



نظام تربیت معلم» دانست و گفت کارورزی فرصتی است تا دانشجو- معلمان میان دانش نظری و محیط واقعی آموزش پیوند برقرار کرده و شایستگی‌های حرفه‌ای خود را تقویت کنند.

وی با اشاره به پیشینه برنامه کارورزی افزود: کارورزی نخستین بار در سال ۱۹۰۶ در آمریکا و از سال ۱۲۹۷ هجری شمسی در ایران وارد نظام آموزشی شد. به گفته او، کارورزی بر پایه مشاهده، بازاندیشی و نگارش تجربه‌ها، زمینه ارتقای توانمندی‌های معلمان آینده را فراهم می‌سازد.

ملخصی اهمیت این برنامه را به حدی دانست که در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، در بندهای ۱۱/۲ و ۱۱/۳ بر ضرورت بازنگری درس کارورزی تأکید شده است. او همچنین خاطرنشان کرد: بر اساس مصوبه اخیر شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۰ تا ۲۰ درصد از واحدهای کارشناسی دانشگاه فرهنگیان به کارورزی و کارآموزی اختصاص خواهد یافت. که اجرای این مصوبه مسئولیتی سنگین بر دوش دانشگاه فرهنگیان قرار می‌دهد، اما می‌تواند گامی مؤثر در ارتقای کیفیت تربیت معلم و بهبود نظام آموزشی کشور باشد.

فرهنگیان است. این استادان باید در تدوین سرفصل‌ها و برنامه‌های کلان نقش‌آفرینی کنند و با همکاری استادان حوزه‌های مرتبط، دوره‌های توانمندسازی برای استادان کارورزی سراسر کشور برگزار نمایند. وی تأکید کرد که هدف، تربیت معلمانی تحول‌گرا، متدین و ارزش‌مدار است تا بتوانند دانش‌آموزانی عدالت‌پرور و عدالت‌خواه برای آینده جامعه پرورش دهند.



علی ملخصی
(عضویت علمی دانشگاه فرهنگیان)

مدیر کارورزی دانشگاه فرهنگیان، دکتر ملخصی، کارورزی را «کلید تحول و تعالی



فرهاد علی پور
(عضویت علمی دانشگاه فرهنگیان)

معاون آموزشی و تحصیلات تکمیلی دانشگاه فرهنگیان، دکتر فرهاد علی پور، بر ضرورت تربیت استادان متخصص برای ارتقای کیفیت کارورزی تأکید کرد. وی گفت: «صلاحیت‌های معلمی به عنوان مهم‌ترین شرط توان معلمی در برنامه کارورزی شکل می‌گیرد. معلمی حرفه‌ای پویا، نیازمند بازنگری مداوم در دانش محتوا و پداگوژی است و معلمان باید در شرایط پیچیده تصمیماتی منطقی اتخاذ کنند.»

علی پور یکی از چالش‌های اساسی را تفاوت در اجرای برنامه‌های کارورزی میان رشته‌ها و کمبود استادان متخصص دانست و افزود: «این مسئله مانع تحقق کامل اهداف کارورزی شده و نیازمند اصلاح ساختاری است.»

به گفته دکتر علی پور، تربیت استادان متخصص و آشنا با محتوای کارورزی و سند تحول بنیادین از اولویت‌های دانشگاه



بهمن مشفق آرائی
(مدرس دانشگاه فرهنگیان)

در سال ۱۳۵۵ در دانشسرای راهنمایی تهران مشغول کار بودم و در عین حال در جستجوی انتخاب یک مسئله برای نوشتن رساله تحصیلی ام بودم. ضمن بررسی های بسیار وهم فکری با استادان محترم تربیت معلم به این نتیجه رسیدم که درس کارورزی دارای مشکلاتی است که نیازمند مطالعه و پژوهش است. در همان روزها مشغول بررسی تنگناها و روش های مناسب آن شدم و این درگیری من تا کنون ادامه یافته است که به راحتی نمی توان آن را رها کرد. اگر او رها کند من نمی کنم و اگر من رها کنم او ن می کند. گویا تا واپسین دم حیات من ادامه دارد.

وقتی دنبال سابقه کارورزی در کشورمان بودم ملاحظه شد که کارورزی همزمان با تشکیل اولین دوره تربیت معلم در مدرسه دارالفنون تهران در سال ۱۲۹۲ ه.ش، به شیوه های ساده و اولیه خود آغاز گردیده است و داوطلبان شغل معلمی برای مشاهده چگونگی تدریس معلمان به مدارس مختلف معرفی می شده اند.

داوطلبان در این مدارس ضمن انجام مشاهده در کلاس ها در سایر امور مدرسه نیز به همکاری می پرداخته اند. از جمله این کارها آشنایی با دفترداری، تنظیم مدارک، کمک معلمی و در بازه ای از موارد حتی به تدریس دعوت می شده اند. اما متأسفانه نمی توان میزانی از رشد و تحول در این برنامه را بررسی کرد.

آن چه مسلم است تا سال های ۱۲۹۲ ه.ش در برنامه کارورزی تحولی که قابل استفاده باشد به طور مکتوب در دست نیست از سال ۱۳۱۴ ه.ش با نوشتن کتاب اصول تعلیم از سال ۱۳۱۴ با افزودن مطالبی کوتاه در لابه لای درس اصول تعلیم توسط دکتر عیسی صدیق نگاشته که داوطلبان معلمی را به مدارس جهت کارورزی و آشنایی

با محیط آموزشی به مدارس اعزامی کردند. این اولین حرکتی است که به طور مستند و مکتوب درباره انجام کارورزی می توان به آن استناد کرد.

برنامه کارورزی در آن زمان بطور کلی بیشتر به مشاهده در مدارس و کلاس های درس اختصاص داشت و پس از آن احتمال کمی واگذاری کمک آموزگاری و به ندرت تدریس وجود داشت.

این برنامه سال ها ادامه داشت و تحول در آن کمتر مشاهده می گردد و تنها تحولاتی که در برنامه کارورزی دیده می شود مربوط به سال های ۱۳۶۰ به بعد یعنی دوران انقلاب اسلامی است.

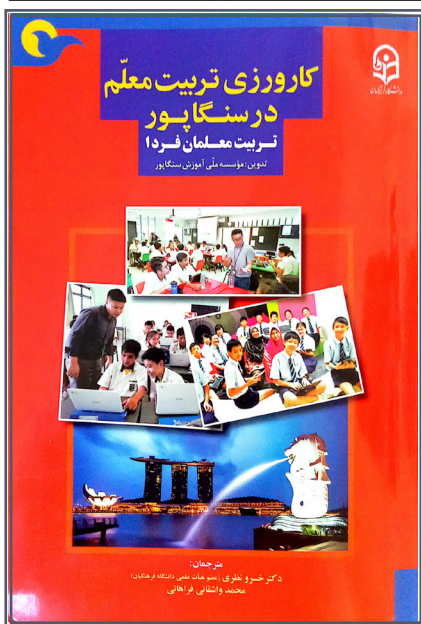
اولین تغییر بی ثبات ایجاد برنامه کارورزی یکساله در مدارس بود که توفیق چندانی در بر نداشت و از همان دوره پا فراتر نگذاشت و برنامه کارورزی دوره کاردانی ضمیمه برنامه سال دوم مراکز تربیت معلم درآمد اما با اندکی تغییر در محتوا و روش ها نتیجه آن تهیه اولین جزوه کارورزی با عنوان راهنمای تدریس عملی یا کارورزی برای مراکز تربیت معلم انتشار یافت.

دومین تغییر که با نوشتن و انتشار کتاب راهنمای تمرین معلمی از ۱۳۷۸ اتفاق افتاد. در این کتاب محتوا و روش های کارورزی تغییراتی اساسی را در برنامه کارورزی ایجاد نمود و کارورزی وارد حوزه شناختی گردید.

سومین تغییر قابل ملاحظه در برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان پس از تاسیس این دانشگاه تغییرات قابل ملاحظه در برنامه کارورزی اتفاق افتاد. افزایش تعداد واحدهای درس تا هشت واحد یکی از اتفاقات جالب بود.

بعد و تغییر رویکرد برنامه کارورزی به کارورزی فکورانه بود که مراحل و روش های آن را به کلی متحول کرد و توفیقات خوبی را پیش رو داشت، این تغییر کارورزی وارد مرحله ساختارگرایی شد.

مسئولان و متصدیان امر کارورزی با تلاش های مستمر خود در حال ایجاد تحولات جدید در این برنامه هستند، ضمن آرزوی توفیق برای همه تلاش گران و صاحب نظران امید داریم به زودی تحولات شگرف و شایسته تری را به ثمر برسانند.



معرفی کتاب کارورزی تربیت معلم در سنگاپور

این کتاب بر اساس یک تحقیق تطبیقی (مقایسه های کیفی و غیر تجربی بین نظام های آموزشی ایران و سنگاپور و مبتنی بر آموزش دانش آموز محور در فرایند یاددهی - یادگیری تنظیم شده است.

از ویژگی های منحصر به فرد این کتاب ارائه مدل مشارکتی کارورزی با مشارکت وزارت آموزش و پرورش و موسسه ملی آموزش و مدارس وابسته است که اجرای آن دانشگاه محور با مشارکت فعالانه مدارس است و از این جهت قرابت زیادی بین نوع و اجرای کارورزی در تربیت معلم بین این دو کشور را نشان می دهد. در این مدل شایستگی ها و هویت معلمی، به ارائه برنامه هایی مبتنی بر چارچوب ها، ارزش ها، مهارت ها و دانش بنیاد اصلی برای تربیت معلمانی خلاق و فکور را مبنای عمل قرار گرفته است و می تواند برای پژوهش گران، معلمان و صاحب نظران حوزه تعلیم و تربیت مورد استفاده قرار بگیرد.

این کتاب دارای یک مقدمه، چهار بخش پژوهشی و ۳۹ ضمیمه و در ۲۳۵ صفحه به همت موسسه ملی آموزش سنگاپور که به همت خسرو نظری عضو هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان و محمد واشقانی فراهانی ترجمه و در دانشگاه فرهنگیان منتشر شده است.



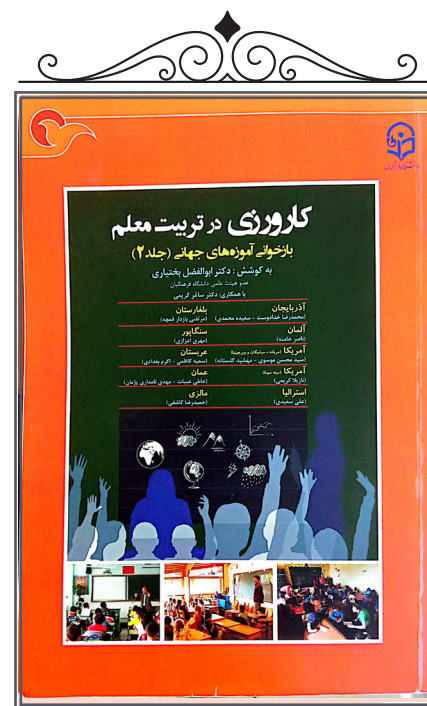
خسرو نظری

(عضویت علمی دانشگاه فرهنگیان)

«کنش پژوهی»^۴ و «درس پژوهی»^۵ طراحی شده است. برآیند برنامه های تربیت معلم، تجربه زیسته دانشجومعلمانی طی چهار سال و حضور موثر و اثربخش در برنامه کارورزی با ورود به مشاهده تاملی به عنوان نقطه شروع کارورزی، چشم انداز تربیت «معلم فکور»^۶ را در تربیت معلم طراحی کرد. کارورزی فرصتی برای ایجاد ارتباط بین آموخته های نظری و محیط واقعی و کیفیت بخشی به تجربه های کلاس درس با هدف دستیابی به شایستگی های حرفه ای دانشجومعلمانی است. در اصل کارورزی، عامل پیوند و تلاقی بین آنچه دانشجومعلمانی در کلاس درس دانشگاه یاد گرفته اند و تجربیات عینی و ملموسی است که در محیط مدرسه کسب می کنند. فرصت کارورزی، زمینه ای را ایجاد خواهد کرد تا دانشجومعلمانی به ضعف و قوت های خود در آموزش پی برده و سعی نمایند ضعف ها را به قوت تبدیل نمایند. همچنین آگاهی دانشجومعلمانی از ظرفیت های بالقوه و بالفعل خود در زمان کارورزی به آنان کمک می کند تا در تنظیم مناسبات رفتاری خود با شرایطی که در مدرسه با آنها مواجه می شوند منطقی تر و عالمانه تر رفتار نمایند. زمانی که دانشجومعلمانی به عنوان دانشجومعلم کارورز در مدرسه حضور می یابند پی به اهمیت، سختی کار معلمی و ظرفیت روحی و جسمی خود برای حضور موثر و اثربخش به عنوان معلم می برند. نتیجه اینکه دانشجومعلمانی از طریق مشاهده تاملی نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی می کنند و با درک بهتر از رفتارها،

جستاری در مشاهده تاملی؛ رویکردی نو در تربیت معلم فکور

تربیت معلم، نقطه عزیمت تحولات آموزشی و تربیتی است. بهبود کیفیت تربیت معلم، دهه ها است که یکی از دغدغه ها و دل مشغولی های متفکران، اندیشمندان و پژوهشگران نظام های آموزشی در جهان است. فراوانی اهمیت واژه های تربیت معلم، معلمان و نهادهای آموزشی در کتاب ها و تولیدات فکری اندیشمندان طی ۵۰ سال اخیر و سیاست گذاری های معطوف به تربیت معلم، ضرورت بازنگری و تغییر بنیادی در تربیت معلم را نشان می دهد. با قاطعیت می توان اظهار کرد که هیچ تغییری در تعلیم و تربیت اتفاق نخواهد افتاد، مگر اینکه قبلاً در تربیت معلم^۱ تغییر و تحولی صورت گرفته باشد. فرهنگ حاکم بر مدارس در عصر فن آوری اطلاعات و ارتباطات نشان می دهد که دانش آموزان رویکرد سنتی فن آوران را دیگر برنمی تابند. شکاف بین نظریه و عمل، برخلاف تصور سابق که معلم ارائه دهنده صرف دانش و اطلاعات بود، در جهان معاصر نقش معلم تسهیل گری و هدایت گری یاددهی و یادگیری است. مجموعه این گزاره های عمیق و معنادار در زمینه معلم، تربیت معلم و تعلیم و تربیت؛ لزوم بازنگری، تغییر، تحول و نوآوری در سیاست های مترتب بر این عناصر، به ویژه تربیت معلم؛ را الزامی و ضروری نموده است. توجه به تربیت معلم از اهمیت و ضرورتی برخوردار است، که بعضی از متفکران دهه ۹۰ در دهه «تامل در تربیت معلم» نامیده اند. در ادامه الزام به تغییر سیاست ها و رویکردها در تربیت معلم به تبعیت از سیاست های نظام های تعلیم و تربیت جهان، دایران اتفاق میمون تاسیس «دانشگاه فرهنگیان» برای تربیت نسلی نو از معلمان که توانایی پاسخگویی به نیازهای عصری و نسلی را داشته باشند، از سال ۱۳۹۱ هجری شمسی شکل گرفت. با باور به برنامه های درسی دانشگاه فرهنگیان به عنوان بنیاد و اساس تحولات آتی، درس کارورزی به عنوان ستون فقرات برنامه های درسی، با چهار راهبرد «مشاهده تاملی»^۲، «روایت پژوهی»^۳،

کارورزی در تربیت معلم
بازخوانی آموزه های جهانی (جلد ۲)

این کتاب محصول ۱۰ مقاله منتشرشده پژوهشگران دانشگاه فرهنگیان است که براساس مطالعات علمی و تطبیقی در شیوه های اثربخشی درس کارورزی در نظام آموزش و پرورش کشورهای آذربایجان، آلمان، آمریکا، استرالیا، بلغارستان، سنگاپور، عربستان، عمان و مالزی گردآوری شده است و می تواند به صورت مجموعه ای از تجربیات آموزش کارورزی در ۱۰ دانشگاه تخصصی تربیت معلم در کشورهای گوناگون مورد مطالعه قرار گرفته است.

این کتاب دارای یک مقدمه و ۱۰ مقاله از اساتید دانشگاه فرهنگیان به انضمام چکیده این مقالات به زبان انگلیسی در ۲۹۲ صفحه در انتشارات دانشگاه فرهنگیان در سال ۱۴۰۱ چاپ شده است.

۴. Action Research
۵. Lesson Study
۶. Reflective Teacher

۱. Teacher Education
۲. Reflective Observation
۳. Narrative Research

نگرش ها و تصمیم های خود، برای ورود موثر و اثربخش به حرفه معلمی تلاش می کنند.

مشاهده تأملی در تربیت معلم یکی از مهم ترین مراحل آماده سازی دانشجومعلمیان در دست یابی به جایگاه معلم فکور است، مرحله ای که دانشجومعلمیان را قادر می سازد تا تجربیات آموزشی خود را تحلیل، ارزیابی و بهبود بخشند. مشاهده تأملی، فراتر از انجام دادن صرف یا مشاهده کردن است؛ این فرآیند، تفکر عمیق و انتقادی در مورد عملکرد، باورها و تصمیم گیری ها را شامل می شود و نقش محوری در رشد حرفه ای دانشجومعلمیان دارد. مشاهده تأملی دانشجومعلمیان را از یادگیرندگان منفعل به یادگیرندگان فعال و تحلیل گر تبدیل می کند، باعث می شود دانشجومعلمیان نه تنها عملکرد خود را بهبود بخشند، بلکه کیفیت آموزش و یادگیری در مدارس را نیز ارتقا دهند. مشاهده تأملی ابزاری قدرتمند برای تربیت دانشجومعلمانی انعطاف پذیر، خلاق و مسئولیت پذیر است. در مشاهده تأملی دانشجوی کارورز نه تنها وقایع و فعالیت های مدرسه و کلاس درس را مشاهده می کند، بلکه با دقت و عمق بیشتری درباره آن ها تأمل کرده و از این مشاهدات برای یادگیری و رشد حرفه ای و مداوم خود بهره می برد. این نوع مشاهده شامل تحلیل تجربیات، ارتباط دادن آن ها با دانش نظری و تلاش برای درک عمیق تر مدرسه، کلاس درس و آموزش است. براساس نظر شون^۱ و دیویی^۲ دو بعد مهم تأمل عبارتند از: تأمل در حین عمل^۳؛ تأمل بعد از عمل^۴. تأمل در حین عمل و تأمل بعد از عمل تاحدی بر هم هم پوشانی دارند. توجه به هر دو بعد برای تربیت معلم فکور ضروری و پراهمیت است. برنامه درسی کارورزی مبتنی بر مشاهده تأملی، بنیاد یادگیری فکورانه و تجربی برای توسعه دانش، مهارت و نگرش دانشجومعلمیان است. مشاهده تأملی به فرآیندی اشاره دارد که طی آن دانشجومعلمیان اندیشه ها، باورها و رفتارشان را در حین عمل و پس از عمل مورد نقد و تحلیل قرار می دهند. مشاهده تأملی به دانشجومعلمیان کمک می کند دانش نظری که در دانشگاه یاد گرفته اند را در شرایط

۱. Schon, D.

۲. Dewey, J.

۳. Reflection -in- Action

۴. Reflection -on-Action

واقعی آموزشی به کار گیرند و عملکرد خود را بهبود دهند. اینکه دانشجومعلم با استفاده از مشاهده تأملی آگاه می شود که استفاده از رویکردهای تعاملی در کلاس، نتایج بهتری نسبت به روش های سنتی دارد، از اهمیت مشاهده تأملی در پیوند بین آموخته های کلاس درس دانشگاه و کلاس درس مدرسه است. در مشاهده تأملی، دانشجومعلم فکور با نگاهی انتقادی فرآیند یاددهی و یادگیری را مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار می دهد و ایده هایی را در ذهن خود می پروراند که چگونه عملکرد خود را بهتر نماید تا یادگیری دانش آموزان را ارتقا بخشد. در مشاهده تأملی حین عمل، دانشجومعلمان تشویق می شوند تا در مورد آموزش، فرآیند آموزش، و رخدادهایی که ممکن است طی فرآیند آموزش اتفاق افتد، اندیشه کنند. برخی از متفکران براین باورند که اساسا تأمل کردن، به ویژه برای دانشجومعلمیان و نومعلمان امری ساده نیست و نیاز به تجربه در این زمینه است. در تأمل بعد از آموزش، دانشجومعلمان آموزش و رخدادهای کلاس درس را بررسی، تحلیل و ارزیابی می نمایند و در مورد اینکه دانش آموزان چه چیزی آموخته اند و چگونه می توانند آموزش خود را رقم بزنند تا دانش آموزان مطالب بیشتر و بهتری را یاد بگیرند و چگونه می توانند از تجارب خود برای تدریس و آموزش بهتر بهره مند شوند، استفاده می کنند. تأمل در عمل، فعالیتی فردی است درحالی که تأمل پس از عمل فعالیت گروهی و مشارکتی است. در ادامه به برخی از فواید مشاهده تأملی اشاره می شود.

تقویت خودآگاهی و شناخت نقاط قوت و ضعف

مشاهده تأملی به دانشجومعلمان کمک می کند تا عملکرد خود را بهتر بشناسند و رفتارها و باورهای خود را تجزیه و تحلیل کنند. این فرآیند خودآگاهی را افزایش می دهد و دانشجومعلم را قادر می سازد تا درک بهتری از خود و نقش آموزشی داشته باشد. با شناسایی نقاط قوت، دانشجومعلم می تواند از آن ها بهتر استفاده کند و نقاط ضعف را بهبود بخشد.

ایجاد یادگیری مستمر و مادام العمر

همچنین، مشاهده تأملی، دانشجومعلمان را

به یادگیری و بهبود مداوم تشویق می کند. این فرآیند باعث می شود دانشجومعلمان با تجربه اندوزی بیشتر، روش های خود را به روز کنند. دانشجومعلمان می توانند با تغییر در نیازهای آموزشی و روش های جدید تدریس همگام شوند.

بهبود تصمیم گیری حرفه ای

مشاهده تأملی به دانشجومعلمان کمک می کند تصمیمات آموزشی خود را آگاهانه تر و با تحلیل عمیق تری اتخاذ کنند. تصمیمات بهتر باعث می شود فرآیند یادگیری در کلاس مؤثرتر و کارآمدتر باشد.

افزایش انعطاف پذیری در تدریس

مشاهده تأملی باعث می شود دانشجومعلمان بتوانند در مواجهه با مشکلات و چالش های آموزشی، رویکردهای جدیدی را امتحان کنند. انعطاف پذیری به دانشجومعلم کمک می کند تا خود را با نیازهای متفاوت دانش آموزان و شرایط متغیر کلاس سازگار کند.

ارتقای کیفیت تدریس

بازبینی مداوم عملکرد تدریس در مشاهده تأملی باعث می شود معلم روش های تدریس خود را بهبود بخشیده و به بهترین شیوه های ممکن نزدیک شوند. مشاهده تأملی موجب می شود کلاس های درس مؤثرتر و دانش آموزان با انگیزه تر شوند.

حل مسائل و چالش های کلاس

مشاهده تأملی به دانشجومعلمان اجازه می دهد با بررسی دقیق مشکلات، راه حل های مناسبی پیدا کنند. علاوه براین، موجب کاهش استرس و بهبود مدیریت کلاس خواهد شد.

افزایش اعتماد به نفس حرفه ای

مشاهده تأملی باعث می شود دانشجومعلمان به توانایی های خود اطمینان بیشتری پیدا کنند و عملکرد موفقیت آمیزی ارائه دهند. این امر موجب می شود آنها تعامل بهتری با دانش آموزان و همکاران داشته و به تاثیر مثبت



■ امکان ضبط و بارگذاری فایل های صوتی یا تصویری تأمل شفاهی به عنوان بخشی از مستندسازی حرفه ای.

نتیجه گیری

در نظام های آموزشی پویا و آینده نگر، نقش معلم صرفاً به انتقال اطلاعات محدود نمی شود، بلکه او به عنوان تسهیل گر یادگیری، نیازمند بینش، مهارت و نگرشی فکورانه است. تحقق چنین ویژگی هایی در معلم، مستلزم بازنگری در فرآیند تربیت معلم است؛ فرآیندی که با تکیه بر عناصر کلیدی چون «کارورزی» و به ویژه «مشاهده تأملی» شکل می گیرد. مشاهده تأملی به عنوان نقطه آغاز کارورزی، مسیری برای تبدیل دانش نظری به عمل حرفه ای و پرورش «معلم فکور» فراهم می سازد. این رویکرد، دانشجومعلم را به تحلیل گران فعال تجربه های آموزشی بدل کرده و آنان را برای مواجهه آگاهانه با چالش های کلاس درس آماده می کند. تجربه نشان داده است که مشاهده تأملی نه تنها موجب ارتقاء عملکرد آموزشی دانشجومعلم می شود، بلکه اعتماد به نفس، خودآگاهی، تفکر انتقادی، تعامل سازنده و مسئولیت پذیری آنان را نیز افزایش می دهد. از این رو، نهادینه سازی این رویکرد در برنامه درسی کارورزی و فراهم کردن زمینه های لازم برای تحقق آن، ضرورتی انکارناپذیر در تربیت معلم به شمار می رود. در نهایت، می توان تأکید کرد که آینده آموزش و پرورش، در گرو تربیت معلمانی است که بتوانند به طور مستمر تجربه های خود را بازاندیشی کرده، از آن ها بیاموزند و هم راستا با تحولات جهانی، آموزش اثربخش تری را رقم بزنند. مشاهده تأملی یکی از کلیدی ترین ابزارهای دستیابی به این هدف بزرگ است.

منابع

امام جمعه، محمدرضا، مهرمحمدی، محمود (۱۳۸۵). نقد و بررسی رویکردهای تدریس فکورانه به منظور ارائه برنامه درسی تربیت معلم فکور، فصلنامه مطالعات برنامه درسی، شماره ۳، ۶۶-۳۰.

نظری، خسرو (۱۴۰۲). مطالعه تطبیقی نظام کارورزی تربیت معلم ایران و سنگاپور، فصلنامه مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۱۲ (۳)، ۴۸۵-

خود در کلاس باور داشته باشند.

ارتقای تعامل با دانش آموزان

مشاهده تأملی به دانشجومعلم کمک می کند روابط بهتری با دانش آموزان ایجاد کنند و نیازهای آن ها را بهتر درک کنند. علاوه براین، دانشجومعلم را به فکر کردن درباره روش های جدید و خلاقانه برای تدریس تشویق می کند.

بهبود محیط آموزشی و برنامه ریزی درسی

مشاهده تأملی نه تنها عملکرد فردی دانشجومعلم را بهبود می بخشد، بلکه می تواند به بهبود کلی محیط آموزشی کمک کند. دانشجومعلم می تواند بازخوردهای خود را به سیستم آموزشی منتقل کنند و در تغییرات مثبت مشارکت و سهم داشته باشند.

یادگیری از اشتباهات

مشاهده تأملی به دانشجومعلم کمک می کند اشتباهات خود را شناسایی کنند، از آن ها درس بگیرند و اشتباهات را به فرصتی برای یادگیری و رشد تبدیل نمایند.

توسعه تفکر انتقادی

فرآیند مشاهده تأملی باعث می شود دانشجومعلم بتوانند جنبه های مختلف عملکرد خود را از دیدگاه های متفاوت بررسی کنند و تصمیم های بهتری بگیرند. پیشنهادات کاربردی برای بهبود مشاهده تأملی

ایجاد ساختار رسمی برای ثبت تأملات

■ طراحی و ارائه دفترچه یا پلتفرم دیجیتال تأمل نامه^۱ برای دانشجومعلم جهت ثبت منظم تجربه ها، تأملات و تحلیل های روزانه در مدارس.

■ استفاده از الگوهای تأملی نظیر مدل شون، یا دیویی برای هدایت فرآیند نوشتن تأمل ها. آموزش مهارت های تفکر تأملی به دانشجومعلم

■ برگزاری کارگاه های آموزشی در ترم های آغازین با هدف آشنایی دانشجومعلم با مفاهیم، ابزارها و تکنیک های تفکر تأملی.

■ آموزش عملی روش های تأمل در عمل و پس از عمل با تحلیل نمونه های واقعی از کلاس های درس. توانمندسازی استادان راهنما و معلم راهنمای کارورزی

■ ارائه دوره های ضمن خدمت و بازآموزی برای استادان و معلم راهنما در زمینه هدایت و ارزیابی تأملات حرفه ای دانشجومعلم.

■ تعریف نقش فعالی برای معلم و استاد راهنما در ارائه بازخورد سازنده به تأملات مکتوب یا شفاهی دانشجومعلم. تشویق به کاربست بین رشته ای و یادگیری مشارکتی

■ طراحی فعالیت های گروهی تأملی، مانند حلقه های گفت و گوی حرفه ای^۲ بین دانشجومعلم برای تبادل تجربه ها و دیدگاه ها.

■ ایجاد فضاهایی برای روایت پژوهی گروهی از تجربه های میدانی و استخراج درس های مشترک از آن ها. ارزیابی مستمر و کیفی مشاهده تأملی

■ گنجاندن ارزیابی تأملات دانشجومعلم به عنوان بخشی از نمره کارورزی، نه صرفاً برای ارزشیابی بلکه برای هدایت رشد حرفه ای.

■ طراحی rubrics (چارچوب های سنجش کیفی) برای ارزیابی عمیق، انسجام و اصالت تأملات توسعه بانک نمونه های تأملی

■ جمع آوری و طبقه بندی تأملات برتر دانشجومعلم سال های قبل در یک پایگاه داده یا نشریه داخلی برای الگوبرداری و یادگیری.

■ ترجمه و معرفی نمونه هایی از تأملات حرفه ای دانشجومعلم و معلم موفق به منظور مقایسه تطبیقی. ادغام مشاهده تأملی در سایر دروس تربیت معلم

■ گنجاندن عناصر تأملی در دروس نظری مانند روان شناسی تربیتی، روش های تدریس و برنامه ریزی درسی برای انسجام بیشتر تجربه ها.

■ تشویق دانشجومعلم به تحلیل تأملی از فعالیت های یادگیری کلاسی خود حتی در غیاب کارورزی تقویت زیرساخت های فناوری برای مستندسازی تأملات

■ طراحی سامانه دیجیتال برای بارگذاری تأملات، دریافت بازخورد، و تعامل با استادان راهنما.

۲. Professional discussion circles

۱. Digital platform «Reflection»



نظری، خسرو، واشقانی فراهانی، محمد (۱۴۰۰). کارورزی تربیت معلم در سنگاپور: تربیت معلمان فردا، انتشارات دانشگاه فرهنگیان، تهران.

نظری، خسرو، واشقانی فراهانی، محمد (۱۴۰۰). کارورزی تربیت معلم در امریکا، انتشارات نوروزی، گرگان.

Dewey, J. (۱۹۳۳). How we think: a restatement of the relation of reflective thinking to the educative process. Boston, New York: Heath.

Griffiths, V. (۲۰۰۰). The reflective dimension in teacher education. International journal of educational research. ۵۵۵-۵۳۹, ۳۳.

Shon, D. (۱۹۸۷). Educating the Reflective Practitioner. San Francisco: Jossey-Boss.



مژگان سلیمانی

(عضویت علمی دانشگاه فرهنگیان)

تاریخچه و سیر تحول کارورزی در آموزش معلمان

۱- مقدمه

کارورزی به عنوان بخشی از فرایند تربیت معلم، نقش اساسی در توسعه مهارت‌های آموزشی و شکل‌گیری هویت حرفه‌ای معلمان جدید ایفا می‌کند. به باور بیچاره و همکاران (۲۰۰۴) کارورزی یکی از مراحل حیاتی در فرآیند تربیت معلم است که

فرصتی بی‌نظیر برای دانشجویان معلمان فراهم می‌آورد تا تجربه‌های عملی را در بافت‌های مختلف آموزشی کسب کنند. این دوره نه تنها به آن‌ها کمک می‌کند تا مهارت‌های تدریس را با چالش‌های واقعی تطبیق دهند، بلکه همچنین نقش مهمی در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای آن‌ها ایفا می‌کند (بیچاره و همکاران، ۲۰۰۴).^۱ تاریخچه کارورزی در آموزش معلمان به قدری غنی و پرمعنا است که درک آن به ما کمک می‌کند تا بتوانیم تحولات و نقاط عطف آن را بهتر بشناسیم.

۲- تاریخچه کارورزی

تاریخچه کارورزی معلمان به اوایل قرن بیستم میلادی و توسعه سیستم‌های آموزشی در کشورهای مختلف بازمی‌گردد. در آن زمان، ایده آموزش معلمان از طریق تجربیات واقعی و عملی در کلاس درس به تدریج شکل گرفت. یکی از اولین مدل‌های کارورزی در این زمینه به «مدل آموزشی عملی» مربوط می‌شود که در آن دانشجویان معلمان زیر نظر معلمان مجرب‌تر قرار می‌گرفتند و تجربیات واقعی تدریس را از نزدیک مشاهده می‌کردند (دارلینگ هاموند، ۲۰۰۶).^۲ با گذشت زمان و با پیشرفت‌های فناوری و تغییرات در نظام‌های آموزشی، کارورزی نیز تحول یافته و مدل‌های جدیدی به وجود آمدند. در دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰، کارورزی در آموزش معلمان به عنوان یک روش ضروری برای آماده‌سازی معلمان در نظر گرفته شد. این تغییر نگرش موجب شد که برنامه‌های کارورزی به سرعت در دانشگاه‌ها و کالج‌ها گسترش یابد. از آن زمان تاکنون، مدل‌های کارورزی و برنامه‌های آموزشی معلمان به طور مداوم در حال تحول و بهبود بوده‌اند (اسنایدر و اتوکلوس، ۲۰۱۶).^۳ در دهه‌های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰، توجه به نیازهای فرهنگی و اجتماعی دانش‌آموزان و معلمان بیشتر شد، و به این ترتیب مدل‌های کارورزی به سمت تجربه‌های چندفرهنگی و کاربردی‌تر حرکت کردند (لورتی، ۱۹۷۵).^۴ بررسی مدل‌های مختلف کارورزی و شیوه‌های ارزیابی آن تصویر روشنی از تاریخچه

کارورزی در قرن بیستم ارائه می‌دهد.

۳- مدل‌های مختلف کارورزی

مدل‌های مختلف کارورزی در آموزش معلمان به طور کلی به پنج دسته تقسیم می‌شوند:

▪ مدل کارورزی سنتی یا مستقیم

در این مدل، دانشجویان معلمان به طور مستقیم در کلاس درس همکاری می‌کنند و تجربه‌های عملی تدریس را زیر نظر معلمان مجرب در مدت زمان معین به دست می‌آورند. این مدل می‌تواند شامل آموزش‌های فردی یا گروهی باشد و به دانشجویان این امکان را می‌دهد که تحت نظارت معلمان با تجربه، مهارت‌های تدریس را تمرین کنند

(همرنس و همکاران، ۲۰۰۵).^۵ این مدل به یادگیرندگان این امکان را می‌دهد تا در معرض شیوه‌های مختلف تدریس قرار بگیرند، اما انتقاداتی نیز به آن وارد است، از جمله عدم امکان تعامل فعال و یادگیری از تجربه‌های واقعی (مونته و کارلسن، ۲۰۱۸).^۶

▪ مدل کارورزی مشارکتی

این روش شامل همکاری بین دانشجویان معلمان و معلمان مجرب است. در این مدل، ایجاد یک فضای حمایتی و معتبر برای یادگیری در اولویت قرار دارد. تعاملات مثبت میان دانشجویان و معلمان می‌تواند به تقویت حس اعتماد به نفس و هویت حرفه‌ای دانشجویان کمک کند (فاینمن-نمرز، ۲۰۰۱).^۷ در این مدل، دانشجویان در فعالیت‌های تدریس به طور فعال مشغول می‌شوند و نظارت و مشاوره مستمری از طرف معلمان مجرب دریافت می‌کنند. این روش تأکید بیشتری بر یادگیری عملی و تعاملات واقعی دارد و به دانشجویان این امکان را می‌دهد تا از بازخورد سریع بهره‌مند شوند (گوریرو، ۲۰۱۷).^۸

▪ مدل کارورزی انعطاف‌پذیر

در این شیوه، دانشجویان معلمان می‌توانند تجارب کارورزی را در زمینه‌های مختلف و با سازگاری با نیازهای شخصی و حرفه‌ای خود انتخاب کنند. این مدل به دانشجویان

۵. Hammerness et al., ۲۰۰۵

۶. Munthe & Carlsen, ۲۰۱۸

۷. Feiman-Nemser, ۲۰۰۱

۸. Guerriero, ۲۰۱۷

۱. Beijaard, Meijer, & Verloop, ۲۰۰۴

۲. Darling-Hammond, ۲۰۰۶

۳. Snyder & Eteokleous, ۲۰۱۶

۴. Lortie, ۱۹۷۵



باشند (استرونک، ۲۰۰۷).^۸

۳۶۰ ارزیابی درجه

این روش ارزیابی شامل بازخورد از چندین منبع نظیر استادان راهنما، معلمان راهنما، همتایان و دانش آموزان است. با توجه به دیدگاه‌های مختلف، این روش می‌تواند تصویر دقیق‌تری از عملکرد و رشد دانشجویان ارائه دهد (هتی و تیمپرلی، ۲۰۰۷).^۹

۵- چالش‌ها و فرصت‌های کارورزی

با وجود پیشرفت‌های زیادی که در زمینه کارورزی به وجود آمده است، هنوز چالش‌هایی در این حوزه وجود دارد. یکی از چالش‌های اصلی از نظر چایشنر (۲۰۱۰)، تنش بین نظریه و عمل در برنامه‌های کارورزی است. برنامه‌ریزان آموزشی و استادان راهنما لازم است ارتباطات بهتری بین نظریه‌ها و مهارت‌های عملی برقرار کنند.

از سوی دیگر گوریرو (۲۰۱۷) معتقد است، فرصت‌های جدیدی که با پیشرفت فناوری و تغییرات اجتماعی به وجود آمده‌اند، می‌توانند به عنوان ابزاری برای بهبود کارورزی استفاده شوند. به عنوان مثال، استفاده از تکنولوژی‌های آموزشی و ابزارهای دیجیتال می‌تواند به دانشجویان کمک کند تا شیوه‌های نوآورانه‌تری برای تدریس پیدا کنند و به جمع‌آوری و تحلیل داده‌های مربوط به عملکرد خود بپردازند.

۶- نتیجه‌گیری

کارورزی به عنوان یک جزء جدایی‌ناپذیر از آموزش معلمان، تحولی اساسی را در یادگیری و توسعه حرفه‌ای آنها فراهم می‌کند. با بررسی تاریخچه و سیر تحول کارورزی، می‌توان فهمید که این فرآیند چگونه می‌تواند به کیفیت آموزش و یادگیری در مدارس کمک کند. همچنین، شناخت مدل‌ها و روش‌های ارزیابی مختلف می‌تواند به بهبود کارورزی و ارتقاء مهارت‌های معلمان آینده منجر شود.

در نهایت، در نظر داشتن چالش‌ها و فرصت‌های موجود در حوزه کارورزی به توسعه بهتر برنامه‌های آموزشی و نهایتاً به افزایش کیفیت

ارزیابی امکان بررسی عمیق‌تری از فرآیند یادگیری و تعاملات در کلاس را فراهم می‌آورد لوران، ۲۰۱۴).^۵

۱۰ ارزیابی کمی

این شیوه معمولاً شامل بررسی نمرات کسب شده، شرکت در کارگاه‌ها و ارزیابی‌های استاندارد شده است. ارزیابی‌های کمی می‌توانند نقاط قوت و ضعفی را در عملکرد دانشجویان شناسایی کنند و به آن‌ها در بهبود مهارت‌های خود کمک کنند (گو، ۲۰۱۶).^۶

۱۱ ارزیابی ترکیبی

ترکیب هر دو نوع ارزیابی می‌تواند منجر به بهینگی در ارزیابی کارورزی شود. این روش نه تنها به ارزیابی دقیق‌تر مشکلات و نیازهای دانشجویان کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به بهبودهایی نیز در برنامه‌های آموزشی ایجاد کند (کرافت و پاپای، ۲۰۱۴).^۷

هر یک از این روش‌ها می‌تواند با استفاده از شیوه‌های ذیل انجام شود:

۱۲ مشاهده کلاس درس

یکی از رایج‌ترین روش‌های ارزیابی کارورزی، مشاهده عملکرد دانشجویان در کلاس درس است. ناظران می‌توانند رفتارها، رویکردها و تعاملات دانشجویان معلمان با دانش‌آموزان را مورد بررسی قرار دهند (گو، ۲۰۰۷).^۷

۱۳ گزارش‌های خودارزیابی

دانشجویان معلمان می‌توانند تجربیات خود را در مورد کارورزی و برداشت‌هایشان از فعالیت‌های آموزشی ثبت کنند. این گزارش‌ها می‌توانند به بازخورد شخصی و توسعه‌یافته در ایجاد هویت حرفه‌ای آن‌ها کمک کنند (ماریل و هوتون، ۲۰۲۱).^۸

۱۴ نظرسنجی از دانش‌آموزان

دریافت بازخورد از دانش‌آموزان در مورد تدریس دانشجویان معلمان، می‌تواند نشانه‌هایی از کیفیت آموزش و یادگیری ارائه شده باشد. این نوع ارزیابی کمک می‌کند تا دانشجویان معلمان درک بهتری از اثرات تدریس خود بر روی یادگیری دانش‌آموزان داشته

این امکان را می‌دهد که تمرکز بیشتری بر روی حوزه‌های خاص آموزشی داشته باشند و تجربیات متنوع‌تری را به دست آورند (دارلینگ هاموند، ۲۰۱۰).^۱

۱۵ مدل کارورزی مبتنی بر پژوهش

در این نوع کارورزی، دانشجویان معلمان تشویق می‌شوند تا به عنوان پژوهشگر در کلاس درس عمل کنند. این مدل به آن‌ها کمک می‌کند که مهارت‌های تفکر انتقادی و پژوهش را توسعه دهند و علاوه بر یادگیری از تجربیات خود، به بهبود روش‌های تدریس کمک کنند (کوچران-اسمیت و لایل، ۲۰۰۹).^۲ تمرکز بر روی پژوهش و تجزیه و تحلیل چالش‌های خاص در کلاس درس است. این روش به دانشجویان این امکان را می‌دهد تا به طور فعال در فرایند یادگیری شرکت کنند و انتقادات و بررسی‌هایی را در رابطه با روش‌های تدریس خود انجام دهند چایشنر، ۲۰۱۰).^۳

۱۶ مدل یادگیری مبتنی بر محیط

این مدل به دانشجویان اجازه می‌دهد تا در محیط‌های متفاوتی مانند مدارس روستایی، شهری یا مدارس با نیازهای خاص کار کنند. این تنوع به آن‌ها کمک می‌کند تا تجربه‌های مختلفی کسب کنند و توانایی خود را برای سازگاری با شرایط مختلف افزایش دهند (کرافت و پاپای، ۲۰۱۴).^۴

۱۷ شیوه‌های ارزیابی کارورزی

ارزیابی کارورزی یکی از جنبه‌های مهم در بررسی کیفیت و اثربخشی تجربه‌های کارورزی است. شیوه‌های ارزیابی کارورزی می‌تواند به طور چشمگیری بر کیفیت یادگیری و نتایج آن تأثیر بگذارد. روش‌های ارزیابی به سه دسته عمده تقسیم می‌شوند:

۱۸ ارزیابی کیفی

این نوع ارزیابی معمولاً از طریق مشاهدات مستقیم، مصاحبه‌ها و بررسی همکاران انجام می‌شود. در این روش، استادان راهنما و معلمان راهنما می‌توانند از بازخوردهای کیفی برای ارزیابی پیشرفت و نقاط قوت و ضعف دانشجویان معلمان استفاده کنند. این نوع

۱. Darling-Hammond, ۲۰۱۰

۲. Cochran-Smith & Lytle, ۲۰۰۹

۳. Zeichner, ۲۰۱۰

۴. Kraft & Papay, ۲۰۱۴

۸. Stronge, ۲۰۰۷

۹. Hattie & Timperley, ۲۰۰۷

۵. Loughran, ۲۰۱۴

۶. Goe, ۲۰۱۶

۷. Goe, ۲۰۰۷

perspective. Teaching and Teacher Education, ۱۶۴-۱۵۶, ۷۳. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.12.007>

Snyder, J., & Eteokleous, N. (۲۰۱۶). Preparing quality teachers: An evaluation of a teacher preparation program. Journal of Teacher Education, ۸۶-۷۲, (۱)۶۷. <https://doi.org/10.1080/00224871.2016.1124301>

Stronge, J. H. (۲۰۰۷). A study of effective teachers. Educational Leadership, ۷۸-۷۴, (۶)۶۴.

Zeichner, K. (۲۰۱۰). Preparing teachers for a changing world: What teachers should learn and be able to do. John Wiley & Sons.

Guerriero, S. (۲۰۱۷). Preparing teachers for the ۲۱st century: Issues and challenges. International Journal of Teacher Education and Professional Development, (۲)۶ ۱۵-۱. <https://doi.org/10.4018/IJTEPD.2017070101>

Hammerness, K., Darling-Hammond, L., & Bransford, J. (۲۰۰۵). How teachers learn and develop. In L. Darling-Hammond & J. Bransford (Eds.), Preparing teachers for a changing world: what teachers should learn and be able to do (pp. ۳۸۹-۳۵۸). John Wiley & Sons.

Hattie, J., & Timperley, H. (۲۰۰۷). The power of feedback. Review of Educational Research, ۱۱۲-۸۱. <https://doi.org/10.3182/0034654302984871033102>

Kraft, M. A., & Papay, J. P. (۲۰۱۴). Can professional environments in schools promote teacher development? Educational Evaluation and Policy Analysis, ۵۱۰-۴۸۹, (۴)۳۶. <https://doi.org/10.1080/1623737134905921033102>

Lortie, D. C. (۱۹۷۵). Schoolteacher: A sociological study. University of Chicago Press.

Loughran, J. (۲۰۱۴). Researching teaching. In K. H. Jensen & J. Loughran (Eds.), International handbook of research on teachers and teaching (pp. ۹۳-۷۹). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4939-9100-4_5

Marble, S. J., & Houghton, M. F. (۲۰۲۱). Self-reflection and teacher preparation: The role of self-assessment in professional development. The Teacher Educator, ۸۳-۶۶, (۱)۵۶. <https://doi.org/10.1080/08878733.2020.1799101>

Munthe, E., & Carlsen, R. (۲۰۱۸). Teaching and learning in teacher education: A comparative

آموزش معلمان و یادگیری دانش آموزان منجر خواهد شد. نیاز به پژوهش و توسعه مداوم در این حوزه تأکیدی مهم بر اهمیت کارورزی در آموزش معلمان است که باید همواره مد نظر قرار گیرد. از این رو، توسعه و بهبود برنامه های کارورزی ضروری است تا همچنان به نیازهای فرهنگی و اجتماعی متغیر در نظام های آموزشی پاسخ دهند و معلمان را برای ورود مؤثر به حرفه خود آماده کنند.

منابع

Cochran-Smith, M., & Lytle, S. A. (۲۰۰۹). Based on a foundation of strength: Learning to teach through practice. Teachers College Press.

Darling-Hammond, L. (۲۰۱۰). Teacher education and the American future. In The future of teacher education: A global perspective (pp. ۵۶-۴۳).

Darling-Hammond, L. (۲۰۱۰). Teacher education and the future of schools. Educational Policy Analysis Archives, ۱۱(۱۸). <https://doi.org/10.14507/epaa.11n1.2010>

Darling-Hammond, L. (۲۰۰۶). Constructing ۲۱st-century teacher education. Journal of Teacher Education, ۳۱۴-۳۰۰, (۳)۵۷. <https://doi.org/10.1080/00224871.2006.1191177>

Feiman-Nemser, S. (۲۰۰۱). From preparation to practice: Designing a continuum to strengthen and sustain teaching. Teachers College Record, ۱۰۵۵-۱۰۱۳, (۶)۱۰۳.

Goe, L. (۲۰۱۶). The role of teacher performance evaluations in improving education. Educational Evaluation and Policy Analysis, ۱۲۴-۱۰۷, (۳)۳۸. <https://doi.org/10.1080/16237371.2016.1124301>

Goe, L. (۲۰۰۷). The role of teacher quality in student achievement. National Comprehensive Center for Teacher Quality.



اسد حجازی

(عضویت علمی دانشگاه فرهنگیان)

نو اندیشی در فرایند اجرای برنامه کارورزی دانشجومعلمان

مقدمه

در اسناد بالادستی تربیت معلم در نظام جمهوری اسلامی ایران و اساسنامه دانشگاه فرهنگیان از سال ۱۳۹۱ به ارتقای قابلیت های حرفه ای دانشجومعلمان توجه شده است. اما نتایج به دست آمده از اجرای برنامه کارورزی در پردیس های دانشگاه فرهنگیان، بیانگر آن است که بین برنامه قصد شده و آنچه اجرا شده، کم و بیش فاصله وجود دارد. بر این اساس، اجرای برنامه چهارگانه کارورزی در شرایطی

کارورزی، وظایف و تکالیف استادان راهنما، معلم راهنما و دانشجومعلم به شرح زیر تعریف می‌شود:

■ استاد راهنما

۱. نظارت و پایش اجرای برنامه کارورزی.
۲. آموزش معلمان راهنما.
۳. راهنمایی و پاسخگویی به پرسش‌های دانشجومعلم و برنامه ریزی برگزاری کارگاه‌های تخصصی.
۴. برگزاری نشست‌های تخصصی برای نقد و بررسی برنامه کارورزی و اجرای آن.

■ معلم راهنما

۱. شرکت در دوره‌های آموزشی برنامه جدید کارورزی.
۲. هدایت و راهبری فعالیت‌های دانشجومعلم.
۳. نظارت بر اجرای مناسب برنامه کارورزی در عمل و ...
۴. نقد و ارزشیابی فعالیت‌های دانشجومعلم و ارائه بازخورد مناسب.

■ دانشجومعلم

۱. قوانین و مقررات مدارس کارورزی را رعایت کند.
۲. بر اساس برنامه اعلامی مدرسه و معلم راهنما عمل کند.
۳. برای کسب آگاهی و تجربه در همه نشست‌های علمی و کارگاهی برنامه کارورزی دانشگاه شرکت کند.
۴. درباره اجرای مناسب برنامه کارورزی با دیگر دانشجومعلم هم‌دوره‌ای گفتگو نماید.
۵. تجارب عمل در کارورزی را براساس قواعد مربوط ثبت و پردازش کند.

مثلاً استاد راهنما، معلم راهنما و دانشجومعلم را با محوریت معلم راهنما تنظیم شود.

۲. ایجاد زمینه و زیرساخت‌های لازم برای افزایش مشارکت معلمان راهنما در اجرای برنامه جدید کارورزی.

۳. زمینه‌سازی برای مواجه شدن دانشجومعلم با موقعیت‌های واقعی در مدرسه و کلاس درس.

۴. افزایش زمینه ارتباط دانشگاه و مدرسه و تمرکز بر آموزش و بهسازی عناصر اصلی در برنامه کارورزی مدرسه و افزایش انگیزه معلمان راهنما.

۵. ایجاد بسترهای زمانی بیشتر برای استادان راهنما دانشگاه برای پژوهش در زمینه اجرای برنامه جدید کارورزی و نوآندیشی در اجرای برنامه.

اصول اساسی حاکم بر نوآندیشی در اجرای برنامه جدید کارورزی:

آموزش کارورزی در موقعیت‌های واقعی مدرسه و کلاس درس.

هدایت و راهبری برنامه کارورزی توسط دست‌اندرکاران اصلی آموزشی به‌ویژه معلمان راهنما.

اجرای برنامه جدید کارورزی به صورت مستمر در طول سال تحصیلی.

ایفای نقش حمایتی، راهبری و هدایت توسط استادان راهنما دانشگاه.

اجرای برنامه جدید کارورزی با حداکثر مشارکت مدرسه.

نوآندیشی در نحوه عمل و اجرای برنامه کارورزی برای ایجاد شرایط لازم اجرای برنامه جدید کارورزی، دانشجومعلم به عنوان عضوی از آموزش و پرورش می‌باشد که حق دارد در مدرسه، یعنی محل کار آینده خود، حضور پیدا کند و تحت نظارت و راهبری معلمان راهنما به تمرین آموخته‌های خود اقدام کند. چنین ایده‌ای باعث می‌شود، دانشجومعلم به عنوان طالب و مشتاق یادگیری و معلم راهنما رهبر و هدایت‌گر محسوب شود و استادان راهنما دانشگاه حامی اجرای برنامه کارورزی، ایفای نقش کنند. بدین ترتیب، در نوآندیشی برنامه اجرای کارورزی، محور همه فعالیت‌ها مدرسه و عوامل و عناصر درون مدرسه است. دانشجومعلم در این برنامه در سال اول با واقعیتی به نام مدرسه، و در سال دوم با کلاس درس آشنایی می‌شود.

وظایف و تکالیف

بر اساس برنامه نوآندیشی در اجرای برنامه

می‌تواند آثار مطلوب را برای دانشجومعلم فراهم کند که دانشجویان با واقعیت‌های موجود مدرسه و کلاس درس، آشنا شوند و در ارتباط با عنصر اصلی حریم تدریس و فعالیت‌های یاددهی و یادگیری یعنی معلم، آموخته‌های خود را به آزمون بگذارند. در چنین شرایطی استادان راهنما دانشگاه با پشتیبانی از دانشجویان درس کارورزی، این اندیشه نو را با آنها در میانی می‌گذارد که دانشگاه مرکز علم و زاینده نظریه‌های نو و هدایت به سوی رستگاری است و در کنار آن، مدرسه تدارک‌کننده منابع و امکانات برای آزمون و ارزشیابی این نظریه هاست. این وضعیت و تفکر نو، علاوه بر افزایش تعلق عاطفی بین معلم و دانشجومعلم به عنوان نهادهای عمل و واقعیت و در مقابل نوآوری و نظریه را فراهم می‌سازد. در اجرای برنامه جدید کارورزی بیش از هر چیز بایستی فرصتی پدید آید تا دانشجومعلم در فرهنگ مدرسه و کلاس درس عجین شود و از این طریق هم پتانسیل‌های خود را برای تعلیم و تربیت بیازماید، هم قدرت شرایط واقعی مدرسه را دریابد.

بنابراین، با وجود چالش‌های سخت و دشوار در تغییرات سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی عصر حاضر که در نتیجه آهنگ سریع پیشرفت‌های فناوریانه، پویایی اقتصاد جدید، جهانی شدن و غیره به وجود آمده است، نظام‌های آموزشی نیز باید در حال تغییر باشند. این بدان معناست که دانشگاه فرهنگیان به عنوان مرکز ثقل تربیت معلم در ایران باید درباره ارتقاء و توسعه آموزش‌های مرتبط با حرفه معلمی و رشد حرفه‌های دانشجومعلم نو بیندیشند. برنامه کارورزی را به عنوان یک مسیر شغلی پایدار و جایگزین تقویت کند و دانش، شایستگی‌ها و توانایی‌های دانشجومعلم را که برای انجام رسالت خطیر معلمی لازم و ضروری است، در اختیار آنان قرار دهد. هرچند می‌توان ادعا کرد که بحث قانونی شدن تربیت معلم در طراز جمهوری اسلامی ایران از سوی دانشگاه فرهنگیان طی چند سال اخیر و در حال حاضر و با وضع کنونی در کشورمان تا حدود زیادی حل شده است، اما هنوز هم موانع و چالش‌های زیادی بر سر راه این دانشگاه نوپا به‌ویژه اجرای برنامه جدید کارورزی وجود دارد.

اهداف نوآندیشی در برنامه اجرای کارورزی نوآندیشی برنامه اجرای کارورزی به تحقق چند هدف اساسی معطوف است:

۱. توجه به برنامه اجرایی کارورزی که در آن،



عظیمه تکریمی

(عضویت علمی دانشگاه فرهنگیان)

چالش‌های نخستین روز کارورزی در ایران و کانادا: مطالعه‌ای تطبیقی مبتنی بر تجربیات میدانی

چکیده

کارورزی به عنوان مرحله‌ای کلیدی در تربیت معلم، نقشی بنیادین در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای معلمان دارد. در این مرحله، دانشجو نه تنها به دنبال آن است که آموخته‌های نظری خود را در عمل به کار گیرد، بلکه بعد از سالها تحصیل در نظام آموزش و پرورش، برای نخستین بار به عنوان یک نومعلم وارد مدارس شده و با فرهنگ، ساختار و ارزش‌های نظام آموزشی مجدداً مواجه می‌شود. نخستین روز کارورزی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، چون غالباً آغازگر فرآیند ورود به دنیای حرفه‌ای است، روزی که نگرش کارورز نسبت به حرفه معلمی، ساختار مدرسه و نقش خود به عنوان معلم آینده شکل می‌گیرد. پرواضح است که مواجهه‌ی اولیه کارورز با محیط واقعی مدرسه می‌تواند بر نگرش، انگیزه و احساس تعلق او نسبت به حرفه معلمی تأثیر عمیقی بگذارد. پژوهش حاضر با رویکرد توصیفی-تحلیلی و مبتنی بر تجربه زیسته نویسنده در مدارس کانادا، به مقایسه‌ی چالش‌ها و ویژگی‌های روز نخست کارورزی در ایران و کانادا می‌پردازد. داده‌ها از مشاهدات مستقیم و بررسی دستورالعمل‌های رسمی تربیت معلم در دو کشور گردآوری شده‌اند. نتایج نشان می‌دهد که در ایران، ابهام نقش کارورز، نبود برنامه استقبال و ضعف حمایت و تعامل بین عوامل دانشگاه و مدرسه از مهم‌ترین چالش‌هاست، در حالی که در

کانادا، روز نخست با ساختاری هدفمند، بازخورد به موقع، و حمایت سازمان‌یافته از کارورزان همراه است و همین امر سببی شود دانشجویان کارورزی در اولین حضورشان در مدرسه اضطراب و سردرگمی کمتری را تجربه کنند. نویسنده معتقد است نگاه تطبیقی می‌تواند چالش‌های روز اول کارورزی در ایران را بهتر به تصویر بکشد و راه حل‌های موثرتری را نمایان سازد. پیشنهاد می‌شود نظام تربیت معلم ایران با الهام از این تجربیات، روز نخست کارورزی را به گونه‌ای طراحی کند که احساس ارزشمندی، مشارکت و یادگیری تأملی در کارورزان تقویت گردد. واژگان کلیدی: کارورزی، تربیت معلم، مطالعه تطبیقی

می‌شود و تمرکز آن بر مشاهده و اجرای فکورانه تدریس در قالب فرآیندی تدریجی است که هدف آن رشد حرفه‌ای، تفکر تأملی و احساس تعلق به جامعه‌ی معلمان است.

تجربه‌ی میدانی نویسنده از همراهی با استادان کارورزی و کارورزان در دانشگاه تربیت معلم^۱ و مدارس کانادا (شهر کلگری در استان آلبرتا)، در کنار بیش از دو دهه ایفای نقش در کارورزی در ایران، فرصتی فراهم کرد تا تفاوت‌های فرهنگی، آموزشی و سازمانی میان دو کشور در روز نخست کارورزی به طور ملموس تری مشاهده و تحلیل شود. ذکر این نکته ضروری است که با وجود اشتراک‌های ظاهری در ماهیت کارورزی، تفاوت‌های فرهنگی، سازمانی و آموزشی چشمگیری میان دو کشور وجود دارند که



۱- مقدمه

کارورزی، یکی از مؤثرترین ارکان تربیت معلم و پیوند میان آموزش نظری و تجربه‌ی عملی است. نخستین روز کارورزی معمولاً لحظه‌ای تعیین‌کننده در آغاز مسیر حرفه‌ای معلمی است. روزی که کارورز نه تنها با فضای مدرسه، بلکه با خود حرفه معلمی روبه‌رو می‌شود. در این روز، انتظارات، اضطراب‌ها و تجربه‌های خاصی برای کارورزان رقم می‌خورند که می‌تواند جهت‌گیری حرفه‌ای کارورز را برای مدت طولانی تحت تأثیر قرار دهند. در نظام آموزش عالی غالب کشورها، کارورزی اغلب به صورت یک واحد درسی در برنامه‌ی تربیت معلم گنجانده

می‌تواند تجربه کارورزان را به کلی متفاوت سازند. این مقاله در پی پاسخ به این پرسش است که نخستین روز کارورزی در ایران و کانادا چگونه طراحی و تجربه می‌شود و چه تفاوت‌هایی در اهداف، ساختار و اجرای آن وجود دارد؟

۲- ورود به مدرسه و احساس آغاز

در ایران، بسیاری از کارورزان نخستین روز خود را با اضطراب، ابهام و احساس بی‌جایگاهی آغاز می‌کنند. دانشجویان کارورزی یک اغلب با معرفی رسمی از اداره

۱. Werklund School of Education, University of Calgary, Canada

کلاس سولاتی از یکدیگر می پرسند و معلم توضیحاتی را در باره شرایط کلاس خود ارائه می نماید. کارورز در همان روز نخست مأمور مشاهده تدریس می شود، اما معمولاً فضایی شخصی یا وسایل کمکی ندارد و حتی ممکن است در گوشه کلاس بایستد یا روی صندلی دانش آموز بنشیند.

۳- آشنایی با فرهنگ و ساختار مدرسه

در نظام آموزشی کانادا، نخستین روز کارورزی با جلسه ای رسمی تحت عنوان آشنایی^۲ همراه است. استاد کارورزی اغلب در کنار کارورز در جلسه معرفی حضور دارد

کارورزان دانشگاه کلگری، ۲۰۲۵-۲۰۲۴). ساعت ۸ صبح، کارورزان در دفتر اصلی مدرسه حاضر می شوند و منشی مدرسه با خوش رویی به آنان خوش آمد می گوید، برایشان کارت مهمان موقت^۱ صادر می کند و به آنان یادآوری می کند که دانش آموزان باید ایشان را به عنوان یکی از معلمان مدرسه بشناسند. در دفتر معلمان نیز، مدیر یا معاون، معلم مربوطه را به طور رسمی معرفی می کند و مسئولیت هدایت کارورز را به وی می سپارد. سپس کارورز به کلاس خود هدایت می شود. در گوشه کلاس، میزی با دفتر برنامه های هفتگی و فهرست دانش آموزان برایش آماده شده است. معمولاً، معلم راهنما

آموزش و پرورش مربوطه که بعضاً با مشکلات فراوانی اخذ کرده اند وارد مدرسه می شوند، در حالی که معلمان از حضورشان بی اطلاع اند، و مسئولیت مشخصی برای آنان تعریف نشده است (زارع صفت، ۱۳۹۶). نویسنده بارها شاهد بحث معلم راهنما و مدیر مدرسه در حضور دانشجو جهت متقاعد سازی معلم برای پذیرش کارورزان بوده است. کارورزان غالباً برای اولین بار نشانی مدرسه را پیدایمی کنند و مجبورند قدری زودتر از خوابگاه یا منزل خارج شوند تا به موقع در محل حضور یابند که همین امر بر اضطراب این روز می افزاید. از طرفی، در بسیاری موارد استاد راهنمای کارورزی در این روز آنها را همراهی نمی



و میان دانشگاه و مدرسه نقش پل ارتباطی ایفا می کند (راهنمای کارورزی بریتیش کلمبیا، ۲۰۲۶-۲۰۲۵). معاون مدرسه یا استاد راهنما قوانین ایمنی، اصول اخلاقی، ارزش های مدرسه و سیاست های مربوط به محرمانگی اطلاعات دانش آموزان و مدرسه، و حتی نحوه برقراری ارتباط با دانش آموزان را توضیح می دهد. غالباً، در همان روز نخست، بر زبان و رفتار حرفه ای تأکید می شود (راهنمای کارورزان دانشگاه کلگری،

در گفت و گویی کوتاه از کارورز می پرسد که بدنبال یاد گرفتن چه چیزی است، از تجاربش می پرسد و اینکه اشتیاقش برای معلمی چگونه است. این گفت و گوی ساده، حس پذیرش و احترام را القا می کند. در چنین محیطی، اضطراب اولیه به اشتیاق و حس تعلق تبدیل می شود. در حالی که در مدارس ایران، ورود کارورز اغلب غافلگیرانه و بدون مقدمه است و در بهترین حالت معلم راهنما و کارورز در حین ورود به

کند و مدیر نیز در بدو ورود استقبال خاصی از آنها به عمل نمی آورد. کارورز ممکن است مستقیماً وارد کلاس شود، بی آنکه دانش آموزان یا معلمان بدانند او دقیقاً چه نقشی دارد. به کارورز گفته شده است باید در مدرسه به مشاهده تاملی بپردازد اما کسی او را در این مسیر ناشناخته همراهی یا هدایت نمی کند. در نتیجه، روز نخست بیشتر به مشاهده ی منفعلانه می گذرد تا به یادگیری فعال.

در مقابل، در مدارس کانادا روز نخست از پیش برنامه ریزی شده است (راهنمای

۲. Orientation

۱. Visitor ID

۲۰۲۵-۲۰۲۴). مثلاً، به کارورز گفته می‌شود: هرگز از نام کوچک دانش‌آموزان بدون اجازه استفاده نکن، یا حق ایمیل زدن یا تماس تلفنی با دانش‌آموزان را نداری، یا نمی‌توانی بدون اجازه مدیر از محیط کلاس یا دانش‌آموزان عکس و فیلم تهیه کنی، و از این قبیل. در برخی مدارس، حتی جلسه کوتاهی برگزار می‌شود تا کارورزان بدانند در صورت مشاهده رفتار نامناسب یا خطرناک، چه باید بکنند. این جزئیات فرهنگی سبب می‌شود کارورز از همان ابتدا با هنجارهای حرفه‌ای معلمی آشنا شود.

حضور و غیاب، و دستورالعمل محرمانگی است. به علاوه، در پرتال دانشگاه تربیت معلم، دفترچه‌ای به نام راهنمای کارورز^۲ در اختیار کارورزان قرار داده می‌شود که شامل ساعات کاری، انتظارات رفتاری و چارچوب ارتباط با استاد راهنما، معلم راهنما، و دانش‌آموزان است (راهنمای کارورزان دانشگاه کلگری، ۲۰۲۵-۲۰۲۴). استاد راهنما نیز پیش از آغاز این روز فهرست مدارس مربوطه را همراه نشانی، شماره تلفن، و ساعات حضورش در هر مدرسه از طریق ایمیل برای دانشجویان ارسال می‌کند. در یکی از مدارس کلگری،

چنین حمایتی به ندرت وجود دارد و کارورز نه تنها احساس اضافه بودن در مدرسه پیدا می‌کند بلکه ناچار است با آزمون و خطا جایگاه خود را مستحکم کند که این امر وابستگی زیادی به شخصیت و تمایل معلم راهنمایی دارد که در کنار وی قرار می‌گیرد. این تفاوت کوچک در نحوه استقبال تأثیر عمیقی بر احساس ارزشمندی و انگیزش اولیه کارورز دارد. زارع صفت (۱۳۹۶) معتقد است چنانچه کارورزان بدون اطلاع از محیط فرهنگی، پوششی، و رفتاری مدرسه وارد این محیط شوند ممکن است موجب واکنش‌هایی



در کانادا، روز اول شامل گردش در مدرسه^۱ است (راهنمای کارورزی بریتیش کلمبیا، ۲۰۲۶-۲۰۲۵). معلم راهنما یا معاون آموزشی، کارورز را با بخش‌های مختلف مدرسه آشنا می‌کند: کتابخانه، اتاق معلمان، اتاق مشاوره، خروج اضطراری، قوانین ایمنی آتش‌سوزی، و محل نگهداری مواد آموزشی. در برخی استان‌ها، مدرسه دفترچه‌ای به کارورزانی دهد که شامل قوانین، ساعات کاری، سیاست‌های

معاون مدرسه هنگام خوش‌آمدگویی می‌گفت: شما اکنون بخشی از کادر مدرسه ما هستید، می‌توانید در اتاق معلمان بنشینید، با ما نهار بخورید، و تازمانی که در مدرسه‌اید از اینترنت اینجا استفاده کنید. چنین رویکردی از همان ابتدا کارورز را به‌عنوان عضوی از جامعه‌ی حرفه‌ای معرفی می‌کند و نقش حمایتی (ابراهیمی و همکاران، ۱۴۰۰) پررنگی را به نمایش می‌گذارد. اما در ایران،

از جانب دانش‌آموزان یا کادر مدرسه بشوند و به اعتماد به نفس و شخصیت آنها لطمه وارد شود.

در تجربه میدانی نویسنده در مدارس آلبرتا، مشاهده شد که استادان راهنما در همان ساعات نخست، کارورزان را به تیم آموزشی مدرسه معرفی کرده و برایشان فضایی اختصاصی فراهم می‌کنند. در هفته نخست، کارورزان حتی در جلسات شورای معلمان حضور می‌یابند و درباره سیاست‌های



نقش کارورز محدود به مشاهده و اجرای چند درس است و کمتر به او مسئولیت واقعی داده می شود. لذا، چالش اصلی کارورزان ایرانی چه در روز نخست و چه تا مدتها بعد، نه کمبود دانش، بلکه ابهام در نقش و احساس تعلق پایین است (زارع صفت، ۱۳۹۶).

در روز نخست کارورزی در کانادا، ارزش هایی چون احترام به تفاوت های فرهنگی، زبان فراگیر، و برابری آموزشی به طور رسمی آموزش داده می شود (راهنمای کارورزان دانشگاه کلگری، ۲۰۲۵-۲۰۲۴). در ایران، آموزش رسمی در این زمینه کمتر وجود دارد و تمرکز اصلی بر رعایت نظم و مقررات ظاهری است (زارع صفت، ۱۳۹۶). در تجربه های میدانی نگارنده، روز نخست کارورزی در مدارس کانادا فضایی گرم و انسانی دارد. در پایان روز، معلمان و کارورزان معمولاً در ناهار مشترک شرکت می کنند و درباره ی تجربیات خود گفت و گو می کنند. این حس تعلق، عامل کلیدی در انگیزش و رشد حرفه ای کارورزان است. در ایران، چنین تعاملاتی به ندرت دیده می شود و کارورز معمولاً تجربه ای فردی و کم حمایت (زارع صفت، ۱۳۹۶) را پشت سر می گذارد.

۷- نتیجه گیری

مقایسه ی دو نظام نشان می دهد که تفاوت میان ایران و کانادا در نخستین روز کارورزی، تنها تفاوت در اجرا نیست، بلکه بازتابی از دو نگرش متفاوت به تربیت معلم است. در ایران، چالش های اصلی شامل ابهام نقش، کمبود ارتباط دانشگاه و مدرسه، و ضعف در نظام حمایتی است. در مقابل، نظام کارورزی در کانادا با رویکردی سازمان یافته، مشارکتی و حرفه ای، این روز را به تجربه ای الهام بخش و سازنده تبدیل می کند. در نظام کانادایی، کارورزی فرایندی فرهنگی است که بر یادگیری از تجربه، گفت و گو، و تفکر تاملی تأکید دارد. در ایران نیز می توان با برنامه ریزی دقیق، ایجاد آیین استقبال، آموزش ارزش های حرفه ای، و تشویق به تامل و بازخورد روزانه، نخستین روز کارورزی را از منبع اضطراب به نقطه ی آغاز رشد حرفه ای تبدیل کرد. به بیان دیگر، کیفیت نخستین روز کارورزی که می تواند شاخصی از بلوغ نظام تربیت معلم در

راهنما، یا خود کارورزان تعبیه شده است (زارع صفت، ۱۳۹۶). مثلاً چنانچه استاد راهنما بخواهد در محیط LSM سمیناری رابه شکل مجازی برگزار کند یا از وجود و مشارکت معلم راهنمای مربوطه بهره مند شود عملاً چنین کاری غیرممکن است چون معلم راهنما در این سامانه تعریف نشده و راهی برای ورود وی به این کلاس وجود ندارد.

۶- جایگاه و هویت حرفه ای کارورز در مدرسه

در مدارس کانادایی، کارورز از روز نخست در جلسات معلمان شرکت می کند، در آماده سازی مواد آموزشی نقش دارد و در برنامه های مدرسه حضور می یابد (راهنمای کارورزان دانشگاه کلگری، ۲۰۲۵-۲۰۲۴). بدین ترتیب، هویت حرفه ای او از همان ابتدا در بستر مشارکت شکل می گیرد. در ایران،



آموزشی مدرسه می آموزند (راهنمای کارورزان دانشگاه کلگری، ۲۰۲۵-۲۰۲۴).

در مقابل، در بسیاری از مدارس ایران، کارورزان از فرآیندهای تصمیم گیری یا نشست های معلمان بی اطلاع اند و با وجود دستورالعمل های صریح دانشگاه (زارع صفت، ۱۳۹۶) و ترغیب کارورزان به شرکت در این قبیل جلسات، از نشست های فرهنگی، تربیتی و آموزشی مدرسه دور نگه داشته می شوند. در نتیجه، کارورزان کمتر با ساختار یا ارزش های فرهنگی مدرسه آشنا می شوند.

۴- نخستین ارتباط با دانش آموزان

در کانادا، معلم راهنما پیش از ورود کارورز به کلاس، موضوع را به دانش آموزان اطلاع می دهد و از آنها می خواهد با او همکاری کنند. این برخورد صمیمی، زمینه ساز رابطه ی آموزشی مثبتی می شود. غالباً معلم مدرسه از قبل به والدین دانش آموزان نیز اطلاع می دهد که قرار است کارورزانی در کلاس حضور داشته باشند و رضایت آنان را از این بابت اخذ می کند. در مدارس ایران، معمولاً دانش آموزان بدون اطلاع قبلی (زارع صفت، ۱۳۹۶) با کارورز مواجه می شوند و رابطه ی اولیه رسمی تر و محدودتر و توأم با کنجکاوی طرفین است.

۵- ارتباط دانشگاه و مدرسه

در کانادا، پیوند میان دانشگاه و مدرسه نظام مند است. استاد کارورزی در هفته ی نخست به مدرسه می آید، با معلم راهنما جلسه ای مشترک دارد و چارچوب همکاری را تعیین می کند (راهنمای کارورزان دانشگاه کلگری، ۲۰۲۵-۲۰۲۴). هدف این جلسات، تعریف انتظارات، شفاف سازی نقش ها و تشویق به بازخورد مداوم است. در ایران اما، این رابطه بیشتر یک طرفه و در قالب ارسال فرم های معرفی نامه کارورزان به اداره ناحیه آموزش و پرورش یا ندرتاً مدرسه است. در پرتال دانشگاه فرهنگیان نیز این ضعف ارتباط با مدارس به چشم می خورد چون نه دستورالعمل یا کتابچه راهنمایی در این خصوص وجود دارد و نه راهی برای تعامل معلمان راهنما با کلاس کارورزی، استاد

یک پدیده عینی یا ذهنی مشکل داشته باشد و بتواند تشخیص دهد که دانش آموز به مشاهده گری دقیق دست یافته یا تحلیل قوی دارد؟ چگونه امکان دارد که معلمی که خود تا بحال دست به آفرینش یا خلاقیت درموردی غیر از امور زندگی روزانه نزده باشد و بعد بخواهد که خلاقیت دانش آموزان خود را تشخیص دهد و تفاوت امر خلاقانه را از غیر خلاقانه تشخیص دهد و بتواند آنها را هدایت نماید.

نظام آموزش تلاش کرده است که در کتاب راهنمای معلم دوره اول ابتدایی به طور دقیق به تعاریف و طرح درس ها و فعالیت های یادگیری در گونه های مختلف هنر در دوره ابتدایی بپردازد، این کتاب در سال ۱۴۰۳ و در سه بخش و ده فصل و در ۳۰۸ صفحه، تدوین و چاپ شده است. محتوای کتاب شامل سه بخش آشنایی با برنامه درسی هنر دوره ابتدایی، محتوای برنامه و اجرای برنامه می باشد، در این کتاب که در حقیقت یک نوع کتاب کار برای معلمان است تعدادی طرح درس و شیوه کار با بچه ها هم تا حدی توضیح داده شده است. بخش دوم کتاب شامل ۶ فصل با عناوین آشنایی با طبیعت، نقاشی، کاردستی، هنرهای شنیداری، قصه گویی و قصه خوانی و نمایش است، هیأت نویسندگان کتاب، اغلب افرادی نام آشنا در حوزه های تخصصی هنری متنوع هستند، لازم به ذکر است چاپ جدید این کتاب نسبت به نمونه قبلی آن که در سال ۱۳۹۶ به طبع رسیده بود، به روز شده و اطلاعات و تمرین های جالبی به آن افزوده گشته است، به نظر می رسد آموزش و پرورش در حد نظری به این موضوع آگاه است که باید چه مطالبی و چگونه در حوزه هنر به کودکان آموزش داده شود، اما بودجه بندی این محتوا و تربیت معلمان مسلط به این حوزه بسیار متنوع و دقیق به عهده کیست؟

راهنمای برنامه های آموزشی و شیوه اجرا در این کتاب بر اساس رویکرد تربیت هنری معرفی شده است، اما تربیت هنری چه تعریفی دارد؟ در صفحه ۷ کتاب، در بند سوم آمده است، ما برای پرورش ذوق و خلاقیت و ایجاد فرصت هایی برای بروز انگیزش سازندگی، بیان احساسات و خیال کودکان، شناخت

۱. - کتاب راهنمای معلم هنر، دوره اول ابتدایی، ۱۴۰۳.

هنر به رشد همه جانبه کودکان در هر زمینه کمک می کند. ضمن انجام هر فعالیت هنری از جمله کار با قلمو، یا انجام کلاژ، آنها تجربه های متفاوت کسب می کنند، به کار بردن مواد متنوع در هنر، به آنها یاد می دهد که به فکر خود جامه عمل بپوشانند، وقتی با رنگ ها کار می کنند به رابطه علت و معلول پی می برد و با آزمایش و خطا مهارت لازم در به کارگیری عضلات انگشتان به دست می آورند. رشد جسمانی، رشد عاطفی رشد ادراک، رشد ذهنی، رشد اجتماعی و رشد نیروی آفرینشی همه و همه از تاثیرات آموزش هنر یا به بیان بهتر انجام فعالیت های هنری است.

لزوم و ضرورت قرارگیری درس هنر در نظام آموزش و پرورش به تاثیر این گونه فعالیت انسانی در رشد و تربیت آنها بیان شده است و از طرفی، سواد هنری، بخشی از سواد است که هر انسانی در دنیای سراسر شکل و رنگ و فرم، صدا و حرکت امروز باید آن را بشناسد و بتواند از آن طریق نیز جهان را شناخته یا با انسان های دیگر گفتگو نماید.

نکته ظریفی که در این جا مورد نظر است، برقراری کلاس هنر در برنامه درسی همه کودکان با بودجه بندی هفته ای دو رنگ، نشان ضرورت و اهمیت آن برای دانشگاه فرهنگیان که محل تربیت دانشجوی معلمان به عنوان راهبران آموزش و پرورش پیش رو است. تجربه تدریس اینجانب در کلاس ها و گارگاه های هنری دانشگاه فرهنگیان در طی ۶ سال اخیر در ۱۲ ترم متمادی و حدود بیش از ۳۵ گروه دانشجویی و گفتگو با دانشجویان نشان داد که این مسئله باید مورد واکاوی دقیق قرار گیرد، از محتوای آموزشی که استادان در کلاس ارائه می نمایند تا شیوه اجرای دانشجویان در محیط واقعی. مسائل و مشکلات بسیار مهمی در این مسیر وجود دارد که چالش های بزرگی را در این مسیر فراهم می سازد. بخشی از این مشکلات را در این مقال بیان می دارم.

چگونه امکان دارد فردی با هنر و اصول آموزش هنر در دوران پیش دبستان و دبستان آگاه نباشد و بتواند به عنوان معلم دبستان رنگ هنر را به شایستگی بگذراند، چگونه امکان دارد معلمی خود در به تصویر کشیدن

هر کشور باشد، می تواند پویایی های خود را داشته باشد و شروعی امن، مطمئن کننده و دلگرم ساز را به کارورزان اعطا کند. زمانی که معلم آینده در نخستین گام خود احساس تعلق، احترام و فرصت یادگیری بیابد، بنیان حرفه ای مستحکمی برای سال های بعد خود می سازد.

منابع

ابراهیمی، ا. عباسیان، ح. ، آراسته، ح.، زین آبادی، ح. ر. (۱۴۰۰) طراحی الگوی مربیگری فرایند کارورزی دانشجوی معلمان در دانشگاه فرهنگیان. مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۱۰(۲)، ۷-۳۹.

زارع صفت، ص. (۱۳۹۶) واکاوی تجربه های زیسته کارورزی در دانشگاه فرهنگیان: الگوی مفهومی. دوفصلنامه نظریه و عمل در برنامه درسی ۵(۹)، ۳۷-۶۸.

The University of British Columbia (۲۰۲۶-۲۰۲۵). Guidelines for Teacher Candidates, Teache Education Office, Vancouver Campus.

Pre-service Teacher Field Experience Handbook (۲۰۲۵-۲۰۲۴). Werklund School of Education, University of Calgary, CA.



ساغر کریمی

(مدرس مدعو دانشگاه فرهنگیان)

کارورزی هنر:

(بانگاهی به آموزش هنر در دوره ابتدایی)



زمینه یک کتاب راهنمای معلم مربوط به کشور ایرلند به چاپ رسیده است که در آن مباحث چگونگی آموزش ۶ رشته هنر تجسمی برای دوره پیش دبستانی و دبستانی به تفصیل و با جزئیات شرح و بسط داده شده است و ۲۷ فعالیت هنری با ذکر جزئیات و چگونگی گفتگو با دانش آموزان نیز بیان شده است. همچنین در یکسری مطالعاتی که در جریان آموزش هنر و صنایع دستی در دهه ۹۰ در کشورهای جهان در یک تز دکتری انجام شد، می توان با اطمینان و با ذکر سند گفت که کشور انگلیس، ژاپن و کشورهای اسکاتلندیناوی، صنایع دستی^۱ را به عنوان ساعات آموزش مهارت های هنری اصلی بیش از ۵۰ سال است که در برنامه درسی دوره دبستان و پیش دبستان گنجانده اند، به عنوان نمونه در کشور سوئد، تجربه فعالیت های هنری حوزه چوب از قبیل کنده کاری، برش و نجاری که در زمره هنرهای بومی این کشورهاست، در برنامه درسی آنها در نظر گرفته شده و در مدارس آنها کارگاه های مجهز برای فرایندهای اجرایی چنین برنامه ای وجود دارد و در سطوح مختلف تعریف شده است. در برخی کشورهای دیگر، آموزش هنر، بخش مهمی از محتوای آموزشی پیش دبستانی و دبستانی را به خود اختصاص داده است و کودکان در دوره های پایین تر به طور عمومی و در گذر سال ها به طور تخصصی به این هنرها می پردازند و این محتواها به همان اندازه که درس ریاضی و ادبیات و علوم اهمیت دارند، مهم و موثر و ضروری هستند. بدیهی است وقتی نظام آموزش و پرورش چنین نیازی را تشخیص داده و برای آن زیرساخت فیزیکی و آموزشی فراهم نموده است، برای آموزش معلمان نیز برنامه های دقیقی را در نظر گرفته است.

اما در کشور ما که به دلایل مختلف این محتوا کمتر مورد توجه بوده، قابل انتظار است که در سطح بالاتر یعنی تربیت معلم نیز این مسئله کمتر مورد توجه باشد، در اینجا بد نیست خوانندگان گرامی را با تجربیات نگارنده

۱. - نه تنها به معنای معلم هنرمند بودن که در یک یا دو رشته هنری توانمندی بخصوصی دارد، بلکه به این معنا که بتواند فرصت یاددهی یا یادگیری انجام یک تجربه هنری برای کودکان را با رویکرد تربیت هنری که رویکردی بسیار حساس و ارزشمند است را مدیریت نماید و در این امر نیز تخصص داشته باشد.

کارورزی مغفول مانده است؟ آیا تنها چاپ کتاب و تولید محتوای نظری بدون تمرین و اجرای کارورزی (اجرا در محیط واقعی مدرسه) توانمندی لازم را به آنها می دهد؟ آیا باید انتظار داشت هنر و رویکرد مطلوب تربیت هنری که مبتنی بر خلاقیت، دست ورزی، مهارت های پایدار یادگیری و توسعه فردی و اجتماعی است، تنها با مطالعه نظری و بدون رویارویی با چالش های واقعی آن در مدرسه در وجود معلمان نهادینه شود؟ پس تکلیف تربیت معلم فکور چیست؟

و مهمترین پرسش، آیا معلمان در مدارس ابتدایی صلاحیت راهنمایی و هدایت دانشجو معلمان در روش های اجرایی در زنگ هنر را دارند؟

گزارشات دانشجویان در چهار دوره کارورزی حاکی از آن است که وقتی به طور تصادفی به کلاس و زنگ هنر برخورد کرده اند، با معلمی رو به رو شده اند که اشکالی را بر روی تخته ترسیم کرده و به عبارتی سر دانش آموزان را با الگوبرداری از آن تصویر گرم کرده است (بگذریم از این داستان تکراری که در دهه های ۷۰، ۸۰، ۹۰ اغلب زنگ های هنر فدای دروس دیگر می شده است) در این شرایط کارورزان آموزش ابتدایی چگونه و چه وقتی می توانند با صحنه آموزش درست و مبتنی بر اصول هنر مواجه شوند و یاد بگیرند، آیا استادان محترم کارورزی در نحوه آموزش هنر اطلاعات تخصصی و به روزی دارند که بتوانند کاربرگ های کارورزی هنر دانشجویان را به درستی پر کنند؟ و آیا کاربرگ های تخصصی برای زنگ هنر طراحی شده است؟

و در نهایت آیا سرانجام زمان آن فرا نرسیده است که اهمیت آموزش هنر را در دوره پیش دبستانی و دبستانی دریابیم؟

در مروری بر برنامه کارورزی های چند کشور جهان که در چند سال اخیر ترجمه شده است، میبختی که در مورد کارورزی هنر باشد یافت نشد، نه به این دلیل که آنها به امر هنر نمی پردازند، بلکه می توان اینگونه بیان کرد که برنامه درسی هنر در ردیف دروس اصلی کودکان قرار دارد و بدیهی است که در جریان کارورزی دانشجو معلمان ساعاتی تخصصی به آن پرداخته می شود، در همین

زیبایی ها و ارتباط با آثار هنری گذشته و حال، شیوه ای در آموزش هنر انتخاب کرده ایم که به عنوان تربیت هنری معرفی می شود.

در ادامه جمله ای از مهرمحمدی آمده است که: «هرچند بعضی از صاحب نظران مانند آیزنر و برودی معتقدند که هنر نه بخاطر نقش و کمکی که به افزایش نمره های دروس دیگر می نماید، بلکه به این اعتبار که اساساً معرف یکی از اشکال اساسی تجربه انسانی می باشند، باید مورد توجه و مطالعه قرار گیرد، با این وجود، نمی توان نقش و تاثیر مثبت و سازنده تربیت هنری را در بهبود یادگیری سایر حوزه های محتوایی، مقوله ای کم اهمیت یا قابل چشم پوشی جلوه داد، در واقع دانش آموزانی که به فعالیت های هنری اشتغال دارند، از موفقیت و پیشرفت تحصیلی و آموزشی بیشتر و بالاتری برخوردارند» (مهرمحمدی، ۱۳۹۴).

در سطر بعدی کتاب آمده است:

تربیت هنری باید طوری برنامه ریزی و اجرا شود که با گذشت زمان، دانش آموزان مستقل شده و بتوانند فرایند فعالیت هنری را طی کرده و محصول هنری ارزشمندی را تولید کنند (راهنمای معلم هنر ابتدایی، ۱۴۰۳، ۸).

بخش سوم کتاب، شامل دو فصل طراحی آموزشی و اجرای آن و همینطور ارزشیابی فعالیت های هنری است، اگر به دقت به این بخش توجه شود و با رویکردی تخصصی به آن بنگریم، متوجه می شویم که در مسیر یاددهی یادگیری فرایندهای هنری، تغییر تفکر در کودکان رخ خواهد داد، مسئله تفکر خلاقانه، تفکر پرسش گرانه و حق انتخاب در مسیر انجام یک فعالیت هنری، که بدیهی است در رشد کودک و ساخت شخصیتی انسانی و قدرتمند بسیار موثر است، تفاوت زنگ هنر با سایر زنگ های مدرسه در این است که در این زنگ تنها یک دانش تخصصی به کودکان آموخته نمی شود، بلکه آنچه روی می دهد تجربه های انسانی است که به تسهیل گرانی با تجربه، مسئولیت پذیر و حرفه ای نیاز دارد، سوال اینجاست این تجربه ها و مدیریت در کجا و به شکل باید به دانشجو معلمان عزیز آموخته شود؟ به نظر می رسد کارورزی فرصتی مناسب برای این تمرین نظریه در عمل است، پس چرا موضوع هنر از موضوعات



ابوالفضل بختیاری

(عضویت علمی دانشگاه فرهنگیان)

آموزش پژوهی در کارورزی:
تلاشها چالش هاهر نظام آموزشی، تنها وقتی کارآمد
است که معلمانش کارآمد باشند.

۱- مقدمه

کارورزی یکی از برنامه‌های درسی بسیار مهم و موثر در نظام پرورش حرفه‌ای مربیان در تربیت معلمان در جهان است از طرفی در نظام آموزشی تربیت معلم از چندین دهه (یک سده پیش) کارآموزی و کارورزی بوده است. به ادعای بسیاری از مربی ۱۳۳۰ اولین زمزمه کارآموزی و کارورزی در نظام رسمی آموزشی در اسناد و مدارک تربیتی دیده می‌شود. اگرچه به نظر می‌رسد در این مسیر توفیقاتی داشتیم کاستی‌ها چالش‌ها مسائل و مشکلات عملی و علمی هنوز کم و بیش به چشم می‌خورد و حتی برخی آموزشگران و پژوهشگران حوزه تربیت معلم اشاره به نحوه مطلوب کارورزی در مراکز و مدارس دارند که جای بحث و بررسی کنکاش و تلاش دارد در این اثر که به مناسبت شکل‌گیری خبرنامه کارورزی تقدیم می‌شود به کارورزی در تربیت معلم و همچنین به آموزش پژوهی (تدریس پژوهی کنش پژوهی روایت پژوهی) پرداخته می‌شود و این سه روش یا الگو در رشد توسعه حرفه‌ای نو معلمان همچنین نکته‌هایی برای مدرسان و استادان تربیت معلم ارائه می‌شود نگارنده علاقمند است، همکاران استادان دانشجویان نواقص

اجرای تجربه‌های هنری و طراحی فعالیت‌های هنری متناسب سن کودکان و با اهداف تربیت هنری (مبتنی بر خلاقیت، تخیل، تفکر سطح بالا و...) تهیه و تدوین شود. به نظر می‌رسد دانشگاه فرهنگیان در اقدامات آتی خود و برای جلوتر بودن از آموزش غیر رسمی باید در مورد آموزش هنر در دوران ابتدایی ابتکار عمل به خرج داده و ساز و کار کارورزی هنر در این دوره را با مشارکت استادان باتجربه در آموزش هنر و خلاقیت کودکان با پداگوژی علوم تربیتی و مدیریت آموزشی فراهم سازند تا نسل‌های آینده بیش از این متوجه ضرر و آسیب در مسیر رشد و پرورش نگردند.

منابع:

- بختیاری، ابوالفضل، ساغر کریمی (۱۴۰۲). کارورزی در تربیت معلم، بازخوانی آموزه‌های جهانی (جلد ۲)، تهران: انتشارات دانشگاه فرهنگیان.
- مهرمحمدی، محمود (۱۳۹۴). چیستی، چرایی، چگونه آموزش عمومی هنر. تهران: انتشارات مدرسه.
- کتاب راهنمای معلم هنر، دوره اول ابتدایی، (۱۴۰۳). وزارت آموزش و پرورش، سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی دفتر تالیف کتاب‌های درسی، تهران: چاپ افست.
- کریمی، ساغر و سیده طاهره مصطفوی گرجی (۱۴۰۴). پداگوژی کلاس هنر (با تأکید بر هنرهای تجسمی در دوره دبستان) و تهران: انتشارات دانش بنیاد.
- کریمی، ساغر (۱۳۹۹). بازتدوین شیوه آموزشی دانشگاهی صنایع دستی در مقطع کارشناسی با رویکرد توسعه پایدار، رساله دکتری، پژوهش هنر، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.

در دبستانی^۱ در منطقه ده تهران در یک سال و نیم اخیر آشنا سازم، وقتی به عنوان معلم هنر - همپای تدریس در دانشگاه فرهنگیان در کارگاه‌های هنری - وارد شدم، به درک این موضوع نائل شدم که هر آنچه در دانشگاه به صورت نظری به دانشجویان انتقال داده می‌شود در محیط کلاس به شکل بسیار سختی قابل اجراست و چنانچه معلم تجربه، مهارت و دانش کافی در حوزه هنر و خلاقیت را نداشته باشد، هرگز نمی‌تواند به درستی دانش‌آموزان خلاق را تشخیص داده، استعدادهایشان را کشف نموده و آنها را راهنمایی نماید، و نکته مهمتر اینکه کلاس‌داری و مدیریت کلاس هنر با رویکرد تربیت هنری با کلاس‌داری و مدیریت کلاس در دروس و محتوای دیگر کاملاً متفاوت است، به همین دلیل ضروری است که دانشجو معلمان در این دوره به طور مجزا کارورزی انجام دهند، زیرا برقراری کلاس هنر مبتنی بر خلاقیت و تخیل، نیازمند فضای آزادانه و غیردیسپلینی است و این دو راهبرد را نمی‌توان با یک روش مدیریت نمود. به عنوان نمونه معلم ریاضی و علوم^۲ کلاس اول ابتدایی نگران بود که کنترل بچه‌ها پس از کلاس هنر بسیار سخت است، زیرا از یک فضای آزاد دوباره وارد شرایط اصولی و سخت گیرانه شده‌اند.

در تکمیل آنچه بیان شد پیشنهاد می‌شود کارورزی هنر به طور تخصصی و جدای از کارورزی عادی دانشجویان مورد توجه قرار گیرد و زیر نظر استادان هنر دانشگاه فرهنگیان باشد، زیرا معلمان فعلی، در این مورد دانش کمی داشته و نمی‌توان انتظار داشت که مدل‌های خوبی برای کارورزان این حوزه باشند. اگرچه استادان هنر در دانشگاه فرهنگیان نیز امکان دارد تلقی خاصی از آموزش هنر داشته باشند که مناسب آموزش هنر با رویکرد تربیت هنری نباشد، که در این مورد نیز آموزش‌های ضمن خدمت یا دوره‌های تخصصی تربیتی می‌تواند راهگشا باشد، محتوای ضروری در این دوره‌ها می‌تواند با هدف توانمندسازی آنان با ساده‌سازی مفاهیم نظری و عملی برای کودکان دوره ابتدایی و چگونگی انجام و

۱ - مجتمع قرآنی غیرانتفاعی ندای ریحانه، دوره پیش دبستان و دبستان.

۲. در دبستان ندای ریحانه دروس متفاوت توسط معلمان متفاوت آموزش داده می‌شود.

آثار منتشر شده همکاران و مدرسان دانشگاه فرهنگیان (تجربه‌های استادان) در خصوص کارورزی قابل توجه و تأمل باشد.

۳- تدریس پژوهی (درس پژوهی)

درس پژوهی مطالعه تدریس یکی از ایده‌های جهانی برای رشد و توسعه حرفه‌ای معلمان در جهان است در نظام تربیت معلم مورد توجه است نگارنده ضمن دعوت همکاران برای آشنایی بیشتر با این رویکرد موثر در رشد و توسعه حرفه‌ای دانشجو معلمان علاقمند است نکته‌های کوتاه و مختصر از این الگو را ارائه دهد درس پژوهی در واقع رویکرد پژوهش

دروس کارورزی برای مثال آموزش پژوهی ندیده‌اند اگرچه در چند سال اخیر مدیریت کارورزی با برگزاری دوره‌های آموزشی و رشد و توسعه حرفه‌ای مدرسان کارورزی تلاش‌های بسیار خوبی را رقم زده است ولی هنوز برای کیفیت بخشی و تعالی و توسعه کارورزی باید تلاش کرد. تلاش برای توسعه کارورزی از منظر تجارب جهانی

فرهنگ آموزش و تربیت معلم در جهان توجه ویژه‌ای به کارورزی و کارآموزی نومعلمان و معلمان دارد با نگاهی به مطالعات تطبیقی در حوزه کارورزی که دو مجله آن توسط دانشگاه فرهنگیان به زیور طبع آراسته شده

و پیشنهادات خود را به دبیرخانه یا مدیریت کارورزی دانشگاه فرهنگیان ارسال نمایند.

۲- کارورزی در عرصه عمل

کارورزی اگرچه در نظام آموزشی دانشگاه فرهنگیان مورد توجه قرار گرفته و در سال‌های پیشین و پسین از آن به عنوان یکی از برنامه‌ها و دروس دارای اهمیت یاد می‌شود ولی به نظر می‌رسد هنوز تا مرحله کیفیت بخشی و تعالی آن راه دور و درازی در پیش دارد برای مثال جدیتی که باید در مرحله عمل در این برنامه درس باشد به نظر می‌رسد کم‌رنگ یا شاید به علت گستردگی و زیاد بودن دانشجویان



در کلاس درس است که اولین بار در ژاپن حدود یکصد سال پیش قدمت دارد و این ایده کی از راز و رمزهای توفیقات فرهنگ پداگوژی ژاپنی‌هاست که اولین بار توسط استاد سرکار آرنانی ۱۳۷۸ در ایران مطرح شده است (علاقه‌مندان را به آثار درس پژوهی محمدرضا سرکار آرنانی ارجاع می‌دهیم). این الگو (ایده) برای مسئله یابی و مسئله کاوی در کلاس درس را به مثابه میدان عمل، طراحی

است نشانگر الگوها روش‌ها و رویکردهای متفاوت و متغیر در کارورزی مراکز آموزشی پیشرفته پیشرو جهان است برای اطلاع بیشتر همکاران را به آثار منتشر شده معاونت پژوهشی در خصوص کارورزی در تربیت معلم ارجاع می‌دهیم. در این خصوص دست‌نامه اثر جالب کارورزی در سنگاپور شاید نسخه جالبی برای مطالعه کارورزی در نظام آموزش سنگاپور باشد، همچنین

یا مشکلات دیگر اجرای برنامه کارورزی نیاز به توجه بیشتری دارد. از گفتگوهای همکارانه مدرسان (استادان) بعضاً به تلاش‌ها و چالش‌های کارورزی در حیطه عمل برمی‌خوریم. برای مثال درس کارورزی به افرادی سپرده می‌شود که تجربه کافی و وافی ندارند مدرسان در حلول ترم پشتیبانی‌هایی را از طرف پردیس مرکز دریافت نمی‌دارند. برخی مدرسان آموزش‌های لازم را برای

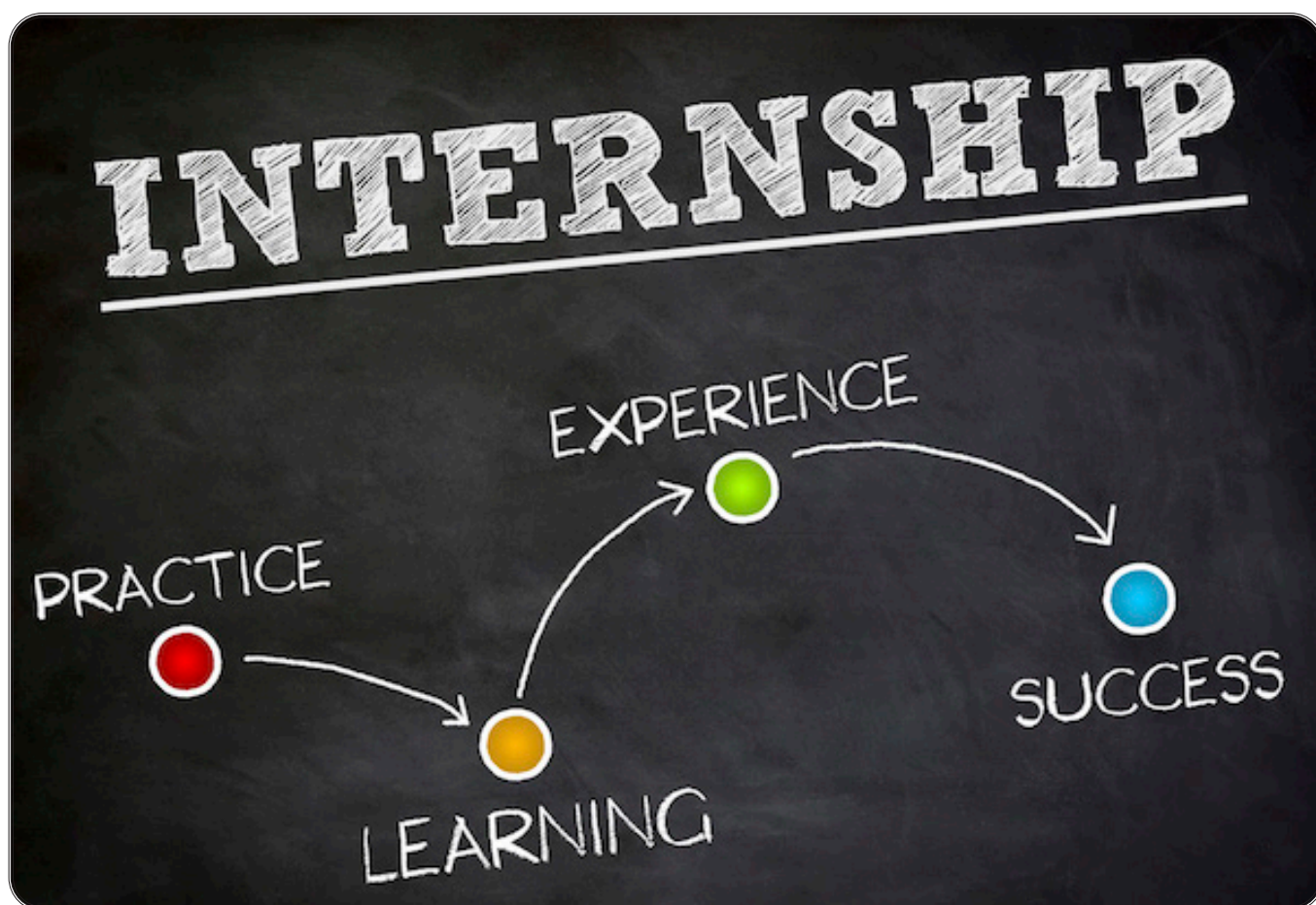
اجرا، بازاندیشی فرض می کنند. در تدریس پژوهی تلاش هدفمند، روشمند، نظاممند معلمان برای بهبود و بهسازی معلمی حائز اهمیت و توجه است. به نظر می رسد مدرسان باید با الگوها و راهبردهای درس پژوهی (تدریس پژوهی) آشنایی بیشتر پیدا کنند.

کنش پژوهی (اقدام پژوهی) در کارورزی کنش پژوهی که یکی از روش های پژوهش در مدرسه و درون فرهنگ آموزش یادگیری است. یکی از راهبردهای ساده و کاربردی برای شناسایی و حل مسائل مبتلا به کلیه کارگزاران آموزشی به ویژه معلمان است.

پژوهش حین عمل معلمان است که یک مسئله کوچک یک معلم در کلاس شناسایی و برای حل و یا رفع آن مسئله به صورت هدفمند و روشمند و نظاممند مطالعه می شود در کارورزی، مدرسان و استادان دانشجویان را برای شناسایی و حل یک مسئله واقعی آموزشی تربیتی درسی و حتی یک مسئله مبتلا به غیر درسی مثلاً علت پرخاشگری یک دانش آموز یا علت حواس پرتی یک فراگیر در کلاس درس تشویق می کند.

۴- روایت پژوهی راهبری برای یادگیری

وقتی وارد محیط و فضای آموزشی میشود، سعی میکند از افراد با تجربه بیاموزد، ولی در این راهبرد، دانشجومعلمان، به صورت هدفمند، روشمند، نظاممند به مطالعه تجارب معلمان می پردازد، برای مثال مطالعه روایت های یک معلم و یک استاد برجسته میتواند درس آموز و پندآموز باشد، نگارنده این سطور کتاب دکتر غلامحسین شکوهی (شوق معلمی)، همچنین تمنای یادگیری (استاد سرکارآرانی) را به استادان و دانشجو معلمان برای درس روایت پژوهی پیشنهاد می کند. مطالعه کتابهای روایت پژوهی که



این روش تحقیق که در سال های قبل به معلم پژوهنده (معلم پژوهشگر) هم مشهور بود در نظام تربیت معلم به عنوان یک راهبرد (رویکرد) پژوهشی است. در این روش معلمان، مربیان، مدیران و تمامی افرادی که در درون نظام آموزشی هستند می توانند برای شناسایی و حل مسائل درون مدرسه و کلاس از این الگوی عملی پژوهش استفاده کنند. به زبان ساده اقدام پژوهی روشی برای

روایت پژوهی (پژوهش روایی)، روشی برای مطالعه تجارب واقعی زندگی مربیان، معلمان، مدیران است؛ این روش به بررسی و پژوهش در روایت ها، داستان ها، قصه ها، غصه ها، دغدغه ها معلمان می پردازد. پژوهش روایی، نوعی تحقیق توسط دانشجو معلمان است که از تجارب مثبت و منفی استادان، معلمان پیش کسوت می پردازد. اگرچه یک معلم

در دانشگاه فرهنگیان و منابع دیگر میتواند به عنوان الگو برای آموزشگران مفید و موثر باشد.

۵- نتیجه گیری

آموزش پژوهی، راهبردی موثر برای تعالی فرایند یادگیری است، که به بهبود و بهسازی معلمی منجر میشود. تدریس



و چه از لحاظ عملی وارد این مرحله شود به شکل بهتری وظایف محوله ی خود را در مسیر تربیت دانش آموزان انجام خواهد داد. این (بوکالیا، ۲۱۲) مرحله فرصتی فراهم می آورد تا دانشجو معلم، آموخته های نظری خود را در محیط واقعی مدرسه به کاربرد و در معرض ارزشیابی مستمر قرار گیرد. ارزشیابی این تجربه حرفه ای نه تنها معیاری برای سنجش پیشرفت دانشجو بلکه عاملی تعیین کننده در توسعه شایستگی های تدریس، اخلاق حرفه ای و مهارت های بین فردی اوست

در ایران، نظام تربیت معلم عمدتاً در قالب دانشگاه فرهنگیان پیگیری می شود و ارزشیابی کارورزی بر اساس گزارش های نوشتاری و قضاوت استاد راهنما انجام می گیرد (ملکی و همکاران، ۱۳۹۹) این در حالی است که در نظام آموزش معلم در ایالت میسوری آمریکا، فرآیند ارزشیابی ساختاریافته، مبتنی بر استانداردهای دقیق و با مشارکت فعال معلمان راهنمای میدانی انجام می شود.

۲- اهمیت و اهداف ارزشیابی در کارورزی

ارزشیابی در کارورزی، علاوه بر سنجش عملکرد، ابزاری برای یادگیری، خودارزیابی و بازاندیشی در عمل آموزشی است (ملکی و همکاران ۱۳۹۹). تأکید دارند که در دانشگاه فرهنگیان، مشکلاتی نظیر مبهم بودن ملاک ها، فرم های متعدد، بی توجهی به مؤلفه های اخلاقی و مشارکت حداقلی معلمان راهنما، از چالش های اساسی ارزشیابی کارورزی به شمار می رود. ارزشیابی در فرآیند یادگیری کارورزی بسیار مهم است. در این خصوص می توان گفت نباید تمام شیوه های تدریس را با روش های رایج سنتی مورد سنجش و ارزشیابی قرار داد بلکه هر محتوا و شیوه تدریس باید با یک روش خاص ارزشیابی شود.

مطالعات بین المللی نشان می دهد که ارزشیابی اثربخش کارورزی نیازمند ساختاری شفاف، مشارکت فعال مربیان میدانی و استفاده از ابزارهای متنوع نظیر چک لیست های مشاهده ای، خودارزیابی، پوشه کار الکترونیکی و ارزشیابی مستمر است. چنین فرآیندی، به ویژه در قالب «کارورزی تأملی»، موجب ارتقای حرفه ای دانشجو و توسعه بینش های



پروین جعفری وزه اسادات حسینی
(اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان)

بررسی تطبیقی ارزشیابی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان ایران و برنامه تربیت معلم در ایالت میسوری آمریکا

چکیده

هدف این مقاله، بررسی تطبیقی فرآیند ارزشیابی کارورزی در نظام تربیت معلم ایران با تمرکز بر دانشگاه فرهنگیان و ایالت میسوری آمریکا است. پژوهش حاضر با روش توصیفی-تحلیلی و مبتنی بر منابع اسنادی انجام شده است. یافته ها نشان می دهد که در نظام تربیت معلم ایران، ارزشیابی کارورزی عمدتاً متکی بر گزارش پایانی و قضاوت استاد راهنماست؛ در حالی که در آمریکا، به ویژه در ایالت میسوری، ارزشیابی مبتنی بر مشاهدات میدانی، عملکرد روزانه و مشارکت فعال دانشجو معلم و معلم راهنما در فرآیند ارزیابی است. این تفاوت ها گویای لزوم بازنگری در نظام ارزشیابی کارورزی در ایران با هدف ارتقاء کیفیت آموزشی و حرفه ای دانشجو معلمان است.

۱- مقدمه

کارورزی به عنوان یکی از ارکان بنیادین در تربیت معلم، نقشی کلیدی در پیوند نظریه و عمل ایفا می کند. در حقیقت دانشجو معلم از مرحله نظری عبور کرده و وارد مرحله عملی شده و خود را به عنوان یک معلم واقعی تلقی می کند علاوه بر این هر چه دانشجو معلم با آمادگی بیشتر و بهتری چه از لحاظ علمی

پژوهی، کنش پژوهی و روایت پژوهی راهبرد، روش یاددهی «یادگیری است، که در نظام تربیت معلم به عنوان برنامه درسی عملی» کاربردی یا آموزش حین عمل پیش بینی شده است. در کارورزی دانشجو معلمان آموخته های خود را در کلاس و مدرسه به مشاهده، مطالعه، مقایسه می پردازند. نگارنده معتقد است سه راهبرد ذکر شده در الگوی آموزش پژوهی میتواند به توفیق و تعالی معلمی یاری رسان باشد.

۶- منابع

- بختیاری، ابوالفضل (۱۳۸۲). روش تحقیق عملی (کنش پژوهی). تهران: انتشارات آوای نور (چاپ جدید ۱۳۹۲).
- بختیاری و همکاران ۱۴۰۰ کارورزی ۱۰ کشور ج ۱. تهران: دانشگاه فرهنگیان
- سلیمانی، م و همکاران ۱۴۰۰، کارورزی. تهران: انتشارات رهنما
- کرمی، م و همکاران ۱۴۰۰ پژوهش روایی. تهران: آوای نور
- بختیاری؛ رحیمی و خروشی ۱۴۰۲. پژوهش و رشد و توسعه حرفه ای. تهران: آوای نور
- دادلی پیتز ۱۴۰۲ تدریس پژوهی. تهران: نشر دیدار
- لویس کاترین ۱۳۹۴ درس پژوهی. تهران: نشر سازوکار
- احمدی و همکاران ۱۳۹۴. کارورزی. تهران: دانشگاه فرهنگیان
- بختیاری، ا (۱۴۰۲). کنش پژوهی (اقدام پژوهی). تهران: انتشارات آوای نور

آموزشی او می شود.

۳- برنامه کارورزی در ایالت میسوری آمریکا

ایالت میسوری در غرب ایالات متحده واقع شده است و دانشگاه جنوب شرقی میزوری یکی از معروف ترین دانشگاه های آن است. برنامه های آموزش معلمان در ایالت میسوری توسط موسسات مورد تایید شورای آموزش ایالت میسوری ارائه می شود. این موسسات دوره های کارشناسی کامل چهار ساله ارائه می دهند و افراد برای دریافت گواهی معلم انتخاب می شوند. این موسسات همچنین برنامه های تحصیلات تکمیلی را برای گواهینامه معلمان پیشرفته ارائه می دهند. برای برگزاری دوره های تربیت معلم توسط مؤسسات مورد تأیید شورای آموزش و پرورش ایالت میسوری و وزارت آموزش، معیارهایی تحت عنوان «استانداردهای میسوری برای آماده سازی مربیان» تهیه شده است.

برنامه کارورزی این دانشگاه در سه سطح طراحی شده است:

- سطح ابتدایی ۳۰ ساعت:

شامل مشاهده تدریس، تأمل بر رابطه بین نظریه و عمل، و شرکت در فعالیت های یاددهی. - سطح متوسط ۴۵ ساعت:

اجرای جزئی راهبردهای تدریس، تعامل مستقیم با دانش آموزان، و تحلیل عملکرد خود. - سطح پایانی ۱۲۸ ساعت:

تدریس مستقل، برنامه ریزی آموزشی، ارزیابی یادگیری دانش آموزان، بازخوردگیری، و مشارکت در فعالیت های مدرسه (فریدلی و گریفین، ۲۰۱۹).

شیوه ارزشیابی:

عملکرد دانشجو معلم بر اساس مقیاس ۰ تا ۴ سنجیده می شود. ارزیابی توسط معلم راهنما در مدرسه و استاد راهنما در دانشگاه انجام می گیرد و امتیازات هر دو به صورت مساوی در نمره نهایی لحاظ می شود؛ سطوح امتیاز دهی به شرح ذیل است:

- نمره ۰ (غیرقابل قبول): دانشجو معلم دانش لازم را ندارد.

- نمره ۱ (نوظهور): دانشجو معلم مفاهیم نظری را درک می کند اما در اجرای آن ضعیف است.

- نمره ۲ (در حال توسعه): دانشجو معلم مفاهیم نظری را درک می کند و در اجرای آن موفق است.

- نمره ۳ (ماهر): دانشجو معلم تسلط کامل بر دانش و مفاهیم نظری دارد، تدریس او اثربخش است و اخلاق حرفه ای دارد.

نمره ۴ (خبیره): دانشجو معلم فراتر از انتظار، دارای توانمندی های ممتاز تدریس و رهبری آموزشی است.

۴- مقایسه تطبیقی ارزشیابی در دو نظام آموزشی

ایالت میسوری (آمریکا)	دانشگاه فرهنگیان (ایران)	مؤلفه
مبتنی بر مشاهده عملکرد دانشجو معلم با نظارت معلم راهنما	مبتنی بر گزارش پایانی و نظر استاد	نوع ارزشیابی
چک لیست استاندارد، مقیاس نمره دهی مشخص	فرم های متنوع و نامنسجم	ابزار ارزشیابی
فعال، ناظر مستقیم، ارزیاب رسمی	کم رنگ یا غیررسمی	نقش معلم راهنما
عملی، داده محور، مبتنی بر شایستگی	توصیفی، سنتی، استاد محور	رویکرد آموزشی
مستندات، بازخورد مکتوب، حضور فعال و موثر در جلسات مدرسه	محدود به پوشه کار	مستندسازی عملکرد

۵- نتیجه گیری و پیشنهادها

نتایج این مطالعه تطبیقی نشان می دهد که نظام ارزشیابی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان نیازمند بازنگری عمیق در سازوکارها، ابزارها و نقش عوامل دخیل در ارزیابی است در حالی که نظام آموزش معلم در ایالت میسوری، ساختاری یکپارچه، استاندارد محور و حرفه ای دارد، در ایران هنوز ارزشیابی کارورزی بیشتر بر پایه گزارش نویسی و قضاوت استاد استوار است. بنابراین پیشنهاد می شود:

۱- مشارکت رسمی معلمان راهنما در مدارس در فرآیند ارزشیابی دانشجو معلم الزامی و این مهم از سوی دانشگاه رصد شود.

۲- استانداردهای ملی برای ارزشیابی

کارورزی تدوین گردد.

۳- ابزارهای سنجش عینی و الکترونیکی نظیر پوشه کار، چک لیست های مشاهده ای و سیستم بازخورد مستمر به کار گرفته شود.

۴- کارورزی به عنوان فرصت تربیت حرفه ای در نظر گرفته شود نه صرفاً یک درس آموزشی.

منابع

Buchalla, R. (۲۰۱۲). The role of practicum in teacher education: A global perspective. Journal of Teacher Education, ۲۶۸-۲۵۵, (۴)۶۳. <https://doi.org/10.۲۲۴۸۷۱۱۲۴۴۹۴۲۱/۱۰,۱۱۷۷>

Fridley, M., & Griffin, T. (۲۰۱۹).

Teacher preparation and practicum evaluation in Missouri: Standards and practices. Missouri Journal of Education, ۱۲۹-۱۱۲, (۲)۹۵.

ملکی، ف.، احمدی، م.، مهرمحمدی، س.، & امام جمعه، ع. (۱۳۹۹). بررسی مشکلات ارزشیابی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان. مجله پژوهش های تربیتی، ۲۳ (۴)، ۶۳-۴۵.

•Phipps, S., Gonzalez, C., & Osorio, D. (۲۰۰۸). Improving practicum assessment through reflective practice. International Journal of Teacher Education, ۴۹-۳۳, (۱)۴.

•Ruhanen, L. (۲۰۱۳). Integrating



کارورزی دانشگاه فرهنگیان راهنمای گام به گام

کتاب حاضر راهنمای اجرای واحد درسی کارورزی یک تا چهار در دانشگاه فرهنگیان است که بر اساس رویکرد سازنده گرایی و با استفاده از شیوه فعالیت محور با طرح فعالیتهای یادگیری مناسب برای هدایت و راهبری موثر یادگیری دانشجویان معلمان تنظیم گردیده است. هدف از تألیف کتاب آشنا کردن استادان کارورزی دانشجویان معلمان معلمان راهنما و مدیران مدارس مجری کارورزی با برنامه درسی مصوب این درس مبتنی بر مفاهیم اصول و مراحل مشاهده تأملی اقدام پژوهی خودکاوی حرفه ای کنش پژوهی و درس پژوهی است. استفاده از شیوه فعالیت محور به منظور کمک به یادگیری فعال دانشجویان معلمان است. این شیوه مورد تأکید دانشگاه فرهنگیان است و انتظار می رود دانشجویان معلمان نیز در کلاس های درس خود به کار گیرند. از آنجا که دروس کارورزی مجموعه ای به هم پیوسته هستند که به تدریج مسئولیتها و وظایف مستقلی را برای دانشجویان معلمان قائل می شوند لازم است تصویری کلی از برنامه ها و اهداف کارورزی به خوانندگان ارائه شود تا معلوم گردد دانشجویان معلمان چه مرحله ای را پشت سر گذاشته و چه وظایفی را پیش رو دارند.

دختر رشته آموزش ریاضی در بستر مدرسه واقعی؛ جایی که نقش های تربیتی، حرفه ای و انسانی به گونه ای هم افزا به منصه ظهور می رسند. این روایت تجربه زیسته ای است از نخستین روزهای کارورزی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان در یک مدرسه ای که با سوء تفاهم ها، نگرانی ها و چالش های فراوانی روبه رو شدند. به عبارتی، بازتاب یک تجربه خاص در اجرای کارورزی ۱ است که نشان می دهد چگونه در غیاب گفت و گوی مؤثر و نبود زمینه سازی نهادی، حتی فعالیت های آموزشی می توانند موجب سوء تفاهم و چالش شوند. استاد راهنما با تلاش برای توضیح مأموریت آموزشی و همدلی با معلمان مدرسه، سعی دارد پلی میان دانشگاه و فضای مدرسه بسازد تا مسیر تربیت معلمی توانمند هموار شود. روایت حاضر، ضمن واکاوی این تجربه، به تحلیل ابعاد تربیتی، ارتباطی و نهادی کارورزی در بستر مدرسه می پردازد و در پایان، پیشنهادهایی برای بهبود فرآیند تعامل دانشگاه و مدرسه ارائه می نماید.

۲- تجربه کارورزی در مدرسه ای پرتنش

در نیمسال اول سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۵، به عنوان استاد درس «کارورزی ۱» با دانشجویان دختر رشته آموزش ریاضی در دانشگاه فرهنگیان گران همراه بودم. پیش از اعزام دانشجویان به مدارس، کارگاهی با موضوع «مشاهده تأملی» در پردیس خواهران امام خمینی (ره) برگزار کردم و اصول کارورزی ۱ را در چهار محور فیزیکی، سازمانی، عاطفی- روانی و فرآیند آموزش و تدریس برای آنان تبیین نمودم. در این کارگاه، اهداف کارورزی، روش های مشاهده دقیق و تأملی در محیط مدرسه، تحلیل تعاملات روانی و عاطفی کلاس، شناخت ساختار فیزیکی و سازمانی مدرسه و توصیف فرآیند تدریس توسط معلمان، به تفصیل برای دانشجویان تبیین شد. رویکرد «باستان شناسی حرفه ای» به عنوان استعاره ای از مشاهده حساس، دقیق و خالی از پیش داوری، در قالب تمرین هایی عملی آموزش داده شد. به دانشجویان توصیه کردم با نگاهی موشکافانه، همچون باستان شناسی حرفه ای، همه چیز را مشاهده کنند تا در آینده، به عنوان معلم یا مدیر،

field experiences with coursework: Best practices in teacher education. Journal of Education and Learning, ۷۹-۶۷, (۱)۷.

Salerni, A., Díaz, A., & Piñeiro, R. (۲۰۱۴). Reflective practicum and teacher development: A systematic review. Teaching and Teacher Education, ۳۱-۲۱, ۴۰. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.02.002>



حسن برهانی
(مدرس مدعو دانشگاه فرهنگیان)

از تأمل تا تعامل:

تجربه ای میدانی از نخستین دوره های کارورزی دانشجویان معلمان دانشگاه فرهنگیان در مدارس متوسطه^۱

۱- مقدمه

کارورزی در دانشگاه فرهنگیان، بستری برای تبلور دانش نظری در عمل تربیتی است؛ فرصتی برای پیوند میان آموخته های دانشگاهی و واقعیت های مدرسه. آنچه در ادامه می خوانید، روایتی است از تجربه ای زیسته در مقام استاد راهنمای کارورزی، با نگاهی دقیق و تأمل گر به فرآیند هدایت دانشجویان

۱- برگرفته از: «آینه ای از تجارب زیسته دنیای کارورزی: دوره های یادگیری و رشد» - اثر حسن برهانی

فضای مدرسه برایشان ناآشنا نباشد. هدف، تقویت نگاه تحلیلی آنان به محیط آموزش و آماده سازی برای ورود مؤثر به مرحله عمل در کارورزی ۲ بود. فضای کارگاه آنچنان تأثیرگذار بود که دانشجویان با اشتیاق فراوان خواستار حضور فوری در مدارس شدند؛ اما به دلیل محدودیت های برنامه، مقرر شد هفته آینده کارورزی آغاز شود.

شش مدرسه برای این دوره انتخاب و برای حضور دانشجویان در هر مدرسه گروه های سه نفره در نظر گرفته شد. پیش از شروع کارورزی، شخصا به تمامی مدارس مراجعه کرده، مدیران و معلمان راهنما را از اهداف کلی کارورزی مطلع نمودم. از مدیران خواستم شرایط حضور دانشجویان در کلاس درس و محیط اداری را فراهم کنند تا ضمن مشاهده فرآیند آموزش و تعاملات عاطفی، در فعالیت های مدرسه نیز مشارکت داشته باشند. باوجود همراهی های رسمی دانشگاه و آموزش و پرورش، پذیرش دانشجویان در مدارس مستلزم تعامل و اعتمادسازی بود.

در روز آغاز کارورزی، رأس ساعت ۷:۱۵ در یکی از مدارس حاضر شدم. با شور و شوق، سه دانشجو را در حیاط دیدم که مشتاقانه منتظر بودند. آنان را به مدیر مدرسه معرفی کردم و سپس به دیگر مدارس سر زدم. خوشبختانه، در همه مدارس هماهنگی ها مطابق انتظار انجام شده بود. در مدرسه آخر، هنگام گفت و گو با مدیر و دانشجویان، تماس تلفنی غیرمنتظره ای دریافت کردم. مدیر اولین مدرسه ای که صبح در آن حضور یافته بودم، باحالی هیجان زده گفت: «استاد برهانی؟ لطفاً فوراً به مدرسه بازگردید!».

با نگرانی و گمانه زنی های متعددی که ذهنم را مشغول کرده بود، عذرخواهی کرده و به سرعت به آن مدرسه بازگشتم. صدای همهمه و اضطراب از دفتر مدرسه به گوش می رسید و این آغاز ماجرای تازه در مسیر کارورزی بود...

وقتی به مدرسه بازگشتم، وارد فضایی متشنج شدم. خانم مدیر، معاون آموزشی و معاون پرورشی بانگرانی و عصبانیت به استقبال آمدند و سیلی از پرسش ها را روانه ام کردند:

— این دانشجویان چه کسانی هستند؟

— شما از کجا آمده اید؟

— مأموریتان در این مدرسه چیست؟

شدت تنش به حدی بود که مجالی برای پاسخ نداشتم. ناچار با صدایی بلندتر گفتم: «خانم ها، لطفاً آرام باشید... الحمدلله همه را سالم می بینم. چه اتفاقی افتاده است؟»

مدیر مدرسه با اضطراب گفت: «خدا را شکر که سالم هستیم، اما اگر دیرتر می رسیدیم شاید فاجعه ای رخ می داد! حال لطفاً واضح توضیح دهید که این ها (با اشاره به دانشجویان) چه کسانی اند و چه هدفی از حضورشان دارند؟»

با تعجب پاسخ دادم: «خانم مدیر، هفته گذشته خدمت شما و معاون محترم آموزشی رسیدم و همه چیز را درباره اهداف کارورزی این دانشجویان توضیح دادم. تصور می کردم هماهنگی لازم صورت گرفته است.»

معاون پرورشی که هنوز متقاعد نشده بود، گفت: «بخشید استاد، احترام شما واجب است، اما لازم می دانیم بدانیم دقیقاً چه برنامه ای در مدرسه در جریان است. همکاران ما نگران اند.»

سوء تفاهم به وضوح مشخص بود. با آرامش توضیح دادم: «این دانشجویان، ورودی های نخستین دوره دانشگاه فرهنگیان هستند. حضورشان در مدرسه، بخشی از فرآیند تربیت حرفه ای آنان است تا از تجربیات عملی شما بهره مند شوند. ما از همراهی و سخاوت حرفه ای شما سپاسگزاریم و امیدواریم در کنار هم گام هایی مؤثر در راه آموزش آینده سازان این کشور برداریم.»

خانم مدیر با اشاره به یکی از دبیران ریاضی که با چهره ای برافروخته در انتهای دفتر نشسته بود، گفت: «استاد برهانی، این حرف ها را قبلاً هم گفته بودید؛ اما آنچه این همکار ما و همه مان را نگران کرده، موضوعی است که شما و دانشجویانتان بامهارت از ما پنهان کرده اید!».

گیج و نگران پرسیدم: «چه اتفاقی افتاده؟ لطفاً روشن بفرمایید.»

خانم مدیر گفت: «لطفاً همراه با دانشجویانتان مدرسه را ترک کنید تا آرامش برقرار شود.»

از شدت سردرگمی به دانشجویان نگاه کردم و پرسیدم: «دخترها، چه شده؟ چرا سکوت کرده اید؟»

هر سه باحالی غریب و مضطرب، سربزه زیر داشتند. آثار گریه در چهره شان نمایان بود. زهرا، یکی از دانشجویان، با چشمانی اشک آلود به من نزدیک شد و گفت:

— استاد، لطفاً مدرسه مان را عوض کنید.

— چرا دخترم؟

— در این مدرسه نه می توانیم کاری انجام دهیم، نه چیزی یاد بگیریم.

یکی از دبیران که خود معلم راهنما نیز بود، با کنایه گفت: «معلوم است که نمی توانید! این بار هم مثل دفعه قبل که همکارانتان آبروی معاون و دبیر مدرسه را بردند، نقشه تان لو رفت! دست خانم... درد نکند که زودتر فهمید!»

ماجرا پیچیده و حساس شده بود. از خانم مدیر خواهش کردم به دفترشان برویم تا موضوع را به دوراز تنش بررسی کنیم. همراه دانشجویان و معلم آزرده، وارد دفتر شدیم.

خانم مدیر دفترچه ای به دستم داد و گفت: «فکر می کنم با خواندن نوشته های این دانشجو (زهرا) متوجه دلیل این جنجال خواهید شد.»

دفترچه، با خطی زیبا و آرامش بخش آغاز شده بود. در صفحات ابتدایی، زهرا از احساسات خود درباره کارگاه مشاهده تأملی، همچنین از مشاهدات خود در مسیر صبحگاهی تا ورود به مدرسه نوشته بود؛ اما در صفحات بعد، با عنوان «روایت فرآیند آموزش و تدریس خانم...» به توصیف جزئی معلم راهنما پرداخته بود.

زهرا نوشته بود که به دلیل فضای محدود کلاس، با اجازه معلم راهنما کنار او نشسته و کلاس را مشاهده کرده است؛ اما آنچه در ادامه آمده بود، نگران کننده تر بود: توصیف های دقیق و غیر ضروری درباره ظاهر معلم؛ از رنگ ماتیک و جوراب گرفته تا آرایش صورت. این توصیفات، بی تردید نقض حریم شخصی معلم محسوب می شد و منشأ تمام سوء تفاهم ها و آشفتگی ها بود. زهرا در ادامه ی روایت خود از لحظه تدریس خانم معلم نوشته بود:

«پس از نوشتن رؤس مطالب روی تخته، معلم با لحن دل نشینی از دانش آموزان احوالپرسی و سپس حضور و غیاب کرد. هرچند انتظار داشتم احوالپرسی پیش از حضور و غیاب انجام شود، اما تصمیم او برایم پرسشی جدید شد. در میانه ی تدریس، یکی از دانش آموزان با چشمانی اشک آلود در زد، اما معلم بدون توضیحی، او را به دفتر ارجاع داد. این برخورد هم ذهنم را درگیر کرد. در خلال کلاس، معلم هرازگاه نگاهی به من می انداخت؛ شاید حضورم باعث اضطراب او شده بود. گرچه سعی داشتم مزاحمتی ایجاد نکنم، اما فضای فیزیکی کلاس اجازه نشستن در جای مناسب تری را نمی داد.»

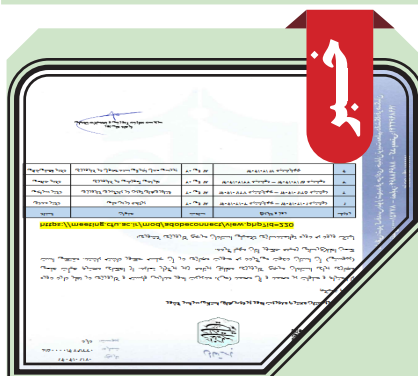
روایت مشاهدات زهرا با دقت و نثر ادبی توصیفی



دوره توانمندسازی تکمیلی استادان مرجع کارورزی
کشوری با موضوع: طراحی آموزشی در کارورزی
مدرس: جناب آقای دکتر حاتمى دوشنبه و چهارشنبه
۱۵ و ۲۲ اردیبهشت ماه



علی ملخاصى مدير امور مدارس وابسته و
کارورزی دانشگاه فرهنگیان کشور همراه با
مسئولین استانی از مدارس وابسته آموزشی شهر
گرگان بازدید بعمل آوردند. روز چهارشنبه
۱۴۰۴/۰۱/۲۷



جلسه با خانم دکتر طاهره چنگیز معاون وزیر
بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بحث و گفتگو
پیرامون مسائل و موضوعات کارورزی روز یکشنبه
۱۴۰۴/۰۳/۱۱

یک حرکت نمادین (اهدای شیرینی)، فضا به
حالت عادی برگشت و دانشجویان توانستند
ادامه کارورزی خود را با همراهی معلمان
دنبال کنند.

۳- جمع بندی و پیام نهایی

این داستان به روشنی نشان می دهد که تربیت معلم
حرفه ای فراتر از انتقال دانش است و نیازمند
ایجاد فضای اعتماد، تعامل و تفاهم میان
دانشگاه، مدرسه و معلمان راهنماست. احترام
متقابل و درک نگرانی ها، پایه های موفقیت در
کارورزی های آموزشی دانشجویان معلمان دانشگاه
فرهنگیان است که آینده نظام تعلیم و تربیت را
رقم می زنند. علاوه بر این، تجربه حاضر نشان
می دهد که اجرای موفق برنامه های کارورزی،
صرفاً با آماده سازی دانشجویان ممکن نمی شود،
بلکه نیازمند آگاه سازی و همراه سازی معلمان،
مدیران و کارکنان مدارس نیز هست. در پایان،
پیشنهادهای زیر ارائه می شود:

۱. طراحی و اجرای دوره های توجیهی برای
مدارس میزبان کارورزی با هدف تبیین اهداف،
رویکردها و حدود وظایف دانشجویان؛
۲. توسعه فرهنگ مشاهده حرفه ای از طریق
همکاری فعال استادان راهنما و معلمان راهنما؛
۳. ایجاد پیمان نامه اخلاقی مشترک بین دانشگاه
و مدرسه برای حمایت از فضای احترام متقابل
و آموزش امن؛
۴. گنجاندن مهارت های ارتباطی و گفت و گوی
حرفه ای در برنامه درسی کارورزی دانشجویان؛
۵. تدوین چارچوب ارزیابی شفاف برای
مستندسازی مشاهده های دانشجویان با در نظر
گرفتن حریم خصوصی و جایگاه حرفه ای معلمان
راهنما.

نگاشته شده بود، نوشته زهر ا همان طور که اشاره
شد، توصیفاتی از رفتارهای حرفه ای معلم
راهنما، نحوه پوشش، تعاملات کلاس و حتی
جزئیاتی از آراستگی ظاهری او را (آرایش،
رنگ لباس، عطر و جزئیات دیگر) که ظاهراً
از نگاه زهر ا جلب توجه کرده بود در برداشت.
با وجود نیت مشاهده گرایانه دانشجوی، این
سطح از جزئی نگری در خصوص ظاهر معلم،
مناسب فضای حرفه ای آموزش نبود و همین
بخش از نوشته موجب دلخوری خانم معلم
راهنما شده بود. هر چند این توصیفات در
چارچوب تمرین مشاهده حرفه ای انجام شده
بود، اما معلم راهنما و برخی همکاران مدرسه
آن را با تجربه ای تلخ از سال گذشته مقایسه
کردند؛ تجربه ای که در آن گزارش هایی از
سوی کارورزان دانشگاهی دیگر، منجر به
پیگرد اداری همکاران شده بود.

پس از پایان مطالعه دفترچه، رو به خانم
مدیر و معلم ریاضی کردم و گفتم: «به نظر
می رسد دانشجو وضعیت کلاس را با دقت
توصیف کرده است. گرچه برخی نکات
باید در جلسات بازخورد مورد بررسی
قرار گیرد تا مرز مشاهده حرفه ای از
ارزیابی شخصی بهتر شناخته شود.»

خانم معلم با ناراحتی گفت: «اینکه چه
پوشیده ام یا چه رنگ رژ زده ام، چه
ارتباطی با کارورزی دارد؟»

خانم مدیر نیز با نگرانی پرسید: «آیا این ها
نوعی جاسوسی نیست؟»

پاسخ دادم: «مطلقاً نه! این ها دانشجو هستند
و هدفشان تمرین مشاهده و توصیف است.
این نوشته فقط در اختیار استاد و راهنمای
مدرسه باقی می ماند. ما در حال تمرین تربیت
«معلم فکور» هستیم و این تمرین ها برای رشد
بینش حرفه ای آنان طراحی شده اند.»

در پایان، سعی کردم با گفت و گوی مستقیم،
با تأکید بر «ارزش بازخورد سازنده» و «رعایت
مرزهای اخلاقی» در مشاهدات میدانی و با
تبیین مجدد اهداف آموزشی و اطمینان از عدم
ارتباط گزارش ها با نهادهای بیرونی، موفق به
مدیریت بحران و بازسازی اعتماد، فضا را
آرام تر و تنش را کاهش دهم. متقاعد سازی
کامل شاید زمان بر بود، اما شروع خوبی برای
شکل گیری گفت و گویی مؤثر میان دانشگاه و
مدرسه رقم خورد در انتها، با مراجعه به قنادی
نزدیک مدرسه و خرید یک جعبه شیرینی، با



نهمین جلسه کارگروه برنامه ریزی و سیاست گذاری کارورزی روز دوشنبه ۱۴۰۴/۰۳/۱۲



حضور دکتر ملخاوسی و آقای چاوشی از مدیریت امور مدارس وابسته و کارورزی در جلسه رابطان مناطق شهر تهران ۸ و ۱۳ در مرکز شهید باهنر چهارشنبه ۱۴۰۴/۰۱/۲۷



برگزاری نهمین جلسه کارگروه برنامه ریزی و سیاست گذاری کارورزی روز دوشنبه ۱۴۰۴/۰۳/۱۲

فصل نامه خبکا خبر نامه کارورزی

ویژه نامه مدیریت کارورزی دانشگاه فرهنگیان

**تهیه و تنظیم: دکتر علی ملخاوسی،
دکتر ابوالفضل بختیاری، سعیده نیک نفس**

اعضای شورای سردبیری:

دکتر فرهاد علیپور؛ دکتر علی ملخاوسی؛ بهمن مشفق آرانی؛ دکتر ابوالفضل بختیاری؛ خانم پروین جعفری؛ عظیمه تکریمی

همکاران این شماره:

فرهاد علیپور؛ علی ملخاوسی؛ مشفق آرانی؛ ابوالفضل بختیاری؛ پروین جعفری؛ عظیمه تکریمی؛ مژگان سلیمانی؛ حسن بهرانی؛ ساغر کریمی؛ حسنعلی گرمایی؛ اسد حجازی؛ خسرو نظری

نشانی:

شهرک قدس، بلوار شهید فرحزادی، خیابان تربیت معلم، سازمان مرکزی دانشگاه فرهنگیان
تلفن: ۸۷۷۵۱۰۰۰

سامانه الکترونیک: www.cfu.ac.ir



به پیشنهاد «مدیریت امور مدارس وابسته و کارورزی» و همت «اداره تشکل های دانشجویی معاونت فرهنگی و تربیتی»، «کانون کارورزی و مطالعات تربیت معلم» راه اندازی شد. مقرر شد تمام پردیس ها و مراکز دانشگاه فرهنگیان سراسر کشور این کانون را تأسیس و در انتخابات اردیبهشت ماه تشکل های دانشجویی، دبیر کانون و شورای مرکزی را مشخص کنند. لازم به ذکر است دبیرخانه کانون کارورزی و مطالعات تربیت معلم به استان گلستان واگذار شد.

(جلسه روز چهارشنبه ۳ اردیبهشت ماه تشکیل شد.)



جلسه مجازی با رابطان کارورزی استان ها چهارشنبه ۱۴۰۴/۰۱/۲۷ در بستر اسکای روم



دوره توانمندسازی تکمیلی استادان مرجع کارورزی کشوری با موضوع: برنامه درس ملی مدرس: جناب آقای دکتر مددی دوشنبه و چهارشنبه ۱۳ اردیبهشت ماه