



ORIGINAL RESEARCH PAPER

The Pathology of the Internship Curriculum at Farhangian University and Providing Solutions (A Case Study of the Faculty Members of Farhangian University, South Khorasan)

Mohammad. Alipour ^{*1}, Elahe. Chaji ², Fateme. NooraniFar³

¹ PhD in Curriculum Planning, Farhangian University, Tehran, Iran.

² Bachelor of Social Science Education, Farhangian University, Tehran, Iran.

³ Master's degree student in social science research, University of Gorgan, Golestan, Iran.

ABSTRACT

Keywords

iharm, challenge
practicum, faculty
members, Farhangian
University

¹ .Corresponding author
✉ mo.alipour@cfu.ac.ir

Received: 2024/04/18

Reviewed: 2025/11/10/

Accepted: 2025/12/05

Practicum is one of the most basic and fundamental subjects of Farhangian University, but it still hasn't been implemented well.. The purpose of this research was to investigate the harms and challenges of practicum from the point of view of faculty members. Therefore, the professors' opinions were analyzed qualitatively and phenomenologically. The participants were all faculty members of South Khorasan's Farhangian University, and according to the nature of the research, a purposive sampling method of criterion type was used, and the data were saturated with semi-structured interviews of 7 professors. To analyze the collected data, the seven-step Colaizi zanalysis method was used. Goya and Lincoln criteria were used to evaluate the results of this qualitative research. The findings were presented in the form of 5 themes of didactic, educational, administrative-management challenges, limitations of human resources and facilities, solutions and suggestions. The findings indicate that the design of the internship program is scientific and perfect, but its implementation has not been done correctly. Therefore, the internship program is far from the ideal situation due to some problems and challenges so that the planners of Farhangian University should take basic measures to solve these challenges.

ISSN (Online): 2645-7164

DOI: [10.48310/edup.2025.16127.1414](https://doi.org/10.48310/edup.2025.16127.1414)

Citation (APA) Alipour, M. , Chaji, E. and Noorani Far, F. (2025). Pathology of the internship curriculum at Farhangian University and providing a solution (Case study of faculty members at Farhangian University of South Khorasan). *Teacher Education Policy*, 7 (3), 37- 53 .

 <https://doi.org/10.48310/edup.2025.16127.1414>



آسیب شناسی برنامه درسی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان و ارائه راهکار (مطالعه موردی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان خراسان جنوبی)

مقاله پژوهشی / مروری

محمد علی پور^{۱*}، الهه چاجی^۲، فاطمه نورانی فر^۳

۱ دکترای برنامه ریزی درسی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

۲ کارشناسی آموزش علوم اجتماعی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

۳ دانشجوی کارشناسی ارشد پژوهش علوم اجتماعی، دانشگاه گرگان، گلستان، ایران.

چکیده

هدف پژوهش حاضر، آسیب شناسی برنامه درسی کارورزی از نظر اعضای هیئت علمی است. به این منظور نظرات اساتید با رویکرد کیفی و به روش پدیدارشناسی بررسی شد. جامعه آماری پژوهش، کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان خراسان جنوبی بودند که با توجه به ماهیت پژوهش از روش نمونه گیری هدفمند از نوع معیار استفاده شد و با مصاحبه نیمه ساختار یافته ۷ نفر از اساتید دانشگاه فرهنگیان، داده‌های اخذ شده به اشباع رسید. برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع آوری شده، از روش تجزیه و تحلیل هفت مرحله‌ای کلاسی استفاده شد. جهت ارزیابی نتایج پژوهش کیفی حاضر، از معیارهای گویا و لینکلن استفاده شد. یافته‌ها در قالب ۵ مضمون چالش‌های آموزشی، تربیتی، اداری-مدیریتی، محدودیت منابع انسانی و امکانات و راهکارها و پیشنهادات ارائه گردید. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که طراحی برنامه کارورزی علمی و بی‌نقص است اما اجرا و عمل به آن صحیح اتفاق نیافته است. لذا برنامه کارورزی تا وضعیت مطلوب به دلیل برخی از مشکلات و چالش‌های فاصله دارد که می‌بایست برنامه‌ریزان دانشگاه فرهنگیان در راستای رفع این چالش‌ها اقداماتی اساسی انجام دهند.

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید.

واژه‌های کلیدی

کارورزی

برنامه درسی

آسیب‌شناسی

دانشگاه فرهنگیان

خراسان جنوبی

۱. نویسنده مسئول

mo.alipour@cfu.ac.ir[✉]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۳۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۸/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۹/۱۴

شماره صفحات: ۳۷-۵۴

DOI: [10.48310/edup.2025.16127.1414](https://doi.org/10.48310/edup.2025.16127.1414)

شاپا الکترونیکی: ۷۱۶۴-۲۶۴۵

COPYRIGHTS



©2025 The author (s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, as long as the original authors and source are cited. No permission is required from the authors or the publishers.

بیان مسئله

نظام آموزش و پرورش در هر جامعه ای یکی از ارکان اساسی ایجاد تحول است. یکی از کنش‌گران اصلی این نظام معلمان هستند (عابدی، ۱۳۸۲). در میان دانشگاه‌های مختلف، دانشگاه فرهنگیان به عنوان یک دانشگاه نوپا و در عین حال کلیدی‌ترین و راهبردی‌ترین دانشگاه‌های کشور مسئولیت اصلی تربیت معلم را دارد (اسماعیلی، ۱۴۰۳). معلمان به عنوان ستون اصلی نظام آموزش و پرورش، نقشی حیاتی در انتقال مؤثر محتوای درسی ایفا می‌کنند (محمودی، ۱۴۰۰). در نتیجه، تربیت معلمان توانمند و مستعد در حوزه‌های علوم و فنون، امروزه به یکی از اصلی‌ترین دغدغه‌های تربیتی بدل شده است (مهر محمدی، ۱۳۹۲).

دانشگاه فرهنگیان از سال ۱۳۹۱، از طریق آزمون سراسری دانشجویانی را به منظور تربیت معلم برای نیازهای آموزش و پرورش، جذب کرده است (جعفریان یسار، جعفریان یسار، ۱۳۹۸). این دانشگاه را می‌توان از جمله حساس‌ترین و مهم‌ترین مولفه‌های تعلیم و تربیت دانست، چراکه موفقیت و عدم موفقیت در ایجاد تحول در نظام‌های آموزشی منوط به ایجاد توانمندی‌های حرفه‌ای لازم در معلمان است (سمیعی زفرقندی، ۱۳۹۰). دانشجویان پس از گذراندن واحدهای نظری و عملی که تحت پوشش دانشگاه‌های فرهنگیان قرار دارد، برای قبول مسئولیت در مدرسه آماده می‌شوند (مهرمحمدی، ۱۳۹۲). توسعه حرفه‌ای دانشجویان از طریق برنامه درسی تربیت معلم امکان‌پذیر است (فیلدر ۱، ۲۰۱۰؛ گارت ۲ و همکاران، ۲۰۱۰؛ نیروباگلر ۳، ۲۰۰۸ و ریچتر ۴ و همکاران، ۲۰۱۱). دانشگاه فرهنگیان با توجه به اهداف بلندمدت و رسالت دانشگاه در تربیت نیروی توانمند و کارآمد، دروس مختلفی را در بخش عمومی و تخصصی ارائه کرده که از جمله این دروس کارورزی می‌باشد (کریمی، ۱۳۸۷).

کارورزی یک اصطلاح رایج در حوزه آموزش و پرورش تجربی یا یادگیری تجربی است (Bukaliya, 2012:121). به عبارتی می‌توان گفت یک برنامه درسی مهم و حیاتی در تربیت معلم است و از نظر دانشجویان معلمان، سودمندترین محتوای آموزشی در میان برنامه‌ها محسوب می‌شود (ویلسون^۵، به نقل از ملکی، احمدی، مهرمحمدی و امام جمعه، ۱۴۰۰). این واحد درسی نقطه عطف و قلب تپنده برنامه تربیت معلم است که بدون آن هنر معلمی شکل نمی‌گیرد. معلمی هنر و هنر برتر از آن، تربیت معلم است و این هنر در کارورزی شکل گرفته و تکمیل می‌شود (روشندل، ۱۳۹۷:۲). کارورزی موجب ارتقا مهارت‌های عملی دانشجویان (پووار، تیل و اوفارت^۶، ۲۰۱۳) در جهت یادگیری تجربی، تاملی و مهارتی در محیط شغلی است (Bukaliya, 2012:77). کریمی (۱۳۸۷) اظهار می‌دارد، برنامه‌های آموزشی تربیت معلم باید طوری طراحی شود که عملکردهای فکورانه را تشویق کنند، توانایی‌های حرفه‌ای معلمان را بالا ببرند، نظریه و عمل را توأم سازند، زمان قابل توجهی به کارورزی اختصاص دهند و به مدرسان مراکز تربیت معلم اجازه دهند عملکردهای فکورانه را نمونه‌سازی کنند، مشارکت بین دانشگاه‌ها، مدارس و معلمان را آسان و ممکن سازد. بنابراین در برنامه درسی تربیت معلم آنچه مصداق تجارب کلینیکی و بالینی به حساب می‌آید همین درس کارورزی است (ملاتی نژاد و ذکاوتی، ۱۳۸۷).

کارورزی به شیوه جدید در دانشگاه فرهنگیان برمشاهده تاملی، روایت نگاری و واکاوی تجربیات به عنوان عناصر شکل دهنده عمل فکورانه تاکید دارد و یادگیری دانشجویان معلمان از طریق پژوهش روایی، اقدام پژوهی و درس پژوهی صورت می‌گیرد. البته آنچه که بیش از همه مد نظر است، پرورش دانشجویان معلمان فکور است تا در موقعیت‌های عملی و واقعی بتوانند تجارب و اندیشه‌های ارزشمندی را بروز دهند (لوین^۷، ۲۰۱۹).

پس از تاسیس دانشگاه فرهنگیان و احیای تربیت معلم در ایران، برنامه درسی دوره کارورزی با بازنگری اساسی

1. Fielder, A
2. Garet, M. S
3. Nir, A. E., & Bogler, R.
4. Richter, D.
5. Wilson
6. Piwowar, V., Thiel, F., & Ophardt
7. Levine, N.D

مواجه شد و سیاستگذاران و برنامه‌ریزان این دانشگاه، تربیت معلم فکور را سرلوحه خود قرار دادند (مالکی، ۱۴۰۱). مسأله اصلی کارورزی به ویژه در ایران پیوند میان نظریه و عمل، یعنی تبیین نظری و توصیف عملی مهارت‌های آن است. تا زمانی که چارچوب نظری شناخته نشود و مهارت‌های عملی لازم ترسیم نگردد، به سختی می‌توان کارورزی را به طور موثر اجرا کرد و توسعه داد (فقیری، ۱۴۰۲).

در ارتباط با برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان به ویژه ارزیابی این برنامه، مطالعات و پژوهش‌های زیادی انجام شده است. ملکی و همکاران (۱۴۰۰) در مقاله‌ای به ارزیابی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش نشان داد که برنامه کارورزی تاملی دانشگاه فرهنگیان در برخی عناصر به ویژه، عنصر زمان، اهداف و انتظارات، محتوا، تنظیم نقش معلم راهنما و عنصر ارزشیابی دلالت‌های علمی را رعایت نکرده و با وجود رویکرد یکسان با چهار کشور مورد مطالعه، در برخی عناصر فاصله زیادی با آنها دارد. علاوه بر این، واکاوی تجربه زیسته دینفغان نیز وجود کاستی‌هایی را در این برنامه نشان داد. اصغری (۱۳۹۵) در مطالعه خود، با بررسی نظرات دانشجومعلم، نشان داده است که عملکرد استادان و معلمان راهنما در این فرایند بسیار ضعیف و به طور کلی تاثیر برنامه کارورزی در توسعه مهارت‌های حرفه‌ای دانشجومعلم در حد متوسط است. قادرمیزی و همکاران (۱۳۹۶) با بررسی دیدگاه اساتید کارورزی نشان داد که از نظر مدرسان، میان برنامه قصد شده و اجرا شده در تمامی عناصر (هدف، محتوا، راهبردهای تدریس و ارزشیابی) شکاف وجود دارد.

دستیابی به اهداف کارورزی در دانشگاه فرهنگیان همواره با چالش‌هایی مواجه بوده است. در این میان اساتید راهنما نقش مهمی در اجرای برنامه کارورزی دارند و بررسی آسیب‌ها و چالش‌های کارورزی از دیدگاه آنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. از این رو، این پژوهش با هدف شناسایی آسیب‌ها و چالش‌های برنامه کارورزی، دیدگاه‌های اساتید هیئت علمی درس کارورزی دانشگاه فرهنگیان شهر بیرجند را مورد بررسی قرار داده است. به کارگیری نتایج این پژوهش، علاوه بر بهبود روند اجرای برنامه کارورزی، زمینه‌ساز ارائه راهکارهای عملی در این حوزه خواهد بود.

روش شناسی

با توجه به ماهیت موضوع مورد مطالعه شیوه و رویکرد این پژوهش، کیفی از نوع پدیدارشناسی است. جامعه آماری این پژوهش اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان بیرجند به تعداد ۲۲ نفر در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ بودند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت هدفمند و از نوع معیار بود. در نمونه‌گیری هدفمند، انتخاب افراد آگاهانه از سوی پژوهشگر صورت می‌گیرد و حجم نمونه بر اساس اشباع نظری مشخص می‌شود. پس از انجام ۷ مصاحبه با استادان دانشگاه که با وقت قبلی انجام گرفت، اشباع داده حاصل شد. معیار انتخاب اساتید عبارتند از: تدریس در دانشگاه فرهنگیان، داشتن حداقل ۳ سال سابقه تدریس درس کارورزی، عضو هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان و علاقمند به شرکت در پژوهش بوده است. ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه ساختار یافته است که این فرایند تا اشباع نظری داده‌ها ادامه پیدا کرد؛ بدین صورت که، پس از دریافت داده‌ها، نکات و کدهای تکراری چندین مرتبه در مصاحبه‌های انجام گرفته، مشاهده شدند. مدت زمان مصاحبه با هر یک از اساتید ۳۰ تا ۴۵ دقیقه بود. بعد از ضبط شنیداری، تمامی فایل‌های صوتی حاصل از مصاحبه، به رشته تحریر درآورده شد و به شیوه کدگذاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و به شرکت کنندگان اطمینان داده شد که محتوا و متن مصاحبه کاملاً محرمانه خواهد ماند و در توصیف و تجزیه تحلیل نهایی اطلاعات، نامی از مشارکت کنندگان در پژوهش برده نمی‌شود.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از الگوی هفت مرحله (Colaizi:2002) استفاده شد. در این راهبرد، در مرحله اول یادداشت برداری از داده‌ها صورت پذیرفت. در مرحله دوم اظهارات و اصلاحات مرتبط با بحث بیرون کشیده شد. در مرحله سوم، از هر یک از اظهارات یک مفهوم محوری استخراج شد که بیانگر تفکر اساسی فرد بود. مرحله چهارم، پس از بررسی‌های مکرر خوشه‌های معنایی، ارتباط آن‌ها با مقوله‌های کلی تحلیل شد. مرحله پنجم، نتایج به‌دست آمده از

توصیف جامع پدیده تحت مطالعه، با یکدیگر ترکیب شدند تا دسته‌های مفهومی کلی‌تری شکل گیرند. مرحله ششم، تحلیل سازی از یافته‌ها صورت گرفت؛ به گونه‌ای که توصیفات زائد، غیر کاربردی و اغراق آمیز از ساختار کلی داده‌ها حذف شدند و در مرحله هفتم به منظور تأیید یافته‌های پژوهش، از روش بازبینی اعضا استفاده شد. همچنین در مراحل تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار Maxqda نسخه ۱۲ استفاده شد.

جهت ارزیابی نتایج پژوهش حاضر، از معیارهای گویا و لینکلن (۱۹۸۵) استفاده شده است. گویا و لینکلن از عنوان اعتماد پذیری یا قابلیت اعتماد برای ارزیابی نتایج پژوهش کیفی استفاده می‌کنند. به عقیده آن‌ها، قابلیت اعتماد دارای چهار معیار جداگانه اما به هم مرتبط است که شامل باورپذیری (همسازی و همبستگی داده‌ها)، اطمینان‌پذیری (توانایی تشخیص جایی که داده‌های یک مطالعه از کجا آمده، چگونه گردآوری شده و چطور به کار رفته‌اند)، تأثیرپذیری (عینیت کیفی و انطباق یافته‌ها بر داده‌های پژوهش) و انتقال پذیری (اعتبار بیرونی) است (محمدپور، ۱۳۸۹). در این پژوهش، برای دستیابی به اعتبار پژوهش، از فن کنترل از سوی اعضا استفاده شد. مشارکت کنندگان در پژوهش معتبرترین افراد برای سنجش قابلیت اعتماد یافته‌ها هستند، زیرا این امر از طریق بازبینی و تأیید آنان (چک کردن توسط اعضا) تحقق می‌یابد. به این منظور، رونوشت مصاحبه و گزارشی از پرسش‌های مطرح شده و پاسخ‌های اساتید در اختیار آنان قرار می‌گرفت و سپس اصلاحاتی که آنان در متن مصاحبه انجام داده بودند، در نظر گرفته می‌شد. برای تضمین قابلیت انتقال یافته‌ها، در طول فرایند گردآوری و تحلیل داده‌ها از فنونی چون توصیف فربه داده‌ها، کدگذاری نظام‌مند و تحلیل نمادها و نشانه‌ها استفاده شد که این اقدامات موجب تقویت اطمینان از قابلیت انتقال گردید. از این رو، تلاش شد تا تمام جزئیات پژوهش از نمونه‌گیری تا فرایند گردآوری و تحلیل داده‌ها به طور کامل شرح داده شود. برای دستیابی به قابلیت اطمینان داده‌ها، از روش توصیف توسط همتایان استفاده شد. بدین منظور، یافته‌های پژوهش در مراحل مختلف در اختیار یکی از اساتید درس کارورزی قرار گرفت تا مورد بازبینی و ارزیابی مستقل واقع شود. شایان ذکر است که قابل تأیید بودن داده‌ها به مفهوم عینیت نتایج مطالعه اشاره دارد و از طریق همخوانی نظر دو فرد مستقل درباره دقت، ارتباط و معنای داده‌ها سنجیده می‌شود.

یافته‌ها

مشارکت کنندگان در پژوهش اغلب دارای مدرک دکترا بودند و سابقه تدریس آنها در دانشگاه بین ۱ تا ۳۴ سال بود. سایر مشخصات مشارکت کنندگان در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. اطلاعات مشارکت کنندگان در پژوهش

کد	رشته تحصیلی	مدرک تحصیلی	سابقه تدریس در دانشگاه	سابقه استاد راهنما کارورزی
۱	زبان و ادبیات فارسی	دکترا	۳۳ سال	۳۳ سال
۲	جغرافیا	دکترا	۱۵ سال	۱ سال
۳	جغرافیا	دکترا	۹ سال	۱ سال
۴	جغرافیا	دکترا	۴ سال	۲ سال
۵	تاریخ	دکترا	۳۳ سال	۷ سال
۶	مدیریت	کارشناسی ارشد	۳۴ سال	۲۰ سال
۷	مدیریت آموزشی	دکترا	۳۱ سال	۳۱ سال

با بررسی و تحلیل مصاحبه‌های شرکت‌کنندگان و تجزیه و تحلیل کدها، تجارب زیسته اعضای هیات علمی از آسیب‌ها و چالش‌های طرح کارورزی در قالب پنج مقوله: چالش‌های آموزشی، تربیتی، اداری-مدیریتی، محدودیت منابع انسانی و امکانات و راهکارها و پیشنهادات؛ طبقه بندی گردید که هر کدام از این مقوله‌ها دارای مؤلفه‌هایی هستند و در مجموع ۲۲ مؤلفه استخراج شد.

جدول ۲. مضامین اصلی و مضامین فرعی استخراج شده از ادراک اساتید راهنما از کارورزی

مضامین اصلی	مضامین فرعی	کدهای باز
آموزشی	حضور دانشجو در کلاس درسی غیر مرتبط با رشته	متفاوت بودن رشته‌ها برای انواع کارورزی‌ها؛ عدم تطبیق رشته کارورزان با رشته استاد؛ فرستادن کارورز به کلاس مختص رشته خودش؛ عدم حضور دانشجو در کنار معلم رشته خودش؛ رفتن دانشجو به کلاس‌های مرتبط با رشته خودش؛ نشستن دانشجو سر کلاس رشته غیر تخصصی؛ نشستن دانشجو در کلاس غیر مرتبط؛ فرق نداشتن نشستن دانشجو سر هر کلاس
	عدم سپردن مدیریت کلاس به کارورز	در دست نداشتن صفر تا صد کلاس توسط دانشجو معلم؛ سر زدن زود به زود معاون به کلاس کارورز؛ انجام دادن تدریس توسط دانشجو در صورت دیر آمدن معلم؛ اداره کلاس به تنهایی به وسیله دانشجو؛ انجام کارهای معاونتی در صورت نیامدن معاون؛ تدریس توسط دانشجو و استراحت کردن معلم؛ تدریس کردن وظیفه دانشجو معلم؛ اداره کردن کلاس باحضور استاد در یک جلسه؛ نداشتن تدریس واقعی توسط دانشجو؛ ندادن تدریس از سوی معلم به کارورز؛ فاصله گرفتن از تدریس
	عدم برگزاری کلاس بعد از کارورزی توسط استاد راهنما	برگزار نشدن کلاس بعد از کارورزی از سمت استاد راهنما؛ گذاشتن کلاس توجیهی توسط استاد راهنما
	توجیه نبودن استاد راهنما در مورد نحوه گزارش گیری از دانشجو	ندانستن استاد در مورد نحوه گزارش گیری؛ بلد نبودن استاد به گزارش نویسی؛ عدم آموزش استاد کارورز؛ گزارش نخواستن استاد راهنما از کارورز؛ توجیه نبودن استاد راهنما
تربیتی	اهمیت ندادن دانشجو به کارورزی	انجام ندادن کار کارورزی توسط دانشجو معلم؛ درگیر بودن دانشجو معلم به فرایندهای غیر مهم؛ جدی نگرفتن درس کارورزی؛ جدی نگرفتن کارورزی و برای ارشد خوندن؛ جدی نگرفتن بچه‌ها؛ نداشتن دانشجو در درس کارورزی؛ جدی نگرفتن کارورزی توسط دانشجو معلم؛ مقاومت درانجام تکالیف از سمت دانشجو
	زیاد بودن تعداد دانشجویان برای هر استاد	زیاد بودن تعداد دانشجو برای هر استاد؛ کم کردن تعداد کارورز برای هر استاد
	عدم نظارت استاد راهنما	نظارت داشتن استاد راهنما بر روی تدریس؛ حل کردن مشکلات با کمک استاد راهنما؛ نظارت داشتن استاد راهنما؛ کمک کردن استاد راهنما به دانشجو؛ دادن بازخورد به دانشجو معلم؛ دانستن وضعیت دانشجو‌ها؛ رفتن به مدرسه و صحبت کردن با معلم راهنما؛ داشتن نظارت استاد راهنما؛ رصد کردن کارورزها؛ جدی بودن در برنامه کارورزی؛ کار خواستن از دانشجو؛ دادن بازخورد؛ حضور داشتن و ارتباط داشتن استاد راهنما
اداری - مدیریتی	عدم تمایل مدیر و معلم به پذیرش کارورز	عدم تمایل معلم به بودن کارورز سر کلاس؛ محل دانستن کارورز برای تدریس؛ دردرس درست کردن دانشجو سر کلاس؛ زیر بار نرفتن مدیران مدرسه برای قبول کارورز؛ مخالفت معلم‌ها به وجود دانشجو سر کلاس به دلایل مختلف؛ دوست نداشتن معلم‌ها به حضور فیزیکی دانشجو سر کلاس؛ خوشایند نبودن بعضی از معلم‌ها؛ غریبه تصور کردن دانشجو سر کلاس توسط معلم و دانش آموز؛ خارج شدن حالت عادی کلاس توسط معلم؛ عدم موافقت مدارس

مضامین اصلی	مضامین فرعی	کدهای باز
		به داشتن کارورزی؛ قبول نکردن کارورزی؛ جواب ناشایست به دانشجو معلم از سمت معلم راهنما و مدیر راهنما؛ جدی نگرفتن کارورزی توسط معلم مدرسه؛ مزاحم دانستن دانشجو معلم در کلاس درس توسط معلمان/ دوست نداشتن معلمان از بودن دانشجو در کلاس درس؛ وجود داشتن حساسیت در کلاس درس
	عدم اجرای صحیح کارورزی	اشکال در اجرا؛ قبول نداشتن این سبک کارورزی؛ مخالف بودن با نحوه اجرا؛ مهم بودن نحوه اجرای کارورزی؛ رفع تکلیف بودن کارورزی؛ خوب نبودن کارورزی؛ تفاوت زیاد در اجرا برنامه کارورزی؛ تفاوت زیاد بین کارورزی مطلوب با کارورزی موجود؛ نداشتن برنامه ریزی؛ مشکل داشتن در اجرای برنامه کارورزی
	واضح نبودن برنامه کارورزی برای استاد و دانشجو	معلوم نبودن برنامه کارورزی؛ واضح نبودن برنامه کارورزی؛ مهم ترین چالش فهم نشدن اصل کارورزی
	نامطلوب بودن جایگاه کارورزی	پایین آمدن سطح کارورزی؛ مطلوب نبودن جایگاه کارورزی در سطح دانشگاه
	زیاد بودن تعداد دانشجویان	افزایش یک عده دانشجو بدون توجه به امکانات زیر ساختی؛ تعداد زیاد دانشجویها؛ گرفتن دانشجو مطابق با امکانات؛ مهمترین چالش زیاد بودن دانشجو معلمان؛ انجام نیاز سنجی؛ نداشتن برنامه ریزی؛ دادن امکانات توسط دانشگاه؛ وجود داشتن همخوانی بین دانشجویان فرهنگیان و مدارس
محدودیت منابع انسانی و امکانات	کمبود معلم راهنمای با تجربه	بلد نبودن دانشجوی جدید به امورات کلاسداری؛ مواجهه با مشکل توسط معلم تازه استخدام؛ کمبود معلم با تجربه؛ معلمان کم تجربه؛ تجربه نداشتن در کلاسداری؛ نداشتن تجربه؛ ندانستن مدیریت کلاس توسط دانشجو معلم سال اول؛ یاد نگرفتن دانشجو سر کلاس معلم باز نشسته؛
	کمبود استاد راهنمای تخصصی	گرفتن استاد غیر مربوط در کارورزی؛ زیاد بودن کارهای اساتید کاربلد؛ اهمیت نداشتن کارورزی یک و دو؛ کم بودن ساعتی مبلغ کارورزی؛ حجیم بودن کار کارورزی؛ موثر بودن اساتید تخصصی در کارورزی؛ قبول نکردن کارورزی توسط اساتید موظف؛ کم بودن اساتید؛ کم بودن استاد موظف؛ جذب کردن هیئت علمی در سالهای اتی؛
ارائه راهکار		
	تجربه کردن هر دو مقطع متوسطه توسط کارورزان رشته دبیری	تجربه کردن بچه‌های دبیری در هر دو مقطع متوسطه؛ تجربه کردن هر دو دوره؛ گذروندن کارورزی در هر دو مقطع؛ ضرورت داشتن رفتن به هر دو دوره؛ تجربه کردن هر دو محیط در کارورزی ۱ و ۲؛ چرخشی رفتن به متوسطه اول و دوم؛ رفتن دو ترم اول به متوسطه اول؛ رفتن دو ترم دوم به متوسطه دوم؛ در صورت پرشدن متوسطه دوم فرستادن به متوسطه اول؛ اولویت بودن متوسطه دوم؛ شرکت در هر دو دوره؛ بهتر بودن تجربه هر دو دوره؛ فرستادن به هر دوره باتوجه به نیاز؛ کار کردن با دوره اول و سپس دوم؛ رفتن دانشجو به متوسطه اول و دوم در برنامه کارورزی
	تنظیم برنامه مدارس مطابق با دانشگاه	موظف به داشتن برنامه درسی مطابق با دانشگاه؛ عدم تنظیم برنامه مدارس
	ارزیابی در انتخاب اساتید راهنمای کارورزی	نداشتن تجربه برای سپردن کلاس به بعضی از اساتید؛ برگزار کردن جلساتی برای توجیه استاد راهنما؛ واجد نبودن استاد راهنما برای تدریس در دانشگاه؛ توجیه شدن معلم راهنما؛ انتخاب اساتید تخصصی در کارورزی؛ داشتن تجربه مختصر توسط استاد راهنما؛ پایش کردن

استاد راهنما؛ گرفتن استاد غیر مربوط در کارورزی؛ اضافه شدن اساتید موظف؛ دارا بودن مدرک دکتر و معلمی توسط اساتید؛ فراخوان آموزش و پرورش برای اساتید متخصص؛ آوردن اساتید از دانشگاه‌های دیگر

حضور استاد کارورز در مدرسه همراه دانشجو؛ حضور استاد در مدرسه باعث احترام بیشتر به کارورز؛ عدم تحقیر دانشجو در حضور استاد؛ احساس غرور و شخصیت دانشجو در حضور استاد؛ حضور داشتن و ارتباط داشتن استاد راهنما؛ مستقر بودن استاد راهنما در مدرسه؛ حاضر و ناظر بودن استاد راهنما در طی فرآیند کارورزی، حضور فیزیکی در مدرسه بوسیله استاد راهنما

حضور استاد راهنما در مدرسه کارورز

در نظر گرفتن حقوق ۸ واحد درسی به جای ۲ واحد برای استاد؛ حجیم بودن کار کارورزی؛ کم بودن ساعتی مبلغ کارورزی؛ قبول نکردن کارورزی توسط اساتید موظف؛ کم کردن واحدهای کارورزی

افزایش میزان دستمزد اساتید کارورزی به دلیل حجیم بودن کار کارورزی

وجود مدارس وابسته؛ مدارس وابسته به دانشگاه فرهنگیان؛ نداشتن مدارس وابسته؛ بهترین سبک داشتن مدارس وابسته به دانشگاه؛ وجود مدارس وابسته در بسیاری از مدارس جهان، موظف بودن به پذیرش دانشجو؛ وجود داشتن مدرسی وابسته صرفاً برای کارورزی؛ توسعه دادن مدارس وابسته از طرف دانشگاه؛ وجود داشتن مدارس وابسته؛ در اختیار داشتن تمامی مدارس توسط دانشگاه فرهنگیان؛ مرتفع کردن نیاز دانشجو از طریق برنامه‌ها توسط معلمان مدارس وابسته؛ در اختیار داشتن تمامی مدارس توسط دانشگاه فرهنگیان

وجود مدارس وابسته به دانشگاه

آگاهی دادن به مدیران با استفاده از کمیته کارورزی؛ با منت نرفتن به مدرسه اجباری کردن کارورزی برای آموزش و پرورش؛ وجود داشتن یک فکر حداقلی برای جمع کردن مدیران و معلمان دور هم توسط آموزش و پرورش؛ مشخص کردن مدرسه از قبل؛ مطرح شدن توقعات متقابل در جلسات؛ درگیر شدن با فرایندهای آموزش و پرورش؛ وجود داشتن ارتباط خوب بین آموزش و پرورش و فرهنگیان؛ دادن امکانات توسط دانشگاه؛ وجود داشتن همخوانی بین دانشجویان فرهنگیان و مدارس؛ هماهنگی مدارس در صورت به وجود نیامدن مدارس وابسته

افزایش تعامل و هماهنگی بین دانشگاه و آموزش پرورش

یادداشت کردن کتاب کارورزی از طرف دانشگاه فرهنگیان، تجربه زیستی بودن برنامه کارورزی؛ حل کردن مشکل با خواندن تجربه‌های زیستی دیگران؛ نوشتن تجربیات دانشجویان در قالب کتاب کارورزی؛ تدریس کتاب طراحی شده در دانشگاه؛ آموزش دادن کتاب طراحی شده؛ تهیه کتاب از دید روان شناسان و مدیران و دانشجویان؛ نوشتن کتاب از ابعاد روانی و خانوادگی

تالیف کتاب از تجارب زیسته کارورزی

چالش‌های آموزشی

یکی از مضامین اصلی پژوهش، چالش‌های آموزشی طرح کارورزی است که در این راستا مصاحبه شونده شماره ۷ این طور بیان داشت که «گاهی پیش می‌آید که دانشجویان رشته‌ای خاص را در کلاس‌هایی قرار می‌دهیم که کاملاً با تخصص آن‌ها همخوانی ندارد. به عنوان استاد راهنما، بارها مشاهده کرده‌ام که دانشجو در چنین شرایطی نمی‌تواند مشارکت مؤثر داشته باشد و عملاً تجربه کارورزی برای او محدود می‌شود. این موضوع باعث می‌شود ما به عنوان راهنما مجبور شویم برای یادگیری او برنامه جایگزین طراحی کنیم، اما تجربه واقعی همان چیزی نیست که انتظار می‌رود.» مصاحبه شونده شماره ۵ این‌طور بیان کرد که «من معمولاً مشاهده می‌کنم که دانشجویان تنها بخشی از کلاس را اداره

می‌کنند و مسئولیت کامل کلاس به آن‌ها واگذار نمی‌شود. حتی وقتی دانشجو آماده است، باز هم به دلایل مختلف، معلم یا معاون مدرسه ورود پیدا می‌کند و کار دانشجو محدود می‌شود. به نظر من، این موضوع تجربه عملی دانشجو را کاهش می‌دهد و مانع از آن می‌شود که او با چالش‌های واقعی کلاس و مدیریت دانش‌آموزان مواجه شود.

چالش‌های تربیتی

یکی دیگر از مضامین پژوهش نیز، چالش‌های تربیتی دوره‌های کارورزی است که در همین راستا مصاحبه شونده شماره ۴ بیان داشت «گاهی دانشجویان کارورزی را جدی نمی‌گیرند و به جای تمرکز روی تدریس و یادگیری، وقت خود را صرف کارهای غیرمرتبط یا مطالعه برای کنکور ارشد می‌کنند. این عدم توجه باعث می‌شود تکالیف کارورزی به درستی انجام نشود و تجربه عملی آنان محدود شود. من به عنوان استاد راهنما سعی می‌کنم با گفتگو و ارائه بازخورد انگیزه آن‌ها را بالا ببرم، اما متأسفانه برخی دانشجویان مقاومت نشان می‌دهند و تعهد لازم برای یادگیری عملی را ندارند.» مصاحبه شونده شماره ۳ اظهار داشت که «وقتی تعداد دانشجویان تحت نظارت من زیاد باشد، فرصت رسیدگی به تک‌تک آن‌ها و بررسی تدریستان محدود می‌شود. در این شرایط، نمی‌توانم بازخورد دقیق بدهم و مدیریت کلاس‌های کارورزی به شکل مطلوب انجام نمی‌شود. کاهش تعداد دانشجویان برای هر استاد می‌تواند کیفیت کارورزی را به شکل قابل توجهی افزایش دهد.» مصاحبه شونده شماره ۱ اینطور بیان کرد که «نظارت مستمر بر کارورزان برای من بسیار اهمیت دارد. من سعی می‌کنم وضعیت هر دانشجو را بدانم، مشکلات او را بررسی کنم و در صورت نیاز راهنمایی و بازخورد ارائه دهم. حضور در مدرسه، صحبت با معلم راهنما و رصد تدریس‌ها، به من کمک می‌کند تا از نزدیک پیشرفت دانشجویان را دنبال کنم و در صورت بروز مشکل، به موقع مداخله کنم. بدون این نظارت، کیفیت کارورزی کاهش می‌یابد و دانشجو فرصت یادگیری واقعی را از دست می‌دهد.»

چالش‌های اداری - مدیریتی

چالش‌های اداری و مدیریتی در طرح کارورزی یکی دیگر از مضامین ادراک شده توسط اساتید دانشگاه فرهنگیان است. مصاحبه کننده شماره ۵ در همین راستا بیان نمود که «در برخی مدارس، معلمان و مدیران نسبت به حضور دانشجویان کارورز مقاومت دارند و آن‌ها را مزاحم جریان کلاس می‌دانند. این حساسیت‌ها باعث می‌شود دانشجو نتواند نقش واقعی خود را تجربه کند و گاهی حتی با برخورد نامناسب معلم مواجه می‌شود. به عنوان استاد راهنما، تلاش می‌کنم قبل از حضور دانشجو با مدیر و معلم هماهنگ کنم، اما همچنان این مشکل در برخی مدارس وجود دارد.» مصاحبه شونده شماره ۶ اینگونه بیان کرد که «گاهی متوجه می‌شوم نحوه اجرای کارورزی در مدارس با آنچه برنامه‌ریزی شده تفاوت زیادی دارد. بعضی مدارس کارورزی را به صورت رفع تکلیف انجام می‌دهند و برنامه‌ریزی مشخصی وجود ندارد. این موضوع باعث می‌شود دانشجو تجربه واقعی تدریس را کسب نکند و کیفیت کارورزی پایین بیاید.» مصاحبه شونده شماره ۱ در این راستا اظهار نمود «برخی موارد برنامه کارورزی برای دانشجو و حتی برای ما استادان راهنما روشن نیست. نبود دستورالعمل و راهنمای دقیق باعث سردرگمی دانشجو و کاهش کیفیت یادگیری عملی می‌شود.»

چالش‌های محدودیت منابع انسانی و امکانات

یکی دیگر از مضامین پژوهش نیز، چالش محدودیت منابع انسانی و امکانات طرح کارورزی است که در همین راستا مصاحبه شونده شماره ۱ بیان داشت که «تعداد دانشجویان کارورز در برخی کلاس‌ها بسیار زیاد است و این حجم بالای دانشجو با ظرفیت مدارس و امکانات موجود همخوانی ندارد. وقتی تعداد دانشجوها بیشتر از حد توان مدرسه یا استاد راهنما باشد، امکان نظارت کامل و ارائه بازخورد مناسب کاهش می‌یابد و تجربه واقعی تدریس برای دانشجو محدود می‌شود.» مصاحبه شونده شماره ۳ در این راستا اظهار نمود «یکی از مشکلات اصلی کارورزی، کمبود معلمان با تجربه

است. وقتی دانشجوی سال اول کنار معلم تازه کار یا بازنشسته قرار می گیرد، فرصت یادگیری مدیریت کلاس و مهارت های تدریس به خوبی فراهم نمی شود. حضور معلم با تجربه نقش حیاتی در راهنمایی دانشجو و انتقال تجربیات عملی دارد. در این مضمون مصاحبه شونده شماره ۵ بیان کرد «گاهی دانشجویان کارورز توسط استادانی راهنمایی می شوند که تخصص لازم در رشته آنان را ندارند یا استادان مجرب زمان کافی برای هدایت ندارند. حضور استاد متخصص و توانمند، بسیار مؤثر است، زیرا می تواند مشکلات تدریس دانشجو را شناسایی کرده و راهکارهای عملی ارائه دهد. کمبود چنین استادانی یکی از محدودیت های جدی کارورزی است»

راهکارها

یکی از مضامین دریافت شده، راهکارها و پیشنهادات اساتید دانشگاه فرهنگیان در مورد برنامه کارورزی است. در همین راستا مصاحبه کننده شماره ۱ بیان نمود «برنامه کارورزی برنامه ای خیلی خوبی است ولی ما در اجرای این برنامه مشکل داریم، مدارس وابسته وجود داشته باشد، ارتباط خوبی بین آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان رخ بدهد، زیرا دانشگاه فرهنگیان جزئی از نظام آموزش و پرورش است، پل های مثبتی برای همکاران و مدیرانی که کارورزی دارند در نظر گرفته شود. «مصاحبه شونده شماره ۵ اظهار داشت «وقتی برنامه مدارس با برنامه دانشگاه هم راستا باشد، دانشجویان می توانند به راحتی در کلاس ها حضور داشته باشند و استادان راهنما نیز نظارت بهتری انجام دهند. این هماهنگی باعث می شود کیفیت کارورزی افزایش یابد و سردرگمی دانشجو کاهش یابد»

مصاحبه شونده شماره ۳ بیان نمود «ارزیابی دقیق استادان قبل از تخصیص به کارورزی ضروری است. استادانی که تجربه و تخصص کافی دارند، می توانند دانشجو را به شکل مؤثری هدایت کنند و مشکلات تدریس او را شناسایی و اصلاح نمایند.» مصاحبه شونده شماره ۶ بیان کرد «حضور من در مدرسه کارورز باعث می شود بتوانم شرایط کلاس را از نزدیک ببینم، مشکلات دانشجو را به موقع حل کنم و بازخورد فوری ارائه دهم. این حضور نقش کلیدی در موفقیت کارورزی دارد.» مصاحبه شونده شماره ۴ اظهار داشت «کارورزی حجیم و زمان بر است و پرداخت دستمزد متناسب می تواند انگیزه ما را برای نظارت دقیق و ارائه بازخورد مؤثر افزایش دهد».

بحث و نتیجه گیری

پژوهش کیفی حاضر با هدف، بررسی آسیب ها و چالش های برنامه کارورزی از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان صورت گرفته است. یافته های این پژوهش بازنمایی و تحلیل ادراک و نظر اساتید دانشگاه فرهنگیان شهرستان بیرجند است. به طور کلی یافته ها در قالب پنج تم اصلی: چالش های آموزشی، تربیتی، اداری-مدیریتی و محدودیت منابع انسانی و امکانات و نیز راهکارها و پیشنهادات، طبقه بندی گردید که در ادامه به تفصیل مورد بحث و بررسی قرار خواهند گرفت.

دستیابی به اهداف کارورزی در دانشگاه فرهنگیان همواره با چالش هایی مواجه بوده است که ریشه در ضعف های ساختاری، محتوایی و اجرایی برنامه درسی دارد. از منظر آسیب شناسی برنامه درسی، مهم ترین چالش ها در سه سطح طراحی، اجرا و ارزشیابی قابل بررسی است. در سطح طراحی، ناهماهنگی میان اهداف، محتوا و تجارب یادگیری از آسیب های اصلی است؛ حضور دانشجویان در کلاس های غیرمرتبط با رشته تحصیلی خود بیانگر گسست میان برنامه درسی رسمی و برنامه اجرا شده است و از منظر برنامه درسی پنهان، این امر موجب انتقال پیام های ضمنی منفی درباره اهمیت تخصص و حرفه مندی می شود. در سطح اجرا، نقش استادان راهنما بسیار حیاتی است، زیرا آنان به عنوان تسهیل گر یادگیری تجربی باید بین دانش نظری و عمل آموزشی پیوند برقرار کنند. با این حال، عدم حضور مؤثر در مدارس، نبود جلسات تحلیل و بازخورد پس از تدریس و فقدان آموزش تخصصی در زمینه هدایت کارورزان سبب شده نقش آنان به درستی ایفا نشود. بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی بندورا، مشاهده و تعامل با مربیان حرفه ای عامل

مهمی در یادگیری است و غیبت استاد راهنما در محیط واقعی، مانع شکل‌گیری الگوی مطلوب حرفه‌ای می‌شود. در سطح ارزشیابی نیز، تمرکز صرف بر حضور و فعالیت ظاهری کارورزان، به جای رشد حرفه‌ای و تفکر بازتابی، موجب شده کارورزی از مسیر یادگیری عمیق فاصله بگیرد. نبود نظام بازخوردی مؤثر و عدم استفاده از نتایج اجرا برای بهبود مستمر برنامه، از دیگر آسیب‌های مهم است. در تحلیل نهادی، دانشگاه فرهنگیان با دوگانگی مأموریتی میان الزامات دانشگاهی و نیازهای آموزش و پرورش روبه‌روست و همین امر موجب می‌شود اهداف نظری و عملی کارورزی به‌طور هم‌زمان تحقق نیابد. برای رفع این چالش‌ها، بازطراحی برنامه کارورزی بر مبنای شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان، توانمندسازی استادان راهنما، تقویت همکاری دانشگاه و مدارس، استقرار نظام ارزیابی کیفی و بازتابی، و افزودن درس تحلیل تجربیات کارورزی پیشنهاد می‌شود. در مجموع، آسیب‌شناسی برنامه درسی کارورزی نشان می‌دهد مشکل اصلی در عدم انسجام میان طراحی، اجرا و بازخورد نهفته است و اصلاح آن نیازمند نگرشی سیستمی است که کارورزی را نه صرفاً یک واحد درسی، بلکه فرایندی مداوم برای رشد حرفه‌ای معلم بداند. در تحقیق رستگاری، سالاری چینه (۱۴۰۰) تجارب مشارکت کنندگان دلالت بر این داشت که حضور استادان راهنما در فرایند کارورزی، در مدارس کم‌رنگ بوده است؛ استادان راهنما کمتر به ارائه تجارب خود در مدارس و برگزاری درست سمینارها و بحث و گفتگو با دانشجویان در مدارس می‌پردازند. برخی عوامل موجود در حین کارورزی از جمله بی‌انگیزگی و بی‌حوصلگی برخی از معلمان راهنما در پذیرش دانشجو معلم و انتقال تجربیات خود به ایشان بدون دریافت هیچگونه حقوقی و مزایایی، راحت نبودن دانشجو معلم با معلم راهنمای خویش و عدم توجه به روش تدریس و تجارب معلم، مطرح نکردن مشکلات و سوالات خود با معلم راهنما و عواملی از این قبیل باعث ایجاد جو نامناسب بین دانشجو معلم و معلم راهنما گردیده و این امر نیز مانع تعامل و انتقال تجارب بین کارورز و معلم راهنما می‌گردد (جعفریان و محمودی، ۱۳۹۸).

از دیگر چالش‌های برنامه کارورزی در دانشگاه فرهنگیان، چالش‌های تربیتی است که مستقیماً بر انگیزش، رشد حرفه‌ای و شکل‌گیری هویت معلمی دانشجومعلمان تأثیر می‌گذارد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که یکی از مهم‌ترین عوامل این حوزه، نسبت بالای دانشجو به استاد راهنماست؛ به‌گونه‌ای که هر استاد مسئول تعداد زیادی دانشجو است و این امر باعث کاهش نظارت مؤثر، تضعیف تعامل آموزشی و در نتیجه، افت کیفیت تجربه کارورزی می‌شود. کمبود فرصت برای بازخورد فردی و هدایت آموزشی موجب می‌گردد دانشجویان احساس بی‌اهمیتی نسبت به درس کارورزی داشته باشند و انگیزه لازم برای رشد حرفه‌ای در آن‌ها کاهش یابد، امری که می‌تواند حتی در آینده شغلی آنان به‌عنوان معلم تأثیر منفی بگذارد. در این میان، نقش بازخوردهای استاد راهنما و معلم مدرسه بسیار حیاتی است؛ چراکه بازخورد باید فوری، مشخص، متعادل از نظر توجه به جنبه‌های مثبت و منفی عملکرد دانشجومعلم و همراه با پیشنهادهای اصلاحی و بهبودبخش باشد تا بتواند موجب ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای شود. به بیان Borrdal, (2020) بازخوردهای مؤثر و سازنده در کارورزی، اصلی‌ترین مؤلفه‌ی یادگیری حرفه‌ای در محیط مدرسه هستند و می‌توانند زمینه‌ساز شکل‌گیری صلاحیت‌ها و توانمندی‌های لازم برای ایفای نقش مؤثر در شغل معلمی شوند. از این رو، می‌توان گفت که ضعف در نظام نظارت و بازخورددهی، نه‌تنها یک مسئله اجرایی، بلکه چالشی عمیق در بعد تربیتی برنامه درسی کارورزی است که باید با بازنگری در نسبت استاد به دانشجو، طراحی نظام بازخوردی منظم و ارتقای مهارت‌های ارتباطی و تربیتی استادان راهنما مورد توجه قرار گیرد. نتایج پژوهش قربانی، غلامی و اندیشمند (۱۳۹۷) نشان می‌دهد، اساتید کارورزی عمومی، اساتید کارورزی تخصصی، مدارس پذیرنده کارورز، معلمان راهنما، خود کارورزان و ارزیابی ادارات آموزش و پرورش از مسائل مهم در برنامه کارورزی به حساب می‌آیند. همچنین مسائل شناختی (شامل شناخت خود، محیط آموزشی و شرح وظایف خود)، مسائل عاطفی (شامل اعتماد به نفس)، مسائل انگیزشی (شامل انگیزه‌های کاری و کم‌اهمیت دانستن درس)، مسائل مربوط به تعاملات درون مدرسه‌ای (مبتنی بر مدیریت مدرسه، معلمان راهنما و نیروی انسانی) و مسائل مربوط به تعاملات با استاد راهنما و تعاملات سازمانی نیز در کارورزی حائز اهمیت است (زارع صفت، تن زن و جباری کهجه‌ای، ۱۳۹۵).

یکی از ابعاد مهم آسیب شناسی برنامه درسی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان، مربوط به چالش های نهادی و اجرایی آن است که در تعامل میان دانشگاه و مدرسه بروز پیدا می کند. یافته های پژوهش نشان می دهد که در بسیاری از موارد، مدیران و معلمان مدارس تمایل چندانی به پذیرش کارورزان ندارند. این بی میلی در اشکال مختلفی نمود می یابد؛ از جمله نپذیرفتن کارورز از سوی مدیران، ناخوشایند دانستن حضور فیزیکی دانشجو در کلاس توسط معلمان، مزاحم تلقی کردن دانشجو در فرآیند تدریس، و حتی بروز رفتارهای نامناسب از سوی برخی معلمان یا مدیران نسبت به دانشجومعلمان. چنین فضایی باعث می شود که کارورز احساس غربت، طردشدگی و بی اهمیتی در محیط مدرسه کند و در نتیجه، اعتماد به نفس، انگیزه و نگرش حرفه ای او تضعیف شود. از منظر برنامه درسی پنهان، این تجربه های منفی می تواند پیام های غیرمستقیمی درباره جایگاه اجتماعی معلم، رابطه قدرت در مدرسه و ارزش واقعی یادگیری حرفه ای به دانشجو منتقل کند و بر شکل گیری هویت معلمی او اثر منفی بگذارد. در کنار این مسئله، عدم اجرای صحیح و یکنواخت کارورزی از دیگر چالش های اساسی است. تفاوت چشمگیر میان برنامه مصوب و اجرای واقعی، نبود انسجام میان دانشگاه و مدارس، و تبدیل شدن کارورزی به فعالیتی رفع تکلیف گونه، سبب شده این بخش از برنامه درسی از هدف اصلی خود یعنی یادگیری تجربی و بازتابی فاصله بگیرد. نبود برنامه ریزی دقیق، تفاوت در تفسیر نحوه اجرا میان مراکز مختلف و عدم نظارت کیفی از سوی دانشگاه، همگی بیانگر ضعف در ساختار مدیریت و پایش برنامه است. از سوی دیگر، ابهام در برنامه کارورزی برای استادان و دانشجویان نیز یکی از آسیب های بنیادین است. هنگامی که اهداف، وظایف، و انتظارات مشخص نباشد، دانشجو نمی داند در کارورزی دقیقاً باید چه بیاموزد یا چه نقشی ایفا کند و استاد نیز چارچوبی برای ارزیابی عملکرد او در اختیار ندارد. این وضعیت، به کاهش اثربخشی فرآیند یادگیری می انجامد و سبب می شود کارورزی به تجربه ای پراکنده و بی هدف تبدیل شود. همچنین، یافته ها حاکی از نامطلوب بودن جایگاه کارورزی در سطح دانشگاه است؛ این درس اغلب در میان سایر دروس نظری کم اهمیت تلقی می شود و حمایت سازمانی و انگیزشی لازم از آن صورت نمی گیرد. در نتیجه، شأن تربیتی و حرفه ای کارورزی در ذهن دانشجویان و حتی برخی استادان تضعیف می شود. نکته ی مهم دیگر، افزایش بیش از حد تعداد دانشجومعلمان بدون توجه به ظرفیت های زیرساختی و آموزشی مدارس است. این مسئله باعث می شود که امکانات موجود پاسخ گوی نیاز همه کارورزان نباشد، کیفیت نظارت کاهش یابد، و فرصت های تمرین عملی به طور عادلانه بین دانشجویان توزیع نشود. در واقع، نبود تناسب میان ظرفیت دانشگاه فرهنگیان و مدارس همکار، موجب افت کیفیت تجربه کارورزی و در نتیجه، تضعیف کل فرایند تربیت معلم می شود.

تحلیل محتوای مصاحبه با مدرسین درس کارورزی در دو پردیس حضرت فاطمه زهرا (س) و شهید رجایی اصفهان، مشکلات این درس را در برنامه درسی در دو بعد «برنامه درسی» و «اجرای آن» نشان داد (خروشی و همکاران، ۱۳۹۹). قنبری و همکاران (۱۳۹۶) نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که دانشگاه فرهنگیان در بخش سیاست گذاری و برنامه ریزی، اجرا و عمل کارورزی دچار مشکلاتی است. قنبری و همکاران (۱۳۹۶) نیز در مطالعه خود تحت عنوان «آسیب شناسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان: یک مطالعه آمیخته» به این نتیجه رسیدند که فعالیت های یادگیری، زمان، فضای آموزشی مدارس و ارزشیابی، مطلوبیت لازم را ندارد. حجازی (۱۳۹۷) موانع مرتبط با، ارتباط ضعیف عوامل دانشگاه فرهنگیان با ادارات و مدیران مدارس، ناکافی بودن منابع مالی، ضعف در اجرا و ارزشیابی برنامه کارورزی، عدم شفافیت درباره وظایف استادان راهنما، معلمان راهنما و عوامل اجرایی مدارس، عدم آگاهی بخشی و اجرای آموزش ضمن خدمت معلمان راهنما را جز چالش های کارورزی می داند. همچنین (خروشی، پریشانی و قربانی، ۱۳۹۹) در پژوهش خود چالش هایی نظیر: عدم توجه مدیران مدارس نسبت به درس کارورزی، کمبود معلم راهنمای خوب به عنوان الگو برای دانشجو معلم، نبود کتاب درسی مناسب در این درس، پایین بودن سطح آگاهی دانشجومعلم در زمینه محتوای کتب درسی، اختلاف نظر مدرسین دوره ضمن خدمت در آموزش واحد کارورزی و کمبود نیروی انسانی آگاه به واحد کارورزی در دانشگاه جهت رفع مشکلات و ابهامات اجرایی-اداری را، بیان نمودند.

یافته‌های پژوهش در بخش چالش محدودیت منابع انسانی و امکانات نشان می‌دهد که یکی از مهم‌ترین آسیب‌های برنامه درسی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان، فقدان تناسب میان ظرفیت‌های موجود و تعداد دانشجویان پذیرش شده است. عدم برنامه‌ریزی مناسب برای جذب دانشجو بدون توجه به منابع انسانی و امکانات آموزشی در دسترس، موجب بروز مشکلات متعدد در فرآیند یادگیری و نظارت آموزشی می‌شود. نبود استادان راهنمای کافی و متخصص در هر رشته تحصیلی سبب می‌گردد دانشجویان از راهنمایی‌های تخصصی و متناسب با رشته خود محروم بمانند، و همین مسئله کیفیت یادگیری تجربی آنان را به‌طور جدی کاهش می‌دهد. در بسیاری از موارد، یک استاد مسئول نظارت بر چندین گروه از کارورزان در رشته‌های مختلف است، که این امر باعث سطحی شدن بازخوردها و کاهش تعامل مؤثر بین استاد و دانشجو می‌شود. همچنین، کمبود معلمان راهنمای حرفه‌ای در مدارس همکار باعث می‌شود کارورزان نتوانند الگوهای آموزشی مناسب را در عمل مشاهده و تمرین کنند. این وضعیت نه تنها مانع شکل‌گیری شایستگی‌های حرفه‌ای مورد انتظار در دانشجومعلمان می‌شود، بلکه موجب می‌گردد درس کارورزی از جایگاه واقعی خود به‌عنوان بستر یادگیری مبتنی بر تجربه فاصله بگیرد. در واقع، محدودیت منابع انسانی و امکانات، به‌ویژه در حوزه استادان و معلمان راهنما، به نوعی موجب «گسست در زنجیره تربیت حرفه‌ای معلم» می‌شود، چراکه حلقه ارتباطی میان دانش نظری دانشگاهی و تجربه عملی مدرسه به‌درستی شکل نمی‌گیرد. بنابراین، رفع این چالش مستلزم بازنگری در سیاست‌های جذب دانشجو، به‌کارگیری استادان متخصص در هر رشته، تأمین زیرساخت‌های آموزشی متناسب با ظرفیت پذیرش، و ایجاد نظام هماهنگی میان دانشگاه فرهنگیان و مدارس همکار برای استفاده بهینه از منابع انسانی موجود است. نامداری و مولائی (۱۳۹۵) هم در آسیب‌شناسی برنامه جدید کارورزی، به مشکلات در عرصه عمل و تسلط نداشتن استاد راهنما و معلم راهنما و مقاومت برخی از آنان در برابر تغییر و مهیا نبودن برخی از امکانات و زیرساخت‌ها، بالابودن حجم کار و کمبود زمان و نبود منابع اطلاعاتی پی برده‌اند.

یافته‌های پژوهش در بخش راهکارها و پیشنهادات نشان می‌دهد که یکی از مؤثرترین شیوه‌ها برای ارتقای کیفیت برنامه کارورزی در دانشگاه فرهنگیان، ایجاد و گسترش مدارس وابسته به دانشگاه فرهنگیان است؛ مدارس که برنامه درسی آن‌ها هم‌راستا و هماهنگ با اهداف و محتوای آموزشی دانشگاه طراحی شده باشد. چنین مدرسی می‌تواند به‌عنوان محیط‌های یادگیری واقعی و کنترل‌شده، امکان تمرین حرفه‌ای، مشاهده‌ی نظام‌مند، و بازخورد مستمر را برای دانشجومعلمان فراهم آورد و فاصله میان دانش نظری و تجربه عملی را کاهش دهند. علاوه بر این، انتخاب و به‌کارگیری اساتید راهنمای باتجربه و متخصص در حوزه‌های مختلف تربیت معلم، نقش مهمی در بهبود فرآیند هدایت، نظارت و بازخوردهی به کارورزان دارد؛ چراکه این استادان قادرند با تحلیل عمیق‌تر عملکرد دانشجویان، زمینه رشد بازتابی و حرفه‌ای آنان را فراهم کنند. از سوی دیگر، جذب اعضای هیئت علمی جدید در رشته‌های تخصصی، به‌ویژه در حوزه‌های علوم تربیتی و روش‌های تدریس، می‌تواند کمبود نیروی انسانی کیفی را جبران کرده و موجب انسجام بیشتر در اجرای برنامه شود. پیشنهاد دیگر، افزایش دستمزد و مشوق‌های مالی مرتبط با کارورزی است، زیرا انگیزه مالی و قدردانی نهادی از اساتید و معلمان راهنما می‌تواند مشارکت آنان را در اجرای مؤثرتر این برنامه تقویت کند. همچنین، تألیف کتاب «تجربیات کارورزی» و تدریس آن در دانشگاه به‌عنوان منبعی برای انتقال دانش ضمنی و تجربه‌های میدانی، فرصتی ارزشمند برای تلفیق نظریه و عمل ایجاد می‌کند. در مجموع، اجرای این راهکارها می‌تواند زمینه‌ساز حرفه‌ای‌تر شدن فرایند کارورزی، ارتقای جایگاه این درس در نظام تربیت معلم، و در نهایت، بهبود کیفیت آماده‌سازی معلمان آینده شود. نتایج پژوهش جعفریان، محمودی (۱۳۹۸) همانند یافته‌های پژوهش نشان داد که با توجه به اظهار نظر و نتیجه مصاحبه با معلمان راهنما، ایجاد مدارس کارورز پذیر، انتخاب معلمان باتجربه به‌عنوان معلم راهنما از جمله مواردی می‌باشند که توجه و تأکید بر آنها در حین اجرای برنامه‌های کارورزی می‌تواند منجر به بهبود کیفیت دوره‌های کارورزی و افزایش قابلیت و توانایی‌های دانشجو معلمان شود. و همچنین با توجه به اینکه دانشجومعلمان مقطع دبیری کلاس درس را به صورت مستقیم در هر دو مقطع تجربه می‌کنند، با نحوه تدریس و مدیریت کلاس آشنا

می شوند و ترس آنها برای رفتن به سر کلاس درس از بین می رود که این در آینده شغلی آنان بسیار تاثیر گزار است. نتایج این بخش پژوهش با نتایج عبداللهی (۱۳۸۸) که نشان داد دوره کارورزی فرصتی برای آشنایی کارورزان با محیط کار بوده، مشابه است.

بر همین اساس یافته های پژوهش حاضر چالش های آموزشی، تربیتی، اداری_ مدیریتی، محدودیت منابع انسانی و امکانات و راهکارها و پیشنهاداتی در خصوص کارورزی ارائه داده است.

نخست، با توجه به اینکه دانشجویان در دوره کارورزی با مسائل واقعی کلاس و مدیریت دانش آموزان مواجه می شوند، توصیه می شود دانشگاه اقدام به جمع آوری تجارب عملی دانشجویان از تمام مراحل کارورزی کند و آن ها را در قالب یک کتاب راهنمای عملی کارورزی منتشر نماید. این کتاب می تواند شامل نمونه های واقعی از مشکلات کلاس، نحوه تعامل با معلم راهنما، روش های تدریس و راهکارهای حل مشکلات میدانی باشد. ارائه این کتاب به دانشجویان پیش از شروع کارورزی، موجب آشنایی آن ها با چالش ها و راهکارهای عملی می شود و استادان راهنما و معلمان مدارس نیز می توانند از آن به عنوان منبع آموزشی استفاده کنند .

دوم، با توجه به یافته ها که برخی معلمان و مدیران، دانشجویان کارورز را مزاحم جریان تدریس خود می دانند، پیشنهاد می شود دانشگاه کارگاه ها و دوره های توجیهی ۲ تا ۳ ساعته برای معلمان و مدیران مدارس میزبان برگزار کند. محتوای این کارگاه ها شامل اهداف کارورزی، نقش دانشجو در کلاس، حقوق و وظایف کارورز و معلم راهنما، روش تعامل مثبت با دانشجویان و مزایای حضور کارورز برای مدارس و دانش آموزان خواهد بود. اجرای این کارگاه ها موجب کاهش مقاومت معلمان، افزایش همکاری مدارس با دانشجویان و ایجاد محیط یادگیری عملی مثبت می شود .

سوم، با توجه به کم توجهی یا کمبود تخصص برخی استادان راهنما، پیشنهاد می شود دانشگاه در گزینش استادان راهنمای کارورزی معیارهای دقیق تخصصی و تجربه عملی تعریف کرده و پیش از تخصیص دانشجویان، توانمندی هر استاد را ارزیابی نماید. همچنین، استادان منتخب باید در دوره کوتاه تربیت استاد راهنما شرکت کنند که شامل شیوه ارائه بازخورد، نظارت مؤثر و حل مشکلات دانشجویان باشد. این اقدام موجب افزایش کیفیت هدایت دانشجویان و کاهش کم کاری اساتید خواهد شد

چهارم، با توجه به اختلاف برنامه مدارس و دانشگاه و سردرگمی دانشجویان، توصیه می شود دانشگاه مدارس وابسته به خود یا مدارس منتخب هماهنگ با دانشگاه ایجاد کند و برنامه حضور دانشجویان در کلاس ها را هفته به هفته مطابق با برنامه درسی دانشگاه تنظیم نماید. حضور مستمر استادان راهنما در این مدارس، امکان نظارت بهتر و رفع سریع مشکلات دانشجویان را فراهم می کند و مانع اتلاف وقت دانشجویان و استادان می شود .

پنجم، با توجه به کمبود معلمان با تجربه و استادان متخصص، پیشنهاد می شود دانشگاه با برنامه ریزی مناسب اقدام به افزایش جذب استادان مجرب و تخصصی و اختصاص منابع مالی متناسب با حجم کار کارورزی نماید تا انگیزه و توانمندی استادان برای نظارت و ارائه بازخورد افزایش یابد . در نهایت، با توجه به اهمیت تجربه عملی دانشجویان، توصیه می شود دانشجویان رشته دبیری در کارورزی، تجربه تدریس در هر دو مقطع متوسطه را داشته باشند تا با تفاوت های سنی، ویژگی های رفتاری و نیازهای آموزشی دانش آموزان آشنا شوند و مهارت تدریس آن ها به شکل جامع تر توسعه یابد.

منابع

- اصغری، مریم (۱۳۹۵). ارزیابی کیفیت برنامه درسی اجرا شده کارورزی دانشگاه فرهنگیان از دیدگاه دانشجویان. رساله دکتری برنامه ریزی درسی، دانشگاه الزهرا.
- اسماعیلی، لیدا؛ جمالی، اختر و قورچیان، نادرقلی (۱۴۰۳). ارائه مدلی برای ارتقای هوش اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان تهران، پژوهش و نوآوری در تربیت و توسعه، ۴ (۱)، ۱۶۸-۱۵۰.
- جعفریان، وحیده و محمودی، فیروز (۱۳۹۸). پدیدارشناسی تجارب معلمان راهنمای کارورزی از طرح جدید کارورزی در

- دانشگاه فرهنگیان تبریز. فصلنامه علمی پژوهشی تدریس پژوهی، ۷ (۲)، ۵۴-۶۹.
- جعفریان یسار، حمید و جعفریان یسار، فرزانه (۱۳۹۸). توسعه صلاحیت‌های حرفه ای دانشجومعلمان با تاکید بر کارورزی. حجازی، اسد (۱۳۹۷). واکاوی موانع پیاده سازی موفق برنامه جدید کارورزی در دانشگاه فرهنگیان. نوآوری‌های آموزشی، ۱۷ (۶۷)، ۴۷-۷۰.
- خروشی، پوران؛ پریشانی، ندا و قربانی، سمیه (۱۳۹۹). بررسی مسائل و مشکلات درس کارورزی از نظر مدرسین دانشگاه فرهنگیان (مطالعه موردی: دانشگاه فرهنگیان اصفهان). فصلنامه مطالعات سیاست گذاری در تربیت معلم، ۳ (۱)، ۱۳-۳۹.
- رستگاری، نرجس و سالاری چینه، پروین (۱۴۰۰). آسیب‌شناسی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان بر اساس مدل تحلیلی سه‌شاخگی «C» ۳. مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۱۰ (۳)، ۲۴۵-۲۶۵.
- روشندل، طاهر (۱۳۹۷). کارورزی نقطه عطف برنامه تربیت معلم، نشست کارورزی دانشگاه فرهنگیان، ویژه نامه تخصصی کارورزی، ۱ (۱)، ۲.
- زارع صفت، صادق؛ تن زن، رامین و جباری کهجه ای، وحید (۱۳۹۵). ادراکات دانشجومعلمان از مسائل کارورزی: یک بررسی پدیدارشناسانه. مجموعه مقالات نخستین همایش کارورزی. دانشگاه فرهنگیان. پردیس شهید هاشمی نژاد مشهد.
- سمیعی زفرقندی، مرتضی (۱۳۹۰). تربیت معلم در ایران و جهان و ارائه الگوی تحول در تامین و تربیت معلم کشور. فصلنامه رشد معلم، ۲۹ (۲۵۶)، ۱۸-۲۳.
- عابدی، لطفعلی (۱۳۸۲). تاملی بر سطوح سه گانه (آرمانی، رسمی، تجربه شده). برنامه درسی کاردانی تربیت معلم. نشریه تعلیم و تربیت.
- عبدالهی، حسین (۱۳۸۸). تحلیل وضعیت اجرای برنامه کارورزی مدیریت در سازمان‌های آموزشی. فصلنامه تعلیم و تربیت، ۲۶ (۱۰۱)، ۸۵-۱۰۱.
- فقیری، محمد (۱۴۰۲). بررسی و تحلیل برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان: پژوهش اسنادی. مطالعات سیاست گذاری تربیت معلم، ۶ (۳)، ۵۳-۷۶.
- قادرمرزی، حبیب الله؛ علی عسگری، مجید؛ معروفی، یحیی و حسینی خواه، علی (۱۳۹۶). مقایسه برنامه قصد شده، اجرا شده و کسب شده درس کارورزی به منظور ارائه راهکار مناسب (مورد مطالعه: دانشگاه فرهنگیان کردستان). فصلنامه تدریس پژوهی، ۵ (۳)، ۱۳۱-۱۴۳.
- قربانی، محمدرضا؛ غلامی، اعظم و اندیشمند، نیکو (۱۳۹۷). شناسایی آسیب‌ها و کارکردهای برنامه درسی کارورزی از دیدگاه دانشجومعلمان دانشگاه فرهنگیان: یک مطالعه موردی در گروه‌های علوم پایه. پویش در آموزش علوم پایه، ۴ (۱۳)، ۴۴-۵۷.
- قنبری، مهدی؛ نیکخواه، محمد و نیکبخت، بهاره (۱۳۹۶). آسیب شناسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان: یک مطالعه آمیخته. دو فصلنامه نظریه و عمل در برنامه درسی، ۵ (۱۰)، ۳۳-۶۳.
- کریمی، فریبا (۱۳۸۷). مطالعه صلاحیت‌های حرفه ای معلمان دوره ابتدایی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۴ (۲)، ۱۵۱-۱۶۶.
- محمدپور، احمد (۱۳۸۹). ارزیابی کیفیت در تحقیق کیفی: اصول و راهبردهای اعتباریابی و تعمیم پذیری. فصلنامه علوم اجتماعی، ۱۷ (۴۸)، ۷۳-۱۰۷.
- ملائی نژاد، اعظم و ذکاوتی، علی (۱۳۸۷). بررسی تطبیقی نظام برنامه درسی تربیت معلم در کشورهای انگلستان، ژاپن،

فرانسه، مالزی و ایران. فصلنامه نوآوری آموزشی، ۲۶ (۷)، ۳۵-۶۱.

ملکی، صغری؛ احمدی، غلامعلی؛ مهرمحمدی، محمود و امام جمعه، سیدمحمدرضا (۱۴۰۰). ارزیابی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان، فصلنامه مطالعات سیاست گذاری تربیت معلم، ۴ (۴)، ۹۸-۶۳.

محمودی، فیروز؛ حبیبی، حمدلله و خانزاده، جعفر (۱۴۰۰). عوامل موثر بر انتخاب شغلی معلمی از دیدگاه دانشجو-معلمان دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان شرقی. اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱۷ (۳)، ۳۳-۵۵.

مهرمحمدی، محمود (۱۳۹۲). برنامه درسی تربیت معلم و الگوی اجرایی مشارکتی آن؛ راهبرد تحولی برای تربیت معلم در ایران. دوفصلنامه نظریه و عمل در برنامه درسی، ۱ (۱)، ۲۶-۵.

نامداری، مهدی و مولائی، حسین (۱۳۹۵). آسیب شناسی برنامه کارورزی از دیدگاه استادان راهنمای آن: مطالعه ای کیفی. مجموعه مقالات دومین همایش ملی تربیت معلم. اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان.

References

- Abdollahi, H. (2009). Analysis of the implementation status of the internship curriculum in educational organizations' management. *Teaching and Education Quarterly*, 26 (101), 85-101. (in Persian)
- Abedi, L. (2003). Reflection on the three levels (ideal, formal, and experienced) of the curriculum for associate degree teacher education. *Teaching and Education Journal*. (in Persian)
- Asghari, M. (2016). Evaluation of the quality of the implemented internship curriculum at Farhangian University from the students' perspective (Doctoral dissertation, Alzahra University). (in Persian)
- Bjorndal, C. R. P. (2020). Student teachers' responses to critical mentor feedback: A study of face-saving strategies in teaching placements. *Teaching and teacher education*. 91, 1-12.
- Bukaliya, Richard. (2012). Assessing the Effectiveness of Student Representative Councils in Open and Distance Learning: A Case for Zimbabwe in Open University, *International Journal on New Trends in Education and their Implications*, issue 1, article 13.
- Fielder, A. (2010). Elementary school teachers' attitudes toward professional development: A grounded theory study. University of Phoenix.
- Garet, M. S., Porter, A. C., Desimone, L., Birman, B. F., & Yoon, K. S. (2010). What makes professional development effective? Results from a national sample of teachers. *American educational research journal*, 38 (4), 915-945.
- Ghadarmarzi, H., Ali Asgari, M., Maroufi, Y., & Hosseinikha, A. (2017). Comparison of intended, implemented, and attained internship curriculum to propose suitable strategies (Case study: Farhangian University, Kurdistan). *Teaching Research Quarterly*, 5 (3), 131-143. (in Persian)
- Ghanbari, M., Nikkhah, M., & Nikbakht, B. (2017). Internship curriculum assessment at Farhangian University: A mixed-method study. *Theory and Practice in Curriculum*, 5 (10), 33-63. (in Persian)
- Ghorbani, M. R., Gholami, A., & Andishmand, N. (2018). Identifying damages and functions of the internship curriculum from the perspective of student teachers: A case study in basic sciences groups. *Puyesh in Basic Sciences Education*, 4 (13), 44-57. (in Persian)
- Hajazi, A. (2018). Examining the obstacles to successful implementation of the new

- internship program at Farhangian University. *Educational Innovations*, 17 (67), 47–70. (in Persian)
- Jafarian Yasar, H., & Jafarian Yasar, F. (2019). Developing professional competencies of student teachers with an emphasis on internship. (in Persian)
- Jafarian, V., & Mahmoudi, F. (2019). Phenomenology of internship mentor teachers' experiences in the new internship program at Farhangian University, Tabriz. *Teaching Research Quarterly*, 7 (2), 54–69. (in Persian)
- Karimi, F. (2008). Study of professional competencies of primary school teachers. *Journal of Educational Leadership and Management*, 4 (2), 151–166. (in Persian)
- Khoroushi, P., Parishani, N., & Ghorbani, S. (2020). Examining issues and challenges of the internship course from the perspective of Farhangian University instructors (Case study: Farhangian University, Isfahan). *Journal of Teacher Education Policy Studies*, 3 (1), 13–39. (in Persian)
- Levine, D. N. (2019). *Powers of the mind: The reinvention of liberal learning in America*. University of Chicago Press.
- Maleki, S., Ahmadi, G., Mehrmohammadi, M., & Emam Jomeh, S. M. (2021). Evaluation of the internship program at Farhangian University. *Journal of Teacher Education Policy Studies*, 4 (4), 63–98. (in Persian)
- Mehrmohammadi, M. (2013). Teacher education curriculum and its participatory implementation model: A transformative approach for teacher education in Iran. *Theory and Practice in Curriculum*, 1 (1), 5–26. (in Persian)
- Mohammadpour, A. (2010). Quality evaluation in qualitative research: Principles and strategies for credibility and generalizability. *Social Sciences Quarterly*, 17 (48), 107–173. (in Persian)
- Mollaeinejad, A., & Zekavati, A. (2008). Comparative study of teacher education curriculum in the UK, Japan, France, Malaysia, and Iran. *Educational Innovations Quarterly*, 26 (7), 35–61. (in Persian)
- Namdari, M., & Molaei, H. (2016). Internship curriculum assessment from the perspective of mentor teachers: A qualitative study. In *Proceedings of the Second National Teacher Education Conference* (Isfahan: Jihad Daneshgahi, Isfahan Unit). (in Persian)
- Nir, A. E., & Bogler, R. (2008). The antecedents of teacher satisfaction with professional development programs. *Teaching and teacher education*, 24 (2), 377–386.
- Piwowar, V., Thiel, F., & Ophardt, D. (2013). Training inservice teachers' competencies in classroom management. A quasi-experimental study with teachers of secondary schools. *Teaching and Teacher Education*, 30, 1–12.
- Rastegari, N., & Salari Chineh, P. (2021). Curriculum internship assessment at Farhangian University based on the "C3" analytical model. *Educational and School Studies*, 10 (3), 245–265. (in Persian)
- Richter, D., Kunter, M., Klusmann, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2014). Professional development across the teaching career: Teachers' uptake of formal and informal learning opportunities. In *Teachers' professional development* (pp. 97–121). Brill.
- Roshandel, T. (2018). Internship: A turning point in teacher education. *Farhangian University Internship Symposium, Special Issue on Internship*, 1 (1), 2. (in Persian)
- Samiei Zafarghandi, M. (2011). Teacher education in Iran and the world and presenting a transformative model for teacher preparation in the country. *Growth of Teacher Quarterly*, 29 (256), 18–23. (in Persian)

Zare Sefat, S., Tan Zan, R., & Jabari Khajei, V. (2016). Student teachers' perceptions of internship issues: A phenomenological study. In Proceedings of the First Internship Conference (Shahid Hasheminejad Campus, Mashhad). (in Persian)

