

بررسی چالش های برنامه درسی اجرا شده کارورزی یک در شرایط کرونایی از دیدگاه دانشجومعلم^۱

انسی کرامتی^۲، مریم حیدری^۳

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی چالش های برنامه درسی اجرا شده کارورزی یک در شرایط کرونایی از دیدگاه دانشجومعلمان و راهکارهای غلبه بر آنها است. این مطالعه با رویکرد کیفی و روش پدیدارشناسی انجام شد. مشارکت کنندگان پژوهش که با استفاده از دو روش ملاک محور و زنجیره ای، انتخاب شدند تعداد ۱۳ نفر از دانشجومعلمان سال آخر دانشگاه فرهنگیان (پردیس شهید هاشمی نژاد مشهد) بودند. از مصاحبه نیمه ساختاریافته برای جمع آوری اطلاعات استفاده شد. متن مصاحبه های انجام شده با کمک روش تحلیل مضمون، تجزیه و تحلیل شدند. جهت تامین اعتبار پژوهش، معیارهای لینکلن و گابا (به ویژه آزمون تشخیص) مورد استفاده قرار گرفت. براساس یافته های به دست آمده عمده ترین چالش های دانشجومعلمان را می توان در قالب ۲ مضمون فراگیر (شامل چالش تعامل کارورز با مجریان برنامه درسی و چالش مشاهده تاملی موقعیت آموزشی)، ۶ مضمون سازمان دهنده و ۲۹ مضمون پایه دسته بندی کرد. همچنین دانشجومعلمان برای غلبه بر چالش های حاصل از تعامل با مجریان برنامه درسی از راه حل های متعدد موفقیت آمیزی استفاده کرده بودند؛ اما در مواجهه با چالش های مربوط به مشاهده تاملی در موقعیت آموزشی غالباً یا فاقد راهکار بودند یا راهکار موفقیت آمیزی نداشتند. نتایج این پژوهش بیانگر آن است که براساس تجارب مشارکت کننده ها، برنامه درسی اجرا شده کارورزی (۱) در شرایط کرونایی، به اصلی ترین اهداف خود، یعنی مشاهده تاملی موقعیت یاددهی - یادگیری، دست نیافته است.

واژگان کلیدی: کارورزی یک، دانشگاه فرهنگیان، شرایط کرونایی، مشاهده تاملی.

^۱ تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۹/۲۰ - تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۱۱/۳۰

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان (پردیس شهید هاشمی نژاد مشهد) e.keramati@cfu.ac.ir

^۳ دانشجوی کارشناسی آموزش ابتدایی، دانشگاه فرهنگیان (پردیس شهید هاشمی نژاد مشهد)

Surveying the challenges of the implemented curriculum of internship 1 in Corona Situation form Student Teachers Viewpoints

Ensi Keramati¹, Maryam Heydari²

The purpose of this research is to survey the challenges of the implemented curriculum of internship 1 in the corona situation from the perspective of student teachers and ways to overcome them. This study was conducted via qualitative approach using phenomenological method. Participants were selected by two methods of snowball and Criterion sampling to theoretical saturation boundary, 13 student teachers who were senior at Farhangian University, Mashhad Shahid Hashemi Nejad Campus. Semi-structured interview was used for gathering data. The text of the conducted interviews was analyzed with the help of thematic analysis method. In order to ensure the credibility of the research, Lincoln and GABA criteria (especially the diagnosis test) were used. Based on the findings, the main challenges of student teachers can be categorized in the form of 2 comprehensive themes (including the challenge of intern interaction with curriculum leaders and the challenge of reflective observation of the educational situation), 6 organizing themes and 29 basic themes. Also, the student teachers had used many successful solutions to overcome the challenges of interacting with the curriculum leaders; However, when faced with the challenges related to observation of reflection in the educational situation, they often either lacked a solution or did not have a successful solution. The results of this research indicate that based on the experiences of the participants, the implemented internship curriculum (1) in the corona situation did not achieve its main goals, i.e., reflective observation of the teaching-learning situation.

Keywords: Internship 1, Farhangian University, Corona conditions, reflective observation.

¹ Assistant Professor of Farhangian University. keramaty_ensi@yahoo.ca

² Faculty of Educational Sciences, Farhangian University, Shahid Hasheminejad Campus, Mashhad

مقدمه

تربیت معلمان توانمند و شایسته از مهم‌ترین اهداف دانشگاه فرهنگیان است که اجرای این هدف بوسیله آماده‌سازی و تجهیز دانشجومعلم‌ان به مهارت‌های حرفه‌ای، قبل از ورود به کلاس درس و حیطة عمل شغلی، توسط برنامه درسی کارورزی انجام می‌گیرد (جعفریان، محمودی، ۱۳۹۹). این برنامه درسی یکی از فرصت‌های مهم دانشجویان برای تجربه حرفه معلمی در موقعیت واقعی مدرسه و کلاس است و بیش از ۱۲ درصد زمان آموزش دانشجومعلم‌ان را به خود اختصاص می‌دهد (صفرنواده و همکاران، ۱۳۹۸). در واقع دانشجومعلم‌ان سطح کارشناسی در همه رشته‌های دانشگاه فرهنگیان، در چهار ترم پایانی تحصیل خود، ۴ درس مختلف، تحت عنوان کارورزی‌های ۱-۴ دارند. در برنامه درسی کارورزی ۱ «تحلیل موقعیت آموزشی، مشاهده تاملی و مساله‌یابی» در کارورزی ۲ «مشارکت در تدریس و حل مسائل شناسایی شده در کارورزی ۱» در کارورزی ۳ «تدریس آزمایشی همراه با کنش پژوهی فردی» و در کارورزی ۴ «تدریس مستقل توأم با درس پژوهی» مورد تاکید قرار دارند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۸). از آنجایی که این کارورزی‌های چهارگانه در دانشگاه فرهنگیان به شکل متوالی اجرا می‌شوند و تحقق اهداف آنها بر مبنای هم و به شکل سلسله‌مراتبی است؛ بنابراین بدیهی است که پایه‌ای‌ترین و درعین حال مهم‌ترین کارورزی، همان کارورزی ۱ می‌باشد که دانشجومعلم‌ان در ترم پنجم تحصیل با آن مواجه می‌شوند. به نحوی که در کارورزی ۱ دانشجومعلم‌ان، با کسب مهارت در مشاهده تاملی، محیط مدرسه و کلاس درس را از زوایای مختلف آموزشی، عاطفی-روانی، اجتماعی و نیز فیزیکی، مورد مطالعه و بررسی قرار داده و پس از واکاوی و تحلیل دریافت‌های خود، مسایل و مشکلات متعددی شناسایی کرده و آنها را همراه با شواهد و مستندات ارایه می‌دهند (برنامه درسی دوره کارشناسی پیوسته رشته آموزش ابتدایی، ۱۳۹۵). بنابراین در مجموع هدف از کارورزی ۱، کسب مهارت در مشاهده تاملی و نگرش سیستماتیک به محیط و کشف و شناسایی مسائل مبتلا به مدرسه و کلاس درس از ابعاد مختلف است.

دستیابی به اهداف کارورزی در دانشگاه فرهنگیان همواره با چالش‌هایی مواجه بوده است. براساس بررسی پژوهش‌های انجام شده در این زمینه، این چالش‌ها عبارتند از: ساختارهای سازمانی، قوانین و رویه‌های حاکم بر روابط میان دانشگاه و آموزش پرورش، حاکمیت روش

هاس سنتی در مدارس و محدود بودن شرایط برای کسب تجربیات حرفه ای، عدم پشتیبانی علمی و حرفه ای مجریان از سوی مراجع ذی ربط (احمدی و الهامیان، ۱۳۹۹)؛ موانع مرتبط با ارتباط ضعیف عوامل دانشگاه فرهنگیان با ادارات و مدیران مدارس، ناکافی بودن منابع مالی، ضعف در اجرا و ارزشیابی برنامه کارورزی، عدم شفافیت درباره وظایف استادان راهنما، معلمان راهنما و عوامل اجرایی مدارس، عدم آگاهی بخشی و اجرای آموزش ضمن خدمت معلمان راهنما (حجازی، ۱۳۹۷)؛ محتوا، فضای آموزشی، گروه بندی دانشجویان، راهبردهای آموزشی، مواد و منابع آموزشی، اهداف، ارزشیابی، فعالیت های یادگیری و زمان کارورزی (صالحی خیای و عابدینی، ۱۳۹۹)؛ اساتید کارورزی عمومی، اساتید کارورزی تخصصی، مدارس پذیرنده کارورز، معلمان راهنما، خود کارورزان و ارزیابی ادارات آموزش و پرورش (قربانی، غلامی و اندیشمند، ۱۳۹۸)؛ مسائل شناختی (شامل شناخت خود، محیط آموزشی و شرح وظایف خود)، مسائل عاطفی (شامل اعتماد به نفس)، مسائل انگیزشی (شامل انگیزه های کاری و کم اهمیت دانستن درس)، مسائل رفتاری (شامل وضع ظاهری و گویش دانشجومعلم)، مسائل مربوط به تعاملات درون مدرسه ای (مبتنی بر مدیریت مدرسه، معلمان راهنما و نیروی انسانی) و مسائل مربوط به تعاملات با استاد راهنما و تعاملات سازمانی (زارع صفت، تن زن و جباری کهجه ای، ۱۳۹۵)؛ عدم صلاحیت معلمان راهنما به عنوان الگوی عمل کارورزان (چشمه خاور، غظنفری و کریمی زاده، ۱۳۹۹)؛ نگاه آرمان گرایانه و هدف گذاری های شخصی در اهداف، نگذاردن درس پیش نیاز توسط دانشجو، عدم آشنایی برخی از مدرسین کارورزی با شیوه های پژوهش کیفی، عدم هماهنگی لازم در شیوه ارزشیابی، عدم همکاری کافی آموزش و پرورش در ارسال مجوز، نبود وسیله نقلیه برای مدرس کارورزی، عدم توجیه مدیران مدارس نسبت به درس کارورزی، کمبود معلم راهنمای خوب به عنوان الگو برای دانشجو معلم، نبود کتاب درسی مناسب در این درس، پایین بودن سطح آگاهی دانشجومعلم در زمینه محتوای کتب درسی، اختلاف نظر مدرسین دوره ضمن خدمت در آموزش واحد کارورزی و کمبود نیروی انسانی آگاه به واحد کارورزی در دانشگاه جهت رفع مشکلات و ابهامات اجرایی- اداری (خروشی، پریشانی و قربانی، ۱۳۹۹)

گذشته از نتایج پژوهش های ذکر شده درمورد چالش های کارورزی، امروزه به واسطه گسترش آموزش مجازی، که به دنبال شیوع کرونا رخ داد، کارورزی در دانشگاه فرهنگیان نیز با چالش های خاص خودش مواجه شده است که این چالش ها تاکنون مورد توجه پژوهشگران قرار

نگرفته است. در واقع از اسفند ماه سال ۹۸ و با شیوع گسترده ویروس کرونا تمامی مراکز آموزشی از جمله دانشگاه فرهنگیان برای جلوگیری از گسترش بیماری تعطیل شدند و ارایه واحدهای درسی بصورت مجازی و از راه دور آغاز شد. هرچند آموزش مجازی دارای فواید و فرصت‌های یادگیری فراوانی است اما همانطور که رضایی (۱۳۹۹) نیز بیان می‌کند باید به چالش‌ها یا آثار منفی این نوع آموزش نیز توجه داشت. به بیان وی بیشترین تاثیر منفی آموزش مجازی را می‌توان بر آموزش دروس عملی دانست؛ چراکه این دروس با سامانه‌های آموزش مجازی بخوبی قابل آموزش نیستند. در این میان از مهر ماه ۱۳۹۹ برنامه درسی کارورزی ۱ نیز برای اولین بار به صورت مجازی ارائه شد. با توجه به شرایط کرونایی و برای سهولت دسترسی دانشجویان به مدارس کارورزی، طی مکاتبات و هماهنگی‌های انجام شده بین مسئولین دانشگاه فرهنگیان و ادارات آموزش و پرورش محل زندگی دانشجویان، مقرر شد که هر دانشجو به عنوان کارورز در نزدیک‌ترین مدرسه محل زندگی خود (اعم از شهر یا روستا) پذیرش شود. اما نه تنها اکثر مدارس معرفی شده و معلمان (به ویژه در روستاها) فاقد تجربه قبلی و آمادگی برای مشارکت موثر در برنامه کارورزی بودند؛ بلکه مدارس نیز به واسطه محدودیت‌های کرونا، تعطیل شده بودند. مسئولین دانشگاه فرهنگیان برای غلبه بر چالش عدم آگاهی یا آگاهی اندک مدیران و معلمان راهنمای مدارس نسبت به برنامه کارورزی و همچنین توجه آنها در مورد چگونگی همکاری با کارورزان، کارگاه‌هایی را برای آنها به صورت مجازی برگزار نمودند. اما علی‌رغم تلاش‌های انجام شده، کارورزان با چالش‌های متعددی در انجام کارورزی، به صورت مجازی مواجه شدند. هرچند حدود دو سال از شیوع کرونا می‌گذرد اما تاکنون پژوهشی در راستای واکاوی این چالش‌ها انجام نشده است. البته محدود پژوهش‌هایی در زمینه چالش‌های کارورزی در خارج از کشور که دارای بافت بسیار متفاوتی با ایران هستند انجام شده است. به عنوان مثال توبا- سوری و ریسا^۱ (۲۰۲۰) نیز دریافتند که دانشجومعلمان از ناقص بودن آموزش‌های کارورزی به شکل آنلاین و تاثیر منفی آن در هنگام فارغ‌التحصیلی ناراضی هستند. همچنین عدم دسترسی کافی به اینترنت و مشکلات اتصال، بر تجربه فرآیند‌های آموزش آنلاین آنها تاثیر منفی داشته است. کش، ویلیامز و هارت^۲ (۲۰۲۰) نیز براساس یافته‌های پژوهشی خویش بیان می‌کنند که ساختار و کیفیت حمایتی که از کارورزان در طی تجربه کارورزی به عمل می‌آید در آماده‌سازی آنها برای ورود به حرفه و عملکردشان بسیار تاثیرگذار است. در این میان همکاری میان دانشگاه و مدارس (موسسات کاری) باید دارای

¹ Tugba Cevriye and Recep

² Cash, Williams and Hart

ثبات، بلند مدت و کاملاً متقابل و دوطرفه باشد. همچنین برنامه ریزی دقیقی که برای تعامل میان مدرسه- دانشگاه انجام می شود، منجر به ایجاد فرصت هایی می شود که کارورزان در مدارس مناسبی برای تجربه اندوزی قرار گرفته و بنابراین هم مدرسه و هم کارورز احساس رضایت داشته باشند.

درمجموع با توجه به وجود خلاء پژوهشی در زمینه شناسایی چالش های اجرای برنامه درسی کارورزی یک دانشگاه فرهنگیان در شرایط کرونایی و لزوم پشتوانه نظری برای عمل برنامه ریزان و مجریان کارورزی یک درجهت اصلاح و متناسب سازی این برنامه با شرایط کرونایی و آموزش های مجازی، انجام پژوهش حاضر ضروری به نظر می رسد. هرچند چالش های کارورزی یک در شرایط کرونایی از دیدگاه دست اندرکاران آن (اعم از دانشجومعلم، اساتید راهنما، مدیران، معلمان راهنما، مسئولین آموزش دانشگاه و ...) کاملاً متفاوت است؛ اما با توجه به اهمیت تجارب زیسته دانشجومعلم در زمینه کارورزی یک و تاثیر آن ها بر تجربه موفقیت آمیز سایر کارورزی ها، بنابراین هدف از این پژوهش، واکاوی تجارب دانشجومعلم از چالش های کارورزی یک در دوره کرونا است و به طور مشخص به دنبال پاسخگویی به سوالات زیر است:

- ۱) دانشجومعلم برای انجام کارورزی ۱ در شرایط کرونایی با چه چالش هایی مواجه شدند؟
- ۲) دانشجومعلم از چه روش هایی برای غلبه بر چالش های کارورزی ۱ در شرایط کرونایی، استفاده نمودند تا به اهداف کارورزی یک دست یابند؟

روش پژوهش

در پژوهش حاضر رویکرد کیفی و روش پدیدارشناسی توصیفی شامل سه مرحله درک مستقیم، تجزیه و تحلیل و توصیف، مورد استفاده قرار گرفت. در مرحله درک مستقیم، محقق کاملاً در پدیده موردنظر غوطه ور میشود. در این فرایند محقق ضمن اجتناب از هرگونه نقد، بررسی و اظهارنظر شخصی، پدیده موردنظر را آنگونه می شناسد که مشارکت کنندگان توصیف می کنند. در مرحله تجزیه و تحلیل، محقق به دنبال تشخیص جوهره پدیده موردنظر و تم های اصلی و مشترک است. در مرحله توصیف که مرحله آخر و مکمل مراحل قبلی است، اجزاء اصلی

و شاخص پدیده ها به هم مرتبط شده و تم ها و جوهره های موجود در پدیده ها گروه بندی می شوند (هالووی و ویلر^۱، ۲۰۰۲).

مشارکت کنندگان این پژوهش، دانشجومعلمانی سال چهارم (ترم هفتم) رشته علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان (پردیس دخترانه شهید هاشمی نژاد مشهد) بودند که همه آنها کارورزی یک را در سال گذشته (ترم پنجم) در شرایط کرونایی تجربه کردند^۲. به این دلیل افراد مورد نظر برای پژوهش انتخاب شدند که ضمن داشتن تجربه کارورزی یک در شرایط کرونایی، با گذشت حداقل یک نیم سال از تجربه اولین مواجهه خود با درس کارورزی (که در ترم پنجم اتفاق افتاد)، اکنون قادر بودند تا اطلاعات مناسبی را در اختیار پژوهشگران قرار دهند. در واقع کارورزی های یک و دو بسیار به هم مرتبط، در دو نیم سال متوالی و در یک مدرسه، توسط دانشجومعلمانی انجام می شوند. به نحوی که یافته های حاصل از کارورزی یک در انجام کارورزی دو بسیار کاربردی و موثر است.

جامعه پژوهش ۱۶۰ نفر و تعداد مشارکت کننده ها مبتنی بر فرایند اشباع اطلاعاتی، یعنی در مصاحبه شماره ۱۳ تکمیل شد. نمونه گیری به صورت هدفمند و با استفاده از دو روش ملاک محور^۳ و زنجیره ای^۴ انجام شد (گال، بورگ و گال، ۲۰۰۳، ترجمه نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۷) ابتدا براساس روش ملاک محور، دو نفر از دانشجومعلمانی به عنوان نقطه آغاز مصاحبه انتخاب شدند که ضمن برخورداری از گرایش به تفکر انتقادی، دارای قدرت بیان خوب و نیز تمایل به همکاری در انجام مصاحبه باشند. سپس براساس نمونه گیری زنجیره ای، نفرات بعدی برای مصاحبه، توسط مصاحبه شونده های اول و دوم معرفی شدند. در جدول (۱) به مهمترین ویژگی های محل کارورزی مشارکت کننده های پژوهش اشاره شده است.

¹ Holloway and Wheeler

^۲ شایان ذکر است که به واسطه وجود شرایط کرونایی متفاوت در محل زندگی دانشجومعلمانی، آنها کارورزی یک را یا به شکل ترکیبی (مجازی - حضوری) یا کاملاً مجازی، تجربه کرده بودند.

³ Criterion Sampling

⁴ Chain Sampling

جدول شماره ۱: مهمترین ویژگی های موقعیت کارورزی مشارکت کننده های پژوهش

کد	مکان (شهر/روستا)	سابقه خدمت معلم راهنما	رشته تحصیلی معلم راهنما	سابقه خدمت مدیر مدرسه	تجربه مدیر از داشتن کارورز
۱	شهر	۴ سال	کارشناسی علوم تربیتی	۲۷ سال	خیر
۲	شهر	۲۹ سال	کارشناسی مدیریت	۲۰ سال	خیر
۳	شهر	۲۹ سال	کارشناسی علوم تربیتی	۲۰ سال	خیر
۴	شهر	۲۸ سال	کارشناسی علوم تربیتی	۲۵ سال	خیر
۵	روستا	۷ سال	کارشناسی علوم تربیتی	۲۵ سال	خیر
۶	روستا	۱۰ سال	کارشناسی علوم تربیتی	۸ سال	خیر
۷	شهر	۹ سال	کارشناسی علوم تربیتی	۲۹ سال	خیر
۸	روستا	۴ سال	کارشناسی علوم تربیتی	۱۰ سال	خیر
۹	شهر	۴ سال	کارشناسی فقه و حقوق	۲۹ سال	بله
۱۰	شهر	۸ سال	کارشناسی ارشد هنر	۲۹ سال	خیر
۱۱	شهر	۲۶ سال	کاردانی آموزش ابتدایی	۲۰ سال	بله
۱۲	شهر	۲۸ سال	کارشناسی علوم تربیتی	۲۲ سال	خیر
۱۳	شهر	۲۸ سال	کارشناسی علوم تربیتی	۲۳ سال	خیر

ابزار مورد استفاده در گردآوری اطلاعات مصاحبه کیفی نیمه ساختاریافته از نوع هدایت کلیات^۱ بود (گال، بورگ و گال، ۲۰۰۳، ترجمه نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۷) که به دلیل شیوع کرونا به شکل مجازی و در فضای واتساپ مورد استفاده قرار گرفت. از مشارکت کننده ها خواسته شد تا به بیان تجارب خود در مورد چالش های انجام کارورزی یک در شرایط کرونایی و نیز راهکارهایی بپردازند که آنها برای غلبه بر چالش های ذکر شده، مورد استفاده قرار دادند. به طور متوسط هر مصاحبه یک ساعت به طول انجامید و تجزیه و تحلیل داده های حاصل از مصاحبه ها نیز با روش تحلیل مضمون، انجام شد. به نحوی که پس از مطالعه متن مکتوب مصاحبه ها و مقایسه مداوم مفاهیم و عبارات موجود در آنها، کدهایی معنایی انتخاب شدند. سپس کدهای انتخاب شده، حول سه محور مضامین پایه، مضامین سازمان دهنده و مضامین فراگیر، طبقه بندی شدند.

جهت تامین اعتبار از معیارهای لینکلن و گابا^۲ (۱۹۸۵) استفاده شد. آنها معتقدند که "یک آزمون تشخیص^۱ می تواند منجر به تحقق معیارهای اطمینان پذیری^۲ و تایید پذیری^۳ به صورت

¹ the general interview guide approach

² Lincoln and Guba

همزمان شود؛^۱ بر این اساس تمام متن مصاحبه های انجام شده در اختیار استاد راهنما قرار گرفت تا به طور مجزا کدگذاری آنها را انجام دهند. توافق بین کدگذاری های انجام شده توسط پژوهشگران، از سطح مطلوبی (۰/۸۰) برخوردار بود. همچنین در ارتباط با معیار "انتقال پذیری"^۲ نیز همانطور که اشاره شد از دو روش نمونه گیری هدفمند^۳ (یعنی ملاک محور و زنجیره ای) استفاده شد.

یافته ها

همانطور که ویژگی های توصیفی موقعیت کارورزی مشارکت کننده های پژوهش در جدول شماره (۱) بیانگر آن است: همه معلمان راهنمای کارورزان در مدارس روستایی، نسبت به معلمان راهنما در مدارس شهری، از سابقه خدمت کمتری برخوردار هستند. همچنین مدیران مدارس کارورزان روستایی علاوه بر اینکه عمدتاً سابقه خدمت کمتری نسبت به مدیران مدارس شهری دارند، فاقد تجربه حضور کارورز در مدرسه هستند.

به طور کلی جدول (۱) نشان می دهد که (۲۳/۰۷) مدارس کارورزان مشارکت کننده در این پژوهش در روستا و (۷۶/۹۲) در شهر قرار دارد؛ بیش از نیمی از معلمان راهنما (۵۳/۸۴) سابقه کاری کمتر از یک دهه و (۴۶/۱۵) دارای سابقه کاری بسیار بالا و حدود سه دهه هستند؛ همچنین (۸۴/۶۱) آنها دارای تحصیلات مرتبط با آموزش ابتدایی هستند؛ بیشتر مدیران مدارس (۸۴/۶۱) به ویژه در شهرها، دارای بیش از دو دهه سابقه خدمت به عنوان مدیر هستند؛ همچنین تنها (۱۵/۳۸) از مدیران مدارس دارای تجربه قبلی حضور کارورز در مدرسه خود می باشند.

یافته های به دست آمده در پاسخ به سوال اول پژوهش مبنی بر اینکه "دانشجومعلمان پردیس شهید هاشمی نژاد مشهد برای انجام کارورزی ۱ در شرایط کرونایی با چه چالش هایی مواجه شدند؟" در جدول (۲) ارائه شده است.

¹ Auditing

² dependability

³ confirmability

⁴ transferability

⁵ purposive sampling

جدول شماره ۲: مضامین فراگیر، سازمان دهنده و پایه استخراج شده در مورد چالش های دانشجویان معلمان در انجام کارورزی یک در شرایط کرونایی

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	مصادیق
استاد راهنما	عدم بازخورد مستمر و موثر	عدم برنامه ریزی و داشتن تصویر روشن از اهداف نهایی	کد ۶: استاد فقط ۱-۲ جلسه برای ما کلاس آنلاین گذاشت و در آن جلسات، کلیاتی در مورد کارورزی گفتند... جلسات استمرار نداشت تا اشکالات ما سر کلاس رفع بشه...
			کد ۱۰: استاد ما خیلی گام به گام و با برنامه جلو می رفت اما من خیلی وقتها با این روش خرد خرد پیش رفتن مشکل داشتم چون می خواستم ببینم آخرش چه کار باید بکنم... مثلاً برخی از کارهایی که به ما می گفت بعد از انجام دادن کل کار، متوجه می شدیم که انجام بعضی از قسمت هایش لازم هم نبوده... خود استاد هم بعضی وقت ها گیج می شد و تصمیماتش را عوض می کرد.
تعامل کارورز با مجریان برنامه درسی	معلم راهنما	عدم بازخورد به موقع	کد ۳: گاهی پیش می آمد دیر ایمیلهای ما رو جواب میدادن و چندباری هم باعث شد که من یک مقدار گزارشامو دیرتر آماده کنم
			کد ۲: من بعضی جاها مثلاً از شون راهنمایی میخواستم با توجه به این که تجربه شون از من خیلی بیشتر بود؛ با این حال می گفتند شما جوان ترین، شما دنبال ایده ها باید برین و این کار خودتونه که دنبال جواب سوالتون باشین! کد ۱: راهکارهایی می گفتند که دیگه اونا امتحانشون رو پس داده بودن و نتیجه خوبی نداشتن. کد ۱۳: مثلاً وقتی از ایشان درباره یک دانش آموزی سوال می کردم که چرا نمیداد سر کلاس چرا اینطوریه، تکالیفش را انجام نمیده و چه علتی داره ... کلی جواب می دادن مثلاً میگفتن این دیر آموزه!
			کد ۳: اطلاعات خاصی راجع به وظایف من کارورز نداشتن و گاهی هم پیش می آمد که از من می خواستند توی همون ترم اول تدریس کنم تکالیف بچه ها را چک کنم یا کلا کلاس را به عهده من می گذاشتند. کد ۶: چند جلسه ایشون در کلاس حضور نداشتن به خاطر مشکلاتی که براشون پیش اومده بود و مسئولیت تدریس به عهده من بود... کد ۸: گفتن بیا تدریس کن و در واقع یه جورایی من توی عمل انجام شده قرار گرفتم.

<p>رفتم درس ریاضی را تدریس کردم و چون حالا یک مبحث نسبتاً سختی بود و تدریس موفق‌ی نداشتیم... اما از من توقع یک تدریس خاص و فوق‌العاده رو داشت. کد ۱۰: معلم یک جوری که انگاری مثلاً من کمک دستشم برخورد کرد. مثلاً همون اول کار به من گفت بیا مشق‌های بچه‌ها را تصحیح کن و این باعث شد که من خوب نتوانم یادداشت برداری کنم و وظیفه اصلیم که براش رفته بودم سر کلاس رو انجام بدم.</p>			
<p>کد ۱۰: خیلی وقتها هم دیر پیام من سین می شد یعنی مثلاً من امروز پیام می‌دادم سه روز بعد پیام من رو سین میکرد. یا بعضی وقتها پیامکی که سین میکرد رو جواب نمی داد یا مثلاً دیگه از اون تاریخ گذشته بود و دیگه جوابی نداشت که بده</p>	<p>بی توجهی به پرسش‌های کارورز در فضای مجازی</p>		
<p>کد ۱: انتظار داشتن که من برم کمک معلم‌ها و یک قسمتی از مسئولیت‌هایشان به من بدن... گفتن که تو هر روز که می‌ای باید سر به کلاس باشی. کد ۱۲: چون کارورزی وجود نداشت قبل از من توی مدرسه و من اولین کارورزشان بودم؛ مدیر نمی دانست دقیقاً باید چیکار کنه. ۱۳: مدیر من را توی همه گروه‌های کلاسی مدرسه عضو کرده بود توی شاد و توقع داشت که توی همه گروه‌ها من فعالیت انجام بدم و کمک معلم‌ها باشم.</p>	<p>عدم آگاهی از وظایف کارورز و انتظار انجام وظایفی متفاوت</p>		
<p>کد ۶: سوالاتی در مورد دانش‌آموزان، فضای مدرسه، انجمن‌ها و ساختار سازمانی و مسائلی از این قبیل که وقتی به پیوی ایشون می‌فرستادم یا پاسخگو نبودن یا به طور ناقص جواب می‌دادن و یا اینکه جواب سوالاتم رو نمی‌دونستن! کد ۷: وقتی در تلگرام یا به صورت تلفنی با ایشون تماس می‌گرفتم و می‌گفتم که برای چه منظوری با شما تماس گرفتم اما ایشون از مصاحبه کردن سرباز میزدن و می‌گفتند که فقط باید به صورت حضوری مدرسه بیای... گاهی وقتها هم که می‌رفتم مدرسه برای مصاحبه ممکن بود ایشون حضور نداشته باشن و وقتی هم حضور داشتن به خوبی مصاحبه‌ها رو انجام نمیدادن و به کارهای دیگرشون مشغول می‌شدن. کد ۷: از مدیر خواستم تا وظایف شون رو شرح بدن که اصلاً مدیر برخورد خوبی نداشتن. کلاً می‌گفتن شما دانشجو معلمان باید در همین حد آگاهی داشته باشین و لزومی نداره من وظایف رو براتون شرح بدم. کد ۱۲: اون موقع کلاس‌ها مجازی بود مدرسه بسته بود و حالا یادم هست به مدیرم توی شاد پیام دادم، اصلاً پیام منو نگاه نکردن... ایشون اصلاً جواب من را نمی‌دادند.</p>	<p>عدم همکاری در پاسخگویی مناسب به پرسش‌های کارورز</p>	<p>مدیر مدرسه</p>	

<p>کد ۷: می گفتند حتماً باید یک بخش را تو تدریس کنی یا برگه های ارزشیابی بچه ها را تصحیح کنی...هرچقدر من توضیح می دادم به ایشان وظایف یک کارورز چی هست، اما ایشان کلاً یک درک درستی نداشتن و فکر می کردند که من یک جورایی دارم از زیر کار در میرم. کد ۱۲: گفتم کلاس های توجیهی رو شرکت کند و شرکت نکند!</p>	<p>عدم تمایل برای آگاهی از وظایف کارورز</p>		
<p>کد ۳: مدرسه هرروز باز نبود و من باید توی یک روز فیزیک مدرسه را به طور کامل مشاهده می کردم. اما اگر این شرایط مجازی نبود می توانستم در چند روز و با دقت عمل بیشتری فضای مدرسه را مشاهده کنم.</p>	<p>محدودیت زمانی برای بررسی ویژگی های فیزیکی مدرسه</p>		
<p>کد ۸: مدرسه به خاطر کرونا و اینها تعطیل شده بود و فقط یک ساعت خاصی در هفته باز بود؛ بنابراین فرصت نمی شد که از فضاهای مدرسه عکس تهیه کنم.</p>	<p>محدودیت زمانی برای تهیه مستندات</p>		
<p>کد ۹: بخاطر شرایط کرونا تعداد دانش آموز زیادی توی مدرسه نبود برای همین در آزمایشگاه و کتابخانه و بسیاری از فضاهای دیگر بسته بود و نمی شد که وارد این قسمت ها بشوم و جزئیاتش را مشاهده کنم.</p>	<p>عدم امکان ورود به برخی از فضاهای مدرسه</p>	<p>مشاهده تاملی بعد فیزیکی</p>	
<p>کد ۶: با وجود اینکه دو جلسه حضوری در اوایل ترم در مدرسه بودم ولی آن جلسات، کافی نبود برای نوشتن جزئیات گزارش فیزیکی و استاد هم تاکید زیادی روی نوشتن جزئیات داشتن. کد ۱۱: من واقعاً یک کلیتی از مدرسه تو ذهنم بود و تقریباً هیچ کدام از جزئیاتش خیلی یادم نمی اومد یا اگه یادم میومد توی یک هاله ای از ابهام بود.</p>	<p>عدم امکان حضور در مدرسه و ناکافی بودن اطلاعات حافظه</p>		
<p>کد ۲: تعداد دانش آموزان تو جلسات کم بود یا ممکن بود موقعیت خاصی بوجود نیاد که تو بخوای قضاوت کنی که چه رابطه عاطفی بین معلم و دانش آموز وجود داره.</p>	<p>کمبود تعداد دانش آموزان در کلاس های حضوری</p>		<p>مشاهده تاملی موقعیت آموزشی</p>
<p>کد ۳: بچه ها ماسک می زدند و حتی چهره همدیگر را نمی دیدن و به خاطر شرایط کرونا اگر نزدیک هم می شدن، چیزی می خواستند از هم قرض بگیرند یا سر میز همدیگه میرفتن، معلم راهنما مدام مجبور بودند بچه ها را از هم جدا کنند.</p>	<p>محدودیت تعاملات دانش آموزان به خاطر رعایت فاصله اجتماعی</p>	<p>مشاهده تاملی بعد عاطفی</p>	
<p>کد ۳: به خاطر تایم محدودی که مدرسه داشت؛ زمان تشکیل کلاسها هم محدود شده بود و زنگ تفریح هم خیلی کوتاه بود و بنابراین معلم ها خیلی کم با هم رابطه داشتن توی مدرسه و عملاً تعامل چندانی برای مشاهده وجود نداشت.</p>	<p>محدود بودن زمان برای مشاهده تعامل کادر مدرسه</p>		

<p>کد۵: بچه ها نصفشون حضور نداشتند(در شبکه شاد) آنهايي هم که حضور داشتن مثلاً ۴، ۵ نفر شون فعال بودن و اينطور نبود که راحت بشود مثلاً رفتارهای دانش آموزان یک کلاس را در مجموع دید.</p>	<p>حضور کم و تعامل محدود دانش آموزان در فضای شاد</p>		
<p>کد۵: روابط معلم ها با هم ديگه من اين را که اصلاً توی سامانه ی شاد نمی دیدم. کد۷: توی کلاس های مجازی مدیر و معاونین حضور پر رنگی ندارند و این هم یکی از چالشهای اساسی برای ما دانشجویمان بود که کلا توی فضای مجازی نبودند!</p>	<p>مشهود نبودن تعاملات کادر مدرسه در فضای شاد</p>		
<p>کد۸: توی فضای مجازی، لحن پیام را هم متوجه نمی شویم مثلاً این آفرین چه جور آفرینی هست؛ آفرین تشویق یا آفرین معمولیه یا آفرین به کنایه یا مثلاً یه چیز ديگه است!</p>	<p>دشواری تشخیص منظور و لحن پیام ها در فضای مجازی</p>		
<p>کد ۱۰: پایه اول چون هنوز سواد شون کامل نبود و اکثریت بچه ها حتی حروف را نمی شناختند؛ اول سال خوب اینها خودشون که پیام ها را تایپ نمی کردند ... و والدین از طرف بچه ها حرف می زدند. رابطه معلم و دانش آموز یک جورهایی مستقیم نبود یعنی بینش والدین بودن و به خاطر همین نمی تونستم خوب بفهمم که تعامل معلم و دانش آموز چطور هست.</p>	<p>مداخله والدین در تعامل معلم با دانش آموزان پایه اول در فضای شاد</p>		
<p>کد۱۲: معلم چت هارو می بست و فقط تدریس می گذاشت، بنابراین رابطه معلم ودانش آموز یا حتی خود دانش آموزان با هم اصلاً دیده نمی شد.</p>	<p>عدم امکان مشاهده تعاملات عاطفی دانش آموزان با هم یا با معلم در فضای شاد</p>		
<p>کد۲: مجازی بودن خیلی سخت می کرد بررسی فرایند یاددهی- یادگیری کلاس را، چون خیلی پیام بود یا خیلی فیلم و اینها که واقعا بررسی کردن تک به تک آنها کار خیلی دشواری بود. کد۶: من با حجم زیادی از ویس های معلم روبرو بودم و همچنین ویس های دانش آموزان که خیلی شلوغ کاری های زیادی هم می شد و امکان بررسی همه آنها نبود.</p>	<p>حجم زیاد مطالب و پیام ها در گروه درسی</p>	<p>مشاهده تاملی بعد یاددهی- یادگیری</p>	
<p>کد۲: دانش آموزی را داشتیم که دچار اختلال بود نمی توانست توی کلاس های حضوری بنویسه... ولی تو کلاس های آنلاین به خوبی تایپ می کرد، به خوبی پاسخ معلم را می داد. کد ۱۰: چون دانش آموزان پایه اول بودند، من نمیدونستم کسی که داره جواب میده مادر- پدر دانش آموز هست یا خود دانش آموز. آموز.</p>	<p>پوشیده ماندن مسائل آموزشی دانش آموزان در فضای مجازی</p>		

<p>کد ۳: در کلاس های حضوری معلم به هیچ عنوان نمی توانستند از روش های تدریس مشارکتی استفاده کنند چون تحت هیچ شرایطی بچه ها نمی توانستند خیلی نزدیک هم باشند.</p>	<p>محدودیت معلم در استفاده از روش تدریس مشارکتی در کلاس های حضوری</p>	
<p>کد ۳: بیشتر بچه ها حتی به شاد هم دسترسی نداشتند تا ما بتوانیم فرایند یاددهی- یادگیری آنها را در کلاس بررسی کنیم!</p>	<p>عدم حضور بیشتر دانش آموزان در شاد</p>	
<p>کد ۷: توی شبکه شاد ممکن بود ایشون گاهی اوقات گروه رو قفل کنند و فقط یک سری محتواهایی را به بچه ها ارائه بدهند و آن مشارکت دانش آموزان به چشم نمی خورد. کد ۳: معلم چت گروه را می بستند و بچه ها سوال خاصی هم نمی توانستند بکنند که من ببینم حالا بچه ها چه ابهاماتی دارند و چه مشکلاتی برایشون پیش میاد. کد ۱۳: بازخوردها و فرستادن تکالیف همه توی پی وی معلم بود که من نمی توانستم به اونجا اشراف داشته باشم</p>	<p>عدم امکان ارسال پیام توسط دانش آموزان در کلاس های مجازی</p>	
<p>کد ۴: معلم راهنما از کلیپ های آماده شده استفاده می کردند و هیچ تدریسی از خودشان نداشتند! کد ۵: مخصوصا جلسه های اول معلم خیلی کلیپ تدریس از جاهای مختلف می گذاشت. کد ۸: کلیپ های تدریس سایر معلمین رو با ارسال می کرد.</p>	<p>عدم تهیه محتوای آموزشی توسط معلم در کلاس مجازی</p>	
<p>کد ۶: برخی مواقع هم مشکلات شاد بود که باز نمی شد و مشکلات اینترنت هم در کنارش مزید بر علت بودند.</p>	<p>مشکلات نرم افزاری شبکه شاد و اینترنت</p>	
<p>کد ۸: ایام کرونا حدود دو ساعت تا یک ساعت و نیم توی مدرسه بودیم و این هم کار را سخت می کرد یعنی آموزش هایی هم که معلمین توی آن تایم ارائه می دادند، آموزش های استاندارد نبود چون مجبور بودند بدوبند بکنند. مثلا ۲۰ دقیقه ریاضی درس بدن ۲۰ دقیقه فارسی درس بدن ۲۰ دقیقه سوالات هدیه را حل کنند.</p>	<p>محدودیت زمانی معلم برای تدریس در کلاس حضوری</p>	

یافته های به دست آمده در پاسخ به سوال دوم پژوهش مبنی بر اینکه "دانشجومعلمان پردیس شهید هاشمی نژاد مشهد از چه روش هایی برای غلبه بر چالش های کارورزی ۱ در شرایط کرونایی، استفاده نمودند تا به اهداف کارورزی یک دست یابند؟" در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول شماره ۳: راهکارهای مورد استفاده مشارکت‌کننده‌های پژوهش برای غلبه بر چالش‌های کارورزی یک در شرایط کرونایی

راهکارها	چالش‌ها	
پرسش به صورت خصوصی در تلگرام از استاد؛ مشاهده نمونه کار سایر دانشجویان توسط جستجو در اینترنت؛ کمک گرفتن از سایر اساتید؛ کمک از دانشجویان ترم‌های بالاتر که کارورزی یک را گذرانده بودند.	تعامل استاد- کارورز	تعامل کارورز با مجریان برنامه درسی کارورزی
توضیح و تشریح کارورز درباره وظایفش به معلم راهنما، مشورت و راهنمایی خواستن از اساتید؛ کمک گرفتن از کتابها، سایت‌ها و مقالات مرتبط؛ شرکت در کارگاه‌ها و عضویت در کانال‌ها.	تعامل معلم راهنما- کارورز	
انجام بخشی از انتظارات مدیر(فقط کد ۱۳)، توضیح و تشریح کارورز درباره وظایفش به مدیر مدرسه، پرسش از معلم راهنما و سایر کادر مدرسه به جای پرسش از مدیر؛ واسطه قرار دادن معاون برای متقاعد کردن و پاسخگویی مدیر، پیشنهاد به مدیر برای شرکت در کارگاه توجیهی، مشاهده نمونه کارهای سایر دانشجویان در اینترنت و استفاده از منابع اینترنتی، کمک مستقیم از معاونین.	تعامل مدیر مدرسه- کارورز	
اتکا به اطلاعات حافظه از نخستین جلسات حضوری کارورزی، چندین مراجعه به مدرسه و همچنین پرسش از مستخدم مدرسه، درخواست از مدیر برای باز کردن مدرسه و مشاهده از نزدیک؛ استفاده از عکس‌های موجود در کانال مدرسه.	مشاهده تاملی بعد فیزیکی	مشاهده تاملی موقعیت آموزشی
بررسی تمام تعاملات و پیام‌های معلم در شاد(فقط کد ۸)؛ علاوه بر پرسش از معلم، برقراری تعامل با تک‌تک دانش‌آموزان و درخواست پرکردن پرسشنامه‌هایی توسط آنها که فضای عاطفی کلاس را از دیدگاه دانش‌آموزان نشان دهد(فقط کد ۶). برای غلبه بر چالش‌های مربوط به مشاهده تاملی بعد عاطفی، ۱۱ نفر از مشارکت‌کننده‌ها (۸۴/۶۱) هیچ راهکاری نداشتند.	مشاهده تاملی بعد عاطفی	
درخواست از معلم راهنما برای تولید محتوای آموزشی یا پرسش از معلم راهنما (کدهای ۴ و ۵) اکتفاء به همان بازخوردهای خیلی کلی معلم در گروه(فقط کد ۱۳). برای غلبه بر چالش‌های مربوط به مشاهده تاملی بعد یاددهی- یادگیری، ۱۰ نفر از مشارکت‌کننده‌ها (۷۶/۹۲) هیچ راهکاری نداشتند.	مشاهده تاملی بعد یاددهی- یادگیری	

بحث و نتیجه گیری

موفقیت در برنامه های درسی تربیت معلم، تا حد زیادی با موفقیت در برنامه درسی کارورزی آن مرتبط است (سوتو- لی لو و کیوروگا- لوبوس^۱، ۲۰۲۰). کارآموزی یا کارورزی در دانشگاه فرهنگیان، به دوره هایی گفته می شود که دانشجو معلمان این دانشگاه در دوران تحصیل و قبل از شروع رسمی شغل خود، در مدرسه می گذرانند تا با فعالیتهایی نظیر مشاهده و مشارکت در موقعیت های تدریس با معلمی و حرفه آینده خود به صورت عملی آشنا شود (ملکی و همکاران، ۱۳۹۹). اما وجود شرایط کرونایی در چند سال اخیر، امکان حضور کامل و موثر دانشجومعلمان در فضای مدارس برای تجربه کارورزی به شکل مطلوب را سلب نمود و از اینرو پژوهش حاضر با هدف بررسی چالش های حاصل از اجرای برنامه درسی کارورزی یک، برای دانشجومعلمان دانشگاه فرهنگیان در شرایط کرونایی از منظر دانشجویان انجام شد. یافته های به دست آمده از چند زاویه قابل بررسی هستند که در ادامه به تفکیک مهمترین موارد مندرج در جداول ۳-۱ در مورد آنها بحث خواهد شد.

بر اساس جدول شماره (۱) تمام مدیران سابقه کاری قابل توجهی دارند و عموماً سالهای پایانی خدمت خود را طی می کنند؛ اما فقط دونفر از آنها دارای تجربه قبلی حضور کارورز در مدرسه بوده و با اهداف کارورزی و وظایف کارورزان در مدرسه نسبتاً آشنا هستند. باتوجه به تجارب مشارکت کننده ها، ناآگاهی کامل اکثر مدیران مدرسی که دانشجومعلمان از طرف اداره های آموزش و پرورش، برای انجام کارورزی معرفی شده اند، به عنوان یکی از چالش های مهم برای آنها بوده است. زیرا از یک طرف این مدیران، انتظار انجام وظایفی کاملاً متفاوت را از دانشجومعلمان داشته اند و از طرف دیگر، همکاری و پاسخگویی مناسبی در برابر پرسش های دانشجومعلمان برای انجام بهتر مشاهده تاملی توسط آنها نداشته اند. به علاوه جدول شماره (۱) نشان می دهد که حدود نیمی از معلمان راهنما، دارای تجربه کاری نسبتاً کمی (به ویژه در روستاها) هستند؛ از اینرو به نظر می رسد به عنوان معلم راهنما، گزینه مناسبی برای الگوگیری و کمک به کارورزان نبوده اند. این یافته ها همسو با یافته های پژوهشی احمدی و الهامیان (۱۳۹۹)؛ حجازی (۱۳۹۷)؛ قربانی، غلامی و اندیشمند (۱۳۹۸)؛ زارع صفت، تن زن و جباری کهجه ای (۱۳۹۵)؛ چشمه خاور، غزنفری و کریمی زاده (۱۳۹۹)؛ خروشی، پریشانی و قربانی (۱۳۹۹) و ویلیامز و هارت (۲۰۲۰) است. در این راستا همانطور که مصادیق ذکر شده در

¹Soto-Lillo and Quiroga-Lobos

جدول (۲) نیز نشان داد بسیاری از این معلمان راهنما نه تنها تدریس چندانی در فضای مجازی از خودشان ارائه نکرده اند؛ بلکه قادر به پاسخگویی به سوالات و ابهام‌های کارورزان نیز نبوده و در بسیاری از موارد، وظایف خود را هم به کارورزان محول کرده اند. به بیان بیورندال^۱ (۲۰۲۰) بازخوردهای معلمان راهنما که باید فوری، مشخص، متعادل از نظر توجه به جنبه‌های مثبت و منفی عمل دانشجومعلم و نیز دارای پیشنهادهای اصلاحی و بهبودبخش عمل باشد؛ مهمترین مولفه کارورزی در محیط مدرسه است و منجر می‌شود تا دانشجومعلمان صلاحیت‌ها و توانمندی‌های موثری جهت شغل معلمی را کسب کنند. حتی در برخی برنامه‌های تربیت معلم، ارزشیابی‌های فرایندی و پایانی معلمان راهنما یکی از موثرترین مجوزهای احراز صلاحیت معلمی است که منجر به ورود دانشجومعلمان به حرفه معلمی می‌شود. اما متأسفانه تجارب مصاحبه‌ها شونده‌ها بیانگر آن بود که معلمان راهنما نه تنها در کارورزی یک، بخشی از مسئولیت‌های تدریس خود را برعهده دانشجومعلمان قرار می‌دهند بلکه بازخوردهای موثری نیز نسبت به اقدامات آنها ارائه نمی‌کنند. شاید در کنار عدم توانمندی برخی از معلمان راهنما در ارائه راهنمایی به دانشجویان؛ یکی از دلایل عدم همکاری موثر معلمان راهنما در این زمینه آن باشد که جایگاه معلمان راهنما از نظر اهمیتی که می‌تواند در احراز صلاحیت معلمی دانشجومعلمان داشته باشند به رسمیت شناخته نمی‌شود.

براساس جدول شماره (۲) به طور کلی چالش‌های کارورزی یک، شامل دو مضمون فراگیر بود. اولین مضمون فراگیر "تعامل کارورز با مجریان برنامه درسی" است. منظور از مجریان برنامه درسی کارورزی، علاوه بر معلم راهنما، استاد راهنما و مدیر مدرسه نیز هستند. چالشهای کارورزان در تعامل با اساتید راهنما (که فقط سه نفر از کارورزان با این چالشها مواجه بودند) بیانگر عدم بازخورد مستمر، موثر، به موقع و نیز عدم برنامه‌ریزی و تصور روشن استاد راهنما نسبت به اهداف نهایی کارورزی یک است. اما چالش‌های کارورزان در تعامل با معلمان راهنما و مدیران مدارس (شامل ناتوانی در ارائه راهنمایی، عدم آگاهی از وظایف کارورز و انتظار انجام وظایفی متفاوت، عدم توجه و پاسخگویی نسبت به پرسش‌های کارورز) جزو مهمترین و شایع‌ترین چالش‌هایی هستند که تقریباً تمام مشارکت‌کننده‌ها با آن مواجه بوده‌اند. همانطور که در جدول (۳) نیز ملاحظه می‌شود کارورزان با اتخاذ راهکارهایی مانند: توضیح و تشریح وظایف خود به مدیر مدرسه یا معلم راهنما، مشورت و راهنمایی خواستن از سایر اساتید، معاونین مدرسه، کمک گرفتن از کتابها، سایت‌ها و مقالات مرتبط، شرکت در کارگاه‌ها و

¹ Bjorndal

عضویت در کانال ها، مشاهده نمونه کار سایر دانشجویان توسط جستجو در اینترنت یا حتی کمک از دانشجویان ترم های بالاتر، بر چالش های ایجاد شده در این زمینه غلبه کرده اند. یافته های پژوهشی قربانی و همکاران (۱۳۹۶) و والنسیا و همکاران^۱ (۲۰۰۹) نیز بیانگر آن است که برنامه درسی کارورزی نیازمند همیاری و فعالیت های مشارکتی و چند جانبه میان دانشجو معلمان و مجریان برنامه درسی یعنی استادان و معلمان راهنما است. کش، ویلیامز و هارت^۲ (۲۰۲۰) نیز توضیح می دهند که کارورزان باید در طول مدت کارورزی خود از حمایت های متنوعی نه تنها از سوی معلمان راهنما بلکه سایر پرسنل (مخصوصا مدیران) در محیط کاری نیز برخوردار باشد. در واقع پرسنل محیط مدرسه، واسطه های ارزشمندی هستند که به غنای تجارب کارورزان کمک می کنند. متاسفانه کارورزان ایرانی معمولا در مدرسی قادر به کسب تجارب مطلوبی می شوند که (برحسب تصادف) معلمان راهنما با آنها همکاری خوبی داشته و نسبت به مسائل آموزشی و بهبود شرایط کلاس درس خود دغدغه مند باشند؛ درحالیکه به بیان دارلینگ- هاموند^۳ (۲۰۱۷) در فنلاند، معلمان راهنما به دقت (از میان معلمان مجرب یا حتی تازه کار اما علاقه مند به راهنمایی کارورزان و یادگیری خودشان) انتخاب شده و سپس برای راهنمایی دادن به کارورزان نیز آموزش هایی را دریافت می کنند.

دومین چالش عمده کارورزی یک و در واقع مضمون فراگیر به دست آمده از این پژوهش، "مشاهده تاملی موقعیت آموزشی" براساس تجربه مشارکت کننده هاست. این یافته از دو جهت قابل توجه است. اول اینکه هدف اصلی کارورزی یک، تحلیل موقعیت آموزشی است که با ابزار یا روش مشاهده تاملی انجام و سرانجام منتهی به شناسایی مسائل آموزشی می شود. در این راستا کارورزان باید یک موقعیت آموزشی را از ابعاد فیزیکی، ساختاری، عاطفی و نیز یاددهی- یادگیری مورد مشاهده دقیق و تاملی قرار دهند تا مسائلی منحصر به فرد را در آن موقعیت شناسایی کنند. اما همانطور که مضامین پایه متعدد به همراه مصادیقی متنوع در جدول شماره (۲) نشان می دهد، مشاهده تاملی ابعاد فیزیکی، عاطفی و یاددهی- یادگیری با چالش های زیادی روبه رو بوده است. این چالش ها عبارت از: محدودیت های زمانی برای بررسی ویژگی های فیزیکی مدرسه، محدودیت زمانی برای تهیه مستندات، عدم امکان ورود به برخی از فضاهای مدرسه، عدم امکان حضور در مدرسه، کمبود تعداد دانش آموزان در کلاس

¹ Valencia

² Cash, Williams and Hart

³ Darling-Hammond

های حضوری، محدودیت تعاملات دانش‌آموزان به خاطر رعایت فاصله اجتماعی، محدودیت زمانی برای مشاهده تعاملات کادر مدرسه با هم، حضور کم و تعامل محدود دانش‌آموزان در فضای شاد، مشهود نبودن تعاملات کادر مدرسه در فضای مجازی، دشواری تشخیص منظور و لحن پیام‌ها در فضای مجازی، مداخله والدین در تعامل معلم-دانش‌آموز، عدم امکان مشاهده تعاملات عاطفی دانش‌آموزان در فضای شاد، حجم زیاد مطالب و پیام‌ها در گروه‌های درسی، پوشیده ماندن مسائل آموزشی دانش‌آموزان در فضای مجازی، محدودیت معلم در استفاده از روش‌های تدریس مشارکتی در کلاس‌های حضوری، عدم حضور بیشتر دانش‌آموزان در شاد، عدم امکان ارسال پیام توسط دانش‌آموزان در کلاس‌های مجازی، عدم تهیه محتوای آموزشی توسط معلم در کلاس مجازی، مشکلات نرم‌افزاری شبکه شاد و اینترنت و در نهایت محدودیت زمانی معلم برای تدریس در کلاس‌های حضوری، هستند. البته هرچند تعداد معدودی از کارروزان همانطور که در جدول شماره (۳) نیز مشاهده می‌شود راهکارهایی را برای غلبه بر چالش‌های ذکر شده داشته‌اند؛ اما فقط دونفر در رابطه با بررسی بعد عاطفی موقعیت آموزشی راهکار موجه و موثری داشته و سایر دانشجویان یا راهکار خاصی نداشته‌اند یا اینکه راهکارهای خیلی موثری را مورد استفاده قرار نداده‌اند. پژوهش انجام شده توسط چن^۱، ۲۰۱۹ و سوتو-لی لو و کیوروگا-لوبوس (۲۰۲۰) نیز نشان می‌دهد که "در بیشتر مواقع محیط دانشگاه و محیط مدرسه برای دانشجویان دومی محیط کاملاً متفاوت به نظر می‌رسند که در هر یک از آنها علایقی متفاوت و اهدافی مختلف پیگیری می‌شود". در واقع نتایج پژوهش حاضر نیز بیانگر آن بود که دانشجویان قادر به پیگیری مهمترین هدف کارورزی یک که همان مشاهده تاملی در موقعیت آموزشی است؛ براساس تجربه کلاس‌های درس مجازی معلمان در فضای شاد نیستند.

دوم اینکه با توجه به پیوستگی کارورزی‌های چهارگانه در دانشگاه فرهنگیان، بنابراین دانشجویان در کارورزی دو که در ترم بعد (ترم ششم) ارائه می‌شود؛ برای مسائل شناسایی شده در کارورزی یک (ترم قبل/ترم پنجم) راه‌حلی را طراحی، اجرا و ارزشیابی خواهند کرد. اما چون تجربه کارورزی یک در شرایط کرونایی با چالش‌هایی متعددی برای کارروزان همراه بوده و منتهی به مشاهده تاملی به طور کامل و در نهایت شناسایی مسائل به خوبی

¹ Chan

نشده است، بنابراین دانشجومعلمیان در انجام کارورزی دو نیز با چالش های بیشتری مواجه خواهند شد.

تنها محدودیت این پژوهش، انجام مصاحبه های تلفنی آنلاین در فضای واتساپ بود که در برخی از موارد، مصاحبه شونده ها به دلیل ضعف اینترنت، قادر به ادامه مصاحبه نبودند و بنابراین با ارسال فایل های صوتی در پاسخ به سوالات پژوهشگران، همکاری نمودند.

درمجموع با توجه به یافته های به دست آمده از این پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می شود:

۱) در انتخاب مدارس کارورزی از طرف اداره های آموزش و پرورش در شهرستان های مختلف، دقت نظر بیشتری انجام شود. به نحوی هم معلمان راهنمای مجرب تر و هم مدرسی (ترجیحا ثابت) انتخاب شوند که دارای تجربه حضور کارورز در گذشته باشند. در این راستا پیشنهاد می شود که در وهله اول توسط اداره های آموزش و پرورش مدارس مناسبی انتخاب شده، سپس طی جلسه ای با مدیران این مدارس و تشریح اهداف کارورزی، تمایل آنها نسبت به حضور کارورز در مدرسه شان بررسی شود. در نهایت مدارس مناسبی شناسایی شوند که هم دارای مدیرانی همراه و علاقه مند هستند و هم بنا به اظهار همان مدیران، دارای معلمان راهنمای توانمند (اعم از باسابقه بالا یا کم سابقه از نظر خدمت) هستند.

۲) قبل از شروع ترم چندین کارگاه توجیهی برای مدیران مدارس و معلمان راهنما توسط اساتید راهنما در دانشگاه فرهنگیان برگزار شود. همچنین بسته های تشویقی قابل توجهی (مانند ارائه امتیازهایی که در ارتقاء معلمان موثر هستند) برای شرکت اولیه معلمان راهنما و مدیران مدارس در این کارگاه ها و همکاری های بعدی آنها با کارورزان توسط اداره های آموزش و پرورش در نظر گرفته شود.

۳) نرم افزار و بستر آموزشی مناسب تری (مانند اسکای روم یا ادوبی کانکت) نسبت به شاد برای مدرسی که کارورز در آنها حضور دارد، مورد استفاده قرار گیرد. چون فضای شاد به همراه مشکلات اینترنتی، مانع از تدریس موثر و تعاملات مورد نیاز در فرایند یادگیری- یاددهی دانش آموزان و به تبع آن یادگیری کارورزان از موقعیت آموزشی و تشخیص مسائل می شود.

۴) علاوه بر فضای کلاس درس، امکان حضور کارورزان در گروه های کادر مدرسه، اعم از معلمان، مدیر و معاونین فراهم شود تا آنها بهتر قادر به پاسخگویی سوالات کارورزی یک از نظر بررسی شرایط کاری، فضای مدرسه و نیز وظایف پرسنل مختلف باشند.

۵) پیشنهاد می‌شود که انجام کارورزی به یک روز خاص محدود نباشد و در طول هفته پراکنده باشد تا کارورزان کلاس‌های درسی مختلف و نیز موقعیت‌های متعددی را مشاهده کنند و بتوانند به جمع‌بندی بهتری از تحلیل موقعیت آموزشی در فضای مجازی و تشخیص مسائل در آن برسند.

۶) به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که با انجام پژوهشی گسترده‌تر (کمی)، یافته‌های به دست آمده از این پژوهش را در گروه‌های وسیع‌تری از کارورزان دانشگاه فرهنگیان به ویژه از نظر جنسیت و رشته تحصیلی، مورد آزمون قرار دهند. همچنین طی پژوهشی مشابه به بررسی چالش‌های کارورزان در مواجهه با تجربه کارورزی دو در شرایط کرونایی، پرداخته شود.

۷) با توجه به اینکه بسیاری از معلمان راهنما در این پژوهش (اعم از شهری یا روستای/باسابقه کاری بالا یا سابقه نسبتاً پایین) به تولید محتوای آموزشی نمی‌پرداختند و صرفاً کلیپ‌های آماده‌ای را از سایر کانالها بازرسان نموده یا با قفل کردن گروه درسی، امکان تعامل و مشارکت دانش‌آموزان در کلاس را محدود کرده بودند؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهشی به بررسی دلایل این اقدامات معلمان در فضای مجازی پرداخته شود.

۸) با توجه به اینکه تمرکز این پژوهش بر تجارب زیسته دانشجویان معلمان درمورد چالش‌های کارورزی یک بود، پیشنهاد می‌شود که با انجام پژوهش‌هایی مشابه، تجارب زیسته سایر دست‌اندرکاران برنامه درسی کارورزی در شرایط کرونایی (اعم از اساتید راهنما، معلمان راهنما و ...) نیز مورد کاوش قرار گیرد.

منابع و ماخذ

- احمدی، آمنه؛ 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، غلامعلی، ملکی، صغری، مهرمحمدی، محمود و امام جمعه، محمدرضا (۱۳۹۸). سیر تحول برنامه کارورزی نظام تربیت معلم ایران. تعلیم و تربیت، ۳۵(۲). ۶۱-۸۲
- برنامه درسی دوره کارشناسی پیوسته رشته آموزش ابتدایی (بازنگری مجدد). (۱۳۹۵). معاونت آموزشی و تحصیلات تکمیلی دانشگاه فرهنگیان.

- جعفریان، وحیده؛ محمودی، فیروز. (۱۳۹۹). تجارب دانشجوی معلمان از طرح جدید کارورزی در دانشگاه فرهنگیان تبریز: یک مطالعه پدیدار شناسی. *راهنمای آموزش در علوم پزشکی*، ۱۳(۶). ۵۷۰-۵۶۱
- چشمه خاور، امیرحسین. غضنفری، امیرمهدی. کریمی زاده، امین. (۱۳۹۹). رویکردهای آموزش شیمی از دیدگاه دانشجوی معلمان دوره کارورزی: گذر از روش های سنتی به رویکردهای فعال تدریس. *پویش در آموزش علوم پایه*. ۶۳(۲۰)، ۶۳-۵۲
- حجازی، اسد (۱۳۹۷). واکاوی موانع پیاده سازی موفق برنامه جدید کارورزی در دانشگاه فرهنگیان. *نوآوری های آموزشی*. ۱۷(۶۷). ۴۷-۷۰
- خروشی، پوران. پریشانی، ندا. قربانی، سمیه. (۱۳۹۹). بررسی مسائل و مشکلات درس کارورزی از نظر مدرسین دانشگاه فرهنگیان. (مطالعه موردی دانشگاه فرهنگیان اصفهان). *پژوهش در تربیت معلم*. ۳(۱). ۳۹-۱۳
- رضایی، علی محمد. (۱۳۹۹). ارزشیابی از آموخته های دانشجویان در دوران کرونا: چالش ها و راهکارها. *روانشناسی تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی*. ۱۶(۵۶)، ۲۱۴-۱۷۹
- زارع صفت، صادق. تن زن، رامین. جباری کهجه ای، وحید. (۱۳۹۵). ادراکات دانشجوی معلمان از مسائل کارورزی: یک بررسی پدیدارشناسانه. *مجموعه مقالات نخستین همایش کارورزی دانشگاه فرهنگیان*. پردیس شهید هاشمی نژاد مشهد.
- صالحی خیابوی، سودابه؛ عابدینی، مهوش. (۱۳۹۹). آسیب شناسی برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان از نظر دانشجویان و فارغ التحصیلان. *روانشناسی و علوم رفتاری ایران*. ۵(۲۴). ۱۲-۱.
- صفرنواده، مریم؛ موسی پور، نعمت الله؛ اظهري، محبوبه؛ محمد شفیعی، عبدالسعید. (۱۳۹۸). تجربه زیسته دانشجوی معلمان دانشگاه فرهنگیان از برنامه جدید کارورزی تربیت معلم ایران. *مطالعات برنامه درسی آموزش عالی*. ۱۰(۱۹). ۱۶۹-۱۴۹.
- قربانی، محمدرضا، غلامی، اعظم. اندیشمند، نیکو. (۱۳۹۷). شناسایی آسیب ها و کارکرد های برنامه درسی کارورزی از دیدگاه دانشجوی معلمان دانشگاه فرهنگیان: یک مطالعه موردی در گروه های علوم پایه. *پویش در آموزش علوم پایه*. ۱۳(۴). ۴۴-۵۷
- قربانی، حسین. میرشاه جعفری، ابراهیم. نصر، احمدرضا. نیستانی، محمدرضا (۱۳۹۶). طراحی و اعتباربخشی الگوی برنامه درسی کارورزی مبتنی بر خود شرح حال نویسی مشارکتی در دانشگاه فرهنگیان. *نظریه و عمل در برنامه درسی*. ۷(۱۴). ۴۴۲-۳۹۵

- گال، مردیت، بورگ، والتر، وگال، جویس. (۲۰۰۳). روشهای تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی (ج ۱). ترجمه احمدرضا نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۷). تهران: سمت.
- ملکی، صغری، احمدی، غلامعلی، مهرمحمدی، محمود. امام جمعه، محمدرضا. (۱۳۹۹). ارزیابی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان از منظر تجارب جهانی. نظریه و عمل در برنامه درسی. (۱۵) ۸. ۴۲۴-۳۸۳
- Bjorndal, C. R. P. (2020). Student teachers' responses to critical mentor feedback: A study of face-saving strategies in teaching placements. *Teaching and teacher education*, 91, 1-12
- Cash, A. H., Williams, J. A., and Hart, L. C. (2020). University-district partnerships to improve field experiences: Associations with candidate perceptions and performance. *Teaching and teacher education*, 94, 1-12
- Chan, C. (2019). Crossing Institutional Borders: Exploring pre-service teacher education partnership through the lens of border theory. *Teaching and Teacher Education*, 86, 1-10
- Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice? *European Journal of Teacher Education*, 40(3), 291-309
- Hansson, P. (2021). Teaching Practice Online: Challenges in Japan, India and Kenya under Pandemic. *IAFOR Journal of Education* . 9(2),77-91.
- Lincoln, Y.S.& Guba, E.G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage
- Tugba Cevriye, O. Recep, B. (2020). Social Studies and Geography Teacher Candidates Views on Coronavirus (COVID 19) and Online Education process. *Review of International Geographical Education Online*. 10(3)467-484
- Soto-Lillo, P. and Quiroga-Lobos, M. (2020). University tutors and school mentors: Evaluators in the practical training of future teachers. *Teaching and teacher education*, 107, 1-10
- Valencia, S., Martin, S., Place, N., & Grossman, P. (2009). Complex interactions in student teaching: Lost opportunities for learning. *Journal of Teacher Education*, 60(3), 304-322.