

سرشناسه: عرب‌زاده، عبدالرضا، ۱۳۵۲ -

عنوان و نام پدیدآور: الگوی نوین نظام کارورزی دانشگاه فرهنگیان (مبتنی بر معلم فکور) / تألیف عبدالرضا عرب‌زاده. - مشخصات نشر: تهران : انتشارات ماهواره، ۱۴۰۰. - مشخصات ظاهری: ۱۹۰ ص. : جدول. - شابک: ۷-۳۹۵-۲۶۶-۶۲۲-۹۷۸- وضعیت فهرست نویسی: فیپا-یادداشت: کتابنامه: ص. [۱۶۵] - ۱۷۸. موضوع: دانشگاه فرهنگیان - کارآموزی-موضوع: کارآموزی (آموزش و پرورش) -- ایران Interns -- Iran (Education) -- معلمان کارآموز -- ایران -- Iran -- Student teachers -- تربیت معلم -- ایران -- Teachers -- Training of -- Iran - رده بندی کنگره: LB1731 - رده بندی دیویی: ۷۱/۳۷۰ - شماره کتابشناسی ملی: ۸۵۶۹۷۵۵ - اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیپا

الگوی نوین نظام کارورزی دانشگاه فرهنگیان

(مبتنی بر معلم فکور)

تألیف: دکتر عبدالرضا عرب‌زاده

(مدرس دانشگاه فرهنگیان)

ناشر مجوز: تهران، ماهواره

نوبت چاپ: اول، ۱۴۰۰

شابک: ۷-۳۹۵-۲۶۶-۶۲۲-۹۷۸

تیراژ: ۱۰۰ جلد

قیمت: ۷۵۰۰۰ تومان

تماس با انتشارات: ۰۲۱۳۳۷۰۱۳۹۹ - ۰۹۱۰۶۱۹۵۵۰۳

mahvareh.pub@gmail.com

از شاعران و نویسندگان عزیز در زمینه چاپ آثار خود دعوت می‌شود به

مجموعه انتشارات بین‌المللی ماهواره بپیوندند.

مسئولیت صحت مطالب و پاسخگویی به شکایت‌های حقوق مادی و معنوی کتاب

بر عهده مؤلف است.

کلیه حقوق محفوظ است.

➤ نظام کارورزی ➤

الگوی نوین نظام کارورزی دانشگاه فرهنگیان
(مبتهی بر معلم فکور)

www.ketab.ir



تالیف:

دکتر عبدالرضا عرب زاده

مدرس دانشگاه فرهنگیان

فهرست کتاب

عنوان.....	صفحه.....
فصل ۱: اصول و کلیات.....	۱
۱-۱- مقدمه.....	۲
۱-۲- اهمیت و ضرورت نگارش کتاب.....	۶
۱-۳- تعریف متغیرها و اصطلاحات.....	۸
۱-۳-۱- کارورزی.....	۸
۱-۳-۲- معلم فکور.....	۸
۱-۳-۳- دانشگاه فرهنگیان.....	۸
۱-۳-۴- شرایط زمینه‌ای.....	۹
۱-۳-۵- پدیده محوری.....	۹
۱-۳-۶- شرایط علی.....	۹
۱-۳-۷- شرایط میانجی.....	۱۰
۱-۳-۸- راهبردها.....	۱۰
۱-۳-۹- پیامدها.....	۱۰
فصل ۲: مطالعات پایه و مبانی الگوی نظام کارورزی.....	۱۱
۲-۱- مقدمه.....	۱۲
۲-۲- ادبیات الگوی نظام کارورزی.....	۱۲
۲-۲-۱- تربیت معلم.....	۱۲
۲-۲-۱-۱- ماهیت تربیت معلم.....	۱۲
۲-۲-۱-۲- ضرورت تربیت معلم.....	۱۳
۲-۲-۱-۲-۱- جایگاه معلمان.....	۱۳
۲-۲-۱-۲-۲- ناکارآمدی وضعیت موجود.....	۱۴
۲-۲-۱-۲-۳- کیفیت بخشی تربیت معلم.....	۱۷
۲-۲-۱-۲-۴- تمرین معلمی.....	۱۹

۲۱	 ۲-۲-۱-۲-۵ ارتقای صلاحیت حرفه‌ای
۲۵	 ۲-۲-۱-۳ تاریخ تربیت معلم
۲۷	 ۲-۲-۲ دانشگاه فرهنگیان
۳۰	 ۲-۲-۳ کارورزی
۳۰	 ۲-۲-۳-۱ مفهوم کارورزی
۴۱	 ۲-۲-۳-۲ معلمان راهنما
۴۲	 ۲-۲-۳-۳ ابزار انجام کارورزی
۴۴	 ۲-۲-۳-۴ چالش‌ها در کارورزی
۴۶	 ۲-۲-۴ روند تحولات کارورزی
۴۶	 ۲-۲-۴-۱ تحولات کارورزی در جهان
۴۷	 ۲-۲-۴-۲ تحولات کارورزی در ایران
۵۱	 ۲-۲-۵ برنامه درسی کارورزی
۵۴	 ۲-۲-۶ کارورزی مبتنی بر عمل فکورانه
۶۱	 فصل ۳: ابزار و روش‌های پیاده‌سازی الگوی نظام کارورزی
۶۲	 ۳-۱ مقدمه
۶۲	 ۳-۲ روش اجرایی در پیاده‌سازی الگوی نظام کارورزی
۶۲	 ۳-۳ جامعه آماری
۶۳	 ۳-۴ روش نمونه‌گیری و حجم نمونه
۶۴	 ۳-۵ ابزارهای گردآوری داده‌ها
۶۵	 ۳-۶ روایی و پایایی ابزار و روش اندازه‌گیری
۶۵	 ۳-۶-۱ روایی
۶۵	 ۳-۶-۲ پایایی
۶۶	 ۳-۷ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها
۶۷	 فصل ۴: تجزیه و تحلیل داده‌های الگوی نظام کارورزی
۶۸	 ۴-۱ مقدمه
۶۸	 ۴-۲ تحلیل داده‌های بخش کیفی

۶۹	۱-۲-۴- یافته‌های کدگذاری باز
۷۱	۱- ایجاد تفکر تاملی و همه‌جانبه در دانشجو معلمان
۷۲	۲- عدم کارآمدی تئوری‌های آموزشی به‌تنهایی
۷۳	۳- تغییر نقش معلم از انتقال‌دهنده اطلاعات به تسهیل‌گر
۷۴	۱- تدریس همراه با تفکر و پژوهش
۷۵	۲- تلفیق دانایی و توانایی در تدریس
۷۶	۳- تجربه عملی در تدریس
۷۶	۴- روزآمد نمودن تدریس
۷۹	۱- اشاعه پژوهش و روحیه پژوهشگری در دانشجو معلمان
۷۹	۲- تغییر نگرش دانشجو معلمان در جهت خودتنظیمی در آموزش
۸۰	۳- تامل بر تجربه‌های پیشین و یادگیری از آن‌ها
۸۳	۱- بهره‌گیری از روش‌های تدریس تاملی
۸۳	۲- فراگیر محوری در تدریس
۸۴	۳- ایفای نقش ارشادگری (متورینگ)
۸۴	۴- تأکید بر استفاده از روش‌های مشارکتی
۸۵	۵- اقتضایی عمل نمودن در تدریس
۸۷	۱- خودارزیابی
۸۸	۲- ارزشیابی تکوینی
۸۸	۳- ارزشیابی عملکردی
۸۹	۴- ارزشیابی مسئله محور
۹۱	۱- اساتید آموزش دیده در دانشگاه فرهنگیان
۹۲	۲- فضای آموزشی مناسب
۹۲	۳- تأمین مالی
۹۳	۴- ساختار تعاملی دانشگاه فرهنگیان و آموزش و پرورش
۹۶	۱- اطلاع‌رسانی و فرهنگ‌سازی مناسب
۹۶	۲- مواد آموزشی مناسب
۹۷	۳- فشرده نبودن برنامه‌های آموزشی

۱-۱- مقدمه

از بین مؤسسات آموزش عالی، دانشگاه فرهنگیان نقشی متفاوت از سایرین به عهده دارد. ارتقای شایستگی‌های عمومی دانشجویان برای تربیت شهروندان تحصیل کرده دانشگاهی از یک طرف و فراهم نمودن زمینه دستیابی دانشجویان خود به شایستگی و صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمی از سوی دیگر، جایگاه این دانشگاه را در جامعه به خوبی نشان می‌دهد. دانشگاه فرهنگیان به منظور رشد حرفه‌ای دانشجویان تحت تربیت خود برنامه مدونی در دست دارد. در این برنامه، فعالیتی که بیش از سایرین به چشم می‌آید اجرای دوره کارورزی^۱ است. اصطلاح کارورزی در حوزه آموزش و پرورش تجربی بسیار رایج بوده (بوکالیا^۲، ۲۰۱۲) و شایان توجه است که در کشورهای پیشرفته، تأکید بر دوره کارورزی یا تدریس عملی یکی از جنبه‌های برجسته تربیت معلم محسوب می‌شود (ریشر^۳ و همکاران، ۲۰۱۱).

هدف اصلی دوره کارورزی در دانشگاه فرهنگیان را باید پرورش معلم فکور^۴ دانست. چارلین (۲۰۱۴) به نقل از احمدی و همکاران (۱۳۹۸) تفکر تأملی را چنین تعریف می‌نماید: تفکر تأملی، تفکری چرخه‌ای، اکتشافی، انتقادی و دقیق (ملاحظه مداوم) است که در آن فرد با تجارب، موقعیت‌ها، اعمال، تفکرات و چارچوب مفهومی زیربنایی آن‌ها، با یک نگاه به تغییر آن‌ها و با یک نگاه به تغییر خود، درگیر می‌شود. توجه به چستی تفکر تأملی و مباحث مربوط به سطوح تأمل، هسته مرکزی کارورزی با رویکرد تأملی است و تمام عناصر برنامه یعنی اهداف، انتظارات، محتوا، نقش و مسئولیت افراد (معلمان راهنما، اساتید، دانشجو معلمان)، زمان، مکان، ارزشیابی و... را تحت تأثیر قرار می‌دهد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۸). در کارورزی تأملی، تأمل و تدریس ارتباط بسیار باهم دارند. ارتقای تأمل موجب بهبود و توسعه تدریس می‌شود. برنامه کارورزی در دانشگاه فرهنگیان، با تأکید بر مشاهده تأملی، روایت نگاری و واکاوی تجربیات به عنوان عناصر سازنده و شکل‌دهنده عمل فکورانه و نیز ابزارهای سه گانه اقدام پژوهی، درس پژوهی و پژوهش روایتی، به عنوان روش‌های مورد تأکید در برنامه تربیت معلم فکور اجرا می‌شود (صفدری، ۱۳۹۵).

موفقیت و عدم موفقیت در ایجاد تحول در نظام‌های آموزشی، منوط به توانمندی‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای معلمان است که مجریان اصلی برنامه‌ها در محیط واقعی هستند. معلم کارگزار اصلی نظام تعلیم و تربیت و روح نظام آموزشی هر کشوری است و با کوشش خردمندانه اوست که اهداف متعالی نظام آموزشی

^۱.internship

^۲.Bukaliya

^۳.Richter

^۴.reflective teacher

کشور محقق می‌شود. آنچه کودکان و نوجوانان و جوانان در مدرسه کسب می‌کنند، متأثر از خصوصیات، کیفیات، شایستگی‌های علمی، فرهنگی، دینی، اجتماعی و اخلاقی و معنوی معلمان است. از این‌رو سرمایه‌گذاری در بخش تربیت‌معلم بیشتر از هر چیز دیگری می‌تواند عملکرد علمی و عملی دانش‌آموزان را توسعه دهد (دارلینگ هاموند^۱، ۲۰۰۳؛ به نقل از الماسی و همکاران، ۱۳۹۶). این امر در قالب رویکردی با عنوان دانشگاه فرهنگیان صورت اجرایی به خود گرفته است.

بهره‌گیری از راهبردهای یادگیری در برنامه کارورزی به‌منظور دستیابی دانشجو به نگاهی همه‌جانبه و غنا بخشیدن به تصمیمات اتخاذ شده در ابعاد برنامه ریزی، اجرا و ارزیابی برای حمایت از یادگیری دانش‌آموزان ضروری است. دانشجو در کارورزی با مشاهده تأملی، موقعیت‌های آموزشی و تربیتی در سطح مدرسه و کلاس درس را مطالعه می‌کند و دریافت‌های خود را در قالب روایت‌ها، روزنگارها و تجربیات شخصی ارائه می‌کند. روایت‌های دانشجو از موقعیت‌های مختلف واکاوی می‌شود و مسئله‌های شناسایی شده با استفاده از شواهد و مستندات علمی گزارش می‌شود، سپس با توجه به آموخته‌های خود به طراحی آموزشی یک قسمت از واحد یادگیری شروع می‌کند و با یادگیری هر قسمت سعی در ترکیب قسمت‌های طراحی آموزشی و ارائه یک طرح کامل با رویکرد حل مسئله و کنش پژوهی و نهایتاً با ترسیم نقشه مفهومی به درس پژوهش اقدام می‌کند (شورای کارورزی دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۶).

از جمله اهداف کارورزی که در دانشگاه فرهنگیان حائز اهمیت است و پیگیری می‌شود، تبدیل دانشجو معلمان به افرادی خلاق، پژوهشگر و انعطاف‌پذیر و برخوردار از توانمندی‌های خودتنظیمی در یادگیری و حل مسئله است (امانی، ۱۳۹۴). با نگاهی به تحقیقات موجود در زمینه کارایی و عملکرد تربیت‌معلم که حکایت از ضعف آن دارد و با بررسی‌های به‌عمل آمده درباره کارایی معلمان فارغ‌التحصیل دوره‌های تربیت‌معلم در مورد میزان توافق این دوره‌ها در مجهز ساختن معلمان به توانایی‌های ضروری تدریس، تردیدهایی را برانگیخته‌اند و نشان داده‌اند که برخلاف انتظار آن‌چنان‌که باید و شاید نتیجه مطلوب عاید نشده است و بعضاً معلمان دوره‌دیده از معلمان دوره ندیده باهم تفاوتی ندارند؛ حتی در بعضی موارد عملکرد افراد دوره‌دیده ضعیف‌تر از افراد دوره ندیده است (امانی، ۱۳۹۴).

مشکلات عمده برنامه کارورزی جدید دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان حول سه محور ضعف‌های دانشی، نگرشی و مهارتی دبیران و مدیران مدرسه‌ها در تصمیمات برنامه درسی شکل گرفته است (کرامتی و احمدآبادی، ۱۳۹۶). مشکلات مربوط به کمبود زمان مناسب نیز از مهم‌ترین موانع و مشکلات در سر راه

^۱.Darling Hammond

اجرای مطلوب برنامه‌های کارورزی دانسته شده است (حداد و خروشی، ۱۳۹۵). پریشانی و خروشی (۱۳۹۵) معتقدند از جمله مسائلی که برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان با آن درگیر است؛ آشنا نبودن با فرایند عملی درس کارورزی و فقدان انگیزه همکاری بین عناصر اصلی برنامه است.

دانشگاه فرهنگیان بر اساس هدف عملیاتی ۱۱ سند تحول بنیادین که در آن بر باز تنظیم برنامه درسی تربیت معلم با تأکید بر کارورزی و انطباق سطح شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان با مقتضیات الگوی برنامه درسی و همچنین استقرار سازوکارهایی که منجر به تقویت حرفه‌ای معلمان بشود تمرکز یافته است، اقدام به بازطراحی برنامه درسی کارورزی نموده است. بازنگری و اصلاحات جدید در برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان بر پرورش مهارت‌های فراگیران، چگونه یاد گرفتن، توسعه برنامه‌های درسی و استفاده از راهبردهای متنوع تدریس تأکید می‌کنند و اجرای چنین تغییراتی مستلزم تغییر نقش معلم است؛ بنابراین به کارگماردن تواناترین، شایسته‌ترین و تواناترین افراد برای حرفه معلمی، حیاتی‌ترین مسئله است.

با توجه به آنچه بیان گردید، برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان از ضعف‌های چشمگیری برخوردار است و نیازمند این است که از وضعیت فعلی خود خارج شده و با مقتضیات معلمی در آموزش و پرورش امروزی انطباق یابد. برنامه درسی کارورزی نیازمند اصلاحات جدی و اساسی در راستای پرورش تفکر تأملی در حین فعالیت کارورزی است. به این منظور لازم است اهداف، محتوا، روش و نوع ارزشیابی از این درس متحول شده و تغییرات بنیادین در آن انجام گیرد. این به‌عنوان یکی از اهداف این پژوهش در دستور کار قرار دارد.

از سوی دیگر، با در نظر گرفتن پژوهش‌های ارزشمندی که در زمینه کارورزی و کارورزی فکورانه در دانشگاه فرهنگیان انجام گرفته است، لیکن تحقیقی که به‌صورت ویژه به تدوین الگوی نظام کارورزی مبتنی بر معلم فکور و شناسایی مؤلفه‌های اصلی این الگو در دانشگاه فرهنگیان بر اساس نظریه داده بنیاد پرداخته باشد و همه جوانب نظیر بستر و شرایط زمینه‌ای لازم برای این الگو و همچنین شرایط علی و میانجی و در نهایت پیامدها و راهبردهای این الگو را به‌صورت جامع و در کنار هم موردبررسی قرار داده باشد مشاهده نکرده است؛ بنابراین این پژوهش از نخستین گام‌های در این زمینه محسوب می‌شود.

با اتخاذ رویکردی نوین در سرفصل درس کارورزی، می‌توان فرصت‌هایی را تدارک دید که رسالت مهم آموزش و پرورش را در راستای تولید دانش جامه عمل پوشاند و با استفاده از مبانی تئوریک مدیریت دانش می‌توان در کسب دانش معلمان، ارتقای سطح دانش و بینش آن‌ها، به اشتراک‌گذاری دانش، یادگیری تعمیمی با محیط بیرون، ترسیم و رسیدن به چشم‌انداز مطلوب نظام آموزشی، ارتقاء شایستگی‌های کارکنان، انتقال سریع دانش به بدنه آموزش و پرورش، افزایش تعهد، بهره‌وری بیشتر و افزایش کیفیت

آموزشی، شورونشاط کارکنان، پرورش مدیران و رهبران آموزشی جهت اداره نظام آموزشی مطابق با استانداردها و علم روز، توسعه یادگیری‌های فردی، سازمانی و تیمی، ایجاد تفکرات سیستمی در کارکنان، تغییرات اساسی در مدل‌های ذهنی افراد و تسلط فرد به دانش و مهارت‌های حرفه‌ای، فرهنگ یادگیری مداوم، پرسشگری، بهره‌گیری از تکنولوژی‌های نوین در آموزش و پرورش چه سخت‌افزاری و چه نرم‌افزاری گام‌های محکمی برداشت.

دپاردو^۱ و دیگران (۲۰۱۵) تمرین تأمل را به‌عنوان رویکردی در تربیت معلم می‌دانند که در صورت ایجاد آن در معلمان، دانش و مهارت برای حل مشکلات، در موقعیت‌های معین در آن‌ها ایجاد می‌گردد، به‌طوری‌که بعد از آن، در کل دوره زندگی حرفه‌ای خود، قادر می‌شوند یادگیری خود را ادامه داده و مشکلاتشان را در زمینه دانش محتوایی، دانش تربیتی و دانش تربیتی موضوعی حل نمایند. حداد و خروشی (۱۳۹۵) در بررسی فرصت‌های کارورزی از منظر دانشجو معلمان به این نتیجه رسیدند که کارورزی سبب از بین رفتن استرس‌های شغلی، بهبود شیوه برخورد با دانش آموزان و نظم دهی مشاهدات می‌شود. کارورزی دانشجو معلمان، با اینکه سابقه چندین دهه دارد، ولی با توجه به ساختار جدید و متفاوت نظام آموزشی دانشگاه فرهنگیان و پردیس‌های آن، سابقه‌ای تقریباً چهار یا پنج‌ساله دارد. توجه به رویکردهای نوین و اصلاح و بازسازی این دوره‌ها از اولویت‌های اساسی در دانشگاه فرهنگیان است. با توجه به اهمیت برنامه درسی کارورزی نوین در دانشگاه فرهنگیان در ایجاد روحیه پژوهشگری و حل مسئله در دانشجویان در این پژوهش به تدوین الگوی کارورزی دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر معلم فکور به منظور ارتقای صلاحیت حرفه‌ای دانشجو معلمان پرداخته شده است.