

## A Brief Look at Practicum in Egyptian Teacher Training Institutions (From Theory to Practice)

Hedayatallah Taghizadeh <sup>1\*</sup> 

1. *Corresponding author*, Associate Professor, Department of Arabic Language and Literature,  
Farhangian University, P.O. Box 889-14665, Tehran, Iran. E-mail: drtaghizadeh@cfu.ac.ir

### ABSTRACT

**Article type:**  
Research Article

Received: 2024/06/02  
Reviewed: 2024/08/10  
Accepted: 2024/08/30  
Published Online:  
2026/05/25  
Pages: 247-267

**Keywords:**  
Internship  
University of Egypt  
Student-Teacher  
Teacher Training  
Professional Competence

**Background and Objectives:** In this article, the educational system, internship course and its implementation method in Ain Al-Shams University of Egypt are discussed. In the Egyptian education system, teacher training has played a role in the reform of teacher education and training as a process of self-direction, self-reflection, self-evaluation, and pre-service and in-service training has been followed with a coherent model. The purpose of this study is to study internships in Egyptian universities and how to attract and prepare student-teachers in teacher training centers. During the service, the duties of the tutor and the internship process are discussed. **Methods:** The research method is analytical-descriptive and the sources used are some of the websites of the Ministry of Education and universities of Egypt and some Arabic books and articles published in the field of internship. **Findings:** The results of this study show that the Egyptian education system is sensitive to admission and success in the entrance exam and conducting interviews, and a program is planned for student-teacher internships to learn how to learn and how to learn. Organize yourself. **Conclusion:** The special feature of internship in the educational system of Egypt is its specialization and the internship program in Egypt is done in four stages, which is the most important stage of teaching; Because the tutor is responsible for preparing, planning and completing the lesson, the student's teacher.

**Cite this Article:** Taghizadeh, H. (2026). A Brief Look at Practicum in Egyptian Teacher Training Institutions (From Theory to Practice). *The Journal of Theory and Practice in Teachers Education*, 12(21), 247-267. <https://doi.org/10.48310/itt.2024.16388.936>



© the authors  
Publisher: Farhangian University



## نیم‌نگاهی به کارورزی در مراکز تربیت معلم کشور مصر (از نظریه تا عمل)

هدایت الله تقی‌زاده<sup>\*۱</sup>

۱. نویسنده مسئول، دانشیار گروه آموزش زبان و ادبیات عرب، دانشگاه فرهنگیان، صندوق پستی ۸۸۹-۱۴۶۶۵ تهران، ایران. رایانامه: [drtaghizadeh@cfu.ac.ir](mailto:drtaghizadeh@cfu.ac.ir)

### چکیده

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۱۳

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۵/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۰۹

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۵/۰۲/۱۵

شماره صفحات: ۲۶۷-۲۴۷

**پیشینه و اهداف:** در این جستار به نظام آموزشی، درس کارورزی و شیوه اجرای آن در دانشگاه عین‌الشمس کشور مصر پرداخته می‌شود. در نظام آموزشی کشور مصر، تربیت معلم به‌عنوان محور اصلاحات تعلیم و تربیت و آموزش معلمان به‌صورت فرایند خودرهبی، خوداندیشی، خودارزیابی ایفای نقش کرده و آموزش پیش از خدمت و حین خدمت با الگوی منسجم دنبال شده است. هدف این پژوهش، مطالعه کارورزی در دانشگاه‌های کشور مصر و نحوه جذب و آماده‌سازی دانشجومعلمان در مراکز تربیت معلم است که به شرایط جذب دانشجومعلمان، آموزش حرفه‌ای و عملی معلمان، ساختار نظام آموزشی متوسطه، آموزش و مهیا‌سازی ضمن خدمت، برنامه کارورزی در حین خدمت، وظایف استاد راهنما و مراحل کارورزی پرداخته شده است. **روش‌ها:** روش پژوهش تحلیلی - توصیفی است و منابع مورد استفاده، برخی از سایت وزارت آموزش و پرورش و دانشگاه‌های کشور مصر و برخی از کتاب‌ها و مقالات عربی چاپ شده در زمینه کارورزی گرفته شده است. **یافته‌ها:** نتایج این بررسی نشانگر آن است که نظام آموزش کشور مصر در پذیرش و موفقیت در آزمون ورودی و انجام مصاحبه در مورد جذب حساس هستند و برنامه‌ای برای فعالیت دانشجومعلمان در کارورزی پیش‌بینی شده تا بیاموزند که چگونه یاد بگیرند و چگونه یادگیری خود را سازماندهی کنند. **نتیجه‌گیری:** ویژگی خاص کارورزی در نظام آموزشی کشور مصر، تخصصی‌بودن آن است و برنامه کارورزی مصر در چهار مرحله انجام می‌شود که مرحله انجام تدریس مهم‌ترین مرحله محسوب می‌شود؛ چرا که معلم راهنما مسئولیت آماده‌سازی، برنامه‌ریزی و اجرای کامل درس را بر عهده دانشجومعلم می‌گذارد.

واژه‌های کلیدی:

کارورزی

دانشگاه مصر

دانشجومعلمان

تربیت معلم

صلاحیت حرفه‌ای

Homepage: <https://itt.cfu.ac.ir/>

۱. **سنداد به این مقاله:** تقی زاده، هدایت الله. (۱۴۰۵). نیم‌نگاهی به کارورزی در مراکز تربیت معلم کشور مصر (از نظریه تا عمل).

نظریه و عمل در تربیت معلمان، ۱۲(۲۱)، ۲۶۷-۲۴۷. <https://doi.org/10.48310/itt.2024.16388.936>



© نویسندگان

ناشر: دانشگاه فرهنگیان



## مقدمه

معلمین شالوده نوآفرینی آموزشی، توسعه و اصلاحات در هر کشوری به شمار می‌آیند. براین اساس ارتقای جایگاه معلمین، پیشرفت و ارتقای حرفه‌ای آنان در مراکز تربیت معلم و حمایت از فعالیت‌ها و توانایی‌های آنان در فرایند آموزشی موردتوجه است.

در جهان امروز، معلمی می‌تواند در عرصه عمل به‌خوبی ایفای نقش کند که بداند به چه کسی می‌آموزد، چه می‌آموزد و چگونه باید بیاموزد. کارورزی از مهم‌ترین مؤلفه‌های پیشرفت اجتماعی یک کشور به شمار می‌رود و معلم نقش اساسی در به ثمر رساندن آن دارد؛ زیرا وظیفه معلم در عصر حاضر تنها انتقال معلومات آن به فراگیران نیست؛ بلکه وظیفه شخصیت‌سازی فراگیران را نیز برعهده دارد. در کشور مصر هم این دغدغه مطرح است که معلمان چه صلاحیت‌هایی را یاد می‌گیرند، چگونه یاد می‌گیرند و به یادگیری چه قابلیت‌هایی نیاز دارند و همچنین ورود نوآوری‌های آموزشی باعث شده که معلم به یادگیری صلاحیت‌هایی فراخوانده شوند و از قبیل اینکه چگونه باید برای بهره‌گیری صحیح از فناوری جدید و روبه‌توسعه آماده شوند. دولت مصر در جهت بهبود و پیشرفت آموزش پایه با جدیت تمام می‌کوشد و معتقد است آموزش پایه، شالوده تمامی پیشرفت‌هاست. به همین دلیل بهترین امکانات آموزشی را برای این کشور در نظر گرفته است و برنامه‌های آموزشی بسیاری را برای دانشجویان طراحی کرده است.

سیاست‌های آموزشی نوین مصر قادر است شهروندان جامعه را برای درک حقوق و وظایفشان توانا و آگاه ساخته و آنان را نسبت به جامعه وفادار و نسبت به حوادث و رویدادهای جهان پیرامون کاملاً هوشیار نماید. دولت مصر، آموزش را سنگ بنا و کلید پیشرفت و توسعه و رفاه و امنیت اجتماعی جامعه و شهروندان قرار داده است، به‌گونه‌ای که بدون آموزش هیچ‌گونه امنیت و رفاهی وجود نخواهد داشت.

در این نوشتار به اهداف کارورزی و شیوه اجرای آن در نظام آموزشی و مراکز تربیت معلم کشور مصر پرداخته می‌شود و روند درس کارورزی، وظایف استاد راهنما، معلم راهنما، مدیر مدرسه، ساعت و تعداد واحد کارورزی و مراحل اجرای آن، چگونگی تعامل مراکز تربیت معلم با مدارس و معلمان راهنما و نیازهای حرفه‌ای دانشجویان معلمان در دانشگاه مصر مورد واکاوی قرار می‌گیرد و علت انتخاب کشور مصر به مطالعه نویسنده و تخصص او در زبان عربی و پیش‌رو بودن این کشور در زمینه کارورزی و قرابت عملی آن با اجرای کارورزی در ایران مربوط است.

## بیان مسئله و ضرورت تحقیق

کارورزی از مهم‌ترین مؤلفه‌های پیشرفت دانشجویان معلمان، معلمان، فراگیران و مانند اینها است. در این برنامه دانشجویان معلمان اطلاعات، مهارت‌ها، ارزش‌ها و رویکردهای موردنیاز کارش را به‌عنوان معلم آینده به دست می‌آورد. در اکثر نظام‌های آموزشی جهان، به‌عنوان یک درس مهم و کارآمد موردتوجه مراکز «تربیت معلم» بوده است. در ایران نیز کارورزی در مراکز تربیت معلم (دانشگاه فرهنگیان)، دارای سابقه‌ای پویا و ارزشمند است و همواره اساتید و فارغ‌التحصیلان، از آن به‌عنوان تجربه‌ای اثرگذار، سودمند یاد می‌کنند.

از جمله در نظام آموزشی کشورهای عربی به‌ویژه مصر، تربیت معلم به‌عنوان محور اصلاحات تعلیم و تربیت و آموزش معلمان به‌صورت فرایند خودرهبری، خوداندیشی، خودارزیابی ایفای نقش کرده و آموزش پیش از خدمت و حین خدمت و بعد از خدمت با الگوی منسجم دنبال شده است؛ بنابراین در این تحقیق بر آنیم تا برخی مؤلفه‌های مراکز تربیت معلم کشور مصر را مشخص کنیم و راهکارهای عملی آنان را مورد بررسی قرار دهیم و به سیاست‌های آموزشی مصر که معطوف داشتن توجه به آموزش نوین است اشاره کنیم که چرا که آموزش نوین اصل و اساس سیاست آموزشی آینده کشور محسوب می‌گردد؟ در این زمینه، مسأله اصلی موردنظر این است که کارورزی و نحوه جذب و آماده‌سازی دانشجویان معلمان در تربیت معلم کشور مصر چگونه است؟ و آیا می‌تواند در ایجاد شایستگی‌های حرفه‌ای در دانشجویان معلمان مؤثر واقع شود؟

به دلیل عدم انجام تحقیقی مستقل مبنی بر بررسی کارورزی در مراکز تربیت معلم کشور مصر، لزوم و ضرورت این پژوهش روشن می‌شود؛ بنابراین پژوهش حاضر به‌منظور بررسی دوره کارورزی به بررسی فرضیه زیر می‌پردازد که: «کارورزی، نحوه جذب و آماده‌سازی دانشجویان در مراکز تربیت معلم دانشگاه کشور مصر همانند دیگر کشورهاست و بر شایستگی‌های حرفه‌ای دانشجویان تأثیر دارد».

### پیشینه

کارورزی نقش مهمی در آماده‌سازی و رشد و ارتقای حرفه‌ای معلمان دارد و کشور مصر به این امر مهم توجه فراوانی دارد. طبق بررسی‌های انجام‌شده، آثاری در مورد کارورزی مصر یا موضوعات مرتبط یا نزدیک به موضوع این مقاله انجام‌شده که عبارتند از:

- تقی‌زاده و همکاران (۱۴۰۲) کتاب «مرشدالطالب/ المعلم فی التربه‌العملیه» رشدی احمد نعی‌مه را به فارسی ترجمه کردند و در آن به پیش‌تاز بودن کشورهای عربی در کارورزی و شیوه اجرای آن اشاره نمودند.

- تقی‌زاده (۱۴۰۰) در مقاله‌ای به نقش کارورزی در رشد حرفه‌ای مرتبط با آموزش زبان عربی در دانشگاه فرهنگیان پرداخت و به این نتیجه رسید که واحد درسی کارورزی، در ارتقای صلاحیت‌های معلمی دانشجویان رشته آموزش زبان عربی، تأثیر زیادی دارد.

علیدادی و همکاران (۱۳۹۸) به ارزیابی کیفیت اجرای کارورزی جدید از نظر دانشجویان رشته علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان فارس در مقایسه با برخی کشورها پرداختند و مزایا و معایب آن را از نگاه دانشجویان بررسی نمودند.

- أحمد الششتاوی در (دراسة تقویمیة لوحداث تدرب المعلمین بمدارس التعليم العام بجمهورية مصر العربیة ۲۰۰۶ م)

به تعداد مراکز مهارت‌آموزی در مصر پرداخت و به روش‌های آموزشی آنان اشاره نمود و به این نتیجه رسید که دوره‌های کارآموزی بیشتر صوری انجام می‌شود و شاید علت آن را در نبود استراتژی مشخص در برنامه‌های کارآموزی یافت.

سعید النمری در کتاب (التنمیة المهنیة للقیادات التربویة بدولة قطر فی ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة، ۲۰۰۴ م) جامعه عین شمس به نقاط مثبت و منفی مهارت حرفه‌ای کشور قطر پرداخته است و به این نتیجه رسید که مراکز اندکی برای مهارت حرفه‌ای معلمان در کشور مصر وجود دارد و بیش‌ترین رنج مراکز تربیت معلم مصر از کمبود نیروی متخصص در این زمینه و نداشتن برنامه منسجم برای مهارت‌آموزان است.

أمل عبدالفتاح (۱۹۹۸) در تحقیق خود با عنوان (تصور مقترح لنظام تدريس عن بعد للمعلمين أثناء الخدمة فی جمهورية مصر العربیة) که هدف نویسنده در آن آشنایی با نظام فعلی تربیت معلم در دوره متوسطه مصر بود، به این نتیجه رسید که انگیزه معلمان در برنامه‌های کارورزی اندک است و بودجه پیش‌بینی شده در این زمینه اندک است و استفاده از وسایل سمعی و بصری در دوره‌های مهارت‌آموزی اندک است.

مولایی نژاد و ذکاوتی (۱۳۸۷) در مطالعه تطبیقی برنامه درسی تربیت معلم کشورهای انگلستان، ژاپن، مصر، مالزی و ایران به این نتایج دست یافت که به منظور دستیابی کیفیت بخشی نظام تربیت معلم، راهبردهای تلفیق تئوری و عمل، تدوین صلاحیت‌های حرفه معلمی و برقراری ارتباط قوی میان نظام تربیت معلم پیش از خدمت با دانشگاه‌ها و مدارس، از جمله اساسی‌ترین اصلاحات در دانشگاه‌های تربیت معلم کشور می‌باشد.

نیک‌نیا (۱۳۸۷) از مقایسه کارورزی در کشورهای آمریکا، انگلیس، ژاپن، مصر و هند به این نتیجه دست یافت که واحد کارورزی در تربیت معلم در همه کشورهای مورد مطالعه دارای اهمیت است. ولی در برخی از این کشورها توجه بیشتری به آن می‌شود. مثلاً هند ۴۰٪ محتوای برنامه درسی تربیت معلم را به کارورزی اختصاص داده است.

با جست‌وجو در پیشینه موضوع و با نظر بر رویکرد و یافته‌های این پژوهش‌ها، تا کنون پژوهش مستقل و کاملی درباره موضوع حاضر صورت نگرفته است و پژوهش‌های انجام‌شده از زوایای دیگر به این موضوع پرداخته‌اند؛ بنابراین

موضوع پژوهش این نوشتار می‌تواند رهیافتی جدید در حوزه کارورزی و علوم میان‌رشته‌ای باشد.

## روش‌شناسی

پژوهش پیش رو با رهیافتی توصیفی - تحلیلی و به روش کتابخانه‌ای و اسنادی فراهم آمده است؛ بدین ترتیب که ابتدا منابع درباره موضوع بررسی می‌شود و در ادامه مورد تحلیل و واکاوی قرار می‌گیرد و منابع مورد استفاده از کتاب‌های چاپ شده عربی در مورد نظام آموزشی و کارورزی در مصر، مقالات و مطالب مندرج در سایت دانشگاه عین‌الشمس یا سایت وزارت آموزش و پرورش کشور مصر گرفته شده است.

### شرح تاریخی نظام تربیت‌معلم و کارورزی (تربیت حرفه‌ای) در کشور مصر

در نظام تربیت‌معلم مصر از زمان فراغه تا کنون تحولات بسیار به وجود آمده است؛ مثلاً در زمان فراغه کارورزی بدین صورت بود که معلم باید یکی از کارمندان دولت باشد و در حین کار شغل معلمی را تجربه می‌کرد و تعدادی از دانشجویان کوشا به او کمک می‌کنند.

معلمان کارورزی در مصر، در سه مرحله تربیت می‌شوند: ۱- معلمان مدارس ابتدایی ۲- معلمان مدارس متوسطه ۳- معلمان پیش‌دانشگاهی.

در دوره معاصر توجه زیادی به کارورزی در دانشگاه‌های کشور مصر شده است؛ به نحوی که مدارس مختلف در علوم مختلف تأسیس شد. محمدعلی پاشا به علم توجه زیادی نمود و اولین مدرسه معلمان (تربیت‌معلم) ناصریه را در سال ۱۸۷۲ م تأسیس نمود و چون توانایی اعزام دانش‌آموزان به اروپا را نداشت، مدارس زبان‌ها در سال ۱۸۳۵ م به وجود آمد و این دوره به عصر طلایی علم معروف شد؛ پس از محمدعلی، عباس اول بر سر کار آمد، در تعلیم تغییراتی به وجود آورد و مدارس را تعطیل و اساتید و دانش‌آموزان را اخراج نمود و در سال ۱۸۵۴ م سعید روی کار آمد که کار عباس را ادامه داد و دیوان مدارس را تعطیل نمود و در سال (۱۸۶۳-۱۸۷۹ م) اسماعیل به حکومت رسید که او احیاگر علم شد و وضعیت علم را بازنگری نمود و در سال ۱۸۶۳ م دیوان مدارس را بازگشایی نمود و مدارس را در اسکندریه و قاهره با نام خدیوی پایه‌گذاری کرد. در سال ۱۸۸۰ م در دوران وزارت مصطفی پاشا تربیت‌معلم مرکزی را با عنوان دانشسرای تربیتی به وجود آورد که معلمان را که به امر تدریس مشغول بودند، فارغ‌التحصیل می‌کرد. در سال ۱۸۸۹ م (دارالعلوم) را به وجود آورد که معلمان زبان عربی و علوم دینی را فارغ‌التحصیل می‌نمود (فهمی، ۱۹۹۷ م: ۲۱۸).

در سال ۱۹۲۴ م دانشسرای معلمان بوجود آمد که در دو بخش فعالیت داشت: ۱- تربیت معلمان دوره متوسطه که مدت تحصیل آنان دو سال بود. ۲- تربیت معلمان آموزش ابتدایی که مدت تحصیل آنان سه سال بود (غنیمه، ۱۹۹۶ م: ۱۷۷).

در سال ۱۹۵۲ م دانشکده تربیت‌معلم به وجود آمد که تغییر در دانشسراهای معلمان بود و دانشسراها به دانشکده تربیت‌معلم تبدیل شد و به دنبال آن در تمام بخش‌های کشور مصر دانشکده‌های تربیتی بوجود آمد که مسئولیت تربیت‌معلم و کارورزی آن را بر عهده گرفتند (عنایات، ۱۹۹۹ م: ۱۵۴).

دانشکده و مراکزی که مسئولیت تربیت‌معلم در کشور مصر را به عهده دارند، به شرح زیر است:

- ۱- دانشکده‌ها و مراکزی که زیر نظر وزارت آموزش عالی است.
- ۲- دانشکده معلمان در قاهره و السیوط و مینا (کلیه المعلمات).
- ۳- دانشکده تربیت‌بدنی معلمان در قاهره و اسکندریه برای پسران و دختران.
- ۴- دانشسرای عالی تربیت حرفه‌ای معلمان در قاهره (پسران و دختران).
- ۵- دانشسرای عالی موسیقی حرفه‌ای معلمان در قاهره (پسران و دختران).
- ۶- دانشکده تربیتی دانشگاه عین شمس که در سال ۱۹۲۹ م در مصر به وجود آمد.
- ۷- دانشکده خواهران دانشگاه عین شمس که مرکز تربیتی خانم معلم‌ها است و تابع دانشگاه عین شمس است.

۸- دانشکده دارالعلوم در دانشگاه قاهره که تربیت معلمان زبان عربی را بر عهده دارد.

در سال ۱۹۸۱ م قانون مصر بند ۱۳۹ را تصویب نمود که ماده ۴۷ را تأکید نمود که به موجب آن دوره مهارت‌آموزی معلمان ابتدایی را تأیید می‌نمود که به موجب آن مراکز تربیت‌معلم، وظیفه آماده‌سازی معلمان را به‌عهده می‌گرفت (وزاره التربية والتعليم، القانون رقم ۱۳۹ سنه ۱۹۸۱ م بإصدار التعليم المعدل بالقانون رقم ۲۳۳ سنه ۱۹۸۸ المادة ۴۷)، و به موجب آن مدت تحصیل معلمان یا دانشجومعلمان در این مراکز ۵ سال است. نکته قابل‌توجه این است که وزارت دستور داد که دوره تربیت‌معلم آموزش ابتدایی و کودکان و پیش دبستانی تأسیس شود که از جمله آن می‌توان بر مرکز تربیت‌معلم آموزش ابتدایی در سال ۱۹۸۸ م بر اساس بیانیه ۹۶۶ اشاره نمود و بدین ترتیب با زیر ساخت پیش‌دبستانی و کودکان تا دوره متوسطه در سطح دانشگاهی با روند یکسانی به وجود آمد (همان، رقم ۱۹۸۸/۹۶۶ م). هم اکنون تعداد دانشکده‌ها و مؤسساتی که مسئولیت این نوع تربیت‌معلم را بر عهده دارند، به شرح زیر است:

۱- دانشکده تربیتی: علاوه بر دانشکده تربیتی الأزهر، ۲۴ دانشکده تربیتی مسئولیت آماده‌سازی مهارتی معلمان را برعهده دارند. این دانشکده‌ها به مدت چهار سال تربیت نومعلمان را زیر نظر دانشگاه الأزهر بر عهده دارند (وزاره التعليم العالي، الجزء الأول، ۱۹۹۵ م: ۲۴-۳۹).

۲- دانشکده‌های تخصصی تربیتی: مهارت‌آموزان را در یک رشته تخصصی مثل موسیقی، تربیت‌بدنی، ریاضی و فنی تربیت می‌کند.

۳- دانشکده‌های تربیتی در سطح آموزش عالی: یک مرکز در قاهره است که مباحث تربیتی را دنبال می‌کند و مهم‌ترین اهداف آن به شرح زیر است:

- آماده‌سازی فارغ‌التحصیلان دانشگاه برای حرفه معلّی در سه سطح مهدکودک، مدارس، دانشکده‌های نظامی و غیرنظامی و مؤسسات بزرگ علمی.
- ارائه خدمات مشاوره در زمینه تخصصی تربیتی به مؤسسات ذی‌ربط.
- ارائه مدرک دیپلم عمومی.
- ارائه مدرک دیپلم تخصصی.
- ارائه مدرک دیپلم کار (حرفه‌ای).
- ارائه مدرک فوق لیسانس و دکترا (وزاره التعليم العالي، القرار الوزاري رقم ۴۱ تاريخ ۱۹۹۸ م، جامعة القاهرة).
- مهم‌ترین تخصص‌های قابل‌ارائه در این دانشکده‌ها (سطح آموزش عالی) عبارت‌اند از:
- گروه آماده‌سازی معلمان در گروه‌های خاص و بزرگسالان.
- گروه آماده‌سازی معلمان در علوم کامپیوتر، فناوری و کتابداری در مدارس.
- گروه آماده‌سازی معلمان در مشاوره و روان‌شناسی.
- گروه آماده‌سازی معلمان برای مهدکودک و آموزش ابتدایی (زینب محمود، ۲۰۰۲ م: ۸۲).

#### اهداف مراکز تربیت معلم مصر از کارورزی

حکومت مصر بر این باور است که تعلیم و تربیت نیاز ضروری کشورش است و تنها راه نجات از تحديات آینده است و سرنوشت کشورهای در حال توسعه از جمله مصر به کیفیت تربیت و آموزش و پرورش معلمان آن‌ها بستگی دارد و این حقیقتی است که مصر و دیگر کشورهای در حال توسعه به آن پرداخته‌اند (شوقی، ۲۰۰۱ م: ۲۳) و به‌خاطر اهمیت این موضوع در دولت مصر به‌موجب قانون و تصمیم آموزش و پرورش در شماره ۱۵۸ سال ۱۹۸۸ م کمیته عالی کارآموزی را تشکیل داد تا راهبرد و نقشه کارورزی را ترسیم کنند و همچنین در شماره ۹۰ تاریخ ۲۰۰۰/۴/۱۸ یک واحد کارورزی و آموزش در مدرسه به وجود آمد تا دوره‌ها و برنامه‌های خاص مهارت حرفه‌ای را برای عوامل مدرسه برنامه‌ریزی کنند (وزاره التربية والتعليم القرار الوزاري، رقم ۹۰ بتاريخ ۲۰۰۱/۴/۱۸).

کارورزی در مراکز مصر، به دنبال رسیدن به اهدافی است که در ذیل می‌آید:

دادن فرصت به دانشجومعلم برای شناخت خودش.

ایجاد رویکردهای مثبت در دانشجومعلم نسبت به حرفه تدریس و افزایش اعتمادبه‌نفس وی و زیاد کردن دلبستگی و وابستگی او به این حرفه به‌عنوان حرفه‌ای که نیازمند آمادگی ویژه و داشتن مهارت‌های مشخصی است. نهادینه کردن رویکردهای رفتاری مثبت و پرورش امور اخلاقی و آداب این حرفه در دانشجومعلم از لحاظ روابط انسانی و احترام متقابل میان او و همکاران.

ارزیابی اطلاعات دانشجومعلم در حوزه تخصصش و تلاش برای بالابردن سطح معلوماتش در این حوزه.

فراهم کردن شرایط ابداع و نوآوری برای دانشجومعلم در فرایند آموزش.

تمرین دانشجومعلم نسبت به مدیریت آموزش و پرورش دادن توانایی ابتکار و تصمیم‌گیری در او.

فرصت دادن به دانشجومعلم تا رفتار دانش‌آموزان را بفهمد و بهترین روش‌های تعامل با آنان را بیابد.

دادن فرصت هم‌زیستی حقیقی با محیط مدرسه و شرکت در فعالیت‌های کلاسی و غیر کلاسی مدرسه به دانشجومعلم؛ و نیز شرکت در دیگر کارهای اداری که ممکن است بر عهده‌اش گذاشته شود.

آنچه بیش از همه قابل‌توجه است، دوره‌های کارورزی برای معلمان دوره متوسط است؛ چراکه به دنبال آماده‌سازی معلم، نسلی تربیت می‌شود که به نیازهای جامعه پاسخ می‌دهد (فهیمی سعد، ۲۰۰۸ م: ۱۱). دوره‌های کارورزی تنها محدود به دوره دانشگاه یا قبل از آن نیست؛ بلکه عملیات پیوسته‌ای است که تا پایان حیات انسان همراه اوست.

دلایل توجه به تربیت معلم و کارورزی در مصر: (المركز القومي للبحوث التربویة و التنمية، ۲۰۰۱، ب)

- کمبود امکانات کتابخانه‌ها و استقبال اندک افراد به مطالعه آنها.

- سرانه اندک اختصاص یافته به مراکز کتابخانه‌ای.

- سهل‌انگاری و کم‌کاری در برنامه تربیت معلم و بی‌توجهی به مهارت حرفه‌ای معلمان.

- عدم استفاده از معلمان باتجربه در امور کارورزی یا برنامه‌های مهارتی.

- کمبود نیروی مدرس در حرفه کارآموزی.

- مبهم و نامشخص بودن برنامه‌های کارآموزی نزد معلمان و متولیان آن.

- اکثر برنامه‌های مهارت‌آموزی نظری است؛ نه عملی و کمتر مهارت‌آموز به مناقشه و بیان آرا می‌پردازد.

- برخی برنامه‌های مهارت‌آموزی در ساعت غیر مناسب فراگیران برگزار می‌شود که بر سیر علمی آنان تأثیر می‌گذارد.

- توزیع ناعادلانه معلمان در مناطق شهری و روستایی و به‌کارگیری کارمندان اداری در برخی از مدارس (وزارة التربية و التعليم، ۲۰۰۷ م: ۱۴۵).

#### اهداف دانشکده تربیتی مصر

- آماده‌سازی فارغ‌التحصیلان مؤسسات و دانشگاه‌های مختلف برای شغل آموزی (معلمی).

- بالابردن سطح مهارتی و حرفه‌ای نومعلمان و آشنانمودن آنان با علوم تربیتی جدید.

- آماده‌سازی و تربیت متخصصان تربیتی در تمام زمینه‌های تربیتی.

- مشاوره و رفع مشکلات تربیتی دانشکده‌های دانشگاه.

- تبادل تجربه و اطلاعات با مؤسسات آموزشی و فرهنگی مصری و عربی و بین‌المللی و همکاری با آنان در بررسی

مسائل تربیتی (یحیی محمدصادق ابراهیم، ۱۹۹۸ م: ۹۰).

#### ساختار نظام آموزشی متوسطه تربیت معلم مصر

ساختار نظام آموزشی متوسطه تربیت معلم مصر به دو صورت است:

الف) نظام تکاملی یا پیوسته که دانشجو مهارت تخصصی و حرفه‌ای و فرهنگی را با هم در مدت ۴ سال فرامی‌گیرد و هم‌اکنون در مصر است.

ب) نظامتابعی (ناپیوسته) که از میان فارغ‌التحصیلان دانشگاه، افرادی که راغب به شغل معلمی هستند را ثبت‌نام

می‌کند و به مدت یک‌سال در دانشکده تربیتی، دروس تربیتی، روان‌شناسی، مهارت تدریس و حرفه‌ای را فرامی‌گیرند و پس از دریافت دیپلم در پایان سال برای حرفه معلّمی در آموزش ابتدایی و متوسطه معرفی می‌شوند (زیاده، ۱۹۹۶ م: ۸۸۵؛ یحیی محمدصادق ابراهیم، ۱۹۹۸ م: ۱۴).

در هر دو نظام فوق معلّم از نظر فرهنگی، تخصصی، تربیتی و حرفه‌ای و عملی (کارورزی) مهارت‌های لازم را فرامی‌گیرد و با آمادگی کامل وارد حرفه معلّمی می‌شود.

#### برنامه آموزش حرفه‌ای معلمان مصر

دانشجویان تربیت معلم می‌توانند در دو گرایش تحصیلی با دو موضوع درسی کسب تخصص کنند، برای مثال کسانی که قصد دارند در مقاطع ابتدایی و دوره اول متوسطه تدریس کنند، در مجموع باید ۱۶۰ واحد درسی را بگذرانند. افرادی که مایل به کسب تخصص در دو رشته یا دو موضوع هستند، باید ۸۰ واحد درسی تخصصی را بگذرانند.

۱- دروس عمومی تعلیم و تربیت، ۲۰ واحد. ۲- دروس اختصاصی در زمینه روش‌های تدریس، ۲۰ واحد. ۳- دروس مربوط به تعلیمات ابتدایی یا تخصصی ویژه، ۴۰ واحد. ۴- دوره کارآموزی در تمام دوره‌های تربیت معلم دو سال طول می‌کشد که شامل آموزش‌های عملی در مراکز وابسته به وزارت آموزش و پرورش و فرهنگ ایالتی است پس از آموختن دروس نظری، چهار روز در هفته صرف کارآموزی عملی در مدارس و ۸ ساعت هم شامل تدریس می‌شود و علاوه بر آن یک روز در هفته برای شرکت در سمینارهای تخصصی اختصاص می‌یابد که مراکز تربیت معلم برای کارآموزان برگزار می‌کند (شعبانی، ۱۳۸۳: ۱۳۹).

#### برنامه هم‌اکنون تربیت معلم مصر

در سال ۱۹۹۶ کمیسیون تغییر در بازآموزی معلمان در قاهره شکل گرفت (حجی، ۱۹۹۶ م: ۱۷۰) و توجّه اساسی آن به معلّم و ضرورت تغییر اساسی متناسب با زمان بود. در مصر هم‌اکنون ۲۴ دانشکده تربیت معلم وجود دارد که ۱۷ دانشکده تربیتی به طور تخصصی به تربیت معلم اختصاص دارد و ۱۲ دانشکده تربیت بدنی پسران و دختران است و ۳ دانشکده تربیت معلم برای کودکان وجود دارد که یک دوره ۵ ساله به طول می‌انجامد (حجی، ۱۹۹۶: ۱۷۰؛ سلیمان، ۱۸۲: ۱۹۹۶).

#### برنامه هم‌اکنون تربیت معلم مصر

در سال ۱۹۹۶ کمیسیون تغییر در بازآموزی معلمان در قاهره شکل گرفت (حجی، ۱۹۹۶ م: ۱۷۰) و توجّه اساسی آن به معلّم و ضرورت تغییر اساسی متناسب با زمان بود. در مصر هم‌اکنون ۲۴ دانشکده تربیت معلم وجود دارد که ۱۷ دانشکده تربیتی به طور تخصصی به تربیت معلم اختصاص دارد و ۱۲ دانشکده تربیت بدنی پسران و دختران است و ۳ دانشکده تربیت معلم برای کودکان وجود دارد که یک دوره ۵ ساله بطول می‌انجامد (حجی، ۱۹۹۶: ۱۷۰؛ سلیمان، ۱۸۲: ۱۹۹۶).

جدول ۱. برنامه هم‌اکنون مراکز تربیت معلم کشور مصر

| دانشکده            | تعداد دانشکده | سنوات فارغ التحصیلی | زمینه فعالیت                                                  |
|--------------------|---------------|---------------------|---------------------------------------------------------------|
| دانشکده تربیتی     | ۲۴            | ۴ سال               | علمی و ادبی                                                   |
| دانشکده تربیت معلم | ۱۷-۲۰         | ۵ سل                | تربیت فنی / موسیقی / نمایش و نمایشنامه / نظام تربیتی / اقتصاد |
| دانشکده تربیت بدنی | ۱۲            | ۵ سال               | تربیت بدنی                                                    |
| دانشکده مهدکودک    | ۳             | ۵ سال               | تربیت معلمان مهدکودک                                          |

#### ساختار پذیرش دانشجویان در مراکز تربیت معلم مصر

پذیرش در تربیت معلم (دانشکده تربیتی) بر اساس میانگین مجموع نمرات دوره متوسطه است که دوره آماده‌سازی دانشجویان در دانشکده تربیتی چهار سال است و شامل سه ماده اساسی می‌شود که بعد از آن به دانشجویان مدرک

لیسانس در علوم تربیتی یا لیسانس ادبیات و تربیتی داده می‌شود (حجی، ۱۹۹۶ م: ۱۷۱).

۱- مواد تخصصی که میانگین (۶۰ تا ۶۵٪) ساعات دانشکده را تشکیل می‌دهد.

۲- مواد حرفه‌ای که بین (۲۰ تا ۲۵٪) ساعات دانشکده را تشکیل می‌دهد.

۳- مواد فرهنگی که بین (۱۰ تا ۱۵٪) ساعات دانشکده را تشکیل می‌دهد.

در جدول زیر ساعات تدریس مواد تخصصی و تربیتی در هفته آورده شده است؛ (سلیمان، ۱۹۹۶: ۱۷۲)

| ردیف | سال       | ساعات تدریس مواد تخصصی در هفته |        |               |              |           |      |         |       |      |       |
|------|-----------|--------------------------------|--------|---------------|--------------|-----------|------|---------|-------|------|-------|
|      |           | ادبی                           |        |               |              |           | علمی |         |       |      |       |
|      |           | تاریخ                          | ادبیات | فلسفه و اخلاق | علوم و فلسفه | روانشناسی | زبان | ریاضیات | فیزیک | شیمی | تجربه |
| ۱    | سال اول   | ۲                              | ۲۶     | ۲۵            | ۲۶           | ۲۸        | ۲۸   | ۲۸      | ۲     | ۳۱   | ۳۱    |
| ۲    | سال دوم   | ۲                              | ۲۸     | ۲۶            | ۲۷           | ۲۸        | ۲۱   | ۲۹      | ۲     | ۳۱   | ۳۷    |
| ۳    | سال سوم   | ۱۱                             | ۲۸     | ۲۶            | ۲۷           | ۲۸        | ۲۸   | ۲۸      | ۱۱    | ۲۹   | ۳۲    |
| ۴    | سال چهارم | ۱۲                             | ۲۷     | ۲۷            | ۲۷           | ۲۸        | ۲۸   | ۲۹      | ۱۲    | ۲۰   | ۳۲    |
| ۵    | سال پنجم  | ۲۸                             | ۱۰۹    | ۱۰۴           | ۱۰۸          | ۱۱۲       | ۱۱۵  | ۱۱۴     | ۲۸    | ۱۲۲  | ۱۲۸   |
| ۶    | مجموع     | ۲۵۸۷                           | ۲۶۹۲   | ۲۵۹۳          | ۲۵           | ۲۴۳۵      | ۲۴۵۶ | ۲۳۲۴    | ۲۲۵۹  | ۲۱۸۸ |       |

نظام ابتدایی آموزشی همه به صورت نظام سالیانه بود؛ اما در دوره جدید نظام سالیانه به نظام ترمی تبدیل شد و در هر دو صورت دانشجویان حق انتخاب واحد ندارند؛ بلکه تابع واحدهایی است که در ترم تحصیلی برای او ارائه می‌شد و دانشجوی حق انتخاب استاد نداشت؛ بلکه هر درس یا هر استادی که ارائه شد، باید انتخاب می‌کرد و امتحانات بر اساس ساختار تقویم دانشگاهی مشخص شده بود که دانشجوی مطالب را حفظ می‌کرد و آن را دوباره می‌نوشت.

#### نکات منفی تربیت معلم مصر

۱) تعدد سطح آماده سازی معلمان: در سال‌های اول و مراحل اولیه تربیت معلم، معلم لایق در سطح دانشگاهی را فارغ التحصیل نمی‌کند و علت آن گسترش زیاد دانشجویان ابتدایی است.

۲) تفاوت میان برنامه‌های درسی تخصصی و تربیتی و فرهنگی مصر با دیگر کشورها وجود مدارس تخصصی که کم و زیاد دارد و ساعات آن به شرح زیر است (۶۰٪ تا ۶۵٪ دروس تخصصی) و (۲۰ تا ۲۵٪) دروس تربیتی و (۵ تا ۱۰٪) دروس فرهنگی است (سلیمان، ۱۹۹۶: ۱۸۲).

اکثر معلمان این مراکز با نداشتن مهارت‌ها و استراتژی‌های تدریس لازم و گاهی خارج شدن از عرف تدریس است و از طرفی دانش تخصصی که دانشگاه‌ها دیده‌اند، زیاد و راهگشای تدریس آنها نیست. این مراکز بسیار مورد نقد افراد است؛ زیرا که مشکلات زیادی دارند که در این مقال نمی‌گنجد.

روش‌های تدریس: مهم‌ترین نواقص روش‌های تدریس در مراکز تربیت معلم مصر، یک‌دستی و عدم تنوع آن است و با اهداف آموزشی سازگاری چندانی ندارد. بیشتر این روش‌های تدریس با اهداف عالیه تربیت معلم سازگاری ندارد و خالی از ابتکار، خلاقیت، گره‌گشایی و ایجاد روح تعاون است. مشکل دیگر این است که تعداد زیادی از مدرسان این مراکز تربیت معلم، معلمان هستند که شایستگی‌های لازم تدریس را ندارند.

نامشخص بودن اهداف برنامه‌های تربیتی تربیت معلم و مقررات آن، زمان‌مند نبودن آن؛ حتی در برنامه و تقویم آموزشی و تربیتی از جمله مشکلات این مراکز است.

### استراتژی‌های پیشنهادی برای پیشرفت تربیت‌معلم در مصر

معلم نقطه آغازین حرکت و تغییر است و مراکز تربیتی بهترین مرکز برای تربیت‌معلم و تربیتی حرفه‌ای است که لازم است تربیت‌معلم بازنگری اساسی شود و به این امر مهم توجه شود که در این زمینه پیشنهادهای است که در سه مرحله قابل اجرا است: ۱- مرحله پذیرش و گزینش دانشجویان در تربیت‌معلم. ۲- آماده‌سازی قبل از خدمت. ۳) استخدام و کارآموزی در حین خدمت که مسئولیت همه آن بر عهده دانشکده تربیتی است.

۱) بازنگری در روند گزینش و استخدام دانشجو معلمان ضروری است که باید وزارت آموزش و پرورش برنامه متفاوت ارائه کند؛ چراکه برنامه کنونی وزارت شایستگی لازم را ندارد و انگیزه و اشتغال بکارگیری نومعلمان را می‌کاهد و پیشنهاد می‌شود که افرادی پذیرفته شوند که از شرایط جسمانی و عقلی و روانی مناسب معلمی برخوردار باشند و برخورداری از روحیه معلمی که تنها از طریق اهمیت دادن به معلم و ارتقای مادی و معنوی و معیشتی او امکان‌پذیر است و بیشتر معلمان شرایط لازم معلمی را ندارند که پیشنهاد می‌شود که دانش‌آموزانی که در دبیرستان انگیزه کافی برای معلمی دارند، به این سمت سوق داده شوند و لیستی از شرایط و ویژگی‌های معلمی در مدرسه فراهم باشد. و از طرفی استعدادیابی شود یا مصاحبه فردی انجام شود.

- گواهی به دانش‌آموزان مبنی بر تأییدشدن و ثبت‌نام در دانشکده‌های تربیتی (تربیت‌معلم) داده شود بعد از پایان امتحانات دبیرستان.

- افرادی که متمایل به معلمی هستند، خودشان را به آن سطح علمی و مهارت ارتقا دهند.

- ارتباط به آموزش میان دروس حرفه‌ای و تربیتی فراگیران ضروری است.

۲) برنامه‌ریزی قبل از خدمت: وجود ضعف مهارتی و حرفه‌ای و فرهنگی در نومعلمان و فارغ‌التحصیلان است.

- ضرورت یک‌دست‌بودن دوره: زمانی ۵ ساله در مراکز تربیت‌معلم:

مرکز تربیت‌معلم قاهره اخیراً در سال ۱۹۹۶ (۷۵٪) برنامه خود را بر ساعات تخصصی و (۲۰٪) آن را به صلاحیت‌های حرفه‌ای و شغلی و (۵٪) ساعت خود را به امور فرهنگی دانشجومعلمان قرار داد و فارغ‌التحصیل آنها در مدت ۵ سال است که در ۳ سال اول مواد تخصصی را فراگیرند و از سال چهارم به بعد مهارت حرفه‌ای و شغلی را فرامی‌گیرند (سلیمان، ۱۹۹۶: ۱۸۷).

- ضرورت جلوگیری از ورود و پذیرش تعداد زیادی دانشجو در این مراکز و به پردیس فرصت داده شود که مهارت لازم را به دانشجومعلمان خود ارائه دهد.

- ضرورت توجه به تکنولوژی‌های معاصر و آموزش آن به مهارت‌آموزان؛ مثلاً استفاده از اینترنت (کاربرد آن یا استفاده از کامپیوتر) (توجه به فناوری و یاد دادن آن به نومعلمان)

- ضرورت آموزش زبان‌های خارجی به دانشجویان؛ مخصوصاً آموزش زبان انگلیسی؛ آن هم فقط از طریق برنامه یا ساعات فرهنگی نباشد؛ بلکه از طریق دوره‌های مستمری باشد که مراکز پیش‌بینی می‌کنند.

- ضرورت توجه به برنامه‌های فرهنگی، همایش، سمینار، اردو سیاحتی زیارتی، سینما، بازدید، و دعوت از بزرگان و متخصصان در زمینه‌های مختلف متناسب با نیاز دانشجویان.

- ضرورت توجه به کارورزی دانشجومعلمان در مدارس و فراهم‌نمودن امکانات مادی و وسایل ایاب‌وذهاب و... آنان و ضرورت گزینش و انتخاب مدارس خاص برای اجرای برنامه‌های کارورزی.

- ضرورت گروه‌بندی دانشجومعلمان (طلاب المعلمین) در گروه‌های تربیتی علمی ۵ نفره برای بررسی استاد راهنما و مشارکت بیشتر آنان در مسیرشان.

۳) برنامه‌های استخدام و کارآموزی حین خدمت:

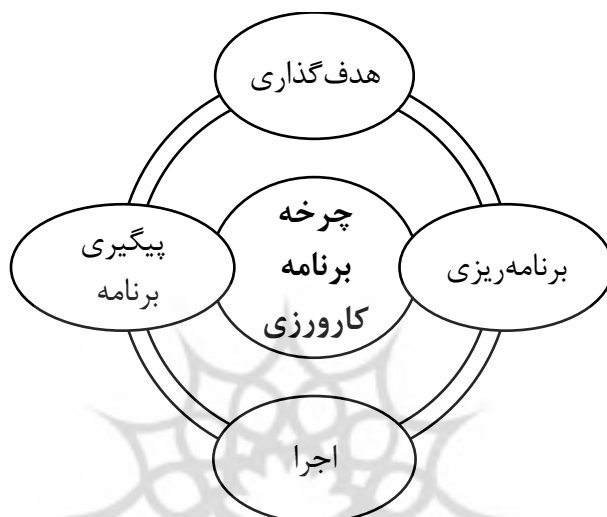
- تحقیق در مورد فارغ‌التحصیلان و واگذاری مجوز شغلی حرفه‌ای با هماهنگی بین تربیت‌معلم و سندیکای معلمان

و وزارت آ. پ.

- ضرورت تأکید بر تمهید مجوز حرفه‌ای هر (۷-۱۰) سال یک‌مرتبه.
- ضرورت توجه به طرح رتبه‌بندی جهت تشویق مادی و معنوی تا معلمان با انگیزه به تدریس مشغول شوند و از تشویق‌های لازم برخوردار گردند.
- ضرورت بازنگری به برنامه کارآموزی دانشجویان از طریق هماهنگی بین تربیت‌معلم و وزارت آ. پ.
- ضرورت توجه به فرصت مطالعاتی معلمان و استفاده از تجارب مدارس علمی در کشورهای پیشرفته.
- ضرورت درگیر نمودن مراکز آموزشی و مراکز تربیتی با کارآموزی دانشجومعلمان و عقد قراردادهای علمی و مهارتی میان آنان.
- ضرورت مشارکت مؤسسات دولتی در خدمت‌رسانی به معلمان به‌ویژه در زمینه فرهنگی.
- توجه: مکان رفیع شغل معلمی
- توجه: ایجاد کادر خاص برای دستمزد معلمان.
- توجه به شراکت مؤسسات دولتی در ارائه خدمات به معلمان و ارائه تسهیلات به آنان؛ مانند مراکز خرید، فروشگاه، مراکز گردشگری و فرهنگی و تفریحی، سینما، تورهای گردشگری داخلی و خارجی و... (زهران، ۲۰۱۲ م: ۱۰۵-۱۱۰)
- گرایش جدید در برنامه کارورزی مراکز تربیت معلم مصر**
- منحصربه‌فرد بودن برنامه‌های کارورزی؛ بدین معنی که هر فردی بر اساس استعدادها و مهارت‌های فردی، برای رفع نیازهای خود به کارورزی بپردازد. از جمله روش‌هایی که در این زمینه به کار گرفته‌اند، روشی است به نام هدف کار<sup>۱</sup> که جورج ردفرین<sup>۲</sup> آن را در سال ۱۹۷۲ م بنیان نهاد و معمولاً یک سال تحصیلی به طول می‌انجامد و در سه مرحله هدف‌گذاری، برنامه‌ریزی و اجرا قابل‌اعمال است که با اتمام یک دوره یک‌ساله معلم به نقاط ضعف و قوت خودش پی می‌برد و با مراجعه به مربی تربیتی (ناظر) آن را مرتفع می‌سازد (راشد، ۲۰۰۲: ۱۹۲).
- مراکز مهارت‌آموزی معلمان<sup>۳</sup> ایجاد مراکز جدیدی که مهارت‌های جدید و منابع جدید را به معلمان آموزش می‌دهد که ایجاد این مراکز یکی از اشکال برنامه‌های آموزش به معلمان به‌شمار می‌رود و مراکزی تأسیس شود که حلقه اتصال بین دانشگاه و مدارس باشد.
- کارورزی معلمان بر اساس شایستگی و مهارت آنان؛ بدین معنی که برنامه‌های کارورزی به سمتی سوق داده شود که مهارت‌های لازم را به معلمان دهد.
- اساس برنامه‌های کارآموزی در مراکز مصر**
- مصر در آغاز قرن بیستم تلاش‌های زیادی در زمینه تقویت بنیه علمی و مهارت‌های معلمان به‌ویژه دوره ابتدایی انجام داده است و بخش را به‌عنوان (المعلمین السنترال) یا (دارالتعلیم) به وجود آورد و شرایط خاصی را برای آن وضع نمود که از آن جمله داشتن گواهی صلاحیت تدریس در دوره ابتدایی است (أمل عبدالفتاح، ۱۹۹۸ م: ۱۴۱) و به دنبال آن برخی از معلمان را به‌صورت هیئت‌هایی برای تعلیم به خارج فرستادند و به علت نیاز شدید به معلمان، دوره‌های مهارتی شبانه با طول زمان دو سال به وجود آوردند (وزارة التربية و التعليم، ۱۹۶۱ م: ۲۲-۲۴).
- کارآموزی هدفی اصلی است که در برنامه‌ریزی آنان قرار دارد (ایمن، ۱۹۹۵ م: ۴۴؛ الرویلی، عدد ۱۶، ۱۹۹۲ م: ۱۳۸).
- کارآموزی هدفی واقعی و عملیاتی و جدی است.
- کارآموزی هدفی مرحله‌ای از آسان به سخت صورت می‌گیرد.
- کارآموزی هدفی شمول و همه‌گیر است و به تمام جوانب کار می‌پردازد.
- موارد علمی متناسب با کارآموزی پیش‌بینی شده.

- توجه به نیازهای مادی و معنوی مهارت‌آموزان جهت ایجاد انگیزه و مشارکت آنان در برنامه کارآموزی. کارآموزی در مصر در سه سطح صورت می‌گیرد؛ ۱- سطح مرکزی که به برنامه‌های رسمی مربوط می‌شود که وزارت آموزش و پرورش آن را با برنامه‌ریزی خود انجمن می‌دهد. ۲- سطح محلی یا داخلی که هر استانی از استان‌های مصر با مدیریت آموزش و پرورش و با همکاری مناطق و نواحی مربوطه آن را انجام می‌دهد. ۳- سطح مشترک که با همکاری کشورهای دیگر انجام می‌شود و اکنون برای ارتقای زبان انگلیسی معلمان با آمریکا انجام می‌شود (عنایات، ۱۹۹۹ م: ۱۹۴).

برنامه کارورزی مصر در چهار مرحله انجام می‌شود که عبارت‌اند از: هدف‌گذاری، برنامه‌ریزی، اجرا، پیگیری برنامه کارورزی.



### نمودار چرخه برنامه کارورزی

اساتید کارورزی در مدارس متوسطه مصر بیشتر از رشته‌های علوم تربیتی است که جدول زیر میزان پراکندگی اساتید کارورزی کشور مصر را در سال ۲۰۰۹ م نشان می‌دهد: (وزاره التربية والتعليم، ۲۰۰۹ م؛ زهران، ۲۰۱۲ م: ۱۴۵)

| استان    | درصد اساتید تربیتی مدارس متوسطه | استان      | درصد اساتید تربیتی مدارس متوسطه |
|----------|---------------------------------|------------|---------------------------------|
| قاهره    | ۷۰/۴۹                           | بنی سويف   | ۶۶/۵۵                           |
| اسكندريه | ۶۵/۴۹                           | منيا       | ۵۹/۰۷                           |
| بحيره    | ۷۱/۰۹                           | اسيوط      | ۷۸/۸۰                           |
| غريبه    | ۷۳/۸۱                           | سوهاج      | ۶۳/۷۷                           |
| كفرالشيخ | ۷۲/۶۴                           | قنا        | ۶۱/۹۸                           |
| منوفيه   | ۷۷/۱۰                           | اقصر       | ۵۱/۵۷                           |
| قليوبيه  | ۷۱/۸۹                           | اسوان      | ۶۹/۵۹                           |
| دقهليه   | ۷۳/۶۹                           | مطروح      | ۹۴/۴۴                           |
| دمياط    | ۷۹/۷۰                           | وادي جديد  | ۵۰/۵۱                           |
| شرقيه    | ۷۱/۰۳                           | بحر احمر   | ۷۳/۰۵                           |
| بورسعيد  | ۶۹/۶۹                           | شمال سيناء | ۷۳/۲۳                           |
| اسماعليه | ۷۵/۷۹                           | جنوب سيناء | ۸۵/۰۲                           |
| سويس     | ۷۵/۷۹                           | حلوان      | ۷۱/۲۳                           |
| جيزه     | ۵۷/۲۵                           | ۶ اكتوبر   | ۷۲/۳۱                           |
| فيوم     | ۸۴/۸۱                           | اجمالي     | ۷۰/۴۳                           |

## فرآیند گزینش و استخدام دانشجومعلم

### شرایط پذیرفته‌شدگان مراکز تربیت معلم مصر

در اکثر دانشگاه‌های علوم تربیتی مصر معیارهایی برای انتخاب داوطلبان حرفه معلمی، بر مبنای ترکیبی از عوامل تحصیلی و شخصیتی مانند علاقه به کودکان، اظهارات شخص داوطلب و مصاحبه، مطرح شده است. علت استفاده از مصاحبه برای انتخاب افراد این است که عوامل مانند انگیزه، مهارت‌های ارتباطی، سرعت عمل، میزان مهارت‌های تعاملی و شخصیتی، خلاقیت، اراده، اشتیاق، بالندگی و قدرت رهبری داوطلبان را ارزیابی می‌کنند. در دانشگاه عین الشمس مصر، داوطلبان تربیت معلم برای اخذ گواهینامه تدریس در رشته‌های علوم پایه و علوم انسانی در دوره کارشناسی باید شرایط زیر را داشته باشند:

- ۱- مهارت در زمینه ارتباطات کلامی و نوشتاری، مهارت‌های میان فردی، محاسبات و کاربرد رایانه.
- ۲- مجاز دانستن دانشکده تربیت معلم به تحقیق درباره عدم سوءپیشینه (سابقه جنایی) آنان؛ بعضی از دانشگاه‌های تربیت معلم گواهی‌نامه عدم سوءپیشینه قبل از پذیرش داوطلب درخواست می‌کنند.
- ۳- در فرم اطلاعات شخصی، داوطلبان توضیح می‌دهند که چرا می‌خواهند معلم شوند و تجارب مرتبط با آن را ارائه می‌کنند.

معلم باید دیدگاه‌ها و توانایی‌های یادگیرندگان را درک کند و دانش و مهارت و اعتمادبه‌نفس لازم را برای تطبیق و توسعه برنامه‌های آموزشی متناسب با نیازهای خاص یادگیرندگان داشته باشد.

- ۴- امتحان کتبی، تشریحی: شامل مواد درسی نظریه‌های آموزشی، روان‌شناسی تربیتی، روش‌های تدریس و واحدهای درسی است که دانشجو پس از اتمام تحصیلات به تدریس آن اشتغال خواهد ورزد.

آزمون تدریس عملی: در زمینه دروس و موضوعاتی که معلم در آنها تخصص دارد ارزیابی ویژه انجام می‌شود. آزمون در زمینه موضوع‌هایی چون مدیریت آموزشگاهی، جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، قوانین و مقررات آموزشی، حقوق شهروندی و آموزش و پرورش. دانشجویانی که از عهده این امتحانات برآیند گواهی‌نامه معلمی کسب می‌کنند و گواهی‌نامه معلمی در حکم صلاحیت و اعتبار اشتغال به حرفه معلمی است.

داوطلبان پس از سپری کردن دوره‌های دوساله کارآموزی و گذراندن آزمون‌های تأیید صلاحیت و دریافت گواهی‌نامه معلمی می‌توانند تقاضای استخدام خویش را به آموزش و پرورش ارسال دارند، دوره آزمایشی معلمان جدید از یک تا ۵ سال طول می‌کشد و در طی این مدت قابلیت‌های شغلی و حرفه‌ای معلمان را، راهنمایان، مدیران مدارس و همکاران پر تجربه بررسی می‌کنند و چنانچه از عهده انتظارات برآمده باشند به استخدام دائمی وزارت آموزش و پرورش در می‌آیند.

### روند کارورزی دانشجو معلمان در کشور مصر

کارآموزی مهم‌ترین زیربنای آماده‌سازی نومعلمان است و آن مدت زمانی است که دانشجومعلم در یک مدرسه و زیر نظر یک متخصص به تدریس مشغول می‌شود و در این مدت با فعالیت‌های مختلف مدرسه و امور اداری و مهارت‌های تدریس آشنا می‌شود (رشدی، ۱۹۹۹ م: ۴-۱).

### مراحل کارورزی دانشجومعلمان (مصر)

۱- مرحله مشاهده عینی: در این مرحله استاد راهنما، کارورزی و اهداف و موضوعات مربوط به آن را برای دانشجومعلمان بیان می‌کند و به سؤالات آنان پاسخ می‌دهد و دانشجو معلم در کلاس معلم راهنما حضور می‌یابد و تمام مواردی را که می‌بیند تا پایان ترم ثبت می‌کند و به صورت گزارش نهایی به استاد تحویل می‌دهد و از آن دفاع می‌کند.

۲- مرحله آماده‌سازی برای امر تدریس: که در این مرحله دانشجومعلم برای تدریس یک یا دو درس با کمک استاد راهنما یا معلم راهنما در هر هفته در وقت مشخص در مدرسه آماده می‌شود و مرحله‌ای است که دانشجو فرصت می‌یابد تا مهارت تدریس را به صورت واقعی تجربه کند.

۳- مرحله کارآموزی (کارورزی): در این مرحله هر دانشجومعلمی که به طور مستقل بودن کمک دیگران یک یا دو

ساعت تدریس در هفته انجام می‌دهد و به دو صورت می‌تواند کارورزی را انجام دهد: الف- یک روز مشخص در تمام ایام هفته (به صورت ناپیوسته). ب- به صورت پیوسته دو یا چند هفته پیوسته قبل از پایان سال تحصیلی (کلیه تربیه جامعه عین شمس، ۱۹۹۶ م: ۷).

### آموزش و مهیاسازی معلم پیش از خدمت

تربیت معلم عملی دوجهی است که از طرفی به مهارت‌های قبل از خدمت<sup>۱</sup> و از طرفی دیگر به مهارت و آماده‌سازی در حین خدمت<sup>۲</sup> باید توجه نمود و این بدین معناست که هر دو وجه مکمل هم هستند و کارآموزی شرط بقا و استمرار و رشد و تعالی شغلی است (حمیدی، ۱۹۹۱ م: ۳۵).

برنامه پیش از خدمت تربیت معلم در مصر شامل سه تخصص ابتدایی، اول متوسطه و دوم متوسطه است.

### آموزش و مهیاسازی ضمن خدمت

آن چنان اهمیت کارورزی در حین خدمت مهم است که برنامه‌ریزی‌هایی انجام دادند که متناسب با شرایط قومی و اقلیمی آن بود و برنامه‌ریزی در دوره‌های کارآموزی حلقه اتصال بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب آنهاست (ابراهیم عبدالحافظ اسماعیل، ۱۹۹۳ م: ۱).

اهمیت کارورزی حین خدمت: (الطحانی، ۲۰۰۲ م: ۱۵).

- کارآموزی حین خدمت یکی از وسایل رشد و پیشرفت افراد است تا به نحو احسن به کارشان بپردازند.

- کارآموزی حین خدمت سبب حسن روابط میان افراد می‌شود و سبب دانش‌افزایی آنان می‌گردد و روابط انسانی را در مدرسه بالا می‌برد.

- کارآموزی حین خدمت سبب افزایش انگیزه معلم در کار می‌شود و شبکه‌ای از همکاران صمیمی را به وجود می‌آورد که از علم همدیگر استفاده می‌کنند.

- کارآموزی حین خدمت سبب کشف استعداد معلمان و توجه به آن می‌شود.

- کارآموزی حین خدمت برای پذیرش افکار برای تربیت جدید ضروری به نظر می‌رسد.

علت اهمیت به کارورزی حین خدمت معلمان پاسخ‌دادن به نیازها و شرایط متغیری است که تحولات علمی بر جامعه تحمیل می‌کند؛ علاوه بر این نقش تربیتی جامعه از معلمان توقع دارد را نباید نادیده گرفت، و توجه به آن از ضروریاتی است که روزگار و زمانه آن را تحمیل می‌کند و از ضروریات است که جزء ذات طبیعت حرفه معلمی است (سلیمان بشاره، ۱۹۹۷ م: ۲۱۵).

امروز کار معلم فقط انتقال دانش نیست؛ بلکه نقش مربی برای دانش‌آموز دارد؛ به همین علت نیازمند به مهارت و کارآموزی حین خدمت است ضرورت‌های شغلی، علمی - فنی منجر به ایجاد دوره‌های حین خدمت (ضمن خدمت) معلمان می‌شود.

برنامه‌ریزی کارورزی معلمان (محمد عامر، ۲۰۰۷ م: ۱۳-۲۷)

| انواع برنامه‌ریزی کارورزی معلمان دانشگاه مصر |                             |                       |                       |                        |                   |
|----------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|-------------------|
| از نظر زمینه‌های برنامه‌ریزی                 | برنامه‌ریزی طبیعی           | برنامه‌ریزی اقتصادی   | برنامه‌ریزی اجتماعی   | برنامه‌ریزی فرهنگی     | برنامه‌ریزی سیاسی |
| از نظر محتوا                                 | برنامه‌ریزی محلی            | برنامه‌ریزی منطقه‌ای  | برنامه‌ریزی ملی       | برنامه‌ریزی بین‌المللی |                   |
| بر اساس نحوه بیان                            | برنامه‌ریزی زبانی (کلامی)   | برنامه‌ریزی بدون کلام | برنامه‌ریزی بدون هدف  |                        |                   |
| بر اساس مدت برنامه‌ریزی                      | برنامه‌ریزی بلندمدت         | برنامه‌ریزی میان‌مدت  | برنامه‌ریزی کوتاه‌مدت |                        |                   |
| از نظر هدف                                   | برنامه‌ریزی اساسی و ساختاری | برنامه‌ریزی کاربردی   |                       |                        |                   |
| بر اساس شمولیت                               | برنامه‌ریزی کلی             | برنامه‌ریزی جزئی      |                       |                        |                   |

ارزیابی دانشجویان کارورزی به شکل زیر انجام می‌پذیرد:

| شماره | شخص ارزیاب                        | نمره (از ۱۰۰) |
|-------|-----------------------------------|---------------|
| ۱     | استاد راهنما                      | ۳۵            |
| ۲     | مدیر مدرسه همکار                  | ۵۰            |
| ۳     | معلم راهنما                       | ۱۰            |
| ۴     | گزارش‌های روزانه                  | ۲۰            |
| ۵     | امتحان نهایی از طرف کارشناس متخصص | ۳۰            |

مدت اجرای کارورزی، هفتگی و به صورت پیوسته در طول یک‌ترم کامل تحصیلی مدرسه و بر اساس تقویم وزارت آموزش و پرورش به شکل زیر است:

| مرحله             | دوره به هفته |
|-------------------|--------------|
| الف) مشاهده مدرسه | ۱            |
| ب) مشاهده کلاس    | ۱            |
| ج) اجرا           | ۱۴           |

دانشجو اجازه ندارد بیش از سه جلسه در زمان کارورزی غیبت کند و از ورود به امتحان نهایی محروم می‌شود و برای او نمره صفر در نظر گرفته می‌شود و باید آن را دوباره بگذراند.

### مراحل برنامه‌ریزی کارورزی

۱- مشخص نمودن نیازهای مهارتی فراگیران: که نقطه آغازین برنامه‌ریزی به شمار می‌آید که در آن به نیازهای معلمان نیازهای دانش‌آموزان، نیازهای محیطی و اقلیمی و نیازهای مراکز تعلیمی آموزشی توجه می‌شود.

۲- بیان اهداف تربیتی که بوسیله عوامل مثل اداره مربوطه، کارشناسان خبره تربیتی، معلمان، برنامه‌های تربیتی، تجهیزات و آماده‌بودن مراکز آموزشی، وقت و زمان، میزان و برنامه‌ریزی تربیتی و ... هدف‌گذاری می‌شود (احمد، ۲۰۰۷ م: ۱۰۰).

۳- تعیین محتوای برنامه تربیتی که بر اساس اهداف برنامه مهارتی، محتوا تعیین می‌شود.

۴- برنامه‌ریزی عوامل اداری و اجرایی برنامه کارآموزی.

۵- اجرای برنامه.



شکل ۲. نمودار مراحل برنامه‌ریزی کارورزی

### برنامه کارورزی در حین خدمت

برنامه کارورزی در حین خدمت عملیاتی پیوسته برای رشد شغلی و علمی معلم است که مسئولیت آن را وزارت آموزش و پرورش برعهده دارد که بعد از گزینش برای شغل معلمی و گذراندن دروس در دانشکده‌های تربیتی و دیگر دانشکده‌ها، سومین حلقه از مراحل تربیت معلم است.

مهم‌ترین اسالیب تدریسی ضمن خدمت در مصر عبارت‌اند از: سخنرانی/ بحث/ گفتگو/ میزگرد و حلقه‌های تدریس/ کارگاه/ کنفرانس و سمینار (تعلیم با تکنولوژی فاوا و ویدئو کنفرانس) بازدید میدانی (محمود الخطیب، ۱۹۹۵ م: ۴۸).

- انواع برنامه‌های کارورزی معلمان حین خدمت

الف) برنامه کارآموزی نومعلمان: در این برنامه نومعلمان را با محیط و فضای کار جدید آشنا می‌سازند و کمک‌های لازم را به آنها می‌کنند؛ چراکه آنها بدون تجربه‌اند و تازه به کار مشغول شده‌اند.

ب) برنامه کارورزی تربیتی: که هدف آن آشنانمودن افرادی است که با کارورزی آشنایی ندارند و آنها را با اصول و قواعد تربیتی و روش‌های تدریس آشنا می‌سازند که این به مدت چند هفته تا دو سال طول می‌کشد (حجی، ۱۹۹۶ م: ۱۷۶).

ج) برنامه کارآموزی توجیهی.

د) برنامه تجربی: خود نومعلم بعد از گذراندن دوره‌ها به‌صورت تجربی به تدریس مشغول می‌شود تا به اعتمادبه‌نفس برسد.

ه) برنامه حکم اساسی کارورزی معلم: در این برنامه برای نومعلم حکم دیپلم عمومی در دروس تربیتی داده می‌شود.

و) برنامه گروه‌های ارسالی به خارج: وزارت آموزش و پرورش عده‌ای از معلمان را برای دوره کارورزی به خارج می‌فرستد، به کشورهای آمریکا، انگلیس، اسکاتلند و فرانسه می‌فرستد تا دوره‌های کارورزی تخصصی و عمومی را فراگیرند.

### توان علمی و تخصصی استادان کارورزی

#### ویژگی استادان کارورزی

برخی از دانشکده‌ها استادی را تعیین می‌کنند که وظیفه‌اش تنها راهنمایی دانشجویان کارورزی است. درحالی‌که برخی دیگر از دانشکده‌ها وظیفه راهنمایی کارورزی را به استاد شیوه‌های تدریس می‌سپارند. در هر دو صورت، استاد عنصر اساسی در کارورزی است و از مهم‌ترین عوامل موفقیت در برنامه‌ها به‌شمار می‌رود؛ ازاین‌رو باید از ویژگی‌های متفاوت از

دیگران برخوردار باشد که عبارت‌اند از:

- در رفتار و گفتار و عمل الگویی صالح برای مهارت‌آموزان باشد.
- از سرزندگی و نشاط بدنی و فیزیک بدنی مناسبی برخوردار باشد و از پوشش و ظاهر آراسته مناسبی برخوردار باشد.
- در برنامه و قول خود وفادار باشد.
- برای خود طرح درس و برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری داشته باشد.
- در زمینه‌های مختلف تربیتی و اسلوب و روش‌های تدریس از تجربه کافی برخوردار باشد تا به‌سادگی مطالب را به فراگیران انتقال دهد.

- توانایی بازنگری در روش تدریس خود داشته باشد و از خلاقیت تدریس برخوردار باشد.

- توانایی استفاده از کامپیوتر، اینترنت و... را داشته باشد (حسن، ۲۰۰۴ م: ۱۳۰).

### مهم‌ترین وظایف استاد راهنمای کارورزی

- ۱- نظارت مستقیم بر کارورزی دانشجومعلمان و آشنانمودن آنان با وظایفشان در مدرسه.
  - ۲- توجه دانشجومعلمان و آماده‌سازی آنان برای امر تدریس و جمع‌آوری گزارشات لازم درباره دانشجویان کارورزی.
  - ۳- راهنمایی دانشجومعلمان و همکاری با آنان در طول ترم و حل مشکلات آنان.
  - ۴- آماده‌کردن دانشجومعلمان نسبت به نقاط قوت و ضعف آنان و تلاش در رفع نقاط ضعف.
  - ۵- ثبت نمره و ارزیابی دانشجومعلمان یا همکاری با مدیر و مدرسه.
- نمره ارزیابی دانشجومعلم از ۱۰۰ نمره است که ۸۰ نمره آن را استاد راهنما و ۲۰ نمره آن به مدیر و معلم راهنما اختصاص دارد که دانشجومعلم باید ۵۰/۰ امتیاز را به دست آورد تا موفق شود. (کلیه التریبه جامعه عین شمس: ۹).
- ۶- هماهنگی موقعیت‌های آموزشی و نظارت علمی و تربیتی بر دانشجو معلمان در برنامه تدریس خرد و معرفی آنان به مدیریت مدرسه.
  - ۷- برگزاری جلسه‌آشنایی با جاسگاه مدرسه تمرین با هر یک از دانشجومعلمان و معلم همکار تا میان آن‌ها ارتباط برقرار کرده و هر کدام از ایشان با وظایف خود و راه‌های همکاری با یکدیگر آشنا شوند.

### نتیجه‌گیری

در تبیین نتایج مطالعه می‌توان گفت: دولت مصر در جهت بهبود و پیشرفت آموزش به جد تمام می‌کوشد و معتقد است آموزش پایه، شالوده تمامی پیشرفت‌هاست و در پاسخ به فرضیه مطرح شده باید گفت که در مراکز تربیت معلم دانشگاه کشور مصر، کارورزی، نحوه جذب و آماده‌سازی دانشجومعلمان همانند دیگر کشورها کانون توجه است و بر شایستگی‌های حرفه‌ای دانشجومعلمان تأثیر دارد.

هدف اصلی کارورزی در مراکز تربیت معلم کشور مصر، آماده‌ساختن دانشجومعلمان، خصوصاً در سال‌های پایانی یا پیش از پایانی است تا وی نقشی را که از او انتظار می‌رود، ایفا کرده و مهارتی را که از او امید می‌رود، عملی سازد. کارورزی مجالی است برای هم‌زیستی با تمام طرف‌های دخیل در عرصه تربیتی؛ اعم از ناظران، هم‌شاگردی‌ها، دانش‌آموزان، روش‌ها، کتب و...

نهادها و عوامل انسانی دست‌اندرکار در کارورزی در مراکز تربیت معلم مصر مرکب از دانشگاه، استاد راهنما، دانشجومعلم، وزارت آموزش و پرورش، ناظر وزارت، مدرسه، مدیر مدرسه، معلم راهنما است. دانشجو تربیت معلم می‌تواند در دو گرایش تحصیلی با دو موضوع درسی کسب تخصص کنند و در مجموع باید ۱۶۰ واحد درسی را بگذرانند. دوره کارآموزی در تمام دوره‌های تربیت معلم دو سال طول می‌کشد که پس از آموختن دروس نظری، چهار روز در هفته صرف کارآموزی عملی در مدارس و ۸ ساعت هم شامل تدریس می‌شود و علاوه بر آن یک روز در هفته برای شرکت در سمینارهای تخصصی اختصاص می‌یابد که مراکز تربیت معلم برای کارآموزان برگزار می‌کند.

عوامل مهم در ارزیابی کارورزی دانشجویان مراکز تربیت معلم مصر عبارت‌اند از: استاد راهنما (۳۵ نمره)، مدیر مدرسه همکار (۵۰ نمره)، معلم راهنما (۱۰ نمره)، گزارش‌های روزانه (۲۰ نمره)، امتحان نهایی از طرف کارشناس متخصص (۳۰ نمره) که هر یک نمرات خود را از نمره ۱۰۰ برای دانشجویان معلم ثبت می‌کنند. مدت اجرای کارورزی، هفتگی و به صورت پیوسته در طول یک‌ترم کامل تحصیلی مدرسه و بر اساس تقویم وزارت آموزش و پرورش به شکل زیر است: الف) مرحله مشاهده مدرسه یک هفته، ب) مشاهده کلاس یک هفته و ج) مرحله اجرا ۱۴ هفته.

در مراکز تربیت معلم در کشور مصر برنامه‌ای برای فعالیت دانشجویان معلم‌ها پیش‌بینی شده و در برنامه تربیت معلم دروس اختیاری و حضور در سمینارها و گردهمایی‌ها و سخنرانی به صورت خودکارآموزی، خوداندیشی و خودارزیابی دنبال شده است و در فرایند ارزشیابی صلاحیت حرفه‌ای دانشجویان از آزمون‌های عملکردی گوناگون از قبیل ارائه مقاله پژوهشی، آزمون شفاهی و کتبی از مجموعه دروس تربیتی مبتنی بر قابلیت حرفه‌ای معلمان، بهره‌گیری معلمان از تکنولوژی آموزشی استفاده شده است و در توسعه شایستگی‌های دانشجویان معلم، حضور و عمل و بازاندیشی بر عمل توسط دانشجویان معلم در کلاس درس، تعامل مدرسه و دانشگاه، حمایت استاد کارورزی و معلم راهنما، اهداف مشترک و هماهنگ مدرسه و دانشگاه، مسئله‌یابی، سمینار، کارگاه و پژوهش روایتی مؤثر است.

فعالیت‌ها و فرصت‌های یادگیری که در برنامه کارورزی مصر طراحی و تدوین می‌شود به دانشجویان معلم کمک می‌کند که در مدرسه، مسائل آموزشی را ببینند و به بررسی، تجزیه و تحلیل مسائل از زوایای متفاوت و مکرر بپردازند. هدایت، حمایت و ارزیابی معلم راهنما و استاد کارورز در مکان‌های واقعی تدریس و با حضور واقعی در مکان کارورزی، تجارب ارزشمندی را در اختیار دانشجویان معلم قرار می‌دهد که بدون بسترسازی مناسب در مدارس و چتر حمایتی اعضای مدارس و دانشگاه تحقق نمی‌یابد و زمینه‌ای را برای رشد دانش عمل تربیتی و دانش تربیتی موضوعی فراهم نمی‌کند.

### پیشنهادهای

از آنجایی که کارورزی ستون فقرات تمرین حرفه‌ای برای دانشجویان معلم و جزئی جدایی‌ناپذیر برنامه آماده سازی معلمان است، موارد زیر پیشنهاد می‌شود؛

- دانشکده‌ای مستقل در دانشگاه فرهنگیان برای این امر مهم پیش‌بینی شود تا استادان به صورت پیوسته و تخصصی دوره‌های بازآموزی کارورزی را دنبال کنند.

- در سازمان مرکزی معاونت کارورزی برای این درس در نظر گرفته شود.

- به عنوان یک مأموریت مهم مشترک آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان باشد و تمام نهادهای مختلف در ارتقای آن دخیل شوند.

- به برنامه توانمندسازی کارورزی دانشجویان معلم در حین خدمت توجه شود و بعد از فارغ التحصیلی دانشجویان رها نشوند.

- کتاب‌های جدید و متناسب با فرهنگ ما ترجمه شود و در اختیار دانشجویان و استادان قرار گیرد.

- به نیازهای مادی و معنوی استادان و دانشجویان جهت ایجاد انگیزه و مشارکت آنان در برنامه کارآموزی و توجه به موارد علمی متناسب با کارآموزی پیش‌بینی شده توجه شود.

## منابع

- ابراهیم عبدالحافظ، اسماعیل (۱۹۹۳ م). *تخطيط التدريب التربوي اثناء الخدمة في الجمهورية العربية اليمنية*، ماجستير، معهد الدرايات و البحوث التربوية.
- أحمد الششتاوى، السيد فارس (۲۰۰۶ م). *دراسة تقويمية لوحدات تدريب المعلمين بمدارس التعليم العام بجمهورية مصر العربية*.
- أمل عبدالفتاح، محمد (۱۹۹۸ م). *تصور مقترح لنظام تدريس عن بعد للمعلمين أثناء الخدمة في جمهورية مصر العربية*، الدكتوراه، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- ایمن، عبدالمحسن عبدالرحمن (۱۹۹۵ م). *أساليب تدريب معلمی الحلقة الثانية من التعليم الأساسي*، ماجستير، جامعة الرقازيق، كلية تربية.
- تقی‌زاده، هدایت‌الله (۱۴۰۰). نقش کارورزی در رشد حرفه‌ای مرتبط با آموزش زبان عربی، پژوهش در آموزش زبان و ادبیات عرب، سال ۲، شماره ۳، صص ۲۲۳-۲۴۲.
- تقی‌زاده، هدایت‌الله؛ شیروانی، داود؛ هوشیار، یاسر (۱۴۰۲). *راهنمای دانشجومعلمان در کارورزی*، تهران: انتشارات دانشگاه فرهنگیان.
- حجی، احمداسماعیل (۱۹۶۶ م). *إعداد المعلم في مصر، الواقع و المأمول، المؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم و تدريسه و رعايته*، دراسة مقارنة، مقدمة لورشة العمل التحضيرية (۱۳) القاهرة، الجمعية المصرية للتنمية و الطفولة بالتعاون مع وزارة التربية و التعليم.
- حجی، احمداسماعیل (۲۰۰۲ م). *اقتصاديات التربية و التخطيط التربوي*، القاهرة: دارالفكر.
- حمدي، السيد عبداللاه (۱۹۹۱ م). *الإحتياجات التدريبية اثناء الخدمة لمعلمي الثانوي العامة*، الدكتوراه، تربية اسوط.
- راشد، علی (۲۰۰۲). *خصائص المعلم العصري و أدواره و الإشراف عليه و تدريسه*، القاهرة: دارالفكر.
- رشدی، أحمد طعيمة (۱۹۹۹ م). *المعلم كفاياته و إعداد و تدريسه*، القاهرة: دارالفكر.
- الرويلي، موافق فائزة (۱۹۹۲ م). *برنامج مقترح لتدريب المدرسين أثناء الخدمة حين على أساس حاجاتهم التدريسية*، مجلة كلية تربية عين شمس، عدد ۱۶.
- زهران، رجب، ایمان حمدي (۲۰۱۲). *التخطيط لبرنامج التدريب المعلمي التعليم الثانوي العام على ضوء الاحتياجات التربوية بجمهورية مصر العربية*، رسالة دكتوراه، جامعة مصر.
- زیاده، مصطفى عبدالقادر (۱۹۹۶ م). *نحو تجديد دور المعلم، دعوة للحوار، المؤتمر القومي لتطوير و عداد المعلم و تدريسه و رعايته*، مصر.
- سليمان شبارة، احمد مختار (۱۹۹۷ م). *برنامج تدريبي في التعليم الذاتي الموجه في تنمية بعض كفايات تعليم العلوم*، مجلة كلية تربية دمياط، جامعة المنصورة، العدد ۲۷، الجز ۲.
- سليمان، محمد كمال امين (۱۹۹۶). *تصور المعلمين لحاجتهم في مجال الاعداد في مصر*، القاهرة: دارافكر.
- شعباني، زهرا (۱۳۸۳). *بررسی تطبیقی کارورزی ایران و چند کشور جهان، تعلیم و تربیت*، شماره ۷۹، صص ۱۲۱ - ۱۶۰.
- شوقي، محمود احمد و آخرون (۲۰۰۱ م). *معلم القرن ۲۱*، القاهرة: دارافكر.
- صادق ابراهيم، يحيى محمد (۲۰۰۲ م). *تدريب المعلم حيث التعيين، معهد الدراسات و البحوث التربوية*، القاهرة: دارالفكر.
- الطحاني، حسن احمد (۲۰۰۲ م). *التدريب*، القاهرة: دارالفكر.
- علیدادی، علیرضا؛ کشتورز کندازی، احسان؛ دهقان‌نژاد، میرحسین (۱۳۹۸). *ارزیابی کیفیت اجرای کارورزی جدید از نظر دانشجویان رشته تربیتی علوم دانشگاه فرهنگیان فارس، مطالعات کارورزی در تربیت معلم*، شماره ۱، صص ۱۴۵ - ۱۶۸.
- عنايات، ایمن انور نظام (۱۹۹۹ م). *إعداد معلم التعليم الثانوي العام، دراسة مقارنة بين كل من مصر و الولايات المتحدة الأمريكية*، القاهرة: معهد الدراسات و البحوث التربوية.
- غنيمة، محمد (۱۹۹۶ م). *متولى سياسات و برامج إعداد المعلم العربي*، مصر: دار المصرية.
- فهمی سعد، عبدالمنعم (۲۰۰۸ م). *استراتيجية التخطيط التربوي*، القاهرة: دارالثقافية للنشر.
- فهمی، محمد سيف‌الدین (۱۹۹۷ م). *المنهج في التربية المقارنة*، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة: دارالفكر.

