

Original Article

## Analysis of Professors' Lived Experiences of the Structural Challenges of Internship Courses at Farhangian University during the Corona Era (Virtual)

Mazhar Babaee\*  
Vali Ahmad Kermaj\*\*

### Introduction

The virtualization of internship courses can bring many challenges, which can be turned into gaining experience from these courses despite it. Therefore, the current research was carried out with the aim of describing, analyzing, and calculating the damages caused by the structure of the internship period from the point of view of its guiding professors.

### Method

According to the objective, a qualitative research method with a descriptive phenomenological approach was used. The field of research included guidance professors of Farhangian University in Kurdistan province in the academic year of 2019-2020, which reached saturation with the method of targeted sampling with the number of 10 people. The research tool was an in-depth semi-structured interview made by the researcher and the data analysis was based on the seven-step Claysey model.

### Results

Based on the results of the professors' lived experiences from the virtual internship, two themes, Six categories, and 32 concepts were obtained. Some of the benefits of virtual internships include easier access to resources and reduced costs and the most important challenges extracted were categorized into three categories: structural, executive, and content challenges.

---

\* Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University. Tehran, Iran. *Corresponding Author:* [m.babaie@cfu.ac.ir](mailto:m.babaie@cfu.ac.ir)

\*\* Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University. Tehran, Iran.

## **Discussion**

Finally, based on the findings, it can be concluded that the lack of necessary infrastructure for virtual internships has made it ineffective compared to face-to-face internships. Therefore, it is suggested to take advantage of the integration and combination of virtual and in-person internships for more productivity and effectiveness during the internship period. Finally, according to the findings, it is suggested that the teacher training program in the internship course during the university period should be reviewed. According to the findings of the second question, it can be said that holding virtual internships faces major challenges; Therefore, Farhangian University should not substitute virtual internships for face-to-face internships; rather, it should make virtual internships a complement to face-to-face internships in order to increase internship efficiency.

**Keywords:** Internship, challenges, supervisor, Farhangian University

---

**Author Contributions:** Author 2 was responsible for leading the overall research process. Author 1 was responsible for data collection and analysis; all authors discussed the results and reviewed and approved the final version of the manuscript.

**Acknowledgments:** The authors thank all dear teachers who have helped us in this research.

**Conflicts of interest:** The authors declare there is no conflict of interest in this article.

**Funding:** Financial sources: The current research is derived from a research project entitled: "Analysis of the lived experiences of internship course instructors of the structural and executive challenges of the internship curriculum in a virtual way at Farhangian University of Kurdistan Province in the years 1399-1400", and with the financial support of Farhangian University of Kurdistan Province done. The authors express their gratitude to this organization.

---

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۵/۰۲  
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۷/۳۰

مجله‌ی علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز  
پاییز و زمستان ۱۴۰۲، دوره‌ی ششم، سال ۳۰  
شماره‌ی ۲، صص: ۱۸۹-۲۱۲

مقاله پژوهشی

## تجارب زیسته‌ی اساتید از چالش‌های ساختاری دروس کارورزی در دانشگاه فرهنگیان در دوران کرونا (مجازی)

مظهر بابایی\*

ولی احمد کرماج\*\*

### چکیده

مجازی‌شدن دوره‌های کارورزی چالش‌های زیادی را به وجود آورد که علی‌رغم آن موجب کسب تجارب ارزشمندی از سوی اساتید این دوره‌ها شد. از این رو پژوهش حاضر باهدف توصیف، تحلیل و احصاء آسیب‌های مترتب بر ساختار دوره کارورزی از منظر اساتید راهنمای آن صورت گرفته است. به اقتضای هدف، از روش پژوهش کیفی با رویکرد پدیدارشناسی توصیفی استفاده گردید. میدان پژوهش شامل اساتید راهنمای دانشگاه فرهنگیان در استان کردستان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بودند که به روش نمونه‌گیری هدف‌مند ملاک دار و با تعداد ۱۰ نفر به اشباع رسید. ابزار پژوهش مصاحبه‌ی عمیق نیمه‌ساختاریافته محقق ساخته بود و تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس مدل هفت‌مرحله‌ای کلایزی صورت گرفت. بر اساس نتایج حاصل از تجارب زیسته‌ی اساتید از کارورزی مجازی، دو تم، شش مقوله و ۳۲ مفهوم به دست آمد. مزایای کارورزی مجازی شامل سه مقوله تسهیل دسترسی به مدرسه محل خدمت، تنوع در محتوا و آموزش و رفع محدودیت زمانی می‌باشد و مهم‌ترین چالش‌های استخراج شده در سه مقوله‌ی چالش‌های ساختاری، اجرایی و محتوایی دسته‌بندی شدند. در نهایت بر اساس یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که عدم زیرساخت‌های لازم برای دوره‌های کارورزی مجازی سبب ناکارآمدی آن نسبت به کارورزی حضوری شده است؛ لذا پیشنهاد می‌شود از تلفیق و ترکیب کارورزی مجازی و حضوری جهت بهره‌وری و اثربخشی بیشتر دوره کارورزی بهره گرفت.

واژه‌های کلیدی: کارورزی، چالش‌ها، استاد راهنما، دانشگاه فرهنگیان.

\* استادیار گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

m.babaie@cfu.ac.ir

\*\* استادیار گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

## مقدمه

در نظام آموزش عالی هر کشور، تربیت معلم به‌عنوان یکی از حوزه‌های بسیار مهم محسوب می‌شود که نقش حیاتی را در اصلاح و تقویت بنیادهای توسعه‌پذیر کشورهای مختلف جهان ایفا می‌کند (Kaveshi & Soltani, 2018). در این نظام کارکنان باید آماده انطباق با زمینه‌های جدید ناشی از پیشرفت‌های تکنولوژیکی، یادگیری مداوم مهارت‌های ضروری و ادغام این مهارت‌ها با جنبه‌های دیگر از شغل مدنظر خود باشند (Jabarooti & Bagherimajd, 2023). مرکز تربیت معلم در ایران در دانشگاه فرهنگیان می‌باشد. دانشگاه فرهنگیان را می‌توان از جمله حساس‌ترین و مهم‌ترین جایگاه در تعلیم و تربیت دانست؛ چرا که موفقیت و عدم موفقیت در ایجاد تحول در نظام‌های آموزشی منوط به ایجاد توانمندی‌های حرفه‌ای لازم در معلمان است (Jafariyan & Mahmoodi, 2019) و ارتقای کیفیت معلم یک عنصر کلیدی در بهبود نظام آموزشی است (Harris & Sass, 2011). که این مهم از طریق واحدهای درسی متنوعی که در دانشگاه ارائه می‌شود انجام می‌گیرد. یکی از این واحدهای درسی کلیدی، درس کارورزی می‌باشد.

درس کارورزی امروزه به‌عنوان محبوب‌ترین ابزار در بین دانشگاه‌ها ظهور کرده است (Aasir & Khushi, 2018). از طرفی نیز محققان مدت‌هاست که کارورزی میدانی را به‌عنوان یک مؤلفه مهم آموزش عالی تأیید کرده‌اند (Gault, Leach & Duey, 2010). و آن را به‌عنوان تجربیات یادگیری دانشجو با تمرکز بر کاربرد دانش اداره کلاس در موقعیت‌های عملی تعریف کرده‌اند (Bayerlein & Jeske, 2018). چراکه کارورزی نوعی فرایند تبادل نظریه و عمل یا علم و عمل است که امکان کاربرد آموخته‌های نظری را در محیطی واقعی فراهم می‌آورد (Khorrooshi et al, 2020). طبق گفته Tackett et al. (2001) دوره‌های کارورزی نقش مهمی را در آموزش و پرورش به عهده گرفته‌اند؛ زیرا مزایای زیادی را برای دانشجویان به ارمغان می‌آورند (Bukaliya, 2012). در واقع هدف اصلی این برنامه توسعه و تقویت مهارت‌های دانشجویان و آماده‌سازی آن‌ها برای این حرفه است (Parveen & Mirza, 2012). بدین منظور، کارورزی دانش و نظریه را با کاربرد و مهارت در محیط کار تلفیق نموده و یکی از عوامل مهمی است که از سوی انجمن دانشگاه‌های آمریکا<sup>۱</sup> به لحاظ تأثیرگذاری برای دستیابی به

---

1. Association of American Universities.

ماندگاری یادگیری دانشجویان مطرح می‌شود (Khorasgani, 2022). بنابراین دوره کارورزی یکی از جنبه‌های ضروری تبدیل‌شدن به یک معلم مؤثر است؛ زیرا فرصت تجربیات دست‌اول در انجام وظایف و خواسته‌های معلم را فراهم می‌کند (Ugalingan et al., 2021). بدین منظور نیز کارورزی باید فرایند تفکر بر روی عملکرد را به دانشجو معلمان بیاموزد. این برنامه برای دانشجویان فرصت حضور در کلاس درس بدون این که مسئولیت مستقیم آن را بر عهده داشته باشند فراهم می‌کند (Jafarikamangar & Ehsani Tilami, 2021).

اهمیت و ضرورت اجرای برنامه کارورزی برای کسب صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان تا آن اندازه مهم است که به عقیده بسیاری از افراد، بدون گذراندن واحدهای مربوط به کارورزی، نباید به دانش‌آموختگان تربیت‌معلم اجازه تدریس در مدارس داده شود. در واقع در مرحله عمل است که کارورز قادر به برقراری ارتباط گفتاری یا کلامی و افزایش مهارت‌های ارتباطی گفتاری و غیرگفتاری خواهد شد (Mohammadian, Salehi-Omran & Darzi, 2016). لذا به سبب اهمیت اثربخشی برنامه کارورزی در موفقیت کار معلمی است که در برنامه‌های تربیت معلم کشورهای جهان پس از آموزش‌های نظری، دانشجو معلمان زیر نظر استادان راهنما و باتجربه، در مدارس به تمرین معلمی می‌پردازند و در محیط واقعی مدرسه، مهارت‌های حرفه‌ای را تمرین کرده و بسط می‌دهند (Safi, 2005). چراکه یک تمرین زمینه‌ای است که در آن معلمان آینده‌نگر پیچیدگی‌ها و واقعیت‌های اساسی حرفه معلمی را تجربه می‌کنند (Manzar-Abbas & Lu, 2013). از همین روست که یادگیری مهارت‌های مدیریت کلاس در دوره کارورزی دانشجو معلمان را تا حدود زیادی برای ورود به عرصه معلمی آماده می‌کند و اگر این مهارت‌ها را در دوره کارورزی تمرین نکنند و به توسعه مهارت‌های خود در این زمینه نپردازند، مشکلاتی در ورود به کلاس واقعی برای آن‌ها به وجود می‌آورد و ممکن است نتوانند از عهده‌ی اداره‌ی کلاس و کنترل رفتارهای دانش‌آموزان برآیند و باعث ایجاد چالش‌هایی در کلاس درس و تدریس برای آن‌ها شود.

برنامه کارورزی که از سال سوم تحصیل ارائه می‌گردد در هر ترم تحصیلی دارای ساختار و منطق خاص خود می‌باشد و در طول یک سال دانشجو معلم باید حداقل ۲۵۶ ساعت در مدرسه حضور داشته باشد. در کارورزی یک، دانشجو معلم با کسب مهارت در به‌کارگیری روش‌ها و فنون مشاهده تأملی، موقعیت‌های آموزشی و تربیتی در سطح مدرسه و کلاس درس

را که شامل موقعیت فیزیکی، ساختار و سازمان مدرسه، تعاملات عاطفی و روانی و فرایندهای آموزش است را مورد مطالعه قرار می‌دهد که یافته‌های حاصل از آن در کنار هم اجازه می‌دهد تا به تصویر همه‌جانبه‌ای از موقعیت و اتخاذ تصمیمات تأثیرگذار در موقعیت‌های پیچیده و منحصر به فرد دست یابد. در فرصت‌های یادگیری تدارک دیده شده در کارورزی دو، دانشجو معلم در معرض دانش کاربردی که ترکیبی از انواع مختلف دانش است، قرار می‌گیرد تا به تأمل درباره موقعیت‌های تربیتی بپردازد. در کارورزی سه، دانشجو معلم به طور مستقیم مسئولیت تدریس و اداره کلاس درس را برعهده می‌گیرد و با مطالعه بافت و زمینه‌ای که آموزش در آن جاری است، طرح یادگیری را برای آموزش مفاهیم/ مهارت‌های علمی ارائه شده در برنامه درسی تدوین می‌نماید. ماهیت تکالیف یادگیری در طرح یادگیری نیز باید بتواند میان تجربیات و دانسته‌های پیشین و جدید دانش‌آموزان ارتباط برقرار کند. در برنامه کاروری چهار، انتظار می‌رود دانشجو معلم با تجربیات کسب شده، بتواند در نقش معلم به‌عنوان مجری فعال حاضر شده و ضمن تحلیل برنامه درسی تجویزی، واحد یادگیری را برای حل مسائل یادگیری دانش‌آموزان طراحی، تولید، اجرا و نتایج آن را در کسب شایستگی‌های پیش‌بینی شده در برنامه درسی، مورد ارزیابی قرار دهد (Headline of internship courses at of Farhangian University 2017, 1-25). بنابراین در پژوهش حاضر، منظور از ساختار درس کارورزی، چارچوب و منطقی است که در سرفصل دروس کارورزی دانشگاه فرهنگیان نیز بدان اشاره شده است؛ لذا منظور از ساختار در این پژوهش، رویکردهای ساختارگرایی نیست؛ بلکه ساختار به معنای دارای چارچوب مشخص، اصول خاص، هدف‌مند بودن، روش‌مند بودن برای دستیابی به نتیجه‌ی خاص آن می‌باشد.

اما در این میان با اوج‌گیری بیماری کووید-۱۹ در زمستان ۱۳۹۸ و به دنبال آن، سرعت و فوریتی که در تغییر یادگیری حضوری به یادگیری آنلاین در طول همه‌گیری به وجود آمد، چالش‌های متفاوت و ناشناخته‌ای را برای دانشجو معلمان و اساتیدی که واحد کارورزی داشتند به وجود آورد. چرا که با تعطیلی کلاس‌های حضوری دانشگاه‌ها در ایران، بحث ادامه تدریس دانشگاه‌ها به صورت آنلاین مطرح شد. همگام با این رویدادها، تمامی دانشگاه‌ها از جمله دانشگاه فرهنگیان به فکر راه‌اندازی سامانه‌های آموزش مجازی برای دانشجویان افتادند و کلاس‌ها را در بستر سامانه‌های آموزش مجازی پیش بردند (Motamedi Mohammadabadi, 2022). با این

حال، گرچه آموزش الکترونیکی مزایایی نیز به همراه داشت، اما برای دروس عملی مانند کارورزی که مستلزم کسب مهارت‌های ضروری برای هر دوره از کارورزی یک تا چهار و تجربه حضوری در کلاس درس می‌باشد، چالش‌های آن جدی‌تر و قابل‌تأمل‌تر هستند؛ چراکه بسیاری از مهارت‌هایی که پیش‌تر ذکر شد در صورت غیرحضوری بودن دوره کارورزی تحقق نمی‌یابند و دانشجو معلمان از مهارت‌های پایه برای مدیریت کلاس برخوردار نمی‌شوند. لذا همین امر لزوم بررسی آن را ضروری می‌نماید. در این خصوص بر اساس جستجوی صورت‌گرفته در زمینه موضوع پژوهش، محققان بسیاری به بررسی کارورزی و مؤلفه‌های کسب تجارب آن در مراکز آموزشی و دانشگاهی و همچنین آموزش در فضای مجازی پرداخته‌اند که از جمله می‌توان به نمونه‌هایی از آن به شرح ذیل اشاره نمود:

Hajizadeh et al. (2021) در پژوهشی تحت عنوان «تحلیل فرصت‌ها و چالش‌های آموزش مجازی در دوران کرونا: رهیافت توسعه آموزش مجازی در پساکرونا» در نتایج پژوهش خود بیان کردند که پاندمی کرونا از یک‌طرف باعث افزایش مهارت و تجربه آموزشی کلیه ذی‌نفعان شده و از طرفی دیگر آسیب‌های جسمانی، روانی، افت تحصیلی، فرسودگی شغلی را به بار آورده است، اما با پیش‌بینی الزامات و نیازها، برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری و بازنگری جدی در منابع انسانی، مالی و پشتیبانی می‌توان آموزش مجازی را توسعه داد و در آینده به‌عنوان مکمل آموزش حضوری به نحو احسن از آن بهره جست.

