

دانشگاه فرهنگیان  
فصلنامه علمی  
مطالعات کارورزی در تربیت معلم  
سال دوم شماره ۲  
تاریخ چاپ: بهار ۱۳۹۹

## کارورزی در سنگاپور: چشم‌انداز کلی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۲/۲۸	خسرو نظری <sup>۱</sup>
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۳/۲۸	محمد واشقانی فراهانی <sup>۲</sup>

### چکیده

این مطالعه با بررسی برنامه کارورزی موسسه ملی آموزش تربیت‌معلم برای قرن بیست و یکم در کشور سنگاپور میزان و نحوه هماهنگی این برنامه با برنامه‌های تربیت‌معلم این کشور را مورد کنکاش قرار می‌دهد. این مطالعه به روش توصیفی و کیفی انجام گرفته است. یافته‌ها نشان می‌دهد که هماهنگی میان موسسه ملی آموزش، مدارس وابسته و وزارت آموزش و پرورش ستون موفقیت برنامه کارورزی کشور سنگاپور است. همچنین پیوست مستمر دانشجو معلمان با مدرسه و کلاس درس در طول دوره کارشناسی، دیپلم تخصصی تربیت‌بدنی و هنر به صورت دوره‌های کوتاه‌مدت و برنامه‌ریزی شده حفظ می‌شود. نگرش دانشجو معلمان به حرفه معلمی و توانمندی مدیریت و شناخت وظایف معلمی در طول برنامه کارورزی بر ای هر فرد انجام می‌شود و نتایج در پوشه کار هر دانشجو معلم ثبت می‌شود. در پایان دوره‌های کارورزی پوشه کار بررسی می‌شود و بازخوردهای اصلاحی در اختیار دانشجو معلمان قرار می‌گیرد. دانشجو معلمان در شرف دانش‌آموختگی پس از دریافت بازخوردها می‌توانند از نقاط ضعف و قوت خود آگاهی یافته و در جهت بهتر شدن گام بردارند. موسسه ملی آموزش با ارائه مدل کارورزی تربیت‌معلم برای قرن بیست و یکم توانسته است موفقیت‌های بسیاری در زمینه آموزش و تربیت‌معلم کسب نماید.

کلیدواژگان: کارورزی، سنگاپور، تربیت‌معلم.

<sup>۱</sup>. استادیار دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران. [nazarikay@gmail.com](mailto:nazarikay@gmail.com)

<sup>۲</sup>. کارشناس مسئول برنامه ریزی و ساماندهی ارتباطات بین المللی دانشگاه فرهنگیان

## مقدمه

دنیای امروز به سرعت در حال تغییر است و رشد فناوری همه ارکان و جنبه‌های زندگی و جامعه را دگرگون ساخته است. نظام تربیت معلم نیز دستخوش این تغییرات است و باید به منظور رفع نیازهای موجود و چالش‌های نوظهور که معلمان و دانش آموزان با آن‌ها روبرو خواهند شد، طرح‌های درخور و مناسب ارائه شود. سنگاپور از جمله کشورهایی است که پیشرفت‌ها و نوآوری‌های مطلوبی در این زمینه داشته است و برنامه کارورزی "موسسه ملی آموزش"<sup>۱</sup> در این کشور موفقیت‌های مطلوبی را به بار آورده است. این مطالعه ضمن بررسی برنامه کارورزی موسسه ملی آموزش در کشور سنگاپور میزان و نحوه هماهنگی این برنامه با برنامه‌های تربیت معلم این کشور را مورد کنکاش قرار می‌دهد. مشارکت و همراهی موسسه ملی آموزش و مدارس سنگاپور در ارتباط با مباحث کارورزی از نقاط قوت سیستم تربیت معلم این کشور محسوب می‌شود. طی این برنامه نظارت اثربخشی بر کار دانشجو معلمان صورت می‌گیرد و نقاط ضعف و قوت هر دانشجو معلم مشخص و اطلاع‌رسانی می‌شود. در این برنامه دانشجو معلمان مفاهیم نظری و علمی را که در کلاس درس دانشگاه کسب کرده‌اند در کلاس درس مدرسه با حضور دانش آموزان به اجرا می‌گذارند. اصول کلیدی مدل کارورزی موسسه ملی آموزش، مبتنی بر پنج اصل اساسی است که در موفقیت آموزش دانشجویان تأثیرگذار است.

## تربیت معلم برای قرن بیست و یکم

از جمله ویژگی‌های قرن بیست و یکم می‌توان به اقتصاد در حال تغییر مبتنی بر فناوری در دنیایی پیچیده، درهم تنیده و مملو از تنوع اشاره کرد. در این چشم‌انداز جدید، نظام تعلیم و تربیت باید به منظور رفع نیازهای فعلی و پیش‌بینی چالش‌های نوظهور که در آینده گریبان گیر دانش آموزان و معلمان خواهد بود، مورد بازبینی قرار گیرد. اصول جدید یادگیری و یاددهی باید ارائه شوند. شایستگی و صلاحیت‌های معلمان نیز نیازمند بازنگری و تعریف مجدد هستند. این تغییرات هر چه که باشند، هیچ شکی نیست که آماده‌سازی معلمان باید از فرایند تربیت معلمان منفعل و منتقل‌کننده صرف دانش به فرایند تعلیم معلمانی حرفه‌ای بدل شود. معلمانی که با درک چشم‌انداز آموزشی در حال تحول بتوانند با تغییرات جدید منطبق شوند و

<sup>۱</sup> -National Institution of Education

علاوه بر تربیت دانش آموزانی مستقل و انعطاف پذیر، خود نیز به یادگیرندگانی مادام العمر تبدیل شوند. (لیو و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴: ۱۵۱).

در پاسخ به این چشم انداز تغییرات جهانی در عرصه آموزش و همچنین نیازهای متغیر در نظام تعلیم و تربیت، موسسه ملی آموزش در کشور سنگاپور همچنان در راستای بهبود مدل تربیت معلم برای قرن بیست و یکم که برای نخستین بار در سال ۲۰۰۹ ارائه شد، تلاش می کند. (موسسه ملی آموزش، ۲۰۰۹: ۴۰-۴۱). مهم ترین هدف این اصل تبدیل دانشجو معلمان به معلمانی حرفه ای و فکور است. این فرایند به طور نظام مند با تلفیق نظر و عمل، معلمانی فکور با ذهنی جستجوگر را تربیت می کند. این مهم از طریق (الف) فرادوره ای با عنوان "پژوهش و عمل حرفه ای"<sup>۲</sup> (ب) "پوشه کار الکترونیک" و (ج) دوره کارورزی که فرصت درگیر شدن در تفکر مبتنی بر عمل، پژوهش و تعامل حرفه ای را برای دانشجو معلم فراهم می کند. اجرای موفقیت آمیز این مدل به میزان زیادی به همکاری و مشارکت ذینفعان، از جمله وزارت آموزش و پرورش<sup>۳</sup> و مدارس وابسته است. (شکل ۱). این مدل مشارکتی با مدل دانشگاه محور که در آن مدارس صرفاً ارائه دهنده خدمات کارورزی هستند و یا مدل مدرسه محور که در آن فرایند طراحی و مدیریت برنامه کارورزی بر عهده مدارس هست و سپس دانشگاه آن را تأیید می کند، متمایز است. (موسسه ملی آموزش، ۲۰۰۹: ۴۱)

**تصویر شماره ۱** مدل مشارکت سه بعدی برای موفقیت دانشجو معلمان در کارورزی



<sup>۱</sup> -Liu, W. C., Tan, G. C. I., & Hairon, S.

<sup>۲</sup> - Professional Practice and Inquiry

<sup>۳</sup> - Ministry of Education

مدل تربیت معلم برای قرن بیست و یکم با اهمیت دادن به شایستگی‌های معلمی و هویت معلمی، یک برنامه تربیت معلم مبتنی بر ارزش‌ها را بر اساس چارچوبه ارزش‌ها، مهارت‌ها و دانش که جزو موارد مورد انتظار از معلم قرن بیست و یکم است، ارائه می‌کند.

مدل (ارزش، مهارت و دانش)<sup>۱</sup>

حیطه ارزش‌ها در سه بخش ارزش‌های مبتنی بر یادگیرنده و ارزش‌های مبتنی بر هویت معلم و ارزش‌های مبتنی بر خدمت به حرفه و جامعه مشخص می‌شوند. (موسسه ملی آموزش، ۲۰۰۹: ۵۵).



---

<sup>۱</sup> -Values- Skills- Knowledge

ارزش های خدمت به حرفه و جامعه	ارزش های مبتنی بر هویت معلم	ارزش های مبتنی بر یادگیرنده
یادگیری و عمل مشارکتی	میل به کسب استانداردهای بالا	دلسوزی
میل به یادگیری و یاددهی	داشتن ذات پژوهشگری	اعتقاد به اینکه همه دانش آموزان توانایی یادگیری دارند
مسئولیت و تعامل اجتماعی	به دنبال یادگیری باشد	تعهد به پرورش ظرفیت های دانش آموزان
راهبری جمعی	تلاش در جهت بهتر شدن اشتیاق داشتن به حرفه معلمی	ارزش دادن به تفاوت ها
دانش ها	منعطف بودن	مهارت ها
شناخت خود	با اخلاق بودن	تفکر و تعقل
شناخت دانش آموزان	حرفه ای بودن	مهارت های آموزشی
شناخت جامعه		مهارت های مدیریت جمعی
موضوع آموزش		مهارت های مدیریت فردی
شناخت فرایند آموزش		مهاذت های مدیریتی و اجرایی
مبانی تعلیم و تربیت		مهارت های ارتباطی
برنامه درسی		مهت های تسهیل گری
سواد چندفرهنگی		مهارت های فناوری
آگاهی جهانی		مهارت های کارافرینی و نوآوری
آگاهی محیطی		هوش عاطفی و اجتماعی

شکل دو: چهارچوب ارزش ها- مهارت ها و دانش زیربنای مدل تربیت معلم برای قرن بیست و یکم

مدل تربیت معلم برای قرن بیست و یکم مجموعه‌ای از استانداردهای حرفه‌ای، گام‌ها و اهدافی را برای دانشجو معلمان در شرف دانش‌آموختگی به‌عنوان دستاوردهای آموزشی تبیین می‌کند. این چشم‌انداز در قالب سه بعد اجرایی از قبیل عمل حرفه‌ای، مدیریت و رهبری و نیز اثربخشی فردی (شکل شماره سه) سازمان‌دهی شده‌اند و با چارچوب ارزش‌ها- مهارت‌ها و دانش در یک راستا هستند.

درنهایت، "مدل تربیت معلم برای قرن بیست و یکم" مجموعه‌ای از استانداردهای حرفه‌ای، اصول و اهداف را برای دانشجو معلمان در شرف دانش‌آموختگی تبیین می‌کند. این اصول در راستای سه بعد عملکردی از قبیل عمل حرفه‌ای، رهبری و مدیریت و اثربخشی شخصی (شکل سه) هست و با چارچوب ارزش‌ها، مهارت و دانش همخوانی دارد.

ابعاد عملکرد	شایستگی‌های بنیادی
عمل حرفه‌ای	۱. تربیت فرزند
	۲. فراهم نمودن یادگیری کیفیت فرزند
	۳. فراهم نمودن یادگیری کیفیت فرزند در سی‌سی‌ای
	۴. توسعه دانش
رهبری و مدیریت	۱. تسلط بر ذهن و قلب الف. شناخت محیط ب. توسعه دادن دیگران
	۲. همکاری با دیگران الف. مشارکت والدین ب. کار تیمی
اثربخشی فردی	۱. معرفت به خود و دیگری الف. صادق بودن با خویش ب. ممارست در یکپارچگی فردی ج. درک و احترام دیگری د. انعطاف و انطباق‌پذیری

### شکل شماره ۳: شایستگی‌های دانشجوی معلمان در شرف دانش‌آموختگی در مدل تربیت معلم برای قرن بیست و یکم

کارورزی، قلب برنامه تربیت معلم برای قرن بیست و یکم است. از نگاه موسسه ملی آموزش، کارورزی فرصتی مغتنم برای یادگیری عملی است و دانشجوی معلمان به کسب تجربه‌های تدریس زیسته واقعی می‌پردازند و نظریه‌های آموخته را به اجرا گذاشته و مهارت‌های تدریس خود را تکمیل و تثبیت می‌کنند. درعین حال، اصول مدل تربیت معلم برای قرن بیست و یکم تأکید دارد که نظریه‌های آموزشی نباید صرفاً عملی و ابزاری باشند. در حقیقت، آموزش و تئوری‌های مبتنی بر آموزش با ارائه چشم‌اندازها می‌توانند به پژوهش حرفه‌ای منتج شوند و در نهایت به معلمان کمک کنند تا این نظریه‌ها را به کار ببندند و طی این فرایند دانش معلمی خود را تقویت کنند. برنامه آماده‌سازی معلمان برای کمک به دانشجوی معلمان طراحی شده است تا به آن‌ها "یادگیری برای تدریس" و همچنین "یادگیری و الگوبرداری از تدریس" را آموزش دهد. بر این اساس دانشجوی معلمان می‌توانند با تمرکز بر کارورزی در جهت "کسب مهارت تدریس" و آموختن از طریق عمل، نقش‌های حرفه‌ای خود را به‌عنوان معلم و یادگیرندگان مادام‌العمر بهتر ایفا کنند. برای این منظور، دوره کارورزی غنی‌شده (افزوده) موسسه ملی آموزش فرصت‌هایی را در اختیار دانشجوی معلمان قرار می‌دهد تا هم به‌صورت عملی آموخته‌های خود را اجرا نمایند و هم در این امور تعمق کنند. همچنین ضمن ایجاد زمینه پژوهش حرفه‌ای، ایده‌های آموزشی مختلف را در بوته آزمایش قرار داده و بستر بحث و گفت‌وگو پیرامون یاددهی و یادگیری را در میان دانشجوی معلمان و مربیان فراهم می‌کند. (لیو و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۴۵).

#### اصول کلیدی مدل کارورزی

مدل کارورزی تربیت معلم برای قرن بیست و یکم بر پنج اصل استوار است که هر کدام عوامل مؤثر بر موفقیت دانشجوی معلمان را تبیین می‌کند.

**اصل اول:** کارورزی به‌عنوان بخش یکپارچه از یک برنامه منسجم.

**اصل دوم:** کارورزی فرصت ارشادگری هدفمند از طریق معلمان باتجربه و ناظران.

**اصل سوم:** کارورزی بستری برای توسعه صلاحیت‌های فردی دانشجوی معلمان از طریق تمرین و پذیرش مسئولیت.

**اصل چهارم:** ارزیابی کارورزی از طریق استانداردهای کاملاً شفاف و مشخص، و نه صرفاً دانش محتوایی.

**اصل پنجم:** کارورزی فرصتی برای رشد معلمان علاقه‌مند و مستعد با کمک تفکر منسجم و ساختارند با تمرکز بر گفتگوهای حرفه‌ای.

### **اصل اول: کارورزی به‌عنوان بخش یکپارچه از یک برنامه منسجم.**

موسسه ملی آموزش سنگاپور کارورزی را یک برنامه مستقل و مجزا نمی‌داند، بلکه اعتقاد دارد که برنامه کارورزی باید در دل یک برنامه منسجم تربیت‌معلم قرار داشته باشد، به عبارتی وجود ارتباط‌های نظری و عملی میان کارورزی و برنامه آموزشی به‌هیچ‌وجه کفایت نمی‌کند. برای این منظور، موسسه ملی آموزش برنامه‌ای منسجم و یکپارچه را در قالب "تربیت‌معلم برای قرن بیست و یکم" و "ارزش‌ها، مهارت و دانش" و "شایستگی‌های معلمان در شرف دانش‌آموختگی"<sup>۱</sup> ایجاد کرده است. برای جلوگیری از بروز شکاف و فاصله نظری-عملی که بسیاری از برنامه‌های تربیت‌معلمی دانشگاه محور را تحت‌الشعاع قرار داده است، این برنامه منسجم در دستور کار قرار گرفته است که راهبردهای متنوعی را برای کمک و هدایت دانشجو معلمان به‌سوی تأمل و تفکر بر یادگیری خود در طول دوره‌های آموزشی قرار می‌دهد. (موسسه ملی آموزش، ۲۰۰۹: ۵۲-۵۹).

### **اصل دوم: کارورزی فرصت ارشادگری هدفمند از طریق معلمان باتجربه و ناظران.**

فرایند ارشادگری در طول دوره کارورزی بسیار اهمیت دارد. این حمایت دانشجو معلمان را قادر می‌سازد تا از تجربه خود بیاموزند و مهارت تدریس خود را بیشتر کنند. این فرایند به شکل سلسله مباحث مستمر و دریافت بازخورد از معلمان همکار و همچنین کسب راهنمایی از ناظر هماهنگ‌کننده مدرسه و ناظر موسسه ملی آموزش تکمیل می‌گردد. با استفاده از گزارش ارزیابی عملکرد در آموزش<sup>۲</sup>، مربیان و ناظران با همکاری یکدیگر فرایند رشد و توسعه دانشجو معلمان را تحت هدایت خوددارند. طی این فرآیند، برنامه‌ریزی درس موردبحث قرار می‌گیرد، مشاهدات کلاس درس به اشتراک گذاشته می‌شوند، زمینه‌های که باید بهبود یابد مشخص می‌شوند، و پیشنهادها برای رشد و توسعه و رفع مشکلات ارائه می‌شوند. این چرخه بازخوردی

<sup>۱</sup> -Graduand Teacher Competencies

<sup>۲</sup> -Assessment of Performance in Teaching



برای هر جلسه مشاهده تدریس در طول دوره کارورزی تکرار می‌شود و به دانشجو معلمان کمک می‌کند تا نقش و مسئولیت‌های یک معلم مستقل را فراگیرند.

### اصل سوم: کارورزی بستری برای توسعه صلاحیت‌های فردی دانشجو معلمان از طریق تمرین و پذیرش مسئولیت.

برنامه‌های کاربردی دارای یک رویکرد ساختاری هستند که به دانشجو معلمان اجازه می‌دهد تا به تدریج مسئولیت بیشتری را برای تدریس مستقل به عهده بگیرد. این ساختار زمان و مکان موردنیاز را برای مربیان فراهم می‌کند تا به دانشجو معلمان خود کمک کند تا نحوه تدریس خود را با افزایش تدریجی مسئولیت‌های خود در کلاس‌های درس، قوام داده و اصلاح کنند. طی یک دوره زمانی، دانشجو معلمان اعتماد به نفس لازم برای برنامه‌ریزی، آموزش و ارزیابی تدریس خود را کسب می‌کنند. به عنوان مثال، در یک برنامه چهارساله، دانشجو معلمان فرصت دارند تا در دوره‌های مختلف تحصیلی و در قالب تجربه حضور در مدرسه، دستیار معلمی، کارورزی (تدریس عملی) یک و کارورزی (تدریس عملی) دو با مدرسه تعامل داشته باشند. این ساختار به دانشجو معلمان کمک می‌کند تا به تدریج مدیریت وظایف و مسئولیت‌های یک معلم را مدیریت کنند. (وود و دو مورا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴: ۱۱۰-۱۱۱)

### اصل چهارم: ارزیابی کارورزی از طریق استانداردهای کاملاً شفاف و مشخص و نه صرفاً دانش محتوایی.

موسسه ملی آموزش باور دارد که یادگیری تدریس صرفاً تسلط بر فهرستی از صلاحیت‌ها یا روش‌های تدریس نیست بلکه بیشتر تکامل فردی است که شامل دانش، تجربه، باورها و ارزش‌ها است. از این رو، ابزار ارزیابی موسسه ملی آموزش فراتر از دانش و صلاحیت‌های محتوایی را دربرمی‌گیرند. بر اساس مدل "تربیت معلم برای قرن بیست و یک" و "ارزش‌ها، مهارت و دانش" و "شایستگی‌های معلمان در شرف دانش‌آموختگی" و از طریق برگه‌های ارزیابی عملکرد در آموزش، استانداردهای شفاف صلاحیت‌های آموزشی و همچنین رفتار حرفه‌ای برای ارزیابی عملکرد آموزش دانشجو معلمان هم برای خود دانشجو معلمان و هم برای مربیان فراهم شده است. این چارچوب انتظارات و اهداف دانشجو معلمان را در مسیر آمادگی برای

<sup>۱</sup> -Wood K., De Mora, J. C.

تدریس تبیین می‌کند. فرم‌های ارزیابی عملکرد تدریس به‌عنوان یک سند ارتباطی به‌منظور ارائه بازخورد و ارزیابی دانشجو معلمان ارائه می‌شود. (لیو و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۵۴).

### اصل پنجم: کارورزی فرصتی برای تفکر منسجم و ساختارمند با تمرکز بر گفتگوهای حرفه‌ای برای رشد معلمان علاقه‌مند و مستعد.

هدف موسسه ملی آموزش سنگاپور تربیت‌معلمان فکوری است که بتوانند فرضیه‌ها را به چالش بکشند و بر یادگیری و توسعه خودکنترل داشته باشند. برای رسیدن به این هدف، گفتگوهای متمرکز<sup>۱</sup>، پژوهش و عملکرد حرفه‌ای<sup>۲</sup> در دل دوره کارورزی جای گرفته است. ناظران هماهنگ‌کننده مدارس تشویق می‌شوند تا از الگوی تدریس فکورانه پیروی کنند، گفتگوهای حرفه‌ای را تسهیل کنند و به دانشجو معلمان در بهره‌گیری از دانش و مهارت‌های نظری و عملی و همچنین تفکر و تأمل بر ارزش‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای خود کمک کنند. در طول این گفتگوها، دانشجو معلمان می‌توانند از بازخوردهای ثبت‌شده در پوشه کار خود استفاده کنند و بر یادگیری شخصی خود تأمل و تعمق نموده و دانش خود درزمینه<sup>۳</sup> آموزش و یادگیری را توسعه دهند. این شیوه مباحثه و تعامل موجب تقویت فرهنگ انتقادپذیری و اعتماد متقابل که پیش‌نیاز هدایت‌گری و ارشادگری است، می‌شود. هدف نهایی این فرایند تبدیل دانشجو معلمان به افرادی فکور و اثربخش در حرفه تدریس است.

### کارورزی

گذراندن دوره‌های کارورزی برای همه دانشجو معلمان الزامی است. آموزش کارورزی جزء بسیار مهمی از همه برنامه‌های تربیت‌معلم موسسه ملی آموزش است. دانشجو معلمان دانش و مهارت خود را در تدریس درس‌های مختلف، تحت هدایت و نظارت معلمان همکار، مربیان هماهنگ‌کننده مدرسه و استادان دانشگاه درزمینه<sup>۳</sup> های آموزشی و در سطوح مختلف، به کار گرفته و رشد می‌کنند. آن‌ها در مورد فرایند تدریس از مربیان باتجربه مدرسه می‌آموزند و خود را برای نقش و مسئولیت‌های تدریس آماده می‌کنند.

<sup>۱</sup> -Focused Conversations

<sup>۲</sup> -Professional Practice and Inquiry

کارورزی دارای ماهیت فرایندی است که شامل یک تا چهار دوره "پیوست با مدرسه"<sup>۱</sup> با مدت‌زمان‌های مختلف است. برای اطلاعات بیشتر در مورد ساختارهای مختلف دوره کارورزی لطفاً به جدول (شماره یک) زیر مراجعه نمایید. (موسسه ملی آموزش، ۲۰۰۹: ۵۲-۵۹)

### جدول شماره ۱: ساختار برنامه‌های کارورزی

عنوان برنامه	نوع برنامه	مدت/ نوع	بازه زمانی	نحوه نمره دهی کارورزی	تعداد جلسات مشاهده		تعداد بازدیدهای موسسه ملی آموزش	تعداد گفتگوها ی متمرکز	نحوه نمره دهی ارزیابی عملکرد
					معلمان همکار	موسسه ملی آموزش			
کارشناسی آموزش	تجربه حضور در مدرسه	دو هفته، بدون آزمون نهایی	قبل از ترم ۱ سال دوم	رضایت‌بخش/ عدم رضایت‌بخش	-	-	-	-	-
	دستیار معلمی	پنج هفته، بدون آزمون نهایی	قبل از ترم ۱ سال سوم	قبول/مردود	صفر، اما باید در طول هفته سوم تا پنجم به‌عنوان دستیار به معلم کمک کند. (۱ کلاس درس برای هر موضوع درسی)		۲	-	-
	تدریس عملی یک	پنج هفته، بدون آزمون	قبل از ترم ۱ سال چهارم	قبول/مردود	۴	۴-۱	۲	-	-
	تدریس عملی دو	ده هفته، همراه با آزمون پایانی	ترم ۲ سال چهارم	ممتاز/معتبر/ قبول/مردود	۶	۲	۲	۳	قبول/مردود
کارشناسی (مقاطع ابتدایی، متوسطه و نوجوانان)	دستیار معلمی	چهار هفته، بدون آزمون نهایی	ترم ۱ سال اول	قبول/مردود	صفر، اما باید در طول هفته سوم تا چهارم به‌عنوان دستیار به معلم کمک می‌کند. (۱ کلاس درس برای هر موضوع درسی)		۲	-	-
	تدریس عملی	ده هفته، فاینال	ترم ۱ سال دوم	ممتاز/معتبر/ قبول/مردود	۶	۲	۲	۳	قبول/مردود

<sup>۱</sup> -School Attachment

				(دوره نوجوانان ۴)					
-	-	۲	۱	۲	قبول/مردود	قبل از ترم ۱ سال چهارم	پنج هفته، بدون آزمون نهایی	تدریس عملی یک	دیپلم تخصصی تربیت بدنی بعد از اخذ مدرک کارشناسی برای مقطع ابتدایی و متوسطه
قبول/مردود	۳	۲	۲	۶	ممتاز/معتبر/ قبول/مردود	ترم ۲ سال چهارم	ده هفته، همراه با آزمون نهایی	تدریس عملی دو	
قبول/مردود	۳	۲	۲	۶	ممتاز/معتبر/ قبول/مردود	قبل از ترم ۲ سال چهارم	ده هفته، همراه با آزمون	تدریس عملی	دیپلم تخصصی هنری، موسیقی آموزش‌های هنری

## دوره‌های کارورزی

### کارشناسی آموزش

- تجربه حضور در مدرسه
- دستیار معلمی
- تدریس عملی یک

دیپلم تخصصی آموزش بعد از اخذ مدرک کارشناسی (مقاطع ابتدایی، متوسطه و نوجوانان)

- دستیار معلمی

دیپلم تخصصی تربیت بدنی بعد از اخذ مدرک کارشناسی

- تدریس عملی یک

### کارشناسی آموزش - تجربه مدرسه

کارورزی در سراسر برنامه‌های کارشناسی گسترش یافته است. این برنامه شامل چهار دوره "پیوست با مدرسه" از جمله تجربه حضور در مدرسه، دستیار معلمی، تدریس عملی ۱ و تدریس عملی ۲ است.

تجربه حضور در مدرسه اولین دوره از چهار برنامه پیوست با مدرسه در برنامه کارشناسی است. این دوره دوهفته‌ای شامل حضور یک‌هفته‌ای در مدرسه ابتدایی و یک هفته هم در دوره متوسطه است. این دوره برای مشاهده کلاس‌های درس مقطع ابتدایی و متوسطه ارائه شده است. همچنین هدف این برنامه ایجاد فرصت تعامل و قرار گرفتن دانشجو معلمان در مقابل طیف وسیعی از دانش آموزان و کسب تجارب آموزشی و یادگیری در مدارس است. در طول این دو هفته هیچ نظارتی از سوی موسسه ملی آموزش صورت نمی‌گیرد چراکه ارزیابی رسمی در این دوره ضرورتی ندارد.

مجموعه‌ای از وظایف و تکالیف دوره تجربه حضور در مدرسه برای کمک به ترویج پیوندهای نظری-عمل پس از اولین دوره تحصیلات دانشجویان فراهم شده است. این وظایف به دانشجو معلمان کمک می‌کند تا در مورد نظریه‌های روانشناسی آموزشی که در سال اول فراگرفته‌اند تأمل کنند و از مشاهدات خود برای آماده‌سازی جهت ورود به سال دوم آموزش خود بهره ببرند. دانشجو معلمان باید مشاهدات خود را یادداشت کنند و از حضور معلمان و کارکنان مدرسه که با آن‌ها ملاقات یا بحث می‌کنند بهره ببرند. اطلاعات جمع‌آوری شده در تهیه گزارشی که دانشجو معلمان برای موسسه ملی آموزش ارسال می‌کنند مورد استفاده قرار می‌گیرد. دانشجو معلمان در طول دوره تجربه حضور در مدرسه نیازی به ارائه تدریس نخواهند داشت. (وود و دو مورا، ۲۰۱۴: ۱۱۵-۱۱۷)

### وظایف معلم همکار

برای هر دانشجو معلم یک معلم همکار در نظر گرفته می‌شود. معلم همکار تأثیر بسزایی در توسعه حرفه‌ای دانشجویان در طول دوره تجربه حضور در مدرسه دارد و فعالیت‌های زیر را انجام می‌دهد:

- الف) بحث در مورد مسائل مربوط به مدرسه؛
- ب) بحث در مورد برنامه‌ها / طرح‌های کار؛
- ج) به اشتراک گذاشتن برنامه فعالیت‌های درسی؛
- د) مورد مشاهده قرار گرفتن فعالیت‌ها و نقش‌های معلم همکار توسط دانشجو معلمان، از جمله نقش‌های آموزشی؛ برنامه‌ریزی، مدیریت، ارتباط، تدریس، ارزیابی و غیره ...
- ه) هدایت و راهنمایی فعالیت‌های مشاهده‌ای دانشجو معلمان

باید توجه داشت که معلمان همکار هیچ وظیفه و مسئولیتی در قبال تکمیل کردن تکالیف دانشجو معلمان در طول دوره تجربه حضور در مدرسه ندارند. دانشجو معلمان نیز الزامی برای ارائه تکالیف خود به معلمان همکار ندارند. با این حال، در صورتی که دانشجو معلمان سؤالی داشته باشند، راهنمایی معلمان همکار می‌توانند به آن‌ها کمک کند. (تان و لیو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴: ۱۵۴)

### ارزیابی نهایی و ارائه گزارش

در پایان دوره تجربه حضور در مدرسه، مدرسه یک گزارش خلاصه را برای ارائه بازخورد به موسسه ملی آموزش تکمیل و ارائه می‌کند. این گزارش در مورد رضایت‌بخش بودن عملکرد کلی دانشجو معلمان از نظر دیدگاه و رفتار حرفه‌ای است. مدرسه باید این گزارش را در مهلت تعیین شده ارسال نماید.

### دستیار معلمی - کارشناسی آموزش

دوره دستیار معلمی دومین بخش از برنامه پیوست با مدرسه در برنامه کارشناسی آموزش است. این دوره ۵ هفته‌ای، شامل مشاهده و تعمق جدی پیرامون تدریس و آموخته‌ها از سوی دانشجو معلمان است. هدف این دوره ارائه ایجاد فرصت مشاهده تدریس و نقش‌های معلمان همکار و سایر معلمان باتجربه در کلاس درس و مدرسه است. دانشجو معلمان ملزم هستند فعالیت‌های دستیار معلمی را از هفته سوم تا پنجم انجام دهند. دانشجو معلمان در این دوره مورد ارزیابی تدریس قرار نمی‌گیرند بلکه تنها به معلم همکار مربوطه کمک می‌کنند. همچنین مجموعه‌ای از وظایف دستیار معلمی را به صورت هفتگی طبق ضوابط انجام می‌دهند. معلمان همکار نیز عملکرد تفکر و تعمق دانشجو معلمان در طول مشاهده تدریس‌ها را بررسی کنند. نتیجه تعمق و تفکر بر مشاهدات نیز باید به صورت هفتگی برای موسسه ملی آموزش ارسال گردد. دانشجو معلمان می‌توانند در این دوره به جهت کسب تجربه عملی در فرایند آماده‌سازی برنامه درسی، منابع و مدیریت دانش آموزان به معلمان همکار کمک کنند. دانشجو معلمان نقش معلم و چالش‌های آموزش در سنگاپور را از طریق این تجربیات درک خواهند کرد. (لیو و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۵۰).

<sup>۱</sup> -Tan, O. S., & Liu, W. C.

## اهداف دوره دستیار معلمی

در دوره دستیار معلمی دانشجو معلمان فرصت خواهند داشت:

(الف) دانش عملی کسب کرده و نسبت به نقش معلمی آگاه شوند.

(ب) تجربه و درک خود از واقعیت‌های تدریس و یادگیری در مدارس را گسترش دهند؛

(ج) دانش آموزان را درک کنند و مهارت ارائه پاسخ مناسب به نیازها، علاقه‌مندی و ظرفیت آن‌ها را کسب کنند.

(د) مهارت‌ها و ظرفیت‌های یادگیری، مشاهده، تعمق و تفکر را توسعه دهند.

(الف) از انتظارات و هنجارهای حرفه‌ای معلمی آگاهی یابند.

برنامه کارورزی پیوست با مدرسه مربوط به دوره "دیپلم تخصصی آموزش بعد از اخذ مدرک کارشناسی (مقاطع ابتدایی، متوسطه و نوجوانان)"، "دیپلم تخصصی تربیت بدنی بعد از اخذ مدرک کارشناسی برای مقطع ابتدایی و متوسطه" و "دیپلم تخصصی هنری، موسیقی آموزش‌های هنری نیز طبق جدول شماره یک و با اهداف و وظایف مشابه دوره کارشناسی آموزش برگزار می‌گردد. (موسسه ملی آموزش، ۲۰۰۹: ۵۹)

## نقش و مسئولیت معلمان همکار و موسسه ملی کارورزی در حین دوره

## فرایند اجرای دوره تدریس عملی یک به مدت پنج هفته

فعالیت	کارهایی که باید انجام شود	مکان برگزاری	زمان تخمینی
دیدار دانشجو معلم از مدرسه	دانشجو معلم با مدرسه تماس می‌گیرد تا مشخص شود که چه موقع می‌تواند مدیر را ببیند و در صورت نیاز از تاریخ دیدار با کارکنان مدرسه نیز کسب اطلاع می‌کند.	مدرسه	قبل از شروع تدریس عملی یک
دیدار پیش از آغاز دوره کارورزی بین موسسه ملی کارورزی و دانشجو معلمان	موسسه ملی آموزش با گروهی از دانشجو معلمان ملاقات می‌کند تا به‌طور خلاصه انتظارات موسسه را اعلام نماید. از جمله: <ul style="list-style-type: none"> <li>• خلاصه بودن طرح درس‌ها در همه تدریس‌ها (حداکثر ۵ صفحه،</li> <li>• داشتن نگاه مثبت،</li> <li>• عمل حرفه‌ای،</li> <li>• نوع پوشش،</li> <li>• تعامل با معلمان همکار و سایر معلمان به‌عنوان عضو مجموعه،</li> <li>• اطلاع از قوانین مدرسه،</li> <li>• همراه داشتن پوشه کارورزی</li> </ul>	دفتر موسسه ملی آموزش	قبل از شروع دوره تدریس عملی یک
دیدار رسمی میان موسسه ملی کارورزی و مدرسه	موسسه ملی آموزش با مدیر، معاون و ناظر هماهنگ‌کننده مدرسه ارتباط می‌گیرد و از آن‌ها می‌خواهد که تلفن و ایمیل ناظر هماهنگ‌کننده مدرسه <sup>۱</sup> را داشته باشند. جدول زمانی برنامه را بررسی کنند، دستورالعمل دستیار معلمی، برنامه مشاهدات کلاس را تبیین و سرسیدها از جمله موعد ارائه گزارش‌ها را مشخص کنند. و همچنین استقرار دانشجو معلمان را کنترل نمایند. در تعامل با ناظر هماهنگ‌کننده مدرسه پیشرفت، عملکرد تدریس، نگرش به کار، رفتار حرفه‌ای	مدرسه	هفته اول تدریس عملی یک

<sup>۱</sup> -School Coordinating Mentor



		دانشجو معلمان بررسی می‌شود.	
هفته اول و دوم تدریس عملی یک	----	<p>✓ دانشجو معلمان فرم‌های گزارش کار شامل "مشاهدات از هفته اول و دوم" را پر می‌کنند. معلمان همکار مشاهدات دانشجو معلمان را می‌خوانند و چک‌لیست‌ها را برای تأیید صلاحیت آن‌ها پر می‌کنند.</p> <p>✓ موسسه ملی آموزش گزارش‌ها هفتگی را مطالعه می‌کند و به دانشجو معلمان بازخورد می‌دهد.</p>	پرکردن فرم‌های گزارش کار
هفته‌های سوم و پنجم تدریس عملی یک	مدرسه	<p>موسسه ملی آموزش با هماهنگی دانشجو معلم یک جلسه مشاهده تدریس معلم همکار را تدارک می‌بیند. موسسه ملی آموزش موعد جلسه را به اطلاع دانشجو معلم می‌رساند.</p> <p>حین جلسه مشاهده تدریس، پوشه کارورزی دانشجو معلمان بررسی می‌شود تا از به‌روز بودن طرح درس او اطمینان حاصل شود.</p> <p>معلم همکار<sup>۱</sup> برای هر دانشجو معلم چهار جلسه مشاهده تدریس هماهنگ می‌کند. این جلسات باید در طول ۳ هفته تدریس عملی یک توزیع شوند تا امکان ارزیابی مهارت و دانش دانشجو معلم وجود داشته باشد.</p>	مشاهده تدریس
هفته بعد از پایان تدریس عملی یک	مدرسه	<p>موسسه ملی ارزیابی با مدیر مدرسه و ناظر هماهنگ‌کننده مدرسه و (در صورت نیاز با حضور معلمان همکار) جلسه نهایی ارزیابی را برنامه‌ریزی می‌کند تا در زمینه پیشرفت کار و نمره نهایی دانشجو معلمان بحث کنند. این جلسه به‌نوعی پایان رسمی دوره تدریس عملی یک محسوب می‌شود. موسسه ملی ارزیابی از تلاش‌ها و زحمات مدرسه در حمایت از تربیت معلم قدردانی می‌کند</p>	جلسه ارزیابی پایانی

دو هفته بعد از پایان تدریس عملی یک	-----	موسسه ملی آموزش، بخش مربوط به خود در زمینه جمع‌بندی گزارش تدریس عملی یک را همراه با بخش مربوط به مدرسه به مدیر گروه کارورزی تقدیم می‌کند. چنانچه گزارش مدرسه همچنان تکمیل نشده باشد، ابتدا گزارش موسسه ملی ارائه می‌شود.	ارائه گزارش‌ها نهایی به مدیر گروه کارورزی <sup>۱</sup>
هفته بعد از ارائه گزارشات موسسه ملی آموزش	-----	مدیر گروه کارورزی گزارش‌های جمع‌بندی شده بعد از رسیدن به امضای رئیس برنامه به اداره کارورزی ارائه می‌دهند.	ارائه گزارش‌ها نهایی به اداره کارورزی <sup>۲</sup>
هفته بعد از پایان تدریس عملی یک	دفتر موسسه ملی آموزش	موسسه ملی آموزش همه دانشجوی معلمان خود را جمع می‌کند تا تجربیات خود را به اشتراک بگذارند و پوشه ارزیابی کارورزی آن‌ها را برای کنترل جمع‌آوری می‌کند و یک هفته بعد پوشه‌ها را به آن‌ها برمی‌گرداند.	کنفرانس بعد از دوره کارورزی

دستورالعمل‌های جدید برای دوره کارورزی تدریس عملی یک مدیر کارورزی، گزارش‌های ارسالی از سوی موسسه ملی آموزش را برای کنترل کیفیت برنامه کارورزی بررسی می‌کند. پوشه کار دانشجوی معلمان بر اساس عملکرد تدریس دانشجوی معلم و نگرش او به حرفه معلمی توسط موسسه ملی کارورزی و مسئولین مدرسه تکمیل می‌شود. مدرسه و موسسه ملی آموزش باید در گزارش‌ها و قضاوت‌های خود اعتدال را مدنظر قرار دهند. (سنگاپور، ۲۰۱۲: ۷۴)

الف) هر دانشجوی معلم باید حداقل یک جلسه مشاهده تدریس را گزارش دهد.

ب) ناظر هماهنگ‌کننده مدرسه و معلم همکار بررسی کنند که دانشجوی معلمان پوشه کار ناقص نداشته باشند.

ج) در صورت مطلوب نبودن ارائه دانشجوی معلم در یک مبحث، باید فرصت دیگری جهت ارائه تدریس در یک زمینه دیگر برای دانشجوی معلم فراهم شود.

<sup>۱</sup> -Group Practicum Leader

<sup>۲</sup> -Practicum Office

دانشجو معلم مردود به کسی اطلاق می‌شود که در اکثر موارد زیر حدنصاب را کسب نکرده باشد:

الف) عملکرد تدریس عملی

مدیریت کلاس و تدریس برنامه درسی جایگاه دانشجو معلم را در نظام تربیت معلم و آموزش مشخص می‌کند.

ب) نگرش به حرفه معلمی:

• در صورتی که دانشجو معلم توصیه‌های معلمان همکار، ناظر هماهنگ‌کننده مدرسه، موسسه ملی آموزش را نادیده بگیرد.

• دانشجو معلم به اندازه کافی برای تدریس آماده نباشد (به‌عنوان مثال، طرح درس ضعیفی داشته باشد)

• برای بهبود مهارت تدریس عملی خود تلاش زیادی نمی‌کند.

• رفتار او در حرفه تدریس نامناسب است. (تان و لیو، ۲۰۱۴: ۱۴۵)

نقش ناظر هماهنگ‌کننده مدرسه عبارت است از:

۱. بدون اطلاع دانشجو معلم تدریس او را نظارت می‌کند و به او بازخورد می‌دهد بدون آنکه نمره‌ای به او اعلام کند.

۲. پوشه کارورزی دانشجو معلم‌ها را بررسی می‌کند.

۳. درباره محتوی و برنامه درسی و عملکرد دانشجو معلم اطلاعاتی را برای موسسه ملی آموزش فراهم می‌کند.

۴. با کارکنان مدرسه (مدیر، معاون مدرسه، معلمان همکار) در ارتباط با کار، گرایش و رفتار دانشجو معلم بحث می‌کند.

۵. بر اساس تدریسی که مشاهده کرده است نمره‌ای که حاکی از مهارت‌های تدریس دانشجو معلم و نگرش او به حرفه معلمی است را پیشنهاد کرده و با دانشجو معلم و کارکنان مدرسه به ترتیب به گفتگو می‌پردازد.

۶. پس از تکمیل مشاهدات تدریس، به موسسه ملی آموزش گزارش می‌دهد. ناظر باید به‌طور روشن اظهار کند که آیا دانشجو معلم در آن درس مردود است یا قبول شده است.

گزارش ناظر هماهنگ‌کننده داده‌های بیشتری در خصوص نمره نهایی که در جلسه ارزیابی نهایی با حضور مدیر کارورزی، موسسه ملی آموزش و کارکنان مدرسه (مدیر، معاون مدرسه، ناظر هماهنگ‌کننده مدرسه، معلمان همکار) تعیین می‌شود، فراهم می‌کند. (موسسه ملی آموزش، ۲۰۰۹: ۵۴)

### ارزشیابی نهایی و اتمام برنامه کارورزی

این مرحله از ارزشیابی نهایی در واقع خارج از چرخه نظارت اتفاق می‌افتد یعنی فرایند ارزشیابی در پایان دوره کارورزی تمرین عملی ۱ انجام می‌شود. موفقیت در این مرحله به میزان زیادی به اینکه که مراحل قبل چطور انجام گرفته بستگی دارد. نظارت و بازخورد باید به‌طور مستمر در طول دوره کارورزی اعمال شود و این باعث تسهیل ارزشیابی پایانی می‌گردد. این فرایندها در نهایت به جمع‌بندی و ارزیابی عملکرد نهایی کمک می‌کنند.

مؤسسات ملی آموزش ارزشیابی نهایی عملکرد کلی دانشجو معلم را ارائه می‌کند و در خصوص مردودی یا قبولی در تدریس عملی ۱ با مدیر مدرسه به یک جمع‌بندی می‌رسند. گروه ارزیابی (با مدیریت مدیر مدرسه) درباره پیشرفت و نمرات نهایی در مدرسه برای دانشجو معلمان و دیگر مسائل، بحث می‌کنند. (وود و دو مورا، ۲۰۱۴: ۱۲۶)

### این مرحله سه هدف مهم دارد:

الف) تصمیم‌گیری نهایی درباره عملکرد دانشجو معلم و اینکه در تدریس عملی یک مردود یا قبول است.

ب) ارائه گزارش مکتوب در خصوص عملکرد کلی دانشجو معلم طی تدریس عملی یک.

ج) ارائه بازخورد به دانشجو معلم درباره صلاحیت‌ها و توانایی‌هایی که فاقد آن‌ها است.

### نتیجه‌گیری و بحث

رشد فناوری به‌سرعت در حال تغییر همه ارکان و جنبه‌های زندگی و جامعه دنیای امروز است و نظام تربیت معلم هر کشور باید با توجه به این تغییرات خود را به‌روز کند. نظام تربیت معلم

سنگاپور نیز از این تغییرات دور نبوده است و مسئولین تربیت معلم این کشور برای رسیدن به اهداف خود که همانا موفقیت درزمینه‌های آموزشی و رقابت در عرصه‌های بین‌المللی است بسیار تلاش کرده‌اند. نظام تربیت معلم سنگاپور به منظور رفع نیازهای موجود و چالش‌های نوظهور که معلمان و دانش آموزان با آن‌ها روبرو هستند، طرح تربیت معلم برای قرن بیست و یکم را با مشارکت موسسه ملی آموزش، مدارس وابسته و وزارت آموزش و پرورش ارائه کرده است. سنگاپور از جمله کشورهایی است که پیشرفت‌ها و نوآوری‌های مطلوبی در این زمینه داشته است و برنامه کارورزی موسسه ملی آموزش در این کشور موفقیت‌های مطلوبی را به بار آورده است. آنچه این الگو را منحصر به فرد می‌کند مشارکت و همراهی موسسه ملی آموزش، مدارس وابسته و وزارت آموزش و پرورش این کشور است. امروز، کارورزی از نقاط قوت سیستم تربیت معلم سنگاپور محسوب می‌شود. مدل تربیت معلم برای قرن بیست و یکم بر پنج اصل استوار است که عبارت‌اند از: ۱- کارورزی به عنوان بخش یکپارچه از یک برنامه منسجم، ۲- کارورزی فرصت ارشادگری هدفمند از طریق معلمان باتجربه و ناظران، ۳- کارورزی بستری برای توسعه صلاحیت‌های فردی دانشجو معلمان از طریق تمرین و پذیرش مسئولیت. ۴- ارزیابی کارورزی از طریق استانداردهای کاملاً شفاف و مشخص، و نه صرفاً دانش محتوایی. ۵- کارورزی فرصتی برای رشد معلمان علاقه‌مند و مستعد با کمک تفکر منسجم و ساختارمند با تمرکز بر گفتگوهای حرفه‌ای.

طی این برنامه نظارت اثربخشی بر کار دانشجو معلمان صورت می‌گیرد و نقاط ضعف و قوت هر دانشجو معلم مشخص و اطلاع‌رسانی می‌شود. از نکات حائز اهمیت این مدل علاوه بر هماهنگی سه بخش موسسه ملی آموزش، مدارس وابسته و وزارت آموزش و پرورش، پیوست مستمر دانشجو معلمان با مدرسه است. در این برنامه دانشجو معلمان مفاهیم نظری و علمی را که در کلاس درس دانشگاه کسب کرده‌اند در کلاس درس مدرسه با حضور دانش آموزان به اجرا می‌گذارند. دانشجو معلمان در سنگاپور دوره‌های کارورزی مختلفی را در طول تحصیل می‌گذارند. در طول دوره ۴ ساله کارشناسی آموزش، دانشجو معلمان در هر سال دوره کارورزی مشخصی را طی می‌کنند. اولین دوره که در پایان سال اول و پیش از آغاز سال دوم است دانشجو معلمان در مدارس حضور پیدا می‌کنند تا ضمن مشاهده مدرسه، معلمان، دانش آموزان و محیط کلاس درس با حرفه معلمی و دشواری‌ها و چالش‌های آن آشنا شوند، این دوره با عنوان تجربه حضور در مدرسه در برنامه کارورزی گنجانده شده است. دانشجو معلمان در طول این برنامه دوهفته‌ای آموخته‌های خود در طول سال اول دانشگاه را در عمل مشاهده و مقایسه

می‌کنند. در پایان سال دوم دانشگاه، دانشجو معلمان دومین بخش از برنامه کارورزی را می‌گذرانند. این‌طور پنج‌هفته‌ای با عنوان دستیارمعلمی شناخته می‌شود. در طول این دوره دانشجو معلمان به‌عنوان دستیار به معلم کلاس کمک می‌کنند و در وظایف و مسائل کلاس درس با معلم همکاری دارند. معلمان نیز ضمن بهره‌مندی از کمک‌های دانشجو معلمان گزارشی از وضعیت دانشجو معلم تهیه می‌کنند. گفتنی است که هر دانشجو معلم تنها دستیار یک معلم در یک درس مشخص هست. معلم همکار می‌تواند برخی از فعالیت‌های کلاس درس را به دانشجو معلم محول کند تا وضعیت انگیزه و عملکرد او را موردسنجش قرار دهد. در پایان سال سوم دانشگاه، دور سوم کارورزی با عنوان تدریس عملی یک آغاز می‌شود. در سال آخر هم‌دوره کارورزی تدریس عملی دو ارائه می‌شود. در طی دوره کارورزی تدریس عملی یک و دو دانشجو معلمان اولین تجربه تدریس عملی در کلاس درس را می‌گذرانند. ناظران موسسه ملی آموزش که در دوره‌های قبل حضوری فیزیکی نداشتند در طول برنامه‌های تدریس عملی در کلاس درس حضور می‌یابند و عملکرد، رفتار، انگیزه و دیگر مسائل را مورد مشاهده قرار می‌دهند. مسئولین مدرسه نیز در طول دوره‌های کارورزی مشاهدات خود از هر دانشجو معلم را ثبت می‌کنند. گفتنی است که هر دانشجو معلم حاضر در دوره کارورزی یک پوشه فعالیت دارد که کلیه گزارش‌های مربوط به دانشجو معلم در این پوشه نگهداری می‌شود. درنهایت و پس از اتمام دوره‌های کارورزی، جلسه‌ای مشترک با حضور مسئولین موسسه ملی آموزش، مسئولین مدرسه و ناظر هماهنگ‌کننده برگزار می‌شود و بر پایه پوشه کار و گزارش عملکرد هر دانشجو معلم در مورد دانش‌آموختگی و ارائه مدرک به آن‌ها تصمیم گرفته می‌شود. از دیگر نکات قابل‌توجه این مدل کارورزی مستمر بودن آن است. دانشجو معلمان در طول دوره‌ها و سال‌های تحصیل این دوره‌ها را می‌گذارند. لمس کردن عملی مطالب تربیت‌معلم و دوره‌های کارورزی تأثیر مثبتی بر وضعیت تحصیلی و یادگیری فعال دانشجو معلمان دارد. کشور سنگاپور توانسته است با بهره‌گیری از این مدل کارورزی مشارکتی نتایج مطلوبی به دست آورد و نظام تربیت‌معلم و آموزشی خود را مستحکم و کارآمد نماید.

- Liu, W. C., Tan, G. C. I., & Hairon, S. (2014). Developing teacher competency through practice in Singapore. In J. Calvo de Mora & K. Wood K., De Mora, J. C. (Eds.), Practical knowledge in teacher education – Approaches to teacher internship programs (pp. 109-126). Abingdon: Routledge.
- National Institute of Education. (2009). A teacher education model for the 21st century: A report by the National Institute of Education, Singapore. Singapore: National Institute of Education.
- Tan, O. S., & Liu, W. C. (2014). Developing effective teachers for the 21st century: A Singapore perspective. In O. S. Tan & W. C. Liu (Eds.), Teacher effectiveness: Capacity building in a complex learning era (pp. 139-157). Singapore: Cengage Asia. Tan, O. S., Liu, W. C., & Low, E. L. (2012). Educational reforms and teacher education innovations in Singapore. In O. S. Tan (Ed.), Teacher education frontiers: International perspectives on policy and practice for building new teacher competencies (pp. 71-91). Singapore: Cengage Learning Asia Pte Ltd.
- National Institute of Education (NIE). (2018). Practicum Handbook. Nanyang Technological University. Singapore.

This study examines the internship program of the National Institution for Teacher Training for the 21st Century in Singapore and explores the extent and manner of its coordination with the country's teacher training programs

Khosro Nazari<sup>1</sup>

Mohamad Vashgani Farahani<sup>2</sup>

### **Abstract**

This study examines the internship program of the National Institution for Teacher Training for the 21st Century in Singapore and explores the extent and manner of its coordination with the country's teacher training programs. This study was performed by descriptive and qualitative methods. The findings show that coordination between the National Institute of Education, affiliated schools and the Ministry of Education is a pillar of the success of Singapore's internship program. Also, the continuous attachment of students and teachers with school and classroom during the undergraduate course, specialized diploma in physical education and art will be continued as short, organized courses. The attitude of students and teachers towards the teaching profession and the ability to manage and recognize the duties of teachers during the internship program is done on each person and the results are recorded in the portfolio of each student and teacher. At the end of the internship, the portfolio is reviewed and corrective feedback is provided to the student and teacher. Students who are about to graduate after receiving feedback can be aware of their weaknesses and strengths and take steps to improve. The National Institute of Education has been able to achieve many successes in the field of teacher education by presenting an internship model for teacher education for the 21st century.

**Keywords:** Internship, Singapore, Teacher Training

---

<sup>1</sup> -Assistant Professor of Farhangian University , Tehran , Iran

<sup>2</sup> - Expert in charge of planning and organizing international communications of Farhangian university, Tehran, Iran





پروژه نگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی