

## **Developing a theoretical model for Farhangian University current internship curriculum Based on Grounded Theory analysis**

**Meysam Gholampour<sup>1</sup>, Gholam Ali Ahmadi<sup>2</sup> and Mohammad Reza Emamjomeh<sup>3</sup>**

Received: Sept.28.2020

Accepted: May.19.2021

### **Abstract**

The major purpose of this research was to develop a theoretical model that would formulate Farhangian University's current curriculum in progress. This is a qualitative study that used grounded Theory technique based on Strauss and Corbin's systematic approach. The statistical population of the study was all the primary agents participating in developing Farhangian University's curriculum, including student-teachers, teacher-supervisors, and student supervisor of Farhangian University of South Khorasan Province. The study sample were 16 student- teachers, 12 student-supervisors from Farhangian University's internship program, and 15 assistant teachers from the internship program, who were purposefully selected. Semi-structured interviews were used to collect data, which were then evaluated in three stages: open coding, axial coding, and selective coding. Lincoln and Guba criteria, as well as Rao and Perry, were used to ensure validity and reliability. The research results were organized in the form of a paradigm model with the following components : Educational discontinuation in Farhangian University internship program as a central category, causal conditions (characteristics of the intended, implemented, and acquired curriculum), and contextual factors (macro-policy making, contextual factors of Farhangian University) Facilitator intervention conditions (competencies of teacher-supervisors and supervisors), restrictive intervention conditions (organizational challenges, behavioral factors), proposed strategies (renovation of the planning approach in the intended curriculum, execution appropriateness of the curriculum and attention to the areas of improvement of the curriculum obtained) and finally current consequences (reduction of the effectiveness and efficiency of the curriculum).

---

1. Doctoral student in Curriculum Planning, University of Birjand, Birjand, Iran. Corresponding author: ✉ Meysam.Gholampoor@birjand.ac.ir

2. Accosiat, Department of Educational Sciences, University of teacher training of Shahid Rajayi, Tehran, Iran.

3. Accosiat, Department of Educational Sciences, University of teacher training of Shahid Rajayi, Tehran, Iran.

**Keywords:** Internship, Student-teacher, Curriculum, Farhangian University, Grounded Theory.

## **Introduction**

Internships in schools are one of Farhangian University's educational programs for prospective teachers. Internship is an important part of the teacher education program because it allows prospective teachers to become acquainted with the knowledge and skills of a teacher. This time is known as a transition period between the academic and professional worlds (Ruhanen, 2013). Internship, as a link between theory and practice (Babaei, 2017), allows students to progress from novice to professional status. In terms of meeting expectations in the category of internships, the most important test of Farhangian University's success or failure is sought (Mehr Mohammadi, 2013). Many efforts have been made to compile Farhangian University of Iran's internship curriculum, and comprehensive plans for implementation have been communicated to affiliated campuses (Hejazi, 2017).

Although many working groups, including academic experts and thinkers, have designed Farhangian University's internship model based on a thoughtful approach and training of thoughtful teachers, internship courses can be obtained between the programs by analyzing the research background in the field of internship program. The intended course (the title of Farhangian University's four internship programs) differs significantly from the implemented curriculum (classroom activities and experiences) and the obtained program of prospective teacher (learning changes) (Keramati & Ahmadabadi, 2017; Zare Sefat, 2017 ; Jokar et Al, 2015; Hejazi, 2018). The existence of such an image of the program has ramifications, including strengthening school officials' negative or inattentive attitudes toward internships, discouragement among researchers, professors, students, teachers, and mentors of internships, and squandering human and financial resources spent on internships. As a result, it is critical to pay close attention to Farhangian University's present activities in the sphere of internship curriculum and to study the existing pattern controlling it. As a result, according to the perspectives of the project's major agents - internship professors, student teachers, and internship instructors - this study aims to identify and construct a Farhangian University internship as its performing, while taking into consideration the executive realities of the internship curriculum in the context of Farhangian University.

## **Research Methodology**

Because the goal of this study was to learn about Farhangian University's current activities in the program of mindful internship for students and

teachers, it was conducted as a qualitative study with methodological data investigations. Because a specific model is employed to explain the findings in the systematic approach of the foundation data, and because of the scope of research in this area, the systematic approach of Strauss and Corbin has been used for the foundation data theory. The participants in this study were all of the main agents involved in Farhangian University's internship program, including prospective teachers, assistant teachers, and professors of internships at Farhangian University of South Khorasan province.

The participants in the study were chosen through purposeful sampling of the required things according to the criteria and the process, since the researchers' goal in selecting the participants was to collect samples with the most information about the research issue. Data was collected until the theoretical saturation point was reached. The study involved 16 prospective teachers, 12 Farhangian University internship lecturers, and 15 supervisors. A code was assigned to each participant in the research procedure in order to keep their identities private and to adhere to research ethics.

In this study, a semi-structured interview was used to collect data. Due to the importance of the data obtained from the text of the interviews in the data-based theory approach, the process of analyzing the data obtained from the text of the interviews was conducted concurrently with data collection and using MaxQda software in three stages: a) open coding; B) axial coding; and c) selective coding. To ensure validity, the Guba & Lincoln approach (Guba & Lincoln, 1980) was applied. In order to examine the scientific accuracy of qualitative research, they specified four criteria: credibility, transferability, dependability, and conformability. The method of managing the participating individuals was applied with respect to credibility. Experts were given access to the findings with respect to transferability. The method of agreement between coders was utilized with respect to dependability, and peer review and verification were used with respect to conformability. The criteria of Rao and Perry (Rao & Perry, 2003) were utilized, including the establishment of structured methods for recording, writing, and interpreting data, as well as the employment of a steering committee to review and implement the committee's interview strategy and consensus.

## **Findings**

The research findings were divided into seven areas using the Strauss and Corbin paradigm. The data was employed as a hypothesis in the study process, and the conclusions were reflected in the Strauss and Corbin model. The findings revealed that factors such as idealism and not paying attention to the realities of the university field of action, the centralized system of the curriculum, the complex nature of the curriculum, and the lack of attention to

needs assessment in this program prevent the proper design of the internship curriculum and its relevance to the intended curriculum. In the executive dimension, recalcitrant executive approaches toward teachers, behavioral issues, and a lack of support all contribute to the incorrect implementation of the desired curriculum. On the other hand, a lack of student and instructor preparation and enthusiasm leads to incorrect acquisition of the adopted curriculum. The way a curriculum is planned, implemented, and acquired is the most critical aspect impacting its optimal execution and efficacy. According to field observations and remarks of interviewees in the planning, implementing, and acquisition of the program by prospective teachers, the internship curriculum has several flaws and obstacles.

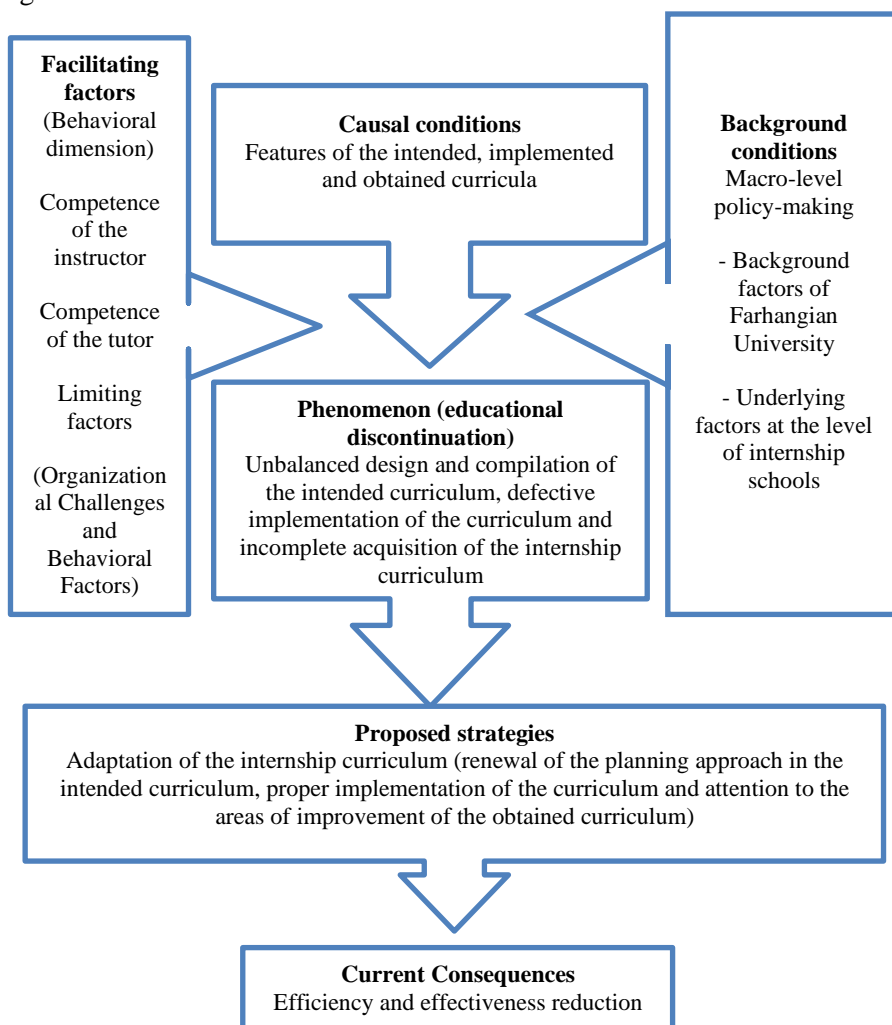
According to the findings, the educational gap between the intended, implemented, and obtained curriculum may be expressed in terms of the central conditions and major theme of Farhangian University's internship curriculum. In this regard, factors such as unbalanced design and formulation of the intended curriculum and its incompatibility with executive conditions, defective implementation of the intended curriculum as a result of executors' preferences, a lack of facilities and infrastructure, and a focus on traditional implementation approaches are all important. On the other hand, characteristics such as student discontent with their learning and poor prospective teacher performance highlight the importance of a weak internship curriculum in prospective teacher acquisition.

According to the results and interviews of the participants, factors such as the following were approved: Renewing the approach in the intended curriculum and paying attention to the combined, participatory and educational approaches instead of discriminatory and engineering approaches in the design of the internship program, proper implementation of the intended curriculum according to factors such as; Internship topics, training of executors, creating unity of procedure in internship committees and paying attention to proper monitoring and evaluation of the project; Also, attention to the areas of curriculum improvement obtained as approved strategies for improving the internship curriculum.

Contextual factors such as Macro-policies like paying attention to delegating authority to campuses and producing content appropriate to the topic, background factors at the university level and at the school level implementing the internship program, were identified. It should be noted that the executive context environment, in both micro and macro dimensions, has a significant impact on curriculum implementation, which is still not taken into account. The proper implementation of the Farhangian University internship program has been limited as a result of factors at the level of challenges of the implementing organizations (Farhangian University and implementing

schools) and behavioral factors of the implementers (weaknesses of supervisors, tutors, and student teachers). Planning and organizing should be done in this regard, both at the Farhangian University level and at the level of schools implementing the internship program, and executives should be justified and trained.

With regard to open, axial and selective coding, the paradigm model of the current model of Farhangian University's internship practices is presented in Figure 1.



**Figure 1: The paradigm model of the internship curriculum**

## Conclusion

Internships serve as a bridge between all of Farhangian University's teachings, experiences, and courses. The internship program is as much a risk of neglect as it is a springboard for change in teacher education. Negligence and neglectfulness that can only be felt and seen in the field of action in relation to the various levels of the curriculum and the gap between them. In this study, we attempted to identify the program's blind spots (hard points) from the perspective of the agents involved, albeit to a limited extent, by depicting the various levels of the internship curriculum (intended, implemented and obtained) to make this program better. As a result, a new approach to planning Farhangian University's internship course with the collective participation of all agents is being considered.

The following recommendations are made in response to the research findings:

- The participation of all agent groups should be considered when designing and compiling the internship curriculum.
- When designing and compiling the curriculum, the principle of realism should be considered in light of available resources and executive field conditions (number of students and professors).
- In order for the internship curriculum to be properly implemented and prospective teachers to properly acquire the program, Farhangian University should pay special attention to internship prerequisite courses such as narration research, research-based study, teaching methods and techniques, and so on.
- Farhangian University should exercise caution when selecting interns for the internship curriculum.

## الگوی جاری برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر تحلیل زمینه‌ای

میثم غلام پور<sup>۴\*</sup>، غلامعلی احمدی<sup>۵</sup> و محمدرضا امام جمعه<sup>۶</sup>

### چکیده

هدف اصلی این پژوهش صورت‌بندی الگوی نظری حاکم بر برنامه درسی در حال اجرای کارورزی دانشگاه فرهنگیان بود. این پژوهش از نوع پژوهش کیفی بود و با روش نظریه داده‌بنیاد بر اساس رویکرد روشمند اشتروس و کوربین انجام شد. جامعه آماری پژوهش کارگزاران اصلی دخیل در برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان شامل دانشجو معلمان، معلمان راهنما و استادان راهنما در دانشگاه فرهنگیان استان خراسان جنوبی بودند. نمونه پژوهش شامل ۱۶ نفر از دانشجو معلمان، ۱۲ نفر از استادان راهنمای برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان و ۱۵ نفر از معلمان راهنما همکار در طرح کارورزی بودند که به شیوه هدفمند موارد مطلوب انتخاب شدند. داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته جمع‌آوری و در سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و انتخابی تحلیل شدند. برای تأمین روایی و پایایی از معیارهای لینکن و کوبا و رویا و پرتی استفاده شد. نتایج پژوهش در قالب مدل پارادیمی شامل گسست آموزشی در برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان مقوله محوری و شرایط علی (ویژگی برنامه درسی قصد شده، اجرا شده و کسب شده)، عوامل زمینه‌ای (سیاست‌گذاری کلان، عوامل زمینه‌ای دانشگاه فرهنگیان و مدارس کارورزی)، شرایط مداخله‌ای تسهیل‌گر (شایستگی‌های استادان راهنما و معلمان راهنما)، شرایط مداخله‌گر محدودکننده (چالش‌های سازمانی و عوامل رفتاری)، راهبردهای پیشنهادی (تجدید رویکرد برنامه‌ریزی در برنامه درسی قصد شده، اجرای مناسب برنامه درسی و توجه به زمینه‌های بهبود برنامه درسی کسب شده) و پیامدهای جاری (کاهش اثربخشی و کارایی برنامه‌درسی) سازمان یافت.

**کلید واژگان:** کارورزی، دانشجو معلمان، برنامه درسی، دانشگاه فرهنگیان، نظریه داده‌بنیاد.

۴. دکتری مطالعات برنامه درسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران.

\* نویسنده مسئول: Meysam.Gholampoor@birjand.ac.ir

۵. دانشیار گروه برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه تربیت دبیر رجایی، تهران، ایران: ahmadygholamali@gmail.com

۶. دانشیار گروه برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه تربیت دبیر رجایی، تهران، ایران: m\_r\_imam@yahoo.com

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۷/۷ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۲/۲۹

## مقدمه

معلمان عناصر اصلی در تحول نظام‌های آموزشی به‌شمار می‌آیند لذا، توجه به آموزش معلمان و مراکز تربیت معلم اهمیت دارد. بدیهی است که سیاستگذاران آموزشی باید فرایند تربیت معلم را مد نظر قرار دهند و با آسیب‌شناسی آن زمینه کیفیت‌افزایی نظام تعلیم و تربیت را فراهم آورند. در کشور ایران با توجه به اسناد نظام آموزش و پرورش، وظیفه تربیت معلم بر عهده دانشگاه فرهنگیان است (Hejazi & Bakhtiari, 2018). دانشگاه فرهنگیان به‌منظور رشد و توسعه حرفه‌ای دانشجومعلمان تحت تربیت خود برنامه‌های مدونی دارد. بر دوره کارورزی در این دانشگاه به‌دلیل همراه بودن با تجربه‌های عملی دانشجویان بیشتر تأکید شده است (Maleki & Mehr Mohammadi, 2015; Jamshidi Tavana, 2016; Emam Jomae & Assare, 2016).

کارورزی جزء ارزشمندی از برنامه تربیت‌معلم است و دانشجومعلمان طی کارورزی با دانش و مهارت‌های شغل معلمی آشنا می‌شوند. این دوره پلی میان محیط دانشگاهی و محیط شغلی شناخته شده است (Ruhanen, 2013). کارورزی به‌عنوان پیونددهنده نظریه و عمل (Babaei, 2017)، مسیر انتقال دانشجو از مبتدی بودن به سمت حرفه‌ای بودن را هموار می‌کند (Metboki, 2018). عوامل و سازه‌های متعددی بر دوره کارورزی تأثیر می‌گذارند که از جمله می‌توان به زمان صرف‌شده برای کارآموز طی دوره، مکان و موقعیت برگزاری دوره، سطح کیفی اجرای دوره، میزان هدایت و نظارت در طول دوره کارورزی، نوع فعالیت‌ها و ساختار طراحی‌شده، همخوانی فعالیت‌ها بر مبنای استانداردها (ارزیابی) و تشریک مساعی گروه دانشگاهی برای برطرف ساختن نیازهای کارآموزان اشاره کرد (Jokar, Molaei, Emadi & Anarinejad, 2015). در برنامه کارورزی پرورش تأمل و تفکر وجود دارد و به‌عبارتی، الگوی تفکر در کنش محسوب می‌شود (Maleki & Mehr Mohammadi, 2015). فرایند کارورزی در تربیت معلم برحسب شرایط و ویژگی‌های کشورهای، زمینه‌ها و نظام‌ها سازماندهی متفاوتی دارد (Helgevold, Næsheim-Bjørkvik & Østrem, 2015). تأکید بر کارورزی یکی از وجوه تمایز دوره‌های تربیت معلم در کشورهای پیشرفته با سایر کشورهاست.

بزرگ‌ترین آزمون موفقیت و موفق نبودن دانشگاه فرهنگیان از نظر برآورده ساختن انتظارات، در مقوله کارورزی جست‌وجو می‌شود (Mehr Mohammadi, 2013). برای تدوین برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان ایران تلاش‌های زیادی صورت گرفته و برنامه‌ای جامع برای اجرا به پردیس‌های تابعه ابلاغ شده است (Hejazi, 2018). اگر چه کارگروه‌های زیادی شامل متخصصان دانشگاهی و اندیشمندان به طراحی الگوی کارورزی دانشگاه فرهنگیان بر مبنای رویکرد عمل‌فکوره‌انه<sup>۷</sup> و تربیت معلم فکور پرداخته‌اند که از آرا و اندیشه‌های نحله پرکتیکال و افرادی چون ژوزف شوآب، مایکل کانلی، شون و امثال آنها به عاریت گرفته شده است، اما با بررسی تحلیلی پیشینه پژوهشی در زمینه برنامه درسی کارورزی



می‌توان دریافت که بین برنامه‌دستی قصدشده (سرفصل برنامه‌های چهارگانه کارورزی دانشگاه فرهنگیان) با برنامه‌دستی اجراشده (فعالیت‌ها و تجربه‌های کلاس درس) و برنامه کسب‌شده دانشجومعلمان (تغییرات یادگیری) شکاف زیادی وجود دارد (Keramati & Ahmadabadi, 2017; Zare Sefat, 2017; Jokar et al., 2015; Hejazi, 2018). چنین سیمایی از برنامه یادشده پیامدهایی از جمله تقویت نگرش منفی یا بی‌توجهی مسئولان مدرسه‌ها به کارورزی، دلسردی در پژوهشگران، استادان، دانشجومعلمان و معلمان راهنمای کارورزی دارد و اتلاف منابع انسانی و مالی صرف‌شده در مسیر کارورزی را به دنبال خواهد داشت. لذا، لازم است به فعالیت‌های جاری دانشگاه فرهنگیان در زمینه برنامه‌دستی کارورزی توجه ویژه و الگوی جاری حاکم بر آن بررسی شود. لذا، در این پژوهش تلاش شد تا با در نظر گرفتن واقعیت‌های اجرایی برنامه‌دستی کارورزی در بافت و بستر دانشگاه فرهنگیان با توجه به دیدگاه کارگزاران اصلی این طرح؛ یعنی استادان درس کارورزی، دانشجومعلمان و معلمان راهنمای کارورزی، الگوی جاری حاکم بر برنامه‌دستی در حال اجرای کارورزی دانشگاه فرهنگیان شناسایی و صورت‌بندی شود.

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

دوره کارورزی یک تجربه آموزشی محسوب می‌شود که به موجب آن دانشجو به‌صورت موقت یا در یک دوره زمانی معین در یک موقعیت کاری به‌سر می‌برد (Phipps, Osborne, Dyer & Ball, 2008). کارورزی تمهیداتی رسمی به‌منظور ایجاد فرصت‌های تربیتی برای دانشجویان برای مطالعه و تجربه‌های شغلی خارج از محیط دانشگاه در قالب یک برنامه عملی و تحت نظر یک گروه دانشگاهی است (Talkhabi & Faqiri, 2014). حسینی (Hosseini, 2013) کارورزی را کاربردآموخته‌ها و یافته‌های نظری کلاس‌های درس در محیط‌های واقعی کار می‌داند. کارورزی را می‌توان یک روش و راهبرد آموزشی معرفی کرد که بر مبنای الگوی استاد - شاگردی استوار است (Wiegand & Moloney, 2004) و تجربه‌های یادگیری بهتری را برای کارورزان فراهم می‌آورد (Cheong, Binti Yahya, Shen & Yen, 2014).

در کشور ایران هدف اصلی دوره کارورزی دانشگاه فرهنگیان را باید پرورش معلم فکور<sup>۸</sup> ذکر کرد (Ghanbari, Nikkhah & Nikbakht, 2018). مالکی و مهرمحمدی (Maleki & Mehr Mohammadi, 2015) تأمل را حیاتی‌ترین عنصر حرفه معلمی می‌دانند. سه بُعد اصلی تأمل در کارورزی شامل تأمل توصیفی، تأمل مقایسه‌ای و تأمل انتقادی است (Jay & Johnson, 2002). تأمل به شیوه‌های متعدد و با بیان‌های مختلفی توصیف شده است، اما به‌طور کلی، می‌توان آن را فرایند یادگیری از طریق تجربه دانست که رایج‌ترین شیوه تحقق و عملیاتی کردن آن نگارش تأملی یا روایت‌نگاری تأملی

است (Maleki & Mehr Mohammadi, 2015) که در کارورزی بر آن تأکید می‌شود. پژوهش‌ها نشان داده‌اند دانشجویانی که دوره‌های کارورزی را گذرانده‌اند، برای فعالیت‌های تدریس در کلاس خود مهارت بیشتر و توانایی حل مشکلات حرفه‌ای خود را دارند. در کارورزی دانشجویان تجربه‌های ارزشمندی از محیط کار و موقعیت شغلی آینده خود به دست می‌آورند و استعدادها و توانایی‌های خود را می‌سنجند (Talkhabi & Faqiri, 2014). در این دوره‌ها اعتماد به نفس دانشجویان در جهت افزایش تجارب کاری بالا می‌رود (Gault, Leach & Duey, 2010).

پژوهش‌های انجام شده در زمینه کارورزی در دانشگاه فرهنگیان ایران نشان دهنده وجود داشتن چالش‌ها و ضعف‌های زیاد در آن است. الماسی و همکاران (Almasi, Zaree Zavaraki, Nili & Delavar, 2017) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که وضعیت برنامه درسی در بخش طراحی و اجرای واحد یادگیری از طریق فرایند درس‌پژوهی برای تقویت علمی و حرفه‌ای دانشجومعلم نامطلوب است. قنبری و همکاران (Ghanbari et al., 2018) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که هرچند کارورزی فرصت‌های فراوانی را برای تربیت حرفه‌ای دانشجومعلم در پی دارد، در بخش سیاستگذاری و برنامه ریزی، اجرا و عمل کنشگران دچار مشکلاتی است. قادرمرزی و همکاران (Ghadermarzi, Ali, 2016) در پژوهش خود نشان دادند که بین برنامه قصدشده و کسب‌شده ناهمخوانی وجود دارد. حجازی (Hejazi, 2018) در پژوهشی نشان داد که چالش‌هایی چون موانع مدیریتی و ساختاری، مالی، برنامه‌ای و رویکردهای نظری درس کارورزی، نظارت و ارزشیابی برنامه و چالش‌های انسانی و ارتباطی وجود دارد. مرتضوی‌زاده و نصر اصفهانی (Mortazavizadeh & Nasr, 2017) مهم‌ترین چالش‌های این درس را از دیدگاه دانشجومعلم فرصت نداشتن مدرسان برای بحث و گفت‌وگو با دانشجویان درباره نقد و بررسی شیوه‌های تدریس و رفع مشکلات احتمالی، مهارت ناکافی معلمان راهنما در استفاده از رسانه‌ها و فناوری‌های نوین آموزشی، پایین بودن سطح معلومات آنان از نظریه‌های تعلیم و تربیت، روانشناسی رشد و نظریه‌های یادگیری و نداشتن تسلط کافی معلمان راهنما در استفاده از روش‌ها و الگوهای تدریس بیان داشتند. در جمع‌بندی پیشینه پژوهشی موجود در زمینه برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان می‌توان دریافت که بین برنامه درسی قصدشده، اجراشده و کسب‌شده کارورزی شکاف وجود دارد. در هر کدام از پژوهش‌ها به بخشی از چالش‌ها اشاره شده و پژوهشی با دیدگاه کل‌نگر برای بررسی الگوی جاری کارورزی دانشگاه فرهنگیان در میدان عمل از دیدگاه ذینفعان و مجریان برنامه با رویکرد داده‌بنیاد انجام نشده است. شناسایی الگوی جاری برنامه درسی کارورزی در میدان عمل و زمینه اجرایی آن گامی مهم در اصلاح وضعیت موجود است و لذا، در این پژوهش الگوی جاری برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان بررسی شد.

سؤال اصلی پژوهش این است که اقدامات جاری دانشگاه فرهنگیان در برنامه درسی کارورزی چگونه است؟ سؤالات فرعی به قرار زیر است:

۱. مواضع و دیدگاه‌ها درباره برنامه درسی کارورزی فکورانه دانشگاه فرهنگیان چیست؟

۲. عوامل مؤثر بر اجرای برنامه‌ی درسی کارورزی فکورانه دانشگاه فرهنگیان چیست؟  
 ۳. چه راهبردهایی برای متناسب‌سازی برنامه‌ی درسی کارورزی فکورانه دانشگاه فرهنگیان مناسب است؟

## روش پژوهش

از آنجا که هدف این پژوهش کشف اقدامات جاری دانشگاه فرهنگیان در برنامه‌ی درسی کارورزی فکورانه دانشجو معلمان بود، از نظر رویکرد جزو تحقیقات کیفی و از نظر روش مبتنی بر مطالعات داده‌بنیاد است. از آنجا که در رویکرد نظام‌مند داده‌بنیاد از الگویی مشخص برای تبیین یافته‌ها استفاده می‌شود و با توجه به گستردگی زمینه پژوهش در این خصوص، از رویکرد نظام‌مند اشتروس و کوربین برای نظریه داده‌بنیاد استفاده شد. در رویکرد نظام‌مند محقق باید روش و فن مشخصی را برای تحلیل در پیش بگیرد و کدگذاری مرحله‌مندی (باز، محوری و انتخابی) را اجرا و کار نهایی خود را در الگوی پارادایمی یکسانی ارائه کند (Farasatkah, 2019). جامعه مورد مطالعه این پژوهش کلیه کارگزاران اصلی دخیل در برنامه‌ی درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان؛ یعنی دانشجومعلم، معلمان راهنما و استادان راهنمای دوره کارورزی دانشگاه فرهنگیان استان خراسان جنوبی بودند. از آنجا که هدف محققان در انتخاب مشارکت‌کنندگان دست یافتن به نمونه‌های دارای بیشترین زمینه اطلاعاتی در خصوص موضوع پژوهش بود، مشارکت‌کنندگان در پژوهش از طریق نمونه‌گیری هدفمند موارد مطلوب با توجه به ملاک‌های بیان شده انتخاب شدند و فرایند جمع‌آوری اطلاعات تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. مشارکت‌کنندگان در پژوهش شامل ۱۶ نفر از دانشجومعلم (از دوره‌های چهارگانه کارورزی از رشته‌های دایر این دانشگاه در استان شامل آموزش ابتدایی، دبیری علوم اجتماعی و تاریخ و نیز تمرکز بیشتر بر دانشجومعلمانی بود که در شرف دانش‌آموختگی بودند)، ۱۲ نفر از استادان دوره کارورزی دانشگاه فرهنگیان (ملاک ورود، حداقل دو سال سابقه همکاری مستمر با دانشگاه فرهنگیان در زمینه اجرای دوره کارورزی) و ۱۵ نفر از معلمان راهنما (ملاک ورود، حداقل دو ترم کارورزی سابقه همکاری با دانشگاه فرهنگیان) بودند. برای محرمانه ماندن اسامی هر کدام از شرکت‌کنندگان در مراحل پژوهش و رعایت اخلاق پژوهشی به هر کدام از آنها یک کد اختصاص داده شد. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود. فرایند تحلیل داده‌های به‌دست آمده از متن مصاحبه‌ها نیز با توجه به اهمیت آن در رویکرد نظریه داده‌بنیاد، همزمان با جمع‌آوری داده‌ها و با استفاده از نرم‌افزار Maxqda طی سه مرحله شامل کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی انجام شد. برای تأمین روایی<sup>۹</sup> از روش گوبا و لینکلن<sup>۱۰</sup> استفاده شد. آنها چهار معیار «قابلیت اعتبار<sup>۱۱</sup>، قابلیت انتقال<sup>۱۲</sup>،

9. Validity

10. Guba & Lincoln, 1980

11. Credibility

12. Transferability

قابلیت اتکا<sup>۱۳</sup> و قابلیت تأیید<sup>۱۴</sup> را به‌منظور ارزیابی دقت علمی پژوهش کیفی برشمردند. در خصوص قابلیت اعتبار از روش کنترل اعضای شرکت‌کننده استفاده شد؛ در خصوص قابلیت انتقال، یافته‌ها در اختیار متخصصان قرار داده شد؛ در خصوص قابلیت اتکا (قابلیت اطمینان) از روش توافق بین کدگذاران استفاده شد؛ در خصوص قابلیت تأیید مرور و بازخورد همتایان به‌کار برده شد. در زمینه پایایی<sup>۱۵</sup> نیز از معیارهای رویا و پرتی (Rao & Perry, 2003) از جمله سازماندهی فرایندهای ساخت‌یافته برای ثبت، نوشتن و تفسیر داده‌ها و استفاده از کمیته راهنما برای ارزیابی و اجرای برنامه مصاحبه و اجماع کمیته در خصوص برنامه‌های اجراشده استفاده شد.

### یافته‌ها

فرایند تحلیل شامل سه نوع کدگذاری باز، محوری و انتخابی بود. مصاحبه‌های ضبط شده پس از پیاده‌سازی به‌صورت سطر به سطر بررسی، مفهوم پردازی، مقوله‌بندی و سپس بر اساس مشابهاات، ارتباط مفهومی و ویژگی‌های مشترک بین کدهای باز، محوری و منتخب (طبقه‌ای از مفاهیم) مشخص شدند. برای این کار روش‌های تحلیل اشروروس و کوربین استفاده شد (Corbin & Strauss, 2008). این الگو شامل ۷ محور است که در ادامه گزارش شده است.

### شرایط علی

شرایط علی آن دسته از رویدادها و وقایع هستند که بر پدیده‌ها اثرگذارند (Corbin & Strauss, 2010). در تحلیل مصاحبه‌ها شرایط علی عوامل مؤثر بر برنامه درسی کارورزی در سه حیطه ویژگی برنامه درسی قصدشده، برنامه درسی اجراشده و برنامه درسی کسب‌شده شناسایی شدند. نتایج در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱- شرایط علی الگوی جاری برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان

کدگذاری منتخب	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
برنامه درسی قصدشده	ایدئال‌گرایی	نبود تناسب میان برنامه قصدشده با شرایط، امکانات و واقعیات محیط اجرا
		نبود تناسب بین اهداف و فعالیت‌های یادگیری در نظر گرفته‌شده
نظام حاکم بر برنامه‌ریزی	نظام حاکم بر برنامه‌ریزی	تمرکزگرایی در طراحی و تدوین برنامه درسی
		ضعف کاربست مکانیزم تغییر و اصلاح برنامه درسی

13. Dependability

14. Conformability

15. Reliability

کدگذاری منتخب	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
	ماهیت برنامه درسی	اشاعه نامناسب برنامه درسی در میان ذینفعان
		پیچیدگی اجرای برنامه درسی برای استادان راهنما و معلمان راهنما
		نیازسنجی (نبود نیازسنجی متناسب با هر رشته تحصیلی و شرایط دانشگاه)
برنامه درسی اجراشده	عوامل رفتاری	نظام اجرای مقاوم در برابر معلم و استاد
		سطح تخصص، انگیزش و توجیه بودن مجریان (دانشجومعلمان، استادان و معلمان راهنما)
		فرهنگ بی‌تفاوتی دانشجویان
	پشتیبانی در اجرای برنامه درسی	بی‌توجهی به اجرای مناسب دوره در هیئت نظارت استانی
		ضعف پشتیبانی و حمایت از برنامه در سطح کلان
		ضعف پشتیبانی و حمایت از برنامه در سطح دانشگاه
برنامه درسی کسب‌شده	انگیزش	انگیزش دانشجویان برای برنامه کارورزی
	آمادگی	آمادگی دانشی و مهارتی دانشجویان برای گذراندن برنامه کارورزی

**برنامه درسی قصد شده:** در برنامه درسی قصد شده به آرمان‌ها، هدف‌ها، محتوا، روش‌های یاددهی یادگیری و شیوه ارزشیابی پیشرفت یادگیری در یک برنامه درسی اشاره می‌شود. این برنامه در یک نظام آموزشی معمولاً از طریق تحلیل کتاب‌های درسی، راهنمای برنامه، امتحانات، دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌های رسمی، بررسی و مطالعه می‌شود (Haji Tabar Firoozjani, Maleki & Ahmadi, 2016).

در مطالعه حاضر مصاحبه‌شوندگان به چالش‌هایی از قبیل ایدئال‌گرایی برنامه درسی، نظام متمرکز برنامه‌ریزی درسی و ضعف ماهیتی برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان اشاره داشتند. در ادامه به برخی از دلالت‌های یافته‌ها با توجه به بیانات مصاحبه‌شوندگان اشاره شده است.

«برنامه درسی کارورزی متناسب با امکانات اجرایی دانشگاه فرهنگیان و حتی مدارس مجری طرح کارورزی نیست» (استادان با کدهای ۵ و ۸). «در مدارس مجری ما با توجه به کلاس‌هایی که ۳۰ تا ۴۰ دانش‌آموز داخل آن نشست‌اند، چطور می‌شود انتظار رویکردهای تدریس فعال را داشت» (دانشجومعلمان با کدهای ۲، ۶ و ۹). «من نمی‌دانم آیا آن برنامه‌ریزان درسی خودشان می‌توانند این همه کاربرد و هدف را در ۱۳ جلسه به دانشجویان انتقال بدهند» (استادان راهنما با کدهای ۱ و ۳). «الان معلم با سابقه نمی‌تواند

سرفصل‌های کنش‌پژوهی را در سه ماه انجام بدهد، چه برسد به دانشجوی» (استاد راهنما با کد ۱۱ و معلم راهنما با کد ۷).

در زمینه نظام حاکم بر برنامه‌ریزی درسی استادان مشارکت‌کننده (با کدهای ۴ و ۱۲) بیان داشتند که متأسفانه، با گذشت این همه سال از نظام آموزش عالی کشور هنوز برنامه‌های درسی به صورت متمرکز تدوین می‌شود و کسی به نظر مجریان توجهی ندارد. همچنین استاد مشارکت‌کننده (با کد ۵) بیان داشت که بهتر بود برنامه‌ای با اهداف کلی و رویکردهای پیشنهادی می‌دادند و بعد می‌گفتند که هر پردیس با توجه به شرایط مدارس استان و مدرسان خودش داخل کارگروه استانی برنامه‌ریزی اجرایی را انجام بدهد؛ این طوری بهتر می‌شد اقدام کرد. «در برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان سازوکارهای اصلاح و بهبود در نظر گرفته شده است، اما متأسفانه، در این زمینه با توجه به گذشت چندین دوره و اجرای پژوهش‌های زیاد در این زمینه و مشخص شدن ضعف‌های آن، اقدامات اساسی انجام نگرفته است» (استادان با کدهای ۳ و ۷). «بهتر بود برای برنامه درسی کارورزی به صورت سالانه نیازسنجی‌هایی با توجه به نظرهای پردیس‌های معین انجام می‌شد. این امر به اجرای بهتر برنامه درسی کمک می‌کرد» (استاد با کد ۶). همچنین دانشجویان برخی از رشته‌ها مانند علوم اجتماعی، برنامه درسی کارورزی را مناسب با توسعه حرفه‌ای در زمینه رشته خود نمی‌دانستند، برای مثال، دانشجوی مشارکت‌کننده (با کد ۲) بیان داشت که به نظر این کارورزی شاید برای رشته‌هایی چون آموزش ابتدایی مناسب باشد، اما برای رشته ما که کمی تخصصی‌تر است، متناسب با نیازهای شغلی آینده ما نیست.

