

دانشگاه فرهنگیان
فصلنامه علمی
مطالعات کارورزی در تربیت معلم
سال دوم شماره ۲
تاریخ چاپ: بهار ۱۳۹۹

جستاری در کارورزی: آسیب‌شناسی از دیدگاه دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان آذربایجان شرقی

محمدرضا خدادوست^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۲/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۳/۲۰

چکیده

باوجود توصیفات ایده آل از کارورزی، به‌عنوان حلقه اتصال علم و عمل معلمی و علی‌رغم انتظارات به‌حق از اثربخشی واحدهای کارورزی، این زمینه از آموزش حرفه‌ای، از آسیب‌هایی رنج‌برده و اجرای بهینه این مرحله از تحصیل دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان با مسائل و مشکلاتی همراه است. مطالعه حاضر باهدف آسیب‌شناسی کارورزی از دیدگاه دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان آذربایجان شرقی صورت گرفته است. در این راستا، برای جمع‌آوری داده‌های تحقیق، پس از برگزاری یک جلسه توجیهی در موردپژوهش، ۳۱ نفر از کارورزان دانشگاه فرهنگیان آذربایجان شرقی در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ به‌عنوان نمونه‌های در دسترس، طی یک نظرسنجی باز پاسخ، درباره مسائل و مشکلات مربوط به کارورزی یک تا چهار نظرات خود را به‌صورت کتبی ارائه دادند؛ با توجه به جواب‌های حاصله، آسیب‌ها و مشکلات مربوط به کارورزی بر اساس منشأ و عوامل ایجادکننده، در پنج حوزه دسته‌بندی شد؛ تحلیل محتوا، کدگذاری و تعیین مضمون برای داده‌ها نشان داد که از دیدگاه کارورزان، متداول‌ترین آسیب‌های کارورزی به ترتیب فراوانی، در پنج مضمون زیر دسته‌بندی می‌شوند: الف) مدیران مدارس مجری، عوامل مدرسه و معلمان راهنما؛ ب) برنامه‌ریزی آموزشی و رویه‌های گزارش محور؛ ج) اساتید راهنما؛ د) موقعیت مکانی و اجتماعی مدرسه؛ ر) دانشجو معلمان.

کلمات کلیدی: آسیب‌های کارورزی، کارورز، دانشجو معلم، دانشگاه فرهنگیان

مقدمه

در هر جامعه‌ای، اولویت‌ها به شکلی در گفتمان رایج آن جامعه نمود پیدا می‌کنند که خود نشانی از هویت آن جامعه و فرهنگ غالب آن می‌باشد (بلور و بلور، ۲۰۰۷؛ فیر کلاف، ۲۰۰۵)؛ در ادبیات کهن کشور، ضرب‌المثل‌هایی مانند «کار نیکو کردن از پر کردن است»^۱ نیز فراوانی قابل توجهی دارند؛ که خود نشان از تأکید بر ماهیت تکمیلی علم و عمل می‌باشد. این اقبال و توجه ویژه به عمل را در حیطه تربیت‌معلم به‌طور عام و کارورزی به‌طور خاص می‌توان مشاهده کرد؛ چراکه معلمی نیز بر این اصل استوار است که «به عمل کار برآید؛ به سخن‌رانی نیست»؛ یعنی اگر قرار است معلمانی خلاق، موقعیت‌نگر و عمل‌گرا را تربیت کرده و به مدارس به‌عنوان جبهه‌های تعلیم و تربیت کشور گسیل کنیم، لازم است دانش‌نظری آنان را با عمل و تجربه کامل کنیم؛ و این مهم میسر و ممکن نیست مگر در سایه برنامه کارورزی بی‌عیب و نقصی که بتواند مکمل آموزش نظری معلمان در حیطه‌های گوناگون مانند روش‌های تدریس، تدوین مطالب درسی، برنامه‌ریزی درسی و مدیریت کلاسی نوین؛ باشد که دانشجو معلمان بتوانند با تجربه عملی، دانش نظری خود را جلا بخشیده و آن را در مقام عمل، در کلاس‌های درسی به‌کارگیرند (داداشی مقدم و سلیمان پور عمران، ۱۳۹۵؛ احمدی و همکاران، ۱۳۹۴). به بیان واضح‌تر، کارورزی پلی بین دانشگاه و مدرسه و به عبارتی نظریه و عمل بوده و عرصه‌ای مناسب و مفید را برای ورزیدن عملی نظریه‌های گوناگون در حیطه‌های مختلف آموزش از جمله نظریه‌های یادگیری و تدریس با دانش آموزانی از تیپ‌های شخصیتی مختلف و در موقعیت‌های آموزشی متنوع با متغیرهای متعدد آموزشی و غیر آموزشی فراهم می‌کند. در صورتی که کارورزی به‌درستی و شایستگی به اجرا درآید، با مراحل مختلف روایت پژوهی، اقدام پژوهی، کنش پژوهی و درس پژوهی خود، می‌تواند به‌عنوان حلقه مفقوده ارتباط علم و صنعت و یا آموزش، یادگیری و اجرا؛ میدان عملی نظریه ورزی و به عبارت دقیق‌تر فرصتی برای به‌کارگیری آموخته‌های نظری در میدان اقدام و عمل باشد.

