

Identification of the Effective Factors on Promotion of Internship Conducting Quality and Evaluation of the Present Situation in the Farhangian University of Mazandaran Province

Alireza Badeleh*

Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran

(Received: April 8, 2019; Accepted: June 26, 2020)

Abstract

Objective of this survey is identification of effective factors on promotion of internship conducting quality and evaluation of the present situation in the Farhangian University. It uses applied method, compound type (qualitative and quantitative); and the statistical population includes all student-teachers and faculty members of Farhangian University of Mazandaran. In the qualitative section, snowball sampling was used and 12 internship teachers were selected including elites of curriculum design and individuals with long-term experiences in conducting internship courses in Farhangian University. In the quantitative section, using random stratified sampling plan and sample size determination table, 25 teachers and 290 students were selected as the sample size. Survey tools included semi-structured interviews and researcher-made questionnaire with 6 main indexes namely Farhangian University, curriculum (content), student-teachers, internship teachers, supervisors, and schools with respectively 7, 15, 7, 11, 6 and 4 items. Qualitatively, content validity was achieved through long-term involvement, inquiry from the colleagues, and reviews of informed individuals; quantitatively, by the help of 10 internship teachers, the content validity ratio (CVR) and the content validity index (CVI) were analyzed and approved. Using Cronbach's alpha, the reliability of the questionnaire was achieved 0.95; and its fitness was approved via confirmatory factor analysis. According to the results, curriculum (content), teacher-students, internship teachers, supervisors and schools were identified as the effective factors on quality of internship implementation in the Farhangian University; and the present situation of these factors which were effective on promotion of internship implementation quality were evaluated as good.

Keywords: Evaluation of the present situation, Farhangian University, Implementation quality, Internship.

* Corresponding Author, Email: Alireza.Badeleh@gmail.com

شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقای کیفیت اجرای کارورزی و ارزیابی وضع موجود در دانشگاه فرهنگیان استان مازندران

علیرضا بادله *

استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۱/۱۹؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۴/۰۶)

چکیده

هدف پژوهش شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقای کیفیت اجرای کارورزی و ارزیابی وضع موجود در دانشگاه فرهنگیان بود. روش پژوهش، کاربردی از نوع آمیخته و جامعه آماری شامل همه دانشجومعلمین و اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان مازندران است. در بخش کیفی از نمونه‌گیری گلوله‌برفی استفاده شد که بر این اساس، ۱۲ نفر از استادان کارورزی شامل خبرگان حوزه برنامه‌درسی و افرادی که در اجرای دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان تجربه‌ای بلندمدت داشتند، انتخاب شدند. در بخش کمی، همه استادان هیئت علمی مدرس کارورزی و دانشجویانی که در ترم جاری این واحد را در دانشگاه فرهنگیان مازندران می‌گذرانند، در نظر گرفته شدند. ابزار پژوهش شامل مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و پرسشنامه محقق‌ساخته با شش مؤلفه اصلی دانشگاه فرهنگیان، برنامه‌درسی (محتوا)، دانشجومعلمین، استادان کارورزی، معلمان راهنما و مدارس به ترتیب با ۷، ۱۵، ۷، ۱۱، ۶ و ۴ گویه بود که از نظر کیفی، روایی محتوایی با استفاده از درگیری طولانی‌مدت، پرسش و جست‌وجوگری از همکاران و بازبینی به وسیله افراد مطلع صورت گرفت و از نظر کمی، به کمک ۱۰ نفر از استادان دوره کارورزی ضریب روایی محتوا و شاخص روایی محتوا بررسی و تأیید شد. همچنین، پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۵ به دست آمد. در نهایت، برازندگی آن با تحلیل عاملی تأییدی پذیرش شد. براساس نتایج، شش مؤلفه برنامه‌درسی (محتوا)، دانشجومعلمین، استادان کارورزی، معلمان راهنما و مدارس بر کیفیت اجرای کارورزی در دانشگاه فرهنگیان مؤثر شناخته شد و وضعیت مؤلفه‌های یادشده از دیدگاه استادان و دانشجومعلمین در سطح بالای متوسط مطلوبی ارزیابی شد.

واژگان کلیدی: ارزیابی وضعیت موجود، دانشگاه فرهنگیان، کارورزی، کیفیت اجرا.

* نویسنده مسئول، رایانامه: Alireza.Badeleh@gmail.com

این مقاله از طرح پژوهشی با حمایت آموزش و پرورش استان مازندران، با عنوان «شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقای کیفیت اجرای کارورزی و ارزیابی وضع موجود در دانشگاه فرهنگیان استان مازندران» استخراج شده است.

مقدمه

رشد اقتصادی، سیاسی و فرهنگی در هر کشور، ملزم به رشد و پیشرفت آموزش و پرورش آن کشور است، زیرا نیروی انسانی یک کشور درون مدارس پرورش می‌یابد و آنچه باعث رشد و شکوفایی در آموزش و پرورش می‌شود، جنبه نیروی انسانی آن یعنی معلم است (هوشمند، حسن‌نژاد و قزلباش، ۱۳۹۲). اکثر کشورها برای رشد همه‌جانبه خود، مراکز تربیت معلم را تأسیس کرده‌اند و در آن به پرورش و تربیت مربیان و معلمان حاذق پرداختند، تا بدین طریق سبب پرورش نیروهای انسانی ماهر و متفکر در جهت پیشرفت و نوآوری در علوم و فنون مختلف شوند و راه را برای توسعه علمی و اقتصادی کشورشان هموار کنند (جمشیدی توانا و امام‌جمعه، ۱۳۹۵). روش‌های آموزش معلمان در مراکز تربیت معلم اهمیت زیادی دارد. زیرا با آموزش کارآمد و ثمربخش می‌توان نیروهای معلمی کارآمد، زبده و پژوهشگر تربیت کرد (سنگری و آخش، ۱۳۹۶)؛ بنابراین، باید در روش‌های آموزش این افراد، از بهترین روش‌های آموزشی روز بهره برده شود.

روش‌های مختلف آموزشی از قبیل سخنرانی، بحث گروهی، نمایشی و ... مبتنی بر فناوری و عملی وجود دارد که هر یک به فراخور محتوای درسی مورد نظر به کار گرفته می‌شوند، اما باید توجه کرد که در تدریس عملی، فراگیران به صورت تجربی در فرایند آموزش قرار می‌گیرند و به صورت مستقیم با محتوای آموزشی برخورد کرده و به یادگیری می‌پردازند (مبصرملکی و کیان، ۱۳۹۷). بنابراین، تدریس عملی می‌تواند در یادگیری و کسب تجربه عملی و یادداری محتوای آموزشی به منظور بهره‌مندی در آینده شغلی بسیار ثمربخش باشد (ایزدی، ۱۳۹۲). همچنین، آموزش عملی، بهترین روش برای درک و آموختن حرفه و درس مورد نظر است. امروزه در دانشگاه‌ها، شاهد واحدهایی با عنوان کارورزی یا کارآموزی هستیم که دانشجویان برای درک ملموس‌تر رشته خود و قرارگرفتن در میدان عمل، سعی در گذراندن آن دارد. به عبارتی، کارورزی یک تجربه‌ی دست اول و عملی است که به دانشجویان اجازه می‌دهد بهترین نتیجه‌گیری‌ها را درباره ارتباط احتمالی خود در یک زمینه شغلی بگیرند (مافی، ۱۳۹۲). علاوه بر این، کارورزی نه

به عنوان یک درس در کنار سایر دروس، بلکه به عنوان نقطه کانونی برنامه‌های درسی، مبنایی برای ارزیابی شایستگی‌های حرفه‌ای کسب‌شده از سوی دانشجویان در نظر گرفته شده است (قربانی و میرشاه جعفری، ۱۳۹۵). فرایند کارورزی در تربیت معلم بر حسب کشورها، زمینه‌ها و سیستم‌ها، سازماندهی متفاوتی به خود می‌گیرد (هلگ‌وولد، ناشیم-بجرک و استرم^۱، ۲۰۱۵)، به طوری که در دانشگاه فرهنگیان به عنوان کارورزی فکورانه شناخته می‌شود. کارورزی فکورانه، تمهیداتی رسمی برای ایجاد فرصت‌هایی برای دانشجویان برای مطالعه و تجربه‌کردن علایق شغلی خارج از محیط دانشگاه در قالب برنامه‌ای علمی و تحت نظر یک گروه دانشگاهی است (تلخابی و فقیری، ۱۳۹۳). به عبارت دیگر، کارورزی به عنوان تمرین عملی معلمی پیش از شروع خدمت رسمی معلم و به عنوان یکی از دروس مهم تلقی می‌شود (کرمی‌نژاد، جمالیزاده، دشتی، ۱۳۹۴). علت این امر آن است که درس کارورزی، تمرین مهارت‌های عملی و اجرایی است که قادر است شخصیت حرفه‌ای معلمان را شکل دهد، پیروانند و مهارت‌های آن‌ها را تا مرزهای حرفه‌ای رهنمون کند (قربانی و میرشاه جعفری، ۱۳۹۵).