کلیه تربیه جامعه عین شمس (۱۹۹۶ م). القانون التنظيمی الداخلي، الطبعة الثانية. محمد عامر، طارق عبدالرؤف (۲۰۰۷ م). التخطيط التربوی و الخريطة المدرسیة، القاهرة: زهراء الشرق. محمود الخطیب، کمال (۱۹۹۵ م). تدريب المعلمين أثناء الخدمة واستراتيجية التطوير، مصر: وزارة التربية و التعليم، ادارة التدريب.

المركز القومي للبحوث التربوية و التنمية (۲۰۰۱). تطوير التعليم/التقرير القومي، للجمهورية مصر العراقية. ملايى نژاد، اعظم، ذكاوتى، على (۱۳۸۷ ش). بررسی تطبیقی نظام برنامه درسی تربیت معلم در کشورهای انگلستان، ژاپن، فرانسه، مالزی و ایران. نوآوری‌های آموزشی. ۷. صص ۳۵-۶۲.

نعيمه، رشدی احمد (۲۰۰۲). مرشد الطلاب فى التربية العملية، اردن: مؤسسه المنشورات. النمري، مطر سالم سعيد (۲۰۰۴ م). التنمية المهنية للقيادات التربوية بدولة قطر فى ضوء مدخل ادارة الجودة الشاملة. نيك نيا، ثريا (۱۳۸۷ ش). بررسی تطبیقی نحوه گزینش، آموزش، نگهداری و ارزشیابی معلمان در ایران و کشورهای آمریکا، انگلیس، ژاپن، مصر و هند به منظور ارائه راه کارهای مناسب برای بهبود نظام آموزشی ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه شهید رجایی.

وزارة التربية و التعليم (۱۹۶۱ م). تدريب معلمی المرحلة الأولى، القاهرة، ۲۲-۲۴. وزارة التربية و التعليم (۲۰۰۷ م). تقدير موجز بشأن الأوضاع، ۱۴۵.

وزارة التربية و التعليم (۲۰۰۹ م). احصائيات التعليم قبل الجامعی لعام ۲۰۰۸/۲۰۰۹، الادارة العامة للمعلومات و الحاسب الآلى: نسبة المدرسين التربويين لاجمالي هیات التدريس الثانوی للعام الدراسي، القاهرة.

وزارة التعليم العالی (۱۹۹۵ م). التعليم العالی فى الجامعة بجمهورية مصر العربية، الجزء الأول، التعليم الجامعی، القاهرة، ۳۹-۲۴.

## Reference

- Ahmed Al-Shishtawi, Al-Sayed Fares (۲۰۰۶). An Evaluative Study of Teacher Training Units in Public Schools in the Arab Republic of Egypt. [In Arabic]
- Alidadi, Alireza; Kashtoz Kandazi, Ehsan; Dehghannejad, Mirhossein (1398). Arziyabi, how to conduct a new curriculum, see Daneshjooyan, educational workshop, Danishgah sciences, Farhangian, Persian studies on curriculum in teacher education, issue 1, pp. 145-168. [In Persian]
- Al-Nimri, Matar Salem Saeed (2004 AD). Professional development for educational leaders in the State of Qatar in light of the comprehensive quality management approach. [In Arabic]
- Al-Ruwaili, Muwafaq Fawazah (1992). A Proposed Program for In-Service Teacher Training Based on Their Teaching Needs, Journal of the Faculty of Education, Ain Shams University, No. 16. [In Arabic]
- Al-Tahani, Hassan Ahmed (2002). Training. Cairo: Dar al-Fikr. [In Arabic]
- Amal Abdel Fattah, Muhammad (1998). A Proposed Model for a Distance Learning System for In-Service Teachers in the Arab Republic of Egypt, PhD, Faculty of Education, Ain Shams University. [In Arabic]
- Ayman, Abdel Mohsen Abdel Rahman (1995). Training Methods for Teachers of the Second Cycle of Basic Education, MA, Zagazig University, Faculty of Education. [In Arabic]
- Enayat, Ayman Anwar Nizam (1999). Preparing the General Secondary Education Teacher: A Comparative Study Between Egypt and the United States of America. Cairo: Institute of Educational Studies and Research. [In Arabic]
- Faculty of Education, Ain Shams University (1996). Internal Organizational Law, Second Edition. [In Arabic]
- Fahmy Saad, Abdel Moneim (2008). Educational Planning Strategy. Cairo: Dar Al-Thaqafiya for Publishing. [In Arabic]
- Fahmy, Muhammad Saif Al-Din (1997). Curriculum in Comparative Education. Anglo-Egyptian Library. Cairo: Dar Al-Fikr. [In Arabic]
- Ghanima, Muhammad (1996). The Role of Policies and Programs for Preparing Arab Teachers. Egypt: Dar Al-Masriya. [In Arabic]
- Hajji, Ahmed Ismail (1966). Teacher Preparation in Egypt: Reality and Aspirations, The National Impact on Developing Teacher Preparation, Teaching, and Care: A Comparative Study.

- Presented at the 13th Preparatory Workshop, Cairo, Egyptian Society for Development and Childhood in cooperation with the Ministry of Education. [In Arabic]
- Hajji, Ahmed Ismail (2002). Economics of Education and Educational Planning. Cairo: Dar Al-Fikr. [In Arabic]
- Hamdi, El-Sayed Abdel-Allah (1991). In-Service Training Needs of Secondary School Teachers. PhD Dissertation, Faculty of Education, Assiut University. [In Arabic]
- Ibrahim Abdul-Hafiz, Ismail (۱۹۹۳). Planning In-Service Teacher Training in the Republic of Yemen, Master's Thesis, Institute of Educational Studies and Research. [In Arabic]
- Mahmoud Al-Khatib, Kamal (1995). In-Service Teacher Training and Development Strategy. Egypt: Ministry of Education, Training Department. [In Arabic]
- Malayi Nejad, Azam, Dhakawati, Ali (1387 AH). An application study program system for teacher education in countries such as England, Japan, France, Malaysia and Iran. Noorihai Amozshi. 7. pp. 35-62. [In Persian]
- Ministry of Education (1961). Training of Primary School Teachers, Cairo, pp. 22-24. [In Arabic]
- Ministry of Education (2007). Brief Assessment of the Situation, p. 145. [In Arabic]
- Ministry of Education (2009). Pre-University Education Statistics for 2008/2009, General Directorate of Information and Computer Science: Percentage of Educational Teachers to Total Secondary School Teaching Staff for the Academic Year, Cairo. [In Arabic]
- Ministry of Higher Education (1995). Higher Education at the University in the Arab Republic of Egypt, Part One, University Education, Cairo, pp. 24-39. [In Arabic]
- Muhammad Amer, Tariq Abdel Raouf (2007). Educational Planning and the School Map. Cairo: Zahraa Al-Sharq. [In Arabic]
- Naima, Rushdi Ahmed (2002). Student guide in practical education, Jordan: Publications Foundation. [In Arabic]
- National Center for Educational Research and Development (2001). Education Development: National Report, Republic of Egypt. [In Arabic]
- Nick Nia, Soraya (1387 AH). An applied study of the grammar of Gazinch, Amozesh, Nehdari and Arzshayabi, teachers in Iran and Persia, America, England, Japan, Egypt and India, with the perspective of his opinions, which he saw as a suitable hater in Behboud's view of the Amozsch system. Iran, Bayan Nameh Karshanasi Arshad of Amouzshi Danishgah District, Shahid Rajai. [In Persian]
- Rashed, Ali (2002). Characteristics of the Modern Teacher, Their Roles, Supervision, and Training. Cairo: Dar Al-Fikr.
- Rushdi, Ahmed Ta'ima (1999). The Teacher: Competencies, Preparation, and Training. Cairo: Dar Al-Fikr. [In Arabic]
- Sadiq Ibrahim, Yahya Muhammad (2002). Teacher Training Upon Appointment. Institute of Educational Studies and Research. Cairo: Dar al-Fikr. [In Arabic]
- Shabani, Zahra (1383). Applied study of Karorzi Iran and Chand Kashour-e Jahan, Education and Education, Section 79, pp. 121-160. [In Persian]
- Shawqi, Mahmoud Ahmed, et al. (2001). The 21st Century Teacher. Cairo: Dar al-Fikr. [In Arabic]
- Sulaiman Shabara, Ahmed Mukhtar (1997). A Training Program in Guided Self-Learning for Developing Some Science Teaching Competencies, Journal of the Faculty of Education, Damietta University, Mansoura University, No. 27, Part 2. [In Arabic]
- Suleiman, Muhammad Kamal Amin (1996). Teachers' perception of their need in the field of preparation in Egypt, Cairo: Darafkar. [In Arabic]
- Taghizadeh, Hedayatullah (1400 AH). The Role of Karwarzi in the Development of Professional Skills Related to the Teaching of the Arabic Language, Research in the Teaching of the Arabic Language and Literature, Volume 2, Issue 3, pp. 223-242. [In Persian]
- Taghizadeh, Hedayatullah; Shirvani, Dawood; Hoshyar, Yasser (1402 AH). Rahmani Daneshjoloman in Karvarzi, Tehran: Daneshgah Farhangian Publications. [In Persian]
- Zahrani, Ragab, and Iman Hamdi (2012). Planning a Teacher Training Program for General Secondary Education in Light of Educational Needs in the Arab Republic of Egypt, PhD Dissertation, Misr University. [In Arabic]
- Ziyadah, Mustafa Abdel-Qader (1996). Towards Renewing the Role of the Teacher: A Call for Dialogue, National Conference for the Development, Preparation, Training, and Care of Teachers, Egypt. [In Arabic]