

Identification of Dimensions and Components of the Internship Program at Farhangian University

1. Zeynab Ahmadi¹: PhD Student, Department of Educational Management, Bandar Abbas Branch, Islamic Azad University, Bandar Abbas, Iran

2. Kolsum Nami^{2*}: Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Bandar Abbas Branch, Islamic Azad University, Bandar Abbas, Iran.

3. Mokhtar Zakeri³: Associate Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran

*Corresponding Author's Email Address: Knami88@gmail.com

Abstract:

One of the most practical and significant courses for students at Farhangian University is the internship course. Therefore, the present study aimed to identify the dimensions and components of the internship program at Farhangian University. This study was applied in terms of its objective and qualitative in terms of its implementation method. The research population consisted of faculty members and experts at Farhangian University in Hormozgan Province during the 2023–2024 academic year. The study sample comprised 17 participants, determined based on the principle of theoretical saturation, and selected using a purposive sampling method. The research instrument was a semi-structured interview conducted individually with faculty members and experts, consisting of eight questions. The validity of the interview was confirmed using credibility, transferability, dependability, and confirmability methods, while its reliability was calculated using an intercoder agreement coefficient of 0.81. The study data were analyzed using open, axial, and selective coding in MAXQDA software. The findings of this study indicated that the internship program at Farhangian University included 75 subcomponents, 19 components, and 7 dimensions. These dimensions included the professional competence of the supervising professor (with three components: educational approach, technological approach, and attitudinal approach), the professional competence of the mentor teacher (with three components: cognitive approach, behavioral approach, and emotional approach), the professional competence of the student-teacher (with two components: perceptual and technical characteristics and teaching skills), the professional characteristics of the internship school (with three components: physical space and equipment, human resources, and organizational structure), the internship curriculum (with four components: Internship Curriculum I, Internship Curriculum II, Internship Curriculum III, and Internship Curriculum IV), administrative, financial, and management services related to the internship course (with two components: financial support and planning and coordination), and the evaluation and feedback system (with two components: supervision and control process and evaluation and feedback process). Ultimately, a model of the dimensions and components of the internship program at Farhangian University was designed. Based on the findings of this study, planning for the improvement of the internship program at Farhangian University through the identified dimensions and components is essential.

Keywords: Internship program, Farhangian University, students, professional competence, professional characteristics of the school.

How to Cite: Ahmadi, Z., Nami, K., & Zakeri, M. (2024). Identification of Dimensions and Components of the Internship Program at Farhangian University. *Journal of Management, Education and Development in Digital Age*, 1(2), 1-13.



شناسایی ابعاد و مولفه‌های دوره کارورزی دانشگاه فرهنگیان

۱. زینب احمدی^{id}: دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران

۲. کلثوم نامی^{id*}: استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران

۳. مختار ذاکری^{id}: دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

*پست الکترونیک نویسنده مسئول: Knami88@gmail.com

چکیده

یکی از درس‌های عملی و بسیار مهم دانشجویان دانشگاه فرهنگیان، درس کارورزی است. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و مولفه‌های دوره کارورزی دانشگاه فرهنگیان انجام شد. این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، کیفی بود. جامعه پژوهش اساتید و صاحب‌نظران دانشگاه فرهنگیان استان هرمزگان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بودند. نمونه این مطالعه، طبق اصل اشباع نظری تعداد ۱۷ نفر در نظر گرفته شد که با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. ابزار پژوهش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با اساتید و صاحب‌نظران بود که به‌صورت انفرادی انجام و شامل ۸ سوال بود؛ به‌طوری که روایی آن‌ها با روش‌های اعتبارپذیری، انتقال‌پذیری، اتکاپذیری و تاییدپذیری بررسی و تایید و پایایی آن‌ها با روش ضریب توافق بین دو کدگذاری ۰/۸۱ محاسبه شد. داده‌های این مطالعه با روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی در نرم‌افزار MAXQDA تحلیل شدند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که دوره کارورزی دانشگاه فرهنگیان دارای ۷۵ زیرمولفه، ۱۹ مولفه و ۷ بعد بود. در این پژوهش، ابعاد شامل صلاحیت و شایستگی حرفه‌ای استاد راهنما (با سه مولفه رویکرد آموزشی، رویکرد فن‌آورانه و رویکرد نگرشی)، صلاحیت و شایستگی حرفه‌ای معلم راهنما (با سه مولفه رویکرد شناختی، رویکرد رفتاری و رویکرد عاطفی)، صلاحیت و شایستگی حرفه‌ای دانشجومعلم (با دو مولفه ویژگی‌های ادراکی و فنی و مهارت‌های تدریس)، ویژگی‌های حرفه‌ای مدرسه کارورزی (با سه مولفه فضای فیزیکی و تجهیزات، نیروی انسانی و ساختار سازمانی)، برنامه‌درسی دوره کارورزی (با چهار مولفه برنامه‌درسی کارورزی یک، برنامه‌درسی کارورزی دو، برنامه‌درسی کارورزی سه و برنامه‌درسی کارورزی چهار)، خدمات اداری، مالی و مدیریت مربوط به واحد درسی کارورزی (با دو مولفه حمایت مالی و پشتیبانی و برنامه‌ریزی و هماهنگی) و نظام ارزیابی و بازخورد (با دو مولفه فرآیند نظارت و کنترل و فرآیند ارزشیابی و بازخورد) بودند. در نهایت، الگوی ابعاد و مولفه‌های دوره کارورزی دانشگاه فرهنگیان طراحی شد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر، برنامه‌ریزی برای بهبود دوره کارورزی دانشگاه فرهنگیان از طریق ابعاد و مولفه‌های شناسایی‌شده در این پژوهش ضروری است.

کلیدواژه‌گان: دوره کارورزی، دانشگاه فرهنگیان، دانشجویان، صلاحیت و شایستگی حرفه‌ای، ویژگی‌های حرفه‌ای مدرسه.

نحوه استناددهی: احمدی، زینب، نامی، کلثوم، و ذاکری، مختار. (۱۴۰۳). شناسایی ابعاد و مولفه‌های دوره کارورزی دانشگاه فرهنگیان. نشریه مدیریت، آموزش و توسعه در عصر دیجیتال، ۱۳(۲)، ۱-۱۳.



مقدمه

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی همواره از گذشته تا به امروز به‌عنوان مهم‌ترین مرکز اندیشه‌ورزی، تولید و گسترش علم و دانش، آمادگی افراد برای مشاغل مختلف و غیره مورد توجه بودند (Wu et al., 2025). در میان دانشگاه‌های مختلف دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان یک دانشگاه نوپا و در عین حال یکی از کلیدی‌ترین و راهبردی‌ترین دانشگاه‌های کشور مسئولیت اصلی تربیت معلمان را برعهده دارد و هدف نهایی آن تربیت معلمان با تراز جمهوری اسلامی ایران می‌باشد. این دانشگاه در افق چشم‌انداز ۱۴۰۴ به‌عنوان به‌عنوان نهاد تأمین‌کننده و تربیت‌کننده منابع انسانی نظام آموزش و پرورش رسمی و عمومی در ارتقای کیفیت فرآیند یاددهی و یادگیری دانش‌آموزان از طریق بهبود مهارت‌ها، توانایی‌ها و شایستگی‌های اساتید و دانشجومعلمان نقش زیادی دارد (Esmaili et al., 2024). معلمان در جایگاه ایفاگران جامعه‌پذیری نسل‌های آینده نقش مهمی در حفظ و ثبات نظام اجتماعی دارند و معلمان می‌توانند یکی از عوامل اصلی تغییر و تحول در جامعه باشند (Mohammadi, 2022). معلمان ستون اصلی نظام آموزش و پرورش و مهم‌ترین منابع تدریس محتوای مدارس هستند و توانمندی آن‌ها در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تا حدودی زیادی به انگیزه و توانمندی آن‌ها بستگی دارد (Mahmoodi et al., 2021). دانشگاه فرهنگیان یکی از سرنوشت‌سازترین و مهم‌ترین دانشگاه‌ها در نظام آموزشی کشور ایران است که موفقیت یا عدم موفقیت آن نقش مهم و موثری در ایجاد تغییر و تحول در نظام آموزش و پرورش دارد. چون که موفقیت یا عدم موفقیت نظام آموزش و پرورش به توانمندی‌ها، قابلیت‌ها و شایستگی‌های دانشجومعلمان فارغ‌التحصیل از این دانشگاه بستگی دارد (Sohbatlo, 2022). دانشگاه‌ها سازمان‌هایی هستند که در هر جامعه‌ای مسئولیت‌های بزرگی مانند پژوهش و تولید دانش، حفظ و انتقال میراث فرهنگی، تحکیم مبانی اخلاقی و اجتماعی دانشجویان، ایجاد مهارت و غیره را برعهده دارند. در میان دانشگاه‌های مختلف، دانشگاه فرهنگیان یکی از دانشگاه‌های مهمی است که تحول در آن سبب ایجاد تغییر و تحول در نظام آموزش و پرورش می‌شود (Mousavi et al., 2023). دانشگاه فرهنگیان وظیفه تربیت، تأمین و توانمندسازی منابع انسانی مورد نیاز نظام آموزش و پرورش را برعهده دارد؛ به‌طوری که نقش و جایگاه ویژه این دانشگاه در تحقق ارزش‌های کلیدی جامعه موجب شده تا نقش آن در همه عرصه‌های تصمیم‌گیری مورد توجه و تأکید قرار گیرد (Molaei, 2022).

در ایران، احیای تربیت معلم پس از تأسیس دانشگاه فرهنگیان، برنامه‌درسی دوره کارورزی با بازنگری اساسی مواجه شد و سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان این دانشگاه برنامه تربیت معلم فکور را سرلوحه خود قرار دادند و اقدام به ایجاد تغییرها و تحول‌های اساسی در ساختار برنامه‌درسی دوره کارورزی نمودند (Maleki et al., 2021). یکی از درس‌های عملی و بسیار مهم دانشجویان دانشگاه فرهنگیان، درس کارورزی است که جزء مهم و ارزشمندی از برنامه‌درسی دانشگاه فرهنگیان محسوب می‌شود و دانشجومعلمان طی کارورزی به‌عنوان پلی میان محیط دانشگاهی و محیط شغلی با دانش‌ها و مهارت‌های شغل معلمی آشنا می‌شوند (Gholampour et al., 2022). کارورزی می‌تواند در شکل‌گیری مهارت‌های شخصی از قبیل خوداجرایی، نفوذ، بهره‌وری، پشتکار، ارتباط اثربخش و رهبری در دانشجویان موثر واقع شود و باعث بهبود علاقه کاری، توانمندی حرفه‌ای و پاسخگویی شغلی شود (Babadi Akashe et al., 2023). کارورزی یکی از عناصر اصلی برنامه‌درسی دانشجومعلمان دانشگاه فرهنگیان است که از آن به‌عنوان تمرین آموزشی یاد می‌شود و هدف آن مشارکت دانشجومعلمان در مواجهه طولانی با تجربه عملی کلاس درس است تا آنان بتوانند به‌صورت مستقل به تدریس یک محتوای آموزشی بپردازند. بنابراین، دوره کارورزی این فرصت را فراهم می‌آورد که نه تنها دانشجومعلمان ظرفیت‌های آموزشی خود را توسعه دهند، بلکه انگیزه، خودکارآمدی و هویت معلمی حرفه‌ای خود را بهبود بخشند (Karimi & Rahmati, 2022). کارورزی به دوره‌ای اطلاق می‌شود که دانشجومعلمان در زمان تحصیل و پیش از شروع رسمی زندگی شغلی و حرفه‌ای خود، در مدرسه می‌گذرانند و با فعالیت‌هایی مانند مشاهده و مشارکت در موقعیت‌های مختلف تدریس اقدام به تمرین معلمی می‌کنند (Khosravi, 2023). کارورزی شامل چهار دوره کلی از فعالیت‌های اساسی تمرین معلمی شامل فعالیت‌های مقدماتی آموزش و آمادگی نظری و فعالیت‌های میدانی مانند مشاهده تأملی و معلم‌یاری، اجرای تدریس مستقل هفتگی، تدریس آزمایشی و اقدام‌پژوهی و درس‌پژوهی و تدریس مستقل است (Hejazi, 2023). دوره کارورزی در دانشگاه فرهنگیان دوره‌ای از تجربه شغلی و حرفه‌ای است که توسط یک سازمان برای مدت زمان محدودی ارائه می‌شود. کارورزی یک تجربه کوتاه‌مدت است که در آن، دانشجومعلمان آموزش می‌بینند و می‌توانند مهارت‌های خود را در زمینه‌های شغلی و حرفه‌ای بهبود بخشند (Rahmati & Karimi, 2022).

پژوهش‌هایی درباره دوره کارورزی انجام شده، اما پژوهشی در این زمینه درباره ابعاد و مولفه‌های دوره کارورزی دانشگاه فرهنگیان یافت نشد. در ادامه نتایج مهم‌ترین پژوهش‌ها گزارش می‌شوند. برای مثال، Celik & Gul (۲۰۲۴) ضمن پژوهشی با عنوان نظرهای معلمان درباره مشکل‌های پیش‌آمده در تمرین‌های کارورزی در مدارس فنی‌حرفه‌ای آموزش و پرورش استثنایی به این نتیجه رسیدند که مشکل‌های مربوط به دوره کارورزی شامل مشکل‌های درونی (مانند ساختار درس کارورزی و کمبود اساتید)، مشکل‌های مربوط به کارورزان (مانند غیبت و سازگاری پایین)، مشکل‌های مربوط به مدرسه (مانند کمبود فضای فیزیکی و تجهیزات)، مشکل‌های مربوط به معلمان کارورزی (مانند فرآیند اجرا و پیگیری) و مشکل‌های مربوط به دانشگاه (مانند بار کاری زیاد و رویکرد کارکنان به دانشجویان) بودند (Celik & Gul, 2024). Cheng et al. (۲۰۲۴) ضمن پژوهشی با عنوان راهبردهایی برای توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای در برنامه حمایت آموزشی و کارورزی آموزشی معلمان پیش از خدمت: با میانجی‌گری خودکارآمدی معلم گزارش کردند که دانشگاه‌ها و مدارس کارورزی باید از طریق استراتژی‌های مختلفی مانند بهبود محتوای دوره کارورزی آموزشی و برنامه‌های تدریس، تقویت سیاست‌های خارجی و حمایت‌های عاطفی، تقویت راهنمایی تدریس دوره کارآموزی آموزشی و تحریک انگیزه‌های توسعه درونی معلمان اقدام به ارتقای اخلاق حرفه‌ای، شایستگی‌های آموزشی، شایستگی‌های مدیریت دانش‌آموزان و شایستگی‌های خودتوسعه‌ای معلمان نمایند (Cheng et al., 2024). Hosseinzadeh et al. (۲۰۲۴) ضمن پژوهشی با عنوان ارائه مدلی برای ارتقای اثربخشی دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان (مورد مطالعه استان تهران) به این نتیجه رسیدند که برای آن چهار عامل شامل عوامل و شرایط ارتباطی و تعاملی، اخلاق حرفه‌ای، مدیریت سرمایه انسانی، عوامل اجرایی، عوامل و شرایط گزینشی، عوامل آموزشی و توجیهی، مدیریت و سازماندهی و ارتباطات اعضای گروه کارورزی وجود داشت که وضعیت همگی آن‌ها نامطلوب بود (Hosseinzadeh et al., 2024). Rahimi et al. (۲۰۲۲) ضمن پژوهشی با عنوان طراحی و اعتباربخشی الگوی برنامه‌درسی کارورزی دانشجویان دوره کارشناسی دانشگاه فرهنگیان به این نتیجه رسیدند که برنامه‌درسی کارورزی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان طراحی شده در قالب چهار عنصر اهداف، محتوا، راهبردهای یاددهی و یادگیری و ارزشیابی دارای اعتبار مناسبی بود (Rahimi et al., 2022). Badeleh (۲۰۲۱) ضمن پژوهشی با عنوان شناسایی مولفه‌های موثر بر ارتقای کیفیت اجرای کارورزی و ارزیابی وضع موجود در دانشگاه فرهنگیان استان مازندران به این نتیجه رسیدند که این سازه دارای شش مضمون دانشگاه با ۴ مولفه، برنامه‌درسی با ۷ مولفه، دانشجومعلمان با ۵ مولفه، استادان کارورزی با ۱۰ مولفه، معلمان راهنما با ۷ مولفه و مدارس با ۵ مولفه بود (Badeleh, 2021). Hosseinzadeh et al. (۲۰۲۱) ضمن پژوهشی با عنوان شناسایی ابعاد و مولفه‌های اثربخشی دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان به این نتیجه رسیدند که برای آن ۱۱۰ مولفه در هشت بعد شامل اخلاق حرفه‌ای با ۱۹ مولفه، مدیریت سرمایه انسانی با ۱۴ مولفه، عوامل اجرایی با ۱۳ مولفه، عوامل و شرایط گزینشی با ۱۱ مولفه، آموزشی و ترجیحی با ۸ مولفه، مدیریت و سازماندهی با ۱۳ مولفه، ارتباطات اعضای گروه کارورزی با ۵ مولفه و عوامل و شرایط ارتباطی و تعاملی با ۲۶ مولفه شناسایی شد (Hosseinzadeh et al., 2021). Safarnavadeh et al. (۲۰۱۹) ضمن پژوهشی با عنوان تجربه زیسته دانشجومعلمان دانشگاه فرهنگیان از برنامه جدید کارورزی تربیت معلم به این نتیجه رسیدند که برای آن چهار بعد رضایت از کارورزی و حضور در مدرسه (با ۵ مولفه رضایت کلی کارورز، رفتار مناسب مدیر و معلم در مدرسه، خوشحالی از ورود به کلاس و مدرسه، درک فضای مدرسه و تعامل با شاگردان)، ترکیب کارآمد به کارگیری استاد راهنما و معلم راهنما برای کارورزی (با ۳ مولفه وجود استاد راهنما، وجود معلم راهنما و همکاری استاد و معلم)، کسب شایستگی‌های کارورزی (با ۴ مولفه مشاهده تأملی، روایت‌نگاری، کنش پژوهی، خوشایندی حل مسئله، طراحی فعالیت یادگیری، اقدام پژوهی، درس پژوهی و تدریس خرد) و شکل‌گیری هویت معلمی (با ۵ مولفه آموزش مبتنی بر تفاوت‌ها، مهارت شناسایی و حل مسئله در کلاس، عمل دقیق‌تر، تغییرهای منشی و فهم رابطه نظر و عمل) وجود داشت (Safarnavadeh et al., 2019).

آموزش و پرورش از بنیادی‌ترین ارکان هر کشور و جامعه‌ای محسوب می‌شود که می‌تواند زمینه‌ساز توسعه هر جامعه‌ای باشد و معلمان به عنوان این رکن اساسی آن مهم‌ترین و ارزشمندترین سرمایه آموزش و پرورش در هر کشوری محسوب می‌شود. معلمان نظام آموزش و پرورش معمولاً از طریق دانشگاه فرهنگیان وارد این نظام می‌شوند و دانشجومعلمان درس‌های مختلفی را می‌گذارند که یکی از درس‌های بسیار مهم آن‌ها برای آمادگی جهت ورود به کلاس و مدرسه، درس و دوره کارورزی می‌باشد. درس کارورزی یکی از اساسی‌ترین دروس موجود در دانشگاه فرهنگیان است که دانشجومعلمان را برای پذیرش نقش معلمی در آینده آماده می‌کند. دوره کارورزی یکی از فرصت‌های مهم دانشجویان برای تجربه حرفه معلمی در موقعیت واقعی کلاس و مدرسه است. درس کارورزی این امکان را فراهم می‌آورد که فرصت‌های یادگیری تدارک دیده‌شده از سوی نظام آموزشی و اساتید و بازخوردهای ارائه‌شده از سوی آنان، امکان تلفیق نظر و عمل تربیتی را در موقعیت‌های واقعی برای یافتن راه‌حل‌های قابل دفاع و پاسخ به مسئله‌های آموزشی تحقق یابد.

با توجه به مطالب مطرح شده، پیشینه پژوهشی اندک درباره دوره کارورزی دانشگاه فرهنگیان و عدم یافتن پژوهشی درباره ابعاد و مولفه‌های آن، پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و مولفه‌های دوره کارورزی دانشگاه فرهنگیان انجام شد.

روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، کیفی بود. جامعه پژوهش اساتید و صاحب‌نظران دانشگاه فرهنگیان استان هرمزگان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بودند. نمونه این مطالعه، طبق اصل اشباع نظری تعداد ۱۷ نفر در نظر گرفته شد که با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. طبق اصل اشباع نظری قبل از شروع پژوهش هیچ قاعده و قانون خاصی برای تعیین حجم نمونه وجود ندارد و طبق اصل مذکور فرآیند انتخاب نمونه و پژوهش بر روی آنان تا زمانی ادامه می‌یابد که نمونه‌های پژوهش حاضر نتوانند هیچ مطلب جدیدی به مطالب قبلی بیفزایند. همچنین، نمونه‌گیری هدفمند یعنی اینکه نمونه‌ها با توجه به معیارهایی انتخاب می‌شوند که در پژوهش حاضر شامل تحصیلات دکتری، تدریس در دانشگاه فرهنگیان، داشتن دانشجو در دوره کارورزی و قبول ضبط مصاحبه‌ها ضمن رعایت موازین اخلاقی بودند. اطلاعات جمعیت‌شناختی اساتید و صاحب‌نظران دانشگاه فرهنگیان استان هرمزگان پژوهش حاضر در جدول ۱ گزارش شد.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی اساتید و صاحب‌نظران دانشگاه فرهنگیان استان هرمزگان پژوهش حاضر

شماره	رشته و گروه کارورزی	سمت
۱	آموزش ابتدایی	عضو هیأت علمی
۲	آموزش جغرافیا	عضو هیأت علمی
۳	راهنمایی و مشاوره	عضو هیأت علمی
۴	آموزش ابتدایی	عضو هیأت علمی
۵	آموزش ابتدایی	عضو هیأت علمی
۶	آموزش ابتدایی	عضو هیأت علمی
۷	آموزش ابتدایی	عضو هیأت علمی
۸	آموزش ابتدایی	عضو هیأت علمی
۹	آموزش ابتدایی	عضو هیأت علمی
۱۰	راهنمایی و مشاوره	مدعو دانشگاه فرهنگیان
۱۱	آموزش ابتدایی	مدعو دانشگاه فرهنگیان
۱۲	راهنمایی و مشاوره	مدعو دانشگاه فرهنگیان
۱۳	آموزش ابتدایی	مدعو دانشگاه فرهنگیان
۱۴	راهنمایی و مشاوره	عضو هیأت علمی
۱۵	راهنمایی و مشاوره	عضو هیأت علمی
۱۶	آموزش علوم اجتماعی	عضو هیأت علمی
۱۷	آموزش جغرافیا	عضو هیأت علمی

ابزار پژوهش حاضر، علاوه بر فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی شامل مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با اساتید و صاحب‌نظران دانشگاه فرهنگیان استان هرمزگان بود. در این پژوهش، تعداد ۸ سوال وجود داشت تا ابعاد و مولفه‌های دوره کارورزی دانشگاه فرهنگیان را بررسی نماید. البته در این پژوهش سوال دوم دارای چهار سوال فرعی (۱). چه عواملی را در

اجرای دوره کارورزی یک موثر می‌دانید؟ ۲. چه عواملی را در اجرای دوره کارورزی دو موثر می‌دانید؟ ۳. چه عواملی را در اجرای دوره کارورزی سه موثر می‌دانید؟ ۴. چه عواملی را در اجرای دوره کارورزی چهار موثر می‌دانید؟ بود و سوال‌های اصلی در جدول ۲ گزارش شد. مصاحبه‌ها به صورت انفرادی انجام شد و میانگین مدت زمان مصاحبه با هر یک از اساتید و صاحب‌نظران دانشگاه فرهنگیان استان هرمزگان ۲۰ دقیقه بود. برای انجام مصاحبه ابتدا با مصاحبه‌شوندگان درباره مکان و زمان مصاحبه هماهنگی لازم به عمل آمد و برای آنان چکیده‌ای از طرح پژوهش به همراه هدف‌ها و پرسش‌های مصاحبه ذکر شد. افزون بر آن، مصاحبه‌کننده متعهد شد که اطلاعات شخصی مصاحبه‌شوندگان را فاش نماید و به اصطلاح موازین اخلاقی را رعایت نماید. همان‌طور که با مصاحبه‌شوندگان هماهنگ شده بود، صدای مصاحبه‌ها ضبط و افزون بر آن مطالب مهم و کلیدی هر مصاحبه در حین مصاحبه یادداشت شد. در پایان هر مصاحبه، مطالب تحلیل و دسته‌بندی شدند و فرآیند انتخاب نمونه و مصاحبه با آن‌ها و تحلیل یافته‌ها تا زمانی ادامه یافت که پژوهش از نظر یافته‌ها به اشباع رسید و در پایان هر مصاحبه از مصاحبه‌شوندگان به دلیل شرکت در پژوهش تشکر شد. لازم به ذکر است که روایی مصاحبه‌ها با روش‌های اعتبارپذیری، انتقال‌پذیری، اتکاپذیری و تاییدپذیری بررسی و تایید و پایایی آن‌ها با روش ضریب توافق بین دو کدگذاری ۰/۸۱ محاسبه شد.

جدول ۲. سوال‌های مصاحبه با اساتید و صاحب‌نظران دانشگاه فرهنگیان استان هرمزگان پژوهش حاضر

شماره	سوال
۱	تعریف شما از اجرای دوره کارورزی در دانشگاه فرهنگیان چیست؟
۲	نحوه اجرای دوره کارورزی در دانشگاه فرهنگیان را چگونه توصیف می‌کنید؟
۳	مدل اجرایی دوره کارورزی در دانشگاه فرهنگیان دارای چه ابعاد و شاخص‌هایی است؟
۴	عوامل بازدارنده اجرای دوره کارورزی در دانشگاه فرهنگیان کدامند؟
۵	چه الزام‌هایی برای اجرای دوره کارورزی در دانشگاه فرهنگیان وجود دارد؟
۶	چه سازوکارهایی برای اجرای دوره کارورزی در دانشگاه فرهنگیان پیشنهاد می‌کنید؟
۷	چه پیشنهادهایی برای اجرای بهتر دوره کارورزی در دانشگاه فرهنگیان دارید؟
۸	چه نکات و ملاحظات دربار اجرای دوره کارورزی در دانشگاه فرهنگیان در نظر دارید؟

داده‌های این مطالعه پس از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با اساتید و صاحب‌نظران دانشگاه فرهنگیان استان هرمزگان با روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی در نرم‌افزار MAXQDA تحلیل شدند.

یافته‌ها

در این پژوهش ۱۷ نفر از اساتید و صاحب‌نظران دانشگاه فرهنگیان استان هرمزگان حضور داشتند که تحصیلات همه آن‌ها دکتری تخصصی بود. علاوه بر آن، رشته و گروه کارورزی ۹ نفر آموزش ابتدایی (۵۲/۹۴٪)، ۲ نفر آموزش جغرافیا (۱۱/۷۶٪)، ۴ نفر راهنمایی و مشاوره (۲۳/۵۳٪) و ۲ نفر آموزش علوم اجتماعی (۱۱/۷۶٪) بود. همچنین، ۱۳ نفر عضو هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان (۷۶/۴۷٪) و ۴ نفر مدعو دانشگاه فرهنگیان (۲۳/۵۳٪) بودند. ابعاد و مولفه‌های دوره کارورزی دانشگاه فرهنگیان بر اساس مصاحبه با اساتید و صاحب‌نظران پژوهش حاضر در جدول ۳ گزارش شد.

جدول ۳. ابعاد و مولفه‌های دوره کارورزی دانشگاه فرهنگیان بر اساس مصاحبه با اساتید و صاحب‌نظران پژوهش حاضر

