

**Identifying the factors affecting the interaction between student intern teachers with school administrators and guidance teachers in order to advance the goals of internship****Alireza badeleh, Shirin Pourghaz**¹Associate Professor, Department of Educational Sciences, Dr. Shariati Campus, Sari, Farhangian University, Mazandaran, Iran²Student in Educational Psychology, