

کارورزی در برنامه آموزش مهارت‌آموزان طرح استخدامی ماده ۲۸ آموزش و پرورش؛
چالش‌ها و راهبردها
اسد حجازی^۱

Internship in the Skill Training Program of the Employment Plan of Article 28 of
Education; Challenges and Strategies
Asad Hejazi^{1*}

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۲۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۰۲

Abstract

In the upstream documents of teacher training in Iran, attention has been paid to improving the professional capabilities of teachers. But the results obtained from the implementation of the internship program for skilled students in the campuses and centers of Farhangian University show that there is, more or less, a gap between the intended program and what was implemented. The present research was carried out in a descriptive manner with the aim of identifying challenges and providing strategies for developing and improving the internship program using the approach of reviewing documents. The statistical population of this research consists of the reports obtained from the implementation of the internship program of skill students of the Article 28 plan of the Farhangian University campuses in Tehran province, which are completely enumerated and selected as a sample. The method of data analysis in this research is a descriptive-applicative method. Based on the results of content analysis, 22 indicators were identified and categorized into 8 dimensions. The obtained results show that the most important challenges of this program are: the distance between the intended program and its implementation in the campuses and teacher training centers, the topics and curriculum resources of the student skills training program, the evaluation of the program, the prerequisites of the course, the main elements of the program include (mentors, tutors, skill learners). The findings of this article, while providing strategies to improve the current situation, are a step forward in realizing the goals of student internships in Article 28 of the Education and Training Employment Plan.

Keywords: Internship, teacher training, Farhangian University, challenges, strategies

چکیده

در اسناد بالادستی تربیت معلم در ایران، به ارتقای قابلیت‌های حرفه‌ای معلمان توجه شده است؛ اما نتایج به‌دست‌آمده از اجرای برنامه کارورزی مهارت‌آموزان در پردیس‌ها و مراکز دانشگاه فرهنگیان، بیانگر آن است که بین برنامه قصدشده و آنچه اجرا شده، کم و بیش فاصله وجود دارد. این پژوهش، با روش تحلیل محتوایی اسناد به روش گال و همکاران (۱۹۹۴) و با رویکرد اکتشافی بر روی گزارش‌های جلسات مسئولان کارگروه آسیب‌شناسی کارورزی پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان استان تهران و گزارش کارورزی مهارت‌آموزان، انجام شده است. بر اساس نتایج تحلیل محتوا ۲۲ نشانگر، شناسایی و در قالب ۸ بعد دسته‌بندی شده‌اند. نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد مهم‌ترین چالش‌های این برنامه به ترتیب عبارتند از: فاصله بین برنامه قصدشده و اجرای آن در پردیس‌ها و مراکز تربیت معلم، سرفصل‌ها و منابع درسی برنامه آموزش مهارت‌آموزان، ارزشیابی برنامه، پیش‌نیازهای درس و عناصر اصلی برنامه که شامل: استادان راهنما، معلمان راهنما و مهارت‌آموزان است. یافته‌های این مقاله، ضمن ارائه راهبردهای بهبود وضع موجود، می‌تواند در تحقق و پیشبرد اهداف کارورزی دانشجویان ماده ۲۸ طرح استخدامی آموزش و پرورش مؤثر باشد.

واژه‌های کلیدی: کارورزی، تربیت معلم، دانشگاه فرهنگیان، چالش‌ها، راهبردها

1. Associate professor, department of educational management, Farhangian University
*Corresponding Author, Email: azer1383@yahoo.com

۱. دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان
* نویسنده مسئول:

مقدمه

مطالعه برنامه و مواد درسی دوره‌های تربیت معلمان در ایران، بیانگر آن است که همواره از زمان تأسیس دارالمعلمین و دارالمعلمات در سال ۱۲۹۷ ه.ش تا کنون، امر تربیت معلم و استفاده از معلمانی کارآمد و شایسته مورد توجه و تأکید صاحب‌نظران تعلیم و تربیت و برنامه‌ریزان آموزش و پرورش ایران بوده است، بنابراین اولین نشانه‌های توجه رسمی به تقویت توانمندی‌های علمی و حرفه‌ای معلمان را از طریق انجام تمرین‌های ویژه کارآموزی یا کارورزی در برنامه‌های دارالمعلمین و دارالمعلمات می‌توان یافت. در برنامه مذکور برای تربیت معلمان ابتدایی و متوسطه در دارالمعلمین مرکزی به طور مشخص ارتباط میان مدرسه و دانشگاه در جهت توانمندسازی دانشجویان رشته‌های معلمی برنامه‌ریزی شده بود؛ این برنامه در طول یک سال کارآموزی به شیوه‌های سنتی و مناسب بازه زمانی خود، شامل؛ مشاهده مستقیم و تمرین‌های عملی و تدریس‌های آزمایشی مراقبت‌شده زیر نظر معلم راهنما در کلاس‌های درس مدارس بود (صافی ۱۳۸۴).

در طی ۱۰۰ سال گذشته، کارورزی رشته‌های تربیت معلم در ایران، با سیاست‌ها و رویکردهای متفاوتی روبرو شده است تا اینکه با تأسیس دانشگاه فرهنگیان در سال ۱۳۹۰ و با تأسی از اصول و رهنمودهای مندرج در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و همچنین مبانی نظری سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران، لزوم برنامه‌ریزی و استقرار یک نظام کارورزی فکورانه در برنامه درسی تربیت معلمان در جهت ایجاد تعامل میان دو نهاد دانشگاه و مدرسه مطرح گردید و چنین مقرر شد که نظام کارورزی تأملی باید در فرایند تربیت معلم، هویت واقعی خود را آشکار سازد و توجه جدی به ارتقای کمی و کیفی شایستگی‌های معلمی در همگامی آموخته‌های نظری-عملی و لزوم برقراری پیوند مناسب و متوازن میان آن دو را در محیط‌های تربیتی آموزشی برای توانمندسازی و تأمین صلاحیت‌های حرفه معلمی اثبات نماید. از آن‌جاکه، اهتمام در این مقوله، امری مهم در هم‌سویی با تحولات مورد نظر در اسناد بالادستی نیز تلقی می‌شود، برنامه کارورزی فکورانه دانشگاه فرهنگیان به میزان چهار نیمسال تحصیلی، برای دوره‌های کارشناسی تعهد دبیری دانشگاه فرهنگیان و دو نیمسال (پودمان) برای مهارت‌آموزان طرح استخدامی ماده ۲۸ تنظیم شده است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۴).

