

Phenomenology of the lived experiences of student teachers and professors at Farhangian University of the challenges of internships

M. Adib Manesh¹, M.S. Karimi²

Abstract

Introduction: The present study was conducted with the aim of phenomenologically examining the lived experiences of student teachers and professors of Farhangian University regarding internship challenges.

Methods and Data: The research population was student teachers in their final semester and professors with internship experience. Based on theoretical saturation, 6 professors and 10 student teachers were purposively selected. Data were collected through semi-structured interviews. In the open coding process, 16 concepts were identified in the form of 8 main categories through interviews with student teachers. 8 categories extracted from 12 concepts were the result of open coding on the transcripts of interviews with professors. The validity of the findings was achieved based on "the participants' confirmation and the supervision and approval of experts.

Finding: The most important categories experienced by student teachers included: stress, supervisor, prerequisite courses, school principal, supervisor, school conditions, time, and organization. The most important challenges experienced by professors included: workload, limited school attendance, lack of faculty members, prerequisite courses, expectations of the principal, supervisor, different school conditions, and time.

Keywords: Internship challenge, supervisor, supervisor, Farhangian University.



¹ Department of Educational Sciences, Farhangian University, Postal Code 889-14665, Corresponding Author, Tehran, Iran, E-mail: marzbaneadib@yahoo.com

² Department of Educational Sciences, Farhangian University, Postal Code 889-14665, Tehran, Iran.

پدیدارشناسی تجارب زیسته دانشجومعلم‌ان و اساتید دانشگاه فرهنگیان از چالش‌های کارورزی

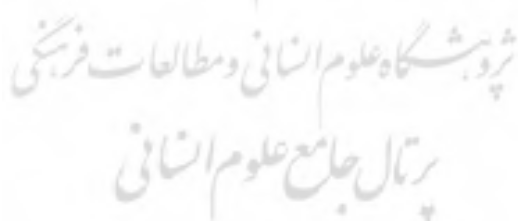
مرزبان ادیب منش^۱، محمدصادق کریمی^۲

دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۱۵ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۴

چکیده

پژوهش حاضر با هدف، پدیدارشناسی تجارب زیسته دانشجو معلم‌ان و اساتید دانشگاه فرهنگیان از چالش‌های کارورزی اجرا شده است. جامعه پژوهش دانشجو معلم‌ان ترم آخر و اساتید با تجربه کارورزی بودند. براساس اشباع نظری، ۶ نفر از اساتید و ۱۰ نفر از دانشجو معلم‌ان به شیوه هدفمند انتخاب شدند. داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته جمع‌آوری شد. در فرآیند کدگذاری باز، از طریق مصاحبه با دانشجو معلم‌ان، ۱۶ مفهوم در قالب ۸ مقوله اصلی شناسایی شد. ۸ مقوله استخراج شده از ۱۲ مفهوم نیز، حاصل کدگذاری باز روی متن مصاحبه‌ها با اساتید بود. روایی یافته‌ها براساس تأیید مشارکت کنندگان و نظارت و تأیید متخصصین حاصل شد. مهم‌ترین مقوله‌های تجربه شده توسط دانشجو معلم‌ان شامل: استرس، استاد راهنما، دروس پیش‌نیاز، مدیر مدرسه، معلم راهنما، شرایط مدرسه، زمان و سازماندهی بودند. مهم‌ترین چالش‌های تجربه شده توسط اساتید شامل: حجم تکالیف، محدودیت حضور در مدرسه، کمبود عضو هیئت علمی، دروس پیش‌نیاز، انتظارات مدیر، معلم راهنما، شرایط متفاوت مدارس و زمان بودند.

کلیدواژه‌ها: چالش کارورزی، استاد راهنما، معلم راهنما، دانشگاه فرهنگیان.



^۱ گروه آموزشی علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، کد پستی ۸۸۹-۱۴۶۶۵، تهران، ایران، نویسنده مسئول، marzbaneadib@yahoo.com.
^۲ گروه آموزشی علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، کد پستی ۸۸۹-۱۴۶۶۵، تهران، ایران.

مقدمه

نظام آموزش و پرورش در هر جامعه‌ای یکی از ارکان اساسی ایجاد تحول است. یکی از کنشگران اصلی این نظام (شاید شاخص‌ترین و اصلی‌ترین مؤلفه) معلمان هستند (فرخی و طاطاری، ۱۳۹۹ و جعفریان و محمودی، ۱۳۹۸). موفقیت و عدم موفقیت در ایجاد تحول در نظام‌های آموزشی، منوط به توانمندی‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای معلمان است که مجریان اصلی برنامه‌ها در محیط واقعی هستند. از این رو سرمایه‌گذاری در بخش تربیت معلم بیشتر از هر چیز دیگری می‌تواند عملکرد علمی و عملی دانش‌آموزان را توسعه دهد (عرب‌زاده، حسینی و اولادیان، ۱۴۰۰). برنامه‌های اولیه آموزش معلمان به عنوان آمادگی برای واجد شرایط بودن دانشجوی معلمان برای تدریس، یک نگرانی کلیدی در تحقیقات در سطح جهانی است (ملکی^۱ و همکاران، ۲۰۲۳).

از این رو تربیت معلم حرفه‌ای، همواره دغدغه نظام‌های آموزشی در جهان بوده است. امروزه، برنامه‌های آموزش معلمان برای توسعه متخصصانی طراحی می‌شوند که برای رویارویی با چالش‌های کلاس‌های درس و محل کار قرن بیست و یکم آماده هستند. برای این منظور، برنامه آموزش معلمان باید با هدف توسعه دانش، مهارت‌ها و ویژگی‌های معلمان پیش از خدمت به منظور آماده‌سازی آنها برای تدریس موثر در سیستم‌های مدارس باشد (تولی و فایلی^۲، ۲۰۰۹). بررسی تاریخ آموزش و پرورش ایران نشان می‌دهد که تربیت معلمان در ایران نیز سابقه‌ای طولانی داشته و به سال ۱۲۹۷ شمسی باز می‌گردد (صافی، ۱۳۹۸). معتمدی (۱۳۹۸) شروع برنامه تربیت معلم در ایران را به سال ۱۳۷۰ شمسی و تأسیس دارالمعلمین عالی نسبت داده که در سال ۱۳۱۲ نامش به دانشسرای عالی تغییر یافت.

از اواخر دهه ۱۳۸۰ شمسی برنامه جمع‌مراکز تربیت معلم ایران، در قالب یک دانشگاه، در دستور کار قرار گرفت. در ابتدا این یکپارچه‌سازی منجر به تأسیس، مجتمع آموزش عالی پیامبر اعظم (ص)، گردید. بعد از تأسیس مجتمع آموزش عالی پیامبر اعظم (ص)، دانشگاه فرهنگیان به عنوان، دانشگاهی «مأموریت‌محور و استراتژیک» برای تأمین، تربیت و توانمندسازی معلمان و نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش در ایران در دی ۱۳۹۰ با تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی تأسیس شد (گویا و غلام آزاد، ۱۳۹۸). پس از تأسیس دانشگاه فرهنگیان، بازنگری اساسی در برنامه‌های درسی، از جمله کارورزی انجام شد. برنامه کارورزی پیش از دوازده درصد زمان آموزش در دانشگاه فرهنگیان را به خود اختصاص داده و درصدد است تا فرصت لازم برای تجربه به کارگیری دانش نظری در موقعیت عملی را فراهم کند (صفرنواده، موسی‌پور، اظهري و محمدشریفی، ۱۳۹۸). از این رو، سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان دانشگاه، طرحی به نام «تربیت معلمان متفکر» را سرلوحه برنامه‌های خود، به‌ویژه برای دوره کارورزی، قرار دادند (حجازی و بختیاری، ۲۰۲۱). در بسیاری از کشورهای جهان نیز کارورزی جزئی از برنامه آموزش‌های حرفه‌ای پیش از خدمت معلم است و داوطلبان حرفه معلمی این دوره را به‌منظور کسب مهارت‌های مورد نیاز و تحت نظارت استادان و معلمان ورزیده طی می‌کنند، تا توانایی‌های لازم را برای پذیرش مسئولیت حرفه‌ای در سطح کلاس درس و مدرسه به‌دست آورند (احمدی و الهامیان، ۱۳۹۹).

کارورزی اصطلاحی رایج در حوزه آموزش و پرورش تجربی و پلی بین نظر و عمل است (بوکالیا^۳، ۲۰۱۲ به نقل از فرخی و طاطاری، ۱۳۹۹). برخی منابع واژه کارورزی^۴ (استیفنز^۵، ۲۰۲۳) و برخی نیز واژه کارآموزی^۶ (حجازی و بختیاری، ۲۰۲۱) را به کار برده‌اند. هم‌چنین از واژه‌های تمرین حرفه‌ای^۷، تجربه حرفه‌ای تحت نظارت^۸ و آموزش مبتنی بر مدرسه^۹ نیز

¹ Nombulelo Agnes Malikebu

² Tuli & File

³ Bukaliya

⁴ practicum

⁵ Steffens

⁶ Internship

⁷ professional practice

⁸ Supervised professional experience

⁹ school-based training/education

استفاده شده است (ملکی و همکاران، ۱۳۹۹). ماخوست و استاینز^۱ (۲۰۲۳) بر تمرین تأملی^۲ در کارورزی تأکید می‌کند. تأمل عبارت است از بررسی فعال، مستمر و دقیق هر عقیده یا شکل فرضی دانش در پرتو دلایلی که آن را پشتیبانی می‌کند و نتایج بعدی که به آن گرایش دارد. عمل انعکاس در این زمینه به معنای نشان دادن یک فرآیند است و دیویی بر ضرورت تفکر فعال در هنگام مواجهه با موانع و مشکلات تأکید می‌کند. در عبارات کمتر فلسفی، تأمل مستلزم در نظر گرفتن تجربیات گذشته یا حال، یادگیری از نتایج مشاهده شده و برنامه‌ریزی برای رویکرد بهتر به موقعیت‌های مشابه در آینده است (ماخوست و استاینز، ۲۰۲۳).

مفهوم کارورزی دارای تعاریف بسیار متعددی است؛ با این حال در یک تعریف می‌توان گفت که در واقع دانشجویان و معلمان برای نیل به اهداف تعیین شده از طرف نهاد آموزش، موظف به گذراندن دوره‌های تجربی در قالب کارورزی هستند تا با محیط کاری آینده خود آشنا شده و به صورت عملی تجربیات خود را توسعه دهند (بابادی عکاشه و همکاران، ۱۳۹۸ به نقل از رحمتی و کریمی، ۱۴۰۱). بنابراین، برنامه درسی انجام شده در این فاز، ممکن است همه آنچه که برنامه‌ریزان قصد داشته‌اند انجام شود را در بر نگیرد یا مواردی را به عنوان جایگزین به آن اضافه کنند (ادیب منش، عزتی، ۱۴۰۳).

تاریخ کارورزی با تاریخ یادگیری تجربی و آموزش و پرورش تجربی و مشارکتی گره خورده است و به اوایل ۱۹۰۰ میلادی برمی‌گردد که در آمریکا شروع شد (فرخی و طاطاری، ۱۳۹۹). احمدی، ملکی، مهرمحمدی و امام جمعه (۱۳۹۸) کارورزی را حیاتی‌ترین و مهم‌ترین برنامه درسی در تربیت معلم می‌دانند که از نظر دانشجو معلمان، سودمندترین برنامه در میان برنامه‌هاست و به نقل از استفنز^۳ و همکاران (۲۰۰۴) سه مدل اصلی کارورزی، شامل: مدل سنتی یا استاد-شاگردی^۴، مدل علم کاربردی^۵ یا تکنیکی و مدل تأملی^۶ یا فکورانه را معرفی می‌کند. پیش فرض اساسی رویکرد تأملی یا فکورانه، که در ایران و بسیاری از کشورهای دیگر به کار گرفته شده، آن است که دنیای معلمی و تدریس، دنیایی پر از شرایط نامعین و پیچیده است که برای مسائل متعدد آن، راه حل‌های از پیش تعیین شده وجود ندارد. در این دنیای سرشار از مسائل معماگونه، موقعیت‌های تصمیم‌گیری بسیار است و لازمه تصمیمات منطقی و اخلاقی، تأمل و تفکر تأملی است.

دوره عملی تدریس یک موقعیت کلیدی در برنامه آموزش معلمان را اشغال می‌کند و به عنوان تجربه اوج در آماده‌سازی معلم عمل می‌کند و این فرصت را به معلمان مبتدی می‌دهد تا در یک محیط واقعی تمرین کنند و در حرفه معلمی اجتماعی شوند. تجارب عملی برای توسعه دانش حرفه‌ای یک دانشجو معلم ضروری است و در انتقال دانشجو معلم از دانش نظری به تجربیات عملی کلاس مفید است انتظار این است که دانشجو معلمان از طریق تسلط بر دانش محتوا، دانش لازم را برای تبدیل شدن به مربیان واجد شرایط کسب کنند (ملکیو و همکاران، ۲۰۲۳).

عرب‌زاده، حسینی و اولادیان (۱۴۰۰) بر پرورش مهارت‌های پرسشگری، عمل فکورانه، تقویت مهارت‌های ادراکی بالا، هوش هیجانی مناسب، خلاقیت، انگیزش، فضیلت‌های انسانی و اخلاقی دانشجو معلمان در برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان تأکید کرده است.

جعفریان و محمودی (۱۳۹۸) دریافتند که طرح کارورزی باعث تلفیق هرچه بیشتر نظریه و عمل شده و مهم‌ترین نتیجه آن انتقال تجارب معلم راهنما به دانشجو معلم است و انتخاب معلمان با تجربه به عنوان معلم راهنما تحقق این هدف را میسر می‌کند.

نتایج رحمتی و کریمی (۱۴۰۱) نشان داده که نه تنها کشورهای پیشرفته، بلکه بسیاری از کشورهای در حال توسعه، از جمله ایران و کشورهای منطقه نیز کارورزی با رویکرد تأملی را در آموزش معلمان به کار گرفته‌اند.

¹ Machost & Stains

² Reflective Practices

³ Stephens

⁴ Craft model

⁵ Applied science model

⁶ Reflective model

نتایج صفروناده، موسی پور، اظهري و محمدشريفی، (۱۳۹۸) بیانگر «رضایتبخش بودن برنامه کارورزی و حضور در مدرسه»، «ترکیب کارآمد به کارگیری استادراهنما و معلم راهنما برای کارورزی»، «موثر بودن برنامه در کسب شایستگی‌های مطرح در کارورزی» و «کمک کردن برنامه به شکل‌گیری هویت معلمی» است.

الماسی، زارعی، نیلی و دلاور (۱۳۹۹) به طراحی و ارائه الگوی آموزشی کارورزی چهار بر اساس نظریه استاد شاگردی شناختی پرداخته است.

حجازی و بختیاری (۲۰۲۱) چالش‌هایی مانند زمان کوتاه آموزش فنون در دوره‌های پیش کارورزی، عدم دسترسی مراکز و پردیس‌ها به منابع جدید تحقیقاتی و دانشگاهی، کمبود فرصت برای تمرین و تکرار تکنیک‌ها و کمبود مهارت و تسلط در طول دوره کارورزی (یک روز در هفته در دو سال گذشته)، نبود فرصت کافی برای استادان برای نظارت کامل بر تمامی دانشجو معلمان برای ارزیابی تسلط بر روش‌ها و فنون و در نهایت واگذاری آنها به معلمان بدون وظایف خاص تعریف شده یا آموزش دیده را معرفی کرده‌اند.

ساریکوبان^۱ (۲۰۱۰) در پژوهشی کشف کرد که بیشترین مشکلات در حوزه کارورزی دانشجو معلمان به این دلیل رخ می‌دهد که بین مؤسسه دانشگاهی و وضعیت فعلی تدریس در محیط واقعی شکاف وجود دارد. چندین مورد دیگر که باید مورد توجه قرار گیرد شامل دانش ضعیف محتوای معلم و مهارت‌های آموزشی محدود نگران کننده به عنوان برخی از چالش‌های کلیدی است.

پژوهش منظرعباس و لو^۲ (۲۰۱۳) در تجزیه و تحلیل تجربیات تمرینی دانشجویان دانشگاه چین نشان داد که موانع قابل توجه برای رشد معلمان دانشجو شامل شکایاتی از دانشجویان است که تمرین را در زمان بسیار کوتاه و با زمان نامناسب برای انتقال دانشجو معلمان به میدان واقعی تدریس توصیف می‌کنند و شامل استفاده از روش‌های منسوخ برای انجام آموزش‌های عملی است.

نتایج ماکوئنا^۳ (۲۰۱۷) نشان داد که دانشجو معلمان با چالش‌هایی در رابطه با سازماندهی به موقع در مدارس تأیید شده برای انجام تمرینات آموزشی مواجه هستند. به عنوان مثال، برخی از مدارس، در حالی که مایل به پذیرش دانشجو معلمان هستند، ممکن است با مدیریت ضعیف، برنامه‌های زمانی ناموجود، کارکنان ناکافی و راهنمایی ناکافی دست و پنجه نرم کنند، که همگی می‌توانند در طول دوره تمرینی مضر باشند و دانشجو معلمان احساس بی‌انگیزگی و سرخوردگی کنند.

برنامه کارورزی در دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر مدل تأملی (فکورانه) طراحی شده است و اجرای مؤثر آن مستلزم هدایت و نظارت فرآیند کارورزی توسط اساتید و معلم راهنمای مسلط بر روش‌های حل مسئله فکورانه و با تجربه، در محیط آموزشی تجربی می‌باشد. تجربه ده ساله اجرای کارورزی به شیوه مذکور نشان می‌دهد که فرآیند کارورزی در مدارس با موانع و مشکلاتی مواجه است. همانطور که حجازی و بختیاری (۲۰۲۱) نیز بیان داشته اند که در مورد اهداف برنامه کارورزی سردرگمی وجود دارد و مشخص نیست که چه توسعه و پیشرفتی دارد. در جمع‌بندی پژوهش‌های انجام شده می‌توان گفت که چالش‌های برنامه کارورزی از دیدگاه‌های مختلف مورد بحث و بررسی قرار گرفته است و در اکثر این پژوهش‌ها پیشنهادها و راهکارهایی نیز ارائه شده است؛ با این حال، یک جنبه از دوره‌های کارورزی به خوبی درک نشده است: اینکه خود دانشجو معلمان و اساتید با گذشت چندین سال از تصویب طرح کارورزی با رویکرد معلم فکور و انجام بازنگری‌های طرح اولیه، چگونه چالش‌های برنامه کارورزی را تجربه کرده اند. حداقل سه دلیل وجود دارد که درک دانشجو معلمان از دوره کارورزی مهم است. اول، بحث‌های مربوط به قابلیت و صلاحیت استخدام است که معمولاً نظرات اساتید و معلمان راهنما در این زمینه راهگشاست (هیگدون^۴، ۲۰۱۶). دوم، رویکرد دانشجو محور به آموزش، مستلزم افزایش مشارکت دانشجویان در خود

¹ Sariçoban

² Manzar-Abbas & Lu

³ Mokoena

⁴ Higdon

فرآیند یادگیری است (کارینی^۱ و همکاران، ۲۰۰۶)، مانند درگیر کردن دانشجویان در طراحی دوره‌های آموزشی، رویکردهای آموزشی و تجربیات مشترک (بوویل^۲ و همکاران، ۲۰۱۱). سوم، از آنجا که دوره‌های کارورزی بخشی از یک مرحله حیاتی در رشد روانی و حرفه‌ای دانشجویان به شمار می‌روند، درک چگونگی تفسیر آنها از این تجربیات می‌تواند اطلاعات ارزشمندی را برای ایجاد برنامه‌های مناسب، مثبت و مؤثر برای سایر دانشجویان و دست‌اندرکاران ارائه دهد (جکسون^۳، ۲۰۱۶). بنابراین، شناسایی و طبقه‌بندی دقیق این چالش‌ها، مستلزم طراحی و اجرای پژوهش‌های علمی است و ضرورت دارد که پژوهش‌های میدانی در شرایط مختلف مدارس مجری کارورزی انجام شود تا شناخت دقیق‌تری از وضعیت موجود به دست آید. این شناخت به برنامه‌ریزان ستادی کمک می‌کند تا برای رفع موانع و تحقق اهداف نسبت به تعدیل و اصلاح برنامه در فرآیندها، مجریان و یا محل‌ها، در صورت نیاز، اقدام کنند. بنابراین ضرورت شناخت و بسترسازی جهت اجرای مناسب‌تر دوره‌های کارورزی امری قابل ملاحظه است. از طرف دیگر درک تجربه دانشجویان و اساتید از فرایند، اصول و روش کارهای این دوره‌ها می‌تواند در راستای بهبود مستمر دوره‌های کارورزی بسیار کمک‌کننده باشد. از این جهت هدف اصلی پژوهش حاضر این است تا با تجزیه و تحلیل ادراک و تجربه زیسته دانشجویان و اساتید از حضور در دوره‌های کارورزی، چالش‌های پیش‌رو، مفاهیم، گزاره‌ها و مضامینی را استخراج، بررسی و تحلیل نماید که به غنی‌تر شدن ساز و کار این دوره‌ها کمک کند. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف شناسایی چالش‌های پیش‌روی دانشجویان و اساتید کارورزی دانشگاه فرهنگیان، دو سؤال اصلی پژوهش را به شرح زیر دنبال کرده است:

۱- دانشجویان معلمان دانشگاه فرهنگیان چه چالش‌هایی را در فرآیند کارورزی ۱ تا ۴ تجربه کرده‌اند؟

۲- اساتید کارورزی دانشگاه فرهنگیان چه چالش‌هایی در فرآیند اجرای کارورزی تجربه کرده‌اند؟

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت در حوزه پژوهش‌های کیفی قرار دارد که با رویکرد پدیدارشناسی اجرا شده است. پدیدارشناسی^۴ یک رویکرد فلسفی و هم‌یک روش پژوهش کیفی است که به مطالعه پدیده‌ها براساس تجربه زیسته افراد می‌پردازد. به عبارتی، مطالعه فلسفی ساختارهای تجربه زیسته و آگاهی پیرامون پدیده مورد مطالعه از دیدگاه افراد دست اول است. (جیبی و جلال‌نیا، ۱۴۰۱). داده‌ها با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته با مشارکت کنندگان جمع‌آوری گردید. جامعه پژوهش شامل اساتید راهنمای عضو هیئت علمی و مأموران آموزشی و دانشجویان معلمان ترم آخر رشته آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه در نیمسال دوم سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بوده است. نمونه‌گیری به شیوه هدفمند از بین دانشجویان معلمان که کارورزی خود را در مدارسی با شرایط اقتصادی و اجتماعی متفاوت گذرانده و اساتیدی با بیش از ۵ سال سابقه هدایت دانشجویان معلمان در کارورزی انجام شد. حجم نمونه براساس اشباع نظری^۵ داده‌ها، به ۱۰ مصاحبه با دانشجویان معلمان و ۶ مصاحبه با اساتید راهنما منجر گردید. (جدول شماره ۱).

جدول شماره ۱. مشخصات مشارکت‌کنندگان

سمت	جنسیت	سنوات تجربه	مدرک تحصیلی	زمان مصاحبه
استاد راهنما	زن	۶ سال	دکتر	۱۵ دقیقه
استاد راهنما	زن	۶ سال	دکتر	۱۰ دقیقه
استاد راهنما	زن	۱۰ سال	دکتر	۹ دقیقه
استاد راهنما	مرد	۵ سال	دکتر	۱۲ دقیقه
استاد راهنما	مرد	۱۰ سال	دکتر	۱۱ دقیقه
استاد راهنما	مرد	۵ سال	دکتر	۸ دقیقه
دانشجو معلم	دختر	۴ نیمسال	دانشجو معلم	۲۰ دقیقه

¹ Carini

² Bovill

³ Jackson

⁴ Phenomenology

⁵ Theoretical saturation

دانشجو معلم	دختر	۴ تیمسال	دانشجو معلم	۲۰ دقیقه
دانشجو معلم	دختر	۴ تیمسال	دانشجو معلم	۲۴ دقیقه
دانشجو معلم	دختر	۴ تیمسال	دانشجو معلم	۱۸ دقیقه
دانشجو معلم	دختر	۴ تیمسال	دانشجو معلم	۲۰ دقیقه
دانشجو معلم	پسر	۴ تیمسال	دانشجو معلم	۱۶ دقیقه
دانشجو معلم	پسر	۴ تیمسال	دانشجو معلم	۱۳ دقیقه
دانشجو معلم	پسر	۴ تیمسال	دانشجو معلم	۲۲ دقیقه
دانشجو معلم	پسر	۴ تیمسال	دانشجو معلم	۲۰ دقیقه
دانشجو معلم	پسر	۴ تیمسال	دانشجو معلم	۱۹ دقیقه

متن هر مصاحبه بلافاصله پیاده‌سازی و با روش کلایزی^۱ مورد تحلیل و کدگذاری قرار گرفته است. در کدگذاری باز که هم‌زمان توسط پژوهشگر و متخصصین همکار، به طور جداگانه، انجام شده، مضامین اولیه، زیرمقوله‌ها و مقوله‌های اصلی براساس توافق استخراج شدند. بر اساس نظر کرسول و میلر^۲ (۲۰۰۰) به منظور اطمینان از روایی مراحل پنجگانه، از جمله تأیید مشارکت کنندگان، طی شده است.

یافته‌ها

هر طرح و برنامه‌ی مدون با وجود مزایا و نقاط قوتی که دارد، ممکن است دارای چالش‌ها و نقاط ضعفی هم باشد؛ برنامه کارورزی نیز از این قاعده مستثنا نمی‌باشد. در ادامه به بررسی مضامین مستخرج از تحلیل‌های به عمل آمده از متن مصاحبه‌ها در ارتباط با چالش‌ها و نقاط ضعف برنامه کارورزی پرداخته می‌شود.

۱- دانشجویان معلمان دانشگاه فرهنگیان چه چالش‌هایی را در فرآیند کارورزی ۱ تا ۴ تجربه کرده‌اند؟

در پاسخ به سؤال شماره ۱ پژوهش، دانشجویان معلمان دانشگاه فرهنگیان چه چالش‌هایی را در فرآیند کارورزی ۱ تا ۴ تجربه کرده‌اند؟ یافته‌های حاصل از کدگذاری متن مصاحبه‌ها با دانشجویان معلمان و اساتید منجر به شناسایی: ۱۱۰ مضمون پایه، ۲۴ مضمون سازمان‌دهنده و ۸ مضمون فراگیر شد شرح کدگذاری باز به همراه نمونه‌هایی از مضامین مربوط به دانشجویان معلمان در جدول شماره ۲ ارائه شده است. ۹ یافته‌های حاصل از کدگذاری متن مصاحبه‌ها با دانشجویان معلمان منجر به شناسایی شصت مضامین پایه شد. این مفاهیم در چهار مضمون اصلی فراگیر شامل: مسائل مربوط به دانشجویان معلمان؛ مسایل مربوط به عوامل راهنما کارورزی؛ مسائل مربوط به آموزشگاه و دانشگاه، شرایط مربوط به عوامل اجرایی و دوازده مضمون سازمان یافته شامل: مسائل کلاسی؛ مسائل عاطفی؛ ضعف معلم راهنما؛ ضعف مدیر؛ مشکلات مربوط به استاد راهنما؛ مشکلات سخت افزاری؛ مشکلات آموزشی؛ ضعف در برنامه ریزی؛ ضعف در اجرا؛ زمان کارورزی؛ سازمان‌دهی نامناسب؛ ناهماهنگی بین دانشگاه و مدارس و ضعف در گزارش نویسی؛ شناسایی شده‌اند. شرح کدگذاری باز به همراه نمونه‌هایی از مضامین در ارتباط با چالش‌های تجربه شده استادان راهنما در فرآیند کارورزی در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

جدول شماره ۲. مضامین پایه و سازمان‌دهنده مسایل دانشجویان معلمان از دیدگاه دانشجویان

مضمون فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	کد مصاحبه شونده
	مسائل کلاسی	عدم ارائه بازخورد به دانشجویان معلمان؛ توجه نبودن دانشجویان معلمان؛ ارائه گزارش‌های تکراری و کپی شده از سایت؛ مسایل ترددی و عدم حضور به موقع در مدارس کارورزی.	۹.۱۶.۱۲.۷.

