

Research Paper



Phenomenological analysis of the internship program for skilled learners the employment plan of Article 28 of the Ministry of Education

Asad Hejazi¹, Reza Saie Mehraban^{2*}, Safiollah Ramezankhani³, Faezeh Ghoddousi⁴

1. Associate Professor of Educational Management Department, Farhangian University, Tehran, Iran.
2. PhD in Entrepreneurship, Farhangian University, Tehran, Iran.
3. PhD in Educational Management, Farhangian University, Tehran, Iran.
4. PhD in Curriculum Planning, Farhangian University, Tehran, Iran.

**Article Info:**

Received: 2024/01/02

Accepted: 2024/02/24

PP: 18

Use your device to scan and read the article online:



DOI: 10.22098/AEL.2024.14338.1395

Keywords:

phenomenological analysis, skills training course, SWOT model.

Abstract

Background and Objective: Our focus in this research is on the internship curriculum of the teacher training system. The purpose of the research was to identify the strengths, weaknesses, opportunities, and threats of the internship course of Farhangian University of Tehran.

Research Methodology: The methodology of this study is mixed method. In the qualitative part, the participants of the research were 18 of faculty members that were interviewed. The data analysis of this section was thematic analysis method. In the quantitative part of the statistical population were 228 faculty members and interns of Farhangian University. The data collection tool was the researcher-made questionnaire. For data analysis, content analysis and SWOT model were used.

Findings: The results of the research led to the identification of 8 components of the strengths and weaknesses and 9 components of the opportunities and threats of the training program of the skills trainees of the employment plan of Article 28 of the Ministry of Education. In addition, 8 strategies were formulated to face the weaknesses and threats and strengthen the abilities and opportunities of the internship program of skilled learners.

Conclusion: The findings of this research emphasize the strategies to deal with weaknesses and threats and the development of opportunities and strengths. The result of this study opens new windows on creating desirable changes in the revision of the skill-training program and strategic planning of research and development in this field.

Citation: Hejazi A., Mehraban R., Ramezankhani S., Ghoddousi F. (2024). Phenomenological analysis of the internship program for skilled learners the employment plan of Article 28 of the Ministry of Education. *Journal of Applied Educational Leadership*, 5(1), 195-212. Persian [<https://doi.org/10.22098/ael.2024.14338.1395>]

***Corresponding author:** Reza Saie Mehraban

Address: PhD in Entrepreneurship, Farhangian University, Tehran, Iran.

Tell: 09125713750

Email: saiemehraban@cfu.ac.ir

Extended Abstract

Introduction:

The future is unpredictable, it may be desired by a person, it may not happen according to his expectations and desires, in order to adapt to this concept; one must prepare himself for it and provide conditions for events to proceed according to the person's wishes (S. K. Vaezi et al., 2016). Works and information that originate from the past can be a footprint for us to reach the future; it depicts the future for us with ideals, goals, purposes and hopes (Bush, 2020). Foresight is a basic and important need, in this regard; one of the organizations that should align itself with contemporary and future developments is the higher education institutions for teacher training. With the changes and developments that are taking place, considering the serious mission that the teacher has in educating and preparing students (A. Lotfi & R Hassanzadeh, 2011).

Considering the amount of changes in the present era, past-oriented and single-level planning cannot meet the educational needs of the society, therefore, the presence of competent, skilled teachers with high professional and educational ability is very necessary to carry out high-quality education. In addition, professional development programs and lifelong and continuous training courses are held for teachers in various formats, including the training courses for skilled students of the employment plan of Article 28 of the Ministry of Education of our country is vital (Z. Akbarzadeh et al., 2021). Despite the importance and necessity of holding these courses, the review of the reports of the findings of many researches indicates that the training courses for the learners of Article 28 do not have the necessary effectiveness for many teacher applicants. In this way, the central question in the current research is what are the weaknesses and strengths, opportunities and threats of the training curriculum for skilled students in Article 28 of the education system?

Methodology:

The present research is exploratory mixed-method in nature, pragmatist in philosophical underpinnings, exploratory in purpose, and applied in orientation in the qualitative phase of the research, the phenomenological method and the interview approach with experts were used. The participants included faculty members and lecturers of Farhangian University campuses that of these 18 people were selected by purposive sampling. The required data were collected using semi-structured interviews with experts and analyzed using the method of content analysis by MAXQDA software platform. With the purpose of checking the validity or credibility of the research tool, the peer review approach and the coefficient calculation Cohen's kappa have been used. In the quantitative part of the research, from the statistical population studied, including faculty members and lecturers of the recruitment plan of Article 28 of Farhangian University in the year 2021-2022, 288 people were selected as samples. The quantitative research tool was a researcher-made questionnaire. In order to determine the content and form validity of the questionnaire, the opinions of five faculty members of Farhangian universities with educational and research experience in the internship field were used. The reliability of the measuring instrument was also calculated and verified using Cronbach's alpha coefficient and composite reliability coefficient. Finally, SOWT model and quantitative planning matrix (QSPM) were used for data analysis in the quantitative part.

Results:

The results of the research led to the identification of 8 category of the strengths (plans intended to implement training courses for skill learners, knowledge and previous knowledge of skill learners, ability of skill learners to establish effective communication, familiarity of skill learners with the level of expectations, the awareness of professors, lecturers and skill learners about the national curriculum and the document of interdisciplinary development of education), weaknesses (relatively low knowledge and skills of professors and lecturers in implementing Intended programs, inadequacy of prerequisite courses for the course, difficult and vague language of the program headings for skill learners, lack of attention to the appropriate selection of campuses and centers conducting the courses) and 9 category of the opportunities (the potential capacity of Farhangian University campuses and schools, the positive attitude of managers, professors and lecturers towards the implementation of the training program for skill students, the appropriate cooperation of the managers of Farhangian University campuses and centers and staff managers with skill students, time lack of report writing for skill learners) and threats (lack of required educational equipment if necessary, lack of sufficient independence to implement the training program for skill learners, professors and lecturers, weakness of

appropriate hardware and software and laboratory equipment and facilities). In addition, Among the developed strategies, the strategy of developing and equipping the hardware and software facilities of the campuses and centers for the implementation of Amavan skill training has the most attractiveness and strategy; Strengthening information about the capabilities of the new skill training program of Farhangian University has the least attractiveness •

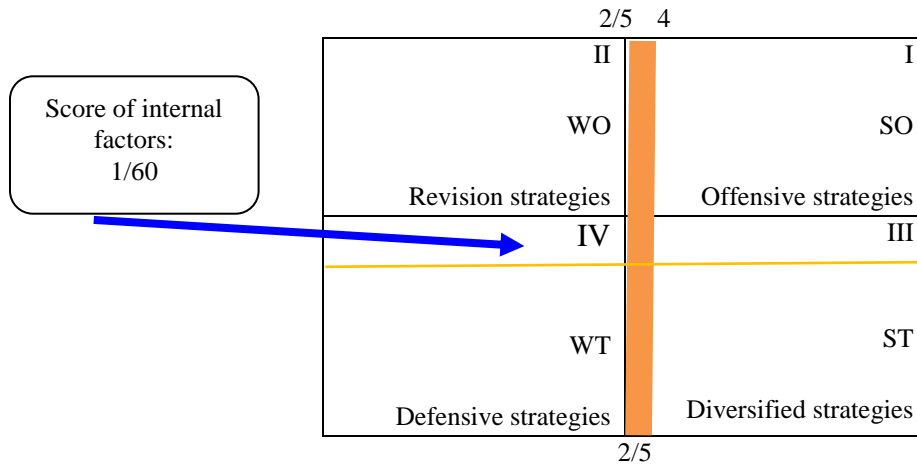


Diagram 1: Evaluation matrix of internal and external factors

Discussion and conclusion

Internship curriculum plays a central role in developing teaching abilities and competencies of teaching candidates. In the following, the strategic dimensions of the internship curriculum are discussed:

1. The strengths of the training program for skilled trainees: the programs intended to implement training courses, the previous knowledge, the ability to establish effective communication, the familiarity with the level of expectations, the ability to use information and communication technologies, the existence of upstream documents such as the fundamental transformation document of education and the national curriculum, can increase the efficiency, effectiveness and empowerment of teachers in facing the needs of the classroom.
2. Weaknesses of the internship program for skilled students: relatively low knowledge and skills of professors and lecturers in implementing the intended programs, insufficient prerequisite courses for the course, difficult and vague language of the headings of the program of skilled students, insufficient attention to the appropriate selection of campuses and Centers conducting courses, lack of implementation of necessary changes in the content of the skill training program for students, It can limit access to quality teachers in teacher training systems.
3. The opportunities of the internship program for skilled students: the potential capacity of Farhangian University campuses and schools, the positive attitude of managers, professors and lecturers towards the implementation of the training program, the proper cooperation of managers with skilled students, the ability of professors and lecturers to communicate effectively, it can To improve people's engagement in the world of work.
4. Weaknesses of the training program for skilled students: lack of necessary educational equipment, lack of sufficient independence to implement the training program for skilled students of professors and lecturers, weak equipment and suitable hardware and software and laboratory facilities, especially in the fields of basic sciences. The lack of competence and specialized and professional knowledge of guidance teachers, the lack of a suitable motivational system for professors and lecturers, the time constraints of the implementation of the internship program lead to a decrease in teachers' commitment.

Reference:

Akbarzadeh, Z., Fallah, V., & Rasoli, E. (2021). Perception of professors and new teachers from the dimensions of the neglected components of the educational sciences curriculum of Farhangian University. *Educational Innovations*, 20(1), 7-32. doi: 10.22034/jei.2021.128599

- Bush, A., & Grotjohann, N. . (2020). Collaboration in teacher education: A cross-sectional study on future teachers' attitudes towards collaboration, their intentions to collaborate and their performance of collaboration. *Teaching and Teacher Education*, 88(102968). <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102968>
- Lotfi, A., & Hassanzadeh, R. (2011). Iran's school perspective in 1404, Tehran. Science. *Technology and Industry Policy Institute*. <https://spri.sharif.ir/>
- Vaezi, S. K., Qomian, M. M., & Waqfi, S. H. (2016). Future research in humanities with knowledge management approach, considerations, achievements and effects. *Scientific Research Quarterly of Public Organization Management*, 5, 31-46. <https://ensani.ir/fa/article/>





مقاله پژوهشی

تحلیل پدیدارشناسانه برنامه کارآموزی مهارت آموزان طرح استخدامی ماده ۲۸ وزارت آموزش و پرورش

اسد حجازی^۱ ID، رضا ساعی مهربان^۲ ID*، صفی‌اله رمضانخانی^۳ ID، فائزه قدوسی^۴ ID

۱. دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

۲. دکتری کارآفرینی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

۳. دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

۴. دکتری برنامه ریزی درسی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف: رویکرد راهبردی و عملکردی در برنامه درسی نظام تربیت معلم نقش مهمی در توانمندسازی و تربیت سرمایه انسانی مورد نیاز نظام آموزشی ایفا می‌کند. هدف پژوهش، شناسایی نقاط قوت، ضعف، فرصت و تهدید دوره کارآموزی مهارت‌آموزان دانشگاه فرهنگیان تهران بود.

روش‌شناسی پژوهش: روش پژوهش حاضر آمیخته (کیفی- کمی) بود. در بخش کیفی از اعضای هیأت علمی و کارآموزان دانشگاه فرهنگیان به روش نمونه‌گیری هدفمند ۱۸ نفر انتخاب و با آن‌ها مصاحبه شد. در بخش کمی از اعضای هیئت‌علمی و کارآموزان پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان استان تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ تعداد ۲۸۸ نفر با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی انتخاب و پرسشنامه محقق‌ساخته برای آن‌ها اجرا شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از تحلیل مضمون، مدل SWOT و ماتریس برنامه‌ریزی کمی (QSPM) انجام شد.

یافته‌ها: دستاوردهای پژوهش شناسایی ۱۶ مؤلفه نقاط قوت و ضعف و ۱۸ مؤلفه فرصت‌ها و تهدیدهای برنامه کارآموزی مهارت آموزان طرح استخدامی ماده ۲۸ وزارت آموزش و پرورش بود. همچنین، بر اساس ماتریس برنامه‌ریزی کمی ۸ راهبرد برای رویارویی با ضعف‌ها و تهدیدها و تقویت توانایی‌ها و فرصت‌های برنامه کارآموزی مهارت‌آموزان تدوین گردید.

بحث و نتیجه‌گیری: یافته‌های این پژوهش تأکید می‌کند، راهبرد توسعه و تجهیز امکانات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری پردیس‌ها و مراکز مجری، بیشترین و راهبرد تقویت اطلاع‌رسانی قابلیت‌های برنامه جدید، کمترین جذابیت را دارد. دستاورد این مطالعه دریچه‌های جدیدی را بر روی ایجاد تغییرات مطلوب در بازنگری برنامه آموزش مهارت آموزان و برنامه‌ریزی‌های راهبردی تحقیق و توسعه در این عرصه می‌گشاید.



اطلاعات مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۲۳

شماره صفحات: ۱۸

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید:



DOI: 10.22098/AEL.2024.14338.1395

واژه‌های کلیدی:

تحلیل پدیدارشناسانه، دوره مهارت آموزی، مدل SWOT.

استناد: حجازی، اسد؛ ساعی‌مهربان، رضا؛ رمضانخانی، صفی‌اله؛ و قدوسی، فائزه. (۱۴۰۳). تحلیل پدیدارشناسانه برنامه کارآموزی مهارت آموزان طرح استخدامی ماده ۲۸ وزارت آموزش و پرورش. فصلنامه علمی- پژوهشی رهبری آموزشی کاربردی، ۱۵(۱)، ۱۹۵-۲۱۲.

نویسنده مسئول: رضا ساعی مهربان

نشانی: دکتری کارآفرینی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

تلفن: ۰۹۱۲۵۷۱۳۷۵۰

پست الکترونیکی: saiemehraban@cfu.ac.ir

آینده امری غیر قابل پیش‌بینی است، شاید دلخواه آدمی باشد، شاید طبق انتظارات و امیال او رقم نخورد، برای انطباق با این مفهوم، باید خود را برای آن آماده کرد و شرایطی فراهم آورد، که رویدادها مطابق میل آدمی پیش رود. آثار و اطلاعاتی که نشأت گرفته از گذشته هستند می‌توانند ردپایی برای رسیدن ما به آینده باشند، آینده خود را با آرمان‌ها، اهداف، مقاصد و امیدها برای ما به تصویر می‌کشند (Bush & Grotjohann, 2020). آینده‌نگری، یک نیاز اساسی و مهم است، در این رابطه یکی از ارگان‌هایی که باید خود را با تحولات عصری و آینده هماهنگ کند، مؤسسات آموزش عالی تربیت‌معلمان می‌باشد معلم آینده باید دارای توانایی آگاهی، رفتار و سازگاری با تغییرات و تحولاتی که به وقوع می‌پیوندد باشند، با توجه به رسالت خطیری که معلم در پرورش و آماده کردن دانش‌آموزان دارد، می‌بایست از روش‌ها، فناوری‌های نوین برای خلاقانه ساختن تدریس خود بهره جوید، که این شیوه‌های نوین بر عملکرد دانش‌آموز تاثیر مستقیم دارند و معلم پاسخگوی نیازهای جامعه و آنچه که در آینده اتفاق خواهد افتاد، است (Ali Lotfi & Ramadan, 2011). از آغاز آموزش و پرورش رسمی و غیررسمی در ایران، معلم و تربیت‌معلمان به اشکال مختلف وجود داشته و در گذر زمان دچار دگرگونی‌ها و تطورات فراوانی گشته است، ولی استواری و پایداری آن قابل توجه است. نکته‌ای که گذر از آن جایز نیست اینکه سیاست‌ها، سازوکارها و روش‌های مربوط به تربیت معلم تابع شرایط و امکانات زمان بوده و در هر زمانی نیاز به بازنگری مطابق وضعیت داشته است. نمی‌تواند آنچه انجام شده است امروز هم بدون مطالعه کارساز و مؤثر دانست. در حال حاضر تربیت و توانمندسازی منابع انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش به دانشگاه فرهنگیان واگذار شده است و این دانشگاه نقش و مأموریت ویژه در این زمینه دارد (Azad Disfani & Behfar, 2023).

همان گونه اشاره شد، با توجه به میزان تغییرات در عصر حاضر، برنامه ریزی گذشته محور و تک ساحتی نمی‌تواند پاسخگوی نیازهای آموزشی جامعه باشد، بنابراین، وجود معلمانی شایسته، متبحر و برخوردار از توانمندی حرفه‌ای و آموزشی بالا، برای انجام آموزش‌های باکیفیت بسیار ضروری و حیاتی است. در این راستا، برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و دوره‌های آموزشی مادام‌العمر و مستمر در قالب‌های مختلف از جمله دوره‌های آموزشی مهارت‌آموزان طرح استخدامی ماده ۲۸ وزارت آموزش و پرورش کشورمان^۱، برای معلمان برگزار می‌شود. علی‌رغم اهمیت و ضرورت برگزاری این دوره‌ها، بررسی گزارش یافته‌های بسیاری از پژوهش‌ها حاکی از آن است که دوره‌های آموزشی فراگیران ماده ۲۸ برای بسیاری از متقاضیان معلمی اثربخشی لازم را ندارند. در عمل دسترسی به معلمان با کیفیت ممکن نبوده است، تنوع شیوه‌های تأمین معلم گویای کمبود دسترسی به معلمان آموزش دیده و با کیفیت است. از سویی فاصله بین نمره مهارت‌های کسب شده (انتظار از خروجی تربیت‌معلمان دانشگاه فرهنگیان) و عملکرد واقعی آنان در کلاس درس نامطلوب است و این را ناشی از عدم برنامه درسی مناسب در تربیت‌معلمان دانستند (Zahra Akbarzadeh et al., 2021).

در سال‌های اخیر، تربیت و آموزش معلمان نقش حیاتی در توسعه نهادهای آموزش و پرورش هر کشور ایفا می‌کند. در بند ۳-۲ سیاست‌های کلی (ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش ایران)، نیز بر بکارگیری بهینه نیروی انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش و بسترسازی برای تربیت معلمان کارآمد در آموزش و پرورش تأکید شده است. وزارت آموزش و پرورش در ایران برای تأمین معلم از روش‌های متعددی بهره گرفته است که عبارتند از: استخدام فارغ‌التحصیلان دانشسراها، دوره‌های تربیت معلم مراکز تربیت معلم و در سال‌های اخیر دوره جدید تربیت معلمان دو روش «جذب و استخدام» وجود دارد: (۱) تربیت معلم: با اتکاء بر برنامه ریزی تربیت‌معلمان در دانشگاه‌های تخصصی؛ دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی (تعهد دبیری)، (۲) تأمین نیروی انسانی: با اتکاء بر جذب فارغ‌التحصیلان سایر دانشگاه‌ها آزمون‌های استخدامی طرح استخدامی ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان. تفاوت اصلی این دو شیوه جذب معلمان در این است که معلمان تعهد دبیری با هدفی از پیش تعیین شده پای به دانشگاه محل تحصیل خود می‌گذارند و حال آنکه معلمان جذب شده از طریق آزمون‌های استخدامی طرح ماده ۲۸ در دوران تحصیل خود در دانشگاه با روش‌های تدریس در مدرسه

۱. طبق این ماده، «تأمین بخشی از نیازهای خاص آموزش و پرورش در رشته‌هایی که امکان توسعه آن از طریق دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی وجود ندارد، مطابق ضوابط و مقررات وزارت آموزش و پرورش از میان دانش‌آموختگان سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی کشور و حوزه‌های علمیه، مشروط به گذراندن دوره یک ساله مهارت‌آموزی در دانشگاه فرهنگیان بلامانع می‌باشد.

به حد کافی و تخصصی‌اشنایی کامل پیدا نکرده و از همه مهم‌تر دوره‌های کارورزی را در زمان تحصیل طی نمی‌کنند (Hijazi, 2022)

اگر چه دو رویکرد کلی تعهد دبیری و جذب از بین فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها در چارچوب طرح استخدامی ماده ۲۸ در زمینه تربیت معلمان و استخدام در آموزش و پرورش ایران وجود دارد؛ این واقعیت ملموس و مشهود است که هر فردی در فرایند سازمانی باید بر حسب قابلیت‌ها و توانایی‌ها بالفعل در جایگاه واقعی خود واقع شود و به طور مستمر و با ارزیابی‌های گوناگون مورد سنجش قرار گیرد. همچنین سیاست‌گذاری و مدیریت کلان وزارت آموزش و پرورش زمانی می‌تواند در نیل به اهداف راهبردی سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و تعلیم و تربیت کارآمد امیدوار باشد که بازنگری و اصلاح مبانی مدیریت و سیاست‌گذاری کلان حوزه مدرسه و تربیت معلمان در آموزش و پرورش و همچنین تدوین برنامه راهبردی که در آن به شأن و جایگاه مدرسه و معلم اثربخش و کارآمد توجه مناسبی شده باشد، در دستور کار خود قرار داده و در نیل به اهداف آن اهتمام ورزد. این مهم در کشور ایران بسیار حائز اهمیت بوده، چرا که کشور ما، کشور اسلامی است و وادی ام‌القرای کشورهای جهان را دنبال می‌کند (Moghaddam & Maleki, 2020). بدین ترتیب، شیوه جذب و گزینش معلمان، یکی از مسائل مهم در تربیت معلمان است و باید در نحوه انتخاب و گزینش افراد دارای صلاحیت تمام همت خود را به کار گرفت (Mehrmohammadi, 2014). از سویی، در تربیت معلم باید به جایگاه و اصالت حرفه‌ای معلمی توجه شود و امر ارزش‌گذاری جایگاه والا و متعالی معلم به عنوان شغل انبیا باید در تربیت معلم آینده به فعلیت درآید و با آگاهی از ساختار رشته تخصصی و خلق فرصت‌های یادگیری متناسب با دانش نوین و هم‌چنین ساختن شخصیت حرفه‌ای و انسانی معلمان در تربیت معلمان ظهور یابد (Espinoza et al., 2020). صلاحیت و شایستگی اساتید تربیت‌معلمان در ارتقای مهارت‌ها و ارائه مفاهیم به دانشجویان به صورت موثر و کاربردی یکی از نکات حائز اهمیت است که آن را با هیچ منبع علمی دیگر نمی‌توان جایگزین کرد (Mayer, 2002). از سویی روش‌های تدریسی که توسط مدرسان آموزش داده می‌شوند، باید بررسی مجدد شوند تا به افزایش ارزش‌های فردی معلمان آینده بپردازند. هم‌اکنون روشی که اجرا می‌شود سنتی است و باید ارزشیابی جامع و مداوم صورت گیرد (Syryamkin & Syryamkina, 2015). پس برنامه‌های تربیت‌معلم برای آینده باید به گونه‌ای باشد تا دانشجو معلمان بتوانند از لحاظ دانش، نگرش و رفتار با تغییر و تحولات مقابل خود انطباق پیدا کنند (Jahanian, 2009). آموزش‌های فراشناختی برای معلمان ناقص است و دارای درک ناکافی از این‌گونه مهارت‌ها هستند که باید برای دستیابی به این‌گونه مهارت‌ها و درک درست از آن‌ها در برنامه تربیت‌معلم آینده به طور جدی به آن‌ها پرداخت (Kozulin, 2015). همچنین ضرورت و کیفی‌سازی برنامه در آموزش دانشجویان و متقاضیان معلمی مطرح است و اینکه برنامه‌های درسی باید مهارت و توانایی را درهویت و علاقه دانشجویان ایجاد کنند و این عامل به تخصص اساتید وابسته است (Tan et al., 2013) و در واقع معلم موفق در آینده فردی است که اطلاعات عمومی بالایی داشته باشد، اسوه و نمونه‌ی دانش آموز باشد و مقبولیت و محبوبیت علمی و شخصیتی داشته باشد (Falahi, 2008; Tajari & Heydari, Bahrizadeh, 2012)؛ بدین ترتیب، آموزش‌های تربیت‌معلم باید فرایندی و مداوم باشد و معلمان آینده به دروسی نیاز دارند که چشم‌اندازی صحیح از زندگی، میراث فرهنگی همانند فرهنگ شهروندی و تمدن، ارتباط نزدیک با برنامه درسی و مسئولیت‌پذیری معلمان را در دانشجو معلمان فراهم نماید (Mehdizadeh Tehrani et al., 2018). با توجه به آنچه اشاره شد؛ اثربخشی و تحقق کارآمد برنامه‌های آموزش مهارت آموزی در چارچوب طرح تربیت معلم برای نظام آموزش و پرورش با فراز و نشیب‌های متعددی همراه بوده است که بدون تردید شناسایی و مواجهه علمی، اندیشیده و حساب شده با آن‌ها مستلزم بهره‌مندی از طرحی جامع و نظام‌مند است. در این خصوص اگر چه پژوهش‌هایی چند در عرصه مورد مطالعه توسط پژوهشگران انجام شده است، با اینحال دستاوردهای حاصل پاسخگوی کیفیت مورد انتظار نبوده است. در مطالعات پیشین ابعاد متنوع مسائل و فرصت‌های برنامه کارورزی مهارت آموزی به صورت جداگانه و جزیره‌ای مورد مطالعه قرار گرفته است این در حالی است که، در پژوهش حاضر سعی شده است با نگاهی جامع به پدیده برنامه کارورزی مهارت‌آموزان توجه شده و با استفاده از تکنیک SOWT ابعاد متنوع نقاط قوت، ضعف، فرصت و تهدیدهای برنامه آموزش کارورزی مهارت‌آموزان مورد واکاوی و تحلیل قرار بگیرد تا در نتیجه دستیابی به الگوی یکپارچه و جامع حاصل از تحلیل‌ها، فرصت‌های مؤثری برای برنامه‌ریزی‌های

راهبردی آتی فراهم گردد. از سویی ابعاد و وجوه شناسایی شده به تناسب اهمیت و ضریب کاربردی بودن آن‌ها رتبه‌بندی شده‌اند. در ادامه الگوی مفهومی مطالعه حاضر ارائه شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و بر اساس نوع داده‌ها در گروه مطالعات ترکیبی (کیفی و کمی) قرار می‌گیرد. در مرحله کیفی پژوهش با هدف شناسایی ابعاد برنامه کارآموزی مهارت‌آموزان طرح استخدامی ماده ۲۸ وزارت آموزش و پرورش از روش پدیدارشناختی و رویکرد مصاحبه با خبرگان استفاده شده‌است. جامعه شرکت‌کنندگان شامل اعضای هیئت‌علمی و مدرسان پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان استان تهران بودند که از سوابق علمی، تألیفات، کار پژوهشی و یا سوابق اجرایی و مدیریتی و یا به عبارتی تجارب علمی و زیسته در عرصه موضوع پژوهش برخوردار بودند. از گروه مزبور تعداد ۱۸ نفر به روش نمونه‌گیری هدفمند و مبتنی بر قاعده اشباع نظری انتخاب شدند. داده‌های مورد نیاز با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان گردآوری و به روش تحلیل محتوای پیام‌های آشکار متن و دسته‌بندی آن‌ها در بستر نرم‌افزار MAXQDA تحلیل شدند. با هدف بررسی روایی^۲ یا باورپذیری^۳ ابزار پژوهش بخش کیفی، از روش پایش اعضاء، مناسب بودن مبنای داوری تفسیرها و رویکرد بازبینی توسط همکار استفاده شده‌است. قابلیت پایایی یا انتقال‌پذیری^۴، نیز به روش پایایی بازآزمون و توافق بین دو کدگذار شامل کدگذاری مجدد در زمان‌های مختلف توسط پژوهشگر و مقایسه نظر پژوهشگر با یک خبره (میزان توافق دو اندازه‌گیری توسط دو نفر) با استفاده از محاسبه ضریب کاپای کوهن^۵ برای مؤلفه‌های نقاط ضعف و قوت، فرصت‌ها و تهدیدها معادل ۰/۷۸ محاسبه و تأیید شد.

در بخش کمی پژوهش هدف اولویت‌بندی وضعیت و ابعاد و مؤلفه‌های برنامه کارورزی مهارت‌آموزان بود. به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز در این بخش، از جامعه آماری مورد مطالعه شامل اعضای هیئت‌علمی و مدرسان طرح استخدامی ماده ۲۸ دانشگاه فرهنگیان در سال ۱۴۰۰-۱۴۰۱ به تعداد ۲۰۰۸ نفر، به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۲۸۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش بخش کمی، پرسشنامه محقق ساخته شامل ۲۱ گویه مرتبط بود که به دو روش روایی صوری و روایی محتوی، مورد ارزیابی قرار گرفت. جهت تعیین روایی محتوایی و صوری پرسشنامه، از نظرات پنج نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های فرهنگیان با سابقه آموزشی و پژوهشی در عرصه کارورزی استفاده و نظرات آن‌ها در محتوا و صورت ابزار پژوهش اعمال شد. پایایی ابزار اندازه‌گیری نیز با استفاده از ضریب الفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی محاسبه و تأیید شد. در نهایت برای تحلیل داده‌ها در بخش کمی از مدل SOWT و

² Validity

³ credibility

⁴ Transferability

⁵ Cohen's kappa coefficient

ماتریس برنامه‌ریزی کمی (QSPM) استفاده شد. تحلیل SWOT^۶ به منظور شناسایی و بررسی عوامل مؤثر درونی (نقاط قوت و نقاط ضعف) و عوامل تأثیرگذار بیرونی ناحیه (فرصت‌ها و تهدیدها) به کار برده می‌شود.

یافته‌ها

به منظور شناسایی نقاط ضعف و قوت، فرصت‌ها و تهدیدها و راهبردهای برنامه کارآموزی مهارت آموزان ماده (۲۸) متن مصاحبه با خبرگان با استفاده از کدگذاری سه مرحله‌ای تحلیل و یافته‌ها حاصل شد. مشارکت‌کننده (۱۷) در خصوص نقطه قوت اجرای برنامه آموزش مهارت آموزان کمیت و کیفیت دوره را متأثر از محتوای دوره می‌داند؛ «برای تهیه کردن یک محتوا برای دوره‌های آموزشی مهارت آموزان، بایسته است؛ محتوای تخصصی برای رشد و توسعه حرفه ای معلمی و مورد نیاز در کلاس درس ببینند که در این زمینه منابع و تولیدات علمی ارزشمندی در چند سال اخیر در دانشگاه فرهنگیان و وزارت آموزش و پرورش به چاپ رسیده است». مشارکت‌کننده شماره (۱۲) در مورد نیاز محور بودن دوره‌ها؛ «به نظر من نیازسنجی و غربالگری خوبی انجام شده، بایسته است، پژوهش‌های در این خصوص به روزرسانی تر شود؛ یعنی بدانیم که مهارت آموزان واقعاً به چه چیزی نیاز دارند».

جدول ۱: نمونه‌ای از کدگذاری بر اساس مصاحبه‌های منتخب

کدباز:	کد محوری:
برنامه آموزشی مناسب برای دوره های آموزشی مهارت آموزان طرح استخدامی ماده ۲۸ در دانشگاه فرهنگیان	وجود تولیدات علمی مناسب

نقل قول از مصاحبه با مشارکت‌کننده (۱۱) در خصوص ضعف اجرای برنامه آموزش مهارت آموزان؛ «در شرایطی که برای دانشجویان در برخی موارد بر اساس روش‌های کهنه و سنتی با رویکرد انتقال اطلاعات تدریس می‌شود، برنامه آموزش مهارت آموزان دارای چهار حلقه‌ی مقفوده‌ای است که در میان دروس تخصصی دانشگاه بیگانه و همسو و هم‌جهت نیست. دروسی همچون: کلیات روش‌ها و فنون تدریس، طراحی آموزشی، کنش پژوهی، اقدام پژوهی، راهبردهای یاددهی و یادگیری در حد همان تفکر و نگاه قالبی و سیستمی و انتقال‌دهنده اطلاعات و به صورت نظری است. عدم تطابق منابع دروس آموزش مهارت آموزان با رویکردهای جدید یادگیری و یاددهی از رویکردهای جدید مواجه با برنامه آموزش مهارت آموزان است که باعث سردرگمی مهارت آموزان می‌گردد.

جدول ۲: نمونه‌ای از کدگذاری بر اساس مصاحبه‌های منتخب

کدباز:	کد محوری:
در برخی موارد دروس پیش‌نیاز مهارت آموزان بر اساس روش‌های سنتی و کهنه با رویکرد انتقال اطلاعات تدریس می‌شود.	دانش و مهارت‌های نسبتاً پایین مهارت آموزان در اصول و فنون تدریس، طراحی آموزشی و ...

بعضی از عوامل داخلی که مصاحبه‌شوندگان مطرح کردند به خود شرکت‌کنندگان مرتبط می‌شد. شرکت‌کننده (۵)؛ «مهارت آموزان (فراگیران) باید اول خودشان انگیزه و علاقه داشته باشند، دوم توانمندی اساتید و مدرسان، این‌ها اگر نباشد؛ هر کاری هم انجام بشود، نتیجه‌ای نمی‌دهد. مصاحبه‌شونده (۲)؛ " بیشتر فراگیران در این دوره‌ها از قبل در استخدامی قراردادی، شرکتی، بخش‌های مختلف دولتی و غیر دولتی سابقه کار و فعالیت دارند و به نوعی با آن خو گرفته اند و حضورشون در این دوره‌ها بنا بر اظهاراتشان بیشتر به خاطر استخدام رسمی است». مصاحبه‌شوندگان (۳)؛ «خیلی از محتوا و مطالبی که در این دوره‌ها تدریس می‌شود، مهارت آموزان از قبل مطالعه داشته و حضور در این کلاس و یادگیری این مطالب بیشتر برای عبور از این مرحله در استخدام است و گرنه در برخی موارد اطلاعات به روز و تکمیلی تر از استادان و مدرسان این دوره‌ها دارند»

جدول ۳: مقوله‌های شناسایی شده از مصاحبه (عوامل داخلی)

قوت‌ها (کدهای استخراج‌شده به همراه تعداد فراوانی آن‌ها)	ضعف‌ها (کدهای استخراج‌شده به همراه تعداد فراوانی آن‌ها)
---	---

⁶ Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats

برنامه‌های قصد شده در اجرای دوره‌های آموزشی مهارت آموزان طرح استخدامی ماده ۲۸ وزارت آموزش و پرورش (۱-۶)	دانش و مهارت‌های نسبتاً پایین برخی اساتید و مدرسان در اجرای برنامه‌های قصد شده (۱-۱۰)
آگاهی و دانش پیشین مهارت آموزان (۱-۱۲)	ناکافی بودن دروس پیش‌نیاز برای طی دوره (۱-۸)
توانایی مهارت آموزان در برقراری ارتباط مؤثر (۱-۱۲)	زبان دشوار و مبهم سرفصل‌های برنامه مهارت آموزان (۱-۱۱)
آشنایی مهارت آموزان با سطح انتظارات (۱-۶)	عدم توجه کافی به انتخاب مناسب پردیس‌ها و مراکز مجری دوره‌ها (۱-۹)
آگاهی اساتید، مدرسان و مهارت آموزان از برنامه درسی ملی، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و ... (۱-۸)	عدم اجرای تغییرات لازم (بازنگری) در محتوای برنامه آموزش مهارت آموزان در طول چندین دوره اجرا در دانشگاه فرهنگیان در راستای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱-۱۰)
توانایی اساتید، مدرسان و مهارت آموزان در استفاده از فناوری‌های IT, ICT (۱-۱۲)	عدم ارزیابی‌های دقیق و علمی در پایان برنامه‌های تخصصی و تربیتی (۱-۱۴)
وجود اسناد بالادستی از جمله سند تحول بنیادین آموزش و پرورش؛ برنامه درسی ملی و ... (۱-۸)	نداشتن چشم‌انداز روشن از شیوه جذب، نگهداشت و توانمندسازی مهارت آموزان (۱-۶)
تولیدات علمی مناسب در زمینه تربیت معلم، توانمندسازی معلمان، رشد و توسعه حرفه‌ای معلمان و ...، در دانشگاه فرهنگیان (۱-۱۲)	فاصله بین برنامه‌ریزی و اجرا (۱-۹)

عوامل خارجی مؤثر بر برنامه آموزش مهارت آموزان، جهت شناسایی فرصت‌ها و تهدیدهایی است که تربیت‌معلم کشورمان در آموزش مهارت آموزان طرح استخدامی ماده ۲۸ با آن مواجه است. مشارکت‌کننده (۸) «اساتید و مدرسان که به صورت تخصصی کار هدایت و نظارت مستقیم مهارت آموزان را در کلاس درس بر عهده‌دارند، از تحصیلات، دانش و نگرش مناسبی با رویکردهای نوین تعلیم و تربیت برخوردار نمی‌باشند و یک نوع تضاد نگرشی با مهارت آموزان پیدا می‌کنند، عدم آشنایی برخی از آن‌ها با روش‌ها و فنون نوین و فعال تدریس و طراحی آموزشی به روز باعث گردیده از روش‌های کهنه و سنتی در کلاس استفاده کنند و اجازه اجرای طراحی آموزشی و ... به فراگیران نمی‌دهند و بعضاً در برابر تغییر مقاومت می‌کنند».

جدول ۴: نمونه‌ای از کدگذاری بر اساس مصاحبه‌های منتخب

کد محوری:	کدباز:
عدم امکان اجرای درس گروهی کارورزی در مدارس مجری و محدودیت زمانبندی اجرای کامل برنامه چهارگانه کارورزی	عدم آگاهی مدیران اساتید و مدرسان دوره آموزشی مهارت آموزان طرح استخدامی ماده ۲۸ از طرح‌های جدید آموزش و پرورش در زمینه اقدام پژوهی، درس پژوهی و ...

مشارکت‌کننده (۴): "چنانچه شرکت در این دوره‌های پیش شرط استخدام نبود؛ شرکت در دوره‌ها حتی رایگان هم بود بعضی شرکت نمی‌کردند". مصاحبه‌شونده (۱): "نه اینکه همه با هم می‌روند یک کلاس، استاد اگر سطح پایین بگوید آن‌هایی که بلد هستند خسته شده و می‌گویند استاد هیچ چی بلد نیست، اگر سطح بالا بگوید؛ آن‌هایی که نمی‌دانند حاج و واج می‌مانند".

جدول ۵: مقوله‌های شناسایی شده از مصاحبه (فرصت‌ها و تهدیدها)

فرصت‌ها (کدهای استخراج شده به همراه تعداد فراوانی آن‌ها)	تهدیدها (کدهای استخراج شده به همراه تعداد فراوانی آن‌ها)
ظرفیت بالقوه پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان و مدارس محیط یادگیری مناسبی برای برنامه آموزش مهارت آموزان است. (۱-۱۴)	تجهیزات آموزشی مورد نیاز در صورت لزوم، برای ارتقاء کیفیت این دوره در پردیس‌ها و مراکز مجری موجود نیست. (۱-۱۱)
مدیران، اساتید و مدرسان نگرش مثبتی نسبت به اجرای برنامه آموزش مهارت آموزان در دانشگاه فرهنگیان دارند (۱-۱۰)	اساتید و مدرسان استقلال کافی برای اجرای برنامه آموزش مهارت آموزان را ندارند. (۱-۱۴)
مدیران پردیس‌ها و مراکز دانشگاه فرهنگیان و مدیران ستادی با	تجهیزات و امکانات سخت افزاری و نرم افزاری و آزمایشگاهی

مهارت آموزان به‌خوبی همکاری می‌کنند. (۹-۱)	مناسب بویژه در رشته های علوم پایه در پردیس ها و مراکز دانشگاه فرهنگیان در حد مطلوب فراهم نمی‌شود. (۸-۱)
گزارش‌نویسی کارنمای معلمی و ... برای مهارت آموزان طرح استخدامی ماده ۲۸ وقت‌گیر نیست (۶-۱)	معلمان راهنما توانمندی، و دانش تخصصی و حرفه‌ای لازم برای هدایت و راهنمایی مهارت آموزان را ندارند. (۳-۱)
شبکه اینترنت و فناوری نوین در پردیس ها و مراکز دانشگاه فرهنگیان گسترش یافته است. (۷-۱)	نظام انگیزشی مناسبی برای اساتید و مدرسان مجری دوره در استفاده از فناوری های نوین و ... وجود ندارد. (۴-۱)
توانایی اساتید و مدرسان، در برقراری ارتباط مؤثر با دانشجو معلمان	گزارش‌های پایانی پیچیده بوده و منجر به تقویت بعد نوشتاری، فکری و ذهنی مهارت آموزان نمی‌شود. (۱۲-۱)
دانشگاه فرهنگیان و آموزش و پرورش محیط مناسب برای اجرای برنامه آموزش مهارت آموزان است. (۱۴-۱)	برنامه جامع و مدونی برای اجرای برنامه آموزشی مهارت آموزان و طرح کارورزی آن‌ها وجود ندارد. (۷-۱)
ظرفیت بالقوه آموزش و پرورش و مدارس برای کارهای گروهی (۱۰-۱)	امکان اجرای کارهای گروهی در مدارس مجری به‌طور مطلوب وجود ندارد. (۹-۱)
دوره کارورزی فرصت مناسبی برای ارتقاء مهارت‌های تخصصی و تربیتی مهارت آموزان است. (۱۲-۱)	به دلیل محدودیت های زمانی اجرای برنامه چهارگانه کارورزی به طور کامل و مفید اجرا نمی‌شود.

یافته‌های بخش کمی

تحلیل عمیق دیدگاه‌های مصاحبه‌شوندگان، در زمینه اجرای برنامه آموزش مهارت آموزان در دانشگاه فرهنگیان منجر به شناسایی ۸ نقطه قوت در برابر ۸ نقطه ضعف داخلی و تعداد ۹ فرصت خارجی در برابر ۹ تهدید خارجی شد. همچنین از طریق اجرای پرسشنامه و تحلیل داده‌های حاصل، رتبه و نمره و ضریب نهایی عوامل ارزیابی شد.

جدول ۶: ماتریس ارزیابی عوامل داخلی اجرای برنامه آموزشی مهارت آموزان در دانشگاه فرهنگیان

ردیف	عوامل داخلی	رتبه	نمره	ضریب نهایی
S۱	برنامه های قصد شده در اجرای دوره های آموزشی مهارت آموزان طرح استخدامی ماده ۲۸ وزارت آموزش و پرورش	۴	۰/۲	۰/۰۴
S۲	آگاهی و دانش پیشین مهارت آموزان	۴	۰/۱۴۴	۰/۰۵
S۳	توانایی مهارت آموزان در برقراری ارتباط مؤثر	۳	۰/۰۷	۰/۰۳
S۴	آشنایی مهارت آموزان با سطح انتظارات	۳	۰/۰۵	۰/۰۲
S۵	آگاهی اساتید، مدرسان و مهارت آموزان از برنامه درسی ملی، سند تحول بینادین آموزش و پرورش و ...	۳	۰/۰۸	۰/۰۳
S۶	توانایی اساتید، مدرسان و مهارت آموزان در استفاده از فناوری‌های IT , ICT	۳	۰/۰۶	۰/۰۳
S۷	وجود اسناد بالادستی از جمله سند تحول بنیادین آموزش و پرورش؛ برنامه درسی ملی و ...	۳	۰/۰۹	۰/۰۳
S۸	تولیدات علمی مناسب در زمینه تربیت معلم، توانمندسازی معلمان، رشد و توسعه حرفه ای معلمان و ... در دانشگاه فرهنگیان	۴	۰/۰۳	۰/۰۵
	جمع	-	۰/۸۸	۰/۴
W۱	دانش و مهارت‌های نسبتاً پایین اساتید و مدرسان در اجرای برنامه های قصد شده	۱	۰/۰۷	۰/۰۵
W۲	ناکافی بودن دروس پیش‌نیاز برای طی دوره	۲	۰/۰۹	۰/۰۴
W۳	زبان دشوار و مبهم سرفصل‌های برنامه مهارت آموزان	۱	۰/۰۵	۰/۰۵
W۴	عدم توجه کافی به انتخاب مناسب پردیس ها و مراکز مجری دوره ها	۱	۰/۰۷	۰/۰۶
W۵	عدم اجرای تغییرات لازم (بازنگری) در محتوای برنامه آموزش مهارت آموزان در طول چندین دوره اجرا در دانشگاه فرهنگیان در راستای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش	۲	۰/۰۸	۰/۰۴
W۶	عدم ارزیابی‌های دقیق و علمی در پایان برنامه های تخصصی و تربیتی	۱	۰/۰۴	۰/۰۴
W۷	نداشتن چشم‌انداز روشن از شیوه جذب، نگهداشت و توانمندسازی مهارت آموزان	۲	۰/۰۱	۰/۰۵
W۸	فاصله بین برنامه‌ریزی و اجرا	۲	۰/۰۸	۰/۰۴

۰/۶۲	-	۰/۵	جمع
۱/۶۰	-	۱	جمع قوت‌ها و ضعف‌ها

رتبه ۱= ضعف بحرانی؛ رتبه ۲= ضعف معمولی؛ رتبه ۳= فرصت معمولی؛ و رتبه ۴= قوت عالی

با توجه به نتایج جدول (۶)، تجزیه و تحلیل ماتریس محیط داخلی (۱/۶۰) نشان داد که این دانشگاه در زمینه اجرای برنامه آموزش مهارت آموزان در محیط داخلی خود در ابعاد فراگیران و برنامه اجرا دارای ضعف‌های بیشتری نسبت به نقاط قوت است. از بین نقاط قوت برنامه در دانشگاه فرهنگیان می‌توان به «انگیزه بالای مهارت آموزان برای گذراندن دوره کارورزی»، «آگاهی مهارت آموزان از ارزش‌ها و علائق دانش‌آموزان»، «توانایی مهارت آموزان در برقراری ارتباط مؤثر»، «آشنایی مهارت آموزان با سطح انتظارات از دانش‌آموزان»، «آگاهی اساتید و مهارت آموزان از سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و برنامه درسی ملی»، «توانایی اساتید، مدرسان و مهارت آموزان در استفاده از فناوری‌های ICT، IT»، «تولیدات علمی مناسب در دانشگاه فرهنگیان و آموزش و پرورش» و از نقاط ضعف آن می‌توان به «دانش و مهارت‌های نسبتاً پایین مهارت آموزان در طراحی آموزشی و اصول و فنون تدریس» اشاره کرد.

جدول ۷: ماتریس ارزیابی عوامل داخلی اجرای برنامه آموزش مهارت آموزان در دانشگاه فرهنگیان

ردیف	عوامل خارجی	رتبه	رتبه	رتبه
O۱	ظرفیت بالقوه پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان و مدارس محیط یادگیری مناسبی برای برنامه آموزش مهارت آموزان است.	۰/۰۲	۴	۰/۱۰
O۲	مدیران، اساتید و مدرسان نگرش مثبتی نسبت به اجرای برنامه آموزش مهارت آموزان در دانشگاه فرهنگیان دارند.	۰/۰۴	۴	۰/۱۴
O۳	مدیران پردیس‌ها و مراکز دانشگاه فرهنگیان و مدیران ستادی با مهارت آموزان به‌خوبی همکاری می‌کنند. (۱-۹)	۰/۰۳	۳	۰/۰۸
O۴	گزارش‌نویسی و ... برای مهارت آموزان طرح استخدامی ماده ۲۸ وقت‌گیر نیست.	۰/۰۲	۳	۰/۰۶
O۵	شبکه اینترنت و فناوری نوین در پردیس‌ها و مراکز دانشگاه فرهنگیان گسترش یافته است.	۰/۰۴	۳	۰/۰۷
O۶	توانایی اساتید و مدرسان، در برقراری ارتباط مؤثر با دانشجو معلمان	۰/۰۲	۳	۰/۰۶
O۷	دانشگاه فرهنگیان و آموزش و پرورش محیط مناسب برای اجرای برنامه آموزش مهارت آموزان است.	۰/۰۴	۳	۰/۰۹
O۸	ظرفیت بالقوه آموزش و پرورش و مدارس برای کارهای گروهی.	۰/۰۲	۴	۰/۱۱
O۹	دوره کارورزی فرصت مناسبی برای ارتقاء مهارت‌های تخصصی و تربیتی مهارت آموزان است.	۰/۰۴	۳	۰/۰۹
جمع		۰/۰۴	-	۱
T۱	تجهیزات آموزشی موردنیاز در صورت لزوم، برای ارتقاء کیفیت این دوره در پردیس‌ها و مراکز مجری موجود نیست.	۰/۰۸	۱	۰/۰۸
T۲	اساتید و مدرسان استقلال کافی برای اجرای برنامه آموزش مهارت آموزان را ندارند.	۰/۰۴	۱	۰/۰۶
T۳	تجهیزات و امکانات سخت افزاری و نرم افزاری و آزمایشگاهی مناسب بویژه در رشته‌های علوم پایه در پردیس‌ها و مراکز دانشگاه فرهنگیان در حد مطلوب فراهم نمی‌شود.	۰/۰۴	۲	۰/۰۷
T۴	معلمان راهنما توانمندی، و دانش تخصصی و حرفه‌ای لازم برای هدایت و راهنمایی مهارت آموزان را ندارند.	۰/۰۵	۲	۰/۰۸
T۵	نظام انگیزشی مناسبی برای اساتید و مدرسان مجری دوره در استفاده از فناوری‌های نوین و ... وجود ندارد.	۰/۰۷	۱	۰/۰۶
T۶	گزارش‌های پایانی پیچیده بوده و منجر به تقویت بعد نوشتاری، فکری و ذهنی مهارت آموزان نمی‌شود.	۰/۰۳	۲	۰/۰۶
T۷	برنامه جامع و مدونی برای اجرای برنامه آموزش مهارت آموزان و طرح کارورزی آن‌ها وجود ندارد.	۰/۰۵	۲	۰/۰۹
T۸	امکان اجرای کارهای گروهی در پردیس‌ها و مراکز مجری به‌طور مطلوب وجود ندارد.	۰/۰۴	۲	۰/۰۸

تهدیدها

۰/۸	۲	۰/۰۵	به دلیل محدودیت های زمانی اجرای برنامه چهارگانه کارورزی به طور کامل و مفید اجرا نمی شود.	T۹
۰/۷۹	-	۰/۵	جمع	
۱/۸۴	-	۱	جمع فرصت‌ها و تهدیدها	

رتبه ۱=تهدید جدی؛ رتبه ۲=تهدید عادی؛ رتبه ۳=فرصت عادی؛ و رتبه ۴=فرصت استثنایی
 در زمینه فرصت‌ها و تهدیدها (عوامل خارجی)، نتایج تجزیه و تحلیل ماتریس محیط خارجی (۱/۸۴) نشان داد که دانشگاه فرهنگیان در زمینه اجرای برنامه آموزش مهارت آموزان در محیط خارجی خود با فرصت‌ها و تهدیدهایی در ابعاد محیط یادگیری و محتوا و منابع روبه‌رو است که فرصت‌های آن با توجه به نتایج ماتریس بیشتر از تهدیدها آن است. از مهم‌ترین فرصت‌ها می‌توان به توانمندی پرديس‌های دانشگاه فرهنگیان و مدرسه در اجرای برنامه آموزش مهارت آموزان اشاره کرد. از جمله تهدیدها می‌توان به عدم امکان اجرای درس گروهی در مدارس مجری کارورزی، عدم توانمندی و آگاهی اساتید و مدرسان راهنمای کنونی دوره کارورزی اشاره کرد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل SWOT جهت اجرای موفق برنامه آموزش مهارت آموزان، راهبردهای زیر ارائه شده است:

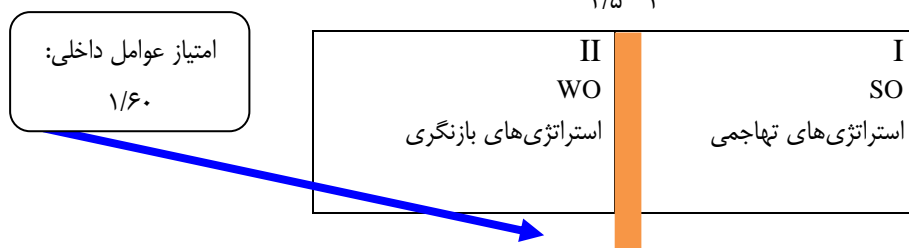
جدول ۸: راهبردهایی اجرای موفق برنامه آموزش مهارت آموزان با شرایط دانشگاه فرهنگیان

تهدیدها	فرصت‌ها	SWOT
ST: استراتژی تنوعی -تنوع‌بخشی و ایجاد زیرساخت‌هایی از جمله مدارس وابسته و ... -توسعه و تجهیز امکانات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری و توسعه امکانات آزمایشگاهی در پردیس ها و مراکز مجری دوره	SO: استراتژی‌های تهاجمی -استفاده از ظرفیت پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان -بهره-گیری از نیروهای توانمند و شایسته آموزش و پرورش و مشارکت همه ارکان مدرسه -تقویت مشوق‌های لازم مادی و معنوی در اجرای برنامه آموزش مهارت آموزان	مزایا
WT: استراتژی‌های تدافعی -جلب مشارکت همه عناصر اصلی برنامه آموزش مهارت آموزان در دانشگاه و آموزش و پرورش و وزارت علوم، تحقیقات در اجرای موفق برنامه	WO: استراتژی‌های بازنگری -تقویت اطلاع‌رسانی در خصوص قابلیت‌های برنامه جدید آموزش مهارت آموزان دانشگاه فرهنگیان -تهیه و تدوین دستورالعمل و شیوه‌نامه برای استفاده بهینه از ظرفیت های اجرای برنامه آموزش مهارت آموزان دانشگاه فرهنگیان	معایب

ماتریس چهار نقطه‌ای داخلی و خارجی (IE)

برای تجزیه و تحلیل همزمان عوامل داخلی و خارجی از ابزاری به نام ماتریس داخلی و خارجی استفاده شد. برای تشکیل این ماتریس، بایستی نمرات حاصل از ماتریس‌های ارزیابی عوامل داخلی و خارجی را در ابعاد افقی و عمودی این ماتریس قرارداد تا جایگاه برنامه مشخص گردد و بتوان استراتژی‌های مناسبی را اتخاذ نمود. در ماتریس چهارخان‌های این نمرات در یک طیف دوبخشی ضعیف (۱ الی ۲/۵) و قوی (۲/۵ الی ۴) تعیین می‌شود. با توجه به ماتریس داخلی و خارجی، جایگاه برنامه آموزش مهارت آموزان دانشگاه فرهنگیان در خانه III قرار دارد. بنابراین باید استراتژی متنوع سازی جهت اجرای موفق برنامه یادشده استفاده شود. تحلیل همزمان ماتریس عوامل داخلی و خارجی (IE) لزوم راهبرد تنوعی (ST) را برای اجرای موفق برنامه آموزش مهارت آموزان در تربیت‌معلم پیشنهاد نمود. همچنین با توجه به یافته‌های به‌دست‌آمده از ماتریس برنامه‌ریزی راهبردی کمی QSPM جذابیت استراتژی‌های دسته ST مشخص می‌گردد.

۲/۵ ۴



IV	III
WT استراتژی‌های تدافعی	ST استراتژی‌های تنوعی

۲/۵

شکل ۲: نمره نهایی ماتریس ارزیابی عوامل داخلی و خارجی اجرای برنامه آموزش مهارت آموزان در دانشگاه فرهنگیان

با توجه به ماتریس داخلی و خارجی برای اجرای موفق برنامه آموزش مهارت آموزان در دانشگاه فرهنگیان استراتژی‌های متنوعی انتخاب و اولویت آن‌ها مشخص گردید.

برای تهیه ماتریس برنامه‌ریزی استراتژیک کمی QSPM؛ الف- ابتدا عوامل داخلی و خارجی و امتیاز وزنی هر یک از آن‌ها به جدول برنامه‌ریزی استراتژیک منتقل گردید، سپس کلیه استراتژی‌های قابل قبول پیشنهاد شده در ردیف بالای ماتریس برنامه‌ریزی استراتژیک فهرست شدند. ب- برای تعیین جذابیت هر استراتژی در یک مجموعه از استراتژی‌ها، بنا به اهمیت آن‌ها در تدوین هر استراتژی امتیاز از ۱ تا ۴ داده شد. ج- برای به دست آوردن جمع امتیاز جذابیت، وزن‌های مرحله اول در امتیاز جذابیت مرحله دوم ضرب شد؛ بدین ترتیب، مجموع امتیاز جذابیت عوامل هر استراتژی به دست آمد. د- از جمع امتیازهای جذابیت هر ستون جدول برنامه‌ریزی استراتژیک، امتیاز جذابیت نهایی هر یک از استراتژی‌ها به دست آمد که نشان‌دهنده استراتژی‌هایی است که از جذابیت بیشتری برخوردار هستند.

جدول ۹: ماتریس اولویت‌بندی برنامه‌ریزی استراتژیک QSPM

استراتژی	نمره جذابیت عوامل داخلی	نمره جذابیت عوامل خارجی	میانگین نمرات	رتبه
ST3	۲/۱۶	۲/۰۶	۲/۰۸	۱
ST1	۲/۰۵	۱/۸۱	۱/۸۹	۲
ST2	۱/۲۹	۱/۱۴	۱/۱۹	۳
ST4	۱/۲۶	۱/۰۴	۱/۱۲	۴

بحث و نتیجه گیری

تحقیق حاضر با هدف پدیدارشناسی دوره‌های برنامه کارآموزی مهارت آموزان طرح استخدامی ماده ۲۸ آموزش و پرورش در دانشگاه فرهنگیان و در راستای زمینه‌سازی برای تحقق استراتژی‌های اجرای موفق برنامه انجام شد. آنچه به عنوان مؤلفه‌های برنامه برنامه کارآموزی مهارت آموزان با رویکرد SWOT شناسایی شد در ۳۴ مقوله فرعی و ذیل ۴ مقوله اصلی عوامل داخلی (قوت و ضعف) و عوامل خارجی (فرصت و تهدید) دسته‌بندی شدند.

اولین مقوله از بعد عوامل داخلی شامل مؤلفه اصلی نقاط قوت برنامه کارآموزی مهارت آموزان بود که ابعاد آن را مؤلفه‌های فرعی؛ برنامه های قصد شده در اجرای دوره های آموزشی مهارت آموزان، آگاهی و دانش پیشین مهارت آموزان، توانایی مهارت‌آموزان در برقراری ارتباط مؤثر، آشنایی مهارت‌آموزان با سطح انتظارات، آگاهی اساتید، مدرسان و مهارت آموزان از برنامه درسی ملی و سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، توانایی اساتید، مدرسان و مهارت آموزان در استفاده از فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات، وجود اسناد بالادستی از جمله سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و برنامه درسی ملی، تولیدات علمی مناسب در زمینه تربیت معلم، توانمندسازی معلمان، رشد و توسعه حرفه ای معلمان) شامل می‌شدند. با توجه به نقش معلمان در نظام‌های تربیتی، بدیهی است اجرای برنامه‌هایی که بتوانند کارایی، اثربخشی و توانمندسازی معلمان در مواجهه با نیازمندی‌های کلاس درس افزایش دهند، ضرورتی انکارناپذیر است. انگیزه بالای دانشجوی معلمان برای گذراندن دوره، آگاهی مهارت آموزان، توانایی در برقراری ارتباط مؤثر، آگاهی اساتید مدرسان و مسئولان برگزاری دوره از سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و برنامه درسی ملی، توانایی اساتید و فراگیران در استفاده از فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات تولیدات علمی مناسب در زمینه تربیت معلمان از مزیت‌ها و نقاط قوت اجرای برنامه آموزش تربیت معلم به حساب می‌آیند. دستاورد این بخش از

مطالعه با نتایج پژوهش های (Kabiri, 2017; Patrick et al., 2011; Zahra Akbarzadeh et al., 2021)؛ همراستا است.

دومین مقوله از بعد عوامل داخلی شامل مؤلفه اصلی نقاط ضعف برنامه کارآموزی مهارت آموزان بود که ابعاد آن را مؤلفه های فرعی؛ دانش و مهارت های نسبتاً پایین اساتید و مدرسان در اجرای برنامه های قصد شده، ناکافی بودن دروس پیش نیاز برای طی دوره، زبان دشوار و مبهم سرفصل های برنامه مهارت آموزان، عدم توجه کافی به انتخاب مناسب پرديس ها و مراکز مجری دوره ها، عدم اجرای تغییرات لازم (بازنگری) در محتوای برنامه آموزش مهارت آموزان در طول چندین دوره اجرا در دانشگاه فرهنگیان در راستای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، عدم ارزیابی های دقیق و علمی در پایان برنامه های تخصصی و تربیتی، نداشتن چشم انداز روشن از شیوه جذب، نگهداشت و توانمندسازی مهارت آموزان، فاصله بین برنامه ریزی و اجرا شامل می شدند. همچنین در اجرای برنامه کارورزی، اساتید راهنمای مهارت آموزان نقش حمایت کننده را نادیده می گیرند و به جای نظارت بالینی پیگیرانه و حمایت معنوی از خود سلب مسئولیت نموده و برنامه را ناقص اجرا می نمایند. در نتیجه این رویداد، تنوع پذیری شیوه های تأمین معلم مطرح است که خود به نوعی با چالش های زیادی مواجه است. یافته های مطالعه حاضر با مطالعات (Falahi, 2008; Hijazi, Zahra Akbarzadeh et al., 2021)؛ (Kabiri, 2017, 2022) در واکاوی تجربه زیسته استادان از تربیت معلمان در دانشگاه فرهنگیان در بیان کاستی ها و نقاط ضعف همسو می باشد.

مقوله سوم از بعد عوامل خارجی شامل مؤلفه اصلی فرصت های برنامه کارآموزی مهارت آموزان بود که ابعاد آن را مؤلفه های فرعی؛ ظرفیت بالقوه پرديس های دانشگاه فرهنگیان و مدارس، نگرش مثبت مدیران، اساتید و مدرسان نسبت به اجرای برنامه آموزش مهارت آموزان، همکاری مناسب مدیران پرديس ها و مراکز دانشگاه فرهنگیان و مدیران ستادی با مهارت آموزان، وقت گیر نبودن گزارش نویسی برای مهارت آموزان، گسترش شبکه اینترنت و فناوری نوین در پرديس ها و مراکز دانشگاه فرهنگیان، توانایی اساتید و مدرسان، در برقراری ارتباط مؤثر، ظرفیت بالقوه آموزش و پرورش و مدارس برای کارهای گروهی، فرصت مناسب دوره کارورزی برای ارتقاء مهارت های تخصصی و تربیتی مهارت آموزان شامل می شوند. در چارچوب نظام تربیت معلم با رویکرد کارآموزی، سناریوهای عملی برای کاربرد و رشد دانش حرفه ای و مهارت های تخصصی، درک چگونگی یادگیری، جهت دهی علمی طراحی و ارزیابی راهبردهای آموزشی، توجه ویژه به علایق و خواسته های فراگیران و در نظر داشتن ادراکات و تجربیات یادگیری آن ها، اجرای برنامه های آزمایشی توسعه ای و شبیه سازی شده موقعیت ها و برنامه ریزی و تصمیم گیری در دنیای حرفه ای می تواند بسیار تعیین کننده باشد. این بخش از دستاوردهای پژوهش با نتایج مطالعات (Kamal Vaezi et al., 2016) همسو است.

چهارمین مقوله از بعد عوامل خارجی شامل مؤلفه اصلی نقاط ضعف برنامه کارآموزی مهارت آموزان بود که ابعاد آن را مؤلفه های فرعی؛ فقر تجهیزات آموزشی مورد نیاز در صورت لزوم، عدم استقلال کافی برای اجرای برنامه آموزش مهارت آموزان اساتید و مدرسان، ضعف تجهیزات و امکانات سخت افزاری و نرم افزاری و آزمایشگاهی مناسب بویژه در رشته های علوم پایه در پرديس ها و مراکز، عدم توانمندی، و دانش تخصصی و حرفه ای کافی معلمان راهنما برای هدایت و راهنمایی مهارت آموزان، فقدان نظام انگیزشی مناسبی برای اساتید و مدرسان مجری دوره در استفاده از فناوری های نوین، پیچیدگی گزارش های پایانی پیچیده و ضعف تقویت بعد نوشتاری، فکری و ذهنی مهارت آموزان، فقدان برنامه جامع و مدون برای اجرای برنامه آموزشی مهارت آموزان و طرح کارورزی آن ها، عدم امکان اجرای کارهای گروهی در پرديس ها و مراکز مجری به طور مطلوب، محدودیت های زمانی اجرای برنامه چهارگانه کارورزی شامل می شدند. نتایج مطالعات پژوهشگران نیز تأیید می کند، فاصله بین برنامه های قصد شده در تربیت معلمان و اجراء عدم رعایت پیش نیازها و روش های تدریس سنتی مدارس، ساختار سازمانی متمرکز، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری، فناوری، فرایندهای داخلی، اطلاعات معلمان، عدم تعهد معلمان و نوع شخصیت آن ها از مشکلات عمده برنامه های تربیت معلم هستند. این بخش از دستاوردهای پژوهش با نتایج مطالعات (Molai-Nejad & Zakavoti, 2007; Tajari & Heydari, 2018; Danielson & McGreal., 2007) همسو و هم راستا است.

از سویی، از بین راهبردهای تدوین‌شده، راهبرد توسعه و تجهیز امکانات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری پردیس‌ها و مراکز مجری آموزش مهارت‌آموزان دارای بیشترین و راهبرد تقویت اطلاع‌رسانی در خصوص قابلیت‌های برنامه جدید آموزش مهارت‌آموزان دانشگاه فرهنگیان دارای کمترین جذابیت بودند. از آنجا که نوآوری، ایجاد شایستگی‌های لازم در ابعاد زمینه‌ای، مفهومی، محتوایی، طراحی مواد یادگیری، ارزشیابی از جمله قواعد اساسی تربیت معلمان است، می‌بایست تغییراتی در آن‌ها منطبق با آینده انجام گیرد. توجه به این مهم، توان مقابله و هدایت نواقص و کاستی‌هایی نظیر ضعف برنامه تربیت معلمان و رسیدن به توسعه تربیت معلم متعالی در آینده را تضمین می‌کند. معلمانی که حضور ایشان برای انجام آموزش‌های با کیفیت و دستیابی به اهداف و مأموریت‌های نظام تربیت معلم یک عنصر کلیدی و محوری است. دستاورد مطالعات (Tajari & Heydari, 2018 Olivia, 2018)؛ با نتایج این بخش از پژوهش همسو است.

پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

با عنایت به دستاورد پژوهش در ارتباط با نقاط قوت برنامه کارآموزی مهارت‌آموزان مبنی بر ارزش‌آفرینی بهره‌مندی از اساتید با صلاحیت و آگاه از اسناد و منابع تحول‌آفرین در نظام تربیت معلم، شایسته است مدیران، برنامه‌ریزان و تصمیم‌گیرندگان و تصمیم‌سازان نظام تربیت معلم بر توسعه و تقویت برنامه‌های راهبردی مرتبط با توسعه سرمایه انسانی آموزشگران و اساتید و اعضای هیأت علمی دانشگاه و مدارس، اهتمام بیشتری داشته باشند. از سویی، دستاورد دوم پژوهش در چارچوب ضعف‌های برنامه مهارت‌آموزان حول محور عدم تناسب و کفایت برنامه درسی مهارت‌آموزان است. بازنگری در ساختار و طرح‌های برنامه‌های کارآموزی با تمرکز بر رویکردهای نوین آموزشی و پژوهشی؛ تدریس پژوهی و آینده‌پژوهی اقدام مهم دیگری است که پژوهشگران و دست‌اندرکاران طراحی و تدوین برنامه‌های درسی باید به آن توجه ویژه داشته باشند. همچنین در چارچوب دستاورد سوم پژوهش به عنوان فرصت ارتقاء برنامه‌های کارآموزی مهارت‌آموزان بر همکاری و تعامل متقابل دانشگاه فرهنگیان و نظام آموزش پرورش تأکید شده است، فراهم ساختن بستر مناسب تعامل و همکاری دوجانبه دانشگاه با آموزش و پرورش به عنوان دو صنعت فعال در عرصه آموزش مستلزم سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی‌های راهبردی با مشارکت تصمیم‌گیرندگان و تصمیم‌سازان دانشگاه فرهنگیان و نظام آموزش و پرورش است. مبتنی بر دستاورد پژوهش، عدم استقلال، ساختار متمرکز و محدودیت منابع از جمله موانع پیشران اهداف و برنامه‌های آموزشی هستند. در این راستا تشکیل کمیته‌های راهبردی متشکل از سیاستگذاران، مدیران و مجریان برنامه‌های آموزش کارآموزی و مهارت‌آموزی در نظام تربیت معلم با هدف توسعه توانمندسازها و تصویب قوانین تسهیلگر اقدامات اداری - مالی و تدوین برنامه‌های عملیاتی و اجرایی پیشران در قالب برنامه‌های میان مدت و کوتاه مدت برنامه‌ریزی آموزشی از ضرورات است که باید مورد توجه ذینفان و ذینقشان این عرصه قرار بگیرد. در نهایت پیشنهاد می‌شود در راستای برنامه‌ریزی برای اقدام نسبت به تمامی پیشنهاد‌های کاربردی، از رویکرد (بنچ مارک) و الگوگیری از برنامه‌ها، طرح‌ها و اقدامات مثبت و ارزش‌آفرین نظام‌های آموزشی دانشگاهی و نظام تربیت معلم به ویژه در سطح کشوری با نظام‌های آموزشی مرتبط و نزدیک به ساختار نظام آموزشی ایران استفاده گردد.

ملاحظات اخلاقی

تمامی اصول اخلاقی در این مقاله در نظر گرفته شده است. شرکت‌کنندگان در جریان هدف پژوهش و مراحل اجرای آن قرار گرفتند. آن‌ها همچنین از محرمانه بودن اطلاعات خود اطمینان داشتند.

حامی مالی

این مقاله هیچگونه حامی مالی نداشته است.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Akbarzadeh, Z., Fallah, V., & Rasoli, E. (2021). Perception of professors and new teachers from the dimensions of the neglected components of the educational sciences curriculum of Farhangian University. *Educational Innovations*, 20(1), 7-32. doi: 10.22034/jei.2021.128599. [Persian]
- Azad Disfani, Z., & Behfar, Z. (2023). Pathology of the process of interview, selection and selection of candidates entering the teaching profession. *Biannual scientific journal of theory and practice in teacher training*, 9(16), : 83-114. https://journals.cfu.ac.ir/article_3018.html?lang=en. [Persian]
- Bahrizadeh, E. (2012). Sarmesh Tarbiat", . *Tehran. Herald of education* . <https://monadi.org/>
- Bush, A., & Grotjohann, N. . (2020). Collaboration in teacher education: A cross-sectional study on future teachers' attitudes towards collaboration, their intentions to collaborate and their performance of collaboration. *Teaching and Teacher Education*, 88. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X19302203>. [Persian]
- Danielson, C., & McGreal. (2007). *Enhancing professional practice: A framework for teaching*. AsCD .
- Espinoza, O., González, L. E., McGinn, N., Sandoval, L., & Castillo, D. (2020). Should universities train teachers for employability or for effectiveness? *Teaching and Teacher Education*, 88, 102960 . <https://www.amazon.com/Enhancing-Professional-Practice-Framework-Development/dp/1416605177>
- Falahi, K. (2008). investigating the place of teacher selection and training in the organizational structure of the Ministry of Education. *Research Institute of Education Studies, Research Institute of Education and Training, Department of Management and Human Resources* . . <https://civilica.com/doc/483503/>. [Persian]
- Hijazi, A. (2022). Identifying the goals and desired activities in the teacher training internship curriculum in Iran, . *Educational and Educational Studies Quarterly*, 1(30), , 47-76 .<https://www.sid.ir/paper/75532/fa>
- Jahanian, R. (2009). the theory of globalization and its role in education. *Political Science Quarterly*, No. 13, winter . <https://www.sid.ir/paper/174065/fa>. [Persian]
- Kabiri, M. (2017). Comparison of primary school teacher recruitment, supply and training policies based on students' learning, . *Educational Innovations Quarterly*,, 17 (4), . 37-60 .<https://ensani.ir/fa/article>. [Persian]
- Kashani, M., & Rostampour, M. (2012). Education, the most vital tool in the path of sustainable development. *Journal of Social Science*, No. 67 .<https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/>. [Persian]
- Kozulin, A. (2015). The impact of cognitive education training on teachers' cognitive performance. *Journal of cognitive Education and Psychology*, 14(2), 252-262 . https://www.researchgate.net/publication/278414422_The_Impact_of_Cognitive_Education_Training_on_Teachers'_Cognitive_Performance
- Lotfi, A., & Hassanzadeh, R. (2011). Iran's school perspective in 1404, Tehran. Science. *Technology and Industry Policy Institute* .<https://spri.sharif.ir/>. [Persian]
- Mayer, R. E. (2002). Invited reaction: Cultivating problem- solving skills through problem- based approaches to professional development. *Human Resource Development Quarterly*, 13(3), 263-269 .<https://hca-bg.org/2021/05/23/improve-yourself->
- Mehdizadeh Tehrani, A., Ozra, A., Mehromhammadi, M., & Imam Juma, M. R. (2018). explanation of the views of experts on the curriculum elements of art education to provide a curriculum model for art teacher training (higher education). . *Two Quarterly Journals of Higher Education Curriculum Studies*, . 10(19), , 121-189 .<https://ensani.ir/fa/article/>. [Persian]
- Mehrmohammadi, M. (2014). Teacher education curriculum and its collaborative implementation model: A transformative strategy for teacher education in Iran. *Theory & Practice in Curriculum Journal*, 1(1), 5-26 . <https://cstp.khu.ac.ir/article-1-1848-fa.pdf>. [Persian]
- Moghaddam, K. A., & Maleki, H. (2020). The content analysis of the views and thoughts of Fayz Kashani and their implications for moral education. *Adab Al-Kufa*, 1(44). <https://openurl.ebsco.com/EPDB>
- Molai-Nejad, A., & Zakavoti, A. (2007). Comparative study of the teacher training curriculum system in England, Japan, France, Malaysia and Iran, . *Educational Innovations Quarterly*,, 26, 7, 35 -62. <https://www.sid.ir/paper/75341/fa>. [Persian]

- Olivia, A. (2018). *In-service teacher training and performance of secondary schools in Uganda: a case study of schools under Uganda Rural Development and Training Programme (URDT) in Kagadi District* Nkumba University .<https://pub.nkumbauniversity.ac.ug/handle/123456789/242>
- Patrick, H., Anderman, L. H., Bruening, P. S., & Duffin, L. C. (2011). The role of educational psychology in teacher education: Three challenges for educational psychologists. *Educational Psychologist*, 46(2), 71-83 . <https://www.researchgate.net/publication/>
- Syryamkin, V. I., & Syryamkina, E. (2015). Technology Management as a tool of innovative strategy of education and cognitive management. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 166, 468-471yy https://www.sciencedirect.com/?ref=pdf_download&fr=RR-15&rr=8756abba8d5291e7
- Tajari, T., & Heydari, F. (2018). Designing the model of future teacher training in Iran's educational system: based on data-based theory, . *New Teacher Training Strategies Quarterly*, , 6(11). <https://ensani.ir/file/download/article/1625902050-10416-99-57.pdf>. [Persian]
- Tan, O., Parsons, R., Hinson, S., & Sardou-Brown, D. (2013). Educational Psychology: A Fractioned-Researcher Approach (An Asian Edition), Singapore: Thomson, 2013. *Tretter, T. & Jones, M..(2013) Relationships Between Inquiry-Based Teaching and Physical Science Standardized Test Scores. School Science Math, Vol 103, No. 7. P. 345* .<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1174773>
- Vaezi, S. K., Qomian, M. M., & Waqfi, S. H. (2016). Future research in humanities with knowledge management approach ,considerations, achievements and effects. *Scientific Research Quarterly of Public Organization Management*,, 5, 31-46 .[20.1001.1.2322522.1396.5.0.10.2](https://doi.org/10.1001.1.2322522.1396.5.0.10.2). [Persian]

