

واکاوی تجارب زیسته استادان دانشگاه فرهنگیان از کارورزی مجازی

در دوران کرونا و دلالت‌هایی برای کارورزی پساکرونا

محمد جاودانی^{*۱}

چکیده

هدف پژوهش، واکاوی تجارب زیسته استادان دانشگاه فرهنگیان از کارورزی مجازی در دوران کرونا بود. این مطالعه کاربردی در پارادایم تفسیرگرایی، با رویکرد کیفی و روش پدیدارشناسی تجربی انجام شد. مشارکت‌کنندگان بالقوه در این مطالعه، استادان راهنمای کارورزی دانشگاه فرهنگیان فارس در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع معیار و تا حد اشباع داده‌ها ۱۷ تن انتخاب شدند. معیارهای مورد نظر برای ورود به مطالعه، داشتن دست کم دو نیمسال تجربه کارورزی در فضای مجازی و علاقمندی به مشارکت در پژوهش بود. برای جمع‌آوری داده‌ها، از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش هفت مرحله‌ای کلایزی (۱۹۷۸) انجام شد. به طور کلی یافته‌های پژوهش منجر به دست‌یابی به ۱۳۵ مضمون پایه، ۳۵ مضمون سازمان‌دهنده سطح اول و ۵ مضمون سازمان‌دهنده سطح دوم با عنوان نقاط قوت و ضعف آموزشی، ارتباطی، اقتصادی، اداری و اجرایی و نظارت و ارزشیابی گردید. باتوجه به نتایج پژوهش، پیشنهاد می‌شود برای بهره‌مندی دانشجو معلمان از نقاط قوت کارورزی مجازی و حضوری به صورت توأمان و ارتقاء کیفیت و اثربخشی این برنامه مهم و راهبردی در تربیت معلم شایسته، برنامه درسی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان به گونه‌ای بازنگری و اصلاح شود که در آینده بتوان این درس را به صورت ترکیبی یعنی هم به صورت حضوری و هم به صورت مجازی اجرا نمود.

واژه‌های کلیدی: تجارب زیسته، دانشگاه فرهنگیان، کارورزی مجازی، دوران کرونا

^۱ - استادیار گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

* نویسنده مسئول مقاله: m.javdani@cfu.ac.ir

مقدمه

هنگامی که در آغاز سال ۲۰۲۰، کوید ۱۹ به شهر ووهان چین رسید، مردم سایر نقاط جهان نمی‌توانستند تصور کنند که این ویروس در سراسر جهان سفر می‌کند و روش زندگی، تعامل، کار، آموزش و یادگیری آنها را تغییر می‌دهد. پیامدها و اثرات این همه‌گیری بر آموزش هنوز مشخص نیست، اما مطمئناً برای مربیان و فراگیران در زمینه‌های شکننده‌تر و ناپایدارتر چالش‌برانگیزتر خواهد بود. با انتشار این ویروس، اکثر کشورهای جهان یک قرنطینه کامل یا جزئی را تجربه کردند که منجر به تعطیلی فوری دانشگاهها و مدارس شد. به این ترتیب، استادان، معلمان، دانشجویان و دانش آموزان باید فوراً یاد می‌گرفتند که چگونه با آموزش از راه دور سازگار شوند؛ این در مورد آموزش معلمان نیز صادق بود (flores & swennen, 2020).

با آغاز همه‌گیری، موسسات و استادان تربیت معلم همانند سایر مراکز آموزشی، مجبور بودند به سرعت به یک انتقال غیرمنتظره و «اجباری» از آموزش چهره به چهره و حضوری به آموزش مجازی و از راه دور پاسخ دهند (Carrillo & flores, 2020 ; Assunção, Flores and Gago, 2020). این انتقال، چالش‌ها و محدودیت‌ها و نیز فرصت‌هایی را به همراه داشت که باید به دقت بررسی شوند (Carrillo & flores, 2020).

یکی از بزرگ‌ترین چالش‌ها در مورد آموزش معلمان، مربوط به دوره کارورزی است (Assunção et al, 2020). کارورزی که اغلب به عنوان تمرین تدریس یا کارآموزی به آن اشاره می‌شود، مهم‌ترین و تاثیرگذارترین بخش آموزش معلمان (Bullock & Russell, 2010 ; Ralph, Walker & Wimmer, 2009 ; Vick, 2006 ; flores, 2016) و یک عنصر اساسی برنامه‌های تربیت معلم را تشکیل می‌دهد و هدفش مشارکت دانشجویان معلمان در مواجهه طولانی مدت با تجارب عملی کلاس درس است (Burns, Danyluk, Kapoyannis & ; Rupp & Becker, 2021 ; Cohen, Hoz & Kaplan, 2013). کارورزی، مبتنی بر مشارکت بین مدرسه، معلم راهنما، دانشجو معلم و استاد راهنما است که با هم فرصتی را برای دانشجو معلم فراهم می‌نمایند تا تحت نظارت تدریس کند (Burns et al, 2020).

به طور سنتی، کارورزی به عنوان فرصتی برای دانشجو معلمان در نظر گرفته می‌شود تا نظریه را به عمل متصل کند (Brown, 2008 ; Allen & Wright, 2014 ; Zeichner, Payne & Brayko, 2015). انبوهی از تجارب حاصل از کارورزی، همراه با مؤلفه بسیار تجربی آن، کارورزی را به یک تلاش پیچیده و کاملاً حیاتی برای آموزش دانشجو معلمان تبدیل می‌کند (Burns et al, 2020). به طور معمول، دوره‌های کارورزی شامل تدریس مستقل در کلاس با هدایت استادان و معلمان راهنما است (Michos, Cantieni, Schmid, Müller & Petko, 2022). با شیوع کوید ۱۹، به طور ناگهانی دانشجو معلمان برای گذراندن دوره کارورزی مجبور به عدم حضور در مدارس

گردیدند و ناگزیر شدند فعالیت‌های معلمان راهنمای خود را به صورت آنلاین دنبال کنند (Flores and Gago, 2020). حرکت به سمت یک کارورزی آنلاین، چالش‌های زیادی، هم از نظر تدارک، پشتیبانی و هماهنگی و هم فلسفی ایجاد کرد که بر تصمیم‌های اتخاذ شده در زمان بحران تأثیر گذاشت (Burns et al, 2020).

طراحی یک تجربه کارورزی آنلاین برای دانشجو معلمان، تا قبل از مارس ۲۰۲۰ چندان مورد توجه برنامه‌های آموزش معلمان نبود، زیرا تجربه حضوری، همیشه به عنوان یک جنبه ضروری و مهم برای ورود به حرفه تدریس در نظر گرفته شده است. به همین دلیل به نظر می‌رسد پیشینه زیادی وجود ندارد که موضوع ارائه یک دوره کارورزی را در یک محیط آنلاین برای دانشجو معلمانی که قصد دارند در یک محیط حضوری تدریس کنند، بررسی کرده باشد (Burns et al, 2020). بنابراین مشخص نیست که چگونه می‌توان تجارب کارورزی را با فناوری‌های دیجیتال برای تقویت توسعه حرفه‌ای معلمان افزایش داد (Michos et al, 2022). در عین حال، Michos et al (2022) در دو مطالعه تجربی، رابطه بین تجارب کارورزی با توسعه اشتیاق به تدریس و خودکارآمدی معلم را هنگام استفاده از یک اپلیکیشن کارپوشه موبایلی در طول دوره کارورزی بررسی نمودند. نتایج حاکی از تأثیر مثبت تجارب کارورزی مجازی بر اشتیاق به تدریس و خودکارآمدی بود. اما استفاده از اپلیکیشن موبایلی تنها زمانی اشتیاق به تدریس را افزایش داد که دانشجو معلمان با راهنماهای خود، کار می‌کردند.

با این وجود، برخی پژوهشگران از جمله Assunção et al (2020) استدلال می‌کنند که اگرچه کارورزی مجازی و از راه دور ممکن است برای دانشجو معلمان در توسعه دانش حرفه‌ای‌شان مفید باشد، اما نمی‌تواند تنوع و پیچیدگی‌های موجود در زمینه کلاس‌های درس واقعی که آنها را قادر می‌سازد تئوری را به عمل پیوند دهند، نشان دهد. Nasri et al (2020) نیز این فرضیه را مطرح می‌کنند که این عدم غوطه ور شدن در محیط‌های آموزشی واقعی، احتمالاً مشکلاتی را برای معلمان آینده در زندگی حرفه‌ای آنها ایجاد خواهد کرد (quoted by Saadet Korucu, 2021).

Johenson et al (2017) نیز آموزش آنلاین را در دوره‌های کارورزی مورد بررسی قرار دادند. Jackson & Jones (2019) و Wilkens et al (2014) تجارب کارورزی مجازی را برای دانشجو معلمان سطح کارشناسی ارشد مورد مطالعه قرار دادند. با این حال، بررسی کمی در مورد کارورزی آنلاین برای دانشجو معلمان دوره کارشناسی انجام شده است (Burns et al, 2020).

در چنین زمینه‌ای، موضوع عاملیت، مسئولیت، انعطاف‌پذیری و انتخاب به موازات برنامه‌ریزی دقیق، طراحی و تعیین اهداف برای ایجاد یک بوم‌شناسی یادگیری مؤثر، عناصر کلیدی هستند (Bozkurt and Sharma, 2016). به این ترتیب، آموزش و یادگیری آنلاین مستلزم فرآیند خاصی است که در نقش‌ها، شایستگی‌ها و رویکردهای توسعه حرفه‌ای (Ní Shé et al, 2019) و همچنین

در برنامه درسی، آموزش، ارزیابی و ماهیت تعامل بین شرکت‌کنندگان قابل مشاهده است. بنابراین، بسیار مهم است که بفهمیم آموزش و یادگیری آنلاین در آموزش کارورزی دانشجو معلمان، چگونه و چرا رخ می‌دهد، و پیامدهای آن را به ویژه در سناریوی از راه دور اضطراری پیش آمده بررسی کنیم (Carrillo & flores, 2020). براین اساس پژوهش حاضر به دنبال آن بود تا با واکاوی و تحلیل تجارب زیسته و دست اول استادان دانشگاه فرهنگیان از کارورزی مجازی در دوران کرونا، بخشی از لایه‌های پنهان این نوع کارورزی را از ابعاد مختلف مورد مطالعه قرار دهد.

روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه کاربردی در پارادایم تفسیرگرایی، با رویکرد کیفی و روش پدیدارشناسی تجربی انجام شد. در روش پدیدارشناسی تجربی، اصل اساسی داشتن تجربه است. پدیدارشناسی، وجوه مشترک تجارب زیسته مختلف را استنباط می‌کند و این نقطه مشترک را مبنایی برای فهم معنای اصلی آنها قرار می‌دهد (Beere, 1996). در این پژوهش، به کارورزی مجازی به منزله یک پدیده نگریسته شد تا ویژگی‌ها و سازوکارهای مشترک میان اشخاصی که از آن تجربه زیسته داشتند شناخته شود. مشارکت‌کنندگان بالقوه در این مطالعه، استادان راهنمای کارورزی دانشگاه فرهنگیان فارس در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع معیار و تا حد اشباع داده‌ها انتخاب شدند. این نوع نمونه‌گیری در مطالعه پدیدارشناسی ضرورت دارد، زیرا نیاز است تا مشارکت‌کنندگان پژوهش، نماینده افرادی باشند که پدیده را تجربه کرده‌اند تا معیارهای ورود به پژوهش را داشته باشند. معیارهای مورد نظر در این مطالعه، داشتن حد اقل دو نیمسال تجربه کارورزی در فضای مجازی و علاقمندی به مشارکت در پژوهش بود. برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. مصاحبه با پرسش‌های کلی در باره مشارکت‌کنندگان چه تجاربی از کارورزی در فضای مجازی در دوران کرونا دارند آغاز و با پرسش‌های جزئی و کاوش‌گرایانه در خصوص فرصت‌ها، نقاط قوت، برتری‌ها، چالش‌ها، نقاط ضعف، مشکلات و محدودیت‌ها نسبت به کارورزی حضوری ادامه یافت. مدت زمان مصاحبه‌ها بین ۳۰ تا ۴۵ دقیقه و در دو جلسه بود. بخشی از پرسش‌ها، در مصاحبه اول پرسیده شد و سپس چند روز به مصاحبه شونده فرصت داده شد تا درباره تجاربی که در مصاحبه اول مطرح نموده بود تأمل کند و ناگفته‌ها را در جلسه دوم بیان نماید. پس از انجام هر مصاحبه، فایل صوتی که با کسب اجازه از مشارکت‌کنندگان تهیه شده بود به دقت پیاده‌سازی و چندین بار مرور و حاشیه‌نویسی شد و این فرایند تا مصاحبه‌ی پانزدهم یعنی تا جایی که داده‌های جدیدی از مصاحبه‌ها بدست نیامد و اشباع نظری حاصل شد.

ادامه یافت. برای اطمینان از حصول اشباع، دومصاحبه دیگر انجام شد و در مجموع با ۱۷ مصاحبه کار جمع‌آوری داده‌ها پایان یافت.

سپس تحلیل داده‌ها با استفاده از روش هفت مرحله‌ای (1978) Colaizzi به شرح زیر انجام شد.

جدول ۱. مشخصات مشارکت‌کنندگان در پژوهش

کد	مدرک و رشته تحصیلی	کد	مدرک و رشته تحصیلی	کد	مدرک و رشته تحصیلی
مصاحبه	مصاحبه	مصاحبه	مصاحبه	مصاحبه	مصاحبه
۱	دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی	۷	دکترای برنامه ریزی درسی	۱۳	دکترای مدیریت آموزش عالی
۲	دانشجوی دکترای روانشناسی تربیتی	۸	دکترای ادبیات فارسی	۱۴	دکترای فیزیک
۳	دکترای مدیریت آموزشی	۹	دکترای مدیریت آموزشی	۱۵	دکترای برنامه ریزی درسی
۴	دکترای ریاضی	۱۰	دکترای روانشناسی	۱۶	دکترای فلسفه تعلیم و تربیت
۵	دکترای معارف اسلامی	۱۱	دکترای برنامه ریزی درسی	۱۷	دکترای برنامه ریزی درسی
۶	دانشجوی دکترای فلسفه تعلیم و تربیت	۱۲	دکترای برنامه ریزی درسی		

در مرحله اول، توصیف مشارکت‌کنندگان از پدیده مورد نظر یعنی "کارورزی مجازی" که در مصاحبه‌ها ذکر شده بود، توسط پژوهشگران چندین بار مورد مطالعه قرار گرفت تا درک کلی از پدیده بدست آورند؛ سپس در مرحله دوم برای هر یک از متون، خلاصه تفسیری نوشته شد تا معانی نهفته در آنها درک و استنباط شود. در این مرحله پژوهشگران از هر مصاحبه، روایتی منسجم استخراج نمودند. در مرحله سوم، پژوهشگران به استخراج معانی و مفاهیم کلیدی یعنی کدهای باز(مضامین پایه) پرداختند و تعداد ۱۳۵ کد باز یا همان مضامین پایه از مصاحبه‌ها استخراج شد. در مرحله چهارم، با تلفیق و ترکیب کدهای باز بر اساس وجوه اشتراک، کدهای محوری (مضامین سازمان‌دهنده سطح ۱) شکل گرفت. که در این مرحله تعداد ۳۵ مضمون سازمان‌دهنده سطح ۱ حاصل شد. در مرحله پنجم برای دست‌یابی به معنای کلی، متن مصاحبه‌ها مجدد چندین بار مرور و با تلفیق و ترکیب مضامین سازمان‌دهنده سطح ۱ بر اساس وجوه اشتراک، مضامین سازمان‌دهنده سطح ۲ شکل گرفت. در این مرحله تعداد ۵ مضمون سازمان‌دهنده سطح ۲ حاصل گردید. در نهایت، ترکیب این

نتایج در قالب دو مضمون فراگیر فرصت‌ها و چالش‌های کارورزی مجازی منجر به توصیف پرمایه و جامعی از ماهیت کارورزی مجازی شد.

برای اعتبار سنجی (روایی و پایایی) یافته‌های پژوهش، از سه ملاک قابلیت اعتبار، قابلیت انتقال و قابلیت تایید به شکل زیر استفاده شد. اعتبار پذیری به واقعی بودن توصیف‌ها و یافته‌های پژوهش اشاره دارد و به این معناست که هرآنچه در یافته‌ها و نتایج پژوهش بدست آمده است همانی باشد که در نظر و ذهن پاسخگو بوده است. به همین منظور، در جلسات دوم مصاحبه، رونوشت‌های مصاحبه اول و برداشت‌های پژوهشگران برای مشارکت‌کنندگان خوانده می‌شد تا موافقت و مخالفت خودشان را با مطالب ذکر شده مشخص کنند. قابلیت انتقال به معنای تعمیم نتایج به سایر حوزه‌ها و زمینه‌هاست. با توجه به اینکه پژوهش‌های کیفی روی گروه‌های کوچک انجام می‌شود، به نظر می‌رسد قابلیت تعمیم نتایج در این حوزه اندکی با مشکل مواجه است. با این وجود، پژوهشگران با ارائه توصیف‌های غنی، تحلیل‌های میان‌موردی و استفاده از رویه‌های ویژه کدگذاری و تحلیل، تلاش کردند به این قابلیت نزدیک شوند. در نهایت، قابلیت تایید که در پژوهش‌های کمی به معنای پرهیز پژوهشگر از تاثیر سوگیری‌ها بر داده‌ها و یافته‌های پژوهش است، در پژوهش کیفی با مقایسه یافته‌ها با پیشینه پژوهش و با استناد به بحث‌های نظری در تبیین آنها حاصل می‌شود که در این پژوهش نیز از همین رویه استفاده گردید. به علاوه، تبعیت از قاعده اشباع نظری در کفایت جمع‌آوری داده‌ها یعنی تکرار داده‌ها، خود شاخص و گواهی بر پایایی پژوهش است (quoted by Danai klaki, 2009 Fard, Alwani and Azar, 2021).

یافته‌های پژوهش

تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان، منجر به شناسایی ۱۳۵ مضمون پایه، ۳۵ مضمون سازمان‌دهنده سطح اول و ۵ مضمون سازمان‌دهنده سطح دوم در ارتباط با مضمون فراگیر یعنی "کارورزی مجازی" شد که در جدول شماره ۲ آورده شده است.

جدول ۲. نمونه‌هایی از شواهد، مضامین پایه و مضامین سازمان‌دهنده سطح اول و دوم

مضامین سازمان‌دهنده سطح دوم	مضامین سازمان‌دهنده سطح اول	مضامین پایه	نمونه‌هایی از شواهد
انعطاف پذیری	انعطاف پذیری کارورزی مجازی در زمان و مکان (۱۵،۱۷،۱۱)	فرصت خوبی که کارورزی مجازی در اختیار دانشجویان دوره متوسطه ویژه دانشجویان دوره متوسطه	

<p>قرار داد این بود که کارورز وقتی معلم خوبی پیدا می کرد ممکن بود در روز کارورزی در آن مدرسه تدریس نداشت یا کم تدریس داشت اما در کارورزی مجازی می توانست در کلاس معلم مورد نظرش در مدارس و در روزهای مختلف حضور پیدا کند و استفاده کند(۴)</p>	<p>امکان استفاده از اساتید با کمترین محدودیت زمانی و مکانی(۶) امکان حضور دانشجو در کلاس های معلم راهنما بدون محدودیت زمانی و مکانی(۱۶)، (۶،۱۱)</p>	
<p>در کارورزی مجازی جلسات سمینار ضبط می شد و قابل بررسی مجدد بود. محتوایی که می خواستیم در سمینارها ارائه دهیم با همکاران به اشتراک می گذاشتیم و اصلاح می شد. می شود از این محتواها برای دوره های بعدی هم استفاده کرد و یک منبع خیلی خوبی است. به علاوه امکان ضبط کلاس های معلم راهنما باعث می شد دانشجو به فیلم تدریس همه کلاس ها دسترسی پیدا کند و کلاسی را از دست ندهد(۴)</p>	<p>دسترسی سریع استاد به منابع مختلف و تسهیل در به اشتراک گذاری آن (۴،۳،۱۰) سهولت اشتراک گذاری تجارب و کمک به توسعه حرفه ای یکدیگر(۴،۳،۱۰) دسترسی به فیلم و محتوای کلاس های مختلف معلم راهنما(۱۲، ۶) اشتراک گذاری محتواهای تولید شده(۸،۱۴) مستند سازی و ضبط کلاس ها و امکان استفاده مجدد از محتواهای تولید شده(۱،۲،۳،۴)</p>	<p>اشتراک گذاری دانش و تجربه</p>
<p>نکته مثبت دیگر برای خودم، فراگیری مهارت ها و آشنایی با نرم افزارهای مختلف آموزشی، تکنولوژی و وسایل آموزشی در فضای مجازی و بالا رفتن سواد رسانه ای بود که بعضا از تجربه خود کارورزها خیلی استفاده می کردم(۳)</p>	<p>ارتقاء سواد فناوری و رسانه ای استاد و دانشجویان(مصاحب ۱،۳،۴) امکان استفاده از نرم افزارها برای تدریس مبتنی بر بازی(۵) پیشرفت محسوس دانشجویان در تایپ، نگارش و ارائه(۶) کسب مهارت در تولید محتوای الکترونیکی(۶) استفاده از فناوریهای متنوع و چند رسانه ای برای شخصی سازی آموزش(۹) آموزش چند رسانه ای(۳)</p>	<p>ارتقاء سواد رایانه ای و رسانه ای</p>

<p>خلاقیت و نوآوری که برای اساتید و دانشجویها بوجود آمد خیلی بیشتر از کلاس های حضوری بود. یعنی اگر مجازی نمی شد هیچ وقت تا این حد نه استاد و نه دانشجو این نرم افزارها و شیوه های آموزش مجازی را یاد نمی گرفتند. دو سال پیش که کرونا آمد اولین تجربه برخورد ما با کارورزی مجازی بود و همه ما در مورد اجرای فعالیت های مختلف از جمله درس پژوهی و اداره کلاس های کارورزی مجازی نگران بودیم اما به تدریج با آشنایی با فضای مجازی و نرم افزارها به ویژه از طریق تبادل تجربه بین دانشجویها و خلاقیت های آنها و کمکی که به هم می کردند شرایط متفاوت شد و خوشبختانه تقریباً توانستیم همه فعالیت های مورد نظر را انجام دهیم، گرچه محدودیت هایی هم وجود داشت(۴)</p>	<p>توسعه‌ی خلاقیت و نوآوری اساتادان (مصاحبه ۳،۴،۱۰) توسعه خلاقیت و نوآوری دانشجویان (مصاحبه ۳،۴،۱۰) ایجاد یک زاویه دید و نگاه جدید به آموزش کارورزی (مصاحبه ۱) استفاده از محتوای الکترونیکی در آموزش مجازی و خلاقیت در تدریس(۳)</p>	<p>خلاقیت و نوآوری</p>
<p>من فکر می‌کنم فضای مجازی در انت‌قال مفاهیم و مطالب از سمت استاد به دانشجویان خللی ایجاد نکرد؛ اساتید می‌توانستند اون اصل مطلب را به دانشجویان انتقال دهند؛ یعنی در دوران آموزش مجازی بخش تئوری و مفهومی کارورزی نه تنها تضعیف نشد بلکه در برخی موارد بهتر هم شد(۱)</p>	<p>امکان بیشتر برای آموزش و یادگیری خرد(۶) ارتقاء کیفیت طراحی و تمرکز برآن (۱۱) سهولت در آموزش مفاهیم توسط استاد (۱) سهولت در ارائه مطالب توسط دانشجویان(۱۰،۱۳،۱۴)</p>	<p>آموزش نظری(مفاهیم)</p>
<p>من برداشتی که اولش داشتم با توجه به مجازی بودن و با توجه به اینکه کارورزی مبنایش رفتن به مدرسه و گزارش دادن است و همه اینها فکر می‌کردم این مجازی بودن خیلی مناسب نباشه برای کارورزی اما بعد که کارجلو رفت دیدم اتفاقاً خیلی</p>	<p>افزایش رضایت مندی اساتادان(۶) افزایش رضایت مندی دانشجویان(۶،۲)</p>	<p>رضایتمندی</p>

هم برای من و دانشجویان نتایج خوبی داشت(۶)			
در دوران آموزش مجازی بخش عملی کارورزی ضعیف شد. دانشجویها در ارتباط گیری با دانش آموزان و توجه به تفاوت های فردی خوب آماده نمی شوند چون تدریس و تجربه عملی ندارند. دانشجو ها می گفتند که ما بخاطر کارورزی مجازی فکرمی کنیم خیلی چیزی بلد نیستیم، فقط تئوری بلدیم و چیز عملی نداشتیم، تدریس عملی ندیدیم و همه چیز در قالب کلیپ و فیلم بود و فکر می کنیم برای حضور در مدرسه آماده نیستیم(۱)	تمرکز بر یادگیری مفاهیم و ضعف کسب مهارت عملی در تدریس (۳،۱) عدم کسب مهارت در مدیریت کلاس و برخورد با مشکلات انضباطی(۵،۱۲،۱۵) عدم کسب مهارت در چگونگی برخورد با دانش آموزان استثنایی(۳،۱۶،۱۷) عدم کسب مهارت عملی در ارزشیابی و بازخورد حضوری(۶) عدم کسب مهارت عملی در برقراری ارتباط و برخورد مناسب با دانش آموزان، اولیا، و همکاران(۱۷،۱۳،۱۴) عدم کسب مهارت در استفاده از تجهیزات آموزش حضوری از جمله تابلو کلاس(۵)	ضعف مهارتی	
یک اتفاق دیگری که افتاد معلمان به برخی درس ها خیلی اهمیت می دادند و به برخی درس ها کمتر یا اصلا اهمیتی نمی دادند. معلمانی بودند که به درس قران و هدیه اهمیتی نمی دادند و بیشتر به درس ریاضی و علوم توجه می کردند و در نتیجه دانشجو معلمان در این درس ها تجربه ای کسب نمی کردند و معلمانی هم بودند که ریاضی را با و بیس آموزش می دادند. بیشتر معلمان درواتس آپ کار می کردند. در برخی کلاس ها دانش آموزان حتی صدای معلم هم نشنیدند و فقط پیام رد و بدل می شد و تدریسی انجام نمی شد که دانشجو تدریس معلم را ببینند و معلم با دانش آموزان نداشت که دانشجو معلم ببیند که معلم	تاکید زیاد بر گزارش نویسی و غفلت از تجربه اندوزی(۲) عدم درک چگونگی مواجهه با تفاوت های فردی (دانش آموزان استثنایی، داراری اختلال یادگیری و ...) (۱،۲) عدم تدریس برخی از دروس از سوی معلمان راهنما و محروم شدن دانشجویان از کسب تجربه در آن زمینه ها(۱،۲) عدم کسب تجربه برای کلاس حضوری و ارتباط رودررو(۶) عدم آشنایی با مدارس مناطق مختلف(۷) تدریس در کلاس بدون معلم و دانش آموز(۱۰) از دست دادن تجربه تدریس و مدیریت کلاس حضوری (۶،۱،۲،۴،۵) عدم تجربه تدریس کامل(۲،۵) عدم کشف همه نقاط ضعف و قوت(۵) مخفی ماندن کمرویی دانشجویان(۵) عدم تجربه و درک کامل از کلاس واقعی(۱۰)	ضعف تجربه اندوزی	فقدان ضعف آموزشی

<p>چگونه بازخورد می‌دهد و حد اکثر یک استیکر بود برای همه دانش‌آموزان و بازخورد انفرادی به عملکرد دانش‌آموزان داده نمی‌شد. دانشجو بیان در کارورزی مجازی مدیریت کلاس هم یاد نگرفتند. در کارورزی مجازی دانش‌آموزان در یک فضا کنار هم جمع نبودند که کلاس را بهم بریزند و لازم باشد معلم کلاس را مدیریت کند تا دانشجو بیان یاد بگیرند. خیلی از ما معلمان سرکلاس خیلی از رفتارها و بازخوردها را با زبان بدن، لمس کردن، بغل کردن، اخم، نگاه محبت آمیز و یا نگاه با ناراحتی نشان می‌دهیم که متأسفانه در کارورزی مجازی دانشجویان اینها را ندیدند و تجربه نکردند و در فضای مجازی بیشترین ارتباط شنیدن صدا یا دیدن تصویر به شکل محدود بود. دانشجویان در فضای مجازی حالات دانش‌آموزان، اضطراب و نگرانی و سایر موارد را نمی‌دیدند و تجربه نکردند که چگونه باید با آنها برخورد کرد. دانش‌آموزان دارای اختلالات، بیش فعال و استثنایی در کلاس دیده نمی‌شدند و دانشجو این تجربه در کارورزی مجازی برایش حاصل نشد. دانشجو بیان باید اینها را می‌دیدند و با آنها مواجه می‌شدند تا یاد بگیرند که چطور با آنها برخورد کنند. به خاطر حجم زیاد گزارش‌ها از بعضی موارد غافل می‌شدیم. یکی از دانشجو بیان نقد جایی از من کرد. انتظار داشت از تجربه‌هایم بگم. در کارورزی ۳ قرار بود بچه‌ها بروند سر کلاس معلم راهنما</p>	<p>از دست دادن تجربه کلاس حضوری و ارتباط با معلم، دانش‌آموزان و کارکنان اداری (۴) ایجاد محدودیت برای مشارکت در کلاس و کسب تجارب متنوع (۶)</p>		
--	---	--	--

<p>و از تجربیات آنها استفاده کنند، ولی متأسفانه بیشتر وقت می گذاشتم برای آموزش اصول گزارش نویسی(مصاحبه شونده ۲)</p>			
<p>دانشجویان گاهی با ظاهر و پوشش نامناسب در فضای مجازی تدریس می کردند. در فضای مجازی شخصیت معلم خوب شکل نمی گیرد. یکی از مشکلات کارورزی مجازی این بود که دانشجویان به خاطر روابط فامیلی با مدیر مدرسه یا معلم راهنما تئانی می کردند و در کلاس حضور پیدا نمی کردند(۸)</p>	<p>عدم شکل گیری شخصیت معلمی دانشجویان(۸) عدم حفظ ظاهر و نداشتن پوشش مناسب در هنگام ارائه تصویری(۸) افزایش راحت طلبی، تنبلی و کم کاری دانشجویان(۷،۱۱) تئانی دانشجویان با مدیر و معلم راهنما(۸) کپی برداری(۸)</p>	<p>اخلاقی</p>	
<p>در کارورزی مجازی هم دانشجویان و هم اساتید در زمینه اینترنت مشکل داشتند. هم هزینه و هم سرعت اینترنت(۱)</p>	<p>استفاده از پلت فرم های متعدد(۱۲) آموزش بجای تدریس(۱۱) وقت گیر بودن بررسی تکلیف و دانلود فیلم ها بخاطر ضعف اینترنت و تجهیزات(۴،۵،۳) عدم آشنایی کافی اساتید و دانشجویان با نرم افزارهای آموزشی مورد نیاز(۱) ضعف سرعت اینترنت (مصاحب ۱۱، ۸، ۱۶) ضعف در پهنای باند سامانه lms برای بارگذاری و پخش فیلم های کارورزی(۱) زیرساخت های نامناسب(۳) عدم دسترسی به تجهیزات برای بعضی از دانش آموزان(۳) نبود اینترنت پر سرعت و قطعی برق در بسیاری از شهرها و روستاها(۱۱، ۸، ۶، ۱، ۳، ۴)</p>	<p>فناوری</p>	
<p>کارورزی مجازی باعث ضعیف شدن بنیه علمی شده بود چون دانشجویان مثل زمان حضوری خودشان را به لحاظ علمی و تسلط بر درس آماده نمی کردند. یکی از معلمان راهنما می گفت یکی از دانشجویان در کلاس مطالب را غلط تدریس کرده است(۸).</p>	<p>ضعف بنیه علمی در تدریس(۸) ضعف دانشجویان در مسئله یابی و انجام تکالیف(۱۱ و ۶) ضعف در دانش و مهارت های پیش نیاز(۱۱)</p>	<p>علمی</p>	

	بدآموزی	<p>آسیب زایی و بدآموزی تدریس سنتی معلمان در دوران آموزش مجازی برای دانشجومعلمان در کارورزی مجازی(۳،۲) آسیب زا بودن و بدآموزی کم کاری تعداد زیادی از معلمان در فضای مجازی برای دانشجو معلمان در کارورزی(۳،۲)</p>	<p>کرونا باعث شد همه معلمان از حالت سنتی خارج شوند و وارد فضای مجازی شوند و با لب تاپ، کامپیوتر و رسانه ها کارکنند. بعضی معلمان خودشان را خوب وفق دادندو کارشان را خوب پیش بردند اما برخی معلمان به همان شیوه سنتی ادامه دادند و در جریان کارورزی برای دانشجو معلمان آسیب زا و باعث بدآموزی شدند(۲)</p>
نقاط ارتباطی	سهولت ارتباط	<p>دسترسی و ارتباط راحت تر دانشجو با استاد راهنما(۱،۸،۱۰) عدم محدودیت زمانی و مکانی در تعامل و ارتباط استاد با دانشجو(۳، ۱) ارتباط مستمر استاد و دانشجو(۶)</p>	<p>شاید بتوانیم این را به عنوان یک نکته مثبت توی درس کارورزی مجازی در نظر بگیریم که اساتید می تونند به شکل آنلاین با بچه ها ارتباط داشته باشند و نیازی به ارتباط حضوری هم نباشد (۱)</p>
	صمیمیت مجازی	<p>افزایش ارتباط و صمیمیت بین اساتید با دانشجویان(۵) ایجاد صمیمیت مجازی(۶)</p>	<p>چون در فضای مجازی زیاد با دانشجویان ارتباط داشتم بین ما صمیمیت زیادی ایجاد شده بود و راجع به مسائل مختلف صحبت می کردیم(۵)</p>
نقاط ضعف ارتباطی	عدم ارتباط با فضای عاطفی و فیزیکی	<p>عدم درک جو عاطفی کلاس و تعامل انسانی و زبان بدن معلم و دانش آموزان(مصاحب ۱،۲،۴) عدم ارتباط و درک فضای فیزیکی و عاطفی واقعی مدرسه و کلاس درس (۱،۴)</p>	<p>حالا مشکلی که وجود داشت بیشتر اون ارتباط مجازی دانشجوها بامدارس بود. چون خیلی از کلاس های مدرسه در واتس آپ برگزار می شد و در این فضا برقراری ارتباط با مدرسه، معلم راهنما، دیدن روش تدریس معلم و آشنایی با دانش آموزان و فضای آموزش خیلی سخت بود براشون(۱)</p>

