

## بررسی دلایل عدم مشارکت معلمان راهنما در اجرای طرح کارورزی دانشجو- معلمان دانشگاه فرهنگیان: مطالعه موردی رشته علوم تربیتی بهاره ترشیزی<sup>۱</sup>، سمانه حسین پور<sup>۲</sup>، انسی کرامتی<sup>۳</sup>

### چکیده

هدف از انجام این پژوهش، بررسی عوامل موثر بر عدم پذیرش دانشجو- معلمان به عنوان کارورز در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۵ از سوی معلمان و مدیران مدارس است. این پژوهش با رویکرد کیفی و به روش مطالعه موردی انجام شد. برای جمع آوری اطلاعات، علاوه بر مشاهدات پژوهشگران، از مصاحبه نیمه سازمان یافته نیز استفاده شد. جامعه مورد بررسی ۵۵ تن شامل استادان راهنمای دانشجویان کارورزی در رشته علوم تربیتی از یک طرف و مدیران و معلمان راهنمای ایشان در مدارس، از طرف دیگر بودند که توسط روش نمونه گیری هدفمند از نوع متجانس تجارب ۳۷ نفر از آنها مورد بررسی قرار گرفت. یافته های به دست آمده نشان داد که پنج گروه مشارکت کننده در طرح کارورزی شامل: اساتید راهنما، معلمان راهنما، مدیران مدارس، دانشجو- معلمان و نیز مسئولین دانشگاه فرهنگیان، هر یک به نوعی می توانند در زمینه عدم پذیرش کارورزان در مدارس تاثیرگذار باشند. دلایل مربوط به این پنج گروه در قالب دوازده مقوله قرار داده شد. همچنین نتایج حاصل از این پژوهش بیانگر آن بود که اساتید راهنما در ایجاد یا رفع مشکل عدم پذیرش کارورزان در مدارس، دارای بیشترین سهم نسبت به چهار گروه دیگر هستند. در واقع استادان راهنما به علت توانایی اثرگذاری مستقیم و غیرمستقیم بر دیگر گروه های مشارکت کننده در طرح کارورزی، از نقش بسزایی برخوردارند؛ به نحوی که آنها به عنوان "رابط میان مسئولین دانشگاه فرهنگیان، مدیران، معلمان و دانشجو- معلمان" می توانند با ارائه توضیحات، توجیهات و بازخوردهای مناسب خود، به این چهارگروه، از به وجود آمدن مشکل عدم پذیرش کارورزان در مدرسه به خوبی جلوگیری کنند.

**کلیدواژه ها:** کارورزی، عدم مشارکت، معلم راهنما، علوم تربیتی.

۱. کارشناس علوم تربیتی و معلم ابتدایی شهرستان طرقله و شانديز مشهد.

۲. کارشناس علوم تربیتی و معلم ابتدایی، تبادکان مشهد.

۳. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، پردیس هاشمی نژاد مشهد.

## مقدمه

مهمترین عنصر در یک نظام آموزشی معلم است و یک معلم خوب دارای دو ویژگی می باشد. اول اینکه از نظر شخصی علاقه مند به تدریس و تاثیرگذار است و دوم اینکه از نظر حرفه ای دارای دانش موضوعی و تخصص در زمینه تدریس است. ویژگی اول براساس معیارهای ورود به حرفه معلمی ارزیابی شده و منجر به پذیرش معلمان آینده در دانشگاه های تربیت معلم می شود. اما ویژگی دوم، طی تحصیل در دانشگاه و به ویژه برنامه درسی "کارورزی" در دانشجو-معلمان ایجاد می گردد(بیلیر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰).

از کارورزی تعاریف متعددی ارائه شده است؛ به نحوی که(رووف، ۱۳۸۶، ص ۱۰۳) کارورزی در تربیت معلم را بیانگر "به عمل کشیدن مطالب تئوری همراه با تمرینات متعدد و مکرر برای رسیدن به مهارت های عملی تدریس" می داند. صافی(۱۳۸۴، ص ۴۷) نیز در این زمینه بیان می کند: "کارورزی یا تمرین معلمی را سلسله فعالیت های کاربردی و سازمان یافته ای می داند که جریان آمادگی دانشجو-معلمان را از دوره ی آگاهی های نظری به مرحله ی اجرای فعالیت های علمی-کاربردی حرفه ی معلمی تسهیل و ممکن سازد." دکتر مهرمحمدی (۱۳۹۱) هدف اصلی کارورزی را برقراری پیوند میان نظر و عمل در چارچوب انگاره معلم فکور(مواجهه مسئله شناسانه با موقعیت) و اهداف فرعی آن را درک پیچیدگی های کلاس درس و درونی ساختن نیاز به بهبود مستمر کیفیت تدریس؛ شناخت ظرفیت ها و محدودیت های دانش نظری در حل مسائل عملی تدریس، کسب توانمندی های پژوهندگی(مسئله شناسی و حل مسئله) در ظرفیت فردی(معلم پژوهشگر) و کسب توانمندی پژوهندگی(شناسایی و حل مسئله) در ظرفیت گروهی(درس پژوهی) بیان نموده است. مرتسکی، تریزا و وود<sup>۲</sup>(۲۰۱۳) نیز معتقدند که توانایی به کاربردن "دانش متناسب" توسط "روشی متناسب"، نوعی هنر است و دانشجو معلمان توسط برنامه درسی کارورزی به این هنر مجهز خواهند شد. با توجه به تعاریف و اهداف مطرح

<sup>1</sup> Bilir

<sup>2</sup> Meretsky, Teresa and Wood

شده در مورد کارورزی، می توان گفت برخوردارى دانشجو- معلمان از برنامه درسى کارورزی به شکل موثر، مهمترین عامل موفقیت و رشد حرفه ای آنها در آینده خواهد بود.

