

Presenting a Model to Improve the Effectiveness of Farhangian University's Practicum Courses (Case Study of Tehran Province)

Fateme Hosseinzadeh¹, Mohammad Saheb Al-Zamani^{2*}, Mostafa Niknami³, Amirhossein Mohammaddavoudi⁴

1. *PhD. student in educational management, Department of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran*

2. *Professor, Department of Management, Faculty of Health, Tehran Medical Sciences, Islamic Azad University, Tehran, Iran*

3. *Associate Professor, Department of Management, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran*

4. *Associate Professor, Department of Educational Management, Faculty of Humanities, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran*

(Received: 2022/09/11; Accepted: 2023/06/14)

Abstract

The purpose of this study was to provide a model to improve the effectiveness of practicums at Farhangian University. This study was performed by qualitative and quantitative (mixed) and sequential exploration methods. The statistical population was 1143 students and 96 teachers and 299 people were selected as a sample based on Morgan table. Using a semi-structured open-ended interview. Fifteen practicum experts were purposefully selected, then open coding was done using Atlas.Ti software. A 110-item researcher-made questionnaire was prepared based on the Likert five-choice spectrum and sent to the students of the target group and its data were collected. Its face and content validity were confirmed by expert professors and its reliability was calculated with Cronbach's alpha 99%. To analyze the research data, exploratory factor analysis, confirmatory test, and one-sample t-test using SPSS 19 and LISREL software were used. According to the dimensions and components obtained in Farhangian University, a model was presented to improve the effectiveness of practicum courses.

Keyword: Effectiveness, Practicum, Student Teachers, Farhangian University

* **Corresponding Author, Email:** m_szamani@yahoo.com

ارائه مدلی برای ارتقای اثربخشی دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان (مورد مطالعه استان تهران)

فاطمه حسین زاده^۱، محمد صاحب‌الزمانی^{۲*}، مصطفی نیکنامی^۳، امیرحسین محمدداودی^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. استاد، گروه مدیریت، دانشکده بهداشت، علوم پزشکی تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۳. دانشیار، گروه مدیریت، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

۴. دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۲۰؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۲۴)

چکیده

هدف از این پژوهش ارائه مدلی برای ارتقای اثربخشی دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان است. این مطالعه به روش کیفی و کمی (آمیخته) و اکتشافی از نوع متوالی انجام شد. جامعه آماری شامل ۱۱۴۳ دانشجو معلم، ورودی ۱۳۹۶ بود و بر اساس جدول مورگان ۲۹۹ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته، ۱۵ نفر از صاحب‌نظران حوزه کارورزی به طور هدفمند انتخاب شده، سپس با استفاده از نرم‌افزار اطلس‌تی کدگذاری باز انجام شد. پرسش‌نامه محقق ساخته بر اساس مؤلفه‌های استخراج شده از مصاحبه انجام شده، ۱۱۰ گویه‌ای بر مبنای طیف پنج گزینه‌ای لیکرت، تهیه و برای دانشجویان گروه هدف ارسال و داده‌های آن گردآوری شد. روایی صوری و محتوایی آن توسط اساتید متخصص تأیید و پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۹۹٪ محاسبه شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی، تأییدی و تی تک نمونه‌ای با استفاده از نرم‌افزار لیزرل و SPSS استفاده شد. باتوجه به ابعاد و مؤلفه‌های به دست آمده در دانشگاه فرهنگیان مدلی برای ارتقاء اثربخشی دوره‌های کارورزی ارائه شد.

واژگان کلیدی: اثربخشی، کارورزی، دانشجو معلم، دانشگاه فرهنگیان

مقدمه

تاریخ شروع کارورزی به اوایل ۱۹۰۰ میلادی در آمریکا برمی‌گردد که با تاریخ یادگیری و آموزش و پرورش تجربی گره خورده است. کارورزی یک تجربه آموزشی است که در آن دانشجو در یک دوره زمانی معین در یک موقعیت کاری به‌سر می‌برد و در آن دانش و نظریه‌های دانشگاهی با کاربرد و مهارت در محیط کار تلفیق می‌شود (فیس و همکاران، ۲۰۰۸، روهانن، ۲۰۱۳). همچنین ترابی (۱۴۰۲) کارورزی را از عوامل مهم در به‌حرکت درآوردن دانشجویان برای آماده‌شدن در شغل موردنظر می‌داند. درحقیقت این فعالیت باعث تقویت علم دانشجویان می‌شود و در این راستا آمادگی لازم برای واردشدن به بازار کار و پذیرفتن مسئولیت می‌شود.

کارورزی گرانیگاه حرفه مقدس معلمی و لنگر عمل و درنگ در تجربه کاری است. کارورزی کارگاه خودباوری برای معلم آینده و عبور از مرحله نظر به عمل است. کارورزی فرصتی برای امکان‌سنجی، حصول اطمینان از پرسش، یادگیری خودنظارتی، عمق‌بخشی به آموخته‌ها و دوره خوداکتشافی است (خنیفر و همکاران، ۱۳۹۷). کارورزی، نقطه عطف و قلب تپنده برنامه تربیت‌معلم است که بدون آن هنر معلمی شکل نمی‌گیرد. معلمی هنر و هنر برتر از آن، تربیت‌معلم است و این هنر در کارورزی شکل گرفته و تکمیل می‌شود. بدون آن فن تدریس و برقراری ارتباط و تعامل انجام نمی‌گیرد (روشندل، ۱۳۹۷). از آنجایی که چهارمین هدف کلان سند تحول بنیادین که به برقراری نظام اثربخش و کارآمد اشاره دارد. تا کنون درباره اثربخشی تعاریف گوناگونی ارائه شده است. در فرهنگ علوم تربیتی آمده است اثربخشی عبارت است، از میزان تحقق اهداف و انجام موفقیت‌آمیز مأموریت، به تعبیر دیگر عبارت است از عملکرد و کارایی مطلوب در تخصیص منابع (حجاری، ۱۳۹۷). در پژوهشی گسترده چندین ابعاد مفهومی جهت ارزیابی اثربخشی کارورزی مورد استفاده قرار گرفتند که عبارت‌اند از توسعه مهارت‌های شغلی، تمرکز شغلی، مزایای

-
1. Phipps et al.
 2. Ruhanen

شغلی، نتایج عملی، خودشکوفایی شغلی، ارزش کار، فرصت‌های شغلی، موفقیت و رضایت شغلی اولیه بعد از کارورزی (گالت، لیچ و دیوی^۱، ۲۰۰۷). با توجه به اهمیت نسبی این عوامل، در اینجا سه جنبه مهم تأثیرگذار بر کارورزی مورد تأکید قرار گرفته‌اند که عبارت‌اند از مهارت‌های شغلی، تمرکز شغلی و مزایای شغلی. تمرکز شغلی شامل شناسایی نتایج ارزشمند مرتبط با کار و توانایی‌ها و علایق شغلی مورد نیاز برای کسب رضایت از کار است. کارورزان از فرصت‌های توسعه شغلی و فردی بهره‌مند می‌شوند. همچنین تمرکز شغلی با عقاید مثبت درباره انتخاب شغلی کارورز و رضایت شغلی آتی وی مرتبط است. به نظر می‌رسد که در میان معیارهای استخدام، چهار دسته مهارت‌های آمادگی از اهمیت بالایی برخوردارند که عبارت‌اند از مهارت‌های دانشگاهی، مهارت‌های تحلیلی، برنامه‌های رایانه‌ای، تفکر خلاقانه، جستجوی اطلاعات و حل مسئله.

جهان امروز در فضایی به حیات خود ادامه می‌دهد که ریشه بسیاری از فعل و انفعالات جوامع را باید در نظام‌های آموزشی جستجو کرد. این نظام‌ها را می‌توان اصلی‌ترین نهاد توسعه‌دهنده منابع انسانی تخصصی، در مسیر دستیابی به توسعه پایدار و رکن اصلی در تحولات جامعه (خروشی، ۱۳۹۹) پنداشت. تمامی نظام‌ها مشتمل بر مجموعه‌ای از کنشگران است که همسو و هم‌افزا فعالیت می‌کنند. آموزش و پرورش نیز در موضع یک نظام تربیتی، از این قاعده مستثنا نیست. در این بین، متخصصان مهم‌ترین کنشگر فعال در آموزش و پرورش را معلم دانسته و موفقیت سیستم را تا حد زیادی به او نسبت می‌دهند (بایلر و ازکان^۲، ۲۰۱۴). ایفای مناسب نقش معلمی مستلزم کسب دانش علمی و مهارت‌های حرفه‌ای دانشجو معلمان است. یادگیری جنبه‌های عملی معلمی مبتنی بر طراحی و اجرای دقیق دوره‌های آموزشی کاربردی است. به‌منظور تأمین نیازهای حرفه‌ای شغل معلمی در نظام‌های گوناگون تربیت معلم، دوره‌های کارورزی متناسب با ابعاد نظام تعلیم و تربیت کشورها تعریف و اجرا می‌شود. کارورزی عبارت است از فرصت به تجربه گذاشتن آموخته‌ها و گفتگو برای

1. Gault, Leach & Duey
2. Balyer, & Özcan

تعدیل، تعمیق تجربیات و توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای را فراهم می‌کند. این فرایند از مشاهده تأملی آغاز و به درس‌پژوهی در سطح مدرسه و کلاس درس جهت کسب مهارت‌های یادگیری مادام‌العمر و قرارگرفتن در چرخه توسعه حرفه‌ای مداوم ختم می‌شود (تلخابی و فقیری، ۱۳۹۳).

پژوهش‌های اخیر نشان داده موفقیت آموزش به اجرای صحیح فرایند آموزش بستگی دارد و شامل تجزیه و تحلیل نیازهای آموزشی، توسعه و اجرای یک برنامه آموزشی و ارزشیابی مناسب است. نتایج ارزشیابی نه تنها بر تصمیم‌گیری تأثیر می‌گذارد؛ بلکه نقش تعیین‌کننده‌ای در شناسایی عوامل مؤثر بر بهبود کیفیت دارد. بسیار مهم است که اثربخشی برنامه آموزشی دانشگاه‌ها مشخص شود؛ زیرا اطلاعات اصلی را برای سرمایه‌گذاری آموزش فراهم می‌کند. ارزشیابی آموزشی می‌تواند باعث افزایش اثربخشی دانشگاه‌ها شود و موقعیت‌هایی را که نیاز به اقدامات اصلاحی دارد، مشخص کند. از آنجایی که دانشگاه فرهنگیان یکی از پراهمیت‌ترین دانشگاه‌ها با توجه به مأموریت آن به شمار می‌رود و کارورزی نیز یکی از بااهمیت‌ترین دروس عملی در این دانشگاه است، درصد آن برآمده که با ارائه مدلی برای ارتقای اثربخشی این دوره‌ها در دانشگاه مذکور اقدام شود.