<p>من خودم ارتباطم با مدیر خیلی کم شده بود و نهایتاً تماس تلفنی بود. اون ارتباطی که من زمان کلاس های حضوری با مدیر و معلمان داشتم و مشکلات و پیشنهادات را مطرح می کردم خیلی خوب بود و این در زمان مجازی از دست رفت و محدود شده بود به پیام در واتس آپ(۴)</p>	<p>ارتباط ضعیف دانشجویان با معلم راهنما و دانش آموزان(۱،۵،۸) عدم ارتباط با والدین دانش آموزان(مصاحبه ۴، عدم ارتباط با مدیر و سایر کارکنان مدرسه(۱،۴،۵) ارتباط کم اساتید راهنما با مدیران و معلمان راهنما(۴) عدم همکاری و تعامل مدرسه و معلم راهنما با استاد راهنما(۴) عدم همکاری برخی مدیران با دانشجویان برای حضور در مدرسه(۴) عدم همکاری معلمان راهنما (۱،۲، ۴،۵) عدم تعامل بین دانش آموزان، معلمان و دانشجومعلم(۳)</p>	<p>ضعف تعامل</p>	
<p>خیلی از ما معلمان سرکلاس خیلی از رفتارها و بازخوردها را با زبان بدن، لمس کردن، بغل کردن، اخم، نگاه محبت آمیز و یا نگاه با ناراحتی نشان می دهیم که متأسفانه در کارورزی مجازی دانشجویان اینها را ندیدند و تجربه نکردند و در فضای مجازی بیشترین ارتباط شنیدن صدا یا دیدن تصویر به شکل محدود بود. دانشجویان در فضای مجازی حالات دانش آموزان، اضطراب و نگرانی و سایر موارد را نمی دیدند و تجربه نکردند که چگونه باید با آنها برخورد کرد. رفتارهای غیر کلامی در کارورزی مجازی جایگاهی نداشت(۲)</p>	<p>حذف زبان بدن و عدم مشاهده و تجربه احساسات و عواطف در کارورزی مجازی(۲) عدم مواجهه و مشاهده حالات عاطفی و سایر موارد(۲) حذف رفتارهای غیر کلامی(۲)</p>	<p>ضعف ارتباطات غیر کلامی</p>	
<p>در کارورزی مجازی هم دانشجویان و هم اساتید در زمینه اینترنت مشکل داشتند. هم هزینه و هم سرعت اینترنت(۱)</p>	<p>تعدد گروه های مجازی برای معلمان و مشکل حضور در همه گروه ها(۱۱) مشکلات ارتباطی بخاطر ضعف اینترنت و تجهیزات(۱۱)</p>	<p>مشکلات ارتباط مجازی</p>	

نقطه قوت اقتصادی	صرفه جویی در زمان	صرفه جویی در وقت اساتید (۱،۲،۴) صرفه جویی در وقت دانشجویان (۱،۲،۴)	یکی از مواردی که خیلی برای خودم خوب بود این بود که در وقتم صرفه جویی می شد و لازم نبود به مدارس سطح شهر سرزنم. چون در دوره متوسطه در کارورزی حضوری برای ۱۲ کارورز ممکن بود لازم شود به ۱۰ تا ۱۲ مدرسه سرزنیم و خیلی وقت گیر بود و هزینه ایاب و ذهاب هم بود برای دانشجویها هم بود چون با کلیک کردن یک دکمه وارد کلاس می شدند (۴)
نقطه ضعف اقتصادی	صرفه جویی در منابع مالی، مادی و انسانی	صرفه جویی در مواد مصرفی (کاغذ ، cd، طلق و پوشه و ...) (۴،۲،۱،۶) کاهش ایاب و ذهاب (۱۰،۶) کاهش هزینه غذا و اسکان (۹) کاهش هزینه آب، برق، گاز، تلفن و... (۹) صرفه جویی در نیروی انسانی (۹) کاهش استهلاك فضا و امکانات (۳)	کارورزی مجازی از جهات و ابعاد مختلف باعث صرفه جویی در منابع مالی و مادی و انسانی دانشگاه می شود و از این منابع می توان برای انجام سایر امور و تقویت زیر ساخت ها استفاده کرد (۹)
نقطه قوت اداری و اجرایی	انتخاب راحت تر مدرسه	انتخاب و ورود راحت تر دانشجویان به مدرسه نزدیک محل سکونت با توجه به مکاتبات انجام شده (۱،۴)	یکی دیگر از مشکلات تامین هزینه تلفن، لب تاپ، اینترنت و سایر تجهیزات برای استاد، دانشجو، دانش آموز، معلم راهنما و... بود (۳،۹)
نقطه ضعف اقتصادی	افزایش هزینه تامین زیر ساخت ها برای دانشگاه	تحمیل هزینه زیاد تامین تجهیزات (لب تاپ، نرم افزار ها، تلفن همراه) به اساتید و دانشجویان (۳،۹) افزایش هزینه اینترنت اساتدان و دانشجویان (۳،۹)	افزایش هزینه تامین زیر ساخت ها برای دانشگاه (۱۱۹،۰) افزایش هزینه تامین و آموزش نیروها برای پشتیبانی از آموزش مجازی (۱۱)
نقطه قوت اداری و اجرایی	انتخاب راحت تر مدرسه	انتخاب و ورود راحت تر دانشجویان به مدرسه نزدیک محل سکونت با توجه به مکاتبات انجام شده (۱،۴)	با توجه به مکاتبات اداری انجام شده با ادارات آموزش و پرورش و ارسال بخشنامه دانشجویها برای ورود به مدارس با مشکل خاصی مواجهه نمی شدند (۱)

	آشنایی با محل خدمت	آشنایی با مدرسه محل خدمت (۷)	حسن کارورزی در نزدیکترین مدرسه محل سکونت این است که دانشجو در زمان کارورزی با مدرسه ای که احتمالا بعدا به عنوان معلم در آنجا باید تدریس کند آشنا می شود اما شکالش این است که با سایر مناطق و مدارس آشنا نمی شود (۷)
	عدم اختلال	عدم مزاحمت و اختلال در مدرسه و تدریس معلم (۱،۴)	یکی از نکات مثبت کارورزی مجازی این بود که حضور دانشجو در کلاس باعث حواس پرتی دانش آموزان و اختلال در تدریس معلم نمی شد (۱) به علاوه سرکشی به کلاس های درس در کارورزی حضوری باعث ایجاد مزاحمت برای مدارس و کلاس های درس می شود و بعضا معلم راهنما ها ناراحت می شدند اما در کارورزی مجازی این مشکل نبود (۴)
	اجرای بهتر سمینار	برگزاری بهتر کلاس های سمینار (۱،۲،۳،۴) (۵،۶،۸،۱۱)	در دوره حضوری جلسات سمینار کم تر برگزار می شد ولی الان ما حد اقل ۱۰ تا ۱۲ جلسه کلاس داشتیم و فرصت داشتیم تجارب زیادی را به آنها منتقل کنیم (۶)
نقاط ضعف اداری و اجرایی	ضعف ارتباط سازمانی	ضعف در تعامل و همکاری بین آموزش و پرورش و دانشگاه (۹،۱۱) تعیین مدرسه از سوی اداره و اجبار معلم راهنما به همکاری (۴) عدم تعامل و همکاری موثر ارکان کارورزی مجازی (۳)	یکی از چالش های دیگری که برای خودم و هم برای دانشجویان اذیت کننده بود این بود که مدارس کارورزی و معلم راهنماها را ادارات مشخص می کردند. معلمی که با اجبار اداره و مدیر کارورز را می پذیرد اون همکاری و کیفیت لازم را نخواهد داشت. گرچه بعضی اوقات خود کارورها معلم راهنما و مدیر را راضی به همکاری می کردند و بعد از اداره برای آن مدرسه نامه می گرفتند. (در زمان حضوری من خودم معلم راهنمایی را انتخاب می کردم که از همکاری آنها خیالم راحت

			<p>بود). برای رفع این مشکل به دانشجو ها می‌گفتم با معلم صحبت کنند یا خودم برای‌شان نامه می‌نوشتم(۴)</p>
	کمبود زمان	نگرانی معلمان از کمبود زمان و مشکل اجرای تکالیف و فعالیت های زیاد دانشجویان در کلاس(۱۱،۱۱) حجم زیاد و تعدد تکالیف کارورزی(۱۱) وقت گیر بودن بررسی تکالیف و بازخورد(۱۱)	معلم راهنما عنوان می‌کرد که بخاطر کمبود وقت در آموزش مجازی نمی‌تواند وقتش را برای تدریس در اختیار دانشجو معلم قرار دهد(۱)
	عدم هماهنگی	اختلاف برداشت و ابهام اساتید و دانشجویان از نوع و تعداد فعالیت ها و تکالیف و عدم هماهنگی و وحدت رویه(۱۲،۱۱)	مشکلی که وجود داشت این بود که هرکس هر کاری را که خودش تشخیص می‌داد بهتر و عملی تر است را انجام می‌داد و هماهنگی بین گروه های مختلف وجود نداشت(۱۱)
نقاط قوت نظارت و ارزشیابی	مستندسازی	مستندسازی و افزایش امکان نظارت(۴،۹)	اینکه کلاس های سمینار به شکل مجازی برگزار می‌شود و دریافت تکالیف از دانشجویان همه در سامانه ضبط می‌شد و هم بازخوردها از این طریق انجام می‌شد یک بستر نظارت بر کار اساتید را فراهم کرد و تا حدودی مسئولین این کار را انجام دادند که آیا کلاس یا سمینار برگزار می‌شود یا خیر(۴)
	دسترسی و نظارت راحت	دسترسی و نظارت راحت تر بر کلاس کارورزی(۴)	دسترسی خیلی راحت بود و نظارت بر همه مدارس مربوطه به کارورزی اما در خارج از ال ام اس نمی‌شود وارد حریم شخصی استاد شد و نظارت را انجام داد با هدف کمک به بهبود عملکرد(۴)

	ارزشیابی و بازخورد مستمر	بررسی تکالیف و بازخورد بیشتر و سریع تر در سامانه LMS (۱،۲،۳،۴،۵،۸) تسهیل ارزشیابی مستمر با استفاده از فضای مجازی (۵) ارائه بازخورد مستمر (۱) ارائه بازخورد صوتی و متنی راحتتر و سریعتر (۶)	من هر هفته از دانشجویان گزارش کار می خواستم هر هفته گزارش های دانشجویان را بررسی می کردم و بازخورد می دادم. من هر هفته فرم الف را از دانشجویان می خواستم و آنها را ارزشیابی می کردم. چیزی که بچه ها خداروشکر خیلی رضایت داشتند می گفتند از بازخورد ها خیلی چیز یاد می گیریم (۵)
	نظارت غیر مستقیم	امکان نظارت از طریق دریافت گزارش تکالیف بارگذاری شده سامانه LMS (۹) امکان نظارت از طریق بررسی گزارش جلسات سمینار (۹،۶)	در جلسات سمینار مجازی در سامانه LMS دانشجویان فرصت داشتند هر جلسه اون فعالیتی که در کلاس انجام داده اند را ارائه کنند. وقتی ارائه می کردند و مسائل و مشکلات را مطرح می کردند و همه نظر و راه حل می دادند و نقد می کردند و با نقاط ضعفشان و راه حلها را متوجه می شدند (۶)
نقاط ضعف نظارت و ارزشیابی	ضعف ارزشیابی عملکردی	دشواری ارزشیابی دقیق از مهارت های حرفه ای دانشجویان در تدریس (۹) دشواری ارزشیابی از مهارت های عملی دانشجویان در مدیریت کلاس (۹) دشواری ارزشیابی از مهارت های عملی دانشجویان در سنجش و ارزشیابی (۹)	یکی از مشکلات و ضعف های اساسی کارورزی مجازیدشواری کار استاد راهنما در ارزشیابی از مهارت های عملی دانشجویان، مدیریت کلاس و سنجش و ارزشیابی و .. بود (۹)
	ضعف نظارت بر عملکرد	ضعف نظارت بر عملکرد معلمان راهنما (۹) ضعف نظارت بر عملکرد استادان راهنما (۹) ضعف نظارت استاد راهنما بر عملکرد دانشجویان (۷،۸،۱۱،۱۲،۹) ضعف نظارت مدیر بر عملکرد معلم راهنما و دانشجویان (۸،۱۲،۹) ضعف نظارت دانشگاه بر استاد راهنما، دانشجو و مدرسه	دانشگاه به خاطر نداشتن کارشناس و نیروی لازم بر کارورزی نظارت خاصی ندارد و فقط در حد گرفتن اسم معلم راهنما و یا گزارش های برتر و دانشجویان احساس می کند رها شده است. در کارورزی مجازی من استاد راهنما هم نمی توانم نظارت زیادی بر دانشجو داشته باشم (۷)

بحث و نتیجه‌گیری

درس کارورزی به عنوان یکی از مهم‌ترین و موثرترین دروسی که داوطلبان حرفه معلمی را با واقعیت‌های اجرایی و عملی دنیای پر رمز و راز، حساس و پیچیده محیط مدرسه و کلاس درس مواجه می‌سازد، در نظام برنامه‌درسی تربیت معلم (دانشگاه فرهنگیان) قرار داده شده است. این درس که طی چهار نیمسال تحت عنوان کارورزی ۱ (مشاهده تاملی، پژوهش روایی و مسئله‌یابی)، کارورزی ۲ (طراحی فعالیت‌های یادگیری و اقدام پژوهی)، کارورزی ۳ (کنش پژوهی بر بستر تدریس مستقل) و کارورزی ۴ (درس پژوهی و تدریس مستقل مشارکتی) ارائه می‌گردد، به دنبال آن است که فرصت‌هایی را برای تجربه عملی مبتنی بر دانش نظری را برای دانشجو معلمان فراهم سازد.

اجرای اثربخش برنامه درسی کارورزی، به طور معمول مستلزم حضور دانشجو معلمان در محیط واقعی کلاس درس و مدرسه و انجام فعالیت‌های آموزشی تحت هدایت مستقیم استاد راهنما و معلمان راهنما و در هماهنگی و همکاری با سایر عناصر و ارکان آموزش در دانشگاه و مدرسه می‌باشد. پیش از همه‌گیری بیماری کوید ۱۹، این درس الزاماً به صورت حضوری اجرا می‌شد، اما با شیوع این بیماری و منع آموزش‌های حضوری برای حفظ سلامت افراد، این درس نیز همانند سایر دروس به شکل مجازی و غیر حضوری ارائه گردید. پس از گذشت مدتی از آموزش‌های مجازی اجباری و اضطراری و با توجه به اهمیت این درس و ماهیت عملی، تجربی و حضوری آن، این سوال جدی و اساسی مطرح گردید که کارورزی به شیوه مجازی با چه چالش‌ها و مشکلاتی مواجه بوده و در عین حال، چه برتری‌هایی نسبت به کارورزی حضوری داشته است. این سوال مهم از یک طرف، و بی بدیل بودن این تجربه در کشور و خلاء پژوهشی در این زمینه از طرف دیگر، پژوهشگران را برآن داشت تا با واکاوی تجارب یکی از عناصر و ارکان اساسی این درس یعنی استادان راهنما، آنچه را که در دوران همه‌گیری کرونا و آموزش مجازی بر کارورزی دانشگاه فرهنگیان گذشته است را مورد بررسی و مطالعه قرار دهند و نقاط ضعف و قوت آن را آشکار سازند تا به متولیان امر تربیت معلم در اتخاذ تصمیم‌ها و الگوهای مناسب برای اجرای برنامه درسی کارورزی در شرایط مشابه و نیز در دوران پسا کرونا کمک نماید.

یافته‌های حاصل از این مطالعه‌ی پدیدارشناسانه که برآمده از تحلیل تجربه‌های دست اول استادان راهنما از اجرای کارورزی در فضای مجازی بود، نشان داد که اجرای برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان به شیوه مجازی در دوران کرونا، با قوت‌ها و ضعف‌های زیادی مواجه بوده است که در ادامه به تفکیک مطرح و مورد بحث قرار خواهد گرفت.

الف: نقاط قوت

۱- **نقاط قوت آموزشی:** اکثر مشارکت‌کنندگان اظهار داشتند که یکی از نقاط قوت و برتری‌های کارورزی مجازی در مقایسه با کارورزی حضوری، انعطاف پذیری بالای آن است؛ به طوری که این ویژگی به استاد و دانشجو این امکان را می‌داد که با یک کلیک از هر مکان و در هر زمانی وارد کلاس شوند. این ویژگی به دانشجو معلمان اجازه می‌داد بتوانند در زمان‌های مختلف وارد کلاس‌های مختلف معلمان راهنما شوند و از فرصت‌های بیشتری برای کسب تجربه برخوردار گردند و مجبور نبودند همانند کارورزی حضوری فقط در یک روز و ساعت خاصی به کارورزی بپردازند. به عنوان نمونه، مصاحبه‌شونده شماره ۴ اظهار داشت " فرصت خوبی که کارورزی مجازی در اختیار دانشجوها به ویژه دانشجویان دوره متوسطه قرار داد این بود که کارورز وقتی معلم خوبی پیدا می‌کرد ممکن بود در روز کارورزی در آن مدرسه تدریس نداشت یا کم تدریس داشت اما در کارورزی مجازی می‌توانست در کلاس معلم مورد نظرش در مدارس و در روزهای مختلف حضور پیدا کند و استفاده کند". همچنین کارورزی مجازی این امکان را فراهم ساخت که مدیران گروه بتوانند از استادان مختلف حتی از استادانی که دور از دانشگاه بودند و در زمان کارورزی حضوری نمی‌توانستند همکاری نمایند به عنوان استاد راهنما استفاده کنند و این ویژگی، کار برنامه‌ریزی را راحت‌تر ساخته بود و امکان انتخاب بیشتر و بهتری به مدیران گروه و دانشجویان می‌داد و این خود می‌توانست به ارتقاء کیفیت اجرای برنامه کارورزی و افزایش رضایت دانشجومعلم و استادان کمک نماید.

یکی دیگر از نقاط قوت کارورزی مجازی به لحاظ آموزشی، سهولت در به اشتراک گذاری دانش و تجربه در بین استان و دانشجومعلم بود. کارورزی مجازی این امکان را می‌داد که کلاس‌های ضبط شده و محتواهای تولید شده، به راحتی در فضای مجازی با سایرین به اشتراک گذاشته شود و این خود می‌توانست به توسعه تجارب استادان و دانشجویان و در نتیجه افزایش اثربخشی آموزش کارورزی کمک بسیار زیادی نماید. به عنوان نمونه، مصاحبه‌شونده شماره ۴ عنوان کرد "در کارورزی مجازی، جلسات سمینار ضبط می‌شد و قابل بررسی مجدد بود. محتواهایی که می‌خواستیم در سمینارها ارائه دهیم با همکاران به اشتراک می‌گذاشتیم و اصلاح می‌شد. می‌شود از این محتواها برای دوره‌های بعدی هم استفاده کرد و یک منبع خیلی خوبی است. به علاوه امکان ضبط کلاس‌های معلم راهنما باعث می‌شد دانشجو به فیلم تدریس همه کلاس‌ها دسترسی پیدا کند و کلاسی را از دست ندهد".

افزایش سواد رایانه‌ای و رسانه‌ای، یکی دیگر از نقاط قوت و دستاوردهای کارورزی مجازی در دوران کرونا بود. از آنجایی که اجرای برنامه کارورزی مجازی مستلزم برخوردای استادان و دانشجویان از دانش و مهارت لازم برای استفاده از سخت افزارها و نرم افزارهای رایانه‌ای و نیز

تولید و استفاده از محتواهای الکترونیکی بود؛ از یک طرف استادان و دانشجویان ناگزیر به تلاش بیشتر و استفاده از هر فرصت و موقعیتی برای دستیابی به دانش و مهارت‌های لازم در این زمینه بودند و از طرف دیگر، مسئولین و متولیان آموزش و بهسازی منابع انسانی دانشگاه فرهنگیان ملزم به تدارک کارگاه‌های آموزشی و طراحی و اجرای دوره‌های بالندگی در این زمینه گردیدند و همه این موارد منجر به افزایش سواد رایانه‌ای و رسانه‌ای دانشجویان و استادان گردید. در این باره، مصاحبه‌شونده شماره ۳ اظهار داشت "نکته مثبت دیگر برای خودم، فراگیری مهارت‌ها و آشنایی با نرم افزارهای مختلف آموزشی، تکنولوژی و وسایل آموزشی در فضای مجازی و بالا رفتن سواد رسانه‌ای بود که بعضاً از تجربه خود کارورها خیلی استفاده می‌کردم".

افزایش خلاقیت و نوآوری در بین استادان و دانشجویان، یکی دیگر از دستاوردها و پیامدهای مثبت کارورزی مجازی بود. کارورزی مجازی این امکان را فراهم ساخت که استادان و دانشجویان بتوانند تا حد زیادی از فضا و شرایط کارورزی سنتی به شیوه حضوری فاصله بگیرند و با بهره‌گیری از سخت افزارها، نرم افزارها، محتواهای الکترونیکی و نیز ظرفیت‌ها و فرصت‌های متنوع فضای مجازی، خلاقیت و نوآوری بیشتری را در تدریس و انجام فعالیت‌های مختلف مربوط به کارورزی از خود نشان دهند. در این خصوص، مصاحبه‌شونده شماره ۴ عنوان کرد "خلاقیت و نوآوری که برای اساتید و دانشجوها بوجود آمد خیلی بیشتر از کلاس‌های حضوری بود. یعنی اگر مجازی نمی‌شد، هیچ وقت تا این حد نه استاد و نه دانشجو این نرم افزارها و شیوه‌های آموزش مجازی را یاد نمی‌گرفتند".

افزایش کیفیت آموزش مفاهیم و مباحث نظری، یکی دیگر از نقاط قوت کارورزی مجازی بود. از آنجایی که استادان راهنما به راحتی می‌توانستند به منابع و پایگاه‌های مختلف اطلاعاتی برای مطالعه جدیدترین مفاهیم و مباحث نظری دسترسی داشته باشند و یافته‌های خود را به شیوه‌های متنوع آنلاین و آفلاین در اختیار دانشجویان قرار دهند و دانشجویان نیز از چنین امکانی برای تکمیل آموخته‌های خود برخوردار بودند، به نظر می‌رسد، آموزش مفاهیم و مباحث نظری در دوران آموزش کاروری به شیوه مجازی، نه تنها با مشکل مواجه نبود بلکه بعضاً حتی از کیفیت بالاتری در مقایسه با کارورزی به شیوه حضوری برخوردار بود. به عنوان مثال، مصاحبه‌شونده شماره ۱ اظهار داشت "من فکر می‌کنم فضای مجازی در انتقال مفاهیم و مطالب از سمت استاد به دانشجویان خیلی ایجاد نکرد؛ اساتید می‌توانستند اون اصل مطلب را به دانشجو انتقال دهند؛ یعنی در دوران آموزش مجازی، بخش تئوری و مفهومی کارورزی نه تنها تضعیف نشد بلکه در برخی موارد بهتر هم شد".

