

اهمیت و جایگاه معلمان راهنما در ایجاد انگیزه در دانشجومعلمان

(مطالعه: درس کارورزی)^۱

اکرم صفری^۲

شقایق ابراهیمی^۳

فاطمه عسکری^۴

چکیده:

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ نوع داده‌ها، کیفی است. این پژوهش با هدف بررسی نقش معلمان راهنما و ایجاد انگیزه در دانشجومعلمان انجام شد. برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و عمیق استفاده شد. مشارکت‌کنندگان در مرحله مصاحبه با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند، با تکنیک گلوله برفی با رسیدن به سطح اشباع نظری (تعداد ۲۵ نفر) و از بین استادان دانشگاه فرهنگیان (۴ نفر)، دانشجومعلمان دانشگاه فرهنگیان (۱۹ نفر) و معلمان راهنما (۲ نفر) انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک تحلیل محتوای استقرایی استفاده شد. نتایج نشان داد که: معلمان راهنما تأثیر بسزایی در ایجاد انگیزه در دانشجومعلمان دارند. عوامل مختلفی از جمله عوامل روان‌شناختی، صلاحیت‌های حرفه‌ای، عناصر مؤثر در کارورزی، ویژگی‌های رفتاری، نگرش مثبت به دانشجومعلم، تعامل سازنده، ارتقابخشی و توانمندسازی در ایجاد انگیزه و عواملی از جمله موانع رفتاری، موانع ارتباطی، نقاط منفی معلم راهنما، خطورات

۱. تاریخ وصول: ۱۴۰۰/۱۱/۲۰ تأیید نهایی: ۱۴۰۱/۱۰/۱۳

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

safari138@yahoo.com

۳. دانشجوی کارشناسی رشته آموزش ابتدایی-دانشگاه فرهنگیان-پردیس نسیمه (نویسنده مسئول)

۴. دانشجوی کارشناسی رشته آموزش ابتدایی-دانشگاه فرهنگیان-پردیس نسیمه

ذهنی و فکری معلم راهنما، در از بین بردن انگیزه دانشجومعلم دخالته دارد. یکی از عوامل از بین بردن انگیزه، موانع رفتاری است. در این بعد نشانگرهایی از جمله: دادن اطلاعات قطره چکانی، عدم انگیزه، عدم آگاهی از سرفصل‌های کارورزی و شرح وظایف دانشجو معلم، ممانعت و سنگ اندازی، همراه نبودن، بخیل بودن در ارائه و بیان تجربیات و راهکارها، شناسایی شدند.

کلیدواژه‌ها: ایجاد انگیزه، دانشجومعلم، معلم راهنما، مدرسه، دانشگاه فرهنگیان.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. مقدمه

انگیزه یکی از فاکتورهایی است که در موفقیت باید از آن به خوبی بهره برد، عدم داشتن انگیزه فقط موجب سرخوردگی می شود و مانع پیشرفت می شود (عباس زاده یخفروزان و صالحی، ۱۳۹۸: ۲). پژوهش ها نشان داده است که وجود سه متغیر برای ایجاد شرایط انگیزشی اساسی ضروری است: الف) داشتن یک معلم با رفتار خوب، ب) ایجاد فضای مناسب در کلاس درس و ج) انتخاب هنجارهای مناسب گروهی. اما این نکته نیز باید مدنظر قرار گیرد که ضرورت وجود این عوامل به معنای کفایت آنها در تأمین انگیزه موردنیاز برای دستیابی به اهداف آموزشی نمی باشد. یکی از ویژگی های یک معلم مؤثر مربوط به شخصیت اوست. شخصیت یک فرد به کلیه صفات شخصیتی و رفتارهای خاص یک شخص گفته می شود که در شرایط گوناگون از وی بروز داده می شود (خودی و خلیل زاده، ۱۳۹۸: ۲). هنگامی که هدفی را دنبال می کنیم انگیزه ای برای انجام آن داریم. انگیزه فرایندی است که سبب آغاز، هدایت و حفظ رفتارهای هدفمند ما می شود. همه رفتارهای آزادی بشر به دلیل خاصی پدید می آید که می توان آن را انگیزه خواند (عباس زاده یخفروزان و صالحی، ۱۳۹۸: ۲-۳). در قرن بیست و یکم به معلم به عنوان یک حرفه کاملاً تخصصی که از قبل باید صلاحیت های لازم را کسب کرده و آموزش های لازم را طی کرده باشد، نگرسته می شود. دانشجو معلمان صلاحیت ها و شایستگی های حرفه ای معلمان را باید در ۴ بعد دانشی، مهارتی، توانایی و نگرشی کسب نمایند (جعفریان یسار و جعفریان یسار، ۱۳۹۸: ۲). از مهم ترین وظایف دانشگاه فرهنگیان ایجاد صلاحیت حرفه معلمی در دانشجویان می باشد که بخشی از این صلاحیت ها در قالب واحدهای درسی نظری محقق می گردد و بخش عمده دیگر آن به شیوه کارورزی و مهارت آموزی در مدارس می باشد (عظیمی، ۱۳۹۹: ۹). آنها (معلمان راهنمای کارورزی دانشجو معلمان) تعلیم دهنده حرفه معلمی به دانشجو معلمان هستند و از

طرف دیگر خود، رسالت تعلیم و تربیت دانش‌آموزان را بر عهده دارند (میکائیلو و موسوی، ۱۳۹۵: ۱۳). معلمان راهنما معلمانی هستند که در مدارس درس می‌دهند و از وظایف عمده آن‌ها درگیر شدن مستقیم با فعالیت‌های عملی دانشجو معلمان است (جمشیدی توانا، امام‌جمعه، عصاره، موسی‌پور، ۱۳۹۶: ۷۲). دوره‌های کارورزی در شکل‌دهی مهارت‌های اساسی و توانمندی‌های حرفه‌ای دانشجویان نقش اساسی دارد و تأثیر آن بیشتر از دروس عملی و تئوری است و نقش آن در کارایی حرفه‌ای مؤثرتر می‌باشد (عظیمی، ۱۳۹۹: ۲). دانشجو معلمان در طی کارورزی با دانش‌ها و مهارت‌های شغلی معلمی آشنا می‌شوند، وظایف کاملی از معلمی را با تدریس در کلاس درس تجربه می‌کنند. دانشجو معلمان در دوره‌های کارورزی به مشاهده، تأمل و عمل در مدارس می‌پردازند و به دانشگاه برمی‌گردند (جمشیدی توانا، امام‌جمعه، عصاره، موسی‌پور، ۱۳۹۶: ۶۸). مرتسکی، تریزا و وود (۲۰۱۳) نیز معتقدند که توانایی به‌کاربردن دانش متناسب توسط روشی متناسب نوعی هنر است و دانشجو معلمان توسط برنامه درسی کارورزی به این هنر مجهز خواهند شد. برخورداری دانشجو معلمان از برنامه درسی کارورزی به شکل مؤثر مهم‌ترین عامل موفقیت و رشد حرفه‌ای آنها در آینده خواهد بود (ترشیزی، حسین‌پور، کرامتی، ۱۳۹۵: ۳۴). باتوجه به آنچه گفته شد هدف از انجام این پژوهش این است که معلمان راهنما و ایجاد انگیزه در دانشجو معلمان مورد مطالعه قرار گیرد.

۱-۱. بیان مسئله:

شایستگی هر نظام آموزشی به‌اندازه شایستگی معلمان آن نظام و کیفیت نظام آموزشی به کیفیت معلمان آن جامعه وابسته است. دانشگاه فرهنگیان به‌منظور رشد حرفه‌ای دانشجویان تحت تربیتش برنامه مدونی در دست دارد. در این برنامه فعالیت‌هایی که بیش از سایرین به چشم می‌آید اجرای دوره کارورزی است

(عظیمی، ۱۳۹۹: ۹). معلمان راهنما موقعیت‌هایی را برای دانشجومعلم‌ان در کلاس درس فراهم می‌کنند تا آنها به تجارب مفیدی دست یابند (جمشیدی توانا، امام‌جمعه، عصاره، موسی‌پور، ۱۳۹۶: ۶۸). یکی از مهارت‌های مهمی که باید ایجاد شود، بالابردن مهارت معلمی دانشجومعلم‌ان از طریق کارورزی است چرا که هر چه نیروی کار شایسته‌تر و کارآمدتر باشد، پیشرفت و توفیق آن کشور در عرصه‌های گوناگون اقتصادی و اجتماعی بیشتر خواهد بود (الاری چینه و رستگاری، ۱۳۹۹: ۲). مهارت و تبحر معلم راهنما در روش‌های مختلف تدریس، کلاس‌داری، محتوای رشته، نحوه برخورد با دانش‌آموزان و حل مشکلات آنها، تجارب متنوعی را برای دانشجومعلم‌ان در موقعیت‌های گوناگون در کلاس درس فراهم می‌کند (جمشیدی توانا، امام‌جمعه، عصاره، موسی‌پور، ۱۳۹۶: ۷۴-۷۵). مدرسان و معلمان به‌عنوان افراد صاحب تجربه، زمینه انتقال دانش ضمنی و مهارت‌های نوشته نشده را به دانشجویان فراهم می‌آورند (سالاری چینه و رستگاری، ۱۳۹۹: ۴). واقعیت‌های ایجاد شده توسط معلم راهنما، به دانشجومعلم‌ان کمک می‌کند تا با مسائل گوناگون مدرسه مواجه شوند. نه فقط موقعیت‌ها باید حمایت شود؛ بلکه باید مسائل و رخدادهایی برای دانشجومعلم‌ان فراهم شود تا به بازنمایی بر عمل خود و معلمان راهنما بپردازند (مشیدی توانا، امام‌جمعه، عصاره، موسی‌پور، ۱۳۹۶: ۶۸). سالرنی، اسپوزتی و زپونار^۱ (۲۰۱۳) نیز در این زمینه بیان می‌کنند؛ چون دانشجویان طی دوره کارورزی نوعی جهان مجازی را تجربه می‌کنند که فاقد فشار کاری است، بنابراین برنامه درسی کارورزی بهترین ابزار برای تأمل در عمل و تبدیل دانشجویان به عاملانی فکور می‌باشد. کارورزی زمانی می‌تواند به بارور ساختن تأمل در عمل کمک نماید که با همراهی و مراقبت مدرسان و معلمان راهنما، دانشجویان بتوانند پیش‌فرض‌های اقدامات خود را به‌وضوح بازشناسی کرده و آگاهانه درباره حدود و

سوگیری آنها تأمل نمایند (ترشیزی، حسین پور، کرامتی، ۱۳۹۵: ۳۵). حضور در مدرسه و فعالیت در کلاس درس، تجارب متنوع و مفیدی را از معلم راهنمای مجرب، برای دوره معلمی دانشجومعلمان فراهم می‌کند (جمشیدی توانا، امام‌جمعه، عصار، موسی‌پور، ۱۳۹۶: ۶۹). اگر این دوره باکیفیت برگزار شود آموزش با شتاب و کیفیت مناسب‌تری پیش خواهد رفت (عظیمی، ۱۳۹۹: ۲). با کارورزی در حین تحصیل دانشجومعلمان اعتماد به نفس لازم را کسب می‌کنند و به طور نسبی خودکفا شده و مهیا می‌شوند تا بدون اضطراب مفرط در مدارس تدریس کنند (جمشیدی توانا، امام‌جمعه، عصار، موسی‌پور، ۱۳۹۶: ۶۸). معلمان راهنما از بین افرادی انتخاب شوند که هفت ویژگی حرفه‌ای لازم برای این کار را داشته (برنامه‌ریزی آموزشی، ایجاد محیط یادگیری مناسب، روش تدریس، ارزشیابی آموزشی، همکاری با معلمان و والدین، فعالیت در جهت توسعه حرفه‌ای، به‌کارگیری تکنولوژی آموزشی) و یا آموزش‌های لازم قبل از اجرای دوره کارورزی به آنان داده شود (میکائیلو و موسوی، ۱۳۹۵: ۱۳-۱۴).

اهمیت درس کارورزی برای دانشجومعلمان، اهمیت و نقش معلمان راهنما در ایجاد انگیزه در دانشجومعلمان، آماده‌شدن و کسب مهارت‌های لازم در آنها، همچنین عدم‌پذیرش و همکاری برخی از معلمان راهنما، آگاه نبودن آنها از سرفصل‌ها و اهداف درس کارورزی که باعث عدم پویایی و بهره‌برداری حداکثری و بی‌انگیزه بودن در دانشجو معلمان می‌شود، باعث شد تا مقاله حاضر را بنویسیم. مقاله حاضر به دنبال یافتن پاسخ برای این پرسش است که: اهمیت و جایگاه معلمان راهنمای کارورزی در ایجاد انگیزه در دانشجومعلمان چیست؟

۱-۱-۱. پرسش‌ها:

۱- ابعاد و شاخص‌های ایجاد انگیزه توسط معلمان راهنما در دانشجومعلمان

کدام‌اند؟

۲- ابعاد و شاخص‌های کاهش انگیزه توسط معلمان راهنما در دانشجومعلمیان

کدام‌اند؟

۳- راهکارهای اجرایی ایجاد انگیزه توسط معلمان راهنما در دانشجومعلمیان

کدام‌اند؟

۲-۱. مبانی نظری:

انگیزه پیشرفت تحصیلی به تمایل درونی فرد برای کسب، هدایت و نگهداری یادگیری اشاره دارد. به بیان دیگر انگیزه پیشرفت تحصیلی یک نیروی درونی است که یادگیرنده را به ارزیابی همه‌جانبه عملکرد خود با توجه به معیارهای خاص، تلاش برای موفقیت و برخورداری از لذتی که از انجام تکلیف همراه است سوق می‌دهد (بابایی، مکتبی، بهروزی، آتش‌افروز، ۱۳۹۶: ۱۶۹).

در یک نگاه، انگیزه‌ها را می‌توان به دودسته کلی تقسیم کرد: ۱- انگیزه‌های طبیعی، انگیزه‌های طبیعی آن‌ها اینند که از آغاز تولد، همراه آدمی بوده، به آموختن نیازی نداشته‌اند. ویژگی اساسی انگیزه‌های طبیعی، فطری و غریزی بودن آنهاست. ۲- انگیزه‌های اکتسابی: مهم‌ترین ویژگی در انگیزه‌های اکتسابی، پیدایش آن از راه عوامل محیطی و اجتماعی است و یادگیری در ایجاد آن نقش اساسی را بازی می‌کند (عباس‌زاده یخ‌فروزان و صالحی، ۱۳۹۸: ۸-۱۰).

انگیزه از مفاهیم مهم در روان‌شناسی تربیتی است که از آن به‌عنوان موتور محرکه، هدایت‌کننده و نگهدارنده هر عملی نام می‌برند (بابایی، مکتبی، بهروزی، آتش‌افروز، ۱۳۹۶: ۱۶۱). انگیزش به حالتی که انگیزه را در موجود زنده به وجود می‌آورد گویند. مثلاً نیاز به آب و غذا را انگیزه می‌گویند. اساس تشنگی و گرسنگی را انگیزش گویند (تمجیدفر و غبديان ۱۳۹۶: ۱۱۵). انگیزه پیشرفت تحصیلی یک فرایند روان‌شناختی است که در هدایت، نیروبخشی و تداوم رفتار مؤثر است و رفتار دانش‌آموز را به سمت یادگیری، هدایت و نگهداری می‌کند (بابایی، مکتبی، بهروزی، آتش‌افروز، ۱۳۹۶: ۱۶۱). انگیزه به انواع مختلفی تقسیم می‌شود: (۱) انگیزه ذاتی (۲)

انگیزه خارجی (۳) فقدان انگیز (خودی و خلیل‌زاده، ۱۳۹۸: ۲). انگیزه یکی از وجوه زندگی انسان است به‌گونه‌ای که یک فرد برای ادامه زندگی، بقاء، فعالیت و حتی تغییر نیازمند انگیزه است و بدون انگیزه زندگی انسان بدون حرکت، راکد، سرد و بی‌روح خواهد بود (عباس‌زاده یخفروزان و صالحی، ۱۳۹۸: ۱). انگیزه یکی از ضروری‌ترین مفاهیم روان‌شناختی در امر آموزش است (ناصر، مردانیان دهکردی، ناصر، ۱۳۹۶: ۲۸). انگیزه سه وظیفه مهم را بر عهده دارد: حرکت به‌سوی عمل ایجاد می‌کند، باعث عمل به سمت و سوی خواسته شده می‌شود و عمل را به‌سوی هدف مورد نظر نگهداری می‌کند (بابایی، مکتبی، بهروزی، آتش‌افروز، ۱۳۹۶: ۱۶۱). انگیزه به یادگیرنده انرژی می‌دهد و فعالیت‌های او را هدایت می‌کند. انگیزه‌ها نیروی قوی در فرایند یاددهی - یادگیری هستند (ناصر، مردانیان دهکردی، ناصر، ۱۳۹۶: ۲۸). انگیزه را می‌توان به‌صورت مجموعه‌ای از عوامل روان‌شناختی در نظر گرفت که رفتارهای ما را توضیح می‌دهد و هدفمان را از فعالیت‌های گوناگون روشن می‌کند (عباس‌زاده یخفروزان و صالحی، ۱۳۹۸: ۳). تغییرات اساسی در یک جامعه در گرو متحول شدن نظام تعلیم و تربیت آن جامعه است و موتور محرک این تحول معلمان آن جامعه خواهند بود معلمان پایه‌گذاران ارزش‌های علمی و مبلغان ارزش‌های فرهنگی هستند (عظیمی، ۱۳۹۹: ۹). مهمترین عنصر در یک نظام آموزشی معلم است که یک معلم خوب دارای دو ویژگی است. اول اینکه از نظر شخصی علاقه‌مند تدریس و تأثیرگذار است و دوم اینکه از نظر حرفه‌ای دارای دانش موضوعی و تخصص در زمینه تدریس است. ویژگی اول بر اساس معیارهای ورود به حرفه معلمی ارزیابی شده و منجر به پذیرش معلمان آینده در دانشگاه‌های تربیت معلم می‌شود. اما ویژگی دوم طی تحصیل در دانشگاه و به‌ویژه برنامه درسی کارورزی در دانش‌جو معلمان ایجاد می‌گردد (ترشیزی، حسین‌پور، کرامتی، ۱۳۹۵: ۳۴). در کشورهای پیشرفته تأکید بر دوره کارورزی یا تدریس عملی یکی از جنبه‌های برجسته تربیت معلم محسوب می‌شود (عظیمی، ۱۳۹۹: ۲). معلمان در کشور ایران

غالباً از طریق دانشگاه فرهنگیان یا همان تربیت‌معلم‌های سابق استخدام شده و از این طریق برای معلمی آماده می‌شوند. از این رو تمامی دانشجویان تربیت‌معلم اعم از معلمان دوره پیش‌دبستانی تا پایه ۱۲ نیازمند شناخت جامع سواد اطلاعاتی برای فعالیت‌های تولید دانش خود هستند (کاشی نهنجی، اسفندیاری مقدم، عرفانی، ۱۳۹۷: ۷۱). آماده‌سازی و مجهز نمودن دانش‌جو معلمان به مهارت‌های حرفه‌ای قبل از ورود به کلاس درس، اصلی‌ترین وظیفه مراکز تربیت‌معلم و سازمان‌هایی است که به‌انحاء مختلف، معلم تربیت می‌کنند یا دوره‌های آموزش حین خدمت برای معلمان ترتیب می‌دهند (جمشیدی توانا، امام‌جمعه، عصاره، موسی‌پور، ۱۳۹۶: ۶۸). برنامه درسی تربیت‌معلم، برنامه‌ای است که نتیجه آن تربیت و پرورش معلم و هدف آن توسعه ظرفیت حرفه‌ای مربیان به‌منظور خلق فرصت‌های یادگیری است که در آن امکان به‌کارگیری تجربیات شخصی و آزادی عمل یادگیرنده برای دستیابی به دانش پایه، پرورش مهارت‌ها، باورها و گرایش‌هایی را که زمینه‌ساز عمل و تداوم عمل یادگیرنده در دستیابی به شایستگی‌های مورد انتظار در نظام آموزشی است، فراهم می‌کند (سالاری چینه و رستگاری، ۱۳۹۹: ۲). برنامه کارورزی باید بتواند دانشجویان را برای رویارویی با موقعیت‌های بی‌بدیل تدریس آماده نماید، به‌گونه‌ای که به‌عنوان یک معلم فکور و نه یک مجری صرف تصمیمات و حتی به کار برنده یافته‌های پژوهشی و دانش حرفه‌ای تدریس، به‌طور مداوم در خصوص موقعیت خود بیندیشد و تصمیمات مختلف و محتمل را با توجه به ابعادی که مسئله پیش روی او دارد مورد واکاوی قرار داده، دست به انتخاب بهترین گزینه زده و بالاخره اثرات مثبت و منفی تصمیم را مورد ارزیابی قرار دهند (عظیمی، ۱۳۹۹: ۳). مطالعات پریشانی و خروشی نشان داد از جمله مسائلی که برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان با آن درگیر است، آشنا نبودن با فرایند عملی درس کارورزی و فقدان انگیزه همکاری بین عناصر اصلی برنامه است (سالاری چینه و رستگاری، ۱۳۹۹: ۶). زمانی که استاد راهنما و دیگر عناصر اصلی برنامه، شناخت

کافی از کارورزی ندارند یا در این زمینه تجارب کمی دارند، نمی‌توان از آنها انتظار تأثیرگذاری بر کارورز را داشت (سالاری چینه و رستگاری، ۱۳۹۹: ۵). فعالیت‌هایی که در برنامه درسی کارورزی طراحی و تدوین شده است به دانشجومعلمان کمک می‌کند که در مکان کارورزی مسائل آموزشی را ببینند و به بررسی، تجزیه و تحلیل مسائل از زوایای متفاوت و مکرر بپردازند (جمشیدی توانا، امام‌جمعه، عصاره، موسی‌پور، ۱۳۹۶: ۷۵). برای تحقق اهداف برنامه درسی کارورزی باید این تعامل سه سویه میان افراد مشارکت‌کننده در اجرای کارورزی یعنی دانشجومعلم، استاد راهنما و معلم راهنما وجود داشته باشد (ترشیزی، حسین‌پور، کرامتی، ۱۳۹۵: ۳۶). دعوت دانشجومعلمان در به اشتراک گذاشتن تجربیاتشان، با تأکید بر این نکته که اشتباهات آنها طبیعی است، اعتماد دانشجومعلمان را به معلم راهنما افزایش می‌دهد (جمشیدی توانا، امام‌جمعه، عصاره، موسی‌پور، ۱۳۹۶: ۶۸). معلم موفق معلمی نیست که تنها آموزش می‌دهد، بلکه کسی است که فرصت‌های یادگیری را فراهم می‌سازد و فرایند یادگیری را با هدایت صحیح تسهیل می‌نماید (میکائیلو و موسوی، ۱۳۹۵: ۲). حمایت مدیر، معاونان و معلمان راهنما در پذیرش و درگیر شدن مستقیم دانشجومعلمان با فعالیت‌های عملی مؤثر است (جمشیدی توانا، امام‌جمعه، عصاره، موسی‌پور، ۱۳۹۶: ۷۴).

۳-۱. پیشینه پژوهشی:

سالاری چینه و رستگاری (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان واکاوی تجارب استادان راهنما و دانشجومعلمان دانشگاه فرهنگیان در مدارس ابتدایی شهر کرمان، هدف از این پژوهش را بررسی تجارب کارورزی استادان راهنمای آموزش ابتدایی پردیس شهید باهنر و خواجه‌نصیر کرمان با هدف بهسازی فرایند کارورزی عنوان کردند، نتایج نشان داد که: استادان و دانشجویان آموزش ابتدایی بر اساس تجربیات خود عوامل مهندسی آموزش، شایسته‌سالاری و مشارکت حرفه‌ای را در بروز شکاف بین آموزش نظری و عملی (کارورزی) مؤثر می‌دانند. در حال حاضر به طور مطلوب

توجه ای به نیازهای دانشجویان در فرایند کارورزی نمی‌شود. شایسته‌سالاری یکی از عوامل تأثیرگذار بر کاهش فاصله آموزش نظری و عملی است. دانشجویان اساتیدی را که توانایی کافی در به‌کارگیری دانش خود در مدارس را دارند باصلاحیت قلمداد می‌کنند و خواهان به‌کارگیری کسانی هستند که تجربه کار در مدارس و تدریس باکیفیت را داشته باشند.

عظیمی (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان بررسی محتوا و نحوه یادگیری درس کارورزی از دیدگاه اساتید و دانشجویان دانشگاه فرهنگیان، هدف از این پژوهش را بررسی محتوا و نحوه یادگیری درس کارورزی دانشگاه فرهنگیان پردیس علامه طباطبایی اردبیل از دیدگاه دانشجویان معلمان و اساتید عنوان کرد، نتایج نشان داد که: بین عناصر محتوا و نحوه یادگیری درس کارورزی از دیدگاه اساتید و دانشجویان تفاوت معناداری وجود دارد.

عباس‌زاده یخفروزان و صالحی (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان بررسی عوامل ایجاد انگیزه از دیدگاه‌های مختلف نظریه‌پردازان حوزه آموزشی، هدف از این پژوهش را بررسی اهمیت و جایگاه انگیزه در آموزش بزرگسالان عنوان کردند، نتایج نشان داد که: آنچه باعث شروع فعالیت در انسان می‌شود انگیزه است. به عبارتی انگیزه نقش استارت را ایفا کرده و انسان توسط یادگیری بقیه راه را می‌رود. انگیزه فرایندهای شناختی را بهبود می‌دهد. مهمترین دلیل تفاوت در عملکرد یادگیری به عامل انگیزش مربوط می‌شود. در تثبیت انگیزه همان‌طوری که از نظریه‌ها استنباط می‌شود توجه به مواردی همچون داشتن آگاهی و شناخت و حساس بودن به خواسته‌ها، نیازها و علایق فراگیران ضروری است. استفاده از روش تدریسی که در آن بیشترین مشارکت و استفاده از تجربیات دانش‌آموزان مدنظر است موجب افزایش انگیزه آنان برای یادگیری می‌شود.

خودی و خلیل‌زاده (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان واکاوی اثربخشی معلمان در ایجاد انگیزه در زبان‌آموزان از دیدگاه پژوهش‌های پیشین، هدف از این پژوهش

را مروری بر پژوهش‌های انجام شده در زمینه رابطه میان صفات شخصیتی معلمان و انگیزه دانش‌آموزان و بیان اهمیت ویژگی‌های شخصیتی معلمان از نظر انگیزه دانشجویان عنوان کردند، نتایج نشان داد که: ویژگی‌های شخصیتی معلمان به صورت مثبت بر دانش ذهنی دانش‌آموزان تأثیر دارد. توانایی، دانش و شخصیت به یک معلم کمک می‌کند که تأثیر زیادی بر دانش‌آموزان داشته باشد.

جعفریان یسار و جعفریان یسار (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان توسعه صلاحیت‌های حرفه‌ای دانشجومعلمین با تأکید بر کارورزی، هدف از این پژوهش را تبیین نظری اقدام‌پژوهی، درس‌پژوهی و کارورزی به‌عنوان عناصر اصلی صلاحیت‌های حرفه‌ای دانشجومعلمین عنوان کردند، نتایج نشان داد که: صلاحیت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان در چهار بعد دانشی، مهارتی، توانایی و نگرشی حاصل می‌شود. واحد درس کارورزی در ارتقای صلاحیت‌های معلمی دانشجومعلمین علوم تربیتی تأثیر زیادی دارد. دانشجومعلمانی که در مدارس، کارورزی می‌کنند با اعتمادبه‌نفس بیشتری به تدریس می‌پردازند هدف آموزش‌ها در دانشگاه فرهنگیان انباشتن ذهن دانشجومعلمین از علوم و دانش نبوده؛ بلکه انتقال مهارت‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای است. در این سازمان یادگیری در بطن و درون فرایند نهادینه شده، بنابراین هدف اساسی دانشگاه فرهنگیان، ماهر و توانمند بارآوردن دانشجومعلمین در ایجاد توانایی یادگیری در دانش‌آموزان است.

کاشی نهنجی، اسفندیاری مقدم، عرفانی (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان تدوین مدل ساختاری استاندارد توسعه حرفه‌ای دانشجومعلمین دانشگاه فرهنگیان بر مبنای سواد اطلاعاتی آن‌ها، هدف از این پژوهش را تدوین مدل ساختاری استاندارد توسعه حرفه‌ای بر اساس سواد اطلاعاتی دانشجومعلمین دانشگاه فرهنگیان عنوان کردند، نتایج نشان داد که: معلمی که از مهارت‌های سواد اطلاعاتی بالاتری برخوردار باشد، توسعه حرفه‌ای بیشتری نیز خواهد داشت. مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی (نیاز اطلاعاتی، انتخاب اطلاعات، سازماندهی اطلاعات، پردازش اطلاعات، ارزشیابی

اطلاعات و استفاده اخلاقی اطلاعات) بر مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای (توسعه یادگیری، تفاوت‌های یادگیری، محیط‌های یادگیری، دانش محتوا، به‌کارگیری محتوا، سنجش، برنامه‌ریزی آموزشی، راهبردهای آموزشی، یادگیری حرفه‌ای، رهبری و همکاری و اخلاق عملی) مؤثر هستند و این مؤلفه‌ها با یکدیگر در ارتباط هستند.

اورز^۱، ولمن^۲، کرال^۳ (۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان بررسی صلاحیت‌های معلمان راهنما در پرورش مهارت دانشجومعلم‌ان در تدریس و یادگیری با فناوری: مروری بر ادبیات پژوهشی مرتبط، هدف از این پژوهش را بررسی صلاحیت‌های معلمان راهنما در پرورش مهارت دانشجومعلم‌ان در تدریس و یادگیری با فناوری عنوان کردند، نتایج نشان داد که: چهار حوزه صلاحیت شناسایی شدند: صلاحیت‌های فناوری، صلاحیت‌های آموزشی و استفاده از فناوری آموزشی، باورهای مربوط به تدریس و یادگیری و صلاحیت‌ها در یادگیری حرفه‌ای. استفاده از فناوری در آموزش باید مورد استفاده قرار گیرد. معلمان باید در استفاده از سخت‌افزار و نرم‌افزار آموزشی در کلاس، مهارت داشته باشند آنها همچنین باید توانایی و دانش کافی در این زمینه را داشته باشند.

بابایی، مکتبی، بهروزی و آتش‌افروز (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر آموزش هوش موفق بر انگیزه پیشرفت تحصیلی و خودکارآمدی معلم در دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان، هدف از این پژوهش را تعیین اثربخش آموزش هوش موفق بر انگیزه پیشرفت تحصیلی و خودکارآمدی معلم در دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان عنوان کردند، نتایج نشان داد که: نظام‌های تعلیم و تربیت به طور فزاینده‌ای به توانایی‌های حافظه و تا حدود کمی توانایی‌های تحلیلی گرایش و توجه دارند.

1. Uerz

2. Volman

3. Kral

تمجیدفر و غبذیان (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی دانشجویان رشته علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان پردیس شهید هاشمی‌نژاد مشهد بر اساس نظریه هرزبرگ، هدف از این پژوهش را اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی دانشجویان رشته علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان عنوان کردند، نتایج نشان داد که: انگیزه فرایندهای شناختی را بهبود می‌دهد. استفاده از روش تدریسی که در آن بیشترین مشارکت و استفاده از تجربیات دانش‌آموزان مدنظر است موجب افزایش انگیزه آنان برای یادگیری می‌شود.

جمشیدی توانا، امام‌جمعه، عصاره، موسی‌پور (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان واکاوی تجارب دانش‌جومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان تهران از درس کارورزی، هدف از این پژوهش را واکاوی تجارب دانش‌جومعلم‌ان از درس کارورزی عنوان کردند، نتایج نشان داد که: کارورزی با مشارکت و تعامل فعال بین مدارس و دانشگاه، همکاری اساتید و معلمان راهنمای مجرب، فعالیت دانش‌جومعلم‌ان در مدرسه و کلاس درس، افزایش زمان حضور در کلاس درس، گذراندن پیش‌نیاز و واحدهای درسی موردنیاز قبل از دوره کارورزی به تدریج دانش موضوعی، دانش عمل تربیتی و دانش عمل تربیتی موضوعی دانش‌جومعلم‌ان را با بهره‌گیری از دانشگاه و مدرسه، افزایش می‌دهد.

کورتاگن^۱ و ایولین^۲ (۲۰۱۶) در پژوهشی تحت عنوان روابط بین تحقق نیازهای اساسی دانش‌جومعلم‌ان و نحوه تدریس آنها، هدف از این پژوهش را بررسی رابطه بین سه نیاز، یعنی صلاحیت _ وابستگی و خودمختاری عنوان کردند، نتایج نشان داد که: برآورده‌سازی این سه نیاز تأثیر بسزایی در تجارب تدریس معلمان دارد.

1. Korthagen

2. Evelein

میکائیلو و موسوی (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان ارزیابی ویژگی‌های حرفه‌ای معلمان راهنمای کارورزی از دیدگاه دانشجومعلم‌ان، هدف از این پژوهش را ارزیابی ویژگی‌های حرفه‌ای معلمان راهنمای کارورزی دوره ابتدایی از دیدگاه دانشجومعلم‌ان عنوان کردند، نتایج نشان داد که: معلمان مربوطه در مجموع ویژگی‌ها، در سطح نسبتاً مطلوب و در مورد تک‌تک ویژگی‌های حرفه‌ای، تنها در ویژگی ارزشیابی آموزشی در سطح مطلوب هستند و در سایر ویژگی‌ها در حد نسبتاً مطلوب می‌باشند.

ترشیزی، حسین‌پور، کرامتی (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان بررسی دلایل عدم مشارکت معلمان راهنما در اجرای طرح کارورزی دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان: مطالعه موردی رشته علوم تربیتی، هدف از این پژوهش را بررسی عوامل مؤثر بر عدم‌پذیرش دانشجومعلم‌ان به‌عنوان کارورز در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۵ از سوی معلمان و مدیران مدارس عنوان کردند، نتایج نشان داد که: پنج گروه مشارکت‌کننده در طرح کارورزی شامل اساتید راهنما، معلمان راهنما، مدیران مدارس، دانشجومعلم‌ان و نیز مسئولین دانشگاه فرهنگیان هر یک به‌نوعی می‌توانند در زمینه عدم‌پذیرش کارورزان در مدارس تأثیرگذار باشند. اساتید راهنما در ایجاد یا رفع مشکل عدم‌پذیرش کارورزان در مدارس دارای بیشترین سهم نسبت به چهار گروه دیگر هستند. در واقع استادان راهنما به علت توانایی اثرگذاری مستقیم و غیرمستقیم بر دیگر گروه‌های مشارکت‌کننده در طرح کارورزی از نقش به‌سزایی برخوردارند.

میرزایی فر، شاه مرادی، آداک (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان بررسی میزان یادگیری فکورانه در دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان، هدف از این پژوهش را بررسی وضعیت یادگیری فکورانه در دانشجومعلم‌ان عنوان کردند، نتایج نشان داد که: دانشجویان دارای سطح یادگیری فکورانه نسبتاً رضایت‌بخشی هستند.

به عبارت دیگر دانشجویان از فرایند یادگیری خودآگاهی دارند، آنها می‌توانند تجربه را به دانش مرتبط سازند، خود تأملی دارند و در فرایندهای یادگیری خودتنظیم‌اند. این مقالات و کارها در این خصوص انجام شده؛ اما مقاله حاضر از جنبه دیگری به موضوع پرداخته است.

۲. بحث و بررسی

۲-۱. روش تحقیق:

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ نوع داده‌ها کیفی است. شرکت‌کنندگان در مرحله مصاحبه با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند، با تکنیک گلوله برفی با رسیدن به سطح اشباع نظری (تعداد ۲۵ نفر) و از بین استادان دانشگاه فرهنگیان، دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان و معلمان راهنما انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و عمیق استفاده شده است. در این نوع مصاحبه، سؤال‌ها از قبل طراحی شده‌اند و هدف کسب اطلاعات عمیق از مصاحبه‌شونده است. نظر چند متخصص و خبره را برای روایی سؤالات پرسیدیم. دلیل استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته این است که در این روش، امکان تبادل نظر و همچنین هدایت بحث و موضوع مصاحبه در جهت دستیابی به اهداف پژوهش وجود دارد. همچنین برای کشف و درک بهتر اطلاعات، می‌توان سؤالات دیگری را مطرح نمود.

سؤال‌های مصاحبه به شرح زیر است:

- ۱- داشتن انگیزه چقدر می‌تواند برای دانشجو معلمان اهمیت داشته باشد؟
- ۲- چه عواملی می‌تواند باعث انگیزه دانشجو معلمان شود؟
- ۳- معلمان راهنما چقدر در ایجاد انگیزه در دانشجو معلمان نقش دارند؟
- ۴- معلمان راهنما چگونه می‌توانند باعث ایجاد انگیزه در دانشجو معلمان شوند؟
- ۵- چه ویژگی‌هایی در معلمان راهنما باعث ایجاد انگیزه در دانشجو معلمان می‌شود؟

۶- چه ویژگی‌هایی در معلمان راهنما باعث از بین رفتن انگیزه در دانشجومعلمانی می‌شود؟

تحلیل داده‌ها با استفاده از تکنیک تحلیل محتوا (کدگذاری باز، محوری و انتخابی) انجام گرفت. فرایند تحلیل داده‌های مصاحبه استقرایی بود، به عبارت دیگر هیچ چارچوب مفهومی قبلی برای کدگذاری و مقوله‌بندی وجود نداشت. اساس تحلیل داده‌ها در این پژوهش کدگذاری است. منظور از کدگذاری نیز اختصاص نزدیک‌ترین مفهوم به هر یک از کوچک‌ترین جزء‌های با معنی داده‌های گردآوری شده است.

جدول (۱): مشارکت‌کنندگان در پژوهش

تعداد	مصاحبه‌شوندگان
۱۹	دانشجومعلمانی
۴	اساتید دانشگاه فرهنگیان
۲	معلمان راهنما
۲۵ نفر	جمع

۲-۲. تجزیه و تحلیل داده:

در فرایند کدگذاری ابتدا کل مصاحبه‌ها به دقت روخوانی شد تا معنا و مفاهیم اصلی در آن به صورت توصیفی شناسایی شود. نتیجه این مرحله یک تصویر کلی و توصیفی از هر مصاحبه بود. (جدول ۲ نمونه‌ای از کدگذاری باز را نشان می‌دهد).

جدول (۲): نمونه‌ای از کدگذاری باز

کدهای باز استخراج شده	قسمت‌هایی از متن مصاحبه
-----------------------	-------------------------

<p>- برخورد با موانع و سختی‌ها</p> <p>- رسیدن به پله موفقیت</p> <p>- به‌روزرسانی اطلاعات</p> <p>- موتور تحرک</p> <p>- اهمیت قائل شدن</p> <p>- ایجاد حس کارایی و کارآمدی</p> <p>- عشق و علاقه به معلم بودن</p>	<p>کسی که انگیزه داشته باشد، تمام سختی‌ها و موانع سر راه شو کنار میزنه، تا به اون هدفی که دوست داره و به آن پله موفقیتی که مدنظرش هست برسه.</p> <p>اطلاعاتش رو به‌روز کنه.</p> <p>انگیزه موتور تحرک هر فردی است که باعث می‌شود فرد به اهداف خودش برسه.</p> <p>معلم اهمیت و ارزش قائل باشه، در خلال تدریس مشکل ایجاد نکنه.</p> <p>فرد احساس کنه کارایی و کارآمدی آن شغل را داره تو اون شغل مفید است، کارآمد است، این خیلی حس خوبی است و این حس خودکارآمدی را می‌تونه یک معلم راهنما به دانشجو معلمین به‌خوبی این انگیزه را بده.</p> <p>معلمین راهنما اگر خودشان هم عشق معلمی داشته باشند و عاشق معلمی شون باشند به‌شدت می‌تونن در انگیزه‌مند کردن دانشجو مؤثر باشند.</p>
---	---

جدول (۳): ابعاد و نشانگرهای عوامل ایجاد انگیزه

کد	کدهای	
انتخابی	محوری	

عوامل مربوط به اساتید کارورزی	<p>القای باور مثبت، رهنمودهای مناسب، ایجاد حس خودکفایی، در نظر گرفتن توانایی برای انجام تکلیف، ایجاد جایگاه اجتماعی مطلوب، تعادل در تکالیف، کاهش فعالیت‌های اضافی، توجه به نیازها، بالابودن بار علمی اساتید، پیگیر بودن استاد، خوش اخلاقی و خوش رفتاری، ارائه راهکارهای مفید، عدم سخت‌گیری بیجا، تنظیم رابطه معلم با دانشجو، اساتید مجرب</p>
جوشش درونی	<p>انضباط شخصی، خودباوری، انگیزه و علاقه درونی، باور به توانایی‌ها، خودکارآمدی</p>
نمود بیرونی	<p>حس مؤثر بودن، بهبود کارایی، اندوختن و اضافه کردن معلومات، تلاش برای ارتقای خود، بهبود عملکرد، مسئولیت‌پذیری، روحیه و نشاط، تشنه یادگیری، مشاهده تأملی، تلاش مؤثر، تمرکز بر اهداف، به دنبال کسب تجربه</p>
محیط غنی	<p>مشارکت در فرایند یادگیری، درگیری با مسائل آموزشی، تدریس کردن دانشجو، ایجاد شرایط دیده شدن دانشجو، القای حس مهم بودن به دانشجو، دخیل بودن اراده دانشجو، ایجاد بستر مناسب، داشتن نقش سازنده، دوره‌های کاربردی، برنامه‌های مفید، فراهم آوردن امکانات، مشاهدات و تجارب عینی، ایجاد زمینه شکوفایی استعدادها، زمینه بروز خلاقیت دانشجو</p>

<p>اهمیت و ضرورت انگیزه</p>	<p>رسیدن به هدف، فائق آمدن بر کارها، مبارزه با موانع، ادامه‌دهنده، عامل پیش راننده، برانگیختگی، برخورد با سختی‌ها، رسیدن به پله موفقیت، نهایت کوشش، عامل پیشرفت، موتور تحرک، سخت‌کوشی و پشتکار، نیروی محرک، وادارشدن به انجام کار، موتور معلم، آمادگی درونی، عامل خلاقیت، مولد انرژی، حرکت روبه‌جلو، عامل حرکت، یادگیری بهتر، تأثیر در انجام فعالیت، عوامل مؤثر بر انگیزه، حالت درونی برای انجام کار، یادگیری مستمر و پیوسته، توجه به اهداف، احساس رضایت از عملکرد، لذت از شغل</p>
<p>صلاحیت و شایستگی علمی</p>	<p>خبره بودن، سواد علمی بالا، سابقه و تجربه بالا، توانایی علمی، افزایش اطلاعات، تناسب مدرک تحصیلی با شغل، علم و آگاهی به‌روز</p>
<p>تعامُل سازنده</p>	<p>مشارکت و همراهی، همکاری مؤثر، رفتارهای دلسوزانه، تعادل دوجانبه، توجه‌کردن، شور و اشتیاق نشان‌دادن، درک متقابل، راهنمایی درست و مناسب، ازبین‌بردن فاصله، پذیرا بودن و پذیرش دانشجو، تأثیرگذاری معلم، گشودگی، تحمیل‌نکردن به دانشجو، ناکام نکردن، حق انتخاب دادن و بازگذاشتن دست دانشجو، اطمینان و اعتماد، هدایت‌کنندگی، راهنما بودن معلم، روحیه دادن، همپا بودن، کمک‌کردن، استقبال از ایده‌ها، ازبین‌بردن ترس دانشجو، استقبال از روش‌های جدید، فرصت دادن، مشورت‌کردن با دانشجو، کمک‌گرفتن از دانشجو، تشویق بجا، راهنمایی و مشاوره، نقد سازنده، هماهنگی، ادغام تجربه‌های معلمان با آموزش‌های جدید و به‌روز دانشجویان،</p>

		<p>عدم رابطه معلم شاگردی، روحیه تیمی، یادگیری دوجانبه</p> <p>برخورد مؤدبانه، اخلاق‌مداری، روابط عاطفی مثبت، احترام به دانشجو، برخورد مؤثر، طرز صحبت و گفتار، تحویل گرفتن، بیان مناسب، ویژگی‌های اخلاقی پسندیده، گشاده‌رویی، رازداری معلم، برخورد گرم و صمیمی، ارتباط انسانی، تظاهر نکردن، صفات شایسته، لحن صحبت، خوش اخلاق بودن، مهارت ارتباط بین‌فردی، برقراری ارتباط مطلوب و مؤثر، طرز برخورد و رفتار معلم، مؤثر بودن رفتار</p>
	<p>عوامل روان‌شناختی</p>	<p>حفظ و تأمین شأن معلم، حمایت شغلی، رضایتمندی شغلی، عدم احساس استهلاک شغلی، توجه و رسیدگی به شغل معلمی، شان و منزلت اجتماعی، نگاه به معلم بازنشسته به‌عنوان استاد، احساس رضایت درونی، قدردانی از معلم، کنار گذاشتن معلم بعد از بازنشستگی، احساس نیاز به معلم، بازخورد و نظرات دیگران نسبت به معلم، غرق‌شدگی در شغل</p>
	<p>ارتقا بخشی و توانمندسازی</p>	<p>افزایش اعتماد به نفس، دقت و توجه به تدریس، ارائه راهکار و پیشنهاد، بیان نقاط قوت و ضعف، میدان دادن، گوشزد کردن اشکال و ایرادات، بیان تجربیات معلمی، روشن کردن اهداف، هموار کردن مسیر، معرفی کتاب‌های مناسب، ایجاد شوق کتاب‌خوانی، رشد و توسعه حرفه‌ای دانشجو، بیان کهنه نکته‌ها، آماده کردن دانشجو برای چالش‌های روبرو، اشتراک‌گذاری اطلاعات مؤثر برای طی کردن مسیر شغلی، سپردن کار به دست دانشجو،</p>

	<p>فراهم کردن فرصت بیان ایده‌ها برای دانشجو، سپردن کلاس به دانشجو، بازخورد دادن به دانشجو، انگیزه دادن، امید دادن، دادن بینش و باور مثبت به دانشجو</p>
<p>صلاحیت‌های حرفه‌ای</p>	<p>به‌روزرسانی اطلاعات، آمادگی، تدریس خلاق و فعال، جلوتر بودن از دانشجو، شیوه‌های آموزشی مناسب، پختگی در شغل، لزوم برانگیختگی معلم</p>
<p>نگرش مثبت به دانشجو معلم</p>	<p>دیدن گذشته خود در دانشجو و توجه به خامی و بی‌تجربگی پیشین خود، دستیار آموزشی، ذهنیت مثبت معلم، فرصت بودن دانشجو برای معلم، پذیرش دانشجو، نگاه به دانشجو به‌عنوان همکار آینده، ارزش قائل بودن برای دانشجو، علاقه به حضور دانشجو معلم، نگاه تازه کار بودن به دانشجو، اهمیت دادن، دیدگاه مثبت نسبت به دانشجو، تفکرات مثبت، احساس مثبت به دانشجو، استقبال از دانشجو</p>
<p>تأثیرات معلم بر دانشجو</p>	<p>دست‌کاری انگیزه، ایده گرفتن از معلم، تجربه‌های مؤثر معلم در ادامه راه، ماندن عملکرد معلم در ذهن دانشجو، هدفمند کردن، آینده‌نگری، تعیین اهداف روشن، الگو بودن معلم، تقلید کردن از معلم، ایجاد احساس راحتی در دانشجو، مؤثر در انگیزه و آینده شغلی، چراغ روشن‌گر، رهایی از تاریکی و جهل، ارائه چشم‌انداز از مسیر آینده، رشد و بالندگی</p>
<p>ویژگی‌های موردنیاز در</p>	<p>اصلاح رفتار با دانشجو، آگاهی از وظایف دانشجو، سازگاری با دانشجو، محدود نکردن، پاسخگویی به‌موقع به دانشجو،</p>

معلم راهنما	وقت گذاشتن برای دانشجو، دغدغه‌مند بودن، توجیه‌شدن معلم، منطقی بودن، منعطف بودن، تقویت مهارت ده‌گانه معلم، عشق و علاقه به معلم بودن، بیان تجربیات و نکاتی برای آینده کاری، ارائه بازخوردهای واقعی، متعهد بودن، تقویت مهارت ارتباطی، تسهیلگر بودن
نقش کادر دانشگاه	اساتید جوان، اساتید باتجربه و اطلاعات بالا، کادر پیگیر، همکاری کادر دانشگاه با دانشجو، ارتباط اساتید با دانشجو، حفظ احترام و شان دانشجو معلمان
کیفیت دانشگاه	کیفیت غذا، داشتن کلاس‌های مجهز، بحث مالی دانشگاه، امکانات به‌روز، محیط جذاب دانشگاه، کتابخانه خوب، فضای آموزشی مناسب
ویژگی‌های رفتاری	اعتماد داشتن به کارورز، خوش‌رویی و خوش‌اخلاقی، درک کردن دانشجو، شاد بودن، باصبر و حوصله بودن، وضع ظاهری معلم، نمود افکار درون به بیرون، برقراری ارتباط صمیمانه، مشوق بودن، حمایت از دانشجو
عناصر مؤثر در کارورزی	همراه بودن معلم راهنما، مدارس خوب و باکیفیت، معلمان راهنما، همکاری کادر مدرسه، تجربه مستقیم در کارورزی، برنامه کلاسی معقول، احساس میزبان بودن در دانشجو، دانش‌آموزان فعال، نزدیکی مدرسه به منزل، استاد کارورزی خوب
تجربیات معلم راهنما	انتقال مهارت‌های کاربردی، روش تدریس دروس، نحوه ارتباط با دانش‌آموزان، مدیریت کلاس، فن بیان مناسب، تجربه عملی کلاس‌داری، آشنا و آگاه از مسیر، راه‌های نفوذ

		در دانش‌آموزان، پند و اندرز دادن، ارائه راه‌حل
--	--	--

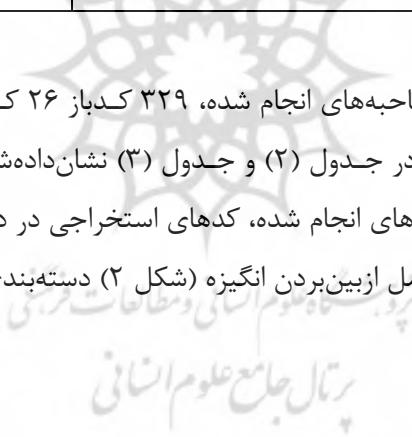
جدول (۳): ابعاد و نشانگرهای عوامل از بین بردن انگیزه



کد انتخ ابی	کدهای محوری	کدهای باز
	عوامل از خطورات ذه بین بردن فکری معلم انگیزه	مزاحمت دانشجو، ترس از زیر سؤال رفتن، از بین رفتن جایگاه معلمی در کلاس، تهدید بودن دانشجو معلم، جاسوس بودن دانشجو، رقیب بودن دانشجو، اشکال گیری از معلم، رقابت با دانشجو، ارزیابی کردن معلم، نگاه فقیه اندر سفیه، موجود اضافه کلاس بودن، نگرانی از تخریب وجه حرفه‌ای، دانشجو به عنوان مانع، احساس ناامنی در معلم، نگرش منفی نسبت به دانشجو
	موانع رفتاری	دادن اطلاعات قطره چکانی، عدم انگیزه، عدم آگاهی از سرفصل‌های کارورزی و شرح وظایف دانشجو معلم، ممانعت و سنگ اندازی، همراه نبودن، بخیل بودن در ارائه و بیان تجربیات و راهکارها، ایجاد استرس، آسیب‌های رفتاری، تفکر منفی
	عدم داشتن انگیزه	شکست در شغل، عدم لذت از کار، عدم رسیدن به هدف، عدم شور و اشتیاق، فرسودگی شغلی، زیاد بودن کارها و فعالیت‌ها، احساس شکست و ناکامی، فشارهای تحمیلی
	موانع ارتباطی	برخورد تند، مغرور بودن، نگاه تمسخرآمیز، تعصبات و غرور بیجا، نبود صمیمیت و ارتباط عاطفی درست
	عوامل دل‌زدگی دانشجویان	محدود کردن دانشجو در کارورزی، عدم اعتماد به دانشجو، رفتار نامناسب معلم راهنما با کارورز، بحث

	مالی (حقوق کم)، همکاری نکردن با دانشجو، عدم درک دانشجو
نقاط منفی معلم راهنما	عدم اهمیت به دانشجو، سیاست‌های خشک، گله‌کردن از وضعیت شغلی، نگاه از بالا به پایین، ظاهر نادرست معلم، تفاوت قائل شدن بین جایگاه خود و دانشجو معلم، مطالعه کم، به‌روز نبودن
اضمحلال انگیزه توسط معلم	سرخوردگی، ایرادهای بی‌مورد، نبود ذوق معلمی، گفتن جملات مأیوس‌کننده، ناامید کردن، سلب انگیزه و حس و حال خوب دانشجو، توجه و تشویق نکردن، اشتیاق نشان ندادن، مقاومت در برابر پذیرش نظرات، مشغله زیاد معلمان

بعد از تحلیل مصاحبه‌های انجام شده، ۳۲۹ کدباز ۲۶ کد محوری استخراج شدند. همان گونه که در جدول (۲) و جدول (۳) نشان داده شده است، با توجه به تجزیه و تحلیل مصاحبه‌های انجام شده، کدهای استخراجی در دو مقوله عوامل ایجاد انگیزه (شکل ۱) و عوامل از بین بردن انگیزه (شکل ۲) دسته‌بندی شدند.





شکل (۱): یافته‌های تحقیق

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل (۲): الگوی نهایی پیشنهادی عوامل از بین بردن انگیزه

۳. نتیجه:

این پژوهش با هدف بررسی معلمان راهنما و ایجاد انگیزه در دانشجو معلمان انجام شد. بر اساس نتایج و کدهای به دست آمده در بخش مصاحبه، عوامل ایجاد انگیزه در نوزده بعد عوامل مربوط به اساتید کارورزی، جوشش درونی، نمود بیرونی، محیط غنی، اهمیت و ضرورت انگیزه، صلاحیت‌های حرفه‌ای، صلاحیت و شایستگی علمی، تجربیات معلم راهنما، تعامل سازنده، مهارت‌های ارتباطی، عوامل روان‌شناختی، ارتقابخشی و توانمندسازی، کیفیت دانشگاه، نگرش مثبت به دانشجو معلم، تأثیرات معلم بر دانشجو، نقش کادر دانشگاه، ویژگی‌های مورد نیاز در معلم راهنما، ویژگی‌های رفتاری، عناصر مؤثر در کارورزی و عوامل از بین بردن انگیزه در هفت بعد خطورات ذهنی و فکری معلم راهنما، موانع رفتاری، عدم داشتن انگیزه، موانع

ارتباطی، عوامل دل‌زدگی دانشجویان، نقاط منفی معلم راهنما، اضمحلال انگیزه توسط معلم و نشانگرهای مختلف احصا شدند.

باتوجه به یافته‌های این پژوهش، یکی از عوامل ایجاد انگیزه در دانشجو معلمان، صلاحیت و شایستگی علمی معلمان راهنما است. از جمله نشانگرهای شناسایی شده در این بعد، نشانگرهای خیره بودن، سواد علمی بالا، سابقه و تجربه بالا، توانایی علمی، علم و آگاهی به‌روز، شناسایی شدند. یکی دیگر از عوامل ایجاد انگیزه در پژوهش حاضر، بعد صلاحیت حرفه‌ای است. در بعد صلاحیت‌های حرفه‌ای، نشانگرهای به‌روزرسانی اطلاعات، آمادگی، تدریس خلاق و فعال، جلوتر بودن از دانشجو، شیوه‌های آموزشی مناسب، پختگی در شغل، لزوم برانگیختگی معلم، شناسایی شدند. یکی دیگر از ابعاد عوامل ایجاد انگیزه، بعد محیط غنی است، از جمله نشانگرهایی که در این بعد شناسایی شدند، مشارکت در فرایند یادگیری، درگیری با مسائل آموزشی، ایجاد بستر مناسب، مشاهدات و تجارب عینی، تدریس کردن دانشجو، ایجاد زمینه شکوفایی استعدادها می‌باشد. موقعیت‌های ایجاد شده توسط معلم راهنما، به دانشجومعلمان کمک می‌کند، تا با مسائل گوناگون مدرسه مواجه شوند. یکی دیگر از عوامل ایجاد انگیزه بعد ارتقابخشی و توانمندسازی است که در این بعد، از جمله نشانگرهای افزایش اعتمادبه‌نفس، ارائه راهکار و پیشنهاد، بیان نقاط قوت و ضعف، میدان دادن، بیان تجربیات معلمی، روشن کردن اهداف، هموار کردن مسیر، رشد و توسعه حرفه‌ای دانشجو، بیان کهنه نکته‌ها، آماده کردن دانشجو برای چالش‌های روبرو، اشتراک‌گذاری اطلاعات مؤثر برای طی کردن مسیر شغلی، انگیزه دادن، شناسایی شدند. از دیگر عوامل ایجاد انگیزه بعد مهارت‌های ارتباطی است. از جمله نشانگرهایی که در این بعد شناسایی شدند، برخورد مؤدبانه، روابط عاطفی مثبت، گشاده‌رویی، مهارت ارتباط بین‌فردی، برقراری ارتباط مطلوب و مؤثر، می‌باشد. از عوامل دیگر ایجاد انگیزه، بعد تعامل سازنده است که از جمله نشانگرهای شناسایی شده در این بعد، همکاری مؤثر، تعادل دوجانبه،

درک متقابل، پذیرا بودن و پذیرش دانشجو، تحمیل نکردن به دانشجو، اطمینان و اعتماد، استقبال از ایده‌ها، فرصت دادن، راهنمایی و مشاوره، نقد سازنده، روحیه تیمی، یادگیری دوجانبه می‌باشد. یکی دیگر از ابعاد عوامل ایجاد انگیزه، بعد تجربیات معلم راهنما است. از جمله نشانگرهای این بعد، روش تدریس مناسب، نحوه ارتباط با دانش‌آموزان، تجربه عملی کلاس‌داری، انتقال مهارت کاربردی، ارائه راه‌حل می‌باشد. یکی دیگر از عوامل از بین بردن انگیزه و موانع انگیزه، موانع رفتاری است. در این بعد نشانگرهایی از جمله، دادن اطلاعات قطره چکانی، عدم انگیزه، عدم آگاهی از سرفصل‌های کارورزی و شرح وظایف دانشجو معلمان، همراه نبودن، بخیل بودن در ارائه و بیان تجربیات و راهکارها، شناسایی شدند.

یافته‌های به‌دست‌آمده با پژوهش‌های جمشیدی توانا، امام‌جمعه، عصاره، موسی‌پور (۱۳۹۶)، ترشیزی، حسین‌پور، کرامتی (۱۳۹۵)، عباس‌زاده یخفروزان و صالحی (۱۳۹۸)، سالاری چینه و رستگاری (۱۳۹۹)، دنیس^۱ (۲۰۱۰)، میشر و کوهرلر^۲ (۲۰۰۶) همسو است.

پیشنهادها:

قبل از شروع سال تحصیلی جدید اساتید راهنما جلسه‌ای با مدیران و معلمان مدارس برگزار نموده و در آن جا توضیحات لازم را در مورد اجرای برنامه کارورزی به آنان ارائه دهند و همچنین اهداف و اهمیت اجرای درست و کامل این برنامه را با صراحت و شفافیت شرح دهند تا معلمان و مدیران مدارس نقش و جایگاه خود و اهمیت این جایگاه را در این برنامه شناخته و درک کنند؛ زیرا ایشان با درک اهمیت این مسئولیت خطیر که روشن‌کننده مسیر معلمان آینده این مرزوبوم است با دیدی بازتر و ژرف‌تر به این مسئله خواهند نگریدست و سعی خواهند نمود تا خودشان عواملی مانند کمبود وقت، عدم مسئولیت‌پذیری، محدودیت‌های اداری و حراستی

1. Denise

2. Mishra & Koehler

و... را رفع نموده و یا با ارائه نظرات و راهکارهای سازنده، در رسیدن به اهداف غایی برنامه کارورزی کمک شایانی نمایند.

از دیگر اقداماتی که اساتید راهنما می‌توانند برای رفع مشکلات مطرح شده، انجام دهند؛ انتقال مشکلات پیش روی مدیران، معلمان و دانشجویان به مسئولین دانشگاه فرهنگیان است. اساتید باید تا آن جایی که امکان دارد مسئولین بخواهند تا به وعده‌هایی که به معلمان و مدیران داده شده است عمل کنند و این خطر را به ایشان گوشزد کنند که اگر این وعده‌ها بالفعل نشوند؛ ممکن است مدارس در آینده با دانشگاه همکاری نکنند و این امر می‌تواند معضل بزرگی برای آینده این دانشگاه باشد. همچنین اساتید راهنما از مسئولین دانشگاه فرهنگیان بخواهند که برنامه‌های جدید کارورزی را یک سال قبل از اجرای آن در مدارس، برای مدیران و معلمان شرح دهند تا ایشان بتوانند با فراغ‌بال، تمهیدات لازم برای اجرای این برنامه را در مدرسه خود در نظر بگیرند. اساتید راهنما می‌توانند در جلساتی که از ورود دانشجویان به مدارس برای ایشان در نظر گرفته می‌شود در رابطه با قوانین و مقررات مدرسه و فعالیت‌هایی که آنان باید در مدرسه انجام دهند، انتظاراتی که معلمان از آنان دارند بازگو کنند تا دانشجویان بتوانند اعتماد مدرسه را به خود جلب نمایند و مدرسه دید مثبتی نسبت به پذیرش دانشجویان به‌عنوان کارورز داشته باشد.

از آنجایی که منطقه و حومه خدمت دانشجومعلم مشخص است؛ کارورزی در منطقه و حومه خدمت، باعث می‌شود معلمان راهنما، مدیران و معاونان در برابر سرنوشت حرفه‌ای دانشجومعلم احساس مسئولیت نمایند.

از آنجاکه معلم راهنما در ایجاد انگیزه در دانشجومعلم نقش بسزایی دارد، قبل از شروع کارورزی، معلمان باید به‌خوبی در مورد کارورزی دانشجومعلمان توجیه شوند، از معلمانی در کارورزی استفاده شود که با انگیزه هستند، از روش‌های خلاق و نوین تدریس استفاده می‌کنند، با دانشجو معلمان همکاری می‌کنند و ویژگی‌های لازم را دارا هستند.

با انجام وعده‌های داده شده به معلمان راهنما و مدیران مدارس و همچنین اطلاع‌رسانی به‌موقع به ایشان، موجبات رضایت بیشتر آنها را از همکاری در این برنامه فراهم آورند. با تحقق چنین شرایطی، به نظر می‌رسد که سرانجام محیطی مناسب برای دانشجویان فراهم شده و آنها نیز می‌توانند به‌دوراز تنش و اضطراب، تمام توان خود را برای اجرای مطلوب‌تر این برنامه درسی به کار گیرند.

پی‌نوشت:

این پژوهش با محدودیت‌هایی روبرو بود، نخست، عدم همکاری برخی از اساتید و معلمان راهنما برای مصاحبه، و دوم اینکه تحلیل داده‌های کیفی مبتنی بر پارادایم تفسیری است، لذا ممکن است در بخش تحلیل داده‌های کیفی ذهنیت محقق در نحوه استخراج مؤلفه‌ها تأثیرگذار بوده باشد. در پژوهش‌های کیفی امکان بروز و دخالت دادن پیش‌فرض‌ها و تعصبات پژوهشگر ممکن است یافته‌ها و نتایج تحقیق را خدشه‌دار نماید که البته در پژوهش حاضر محقق تلاش نموده تا حد امکان بدون سوگیری عمل نموده و صرفاً اقدام به رصد تجارب و دیدگاه‌های مصاحبه‌شوندگان نماید.

منابع

بابایی، علی؛ مکتبی، غلامحسین؛ بهروزی، ناصر و آتش‌افروز، عسگر (۱۳۹۶). «تأثیر آموزش هوش موفق بر انگیزه پیشرفت تحصیلی و خودکارآمدی معلم در دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان»،

روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی، سال هشتم، شماره سی، زمستان ۱۳۹۶.

ترشیزی، بهاره؛ حسین‌پور، سمانه و کرامتی، انسی (۱۳۹۵). «بررسی دلایل عدم مشارکت معلمان راهنما در اجرای طرح کارورزی دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان: مطالعه موردی رشته علوم تربیتی»، **فصلنامه پویا در آموزش علوم تربیتی و مشاوره**، دوره دوم، شماره ۴، پاییز ۱۳۹۵.

تمجیدفر، عطیه و غبیدیان، محمد (۱۳۹۶). «اولویت بندی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی دانشجویان رشته ی علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان پردیس شهید هاشمی نژاد مشهد براساس نظریه هرزبرگ»، **دوفصلنامه پویا در آموزش علوم تربیتی و مشاوره**، دوره سوم، شماره ۶، بهار و تابستان ۱۳۹۶.

جعفریان یسار، حمید و جعفریان یسار، فرزانه (۱۳۹۸). «توسعه صلاحیت‌های حرفه‌ای دانشجو معلم با تأکید بر کارورزی»، **فصلنامه علمی تخصصی مطالعات کارورزی در تربیت معلم**، دوره ۱، شماره ۱، زمستان ۱۳۹۸، صص ۵۴-۷۶.

جمشیدی توانا، اعظم؛ امام‌جمعه، محمدرضا؛ عصاره، علیرضا و موسی‌پور، نعمت اله (۱۳۹۶). «واکاوی تجارب دانشجو معلم‌ان دانشگاه فرهنگیان تهران از درس کارورزی»، **نشریه علمی پژوهش‌های آموزش و یادگیری**، دوره ۱۴، شماره ۲، پیاپی ۲۶، پائیز و زمستان ۱۳۹۶، صص ۶۷-۷۷.

خودی، علی و خلیل‌زاده، سونیا (۱۳۹۸). «واکاوی اثربخشی معلمان در ایجاد انگیزه در زبان‌آموزان از دیدگاه پژوهش‌های پیشین»، **سومین کنفرانس ملی دانش و فناوری روان‌شناسی، علوم تربیتی و جامعه‌شناسی ایران**.

سالاری چینه، پروین و رستگاری، نرجس (۱۳۹۹). «واکاوی تجارب استادان راهنما و دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان در مدارس ابتدایی شهر کرمان»، **دوفصلنامه علمی تخصصی پژوهش در آموزش ابتدایی**، سال دوم، شماره ۳، بهار و تابستان ۱۳۹۹، صص ۱-۱۵.

عباسزاده یخفروزان، ابراهیم و صالحی، محمدرضا (۱۳۹۸). «بررسی عوامل ایجاد انگیزه از دیدگاه‌های مختلف نظریه‌پردازان حوزه آموزشی»، **مجله بین‌المللی پژوهش ملل**، دوره سوم، شماره ۳۶، آذر ۱۳۹۷.

عظیمی، محمد (۱۳۹۹). «بررسی محتوا و نحوه یادگیری درس کارورزی از دیدگاه اساتید و دانشجویان دانشگاه فرهنگیان»، **فصلنامه علمی - مطالعات کارورزی در تربیت‌معلم**، سال دوم، شماره ۲، بهار ۱۳۹۹.

کاشی نهنجی، وحیده؛ اسفندیاری مقدم، علیرضا و عرفانی، نصرالله (۱۳۹۷). «تدوین مدل ساختاری استاندارد توسعه حرفه‌ای دانشجومعلمان دانشگاه فرهنگیان بر مبنای سواد اطلاعاتی آن‌ها»، **فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی**، دوره ۱۰، شماره ۳۶، پاییز ۱۳۹۷، صص ۶۹-۱۰۲.

میرزایی فر، داود؛ شاه مرادی، مرتضی و آداک، موسی (۱۳۹۵). «بررسی میزان یادگیری فکورانه در دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان»، **فصلنامه علمی تخصصی توسعه حرفه‌ای معلم**، شماره ۲، سال دوم، زمستان ۱۳۹۵.

میکائیلو، غلامحسین و موسوی، سیده فرح (۱۳۹۵). «بررسی دلایل عدم مشارکت معلمان راهنما در اجرای طرح کارورزی دانشجومعلمان دانشگاه فرهنگیان: مطالعه موردی رشته علوم تربیتی»، **فصلنامه علمی تخصصی توسعه حرفه‌ای معلم**، شماره ۲، سال دوم، زمستان ۱۳۹۵.

ناصر، لادن؛ مردانیان دهکردی، لیلا و ناصر، حامد (۱۳۹۶). «بررسی انگیزه تحصیلی و عوامل مرتبط با آن در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی شهپرکرد»، **مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی یزد**، دوره دوازدهم، شماره ۱ و ۲، بهار و تابستان ۱۳۹۶، صص ۳۹-۲۷.

Denise, A. (2010). *Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK): The Development and Validation of an Assessment Instrument for Preserves' Teachers*, Iowa State University.

Douglas Adler Jame (2012). *From campuz to class room: astudy of elementry Tteacher canadeans' pedagogical content knowlege*, HHE UNIVERSITY OF BRITISH COLUMBIA, doctor of philosophy.

Fred A.J. Korthagen, Frits G. Evelein. (۲۰۱۴). Relations between student teachers' basic needs fulfillment and their teaching behavior. *Teaching andTeacher Education*, ۶۰, ۲۳۴-۲۴۴.

Mishra, P. & Koehler, M. J. (2006). *Technological pedagogical content knowledge: A framework for teacher knowledge*. Teachers College

Record, 108(6), 1017-1054. Ministry of Education, Interim Tertiary e-Learning Framework.

Uerz, D., Volman, M., & Kral, M. (2017). Teacher educators' competences in fostering student teachers' proficiency in teaching and learning with technology: An overview of relevant research literature. *Teaching and Teacher Education*, 70, 12-23.





پروشکاه علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی