



The effect of internship courses on the performance of student teachers

Saeideh Alsadat Hosseini¹  Ali Maghool*²  Moslem Cherabin³  Mohammad Karimi⁴ 

1. PhD student, Department of Educational Governance and Human Resources, Ne.C., Islamic Azad University, Neyshabur, Iran, email: 0941248641@iau.ir.

2. Assistant Professor, Department of Educational Governance and Human Resources, Ne.C., Islamic Azad University, Neyshabur, Iran. email: 1060280205@iau.ir

3. Assistant Professor, Department of Educational Governance and Human Resources, Ne.C., Islamic Azad University, Neyshabur, Iran. email: moslemch2015@iau.ac.ir.

4. Assistant Professor, Department of Educational Governance and Human Resources, Ne.C., Islamic Azad University, Neyshabur, Iran. email: karimi.740@iau.ac.ir.

ARTICLE INFO

Article Type:

Original Research

Received: 04.7.2024

Revised: 01.1.2025

Accepted: 2.2.2025

Keyword:

Performance

Student Teacher

Internship Requirements

Processes

*Corresponding Author:

Ali Maghool

Email:

1060280205@iau.ir

ABSTRACT

The current research was conducted with the aim of identifying and determining the factors affecting the performance of student teachers through internship courses. In terms of research approach, qualitative method has been used. This research used the meta synthesis method based on Sandelowski's steps. The statistical population of the research, all the written documents related to organizational spirituality, including 30 articles and works, were selected and analyzed based on valid criteria among 70 articles and works. By applying the seven stages of meta synthesis method, a conceptual model was obtained in six conceptual layers, categories and codes. Concepts and topics were included in each of the layers, and finally 28 components were identified. For qualitative validation, Shannon's entropy method and CASP criteria were used, and finally the research results led to the identification of dimensions in six basic dimensions, which are specifically the main dimensions that affect the performance of student teachers by including "content", "structure", "individual" ", "management", "operational" and "strategic" were presented. The conceptual model obtained from Sandelowski's stages of meta synthesis method can be used as a basis for future research in the direction of guiding student teachers for their functional development.



EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Teachers, as valuable and influential human resources on the future generations of a country, have an important contribution to the economic, construction and cultural development of any country. Despite the importance of the teacher's role, in practice it has not been possible to access teachers up to acceptable international and quality standards. The variety of ways to provide teachers shows the lack of access to trained and quality teachers. In recent decades, Iran's education has used several methods to provide teachers, which include: hiring graduates of universities and normal, technical and professional teacher training centers, hiring graduates of universities and universities. teacher training, recruitment of graduates of faculties of educational sciences and teacher training of universities committed to serving as teachers, recruitment of primary teachers from among the former knowledge corps, recruitment of independent graduates of the country's universities through employment tests and passing an internship or teacher training course , recruitment of primary teachers from among the teachers of the literacy movement, recruitment of contract and teaching teachers by passing the necessary training courses, use of teachers and working staff in the form of teaching rights, employment of soldier-teachers and transfer of teaching volunteers to higher education courses. .

In this program, several important issues have been considered as strategic goals, which will be briefly discussed:

A: Creating an intellectual internship system, in the sense that the intern or the teacher training student during the internship period is not just a pure observer and imitator next to the teacher and supervisor, but the intellectual internship program provides him with a learning environment that, at the same time, Taking advantage of the valuable knowledge, experiences and guidance of experienced teachers and supervisors can be individually and in groups creating useful opportunities in real learning situations in the context of social interactions with peers, teachers and supervisors. In this environment, the main responsibility of learning and developing capabilities lies with the interns. The interns compensate for their weaknesses in the implementation of assignments by rethinking and group reflection and they are builders of their knowledge and skills from the dimensions of the teaching profession.

B: Continuous and constructive interaction between internship elements, another important strategy in Fukorane internship system is to provide the opportunity for continuous interaction between student teachers with their peers and teachers and supervisors. Based on this strategy, the relationship between student teachers and professors and peers is not limited to the classroom and trying to acquire theoretical knowledge in the faculty environment, rather, they should appear as critics, collaborators and helpers of their peers during the internship period. The basis of these communications is provided through sharing the practices in the school environment and in the form of face-



to-face seminars in the faculty. On the other; The role of the guidance professor and guidance teacher has changed from the role of an evaluator and performance reporter to a helper and consultant to compensate for weaknesses and correct the ways of doing assignments and strengthen the professional abilities of student teachers.

C: Acquiring professional skills, unlike the traditional form of teacher training, where the planners and administrators saw teacher training in the transfer of the science of teaching and teacher learning, and its ultimate goal was a deep understanding of the curriculum and teaching skills defined in the new system. Internship to the student teacher has been viewed as an active element in acquiring his professional competencies and he has been introduced as a researcher while learning. Teacher's professional competences are not only limited to the acquisition of teacher's knowledge and skills, but the issue of competence covers a wider range of dimensions of teacher's professionalism. The professional competence of a teacher refers to a set of knowledge, skills, motivations, values and beliefs that a student teacher can achieve the necessary success in a real job situation by obtaining a degree, so in the internship program, Measures should be taken so that student teachers reach the maximum teaching competencies in terms of opinion and practice.

Methodology

In the meta-synthesis process, studies on a specific subject are analyzed according to predetermined themes and sub-themes, and the study results are interpreted by relating them to the research questions and establishing appropriate qualitative data. become Examining previous researches based on a systematic review of library studies is the most suitable method for integrating knowledge in the field of public service motivation to provide a comprehensive model. In this research, the method and tool of data collection was library and referring to documents. The statistical population of the research includes previous research and studies (articles, books, etc.) in the field of internship courses and its effect on the performance of teachers in domestic and foreign reliable databases from 2014 to 2023, which is characterized by the evaluation, finally 43 articles were selected in which the components related to internship are considered. In this article, for the validity of Glynn's critical instrument and for its reliability assessment, the method of percent agreement between two coders using Cohen's kappa coefficient was used, both of which showed the accuracy and validity of the study at a good level. Shannon's entropy method was also used for the importance and prioritization of indicators.

Results and Discussion

For qualitative validation, Shannon's entropy method and CASP criteria were used, and finally the results of the research led to the identification of dimensions in six basic dimensions, which are specifically the main dimensions that affect the performance of student teachers by including "content", "structural", "individual" ", "management", "operational" and "strategic" were presented. The conceptual model obtained from Sandelowski's stages of metacomposition can be used as a basis for future research in the direction of guiding student teachers for their functional development.

Conclusions

With the practical reviews of related articles and researches, many researchers have highlighted the outstanding role of student teachers' performance through internship courses in guiding, guiding, stimulating, persuading, etc. teachers towards educational goals. They emphasize it. In these researches, components such as guidance, behavioral, structural, functional development, training, etc., have been considered in all different levels of teacher training. In this article, it was tried to discuss and investigate the effective factors on the development of student teachers' performance through internship courses, therefore, by collecting and refining related articles and researches to identify and collect dimensions and components. The target should be addressed and the set of factors that can be effective in this area were identified.



تاثیر دوره های کارورزی بر عملکرد دانشجو معلمان

سعیده السادات حسینی^۱، علی معقول*^۲، مسلم چرابین^۳، محمد کریمی^۴

- ۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران
- ۲- استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران
- ۳- استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران
- ۴- استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۴/۱۴ بازنگری مقاله: ۱۴۰۳/۱۰/۱۲ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱۱/۱۴ کلید واژگان: الزامات دانشجو معلم عملکرد فرایندها کارورزی *نویسنده مسئول: علی معقول پست الکترونیکی: 1060280250@iau.ir	پژوهش حاضر با هدف شناسایی و تعیین مؤلفه های مؤثر بر عملکرد دانشجو معلمان از طریق دوره های کارورزی انجام شده است. از لحاظ رویکرد پژوهش، روش کیفی بکار برده شده است. این پژوهش از روش فراترکیب مبتنی بر مراحل سندلوسکی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش کلیه اسناد مکتوب مربوط به عملکرد دانشجو معلمان شامل ۳۰ مقاله و اثر بر مبنای معیارهای معتبر از بین ۶۵ مقاله و اثر انتخاب و تحلیل شد. با کاربرد مراحل هفتگانه فراترکیب، الگوی مفهومی در شش لایه مفهومی، مقوله ای و کدها به دست آمد. در هر یک از لایه ها مفاهیم و موضوعاتی گنجانده شد که در نهایت ۲۸ مؤلفه شناسایی شد. جهت اعتباریابی کیفی از روش آنتروپی شانون و معیارهای CASP استفاده شد و در نهایت نتایج تحقیق منتج به شناسایی ابعاد در شش بُعد اساسی گردید که به طور مشخص ابعاد اصلی اثرگذار بر عملکرد دانشجو معلمان از طریق شامل "محتوایی"، "ساختاری"، "فردی"، "مدیریتی"، "عملکردی" و "راهنمایی" ارائه گردید. الگوی مفهومی به دست آمده از مراحل فراترکیب سندلوسکی می تواند به عنوان مبنای برای پژوهش های آتی در جهت هدایت و راهبری دانشجو معلمان به منظور توسعه عملکردی آنان قرار گیرد.

۱. مقدمه

معلمان به عنوان نیروی انسانی ارزشمند و تأثیرگذار بر نسل‌های آتی یک کشور، سهم مهمی در توسعه‌ی اقتصادی، سازندگی و فرهنگی هر کشوری دارند. با وجود اهمیت نقش معلم، در عمل دسترسی به معلمان در حد استانداردهای قابل قبول بین‌المللی و با کیفیت ممکن نبوده است. تنوع شیوه‌های تأمین معلم گویای کمبود دسترسی به معلمان آموزش دیده و با کیفیت است. امروزه توجه به حوزه تربیت معلمان در نظام آموزش و پرورش جهان، جایگاهی بس ارزشمند و پراهمیت یافته است، از جمله دلایل این اهمیت، نقش حوزه تربیت معلمان در رشد شخصی دانش‌آموزان و تدارک فرصت‌هایی برای لذت بردن، یادگیری مهارت‌های حرکتی جدید و همکاری با دیگران است. از اهداف اصلی حوزه تربیت معلمان، فراهم کردن دانش، شایستگی و مهارت لازم برای فراگیران در انتخاب و شرکت در فعالیت‌های آموزشی است. در دهه‌های اخیر آموزش و پرورش ایران برای تأمین معلمان از روش‌های متعددی بهره گرفته است که عبارتند از: استخدام فارغ التحصیلان دانش‌سراها و مراکز تربیت معلم عادی و فنی و حرفه‌ای، استخدام فارغ التحصیلان دانش‌سرای عالی و دانشگاه‌های تربیت معلم، استخدام فارغ التحصیلان دانشکده‌های علوم تربیتی و تربیت دبیر دانشگاه‌های متعدد خدمت دبیری، استخدام معلمان ابتدایی از بین سپاهیان دانش سابق، استخدام فارغ التحصیلان آزاد دانشگاه-های کشور از طریق آزمون استخدامی و گذراندن دوره کارآموزی یا دبیری، استخدام معلمان ابتدایی از میان آموزشیاران نهضت سوادآموزی، استخدام معلمان پیمانی و حق التدریس با گذراندن دوره‌های کارآموزی لازم، استفاده از دبیران و کارکنان شاغل به صورت حق التدریس، به کارگیری سرباز - معلم و انتقال داوطلبان تدریس در دوره‌های بالاتر تحصیلی. همچنین در سال‌های اخیر آموزش و پرورش چندین روش را به شرح زیر برای تأمین معلم به کار بسته است (کبیری، ۲۰۱۷):

۱- انتقال بخشی از نیروهای شاغل به کار در دوره‌های دیگر به ابتدایی از شیوه‌هایی مثل استفاده از معلمان مازاد و استخدام معلمان حق التدریسی سایر دوره‌ها.

۲- استخدام معلمان حق التدریس و نهضت سوادآموزی و حتی کارکنان اداری مدارس و سایر ادارات و در برخی موارد بدون رعایت تناسب رشته.

۳- به کارگیری معلمان غیررسمی به صورت معلمان بسته حمایتی^۱.

یافته‌های پژوهشی (باچینسکی و هانسن^۲، ۲۰۱۰) بیانگر این است که توسعه حرفه‌ای موجب افزایش دانش محتوای معلمان، استفاده از روش تدریس پژوهشی در کلاس و بهبود نمرات دانش‌آموزان در آزمون‌های استاندارد می‌شود. در واقع منظور از توسعه حرفه‌ای فرایندی است که معلمان را برای ورود به اجتماع یادگیری آماده می‌سازد تا بتوانند به عنوان معلمان اثربخش در حرفه خود موفق باشند و وظایف آموزشی خود را به درستی انجام دهند.

با تأسیس دانشگاه فرهنگیان در سال ۱۳۹۰ و با تاسی از اصول و رهنمودهای مندرج در سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران، لزوم برنامه‌ریزی و استقرار یک نظام کارورزی فکورانه در جهت ایجاد تعامل میان دو نهاد دانشگاه و مدرسه مطرح گردید و چنین مقرر شد که نظام

^۱ به معلمان به صورت خرید خدمت اطلاق می‌شود.

^۲ Buczynski and Hansen

کارورزی تاملی باید در فرایند تربیت معلم هویت واقعی خود را آشکار سازد و توجه جدی به ارتقای کمی و کیفی شایستگی های معلمی در همگامی آموخته های نظری - عملی و لزوم برقراری پیوند مناسب و متوازن میان آن دو در محیط های تربیتی آموزشی تأثیر خود را در توانمند سازی و تأمین صلاحیت های حرفه معلمی اثبات نماید.

اهتمام در این مقوله امری مهم در هم سویی با تحولات مورد نظر در اسناد بالادستی همچون سند جامع علمی کشور، برنامه درسی تربیت معلم نیز تلقی می شود. در راستای اجرای راهبردها و راهکارهای عملیاتی سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و لزوم باز تنظیم اصول حاکم بر برنامه ی درسی تربیت معلم با تأکید بر استقرار نظام کارورزی فکورانه و انطباق سطح شایستگی های حرفه ای معلمان با مقتضیات الگوی برنامه درسی در نظام تعلیم و تربیت، برنامه کارورزی جدید مشتمل بر هشت واحد درسی در قالب چهار دوره ی کارورزی از ترم پنج تا ترم هشتم برای دانشجویان کارشناسی در رشته های مختلف درسی به پردیس های استانی به شرح زیر ابلاغ شد (دانشگاه فرهنگیان، 1394):

- ۱- درترم پنجم کارورزی با عنوان: دوره مشاهده تاملی و معلم یاری، باهدف آشنایی با مسائل و ویژگی های محیط.
 - ۲- درترم ششم کارورزی با عنوان: مشارکت در تدریس و فعالیت های یادگیری، باهدف مشارکت در تدریس با نظارت و هدایت معلم.
 - ۳- درترم هفتم کارورزی با عنوان: تدریس آزمایشی و کنش پژوهی فردی، باهدف اقدام به تدریس آزمایشی با نظارت معلم.
 - ۴- درترم هشتم کارورزی با عنوان: درس پژوهی و تدریس مستقل، باهدف پذیرفتن مسئولیت تدریس و اداره کلاس و انجام فعالیت گروهی
- در این برنامه به چند موضوع مهم به عنوان اهداف راهبردی توجه شده است که مختصراً به آنها پرداخته می شود:

الف: ایجاد نظام کارورزی فکورانه، به این معنا که کارورز یا همان دانشجو معلم تربیت معلم در دوره ی کارورزی فقط یک مشاهده کننده و مقلد محض در کنار معلم و استاد راهنما نیست بلکه برنامه کارورزی فکورانه محیط یادگیری ای برای او فراهم می کند که ضمن بهره گرفتن از دانش، تجارب و راهنمایی های ارزشمند معلمان با تجربه و اساتید راهنما بتوانند به صورت فردی و گروهی خلق کننده ی فرصت هایی مفید در موقعیت های واقعی یادگیری در بستر تعاملات اجتماعی با همتایان، معلمان و اساتید راهنما باشند. در این محیط مسئولیت اصلی یادگیری و توسعه ی توانمندی ها با کارورزان می باشد. کارورزان با بازاندیشی و تأمل گروهی ضعف های خود را در اجرای تکالیف جبران نموده و سازنده ی دانش و مهارت خود از ابعاد حرفه ی معلمی هستند.

ب: تعامل مستمر و سازنده بین عناصر کارورزی، راهبرد مهم دیگر در نظام کارورزی فکورانه، فراهم شدن فرصت تعامل مستمر بین دانشجو معلمان با همتایان خود و معلمان و اساتید راهنما می باشد. بر پایه ی این راهبرد، ارتباط دانشجو معلمان با استاد و همتایان منحصر به کلاس درس و تلاش برای کسب دانش نظری در محیط دانشکده ها نیست بلکه، آن ها در طول مدت کارورزی باید به عنوان نقاد، همیار و کمک کار همتایان خود ظاهر شوند و بستر این ارتباطات از طریق به اشتراک

گذاشتن عملکردها در محیط مدرسه و در قالب سمینار حضوری در دانشکده فراهم می شود. از طرف دیگر؛ نقش استاد راهنما و معلم راهنما از مقام یک ارزیاب و گزارش کننده ی عملکرد به همیار و مشاور برای جبران ضعف ها و اصلاح مسیرهای انجام تکالیف و تقویت توانایی های حرفه ای دانشجو معلمان تغییر کرده است.

ج: کسب شایستگی های حرفه ای، بر خلاف شکل سنتی تربیت معلم که برنامه ریزان و مجریان، تربیت معلم را در انتقال علم آموزش و یادگیری معلمی می دیدند و هدف نهایی آن، فهم عمیق موضوعات درسی و مهارتهای آموزشی تعریف کرده بودند در نظام جدید کارورزی به دانشجو معلم به مثابه ی یک عنصر فعال در کسب شایستگی های حرفه ای خود نگاه شده است و او را یک پژوهشگر در حین یادگیری معرفی کرده اند. شایستگی های حرفه ای معلمی فقط به کسب دانش و مهارتهای معلمی محدود نمی شود بلکه موضوع شایستگی گستره ی وسیع تری از ابعاد حرفه مندی معلمی را پوشش می دهد. شایستگی حرفه ای معلمی به مجموعه ای از دانش ها، مهارتها، انگیزه ها، ارزش ها و باورهای اطلاق می شود که دانشجو معلم با کسب درجه ای از آنها بتواند در یک موقعیت واقعی شغلی موفقیت لازم را کسب کند، بنابراین در برنامه ی کارورزی باید تدابیری اتخاذ شود که دانشجو معلمان به حداکثر شایستگی های معلمی، در مقام نظر و عمل برسند. از طرفی؛ برنامه های تربیت معلم باید به گونه ای ارائه شود که معلمان بتوانند یادگیری در طول عمر را رشد دهند، دانش پایه مورد نیاز معلمان را شناسایی و ارائه کند، با استفاده از راهکارهای عملی نیازهای جامعه خود را برآورند، برنامه های تربیت معلم باید بر تقویت و رشد مهارتهای حل مسئله تمرکز داشته باشد. معلم امروز با شرایط و وضعیتی نوین نسبت به فرآیندهای یاددهی- یادگیری روبرو است که می بایست با نقشی متفاوت با کلاس سنتی عمل نموده و خود را به دانش ها و مهارت-های نوین مجهز ساخته تا بتواند پاسخگوی نیازها و چالش های آموزشی امروز گردد. (بوکالییا^۱، ۲۰۱۲) بر اساس نتایج پژوهش مطالعه موردی در دانشگاه زیمبابوه با عنوان "مزایای بالقوه و چالش های برنامه کارورزی در یک موسسه تربیت معلم، معتقد است: الف) بر اساس نتایج پرسش نامه های جمع آوری از دانشکده های مختلف، توافق عمومی بر آن است که کارورزی زمانی مفید و بر عملکرد حرفه ای مؤثر است که کارورزان در معرض یک تجربه عملی در محیط واقعی شغلی و مهارتی قرار گرفته باشند. ب) برای بالا بردن سطح انگیزش کارآموزان و ارتقاء سطح درک آنها از مباحث تئوری آموزشی در کلاس های درس و تطبیق آنها با مسائل و ویژگی های محیط واقعی کار خود، برنامه ی کارورزی ضروری است. در اغلب کشورها از جمله انگلستان، آلمان، ژاپن آمریکا، کانادا و هندوستان بر افزایش طول دوره ی تمرین معلمی و گسترش آن تاکید دارند. درایران تمرین عملی در دوره کاردانی تربیت معلم در حد دو واحد درسی برگزار می شد، اما در دوره ی کارشناسی آموزش ابتدایی برنامه درسی کنونی دانشگاه فرهنگیان که در مرحله تکامل و اجرای مقدماتی می باشد از ترم پنجم شروع شده و به صورت ۸ واحد درسی ارائه می شود. بر اساس یافته های برخی تحقیقات، فارغ التحصیلان مراکز تربیت معلم در ایران اذعان داشته اند که آموخته هایشان در طول دوره تربیت معلم چندان کارساز نبوده و در مواجهه با واقعیات، بهرمندی اندکی نسبت به هزینه صرف شده در آن مراکز صورت گرفته است(ملایی

^۱ Richard Bukaliya

نژاد، ۲۰۱۷). و از طرفی فارغ التحصیلان پردیس های دانشگاه فرهنگیان می بایستی بلافاصله پس از فارغ التحصیلی وارد مدارس و کلاس های درس شوند لذا بهره مندی آن ها از مهارت های حرفه ای معلمی ضروری است.

آماده کردن معلمان برای دستیابی به صلاحیت و شایستگی های حرفه ای، با درکی از اکنون و داشتن چشم اندازی از آینده مطابق با سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و با همه تعاملات اجتماعی و تغییرات مداوم در سطح ملی و بین المللی، نیاز به اتخاذ تدابیر جدی دارد. برای نیل به اهداف سند تحول بنیادین، نیاز به بازنگری در دوره های تربیت معلم ضرورتی اجتناب ناپذیر است و زمانی می توان به این اهداف دست یافت که صلاحیت ها و شایستگی های حرفه معلمی مورد توجه قرار گرفته باشد. نتایج این پژوهش می تواند با معرفی الگوی بررسی تاثیر درس کارورزی بر اساس نظریه ی استادشاگردی شناختی در خصوص نحوه ارائه درس کارورزی، فرایندی را تعریف کند که دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان بتوانند آموخته های نظری خود را در حوزه عملکرد آنها در آموزش پس از اشتغال به کار، تحت نظر متخصصین (مدرسین دانشگاه فرهنگیان) در محیط واقعی شغلی کسب کرده و در طول دوره کارورزی، کاستی ها و نقائص مهارتی خود را در تعامل با معلمان با تجربه و مدرسین دانشگاه بر طرف نموده و در یک محیط یادگیری مشارکتی تلفیقی، سطح شایستگی نظری و عملی خود را به سطح قابل قبول برسانند و با اعتماد به نفس کافی در محیط های تعلیم و تربیت حاضر شوند، از طرف دیگر بخشی از دغدغه ی دست اندرکاران نظام تربیت معلم کشور به ویژه مسئولین و مدرسین دانشگاه فرهنگیان برطرف شود. همچنین نتایج این پژوهش می تواند با طرح موضوع استاد شاگردی شناختی در کارورزی زمینه ای فراهم کند که محققان و مدرسان حوزه تربیت معلم، کارورزی در تربیت معلم را از نگاه دانش آموزان، معلمان راهنما و سایر دست اندکاران مدرسه را بررسی نمایند به طور کلی؛ سؤالی که محقق به دنبال پاسخ به آن می باشد این است که مؤلفه های مؤثر بر عملکرد دانشجو معلمان از طریق دوره های کارورزی کدامند؟

۲. مبانی نظری و پیشینه تحقیق

در این بخش به ارائه ی مفاهیم پایه و ادبیات تحقیق و همچنین پیشینه ی تحقیقات داخلی و خارجی مرتبط با پرداخته می شود.

۲.۱ مفهوم شناسی کارورزی

کارورزی تمهیداتی رسمی در جهت ایجاد فرصت هایی برای دانشجویان برای مطالعه و تجربه علایق شغلی خارج از محیط دانشگاه در قالب یک برنامه علمی و تحت نظر یک گروه دانشگاهی است؛ نوعی فرایند تبادل نظریه و عمل یا علم و عمل است که امکان کاربرد آموخته های نظری را در محیطی واقعی فراهم می آورد. کارورزی، حیاتی ترین و مهمترین برنامه درسی در تربیت معلم و از نظر دانشجو-معلمان، سودمندترین برنامه در میان برنامه هاست. اهمیت این برنامه به سبب نقش بی بدیل آن در آماده سازی دانشجو-معلمان برای آینده حرفه ای شان است. کارورزی^۱ فرآیندی خلاقانه است

^۱ Coaching

که معلمان و به طور افراد را برای دستیابی به حداکثر پتانسیل خود ترغیب می کند. در مدیریت سازمانی، لازم است بین صلاحیت‌های اجرایی و تصمیم‌گیری تفکیک شود؛ این بدان معناست که یک نفر در شرکت ابداع می‌کند و بیست نفر روی این ایده ها کار می‌کنند (احمدی و همکاران، ۲۰۱۷). کارورزی به عنوان یک پیشرفت تحول‌ساز سازمانی، هم‌افزایی بخش سازمانی و متمرکز بر هدف سازمانی تعریف شده است. کارورزی برای افرادی که مسئولیت انجام اقدامات و تصمیمات را بر عهده دارند ارزش بیشتری دارد. (ژائو و لیو^۱، ۲۰۲۰) بیان کردند که کارورزی یک تعامل اتفاقی بین افراد در سازمان است که این روش عمدتاً بر حوزه کلی تمرکز دارد در حالی که کارورزی بر وظایف یا اهداف خاص متمرکز است. به همین دلیل است که در سازمان‌های برتر، اکثر آنها از کارورزی پیروی می‌کنند که به حمایت از تغییرات رفتاری، تغییرات شخصی و تغییرات حرفه‌ای کمک می‌کند. بر اساس نظر (لاوسون و همکاران^۲، ۲۰۱۹)، هر کسب و کاری که نیازمند رقابت‌پذیری است، می‌بایست ساز و کارهای کارورزی را تقویت نماید؛ برای این کار، سازمان‌ها از منابع مختلفی برای بهبود عملکرد کارکنان خود مانند جلسات آموزشی و توسعه، کارورزی و... استفاده می‌کنند. محققین مختلف در مقالات خود بیان کردند که مدیران باید مهارت‌های اجتماعی قوی مانند کارورزی را در خود ارتقاء دهند تا بتوانند قدرت کار گروهی در سازمان و کسب و کار را افزایش داده و بهبود بخشند. عملکرد آنها حتی روش‌های سنتی نیز بیشتر بر سبک‌های استبدادی و معاملاتی با شفافیت وظایف در میان کارگران تکیه دارند؛ با این حال، این سبک منسوخ شده است. کارورزی بهترین رویکرد برای بهبود و توسعه‌ی کارکنان در نظر گرفته می‌شود. کارورزی آموزش یا توسعه‌ای است که به کارکنان در دستیابی به هدف در حین فعالیت کمک می‌کند و حتی بسیاری از شرکت‌ها به اهمیت کارورزی نیز پی برده‌اند. (وولفین^۳، ۲۰۲۰) در تحقیق خود بیان می‌کند که اگر سازمانی مایل به بهبود باشد، بر نگرش و کارایی کارکنان آن تأثیری نمی‌گذارد، بلکه از رویکرد کارورزی استفاده می‌کند؛ این به عنوان یک کاتالیزور برای این پیشرفت‌ها در نظر گرفته می‌شود و استراتژی‌هایی برای یادگیری و توسعه جدید ارائه می‌دهد؛ به طور کلی، این روش برای به دست آوردن رشد مثبت استفاده می‌شود و بهترین نتایج را نیز به همراه دارد. این روش نه تنها در محل کارشان موفق است، بلکه به کارکنان انگیزه می‌دهد تا تخصص خود را ارتقا دهند و کار را بدون خطا انجام دهند که به نوبه خود، به بهبود رفاه کارمند و توسعه شخصی آنها نیز کمک می‌کند. از طریق روش‌های موثر کارورزی، کارکنان قابل اعتمادتر شده و رضایت شغلی بیشتری کسب می‌کنند؛ این موضوع به آنها کمک می‌کند تا به طور مؤثر کار کنند و حتی کارایی را بهبود بخشند تا بتوانند به سرعت به اهداف و اهداف تعیین شده خود برسند اگر یک رهبر یا مدیر، منابع انسانی را در مسیر درست هدایت کند؛ می‌تواند شاهد افزایش

^۱ Zhao & Liu

^۲ Lawson et al.

^۳ Woulfin

سطح بهره‌وری باشد همچنین بیش از ۸۰ درصد از منابع موافقتند که کارورزی به عنوان راهی برای مدیران/رهبران می‌تواند به بهبود اعتماد به نفس و افزایش کارایی شغلی، روابط و تولید مهارت‌های ارتباطی عالی کمک کند؛ از سوی دیگر، منعکس شده است که کارورزی یکی از اصلی‌ترین سبک‌های مدیریتی تأثیرگذار برای پیشرفت حرفه‌ای و شخصی است.

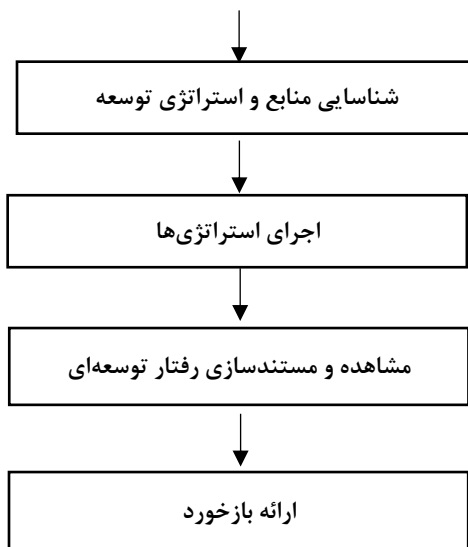
۲.۲ فرآیند کارورزی

کارورزی یک رویکرد هدایت سیستماتیک و یک فرآیند راه حل محور است که به مدیران سازمان‌ها در شناسایی پیچیدگی‌ها و توسعه درک عمیق از محیط کسب و کار و انتقال آن به کارکنان کمک می‌کند. کارورزی نوعی رابطه‌ی حمایتی و تشویقی است و زمینه‌ای را فراهم می‌آورد تا وی مشکل‌ها و چالش‌هایی که با آن مواجه شده را حل نماید ([گراردی و لاوسن^۱، ۲۰۲۱](#)). بنابراین، کارورزی نوعی فرآیند تعاملی می‌باشد که به افراد در شناسایی، هدایت و تحقق اهداف شخصی و شغلی در زمانی سریع‌تر از آن چه که خود به تنهایی قادر به انجام آن است، کمک می‌کند و باعث افزایش مهارت‌های ارتباطی، حل مسأله، کار گروهی و توسعه و ارتقای توانمندی‌ها و شایستگی‌های فردی و شغلی می‌شود ([وولفین^۲، ۲۰۲۰](#)). به طور کلی کارورزی بر فعالیت‌هایی متمرکز است که به دنبال یادگیری، توسعه و ارتقای افراد تحت کارورزی می‌باشند و به همین دلیل هدف نهایی آن توسعه پتانسیل‌ها و ظرفیت‌های بالقوه سازمانی از طریق فرآیند توسعه فردی و گروهی کارکنان سازمان است. گام نخست، شامل تعیین اهداف توسعه‌ای است. اهداف توسعه‌ای عنصر کلیدی برنامه توسعه‌ای هستند. این اهداف باید منطقی و مستدل، قابل حصول و نشأت گرفته از تحلیل با دقت حوزه‌هایی که کارمند نیاز به بهبود دارد، باشد. در ضمن، اهداف باید مشتمل بر اهداف کار راهه بلندمدت و کوتاه مدت نیز باشد. دومین گام، شناسایی منابع و استراتژی‌هایی است که به کارمند در تحقق اهداف توسعه‌ای کمک خواهد کرد. این منابع و استراتژی‌ها می‌تواند شامل آموزش ضمن خدمت، دوره‌های حضوری، خود توسعه‌ای، حضور در کنفرانس‌ها، گردش شغلی و... باشد. سومین گام شامل اجرای استراتژی‌هایی است که کارمند در تحقق و دستیابی به اهداف توسعه‌ای باری می‌کنند. ممکن است کارمند برنامه گردش شغلی خود را آغاز کند یا در یک دوره آموزشی به هنگام شرکت نماید. چهارمین گام شامل جمع‌آوری و ارزیابی داده‌ها برای سنجش میزان تحقق اهداف توسعه‌ای است. در نهایت کارورز به کارمند بازخورد ارائه می‌کند که بیشتر مبتنی بر میزان تحقق اهداف و بازبینی اهداف توسعه‌ای و آغاز مجدد فرآیند می‌باشد (شکل ۱ را ببینید).

تعیین اهداف توسعه‌ای

^۱ Gerardi and Lawson

^۲ Woulfin



شکل ۱. فرآیند کارورزی

۲,۳ برنامه‌ریزی توسعه عملکردی معلمان

برنامه‌ریزی برای توسعه‌ی عملکردی معلمان از مهمترین مسائل هر نظام آموزشی پویا و کارآمد به شمار می‌رود. با در نظر گرفتن چنین اولییتی برای نظام جذب و پرورش معلمان بهتر می‌توان به نقش و اهمیت تربیت معلمان که پرچم‌دار اصلی این حرکت هستند، پی برد. در آموزش و پرورش به هیچ تحول علمی یا نوآوری مطلوب نمی‌توان دست یافت مگر این که پیشاپیش در شیوه‌های کاری معلمان، به عنوان کارگزاران واقعی، تغییرات متناسب به وجود آید. رمز سلامتی و بالندگی نظام‌های تعلیم و تربیت را باید در سلامت، رشد و بالندگی معلم جستجو کرد. به طور کلی نظام‌های آموزشی متشکل از عوامل مهمی؛ مانند راهبری و مدیریت برنامه درسی، تربیت معلم و تأمین منابع انسانی، تأمین و تخصیص منابع مالی، فضا و تجهیزات فناوری و پژوهش و ارزشیابی می‌باشند (شورای عالی آموزش و پرورش، ۱۳۹۶) که در کشورهای مختلف به طور مستمر برای بهینه سازی و همگام سازی این عوامل با تغییر و تحولات جهانی تلاش می‌شود. مهمترین و تأثیرگذارترین این عوامل، معلمان هستند و رمز سلامت و بالندگی نظام‌های تعلیم و تربیت را باید در سلامت و بالندگی معلم جستجو کرد. در آموزش و پرورش، به هیچ تحول علمی یا نوآوری مطلوب نمی‌توان دست یافت؛ مگر این که پیشاپیش در شیوه‌های کار معلمان به‌عنوان کارگزاران واقعی، تغییرات متناسب به وجود آید.

۲,۴ پیشینه پژوهش

در مقاله (صادقی و همکاران، ۲۰۲۴) نقشه وضعیت ساخت‌نیافته کارورزی با توجه به نظرات دانشجویان، مدرسان و صاحب‌نظران طراحی گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که عرصه‌های فرهنگی، مدیریتی- ساختاری و آموزشی، معضلاتی دارد که از دید هر سه گروه مصاحبه‌شوندگان، این سه عرصه مورد تحلیل قرار گرفت. (مرادی و همکاران، ۲۰۲۴) در مقاله‌ی خود به این نتیجه رسیدند که کارآفرینی معلمان با ایجاد اشتغال، توزیع متناسب در آمدها، کاهش اضطراب‌های اجتماعی، بهره‌برداری از منافع و فعال شدن آنها، بهبود کیفیت زندگی، کشف نیازهای ابداع و توسعه‌ی کالاها و خدمات جدید نقش موثری در رشد و توسعه کشور دارد. (محمدزاده بنی‌طرفی و مشهدی، ۲۰۲۱) در راستای بررسی برنامه درسی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان کشور ایران چنین بیان کردند که در برنامه کارورزی به منظور دست‌یابی دانشجوی معلم به یک نگاه همه‌جانبه و غنا بخشیدن به تصمیمات اتخاذ شده در ابعاد برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی برای حمایت از یادگیری دانش‌آموزان در برنامه کارورزی نیاز است که در طول برنامه کارورزی دانشجوی معلم فرصت کسب تجربه برای درک عمل اثربخش، تأمل بر روی آن به منظور پذیرش مسئولیت حرفه‌ای را کسب می‌نماید. (عرب زاده و همکاران، ۲۰۲۱) به منظور طراحی و تبیین الگوی برنامه درسی کارورزی تربیت معلم فکور در دانشگاه فرهنگیان به این نتیجه رسیدند که الگوی برنامه درسی کارورزی تربیت معلم فکور در قالب چهار عنصر هدف، محتوا، روش و ارزشیابی به صورت بازخوردی تدوین می‌شود. (سلیمانی و همکاران، ۲۰۲۰) در راستای مطالعه‌ی تطبیقی معیارهای انتخاب دانشجوی معلم کشورهای کره‌ی جنوبی، ژاپن، کانادا، فنلاند و ایران به ساز و کارهای انتخاب دانشجوی به این نتیجه رسیدند که کشورهای مورد نظر در بعد توسعه عملکرد در مواردی مانند اتمام تحصیلات متوسطه و دارا بودن دیپلم و موفقیت در آزمون ورودی به هم شباهت دارند ولی کشورهای ایران و ژاپن نسبت به شغل معلمی و انجام مصاحبه‌های مختلف در مقایسه با کشور استرالیا در مورد جذب حساس‌تر عمل می‌کنند، به طوری که صلاحیت‌های اخلاقی، اجتماعی، جسمانی، نداشتن سوء پیشینه، انگیزش و توانایی‌های عمومی را به دقت می‌سنجند. همچنین در نظام جذب معلم کشور ایران به مواردی همچون سن، معدل و تعهد گرفتن از متقاضیان در ابتدای دوره نیز اهمیت داده می‌شود. (لیمان و نارتگون^۱، ۲۰۲۰) به منظور بررسی توسعه مقیاس عملکرد شغلی معلمان و تعیین سطح عملکرد شغلی معلمان به این نتیجه رسیدند که عملکرد وظیفه، عملکرد متنی و عملکرد تطبیقی سه عنصر اصلی و تأثیرگذار هستند. جدول ۱ خلاصه‌ای از پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی را نشان می‌دهد.

جدول ۱. پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی

^۱ LIMON and NARTGÜN

ردیف	عنوان	نویسنده و سال	روش تحقیق	نتایج تحقیق
۱	مطالعه‌ی تطبیقی معیارهای انتخاب دانشجو معلم کشورهای کره‌ی جنوبی، ژاپن، کانادا، فنلاند و ایران	سلیمانی و همکاران (۲۰۲۱)	روش کیفی	کشورهای ایران و ژاپن نسبت به شغل معلمی و انجام مصاحبه‌های مختلف در مقایسه با کشور استرالیا در مورد جذب حساس‌تر عمل می‌کنند، به طوری که صلاحیت‌های اخلاقی، اجتماعی، جسمانی، نداشتن سوء پیشینه، انگیزش و توانایی‌های عمومی را به دقت می‌سنجند. همچنین نظام جذب معلم کشور ایران به مواردی همچون سن، معدل و تعهد گرفتن از متقاضیان در ابتدای دوره نیز اهمیت داده می‌شود.
۲	بررسی تطبیقی ابعاد برنامه‌های توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان ابتدایی در ایران و کشورهای منتخب شامل فنلاند، کره جنوبی و ژاپن	حسینیان و همکاران (۲۰۱۹)	مطالعات میدانی	متمرکز شدن کشورهای منتخب بیش از ایران بر بعد آموزش مهارت‌های برنامه‌ریزی، هدایت، ارزیابی، روشهای تدریس و مدیریت کلاس در این دوره‌ها تفاوت بین کشورها را نشان داد.
۳	بررسی راهکارهای اجرایی مناسب نظام تأمین، تربیت و توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان مبتنی بر سند تحول بنیادین از نظر معلمان	کشاوری (۲۰۱۹)		راهکارهای اجرایی مناسب نظام تأمین، تربیت و توسعه‌ی حرفه‌ای مبتنی بر سند تحول بنیادین از نظر معلمان شرکت کننده در آزمون در حد قابل قبول و مطلوبی است و همچنین میزان راهکارهای اجرایی مناسب نظام تأمین حرفه‌ای معلمان شرکت کننده در آزمون در حد قابل قبول و مطلوبی است.
۴	طراحی و اعتبار الگوی جذب، بهسازی و نگهداری معلمان آموزش و پرورش استان خراسان رضوی	نوبهاری و همکاران (۲۰۲۰)	روش تحلیل کیفی	مولفه‌های استخراج شده از بخش کیفی در مرحله جذب شامل: به گزینی، باورها و کارآمدی؛ در بخش نگهداری مولفه‌های اجتماعی، سازمانی و شغلی و در بخش بهسازی شامل شایستگی آموزشی، پژوهشی، اخلاق حرفه‌ای، بالندگی و فعالیت‌های اجرایی را شامل می‌شود.

۵	بررسی تطبیقی نظام برنامه‌ی درسی تربیت معلم در کشورهای انگلستان، ژاپن، فرانسه، مالزی و ایران	ملایی نژاد و ذکاوتی (۲۰۱۷)	معادلات ساختاری	۱- ضرورت افزایش بودجه تربیت معلم در ایران، ۲- ضرورت به کار بستن تمهیداتی برای گزینش صحیح معلمان، ۳- ضرورت طراحی تشکیلات نظام مند در تربیت معلم، ۴- ضرورت جذب و تأمین نیروی انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش از میان افراد دارای مدارک کارشناسی، ۵- ضرورت بازنگری در اهداف نظام تربیت معلم، ۶- ضرورت مشارکت مؤثر مدارس، دانشگاه‌ها و مراکز تربیت معلم با یکدیگر، ۷- تدوین استانداردهای تربیت معلم، ۸- ضرورت برنامه‌ریزی واحدهای درسی مراکز تربیت معلم به صورت تلفیق تئوری و عمل، ۹- ضرورت کیفیت بخشی به واحد تمرین معلمی می‌باشد.
۶	بررسی نحوه‌ی ارتقاء معلمان	کلاسن و همکاران (۲۰۲۰)	مطالعات کیفی	استفاده از روش‌های پیشرفته برای کمک به تصمیم‌گیری در مورد پذیرش می‌تواند قابلیت اطمینان، اعتبار و عادلانه انتخاب را بهبود بخشد.
۷	بررسی روش‌های مورد استفاده برای انتخاب معلمان استخدامی و معلمان آینده‌نگر ورودی به برنامه‌های آموزش اولیه معلمان	کلاسن و کیم (۲۰۱۹)	آزمون تی	پیش‌بینی‌کننده‌های آکادمیک و غیرآکادمیک هر دو به‌طور معنی‌داری با معیارهای اثربخشی معلم مرتبط بودند و اندازه اثر برای انتخاب در استخدام (اما معنی‌دار) بود.
۸	بررسی سیاست‌های توسعه‌ای معلمان در مدارس ابتدایی در کشور تایلند	ماتاوارات و همکاران (۲۰۱۷)	روش شناسی قوم‌نگاری تحقیقات آینده	همه سازمان‌های دخیل در آموزش باید برای ایجاد استانداردهایی برای معلمان مدارس ابتدایی با کیفیت بالا همکاری کنند.

۳. شکاف نظری تحقیق

در رابطه با عملکرد معلمان و اهمیت کارورزی در داخل و خارجی کشور هنوز تحقیقی به صورت جامع و با نگاه کلان با رویکرد منحصر در حوزه دانشجو معلم صورت نگرفته است. چندین مطالعه انجام شده، که به طور خلاصه به آن‌ها اشاره شد. ولی در خارج از ایران در رابطه با توسعه‌ی عملکرد معلمان، مطالعات زیادی انجام شده است. در رابطه با این تحقیق، می‌توان به چند نکته اشاره کرد:

۱- بیشتر این تحقیقات در حوزه‌ی های سلامت، آموزش و خدماتی به صورت مطالعه موردی و موردکاوی انجام شده است.

۲- اغلب تحقیق‌ها با روش همبستگی، توسعه مفهومی و... صورت گرفته‌اند.

۳- پیش فرض انجام خیلی از این تحقیقات این بوده است که توسعه رفتاری و تخصصی معلمان بر روی چه متغیرهای دیگر همچون عملکرد آموزش‌آثیر دارد.

۴- همچنین در مقالات، در زمینه‌ی توسعه‌ی مفهومی، به ارایه‌ی چالش‌ها، فرصت‌ها، امتیازات، ابعاد و مؤلفه‌های توسعه عملکرد دانشجو معلم پرداخته شده است.

۵- به طور کلی؛ اغلب تحقیق‌های انجام شده در زمینه عملکرد دانشجو معلمان از طریق دوره‌های کارورزی در بافت‌های فرآیندی و اجرایی مختلف انجام شده‌اند که شامل (مرادی و همکاران، ۲۰۲۴؛ فرخی و طاطاری، ۲۰۲۰؛ ژائو و لیو^۱، ۲۰۲۰؛ کلاسن و کیم (۲۰۱۹)؛ ما تاوارات و همکاران (۲۰۱۷)؛ بوکالیآ^۲، ۲۰۱۲) می‌باشد.

۴. روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف توسعه‌ای بوده و به روش فراترکیب و الگوی هفت مرحله‌ای (سندلوسکی و باروسو^۳، ۲۰۰۷) می‌باشد. فراترکیب روش کیفی مبتنی بر مرور سیستماتیک مطالعات کتابخانه‌ای برای شناختی ژرف پیرامون پدیده‌ی مورد مطالعه است. روش فراترکیب یک روش تحقیق کیفی محسوب می‌شود که ابزار گردآوری داده‌های آن مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی پیشینه پژوهش است. مطالعات فراترکیب به دنبال درک و تبیین یک پدیده‌ی خاص از طریق تلفیق مطالعات فردی است که روی یک موضوع خاص انجام شده است. تعدادی از مطالعات مختلف اما بهم پیوسته با یکدیگر مقایسه و تضاد دارند تا نظریه یا مدلی توضیحی ایجاد شود که بتواند یافته‌های مربوط به پدیده را توضیح دهد و یک چارچوب نظری در اختیار محققان قرار دهد (بکر و گرهارت^۴، ۱۹۹۶). در فرآیند فراترکیب، مطالعات در مورد یک موضوع خاص با توجه به مضامین و زیرمضامین از پیش تعیین شده تجزیه و تحلیل می‌شود و نتایج مطالعه با ارتباط دادن آن‌ها با سؤالات تحقیق و پایه‌گذاری داده‌های کیفی مناسب تفسیر می‌شوند. بررسی پژوهش‌های پیشین مبتنی بر مرور نظام مند مطالعات کتابخانه‌ای مناسب‌ترین روش برای ادغام دانش در حوزه‌ی انگیزش خدمات عمومی برای ارائه‌ی الگوی جامع است. در این پژوهش روش و ابزار جمع‌آوری داده‌ها به صورت کتابخانه‌ای و مراجعه به اسناد و مدارک بود. جامعه آماری پژوهش شامل ۶۵ مقاله در حوزه‌ی دوره‌های کارورزی و تأثیر آن

^۱ Zhao & Liu

^۲ Richard Bukaliya

^۳ Sandelowski and Barroso

^۴ Becker and Gerhart

بر عملکرد معلمان در پایگاه‌های معتبر داخلی و خارجی شامل ساینس دایرکت، امرلاد در حوزه خارجی و سیویلیکا و SID در حوزه داخلی از سال ۲۰۱۴ الی ۲۰۲۳ است که با ویژگی‌های مد نظر در ارزیابی، در نهایت ۴۳ مقاله انتخاب گردید که در آن‌ها مؤلفه‌های مربوط به کارورزی در نظر گرفته شده است. در این مقاله برای روایی در فراترکیب از ابزار حیاتی گلین و برای ارزیابی پایایی آن، از روش درصد توافق بین دو کدگذار با استفاده از ضریب کاپای کوهن، صورت پذیرفت که هر دو دقت و اعتبار مطالعه را در سطح خوب نشان دادند. همچنین از روش آنتروپی شانون برای اهمیت و اولویت‌بندی شاخص‌ها استفاده شد.

۵. نتایج و بحث

گام اول: شکل‌دهی مشکل پژوهش

در این بخش، فرایند مرور نظام‌مند ادبیات با مطرح کردن سؤال آغاز می‌شود. این سؤالات، با توجه به هدف پژوهش بیان می‌گردند. هدف از مرور سیستماتیک ادبیات، در این پژوهش بررسی ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر عملکرد دانشجو معلمان از طریق دوره‌های کارورزی می‌باشد. در طول این پژوهش، محققین به بررسی هر یک از مطالعات پرداختند و طی مباحثات و مبادلات به این توافق رسیدند که برخی از مطالعات از کیفیت لازم برخوردارند. مقالات بر اساس معیارهایی شامل ارتباط محتوا با موضوع و اهداف تحقیق، چکیده مرتبط، روش تحقیق و نتایج اخذ شده بر اساس فرآیند نمایش داده شده در شکل ۲ حذف یا انتخاب شدند. با توجه به ماهیت پژوهش مقالات غیرمرتبط با زمینه پژوهش از این مطالعه کنار گذاشته شدند. در پایان ۳۵ مقاله مربوط به موضوع، یا اشاره داشته به بخشی از موضوع انتخاب شد.

جدول ۲. سؤال‌های گام نخست فراترکیب

پرسش‌های پژوهش	مشخصه‌ها
ابعاد و مؤلفه‌های عملکرد دانشجو معلمان	چیستی (What)
منابع مختلف اعم از مقاله و پایان نامه در مورد عملکرد دانشجو معلمان	جامعه مورد مطالعه (Who)
کلیه منابع موجود بین سال‌های ۲۰۱۴ تا ۲۰۲۳ میلادی	محدودیت زمانی (When)
بررسی موضوعی منابع، استخراج کدها، بررسی و تحلیل مفاهیم، دسته‌بندی مفاهیم و ایجاد مقوله‌ها	چگونگی روش (How)

گام دوم: بررسی متون نظام‌مند

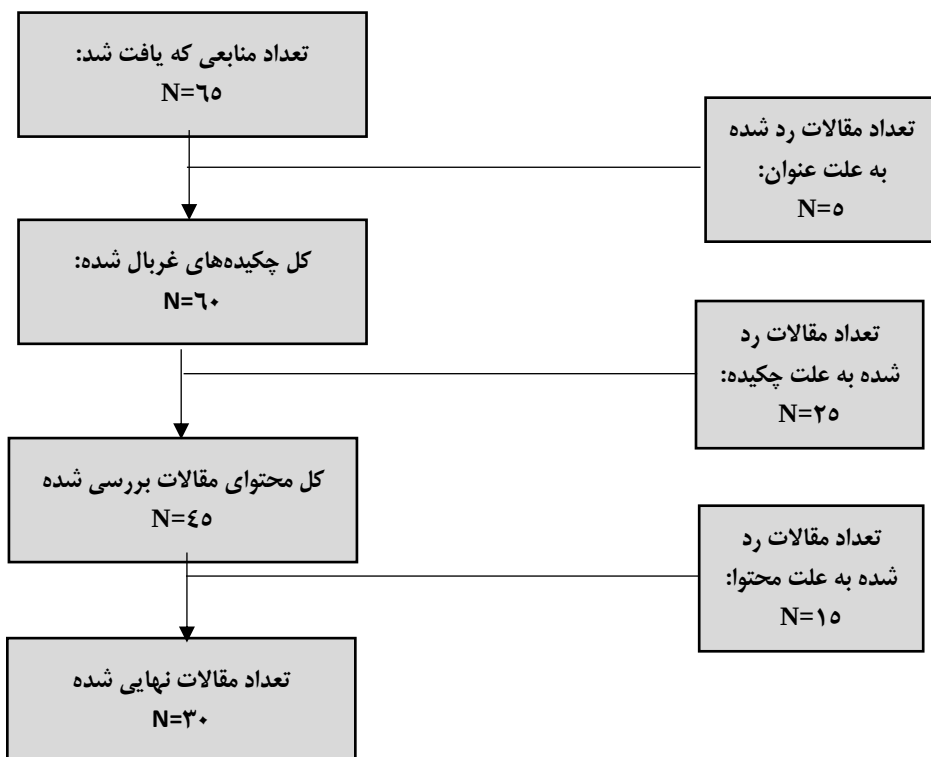
در گام دوم، نسبت به بررسی مقالات، پژوهش‌ها و سایت‌های اینترنتی مرتبط با موضوع دانشجو معلمان بر اساس کلیدواژه‌های دانشجو معلمان، دوره‌های کارورزی و عملکرد معلمان می‌باشد به صورت کلی، کلیدواژه‌ها در جدول ۳ ارائه شده است:

جدول ۳. کلیدواژه‌های جستجو

فارسی	انگلیسی
دانشجو معلمان	Student teachers
دوره های کارورزی	Internship courses
توسعه عملکرد معلمان	Developing teachers' performance
آموزش پس از اشتغال	Post-employment training
افزایش عملکرد معلمان	Increasing the performance of teachers

گام سوم: بررسی نظام‌مند متون

در طول این پژوهش، محققین به بررسی هر یک از مطالعات پرداختند و طی مباحثات و مبادلات به این توافق رسیدند که برخی از مطالعات از کیفیت لازم برخوردارند. مقالات بر اساس معیارهایی شامل ارتباط محتوا با موضوع و اهداف تحقیق، چکیده مرتبط، روش تحقیق و نتایج اخذ شده بر اساس فرآیند نمایش داده شده در شکل ۲ حذف یا انتخاب شدند. با توجه به ماهیت پژوهش مقالات غیرمرتبط با زمینه پژوهش از این مطالعه کنار گذاشته شدند. در پایان ۳۵ مقاله مربوط به موضوع، یا اشاره داشته به بخشی از موضوع انتخاب شد.



شکل ۲. شیوهی انتخاب و ارزیابی مقاله‌های مناسب جهت تحلیل

گام چهارم: استخراج اطلاعات متون

همان طور که در گام سوم اشاره گردید در این پژوهش، ۳۰ مقاله‌ی نهایی براساس مطالعات پیشین انتخاب گردید. اطلاعات منابع بر اساس مشخصات نویسنده به همراه سال انتشار مقاله و اجزای هماهنگی بیان شده در هر مقاله طبقه بندی گردید. به منظور دستیابی به یافته‌های درون مطالعات، چندین بار بازخوانی و در ستون‌های جداگانه دسته‌بندی شدند.

جدول ۴. گزیده‌ای از اطلاعات اولیه استخراج شده از آثار منتخب در فراترکیب

منبع	اطلاعات اولیه	نوع پژوهشی
محمدرزاده بنی طرفی و مشهیدی (۲۰۲۱)	مشاهده تأملی، روایت‌نگاری و واکاوی تجربیات به عنوان عناصر سازنده/ شکل‌دهنده عمل فکورانه و با بهره گیری از ابزارهای سه‌گانه کنش پژوهی فردی، درس پژوهی و خودکاوی روایتی	پژوهشی کیفی
عرب زاده و همکاران، (۲۰۲۱)	هدف، محتوا، روش و ارزشیابی، تربیت معلم فکور در دانشگاه فرهنگیان، رویکردی کل‌گرا و همه‌جانبه‌نگر بوده و تربیت فکورانه دانشجومعلم	پژوهش کیفی

پژوهش کیفی	تمهیدات سازمانی، تعیین اهداف عملکردی، تعیین شاخص های صلاحیتی، توانایی های عمومی	سلیمانی و همکاران (۲۰۲۱)
پژوهش کیفی	نفس حرفه‌ای، نگرش و کارآمدی حرفه‌ای، تسلط در زمینه برنامه ریزی درسی، روش‌های تدریس و ارزشیابی، یادگیری مادام العمر و یادگیری تجربی	حسینیان و همکاران (۲۰۱۹)
پژوهشی کیفی	گزینی، باورها و کارآمدی؛ در بخش نگهداری مولفه‌های اجتماعی، سازمانی و شغلی و در بخش بهسازی شامل شایستگی آموزشی، پژوهشی، اخلاق حرفه‌ای، بالندگی و فعالیت‌های اجرایی	کشاورز (۲۰۱۹)
پژوهش کیفی	تعریف و اجرای برنامه‌های آموزش و توسعه معلمان از جمله نیازسنجی آموزشی افراد، تهیه و ارزشیابی برنامه آموزشی، ارزشیابی کارایی و اثربخشی آموزش و برنامه ریزی برای رشد و پیشرفت	نوبهاری و همکاران (۲۰۱۹)
پژوهش کیفی	استفاده از رویکرد نوین آموزش کارورزی بر ارتقای صلاحیت- های حرفه‌ای دانشجوی معلمان	حبیبی آذر و طالبی (۲۰۱۷)
پژوهشی کیفی	ضرورت افزایش بودجه تربیت معلم در ایران، ۲- ضرورت به کار بستن تمهیداتی برای گزینش صحیح معلمان، ۳- ضرورت طراحی تشکیلات نظام مند در تربیت معلم، ۴- ضرورت جذب و تأمین نیروی انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش از میان افراد دارای مدارک کارشناسی، ۵- ضرورت بازنگری در اهداف نظام تربیت معلم، ۶- ضرورت مشارکت مؤثر مدارس، دانشگاه‌ها و مراکز تربیت معلم با یکدیگر	ملایی نژاد و ذکاوتی (۲۰۱۷)
پژوهش کیفی	برنامه درسی کارورزی، برنامه یادگیری فکوره‌ها و تجربی بر مبنای صلاحیت های علمی و حرفه ای معلمان و دانشجو معلمان	اسدیور و سبزرگی (۲۰۱۷)
پژوهش کمی	پرداختن به مقوله‌های معیشتی و منزلتی و بهبود نظام پاداش مبتنی بر تخصص	رازیبی و همکاران (۲۰۱۶)
پژوهش کمی	توانایی پرورش استعدادها، ارزیابی عملکرد هدفمند	حیدری و همکاران (۲۰۱۸)
پژوهش کیفی	کرامت بخشی انسانی، اعتماد سازمانی، کفایت جبرأت خدمات، محیط و جو درون سازمانی، توسعه‌ی شایستگی‌ها و مسیر حرفه‌ی معلمی، تناسب شغل و شاغل در ورودی و فرایند، ارتقاء منزلت حرفه‌ای و محیط بیرونی	ابراهیمی و همکاران (۲۰۱۶)
پژوهش کیفی	آموزش، برنامه درسی، فرایند اجرا	فراهانی (۲۰۱۶)
پژوهش کیفی	توسعه رویکردهای برنامه درسی تربیت معلم	عطاران و همکاران (۲۰۱۷)
پژوهش کیفی	سنجش عملکرد وظیفه ای، عملکرد متنی، عملکرد تطبیقی	لیمان و نارنگون، ۲۰۲۰
پژوهش کیفی	ایجاد ساختارهای آموزش پایه، افزایش رقابت پذیری، آماده سازی هدفمند معلمان	کلاس و همکاران (۲۰۲۰)
پژوهشی کیفی	توسعه محتوایی، آموزش فنی و تخصصی	کلاس و کیم (۲۰۱۹)

پژوهش کیفی	عملکرد صلاحیت های آموزشی، اخلاقی، تدریس مطابق با استانداردهای ملی، طول آموزش، ساختار آموزش، مقطع آموزشی	خلیف و کورایچی (۲۰۱۸)
پژوهش کیفی	صلاحیت های آکادمیک معلمان آموزش، صلاحیت های منوط به سطح آموزش، طول آموزش، ساختار آموزش، مقطع آموزشی	کریمیان و همکاران (۲۰۱۸)
پژوهشی کیفی	تدوین دستورالعمل ها و رویه های اجرایی مشخص، تهیه شاخص های عملکردی، فرآیندمحوری	ماتاوارات و همکاران (۲۰۱۷)
پژوهش کیفی	تغییر رویکرد سنتی به خلاقانه، به کارگیری آموزش های خلاق	کومار (۲۰۰۹)
پژوهش کمی	طراحی ساختارهای آموزش محور، شاخص های عملکردی دانشجو معلم	چاوان (۲۰۱۴)

در جدول ۴، گزیده‌ای از اطلاعات اولیه استخراج شده از آثار منتخب در فراترکیب بر اساس کد مفهومی مقالات، محقق و سال، اطلاعات اولیه و نوع پژوهش ارائه گردید که و ابعاد اصلی بر اساس ماهیت و محتوای مؤلفه‌ها به تناظر پژوهش ها ارائه شد.

گام پنجم: تلفیق یافته‌های کیفی

گام پنجم: تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی؛ داده‌های منابع نهایی با رویکرد تحلیل مضمون مورد تحلیل قرار گرفتند. مضمون نشان دهنده اطلاعات مهم در ارتباط با سؤال و داده‌های پژوهش و مفهوم الگوی موجود در مجموعه‌ای از داده‌ها است. از روش فراترکیب برای تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مرور نظام مند مقالات نهایی در این پژوهش استفاده گردید.

جدول ۵. مقوله‌ها و مؤلفه‌های استخراج شده

مقوله	مؤلفه ها	فراوانی
محتوایی	محتوای دروس آموزشی، تربیت فکورانه دانشجومعلمان، خردورزی، اثربخشی آموزش و برنامه ریزی برای رشد و پیشرفت، رویکرد نظام مند در محتواسازی، تولید محتوا	۵
ساختاری	استفاده از رویکرد نوین آموزش کارورزی، ضرورت طراحی تشکیلات نظام مند در تربیت معلم، جذب و تأمین نیروی انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش، مشارکت مؤثر مدارس، دانشگاه‌ها و مراکز تربیت معلم با یکدیگر، طراحی ساختارهای آموزش محور	۱۰
فردی	صلاحیت های علمی و حرفه ای معلمان و دانشجو معلمان، کرامت بخشی انسانی، اعتماد سازمانی، کفایت جبرات خدمات، محیط و جو درون سازمانی، توسعه‌ی شایستگی‌ها و مسیر حرفه‌ی معلمی	۱۴
مدیریتی	مدیریت و برنامه ریزی درسی کارورزی، بهبود نظام پاداش دهی،	۱۱

۱۵	همسویی و همراستایی در آموزش، خط مشی های آموزشی، توسعه هدفمند تربیت معلم	عملکردی	تهیه و ارزشیابی برنامه آموزشی، عملکرد آموزشی، اخلاقی، تدریس مطابق با استانداردهای ملی، طول آموزش، ساختار آموزش، مقطع آموزشی
۱۰	راهبردی		

گام ششم: کنترل شاخص های استخراجی؛

از ابزار CASP برای بررسی روایی فراترکیب استفاده شده است برای این منظور تمامی پژوهش های انتخاب شده را به کمک ۱۰ معیار CASP مورد ارزشیابی قرار گرفت و مشاهده گردید که ۱۶ کار پژوهشی منتخب ارزش بالاتر از ۲۵ به خود اختصاص دادند. برای بررسی پایایی روش فراترکیب نیز از مقایسه نظرات با یک خبره دیگر بهره برده شد. برای دستیابی به این امر، تعدادی از مقاله های انتخابی در اختیاری یکی از خبرگان قرار گرفت و ارزیابی کیفی مقالات به کمک ابزار CASP توسط خبره نیز انجام پذیرفت. سپس نتایج حاصل از طریق ضریب توافق بین دو کدگذار با شاخص کاپا ارزشیابی شد. از آن جا که نتایج ضریب کاپا بالاتر از ۰/۶ است می توان گفت ضریب توافق در سطح خوبی واقع شده و مقالات استخراج شده با روش فراترکیب از پایایی خوبی برخوردار است. از روش آنتروپی شانون، میزان پشتیبانی پژوهش های گذشته از یافته های این پژوهش به صورت آماری نشان داده می شود. بر اساس روش آنتروپی شانون، می توان از لحاظ کمی به توصیف ابعاد و مؤلفه های مدل مفهومی و تعیین میزان پشتیبانی پژوهش های گذشته از هر مؤلفه پرداخت. با توجه به روابط زیر به عنوان نمونه، نتایج تحلیل کمی فراترکیب مربوط به ابعاد در جدول ۶ ارائه شده است:

$$E_j = -k \sum_{n=1}^m [P_{ij} * \ln P_{ij}],$$

$$W_j = \frac{E_j}{\sum_{j=1}^n E_j}.$$

جدول ۶. میزان پشتیبانی مطالعات از ابعاد و مؤلفه ها

رتبه کد	ضریب اهمیت	عدم اطمینان	$\sum_{n=1}^m [P_{ij} * \ln P_{ij}]$	کدها
۵	۰/۰۰۹	۰/۱۸۳	-۰/۶۹۳	محتوای دروس آموزشی
۳	۰/۰۰۹	۰/۱۸۳	-۰/۶۹۳	تربیت فکورانه دانشجومعلم
۷	.	.	.	استفاده از رویکرد نوین آموزش کارورزی
۴	.	.	.	جذب و تأمین نیروی انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش
۶	.	.	.	مشارکت مؤثر مدارس

۱	۰/۰۰۹	۰/۱۸۳	-۰/۶۹۳	دانشگاه‌ها و مراکز تربیت معلم با یکدیگر
۹	۰/۰۰۹	۰/۱۸۳	-۰/۶۹۳	صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای معلمان و دانشجوی معلمان
۲	۰/۰۰۹	۰/۱۸۳	-۰/۶۹۳	تهیه و ارزشیابی برنامه آموزشی
۸	۰	۰	۰	همسویی و همراستایی در آموزش
۱۳	۰/۰۰۹	۰/۱۸۳	-۰/۶۹۳	خط مشی‌های آموزشی
۱۶	۰/۰۱۴	۰/۲۹۰	-۱/۰۹۹	توسعه هدفمند تربیت معلم
۱۹	۰/۰۰۹	۰/۱۸۳	-۰/۶۹۳	توسعه‌ی شایستگی‌ها و مسیر حرفه‌ی معلمی
۱۵	۰	۰	۰	مشارکت مؤثر مدارس، دانشگاه‌ها و مراکز تربیت معلم با یکدیگر
۲۱	۰	۰	۰	کفایت جبرأت خدمات
۱۷	۰	۰	۰	محیط و جو درون سازمانی
۱۲	۰	۰	۰	رویکرد نظام مند در محتواسازی
۸	۰	۰	۰	صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای معلمان و دانشجوی معلمان
۱۳	۰/۰۰۹	۰/۱۸۳	-۰/۶۹۳	اثربخشی آموزش و برنامه ریزی برای رشد و پیشرفت

با توجه به محاسبات صورت گرفته، مقادیر اندازه‌ی توافق به دست آمده به صورت جدول ۷ می‌باشد:

جدول ۷. مقادیر اندازه توافق

نتایج ارزیابی	مقدار	انحراف استاندارد	عدد معناداری
کاپای مقدار توافق	۰/۸۵۷	۰/۰۵	۰/۰۰۰
تعداد موارد معتبر	۳۴		

گام هفتم: ارائه یافته‌ها:

در خاتمه نتایج حاصل از فرترکیب، الگوی مفهومی تحقیق در قالب ۶ بُعد در شکل (۲) نشان داده شده است:



با توجه به شکل (۲)، بر اساس مطالعات صورت گرفته، الگوی مفهومی پژوهش در شش بُعد شامل "محتوایی"، "ساختاری"، "فردی"، "مدیریتی"، "عملکردی" و "راهبردی" ارائه گردید.

۶. نتیجه‌گیری

با بررسی‌های به‌عمل آمده از مقالات و پژوهش‌های مرتبط، بسیاری از محققان به نقش برجسته‌ی عملکرد دانشجو معلمان از طریق دوره‌های کارورزی در هدایت، راهبری، تهییج، ترغیب و... معلمان به سمت اهداف آموزشی از آن تأکید می‌نمایند. در این پژوهش‌ها مؤلفه‌هایی چون نحوه‌ی هدایت و راهبری، توسعه‌ی رفتاری، ساختاری، عملکردی، آموزش و... در تمامی سطوح مختلف آموزش معلمان مورد نظر بوده است. در این مقاله سعی شد، تا عوامل مؤثر بر توسعه عملکرد دانشجو معلمان از طریق دوره‌های کارورزی مورد بحث و بررسی قرار گیرد از همین رو، با گردآوری و پالایش مقالات و پژوهش‌های مرتبط به شناسایی و جمع‌آوری ابعاد و مؤلفه‌های مورد نظر پرداخته شود و مجموعه عواملی که در این حوزه می‌تواند مؤثر باشد، شناسایی گردید. در تبیین مؤلفه‌های محور اول پژوهش حاضر که به راهبردهای محتوایی و مؤلفه‌های مرتبط با آن پرداخته است، می‌توان ابعاد ارزش آفرینی و همچنین فرهنگ هویت ساز در زمینه عملکرد دانشجو معلمان از طریق دوره‌های کارورزی را متذکر شد. در این راستا، پژوهش‌های مختلف همچون (سولجی^۱، ۲۰۲۴) و (تیان^۲ و همکاران، ۲۰۱۸) به لزوم فرهنگ سازی و مشارکت ارکان تصمیم ساز در زمینه دستیابی به هویت معلمی را به عنوان راهبردهای تحولی و ایجاد تغییرات سازنده در زمینه آموزش، اشاره داشته اند. در تبیین نتایج پژوهش حاضر و بررسی ابعاد آن در پژوهش‌های متذکر می‌توان بیان داشت که توجه به جایگاه آموزش بدنی در جامعه و سبک زندگی فعال در بین دانش آموزان و همچنین بکارگیری و مشارکت گروه‌های مرجع، تقویت شبکه‌های تعاملی در زمینه آموزش می‌تواند به تحول آفرینی و ایجاد تغییرات مثبت در این زمینه بینجامد. در ادامه محور تأکید بر هویت و شرایط بومی در تدوین برنامه‌های تربیت بدنی که با الهام از پژوهش‌های (آهن^۳، ۲۰۲۰) بیشتر انجام پذیرفته است، بر استفاده از تفاوت‌های فرهنگی و اقلیمی در انعطاف دهی به برنامه‌های آموزش، اختیاردی به مدارس در راستای تدوین برنامه‌های بوم محور تأکید دارد و اهمیت توجه به اقلیم‌های مختلف و شرایط فرهنگی حاکم بر فضای فرهنگی را در تاثیرگذاری و تاثیرپذیری در برنامه‌های آموزش متذکر می‌شود.

راهبردهای مدیریتی و ساختاری با اشاره به بسترهای مؤثر در ایجاد تغییرات مؤثر در آموزش با بررسی‌های صورت گرفته در دو محور، سخت افزاری و نرم افزاری از یکدیگر تفکیک گردید. در تبیین یافته‌های این بخش با اشاره به همبستگی بسترها و محیط مؤثر در آموزش باید اشاره داشت که این تفکیک به شیوه نظری و در راستای دستیابی به انسجام نسبی در زمینه مؤلفه‌های این بخش انجام شد، لکن مؤلفه‌های سخت افزاری و نرم

^۱ Sulji

^۲ Tian

^۳ Ahn

افزاری به گونه ای با یکدیگر ارتباط داشته و لازم و ملزوم یکدیگرند. محور تحول در بسترهای نرم افزاری در مدارس با اشاره به فعالیت ها و تغییرات در بسترهایی همچون بروزآوری برنامه ها و نرم افزارهای آموزش در بستر شبکه آموزش دانش آموزان، تدوین بسته استاندارد اصطلاحات، طراحی بسته تلفیقی فراگیر، بیشتر با جنبه دانشی و ایجاد محتوای موثر در زمینه آشناسازی و ایجاد تغییرات آموزشی متناسب با سلیق دانش آموزان می پرداخت. یافته های پژوهش در این بخش بیشتر برگرفته از مولفه های پژوهش (نادری و همکاران، ۲۰۱۷) است که توجه به تجهیزات و ایجاد تغییرات در آن و همچنین بکارگیری فناوری در فعالیت های آموزش را به عنوان مولفه های موثر در ایجاد تحولات سازنده قلمداد نموده اند.

راهبردهای توسعه ای در پژوهش که بیشتر به فرایندهای توسعه منابع انسانی و محتوایی معلمان و دانش آموزان در راستای تحول آفرینی در آموزش اشاره دارد، بیشتر برگرفته از پژوهش های (بالوق و یانگ، ۲۰۰۲) و (دیویس^۲ و همکاران، ۲۰۱۶) است. در پژوهش های مذکور به اهمیت منابع و محتوای آموزش و تحول در مهارت آموزی به عنوان مولفه های توسعه تحولی در منابع پرداخته شده است. همچنین توسعه آگاهی عوامل و ارکان دخیل در آموزش با استفاده از تحول در جلسات و کارگاه های آموزش در راستای توسعه آگاهی، توجه به عملکرد دانشجو معلمان از طریق دوره های کارورزی و توسعه ابعاد آموزشی در زندگی روزمره، توسعه دانش تلفیقی در آموزش و آشناسازی سایر معلمان با روش های نوین، فراهم سازی فرصت بکارگیری ارا و نظرات ارکان دخیل در آموزش در این محور مدنظر قرار گرفته است.

با توجه به نتایج به دست آمده و ارزیابی های صورت گرفته، در راستای ایجاد الزامات، زمینه ها و تسهیل گرهای مورد نیاز موارد ذیل پیشنهاد می شود:

پیشنهاد می شود وزارت آموزش و پرورش با تشکیل کارگروه های تخصصی نسبت به تعیین معیارهای کشورهای توسعه یافته و بومی سازی آن جهت جذب و پذیرش معلمان مبتنی بر صلاحیت های تخصصی اقدام نماید؛ پیشنهاد می شود وزارت آموزش و پرورش با تدوین دستورالعمل ها و الزامات مرتبط با تعیین شایستگی های حرفه ای معلمان مبتنی بر فرهنگ و اقلیم استان های مختلف، اقدام نماید؛ پیشنهاد می شود، سازمان های ذی ربط نسبت به الگوگیری از ساز و کارهای جذب و پذیرش معلمان از منظر تعیین اهداف و دوره های آموزشی در کشورهای توسعه یافته اقدام نماید؛ پیشنهاد می شود رویکرد مدیران ارشد سازمان های ذی ربط نسبت به رتبه بندی تخصصی معلمان و ایجاد زمینه ها و بسترهای مطلوب و مناسب جهت جذب بهتر آنان اقدام نمایند؛ پیشنهاد می شود وزارت آموزش و پرورش نسبت به از بین بردن زمینه های رانت و فساد در جذب معلمان اقدامات لازم را صورت دهد.

۷. پیشنهادات برای تحقیقات آتی

شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر جذب و پذیرش معلمان مبتنی بر اقلیم و آمایش سرزمینی؛ ارائه چارچوب جذب و پذیرش معلمان مبتنی بر سند تحول بنیادین وزارت آموزش و پرورش؛

^۱ Bullough and Young,

^۲ Davies

شناسایی و اولویت بندی ساز و کارهای توسعه و حفظ معلمان در کشور

References

- Ahmadi, R., Zarei, A., Nowrozi, D., Delavar, A., & Dartaj, F. (2016). Examining the current state of technological competence of student teachers based on UNESCO standards. *Educational Systems Research Quarterly*, 10(32), 1-22 (In Persian). doi:20.1001.1.23831324.1395.10.32.1.8
- Ahn, R. (2014). How Japan supports novice teachers. *Educational Leadership*, 71(8), 49-53.
- Arabzadeh, A., Hosseini, S. R., & Oladian, M. (2022). Designing and Explaining the Model of Reflective Teacher Training Practicum Curriculum in Farhangian University. *Educational and Scholastic Studies*, 11(3), 37-66 (In persian).
- Asadpour, H., & Sabzgari, N. (2017). The Position of Internship Curriculum in Teacher Training Programs at Farhangian University. *First International Congress of Specialized Research in Sciences, Engineering and University Technologies*, (p. (In persian)). Shiraz.
- Attaran, A., N. Mosapour, N., Attaran, M., & Hosseinikhah, A. (2017). A Historical Perspective of Teacher Education Curricula Revisions in Iran. *Journal of Curriculum Studies*, 12(46), 85-117.
- Becker, B., & Gerhart, B. (1996). The impact OF human resource management ON organizational performance: progress and prospects. *Acad. Management Journal*, 39, 779-801. doi:https://doi.org/10.2307/256712.
- Blömeke, S., Felbrich, A., Müller, C., Kaiser, G., & Lehmann, R. (2008). Effectiveness of teacher education: State of research, measurement issues and consequences for future studies. *ZDM: the international journal on mathematics education*, 40(5), 719-734. doi:10.1007/s11858-008-0096-x
- Buczynski, S., & Hansen, C. (2010). Impact of professional development on teacher practice: Uncovering connections. *Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies*, 26(3), 599-607. doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2009.09.006
- Bukaliya, R. (2012). The potential benefits and challenges of intership programnes in an OdL institutions: a case for the zimbabwe open university.

- International journal on nrw trends in education on thir implication, 3(1), 116-133. doi:<https://ijonte.elapublishing.net/makale/6179>
- Bullough, R. V., & Young, J. R. (2002). Learning to teach as an intern: The emotions and the self. *Teacher Development. An International Journal of Teachers' Professional Development*, 6(3), 417-432. doi:<https://doi.org/10.1080/13664530200200172>
- Chavan, R. L. (2014). PERFORMANCE INDICATORS FOR TEACHERS. *RESEARCH FRONT*, 1, 23-28.
- Davies, P., Connolly, M., Nelson, J., Hulme, M., Kirkman, J., & Greenway, C. (2016). Letting the right one in': Provider contexts for recruitment to initial teacher education in the United Kingdom. *Teaching and Teacher Education*, 60, 291-302.
- Ebrahimi, A., Zain-Abadi, H., & Hadavandi, M. R. (2016). Investigating the effective factors in the desire to stay student-teachers of Farhangian University in the Ministry of Education of Tehran province. *Educational and School Studies Quarterly*, (In persian).
- Farahani, A. R. (2016). Evaluation of primary teacher selection methods in the country's education system. *Education Technology Quarterly*, (In persian).
- Farrokhi, A., & Tatari, A. (2021). Practicum and its Effect on Student Teacher Empowerment. *SURVEY IN TEACHING HUMANITIES*, 6(21), 1-14 (In persian).
- Gerardi, D., & Lawson, C. (2021). Coaching in Community: Fostering Resilience for Nurse Leaders During the COVID-19 Pandemic. *Nurse Leader*, 19(3), 233-238. doi:<https://doi.org/10.1016/j.mnl.2021.04.001>
- Habibiazar, A., & Talebi, B. (2018). The Effectiveness of Problem-Solving Approach in Internship Course Education on Improving Student-Teachers' Professional Competencies. *Journal of Professional & Applied Management*, 7(2), (In persian). Retrieved from <https://civilica.com/doc/1573914>
- Heydari Laghab, E., Keshavarz, A., & Beygom Taghipour, R. (2018). Performance Evaluation and Selection of Teachers and Education Managers Based on Their Competencies. *International Conference on Innovation in Business Management and Economics*, Tehran, (In persian).
- Hosseinian, B. S., Nili, M. R., & Sharifian, F. (2019). A Comparative Study of the Dimensions of Professional Development Programs for Primary School Teachers in Iran and Selected Countries. *Quarterly Journal of Research in Educational Systems*, 14(41), 72-83 (In persian).
- Kabiri, M. (2017). Comparison of primary school teacher recruitment, supply and training policies based on students' learning. *Educational Innovations Quarterly*, (In persian).
- Karimyan, H., Arasteh, H. R., Behrangi, M. R., & Zeinabadi, H. R. (2018). Designing and Explaining a Framework for Professional Competencies of Primary School Student-Teachers at Farhangian University. *Iranian*

- Bimonthly of Education Strategies In Medical Sciences, 11(5), 178-190 (In persian).
- Keshavarz, A. (2019). Examining suitable implementation solutions for the supply system, training and professional development of teachers based on the fundamental transformation document. (In persian).
- Khlaif, Z. N., & Kouraichi, B. (2018). How teachers in middle schools design technology integration activities. *Teaching and Teacher Education*, 78, 141-150. doi:10.1016/j.tate.2018.11.014
- Klassen, R., & Kim, L. (2019). Selecting teachers and prospective teachers: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 26, 32-51.
- Klassen, R., Jade, K., Rushby, V., & Bardach, L. (2020). Can we improve how we screen applicants for initial teacher education? *Teaching and Teacher Education*, 87, 102949.
- Kumar, P. A. (2009). Creative teaching and its assessment. 12th UNESCO-APEID International Conference . Bangkok.
- Lawson, T., Çakmak, M., Guenduez, M., & Busher, H. (2015). Research on teaching practicum - a systematic review. *European Journal of Teacher Education*, 38(3). doi:DOI: 10.1080/02619768.2015.1055109
- Limon, I., & Nartgün, S. (2020). Development of Teacher Job Performance Scale and Determining Teachers' Job Performance Level. *Journal of Theoretical Educational Science*, 564-590. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.30831/akukeg.642340>
- Mattavarat, S., Viseshsitri, P., & Siribanpitak, P. (2017). Proposed policy for preparation of high-quality primary school teachers in Thailand. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38(2), 105-110.
- Mohammadzadeh-Banitarfi, M., & Mashhadi, H. R. (2021). An Introduction to the Elements of the Internship Curriculum at Farhangian University of Iran. *Journal of Teacher Experiences and Internship Studies*, 3(1), (In Presian).
- MolaiNejad, A., & Zakavati, A. (2017). Comparative study of teacher training curriculum system in England, Japan, France, Malaysia and Iran. *Educational innovations quarterly*, (In persian).
- Moradi, E., & Goldoost, A. (2024). Presenting a Conceptual Model of Transmitting Entrepreneurial Beliefs to Students of Knowledge Workshops in Guilan Province. *Karafan*, 20(16), 143-169.
- Naderi, Hajizadeh, M., S. A., & Saif Naraghi, M. (2017). Investigating and comparing the professional skills of teachers of basic science and humanities courses in middle school in Behshahr city in order to provide quality improvement methods. *Educational Management Research*, (In persian).
- Nobahari, M., C. M., Karimi, M., & Zendedel, A. (2020). Designing and Validating a Model for Recruitment, Improvement and Maintenance of Teachers in Khorasan Razavi Province. *Quarterly Journal of Educational Leadership*

- and Management, 14(3), 127-153 (In persian). Retrieved from <https://iranjournals.nlai.ir/handle/123456789/752107>
- Razini, R., Feridouni, S., & Abdulhosseinzadeh, M. (2016). Examining the significance analysis - the performance of strategic concepts of teacher promotion and providing policy recommendations for policy-making institutions. *Sustainable Development Quarterly*, (In persian).
- Sadeghi, M., & Z., N. (2024). Analysis of Work-Based Learning in Vocational Education with a Focus on a Comprehensive University of Applied Sciences. *Karafan Journal*, 20, 281-306 (In persian).
- Sandelowski, M., & Barroso, J. (1994). *Handbook for Synthesizing Qualitative Research*. New York: Springer.
- Soleimani, T., Motkalem, A., & Namour, Y. (2021). A comparative study of student teacher selection criteria in South Korea, Japan, Canada, Finland and Iran. *Two Quarterly Journals of Higher Education Curriculum Studies*, (In persian).
- Sulji, K. (2021). Human resources development as an element of sustainable HRM e with the focus on production engineers. *Journal of Cleaner Production*.
- Tian, M., Deng, P., Zhang, Y., & Salmador, M. (2018). How does culture influence innovation? A systematic literature review. *Manag. Decis.*, 1088-1107. doi:<https://doi.org/10.1108/MD-05-2017-0462>
- Woulfin, S. L. (2020). Coach Professional Development in the Urban Emergent Context. *Urban Education*, 55(10), 1355-1384. doi:<https://doi.org/10.1177/0042085917714513>
- Zhao, H., & Liu, W. (2020). Managerial coaching and subordinates' workplace well-being: A moderated mediation study. *Human Resource Management Journal*, 30(2), 293-311. doi:<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12280>
- Zhao, H., & Liu, W. (2020). Managerial coaching and subordinates' workplace well-being: A moderated mediation study. *Human Resource Management Journal*, 30(2), 293-311. doi:<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12280>