با در نظر گرفتن اهمیت کارورزی، دانشگاه فرهنگیان در سال ۱۳۹۱ به عنوان متولى تربیت معلم در ایران، به بازنگری برنامه های درسى تربیت معلم و به ویژه برنامه درسى کارورزی پرداخت تا ایده تربیت معلم فکور را محقق سازد. منظور از معلم فکور، معلمی هدفمند است که تفکر در حین عمل (اقدام پژوهی) را به عنوان هنجار حرفه ای پذیرفته است (پیری و اوغلی خیابوی، ۱۳۹۰، ص ۷۶). سالرنی، اسپوزتی و زپونار<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) نیز در این زمینه بیان می کنند چون دانشجویان طی دوره کارورزی نوعی جهان مجازی را تجربه می کنند که فاقد فشار کاری است بنابراین برنامه درسى کارورزی بهترین ابزار برای تامل در عمل<sup>۲</sup> و تبدیل دانشجویان به عاملانی فکور می باشد.

نکته شایان ذکر آن است که بارور کردن تامل در عمل توسط برنامه درسى کارورزی، مستلزم تعاملی سه سویه میان استادان راهنما، معلمان راهنما و دانشجو- معلمان است. در واقع به نظر می رسد کارورزی زمانی می تواند به بارور ساختن تامل در عمل کمک نماید که با همراهی و مراقبت مدرسان و معلمان راهنما، دانشجویان بتوانند پیش فرض های اقدامات خود را به وضوح بازشناسی کرده و آگاهانه درباره ی حدود و سوگیری آن ها تامل نمایند. لازمه ی این امر نیز پیوست عمیق تر دانشگاه با مدرسه است؛ پیوندی که هم از حضور مربیان و معلمان در دانشگاه و هم از حضور دانشگاهیان در مدرسه حمایت کند. در چنین ارتباطی، حضور مدرسان کارورزی در مدرسه ماهیت متفاوتی خواهد داشت. مدرسه باید احساس کند که از بودن در این پیوند، زمینه ی توسعه ی حرفه ای معلمان و مربیان فراهم می شود و آن ها نیز در سفر یادگیری دانشجویان سهیم خواهند شد. هم چنین، با تغییر کیفیت حضور مدرسان در مدرسه، امکان دانش وری گسترده ای فراهم خواهد شد. مدرسان با بهره گیری از فرصت بودن در مدرسه و آگاهی از بستر واقعی تعلیم و تربیت مدرسه ای، امکان پژوهش و فهم عمیق مسائل تربیت را به دست خواهند آورد (تلخابی، ۱۳۹۳، ص ۳). در سوی دیگر این تعامل سه سویه، دانشگاه قرار دارد. در واقع دانشگاه فرهنگیان در برقراری پیوند عمیق با مدرسه نقش بسزایی دارد؛ به نحوی که

<sup>1</sup> Salerni, Sposetti and Szpunar

<sup>2</sup> reflection-in-action

مسئولین این دانشگاه باید تمهیدات لازم، برای برقراری ارتباطی مناسب و به دور از حاشیه با مدرسه را فراهم آورند تا دانشجو معلمان بتوانند با آرامش خاطر و بدون از دغدغه‌ها و فشارهای روانی ناشی از اقدامات و فعالیت‌های مدیران و معلمان مدارس، به اهداف والای برنامه درسی کارورزی دست یابند.

هرچند برای تحقق اهداف برنامه درسی کارورزی باید این تعامل سه سویه میان افراد مشارکت‌کننده در اجرای کارورزی- یعنی دانشجو معلم، استاد راهنما و معلم راهنما- وجود داشته باشد و همانطور که چنات<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) نیز متذکر می‌شود اثربخشی برنامه درسی کارورزی در دانشگاه‌های تربیت معلم به همکاری متقابل میان این سه گروه بستگی دارد. اما عملاً در اجرای این برنامه طی سال گذشته و نیز سال جاری، تعاملات میان اساتید راهنما، معلمان راهنما و دانشجو معلمان معمولاً با چالش‌هایی مواجه بوده است. یکی از این چالش‌ها اجتناب معلمان راهنما از پذیرش دانشجومعلم‌ان به عنوان کارورز در مدارس است که بیانگر عدم همکاری آنها از ابتدای امر می‌باشد. در این زمینه دلایل بسیاری وجود دارد که یک یا چند مورد از آن‌ها می‌تواند موجب جبهه‌گیری معلمان در قبال پذیرش کارورزان شده باشد؛ از اینرو در مقاله حاضر این سوال مورد بررسی قرار گرفته است که دلایل عدم مشارکت و همکاری معلمان راهنما در اجرای طرح کارورزی چیست؟

## روش پژوهش

در انجام این پژوهش از روش کیفی مطالعه موردی استفاده شد. "هدف کلی در هر مطالعه موردی، مشاهده تفصیلی ابعاد "مورد" تحت مطالعه و تفسیر مشاهده‌ها از دیدگاه کل‌گرا است" (سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۹۳، ص ۹۰). ابزارهای مورد استفاده در گردآوری اطلاعات، شامل مشاهده و مصاحبه ساختار نیافته بود. هر یک از مصاحبه‌ها به طور متوسط حدود یک

<sup>۱</sup> Chennai

ساعت به طول انجامید. جامعه مورد بررسی شامل ۲۰ تن از استادان راهنمای دانشجویان کارورزی در رشته علوم تربیتی پردیس هاشمی نژاد مشهد از یک طرف و ۱۵ تن از مدیران و ۲۰ تن از معلمان راهنمای ایشان در دبستان ها، از طرف دیگر بودند که به روش "متجانس" ۳۷ تن از آنها به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه گیری متجانس نوعی نمونه گیری هدفمند است و بیانگر انتخاب یک نمونه از موارد مشابه می باشد تا از این طریق گروهی که نمونه معرف آن است به صورت عمیق مورد مطالعه قرار گیرد (گال و بورگ و گال، ترجمه نصر، ۱۳۹۰، ص ۳۹۲). انجام مصاحبه با هر یک از گروه های مورد مطالعه به عنوان نمونه تا اشباع اطلاعاتی ادامه یافت (یعنی مصاحبه با هر یک از گروه ها زمانی متوقف شد که نمونه های مورد مصاحبه به تکرار مطالب ارائه شده توسط مصاحبه شونده های قبلی می پرداختند). برای تحلیل داده ها از روش مقوله بندی استقرایی استفاده شد؛ به نحوی که پس از مکتوب کردن متن حاصل از مصاحبه ها، سطر به سطر آنها مطالعه شده و در مرحله اول مفاهیم و در مرحله بعدی مقوله هایی از ترکیب مفاهیم موجود در متن مصاحبه ها شکل گرفتند. نمونه مورد مصاحبه به تفکیک در جدول (۱) ارائه شده است:

جدول (۱): نمونه مدیران مدارس، معلمان راهنما و اساتید راهنمای مورد مصاحبه

تعداد	گروه های مورد مصاحبه
۱۲	معلمان راهنمای دبستان ها
۱۰	مدیران دبستان ها
۱۵	استادان راهنما
۳۷	جمع

### یافته ها

مصاحبه های انجام شده با نمونه مورد بررسی نشان داد که دلایل امتناع معلمان راهنما از پذیرش دانشجویان - معلمان کارورز در مدارس را می توان در پنج مقوله دلایل اصلی و دوازده مقوله فرعی ذیل این دلایل قرار داد. این مقوله ها عبارتند از: ۱) دلایل مربوط به مسئولین دانشگاه فرهنگیان، ۲) دلایل مربوط به اساتید راهنما ۳) دلایل مربوط به مدیران مدارس ۴) دلایل مربوط

به معلمان راهنما و ۵) دلایل مربوط به دانشجو-معلمان؛ که در ادامه به توضیح هر یک از این مقوله ها پرداخته شده است:

### ۱) دلایل مربوط به مسئولین دانشگاه:

این دسته از دلایل، دربرگیرنده دو مقوله فرعی است که عبارتند از:

الف) خلف وعده مسئولین دانشگاه فرهنگیان: معلمان راهنما براساس این مقوله معتقد بودند که مسئولین دانشگاه در اولین سال اجرای طرح کارورزی در مدارس (سال ۱۳۹۳)، به وعده هایی که به معلمان راهنما داده اند از قبیل پرداخت پول، ارائه ضمن خدمت، ارائه گواهی کارگاه و ... عمل نکرده اند. چنین خلف وعده ای موجب بی انگیزگی معلمان در پذیرش کارورز در سال جاری گردیده است. همچنین در این رابطه برخی از اساتید راهنما اذعان داشتند که دانشگاه آنان را ملزم نموده تا ایشان از معلمان راهنما شماره حساب دریافت نمایند و از نظر برخی اساتید راهنما، دریافت شماره حساب از معلمان راهنما در این زمینه، موجب ایجاد توقع در ایشان شده و عدم واریز پول به حساب ایشان، آنان را از ادامه همکاری در این مسیر در سال جاری بازداشته است.

تقوی دامغانی نیز در کتاب خود با عنوان "نگرشی بر مدیریت اسلامی" در این باره بیان می کند: آثار اجتماعی وفای به عهد و پیمان و یا زیان های ناشی از عهدشکنی بر اقتصاد و اعتقاد جامعه چیزی است غیر قابل انکار. در اجتماعی که تعهدات و قراردادهای مختلف زندگی بشکنند و افراد آن جامعه در برابر پیمان ها احساس مسئولیت نکنند؛ تنفس در چنین فضای مسمومی غیر ممکن خواهد شد؛ زیرا شکستن پیمان ها، اطمینان و اعتماد را به کلی از جامعه سلب می کند و طبعاً تاثیر سوپی بر سلامت اقتصاد، سیاست، فرهنگ و اخلاق خواهد گذاشت؛ بطوری که جلوی بسیاری از موفقیت ها را می گیرد و از طرفی زمینه برای رشد خیانت و تقلب، تزویر و دروغ، زشتی و تباهی آماده می شود (تقوی دامغانی ۱۳۹۲، ص ۱۴۲).

اهمیت توجه به وفای عهد در مورد مسئولین دانشگاه فرهنگیان - به ویژه در درس کارورزی- زمانی بیشتر آشکار می شود که در نظر داشته باشیم دانشگاه فرهنگیان، دانشگاهی

تازه تاسیس و در ابتدای راهی طولانی برای تحقق اهداف خود است؛ از اینرو چنانچه نتواند از همین ابتدای مسیر با تحقق وعده های خود، اعتماد مدیران، معلمان و معاونان مدارس را بخوبی جلب نماید؛ بنابراین از مشارکت آنها در سال های آتی نیز محروم خواهد شد.

ب) عدم اطلاع رسانی و آگاه سازی از سال های گذشته: بسیاری از مدیران و معلمان راهنما در مدارس، عدم اطلاع رسانی مسئولین دانشگاه فرهنگیان به ایشان در رابطه با برگزاری طرح کارورزی در مدارس در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ را مطرح نموده و معتقد بودند اگر آن ها از سال های گذشته در رابطه با این طرح آگاهی می یافتند؛ بنابراین در سال جاری بهتر می توانستند مقدمات پذیرش کارورزان را فراهم آورند.

همانطور که مهدوی (۱۳۸۹، ص ۱) نیز بیان می کند: هیچ گونه تغییری در برنامه های درسی، صرفا با وضع قوانین یا صدور احکام حاصل نمی شود؛ بلکه تغییر نیز مانند بیشتر اصلاحاتی که در هر جامعه ای رخ می دهد، آگاهانه و به تدریج صورت می گیرد؛ بنابراین باید شرایط تغییر را فراهم کرد. در این راستا معلمان و مدیران نیز به عنوان عناصری اساسی در طرح کارورزی، باید به آگاهی های لازم در مورد فرایند و چگونگی تغییرات به عمل آمده در این برنامه درسی مجهز شوند تا بهتر و بیشتر بتوانند به همکاری با دانشگاه فرهنگیان بپردازند.

## ۲) دلایل مربوط به اساتید راهنما :

دلایل مربوط به اساتید راهنما نیز شامل دو مقوله فرعی می باشد که عبارتند از:

الف) عدم برقراری رابطه مناسب اساتید راهنما با مدیران و معلمان راهنما و نیز پیگیری پذیرش دانشجو توسط آنها: برخی از مدیران و معلمان مورد مصاحبه، عدم حضور اساتید راهنما در مدارس برای پیگیری پذیرش دانشجویان و تعلل آن ها در طی کردن روند امور اداری را از عوامل مهم مربوط به عدم پذیرش دانشجویان ایشان به عنوان کارورز اعلام می کردند. همچنین از سویی دیگر آنها به این نکته اشاره می نمودند که روابط مناسب اساتید راهنما با مدیران و معلمان در سال های گذشته و در واقع پیشینه شایسته اساتید راهنما از دلایل پذیرش دانشجویان ایشان در مدارس، طی سالهای بعد به شمار می رود.

