

ارزیابی کیفیت اجرای کارورزی جدید از نظر دانشجویان

رشته علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان فارس

علیرضا علیدادی^۱

تاریخ دریافت : ۱۳۹۸/۰۵/۱۱

احسان کشت ورز کنذازی^۲

تاریخ پذیرش : ۱۳۹۸/۰۷/۱۶

میرحسین دهقان‌نژاد^۳

چکیده

پژوهش حاضر باهدف ارزیابی کیفیت اجرای کارورزی جدید از نظر دانشجویان رشته علوم تربیتی (گرایش آموزش ابتدایی) دانشگاه فرهنگیان استان فارس، انجام شده است. داده‌ها از طریق مصاحبه باز جمع‌آوری گردید و با استفاده از روش تحلیل محتوا مطابق رویکرد قراردادی، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های پژوهش بیانگر هشت مضمون که شامل، برگزاری سمینارها در سطح مدرسه و دانشگاه، مزایای کارورزی، معایب کارورزی، نحوه‌ی اجرا و کیفیت کارورزی، اثربخشی در مهارت تدریس، آگاهی کادر اجرایی و معلمان از کارورزی، مشکلات کارورزی، تغییر دیدگاه و نگرش کارورز نسبت به حرفه معلمی، می‌باشد. در زمینه‌ی برگزاری سمینارها، کارورزان به عدم تسلط استاد به موضوع و زمان برگزاری کلاس‌ها تأکید کرده‌اند. در قسمت مزایای کارورزی، دانشجویان به افزایش مهارت معلمی، درک شرایط واقعی با حضور در مدرسه، کسب تجربه و تقویت اعتماد به نفس، افزایش مهارت تدریس و مدیریت کلاس، تعمیق یادگیری‌های دانشگاه و کاهش استرس اشاره کرده‌اند. معایب این درس از نظر دانشجویان شامل، آشنا نبودن و آگاهی‌های کم نسبت به فرایندهای جدید این درس، تعداد روزهای کارورزی و زمان برگزاری آن و تأکید بیش از حد به گزارش‌نویسی تا کار عملی، می‌باشد. از نظر نحوه‌ی اجرا و کیفیت نظارت استاد، نظارت کادر اجرایی مدارس، ارزیابی دانشجو مورد نظر بود. در زمینه مهارت تدریس، به میزان اثربخشی در تدریس و افزایش تجربه مورد تأکید قرار گرفت. در قسمت آگاهی کادر و معلمان، میزان آگاهی و همکاری با دانشجو معلم اهمیت دارد. در بخش مشکلات به نپذیرفتن دانشجو معلمان، نداشتن آگاهی معلم از روش‌های جدید تدریس، گزارش‌نویسی و... اشاره شده است.

واژگان کلیدی: کارورزی، دانشگاه فرهنگیان، دانشجو معلم، ارزیابی، آموزش ابتدایی.

^۱ - استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان، شیراز، ایران

^۲ - دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت. ایران. *keshtvarzhsan@gmail.com

^۳ - دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره مدرسه، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت. ایران.

هدف آموزش و پرورش در قرن بیست و یکم، فقط تعلیم دروس، انتقال میراث فرهنگی نسل‌های گذشته به نسل جدید و پرورش قوای ذهنی دانش‌آموزان نیست؛ بلکه فراتر از آن‌ها، رشد و پرورش دانش‌آموزان در ابعاد جسمانی، ذهنی، عاطفی، اجتماعی و اخلاقی از اهداف اصلی نظام آموزش و پرورش محسوب می‌شود. با توجه به اهداف مذکور، مسئولیت و رسالت دستگاه آموزش و پرورش، بیش‌ازپیش سنگین‌تر و حساس‌تر شده و ضرورت انجام اصلاحات اساسی در ساختار، برنامه‌ها و روش‌های آموزشی و پرورشی آن اجتناب‌ناپذیر است. در این میان، ایجاد تحول در نظام تربیت‌معلم را باید پیش‌نیاز تحقق هر نوع تحول در نظام آموزشی دانست؛ لذا به نظر می‌رسد که دانشگاه فرهنگیان، نخست با انجام اصلاحاتی در تربیت‌معلم، می‌تواند گام‌های اساسی را در ایجاد تحولات در نظام آموزشی بردارد. همچنان که در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش ایران راهکار استقرار نظام ملی تربیت‌معلم و راه‌اندازی دانشگاه فرهنگیان با رویکرد آموزش تخصصی و حرفه‌ای تربیت محور توسط وزارت آموزش و پرورش با همکاری دستگاه‌های ذی‌ربط، به‌منظور باز مهندسی سیاست‌ها و باز تنظیم اصول حاکم بر برنامه درسی تربیت‌معلم با تأکید بر کارورزی و انطباق سطح شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان در سطح ملی و جهانی با مقتضیات الگوی برنامه درسی در نظام تعلیم و تربیت و طراحی سیاست‌های مناسب برای ارتقای شیوه‌های جذب، تربیت و نگهداشت معلمان در آموزش و پرورش پیشنهاد شده است (سند تحول بنیادین، ۱۳۹۰).

شایستگی هر نظام آموزشی به‌اندازه‌ی شایستگی معلمان آن نظام و کیفیت نظام آموزشی به کیفیت معلمان آن جامعه وابسته است. آماده‌سازی و مجهز نمودن دانشجو معلمان به مهارت‌های حرفه‌ای، قبل از ورود به کلاس درس، اصلی‌ترین وظیفه‌ی مراکز تربیت‌معلم و سازمان‌هایی است که به انحاء مختلف، معلم تربیت می‌کنند یا دوره‌های آموزش حین خدمت برای معلمان ترتیب می‌دهند. کارورزی جز ارزشمندی از برنامه تربیت‌معلم است و یگانه تلاش کارساز در عرصه تربیت‌معلم قلمداد می‌شود (رئوف، ۱۳۸۶). کارورزی برنامه پیشرفت فردی و حرفه‌ای کارورز بر پایه‌ی نظریه‌ی یادگیری تجربی است که تحت نظارت یک گروه دانشگاهی با تکلیف برنامه‌ریزی شده صورت می‌گیرد (پیسینی، ۲۰۰۳). در میان مراحل پیوسته آموزش، دوره‌ی کارورزی را می‌توان مهم‌ترین مرحله نامید که دانشجو معلمان از مرحله‌ی نظری وارد مرحله عملی شده و خود را در نقش یک معلم آینده، احساس می‌کنند. هرچه دانشجو معلمان با آمادگی بهتری (چه از نظر عملی و چه از نظر علمی)، وارد این مرحله شوند به نحو بهتری خواهند توانست وظایف محوله خود در مسیر تربیت دانش‌آموزان را به انجام رسانند؛ زیرا، دانشجو بعد از مرحله شناخت به سطح کاربرد در زندگی واقعی نائل می‌شود که این خود باعث یادگیری ماندگارتر می‌شود و از سطح دانش فاصله می‌گیرد و به سطح کاربرد می‌رسد. کارورزی فکورانه یک وضعیت طراحی شده برای آموزش فراگیران در دنیای واقعی، از طریق تأمل و بازاندیشی بر عمل است. کارورزان نوعی از تأمل در عمل را می‌آموزند که نه تنها با خلق روش‌های جدید استدلال در مسائل، بلکه به‌وسیله‌ی ساخت و آزمایش مقوله‌های چارچوب‌بندی مسائل فراتر از قوانین ثابت و روش‌های روتین، به حل مسائل در دوره کارورزی می‌پردازند؛ مریبان با دانشجو معلمان درباره موقعیت‌های

گوناگون به گفت‌وگوی فکورانه درباره عمل و مسائل موجود در موقعیت‌های کلاس درس می‌پردازند (شون^۱، ۱۹۸۳). مفهوم تأمل^۲ توسط دو محقق برجسته، جان دیویی^۳ و دونالدشون^۴ بیان شده است، که باعث کاربرد تمرین تأملی در برنامه‌های تربیت معلم شد. دیویی، تأمل را به‌عنوان توجه مداوم و با دقت می‌داند که در پرتویی از موقعیت‌ها رخ می‌دهد. دیویی، بین عمل تأملی از عمل روتین^۵ و تصادفی^۶ تفاوت قائل است. عمل روتین و تصادفی بر محور آزمون و خطاست^۷، و بدون اندیشه و منفعل انجام می‌شود (گریفیتز^۸، ۲۰۰۰: ۵۴۰). تأمل، یک فرآیند عقلانی است که دلیل آن حل یک مسئله یا مشکل است. در این فرآیند، زمانی که فرد با مسئله‌ای مواجه می‌شود، نظیر فردی که به دنبال یک تحقیق علمی^۹ است به حل مسائل می‌پردازد و نظیر یک محقق، مراحل را طی می‌کند که شامل: تعریف مسئله، جمع‌آوری اطلاعات و منابع، تدوین فرضیه، آزمایش فرضیه و نتیجه‌گیری است (برنزفورد^{۱۰} و دیگران، ۲۰۰۵). این فرآیند راه منظمی برای توسعه تفکر است. تفکر اندیشمندانه، فعالیت ذهنی، برای حل یک مسئله است، این روش نظام‌مند از تفکر، همراه با تجزیه و تحلیل انتقادی و مسئولیت در مقابل عمل انجام‌شده، اهمیت زیادی جهت پرورش معلمان فکور اثربخش دارد (کورتاجن^{۱۱}، ۱۹۹۳). تأمل حین عمل^{۱۲}، تأملی است که دانشجو معلمان زمانی که با موقعیت مسئله‌ای در کلاس درس مواجه می‌شوند؛ به‌منظور تفکر روی مسائل از آن استفاده می‌کنند (اسمیت^{۱۳}، ۲۰۰۸). تأمل بر عمل^{۱۴}، به‌طور جمعی و در گروه تمرین می‌شود (فارل^{۱۵}، ۲۰۰۸). همه‌ی ما به دنبال این هستیم که دانشی بیاموزیم که در زندگی‌مان کاربرد داشته باشد؛ بنابراین، کارورزی مرحله‌ای است از نظری به عمل، که اگر به سطح کیفی این برنامه توجه لازم شود می‌تواند بازتاب‌های باارزشی را به همراه داشته باشد. هدف نهایی این دوره، پرورش نیروی انسانی متخصص در حیطه‌ی خاص می‌باشد که برای کار در آینده آماده باشد. بدون شک توسعه‌ی آموزشی هر کشور وابسته به سیاست‌ها، برنامه‌ها و نظام آموزشی و به‌تبع آن وابسته به دانش‌آموختگان متعهد و متخصص آن نظام است. دانشگاه فرهنگیان برای رسیدن به توسعه‌ی سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و آموزشی، باید با شناسایی و رفع محدودیت‌های کمی و کیفی، دانش‌آموختگانی تربیت کند که از صلاحیت مناسب برای آموزش و تربیت دانش‌آموزان برخوردار باشند (صادقی، ۱۳۸۷). بدون شک برای تربیت چنین نیروهایی صرفاً نمی‌توان از روش‌های تربیتی سنتی استفاده کرد؛ چراکه ماحصل استفاده از این روش‌ها چیزی جز انبار کردن اطلاعات در ذهن دانش‌آموز که به‌سرعت هم منسوخ می‌شود نیست؛ لذا لازم است معلمان از روش‌هایی برای آموزش شاگردان استفاده

1 - Schon

2 - Reflection

3 - John Dewey

4 - Donald Schön

5 - Routine

6 - Impulsive

7 - Bransford

8 - Griffiths

9 - Scientific inquiry

10 - Bransford

11 - Korthagen

12 - Reflection in action

13 - Smith

14 - Reflection on action

15 - Farrell

کنند که ممکن است با روش‌هایی که خودشان آموزش دیده‌اند بسیار متفاوت باشد؛ یعنی، آن‌ها باید دانش‌آموزان را به صورت فعال و متفکر در جریان یادگیری دخالت دهند. نقش دانشگاه فرهنگیان فقط تربیت نیروی انسانی متخصص نیست؛ بلکه کارایی و توانایی نیروهای دانش‌آموخته آن برای کار در مدارس و سایر پست‌های اداری جامعه اهمیت بیشتری دارد. در غیر این صورت، بودجه و انرژی صرف شده برای تربیت آنان به هدر می‌رود. با توجه به تجربیات مدیران قبلی تربیت‌معلم بعضی از دانشجو معلمان به هنگام ورود به بازار کار، قادر به برآوردن انتظارات مربوطه نبوده و باید مدتی را صرف کسب تجربه کنند تا بتوانند با تلفیق تجربه‌ی عملی و دانش علمی حاصل از دوره‌ی آموزشی، به افرادی کارآمد و ماهر تبدیل شوند. این امر باعث اتلاف سرمایه، وقت و نیروی انسانی می‌شود. درحالی‌که با برنامه‌ریزی آموزشی مطلوب، افزایش مهارت تدریس، ... می‌توان از نیروی کار آن‌ها حداکثر استفاده را برد (ظریفیان، ۱۳۷۶).

سرمایه انسانی پیش‌نیاز توسعه است، زیرا سرعت رشد و آهنگ توسعه به کمیت و کیفیت نیروی انسانی کارآمد بستگی دارد. پرورش سرمایه انسانی که رسالت آموزش عالی و دانشگاه فرهنگیان به شمار می‌رود از طریق ایجاد قابلیت لازم جهت بهره‌گیری از سرمایه فیزیکی و مادی، رشد سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی را تسریع می‌نماید. تربیت معلم یکی از حوزه‌های اصلی آموزش به شمار می‌رود و از آن انتظار می‌رود نقش به‌سزایی در تربیت نیروی انسانی موردنیاز آموزش و پرورش را ایفا نماید. سیاست‌های نظام آموزش عالی کشور و دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر توجه و تمرکز برنامه‌های آموزشی کشور برای رسیدن به اهداف کیفی است. برنامه آموزشی باید در فاصله بین اهداف و حصول نتایج برنامه به‌طور مستمر ارزیابی شود و بدین طریق، نقایص مشخص گروه، قصد ارزشیابی، مقایسه نتایج حاصل باهدف‌های آموزشی از پیش تعیین‌شده است تا درباره‌ی فعالیت‌های آموزشی و یادگیری دانشجویان برای حصول به بازده مطلوب تصمیم‌گیری شود (سیف، ۱۳۹۲). در کل هیچ‌جانشینی برای تجربه عملی وجود ندارد (لینکوو^۱، ۲۰۰۶). کارورزی ابزاری برای تبدیل تئوری به عمل و همچنین تلاشی برای ایجاد پیوندهایی بین محیط عملی و مراکز آموزشی است. برای انجام کنکاش شغلی نیز کارورزی از بقیه گزینه‌ها مناسب‌تر است. واضح است که هرگز نمی‌توان از طریق مطالعه یا گفت‌وگو با افراد مطلع به اطلاعات کافی و موردنیاز برای کنکاش شغلی دست‌یافت. کارورزی یک تجربه دست‌اول و عملی است که به فرد اجازه می‌دهد بهترین نتیجه‌گیری‌ها را درباره ارتباط احتمالی خود و یک زمینه شغلی، انجام دهد. به‌طوری‌که فرصت‌هایی را همراه با نظارت و کمک به دانشجو معلمان برای فهم گسترده از نقش کارگزاران فکور توسط مربیان و اعضا مدرسه فراهم می‌کند (جرج^۲ و دیگران، ۲۰۱۵). دانشجو معلمان به مشاهده و عمل در موقعیت‌های کلاس درس، مدرسه و تدریس می‌پردازند و باورهای قابل‌توجهی از معلمی را در درون خود شکل می‌دهند و تصویری از این حرفه را به‌عنوان معلمان آینده در خود ایجاد می‌کنند (فمین نیسر^۳ و دیگران ۲۰۱۰). دیدگاه ما در مورد کارورزی، شرایط و فرایند مناسب آن، به نوع دانشی وابسته است که برای صلاحیت حرفه‌ای دانشجو معلمان تعریف می‌کنیم. شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان، که در تولید برنامه درسی تربیت‌معلم در طراحی کلان برنامه درسی ایران دارای نقش کلیدی هستند عبارت‌اند از: شایستگی‌های معطوف

1 - Lincove

2 -George

3 -Feiman Nemser

به دانش موضوعی^۱، دانش تربیتی^۲، عمل تربیتی موضوعی^۳ و دانش عمومی^۴ است (موسی پور و دیگران، ۱۳۹۳). دانش معلمان در مورد موضوعاتی که باید آموزش دهند، از اهمیت حیاتی برای دانشجو معلمان برخوردار است. این دانش شامل آگاهی از مفاهیم، نظریه‌ها، ایده‌ها در زمینه محتوای رشته است (میشرا^۵ و دیگران، ۲۰۰۶). دانش عمیق معلمان در مورد فرایندها، شیوه یا روش‌های تدریس و یادگیری، دانش عمل تربیتی معلمان را در برمی‌گیرد (دنیز^۶، ۲۰۱۰). عمل تربیتی موضوعی، توانایی معلم برای انتقال محتوای درسی همراه با استراتژی‌های قابل‌درک برای دانش‌آموزان می‌باشد، این دانش برای اولین بار توسط شولمن ایجاد شد، که به تلفیق دانش موضوعی و دانش تربیتی پرداخت. در این نوع دانش، موضوعات و مسائل یا مباحث ویژه، منطبق با علایق گوناگون، توانایی‌های یادگیرندگان برای آموزش و تدریس سازمان می‌یابند (شولمن^۷، ۱۹۸۶). فهم مرتبط با فرهنگ، دین، زبان و سیاست را می‌توان دانش عمومی برای معلمان قلمداد کرد. این شایستگی‌های زمینه لازم برای تحلیل موقعیت‌ها و تصمیم‌گیری مناسب را فراهم می‌کنند و انجام کار متعهدانه را برای معلم ممکن می‌سازند (موسی پور و دیگران، ۱۳۹۳). در ضمن کارورزی ممکن است به کارورز مهارت‌هایی را بیاموزد که ممکن است دارای آن‌ها نباشد. در ادامه به مزایای کارورزی برای کارورز، سازمان ارائه‌دهنده برنامه کارورزی (واحد صنعتی) و اجتماع اشاره خواهد شد.

امروزه واژه‌ی کارورزی کاربردهای فراوانی دارد. گاهی اوقات به‌سختی می‌توان هر تجربه‌ی آموزشی را که با شغل ترکیب شود، کارورزی نامید و همین ترکیب است که کارورزی را به ابزاری منحصر به فرد برای کنکاش شغلی^۸ تبدیل می‌کند. اصل کلمه‌ی کارورزی به واژه‌ی «کارورز» برمی‌گردد و به فردی گفته می‌شود که در حین تحصیل در آموزش عالی و یا بلافاصله بعد از پایان دوره تحصیل و تنها باهدف کسب تجربه و مهارت کاری و عملی در موسسه‌ای مشغول به کار می‌شود. دوره کارورزی امکان و فرصتی برای آشنایی دانشجویان با محیط کار محسوب می‌شود که نه تنها باعث افزایش قابلیت آنان برای اشتغال در آینده می‌شود بلکه به کارورزان قدرت انتخاب بیشتری در انجام وظایف ارائه شده می‌دهد تا بتوانند بهتر به علاقه‌مندی‌ها و گرایش‌های خود در زمینه‌های مختلف پی برده و نقاط ضعف و قوت کار خود را ارزیابی کنند. کیفیت اجرای کارورزی محتوایی است که با استفاده از مصاحبه از افراد به دست می‌آید.

کشتورزکنندازی و اقبالیان نورانی‌زاده (۱۳۹۷) در پژوهشی باهدف واکاوی نقش دانشگاه فرهنگیان در رابطه با تربیت معلمان خلاق با توجه به اسناد بالادستی نتیجه گرفتند، با تدوین اساسنامه‌ی مدونی برای کارورزی، می‌توان دانشجو معلمان را در امر کیفیت‌بخشی به نظام کارورزی به شیوه‌ی درست و مطلوب یاری کرد و برای رسیدن به این مهم باید با همکاری دانشگاه فرهنگیان و آموزش‌وپرورش، برنامه‌ریزی کرد تا نیازهای حرفه‌ای آنان برطرف گردد.

1-Content knowledge

2-Pedagogy knowledge

3-Pedagogical content knowledge

4-General knowledge

5- Mishra et al

6- Denis

7- Shuluman

8-Career exploration

نیک نیا (۱۳۸۷)، از مقایسه‌ی کارورزی در کشورهای آمریکا، انگلیس، ژاپن، مصر و هند به این نتیجه دست‌یافت که واحد کارورزی در تربیت‌معلم در همه‌ی کشورهای مورد‌مطالعه دارای اهمیت است. ولی در برخی از این کشورها توجه بیشتری به آن می‌شود؛ مثلاً هند ۴۰٪ محتوای برنامه‌ی درسی تربیت‌معلم را به کارورزی اختصاص داده است. دانشگاه‌های تربیت‌معلم ژاپن به خاطر نظارت بیشتر بر واحد کارورزی، دارای مدارس الگو هستند. در آمریکا، دانشجو معلم پس از طی دوره‌ی کارورزی توسط کمیته‌ی ارزیابی، مورد ارزش‌یابی قرار می‌گیرند و پس از گذراندن این دوره با موفقیت، به آنان گواهی صلاحیت داده می‌شود. در انگلیس برنامه‌ی کارآموزی به نحوی تدارک دیده‌شده است که دانشجو معلم را مطمئن کند برای چالش‌های کلاسی به‌خوبی آماده‌شده‌اند. یاقنطار (۱۳۸۰)، تحقیقی باهدف بررسی شیوه‌های کنونی کارورزی در برنامه‌ی تربیت‌معلم کشور انجام داده است. در این پژوهش گروهی از متخصصان و استادان تربیت‌معلم، مسئولان برنامه تربیت‌معلم کشور و دانشجو معلمان مورد مصاحبه قرار گرفتند. اکثر مصاحبه‌شوندگان رویه‌ی کنونی کارورزی در ایران را مورد انتقاد قرار داده‌اند و نه تنها آن را اثربخش و سازنده ندانسته‌اند بلکه آن را یکی از عوامل دلسردی داوطلبان معلمی به‌شمار آورده‌اند و از مهم‌ترین مشکلات کارورزی به‌عدم همکاری معلمان ناظر و مدارس مجری طرح کارورزی اشاره نموده‌اند. مشفق آرانی (۱۳۷۶)، در تحقیقی باهدف بررسی وضعیت موجود کارورزی در مراکز و دانشسراهای تربیت‌معلم، استقبال سرد اولیای مدارس از ورود دانشجو معلمان، عدم تمایل معلمان راهنما از ورود دانشجو معلمان به کلاس درس، کمبود واحد و ساعات اختصاص‌یافته به درس کارورزی، ضعف آمادگی علمی و عدم آشنایی اولیای مدارس نسبت به اهداف و برنامه‌ی کارورزی، فقدان آیین‌نامه یا دستورالعمل وزارتی برای همکاری رسمی با کارورزان اعزامی از دانشگاه را از عوامل عدم کارایی دوره کارورزی در تربیت‌معلم می‌داند. درزمینه کارورزی و کارآموزی رشته‌های پزشکی و پرستاری مقالات متعددی نوشته‌شده مثل، دیدگاه کارورزان در مورد آمادگی برای ورود به دوره کارورزی در دانشگاه علوم پزشکی (ناظم و همکاران، ۱۳۸۴). مهم‌ترین نتیجه‌ای که در این پژوهش به‌دست آمده، مربوط به برنامه‌ریزی در دوره کارورزی می‌باشد تا افراد بادانش و مهارت کافی وارد بازار کار شوند. صادقی (۱۳۸۸)، تحقیقی باهدف بررسی نقاط ضعف و قوت دوره کارآموزی دانشجویان دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران انجام داده است. یافته‌های حاصل از این پژوهش، نقاط قوت حضور در این دوره را افزایش وسعت دید نسبت به رشته‌ی تحصیلی و کسب تجارب مفید و از مهم‌ترین ضعف‌های این دوره را مربوط به عدم دریافت حقوق برای شرکت در دوره کارآموزی می‌دانست. طبق پژوهش تلخایی (۱۳۹۳) یافته‌ها نشان می‌دهد که برای ارتقای کیفیت کارورزی بهتر است زمان کارورزی را افزایش دهند و همچنین به انتخاب استادان برجسته و مدارس نمونه اشاره داشت. در این راستا، مسئله‌ی اصلی موردنظر این است که آیا کیفیت اجرای کارورزی در برنامه درسی جدید تربیت‌معلم می‌تواند در ایجاد شایستگی‌های حرفه‌ای در دانشجو معلمان مؤثر واقع شود؟ بنابراین پژوهش حاضر به‌منظور ارزیابی کیفیت اجرای کارورزی جدید از دیدگاه دانشجویان رشته علوم تربیتی (گرایش آموزش ابتدایی) دانشگاه فرهنگیان استان فارس انجام شده است.

وضعیت کارورزی در کشورهای پیشرفته

کشورهای پیشرفته به منظور پیوند توانایی‌های دانشگاه و نیازهای بخش خصوصی / صنعت الگوهای گوناگون بسیاری بکار برده می‌شود که از میان آن‌ها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

مشاوره

- ۱) قراردادهای مشاوره‌ای برای حل مسائل آشکار: زمانی است که مدیران صنایع به دانشگاه مراجعه می‌کنند و از محققان در زمینه یک مشکل خاص که با آن مواجه شده‌اند مشاوره می‌گیرند.
- ۲) قراردادهای مشاوره‌ای برای یافتن و حل مشکلات: به علت مشغولیت زیاد مدیران صنعت معمولاً بسیاری از مسائل و مشکلات از دید آن‌ها مخفی می‌ماند. در این زمان محققان دانشگاه می‌توانند مشکلات آن‌ها را تشخیص داده و برای آن راه‌حل پیشنهاد کنند.

شبکه‌سازی

افرادی که در حین کارورزی ملاقات می‌شوند، ممکن است بعدها به‌طور شگفت‌آوری در زندگی کارورزان دوباره ظاهر شوند، به‌ویژه اگر کارورزان به فعالیت در آن زمینه شغلی یا زندگی در همان شهر ادامه دهند. برای مثال ممکن است یکی از همکاران سابق کارورزان در یک دوره کارورزی به همکار، رئیس، مشتری و یا حتی مربی آن‌ها بدل شود.

مزایای دوجانبه

همان‌طور که کارورزان مشغول کارورزی برای یک سازمان هستند، ممکن است آن سازمان نیز درحالی‌که ارزشیابی آن‌ها باشد و اگر کارورزان تصمیم بگیرند که علاقه‌مند هستند و پس از کارورزی در آن سازمان مشغول به کار شوند، آن وقت دوره کارورزی می‌تواند برگ برنده کارورزان باشد. در واقع امروزه بسیاری از کارفرمایان مایل هستند تا کارمندان جدید خود را از میان کارورزان خود انتخاب کنند؛ زیرا آن‌ها شناخت بهتری نسبت به این افراد دارند.

کارورزی و کارآموزی در ایران

کارورزی و کارآموزی یکی از ابزارهای مهم تربیت نیروی انسانی در حوزه تحصیلات عالی است. دانشگاه علاوه بر آموزش باید در پژوهش و خدمات‌رسانی به صنایع نقش مهمی را ایفا کند. متأسفانه وضعیت دانشگاه‌ها در ایران به‌گونه‌ای است که بیشتر به انتقال دانش‌های تئوری می‌پردازد، بدون اینکه زمینه جذب دانش انتقال‌یافته فراهم شده باشد. کارورزی می‌تواند ابزار بسیار مهمی در راستای ایجاد چنین زمینه‌ای باشد؛ اما بنا به دلایل مختلفی به تدریج در فرهنگ دانشگاه‌های ایران رو به نابودی است. در ضمن در ایران اکثر دانشجویان و استادان به علت شباهت ظاهری این دو واژه آن را یکی می‌دانند و تفاوتی بین آن‌ها قائل نمی‌شوند و از دو عنوان برای یک منظور استفاده می‌کنند.

به‌عنوان مثال، بر طبق مصوبه آموزش عالی سابق، دانشجویان رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی در مقطع لیسانس موظف به گذراندن ۹۵۲ ساعت کار عملی در کتابخانه و مراکز اطلاع‌رسانی هستند که از آن تحت عنوان کارآموزی یاد می‌شود. باین‌حال اکثر دانشجویان در عین مفید خواندن واحد کارآموزی آن را خسته‌کننده می‌دانند و باینکه به‌ضرورت انجام آن واقف‌اند به‌جای توجه به کاربرد آن به گرفتن نمره‌ای اکتفا می‌کنند. یا در رشته کامپیوتر فرد می‌بایست ۱۶۰ الی ۲۴۰ ساعت کارآموزی داشته باشد. کارورزی در رشته مدیریت آموزشی ۲۱۶ ساعت و در ۴ واحد درسی ارائه می‌شود.

کارآموز یا کارورز کیست؟

کارورز یا کارآموز داوطلبی است که برحسب توانمندی‌های خود و با برخورداری از دانش مقدماتی برای کسب علم (یا یک مهارت) به واحد کارورزی مراجعه می‌نماید. این فرد داوطلبی است که به‌طور پایه‌ای اقدام به کسب مهارتی می‌نماید؛ همچنین کارورز یا کارآموز داوطلبی است که با داشتن دانش تئوریک در رابطه با یک شغل یا مهارت اقدام به کسب معلومات به‌صورت عملی یا کاربردی می‌کند؛ مانند:

- دانشجوی مشغول به تحصیل که به دنبال محلی برای گذراندن دوره کارآموزی خود می‌گردد.
- دانشجویی که تمایل دارد در دوران تعطیلات تابستان در یک محیط که مرتبط با زمینه درسی خود است ضمن کار به کسب تجربه بپردازد.
- فارغ‌التحصیل جویای کار که به علت نداشتن آشنایی با محیط کاری رشته خود قادر به پیدا کردن کار مناسب خود نیست.
- فارغ‌التحصیل جویای کاری که نداشتن سابقه کاری مانع از آن می‌شود که بتواند در محل دلخواه خود مشغول به کار گردد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

محل کارورزی و کارآموزی کجاست؟

محل کارورزی و کارآموزی محلی است که با توجه به تعریف قانون کار و مبحث حمایت‌های شغلی از تمامی شرایط لازم برخوردار باشد. محل کارورزی و کارآموزی برای کارورز یا داوطلب، محلی است که مدیریت آن از دانش فنی و به‌روز برخوردار بوده و به مهارت یا مهارت‌های لازم مسلط باشد. در این مکان امکانات آموزشی (تئوریک) و عملی از حدنصاب آموزشی بالاتر است تا مانعی برای یادگیری ایجاد نگردد.^۱

روش پژوهش

پژوهش حاضر یک مطالعه کیفی به روش تجزیه و تحلیل محتوا می‌باشد که در دو پردیس شهید رجایی و پردیس باهنر دانشگاه فرهنگیان فارس انجام گرفت که بخشی از آن از رویکردی کمی تبعیت می‌کند. (کرسول و کلارک^۲،

1- BLOGFA.COM

2 -Clark

۲۰۱۱ ترجمه کیامنش و سرایی، ۱۳۹۴). نمونه‌گیری به صورت در دسترس انجام شد. مصاحبه به صورت انعطاف‌پذیر و با سؤالات مشخص و پاسخ‌ها عمدتاً باز بود. داده‌های این مطالعه از طریق مصاحبه با ۴۲ نفر از دانشجویان ترم ۶ رشته علوم تربیتی که در حال گذراندن کارورزی ۳ بودند جمع‌آوری شد. ۲۶ نفر از شرکت‌کنندگان پسر و ۱۶ نفر دختر بودند. از شرکت‌کنندگان در زمان‌هایی که خودشان تعیین کردند مصاحبه انجام گرفت. مصاحبه با دختران توسط یکی از استادان دانشگاه مذکور صورت گرفته است؛ اما این مصاحبه برای پسران در خوابگاه صورت گرفته است. پس از طبقه‌بندی مفاهیم استخراج‌شده از مصاحبه‌های ۲۶ دانشجوی معلم پسر، مصاحبه با ۱۶ دانشجوی دختر انجام گرفت تا مفاهیم مطرح‌شده توسط دو جنس با دو محل تحصیل متفاوت ارزیابی شود و شباهت‌ها و تفاوت‌های آن‌ها در مطالعه، مورد توجه قرار گیرد. پس از اتمام جمع‌آوری داده‌ها، مفاهیم و داده‌ها به روش تحلیل محتوا مورد بررسی قرار گرفتند. بدین ترتیب پس از جمع‌آوری متن مصاحبه‌ها چندین بار مرور شد تا محقق به یک حس کلی در مورد متن دست یابد. سپس داده‌ها کلمه به کلمه خوانده شد و پاسخ‌های شرکت‌کنندگان با توجه به اهمیت و عناوین کاربردی و مهم کدگذاری شد؛ سپس این کدها یک‌به‌یک بررسی شد و بر اساس شباهت‌ها و تفاوت‌ها در طبقه‌های جداگانه‌ای قرار گرفت. بعضی از کدها در هم ادغام شدند و بعضی از آن‌ها مجدداً تفکیک و در زیر طبقه‌ی مربوطه جا گرفتند. در این فرایند کدها مکرراً توسط محقق کنترل و در صورت تضاد و عدم هماهنگی با طبقه مربوطه با گفت‌وگو این عدم هماهنگی برطرف می‌گردید. پس از دسته‌بندی طبقه‌ها به صورت الگوی مفهومی معنادار کنار هم گذاشته و ارتباط بین طبقات شناسایی شد و کدهای مهم و کاربردی و پرتکرار توسط شرکت‌کنندگان ظاهر گردید. به این ترتیب داده‌ها کدگذاری و طبقه‌بندی گردید و در نهایت جهت تأیید روایی و دقت پژوهش مقبولیت، همسانی و عینیت‌پذیری داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر از مجموع ۴۲ نفر شرکت‌کننده ۶۲ درصد از شرکت‌کنندگان در دامنه سنی ۲۱-۲۲ سال و ۳۸ درصد دیگر در دامنه سنی ۲۳-۲۵ قرار داشتند. ۶۲ درصد از شرکت‌کنندگان مذکر بودند، که در حال گذراندن کارورزی ۳ خود بودند. ۷۰ درصد شرکت‌کنندگان ساکن خوابگاه و ۳۰ درصد بقیه دانشجویان بومی بودند و از خوابگاه استفاده نمی‌کردند. پس از تجزیه و تحلیل اطلاعات و کدگذاری اطلاعات، هشت مضمون اصلی حاصل گردید که شامل: برگزاری سمینارها در سطح مدرسه و دانشگاه، مزایای کارورزی، معایب آن، نحوه‌ی اجرا کیفیت کارورزی، میزان اثربخشی در مهارت تدریس، آگاهی کادر اجرایی و معلمان از کارورزی، مشکلات کارورزی، ارائه‌ی راه‌حل، تغییر دیدگاه و نگرش کارورز نسبت به حرفه معلمی حاصل شد که در ادامه به تشریح آن‌ها پرداخته شده است.

جدول (۱): مضامین و مقوله‌های حاصله از دیدگاه دانشجویان در مورد کارورزی

مقوله‌ها	مضامین اصلی
کیفیت برگزاری سمینار آگاهی و اشراف استاد بر موضوع میزان برگزاری کلاس‌ها	برگزاری سمینار یا کلاس درس در سطح مدرسه و دانشگاه

زمان و مکان برگزاری کلاس	
افزایش مهارت معلمی درک شرایط واقعی با حضور در مدرسه کسب تجربه و تقویت اعتماد به نفس افزایش مهارت تدریس و مدیریت کلاس تعمیق یادگیری‌های دانشگاه کاهش استرس	مزایا
آشنا نبودن و آگاهی‌های کم نسبت به فرایندهای جدید این درس تعداد روزهای کارورزی و زمان برگزاری تأکید بیش از حد به گزارش‌نویسی تا کار عملی	معایب
نظارت استاد نظارت کادر اجرایی مدارس ارزیابی دانشجو	نحوه‌ی اجرا و کیفیت کارورزی
میزان اثربخشی در تدریس افزایش تجربه	مهارت تدریس
آگاهی کادر و معلمان میزان همکاری با دانشجویان	آگاهی کادر اجرایی و معلمان
عدم پذیرش دانشجو معلمان عدم اطلاع معلم از روش‌های جدید تدریس گزارش‌نویسی در دست نبودن استاد به صورت همیشگی کیفیت نداشتن مدارس کارورزی ثابت بودن روزهای کارورزی ابهام درس کارورزی	مشکلات
دیدگاه کارورز نسبت به حضور در مدرسه	تغییر دیدگاه و نگرش کارورز نسبت به حرفه‌ی معلمی

برگزاری سمینار یا کلاس: برگزاری کلاس در سطح دانشگاه و مدرسه می‌تواند در تثبیت و تعمیق مطالب یادگیری درس کارورزی مؤثر باشد. این سمینارها شرایطی را برای دانشجو فراهم می‌کند تا نسبت به درس شناخت بیشتری

پیدا کند و بازخوردی در حین عمل دریافت کند و نقاط ضعف و قوت خود را بهتر درک نماید. البته به این نکته نیز باید توجه داشته باشیم که این شناخت زمانی کسب خواهد شد که مجریان به خوبی ایفای نقش کنند.

- کیفیت برگزاری سمینار: اکثر دانشجو معلمان از نحوه‌ی برگزاری این سمینارها و ساعت برگزاری آن ناخشنود بودند. و این کلاس‌ها را چیزی جز خستگی و وقت تلف کردن نمی‌دانستند. شرکت‌کننده شماره ۱ بیان می‌کند: «استادان مثل کارورزان در حالت سردرگمی و ابهام به سر می‌برند و دانشجویان از این جلسات بهره‌ی کافی نمی‌برند»؛ اما بعضی از دانشجویان از عملکرد استاد خود کاملاً خرسند بودند. شرکت‌کننده شماره ۱۹ بیان می‌کند: «این سمینارها بسیار جالب بوده و باعث می‌شود که مسائل مهمی در مورد کارورزی مطرح شده و دانشجو سمت و جهت خود را پیدا کرده و سردرگم نباشد و همچنین باعث افزایش اطلاعات دانشجویان در مورد کارورزی می‌شود». پس سطح و کیفیت اجرای کارورزی به تجربه‌ی استاد و میزان آگاهی استاد نسبت به موضوع می‌باشد که هر چه استاد آگاه‌تر باشد و از نظرت دانشجویان بهترین استفاده را بکند، می‌تواند کلاس‌های اثربخشی را به اجرا گذارد.

- آگاهی و اشراف استاد بر موضوع: نیروی انسانی یکی از منابع و رسانه‌های آموزشی مهم که در امر یادگیری یک مبحث مؤثر می‌باشد. هر قدر این رسانه آماده‌تر و آگاه باتجربه باشد؛ می‌تواند به یادگیری مخاطب خود کمک دهد. معلمان باید هم در محتوای خودشان اطلاعات زیادی داشته باشند و هم در دامنه وسیعی از رویکردهای تدریس برای تأمین نیازهای متعدد یادگیری هر دانش‌آموز دارای مهارت باشند؛ لذا باید به معلمان کمک کرد تا یاد بگیرند که به صورت هنرمندانه در کار دانش‌آموز مداخله کرده و دانش‌آموزان را برانگیزند. همه این‌ها آنچه را که دانش‌آموزان می‌توانند یاد بگیرند که انجام دهند، تحت تأثیر قرار می‌دهد (کشت و رز کندازی، ۱۳۹۷)؛ اما در این پژوهش شرکت‌کنندگان به عدم آگاهی استاد مربوط به موضوع مورد بحث اشاره می‌کنند. شرکت‌کننده شماره ۲۰ معتقد هست که «در سمینارهای برگزار شده استادان کارورز نیز خود دارای اطلاعات کامل نبوده‌اند و هدف و چگونگی کارورزی در نزد استادان مختلف متفاوت است» که این خود جای تأمل و بررسی بیشتری دارد.

- میزان برگزاری کلاس‌ها: اینکه کلاس‌ها چند جلسه برگزار می‌شود نیز می‌تواند در کیفیت کارورزی تأثیرگذار باشد. بعضی از شرکت‌کنندگان از برگزار نشدن این کلاس‌ها می‌گویند. که این خود می‌تواند مسائلی را از جمله ابهامات و سردرگمی، خستگی از درس، بی‌هدف بودن و موارد دیگر را به همراه داشته باشد که شرکت‌کنندگان در مصاحبه‌ی خود به این موارد اشاره داشتند.

- زمان و مکان برگزاری کلاس: یکی از مسائل دیگر که در کم و کیف این کار مؤثر است و می‌تواند بازده کارورزی را بالا یا پایین بیاورد، زمان و مکان برگزاری سمینارها می‌باشد. بعضی از دانشجویان از این‌که

کلاس‌ها بلافاصله بعد از اتمام کارورزی در مدرسه یا دانشگاه برگزار می‌شود احساس نارضایتی می‌کنند و سمینارها را چیزی جز وقت تلف کردن و خستگی نمی‌دانند. عده‌ای نیز معتقدند که اگر کلاس‌ها در مدرسه برگزار شود می‌تواند مثل ارزشیابی تکوینی مرحله به مرحله نقش‌های دانشجوی را رفع کند.

مزایا

- افزایش مهارت معلمی: همه‌ی دانشجویان تا قبل از اینکه به کارورزی بیایند مطالبی در رابطه با مهارت معلمی می‌خوانند؛ اما اینکه تا چه حد این مطالب می‌تواند کاربردی و مفید باشد، در دوره‌ی کارورزی مورد آزمون قرار می‌گیرد؛ پس کارورزی هم می‌تواند در افزایش مهارت معلمی و تمرین معلمی نقش داشته باشد. توضیح در مورد کارورزی سخت است؛ زیرا فقط در یک جمله جای می‌گیرد (من هرچه آموختم از کارورزی بود).
- درک شرایط واقعی با حضور در مدرسه: تعداد زیادی از مصاحبه‌شونده‌ها معتقدند که کارورزی شرایطی را ایجاد کرده که می‌تواند به وضوح با جو حاکم در مدرسه آشنا شوند و در یک صحنه‌ی واقعی مسائل و مشکلات مربوط با حرفه‌ی معلمی را درک کنند.
- کسب تجربه و تقویت اعتماد به نفس: عده‌ای نیز از کسب تجربیات جدید و مفید این دوره می‌گویند که این خود زمینه‌ی هست که به ایجاد اعتماد به نفس در فرد کمک می‌دهد. در این دوره فرد به صورت مستقل به تدریس می‌پردازد که می‌تواند این تدریس تجربه‌ی برای آینده باشد و شخص را برای پذیرفتن این حرفه آماده‌تر کند.
- افزایش مهارت تدریس و مدیریت کلاس: تدریس و مدیریت کلاس دو واژه‌ی جدایی‌ناپذیر هستند که نبود هر کدام دیگری را به چالش می‌کشاند و کیفیت فرایند یاددهی - یادگیری را پایین می‌آورد. کارورزی شرایطی را ایجاد می‌کند که افراد بتوانند با حضور در کلاس و انجام تدریس این مهارت‌ها را فرا بگیرند. افراد مورد مصاحبه نیز بیان می‌کنند که این درس باعث شده که ضعف‌های تدریس و کلاس داری خود را بشناسند و برای تقویت آن تلاش کنند.
- تعمیق یادگیری‌های دانشگاه: یکی از دغدغه‌های امروز ما این هست که چگونه می‌توانیم به ماندگاری یک موضوع در ذهن فرد کمک دهیم و یادگیری چگونه تثبیت شود. یادگیری که تغییرات نسبتاً پایدار در رفتار فرد بر اساس یک تجربه تعریف شده است. همه‌ی دانشجویان در سمینارها و کلاس‌های مختلف، مطالب نظری را فرامی‌گیرند که از لحاظ شناختی یا در سطح دانش می‌باشد یا درک و فهم؛ اما این مطالب زمانی که به مرحله‌ی کاربرد در زندگی واقعی برسد، برای فرد این نوع یادگیری ماندگارتر است؛ زیرا در فرد احساس نیاز ایجاد شده است؛ پس کارورزی هم از آنجاکه درسی کاربردی است، می‌تواند در تعمیق یادگیری اثر داشته باشد.

- کاهش استرس: شاید بعضی افراد بوده‌اند که از رفتن به مدرسه و صحبت کردن در مقابل دیگران و... هراس داشته‌اند؛ اما این درس در بهبود بهداشت و سلامت روانی کارورزان مؤثر بوده است و دیدگاه افراد را نسبت به حضور در مدرسه تغییر داده است؛ شرکت‌کنندگان نیز به این امر اشاره کردند.

معایب

- آشنا نبودن و آگاهی‌های کم نسبت به فرایندهای جدید این درس: یکی از مشکلات و عیب این درس تغییر برنامه کارورزی و فرایندهای جدید این درس است که زمینه‌سازی لازم را برای آموزش به استادان و کارورزان ایجاد نشده یا اگر هم ایجاد شده کم بوده است که این خود باعث شده است که دانشجویان و استادان در بعضی از مراحل انجام کار با ابهام و سردرگمی روبه‌رو شوند. از آنجاکه این برنامه جدید است؛ پس تلاش و همکاری استادان را می‌طلبد که مسائل و مشکلات این برنامه را به افراد برنامه‌ریز انتقال دهند. بعد از گذراندن این دوره این برنامه بازخورد خود را دریافت می‌کند. با تغییر هر برنامه سازمان نیز باید با اجرای برنامه‌های متنوع و آموزش‌های کافی این تغییرات را به صورت مطلوب تعریف کند تا همه‌ی افراد به وحدت رویه برسند و بتوانند کیفیت کار را بالاتر ببرند.

- تعداد روزهای کارورزی و زمان برگزاری: با توجه به وسعت کارها و برنامه کارورزی مصاحبه‌شونده‌ها معتقدند که اگر تعداد روزهای کارورزی بیشتر شود و روزهای مختلف در مدرسه حضور پیدا کنند، بهتر است. برخی می‌گویند زمان کارورزی در روز چهارشنبه دلیلی شده که بعضی معلم‌ها در مدرسه نباشند و یا انجام تمام تکالیف را به این روز اختصاص داده‌اند.

- تأکید بیش از حد به گزارش‌نویسی تا کار عملی: کارورزان معتقدند که کارورزی به جای این که موقعیتی باشد برای انجام کار عملی بیشتر به موقعیتی برای گزارش‌نویسی تبدیل شده است. آن‌ها پیشنهاد می‌دهند که اگر به تدریس بیشتر توجه شود می‌توان کارورزی را بهبود بخشید. این نظر دانشجویان قابل تأمل هست ولی همین گزارش‌نویسی هم می‌تواند به برنامه و سازمان‌دهی کارورزی کمک دهد که اگر تعداد گزارش‌ها تعدیل پیدا کند، می‌تواند این امر را هم بهبود بخشد.

نحوی اجرا و کیفیت کارورزی: عوامل گوناگونی باهم در ارتباط هستند تا برنامه‌ی کارورزی اجرا شود. کمبود یا ضعف هر کدام، می‌تواند پیامدها مطلوب و نامطلوبی را در پی داشته باشند. آشکار است که در برنامه‌ریزی درس‌ها، شرایطی مثل نیاز افراد، کمبود و نداشتن یک خواسته و رسیدن به یک وضعیت مطلوب را در نظر می‌گیرند. هدف پژوهش حاضر این است که دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان فارس، تا چه حد از کیفیت اجرای کارورزی راضی هستند و آیا به وضع مطلوب نائل شده‌اند یا خیر. به زعم محقق عوامل زیر در ارتباط با کیفیت اجرا هست که هر کدام در جای خود نقش مهمی ایجاد می‌کند.

- نظارت استاد: حیطه‌ی نظارت که در کتاب‌های مدیریت آموزشی بدان پرداخته شده است به این موضوع اشاره می‌کند که «رسیدگی به این‌که آیا کلیه امور و فعالیت‌ها مطابق با مقررات و دستورات صورت می‌گیرد یا نه (علاقه بند، ۱۳۹۲). افراد مورد مصاحبه معتقدند که نظارت استادان به اندازه‌ی کافی نبوده است و پیشنهاد می‌دهند که اگر حیطه‌ی افراد تحت نظارت استاد کم باشد و استاد در جلسه‌ی کارورزی به صورت دائم حضور داشته باشد، می‌تواند سطح و کیفیت کار را ارتقا دهد.
- نظارت کادر اجرایی مدارس: نظارت و آگاهی کادر مدرسه نسبت به کارورزی رابطه‌ی مستقیم باهم دارند. هر قدر این آگاهی نسبت به کارورزی بیشتر باشد، کادر اجرایی نیز در نظارت خود بر امور دانشجویان موفق‌تر هستند؛ یعنی باید وظایف مربوطه برای کادر اجرایی مدارس به خوبی تعریف شود که این مربوط به استاد کارورز می‌باشد. بعضی از دانشجویان به نظارت کم استاد خودشان اشاره می‌کنند.
- ارزیابی دانشجو: دانشجویان در این زمینه به دودسته تقسیم می‌شوند؛ نخست افرادی که از نحوه‌ی اجرا راضی نیستند. شرکت‌کننده شماره ۲ بیان می‌کند: «نحوه‌ی اجرا اصلاً مناسب نیست. سردرگمی در کارها زیاد است»؛ دوم افرادی که معتقدند باید در این زمینه کارهایی صورت بگیرد تا کیفیت مطلوب، آنچه باید باشد برسند. شرکت‌کننده شماره ۲۷ معتقد هست که « برای کیفیت بهتر این درس باید ساعات بیشتری را در مدرسه حضور داشت؛ در سمینار استاد و دانشجو از تجارب معلمان باسابقه استفاده کنند».
- افزایش مهارت تدریس: یکی از هدف‌های مهم دوره‌ی کارورزی افزایش مهارت تدریس است. این درس محیط و شرایطی را فراهم کرده است تا دانشجویان در این کارورزی تعدادی از کتاب‌ها را تدریس و در حین عمل نیز بازتاب کار خود را از استاد و معلم راهنما دریافت کنند. در حقیقت کارورزی فرصتی برای بهبود و بهتر شدن تدریس است؛ اما این امر زمانی عملی می‌شود که در مدرسه‌ای که فرد به کارورزی می‌رود، افراد باتجربه و کارآمد نیز حضور داشته باشند.
- میزان اثربخشی در تدریس: در بعضی کارها، تمرین و تکرار پایه‌ی موفقیت است. دانشجویان معتقدند که کارورزی فرصتی را ایجاد کرده است که توانسته‌اند تدریس خود را ارتقا دهند و ضعف‌های خود را برطرف کنند. شرکت‌کننده شماره ۱۳ معتقد هست که «در کل دوران تحصیل در دانشگاه، فقط این درس بوده که برای آینده‌ی شغلی من مؤثر و مفید بوده است». شرکت‌کننده شماره ۳۳ معتقد هست که «جلسات کارورزی هرچند هم که کم هست، اما خیلی مؤثر و کارآمد است؛ بسیاری از فنون کلاس داری و تدریس را یاد گرفته‌ام». باهاموند^۱ (۲۰۰۲) معتقد است استادانی که کلاس آن‌ها اثربخشی بیشتری دارد فرهنگ آن‌ها بیشتر از نوع فرهنگ مشارکتی خواهد بود.

¹ - Bahamonde

- افزایش تجربه: فرد همان‌طور که در کلاس ایفای نقش و تمرین معلمی می‌کند، تجاربی نیز به دست می‌آورد. این تجارب برای آینده شغلی فرد مفید می‌باشد. شرکت‌کننده شماره ۳۰ بیان می‌کند «کارورزی دانشجویان را بازندگی واقعی یک معلم و کلاس درس نزدیک می‌کند؛ از این‌رو برای خودم کارورزی یک تجربه‌ی بسیار مفید و یک فرصت برای فراگیری مهارت‌های تدریس و مهارت‌های معلمی بوده و هست».

آگاهی کادر اجرایی و معلمان از درس کارورزی

- آگاهی کادر و معلمان: بیشتر دانشجویان بیان می‌کنند که معلمان و کادر اجرایی نسبت به کارورزی اطلاعی ندارند و این عدم آگاهی نیز برای دانشجویان مشکل‌آفرین شده است. اگر استادان در این زمینه اطلاع‌رسانی کنند، می‌تواند به کیفیت اجرا کمک دهد. شرکت‌کننده شماره ۴۱ بیان می‌کند که «گاهی من فکر می‌کنم معلم‌ها نمی‌دانند که ما برای چه به مدرسه آمده‌ایم».
- میزان همکاری با دانشجویان: بعضی از مدارس همکاری مناسبی با دانشجو معلمان داشته‌اند؛ اما اکثر دانشجویان می‌گویند که مدارس همکاری لازم را نداشته و اصلاً ما را به‌عنوان همکار خود نمی‌پذیرند. مشکلات کارورزان: مشکلات جزء جدایی‌ناپذیر زندگی انسان است که انسان در طی دوره‌های مختلف زندگی با آن دست‌وپنجه نرم می‌کند. البته به این معنا نیست که نمی‌توان آن را برطرف کرد. در این درس هم به خاطر عوامل متعدد مشکلاتی به وجود آمده است که در ادامه به توضیح آن‌ها پرداخته شده است:
- عدم پذیرش دانشجو معلمان: دانشجویان در مصاحبه‌های خود این موضوع را بیان کردند که مدارس از این‌که ما در مدرسه حضور پیدا می‌کنیم ناراحت می‌شوند و پذیرای ما نیستند. البته عده‌ای نیز معتقد بودند که این دیدگاه در مدارس مختلف متفاوت می‌باشد. استادان بهتر است مدارسی را انتخاب کنند که محیطی پذیرا داشته باشد. این سطح پذیرا بودن خود واژه‌ای مهمی است که اگر کادر مدرسه به‌خوبی عمل نکند، پدیده‌هایی مثل مدرسه هراسی به وجود می‌آید؛ بنابراین اگر این دانشجویان با این دید و نگرش فارغ‌التحصیل شوند در آینده‌ای نه‌چندان دور، تبعات خود را بر جای خواهند گذاشت.
- عدم اطلاع معلم از روش‌های جدید تدریس: بعضی از دانشجویان به سستی بودن روش‌های تدریس معلم اشاره می‌کنند.
- گزارش‌نویسی: همه‌ی مصاحبه‌شونده‌ها این موضوع را با مفهوم (کاغذبازی) تطبیق داده‌اند. این گزارش‌نویسی‌ها را چیزی جز وقت تلف کردن و خستگی زیاد نمی‌دانند. به تعبیر دیگر، از زیاد بودن گزارش‌ها، گلایه و شکایت دارند.

- در دست نبودن استاد به صورت همیشگی: استاد به عنوان مهم ترین رسانه‌ی آموزشی تلقی می‌شود و نقش بسزایی در رفع ابهامات درس دارد. اگر این مرجع به صورت دائم در اختیار دانشجو باشد، نتایج خوبی را به دنبال خواهد داشت.
- کیفیت مطلوب نداشتن مدارس کارورزی: مدرسه نیز نقش مهمی در پربار بودن کارورزی دارد. مدرسه‌ای که از لحاظ کیفیت کادر و معلمان در سطح بالایی قرار دارد و افراد باتجربه‌تری در اختیار دارد، نسبت به مدرسه‌ای که از چنین شرایطی برخوردار نیست، متفاوت هست. پس باید مدارسی را انتخاب کرد که تغییراتی در فرد ایجاد کند، نه اینکه انگیزه و علاقه فرد را نسبت به حرفه‌ی معلمی کاهش دهد.
- ثابت بودن روزهای کارورزی: اکثر دانشجویان نسبت به ثابت بودن روز کارورزی ناراضی هستند و اظهار می‌کنند، بهتر است که تعداد روزهای کارورزی بیشتر شود تا با روش تدریس درس‌های مختلف آشنا شوند. البته دانشجویان می‌توانند برای حل این موضوع در کلاس‌های مختلف حضور پیدا کنند.
- ابهام درس کارورزی: برنامه کارورزی با توجه به تغییر برنامه درسی و در جهت پوشش اهداف سند تحول تدوین شده است. مصاحبه‌شونده‌ها معتقدند که این درس در بعضی فعالیت‌ها دارای ابهام است. همچنین از تسلط نداشتن بعضی استادان در رابطه با درس کارورزی سخن می‌گویند. می‌توان گفت کیفیت اجرای برنامه با آگاهی استادان همبستگی دارد؛ پس سازمان مرکزی باید در این زمینه تلاش‌هایی را انجام دهد.

تغییر دیدگاه و نگرش کارورز نسبت به حرفه‌ی معلمی

با حضور فرد در محل کارورزی، تغییراتی در حیطه‌ی عاطفی فرد رخ می‌دهد که ممکن است این تغییرات مثبت یا منفی باشد. شرکت‌کننده شماره ۲۴ بیان می‌کند « کارورزی در تغییر دیدگاه و نگرش من بسیار تأثیرگذار بوده است؛ به طوری که، بعد از ورود به مدرسه و تعامل با دانش‌آموزان و کادر مدرسه، علاقه‌ی مرا نسبت به حرفه‌ی معلمی بیشتر کرده است»؛ اما شرکت‌کننده شماره ۳۹ معتقد هست که « این درس به جز زدگی و از بین بردن نگرش من نسبت به کارورزی کار خاصی انجام نداده است. صحبت‌ها و درد دل آن‌ها در خصوص مشکلات معیشتی و... نگرش من را تغییر داده است.

- دیدگاه کارورز نسبت به حضور در مدرسه: اکثر مصاحبه‌شونده‌ها از این که به مدرسه می‌روند، احساس خوشایندی دارند و از این که چرا روزهای بیشتری نمی‌توانند در مدرسه حضور پیدا کنند، گلایه دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

کارورزی می‌تواند به دانشجو معلمان مهارت‌های شغلی مهمی را همانند برقراری ارتباط، تعهد کاری، وقت‌شناسی، خود ساماندهی، خود مدیریتی و برنامه‌ریزی بیاموزد. شغل معلمی به منزله‌ی یک فعالیت حرفه‌ای، نیازمند فلسفه‌ای برای پیوند میان نظریه و عمل است؛ از این رو دانشگاه فرهنگیان برای تدارک فرصت‌های توسعه حرفه‌ای کارآمد برای

دانشجو معلمان، باید جهت‌گیری خود را نسبت به امر مهم تربیت‌معلم، به نحوی آشکار می‌ساخت تا بر گسست میان نظریه و عمل فائق آید. دانشگاه فرهنگیان با آگاهی از ماهیت دشوار این مسئله فلسفی، با طراحی برنامه جدید کارورزی و افزایش سهم این برنامه در تربیت‌معلم، رویکرد خود را برای پاسخ‌گویی به این چالش آشکار ساخته است (تلخابی، ۱۳۹۳). آشکار است محتوای هر درس با توجه به زمان، نیاز به تغییراتی دارد تا بتواند تغییرات و مسائل جدید را پوشش دهد. کارورزی جدید هم با رویکرد تغییر برنامه درسی نیز، همپوشی و ارتباط دارد. دانشجویانی که در این پژوهش مورد مصاحبه قرار گرفتند، از ارزش و اهمیت این دوره که چه مزایایی را در برداشته است، سخن گفته‌اند. وجود این دوره باعث شده که دانشجو معلمان از نزدیک با مسائل و مشکلات معلم‌ها آشنایی پیدا کنند و با دیدی واقع‌بین برای پذیرفتن حرفه‌ی معلمی در آینده آماده شوند. بیشتر مسائل و مشکلات دانشجویان نسبت به درک ضعیف از فعالیت‌های کارورزی و تسلط کافی نداشتن استاد به موضوع، ارزشیابی متفاوت استادان، همکاری نداشتن مدارس، آگاهی کم مدارس نسبت به کارورزی، فاصله تا مدرسه و کم بودن زمان کارورزی بوده است. نکته‌ی قابل‌بررسی در این مطالعه، تفاوت دیدگاه دانشجویان پسر و دختر در این پژوهش مربوط به قسمت فعالیت‌های عملکردی کارورزی می‌باشد که دانشجویان دختر گزارش‌نویسی را امری بیهوده تلقی می‌کنند؛ اما دانشجویان پسر در این رابطه اظهار نظر نکرده‌اند. در مقوله‌های دیگر مصاحبه‌شونده‌ها از اشتراک نظر برخوردارند.

پیشنهادات

پیشنهاد می‌گردد که در این درس مدرسی را انتخاب شوند که مشتاق همکاری باشند و فاصله‌ای مناسب تا دانشگاه داشته باشد. سمینارها در زمان‌های مناسب برگزار شود. همه‌ی استادان از یک برنامه‌ای واحد پیروی کنند. همایش‌هایی برای بهبود این درس صورت گیرد. بیش از این که ارزشیابی ملاک باشد، بهبود فرایند یاددهی-یادگیری ملاک قرار گیرد؛ نیز از استنادی استفاده شود که آگاه به کار و به‌صورت دائم همراه دانشجو باشند. تعداد افراد زیر نظر استاد کم باشد تا استاد بتواند کیفیت کار را بالا ببرد. برگزاری کلاس‌های آموزشی برای کادر و معلمان مدرسی که دانشجوی کارورز دارند؛ در پایان با تدوین اساسنامه‌ی مدونی برای کارورزی، می‌توان دانشجو معلمان را در امر کیفیت‌بخشی به نظام کارورزی به شیوه‌ی درست و مطلوب یاری کرد و برای رسیدن به این مهم باید با همکاری دانشگاه فرهنگیان و آموزش و پرورش، برنامه‌ریزی کرد تا نیازهای حرفه‌ای آنان برطرف گردد.

منابع

- تلخابی، محمود (۱۳۹۳). تحلیل گفتمان کارورزی، آموزش نامه دانشگاه فرهنگیان، سال اول، شماره ۵.
رئوف، علی (۱۳۸۶). مبانی و اصول آموزش و پرورش (فلسفه تربیت‌معلم)، تهران: انتشارات ارسباران.
سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰). دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی، ص ۲۶.
سیف، علی‌اکبر، (۱۳۹۲). روانشناسی پرورشی (روانشناسی یادگیری و آموزش). چاپ سوم، تهران: انتشارات آگه.

صادقی، فتح اله؛ شریف‌زاده، ابوالقاسم؛ موحدمحمدی، حمید؛ مریدالسادات، پگاه (۱۳۸۷). بررسی نقاط قوت و ضعف دوره کارآموزی دانشجویان دانشکده‌های کشاورزی دانشگاه تهران. علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، دوره ۴، شماره ۱. صفحه: ۹۹-۱۰۸.

ظریفیان، شاپور (۱۳۷۶). بررسی تطابق نیازهای حرفه‌ای بازار کار با محتوای برنامه آموزش عالی کشاورزی از نظر دانشجویان دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران. مجموعه مقالات نخستین سمینار آموزش عالی در ایران، تهران: دانشکده علامه طباطبایی، ص: ۶۳۰-۶۴۲.

کشت ورز کندازی، احسان (۱۳۹۷). تعلیم و تربیت آینده با توجه به اسناد بالادستی. شیراز: انتشارات تخت جمشید.
کشت ورز کندازی، احسان؛ اقبالیان نورانی زاده، پریسا؛ (۱۳۹۷). واکاوی نقش دانشگاه فرهنگیان در رابطه با تربیت معلمان خلاق با توجه به اسناد بالادستی. مطالعات روان‌شناسی و علوم تربیتی. زمستان ۱۳۹۷. شماره ۳۶، صفحه: ۱۰۷-۱۲۱.
مشفق آرانی، بهمن (۱۳۷۶). بررسی وضعیت موجود کارورزی در مراکز و دانشسراهای تربیت معلم کشور، پژوهشکده تعلیم و تربیت.

موسی پور، نعمت‌الله؛ احمدی، آمنه (۱۳۹۳). طراحی کلان برنامه درسی تربیت معلم ایران، دانشگاه فرهنگیان، تهران.
ناظم، مسعود؛ گرگ‌یراقی، محمد؛ حسین پور، مهرداد؛ خدای، علیرضا (۱۳۸۴). دیدگاه کارورزان در مورد آمادگی برای ورود به دوره کارورزی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی. دوره ۵، شماره ۲. صفحه: ۱۵۷-۱۶۴.

نیک‌نیا، ثریا (۱۳۸۷). بررسی تطبیقی نحوه‌گزینش، آموزش، نگهداری و ارزشیابی معلمان در ایران و کشورهای آمریکا، انگلیس، ژاپن، مصر و هند به منظور ارائه راه‌کارهای مناسب برای بهبود نظام آموزشی ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه شهید رجایی.

منابع لاتین

- Bahamonde, G. & Mayday, A. (۲۰۰۲). Teachers Perceptions of school culture in Relation to schools Effectiveness. Western Michigan University.
- Bransford, G., & Hobson, D. (۲۰۰۵). Beginning with the group: Collaboration as the cornerstone of graduate teacher education. *Action in Teacher Education*, ۱۷(۳), ۶۷-۷۵.
- Clark, V. P. & Creswell, J. W. (۲۰۱۱). "Designing and conducting mixed methods research". Retrieved on July, (۲۵), ۲۰۱۴.
- Denis, A. (۲۰۱۰). Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK): The Development and Validation of an Assessment Instrument for Preserves' Teachers, Iowa State University.
- Farrell, T. (۲۰۰۸). Reflective practice in the professional development of teachers of adult English language learners. Retrieved January ۸, ۲۰۰۹, from http://www.cal.org/caelanetwork/pd_resources/reflectivepractice.html.
- Feiman Nemser, S., McIntyre, D. J., Demers, K. E. (۲۰۱۰). (Eds.), *Handbook of research on teacher Education: Enduring questions in changing context* (۳rd ed. , p.(۶۹۷- ۷۰۵). New York: Routledge.
- George, J., Worrell, P., Rampersad, J., and Rampaul, B. (۲۰۱۵). *Becoming a primary school teacher in Trinidad and Tobago* (Part ۲, Teaching practice experience of Trainees).

- Griffiths, V. (۲۰۰۰). The reflective dimension in teacher education. *International Journal of Educational Research*, ۳۳, ۵۳۹-۵۵۵.
- Korthagen, F. A. J. (۱۹۹۳). Two modes of reflection. *Teaching and Teacher Education*, ۹ (۳), ۳۱۷-۳.
- Lai Fong Cheng, A. & Keung Yau, H. (۲۰۱۱). "Principals' and teachers' perceptions of quality management in Hong Kong primary schools". *Quality Assurance in Education*, ۱۹(۲), ۱۷۰-۱۸۶.
- Lincove, J. A. (۲۰۰۶). Efficiency, equity and girls' education". *Public Administration and Development*, ۲۶ (۱), ۳۳۹-۳۵۸.
- Mishra, P. & Koehler, M. J. (۲۰۰۶). Technological pedagogical content knowledge: A framework for teacher knowledge. *Teachers College Record*, ۱۰۸(۶), ۱۰۱۷-۱۰۵۴. Ministry of Education, Interim Tertiary e-Learning Framework.
- Piccinini, Gualtiero. (۲۰۰۳) "Epistemic divergence and the publicity of scientific methods", *Studies in History and Philosophy of Science*, N.۳۴, p.۵۹۷-۶۱۲.
- Schon, D. (۱۹۸۳). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*, New York: Basic Books.
- Smith, M. K. (۲۰۰۸) 'Donald Schön: learning, reflection and change', the encyclopedia of informal education. Retrieved on March ۳۰, ۲۰۰۸, from: www.infed.org/thinkers/et-schon.htm.
- Stupnytsky, O. (۲۰۰۴). Secondary school's efficiency in the Czech Republic. Center for Economic Research and Graduate Education and the Economics Institute (CERGE-EI), Prague.



Evaluation of the Quality of New Internship Performance from the Viewpoints of Students of Educational Sciences in Fars University of Technology

keshtvarz kondazi ehsan

Dehghannejad amirhossaein

Abstract

The purpose of this study was to evaluate the quality of new apprenticeships from the viewpoints of students of educational sciences (elementary education orientation) of Fars province. Data were collected through open-ended interviews and analyzed using content analysis method according to the conventional approach. Research findings include eight themes, including seminars at the school and university level, internship benefits, internship disadvantages, performance and quality of internships, effectiveness in teaching skills, executive and teacher awareness of internships, internship problems, change in intern attitude and attitude. To the teaching profession. In terms of seminars, interns have emphasized the lack of mastery of the subject and the timing of the classes. In the Benefits of Internship, students point to increased teacher skills, understanding of real-world situations at school, gaining experience and confidence, enhancing teaching and classroom management skills, deepening university learning, and reducing stress. The disadvantages of this lesson for students include being less familiar with the new processes of this course, the number of days of internship and the time it took, and the overemphasis on reporting to practical work. In terms of performance and quality of teacher supervision, supervision of school administrators, student evaluation was desired. In the area of teaching skills, emphasis was placed on teaching effectiveness and increased experience. In the field of knowledge of staff and teachers, it is important to know and cooperate with student science. In the problems section, the lack of knowledge of new methods of teaching, reporting, and so on is discussed by the students.

Keywords: Internship, Farhangian University, Student of Science, Assessment, Primary Education.