

Identifying And Explaining The Organizational Factors Affecting The Transfer of Students' Learning In The Internship Program Farhangian University

Ali Reza Farahani¹, Mahboobe Arefi^{*2}, Gholam Reza Shams Morkani³

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۷/۲۲

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۱/۱۶

Accepted Date: 2023/10/14

Received Date: 2023/04/05

Abstract

In the Farhangian University, according to the long-term goals and the mission of the university in training capable and efficient personnel, they offer various courses in two general and specialized sections, and student teachers should, at the end of their two years of education, have the practical experience of being a teacher from Pay internships through the curriculum. Internship is the initial stage of teaching, in other words, the practical training of student teachers in teacher training centers to enter this job. This section is one of the most important components of the teacher training curriculum. Internship is a good opportunity for student-teachers to get to know the real world of work by being in the field of practice and experience, while objectively evaluating and applying the theoretical learnings of classrooms. Internship courses before the completion of the course for student-teachers can significantly increase their sense of efficiency through the demonstration of new educational approaches in the classroom and the practical payment of self-confidence as well as interpersonal and communication skills. However, it should be known that not all internship positions provide a basis for strengthening knowledge, positions should be a supportive and challenging environment for student teachers. The situations created in the internship help the student teachers, to provide the student teachers with issues and events to rethink the practice or rethink the practice of themselves and the teachers. Clarifying the favorable situation of this field requires the knowledge of various factors, including organizational factors affecting the transfer of students' theoretical learning in internship programs. This research has also been done with the aim of identifying the effective factors on transferring students' theoretical learning to the internship environment of Farhangian University. The research method is applied

1. PhD Student, Department of Educational Sciences, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

2. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

* Corresponding Author:

Email: m_arefi@sbu.ac.ir

3. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

in terms of purpose with a qualitative approach in the manner of "Grounded Theory" (Strauss & Corbin, 2015). The statistical population of the research included all the students of the elementary education field entering 2017 and the professors and guidance teachers of Farhangian University in the academic year of 2020-2021. The sampling method was purposive. In this regard, the samples consisted of people who had more knowledge about the research topic and could give richer answers to the research questions. To collect data, semi-structured interviews were conducted with 30 people. The interview protocol also included 5 general questions, based on the results of observing documents and research background and consulting with experts in the field of internship curriculum, the design and validity of the questions were also confirmed based on the opinion of experts. It should be noted that before the start of the interview, the goals and questions of the research were sent to the interviewees via email for study and preliminary preparation, and at the beginning of the meeting, the researches were briefly explained, and then the questions Interviews were discussed. In order to record the data and focus the interviewers more on the interview process and with the satisfaction of the participants, the process of recording the interviews was done by a tape recorder and notes were also prepared from the key points of each interview. The average time of each interview was 45 minutes.

Data analysis was done based with "data-based theory" approach, which includes three stages of open, central, and selective coding. For this purpose, in the open coding stage, after reviewing and organizing the texts of the interviews, the primary codes or concepts were identified and then the similar codes were placed in certain categories. Then, titles representing all the codes of that class were selected for each of these classes. In the phase of the central transitional code, the relationship between the central phenomenon and other categories and concepts was specified and presented; Finally, in the stage of selective coding, theorems that refer to the internal relationships of the categories are mentioned. It is necessary to remember that due to the fact that the importance of the research requires a detailed analysis of the views of the participants regarding the subject under study, the process of coding and analyzing the interviews was done manually. Finally, in order to ensure the validity of the findings from the qualitative analysis, based on the criteria provided by Cresswell and Miller (Cresswell & Miller, 2000), from the method of member review and peer review in the coding of documents and interviews. used. After reviewing and organizing the texts of the interviews; 21 codes were extracted in the form of 5 components in the dimension of organizational factors of learning transfer. Based on the obtained results, the most important organizational factors of learning transfer in internship curriculum include; Management and planning factors, support of colleagues, application opportunity, transition atmosphere, monitoring and evaluation strategies. Considering the importance of the internship period in the development of individual competencies of student teachers; In order to improve the transfer of

students' learning in the internship curriculum of Farhangian University, the following are suggested based on the findings of the above research:

Since human factors play a very important role in the implementation of the internship program and the degree of student-teacher learning transfer, it is recommended that the university, before and during the internship courses, provide training to familiarize the executive agents with the tasks and objectives of the program. put your work The support and participation of supervisors (principal, teacher and guidance teacher) during the implementation of internship programs has an impact on the success of the process of transfer of student-teacher learning. Therefore, the supervisors should have the necessary and sufficient support for the interns during the internship program.

It is suggested that in order to improve the transfer of learning of student teachers in the internship program, there should be cooperation and participation between the human factors involved in the implementation of the internship, and on the other hand, the administrators should turn the school environment into a teaching and learning environment so that the behaviors and learning transfer for Provide interns.

Considering that internship is the heart of the curriculum of Farhangian University and its optimal implementation depends on several factors, it is suggested that the process of recruiting and selecting students should be done in accordance with scientific criteria and on the other hand, people for guidance and Guiding students, teachers should be selected in internship courses who have the skills and capabilities necessary for coaching.

Keywords: Internship Curriculum, Learning Transfer, Organizational Factors, Farhangian University

شناسایی و تبیین عوامل سازمانی مؤثر بر انتقال یادگیری دانشجویان در برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان

علیرضا فراهانی^۱، محبوبه عارفی*^۲، غلامرضا شمس مورکانی^۳

چکیده

هدف: هدف اصلی این پژوهش شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر انتقال آموخته‌های نظری دانشجویان به محیط کارورزی دانشگاه فرهنگیان بوده است.

روش: روش مطالعه از حیث هدف، کاربردی و از نظر نوع پژوهش کیفی مبتنی بر نظریه داده بنیاد است. ابزار مورد استفاده در این پژوهش مصاحبه می‌باشد که روایی سازه‌ای، درونی و بیرونی آن تأمین و پایایی آن از روش بررسی اعضاء، بررسی همکار و ناظر بیرونی تأیید شد. برای شناسایی عوامل سازمانی، با بهره‌گیری دیدگاه‌ها و تجارب ۳۰ نفر از ذی‌نفعان در برنامه کارورزی (استاد راهنما-معلم راهنما و دانشجو معلم) با روش نمونه‌گیری هدفمند و معیار اشباع نظری از مصاحبه عمیق نیمه ساختارمند استفاده شد. سپس داده‌های مصاحبه طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی مورد تحلیل قرار گرفت. محقق در این مرحله، کدها یا مفاهیم اولیه را شناسایی و در ادامه کدهای مشابه در طبقه‌هایی خاص قرار گرفتند. سپس، برای هر یک از این طبقات عناوینی که نمایانگر کل کدهای آن طبقه باشند، انتخاب گردید.

یافته‌ها: از تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها ۲۱ کد در قالب ۵ مؤلفه در بعد عوامل سازمانی انتقال یادگیری استخراج شد. بر اساس نتایج به دست آمده، مهم‌ترین عوامل سازمانی انتقال یادگیری در برنامه درسی کارورزی شامل؛ عوامل مدیریتی و برنامه‌ریزی، حمایت همکاران، فرصت کاربرد، جو انتقال، راهبردهای نظارت و ارزیابی بودند. بنابراین ضرورت دارد عوامل سازمانی در خدمت پیوند عرصه نظر و عمل قرار گیرند تا دانشجویان بتوانند در جهت تحقق اهداف برنامه درسی کارورزی و انتقال یادگیری خود به محیط واقعی بهتر عمل کنند.

کلید واژه‌ها: برنامه درسی کارورزی، انتقال یادگیری، عوامل سازمانی، دانشگاه فرهنگیان

۱. دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی درسی در آموزش عالی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

۲. دانشیار برنامه‌ریزی درسی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

Email: m_arefi@sbu.ac.ir

* نویسنده مسؤل:

۳. دانشیار مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

مقدمه

هنگامی که از اهمیت منابع انسانی صحبت می‌شود، عمدتاً توجه به انسان‌های فرهیخته و رشد یافته، معطوف می‌شود. انسان توانمند و ماهر منشأ تحولات مثبت در بخش‌های مختلف جامعه بوده و به‌طور معمول، این توانایی و مهارت، از طریق آموزش و سرمایه‌گذاری، حاصل می‌شود (Abili et al, 2015). آموزش یکی از مهم‌ترین ابزارهای توسعه منابع انسانی است. آموزش و بهسازی در نظام مدیریت منابع انسانی، در ایجاد دانش و مهارت ویژه در کارکنان نقش بسزایی دارد (Demol & Cater, 2013). انتظار بر این است که چنین سطحی از آموزش در مؤسسات آموزش عالی تحقق پیدا کند. این در حالی است که مؤسسات آموزش عالی با چالش‌های متفاوتی از جمله تطابق نداشتن تحصیلات دانشگاهی با بازار کار، کساکش میان خواسته‌های مرتبط با کیفیت و افزایش انتظارات و پاسخگویی سازمانی، ضرورت آماده‌سازی دانشجویان با قابلیت‌های بیشتر و تغییرات سریع دانش و فن‌آوری روبه‌رو هستند (Abaspour et al, 2018). علاوه بر این چالش‌ها، انتظارات گسترده از آموزش عالی به‌عنوان متولی تربیت نیروی انسانی متخصص و لزوم ارتقای حرفه‌ای افراد در زمان اشتغال؛ مؤسسات آموزش عالی را بر آن داشته است تا علاوه بر کارآیی درونی، به کارآیی بیرونی خود نیز بیندیشد (Tonhauser & Buke, 2016). به‌زعم برخی از کارشناسان، سالانه در سطح جهان، برنامه‌های آموزشی ناکارآمد بلیون‌ها دلار به کشورها هزینه تحمیل کرده است؛ در حالی که تنها ۱۰ تا ۲۷ درصد این آموزش‌ها در محیط واقعی کار، کاربرد دارند (Alshaali, Hamid & Al-Ansi, 2018). بنابراین، تبدیل یادگیری به عملکرد در موقعیت شغلی، یک هدف محوری به شمار می‌رود (Ismail, 2015). به‌این ترتیب، میزان یادگیری و کارآیی دانشجویان را آن دسته از مؤسساتی تعیین می‌کنند که فارغ‌التحصیلان آن بتوانند دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها و سایر قابلیت‌های کسب‌شده خود را در محیط جدید به کار بگیرند. انتقال پایدار و دائم دانش، مهارت‌ها و رفتارهای آموخته شده به محل کار به‌عنوان عنصر حیاتی در اعتبار اثربخشی آموزشی قلمداد می‌شود که از آن به‌عنوان "انتقال یادگیری" در آموزش و بهسازی نیروی انسانی یاد می‌شود (Soleymani et al, 2019). انتقال یادگیری، در برگیرنده عوامل مختلفی است که نشان‌دهنده میزانی از دانش و مهارت کسب شده در یک محیط آموزشی است که می‌تواند در محیط کار، مورد استفاده قرار گیرد و در طول زمان حفظ شود (Blume et al, 2010). تحقیقات متعدد نشان دادند که انتقال یادگیری فرایندی پیچیده است و در سازمان‌ها عوامل متعددی بر آن تأثیر دارند (Shams Morkani & Abbasi Kasani, 2017). سازمان‌هایی که مایل به افزایش بازگشت سرمایه از سرمایه‌گذاری‌های یادگیری-آموزشی هستند باید تمامی عواملی که بر انتقال یادگیری تأثیر می‌گذارند را درک کنند (Noorizan, 2016). بنابراین شناسایی عواملی که تحت آن انتقال یادگیری به حداکثر برسد، به یکی از دغدغه‌های اصلی سازمان‌ها تبدیل شده است (Volet, 2013). با این رویکرد، در سال‌های اخیر

شماری از مدل‌های انتقال یادگیری تدوین و توسعه یافته‌اند تا بتوانند به فهم بهتر عوامل مؤثر بر انتقال یادگیری نایل شوند

(Velez Wenzel & Cordery, 2014; Passmore, 2012). یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار در انتقال

یادگیری به محیط کار؛ عوامل سازمانی می‌باشد. عوامل سازمانی به عوامل محیطی که بر عملکرد افراد تأثیر می‌گذارند، اشاره دارد؛ و شامل تناسب آموزش با جهت‌گیری استراتژیک سازمان، جو انتقال، حمایت مدیر، حمایت سرپرست، حمایت همکار و فرصت به‌کارگیری قابلیت‌های فرا گرفته شده می‌باشد (Reinhold, 2018).

انتقال یادگیری در آموزش عالی می‌تواند به دو گونه صورت پذیرد. اول انتقال از محیط آموزشی به محیط شغلی که در نتیجه آن، از فارغ‌التحصیلان انتظار می‌رود تا توانمندی‌های خود را در محیط شغلی به کار گیرند. نوع دوم انتقالی است که در داخل دانشگاه صورت گرفته و دانشجویان باید بتوانند دانش و قابلیت‌های کسب شده خود در دروس قبلی را در دروس بعدی تلفیق و به کار گیرند (Blume & et al, 2010). در دانشگاه فرهنگیان با توجه به اهداف بلندمدت و رسالت دانشگاه برای تربیت نیروی توانمند و کارآمد، برنامه‌های متفاوتی در جهت توسعه شایستگی عمومی و حرفه‌ای دانشجویان ارائه می‌شود (Almasi, 2017). یکی از مهم‌ترین برنامه‌های آموزشی دانشگاه فرهنگیان، برنامه کارورزی است (Ahmadi & Mousapour, 2017). کارورزی موقعیتی است که در آن دانش و نظریه دانشگاهی با کاربرد و مهارت در محیط کار تلفیق می‌گردد (Zare Sefat, 2017) و این برنامه، فرصت مناسبی است تا دانشجو-معلمان با حضور در میدان عمل و تجربه، ضمن ارزیابی عینی و کاربردی نمودن آموخته‌های نظری کلاس‌های درسی، با دنیای واقعی کار نیز آشنا شوند (Gault & et al, 2010). از این منظر، کارورزی یک دوره تکمیلی (مدرسه محور) است که با آموزش آکادمیک (دانشگاه) جایگزین می‌شود و دانشجو معلمان یاد می‌گیرند عملکردهای حرفه‌ای خود را در محیط واقعی اجرا کنند (Rodrigues & et al, 2022). دوره‌های کارورزی می‌تواند به شکل معناداری احساس کارآمدی دانشجو-معلمان را از طریق نمایش رویکردهای نوین آموزشی در کلاس درس و تمرین عملی (Stewart, Allen & Bai, 2011)، اعتمادبه‌نفس (Birch & et al, 2010) و همچنین مهارت‌های بین فردی و ارتباطی (Sapp & Zang, 2009) آن‌ها را افزایش دهد. کارورزی در دوره جدید در دانشگاه فرهنگیان، با رویکردی متفاوت از دوره قبل مدنظر قرار گرفته است. در برنامه پیشنهادی دانشگاه فرهنگیان، تربیت معلم فکور بر پایه یادگیری، از طریق انجام دادن کارورزی و تأمل بر عمل تأکید شده است. در این راستا، تقویت حس اعتمادبه‌نفس و تقویت مهارت‌های حرفه‌ای در کارورزان را می‌توان از جمله اهداف کارورزی برشمرد که دانشجو معلمان را قادر می‌سازد تا در کلاس درس دانش خود را به فراگیران انتقال دهند (Mushfaqeh Arani, 2016). با این وجود، شناسی عوامل مختلف از جمله عوامل

سازمانی مؤثر بر انتقال آموخته‌های نظری دانشجویان در برنامه‌های کارورزی امری ضروری است. این امر، هدف پژوهش حاضر به شمار می‌رود و در ادبیات پژوهشی نیز به آن پرداخته شده است که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود.

تحقیقی که توسط (Suzanne, 2015) به‌عنوان رساله دکتری، در خصوص اثرات تجربه کارورزی بر آمادگی خود ادراکی دانشجویان در تدریس انجام داد، نشانگر این بود که وجود انگیزه لازم در برخی از مدیران مدارس و معلمان راهنما برای همکاری با دانشجو معلمان، استفاده از روش‌های نوین در تدریس و انتقال تجربیات به دانشجویان و برقراری اعتماد متقابل بین برخی معلم‌ها با دانشجویان از عوامل بهبود کیفیت کارورزی به شمار می‌رود. (Bukaliya, 2012) تحقیقی با عنوان «نقش نظارتی اساتید و معلمان راهنما بر کیفیت دوره‌های تمرین معلمی کارورزان» انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان داد؛ همکاری بین دانشگاه و مدرسه، تحکیم عملی مهارت‌های آموخته شده نو معلمان و آشنایی آنان با فرایندهای مدیریتی و اداری از عوامل افزایش کیفیت این دوره‌ها بیان کردن (Lawson & et al, 2015) به پژوهشی تحت عنوان «پژوهشی در تدریس کارورزی- مرور سیستمی» پرداختند. هدف از این پژوهش مروری سیستماتیک بر پژوهش‌های کارورزی در مدارس و ارائه تصویری از وضعیت فعلی کارورزی معرفی شده است. نتایج نشان داد؛ میزان و نحوه‌ی مشارکت دانشجو معلمان پیش از خدمت با همکاران و مربیان راهنما، عاملی است که باورهای آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد، از تجارب مربیان، معلمان، همتایان بهره‌مند می‌شوند و مهارت‌های تدریس دانشجویان را تقویت می‌کند. (Pollack, 2020) در تحقیقی با عنوان «چگونگی تأثیر ادراک از محیط کار بر توانایی انتقال یادگیری» پرداخت. نتایج نشان داد توالی برنامه درسی ارائه شده برای کارآموزان، جو و فرهنگ سازمانی از عوامل تأثیرگذار بر انتقال یادگیری می‌باشد. (Silva Piovani & et al, 2022) در تحقیقی با عنوان «ارائه الگوی انتقال یادگیری برای دوره کارورزی برنامه‌های درسی کارشناسی علوم ورزشی» انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد؛ عوامل مختلفی مانند ویژگی‌های فراگیران، شرایط محیطی، ارزشیابی، حمایت سرپرستان و همتایان بر توسعه حرفه‌ای دانشجویان علوم ورزشی در دوره کارورزی مؤثر هستند.

شناسایی عوامل مؤثر بر انتقال یادگیری از نظر پژوهشگران داخلی نیز دور نمانده است. (Abili et al, 2015) در تحقیقی با عنوان «تدوین الگوی اثربخش انتقال یادگیری در راستای بازگشت سرمایه در توسعه منابع انسانی» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که عمده‌ترین عوامل انتقال آموخته‌ها از محیط آموزشی به محیط کار شامل عوامل فردی و سازمانی می‌باشد. عوامل فردی، عواملی هستند که بر کاربرد دانش و مهارت کسب شده از محیط آموزشی در محیط کار، تأثیر می‌گذارند و شامل: انگیزش، نگرش، خودکارآمدی و ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد. همچنین عوامل سازمانی، عواملی هستند که مربوط به محیط کاری

هستند و انتقال یادگیری و کاربرد آنچه در دوره‌های آموزشی آموخته می‌شوند را تحت تأثیر قرار می‌دهند و شامل: فرصت کاربرد، حمایت، پاسخگویی، کار راهه، جو سازمانی و پیامدهای فردی می‌باشد. (Tatari, et al, 2016) در پژوهش خود به بررسی عوامل مؤثر در اجرای برنامه کارورزی در ایران پرداخته‌اند. آن‌ها عوامل مؤثر در اجرای کارورزی را شامل؛ حضور منظم استاد راهنما در مدارس کارورزی، وجود منابع اطلاعاتی و نحوه ارزیابی کیفیت کارورزی، نحوه گزینش و پذیرش دانشجویان و امکانات و تجهیزات موجود در دانشگاه و مدرسه بیان کردند.

(Zaresefat, 2017) در تحقیقی با عنوان «واکاوی تجربه‌های زیسته برنامه درسی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان» پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد که مسائل برنامه درسی کارورزی در شبکه‌ای از مقولات قرار می‌گیرند. در بخش اساتید راهنمای کارورزی؛ ۴ مقوله شناختی، نگرشی، سازمانی و تعاملاتی؛ در بخش معلمان راهنما ۳ مقوله سازمانی، نگرشی و تعاملاتی، در بخش کارورزان ۵ مقوله شناختی، عاطفی، نگرشی، رفتاری، تعاملاتی مسائل تدوین گردید، که در اجرای برنامه کارورزی بسیار تأثیرگذار می‌باشند. (Jamshidi Tavana et al, 2017) در تحقیقی با عنوان «واکاوی تجارب دانشجویان معلمان دانشگاه فرهنگیان تهران از درس کارورزی» نشان دادند که کارورزی با تعامل فعال و پویا در بین مدارس و دانشگاه، همراهی استادان و معلمان راهنمای مجرب و خوب، فعالیت و مشارکت دانشجویان معلمان در مدارس و کلاس درس، بالا بردن زمان حضور و فعالیت در کلاس، گذراندن واحدهای درسی و پیش‌نیاز مورد نیاز قبل از دوره درس کارورزی به تدریج دانش موضوعی را با بهره‌گیری از دانشگاه و مدرسه افزایش می‌دهد.

(Ghanbari & Zandi, 2018) در تحقیقی با عنوان «طراحی الگوی سیستماتیک عوامل مؤثر بر انتقال یادگیری به محیط کار» انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان داد؛ عوامل اصلی مؤثر بر انتقال یادگیری عبارت از عوامل فردی، آموزشی، سازمانی و فرا سازمانی بودند. همچنین مهم‌ترین عامل فردی، انگیزه یادگیری؛ مهم‌ترین عامل آموزشی، کیفیت نیازسنجی آموزشی؛ مهم‌ترین عامل سازمانی، حمایت سرپرست قبل از آموزش؛ و مهم‌ترین عامل فراسازمانی، نظارت بر نحوه شایسته‌گزینی افراد بود.

(Khakrah et al, 2018) تحقیقی با عنوان «طراحی الگوی عوامل سازمانی مؤثر بر انتقال یادگیری به محیط کار بر اساس نظریه داده بنیاد» انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد مهم‌ترین مؤلفه‌های انتقال یادگیری شامل حمایت سازمانی، شایستگی مدیران و جو انتقال یادگیری هستند. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش، حمایت سازمان از کارکنان را یکی از کلیدی‌ترین مؤلفه‌های انتقال یادگیری به شمار آوردند که پایه و اساس بسیاری از عوامل دیگری است که بر این فرایند اثرگذار است.

همچنین (Maleki et al, 2020) در تحقیقی با عنوان «ارزیابی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان از منظر تجارب جهانی» پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد دانشگاه فرهنگیان جهت اجرای موفق برنامه‌های

کارورزی باید در طراحی و برنامه‌ریزی، اهداف و انتظارات، محتوا، تدوین وظایف معلمان راهنما، زمان و ارزشیابی را در ارتباط با کارورزی تأملی مدنظر قرار دهد.

(Arabzadeh et al, 2021) در تحقیقی با عنوان «تبیین راهبردها و پیامدهای تحقق نظام کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور در دانشگاه فرهنگیان» پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد راهبردهای مؤثر در تحقق نظام کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور؛ شامل استقرار سامانه نظارتی، بازنگری و بهسازی برنامه، تدارک تجهیزات برای مدارس و دانشگاه است.

در کشور ما ایران، با تأسیس دانشگاه فرهنگیان در سال ۱۳۹۰ لزوم برنامه‌ریزی و استقرار یک نظام کارورزی فکورانه در جهت ایجاد تعامل میان دو نهاد دانشگاه و مدرسه مطرح گردید و چنین مقرر شد که نظام کارورزی تأملی باید در فرایند تربیت معلم؛ هویت واقعی خود را آشکار سازد و توجه جدی به ارتقای کمی و کیفی شایستگی‌های معلمی در همگامی آموخته‌های نظری - عملی و لزوم برقراری پیوند مناسب و متوازن میان آن دو در محیط‌های تربیتی آموزشی تأثیر خود را در توانمندسازی و تأمین صلاحیت‌های حرفه معلمی اثبات نماید. با این وجود، باید اذعان داشت صرف برنامه‌ریزی برای دوره‌های کارورزی و ابلاغ آن به دانشگاه فرهنگیان، کیفیت اجرای آن را تضمین نخواهد کرد و اجرای این دوره‌ها، متضمن صرف هزینه و زمان برای عوامل اجرایی و دانشگاه در دوره‌های کارورزی خواهد بود؛ لذا آگاهی از عوامل زمینه‌ساز انتقال اثربخش یادگیری در برنامه‌های کارورزی بسیار حائز اهمیت است. در این راستا دانشگاه فرهنگیان با شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر انتقال یادگیری دانشجویان در برنامه‌های کارورزی باید توانمندی‌های دانشجو معلمان را در مهارت‌های معلمی تقویت نماید. درس کارورزی ضمن اینکه پایه انتقال یادگیری از دانشگاه به محیط کار است، خود نیز معلول و نتیجه انتقالی است که از سایر دروس کسب شده است. به عبارت دیگر، آنچه مهارت و توانمندی دانشجو- معلمان را در درس کارورزی تعیین می‌کند، برنامه درسی اجرا شده و تجربه شده‌ای است که قبل از اخذ واحدهای کارورزی، دانشجو- معلمان گذرانده‌اند. این نوع انتقال یادگیری (از سایر دروس به درس کارورزی) در ادبیات پژوهشی کمتر مورد بحث قرار گرفته و تا اندازه زیادی مغفول مانده است. لذا با توجه به اهمیت موضوع کارورزی و توجه به اهمیت آموخته‌ها و اهداف پیش‌بینی شده در اسناد ابلاغی در تقویت عمل حرفه‌ای دانشجو معلمان، پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر انتقال یادگیری دانشجویان در برنامه درسی کارورزی انجام گرفته است. به منظور تحقق هدف پژوهش، پرسش پژوهش به شرح زیر بیان می‌شود:

- عوامل سازمانی مؤثر بر انتقال یادگیری دانشجویان در برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان

کدام‌اند؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی با رویکرد کیفی به شیوه «نظریه داده بنیاد» (Strauss & Corbin, 2015) صورت گرفته است. جامعه آماری پژوهش شامل دانشجویان رشته آموزش ابتدایی ورودی ۹۶ و اساتید و معلمان راهنما دانشگاه فرهنگیان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بودند. این افراد با نمونه‌گیری هدفمند از نوع موارد مطلوب شناسایی شدند و با توجه به معیار اشباع داده‌ها و تکرار اطلاعات با ۳۰ نفر از آنان مصاحبه به عمل آمد. نمونه‌گیری هدفمند هنگامی به کار می‌رود که افراد با توجه به اطلاعات و ادراک غنی از موضوع موردنظر پژوهش انتخاب می‌شوند (Gall, Walter & Gall, 2017). در جدول (۱) مشخصات نمونه پژوهش مشخص شده است.

جدول ۱: نمونه آماری پژوهش به تفکیک جنسیت، رشته تحصیلی، مدرک تحصیلی و سابقه کارورزی

استان	جنسیت/کد		رشته تحصیلی	مدرک تحصیلی	معلمان راهنما		دانشجو معلمان		جمع کل
	مرد	زن			سابقه کارورزی	مدرک تحصیلی	سابقه کارورزی	جنسیت/کد	
تهران	مرد	۱	مدیریت آموزشی	دکتری	۱۰ سال	مرد	۲	کارشناسی ارشد آموزش و پرورش تطبیقی	۶
	زن	۴	برنامه‌ریزی درسی	دکتری	۸ سال	زن	۵	کارشناسی ارشد تاریخ و فلسفه آپ	۶
اصفهان	مرد	۷	برنامه‌ریزی درسی	دکتری	۲۳ سال	مرد	۸	کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی	۶
	زن	۱۰	برنامه‌ریزی درسی	دکتری	۱۸ سال	زن	۱۱	کارشناسی ارشد پیش‌دبستانی و دبستانی	۶
قزوین	مرد	۱۳	برنامه‌ریزی درسی	دکتری	۱۵ سال	مرد	۱۴	کارشناسی ارشد تکنولوژی آموزشی	۶
	زن	۱۶	مدیریت آموزشی	دکتری	۲۶ سال	زن	۱۷	کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی درسی	۶
قم	مرد	۱۹	روان‌شناسی تربیتی	دکتری	۱۲ سال	مرد	۲۰	کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی	۶

	زن	۲۲	برنامه‌ریزی درسی	دکتری	۸ سال	زن	۲۳	برنامه‌ریزی درسی	کارشناسی ارشد	۷ سال	زن	۲۴	آموزش ابتدایی	چهار
فارس	مرد	۲۵	مدیریت آموزشی	دکتری	۱۵ سال	مرد	۲۶	تاریخ و فلسفه آپ	کارشناسی ارشد	۶ سال	مرد	۲۷	آموزش ابتدایی	چهار
	زن	۲۸	برنامه‌ریزی درسی	دکتری	۱۱ سال	زن	۲۹	آموزش علوم	کارشناسی ارشد	۵ سال	زن	۳۰	آموزش ابتدایی	چهار
جمع								۱۰					۱۰	۳۰

ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش، استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته بود. روایی محتوایی سؤال‌های مصاحبه را شش نفر از اساتید علوم تربیتی و ۴ نفر از دانشجویان دکتری این گروه تأیید کردند. در این پژوهش روایی سازه‌ای از طریق گردآوری داده‌ها از منابع چندگانه (مدرسان کارورزی، معلمان راهنما و دانشجویان کارورزی) و روایی درونی با افزایش تعداد مصاحبه‌شوندگان پس از دستیابی به اشباع اطلاعاتی تأمین شد. به همین منظور در جهت تأمین روایی بیرونی تمامی مراحل تحلیل چندین بار توسط پژوهشگر مرور شد. در نهایت، جهت اطمینان از معتبر بودن یافته‌های حاصل از تحلیل‌های کیفی، بر اساس معیارهای ارائه شده توسط کرسول و میلر (Creswell & Miller, 2000) استفاده شد. به این صورت که پس از تحلیل اطلاعات، نتایج در اختیار سه نفر آگاه به روش تحقیق کیفی قرار گرفت و آن‌ها نیز مضامین مدنظر را تأیید کردند. جهت بررسی اعضاء، نتایج تحلیل در اختیار ۱۰ نفر از مصاحبه‌شونده‌ها (سه مدرس، سه معلم راهنما و ۴ دانشجو) قرار گرفت و آن‌ها نیز با توجه به مصاحبه و تجارب خود، بر نتایج صحه گذاشتند. ضمناً از یک ناظر بیرونی مسلط به روش پژوهش کیفی تقاضا شد که تمامی مراحل این پژوهش را بررسی کند. در این پژوهش قبل از شروع مصاحبه، خلاصه‌ای از طرح پژوهش، نتایج بررسی پیشینه، به همراه اهداف و سؤالات پژوهش جهت مطالعه و آمادگی برای مصاحبه‌شوندگان از طریق ایمیل ارسال شد. سپس نسبت به طرح سؤالات مصاحبه و انجام فرایند مصاحبه اقدام شد. به‌منظور ثبت داده‌های کیفی و تمرکز بیشتر مصاحبه‌کننده بر فرایند مصاحبه با کسب اجازه از مصاحبه‌شوندگان، فرایند مصاحبه‌ها تماماً توسط دستگاه ضبط ثبت شد. همچنین به آن‌ها اطمینان داده شد که مصاحبه‌های ضبط شده به‌صورت محرمانه باقی می‌ماند. روند مصاحبه با تکنیک هدایت کلیات مدیریت شد و به‌طور متوسط هر مصاحبه ۴۵ دقیقه طول کشید. با توجه به این که مصاحبه از نوع نیمه سازمان‌یافته بوده، برای روشن شدن و عمق بخشیدن به پاسخ‌ها، سؤال‌های مربوط دیگری نیز ضمن مصاحبه پرسیده شد. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از مصاحبه‌ها، از روش کدگذاری سه مرحله‌ای «نظریه مبتنی بر داده» استفاده شد. ابتدا متن مصاحبه‌ها به‌طور کامل از نوار ضبط صوت پیاده‌سازی گردید و سپس سطر به سطر واکاوی

و کدگذاری باز انجام گرفت (مرحله کدگذاری باز). بعد از آن، کدها بر اساس مؤلفه‌های موردنظر پژوهش، طبقه‌بندی و متمایز گردید و طبقاتی از اطلاعات کدگذاری شده حاصل شد که متناسب با پرسش تحقیق پدید آمده بودند. سپس مفاهیم و کدهای محوری با رعایت اصول مربوط استخراج شد (کدگذاری محوری) و در نهایت با استفاده از اصول کدگذاری، مفاهیم قابل استنتاج معطوف به الگوی پیشنهادی انتقال یادگیری در برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان گردید (کدگذاری انتخابی).

یافته‌های پژوهشی

در این مرحله طی فرایند مصاحبه، به بررسی و شناسایی عوامل سازمانی انتقال یادگیری برنامه درسی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان پرداخته شد. با توجه به استفاده از روش کیفی و تحلیل داده‌ها، نتایج کدگذاری‌ها در جدول شماره (۲) در قالب عوامل انتقال یادگیری در برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان تلخیص و ارائه شده است.

سؤال پژوهشی: عوامل سازمانی مؤثر بر انتقال یادگیری دانشجویان در برنامه درسی کارورزی دانشگاه

فرهنگیان کدام‌اند؟

در چارچوب مفهومی پژوهش، با انجام مصاحبه نیمه ساختارمند، پس از تحلیل نتایج؛ در مجموع ۲۱ کد با ۵ مؤلفه محوری شامل: مدیریت و برنامه‌ریزی، حمایت سرپرستان، فرصت کاربرد، جو انتقال، راهبردهای نظارت و ارزیابی به‌عنوان عوامل سازمانی مؤثر بر انتقال یادگیری به دست آمد. در ذیل، ضمن ارائه مجموع عوامل سازمانی مؤثر در انتقال یادگیری دانشجویان در برنامه درسی کارورزی دانشجویان و تحلیل و تفسیر آن‌ها؛ نمونه‌ای از مصاحبه‌ها نیز ارائه شده است.

مؤلفه‌های مدیریت و برنامه‌ریزی دانشگاه (اجرای برنامه کارورزی): ۱- برگزاری دوره‌های دانش‌افزایی

برای عوامل اجرایی کارورزی ۲- تعامل دانشگاه با آموزش و پرورش ۳- ارتباط و انسجام بین معاونت‌های دانشگاه در برگزاری دوره‌های کارورزی

پیشرفت‌های سریع علم و تکنولوژی و اهداف متغیر سازمان ایجاب می‌کند، نیروی انسانی در هر سازمان در معرض آموزش قرار گیرد. هر سازمان با توجه به اهمیت آموزش، تلاش می‌کند فرصت‌هایی را برای رشد و بالندگی نیروی انسانی خود فراهم کند. دانشگاه فرهنگیان با تربیت نیروی انسانی ماهر و توانمند نقش بسیار مهمی در رشد و شکوفایی کشور بر عهده دارد. یکی از برنامه‌های مهم دانشگاه برنامه‌های کارورزی می‌باشد. کارورزی با ایجاد فرصت‌هایی در جهت تبدیل نظر به عمل و همچنین تلاشی برای ایجاد ارتباط بین دوره‌های آموزشی و محیط عملی می‌باشد. تدوین قوانین و سیاست‌های منعطف و حمایت‌گر دانشگاه در توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای دانشجو معلمان بسیار تأثیرگذار است. دانشگاه فرهنگیان می‌بایستی برگزاری دوره‌های دانش‌افزایی برای عوامل اجرایی و تعامل بیشتر با آموزش و پرورش؛ برنامه کارورزی را

به‌گونه‌ای اجرا کند که دانشجو معلمان به حد شایستگی مطلوب در مهارت معلمی برسند و به وظایف محوله خود با انگیزه و علاقه کافی عمل کنند. یکی از مصاحبه‌شوندگان (شماره ۱۴) در اهمیت زیرساخت‌های آموزشی چنین اظهار می‌کند:

« معلم کارآمد و توانا به انواع مهارت‌های لازم برای اشتغال به کار تعلیم و تربیت نیاز دارد. آشنایی با روش‌های علمی مربوط به شناخت علایق و رغبت‌ها، آگاهی از تکنیک استفاده از رسانه‌های آموزشی (رایانه، اینترنت...)، آگاهی به اصول مربوط به مشاوره و نحوه برخورد با واکنش‌های گوناگون کودکان و نوجوانان، اطلاع از روش بررسی و تحقیق از ویژگی‌های یک معلم و مربی ورزیده است. در دانشگاه فرهنگیان می‌بایستی زیرساخت‌های مربوط به هر یک از این فعالیت‌ها را در اختیار دانشجو-معلمان گذاشت و عملاً این روش‌ها را باید به کاربرد تا معلمان آینده با مهارت‌های لازم به اهمیت این فعالیت‌ها واقف و معتقد شوند.»

آموزش، تسهیل فرایند یادگیری در زمینه‌هایی است که برای ایجاد تغییر نسبتاً پایدار در افراد و به‌منظور ارتقای قابلیت انجام کار آن‌ها صورت می‌گیرد. مصاحبه‌شوندگان، برگزاری دوره‌های دانش‌افزایی برای عوامل اجرایی در دوره‌های کارورزی را به‌عنوان راهبرد مؤثر در جهت تحقق برنامه کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور مورد توجه قرار دادند. در این زمینه، مصاحبه‌شونده (شماره ۹) چنین بیان کرد:

«در اجرای برنامه‌های کارورزی، برگزاری دوره‌های آموزشی می‌تواند با تغییر دانش، نگرش، رفتار و مهارت‌های عوامل اجرایی همراه باشد و در دانسته‌ها، نحوه راهنمایی و هدایت دانشجو معلمان، تعامل اساتید و معلمان راهنما تغییر ایجاد کند و باعث بهبودی و همسو شدن عملکرد آن‌ها در فرایند اجرای برنامه‌های کارورزی شود.»

مؤلفه‌های حمایت سرپرستان: ۱- حمایت و هدایت مستمر اساتید راهنما ۲- هدایت و راهنمایی معلمان راهنما ۳- پذیرش و حمایت مدیران (مدارس) از دانشجو معلمان

کارورزی فرصت‌هایی برای یادگیری و انتقال یادگیری می‌باشد تا دانشجو معلمان از این طریق بتوانند هویت و شخصیت معلم واقعی را به دست آورند. در این برنامه سرپرستان (استاد راهنما، معلم راهنما و مدیر مدرسه) از اصلی‌ترین کنش‌گران می‌باشند که به حفظ و ارتقای مهارت‌های دانشجو معلمان کمک خواهند کرد. به نظر مصاحبه‌شوندگان به‌کارگیری دانش و آموخته‌های دانشجو معلمان در محیط کارورزی در نتیجه تعامل با عوامل اجرایی و عمل فکورانه آن‌ها حاصل می‌شود. بنابراین تدارک فرصت‌هایی برای یادگیری و کاربست آموخته‌های دانشجویان با حمایت و هدایت مستمر اساتید راهنما، معلمان راهنما و مدیران مدارس ضروری است.

در رابط با نقش و اهمیت اساتید راهنما یکی از مصاحبه‌شوندگان (شماره ۲۹) چنین می‌گوید:

«...اساتید راهنما به‌عنوان مجریان اصلی در برنامه کارورزی با مسائل دانشی، نگرشی و سازمانی مواجه هستند و به‌نوعی در فرایندهای آماده‌سازی، رشد و توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای دانشجو معلمان نقش مهمی را ایفا می‌کنند. زمانی که اساتید راهنما شناخت و تجربه کافی در مورد برنامه‌های کارورزی داشته باشند، می‌توانند تغییرات اثرگذار بر روی کارورزان داشته باشند.»

یکی دیگر از عناصر اصلی کارورزی معلم راهنماست که نقش بسیار مهمی در اجرای برنامه درسی کارورزی و انتقال آموخته‌های دانشجویان به محیط کارورزی را بر عهده دارد. یکی از مصاحبه‌شوندگان (شماره ۸) در این رابطه چنین می‌گوید:

«... از مهم‌ترین عناصر برنامه درسی کارورزی معلم راهنماست. معلم راهنما در این برنامه درسی دارای نقش بی‌بدیل است. او نماینده عرصه عمل و دارنده تجربه‌های ارزشمند معلمی است. کلیدی بودن نقش معلم راهنما از آن جهت است که او هدایت‌گر تجربه‌اندوزی و انتقال یادگیری دانشجو معلمان در میدان عمل است. به همین علت انتخاب معلم راهنما در برنامه‌های کارورزی دارای بیشترین حساسیت است که دانشگاه می‌بایست به آن توجه داشته باشد.»

مصاحبه‌شونده دیگری (شماره ۴) در مورد نقش مدیران مدارس در فرایند کارورزی و انتقال آموخته‌های دانشجویان به محیط کارورزی چنین می‌گوید:

«... مدیران می‌توانند نقش اساسی در انتقال یادگیری دانشجو معلمان در برنامه درسی کارورزی را ایفا کنند. اگر در مدارس شرایط و مقتضیات روانی و حمایتی مناسب برای یادگیری و یاددهی حاکم باشد و از طرفی مدیران با شرح وظایف خود در برنامه کارورزی به‌درستی آشنا باشند و دانشجو معلمان را به‌خوبی پذیرش و مورد تفقد قرار دهند؛ می‌توان زمینه‌های تسهیل در انتقال یادگیری را در کارورزان فراهم نمود.»

مؤلفه‌های فرصت کاربرد: ۱- انتخاب مدارس مناسب کارورزی ۲- متناسب بودن تعداد دانشجویان در

هر یک از گروه‌های کارورزی ۳- وجود مدارس متنوع و غیر تکراری در اجرای دوره‌های کارورزی

فرصت استفاده از دانش و مهارت‌های آموخته شده، یکی از عوامل سازمانی در انتقال یادگیری دانشجو معلمان به شمار می‌رود. زمانی که دانشجو معلمان، فرصت لازم برای اجرای مهارت‌های آموخته شده را داشته باشند، انتقال یادگیری به میزان قابل توجهی، افزایش خواهد یافت. به نظر مصاحبه‌شوندگان دوره‌های کارورزی می‌بایست در مدارس غیر تکراری که از امکانات و تجهیزات مناسب آموزشی برخوردارند و از طرفی عوامل اجرایی به‌درستی از اهداف برنامه آگاهی دارند و به وظایف خود در این فرایند شناخت دارند اجرا شود. همچنین جهت اجرای مطلوب دوره‌های کارورزی، نسبت استاد به دانشجو به‌درستی رعایت شود تا ضمن توجیه و تفهیم بهتر مطالب برای دانشجویان، فرصت به‌کارگیری آموخته‌ها زیر نظر استاد راهنما برای آن‌ها فراهم شده و بتوانند مهارت‌های معلمی را به‌درستی کسب نمایند. در رابطه با فرصت کاربرد آموخته‌های دانشجویان و امکانات مدارس مجری، مصاحبه‌شونده (شماره ۲۳) چنین می‌گوید:

«...یکی از مؤلفه‌های فرصت کاربرد وجود محیط کاری استاندارد برای به‌کارگیری آموخته‌های دانشجویان در دوره‌های کارورزی می‌باشد. در صورتی که محیطی که قرار است آموخته‌ها در آن بکار گرفته شوند یک محیط استاندارد و مجهز و دارای امکانات کافی باشد، دانشجو معلمان می‌توانند به‌خوبی آنچه را در دوره‌های آموزشی فرا گرفته‌اند برای دستیابی به اهداف موردنظر بکار بندند.»

به‌زعم مصاحبه‌شوندگان، از آنجا که دانشجو معلمان پس از فارغ‌التحصیلی اولین سال‌های خدمت‌شان را در مدارس روستایی سپری می‌کنند؛ می‌بایست مدارس که جهت گذراندن دوره‌ی کارورزی تعیین

می‌شوند در طول دوره تغییر یابند تا دانشجو معلمان تفاوت‌های موجود در مدارس را تجربه کنند. در راستای این مطلب، یکی از مصاحبه‌شوندگان بیان می‌کند:

«...از آنجا که در ابتدای خدمت، هر معلم موظف است در مناطقی که اداره‌ی آموزش و پرورش تعیین می‌کند انجام وظیفه نماید، برخی اوقات این افراد همان سال‌های اول در مدارس چندپایه مشغول به کار می‌شوند. اکثراً مشاهده می‌شود که افرادی که تازه از دانشگاه فارغ‌التحصیل شده‌اند در مواجهه با چنین کلاس‌هایی دچار مشکل می‌شوند به‌طوری‌که دانش‌آموزان با افت تحصیلی روبه‌رو شده و از طرفی وظیفه‌ی راهبران آموزشی را دشوار می‌سازند.» (فرد شماره‌ی ۱۲).

مؤلفه‌های جو انتقال: ۱- مشارکت و همکاری عوامل اجرایی کارورزی در فرایند کارورزی ۲- در نظر گرفتن عوامل انگیزشی برای مدارس مجری دوره کارورزی ۳- اعتقاد عوامل اجرایی به نقش و جایگاه کارورزی بر عملکرد دانشجو معلمان ۴- تقویت فرهنگ دگرآموزی بین عوامل اجرایی در فرایند کارورزی جو سازمانی، یک عامل بسیار کلیدی در بحث انتقال یادگیری هست. اگر دانشگاه و مدرسه دارای جو سازمانی مثبت، سازنده و پشتیبانی‌کننده باشد؛ باعث تسهیل در کاربست آموخته‌های نظری دانشجویان در محیط کارورزی شده و به‌صورت مستقیم یا غیرمستقیم از طریق عوامل فردی، نتایج آموزشی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به عقیده مصاحبه‌شوندگان، مشارکت و همکاری عوامل اجرایی در فرایند برنامه کارورزی، در نظر گرفتن عوامل انگیزشی برای مدارس مجری، اعتقاد عوامل اجرایی به نقش و جایگاه کارورزی بر عملکرد دانشجو معلمان، تقویت فرهنگ یادگیری و دگرآموزی از مهم‌ترین مؤلفه‌های هستند که در بهبود جو سازمانی و انتقال یادگیری دانشجویان کمک شایانی خواهند کرد.

در رابطه با مشارکت و همکاری عوامل اجرایی در برنامه کارورزی؛ مصاحبه‌شونده (شماره ۳۰) چنین می‌گوید:

«... جو سازمانی در کلاس‌های آموزشی و محیط کارورزی بسیار مهم است. اگر دانشجوی ما توانسته در یک محیط امن و آرام تحصیل و کسب تجربه کند؛ به‌گونه‌ای که توانسته سؤال و انتقاد کند و یا در محیط کارورزی آنچه را که در دوره‌های آموزشی فرا گرفته را بدون دغدغه پیاده کند این امر در بهبود آینده شغلی او تأثیرگذار خواهد بود.»

وجود برنامه‌های انگیزشی بین عوامل اجرایی نقش تعیین‌کننده‌ای در توسعه حرفه‌ای دانشجو معلمان دارد. در این رابطه یکی از مصاحبه‌شوندگان (شماره ۱۶) بیان می‌کند:

«... مدیران و معلمان راهنما در مدارس که دانشجو قبول می‌کنند بایستی از کمک مادی و معنوی برخوردار باشند. این امر از طریق ارائه لوح تقدیر، صدور ابلاغ، لحاظ کردن امتیاز در ارزشیابی سالانه و ... امکان‌پذیر است. اگر این عمل برای مدیران و معلمان راهنما در مدارس صورت بگیرد؛ حداقل یک انگیزه‌ای جهت ارائه خدمات آموزشی بهتر به دانشجویان کارورز را دارند.» ایجاد تعامل و برگزاری جلسات بین عوامل اجرایی یکی دیگر از عناصر تأثیرگذار در برنامه کارورزی

می‌باشد. در این رابطه یکی از مصاحبه‌شوندگان (شماره ۲۴) چنین بیان می‌کند:

«... برنامه کارورزی یک درس چندبعدی می‌باشد. از یک طرف با برنامه درسی، مدرس، دانشجو، مدیریت دانشگاه و از یک طرف با اداره کل و ادارات تابعه و مدارس در ارتباط می‌باشد. یک درس چندبعدی نیاز به این دارد که یک ستاد کارورزی تشکیل شود

و جایی باشد که بتواند این عوامل سازمانی را هم جهت کند. بنابراین به منظور تبیین فرایند اجرا و دستیابی به فهم مشترک بین عوامل اجرایی از برنامه جدید کارورزی در تربیت معلم، جلسات و نشست‌های تخصصی با حضور اساتید دانشگاه، مدیران مدارس و معلمان راهنمای کارورزی به صورت مستمر و مداوم قبل و حین اجرای برنامه‌های کارورزی برگزار گردد.

مؤلفه‌های نظارت و ارزیابی: ۱- تعریف سازوکار مناسب برای جذب و گزینش دانشجویان ۲- به کارگیری اساتید و معلمان راهنمای شایسته و توانمند در برنامه‌های کارورزی ۳- نظارت و ارزیابی دقیق بر نحوه اجرای دوره‌های کارورزی

در راستای انتقال یادگیری، از نظر مصاحبه‌شوندگان، نظارت و ارزیابی بر فرآیند کارورزی، یکی از مفاهیمی بود که در اغلب مصاحبه‌ها مورد تأکید قرار گرفت. به گفته یکی از مصاحبه‌شوندگان (شماره ۱۵): «... یکی از راهکارهایی که برای انتقال یادگیری در برنامه کارورزی وجود دارد این هست که بر عملکرد شغلی اساتید و معلمان راهنما به درستی نظارت و بر عملکرد آن‌ها بازخورد داده شود. بعضاً مشاهده می‌شود کارورزان در محیط مدرسه رها شده و هیچ خواسته و انتظاری از آن‌ها از سوی اساتید و معلمان راهنما نمی‌رود. به نظر من اگر عملکرد این افراد به درستی ارزیابی شود زمینه‌ای فراهم می‌شود که دانشجویان تمایل بیشتری به انتقال آموخته‌ها از محیط آموزشی به محیط کارورزی داشته باشند.»

در برنامه جدید کارورزی، برای استاد راهنما و معلم راهنما نقش اساسی تعریف شده است. استاد راهنما و معلم راهنما به عنوان دو ضلع اصلی سه‌گانه انسانی کارورزی جدید، در کنار دانشجو معلمان به ایفای نقش راهبری اقدام می‌کنند. به عقیده مصاحبه‌شوندگان استاد راهنما، معلم راهنما و دانشجو بایستی در فرایند اجرای برنامه به طور مداوم و مستمر به تبادل نظر بپردازند تا هم برای دانشجو معلم فرصت‌های تمرین آنچه آموخته، هم برای معلم راهنما فرصت توسعه حرفه‌ای ضمن فعالیت و هم برای استاد راهنما فرصت تولید دانش نظری ایجاد شود. یکی از مصاحبه‌شوندگان (شماره ۲) در خصوص نقش نظارت و ارزیابی دانشگاه در انتخاب استاد و معلم راهنما چنین می‌گوید:

«... از آنجا که اساتید و معلمان راهنما نقش کلیدی در اجرای برنامه کارورزی و توسعه شایستگی حرفه‌ای دانشجو معلمان را دارند، دانشگاه در انتخاب این افراد می‌بایستی نهایت دقت و توجه را داشته باشد. اما در حال حاضر با وجود دانشجویان زیاد در دوره‌های کارورزی پردیس‌ها به آسانی افرادی را به عنوان استاد راهنما جهت راهنمایی دانشجویان بر می‌گزینند که در بعضی از مواقع شاید دارای حداقل شایستگی‌ها برای این کار باشند که این امر، اجرای برنامه را به مخاطره می‌اندازد. برای مقابله با چنین آسیبی دانشگاه بایستی یک نظام شایسته‌گزینی برای انتخاب و به کارگیری اساتید راهنما داشته باشد.»

مصاحبه‌شوندگان اعلام داشتند نقش جذب و گزینش در حرفه‌ی معلمی بسیار حائز اهمیت است و آن را به عنوان یک عامل مهم در توسعه شایستگی‌های دانشجو - معلمان مدنظر داشتند. یکی از افراد مصاحبه‌شونده (فرد شماره ۲۸) در این باره اظهار داشت:

«... از آنجا که در آموزش و پرورش، نقش نیروی انسانی بسیار اهمیت دارد و معلم از مهم‌ترین عوامل مؤثر در توسعه کیفی آموزش و پرورش به شمار می‌رود، نباید امر جذب و گزینش دانشجو معلم را به تصادف محول کرد و افرادی را به دانشگاه راه

۵۲ **ک** شناسایی و تبیین عوامل سازمانی مؤثر بر انتقال یادگیری دانشجویان در برنامه کارورزی دانشگاه ...

داد که فاقد شرایط کافی برای احراز این حرفه‌اند. در زمینه انتخاب می‌بایستی گروهی را به‌عنوان معلمان آینده مملکت انتخاب کنیم که هم از حیث استعداد و توانایی و هم از جهت علاقه برای تربیت و کسب تخصص آمادگی بیشتری داشته باشند.»

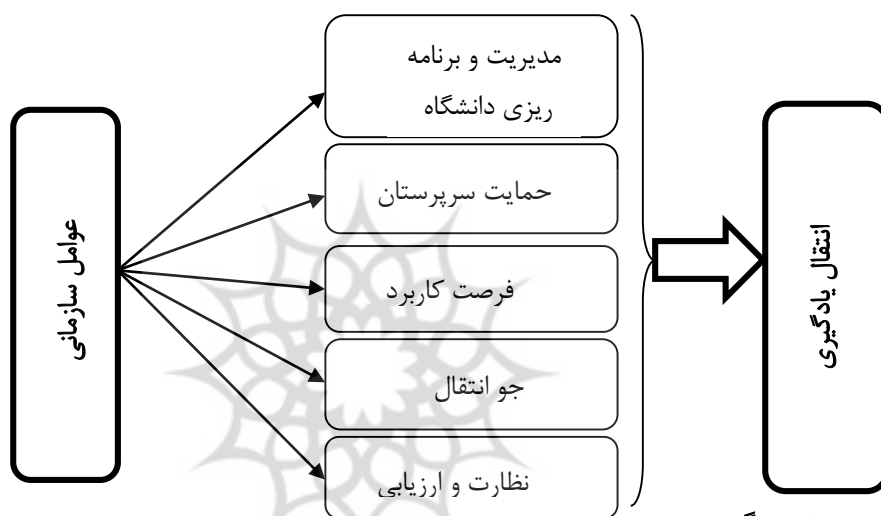
جدول ۲. عوامل سازمانی مؤثر بر انتقال یادگیری دانشجویان از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان

کدهای مصاحبه شونده	کدگذاری باز	کدگذاری محوری	کدگذاری انتخابی
۹،۱۱،۱۲،۱۴،۱۶،۲۲	برگزاری دوره‌های دانش‌افزایی برای عوامل اجرایی کارورزی	مدیریت و برنامه‌ریزی دانشگاه	
۱۵،۱۶،۴،۷،۲۰	تعامل دانشگاه با آموزش و پرورش در طراحی، اجرا و ارزیابی دوره‌های کارورزی		
۱۵،۱۶،۲۸،۲۹	ارتباط و انسجام بین معاونت‌های دانشگاه در برگزاری دوره‌های کارورزی		
۱۴،۱۵،۲۷،۲۹،۲،۱۰	هدایت و راهنمایی مستمر اساتید راهنما از کارورزان	حمایت سرپرستان	
۱،۶،۸،۱۳،۲۲،۲۷،۲۸،۵،۱۷	هدایت و راهنمایی معلم راهنما از کارورزان		
۲۸،۴،۱،۱۶،۲۲،۹،۱۱	پذیرش و حمایت مدیران(مدارس) از کارورزان		
۱۰،۱۵،۱۶،۱۸،۲۳	وجود امکانات و وسایل آموزشی مناسب در مدارس کارورزی	فرصت کاربرد	
۲۸، ۱۳، ۱۵، ۱۹، ۴	متناسب بودن تعداد دانشجویان در هر گروه کارورزی		
۱۲، ۷، ۲۶، ۲۸، ۲۹، ۵	وجود مدارس متنوع و غیر تکراری در اجرای دوره-های کارورزی		
۸، ۱۰، ۱۴، ۱۹، ۲۳، ۲۴، ۳۰	همکاری و مشارکت عوامل اجرایی کارورزی در فرایند کارورزی	جو انتقال	
۶، ۸، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۶، ۲۲، ۲۴	در نظر گرفتن عوامل انگیزشی برای مدارس مجری دوره کارورزی		
۱، ۳، ۴، ۱۴، ۱۹، ۲۲	اعتقاد عوامل اجرایی به نقش و جایگاه کارورزی بر عملکرد دانشجو معلمان		
۱۵، ۱۹، ۲۲، ۲۸	تقویت فرهنگ دگرآموزی بین عوامل اجرایی در فرایند کارورزی		
۱۶، ۱۸، ۲۲، ۳، ۲۸	تعریف سازوکار مناسب برای جذب و گزینش دانشجویان	نظارت و ارزیابی	
۲، ۱۱، ۸، ۲۲، ۲۳	به‌کارگیری اساتید و معلمان راهنمای شایسته و توانمند در برنامه‌های کارورزی		
۲۲، ۱۵، ۲۷	نظارت و ارزیابی دقیق بر نحوه اجرای دوره‌های کارورزی		

(یافته‌های نگارندگان)

پس از پیاده‌سازی مصاحبه‌ها و استخراج کدهای مشابه همان‌طور که در بالا ذکر گردید هر یک از کدهای پژوهش به کدهای محوری و انتخابی طبقه‌بندی شدند. یافته‌های تحقیق نشان داد عوامل سازمانی زمینه‌ساز انتقال اثربخش یادگیری به محیط کارورزی از نظر مصاحبه‌شوندگان به ترتیب شامل؛ جو انتقال، حمایت سرپرستان، مدیریت و برنامه‌ریزی دانشگاه، فرصت کاربرد و نظارت و ارزیابی می‌باشد. از این رو با توجه به مطالب فوق، شکل (۱) الگوی پیشنهادی اثربخش انتقال یادگیری در برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان ارائه شد.

شکل ۱: الگوی مفهومی مستخرج از داده‌های پژوهش



دانشگاه فرهنگیان بنابر رسالت خود جهت توسعه حرفه‌ای معلمان برنامه‌های متنوعی دارد. یکی از مهم‌ترین آن‌ها را می‌توان برنامه درسی کارورزی بیان کرد. در برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان که متمرکز بر «تربیت معلم فکور» است، ایجاد «تجربه واقعی کلاس درس و مدرسه» برای دانشجو معلم یک ضرورت است. زیرا در این شیوه، دانشجو معلم در کلاس درس واقعی که با آن زیست می‌کند، می‌تواند تمام اتفاقات را تجربه نماید. او باید مدرسه را به شکل طبیعی خودش تجربه کند و در همین محیط واقعی، همان‌گونه که معلم آینده در مدرسه آن را خواهد دید، بتواند فهم کند (Khoroshietal, 2020). برای رسیدن دانشجو معلم به آستانه شایستگی‌های حرفه‌ای معلمی، تلفیق نظریه و عمل در برنامه درسی از اولویت محسوب می‌شود که در آن یادگیری نظری و عملی به صورت متناوب و توأمان انجام شود (Jamaati et al, 2022). برای یادگیری معلم شدن، کارورزان بایستی در مرحله عملیاتی به بررسی تجارب معلمان در مدارس بپردازند و دانش محتوایی خود را که در ترم‌های گذشته اندوخته‌اند در موقعیت‌های واقعی به کار ببندند (Zaresefat, 2017). اجرای فعالیت‌هایی نظیر تدریس، مدیریت و اداره کلاس درس، زمینه‌ای را

برای تمرین دانش موضوعی، دانش عمل تربیتی و دانش عمل تربیتی - موضوعی فراهم می‌کند (JamshidiTavana, 2017). به اعتقاد صاحب‌نظران عنصر حیاتی در اعتبار اثربخشی آموزشی، انتقال پایدار و دائم دانش، مهارت‌ها و رفتارهای آموخته شده به محل کار است (Suleiman et al, 2019). یکی از شاخص‌های اصلی اثربخشی دوره‌های کارورزی را می‌توان انتقال یادگیری به حساب آورد. انتقال یادگیری به معنای به‌کارگیری دانش و یافته‌ها در صحنه عمل می‌باشد. انتقال یادگیری، در برگیرنده عوامل مختلفی از جمله فردی، آموزشی، سازمانی و فرا سازمانی است که نشان‌دهنده میزانی از دانش و مهارت کسب شده در یک محیط یادگیری است که می‌تواند در محیط کار، مورد استفاده قرار گیرد و در طول زمان حفظ شود. انتقال یادگیری در آموزش عالی می‌تواند به دو گونه صورت پذیرد. اول انتقال از محیط آموزشی به محیط شغلی که در نتیجه آن، از فارغ‌التحصیلان انتظار می‌رود تا توانمندی‌های خود را در محیط شغلی به کار گیرند. نوع دوم انتقالی است که در داخل دانشگاه صورت گرفته و دانشجویان باید بتوانند دانش و قابلیت‌های کسب شده خود در دروس قبلی را در دروس بعدی تلفیق و به کار گیرند (Blume & et al, 2010).

بنابر آنچه گفته شد، دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان یک نظام آموزشی برای پیشرفت و همسویی با سرعت روز افزون تغییرات باید دانشجویان را با استفاده از آموزش‌های مناسب و به روز؛ توانمند کرده تا دانشجو معلمان بتوانند آموزش‌هایی را که در طول تحصیل کسب کرده‌اند را به محیط کار انتقال دهند. برنامه کارورزی زمانی کامل می‌گردد که پیوند عرصه عمل و نظر فراهم گردیده و عوامل اجرایی درس کارورزی با دانش‌های جدید و تجارب جهانی آشنا شده و توانایی نزدیک نمودن عرصه نظر و عمل را کسب نمایند. دست یافتن به نگاهی کل‌گرایانه در پیوند عرصه عمل و نظر، باعث انتقال یادگیری دانشجویان در محیط واقعی خودشان خواهد شد. بنابراین ضرورت دارد عوامل درون سازمانی و برون سازمانی در خدمت نزدیکی عرصه نظر و عمل قرار گیرند تا دانشجو معلمان بتوانند در جهت تحقق اهداف برنامه درسی کارورزی و انتقال یادگیری در محیط واقعی کار عمل کنند. با توجه به اهمیت و جایگاه درس کارورزی، این پژوهش با هدف شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر انتقال یادگیری دانشجویان در برنامه درسی کارورزی صورت گرفت. نتایج به دست آمده از این پژوهش نشان داد عوامل سازمانی مؤثر بر انتقال یادگیری دانشجویان در برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان شامل ۵ مؤلفه؛ مدیریت و برنامه‌ریزی، حمایت همکاران، جو انتقال، فرصت کاربرد، نظارت و ارزیابی می‌باشد.

الف) مدیریت و برنامه‌ریزی: دانشگاه فرهنگیان با تربیت نیروی انسانی ماهر و توانمند نقش بسیار مهمی در رشد و شکوفایی کشور بر عهده دارد. تدوین قوانین و سیاست‌های منعطف و حمایت‌گر دانشگاه در توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای دانشجو معلمان بسیار تأثیرگذار است. بنابر نظر مصاحبه‌شوندگان؛ دانشگاه

فرهنگیان با ایجاد انسجام و هماهنگی بین معاونت‌های آموزشی، توسعه منابع انسانی و نظارت و ارزیابی و افزایش اختیارات به پردیس‌ها و تعامل بیشتر با آموزش و پرورش در برنامه‌ریزی و اجرای برنامه، و همچنین با برگزاری دوره‌های دانش‌افزایی برای عوامل اجرایی؛ دوره‌های کارورزی را به‌گونه‌ای اجرا کند که دانشجو معلمان آموخته‌های نظری خود را با انگیزه و علاقه کافی بکار گیرند و به شایستگی‌های مطلوب معلمی برسند. یافته‌های این قسمت با یافته‌های (Bukalia, 2012) (Tatari et al, 2016)، (Jamshidi, 2017)، (Silva Piavoni et al, 2022) و (Maleki, 2020) همخوانی دارد.

ب) حمایت سرپرستان: یکی دیگر از عوامل سازمانی زمینه‌ساز انتقال یادگیری دانشجو معلمان در برنامه کارورزی حمایت اساتید، معلمان راهنما و مدیران مدارس از دانشجو معلمان می‌باشد. نتایج تحلیل مصاحبه‌ها نیز بیان‌گر این بود، زمانی که دانشجو معلمان از جانب سرپرستان خود مورد حمایت قرار می‌گیرند، تمایل بیشتری برای انتقال آموخته‌ها خودشان به محیط واقعی کار دارند. مطالعات نشان می‌دهد که حمایت سرپرستان و افراد مافوق یک عامل کلیدی در فرایند انتقال می‌باشد. مصاحبه‌شوندگان بر این باور بودند اگر دانشجو معلمان از طرف مدیران مدارس مورد پذیرش قرار گیرند و در تصمیم‌گیری‌های مدرسه از نظرات آن‌ها استفاده نمایند و یا معلمان راهنما در فرایند یاددهی و یادگیری دانش آموزان و مدیریت کلاس کارورزان را مورد حمایت و ترغیب قرار دهند؛ دانشجو معلمان ترغیب می‌شوند آموخته‌هایشان را در محیط کار عملی نمایند. یافته‌های این قسمت با یافته‌های (Carla, 2012)، (Bukalia, 2012)، (Lawson & et al, 2015)، (Abili & et al, 2015) و (Khakrah et al, 2019) همخوانی دارد.

ج) جو انتقال: جو انتقال از عوامل مؤثر سازمانی بود که مصاحبه‌شوندگان اذعان داشتند، اگر عوامل اجرایی باور و نگرش مثبتی برای اجرای کارورزی داشته باشند و از حمایت‌های مادی و معنوی برخوردار شوند و دانشجو معلمان فرهنگ سازمانی موجود در برنامه کارورزی را مشارکتی و حمایتی درک کنند؛ موجب تسهیل انتقال یادگیری دانشجویان خواهد شد. از نظر مصاحبه‌شوندگان وجود فرهنگ یادگیری، استقرار فرهنگ خودآموزی و دگرآموزی می‌تواند موجبات انتقال آموخته‌ها را از محیط آموزشی به محیط کار فراهم نماید. یافته‌های این قسمت با یافته‌های (Pollack, 2020)، (Abili & et al, 2015)، (Khakrah et al, 2019) و (Silva Piavoni et al, 2022) همخوانی دارد.

د) فرصت کاربرد: فرصت کاربرد از عوامل سازمانی مؤثر در انتقال آموخته‌ها از محیط آموزشی به محیط کارورزی بود که در این پژوهش شناسایی شد. محتوا و مفاهیم آموزش داده شده در دوره‌های آموزشی باید در حرفه فرد کاربرد داشته و فرصت لازم برای پیاده‌سازی این آموخته‌ها به کارورزان داده شود تا امر انتقال صورت گیرد. به نظر مصاحبه‌شوندگان فضای برنامه کارورزی باید متناسب با شرایط شغلی آینده دانشجو معلمان باشد تا بتوانند به بهترین نحوه دانش و آموخته‌هایشان را به‌صورت عملی در محیط کار

پیاده کنند. بعضی دیگر از مصاحبه‌شوندگان بر این باور بودند که در اجرای برنامه‌های کارورزی تعداد دانشجویان در هر گروه کارورزی متناسب باشد تا امکان و فرصت کاربرد آموخته‌ها برایشان مهیا گردد. یافته‌های این قسمت با یافته‌های (Jamshidi et al, 2022) (Maleki & et Silva Piavoni et al, 2017) و (al, 2020) همخوانی دارد.

(و نظارت و ارزیابی: در راستای انتقال یادگیری، از نظر افراد مورد مصاحبه، نظارت و ارزیابی یکی دیگر از مفاهیمی بود که در مصاحبه‌ها مورد تأکید قرار گرفت. به گفته مصاحبه‌شوندگان وقتی جذب و گزینش دانشجویان با معیارها و ملاک‌های دقیق و مناسبی صورت گیرد و از طرفی اساتید و معلمان راهنمای شایسته‌ای برای کارورزی انتخاب و کارشناسان دانشگاه بر فرایند اجرای کارورزی نظارت داشته باشند و عملکرد عوامل اجرایی را مورد ارزیابی قرار دهند؛ می‌توان شرایطی ایجاد کرد که دانشجو معلمان آموخته‌های نظری خودشان را به منصف ظهور برسانند. یافته‌های این قسمت با (Tatari et al, 2016)، (Ghanbari & Zandi, 2018) و (Arab Zadeh et al, 2022) یافته‌های همخوانی دارد.

با توجه به نتایج فوق به‌منظور بهبود انتقال یادگیری دانشجو معلمان در برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان، پیشنهادات ذیل ارائه می‌شود:

- از آنجا که عوامل انسانی نقش بسیار مهمی در اجرای برنامه کارورزی و میزان انتقال یادگیری دانشجو معلمان دارند، پیشنهاد می‌شود جهت آشنایی اساتید، معلمان راهنما و مدیران مدارس با وظایف و اهداف کارورزی؛ زمینه‌های لازم برای اجرای دوره‌های دانش‌افزایی فراهم شود.
- از آنجا که حمایت و مشارکت سرپرستان در حین اجرای برنامه‌های کارورزی بر موفقیت فرایند انتقال یادگیری دانشجو معلمان تأثیرگذار است. پیشنهاد می‌شود اساتید و معلمان راهنما حمایت‌های لازم و کافی را از کارورزان در طول برنامه کارورزی داشته باشند.
- ایجاد فرصت مناسب جهت کاربرد آموخته‌ها و مهارت‌های فرا گرفته شده دانشجویان در برنامه کارورزی باعث رشد و توسعه شایستگی‌های دانشجو معلمان خواهد شد. بنابراین متناسب‌سازی محیط کارورزی با شرایط شغلی آینده دانشجو معلمان و همچنین تعداد دانشجویان در هر گروه کارورزی فرصت کاربرد آموخته‌ها برای کارورزان فراهم گردد.
- پیشنهاد می‌شود جهت بهبود انتقال یادگیری دانشجو معلمان در برنامه کارورزی بین عوامل انسانی دخیل در اجرای کارورزی همکاری و مشارکت وجود داشته باشد و از طرفی مدیران بایستی محیط مدرسه را به یک محیط یاد دهنده و یادگیرنده تبدیل نمایند تا امکان بروز رفتارها و انتقال یادگیری برای کارورزان فراهم شود.

- با توجه به اینکه کارورزی قلب برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان می‌باشد و اجرای مطلوب آن به عوامل متعددی وابسته است، پیشنهاد می‌شود افرادی برای راهنمایی و هدایت دانشجو معلمان در دوره‌های کارورزی انتخاب شوند که دارای شایستگی‌ها و توانمندی‌های لازم برای مربیگری باشند.
- پیشنهاد می‌شود جهت بهبود و تسهیل انتقال یادگیری دانشجو معلمان در برنامه‌های کارورزی نحوه عملکرد تمامی کنشگران (دانشجو، استاد راهنما و معلم راهنما) در فرایند کارورزی مورد نظارت و ارزیابی قرار گیرد.

ملاحظات اخلاقی

در جریان اجرای این پژوهش و تهیه مقاله کلیه قوانین کشوری و اصول اخلاق حرفه‌ای مرتبط با موضوع پژوهش از جمله رعایت حقوق آزمودنی‌ها، سازمان‌ها و نهادها و نیز مؤلفین و مصنفین رعایت شده است. پیروی از اصول اخلاق پژوهش در مطالعه حاضر رعایت شده و فرم‌های رضایت‌نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تأمین شد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است و این مقاله قبلاً در هیچ نشریه‌ای اعم از داخلی یا خارجی چاپ نشده است و صرفاً جهت بررسی و چاپ به فصلنامه تدریس پژوهی ارسال شده است.

References

- Abaspour, A., Rahimian, H., Taheri, M., & Mobini, M. (2018). Educational Measurement and Evaluation Studies, *Designing a learning transfer system for faculty development programs*, 8(24), 107-205. [In Persian]
- Abili. K., Kharrazi, S. K., Sobhaninejad, M., & Youzbashi, A. (2015). Developing an Effective Model of Learning Transfer in order to Return on Investment in the Development of Human Resources Emphasising on Urban Management. *Journal of Urban Economics and Management*. 3 (11), 79-98. [In Persian]
- Ahmadi, A., & Mousapour, N. (2017). *The book of macro-design (architecture) curriculum of teacher training (national curriculum of teacher training of the Islamic Republic of Iran)*. Tehran: Farhangian University. [In Persian]
- Almasi, H., Zaree Zavaraki, M., Nili, M.R., & Delavar, A. (2017). Assessment of practicum Curriculum-4 in Farhangian University Based on Tyler's target-based assessment Model. *Journal of Research in Teaching*. 5(1), 1-24. [In Persian]

- Alsh^aali, S. K., Hamid, K., & Al-Ansi, A. A. (2018). Training transfer: a new model in the United Arab Emirates general education sector- hybridization of the theory of planned behavior with the training transfer model. *International Education Studies*, 11(12), 49- 62.
- Arabzadeh, A. R., & Oladian M. (2021). Explaining the strategies and consequences of realizing the internship system based on the training of thoughtful teachers in Farhangian University. *Quarterly Journal of Educational & Administration*, 15(1), 165-188. [In Persian]
- Birch, C., Allen, J., Mcdonald, J., & Tomaszczyk, E. (2010). Effects of business internships on job marketability: The employers' perspective. *Education & Training*, 52(1), 76-88.
- Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T., & Huang, J. H. (2010). Transfer of training: a meta-analytic review. *Journal of Management*, 36(4), 1065-1105.
- Bukaliya, R. (2012). Assessing the effectiveness of student representative councils in open and distance learning: a case for Zimbabwe in open university. *International journal on new trends in education and their implication*, 3(1), 80-90.
- Creswell, J. W., & Miller, D.L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory into practice*, 39(3), 124-130.
- Gall, M., Walter, B., & Gall, J. (2017). *Quantitative and qualitative research methods in educational sciences and psychology*. Samat, Shahid Beheshti University. [In Persian]
- Gault, J., Leach, E., & Duey, M. (2010). Effects of business internships on job marketability: The employers' perspective. *Education & Training*, 52(1), 76-88.
- Ghanbari, S., & Zandi, Kh. (2018). Designing a systematic model of factors affecting the transfer of learning to the workplace (a model to improve the efficiency of organizational training). *Productivity Management*. 12(45), 115-151. [In Persian]
- Ismail, A., Hua, N. K., Abu samah, A. J., Abu Bakar, R., & Ibrahim, N. (2015). Administrators roles in training programs and training transfer. *Journal Dinamika Management*, 6(1), pp: 25-39.
- Jamaati, R., Mehdizadeh, A.H., Hakimzadeh, R., Araghieh, A.R., & Faghih Aram, B. (2022). Validation of the integrated curriculum conceptual model for teacher-students of Farhangian University. *Quarterly Journal of Management and Leadership studies in Educational Organizations*. 1(3), 19-34. [In Persian]
- Jamshidi Tavana, A., Imam Jomeh, M.R., Asareh, A.R., & Mousipour, N. (2017). Profile of the authors of the article Analysis of student experiences of teachers of Farhangian University of Tehran from internship. *Education and Learning Research*. 2(14), 67-77. [In Persian]
- Khakrah, F., Malekian, F., Saiedipour, B., & Kavyani, E. (2019). Designing the Pattern of Organizational Factors Affecting the Transfer of Learning to the Workplace Based on Ground Theory. *Journal of Research in Teaching*, 6(4), 66-85. [In Persian]

- Khorooshi, P., Parrishani, N., & Ghorbani, S. (2020). Investigating the problems of Internship Course from the perspective of Farhangian University Professors. *Quarterly Journal of Teacher Education*. 3(5), 13-39. [In Persian]
- Lawson, T., Çakmak, M., Gündüz, M., & Busher, H. (2015). Research on teaching practicum—a systematic review. *European journal of teacher education*, 38(3), 392-407
- Maleki, S., Ahmadi, Gh. A., Mehr Mohammadi, M., & Imam Jome, S. M. R. (2020). Evaluating Farhangian University Internship Program from the Perspective of Global Experiences. *Journal of Theory and practice in the curriculum*, 8(15), 383-424. [In Persian]
- Mushfaqeh Arani, B. (2016). *Order book Practical guide to Farhangian University internship program with a thought-provoking teacher training approach*. Tehran: Farhangian Universit, [In Persian]
- Noorizan, M.M., Afzan, N.N.F., & Akma, A.S. (2016). The Moderating effects of motivation on work environment and training transfer: A preliminary analysis. *Procedia Economics and Finance*, 37, 158-163.
- Passmore, J., & Velez, M. (2012). SOAP-M: A training evaluation model for HR. *Industrial and commercial training*. 44(6), 315-325.
- Pollack, J. D. (2020). *A case study on how perceptions of the work environment contribute to the ability to transfer training*, [Dissertation], Northcentral University.
- Reinhold, S., Andreas, G., & Doris, L. (2018). Social support and motivation to transfer as predictors of training transfer: Testing full and partial mediation using meta-analytic structure equation modeling. *International Journal of Training and Development*. 22(1), 1-14.
- Rodrigues, I., Barcelo, M. L., Poveda, B., & Lopez-Gomez, E. (2022). The Development of Competences in the Teaching Practicum: The Perspective of School Mentors as Assessors. *Educational Process: International Journal*, 11(2), 7-25.
- Sapp, D. A., & Zhang, Q. (2009). Trends industry supervisors' feedback on business communication internship. *Business communication Quarterly*. 72(3), 274-288.
- Shams Morkani, Gh. R., & Abbasi kasani, H. (2017). A pathology and effectiveness of the transfer of training to workplace. *Journal of Training and Development of Human Resources*. 4(13), 27-58. [In Persian]
- Silva Piovani, V. G., Parra Barbosa, R. I., & Both, J. (2022). Training transfer model as a possibility for the mandatory internship at sport science undergraduate courses. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 12(1), 13-25.
- Soleiymani, E.S., & Aminbedokhti, A.A. (2019). Formulating the formation model of learning transfer to the work environment in human resources development programs. *Journal of Research in Educational Science*. 13(44), 37-51. [in Persian]

Stewart, T., Allen, K., & Bai, H. (2011). The effects of Service-learning participation on pre-internship educators' teachers' sense of efficacy. *Alberta journal of educational Research* 57(3), 298-316.

Strauss, A., & Corbin, J. (2015). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory (Fourth Edition)*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

Suzanne, N. (2015). *The impact of the internship experience on inters' self-perceived preparedness*. To teach in a technology rich society: A mix methods multiple case study, Thesis doctoral, Baylor University.

Tatari, M., Tajik, F., & Tatari, F. (2016). Evaluation and position of the internship curriculum in Farhangian University (critical analysis on the gap between theory and practice), *The first national internship conference (a bridge between university and school)*, Mashhad: Iran. [In persian]

Tonhauser, C., & Buker, L. (2016). Determinants of Transfer of Training: A Comprehensive Literature Review. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*. 3(2), 127-165.

Wenzel, R., & Cordery, J. (2014). *Training transfer research: A manager's guide and bibliography*. Australian institute of management –western Australia.

Zaresefat, S. (2017). The Analysis Experiences Curriculum Internship: The Conceptual Model. *Journal of Theory & Practice in Curriculum*. 9 (5), 37-68. [In Persion]

