

تأثیر کارورزی حرفه‌ای در توسعه حرفه‌ای معلمان

مهناز تسلیمی*، زهرا مظفری^۲

چکیده

مقدمه: کارورزی معلمان از سال ۱۹۰۰ میلادی در آمریکا شروع شد و شامل تجربیات آموزشی مبتنی بر کار می‌باشد. برنامه‌هایی با عناوین از مدرسه تا کار، در جستجوی کار، آموزش شیوه‌های نوین تدریس و... در حرف معلمی از بهترین شیوه‌های آموزش ضمن خدمت محسوب می‌گردد. مطالعه حاضر با هدف بررسی تأثیر کارورزی حرفه‌ای در توسعه حرفه‌ای معلمان انجام شده است.

روش‌ها: مقاله حاضر به روش مطالعه مروری از طریق بررسی و مطالعه کتابخانه‌ای (اسنادی) با محوریت واژگان کارورزی معلمان مربوط به ۱۰ سال اخیر (۱۳۹۹-۱۳۸۰) با دسترسی به اطلاعات مورد نیاز انجام شد. داده‌ها به روش تحلیل محتوای مفاهیم اولیه تحلیل و دسته‌بندی شد.

یافته‌ها: بر اساس یافته‌های مطالعه حاضر، کارورزی در تربیت معلم با ۴ چالش اساسی مواجه است. نکات مثبت و توسعه‌دهنده کارورزی و نکات منفی و موانع کارورزی در ۱۲ مقوله تفکیکی دسته‌بندی شدند و مدل مفهومی مهارت‌های فردی و سازمانی کسب شده در طی کارورزی ترسیم شد.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های مطالعه، فرهنگ کارورزی مستمر در زندگی حرفه‌ای معلمان و در هر مقطعی ضروری است. از طریق کارورزی معلمی می‌توان معلمان را برای مواجهه با شغل و انتظارات سازمانی آماده نمود. لذا توصیه می‌گردد مسئولان آموزشی به این امر توجه بیشتری نمایند.

کلمات کلیدی: کارورزی، معلم، شایستگی حرفه‌ای، صلاحیت حرفه‌ای، مهارت آموزشی

مقدمه

است. برخی از اهالی فن کارورزی را یک الگوی تفکر در کنش معرفی کرده و معتقدند این فرایند منتج به تربیت کاورز متفکر خواهد شد. داوودی و همکاران (۱۳۹۴) در مقاله خود با عنوان "تبیین پدیدارشناسانه تجربه کارورزی در دانشگاه فرهنگیان به برخی از این نظرات اشاره کرده است. از نظر سالرني (Salerni) و همکاران، ۲۰۱۴ کارورزی را انتقال از مبتدی بودن به سوی حرفه‌ای بودن دانستند و بیان کردند معلمان در

کارورزی مهارت زندگی حرفه و شغلی است. در استفاده از ابزارهای ساده روزه مره نیز، افراد برای تسلط بر ابزار به خودکارآموزی می‌پردازد. امروزه کارورزی در حرفه‌ای چون معلمی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. مفهوم کارورزی در تربیت معلم، عملی کردن مطالب نظری همراه با تمرین‌های متعدد و مکرر برای رسیدن به مهارت‌های عملی تدریس

۱- دکترای مدیریت آموزشی، استاد مدعو گروه علوم تربیتی، پردیس نسیمیه دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران (*نویسنده مسئول)
آدرس الکترونیکی: taslimimz@yahoo.com

۲- دانشجوی کارشناسی آموزش ابتدایی، گروه علوم تربیتی، پردیس نسیمیه، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

به دانش موضوعی (شایستگی تخصصی رشته)، شایستگی های معطوف به دانش تربیتی، شایستگی های معطوف به عمل تربیتی موضوعی و شایستگی های معطوف به دانش عمومی و در نهایت تربیت معلمی فکور، کنش پژوه و مسلط به مهارت ها و فنون تدریس» می باشد (۳). جدول شماره ۱ خلاصه ای از فعالیت هایی که در کارورزی های چهارگانه دانشجوی معلمان هدف گذاری شده است را نشان می دهد که از مبتدی به سمت تدریس مستقل هدف گذاری شده است.

اگر چه در تاریخ آموزش و پرورش تدریس عملی و مهارت معلمی و مدارس فنی و حرفه ای مورد توجه بوده است، اما کارورزی در برنامه درسی دوره کارشناسی دانشگاه فرهنگیان به مثابه یک گفتمان پایه عرصه گذاشته است و مفاهیم، موضوعات و مبانی نوین را برای ادغام آکادمیک نظریه و کاربرد با توجه به دیدگاه های تربیتی پایه ریزی کرده است (۴).

آماده سازی و مجهز کردن معلمان جوان به مهارت های حرفه ای قبل از ورود امن به کلاس درس، اصلی ترین وظیفه دانشگاه فرهنگیان می باشد. بر پایه همین باور است که درس پر اهمیت «کارورزی» را می توان تلاشی کارساز در عرصه تربیت معلم قلمداد کرد و فوت و فن آن و شیوه های پیشرفت و بهبود، اصول هدفدار علمی و سازمان یافته اش را بازبینی و تحلیل کرد. توجه به جنبه های مختلف آن به خصوص بالا بردن کیفیت در تربیت معلمان بسیار حائز اهمیت می باشد. هدف مطالعه حاضر بررسی تاثیر کارورزی بر توسعه حرفه ای معلمان است.

روش ها

این مطالعه مروری در خصوص اثر کارورزی بر توسعه حرفه ای و رفتار سازمانی معلمان است. مطالعه توصیفی از طریق اسناد کاوی با مطالعه پژوهش های ۱۰ سال اخیر انجام شده است. در این تحقیق ۲۳ مورد رساله و مقالات مختلف مربوط به ۱۰ سال اخیر با موضوع و کلید واژه های کارورزی در جامعه آماری معلمان و دانشجوی معلمان مورد بررسی قرار گرفت.

کارورزی خودشان را بین دو نقش همزمان دانشجویی و معلمی می یابند. گایلت (Gault, J) و همکاران (۲۰۱۱) نیز کارورزی را به عنوان یک فرصت در تلفیق کارهای تجربی با گذراندن آموزش، از طریق شرکت در کارهای برنامه ریزی شده تعریف کردند. طبق نظر کولین و رهلینگ (Colin & Rahling)، ۲۰۰۶ کارورزی پلی میان محیط دانشگاهی و محیط شغلی است. نورت (North)، ۱۹۸۵ نیز بر این باور است که کارورزی پلی میان نظر و عمل است (۱). مطالب بیان شده موید لزوم توجه به برنامه کارورزی در مسیر پرورش حرفه ای دانشجوی معلمان است.

در جهت ایجاد فرصت های یادگیری برای تلفیق نظر و عمل، در در برنامه های درسی رشته های مختلف کارشناسی دانشجوی معلمان دانشگاه فرهنگیان ۱۱ واحد کارورزی با اختصاص ۵۱۲ ساعت زمان در طول ۴ ترم تحصیلی پیش بینی شده است (۲). در واقع هر دانشجوی به ازای یک واحد کارورزی باید معادل ۶۴ ساعت را در مراکز آموزشی مختلف زیر نظر معلمان و اساتید راهنما به فعالیت بپردازند کارورزی در گذشته با رویکرد مدرسه بنیاد صورت می گرفته است و دانشجویان در مراکز تعلیم و تربیت در طی دو نیمسال به کارآموزی در مدارس می پرداختند. در این کارورزی پیاده سازی هر آنچه در کلاس آموخته می شد در عمل صورت می گرفت. کارورزی باید به گونه ای اجرا می شد که دانشجوی پس از پایان یافتن تحصیل، مهارت های مربیگری یا معلمی خود را به خوبی فرا گرفته باشد. شناخت توانمندی های حرفه ای فردی، تشخیص ضعف ها و قوت های تدریس، آشنایی با اصول یادگیری و مهارت در دانش افزایی در رشته مورد تدریس، آشنایی با روش های مختلف تدریس و... از اهداف مورد توجه در کارورزی های قبلی بوده است. امروزه کارورزی جدید با رویکرد معلم بنیاد در حال انجام است که در آن دانشجوی معلم تحت نظر معلم راهنما دارای صلاحیت حرفه ای، کارآموده می گردد و هدف کسب شایستگی های مورد نظر در درس کارورزی از قبیل «شایستگی های معطوف

جدول ۱- چهارچوب برنامه درسی کارورزی چهارگانه دانشجو معلمان (۳)

انتظارات کلی در برنامه کارورزی	ماهیت عمل	مراحل کارورزی
مسئله شناسی: مشاهده و جمع‌آوری اطلاعات و تهیه گزارش مستند از رویدادهای آموزشی، تربیتی در سطح مدرسه و کلاس درس	همیاری دستیاری معلم‌یاری	کارورزی ۱
تحلیل و تفسیر: موقعیت‌های تربیتی/ آموزشی و ارزیابی اعتبار و تاثیرگذاری راه‌حل و آزمون راه‌حل‌ها با نظارت معلم راهنما	معلم‌یاری	کارورزی ۲
مطالعه موقعیت آموزشی/ تربیتی شناسایی نیاز (فردی/هدایت گروهی کوچک) برنامه ریزی، تدوین، اجرا و ارزیابی نتایج با نظارت معلم راهنما	مشارکت در تدریس	کارورزی ۲
ارائه یافته‌ها در کارگاه هم‌اندیشی	معلم‌یاری	کارورزی ۲
شناسایی مسئله برنامه‌ریزی، طراحی فرصت یادگیری/ تولید یک واحد یادگیری/ اجرا و ارزیابی نتایج آن (حل مسئله) در قالب اقدان پژوهی	تدریس آزمایشی	کارورزی ۳
ارائه یافته‌ها و دفاع از آن در کارگروهی هم‌اندیشی پذیرش مسئولیت تدریس و اداره کلاس/ گروه دانش‌آموزی و ارائه گزارش عملکرد	تدریس مستقل	کارورزی ۴
تحلیل موقعیت مدرسه/ کلاس درس/ دانش‌آموز - تهیه برنامه سالانه، تولید واحدهای یادگیری، اجرا و ارزیابی نتایج آن به جهت میزان تاثیرگذاری بر یادگیری دانش‌آموزان به صورت مستقل	تدریس مستقل	کارورزی ۴
ارائه تجربیات در کارگاه هم‌اندیشی و به مشارکت گذاشتن یافته‌ها	تحلیل عملکرد خود در طول دوره کارورزی و دفاع از توانایی‌های حرفه‌ای کسب شده به همراه ارائه مستندات از جمله فعالیت‌ها در طول دوره آموزشی	کارورزی ۴

حرفه‌ای تدریس است که با عناوین مختلفی چون تدریس عملی، تمرین دبیری، کارآموزی یا کارورزی شناخته شده است (۵). با توجه به اهمیتی که کارورزی در تربیت و توسعه حرفه‌ای معلمان پیدا کرده است، افراد متعددی از جمله اساتید راهنما، مدیر مدرسه و معلمان راهنما و خود دانشجو معلمان در آن دخالت دارند که دلایل اصلی مشکلات و چالش‌ها در سر راه کارورزی‌ها از دید این ذینفعان در موارد زیر قابل تامل بود:

۱) ناآگاهی دبیران و مدیران مدارس از نتایج مثبت یا منافع طرح کارورزی

یکی از دلایل مشترک در دبیران و به خصوص مدیران برای نپذیرفتن کارورزان در مدارس این است که آنها برنامه کارورزی را یک برنامه بی‌حاصل برای مدرسه می‌دانستند. زمانی برنامه کارورزی بارور خواهد شد که مدرسه از پیامدهای مطلوب و مفید آن آگاهی یابد. بنابراین در شروع همکاری مدرسه و

همچنین از نظرات ۲۵ نفر از دانشجو معلمان و ۴ نفر از اساتید کارورزی دوره بهمن ماه ۱۳۹۹ دانشگاه فرهنگیان نیز در جهت تایید محتوایی و اعتبارسنجی بهره گرفته شد. سپس از طریق تحلیل محتوایی مقالات استخراج شده بررسی شده و نکاتی در خصوص نقش و جایگاه کارورزی و همچنین برخی از ویژگی‌های و رفتار سازمانی که دانشجو معلمان و معلمان در طی کارورزی به دست آورده‌اند، شناسایی و در طبقه بندی‌های مفهومی و مقوله‌بندی شده ارائه شد. در کلیه مراحل اجرا از نظرسنجی‌ها، به جهت پیشگیری از سوء گیری‌های دوران کارورزی بین دانشجویان و استاد، به روش داوطلبانه، بی‌نام و غیر حضوری انجام شد.

یافته‌ها

با توجه به یافته‌های مطالعه، تنها فعالیتی که مراکز تربیت معلم را از دیگر مراکز آموزشی جدا می‌سازد یادگیری مهارت‌های

- پیش داوری به پیامدهای پذیرش کارورزان بر اساس خاطرات بد مربوط به پذیرش آنها در سال‌های گذشته
- بی‌اعتمادی به کارورز - استاد راهنما و احساس ناامنی شغلی (منظور از امنیت شغلی حق تداوم شغلی است که معمولاً تا زمان بازنشستگی ادامه می‌یابد)
- جلوگیری از افزایش مسئولیت‌های خود با امتناع از پذیرش مسئولیت در طرح‌های جدید. بسیاری از دبیران و مدیران مدارس به طور آشکار یا پنهان بیان می‌کنند که با مشارکت در طرح جدید کارورزی با کمبود زمان مواجه هستند (۱۰-۸).

۳) مهارت ناکافی دبیران و مدیران مدارس در اجرای طرح کارورزی

- بخش سوم دلایلی که درباره پدیده امتناع از همکاری و مشارکت در طرح کارورزی مطرح است ناظر به مهارت‌های ناکافی دبیران و مدیران برای همکاری در طرح جدید کارورزی می‌باشد که این دلایل در سه مقوله کلی قرار داده شده است:
- نداشتن توان کافی در برقراری نظم و احساس کنترل نداشتن بر مدرسه یا کلاس درس
 - ناتوانی مدیران و دبیران تازه کار در بهره‌برداری از پیامدهای طرح کارورزی
 - ناتوانی دبیران در اصطلاح ضعف‌های شناختی اخلاقی رفتاری خود (۱۱-۷).

۴) مشکلات پشتیبانی و بروکراسی رایج سازمانی

- بر اساس یافته‌های مطالعه حاضر، مشکلات پشتیبانی و بروکراسی رایج سازمانی در ۴ مقوله اصلی زیر جای دارد:
- فضای نامناسب در برخی از کلاس‌های درس یا آزمایشگاه‌ها
 - محدودیت تعداد مدارس و مناسب برای اعزام دانشجوی برای کارورزی

دانشگاه فرهنگیان باید احتمال مقاومت دبیران و مدیران مدارس و آماده نبودن، به ویژه آمادگی دانشی و شناختی آنها برای پذیرش برنامه کارورزی مورد توجه قرار گیرد (۶). چنانچه مشارکت‌کنندگان در برنامه کارورزی به اطلاعات کافی در مورد این برنامه و در خصوص چگونگی اجرا و ارزشیابی آن دسترسی داشته باشند، این برنامه در رشد حرفه‌ای آنها تاثیرگذار خواهد بود.

نکته شایان توجه آن است که توسعه حرفه‌ای کارکنان یکی از وظایف مهم مدیران مدارس است از این رو مدیران باید از تمام امکانات موجود در مدارس استفاده کنند تا رشد حرفه‌ای سایر کارکنان مدرسه را به ویژه معلمان محقق شود. در این زمینه آنها می‌توانند از وجود دانشجو معلمان بهره‌مند شود به نحوی که با ایجاد جوی حمایت‌کننده برای کارورزان به آنها کمک کنند تا به تمرین و نشر یادگیری‌های آکادمیک خود پرداخته و رشد دبیران خود را در شیوه‌های نوین تدریس و تفکر در موقعیت کلاس درس تقویت کنند. قوچیان و معمولی بیان می‌کنند مدارس در ایران به شکل سنتی و به دست افرادی اداره می‌شوند که سابقه معلمی دارند و فاقد تخصص در مدیریت آموزشی و مدیریت‌اند. همچنین مقررات و ضوابط عملکرد مدیران آموزشی کلی و مبهم است و پاسخگوی نظام آموزش و پرورش نبوده و در اجرا نیز تحت تاثیر اعمال سلیقه‌ها قرار می‌گیرد (۶ و ۷).

۲) نگرش نامطلوب دبیران و مدیران مدارس به طرح کارورزی

بخش دوم دلایلی که پیرامون پدیده خودداری از همکاری و مشارکت در طرح کارورزی مطرح شد مربوط به نگرش‌های منفی دبیران و مدیران به این طرح بود که در چهار مقوله کلی قرار داده شده‌اند:

- پایبندی به عادات و سنن و احساس نگرانی از اجرای طرح جدید کارورزی

احساس امید بخش، فقط با حضور در مدرسه پدید می‌آید و این حضور به دانشجو و معلم کمک کرده تا خود را مسلط بر تجربه معلمان راهنما هم بدانند. چنین قضاوتی درباره خود، با دو پدیده روانی اجتماعی همراه می‌شود که هر دوی آنها دارای آثار مثبت بر خودپنداره شخص هستند: از آن خود کردن و فراتر رفتن. از جمله شایستگی‌های دیگری که دانشجو معلمان به دست می‌آورند، مشاهده تاملی روایت نگاری در تدوین گزارشات، حل مسئله، طراحی فعالیت یادگیری، آموزش پژوهی در قالب (اقدام پژوهی، درس پژوهی و کنش پژوهی)، تدریس خرد می‌باشد که در نمودار ۱ آورده شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

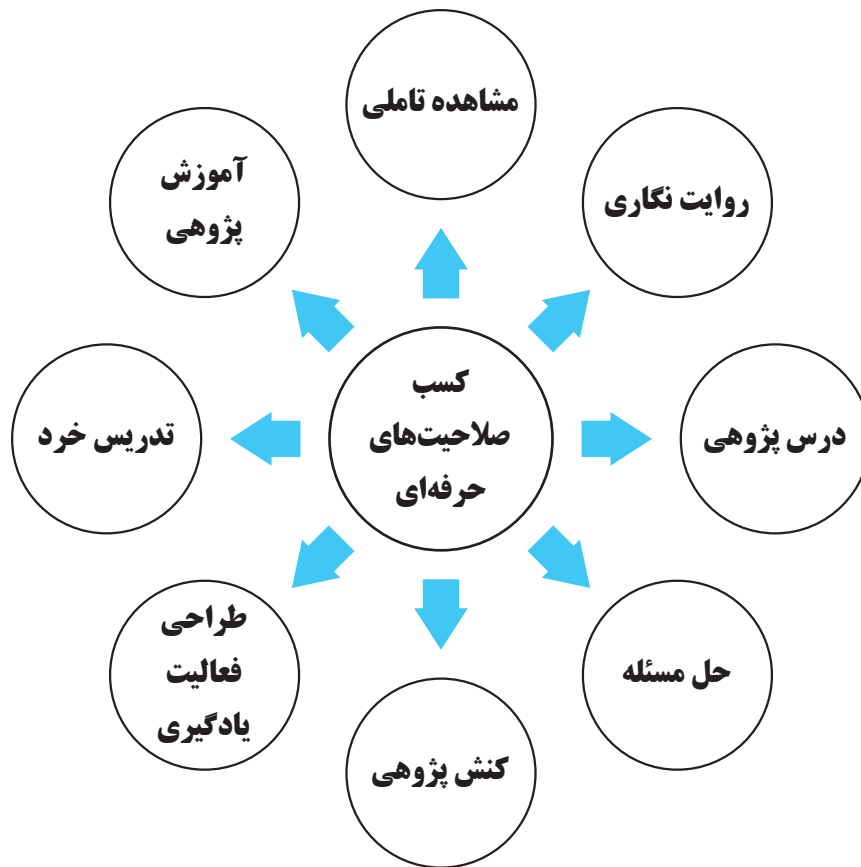
برنامه درسی کارورزی به عنوان یکی از عرصه‌های مهم مواجهه دانشجو معلمان و معلمان با واقعیت‌های اجرا در موقعیت مدرسه طراحی و جهت تربیت معلمان به اجرا گذاشته شده است. این برنامه با زمان ۵۱۲ ساعت بیش از ۱۲ درصد زمان

● بی‌رغبتی والدین به حضور کارورزان در مدرسه یا کلاس؛
 ● وجود مشکلات اداری و حراستی (۱۳ و ۱۲)
 بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر نکات مثبت (توسعه‌دهنده) و نکات منفی (موانع و بازدارنده) کارورزی از نظر دانشجویان و معلمان شامل ۱۲ مقوله تکنیکی در جدول ۲ آورده شده است. کنکاش در مطالعات انجام شده در مورد تجربه دانشجو معلمان از آنچه در برنامه‌های جدید کارورزی با آن مواجه شده‌اند، حکایت از آن دارد که در مجموع تجربه کارورزی خوشایند بوده است. این خوشایندی شرکت در فعالیت کارورزی دارای دو وجه اساسی است. اول «مواجهه با محیطی که محیط فعالیت حرفه‌ای آنان محسوب می‌شود» و دوم «آموختن و کسب شایستگی‌هایی که می‌شود» که آنان را برای معلمی کردن آماده می‌کند (۱۱).

البته در بخش پنهان این خوشایندی، نوعی اعتماد به نفس ناشی از آمادگی و آشنایی با روش‌ها و الگوهای جدید هم مطرح است که گویی به آن نوعی احساس برتری را می‌دهد. این

جدول ۲- نکات مثبت و منفی کارورزی از نظر دانشجویان و معلمان

نکات مثبت کارورزی	نکات منفی در کارورزی
آشنایی فرد با آینده شغلی	عدم استفاده معلم راهنما از روش‌های نوین تدریس
شناسایی نقاط ضعف و قوتش در شغل آتی	عدم حضور اکثر معلمان راهنما سر کلاس و عدم راهنمایی دانشجوی کارورز
افزایش اعتماد به نفس و خود باوری برای انجام بهتر فعالیت‌های مرتبط با شغلش	نبودن ارتباط صمیمی بین معلم راهنما و کارورز
تلفیق یادگیری نظری و عملی	همکاری نکردن مدارس و مدیران برای پذیرش دانشجو
ایجاد روحیه مسئولیت پذیری	نبودن امکانات لازم در مدارس برای تدریس به روش‌های نوین
شکوفایی خلاقیت و استعداد های بالقوه	از بین رفتن انگیزه دانشجویان در اثر تکراری بودن مدارس
آشنایی با نحوه مدیریت کلاس‌ها	تعداد کم مدارس پذیرش دانشجو کارورز و ظرفیت بالای کلاس‌ها
دو برابر کردن نتیجه آموزش	اجازه ندادن به دانشجو برای تدریس در مدارس غیر دولتی
توسعه روحیه کارگروهی	ضعف ساختار آموزشی حاکم بر نظام دانشگاهی کشور در رابطه بی‌توجهی به مقوله کارورزی
اجتماعی‌تر شدن فرد	نبودن یا رابطه ضعیف بین مفاهیم نظری و عملی دروس دانشگاهی
کسب مهارت زمان‌بندی و برنامه‌ریزی	عدم نظارت کافی بر روند کارورزی از سوی دانشگاه و مراکز دانشگاهی
رسیدن به مهارت خودکاری و خود کنترلی	تاکید دانشگاه فقط بر آموزش و کسب نمره



نمودار ۱- مهارت‌های فردی و سازمانی کسب شده در طی کارورزی (مولفین)

- آموزش دانشجو معلمان را به خوداختصاص داده است. منظور اصلی این برنامه، فراهم کردن فرصت برای عمل بر اساس نظریه در موقعیت واقعی به عنوان معلم فکور است. به همین علت، برنامه کارورزی شامل فعالیت‌های متعددی است که دانشجو معلم برای اقدام به آنها نیازمند گذراندن دروس نظری یا عملی مربوط است. همچنین، این برنامه به گونه‌هایی طراحی شده است که انجام آن بدون راهنماهایی که بر نظریه‌ها تسلط داشته باشند و با موقعیت‌های اجرا آشنا باشند، ممکن نیست. یقیناً هرچه معلمان در انگیزه‌های حرفه‌ای، احساس تعلق و تعهد بیشتری داشته باشند، برنامه‌های کارآموزی و کارورزی برای خود و دانشجو معلمان را استقبال بیشتری خواهند کرد. لذا توصیه می‌گردد مدارس و مراکز تربیت معلم و اساتید، متعهداند به این انگیزه‌ها بهای مناسبی دهند. برای حل و یا بهبود بخشی به وضعیت اکنون پیشنهادهای مطرح می‌گردد، که به شرح زیر است:
- سعی شود برنامه کارورزی طوری تنظیم شود که دانشجو همه دروس را تجربه کند تا با نحوه تدریس انواع دروس در کلاس‌های واقعی آشنا شوند.
 - برای اینکه دانشجویان تجارب بیشتری به دست آورند برنامه روزهای کارورزی بیشتر شود و پیوسته شود.
 - دعوت کردن از چند معلم خبره به مراکز تربیت معلم و انجام تدریس فعال و زنده توسط آنها
 - برای ایجاد انگیزه در معلمان مدارس، امتیازاتی برای آنها در نظر گرفته شود.
 - بازنگری در ساختار سازمانی اجرای طرح کارورزی و طراحی سازوکار مؤثر برای هماهنگی‌ها و تعامل لازم بین مناطق آموزش و پرورش، مدرسه‌ها و پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان در سراسر کشور

تشکر و قدردانی

بدینوسیله از همکاری و زحمات دانشجو معلمان ورودی ۱۳۹۶ پردیس نسیمیه دانشگاه فرهنگیان تهران به سبب مشارکت و تعامل در جلسات همفکری و نظرسنجی تشکر و تقدیر می‌گردد.

- تشکیل کارگاه آموزشی برای استادان راهنما، معلمان راهنما، مدیران و معاونان، و دانشجو معلمان
- در استخدام و انتخاب معلمان افرادی به کار گرفته شوند که از صلاحیت‌های فردی، توانمندی‌های لازم و داشتن انگیزه کافی برای این شغل بهره‌مند باشند.

References

- ۱- داودی، آذر. کشتی آرای، نرگس و یوسفی، علیرضا. تبیین پدیدارشناسانه اصول برنامه درسی تجربه تدریس (کارورزی) در دانشگاه فرهنگیان، فصلنامه نظریه و عمل در برنامه درسی، س ۳، ش ۳، ۶:۵-۲۸، ۱۳۹۴
- ۲- برنامه‌های مصوب کارورزی تا ۴۱، معاونت آموزشی و تحصیلات تکمیلی دانشگاه فرهنگیان (<https://cfu.ac.ir/karvarzi>)
- ۳- محمدی و نندی، زهره؛ ایزدیان، فاطمه. کارورزی از دیروز تا امروز. سومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش در علوم و تکنولوژی برلین - آلمان، ۱۳۹۵
- ۴- رئوف، علی. تربیت معلم و کارورزی، انتشارات فاطمی: تهران، ۱۳۹۴
- ۵- یوسفی، مریم. بررسی نقش و جایگاه کارورزی در تربیت معلمان. مقاله کنفرانس دوازدهمین کنگره ملی پیشگامان پیشرفت، ۱۳۹۷.
- ۶- عبد الهی، حسین. تحلیل وضعیت اجرایی برنامه کارورزی مدیریت در سازمان‌های آموزشی. فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۱۰۱، ۱۱۰-۱۳۸۸۸۵
- ۷- موسی پور، نعمت‌الله. تجربه زیسته دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان از برنامه جدید کارورزی تربیت معلم ایران. دو فصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی سال ۱۰، شماره ۱۹، ص ۱۶۹-۱۴۹، بهار و تابستان ۱۳۹۸.
- ۸- رستگاری، نجس؛ سالاری چینه، پروین. عارضه‌یابی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان بر اساس مدل تحلیلی سه شاخگی، ۱۳۹۸
- ۹- کرامتی، انسی و احمد آبادی، زهرا. تبیین دیدگاه مدیران و دبیران دبیرستان‌ها در مورد مشکلات کارورزی: یک مطالعه پدیدار شناختی. سال اول، شماره ۱، ۱۳۹۶.
- ۱۰- بازرگان، زهرا. آموزش مدرسه محور، روشی موثر برای آمادگی سازی معلمان، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره (۵) ۲۲-۱۳۷۶، ۷.
- ۱۱- تلخابی، محمود. تاملی فلسفی در کارورزی... و باز هم کارورزی: پژوهش‌های روایی، تربیت معلم و برنامه درسی کارورزی. آموزشنامه دانشگاه فرهنگیان (۱)، ۵، ۱-۲۵، ۱۳۹۴.
- ۱۲- مدیرزاده، میرکیهان. عوامل موثر بر کیفیت آموزشی کارورزی، فصلنامه مدد کار اجتماعی، (۴) ۶۵۰-۱۳۸۴، ۵۸.
- ۱۳- هاشمی، محمد رضا. نقش کارورزی در توانمند سازی نیروی انسانی. سومین همایش علوم مدیریت نوین، ۱۳۹۳.



The Impact of Professional Internship on Teacher Professional Development

Mahnaz Taslimi^{1*}, Zahra Mozafari²

Abstract

Introduction: Teacher internships began in the United States in 1900 and they include work-based teaching experiences. Programs with titles from school to work, in search of work, teaching new teaching methods, and etc., are considered as the best methods of in-service training by a teacher. The aim of this study was to investigate the impact of professional internship on the professional development of teachers.

Methods: This review article was performed through library study (documentary) to the desired information to access the required data. Data were analyzed and categorized by content analysis method.

Results: Based on the findings of the present study, internship in teacher training faces four major challenges. The positive points and internship developer and the negative points and barriers of internship were drawn in 12 separate categories. Finally the conceptual model of organizational competencies and behaviors acquired during the internship.

Conclusion: According to the findings of the study, a culture of continuous internship in the professional life of teachers is necessary at any stage. Teachers can be prepared to face the job and organizational expectations through teacher internship. Therefore, it is recommended that educational officials pay more attention to this issue.

Keywords: Internship, Teachers, Professional Competence, Professional Qualification, Skills Training

1- (*Corresponding author) PhD in Educational Management, Visiting Professor, Department of Educational Sciences, Nasibeh Campus, Farhangian University, Tehran, Iran. E-mail: taslimimz@yahoo.com

2- Bsc student of Elementary Education, Department of Education, College of Nusseibeh, Culture University, Tehran, Iran