افزایش رضایت‌مندی استادان و دانشجویان، یکی دیگر از نقاط قوت کارورزی به شیوه مجازی بود که به نظر می‌رسد پیامد طبیعی سایر ویژگی‌های کارورزی مجازی به ویژه صرفه‌جویی در زمان و هزینه ایاب و ذهاب و انعطاف‌پذیری بود. به عنوان نمونه، مصاحبه‌شونده شماره ۶ عنوان کرد "من

برداشتی که اولش داشتم با توجه به مجازی بودن و با توجه به اینکه کارورزی مبنایش رفتن به مدرسه و گزارش دادن است و همه اینها فکر می‌کردم این مجازی بودن خیلی مناسب نباشه برای کارورزی اما بعد که کارجلو رفت دیدم اتفاقا خیلی هم برای من و دانشجویان نتایج خوبی داشت."

۲- نقاط قوت ارتباطی: یکی از ویژگی‌های مهم کارورزی مجازی این بود که استادان، دانشجویان و معلمان راهنما به عنوان ارکان کارورزی، می‌توانستند به راحتی و به شیوه‌های مختلف در فضای مجازی با یکدیگر ارتباط برقرار نمایند. این ویژگی، زمینه ارتباط گسترده و مستمر را بین افراد ایجاد نموده بود و منجر به تقویت روابط و ایجاد یک صمیمیت مجازی بین استادان با دانشجویان و نیز بین دانشجویان با معلمان راهنما گردید، که این سهولت ارتباط و صمیمیت مجازی، خود می‌توانست فرصت‌های بیشتر و بهتری را برای دانشجو معلمان، برای بهرمندی از دانش و تجارب استادان و معلمان راهنما فراهم سازد. در این زمینه، مصاحبه‌شونده شماره ۵ عنوان داشت " چون در فضای مجازی زیاد با دانشجویان ارتباط داشتم، بین ما صمیمیت زیادی ایجاد شده بود و راجع به مسائل مختلف صحبت می‌کردیم".

۳- نقاط قوت اقتصادی: کاهش ایاب و ذهاب استادان و دانشجو معلمان برای حضور در مدرسه و دانشگاه، صرفه‌جویی در زمان و هزینه را برای آنها به همراه داشت. به‌علاوه، اجرای برنامه کارورزی به شیوه مجازی، باعث صرفه‌جویی در مواد مصرفی، کاهش هزینه غذا و اسکان، کاهش هزینه آب، برق، گاز، تلفن و...، صرفه‌جویی در نیروی انسانی و کاهش استهلاک فضا و امکانات دانشگاه گردید. در این خصوص، مصاحبه‌شونده شماره ۴ اظهار داشت "یکی از مواردی که خیلی برای خودم خوب بود این بود که در وقت صرفه‌جویی می‌شد و لازم نبود به مدارس سطح شهر سرزنم. چون در دوره متوسطه در کارورزی حضوری، برای ۱۲ کارورز ممکن بود لازم شود به ۱۰ تا ۱۲ مدرسه سرزنیم و خیلی وقت گیر بود و هزینه ایاب و ذهاب هم بود؛ برای دانشجوها هم خوب بود چون با کلیک کردن یک دکمه وارد کلاس می‌شدند".

۴- نقاط قوت اداری و اجرایی: انتخاب نزدیک‌ترین مدرسه به محل سکونت و فراهم شدن امکان آشنایی با مدرسه و منطقه آموزشی محل خدمت آینده، قبل از شروع خدمت رسمی برای دانشجو معلمان و نیز عدم ایجاد اختلال احتمالی در کار مدرسه و جریان تدریس معلم راهنما در کلاس درس به خاطر حضور دانشجو معلم کارورز و نیز اجرای بهتر، راحت‌تر، منظم‌تر و کامل‌تر جلسات سمینار که باید هر هفته بعد از پایان کارورزی در دانشگاه و با حضور همه دانشجویان و استاد راهنما برگزار شود که اجرای آن در دوران کارورزی حضوری با مشکلات زیادی مواجه بود و به خوبی انجام نمی‌شد، از جمله نقاط قوت و برترهای کارورزی در فضای مجازی به لحاظ اداری و اجرایی بود. در این باره، مصاحبه‌شونده شماره ۶ بیان داشت "در دوره حضوری، جلسات سمینار کمتر

برگزار می‌شد ولی الان ما حد اقل ۱۰ تا ۱۲ جلسه کلاس داشتیم و فرصت داشتیم تجارب زیادی را به آنها منتقل کنیم".

۵- نقاط قوت نظارت و ارزشیابی: امکان ضبط و مستندسازی کلاس‌ها و جلسات برگزار شده، محتواهای تولید شده و فعالیت‌های انجام شده در مدرسه و دانشگاه، برای بررسی، کنترل، استفاده مجدد و نیز دسترسی و نظارت راحت‌تر بر آنها و نیز امکان بررسی و بازخورد مستمر کتبی و صوتی و نیز نظارت غیر مستقیم از طریق اخذ گزارش از سامانه یادگیری الکترونیکی، از دیگر نقاط قوت کارورزی مجازی در دوران کرونا بود. به عنوان نمونه، مصاحبه‌شونده شماره ۵ اظهار داشت "من هر هفته از دانشجویان گزارش کارم خواستم، هر هفته گزارش‌های دانشجویان را بررسی می‌کردم و بازخورد می‌دادم. من هر هفته فرم الف را از دانشجویان می‌خواستم و آنها را ارزشیابی می‌کردم؛ چیزی که بچه‌ها خداروشکر خیلی رضایت داشتند می‌گفتند از بازخوردها خیلی چیز یاد می‌گیریم".

ب: نقاط ضعف

۱- نقاط ضعف آموزشی: عدم کسب مهارت‌های عملی و تجربه عینی در تدریس و مدیریت کلاس، دراستفاده از تجهیزات آموزش حضوری (از جمله تابلو کلاس) و چگونگی برخورد با مشکلات انضباطی و مواجهه با دانش‌آموزان دارای نیازهای ویژه و نیز عدم کسب مهارت عملی در ارزشیابی و بازخورد حضوری، عدم کسب مهارت عملی در برقراری ارتباط و برخورد مناسب با دانش‌آموزان و اولیاء و نیز عدم شکل‌گیری شخصیت و منش معلمی دانشجو معلمان، عدم حفظ ظاهر و داشتن پوشش مناسب در هنگام ارائه آنلاین تصویری، افزایش راحت طلبی، تنبلی، کم‌کاری (اهمال‌کاری) دانشجویان، تبانی دانشجو با مدیر و معلم راهنمای بومی در منطقه محل سکونت بخاطر آشنایی و عدم حضور کافی در مدرسه، کپی برداری از فعالیت‌ها و محتواهای تولید شده از سوی دیگران برای ارائه به استاد راهنما، استفاده از پلت فرم‌های متعدد و عدم وجود هماهنگی و استاندارد سازی، آموزش مکانیکی بجای تدریس تعاملی و پویا (به خاطر کاهش سطح تعامل حضوری و واقعی بین ارکان تدریس)، وقت گیر بودن بررسی تکالیف دانشجویان و دانلود فیلم‌های تدریس آنها بخاطر ضعف اینترنت و تجهیزات، عدم آشنایی کافی اساتید و دانشجویان با نرم افزارهای آموزشی مورد نیاز برای آموزش کارورزی در فضای مجازی، ضعف سرعت اینترنت برای داشتن صدا و یا تصویر با کیفیت مناسب در کلاس‌های آنلاین و یا دانلود فایل‌ها در بخش آفلاین، ضعف در پهنای باند سامانه یادگیری الکترونیکی برای بارگذاری و پخش فیلم‌های تدریس مربوط به کارورزی، زیرساخت‌های ضعیف و نامناسب، عدم دسترسی به تجهیزات برای بعضی از دانش‌آموزان و دانشجویان به ویژه در روستاها، مناطق و خانواده‌های محروم، نبود اینترنت پرسرعت و قطعی برق در بسیاری از شهرها و

روستاها در هنگام برگزاری کلاس‌های آنلاین، تضعیف بنیه علمی دانشجو معلمان در تدریس، ضعف دانشجویان در مسئله‌یابی و انجام تکالیف، ضعف در دانش و مهارت‌های پیش‌نیاز، آسیب‌زایی و بدآموزی تدریس سنتی برخی معلمان در دوران آموزش مجازی برای دانشجو معلمان در کارورزی مجازی، آسیب‌زا بودن و بدآموزی به جهت کم‌کاری تعدادی از معلمان در فضای مجازی برای دانشجو معلمان در کارورزی، از جمله نقاط ضعف کارورزی مجازی به لحاظ آموزشی مطرح گردید. مصاحبه‌شونده شماره ۱ در این‌باره عنوان داشت "در دوران آموزش مجازی بخش عملی کارورزی ضعیف شد. دانشجویها در ارتباط‌گیری با دانش‌آموزان و توجه به تفاوت‌های فردی خوب آماده نمی‌شوند، چون تدریس و تجربه عملی ندارند. دانشجویها می‌گفتند که ما بخاطر کارورزی مجازی فکر می‌کنیم خیلی چیزی بلد نیستیم، فقط تئوری بلدیم و چیز عملی نداشتیم، تدریس عملی ندیدیم و همه چیز در قالب کلیپ و فیلم بود و فکر می‌کنیم برای حضور در مدرسه آماده نیستیم".

۲- نقاط ضعف ارتباطی: ضعف ارتباطات غیر کلامی و مشکلات ارتباط مجازی، عدم درک جو عاطفی کلاس و تعامل انسانی و زبان بدن معلم و دانش‌آموزان، عدم ارتباط و درک فضای فیزیکی، آموزشی، عاطفی و ادراکی واقعی مدرسه و کلاس درس، ارتباط ضعیف دانشجویان با معلم راهنما و دانش‌آموزان، عدم ارتباط با والدین دانش‌آموزان، عدم ارتباط با مدیر و سایر کارکنان مدرسه، ارتباط کم استادان راهنما با مدیران و معلمان راهنما، عدم همکاری و تعامل مدرسه و معلم راهنما با استاد راهنما، عدم همکاری برخی مدیران با دانشجویان برای حضور در مدرسه، عدم همکاری معلمان راهنما، عدم تعامل بین دانش‌آموزان، معلمان و دانشجو معلمان، حذف کارآیی زبان بدن و عدم مشاهده و تجربه احساسات و عواطف در کارورزی مجازی، عدم مواجهه و مشاهده حالات عاطفی و سایر موارد، حذف رفتارهای غیرکلامی، تعدد گروه‌های مجازی برای معلمان و مشکل حضور در همه گروه‌ها، مشکلات ارتباطی بخاطر ضعف اینترنت و تجهیزات، از جمله مهم‌ترین نقاط ضعف کارورزی مجازی به لحاظ ارتباطی عنوان گردیده است. به عنوان نمونه، مصاحبه‌شونده شماره ۲ در این خصوص اظهار داشت "خیلی از ما معلمان، سرکلاس خیلی از رفتارها و بازخوردها را با زبان بدن، لمس کردن، بغل کردن، اخم، نگاه محبت‌آمیز و یا نگاه با ناراحتی نشان می‌دهیم که متأسفانه در کارورزی مجازی دانشجویان اینها را ندیدند و تجربه نکردند و در فضای مجازی بیش‌ترین ارتباط، شنیدن صدا یا دیدن تصویر به شکل محدود بود. دانشجویان در فضای مجازی، حالات دانش‌آموزان، اضطراب و نگرانی و سایر موارد را نمی‌دیدند و تجربه نکردند که چگونه باید با آنها برخورد کرد. رفتارهای غیر کلامی در کارورزی مجازی جایگاهی نداشت".

۳- نقاط ضعف اقتصادی: تحمیل هزینه زیاد تامین تجهیزات (رایانه، نرم افزارها، تلفن همراه و غیره) به استادان و دانشجویان، افزایش هزینه اینترنت استادان و دانشجویان، هزینه زیاد تامین تجهیزات و

زیرساخت‌ها برای دانشگاه در ابتدای کار، افزایش هزینه تامین و آموزش نیروهای متخصص برای پشتیبانی از آموزش مجازی، از جمله نقاط ضعف کارورزی مجازی مطرح گردید. در این خصوص، مصاحبه شونده شماره ۳ عنوان کرد "یکی دیگر از مشکلات کارورزی مجازی، تامین هزینه تلفن، لپ تاپ، اینترنت و سایر تجهیزات برای استاد، دانشجو، دانش آموز و معلم راهنما و.. بود".

۴- **نقاط ضعف اداری و اجرایی:** ضعف در همکاری بین آموزش و پرورش و دانشگاه، تعیین مدرسه از سوی اداره و اجبار معلم راهنما به همکاری، عدم همکاری موثر ارکان کارورزی مجازی، نگرانی معلمان راهنما از کمبود زمان تدریس بخاطر اجرای تکالیف و فعالیت‌های زیاد دانشجویان در کلاس، حجم زیاد و تعدد تکالیف کارورزی برای دانشجویان، وقت گیر بودن بررسی تکالیف و ارائه بازخورد، اختلاف برداشت و ابهام استادان و دانشجویان از نوع و تعداد فعالیت‌ها و تکالیف، و عدم هماهنگی و وحدت رویه نیز از جمله مواردی بود که به عنوان نقاط ضعف کارورزی مجازی شناسایی شد. به عنوان نمونه، مصاحبه شونده شماره ۴ در این باره بیان داشت "یکی از چالش‌های دیگری که برای خودم و هم برای دانشجویان اذیت کننده بود این بود که مدارس کارورزی و معلم راهنماها را ادارات مشخص می‌کردند. معلمی که با اجبار اداره و مدیر، کارورز را می‌پذیرد اون همکاری و کیفیت لازم را نخواهد داشت. گرچه بعضی اوقات، خود کارورها معلم راهنما و مدیر را راضی به همکاری می‌کردند و بعد از اداره برای آن مدرسه نامه می‌گرفتند. (در زمان حضوری من خودم معلم راهنما را انتخاب می‌کردم که از همکاری آنها خیالم راحت بود). برای رفع این مشکل به دانشجویها می‌گفتم با معلم صحبت کنند یا خودم برایشان نامه می‌نوشتم"

۵- **نقاط ضعف نظارت و ارزشیابی:** دشواری ارزشیابی دقیق از مهارت‌های حرفه‌ای دانشجو معلمان در تدریس، مدیریت کلاس و سنجش و ارزشیابی از سوی استادان راهنما و ضعف نظارت بر عملکرد معلمان راهنما، استادان راهنما و دانشجویان از سوی دانشگاه و نیز ضعف نظارت مدیر بر عملکرد معلم راهنما و دانشجویان در مدرسه، از جمله نقاط ضعفی بود که کارورزی مجازی با آن مواجه گردید. در این باره، مصاحبه‌شونده شماره ۹ اظهار داشت "یکی از مشکلات و ضعف‌های اساسی کارورزی مجازی، دشواری کار استاد راهنما در ارزشیابی از مهارت‌های عملی دانشجومعلمان در تدریس، مدیریت کلاس و سنجش و ارزشیابی و .. بود".

بررسی‌ها نشان می‌دهد که یافته‌های این پژوهش در خصوص نقاط قوت و ضعف کارورزی مجازی، با نتایج پژوهش‌های مشابه، همسویی زیادی دارد. یافته‌های برخی از پژوهش‌های قبلی حاکی از آن است که کارورزی مجازی در مقایسه با کارورزی حضوری، نقاط قوتی از جمله: انعطاف پذیری، صرفه جویی در زمان، امکان صرف وقت کارورزان برای کارهای شخصی و تحصیلی خود، آسایش بیشتر، سازمان‌دهی آسان‌تر کار، امکان خودسازماندهی و کاهش خطر ابتلا به کووید-۱۹ (Jakopec, T., Aparac Jelušić, T., & Szombathelyi, D., 2022) بهره‌مندی از تدریس سایر

معلمان افزون بر معلم راهنما، بایگانی و مستند سازی تدریس معلمان راهنما، افزایش زمان کارورزی، افزایش خلاقیت در آموزش، ارتقاء سواد رسانه‌ای و تولید محتوای الکترونیکی برای دانشجو معلمان (Hamidizadeh and Amiri Charmahini, 2021)؛ ایجاد تعادل بین کار و زندگی، و احساس رشد و توسعه در طول دوره کارآموزی برای دانشجویان (بیکر و فیتزپاتریک، ۲۰۲۲)؛ رضایت کلی دانشجویان از تجربه کارآموزی مجازی و اثربخش بودن آن در یادگیری (Jenkins, C. M., 2023)؛ از میان برداشتن فاصله جغرافیایی و تسهیل دسترسی دانشجویان و استادان راهنما (Jackson, 2019; Clemmons, 2015)؛ انعطاف پذیری در زمان و مکان کارآموزی و کاهش محدودیت در دسترسی، کاهش هزینه ایاب و ذهاب، مسکن، یا مرخصی از مدرسه یا دوری از خانواده (Pittenger, 2021)؛ دارد که با نقاط قوت برآمده از یافته‌های این پژوهش از هماهنگی و همسویی بالایی برخوردار است.

به‌علاوه، یافته‌های پژوهش‌های قبلی نشان می‌دهد که کارورزی مجازی در مقایسه با کارورزی حضوری، ضعف‌هایی از جمله: فقدان تعامل با دانش آموزان، معلمان راهنما و کادر آموزشی مدارس، عدم کسب تجربه در مدیریت کلاس درس و عدم آشنایی با قوانین مدرسه (Hamidizadeh and Amiri Charmahini, 2021)؛ چالش‌های ارتباطی دانشجو معلمان با استاد راهنما، با معلم راهنما، با دانش آموزان، با کادر مدرسه و با والدین دانش آموزان (karimi & abdi, 2022)؛ عدم مواجهه با امور و سازوکارهای اداری، نگرانی‌های انگیزشی و مدیریت زمان (Baker & Fitzpatrick, 2022) و عدم ارتباط بین دانشجویان و مربیان، عدم فرصت دانشجویان برای یادگیری امور سازمانی (Jakopec et al, 2022) نیز دارد که با نقاط ضعف برآمده از نتایج این پژوهش، همسویی و هماهنگی زیادی دارد. مضافاً اینکه، نتایج این پژوهش با پژوهش Mansoori Khosrowiyeh, Iraqiye, Barzegar, Babazadeh, Nosrat Saei, Rajabzadeh Almalou (2021) ; Mehdizadeh and Jahed (2022) ; Hajizadeh, Azizi and Keyhan Hesari & Chegeni (2021) ; Zehi & Banaroodi (2022) ; Farahiyani, Parham Nia & Shaikh- (2021) ; Razeghi, Azizi Khalkhili & Mirtorabi; Banooei (2022) ; Maqsoodi, Safaei & Hashemi(2022) که همگی به مزایا و معایب آموزش مجازی اشاره دارند، به نوعی همسو و هماهنگ می‌باشد، که این همسویی‌ها خود نشان از اعتبار یافته‌های این پژوهش دارد.

دلالت‌های کاربردی برای کارورزی پسا کرونا: یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که

کارورزی مجازی در دوران کرونا در زمینه‌های آموزشی، ارتباطی، اقتصادی، اداری و اجرایی و نظارت و ارزشیابی با قوت‌ها و ضعف‌هایی همراه بوده است. بر این اساس به منظور بهره‌مندی از نقاط قوت و اجتناب از نقاط ضعف کارورزی مجازی و ارتقاء کیفیت و اثربخشی بیشتر این برنامه مهم و راهبردی در تربیت معلم شایسته، برنامه‌درسی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان برای دوران پسا کرونا به گونه‌ای بازنگری و اصلاح شود که بتوان این درس را به صورت ترکیبی، یعنی هم به

صورت حضوری و هم به صورت مجازی اجرا نمود؛ و برای انجام بهتر این کار، پیشنهاد می‌شود پژوهشگران، با انجام یک مطالعه آمیخته از نوع اکتشافی متوالی، الگوی مناسبی را برای کارورزی ترکیبی (حضوری و مجازی) طراحی و ارائه کنند.

References

- Babazadeh, S, Nosratzahi, T. & Banaroodi, S. (2022). Study of the Factors Affecting on the Quality of Virtual Learning and Education from the Perspective of Dental Students of Zahedan University of Medical Sciences, *Journal of Research in Dental Sciences*, 19(1), 37-49. [Persian].
- Hajizadeh, A., Azizi, Gh. & Keyhan, G. (2021). Analyzing the opportunities and challenges of e-learning in the Corona era: An approach to the development of e-learning in the post-Corona, *Research in Teaching*, 9(1), 174-204. [Persian].
- Hessari, p., Chegeni, F. (2022). Investigating the effectiveness of virtual education in practical and theoretical courses in the field of architecture, *Technology of Education Journal*, 16(2), 281-292. [Persian].
- Hamidzadeh, K., & Amiri Charmahini, Z. (2021). Analyzing the lived experiences of Farhangian University teachers - student from internships during the Corona era, *Journal of Research in teacher training*, (4) 4, 41-62. [Persian].
- Danai Fard, H., Alwani, S. M. & Azar, A. (2021). Qualitative research methodology in management: a comprehensive approach. Tehran: eshraghi, Saffar. [Persian].
- Razzaghi Borkhani, F., Azizi Khalkheili, T. & Mahdiah sadat, M. (2022). Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats of Virtual Education during the Corona Pandemic (Case study: Sari Agricultural Sciences and Natural Resources University), *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development*, 53(3), 805-823. [Persian].
- Saei, M. & Rajabzadeh A. A. (2021). Investigating the factors affecting the quality of students' virtual education (Case study: Academic Virtual Education Center), *Iranian Journal of Management in the Islamic University*, 10(21), 165-186. [Persian].
- Farahian, M., Parhamnia, F. & Sheikhanooie, M. (2023). Teachers' Perspectives on the Quality of Online TEFL Courses in the Wake of COVID-19: Promoting knowledge sharing, *Educational Development of Jundishapur*, 13(4), 623-641. [Persian].
- Karimi, A. & Abdi, A. (2022). Communication challenges of Farhangian University's virtual internship during the Covid-19 pandemic (mixed method). *Education Research Quarterly*, (32)8, 108-120. [Persian].
- Maghsoudi, M., Safae, F. & Hashemi, A. (2022). The Quality of Virtual Learning at Farhangian Teacher Education University of Markazi Province during the Corona Epidemic from the Trainees and Trainers' Perspectives, *Technology of Education Journal*, 16(3), 525-538. [Persian].
- Mansoury Khosraviyeh, Z., Araghieh, A., Barzegar, N., Mehdizadeh, A.H. & Jahed, H. (2022). Challenges and Threats of E-learning at University during the COVID-19 Pandemic, *Technology of Education Journal*, 16(4), 805-818. [Persian].