علی‌رغم تلاش‌های قابل توجه و قابل تقدیر دانشگاه فرهنگیان در اختصاص کارورزی یک تا چهار به فعالیت‌هایی متفاوت در قالب روایت پژوهی، اقدام، کنش پژوهی و درس پژوهی، هنوز این امر مهم از آسیب‌هایی چند رنج می‌برد پژوهی (عارف نژاد و امامعلی پور، ۱۳۹۸؛

^۱ - Practice makes Perfect

اعزازی، نوریان، خسروی بابادی و نوروزی، ۱۳۹۷؛ محمدیان، صالحی عمران و درزی، ۱۳۹۵). یکی از آسیب‌ها مربوط به این موضوع است که منافع همه سهامداران^۱ در تدوین برنامه درسی رعایت نشده است (تاملینسون، ۲۰۱۱). به گفته تاملینسون (۲۰۱۱)، سهامداران امر تدوین برنامه درسی و تهیه مطالب شامل سیاست‌گذاران آموزشی؛ روسا و مدیران آموزشی در سطوح ملی، استانی و منطقه‌ای؛ مدیران مدارس و کارکنان اداری؛ معلمان، دانش آموزان، اولیا و حتی ناشران می‌باشند. در مورد درس کارورزی نیز، علاوه بر افراد مذکور، اساتید راهنما و دانشجو معلمان نیز ذی‌نفع یا سهامدار آن آموزشی می‌باشند و در این میان دانشجو معلمان جزء آخرین افرادی می‌باشند که در مورد برنامه درسی کارورزی از آنان نظرسنجی می‌شود و یکی از آسیب‌ها و چالش‌های جدی می‌تواند عدم توجه به این مهم باشد (محمدیان، صالحی عمران و درزی، ۱۳۹۵). بنابراین مقاله حاضر درصدد برآمد، جستاری بر آسیب‌های کارورزی از دیدگاه دانشجو معلمان، این تازه سربازان خط مقدم جبهه کارورزی، داشته باشد و در این راستا، هدف یافتن پاسخ سؤال زیر بود که:

از دیدگاه دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان آسیب‌ها و چالش‌های اصلی درس کارورزی کدامند؟

روش‌شناسی تحقیق

شرکت‌کننده‌های تحقیق توصیفی پیمایشی حاضر، تعداد کل ۳۱ نفر از دانشجویان پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان شرقی بودند؛ طوری که از این تعداد، ۱۶ نفر از دانشجو معلمان پسر رشته آموزش ابتدائی پردیس علامه امینی و ۱۵ نفر از دانشجو معلمان دختر رشته آموزش ریاضی پردیس فاطمه الزهرا (س) در جریان نیمسال اول و دوم سال تحصیلی ۹۸-۹۹ شرکت داشتند؛ دانشجو معلمان شرکت‌کننده، درس کارورزی را با نگارنده مقاله حاضر به‌عنوان استاد راهنمای کارورزی انتخاب کرده بودند؛ بنابراین در پژوهش حاضر از روش نمونه‌برداری در دسترس استفاده شد. در یک جلسه ۱۲۰ دقیقه‌ای در اواخر نیمسال تحصیلی اول و دوم سال تحصیلی ۹۸-۹۹، در هر دو گروه کارورزان دختر و پسر به‌طور مجزا، در مورد انجام پژوهش کیفی پیمایشی حاضر یعنی آسیب‌شناسی کارورزی از دیدگاه دانشجو معلمان توضیحات لازم ارائه و پس از تشریح مسئله، از آن‌ها خواسته شد که با توجه به اتمام دوره کارورزی در آن نیمسال و تجارب نیمسال‌های پیشین، مشکلات و چالش‌هایی را که در طول کارورزی با آن‌ها

^۱ -Educational Stakeholders

مواجه شده بودند را، به صورت مکتوب تشریح کنند. لازم به توضیح است که تعداد اولیه حاضرین در جلسه کارورزی ۳۴ نفر بود که تعداد ۳ نفر از آن‌ها در نظرسنجی شرکت نکردند و تعداد نهائی شرکت‌کننده‌ها در نظرسنجی ۳۱ نفر برای دو پردیس برآورد شد که برای تعدیل تأثیر جنسیت بر نتایج تحقیق دانشجو معلمان هر دو پردیس خواهران و برادران شرکت داده شدند. نوشته‌های به دست آمده به صورت گزاره‌هایی، کدگذاری شدند و پنج مضمون در مورد آسیب‌های کارورزی از دیدگاه دانشجو معلمان شناسایی شد. تعداد گزاره‌ها در هر مضمون شمارش شد (۶۳۷ گزاره)؛ یعنی به طور میانگین برای هر شرکت‌کننده ۲۰/۵۴ گزاره وجود داشت. سپس گزاره‌ها کدگذاری و تحت پنج مضمون اصلی دسته‌بندی شدند.

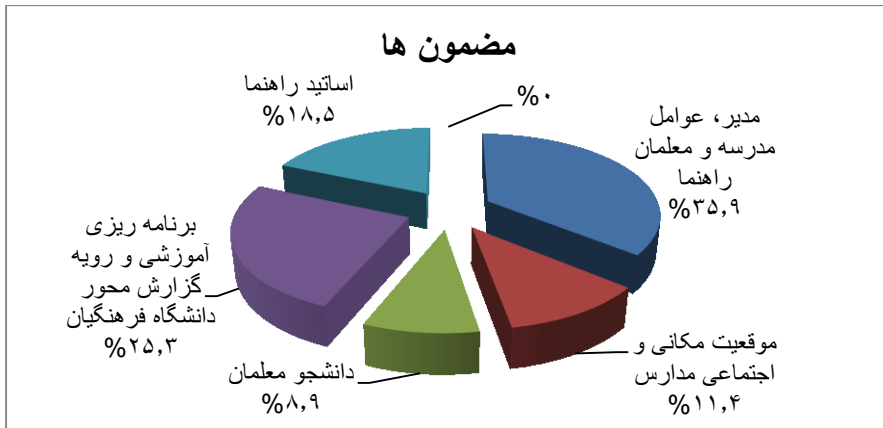
نتایج و تحلیل داده‌ها

همان‌طور که اشاره شد، پنج مضمون اصلی برای آسیب‌های کارورزی از دیدگاه کارورزان شرکت‌کننده در نظرسنجی شناسایی شد. فراوانی، درصد و رتبه هر کدام از گزاره‌ها در جدول یک به ترتیب آمده است:

جدول ۱: مضامین آسیب‌های کارورزی از دید دانشجو معلمان و فراوانی آن‌ها

رتبه در داده	درصد	فراوانی گزاره‌ها در مضمون	مضمون
اول	۳۵/۹	۲۲۸/۶۸	مدیر، عوامل مدرسه و معلمان راهنما
دوم	۲۵/۳	۱۶۱/۱۶	برنامه‌ریزی آموزشی و رویه گزارش محور دانشگاه فرهنگیان
سوم	۱۸/۵	۱۱۷/۸۴	اساتید راهنما
چهارم	۱۱/۴	۷۲/۶۱	موقعیت مکانی و اجتماعی مدارس
پنجم	۸/۹	۵۶/۶۹	دانشجو معلمان
-	۱۰۰	۶۳۷	کل

نمودار یک نیز درصد هر مضمون را به روشنی نشان داده است:



نمودار ۱: در صد هر یک از مضمون های کدگذاری شده در داده ها

همان طور که آمار جدول ۱ و نمودار ۱ نشان می دهد، بیشترین درصد و فراوانی گزاره ها مربوط به مضمون مدیر، عوامل مدرسه و معلمان راهنما و کمترین درصد و فراوانی نیز، مربوط به خود کارورزان می باشد. بررسی گزاره های موجود در داده های به دست آمده، در «مدارس مجری کارورزی»، اطلاعات جالبی را روشن ساخت که در زیر مورد بحث و بررسی قرار می گیرد:

الف. مدیر، عوامل مدرسه و معلمان راهنما

تعداد قابل توجهی از کارورزان (۳۵/۹٪) اظهار داشتند که برخی از مدیران و عوامل مدرسه به دلیل ذهنیت خاص پیشین که از درس تمرین دبیری در دوران تحصیل داشتند، به درس کارورزی با دیدگاه سنتی خود می نگریستند؛ و بر این تصور بودند که کارورزی یعنی اینکه کارورز باید در انتهای کلاس درس در کنار دانش آموزان به مشاهده تدریس معلم بپردازد و یادداشت برداری کرده و به استاد خود گزارش دهد. همچنین نقش استاد راهنما فقط حضور و غیاب حضوری یا تلفنی کارورز از طریق مسئولین مدرسه است. علاوه بر این، کارورزان مورد آزمایش گزارش دادند که به نظر برخی مدیران و کارکنان اداری-آموزشی مدرسه مانند معاونین، نقش دیگر کارورز، تدریس به جای معلم راهنما در صورت غیبت وی، بررسی تکالیف درسی و تصحیح برگه های امتحانی اخذ شده و گزارش نمرات به معلم مربوطه است.

این عده از کارورزان اظهار داشتند که برخی مدیران با برنامه کارورزی نوین دانشگاه فرهنگیان یا اصلاً آشنا نبودند و یا اینکه آشنایی مختصری داشتند که این امر فرآیند کارورزی آن ها را با

مشکل جدی مواجه می‌ساخت. یکی از کارورزان اظهار کرد که حتی مدیر مربوطه از او خواست با حضور در روز غیر کارورزی به معلمان شاغل در آموزشگاه فرآیند اقدام پژوهی و درس پژوهی را جهت شرکت در جشنواره‌های مربوطه آموزش دهد^۱.

در این گروه تعدادی از کارورزان، از اینکه برخی مدیران مدرسه نیز با روش‌های قهری و تحکم‌آمیز خود، به آن‌ها اجازه حضور در دفتر دبیران و هم‌فکری با آنان در زنگ‌های تفریح نداده بودند اظهار نارضایتی داشتند^۲؛ حتی در برخی مدارس به این حد بسنده نکرده و در زنگ‌های تفریح برای کارورزان مکان مشخصی برای استراحت تعیین نکرده و پذیرائی با چائی از آن‌ها را منوط به پرداخت هزینه کرده بودند. در برخی مدارس نیز، از کارورزان در زنگ‌های تفریح به‌عنوان مبصر یا دستیار معاون مدرسه استفاده می‌شد.

برخی نیز اظهار کردند که به نظرشان برخی مدیران و معاونین با اکراه و با تمکین از بخش‌نامه‌های اداری به کارورزان اجازه حضور در مدرسه داده بودند؛ طوری که این موضوع در گفتمان و برخوردهای روزمره آنان کاملاً برایشان مشهود بود. برخی نیز از درج تأخیر یا تعجیل دقیقه‌ای از سوی مدیر مدرسه و عوامل اجرائی، حتی در موارد اضطراری گله‌مند بودند^۳.

به‌طور کلی، دانشجویانی که در زیر این مضمون قرار داشتند، احساس می‌کردند برخی مدیران و عوامل مدرسه در مورد برنامه کارورزی جدید دانشگاه کارورزی مطلع نیستند و با روش سنتی تمرین دبیری پیش می‌روند و یا اینکه مقاومت در برابر تغییر نشان داده و علاقه‌ای به اجرای کارورزی جدید ندارند و از دانشجویان بیشتر به‌عنوان دستیار و ابزاری برای اجرای امور انتظامی مدرسه استفاده می‌کنند. این مضمون به همراه مضمون‌های دیگر در بخش بحث و نتیجه‌گیری، ریشه‌یابی خواهد شد.

۱. اگر چه چنین مواردی، به زعم نویسنده از نقاط قوت برخی از دانشجو معلمان دانشگاه شریف فرهنگیان می باشد که از لحاظ توان علمی و آموزشی به این مرحله رسیده اند که می توانند معلمان و همکاران با تجربه خود را با روش های نوین آموزش و پژوهش آشنا سازند.

۲. طبق نظریه حوزه رشد تقریب (Zone of Proximal Development) ویگوتسکی و نظریه فرهنگی اجتماعی یادگیری وی، حضور کارورزان می تواند فرصت مناسبی برای تبادل افکار و بهره گیری از تجارب معلمان پیش کسوت و با تجربه تر باشد.

۳. لازم به توضیح است که در جلسات توجیهی آغاز کارورزی، دانشجویان کاملاً در مورد حضور مرتب و به موقع طبق بخشنامه های آموزشی مدرسه و مرخصی گرفتن در موارد اضطراری از مدیر مدرسه و استاد راهنما قبل از روز کارورزی و حضور یک روز جبرانی برای غیبت خود توجیه شده بودند.

لازم به توضیح است که در مورد همه مدیران چنین نقدهایی وجود نداشت و در برخی موارد رضایت‌مندی کامل از به‌روز بودن، خلاقیت، حسن معاشرت و همکاری مدیران و عوامل مربوطه گزارش شده بود.

ب) برنامه‌ریزی آموزشی و رویه گزارش محور دانشگاه فرهنگیان

برخی از شرکت‌کنندگان (۲۵/۳٪)، از اینکه قبل از ورود به مدارس در واحدهای کارورزی، از اینکه دروس (حتی برخی دروس عملی و کارگاهی) به‌صورت نظری و توصیفی و بیشتر به‌صورت سخنرانی و یا ارائه غیرکاربردی دانشجو معلمان اکتفا می‌شد، گله‌مند بودند و بر این اعتقاد بودند که قبل از شروع کارورزی، لازم است آنان نمونه‌ای از تدریس عملی مبتنی بر دروس نظری ارائه‌شده را لازم است بگذرانند. دانشجویانی که در زیر این مضمون قرار داشتند به این نوع برنامه‌ریزی آموزشی و رویه گزارش‌نویسی با چهارچوب متمرکز معرفی‌شده از سوی سازمان مرکزی معترض بودند. آنان معتقد بودند گزارش‌های مکتوب تک‌صفحه‌ای هر هفته کارورزی و گزارش پایان‌ترم کارورزی فرصت‌های ارزشمند آنان را می‌گرفت و ترجیح می‌دادند که در عوض گزارش‌های بلند خسته‌کننده، بیشتر به عمل ورزی در محیط مدرسه بپردازند. عده‌ای از آن‌ها بر این عقیده بودند که کارورزی مهارت گزارش‌نویسی آنان را تقویت کرده بود، نه مهارت معلم ورزی را. علاوه بر این عدم شفافیت در مورد تعداد صفحات گزارش پایانی نیز برایشان مشکل‌آفرین بوده است.

ج) اساتید راهنما

در داده‌های به‌دست‌آمده، گزاره‌هایی ۱۸/۵٪ نیز مشاهده می‌شدند که زیر مضمون اساتید راهنما قرار می‌گرفتند. چند نفر از شرکت‌کننده‌ها به بی‌ارتباطی رشته تحصیلی مدرس مربوطه با رشته تحصیلی دانشجویان کارورز اشاره داشتند که به دلیل عدم اشراف استاد راهنمای مربوطه به موضوعات آموزشی رشته دانشجو معلمان، نمی‌توانستند در مطالب علمی رشته-محور مفید واقع شوند و پاسخ سؤالات احتمالی کارورزان در طی مراحل گوناگون کارورزی را بدهند.

همچنین بی‌تجربگی برخی اساتید راهنما و عدم آشنایی با ماهیت کارورزی و اشراف نداشتن بر تفاوت‌های بین‌رشته‌ای در این زمینه نیز جزو معهود گزاره‌های مطرح‌شده بودند. تا چائی که در

برخی موارد ادعاشده بود اساتید راهنما، گاهی خود در مورد کارورزی توجیه نیستند؛ تا بتوانند به معلمان راهنما در امر معلم ورزی و به دانشجو معلمان در امر کارورزی یاری کنند.

از دیگر موارد مطروحه، عدم پیگیری و سرزنی مرتب به مدارس از سوی استاد راهنما بود که سبب بی‌انگیزگی آنان در انجام بهینه تکالیف بوده است. در بعضی موارد دانشجو معلمان به عدم هماهنگی اساتید راهنما با مدیر و عوامل اجرایی مدرسه اشاره داشتند؛ که گاهی اجرای اثربخش کارورزی را تحت تأثیر قرار می‌داد.

و در نهایت سخت‌گیری و سهل‌گیری بی‌مرز و حدی و یا سهل‌گیری زیاد اعمال می‌شد که در هر دو حالت مضر و فاقد بار آموزشی بود. کارورزان گزاره‌هایی مانند سخت‌گیری بیش‌ازحد استاد راهنما مانند حضور هر هفته‌ای در مدارس و بازرسی سرزده از آن‌ها مطرح شده بود؛ و برعکس سهل‌گیری و عدم نظارت مستمر استاد راهنما در برخی موارد و مدارس نیز جزو دیگر مسائل مطرح‌شده بودند.

د) موقعیت مکانی و اجتماعی مدرسه کارورزی

قبل از توصیف گزاره‌های مربوط به این مضمون لازم است فرایند تخصیص و تقسیم کارورزان در مدارس کارورزی به‌اختصار توضیح داده شود. نخست پس از جلسه هماهنگی بین مسئولین کارورزی دانشگاه فرهنگیان و دفتر کارورزی اداره کل آموزش و پرورش، فهرستی از مدارس نواحی پنج‌گانه تبریز در اختیار دانشگاه فرهنگیان و اساتید کارورزی قرار گرفت. از بین فهرست ارائه‌شده، بهترین مدارس موجود را که کارورزان، بتوانند به بهترین شکل ممکن، به ورزیدگی حرفه‌ای بپردازند انتخاب شدند؛ سپس از دانشجو معلمان خواسته شد در گروه‌های دو تا پنج نفری با توجه به آشنایی و هماهنگی بین خود و نزدیکی به محل سکونت و یا دانشگاه، تیم‌هایی را تشکیل دهند. سپس نام، نوع و موقعیت جغرافیائی مدارس اعلام شد و پس از ارائه توضیحات لازم در مورد مدارس، تیم‌های داوطلب کارورزی در هر مدرسه معین شدند. در مواردی، مدرسه‌ای بیش از یک تیم متقاضی داشت؛ بنابراین، به‌ناچار قرعه‌کشی انجام شد و به‌این‌ترتیب مدارس کارورزی در جلسات اولیه توجیهی مشخص شدند. البته بعد از تعیین مدرسه کارورزی، امکان جابجایی بین دانشجویان تیم‌ها وجود داشت تا بهترین حالت ممکن برای هر تیم و کارورز مشخص شود. این روش، اگرچه به نظر بهترین روش ممکن بود، از نظر دانشجو معلمان معایبی نیز داشت.

نظر بر اهمیت کارورزی در محضر معلمان راهنمای شاخص و منتخب و مدارسی با امکانات فیزیکی و آموزشی بهتر^۱، تلاش بر این بود که تا حد امکان از مدارس خاص که از امکانات زیرساختی و آموزشی بهتری برخوردار بودند، استفاده گردد؛ برخی کارورزان چنین مدرسی که نوعاً از محل سکونت و یا تحصیل آن‌ها مسافت بیشتری داشتند؛ در زیر این مضمون اذعان داشتند که قبل از شروع کارورزی، به دلیل دوری مسافت از رفتن به این نوع مدارس، ناراضی بودند؛ ولی باگذشت زمان و مقایسه عملکرد خود و کارورزان برخی مدارس دیگر، از اینکه در چنین مدرسی به کارورزی پرداخته و از تجارب مدیران و معلمان راهنمای توانمندتر برخوردار شده بودند کاملاً راضی و خرسند بودند.

در این مضمون نیز گزاره‌های زیادی مطرح بودند (۱۱/۴٪)؛ علاوه بر در دسترس نبودن، گزاره‌های دیگری زیر این مضمون اشاره بر مواردی داشتند: مانند پرجمعیت‌تر بودن کلاس‌های برخی مدارس کارورزی، تفاوت طبقات اجتماعی دانش‌آموزان مدارس کارورزی تیم‌ها، فضای فیزیکی نامناسب و گاهاً فرسوده برخی مدارس، کلاس‌های تنگ و کوچک و بافت اجتماعی و مکانی برخی مدرسی که کارورزان هر هفته یک روز به آن‌ها رفت‌وآمد داشتند^۲. دانشجویان زیر این مضمون معتقد بودن، موارد فوق بر انگیزه آنان تأثیر منفی داشت و سبب می‌شد نتوانند از کارورزی همانند دانشجویان مدارس خاص بهره بگیرند. (به نظر می‌رسد نیاز به تخصیص و تجهیز مدارس خاص کارورزی ویژه دانشگاه فرهنگیان مانند برخی کشورهای دیگر بیش‌ازپیش احساس می‌شود؛ خدادوست، ۱۳۹۹^۳).

ر) دانشجو معلمان

در گزارش مکتوب دانشجو معلمان، موارد معدودی نیز وجود داشت که در آن دانشجو معلمان معتقد بودند برخی مشکلات کارورزی به خود آن‌ها برمی‌گردد (۸/۹٪). از جمله برخی از آن‌ها اذعان داشتند که دچار عارضه تعلل ورزی تحصیلی^۴ و بی‌انگیزگی^۵ شده بودند که عملکرد

۱. متأسفانه استفاده همه کارورزان در روز خاص کارورزی از این مدارس خاص به دلایلی مانند متقاضی بودن چند استاد راهنما برای آن مدرسه و محدود بودن تعداد کلاس‌های درس، مقدور نبود و تعدادی از کارورزان در مدارس عادی معرفی شده از سوی اداره کل به کارورزی می‌پرداختند.

۲. مورد آخر در نظر سنجی کارورزان پردیس خواهران گزارش شده بود که البته جای تامل و چاره‌اندیشی دارد.

۳. مدرسه خاص کارورزی «دنیا» در کشور آذربایجان نمونه‌ای از این مدارس می‌باشد.

۴ - Academic Procrastination

۵ - Demonization

تحصیلی آن‌ها را به‌طور کلی هم در دروس نظری و هم برخی دروس عملی/کارگاهی تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ به اعتقاد آنان این تعلل ورزی ریشه در عوامل عدیده‌ای داشت؛ مانند عدم تطابق انتظارات آنان قبل و بعد از کنکور و تصویر ذهنی‌شان از دانشگاه، کاربردی نبودن بسیاری از مطالب مورد تدریس در دروس نظری و غیره. برخی گزاره‌هایی که تحت این مضمون طبقه‌بندی شده بودند، حاکی از این موضوع بودند که برخی دانشجو معلمان روز کارورزی را فرصتی آزاد برای دوری از فضای دانشگاه در نظر می‌گرفتند که ملزم به انجام کار جدی تحصیل همانند دانشگاه نیستند. عده‌ای نیز اظهار داشته بودند که از عملکرد تحصیلی و رتبه خود در کنکور سراسری راضی نبوده‌اند و به‌ناچار به دلیل امنیت شغلی، به رشته‌های دبیری و آموزگاری روی آورده‌اند؛ بدون این‌که علاقه زیادی به تدریس و امور آموزش داشته باشند؛ این موضوع سبب شده بود که به کارورزی نیز به دید واحد درسی برای گذراندن و اخذ نمره قبولی نگاه می‌کردند. برخی نیز با گله‌مندی از وضعیت کادر آموزشی برخی مدارس و طرح مسائل اقتصادی معلمی، امیدی به یادگیری و پیشرفت بیشتر در خود نمی‌دیدند و تصور می‌کردند به‌محض ورود به خدمت، خود نیز دچار وضعیت مشابهی خواهند شد؛ پس انفعال را بر فعالیت و مشارکت ترجیح می‌دادند. لازم به توضیح است که در موارد بسیار نادر، بی‌نظمی، بی‌انگیزگی و عدم پایبندی به مقررات مدرسه از سوی تعداد بسیار معدودی از کارورزان نیز توسط مدیر و عوامل اجرایی مدرسه گزارش شد که به‌موقع تذکرات لازم به شکل مستقیم یا غیرمستقیم به‌صورت گروهی و در صورت لزوم انفرادی داده می‌شد. البته همان‌طور که اشاره شد، تعداد این گروه از کارورزان انگشت‌شمار بود و برخی از آنان تحولات عظیم و بزرگی را در مدرسه مورد کارورزی خود ایجاد کرده بودند.

۱. بحث و نتیجه‌گیری

کارورزی از دیدگاه‌های مختلف مورد بررسی و آسیب‌شناسی قرار گرفته است ولی به نظر می‌رسد جهت ارزیابی صحیح و به دست آوردن داده‌های قابل اعتماد نیاز به تثلیث^۱ یا جمع‌آوری داده‌ها از منابع گوناگون و سپس ادغام و نتیجه‌گیری از داده‌های به‌دست‌آمده است (دورنیه ای، ۲۰۰۷). نوشته حاضر نیز گامی در این رابطه بود؛ یعنی اگرچه تلاش‌هایی برای آسیب‌شناسی کارورزی از منابعی مانند متخصصان امر، اساتید راهنما و مدیران قبلاً صورت گرفته است، ولی در پژوهش حاضر تلاش شد از کارورزان به‌عنوان پیش‌قراولان میدان عمل ورزی آموزشی و

^۱ - Triangulation

سهامداران اصلی کارورزی، به‌عنوان منبعی برای آسیب‌شناسی کارورزی نیز نظرسنجی شود. همان‌طور که ذکر شد، مفاهیم حاصل از نظرات کارورزان به‌صورت گزاره‌هایی کدگذاری و با توجه به منشأ آسیب، در پنج مضمون دسته‌بندی شدند.

مضمون اول که بیشترین منشأ آسیب از دیدگاه دانشجوی معلمان را شامل می‌شد به مدیران مدارس مجری، عوامل مدرسه و معلمان راهنما مربوط می‌شد. نظر بر اهمیت درس کارورزی، به‌عنوان حلقه عملی تربیت‌معلم و با توجه به گزاره‌های نقل‌شده در بخش نتایج، به نظر می‌رسد لازم است مدیران، عوامل اداری/اجرایی و به‌ویژه معلمان راهنمای مدارس مجری کارورزی، طی دوره‌های ضمن خدمت کوتاه‌مدت (با هماهنگی ادارات کل آموزش و پرورش) با فلسفه برنامه کارورزی نوین دانشگاه فرهنگیان آشنایی یافته و اطلاعات لازم را در مورد مراحل مختلف کارورزی یکتا چهار و همچنین نقش کارورزان در هر مرحله کسب کنند و تعهد شغلی/اخلاقی لازم در پایبندی به انتظارات موردنظر بسپارند. البته نظرات کارورزان در بعضی موارد حاکی از عدم همکاری برخی مدارس مجری به دلیل نبود تفاوت و یا مشوق‌های لازم بود؛ بنابراین به نظر می‌رسد، لازم است مشوق‌های مادی و یا معنوی مشخصی نیز در این خصوص تعریف شوند. برای نمونه بخشی از مشوق‌های غیرمادی می‌تواند اختصاص امتیاز خاصی برای عوامل و مدیران دخیل در امر کارورزی (در کنار تقدیرنامه‌های سالیانه)، صدور گواهی ضمن خدمت کارورزی و غیره باشد. همچنین لازم است برخی معلمان راهنما توجه شوند که هدف از حضور کارورز در کلاس، یادگیری از و نه خرده‌گیری از آموزش و یا گزارش آن به مسئولین مربوطه است.

تحت مضمون دوم آسیب‌های کارورزی، برنامه‌ریزی آموزشی و رویه‌های گزارش محور دانشگاه فرهنگیان قرار دارد که رتبه دوم گزاره‌ها از لحاظ تعداد فراوانی را داشت. همان‌طور که از بخش نتایج به خاطر داریم، تعدادی از دانشجوی معلمان معتقد بودند به‌جای کار عملی تدریس و ورزیدگی در معلمی، به کاردستی گزارش‌نویسی هفتگی و پایانی با چهارچوب متمرکز تعریف‌شده می‌پردازند که وقت و انرژی زیادی را برای آن‌ها می‌گیرد. به نظر می‌رسد تأکید کمتر روی گزارش‌نویسی کتبی و تدریس عملی در کلاس‌های واقعی زیر نظر معلم راهنما و گاهی حضور مستقیم استاد راهنما در محیط آموزشی مورد انتظار کارورزان باشد. بدیهی است که ارائه گزارش نیمسال کارورزی یک تا چهار جهت تضمین یادگیری کارورزان ضروری است؛

ولی تمرکززدائی و بومی‌گرایی با توجه به شرایط و امکانات موجود ممکن است از شدت این نگرانی در کارورزان بکاهد.

مضمون سوم شامل گزاره‌های مربوط به اساتید راهنمای کارورزی بود. عدم تطابق رشته اساتید راهنما با رشته تحصیلی کارورزان از مشکلات عمده‌ای بود که در سال‌های گذشته بیشتر مشهود بود؛ ولی خوشبختانه با جذب اعضای هیئت‌علمی و طبق نص صریح بخشنامه‌های سازمان مرکزی، در سال‌های اخیر این موضوع، کارورزی به اساتید متخصص هر رشته واگذار می‌شود؛ نیاز به تخصص‌گرایی در کارورزی دو، سه و چهار جزو ضروریات است چراکه دانشجوی معلم لازم است در رشته تخصصی خود به اقدام پژوهی، کنش پژوهی و درس پژوهی بپردازد. علاوه بر این، به نظر می‌رسد لازم باشد سازوکار مشخصی برای نظارت بر عملکرد اساتید راهنمای کارورزی از منابع چندگانه و تعیین مدیر گروه مستقل برای کارورزی در هر پردیس ضروری باشد.

دسته دیگری از گزاره‌های حاصل از نظر سنجی تحت مضمون موقعیت مکانی و اجتماعی مدرسه قرار می‌گرفتند و برخی کارورزان به‌نوعی بی‌عدالتی ناخواسته در تعیین مدارس کارورزی از لحاظ موقعیت مکانی-اجتماعی و امکانات فیزیکی و نیروی انسانی اشاره داشتند. همان‌طور که اشاره شد، لازم است جهت ایجاد عدالت آموزشی بهینه در این خصوص، «مدارس خاص کارورزی» با معیارهای عینی و مشخص مانند موقعیت مکانی، امکانات زیر بنایی، نیروی آموزشی، جمعیت دانش‌آموزی و غیره تعریف و با هماهنگی ادارات کل شناسایی شده و به پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان معرفی شوند؛ تا دانشجوی معلمان بتوانند اندوخته‌های نظری خود را در محیط‌های آزمایشی ولی واقعی به کار بگیرند. قبلاً نیز اشاره رفت که برخی کشورها برای تحقق این موضوع «مدارس خاص کارورزی» ویژه تربیت‌معلم تأسیس و تجهیز کرده‌اند؛ ولی با توجه به وضعیت فعلی، تعریف عینی و معرفی مدارس کارورزی از بین مدارس موجود آموزش و پرورش نیز می‌تواند تا حدودی موانع و آسیب‌های موجود در این حیطه را رفع نماید.

مضمون آخر که کمترین تعداد را به خود اختصاص داده بود، به خود دانشجوی معلمان به‌عنوان یکی از علل عدم استفاده بهینه از دروس کارورزی اشاره داشت. با توجه به این مضمون، ممکن است به این نتیجه برسیم که لازم است شیوه‌های مصاحبه و گزینش دقیق‌تری در انتخاب دانشجوی معلمان تعریف و اعمال شوند؛ طوری که افرادی برای تصدی معلمی برگزیده شوند که همگی از روی رغبت و علاقه قلبی به این حرفه روی می‌آورند نه به‌عنوان فقط یک فرصت

شغلی مطمئن؛ همان‌طور که در بخش نتایج اشاره شد، برخی دانشجویان به توجه به موقعیت شغلی به دست‌آمده احساس می‌کردند به یک حاشیه امنی دست‌یافته‌اند و لازم نیست مشارکت فعالانه‌ای در امور آموزشی جهت دستیابی نهائی به این شغل داشته باشند. به نظر می‌رسد، در برنامه‌های معرفی رشته‌های دانشگاه فرهنگیان نیز لازم است به این مهم تأکید شود که معلمی را فقط برای داشتن امنیت شغلی و استخدام از بدو ورود انتخاب نکنند؛ بلکه در صورت علاقه‌مندی واقعی به این حیطة روی آورند.

در نهایت می‌توان گفت کارورزی قطعاً دچار آسیب‌هایی می‌باشد (عارف و امامعلی پور، ۱۳۹۸)؛ و آسیب‌شناسی کارورزی، امری منقطع و مقطعی نیست؛ بلکه لازم است از منابع مختلف و به اقتضای زمان و ضرورت‌های موقعیتی در طول زمان صورت گیرد تا حرفه ورزی شغلی معلمان به‌عنوان پرچم‌داران امر تعلیم و تربیت در هرزمانی تضمین شود. برای نمونه، آسیب‌شناسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان در مواقع بحران مانند تعطیلی‌های ناشی از بیماری‌های همه‌گیر، آلودگی، بارش‌های فصلی، گرما و سرما انجام را می‌توان جزو اولویت‌های آسیب‌شناسی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان محسوب کرد؛ چراکه این بحران‌ها گاهی هزینه‌های مادی، معنوی و اجتماعی جبران‌ناپذیری بر امر تربیت‌معلم تحمیل کنند که لازم است تدابیر لازم اندیشیده شود تا خللی در این حیطة از علم و عمل نیز ایجاد نگردد؛ چراکه این موضوع یکی از موارد مبتلا به در وضعیت بحران کرونای فعلی می‌باشد و اگرچه. «علاج واقعه، قبل از وقوع باید کرد»، ولی می‌توان گفت «قدر عافیت کسی داند که به دردی گرفتار آید» و از این وضعیت موجود و درس‌های آن، لازم است استفاده بایسته و شایسته جهت تقویت کارورزی به‌طور کلی و کارورزی در مواقع خاص نمود.

منابع

- احمدی، آمنه و همکاران (۱۳۹۴). راهنمای عملی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان با رویکرد معلم فکور (۱). چاپ اول، تهران: دانشگاه فرهنگیان.
- اعزازی، مهری؛ نوریان، محمد؛ خسروی بابادی، علی اکبر و نوروزی، داریوش (۱۳۹۷). سنتز پژوهی در مطالعات تطبیقی نظام‌های تربیت معلم ایران و جهان، نظریه و عمل در برنامه درسی، سال ششم، شماره ۱۱، صص. ۶۷-۱۰۴.
- خدادوست، محمدرضا (۱۳۹۸). بررسی کارورزی معلمان در کشور آذربایجان. مطالعات کارورزی در تربیت معلم، شماره یک، صص. ۷۷-۹۰.
- داداشی مقدم، فاطمه و سلیمان پور عمران، محبوبه (۱۳۹۵). کیفیت بخشی کلاس درس معلم فکور از طریق کاربرد نظریه‌های یادگیری، نخستین همایش جامع بین‌المللی روانشناسی علوم تربیتی و علوم اجتماعی، تهران، مرکز همایش‌های کوشا گستر.
- رئوف، علی (۱۳۸۶). تربیت معلم و کارورزی. تهران: نشر روان.
- عارف نژاد، سعید و امامعلی پور، شهین (۱۳۹۸). شناسایی آسیب‌های برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان. مطالعات کارورزی در تربیت معلم، شماره یک، صص. ۷-۳۳.
- فرصت، تهدید. دومین همایش‌های ملی پژوهش مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران، ۲۵ آذر.
- محمدیان، معصومه؛ صالحی عمران، ابراهیم و درزی، (۱۳۹۵). سیستم کارورزی دانشگاه فرهنگیان: قوت، ضعف.
- Bloor, M. & Bloor, T. (2007). *The Practice of critical discourse analysis: An introduction*. Great Britain: Hodder Arnold.
- Dorniyei, Z. (2007). *Research Methods in Applied Linguistics*. Oxford University Press

Fairclough, N. (2005). *Critical discourse analysis*. Retrieved March, 26, 2011 from <http://www.ling.lancs.ac.uk/staff/norman/critdiscanalysis.doc>

Tomlinson, B. (2011). Introduction: principles and procedures of materials development in Tomlinson B. (ed.). *Materials Development in Language Teaching*. (second edition). Cambridge: Cambridge University Press.

A Study on Internship: A Pathological Study of Internship from the Perspective of Teacher Trainees in Farhangian University of East Azerbaijan

Mohammad Reza Khodadust¹

Abstract

Despite ideal descriptions of Internship, as the linking loop of theory and practice of teaching, and regardless of the efficiency expectations about the effectiveness of teacher trainees' Internship programs, this area of teacher training is still suffering from some problems and unwantedly faces some serious challenges for various reasons. Due to the pivotal role of teacher trainees, as the forerunners and one of the main stakeholders of the educational system of the country in the near future, the present descriptive survey study, has taken a pathological perspective towards internship from the viewpoint of student teachers. Therefore, in order to collect the data for the study, an explanatory session was held for a total number of 31 teacher trainees studying at Farhangian university of East Azerbaijan in the first and second semester of the Academic year 1397-1398. The sample was selected using convenience sampling procedure, and at the end of the two semesters, the participants were asked to provide their written answers to the question of "the problems and challenges of internship 1-4". The answers were analysed/coded, and based on their source, the problems were categorized into the following five broad domains according to their frequency rate, respectively: a) The administrators, staff, and teacher mentors of internship schools; b) Educational curriculum, and report-based procedure of internship; supervising internship professors; the physical and social setting of internship school; and the teacher trainees themselves. The results of this study may have implications for improving internship programs and procedures currently used at Farhangian University.

Key words: Internship threats and challenges, teacher interns, teacher trainee, Farhangian University

¹ . Assistant Professor, English Department, Farhangian University, Tehran, Iran