¹ Paul Colaizzi

² Creswell & Miller

۱۱.۱۴.۱۳.۱۰.۹	عدم توجه کافی مدیر و معلم راهنما به دانشجو معلمان؛ بی‌رغبتی دانشجو معلمان نسبت به فرایند کارورزی؛ مردد بودن دانشجو معلم در پذیرش نظرات استاد راهنما و معلم راهنما؛ داشتن استرس برای حضور در مدرسه کارورزی با توجه با بعد مسافت؛ نگرانی در خصوص تنظیم گزارش پایانی.	مسائل عاطفی	مسائل دانشجو معلمان
---------------	--	-------------	---------------------

مسائل مرتبط با دانشجو معلمان در خصوص برنامه کارورزی، جنبه‌ها و ابعاد متفاوتی را در بر می‌گیرد؛ در این پژوهش و با توجه به مصاحبه‌های صورت گرفته، دو مضمون "مسائل کلاسی" و "مسائل عاطفی" استخراج شدند.

برای مثال مصاحبه شونده کد ۷ در ارتباط با مسائل عاطفی بیان داشت که "متأسفانه بعضی معلم‌های با سابقه انگیزه معلمی را از ما دانشجو معلمان میگیرن، واقعا میزدن تو ذوقمون؛ انگیزه برا آدم نمیزاشتن، از بس که می‌گفتن معلمی شغل بخور نمیره، برو دنبال یه شغل نون و آب‌دار، با معلمی به جایی نمیرسی".

همچنین، مصاحبه‌شونده کد ۱۰ در ارتباط با مسائل کلاسی بیان داشت که "همیشه نگران تنظیم گزارش برای استاد بودیم. نمی‌دانستم به تدریس معلم راهنما توجه کنم یا یادداشت‌های مورد نظر استاد را بنویسم، همیشه نگران بودم که دیر به جلسه توجیهی برسم مسیر مدرسه تا دانشگاه دور و پرترافیک بود و اغلب به ناهار سلف نمی‌رسیدم".

جدول شماره ۳. مضامین پایه و سازمان‌دهنده عوامل راهنما از دیدگاه دانشجویان

مضمون فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	کد مصاحبه شونده
مسائل مربوط به عوامل راهنما کارورزی	ضعف معلم راهنما	سپردن اداره کلاس به دانشجو؛ تمسخر فرم‌های کارورزی؛ ضعف دانشی و مهارتی راجع به کارورزی؛ مقاومت در برابر تغییر (در برابر تدریس فعال دانشجو معلمان)؛ بی‌اعتمادی به دانشجو معلمان؛ سوءاستفاده از موقعیت خود و واگذاری وظایف سازمانی خود به دانشجو معلمان؛ عدم برقراری ارتباط دوستانه و صمیمی با دانشجو معلمان.	۸.۷.۱۱.۹.۱۶.۱۲
	ضعف مدیران	استفاده از دانشجو به‌عنوان معلم ذخیره؛ برخورد نامناسب؛ نگاه تحقیرآمیز به دانشجو معلمان؛ نادیده گرفتن سرفصل‌های کارورزی؛ عدم اجازه به دانشجو معلمان برای استراحت در ساعت‌های تفریح؛ واگذاری امور عقب افتاده اداری به دانشجو معلمان؛ ارزشیابی سلیقه‌ای و خارج از چارچوب برنامه درسی.	۱۳-۱۴-۱۱-۹-۷
	ضعف اساتید راهنما	عدم آشنایی تعدادی از اساتید کارورزی با تنظیم گزارش پایانی کارورزی؛ عدم حضور استاد در مدرسه؛ عدم توجه استاد به کیفیت عملکرد کارورزان؛ عدم ارتباط استاد و معلم راهنما؛ محدودیت حضور در یک کلاس؛ عدم تسلط استاد بر کدگذاری؛ تاکید استاد بر حجم نوشتاری تکالیف؛ راهنمایی و توجیه نامناسب دانشجو معلمان؛ عدم ارائه بازخورد مناسب به دانشجو معلمان؛ ارزشیابی غیر استاندارد و اختصاص نمره یکسان به دانشجو معلمان.	۷.۹.۱۳.۱۱.۱۴.۱۵

عواملی که درگیر فرایند کارورزی هستند در کیفیت بخشی به برنامه کارورزی نقش انکارناپذیری دارند و بسته به شرایط عوامل راهنما می‌توانند عامل اصلی موفقیت برنامه کارورزی به شمار آیند. اما در مواردی ضعف عوامل راهنما برنامه کارورزی را با چالش‌های عدیده‌ای مواجه می‌کند، ضعف عوامل راهنما می‌تواند بر اثربخشی برنامه کارورزی تأثیرات منفی بگذارد. در

مصاحبه‌های به عمل آمده از گروه هدف به نمونه ای از این ضعف‌ها اشاره شد که در تحلیل نهایی در قالب سه مضمون ضعف اساتید راهنما، ضعف مدیران و معلمان راهنما بیان شده است.

برای مثال در ارتباط با کم کاری معلم راهنما مصاحبه‌شونده کد ۸ بیان داشت که "معلم راهنما اصلاً حوصله تدریس نداشت تا چه برسه به راهنمایی ما، معلم راهنما اجازه تدریس نمی‌داد و می‌گفت من به استادت می‌گویم که تدریس خوبی داشتی، وی در مقابل تدریس فعال مقاومت می‌کرد و از من می‌خواست با روش خودش کار کنم، همچنین از من می‌خواست که به بچه‌ها دیکته بگویم و خودش به کارهایش می‌رسید".

در ارتباط با کم کاری مدیر راهنما مصاحبه‌شونده کد ۱۱ بیان داشت "هر روز یکی از معلمان نبود و مدیر من را به کلاسش می‌فرستاد، ساعت تفریح اجازه نداشتیم در دفتر باشیم و مانند دانش آموزان و تند با ما برخورد می‌کرد و اصلاً دانشجویان را تحویل نمی‌گرفت و کارهای اداری را به ما واگذار می‌کرد"

در ارتباط با کم کاری اساتید راهنما مصاحبه‌شونده کد ۱۳ بیان داشت که "در کارورزی یک، چند جلسه سر کلاس رفتیم ولی خوب یاد نگرفتیم؛ استاد شیوه کدگذاری بلد نبود ولی از ما کدگذاری می‌خواست.. حتی خیلی از بچه‌ها نمیدونستن روایت‌نگاری مراحل داره و حس میکردن فقط نوشتن داستان‌ها و خاطرات مدرسه هستش، در کل همیشه نگران تنظیم گزارش پایانی برای استاد بودیم".

جدول شماره ۴. مضامین پایه و سازمان دهنده شرایط اجرایی کارورزی از دیدگاه دانشجویان

مضمون فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	کد مصاحبه شونده
شرایط اجرایی	ضعف در برنامه ریزی	عدم رعایت تناسب حضور دانشجو معلمان در مدارس؛ فراهم نبودن امکان حضور دانشجو معلمان در مدارس با کلاس‌های چند پایه.	۸.۷.۱۴.۹.۱۰.۱۲
	ضعف در اجرا	نبود ساز و کار مناسب برای سازماندهی دانشجو معلمان در مدارس مجری طرح کارورزی؛ عدم همکاری مناسب آموزش و پرورش با دانشگاه فرهنگیان در جابجایی مناسب دانشجو معلمان؛ نبود ساز و کاری مناسب برای نظارت بر عوامل برنامه درسی کارورزی.	۹-۱۲-۸-۱۳-۷
	زمان کارورزی	عدم زمان کافی برای تنظیم گزارشات پایانی؛ عدم انعطاف در زمانبندی حضور در مدارس.	۹-۱۵-۱۴-۱۲
	سازماندهی نامناسب	جایگزینی نامناسب مدارس؛ محدودیت حضور در یک کلاس؛ انتخاب نامناسب کلاس؛ محدودیت حضور در مدرسه.	۱۰-۲-۹-۷-۸
	ناهماهنگی بین دانشگاه و مدارس	عدم هماهنگی بین ادارات آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان؛ عدم هماهنگی بین اساتید راهنما و مدیر و معلم راهنما، عدم هماهنگی بین دانشجو معلمان و معلمان راهنما.	۹.۳.۱۱.۱۴.۱۳.

۹-۱۵-۱۱-۱۳-	ضعف یادگیری دروس پیش نیاز؛ عدم آشنایی با طرح درس ساختارگرایانه؛ ضعف در درس پژوهش و توسعه؛ نداشتن اطلاعات کافی در تکمیل فرم ج؛ حجم زیاد گزارش پایانی و عدم توجه به سرفصل ضروری؛ عدم برگزاری کارگاه گزارش نویسی.	ضعف در گزارش نویسی	
-------------	--	--------------------	--

یکی از عواملی که می تواند به تاثیرگذاری برنامه درسی کارورزی کمک کند، مباحث مربوط به برنامه ریزی اصولی و اجرای موفق است. ضعف در هر کدام یک از موارد می تواند برون داد سازمان ها را با مشکلات جدی روبه رو کند. با توجه به تحلیل های به عمل آمده از مصاحبه های صورت گرفته، مضامین سازمان دهنده: ضعف در برنامه ریزی؛ ضعف در اجرا؛ ضعف در گزارش نویسی، سازمان دهی نامناسب، زمان کارورزی و ناهماهنگی بین دانشگاه و مدارس، به عنوان مسائل اجرایی کارورزی شناسایی شدند. که نشانگر ضعف سیستم اجرایی اثربخش برنامه کارورزی می باشند.

برای مثال مصاحبه شونده کد ۱۰ راجع به مشکلات اجرایی اظهار داشت: "با توجه به این که اساتید خیلی وقت نمی کردن که انجام کدگذاری در قسمت گزارش نویسی را دقیقاً برای ما توضیح بدن، اگر چند کارگاهی در این زمینه برای دانشجویانی که واحد کارورزی را داشتن برگزار می شد خیلی خوب بود".

مصاحبه شونده شماره ۱۳ بیان میدارد "ضعف در برنامه ریزی و اجرای برنامه های کارورزی من دانشجو را اذیت میکنه، متأسفانه ساز و کاری مناسب بر اجرای برنامه کارورزی در مدارس وجود ندارد و برای مداری که شرایط ویژه ای دارند دانشگاه برنامه ای ندارد".

به عنوان مثال در ارتباط با ناهماهنگی مدارس و دانشگاه مصاحبه شونده کد ۹ بیان داشت که "عدم هماهنگی بین ادارات آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان کاملاً مشهود است و این ها اصلاً با هم هماهنگ نیستند و خیلی اوقات هم از برنامه های همدیگر خبر ندارند"

جدول شماره ۵: مضامین پایه و سازمان دهنده مسائل آموزشگاه و دانشگاه از دیدگاه دانشجو معلمان

مضمون فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	کد مصاحبه شونده
مسائل مرتبط با آموزشگاه و دانشگاه	مشکلات سخت افزاری	کمبود فضای فیزیکی، نبود شرایط سخت افزاری مناسب در مدارس؛ کمبود فضای مناسب برای کارورزان؛ تراکم بالای کلاس؛ عدم وجود فضای مناسب برای هم اندیشی دانشجو معلم با مدیر و معلم راهنما؛ شلوغی کلاس های درس؛ نبود سیستم فناوری برای ثبت گزارشات کارورزی در مدرسه.	۷.۱۴.۹.۱۶.۱۲
	مشکلات آموزشی	فاصله شرایط واقعی با آموخته ها؛ شرایط متفاوت مدارس؛ عدم آگاهی دانش آموزان در خصوص فرایند کارورزی؛ محدودیت حضور در مدرسه؛ عدم بکارگیری از فناوری های نوین در مدارس؛	۹.۸.۱۱.۱۴.۱۳

از جمله مسائل مهم دیگری که در بحث کارورزی مورد توجه دانشجو معلمان قرار گرفته، بحث شرایط سخت افزاری و مباحث مرتبط با مشکلات آموزشی هستند. این مسائل می توانند تأثیر عمیقی بر کیفیت آموزش و یادگیری دانش آموزان داشته باشند.

برای مثال مصاحبه شونده کد ۱۵ در ارتباط با کمبود فضا اظهار داشت: "کلاس های درسی بسیار بی نظم و شلوغ هستند و بعضی وقتا فضایی پیدا نمی کردیم که بشینیم، جای مشخصی نوبی کلاس درس نداشتیم، بعضی وقتا یک زنگ کامل سرپا بودیم؛ خیلی بد بود این شرایط، حس سرپا بودن بهم دست می داد".

در ارتباط با مشکلات آموزشی مصاحبه شونده شماره ۹ بیان داشت: "آن چیری که درس کارورزی مطرح می شود با نیازهای معلمی ما فاصله دارد و بعضا در خیلی از موارد ما با اهداف و ساختار کارورزی آشنا نمی شویم و آن چه که می آموزیم با شرایط واقعی کارورزی متفاوت است".

۲- اساتید کارورزی دانشگاه فرهنگیان چه چالش هایی در فرآیند اجرای کارورزی تجربه کرده اند؟

تحلیل داده های حاصل از مصاحبه ها، تجارب مشترک و متفاوتی را در بین دانشجو معلمان نشان داده است. با توجه به حضور مشارکت کنندگان در مدارس متفاوت و هم چنین اساتید و معلمان راهنمای متفاوت، داشتن تجارب مختلف، منطقی و قابل توضیح است. اما اشتراک نظر و تجارب اساتید، به واسطه تجارب چندین ساله در مدارس مختلف، قابل توجه بوده است. بخش هایی از تجارب دانشجو معلمان توسط اساتید نیز تأیید شده است و اما در پاسخ به سؤال شماره ۲ پژوهش با عنوان، اساتید کارورزی دانشگاه فرهنگیان چه چالش هایی در فرآیند اجرای کارورزی تجربه کرده اند؟ یافته های حاصل از کدگذاری متن مصاحبه ها با اساتید راهنما منجر به شناسایی پنجاه مضامین پایه شد. این مفاهیم در سه مضمون اصلی فراگیر شامل: مسایل مربوط به عوامل راهنما کارورزی؛ مسایل مربوط به آموزشگاه و دانشگاه، شرایط مربوط به عوامل اجرایی و ده مضمون سازمان یافته شامل: ضعف معلم راهنما؛ ضعف مدیر؛ مشکلات مربوط به استاد راهنما؛ مشکلات سخت افزاری؛ مشکلات آموزشی؛ ضعف در برنامه ریزی؛ ضعف در اجرا؛ زمان کارورزی؛ سازمان دهی نامناسب؛ ناهماهنگی بین دانشگاه و مدارس و ضعف در گزارش نویسی؛ شناسایی شده اند. شرح کدگذاری باز به همراه نمونه هایی از مضامین در ارتباط با چالش های تجربه شده استادان راهنما در فرآیند کارورزی در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول شماره ۶: مضامین پایه و سازمان دهنده ضعف عوامل راهنما از دیدگاه اساتید

مضمون فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	کد مصاحبه شونده
مسایل مربوط به عوامل راهنما کارورزی	ضعف معلم راهنما	بی توجهی معلم راهنما؛ عدم آشنایی معلمان راهنما با روش های نوین تدریس؛ نگاه معلمان راهنما به دانشجو معلمان به عنوان دستیار؛ دادن امتیاز به دانشجو معلمان بدون توجه به کیفیت فعالیت آنها؛ سپردن اداره کلاس به دانشجو.	۴.۵.۱.۲.۶
	مشکلات مربوط به مدیر	مقاومت مدیر در برابر انتظارات آموزشی اساتید؛ واگذاری امور غیر مرتبط به دانشجو معلمان؛ استفاده از دانشجو به عنوان معلم ذخیره؛ عدم توجه و نادیده گرفتن سرفصل های کارورزی؛ واگذاری امور عقب افتاده اداری به دانشجو معلمان؛ ارزشیابی سلیقه ای و خارج از چارچوب برنامه درسی؛	۲.۴.۵.۳
	ضعف اساتید راهنما	کمبود هیات علمی؛ عدم تسلط استاد بر برنامه درسی کارورزی؛ عدم حضور استاد در مدرسه؛ ناهماهنگی اساتید؛ عدم ارائه بازخورد مناسب به دانشجو معلمان؛ ارزشیابی غیر استاندارد و اختصاص نمره یکسان به دانشجو معلمان	۳.۴.۲.۶.۱

از دیدگاه اساتید نیز مواردی ضعف عوامل راهنما برنامه کارورزی را با چالش های عدیده ای مواجه می کند، ضعف عوامل راهنما می تواند بر اثربخشی برنامه کارورزی تأثیرات منفی بگذارد. در مصاحبه های به عمل آمده از گروه هدف به نمونه

ای از این ضعف ها اشاره شد که در تحلیل نهایی در قالب سه مضمون ضعف اساتید راهنما، ضعف مدیران و معلمان راهنما بیان شده است.

در ارتباط با ضعف معلمان، مصاحبه شونده شماره ۲: بیان می دارد "اغلب متوجه شده ام که بعد از چند جلسه معلم راهنما نگران برجسته شدن کار دانشجوی و ضعف خودش می شود. برخی از معلمان راهنما بدون توجه به کار دانشجوی حداکثر امتیاز را به او می دهند، بعضی از معلمان با روش های نوین تدریس آشنا نیستند"

در ارتباط با ضعف مدیران، مصاحبه شونده شماره ۴ بیان داشت: "برخی مدیران حضور استاد راهنما را مانع انجام وظایف خود می دانند و در این خصوص همکاری لازم با اساتید ندارد و تعدادی از مدیران هم دانشجوی معلم را درگیر کارهای اداری خود می کنند."

در ارتباط با ضعف اساتید، مصاحبه شونده شماره ۱ بیان داشت: "بعضی از اساتید به جهت تسلط ناکافی بر مباحث کارورزی دانشجوی معلم را سر در گم می کنند. مشکل دیگر اساتید دادن تکالیف زیاد به کارورزان برای درس کارورزی است و بعضاً آن ها را مجبور به گزارش های در حد پایان نامه می کنند، این حجم گزارش نویسی دانشجویان را به تقلب و کپی برداری اینترنتی سوق می دهد و آن ها را از مسیر اصلی کارورزی دور می کند.

مصاحبه شونده شماره ۵: بیان می دارد "اغلب به دلیل کمبود هیئت علمی از اساتید مدعو استفاده می شود که هم انگیزه های برای جدیت ندارند و هم با مفاهیم مرتبط آشنا نیستند برخی از اساتید مدعو با حوزه های کنش پژوهی تأملی آشنا نیستند. کمبود هیئت علمی موجب تدریس پیش نیازها توسط اساتید مدعو می شود که چندان دغدغه ای ندارند."

جدول شماره ۷: مضامین پایه و سازمان دهنده مسائل آموزشگاه و دانشگاه از دیدگاه اساتید

مضمون فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	کد مصاحبه شونده
	مشکلات سخت افزاری	وجود فضای فیزیکی بسیار کم در دفتر مدارس؛ عدم اختصاص فضا در دفتر برای کارورز برای فعالیت؛ عدم وجود فضای مناسب برای هم اندیشی دانشجو معلم با مدیر و معلم راهنما؛ وجود فاصله زیاد بین دانشگاه و مدرسه محل کارورزی.	۱.۵.۳.۲.۶
مسائل مرتبط با آموزشگاه و دانشگاه	مشکلات آموزشی	کمبود منابع علمی؛ کمبود آگاهی از محتوای کتاب درسی؛ فاصله شرایط واقعی با آموخته ها؛ شرایط متفاوت مدارس؛ ضعف مهارت کار با رسانه های آموزشی؛ عدم آگاهی دانش آموزان در خصوص فرایند کارورزی؛ تغییر مداوم برنامه ها و انتظارات از درس کارورزی؛ تخصصی نبودن ضمن خدمت با توجه به گروه های متفاوت محدودیت حضور در مدرسه؛ عدم بکارگیری از فناوری های نوین در مدارس؛ کمبود نیروی انسانی آگاه به درس کارورزی در دانشگاه فرهنگیان	۱.۴.۲.۳

مسائل مرتبط با آموزشگاه و دانشگاه از دیدگاه اساتید در برخی از مضامین با دیدگاه دانشجوی معلمان، شباهت دارد. در این ارتباط، دو مضمون مشکلات سخت افزاری و مشکلات آموزشی استخراج شد. برای مثال مصاحبه شونده کد ۲ در ارتباط با کمبود فضا اظهار داشت: "فضا مناسبی در دفتر برای کارورز برای فعالیت فراهم نیست؛ همچنین عدم وجود فضای مناسب برای هم اندیشی دانشجو معلم با مدیر و معلم راهنما از مواردی است که فرایند کارورزی دانشجو معلم را با چالش مواجه می کند."

مصاحبه شونده شماره ۶ در ارتباط با مشکلات آموزشی بیان می دارد: "بعضی از دانشجویان در مدارس خاص و برخی در مدارس محروم حاشیه ای سازماندهی می شوند دانشجوی کارورزی را در مدارس شهری و بعضاً نمونه، می گذرانند اما بعداً در مدارس چند پایه روستایی مشغول تدریس می شوند شرایط بسیاری از مدارس امکان به کارگیری رهنمودهای نظری را به دانشجوی نمی دهد."

جدول شماره ۸: مضامین پایه و سازمان دهنده مسائل ساختاری کارورزی از دیدگاه اساتید

مضمون فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	کد مصاحبه شونده
شرایط اجرایی	ضعف در برنامه ریزی	عدم کیفیت دوره توجیهی کارورزی؛ عدم نظارت معاونت آموزشی و مدیران گروه های آموزشی در مدارس؛ فراهم نبودن امکان حضور دانشجو معلمان در مدارس با کلاس های چند پایه؛	۶.۳.۱
	ضعف در اجرا	نبود ساز و کار مناسب برای سازماندهی دانشجو معلمان در مدارس مجری طرح کارورزی؛ عدم همکاری مناسب آموزش و پرورش با دانشگاه فرهنگیان در جابجایی مناسب دانشجو معلمان؛ نبود سازو کاری مناسب برای نظارت بر عوامل برنامه درسی کارورزی؛	۶.۴.۵.۲
	زمان کارورزی	عدم زمان کافی برای تنظیم گزارشات پایانی؛ عدم انعطاف در زمانبندی حضور در مدارس؛	۶.۵.۳.۱
	سازماندهی نامناسب	جایگزینی نامناسب مدارس؛ محدودیت حضور در یک کلاس؛ انتخاب نامناسب کلاس؛ محدودیت حضور در مدرسه	۵.۳.۲.۴
	ناهماهنگی بین دانشگاه و مدارس	عدم هماهنگی بین ادارات آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان؛ عدم هماهنگی بین اساتید راهنما و مدیر و معلم راهنما؛ عدم هماهنگی بین دانشجو معلمان و معلمان راهنما	۱.۳.۶.۵.۲
	ضعف در گزارش نویسی	ضعف یادگیری دروس پیش نیاز؛ عدم آشنایی با طرح درس ساختارگرایانه؛ ضعف در درس پژوهش و توسعه؛ نداشتن اطلاعات کافی در تکمیل فرم ج؛ حجم زیاد گزارش پایانی و عدم توجه به سرفصل ضروری؛ عدم برگزاری کارگاه گزارش نویسی	۶.۵.۴.۲

مسائل مربوط به شرایط اجرایی به چالش ها و مشکلاتی اشاره دارد که ریشه در ماهیت آموزشی و اجرایی برنامه کارورزی دارند. این مسائل می توانند قویا بر کارایی و عملکرد برنامه کارورزی تأثیر بگذارند. در مصاحبه های به عمل آمده مضامین تنوع در مدارس، مسئله گزارش نویسی، زمان کارورزی و عدم هماهنگی عوامل راهنما به عنوان مسائل اجرایی شناسایی شدند. به عنوان مثال در ارتباط با تنوع مدارس مصاحبه شونده کد ۴ بیان داشت که "من چون سهمیه عشایریم و باید چند پایه درس بدم، خیلی دوس داشتم کارورزیمو در یه مدرسه چند پایه می گذروندم، ولی این امکان برای من فراهم نبود".

مصاحبه شونده شماره ۱ بیان داشت: "عدم آشنایی با طرح درس؛ عدم کیفیت دوره توجیهی کارورزی؛ عدم نظارت معاونت آموزشی و مدیران گروه های آموزشی در مدارس از جمله مشکلاتی هستند که فرایند کارورزی را با مشکل مواجه می کنند."

بحث و نتیجه گیری

تحلیل داده های حاصل از مصاحبه ها، تجارب مشترک و متفاوتی را در بین دانشجو معلمان نشان داده است. با توجه به حضور مشارکت کنندگان در مدارس متفاوت و هم چنین اساتید و معلمان راهنمای متفاوت، داشتن تجارب مختلف، منطقی و قابل توضیح است. اما اشتراک نظر و تجارب اساتید، به واسطه تجارب چندین ساله در مدارس مختلف، قابل توجه بوده است. بخش هایی از تجارب دانشجو معلمان توسط اساتید نیز تأیید شده است.

از جمله تجارب مشترک همه دانشجو معلمان مشارکت کننده، که توسط اساتید نیز مورد تأیید قرار گرفته است، استرس های ناشی از حجم بالای تکالیف نوشتاری نسبت به زمان کارورزی است. به اذعان هردو گروه، طلب گزارش های مکرر

تا حد زیادی دانشجویان را از تمرکز بر فرآیندهای مورد انتظار باز داشته و دانشجویان را به سمت تنظیم گزارش‌های حجیم و بدون تأمل سوق می‌دهد. این نتیجه با نتایج وانگ و اودل (۲۰۰۲) هم‌سو می‌باشد.

تجربه دیگری که برخی از دانشجویان داشته‌اند و اساتید نیز آن را تأیید می‌کنند، کم توجهی و ضعف برخی از اساتید راهنما و عدم ارتباط مؤثر استاد با معلم راهنما و دانشجو بوده است. اساتید مشارکت‌کننده این ضعف را ناشی از کمبود عضو هیئت علمی دانسته‌اند که در مواردی منجر به استفاده از اساتید مدعو کم تجربه می‌شود. از آنجا که این اساتید به‌طور موقت با دانشگاه همکاری دارند، این احتمال وجود دارد که برخی انگیزه کافی برای انجام کامل و دقیق وظایف محوله را نداشته باشند. این درحالی است که نتایج ملکی‌پور و همکاران (۲۰۲۳) نشان داده که، در قلب تجربه تدریس دو رابطه وجود دارد: یکی بین معلمان راهنما و دانشجو معلمان و دیگری بین استاد راهنما و دانشجو معلمان. در موارد مذکور، ضعف ارتباط استاد با دانشجو و معلم راهنما، تحقق اهداف کارورزی را با چالش جدی مواجه می‌کند.

تجربه زیسته برخی دیگر از دانشجو معلمان، که مورد تأیید اساتید مشارکت‌کننده بوده است، بیانگر چالش‌های ناشی از بی‌توجهی یا ضعف برخی از معلمان راهنما بوده است. برخی از معلمان راهنما انگیزه‌ای برای صرف وقت و انرژی جهت راهنمایی مؤثر دانشجو معلمان را ندارند. البته معلمانی نیز بوده‌اند که به دلیل عدم آشنایی با شیوه‌های نوین و فعال تدریس، دانشجو را محدود نموده و او را به استفاده از روش‌های سنتی هدایت کرده و یا اجازه فعالیت به دانشجو نداده‌اند. در این شرایط دانشجو ناچار است برای تأمین نظر استاد راهنما، گزارش‌های فرضی و غیرواقع تنظیم کنند. این نتیجه با نتایج برتون و همکاران (۲۰۰۶)؛ جعفریان و محمودی (۱۳۹۸) و ساریکوبان (۲۰۱۰) هم‌سو است.

از جمله چالش‌هایی که مورد تأیید هر دو گروه دانشجو معلم و اساتید قرار گرفته است، نوع برخورد و انتظارات برخی از مدیران مدارس محل کارورزی بوده است. آموزش و پرورش با چالش کمبود نیروی انسانی، خصوصاً معلم، مواجه است. از طرف دیگر معلمانی که بیش از ۲۰ سال سابقه خدمت داشته باشند، ساعات مؤظف کمتری را تدریس می‌کنند که مدیران باید ساعات عدم حضور معلم را با استفاده از معلم پرورشی، ورزش و فعالیت‌های دیگر برنامه‌ریزی کند. زمانی که دانشجو معلمان به مدارسی معرفی می‌شوند که اغلب معلمان با سابقه باشند، مدیر حضور دانشجو معلم را فرصتی برای تأمین معلم جانشین دانسته و دانشجو را مأمور اداره کلاس بدون معلم می‌کند. در مواردی نیز معلم راهنما در قبال دانشجو احساس مسئولیت نداشته و حضور دانشجو را فرصتی برای رسیدگی به امور شخصی خودش می‌داند. در این شرایط، دانشجو معلم جوان که به‌طور ناگهانی بدون حضور معلم راهنما، در کلاس حضور یافته است، دچار استرس شده و احتمالاً در انگیزه معلمی او نیز تأثیر منفی دارد. در مواردی نیز مدیر از دانشجویان برای انجام کارهای اداری استفاده نموده و دانشجو را از حضور در کلاس و کسب تجربیات مرتبط با اهداف اصلی کارورزی محروم می‌کند. هم‌سو با ماکونتا (۲۰۱۷)؛ حجازی (۱۳۹۷) و وانگ و اودل (۲۰۰۲).

ورود دانشجو در فرآیند کارورزی، مانند هر دوره عملی دیگری، مستلزم آشنایی قبلی با مفاهیم، اصول و مبانی نظری مرتبط می‌باشد. بنابراین گذراندن دروس پیش‌نیاز و تسلط بر موضوعاتی مانند اصول، روش‌ها و رویکردهای تدریس، روایت‌نگاری و کدگذاری روایت‌ها و ... از ملزومات اجرای مؤثر دوره‌های کارورزی است. اما در مواردی دانشجو دروس پیش‌نیاز را در حداقل لازم یاد نگرفته و در کارورزی با چالش‌های بیشتری مواجه می‌شوند. عدم یادگیری دروس پیش‌نیاز اغلب به دلیل ضعف دانشجو و در مواردی به خاطر ضعف استاد رخ داده است. اما در مواردی نیز منابع، زمان و سرفصل‌ها تناسب کافی برای آماده‌سازی دانشجو جهت حضور در مدرسه کارورزی ندارد. به‌عنوان مثال در درس اصول و روش‌های تدریس، اساتید کمتری ممکن است فرصت معرفی جزئیات رویکرد ساختارگرایی و طراحی آموزشی با این رویکرد را، طبق فرم ج کارورزی ۳ و ۴، داشته باشند. هم‌سو با نتایج حجازی و بختیاری (۲۰۲۱)؛ ساریکوبان (۲۰۱۰)؛ گویا، بینش و غلام آزاد (۱۴۰۰) و ملکیو و همکاران (۲۰۲۳).

گاهی اوقات در نیمسال اول محدودیت‌های مراحل اداری و هماهنگی با آموزش و پرورش موجب می‌شود دانشجویان با تأخیر به مدارس تعیین شده معرفی شوند. بنابراین زمان حضور محدود دانشجو معلم در مدارس، محدودتر شده و تحقق اهداف کارورزی‌های ۱ و ۳ را دشوارتر می‌کند. اما در نیمسال دوم حواشی تعطیلات نوروزی و ورود مدارس به مقدمات برگزاری امتحانات از نیمه دوم اردیبهشت، عملاً امکان اجرای وظایف در کارورزی ۲ و ۴ برای همه دانشجویان غیرممکن است. این

شرایط زمانی تشدید می‌شود که آموزگار برای آماده‌سازی دانش‌آموزان جهت ورود به امتحانات پایانی فرصت زیادی نداشته و اجازه تدریس به دانشجو معلم نمی‌دهد. در این شرایط یا استاد ناچار به تعدیل انتظارات خود و اهداف کارورزی است و یا در صورت کوتاه نیامدن استاد، دانشجو به تنظیم گزارشات صوری و کپی اینترنتی روی می‌آورد. در هر صورت این محدودیت زمان حضور دانشجو در مدارس کارورزی، خصوصاً در نیمسال دوم، یک چالش عمومی است که همه دانشجو معلمان و اساتید با آن مواجه هستند. هم‌سو با حجازی و بختیاری (۲۰۲۱)؛ صفرنواده و همکاران (۱۳۹۸) و منظر عباس و لو (۲۰۱۳).

در خصوص اینکه دانشجو در طول ترم باید تنها در کلاس معلم راهنمای خود فعالیت کند و یا می‌تواند تحت راهنمایی معلم راهنما، حضور در سایر کلاس‌ها و پایه‌ها را نیز تجربه کند، نظرات و عملکردها متفاوت است. این موضوع به نظر مدیر، معلم راهنما و استاد راهنما بستگی داشته است. اما نظر غالب مشارکت کنندگان، اساتید و دانشجویان، این بود که محدود شدن دانشجو معلم به حضور در یک پایه و یک کلاس یک چالش مهم است. حضور در یک کلاس مشخص و در یک روز تکراری در هفته‌های متوالی، دانشجو را از کسب تجربه برای تدریس دروس مختلف در پایه‌های مختلف، و حتی در همان یک پایه، محروم می‌کند.

چالش‌های تجربه شده توسط اساتید، که مورد تأکید زیادی قرار می‌گرفت به شرح زیر بوده است:

۱- عدم تمایل مدیران و معلم راهنما به حضور استاد راهنما در مدرسه و خصوصاً در کلاس. برخی ویژگی‌های فرهنگی، خصوصاً فرهنگ سازمانی، و شرایط و محدودیت‌های مدارس موجب می‌شود که حضور استاد راهنما در مدارس کارورزی، چندان مورد استقبال کارکنان، از جمله مدیر و معلم راهنما، قرار نگرفته و به گونه‌ای معذوریت‌هایی را ایجاد کند. این مقاومت در خصوص حضور اساتید با جنسیت متفاوت از کارکنان و دانش‌آموزان مدرسه بیشتر است. ممکن است این حالت ناشی از مشغله زیاد و محدودیت فرصت باشد. اما این فرضیه هم وجود دارد که ممکن است برخی مدیران تمایل نداشته باشند که دیگران شاهد شیوه مدیریت و فعالیت‌های آن‌ها باشند. هم‌سو با نتایج ماکوئنا (۲۰۱۷) و بابادی عکاشه و همکاران (۱۴۰۱).

۲- معرفی دانشجو معلم به مدرسه‌ای با شرایط و ویژگی‌هایی بسیار متفاوت از مدارس احتمالی محل خدمت احتمالی آن‌ها. اغلب فارغ‌التحصیلان دانشگاه فرهنگیان، مخصوصاً در درشته آموزش ابتدایی، در سال‌های اولیه خدمت در مدارس روستایی و حاشیه شهرها با کلاس‌های چندپایه و بدون امکانات اولیه سازماندهی می‌شوند. شرایطی که در دوره کارورزی هیچ تجربه‌ای برای حضور در آن کسب نکرده‌اند. اغلب در این مدارس محل خدمت، معلمان با تجربه‌ای هم نیستند که نومعلم بتواند از تجارب و راهنمایی آن‌ها استفاده کند. هم‌سو با عرب‌زاده و همکاران (۱۴۰۰) و ساریکوبان (۲۰۱۰).

۳- گاهی ناهماهنگی در سازماندهی دانشجو معلمان در مدارس کارورزی موجب می‌شود دانشجویان تحت راهنمایی یک استاد به صورت پراکنده در بیش از ۷ یا ۸ مدرسه، و یا حتی بیشتر، در نقاط بسیار پراکنده سازماندهی شوند. در این شرایط استاد راهنما در بهترین حالت شاید بتواند در هر هفته در دو مدرسه حضور یابد. در عمل در این شرایط استاد نمی‌تواند در طول ترم، بیش از یک بار در هر مدرسه‌ای حضور یابد.

در مجموع چالش‌های تجربه شده نشان می‌دهد تجدیدنظر در برنامه کارورزی یک ضرورت است. این تجدید نظر باید متناسب با شرایط واقعی مدارس، نحوه ارائه دروس در دانشگاه، شرایط مدارس محل خدمت فارغ‌التحصیلان، انتخاب اساتید راهنما، انتخاب مدارس کارورزی، مشوق‌های انگیزشی برای مدیر و معلم راهنما و شیوه‌های تعامل معلم راهنما با استاد راهنما باشد.

پیشنهادهای

۱- انتخاب مدارس کارورزی بر حسب استاد و معلم راهنما حداکثر تا قبل از شهریور هر سال انجام شود. پیشنهاد می‌شود قبل از شروع انتخاب واحد، مدارس تحت راهنمایی هر استاد کارورزی مشخص باشد و دانشجو بر اساس دو شاخص محل مدرسه و استاد راهنما انتخاب واحد کند.

۲- در طول دوره کارورزی حداقل دو جلسه حضور دانشجو معلم رشته آموزش ابتدایی در کلاس‌های چندپایه در گروه آموزشی برنامه‌ریزی شود.

۳- اولویت ارئه دروس پیش‌نیاز و راهنمایی کارورزی به اعضای هیئت علمی، دکتر معلم و مأموران آموزشی.

۴- دستورالعمل مشخصی شامل وظایف دانشجو، مدیر، معلم راهنما و استاد راهنما باید و نبایدها در فرآیند اجرای کارورزی در مدرسه، برای هر کدام از کارورزی‌های چهارگانه برحسب رشته تهیه و به مدارس مجری کارورزی ابلاغ شود.

۵- حضور دانشجو معلم در کلاس‌های مختلف برحسب پایه و نوع درس تحت راهنمایی معلم رهنما پیش‌بینی و ابلاغ شود.

۶- شیوه‌هایی برای جبران خدمات و تشویق مدیران و معلم راهنما پیش‌بینی و به حوزه مدیریت منابع انسانی پیشنهاد شود.



منابع

- ادیب منش، مرزبان و عزتی، محمدرضا (۱۴۰۳). مبانی و اصول برنامه ریزی درسی، تهران، انتشارات دانشگاه فرهنگیان.
- احمدی، غلامعلی؛ ملکی، صغری؛ مهرمحمدی، محمود و امام جمعه، محمدرضا (۱۳۹۸). سیر تحول برنامه کارورزی نظام تربیت معلم ایران. *فصلنامه تعلیم و تربیت*، شماره ۱۳۸: ۸۲-۶۱.
- احمدی، آمنه و الهامیان، نگار (۱۳۹۹). بررسی برنامه درسی کارورزی با رویکرد تربیت معلم فکور از منظر استادان دانشگاه فرهنگیان. *پژوهش در تربیت معلم*، ۳(۲): ۹-۳۷.
- الماسی، حجت‌اله؛ زارعی زوارکی، اسماعیل؛ نیلی، محمدرضا و دلاور، علی (۱۳۹۹). طراحی و اعتباریابی الگوی آموزشی کارورزی بر اساس نظریه استاد شاگردی شناختی برای اجرای درس کارورزی در دانشگاه فرهنگیان. *روانشناسی تربیتی*، ۱۶(۵۶): ۱-۲۹.
- بابادی عکاشه، زهرا؛ نصر اصفهانی، احمدرضا؛ نیلی احمدآبادی، محمدرضا و طباطبایی، سیدمحمدصادق (۱۴۰۱). موانع و چالش‌های اجرای کارورزی در دوره کارشناسی رشته روانشناسی. *مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۱۵(۶): ۵۵۵-۵۴۶.
- جعفریان، وحیده و محمودی، فیروز (۱۳۹۸). پدیدارشناسی تجارب معلمان راهنمای کارورزی از طرح جدید کارورزی در دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان شرقی. *فصلنامه تدریس پژوهی*، ۷(۲): ۵۴-۶۹.
- حبیبی، آرش و جلال نیا، راحله (۱۴۰۱). پدیدارشناسی. تهران: انتشارات نارون دانش.
- حجازی، اسد (۱۳۹۷). واکاوی موانع پیاده‌سازی موفق برنامه جدید کارورزی در دانشگاه فرهنگیان، *نوآوری‌های آموزشی*، ۱۷(۶۷): ۷۰-۴۷.
- رحمتی، رباب و کریمی، رحمت (۱۴۰۱). مروری بر تجربیات جهانی پیرامون کارورزی بین‌المللی دانشجو معلمان. *فصلنامه توسعه حرفه‌ای معلم*، ۱۷(۱): ۱-۲۰.
- صافی، احمد (۱۳۹۸). صد سال تربیت معلم در ایران: فرصتها، تهدیدها و چشم انداز آینده. *فصلنامه تعلیم و تربیت*، شماره ۱۳۸: ۸۳-۱۰۵.
- صفرنواده، مریم؛ موسی‌پور، نعمت‌الله؛ اظهري، محبوبه و محمدشفیعی، عبدالسعید (۱۳۹۸). تجربه زیسته دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان از برنامه جدید کارورزی تربیت معلم ایران، *مطالعات برنامه درسی آموزش عالی*، ۱۰(۱۹): ۱۴۹-۱۶۹.
- عرب‌زاده، عبدالرضا؛ حسینی، سید رسول و اولادیان، معصومه (۱۴۰۰). تبیین راهبردها و پیامدهای تحقق نظام کارورزی مبتنی بر تربیت معلم فکور در دانشگاه فرهنگیان. *رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱۴(۱): ۱۶۵-۱۸۸.
- فرخی، افروز و طاطاری، علیرضا (۱۳۹۹). کارورزی و تأثیر آن بر توانمندی‌سازی دانشجو معلمان. *پویش در آموزش علوم انسانی*، شماره ۲۱: ۱-۱۴.
- گویا، زهرا و غلامی آزاد، سهیلا (۱۳۹۸). دانشگاه فرهنگیان: صد سال تربیت رسمی معلم در ایران، آری! تداوم دارالمعلمین مرکزی، خیر! *فصلنامه تعلیم و تربیت*، شماره ۱۳۸: ۵۹-۳۹.
- گویا، زهرا؛ بینش، مریم و غلامی آزاد، سهیلا (۱۴۰۰). کارورزی‌ها: بستری برای ایجاد خرد حرفه‌ای در دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان. *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ۳۷(۴): ۷۲-۵۵.
- معمدی، اسفندیار (۱۳۹۸). مروری گذرا بر تاریخ تربیت معلم در ایران. *فصلنامه گنجینه دارالفنون*، ۲(۵): ۶۳-۸۰.
- ملکی، صغری؛ احمدی، غلامعلی؛ مهرمحمدی، محمود و امام جمعه، محمدرضا (۱۳۹۹). ارزیابی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان از منظر تجارب جهانی. *نظریه و عمل در برنامه درسی*، ۸(۱۵): ۳۸۳-۴۲۴.
- Bovill, C., Cook-Sather, A., & Felten, P. (2011). Students as co-creators of teaching approaches, course design, and curricula: implications for academic developers. *International Journal for Academic Development*, 16(2), 133-145.

- Bertone, S., Chalties, S., Clarke, A., Meard, J. (2006). The dynamics of interaction during post-lesson conferences and the development of professional activity: Study of a pre-service physical education teacher and her co-operating teacher. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*. 34(2):245-264
- Creswell, W., & Miller, L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory into Practice*, 39(3): 124-130
- Carini, R. M., Kuh, G. D., & Klein, S. P. (2006). Student engagement and student learning: Testing the linkages. *Research in higher education*, 47, 1-32.
- Higdon, R. D. (2016). Employability: The missing voice: How student and graduate views could be used to develop future higher education policy and inform curricula. *Power and Education*, 8(2), 176-195.
- Hajazi, A., & Bakhtiari, A. (2021). A Comparative Study of Teacher Education Internship Curriculum in Iran, Australia and Singapore. *Iranian Journal of Comparative Education*, 4(1), 1024-1046. doi: 10.22034/ijce.2020.229481.1153
- Jackson, D. (2016). Re-conceptualising graduate employability: The importance of pre-professional identity. *Higher Education Research & Development*, 35(5), 925-939.
- Machost, H., & Stains, M. (2023). Reflective Practices in Education: A Primer for Practitioners. *CBE—Life Sciences Education*, 22(2).
- Mokoena S. (2017). Student teachers' experiences of teaching practice at open and distance learning institution in South Africa. *Turkish Online Journal of Distance Education (TOJDE)*, 18(2):10
- Manzar-Abbas S, Lu L. (2013). Keeping the practicum of Chinese preservice teacher education in world's perspective. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 3(4):172-186
- Nombulelo Agnes Malikebu, F., McDonald, Z., & Jordaan, A. (2023). *Student Teacher Experiences of the Teaching Practicum in an Initial Teacher Education Programme in the Western Cape*. IntechOpen. doi: 10.5772/intechopen.112306
- Wang, J., Odell, SJ. (2002). Mentored learning to teach according to standards - based reform: A critical review. *Review of Educational Research*. 72(3):481-546
- Steffens, K. (2023). The practicum in teacher education at the University of Cologne (Germany). *Revista Prácticum*, 8(2), 7-16. <https://doi.org/10.24310/rep.8.2.2023.17580>
- Sarıçoban A. (2010). Problems encountered by student teachers during their practicum studies. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2(2):707-711
- Tuli, F., & File, G. (2009). REVIEW ARTICLE PRACTICUM EXPERIENCE IN TEACHER EDUCATION: Ethiopian. *Journal of Education and Sciences*, 5(1).