پیشینه پژوهش

به دلیل تازه بودن این طرح در دانشگاه فرهنگیان، نیازمند مطالعه و بررسی بیشتر است تا ضمن شناسایی نقاط ضعف و قوت این برنامه، راهکارهای لازم برای رفع نارسایی‌ها و بهبود سطح کیفیت ارائه شود. در همین راستا با توجه به کم‌بودن پژوهش و پژوهش در این زمینه سعی شده است که گامی هر چند کوچک در ارائه مدلی برای اثربخشی هر چه بیشتر کارورزی برداشته و تجارب و اندوخته‌های سالیان متمادی در امر تعلیم و تربیت برای دانشجویان، معلمان راهنما، اساتید راهنما و متولیان امر کارورزی راه‌گشا باشد.

صالحی‌زاده، قورچیان و محمدداودی (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان ارائه مدل مفهومی عوامل مؤثر بر کیفیت تدریس حرفه‌ای اساتید دانشگاه فرهنگیان با رویکرد مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد، الگویی با ده عامل شامل عوامل انگیزشی، اجتماعی، محیطی، اقتصادی، فرهنگی، فردی و شخصی،

دانشگاهی و مدیریتی، علمی و آموزشی، تکنولوژیکی و بین‌المللی استخراج کردند. احمدی و الهامیان (۱۳۹۹)، در بررسی برنامه درسی کارورزی با رویکرد تربیت معلم فکور از منظر اساتید دانشگاه فرهنگیان که با شیوه کیفی و روش پدیدارشناختی انجام دادند، دریافتند رویکرد برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان بر عمل تأملی و موقعیت‌محور تأکید دارد؛ اما محتوا، مستلزم به‌کارگیری دانش ترکیبی (تربیتی موضوعی) و کاربردی است. جعفری کمانگر و احسانی تیلمی (۱۳۹۹)، پژوهشی تحت عنوان ارزیابی کیفیت اجرای برنامه کارورزی در دانشگاه فرهنگیان استان مازندران انجام دادند. نتایج نشان داد بیشترین ضعف مربوط به بخش مدرسه و فضای فیزیکی نامناسب و بیشترین نقطه قوت مربوط به استادان راهنما و نظارت و ارزیابی آنان از عملکرد دانشجویان است. در پایان راهکارهایی جهت بهبود وضعیت کارورزی در دانشگاه فرهنگیان استان ارائه دادند. خروشی (۱۳۹۹)، در پژوهشی تحت عنوان رویکرد سازنده‌گرایی و برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان در هفت مقوله، آرمان‌های تربیتی، تلقی نسبت به فرایند یادگیری، یادگیرنده، فرایند آموزش، محیط یادگیری، نقش معلم و چگونگی ارزشیابی از آموخته‌ها را مورد توجه قرار داده است. یافته‌ها نشان داد در کارورزی جدید، تفاوت‌هایی از حیث مقاصد و منطق کار، نظریه‌های پشتیبان، روش‌ها و فرصت‌های یادگیری و تجربه‌آموزی، وجود دارد. بادله (۱۳۹۹)، پژوهشی با عنوان شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقای کیفیت اجرای کارورزی و ارزیابی وضع موجود در دانشگاه فرهنگیان استان مازندران انجام داد. بر اساس نتایج، شش مؤلفه برنامه درسی (محتوا)، دانش‌جو معلم، استادان کارورزی، معلمان راهنما و مدارس بر کیفیت اجرای کارورزی در دانشگاه فرهنگیان مؤثر شناخته شد و وضعیت مؤلفه‌های یادشده از دیدگاه استادان و دانش‌جو معلم در سطح بالای متوسط مطلوبی ارزیابی شد. منتهای آبکنار، آراسته و جمالی (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان الگوی بهبود کیفیت دوره‌های کارورزی در دانشکده پیراپزشکی نشان دادند در حال حاضر دوره‌های کارورزی از مطلوبیت خوبی برخوردار نیست. ملکی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان ارزیابی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان از منظر تجارب جهانی مطالعه پرداخته‌اند. بدین منظور عناصر این برنامه به تفکیک، با عناصر برنامه کارورزی سه کشور استرالیا، کانادا و سنگاپور مقایسه و سپس تحلیل شده که نتایج نشان داد برنامه کارورزی سه

کشور سنگاپور، کانادا و استرالیا با وجود پراکندگی فرهنگی، جغرافیایی، در بسیاری از عناصر، نزدیکی زیادی با هم و برنامه کارورزی ایران (دانشگاه فرهنگیان) اختلاف زیادی با آنها دارد. این اختلافها در بخش اهداف، محتوا، تعیین نقش و مسئولیت معلمان راهنما، عنصر زمان و ارزشیابی بسیار بارز است. جمشیدی توانا و امام جمعه (۱۳۹۵)، تأثیر کارورزی فکورانه در برنامه درسی تربیت معلم بر رشد شایستگی‌های دانشجو معلمان بررسی کردند. نتایج نشان داد که میزان شایستگی حرفه‌ای دانشجومعلمانی که با برنامه درسی کارورزی فکورانه آموزش دیدند نسبت به گروهی که به روش سنتی کارورزی آموزش دیدند، بیشتر بود. پورنومو، پراتاما و رزانی^۱ (۲۰۲۰)، اثربخشی کاربرد سیستم اطلاعات کارآموزی در هنرستان را انجام دادند، این مطالعه با هدف تعیین نحوه اجرای اطلاعات کارورزی انجام شد، نتایج این مطالعه نشان داد که اجرای سیستم اطلاعات کارآموزی ۷۳ درصد است. سطح اثربخشی برنامه‌های کاربردی سیستم اطلاعات کارورزی، شامل هر دو دسته جزئیات مربوط به سیستم‌های کیفیت ۷۲ درصد، کیفیت اطلاعات ۷۴ درصد، کیفیت خدمات ۷۰ درصد، رضایت کاربر ۷۱ درصد و سود ۷ درصد است. همچنین استفاده از سیستم اطلاعات کارورزی مناسب برای استفاده به‌عنوان خدمات کارورزی رسانه با درصد اثربخشی استفاده از سیستم اطلاعات کارورزی ۷۱ درصد و خدمات کارورزی ۷۲ درصد بود. تاس، هوتوین، ون در گریفت^۲ (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان تأثیرات بازخورد داده‌ها در جامعه تربیت معلم نشان دادند دانشجومعلمانی در مهارت‌های اساسی تدریس رشد کمی و در مهارت پیشرفته معلمان به رشد متوسطی دست یافته‌اند. الیس و چیلرز^۳ (۲۰۱۹)، نوآوری را در آموزش معلمان بررسی کردند. هدف این پژوهش گزارش پژوهش صورت گرفته در زمینه توسعه شمای کارورزی معلمان در دانشگاه آکسفورد از سال ۱۹۷۳ تا ۱۹۸۷ بود. با کمک داده‌های گردآوری شده قبلی و مصاحبه با پیش‌کسوتان این حوزه یک نظریه تاریخی - فرهنگی ارائه شد که نشان

-
1. Purnomo, Pratama & Rezani
 2. Tas, Houtveen & Van de Grift
 3. Ellis & Chilerz

می‌داد شمای مذکور چگونه در یک سیستم اجتماعی چندلایه ظاهر شده است. فیکاما و کلارک^۱ (۲۰۱۸)، نقش انگیزه‌ها و چالش‌های ارائه شده از سوی معلمان همکار بر دانشجو معلمان طی فرایند کارآموزی را بررسی کردند. این مطالعه با هدف درک انگیزه‌ها و چالش‌های معلمان همکار تایلندی در نظارت بر دانشجو معلمان انجام گرفت. جامعه آماری آن را ۱۷۱ نفر از دانشجو معلمان تایلندی تشکیل دادند. داده‌ها با کمک پرسش‌نامه دیدگاه‌های مشاوره گردآوری شدند. نتایج نشان دادند که معلمان همکار بسیار با انگیزه بوده و این انگیزه ناشی از مزایای این فرایند برای آنان و چالش‌های ناشی از مسائل فردی و سازمانی بود.

باتوجه به پژوهش‌های صورت پذیرفته و وجود خلأ در آن‌ها، محقق را بر آن داشت که به دنبال ارائه مدلی برای اثربخشی دوره‌های کارورزی باشد و با ارائه این مدل در جهت پیشبرد بهتر مقاصد کارورزی در دانشگاه فرهنگیان و بهبود این امر مهم گامی برداشته باشد. برنامه‌های حرفه‌ای تربیت معلم باید به گونه‌ای طرح‌ریزی شوند که به دانشجو معلمان فرصت بدهند که استعداد‌های گوناگون خودشان را شکوفا نمایند و در کسب مهارت‌ها پرورش دهند. هر عاملی که سبب کاهش این توانمندی مراکز تربیت معلم بشود سیمای غیرحرفه‌ای بودن این مراکز را به نمایش می‌گذارد. ثمربخشی هر برنامه‌ای که برای بهبود آموزش و پرورش طراحی می‌شود منوط به برنامه‌هایی خواهد بود که برای بهبود مهارت‌های حرفه‌ای معلمان ریخته شود. چون مجریان واقعی تمامی آن برنامه‌ها معلمان هستند، بنابراین ضرورت این پژوهش یکی از نیازهای مبرم جهت بهبود وضعیت نظام کارورزی در جامعه کنونی احساس می‌شود؛ لذا محقق درصدد پرداختن به این موضوع مهم مبادرت نموده است؛ و به بررسی سؤال‌های زیر می‌پردازد.

۱. عوامل اثر گذار بر اثربخشی دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان چیست؟
۲. سازوکارهای ارائه شده برای ارتقای اثربخشی دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان کدام‌اند؟
۳. الگوی مناسب ارتقا مدل اثربخشی دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان کدام است؟

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، آمیخته (کیفی و کمی) است. روش پژوهش در بخش کیفی، اکتشافی بود. مشارکت‌کنندگان از اعضای هیئت‌علمی تمام‌وقت دانشگاه فرهنگیان بوده و در درس کارورزی متخصص و با سابقه دست‌کم پنج الی پانزده‌ساله داشته و در حال حاضر نیز مشغول تدریس در این درس هستند. شیوه نمونه‌گیری در بخش کیفی هدفمند از نوع قضاوتی بود. این نوع نمونه‌گیری در شرایطی مطلوب است که به علت پراکندگی، نمونه‌گیری احتمالی ناکارآمد بوده و تعمیم به کل جامعه مهم و اساسی نباشد (خاکی، ۱۳۹۱). در بخش کیفی، ۱۵ نفر از متخصصین و مسئولان و مدیران آگاه به کارورزی در دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. معیار انتخاب افراد تخصص، سابقه تدریس در کارورزی، پژوهش و همچنین تجارب آنان در درس کارورزی بوده است. با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و سؤالاتی که برگرفته از اهداف و سؤالات اصلی پژوهش تدوین شده بود، داده‌ها گردآوری شدند. باتوجه به شیوع ویروس کرونا با برخی از نمونه‌ها از طریق تلفن و برخی با رعایت پروتکل‌های بهداشتی به صورت حضوری و ضبط صدا و تعدادی هم با ارسال پرسش‌های مصاحبه اطلاعات گردآوری شدند. هر مصاحبه به صورت جداگانه و بدون ارتباط افراد با هم انجام گرفت. قبل از شروع مصاحبه اطلاعات کافی پیرامون اهداف پژوهش در اختیارشان قرار گرفت، همچنین به آن‌ها اطمینان داده شد که مصاحبه‌های ضبط شده به صورت محرمانه باقی می‌ماند. مکالمات با استفاده از تلفن همراه ضبط، سپس چندین بار توسط پژوهشگر استماع و پس از آن تایپ شدند. ۱۵ سند ورد با استفاده از نرم‌افزار اطلس‌تی و کدگذاری باز صورت گرفت. سپس این کدها یک‌به‌یک بررسی شد و بر اساس شباهت‌ها و تفاوت‌ها در طبقه‌های جداگانه‌ای قرار گرفت. بر اساس مصاحبه‌های انجام شده به صورت نیمه‌ساختاریافته و به منظور شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های اثربخش، عمل کدگذاری باز صورت گرفت و نکات و مضامین کلیدی کلیه مصاحبه‌ها استخراج گردید. به منظور سهولت در شناسایی کدها و دسته‌بندی معنایی شده و مؤلفه‌ها اولویت‌بندی و هر یک از عوامل بر اساس فراوانی مفاهیم ذکر شده دسته‌بندی شدند.

گوبا و لینکلن^۱ (۱۹۸۹)، معتقدند معیار قابلیت اعتماد در برگیرنده چهار معیار جداگانه اما به هم مرتبط است که عبارتند از باورپذیری، اطمینان‌پذیری و تأییدپذیری و انتقال‌پذیری. پژوهشگر برای دستیابی به این معیارها کارهایی را در حین یا بعد از مصاحبه انجام داد. ابتدا برای رسیدن به معیار باورپذیری، دو روش را مورد استفاده قرار داد. اولین روش یعنی «بررسی توسط مشارکت‌کنندگان»، پس از انجام مصاحبه و مکتوب نمودن متن آن، با مصاحبه‌شونده ارتباط برقرار کرده و علاوه بر متن مصاحبه، تحلیل‌های ابتدایی در اختیار وی قرار داده می‌شد تا از صحت برداشت‌های مصاحبه‌کننده اطمینان حاصل شود. روش دوم در باورپذیری، «توصیف توسط همتایان» بود که در این زمینه پژوهشگر با سه نفر از اساتیدی که قبلاً از این روش استفاده کرده بودند، ارتباط برقرار کرد و بخش‌هایی از مصاحبه‌ها جهت کدگذاری مجدد مورد بررسی قرار گرفت تا آن‌ها نیز کدگذاری شوند. به‌منظور برآورد معیار دوم یعنی انتقال‌پذیری، روش «نمونه‌گیری هدفمند» مورد استفاده قرار گرفت که بر مبنای این روش در ابتدا از فردی که به‌عنوان هسته در هر یک از گروه‌های مورد مطالعه قرار داشت، مصاحبه انجام می‌گرفت و سپس از طریق وی با سایر مصاحبه‌شوندگان ارتباط برقرار کرده و مصاحبه‌ها صورت می‌گرفت. در مورد معیار سوم یعنی «اطمینان‌پذیری»، از روش «کفایت اجتماعی» استفاده شد. به‌این ترتیب که ارسال کدها و تغییرات مجدد اعمال شده و در بررسی‌های دوباره و تأیید نهایی اساتید محترم راهنما و مشاور در مورد طراحی چهارچوب تئوریکی کشف شده، دریافت شد. در خصوص معیار چهارم که «تأییدپذیری» است، از روش «نگارش یادداشت‌های تأملی» استفاده شد. این یادداشت‌ها که بیانگر یادداشت‌های شخصی پژوهشگر در انجام مصاحبه‌ها است، در حین مصاحبه و یا بعد از این که مصاحبه‌ها انجام می‌گرفت نوشته می‌شد. هدف آگاهی‌یافتن از تعصباتی بود که ممکن است ناآگاهانه در نوشتن و تحلیل‌های پژوهشگر اتفاق افتاده باشد و احتمال این که آن‌ها بر نتایج پژوهش اثر بگذارد.

1. Guba & Lincoln

برای اطمینان از پایایی ابزار گردآوری اطلاعات، از کدگذاری مجدد محقق و کدگذار دوم استفاده شد؛ زیرا میزان همبستگی بالای بین دو کدگذار مشخص می‌کند که این ابزار پایا است یا خیر؟ البته در زمینه پایایی کدگذارها در مصاحبه‌های پژوهشی، پراستفاده‌ترین و ساده‌ترین روش، استفاده از ضریب توافق درصدی است که مقادیر بالای ۷۰٪ مطلوب گزارش شده است. در این راستا، در انتخاب کدگذار دوم سعی شده است از یک اعضای هیئت علمی متخصص در این امر استفاده شود و امر کدگذاری مجدد را انجام دهد. روش دوم برای پایایی، شاخص ثبات پایایی باز کدگذاری است که به میزان سازگاری طبقه‌بندی داده‌ها در طول زمان اشاره دارد. از بین مصاحبه‌های انجام گرفته دو مصاحبه به صورت تصادفی مجدداً کدگذاری شدند. در تحلیل داده‌ها در بخش کیفی، بعد از بررسی تعداد ۶۹۰ کد استخراج شد. سپس با بررسی‌های مرحله به مرحله کدهای تکرار شده و مشابه حذف و در نهایت مقوله‌بندی شده و ۱۲۶ کد اصلی باقی ماند. پرسش‌نامه ذی‌نفعان بر گرفته از کدهای نهایی استخراج شده است؛ که ۱۱۱ سؤال جهت ارسال به نمونه‌های در نظر گرفته شده طرح گردید.

روش پژوهش در بخش کمی نیز توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری در بخش کمی نیز با توجه به آمار دانشجویان در استان تهران ۱۱۴۳ دانشجوی در رشته‌های مختلف که سال ۱۳۹۶ به دانشگاه فرهنگیان وارد شده‌اند را پوشش می‌دهد. نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان ۲۸۹ نفر دانشجوی معلم ورودی سال تحصیلی ۱۳۹۶، نمونه این پژوهش را در بر می‌گیرند. روش گردآوری داده‌ها در بخش کمی، پرسش‌نامه محقق ساخته بود. برای برآورد روایی پرسش‌نامه از دو روش استفاده شد. در روش روایی محتوایی، گویه‌های پرسش‌نامه به همراه تعاریف مربوطه در اختیار ۵ نفر از مدرسان مطلع دانشگاه فرهنگیان قرار گرفت. مدرسان نظر خود را پیرامون اعتبار محتوایی گویه‌ها با پاسخ مثبت و منفی مشخص نمودند؛ و در نهایت پرسش‌نامه نهایی تدوین شد. برای تعیین روایی صوری، نیز از نظرات ۵ نفر از مدرسان مطلع دانشگاه فرهنگیان استفاده شد. بررسی پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ صورت گرفت که نتایج به دست آمده در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. نتایج پایایی پرسش‌نامه

متغیر	شماره سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ
اخلاق حرفه‌ای	۱-۱۹	۰,۹۶
عوامل اجرایی	۲۰-۳۲	۰,۹۵
ارتباطات اعضای گروه کارورزی	۳۳-۳۷	۰,۹۳
مدیریت سرمایه انسانی	۳۸-۵۱	۰,۹۶
مدیریت و سازماندهی	۵۲-۶۵	۰,۹۷
عوامل و شرایط گزینشی	۶۶-۷۵	۰,۹۶
آموزشی و توجیهی	۷۶-۸۴	۰,۹۷
عوامل و شرایط ارتباطی و تعاملی	۸۵-۱۱۰	۰,۹۸
کل پرسش‌نامه	۱-۱۱۰	۰,۹۹

میزان ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب به‌دست‌آمده برای همه متغیرها بیشتر از ۰/۷۰ برآورد شد. این موضوع نشان‌دهنده همبستگی درونی بین متغیرها برای سنجش مفهوم موردنظر بوده و می‌توان گفت که گویه‌های موردنظر همگی یک متغیر را اندازه‌گیری می‌کنند. بنابراین پرسش‌نامه همه متغیرها از پایایی لازم برخوردار است.

یافته‌ها

پس از مطالعه ادبیات و پیشینه پژوهش و اجرای مصاحبه‌ها در مرحله کدگذاری باز، ۶۹۰ کد استخراج شد. بعد از دسته‌بندی و حذف کدهای تکراری ۱۱۰ مؤلفه با هشت بعد استخراج شد. در مرحله کمی تعداد ۱۱۰ سؤال بر اساس ابعاد و مؤلفه‌های استخراج‌شده تنظیم و در اختیار ۲۹۹ نفر از ذینفعان به صورت پرسش‌نامه ارسال و داده‌ها گردآوری شدند. به‌منظور بررسی و تعیین ابعاد و مؤلفه‌های اثربخشی دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان، از تحلیل عامل اکتشافی (روش تحلیل مؤلفه اصلی) استفاده شد. قبل از اجرای تحلیل عاملی لازم است مفروضه‌های زیر رعایت شود (هومن، ۱۳۹۳):

۱. شاخص کفایت نمونه‌گیری (KMO) باید دست‌کم ۰/۷ و بالاتر از آن باشد.
۲. آزمون کرویت بارتلت: باید از لحاظ آماری معنادار باشد. برای اطمینان از مناسب‌بودن داده‌ها مبنی بر اینکه ماتریس همبستگی‌هایی که پایه تحلیل قرار می‌گیرد در جامعه برابر با صفر نیست از آزمون بارتلت استفاده می‌شود.
۳. بار عاملی زیر مؤلفه‌ها در ماتریس مؤلفه و ماتریس چرخش یافته دست‌کم ۰/۳۵ و بالاتر از آن باشد.
۴. برای هر یک از مؤلفه‌ها باید دست‌کم سه سؤال طراحی شده باشد.
۵. مؤلفه‌ها باید از اعتبار کافی برخوردار باشد.

تحلیل عامل اکتشافی برای پرسش‌نامه ۱۱۰ گویه‌ای اثربخشی دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان

اندازه‌های شاخص کفایت نمونه‌گیری و نتایج آزمون کرویت بارتلت برای پرسش‌نامه ۱۱۰ گویه‌ای در جدول ۲ نمایش داده شده است.

جدول ۲. اندازه‌های شاخص کفایت نمونه‌گیری و آزمون کرویت بارتلت برای پرسش‌نامه ۱۱۰ گویه‌ای

۰,۹۷		شاخص کفایت نمونه‌گیری
۳۹۸۵۰,۶۵	مجذور خی	آزمون کرویت بارتلت
۵۹۹۵	درجه آزادی	
۰,۰۰۰	سطح معنی‌داری	

بر اساس داده‌های جدول ۲، مقدار شاخص کفایت نمونه‌گیری برابر با ۰/۹۷ و نزدیک ۱ است. همچنین سطح معنادار بودن مشخصه آزمون کرویت بارتلت نیز صفر است که کوچک‌تر است ۰/۰۵ است و نشان می‌دهد از لحاظ آماری معنادار است. بنابراین، بر پایه هر دو ملاک می‌توان نتیجه گرفت که اجرای تحلیل عاملی بر اساس ماتریس همبستگی حاصل در گروه نمونه مورد مطالعه، قابل توجه خواهد بود. خروجی دوم تحلیل عاملی اکتشافی، جدول اشتراکات نامیده

می‌شود که ضرایب تعیین متغیرها را نشان می‌دهد. چنانچه این عدد در متغیری کوچک‌تر از $0/4$ باشد بایستی آن متغیر (سؤال) حذف شود و مجدداً تحلیل عامل اکتشافی انجام شود. هرچه مقادیر اشتراک استخراجی بزرگ‌تر باشد، عامل‌های استخراج‌شده، متغیرها را بهتر نشان می‌دهند.

اجرای راه‌حل ۸ مؤلفه‌ای برای تعیین ابعاد اثربخشی دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان اندازه‌های شاخص کفایت نمونه‌گیری و نتایج آزمون کرویت بارتلت برای اجرای راه‌حل ۸ مؤلفه‌ای در جدول شماره ۳ نمایش داده شده است.

جدول ۳. اندازه‌های شاخص کفایت نمونه‌گیری و نتایج آزمون کرویت بارتلت در راه‌حل ۸ مؤلفه‌ای

۰,۹۷		شاخص کفایت نمونه‌گیری
۳۹۳۲۴,۰۵	مجذور خی	آزمون کرویت بارتلت
۵۷۷۸	درجه آزادی	
۰,۰۰۰	سطح معنی‌داری	

چنان‌که در این جدول دیده می‌شود، مقدار شاخص کفایت نمونه‌گیری برابر با $0/97$ و نزدیک ۱ است. همچنین سطح معنادار بودن مشخصه آزمون کرویت بارتلت نیز صفر است که کوچک‌تر است $0/05$ است و نشان می‌دهد از لحاظ آماری معنادار است. بنابراین، بر پایه هر دو ملاک می‌توان نتیجه گرفت که اجرای تحلیل عاملی بر اساس ماتریس همبستگی حاصل در گروه نمونه مورد مطالعه، قابل توجیه خواهد بود.

جدول شماره ۴، عامل‌های استخراج‌شده از چرخش واریماکس را در اثربخشی دوره‌های کارورزی نشان می‌دهد.

جدول ۴. عامل های استخراج شده از پرسش نامه اثربخشی دوره های کارورزی و بار عاملی آنها پس از چرخش

واریانس

درصد واریانس	بار عاملی	گویه	عوامل
۱۹,۷۹	۰,۷۸۱	۱۱۰	عامل ۱ (عوامل و شرایط ارتباطی و تعاملی)
	۰,۷۶۸	۱۰۶	
	۰,۷۶۷	۱۰۴	
	۰,۷۶۳	۹۹	
	۰,۷۶۰	۱۰۰	
	۰,۷۵۶	۱۰۷	
	۰,۷۵۳	۱۰۵	
	۰,۷۵۰	۱۰۱	
	۰,۷۴۹	۱۰۹	
	۰,۷۴۳	۹۰	
	۰,۷۳۹	۱۰۸	
	۰,۷۳۱	۹۱	
	۰,۷۲۲	۱۰۲	
	۰,۷۱۸	۹۶	
	۰,۷۱۸	۹۷	
	۰,۷۱۰	۹۳	
	۰,۶۹۲	۹۵	
	۰,۶۸۹	۱۰۳	
	۰,۶۸۵	۹۴	
	۰,۶۸۲	۹۲	
۰,۶۷۴	۸۹		
۰,۶۳۶	۹۸		
۰,۶۲۴	۸۵		
۰,۵۶۱	۸۶		
۰,۵۵۳	۸۸		

درصد واریانس	بار عاملی	گویه	عوامل
	۰,۴۹۱	۸۷	
۱۲,۳۵۲	۰,۷۸۰	۹	عامل ۲ (اخلاق حرفه‌ای)
	۰,۷۲۸	۱۵	
	۰,۷۲۶	۱۹	
	۰,۷۲۰	۱۷	
	۰,۷۰۱	۱۳	
	۰,۶۹۶	۱۰	
	۰,۶۹۲	۱۶	
	۰,۶۸۵	۸	
	۰,۶۷۵	۱۸	
	۰,۶۷۲	۵	
	۰,۶۷۲	۱۱	
	۰,۶۶۲	۱۴	
	۰,۶۴۱	۶	
	۰,۶۲۷	۲	
	۰,۶۱۹	۱۲	
	۰,۵۵۶	۷	
	۰,۵۴۳	۱	
۰,۴۹۹	۴		
۹,۱۳۳	۰,۶۹۳	۴۹	عامل ۳ (مدیریت سرمایه انسانی)
	۰,۶۷۲	۴۳	
	۰,۶۷۰	۴۲	
	۰,۶۶۶	۵۰	
	۰,۶۶۵	۴۶	
	۰,۶۶۳	۴۵	
	۰,۶۳۵	۴۸	
	۰,۶۳۰	۴۷	

درصد واریانس	بار عاملی	گویه	عوامل
	۰,۶۲۰	۴۴	
	۰,۶۰۶	۴۱	
	۰,۵۹۷	۵۱	
	۰,۵۷۰	۳۸	
	۰,۵۵۶	۴۰	
	۰,۵۰۸	۳۹	
۷,۹۵۳	۰,۶۶۵	۲۳	عامل ۴ (عوامل اجرایی)
	۰,۶۵۹	۲۴	
	۰,۶۲۷	۲۹	
	۰,۶۲۴	۳۱	
	۰,۶۱۹	۲۰	
	۰,۶۱۸	۳۰	
	۰,۶۰۹	۲۵	
	۰,۵۹۹	۲۲	
	۰,۵۹۱	۲۶	
	۰,۵۷۴	۲۷	
	۰,۵۳۵	۲۸	
	۰,۴۷۵	۲۱	
	۰,۴۵۶	۳۲	
۶,۹۶۱	۰,۶۴۸	۷۱	عامل ۵ (عوامل و شرایط گزینشی)
	۰,۶۲۴	۷۵	
	۰,۶۲۲	۷۳	
	۰,۶۲۱	۷۰	
	۰,۶۰۹	۷۴	
	۰,۶۰۷	۶۹	
	۰,۶۰۴	۷۲	
	۰,۵۹۳	۷۶	
	۰,۵۷۶	۶۸	

درصد واریانس	بار عاملی	گویه	عوامل
	۰,۵۷۲	۶۷	
	۰,۵۵۹	۶۶	
۶,۱۴۱	۰,۷۰۶	۸۱	عامل ۶ (آموزشی و توجیهی)
	۰,۷۰۶	۸۳	
	۰,۷۰۴	۸۴	
	۰,۷۰۲	۸۰	
	۰,۶۹۵	۷۹	
	۰,۶۹۲	۷۷	
	۰,۶۸۸	۸۲	
	۰,۶۷۴	۷۸	
	۵,۶۹۲	۰,۵۸۱	
۰,۵۷۷		۵۷	
۰,۵۷۴		۵۶	
۰,۵۷۴		۶۳	
۰,۵۳۶		۶۵	
۰,۵۰۸		۵۴	
۰,۵۰۵		۵۳	
۰,۵۰۰		۵۸	
۰,۴۹۴		۵۹	
۰,۴۹۳		۶۴	
۰,۴۷۷		۶۲	
۰,۴۷۰		۶۱	
۰,۴۰۲		۶۵	
۳,۴۲۳		۰,۶۱۴	۳۶
	۰,۵۹۱	۳۴	
	۰,۵۷۴	۳۵	
	۰,۵۶۵	۳۷	
	۰,۵۱۱	۳۳	

همان‌طور که در جدول شماره ۴ نشان داده شده است، ۸ مؤلفه به‌عنوان مولفه‌های اثربخشی دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان شناسایی شده است که نام‌گذاری هر یک از مؤلفه‌های استخراج‌شده به شرح زیر صورت گرفته است:

مؤلفه اول شامل ۲۶ شاخص بوده که مؤلفه «عوامل و شرایط ارتباطی و تعاملی» نامیده شده و ۱۹/۷۹۱ درصد بار عاملی مؤلفه‌های شناسایی شده را به خود اختصاص داده است. در این مؤلفه، بیشترین وزن عاملی به شاخص «شماره ۱۱۰» با وزن ۰/۷۸۱ و کمترین وزن عاملی به شاخص «شماره ۸۷» با وزن ۰/۴۹۱ تعلق دارد.

مؤلفه دوم شامل ۱۸ شاخص بوده که مؤلفه «اخلاق حرفه‌ای» نامیده شده و ۱۲/۳۵۲ درصد بار عاملی مؤلفه‌های شناسایی شده را به خود اختصاص داده است. در این مؤلفه، بیشترین وزن عاملی به شاخص «شماره ۹» با وزن ۰/۷۸۰ و کمترین وزن عاملی به شاخص «شماره ۴» با وزن ۰/۴۹۹ تعلق دارد.

مؤلفه سوم شامل ۱۴ شاخص بوده که مؤلفه «مدیریت سرمایه انسانی» نامیده شده و ۹/۸۳۳ درصد بار عاملی مؤلفه‌های شناسایی شده را به خود اختصاص داده است. در این مؤلفه، بیشترین وزن عاملی به شاخص «شماره ۴۹» با وزن ۰/۶۹۳ و کمترین وزن عاملی به شاخص «شماره ۳۹» با وزن ۰/۵۰۸ تعلق دارد.

مؤلفه چهارم شامل ۱۳ شاخص بوده که مؤلفه «عوامل اجرایی» نامیده شده و ۷/۹۵۳ درصد بار عاملی مؤلفه‌های شناسایی شده را به خود اختصاص داده است. در این مؤلفه، بیشترین وزن عاملی به شاخص «شماره ۲۳» با وزن ۰/۶۶۵ و کمترین وزن عاملی به شاخص «شماره ۳۲» با وزن ۰/۴۵۶ تعلق دارد.

مؤلفه پنجم شامل ۱۱ شاخص بوده که مؤلفه «عوامل و شرایط گزینشی» نامیده شده و ۶/۹۶۱ درصد بار عاملی مؤلفه‌های شناسایی شده را به خود اختصاص داده است. در این مؤلفه، بیشترین وزن عاملی به شاخص «شماره ۷۱» با وزن ۰/۶۴۸ و کمترین وزن عاملی به شاخص «شماره ۶۶» با وزن ۰/۵۵۹ تعلق دارد.

مؤلفه ششم شامل ۸ شاخص بوده که مؤلفه «آموزشی و توجیهی» نامیده شده و ۶/۱۴۱ درصد بار عاملی مؤلفه‌های شناسایی شده را به خود اختصاص داده است. در این مؤلفه، بیشترین وزن عاملی به شاخص «شماره ۸۱» با وزن ۰/۷۰۶ و کمترین وزن عاملی به شاخص «شماره ۷۸» با وزن ۰/۶۷۴ تعلق دارد.

مؤلفه هفتم شامل ۱۳ شاخص بوده که مؤلفه «مدیریت و سازماندهی» نامیده شده و ۵/۶۹۲ درصد بار عاملی مؤلفه‌های شناسایی شده را به خود اختصاص داده است. در این مؤلفه، بیشترین وزن عاملی به شاخص «شماره ۶۰» با وزن ۰/۵۸۱ و کمترین وزن عاملی به شاخص «شماره ۶۵» با وزن ۰/۴۰۲ تعلق دارد.

مؤلفه هشتم شامل ۵ شاخص بوده که مؤلفه «ارتباطات اعضای گروه کارورزی» نامیده شده و ۳/۴۲۳ درصد بار عاملی مؤلفه‌های شناسایی شده را به خود اختصاص داده است. در این مؤلفه، بیشترین وزن عاملی به شاخص «شماره ۳۶» با وزن ۰/۶۱۴ و کم‌ترین وزن عاملی به شاخص «شماره ۳۳» با وزن ۰/۵۱۱ تعلق دارد.

آیا وضع موجود دوره‌های کارورزی در دانشگاه فرهنگیان از اثربخشی لازم برخوردار است؟ برای بررسی شکاف بین وضع موجود و وضع مطلوب ابعاد استخراج شده از آزمون تی استفاده شده است. در این آزمون میانگین وضع موجود هر یک از استخراج شده با میانگین آن‌ها در وضع مطلوب مقایسه می‌شود (جدول ۵).

جدول ۵. نتایج آزمون تی برای مقایسه وضع موجود و وضع مطلوب ابعاد اثربخشی دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان

ابعاد	میانگین وضع موجود	میانگین وضع مطلوب	مقدار t	درجه آزادی	معناداری
اخلاق حرفه‌ای	۳,۶۴	۴,۲۳	-۱۴,۲۵۹	۲۹۸	۰,۰۰۱
عوامل اجرایی	۳,۳۱	۴,۱۲	-۱۴,۸۷۱	۲۹۸	۰,۰۰۱
ارتباطات اعضای گروه کارورزی	۳,۳۸	۴,۲۱	-۱۵,۵۹۵	۲۹۸	۰,۰۰۱
مدیریت سرمایه انسانی	۳,۳۶	۴,۲۵	-۱۵,۹۵۴	۲۹۸	۰,۰۰۱
مدیریت و سازماندهی	۳,۳۸	۴,۳۰	-۱۵,۳۳۶	۲۹۸	۰,۰۰۱
عوامل و شرایط گزینشی	۳,۲۹	۴,۰۷	-۱۴,۶۸۶	۲۹۸	۰,۰۰۱
آموزشی و توجیهی	۳,۰۸	۴,۲۳	-۱۵,۸۷۲	۲۹۸	۰,۰۰۱
عوامل و شرایط ارتباطی و تعاملی	۳,۱۳	۴,۲۰	-۱۶,۶۹۷	۲۹۸	۰,۰۰۱

همان‌گونه که در جدول ۴ دیده می‌شود، بین میانگین مشاهده‌شده «اخلاق حرفه‌ای» در وضع موجود و وضع مطلوب تفاوت معناداری وجود دارد ($p < 0/05$ و $t = -14/259$). بدین ترتیب میانگین وضع مطلوب «اخلاق حرفه‌ای» (۴/۲۳) از میانگین وضع موجود (۳/۶۴) بالاتر است. این مطلب بدان معناست که وضعیت موجود «اخلاق حرفه‌ای» نامطلوب است.

بین میانگین مشاهده‌شده «عوامل اجرایی» در وضع موجود و وضع مطلوب تفاوت معناداری وجود دارد ($p < 0/05$ و $t = -14/871$). بدین ترتیب که میانگین وضع مطلوب «عوامل اجرایی» (۴/۱۲) از میانگین وضع موجود (۳/۳۱) بالاتر است. این مطلب بدان معناست که وضعیت موجود «عوامل اجرایی» نامطلوب است.

بین میانگین مشاهده‌شده «ارتباطات اعضای گروه کارورزی» در وضع موجود و وضع مطلوب تفاوت معناداری وجود دارد ($p < 0/05$ و $t = -15/595$). بدین ترتیب که میانگین وضع مطلوب «ارتباطات اعضای گروه کارورزی» (۴/۲۱) از میانگین وضع موجود (۳/۳۸) بالاتر است. این مطلب بدان معناست که وضعیت موجود «ارتباطات اعضای گروه کارورزی» نامطلوب است.

بین میانگین مشاهده‌شده «مدیریت سرمایه انسانی» در وضع موجود و وضع مطلوب تفاوت معناداری وجود دارد ($p < 0/05$ و $t = -15/954$). بدین ترتیب که میانگین وضع مطلوب «مدیریت سرمایه انسانی» (۴/۲۵) از میانگین وضع موجود (۳/۳۶) بالاتر است. این مطلب بدان معناست که وضعیت موجود «مدیریت سرمایه انسانی» نامطلوب است.

بین میانگین مشاهده‌شده «مدیریت و سازماندهی» در وضع موجود و وضع مطلوب تفاوت معناداری وجود دارد ($p < 0/05$ و $t = -15/336$). بدین ترتیب که میانگین وضع مطلوب «مدیریت و سازماندهی» (۴/۳۰) از میانگین وضع موجود (۳/۳۸) بالاتر است. این مطلب بدان معناست که وضعیت موجود «مدیریت و سازماندهی» نامطلوب است.

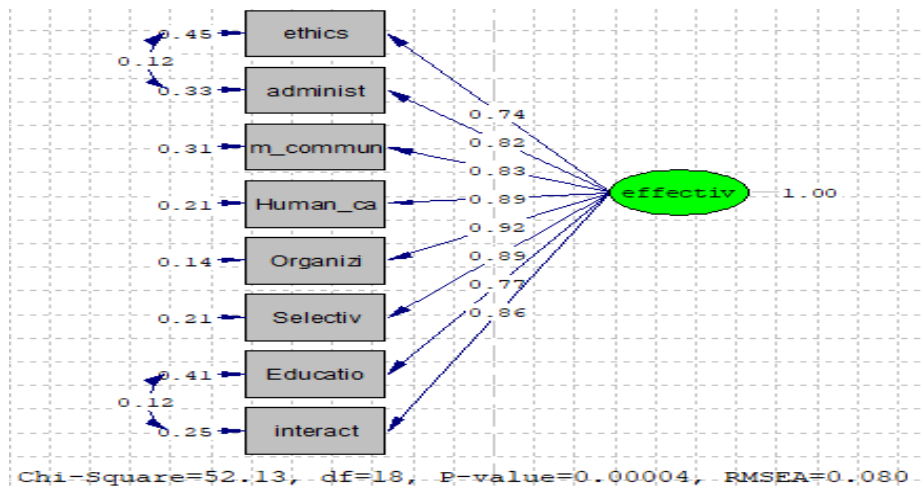
بین میانگین مشاهده‌شده «عوامل و شرایط گزینشی» در وضع موجود و وضع مطلوب تفاوت معناداری وجود دارد ($p < 0/05$ و $t = -14/686$). بدین ترتیب که میانگین وضع مطلوب «عوامل و شرایط گزینشی» (۴/۰۷) از میانگین وضع موجود (۳/۲۹) بالاتر است. این مطلب بدان معناست که وضعیت موجود «عوامل و شرایط گزینشی» نامطلوب است.

بین میانگین مشاهده شده «آموزشی و توجیهی» در وضع موجود و وضع مطلوب تفاوت معناداری وجود دارد ($p < 0/05$ و $t = -15/872$). بدین ترتیب که میانگین وضع مطلوب «آموزشی و توجیهی» (۴/۲۳) از میانگین وضع موجود (۳/۰۸) بالاتر است. این مطلب بدان معناست که وضعیت موجود «آموزشی و توجیهی» نامطلوب است.

بین میانگین مشاهده شده «عوامل و شرایط ارتباطی و تعاملی» در وضع موجود و وضع مطلوب تفاوت معناداری وجود دارد ($p < 0/05$ و $t = -16/697$). بدین ترتیب که میانگین وضع مطلوب «عوامل و شرایط ارتباطی و تعاملی» (۴/۲۰) از میانگین وضع موجود (۳/۱۳) بالاتر است. این مطلب بدان معناست که وضعیت موجود «عوامل و شرایط ارتباطی و تعاملی» نامطلوب است.

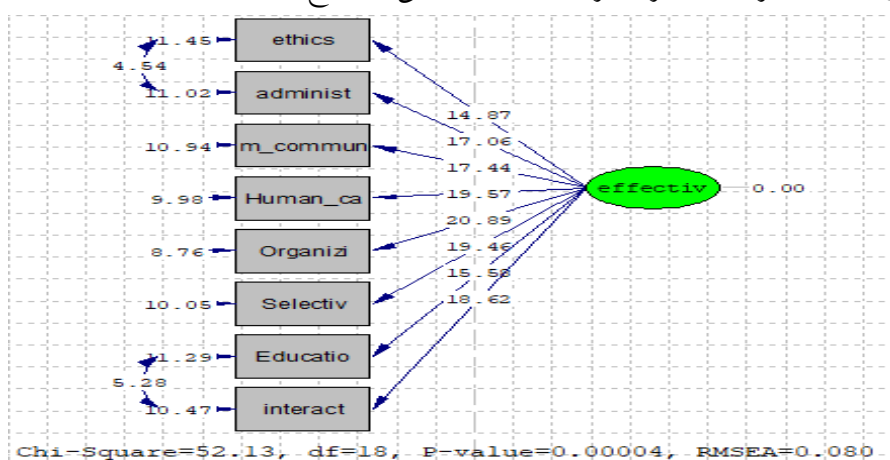
الگوی مناسب ارتقای مدل اثربخشی دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان کدام است؟

شکل ۱ مدل اصلاح شده تحلیل عاملی تأییدی برای اثربخشی دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان را در حالت تخمین ضرایب استاندارد نشان می‌دهد. مدل در حالت برآورد استاندارد، بارهای عاملی هر یک از ابعاد اثربخشی دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان را نشان می‌دهد. همان‌طور که در شکل مشخص است بار عاملی همه عوامل در حد قابل قبولی قرار دارد. مدل در حالت تخمین استاندارد نشان‌دهنده میزان همبستگی متغیرها است.



شکل ۱. مدل اصلاح شده اثربخشی دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان در حالت برآورد استاندارد

شکل ۲ مدل اصلاح شده تحلیل عاملی تأییدی برای اثربخشی دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان را در حالت ضرایب معناداری (t-value) نشان می‌دهد. این مدل در واقع تمامی معادلات اندازه‌گیری (بارهای عاملی) را با استفاده از آماره t، آزمون می‌کند. بر طبق این مدل، در صورتی که مقدار قدرمطلق آماره t مسیر از ۱/۹۶ بزرگ‌تر باشد، بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است.



شکل ۲. مدل اصلاح شده اثربخشی دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان در حالت معنی‌داری

باتوجه به اینکه در شکل ۲، کلیه مقادیر آماره t مسیرها بزرگ‌تر از ۱/۹۶ هستند، بنابراین ارتباط معناداری بین هریک از ابعاد با اثربخشی دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان وجود دارد. جدول ۶ شاخص‌های برازش مدل اصلاح شده اثربخشی دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان را نشان می‌دهد.

جدول ۶. شاخص‌های برازش مربوط به مدل اصلاح شده اثربخشی دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان

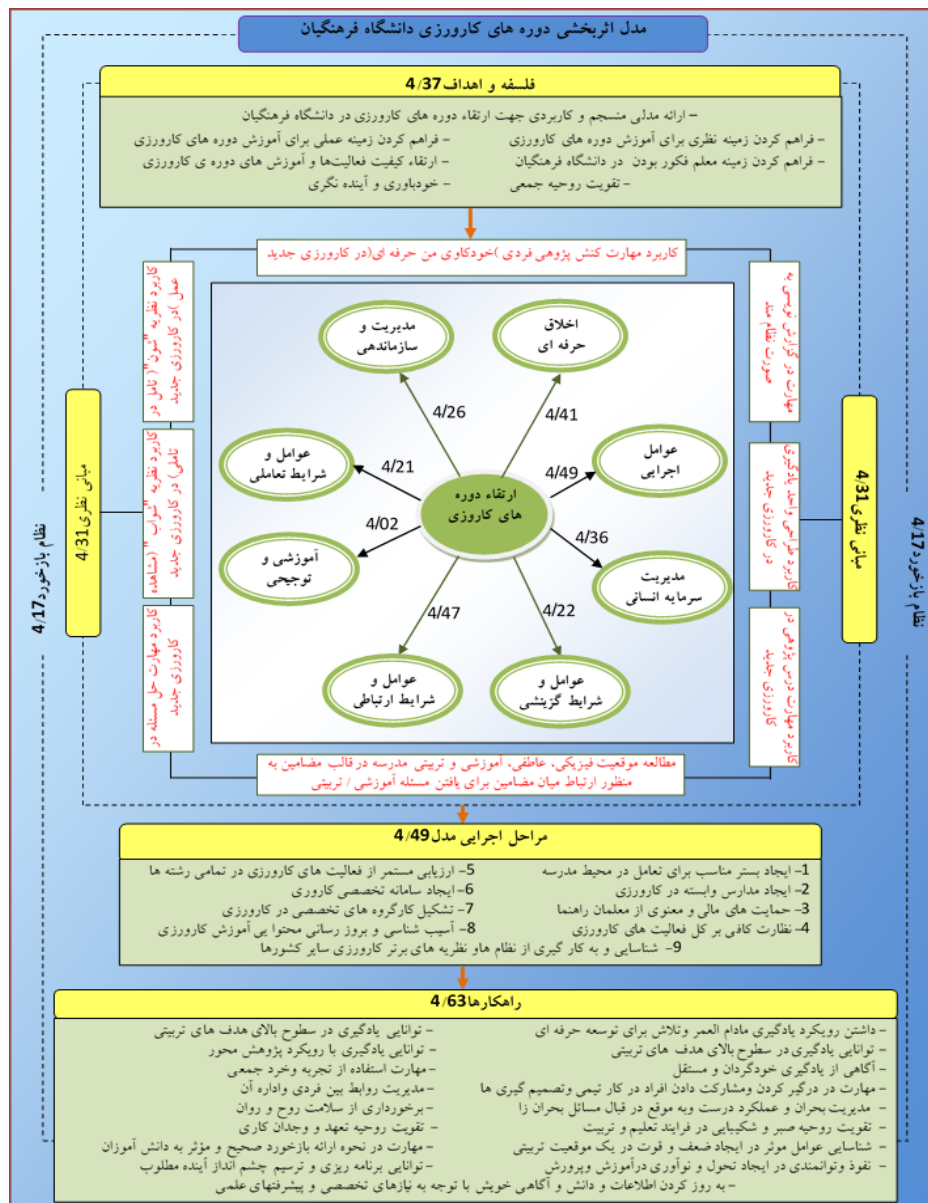
حد مجاز	برآوردها	نام مؤلفه
$P > 0,05$	$\chi^2 = 52,13$	مجذور کای χ^2
	$P = 0,000$ $df = 18$	
کمتر از ۵	۲,۹۰	مجذور کای بر درجه آزادی
کمتر از ۰,۰۸	۰,۰۸۰	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد RMSEA
بالاتر از ۰,۹	۰,۹۶	نیکویی برازش GFI
بالاتر از ۰,۹	۰,۹۲	نیکویی برازش اصلاح شده AGFI

برازندگی نرم شده NFI	۰,۹۹	بالتر از ۰,۹
برازندگی نرم نشده NNFI	۰,۹۹	بالتر از ۰,۹
ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد SRMR	۰,۰۲۲	کوچکتر از ۰,۰۵
برازندگی تطبیقی CFI	۰,۹۹	بالتر از ۰,۹

از آزمون χ^2 اغلب به عنوان مؤلفه نیکویی برازش نام برده می‌شود. این شاخص نشان می‌دهد که آیا مدل ساختار روابط میان متغیرهای مشاهده شده را توصیف می‌کند یا خیر. آزمون خوبی دو این فرض صفر را می‌آزماید که بین ماتریس کواریانس نمونه و ماتریس کواریانس ضمنی (جامعه) تفاوت وجود ندارد. با توجه به جدول فوق، مقدار مجذور کای با درجه آزادی ۱۸ برای این مدل ۵۲/۱۳ و سطح معنی‌داری آن ۰/۰۰۰ برآورد شده که در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است؛ بنابراین فرض صفر رد می‌شود و نتیجه می‌گیریم آزمون مجذور کای برازش دقیق مدل را با داده‌های مشاهده شده رد می‌کند.

برخی از محققان از نسبت مجذور کای بر درجه آزادی (χ^2/df) به عنوان شاخصی جایگزین استفاده می‌کنند. در مورد نسبت مجذور کای به درجه آزادی مقدار زیر ۳ قابل قبول است و حتی تا مقدار ۵ نیز به عنوان برازش معقول توصیه می‌شود. نسبت مجذور کای به درجه آزادی در مدل حاضر برابر ۲/۹۰ محاسبه شده است که نشان می‌دهد مدل از برازش قابل قبولی برخوردار است. همچنین شاخص ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) برای مدل‌های خوب ۰/۰۵ است. در صورتی که بین ۰/۰۵ تا ۰/۰۸ باشد، برازش قابل قبول، اگر بین ۰/۰۸ تا ۰/۱ باشد، برازش متوسط است و مدلی که در آن این مؤلفه از ۰/۱ بیشتر باشد، برازش ضعیفی دارد. این مؤلفه در مدل ارائه شده برابر ۰/۰۸ است که نشان می‌دهد مدل پژوهش از برازش متوسطی برخوردار است. شاخص SRMR برای این مدل ۰/۰۲۲ برآورد شده که مقادیر کوچک‌تر از ۰/۰۵ نشان از تبیین نسبتاً مناسب کواریانس‌ها دارد. سایر شاخص‌ها نیز می‌بایستی از ۰/۹ بیشتر باشند که در مدل این شرط برآورده شده است. روی هم‌رفته می‌توان گفت در مجموع مدل ارائه شده مدل مناسبی است و داده‌های تجربی اصطلاحاً به‌خوبی با آن منطبق هستند.

مدل مناسب ارتقا مدل اثربخشی دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان است؟



شکل ۳. مدل اثربخشی دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان

پس از استخراج عوامل و از طریق رفت‌وبرگشت‌های متوالی بین کدهای استخراج‌شده و با بهره‌گیری از رویکرد سیستمی، الگوی نهایی پژوهش تدوین شد (شکل ۳).

بحث و نتیجه‌گیری

در این قسمت یافته‌های پژوهش بر اساس سؤالات و اهداف پژوهش با یافته‌ها و نظریات مندرج در ادبیات پژوهش مطابقت داده می‌شود. ابعاد و مؤلفه‌های اثربخشی در دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان، ۸ مؤلفه به عنوان مؤلفه‌های اثربخشی دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان شناسایی شد.

مؤلفه اول «عوامل و شرایط ارتباطی و تعاملی» بود. در این مؤلفه، بیشترین وزن عاملی به شاخص «شناسایی و به‌کارگیری شیوه مدیریت مطلوب دوره کارورزی متناسب با شاخص‌های معتبر جهانی» و کمترین وزن عاملی به شاخص «ایجاد سازوکار اطلاع‌رسانی متقابل دانشجویان، اساتید و مجریان» تعلق داشت. در درجه اول از بین هشت مؤلفه به‌دست‌آمده عوامل و شرایط ارتباطی و تعاملی با بالاترین درصد نشان از آن دارد که ارتباطات در هر موردی می‌تواند بیشترین اثر را بر روی نتایج داشته باشد. بنابراین برقراری ارتباط از مهم‌ترین عوامل به شمار می‌رود. این یافته با نتایج پژوهش‌های امرائی، معظمی‌گودرزی و کامیاب (۱۳۹۷)، حجازی (۱۳۹۷)، جمشیدی توانا و امام‌جمعه (۱۳۹۵) و بهادری و همکاران (۱۳۹۵)، همسو است.

مؤلفه دوم «اخلاق حرفه‌ای» بود. در این مؤلفه، بیشترین وزن عاملی به شاخص «خودارزیایی دانشجومعلم» و کمترین وزن به «به‌کارگیری آموخته‌های نظری» تعلق داشت. اخلاق حرفه‌ای، یک فرایند تفکر عقلانی است که مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده را شامل می‌شود که از سوی سازمان‌ها و مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد (فرامرزی قراملکی، ۱۳۹۵). در این میان خودارزیایی یکی از شاخص‌های پیشرفت در هر شغلی به شمار می‌رود. این یافته با نتایج یافته‌های احمدی و الهامیان (۱۳۹۹)، فتحی و همکاران (۱۴۰۲) و داوودی، کشتی‌آرای و یوسفی (۱۳۹۴) همسو بود.

مؤلفه سوم «مدیریت سرمایه انسانی» بود. در این مؤلفه، بیشترین وزن عاملی به شاخص «تقویت باور مادام‌العمر دانستن و یادگیری» و کم‌ترین وزن به «انتخاب بهینه اساتید» تعلق داشت. در هر سازمان اگر این باور وجود داشته باشد که یادگیری باید مادام‌العمر اتفاق بیفتد، آن سازمان از توانمندی‌ها و شایستگی‌های مناسب برخوردار خواهد شد. بنابراین اعتقاد به این مسئله از اهمیت بالایی برخوردار خواهد بود. این مؤلفه با یافته‌های پژوهش‌های نامداری پژمان و همکاران (۱۳۹۸)، نامداری پژمان و همکاران (۱۴۰۱) و رودریگز-بونز و اورتیز^۱ (۲۰۱۶) همسو بود.

چهارمین مؤلفه «عوامل اجرایی» بود. در این مؤلفه، بیشترین وزن عاملی به شاخص «آشنایی با جلسات شورایی مدرسه» و کم‌ترین وزن عاملی به شاخص «جذاب‌بودن محتوا» تعلق داشت. عوامل اجرایی در کارورزی اعم از نیروهایی که در آموزش و پرورش در خدمت کارورزان بوده و یا در دانشگاه فعالیت اداری انجام می‌دهند، می‌شود. در این بین مدیران مدارس و کادر اجرایی مدرسه نیز در ارتباط با دانشجو معلمان هستند. از آنجایی که همیشه برگزاری جلسات شورایی در مدرسه و مطرح نمودن مسائل و مشکلات در امر تعلیم و تربیت یکی از وظایف مهم این شورا است، دانشجویان برای تأکید بر این امر این گزینه را بیشتر انتخاب نموده‌اند و حضور در این جلسات باعث برقراری ارتباط مناسب جهت شناسایی و حل مسائل، آموزشی، تربیتی، اخلاقی و رفع آن خواهد شد. این مؤلفه با یافته‌های پژوهش ابراهیمی و همکاران (۱۴۰۰)، علی‌دادی، کشت‌ورز کنداری و دهقان‌نژاد (۱۳۹۸) همسو است.

مؤلفه پنجم «عوامل و شرایط گزینشی» بود. در این مؤلفه، بیشترین وزن عاملی به شاخص «استفاده از مدارس دخترانه و پسرانه در دوره ابتدایی» و کم‌ترین وزن به شاخص «اساتید علاقه‌مند به کارورزی» تعلق داشت. در رشته علوم تربیتی آشنا شدن با محیط یادگیری از اهمیت بالایی برخوردار است. به‌ویژه، آشنایی روانشناسانه در این مدارس برای دانشجویان بسیار مهم است. از مدارس ابتدایی دخترانه و پسرانه و تفاوت‌های فردی بین این دو جنسیت می‌تواند به کارورزان در

1. Rodríguez-Bonces & Ortiz

شناسایی، آشنایی و حل مشکلات و معضلاتی که این دو با آن دست به گریبان هستند، از بار مشکلاتی که در آینده می‌تواند بروز پیدا نماید نیز جلوگیری نماید.

مؤلفه ششم «آموزشی و توجیهی» بود. در این مؤلفه، بیشترین وزن عاملی به شاخص «تشکیل تیم تخصصی موفق از میان اساتید راهنما» و کم‌ترین وزن به شاخص «ارزیابی اساتید قبل از ارائه درس کارورزی» تعلق داشت. داشتن دانش و تخصص از اصول آموزش و پرورش است. دانش‌جو معلم نیاز به وجود اساتید با تجربه و تخصص بالا دارند. از آنجایی که هم‌فکری و هم‌اندیشی بازده کار را افزایش می‌دهد و کارورزی نیز از این قاعده مستثنی نیست؛ بنابراین تشکیل تیم تخصصی از اهداف این درس بوده و می‌تواند در خیلی از موارد از بروز مسائل و مشکلات جلوگیری نماید.

مؤلفه هفتم «مدیریت و سازمان‌دهی» بود. در این مؤلفه، بیشترین وزن عاملی به شاخص «مهارت ادراکی حل مسئله» و کم‌ترین وزن عاملی به شاخص «سازمان‌یادگیرنده» تعلق داشت. مؤلفه هشتم، «ارتباطات اعضای گروه کارورزی» نامیده شد. بیشترین وزن عاملی به شاخص «مدیران و سایر عوامل اجرایی» و کم‌ترین وزن به شاخص «اساتید» تعلق داشت.

برقراری ارتباط از عوامل مؤثر و کارا در موفقیت افراد است. از جمله کارورزی که یکی از مؤثرترین فعالیت‌ها به شمار می‌رود. مناطق آموزش و پرورش در به ثمر رساندن اهداف کارورزی بسیار نقش تعیین‌کننده‌ای دارند. آنان با فلسفه و اهداف و نیازهای کارورزی آشنا شده و می‌توانند بهتر از ظرفیت و توانمندی مناطق آموزش و پرورش جهت بهبود وضعیت کارورزی استفاده نمایند. همان‌طور که هر منطقه از شاخص‌های جمعیت‌شناختی، خرده‌فرهنگ‌ها، میزان سواد والدین و سیاست‌ها برخوردار هستند و می‌توانند دانشجویان را به شناخت بیشتر و بهتر از وظایفشان در آینده آشنا کنند و درک واقع‌بینانه‌ای از محیط به دانش‌جو معلم ارائه دهند؛ درحقیقت آنان نقطه اتصال بین دانشگاه و مدرسه هستند، بنابراین می‌توان اذعان داشت چنانچه هماهنگی بین مدرسه و دانشگاه کم‌رنگ باشد، اهداف کارورزی به ثمر نخواهند رسید.

مؤلفه دیگر، تقویت تعامل اساتید با معلمان راهنما است. شناخت اساتید از عملکرد معلم راهنما می‌تواند به طور خاص اثرگذار در به‌ثمر رسیدن فعالیت‌های آموزشی و تربیتی مفید باشد؛

لذا هرچه بین اساتید کارورزی و معلمان راهنما تعامل برقرار کردن، اندیشه‌ورزان و معلمان مناسب‌تری در آینده وارد جامعه خواهند شد. یافته‌های این بخش با یافته‌های نامداری پژمان و همکاران (۱۴۰۱) همخوانی دارد. این پژوهشگران اذعان داشتند واگذاری امر کارورزی به معلمان با تجربه مدارس، و اجرای برنامه توأم با دقت، ایجاد خواهد شد. یافته‌های پژوهش در زمینه مدیریتی و ساختاری اجرای برنامه جدید کارورزی نشان دادند که موانع مدیریتی و ساختاری از اجرای برنامه جلوگیری می‌کنند. تأثیرگذارترین مانع مدیریتی و ساختاری، کم‌توجهی مدیران و کارگزاران ستادی به ایده‌ها و پیشنهادهای قابل اجرا بود. نتایج پژوهش کرامتی و احمدآبادی (۱۳۹۶) از این یافته حمایت می‌کند. آن‌ها گزارش کردند که برنامه جدید کارورزی با مشکلات اداری و ساختاری مواجه است. همچنین نتایج یافته‌ها با نتایج پژوهش خروشی، پریشانی و قربانی (۱۳۹۹) هم راستا است.

بنابراین، در راستای پژوهش انجام‌گرفته پیشنهادهایی ارائه می‌شود. نخست آنکه با استفاده از مدیریت کارآمد و مؤثر و مطابق با استانداردهای جهانی کارورزی می‌تواند از اثربخشی مطلوبی برخوردار شود. اخلاق حرفه‌ای از جمله خودارزیابی دانشجومعلم سرلوحه کار کارورزی قرار گیرد. تقویت باور یادگیری مادام‌العمر در دانشجومعلم توسعه‌یافته طوری که این مهم در عمل نیز به دانش‌آموزان انتقال داده شود. ترتیبی اتخاذ شود که ذی‌نفعان بتوانند در جلسات شورایی مدارس حضور فعال داشته و از اثرات مثبت و منفی مسائل مدرسه آگاه شده و در حل مسائلی که در آینده با آن روبرو خواهند شد، اطلاع یافته و با مسائل مدرسه آشنا شوند. برنامه‌ریزان در برنامه‌ریزی خود زمینه حضور در مدارس دخترانه و پسرانه را در مقطع ابتدایی فراهم نمایند. برنامه‌ریزان اهمیت بیشتری در خصوص نشست‌های تخصصی در زمینه کارورزی، در رشته‌های مختلف دانشگاه فرهنگیان داشته باشند. همچنین، آموزش حل مسئله است. این مورد باید به‌صورت عینی و عملی به کارورزان آموزش داده شود. اگرچه تفکر انتقادی و حل مسئله به‌عنوان مهارتی شناخته می‌شود که برای موفقیت ضروری است.

منابع

- ابراهیمی، ایوب؛ عباسیان، حسین؛ آراسته، حمیدرضا؛ زین‌آبادی، حسن‌رضا (۱۴۰۰). طراحی الگوی مربی‌گری فرایند کارورزی دانشجو‌معلمان در دانشگاه فرهنگیان. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۱۰(۲)، ۷-۳۹.
- احمدی، آمنه؛ الهامیان، نگار (۱۳۹۹). بررسی برنامه درسی کارورزی با رویکرد تربیت معلم فکور از منظر اساتید دانشگاه فرهنگیان. *مطالعات سیاست‌گذاری تربیت معلم*، ۳(۲)، ۹-۳۷.
- امرائی، فرید؛ معظمی‌گودرزی، فاطمه؛ کامیاب، سهیلا (۱۴۰۰). بررسی آسیب‌ها و موانع درس کارورزی در دانشگاه فرهنگیان و مدرسه. *اولین همایش ملی کارورزی و دانش‌آفرینی در دانشگاه فرهنگیان، گرگان*.
- بادله، علیرضا (۱۳۹۹). شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقای کیفیت اجرای کارورزی و ارزیابی وضع موجود در دانشگاه فرهنگیان استان مازندران. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۹(۴)، ۸-۳۵.
- بهادری، علی؛ صفری میاندره، شیوا؛ فلاحی نصرت‌آبادی، طاهره (۱۳۹۵). اثرپذیری راهبرد الگوی نوین کارورزی دانشگاه فرهنگیان از الگوهای نوین توسعه حرفه‌ای معلمان (اقدام‌پژوهی، روایت‌پژوهی، درس‌پژوهی). *دومین همایش ملی تربیت معلم، دانشگاه فرهنگیان، اصفهان*
- ترابی، مهدی (۱۴۰۲، ۱۲، ۰۶). کارورزی در خدمت آمادگی شغلی دانشجویان، قابل دسترسی در سایت <https://vista.ir/>
- تلخابی، محمود؛ فقیری، محمد (۱۳۹۳). تحلیل گفتمان. *آموزشنامه دانشگاه فرهنگیان*، ۱(۵)، ۱۳-۸.
- جعفری کمانگر، فاطمه؛ احسانی تیلمی، سلمی (۱۳۹۹). ارزیابی کیفیت اجرای برنامه کارورزی در دانشگاه فرهنگیان استان مازندران. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۹(۴)، ۲۶۱-۲۸۹.
- جمشیدی‌توانا، اعظم؛ امام‌جمعه، محمدرضا (۱۳۹۵). بررسی تأثیر کارورزی فکورانه در برنامه درسی تربیت‌معلم بر رشد شایستگی‌های دانشجو‌معلمان. *پژوهش‌های برنامه‌درسی*، ۶(۱)، ۱-۲۰.
- حجازی، اسد (۱۳۹۷). واکاوی موانع پیاده‌سازی موفق برنامه جدید کارورزی در دانشگاه فرهنگیان. *نوآوری آموزشی*، ۱۷(۶۷)، ۴۷-۷۰.

- خاکی، غلامرضا (۱۳۹۱). روش پژوهش با رویکرد پایان نامه نویسی. تهران: نشر فوژان.
- خروشی، پوران (۱۳۹۹). رویکرد سازنده‌گرایی و برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان
مطالعات کارورزی تربیت‌معلم، ۱(۲)، ۹-۳۰.
- خروشی، پوران؛ پریشانی، ندا؛ قربانی، سمیه (۱۳۹۹). بررسی مسایل و مشکلات درس کارورزی از
نظر مدرسین دانشگاه فرهنگیان (مطالعه موردی: دانشگاه فرهنگیان اصفهان). مطالعات
سیاست‌گذاری تربیت معلم، ۳(۱)، ۱۳-۳۹.
- خنیفر، حسین؛ میرزایی، نقی؛ پریشانی علی؛ پوربهرزان، علی (۱۳۹۷). آسیب‌شناسی پژوهش‌های
داخلی در زمینه مسئولیت‌پذیری اجتماعی با رویکرد فراترکیب. مدیریت سازمان‌های
دولتی، ۶(۳)، ۸۳-۹۸.
- داوودی، آذر؛ کشتی‌آرای، نرگس؛ یوسفی، علیرضا (۱۳۹۴). تبیین پدیدارشناسانه اصول برنامه
درسی «تجربه تدریس» (کارورزی) در دانشگاه فرهنگیان. نظریه و عمل در برنامه درسی،
۳(۶)، ۲۸-۵.
- روشندل، طاهر (۱۳۹۷). کارورزی نقطه عطف برنامه تربیت معلم، نشست کارورزی دانشگاه
فرهنگیان. ویژه‌نامه تخصصی کارورزی شماره اول، معاونت آموزشی و تحصیلات تکمیلی،
۸-۱.
- صالحی‌زاده، مریم؛ قورچیان، نادرقلی؛ محمدداودی، امیرحسین (۱۳۹۹). ارائه مدل مفهومی عوامل
مؤثر بر کیفیت تدریس حرفه‌ای اساتید دانشگاه فرهنگیان با رویکرد مبتنی بر نظریه
داده‌بنیاد. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۱(۴۳)، ۶۹-۹۲.
- علیدادی، علیرضا؛ کشت‌ورز کندی، احسان؛ دهقان‌نژاد، امیرحسین (۱۳۹۸). ارزیابی کیفیت
اجرای کارورزی جدید از نظر دانشجویان رشته علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان فارس.
مطالعات کارورزی، ۱(۱)، ۱۴۵-۱۶۸.
- فتحی، معصومه؛ سعدی‌پور، اسماعیل؛ ابراهیمی قوام، صغری؛ دلاور، علی (۱۴۰۲). شناسایی ابعاد
و مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای معلمان و ارائه مدل مفهومی در تراز جمهوری اسلامی
ایران. تربیت اسلامی، ۱۸(۴۶)، ۱۲۵-۱۴۶.
- فرامرز قراملکی، احد (۱۳۹۵). اخلاق حرفه‌ای. تهران: مجنون.

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

ملکی، صغری؛ احمدی، غلامعلی؛ مهرمحمدی، محمود؛ امام‌جمعه، محمدرضا (۱۳۹۹). ارزیابی برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان از منظر تجارب جهانی علوم اجتماعی. *نظریه و عمل در برنامه درسی*، ۸(۱۵)، ۳۸۳-۴۲۴.

منتهای آبکنار، نرگس؛ آراسته، حمیدرضا؛ جمالی، اختر (۱۴۰۰). ارائه الگوی بهبود کیفیت کارورزی در دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی واحد تهران. *فصلنامه علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی تهران*، ۳۱(۱)، ۱۰۷-۱۲۰.

نامداری پژمان، مهدی؛ میرکمالی، سیدمحمد؛ پورکریمی، جواد؛ فراستخواه، مقصود (۱۴۰۱). الگوی تضمین کیفیت آماده‌سازی دانشجو-معلمان در نظام تربیت معلم ایران. *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ۳۸(۴)، ۷-۲۸.

نامداری، پژمان، مهدی؛ میرکمالی، سیدمحمد؛ پورکریمی، جواد؛ مقصود فراستخواه (۱۳۹۸). شناسایی مؤلفه‌های اثرگذار در تضمین کیفیت آماده‌سازی دانشجو-معلمان در دانشگاه فرهنگیان: رویکرد کیفی. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۰(۳۸)، ۱-۳۴.

هومن، حیدرعلی (۱۳۹۳). *مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل*. تهران: سمت.

Balyer, A., & Özcan, K. (2014). Choosing Teaching Profession as a Career: Students' Reasons. *International Education Studies*, 7(5), 104-115. DOI:10.5539/ies.v7n5p104

Ellis, V., & Childs, A. (2018). Innovation in teacher education: Collective creativity in the development of a teacher education practicum. *Teaching and Teacher Education*, 77, 277-286. DOI:10.1016/j.tate.2018.10.020

Faikhantta, C., & Clarke, A. (2018). Thai cooperating teachers' motivations and challenges in supervising student teachers during their practicum program. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 1-7. DOI:10.1016/j.kjss.2017.12.018

Gault, J., Leach, E., & Duey, M. (2010). Effects of business practicums on job marketability: the employers' perspective. *Education + Training*, 52(1), 76-88. DOI:10.1108/00400911011017690

Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1989). *Fourth generation evaluation*. Newbury Park, CA: Sage.

- Phipps, L. J., Osborne, E. W., Dyer, J.E., & Ball, A. (2008). *Handbook on Agricultural Education in Public Schools*. Thomson Delmar Learning, USA.
- Purnomo, E., Pratama, Y., Rezani, R. (2020). The effectiveness of practicum information system application in vocational high school. *Journal of Physics: Conference Series*. 1446. 012032. DOI:10.1088/1742-6596/1446/1/012032.
- Rodríguez-Bonces, M., & Ortiz, K.P. (2016). Using the Cognitive Apprenticeship Model with a Chat Tool to Enhance Online Collaborative Learning. *Gist: Education and Learning Research Journal*, 13, 166-185. DOI: 10.26817/16925777.318
- Ruhanen, L. A. (2013). A foreign assignment: practicums and international students. *Journal of hospitality and tourism management*, 20, 1-4. DOI:10.1016/j.jhtm.2013.05.005
- Tas, T., Houtveen, Th., & Van de Grift, W. (2019). Effects of data feedback in the teacher training community. *Journal of Professional Capital and Community*, 5(1), 27-50. DOI:10.1108/JPC-09-2019-0023