ارتباط در اصل یک جریان دو سویه تفهیم و تفاهم میان دو موجود زنده است(خالقی و شیخ پور، ۱۳۸۷، ص ۱۱)؛ براین اساس جریان ارتباط در تعامل اساتید راهنما با مدرسه باید یک جریان پویا و پیگیرانه باشد که به درک مقابل دو طرف ارتباط از مسائل و نیازهای یکدیگر منتهی شده و همکاری و ادامه تعامل را به دنبال داشته باشد.مختاری پور و سیادت (۱۳۸۸) نیز در این رابطه بیان می کنند که اخلاق و روابط مطلوب و مبتنی بر مسئولیت پذیری افرادی که در یک رابطه قرار دارند منجر به افزایش کار گروهی ومشارکت آنها در یک رابطه خواهد شد.

ب)عدم ارائه توضیحات مناسب به مدیران، معلمان راهنما و دانشجویان: براساس این مقوله مدیران و معلمان راهنما در مدارس معتقد بودند: برخی از اساتید راهنما نه تنها به مدیران و معلمان راهنما در مدارس، بلکه به دانشجویان خود نیز توضیحات لازم درمورد چگونگی اجرای کارورزی در مدرسه را ارائه نمی کنند و چون بی اطلاعی در این زمینه، سرگردانی افراد مشارکت کننده در کارورزی را به دنبال دارد؛ بنابراین مدیران و معلمان راهنما نیز از پذیرش دانشجویان اساتید مذکور اجتناب می کنند. از طرف دیگر اساتیدی که به صورت واضح و شفاف و در زمان مناسب، توضیحات لازم را در مورد اجرای برنامه درسی کارورزی به آنها ارائه می کنند؛ بدون شک با صراحت این مسائل را نیز برای دانشجویانشان توضیح داده اند و از اینرو حضور دانشجویان در مدرسه در دسر ساز نبوده و منجر به پذیرش آنها به عنوان کارورز در مدرسه می شود.

در توضیح این مقوله باید اذعان داشت: چنانچه مشاهدات محققان نیز نشان می دهد؛ برخی از مدرسان کارورزی برای اجرای این طرح و ایفای نقش خود در مقام استاد راهنما، از مهارت و دانش کافی برخوردار نیستند. به نظر می رسد قسمت اعظم این مساله مربوط به کمبود نیروهای مجرب و متخصص در این زمینه در دانشگاه فرهنگیان باشد و قسمت محدودتری از این مساله نیز مربوط به زمان کوتاه میان ابلاغ برنامه جدید کارورزی از دانشگاه فرهنگیان و اجرای آن توسط مدرسان پردیس ها باشد که مجالی را برای آماده سازی اساتید راهنما در زمینه مسئولیت های خود به آنها نداده است.



### ۳) دلایل مربوط به مدیران:

دلایل مطرح شده توسط مدیران نیز در قالب دو مقوله فرعی قرار داده شد که عبارتند از:

الف) تعدد کارهای اجرایی: مدیران مدارس وجود مسئولیت های متعدد خود در مدارس را به عنوان یکی از دلایل مهم مربوط به عدم پذیرش کارورزان در مدارس مطرح می کردند. در واقع برای آنها نظارت بر عملکرد روزانه ۷ الی ۱۴ نفر کارورز در مدرسه، بسیار دشوار و وقت گیر است.

از یک دیدگاه مدیران مدارس نقش برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری، هماهنگی، نظارت و ارزشیابی بر فعالیت های واحدهای آموزشی را برعهده دارند (صافی، ۱۳۸۴، ص ۱۲۵)؛ از اینرو باتوجه به وظایف و دغدغه های متعدد مدیران مدارس که بیانگر نظارت بر کل فعالیت های آموزشی و غیر آموزشی مدرسه و همچنین ارتباط با کارشناسان، معلمان، دانش آموزان و اولیای آنها است؛ به نظر می رسد که نظارت بر عملکرد کارورزان در مدرسه برایشان مسئولیت آور بوده و به دغدغه های ایشان می افزاید؛ بنابراین از پذیرش کارورزان در مدرسه تا حد ممکن جلوگیری می کنند.

اما از دیدگاهی دیگر به نظر می رسد این دلیل چندان موجه و منطقی نبوده و بیشتر بیانگر ضعف مدیریتی مدیران در مدارس باشد. در واقع یکی از وظایف اصلی مدیران استفاده از تمام ظرفیت های موجود در مدرسه برای تحقق اهداف آموزشی و پرورشی است. حضور کارورزان و اساتید راهنما در مدرسه نیز می تواند به عنوان یک منبع انسانی غنی که در اختیار آنهاست و می تواند به بهبود امور مدرسه و به خصوص مشکلات آموزشی و پرورشی دانش آموزان کمک کند، نگریسته شود؛ درحالیکه مدیران خود را بیشتر درگیر امور اجرایی مدرسه نموده و قادر به استفاده از این پتانسیل در حل برخی مشکلات مدرسه نیستند. حتی در برخی مدارس، مدیران به جای استفاده از ظرفیت علمی دانشجوی- معلمان، از آنها می خواستند تا به انجام کارهای اداری و اجرایی مانند تایپ کردن، تزئین مدرسه و ... بپردازند- عبدالهی (۱۳۸۸، ص ۱۰۳-۸۹) نیز در این زمینه بیان می کند که در اکثر گزارش های کارورزی، مدیر به عنوان شخصی پرمشغله و درگیر با مسائل متعدد به نظر می رسد که زمان کافی برای ایفای مطلوب وظایف مدیریتی خود

ندارد و اغلب توجه و تمرکز وی روی مسائل اجرایی مربوط به مدرسه و یا خارج از آن است و این امر بیانگر آن است که اکثر مدیران مدارس فاقد مهارت‌های مدیریتی هستند.

ب) محدودیت‌های اداری - حراستی: مدیران مدارس وجود محدودیت‌های اداری - حراستی را به عنوان یکی دیگر از دلایل خود در زمینه عدم پذیرش کارورزان مطرح می‌کردند. در واقع آنها بیان می‌کردند که به موجب چنین محدودیت‌هایی، آنها اجازه ندارند به افراد متفرقه که فاقد معرفی‌نامه مربوط از حراست آموزش و پرورش باشند؛ اجازه‌ی حضور در مدرسه را بدهند.

