

دانشگاه فرهنگیان

فصلنامه علمی - مطالعات کارورزی در تربیت معلم

دوره اول - شماره ۴ - تاریخ چاپ: زمستان ۱۴۰۰

تحلیل نقادانه‌ی سرفصل دروس کارورزی گروه علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان از منظر اهداف و راهبردهای یادگیری

مظهر بابایی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۲۷

هدیه ازغ^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۱۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تحلیل نقادانه سرفصل دروس کارورزی دانشگاه فرهنگیان از منظر اهداف و راهبردهای یادگیری صورت گرفت. برای دستیابی به این هدف، از روش‌های پژوهش توصیفی-تحلیلی و بررسی انتقادی استفاده شد. جامعه پژوهش، سرفصل دروس کارورزی یک تا چهار دانشگاه فرهنگیان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ بود که به عنوان نمونه نیز انتخاب شد. یافته‌های این پژوهش در دو گام صورت پذیرفت: در گام نخست، با کمک روش توصیفی-تحلیلی کل سرفصل دروس کارورزی، مورد مطالعه قرار گرفت و در گام دوم، با بهره‌گیری از بررسی انتقادی، بخش‌های فرصت‌های یادگیری؛ تکالیف عملکردی؛ راهبردهای یادگیری؛ منابع آموزشی و راهبردهای ارزشیابی

۱- استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، سنج، ایران (نویسنده مسئول).

Mazharbabaee@gmail.com

۲- دانشجوی کارشناسی علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان، سنج، ایران.

مورد نقادی قرار گرفت. یافته‌های پژوهش حاکی از این بود که نقاط قوت این سرفصل‌ها به طور کلی هشت مورد است که از این جمله می‌توان به مواردی مانند: اتخاذ رویکرد تربیت معلم فکور، آشنایی دانشجومعلمان با مشکلات مدرسه و گسترش دیدگاه دانشجومعلمان اشاره کرد. در میان نقاط ضعفی که سرفصل‌های کارورزی‌های یک تا چهار دارند، بیشترین مورد مربوط به فرصت‌های یادگیری و محتوا است. از جمله نقاط ضعف دیگر می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: عدم توجه به غیرحضورى شدن مدارس، کمبود زمان جهت فراگیری مهارت‌های عملی تدریس، عدم هماهنگی بین فعالیت‌ها با آموخته‌های دانشگاهی، عدم معرفی منابع مناسب و کافی، دور از واقعیت بودن راهبردهای ارزشیابی، عدم دریافت بازخورد از سوی استادان راهنما و عدم بهره‌وری راهبردهای یادگیری.

واژگان کلیدی: تحلیل نقادانه، سرفصل دروس کارورزی، اهداف، راهبردهای یادگیری.

مقدمه

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 (علیدادی، کشت‌ورز کندازی و دهقان‌نژاد، ۱۳۹۸). در این راستا، براساس تعریف یونسکو (۱۹۹۰)، معلمان از ارکان مهم و اصلی در ساختار آموزش و پرورش هستند که افت کمی و کیفی آن‌ها تأثیر مستقیمی بر شایستگی 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 همه جانبه 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 (حجازی، ۱۳۹۷). از این‌رو، دانشگاه‌های تربیت معلم بالاخص دانشگاه فرهنگیان را می‌توان از جمله حساس‌ترین و مهم‌ترین مؤلفه‌های

نظام تعلیم و تربیت دانست؛ چراکه موفقیت و عدم موفقیت در ایجاد تحول در نظام آموزشی، منوط به ایجاد توانمندی‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای لازم در معلمان است که به واقع مجریان اصلی برنامه‌ها در محیط واقعی هستند. (احمدآبادی، ۱۳۹۲). هم‌چنانکه هریس و ساس^۱ (۲۰۱۱)، یکی از دغدغه‌های اصلی دست‌اندرکاران نظام‌های آموزشی را ارتقاء کیفیت معلمان به عنوان عنصری کلیدی در رشد و توسعه‌ی نظام‌های آموزشی و کیفیت‌بخشی به آموزش در سراسر جهان دانسته‌اند.

در این میان، ارتقاء کیفیت و تربیت حرفه‌ای در هر حرفه‌ای مستلزم اجرای برنامه‌های عملی و تلفیق دانش و عمل باهم است. هم‌چنانکه والس^۲ (۱۹۹۱) در این راستا بیان می‌کند: الگوی علم کاربردی^۳ مدلی سنتی و شاید هنوز رایج‌ترین الگویی است که بسیاری از برنامه‌های تربیت حرفه‌ای خواه پزشکی، معماری، معلمی و یا هر شغل دیگر بر پایه آن قرار دارد. قدرت این الگو از پیشرفت علوم تجربی، به خصوص در قرون نوزده و بیست، سرچشمه می‌گیرد. در این چارچوب، دانش عملی درباره هر چیزی، به طور ساده، «مطلبی است درباره مناسب‌ترین وسیله‌ها برای دستیابی به اهداف تعیین شده»؛ بنابراین کل موضوع عمل در یک حرفه، صرفاً و به طور ذاتی ابزاری برای رسیدن به هدف است (امام جمعه، ۱۳۸۵). یکی از این دروس عملی در حیطه تعلیم و تربیت که در دانشگاه فرهنگیان «به منظور رشد حرفه‌ای دانشجویان تحت تربیتش» (عظیمی، ۱۳۹۹) اجرا می‌شود، برنامه کارورزی^۴ است.

کارورزی، فراگیران را در حل مسائل معتبر جامعه درگیر می‌کند تا با تحلیل و تفکر در فرصت‌های بیشتر، در بهبود مسائل و فهم بهتر از مشکلات درون زمینه اجتماعی خود مشارکت داشته باشند (اکبرزاده و داداشی مقدم، ۱۳۹۵). سرجیوانی^۵ (۱۹۹۱) کارورزی

1- Harris & Sass.

2 -Wallace.

3 - Applied science modle.

4 - Internship.

5 -Sergiovanni.

را فرایندی می‌داند که با تلاش فکّورانه کارورز ارتباط مستقیم دارد و با هماهنگی سیستماتیک با منابعی چون جامعه شناسی، روانشناسی و دیگر رشته‌های مربوط، نوع خاص از روش تحصیلی را به وجود می‌آورد که منجر به کسب تجربیات موردنیاز شغلی در دانشجو شده و او را برای شغل آینده‌اش آماده می‌نماید (داودی، کشتی آرای و یوسفی، ۱۳۹۴). همچنین، سالرینی، اسپوزتی و اسپونار^۱ (۲۰۱۴) کارورزی را یک الگوی تفکّر در عمل معرفی کرده که منتج به تربیت کارورز متفکّر خواهد شد. پروین^۲ (۲۰۱۲) کارورزی را یک برنامه آموزشی منحصر به فرد می‌داند که هدف آن ادغام مطالعه با تجربه برنامه‌ریزی شده و مرتبط با عملکرد است. وی همچنین، هدف اصلی برنامه کارورزی را توسعه و تقویت مهارت‌های دانشجویان و آماده‌سازی آن‌ها برای این حرفه دانسته است. دیویی^۳ (۱۹۳۳) معتقد است که چرخه عمل و عکس‌العمل در فرایند یادگیری از اهمیت زیادی برخوردار است و گذراندن دوره‌های کارورزی و استفاده از این تجربه‌های عملی بسیار باارزش است (داودی و همکاران، ۱۳۹۴). هم‌چنین، نورت^۴ (۱۹۸۵) نیز بر این باور است که کارورزی پل میان نظریه و عمل است (بوکالیا^۵؛ ۲۰۱۲، به نقل از داودی و همکاران، ۱۳۹۴).

بنابراین، می‌توان در میان مراحل پیوسته آموزش، دوره‌ی کارورزی را مهم‌ترین مرحله نامید که دانشجو معلمان از مرحله‌ی نظری وارد مرحله عملی شده و خود را در نقش معلم آینده احساس می‌کند. 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 محوّل خود در مسیر تربیت دانش‌آموزان را به انجام رسانند؛ زیرا دانشجو بعد از مرحله شناخت به سطح کاربرد می‌رسد. (علیدادی و همکاران، ۱۳۹۸). همچنانکه مور^۶ (۲۰۱۳) نیز، کارورزی را انتقال از مبتدی بودن به سوی حرفه‌ای بودن دانسته و بیان کرده است

1- Salerni, Sposetti & Szpunar.

2- Parveen.

3- Dewey.

4- North.

5- Bukalia.

6- Moore.

که کارورزان خودشان را در بین دو نقش همزمان دانشجویی و معلّمی می‌یابند. (قنبری، نیکخواه و نیکبخت، ۱۳۹۶). کارورزی مکمل یادگیری نظری است؛ به عبارت بهتر، دوره کارورزی فرصتی است که دانشجو می‌تواند آموخته‌های نظری خود را در عمل به محک تجربه بگذارد و خود را آماده رویارویی با چالش‌ها و مشکلات شغل آتی‌اش کند. واقعیت این است که اتکا به آموخته‌های صرفاً نظری نمی‌تواند گره‌گشای مشکلات فردی و اجتماعی فرد شود، بلکه این آموخته‌ها زمانی ارزشمند خواهند بود که با عمل تلفیق گشته و دورنمایی از شغل و وظیفه اجتماعی را آشکار سازد (میرزایی و بیات، ۱۳۹۵). در این راستا، مارس کوپر^۱ (۲۰۰۰) کارورزی را وسیله نیل به اهداف نظری و مقاصد ویژه خدمت می‌داند که زمان ساخت‌مندی برای فراگیران فراهم می‌آورد تا روی کارهای خود بیندیشند و تجاربی را از طریق ترکیبی از نوشتن، خواندن، صحبت کردن، گوش دادن و تولید در گروه‌های کوچک و بزرگ و کارهای فردی کسب نمایند (اکبرزاده و داداشی مقدم، ۱۳۹۵).

. براین اساس، تلخابی و فقیری (۱۳۹۳)، کارورزی را تمهیداتی رسمی در جهت ایجاد فرصت‌های تربیتی برای دانشجویان برای مطالعه و تجربه و علایق شغلی خارج از محیط دانشگاه در قالب یک برنامه عملی و تحت نظر یک گروه دانشگاهی بیان کرده‌اند (خروشی، پریشانی و قربانی، ۱۳۹۹). لذا، کارورزی نه به عنوان یک درس در کنار سایر دروس، بلکه به عنوان نقطه کانونی برنامه‌های درسی و مبنایی برای ارزیابی شایستگی‌های حرفه‌ای کسب شده از سوی دانشجویان در نظر گرفته شده است. در چنین نگاهی، برنامه کارورزی باید بتواند دانشجویان را برای رویارویی با موقعیت‌های بی‌بدیل تدریس آماده نماید؛ به گونه‌ای که به عنوان یک معلّم فکّور و نه یک مجری صرف، تصمیمات و حتّی به کار برنده یافته‌های پژوهشی و دانش حرفه‌ای تدریس، به طور مداوم در خصوص موقعیت خود بیندیشند و تصمیمات مختلف و محتمل را با توجه به ابعادی که مسئله پیش روی او دارد مورد واکاوی قرار داده، دست به انتخاب

بهترین گزینه زده و بالاخره اثرات مثبت و منفی تصمیم را مورد ارزیابی قرار دهند (حبیب‌زاده، ۱۳۹۳، به نقل از قربانی و میرشاه جعفری، ۱۳۹۵)

پیشینه پژوهش

- خروشی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی مسایل و مشکلات درس کارورزی از نظر مدرسين دانشگاه فرهنگيان (مطالعه موردی: دانشگاه فرهنگيان اصفهان)» به اين نتايج دست يافتند كه مشكلات درس كارورزی را می‌توان در دو بعد «برنامه درسی» و «اجرای آن» دسته‌بندی كرد. بیشترین مشكلات در بعد برنامه درسی، در مؤلفه اهداف، محتوا، راهبردهای یاددهی- یادگیری و در مؤلفه ارزشیابی (عدم هماهنگی لازم در شیوه ارزشیابی) بود و در بُعد اجرا نیز بیشترین مشكلات شامل: عدم همکاری کافی آموزش و پرورش در ارسال مجوز، نبود وسیله نقلیه برای مدرس كارورزی، عدم توجه مدیران مدارس نسبت به درس كارورزی، كمبود معلم راهنمای خوب به عنوان الگو برای دانشجو معلم، نبود كتاب درسی مناسب این درس، پایین بودن سطح آگاهی دانشجومعلم در زمینه محتوای كتب درسی و كمبود نیروی انسانی آگاه به واحد كارورزی در دانشگاه جهت رفع مشكلات و ابهامات اجرایی- اداری بود.

- خدادوست (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان «جستاری در كارورزی: آسیب شناسی از دیدگاه دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگيان آذربایجان شرقی» نشان داد كه آسیب‌ها و مشكلات متداول كارورزی را می‌توان در پنج مضمون دسته‌بندی كرد: ۱- مدیران مدارس مجری، عوامل مدرسه و معلمان راهنما، ۲- برنامه‌ریزی آموزشی و رویه‌های گزارش محور، ۳- اساتید راهنما، ۴- موقعیت مكانی و اجتماعی مدرسه، ۵- دانشجومعلمان.

- صحبت‌لو (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان «واكاوی نقش و جایگاه درس كارورزی در اسناد بالادستی دانشگاه فرهنگيان» به اين نتايج دست يافت كه درس كارورزی به عنوان شایستگی‌های معطوف به عمل تربیتی موضوعی با چالش‌هایی همچون، عدم اعتقاد و باور نسبت به جایگاه این درس در توانمند كردن و حرفه‌ای عمل كردن

دانشجومعلمان از یک سو و عدم پیروی از مبنای فلسفی منسجم و مستحکم از سوی دیگر مواجه است.

- عارف‌نژاد و امامعلی پور (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان «شناسایی آسیب‌های برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان» به این نتایج دست یافتند که محتوا، ارزشیابی، فضای آموزش، گروه‌بندی دانشجویان، مواد و منابع آموزشی، اهداف، ارزشیابی، فعالیت‌های یادگیری و زمان آموزش کارورزی در دانشگاه فرهنگیان دچار آسیب است.

- قنبری و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان «آسیب شناسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان: یک مطالعه آمیخته» به این نتایج دست یافتند که هرچند که کارورزی فرصت‌های فراوانی برای تربیت حرفه‌ای دانشجومعلمان در پی دارد؛ ولی در بخش سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی، اجرا و عمل‌کنشگران دچار مشکلاتی است.

- کرامتی و احمدآبادی (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان «تبیین دیدگاه مدیران و دبیران دبیرستان‌ها در مورد مشارکت در درس کارورزی: یک مطالعه پدیدارشناختی» به این نتیجه دست یافتند که مشکلات عمده برنامه کارورزی دانشجومعلمان حول سه محور ضعف‌های دانشی، نگرشی و مهارتی دبیران و مدیران مدارس در طرح جدید کارورزی شکل گرفته است. برخی دیگر از این مشکلات که به آن‌ها اشاره شده است عبارت‌اند از: ناآگاهی از نتایج مثبت طرح جدید کارورزی، پایبندی به عادات و سنن، بی‌اعتمادی به کارورز، ناتوانی دبیران در اصلاح ضعف‌های شناختی یا اخلاقی-رفتاری خود، فضای فیزیکی نامناسب برخی کلاس‌ها، بی‌رغبتی والدین به حضور کارورزان در مدارس و وجود مشکلات اداری و حراستی.

- چن‌نات^۱ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان «کارورزی پیش از آموزش معلمان: یک دیدگاه جهانی» نشان داد که سه عنصر در برنامه‌های کارورزی ایجاد مشکل می‌کند: ۱. تقسیم کار در آموزش معلمان، ۲. متفاوت بودن فرهنگ دانشگاه و مدرسه، ۳- تفاوت دیدگاه مدارس و دانشگاه در مورد آموزش نومعلمان. از دیگر چالش‌های برنامه کارورزی مربوط

به برقراری و حفظ رابطه بین استادان راهنما و دانشجویان است که او دو دلیل برای این چالش را در «مشکل فرهنگ» یا «مشکل نقش» می‌داند.

- منظر عباس و لو^۱ (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان «حفظ عملکرد آموزش معلمان در حال خدمت چینی در چشم‌انداز جهان» به این نتایج دست یافتند که چالش‌های اساسی تربیت معلم چین در رابطه با مدت زمان، زمان و نحوه تمرین دانشجویان است؛ چراکه زمان اختصاص یافته به تمرین عملی دانشجویان جهت کسب تجربه تدریس در این دوره بسیار کوتاه است؛ زمان‌بندی برای فرستادن دانشجویان به مدارس نامناسب بود و شیوه‌ی عملی اتخاذ شده برای کارورزی نیز قدیمی است.

- پروین (۲۰۱۲) در پژوهشی تحت عنوان «برنامه کارورزی در آموزش و پرورش: اثربخشی، مشکلات و چشم‌اندازها» به این نتایج دست یافت که دانشجویان معلمان، برنامه کارورزی را به عنوان فرصتی واقعی برای بهبود مهارت‌های تدریس خود در محیط واقعی مدرسه می‌دانند. هم‌چنین نتایج مصاحبه‌های عمیق با میران نشان می‌دهد که برنامه کارورزی از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است و بر عملکرد دانشجویان تأثیرگذار است.

- هاینی و همکاران^۲ (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان «کارآموزی دانشجویی تحقیقات را به مشکلات دنیای واقعی متصل می‌کند» به این نتایج دست یافتند که دانشجویان در دوره کارورزی، به مهارت‌های تحقیقاتی و حرفه‌ای، به علاوه‌ی درک جدیدی از دانش نظری دست می‌یابند.

لذا می‌توان گفت که کارورزی، نقطه عطف و قلب تپنده برنامه تربیت معلم است که بدون آن هنر معلمی شکل نمی‌گیرد. معلمی هنر و هنر برتر از آن، تربیت معلم است و این هنر در کارورزی شکل گرفته و تکمیل می‌شود. بدون آن فن تدریس و برقراری ارتباط و تعامل انجام نمی‌گیرد (روشندل، ۱۳۹۷، به نقل از صحبت‌لو، ۱۳۹۹). به سبب اهمیت اثربخشی دوره‌ی کارورزی در موفقیت کار معلمی است که در برنامه‌های تربیت

1. Manzar-Abbas & Lu.

2. Hynie et al.

معلم کشورهای جهان، پس از آموزش‌های نظری در دانشکده‌ها و مراکز تربیت معلم، دانشجو معلمان زیر نظر استادان راهنما و باتجربه در مدارس، به تمرین معلمی می‌پردازند و در محیط واقعی آموزشگاه، مهارت‌های حرفه‌ای را تمرین می‌کنند و بسط می‌دهند. (صافی، ۱۳۸۴). از طرفی، چنانچه این برنامه به درستی طی نشود، دستیابی به اهداف عالی تربیتی میسر نخواهد بود و نارسایی‌هایی را در نظام آموزشی به بار می‌آورد. چنانچه لیل^۱ (۱۹۹۹) نیز یکی از این مشکلات را ارتباط ضعیف دوره‌ی کارورزی با برنامه‌ی درسی می‌داند (قربانی، غلامی و اندیشمند، ۱۳۹۷). براین اساس، موضوع کارورزی در دانشگاه فرهنگیان، جهت کسب شایستگی‌های ویژه‌ی معلمی در دوره‌ی تربیت معلم از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. لذا بررسی مسائل و مشکلاتی که در این دوره وجود دارد، حائز اهمیت می‌باشد تا از این جهت در تربیت نیروی انسانی کارآمد و متخصص در نظام آموزشی و تربیتی مؤثر واقع شد.

برچنین زمینه‌هایی، هدف پژوهش حاضر تحلیل نقادانه‌ی سرفصل دروس چهارگانه کارورزی در دانشگاه فرهنگیان از منظر اهداف و راهبردهای یادگیری در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱، است. از این لحاظ که با بررسی سرفصل هر کارورزی که از چند قسمت: معرفی درس و منطق آن؛ فرصت‌های یادگیری، محتوای درس و ساختار آن؛ راهبردهای تدریس و یادگیری؛ منابع آموزشی و راهبردهای ارزشیابی یادگیری تشکیل شده است و در راستای آن‌ها مهارت‌های حرفه‌ای دانشجو معلمان صورت می‌گیرد، به شناسایی و روشن کردن مسائل و نقاط قوت و ضعفی که در این سرفصل‌ها وجود دارد به طور کلی دست یافته و در جهت مرتفع کردن آن‌ها گام برداشت. در این راستا، سؤال پژوهشی این خواهد بود که: «از منظر اهداف و راهبردهای یادگیری چگونه می‌توان سرفصل‌های برنامه درسی کارورزی ۴-۱، (فرصت‌های یادگیری، محتوای درس و ساختار آن؛ راهبردهای تدریس و یادگیری؛ منابع آموزشی و راهبردهای ارزشیابی یادگیری) در دانشگاه فرهنگیان را مورد تحلیل و نقادی قرار داد؟».

روش شناسی پژوهش

هدف پژوهش حاضر تحلیل نقادانه‌ی سرفصل دروس چهارگانه کارورزی در دانشگاه فرهنگیان از منظر اهداف و راهبردهای یادگیری است. برای دستیابی به این هدف به تبیین سؤال پژوهشی زیر اهتمام شد: «از منظر اهداف و راهبردهای یادگیری چگونه می‌توان سرفصل‌های برنامه درسی کارورزی ۴-۱، (فرصت‌های یادگیری، محتوای درس و ساختار آن؛ راهبردهای تدریس و یادگیری؛ منابع آموزشی و راهبردهای ارزشیابی یادگیری) در دانشگاه فرهنگیان را مورد تحلیل و نقادی قرار داد؟». به اقتضای هدف و سؤال پژوهشی، از روش‌های توصیفی-تحلیلی و روش انتقادی بهره برده شد. جامعه پژوهش، شامل سرفصل دروس کارورزی ۴-۱ دانشگاه فرهنگیان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ است. از منظر روش توصیفی-تحلیلی، در قسمت ادبیات و پیشینه پژوهش، به بررسی اهمیت و ضرورت پرداختن به برنامه عملی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان و همچنین توصیف مفاهیم و ادبیات پژوهش، پرداخته شد. سپس منابع مرتبط و معتبر در ارتباط با سرفصل‌های چهارگانه کارورزی گردآوری شد. به منظور بررسی انتقادی سرفصل‌ها، ابتدا سرفصل‌های کارورزی‌ها مورد مطالعه قرار گرفت و پس از بررسی و تحلیل این سرفصل‌ها، به نقادی پنج بخش: ۱. فرصت‌های یادگیری، ۲. تکالیف عملکردی، ۳. راهبردهای تدریس و یادگیری، ۴. منابع آموزشی، ۵. راهبردهای ارزشیابی در سرفصل‌های چهارگانه کارورزی، از دو منظر اهداف و راهبردهای یادگیری، پرداخته شد.

معرفی سرفصل دروس کارورزی در دانشگاه فرهنگیان

دروس کارورزی در دانشگاه فرهنگیان از سال سوم تحصیل و ترم پنجم ارائه می‌گردد و هر کارورزی در طول یک ترم تحصیلی ارائه می‌شود. اجرای برنامه کارورزی یک و دو، در توالی یکدیگر خواهد بود و ثابت بودن استاد در طول اجرای برنامه کارورزی یک و دو، کمک می‌کند تا هدایت یادگیری حرفه‌ای و دستیابی دانشجویان به اهداف

پیش‌بینی شده در سطح بالاتری تحقق یابد. برنامه کارورزی سه و چهار در سال چهارم تحصیل ارائه می‌گردد و توسط استادان دارای تخصص میان رشته‌ای آموزش و در صورت نبودن استادانی به صورت چندرشته‌ای با مشارکت دو استاد (علوم تربیتی و تخصص موضوعی) ارائه می‌شود. زمان حضور دانشجومعلم در طول سال، ۲۵۶ ساعت است که توسط مدرسه گزارش می‌شود. (سرفصل دروس کارورزی دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۶، ص ۱). در سرفصل‌های کارورزی‌های یک تا چهار به بررسی عناوین: معرفی درس و منطق آن؛ فرصت‌های یادگیری، محتوای درس و ساختار آن؛ راهبردهای تدریس و یادگیری؛ منابع آموزشی و راهبردهای ارزشیابی یادگیری پرداخته شده است. کارورزی یک:

در کارورزی یک در معرفی درس و منطق آن به بررسی ساختار و صورت کلی درس و فرایند اجرای آن در طول ترم تحصیلی می‌پردازد. در فرصت‌های یادگیری این درس، دانشجومعلم با حضور در مدرسه و کلاس درس به مطالعه موقعیت‌های آموزشی و تربیتی با استفاده از راهبردهای مشاهده تأملی و ثبت تجربیات در قالب روایت‌ها، روزنگارها، تجربیات شخصی جهت اتخاذ تصمیمات تأثیرگذار در موقعیت‌های یادگیری پیچیده می‌پردازد. تکالیف عملکردی از هفته پنجم آغاز شده و شامل تهیه گزارش از موقعیت‌های آموزشی و تربیتی می‌شود. منبع آموزشی برای این درس، کتاب راهنمای عملی برنامه کارورزی ۱ و ۲ دانشگاه فرهنگیان با رویکرد تربیت معلم فکور می‌باشد. ارزشیابی در این سرفصل، در چهار سطح، ارزشیابی پایانی که در آن دانشجو یافته‌های خود را از مطالعه موقعیت‌های آموزشی و تربیتی و با استناد به یافته‌های علمی پژوهشی ارائه می‌دهد. ارزشیابی فرایند براساس فعالیت‌های دانشجو در طول ترم صورت می‌گیرد. در ارزشیابی پوشه کار، کلیه گزارش‌ها و فعالیت‌ها و بازخوردهای دانشجو ضبط و مبنای برنامه‌ریزی برای آموزش‌های بعدی صورت می‌گیرد. هم‌چنین، ارزشیابی عوامل مدرسه نیز براساس عملکرد دانشجو در مدرسه صورت می‌گیرد (سرفصل درس کارورزی ۱، دانشگاه فرهنگیان).

کارورزی دو:

در درس کارورزی دودانشجومعلم، براساس درک خود نسبت به موقعیت مطالعه شده در کارورزی یک، در موقعیت‌های واقعی در مقیاس خرد (فعّالیت فردی/ گروه کوچک) و با به کارگیری راهبرد روش‌های استدلالی در فعّالیت‌های یادگیری مشارکت می‌کند. در این دوره، دانشجومعلم با طراح، اجرا و ارزیابی فعّالیت‌های یادگیری، به حل مسئله/ پاسخ به نیازها در حیطه‌های شناختی یا عاطفی - هیجانی دانش‌آموزان می‌پردازد تا درک عمیق‌تری نسبت به موقعیت یادگیری کسب کند. تکالیف عملکردی در این سرفصل شامل طراح، فعّالیت‌های یادگیری جهت مشارکت در کلاس و طراح، فعّالیت جهت اجرای آن‌ها است. همچنین محورهایی جهت طراح، فعالیت‌های پیشنهادی ارائه شده است. فرایند راهبردهای ارزشیابی در کارورزی‌ها یکسان است و مبنای آن‌ها فعّالیت‌هایی است که دانش‌معلمان در طول ترم تحصیلی انجام داده‌اند (سرفصل درس کارورزی ۲، دانشگاه فرهنگیان).

کارورزی سه:

در کارورزی سه، دانشجومعلم به طور مستقیم مسئولیت تدریس و اداره کلاس درس را برعهده می‌گیرد و با مطالعه بافت و زمینه‌ای که آموزش در آن جاری است، طرح یادگیری را برای آموزش مفاهیم/ مهارت‌های عملی ارائه شده در برنامه درسی تدوین می‌نماید. راهبرد یادگیری در این مرحله، کنش پژوهی فردی است و هدف از عمل فکّورانه دانشجومعلم، به سازی عمل، ارتقاء درک و فهم و اصلاح عملکرد حرفه‌ای خود در موقعیتی است که در آن دست به عمل زده است. تکالیف عملکردی نیز شامل طراح و اجرای طرح کنش پژوهی فردی، تهیه طرح یادگیری و کنش پژوهی فردی است. منبع آموزشی در کارورزی سه و چهار معرفی نشده است. راهبردهای ارزشیابی براساس ارزشیابی پایانی، فرایند و پوشه کار انجام می‌گیرد (سرفصل درس کارورزی ۳، دانشگاه فرهنگیان).

کارورزی چهار:

در کارورزی چهار، انتظار می‌رود دانشجو معلم با تجربیات کسب شده بتواند در نقش معلم به عنوان برنامه‌ریز درسی، حاضر شده و ضمن تحلیل برنامه درسی تجویزی، واحد یادگیری را برای پاسخ به نیازها/ حل مسایل یادگیری دانش‌آموزان طراح، تولید، اجرا

و نتایج آن را در کسب شایستگی‌های پیش‌بینی شده در برنامه درسی، مورد ارزیابی قرار دهد. محتوا در چارچوب «ایده کلیدی» (مفاهیم و مهارت‌های اساسی) مطرح می‌شود. راهبردهای یادگیری در طراحی تکالیف عملکردی شامل راهبردهای مستقیم، غیرمستقیم، تعاملی و رشد فردی است. دانشجو معلم باید تجربیات خود در فرایند درس پژوهی را ثبت و واکاوی نموده و یافته‌های حاصل از عملکرد حرفه‌ای خود در سطح مدرسه را گزارش دهد (سرفصل درس کارورزی ۴، دانشگاه فرهنگیان).

یافته‌ها

الف. نقادی سرفصل‌های دروس کارورزی دانشگاه فرهنگیان
پس از مطالعه و خلاصه سازی سرفصل دروس کارورزی، به نقادی بخش‌های مختلف این سرفصل از منظر اهداف و راهبردهای یادگیری در عنوان‌های زیر پرداخته شد:
نقاط قوت:

- ۱- اتخاذ رویکرد تربیت معلم فکور در سرفصل دروس کارورزی، به عنوان گامی ارزشمند جهت تحقق اهداف سند تحول بنیادین است.
- ۲- در سرفصل دروس کارورزی، ارزشیابی در سه سطح انجام می‌گیرد. لذا زمینه مرتفع کردن نقاط ضعف و تقویت نقاط قوت فراهم می‌شود.
- ۳- فراهم بودن زمینه معرفی دانشجومعلمان در سرفصل‌ها به مدارس و آشنایی آن‌ها با موقعیت واقعی مدرسه و کلاس درس و تعامل مستقیم با معلمان و مدیران مدارس جهت کسب تجربیات تربیتی و آموزشی و استفاده از ایده‌ها و نظرات همکاران خود.
- ۴- اختصاص زمانی برای برگزاری سمینارهای گفت‌وگوی دیالکتیک قبل و بعد از طراحی طرح یادگیری در سرفصل‌های دروس کارورزی، جهت عملکرد بهتر دانشجومعلمان در تهیه و اجرای طرح یادگیری می‌تواند سودمند واقع شود.
- ۵- در فعالیت‌های عملی طراحی شده در سرفصل‌ها، دانشجومعلمان با محدودیت‌ها و مشکلات کلاس درس و دانش‌آموزان آشنایی پیدا می‌کنند.

۶- با فراهم کردن امکان آشنایی دانشجومعلمان با جنبه‌های مختلف حرفه خود در در محتوا و ساختار سرفصل‌ها، دیدگاه دانشجویان نسبت به شغل آینده خود گسترش پیدا می‌کند.

۷- با فراهم کردن امکان حضور در مدارس در سرفصل دروس کارورزی، دایره ارتباط دانشجومعلمان افزایش می‌یابد و فرصت تقویت آن‌ها را کسب می‌کنند.

۸- در طراحی فعالیت‌های عملی برای تدریس در سرفصل دروس کارورزی سه و چهار، توانمندی دانشجومعلمان در مهارت‌های عملی ارتقاء می‌یابد.

ب. نقد فرصت‌های یادگیری، محتوای درس و ساختار آن

نقاط ضعف:

۱- در سرفصل دروس کارورزی، به احتمال غیرحضور در مدارس و ملاک‌های این نوع آموزش توجهی نشده است.

۲- زمان در نظر گرفته شده (۱۶ جلسه در سطح مدرسه و واحد آموزشی) در سرفصل دروس کارورزی، برای فراگیری مهارت‌های اساسی برای تهیه طرح یادگیری و تولید مواد و منابع آموزشی مورد نیاز و اجرای طرح آموزشی پیش بینی شده برای اجرای کارورزی بسیار کم است.

۳- در طراحی فعالیت‌های سرفصل دروس کارورزی به میزان توانایی‌ها و نیازهای دانشجومعلمان توجه نشده است و محتوای یکسانی برای دانشجومعلمان با نیازها و توانایی‌های مختلف استفاده شده است.

۴- محتوای سرفصل دروس کارورزی بیشتر در سطح تئوری است و کمتر به مهارت‌های عملی و ضرورت ایجاد مهارت‌های تدریس و معلمی در دانشجومعلمان پرداخته است.

۵- ایده آل بودن محتوای سرفصل‌های دروس کارورزی و انتظارات بالا از دانشجومعلمان، آن‌ها را برای تدریس در مناطق محروم و بدون امکانات آماده نمی‌کند؛ چراکه محتوا و فعالیت‌های آن فقط برای مدارس بعضی شهرهای دارای امکانات طراحی شده است. در صورتی که اکثر دانشجومعلمان بعد از فارغ التحصیلی به روستاها و مناطق بدون امکانات آموزشی و کلاس‌های چندپایه فرستاده می‌شوند و در این صورت دانش و مهارت لازم را برای کلاس‌داری کسب نمی‌کنند.

۶- برنامه‌ی درسی مدارس نیز مشکل جدی در تهیه و اجرای طرح یادگیری دانشجومعلمان به حساب می‌آید و با محتوای سرفصل دروس کارورزی‌ها هماهنگی ندارد. براین اساس که بعضی از معلمان براساس بخشنامه فقط در پی تمام کردن برنامه‌ی درسی خود هستند و امکان طراحی فعالیت‌هایی مانند پرورش مهارت‌های تفکر، تهیه‌ی طرح یادگیری جهت فراهم کردن فرصت‌های جدید و بسط آموخته‌ها، ارزیابی از توانایی دانش‌آموزان در انتقال آموخته‌ها به موقعیت جدید برای دانشجومعلمان دور از انتظار است.

۷- در محتوا و ساختار سرفصل دروس کارورزی، تدابیری جهت عدم همکاری عوامل اجرایی مدارس با دانشجومعلمان اتخاذ نشده است.

۸- در هیچ کدام از سرفصل دروس کارورزی‌ها، برنامه‌ریزی مناسبی جهت ایجاد مهارت‌های تدریس و شایستگی‌های حرفه‌ای معلمي در دانشجومعلمان، فراهم نشده است.

۹- تعامل نزدیکی میان دانشجومعلمان و مدیران و معلمان راهنما در مدارس، جهت دستیابی به اهداف صورت نمی‌گیرد و در نتیجه انتقال تجربیات تربیتی و آموزشی به ندرت اتفاق می‌افتد.

۱۰- بسیاری از معلمان راهنما، تخصص و مهارت‌های کلاس‌داری به روز و خلاقیتی در تدریس خود ندارند و امکان کسب تجربه‌ی دست اول جهت یادگیری این مهارت‌ها در موقعیت‌های واقعی کلاس درس، از دانشجومعلمان سلب می‌شود.

۱۱- عدم حضور منظم استاد راهنما در مدارس و مشاهده نکردن نحوه‌ی تدریس معلمان سبب کاهش جدیت و کیفیت کار دانشجویان در مدارس شده است.

۱۲- محتوای سرفصل دروس کارورزی‌ها، راهکارهایی جهت تحقق اهداف اسناد تحولی معرفی نکرده است.

۱۳- عوامل اجرایی مدارس درک سنتی و نادرستی از کارورزی دانشجومعلمان دارند. به طوری که فکر می‌کنند دانشجومعلم باید در گوشه‌ی آخر کلاس، فقط نظاره‌گر جریان تدریس باشد و یا در بسیاری مواقع، دانشجومعلم را به جای مرخصی معلم راهنما به کلاس درس می‌فرستند. چراکه در این مدارس، هدف فقط تمام کردن برنامه درسی

می‌باشد و فرصتی برای طراحی فعالیت‌های خلاقانه و عملکرد مفید دانشجومعلم باقی نمی‌ماند.

۱۴- اهداف درس کارورزی به وضوح برای دانشجومعلمان بیان نشده است.

۱۵- عدم گذراندن دروس پیش نیاز سبب شده تا دانشجومعلمان در کارورزی، به مطالب کتاب درسی اشراف نداشته و در ارتقای توانمندی‌های خود در این دوره با مشکل مواجه شوند. به عنوان مثال در کارورزی یک، دانشجومعلم باید برای روایت پژوهی خود کدگذاری انجام دهد، در صورتی که در ترم‌های قبل کدگذاری را نگذرانده‌اند.

۱۷- کمبود معلمان راهنمای بانگیزه، خلاق، مهارت محور و آگاه به برنامه کارورزی در مدارس، به عنوان الگوی دانشجومعلمان از دیگر مشکلاتی است که اجرای برنامه کارورزی را با چالش روبرو می‌سازد.

پ- نقد تکالیف عملکردی

۱- زمان حضور در مدرسه جهت اجرای طرح‌های متنوع یادگیری که معرفی شده است، بسیار کم است و بازدهی مناسبی برای دانشجومعلمان ندارد.

۲- حجم تکالیف ارائه شده در سرفصل دروس کارورزی زیاد است و زمان اختصاص داده شده به تهیه و ارائه گزارش هفتگی، در طول هفته و ترم بسیار کم است. به طوری که در کارورزی دو، هفت نوع فعالیت جهت مشارکت در فعالیت‌های کلاسی و اجرای آن‌ها به طور مستقل توسط دانشجومعلم معرفی شده است و هم‌چنین تهیه گزارشی که باید از روند هر فعالیت صورت بگیرد.

۳- بعضی فعالیت‌های سرفصل دروس کارورزی زمان‌بر هستند؛ به عنوان مثال در سرفصل درس کارورزی ۳، زمان لازم برای تهیه طرح یادگیری براساس تحلیل برنامه درسی و شناسایی مفاهیم و مهارت‌های آن بسیار کم است و با وجود سایر فعالیت‌ها نیز کیفیت اجرای آن پایین می‌آید. هم‌چنین، در کارورزی چهار، زمان و فرصت کافی برای تحلیل محتوای کتاب‌های درسی و طراحی و اجرای برنامه درسی در کلاس توسط دانشجومعلم وجود ندارد.

۴- فعالیت‌های معرفی شده در سرفصل دروس کارورزی اکثراً در حوزه پژوهشی هستند و به توسعه دانش تخصصی و دانش آفرینی دانشجویان توجه چندانی نشده است.

- ۵- استاد راهنما زمان بررسی همه‌ی فعالیت‌ها را ندارد.
- ۶- هدفمند نبودن فعالیت‌های ارائه شده در سرفصل دروس کارورزی سبب شده که دانشجویان تکالیف و فعالیت‌های کارورزی را فقط به منظور رفع تکلیف انجام می‌دهند و انگیزه و علاقه‌ای به فرایند یاددهی یادگیری در موقعیت‌های واقعی نداشته باشند.
- ۷- بعضی از فعالیت‌های معرفی شده در سرفصل دروس کارورزی روش‌مند نیستند.
- ۸- ارتباط بین فعالیت‌های سرفصل دروس کارورزی با آموخته‌های دانشگاهی کم است. از جمله اینکه در دروس قبلی، روش‌های چگونگی پرورش مهارت‌های تفکر، کار مشارکتی، رفع بدفهمی و یادگیری محتوا و مطالب کتب درسی را جهت طراحی بهتر فعالیت‌ها یادنگرفته‌اند. هم‌چنین، روش‌های تدریس کلاس‌های چند پایه در دروس پیش نیاز گذرانده نشده.
- ۹- ضعف مهارت دانشجومعلمان در تهیه و اجرای مؤثر فعالیت‌های ارائه شده در سرفصل دروس کارورزی با استفاده از رسانه‌های آموزشی، از دیگر آسیب‌هایی است که در کارورزی با آن مواجه خواهند شد.
- ت- نقد راهبردهای تدریس و یادگیری
- ۱- راهبردهای تدریس معرفی شده در سرفصل دروس کارورزی، اثربخشی و کارایی لازم را در فرایند یاددهی یادگیری دانشجومعلمان ندارند و در هر چهار کارورزی یکسان‌اند؛ لذا از جذابیتی در فرایند یادگیری و یاددهی برخوردار نیستند.
- ۲- روش‌های نوینی در راهبردهای یادگیری و تدریس سرفصل دروس کارورزی معرفی نشده است.
- ۳- راهبردهای تدریسی که در سرفصل دروس کارورزی ارائه شده است، هماهنگ با محتوای عملی برنامه کارورزی نیستند. چراکه در کارورزی، راهبردها باید بیشتر مهارت محور باشند؛ درحالی‌که در کارورزی‌های یک تا چهار بیشتر بر تحلیل محتوا و گزارش نویسی تأکید شده است.

۴- برخی از راهبردها در سرفصل دروس کارورزی، مانند به کارگیری راهبردهای شناختی برای مطالعه و تحلیل نقادانه موقعیت‌های یادگیری در سطح کلاس درس (سرفصل درس کارورزی ۲) امکان اجرا برای برخی دانشجومعلمان را ندارند.

۵- در بخش راهبردهای تدریس، راهبردی که مبتنی بر ابتکار و نوآوری دانشجومعلمان در تدریس باشد در سرفصل دروس کارورزی ارائه نشده است.

۶- آشنا نبودن و تخصص نداشتن بعضی از استادان راهنما با فرایند اجرایی کارورزی، سبب ضعف در به کارگیری راهبردهای اجرایی در دوره کارورزی می‌شود.

۷- در سرفصل دروس کارورزی راهبردهایی جهت آشنایی دانشجومعلمان رشته‌های مختلف با روش‌های نوین تدریس و یادگیری در کلاس درس معرفی نشده است.

ث- نقد منابع آموزشی

۱- تعداد منابع علمی معرفی شده در سرفصل‌ها کم است؛ به طوری که در سرفصل دروس کارورزی یک و دو تنها کتاب راهنمای عملی برنامه کارورزی یک و دو دانشگاه فرهنگیان با رویکرد تربیت معلم فکور معرفی شده است و برای کارورزی ۳ و ۴ منبعی معرفی نشده است.

۲- معرفی نشدن منبع ترجمه شده در سرفصل‌ها جهت استفاده از تجربیات در موقعیت‌های مشابه.

۳- معرفی نشدن منابع دست اول در سرفصل‌ها.

۴- نبود چارچوب مشخص در معرفی منابع در سرفصل‌ها.

۵- معرفی نشدن منابع علمی گوناگون در هر یک از سرفصل‌ها جهت اتخاذ تدابیر لازم کلاس‌داری، روش‌های تدریس نوین، تنظیم برنامه و طرح درس.

۶- در نظر نگرفتن نیازها و علایق دانشجویان در دسترسی به مواد و منابع آموزشی در طراحی فعالیت‌های پیشنهادی در سرفصل دروس کارورزی.

۷- عدم وجود منابع مناسب و کافی در سرفصل‌ها جهت بالابردن آگاهی دانشجومعلمان از محتوای کتب درسی.

ج- نقد راهبردهای ارزشیابی:

- ۱- عدم آگاهی معلمان راهنما از اهداف مندرج در سرفصل دروس کارورزی، سبب عدم بازخورد به دانشجومعلمان در فرایند کارورزی در کلاس درس می‌شود.
- ۲- بعضی از فعالیت‌های ارزشیابی در سرفصل‌ها با فعالیت‌های کارورزی‌های قبلی هم‌پوشانی دارند؛ به طوری که ارائه گزارش از موقعیت آموزشی و تربیتی که فعالیت اختصاصی در سرفصل درس کارورزی یک جهت ارزشیابی است در سرفصل دروس کارورزی‌های دیگر نیز مشاهده می‌شود.
- ۳- بعضی فعالیت‌های طراحی شده در سرفصل دروس کارورزی برای ارزشیابی خیلی ایده آل‌اند و قابل اجرا نیستند؛ به عنوان مثال، در قسمت ارزشیابی پایانی سرفصل درس کارورزی یک، دانشجومعلم باید یافته‌های حاصل از موقعیت آموزشی و تربیتی را با استناد به یافته‌های دروس نظری که گذرانده کدگذاری و ارائه دهد. در صورتی که اولاً در دروس قبلی به کدگذاری پرداخته نشده و ثانیاً موقعیت آموزشی و تربیتی هر مدرسه و کلاس خاص همان موقعیت است و ممکن است با مطالعاتی که در دروس نظری و از کتاب‌های ترجمه شده، نقل شده قابل استناد نباشد و این خود فرصت خلاقیت را از دانشجومعلم می‌گیرد تا از همان ابتدا به دنبال موقعیت‌های ساختگی و تقلبی باشد.
- ۴- عدم دریافت بازخورد در پایان ترم تحصیلی از طرف استاد راهنما، سبب عدم شناسایی نقاط قوت و ضعف دانشجومعلم شده و خودارزیابی صورت نمی‌گیرد.
- ۵- ارزشیابی‌ها در راستای اهداف رفتاری نیست و از این‌رو، میزان دستیابی دانشجومعلم به شایستگی‌های حرفه‌ای و یا میزان فراگیری محتوای سرفصل دروس کارورزی مشخص نیست.
- ۶- محورهای ارزشیابی گوناگونی در سرفصل‌ها برای ارزشیابی فعالیت‌های مختلف دانشجویان با توانایی‌های مختلف در نظر گرفته نشده است.
- ۷- در سرفصل دروس کارورزی، به نظارت از طرف ستاد کارورزی استان و واحد آموزشی جهت ارائه بازخورد به استادان راهنما اشاره نشده است.

نتیجه‌گیری و باهم‌نگری

هدف پژوهش حاضر، تحلیل نقادانه سرفصل دروس کارورزی یک تا چهار دانشگاه فرهنگیان از منظر اهداف و راهبردهای یادگیری در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ است. برای دستیابی به این هدف، از روش‌های پژوهش توصیفی-تحلیلی و بررسی انتقادی بهره‌برده شد. براین اساس، پژوهش در دو گام صورت گرفت: در گام نخست، سرفصل دروس کارورزی یک تا چهار دانشگاه فرهنگیان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰، مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت و نکات مهم هر کارورزی خلاصه‌نویسی شد. سپس در گام بعدی، بخش‌های مختلف کارورزی‌ها به صورت جداگانه مورد نقادی واقع شد و به بررسی نقاط قوت و ضعف کارورزی‌های یک تا چهار پرداخته شد. یافته‌ها حاکی از این است که از منظر انتقادی، دارای هشت نقطه قوت و چهل و شش نقطه ضعف است. از این‌رو، در پاسخ به سؤال پژوهش تحت عنوان، «از منظر اهداف و راهبردهای یادگیری چگونه می‌توان سرفصل‌های برنامه درسی کارورزی ۴-۱، (فرصت‌های یادگیری، محتوای درس و ساختار آن؛ راهبردهای تدریس و یادگیری؛ منابع آموزشی و راهبردهای ارزشیابی یادگیری) در دانشگاه فرهنگیان را مورد تحلیل و نقادی قرار داد؟»، یافته‌ها حاکی از این است که این سرفصل‌ها، به‌طورکلی و از منظر اهداف و راهبردهای یادگیری دارای هشت نقطه قوت از قبیل اینکه، اتخاذ رویکرد معلم‌فکّور، تجربه موقعیت واقعی و آشنایی با مشکلات و موانع مدرسه، گسترش دیدگاه و ارتباط اجتماعی دانشجومعلمان و ارتقاء مهارت‌های عملی آن‌ها است. در این راستا، یافته‌های پژوهش پروین (۲۰۱۲) با یافته‌های پژوهش حاضر سازگاری دارد؛ چراکه هر دو بر این باورند که برنامه کارورزی می‌تواند به عنوان فرصتی واقعی برای بهبود مهارت‌های تدریس در محیط واقعی مدرسه باشد.

نقاط ضعفی که برای بخش‌های مختلف این سرفصل‌ها از منظر اهداف و راهبردهای یادگیری برشمرده شده است به این قرارند که از منظر فرصت‌های یادگیری، محتوا و ساختار درس، شانزده نقد بر آن وارد است که از جمله آن‌ها عبارت‌اند از: عدم توجه به شرایط احتمالی غیرحضور در مدارس، در نظر نگرفتن نیازها و علایق

دانشجومعلمان در طراحی محتوا، کمبود زمان جهت فراگیری مهارت‌های اساسی، تمرکز بیشتر روی محتوای تئوری نسبت به مهارت‌های عملی، عدم تعامل نزدیک میان دانشجومعلم با مدیران و معلمان مدارس، نگذراندن دروس پیش نیاز و... در این راستا می‌توان اظهار کرد که عدم توجه به موقعیت و شرایط مختلف جغرافیایی، در تهیه محتوای سرفصل دروس کارورزی یک تا چهار و فراهم نبودن زمینه و امکانات لازم جهت اجرای کارورزی، آنطور که شایسته است فرایند یاددهی یادگیری اتفاق نمی‌افتد و مهارت‌های عملی تدریس در دانشجومعلمان شکل نمی‌گیرد. یافته‌های پژوهش کرامتی و احمدآبادی (۱۳۹۶) با این یافته‌ها سازگار است چراکه مشکلات عمده برنامه کارورزی دانشجومعلمان را در سه محور ضعف‌های دانشی، نگرشی و مهارتی دبیران و مدیران مدارس در طرح جدید کارورزی دانسته است که برخی از این مشکلات عبارت‌اند از پایبندی به عادات و سنن، بی‌اعتمادی به کارورز، ناتوانی دبیران در اصلاح ضعف‌های شناختی یا اخلاقی-رفتاری خود و... هم‌چنین، یافته‌های چن‌نات (۲۰۱۴) با یافته‌های این بخش هم‌سو است؛ چراکه سه عنصر را در ایجاد چالش‌های برنامه کارورزی دخیل می‌داند: تقسیم کار در آموزش معلم، متفاوت بودن فرهنگ دانشگاه و مدرسه و تفاوت دیدگاه مدارس و دانشگاه در مورد آموزش نومعلمان. هم‌چنین، برخی دیگر از چالش‌های برنامه کارورزی را مربوط به برقراری و حفظ رابطه بین استادان راهنما و دانشجویان می‌داند.

از منظر تکالیف عملکردی موجود در سرفصل دروس کارورزی، نه ضعف بر آن وارد است از این لحاظ که زمان حضور دانشجومعلمان در مدارس بسیار کم است و تعداد فعالیت‌های ارائه شده در سرفصل‌ها زیاد و زمان‌بر هستند که اکثراً در ارتباط با آموخته‌های دانشگاهی نیز نیستند و این خود باعث کاهش کیفیت اجرای کارورزی می‌شود و بجای تقویت توانمندی‌ها و مهارت‌های عملی دانشجومعلمان در تدریس، بیشتر به تهیه گزارش متمرکز شده است. در این راستا، یافته‌های پژوهش منظرعباس و لو (۲۰۱۳) با یافته‌های پژوهش حاضر سازگاری دارد. براین اساس که معتقد است چالش‌های اساسی تربیت معلم چین در رابطه با مدت زمان، زمان و نحوه تمرین

دانشجویان است؛ چراکه زمان اختصاص یافته به تمرین عملی دانشجویان جهت کسب تجربه تدریس در این دوره بسیار کوتاه است؛ زمان‌بندی برای فرستادن دانشجویان به مدارس نامناسب بود و شیوه‌ی عملی اتخاذ شده برای کارورزی نیز قدیمی است.

در رابطه با راهبردهای تدریس، یافته‌ها حاکی از هفت مورد در ارتباط با آسیب‌ها و نقاط ضعف سرفصل دروس کارورزی ماست که در ارتباط با راهبردهای سنتی و عدم اثربخشی آن‌ها در سرفصل دروس دوره کارورزی است. چراکه راهبردها هماهنگ با محتوای عملی برنامه کارورزی نیستند و خلاقیت و ابتکاری در شیوه اجرای برنامه کارورزی وجود ندارد و اضافه بر آن، عدم تخصص و آگاهی استادان راهنما از فرایند اجرایی کارورزی، سبب سردرگمی دانشجویان در کسب شایستگی‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای می‌شود. هم‌چنین، نقاط ضعفی که در رابطه با منابع آموزشی برشمرده شده است هفت مورد است. می‌توان گفت بیشترین آسیبی که به منابع سرفصل دروس کارورزی وارد است این است که در معرفی منابع بسیار ضعیف عمل شده و منابع مناسب و کافی جهت بالا بردن سطح علمی دانشجویان و اساتید معرفی نشده است. در نهایت، یافته‌های حاصل از نقادی راهبردهای ارزشیابی که دارای هفت مورد است، حاکی از این است که نبود سیستم ارزشیابی متناسب با فعالیت‌ها و عدم ارزیابی از سوی مسئولان و ستاد کارورزی استان، دوره کارورزی بازده و خروجی لازم را ندارد که می‌توان بخشی از آن را ناشی از عدم آشنایی عوامل اجرایی دانشگاه و مدارس با برنامه کارورزی دانست که روبه‌ای یکسان با دروس دیگر برای کارورزی نیز در پیش گرفته‌اند و از اهداف و فلسفه‌ی اجرای کارورزی آگاه نیستند. در این راستا، یافته‌های عارف‌نژاد و امامعلی‌پور (۱۳۹۸) با این قسمت از یافته‌ها همسویی دارد. از این رو که معتقد است محتوا، ارزشیابی، فضای آموزش، مواد و منابع آموزشی، اهداف، فعالیت‌های یادگیری و زمان آموزش کارورزی در دانشگاه فرهنگیان دچار آسیب شده‌اند.

پیشنهاده‌ها

باتوجه به یافته‌هایی که از پژوهش پیش‌رو حاصل شد، به برنامه‌ریزان، مسئولان و متخصصان نظام تعلیم و تربیت پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱- توجه بیشتر به طراحی محتوا و فعالیت‌های سرفصل دروس کارورزی و فراهم آوردن زمینه برای بهبود توانمندی‌های حرفه‌ای دانشجوی معلمان.

۲- هماهنگی‌های بیشتر بین مسئولان دانشگاه و مدارس جهت ارتقاء و کیفیت دوره کارورزی.

۳- اختصاص زمان بیشتر به دوره کارورزی در طول هر ترم تحصیلی و ارائه واحدهای کار عملی بیشتر در سرفصل دروس کارورزی، جهت افزایش مهارت‌های تدریس و کلاس‌داری در دانشجوی معلمان.

۴- اختصاص مدرسی با مدیر و معلمان کارآزموده و باتجربه به عنوان محل کارورزی دانشجوی معلمان از سوی نهادهای مرتبط.

۵- گماردن استادان متخصص و آگاه به فرایند اجرایی کارورزی جهت اتخاذ رویکرد متناسب با سطح علمی و فرهنگی دانشجویان.

۶- استفاده از منابع مختلف علمی در سرفصل دروس کارورزی و به اقتضای موقعیت‌های آموزشی جهت بهره‌گیری از تجربیات تربیتی و آموزشی متناسب با موقعیت.

۷- اتخاذ تدابیر لازم در ارائه محتوا و فعالیت‌های خاص هر موقعیت در سرفصل‌ها جهت تضمین به وجود آمدن شرایط خاص مانند بحران کنونی کرونا و غیرحضوری شدن آموزش‌ها.

منابع

- احمدآبادی، زهرا (۱۳۹۲). «راهکارهایی جهت کیفیت بخشی آموزش عملی و تمرین معلمی در آموزش شیمی». هشتمین سمینار آموزش شیمی ایران.
- اکبرزاده، زهرا؛ و داداشی مقدم، فاطمه (۱۳۹۵). «بررسی تطبیقی وضعیت کارورزی دانشجومعلمان در مراکز تربیت معلم ایران، ژاپن، آلمان، کانادا، فرانسه و انگلیس». دومین همایش ملی تربیت معلم.
- امام جمعه، محمدرضا (۱۳۸۵). نقد و بررسی رویکردهای تدریس فکُورانه. ارائه چارچوب نظری برنامه درسی تربیت معلم فکُور و مقایسه آن با رویکرد برنامه درسی تربیت معلم ایران (مورد: دانشگاه تربیت دبیر شهیدرجائی). پایان نامه دکتری رشته برنامه ریزی درسی، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- حجازی، اسد (۱۳۹۷). «واکاوی موانع پیاده سازی موفق برنامه جدید کارورزی در دانشگاه فرهنگیان». نوآوری‌های آموزشی، ۱۷ (۶۷)، ۷۰-۴۷.
- خدادوست، محمدرضا (۱۳۹۹). «جستاری در کارورزی: آسیب شناسی از دیدگاه دانشجومعلمان دانشگاه فرهنگیان آذربایجان شرقی». فصلنامه مطالعات کارورزی در تربیت معلم، ۲ (۲)، ۱-۱۶.
- خروشی، پوران؛ پریشانی، ندا؛ قربانی، سمیه (۱۳۹۹). «بررسی مسایل و مشکلات درس کارورزی از نظر مدرسین دانشگاه فرهنگیان (مطالعه موردی: دانشگاه فرهنگیان اصفهان)». پژوهش در تربیت معلم، ۳ (۱)، ۱۳-۳۹.
- داودی، آذر؛ کشتی آرای، نرگس؛ و یوسفی، علیرضا (۱۳۹۴). «تبیین پدیدارشناسانه اصول برنامه درسی «تجربه تدریس» (کارورزی) در دانشگاه فرهنگیان». دو فصلنامه نظریه و عمل در برنامه درسی، ۳ (۶)، ۵-۲۸.
- صافی، احمد (۱۳۸۴). تمرین معلمی. کارورزی مدیریت و مشاوره در مدارس و سازمان‌ها. تهران انتشارات رشد...

صحبت‌لو، علی (۱۳۹۹). «واکاوی نقش و جایگاه درس کارورزی در اسناد بالادستی دانشگاه فرهنگیان». مطالعات کارورزی در تربیت معلم، ۲ (۲)، ۱۶-۱.

عارف نژاد، سعید و امامعلی پور، شهین (۱۳۹۸). «شناسایی آسیب‌های برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان». مطالعات کارورزی در تربیت معلم، ۱ (۱)، ۳۳-۷.

علیدادی، علیرضا؛ کشت ورز کندازی، احسان؛ دهقان نژاد، میرحسین (۱۳۹۸). «ارزیابی کیفیت اجرای کارورزی جدید از نظر دانشجویان رشته علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان فارس». مطالعات کارورزی در تربیت معلم، ۱ (۱)، ۱۴۵-۱۶۸.

عظیمی، محمد (۱۳۹۹). «بررسی محتوا و نحوه یادگیری درس کارورزی از دیدگاه اساتید و دانشجویان دانشگاه فرهنگیان». مطالعات کارورزی در تربیت معلم، ۲ (۲)، ۴-۱۴.

قربانی، حسین؛ و میرشاه جعفری، ابراهیم (۱۳۹۵). «درآمدی به برنامه‌داری کارورزی در تربیت معلم: با تأکید بر پژوهش روایی». فصلنامه تربیت معلم فکور، ۲ (۳)، ۵۸-۴۵.

قربانی، محمدرضا؛ غلامی، اعظم و اندیشمند، نیکو (۱۳۹۷). «شناسایی آسیب‌ها و کارکردهای برنامه درسی کارورزی از دیدگاه دانشجویان معلمان دانشگاه فرهنگیان: یک مطالعه موردی در گروه علوم پایه». پویش در آموزش علوم پایه، ۴ (۴)، ۵۷-۴۴.

قنبری، مهدی؛ نیکخواه، محمد؛ و نیکبخت، بهاره (۱۳۹۶). «آسیب شناسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان: یک مطالعه آمیخته». نظریه و عمل در برنامه‌داری، ۵ (۱۰)، ۳۳-۶۴.

کرامتی، انسی؛ و احمدآبادی، زهرا (۱۳۹۶). «تبیین دیدگاه مدیران و دبیران دبیرستان‌ها در مورد مشارکت در درس کارورزی: یک مطالعه پدیدارشناختی». پژوهش در تربیت معلم، ۱ (۱)، ۱۲۵-۱۰۱.

معاونت آموزشی و تحصیلات تکمیلی دانشگاه فرهنگیان (۱۳۹۶). سرفصل دروس کارورزی دوره‌های کارشناسی پیوسته سرفصل دروس کارورزی/بازنگری شده در تاریخ ۱۳۹۶/۶/۱۵.

میرزایی، زهرا؛ و بیات، یحیی (۱۳۹۵). «مطالعه تطبیقی برنامه درسی کارورزی تربیت معلم ایران با کشورهای آلمان و ژاپن». دومین کنگره بین‌المللی توانمندسازی جامعه در حوزه علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی و فرهنگی.

Chennat, S. (2014). Internship in pre-service teacher education programmed: A global perspective. *International Journal of Research in Applied*, 11 (2), 79-94.

Harris, D. N. Sass, T. R. (2011). Teacher training, teacher quality and student achievement. *Journal of Public Economics*, 95 (Aug), 798- 812.

Hynie, M. Jensen, K. Johnny, M. Wedlock, J. & Phipps, D. (2011). Student internships bridge research to real world problems. *Education + Training*, 2/3 (53), 237-248.

Manzar-Abbas, S. Lu, L. (2013). Keeping the practicum of Chinese Preservice Teacher Education in World's Perspective. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4 (3), 172-186.

Parveen, S. (2012). Internship Program in Education: Effectiveness, problems and prospects. *International Journal of Learning & Development*, 1 (2), 487-498.

Salerni, A. Sposetti, P. & Szpunar, G. (2013). Narrative writing and University Internship Program. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 140, 133-137.

Critical analysis of Farhangian University internship courses from the perspective of learning goals and strategies in academic year 1401-1400

Mazhar Babaee¹

Hedyeh Azagh²

Abstract:

The aim of this study was to critically analyze the subject of Farhangian University internship courses from the perspective of learning goals and strategies. To achieve this goal, descriptive-analytical research methods and critical analysis were used. The research community was the subject of (1-4) internship courses of Farhangian universities in academic year 2021-2022 which was also selected as a sample. The findings were classified in two steps: in the first step, with the help of descriptive-analytical method, the whole topic of internship courses was studied. And in the second step, using critical review, sections: learning opportunities, functional assignments, learning strategies, training resources and evaluation strategies were reviewed. The findings indicated that the strengths of these topics are a total of eight, among these, we can mention such things as: adopting the approach of educating the teacher of thought, acquainting the student-teachers with the problems of the school, and expanding the perspective of the student-teacher. And in relation to the weaknesses that are included in the internship topics one to four can be mentioned that the biggest weaknesses are related to learning opportunities and content. Lack of attention to absenteeism in schools, lack of time to learn practical teaching skills, lack of coordination between activities and university learning, lack of adequate resources, unrealistic assessment strategies, lack of feedback from tutors and inefficiency of learning strategies, were many weaknesses of the program.

Keywords: Critical analysis, Internship course titles, Targets, Learning strategies.

1. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, (responsible Author). Mazharbabaee@gmail.com

2. Bachelor of Educational Sciences