

Challenges of Eeflective Internship from the Perspective of Student-Teachers of the Department of Basic Sciences at Farhangian University of Tehran

A. Takrimi¹, S. Kaamyabi²

Abstract

Introduction: Farhangian University has always placed special emphasis on promoting thoughtful internships and helping student teachers recognize, improve, and enhance their professional identities. The purpose of this study is to identify practical problems in implementing the internship program. This study examines the issues and problems of internships at Farhangian University, as well as the challenges in implementing internships from the perspective of interns.

Methods and Data: This study was conducted with a qualitative approach of conventional content analysis. The sampling was purposive and continued until complete data saturation from 24 students who had completed an average of 4 internship units. Data were collected through in-depth semi-structured interviews with students of basic sciences at Farhangian University of Tehran. Data analysis was performed using conventional content analysis, and two methods of participant observation and peer review were used to validate the findings.

Finding: The findings from the analysis of the interviews showed that this course faces challenges, including the role of supervisors (such as lack of knowledge about the importance of internships, incorrect evaluation, lack of communication with interns and supervisors, weakness in guiding and monitoring the proper implementation of internships in schools), the role of supervisors (lack of knowledge about how to implement internships, lack of trust in interns, disregard for the needs and challenges of interns), The academic, cognitive, and motivational characteristics of interns (misunderstanding of reflective internship, failure to meet needs and expectations, considering the internship process and writing reports and papers as formal), the physical, social, and emotional environment of the school (top-down interaction between the principal and school staff, lack of appropriate space in the classroom and school office, lack of a plan for guiding and properly implementing internships in the school), and the lack of support and planning from the university (such as lack of proper planning and supervision, variability in internship guidelines, insufficient time allocated to internships, and failure to select efficient and trained mentor teachers) are the most important challenges of internships at Farhangian University. Based on the experiences of intern students, Farhangian University's executive planning to explain the importance and dimensions of reflective internship has not been done adequately. This has discouraged interns and reduced the effectiveness of internship, as the most important teacher training program. To solve this problem, utilizing the results of research such as new styles and operational plans of internship, creating an appropriate mechanism for interaction with schools, empowering participating factors in internship, increasing the scientific and operational level of schools, and increasing continuous supervision and monitoring of internship can be effective in addressing the challenges.

Keywords: Reflective internship, internship challenges, Farhangian University, interns' experience.

¹ Department of Humanities, Farhangian University, P.O. Box 889-14665, Tehran, Iran.

² Department of Basic Sciences, Farhangian University, P.O. Box 889-14665, Corresoiinding Author, Tehran, Iran, E-mail: ka_kamyabi@yahoo.com.

چالش های کارورزی فکورانه از نگاه دانشجو-معلمان گروه علوم پایه دانشگاه فرهنگیان تهران

عظیمه تکریمی^۱، شریف کامیابی^۲

دریافت: ۱۴۰۳/۸/۱۱ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۲۶

چکیده

دانشگاه فرهنگیان، همواره تأکید ویژه‌ای بر ترویج کارورزی فکورانه و کمک به دانشجو معلمان در شناخت، اصلاح و ارتقای هویت حرفه‌ای خود داشته است. هدف این پژوهش، شناسایی مشکلات عملی در اجرای برنامه کارورزی است. این پژوهش، به بررسی مسائل و مشکلات کارورزی در دانشگاه فرهنگیان، همچنین چالش‌های موجود در اجرای کارورزی از دید کارورزان می‌پردازد. این پژوهش با رویکرد کیفی از نوع تحلیل محتوای قراردادی انجام شد. نمونه‌گیری از نوع هدفمند بود و تا اشباع کامل داده‌ها از ۲۴ نفر از دانشجویان که به‌طور میانگین ۴ واحد کارورزی گذرانده بودند، ادامه یافت. داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته عمیق از دانشجویان رشته‌های علوم پایه دانشگاه فرهنگیان شهر تهران جمع‌آوری شد. تحلیل داده‌ها به روش تحلیل محتوای قراردادی انجام گردید و برای اعتباربخشی یافته‌ها از دو روش بررسی توسط مشارکت‌کنندگان و بررسی توسط همکاران استفاده شد. یافته‌های حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها نشان داد که این درس با چالش‌هایی روبرو است، از جمله نقش استادان راهنما (مانند عدم اطلاع از اهمیت کارورزی، ارزشیابی نادرست، عدم ارتباط با کارورزان و معلمان راهنما، ضعف در هدایت و نظارت بر حسن اجرای کارورزی در مدارس)، نقش معلمان راهنما (عدم اطلاع از نحوه اجرای کارورزی، عدم اعتماد به کارورزان، بی‌توجهی به نیازها و چالش‌های کارورزان)، ویژگی‌های تحصیلی، شناختی و انگیزشی کارورزان (درک نادرست از کارورزی فکورانه، برآورده نشدن نیازها و توقعات، تشریفاتی دانستن فرایند کارورزی و نگارش گزارش‌ها و برگه‌ها)، فضای فیزیکی، اجتماعی، عاطفی مدرسه (برخورد از بالا به پایین مدیر و کادر مدرسه، عدم اختصاص فضایی مناسب در کلاس و دفتر مدرسه، نبود برنامه برای هدایت و اجرای صحیح کارورزی در مدرسه) و عدم حمایت و برنامه‌ریزی دانشگاه (از قبیل عدم برنامه‌ریزی و نظارت درست، متغیر بودن دستورالعمل‌های کارورزی، اختصاص زمان ناکافی به کارورزی و عدم انتخاب معلمان راهنمای کارآمد و آموزش‌دیده) مهم‌ترین چالش‌های کارورزی در دانشگاه فرهنگیان هستند. بر مبنای تجربیات دانشجویان کارورز، برنامه‌ریزی اجرایی دانشگاه فرهنگیان برای تبیین اهمیت و ابعاد کارورزی فکورانه به نحو کافی انجام نشده است. این موضوع باعث دلسردی کارورزان و کاهش کارآمدی کارورزی، به‌عنوان مهم‌ترین برنامه تربیت‌معلم، شده است. برای حل این مشکل، بهره‌گیری از نتایج پژوهش‌های انجام‌شده از قبیل سبک‌ها و طرح‌های نوین عملیاتی کارورزی، ایجاد سازوکار مناسب برای تعامل با مدارس، توانمندسازی عوامل مشارکت‌کننده در کارورزی، افزایش سطح علمی و عملیاتی مدارس، افزایش نظارت و پایش مداوم کارورزی می‌تواند در رفع چالش‌ها مؤثر باشد.

کلید واژه‌ها: کارورزی فکورانه، چالش‌های کارورزی، دانشگاه فرهنگیان، تجربه کارورزان.

۱. گروه آموزشی علوم انسانی، دانشگاه فرهنگیان، صندوق پستی ۸۸۹-۱۴۶۶۵، تهران، ایران.

۲. گروه آموزشی علوم پایه، دانشگاه فرهنگیان، صندوق پستی ۸۸۹-۱۴۶۶۵، تهران، ایران، نویسنده مسئول، sh.kam.1393.cfu.ac.ir

مقدمه

اجرای مؤثر برنامه آموزشی دانشجو معلمان شامل عواملی مانند روش‌های آموزشی، محتوا، فرصت‌های عملی، بازخورد و ارزیابی است. این عوامل می‌توانند تأثیر قابل توجهی بر توانایی دانشجو معلمان در عملی کردن مهارت‌ها و دانش‌هایی که در آموزش دریافت می‌کنند، داشته باشند که این مهارت‌ها در دنیای پیچیده امروزی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (شیخ الاسلامی و همکاران، ۱۴۰۲، ۲۲). بنابراین، اجرای مؤثر برنامه آموزشی دانشجو معلمان برای تقویت توانایی آنان در عملی کردن آموخته‌ها بسیار حائز اهمیت است. پژوهش‌ها نشان داده است که چگونگی اجرای برنامه آموزش معلمان، توانایی آنان را در اجرای فرایندهای آموزش و عملی کردن آنچه می‌آموزند تعیین می‌کند و در محیط‌های واقعی کاربردی‌تر هستند (توشتی میرویچ^۱، ۲۰۲۴، ۴۳). از این نظر، بحث کیفیت مدارس اثربخش در دهه‌های اخیر بیشتر متوجه توانمندی و قابلیت‌های عملکردی معلمان در رویارویی با موقعیت‌های مختلف آموزشی بوده است (الماسی و همکاران، ۱۳۹۶، ۱). برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان که از سال ۱۳۹۳ به اجرا درآمده و بیش از دوازده درصد زمان آموزش را به خود اختصاص داده است، درصدد است تا فرصت لازم برای تجربه و به کارگیری دانش نظری در موقعیت عملی را فراهم کند (صفر نواده و همکاران، ۱۳۹۸، ۱۴۹) و از نگاه برنامه‌ریزان دانشگاه فرهنگیان، پیونددهنده آموزش‌های متنوع و متعدد ارائه شده به دانشجو معلمان هست (خروشی، ۱۳۹۹، ۲۳). این برنامه متکی بر پنج رویکرد است: شایستگی محوری (اعم از شایستگی‌های موضوعی، تربیتی، تربیتی-موضوعی و عمومی)، تربیت محوری، تلفیقی بودن، انعطاف‌پذیری و عمل‌گرایی. با تمرکز بر رویکرد عمل‌گرایی، دانشگاه فرهنگیان به دنبال آن بوده است تا شرایط را برای تربیت حرفه‌ای معلمان به گونه‌ای فراهم کند که زمینه برای تحقق شایستگی‌های (صفات، توانمندی‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای) دانشجویان مهیا شود و کارورزی به عنوان «قلب برنامه درسی جدید» پیونددهنده آموزش‌های متنوع و منفکی باشد که در دروس مختلف عرضه می‌شود (احمدی و الهامیان، ۱۳۹۴، ۱۳).

