

تأملی بر مطالعه کارورزی در تربیت معلم کشور کانادا در جهت توسعه دانشگاه‌ها در سال ۲۰۲۱-۲۰۲۰

حمید خسروی^۲

چکیده:

هدف از پژوهش حاضر بررسی چگونگی آموزش کارورزی در تربیت معلم دانشگاه‌های کشور کانادا در سال ۲۰۲۱ - ۲۰۲۰ می‌باشد. پژوهش بر حسب هدف از نوع تحقیقاتی است، جامعه آماری پژوهش طیف دانشجو معلمان در دانشگاه تربیت معلم می‌باشد. ابزار پژوهش؛ تحقیقات پژوهشی و شیوه‌های آموزشی و تربیتی به کاررفته در کشورهای توسعه‌یافته در جهت آموزش بهینه کارورزی در کشور است. پیشرفت علم و تکنولوژی در کشورهای توسعه‌یافته باعث گردیده که آنها مبادرت به برنامه‌ریزی واقع‌بینانه، دقیق و درعین حال قابل انعطاف نمایند. این پژوهش در صدد است وضعیت کارورزی را باتوجه به تحولات به وجود آمده در دنیا در کشور کانادا در زمینه‌های برنامه‌ریزی تربیت دانشجو معلمان، انتخاب داوطلبان مناسب، نحوه صدور گواهینامه برنامه عملی کارورزی، وضعیت خودارزیابی، روند کلی برنامه کارورزی، اهداف و مقاصد، روش، مدیریت و ارزیابی، چگونگی ارتباط و تعامل با مدارس و معلمان، محیط یادگیری، ابتکارات، وضعیت حقوقی دانشجو معلمان، معیارهای مشاهده کلاس، وظایف حرفه‌ای، نگاه کیفی و ... مورد تبیین و بررسی قرار دهد.

کلید واژه‌ها: کارورزی^۳، دانشگاه‌های کانادا، تربیت معلم، دانشجو معلم^۴

۱. تأیید نهایی: ۱۴۰۱/۰۹/۱۸

۱. تاریخ وصول: ۱۴۰۰/۰۴/۲۶

۲. دانشجوی دکتری برنامه ریزی توسعه آموزش عالی دانشگاه شهید بهشتی تهران

H.khosravi5970@yahoo.com

3 . Practicum

4 . Student Teaching

۱- مقدمه

در نظام آموزش عالی هر کشور، تربیت معلم به عنوان یکی از حوزه‌های بسیار مهم محسوب می‌شود که نقش حیاتی را در اصلاح و تقویت بنیادهای توسعه یابنده کشورهای مختلف جهان ایفا می‌نماید. از آنجاکه نظام تربیت معلم درجه اول اهمیت را در نظام‌های آموزشی هر کشور دارد و این ناشی از درجه اهمیتی است که تربیت نسل آینده از آن برخوردار می‌باشد. (کلر^۱، ۲۰۱۰) تربیت معلم یکی از نهادهای مهم آموزش و پرورش هر جامعه است که در آن معلمان مورد نیاز دوره‌های مختلف تحصیلی تربیت می‌شوند، معلمانی که نقطه آغاز هر تحول آموزشی و پرورشی‌اند و قادرند با دانش و مهارتی که کسب کرده‌اند چهره سازمان آموزشی را دگرگون سازند و فضای مدارس را به فضای محبت، رشد و بالندگی روح افزا و لذت بخش مبدل کنند و با انتقال عناصر فرهنگی به نسل نوظهور و اعمال روش‌های مناسب تربیتی، موجبات رشد شخصیت کودکان و نوجوانان را فراهم سازند. در برخی از کشورهای جهان برای تربیت معلم سیاست‌های نوینی طراحی گردیده است که منجر به نتایج مطلوب و تغییر کشور از حالت فقر و عقب ماندگی به سوی کشوری پیشرو شده است (صادقی و نجفی، ۱۳۹۶).

کارروزی به دوره‌ای اطلاق می‌شود که دانشجو معلمان در زمان تحصیل و پیش از شروع رسمی زندگی حرفه‌ای خود، در مدرسه می‌گذرانند و با فعالیت‌هایی مانند مشاهده و مشارکت در موقعیت‌های معتبر تدریس، با معلمی و حرفه آینده‌شان آشنا می‌شوند. این مطالعه قصد دارد ضمن تأمل بر برنامه کارروزی دانشگاه وینپیگ کانادا از منظر تجارب جهانی، با شناسایی نقاط قوت و فرصت‌های مورد استفاده آنها برای برنامه نوپای کارروزی دانشگاه فرهنگیان در کشور پیشنهادهایی ارزنده داشته باشد (توردیف^۲، ۲۰۲۰).

در دانشگاه‌های تربیت معلم کانادا، دانشجو معلمان رشته ابتدایی در طی ۴ سال دوره کارشناسی خود، ۱۰۵ روز را در مدرسه سپری می‌کنند. کارورزی در این کشور در چهار دوره تقریباً ۲۵ روزه با روزهای متوالی انجام می‌شود. (برنامه‌ریزی کارورزی دانشگاه وینیپگ، ۲۰۲۰: ۶؛ برنامه‌ریزی کارورزی دانشگاه کوئینز^۱، ۲۰۲۰: ۸؛ برنامه‌ریزی کارورزی دانشگاه ترنت^۲، ۲۰۲۰: ۲؛ برنامه‌ریزی کارورزی دانشگاه تورنتو^۳، ۲۰۲۱: ۱۰؛ برنامه‌ریزی کارورزی دانشگاه وسترن^۴، ۲۰۲۰: ۴)

جدول ۱. ۱۰۵ روز کارورزی در دوره‌های ۲۵ روز متوالی در طی دو سال

سال سوم دوره لیسانس (سال اول حرفه‌ای)		سال چهارم دوره لیسانس (سال دوم حرفه‌ای)	
نیم‌سال اول / کارورزی ۱	نیم‌سال اول / کارورزی ۲	نیم‌سال اول / کارورزی ۳	نیم‌سال اول / کارورزی ۴
۲۵ روز متوالی ترم پاییز	۳۰ روز متوالی ترم زمستان	۲۵ روز متوالی ترم پاییز	۲۵ روز متوالی ترم زمستان

در دانشگاه‌های تربیت معلم استرالیا، دانشجو معلمان رشته ابتدایی در طی ۴ سال دوره کارشناسی خود، ۸۸ روز را در مدرسه سپری می‌کنند. این ۸۸ روز شامل ۵ دوره کارورزی به شرح زیر است:

جدول ۲. ۸۸ روز کارورزی

سال تحصیلی	ترم	مدت حضور در مدرسه
سال اول	ترم اول: کارورزی ۱	۸ روز، ۸ هفته، هفته‌ای یک روز
	ترم دوم:

1. queen,s university
2. Trent University
- 3 . Toronto University
- 4 . western University

.....	ترم یک:	سال دوم
۱۵ روز متوالی	ترم دو: کارورزی ۲	
.....	ترم یک:	سال سوم
۲۰ روز متوالی	ترم دوم: کارورزی ۳	
۱۵ روز متوالی	ترم یک: کارورزی ۴	سال چهارم
۳۰ روز متوالی کاملاً مستقل	ترم دو: دوره ۳۰ روزه	

۱-۱. اهداف و انتظارات

اهداف و انتظارات برنامه کارورزی در دانشگاه‌های مورد مطالعه به شرح زیر می‌باشد:

توسعه تدریجی در اخلاق و مسئولیت‌های حرفه‌ای (این مؤلفه دارای سه زیر مؤلفه شامل اخلاق حرفه‌ای (مانند صبر، انعطاف، پشتکار، علاقه و...) ارتباطات حرفه‌ای فرد (مانند ارتباط با مدیر، کارکنان و جامعه و...) و ویژگی‌های حرفه‌ای (مانند توسعه تأمل، یادگیری مداوم، مشارکت در انواع پژوهش‌های عملی و ...) است. (برنامه‌ریزی کارورزی دانشگاه تورنتو، ۲۰۲۱: ۱۰؛ برنامه‌ریزی کارورزی دانشگاه وسترن، ۲۰۲۰: ۱۵)

توسعه تدریجی در طراحی و اجرای تدریس

توسعه تدریجی در ایجاد محیط مثبت

توسعه تدریجی در ارزشیابی

۲- بحث و بررسی: (محتوای یادگیری)

جدول زیر محتوای کارورزی در دانشگاه‌های کانادا را نشان می‌دهد:

جدول ۳. جدول محتوای کارورزی دانشگاه‌های کانادا

کارورزی	مشاهده:	تدریس:	از طریق نوشته‌های تأملی هفتگی و گفتگوی
۱	تا ۶۰	تا ۶۰	تأملی با استاد راهنما و معلم همکار

داشتن پوشه کار الکترونیکی با قسمت‌های متنوع	درصد	درصد	
از طریق نوشته‌های تأمل هفتگی و گفتگوی تأملی با استاد راهنما و معلم همکار	تدریس: تا ۶۰ درصد	مشاهده: تا ۴۰ درصد	کارورزی ۲
داشتن پوشه کار الکترونیکی با قسمت‌های متنوع	درصد	درصد	
از طریق نوشته‌های تأملی هفتگی و گفتگوی تأملی با استاد و معلم راهنما	تدریس: تا ۷۰ درصد	مشاهده: تا ۳۰ درصد	کارورزی ۳
اقدام پژوهی در صورت مواجهه با مسائل	درصد	درصد	
داشتن پوشه کار الکترونیکی با قسمت‌های متنوع	درصد	درصد	
از طریق نوشته‌های تأملی هفتگی و گفتگوی تأملی با استاد و معلم راهنما	تدریس: تا ۱۰۰ درصد	مشاهده: تا ۰ درصد	کارورزی ۴
اقدام پژوهی در صورت مواجهه با مسائل	درصد	درصد	
داشتن پوشه کار الکترونیکی با قسمت‌های متنوع	درصد	درصد	

۲-۱. نقش و مسئولیت استاد کارورزی

اساتید راهنما نقش حیاتی در ایجاد ارتباط میان دانشجو معلم، معلم راهنما، مدارس با دانشکده آموزشی دارند که دارای نقش‌های زیر هستند.

الف - تعامل با دانشجو معلم: حفظ ارتباط منظم و مداوم با دانشجو معلم و معلم راهنما (رودررو، ایمیل، اسکایپ، تلفن و..)، مشاهده تدریس دانشجو معلم

و بازخورد به آنها، بازخورد به نوشته‌های تأملی دانشجویان و تشویق آنها به تأمل عمیق‌تر

ب - تعامل با مدرسه: بازدید مداوم مدارس و گفت‌وگو با معلمان راهنما، ارائه بازخورد کتبی به دانشجومعلم‌ان پس از مشاهده تدریس، نظارت بر ارزیابی تکوینی و تراکمی ارسال شده و توجه به ارسال به‌موقع آن، اطمینان از این که معلمان راهنما دوره‌ای که دانشجویان در آن قرار دارند آگاهی دارند، گفت‌وگوی شخصی و حضوری (برای مدارس نزدیک) و ویدئوکنفرانس یا اسکایپ (برای مدارس دور) با دانشجویانی که نتایج ارزشیابی تکوینی آنها نیازمند تلاش است.

ج - تعامل با دانشگاه: حمایت از اجرای پروتکل منتشر شده کارورزی (کتاب راهنما)، ایجاد و حفظ یک پوشه (در دانشگاه) برای دانشجومعلم‌ان که روند کارورزی خوبی ندارند.

د- پیگیری وضعیت حضور و غیاب دانشجو معلم: در برنامه کارورزی دانشگاه‌های کانادا، نقش‌هایی نیز برای رابط مدرسه، رابط دانشگاه و مدیر مدرسه تعریف شده است.

ارزشیابی: هر دوره کارورزی معمولاً ۵ هفته متوالی می‌باشد. در پایان هر دوره کارورزی کارنامه‌ای به دانشجویان داده می‌شود که بر اساس اهداف و انتظارات و مؤلفه‌های اصلی (اخلاق و مسئولیت‌های حرفه‌ای، ایجاد محیط مثبت، اجرای تدریس، ارزشیابی) است. (ولوشین، ۲۰۲۰)

۲-۲. اهداف و نتایج برنامه

برنامه کارورزی باید به دانشجو معلم‌ان در درک جنبه‌های برنامه‌های آموزش معلمان و آموزش برنامه‌های آکادمیک در متن دستورالعمل‌های مدرسه کمک کند. دانشجومعلم‌ان باید این فرصت را داشته باشند که تمرینات عملی مؤثری در

برنامه‌هایشان داشته باشند، تئوری‌ها و فرضیه‌های آموزشی را تمرین کنند، مهارت‌های تدریس را توسعه دهند و شروع به تدوین یک فلسفه شخصی آموزشی و یک سبک تدریس فردی نمایند، یک چارچوب نظری قوی برای تدریس ایجاد کنند. برنامه عملی کارورزی تربیت معلم باید به دانشجویان فرصت دهد در مورد مناسب بودن داوطلبین معلمی تصمیم بگیرند بتوانند تعیین کنند که در جریان‌های سال‌های اول، دوم یا سال‌های بعدی به چه شکل عمل می‌نمایند. برنامه کارورزی باید دانشجو معلمان را برای مشاهده و مطالعه فرایندهای آموزش و عملکردهایشان در مدارس در چندین زمینه فراهم کند. دانشجویان باید به طور فعال در کلاس نقش مشارکت‌کننده را دنبال کنند و در محیط کلاس به معلم کمک کنند. برنامه کارورزی باید به دانشجو معلم کمک کند تا به یک معلم حرفه‌ای تبدیل شود. دانشجو باید این فرصت را داشته باشد که اصول کلی تمرین حرفه‌ای را انجام دهد همچنین یک نمونه کار تدریس حرفه‌ای ایجاد کند. یک بیوگرافی یک صفحه‌ای از خودش ایجاد کند و آن را در ابتدای هر جلسه عملی به معلم همکار ارائه دهد. (برنامه‌ریزی کارورزی دانشگاه وینیپگ، ۲۰۲۱: ۶؛ برنامه‌ریزی کارورزی دانشگاه تورنتو، ۲۰۲۱: ۳)

۱- **نامه معرفی دانشجو معلم:** برای اولین جلسه حضور در مدرسه دانشجویان باید حداقل ۲ نسخه نامه مقدماتی از خود داشته باشند. نسخه‌ها باید برای مدیر مدرسه و استاد راهنما ارسال شود. ممکن است نسخه‌های دیگری برای معلم (های) همکار خود نیز وجود داشته باشد. این نامه باید شامل موارد زیر باشد: عکس شما (اختیاری)، توضیح راجع به شما، کارهایی که دوست دارید در اوقات فراغت انجام دهید، تجربیات شما در کار با کودکان، سوابق تحصیلی، حوزه‌های مدیریتی، آنچه به عنوان یک شریک آموزشی به دنبال آن می‌گردید و اینکه چه مقاطع تحصیلی را بیشتر مورد توجه قرار می‌دهید. یکی از نکاتی که باید به یاد داشته باشید این است که نامه یک رزومه نیست، بلکه وسیله‌ای برای معرفی خودتان و ارائه برخی از

دیدگاه‌هایی در مورد علایق شما فراتر از اهداف اصلی / جزئی مانند سرگرمی‌ها و یا تجربیات داوطلبانه است. باین‌حال، توصیه می‌شود که دانشجویانی که می‌خواهند بیش از یک صفحه بنویسند، سعی کنند از ۱ و نیم صفحه بیشتر نشود (برنامه‌ریزی کارورزی دانشگاه تورنتو، ۲۰۲۱: ۷).

۲- سال ۴ گواهینامه مقدماتی: دانشجویان در سال چهارم برنامه پنج‌ساله به طور یکپارچه تجارب تدریس دانشجویی و همچنین دوره‌های آموزشی در برنامه‌ریزی دروس و واحدها را در سال‌های قبلش داشته‌اند. دانشجویان در برنامه بعد از تحصیل این پیش‌زمینه را نخواهند داشت. آنها در طول دوره‌های پاییزی خود با برنامه‌ریزی دروس و واحدها آشنا می‌شوند و برای بسیاری از افراد «شروع تجربه مدرسه» اولین مواجهه آنها با کلاس از نظر معلم است. (برنامه‌ریزی کارورزی دانشگاه تورنتو، ۲۰۲۱: ۱۲)

۳- دوره ۱: برای بسیاری از دانشجویان، این اولین تجربه آنها با آموزش در دوره است. این دانشجویان مانند دانش‌آموزان ابتدایی محسوب می‌شوند و باید به طور فزاینده‌ای مسئولیت‌های مناسب رشد به آنها داده شود. از دانشجویان انتظار می‌رود که به‌صورت جداگانه و در گروه‌های کوچک به دانش‌آموزان کمک کنند. در این مدت، از معلم همکار انتظار می‌رود که درباره سازماندهی کلاس و برنامه‌ریزی جدیدتر با دانشجو معلم بحث کنند. باید به دانشجویان فرصت کمک در اوقات فراغت / ناهار، نظارت، شرکت در جلسات انجمن معلمان، شورای‌های والدین/ دانش‌آموزان و خدمات داده شود. دانشجویان دروس خاص و چگونگی ترتیب توالی آن را در موضوعات خاص آموزش می‌بینند دانشجویان باید این فرصت را داشته باشند تا هم‌زمان با معلم همکار، دروس و واحدها را برنامه‌ریزی، سازماندهی، اجرا و ارزیابی کنند. در طول دوره، دانشجویان فقط مسئولیت کلاس را برای ۲۰ تا ۳۰ درصد از تمام وقت آموزش بر عهده می‌گیرد (برنامه‌ریزی کارورزی دانشگاه تورنتو، ۲۰۲۱: ۱۳).

۴- دوره ۲: اگر محل تدریس دانشجو در یک مدرسه یا کلاس جدید باشد، انتظار می‌رود معلم همکار بتواند در طی یک روز در هفته که منجر به توسعه او شده است، دانشجو را با دانش‌آموزان و سازماندهی کلاس آشنا کند. از دانشجومعلم انتظار می‌رود که به‌صورت جداگانه و در گروه‌های کوچک به دانش‌آموزان کمک کند. به دانشجومعلمان باید فرصت کمک به نظارت در وقت تعطیلات / ناهار، شرکت در جلسات کارکنان، شورای والدین / دانش‌آموزان و خدمات ضمن خدمت آنها داده شود. دانشجومعلمان به فرد و توالی‌های دروس و یک واحد در یک موضوع خاص آموزش می‌دهند. در طول دوره، از دانش‌آموزان در برنامه‌های سال‌های اولیه یا میانه انتظار می‌رود که در هر یک از دوره‌ها درسی را ارائه دهند. از دانشجویان پایه‌های بالاتر انتظار می‌رود که طبق اصول برنامه‌ریزی شده خود تدریس کنند. دانشجومعلمان باید این فرصت را داشته باشند تا هم‌زمان با معلم همکار ارتباط داشته و همچنین بتوانند، دروس و واحدها را برنامه‌ریزی، سازماندهی، اجرا و ارزیابی کنند. در طول دوره، از دانشجومعلمان انتظار می‌رود که مسئولیت کلاس را برای ۳۰ تا ۵۰ درصد از بار تمام‌وقت آموزش به عهده بگیرند (برنامه‌ریزی کارورزی دانشگاه تورنتو، ۲۰۲۱: ۱۴).

۵- سال ۵ گواهینامه پیشرفته: دانشجویان جلسه عملی پاییز یا زمستان را با یک معلم همکار دانش‌آموخته فارغ‌التحصیل که مسئول ۷۵-۱۰۰٪ از بار آموزش تمام‌وقت است، به پایان می‌رسانند. دانشجویانی که فقط یک ترم عملی دارند باید نزدیک به پایان دوره یک روز در هفته چند درس بدهند (برنامه‌ریزی کارورزی دانشگاه تورنتو، ۲۰۲۱: ۱۵).

۶- دوره ۳: این سومین تجربه آموزش برای همه دانشجویان پس از اخذ مدرک است. باید به طور فزاینده‌ای مسئولیت‌های متناسب با توسعه به آنها سپرده شود. از دانشجومعلم انتظار می‌رود که به‌صورت جداگانه و در گروه‌های کوچک به دانش‌آموزان کمک کند. در این مدت، از معلمان همکار نیز انتظار می‌رود که درباره

سازماندهی کلاس و برنامه‌ریزی جدیدتر با دانش‌جو معلم بحث کند. باید به دانش‌جو معلم فرصت اوقات فراغت / ناهار، نظارت، شرکت در جلسات کارکنان، کنفرانس‌های والدین / دانش‌آموزان و خدمات داده شود. دانش‌جو معلم باید فرصت داشته باشد که در رابطه با معلم همکار، درس و واحدها برنامه‌ریزی، سازماندهی، اجرا و ارزیابی کند. در این دوره دانش‌جو معلمان واحدهایی را آموزش می‌دهند و مسئولیت کلاس را برای ۵۰ - ۷۵٪ از بار آموزش تمام‌وقت بر عهده می‌گیرند. دانش‌جو معلمان باید فرصت مشاهده کلاس‌ها و تهیه و سازماندهی واحدها و درس را در بقیه روزها داشته باشند (برنامه‌ریزی کارورزی دانشگاه تورنتو، ۲۰۲۱: ۱۵).

۷- دوره آی وی یا توسعه‌گر (IV): اگر محل تدریس دانش‌جو در یک مدرسه یا کلاس جدید باشد، انتظار می‌رود معلم همکار بتواند در طی یک روز در هفته برای اینکه منجر به پیشرفت او گردد، دانش‌جو را با دانش‌آموزان و سازماندهی کلاس آشنا کند. از دانش‌جو معلم انتظار می‌رود که به صورت جداگانه و در گروه‌های کوچک به دانش‌آموزان کمک کند. در این مدت، از معلم همکار انتظار می‌رود که درباره سازماندهی کلاس، مدیریت و برنامه‌ریزی با کلاس استاد با دانش‌آموز بحث کند. به دانش‌جو معلم باید فرصت اوقات فراغت / ناهار، نظارت، شرکت در جلسات کارکنان، انجمن‌ها و خدمات مربوط به والدین / دانش‌آموزان، داده شود. دانش‌جو معلم باید فرصت داشته باشد با راهنمایی معلم همکار، درس را برنامه‌ریزی، سازماندهی، اجرا و ارزیابی کند. دانش‌جو معلم واحدهایی را آموزش می‌دهد و کلاس را برای ۷۵٪ + از بار آموزش تمام‌وقت اداره می‌کند. دانش‌جو معلمان باید فرصت مشاهده کلاس‌ها و تهیه و سازماندهی واحدها و درس را در بقیه روز داشته باشند (برنامه‌ریزی کارورزی دانشگاه تورنتو، ۲۰۲۱: ۱۶).

۲-۳. نقش‌ها و مسئولیت‌های شرکت‌کنندگان در برنامه کارورزی

۱- **معلمان همکار:** معلمان همیار، دانش‌جو معلم را نظارت و ارزیابی می‌کنند. معلمان همکار کسانی هستند که بیشترین تأثیر مستقیم را بر روی دانش‌جو معلم

دارند. موفقیت در این زمینه می‌تواند بستگی بسیار زیادی به کیفیت رابطه این دو و نوع هدایت معلم همکار با دانشجو داشته باشد. انتظارات اساسی زیر برای نقش معلم همکار اساسی است، اما ممکن است بسته به هر موقعیت متفاوت باشد.

نشان دادن: تکنیک‌های تدریس، استراتژی‌ها و روال‌های آموزشی برای بهره‌مند شدن دانشجومعلم باید نشان داده شوند.

تشویق شدن: دانشجومعلمان باید مورد تشویق قرار گیرند تا در زمینه برقراری ارتباط با کودکان در انواع تجارب یادگیری، بتوانند ابتکار عمل داشته باشند.

حمایت از برنامه‌ریزی منظم و کامل: در برنامه‌ریزی استراتژی‌های تدریس، انتخاب و طراحی مواد آموزشی مناسب، باید به دانشجومعلم کمک شود.^۱ معلمان همکار در این زمینه دارای نقش‌هایی می‌باشند که در زیر به آنها اشاره شده است:

کنترل حضور دانشجو معلمان: معلمان همکار باید استاد راهنمای دانشکده را از روزهای غیبت دانشجومعلمان در تمرین را تا پایان دوره مطلع نمایند.

ارائه انتقادات سازنده به صورت شفاهی یا کتبی: معلمان همکار باید با ارائه بازخورد و پیشنهادهای مداوم در مورد محتوا، روش، مدیریت کلاس و سازماندهی و برنامه‌ریزی تجارب یادگیری، به دانشجومعلمان کمک کنند تا به طور حرفه‌ای آنها رشد نمایند.

ارائه حداقل یک مشاهده سازنده در هر دوره عملی: این تجزیه و تحلیل باید نقاط قوت و ضعف را با توجه به نه دسته اصلی مشخص شده در فرم شناسایی کند. علاوه بر این، معلم همکار باید از مقوله‌های فرم استفاده کند تا زمینه‌های لازم برای بحث و گفت‌وگو در مورد پیشرفت دانشجومعلم فراهم گردد.

۱. قبل از اجرا باید برنامه‌های درسی یا واحدی به آنها ارائه داده شود.

تشویق آنها به داشتن یک سبک متمایز: معلم همکار باید دانشجومعلم را تشویق کند تا با انجام انواع وظایف آموزشی و استفاده مداوم از بازخوردها، ارزیابی‌ها و میزان پیشرفت کلی حرفه‌ای خود، یک سبک شخصی متمایز ایجاد نمایند.

تنظیم ساختار برنامه: معلمان همکار باید ساختار برنامه را به‌گونه‌ای تنظیم کنند تا دانشجو معلم وظیفه تدریس کلاس را در نسبت‌های زمانی زیر بتواند داشته باشد:

جدول ۴. ساختار تدریس کلاس دانشجو معلم

دوره ۱	پاییز (۱/۵) سال بعد از (مدرک)	۲۰ - ۳۰٪ از وقت کلاس
دوره ۲	زمستان (۱/۵) سال بعد (از مدرک)	۳۰ - ۵۰٪ از وقت کلاس
دوره ۳	پاییز (۲/۵) سال بعد از (مدرک)	۵۰ - ۷۵٪ از وقت کلاس
دوره IV	زمستان (۲/۵) سال بعد (از مدرک)	۷۵٪+ از وقت کلاس
دوره IV	پاییز یا زمستان (RRC)	۷۵٪+ از وقت کلاس

دانشجویان باید با آمادگی متناسبی با معلم (های) همکارشان همکاری لازم را داشته باشند و سعی کنند باقیمانده روز را به رصدکردن در کلاس‌ها بپردازند.

برقراری ارتباط: معلمان همکار باید در صورت از دست دادن اعتماد به نفس در زمینه تدریس از جانب دانشجویان، بلافاصله باید با استاد راهنمای دانشکده ارتباط برقرار کرده و در این زمینه با استاد راهنما صحبت نمایند.

برای گرفتن گزارش باید مراحل زیر طی شود:

خودارزیابی دانشجویان را باید از طریق گرفتن امضا در فعالیتهای کلاسی تأیید کنند. ممکن است برخی دانشجویان بخواهند عناصر این فرم را با تکمیل ارزیابی خود، با کمک معلم همکار تکمیل کنند.

باید یک گزارش از مشاهدات در هر دوره کارورزی آماده شود (ترجیحاً در اواسط دوره یا در تاریخی که با استاد دانشکده قابل توافق باشد).

سرپرست دانشکده باید اطلاعات خلاصه شده‌ای را برای استاد دانشکده برای هر دوره کارورزی آماده کند. این گزارش که توسط معلم همکار و استاد راهنما امضا شده است، به این معنی خواهد بود که نظرات مشترکی وجود دارد و گزارش‌ها توسط همه امضاکنندگان دریافت شده است و در آخر بایستی نسخه‌های فرم‌های مشاهده کلاس درس و اطلاعات خلاصه شده را با توجه به تاریخ‌های درخواست شده به استاد راهنما ارسال نمایند (هورش^۱، ۲۰۲۰).

۲- مدیر مدرسه: مدیر مدرسه، باید جایگاه دانشجومعلم را با معلمان همکار هماهنگ کند و فعالیتهای زیر را صورت دهد:

✚ او باید در جهت سازماندهی، فلسفه کار، انتظارات، شناخت پرسنل و سیاست‌های مدرسه، دانشجومعلم را در مدرسه با این موارد آشنا نماید.

✚ در صورت موجود بودن یک دفترچه راهنمای مدرسه برای دانشجومعلم باید تهیه کند.

✚ باید به دانشجومعلمان گفته شود که اعلام حضور آنها در دفتر مدرسه یا توسط معلمان همکار آنها ثبت و نگهداری می‌گردد.

دانشجومعلمان را تشویق نماید تا در فعالیتهای متنوعی در مدرسه، از جمله جلسات کارکنان، خدمات درون مدرسه، امور داخلی، شوراها و جلسات مربوط به مدرسه مشارکت نماید.

در صورت امکان، باید فضایی را برای حضور سرپرستان و استادان دانشجومعلم برای برگزاری جلسات فراهم نماید.

باید کلیه نگرانیهای مربوط به جلسه عملی دانشجومعلمان را با استاد راهنما و یا دفتر تدریس دانشجویی در میان بگذارد (برنامه ریزی کارورزی دانشگاه کوئینز، ۲۰۲۰: ۲۱).

۳- سرپرستان دانشکده: سرپرستان دانشکده کارمندان یا مربیانی هستند که تحت قرارداد برای نظارت و ارزیابی در طول دوره لیسانس از دانشجومعلمان بازدید می کنند. انتظار می رود که سرپرست دانشکده به رویه های ارزیابی زیر پایبند باشند:

قبل از شروع دوره تمرینی پاییز یکبار از هر دانشجومعلم بازدید کنند.

برای بحث در مورد برنامه، انتظارات و نگرانیها، یک جلسه تیمی با دانشجومعلمان، معلمان همکار و دانشکده ترتیب دهند.

در طول دوره های تمرین با هر یک از دانشجومعلمان **تماس هفتگی** برقرار کنند و بازخورد مداوم در مورد نقاط قوت و ضعف بعلاوه پیشنهادهای جایگزین برای آموزش آنها که باید برای توسعه آینده در نظر گرفته شود، ارائه دهند.

در طول هر سه دوره تمرین، حداقل یکبار **مشاهده کلاس درس** تشکیل دهند.

ابتکار، خود انعکاسی و خودارزیابی دانشجومعلم را تشویق کنند تا منجر به رشد حرفه ای او شود.

عملکرد تدریس دانشجومعلم را ارزیابی کنند و ارزیابی های درخواست شده از معلمان همکار را هماهنگ کنند.

پرونده و نسخه های گزارش های تشکیل دهنده از دانشجومعلم را حفظ نمایند.

هنگامی که درخواست یک بررسی رسمی از آموزش دانشجو توسط دفتر آموزش دانشجویی ارائه می شود، گزارش های تشکیل دهنده خود را ارسال نمایند.

در صورت ازدست دادن اعتماد به نفس و روحیه دانشجومعلم برای تدریس، بلافاصله با معلم همکار و مدیر آموزش او ارتباط برقرار کنند.

گزارشی انتزاعی (خلاصه ای) را در انتهای هر دوره عملی ارائه دهند.

در صورت درخواست، در مورد دانشجومعلم با اساتید ارتباط برقرار کنند (برنامه ریزی کارورزی دانشگاه ترنت، ۲۰۲۱؛ برنامه ریزی کارورزی دانشگاه کوئینز، ۲۰۲۰: ۲۲).

۴- دفتر آموزش دانشجویی: دفتر آموزش دانشجویی از دانشجویان، اساتید، کارمندان و معلمان همکار در زمینه تجربیات دانشجویان و تجارب حرفه ای آنها پشتیبانی می کند و دارای نقش های زیر است.

جایگاه های دانشجومعلم و سرپرستان دانشکده را هماهنگ می کند.

در صورت بروز مشکل یا درخواست مشاوره دانشجویی، به دانشجویان، ناظران دانشکده و پرسنل مدرسه میزبان کمک می کند.

اطمینان حاصل می‌کند که قبل از اینکه دانشجو نمره نهایی عدم موفقیت را کسب کند، از او تقاضا می‌کند تا از برنامه کارشناسی آموزش خارج شود.^۱

مواد مورد ارزیابی را ارائه می‌کند و گزارش‌های تکمیل شده را مرور می‌کند تا اطمینان حاصل کند که دانشجویان قبل از تعیین نمرات نهایی، تمام الزامات آموزشی خواسته شده را صورت داده‌اند (برنامه‌ریزی کارورزی دانشگاه ترنت، ۲۰۲۱؛ برنامه‌ریزی کارورزی دانشگاه کوئینز، ۲۰۲۰: ۲۴).

۵- دانشجوی معلمان: از دانشجوی معلمان به‌عنوان کارآموزان اولیه‌ای که به مدارس میزبان توسط دفتر آموزش دانشجویان فرستاده می‌شوند برای اینکه تحت هدایت آموزش داده شود گفته می‌شود. دانشجوی معلمان به‌عنوان بخشی از رشد حرفه‌ای خود باید:

درباره سیاست‌ها و رویه‌های ایمنی و اضطراری مدرسه، فلسفه، بیانیه مأموریت، سازمان، تأسیسات و پرسنل اطلاعات کسب کنند.

به مقررات مدرسه و قانون عمل حرفه‌ای معلمان احترام بگذارند و از آنها پیروی کنند.

استراتژی‌های آموزشی را مشاهده کنند و هر موقعیت را از نظر فرایند یادگیری آموزش تجزیه و تحلیل نمایند.

کلیه درخواست‌های مربوط به برنامه‌های درسی، برنامه‌های واحد و ارزیابی‌های خود را به استاد همکار و یا استاد راهنما ارائه دهند.

ابتکار عمل خود را برای یادگیری شخصی از طریق ارزیابی خود، بازخورد خود و توسعه حرفه‌ای نشان دهند.

درخواست بازخورد از معلمان و استادان همکار دانشکده داشته باشند.

۱. البته این فرآیند به طور مستقیم پیش از این که دانشجو در کلاس نهایی مبادرت به مردود شدن شود، پی‌گیری می‌شود.

هرگونه غیبت در آموزش را جبران کنند.^۱

در کلاس‌ها شرکت کنند و به تدریج مسئولیت بیشتری را در کلاس به عهده بگیرند (برنامه‌ریزی کارورزی دانشگاه کوئینز، ۲۰۲۰: ۲۵).

۲-۴. فرایند صدور گواهی برنامه عملی کارورزی

اگر دانشجویی به دلیل شرایط پزشکی یا سایر موارد تسویه حساب، نتواند دوره عملی کارورزی خود را در مهلت ارسال نمره تکمیل کند، اولین مراجعه به دفتر تدریس دانشجویی باید برای تمدیدکردن آن باشد. مسئولان آموزش دانشجویی باید با دانشجو، استاد و استاد راهنمای او، مشورت نمایند. باتوجه به صلاحدید مدیر آموزش دانشجویی دوره در صورتی تمدید می شود که:

دانشجو از وضعیت خوبی برخوردار باشد و مدرس همکار و استاد راهنما او را تأیید کنند غیبت‌های او یا سایر موارد توسط مستندات موجه پشتیبانی شود.

جلسه عملی تکمیلی کارورزی در تاریخ مشخص شده توسط دفتر آموزش دانشجویی تکمیل شود و زمان "دوره" سعی شود در دوره بعدی تکمیل گردد.

معلم همکار مایل باشد تا دانشجومعلم برای تکمیل جلسه عملی کارورزی‌اش برگردد (برنامه‌ریزی کارورزی دانشگاه وینیپگ، ۲۰۲۰: ۳۹).

۱- بررسی ارزیابی: ارزیابی دانشجو یک کار مهم و بعضاً دشوار است که افرادی که در برنامه کارورزی کار می‌کنند با آن روبرو هستند. ارزیابی باید دو عملکرد کاملاً مشخص را داشته باشد:

- راهنمایی مداوم و ساختاری دانشجو تا دانشجو بتواند به‌عنوان یک فرد حرفه‌ای در آن رشد کند (ارزیابی تکوینی).

۱. غیبت بیش از دو روز باید با گواهی پزشکی همراه باشد. غیبت به هر دلیلی مجاز نیست. با این حال در صورت شرایط استثنایی باید با مدیر آموزش دانشجویی در میان گذاشته شود.

• ارائه زمینه‌ای برای درجه‌بندی برای اعتبار و ارزیابی دوره (ارزیابی اجمالی). برای ارزیابی عملکرد، تعدادی فرم ارزیابی در دسترس است. یک جلسه مشاهده کلاس درس حداقل سه بار در هر دوره توسط استاد راهنما تکمیل می‌شود. از معلم همکار خواسته می‌شود ارزیابی تکمیل‌کننده در حال انجام را در سرتاسر دوره‌های کارورزی تکمیل کند و سپس آن را در یک تاریخ توافق مشترک به استاد راهنمای دانشکده ارائه دهد. همراه با معلم همکار، دانشجومعلم نیز ارزیابی خود را تکمیل می‌کند. این فرم در زمانی که توسط استاد راهنما تعیین می‌شود به استاد راهنما ارسال می‌شود. این ارزیابی توسط سرپرست دانشکده با هم‌کاری معلم همکار تکمیل خواهد شد.

دانشجویان در جلسات کارورزی مدرسه باید در حین آموزش‌های اصلی مشاهده شوند و در مورد اجرای برنامه درسی بازخورد داشته باشند. این مشاهده به شکل یک مشاهده قبل از کنفرانس و یک مرحله پس کنفرانس خواهد بود، به دانشجوی اجازه می‌دهد تا با برنامه‌ریزی و آمادگی بیشتری برای تجربه تدریس به دانش‌آموزان در آینده آماده شود.

خود ارزیابی سیستماتیک دانشجویی در نهایت هدف اصلی هر بسته ارزیابی است و می‌تواند توسط هر دو معلم همکار و استاد راهنمای دانشکده انجام شود. امضای دانشجو معلم در گزارش‌ها تأیید می‌کند که یک نسخه از آن توسط معلم دانشجو دریافت شده است.

معیارها و شاخص‌های زیر، ابعاد آموزش هر یک از اشکال فوق را که می‌خواهد ارزیابی شود، دسته‌بندی می‌کند. این معیارها و شاخص‌ها بخشی از پروتکل کلی هستند و باید فقط به‌عنوان یک راهنما عمل کنند و نباید به‌عنوان تنها عامل ارزیابی‌کننده برای قضاوت در مورد شیوه‌های آموزش مناسب دیده شوند (برنامه‌ریزی کارورزی دانشگاه وینپیگ، ۲۰۲۰: ۴۵).

۲-۵. معیارهای مشاهده کلاس سازنده

به نقل از برنامه‌ریزی کارورزی دانشگاه وینیپگ؛ برنامه‌ریزی کارورزی دانشگاه ترنت و برنامه‌ریزی کارورزی دانشگاه تورنتو (۲۰۲۱) در جهت معیارهای مشاهده کلاس سازنده الف- یک محیط یادگیری مثبت را توسعه دهد؛ ب - یک فرایند آموزشی مؤثر و یک راهبرد مؤثر را توسعه و اجرا کند؛ ج - مبادرت به توسعه حرفه‌ای و تقویت روابط با دانشجویان شود.

در گام اول برای ایجاد و توسعه یک محیط یادگیری مثبت باید اقدامات زیر صورت داد:

برای یادگیری دانشجویان باید برنامه‌ریزی کنید که باید در این زمینه اقدامات زیر را صورت دهید:

✚ طرح درس داشته باشند: که شامل نتایج یادگیری عمومی و منحصربه‌فرد دانشجویان است که نتایج کار را در سراسر موضوع طرح درس موردنظر ادغام می‌کند. در طرح درس محتوا، فرایند و یا محصول را برای سازگاری با نقاط قوت و ضعف دانش‌آموزان مشخص می‌کند!

✚ قبل از آموزش، مطالب آموزشی مرتبط با آن درس را جمع‌آوری کنند.

✚ از منابع گوناگون از جمله متن، فناوری مرتبط با طرح، مواد واقعی و تصاویر آموزشی استفاده کنند.

✚ در صورت لزوم، مطالب آموزشی خود را تولید کنند.

برنامه‌ریزی برای تشخیص / ارزیابی داشته باشند

✚ مواد و روش‌های ارزیابی به نتایج و به روش هدایت شده مربوط شوند.

✚ تمرین مستقلی را ارائه دهند.

✚ از معیارهای ارزیابی خاص و مرتبط استفاده کنند.

۱. طرح درس نشان دهنده فعالیت‌های گروهی با نقش هر یک از اعضای گروه در صورت لزوم است که شامل شرح فعالیت‌ها و رویه‌ها می‌باشد.

یک فرایند آموزشی مؤثر و یک راهبرد مؤثر را توسعه و اجرا کنند؟ تجارب

یادگیری و استراتژی‌ها

آیا می‌تواند رابطه بین درس، نتایج کوتاه‌مدت و دامنه بلندمدت را بیان کند؟

دانش صحیحی از محتوای درس را نشان می‌دهد؟

دانش‌آموزان را تشویق به انجام‌دادن فرصت می‌کند تا به طور فعال در یادگیری خود شرکت کنند؟

فعالیت او درک شده، مناسب و متناسب با وظیفه‌اش بود؟

فعالیت فعال‌سازی واضح و روشن است؟

استراتژی‌های آموزش را در صورت لزوم تغییر می‌دهد؟

عملکرد راهنما را توضیح، نشان و ارائه می‌دهد؟

در صورت لزوم از فعالیت‌های تدریس غیرمستقیم استفاده می‌کند؟

استفاده از فناوری‌های متفاوت را در ارائه‌های کلاس افزایش می‌دهد؟

عادت‌های خوب کاری را تشویق می‌کند؟

دستورالعمل‌های واضحی در زمان مناسب، با جزئیات، تقسیم و ترتیب مناسب ارائه می‌دهد؟

سؤالاتی با استفاده از کاوشگرهای همگرا و واگرا، و زمان انتظار و بازخورد مناسب فراهم می‌کند؟

از چندین روش ارائه برای سازگاری با سبک‌های مختلف یادگیری استفاده می‌کند؟

توجه دانش‌آموزان را حفظ و متمرکز می‌کند؟

از زبان شفاهی و نوشتاری برای توضیح، برقراری ارتباط و جهت‌دهی مؤثر استفاده می‌کند؟

از دستور زبان مناسب در بیان شفاهی و نوشتاری استفاده می‌کند؟

- دارای صدای تدریس مؤثری می باشد. (میزان صدا، میزان لحن صدا)
 - یک محیط امن و حمایتی ایجاد می کند؟
 - تعاملات مثبت دانش آموزان را تشویق می کند؟
 - از فرصت های به وجود آمده برای تدریس در رشته های مختلف استفاده می کند؟
 - آموزش هر یک از درس ها را به طور مناسب خلاصه می کند؟
- مدیریت کلاس به چه شکل می باشد:**
- توجه دانش آموزان را قبل از شروع آموزش جلب می کند.
 - انتظارات رفتاری به وضوح به هر دانش آموز منتقل می شود.
 - بین مسائل مدیریت فردی و کل گروه تمایز قائل می شود.
 - از رفتار دانش آموزان در اطراف کلاس آگاه است.
 - در صورت لزوم قادر به حفظ آرامش خود و در صورت نیاز اقدام اثربخش است.
 - در صورت لزوم به طور مؤثر از استراتژی های فعال و واکنشی استفاده می کند.
 - در صورت لزوم به وقفه ها و اختلالات در حین تدریس پاسخ می دهد.
- توانایی تشخیص / ارزیابی دانش آموزان را دارد:**
- دانش آموزان را تشویق می کند تا در یادگیری خود تأمل کنند.
 - از ارزیابی های مختلف (بحث، مشاهده، آزمایش رسمی و غیررسمی) استفاده می کند.
 - بازخورد ثابت و مناسب می دهد.
- توسعه حرفه ای و روابط دانشجویی (حرفه ای بودن)**
- کلاس ها و سایر مسئولیت های مربوط به مدرسه را بدون اعتراض به عهده می گیرد.

برنامه‌های درسی تکمیل شده را در اختیار معلمان و مشاوران هیئت‌علمی قرار می‌دهد.

نظریه‌ها و شیوه‌های آموزشی را مورد استفاده قرار می‌دهد.

آیا در حال نگارش سبک تدریس شخصی است و در آن ایده‌های نوآورانه منعکس شده است؟

به طور موثر با مشاور دانشکده، معلم‌ها و سایر کارکنان مدرسه همکاری می‌کند.

بازخورد سازنده دیگران را قبول می‌کند، می‌پذیرد و عمل می‌کند.

انعکاس و رفتارهای خود را مورد تأمل و بازبینی قرار می‌دهد.

نسبت به یادگیری، با تعهد عمل می‌کند.

از فرصت‌های توسعه حرفه‌ای استفاده می‌کند.

رفتار حرفه‌ای مطابق با قانون عمل حرفه‌ای معلمان را نشان می‌دهد.

(برنامه‌ریزی کارورزی دانشگاه وینپیگ ۲۰۲۱: ۳۶؛ برنامه‌ریزی کارورزی

دانشگاه ترنت، ۲۰۲۱: ۱۵ و برنامه‌ریزی کارورزی دانشگاه تورنتو، ۲۰۲۱:

(۲۹)

۲-۶. فعالیتهای پشتیبانی کلاس خودارزیابی

در یک‌زمان مشخص شده توسط استاد راهنما، دانش‌جو معلم و همراه با معلم همکار تکمیل می‌شود.

۱- نگرش‌ها / کیفیت‌های حرفه‌ای: که شامل موارد زیر می‌باشد

اطمینان‌پذیری: با انرژی و نشاط موارد را اجرا می‌کند، وظایف کاری‌اش را پیگیری می‌کند، پاسخگو است، برنامه‌های درسی مناسبی تولید می‌کند.

به دنبال فرصت‌های توسعه حرفه‌ای است: از نقاط قوت و ضعف شخصی

خودآگاهی دارد، در فعالیتهای توسعه حرفه‌ای مدرسه شرکت می‌کند.

رفتاری متفکرانه، تحلیلی و بازخوردی نشان می‌دهد: قبل از تصمیم‌گیری، تمام موارد اطلاعاتی را در نظر می‌گیرد، از مسائل آموزشی آگاهی دارد.

به‌عنوان یک معلم نسبت به دانش‌آموزان متعهد است: به فکر رفاه کودکان است، جو کلاس درس را مثبت و آرام‌بخش می‌کند، ارتباط را به‌عنوان یک معلم در نزد دانش‌آموزان برقرار می‌کند

۲- مسئولیت‌های حرفه‌ای: دانش مربوط به ساختار، مفاهیم اصلی، مهارت‌ها و ارزش‌های مربوطه، روش‌ها و فرضیات رشته‌هایی را که آموزش می‌دهد، را نشان می‌دهد.

رابطه خوب کاری و روابط مثبتی با همکاران کارمند خود نشان می‌دهد که با تمایل به همکاری مشترک با آنها برای تحقق اهداف و چشم‌اندازهای مشترک مدرسه مشخص شود. به فعالیت‌های داوطلبانه، رویدادهای اجتماعی و فعالیت‌های فوق‌برنامه می‌پردازد

ارائه یک مدل رهبری از طریق: یک مدل برای یادگیری دائمی خود تعریف می‌کند، تشخیص اینکه این محیط یک محیط امن است که در آن می‌توان ریسک کرد و ایده‌ها را تدوین و آزمایش کرد دارد، اطمینان از این که هر کودک ایده‌های خود را آزادانه و با بیان بیشتر بیان می‌کند دارد، استفاده از مشاهده به‌عنوان یک روش کلیدی برای جمع‌آوری اطلاعات در مورد برنامه‌نویسی و تصمیماتی که برای کلاس گرفته شده است دارد.

۳- وظایف اختصاص داده شده: تکالیف تعیین شده را تکمیل می‌کند، ابتکار عمل فردی را با روال، روش‌ها و مقررات کلاس نشان می‌دهد.

۴- درک / اجرای روش‌های اضطراری: درک درستی از قوانین / مقررات، تقسیم‌بندی و روش‌های اضطراری مربوطه را نشان می‌دهد. با روال و رویه‌های مدرسه و کلاس آشنایی کافی دارد. در شرایط اضطراری آرامش خود را حفظ می‌کند؟

۵- **درک / اجرای سیاست‌های مدارس:** درک درستی از سیاست‌های اختصاصی هر منطقه و تقسیم‌بندی مربوطه دارد. درک درستی از ایدئولوژی و سوابق تاریخی که زیربنای متون برنامه درسی و سیاست و عملکرد هر استانی است دارد؟ به‌عنوان مثال، متونی که معلمان باید به طور خاص پاسخگو باشند عبارت‌اند از: قانون مدارس دولتی، اسناد برنامه درسی آموزشی، سیاست‌های تقسیم مدارس، قوانین تمرین حرفه‌ای جامعه معلمان.

۶- **استفاده از رسانه‌ها، فن آوری و منابع مناسب:** از انواع منابع آموزشی / یادگیری از جمله گج / تخته سفید، کتاب‌های درسی، رایانه و سایر رسانه‌های شنیداری، چاپی، الکترونیکی و تصویری در کلاس استفاده می‌کند. از طیف گسترده‌ای از فعالیت‌های یادگیری آموزشی آگاهی کافی دارد. درکی انتقادی از اسناد و منابع درسی مرتبط دارد.

۷- **ارزیابی شخصی، تأمل و رشد حرفه‌ای:** نسبت به مسائل آموزشی در حین کارورزی خودارزیابی دارد. از اسناد و منابع بازخورد در جهت تقویت‌کردن و اصلاح خود استفاده می‌کند. توانایی تعیین اهداف حرفه‌ای مناسب در مورد نیازهای آموزشی دانش‌آموزان که شامل: توانایی درک تنوع یادگیرندگان به‌عنوان مثال سن، جنسیت، بلوغ، توانایی‌ها، استعدادها، سبک‌های یادگیری دارد؟ جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها به‌منظور پاسخگویی به نیازهای فراگیر و هدایت مؤثر راهبردهای یادگیری و ارزیابی را دارد؟

پتانسیل ایجاد و حفظ محیط‌های محرک و محترمانه که در آن دانش‌آموزان از نظر جسمی، روانی، اجتماعی و فرهنگی احساس امنیت کنند را دارد؟ توانایی نظارت بر اثربخشی و مناسب‌بودن تعاملات با دانش‌آموزان را دارد؟ توانایی شرکت در یادگیری انفرادی و مشارکتی برای پرورش دانش‌آموزان را دارد.

توسعه و رشد مداوم حرفه‌ای در آنها به چه شکل است: توانایی تصمیم‌گیری مستدل و قضاوت عادلانه را دارد. توانایی درک و تجزیه و تحلیل زمینه‌های آموزشی را دارد. دانش و توانایی آموزشی کافی را دارد (برنامه‌ریزی کارورزی دانشگاه وینیپگ ۲۰۲۱: ۳۸).

۲-۷. فرم فعالیت‌های پشتیبانی کلاس خودارزیابی

این فرم برای ارائه بازخورد خود از دانشجو به استاد راهنما و استاد همکار است.

جدول ۵. فرم ارائه بازخورد به نقل از دانشگاه وینیپگ (۲۰۲۱)

نام:	سرپرست دانشکده:
مدرسه:	همکار:
تاریخ:	موضوع:
۱. نگرش / خصوصیات حرفه‌ای	
۲. مسئولیت‌های شغلی	
۳. وظایف محوله و فوق برنامه	
۴. درک / اجرای روش‌های اضطراری	
۵. درک / اجرای سیاست‌های مدرسه	
۶. استفاده از رسانه‌ها، فن آوری و منابع مربوطه	
۷. ارزیابی شخصی، تأمل و رشد حرفه‌ای	

۱- خلاصه ارزیابی: ارزیابی اجمالی توسط استاد راهنما و معلم همکار در انتهای هر دوره عملی انجام می‌شود. هدف از این گزارش ارزیابی عملکرد دانشجو در برنامه کارشناسی آموزشی است. این گزارش دارای قالبی مکتوب است؛ زیرا معمولاً به‌عنوان مرجع استخدام مورداستفاده قرار می‌گیرد و ماهیت آن بیشتر از آموزش ارزیابی می‌شود. این نشان‌دهنده ارزیابی صلاحیت‌های مشخص شده در معیارهای

مشاهده کلاس درس یا نظارت و فعالیت‌های پشتیبانی در کلاس است. گزارش باید توسط استاد راهنما با راهنمایی معلم همکار تکمیل شود. انتظار می‌رود که معلم و دانشکده همکاری لازم را در این خصوص داشته باشند تا استاد راهنما با معلم همکار درباره پیشرفت دانشجو معلم به یک تصمیم مشترک برسد.

تأیید صلاحیت نهایی برای هر دوره عملی توسط معلم همکار و استاد راهنما تکمیل می‌شود. مدیر آموزش دانشجویی، به‌عنوان مربی ثبت سوابق عملی، در صورت بروز اختلاف بین استاد راهنما و استاد همکار، تصمیم نهایی را می‌گیرد. باید به دانشجو معلم فرصت داده شود تا در مورد نظرات این گزارش نهایی اظهار نظر نماید و باید امضای خود را در تأیید گفت‌وگو در مورد معلم همکار و استاد راهنما (هیئت علمی) ارائه دهد. یکی از وظایف دانشجو این است که نسخه‌های ارزیابی خود را حفظ نماید. همچنین باید اطمینان حاصل کند که خلاصه گزارش دارای تاریخ و امضای معلم همکار، استاد دانشجو و استاد راهنما است (برنامه‌ریزی کارورزی دانشگاه وینپیگ ۲۰۲۱: ۴۵ و برنامه‌ریزی کارورزی دانشگاه تورنتو، ۲۰۲۱: ۳۸).

۲- تعیین قبول شدن / مردود شدن بر اساس معیارهای صدور گواهینامه:
دانشجو معلمانی که به‌عنوان معلم برای صدور گواهینامه فرستاده می‌شوند باید صلاحیت خود را نشان دهند و تمام معیارهای زیر را داشته باشند:

جدول ۶. معیارهای صدور گواهینامه

دانش موضوعی	آگاهی از نیازهای فراگیران
برنامه‌ریزی برای آموزش	اجرای تجربه‌های یادگیری باکیفیت
برقراری ارتباط مؤثر با همکاران	تصمیم‌گیری بر اساس مشارکت‌های کلاس‌های فراگیران
شایستگی حرفه‌ای	تنظیم انتخاب‌های حرفه‌ای بر اساس ارزیابی خود، ارزیابی دانش‌آموزان و برنامه‌نویسی

به دانشجوی معلمان که در ترکیب دانش و مهارت‌های مورد نیاز در فرایند یاددهی - یادگیری ناتوان باشند، همان‌طور که در بالا اشاره گردید، ارزیابی نهایی مردود به آنها اختصاص می‌یابد. دانشجوی معلمان که در مورد ملاحظات عمومی تحصیلی، آمادگی جسمانی یا رفتار حرفه‌ای برای حرفه معلمی و شایستگی حرفه‌ای نتوانند عملکرد مناسبی را از خود به نمایش بگذارند ممکن است در ارزیابی نهایی مردود شده و به طور کامل از دانشکده آموزش حذف شوند. مدیران مدارس دارای قدرت و حق حذف یا درخواست حذف دانشجوی معلمان از مدرسه هستند. این امر ممکن است به صورت فوری در صورتی رخ دهد که توسط مدیریت مدرسه مورد نیاز باشد. (برنامه‌ریزی کارورزی دانشگاه تورنتو، ۲۰۲۱: ۳۹)

۲-۸. استانداردهای رفتار حرفه‌ای برای معلمان قبل از خدمت

دانشکده آموزشی دانشگاه‌های کانادا متعهد به حفظ آزادی بیان افکار، اعتقادات، عقیده دانشجویان است. این دانشکده به‌عنوان یک برنامه حرفه‌ای متعهد به کمک به دانشجویان در حرفه‌ای شدن هست. دانشکده آموزش وظیفه پرورش آزادی علمی دانشجویان را در چارچوب استانداردهای رفتاری حرفه‌ای بر عهده دارد و همچنین مسئولیت پرورش آزادی علمی دانشجویان را با توجه به نیازهای زبان آموز بر عهده دارد. این استانداردها خصوصیات و رفتارهای حرفه‌ای را که از دانشجو معلمان انتظار می‌رود در حین کار و دوره آموزشی توسعه و نشان داده توصیف می‌کند. دانشجویانی که این استانداردهای حرفه‌ای را نشان نمی‌دهند، ممکن است به کمیته بررسی عملکرد معرفی شوند.

با رعایت منشور حقوق و آزادی کانادا، دانشجو به شرافت و حقوق همه افراد احترام می‌گذارد.

دانش آموز با روشی مسئولانه عمل می کند که شامل وقت شناس بودن، قابل اعتماد بودن و قابل اطمینان بودن در کلاس و حین تمرین کارورزی است.

دانشجو با مشارکت، همکاری و کار با دیگران به روشی حرفه ای، روابط بین فردی مثبتی با همسالان، استادان، پرسنل مدرسه و دانش آموزان برقرار می کند.

دانشجو با ابتکار عمل، نشان دادن اشتیاق و ابراز علاقه به یادگیری در مورد تدریس، تعهد خود را نسبت به تدریس نشان می دهد.

دانشجو هرگونه انتقاد از فعالیت شغلی دیگران را به سمت آن شخص سوق می دهد و فقط در این صورت، پس از اطلاع از قصد وی، می تواند انتقاد را با اطمینان به مسئولان مربوطه منتقل کند. این ماده نباید به عنوان نقض این بند در نظر گرفته شود تا دلایل موجه رد سو استفاده کودکان با توجه به الزامات قانونی گزارش شود.

دانشجو به محرمانه بودن اطلاعات دانش آموزان، همسالان، پرسنل مدرسه یا اعضای هیئت علمی یا در حین انجام وظایف حرفه ای احترام می گذارد. (برنامه ریزی کارورزی دانشگاه وینپگ ۲۰۲۱: ۴۶ و برنامه ریزی کارورزی دانشگاه تورنتو، ۲۰۲۱: ۴۰)

۳- نتیجه گیری

باتوجه به تجربیاتی که نویسنده مقاله از بررسی برنامه کارورزی در دانشگاه های کانادا می گیرد تحلیل و بازنگری در برنامه کارورزی کشور، به نظر ضروری می باشد، توجه به کیفیت بخشی در دوره های کارورزی باتوجه به کارورزی کشور کانادا روندی بسیار قابل توجه و مهم در میزان جذب و تأیید دانشجو معلمان در تمامی مدت زمانی که در این دوره می باشند دارد و این نوع نگاه کیفی و پشتیبانی باید به عنوان هدف اصلی در برنامه های کارورزی دانشگاه فرهنگیان

کشور مدنظر جدی قرار گیرد. این موضوع باید، ترکیبی از ارتقای تدریس‌های کاملاً کاربردی و منبعث از خلاقیت دانشجومعلم، دانش محتوایی موضوعی در جهت نگارش طرح درس کلاسی، مهارت‌های مؤثر ارتباطی، داشتن تعهدات اخلاقی و توانایی یادگیری مادام‌العمر، تدوین صلاحیت حرفه‌ای و میزان سنجش علاقه دانشجومعلم در دوران کارورزی باشد که باید در برنامه‌های کارورزی تربیت‌معلم مدنظر قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود که اهداف به‌صورت روشن و جدی در قالب صلاحیت‌ها و استانداردهای روشن برای گروه پیگیر در برنامه کارورزی (یعنی مدرسه‌ای که دوره در آن در حال انجام است، مدیر مدرسه، معلمان همکار، اساتید راهنما، سرپرستان دانشگاه فرهنگیان، دفتر آموزش دانشجویی) بیان شود؛ لذا نتیجه‌گیری‌های زیر که از دوره‌های کارورزی کشور کانادا بخصوص منطقه وینیپگ گرفته شده است می‌تواند در اثربخشی و کارایی برنامه کارورزی دانشجومعلمان کشور بسیار تأثیرگذار باشد:

۱- از آنجاکه **معلمان همکار** کسانی هستند که بیشترین تأثیر مستقیم را بر روی دانشجومعلم دارند؛ لذا انتخاب هوشمندانه آنها می‌تواند تأثیرات بسیار سازنده‌ای در میزان رشد و توسعه دانشجومعلم در دوره کارورزی داشته باشد. موفقیت دانشجومعلم بستگی بسیار زیادی به کیفیت رابطه این دو و نوع هدایت معلم همکار با او دارد؛ لذا در انتخاب معلمان همکار باید انتظاراتی مثل نشان‌دادن تکنیک‌های تدریس، تشویق کردن دانشجومعلم (در جهت برقراری ارتباط با کودکان تا بتوانند ابتکار عمل داشته باشند)، حمایت از برنامه‌ریزی منظم و کامل در جهت برنامه‌ریزی‌های تدریس، انتخاب و طراحی مواد آموزشی مناسب، کنترل حضور دانشجو معلمان، ارائه انتقادات سازنده به‌صورت شفاهی یا کتبی با ارائه بازخورد و پیشنهادها مداوم در مورد محتوا، روش، مدیریت کلاس و سازماندهی و برنامه‌ریزی تجارب یادگیری در جهت رشد حرفه‌ای آنها، ارائه مشاهدات سازنده در

دوره عملی (شامل تجزیه و تحلیل نقاط قوت و نقاط ضعف، بحث و گفت‌وگو در مورد پیشرفت دانشجومعلم) آنها، تشویق آنها به داشتن یک سبک شخصی و متمایز، کمک در تنظیم ساختار برنامه کارورزی آنها، ایجاد اعتماد به نفس مکفی و برقراری ارتباط سازنده، توجه به مقوله خودارزیابی و نگارش واقع‌بینانه از مشاهدات معلم همکار از دانشجومعلم در دوره کارورزی باید به صورت جدی و کاملاً واقع‌بینانه مورد توجه قرار گیرد.

۲- مدیر مدرسه، به دلیل نقش تسهیل‌گر و هماهنگ‌کننده می‌تواند در کیفیت و اجرای هر چه بهتر انتظارات از دانشجومعلم بسیار حائز اهمیت باشد؛ لذا دانشجومعلم را باید به مداری در جهت کارورزی فرستاد که معلم آن مراکز در جهت سازماندهی، فلسفه کار، انتظارات، شناخت پرسنل و سیاست‌های مدرسه، دانشجومعلم را در مدرسه با این موارد کاملاً آشنا نماید و نوع نگاه و تجربه شناخت‌گری آنها در بررسی دانشجومعلم می‌تواند بسیار مفید و کاربردی باشد.

۳- سرپرستان و اساتید راهنما به عنوان همیاران دانشجومعلم در جهت نظارت و ارزیابی در طول دوره کارورزی از دانشجومعلم می‌توانند بسیار بارز باشند و به نظر می‌رسد یکی از حلقه‌های مفقوده و بی‌اهمیت در دوره کارورزی دانشگاه‌های فرهنگیان ما عدم توجه به همین نوع نگاه و ارتباط باشد. آنها با بازدیدهای خود، توجه به انتظارات و نگرانی‌های دانشجومعلم، تماس‌های هفتگی با آنها و بازخوردهای مداوم در مورد نقاط قوت و ضعف و پیشنهادها جایگزین برای آموزش آنها، مشاهدات کلاس درس آنها، تشویق آنها به ابتکار، خود انعکاسی و خودارزیابی‌شان در جهت رشد حرفه‌ای، بررسی وضعیت ارزیابی عملکرد تدریس دانشجومعلم، نگارش گزارش‌هایی واقعی از وضعیت دانشجومعلم،

ایجاد اعتماد به نفس و در آنها، می‌توانند در بهره‌وری و اثربخش بودن دوره‌های کارورزی بسیار مفید واقع گردند.

باتوجه به موارد بیان شده می‌توان این نتیجه کلی را استخراج نمود که روند برنامه کارورزی در کشور ما به دلایل عدم پیوند و نگارش بهینه نحوه گذراندن دوره کارورزی با مشکلات عدیده‌ای روبرو است که توجه به نگاه همه‌جانبه‌نگر به این قضیه، ایجاد پیوند رسمی و غیررسمی دانشگاه با مدارس و گماشتن افراد مسئولیت‌پذیر با تحصیلات آکادمیک در سطوح بالا با تجربیات فراوان که قرار است مسئولیت این دوره را به عهده بگیرند، می‌تواند در جهت واقع‌گرا بودن دوره‌ها و شناسایی مشکلات احتمالی در تدریس دانشجو معلمان و خودارزیابی به‌عنوان یکی از مقولات بسیار باارزش در این زمینه بسیار کاربردی باشد، امید است تا دانشگاه‌های ما باتوجه به این تجربیات در کشور کانادا بتواند دوره‌های کارورزی را در کشور اثربخش‌تر و واقع‌گراتر نمایند.

منابع:

صادقی، علیرضا؛ نجفی، حسن (۱۳۹۶). «تدوین راهبردهای برنامه درسی چندفرهنگی تربیت معلم ایران بر اساس تجارب کشورهای استرالیا، کانادا، مالزی و هندوستان»؛ **مجله پژوهش در تربیت معلم**، سال اول، شماره ۱، بهار ۱۳۹۶.

Keller, M. (2010). *Quality indicators in teacher education programmers*. England Journal of social science, 30 (2), 410-411.

Claire Tordiffe. (2020). cm.tordiffe@uwinnipeg.ca (204) 786-9491. Faculty of Education 515 Portage Avenue Winnipeg, MB R3B 2E9.

Monica Hoersch. (2020) *Practicum Office Administrative Assistant*. Practicum Office Administrative Assistant.

Deb Woloshyn. (2020) *Director of Student Teaching*.
d.woloshyn@uwinnipeg.ca (204) 786-9932.

www. uwinnipeg.ca/education. (2020). University of
Winnipeg Faculty of Education Bachelor of Education
Program.

University of Winnipeg (2021). *Certification Student
Practicum Handbook 2020-2021*, University of Winnipeg
Faculty of Education Bachelor of Education Program.

<https://www.uwinnipeg.ca/access->

[education/docs/certification-student-practicum-handbook-
2020-2021.pdf](https://www.uwinnipeg.ca/access-education/docs/certification-student-practicum-handbook-2020-2021.pdf)

<https://pepper->

[mt.oise.utoronto.ca/data/note/279476/Practicum%20Han
dbook.pdf](https://pepper-mt.oise.utoronto.ca/data/note/279476/Practicum%20Handbook.pdf)

[https://www.trentu.ca/education/programs/consecutive-
bed/practicum](https://www.trentu.ca/education/programs/consecutive-bed/practicum)

<https://educ.queensu.ca/teacher-education>

<https://www.universitystudy.ca/>

<https://www.ualberta.ca/index.html>

<https://www.ucalgary.ca/>

<https://www.trentu.ca/>

<https://www.utoronto.ca/>

<https://www.uwo.ca/>

<https://www.queensu.ca/>