**برنامه درسی اجراشده:** برنامه درسی اجراشده کلیه فعالیت‌ها و تجربه‌های کلاس درس و برداشت معلمان از برنامه است که آنها برای رسیدن به اهداف برنامه قصدشده انجام می‌دهند (Ahmadi, 2006). در مطالعه حاضر مصاحبه‌شوندگان به عواملی چون رویکرد اجرایی ناسازگارانه، تأثیر عوامل رفتاری و ضعف در پشتیبانی اشاره داشتند. در ادامه به برخی از دلالت‌های یافته‌ها با توجه به نظرهای مصاحبه‌شوندگان اشاره شده است.

«ما استادان هیچ نقشی در اجرای برنامه درسی کارورزی نداریم و باید بدون هیچ اعمال نظری این برنامه را اجرا کنیم. بهتر بود یک قسمتی را هم قرار می‌دادند تا ما با توجه به شرایط محیط، دانشجو و کلاس درس بتوانیم تعدیل و اصلاحاتی داشته باشیم» (استاد با کد ۲). همچنین برخی از دانشجویان (دانشجویان با کدهای ۳، ۵، ۸ و ۹) چنین بیان داشتند: «در اجرای کارورزی معلم راهنما و استاد راهنما خیلی مؤثر است، هم از نظر سطح علمی و هم از نظر روابط اجتماعی و قدرت تعاملاتی که دارند». «انگیزه و نگرش دانشجویان نیز از عوامل مؤثر بر اجرای موفقیت‌آمیز برنامه کارورزی است» (معلم راهنما با کدهای ۵ و ۶). نظر یکی از مشارکت‌کنندگان این بود: «دانشجویان اصلاً درس را جدی نمی‌گیرند و به نظر دانشجو خیلی در اجرای برنامه کارورزی نقش مهمی دارد» (معلم راهنما با کد ۲).

با توجه به دیدگاه مشارکت‌کنندگان در پژوهش در زمینه برنامه درسی اجراشده، یکی از عوامل مؤثر در این خصوص میزان پشتیبانی از برنامه درسی کارورزی در سطوح مختلف است. برای نمونه، «مدیران سطح

وزارتخانه اصلاً برنامه‌های مشوقی خاصی برای معلمان راهنمای طرح کارورزی در نظر نگرفتند تا برای همکاری آنها انگیزه ایجاد کند» (استاد با کدهای ۵ و ۱۱ و معلمان راهنما با کدهای ۱، ۷ و ۹). در این زمینه دانشجویان نیز بیان داشتند که دانشگاه حتی برای نقل و انتقال ما به مدارس سطح شهر یک سرویس در نظر نمی‌گیرد و بیشتر دانشجویان صبح با واحدهای سطح شهر به دانشگاه می‌روند و بعضاً برای درس اول دیر می‌رسند (دانشجویان با کدهای ۳، ۴، ۹ و ۱۱). در این زمینه برخی از دانشجویان نبود مکان استراحت در مدارس برای کارورزان و نبودن پذیرایی مناسب از آنها را از چالش‌های اجرای برنامه درسی کارورزی بیان داشتند (دانشجویان با کدهای ۱، ۷، ۶، ۹، ۱۱، ۱۳ و ۱۴).

**برنامه درسی کسب‌شده:** برنامه درسی کسب‌شده تغییرات یادگیری است که از طریق به اجرا درآمدن برنامه درسی در دانسته‌ها، مهارت‌ها و نگرش‌های دانش‌آموزان به وجود می‌آید (Haji Tabar (Firoozjani et al., 2016). مشارکت‌کنندگان در پژوهش عوامل مؤثر بر این برنامه را در کیفیت برنامه کارورزی مهم دانستند. برای نمونه، معلم راهنما (با کد ۲) چنین بیان داشت: «دانشجویان اصلاً انگیزه کافی برای حضور در کلاس و مشارکت در فعالیت‌های کلاسی را ندارند». استادان راهنما نیز نبود انگیزه در دانشجویان را از چالش‌های برنامه درسی کارورزی می‌دانستند. همچنین به اعتقاد آنها (استادان با کدهای ۱، ۳، ۴، ۵، ۷، ۹ و ۱۲) بیشتر دانشجویان از آمادگی دانشی لازم برای شرکت در دوره کارورزی برخوردار نیستند. برای نمونه، مشارکت‌کننده‌های بیان داشت که دانشجوی کارورز من اصلاً نمی‌داند روایت پژوهی را چطور می‌شود کار کرد؛ از او می‌پرسم که مگر این واحد را در دانشگاه کار نکرده‌اید، او می‌گوید که استاد یک جزوه به ما داد و از همان امتحان گرفت و عملی کار نکردیم (استاد با کد ۴). استادان دیگر نیز ضعف دانشجویان در دروس پیش‌نیاز کارورزی را مانع از اجرای موفق دوره می‌دانستند. همچنین دانشجویی (با کد ۶) بیان داشت که بیشتر دوستانم اصلاً به شرکت در کارورزی علاقه‌ای ندارند.

### شرایط محوری

مقوله محوری مضمون اصلی پژوهش است که اگرچه از درون پژوهش بیرون می‌آید، اما یک مفهوم انتزاعی است (Corbin & Strauss, 2010). در پژوهش حاضر مرکز ثقل الگوی جاری کارورزی دانشگاه فرهنگیان گسست آموزشی (فاصله زیاد بین برنامه درسی قصدشده، اجراشده و کسب‌شده) است. در این زمینه تحلیل مصاحبه‌ها با گروه‌های استادان راهنما، معلمان راهنمای کارورزی و دانشجومعلم کارورز به سه مقوله محوری شامل طراحی و تدوین نامتوازن برنامه درسی، اجرای معیوب برنامه درسی و کسب ناقص برنامه درسی منجر شد. نتایج در جدول ۲ ارائه شده است.

## جدول ۲- شرایط محوری الگوی جاری برنامه درسی کارروزی دانشگاه فرهنگیان

کدگذاری باز	کدگذاری محوری	کدگذاری منتخب
بی‌توجهی به اصل توازن، تناسب و هماهنگی	طراحی و تدوین نامتوازن برنامه درسی قصدشده	گسست آموزشی در برنامه کارروزی دانشگاه فرهنگیان
ضعف برنامه‌های پشتیبانی (کمبود کتاب درسی و راهنمای عملی چاپی) برای برنامه طراحی شده		
بی‌توجهی به برنامه قصدشده و سلیقه‌ای عمل کردن مجریان	اجرای معیوب برنامه درسی	
مهیا نبودن امکانات و زیرساخت‌ها		
تأکید بر رویکردهای سنتی کارروزی		
نظارت و ارزیابی نامناسب فرایند اجرای کارروزی (در سطوح مختلف)	کسب ناقص برنامه درسی کارروزی	
نارضایتی دانشجویان از یادگیری خود		
نمرات عملکردی ضعیف دانشجومعلم‌ان		

**طراحی و تدوین نامتوازن برنامه درسی قصدشده:** طبق دیدگاه مشارکت‌کنندگان در پژوهش، برنامه درسی کارروزی از توازن، تناسب و هماهنگی لازم برخوردار نیست و در خصوص برنامه‌های پشتیبانی از برنامه تدوین‌شده ضعف زیادی دارد. انسجام و هماهنگی برنامه درسی ارتباط بین دانش و مهارت‌های خاص مورد نیاز در فرایند یادگیری با تمرکز بر اهداف برنامه درسی و توالی رشد دانشجویان است (Ricard, 2011). انسجام و هماهنگی به ارتباط معقول و هماهنگی بین موضوعات درسی که با مطالعه دانشجو در کلاس درس و خارج از آن مرتبط است، اطلاق می‌شود (Mohammadi, Naseri, Jahromi & Moinishahrki, 2014). تناسب به هماهنگ بودن محتوای برنامه درسی در فرصت‌های عرضه‌شده به فراگیران اطلاق می‌شود که آنها هنگام اجرای برنامه درسی با آن روبه‌رو می‌شوند و توازن برنامه درسی نیز فرایندی است که در آن دانشگاه می‌تواند برنامه‌ریزی درسی را سازماندهی کند (Mohammadi et al., 2014). برای نمونه، استادان (۱ با کدهای ۵، ۷، ۱۰ و ۱۱) چنین بیان داشتند: «برنامه کارروزی دانشگاه فرهنگیان ارتباط مناسبی با سایر برنامه‌های درسی دانشگاه فرهنگیان ندارد». استادی (با کد ۵) بیان داشت که مثلاً بهتر بود همین درس روش تدریس را دانشجو به‌صورت عملی در کارروزی هم تمرین می‌کرد؛ یعنی یک هفته تئوری در دانشگاه و یک هفته هم در کلاس درس واقعی درباره این روش مطالعه می‌کرد. استادی (با کد ۸) در این زمینه چنین گفت: «اگر ما دقیق برنامه‌های کارروزی دانشجویان را بررسی کنیم، بیشتر این فعالیت‌ها و کاربرگ‌های آن ضرورتی برای رسیدن به اهداف تعیین شده ندارند و فقط حجم کار را بالا می‌برند». همچنین برخی از استادان نبود کتب راهنمای مناسب در زمینه تدریس پژوهی و کنش‌پژوهی را از چالش‌های این درس بیان داشتند و در اختیار قرار ندادن نسخه‌های چاپی راهنمای کارروزی برای استادان راهنما را از چالش‌های دیگر در این زمینه دانستند.



**اجرای ناقص برنامه درسی:** در خصوص اجرای ناقص برنامه درسی کارورزی، مشارکت‌کنندگان به عواملی چون مهیا نبودن امکانات و زیرساخت‌های اجرایی برنامه درسی کارورزی در دانشگاه و مدارس مجری، سلیقه‌ای عمل کردن استادان راهنما و معلمان راهنما و تأکید بر رویکردهای اجرایی سنتی اشاره داشتند. برای نمونه، معلمان راهنما (با کدهای ۷ و ۱۱) اشاره داشتند که جمعیت کلاس‌ها زیاد است و خود ما معلمان در کلاس نمی‌توانیم به اجرای روش‌های مد نظر دانشگاه با این تعداد دانش‌آموز و فضای محدود کلاس بپردازیم، چه برسد به دانشجوی تازه‌کار. همچنین دانشجومعلم‌ان و استادان راهنما نیز بر این نکته تأکید کردند. به اعتقاد برخی از دانشجومعلم‌ان (با کدهای ۱، ۳، ۶، ۷، ۹ و ۱۴) استادان راهنما در اجرای برنامه درسی کارورزی به صورت سلیقه‌ای عمل می‌کنند و اجرای برنامه واحدی را در نظر نمی‌گیرند. همچنین برخی از دانشجویان بیان داشتند که معلمان راهنما به صورت دلخواهی در کلاس‌های کارورزی عمل می‌کنند. یک معلم با اینکه دانشجو اصلاً سر کلاسش حضور ندارد، تمام گزارش‌ها را برای او خوب می‌زند و یکی دیگر خیلی سختگیر است. برخی از معلمان راهنما نیز اصلاً به سرفصل و وظیفه ما توجه نمی‌کنند و کار ما فقط در کلاس تصحیح برگه و انجام دادن کارهای به تعویق افتاده معلم است.

**کسب ناقص برنامه درسی کارورزی:** در خصوص برنامه درسی کسب شده کارورزی، مشارکت‌کنندگان به عواملی چون نارضایتی دانشجویان از یادگیری خود و نمرات عملکردی ضعیف دانشجو معلمان اشاره داشتند. برای نمونه دانشجویی (با کد ۱۵) چنین بیان داشت: «الان من دارم کارورزی ۴ را می‌گذرانم، ولی واقعیت امر به نظر خودم کارورزی فقط یک تفریح بود که از کلاس‌های دانشگاه راحت می‌شدم. راستش چیز زیادی از معلمان و استادان یاد نگرفتم». برخی از دانشجومعلم‌ان (با کدهای ۱، ۳، ۱۰، ۱۱ و ۱۶) نیز به این نکته اشاره داشتند.

### شرایط راهبردی (راهبردهای پیشنهادی)

راهبردها با هدف خاصی برای اداره و کنترل پدیده مد نظر ارائه می‌شوند (Corbin & Strauss, 2010). تجدید رویکرد برنامه‌ریزی درسی، اجرای مناسب برنامه و ایجاد زمینه توجه به برنامه درسی از جمله راهبردهای پیشنهادی برای مطلوب‌سازی برنامه کارورزی است. نتایج در جدول ۳ ارائه شده است.

## جدول ۳- شرایط راهبردی پیشنهادی برای اجرای برنامه درسی کارروزی دانشگاه فرهنگیان

کدگذاری منتخب	کدگذاری محوری	کدگذاری باز	
متناسب‌سازی برنامه درسی کارروزی دانشگاه فرهنگیان	تجدید رویکرد برنامه‌ریزی در برنامه قصدشده	تغییر رویکرد برنامه‌ریزی از مهندسی به رویکردهای تربیتی و مشارکتی	
		توجه به دیدگاه ترکیبی به جای رویکرد تفکیکی	
		واقع‌گرایی (متناسب‌سازی برنامه درسی با توجه به واقعیت‌های موجود)	
		توجه به ایده‌ها و پیشنهادهای قابل اجرا	
	اجرای مناسب برنامه درسی	توجه به سرفصل‌های برنامه درسی کارروزی توسط مجریان آموزش و بازآموزی مجریان برنامه توجه به انگیزش شغلی مجریان ایجاد وحدت رویه در کمیته‌های کارروزی فعال کردن ستاد استانی کارروزی پشتیبانی فنی و مالی از برنامه کارروزی نظارت و ارزشیابی مناسب با رویکرد کارروزی توجه به جلسات هم‌اندیشی بین ذینفعان افزایش ساعات و روزهای درس کارروزی برای دانشجویان	توجه به سرفصل‌های برنامه درسی کارروزی توسط مجریان
			آموزش و بازآموزی مجریان برنامه
			توجه به انگیزش شغلی مجریان
			ایجاد وحدت رویه در کمیته‌های کارروزی
			فعال کردن ستاد استانی کارروزی
			پشتیبانی فنی و مالی از برنامه کارروزی
			نظارت و ارزشیابی مناسب با رویکرد کارروزی
			توجه به جلسات هم‌اندیشی بین ذینفعان
توجه به زمینه‌های بهبود برنامه درسی کسب‌شده	توجه به زمینه‌های بهبود برنامه درسی کسب‌شده	آگاهی‌بخشی به دانشجومعلم‌ان در زمینه کارروزی	
		توجه مناسب به دروس پیش‌نیاز درس کارروزی	

**تجدید رویکرد برنامه‌ریزی قصدشده:** در خصوص رویکرد برنامه‌ریزی قصدشده، مشارکت‌کنندگان خواستار تغییر رویکرد برنامه‌ریزی از مهندسی برنامه به رویکردهای مشارکتی و تربیتی، توجه به دیدگاه وحدت‌گرا به جای رویکرد تفکیکی و واقع‌گرایی در برنامه‌ریزی درس کارروزی بودند. در دیدگاه تفکیکی اقدامات برنامه‌ریزی شامل تولید، اجرا و ارزشیابی برنامه درسی به صورت مُنْفک و مجزا در نظر گرفته می‌شود، در حالی که در دیدگاه ترکیبی این سه اقدام به صورت یکپارچه انجام می‌شود و جدایی آن ناممکن است (Musipur, 2012). از سویی، در مسیر مواجهه برنامه درسی با ذینفعان دو رویکرد موجود است که در رویکرد ترکیبی رابطه تعاملی بین برنامه‌ریز و بهره‌گیر رسمیت دارد، اقناع از طریق استدلال و شواهد دنبال می‌شود و بر توافق و آماده‌سازی ذینفعان توجه می‌شود، در حالی که در رویکرد مهندسی رابطه راهبر-راهرو بر تعاملات حاکم است و اطلاع‌رسانی و آگاهی‌بخشی بی‌چون و چراست (Haji Tabar, 2016). Firoozjani et al., 2016). برای نمونه، یک استاد (با کد ۷) چنین بیان داشت: «در فرایند برنامه‌ریزی کارروزی به دیدگاه مجریان برنامه که در خط مقدم موفقیت برنامه کارروزی قرار دارند، توجه نمی‌شود». همچنین در فرایند برنامه‌ریزی به دیدگاه‌های سایر ذینفعان برنامه درسی کارروزی (استادان، دانشجویان و معلمان راهنما) در برنامه توجه نشده است (استاد با کد ۸ و معلم راهنما با کد ۱۲). به اعتقاد برخی از

مشارکت‌کنندگان بهتر است در برنامه‌ریزی درسی به امکانات و شرایط محیط‌های اجرایی (دانشگاه و مدارس مجری طرح) و توان مجریان بیشتر توجه شود.

**اجرای مناسب برنامه درسی کارورزی:** در خصوص اجرای مناسب برنامه درسی کارورزی، مشارکت‌کنندگان به کدهایی از قبیل توجه استادان راهنما و معلمان راهنما به سرفصل‌های درس کارورزی (دانشجویان با کدهای ۳، ۵، ۶، ۹، ۱۳، ۱۱ و ۱۶)، توجه به آموزش مناسب به استادان راهنما و معلمان راهنما در زمینه نحوه اجرای برنامه درسی کارورزی (استادان با کدهای ۱، ۴، ۷، ۸، ۹ و ۱۲ و معلمان با کدهای ۳، ۵ و ۱۱)، توجیه و آموزش مناسب دانشجویان در زمینه برنامه درسی کارورزی و سرفصل‌های آن (دانشجویان با کدهای ۱، ۳، ۶، ۸، ۱۰ و ۱۵)، توجه به فعالیت ستاد اجرایی کارورزی در استان‌ها (استادان با کدهای ۸ و ۱۲)، پشتیبانی مالی و امکاناتی مناسب از دانشگاه فرهنگیان، مدارس مجری و کلاس‌های مجری طرح (استادان با کدهای ۱، ۵ و ۹؛ معلمان راهنما با کدهای ۱ و ۳؛ دانشجویان با کدهای ۶، ۸ و ۱۶)، لزوم ارزشیابی مناسب با رویکردهای کارورزی (دانشجویان با کدهای ۵ و ۹)، لزوم برقراری جلسات هم‌اندیشی برای استادان، معلمان راهنما و دانشجویان در سطح دانشگاه و مدارس (استادان با کدهای ۵، ۷، ۹ و ۱۲؛ معلمان راهنما با کدهای ۲، ۶، ۹؛ دانشجویان با کدهای ۷ و ۱۶). در این زمینه دانشجویی (با کد ۷) چنین بیان داشت: «با اینکه ما باید هر دو هفته‌ای حداقل یک جلسه برای بررسی گزارش‌ها و روایت‌های دانشجویان داخل دانشگاه برگزار کنیم، ولی الان دارم تمام می‌شود و فقط کلاً دو جلسه، آن هم اول ترم برامون برای آشنایی گذاشتند. دوستانم فقط گزارش‌ها را از روی هم رونویسی می‌کنند و استادان هم اصلاً توجهی ندارند».

**توجه به زمینه‌های بهبود برنامه درسی کسب‌شده:** مشارکت‌کنندگان در پژوهش بر لزوم توجه به آگاهی‌بخشی به دانش‌معلمان و توجه مناسب به دروس پیش‌نیاز درس کارورزی تأکید کردند. در این زمینه نظر دانشجویی (با کد ۱) این‌گونه بود: «برای درس‌های پیش‌نیاز درس کارورزی اصلاً داخل دانشگاه برنامه خوبی ریخته نمی‌شود. این تنها مشکل ما برای کارورزی نیست، در سایر دروس هم همین مشکل را داریم. مثلاً بوده که درس پیش‌نیاز یک درس با خود درس در یک ترم برای ما گذاشتند. نکته دیگر اینکه اصلاً دروس پیش‌نیاز را خوب کار نمی‌کنند. من خودم از کنش پژوهی در درس توسعه حرفه‌ای هیچ چیز یاد نگرفتم و الان در کارورزی به مشکل برخوردم. چون همیشه برای ما توضیحی کار می‌کردند».

### عوامل زمینه‌ای

شرایط خاصی که بر راهبردها تأثیر می‌گذارند، زمینه نامیده می‌شوند (Corbin & Strauss, 2010). «سیاست‌گذاری کلان»، «عوامل زمینه‌ای در سطح دانشگاه» و «عوامل زمینه‌ای در سطح مدارس مجری» به‌عنوان بُعد اصلی با توجه به مصاحبه‌ها برای عوامل زمینه‌ای شناسایی شدند. این عوامل در جدول ۴ گزارش شده است.

## جدول ۴- شرایط زمینه‌ای الگوی جاری برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان

کدگذاری منتخب	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
عوامل زمینه‌ای الگوی اجرایی کارورزی دانشگاه فرهنگیان	عوامل زمینه‌ای مربوط به سیاستگذاری کلان	برنامه‌های حمایتی از دانشگاه فرهنگیان
		سیاستگذاری جذب و توانمندسازی هیئت علمی
		تفویض اختیار بیشتر به پردیس‌های استانی
عوامل زمینه‌ای الگوی اجرایی کارورزی دانشگاه فرهنگیان	عوامل زمینه‌ای دانشگاه فرهنگیان	تولید محتوای مناسب با سرفصل‌های درس کارورزی
		رویکرد مدیریتی دانشگاه (توجه به رویکردهای مشارکتی)
		بافت فرهنگی دانشگاه
عوامل زمینه‌ای در سطح مدارس کارورزی	عوامل زمینه‌ای در سطح مدارس کارورزی	برنامه‌های غیررسمی و فوق برنامه
		توجه به نرخ استاد راهنما، معلم راهنما به کارورز
		انعطاف‌پذیری در شرایط کلاس‌ها با توجه به برنامه کارورزی
		اختصاص کلاس درس مرتبط با رشته کارورزان
		توجه به گردش کلاس مناسب برای کارورزان
		بافت و فرهنگ حاکم بر مدارس
مهیا کردن امکانات و زیرساخت‌ها در مدارس		

**عوامل زمینه‌ای مربوط به سیاستگذاری کلان:** در خصوص عوامل زمینه‌ای مربوط به سیاستگذاری کلان، مشارکت‌کنندگان به عواملی چون توجه به برنامه‌های حمایتی در زمینه‌های مالی و تجهیزاتی از دانشگاه فرهنگیان (استادان با کدهای ۲، ۵، ۶ و ۹)، توجه به جذب و توانمندسازی اعضای هیئت علمی مجرب برای دانشگاه فرهنگیان و جبران کمبود شدید نیروی آموزشی دانشگاه (استادان با کدهای ۱، ۲، ۵، ۸، ۱۰ و ۱۲؛ دانشجویان با کدهای ۳، ۵، ۸ و ۱۳)، تفویض اختیار به پردیس‌های استانی در زمینه کارورزی و آزادی در تعیین نحوه اجرا، تعدیل و اصلاح برنامه با توجه به شرایط محیط اجرایی (استادان با کدهای ۳، ۵، ۹ و ۱۲)، توجه به تولید محتوای مناسب با دوره کارورزی (دانشجویان با کدهای ۱، ۴، ۶، ۹ و ۱۴؛ استادان با کدهای ۱ و ۹) اشاره داشتند. برای نمونه، دانشجویی (با کد ۴) چنین گفت: «اصلاً کتابی جدید و مرتبط با سرفصل کنش‌پژوهی نداریم، یادم است استادم‌ان یک جزوه ناقص از خودش گفت و ما هیچ چیز نفهمیدیم. سایر درس‌هایمان هم همین وضعیت را دارد».

**عوامل زمینه‌ای پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان:** در خصوص عوامل زمینه‌ای پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان، مشارکت‌کنندگان به عواملی چون توجه به رویکرد مدیریت مشارکتی در دانشگاه فرهنگیان، توجه به نظر استادان و دانشجویان (استادان با کدهای ۳ و ۱۱ و دانشجو با کد ۸)، توجه بیشتر به بافت فرهنگی و فعالیت‌های فرهنگی در دانشگاه (دانشجویان با کدهای ۱، ۹ و ۱۶)، توجه به برنامه‌های غیررسمی و فعالیت‌های فوق برنامه (مانند اوقات فراغت) در دانشگاه فرهنگیان تا زمینه نشاط و انگیزش

دانشجویان را فراهم آورد (استاد با کد ۱۱ و دانشجویان با کدهای ۳، ۵ و ۹) و توجه ناکافی به نرخ استادراهنما، معلم‌راهنما به کارورز در مدارس مجری طرح کارورزی (استادان با کدهای ۳ و ۱۱؛ دانشجویان با کدهای ۱، ۳، ۵، ۹ و ۱۱؛ معلم با کد ۷) تأکید کردند؛ برای نمونه، دانشجویی (با کد ۳) بیان داشت که تعداد زیادی از دانشجویها را به یک استاد می‌دهند، او هم خوب وقت نمی‌کند به کلاس همه سر بزند، حتی نمی‌رسد همه گزارش‌ها را بخواند و به آنها بازخورد بدهد.

**عوامل زمینه‌ای در سطح مدارس کارورزی:** مشارکت‌کنندگان درباره عوامل زمینه‌ای در سطح مدارس کارورزی به عواملی چون معطوف‌تر کردن شرایط کلاسی با توجه به برنامه کارورزی و توجه به تدریس دروس مختلف در برنامه کارورزی دانشجویان رشته آموزش ابتدایی و دروس تخصصی مرتبط با این رشته برای دانشجویان دبیری (دانشجویان با کدهای ۳، ۴، ۷، ۹ و ۱۴)، توجه به فرهنگ مشارکت بین معلمان در مدارس مجری درس کارورزی (دانشجویان با کدهای ۳ و ۱۶؛ استادان با کدهای ۸ و ۱۳) و توجه به ایجاد امکانات در مدارس مجری طرح کارورزی (دانشجویان با کدهای ۲، ۹ و ۱۳) اشاره کردند. برای نمونه، دانشجویی (با کد ۱۳) چنین بیان داشت: "در مدارس مجری کارورزی ما دچار کمبود تجهیزات آموزشی و آزمایشگاهی هستیم. زمانی که می‌خواهیم تدریس داشته باشیم، به علت کمبود تجهیزات نمی‌توانیم آن‌چنان که مد نظر خود ماست، عملکرد مطلوبی نشان دهیم". به نظر می‌رسد که می‌توان با اختصاص مدارس خاص و به عبارتی؛ مدارس آزمایشگاهی که همه امکانات از قبیل برای آن مهیا شده باشد، برای حل این مشکل گام برداشت.

### عوامل مداخله‌گر (تسهیل‌کننده‌ها)

شرایط میانجی / تسهیل‌کننده‌ها شامل شرایط ساختاری است که موجب تسهیل راهبردها در زمینه خاص می‌شود (Corbin & Strauss, 2008). با توجه به تحلیل مصاحبه‌های صورت گرفته، بعد رفتاری در سطح شایستگی استادان راهنما و شایستگی معلمان راهنما به‌عنوان عامل تسهیل‌گر در بهبود فرایند برنامه درسی کارورزی شناخته شد. نتایج در جدول ۵ به‌صورت خلاصه بیان شده است.

جدول ۵- شرایط مداخله‌گر (تسهیل‌کننده) الگوی جاری برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان

کدگذاری منتخب	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
بعد رفتاری	شایستگی استاد راهنما	توجه استادان به سرفصل‌های دروس کارورزی
		نظارت مستمر بر پروژه کارورزی
		تعامل مناسب با تیم کارورزی
	شایستگی معلم راهنما	توجه به تشکیل سمینارها و جلسات هم‌اندیشی به‌صورت مناسب
		توجه به توسعه حرفه‌ای خود و به‌روز بودن
		کسب آمادگی و آگاهی در زمینه برنامه درسی کارورزی
		مشارکت و همکاری با دانشجو معلمان و استادان راهنما
		استفاده از رویکردهای نوین تدریس و کلاس‌داری

**شایستگی استاد راهنما:** در خصوص شایستگی استاد راهنما، با توجه به دیدگاه مشارکت‌کنندگان عواملی چون توجه استادان راهنما به سرفصل‌های برنامه کارورزی و عمل بر مبنای آن (استادان با کدهای ۸ و ۱۱؛ دانشجویان با کدهای ۲، ۵، ۹ و ۱۱)، نظارت مستمر و درست استاد راهنما بر فرایند اجرایی برنامه کارورزی در مدارس مجری (استاد با کد ۶؛ دانشجویان با کدهای ۱، ۴، ۶، ۹ و ۱۳) و تعامل مناسب استادان با معلمان راهنما و دانشجویان (استادان با کدهای ۱ و ۱۳؛ معلمان راهنما با کدهای ۱، ۵، ۹ و ۱۲؛ دانشجویان با کدهای ۳، ۸ و ۱۶) شناسایی شد.

**شایستگی معلم راهنما:** در خصوص شایستگی معلم راهنما، با توجه به دیدگاه مشارکت‌کنندگان عواملی چون معلمان راهنما باید در زمینه برنامه درسی کارورزی و سرفصل‌های آن آموزش لازم را ببیند (استادان با کدهای ۹ و ۱۲؛ دانشجویان با کدهای ۵، ۸ و ۱۵؛ معلم با کد ۳)، همکاری و مشارکت معلمان راهنما با دانشجومعلمان و استادان برای اجرای مطلوب برنامه (دانشجویان با کدهای ۳، ۵ و ۱۴) و استفاده معلمان راهنما از رویکردهای نوین تدریس (دانشجویان با کدهای ۱، ۲ و ۱۴) شناسایی شدند.

### عوامل مداخله‌گر (محدودکننده)

از نظر مشارکت‌کنندگان در پژوهش، برخی از چالش‌های سازمانی و ضعف‌های عوامل رفتاری به‌عنوان عاملی محدودکننده است که در پنج مقوله محوری سازمان می‌یابد. مفاهیم و مقوله‌های محدودکننده برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان در جدول ۶ گزارش شده است.

جدول ۶- شرایط مداخله‌گر (محدودکننده) الگوی جاری برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان

کدگذاری منتخب	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
چالش‌های سازمانی	چالش‌های سطح دانشگاه	اولویت نداشتن کارورزی برای مسئولان
		ساده‌انگاری و ساده‌سازی
		نبود برنامه‌ریزی مناسب برای اجرای کارورزی
		توجه نکردن به آموزش و بازآموزی مجریان و ذینفعان
		سازماندهی نامناسب دانشجومعلمان در مدارس مجری
چالش‌های سطح مدرسه	چالش‌های سطح مدرسه	همکاری نکردن کارکنان و مدیران با برنامه کارورزی و مجریان
		نبود امکانات مناسب برای اجرای برنامه کارورزی
		توجیه نبودن والدین و دانش‌آموزان در خصوص برنامه کارورزی
ضعف‌های عوامل رفتاری	ضعف‌های استاد راهنما	نگرش منفی برخی از مدیران مدارس و معلمان به پروژه کارورزی
		مقاومت در برابر تغییر رویکرد برنامه کارورزی
		به‌روز نبودن اطلاعات استادان تخصص نامناسب و ناکافی استادان راهنما

کدگذاری منتخب	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
		نیود نظارت مستمر و مناسب بر کارورزی
	ضعف‌های معلم راهنما	استفاده نکردن از رویکردهای نوین تدریس
		دیدگاه نظارتی و کنترلی به دانشجومعلم و نداشتن اعتماد به او
		ضعف مدیریت دانش معلمان راهنما در انتقال دانش و تجربه‌های خود
		بازخوردهای نامناسب معلم راهنما
	ضعف‌های دانشجومعلمان	توجه نبودن دانشجویان درباره برنامه کارورزی و گزارش‌نویسی
		نبود احساس نیاز دانشجویان به درس کارورزی
		نبود انگیزش تلاش و رقابت در دانشجویان به دلیل تعهد یکسان به اشتغال

### چالش‌های عوامل سازمانی

با توجه به دیدگاه مشارکت‌کنندگان در پژوهش، عوامل محدودکننده کارورزی در این بُعد به دو مقوله محوری چالش‌های مرتبط با دانشگاه فرهنگیان و چالش‌های مدارس مجری طرح کارورزی تقسیم شدند. **چالش‌ها در سطح دانشگاه فرهنگیان:** در این زمینه مشارکت‌کنندگان به چالش‌های مختلفی اشاره داشتند. دانشجویی (با کد ۷) چنین گفت: «برای مسئولان دانشگاه اصلاً برنامه کارورزی مهم نیست و به آن توجه نمی‌کنند. به نظرم در انتخاب استاد این درس از درس‌های دیگر خیلی کمتر دقت می‌کنند. راستش می‌گویند کسی باشد که از دانشجویها در مدارس یک خبر بگیرد، کافی است». همچنین دانشجوی دیگری گفت که در تقسیم مدارس بین دانشجویان اصلاً دانشگاه به تعداد دانشجو در هر کلاس توجهی ندارد. ما الان مواردی داریم که دو و سه دانشجو با هم سر یک کلاس کارورزی می‌روند.

**چالش‌های سطح مدارس کارورزی:** در خصوص چالش‌های سطح مدارس کارورزی، مشارکت‌کنندگان به چالش‌هایی چون «اصلاً پرسنل مدرسه در این زمینه با ما همکاری نمی‌کنند، یک جورایی احساس می‌کنیم ما برای آنها زیادی هستیم» (دانشجو با کد ۹) اشاره کردند. همچنین معلم راهنمایی (با کد ۱۱) بیان داشت که من خودم دوست دارم با دانشجویها همکاری کنم و به آنان میدان بدهم، ولی از واکنش والدین و حتی دانش‌آموزان ترس دارم. در کلاس خودم پدر دانش‌آموزی آمده و گفته است که نباید این دانشجویها سر کلاس بچه من باشند. اینها کل وقت کلاس و آموزش را می‌گیرند. در این زمینه دانشجومعلمی (با کد ۳) چنین بیان داشت: «از برخورد و نحوه واکنش بچه‌های دبیرستان ترس داریم که خدایی نکرده روی آنها با ما باز بشود و بعد کنترل کلاس برای ما مشکل می‌شود. این هم علتش اختلاف سنی کم ما با بچه‌های دبیرستان است».

**ضعف‌های مرتبط با استاد راهنما:** مشارکت‌کنندگان در خصوص ضعف‌های مرتبط با استاد راهنما به عوامل و ضعف‌های محدودکننده‌ای چون مقاومت استادان راهنما در برابر رویکرد جدید و اجرای کارورزی با توجه به رویکردهای سنتی (دانشجومعلمان با کدهای ۲، ۵ و ۱۳؛ استاد راهنما با کد ۹)، نداشتن اطلاعات

به‌روز و جامع در زمینه الگوی جدید کارورزی و حتی موضوعات درسی (دانشجومعلمان با کدهای ۱، ۵، ۷، ۱۱) و نبود توجه به نظارت بر دوره کارورزی (دانشجومعلمان با کدهای ۴ و ۹) اشاره داشتند. برای نمونه، یک دانشجومعلم (با کد ۹) بیان داشت: «برخی از استادان راهنما اصلاً به مدارس سرکشی ندارند. همان اول سال می‌آیند و بعد هم آخر سال؛ این باعث می‌شود برخی از دوستان من با مدیر صحبت کنند و به بهانه‌های مختلف اصلاً به مدرسه برای کارورزی نیایند».

**ضعف‌های مرتبط با معلم راهنما:** نظر مشارکت‌کنندگان در پژوهش در خصوص ضعف‌های مرتبط با معلم راهنما این گونه بود: «معلمان راهنما از رویکردهای قدیمی تدریس استفاده می‌کنند و مهارتی در زمینه رویکردهای جدید ندارند که ما از آنها یاد بگیریم» (دانشجومعلم با کد ۷)؛ «معلم راهنماها سر کلاس با ما راحت نیستند و بیشتر دیدگاه نظارتی به ما دارند و فکر می‌کنند می‌خواهیم ضعف آنها را گزارش بدهیم. به همین دلیل احساس می‌کنیم آنها رفتار تصنعی سر کلاس دارند» (دانشجومعلمان با کدهای ۱ و ۸)؛ معلمان راهنما از بازخوردهای نامناسب برای ارزشیابی دانشجویان استفاده می‌کنند و عدالت را در ارزیابی رعایت نمی‌کنند (دانشجویان با کدهای ۱۰ و ۱۳)؛ «برخی از معلمان راهنما تجربه و علم خوبی دارند، ولی متأسفانه، نمی‌توانند این تجربه و علم را به‌درستی به ما منتقل کنند» (دانشجو با کد ۱).

**ضعف‌های مرتبط با دانشجومعلم:** مشارکت‌کنندگان در این پژوهش به عوامل مختلفی در خصوص ضعف‌های مرتبط با دانشجومعلم اشاره داشتند. برای نمونه، «دانشجومعلمان خودشان اصلاً نمی‌دانند داخل هر برنامه کارورزی قرار است چه کاری انجام بشود» (دانشجومعلم با کد ۱۲)؛ «برخی از دانشجومعلمان اصلاً به اهمیت دوره کارورزی پی‌نبرده‌اند و این درس را یک درس معمولی و ساده تصور می‌کنند» (دانشجومعلمان با کدهای ۴ و ۱۳). برخی از دانشجویان و استادان داشتن تعهد به اشتغال یکسان برای همه را مانع از عملکرد انگیزشی دانشجویان می‌دانستند؛ برای نمونه، دانشجویی (با کد ۵) چنین بیان داشت: «اصلاً داخل دانشگاه فرهنگیان آن حس رقابت و انگیزه وجود ندارد؛ بعضی هم که درس می‌خوانند، دوستانشان به آنها می‌گویند بالاخره همه معلم می‌شویم، چه با نمره ۱۰ و چه با نمره ۲۰». برخی از استادان راهنما هم این مورد را تأیید کردند. نظر استاد راهنمایی (با کد) این گونه بود: «وجود تعهد کاری قطعی برای دانشجومعلمان انگیزه رقابت و فعالیت را از دانشجویان گرفته است».

## پیامدهای جاری

پیامدهای الگوی اجرایی جاری بیشتر حاصل شرایط محوری، تعاملات و فرایندهای جاری هستند. بعد پیامدهای جاری در قالب ۲ مقوله در جدول ۷ ارائه شده است.



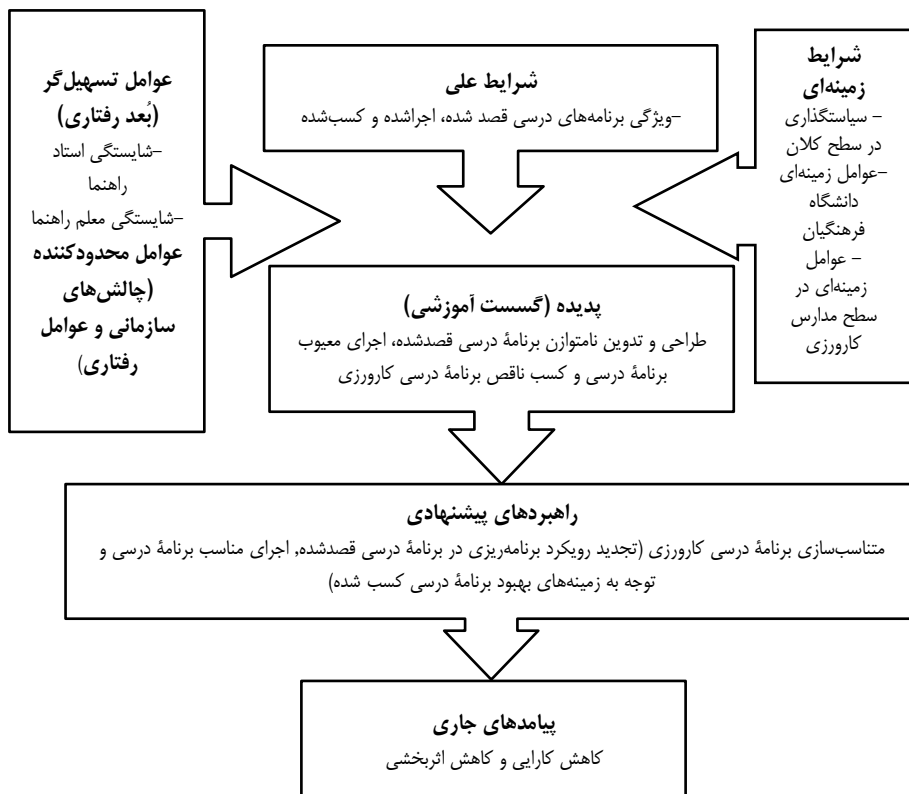
جدول ۷- پیامدهای الگوی جاری برنامه‌درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان

کدگذاری منتخب	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
پیامدها	کاهش کارایی	اتلاف منابع انسانی و مالی
	کاهش اثربخشی	کاهش انگیزش دانشجومعلم‌ان و مجریان
		ضعف عملکرد دانشجومعلم‌ان

**کاهش کارایی:** در این زمینه بهتر است ابتدا مفهوم واژه کارایی شناخته شود. کارایی با توجه به میزان منابع استفاده شده برای انجام دادن یک فعالیت مشخص بررسی می‌شود (Aghaei, Aghaei & Aghaei, 2014). با توجه به موارد ذکرشده و تحلیل مصاحبه‌ها و دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان در پژوهش، برنامه‌درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان علی‌رغم آنکه تعداد زیادی از ساعات آموزشی برنامه‌درسی دانشگاه فرهنگیان را در بر می‌گیرد و منابع انسانی زیادی چه در سطح دانشگاه (استادان، دانشجویان و کادر اداری) و چه در سطح آموزش و پرورش (مدارس و کادر اداری آن) را به خود اختصاص داده است، کارایی لازم را ندارد. برای نمونه، استاد راهنمایی (با کد ۸) بیان داشت: «برنامه کارورزی منابع زیادی چه در سطح انسانی و چه منابع مادی را به خود اختصاص داده است، ولی کارایی آن‌چنان مطلوبی را نشان نمی‌دهد؛ یعنی بیشتر از اینکه از این برنامه منفعت به‌دست بیاید، وقت و منابع صرف این برنامه شده است».

**کاهش اثربخشی:** اثربخشی با توجه به میزان همسو بودن فعالیت‌ها با هدف‌های تعیین‌شده سنجیده می‌شود. بنابراین، کاهش اثربخشی بدین معناست که فعالیت‌های ما با اهداف همسو نیست (Aghaei et al., 2014). نتایج اجرایی و کسب‌شده الگوی برنامه اجرایی کارورزی جاری دانشگاه فرهنگیان با توجه به دیدگاه مشارکت‌کنندگان و مشاهدات میدانی با اهداف قصدشده آن کاملاً در تعارض است. برای نمونه، دانشجومعلمی (با کد ۸) بیان داشت که من الان دو کارورزی را گذراندم، اما به جرئت می‌توانم بگویم تغییر خاصی نه در مهارت من و نه از نظر انگیزشی پیدا کرده‌ام؛ راستش هنوز از تدریس در کلاس درس می‌ترسم.

**مدل پارادایمی برآمده از داده‌ها:** با توجه به کدگذاری باز، محوری و انتخابی، مدل پارادایمی الگوی جاری اقدامات دانشگاه فرهنگیان در زمینه کارورزی در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱- مدل پارادایمی برنامه‌درسی کارورزی اجرایی دانشگاه فرهنگیان

همان‌طور که در مدل ارائه شده مشهود است، برنامه درسی جاری کارورزی دانشگاه فرهنگیان دارای شرایط محوری گسست آموزشی در برنامه کارورزی جاری است؛ به عبارتی، با توجه به مصاحبه‌ها، برنامه ابلاغی کارورزی طراحی نامتوازی دارد و در میدان عمل نیز مجریان به‌صورت معیوب آن را اجرا می‌کنند. براینده آن نیز کسب ناقص برنامه درسی کارورزی توسط دانشجو معلمان است. علل اصلی رویکرد جاری برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان را می‌توان در ویژگی‌های برنامه درسی قصد شده، اجرا شده و کسب شده در دانشگاه فرهنگیان یافت. برنامه کارورزی دانشجو معلمان نه در خالص، بلکه در شرایط زمینه‌ای شکل می‌گیرد که بر آن اثرگذار است. بنابراین، توضیح برنامه کارورزی دانشجو معلمان به فهم عوامل زمینه‌ای مؤثر بر آن نیازمند است. در پژوهش حاضر مشارکت‌کنندگان عواملی چون سیاست‌گذاری کلان، عوامل زمینه‌ای موجود در سطح پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان و سطح مدارس را به‌عنوان زمینه‌ساز اجرای

برنامه کارورزی بیان داشتند. همچنین عواملی چون شایستگی‌های استادان راهنما و معلمان راهنما در ابعاد دانش تخصصی، نگرشی و مهارتی که مجریان اصلی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان هستند، تسهیل‌گر برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان شناخته شد. برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان در اجرای مطلوب با محدودیت‌ها و چالش‌هایی در زمینه سازمانی (دانشگاه فرهنگیان و مدارس کارورزی) و عوامل رفتاری روبه‌روست و پیامد این الگوی اجرایی برای دانشجومعلم‌ان و دانشگاه فرهنگیان با توجه به نظر مشارکت-کنندگان، چیزی جز کاهش کارایی و اثربخشی نیست. همچنین مشارکت‌کنندگان در پژوهش به راهبردهایی مانند تجدید رویکرد برنامه‌ریزی، ایجاد زمینه‌هایی برای اجرای مناسب برنامه کارورزی توسط مجریان و کسب مناسب آن توسط دانشجویان اشاره داشتند.

### بحث و نتیجه‌گیری

دانشگاه فرهنگیان مهم‌ترین نهاد تربیت نیروی انسانی برای نظام آموزش و پرورش است. در میان برنامه‌های درسی دانشگاه فرهنگیان، برنامه درسی کارورزی از مهم‌ترین سرفصل‌ها برای تربیت دانشجومعلم‌ان این دانشگاه است. با توجه به اهمیت برنامه درسی کارورزی و تلاش‌های صورت گرفته در زمینه بازنگری آن، در این پژوهش تلاش شد تا بعد از سپری شدن چند سال از ابلاغ و اجرای الگوی جدید کارورزی دانشگاه فرهنگیان، اقدامات جاری در برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان بررسی شود.

با توجه به روش‌شناسی پژوهش، به‌صورت نظریه‌برخواسته از داده استفاده و یافته‌ها در مدل اشتروس و کوربین بازنمایی شد. نتایج نشان داد که با توجه به شرایط علی و مؤثر بر برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان شامل برنامه درسی قصدشده، عواملی چون ایدئال‌گرایی و توجه نکردن به واقعیت‌های میدان عمل دانشگاه، نظام متمرکز حاکم بر برنامه درسی، ماهیت پیچیده برنامه درسی و بی‌توجهی به نیازسنجی در این برنامه مانع از طراحی مناسب برنامه درسی کارورزی و تناسب آن با زمینه اجرایی دانشگاه فرهنگیان شده است و در بُعد اجرایی رویکردهای اجرایی مقاوم در برابر استادان، عوامل رفتاری و ضعف در پشتیبانی موجب اجرا نشدن مناسب برنامه درسی قصدشده است. از سویی، ضعف در آمادگی و انگیزه دانشجومعلم‌ان موجب دریافت نامناسب برنامه درسی اجراشده می‌شود. مهم‌ترین عامل مؤثر بر اجرا و اثرگذاری مطلوب هر برنامه درسی نحوه طراحی، اجرا و کسب آن است. در برنامه درسی کارورزی با توجه به مشاهدات میدانی و گفته مصاحبه‌شوندگان در طراحی، اجرا و کسب برنامه توسط دانشجومعلم‌ان ضعف و چالش‌های زیادی وجود دارد. نتایج این قسمت از یافته‌ها با پژوهش‌های الماسی و همکاران (Almasi et al., 2017)، موسی‌پور و احمدی (Musipour & Ahmadi, 2014) و زارع‌صفت (Zare Sefat, 2017) همسو است. الماسی و همکاران (Almasi et al., 2017) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که برنامه درسی کارورزی در زمینه طراحی و اجرا مشکل دارد.

در زمینه شرایط محوری و مضمون اصلی برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان با توجه به نتایج یافته‌ها می‌توان گسست آموزشی بین برنامه درسی قصدشده، اجراشده و کسب‌شده را بیان کرد. در این

زمینه عواملی چون طراحی و تدوین نامتوازن برنامه درسی قصدشده و متناسب نبودن آن با شرایط اجرایی و اجرای معیوب برنامه درسی قصدشده وجود دارد که حاصل سلیقه‌ای عمل کردن مجریان، مهیا نبودن امکانات و زیرساخت‌ها و تأکید بر رویکردهای سنتی در اجراست. از سوی دیگر، عواملی چون نارضایتی دانشجویان از یادگیری خود و عملکرد ضعیف دانشجومعلم‌ان این مهم را می‌رساند که برنامه درسی کارورزی در کسب توسط دانشجومعلم‌ان نیز ضعیف است. نتایج این قسمت از یافته‌ها با پژوهش الماسی و همکاران (Almasi et al., 2017) که نشان دادند برنامه درسی کارورزی در طراحی و اجرای واحد یادگیری مشکل دارد، همسو است. برای آنکه یک برنامه درسی بتواند نتایج در نظر گرفته شده برای آن را تحقق ببخشد، باید بین ارکان و مراحل مختلف آن هماهنگی وجود داشته باشد.

با توجه به نتایج و مصاحبه‌های مشارکت‌کنندگان، عواملی چون تجدید رویکرد در برنامه درسی قصدشده و توجه به رویکردهای ترکیبی، مشارکتی و تربیتی به جای رویکردهای تفکیکی و مهندسی در طراحی برنامه درسی کارورزی، اجرای مناسب برنامه درسی قصدشده با توجه به عواملی چون سرفصل‌های کارورزی، آموزش مجریان، ایجاد وحدت رویه در کمیته‌های کارورزی و توجه به نظارت و ارزشیابی مناسب طرح و همچنین توجه به زمینه‌های بهبود برنامه درسی کسب‌شده به‌عنوان راهبردهای پیشنهادی برای بهبود برنامه درسی کارورزی تأیید شدند. این قسمت از یافته‌ها با یافته‌های ضمنی پژوهش جمشیدی توانا و همکاران (Jamshidi Tavana et al., 2016) که نشان دادند شایستگی حرفه‌ای دانشجومعلم‌ان با توجه به رویکردهای مطلوب در کارورزی ارتباط دارد، همسو است.

درباره عوامل اثرگذار بر برنامه کارورزی عوامل زمینه‌ای مانند سیاستگذاری‌های کلان همچون توجه به تفویض اختیار به پردیس‌ها و تولید محتوای مناسب با سرفصل، عوامل زمینه‌ای در سطح دانشگاه و در سطح مدارس مجری طرح کارورزی شناسایی شدند. باید توجه داشت که محیط زمینه‌ای اجرایی در ابعاد خرد و کلان بر اجرای برنامه‌های درسی تأثیر زیادی دارد، چیزی که متأسفانه، هنوز به آن توجه نمی‌شود. در این زمینه قنبری و همکاران (Ghanbari et al., 2018) در پژوهش خود بر توجه به الزامات در بخش سیاستگذاری در ابعاد مختلف برای اجرای بهتر برنامه کارورزی در دانشگاه فرهنگیان تأکید کردند. همچنین در زمینه عوامل تسهیل‌کننده برنامه درسی کارورزی با توجه به ابعاد رفتاری چون شایستگی‌های استادان راهنما و معلم‌ان راهنما تأکید شد. منظور از بُعد رفتاری همان رفتار انسان‌هاست (Gholampour, Rostaminejad, Akbari Borang & GHorani Sirjani, 2019). این قسمت از یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های جمشیدی توانا و همکاران (Jamshidi tavana et al., 2016) و قادرمرزی و همکاران (Ghadermarzi et al., 2016) همسویی دارد.

با توجه به نتایج پژوهش، در خصوص چالش‌های سازمان‌های مجری طرح (دانشگاه فرهنگیان و مدارس مجری) و عوامل رفتاری مجریان (ضعف‌های استادان راهنما، معلم‌ان راهنما و دانشجومعلم‌ان)، که موجب محدودیت در اجرای مطلوب طرح کارورزی دانشگاه فرهنگیان شده است، چه در سطح دانشگاه فرهنگیان و چه در سطح مدارس مجری طرح کارورزی باید برنامه‌ریزی و سازماندهی صورت گیرد و به توجیه و

آموزش مجریان پرداخته شود. در این زمینه کرامتی و احمدآبادی (Keramati & Ahmadabadi, 2017) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که برنامه جدید کارورزی با مشکلات اداری و ساختاری مواجه است. با توجه به دیدگاه مشارکت‌کنندگان و نحوه طراحی و اجرای برنامه درسی کارورزی، پیامدهایی چون کاهش کارایی و اثربخشی برنامه درسی کارورزی استنباط می‌شود که موجب اتلاف منابع انسانی و مالی، ضعف عملکرد دانشجویان و کاهش انگیزه دانشجویان و مجریان برنامه کارورزی می‌شود. از نظر حجازی (Hejazi, 2018) اجرای این‌گونه طرح کارورزی پیامدهایی از جمله تقویت نگرش منفی یا بی‌توجهی مسئولان مدرسه‌ها به کارورزی، دلسردی در پژوهشگران و اتلاف منابع انسانی و مالی صرف شده در مسیر انجام یافتن کارورزی را به دنبال خواهد داشت.

کارورزی پیونددهنده میان آموزش‌ها، تجربه‌ها و دروس در دانشگاه فرهنگیان است. برنامه کارورزی به همان میزان که می‌تواند زمینه‌ساز تحول در تربیت معلمان باشد، به همان میزان نیز در خطر سهل‌انگاری و مسامحه قرار دارد، مسامحه و سهل‌انگاری‌ای که فقط با توجه به سطوح مختلف برنامه درسی و شکاف میان آنها در میدان عمل قابل لمس و مشهود است. در این پژوهش سعی شد تا هر چند به مقدار کم با به تصویر کشیدن سطوح مختلف برنامه درسی کارورزی (قصدشده، اجراشده و کسب‌شده) از منظر کارگزاران دخیل در آن، نقاط کور (نقاط سخت) این برنامه شناسایی و گامی کوچک در زمینه بهبود این برنامه برداشته شود.

## پیشنهادهای

با الهام‌گیری از نتایج تحقیق پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. در طراحی و تدوین برنامه درسی کارورزی به مشارکت کلیه گروه‌های ذی‌نفع توجه شود؛
۲. در طراحی و تدوین برنامه درسی به اصل واقع‌گرایی با توجه به منابع موجود و شرایط زمینه اجرایی (تعداد دانشجو و استادان) توجه شود؛
۳. برای اجرای مطلوب برنامه درسی کارورزی و دریافت مناسب برنامه توسط دانشجویان، به دروس پیش‌نیاز کارورزی چون روایت‌پژوهی، درس‌پژوهی، روش‌ها و فنون تدریس و ... توجه شود؛
۴. در انتخاب مجریان برنامه درسی کارورزی دقت لازم صورت گیرد؛
۵. به آموزش و بازآموزی مجریان طرح (استادان راهنما، معلمان راهنما و دانشجویان) توجه شود؛
۶. به سازماندهی مناسب دانشجویان در مدارس کارورزی توجه شود؛
۷. طرح‌های تشویقی مناسب برای مجریان کارورزی در مدارس اعم از معلمان راهنما، مدیران مدارس و سایر دست‌اندرکاران برنامه کارورزی تهیه و اجرایی شود؛
۸. زیرساخت‌های نرم‌افزاری و سخت‌افزاری لازم برای اجرای مطلوب برنامه درسی کارورزی با همکاری وزارت آموزش و پرورش فراهم شود؛
۹. ایجاد مدارس خاص کارورزی با معلمان آموزش دیده مد نظر قرار گیرد.

## References

1. Aghaei, M., Aghaei, R., & Aghaei, A. (2014). The role and dimensions of job behavior in the efficiency and effectiveness of human resources. *Organizational Culture Management*, 12 (4), 809-830 [in Persian].
2. Ahmadi, Gh.A. (2006). Investigating the degree of consistency and coordination between the three curricula intended, implemented and acquired in the new elementary school science education program. *Education*, 22 (2), 51-92 [in Persian].
3. Almasi, A., Zaree Zavaraki, E., Nili, M.R & Delavar A. (2017). Assessment of practicum Curriculum-4 in Farhangian University Based on Tyler's target-based assessment Model. *Journal of Research in Teaching*, 5(1), 1-24 [in Persian].
4. Babaei, A. (2016). Successful intelligence and its impact on the performance of students in the Internship new program of Farhangyan University. *Journal of Educational and Scholastic Studies*, 5 (14), 135-153 [in Persian].
5. Cheong, A.L.H., Binti Yahya, N., Shen, Q.L., & Yen, A.Y. (2014). Internship experience: An in depth interview among interns at a business school of a Malaysian private higher learning institution. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 123, 333-343.
6. Corbin, J., & Strauss, A.L. (2008). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. 3rd ed. Washington DC: Sage Publications, Inc.
7. Corbin, J., & Strauss, A.L. (2010). *Fundamentals of qualitative research: Techniques and stages of production of grounded theory*. Translator: Ebrahim Afshar, Tehran: Ney Publishing [in Persian].
8. Farasatkah, M. (2019). *Qualitative Research Method in Social Sciences (with Emphasis on Basic Theory) Grand Theory (GTM)*. Tehran: Agah [in Persian].
9. Gault, J., Leach, E., & Duey, M. (2010). Effects of business internships on job marketability: The employers' perspective. *Education & Training*, 52(1), 76-88.
10. Ghadermarzi, H., Ali Asgari, M., Marufi, Y., & Hosseinkhah, A. (2016). Comparison of the intended acquired and implemented internship program in order to provide appropriate solutions (case study of

- Farhangian University of Kurdistan Province). *Teaching Research*, 5 (3), 131-143 [in Persian].
11. Ghanbari, M., Nikkhah, M., & Nikbakht, B. (2018). The pathology of Farhangian university internship for present an appropriate model: A mixed study. *Theory & Practice in Curriculum Journal*, 5 (10), 33-64 [in Persian].
  12. Gholampour, M., Rostaminejad, M.A., Akbari Borang, M., & GHorani Sirjani, S. (2019). Presenting a model for the key factors of educational success through social networks: A synthesis research. *The Socio-cultural Research Journal of Rahbord*, 7(4), 115-145 [in Persian].
  13. Haji Tabar Firoozjani, M., Maleki, H., & Ahmadi, Gh. A. (2016). Design and validation of a conceptual model for narrowing the gap between intended, implemented, and attained curricula in the public education system in Iran. *Theory & Practice in Curriculum Journal*, 4 (7), 5-30 [in Persian].
  14. Hejazi, A. (2018). Examination of barriers to successful implementation of the new internship program at Farhangian University. *Educational Innovation*, 17 (67), 47-70 [in Persian].
  15. Hejazi, A., & Bakhtiari, A. (2018). Phenomenological analysis and evaluation of the perception and experience of the faculty members and instructors of Farhangian University from the implementation of the lesson study program in Teacher Training. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education (IRPHE)*, 24 (3), 53-76 [in Persian].
  16. Helgevold, N., Næsheim-Bjørkvik, G., & Østrem, S. (2015). Key focus areas and use of tools in mentoring conversations during internship in initial teacher education. *Teaching and Teacher Education*, 49, 128-137.
  17. Hosseini, S. (2013). *Internship and practical work guide in organizations*. Tehran: University Jihad [in Persian].
  18. Jamshidi Tavana, A., Emam Jomae, M.R., & Assare, A.R. (2016). Teacher training students' experiences of the role of Coach in linking theory and practice in practicum. *Theory & Practice in Curriculum Journal*, 4 (7), 197-226 [in Persian].
  19. Jay, J.K. & Johnson, K.L. (2002). Capturing complexity: A typology of reflective practice for teacher education. *Teaching and Teacher Education* 18, 73 - 85.

20. Jokar, I., Molaei, N., Emadi, Z., & Anarinejad, A. (2015). Internship with narrative research approach: a new model of professional development of teachers. *Scanning in Educational Sciences Education and Counseling*, 2 (4), 11-32 [in Persian].
21. Keramati, A., & Ahmadabadi, Z. (2017). Explaining the views of high school principals and teachers about complaints in internships is a phenomenological study. *Journal of Research in Teacher Education*, 1 (1), 101-125 [in Persian].
22. Keramati, A., & Ahmadabadi, Z. (2017). Explaining the views of high school principals and teachers about participation in internships: A phenomenological study. *Research in Teacher Education*, 1 (1), 101-125 [in Persian].
23. Maleki, S., & Mehr Mohammadi, M. (2015). Narrative writing as a tool for professional reflection and maturity. Proceedings of the Second National Conference on Teacher Training, 199-217 [in Persian].
24. Mehr Mohammadi, M. (2013). Special internship letter of Farhangian University. *Education Letter*, 1 (5), 1-25 [in Persian].
25. Metboki, Y. (2018). Problems hindering student teachers' ELT materials development: A study in the internship program in eastern Indonesia. *English Review: Journal of English Education*, 7(1), 93-104.
26. Mohammadi, M., Naseri Jahromi, R., & Moinishahrki, H. (2014). Investigating the relationship between the effectiveness (coherence, balance and appropriateness) of the curriculum with the technical, field and behavioral competence of undergraduate students in management (commercial, industrial and educational) of Shiraz University. *Curriculum Research*, 3 (2), 53-72 [in Persian].
27. Mortazavizadeh, H., & Nasr Isfahani, A.R. (2017). Studying the problems concerning the internship (teaching practice) course from the Farhangian University Students' Point of View. *Educational Research (Erj)*, 4 (34), 60-74 [in Persian].
28. Musipour, N., & Ahmadi, A. (2014). *Macro design of Farhangian University Teacher Training Curriculum*. Tehran: Farhangian University [in Persian].
29. Phipps, L.J., Osborne, E.W., Dyer, J.E., & Ball, A. (2008). *Handbook on Agricultural Education in Public Schools*. Thomson Delmar Learning, USA. 553P.



30. Rao, S., & Perry, Ch. (2003). Convergent interviewing to build a theory in under-researched areas: principles and an example investigation of Internet usage in inter-firm relationships. *Qualitative Marke Research: An International Journal*, 6 (4), 236-247 [in Persian].
31. Ricard, V.B. (2011). Self-directed learning revisited: A process perspective. *International Journal of Self-Directed Learning*, 4(1), 52-65.
32. Ruhanen, L.A. (2013). A foreign assignment: Internships and international students. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 20(1), 1-4.
33. Talkhabi, M., & Faqiri, M. (2014). Student-teacher internship, Farhangian University textbook [in Persian].
34. Wiegand, T.A., & Moloney, K. (2004). Rings, circles, and null-models for point pattern analysis in ecology. *Oikos*, 4(2), 209-229.
35. Zare Sefat, S. (2017). The analysis experiences curriculum internship: The conceptual model. *Theory & Practice in Curriculum Journal*, 5 (9), 37-68 [in Persian].

