فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی
Human Sciences Research Journal
دوره جدید، شماره ۲۶، بهار ۱۳۹۹، صص ۲۴۴-۲۲۱ **New Period, No 26, 2020, P 221-244**
شماره شاپا (۲۴۷۶-۷۰۱۸) **ISSN (2476-7018)**

بررسی توسعه‌ی حرفه‌ای دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان استان زنجان (با تاکید بر نظریه‌ی داده بنیاد)

حسین احمدی مقدم
دانشجوی کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجائی تهران. ایران
اداره آموزش و پرورش شهرستان ماهنشان، زنجان. ایران
Hosseinahmadi817@gmail.com

چکیده
هدف از این مطالعه بررسی توسعه‌ی حرفه‌ای دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان استان زنجان، به کمک نظریه داده بنیاد بوده است. به همین منظور مصاحبه‌ای فردی با ۶ نفر از اساتید کارورزی و ۱۹ نفر از دانشجویان دختر و پسر، صورت گرفت. نتایج تحلیل داده‌ها طی سه مرحله، کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شد، که در قالب مدل پارادایمی شامل: شرایط علی، مقوله محوری راهبردهای توسعه حرفه ای، زمینه، شرایط مداخله‌گر و پیامدها، فرایند توسعه حرفه‌ای دانشجو معلمان در دانشگاه فرهنگیان و روابط بین ابعاد مختلف آن را منعکس می‌نمایند. در پایان بر مبنای نتایج به دست آمده، راهبردهایی برای بهبود فرایند توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان در پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان ارائه شده است. هر اندازه که توسعه‌ی حرفه‌ای در دانشجو معلمان افزایش یابد، موجب تشکیل هویت حرفه‌ای در آن‌ها می‌شود، در نتیجه اعتماد به نفس دانشجو معلمان نیز گسترش می‌یابد. این امر موجب بالا رفتن کارایی آن‌ها می‌شود.

واژه‌های کلیدی: توسعه حرفه‌ای، دانشگاه فرهنگیان، زنجان، دانشجو معلمان، اعتماد به نفس.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

مقدمه:

دنیای امروز که هر لحظه در حال تغییر و دگرگونی است، نیازمند افرادی است که بتوانند خود را با شرایط جدید وفق دهند و از قافله ترقی عقب نمانند. در دنیای پیچیده و متحول، آموزش و پرورش با رشد روز افزون دانش، اطلاعات و فناوری های نوین مواجه است. اگر معلمان برای این شرایط خود را آماده نکنند قادر به ادامه فعالیت نخواهند بود و در صورت ادامه فعالیت، هم خود متضرر می‌شوند و هم به دانش آموزان زیان می‌رسانند و لازمه موفقیت در زمینه بهسازی آموزش‌وپرورش توسعه حرفه‌ای و افزایش دانش و مهارت معلمان، است. از اینرو در دهه گذشته، کانون بحث و گفتوگو پیرامون کیفیت مدارس آثاربخش، هرچه بیشتر متوجه توسعه حرفه‌ای معلمان، بوده است (ریشترو[1] همکاران، ۲۰۱۰).

اهمیت «کیفیت توسعه حرفه‌ای» به دلیل تشدید چالش‌های پیش روی معلمان در حرفه معلمی و افزایش انتظارات مردم از «کیفیت آموزش» است (گنسر[2]، ۲۰۰۰).

معلمان، نه تنها یکی از متغیرهای نیازمند تغییر به منظور بهبود سیستم‌های آموزشی هستند بلکه مهم‌ترین عامل ایجادکننده تغییر نیز محسوب می‌شوند. این وضعیت دوگانه معلمان در اصلاحات آموزشی، به عنوان یکی از عناصر اصلی و مجری تغییرات، توسعه حرفه‌ای معلمان را به حوزه‌ای در حال رشد و چالش برانگیز تبدیل نموده است (ویلگاز- رایمرز[3]، ۲۰۰۳).

اما آن‌چه در کانون این تلاش‌ها، به منظور شناخت توسعه حرفه‌ای مشترک است یادگیری معلمان، یادگیری چگونه یادگرفتن و انتقال دانش به عمل برای کمک به پیشرفت دانش‌آموزان است (آوالوس[4]، ۲۰۱۱).

توسعه حرفه‌ای معلمان عبارت است از«فرایندها و فعالیت‌های طرح‌ریزی شده به منظورافزایش دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای معلمان تا این‌که بتوانند موجب بهبود یادگیری دانش آموزان شوند» (گاسکی[5]، ۲۰۰۰، ص۱۶).

پیشینه‌ی تحقیق:

پژوهش‌های گذشته با بهره‌گیری از روش‌های مختلف پژوهش به مطالعه ابعادی از توسعه حرفه‌ای معلمان پرداخته‌اند (عارفی، فاتحی واجارگاه و نادری، ۱۳۸۸؛ شاه‌پسند، ۱۳۸۷؛ باچینسکی و هانسن[6]، ۲۰۱۰؛ فیلدر[7]، ۲۰۱۰؛ گارت[1]، پورتر[2]، دسیمون[3]، بیدمن و یون[4]، ۲۰۰۱؛ نیر و باگلر[5]، ۲۰۰۸؛ ریشتر و همکاران، ۲۰۱۱).

1- richter
2- ganser
3- villegas-reimers
4- avalos
5- guskey
6- Buczynski & Hansen
7- fielder

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

گروهی از ماطالعات عوامل مؤثر بر اثربخشی دوره‌های توسعه حرفه‌ای را بررسی نموده‌اند. برای نمونه گارت و همکاران (۲۰۰۱) با بهره گیری از مدل معادلات ساختاری، سه ویژگی اصلی فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای را برای افزایش دانش، مهارت‌ها و تغییر در شیوه کلاس داری معلمان مؤثر می‌دانند. این ویژگی‌ها عبارتند از: تمرکز بر دانش محتوایی، فرصت برای یادگیری فعال و انسجام با سایر فعالیت‌های یادگیری. یادگیری فعال می‌تواند اشکال متنوعی مانند مشاهده معلمان باتجربه یا مورد مشاهده قرار گرفتن، پیگیری با بازخوردها و بحث‌های متقابل و هدایت بحث‌های گروهی را به خود بگیرد (بانیلاو و شیمکاس[6] ۲۰۰۴؛ بورکو[7] ۲۰۰۴).

مشارکت جمعی معلمان در مدارس، رشته‌ها و پایه‌های تحصیلی، موجب شکل گیری بالقوه تعاملات و بحث‌هایی می‌شود که می‌تواند یادگیری معلمان را غنی‌تر سازد (بانیلاو وشیمکاس، ۲۰۰۴؛ بورکو، ۲۰۰۴؛ دسیمون[8] ۲۰۰۳؛ لوکس- هورسلی[9] و همکاران ۲۰۱۰).

باچینسکی وهانسن[10] (۲۰۱۰) در یک مطالعه موردی کیفی پیامدهای توسعه حرفه‌ای را مطالعه نموده‌اند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که توسعه حرفه‌ای موجب افزایش دانش محتوایی معلمان، استفاده از روش تدریس پژوهشی در کلاس و بهبود نمرات دانش‌آموزان در آزمون‌های اساتاندارد می‌شود. کرمیو معروفی (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان «درس پژوهی، رویکردی نوین در توسعه حرفه‌ای معلمان» به این نتیجه رسیدند که، شرکت معلمان در گروه های درس پژوهی مدارس نیز می تواند پیامدهای موثری در سه بعد دانش، مهارت و نگرش برای معلمان داشته باشد. که این پیامدها در نهایت به توسعه حرفه ای معلمان کمک می‌کند. معلمان به منظور حرفه‌ای شدن باید صلاحیت‌های مناسب را کسب کنند و به طور مداوم در حال پالایش آن‌ها باشند. کاستر و همکاران (۲۰۰۵) صلاحیت حرفه‌ای معلمان را به پنج دسته اصلی تقسیم کرده‌اند که عبارتند از:

1- garet
2- Porter
3- Dsymvn
4- Bydmn and ions
5- nir & bogler
6- banilower & shimkus
7- borko
8- desimone
9- loucks-horsley et al
10- Babinski and hansn

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

۱- دانش تخصصی شامل:

داشتن اطلاعات لازم در زمینه دانش تخصصی، و توسعه و به روز نگه داشتن آن؛

۲- ارتباطات شامل:

برقراری ارتباط با دانش‌آموزان با داشتن پیشینه مختلف، هدایت انجام وظایف، تحلیل و روشن‌سازی دیدگاه‌های دانش‌آموزان؛

۳- سازماندهی شامل:

تعیین سیستم عملکرد دانش‌آموزان، مدیریت زمان و تنظیم برنامه درسی مطابق اهداف سازمانی؛

٤- پداگوژی شامل:

کمک به دانش‌آموزان و تعیین نیازهای یادگیری تنظیم برنامه درسی بر اساس نیاز دانش‌آموزان مختلف، طراحی فعالیت‌هایی برای تسهیل یادگیری و رشد فراگیران، استفاده از فناوری اطلاعات در تدریس؛

۵- صلاحیت رفتاری شامل:

داشتن رویکرد دموکراتیک، نگرش پیش‌کنشی، کنجکاوی در مورد تازه‌ها، صداقت و درستی (به نقل از کریمی، ۱۳۸۷).

با این‌حال گروهی دیگر از معلمان در استفاده از توسعه حرفه‌ای با مشکلات و موانعی از جمله کمبود منابع، محدودیت وقت، الزام به تمام کردن برنامه درسی و مشکلات مدیریت کلاس مواجه شده بودند. پژوهشگران تأکید کرده‌اند که ارائه، راهبردهایی برای کاهاش این موانع باید به عنوان یک اولویت در اصلاح برنامه‌های توسعه حرفه‌ای مد نظر باشد.

هدف پژوهش تدوین تئوری توسعه‌ی حرفه‌ای دانشجو معلمان در قالب پدیده‌هایی که چندان قابل درک نیستند بود. برای رسیدن به این هدف، می‌توان خرده هدف‌هایی را در نظر گرفت که در متن ذیل به آن اشاره می‌شود.

اهدافی که محقق در هر مرحله از تحقیق درصدد رسیدن به آن‌ها می‌باشد:

اهداف پژوهش:

۱- نظریه توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان در دانشگاه فرهنگیان.

۲- شناسایی متغیرهای مهم در ارتباط با توسعه حرفه‌ای.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

سؤالات پژوهش

۱- نظریه توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان در دانشگاه فرهنگیان چیست؟

۲- توسعه‌ی حرفه‌ای دانشجو معلمان چه ابعادی دارد؟

۳- آیا می‌توان تفسیرها را در قالب یک چارچوب نظری توضیح داد؟

روش‌شناسی پژوهش: تئوری داده بنیاد

به منظور رسیدن به اهداف پژوهش و پاسخ دهی به سؤالات، محققیین از روش تحقیق داده بنیاد بهره جسته اند. علت استفاده از این روش کیفی، استقرایی بودن آن است. در روش استقرایی، محقق با در کنارهم قرار دادن جزییات، به مفهوم کلی می‌رسد. در روش استقرایی نوعی توالی پیش‌رونده وجود دارد. یعنی این‌که؛ هرگام نسبت به گام قبلی پیچیده‌تر می‌شود و در کنار این پیچیدگی، مفاهیم کم‌کم گسترش یافته و در نهایت محقق می‌تواند به اصول و مقوله‌هایی دست یابد. با توجه به این‌که پژوهشگران در نظر دارند مدلی را برای بهبود توسعه‌ی حرفه‌ای دانشجویان تربیت معلم ارائه دهند، بهترین روش، روش تحقیق داده بنیاد است. زیرا در طی پژوهش، محققین مؤلفه‌ها را شناسایی می‌کنند و از طریق گسترش مفاهیم به تئوری دست می‌یابند. با استفاده از این روش محققان در میدان تحقیق به جمع‌آوری داده‌ها می‌پردازند و از این راه به ظهور نظریه می‌رسند (کلاکی، ۱۳۸۸). پاول می‌گوید مفاهیم، فرضیه‌ها و قضایا را طی یک فرآیند منظم به جای استنتاج از پیش‌فرض‌های قبلی سایر پژوهش‌ها یا چارچوب‌های موجود، به طور مستقیم از داده‌ها کشف می‌کند (مهرابی و دیگران، ۱۳۹۰).

بر پایه‌ی این رویکرد، نخستین کار کلیدی پژوهشگر کشف راه‌های جدید برایی معنا دادن به دنیای اجتماعی است.

دوم، هدف تحلیل ایجاد یک تئوری؛ یعنی فراهم ساختن یک چارچوب رسمی برای درک پدیدهی مورد بررسی است. نظریه‌ی داده بنیاد به طور اساسی روشی برای تحلیل داده‌ها، نه تکنیکی برای گردآوری داده‌ها است (اسدی‌فرد ودیگران، ۱۳۹۰).

شرکت‌کنندگان و گردآوری داده‌ها

جمعیت تحقیق ازهمه‌ی اساتید کارورزی و دانشجویان ورودی سال ۱۳۹۲ دوره‌ی کارشناسی که در دانشگاه فرهنگیان پردیس شهید بهشتی زنجان مشغول به تحصیل بودند، انتخاب شد در نهایت با استفاده از روش نمونه‌گیری موارد مطلوب (گال، بورک و گال، ۱۳۸۸)تعداد ۶ نفر از اساتید راهنمای کارورزی، ۷ نفر از دانشجویان پسر و ۱۲ نفر از دانشجویان دختر رشته‌ی علوم تربیتی در مصاحبه انفرادی و ۲۴ نفر از آن‌ها در مصاحبه گروهی، نمونه‌ی پژوهش را تشکیل دادند. تصمیم‌گیری برای پایان نمونه‌گیری مبتنی

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

بر اشباع ایده‌ی نظری است (ر. ک: فلیک، ۱۳۸۸، ۱۴۰) یعنی مصاحبه‌ها تا رسیدن به داده‌های تکرار جایی که چیز جدیدی به دست نمی‌آید ادامه یافته است.

گردآوری داده‌ها در مصاحبه انفرادی با استفاده از روش مصاحبه روایی انجام گرفت. بر این اساس روایت افراد از خودشان، بازخوانی و از طریق فرآیند شکل‌گیری توسعه حرفه‌ای آن‌ها بر اساس تجربیات دوره‌ی کارورزی، مشخص شده است. سپس برای کنترل کیفیت گردآوری داده‌ها و نیز بسط دامنه‌ی موقعیت مصاحبه، سه مصاحبه گروهی با رویکر مصاحبه گروه‌های کانونی انجام شد. سوالات مصاحبه از نوع باز پاسخ بودند و مواردی مانند دلیل انتخاب دانشگاه فرهنگیان، دیدگاه دانشجویان درباره‌ی تأثیر کارورزی در شکل‌گیری توسعه حرفه‌ای آن‌ها، کارهایی که دانشجویان در راستای تکوین توسعه حرفه‌ای خود در کلاس‌های کارورزی انجام می‌دهند، نگرش اساتید نسبت به بحث کارورزی و ... مورد کاوش قرار گرفت تا از زبان اساتید و دانشجویان پدیده روشن شود.

تجزیه و تحلیل داده‌ها (شامل: کد گذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی)

در تحقیق نظریه‌ی بنیادی، فرآیند جمع‌آوری داده‌ها، نظم و تجزیه‌وتحلیل داده‌ها به هم وابسته‌اند و همزمان انجام می‌شوند. مرحله‌ی تحلیل شامل کدگذاری‌های باز، محوری و انتخابی می‌باشد. کدگذاری به فرآیندی از تحلیل اشاره دارد که در خلال آن مفاهیم تشخیص داده شده، ابعاد و خصوصیات آن در داده‌ها کشف می‌گردند (ایمان و محمدیان، ۱۳۸۷).

کدگذاری باز:

پژوهشگری که از روش نظریه سازی داده بنیاد استفاده می‌کند، به دنبال فرآیند است. همزمان با گردآوری داده‌ها، پژوهشگر کدگذاری باز را روی آن‌ها انجام می‌دهد. این به معنی بررسی خط به خط داده‌ها و شناختن فرآیند آن می‌باشد (حسرتی، ۱۳۸۰). کدگذاری باز شامل تجزیه، آزمون، مقایسه، مفهوم‌سازی و مقوله‌بندی داده‌هاست (کلاکی، ۱۳۸۸). در این مرحله پس از جمع‌آوری داده‌ها و استخراج نکات مرتبط با توسعه‌ی حرفه‌ای، به کدگذاری باز و مقوله‌بندی داده‌ها اقدام گردید.

پژوهشگران برای این‌که بتوانند در گام‌های بعدی، کدهای مرتبط به هم را در کنار هم قرار دهد و به مفهوم آن دست یابند، از شناسه‌هایی تحت عنوان عدد p استفاده کرده‌اند.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

جدول شماره۱: شناسه‌ها، نکات کلیدی و کدهای مرتبط با آن

شناسه‌ها	نکات کلیدی	کد
P1	به نظر من برای توسعه‌ی حرفه‌ای باید بین معلم راهنما و استاد راهنما رابطه‌ی بهتری وجود داشته باشد. به طور که هرچه رابطه‌ی آن‌ها عمیق‌تر شود، موجب پیدایش مشکلات کارورزان و کمک در حل مشکلات آن‌ها می‌شود.	*بهبود رابطه‌ی بین استاد راهنما و معلم راهنما *کمک در برطرف کردن مشکلات دانشجویان
P2	در این ترم من تجربه‌ی کار در کلاس‌های مختلف را داشتم. این موضوع به من خیلی کمک کرد. من در آن کلاس‌ها متوجه شدم که چقدر در تدریس ریاضی با مشکل مواجه هستم. در آن کلاس بود که متوجه شدم که ریاضی سال ششم ابتدایی با بقیه‌ی پایه‌ها بسیار متفاوت است و من مهارت کافی برای تدریس آن را ندارم.	*تدریس در پایه‌های منختلف *نداشتن دانش محتوایی *برطرف کردن نقاط ضعف احتمالی
P3	معمولاً آقایان را برای تدریس به کلاس‌های بالاتر می‌فرستند. این درحالی است که من فکر می‌کنم که آن‌ها باید توانایی تدریس در همه‌ی پایه‌ها را داشته باشند. اما مدرسه طبق تدبیرهای خودش ما را به کلاس‌های بالاتر می‌فرستد و این امر باعث می‌شود که ما واقعاً با آن‌چه که در آن کلاس‌ها اتفاق می‌افتد آشنایی پیدا نکنیم.	*عدم برنامه‌ریزی *عدم آشنایی با مشکلات پایه‌های پایین‌تر
P4	آن چیزی که یک کارورز باید به طور عمده یاد بگیرد نحوه‌ی ارتباط او با دانش‌آموزان و اولیا آن‌هاست. من فکر می‌کنم که ارتباط با اولیا روش‌های خاصی را می‌طلبد. این درحالی است که روش‌های ارتباط با والدین را به ما آموزش نداده‌اند. من فکر می‌کنم که بهتر است ما با هماهنگی مدرسه در جلسه‌های انجمن اولیا شرکت کنیم و با خواسته‌های اولیا آشنا شویم.	* عدم آگاهی از روش‌های برقراری ارتباط با والدین * نداشتن برنامه‌ای جهت حضور دانشجویان در جلسات انجمن اولیا * عدم آشنایی با توقعات درست اولیا
P5	من امسال کارورز کلاسی بودم که معلم آن از روش‌های فعال تدریس استفاده می‌کرد. ایشان اکثر دروس را با استفاده از روش‌های گروهی به دانش آموزان ارائه می‌داد و همین امر نیز موجب می‌شد که در کلاس فضایی به وجود آید که همه‌ی دانش آموزان ساکت باشند و بیشتر از صحبت‌های معلم خود بهره ببرند. از طرفی دانش آموزان واقعاً به معلم خود احترام می‌گذاشتند و به حرمت او نظم کلاس را رعایت می‌کردند.	*استفاده از فنون جدید تدریس * برقراری نظم موجود در کلاس *تعامل درست بین دانش‌آموزان و معلم راهنما *بهره‌گیری دانشجو از فنون کلاس‌داری صحیح * ارشادگری
P6	ممکن است که ما برای تدریس به کلاس‌های چندپایه برویم. این در حالی است که ما تا کنون به کلاس‌های چندپایه نرفتیم و با چگونگی روش تدریس و نحوه‌ی مدیریت این کلاس‌ها آشنایی نداریم.	*عدم آشنایی با کلاس‌های چند پایه *ناآگاهی از روش تدریس و شیوه‌ی مدیریت این کلاس‌ها

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

P7	یکی از دغدغه‌های من در کارورزی، تدریس درس‌هایی است که هنوز روش تدریس آن با ما کار نشده است. به همین دلیل من شب قبل از تدریس با معلم خود هماهنگ می‌کنم و از ایشان می‌خواهم تا روش‌های فعال را به من بگوید.	*ارتباط با معلم راهنما *عدم آشنایی با روش‌های فعال تدریس *عدم هماهنگی بین دروس عملی و تئوری
P8	من همیشه یک روز ثابت به کارورزی می‌رفتم. روزهایی که من در مدرسه حضور داشتم، روز سه شنبه بود. همین عاملی می‌شد که ما روش‌های تدریس متفاوت را نمی‌دیدیم. از طرفی در آن روزها به ما درس‌های ثابتی داده می‌شد. به همین دلیل ما از یک طرف شاهد روش‌های تکراری در تدریس بودیم و از طرفی با محتوای دروس دیگر به خوبی آشنا نمی‌شدیم.	*ثابت بودن روزهای کارورزی *تکراری بودن روش تدریس در یکسری از درس‌های مشخص *تصنعی بودن برخی از رفتارها *عدم آشنایی با محتوای دروس دیگر
P9	یکی از مشکلاتی که به طور عمده برای ما در کارورزی به وجود می‌آید، این است که ما خیلی از روش‌های تدریس جدید را نمیدانستیم. مثلاً ما هنوز روش تدریس درس ریاضی را پاس نکردیم اما باید در کلاس‌های کارورزی از روش‌های فعال در آموزش ریاضی استفاده کنیم.	*عدم هماهنگی بین دروس عملی و تئوری *عدم آشنایی با روش‌های فعال تدریس
P10	ممکن است برای تدریس به کلاس‌هایی برویم که مجبور باشیم هم شغل آموزگاری و هم دیگر مشاغل اجرایی را تمرین کنیم. این در حالی است که ما را فقط به کلاس‌های یک پایه آن هم بیشتر برای تمرین معلمی می‌برند و ما با دیگر مشاغل اجرایی آشنا نمی‌شویم.	*عدم برنامه‌ریزی *عدم آشنایی با سایر مشاغل *به وجود آمدن مشکل در مواجه با کارهای اجرایی
P11	ارتباط خوب استاد راهنما با کارکنان مدرسه باعث بهبود روند کاری کارورزان شده بود. طوری که از زمانی که استاد راهنمای ما در مدرسه حضور پیدا کرد، کارکنان مدرسه بیش از گذشته به ما احترام می‌گذاشتند	*حضور به موقع ومؤثر استاد راهنما در مدرسه *تعامل سازنده بین استاد راهنما و معلمان *بهره گیری بیشتر دانشجویان از ساعات کارورزی
P12	هنگامی که معلم راهنمای من از روش‌های فعال تدریس استفاده می‌کرد، هم کلاس نظم داشت و هم من چیزهای زیادی را از ایشان یاد می‌گرفتم. مثلاً معلم کلاس برای املا از روش‌های فعال استفاده می‌کرد دو بعد از دانش آموزان می‌خواست تا با استفاده از روش‌های همسال سنجی به ارزشیابی یکدیگر بپردازند و خودش به نحوه‌ی کار بچه‌ها نظارت می‌کرد	*استفاده از فنون جدید تدریس *بهره گیری دانشجو از معلم راهنما *همسال سنجی *ارشادگری نظم موجود در کلاس
P13	مشکل مواجه بودم. این فرم و فرم‌های مشابه « ج »من برای تکمیل فرم دارای ابهام بودند. این فرم بسیار شبیه به طرح درس‌های قدیمی ما بود، با این تفاوت که فقط ابتدا و انتهایش مشخص بود ولی کارورزان بر ای پر کردن مابقی آن با مشکل مواجه بودند و نمی‌دانستند که دقیقاً باید چه کاری را انجام دهند.	*عدم آشنایی با نحوه‌ی تکمیل فرم‌های کارورزی

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

P14	یکی از فاکتورهای مهم در بحث آموزش، استفاده از رسانه‌های آموزشی است. در این باره معلم راهنمای من به خوبی از رسانه‌های مختلف از جمله کامپیوتر بهره می‌برد. مثلاً ایشان با استفاده از این رسانه در دانش آموزان ایجاد انگیزه می‌کرد.	*استفاده از ابزار کمک آموزشی *تعامل معلم با دانش آموزان *بهره گیری دانشجو از معلم راهنما
P15	من بعضی از مواقع برخوردهای معلم راهنمای خود رابا بچه‌ها قبول نداشتم. او گاهی آن‌ها را به پایین کلاس می‌آورد و با شلنگ آن‌ها را تنبیه می‌کرد. این درحالی است که من اعتقادی به تنبیه ندارم. من فکر می‌کنم که می‌شود بچه‌ها را به نحو دیگری متوجه اشتباه خود کرد. مثلاً حرف نزدن با آن‌ها و	*استفاده از ابزارهایی جهت تنبیه دانش آموزان *استفاده از روش‌های تشویقی به جای تنبیهی
P16	احساس می‌کنم که یک معلم، به خصوص یک آموزگار ابتدایی باید با تشویق‌های مختلف چه کلامی و چه غیر کلامی آشنا باشد. من یک بار به دانش آموزانم گفتم که اگر این تمرین‌ها را به درستی انجام دهید، شما راتشویق خواهم کرد. جلسه‌ی بعد که به کلاس رفتم من خودم فراموش کرده بودم اما همه‌ی بچه‌ها منتظر کادویی بودند که من می‌خواستم برای آن‌ها تهیه کنم. وقتی که با چنین صحنه‌ای مواجه شدم، کلاس را ترک کردم برای آنها کادویی تهیه کردم و به بچه‌ها دادم. در ضمن هربار نیز از واژه‌های کلامی مانند عزیزم احسنت کارت خیلی عالی بود استفاده می‌کردم.	*استفاده از روش‌های تشویقی *عمل به وعده‌های داده شده *نقش الگویی معلم *استفاده از واژه‌های پسندیده در برخورد با دانش‌آموزان *بهره گیری از تشویق‌های کلامی و غیرکلامی
P17	من در تدریس خود از روش‌های فعال تدریس استفاده می‌کردم. همین امر باعث به وجود آمدن حس اعتماد به نفس در من می‌شد و این موضوع به من کمک می‌کرد که به این باور برسم که واقعاً یک معلم هستم و توانایی اداره‌ی کلاس را دارم.	*استفاده از روش‌های فعال تدریس *به وجود آمدن حس اعتماد به نفس *علاقه‌مندی به حرفه‌ی معلمی
P18	تقریباً تمام کارورزان به ناکافی بودن زمان اختصاص داده شده برای یادگیری مباحث چه در کلاس‌های کارورزی و چه در مدارس اشاره کردند. در این باره یکی از دانشجویان اظهار داشت که من از اول هفته در کلاس‌های دانشگاه شرکت می‌کنم و فقط یک روز می‌توانم به مدرسه بروم. با توجه به مسائل زیادی که برای کارورزان در کلاس به وجود می‌آید، من فکر می‌کنم که یک روز نمی‌تواند زمان مناسبی برای پاسخگویی به نمامی نیازهای کارورزان باشد. از طرفی همین مشکل در کلاس‌های تئوری کارورزی نیز وجود دارد. بسیاری از دانشجویان به دلیل نداشتن زمان کافی نمی‌توانند تمامی مشکلات خود را با اساتید خود در میان بگذارند و نمی‌توانند به نحو احسن آن‌چه را که موجب ارتقاء شغلی آن‌ها	*کافی نبودن زمان اختصاص داده شده برای یادگیری *ثابت بودن روزهای حضور در مدرسه

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

	می‌شود را فرا بگیرند.	
P19	من فکر می‌کنم که دانشجویان به طور عمده در اداره کردن کلاس‌های خود با مشکل مواجه می‌شوند. این مشکل حتی زمانی که آن‌ها می‌خواهند روش‌های فعال تدریس را در عمل به کار بگیرند، نیز به خوبی خود را نشان می‌دهد. چون آن‌ها به حال به صورت تئوری مطالب مربوط به شیوه‌ی مدیریت کلاس درسی و روش تدریس را فراگرفته‌اند، اما برای این‌که بتوانند در عمل نتیجه‌ی مطلوبی را به دست بیاورند، می‌بایست در محیط-های واقعی آموخته‌های خود را به کار بگیرند. حضور در کلاس‌های کارورزی این امکان را را به نحو مطلوب برای آن‌ها فراهم می‌کند.	*مشکل کارورزان در نحوه‌ی اداره کلاس *مشکل کارورزان در به کارگیری شیوه‌های نوین تدریس *به کارگیری آموخته‌ها در محیط‌های واقعی

P20	ارتباط خوب و بالا با اساتید موجب به وجود آمدن هویت معلمی برخورد اساتید می‌شود. در این‌باره یکی از دانشجویان اظهار داشت دانشگاه با ما خوب است. به خصوص اساتیدی که قبلاً با آن‌ها درس داشتیم و ما را می‌شناختند. از طرفی چون بیشتر استادهای ما قبلاً یا هم اکنون در آموزش و پروش کار می-کنند، می‌توانند بیشتر به ما کمک کنند.	*تعامل استاد -دانشجو *راهنمایی‌های استاد راهنما *به وجود آمدن هویت حرف‌های
P21	با توجه به این که یک معلم باید به زمان یادگیری توجه داشته باشد، بهتر است که آموزش در یک ربع انجام شود و ادامه‌ی آموزش از طریق فعالیت‌های فرهنگی انجام گیرد. یعنی یک معلم باید با روش‌های جدید برای جذب دانش آموزان آشنایی داشته باشد تا بتواند آن‌ها را به خوبی در فرآیندیاددهی- یادگیری هدایت کند.	تعامل بین معلم راهنما و دانشجو *تلفیق کار آموزشی و فرهنگی *آشنایی با روش‌های جدید
P22	انجام کارهای فرهنگی در ارتقا معلمان بسیار مناسب است اما باید دانشگاه به این فعالیت‌ها اهمیت بیشتری بدهد. آن‌چه که من بارها در کلاس مشاهده کردم، تأثیر استفاده از فعالیت‌های فرهنگی بر روی دانش آموزان بود، اما دانشگاه آن طور که باید به این فعالیت‌ها توجه نمی‌کند.	*اهمیت دادن بیشتر دانشگاه به امور فرهنگی در کنار آموزشی
P23	یکی از مزیت‌های شرکت در کلاس‌های کارورزی انتقال یادگیری است. هنگامی که کلاس‌های تئوری تشکیل می‌شوند، دانشجویان مشکلاتی را که در مدرسه با آن مواجه می‌شدند و چگونگی برطرف کردن آن را برای یکدیگر توضیح می‌دادند.	*انتقال یادگیری *آموزش و یادگیری *استفاده از دانش یکدیگر *هم‌آموزی
P24	من فکر می‌کنم برای این که یک معلم خوبی بشوم باید در محیط‌های واقعی کار بکنم. من قرار است که در روستاها کار کنم این درحالی است که کارورزی من فقط در مدارس شهری است. این امر موجب می‌شود که من با	*عدم آشنایی با نحوه‌ی کار در مدارس روستایی *عدم آشنایی با محدودیت‌های احتمالی

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

	شرایط آنجا و محدودیت‌هایش به خوبی آشنا نشوم.	مدارس روستایی
P25	گاهی برای تدریس در کلاس امکانات کافی در اختیار ما قرار نمی‌گیرد. من برای تدریس برای مثال در این زمینه یکی از کارورزان اظهار داشت خود به سیستم نیاز داشتم. هنگامی که از معلم مدرسه خواستم تا امکانات مورد نیاز را در اختیار من قرار دهند، او چنین پاسخ داد: این سیستم‌ها گران هستند و ما نمی-توانیم به شما اجازه دهیم تا از آن‌ها استفاده کنید کارورز دیگری در این باره می‌گوید قرار بود آن روز من علوم به بچه‌ها درس بدهم. برای تدریس خود به وسایل نیاز داشتم. اما هنگامی که این موضوع را به معلم کلاس خود گفتم، ایشان به من گفت: نیازی به وسایل نیست.	*نبودن امکانات کافی در مدارس *اعتماد نداشتن به دانشجویان *محدودیت دانشجویان در مدارس
P26	معلم من برای تشویق دانش‌آموزان از شیوه‌های مختلفی مانند خوب نوشتی، اگه یه ذره بیشتر دقت می‌کردی بهتر می‌شد و استفاده می‌کرد.	*استفاده از روش‌های تشویق کلامی
P27	یکی از ویژگی‌های بارز معلم راهنمای من این بود که من به راحتی می‌توانستم با او ارتباط برقرار کنم. مثلاً ایشان درباره‌ی طرح‌های مختلف از جمله طرح کرامت و مدارس مروج سلامت و.. برای من توضیح می‌دادند و هرجایی که با مشکل مواجه می‌شدم، کاملاً مشکلم را برطرف می‌کرد.	*نقش معلم راهنما در برقراری تعامل سازنده *ارشادگری

P28	بسیاری از کارورزان به شایستگی‌های مدرسان و اساتید راهنما در دانشگاه فرهنگیان تأکید کرده‌اند. آن‌ها معتقد هستند که هرچه میزان شایستگی استاد بیشتر باشد، هویت حرفه‌ای آن‌ها نیز به شیوه‌ی مطلوب‌تری شکل می‌گیرد.	* شایستگی‌های اساتید و مدرسان
P29	من در بحث کارورزی بسیار با مشکل مواجه بودم. هنگامی که چیزی را می‌نوشتم، سریعاً آن را به استاد خود نشان می‌دادم و از ایشان می‌خواستم تا به من بازخورد دهند. استاد نیز واقعاً برای ما وقت می‌گذاشتند و راهنمایی‌های لازم را به عمل می‌آوردند.	*نقش استاد راهنما *تعامل سازنده بین استاد راهنما و دانشجو *بازخورد به موقع
P30	من روش تدریس معلم خود را زیاد نمی‌پسندیدم. مثلاً معلم من برای آموزش درس علوم از روش سخنرانی استفاده می‌کرد. این درحالی است که درس علوم از جمله درس‌هایی است که یک معلم به خوبی می‌تواند در آن مانور دهد و از روش‌های فعال تدریس استفاده کند. فکر می‌کن و «به عنوان معلم آینده» که با توجه به تغییرات محتوا، باید هم به ما هم به معلمان مدرسه آموزش بیشتری داده شود تا آن‌ها هم با روش‌های تدریس آشنا شوند.	*عدم استفاده از روش‌های فعال تدریس *هماهنگی لازم بین معلم راهنما و دانشجو

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

P31	هنگامی که معلم در کلاس حضوور نداشت، احساس مالکیت بیشتری می‌کردم. با خودم می‌گفتم که حالا این کلاس در اختیار توست و باید آن را به شیوه‌ی مطلوب اداره کنی. این حس مالکیت به همراه آزادی که احساس می‌کردم، به من بسیار کمک می‌کرد. اما می‌دانستم که برای برطرف کردن نقص‌هایم نیاز دارم که دائماً با معلم راهنما مراوده داشته باشم. به همین دلیل ترجیح می‌دادم که در هر ترم فقط یک یا دو روز به کلاسی بروم که معلم راهنما در آن نباشد.	*نقش معلم راهنما *ایجاد حس رضایت‌مندی *ایجاد حس استقلال *علاقه‌مندی به حرفه
P32	من فکر می‌کنم که شرکت در فعالیت‌های فرهنگی مانند عضویت در کانون ستاد اقامه‌ی نمازوانجمن علمی- پژوهشی در پیشرفت من بسیار مؤثر بوده است.	*شرکت فعال در فعالیت‌های فرهنگی *هماهنگی بین امور فرهنگی و آموزشی
P33	من فکر می‌کنم که دانشگاه به چشم یک معلم به ما نگاه نمی‌کند. این دیدگاه حتی در مدارس هم وجود دارد طوری که خیلی از مواقع کارکنان مدارس از ما به خوبی استقبال نمی‌کنند یا این‌که به نظرات ما توجه نمی‌کنند.	*شرکت فعال در فعالیت‌های فرهنگی *هماهنگی بین امور فرهنگی و آموزشی
P34	کاروزان در مدارس محدود هستند. مثلاً مدرسه‌ی ما معلم هنر نداشت. من هرگاه که به کاروزی می‌رفتم به جای این‌که به کلاس اصلی خودم بروم، مرا به کلاس هنر می‌فرستادند. به همین دلیل نمی‌توانستم آن‌چه را که واقعاً برایم مفید است را فرا بگیرم.	*عدم حضور معلم راهنما در بعضی از کلاس‌ها *حل نشدن پاره‌ای از مشکلات
P35	یکی از مشکلات عمده که آثار خود را به خوبی در کاروزی نشان می‌دهد، عدم برنامه‌ریزی است. ما در ابتدای سال تحصیلی خود دروسی را پاس کردیم که رابطه‌ی چندانی با کاروزی نداشت. اوایل ترم پنج بود که سیلابس دروس رشته‌ی علوم تربیتی ورودی سال ۱۳۹۲ به طور کلی تغییر کرد و ما با دروس جدیدی مواجه شدیم که البته این دروس نیز ارتباط مستقیمی با بحث کاروزی نداشتند. از طرفی تعداد واحدهای زیاد دانشگاه و محدودیت کاروزان در رفتن به مدرسه، به مشکلات دامن می‌زد.	*عدم برنامه‌ریزی *کافی نبودن مدت زمان کاروزی *عدم هماهنگی بین دروس تئوری و عملی کاروزی *عدم وجود واحدهای مورد نظر در ابتدای زمان دانشجویی

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

P36	کاروزران اعتقاد دارند که در مدارس محدود هستند. آن‌ها می‌گویند امکان دارد هنگامی که تحصیلات‌مان به پایان رسید، معلم کلاس نشویم بلکه به عنوان کادر اداری مشغول به کار شویم. این درحالی است که در مدت کارورزی خود فقط بودن در کلاس‌های درس و نحوه‌ی تدریس و مدیریت کلاسی را تمرین کرده‌ایم و بسیاری از مباحث که ممکن است بعدها برایمان ایجاد شود، مسکوت باقی مانده است. این درحالی است که تعداد اندکی از دانشجویان بیان می‌کنند که علاوه بر معلمی، سیستم‌های نظیر کارهای معاون و. . . را نیز تجربه کرده و برخی از روزها در دفتر کنار آن‌ها فعالیت کرده‌اند.	*محدودیت دانشجویان در مدرسه *عدم فعالیت کاروزران در سایر مشاغل اجرایی
P37	هرآن‌چه که ما در دانشگاه یاد می‌گیرم برای ما کاربرد عملی ندارد. از طرفی برای این‌که عملکرد ما در دانشگاه بهتر شود باید تعداد جلسات کارورزی ما بیشتر شود. این درحالی است که با وجود یک روز کارورزی در هفته باعث می‌شود که آن‌چه را که یاد گرفتیم مانند روانشناسی تربیتی، روانشناسی کودکان و. . . را نمی‌توانیم به طور عملی به کار بگیریم.	*کمبود وقت *عدم هماهنگی کافی بین دانشگاه و مدارس *عدم هماهنگی بین دروس تئوری و عملی کارورزی
P38	من فکر می‌کنم که مدت زمان کارورزی به اندازه‌ی کافی نیست. مثلاً من فکر می‌کنم که اگر به جای یک روز رفتن به مدرسه ما می‌توانستیم چند روز به مدرسه برویم، کارمان بازدهی بیشتری می‌یافت و ما عملکرد بهتری را از خود نشان می‌دادیم.	*کافی نبودن زمان کافی برای آموزش و یادگیری *حضور درمدارس در روزهای مختلف *افزایش تجربه‌ی کاروزران
P39	ما با روش‌های مانند کارگروهی، روش محوری و. . آشنا شده بودیم ولی معلم راهنما این روش‌ها را به خوبی در کار خود به کار نمی‌گرفت. یعنی آن‌چه که در دانشگاه به ما تدریس می‌شد، تئوری بود. آن‌چه که برایمان در کارورزی نیز به وجود آمد، نوشتن یکسری مقوله‌های خاص در قالب گزارش کارورزی بود که آن را نیز به صورت تئوری انجام می‌دادیم.	*عدم استفاده‌ی معلم راهنما از روش‌های گروهی *عدم هماهنگی بین کلاس‌های تئوری و عملی *تهیه‌ی گزارش‌های تئوری

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

P40	برای این که بتوانتم کلاس‌های خود را به خوبی اداره کنم، از تجارب دیگران مثلاً دوستانم استفاده می‌کردم. ما به همدیگر کمک می‌کردیم و آن‌چه را که در کلاس‌های کارورزی آموخته بودیم، به هم انتقال می‌دادیم. همچنین ما از تجارب استاد راهنمای خود نیز به خوبی بهره می‌بردیم.	*تعامل بین دانشجویان مختلف *تعامل کافی بین معلم راهنما و دانشجویان *هم‌آموزی
P41	با توجه به این که در مدرسه به راحتی می‌توانستم برای دیگران صحبت کنم و توانایی مدیریت زمان را نیز داشتم، فکر کردم که می‌توانم در معلمی فرد موفقی باشم. از طرفی با توجه به این‌که به راحتی می‌توانستم با بچه‌های کوچک ارتباط برقرار کنم، آموزگاری را به عنوان شغل آینده انتخاب کردم.	*تصور فرد از توانایی‌های خود

محققین بعد از مطالعه و انجام کدگذاری باز، به مفهوم‌سازی می‌پردازد. جدول زیر در واقع خلاصه‌ای از جدول بالاست که در آن کدهای مرتبط به هم، به صورت یک مفهوم کلی بیان شده است.

جدول شماره۲: شکل‌گیری مفاهیم از کدها پس از جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات

مفاهیم	شناسه کدها
کمبود وقت	P35- p38- p18- p37
عدم هماهنگی بین دروس تئوری و عملی	P35- p39- p41- p37
عدم هماهنگی بین برنامه‌ی دانشگاه و مدارس	P33- p37
ناآشنایی از محدودیت‌های مدارس روستایی	P44
ثابت بودن زمان حضور در مدارس	P43
ناآگاهی از روش‌های برقراری ارتباط با والدین	P42
عدم آشنایی با روش‌های فعال تدریس	P41-p39- p30- p8- p7- p19- p6
نقش استاد راهنما	P40- p29- p28
تعامل دانشجویان با یکدیگر	P40
افزایش تجربه‌ی کارورزان	P38
حضور در مدارس در روزهای مختلف	P36- p25- p18
محدودیت کارورزان در مدارس	P10- p36
عدم آشنایی کارورزان با سایر مشاغل اجرایی	P34
حضور نیافتن معلم راهنما در کلاس	P21- p22- p32

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

علاقه‌مندی به حرفه	P17- p32
ایجاد حس رضایت‌مندی	P32
نقش معلم راهنما	P7- p31- p30- p27- p16- p14- p12- p11-p7 - P5-p21-p20
بازخورد به موقع استاد	P29
راهبرد مشارکتی(ارشادگری، هم‌آموزی)	P40-p12- p5
استفاده از ایزارهای تشویقی نه تنبیهی	P26- p16- p15
عدم اعتماد به دانشجویان	P25
نبود امکانات کافی	P25

عدم آشنایی با مشکلات کلاس‌های چند پایه	P6
آشنایی با روش‌های جدید	P21-p17-p12
هویت حرفه‌ای	P25
به کارگیری آموخته‌ها در محیط واقعی	P19
تعامل بین استاد راهنما و معلم راهنما	P1- p11
افزایش زمان کارورزی	P11
برقراری نظم در کلاس	P12- p5
استفاده از ابزارهای کمک آموزشی	P14
برطرف شدن نقاط ضعف	P2
تدریس در پایه‌های مختلف	P2
عدم برنامه‌ریزی	P35- p10- p3
نقش دانشجویان	P41

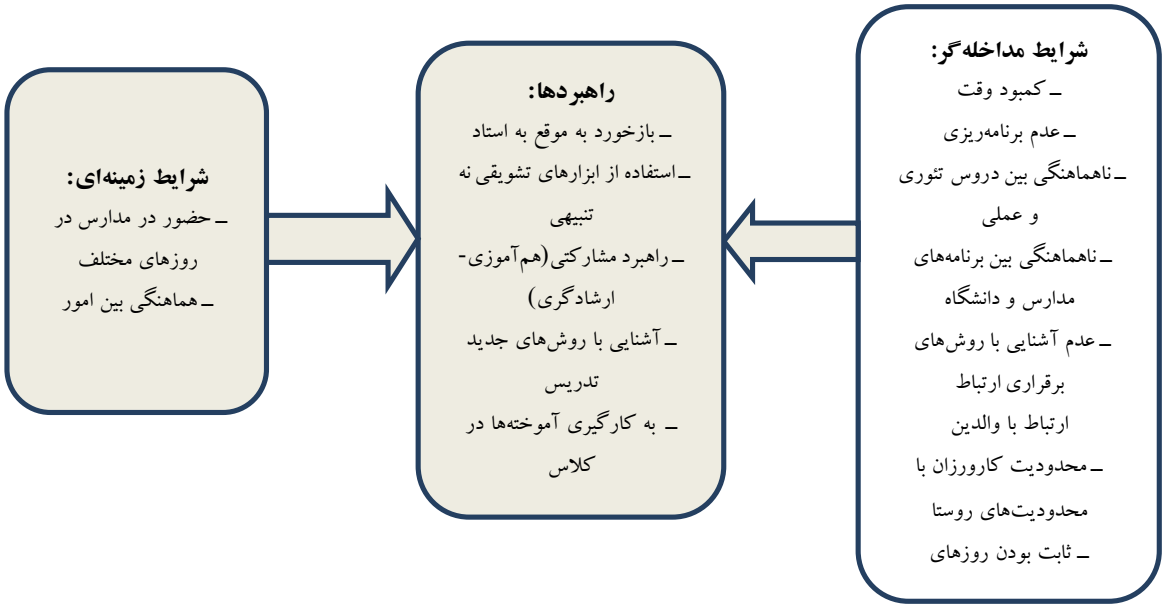
کدگذاری محوری

کدگذاری محوری عبارتند از؛ سلسله رویه‌هایی که پس از کدگذاری باز، با برقراری پیوند میان مقولات، اطلاعات به شیوه‌های جدیدی با یکدیگر ارتباط می‌یابند. در کدگذاری محوری، مفاهیم و مقوله‌هایی که در مرحله گذشته، آزاد تجزیه شده بودند، در ترکیبی جدید به یکدیگر متصل می‌شوند. در این مرحله مشخص می‌شود که چگونه یک مقوله واحد با مقولات دیگر مرتبط است و شرایط، استراتژی‌ها و پیامدهای آن به دقت جستجو می‌شود (کلاکی، ۱۳۸۸). در این مرحله مقوله‌ها، ویژگی‌ها و ابعاد حاصل از کدگذاری باز تدوین شده و در جای خود قرار می‌گیرند تا دانش فزایندهای در مورد روابط ایجاد گردد. در این مرحله نظریه‌پرداز داده بنیاد، یک مقوله‌ی مرحله‌ی پدیده‌ی کدگذاری باز را انتخاب کرده و آن را در مرکز فرآیندی که در حال بررسی است به عنوان قرار می‌دهد و سپس

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

مقوله‌های دیگر را به آن ربط می‌دهد. مقوله‌های دیگر عبارتند از: مرکزی این مرحله شامل «پیامدها» و «شرایط مداخله‌گر»، «شرایط زمینه‌ای»، «راهبرها»، «شرایط علی» نامیده می‌شود (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶). منظور «الگوی کدگذاری» ترسیم یک نمودار است که از شرایط زمینه‌ای یعنی، شرایطی که در به وجود آمدن راهبردها (رفتارها) نقش پیش‌رونده را اعمال می‌کنند. برعکس شرایط مداخله‌ای شرایطی هستند که در به وجود آمدن راهبردها نقش ترمز را ایفا می‌کنند. در نهایت مدل توسعه‌ی حرفه‌ای در شکل شماره‌ی (۲) برمبنای رویکرد استراتژی داده بنیاد بیان گردید.

شکل شماره (۱): شرایط زمینه‌ای و مداخل‌های تأثیرگذار بر راهبردها.



[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

کدگذاری انتخابی:

کدگذاری انتخابی یافته‌های مراحل کدگذاری قبلی را گرفته، مقوله‌ی محوری را انتخاب کرده، به شکلی نظام‌مند آن را به دیگر مقوله‌ها ربط می‌دهد، روابط میان مقوله‌ها را اثبات می‌کند و آن‌هایی که به بهبود و توسعه نیاز دارند، تکمیل می‌نماید. بنابراین مقوله محوری بخش بسیار مهمی از یکپارچه‌سازی و بهبود مقوله‌هاست (دانایی‌فرد و امامی، ۱۳۸۶). نقطه‌ی مرکزی نظریه‌ی مبنایی (داده بنیاد) ، مقوله‌ی مرکزی است که آثار گوناگون نظریه را به هم پیوند می‌دهد. به این صورت در مرحله‌ی کدگذاری انتخابی، نظری‌های کاملاً ساخته و پرداخته ظاهر می‌شود. کدگذاری انتخابی از فرآیندی می‌گذرد که قدم نخست آن خط اصلی داستان است. قدم دوم ربط دادن مقولات تکمیلی است. قدم سوم مرتبط ساختن مقولات به یکدیگر و قدم چهارم به تأیید رساندن آن روابط در قبال داده‌هاست. آخرین قدم تکمیل مقوله‌هایی است که نیاز به اصلاح یا بسط وگسترش دارند. این مراحل لزوماً به ترتیب نیستند، بلکه محقق پیوسته میان آن‌ها در رفتوآمد است (کلاکی، ۱۳۸۸).

این قسمت با کدگذاری انتخابی ضمن مرتبط ساختن مقولات به یکدیگر، با انتخاب مقوله‌ی محوری، (همدلی به عنوان مقوله‌ی محوری است)، همدلی به شکلی نظاممند با دیگر مقوله‌ها مرتبط شده است. درضمن برای توسعه وحمایت از برخی مقوله‌ها، از آیات قرآنی استفاده گردید. در جدول زیر رابطه‌ی بین مقولات دیگر شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌ای، راهبردها و پیامدها با توسعه‌ی حرفه‌ای بیان شده است.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

کد محوری	مقوله‌ها	مفاهیم	توسعه و حمایت
توسعه‌ی حرفه‌ای	نقش استاد راهنما	آشنایی دانشجو معلمان با روش‌های فعال تدریس	حاصل روش‌های فعال تدریس، یادگیری اثر بخش و اکتشافی است که دانش‌آموزان با راهنمایی معلم به آن دست می‌یابند. ولی متأسفانه امروزه اغلب فرآیندهای آموزشی، آثار و اهداف مورد نظر یادگیری را به دست نمی‌آورند و کلاس محل تکثیر دانش و اطلاعات می‌شود و معلم می‌کوشد کلیه مفاهیم را در ذهن دانش‌آموزان انبار کند و خلاقیت، نوآوری و رشد استعدادهای آنان را نادیده بگیرد که چنین یادگیری نیز پایدار نخواهد ماند (فضلی خانی، ۱۳۷۸).
		تعامل سازنده با دانشجویان	به باور زائو، گولد و مککورمیک(۲۰۰۵). شیوه‌ی تعامل بین استاد راهنما و دانشجو مستقیما بر کیفیت تجارب آموزشی دانشجویان اثر می‌گذارد. یک رابطه‌ی خوب نتایج مثبتی برای آن‌ها در پی خواهد داشت که علاقه‌مند ساختن دانشجویان به رشته و گروه آموزشی (گرهولم، ۱۱۹۰) تکمیل به موقع دورهی تحصیلی (لوویتس، ۲۰۰۱)؛ محیطی مثبت در گروه آموزشی (هارتنت، ۱۹۷۶) از آن جمله‌اند.
	نقش استاد راهنما	توانایی دانشجویان در تلفیق دروس تئوری و عملی	
		افزایش تجربه‌ی کارورزان	
		ایجاد هویت حرفه‌ای در دانشجویان	
		به وجود آمدن احساس رضایت نسبت به شغل	
		فراهم کردن امکانات لازم برای کاروزان	

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

کد محوری	مقوله‌ها	مفاهیم	توسعه و حمایت
	نقش معلم راهنما	آشنا کردن دانشجویان با نحوه‌ی اداره‌ی کلاس‌های چندپایه	
		محدود نکردن آن‌ها در مدارس	
		آشنا کردن آن‌ها با سایر مشاغل اجرایی	
		حضور به موقع در کلاس و ارشاد به وقت دانشجویان	
		کمک به ایجاد هویت حرفه‌ای در دانشجویان	
		استفاده از ابزارهای تشویقی به جای تنبیهی	
		آشنا کردن دانش‌آموزان با نحوه‌ی فعالیت در کلاس‌های چندپایه	
		به وجود آوردن شرایطی که کارورزان بتوانند با والدین دانش آموزان ارتباط برقرار کنند	

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

کد محوری	مقوله‌ها	مفاهیم	توسعه و حمایت
توسعه‌ی حرفه‌ای	حضور در مدارس در روزهای مختلف	نقش استاد راهنما	
		نقش معلم راهنما	
		هماهنگی بین برنامه مدارس و دانشگاه	
		آشنایی با روش‌های فعال تدریس و فنون کلاس‌داری	
		افزایش تجربه‌ی کارورزان	
	هماهنگی بین امور آموزشی و فرهنگی	هماهنگی بین دوروس تئوری و عملی	
		هماهنگی بین برنامه دانشگاه و مدارس	
		افزایش تجربه و تشکیل هویت حرفه‌ای در دانشجویان	
		برقراری نظم در کلاس	
		استفاده از ابزار کمک آموزشی	
		آشنایی کارورزان با سایر مشاغل اجرایی	
	بازخورد به موقع استاد	نقش استاد راهنما	
		ایجاد حس اعتماد به نفس در دانشجویان	
		افزایش تجربه‌ی کارورزان	
		ایجاد هویت حرفه‌ای در دانشجویان	

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

کد محوری	مقوله‌ها	مفاهیم	توسعه و حمایت
توسعه‌ی حرفه‌ای	تعامل استاد راهنما با معلم راهنما	برنامه ریزی جهت حضور کارورزان در روزهای مختلف در مدرسه	
		حضور به موقع معلم راهنما در کلاس	
		آشنایی دانشجویان با روش‌های فعال تدریس	
		بالا رفتن تجربه‌ی کارورزان	
		محدود نکردن کارورزان در مدارس	
		آشنایی کارورزان با سایر مشاغل اجرایی	
	تشکیل هویت حرفه‌ای	نقش استاد راهنما	
		نقش معلم راهنما	
		هماهنگی بین دروس عملی و تئوری	
		علاقه‌مندی به حرفه	
		ایجاد حس رضایت‌مندی	
		هماهنگی بین دروس عملی و تئوری	
		آشنایی با شیوه‌های ارتباطی با والدین	

نتیجه‌گیری:

توسعه‌ی حرفه ای کلید اصلی پیشرفت دانشجومعلمان و رشد حرفه ای آن‌ها است. این پژوهش فرایند توسعه‌ی حرفه ای دانشجو معلمان در دانشگاه فرهنگیان را با استفاده از طرح نظام دار نظریه‌ی داده بنیاد کاوش نموده است. به این منظور مصاحبه‌ی فردی با اساتید و دانشجویان دختر و پسر و مصاحبه گروه‌های کانونی با دانشجویان به عمل آمد. نتایج تحلیل داده‌ها طی سه مرحله، کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شد، که در قالب مدل پارادایمی شامل: شرایط علی، شامل: نقش معلم راهنما، نقش استاد راهنما و نقش دانشجو معلمان شناسایی شد. توسعه حرفه‌ای دانشجو معلمان به عنوان مقوله محوری معرفی شد و بازخورد به موقع نواقص و مشکلات به استاد راهنما، استفاده از ابزارهای تشویقی به جای تنبیه توسط دانشجو معلمان، راهبرد مشارکتی (هم آموزی- ارشادگری)، آشنا شدن با روش‌های نوین تدریس توسط دانشجویان، بکارگیری آموخته‌ها در محیط واقعی، استفاده از ابزارهای کمک آموزشی برای یادگیری عمیق، تدریس در پایه‌های مختلف، افزایش تعامل استاد راهنما با معلم راهنما و تعامل

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

دانشجویان با یکدیگر به عنوان راهبردهای توسعه حرفه‌ای شناخته شدند، شرایط زمینه ای، شامل: حضور در مدارس در روزهای مختلف، هماهنگی بین امور آموزشی و فرهنگی و افزایس زمان کارورزی شناسایی شدند. شرایط مداخله‌گر، شامل کمبود وقت، عدم برنامه‌ریزی، ناهماهنگی بین دروس تئوری و عملی، ناهماهنگی بین برنامه های مدارس و دانشگاه و عدم آشنایی با محدودیت های مدارس روستایی شناسایی شدند و پیامدها، که در نتیجه کارورزی بدست آمدند عبارتند از: افزایش تجربه ی کارورزان، علاقه‌مندی به حرفه معلمی، ایجاد حس رضایتمندی، هویت حرفه‌ای و برقراری نظم بر کلاس درس توسط دانشجو معلمان. یافته‌های پژوهش با تحقیقات فضلی‌خانی (۱۳۷۸)، گرهولم[1](۱۹۹۰)، زائو، گولد و مک کورمیک[2](۲۰۰۵)، لوویتس[3](۲۰۰۱) و هارتنت[4](۱۹۷۶) همخوانی دارد. هراندازه که توسعه‌ی حرفه‌ای در دانشجو معلمان افزایش یابد، موجب تشکیل هویت حرفه‌ای در آن‌ها می‌شود، در نتیجه اعتماد به نفس دانشجو معلمان نیز گسترش می‌یابد. این امر موجب بالا رفتن کارایی آن‌ها می‌شود.

دلالت‌های کاربردی:

۱- برای بالارفتن کارایی کارورزی نقش استاد راهنما، معلم راهنما و دانشجو معلم کاملاً تعریف شده و مشخص گردد.

۲- زمینه حضور دانشجو معلمان در روزهای مختلف هفته برای تجربه تدریس دروس مختلف فراهم گردد.

۳- با توجه به نقش فعالیت‌های فرهنگی در بالا رفتن احساس خودکارآمدی دانشجو معلمان این برنامه‌ها منسجم‌تر و فراگیرتر اجرا گردد.

۴- هماهنگی لازم بین دروس تئوری و عملی برای ارائه به دانشجویان به عمل آید.

۵- هماهنگی لازم بین دانشگاه و مدرسه برای پذیرش دانشجو معلمان به عمل آید.

۶- در صورت امکان شرایطی فراهم شود که دانشجویان کارورزی در محیط روستا و کلاس‌های چند پایه را نیز تجربه کنند.

1- Grhvlm
2- Gould and McCormick
3- Lutz
4- Hartnett

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

فهرست منابع و مآخذ

۱- اسدی فرد، رویا؛ خائف الهی، احمدعلی و رضائیان، علی، (۱۳۹۰)، «مدل شایستگی مدیران دولتی ایران براساس صحیفه امام (ره) رویکرد استراتژی تئوری داده بنیاد»، مدیریت دولتی، دوره۳، شماره ۸، ص۹۲-۷۵.

۲- ایمان، محمدتقی و محمدیان، منیژه، (۱۳۸۷)، «روش‌شناسی نظریه‌ی بنیادی»، روش‌شناسی علوم انسانی، سال۱۴، شماره۵۶، ص۵۴-۳۱.

۳- حسرتی، مصطفی، (۱۳۸۵)، «مقدمه‌ای بر روش کیفی نظریه‌سازی داده بنیاد»، فصلنامه زبان و زبانشناسی، سال دوم، شماره۳، ص ۱۳۸-۱۰۳.

۴-دانایی فرد، حسن و امامی، مجتبی، (۱۳۸۶)، «استراتژی‌های پژوهش کیفی: تأملی بر نظریه‌پردازی داده بنیاد »، اندیشه‌ی مدیریت راهبردی، سال اول، شماره۲، ص۱۹۸-۱۶۹.

۵- کلاکی، حسن، (۱۳۸۸)، «نظریه بنیادی به مثابه روش نظریه‌پردازی»، پژوهشنامه فرهنگی، سال دهم، دوره سوم، شماره ششم، ص ۱۴۰-۱۱۹.

۶- مهرابی، امیرحمزه؛ خنیفر، حسن؛ امیری، علی نقی؛ زارعی متین، حسن و جندقی، غلامرضا، (۱۳۹۰)، «معرفی روش‌شناسی نظریه داده بنیاد برای تحقیقات اسلامی»، مدیریت فرهنگ سازمانی، سال نهم، شماره بیست و سوم، ص۳۰-۵.

__ Avalos, B. (2011). Teacher professional development in teaching and teacher education over ten years. Teaching and Teacher Education, 27(1), 10-20.

__ Banilower, E. , & Shimkus, E. (2004). Professional development observation study. Chapel Hill, NC: Horizon Research.

__ Borko, H. (2004). Professional development and teacher learning: Mapping the terrain. Educational Researcher, 33(8), 3–15.

__ Buczynski, S. , & Hansen, C. B. (2010). Impact of professional development on teacher practice: Uncovering connections. Teaching and Teacher Education, 26(3), 599-607.

__ Desimone, L. M. (2003). Toward a more refined theory of school effects: A study of the relationship between professional community and mathematic teaching in early elementary school. In C. Miskel & W. Hoy (Eds.), Research and theory in educational administration. Greenwich, CT: Information Age

__ Fielder, A. (2010). Elementary school teachers' attitudes toward professional development: A grounded theory study. Ed. D. 3417235, University of fromhttp://proquest. umi. Com / pqdweb ? did = 2113780421&Fmt= 7&clientId=46440&RQT=309&VName=PQD.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

__ Ganser, T. (2000). An ambitious vision of professional development for teachers. Nassp Bulletin, 84(618), 6-12.

__ Garet, M. S. , Porter, A. C. , Desimone, L. , Birman, B. F. , & Yoon, K. S. (2001). What makes professional development effective? Results from a national sample of teachers. American educational research journal, 38(4), 915-945.

__ Guskey, T. R. (2000). Evaluating professional development: Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

__ Loucks-Horsley, S. , Stiles, K. E. , Mundry, S. E. , Love, N. , & Hewson, P. W. (2010). Designing professional development for teachers of science and mathematics (3 ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin Press

__ Nir, A. E. , & Bogler, R. (2008). The antecedents of teacher satisfaction with professional development programs. Teaching and Teacher Education, 24(2), 377-386.

__ Richter, D. , Kunter, M. , Klusmann, U. , Lüdtke, O. , & Baumert, J. (2011). Professional development across the teaching career: Teachers' uptake of formal and informal learning opportunities. Teaching and Teacher Education, 27(1), 116-126.

__ Villegas-Reimers, E. (2003). Teacher professional development: an international review of the literature. Paris: UNESCO International Institute for Educational Planning.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]