این دوره می‌تواند توانمندی‌های فردی معلمان را بارور کند، قوام دهد، دوام بخشد و تا آنجا پیش ببرد که در سخت‌ترین شرایط کاری ثمربخش‌ترین شیوه‌ها و راهکارهای ممکن را بجویند و به‌کارگیرند (محمدیان، صالحی‌عمران و درزی، ۱۳۹۵). از این رو، درس کارورزی در دانشگاه فرهنگیان تا آنجا اهمیت یافته است که آن را تنها عنصر محوکننده شکاف بین دانستن و توانستن قلمداد می‌کنند. علاوه بر این، این درس امکان پیوند نظر و عمل را در برنامه درسی فراهم کرده و به دانشجویان کمک می‌کند تا با بهره‌گیری از مطالعات نظری در حوزه‌های موضوعی رشته تخصصی خود بتوانند یافته‌های نظری را برای دستیابی به درک عمیق‌تر در عرصه عمل به محک تجربه آزموده و از توانایی لازم برای ورود به صحنه مدرسه و کلاس درس برخوردار شوند (داودی، کشتی‌آرای و یوسفی، ۱۳۹۴).

1. Helgevold, Næsheim-Bjørkvik & Østrem

به عبارتی، هدف از انجام کارورزی آموزش و تربیت دانشجویانی است که هنوز فارغ التحصیل نشده‌اند. دوره‌های کارورزی تجربه‌ی دانشجویان را در زمینه‌های کاری، عملی و تجربی افزایش داده و آن‌ها را برای مدیریت مدارس حاشیه شهر و مدیریت کاری مدارس و دانشگاه‌ها بعد از فارغ التحصیلی آماده می‌کند (انتظاری، ۱۳۹۵). علاوه بر این در این دوره دانشجویان ضمن جمع‌آوری تجارب خود به تأمل و تفکر درباره تجارب آموخته شده، پرداخته و با آگاهی انتقادی نسبت به این تجربیات به آفرینش الگوهای ذهنی و طرح‌واره‌هایی می‌پردازند که به آنان در اتخاذ تصمیمات اثربخش و ارزیابی نتایج حاصل از تصمیمات جهت برنامه‌ریزی کمک می‌کند (ملکی و مهرمحمدی، ۱۳۹۶).

دوره‌های کارورزی با کیفیت، باعث افزایش خودباوری، عزت‌نفس، قدرت بیان، تفکر انتقادی، تشویق به کار گروهی و خلاقیت در دانشجویان می‌شود (حیدری نقدعلی، عطاران و حاجی حسین‌نژاد، ۱۳۹۲). از همه مهم‌تر اینکه کارورزی می‌تواند به دانشجویان، مهارت‌های شغلی معلمی مانند برقراری ارتباط، تعهد کاری، وقت‌شناسی، حل مسئله، کار گروهی، خودمدیریتی، برنامه‌ریزی و سازماندهی و آشنایی با فناوری را بیاموزد که امروزه برای شاغل شدن ضروری‌اند (شریفی جندانی، ۱۳۹۴). علاوه بر این، کارورزی می‌تواند تجربه برنامه‌ریزی شده و خلاق را برای دانشجویان در پی داشته باشد، به طوری که دانشجویان تجربه عملی و حرفه‌ای کسب کرده و نقاط قوت خود را کشف کنند و مهارت‌های خود را به‌خوبی بهبود بخشند تا بتوانند برای پست‌های حرفه‌ای در آینده آماده شوند (مرتضوی‌زاده و نصرافهانی، ۱۳۹۶).

بی‌تردید اگر در دانشگاه فرهنگیان مهارت‌های تدریس به طور مکرر تمرین نشود و مطالب نظری با تجربه‌های شخصی درنیامیزد، دانشجو معلم هرگز به مراحل مهارت نسبی برای تدریس و کلاس‌داری نخواهد رسید، تمرین معلمی تدبیری است که برای حصول اطمینان از جریان آمادگی، در دوره انتقال از نظر به عمل اتخاذ شده است (مشفق آرانی، ۱۳۹۰). گاهی ضعیف بودن روحیه کار گروهی و تأکید بر فردگرایی، نبود نقش حمایتی استادان در نظارت‌های بالینی از مهم‌ترین موانع ارتباطی انسانی، در پیاده‌سازی برنامه جدید کارورزی است (حجازی، ۱۳۹۷). در

این زمینه، پریشانی و خروشی (۱۳۹۵) آشنابودن با فرایند عملی درس کارورزی و فقدان انگیزه همکاری را، از مشکلات برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان اشاره کردند.

پیااده‌سازی موفق برنامه جدید کارورزی دانشگاه فرهنگیان ایران با موانعی روبه‌روست که مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از موانع مرتبط با تعامل ضعیف مجموعه مدیریتی و ساختاری دانشگاه فرهنگیان با ادارات کل آموزش و پرورش استان‌ها و مدیران مدرسه‌ها؛ تخصیص نیافتن منابع مالی مناسب و کافی؛ ضعف در طراحی، اجرا و ارزشیابی برنامه جدید کارورزی؛ شفاف‌نبودن سطح وظیفه‌های استادان راهنمای تربیتی و تخصصی، معلمان راهنما و عوامل اجرایی مدرسه‌ها؛ ناآگاهی بخشی و اجرای آموزش ضمن خدمت معلمان راهنما (حجازی، ۱۳۹۶).

پان^۱ و همکاران (۲۰۱۸) تعامل بین شخصیت پیشگیرانه و کیفیت کارورزی در موفقیت شغلی فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های چینی همراه با نقش سازگاری شغلی را بررسی کردند، و به این نتیجه رسیدند که کیفیت کارورزی نیز ناظر مهم ارتباط بین شخصیت پیشگیرانه و سازگاری شغلی و همچنین موفقیت شغلی بود، به طوری که وقتی کیفیت کارورزی پایین‌تر بود، تأثیر غیر مستقیم شخصیت پیشگیرانه بر موفقیت جست‌وجوی شغلی از طریق سازگاری شغلی بیشتر می‌شد. در پژوهشی که براون^۲ و همکاران (۲۰۱۸) انجام دادند، توصیه‌های مهم برای بهبود یادگیری تجربی در دوره کارورزی و مدیریت ورزشی را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که برای اینکه یک برنامه کارورزی موفق باشد، باید به‌خوبی سازمان‌یافته و به طور مؤثر اداره، حمایت و سرمایه‌گذاری مالی شود. علاوه بر این، موفقیت یک دوره کارورزی، تنها زمانی می‌تواند به دست آید که عوامل ذاتی و غیر عادی همراه شود.

پژوهش زارع‌صفت (۱۳۹۶) با هدف واکاوی تجارب زیست‌شده برنامه درسی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان، به این نتیجه رسید که مسائل برنامه درسی کارورزی در شبکه‌ای از مقولات

1. Pan
2. Brown

قرار می‌گیرند. در بخش استادان راهنمای کارورزی در مجموع چهار مقوله شناختی، نگرشی، سازمانی و تعاملاتی، در بخش معلمان راهنما سه مقوله سازمانی، نگرشی و تعاملاتی، در بخش کارورزان پنج مقوله شناختی، عاطفی، نگرشی، رفتاری و تعاملاتی و مقوله سایر مسائل تدوین شده است. در پژوهشی که الماسی و همکاران (۱۳۹۶) با عنوان «ارزشیابی برنامه درسی کارورزی چهار در دانشگاه فرهنگیان براساس مدل ارزشیابی هدف‌محور تایلر» انجام دادند به این نتیجه رسیدند که وضعیت برنامه درسی کارورزی چهار در زمینه دستیابی به اهداف پیش‌بینی شده در اسناد بالادستی نسبتاً مطلوب بوده است، اما در بخش طراحی و اجرای واحد یادگیری از طریق فرایند درس‌پژوهی برای تقویت مهارت‌های عملی و حرفه‌ای دانشجویان معلمان، نامطلوب است، بنابراین، بازنگری در طراحی آموزشی، فرایندها و محتوای برنامه درسی کارورزی چهار بر اساس اهداف اسناد بالادستی، برای تأثیر بر آماده‌سازی دانشجویان معلمان برای ورود به عرصه تعلیم و تربیت در مدارس و جلوگیری از اتلاف منابع مادی و انسانی مؤثر خواهد بود.

در پژوهش جرادت^۱ (۲۰۱۷) سطح رضایت دانشجویان از دوره‌های کارورزی در بین دانشجویان رشته علوم کامپیوتر بررسی شده و نشان داده شد دانشجویان انتظار دارند تا آموزش کارورزی سبب بهبود مهارت‌های حرفه‌ای و شخصی و همچنین افزایش رضایت آنان در محل کارشان شود.

در پژوهشی که بابائی (۱۳۹۵) با هدف بررسی هوش موفق و تأثیر آن بر عملکرد دانشجویان در برنامه درسی جدید کارورزی دانشگاه فرهنگیان انجام داد، به این نتیجه رسید آموزش مؤلفه‌های هوش موفق، می‌تواند تفکر انتقادی و خودکارآمدی تدریس دانشجویان را به عنوان دو هدف اصلی برنامه درسی کارورزی افزایش دهد؛ همچنین، با آموزش مؤلفه‌های هوش موفق، عملکرد تحصیلی دانشجویان در درس کارورزی افزایش می‌یابد.

در پژوهشی که پریشانی، خروشی و قربانی (۱۳۹۵) با هدف بررسی چالش‌ها و فرصت‌های

درس کارورزی از نظر دانشجویان دانشگاه فرهنگیان پرداختند، به این نتیجه رسیدند که کارورزی جزء واحدهای بسیار حیاتی برای دانشجومعلمان فرهنگیان به حساب می‌آید، که باید به دقت بررسی شود که چرا و چگونه روی بعضی از حیطه‌ها اثرگذار بوده و چرا خیلی زیاد اثرگذار نیست؟ و چه کنیم تا این اثرگذاری بی‌نهایت باشد.

کارورزی نه به معنای کاربرد آموخته‌ها در عمل، بلکه به منزله مشاهده تعلیمات در محیط واقعی کار، برخلاف همه کاستی‌های خود به ویژه در ارتباط با رابطه کارورز، مدیر و استاد راهنما، فرصتی محدود و البته مغتنم را در اختیار دانشجو قرار می‌دهد تا در اتمسفر و جو (فرهنگ) سازمانی مدرسه تنفس کرده و نسبت به کارایی، کاربرد و اجرای آموخته‌های آکادمیک خود نظری انتقادی بیفکند و ضمن نقد منصفانه مدیریت‌های موجود، بر پایه معلوماتش، پیشنهادهایی برای اصلاح و بهبود آن ارائه کند؛ بنابراین، با اجرای دوره کارورزی به صورت مطلوب و کارآمد می‌توان علاوه بر تحقق بیانات پیشین، افرادی با تجربه، با مهارت بالا در آموزش و مدیریت کلاس و آگاه به نیازهای روز دانش‌آموزان تربیت کرد. از این رو، پژوهش حاضر با شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقای کیفیت اجرای دوره کارورزی راهکارهای مناسبی برای ارتقای این واحد درسی ارائه می‌دهد و در امتداد آن، مدلی مناسب برای سنجش کیفیت کارورزی ترسیم می‌کند و وضعیت موجود کارورزی را در دانشگاه فرهنگیان مازندران تحلیل و بررسی خواهد کرد. به این منظور پژوهش حاضر به پرسش‌های زیر پاسخ خواهد داد.

۱. مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقای کیفیت اجرای کارورزی در دانشگاه فرهنگیان کدامند؟

۲. مدل مناسب سنجش کیفیت کارورزی در دانشگاه فرهنگیان چیست؟

۳. وضع موجود کارورزی براساس مدل ترسیمی در دانشگاه فرهنگیان چگونه هست؟

روش‌شناسی پژوهش

رویکرد پژوهش حاضر در بخش کیفی، با استفاده از تحلیل مضمون مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقای کیفیت اجرای دوره کارورزی دانشگاه فرهنگیان شناسایی شد. در بخش کمی، با اجرای تحلیل

عاملی تأییدی مؤلفه‌های شناسایی شده تأیید شد. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی، شامل کلیه اعضای هیئت علمی و کارورزی دانشگاه فرهنگیان مازندران در سال ۱۳۹۷ است. برای انتخاب حجم نمونه در فاز کیفی از روش گلوله‌برفی استفاده شد، بدین صورت که اولین خبره کسی بود که سال‌ها در دانشگاه فرهنگیان تجربه داشت و جزء افراد بسیار باتجربه و مورد اعتماد دانشگاه در سیاست‌گذاری‌های دانشگاه فرهنگیان استان مازندران بود که بر این اساس، ۱۲ نفر که شامل خبرگان این حوزه در زمینه برنامه درسی و اجرای دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان و دارای تجربه بلندمدت در زمینه تدریس دوره کارورزی، مشارکت در برگزاری کلاس‌های آشنایی با دوره کارورزی و دارای تجربه آموزش در مدارس به عنوان معلم یا دبیر بودند، انتخاب شدند به طوری که از میان ۱۲ نفر شرکت‌کننده در این مصاحبه ۷ نفر دارای تحصیلات دکتری و ۵ نفر دارای تحصیلات کارشناسی ارشد بودند. در بخش کمی، جامعه آماری پژوهش شامل همه اعضای هیئت علمی و دانشجویان دارای درس کارورزی در ترم جاری دانشگاه فرهنگیان مازندران بودند که همه این افراد به عنوان نمونه انتخاب شدند و اندازه آن ۲۵ استاد و ۲۹۰ دانشجوی معلم بوده است.

ابزار پژوهش شامل مصاحبه نیمه‌ساختاریافته برای دستیابی به مؤلفه‌های مؤثر در ارتقای کیفیت اجرای کارورزی بود. سپس به منظور سنجش متغیرهای پژوهش، پرسشنامه محقق‌ساخته بر اساس یافته‌های حاصل از نظریه برخاسته از داده‌ها و از طرح نوحاسته گلپزر بر اساس طیف لیکرت هفت‌درجه‌ای طراحی شد که مشتمل بر ۷، ۱۵، ۷، ۱۱، ۶ و ۴ پرسش در زمینه‌های دانشگاه فرهنگیان، برنامه درسی (محتوا)، دانشجوی معلمان، استادان کارورزی، معلمان راهنما و مدارس بود. سپس، به منظور بررسی پرسش‌های پژوهش از رویکردهای دومارحله‌ای استفاده شد. بدین صورت که در مرحله اول مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش به منظور اطمینان از دارابودن سازه‌ها از حداقل معیارهای علمی تعریف‌شده، مورد آزمون قرار می‌گیرند. سپس، در مرحله دوم پس از اطمینان نسبی از قابل قبول بودن مدل‌های اندازه‌گیری حاضر در مدل معادله ساختاری تدوین‌شده به آزمون و بررسی ساختاری پژوهش پرداخته می‌شود.

یافته‌های پژوهش

در ادامه، یافته‌های پژوهش در دو مرحله بیان می‌شود.

مرحله اول: پژوهش کیفی

در پژوهش حاضر به منظور شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقای کیفیت اجرای کارورزی از نظریه^۱ برخاسته از داده‌ها و از طرح نوحاسته^۱ گلیر استفاده شده است. تحلیل داده‌ها با روش مضمون دپوی و گیتلین^۱ انجام شده است که شامل شش مرحله^۱ آشنایی با داده‌ها، کدگذاری، جست‌وجو برای مضامین، تشکیل مضامین، مرور مضامین، تعریف و نام‌گذاری مضامین نگارش است. بر این مبنا، از طریق طبقه‌بندی داده‌ها و الگویابی درون‌داده‌ای و برون‌داده‌ای به یک سنخ‌شناسی تحلیلی دست یافته شد. علت استفاده از این روش این بود که باید ابتدا مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقای کیفیت اجرای کارورزی شناسایی می‌شد، سپس، از طریق مصاحبه‌های انجام‌گرفته و مؤلفه‌های به‌دست‌آمده، پرسشنامه تدوین می‌شد.

برای اطمینان از پایایی ابزار گردآوری اطلاعات، از کدگذاری مجدد محقق و کدگذار دوم استفاده شد. زیرا میزان همبستگی بالای بین دوکدگذار مشخص می‌کند که این ابزار پایا می‌باشد یا خیر؟ البته در زمینه پایایی کدگذارها در مصاحبه‌های پژوهشی، پراستفاده‌ترین و ساده‌ترین روش، استفاده از ضریب توافق درصدی است که مقادیر بالای ۰٫۷۰ مطلوب گزارش شده است (کمالی‌پور و همکاران، ۱۳۹۶). در این راستا، در انتخاب کدگذار دوم، سعی شده است از یک اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان که چندین پژوهش کیفی در رزومه خود داشته است، استفاده شود و از ایشان خواسته شد که متن پیاده‌شده را کدگذاری کند.

1. Depoi & Gitlin

جدول ۱. نتایج کدگذاری مجدد مصاحبه‌ها توسط کدگذار دوم

عنوان مصاحبه	تعداد کدهای به دست آمده توسط پژوهشگر	تعداد کدهای به دست آمده توسط کدگذار دوم	تعداد کدهای مورد توافق	تعداد کدهای عدم توافق
۶-ن	۴۲	۳۸	۳۵	۷
۴-ب	۵۲	۴۱	۴۰	۱۲
جمع کل	۹۴	۷۹	۷۵	۱۹

$$درصد پایایی بین کدگذاران = \frac{75}{94} * 100 = 80$$

روش دوم برای پایایی، شاخص ثبات یا پایایی بازکدگذاری^۱ است که به میزان سازگاری طبقه‌بندی داده‌ها در طول زمان اشاره دارد. روش محاسبه این نوع پایایی چنین است که از میان مصاحبه‌ها، چند نمونه به صورت تصادفی انتخاب و هریک از آن‌ها را، دوبار، در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص پنج تا سی روز کدگذاری شد. در این فاصله زمانی، هریک از مصاحبه‌ها با یکدیگر مقایسه شدند و از طریق میزان توافقات و عدم توافقات موجود، در دو مرحله کدگذاری و شاخص ثبات محاسبه شد. کدهای مشابه با عنوان «توافق» مشخص شدند و کدهای غیرمشابه با عنوان «عدم توافق» مشخص شدند. از بین مصاحبه‌های انجام گرفته دو مصاحبه به صورت تصادفی مجدداً کدگذاری شدند که اطلاعات آن‌ها در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۲. نتایج بازکدگذاری مصاحبه‌ها

عنوان مصاحبه	تعداد کدهای به دست آمده بار اول	تعداد کدهای به دست آمده بار دوم	تعداد کدهای مورد توافق	تعداد کدهای عدم توافق
۲-م	۵۲	۴۹	۴۹	۳
۸-ی	۵۷	۵۳	۵۰	۷
جمع کل	۱۰۹	۱۱۲	۹۹	۱۰

1. Recoding Reliability

$$\text{درصد پایایی از کدگذاری} = \frac{99}{109} * 100 = 90$$

برای تعیین روایی ابزار هم از درگیری طولانی مدت، پرسش و جست‌وجوگری از همکاران و بازیینی به وسیله افراد مطلع استفاده شد. درگیری طولانی مدت و مشاهده مداوم^۱ یکی از بهترین راه‌های ایجاد دقت، درگیری طولانی مدت با موضوع است (گوبا و لینکولن^۲، ۱۹۹۴). به همین دلیل، با مشارکت‌کنندگان، ارتباط صحیح و مناسب برقرار شد و مفاهیم عمیقی به دست آمد در فرایند مصاحبه آشکار می‌شوند تا دقت علمی را افزایش داده و در زمینه پژوهشی غوطه‌ور شود. مرحله بعدی از تعیین روایی، مهارت پرسش و سؤال کردن از دیگران بود که در زمره مهارت‌های شنیداری ارتباطات قرار می‌گیرد. سؤال کردن، هم موجب پیش‌رفتن گفت‌وگو می‌شود و هم در درک صحیح تفکر و احساس دیگران به ما کمک می‌کند. این مهارت بسیار مفید و در عین حال یادگیری‌اش ساده است. بنابراین، از دیگرانی که با کارورزی ارتباط داشتند، پرسش شد ابعاد مختلف کارورزی شناسایی شد.

روش سوم در تعیین روایی ابزار، بازیینی توسط همکار علمی پژوهش است. بازیینی توسط همکار به معنای تعامل بین پژوهشگر و سایر افرادی است که در زمینه روش‌های تحقیق تجربه دارند. کاوش به وسیله افراد مطلع به این معنا است که از افرادی که از دانش و آگاهی لازم نسبت به کارورزی برخوردارند جست‌وجو و پرسش شد تا با استفاده از دانش و تجاربی که افراد آگاه نسبت به کارورزی دارند، نسبت به شناخت ابعاد مختلف کارورزی آگاهی به دست آید و عواملی را که تحت تأثیر کارورزی یا بر کارورزی تأثیر می‌گذارند، را شناسایی نماییم.

پس از اینکه روایی محتوا از نظر کیفی تأیید شد. به منظور بررسی روایی محتوا از نظر کمی، از ضریب روایی محتوا (CVR) و شاخص روایی محتوا (CVI) استفاده شد. با توجه به اینکه تعداد متخصصان نظارت بر محتوای مفاهیم ۱۰ نفر بوده‌اند. بر اساس جدول لاشه، حداقل مقدار ضریب

1. Prolonged engagement and persistent
2. Guba & Lincoln

نسبی روایی محتوا باید ۰/۶۲ باشد. نتایج مربوط به ضریب نسبی روایی محتوا و شاخص روایی محتوا برای متغیرها در جدول ۳ قابل مشاهده است.

جدول ۳. شاخص روایی محتوا مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقای اجرای کارورزی

محدوده ضریب نسبی روایی محتوا برای هر پرسش (CVR)	۰/۸ - ۱
تعداد متخصصان	۱۰
تعداد پرسش‌های دانشگاه فرهنگیان	۷
شاخص روایی محتوا دانشگاه فرهنگیان (CVI)	۰/۹۴
تعداد سوال‌های برنامه درسی (محتوا)	۱۵
شاخص روایی محتوا برنامه درسی (محتوا) (CVI)	۰/۹۱
تعداد پرسش‌های دانشجو معلمان	۷
شاخص روایی محتوا دانشجو معلمان (CVI)	۰/۸۷
تعداد پرسش‌های استادان کارورزی	۱۱
شاخص روایی محتوا استادان کارورزی (CVI)	۰/۸۶
تعداد پرسش‌های معلمان راهنما	۶
شاخص روایی محتوا معلمان راهنما (CVI)	۰/۹۵
تعداد پرسش‌های مدارس	۴
شاخص روایی محتوا مدارس (CVI)	۰/۹۶

پس از بررسی ادبیات پژوهش برخی پرسش‌های کلی برای مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته طراحی شد و این پرسش‌ها در بین استادان دانشگاه فرهنگیان اجرا شده است. در مجموع، ۱۲ مصاحبه از اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان و استادان کارورزی در استان مازندران انجام گرفت و سعی شد که در آن شاخص‌هایی استخراج شود که می‌تواند اجرای کارورزی دانشگاه را به‌خوبی پوشش دهد و آن را اندازه‌گیری کند. نتیجه این مصاحبه‌ها، و تجزیه و تحلیل‌های بعدی این شاخص‌ها را به دست داد.

براساس نتایج، شش مضمون مؤثر بر ارتقای کیفیت اجرای کارورزی در دانشگاه فرهنگیان استخراج شد (جدول ۳).

جدول ۴. جدول مضامین پایه مستخرج از مصاحبه با خبرگان

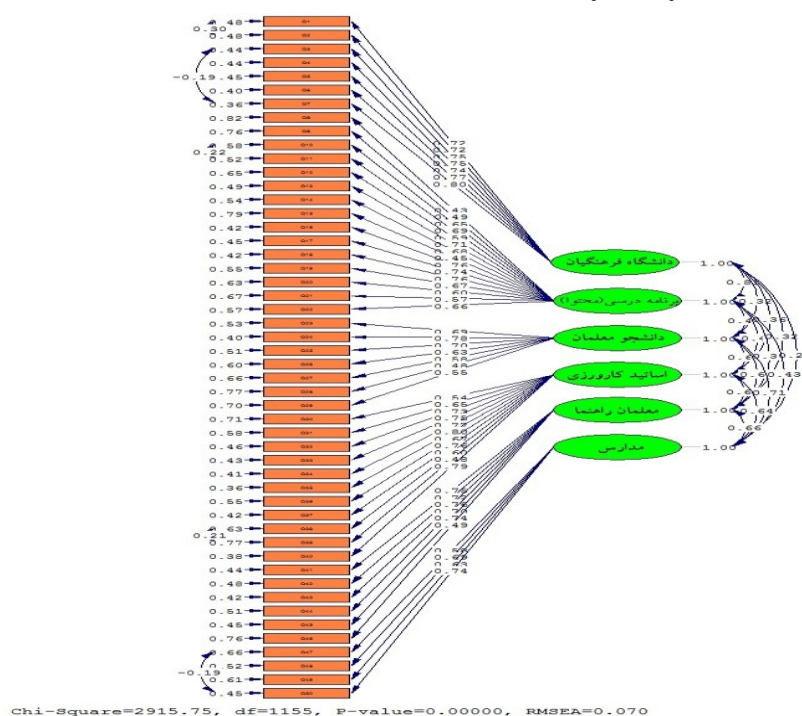
مضامین پایه	شواهد
دانشگاه	<p>۱. توجه عوامل اجرایی دانشگاه به دوره کارورزی</p> <p>۲. افزایش هماهنگی بین دانشگاه فرهنگیان و وزارت آموزش و پرورش</p> <p>۳. تسلط و آگاهی مدیریت دانشگاه‌ها نسبت به وظایف و نقش‌شان در دوره کارورزی</p> <p>۴. طراحی کتاب‌ها و جزوه‌های مخصوص دوره‌های کارورزی توسط دانشگاه فرهنگیان</p> <p>۵. ایجاد پست کارشناس رسمی کارورزی در دانشگاه‌های فرهنگیان سراسر کشور و سازمان مرکزی</p>
برنامه درسی	<p>۱. ارائه به‌موقع دروس پیش‌نیاز کارورزی قبل از آغاز دوره‌های کارورزی</p> <p>۲. افزایش مدارس وابسته (پشتیبان) دانشگاه فرهنگیان (مدارسی که ارتباط تنگاتنگی با دانشگاه فرهنگیان داشته باشند و تا حدی زیر نظر دانشگاه فرهنگیان باشند).</p> <p>۳. اختصاص بخش خاصی برای دوره‌های کارورزی در ادارات آموزش و پرورش جهت هماهنگی برنامه‌های کارورزی در مدارس.</p> <p>۴. افزایش ارتباط افقی و عمودی بین دروس پیش‌نیاز کارورزی با سرفصل‌های دوره‌های کارورزی (مانند درس طراحی آموزشی با فرم ج)</p> <p>۵. تطابق کامل با برنامه‌درسی دوره کارورزی با سرفصل‌های دروس پیش‌نیاز</p> <p>۶. اختصاص دوره کارورزی به نیمسال اول به علت کوتاهی زمان کارورزی و اتمام بسیاری از دروس ابتدایی در طول نیمسال دوم</p> <p>۷. تغییر ساختار برنامه درسی کارورزی از گزارش‌نویسی محض به کسب تجارب عملی</p>
دانشجومعلم	<p>۱. افزایش دانش و آگاهی دانشجومعلم با روش‌های کدگذاری</p> <p>۲. ارائه منابع معتبر برای کارورزی برای رجوع دانشجومعلم در صورت مشکل: مثل نمونه فرم‌های تکمیل‌شده کارورزی مورد تأیید دانشگاه فرهنگیان</p> <p>۳. افزایش زمان کارورزی برای دانشجومعلم به بیش از یک روز در هفته</p> <p>۴. افزایش رغبت و انگیزه دانشجومعلم نسبت به دوره کارورزی</p> <p>۵. ایجاد زمینه مناسب برای شکوفایی و به‌کارگیری مفاهیم تئوریک که دانشجویان در دانشگاه آموخته‌اند.</p>
استادان کارورزی	<p>۱. هماهنگی و همسانی رشته تحصیلی اساتید کارورزی با رشته مورد نظر کارورزی</p> <p>۲. آشنایی و تسلط استادان کارورزی با سرفصل‌های دروس پیش‌نیاز کارورزی مثل روش‌ها و فنون تدریس، راهبردهای تدریس و ...</p>

شواهد	مضامین پایه
<p>۳. اختصاص منابع خوب برای کارورزی برای رجوع اساتید در صورت مشکل: مثل نمونه فرم‌های تکمیل شده کارورزی مورد تأیید دانشگاه فرهنگیان</p> <p>۴. کاهش دانشجوی معلمان اختصاص داده شده برای هر استاد کارورزی به ۷ الی ۸ دانشجو معلم</p> <p>۵. هماهنگی و همسانی رویکردهای استادان راهنما و معلمان راهنما با رویکردهای برنامه‌درسی دوره کارورزی (سازنده‌گرایی=سازنده‌گرایی)</p> <p>۶. تعیین نقش دقیق استادان کارورزی در برنامه درسی کارورزی</p> <p>۷. تعیین برنامه مدون و از پیش تعیین شده برای استادان کارورزی</p> <p>۸. افزایش ارتباط متعاملانه بین مدرسان کارورزی و استادان دوره‌های کارورزی</p> <p>۹. تدوین ملاک‌های اساسی برای انتخاب استادان دوره‌های کارورزی</p> <p>۱۰. برگزاری جلسات توجیهی برای استادان کارورزی در هر ماه</p>	
<p>۱. افزایش آگاهی و دانش معلم راهنمای کارورزی با مفاهیم تنوریک‌ی نوین آموزشی مانند طراحی آموزشی</p> <p>۲. صدور ابلاغ رسمی برای معلمان رسمی به عنوان معلمان راهنمای دانشجوی معلمان در دوره کارورزی</p> <p>۳. آشنایی معلمان راهنمای طرح کارورزی با اصول دوره کارورزی دانشگاه فرهنگیان</p> <p>۴. اختصاص فوق‌العاده حقوق برای معلمان راهنما</p> <p>۵. افزایش علاقه معلمان راهنمای دانشجوی معلمان به ارائه تجربیات خود به دانشجوی معلمان</p> <p>۶. انتخاب معلمان شاخص به عنوان معلمان راهنمای دانشجوی معلمان</p> <p>۷. برگزاری دوره‌های ضمن خدمت برای معلمان راهنمای دانشجوی معلمان</p>	معلمان راهنما
<p>۱. ارائه امکانات رفاهی مناسب به دانشجوی معلمان در مدارس مانند: مکانی برای استراحت در زنگ‌های تفریح، پذیرایی مختصر در مدرسه</p> <p>۲. پذیرش دانشجوی معلمان از سوی مدیران به عنوان کسانی که در آینده معلم و همکاران مسئولان آن مدارس خواهند شد.</p> <p>۳. ایجاد مکانی مناسب در مدرسه برای ارتباط استاد کارورزی با دانشجوی معلمان و بررسی نظرات آنان</p> <p>۴. ایجاد زمینه مناسب در مدرسه برای آشنایی دانشجوی معلمان با مناسبات اداری مدرسه</p> <p>۵. افزایش نظارت ادارات آموزش و پرورش بر مدارس دارای طرح کارورزی</p>	مدارس

مرحله دوم: تحلیل داده‌های کمی

تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه (CFA) – برازندگی پرسشنامه طراحی شده

از تحلیل عاملی تأییدی برای سنجش روایی شاخص‌های یک سازه در پرسشنامه نیز به کار گرفته شد تا معلوم شود هماهنگی و همسویی لازم بین شاخص‌ها وجود دارد. به بیان دیگر، تحلیل عاملی تأییدی ابزاری برای سنجش روایی پرسشنامه است. یعنی پرسشنامه چیزی را اندازه می‌گیرد که برای اندازه‌گیری آن ساخته شده است. کاربرد مهم تحلیل عاملی تأییدی، بررسی برازش مدل حاوی پرسش‌های یک متغیر است که به بررسی میزان مناسب بودن مدل پژوهش با داده‌های گردآوری شده می‌پردازد. در واقع، تحلیل عاملی تأییدی این مهم را آزمون می‌کند که آیا پرسش‌هایی که برای سنجش متغیر مکنون طراحی شده است، با توجه به داده‌های گردآوری شده به خوبی توانسته‌اند متغیر مد نظر را بسنجند.



شکل ۱. مدل اندازه‌گیری در تحلیل عاملی تأییدی

از مدل اندازه‌گیری ضرایب استاندارد شده می‌توان برداشت کرد که بین متغیرهای مکنون مربوطه و شاخص‌های متناظر با آن‌ها، همبستگی معناداری وجود دارد یا خیر. ضرایب استاندارد شده، در واقع، بیان‌کننده ضرایب مسیر یا بارهای عاملی استاندارد شده بین عامل‌ها و نشانگرها می‌باشند. برای داشتن روایی باید بین متغیرها و گویه‌های پرسشنامه همبستگی معناداری وجود داشته باشد. در صورتی که بار عاملی استاندارد شده بالاتر از ۰/۴ باشد، می‌توان گفت گویه‌های مورد نظر از قدرت تبیین خوبی برخوردار است.

مقادیر تی معنادار بودن هر یک از پارامترها را نشان می‌دهد و اگر مقدار تی بزرگتر از قدر مطلق ۱/۹۶ باشد، پارامترهای مدل معنادارند و در این صورت روایی سازه‌های اندازه‌گیری متغیرهای مربوطه در سطح معناداری ۰/۰۵ تأیید می‌شود.

جدول ۵. بار عاملی استاندارد شده و سطح معناداری آزمون بین گویه‌ها و متغیرهای مکنون

متغیرها	مقدار بار عاملی استاندارد شده	مقدار تی	مقدار ضریب تعیین	آلفای کرنباخ	نتیجه
دانشگاه فرهنگیان	۰/۷۵	۱۵/۲	۰/۵۶	۰/۹۰	مطلوب
برنامه درسی (محتوا)	۰/۶۳	۱۲/۲۷	۰/۴۰	۰/۹۰	مطلوب
دانشجومعلمیان	۰/۶۳	۱۱/۸۲	۰/۴۰	۰/۸۱	مطلوب
استادان کارورزی	۰/۶۸	۱۳/۶۶	۰/۴۸	۰/۹۰	مطلوب
معلمان راهنما	۰/۶۹	۱۳/۴۸	۰/۴۹	۰/۸۴	مطلوب
مدارس	۰/۶۶	۱۱/۹۱	۰/۴۴	۰/۷۳	مطلوب

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، مقدار بار عاملی استاندارد شده برای همه پرسش‌های مربوط به متغیرهای مدل بالای ۰/۴ است و با توجه به اینکه همه اعداد معناداری بین گویه‌ها با متغیرهای مکنون مربوطه از عدد ۱/۹۶ بزرگتر محاسبه شده است روایی سازه‌های اندازه‌گیری متغیرهای مربوطه در سطح معناداری ۰/۰۵ تأیید می‌شود. بنابراین نیاز به تغییر یا حذف گویه‌ای در مدل و پرسشنامه نیست.

همچنین، در جدول ۵ ضریب آلفای کرنباخ متغیرها نیز محاسبه شده است. ضریب آلفای

کرونباخ، شاخص سنتی برای بررسی پایایی یا سازگاری درونی بین متغیرهای مشاهده‌پذیر در یک مدل اندازه‌گیری محسوب می‌شود. سازگاری درونی نشان‌دهنده میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوط به آن است. معیار قابل قبول بودن برای این شاخص که نشان‌دهنده پایایی مدل اندازه‌گیری خواهد بود، حداقل مقدار ۰/۷ است. همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود مقدار این شاخص برای تک‌تک متغیرها بیشتر از ۰/۷ بوده و مقدار آلفای کرونباخ کل ۰/۵۰ پرسش در حد بسیار مطلوب و برابر با ۰/۹۵ محاسبه شده است.

برای تأیید مدل تحلیل عاملی و اثبات کردن نتایج باید شاخص‌های برازش مدل در حد قابل قبول قرار گیرد. در جدول ۶ شاخص‌های مورد استفاده به همراه مقادیر آن آمده است.

جدول ۶. نتایج شاخص‌های برازش مدل‌های تحلیل عاملی تأییدی

شاخص‌های بررسی شده	میزان استاندارد	مقدار برآورد شده در مدل این تحقیق
نسبت مجذور خی به درجه آزادی (χ^2/df)	کمتر از ۳	۲/۵۲
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۷
شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۲
بrazش هنجارنشده (NNFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۵
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۵
بrazش فزاینده (IFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۵
شاخص نکویی برازش (GFI)	بیشتر از ۰/۸	۰/۷۳

منبع: برگرفته از هایر^۱ و همکاران (۱۹۹۸)

همان‌طور که در جدول ۶ ملاحظه می‌شود، مقدار کای دو به درجه آزادی ۲/۵۲ و کمتر از ۳ است. همچنین، مقدار جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) برابر با ۰/۰۷ و کوچکتر از ۰/۰۸ است. همچنین، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI) و شاخص برازندگی هنجارنشده (NFI) همگی بیشتر از ۰/۹ محاسبه شده است. همچنین، شاخص

1. Hayer

نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰,۷۳ و نزدیک به ۰,۸ بوده و در حد مطلوب است. بنابراین، در حالت کلی و با توجه به شاخص‌های محاسبه‌شده می‌توان برازش مطلوب مدل را نتیجه گرفت. در پاسخ به پرسش سوم پژوهش وضع موجود کارورزی براساس مدل ترسیمی در دانشگاه فرهنگیان چگونه هست؟ بررسی وضع کنونی مؤلفه‌های دانشگاه فرهنگیان، برنامه درسی (محتوا)، دانشجومعلم، استادان کارورزی، معلمان راهنما و مدارس به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر ارتقای کیفیت اجرای کارورزی آزمون تی تک‌نمونه‌ای اجرا شد. این آزمون زمانی به کار می‌رود که میانگین یک جامعه را با یک میانگین مفروض و نظری مورد مقایسه قرار می‌دهند که میانگین مفروض یا نظری در این پژوهش عدد ۴ است.

جدول ۷. نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای در زمینه بررسی وضعیت موجود مؤلفه‌های مؤثر

عامل اثرگذار بر ارتقای کیفیت اجرای کارورزی	گروه‌های آماری	میانگین	مقدار آماره تی	سطح معناداری	بازه اطمینان ۹۵ درصدی برای اختلاف میانگین	
					حد پایین	حد بالا
دانشگاه فرهنگیان	کل افراد	۴,۱۹	۱۵,۰۲	۰,۰۰	۱,۰۴	۱,۳۵
	دانشجویان	۴,۰۹	۱۳,۳۵	۰,۰۰	۰,۹۳	۱,۲۵
	استادان	۵,۴۰	۱۱,۳۰	۰,۰۰	۱,۹۶	۲,۸۳
برنامه درسی (محتوا)	کل افراد	۴,۲۷	۲۰,۸۹	۰,۰۰	۱,۱۵	۱,۳۹
	دانشجویان	۴,۲۱	۱۹,۰۸	۰,۰۰	۱,۰۹	۱,۳۴
	استادان	۴,۸۹	۱۲,۱۶	۰,۰۰	۱,۵۷	۲,۲۲
دانشجومعلم	کل افراد	۴,۷۴	۲۸,۶۹	۰,۰۰	۱,۶۲	۱,۸۶
	دانشجویان	۴,۷۳	۲۶,۵۵	۰,۰۰	۱,۶۰	۱,۸۵
	استادان	۴,۸۸	۱۵,۹۷	۰,۰۰	۱,۶۳	۲,۱۲
استادان کارورزی	کل افراد	۴,۱۲	۱۶,۷۴	۰,۰۰	۰,۹۸	۱,۲۵
	دانشجویان	۴,۰۶	۱۵,۰۰	۰,۰۰	۰,۹۲	۱,۲۰
	استادان	۴,۷۵	۱۴,۱۱	۰,۰۰	۱,۴۹	۲,۰۰
معلمان راهنما	کل افراد	۴,۱۹	۱۸,۰۲	۰,۰۰	۱,۰۶	۱,۳۲
	دانشجویان	۴,۱۴	۱۶,۳۹	۰,۰۰	۱,۰۰	۱,۲۷
	استادان	۴,۸۰	۱۰,۵۰	۰,۰۰	۱,۴۴	۲,۱۵
مدارس	کل افراد	۴,۴۱	۱۹,۱۲	۰,۰۰	۱,۲۷	۱,۵۶
	دانشجویان	۴,۳۶	۱۷,۵۵	۰,۰۰	۱,۲۱	۱,۵۱
	استادان	۵,۰۶	۹,۵۷	۰,۰۰	۱,۶۱	۲,۵۰

همان‌طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، سطح معناداری آزمون درباره بررسی وضعیت کنونی مؤلفه‌های دانشگاه فرهنگیان، برنامه درسی (محتوا)، دانشجومعلم، استادان کارورزی، معلمان راهنما و مدارس در حالت کلی (مجموع داده‌های استادان و دانشجویان) و همچنین، به تفکیک هر دو گروه دانشجویان و استادان برابر با صفر و کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ به دست آمده است. با توجه به این مهم که میانگین نمرات متغیر یادشده در همه حالات فوق بیشتر از ۴ (حد وسط طیف لیکرت ۷ گزینه‌ای) برآورد شده و حدود بالا و پایین برای اختلاف میانگین هر دو مثبت به دست آمده، می‌توان گفت که در وضعیت موجود کیفیت مؤلفه‌های دانشگاه فرهنگیان، برنامه درسی (محتوا)، دانشجومعلم، استادان کارورزی، معلمان راهنما و مدارس در سطح بالای متوسط قرار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

تعلیم و تربیت امری پرتنم و در عین حال دشوار است. در این میان معلمان، برترین نقش را بر عهده دارند و آن‌ها را مثابه نقطه آغاز تحول در آموزش و پرورش به شمار می‌آیند. با داشتن معلمان دلسوز و متبحر در آموزش و پرورش است که جامعه می‌تواند موجبات ایجاد تحول بنیادی را فراهم کند. بنابراین، در دنیای معاصر کنونی که دانش مبتنی بر فناوری است و معلم در انتقال آن از اهمیت بالایی دارد. انتظار می‌رود معلمانانی که جذب آموزش و پرورش می‌شوند و در مراکز تربیت معلم آموزش می‌بینند، بتوانند در عرصه یادگیری دانش‌آموزان مؤثر باشند. به عبارتی، اثربخشی معلمان در همه سطوح آموزشی تأثیر دارد و باعث پیشرفت و یادگیری دانش‌آموزان می‌شود؛ حتی این اثربخشی زندگی آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین، کیفیت تعلیم معلمان اثربخش نیز از اهمیت ویژه‌ای دارد یکی از عوامل بسیار مهم در پیشبرد و دستیابی به این هدف اجرای دوره کارورزی است زیرا سبب آمادگی و کسب تجربه دانشجومعلم برای آشنایی با دانش‌آموزان و تفاوت‌های فردی آنان شده، و باعث می‌شود دانشجومعلم با دانش و مهارت‌های بیشتری مسئولیت آموزش و تربیت دانش‌آموزان پس از طی دوره کارشناسی را بر عهده بگیرند.

بنابراین، هدف پژوهش حاضر شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقای کیفیت اجرای کارورزی و ارزیابی وضع موجود آن در دانشگاه فرهنگیان استان مازندران است.

در مرحله اول از پژوهش حاضر یکی از مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقای کیفیت اجرای کارورزی، دانشگاه فرهنگیان است؛ زیرا دانشگاه فرهنگیان زمینه اصلی تربیت معلمان و اجرای دوره کارورزی را عهده‌دار است و محوریت اصلی اجرای دوره کارورزی بر عهده مسئولان دانشگاه است. بنابراین، مسئولان دانشگاه به منظور اجرای مطلوب دوره کارورزی باید اهتمام ویژه‌ای داشته باشند و برای اجرای مطلوب دوره کارورزی که یکی از مهم‌ترین دوره‌های دانشجویان معلمان در دوره تحصیلات دانشگاهی‌شان در دانشگاه فرهنگیان است، تلاش کنند.

یکی دیگر از مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقای کیفیت اجرای کارورزی، برنامه درسی (محتوا) است. زیرا هر برنامه درسی پایه و اساس هر پروژه یا دوره‌ای را تشکیل می‌دهد. بنابراین، هر چه برنامه‌ی درسی هدفمندتر و با دقت و برنامه‌ریزی اصولی‌تری طراحی شود سبب اجرای صحیح آن دوره و به تبع آن، ارتقای کیفیت اجرای آن پروژه و موفقیت‌آمیزتر کردن آن برنامه می‌شود. در همین راستا، الماسی و همکاران (۱۳۹۶) نشان دادند برنامه درسی کارورزی یکی از مؤلفه‌های مهم برای اجرای صحیح و مطلوب دوره کارورزی است. بر اساس برنامه درسی دوره کارورزی، دانشجویان معلمان ۴ دوره کارورزی نیمساله را می‌گذارند به طوری که در کارورزی یک به مشاهده و جمع‌آوری اطلاعات و تهیه گزارش مستند از رویدادهای آموزشی و تربیتی در سطح مدرسه و کلاس درس تحلیل و تفسیر موقعیت‌های تربیتی-آموزشی، ارزیابی اعتبار و تأثیرگذاری راه‌حل‌های به‌کارگرفته‌شده توسط معلم براساس شواهد علمی و ارائه راه‌حل و آزمون راه‌حل‌ها با نظارت معلم راهنما، در کارورزی دو به مطالعه موقعیت آموزشی-تربیتی و شناسایی نیاز فردی، هدایت گروه‌های کوچک، برنامه‌ریزی، تدوین، اجرا و ارزیابی نتایج با نظارت معلم راهنما و ارائه یافته‌ها در کارگاه هم‌اندیشی (میرحیدری، محمدی و نندیشی و یزدیان، ۱۳۹۵)، در کارورزی سه به شناسایی مسئله، برنامه‌ریزی و طراحی فرصت‌های یادگیری، تولید یک واحد یادگیری، اجرا و ارزیابی نتایج آن (حل مسئله) در قالب اقدام‌پژوهی، ارائه یافته‌ها و دفاع از آن در کارگاه

هم‌اندیشی، پذیرش مسئولیت تدریس، اداره کلاس و ارائه گزارش عملکرد و در کارروزی چهار به تحلیل موقعیت مدرسه، کلاس درس و دانش‌آموز، تهیه برنامه سالانه، تولید - واحدهای یادگیری و اجرا و ارزیابی نتایج آن از نظر بررسی میزان تأثیرگذاری بر یادگیری دانش‌آموزان به صورت مستقل، ارائه تجربه‌ها در کارگاه هم‌اندیشی و به مشارکت گذاشتن یافته‌ها، تحلیل عملکرد خود در طول دوره کارروزی و دفاع از توانایی‌های حرفه‌ای کسب‌شده به همراه ارائه مستندات از مجموعه فعالیت‌ها در طول دوره آموزشی می‌پردازند (توماج و بادله، ۱۳۹۷). بنابراین، می‌توان بیان کرد برنامه درسی از ارکان اصلی دوره کارروزی بوده یکی از مؤلفه‌های بسیار مهم در برای ارتقای اجرای دوره کارروزی است.

یکی دیگر از مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقای کیفیت اجرای کارروزی، دانش‌جومعلم‌ان است، زیرا دانش‌جومعلم‌ان محور اصلی دوره کارروزی هستند و دوره کارروزی برای تربیت و آمادگی این افراد برای موفقیت در تدریس در آینده طراحی شده است. بنابراین، افزایش انگیزه دانش‌جومعلم‌ان برای شرکت در دوره‌های کارروزی و همکاری آنان برای اجرای صحیح آن می‌تواند سبب دستیابی برنامه دوره کارروزی به اهداف از پیش تعیین‌شده خود و به تبع آن، افزایش آمادگی و کسب تجربه دانش‌جومعلم‌ان برای موفقیت در آموزش‌دهندگی پس از طی دوره تحصیلی آموزشی می‌شود.

یکی دیگر از مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقای کیفیت اجرای کارروزی، استادان کارروزی است، چون استادان کارروزی نقش مؤثری در افزایش کیفیت اجرای کارروزی دارند. استادان کارروزی تا حدی انگیزه پژوهش را در دانش‌جومعلم‌ان افزایش و آن‌ها را با روش‌های پژوهش آشنا می‌کنند. همچنین، در رساندن آن‌ها به مواردی چون طراحی، اجرای یک روش تدریس مناسب و شناخت دانش‌آموزان و مشکلات یادگیری‌شان مؤثر هستند. در صورتی که استادان کارروزی از دانش کافی در ارتباط با تئوری‌های آموزشی و یادگیری برخوردار بوده و با روش‌های تدریس جدید و

نوآورانه و استفاده از مطالب درسی تکنولوژی محور آشنایی کامل داشته باشند، می‌توانند در ایفای نقش خود بسیار قوی باشند. جوان‌بخت^۱ (۲۰۱۴) نشان داد استفاده استادان کارورزی از مطالب درسی تکنولوژی محور، افزایش دانش در تئوری‌های آموزشی، یادگیری و آگاهی به روان‌شناسی رشد و به‌کارگیری روش‌های تدریس نوآورانه را از جمله عوامل مؤثر در ارتقای اجرای کارورزی توسط استادان راهنما دانست.

پنجمین مؤلفه مؤثر بر ارتقای کیفیت اجرای کارورزی، معلمان راهنما است. زیرا معلمان راهنما مسئولیت اصلی تربیت و آموزش دانشجویان در محیط کارورزی را بر عهده دارند و از آنجا که محور اصلی دوره کارورزی کسب تجربه آموزشی و آشنایی با دانش‌آموزان و شیوه‌های مدیریت کلاس است، شیوه‌های آموزشی، رفتار و فعالیت‌های معلمان راهنما در کلاس‌هایشان رکن اصلی تجربه‌های دانشجویان در دوره کارورزی را تشکیل می‌دهد. در این راستا چاتزیس^۲ (۲۰۱۰) بیان کرد نقش معلمان باتجربه و کارآمد به عنوان معلم راهنما در انتقال اطلاعات و کمک به درس تمرین معلمی دانشجویان بسیار بااهمیت است؛ زیرا این عامل موجب پرورش دانشجومعلمین می‌شود که به‌راحتی می‌توانند وارد کلاس‌های درس در مدارس ضمیمه‌شده و مراحل رشد حرفه‌ای خود را طی کنند.

در نهایت، آخرین مؤلفه مؤثر بر ارتقای کیفیت اجرای کارورزی مدارس به عنوان مکانی که دوره کارورزی در آنجا اجرا می‌شود، اهمیت ویژه‌ای دارند. برنامه‌ریزی و سازماندهی کلاس‌های کارورزی، فراهم‌آوری امکانات رفاهی برای دانشجویان، همکاری با دانشجویان برای برگزاری جلسات آموزشی با مسئولان و معلمان از وظایف مدارس مجری طرح کارورزی است که اجرای صحیح این عوامل می‌تواند در برای ارتقای کیفیت دوره کارورزی بسیار با اهمیت باشد.

در مرحله دوم از پژوهش حاضر برای سنجش کیفیت کارورزی در دانشگاه فرهنگیان مدل و پرسشنامه‌ای طراحی شد که برازندگی آن با تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد. در نتیجه، پرسشنامه

1. Javanbakht
2. Chatzis

حاصل با شش مؤلفه اصلی دانشگاه فرهنگیان، برنامه درسی (محتوا)، دانشجومعلم، استادان کارورزی، معلمان راهنما و مدارس به ترتیب با ۷، ۱۵، ۷، ۱۱، ۶ و ۴ گویه برمبنای تحلیل عاملی تأییدی از نظر روایی و پایایی تأیید شد.

پس از طراحی پرسشنامه، برای بررسی وضعیت کنونی مؤلفه‌های شناسایی شده مؤثر در ارتقای کیفیت اجرای دوره کارورزی ارزشیابی، استادان و دانشجویان پیمایش شدند، زیرا که به وسیله ارزشیابی به نقاط قوت و ضعف سیستم و برنامه طراحی شده پی برده می‌شود که می‌توان با اتخاذ تصمیم‌های متناسب با نتایج و اصلاح برنامه درسی موجود سبب افزایش کیفیت و ارتقای سیستم مورد نظر شد. بر این اساس، نتایج پژوهش حاضر نشان داد وضعیت کنونی همه مؤلفه‌های دانشگاه فرهنگیان، برنامه درسی (محتوا)، دانشجومعلم، استادان کارورزی، معلمان راهنما و مدارس از نظر دانشجویان و استادان در سطح مطلوبی قرار دارد که نتایج پژوهش‌های میکائیلو و موسوی (۱۳۹۵)، و قنبری، بامیری و کیانی (۱۳۹۵) همسو است.

براساس نتایج پژوهش، پیشنهادهای زیر مطرح می‌شود. نخست آنکه برنامه درسی دوره کارورزی با سرفصل‌های دروس پیش‌نیاز تطابق کامل داشته باشد؛ دوم، ساختار برنامه درسی کارورزی از گزارش‌نویسی محض به کسب تجارب عملی تغییر یابد؛ سوم بین رشته تحصیلی استادان کارورزی با رشته مورد نظر کارورزی هماهنگی و همسانی به وجود آید؛ چهارم با توجه اهمیت دوره کارورزی در تربیت معلمان آینده کشور از معلمان شاخص به عنوان معلمان راهنمای دانشجومعلم استفاده شود و در نهایت، اینکه برای افزایش انگیزه دانشجومعلم برای حضور در مدارس امکانات رفاهی مناسب به دانشجومعلم در مدارس مانند مکانی برای استراحت در زنگ‌های تفریح، عدم پذیرایی مختصر در مدرسه ارائه شود.

این پژوهش با محدودیت‌هایی روبه‌رو بود؛ نخست آنکه نتایج این پژوهش بر پایه نگرش دانشجویان استان مازندران است، بنابراین، نتایج براساس انعکاس نظرهای آنها است و دوم اینکه برخی دانشجویان پرسشنامه را با دقت تکمیل نمی‌کردند، به همین دلیل، تعداد بیشتری پرسشنامه توزیع شد و با گزینش پرسشنامه‌های کامل این مشکل رفع شد.

منابع

- انتظاری، بعقوب (۱۳۹۵). آموزش عالی و قابلیت‌های فارغ‌التحصیلان. *آموزش عالی ایران*، ۸(۳)، ۱-۲۵.
- ایزدی، عبدالرضا (۱۳۹۲). نظام یادگیری ترکیبی به عنوان رویکردی جدید در آموزش. *گفتمان علم و فناوری*، ۱(۵۹)، ۱۹۱-۲۱۴.
- بابائی، علی (۱۳۹۵). هوش موفق و تأثیر آن بر عملکرد دانشجویان در برنامه درسی جدید کارورزی دانشگاه فرهنگیان. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۵(۱۴)، ۱۵۳-۱۳۶.
- پریشانی، ندا، خروشی، پوران، و قربانی، سمیه (۱۳۹۵). آسیب‌شناسی درس کارورزی از نظر اساتید دانشگاه فرهنگیان (مطالعه موردی: پردیس فاطمه زهرا و شهید رجایی همدان). *دومین همایش ملی تربیت معلم، اصفهان، دانشگاه فرهنگیان*.
- پریشانی، ندا، و خروشی، پوران (۱۳۹۵). چالش‌ها و فرصت‌های درس کارورزی از نظر دانشجویان دانشگاه فرهنگیان؛ مطالعه موردی پردیس فاطمه الزهرا و شهید رجایی اصفهان. *کنفرانس بین‌المللی هزاره سوم علوم انسانی*. قابل بازیابی در <http://elment.ir>.
- تلخابی، محمود، و فقیری، محمد (۱۳۹۳). تحلیل گفتمان کارورزی. *آموزش‌نامه دانشگاه فرهنگیان*، ۵، ۱۳-۸.
- توماج، عبدالجلال، و بادله، علیرضا (۱۳۹۷). بررسی تطبیقی دوره کارورزی تربیت معلم کشورهای ایران آمریکا، آلمان و کانادا. *دومین همایش منطقه‌ای کارورزی؛ توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای، دانشگاه فرهنگیان، گرگان*.
- جمشیدی توانا، اعظم، و امام‌جمعه، محمدرضا (۱۳۹۵). بررسی تأثیر کارورزی فکورانه در برنامه درسی تربیت معلم بر رشد شایستگی‌های دانشجومعلمان. *پژوهش‌های برنامه درسی*، ۱(۱)۶، ۱-۲۰.
- حجازی، اسد (۱۳۹۶). کارورزی در دانشگاه فرهنگیان ایران: چالش‌ها و راهبردها؛ یک مطالعه کیفی. *سومین همایش ملی تربیت معلم، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شیراز*. قابل بازیابی در www.civilica.com.

- حجازی، اسد (۱۳۹۷). واکاوی موانع پیاده‌سازی موفق برنامه جدید کارورزی در دانشگاه فرهنگیان. *نوآوری آموزشی*، ۱۷(۶۷)، ۷۰-۷۴.
- حیدری نقدعلی، ژیلا، عطاران، محمد، و حاجی حسین‌نژاد، غلامرضا (۱۳۹۲). تجربه‌های دوران تحصیل و شکل‌گیری هویت حرفه‌ای معلم: پژوهشی خودمردم‌نگارانه. *پژوهش‌های انسان‌شناسی ایران*، ۳(۱)، ۲۸-۷.
- داودی، آذر، کشتی آرای، نرگس و یوسفی، علیرضا (۱۳۹۴). تبیین پدیدارشناسانه اصول برنامه درسی «تجربه تدریس» (کارورزی) در دانشگاه فرهنگیان. *نظریه و عمل در برنامه درسی*، ۳(۶)، ۲۸-۵.
- زارع‌صفت، صادق (۱۳۹۶). واکاوی تجربه‌های زیسته کارورزی در دانشگاه فرهنگیان: الگوی مفهومی. *نظریه و عمل در برنامه درسی*، ۵(۹)، ۶۸-۳۷.
- سنگری، محمود، و آخش، سلمان (۱۳۹۶). بررسی تطبیقی نحوه جذب و آماده‌سازی دانشجو در مراکز تربیت معلم کشورهای ژاپن، استرالیا و ایران. *آموزش عالی*، ۱۰(۳۷)، ۳۲-۷.
- قربانی، حسین، و میرشاه جعفری، ابراهیم (۱۳۹۵). درآمدی بر برنامه درسی کارورزی در تربیت معلم: با تأکید بر پژوهش روایی، تربیت معلم فکور، ۲(۳)، ۵۸-۴۵.
- قنبری، مهدی، بامیری، صادق، و کیانی، پرومند (۱۳۹۵). ارزیابی کیفیت درونی برنامه درسی دوره کارورزی دانشگاه فرهنگیان از دیدگاه مدرسان دانشجویان و معلمان راهنمای درود. *دومین کنفرانس ملی روان‌شناسی علوم تربیتی و اجتماعی، مؤسسه علمی تحقیقاتی کومه علم‌آوران، مازندران*.
- کرمی‌نژاد، رضا، جمالیزاده، آزاده، و دشنی، فاطمه (۱۳۹۴). نقش کارورزی در آماده‌سازی علمی و عملی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان. *اولین همایش ملی تربیت معلم، تهران، دانشگاه فرهنگیان*.
- کمالی‌پور، مرجان، آزاد، محسن، اشکانی، نجمه‌ف و اسماعیل‌زاده، زینب (۱۳۹۶). بررسی میزان سواد رسانه‌ای و اطلاعاتی دانشجویان دانشکده‌های پیراپزشکی، پرستاری، مامایی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان. *مجله اطلاع‌رسانی پزشکی نوین*، ۶(۱)، ۴۳-۳۷.
- الماسی، حجت‌اله، زارعی زوارکی، اسماعیل، نیلی، محمدرضا، و دلاور، علی (۱۳۹۶). ارزشیابی

- برنامه درسی کارورزی چهار در دانشگاه فرهنگیان براساس مدل ارزشیابی هدف‌محور
تایلر. تدریس پژوهی، ۵(۱)، ۲۴-۱.
- مافی، حسین (۱۳۹۲). بررسی رابطه میان توانمندسازی و روان‌شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان
ادارات مرکزی سپه. پایاننامه کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه
آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی. تهران.
- مبصرملکی، سمیه، و کیان، مرجان (۱۳۹۷). تأثیر روش آموزش معکوس بر یادگیری درس کار و
فناوری. تدریس پژوهی، ۶(۲)، ۱۴-۱.
- محمدیان، معصومه، صالحی عمران، ابراهیم، و درزی، عذرا (۱۳۹۵). سیستم کارورزی دانشگاه
فرهنگیان: قوت، ضعف، فرصت و تهدید. دومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و
علوم انسانی در ایران، تهران.
- مرتضوی‌زاده، سیدحسنت‌الله، و نصر اصفهانی، احمدرضا (۱۳۹۶). واکاوی دیدگاه دانشجویان
دانشگاه فرهنگیان در خصوص مشکلات درس تمرین معلمی (کارورزی). پژوهش‌های
تربیتی، ۳۴، ۷۴-۶۰.
- مشفق‌آرانی، علی (۱۳۹۰). راهنمای تمرین معلمی. تهران: انتشارات مدرسه.
- ملکی، صغری، و مهرمحمدی، محمود (۱۳۹۶). روایت‌انگاری ابزار تامل و بالندگی حرفه‌ای؛
تجربه دانشجومعلمان در کارورزی. نظریه و عمل در برنامه درسی، ۵(۱۰)، ۱۵۴-۱۲۷.
- میرحیدری، اشرف، محمدی و نندیشی، زهره و یزدیان، فاطمه (۱۳۹۵). کارورزی، از دیروز تا امروز.
سومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش در علوم و تکنولوژی، برلین، آلمان.
- میکائیلو، غلامحسین، و موسوی، سیده فرح (۱۳۹۵). ارزیابی ویژگی‌های حرفه‌ای معلمان راهنمای
کارورزی، از دیدگاه دانشجومعلمان. توسعه حرفه‌ای معلم، ۲(۲)، ۱۷-۱.
- هوشمند، محمود، حسن‌نژاد، حسین، و قزلباش، اعظم (۱۳۹۲). سرمایه‌گذاری در آموزش و
پرورش و تأثیر آن بر رشد اقتصادی کشورهای در حال توسعه. انجمن آموزش عالی ایران،
۶(۱)، ۸۵-۱۰۶.

Brown, Ch., Willett, J., Goldfine, R., & Goldfine, B. (2018). Sport management
internships: Recommendations for improving upon experiential learning.
Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education, 22, 75-81.

Carmines, E. G., & McIver, J. P. (1981). Analyzing Models with Unobserved Variables:

- Analysis of Covariance Structures. In G. W. Bohrnstedt, & E. F. Borgatta (Eds.), *Social Measurement: Current Issues* (pp. 65-115). Beverly Hills: Sage Publications, Inc.
- Chatzis, K. (2010). Theory and Practice in the Education of French Engineers from the middle of the 18th Century to the Present. *Internationales d'Histoire des Sciences*, 60(164), 43-78.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. *Competing Paradigms in Qualitative Research*, 7, 105-117.
- Haier, R. J., Siegel, B. V., Nuechterlein, K. H., Hazlett, E., Wu, J. C., Paek, J., Browning, H. L. & Buchsbaum, M. S. (1988). Cortical glucose metabolic-rate correlates of abstract reasoning and attention studied with positron emission tomography. *Intelligence*. 12(2), 199-217.
- 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.
- Jaradat, Gh. (2017). Internship training in computer science: Exploring student satisfaction levels. *Evaluation and Program Planning*, 63, 109-115.
- Javanbakht, Z. A. (2014). Attitudes of Iranian teachers and students towards internship. *Applied Linguistics and Language Research*, 1(1), 87-99.
- Pan, J., Guan, Y., Wu, J., Han, L., Zhu, F., Fu, X., & Yu, J. (2018). The interplay of proactive personality and internship quality in Chinese university graduates' job search success: The role of career adaptability. *Vocational Behavior*, 109, 26-14.

پیوست: پروتکل مصاحبه نیمه‌ساختاریافته

عنوان: شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقای کیفیت اجرای کارورزی و ارزیابی وضع موجود در

دانشگاه فرهنگیان استان مازندران

تاریخ:.....

مکان:.....

مصاحبه‌کننده:.....

مصاحبه‌شونده:.....

مدت مصاحبه:.....

پرسش‌ها:

۱. به نظر شما عوامل اجرایی دانشگاه، مدیریت دانشگاه به دوره‌های کارورزی توجه دارند؟
۲. تا چه میزان کیفیت و تعداد مدارس پشتیبان دانشگاه، به منظور حضور دانشجویان در آنها مناسب و کافی است؟
۳. به نظر شما لزومی به اختصاص نیروهای ویژه در دانشگاه و ادارات آموزش و پرورش به منظور بهبود کیفیت اجرای دوره‌های کارورزی وجود دارد؟
۴. آیا دوره‌های کارورزی اجرا شده در دانشگاه، مطابق با سرفصل‌های آن است؟
۵. استادان دوره‌های کارورزی تا چه حد و کیفیتی در کارشان تبحر دارند؟
۶. معلمان راهنما تا چه حدی در راهنمایی دانشجویان معلمان مهارت دارند؟
۷. آیا نیازی به آموزش اختصاصی معلمان راهنمای دوره کارورزی وجود دارد؟
۸. آیا مدارس دوره‌های کارورزی همکاری مناسبی را با دانشگاه فرهنگیان و دانشجویان معلمان دارند؟
۹. آیا بین سرفصل‌های دروس پیش‌نیاز با سرفصل‌های دوره کارورزی هماهنگی وجود دارد؟