این برنامه شامل چهار دوره کلی از فعالیت‌های اساسی تمرین معلمی است:

۱- دوره فعالیت‌های مقدماتی آموزش و آمادگی نظری و فعالیت‌های میدانی در تمرین معلمی (مشاهده تأملی و معلم‌یاری)

۲- اجرای تدریس مستقل هفتگی (مشارکت در تدریس)

۳- تدریس آزمایشی و اقدام‌پژوهی

۴- درس پژوهی و تدریس مستقل

با توجه به آنچه اشاره شد، وقتی از برنامه کارورزی در تربیت معلمان بحث می‌شود به معنی آن است که ما سه قضیه یا فرضیه بدیهی را قبول کرده‌ایم: فرضیه اول می‌گوید، با انجام کارورزی، فرد می‌تواند در موقعیت عملی کار قرار گیرد و بپذیرد که توانمندی حرفه‌ای، منحصرأ یک توانایی ذاتی نیست. دوم اینکه: یادگیری تنها از طریق آموزش مفاهیم و... به دست نمی‌آید، بلکه تجربه کردن در زمینه و شرایط واقعی محیط کار، خود نوعی یادگیری است و فرایند تکمیل یادگیری از طریق تلفیق تلاش‌های آموزشی و تجربی نیز می‌تواند صورت پذیرد. طبق فرضیه سوم: کارورزی در تربیت معلم می‌تواند از طریق تعامل مطلوب دانشگاه و آموزش و پرورش انجام پذیرد.

در سال‌های اخیر، تربیت و آموزش معلمان، نقش حیاتی در توسعه نهادهای آموزش و پرورش هر کشور ایفا می‌کند؛ به عبارتی، تحقیقات نشان می‌دهد، برنامه‌های تربیت و توانمندسازی معلمان در بهبود و توسعه آموزش و پرورش و روند توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی کشورها نیز نقش بسزایی دارد (صحبت‌لو، ۱۳۹۰). در بند ۳-۲ سیاست‌های کلی (ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش ایران) نیز بر به‌کارگیری بهینه نیروی انسانی موردنیاز آموزش و پرورش و بسترسازی برای تربیت معلمان کارآمد در آموزش و پرورش، تأکید شده است؛ براین اساس، وزارت آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران برای تأمین معلم از روش‌های متعددی بهره گرفته است که عبارتند از: استخدام فارغ‌التحصیلان دانش‌سراها، دوره کاردانی مراکز تربیت معلم و...؛ در سال‌های اخیر نیز در دوره جدید تربیت معلمان (زیر نظام تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی) در آموزش و پرورش، برای جذب معلم، دو روش «جذب و استخدام» وجود دارد: (۱) تربیت معلم: با اتکا بر برنامه‌ریزی تربیت معلمان در دانشگاه‌های تخصصی دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی (تعهد دبیری) (۲) تأمین نیروی انسانی: با اتکا بر جذب فارغ‌التحصیلان سایر دانشگاه‌ها از طریق آزمون‌های استخدامی (طرح ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان). تفاوت اصلی این دو شیوه جذب معلمان در آموزش و پرورش (تعهد دبیری و طرح استخدامی ماده ۲۸)، در این است که معلمان تعهد دبیری با هدفی از پیش تعیین شده که همانا تدریس در آموزش و پرورش است وارد دانشگاه محل تحصیل خود می‌شوند و در یک دوره چهارساله، آموزش‌های لازم را برای چگونگی تدریس در مدارس، با گذراندن برنامه‌های جدید کارورزی دریافت می‌کنند، حال آنکه معلمان جذب شده از طریق آزمون‌های استخدامی طرح ماده ۲۸ و سایر روش‌های استخدامی وزارت آموزش و پرورش، در دوران تحصیل خود در دانشگاه، به اندازه کافی با روش‌های تدریس در مدرسه آشنا نمی‌شوند و از همه مهم‌تر، دوره‌های کارورزی را در زمان تحصیل طی نمی‌کنند (حجازی، ۱۳۹۷)؛ این در حالی است که در گذشته چنین رویکردی حاکم نبود و معلمان از طریق یک فرایند گزینشی، انتخاب شده و بعد از ورود به دوره تربیت معلم و گذراندن دروس موردنظر، صلاحیت به عهده گرفتن حرفه معلمی را پیدا می‌کردند.

جدا از روش استخدام در آموزش و پرورش، هر فردی در فرایند سازمانی باید بر حسب قابلیت‌ها و توانایی‌های بالفعل در جایگاه واقعی خود قرار گیرد و به‌طور مستمر و با ارزیابی‌های گوناگون مورد سنجش قرار گیرد. همچنین سیاست‌گذاری و مدیریت کلان وزارت آموزش و پرورش زمانی می‌تواند در نیل به اهداف راهبردی سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و تعلیم و تربیت کارآمد امیدوار باشد که بازنگری و اصلاح مبانی مدیریت و سیاست‌گذاری کلان حوزه مدرسه و تربیت معلم را در دستور کار خود قرار دهد و در تدوین برنامه راهبردی که در آن به شأن و جایگاه مدرسه و معلم اثربخش و کارآمد توجه مناسبی شده باشد، اهتمام ورزد.

نکته مهم آن است که، کارورزی و کنش‌پژوهی، تدریس در عمل، حقیقت‌گم‌شده اصلی نظام آموزش تربیت معلمان کنونی است و تنها الزامات تدریس مشارکتی میان اساتید و دانشجویان، در رابطه با موضوعاتی همانند تعیین سرفصل، منابع و تکالیف دانشجویان است و از تدریس خلاق و خارج از روال ساختارمند که انگیزه دانشجومعلم را در برداشته باشد، خالی است (تویوانن^۱ و همکاران، ۲۰۱۱). در این راستا مهرمحمدی (۱۳۹۴) معتقد است، شیوه جذب و گزینش معلمان، یکی از مسائل مهم در تربیت معلمان است و باید در نحوه انتخاب و گزینش افراد دارای صلاحیت، تمام همت خود را به کار گرفت. موسی‌پور (۱۳۹۸) نیز معتقد است، دانشجومعلم با واقعیت مدرسه و کلاس درس آشنا نمی‌شوند و به انجام فعالیت و تکالیفی از پیش تعیین‌شده مشغول هستند. علی‌رغم اهمیت و ضرورت برگزاری دوره‌های کارورزی و نتایج تحقیقات کریمی و رحمتی (۱۴۰۱) که نشان می‌دهد در سال‌های اخیر، میزان توجه به پژوهش‌های حوزه کارورزی افزایش یافته است، بررسی یافته‌های بسیاری از پژوهش‌ها حاکی از آن است که دوره‌های آموزشی فراگیران ماده ۲۸، اثربخشی لازم را ندارد. کبیری (۱۳۹۷) نیز در نتایج مطالعاتش آورده است: تنوع شیوه‌های تأمین معلم در ایران گویای کمبود دسترسی به معلمان آموزش‌دیده و باکیفیت است (کبیری، ۱۳۹۷)؛ از این رو پژوهش حاضر، با هدف شناسایی چالش‌ها و ارائه راهبردهایی برای توسعه و بهبود برنامه کارورزی مهارت‌آموزان، به صورت نظری و میدانی با استفاده از رویکرد بررسی اسناد و مدارک گردآوری‌شده از اجرای برنامه آموزش مهارت‌آموزان طرح استخدامی ماده ۲۸ آموزش و پرورش در دانشگاه فرهنگیان استان تهران، به پایش دگردیسی‌ها و بررسی روندها و نشانک‌های ضعیف این حوزه پرداخته است.

اصل کلمه کارورزی کردن^۲ به واژه «کارورز» برمی‌گردد و به فردی گفته می‌شود که در حین تحصیل در آموزش عالی یا بلافاصله بعد از پایان دوران تحصیل، تنها با هدف کسب تجربه و مهارت کاری و عملی، در مؤسسه‌ای مشغول به کار می‌شود. بنا بر تعاریف ارائه شده، کارورزی^۳ عبارت است

1. Toivanen
2. Train
3. Training

از: «فرایند ایجاد ارزش از راه هر تجربه آموزشی که با شغل ترکیب شود» و همین ترکیب است که کارورزی را به ابزاری منحصربه‌فرد برای کنکاش شغلی^۱ تبدیل می‌کند. در این ارتباط، دانشجویان، تجربیات ارزشمندی از محیط کار و موقعیت شغلی آینده خود به دست می‌آورند و استعدادها و توانایی خود را مورد سنجش قرار می‌دهند (روهان و همکاران، ۲۰۱۳، به نقل از تلخایی، ۱۳۹۳).

اکثر اندیشمندان حوزه تعلیم و تربیت معتقدند کارورزی فکورانه و تدریس، سهم قابل توجهی در رشد حرفه‌ای دانشجویان دارد، از این رو، کشورهای مختلف در چند دهه گذشته، برای فائق آمدن بر مشکلات مختلف نظام‌های آموزشی، به راه‌حلهایی از جمله: آموزش کارورزی فکورانه، توسعه فرهنگ کارآموزی، انجام حمایت‌های لازم از تربیت معلم و انجام تحقیقات و پژوهش‌های لازم در این زمینه، روی آورده‌اند.

برای مثال: مدرسان و معلمان راهنمای کارورزی در کشورهای انگلستان و فرانسه از مجرب‌ترین اساتید انتخاب می‌شوند و به وظایف خود، آگاهی دارند. در انگلستان و فرانسه، کارورزی، در طول برنامه درسی تربیت معلم، برنامه‌ریزی می‌شود تا دانشجویان بتوانند درباره تجارب خود در کلاس درس با اساتید و همکلاسی‌های خود، به تبادل نظر بپردازند و در واقع به روش تلفیقی با سایر واحدها برنامه‌ریزی می‌شود. در انگلستان علاوه بر این دوره، یک دوره یکساله آموزش حرفه‌ای یادگیری، براساس محیط کار، در نظر گرفته شده است؛ طول دوره تمرین معلمی، ۳۲ هفته در برنامه چهارساله و ۲۴ هفته در برنامه سه‌ساله است. هر معلم تحت آموزش، باید تجربه تدریس، حداقل در دو مدرسه، داشته باشد (امام‌جمعه و مهرمحمدی، ۱۳۸۵).

یافته‌های تحقیق حجازی (۱۳۹۷) نیز مؤید این است که در کانادا (دانشگاه وسترن آنتاریو) کسب صلاحیت معلمی پس از گذراندن دوره کارورزی، رمز موفقیت و ورود به حرفه معلمی است. شارع‌پور (۱۳۸۸) نیز در نتایج تحقیقاتش نوشته: در تربیت معلم باید به جایگاه و اصالت حرفه‌ای معلمی توجه شود و امر ارزش‌گذاری جایگاه والا و متعالی معلم، در تربیت معلم آینده به فعلیت درآید. به زعم اسپینوزا و همکاران^۲ (۲۰۲۰) این موضوع، خود را با آگاهی از ساختار رشته تخصصی و خلق فرصت‌های یادگیری متناسب با دانش نوین و همچنین ساختن شخصیت حرفه‌ای و انسانی معلمان در تربیت معلم نشان می‌دهد. میکائیل و همکاران^۳ (۲۰۱۷) نیز باور دارند، ارزیابی حرفه‌ای و توانایی متقاضیان معلمی در بهره‌گیری از روش تدریس‌های کارآمد و ارائه بازخورد مناسب، از موضوعات کلیدی در تربیت معلمان آینده است که می‌بایست به آن توجه وافر نمود. دنیلسون و مک‌گرین^۴ (۲۰۱۱)، تأکید می‌کنند که در مراکز تربیت معلم، اقدام به خودارزیابی و

1. Career Exploration
2. Espinoza
3. Michael and partners
4. Danielson and McGreal

دریافت بازخورد ناظر بر بهبود مداوم فرایندهای یادگیری، باید از اصول آموزش باشد. همچنین، به باور مایر^۱ (۲۰۱۳) صلاحیت و شایستگی اساتید تربیت‌معلم در ارتقای مهارت‌ها و ارائه مفاهیم به دانشجویان به صورت مؤثر و کاربردی، یکی از نکات حائز اهمیت است که آن را با هیچ منبع علمی دیگری نمی‌توان جایگزین کرد. وسیریمکین و سیریمکینا^۲ (۲۰۱۵) هم می‌گویند: روش‌های تدریسی که توسط مدرسان آموزش داده می‌شود، باید بررسی مجدد شوند تا به افزایش ارزش‌های فردی معلمان آینده بپردازند. کوزولین^۳ (۲۰۱۵) هم معتقد است آموزش‌های فراشناختی برای معلمان کامل و کافی نیست که برای دستیابی به این‌گونه مهارت‌ها و درک درست از آن‌ها، در برنامه تربیت‌معلم آینده باید به‌طور جدی به آن‌ها پرداخت. نتایج پژوهش‌های سیریمکین (۲۰۱۵) نیز حاکی از آن است که فراشناخت در تربیت‌معلم، برای بهبود شرایط کیفی آموزشی، بازسازی مجدد روش‌های تدریس و ارتقای سطح آگاهی دانشجویان، مهارتی بسیار ضروری است.

مایر (۲۰۱۳)، تن^۴ و همکاران (۲۰۱۳) و داچی^۵ و همکاران (۲۰۱۳)، در پژوهش‌های خود درباره مؤلفه‌های تربیت معلم آینده، ضرورت و کیفی‌سازی برنامه کارورزی و مهارت‌های حرفه‌ای را در آموزش متقاضیان معلمی مطرح می‌کنند و این عقیده را دارند که برنامه‌های درسی باید مهارت و توانایی را در هویت و علاقه دانشجویان ایجاد کنند و این عامل به تخصص اساتید وابسته است. در این رابطه، نتایج پژوهش فلاحی (۱۳۸۸)، اعزازی و همکاران (۱۳۹۸) و تجری و حیدری (۱۳۹۸) نشان دادند؛ معلم موفق در آینده فردی است که: ۱. اطلاعات تخصصی و عمومی بالایی داشته باشد؛ ۲. اسوه و الگوی دانش‌آموز باشد و ۳. مقبولیت و محبوبیت از نظر علمی و شخصیتی را دارا باشد.

واقعیت کنونی اجرای برنامه درسی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان ایران حکایت از آن دارد که در شرایط اجرای مطلوب، دانشجویان با واقعیت مدرسه و واقعیت کلاس درس آشنا نمی‌شوند و همچنان به‌دور از دست اندر کار اصلی تدریس، یعنی معلم راهنما، به انجام فعالیت و تکالیفی از پیش تعیین شده مشغولند (موسی‌پور، ۱۳۹۸). هرچند در سال‌های اخیر، ارتباطات خوبی در حال شکل‌گیری است ولی هنوز فاصله میان عناصر اصلی کارورزی (مهارت‌آموزان طرح استخدامی ماده ۲۸، استاد راهنما و...)، برنامه قصدشده و اجرای آن، از بین نرفته است (حجازی، ۱۳۹۷).

آنچه بدیهی است وجود تحقیقات متعدد در زمینه برنامه چهارگانه کارورزی در تربیت معلم است؛ اما در دانشگاه فرهنگیان و مطابق با شرایط و ویژگی‌های مهارت‌آموزان ماده ۲۸ استخدامی وزارت آموزش و پرورش، تحقیقات جامع وجود ندارد؛ این تحقیق در صدد است این خلأ بزرگ را برای تربیت معلم و آموزش و پرورش پر نماید.

1. Mayer
2. Syryamki and syryamkina
3. Kozulin
4. Tan
5. Dochy

بنابراین اشاره شد، سؤال اصلی این است که برای همگام شدن با تحولات موجود و مشکلات ناشی از برنامه درسی کارورزی متقاضیان معلمی، بویژه طرح استخدامی ماده ۲۸ وزارت آموزش و پرورش، چه گام‌هایی باید برداشته شود؟ برای تحقق این هدف، یافته‌های مهمی با توجه به پاسخ‌هایی که برای دو سؤال پژوهشی زیر فراهم شده است، به دست آمده است:

- ۱- چالش‌های برنامه کارورزی مهارت‌آموزان دانشگاه فرهنگیان چیست؟
- ۲- راهبردهای لازم برای رفع چالش‌های شناسایی شده کدامند؟

روش پژوهش

این پژوهش، با روش تحلیل محتوایی اسناد به روش گال^۱ و همکاران (۱۹۹۴) بر روی گزارش‌های جلسات مسئولان کارگروه آسیب‌شناسی کارورزی پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان استان تهران و گزارش کارورزی مهارت‌آموزان، انجام شده است. داده‌های موردنیاز پژوهش، با استفاده از رویکرد اکتشافی بررسی اسناد و مدارک، گردآوری شده است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات و داده‌های پژوهش، مبتنی بر فیش، چک لیست‌ها و فرم‌های محقق ساخته است.

یافته‌ها

سؤال‌های پژوهش:

- ۱- چالش‌های برنامه کارورزی مهارت‌آموزان دانشگاه فرهنگیان چیست؟
- ۲- راهبردهای لازم برای رفع چالش‌های شناسایی شده کدامند؟

بررسی اسناد و مدارک و گزارش‌های به دست آمده از اجرای دوره کارورزی مهارت‌آموزان دانشگاه فرهنگیان، با استفاده از تحلیل محتوا به روش گال و همکاران، (جدول ۱) نشان داد که چالش‌های کارورزی مهارت‌آموزان در ایران، بنا به دلایلی، از جمله اینکه، تحقیقات در زمینه آموزش کارورزی در تربیت معلم، به‌ویژه مهارت‌آموزان طرح استخدامی ماده ۲۸ آموزش و پرورش، توسعه نیافته است. بیشتر تحقیقات در زمینه کارورزی، به مسائل کلی می‌پردازد و در مورد گروه‌هایی غیر از گروه مورد مطالعه، مصداق ندارد؛ همچنین، کمبود تحقیقات و اطلاعات در مورد آموزش کارورزی مهارت‌آموزان و سنجش میزان موفقیت آن‌ها در یادگیری، رفتار و نیش دانش‌جو معلم، مانع اصلاح و پیشرفت در زمینه آموزش کارورزی است. تحقیقات پیرامون آموزش کارورزی، علاوه بر مسائل کلی لازم است تمام مؤلفه‌های آموزشی مؤثر بر توانمندی حرفه‌ای و خلاقانه را مد نظر قرار دهد و با توجه به خلأهای موجود در آموزش کارورزی، راهبردهای کارآمدتر، جست و جو و ارائه شود؛ همچنین تحقیقات در مسیر ارتقا و کیفی‌سازی آموزش‌ها قرار گیرد.

جدول (۱) چالش‌ها و راهبردهای آموزش کارورزی مهارت‌آموزان در دانشگاه فرهنگیان ایران

چالش‌ها	راهبردها
رویکردهای نظری (فاصله کارورزی با توجه به رشته و نیاز فراگیران بین برنامه قصدشده و توجه به محتوای کاربردی در آموزش کارورزی مهارت‌آموزان اجراشده)	بازنگری کلی در برنامه کارورزی مهارت‌آموزان، بازنگری و اصلاح سرفصل‌های برنامه کارورزی (فاصله کارورزی با توجه به رشته و نیاز فراگیران بین برنامه قصدشده و توجه به محتوای کاربردی در آموزش کارورزی مهارت‌آموزان استفاده از روش‌های نوین تدریس و طراحی آموزشی اجراشده)
سرفصل‌ها، متون و محتوای دروس کارورزی	توجه به اصولی از جمله: ساده بودن، جذابیت و راهگشا بودن در ارائه سرفصل‌ها ایجاد برنامه آموزش کارورزی قوی در امتداد سایر دروس تخصصی مهارت‌آموزان طراحی سرفصل‌ها به صورت تخصصی و متناسب رشته
نظارت و ارزشیابی	نظارت و ارزشیابی برنامه کارورزی مهارت‌آموزان از برنامه‌ریزی تا اجرا بازدید دست‌اندرکاران برنامه کارورزی تربیت معلم از کلیه پردیس‌های کشور و مدارس مجری کارورزی
نظارت و ارزشیابی	جلب حمایت وزارت آموزش و پرورش و دیگر دستگاه‌های اجرایی از اجرای برنامه کارورزی مهارت‌آموزان توجه به پاداش مادی و معنوی عناصر اصلی برنامه، در اجرای برنامه کارورزی مهارت‌آموزان
عدم سازگاری دانشگاه با مدارس و آموزش و پرورش	استفاده از فکر و عقیده معلمان پیشکسوت تنظیم و اجرای نمودن آیین‌نامه همکاری وزارت آموزش و پرورش در امر مدارس وابسته با دانشگاه فرهنگیان
بسته‌های تشویقی	جلب حمایت وزارت آموزش و پرورش و دیگر دستگاه‌های اجرایی از اجرای برنامه کارورزی مهارت‌آموزان
عناصر اصلی برنامه کارورزی (استادان، معلمان راهنما، مهارت‌آموزان)	ارتقای سطح دانش حرفه‌ای استادان راهنمای تخصصی و تربیتی نسبت به برنامه درسی، اهداف، محتوا و روش‌های آموزش کارورزی مهارت‌آموزان برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت ویژه عناصر اصلی برنامه آموزش مهارت‌آموزان استخدام و به‌کارگیری استادان راهنمای تربیتی و تخصصی و معلمان راهنما براساس شایستگی‌های حرفه‌ای
پیش‌نیازهای دروس کارورزی	برنامه‌ریزی به منظور کسب تجربه مهارت‌آموزان رشته آموزش ابتدایی از مدارس روستایی و چندپایه جست و جوی راه‌های کارآمدتر برای آموزش کارورزی مهارت‌آموزان در شرایط مختلف
حجم و فشردگی برنامه	توسعه تحقیقات در زمینه پیش‌نیاز دروس کارورزی مهارت‌آموزان با توجه به مسائل کلی و جزئی متناسب ساختن حجم کار در کارورزی مهارت‌آموزان با واحد درسی و زمان مورد نیاز برنامه

در این قسمت با توجه به نتایج جدول ۱ به چالش‌ها و موانع برنامه کارورزی مهارت‌آموزان می‌پردازیم:

چالش‌های برنامه کارورزی مهارت‌آموزان: از آنجا که هر برنامه تازه‌ای معمولاً با دشواری و مشکلات خاص مواجه می‌شود و با توجه به اینکه در زمینه آموزش کارورزی مهارت‌آموزان (طرح استخدامی ماده ۲۸) وزارت آموزش و پرورش، تجربیات لازم و کافی در پردیس‌ها و مراکز مجری دوره‌های یادشده در دانشگاه وجود ندارد، به برخی از چالش‌ها و موانع این برنامه در دانشگاه فرهنگیان اشاره می‌شود:

۱) برنامه کارورزی مهارت‌آموزان (فاصله بین بین برنامه قصدشده و اجرا شده): یکی از چالش‌های کارورزی مهارت‌آموزان (طرح استخدامی ماده ۲۸) این است که بین برنامه قصدشده و آنچه اجرا شده، فاصله است. مهیا نبودن زیرساخت‌ها و امکانات موردنیاز در پردیس‌ها و مراکز دانشگاه فرهنگیان برای اجرای برنامه، دشواری تحقق اهداف پیش‌بینی‌شده برنامه و نبودن برنامه جامع و مدون برای اجرا و ارزیابی برنامه کارورزی، موجب شده است برنامه کارورزی مهارت‌آموزان، رویکرد آرمان‌گرایانه و پیچیده‌ای داشته باشد؛ بنابراین می‌توان گفت، برنامه موجود، مهارت‌آموزان را برای تدریس عملی و حرفه معلمی آماده نمی‌کند و بیشتر فرهنگ استخدام شدن را که در برابر فرهنگ ابتکار جویانه فردی قرار دارد، تبلیغ و تشویق می‌کند. به زعم مهرمحمدی (۱۳۹۴) کارورزی، تأثیرگذارترین مؤلفه در هویت معلمی است؛ لیکن در این زمینه دین ما به متقاضیان معلمی تمام و کمال ادا نمی‌شود، علت این است که بستر لازم به‌طور کامل در اختیار ما نیست و بخشی از امور، مربوط به تشکیلات مستقل مدرسه است. از سوی دیگر، نظام آموزش و پرورش ایران به‌جای کارآفرین بودن، کارجو پرور است و با هزینه‌های زیاد، افرادی را تربیت می‌کند که فقط شکاف‌های شغلی تعریف‌شده نظام سنتی اداری را پر می‌کنند (حیدری، ۱۳۸۴؛ حجازی، ۱۳۹۲)؛ دلیل آن نیز عدم توجه به یادگیری عملیاتی و خلاقانه موضوعات درسی است؛ بنابراین، باید برنامه کارورزی مهارت‌آموزان و متقاضیان معلمی، مورد بازبینی قرار گیرد و سرفصل و متون برنامه، موضوعات درسی، دوره‌ها و روش‌های آموزش، به سوی کارورزی فکورانه سوق داده شود.

۲) سرفصل‌ها، متون و محتوای دروس کارورزی: زبان سرفصل‌ها دشواری بسیار زیادی دارد. مهارت‌آموزان در فهم موضوعات و مفاهیم سرفصل‌ها احتیاج به صرف وقت زیادی دارند و این مسأله دلزنگی ایجاد می‌کند. سرفصل‌ها بایستی راهگشا باشد و اساتید و مهارت‌آموزان را برانگیزاند. فرم‌های کارورزی از کلام شفاف و صریح برخوردار نیستند. سرفصل کارورزی برای همه رشته‌ها یکسان در نظر گرفته شده است، بین دانش نظری و عملیاتی کارورزی، پیوند لازم وجود ندارد. نبود منبع مشخص جهت تدریس محتوای نظری کارورزی مهارت‌آموزان و آشنایی با اهداف و برنامه‌های آن، از دیگر چالش‌های موجود است که در این زمینه لازم است منابع تکمیلی در اختیار عناصر برنامه کارورزی در دانشگاه فرهنگیان استان‌ها قرار گیرد.

۳) نظارت و ارزشیابی: بایسته است، نظارت و ارزیابی فرایند و برآیند برنامه کارورزی مهارت‌آموزان، در طول هر نیمسال تحصیلی (بودمان) جدی‌تر دنبال شود. عدم سیستم نظارتی دقیق بر اجرای برنامه کارورزی، عدم نظارت ناکافی از سوی پردیس‌ها و مراکز مجری طرح ماده ۲۸ و سازمان مرکزی دانشگاه، نداشتن نظارت بر کیفیت و چگونگی روش‌های انجام کارورزی در پردیس‌ها، عدم حضور طراحان برنامه در حوزه عملیاتی کارورزی، تعدد فرم‌های ارزیابی کارورزی، پیچیدگی فرم‌های ارزیابی کارورزی و عدم ارزیابی دقیق از نتیجه کار، از جمله چالش‌های این محور، شناسایی شده است.

۴) عدم سازگاری دانشگاه با مدارس و آموزش و پرورش: همواره این پرسش وجود دارد که آیا معلمان در فرایند آموزش کارورزی، موقعیتی هم‌تراز با استادان دارند؟ حتی اگر دانشگاه بتواند برای ایجاد این سازگاری، تلاش‌ها و فعالیت‌های مستمری انجام دهد، باز هم این سؤال باقی است که آیا می‌توان این شکاف ایجاد شده را از بین برد؟ یا از رشد آن جلوگیری کرد؟ چه تعامل و گفت و گوی مفیدی صورت گرفته که می‌تواند تأثیر مثبتی بر روند آموزشی داشته باشد؟ ابتدا باید از یک موضوع مطمئن شد و آن هم این است که آیا استادان راهنما واقعاً به مباحث کلیدی و مفید می‌پردازند؟ آیا در مورد مشکلات ریشه‌ای و اصلی قضا یا بحث می‌کنند، یا به مسائل بی‌ارزش می‌پردازند؟ این موضوع، مهم‌ترین نگرانی و دغدغه فکری فعالان آموزش کارورزی است. مهارت‌آموزان رشته‌های مختلف دانشگاه فرهنگیان بایستی به مدارس معتبر و معلمان مجرب، دسترسی داشته باشند تا از تجربیات آنان سود ببرند.