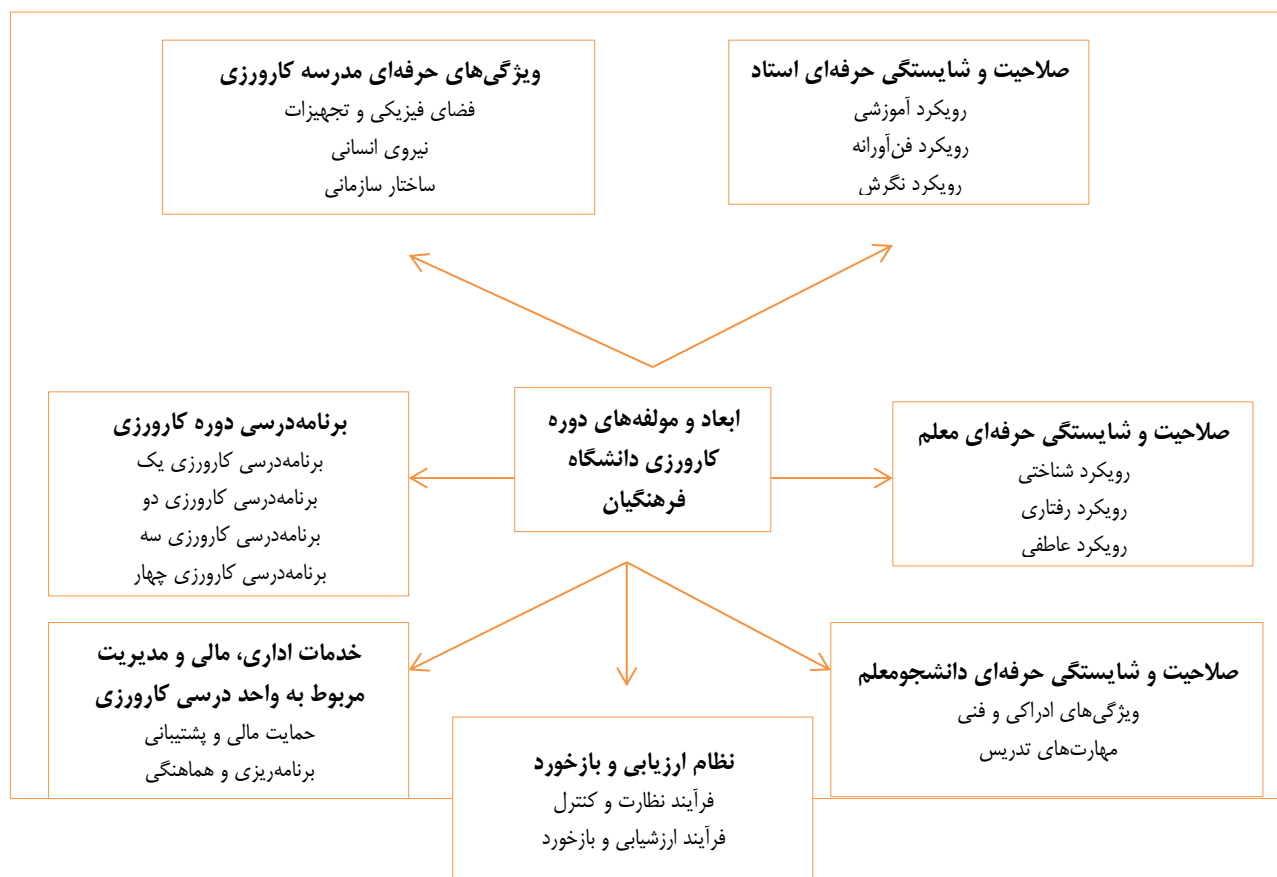
بعد	مولفه	زیرمولفه
-----	-------	----------



۹ زیرموضوع: فرآیند یاددهی و یادگیری، اجرا و انجام تدریس، ایجاد و حفظ جو یادگیری، دانش محتوایی، طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی آموزشی، خلاقیت در آموزش، مدیریت و راهبری در کلاس درس، توانمندی در تدریس و توانایی تدریس به‌روز	صلاحیت و شایستگی رویکرد آموزشی حرفه‌ای استاد
۲ زیرموضوع: به‌کارگیری تکنولوژی آموزشی و تسلط به فن‌آوری	رویکرد فن‌آورانه
۴ زیرموضوع: انگیزه کاری، ویژگی‌های اخلاقی، ویژگی‌های روانشناختی و نگرش به تغییر و تحول	رویکرد نگرشی
۷ زیرموضوع: تسلط بر محتوا، محتوای سازمان‌یافته و روشن، به‌روز بودن، توانایی پژوهش، خلاقیت و نوآوری، ترکیب نظریه و عمل و تجربه	صلاحیت و شایستگی رویکرد شناختی حرفه‌ای معلم
۵ زیرموضوع: شیوایی بیان، تعامل مثبت با دانشجویان، تحرک و اشتیاق، انعطاف‌پذیری و ارزیابی منصفانه	رویکرد رفتاری
۶ زیرموضوع: تعاملات عاطفی، علاقه‌مندی به رشته تخصصی، تعهد و مسئولیت‌پذیری، انتظارات بالا از دانشجویان، خوش‌بینی و مثبت‌اندیشی و علاقه‌مندی معلم به تدریس	رویکرد عاطفی
۴ زیرموضوع: تعامل و ارتباط، علاقه و انگیزه دانشجو، تعهد و مسئولیت و توانایی تحلیل و حل مسئله	صلاحیت و شایستگی ویژگی‌های ادراکی و فنی
۲ زیرموضوع: تسلط بر روش‌های تدریس و توانایی مدیریت کلاس	حرفه‌ای دانشجومعلم مهارت‌های تدریس
۵ زیرموضوع: تجهیزات فن‌آوری و هوشمندسازی، طراحی فضای فیزیکی کلاس و مدرسه، شاداب‌سازی مدرسه، تجهیزات مدرسه ایجاد ساختار رفاهی مناسب برای دانشجو	ویژگی‌های حرفه‌ای فضای فیزیکی و تجهیزات مدرسه کارورزی
۳ زیرموضوع: میزان مشارکت و همکاری، توانمندی‌ها و مهارت‌ها و تعداد و نوع کارکنان مدرسه	نیروی انسانی
۲ زیرموضوع: اختیارها و تقسیم مسئولیت‌ها و نوع مدیریت و رهبری در مدرسه	ساختار سازمانی
۳ زیرموضوع: مشاهده تأملی، تحلیل موقعیت و مسئله‌یابی	برنامه‌درسی دوره برنامه‌درسی کارورزی یک
۱ زیرموضوع: مهارت‌یابی در ارائه راه حل	برنامه‌درسی کارورزی دو
۳ زیرموضوع: تدریس مستقل، رویکرد ساخت‌گرایی و کنش‌پژوهی	برنامه‌درسی کارورزی سه
۲ زیرموضوع: درس‌پژوهی و تأمل و واکاوی تجربه‌های حرفه‌ای	برنامه‌درسی کارورزی چهار
۳ زیرموضوع: نظام پاداش و تشویق، تخصیص منابع مالی و بودجه و حمایت مالی از کارورز، استاد راهنما و معلم راهنما	خدمات اداری، مالی و حمایت مالی و پشتیبانی مدیریت مربوط به واحد
۳ زیرموضوع: برنامه‌ریزی جهت تسهیل ایاب‌وذهاب دانشجومعلم، هماهنگی با ادارات کل، ناحیه، منطقه و مدارس مجری طرح کارورزی و برگزاری نشست‌های مشترک جهت تبیین برنامه کارورزی و ارزش‌گذاری به فعالیت کارورزی	برنامه‌ریزی و هماهنگی درسی کارورزی
۶ زیرموضوع: نظارت دانشگاه فرهنگیان و آموزش‌وپرورش بر فرآیند کارورزی، نظارت بر یادگیری، توجه به اصل استمرار در ارزیابی، نظم ورود و خروج دانشجومعلم، نظارت بر حضور استاد راهنما و رعایت نسبت دانشجومعلم به استاد راهنما	فرآیند نظارت و کنترل نظام ارزیابی و بازخورد
۵ زیرموضوع: ارزشیابی و بازخورد گزارش کار دانشجومعلم، بررسی نقاط ضعف و قوت فرآیند، فرم ارزیابی پایان دوره، بازخوردهای توصیفی استاد راهنما و بازخوردهای معلم راهنما به دانشجومعلم	فرآیند ارزشیابی و بازخورد

طبق نتایج گزارش‌شده در جدول ۳، دوره کارورزی دانشگاه فرهنگیان دارای ۷۵ زیرموضوع، ۱۹ مولفه و ۷ بعد بود. در این پژوهش، ابعاد شامل صلاحیت و شایستگی حرفه‌ای استاد راهنما (با سه مولفه رویکرد آموزشی، رویکرد فن‌آورانه و رویکرد نگرشی)، صلاحیت و شایستگی حرفه‌ای معلم راهنما (با سه مولفه رویکرد شناختی، رویکرد رفتاری و رویکرد عاطفی)، صلاحیت و شایستگی حرفه‌ای دانشجومعلم (با دو مولفه ویژگی‌های ادراکی و فنی و مهارت‌های تدریس)، ویژگی‌های حرفه‌ای مدرسه کارورزی (با سه مولفه فضای فیزیکی و تجهیزات، نیروی انسانی و ساختار سازمانی)، برنامه‌درسی دوره کارورزی (با چهار مولفه برنامه‌درسی کارورزی یک، برنامه‌درسی کارورزی دو، برنامه‌درسی کارورزی سه و برنامه‌درسی کارورزی چهار)، خدمات اداری، مالی و مدیریت مربوط به واحد درسی کارورزی (با دو مولفه حمایت مالی و پشتیبانی و برنامه‌ریزی و هماهنگی) و نظام ارزیابی و

بازخورد (با دو مولفه فرآیند نظارت و کنترل و فرآیند ارزشیابی و بازخورد) بودند. بنابراین، الگوی ابعاد و مولفه‌های دوره کارورزی دانشگاه فرهنگیان بر اساس مصاحبه با اساتید و صاحب‌نظران پژوهش حاضر در شکل ۱ گزارش شد.



شکل ۱. الگوی ابعاد و مولفه‌های دوره کارورزی دانشگاه فرهنگیان بر اساس مصاحبه با اساتید و صاحب‌نظران پژوهش حاضر

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و مولفه‌های دوره کارورزی دانشگاه فرهنگیان انجام شد. نتایج این پژوهش نشان داد که دوره کارورزی دانشگاه فرهنگیان دارای ۷۵ زیرمولفه، ۱۹ مولفه و ۷ بعد است که شامل صلاحیت و شایستگی حرفه‌ای استاد راهنما، صلاحیت و شایستگی حرفه‌ای معلم راهنما، صلاحیت و شایستگی حرفه‌ای دانشجومعلم، ویژگی‌های حرفه‌ای مدرسه کارورزی، برنامه‌درسی دوره کارورزی، خدمات اداری، مالی و مدیریت مربوط به واحد درسی کارورزی، و نظام ارزیابی و بازخورد می‌شود. این یافته‌ها نشان می‌دهد که دوره کارورزی یک فرایند چندبعدی است که به‌طور هم‌زمان نیازمند توجه به جنبه‌های آموزشی، مدیریتی، ساختاری و حمایتی است تا دانشجومعلم بتواند مهارت‌های حرفه‌ای خود را در محیط مدرسه توسعه دهند.

مطالعه حاضر نشان داد که یکی از ابعاد کلیدی دوره کارورزی، صلاحیت و شایستگی حرفه‌ای استاد راهنما است که شامل سه مولفه رویکرد آموزشی، رویکرد فن‌آورانه و رویکرد نگرشی است. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش Celik & Gul (۲۰۲۴) هم‌راستا است، که نشان داده‌اند اساتید راهنما تأثیر مستقیمی بر توسعه مهارت‌های حرفه‌ای دانشجومعلم دارند و سبک راهنمایی آن‌ها می‌تواند کیفیت فرایند کارورزی را تحت تأثیر قرار دهد (Celik & Gul, 2024). همچنین، Cheng et al (۲۰۲۴) بیان کرده‌اند که

راهنمایی اساتید، به‌ویژه با بهره‌گیری از فناوری‌های نوین آموزشی، می‌تواند تأثیر قابل‌توجهی بر تسهیل یادگیری دانشجویان داشته باشد (Cheng et al., 2024) که این نتیجه نیز با یافته‌های پژوهش حاضر مطابقت دارد.

از سوی دیگر، صلاحیت و شایستگی حرفه‌ای معلم راهنما که شامل سه مولفه رویکرد شناختی، رویکرد رفتاری و رویکرد عاطفی است، یکی دیگر از ابعاد مهم دوره کارورزی است. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که معلمان راهنما نه تنها باید درک عمیقی از محتوای آموزشی داشته باشند، بلکه لازم است از مهارت‌های رفتاری و ارتباطی نیز برخوردار باشند تا بتوانند دانشجویان را در مسیر رشد حرفه‌ای هدایت کنند. این نتیجه با پژوهش Rahimi et al (2022) همخوانی دارد که نشان داده‌اند نقش معلمان راهنما در شکل‌گیری نگرش‌های حرفه‌ای دانشجویان بسیار حیاتی است (Rahimi et al., 2022). همچنین، یافته‌های پژوهش Hosseinzadeh et al (2024) نیز بر اهمیت نقش معلمان راهنما در ایجاد محیطی حمایتی برای توسعه مهارت‌های تدریس تأکید کرده‌اند (Hosseinzadeh et al., 2024) که با نتایج مطالعه حاضر همسو است. یافته‌های این پژوهش همچنین نشان داد که صلاحیت و شایستگی حرفه‌ای دانشجویان، که شامل ویژگی‌های ادراکی و فنی و مهارت‌های تدریس است، یکی از مهم‌ترین ابعاد کارورزی محسوب می‌شود. این یافته با پژوهش Badeleh (2021) تطابق دارد که بیان می‌کند توسعه مهارت‌های تدریس دانشجویان نیازمند ایجاد یک برنامه ساختاریافته و هدفمند در دوره کارورزی است (Badeleh, 2021). علاوه بر این، پژوهش Safarnavadeh et al (2019) نیز نشان داده است که ترکیب مهارت‌های شناختی و عملی در طول دوره کارورزی می‌تواند تأثیر مستقیمی بر آمادگی حرفه‌ای دانشجویان داشته باشد (Safarnavadeh et al., 2019) که با یافته‌های مطالعه حاضر مطابقت دارد. همچنین، این مطالعه تأکید دارد که ویژگی‌های حرفه‌ای مدرسه کارورزی، از جمله فضای فیزیکی و تجهیزات، نیروی انسانی و ساختار سازمانی، نقش مهمی در کیفیت دوره کارورزی ایفا می‌کند. یافته‌های این بخش با پژوهش Hosseinzadeh et al (2021) همخوانی دارد که نشان داده‌اند محیط فیزیکی مدرسه و امکانات آموزشی می‌تواند بر تجربه یادگیری دانشجویان تأثیرگذار باشد (Hosseinzadeh et al., 2021). از طرف دیگر، برنامه‌درسی دوره کارورزی که شامل چهار مولفه برنامه‌درسی کارورزی یک، دو، سه و چهار است، یکی دیگر از ابعاد مهم کارورزی است که نیازمند طراحی دقیق و منسجم برای ایجاد یک مسیر آموزشی مؤثر است. یافته‌های پژوهش Cheng et al (2024) نیز بر اهمیت طراحی برنامه‌درسی کارورزی به‌گونه‌ای که تدریجاً دانشجویان را به چالش بکشد، تأکید کرده‌اند، که این موضوع در پژوهش حاضر نیز به‌وضوح مشخص شد (Cheng et al., 2024).

خدمات اداری، مالی و مدیریت مربوط به واحد درسی کارورزی نیز از جمله عواملی بود که در این مطالعه شناسایی شد و شامل حمایت مالی و پشتیبانی و برنامه‌ریزی و هماهنگی بود. این نتایج با پژوهش Rahimi et al (2022) مطابقت دارد که نشان دادند حمایت مالی از دانشجویان و ایجاد ساختارهای سازمانی منسجم می‌تواند اثربخشی کارورزی را افزایش دهد (Rahimi et al., 2022). علاوه بر این، نظام ارزیابی و بازخورد که شامل فرآیند نظارت و کنترل و فرآیند ارزشیابی و بازخورد است، یکی از ابعاد کلیدی دوره کارورزی محسوب می‌شود. پژوهش Badeleh (2021) نشان داده است که فرآیندهای ارزیابی و ارائه بازخورد مستمر می‌تواند تأثیر بسزایی در بهبود عملکرد دانشجویان داشته باشد (Badeleh, 2021) که این نتیجه نیز با یافته‌های پژوهش حاضر هم‌راستا است.

یکی از محدودیت‌های این پژوهش، تمرکز بر جامعه آماری دانشگاه فرهنگیان استان هرمزگان بود که ممکن است یافته‌های آن به سایر دانشگاه‌های فرهنگیان کشور تعمیم‌پذیر نباشد. علاوه بر این، ماهیت کیفی پژوهش و استفاده از روش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته ممکن است برخی از داده‌های غیرمستقیم را حذف کرده باشد که می‌تواند بر عمق نتایج تأثیر بگذارد. محدودیت دیگر این پژوهش، استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند بود که ممکن است بر تعمیم‌پذیری نتایج به سایر محیط‌های آموزشی تأثیرگذار باشد. پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آینده، ابعاد و مولفه‌های دوره کارورزی در سایر دانشگاه‌های فرهنگیان بررسی شود تا مقایسه جامعی بین برنامه‌های مختلف کارورزی صورت گیرد. همچنین، مطالعات آتی می‌توانند از روش‌های ترکیبی (کیفی و کمی) برای تحلیل جامع‌تر ابعاد کارورزی استفاده کنند. علاوه بر این، بررسی تأثیر هر یک از ابعاد شناسایی‌شده بر عملکرد حرفه‌ای دانشجویان پس از ورود به بازار کار می‌تواند به درک عمیق‌تری از اثرگذاری دوره کارورزی منجر شود.

برنامه‌ریزان آموزشی در دانشگاه فرهنگیان باید تلاش کنند تا دوره کارورزی را به‌گونه‌ای طراحی کنند که علاوه بر توسعه مهارت‌های تدریس، به بهبود شایستگی‌های حرفه‌ای دانشجویان نیز کمک کند. لازم است که ساختار حمایتی بهتری برای اساتید راهنما و معلمان راهنما ایجاد شود تا نقش آن‌ها در هدایت دانشجویان تقویت شود. علاوه بر

این، توسعه زیرساخت‌های فیزیکی و آموزشی در مدارس کارورزی، افزایش حمایت‌های مالی از دانشجومعلم، و طراحی یک نظام ارزیابی دقیق و منسجم از جمله اقداماتی است که می‌تواند کیفیت کارورزی را بهبود بخشد و تأثیر آن را در آماده‌سازی معلمان آینده ارتقا دهد.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در طی مراحل این پژوهش به ما یاری رساندند تشکر و قدردانی می‌گردد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

حمایت مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

موازین اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

Extended Summary

Introduction

Universities and higher education institutions have long been regarded as the central hubs for knowledge production, scientific advancements, and the preparation of individuals for professional careers (Wu et al., 2025). Among them, Farhangian University plays a crucial role in teacher training, aiming to cultivate educators aligned with the national educational framework of the Islamic Republic of Iran (Esmaili et al., 2024). The university is envisioned as the primary institution for preparing human resources for the public education system, enhancing the quality of teaching and learning processes by improving the skills and competencies of both faculty members and student-teachers (Mohammadi, 2022). Teachers, as key actors in the socialization of future generations, hold a significant role in maintaining societal stability, and their effectiveness largely depends on their motivation and professional development (Mahmoodi et al., 2021).

Farhangian University is a vital institution in Iran's educational system, directly influencing its success or failure. The quality of education in the country is largely dependent on the abilities and competencies of its graduates (Sohbatlo, 2022). Universities are responsible for conducting research, preserving cultural heritage, fostering ethical and social values, and



developing essential professional skills (Mousavi et al., 2023). Farhangian University, in particular, has been instrumental in teacher training, and any reforms within this institution are expected to have widespread implications for the broader educational system (Molaei, 2022).

With the restructuring of teacher training programs following the establishment of Farhangian University, the internship curriculum underwent significant revisions, with policymakers prioritizing the cultivation of reflective teaching skills (Maleki et al., 2021). The internship course, a fundamental component of teacher education, serves as a bridge between academic training and professional practice, allowing student-teachers to develop practical teaching competencies (Gholampour et al., 2022). Internship programs have been shown to enhance a range of personal and professional skills, including self-regulation, leadership, effective communication, and perseverance (Babadi Akashe et al., 2023). By engaging in prolonged classroom experiences, student-teachers not only refine their instructional abilities but also strengthen their professional identity, self-efficacy, and intrinsic motivation (Karimi & Rahmati, 2022).

Despite various studies on teacher training programs, research specifically focused on the dimensions and components of Farhangian University's internship program remains limited. Prior studies have highlighted challenges such as curricular structure, faculty shortages, student absenteeism, school infrastructure limitations, and administrative inefficiencies (Celik & Gul, 2024). Other research has emphasized strategies for enhancing professional competencies in internship programs, including curriculum improvements, policy reinforcement, mentorship development, and fostering intrinsic motivation among pre-service teachers (Cheng et al., 2024). However, there is a need for a comprehensive framework that identifies and integrates the essential dimensions and components of the internship experience at Farhangian University. This study, therefore, aims to address this gap by systematically identifying the fundamental elements that define an effective internship program.

Methods and Materials

This study was applied in terms of its objective and qualitative in terms of its implementation method. The research population consisted of faculty members and experts at Farhangian University in Hormozgan Province during the 2023–2024 academic year. The study sample comprised 17 participants, determined based on the principle of theoretical saturation, and selected using a purposive sampling method. The research instrument was a semi-structured interview conducted individually with faculty members and experts, consisting of eight questions. The validity of the interview was confirmed using credibility, transferability, dependability, and confirmability methods, while its reliability was calculated using an intercoder agreement coefficient of 0.81. The study data were analyzed using open, axial, and selective coding in MAXQDA software.

Findings

The findings of this study indicated that the internship program at Farhangian University included 75 subcomponents, 19 components, and 7 dimensions. These dimensions included the professional competence of the supervising professor, which comprised three components: an educational approach, a technological approach, and an attitudinal approach. The second dimension was the professional competence of the mentor teacher, which consisted of three components: a cognitive approach, a behavioral approach, and an emotional approach. The third dimension was the professional competence of the student-teacher, with two components: perceptual and technical characteristics and teaching skills. The fourth dimension, the professional characteristics of the internship school, included three components: physical space and equipment, human resources, and organizational structure. The fifth dimension was the internship curriculum, which comprised four components: Internship Curriculum I, Internship Curriculum II, Internship Curriculum III, and Internship Curriculum IV. The sixth dimension covered



administrative, financial, and management services related to the internship course, consisting of two components: financial support and planning and coordination. The final dimension was the evaluation and feedback system, which contained two components: the supervision and control process and the evaluation and feedback process. Ultimately, a model of the dimensions and components of the internship program at Farhangian University was designed.

Discussion and Conclusion

The results of this study highlight the multifaceted nature of the internship program at Farhangian University. Given the importance of the supervising professor in guiding student-teachers, it is critical to strengthen their pedagogical, technological, and attitudinal competencies. A well-trained supervisor ensures that student-teachers receive structured mentorship, constructive feedback, and access to innovative teaching strategies, all of which contribute to their professional growth. Furthermore, the role of the mentor teacher is equally essential, as they provide real-world insights, model effective teaching behaviors, and create a supportive learning environment for student-teachers. The study suggests that mentor teachers should possess a balanced mix of cognitive, behavioral, and emotional competencies to effectively nurture student-teachers' professional skills.

Additionally, the professional competence of student-teachers themselves emerged as a fundamental factor in internship success. Student-teachers must develop a strong foundation in both theoretical knowledge and practical teaching skills. The findings indicate that a structured internship curriculum that gradually increases in complexity enables student-teachers to transition smoothly from observation to independent teaching. Schools play a crucial role in this process, as their physical infrastructure, human resources, and organizational culture significantly impact the quality of the internship experience. Schools that provide adequate facilities, administrative support, and a collaborative work environment enhance the effectiveness of internship training.

The study also underscores the necessity of administrative, financial, and managerial support to sustain high-quality internship programs. Financial incentives, logistical assistance, and well-coordinated collaboration between universities and schools can enhance the internship experience for both student-teachers and faculty members. Furthermore, a robust evaluation and feedback system is essential to monitor student-teachers' progress, identify areas for improvement, and ensure accountability. Periodic assessments, constructive feedback mechanisms, and reflective practices can help student-teachers refine their teaching strategies and address their weaknesses.

In conclusion, this study provides a comprehensive framework for understanding the essential dimensions and components of the internship program at Farhangian University. By addressing the identified gaps and reinforcing the strengths of the program, educational policymakers and administrators can enhance the overall effectiveness of teacher training. Future research should explore the long-term impact of these components on the professional success of graduates, as well as examine how different contextual factors influence the implementation of internship programs in various regions.

References

- Babadi Akashe, Z., Nasr Esfahani, A. R., Nili Ahmadabad, M. R., & Tabatabaei, S. M. S. (2023). Obstacles and challenges for the implementation of internship in bachelor of psychology. *Education Strategies in Medical Sciences*, 15(6), 546-555. <https://edcbmj.ir/article-1-1861-en.html>
- Badeleh, A. (2021). Identification of the effective factors on promotion of internship conducting quality and evaluation of the present situation in the Farhangian University of Mazandaran province. *A Bi-Quarterly Journal of Educational and Scholastic Studies*, 9(4), 7-35. https://pma.cfu.ac.ir/article_1505.html?lang=en



- Celik, E., & Gul, I. (2024). Teachers' opinions on the problems encountered in internship practices in special education vocational schools. *Journal of Social Sciences and Education*, 7(1), 1-24. <https://doi.org/10.53047/josse.1454964>
- Cheng, M., Li, H., Guo, L., Zheng, J., & Wang, G. (2024). Strategies for developing professional competencies in preservice teachers' educational internship and teaching support program: Mediated by teacher self-efficacy. *Contemporary Education and Teaching Research*, 5(1), 43-48. <https://doi.org/10.61360/BoniCETR242015700108>
- Esmaili, L., Jamali, A., & Ghorchian, N. (2024). Identifying and analyzing the dimensions and components of improving social intelligence among the faculty members of Farhangian University of Tehran. *Sociology of Education*, 10(1), 204-213. <https://doi.org/10.61838/jsied.4.1.8>
- Gholampour, M., Ahmadi, G. A., & Emamjomeh, M. R. (2022). Developing a theoretical model for Farhangian University current internship curriculum based on grounded theory analysis. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 28(1), 187-219. <https://doi.org/10.52547/irphe.1401.1.187>
- Hejazi, A. (2023). Internship in the skill training program of the employment plan of article 28 of education; Challenges and strategies. *Teacher Professional Development*, 7(4), 57-72. https://tpdevelopment.cfu.ac.ir/article_2835.html?lang=en
- Hosseinzadeh, F., Saheb Al-Zamani, M., Niknami, M., & Mohammad Davodi, A. H. (2021). Identifying dimensions and effectiveness components of Farhangian university internship courses. *Journal of Islamic Life Style Centered on Health*, 5(2), 254-264. https://www.islamiilife.com/article_186872.html?lang=en
- Hosseinzadeh, F., Saheb Al-Zamani, M., Niknami, M., & Mohammad Davodi, A. H. (2024). Farhangian University, a model was presented to improve the effectiveness of internship courses. *A Bi-Quarterly Journal of Educational and Scholastic Studies*, 12(4), 293-324. https://pma.cfu.ac.ir/article_3453.html
- Karimi, A., & Rahmati, R. (2022). Drawing a thematic map of the scientific productions of teachers' internship field: 1998-2022. *Teacher Professional Development*, 7(3), 17-33. https://tpdevelopment.cfu.ac.ir/article_2495.html?lang=en
- Khosravi, H. (2023). Reflections on the study of internships in teacher training in Canada for the development of universities. *Survey in Teaching Humanities*, 8(29), 49-80. https://humanities.cfu.ac.ir/article_2515.html?lang=en
- Mahmoodi, F., Habibi, H., & Khanzadeh, J. (2021). Factors affecting teaching as a career choice from the perspective of student-teachers of Farhangian University in East Azarbaijan province. *Quarterly Journal of New Thoughts on Education*, 17(3), 33-55. https://jontoe.alzahra.ac.ir/article_5966.html?lang=en
- Maleki, S., Ahmadi, G., Mehrmohammadi, M., & Imam Jomeh, S. M. (2021). Evaluation of the practicum program of Farhangian University. *Quarterly Journal of Teacher Education*, 4(4), 63-98. https://te-research.cfu.ac.ir/article_1917.html?lang=en
- Mohammadi, M. (2022). Analysis of the perceptions of Farhangian University graduates from the issues of the teaching profession in the education system. *Theory and Practice in Teacher Education*, 8(13), 239-260. https://itt.cfu.ac.ir/article_2569.html?lang=en
- Molaei, S. (2022). Dimensions and components of faculty members' requirement at Farhangian University. *Theory and Practice in Teacher Education*, 8(13), 78-87. https://itt.cfu.ac.ir/article_2338.html?lang=en
- Mousavi, R., Mohammadinejad Ganji, A., & Imani, M. N. (2023). Designing a pattern of organizational structure based on educational improvement and development indicators in the Farhangian University. *Sociology of Education*, 9(1), 287-302. https://www.iase-jrn.ir/article_705439.html?lang=en
- Rahimi, E., Assareh, A., & Ahghar, G. (2022). Designing and validating the internship curriculum model for undergraduate students at Farhangian University. *Education Strategies in Medical Sciences*, 15(5), 498-512. https://edcbmj.ir/browse.php?a_id=2977&sid=1&slc_lang=en
- Rahmati, R., & Karimi, A. (2022). Prioritizing effective factors on the effectiveness of internship course at Farhangian University. *Teacher Professional Development*, 7(2), 17-29. https://www.researchgate.net/publication/364366428_Prioritizing_Effective_Factors_on_the_Effectiveness_of_Internship_Course_at_Farhangian_University
- Safarnavadeh, M., Mousapour, N., Azhari, M., & Mohammad Shafiy, A. (2019). The students' experience of the new program of internship on the teacher education in the Farhangian University of Iran. *Journal of Higher Education Curriculum*, 10(19), 149-169. https://www.icsajournal.ir/article_89090.html?lang=en
- Sohbatlo, A. (2022). A critical study of the curriculum of Tarbiyat Mo'allem in the Islamic Republic of Iran from the view of Islamic education. *Research Quarterly of Islamic Education and Training*, 2(2), 27-48. https://tarbiatmaaref.cfu.ac.ir/article_2062.html?lang=en
- Wu, W., Wu, Y., Song, G., Zhang, L., & Song, H. (2025). Choosing to teach: Career aspirations among student teachers in Chinese normal universities and colleges. *Teaching and Teacher Education*, 155, 104880. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104880>