# پیشگفتار

کارورزی، نقطه تلاقی دانش نظری و تجربه عملی در مسیر تربیت معلم است؛ فضایی که دانشجو معلم با ورود آگاهانه و هدفمند به مدرسه و کلاس درس، فرصتی بی‌بدیل برای آزمودن دانسته‌ها، تکمیل مهارت‌ها و شکل‌گیری هویت حرفه‌ای می‌یابد. در دانشگاه، دانش و نظریه‌های آموزشی را فرا می‌گیریم؛ اما آنچه این دانسته‌ها را به شناختی پایدار و عملی بدل می‌سازد، حضور در میدان آموزش، مشاهده واقعیت، تعامل با دانش‌آموزان و تلاش برای پاسخ به چالش‌های تدریس است.

کتاب حاضر، نتیجه تلاش جمعی برای ساخت چارچوبی علمی، کاربردی و نظام‌مند در کارورزی دانشجویان معلم است. در این مسیر، کوشش شده تا الگوهای معتبر، ابزارهای عملی، راهنماهای گام‌به‌گام و فرم‌های استاندارد به گونه‌ای ارائه گردد که دانشجو بتواند تدریس، مشاهده، تحلیل و پژوهش را به شکل ساخت‌مند و هدفمند تجربه کند. این کتاب به دنبال آن است که کارورزی را از یک دوره صرف مشاهده یا کسب مهارت‌های اولیه، به فرآیندی پژوهش‌محور و بازاندیشانه ارتقا دهد؛ فرآیندی که در آن دانشجو معلم، مسئله‌یابی، پژوهش در عمل، تصمیم‌سازی و مستندسازی رشد حرفه‌ای را در مدرسه تجربه می‌کند.

امید است این مجموعه بتواند دستیار مطمئن دانشجویان در مسیر یادگیری و رشد باشد و آنان را برای ورود موفق و اثرگذار به عرصه تدریس و تربیت آینده‌سازان کشور یاری دهد.

سپاسگزاری ما از استادان راهنما، معلمان مشاور و مدیران مدارس که با پشتیبانی و مشارکت فعال خود، این مسیر را هموارتر و پربارتر می‌سازند، بی‌پایان است.

همراه با آرزوی سربلندی و موفقیت برای همه معلمان فردای ایران

# فهرست

پیشگفتار ..... ۳
فصل اول: کلیات مفاهیم و تعاریف ..... ۷
تعاریف مفهومی مرتبط با کارورزی ..... ۹
مبانی نظری و فلسفی کارورزی ..... ۱۵
جایگاه کارورزی و تربیت معلم در اسناد بالا دستی در کارورزی ..... ۱۸
انواع کارورزی در نظام تربیت معلم ..... ۲۲
اهداف کلان کارورزی ..... ۲۵
مراحل بنیادی کارورزی ..... ۲۸
فصل دوم: رونـد تحولات، اهـمیت و اهداف کارورزی ..... ۳۳
سیر تحول برنامه کارورزی تربیت معلم در ایران ..... ۳۳
تحلیل برنامه کارورزی ..... ۳۷
ساختار برنامه و منطق توالی کارورزی‌ها ..... ۳۷
تحلیل اهداف و انتظارات برنامه کارورزی ..... ۴۰
حمایت از کارورزان برای موفقیت در کلاس‌های متفاوت ..... ۴۵
بررسی تطبیقی برنامه کارورزی ..... ۶۲
الگوها و مدل‌های کارورزی ..... ۷۳
فصل سوم:مهارت‌های کارورزی ..... ۹۲
مهارت مشاهده حرفه‌ای ..... ۹۴
مهارت ارتباط مؤثر و تعامل حرفه‌ای ..... ۹۸
مهارت مدیریت خشم و تعارضات ..... ۱۰۷
مهارت انعطاف پذیری ..... ۱۱۴
مهارت حل مسئله و تصمیم گیری ..... ۱۲۰
مهارت تفکر خلاقانه ..... ۱۲۶
مهارت همدلی ..... ۱۳۳
فصل چهارم: مراحل کارورزی ..... ۱۳۷
کارورزی یک (مشاهده تاملی) ..... ۱۳۷
نمونه فرم کارورزی ۱ ..... ۱۴۶

کارورزی دو( اقدام پژوهی)..... ۱۵۲
فرم کارورزی ۲ موضوع: اضطراب امتحان ریاضی دانش آموز پایه پنجم ..... ۱۶۲
کارورزی سه ( کنش پژوهی) ..... ۱۶۳
فرم کارورزی ۳ (کنش پژوهی فردی) ..... ۱۶۷
کارورزی چهار(درس پژوهی) ..... ۱۷۱
فرم کارورزی ۴ (درس‌پژوهی) ..... ۱۷۴
فصل پنجم : کاربرگها..... ۱۷۹
فرم کارورزی ۱ (روایت پژوهی) ..... ۱۷۹
فرم کارورزی ۲ (اقدام پژوهی) ..... ۱۸۱
فرم کارورزی ۳ (کنش پژوهی فردی) ..... ۱۸۳
فرم کارورزی ۴ (درس‌پژوهی) ..... ۱۸۷
فرم ارزشیابی نهایی ..... ۱۹۱
منابع: ..... ۱۹۳

# فصل اول: کلیات مفاهیم و تعاریف

مهمترین کنشگر فعال در آموزش و پرورش، معلم بوده و موفقیت سیستم را تا حد زیادی به او نسبت داده شده است. معلم بازنمای تمام و کمال کیفیت‌های مطلوب هر نظام آموزشی است. نقش معلم به عنوان عاملی تعیین‌کنندهٔ معنادار در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان تأیید شده است . با احتساب جایگاه والایی که معلم دارد، بدیهی است آموزش و تربیت وی نیز از اهمیت بسیاری برخوردار است .کسب شایستگی‌های حرفه‌ای دانشجومعلمان، بر اساس اهداف عملیاتی سند تحول بنیادین، ضروری اعلام شده است. از آنجا که بخش اعظم شایستگی‌های حرفهای در تجارب آموزشی، در حین عمل آموزش و یادگیری به دست می‌آید، بنابراین، فراهم کردن بستری که امکان رسیدن به حداکثر شایستگی‌های یادشده ایجاد شود از اولویتهای اصلاح برنامهٔ آموزشی و درسی تربیت معلم در دانشگاه‌ها است . این امر در قالب طراحی برنامه‌های کارورزی امکانپذیر شده است. برنامهٔ کارورزی، فرصت به تجربه گذاشتن آموخته‌ها و گفت‌وگو برای تعدیل، تعمیق تجربیات و توسعهٔ شایستگی‌های حرفه‌ای را فراهم می‌کند.(عرب زاده و همکاران،۱۴۰۰)

کارورزی در تربیت معلمان یکی از بنیادی‌ترین ارکان برنامه‌های آموزشی در دانشگاه‌ها به شمار می‌آید. این تجربه آموزشی، پلی میان دانش نظری و عمل حرفه‌ای است و به دانشجو معلمان فرصت می‌دهد تا آنچه در کلاس‌های دانشگاهی آموخته‌اند را در محیط واقعی مدرسه به کار گیرند. اهمیت کارورزی از آن جهت است که معلمی صرفاً یک حرفه نظری نیست، بلکه نیازمند توانایی‌های عملی، مهارت‌های ارتباطی و درک عمیق از شرایط واقعی کلاس درس است. در واقع، کارورزی را می‌توان قلب تربیت معلم دانست؛ زیرا در این مرحله

است که دانشجو معلم با هویت حرفه‌ای خود مواجه می‌شود و می‌آموزد چگونه دانش، نگرش و مهارت‌های خود را در تعامل با دانش‌آموزان و محیط مدرسه به کار گیرد.

کارورزی مفهومی فراتر از کارآموزی یا تجربه میدانی صرف دارد. در کارورزی، دانشجو معلم، نه تنها به مشاهده و تقلید می‌پردازد، بلکه در فرآیندی تأملی و پژوهشی، عملکرد خود را تحلیل کرده و به بازاندیشی در شیوه‌های تدریس و مدیریت کلاس می‌رسد. این ویژگی کارورزی را به یک تجربه یادگیری عمیق تبدیل می‌کند که در آن دانشجو معلم از طریق عمل، بازخورد و اصلاح، به رشد حرفه‌ای دست می‌یابد. نظریه‌های یادگیری تجربی نیز بر همین نکته تأکید دارند. جان دیویی[1]، فیلسوف و مربی بزرگ آمریکایی، معتقد بود که یادگیری واقعی زمانی رخ می‌دهد که فرد درگیر تجربه عملی شود و از طریق تعامل با محیط، دانش خود را بسازد. ویگوتسکی [2]نیز بر اهمیت تعامل اجتماعی در یادگیری تأکید داشت و کارورزی را بستری برای شکل‌گیری مهارت‌های حرفه‌ای در تعامل با معلمان راهنما و دانش‌آموزان معرفی می‌کرد. همچنین مدل چرخه یادگیری تجربی کولب[3] نشان می‌دهد که کارورزی شامل چهار مرحله تجربه عینی، بازتاب، مفهوم‌سازی و آزمایش فعال است؛ به این معنا که دانشجو معلم ابتدا تجربه‌ای واقعی را در کلاس درس کسب می‌کند، سپس درباره آن تأمل می‌نماید، مفاهیم نظری مرتبط را بازشناسی می‌کند و در نهایت آن‌ها را در عمل دوباره می‌آزماید.

در واقع، کارورزی نه تنها بخشی از برنامه درسی تربیت معلم است، بلکه جوهره و اساس آن به شمار می‌آید. این تجربه، دانشجو معلمان را برای ورود به حرفه معلمی آماده می‌کند، هویت حرفه‌ای آنان را شکل می‌دهد و مهارت‌های عملی و نگرش‌های تربیتی مطلوب را در آنان نهادینه می‌سازد. بنابراین، توجه به کیفیت کارورزی و طراحی برنامه‌های استاندارد برای آن، از ضروری‌ترین اقدامات در نظام تربیت معلم است. اگر کارورزی به‌درستی اجرا شود، می‌تواند به پرورش معلمانی منجر شود که نه تنها دانش و مهارت کافی دارند، بلکه با عشق و تعهد به حرفه خود، آینده‌سازان جامعه را تربیت خواهند کرد.(احمدی و الهامیان،۱۳۹۹)

[1] John Dewey
[2] Vygotsky
[3] Kolb

# تعاریف مفهومی مرتبط با کارورزی

## کارورزی

### تعریف لغوی کارورزی در فرهنگ دهخدا

واژه کارورزی در لغت‌نامه دهخدا به معنای آموختن کار و تمرین برای کسب مهارت و تجربه در یک پیشه تعریف شده است؛ تعبیری که بر جنبه‌های عملی و تدریجی یادگیری تأکید دارد. در بستر نظام‌های آموزشی، این واژه تنها به معنای انجام کار نیست، بلکه به‌مثابه فرایندی پویا، دانشجو را از سطح انتزاع نظری به میدان عمل می‌کشاند تا با تمرین مستمر، مهارت‌های حرفه‌ای را در متنِ واقعی کلاس درس به کمال برساند.

### تعریف فرهنگ لغت وبستر کارورزی

در فرهنگ لغت وبستر (سال) واژه «Internship» به‌عنوان دوره‌ای برای کسب تجربه عملی در یک حرفه، تحت نظارت و با هدفِ گذار از آموزش به اشتغال تعریف شده است. این مفهوم در کتاب کارورزی چنین جای می‌گیرد:

«در فرهنگ وبستر، کارورزی به‌منزله فرصتی برای کسب تجربه عملی و هدایت‌شده در یک حرفه جهتِ تکمیل آموخته‌های نظری معرفی می‌شود. این تعریف بر جنبه انتقالی کارورزی تأکید دارد؛ جایی که دانشجومعلم با قرارگیری در موقعیت های واقعی مدرسه، پیوندی ناگسستنی میان دانش آکادمیک و توانمندی‌های لازم برای ورود به دنیای حرفه‌ای معلمی برقرار می‌سازد.»

### تعریف دیکشنری اکسفورد

در دیکشنری اکسفورد(سال) ، واژه *کارورزی* به «دوره‌ای از زمان که فرد در یک شرکت یا سازمان کار می‌کند تا درباره نوع خاصی از کار تجربه کسب کند» تعریف شده است. این تعریف، کارورزی را فرایندی مبتنی بر تجربه‌اندوزی هدفمند می‌داند که در آن، یادگیرنده با حضور در بستر واقعی کار، دانش خود را به مهارت تبدیل می کند. بنابراین، کارورزی در نگاه اکسفورد، پلی میان آموزش نظری و تجربه حرفه‌ای است.

## تعریف فرهنگ تربیتی

در فرهنگ‌های تخصصی تعلیم و تربیت، کارورزی فراتر از یک دوره کارآموزی ساده، تجربه‌ای سازمان‌یافته، تأملی و ساختارمند در محیط واقعی آموزشی است که هدف آن پیوند زدن دانش نظریِ کسب‌شده در دانشگاه با مهارت‌های عملیِ مورد نیاز در کلاس درس می‌باشد. این فرایند به دانشجومعلم اجازه می‌دهد تا ضمن مواجهه با مسائل پیچیده آموزشی، تحت نظارت و راهنمایی استادان و معلمان باتجربه، به بازاندیشی در کنش‌های تدریس پرداخته و به تدریج هویت حرفه‌ای خود را به عنوان یک معلم متخصص و فکور شکل دهد.

ریموند، مک‌ناب و متهیی(۲۰۰۱)[1]، کارورزی را زمینه‌ساز مواجهه عمیق‌تر دانشجویان با مسائل اخلاقی حرفه‌ای می‌دانند. دیواین و همکاران [2]نیز به نقش کارورزی در افزایش رضایت شغلی اشاره کرده‌اند. نوس و همکاران [3]بر این باورند که کارورزی موجب شکل‌گیری انتظارات واقع‌گرایانه‌تر از محیط کار می‌شود. این دیدگاه‌ها نشان می‌دهد که کارورزی نه‌تنها مهارت‌های حرفه‌ای، بلکه نگرش‌ها، ارزش‌ها و هویت حرفه‌ای دانشجویان را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد.

## با توجه به آنچه گفته شد و سایر موارد به نظر ما

کارورزی در یک تعریف جامع، فرایندی سازمان‌یافته، هدفمند و تأملی است که به عنوان پل میان دانش نظری دانشگاهی و واقعیت‌های عینی کلاس درس عمل می‌کند. این دوره تنها یک تجربه عملی ساده برای کسب مهارت‌های فنی نیست، بلکه بستری پویا و هدایت‌شده است که در آن دانشجومعلم ضمن رویارویی با مسائل پیچیده آموزشی و اخلاقی، به بازاندیشی در کنش‌های تدریس پرداخته و با گذار تدریجی از انتزاع به عمل، مهارت‌های حرفه‌ای، نگرش‌های شغلی و هویت معلمی خود را در متن واقعیت‌های مدرسه به کمال می‌رساند تا برای پذیرش مسئولیت‌های تخصصی در دنیای حرفه‌ای معلمی آمادگی کامل یابد.

این تعریف کارورزی را «فرایندی سازمان‌یافته» می‌داند، یعنی نه یک اتفاق تصادفی، بلکه برنامه‌ای نظام‌مند با اهداف مشخص آموزشی است. توصیف آن به عنوان «پل میان دانش

[1] Raymond, McNab and Mathayi
[2] Devine et al.
[3] Noss et al.

نظری و واقعیت‌های کلاس»، بر حل شکاف دیرینه میان آموخته‌های دانشگاهی و پیچیدگی‌های محیط مدرسه تأکید دارد. «تأملی بودن» این فرایند، کلیدی‌ترین بخش آن است؛ چرا که کارورز را به «معلمی فکور» تبدیل می‌کند که به جای تقلید، عملکرد خود را نقد و تحلیل می‌کند. واژه «بستر پویا و هدایت‌شده» بیانگر آن است که حضور کارورز در مدرسه، تحت نظارت متخصصان صورت می‌گیرد تا امنیت یادگیری تضمین شود. رویارویی با «مسائل پیچیده آموزشی و اخلاقی»، نشان می‌دهد که کارورزی فقط مدیریت کلاس نیست، بلکه آمادگی برای مواجهه با چالش‌های تربیتی است. عبارت «گذار تدریجی از انتزاع به عمل» بر فرآیند تکاملی و پلکانی رشد حرفه‌ای تأکید دارد که مانع از شوک فرهنگی محیط کار می‌شود. در نهایت، «شکل‌گیری هویت معلمی» و «کمال مهارت‌ها» نشان می‌دهد که کارورزی در پیِ تبدیل یک دانشجو به یک «معلم متخصص» است که نه تنها دانشِ تدریس، بلکه نگرش‌ها و ارزش‌های حرفه‌ای را نیز درونی کرده و برای ورود به دنیای حرفه‌ای با دیدگاهی واقع‌بینانه آماده شده است.

به طور کلی اگر کارورزی فرایند تفکر بر روی عملکرد و خودسنجی را به دانشجویان بیاموزد بسیار مفید خواهد بود.

## اهداف تربیتی در کارورزی

اهداف تربیتی عبارت است از گزاره‌ای روشن و برنامه‌ریزی‌شده که نشان می‌دهد فراگیر در پایان یک فرایند یاددهی یادگیری باید چه توانایی‌ها، مهارت‌ها، نگرش‌ها یا شایستگی‌هایی را کسب کند. اهداف تربیتی نوعی «چشم‌انداز یادگیری» ایجاد می‌کنند و معلم را در سازمان‌دهی محتوا، فعالیت‌ها و ارزشیابی هدایت می‌کنند. این اهداف معمولاً بر اساس اسناد بالادستی، مانند برنامه درسی ملی و استانداردهای تربیت معلم، تعیین می‌شوند و از سطح کلی (اهداف غایی تربیت) تا سطح عینی و رفتاری قابل مشاهده (اهداف آموزشی خرد) سازمان می‌یابند. از منظر علمی، هدف تربیتی ابزاری برای تضمین هم‌سویی میان نیازهای جامعه، ویژگی‌های یادگیرندگان و ماهیت دانش موضوعی است. اهداف دقیق و روشن باعث می‌شوند معلم بتواند روش تدریس مناسب انتخاب کند و فراگیر نیز بداند چه انتظاری از او وجود دارد. در حوزه کارورزی، اهداف تربیتی نه‌تنها بر دانش و مهارت تدریس تمرکز دارند،

بلکه شامل پرورش هویت حرفه‌ای، رفتار اخلاقی، توانایی تأمل حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری آموزشی نیز می‌شوند.(از دید نظریه پردازان)

## شیوه تدریس

شیوه تدریس به مجموعه‌ای از اصول، رویکردها و روش‌هایی گفته می‌شود که معلم برای سازمان‌دهی یاددهی–یادگیری به کار می‌گیرد. این مفهوم از یک‌سو شامل راهبردهای کلان آموزش (مانند یادگیری فعال، یادگیری مشارکتی، تدریس مسئله‌محور)، و از سوی دیگر شامل روش‌های اجرایی (مانند بحث گروهی، نمایش، سخنرانی یا کار عملی) است. انتخاب شیوه تدریس باید مبتنی بر اهداف آموزشی، ماهیت موضوع، ویژگی‌های سنی یادگیرندگان و امکانات محیط باشد. در ادبیات آموزش، شیوه تدریس یک مهارت حرفه‌ای پیچیده محسوب می‌شود که نیازمند تصمیم‌گیری مستمر، تطبیق با موقعیت و توجه به تفاوت‌های فردی است. در کارورزی، کارورزان می‌آموزند که شیوه‌های تدریس صرفاً دستورالعمل ثابت نیستند، بلکه «قابل انطباق» با شرایط کلاس هستند. معلم راهنما اغلب از طریق الگوگیری ، تمرین، بازخورد و تحلیل تدریس، به کارورز کمک می‌کند تا شیوه‌های متنوع و اثربخش را تجربه کند.

## مدرسه کارورزی

مدرسه کارورزی مکانی آموزشی است که برای اجرای برنامه عملی تربیت معلم مورد استفاده قرار می‌گیرد. این مدارس معمولاً شرایط و استانداردهای لازم برای حضور کارورزان، مشاهده تدریس، ایفای نقش معلمی و تعامل با دانش‌آموزان را دارند. مدرسه کارورزی محیطی واقعی برای کسب تجربه‌های تدریس فراهم می‌کند و فرصتی برای آزمودن مهارت‌ها و نظریه‌های آموخته‌شده در دانشگاه است. در مفهوم توسعه حرفه‌ای، مدرسه کارورزی به‌عنوان «آزمایشگاه یادگیری معلمی» شناخته می‌شود. در این محیط، کارورز با همکاری معلم راهنما و تحت نظارت استاد دانشگاه، مهارت‌های برنامه‌ریزی، تدریس، مدیریت کلاس، ارزشیابی و تعامل حرفه‌ای را در شرایط واقعی تمرین می‌کند. کیفیت مدرسه کارورزی اثر مستقیم بر کیفیت تربیت معلم دارد و انتخاب مدارس مناسب، یکی از عناصر کلیدی موفقیت برنامه کارورزی است.

## تدریس خرد

تدریس خرد[1] روشی آموزشی برای تمرین مهارت‌های تدریس در مقیاس کوچک و کنترل‌شده است. در این روش، کارورز بخش کوتاهی از تدریس را برای گروه محدودی از یادگیرندگان (یا همکلاسی‌ها) اجرا می‌کند و پس از دریافت بازخورد، فرصت دوباره‌ای برای اصلاح و اجرای مجدد دارد. هدف تدریس خرد، تمرکز بر یک یا چند مهارت خاص مانند طرح سؤال، توضیح درس، آغاز و پایان تدریس، یا مدیریت تعامل است. تدریس خرد یکی از مؤثرترین روش‌های تربیت معلم شناخته می‌شود، زیرا محیطی کم‌خطر و قابل‌مدیریت برای تجربه تدریس فراهم می‌کند. ضبط و تحلیل ویدئویی نقش مهمی در این فرایند دارد و موجب افزایش خودآگاهی کارورز می‌شود.پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تدریس خرد احتمال موفقیت تدریس واقعی در کلاس را افزایش داده و سطح اضطراب کارورزان را کاهش می‌دهد.

## فعالیت یادگیری

فعالیت یادگیری به مجموعه‌ای از اقدامات هدفمند و سازمان‌یافته گفته می‌شود که به‌منظور درگیر کردن فعال یادگیرنده در فرایند ساخت دانش، مهارت و نگرش طراحی می‌شود. در این فرایند، یادگیرنده از طریق مشاهده، پرسشگری، حل مسئله، تعامل اجتماعی و بازاندیشی، معنا را به‌صورت فعال می‌سازد. پژوهش‌های حوزه یادگیری نشان می‌دهد که یادگیری عمیق زمانی رخ می‌دهد که فراگیران در فعالیت‌های معنادار و چالش‌برانگیز مشارکت داشته باشند(بیگز و تانگ[2]، ۲۰۱۱). از دیدگاه سازنده‌گرایی، فعالیت یادگیری بستری است که در آن یادگیرنده با تکیه بر تجربه‌های پیشین و تعامل با محیط، دانش جدید را بنا می‌کند (پیاژه، ۱۹۷۲). همچنین ویگوتسکی[3] بر نقش تعامل اجتماعی و فعالیت‌های مشارکتی در رشد شناختی تأکید می‌کند. در طراحی آموزشی نوین، فعالیت یادگیری هسته اصلی فرایند تدریس محسوب می‌شود و نقش معلم از انتقال‌دهنده دانش به طراح و تسهیل‌گر فعالیت‌های یادگیری تغییر می‌یابد . بنابراین، کیفیت یادگیری تا حد

[1] Microteaching
[2] Biggs & Tang
[3] Vygotsky

زیادی به نحوه طراحی و اجرای فعالیت‌های یادگیری وابسته است. فعالیت‌های یادگیری اثربخش معمولاً هدفمند، مسئله‌محور، مشارکتی و متناسب با سطح رشد و نیازهای یادگیرندگان طراحی می‌شوند. چنین فعالیت‌هایی امکان تجربه، کاوش و بازاندیشی را فراهم می‌کنند و به یادگیری پایدار و معنادار منجر می‌شوند. در نتیجه، می‌توان فعالیت یادگیری را محور اصلی تحقق اهداف برنامه درسی دانست.

## دانشجو معلم

دانشجومعلم فردی است که در یک برنامه رسمی تربیت معلم ثبت‌نام کرده و در مسیر یادگیری برای تبدیل‌شدن به معلم حرفه‌ای قرار دارد. دانشجومعلم معمولاً طی سال‌های تحصیل با مبانی نظری آموزش، روان‌شناسی یادگیری، اصول برنامه درسی و روش‌های تدریس آشنا می‌شود و هم‌زمان از طریق کارورزی مهارت‌های عملی حرفه معلمی را به دست می‌آورد. نقش دانشجومعلم در محیط مدرسه ترکیبی از یادگیرنده و معلم است. او باید تعامل حرفه‌ای با دانش‌آموزان، معلمان، و کارکنان مدرسه داشته باشد و در عین حال، آماده دریافت بازخورد و مشارکت در فرایندهای تأملی و نظارت آموزشی باشد. دانشجومعلم در پایان دوره کارورزی باید قادر باشد به سطح قابل قبولی از شایستگی‌های حرفه‌ای مانند برنامه‌ریزی درسی، تدریس مؤثر و مدیریت کلاس برسد.

## استاد راهنما

استاد راهنما عضو هیئت علمی یا استاد دانشگاه است که مسئولیت هدایت علمی و نظارت کلان کارورزان را بر عهده دارد. نقش او شامل آموزش مبانی نظری کارورزی، ارزیابی گزارش‌های تأملی، بازدید از مدارس و ارائه بازخورد تخصصی به کارورزان است. استاد راهنما در هماهنگی میان دانشگاه و مدرسه و نظارت بر رعایت استانداردهای تربیت معلم نقش اصلی دارد.  در نظام تربیت معلم، استاد راهنما به‌عنوان «ناظر حرفه‌ای» شناخته می‌شود. او باید بتواند عملکرد کارورزان را بر اساس معیارهای علمی تحلیل کند و الگوهای مناسب تدریس، رفتار حرفه‌ای و اخلاق آموزشی را معرفی کند. استاد راهنما همچنین وظیفه دارد

در صورت مشاهده مشکلات جدی در عملکرد کارورز، برنامه حمایتی طراحی کرده یا تصمیمات آموزشی لازم را اتخاذ کند.

### معلم راهنما

معلم راهنما معلم باتجربه‌ای است که در مدرسه کارورزی مسئولیت هدایت مستقیم کارورز را بر عهده دارد. او به‌عنوان الگوی حرفه‌ای، نقش مهمی در انتقال دانش عملی، مهارت‌های تدریس و رفتارهای حرفه‌ای به کارورز ایفا می‌کند. معلم راهنما معمولاً اجازه می‌دهد کارورز ابتدا در نقش مشاهده‌گر، سپس همکار، و در نهایت معلم مستقل عمل کند. نقش معلم راهنما در کارورزی کاملاً کلیدی و تعیین‌کننده است. او روزانه با کارورز تعامل دارد، تدریس او را مشاهده می‌کند، بازخورد فوری و دقیق می‌دهد، و شرایطی فراهم می‌کند تا کارورز در محیط واقعی تدریس رشد کند. معلم راهنما حلقه پیوند میان نظریه دانشگاهی و عمل کلاس درس است و کیفیت راهنمایی او تأثیر مستقیمی بر موفقیت یا شکست کارورز دارد.

## مبانی نظری و فلسفی کارورزی

کارورزی در تربیت معلم، صرفاً یک تجربه عملی ساده نیست، بلکه ریشه در مبانی نظری و فلسفی عمیقی دارد که طی بیش از یک قرن در حوزه علوم تربیتی شکل گرفته‌اند. این مبانی نشان می‌دهند که یادگیری معلمی تنها از طریق مطالعه کتاب‌ها و حضور در کلاس‌های دانشگاهی حاصل نمی‌شود، بلکه نیازمند تجربه زیسته، تعامل اجتماعی و بازتاب انتقادی است. در این بخش، به بررسی چهار چارچوب نظری مهم کارورزی می‌پردازیم:

- **دیدگاه جان دیویی**

جان دیویی [1](۱۹۵۰)، فیلسوف و مربی آمریکایی، یکی از پیشگامان نظریه یادگیری تجربی است. او معتقد بود که آموزش باید بر اساس تجربه‌های واقعی دانش‌آموزان و معلمان بنا شود. دیویی بر این باور بود که یادگیری زمانی معنا پیدا می‌کند که فرد درگیر فعالیت‌های عملی شود و از طریق تعامل با محیط، دانش خود را بسازد. از نظر دیویی، مدرسه باید به

[1] John Dewey

مثابه جامعه‌ای کوچک باشد که در آن دانش‌آموزان و معلمان در فعالیت‌های مشترک شرکت می‌کنند و از طریق تجربه، یادگیری عمیق‌تری کسب می‌کنند.

در کارورزی، دیدگاه دیویی اهمیت ویژه‌ای دارد. دانشجو معلم در محیط مدرسه با موقعیت‌های واقعی مواجه می‌شود و می‌آموزد چگونه دانش نظری خود را در عمل به کار گیرد. دیویی تأکید داشت که آموزش نباید صرفاً انتقال اطلاعات باشد، بلکه باید فرآیندی فعال، مشارکتی و مبتنی بر تجربه باشد. بنابراین، کارورزی را می‌توان تحقق عملی فلسفه دیویی دانست؛ زیرا در این تجربه، دانشجو معلم نه تنها دانش نظری را می‌آموزد، بلکه آن را در عمل تجربه می‌کند و از طریق بازتاب، به درک عمیق‌تری می‌رسد.

- **نظریه اجتماعی-فرهنگی ویگوتسکی**

لِو ویگوتسکی(۱۹۲۴)، روان‌شناس روسی، نظریه اجتماعی فرهنگی یادگیری را مطرح کرد که تأکید ویژه‌ای بر نقش تعامل اجتماعی در فرآیند یادگیری دارد. ویگوتسکی معتقد بود که یادگیری در بستر اجتماعی رخ می‌دهد و افراد از طریق تعامل با دیگران، به ویژه افراد باتجربه‌تر، مهارت‌ها و دانش‌های جدید را کسب می‌کنند. مفهوم منطقه رشد مجاور[1] از دیدگاه ویگوتسکی نشان می‌دهد که دانشجو می‌تواند با کمک معلم راهنما یا همکاران خود، به سطحی از یادگیری دست یابد که به تنهایی قادر به دستیابی به آن نیست.

کارورزی دقیقاً بر همین اصل استوار است. دانشجو معلم در محیط مدرسه با معلم راهنما، استاد دانشگاه و دانش‌آموزان تعامل دارد و از طریق این تعامل‌ها، مهارت‌های حرفه‌ای خود را توسعه می‌دهد. معلم راهنما نقش «فرد باتجربه‌تر» را ایفا می‌کند که دانشجو را در مسیر یادگیری هدایت می‌کند. این فرآیند موجب می‌شود دانشجو معلم نه تنها دانش نظری خود را به کار گیرد، بلکه از طریق تعامل اجتماعی، مهارت‌های جدیدی بیاموزد و نگرش‌های حرفه‌ای خود را شکل دهد.

[1] Zone of Proximal Development

- **مدل چرخه یادگیری تجربی کولب**

دیوید کولب[۱] (۱۹۸۴) روان‌شناس آمریکایی، مدل چرخه یادگیری تجربی را ارائه کرد که یکی از مهم‌ترین چارچوب‌های نظری در کارورزی محسوب می‌شود. این مدل شامل چهار مرحله است:

- ✓ **تجربه عینی[۱] :** دانشجو معلم درگیر یک فعالیت واقعی می‌شود، مانند تدریس یک درس یا مدیریت کلاس.
- ✓ **بازتاب[۲] :** پس از تجربه، دانشجو درباره عملکرد خود تأمل می‌کند و نقاط قوت و ضعف را شناسایی می‌نماید.
- ✓ **مفهوم‌سازی انتزاعی[۳] :** دانشجو مفاهیم نظری مرتبط را بازشناسی می‌کند و آن‌ها را با تجربه خود پیوند می‌دهد.
- ✓ **آزمایش فعال[٤]:** دانشجو مفاهیم جدید را در عمل دوباره می‌آزماید و تجربه جدیدی کسب می‌کند.

این چرخه نشان می‌دهد که کارورزی فرآیندی پویا و تکرارشونده است که در آن دانشجو معلم از طریق تجربه، بازتاب، مفهوم‌سازی و آزمایش، به یادگیری عمیق‌تری دست می‌یابد. مدل کولب اهمیت ویژه‌ای در طراحی برنامه‌های کارورزی دارد؛ زیرا نشان می‌دهد که یادگیری تنها از طریق تجربه حاصل نمی‌شود، بلکه نیازمند بازتاب و مفهوم‌سازی نیز هست. مبانی نظری و فلسفی کارورزی نشان می‌دهند که این تجربه آموزشی ریشه در نظریه‌های یادگیری تجربی، دیدگاه‌های فلسفی دیویی، نظریه اجتماعی-فرهنگی ویگوتسکی و مدل چرخه یادگیری کولب دارد. کارورزی فرصتی است برای دانشجو معلمان تا دانش نظری خود را در عمل بیازمایند، از طریق تعامل اجتماعی مهارت‌های جدیدی کسب کنند و از طریق بازتاب و مفهوم‌سازی، به درک عمیق‌تری از حرفه معلمی برسند. بنابراین، توجه به این مبانی نظری و فلسفی در طراحی و اجرای برنامه‌های کارورزی ضروری است؛ زیرا موجب می‌شود کارورزی به

[1] Concrete Experience
[2] Reflective Observation
[3] Abstract Conceptualization
[4] Active Experimentation

تجربه‌ای تحول‌آفرین تبدیل گردد که نه تنها دانشجو معلمان را برای ورود به حرفه معلمی آماده می‌کند، بلکه هویت حرفه‌ای آنان را نیز شکل می‌دهد. (ابراهیمی و همکاران،۱۴۰۰)

# جایگاه کارورزی و تربیت معلم در اسناد بالا دستی در کارورزی

## سند تحول بنیادین آموزش و پرورش

سند تحول بنیادین آموزش و پرورش به عنوان میثاق‌نامه نظام آموزشی کشور، با اتخاذ رویکردی تربیت‌محور، جایگاه ویژه‌ای برای تربیت معلم در فرایند تحول قائل شده است. در این سند، معلم نه به مثابه یک کارمند اداری، بلکه به عنوان «اسوه تربیتی» و «تصمیم‌ساز در فرایند آموزش» شناخته می‌شود. تحقق این جایگاه، نیازمند گذار از الگوهای سنتی تربیت معلم به سمت نظام‌های نوین مبتنی بر شایستگی و تجربه زیسته در کلاس درس است که کارورزی، به عنوان حلقه واصل دانش نظری و عمل تربیتی، محور اصلی این گذار محسوب می‌شود.

- **بستر ساختاری**

سند تحول در راهکار ۱۱-۱، بر ضرورت «استقرار نظام ملی تربیت معلم» تأکید می‌ورزد. این الزام نشان می‌دهد که تربیت معلم یک فرایند نظام‌مند و تخصصی است که نمی‌تواند از تحولات ساختاری نظام آموزشی جدا باشد. نگاه سند به تربیت معلم، نگاهی جامع است که در آن «تربیت معلم» در ردیف سایر نظام‌های کلان (نظیر مدیریت، برنامه‌ریزی درسی و ارزیابی) قرار گرفته است (ص. ۲۶). این بدان معناست که کارورزی دانشجومعلمان باید در پیوندی وثیق با سایر زیرنظام‌های آموزشی تعریف شود تا خروجی آن، معلمی کارآمد برای نظام جمهوری اسلامی باشد.

- **پیوند میان شایستگی‌های حرفه‌ای و عمل**

یکی از برجسته‌ترین نکات در صفحات ۴۶ و ۴۷ سند تحول، گره زدن «کارورزی» با «شایستگی‌های حرفه‌ای» است. در سند تأکید شده است که برنامه کارورزی باید به‌گونه‌ای طراحی شود که امکان «انطباق سطح شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان در سطح ملی و جهانی» فراهم گردد. این گزاره، کارورزی را از یک «واحد درسی» به «مکانیسم ارزیابی و ارتقای شایستگی» تبدیل می‌کند. بدین معنا که کارورزی نه برای تماشای تدریس دیگران،

بلکه برای آزمونِ عملیِ دانشِ تربیتی در محیط واقعی مدرسه است تا دانشجومعلم بتواند صلاحیت‌های اخلاقی، علمی و تربیتی خود را در بستر مدرسه به منصه ظهور برساند.

- **فرایند رشد تدریجی**

در راهکار ۱۱-۸ سند تحول، به صراحت بر «برنامه‌ریزی برای کارآموزی و کارورزی دانشجومعلمان» تصریح شده است. این تأکید نشان‌دهنده آن است که سند، قائل به یک «رشد تدریجی» برای دانشجومعلم است. فرایند رشد از طریق کارورزی، متضمن گذار از «آموزش تخصصی و حرفه‌ای تربیت‌محور» به «تجربه عملی» است. در این نگاه، دانشجومعلم باید با بررسی «نظریات جدید تعلیم و تربیت» و پیاده‌سازی آن‌ها در مدرسه، به درکی عمیق از پیچیدگی‌های محیط کلاس دست یابد. این تجربه، ابزاری برای بومی‌سازی یافته‌های علمی و تبدیل آن‌ها به مهارت‌های کنشی است که به تقویت هویت حرفه‌ای معلم کمک شایانی می‌کند.

- **چرخش‌های تحول‌آفرین در تربیت معلم**

بر اساس مفاهیم مستخرج از سند، برنامه کارورزی باید با سه چرخش اصلی هم‌سو باشد:

از انتقال دانش به تربیت‌محوری: کارورزی نباید صرفاً بر مهارت‌های تدریس متمرکز باشد، بلکه باید به رشد «ساحت‌های شش‌گانه تربیت» در دانش‌آموزان بینجامد.

از مجری بودن به تصمیم‌ساز بودن: کارورزی باید به دانشجومعلم این توانایی را بدهد که در کلاس درس، بر اساس نیازهای واقعی دانش‌آموزان، دست به تصمیم‌گیری‌های تربیتی بزند.

از انفعال به تأمل: سند تحول با تأکید بر شایستگی حرفه‌ای، راه را برای تربیت معلم فکور باز کرده است؛ معلمی که در برنامه کارورزی، عملکرد خود و دیگران را به نقد می‌کشد تا به تعالی حرفه‌ای دست یابد.

در واقع، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، کارورزی را به عنوان قلبِ تپنده نظام تربیت معلم تلقی می‌کند. با تکیه بر راهکارهای مندرج در سند، می‌توان چنین نتیجه گرفت که کارورزیِ مطلوب در نظام تحولی، آن است که پیوند میان نظریه و عمل را تضمین کرده، شایستگی‌های حرفه‌ای را در تراز جهانی ارتقا دهد و هویت معلمی را بر پایه مبانی تربیتی اسلام بنا کند. بنابراین، کتاب‌های راهنمای کارورزی باید دقیقاً بر اساس این شاخص‌های بالادستی طراحی شوند تا از حرکت‌های سلیقه‌ای و ناکارآمد جلوگیری به‌عمل آید.

## سند تحول و تعالی دانشگاه

سند تحول و تعالی دانشگاه آزاد اسلامی، به عنوان یک نقشه راه راهبردی، اگرچه واژه«کارورزی» را به صورت مستقیم در ادبیات تربیت معلم به کار نبرده است، اما با رویکردی نوین بـه مفـاهیم «مهارت محوری»، «توانمندسازی»، «اشتغال پذیری» و «آمـوزش کـاربردی«، بسـتری کـلان و زیرساختی برای توسعه دوره‌های عملی و تجربی فراهم کرده است.

- **چرخش به سمت مهارت محوری و آموزش کاربردی**

سند تحول دانشگاه آزاد بر این اصل استوار است که نظـام آموزشـی بایـد از رویکـرد نظـری صرف به سمت «آموزشهای فنی، حرفه‌ای و مهارتی» حرکت کنـد. ایـن سـند بـا تأکیـد بـر ارتقای کاربردی بودن رشته های تحصیلی، پیوندی ضروری میان دانش نظـری و مهارتهـای مورد نیاز بازار ایجاد کرده است. در واقع، جهت‌گیری کلان ایـن سـند، تبـدیل دانشـگاه بـه زیست بوم آموزشهای مهارتی است که این رویکرد، دقیقاً با فلسفه کـارورزی بـه عنـوان پـل میان نظریه و عمل همخوانی دارد.

- **توانمندسازی به عنوان راهبرد اصلی**

مفهوم توانمندسازی در این سند ُنقشی محوری دارد و نـه تنهـا دانشـجومعلمان (یـا دانـش آموختگان) را شامل می‌شود، بلکه اساتید و پژوهشگران را نیز در بر می‌گیرد. سند با تمرکـز بر توانمندسازی علمی و شبکه سازی اعضای هیـأت علمـی و نخبگـان، بسـتری بـرای رشـد حرفه‌ای فراهم می‌آورد. این توانمندسازی در راستای »ارتقای دانش تخصصـی و تـوان حـل مسئله« (ص ۲۰)تعریف شده است که یکی از ابعاد کلیدی کارورزی محسوب می‌شود

- **اشتغال پذیری و کارآمادگی**

یکی از برجسته ترین مؤلفه های این سند، مفهوم کارآمادگی و اشتغال دانـش بنیـان اسـت. سند با صراحت بر اتصال حلقه آموزش، کـارآفرینی و اشـتغال تأکیـد دارد. ایـن رویکـرد بـه معنای گـذار از تربیـت دانـش آموختـه صـرف بـه تربیـت نیـروی انسـانی اسـت کـه بـرای موقعیت‌های شغلی واقعی آماده است. اشتغال پذیری در این سند نه یک هدف جانبی، بلکـه هسته اصلیِ تحول کیفی در خروجی‌های دانشگاه است که می‌تواند به عنوان توجیهی بـرای ضرورت حضور دانشجومعلمان در محیط واقعی مدارس (کارورزی) در نظر گرفته شود.