۵) بسته‌های تشویقی برای عناصر اصلی کارورزی مهارت‌آموزان: در نظر گرفتن انواع مشوق‌ها برای مدیران، استادان و دست‌اندرکاران آموزش و پرورش در اجرای برنامه کارورزی مهارت‌آموزان، امری ضروری است. یادآوری می‌شود که علی‌رغم پیچیدگی تخصصی و همچنین زمان‌بر بودن اجرای برنامه کارورزی مهارت‌آموزان، میزان حق‌التدریس آن پایین‌تر از واحدهای نظری در نظر گرفته شده است و به معلمان راهنما و مدیران مدارس نیز حق‌الزحمه‌ای پرداخت نمی‌شود.

سؤال مهمی که مطرح است، این است که چه منابعی برای بهره‌برداری و کسب حمایت لازم در دانشگاه فرهنگیان از برنامه کارورزی مهارت‌آموزان وجود دارد؟ یا چه کسانی می‌توانند به آموزش کارورزی دانشگاهی کمک کنند؟ بررسی تجربیات دانشگاه‌هایی که در زمینه آموزش کارورزی موفق بوده‌اند، نشان می‌دهد که دانشگاه‌ها می‌توانند با حمایت مؤسسات ذینفع، از حمایت مقامات دولتی بهره‌مند شوند.

۶) عناصر اصلی برنامه کارورزی:

الف) اساتید راهنمای کارورزی مهارت‌آموزان: یکی از چالش‌ها و موانع مهم بر سر راه دانشگاه فرهنگیان در توسعه برنامه کارورزی مهارت‌آموزان (طرح استخدامی ماده ۲۸)، کمبود کادر هیأت علمی دانشگاه از نظر تعداد، ترکیب، مراتب هیأت علمی و روزآمدی است و این به نوبه خود،

مهم‌ترین مانع در برگزاری مطلوب دوره‌های کارورزی مهارت‌آموزان به شمار می‌آید. لازم است، ابزارهای پشتیبانی: شامل تربیت مربیان و آموزگاران، ارزشیابی و اعطای مدارک، تقویت زیرساخت‌ها و فعالیت‌های توسعه منابع انسانی، استفاده از برنامه‌های آموزشی مناسب اعضای هیأت علمی توانمند و مربیان ماهر و در نظر گرفتن تعداد واحد مناسب با توجه به حجم کار برای ناآشنان آمدن به اهداف کارورزی، تدارک دیده شود.

ب) معلمان راهنمای کارورزی مهارت‌آموزان: معلمان راهنما یکی از عناصر اصلی و تأثیرگذار بر روند اجرای برنامه کارورزی هستند. از جمله چالش‌های مربوط به معلمان راهنما در اجرای برنامه کارورزی عبارت است از: عدم آشنایی معلمان راهنما با برنامه کارورزی مهارت‌آموزان دانشگاه فرهنگیان، نداشتن انگیزه کافی برای همکاری در اجرای برنامه کارورزی مهارت‌آموزان، عدم مداخله جدی و هوشمندانه مهارت‌آموزان در مباحث کلاسی، استفاده نکردن معلمان راهنما از روش‌های نوین تدریس در آموزش و یادگیری مهارت‌آموزان، عدم باور برخی معلمان راهنما به تغییرات جدید در سیستم آموزشی مدارس و....

ج) مهارت‌آموزان: بعضی از مؤلفه‌های مستخرج شده مربوط به مهارت‌آموزان (فراگیران) را می‌توان به صورت زیر، ساماندهی و ارائه نمود:

- پیش‌شرط استخدامی: یکی از چالش‌های مرتبط با مهارت‌آموزان، شرکت در دوره‌هاست. بعد از اینکه فرد، فرایند آزمون، جذب و استخدام را در آموزش و پرورش طی نمود، یکی از پیش‌شرط‌های لازم برای وی، شرکت در دوره‌های آموزشی مهارت‌آموزان در دانشگاه فرهنگیان است که در واقع قبل از شروع رسمی کار معلمی برگزار می‌شود. باین حال، این دوره‌ها از همان ابتدای کار، به نوعی منفعلانه برگزار می‌شود چون حضور شرکت‌کنندگان در این دوره‌ها، صرفاً به منظور تکمیل فرایند استخدام است و نقش محرک و مشوق برای آنان ندارد ضمن اینکه هیچ‌وقت به اثربخش بودن و کیفیت دوره‌ها نیز توجهی نمی‌شود.

- عدم انگیزه و باور به کار معلمی: از دیگر چالش‌های مؤثر در عدم رغبت/ انگیزه مهارت‌آموزان، باور نداشتن به کار معلمی است؛ بیشتر فراگیران در این دوره‌ها سابقه کار و فعالیت استخدامی به صورت قراردادی، شرکتی و... در بخش‌های مختلف دولتی و غیردولتی دارند و به نوعی با آن خو گرفته‌اند و حضور آن‌ها در این دوره‌ها بیشتر به خاطر استخدام رسمی است؛ بنابراین، مهارت‌آموزان با سن و سنوات بالا هر قدر هم تلاش کنیم انگیزه‌ای برای یادگیری پیدا نمی‌کنند، حتی حضور آنان در کلاس هم بیشتر به موضوع استخدام مربوط می‌شود نه یادگیری مطالب؛ چون در برخی موارد، اطلاعات علمی آنان، به‌روز و بعضاً کامل‌تر از استادان و مدرسان این دوره‌ها است.

- توجیه نبودن/عدم احساس نیاز مهارت‌آموزان: از اصلی‌ترین چالش‌های اثربخش نبودن کارورزی مهارت‌آموزان، «احساس نیاز نکردن» و «توجیه نبودن برای شرکت در دوره‌هاست». در

واقع، وقتی فراگیران توجیه نباشند، خودشان هم به‌ندرت احساس نیاز به شرکت در این دوره‌ها را دارند.

۷) پیش‌نیازهای درس و بی‌کیفیت بودن برگزاری کارورزی: برای اجرای فرایند برنامه کارورزی مهارت‌آموزان در دانشگاه فرهنگیان، رعایت پیش‌نیاز به صورت کامل انجام نشده است. بایسته است، دروس پیش‌نیاز کارورزی، پیش از ارائه درس کارورزی، ارائه شود. در مواردی عدم هماهنگی بین روش‌های متداول تدریس در مدارس و شیوه‌های تدریس مهارت‌آموزان نیز گزارش شده است. بی‌کیفیت بودن برگزاری کارورزی مهارت‌آموزان، یکی دیگر از چالش‌های موجود است که مهم‌ترین دلیل آن، کاربردی نبودن برگزاری دوره‌ها است. وقتی دوره‌ای به صورت عملی برگزار شود دست‌کم دو چالش یا موضوع اساسی مطرح است: الف) عدم توجه به ماهیت موضوعی دوره‌ها؛ ب) عدم توجه به زیرساخت مورد نیاز.

از دیگر ضعف‌های برگزاری دوره‌ها، «عدم توجه به زیرساخت‌های مورد نیاز برگزاری دوره‌ها» یا به عبارت بهتر «کمبود یا نبود تجهیزات و امکانات آموزشی در پردیس‌ها و مراکز مجری دوره‌ها» است

استمرار برگزاری دوره‌ها: در این زمینه یکی از بارزترین تأکیدات، روی منقطع‌بودن کارورزی مهارت‌آموزان است. تکرار دوره‌ها یا از سوی خود دانشگاه برنامه‌ریزی و اجرا می‌شود و یا خود پردیس‌ها با توجه به نیاز مهارت‌آموزان خود اقدام به تکرار دوره می‌کنند.

۸) حجم و فشردگی برنامه: فرصت یادگیری، متناسب با دوره کارورزی مهارت‌آموزان نیست، این امر بویژه در زمانی که این برنامه در پودمان اول (پس از اعلام نتایج قبولی مهارت‌آموزان) در حال اجرا است، بیشتر مشهود است.

بحث و نتیجه‌گیری

در اکثر کشورها، گذراندن دوره‌های کارورزی در تربیت معلم، ازجمله مباحث اصلی و تخصصی محسوب می‌شود. دوره‌های کارورزی در دانشگاه فرهنگیان ایران برای دانشجو-معلمان فرصتی است تا به یک معلم فکور تبدیل شوند. شرایط، قواعد و روش اجرای دوره‌های کارورزی در دانشگاه فرهنگیان، متفاوت بوده و با توجه به تغییرات و نیازهای آموزش و پرورش، به‌روز شده و تغییر می‌کند و در نتیجه این تغییرات، عرصه‌های جدیدی برای پژوهش نیز آشکار می‌شود؛ لذا این پژوهش، با هدف شناسایی چالش‌ها و ارائه راهبردهایی برای توسعه و بهبود برنامه کارورزی مهارت‌آموزان طرح استخدامی ماده ۲۸ آموزش و پرورش، با استفاده از رویکرد بررسی اسناد و مدارک، انجام شد.

از چالش‌های برنامه کارورزی تربیت معلم کشورمان، چالش در رویکردهای نظری برنامه، محتوا و شیوه‌های آموزشی، بسته‌های تشویقی، عناصر اصلی برنامه کارورزی (استادان تربیتی و تخصصی)، ارتباط با مدارس و تحقیقات پیرامون موضوع است. منابع درسی موجود، بیشتر فرهنگ استخدام

شدن را که در برابر فرهنگ ابتکارجویانه فردی و رشد حرفه‌ای قرار دارد، تبلیغ و تشویق می‌کند. هم‌سو با یافته‌های حیدری (۱۳۸۳) و حجازی (۱۴۰۱)، نظام آموزش و پرورش در تربیت معلم و... به‌جای کارآفرین بودن، کارجوپرور است و با هزینه‌های زیاد، افرادی را تربیت می‌کند که فقط بتوانند شکاف‌های شغلی تعریف‌شده نظام سنتی اداری را پر کنند؛ دلیل آن نیز عدم توجه به یادگیری عملیاتی و خلاقانه موضوعات درسی است. بنابراین، باید برنامه‌های آموزشی، مورد بازبینی قرار گیرد و موضوعات درسی، دوره‌ها و روش‌های آموزش به‌سوی حرفه‌ای شدن متریان سوق داده شود. دستیابی به سطوح بالای رشد و تعالی در کشور، بدون مجهز شدن نگرش‌های خلاقانه افراد جامعه مقدور نیست؛ به همین دلیل، امروزه محققان، استادان، دانشجویان و... آموزش کارورزی را به‌عنوان روش ایده‌آل برای تأمین چالش‌های قرن نوین می‌دانند. امروزه تقاضای دانشجویان به کارورزی و رشد حرفه‌ای و نگرش‌های ابتکارجویانه بسیار بالاست و دانشگاه‌ها در سراسر جهان برای پاسخگویی به این تقاضاها اقدام به راه‌اندازی دانشکده‌ها، رشته‌ها و دوره‌های تربیت معلم کرده‌اند. در ایران نیز در همین راستا دانشگاه فرهنگیان ایجاد شده است؛ اما نکته حائز اهمیت این است که آموزش- کارورزی مهارت‌آموزان، متفاوت از آموزش‌های سنتی بوده و مستلزم به‌کارگیری راهبردهای ویژه‌ای است؛ مثلاً در این دانشگاه، استادان و دانشجویان باید استقلال بیشتری در مورد چگونگی و شرایط یادگیری داشته باشند. برنامه‌های آموزشی را باید با استفاده از تجارب برنامه‌های آموزشی که کشورهای توسعه‌یافته و سازمان‌های بین‌المللی داشته‌اند، بومی‌سازی و طراحی کرد.

بر پایه برخی از منابع، عدم تناسب محتوای برنامه‌های درسی با شرایط و نیازهای رشد حرفه‌ای معلمی و عدم جدیت در آموزش دروس عملی از معضلات عمده این نظام، در آموزش کارورزی مهارت‌آموزان است.

آنچه در تدریس دوره‌های کارورزی مهارت‌آموزان باید بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد این است که دانشجویان، متوجه اهمیت کارآموزی و تدریس و استفاده از فرصت شوند.

پیشنهادهای

- منابع درسی متفاوتی برای آموزش کارورزی مهارت‌آموزان در رشته‌های علوم تربیتی و غیر علوم تربیتی دایر در دانشگاه فرهنگیان، طراحی شود و محتوای آن‌ها بنا بر تنوع مخاطبان انتخاب شود.

- برنامه کارورزی مهارت‌آموزان دانشگاه فرهنگیان به تفکیک رشته و نیاز مخاطبان، بازنگری کلی شود.

- برای کاهش فاصله میان آموزش‌های نظری و مهارت‌های حرفه‌ای، محتوای درسی واحد کارورزی دانشگاهی باید بیشتر بر اجرای فعالیت‌های تحقیقاتی مانند: تهیه پروژه مرتبط با طراحی واحد یادگیری، درس پژوهی و اقدام پژوهی متمرکز شود.

- توسعه کارورزی مهارت‌آموزان و آموزش آن باید یکی از ارکان اصلی دانشگاه فرهنگیان و وزارت آموزش و پرورش به حساب آید.
- از مطالعات و تجربیات کشورهای پیشرفته و در حال توسعه، در زمینه آموزش کارورزی مهارت‌آموزان و توسعه آن در نظام آموزش عالی، با هدف ایجاد تحول در برنامه آموزشی و درسی کارورزی تربیت معلم، استفاده شود.
- تحقیقات در مسیر ارتقا و کیفی‌سازی آموزش‌های کارورزی مهارت‌آموزان در تمام ابعاد، از برنامه‌ریزی تا اجرا و ارزیابی قرار گیرد.