در سال‌های اخیر، پژوهش‌های بسیاری صورت گرفته است که به بررسی کارورزی فکورانه از ابعاد و زوایای مختلف پرداخته‌اند از جمله از دیدگاه سازنده‌گرایی (خروشی، ۱۳۹۹، ۲۳)، از منظر استادان کارورزی (ایران‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۹، ۵)، از بعد تجارب زیسته دانشجویان (جعفریان و محمودی، ۱۴۰۰، ۵۶۱)، از منظر جایگاه کارورزی در برنامه درسی تربیت معلم (جمشیدی و امام‌جمعه، ۱۳۹۵، ۲۰) از منظر آسیب‌شناسی برنامه کارورزی بر اساس مدل‌های مختلف تحلیلی (رستگاری و سالاری، ۱۴۰۰، ۲۴۵) و در نهایت از حیث ابعاد و مؤلفه‌های اثربخشی کارورزی (حسین زاده و الزمانی، ۱۴۰۰، ۲۵۴) این پژوهش‌ها که عمدتاً به زمان تکمیل اولین دوره جدید کارورزی‌های چهارگانه دانشگاه فرهنگیان، یعنی حدوداً دو سال پس از آغاز اجرای کارورزی فکورانه در دانشگاه فرهنگیان (۱۳۹۶ به بعد) برمی‌گردند، به‌طور عمده به دنبال بررسی میزان و دلایل موفقیت یا عدم موفقیت اجرای کارورزی در میان دانشجویان کارورز بوده‌اند. برخی پژوهش‌ها نیز به بررسی مبانی نظری و جایگاه این درس در برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان اختصاص یافته‌اند؛ که از آن جمله می‌توان به یافته‌های پژوهشی (خروشی، ۱۳۹۹، ۲۳) که مشکلات درس کارورزی را در دو بُعد برنامه درسی و اجرای آن دسته‌بندی کرده‌اند اشاره نمود. بر اساس نتایج این پژوهش، مشکلات برنامه درسی به ترتیب شامل مؤلفه‌های: اهداف (نگاه آرمان‌گرایانه و هدف‌گذاری‌های شخصی)؛ محتوا (نگذراندن دروس پیش‌نیاز توسط دانشجو)؛ راهبردهای یاددهی یادگیری (عدم آشنایی بعضی از مدرسين کارورزی با شیوه پژوهش‌های کیفی)؛ ارزشیابی (عدم هماهنگی لازم در شیوه ارزشیابی) می‌باشند (خروشی و همکاران، ۱۳۹۹، ۵) در بُعد اجرا نیز عدم همکاری کافی آموزش و پرورش در ارسال مجوز، نبود وسیله نقلیه برای مدرس کارورزی، عدم توجه مدیران مدارس نسبت به درس کارورزی، کمبود معلم راهنمای خوب به عنوان الگو برای دانشجو معلم، نبود کتاب درسی مناسب این درس، پایین بودن سطح آگاهی دانشجو معلم در زمینه محتوای کتب درسی، اختلاف نظر مدرسين دوره ضمن خدمت در آموزش واحد کارورزی، کمبود نیروی انسانی آگاه به واحد کارورزی در دانشگاه جهت رفع مشکلات و ابهامات اجرایی-اداری از جمله مشکلات شناسایی شده بودند (خروشی و همکاران، ۱۳۹۹، ۵). پژوهشگران پنج عامل تأثیرگذار بر موفقیت درس کارورزی در دانشگاه فرهنگیان را شناسایی

¹ Toshtemirovich

کرده‌اند (رجایی و محمودی، ۱۴۰۰، ۱۰۳): شرایط زمینه‌ای (تعامل با افراد حرفه‌ای)، کسب شایستگی‌های حرفه‌ای (معلمان راهنمای دارای روش‌های نوین تدریس، ارتباط مناسب بین دانشگاه و آموزش و پرورش)، مدارس مجری (وجود امکانات رفاهی در مدرسه، ساختار فیزیکی مناسب، توجه مدیران، وجود انگیزه کافی مدیران نسبت به کارورزی و برنامه‌ریزی لازم برای به کارگیری افراد متخصص و آشنا به کارورزی)، نقش استاد راهنما (حضور و ارتباط استاد راهنما با کارورز، متناسب بودن برنامه درسی در روزهای کارورزی، ارزشیابی مناسب، سهولت تردد کارورزان به مدارس مجری) و بالاخره پذیرش کارورزی از طرف اشخاص ذی‌ربط از جمله خود دانشجویان کارورز، دانش آموزان و والدین. طبق یافته‌های این پژوهش (رجایی و محمودی، ۱۴۰۰، ۱۰۳) که در ۲۹۷ دانشجوی کارورز اجرا شده است، مهم‌ترین عوامل مؤثر بر موفقیت در توانمندسازی کارورزان عبارت‌اند از «مناسب بودن تعداد دانشجویان در هر گروه تحت نظر استاد راهنمای کارورزی»، «برنامه‌ریزی لازم به‌منظور تربیت و به کارگیری مدرسان متخصص در زمینه کارورزی»، «حضور به‌موقع اساتید در حین کارورزی». نتایج پژوهش بالا همچنین نشان داد مدارس متنوع و غیرتکراری و ارتباط مؤثر میان معلم راهنما و کارورز و انگیزش در میان معلمان راهنما در ارتقای توانمندی کارورزان نقشی کلیدی دارند.

احمدی و دیگران برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان را از دید ۱۵ نفر از استادان راهنما موردبررسی قرار داده و به این نتیجه رسیدند که از دید این استادان برنامه درسی کارورزی توانسته است بر تعامل حرفه‌ای و کاهش فاصله میان نظریه و عمل تأثیرگذار باشد، اما در اجرا با چالش‌هایی مانند ضعف ساختار سازمانی، قوانین و رویه‌های حاکم بر روابط میان دانشگاه و سازمان آموزش و پرورش، حاکمیت روش‌های سنتی در مدارس و محدود بودن شرایط برای کسب تجربیات حرفه‌ای، عدم پشتیبانی علمی و حرفه‌ای مجریان از سوی مراجع ذی‌ربط روبرو است (احمدی و الهامیان، ۱۳۹۹، ۹).

ایران‌نژاد و دیگران تجربه زیسته ۲۶ نفر از استادان راهنمایی که در اولین دوره کارورزی فکورانه دانشگاه فرهنگیان مشارکت داشتند را مطالعه کرده و اعلام نمودند کارورزی از دید این استادان دارای «مقبولیت» است و توانسته است در ارتقای شایستگی حرفه‌ای دانشجویان، توانایی‌های معلمان و نیز آگاهی‌های خود استادان راهنمای کارورزی مفید باشد (ایران‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۹، ۵). در مطالعه‌ای دیگر جعفریان و دیگران، تجربیات ۱۷ دانشجوی کارورز را بررسی کردند و دریافتند که «عدم همکاری عوامل مرتبط با برنامه [کارورزی]، دقیق و عملی نبودن برنامه، حضور نامنظم استاد در جلسات کارورزی، عدم ارزیابی دقیق از جلسات کارورزی» و «کم کاری در تلفیق نظریه با عمل و استفاده نکردن از معلمان و استادان خلاق و باانگیزه» از نقاط ضعف کارورزی دانشگاه فرهنگیان هستند (جعفریان و محمودی، ۱۴۰۰، ۵۶۱).

در یک مطالعه شبه آزمایشی که در میان ۶۶ دانشجوی کارورز انجام شد، پژوهشگران دریافتند که گروه آزمایشی که کارورزی را با رویکرد جدید فکورانه تجربه کرده بودند در مقایسه با گروه گواه که این درس را با رویکرد سنتی اجرا کرده بودند از شایستگی حرفه‌ای بالاتری برخوردار بودند. آنان حضور و عمل و بازاندیشی بر عمل توسط دانشجو معلمان در کلاس درس، تعامل مدرسه و دانشگاه، حمایت استاد کارورزی و معلم راهنما، اهداف مشترک و هماهنگ مدرسه و دانشگاه، مسئله یابی، درس گروهی، کارگاه و پژوهش روایتی را مؤثر می‌دانستند (جمشیدی و امام‌جمعه، ۱۳۹۵، ۲۰). در مطالعه‌ای کیفی، تجربیات ۲۲ دانشجویی که کارورزی ۱ و ۲ را گذرانده بودند بررسی شد (جمشیدی و موسی پور، ۱۳۹۶، ۶۷) و چالش‌های کارورزان در قالب دو مضمون مدرسه (نوع مدرسه و کلاس، مدیران و معاونان، دانش آموزان، کارورزان و معلمان راهنما) و دانشگاه (پیش‌نیاز و برنامه درسی، استاد راهنما) توصیف گردید. این پژوهشگران معتقد بودند «استقبال مدارس، حمایت حرفه‌ای معلمان راهنما، آمادگی علمی و آشنایی اولیای مدارس با اهداف و برنامه کارورزی، از عوامل مؤثر در توسعه دانش دانشجو معلمان در درس کارورزی» می‌باشند. آنان همچنین معتقد بودند که مهارت و تبحر معلم راهنما در روش‌های مختلف تدریس، کلاس‌داری، محتوای رشته، نحوه برخورد با دانش آموزان و حل مشکلات آن‌ها، تجارب متنوعی را برای دانشجو معلمان در موقعیت‌های گوناگون در کلاس درس فراهم می‌کند و محدودیت حضور در کلاس درس، به مدت سه یا چهار جلسه، در طی کارورزی، فرصتی برای شناسایی مسائل دانش آموزان و حتی اجرای فعالیت‌هایی نظیر تدریس برای دانشجو معلمان فراهم نمی‌کند. درنهایت، این پژوهشگران دریافتند که آگاهی و تسلط اساتید راهنما با اهداف برنامه درسی کارورزی و فعالیت‌های مربوطه تسهیل‌کننده انجام تکالیف توسط کارورزان بوده است (جمشیدی و موسی پور، ۱۳۹۶، ۶۷).

به‌تازگی در پژوهشی پیرامون شناسایی مؤلفه‌های اثربخش کارورزی در دانشگاه فرهنگیان، حسین زاده و دیگران، پانزده نفر از استادان کارورزی این دانشگاه را مورد مصاحبه عمیق قرار داده و در یافته‌های خود به مواردی از قبیل کمبود اساتید متخصص و مجرب، پایین بودن سطح آگاهی مدیران، معلمان راهنما و سایر عوامل اجرایی ذی‌ربط مدارس از برنامه کارورزی، به‌کارگیری اساتید آموزش ندیده کارورزی، ناکافی بودن حمایت تشکیلاتی، فقدان مدارس استاندارد برای اجرای دوره‌های کارورزی، فقدان نظام کارآمد ارزشیابی دوره‌ها، عدم هماهنگی دانشگاه با آموزش و پرورش و جایگاه نامناسب شغل معلمی در فرهنگ عمومی ایران اشاره کرده‌اند (حسین زاده و همکاران، ۱۴۰۰، ۲۵۴).

در پژوهشی، صفر نوا و دیگران یازده دانشجوی کارورز را واکاوی کرده و کارورزی را از دید شرکت‌کنندگان «خوشایند» و «اثربخش» اعلام می‌کنند (صفر نوا و همکاران، ۱۳۹۸، ۱۴۹). این پژوهشگران معتقدند این خوشایندی ناشی از مواجهه کارورزان با محیط واقعی تدریس و آموختن شایستگی‌های معلمی است که نوعی اعتمادبه‌نفس به آنان می‌دهد و از طریق حضور در مدرسه می‌تواند نوعی برتری را نسبت به معلمان موجود نیز اثبات کنند. آنان معتقدند «کسب شایستگی‌های حرفه‌ای در این فضای مدرسه‌ای که جریان دارد و با معلمان راهنمای کم‌انگیزه و گاه فاقد دانش لازم و جهت‌گیری مدرسه‌ای محافظه‌کارانه و بی‌بهره یا کم‌بهره از دانش معلمی، جای تأمل و تردید بسیار دارد. استاد راهنما و کارورز هر چه قدر هم فعال باشند، برنامه‌های کارورزی در این بستر، قابلیت اجرایی چندانی ندارد».

در پژوهشی دیگر، تجربیات ۲۴ دانشجوی کارورز، ۱۵ استاد راهنمای کارورزی و ۱۸ معلم راهنما را از ابعاد مختلف شناختی، عاطفی، نگرشی، رفتاری و غیره مورد واکای قرار گرفت (زارع صفت، ۱۳۹۶، ۳۷) پژوهشگر ضمن دسته‌بندی یافته‌های خود در چهار مقوله استاد راهنما، معلم راهنما، کارورزان و سایر موارد، بر نقش درازمدت تعاملات استادان و معلمان راهنما در سرنوشت حرفه‌ای دانشجوی معلمان تأکید می‌ورزد. این مطالعه در بخش اساتید به ناتوانی از درک دشواری‌های برنامه کارورزی، عدم درک برنامه درسی، نبود تخصص در کارورزی، اجرای سلیقه‌ای برنامه‌ها و نبود نظارت و ارزیابی مناسب اشاره می‌کند. همچنین، در بخش معلمان راهنما، نویسنده به نبود پاسخگویی جامع و نامشخص بودن وظایف نسبت به کارورزان اشاره می‌کند و عملکرد ضعیف مدرسه در اختصاص ساعت به تدریس کارورزان، عدم پذیرش و برخورد‌های نامناسب و تند و بی‌تفاوت بودن نسبت به حضور کارورزان را از جمله عوامل تضعیف‌کننده روحیه کارورزان می‌داند. در مقوله مربوط به کارورزان، عدم شناخت دانشجوی معلمان از درس کارورزی، بی‌انگیزگی نسبت به این درس و عدم آگاهی از اهمیت کارورزی از مسائل تأثیرگذار بر بی‌توجهی آنان به کارورزی عنوان شده است.

بررسی پژوهش‌های انجام‌شده نشان می‌دهد که مطالعات پیشین در حوزه کارورزی عمدتاً به نقش و اهمیت کارورزی و نحوه اثربخشی آن در ایجاد شایستگی‌ها پرداخته‌اند که شامل عدم تطابق بین تئوری و عمل، مشکلات در مدیریت و ساماندهی دانشجویان، نیاز به تعامل با مسئولین مدارس و دیگر اعضای ذینفعان کارورزی، فشار زمانی و استرس، نیاز به توانایی‌های متعدد معلمان در حوزه‌های مختلف و موارد دیگر می‌باشند و به ادراک دانشجویان از چالش‌هایی که ممکن است موجبات عدم موفقیت اجرای صحیح کارورزی را فراهم آورده باشند کمتر توجه شده است. از این رو پژوهش حاضر با نگاهی به ضرورت اجرای صحیح کارورزی در دانشگاه فرهنگیان، به چالش‌های موجود کارورزی از دید کارورزان می‌پردازد. بر این اساس، این مطالعه ادراک دانشجویان از چالش‌های کارورزی فکورانه را موردبررسی قرار می‌دهد.

روش

پژوهش حاضر از نوع کیفی است و با روش تحلیل محتوای قراردادی انجام‌شده است. تحلیل محتوای قراردادی روشی است که برای توصیف یک پدیده طراحی شده است و مخصوص زمانی است که ادبیات پژوهشی در مورد پدیده محدود است (هشی و شن، ۲۰۰۵). از مزیت‌های تحلیل محتوای قراردادی، کسب اطلاعات مستقیم از شرکت‌کنندگان است بدون تحمیل رویکردهای نظری و طبقه‌بندی‌های تعیین‌شده، در نتیجه، دانشی که به دست می‌آید مبتنی بر نقطه نظرات خاص شرکت‌کنندگان

است و ریشه در تجربه عملی آن‌ها دارد (شی و شن، ۲۰۰۵)؛ شرکت کنندگان که به شیوه هدفمند انتخاب شدند دانشجویان علوم پایه دانشگاه فرهنگیان بودند که در پردیس‌های تهران مشغول تحصیل بودند. معیار ورود به این مطالعه گذراندن حداقل دو کارورزی از کارورزی‌های چهارگانه دانشگاه فرهنگیان بود. محققین در پی داوطلبانی بودند که دارای دست کم یک سال تجربه زیسته کارورزی باشند و مایل به بیان تجارب دست‌اول خود از کارورزی باشند. نمونه‌گیری و انجام مصاحبه با شرکت کنندگان تا اشباع داده‌ها ادامه یافت که در نهایت ۲۴ دانشجوی کارورز (رشته آموزش فیزیک ۵ نفر، آموزش ریاضی ۶ نفر، آموزش شیمی ۶ نفر و آموزش زیست‌شناسی ۷ نفر) در این پژوهش مشارکت کردند. برای گردآوری داده‌ها، از مصاحبه عمیق نیمه ساختارمند استفاده شد. مصاحبه‌ها عبارت بودند از چند سؤال سازمان دهنده مرتبط که در مورد تجربه شرکت کنندگان از کارورزی‌های چهارگانه مطرح می‌شدند و سپس بر اساس پاسخ‌های هر شرکت کننده سؤالات عمیق‌تر پرسیده می‌شدند تا دیدگاه افراد در مورد چالش‌های اجرای کارورزی معلوم شوند. اعتبار سؤالات پژوهش از طریق مطالعه ادبیات موجود در زمینه کارورزی و قضاوت کارشناسان حاصل شد (پارادیس^۱ و همکاران، ۲۰۲۱، ۱۸)؛ که از دید آن‌ها ارتباط سؤالات با موضوع پژوهش یعنی چالش‌های ادراک شده کارورزان از انجام امور محوله مناسب تشخیص داده شد.

همچنین، اعتبار پژوهش با روش باز آزمایی اعضا مورد بررسی قرار گرفت. بدین طریق که از ۵ نفر از مصاحبه‌شوندگان تقاضا شد تا نسبت به دریافت محقق از صحبت‌هایشان بازخورد ارائه دهند و نظرات خود را درباره مفاهیم و ابعاد مصاحبه بیان نمایند. همچنین پژوهشگران پس از تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها، یافته‌ها را در اختیار دو نفر از همکاران باتجربه در زمینه تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی قرار دادند، بدین ترتیب نظرات تخصصی همکاران متخصص دریافت و یافته‌های حاصل تأیید شد. برای افزایش پایایی پژوهش نیز از دو روش اجرای فرایند نظام‌مند ثبت، ضبط و نوشتن داده‌ها (ضبط صدا، پیاده‌سازی مصاحبه و نگارش داده‌های شفاهی) مصاحبه‌ها و نیز تحلیل روشمند داده‌ها و استخراج منطقی مقولات و مفاهیم انتزاعی کلان‌تر بر مبنای روش کدگذاری استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل و کدگذاری داده‌ها و سازمان‌دهی مفاهیم و مقوله‌ها از نرم‌افزار MAXQDA نسخه ۲۰۲۰ استفاده گردید.

یافته‌ها

۲۴ دانشجوی رشته علوم پایه در این مطالعه مشارکت داشتند. ویژگی‌های جمعیت شناختی دانشجویان کارورز شرکت کننده در پژوهش حاضر در جدول ۱ ارائه شده‌اند.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت کنندگان

۲۲	میانگین سن
دختر (۱۰)، پسر (۱۴)	جنسیت
فیزیک ۵، ریاضی ۶، شیمی ۶، زیست‌شناسی ۷	رشته تحصیلی
۱۰۸۵	میانگین واحد گذرانده
۴ (۱ و ۳)	میانگین واحد کارورزی گذرانده

پس از بررسی یافته‌ها و دسته‌بندی کدها، چالش‌های کارورزی از دیدگاه دانشجویان که همان مضمون اصلی است از متن مصاحبه‌ها استخراج شدند. ۵ مضمون اصلی نقش استادان راهنما؛ نقش معلمان راهنما؛ نقش محیط فیزیکی، روانی، اجتماعی مدرسه؛ ضعف برنامه‌ریزی و نظارت از طرف دانشگاه؛ و نقش‌های شناختی، عاطفی و انگیزشی دانشجویان استخراج شد که هر کدام طبقه‌های فرعی متعددی داشتند.

¹ Paredes

جدول ۲. ادراک دانشجویان از چالش‌های کارورزی

مضمون اصلی	زیر مضمون	نمونه‌ای از گفته‌های کارورزان در مصاحبه‌ها
نقش استادان راهنما	عدم اطلاع استاد راهنما از اهمیت و کارکرد کارورزی	برخی اساتید که به آن‌ها کارورزی ارائه می‌شود، هیچ شناختی نسبت به این واحد ارائه‌شده ندارند (۱۵)
	ضعف در هدایت و نظارت و سرکشی به مدارس	عدم سخت‌گیری برخی اساتید باعث می‌شود دانشجویان این درس را جدی نگیرند و منظم سر کلاس‌ها حاضر نشوند (۲۴)
	ارزشیابی نادرست	همه دانشجویان نمره قبولی می‌گیرند چه فعالیت بکنند چه نه (۱۶)
	ضعف در معرفی و تبیین برنامه کارورزی فکورانه	استاد محتوای کارورزی و نحوه اجرای فعالیت در مدرسه را مشخص نکرده است (۱۵)
نقش معلمان راهنما	عدم اطلاع از اهمیت و نحوه اجرای کارورزی	بیشتر معلمان راهنما کارورزی را مثل کارورزی زمان تربیت‌معلم می‌دانند و از محتوای کارورزی جدید اطلاعی ندارند (۲۴)
	ارائه الگوی ضعیف تدریس	برخی معلمان روش تدریس خاصی ندارند و فقط کلاس را مبصری می‌کنند و مطالب را به‌صورت سخنرانی ارائه می‌دهند (۸)
	عدم اعتماد به کارورزان	اکثر معلمان به تدریس مستقل دانشجویان اعتماد ندارند (۱۴) آن‌ها را جدی نمی‌گیرند (۲۴)
	بی‌توجهی به چالش‌ها و نیازهای کارورزان	بیشتر معلمان می‌گویند وقت کلاس بسیار محدود است و اهمیتی به نیاز و نظرات ما نمی‌دهند (۱۱)
ویژگی‌های شناختی، عاطفی، انگیزشی دانشجو	تضعیف انگیزه کارورزان بابت جملات مأیوس‌کننده	به‌دفعات شاهد بدگویی معلمان از معلمی و صحبت‌های مأیوس‌کننده نسبت به معلمی بودیم (۲۳)
	عدم تشویق دانش آموزان به همکاری با کارورزان	رفتار معلم راهنما باعث می‌شود دانش آموزان هم دانشجو معلم را جدی نگیرند (۲۴)
	عدم درک درست از کارورزی فکورانه	دانشجو از ماهیت کارورزی اطلاعی ندارد و احساس می‌کند که در مدرسه به پیگیری کشیده می‌شود (۱۹)
	چالش‌های شغلی و بی‌علاقگی به حرفه معلمی و کل برنامه درسی	دانشجویان علاقه‌مند به حرفه معلمی نسبت به انجام کارورزی علاقه نشان می‌دهند و دانشجویانی که نسبت به رشته تحصیلی خود رغبت ندارند، انگیزه‌ای برای حضور ندارند (۲۳)
نقش محیط فیزیکی، روانی، اجتماعی مدرسه	تشریفاتی دانستن گزارش‌ها و برگه‌های مربوط به کارورزی	در پایان‌ترم یک گزارش و کار تکس به‌صورت فرمالیته دریافت می‌کنند و نمره‌ای برای دانشجو می‌گذارند (۱۵)
	احساس بلاتکلیفی در مدرسه	فقط چند جلسه اول خوب بود، ولی الآن مدرسه یک فرایند تکراری شده است (۲۲)
	عدم اختصاص فضایی مناسب به کارورزان	با استاد راهنما و دانشجویان در راه پله‌های مدرسه تبادل‌نظر می‌کنیم (۶) در مدرسه همراهش در راهرو و حیاط بودم معلم‌ها کاری به کار ما نداشتند (۳)
	عدم آشنایی کادر مدرسه با کارورزی فکورانه	خود من که کارورزی می‌رفتم اعضای مدرسه و معلم و مدیر اطلاعی از نقشی که باید دانشجو معلم ایفا بکند نداشتند (۲۱)
عملکرد دانشگاه	نبود برنامه برای هدایت کارورز در مدرسه	نشستن سر کلاس و توجه کردن به حرف‌های تکراری معلم دشوار (۷)
	برخورد از بالا به پایین با کارورزان	روابط از بالا به پایین برخی مدیران و معلمان و عدم توجه جدی به کارورزی، موجب دل‌سردی دانشجویان می‌شود
	عدم برنامه‌ریزی صحیح	سازوکار مشخصی برای حضور در مدرسه وجود ندارد (۱۷)
	عدم نظارت کافی	دانشگاه اجازه می‌دهد هرکسی باسلیقه خودش عمل کند (۲)
	متغیر بودن دستورالعمل‌های اجرای کارورزی	هرسال یک برنامه جدیدی مطرح می‌شود (۱۷) هر دفعه به چیزی به ما می‌گفت (۲)
	عدم انتخاب استادان راهنما و/یا معلمان راهنمای کارآمد	دانشگاه خودش باید معلمان راهنمایی را انتخاب کند که اهداف کارورزی را می‌داند (۴)
	اختصاص زمان محدود به اجرای کارورزی	با حضور به‌صورت هفتگی و تنها یک جلسه در روز که آن‌هم به‌صورت کامل نیست و معمولاً یک یا دو زنگ هست، دانشجویان نمی‌توانند نقشی در روند آموزشی داشته باشند (۱۵)

نقش استادان راهنما

ادراک دانشجو معلمان کارورز در مورد نقش استادان راهنمای کارورزی در عدم توجه جدی دانشجو معلمان به درس کارورزی شامل چهار مضمون زیر است. زیر مضمون اول، عدم اطلاع استاد راهنما کارورزی از اهمیت و کارکرد کارورزی نام

گرفت بدین معنی که استنادی از اهداف و فرایندهای کارورزی فکورانه اطلاع کافی نداشته باشند می‌توانند موجبات دلسردی کارورزان را فراهم کنند. یکی از دانشجویان بیان می‌کند که «استاد هم زیاد در جریان نیست هر دفعه یه چیزی به ما می‌گه (ش ۲)»^۱

زیر مضمون دوم ضعف در هدایت و نظارت و سرکشی به مدارس برچسب زده شد و اشاره به گلایه‌های مکرر شرکت‌کنندگان مبنی بر عدم ارتباط و اطلاع استادان کارورزی از وضعیت حضور و انجام تکالیف کارورزی در مدرسه دارد. (ش ۲۱) معتقد است استاد کارورزی در طول ترم یک‌بار هم به مدرسه سر نزده است و وی فقط اسم استاد را در سامانه دیده است. دانشجویی دیگر بیان می‌کند که «استاد نمی‌داند که دانشجو در روز کارورزی با اسنپ کار می‌کند.» (ش ۱۰) سایر دانشجویان نیز اعلام می‌کردند که استاد نمی‌داند آن‌ها کارورزی را در کدام مدرسه می‌گذرانند (ش ۱۲) و (ش ۴) و پیگیر اوضاع حضور دانشجویان در جلسات کارورزی نبودند (ش ۲۰).

سومین زیر مضمون ارزشیابی نادرست نام گرفت و اشاره به دیدگاه شرکت‌کنندگان نسبت به نحوه ارزیابی تکالیف، گزارش‌ها و فعالیت‌های مربوطه و نمره‌گذاری آن‌ها از جانب استادان راهنما دارد. شرکت‌کننده‌های (ش ۴) و (ش ۹) معتقد بودند «فقط پایان ترم بر گره‌های تکمیل شده را باید ارائه می‌دادیم» و دانشجویی گلایه داشت که «فعالیت‌ها را به دقت انجام دادم و هم طول ترم حضور داشتم ولی افرادی بودند که هیچ کاری نکردند و نمره بالاتری گرفتند.» (ش ۱۸) دانشجویی معتقد بود که آن‌ها (استادان کارورزی) در پایان ترم یک گزارش و کار تکس به صورت فرمالیته دریافت می‌کنند و نمره‌ای برای دانشجو می‌گذارند (ش ۱۵).

زیر مضمون چهارم ضعف در معرفی و تبیین برنامه کارورزی فکورانه برچسب زده شد و دیدگاه شرکت‌کنندگان را در مورد عدم معرفی اهداف و فرایندهای کارورزی‌های چهارگانه دانشگاه فرهنگیان توسط اساتید کارورزی نشان می‌داد. شرکت‌کننده شماره ۱۷ اعلام می‌کرد که «استاد اهداف و برنامه‌های مرتبط به کارورزی و اهمیت آن را برای دانشجو به خوبی تشریح نکرده است.»

نقش معلمان راهنما

مضمون اصلی دوم که از متن مصاحبه‌ها استخراج شد نقش معلمان راهنما نام گرفت و شش زیر مضمون را شامل می‌شود. اولین زیر مضمون اشاره به عدم اطلاع از اهمیت و نحوه اجرای کارورزی دارد. شرکت‌کنندگان اعتقاد دارند «معلم اطلاعی از نقشی که باید دانشجو معلم ایفا بکند اطلاعی نداشت.» (ش ۲۱) شرکت‌کننده شماره ۲۴ معتقد بود در دلسرد کردن دانشجویان نسبت به کارورزی، نقش معلم راهنما پررنگ‌تر است. زیر مضمون دوم ارائه الگوی ضعیف تدریس بود که از دید شرکت‌کنندگان موجب دلسردی کارورزان شده بود. شرکت‌کننده شماره ۱۲ با کنایه عنوان می‌کرد که «من از معلم راهنمایم آموختم برای کنترل کلاس جزوه بگویم چون هنگام گفتن جزوه دانش آموزان سکوت می‌کنند و شلوغ نمی‌کنند.»

عدم اعتماد به کارورزان، بی‌توجهی به چالش‌ها و نیازهای کارورزان و تضعیف انگیزه کارورزان بایان جملات مأیوس‌کننده زیر مضمون‌های بعدی استخراج شده از یافته‌های پژوهش حاضر هستند که به نقش معلمان راهنما در جدی نگرفتن کارورزی توسط دانشجویان اشاره داشتند. اکثر شرکت‌کنندگان به روشنی بیان می‌کردند که معلمان راهنمایشان با آنان مانند نیروی اضافی و مزاحم برخورد می‌کنند (ش ۲۴)، «چون نمی‌خواهند ما تدریس کنیم، حس بیهودگی به ما دست می‌دهد.» (ش ۹)، «آن‌ها دانشجو معلم را دست و پاگیر می‌دانند» (ش ۱۵) و در نتیجه آنان نسبت به انجام کارورزی دلسرد و سرخورده می‌شوند. به علاوه دانشجویان نسبت به بی‌توجهی معلمان راهنما به نیازها و چالش‌هایشان گلایه‌مند بودند. مشارکت‌کننده شماره ۱۸ به عدم توجه معلمان راهنما به دانشجویان کارورز اشاره داشت. دانشجوی دیگری بیان می‌کرد «من چند بار طرح درس آماده کردم و معلم راهنما می‌گفت این‌ها فایده‌ای نداره و در مدرسه کارایی ندارند فقط به درد دانشگاه می‌خورن.» (ش ۴) از طرفی دانشجویان معتقد بودند که معلمان راهنما بایان جملاتی نظیر «تو هنوز جوان هستی و می‌توانی قید معلمی را بزنی... چرا این شغل را انتخاب کرده‌ای» (ش ۱۸)

^۱ به لحاظ اختصار و افزایش خوانایی متن از تکرار لفظ "شرکت‌کننده" صرف نظر شده است.

۱۳)، آن‌ها را نه تنها نسبت به کارورزی که به کل حرفه معلمی دلسرد نموده‌اند به گونه‌ای که طبق گفته دانشجوی شماره (۱): «دانشجو از این که تربیت معلم رفته نگران می‌شه».

آخرین زیر مضمون استخراج شده از یافته‌های پژوهش حاضر عدم تشویق دانش آموزان به همکاری با کارورزان نام گرفت و اشاره به دیدگاه شرکت کنندگان نسبت به تأثیر بی‌اعتمادی و بی‌توجهی معلمان راهنما بر نگرش دانش آموزان به دانشجویان کارورز است. برخی معتقد بودند «وقتی کنار دانش آموزان می‌نشینیم برایمان حس خوشایندی ندارد و برخورد آن‌ها با کار آموزان خوب نیست» (ش ۹).

ویژگی‌های شناختی، عاطفی، انگیزشی کارورزان

اولین زیر مضمون به دست آمده از متن مصاحبه‌ها در این رابطه عدم درک درست دانشجویان از کارورزی فکورانه نام گرفت و نشان می‌داد که در نگاه آنان «کارورزی طولانی و حوصله سر بر است» (ش ۶)، نفرت انگیز است (ش ۵) و «دانشجو در زمینه کارورزی هیچ گونه دانش و بینشی ندارد» (ش ۲) شرکت کنندگان بیان می‌کرد، «از کارورزی نفرت دارم، چیز جالبی نیست، نمی‌دو نم برای چی این واحد رو گذاشتند» (ش ۵).

چالش‌های شغلی و بی‌علاقگی به حرفه معلمی و کل برنامه درسی و فرمالیته دانستن گزارش‌ها و برگه‌های مربوط به کارورزی زیر مضمون‌های بعدی استخراج شده از گفته‌های مشارکت کنندگان بودند که نشان می‌دادند دانشجویانی که نسبت به رشته تحصیلی خود رغبت ندارند، انگیزه‌ای برای حضور در مدارس و اجرای کارورزی ندارند (ش ۲۳)، به دنبال شانه خالی کردن و تبلی هستند (ش ۱)، نسبت به شغل معلمی و واحدهای دانشگاهی‌شان بی‌انگیزه‌اند (ش ۱۸) و این واحد را جدی نمی‌گیرند (ش ۲۰). این چالش‌های شغلی در گفتگوهای سایر شرکت کنندگان نیز وجود داشت که در زیر به دو نمونه اشاره می‌شود:

دانشجو در روز کارورزی با اسنپ کار می‌کند و یا مشغول در آموذایی از روش‌های دیگر است. (ش ۱۰) دانشجویان شغل معلمی را به چشم شغلی با درآمد پایین می‌بینند (ش ۲۰).

از طرفی شرکت کنندگان برخی تکالیف محوله در کارورزی را غیر ضروری و بی‌تأثیر می‌دانستند و معتقد بودند «در پایان ترم یک گزارش و کار تکس به صورت فرمالیته دریافت می‌کنند و نمره‌ای برای آن‌ها (دانشجویان) اعلام می‌شود» (ش ۱۵) «ما که از کارورزی چیزی حاصلمان نشد. وقت تلف کردنه» (ش ۲).

احساس بلا تکلیفی در مدرسه آخرین زیر مضمون استخراج شده از گفته‌های شرکت کنندگان بود و اشاره به سردرگمی دانشجویان کارورز در مدارس داشت. از دید یکی از دانشجویان، «فقط چند جلسه اول خوب بود، ولی الآن مدرسه یک فرایند تکراری شده است» (ش ۲۲). دیگری معتقد بود: «پاس می‌کنیم ولی برای اینکه در کارورزی نمره عالی بگیریم نمی‌دونم باید چه کاری بکنم» (ش ۵). آنان «بلا تکلیفی دانشجویان در زمان حضور در کارورزی» (ش ۱۸) را در جدی نگرفتن کارورزی مؤثر می‌دانستند.

نقش محیط فیزیکی، روانی، اجتماعی مدرسه

اولین و پرتکرارترین گلایه‌مندی بیان شده در گفته‌های شرکت کنندگان به نقش مدرسه در دلسرد کردن دانشجویان و کاستن علاقه آن‌ها به کارورزی که عمدتاً از طریق سخت‌گیری فرایند پذیرش مدرسه، نبود دفتری برای حضور دانشجویان در زنگ تفریح، عدم استقبال دانشجو معلمان در مدرسه و کلاس ایجاد می‌شد اشاره داشت و از این رو نقش محیط فیزیکی، روانی، اجتماعی مدرسه در بی‌توجهی به کارورزی پرچسب زده شد. اولین زیر مضمون مربوط به این بخش عدم اختصاص فضایی مناسب به کارورزان نام گرفت. دانشجویان بیان می‌کردند: «زنگ تفریح‌هایی که در دفتر دبیران قرار می‌گیریم بدترین قسمت کارورزی است» (ش ۱۳)؛ نیمکت‌های کلاس‌ها برای بچه‌های ابتدایی هم کوچک هستند» (ش ۶) و (ش ۷)؛ و نشستن روی آن‌ها (نیمکت‌های مدرسه) به مدت ۴ ساعت واقعاً سخت است (ش ۲۲)؛ و «با استاد راهنما و دانشجویان در راه پله‌های مدرسه تبادل نظر می‌کنیم» (ش ۶). مشارکت کننده ۲۳ معتقد بود مشکل اصلی کارورزی عدم فضای اجتماعی مناسب مدارس به خصوص ارتباط بین دانشجو و معلمان در زمان استراحت در زنگ‌های تفریح بوده است و دانشجوی شماره ۳ گلایه داشت که «در مدرسه همه‌اش در راهرو و حیاط بودم معلم‌ها کاری به کار ما نداشتند» (ش ۳).

دومین و سومین زیر مضمون استخراج شده از گفته‌های دانشجویان به عدم آشنایی کادر مدرسه با کارورزی فکورانه و نبود برنامه برای هدایت کارورز در مدرسه اشاره داشتند. گلايه شرکت کننده ۲۱ «اطلاع نداشتن اعضای مدرسه از کارورزی بود» که می‌گفت: «خود من که کارورزی می‌رفتم معلم و مدیر اطلاعی از نقشی که باید دانشجو معلم ایفا بکند نداشتند» (ش ۲۱) و دانشجوی دیگری تأیید می‌کرد «مدارس اطلاعات کافی درباره کارورزی ۱، ۲، ۳ و ۴ ندارند» (ش ۲۲) گفته‌های سایر شرکت کنندگان ناظر بر این مطلب بود که در مدارس برنامه‌ای برای هدایت کارورزان وجود ندارد و همین باعث می‌شود آن‌ها فعالیت‌های مربوط به اجرای کارورزی را بی‌فایده ببینند. از دیدگاه این کارورزان، «مدرسه را یک‌بار بینی کافی، بیشترش تکراری است. من یکی دو جلسه بیشتر نرفتم چون فایده‌ای هم نداره» (ش ۲) و «نشستن سر کلاس و توجه کردن به حرف‌های تکراری معلم دشواره» (ش ۷) و (ش ۲۲).

آخرین زیر مضمونی که از گفته‌های کارورزان حاضر در پژوهش حاضر به دست آمد برخورد از بالا به پایین با کارورزان نام گرفت و به نوع تعاملاتی که کارکنان مدرسه با کارورزان داشتند اشاره می‌کرد. از دیدگاه این کارورزان، «روابط از بالا به پایین برخی مدیران و معلمان و عدم توجه جدی به کارورزی، موجب دلسردی دانشجویان می‌شود» (ش ۲۴). آن‌ها ابراز می‌کنند مسئولان مدرسه دانشجو معلمان را سربار و دست و پاگیر می‌دانند (ش ۱۵) و نیز «کادر مدرسه با عدم احترام با دانشجویان برخورد می‌کنند و آن‌ها را دانش آموز تلقی می‌کنند» (ش ۱۹). از دید دانشجویی دیگر کارکنان مدرسه «احترامی برای دانشجوی کارورز قائل نیستند» (ش ۷).

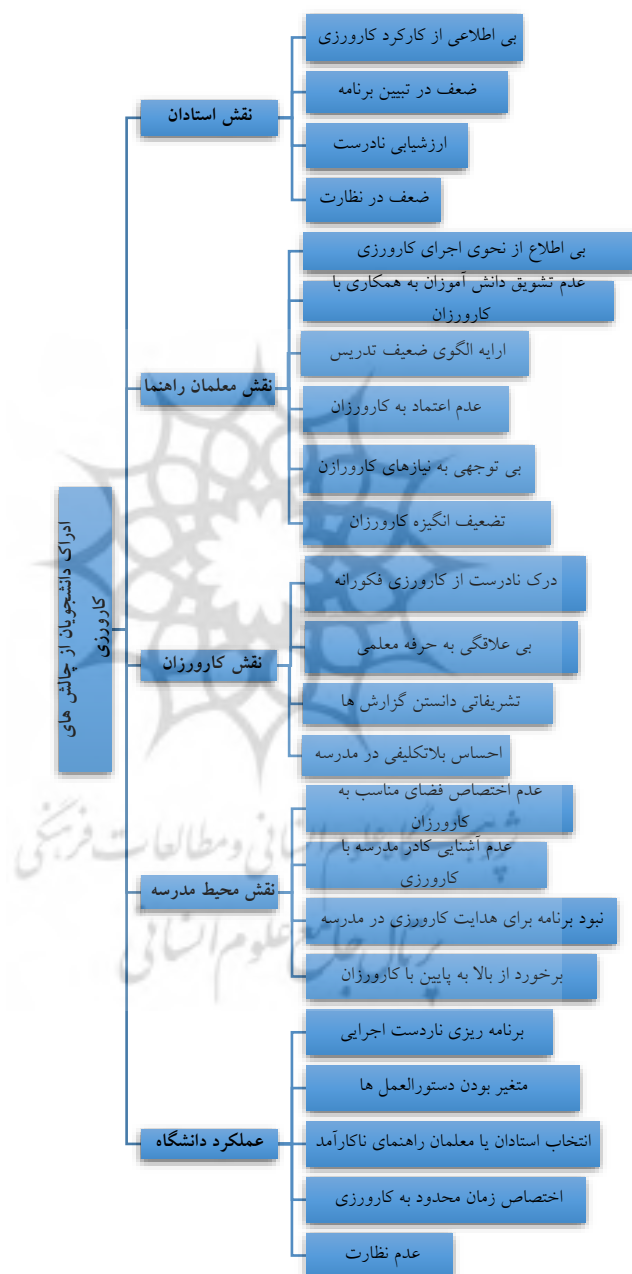
عملکرد و اقدامات دانشگاه

بسیاری از گفته‌های دانشجویان به نقشی که دانشگاه فرهنگیان در دلسرد کردن و کاهش انگیزه و نهایتاً عدم جدیت در کارورزی در میان دانشجویان ایفا کرده است اشاره داشتند که عمدتاً به تأخیر دانشگاه در سازمان‌دهی دانشجویان در مدارس، بلاتکلیفی و تأخیر در اجرای برنامه کارورزی در آغاز نیمسال تحصیلی و تأخیر در معرفی استاد راهنما مربوط می‌شدند. اولین زیر مضمون استخراج شده عدم برنامه‌ریزی صحیح نام گرفت و مبین این مطلب بود که این دانشگاه «سازوکار مشخصی را برای حضور در مدرسه مشخص نکرده است» (ش ۱۷). شرکت کننده‌ای معتقد بود «اون چیزهایی که استادان می‌گن در مدرسه نیست، خیلی متفاوت است» (ش ۵). همچنین دانشجویان به نحوه نظارت دانشگاه بر حضور و اجرای فعالیت‌های کارورزی چه در محیط دانشگاه و چه در مدرسه اشاره داشتند. این زیر مضمون عدم نظارت کافی دانشگاه بر چسب زده شد که نشانگر دیدگاه دانشجویان در این رابطه بود: «دانشگاه اجازه می‌دهد هر کسی باسلیقه خودش عمل کند» (ش ۲)؛ «دانشگاه به نظرم خودش باید معلمان راهنمایی را انتخاب کند که اهداف کارورزی را می‌دانند و با استاد در ارتباط هستند» (ش ۴)؛ کارورزی در دانشگاه فرهنگیان بسیار جدی گرفته نمی‌شود (ش ۱۴) همه دانشجویان نمره قبولی می‌گیرند چه فعالیت بکنند چه نه (ش ۱۶). این شرکت کننده «نبود نظارت کافی از طرف دانشگاه» را عامل سهل‌انگاری دانشجویان کارورز می‌داند. دانشجوی شماره ۴ که سه کارورزی را گذرانده بود معتقد بود «برای استادان راهنما مهم نیست که در مدرسه چه اتفاقی افتاده است؛ سمینارها را هم برگزار نمی‌کنند». سومین زیر مضمون متغیر بودن دستورالعمل‌های اجرای کارورزی نام گرفت و به تغییر دستورالعمل‌ها و شیوه‌های اجرا و ارزیابی کارورزی بدون اطلاع‌رسانی کافی مربوط می‌شد. دانشجویان گلايه داشتند که «هرسال یک برنامه جدیدی مطرح می‌شود» (ش ۱۷)، یا «هر دفعه یه چیزی به ما می‌گن» (ش ۲).

زیر مضمون بعدی عدم انتخاب استادان راهنما و /یا معلمان راهنمای کارآمد نام گرفت و به عملکرد دانشگاه فرهنگیان در انتخاب و معرفی استادان و معلمان کارآمد و آشنا و متعهد به کارورزی فکورانه اشاره داشت. شرکت کنندگان اعتقاد داشتند که «دانشگاه خودش باید معلمان راهنمایی را انتخاب کند که اهداف کارورزی را می‌دانند» (ش ۴) به جای «استفاده از اساتیدی که سابقه معلمی ندارند» (ش ۱۴) برخی دانشجویان ضمن گلايه از عدم توجه استادان راهنما، معلمان راهنما و مدیران مدارس عقیده داشتند که «برگزاری دوره‌هایی برای معلمان راهنما بسیار مؤثر خواهد بود» (ش ۴) و شرکت کننده شماره ۹ بیان می‌کرد «دبیر اطلاعی از دوران کارورزی نداشته و اهمیتی برای این موضوع قائل نبوده».

آخرین زیر مضمون استخراج شده از گفته‌های شرکت کنندگان اختصاص زمان محدود به اجرای کارورزی نام گرفت و به گلايه دانشجویان از ناتوانی در ایفای نقشی مؤثر در فرایندهای آموزشی مدرسه به دلیل اجرای یک روز در هفته کارورزی اشاره

داشت. دانشجویان معتقد بودند باید حضور متمرکزتری در مدرسه داشته باشند تا بتوانند مراحل مختلف تدریس، تعیین و ارزیابی تکلیف و آزمون و سنجش هر درس را به‌خوبی مشاهده کنند. دانشجوی شماره ۱۰ پیشنهاد می‌کرد که «به نظر من بهتر بود در ۵ ترم اول دانشجوی فرهنگیه ابتدا دروس عملی و نظری را در دانشگاه می‌گذرانند و سپس در ترم آخر به‌عنوان کارورز در مدارس حاضر می‌شد». همچنین، شرکت‌کننده‌ای معتقد بود، «با حضور به‌صورت هفتگی و تنها یک جلسه در روز که آن‌هم به‌صورت کامل نیست و معمولاً یک یا دو زنگ هست، دانشجویان نمی‌توانند نقشی در روند آموزشی داشته باشند.» (ش ۱۵) شکل (۱) نمای کلی از چالش‌های کارورزی از دیدگاه دانشجو معلمان را نمایش می‌دهد.



شکل ۱. چالش‌های کارورزی از دیدگاه دانشجو معلمان

نتیجه گیری

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که کارورزی فکورانه به عنوان یکی از ارکان اصلی برنامه تربیت معلم در دانشگاه فرهنگیان، با چالش‌های متعددی در سطح اجرا مواجه است. این چالش‌ها بیانگر این است که ضعف در هماهنگی بین دانشگاه، مدارس و کارورزان، همراه با نبود آموزش‌های کافی برای استادان راهنما و معلمان راهنما، منجر به اجرای ناکارآمد کارورزی شده است. از سوی دیگر، درک نادرست برخی دانشجویان-معلمان از مفهوم کارورزی فکورانه و عدم تطابق بین انتظارات کارورزان و واقعیت‌های موجود در مدارس، موجب کاهش انگیزه و کارآمدی این دوره شده است. این یافته‌ها با پژوهش‌های پیشین در زمینه مشکلات ساختاری و اجرایی کارورزی همخوانی دارد و تأکید می‌کند که موفقیت این برنامه نیازمند تعامل سازنده بین دانشگاه، مدارس، استادان و معلمان راهنما است. در تحلیل مصاحبه‌ها با دانشجویان معلمان کارورز، مشکلات اجرای برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان از دید این دانشجویان مورد بررسی قرار گرفتند و مشخص شد که عوامل به وجود آورنده این مشکلات گاه به تنهایی و گاه متأثر از یکدیگر نقش ایفا می‌کنند و دانشجویانی که در مدارس به تمرین معلمی می‌پردازند را طی یک فرایند تدریجی نسبت به انجام کارورزی دلسرد می‌نمایند.

استادان راهنما مهم‌ترین عامل کم‌اهمیت شمردن کارورزی محسوب می‌شوند. این عامل به عدم تبیین کافی اهداف و شیوه اجرای کارورزی برای دانشجویان، عدم حضور استاد در مدارس مجری، ضعف در هدایت و نظارت و سرکشی به مدارس، کوتاهی در برگزاری سمینارها، عدم تسلط به شیوه اجرا و هدایت کارورزی و ارزشیابی نادرست اشاره دارد. از طرفی برخی ویژگی‌های مدارس مجری مانند نبود فضای مناسب برای استقرار کارورزان، نبود معلمان راهنمای کارآمد و آشنا به کارورزی فکورانه و عدم آشنایی کادر مدرسه با اهداف کارورزی فکورانه نیز به تقویت عامل بالا دامن زده و اثر آن را در دلسردی و کم‌اهمیتی کارورزی توسط دانشجویان چند برابر می‌کنند و موجب نوعی «برهم کنش مسائل» (زراع صفت، ۱۳۹۶، ۵) می‌شوند. خروشی می‌نویسد: «درک ماهیت علم بدان جهت اهمیت دارد که تلقی معلم از ماهیت علم دانسته یا ندانسته در تدریس او و همچنین در القای دیدگاه او نسبت به علم در فراگیران اثر خواهد داشت». کاربست این جمله در خصوص اساتید راهنمای کارورزی اهمیت درک ماهیت و اهداف و عملکردهای کارورزی فکورانه را توسط استاد راهنما مشخص می‌نماید بدین معنا که چنانچه او به این امر واقف نباشد توانایی هدایت و نظارت بر اجرای فکورانه کارورزی توسط دانشجویان را نخواهد داشت. این یافته با نتایج جمشیدی توانا همسو است مبنی بر اینکه عدم تسلط و آشنایی کافی استادان راهنما با اهداف کارورزی می‌تواند موجب انجام ناموفق کارورزی گردد.

استاد راهنما دانش و تجربه خود را با دانشجویان به اشتراک می‌گذارد دانشجویان با وجود استاد راهنمای خوب، خود را فردی مستعد تلقی کرده و برای کاری که انجام می‌دهند ارزش بیشتری قائل می‌شوند این در حالی است که ایران‌نژاد و همکاران (۱۳۹۹) نقشی محوری برای استاد راهنما قائل هستند که علاوه بر دانشجویان، با هدایت خود معلم راهنما را از اصول و موازین کارورزی آگاه می‌کند و معلم راهنما نیز به نوبه خود آن‌ها را به کارورز منتقل می‌نماید تا کارورزی را به خوبی اجرا کند. این یافته همسو با یافته‌های رجایی توپکان لو و محمودی ایران‌نژاد و دیگران، جعفریان و محمودی، حسین زاده و دیگران و جمشیدی توانا و امام‌جمعه هست.

عامل دوم که در چالش اجرای کارورزی نقش پررنگ‌تری داشت، معلمان راهنما کارورزی بودند. آنان نه تنها از اطلاعات مناسبی در زمینه چستی کارورزی فکورانه برخوردار نبوده‌اند، بلکه بابت توجهی به دغدغه‌های کارورزانی که مرحله مهمی از رشد حرفه‌ای خود را طی می‌کنند و عدم برنامه‌ریزی جهت مهارت ورزی و ارائه مدل‌های نوین تدریس کلاس‌ها را برای کارورزان تکراری و غیرمفید ساخته‌اند. در این میان بی‌اعتمادی آنان نسبت به تدریس‌های آزمایشی کارورزانی که در حال شکل‌دهی به مهارت‌های حرفه‌ای خود و آزمودن راه‌های پیوند نظریه و عمل هستند زمینه را برای دلسرد کردن هرچه بیشتر این دانشجویان فراهم آورده است. ضرورت انتخاب معلمان راهنمای کارآمد، دارای الگوهای تدریس موفق و آشنا به کارورزی فکورانه در مطالعات پیشین نیز مطرح شده است (خروشی، ۱۳۹۹، ۲۳) با توجه به یافته‌های پیشین و نیز پژوهش حاضر، آموزش و بازآموزی ممتد معلمان راهنما و نظارت دقیق بر نحوه تعاملات معلمان راهنما با کارورزان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است

چراکه دانشجویان کارورز بیشتر اوقات کارورزی خود را در مدرسه می‌گذرانند و چنانچه در این زمان ارزشمند به‌جای تعامل و همکاری در پیوند نظریه و عمل به‌بلا تکلیفی و سردرگمی در مدرسه سپری شود، هویت حرفه‌ای دانشجویان به‌خطر خواهد افتاد. عامل سوم چالش در کارورزی، به‌خود دانشجو معلمان مربوط می‌شود این عامل به‌نداشتن تعهد و علاقه نسبت به حرفه معلمی، فرصت‌طلبی و طفره رفتن، مشغولیت‌های شغلی دیگر، احساس سودمند نبودن کارورزی، نداشتن دانش در زمینه کارورزی اشاره دارد. بر اساس اظهارات شرکت‌کنندگان در پژوهش، برخی ویژگی‌های فردی مثل فرصت‌طلبی و طفره رفتن از کار، عدم تعهد و مشغولیت‌های دیگر مانع از مشارکت در فعالیت کارورزی می‌شود. از سوی دیگر همان‌گونه که در پژوهش‌های قبل هم تأیید شده است، نحوه ارزیابی کارورزی در اکثر مراکز دانشگاهی به‌میزان فراگیری و افزایش دانش علمی دانشجو معلم در طی دوره کارورزی توجه زیادی نمی‌کند و ارائه گزارش و دادن نمره بیشتر جنبه رفع تکلیف به‌خود گرفته است (عبداللهی، ۱۳۸۹، ۸۶).

مدرسه و دانشگاه عوامل دیگری هستند که از نظر دانشجویان شرکت‌کننده در پژوهش حاضر در اجرای برنامه کارورزی و عدم توجه جدی به آن نقش داشتند. عدم استقبال و حمایت مدارس از کارورزان، عدم آشنایی کادر مدرسه با کارورزی دانشگاه فرهنگیان و بالطبع فقدان برنامه‌ریزی صحیح در جهت تسهیل اجرای آن توسط دانشجویان، گاهی برخورد‌های غیرمحترمانه و ازدید کارورزان «از بالا به پایین» موجب شده کارورزان را از طراحی و اجرای هرگونه طرح خلاقانه و جسورانه بازدارند. چنین مدرسه‌ای نه تنها همراهی و همدلی با دانشجویانی که می‌خواهند روش‌های مدرن را در کلاس درس تجربه کنند ندارند بلکه خود به‌عنوان عاملی بازدارنده عمل می‌کنند و موجب سرخوردگی و تضعیف روحیه آنان از اکتشاف و ساخت شناخت در عمل که لازمه کارورزی فکورانه است می‌شوند. چنین مدرسی طبعاً فضایی برای استقرار، استراحت و تبادل نظر دانشجویان کارورز با یکدیگر، با معلم راهنما و بعضاً استاد راهنما در اختیار کارورزان نمی‌گذارد و ممکن است با آنان مانند دانش‌آموزانشان برخورد کند. این یافته را زارع صفت نیز در قالب عدم تمایل برخی معلمان و مدیران از حضور کارورزان در دفتر مدرسه در ساعات تفریح اعلام کرده است. از طرفی، چون دانشگاه فرهنگیان سازوکار مشخصی برای کسب نظر و تعامل با کادر مدرسه، مدیر و معاونان در خصوص ارزیابی حضور و عملکرد کارورزان ندارد، این افراد مسئولیتی در این مورد احساس نمی‌کنند و فقط به امضای فرمی در انتهای کار بسنده می‌کنند. صفر نوا و دیگران بیان می‌کنند که در چنین محیطی حتی اگر استادان راهنما و کارورزان فعال هم باشند نمی‌توانند موفقیتی حاصل کنند. به نظر می‌رسد ارتباط نزدیک‌تر و مستمر دانشگاه و مدارس مجری کارورزی، برگزاری جلسات توجیهی برای مدیران و معلمان راهنمای کارورزی، پایش مستمر کارورزی از دانشگاه تا مدرسه و ایجاد مدارس وابسته آموزشی کارورزی بتوانند در مرتفع کردن این چالش‌ها مؤثر باشند.

لذا برای اینکه کارورزی بتواند به‌عنوان یک فرصت برای تحول در تربیت معلم عمل کند نیازمند تمرکز و توجه جدی به اجرای برنامه درسی کارورزی است، در غیر این صورت، این برنامه در معرض خطر سهل‌انگاری قرار گرفته و موفقیتی حاصل نخواهد شد. یافته‌ها نشان می‌دهند که اجرای صحیح کارورزی فکورانه در دانشگاه فرهنگیان مستلزم این است که تغییراتی در محیط دانشگاه و هم در جلسات سمینار و ملاقات دانشجویان با اساتید و حتی در روزهای حضور و تدریس دانشجویان در مدرسه داده شود تا کارورزی موجب ارتقای حرفه‌ای آنان شود (شوشتری و همکاران، ۱۳۹۸، ۹۱) جهت ارتقای اثربخشی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان پیشنهادهای زیر مطرح است.

۱) افزایش تعامل بین ذینفعان کارورزی؛ ۲) شفاف‌سازی اهداف کارورزی (این کار به کارورزان کمک می‌کند تا متوجه شوند که چه انتظاراتی از آنان می‌رود و قرار است به چه اهدافی دست یابند و چگونه می‌توانند از روش‌های ارائه‌شده در کارورزی‌های چهارگانه در مسیر پیشرفت شغلی خود استفاده کنند)؛ ۳) تسهیل تجربه‌های آموزشی واقعی در کلاس درس (کارورزان باید در مدارس حمایت همه‌جانبه‌ای را دریافت کنند و مسئولیت طراحی دروس و تدریس در کلاس‌ها به‌طور تدریجی به آن‌ها واگذار شود)؛ ۴) ادغام و استفاده از فناوری در فرایند یاددهی و یادگیری (طراحی فعالیت‌ها و واحدهای یادگیری، ارائه بازخورد، آزمون‌سازی و سنجش با استفاده از ابزار و نرم‌افزارهای به‌روز آموزشی) (کامیابی و سمیعی، ۱۴۰۰، ۲۱) که به افزایش علاقه‌مندی،

خلاقیت، مهارت دانشجویان و بهبود عملکرد آنها در کارورزی و آماده‌سازی آنها برای آینده حرفه‌ای خود کمک می‌نمایند و بالاخره اینکه در راستای تمرکز و توجه جدی به کارورزی و افزایش مشارکت دانشجویان در اجرای کارورزی، توانمندسازی عوامل دخیل در کارورزی، تدوین آیین‌نامه اجرایی کارورزی، استقرار سامانه جامع کارورزی، پایش مستمر و حرکت به سمت نهادینه شدن فرهنگ کارورزی در مدارس پیشنهاد می‌گردد.



منابع

- 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)، ۳۷-۹.
- احمدی، آمنه. (۱۳۹۴). *راهنمای عملی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان با رویکرد تربیت معلم فکور*، چاپ اول، انتشارات دانشگاه فرهنگیان، تهران.
- الماسی، حجت‌الله، زارعی زوارکی، اسماعیل، نیلی، محمدرضا و دلاور، علی. (۱۳۹۶). ارزشیابی برنامه درسی کارورزی چهار در دانشگاه فرهنگیان بر اساس مدل ارزشیابی هدف محور تایلر. *تدریس پژوهی*، ۵(۱)، ۲۴-۱.
- ایران‌نژاد، منصور، موسی‌پور، نعمت‌الله، صفرنواده، مریم، اظهري، محبوبه، محمد شفیعی، عبدالسعید. (۱۳۹۹). تجربه زیسته استادان برنامه جدید کارورزی تربیت معلم ایران. *دوفصلنامه نظریه و عمل در برنامه درسی*، ۸(۱۵)، ۳۴-۵.
- جعفریان، وحیده، و محمودی، فیروزه. (۱۴۰۰). تجارب دانشجو-معلمان از طرح جدید کارورزی در دانشگاه فرهنگیان تبریز: یک مطالعه پدیدارشناسی. *مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۶(۱۳)، ۵۷۰-۵۶۱.
- جمشیدی توانا، اعظم، و امام جمعه، محمدرضا. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر کارورزی فکورانه در برنامه درسی تربیت معلم بر رشد شایستگی های دانشجو معلمان. *پژوهش های برنامه درسی*، ۲(۲۶)، ۷۷-۶۷.
- جمشیدی توانا، اعظم، امام جمعه، محمدرضا، عصاره، علیرضا، موسی‌پور، نعمت‌الله. (۱۳۹۶). واکاوی تجارب دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان تهران از درس کارورزی. *پژوهش های آموزش و یادگیری*، ۱(۶)، ۲۰-۱.
- حسین زاده، فاطمه، صاحب الزمانی، محمد، نیکنامی، مصطفی، و محمد داودی، امیرحسین. (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد و مولفه های اثربخشی دوره های کارورزی دانشگاه فرهنگیان. *فصلنامه سبک زندگی با محوریت سلامت*، ۲(۵)، ۲۶۴-۲۵۴.
- خروشی، پوران. (۱۳۹۹). رویکرد سازنده گرایی و برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان. *فصلنامه علمی مطالعات کارورزی در تربیت معلم*، ۲(۲)، ۲۳-۱.
- خروشی، پوران، پریشانی، ندا، و قربانی، سمیه. (۱۳۹۹). بررسی مسائل و مشکلات درس کارورزی از نظر مدرسین دانشگاه فرهنگیان (مطالعه موردی: دانشگاه فرهنگیان اصفهان). *پژوهش در تربیت معلم*، ۳(۱۱)، ۳۹-۱۳.
- راهنمای عملی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان با رویکرد تربیت معلم فکور (۱۳۹۴) به کوشش جمعی از نویسندگان. انتشارات دانشگاه فرهنگیان
- رجایی توپکانلو، انیس، و محمودی، مهدی. (۱۴۰۰). شناسایی و تحلیل عوامل موثر بر موفقیت درس کارورزی در توانمندسازی دانشجو معلمان. *پویش در آموزش علوم تربیتی و مشاوره*، دوره هفتم بهار و تابستان، شماره ۱۴.
- زارع صفت، صادق. (۱۳۹۶). واکاوی تجربه های زیسته کارورزی در دانشگاه فرهنگیان: الگوی مفهومی. *دوفصلنامه نظریه و عمل در برنامه درسی*، ۹(۵)، ۶۸-۳۷.
- شیخ الاسلامی، علی، صدری دمیرچی، اسماعیل، محمدی، فاطمه. (۱۴۰۲). اثربخشی روش آموزش معکوس بر گرایش به تفکر انتقادی دانش آموزان. *پژوهش در نظام های آموزشی*، ۶۱(۱۷)، ۳۲-۲۲.
- عبداللهی، حسین. (۱۳۸۸). تحلیل وضعیت اجرای برنامه کارورزی مدیریت در سازمانهای آموزشی. *فصلنامه تعلیم و تربیت*، شماره ۱۰۱، ۸۶-۱۱۰.
- صفرنواده، مریم، موسی‌پور، نعمت‌الله، اظهري، محبوبه، و محمد شفیعی، عبدالسعید. (۱۳۹۸). تجربه زیسته دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان از برنامه جدید کارورزی تربیت معلم ایران. *دوفصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی*، ۱۹(۱۰)، ۱۴۹-۱۶۹.
- کامیابی، شریف، سمعی، دوست محمد. (۱۴۰۰). شناسایی مولفه های دانش فناوری مورد نیاز نو معلمان جهت کاربست در فرایند تدریس. *دوفصلنامه علمی نظریه و عمل در تربیت معلمان*، ۸(۱۴)، ۴۲-۲۱.

- Paredes, C.S., Aguaded Ramírez, E.M., Rodríguez-Sabiote, C. (2021). Content Validation of a Semi-Structured Interview to Analyze the Management of Suffering. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 8(21): 11393. doi: 10.3390/ijerph182111393.
- Toshtemirovich, R.Z. (2024). The Importance of Developing Students' Academic Competence in the Process of Modern Higher Education. *Current Research Journal of Pedagogics*, 5(4),43-50.