با توجه به اینکه شروع کارورزی با شروع سال تحصیلی در مدارس همزمان است و انجام امور اداری برای دریافت مجوز ورود به مدرسه امری بسیار زمان‌بر است؛ از اینرو در سال گذشته بسیاری از دانشجویان و استادان راهنما درگیر انجام این فرایند بودند و صرف زمان در این رابطه منجر شد تا عملاً کارورزی آنها از نیمه ترم آغاز شده و از اینرو برخی مدیران مدارس برای جلوگیری از ایجاد اختلال در نظم مدرسه از ورود کارورزان به مدرسه در آن زمان جلوگیری کنند. خوشبختانه در سال جاری این معرفی‌نامه در ابتدای سال تحصیلی به همت مسئولین دانشگاه گرفته شد و در این زمینه مدیران مدارس نیز بیشتر به همکاری با دانشجویان و معلمان راهنما پرداختند.

#### ۴) دلایل مربوط به معلمان راهنما :

دلایل مربوط به معلمان راهنما شامل سه مقوله فرعی می‌باشد که عبارتند از:

الف) کمبود وقت: گروهی از معلمان بر این باور بودند که وقت و زمان کافی برای میدان دادن به کارورزان در کلاس را ندارند. آن‌ها حجم زیاد مطالب درسی و طرح‌هایی که خودشان در نظر دارند در کلاسشان اجرا نمایند را عامل مهم کمبود وقت اعلام نموده و بیان می‌کردند که در برخی موارد مواجه با کمبود زمان، موجب وارد آمدن فشار و استرس بر ایشان می‌گردد. ملک آرا (۱۳۸۸، ص ۸۲) نیز در این رابطه بیان می‌کند، در زمان کنونی یکی از منابع اصلی فشار

روانی، کمبود وقت است. اینکه افراد چه شغلی داشته باشند و در چه مقام و پستی باشند مهم نیست زیرا همه به نحوی با این مسئله رو به رو هستند.

هرچند در طرح جدید کارورزی، دانشجویان ترم اول بیشتر به مشاهده وقایع کلاسی پرداخته و دخالتی در جریان اجرای کلاسی و مدیریت تدریس ندارند؛ اما باز هم معلمان معتقد بودند که زمان کافی برای راهنمایی دانشجویان ندارند. اهمیت چالش کمبود وقت معلمان راهنما زمانی بیشتر آشکار می شود که به این نکته توجه کنیم: از یک طرف، در ترم های بعد دانشجویان به اجرای طرح های خود در کلاس پرداخته و مسئولیت تدریس را عهده دار می شوند و از طرف دیگر، ممکن است در یک کلاس، بیش از یک کارورز حضور داشته باشد. در این میان با توجه به کمبود امکانات به نظر می رسد که معلمان راهنما باید بیش از پیش از "مهارت مدیریت زمان" برخوردار شوند. هاشمی زاده (۱۳۸۵، ص ۱۵) مدیریت زمان را مشخص نمودن نیازها و خواسته ها، طبقه بندی آن ها براساس اولویت و اختصاص زمان و منابع مورد نیاز به آن ها تعریف می کند. وی همچنین مدیریت زمان را عامل مهمی برای کاهش استرس ناشی از کمبود وقت بیان می کند.

ب) عدم پذیرش مسئولیت اضافی: معلمان مورد مصاحبه، حضور دانشجویان به عنوان کارورز را در کلاس خود به عنوان پذیرش مسئولیت اضافه تلقی می کردند. در واقع آنها بیان می کردند که یک معلم راهنما باید همواره طرح های کارورز را بررسی کند و به او باز خورد دهد. برخی از آنها نیز معتقد بودند که یک معلم باید بر اجرای طرح های کارورز در کلاس نظارت کامل داشته باشد تا بتواند در انتها موفقیت کارورز در اجرای طرح هایش را تایید یا رد نماید.

رووف (۱۳۷۱، ص ۱۸۶-۱۸۵) نیز وظایف معلم راهنما را در این می داند که وی با مراکز تربیت معلم تماس بگیرد و درباره ی برنامه ها، خط مشی ها و سیاست های کلی، اطلاعات کافی کسب نماید و در صورت لزوم با فعالیت های ویژه ی دانشجو معلمانی که می خواهند مستقیماً با او سروکار داشته باشند آشنا شود. همچنین معلم راهنما باید امکان مشاهدات دقیق دانشجویان را در شیوه های تدریس و ارتباط سازمانی و اداری مدرسه فراهم آورد از جمله:

- درباره ی طرح درس های خود با آنان بحث و مذاکره کند.
- منابع و مواد آموزشی خاصی را که بکار می برد؛ تشریح نماید.

- درباره ی اداره کردن کلاس، کنترل وقت و حرکات دانش آموزان صحبت کند.

- پرکردن فرم هایی که توسط مدیر مدرسه ارائه می شود یا وظایف و قوانین اداری مدرسه که برعهده ی او گذاشته شده است را برای دانشجویان تشریح کند.

با توجه به موارد بیان شده و اطلاعات حاصل از این مقوله، به نظر می رسد که حتی پذیرش یک کارورز توسط معلم راهنما، مسئولیتهای آموزشی و پرورشی وی را دوبرابر می کند و از اینرو معلمان راهنما واقعا با کمبود شدید زمان روبه رو هستند.

ج(بی) اعتمادی: برخی معلمان نسبت به حضور دانشجو معلمان در کلاس خود و گزارش نویسی ایشان از تک تک اتفاقات رخ داده در کلاس، نگران بودند. درواقع آنها بیان می کردند که این نگرانی از دو جنبه مطرح است. اول اینکه ممکن است گزارشات دانشجویان به منظور بررسی کارها و فعالیت های ایشان در کلاس درس تهیه شود. دوم اینکه ممکن است دانشجویان مطالبی را به صورت اشتباهی گزارش دهند. بنابراین در مجموع چنین گزارش هایی می تواند پیامد نامطلوبی را برای معلمان در پی داشته باشد.

آراسته و رزقی(۱۳۸۸، ص ۱۰۳) در رابطه با نقش اعتماد و عدم اعتماد در روابط اجتماعی افراد با یکدیگر بیان می دارند: اعتماد باعث می شود که افراد در روابط اجتماعی خود با دیگران هرگونه بدگمانی را کنار گذاشته و روابط صمیمانه ای را برقرار کنند و بدون اعتماد چنین روابطی شکل نمی گیرد. درواقع برعکس، بی اعتمادی باعث سوظن نسبت به دیگران و ضعف اعتماد به نفس در افراد می شود و نتیجه این بی اعتمادی اختلال در روابط و عدم شکل گیری "همکاری های جمعی" است.

جانسون (به نقل از بنی فاطمه و رسولی ۱۳۸۹، ص ۷) نیز بیان می کند برای ایجاد ارتباط، فرد باید بتواند فضایی آکنده از اعتماد را ایجاد کند که ترس های خود و دیگری را از طرد و دفع شدن کاهش داده و امید به پذیرش، حمایت و تایید را ارتقا بخشد؛ اعتماد یک خصیصه شخصیتی ثابت و بلا تغییر نیست. اعتماد جنبه ای از روابط است که به طور مداوم در حال تغییر است و در ایجاد و حفظ اعتماد طی روابط دوجانبه، کنش های هر دو طرف اهمیت زیادی دارد.

با توجه به مطالب بیان شده، به نظر می رسد که وجود اعتماد میان معلمان راهنما و دانشجویان در اجرای مطلوب کارورزی و همکاری معلمان راهنما با آنها از اهمیت بسیاری برخوردار است. بنابراین در این زمینه لازم است اساتید راهنما، دانشجویان را کاملاً توجیه نمایند تا گزارش نادرست از کلاس ارائه ندهند. همچنین آنها به معلمین راهنما این اطمینان را بدهند که به هیچ عنوان گزارش های دانشجویان برای بررسی روند کار ایشان نبوده و این گزارش ها صرفاً برای اجرا و سنجش برنامه های کارورزی دانشجویان است.

### ۵) دلایل مربوط به دانشجو- معلمان :

دلایل مربوط به دانشجو- معلمان نیز شامل سه مقوله فرعی می باشد که عبارتند از:

الف) پوشش نامطلوب: مدیران و معلمان راهنمای مورد مصاحبه، یکی از دلایل عدم پذیرش برخی از کارورزان را پوشش نامناسب آن ها طی سال گذشته در مدارس اعلام نموده و بیان می کردند که برخی دانشجویان علی رغم تذکر مدیر مدرسه در زمینه رعایت حجاب، همچنان تغییری در نحوه پوشش خود انجام نمی دادند.

اهمیت توجه به مساله حجاب در کادر آموزشی مراکز دبستان از آنروست که دانش آموزان در این سنین به شدت تحت تاثیر رفتارها و حرکات اطرافیان خود قرار گرفته و از آنها تقلید می کنند. درواقع یک کودک دبستانی از اینکه مبدا مورد بی توجه اطرافیان خود قرار گیرد؛ بنابراین به تقلید از رفتار آنها می پردازد (شفیع آبادی، ۱۳۹۰، ص ۳۴) و رفتارهای مبتنی بر پوشش کارورزان در این راستا نیز می تواند آثار سویی بر رفتارهای دانش آموزان داشته باشد. نخعی نیا(۱۳۹۳، ص ۲۵۲) نیز در کتاب خود با عنوان "حجاب در آینه قرآن" بیان می کند: به دلیل تاثیرپذیری دانش آموزان و دانشجویان از مدیران، معلمان و استادان، رعایت حجاب کامل از سوی کادر آموزشی، مراکز آموزش و پرورش و دانشگاه ها تاثیر رفتاری و عملی فراوانی روی مخاطبان دارد. برای استمرار و تقویت حجاب کامل در بین کادر آموزشی، مسئولان مراکز مذکور باید با تصمیم گیری قاطع و منطقی، لزوم استفاده از حجاب کامل اسلامی را قانون مند کنند و پس از تبیین منطقی حکم حجاب با افراد مختلف، به طور قاطع و جدی برخورد نمایند. درواقع

کارکردهای اجتماعی لباس را نمی توان نادیده گرفت؛ زیرا الگوهای مختلف پوشش ضمن ایجاد شخصیت و منزلت فردی می تواند بیانگر سنت ها، ارزش ها و نوع فرهنگ حاکم بر جوامع نیز باشند (کیانی، ۱۳۹۰، ص ۴۷)

ب) اخلاق نامطلوب: از دیگر دلایل مطرح شده از سوی مدیران و معلمان راهنما در مورد عدم پذیرش دانشجویان به عنوان کارورز در مدارس، عدم رعایت ادب و احترام تعداد محدودی از آنان در برخورد با مدیران و معلمان بود.

وجود اخلاق در انجام وظایف از جمله شروط لازم در هر حرفه و محیط کاری می باشد که از آن با عنوان اخلاق حرفه ای یاد می شود. از آن جا که محیط های آموزشی و به ویژه مدارس، وظیفه خطیری در زمینه تربیت اخلاقی برعهده دارند بنابراین رعایت هنجارهای اخلاقی در این محیط ها توسط اولیای مدرسه و کارورزان نیز به مراتب بیشتر است. در اسلام نیز خویشتن داری و رعایت احترام حتی در جایی که کنترل بیرونی وجود ندارد؛ الزامی دانسته شده است تا شخص در مقابل محیط بیرونی خود احساس مسئولیت نماید (نصراللهی، ۱۳۸۹، ص ۱۸۳).

ج) عملکرد نامطلوب در سال گذشته: معلمان و مدیران مدارس یکی از عوامل مهمی را که در پذیرش دانشجویان به عنوان کارورز در سال جاری مد نظر قرار داده بودند؛ عملکرد آن ها در رعایت قوانین و مقررات مدرسه طی سال گذشته بود؛ از اینرو به ویژه مدیران مدارس، از پذیرش دانشجویانی که در سال گذشته از عملکرد ضعیف و نامطلوبی در رعایت مقررات مدرسه، برخوردار بودند؛ در سال جاری ممانعت به عمل می آوردند. در واقع عدم توجه برخی دانشجویان در سال گذشته نسبت به رعایت قوانین و مقررات مدارس، اعم از ورود و خروج به موقع از مدرسه و کلاس درس، رعایت حدود روابط با دانش آموزان، معلمان و سایر کادر مدرسه از مهمترین فاکتورهای مربوط به عدم پذیرش آنها در سال جاری بود. صافی (۱۳۸۴، ص ۱۲۷) نیز از جمله وظایف دانشجومعلم در طول اجرای برنامه ی کارورزی را شامل: اجرای مقررات مدرسه و توجه به موازین اداری زیر نظر مدیر، معاون و معلم راهنما، حضور مرتب در مدرسه بر اساس برنامه اعلام شده می داند.

## نتیجه گیری و ارائه پیشنهادها:

اجرای مطلوب برنامه کارورزی در دانشگاه فرهنگیان از اهمیت بالایی برخوردار است. بنابراین باید سعی نمود تا کاستی های موجود در این برنامه درسی را رفع نموده و به دانشجو معلمان کمک نمود تا به بهترین نحو از آن بهره ببرند. متأسفانه در ابتدای دومین سال از اجرای این برنامه در مدارس، ملاحظه شد که برخی اساتید راهنما و دانشجو- معلمان با مشکل امتناع مدیران و معلمان راهنمای مدارس از پذیرش دانشجویان به عنوان کارورز مواجه بودند. مصاحبه های انجام شده با ۱۲ نفر از معلمان راهنما، ۱۰ نفر از مدیران مدارس و نیز ۱۵ نفر از استادان راهنمای دانشجو- معلمان در رشته علوم تربیتی، نشان داد که دلایل متعددی در این زمینه وجود دارد و هر یک از مشارکت کننده های موجود در برنامه درسی کارورزی- شامل: دانشجویان، معلمان راهنما، اساتید راهنما، مدیران مدارس و نیز مسئولین دانشگاه فرهنگیان- به نوعی در اجرای مطلوب این برنامه می توانند سهمی باشند.

با بررسی دلایل مطرح شده بر اساس این پژوهش که در قالب پنج مقوله مربوط به دلایل اصلی و دوازده مقوله فرعی قرار گرفته اند؛ به نظر می رسد که اساتید راهنما در ایجاد یا رفع مشکل عدم پذیرش کارورزان در مدارس سهم بیشتری را دارا هستند. در واقع استادان راهنما به علت تاثیراتی که می توانند هم به طور مستقیم و هم غیرمستقیم بر دیگر عوامل داشته باشند؛ از نقش بسزایی در این زمینه برخوردارند. به عبارت دیگر چون اساتید راهنما به عنوان "رابط میان مسئولین دانشگاه فرهنگیان، مدیران، معلمان و دانشجویان" بوده و می توانند با ارائه توضیحات، توجیهات و بازخوردهای مناسب خود به این چهارگروه، از به وجود آمدن مشکل عدم پذیرش کارورزان در مدرسه تا حد زیادی جلوگیری کنند؛ از اینرو پیشنهادهای زیر ارائه می شود:

(۱) قبل از شروع سال تحصیلی جدید اساتید راهنما جلسه ای با مدیران و معلمان مدارس برگزار نموده و در آن جا توضیحات لازم را در مورد اجرای برنامه کارورزی به آنان ارائه دهند و همچنین اهداف و اهمیت اجرای درست و کامل این برنامه را با صراحت و شفافیت شرح دهند تا معلمان و مدیران مدارس نقش و جایگاه خود و اهمیت این جایگاه را در این برنامه شناخته و درک کنند؛ زیرا ایشان با درک اهمیت این مسئولیت خطیر که روشن کننده ی مسیر معلمان

آینده این مرزو بوم است با دیدی بازتر و ژرف تر به این مسئله خواهند نگرست و سعی خواهند نمود تا خودشان عواملی مانند کمبود وقت، عدم مسئولیت پذیری، محدودیت های اداری و حراستی و... را رفع نموده و یا با ارائه نظرات و راهکارهای سازنده، در رسیدن به اهداف غایی برنامه کارورزی کمک شایانی نمایند.

۲) از دیگر اقداماتی که اساتید راهنما می توانند برای رفع مشکلات مطرح شده، انجام دهند؛ انتقال مشکلات پیش روی مدیران، معلمان و دانشجویان به مسئولین دانشگاه فرهنگیان است. اساتید باید تا آن جایی که امکان دارد از مسئولین بخواهند تا به وعده هایی که به معلمان و مدیران داده شده عمل کنند و این خطر را به ایشان گوشزد کنند که اگر این وعده ها بالفعل نشوند؛ ممکن است مدارس در آینده با دانشگاه همکاری نکنند و این امر می تواند معضل بزرگی برای آینده این دانشگاه باشد. همچنین اساتید راهنما از مسئولین دانشگاه فرهنگیان بخواهند که برنامه های جدید کارورزی را یک سال قبل از اجرای آن در مدارس، برای مدیران و معلمان شرح دهند تا ایشان بتوانند با فراق بال، تمهیدات لازم برای اجرای این برنامه را در مدرسه ی خود در نظر بگیرند.

۳) اساتید راهنما به علت ارتباط نزدیکی که با دانشجویان خود دارند؛ می توانند در جلساتی که قبل از ورود دانشجویان به مدارس برای ایشان در نظر گرفته می شود؛ در رابطه با قوانین و مقررات مدرسه، فعالیت هایی که آنان باید در مدرسه برای اجرای برنامه ی کارورزی انجام دهند، حدود روابط ایشان با مدیران، معاونان و خصوصا دانش آموزان، انتظاراتی که معلمان و مدیران از ایشان دارند و... توضیحات لازم را ارائه نمایند تا دانشجویان بتوانند اعتماد مدرسه را به خود جلب نموده و مدرسه دید مثبتی نسبت به پذیرش دانشجویان به عنوان کارورز پیدا نماید.

درمجموع باید به این نکته نیز توجه داشت که کارورزی دانشجویان در مدارس نمی تواند محدود به یک سال، دو سال و... باشد. درواقع برنامه ی کارورزی تا زمانی که این دانشگاه به فعالیت خود ادامه می دهد برقرار است؛ از اینرو مسئولین دانشگاه فرهنگیان نیز باید برای اجرای مطلوب این برنامه از یک طرف رضایت اساتید راهنما را با قبول دیدگاه ها و نظرات ایشان کسب نموده و از طرف دیگر با انجام وعده های داده شده به معلمان راهنما و مدیران مدارس و همچنین



اطلاع رسانی به موقع به ایشان، موجبات رضایت بیشتر آنها را از همکاری در این برنامه فراهم آوردند. با تحقق چنین شرایطی، به نظر می رسد که سرانجام محیطی مناسب برای دانشجویان فراهم شده و آنها نیز می توانند به دور از تنش و اضطراب، تمام توان خود را برای اجرای مطلوب تر این برنامه درسی به کار گیرند.

### منابع و مأخذ

- آراسته، حمید رضا و رزقی شیرسوار، هادی. (۱۳۸۸). ارزیابی سطح اعتماد اجتماعی در میان دانشجویان مشغول به تحصیل در دانشگاه های کشور، پژوهش نامه علوم اجتماعی. سال سوم، شماره ۲. صص ۱۱۹-۱۰۳.
- بنی فاطمه، حسین ورسولی، زهره. (۱۳۹۰). بررسی میزان بیگانگی اجتماعی در بین دانشجویان تبریز و عوامل مرتبط با آن، جامعه شناسی کاربردی، سال بیست و دوم، شماره ۴۱، صص ۲۶-۱.
- پیری، موسی و فریبا، سلمان اوغلی خیایوی. (۱۳۹۰). بررسی مقایسه ای عملکرد آموزشی و تربیتی معلمان شرکت کننده در برنامه معلم پژوهنده با سایر معلمان در سه دوره ی تحصیلی استان اردبیل از دیدگاه مدیران، فصلنامه علوم تربیتی، سال چهارم، شماره ۱۴. صص ۹۰-۷۵.
- تقوی دامغانی، سیدرضا. (۱۳۷۸). نگرشی برمدیریت اسلامی، تهران: سازمان تبلیغات اسلامی: شرکت چاپ و نشر بین الملل.
- تلخایی، محمود. (۱۳۹۳). "سخن سردبیر" در "تاملی فلسفی در کارورزی ... و باز هم کارورزی: پژوهش روایی، تربیت معلم و برنامه درسی کارورزی". آموزشنامه دانشگاه فرهنگیان. سال اول، شماره ۵، صص ۲۵-۱.
- خالقی ثمرین، عادل و شیخ پور، محمود. (۱۳۸۷). شیوه های ارتباط موثر، تهران: تندیس علم.
- رووف، علی. (۱۳۷۱). تربیت معلم و کارورزی، تهران: نشر روان.
- شفیق آبادی، عبدالله. (۱۳۹۰). راهنمایی و مشاوره ی کودک. تهران: سمت.
- صافی، احمد. (۱۳۸۴). تمرین معلمی، کارورزی مدیریت و مشاور در مدارس و سازمان ها، تهران: رشد.
- عبدالهی، حسین (۱۳۸۸). تحلیل وضعیت اجرای برنامه کارورزی مدیریت در سازمان های آموزشی. فصلنامه تعلیم و تربیت. شماره ۱۰۱- صص ۸۵-۱۱۰

- کیانی، خدیجه، (۱۳۹۰). لباس در قرآن و سنت، قم: پیام حجت.
- گردآوری بسیج معاونت توسعه و فناوری رسانه سازمان صدا و سیما، (۱۳۹۲). برای مدیران (رهنمودهای رهبر معظم انقلاب به مدیران)، تهران: صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران و انتشارات سروش.
- گال، مردیت. بورگ، والتر. گال، جویس (۱۳۹۰). روش های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی (ج اول). ترجمه احمد رضا نصر. تهران: سمت.
- مختاری پور، مرضیه و سیادت، علی (۱۳۸۸). بررسی مقایسه ای ابعاد هوش اخلاقی از دیدگاه دانشمندان با قرآن کریم و ائمه معصومین. فصلنامه علمی- تخصصی مطالعات اسلام و روان شناسی. سال سوم، شماره ۴. صص ۹۷-۱۱۸
- ملک آرا، بهمن جمشید. (۱۳۸۸). بررسی رابطه مدیریت زمان با فرسودگی شغلی کارکنان اداره کل امور مالیاتی آذربایجان غربی در سال مالی ۱۳۸۶. فصلنامه تخصصی مالیات. شماره چهارم. صص ۹۸-۸۱.
- مهدوی، مریم (۱۳۸۹). تغییر برنامه های درسی از نظر معلمان دوره ابتدایی. پژوهش و نوآوری های آموزشی. شماره ۳. دوره ۲۶. صص ۳۱-۲۸
- نخعی نیا، فاطمه. (۱۳۹۳). حجاب در آینه قرآن، تربیت حیدریه: چشم انداز قطب.
- نصراللهی، نرجس. (۱۳۸۹). بررسی روانشناسی تربیتی از نگاه قرآن، فصلنامه علمی - پژوهشی علوم اسلامی، سال پنجم، شماره ۱۹. صص ۱۸۷-۱۵۳
- هاشمی زاده، هایده. (۱۳۸۵). بررسی رابطه رفتارهای مدیریت زمان و استرس شغلی در سرپرستاران بخش های داخلی و جراحی بیمارستان های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی، فصلنامه اصول بهداشت روانی، سال هشتم، شماره ۲۹ و ۳۰. صص ۲۷-۱۲.
- Salerni, Anna. Sposetti, Patrizia. and Szpunar, Giordana. (2013). Narrative writing and University Internship Program. *Journal of Social and Behavioral Sciences*. 140(2014). pp133-137
- Bilir, Aynur. (2010). Teacher Training for the Primary Education and Employment Policies during the Republic in Turkey. *Journal of Social and Behavioral Sciences*. 9(2010). pp1456-1461

- Meretsky, Vicky and Wood, Teresa, A.N.(2013). A novel approach for practitioners in training: A blended-learning seminar combining experts, students and practitioners. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*. 13(3).pp48-62
- Chennat, Sailaja.(2014).Internship in Pre-Service teacher Education Program: A Global Perspective. *International Journal of research in Applied Natural and Social Sciences*. 2(11).pp79-94.