منابع

- احمدی، آمنه و همکاران، (۱۳۹۴). راهنمای عملی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان با رویکرد تربیت معلم فکور، تهران: انتشارات دانشگاه فرهنگیان.
- امام‌جمعه، محمدرضا، مهرمحمدی، محمود. (۱۳۸۵). نقد و بررسی رویکردهای تدریس فکورانه به منظور ارائه برنامه درسی تربیت معلم فکور. فصلنامه برنامه درسی، ۱ (۳)، ۳۰-۶۶.
- اساسنامه دانشگاه فرهنگیان. (۱۳۹۰). کار مشترک وزارت آموزش و پرورش و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مصوبه جلسه ۷۰۴ مورخ ۱۳۹۰/۱۰/۰۶، شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- اعزاز، مه‌ری؛ نوریان، محمد؛ خسرو بابادی، علی‌اکبر؛ نوروزی، داریوش، (۱۳۹۸)، طراحی الگویی برای تطبیق نظام‌های تربیت معلم، مجله علمی پژوهشی پژوهش‌های برنامه‌درسی، انجمن مطالعات برنامه-درسی ایران، ۱ (۱۷)، ۲۲۴-۲۵۹.
- تلخایی، محمود؛ فقیری، محمد (۱۳۹۳). کارورزی دانش‌جو معلمان، آموزش‌نامه دانشگاه فرهنگیان، شماره ۵، ۲-۲۴.
- تجری، طیبه و حیدری، فاطمه (۱۳۹۸). طراحی مدل تربیت معلم آینده در نظام آموزشی ایران: براساس نظریه داده‌بنیاد، فصلنامه راهبردهای نوین تربیت معلمان، ۵ (۸)، ۱۵۳-۱۷۱.
- حجازی، اسد (۱۴۰۱). شناسایی اهداف و فعالیت‌های مطلوب در برنامه درسی کارورزی تربیت معلم ایران، فصلنامه مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۱ (۳۰)، ۴۷-۷۶.
- حجازی، اسد (۱۳۹۷)، واکاوی موانع پیاده‌سازی موفق اجرای برنامه‌های جدید در دانشگاه فرهنگیان. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۱۷ (۳)، ۴۷-۷۰.
- حجازی، اسد (۱۳۹۷). کارورزی در دانشگاه وسترن آنتاریو کانادا، تهران: انتشارات دانشگاه فرهنگیان.
- دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش. (۱۳۹۰). سند تحول بنیادین آموزش و پرورش. تهران: وزارت آموزش و پرورش با همکاری شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش کشور. (۱۳۹۲). ابلاغی مقام معظم رهبری به سران سه قوه.
- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (۱۳۹۰)، سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی.

- سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)، دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی، ص ۲۶.
- شارع‌پور، محمود (۱۳۸۸)، جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، تهران، انتشارات سمت.
- فلاحی، کیومرث (۱۳۸۸)، بررسی جایگاه انتخاب و تربیت معلم در ساختار تشکیلاتی وزارت آموزش و پرورش، پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش، پژوهشکده تعلیم و تربیت، گروه مدیریت و نیروی انسانی.
- قانون مدیریت خدمات کشوری (۱۳۸۶). *توانمندسازی کارمندان*، فصل ۹، ماده ۵۸ مرکز آموزش مدیریت دولتی دفتر تدوین نشر منابع علمی آموزشی، ص: ۳۵.
- کریمی، امیر و رحمتی، رباب (۱۴۰۱). *مصورسازی شبکه موضوعی تولیدات علمی حوزه کارورزی معلمان، فصلنامه توسعه حرفه‌ای*، ۷ (۳)، ۱۷-۳۳.
- کبیری، مسعود (۱۳۹۷)، مقایسه سیاست‌های جذب، تأمین و تربیت معلمان دوره ابتدایی بر اساس یادگیری دانش آموزان، *فصلنامه نوآوری‌های آموزشی*، ۱۷ (۶۸)، ۳۷-۶۰.
- صافی، احمد، (۱۳۸۴). *تمرین معلمی، کارورزی مدیریت و مشاوره*، تهران: انتشارات رشد.
- صحبت‌لو، علی. (۱۳۱۹). *واکاوی نقش و جایگاه درس کارورزی در اسناد بالادستی دانشگاه فرهنگیان. مطالعات کارورزی در تربیت معلم*، ۲ (۱): ۶۸-۵۳.
- موسی‌پور، نعمت‌الله (۱۳۹۸). *بررسی تجربیات به‌دست‌آمده از اولین دوره کارآموزی به‌منظور شناسایی نقاط قوت و ضعف برای بررسی برنامه کارآموزی در دانشگاه فرهنگیان*، گزارش پژوهش، تهران، دانشگاه فرهنگیان.
- مهرمحمدی، محمود، (۱۳۹۲)، برنامه درسی تربیت معلم و الگوی اجرائی مشارکتی آن؛ راهبرد تحولی برای تربیت معلم در ایران. *دو فصلنامه نظریه و عمل در برنامه‌درسی*، ۱ (۱)، ۵-۲۶.
- مهرمحمدی، محمود (۱۳۹۴). *میزگرد تربیت معلم و تضمین کیفیت، دومین کنفرانس ملی و نهمین همایش ارزیابی کیفیت نظام‌های دانشگاهی*.
- Danielson, C. & McGreal. (2011). *Enhancing professional practice: A framework for teaching*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development (ASCD).
- Dochy, F. & Segers, M. & Van den bossche, p. & Gijbels, D. (2013). Effects of problem-based Learning: A meta-Analysis, *learning and Instruction*, 13, 533-568.
- Espinoza, oscar, González, Luis Eduardo, McGinn, Noel, Sandoval Luis, Castillo, Dante. (2020). Should universities train teachers for employability or for effectiveness? *Teaching and Teacher Education*, 56(13), 45-78.
- Gal, M., Valter, B. & Gal, J. (1994). *Methods of qualitative analyze in psychology and education*, Ahmad Reza Nasr (Trans.).
- Kozulin, A. (2015). The Impact of Cognitive Education Training on Teachers Cognitive Performance. *Journal of cognitive Education and Psychology*, 14 (2), 252-262.
- Mayer, R. (2013). Invited Reaction : Cultivating Promoting-Solving Skills through problem-Based Approaches to professional Development, *Human Resources Development Quarterly*, 13(3), 263.
- Michael, J., Cliff, W., McFarland, J., Modell, H., & Wright, A. (2017). *The core concepts of physiology: A new paradigm for teaching physiology*. New York: Springer.
- Syryamkin, V., & Syryamkina, E. (2015). Technology Management as a tool of innovative strategy of education and cognitive management. *Procedia –Social and Behavioral Sciences*, 166, 468-471.
- Tan, O. S. & Parsons, R. D. & Hinson, S. L. & Sardou- Brown, D. (2013). *Educational Psychology: A Fractioned- Researcher Approach (An Asian Edition)*, Singapore: Thomson.

Toivanen, T., Komulainen, K., & Ruismäki, H. (2011). Drama education and improvisation as a resource of teacher student's creativity. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 12, 60-69.