Parishani et al. (2015) در پژوهشی تحت عنوان: «آسیب‌شناسی درس کارورزی از نظر اساتید دانشگاه فرهنگیان (مطالعه موردی: پردیس فاطمه زهرا و شهید رجایی اصفهان)» به این نتایج دست یافتند که از نظر اساتید ابعاد مؤلفه‌های دوره درسی؛ اهداف، محتوا، راهبردهای یاددهی یادگیری، شیوه ارزشیابی، زمان و فضای اختصاص یافته به این واحد درسی، به‌خوبی تبیین نشده‌اند. همچنین، در زمینه مسائل اجرایی، اساتید در رابطه با اجرا، تعامل ادارات و مدارس آموزش و پرورش با دانشگاه فرهنگیان، نحوه همکاری و تعامل معلمان مدارس با مدرسان، نداشتن فهم مشترک و نگرش منفی بعضی از اساتید، طول مسیر مدارس تا دانشگاه در اجرای دوره درسی کارورزی، توانمند نبودن دانشجو معلمان در برخی زمینه‌های دانشی مهارتی، آموزش‌های ضمن خدمت و نبود نیروی اجرایی توانمند، به‌صورت تمام‌وقت در هر پردیس جهت رفع ابهامات اجرایی درس کارورزی را با مشکلاتی مواجه ساخته است. به نظر

آنان بهتر است با بازنگری و بازاندیشی دوره‌ی درسی و اجرای دوره‌ی درسی کارورزی اصلاح و بومی‌سازی صورت گیرد.

در مطالعه دیگری که توسط Khorrooshi et al. (2020) تحت عنوان: «بررسی مسائل و مشکلات درس کارورزی از نظر مدرسین دانشگاه فرهنگیان (مطالعه موردی: دانشگاه فرهنگیان اصفهان)» انجام گرفت، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که: مشکلات درس کارورزی را می‌توان در دو بعد «برنامه درسی» و «اجرای آن» دسته‌بندی کرد. بیشترین مشکلات در بعد برنامه درسی: در مؤلفه اهداف برنامه درسی: نگاه آرمان‌گرایانه و هدف‌گذاری‌های شخصی، در مؤلفه محتوا: نگذاردن دروس پیش‌نیاز، در مؤلفه راهبردهای یاددهی - یادگیری: عدم آشنایی بعضی از مدرسین کارورزی با شیوه پژوهش‌های کیفی، و در مؤلفه ارزشیابی: عدم هماهنگی لازم در شیوه ارزشیابی بود و در بُعد اجرا نیز بیشترین مشکلات شامل: عدم همکاری کافی آموزش و پرورش در ارسال مجوز، کمبود معلم راهنمای خوب به‌عنوان الگو برای دانشجو معلم، نبود کتاب‌درسی مناسب این درس، پایین بودن سطح آگاهی دانشجو معلم در زمینه محتوای کتب درسی و کمبود نیروی انسانی آگاه به واحد کارورزی در دانشگاه جهت رفع مشکلات و ابهامات اجرایی - اداری بود.

Ugalingan et al. (2021) در پژوهشی تحت عنوان «تجربیات کارآموزی آنلاین در میان معلمان پیش از خدمت ESL در فیلیپین: چالش‌ها و فرصت‌ها» نشان دادند که کارورزی آنلاین برای دانشجو معلم ممکن است دارای چالش‌هایی از قبیل تعامل در یک محیط آنلاین، عدم اعتماد به نفس در تدریس و مشکلات فنی باشد و علی‌رغم این چالش‌ها، کارورزی آنلاین فرصت‌هایی مانند توسعه استقلال یادگیرنده، همکاری با سرپرست، و مدل‌سازی استراتژی‌های تدریس در یادگیری آنلاین را فراهم کرد. در پژوهش دیگری توسط Ruggiero and Boehm (2017) با عنوان «یادگیری مبتنی بر پروژه در یک برنامه کارورزی مجازی: مطالعه نقش‌های مرتبط بین کارآموز، مربی و مشتری» نتایج نشان داد که تحولات متقابل در طول دوره کارورزی مجازی و موفقیت پروژه با تعامل و ساخت مشترک دانش بین کارآموز، مربی و مشتری مرتبط است. مطالعه کارکردهای این نقش‌ها منجر به پیامدهایی برای طراحی، توسعه و اجرای یک برنامه کارورزی مجازی موفق می‌شود. در پژوهش دیگری با عنوان «کارورزی در برنامه آموزش معلمان پیش از خدمت: چشم‌انداز جهانی» که توسط Chennat (2014) صورت



گرفت، یافته‌های پژوهش حاصل از آن نشان داد که چالش‌های برنامه کارورزی را می‌توان در سه عنصر ۱- تقسیم کار در آموزش معلمان، ۲- متفاوت بودن فرهنگ دانشگاه و مدرسه، و - تفاوت دیدگاه مدارس و دانشگاه در مورد آموزش نو معلمان دانست، همچنین، برقراری و حفظ رابطه بین استادان راهنما و دانشجویان را چالش دیگری عنوان می‌کند که علت آن را مشکل فرهنگ یا مشکل نقش می‌داند. در این رابطه در پژوهش دیگری توسط Manzar-Abbas (2013) and Lu با عنوان «حفظ عملکرد آموزش معلمان در حال خدمت چینی در چشم‌انداز جهان»، یافته‌ها نشان داد که سه چالش اساسی در تربیت معلم چین وجود دارد. این چالش‌ها در ارتباط با مدت‌زمان، زمان و نحوه تمرین دانشجویان است؛ از این رو که زمان اختصاص یافته به تمرین عملی دانشجویان معلمان جهت کسب تجربه تدریس در این دوره بسیار کوتاه است؛ زمان‌بندی جهت فرستادن دانشجویان معلمان به مدارس نامناسب بود و شیوه عملی اتخاذ شده برای کارورزی نیز قدیمی است.

براین اساس درس کارورزی در زمان همه‌گیری کرونا با چالش‌های ساختاری از جمله کاهش تعامل استاد راهنما و دانشجوی معلم، کاهش کیفیت بازخورد به دانشجوی معلم، عدم دسترسی به محیط مدرسه و به‌طور کلی کاهش کیفیت درس کارورزی مواجه شد؛ لذا با اینکه کارورزی نقش مهمی در پیوند بین دانش نظری و عملی دارد، اما ساختار آن در دوران آموزش‌های مجازی دگرگون شد و در اجرا با مسائل و مشکلات عدیده‌ای مواجه شد که به‌صورت پنهان مانده و این امر فرایند تعلیم و تربیت و رسالت اصلی دانشگاه فرهنگیان را به چالش کشیده است که در این راستا می‌توان به کمبود استادان تخصصی و آشنا با مسائل مربوط به کارورزی در دانشگاه فرهنگیان، کم‌اهمیت جلوه‌دادن موضوع کارورزی به دلیل نداشتن مسئول مشخص در سطح پردیس‌ها، نبود ارتباط لازم بین ادارات آموزش و پرورش و پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان، عدم آشنایی اکثر مدرسان درس کارورزی با اهداف و برنامه‌ها، محتوا، روش‌ها و نحوه اجرای کارورزی در دانشگاه و سطح مدارس، و محتوای دوره‌های درسی و نحوه اجرای آن در فرایند چهارساله در دانشگاه فرهنگیان اشاره کرد؛ لذا به‌منظور آسیب‌شناسی دوره کارورزی دانشگاه فرهنگیان می‌توان مسائل مربوط به آن را در چند دسته تقسیم‌بندی کرد و هرکدام را از زوایای خاصی مورد تجزیه و تحلیل قرارداد. اما آنچه در این پژوهش مدنظر است آسیب‌شناسی ساختار دوره کارورزی از منظر اساتید دانشگاه فرهنگیان

است. بر چنین زمینه‌هایی پژوهش حاضر در پی تحلیل آسیب‌شناسانه ساختار دوره کارورزی به صورت مجازی در دانشگاه فرهنگیان استان کردستان از منظر اساتید در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ است. هدف این پژوهش توصیف، تحلیل و احصاء آسیب‌های مترتب بر ساختار این دوره مهم و کاربردی است. بر این اساس پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به سؤالات زیر است:

مزیت‌های اجرای واحد درسی کارورزی به صورت مجازی در چیست؟

چالش‌های ساختاری در ارائه درس کارورزی به صورت مجازی چیست؟

## روش

از آنجایی که هدف پژوهش حاضر توصیف، تحلیل و احصاء آسیب‌های مترتب بر ساختار این دوره مهم و کاربردی است، لذا روش پژوهش کیفی و رویکرد آن از نوع پدیدارشناسی است. میدان پژوهش، شامل کلیه اساتید راهنمای کارورزی دانشگاه فرهنگیان در استان کردستان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ می‌باشد که با استفاده از نمونه‌گیری هدف‌مند ملاک دار، مشارکت‌کنندگان پژوهش از بین اساتید راهنمای کارورزی دانشگاه فرهنگیان انتخاب شدند و حجم نمونه یا تعداد مشارکت‌کنندگان بر اساس قاعده اشباع یافتگی مشخص گردید که بر این اساس ۱۰ نفر از اساتید راهنمای دانشگاه فرهنگیان انتخاب شدند و ملاک انتخاب آن‌ها نیز به شرح زیر است:

۱. داشتن تجربه زیسته در کارورزی یک تا چهار دانشگاه فرهنگیان در چند ترم مستمر

۲. با اختیار و آزادی عمل خود در مصاحبه شرکت کردند.

۳. داشتن علاقه به موضوع و شرکت در مصاحبه

۴. دارای اثر پژوهشی در این زمینه.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات مصاحبه‌ی عمیق نیمه‌ساختاریافته محقق ساخته است. روش جمع‌آوری داده‌ها در تحقیقات کیفی و به‌ویژه در تحقیق پدیدارشناسی، مصاحبه نیمه‌ساختارمند می‌باشد. همچنین تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس مدل هفت‌مرحله‌ای کلایزی صورت گرفت. بر اساس این روش، ابتدا با مطالعه و بررسی دقیق و مکرر مصاحبه‌ها و توصیف شرکت‌کنندگان سعی شد که با آن‌ها هم احساس شده و در مرحله دوم جملات و واژه‌های مهم از متن مصاحبه‌ها استخراج شوند. سپس این معانی استخراج‌شده، مفهوم‌سازی و گُذبندی

شدند. در مرحله بعدی، پس از بازخوانی مکرر گدها، مفاهیم، فرموله‌شدن و در درون دسته‌ها و خوشه‌های موضوعی قرار گرفته و تم‌های اصلی به دست می‌آید و در آخر با ترکیب کردن کلیه عقاید استخراج شده به درون یک توصیف جامع و کامل از همه‌ی جزئیات پدیده موردنظر، تم‌های به‌دست‌آمده در مفاهیم کلی و محوری قرار گرفت. در پایان، روایی نتایج پژوهش توسط مشارکت‌کنندگان تأیید شد. (Parhizgar & Etemadian, 2018).

برای اطمینان و مقبولیت پژوهش، موارد زیر صورت گرفت: علاوه بر خوانش چندباره متن مشارکت‌کنندگان از سوی پژوهشگران، بخش‌های مختلف کار بعد از هر مرحله برای سه نفر از اساتید همکار در دانشگاه فرهنگیان ارسال و نکات موردنظر ایشان لحاظ شد. همچنین برای باورپذیری نهایی، محصول کار برای تعدادی از اساتید راهنما ارسال و نقطه‌نظرات آن‌ها نیز مورد استفاده واقع شد. سرانجام برای انتقال‌پذیری از حضور اساتید ناظر استفاده شد.

جدول ۱. مشخصات اساتید شرکت کننده در تحقیق

Table 1. Profile of professors participating in research

ردیف	سن	جنسیت	تحصیلات	سابقه خدمات	رشته
Row	Age	gender	education	service record	field
۱	۴۷ سال	مرد	دکتری	۲۰ سال	علوم تربیتی
۲	۵۸ سال	مرد	کارشناسی ارشد	۲۹ سال	مدیریت آموزشی
۳	۳۹ سال	مرد	دانشجوی دکتری	۱۷ سال	روان‌شناسی
۴	۴۳ سال	مرد	دکتری	۲۲ سال	روان‌شناسی
۵	۳۹ سال	مرد	دکتری	۵ سال	فلسفه تعلیم و تربیت
۶	۴۵ سال	مرد	دکتری	۸ سال	زبان انگلیسی
۷	۶۰ سال	مرد	کارشناسی ارشد	۳۵ سال	مشاوره
۸	۵۵ سال	مرد	دکتری	۲۲ سال	فلسفه تعلیم و تربیت
۹	۵۹ سال	زن	دکتری	۲۷ سال	مدیریت آموزشی
۱۰	۴۶ سال	زن	کارشناسی ارشد	۱۶ سال	روان‌شناسی

## یافته‌ها

با شروع بیماری کرونا در کشور و در بسیاری از مناطق و شهرستان‌ها، در ابتدا چون بسترهای لازم برای تدریس و آموزش غیرحضوری فراهم نشده بود، بسیاری از کلاس‌های درس تعطیل شد و در برخی موارد هم به اشکال مختلف، کلاس‌ها تداوم پیدا کرد؛ البته در آغاز به دلیل عدم آشنایی اساتید و دانشجویان با نحوه استفاده از سامانه‌های آموزشی تا

حدودی این مشکل باعث عقب‌ماندگی در برخی از کلاس‌های درس شد و از طرفی هم به دلیل محدود بودن سرورها و مشکل اینترنت همواره اساتید و دانشجویان به دشواری می‌توانستند در کلاس‌های آنلاین حضور پیدا کنند این موضوع در دانشگاه فرهنگیان استان کردستان نیز در ابتدا چنین وضعیتی داشت؛ اما به‌مرور و با آموزش اساتید و کارکنان و دانشجویان و تقویت سرورها و امکانات و تجهیزات آموزشی و فناوری توسط مسئولان به‌مرور مسائل و مشکلات کاهش پیدا کردند و بسیاری از کلاس‌های درس در فضای مجازی تشکیل گردید. اما برگزاری کلاس‌ها به‌صورت مجازی تفاوت قابل‌توجهی با برگزاری آن‌ها به‌صورت حضوری داشت و به‌نوعی ساختار درس کارورزی در این دو نوع به‌کلی تغییر کرد و هرکدام کم‌وبیش مزایا و چالش‌های خاص خود را همراه داشتند. به عبارتی فرصت‌های یادگیری در کارورزی حضوری متفاوت از فرصت‌های یادگیری‌ای بود که در کارورزی مجازی ایجاد شد که این امر می‌تواند ناشی از عوامل مختلفی از قبیل عدم زیرساخت‌های لازم مانند دسترسی به اینترنت، وجود نرم‌افزارها و اپلیکیشن‌های لازم، داشتن وسایل ارتباطی در دسترس همه معلمان، دانشجو معلمان، دانش‌آموزان، زیرساخت‌های مخابراتی و... باشد. هم‌چنین در کارورزی حضوری، استادان می‌توانند کارورز را از طریق تعامل رودررو به‌راحتی ارزیابی کنند، درحالی‌که کارورز در کارورزی مجازی متکی به تکنولوژی و پلتفرم مجازی است و در نتیجه برای ارزیابی، کارورز را با چالش روبه‌رو می‌کند.

## تم اول: مزایای مجازی بودن درس کارورزی

### ۱. فرصت آشنایی با محل خدمت

۱-۱. تسهیل ارتباط با مدرسه‌ی محل سکونت: در شرایط مجازی بودن آموزش، کارورز می‌تواند در نزدیکی محل زندگی خود به کارورزی بپردازد. در این راستا مشارکت‌کننده اول بیان می‌کند که «کارورزی در شرایط مجازی تا حدودی به نفع دانشجویان است که در مدارس محل سکونت خود به کارورزی می‌روند...».

۱-۲- شناخت مؤلفه‌های آموزشی محل خدمت توسط کارورز: کارورزی مجازی باعث آگاهی کارورز از شرایط و امکانات محل خدمت خودش می‌شود. در این راستا مشارکت‌کننده دوم بیان می‌دارد «آشنا شدن مجازی با دانش‌آموزان محل خدمت، آشنا شدن با مدارس و

امکانات محل خدمت و بهره‌بردن از تجربه‌های معلم راهنما از طریق فضای مجازی که چندین سال است در همان محل تدریس می‌کند.» (موارد مشابه: ۱۰).

## ۲. تنوع در محتوا و آموزش

۱-۲. امکان بارگذاری مستندات مختلف: در شرایط مجازی استاد راهنما می‌تواند انواع محتواها را برای دانشجویان بارگذاری کند به همه آن‌ها برساند در این راستا مشارکت‌کننده اول بیان می‌کند «... از مزایای دیگر این نوع کارورزی این بود امکان برگزاری کلاس آنلاین و فعال کردن دانشجویان برای بنده بیشتر فراهم بود و همچنین امکان بارگذاری انواع فایل‌های آموزشی و نمونه کارهای و گزارش‌های و روایت‌های دانشجویان فراهم بود و دانشجویان تجارب خود را در زمینه مهارت‌های حرفه‌ای به اشتراک می‌گذاشتند و در واقع از همدیگر یاد می‌گرفتند.»

۲-۲. کیفیت قابل قبول محتواهای ارائه شده: سطح علمی محتوای درس کارورزی، در سطح راضی‌کننده‌ای قرار دارد به گونه‌ای که مشارکت‌کننده چهارم بیان می‌کند «... به نظر شخصی خودم احساس می‌کنم محتواهای ارائه شده از کیفیت مناسب برخوردار و در سطح مطلوبی ارائه شدند. همچنین میزان یادگیری و عملکرد دانشجویان از محتواهای ارائه شده در سطح مورد انتظار و قابل قبول بوده است.» (موارد مشابه: ۷، ۱۰).

## ۳. رفع محدودیت زمانی

۱-۳. دسترسی آسان‌تر به محتوا برای دانشجویان: در آموزش مجازی هر هفته، کارورزان در کلاس آنلاین شرکت می‌کنند. در این راستا مشارکت‌کننده اول بیان می‌کند «دانشجویان هر هفته صبح به کارورزی می‌رفتند و بعدازظهر آن در کلاس آنلاین شرکت می‌کردند و به ارائه گزارش کار و گفتگوی حرفه‌ای می‌پرداختند و این از محاسن کارورزی در فضای مجازی بود...».

۲-۳. صرفه‌جویی در زمان و هزینه‌ها: کلاس‌های برخط از لحاظ وقت و هزینه نسبت به کلاس واقعی کم‌هزینه‌ترند که مشارکت‌کننده پنجم در این راستا بیان می‌کند «کاهش هدردادن وقت، از دیگر مزایای کلاس‌های آنلاین و مجازی می‌توان به کاهش هزینه و اتلاف وقت آموزشی از مزایای کلاس‌های مجازی است.» (موارد مشابه: ۶، ۷).

## تم دوم: چالش‌ها و موانع اجرای درس کارورزی در فضای مجازی

### ۱. تبیین چالش‌های ساختاری (چارچوب) کارورزی در فضای مجازی

۱-۱. عدم وجود ساختار مدون: اولین چالش ساختاری درس کارورزی نبودن یک برنامه از قبل طراحی شده است که مشارکت‌کننده اول در این راستا بیان می‌کند «به نظر بنده جای یک ساختار مدون و از قبل طراحی شده از سوی دانشگاه مرکزی خالی بود که می‌بایستی باتوجه‌به شرایط کارورزی در فضای مجازی طراحی و اجرا می‌شد...» (موارد مشابه: ۱۰).

۱-۲. عدم برگزاری آزمون توجیهی: جهت بهره‌وری بیشتر کلاس کارورزی آزمون توجیهی می‌تواند کارساز باشد که در این راستا مشارکت‌کننده اول بیان می‌کند «... برای مدرسین راهنما و معلمان راهنما دوره آموزشی توجیهی برگزار می‌شد بهتر بود.»

۱-۳. عدم اطمینان در مورد کارایی کارورزی مجازی: در شرایط مجازی امکان دارد مدرس درس کارورزی و کارورز در مکان متفاوتی باشند و این اختلاف مکانی باعث کاهش نظارت و مدیریت می‌شود در این راستا مشارکت‌کننده اول بیان می‌کند «... به نظرم نقص عمده آن است که مدیریت و نظارت بر فرایند آن مختل است به همین دلیل با اطمینان نمی‌توانیم در مورد میزان کارایی و اثربخشی آن اظهارنظر نمود.»

۱-۴. کارایی کمتر آموزش مجازی نسبت به آموزش حضوری: در آموزش مجازی چون مدرس و فراگیر به‌صورت رودررو با هم در تعامل نیستند شاید نتوان نهایت بهره‌وری را از آموزش به دست آورد. در این راستا مشارکت‌کننده سوم بیان می‌کند که «... اما به نظرم که آموزش حضوری بسیار بهتر است. زیرا هم بهتر در فضای واقعی آموزشی قرار می‌گیرند و بهتر می‌توانند که دروس را فراگیرند. در فضای مجازی تدریس رسمیت کمتری دارد و اگر بخواهیم واقع‌بینانه آن را تفسیر کنیم، دانش‌آموزان آن را جدی نمی‌گیرند و والدین می‌توانند خود را به‌عنوان دانش‌آموز جا بزنند و در کلاس حاضر شوند.» (موارد مشابه: ۵، ۶، ۷، ۱۰)

۱-۵. امکان انحراف و به بیراهه رفتن در استفاده از فضای مجازی: استفاده از فضای مجازی در کنار این که می‌تواند مفید باشد، می‌تواند سبب زیان نیز شود در این راستا مشارکت‌کننده سوم بیان می‌کند که «آموزش در فضای مجازی می‌تواند خوب باشد؛ مثلاً اینکه دانش‌آموزان به منابع اینترنت فراوان دسترسی دارند؛ اما همین فضای مجازی می‌تواند برای دانش‌آموزان چالش ایجاد کند؛ اینکه نتوانند و ندانند که چگونه از آن استفاده کنند و به بیراهه

کشیده شوند...» (موارد مشابه: ۵)

۶-۱. عدم زیرساخت‌های لازم برای آموزش مجازی: برای آموزش مجازی به تکنولوژی و امکانات لازم نیاز است و نبود این امکانات چالشی بزرگ برای آموزش مجازی است. در این راستا مشارکت‌کننده سوم بیان می‌کند «... دانش‌آموزان در فضای مجازی آموزش را جدی نمی‌گیرند و به درس توجه نمی‌کنند. در محیطی که من بودم دانش‌آموزان مشکل کمبود امکانات نداشتند اما شاید در مناطق محروم خانواده‌ها نتوانند که وسایل آموزش مجازی را برای کودکان خود فراهم کنند» (موارد مشابه: ۶، ۸، ۱۰).

۷-۱. عدم شناخت کافی مدرسه و دانش‌آموزان در شرایط مجازی: در شرایط مجازی بودن آموزش، کارورز نمی‌تواند مدرسه واقعی را تجربه کند و دانش‌آموزان را بشناسد. در این راستا مشارکت‌کننده پنجم بیان می‌کند «... اولین چالشی که برای دانشجویان ایجاد می‌کند این است که دانشجویان می‌توانند فضای حضوری مدرسه را تجربه کنند و تعامل بین معلم و دانش‌آموزان را مشاهده کنند و آن را در تدریس‌های خودشان ببینند در کارورزی به صورت مجازی آیا اصلاً می‌توان تجربه‌ای که در کارورزی به صورت حضوری هست را تجربه کنیم؟» (موارد مشابه: ۶، ۸، ۹)

۸-۱. عدم امکان ارتباط و تعامل کامل با فراگیران در شرایط مجازی: در فضای مجازی نمی‌توان شاهد ارتباط حضوری و کامل بود. در این راستا مشارکت‌کننده پنجم بیان می‌کند «تدریس در فضای مجازی، ارتباط عاطفی عمیق با دانش‌آموزان ایجاد نمی‌شود و معلم و دانش‌آموزان از احساسات یکدیگر آگاه نیستند. در تدریس در فضای مجازی بی‌اعتمادی ایجاد می‌کند؛ چرا که معلم اطمینان قلبی نسبت به اینکه آیا انجام تکالیف توسط خود بچه‌ها صورت گرفته ندارد...».

۹-۱. وجود فاصله فیزیکی کارورز با سایر مؤلفه‌های آموزشی: در شرایط مجازی بودن آموزش، کارورز با استاد راهنما، معلم راهنما و ... کمترین تعامل را دارد در این راستا مشارکت‌کننده دهم بیان می‌کند «... به جرئت می‌توان گفت که چالش اصلی، وجود فاصله فیزیکی بین دانشجو معلم با سایر مؤلفه‌های آموزشی از جمله استاد و معلم راهنما و کلاس درس بوده است که تصور می‌شود محتمل‌ترین دلیل کاهش اثربخشی برنامه کارورزی نیز مربوط به همین امر باشد...».

## ۲. تبیین چالش‌های اجرایی و موانع انجام درس کارورزی در فضای مجازی

۲-۱. عدم هماهنگی بین کارورز و معلم راهنما: به دلیل تدریس در فضای مجازی بسیاری از کارورزان با معلم راهنمای خودشان نمی‌توانستند هماهنگ شوند. در این راستا مشارکت‌کننده اول بیان می‌کند که «... دانشجویان می‌بایستی در فضای مجازی به کارورزی می‌پرداختند که در این راستا از سوی وزارت آموزش و پرورش تأکید می‌شد که معلمان در سامانه شاد تدریس کنند؛ ولی چالش کارورزی دانشجویان این بود که نمی‌توانستند خود را با معلم راهنما هماهنگ کنند و چالش عمده این بود که بعضی از معلمان از سامانه شاد استفاده نمی‌کردند که مشکل را مضاعف می‌کرد. (بعضی از معلمان از واتس‌آپ استفاده می‌کردند)» (موارد مشابه: ۱۱).

۲-۲. عدم امکان مدیریت و رسیدگی توسط استاد راهنما: به علت مجازی بودن آموزش و مکان‌های متفاوت کارورزان، امکان مدیریت بر همه آن‌ها برای استاد امکان‌پذیر نیست در این راستا مشارکت‌کننده دوم بیان می‌کند «به نظرم بیشتر از این نمی‌شد کاری کرد چون که هر دانشجویی از شهری بود و برای استاد مقدور نبود که به همه رسیدگی کند و به‌نوعی در اجرای این تدریس و یادگیری پیشرفت‌هایی حاصل کند.» (موارد مشابه: ۴، ۶، ۱۰).

۲-۳. محدودیت استفاده از روش‌های نوین تدریس: فضای مجازی نسبت به آموزش واقعی دارای محدودیت‌هایی است که به علت این محدودیت‌ها نمی‌توان از انواع روش‌های تدریس استفاده کرد در این راستا مشارکت‌کننده پنجم بیان می‌کند که «در مورد روش انجام کارورزی در فضای مجازی نمی‌توان آنچه را که باید و شاید به اجرا در آورد و اینکه در این فضا فقط از روش سخنرانی و یک‌طرفه گویی استفاده می‌شود و دانش‌آموزان از اینکه یک‌طرفه است ناراضی هستند دانش‌آموزان دوست دارند که در فضایی باشند که رودررو معلم را ببینند و حرکات و نحوه تدریس را ببینند و بتوانند در فرایند تدریس شرکت کنند...» (موارد مشابه: ۴).

۲-۴. عدم هماهنگی بین دانشگاه و مدرسه محل خدمت کارورز: در آموزش مجازی کارورزی چون کارورز با توجه به محل سکونت خود مدرسه کارورزی را انتخاب می‌کند؛ لذا مدرسه و دانشگاه هماهنگی قبلی با هم دارند در این راستا مشارکت‌کننده ششم بیان می‌کند که «... عدم همخوانی آموزش‌های دانشگاه با روش‌هایی که در مدارس پیاده می‌شود و سردرگم



شدن دانشجوی در شیوه تدریس - نبود نظام هماهنگ جهت انتخاب هدف‌مند مدارس و یا تشویق و ترغیب معلمان راهنمای کارورزی تکمیل و ترمیم آموزش‌های آنان ...».

۲-۵. عدم امکان آموزش و ارزشیابی رودررو در شرایط مجازی: در موقعیت مجازی امکان آموزش همه‌جانبه و ارزشیابی واقعی وجود ندارد. در این راستا مشارکت‌کننده هفتم بیان می‌کند که «ارزشیابی از دانش، نگرش و مهارت دانشجویان در فضای مجازی سخت و تا حدودی غیرواقعی است» (موارد مشابه: ۸، ۹، ۱۰).

۲-۶. امکان برآورده‌نکردن انتظارات استاد راهنما توسط کارورز: شرایط مجازی محدودیت‌هایی دارد که این محدودیت‌ها سبب جلوگیری از برآورده‌شدن انتظارات و اهداف محتوای درسی می‌شود. در این راستا مشارکت‌کننده هشتم بیان می‌کند «خیلی نمی‌تواند مفید باشد؛ زیرا دانشجوی خود را ملزم به رعایت کارهایی که از طرف معلم و استاد راهنما به او محول می‌شود، نمی‌کند.»

۲-۷. عدم امکان مدیریت واقعی شرایط: در شرایط مجازی‌شدن آموزش مدیریت جریان کارورزی به دلیل عدم حضور استاد راهنما و معلم راهنما و کارورز در یک مکان و زمان مشخص، امری دشوار است. در این راستا مشارکت‌کننده هشتم بیان می‌کند «۱- عدم تسلط استاد راهنما بر حضور دانشجو ۲- عدم تسلط معلم راهنما بر حضور کارورز...» (موارد مشابه: ۱۰).

### ۳. تبیین چالش‌های محتوایی درس کارورزی در فضای مجازی

۳-۱. یادگیری بیشتر در شرایط حضوری نسبت به شرایط مجازی: در شرایط حضوری محتوای تدریس شده می‌تواند نسبت به شرایط مجازی سبب یادگیری بیشتری شود. در این راستا مشارکت‌کننده دوم بیان می‌کند «محتوای درسی زیاد تفاوتی با حضوری ندارد و همان مطالب را می‌آموزیم؛ اما در یادگیری همان محتوا درصد حضوری نسبت به مجازی بیشتر است.» (موارد مشابه: ۳، ۶، ۹، ۱۰).

۳-۲. اهداف دست‌نیافتنی برای درس کارورزی: اهداف و سرفصل‌های این درس از واقعیت دور است. در این راستا مشارکت‌کننده چهارم بیان می‌کند «فاصله بین اهداف آرمان‌گرایانه برنامه درس کارورزی با آنچه در توان و انگیزه دانشجویان وجود دارد زیاد است. به‌عنوان مثال اشاره به پرورش معلمان فکور و از این قبیل انتظارات سطح بالا و دور از

جدول ۲. تجربیات زیسته سرپرستان از دوره کارآموزی

Table 2. Lived experiences of supervisors from the internship course

مفاهیم concepts	مقوله category	تم Theme
تسهیل ارتباط با مدرسه‌ی محل سکونت	فرصت آشنایی با	مزایای مجازی بودن درس کارورزی
شناخت مولفه‌های آموزشی محل خدمت توسط کارورز	محل خدمت	
امکان بارگذاری مستندات مختلف	تنوع در محتوا و آموزش	
کیفیت قابل قبول محتواهای ارائه شده	دسترسی آسان‌تر به محتوا برای دانشجویان	رفع محدودیت زمانی
صرفه‌جویی در زمان و هزینه‌ها	عدم وجود ساختار مدون	تبیین چالش‌های ساختاری و چارچوبی
عدم برگزاری کارگاه‌های توجیهی	عدم اطمینان در مورد کارایی کارورزی مجازی	
عدم کارایی کمتر آموزش مجازی نسبت به آموزش حضوری	امکان انحراف و به بیراهه رفتن در استفاده از فضای مجازی	
عدم زیرساخت‌های لازم برای آموزش مجازی	عدم شناخت کافی مدرسه و دانش‌آموزان در شرایط مجازی	
عدم امکان ارتباط و تعامل کامل با فراگیران در شرایط مجازی	عدم وجود فاصله فیزیکی کارورز با سایر مؤلفه‌های آموزشی	
عدم هماهنگی لازم بین کارورز و معلم راهنما	عدم امکان مدیریت و رسیدگی توسط استاد راهنما	تبیین چالش‌های اجرائی
عدم امکان استفاده از روش‌های نوین تدریس	محدودیت استفاده از روش‌های نوین تدریس	
عدم هماهنگی بین دانشگاه و مدرسه محل خدمت کارورز	عدم امکان آموزش و ارزشیابی رودررو در شرایط مجازی	تبیین چالش‌های محتوایی
عدم امکان برآورده‌نکردن انتظارات استاد راهنما توسط کارورز	عدم امکان مدیریت واقعی شرایط	
عدم امکان مدیریت واقعی شرایط	یادگیری بیشتر در شرایط حضوری نسبت به شرایط مجازی	
اهداف دست‌نیافتنی برای درس کارورزی	کم‌اهمیت بودن درس کارورزی در دانشگاه	پیش‌بینی ناپذیری درس کارورزی
کم‌اهمیت بودن درس کارورزی در دانشگاه	پیش‌بینی ناپذیری درس کارورزی	

واقعیت...» (موارد مشابه: ۶).

۳-۳. کم‌اهمیت بودن درس کارورزی در دانشگاه: در دانشگاه برای درس کارورزی بستر مناسبی ایجاد نشده است. به‌گونه‌ای که مشارکت‌کننده چهارم به چند مورد از این مشکلات

اشاره می‌کند «عدم رعایت کافی توالی در دروس به‌ویژه دروس پیش‌نیاز لازم قبل از اجرای کارورزی، کمبود وجود معلمان راهنمای ماهر و بانگیزه و متعهد در بدنه آموزش و پرورش برای اجرای کارورزی، ضعف در نظام ارزشیابی کارورزی و وجود فرم‌های مبهم و گاهی پیچیده و تأکید بر گزارش‌نویسی به‌جای مهارت‌آموزی در کلاس، نبود زیرساخت مناسب برای برگزاری کلاس‌های مدارس در فضای مجازی، عدم آشنایی و تسلط کافی تعدادی از مدرسین به اهداف و برنامه درس کارورزی، کمبود منبع درسی مناسب و منسجم جهت راهنمایی دقیق و اجرای درس کارورزی برای استادان».

۳-۴. پیش‌بینی ناپذیری درس کارورزی: یکی از واحدهای اصلی تربیت معلمان از طریق کارورزی است. در این راستا مشارکت‌کننده دهم بیان می‌کند «بر اساس سرفصل، ضمن وجود تفاوت‌هایی که در اهداف و محتوای کارورزی یک تا چهار وجود دارد، و این امر ناشی از رعایت پیش‌نیاز بودن در ارائه است، شباهت‌ها و همپوشانی اندکی نیز وجود دارد که حاکی از سیر تکاملی یادگیری و کسب تجارب در این فرایند است. با این حال، اگرچه رویکرد و اهداف در هر نوع کارورزی مشخص است؛ اما محتوای واقعی آن، اموری پیش‌بینی نشده است که کارورز در محیط کارورزی در معرض آن‌ها قرار می‌گیرد؛ مانند نحوه تعامل معلم راهنما با دانش‌آموزان، ارتباط متقابل بین عوامل آموزشی و اجرایی، جو سازمانی مدرسه، شیوه‌های تدریس و...» (موارد مشابه: ۵، ۱۰).

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف توصیف، تحلیل و احصاء آسیب‌های مترتب بر ساختار دوره کارورزی می‌باشد که برای دستیابی به آن از رویکرد پژوهش کیفی استفاده شد و روش آن از نوع پدیدارشناسی است. میدان پژوهش شامل کلیه‌ی اساتید راهنمای دانشگاه فرهنگیان استان کردستان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بودند که با نمونه‌گیری هدفمند ملاک‌دار انتخاب شدند. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که اساتید راهنما مزایا و چالش‌های متعددی برای ساختار دوره کارورزی در دوران کرونا بیان کردند. مزایای آن مؤید شش مفهوم، سه مقوله و یک تم است. از جمله مزایای آن شامل دسترسی سریع‌تر به محتوای آموزشی، آشنایی با مؤلفه‌های آموزشی در محل خدمت، برنامه‌ریزی انعطاف‌پذیرتر برای مجریان و فرصت‌های

یادگیری مختلف برای کارورزان است. این مزایا بر عملکرد دانشجو معلمان نیز تأثیر گذاشته و با برنامه‌ریزی مناسب در طول اجرای دوره می‌توانند سبب ارتقای مهارت‌های خود در بسیاری از حوزه‌ها مانند تولید محتوای الکترونیکی، رشد فردی و مهارت‌هایی که فرصت کار و مطالعه روی آن‌ها را دارند شوند و دانشجو معلم تا حدودی آمادگی برای کسب مهارت‌های جدیدتر در دوره‌های بعدی کارورزی و یا برای ورود به عرصه‌ی معلّمی را کسب خواهد کرد. از یک سو نیز ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری دانشجو معلمان در چگونگی استفاده از این فرصت‌ها و توسعه مهارت‌های فردی مؤثر است که ارتقای این مهارت‌ها در خود برای ایجاد یک هویت حرفه‌ای بسیار کمک‌کننده خواهد بود و باعث می‌شود احساس ناامیدی از عدم یادگیری مهارت‌های لازم در کارورزی حضوری کاهش یابد. در نهایت بسته به نحوه تفکر از شرایط به وجود آمده و چگونگی استفاده از فرصت‌ها در درون کرونا و کسب مهارت در آن، می‌توان کیفیت یادگیری را بهبود بخشید. علاوه بر این، کارورزی مجازی یک راه عالی برای آماده‌شدن برای آینده کاری است، زیرا تجربه ارزشمندی را در کار از راه دور و استفاده از ابزارهای دیجیتال ارائه می‌دهد. در این راستا این بخش از نتایج پژوهش حاضر با بخشی از یافته‌های Hajizadeh et al. (2021) همسو است؛ از این رو که بیان کردند که پاندمی کرونا باعث افزایش مهارت و تجربه آموزشی کلیه ذی‌نفعان شده است.

از طرفی نیز ساختار کارورزی در دوران پاندمی کرونا با چالش‌هایی نیز مواجه شد. این چالش‌ها در ۲۶ مفهوم، سه مقوله و یک تم دسته‌بندی شدند. برخی از آن‌ها از منظر اساتید راهنمای کارورزی شامل مواردی از جمله عدم ایجاد چارچوب مدون برای کارورزی مجازی، مشکلات فنی و یادگیری فناوری الکترونیکی، کمبود زیرساخت‌های لازم برای کارورزی مجازی، وجود فاصله فیزیکی بین کارورز و تمامی مؤلفه‌های آموزشی می‌باشند. این چالش‌ها می‌تواند موانع جدی برای کسب مهارت‌های مدیریتی دانشجویان در کلاس درس و همچنین کسب مهارت در روش‌ها و فنون مشاهده تأملی، تعاملات عاطفی و اتخاذ تصمیمات در موقعیت‌های پیچیده را به وجود آورد؛ چراکه ساختار کارورزی به صورت مجازی کاملاً متفاوت از کارورزی حضوری بوده و امکان کسب هیچ‌کدام از فرصت‌های یادگیری تعیین شده برای دانشجو معلمان در طول دوره کارورزی میسر نمی‌باشد؛ لذا این ساختار کاملاً دگرگون شد؛ به طوری که دانشجو معلم امکان هیچ‌گونه مشاهده تأملی درباره موقعیت فیزیکی و

آموزشی، تعاملات عاطفی، تأمل درباره موقعیت تربیتی، برعهده گرفتن مسئولیت تدریس و درنهایت اداره مستقل کلاس درس را تجربه نکرد و این امر یک چالش جدی در ساختار کارورزی ایجاد کرد. چراکه امکان کسب فرصت‌های توسعه حرفه‌ای نیز از دانشجو معلمان سلب شد. هم‌چنین از آنجاکه عدم وجود زیرساخت‌های لازم یک مانع جدی در این مسیر بود، دانشجو معلمان از هدف اصلی درس کارورزی دور شدند. درواقع اپیدمی کرونا ساختار کارورزی را به‌صورت منفی تغییر داد و این تغییر ساختار در بستر فضای مجازی نقش تعیین‌کننده‌ای در کاهش توسعه مهارت‌های فردی و حرفه‌ای دانشجویان ایفا کرد. ازاین‌رو می‌توان گفت کارورزی مجازی در مقایسه با کارورزی حضوری از کیفیت و اثربخشی پایین‌تری برخوردار است، لذا باید کارگاه‌های توجیهی و آموزشی پیش از کارورزی مجازی انجام شود.

یافته‌های این پژوهش با یافته‌های Parishani et al. (2015) و Khorrooshi et al. (2020) همسویی دارد؛ چراکه معتقدند کارورزی دارای مشکلاتی در حوزه برنامه درسی، اجرا، اهداف، محتوا و زمان اختصاص یافته به آن می‌باشد. هم‌چنین یافته‌های پژوهش حاضر همسو با یافته‌های پژوهش Ugalingan et al. (2021) و Ruggiero and Boehm (2017) است. چراکه معتقد است کارورزی مجازی ممکن است دارای چالش‌هایی از قبیل تعامل عوامل و کارکنان دخیل در آن، عدم اعتماد به نفس در تدریس و مشکلات فنی باشد.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به مواردی از قبیل: محدودیت در انتخاب میدان پژوهش، محدودیت در انتخاب روش‌های پژوهشی، محدودیت تعمیم‌پذیری نتایج مطالعات کیفی و محدودیت عدم همکاری برخی از معلمان و واحدهای آموزشی اشاره کرد.

درنهایت باتوجه به یافته‌ها پیشنهاد می‌شود که به‌طورکلی برنامه آموزش معلمان در واحد درسی کارورزی در دوران دانشگاه مورد بازبینی قرار گیرد. باتوجه به یافته‌های سؤال دوم می‌توان بیان کرد که برگزاری کارورزی به‌صورت مجازی با چالش‌های عمده‌ای مواجه است؛ بنابراین دانشگاه فرهنگیان نباید کارورزی مجازی را جایگزین کارورزی حضوری کند؛ بلکه باید کارورزی مجازی را تکمیل‌کننده کارورزی حضوری در جهت افزایش کارایی کارورزی قرار دهد. هم‌چنین به پژوهشگران علاقه‌مند در این زمینه پیشنهاد می‌شود باتوجه به محدودیت در میدان پژوهش، این پژوهش در سایر پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان کشور نیز انجام و با نتایج پژوهش حاضر مقایسه شود.

**سهم مشارکت نویسندگان:** در پژوهش حاضر نویسنده دوم، نظارت و راهبردی روند کلی پژوهش و نتیجه‌گیری از یافته‌ها و بسط و تفسیر و تدوین و نهایی‌سازی اصلاحات مقاله را بر عهده داشته‌اند. نویسنده اول در تدوین طرح تحقیق، فرایند گردآوری، تحلیل و تفسیر یافته‌ها و نگارش متن مقاله را برعهده داشته است.

**تضاد منافع:** نویسندگان اذعان دارند که در این مقاله هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

**منابع مالی:** پژوهش حاضر برگرفته از طرح پژوهشی با عنوان: «واکاوی تجارب زیسته مجریان دروس کارورزی از چالش‌های ساختاری و اجرایی برنامه درسی کارورزی به شیوه مجازی در دانشگاه فرهنگیان استان کردستان در سال‌های ۱۴۰۰-۱۳۹۹»، و با حمایت مالی دانشگاه فرهنگیان استان کردستان صوت گرفت. نویسندگان از این سازمان کمال تشکر را اعلام می‌نمایند.

**تشکر و قدردانی:** پژوهش حاضر بدون همکاری مشارکت‌کنندگان امکان‌پذیر نبود؛ بدین‌وسیله از کلیه مشارکت‌کنندگان تقدیر و تشکر به عمل می‌آید.

## References

- Aasir, A., & Khushi, M. (2018). Understanding the Role of Internship as an Activity Based Learning: A Case Study. *Journal of Education and Educational Development*, 5(2), 92-106.
- Bayerlein, L. & Jeske, D. (2018). The potential of computer-mediated internships for higher education. *International Journal of Educational Management*, 32(4), 526-537. <http://dx.doi.org/10.1108/IJEM-11-2016-0254>
- Bukaliya, R. (2012). The potential benefits and challenges of internship programmes in an ODL institution: A case for the Zimbabwe Open University. *International Journal on New Trends in Education and Their Implications*, 3(1), 118-133.
- Chennat, S. (2014). Internship in a pre-service teacher education program: A global perspective. *Australian Journal of Teachers Education*, 15(1), 79-94.
- Gault, J., Leach, E., & Duey, M. (2010). Effects of business internships on job marketability: the employers' perspective. *Education + Training*, 52(1), 76-88.
- Hajizadeh, A., Azizi, G., & Keyhan, G. (2021). Analyzing the opportunities and challenges of e-learning in the Corona era: An approach to the development of e-learning in the post-Corona. *Research in Teaching*, 9(1), 204-174. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.24765686.1400.9.1.9.1> [Persian]
- Harris, D. N., & Sass, T. R. (2011). Teacher training, teacher quality and student achievement. *Journal of Public Economics*, 95(7-8), 798-812.
- Jabarooti, N., & Bagherimajd, R. (2023). Canonical analysis of lifelong learning on teachers' professional development. *Journal of Educational Sciences*, 30(1), 127-144. [Persian]

- Jafarikamangar, F., & Ehsani Tilami, S. (2021). Assessment of the Quality of Practicum Implementation at Farhangian University of Mazandaran. *Educational and Scholastic studies*, 9(4), 261-289. [Persian]
- Jafariyan, V., & Mahmoodi, F. (2019). Phenomenology of Internship Guide Teachers' Experiences of New Internship Design at Tabriz Farhangian University. *Research in Teaching*, 7(2), 54-69. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.24765686.1398.7.2.4.4> [Persian]
- Kaveshi, Z., & Soltani, A. (2018). A Comparative Study on Iranian and Indian Elements of Curriculum of Teacher Education systems. *Research in Teacher Education (RTE)*, 2(1), 9-45. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.26457725.1397.2.1.1.5> [Persian]
- Khorasgani, G., & Sadat, M. (2022). The Impact of Internship on Students' Individual and Professional Development: The Mediating Role of Skills. *Journal of Educational Sciences*, 29(1), 185-202. <https://doi.org/10.22055/edus.2022.38867.3290> [Persian]
- Khorooshi, D. P., Parishani, N., & Ghorbani, S. (2020). Investigating the problems of internship course from the perspective of Farhangian University teachers (Case study: Farhangian University of Isfahan). *Research in Teacher Education (RTE)*, 3(1), 13-39. [Persian]
- Manzar-Abbas, S., Lu, L. (2013). Keeping the practicum of Chinese Preservice Teacher Education in World's Perspective. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(3), 172-186.
- Mohammadian, M., Salehi-Omran, E., & Darzi, O. (2016). Internship system of Farhangian University: strength, weakness, opportunity, threat. *2National conference on management and humanistic science researches in Iran*, 1(2), 1863-1875.
- Motamedi Mohammadabadi, M. (2022). Experience of Students from Virtual Internship Training in Pandemic of Covid-19. *Pouyesh in Humanities Education*, 8(28), 91-114. [Persian]
- Parhizgar, M. M., & Etemadian, S. (2018). The Experiences of Transformational Leaders with Entrepreneurial Orientation and Innovative Performance in Making Customs Electronic (Colaizzi Descriptive Phenomenological Approach). *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, <https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221518.1397.7.1.1.5> [Persian]
- Parishani, N., Khoroshi, P., & Ghorbani, S. (2015). Pathology of the internship lesson from the perspective of Farhangian University professors (Case study: Fatemeh Zahra S. and Shahid Rajaei Campus of Isfahan). the second national teacher training conference. [Persian]
- Parveen, S., & Mirza, N. (2012). Internship Program in Education: Effectiveness, Problems and Prospects. *International Journal of Learning & Development*, 2(1), 48. <https://doi.org/10.5296/ijld.v2i1.1471>
- Ruggiero, D., & Boehm, J. D. (2017). Project-Based learning in a virtual internship program: A study of the interrelated roles between Intern,

mentor, and client. *Computers & Education*, V. 110. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2017.03.011>

Safi, A. (2005). Teaching practice, management internship and counseling in schools and organizations. Tehran: Roshd. [Persian]

Ugalingan, G., Edjan, D., & Valdez, P. N. (2021). Online Internship Experiences among Pre-Service ESL Teachers in the Philippines: Challenges and Opportunities. *TESL-EJ*, 25(3), n3.

Vice-Chancellor of Education and Graduate Studies of Farhangian University (2016). The title of internship courses of continuous undergraduate courses / revised in 2016. [Persian]

