

# واکاوی موانع پیاده‌سازی موفق برنامه جدید کارورزی در دانشگاه فرهنگیان

■ اسد حجازی\*

## چکیده:

نوع این پژوهش کاربردی و روش آن توصیفی-پیمایشی بود. برای گردآوری داده‌ها، در بخش کیفی با تحلیل اسناد، موانع پیاده‌سازی برنامه کارورزی استخراج شدند و در بخش کمی، با روش پیمایشی، دیدگاه اعضای هیئت علمی درباره این موانع مورد بررسی قرار گرفتند. جامعه آماری بخش کیفی شامل گزارش کارگروه‌های کارورزی پردیس‌های سراسر کشور دانشگاه فرهنگیان از اولین دوره اجرای برنامه کارورزی و جامعه آماری بخش کمی نیز شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان بود (۲۰۵۷ نفر). تعداد ۳۲۶ نفر برای گروه نمونه در نظر گرفته شدند. ابزار پژوهش شامل اسناد و پرسش‌نامه محقق ساخته بود.

در بخش کیفی موانع مدیریتی و ساختاری، مالی، برنامه‌ای و رویکردهای نظری درس کارورزی، نظارت و ارزشیابی برنامه، و انسانی و ارتباطی، شناسایی شدند. در بخش کمی مشخص شد، همه موانع استخراجی از کاربست موفق برنامه جدید کارورزی جلوگیری می‌کنند. نتایج حاصل از یافته‌ها نشان دادند، موانع نظارت و ارزشیابی برنامه با میانگین (۴/۰۲) و مالی با میانگین (۳/۹۲) تأثیرگذارترین عوامل بر پیاده‌سازی برنامه جدید کارورزی دانشگاه فرهنگیان هستند. همچنین در زمینه موانع کاربست کارورزی جدید بر اساس سابقه تدریس تفاوت معناداری مشاهده شد. نتایج این پژوهش می‌تواند در پیچه‌های جدیدی را برای توجه بنیادی به کارورزی دانشجو معلمان و ایجاد تغییرات مطلوب در بازنگری برنامه جدید کارورزی بگشایند. برنامه‌ریزی وزارت آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان برای رفع موانع شناسایی شده در پژوهش حاضر، می‌تواند به اجرای موفق برنامه کارورزی دانشجو معلمان منجر شود.

موانع پیاده‌سازی، برنامه جدید کارورزی، دانشگاه فرهنگیان

کلید واژه‌ها:

□ تاریخ دریافت مقاله: ۹۶/۵/۱۰ □ تاریخ شروع بررسی: ۹۶/۷/۴ □ تاریخ پذیرش مقاله: ۹۷/۲/۱۹

\* استادیار مدیریت آموزشی دانشگاه فرهنگیان.....azer1383@yahoo.com

## مقدمه

معلمان از ارکان مهم و اصلی در ساختار آموزش و پرورش هستند که افت کمی و کیفی آن‌ها تأثیر مستقیمی بر شایستگی<sup>۱</sup> هر نظام آموزشی خواهد داشت. آینده و توسعه هر کشوری را می‌توان از سیمای کنونی نظام تعلیم و تربیت آن کشور دریافت. زیرا با نگاهی گذرا به سیر تحولات چشمگیر جوامع معاصر در می‌یابیم، نقش نظام‌های تعلیم و تربیت در توسعه همه‌جانبه اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی کشورها بارزتر از دیگر نظام‌هاست و شایستگی هر نظام آموزشی به اندازه شایستگی معلمان آن نظام، و کیفیت نظام آموزشی به کیفیت معلمان آن جامعه وابسته است (یونسکو<sup>۲</sup>، ۱۹۹۰).

تجربه نیمه دوم قرن بیستم در زمینه گسترش نظریه‌ها در حوزه مطالعاتی برنامه درسی، به جامعه بشری آموخته است که برای دستیابی به توسعه پایدار<sup>۳</sup>، جوامع توجه بیشتر به آموزش و پرورش و تربیت معلم به عنوان یک حوزه تخصصی نیاز دارند؛ به گونه‌ای که همه معلمان توانایی تحقق هدف‌های توسعه و پاسخ‌دادن به نیازها و ضرورت‌های جامعه امروزی را دارا باشند. از سوی دیگر، صاحب‌نظران معتقدند، معلم توانا و اثربخش، معلمی است که بخشی از وظایف حرفه‌ای خود یا هدف‌های یادگیری را با تمسک به قدرت تعبیر، تفسیر و احیاناً تطبیق تکنیک‌های برگرفته از آموزش‌های عملی و مهارتی و مطالعات علمی سامان دهد و بتواند یافته‌های آموزش‌های عملی و مهارتی و همچنین مطالعات علمی را هوشمندانه و آگاهانه با شرایط و ویژگی‌های خاص کلاس خود منطبق سازد (مهرمحمدی، ۱۳۷۹).

رشته‌های گوناگون دوره کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان با توجه به هدف‌های بلندمدت و مأموریت دانشگاه در تربیت معلم فکور<sup>۴</sup>، درس‌های متفاوتی را در بخش‌های «دانش موضوعی<sup>۵</sup> (تخصصی)، دانش تربیتی<sup>۶</sup>، و دانش عمومی<sup>۷</sup>» ارائه می‌کنند. از سال سوم تحصیل (نیم‌سال پنجم)، دانشجوی معلمان به تجربه عملی معلمی از طریق برنامه درسی کارورزی<sup>۸</sup> نیز می‌پردازند. بدین منظور برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان به میزان چهار نیم‌سال تحصیلی پیوسته با هدف بهبود بخشیدن به کیفیت تربیت معلم و تربیت معلم فکور تنظیم شده است (مهرمحمدی و همکاران، ۱۳۹۴). کارورزی اصطلاحی رایج در حوزه آموزش و پرورش تجربی<sup>۹</sup> یا یادگیری تجربی<sup>۱۰</sup>، پلی بین نظر و عمل (بوکالیا<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۲)؛ یا موقعیتی (شون<sup>۱۲</sup>، ۱۹۹۲، به نقل از امام‌جمعه و مهرمحمدی، ۱۳۸۵) است که دانش و نظریه دانشگاهی<sup>۱۳</sup> را با کاربرد و مهارت در محیط کار تلفیق می‌کند؛ در واقع پلی میان محیط دانشگاهی و محیط شغلی است. کارورزی نوعی فرایند است که امکان کاربرد آموخته‌های نظری را در محیطی واقعی فراهم می‌آورد. در این ارتباط دانشجویان تجربیات ارزشمندی از محیط کار و موقعیت شغلی آینده خود به دست می‌آورند و استعدادها و توانایی خود را مورد سنجش قرار می‌دهند (روهان<sup>۱۴</sup>، ۲۰۱۳، به نقل از تلخابی و فقیری، ۱۳۹۳). براون<sup>۱۵</sup> (۲۰۰۸) کارورزی را فعالیتی می‌داند که دانشجوی معلمان از طریق آن بین نظریه و دانش خود پیوند برقرار می‌کنند و فرصتی برای

توسعه مهارت‌های تدریس و دانش در موقعیت کلاس درس، مدیریت آن و آشنایی با فرهنگ‌های متفاوت دانش‌آموزان به دست می‌آوردند.

اصل کلمه کارورزی کردن<sup>۱۶</sup> به واژه «کارورز» بر می‌گردد و به فردی گفته می‌شود که در حین تحصیل در آموزش عالی یا بلافاصله بعد از پایان دوران تحصیل، تنها با هدف کسب تجربه و مهارت کاری و عملی، در مؤسسه‌ای مشغول به کار می‌شود. بنابر تعاریف ارائه شده، کارورزی تمهیداتی رسمی با هدف ایجاد فرصت‌هایی برای دانشجویان به منظور مطالعه و تجربه علاقه‌های شغلی خارج از محیط دانشگاه در قالب برنامه‌ای عملی و تحت نظر یک گروه دانشگاهی و نوعی فرایند تبادل نظریه و عمل است که امکان کاربرد آموخته‌های نظری را در محیطی واقعی فراهم می‌آورد. بنابراین کارورزی تجربه‌های مبتنی بر کار است (قادری، ناطقی و نصرتی، ۱۳۹۵). با توجه به چیرگی حوزه عمل و نظر در فعالیت‌های آموزشی و تربیتی، اکثر اندیشمندان حوزه تعلیم و تربیت معتقدند: کارورزی فکورانه و تدریس سهم بسیاری در رشد حرفه‌ای دانشجو معلمان دارد. بر این اساس، توجه به برنامه کارورزی دانشجو معلمان می‌تواند به تسهیل ورود آن‌ها به میدان عمل اصلی کمک کند.

در چند دهه گذشته کشورهای بسیاری برای فائق آمدن بر مشکلات نظام‌های آموزشی قبل از دانشگاه، در زمینه کارورزی به راه‌حلی‌هایی از جمله آموزش کارورزی فکورانه، توسعه فرهنگ کارورزی، انجام حمایت‌های لازم از تربیت معلم و انجام تحقیقات لازم در این زمینه روی آورده‌اند. برای مثال، مدرسان و معلمان راهنمای کارورزی در کشورهای انگلستان و فرانسه از مجرب‌ترین استادان انتخاب می‌شوند و از وظایف خود آگاهی دارند. در انگلستان و فرانسه کارورزی در طول برنامه درسی تربیت معلم و به روش تلفیقی با سایر واحدها برنامه‌ریزی می‌شود تا دانشجو معلمان بتوانند، درباره تجربه‌های خود در کلاس درس با استادان و هم‌کلاسی‌هایشان خود تبادل نظر کنند.

در انگلستان علاوه بر این دوره، دوره یکساله آموزش حرفه‌ای یادگیری بر اساس محیط کار در نظر گرفته شده است؛ طول دوره تمرین معلمی ۳۲ هفته در برنامه چهارساله و ۲۴ هفته در برنامه سه‌ساله است. هر معلم تحت آموزش باید تجربه تدریس حداقل در دو مدرسه را داشته باشد (امام جمعه و مهرمحمدی، ۱۳۸۵). از سوی دیگر در آمریکا برنامه آماده‌سازی نومعلمان موفق، عمیقاً در روابط حرفه‌ای میان مدیران مدارس، نظارت بالینی دانشکده، دانشجویان تربیت معلم و سرپرستان دانشگاه ریشه دارد (راهنمای کارورزی دانشجو معلمان آمریکا<sup>۱۷</sup>، ۲۰۱۵). در دانشکده آموزش و پرورش دانشگاه وسترن آنتاریو از کشور کانادا<sup>۱۸</sup> (۲۰۱۶) کارآموزی (کارورزی) دانشجو معلمان از سه جزء شامل؛ تمرین تدریس در مدارس انتخابی، تجربه میدانی جایگزین در سال دوم برنامه، و اجرای کارگاه‌های آموزشی برای حمایت از کار حرفه‌ای با برنامه‌ریزی هفتگی برای کسب صلاحیت معلمی<sup>۱۹</sup> تشکیل شده است.

بنابر آنچه اشاره شد، شناخت بستر برنامه کارورزی می‌تواند در درک دشواری‌ها و پیچیدگی‌های

اجرای برنامه مؤثر واقع شود. از طریق شناسایی مسائل درگیر با کارورزی، می‌توان در بهبود و اجرای مطلوب برنامه گام‌هایی عملی برداشت. بنابراین ضروری است که دانشگاه فرهنگیان درباره ارتقاء و توسعه آموزش‌های مرتبط با حرفه معلمی و رشد حرفه‌ای دانشجو معلمان به بازاندیشی بپردازد، برنامه کارورزی را به عنوان یک مسیر شغلی پایدار و حرفه‌ای، جایگزین و تقویت کند، و دانشجو معلمان را به دانش تربیتی و تخصصی مورد نیاز برای انجام رسالت خطیر معلمی مجهز سازد.

هرچند می‌توان ادعا کرد که بحث قانونی‌شدن تربیت معلم در طراز جمهوری اسلامی ایران از سوی دانشگاه فرهنگیان طی چندسال اخیر و با وضع کنونی در کشورمان تا حدود زیادی حل شده است، اما هنوز هم موانع و چالش‌های زیادی بر سر راه این دانشگاه نوپا وجود دارد. در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و اسناد فرادستی، به‌ویژه اساس‌نامه دانشگاه فرهنگیان و سند راهبردی آن که هدایت‌کننده فعالیت‌ها، وظایف و برنامه‌های کلان تربیت معلم هستند، چنین آمده است: کارورزی در برنامه درسی دوره کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان به مثابه یک گفتمان علمی- پژوهشی به دنبال ایجاد جریان‌ی نو در حوزه نظریه و عمل در تربیت معلم با دانش و بینش کارآمد است.

در دانشگاه فرهنگیان، با استناد به مفاد «طرح اجرایی کارورزی رشته‌های تربیت معلم، بخشنامه شماره ۱۴۰۶۲۳ مورخ ۱۳۹۳/۷/۷ مقام عالی وزارت آموزش و پرورش<sup>۲۰</sup>»، و «برنامه درسی ملی تربیت معلم<sup>۲۱</sup>» از یک‌سو و تبصره ۳ ذیل ماده ۲۳ اساس‌نامه دانشگاه فرهنگیان از سوی دیگر، به موضوع کارورزی اهمیت ویژه‌ای داده شده و آن را بخش جدانشدنی دوره چهار ساله تربیت معلم دانسته است. به عبارت دیگر، از سال سوم تحصیل دانشجویان کارشناسی پیوسته، در هر نیم‌سال، دانشجو معلم علاوه بر گذراندن واحدهای درسی مشخص، دوره‌های کارورزی مشخصی را نیز می‌گذراند. در سرفصل آموزشی تدوین‌شده برای این درس‌ها، اولویت‌هایی چون «برقراری پیوند میان نظر و عمل» در چارچوب انگاره معلم فکور (درک مسائل مرتبط با موقعیت)، درک پیچیدگی‌های کلاس درس و درونی‌ساختن نیاز به بهبود مستمر کیفیت تدریس، شناخت ظرفیت‌ها و محدودیت‌های دانش نظری در حل مسائل عملی تدریس، کسب توانمندی‌های پژوهندگی<sup>۲۲</sup> (مسئله‌شناسی و حل مسئله) در ظرفیت فردی (معلم پژوهشگر<sup>۲۳</sup>)، کسب توانمندی پژوهندگی در ظرفیت گروهی (درس‌پژوهی<sup>۲۴</sup>) و آشنایی با قواعد و هنجارهای تربیت معلم و آمادگی برای پذیرش و بهبود آن، مدنظر قرار گرفته است (مهرمحمدی و همکاران، ۱۳۹۴).

اما نتایج مطالعات و بررسی‌های کارگروه‌های کارورزی پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان در سراسر کشور<sup>۲۵</sup>، روی شاخص‌های پیاده‌سازی برنامه جدید کارورزی تربیت معلم کشورمان در بعد آموزش، اجرا و ارزشیابی و مقایسه با کشورهای توسعه‌یافته از نامطلوب بودن این شاخص در توسعه تربیت معلم فکور حکایت دارد. مطالعات انجام‌شده، مشکلات اجرایی آموزش‌های معلمان را در ایران شامل مواردی چون نگرش نظام‌مند در طراحی، اجرا و ارزشیابی آموزش، ناهماهنگی میان انواع

برنامه‌های آموزشی، استاندارد نبودن آموزش‌های غیرحضور، نبود پایگاه اطلاعاتی منسجم و کارا، نداشتن آموزش‌های کارکنان، کمبود کارکنان متخصص برای آموزش و نبود انجمن یا نشریه حرفه‌ای در خصوص آموزش معلمان می‌دانند (جهانپان، ۱۳۸۰؛ صادقی، ۱۳۸۷؛ طریقی طاهر، ۱۳۸۷). به منظور تضمین موفقیت سازمان‌ها در تحقق اهداف و برنامه‌ها بایسته است، در هر سازمانی به شناسایی موانع موجود در فرایند اجرای برنامه‌ها پرداخته شود (دیوید، ۱۳۸۵/۱۹۹۹).

در راستای تحقق اهداف برنامه جدید کارورزی همواره موانع و مشکلاتی وجود دارد که شناسایی و برنامه‌ریزی برای رفع آن‌ها باید یکی از اولویت‌های وزارت آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان باشد. بر همین اساس در این مقاله سعی شده است با شناسایی موانع پیاده‌سازی برنامه جدید کارورزی گامی برای ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای دانشجو معلمان برداشته شود.

الماسی، زارعی زوارکی، نیلی و دلاور (۱۳۹۶)، در پژوهش خود با عنوان ارزشیابی برنامه کارورزی در دانشگاه فرهنگیان به این نتیجه رسیدند که برنامه جدید کارورزی در دستیابی به اهداف پیش‌بینی شده در اسناد بالادستی مطلوب، اما در بخش طراحی و اجرا برای تقویت مهارت‌های عملی و حرفه‌ای دانشجو معلمان نامطلوب است. زارع‌صفت (۱۳۹۶)، در واکاوی تجربیات زیسته کارورزی در دانشگاه فرهنگیان با ارائه الگوی مفهومی، مسائل کارورزی را در سه بخش استادان راهنما و معلمان راهنما، دانشجو معلمان کارورزی و سایر دسته‌بندی کرده است. او برای هر کدام از مسائل یادشده ابعاد شناختی، نگرشی، سازمانی و تعاملاتی، و در عامل کارورز ابعاد رفتاری و عاطفی را بررسی و بیان کرده است؛ زمانی که استاد راهنما و دیگر عناصر اصلی برنامه، شناخت کافی از کارورزی ندارند یا در این زمینه تجارب کمی دارند، نمی‌توان از آن‌ها انتظار تأثیرگذاری بر کارورز را داشت. مسئله دیگر مدنظر او این بود که استادان راهنما و معلمان راهنما نقش حمایت‌کننده را نادیده می‌گیرند و به جای نظارت بالینی پیگیرانه و حمایت معنوی از دانشجو معلمان، از خود سلب مسئولیت و برنامه را ناقص اجرا می‌کنند.

کرامتی و احمدآبادی (۱۳۹۶) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که مشکلات عمده برنامه کارورزی جدید دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان حول سه محور ضعف‌های دانشی، نگرشی و مهارتی دبیران و مدیران مدرسه‌ها در تصمیمات برنامه درسی شکل گرفته است. از دیگر مشکلات شناسایی شده در این پژوهش، ناآگاهی از نتایج مثبت برنامه جدید کارورزی، پای‌بندی به عادات و سنن، پیش‌داوری درباره پیامدهای پذیرش کارورز، جلوگیری از افزایش مسئولیت‌های مجریان برنامه، نداشتن توان کافی در برقراری نظم و احساس کنترل نداشتن بر مدرسه یا کلاس درس، ناتوانی در بهره‌برداری از پیامدهای برنامه کارورزی، ناتوانی دبیران در اصلاح ضعف‌های شناختی یا اخلاقی - رفتاری خود، فضای فیزیکی نامناسب در برخی کلاس‌ها، محدودیت تعداد مدرسه‌های مناسب برای کارورزی، و بی‌رغبتی والدین به حضور کارورزان در مدرسه‌ها را می‌توان برشمرد.

پژوهش حجازی (۱۳۹۶) نشان داد، فاصله بین برنامه قصدشده و اجراشده از جمله مشکلات عمده برنامه جدید کارورزی تربیت معلم در دانشگاه فرهنگیان است. کرمی، سراجی و معروفی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «برنامه درسی روایت‌پژوهی و توسعه حرفه‌ای دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان»، به این نتیجه رسیدند که ملاک‌های توسعه حرفه‌ای معلم امروز نسبت به گذشته تغییر کرده است. در رویکردهای جدید، توسعه حرفه‌ای معلم مبتنی بر عملی فکورانه است و دانشجو معلمان با درگیر شدن در پژوهش روایی به توسعه حرفه‌ای دست می‌یابند.

تاتاری، تاجیک و تاتاری (۱۳۹۵)، در پژوهش خود با عنوان «بررسی مسائل کارورزی در ایران»، مسائل را به دو دسته تقسیم کرده‌اند: ۱. مسائل ناشی از دانشگاه فرهنگیان، از جمله حضور نداشتن استاد راهنما در مدرسه‌ها، کمبود منابع اطلاعاتی و نحوه ارزیابی کیفیت اجرای برنامه کارورزی، ۲. مسائل ناشی از فرایند اجرایی کار که مربوط به نحوه پذیرش کارورز، نداشتن مسئول کارورزی در پردیس‌ها و مدرسه‌ها، و کمبود امکانات رفاهی ایاب و ذهاب دانشجو معلمان. حداد و خروشی (۱۳۹۵)، در بررسی فرصت‌های کارورزی از منظر دانشجو معلمان به این نتیجه رسیدند که کارورزی سبب از بین رفتن استرس‌های شغلی، بهبود شیوه برخورد با دانش‌آموزان و نظم‌دهی مشاهدات می‌شود. آن‌ها از سوی دیگر، مهم‌ترین مانع را کمبود زمان مناسب و تعیین‌شده برای اجرای برنامه دانسته‌اند. مطالعات پریشانی و خروشی (۱۳۹۵) نشان داد، از جمله مسائلی که برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان با آن درگیر است؛ آشنانبودن با فرایند عملی درس کارورزی و فقدان انگیزه همکاری بین عناصر اصلی برنامه است.

نتیجه پژوهشی با عنوان «تأثیر کارورزی فکورانه در برنامه درسی تربیت معلم بر رشد شایستگی‌های دانشجو معلمان» (جمشیدی توانا و امام‌جمعه، ۱۳۹۵) نشان داد که کارورزی با مشارکت و تعامل فعال بین مدرسه‌ها و دانشگاه، همکاری استادان و معلمان راهنمای مجرب، فعالیت دانشجو معلمان در مدرسه و کلاس درس، افزایش زمان حضور در کلاس درس، گذراندن پیش‌نیاز واحدهای درسی مورد نیاز قبل از دوره کارورزی، به تدریج دانش موضوعی، دانش عمل تربیتی و دانش عمل تربیتی موضوعی دانشجو معلمان را با بهره‌گیری از دانشگاه و مدرسه افزایش می‌دهد. جمشیدی توانا، امام جمعه و عصاره (۱۳۹۵) در تحقیق خود با عنوان «تجارب دانشجو معلمان از نقش مربی در پیوند نظر و عمل در برنامه کارورزی» دریافتند که مربی نقش خود را گاه به صورت مربی به عنوان مقلد، گاه به شکل شریک تجارب و گاه به شکل مجموعه‌ای از بازاندیشی‌ها ایفا می‌کند.

موسی‌پور و احمدی (۱۳۹۳) در تحقیق خود بر ضرورت بازنگری برنامه درسی تربیت معلم به‌خصوص برنامه درسی کارورزی و بر انطباق سطح شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان در سطح ملی و جهانی با اقتضائات الگوی برنامه درسی در نظام تعلیم و تربیت توجه و تأکید داشته‌اند.

مهرمحمدی (۱۳۹۲) در پژوهشی در زمینه برنامه درسی تربیت معلم، و الگوی اجرایی مشارکتی

آن، الگوی مشارکتی آموزش و پرورش و دانشگاه را پیشنهاد کرد. فضل‌الهی و ملکی‌توانا (۱۳۹۰) معتقدند مسائل اقتصادی یکی از موانع بازدارنده تولید علم است. آن‌ها همچنین درونی‌شدن نیاز به علم و تبدیل و تولید نظریه و فکر به یک ارزش عمومی در دانشگاه‌ها را به ترتیب از اولویت‌دارترین راهکارهای از میان برداشتن موانع دانستند.

لابوسکی<sup>۲۶</sup> (۱۹۹۴) در تحقیق خود یک دوره آشنایی با تأمل، مشارکت و تحقیق را در دوره کارورزی طراحی کرد و پس از گذراندن این دوره‌ها به ارزیابی توانایی ۳۰ معلم فارغ‌التحصیل در سال اول پرداخت. نتایج تحقیق او نشان داد که رشد این مهارت‌ها در دوره کارورزی توانایی رویارویی آن‌ها را در دوره معلمی در سال اول تدریس افزایش می‌دهد.

تحقیق انجام‌شده توسط ژولی<sup>۲۷</sup> (۲۰۱۱) روی دوره چهار ماهه کارورزی به این نتایج دست یافت که دانشجوی معلمان، با وجود اتمام دوره کارورزی نگرانی زیادی برای تدریس در کلاس‌های مستقل دارند. نظارت بر محیط‌های کارورزی و ایجاد اجتماعات حرفه‌ای برای تبادل اطلاعات و تأمل و بازاندیشی در تدریس و عمل مربی و دانشجوی معلمان، از نکاتی است که در دوره کارورزی باید به آن‌ها پرداخت.

ردیابی اجمالی پیاده‌سازی موفق برنامه جدید کارورزی در تربیت معلم فکور نشان می‌دهد، از برنامه پیشنهادی کارورزی، در اجرا کم و بیش استفاده مؤثری نشده و از نتایج تحقیقات انجام‌شده در زمینه موضوع، جز در نظریه‌پردازی‌ها و یا حداکثر نقل قول یافته‌ها در محافل علمی، فرهنگی و پژوهشی استفاده نمی‌شود. وجود چنین سیمایی از برنامه یادشده، پیامدهایی از جمله تقویت نگرش منفی یا بی‌توجهی مسئولان مدرسه‌ها به کارورزی، دلسردی در پژوهشگران، و ائتلاف منابع انسانی و مالی صرف‌شده در مسیر انجام کارورزی را به دنبال خواهد داشت (کرامتی و احمدآبادی ۱۳۹۶؛ حجازی، ۱۳۹۶؛ زارع‌صفت، ۱۳۹۶؛ حداد و خروشی، ۱۳۹۵؛ تاتاری و همکاران، ۱۳۹۵).

با در نظر گرفتن کاستی‌های ذکرشده از روند اجرای اولین دوره اجرای برنامه جدید کارورزی در دانشگاه فرهنگیان، در این پژوهش علاوه بر بررسی اسناد و گزارش‌های کارگروه‌های کارورزی از اولین دوره اجرای برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان، به بررسی دیدگاه استادان راهنمای تربیتی و تخصصی نسبت به موانع اجرای موفق برنامه جدید کارورزی در تربیت معلم فکور پرداخته شد و به این منظور سؤال و فرضیه‌های پژوهشی در دو بخش کیفی و کمی به شرح زیر بیان شدند:

### سؤال بخش کیفی

**سؤال ۱.** با توجه به اسناد و گزارش‌های کارگروه‌های کارورزی از اولین دوره اجرای برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان، چه موانعی از کاربست موفق برنامه جدید کارورزی در تربیت معلم فکور جلوگیری می‌کنند؟

### فرضیه‌های بخش کمی

- **فرضیه ۱.** عوامل شناسایی شده (مدیریتی / ساختاری، مالی، برنامه و رویکردهای نظری، ارزشیابی و نظارت، انسانی و ارتباطی) مانع کاربست موفق برنامه جدید کارورزی در تربیت معلم فکور هستند.
- **فرضیه ۲.** عوامل مدیریتی / ساختاری از موانع کاربست موفق برنامه جدید کارورزی در تربیت معلم فکورند.
- **فرضیه ۳.** عوامل مالی از موانع کاربست موفق برنامه جدید کارورزی در تربیت معلم فکورند.
- **فرضیه ۴.** عوامل برنامه‌ای و رویکردهای نظری از موانع کاربست موفق برنامه جدید کارورزی در تربیت معلم فکورند.
- **فرضیه ۵.** عوامل نظارتی و ارزشیابی از موانع کاربست موفق برنامه جدید کارورزی در تربیت معلم فکورند.
- **فرضیه ۶.** عوامل انسانی و ارتباطی از موانع کاربست موفق برنامه جدید کارورزی در تربیت معلم فکورند.
- **فرضیه ۷.** بین نظرات مدرسان درباره میزان تأثیر هر یک از موانع بر اجرای برنامه کارورزی براساس سابقه تدریس آن‌ها، تفاوت وجود دارد.

### روش پژوهش

از آنجا که پژوهش حاضر در صدد به دست آوردن شناختی همه‌جانبه از موانع اجرای موفق برنامه جدید کارورزی بود، بنابراین سعی شد از داده‌های کیفی و کمی برای نیل به هدف یادشده استفاده شود. بنابراین، در این پژوهش از رویکرد ترکیبی، ابتدا کیفی و سپس کمی بهره‌گیری شد. نوع پژوهش از لحاظ هدف کاربردی بود. و از روش‌های پژوهش تحلیل محتوا<sup>۲۸</sup> و توصیفی-پیمایشی<sup>۲۹</sup> استفاده شد. این پژوهش با جمع‌آوری و تحلیل داده‌های کیفی شروع شد و سپس داده‌های کمی جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شدند. مرحله کمی بر مبنای مرحله اول یا متصل به مرحله کیفی طراحی شد. بدین ترتیب که در بخش کیفی موانع پیاده‌سازی موفق برنامه جدید کارورزی در نظام تربیت معلم ایران، با توجه به اسناد شناسایی و استخراج شد و در بخش کمی با روش پیمایشی دیدگاه اعضای هیئت علمی درباره این موانع بررسی شد.

جامعه مورد مطالعه پژوهش در بخش کیفی شامل گزارش‌های کارگروه کارورزی پردیس‌های سراسر کشور دانشگاه فرهنگیان از اولین دوره اجرای برنامه جدید کارورزی بود. ۲۷ گزارش



از پردیس‌های سراسر کشور دانشگاه فرهنگیان درباره موانع پیاده‌سازی موفق اولین دوره اجرای برنامه جدید کارورزی به عنوان نمونه هدفمند و در دسترس برای مطالعه انتخاب شدند. جامعه آماری پژوهش در بخش کمی شامل همه اعضای هیئت علمی مدرس کارورزی دانشگاه فرهنگیان کشور، به تعداد ۲۰۵۷ نفر بود. جامعه نمونه تحقیق شامل ۳۲۶ نفر بود که با توجه به جدول مورگان برآورد شد. در بخش کمی از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شد. بدین ترتیب که ابتدا از استان‌های منتخب کشور (بر مبنای پنج استان که دارای بیشترین کمترین میزان دانشجو معلم هستند) پردیس‌های مجری کارورزی مشخص شدند و در ادامه از پردیس‌های منتخب به طور تصادفی، استادان و مدرسان راهنمای تربیتی و تخصصی کارورزی انتخاب شدند.

### ابزارها

ابزار جمع‌آوری داده‌های بخش کیفی برگه‌های فیش برداری، فهرست‌های واری (چک لیست‌ها) و فرم‌های محقق‌ساخته بودند. ابزار بخش کمی، پرسش‌نامه محقق‌ساخته بود که بر اساس یافته‌ها و موانع شناسایی شده بخش کیفی از گزارش‌های کارگروه‌های کارورزی تهیه شد. روایی آن توسط خبرگان دانشگاهی تأیید شد و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ<sup>۳۰</sup> برابر با ۰/۹۳ به دست آمد.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های بخش کیفی و برای پاسخ به سؤال اول پژوهش، از تکنیک تحلیل محتوا استفاده شد. تحلیل محتوای اسناد و گزارش‌های بخش کیفی با استفاده از روش گال، مردیت؛ بورگ، والتر و گال، جویس (۱۹۹۴) در پنج مرحله انجام شد. در مرحله اول گزارش‌های یادشده مورد مطالعه قرار گرفتند و تمام گزاره‌های مربوط به موانع پیاده‌سازی موفق برنامه کارورزی استخراج شدند. در مرحله دوم روش مقوله‌بندی مناسب انتخاب شد. در مرحله سوم هر یک از گزاره‌های جمع‌آوری شده برای قرار گرفتن در هر یک از مقوله‌ها، نشانه‌گذاری شدند. در مرحله چهارم مقوله‌بندی با روش کدگذاری باز و کدگذاری محوری انجام شد و تفسیر و ارزشیابی یافته‌ها در مرحله پنجم صورت گرفت. برای توصیف متغیرهای جمعیت شناختی و پاسخ به سؤال بخش کمی، از روش‌های آمار توصیفی، از جمله جداول توزیع فراوانی و درصد، شاخص‌های میانگین و انحراف معیار بهره‌گیری شد. برای آزمون فرضیه‌های بخش کمی نیز از آزمون‌های آمار استنباطی، شامل آزمون  $t$  تک نمونه‌ای و آزمون  $t$  مستقل استفاده شد.

## یافته‌های پژوهش

جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی استادان شرکت‌کننده در ارزیابی موانع پیاده‌سازی موفق برنامه جدید کارورزی

شاخص‌های آماری	جنسیت		رشته تحصیلی			مدرک تحصیلی		سابقه تدریس کارورزی	
	مرد	زن	علوم انسانی	علوم پایه	سایر	کارشناسی ارشد	دکتری	کمتر از ۵ سال	بالاتر از ۵ سال
فراوانی	۲۰۳	۱۲۳	۲۷۶	۴۴	۶	۱۲۹	۱۹۷	۷۲	۲۵۴
درصد	۶۲	۳۸	۸۵/۰۸	۱۴/۹	۰/۰۲	۳۹/۴	۶۰/۶	۲۲	۷۸

جدول ۱ نشان می‌دهد، از مجموع ۳۲۶ شرکت‌کننده، ۳۸ درصد زن و ۶۲ درصد مرد بوده‌اند. برحسب متغیر تحصیلات، استادان دارای مدرک فوق‌لیسانس ۳۹/۴ درصد، استادان دارای مدرک دکترا و دانشجوی دکتری ۶۰/۶ درصد از حجم نمونه آماری را شامل شدند. برحسب متغیر سابقه خدمت، استادان دارای سابقه خدمت کمتر از ۵ سال ۲۲ درصد و بالاتر از ۵ سال و بالاتر ۷۸ درصد نمونه را تشکیل دادند. از لحاظ رشته تحصیلی به ترتیب نمونه علوم انسانی دارای بیشترین آمار و سایر رشته‌ها کمترین میزان شرکت‌کننده را داشتند.

## یافته‌های بخش کیفی و سؤال اول پژوهش

برای پاسخ به این سؤال که: چه موانعی از پیاده‌سازی موفق برنامه جدید کارورزی دانشگاه فرهنگیان در تربیت معلم فکور جلوگیری می‌کند؟ گزارش‌های کارگروه کارورزی پردیس‌های سراسر کشور از اولین دوره اجرای برنامه جدید کارورزی با تکنیک تحلیل محتوا مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در نتیجه موانع در پنج بعد کلی با عنوان‌های موانع مدیریتی و ساختاری، موانع مالی، موانع برنامه و رویکردهای نظری درس کارورزی، موانع مربوط به نظارت و ارزشیابی برنامه، و موانع انسانی / ارتباطی، از درون این متون استخراج شدند. یافته‌ها نشان دادند، در ۱۲ سند بر موانع مدیریتی و ساختاری اجرای برنامه، در ۹ سند بر موانع مالی اجرای برنامه، در ۹ سند بر موانع برنامه‌ای رویکردهای نظری درس کارورزی، در ۱۱ سند بر موانع مرتبط با فرایند نظارت و ارزشیابی، و در ۱۱ سند بر موانع انسانی و ارتباطی تأکید شده بود (جدول ۲). گویه‌های پرسش‌نامه بخش کمی بر اساس ۵۲ سند بررسی شده، طراحی شدند.

واکای موانع پیاده‌سازی موفق برنامه جدید کارورزی در دانشگاه فرهنگیان

جدول ۲. مؤلفه‌های موانع پیاده‌سازی موفق برنامه جدید کارورزی دانشگاه فرهنگیان

محورها	گزاره‌های بیانی (نقل قول‌ها) کدگذاری باز
پژوهش‌های کیفی	مقررات دست و پاگیر اداری در خصوص اجرای طرح کارورزی
	کم‌توجهی مدیران سطوح بالاتر به اجرای برنامه کارورزی
	ندادن آموزش‌های لازم به مدیران مدرسه‌ها، معلمان راهنما و... در زمینه برنامه جدید کارورزی
	وقت‌گذاری محدود مسئولان ستادی دانشگاه برای اجرای برنامه
	کم‌توجهی مدیران و کارگزاران ستادی به ایده‌ها و پیشنهادهای قابل اجرا
	شناخت ناکافی مدیران و کارگزاران از مشکلات مربوط به برنامه جدید کارورزی
	تعداد بسیار دانش‌آموزان در کلاس‌های کوچک
	نبود کلاس‌های چندپایه
	فعال نبودن ستاد استانی کارورزی
	آماده نبودن زیرساخت‌ها و همکاری نکردن آموزش و پرورش در اجرای طرح مدرسه‌های وابسته (نبود وحدت رویه در کمیته‌های کارورزی)
تحقیقات کمی	کم‌توجهی به نیازهای کارورزان
	کمبود منابع انسانی و مالی برای اجرای برنامه جدید کارورزی
	کمبود امکانات مالی برای انجام پژوهش‌های کاربردی و قابل اجرا
	نامتناسب بودن حق الزحمه استادان راهنما
	حمایت‌های مالی دیر هنگام از استادان مدعو کارورزی
	پیش‌بینی نکردن اعتبار لازم و حق الزحمه مسئولان کارورزی
	نداشتن بودجه حمایتی برای رفت‌وآمد دانشجو معلمان کارورز
	تأخیر در پرداخت حق التدریس‌ها
	اجرائی نکردن تعهدات مالی نسبت به معلمان راهنما و مدیران مدرسه‌ها
	نبود حمایت مالی و معنوی از معلمان راهنما و دیگر مجریان در مدرسه‌ها
برنامه و روش‌های نوین	فاصله بین برنامه قصدشده و اجراشده
	مهمانی بودن زیرساخت و امکانات مورد نیاز در مدرسه‌ها
	آرمانی بودن دستورالعمل اجرایی درس کارورزی
	ارائه گزارش‌هایی از اجرای برنامه که با فرهنگ غالب برنامه هم‌خوانی ندارد
	ناآشنایی استادان راهنما، ابعاد و خرده‌فرهنگ‌های مختلف در آموزش و پرورش
	شناخت‌زدگی و ایده‌آل‌گرایی در اجرای برنامه جدید کارورزی
	مفاهیم پیچیده زبانی در سرفصل برنامه جدید کارورزی
	محدود بودن روزهای کارورزی به‌ویژه در نیم‌سال دوم
	دشواری تحقق اهداف پیش‌بینی‌شده برنامه جدید کارورزی

محورها	گزاره‌های بیانی (نقل قول‌ها) کدگذاری باز
	تعدد گزارش‌ها و کمبود وقت اسنادان راهنما برای بررسی و ارائه بازخورد
	تعدد فرم‌های ارزشیابی برنامه جدید کارورزی چهارگانه و نداشتن نظارت کافی اسنادان راهنمای تخصصی و تربیتی در تکمیل این فرم‌ها از سوی معلمان راهنما و مدیران مدرسه‌ها
	نظارت و کنترل ناچیز مسئولان ستادی بر اجرای برنامه کارورزی
	محدودیت دسترسی به گزارش‌های کارورزی انجام‌شده برای عموم
	شناسایی نامناسب و غیرعلمی مسائل مرتبط در زمینه کارورزی و آموزش‌وپرورش
	ارتباط ضعیف با مراکز علمی و تحقیقاتی معتبر کشور در اجرا و ارزشیابی برنامه
	اطلاع‌رسانی محدود درباره برنامه کارورزی و آگاهی‌نداشتن ذی‌نفعان
	جلسات هم‌اندیشی کم بین اسنادان و معلمان راهنما در ارزیابی پایانی
	آموزش‌های محدود در خصوص اشاعه و گسترش نتایج گزارش‌های انجام‌شده
	تولید نکردن راهنمای عملی (دست‌نامه‌ها) و منابع دیجیتال
	کپی‌برداری
	منطقی نبودن مبانی برنامه جدید کارورزی با واقعیت‌های موجود آموزش و پرورش
	محدودیت فضای فرهنگی و اجتماعی مناسب برای کاربست برنامه
	ضعیف بودن روحیه کار گروهی
	سلیقه‌ای عمل کردن برخی از مسئولان کارورزی در اجرا و ارزشیابی برنامه
	نگرش منفی برخی از مسئولان کارورزی نسبت به پژوهش‌های انجام‌شده
	تاکید بر استفاده از روش‌های سنتی و گرایش‌نداشتن به پژوهش‌های انجام‌شده
	ناکافی بودن مهارت‌های پژوهشی و روش‌شناختی پژوهشگران
	حضورنیافتن معلمان راهنما در کلاس‌ها و راهنمایی نکردن کارورزان
	استفاده نکردن معلمان راهنما از روش‌های نوین تدریس
	ناشنایی معلمان و مدیران راهنما با فنون مشاهده و گزارش‌نویسی
	نداشتن دانش و نگرش لازم به عمق محتوایی برنامه از سوی اسنادان و معلمان راهنما

نظارتی و ارزشیابی انسانی و ارتباطی

### یافته‌های بخش کمی پژوهش (آزمون فرضیه‌ها)

● **فرضیه ۱.** عوامل شناسایی شده (مدیریتی/ ساختاری، مالی، برنامه و رویکردهای نظری، ارزشیابی و نظارت، انسانی و ارتباطی) مانع کاربست موفق برنامه جدید کارورزی در تربیت معلم فکور هستند.

نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای آزمون فرضیه اول پژوهش نشان داد، طبق نظرات اسنادان، بین میانگین تأثیر موانع مدیریتی/ ساختاری، مالی، برنامه و رویکردهای نظری، ارزشیابی و نظارت و انسانی و ارتباطی در کاربست موفق برنامه جدید کارورزی و میانگین نظری (مقدار متوسط ۳ که در طیف

واکوی موانع پیاده‌سازی موفق برنامه جدید کارورزی در دانشگاه فرهنگیان

لیکرت معادل با تأثیر متوسط است) تفاوت معناداری وجود دارد. به طوری که  $t$  محاسبه شده برای مقایسه این میانگین با مقدار متوسط با اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. یعنی همه موانع از کاربست موفق برنامه کارورزی جلوگیری می‌کنند. نتایج نشان دادند، تأثیرگذارترین مانع اجرای موفق برنامه جدید کارورزی دانشگاه فرهنگیان، نظارت و ارزشیابی با میانگین (۴/۰۲) و تخصیص ندادن کامل منابع مالی با میانگین (۳/۹۲) بوده‌اند. موانع انسانی / ارتباطی، رویکردهای نظری برنامه و مدیریت و ساختار به ترتیب با میانگین (۳/۹۰)، (۳/۸۷) و (۳/۸۵) در اولویت‌های بعدی تأثیرگذاری بر فرایند اجرای موفق برنامه جدید کارورزی دانشگاه فرهنگیان قرار داشتند. بنابراین فرضیه یک تأیید می‌شود. (جدول ۳).

جدول ۳. میانگین، انحراف معیار و نتایج آزمون  $t$  نظرات استادان در مورد موانع پنج‌گانه

Sig	T	SD	M	تعداد نمونه	موانع اجرای برنامه
۰/۰۰۱	۱۳/۳۲	۱/۰۷۸	۳/۸۵	۳۲۶	مدیریت/ساختار
۰/۰۰۱	۱۴/۹۱	۱/۰۱۴	۳/۹۲	۳۲۶	مالی
۰/۰۰۱	۱۴/۱۷	۰/۹۲۱	۳/۸۷	۳۲۶	رویکردهای نظری برنامه
۰/۰۰۱	۱۵/۵۱	۰/۹۸۲	۴/۰۲	۳۲۶	نظارت و ارزشیابی
۰/۰۰۱	۱۵/۷۵	۱/۰۳۷	۳/۹۰	۳۲۶	انسانی و ارتباطی

● فرضیه ۲. عوامل مدیریتی / ساختاری از موانع کاربست موفق برنامه جدید کارورزی در تربیت معلم فکور است.

نتایج آزمون  $t$  تک نمونه‌ای برای آزمون فرضیه دوم پژوهش نشان داد، طبق نظرات استادان، بین میانگین تأثیر عوامل مدیریتی / ساختاری در کاربست موفق برنامه جدید کارورزی و میانگین نظری (مقدار متوسط ۳ که در طیف لیکرت معادل با تأثیر متوسط است) تفاوت معناداری وجود دارد. به طوری که  $t$  محاسبه شده برای مقایسه این میانگین با مقدار متوسط با اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. یعنی همه موانع مدیریتی / ساختاری از کاربست موفق برنامه کارورزی جلوگیری می‌کنند. نتایج نشان دادند، تأثیرگذارترین مانع مدیریتی / ساختاری اجرای موفق برنامه جدید کارورزی دانشگاه فرهنگیان، «کم توجهی مدیران و کارگزاران ستادی به ایده‌ها و پیشنهادهای قابل اجرا» با میانگین (۳/۹۹) و انحراف استاندارد (۱/۰۲) است. بنابراین فرضیه دوم تأیید می‌شود. (جدول ۴).

جدول ۴. میانگین، انحراف معیار و نتایج آزمون t نظرات استادان در مورد موانع مدیریتی / ساختاری

Sig	T	SD	M	شاخص‌های آماری	موانع مدیریتی / ساختاری
۰/۰۰۱	۱۱/۰۱	۱/۱۴	۳/۷۴		مقررات دست و پاگیر اداری در خصوص اجرای طرح کارورزی
۰/۰۰۳	۱۳/۸۲	۱/۰۷	۳/۸۶		کم‌توجهی مدیران سطوح بالاتر نسبت به اجرای برنامه کارورزی
۰/۰۰۱	۱۳/۰۱	۱/۱۵	۳/۸۷		ندادن آموزش‌های لازم به مدیران مدرسه‌ها و معلمان راهنما در زمینه برنامه کارورزی
۰/۰۰۱	۱۶/۶۲	۱/۰۲	۳/۹۹		وقت‌گذاری محدود مسئولان ستادی دانشگاه برای اجرای برنامه در آموزش و پرورش
۰/۰۰۱	۱۴/۳۴	۱/۱۷	۳/۹۸		کم‌توجهی مدیران و کارگزاران ستادی به ایده‌ها و پیشنهادهای قابل اجرا
۰/۰۰۱	۱۱/۳۶	۱/۱۴	۳/۷۶		شناخت ناکافی مدیران و کارگزاران از مشکلات مربوط به برنامه کارورزی
۰/۰۰۲	۱۱/۷۸	۱/۱۹	۳/۸۲		تعداد بسیار دانش‌آموزان در کلاس‌های کوچک
۰/۰۰۱	۱۵/۳۶	۱/۰۷	۳/۹۷		نبود کلاس‌های چندپایه
۰/۰۰۱	۱۴/۱۷	۱/۰۶	۳/۸۸		فعال نبودن ستاد استانی کارورزی
۰/۰۰۱	۱۰/۳۲	۱/۰۸	۳/۶۵		آماده‌نبودن زیرساخت‌ها و همکاری نکردن آموزش و پرورش در اجرای طرح مدرسه‌های وابسته
۰/۰۰۱	۱۶/۵۶	۰/۸۵	۳/۸۵		فقدان وحدت رویه در کمیته‌های کارورزی
۰/۰۰۱	۱۵/۷۵	۰/۹۹	۳/۹۱		کم‌توجهی به نیازهای کارورزان

● فرضیه ۳. عوامل مالی از موانع کاربست موفق برنامه جدید کارورزی در تربیت معلم فکور است.

نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای آزمون فرضیه سوم پژوهش نشان داد، طبق نظرات استادان، بین میانگین تأثیر عوامل مالی در کاربست موفق برنامه جدید کارورزی و میانگین نظری (مقدار متوسط ۳ که در طیف لیکرت معادل با تأثیر متوسط است) تفاوت معناداری وجود دارد. به طوری که t محاسبه شده برای مقایسه این میانگین با مقدار متوسط با اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. یعنی همه موانع مالی از کاربست موفق برنامه کارورزی جلوگیری می‌کنند. نتایج نشان دادند، تأثیرگذارترین مانع مالی اجرای

موفق برنامه جدید کارورزی دانشگاه فرهنگیان، «نامتناسب بودن حق الزحمه استادان راهنما» با میانگین (۴/۲۰) و انحراف استاندارد (۱/۰۳) است. بنابراین فرضیه سوم تأیید می‌شود. (جدول ۵).

جدول ۵. میانگین، انحراف معیار و نتایج آزمون t نظرات استادان در مورد موانع مالی

Sig	T	SD	M	شاخص‌های آماری	موانع مالی
۰/۰۰۱	۲۰/۵۶	۰/۹۵۰	۴/۱۴		کمبود منابع انسانی و مالی برای اجرای برنامه
۰/۰۰۱	۱۴/۱۷	۱/۰۶	۳/۸۸		کمبود امکانات مالی برای انجام پژوهش‌های کاربردی و قابل اجرا
۰/۰۰۱	۲۲/۷۹	۱/۰۳	۴/۲۰		نامتناسب بودن حق الزحمه استادان راهنما
۰/۰۰۱	۱۷/۴۰	۱/۰۳	۴/۰۵		نبود حمایت مالی و معنوی از معلمان راهنما و ...
۰/۰۰۰۴	۱۵/۷۵	۰/۹۹	۳/۹۱		حمایت‌های مالی دیر هنگام از استادان مدعو کارورزی
۰/۰۰۱	۱۰/۳۲	۱/۰۸	۳/۶۵		پیش‌بینی نکردن اعتبار لازم و حق الزحمه مسئولان کارورزی
۰/۰۰۱	۱۱/۳۶	۱/۱۴	۳/۷۶		نداشتن بودجه حمایتی برای رفت‌وآمد دانشجو معلمان کارورزی
۰/۰۰۱	۱۶/۵۶	۰/۸۵	۳/۸۵		تأخیر در پرداخت حق التدریس‌ها
۰/۰۰۱	۱۵/۷۵	۰/۹۹	۳/۹۱		اجرائی نکردن تعهدات مالی نسبت به معلمان راهنما و مدیران مدرسه‌ها

#### ● فرضیه ۴. عوامل برنامه‌ای و رویکردهای نظری از موانع کاربست موفق برنامه جدید کارورزی در تربیت معلم فکور است.

نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای آزمون فرضیه چهارم پژوهش نشان داد، طبق نظرات استادان، بین میانگین تأثیر عوامل برنامه‌ای و رویکردهای نظری در کاربست موفق برنامه جدید کارورزی و میانگین نظری (مقدار متوسط ۳ که در طیف لیکرت معادل با تأثیر متوسط است) تفاوت معناداری وجود دارد. به طوری که t محاسبه شده برای مقایسه این میانگین با مقدار متوسط با اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. یعنی همه موانع برنامه‌ای و رویکردهای نظری از کاربست موفق برنامه کارورزی جلوگیری می‌کنند. نتایج نشان دادند، تأثیرگذارترین مانع برنامه‌ای و رویکردهای نظری اجرای موفق برنامه جدید کارورزی دانشگاه فرهنگیان، «فاصله بین برنامه قصد شده و اجرای آن» با میانگین (۴/۱۴) و انحراف استاندارد (۱/۰۱) است. بنابراین فرضیه چهارم تأیید می‌شود (جدول ۶).

جدول ۶. میانگین، انحراف معیار و نتایج آزمون t نظرات استادان در مورد موانع برنامه‌ای و رویکردهای نظری

Sig	T	SD	M	شاخص‌های آماری موانع برنامه‌ای و رویکردهای نظری
۰/۰۰۱	۱۹/۳۰	۱/۰۱	۴/۱۴	فاصله بین برنامه قصدشده و اجرای آن
۰/۰۰۱	۱۷/۳۰	۱/۰۷	۴/۰۹	مهیانبودن زیرساخت و امکانات لازم در مدرسه‌ها
۰/۰۰۱	۱۵/۷۵	۰/۹۹	۳/۹۱	آزمایی بودن دستورالعمل اجرایی درس کارورزی
۰/۰۰۱	۱۰/۳۲	۱/۰۸	۳/۶۵	ارائه گزارش‌هایی از اجرای برنامه که با فرهنگ غالب برنامه هم‌خوانی ندارد
۰/۰۰۱	۱۶/۵۶	۰/۸۵	۳/۸۵	ناآشنایی استادان، راهنما با ابعاد و خرده‌فرهنگ‌های مختلف
۰/۰۰۱	۱۵/۷۵	۰/۹۹	۳/۹۱	شتابزدگی و ایده‌آل‌گرایی در اجرای برنامه جدید کارورزی
۰/۰۰۱	۱۰/۳۲	۱/۰۸	۳/۶۵	مفاهیم پیچیده زبانی سرفصل‌های کارورزی
۰/۰۰۱	۱۵/۷۵	۰/۹۹	۳/۹۱	محدودبودن روزهای کارورزی به ویژه در نیم‌سال دوم
۰/۰۰۱	۱۱/۳۶	۱/۱۴	۳/۷۶	دشواری تحقق اهداف پیش‌بینی‌شده برنامه جدید کارورزی

### ● فرضیه ۵. عوامل نظارتی و ارزشیابی از موانع کاربست موفق برنامه جدید کارورزی در تربیت معلم فکور است.

نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای آزمون فرضیه پنجم پژوهش نشان داد، طبق نظرات استادان، بین میانگین تأثیر عوامل نظارتی و ارزشیابی در کاربست موفق برنامه جدید کارورزی و میانگین نظری (مقدار متوسط ۳ که در طیف لیکرت معادل با تأثیر متوسط است) تفاوت معناداری وجود دارد. به طوری که t محاسبه شده برای مقایسه این میانگین با مقدار متوسط با اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. یعنی همه موانع نظارتی و ارزشیابی از کاربست موفق برنامه کارورزی جلوگیری می‌کنند. همچنین تحلیل انجام‌شده گویای آن است که تأثیرگذارترین مانع، «ارتباط ضعیف با مراکز علمی و تحقیقاتی معتبر کشور در اجرا و ارزشیابی برنامه» با میانگین (۴/۳۴) و انحراف استاندارد (۰/۸۹) است. بنابراین فرضیه پنج تأیید می‌شود (جدول ۷).



**جدول ۷:** میانگین، انحراف معیار و نتایج آزمون t نظرات استادان در مورد موانع نظارتی و ارزشیابی

Sig	T	SD	M	شاخص‌های آماری موانع نظارتی و ارزشیابی
۰/۰۰۱	۱۲/۶۸	۱/۰۲	۳/۷۶	تعدد گزارش‌ها و کمبود وقت استادان راهنما برای بررسی و ارائه بازخورد
۰/۰۰۱	۱۲/۸۴	۱/۰۳	۳/۷۸	کاربرگ ارزشیابی و تعدد آن‌ها
۰/۰۰۱	۱۴/۵۱	۰/۹۸۳	۳/۸۳	نظارت و کنترل ناچیز مسئولان ستادی بر اجرای برنامه کارورزی
۰/۰۰۱	۲۲/۴۵	۰/۸۹۹	۴/۱۸	محدودیت دسترسی به گزارش‌های کارورزی انجام‌شده برای عموم
۰/۰۰۱	۲۱/۳۰	۰/۹۲۸	۴/۱۶	شناسایی نامناسب و غیرعلمی مسائل مرتبط با کارورزی در آموزش و پرورش
۰/۰۰۱	۲۵/۶۵	۰/۸۹۰	۴/۳۴	ارتباط ضعیف با مراکز علمی و تحقیقاتی معتبر کشور در اجرای و ارزشیابی برنامه
۰/۰۰۱	۱۵/۵۱	۱/۰۹	۴/۰۰	اطلاع‌رسانی محدود درباره برنامه کارورزی و ناآگاهی ذی‌نفعان
۰/۰۰۱	۲۰/۰۵	۰/۹۸۰	۴/۱۵	محدودیت جلسات هم‌اندیشی بین استادان و معلمان راهنما در ارزیابی پایانی
۰/۰۰۱	۲۱/۰۵	۰/۹۵۸	۴/۱۸	آموزش‌های محدود در خصوص اشاعه و گسترش نتایج گزارش‌های انجام‌شده
۰/۰۰۱	۱۷/۶۸	۱/۰۵	۴/۱۰	تولید نکردن راهنمای عملی (دست‌نامه‌ها) و منابع دیجیتال
۰/۰۰۱	۱۴/۵۱	۰/۹۸۳	۳/۸۳	کمی‌برداری

● فرضیه ۶. عوامل انسانی و ارتباطی از موانع کاربست موفق برنامه جدید کارورزی در تربیت معلم فکور است.

نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای آزمون فرضیه ششم پژوهش نشان داد، طبق نظرات استادان، بین میانگین تأثیر عوامل انسانی و ارتباطی در کاربست موفق برنامه جدید کارورزی و میانگین نظری مقدار متوسط ۳ که در طیف لیکرت معادل با تأثیر متوسط است) تفاوت معناداری وجود دارد. به

طوری که  $t$  محاسبه شده برای مقایسه این میانگین با مقدار متوسط با اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. یعنی همه موانع انسانی و ارتباطی از کاربست موفق برنامه کارورزی جلوگیری می‌کنند. همچنین تحلیل انجام شده گویای آن است که تأثیرگذارترین مانع انسانی/ارتباطی، «سلیقه‌ای عمل کردن برخی از مسئولان کارورزی در اجرا و ارزشیابی برنامه» با میانگین (۴/۳۹) و انحراف استاندارد (۰/۸۰۴) است. بنابراین فرضیه شش تأیید می‌شود (جدول ۸).

جدول ۸. میانگین، انحراف معیار و نتایج آزمون  $t$  نظرات استادان در مورد موانع انسانی و ارتباطی

Sig	T	SD	M	شاخص‌های آماری موانع انگیزشی/انسانی
۰/۰۰۱	-۱/۰۶	۱/۰۴	۲/۹۳	منطبق نبودن میانی برنامه جدید کارورزی با واقعیت‌های موجود آموزش و پرورش
۰/۰۰۱	۱۲/۸۶	۱/۲۱	۳/۹۱	محدودیت فضای فرهنگی و اجتماعی مناسب برای کاربست برنامه
۰/۰۰۱	۱۸/۲۹	۱/۰۲	۴/۱۰	ضعیف بودن روحیه کار گروهی
۰/۰۰۱	۲۹/۴۷	۰/۸۰	۴/۳۹	سلیقه‌ای عمل کردن برخی از مسئولان کارورزی در اجرا و ارزشیابی برنامه
۰/۰۰۲	۲۱/۱۷	۰/۹۵	۴/۱۸	نگرش منفی برخی از مسئولان کارورزی نسبت به پژوهش‌های انجام شده
۰/۰۰۱	۱۸/۹۹	۱/۰۳	۴/۱۵	تأکید بر استفاده از روش‌های سنتی و گرایش نداشتن به پژوهش‌های انجام شده
۰/۰۰۱	۱۴/۹۱	۱/۰۵	۳/۹۲	ناکافی بودن مهارت‌های پژوهشی و روش‌شناختی پژوهشگران
۰/۰۰۱	۱۳/۳۲	۱/۰۸	۳/۸۵	حضور نداشتن معلمان راهنما در کلاس‌ها و راهنمایی نکردن کارورزان
۰/۰۰۱	۱۲/۸۴	۱/۰۳	۳/۷۸	استفاده نکردن معلمان راهنما از روش‌های نوین تدریس
۰/۰۰۳	۱۴/۵۱	۰/۹۸	۳/۸۳	نا آشنایی معلمان و مدیران راهنما با فنون مشاهده و گزارش‌نویسی
۰/۰۰۱	۱۲/۸۶	۱/۲۱	۳/۹۱	نداشتن دانش و نگرش به عمق محتوایی برنامه از سوی استادان و معلمان راهنما

● فرضیه ۷. بین نظرات مدرسان درباره میزان تأثیر هر یک از موانع بر اجرای برنامه کارورزی بر اساس سابقه تدریس آن‌ها تفاوت وجود دارد.

نتایج آزمون t دوگروهی مستقل برای آزمون فرضیه هفتم پژوهش در زمینه تفاوت نظر شرکت‌کنندگان در رابطه با موانع پیاده‌سازی موفق برنامه جدید کارورزی بر اساس سابقه تدریس نشان داد، بین نظر استادان دارای سابقه بالای ۵ سال و دارای سابقه پایین‌تر از ۵ سال در رابطه با موانع ساختاری/مدیریتی و اقتصادی/مالی تفاوت معناداری وجود دارد. به طوری که استادان دارای سابقه بالای پنج سال موانع ساختاری/مدیریتی و مالی را در کاربست موفق برنامه جدید کارورزی در تربیت معلم فکور تأثیرگذارتر می‌دانند. در رابطه با موانع برنامه و رویکردهای نظری، انسانی/ارتباطی و نظارت و ارزشیابی بر اساس سابقه تدریس استادان تفاوت معناداری وجود ندارد (جدول ۹).

جدول ۹. نتایج آزمون t دوگروهی مستقل متغیر سابقه تدریس کارورزی

Sig	T	سابقه تدریس درس کارورزی کمتر از ۵ سال		سابقه تدریس درس کارورزی بیش از ۵ سال		شاخص‌های آماری	موانع
		SD	M	SD	M		
۰/۰۰۳	۲/۹۶	۰/۸۴۴	۳/۷۷	۰/۵۶۹	۴/۰۲		ساختاری/مدیریتی
۰/۰۲۶	۲/۲۴	۰/۸۶۳	۴/۰۰	۰/۶۷۳	۴/۲۱		مالی
۰/۳۷۳	۰/۸۹۳	۰/۷۱۹	۳/۹۱	۰/۶۴۰	۳/۹۸		انسانی/ارتباطی
۰/۲۲۹	۱/۲۰	۰/۷۲۱	۴/۰۰	۰/۵۳۰	۴/۰۹		نظارت و ارزشیابی
۰/۴۸۵	-۰/۶۹۹	۰/۵۲۴	۳/۹۷	۰/۵۱۱	۳/۹۳		انگیزشی/انسانی

## ■ بحث و نتیجه‌گیری ■

این پژوهش با هدف بررسی موانع پیاده‌سازی موفق برنامه جدید کارورزی دانشگاه فرهنگیان انجام شده است. بر اساس یافته‌های بخش کیفی پژوهش، عواملی که مانع اجرای موفق برنامه جدید کارورزی دانشگاه فرهنگیان در تربیت معلم فکور هستند، در ۵ مقوله اصلی و ۵۲ مقوله فرعی دسته‌بندی شدند. عوامل اصلی شامل موانع مدیریتی و ساختاری، موانع مالی، موانع مرتبط با برنامه و رویکردهای نظری درس کارورزی،

موانع مربوط به فرایند نظارت و ارزشیابی برنامه و موانع انسانی و ارتباطی هستند. یافته‌های بخش کمی پژوهش نشان دادند، همه موانع شناسایی شده از کاربست برنامه جدید کارورزی در دانشگاه فرهنگیان جلوگیری می‌کنند. بر مبنای نتایج حاصل از یافته‌ها، موانع مربوط به نظارت و ارزشیابی برنامه، از جمله ارتباط ضعیف با مراکز علمی و تحقیقاتی معتبر کشور در اجرا و ارزشیابی برنامه، تأثیرگذارترین موانع پیاده‌سازی برنامه جدید کارورزی دانشگاه فرهنگیان هستند. نتایج پژوهش حاضر یافته‌های پژوهش‌های قبلی را تأیید می‌کنند.

زارع‌صفت (۱۳۹۶) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که زیست‌کنندگان برنامه درسی کارورزی، مسائل کارورزی را در چهارگروه، مسائل مربوط به استاد راهنما، معلمان راهنما، کارورزان و سایر دسته‌بندی می‌کنند. همچنین مطالعه ایشان نشان داد، استادان راهنما هنگام اجرای برنامه، مطلوبیت آن را کاهش می‌دهند. گاهی نیز مشاهده می‌شود، استادان نقش حمایتی خود را نادیده می‌گیرند و به جای نظارت‌های بالینی پیگیرانه، با سلب مسئولیت از خود، برنامه را به‌خوبی پیاده نمی‌کنند.

یافته‌های پژوهش در زمینه موانع مدیریتی و ساختاری اجرای برنامه جدید کارورزی دانشگاه فرهنگیان نشان دادند؛ همه موانع مدیریتی و ساختاری از اجرای برنامه جلوگیری می‌کنند. تأثیرگذارترین مانع مدیریتی/ساختاری اجرای موفق برنامه جدید کارورزی دانشگاه فرهنگیان، کم‌توجهی مدیران و کارگزاران ستادی به ایده‌ها و پیشنهادها قابل اجرا بود. نتایج پژوهش کرامتی و احمدآبادی (۱۳۹۶) از این یافته‌ها حمایت می‌کنند. آن‌ها گزارش کردند که برنامه جدید کارورزی دانشگاه فرهنگیان با مشکلات اداری و ساختاری مواجه است. همچنین نتایج این یافته‌ها با نتایج پژوهش تاتاری و همکاران (۱۳۹۵)، با عنوان «بررسی مسائل کارورزی در ایران» هم‌راستا است. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد، کمبود اعتبارات و بودجه‌های حمایتی و تشویقی اجرای برنامه کارورزی، از مهم‌ترین موانع مالی پیاده‌سازی موفق برنامه است. یافته‌های پژوهش فضل‌الهی و ملکی‌توانا (۱۳۹۰) از این یافته‌ها حمایت می‌کنند.

براساس یافته‌های پژوهش حاضر، از دیگر موانع کاربست موفق برنامه جدید کارورزی در تربیت معلم، فاصله بین برنامه قصدشده و اجرا شده است. یافته‌های مربوط به مقوله رویکردهای نظری برنامه نشان داد، زبان دشوار سرفصل درس کارورزی، مهیانبودن زیرساخت‌ها و امکانات لازم در مدرسه‌ها، آرمانی بودن طرح ابلاغی برنامه کارورزی از سوی وزارت آموزش و پرورش، شتابزدگی در اجرا، دشواری تحقق اهداف پیش‌بینی شده برنامه و نبودن برنامه جامع و مدون برای اجرا و ارزیابی برنامه از

جمله دیگر مشکلات برنامه کارورزی جدید است. این یافته‌ها با نتایج تحقیق الماسی، زوارکی و همکاران (۱۳۹۶)، مبنی بر اینکه برنامه جدید کارورزی در دستیابی به اهداف پیش‌بینی شده در اسناد بالادستی مطلوب بوده، اما در بخش طراحی و اجرا برای تقویت مهارت‌های عملی و حرفه‌ای دانشجوی معلمان نامطلوب بوده، هم‌سوست.

ضعف نظام نظارت و ارزشیابی و به‌کارنگرفتن روش‌های مؤثر در ارزشیابی، به عنوان مانع عمده دیگر پیاده‌سازی موفق برنامه جدید کارورزی شناسایی شد. مطالعه جمشیدی توانا و امام جمعه (۱۳۹۵)، از یافته‌های این پژوهش حمایت می‌کند. یافته‌های پژوهش حاضر نشان دادند، ضعیف بودن روحیه کارگروهی و تأکید بر فردگرایی مهم‌ترین مانع ارتباطی/انسانی در پیاده‌سازی برنامه جدید کارورزی است. در این زمینه، پریشانی و خروشی (۱۳۹۵) آشنابودن با فرایند عملی درس کارورزی و فقدان انگیزه همکاری را مهم‌ترین موانع برنامه کارورزی جدید دانشگاه فرهنگیان بیان کرده‌اند که با یافته‌های این پژوهش هم‌سوست.

یافته‌های این پژوهش در زمینه نظر شرکت کنندگان در رابطه با میزان تأثیر هر یک از موانع بر اجرای برنامه کارورزی براساس سابقه تدریس آن‌ها نشان داد، بین نظرات مدرسان درباره میزان تأثیر موانع ساختاری/مدیریتی و مالی تفاوت معناداری وجود دارد. به طوری که استادان دارای سابقه بالای پنج سال، موانع ساختاری/مدیریتی و مالی را در به کار نبستن موفق برنامه جدید کارورزی در تربیت معلم فکور تأثیرگذارتر می‌دانند. در رابطه با سایر موانع تفاوت معناداری مشاهده نشد.

از مجموع یافته‌های پژوهش نتیجه گرفته شد که، پیاده‌سازی موفق برنامه جدید کارورزی دانشگاه فرهنگیان کشورمان با موانعی روبه‌روست که مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از:

- موانع مرتبط با تعامل ضعیف مجموعه مدیریتی و ساختاری دانشگاه فرهنگیان با ادارات کل آموزش و پرورش استان‌ها و مدیران مدرسه‌ها؛
- تخصیص نیافتن منابع مالی مناسب و کافی؛
- ضعف در طراحی، اجرا و ارزشیابی برنامه جدید کارورزی؛
- شفاف نبودن سطح و وظیفه‌های استادان راهنمای تربیتی و تخصصی، معلمان راهنما و عوامل اجرایی مدرسه‌ها؛
- ناآگاهی بخشی و اجرای آموزش ضمن خدمت معلمان راهنما.

براساس یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که تمامی موانع پنج‌گانه یاد شده در جلوگیری از کاربست موفق برنامه جدید کارورزی در تربیت معلم فکور

تأثیرگذار هستند. نتایج پژوهش حاضر می‌تواند دریچه‌های جدیدی برای توجه بنیادی‌تر به موضوع کارورزی دانشجو معلمان باز کند. برنامه‌ریزان و مسئولان وزارت آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان می‌توانند این یافته‌ها را در ایجاد تغییرات مطلوب در برنامه جدید کارورزی مد نظر قرار دهند و در فرایند بازنگری برنامه جدید کارورزی نسبت به تعدیل و رفع موانع شناسایی شده اقدام کنند. برای نیل به چنین هدفی براساس نتایج به دست آمده از پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شوند:

### پیشنهادها

۱. بازنگری در ساختار سازمانی اجرای طرح کارورزی و طراحی سازوکار مؤثر برای هماهنگی‌ها و تعامل لازم بین مناطق آموزش و پرورش، مدرسه‌ها و پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان در سراسر کشور.
۲. تشویق مدیران ستادی به منظور حمایت از برنامه جدید کارورزی و پیگیری برای اجرا و ارزشیابی مناسب برنامه.
۳. برنامه‌ریزی و طراحی نظام تخصیص منابع مالی کافی برای اجرای برنامه جدید کارورزی در بازنگری، اجرا، و نظارت و ارزشیابی.
۴. تهیه و تصویب منابع و سرفصل درسی متناسب با درس کارورزی در رشته‌های علوم تربیتی و سایر رشته‌های کارشناسی پیوسته، به‌ویژه در برنامه درسی کارورزی ۳ و ۴.
۵. بازنگری کلی در برنامه جدید کارورزی دانشگاه فرهنگیان.
۶. نظارت و ارزیابی مناسب فرایند و برآیند برنامه جدید کارورزی و استفاده از نتایج آن برای بازنگری در برنامه جدید.
۷. تدوین و تصویب آیین‌نامه مدرسه‌های وابسته به دانشگاه فرهنگیان به عنوان مدرسه‌های کارورزی که شرایط و امکانات لازم برای اجرای درس کارورزی از نظر نیروی انسانی، فضا و تجهیزات در آن‌ها فراهم شود.
۸. پیش‌بینی دوره‌های بازآموزی مؤثر برای استادان راهنما و معلمان راهنمای کارورزی در مدرسه‌ها به تفکیک رشته‌های تحصیلی و حوزه کاری.
۹. اطلاع‌رسانی و آگاهی‌بخشی، با برگزاری نشست‌های تخصصی با حضور استادان دانشگاه فرهنگیان، مدیران مدرسه‌ها و معلمان راهنمای کارورزی، به منظور تبیین فرایند اجرا و دستیابی به فهم مشترک از برنامه جدید کارورزی در تربیت معلم.
۱۰. توجه به برنامه جدید کارورزی از سوی وزارت آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان و اطلاع‌رسانی مناسب آن در سراسر کشور.

واکوی موانع پیاده‌سازی موفق برنامه جدید کارورزی در دانشگاه فرهنگیان

منابع

- مهر محمدی، محمود؛ موسی پور، نعمت‌الله؛ احمدی، آمنه، احمدی؛ مشفق آرائی، بهمن؛ آل‌حسینی، فرشته؛ حسین‌زاده، غلامحسین؛ احمدی، فاطمه‌زهره؛ صفرنواده، خدیجه؛ ... و مهدوی‌هزاوه، منصوره (۱۳۹۵). *راهنمای عملی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان با رویکرد تربیت معلم فکور*. تهران: دانشگاه فرهنگیان.
- دانشگاه فرهنگیان. (۱۳۹۱). *اساسنامه دانشگاه فرهنگیان ایران*. قابل‌بازایی در [www.cfu.ac.ir](http://www.cfu.ac.ir)
- الماسی، حجت‌الله؛ زارعی‌زوارکی، اسماعیل؛ نبلی، محمدرضا و دلآور، علی. (۱۳۹۶). ارزشیابی برنامه درسی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان بر اساس مدل ارزشیابی هدف‌محور تایلر. *فصل‌نامه تدریس پژوهی*، ۱(۱)، ۱-۲۴.
- آکر، دیوید. (۱۳۸۵). *مدیریت استراتژیک* (ترجمه حسین صفرزاده؛ علی‌اکبر فرهنگی و مهدی خادمی). تهران: پیام پویا. (اثر اصلی در سال ۱۹۹۹ چاپ شده است).
- امام‌جمعه، محمدرضا و مهرمحمدی، محمود. (۱۳۸۵). نقد و بررسی رویکردهای تدریس فکورانه به منظور ارائه برنامه درسی تربیت معلم فکور. *فصل‌نامه برنامه درسی*، ۳(۳)، ۶۶-۳۰.
- پریشانی، ندا و خروشی، پوران. (۱۳۹۵). *چالش‌ها و فرصت‌های درس کارورزی از نظر دانشجویان دانشگاه فرهنگیان؛ مطالعه موردی پردیس فاطمه الزهرا و شهید رجایی اصفهان*. کنفرانس بین‌المللی هزاره سوم علوم انسانی. قابل‌بازایی در <https://elmnet.ir>
- ناتاری، محسن؛ تاجیک، فاطمه؛ و ناتاری، فهیمه. (۱۳۹۵). ارزیابی و مطالعه جایگاه برنامه درسی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان. در *مقالات برگزیده نخستین همایش کشوری کارورزی پردیس شهید بهشتی دانشگاه فرهنگیان خراسان رضوی* (صص. ۲-۴). مشهد: تمرین.
- تلخایی، محمود و فقیری، محمد. (۱۳۹۳). *کارورزی دانشجویان معلمان*. آموزشنامه دانشگاه فرهنگیان.
- جمشیدی‌توانا، اعظم؛ امام‌جمعه، محمدرضا و عصاره، علیرضا. (۱۳۹۵). تجارب دانشجویان معلمان از نقش مربی در پیوند نظر و عمل در برنامه کارورزی. *فصل‌نامه نظریه و عمل در برنامه درسی*، ۴(۷)، ۱۹۷-۲۲۶.
- جمشیدی‌توانا، اعظم و امام‌جمعه، محمدرضا. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر کارورزی فکورانه در برنامه درسی تربیت معلم بر رشد شایستگی‌های دانشجوی معلمان. *فصل‌نامه پژوهش‌های برنامه درسی*، ۱(۱)، ۱-۲۰.
- جهانیان، رمضان. (۱۳۸۰). بررسی تحصیلات کارکنان آموزش و پرورش و تعیین روش‌های مطلوب آموزش نیروی انسانی. *مدیریت در آموزش و پرورش*، ۲۸(۷)، ۸۶-۱۰۱.
- حجازی، اسد. (۱۳۹۶). *کارورزی در دانشگاه فرهنگیان ایران: چالش‌ها و راهبردها؛ یک مطالعه کیفی*. سومین همایش ملی تربیت معلم، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شیراز. قابل‌بازایی در [www.civilica.com](http://www.civilica.com)
- حداد، شمیم و خروشی، پوران. (۱۳۹۵). شناسایی فرصت‌ها و محدودیت‌های درس کارورزی از نظر دانشجویان کارورز دانشگاه فرهنگیان. در *مقالات برگزیده نخستین همایش کشوری کارورزی پردیس شهید بهشتی دانشگاه فرهنگیان خراسان رضوی* (صص. ۴-۶). مشهد: تمرین.
- زاغ‌صفت، صادق. (۱۳۹۶). واکوی تجربه‌های زیسته کارورزی در دانشگاه فرهنگیان؛ طراحی الگوی مفهومی. *دوفصل‌نامه نظریه و عمل در برنامه درسی*، ۵(۹)، ۶۸-۳۷.
- شورای عالی انقلاب فرهنگی. (۱۳۹۰). *مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت جمهوری اسلامی ایران*.
- صافی، احمد. (۱۳۸۴). *تمرین معلمی، کارورزی مدیریت و مشاوره*. تهران: رشد.
- صادقی، ناهید. (۱۳۸۷). رویکردی به رشد حرفه‌ای معلمان. *فصل‌نامه روان‌شناسی و علوم تربیتی*، ۲۸(۲)، ۶۹-۴۹.
- طریقی‌ظاهر، عباس. (۱۳۸۷). *بررسی مسائل و مشکلات دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت آموزش ضمن خدمت معلمان شهر همدان*. (پایان‌نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد). دانشگاه شهید بهشتی، تهران.
- قادری، مصطفی؛ ناطقی، فائزه؛ و نصرتی، نسرين. (۱۳۹۵). راهنمای ارائه مدلی نظری برای کارورزی بر اساس مدل‌های دانش عملی و دیدگاه ژوزف شوآب در پرتکیال. در *مقالات برگزیده نخستین همایش کشوری کارورزی پردیس شهید بهشتی دانشگاه فرهنگیان خراسان رضوی* (صص. ۸۹-۶۳). مشهد: تمرین.
- فضل‌الهی، سیف‌الله و ملکی‌توانا، منصوره. (۱۳۹۰). راهکارهای برون‌رفت از موانع فرهنگی تولید علم در دانشگاه‌ها. *فصل‌نامه معرفت*، ۲۰(۱۷)، ۱۲۴-۱۱۱.
- فیضی، سعیده. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر حضور کارورزان در مدرسه بر روی دانش‌آموزان. در *مقالات برگزیده نخستین همایش کشوری کارورزی پردیس شهید بهشتی دانشگاه فرهنگیان خراسان رضوی* (صص. ۱۲-۱۰). مشهد: تمرین.
- کرامتی، انسی و احمدآبادی، زهرا. (۱۳۹۶). تبیین دیدگاه مدیران و دبیران دبیرستان‌ها در مورد مشارکت در درس کارورزی؛ یک مطالعه پدیدار شناختی. *فصل‌نامه پژوهش در تربیت معلم دانشگاه فرهنگیان*، ۱(۱)، ۱۲۵-۱۰۱.
- کرمی، زهره؛ مسراجی، فرهاد و معرفوی، یحیی. (۱۳۹۶). برنامه درسی روایت‌پژوهی و توسعه حرفه‌ای دانشجویان دانشگاه فرهنگیان طراحی

- الگو برنامه درسی. *دوفصلنامه نظر و عمل در برنامه‌ریزی درسی*، ۵(۹)، ۶۹-۱۰۴.
- کال، مردیت؛ بزرگ، والتسر و گال، جویس. (۱۳۸۶). *روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی*، (ترجمه احمدرضا نصر). تهران: سمت. (اثر اصلی در سال ۱۹۹۴ چاپ شده است).
- مهرمحمدی، محمود. (۱۳۷۹). رابطه میان پژوهش و عمل تربیتی. *پژوهش‌نامه*، ۴۴(۱)، ۲۵-۴۷.
- مهرمحمدی، محمود. (۱۳۹۲). برنامه درسی تربیت معلم و الگوی اجرایی مشارکتی آن؛ راهبرد تحولی برای تربیت معلم ایران. *دوفصلنامه نظریه و عمل در برنامه درسی*، ۱(۳۳)، ۵-۲۶.
- موسی‌پور، نعمت‌الله و احمدی، آمنه. (۱۳۹۳). *طراحی کلان برنامه درسی تربیت معلم دانشگاه فرهنگیان*. تهران: دانشگاه فرهنگیان.
- وزارت آموزش و پرورش. (۱۳۹۰). *سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش*.
- Brown, N. (2008). *Assessment in the Professional Area Context. Journal of University Teaching and Learning Practice*, 5(1), 88-101
- Bukaliya, R. (2012). The potential benefits and challenges of internship programmes in an Old institutions: a case for the zimbabwe open university. *International journal on nrw trends in education on thir implication*, 3(13), 118-133.
- Laboskey, V. K. (1994). *Development of reflectivle practice: A study of preservice teachers*. New York: Teachers College Press.
- *Teacher Candidate Internship Handbook*. (2015). *Darden College of Education*.
- University of Western Ontario. (2016, January 9). *Training program (Internship) of the education students of the faculty of education*. Retrieved from <http://www.uwo.ca>.
- UNESCO. (1990). *Education for the Future, Regional meeting in Bangkok*, Educational Research of the Ministry of Education.
- Xiuli, M. (2011). *Student Teachers, Professional Learning in Teaching Practicum-Without Mentor Teachers' Support*. *International Journal of Arts & Sciences*, 4(8), 329-340.

## پی‌نوشت‌ها

1. Competency
2. UNESCO
3. Constant Development
4. Wise Teacher Training
5. Subject knowledge
6. Pedagogy knowledge
7. Public knowledge
8. Internship Lesson
9. Empirical education
10. Experiential learning
11. Bukaliya, R.
12. Shoun
13. University Theory
14. Rohan
15. Brown
16. Interning
17. American Student Training Guide, U.S. Department of Education
18. University of Western Ontario: UWO, Canada School of Education
19. A Bachelor of Education (B.Ed.)
۲۰. از شروع فعالیت دانشگاه فرهنگیان در جذب دانشجویان در مقطع کارشناسی پیوسته، با همکاری پردیس‌های دانشگاه در سراسر کشور برای ارتباط بین کارورزی در دانشگاه و رشد حرفه‌ای معلمان و ارتباط با مدارس، کارگروه کارورزی پردیس‌ها در چارچوب «طرح اجرایی کارورزی رشته‌های تربیت‌معلم پخشنامه شماره ۱۴۰۶۲۳ مورخ ۱۳۹۳/۷/۷ مقام عالی وزارت آموزش و پرورش»، تشکیل شده و فعالیت خود را در زمینه اجرا و ارزشیابی برنامه جدید کارورزی دانشگاه آغاز نموده است.
۲۱. بازمهندسی سیاست‌ها و بازتنظیم 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 «سند تحول بنیادین، هدف عملیاتی ۱۱»
22. The ability to research
23. Researcher teacher
24. Research base study
۲۵. کارگروه کارورزی پردیس‌های سراسر کشور دانشگاه فرهنگیان در چهارچوب «طرح اجرایی کارورزی رشته‌های تربیت‌معلم پخشنامه شماره ۱۴۰۶۲۳ مورخ ۱۳۹۳/۷/۷ مقام عالی وزارت آموزش و پرورش»، متشکل از اساتید و مدرس‌های کارورزی از بدو تأسیس دانشگاه فرهنگیان، تشکیل شده و فعالیت خود را در زمینه اجرا و ارزشیابی برنامه جدید کارورزی آغاز نموده است.
26. Laboskey, V. K
27. Xiuli, M.
۲۸. تحلیل محتوا تکنیکی برای استخراج داده‌ها از متن است.
29. Descriptive survey
30. Cronbach's alpha