- Allen, J. M., & Wright, S. E. (2014). Integrating theory and practice in the pre-service teacher education practicum. *Teachers and teaching*, 20(2), 136-151. <https://doi.org/10.1080/13540602.2013.848568>
- Assunção Flores, M., & Gago, M. (2020). Teacher education in times of COVID-19 pandemic in Portugal: national, institutional and pedagogical responses. *Journal of Education for Teaching*, 46(4), 507-516. doi:10.1080/02607476.2020.1799709
- Baker, I., & Fitzpatrick, D. (2022). Student experiences in pre-COVID virtual internships: integration, barriers, motivation challenges, supportive supervisors, and intern growth. *American Journal of Distance Education*, 36(2), 90-102.
- Beere, D. B. (1996). Switching: Part 1 An investigation using experimental phenomenology. *Dissociation: Progress in the Dissociative Disorders*, 9(1), 48-59.
- Bozkurt, A., & Sharma, R. C. (2020). Emergency remote teaching in a time of global crisis due to CoronaVirus pandemic. *Asian Journal of Distance Education*, 15(1). <http://asianjde.org/ojs/index.php/AsianJDE/article/view/447>
- Brown, N. (2008). Assessment in the Professional Experience Context. *Journal of University Teaching and Learning Practice*, 5(1), 88-101. <https://pdfs.semanticscholar.org/a12a/2847dac21854491abb0c2b5d74c872d17e9d9.pdf>
- Bullock, S. M., & Russell, T. (2010). Does teacher education expect too much from field experience. *Field experiences in the context of reform of Canadian teacher education programs*, 2(1), 91-100.
- Burns, A., Danyluk, P., Kapoyannis, T., & Kendrick, A. (2020). Leading the pandemic practicum: One teacher education response to the COVID-19 crisis. *International Journal of E-Learning & Distance Education/Revue internationale du e-learning et la formation à distance*, 35(2).
- Carrillo, C., & Flores, M. A. (2020). COVID-19 and teacher education: a literature review of online teaching and learning practices. *European journal of teacher education*, 43(4), 466-487.
- Clemmons, O. (2015). Interning from home. TD: *Talent Development*, June, 69 (6), p. 1
- Cohen, E., Hoz, R., & Kaplan, H. (2013). The practicum in preservice teacher education: A review of empirical studies. *Teaching Education*, 24(4), 345-380. <https://doi.org/10.1080/10476210.2012.711815>
- Colaizzi, P. F. (1978). Psychological research as the phenomenologist views it.
- Flores, M. A. (2016). Teacher education curriculum. *International Handbook of Teacher Education: Volume 1*, 187-230.
- Jackson, N.M. (2019). Distance Earning: 6 Steps for making digital internships work. *University Business*, 22 (2 pp. 22-24
- Jackson, B. L., & Jones, W. M. (2019). Where the rubber meets the road: Exploring the perceptions of in-service teachers in a virtual field experience. *Journal of Research on Technology in Education*, 51(1), 7-26. doi:10.1080/15391523.2018.1530622
- Jakopec, T., Aparac Jelušić, T., & Szombathelyi, D. (2022). Student Internships in the Time of Crisis: How IT Companies Cope with New Challenges and Opportunities. *Proceedings of the Association for Information Science and Technology*, 59(1), 718-719.

- Jenkins, C. M., McQueen, S., & Wiley, S. L. (2023). Zoom or Gloom: The Challenges of a Virtual Internship Experience. *Journal of Political Science Education, 19*(2), 307-320.
- Johnson, C., Hill, L., Lock, J., Altowairiki, N., Ostrowski, C., dos Santos, L. D. R., & Liu, Y. (2017). Using design-based research to develop meaningful online discussions in undergraduate field experience courses. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning, 18*(6). <https://doi.org/10.19173/irrodl.v18i6.2901>
- Flores, M. A., & Swennen, A. (2020). The COVID-19 pandemic and its effects on teacher education. *European Journal of Teacher Education, 43*(4), 453-456. DOI:10.1080/02619768.2020.1824253(2)
- Michos, K., Cantieni, A., Schmid, R., Müller, L., & Petko, D. (2022). Examining the relationship between internship experiences, teaching enthusiasm, and teacher self-efficacy when using a mobile portfolio app. *Teaching and Teacher Education, 109*, 103570.
- Ní Shé, C., Farrell, O., Brunton, J., Costello, E., Donlon, E., Trevaskis, S., & Eccles, S. (2019). Teaching online is different: critical perspectives from the literature. Project Report. Dublin: Dublin City University. doi:10.5281/zenodo.3479402.
- Pittenger, K. K. (2021, March). Virtual Internships—A New Reality. In *Developments in Business Simulation and Experiential Learning: Proceedings of the Annual ABSEL conference* (Vol. 48).
- Ralph, E., Walker, K., & Wimmer, R. (2009). Deficiencies in the practicum phase of field-based education: Students' views. *Northwest Journal of Teacher Education, 7*(1), 8. <https://doi.org/10.15760/nwjte.2009.7.1.8>
- Rupp, D., & Becker, E. S. (2021). Situational fluctuations in student teachers' self-efficacy and its relation to perceived teaching experiences and cooperating teachers' discourse elements during the teaching practicum. *Teaching and Teacher Education, 99*, 103252. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103252>.
- Korucu-Kış, S. (2021). Preparing student teachers for real classrooms through virtual vicarious experiences of critical incidents during remote practicum: A meaningful-experiential learning perspective. *Education and Information Technologies, 26*(6), 6949-6971.
- Smith, K., & Lev Ari, L. (2005). The place of the practicum in pre service teacher education: The voice of the students. *Asia Pacific Journal of Teacher Education, 33*(3), 289-302. <https://doi.org/10.1080/13598660500286333>
- Vick, M. (2006). "It's a Difficult Matter": Historical perspectives on the enduring problem of the practicum in teacher preparation. *Asia Pacific Journal of Teacher Education, 34*(2), 181-198. <https://doi.org/10.1080/13598660600720579>
- Wilkins, C., Eckdahl, K., Morone, M., Cook, V., Giblin, T., & Coon, J. (2014). Communication, community, and disconnection: Pre-service teachers in virtual school field experiences. *Journal of Educational Technology Systems, 43*(2), 143-157. <https://doi.org/10.2190/ET.43.2.c>
- Zeichner, K., Payne, K. A., & Brayko, K. (2015). Democratizing teacher education. *Journal of teacher education, 66*(2), 122-135. <https://doi.org/10.1177/0022487114560908>

Extended Abstract

Exploring the Lived Experiences of Farhangian University Professors from Virtual Internship during the Corona Period and Implications for Post-Corona Internship

Mohammad Javadani^{1*}

Introduction: The effective implementation of the internship curriculum usually requires the presence of student teachers in the real environment of the classroom and school and performing educational activities under the direct guidance of the mentor professor and mentor teachers and in coordination and cooperation with other elements and pillars of education in the university and school. Before the outbreak of COVID-19, this course was necessarily conducted in person, but with the outbreak of this disease and the prohibition of in-person education to maintain the health of individuals, this course, like other courses, was offered virtually and non-physically. After a while from compulsory and emergency virtual education and considering the importance of this course and its practical, experimental, and in-person nature, this serious and fundamental question was raised that what challenges and problems has virtual internship faced and at the same time, what advantages it has had compared to in-person internship. This important question on the one hand, and the indispensability of this experience in the country and the research gap in this field on the other hand, prompted researchers to explore the experiences of one of the basic elements and pillars of this course, namely mentor professors, what has passed over the internship of Farhangian University during the Corona epidemic and virtual education, and to study and examine it. In this way, they reveal its strengths and weaknesses to help the authorities of teacher education in making decisions and appropriate patterns for the implementation of the internship curriculum in similar conditions and also in the post-Corona period.

Research Question: What are the experiences of Farhangian University professors from virtual internships in the Corona era?

Method: This applied study was conducted in the interpretive paradigm, with a qualitative approach and the method of phenomenological experience. The potential participants in this study were the mentor professors of Farhangian University of Fars in the academic year 2022-2023, who were selected using purposeful sampling method of the criterion type and to the extent of data saturation. The criteria considered in this study were having at least two semesters of virtual internship experience and interest in participating in research. Semi-

¹ -Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran.

*. Corresponding Author: m.javadani@cfu.ac.ir

structured interviews were used to collect data. The interview started with general questions about what experiences the participants have had from virtual internship during the Corona period and continued with detailed and exploratory questions about opportunities, strengths, advantages, challenges, weaknesses, problems, and limitations compared to in-person internship. The duration of the interviews was between 30 to 45 minutes and in two sessions. Some of the questions were asked in the first interview and then a few days were given to the interviewees to reflect on the experiences they had mentioned in the first interview and to express the unsaid in the second session. After each interview, the audio file that was prepared with the permission of the participants was carefully transcribed and reviewed and annotated several times, and this process continued until the fifteenth interview, i.e., until no new data was obtained from the interviews and theoretical saturation was achieved. To ensure saturation, two more interviews were conducted and in total, with 17 interviews, the data collection work ended. Then, data analysis was performed using the seven-step method of Colaizzi (1978) as follows. For the validation (reliability and validity) of the research findings, three criteria of credibility, transferability, and confirmability were used as follows. Credibility refers to the reality of the descriptions and findings of the research and means that whatever is obtained in the findings and results of the research is the same as what was in the mind and opinion of the respondent. For this purpose, in the second interview sessions, the transcripts of the first interview and the researchers' perceptions were read to the participants to determine their agreement and disagreement with the mentioned materials. Transferability means generalizing the results to other fields and contexts. Given that qualitative research is conducted on small groups, it seems that the ability to generalize the results in this field is somewhat problematic. However, researchers tried to get close to this capability by providing rich descriptions, cross-case analyses, and using special coding and analysis procedures. Finally, confirmability, which in quantitative research means the researcher's avoidance of the influence of biases on the data and findings of the research, is achieved in qualitative research by comparing the findings with the research background and referring to theoretical discussions in explaining them, which was also used in this research. In addition, adherence to the rule of theoretical saturation in the adequacy of data collection, i.e., repetition of data, is itself an index and evidence of the reliability of the research (quoted by Danai Fard, Alwani & Azar, 2021; Klaki, 2009).

Results: In general, the research findings led to the identification of 135 basic topics, 35 first-level organizing themes (flexibility, knowledge and experience sharing, promotion of computer and media literacy, creativity and innovation, theoretical education, satisfaction, skill weakness, experiential weakness, ethical weakness, technological weakness, scientific weakness, bad teaching, easy communication, virtual intimacy, lack of connection with emotional and physical space, interaction weakness, non-verbal communication weakness, virtual communication problems, time saving, saving financial, material and human resources, increased internet and equipment costs for teachers and students, increased infrastructure costs for the university, easier school selection, familiarity with the place of service, no disruption, better seminar execution, organizational communication weakness, teacher's lack of time, lack of

coordination, documentation, easier access and supervision, continuous evaluation and feedback, indirect supervision, functional evaluation weakness, performance supervision weakness) and 5 second-level organizing themes (educational, communicative, economic, administrative and executive, supervision and evaluation) were identified as strengths and weaknesses.

Discussion and Conclusion: The findings of this research indicate that virtual internships during the corona virus have been associated with strengths and weaknesses in educational, communication, economic, administrative and executive fields, as well as monitoring and evaluation. Based on this, in order to benefit from the strengths and avoid the weaknesses of virtual internship and to enhance the quality and effectiveness of this important and strategic program in training competent teachers, the internship curriculum at the University of Farhangian for the post-Corona period should be revised and modified in a way that this course can be implemented in a blended manner, i.e., both in-person and virtually. Also, for better implementation of this work, it is suggested that researchers, by conducting a mixed study of the sequential exploratory type, design and present an appropriate model for blended (in-person and virtual) internship.

Keywords: Lived Experiences, Farhangian University, Virtual Internship, Corona Era





پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی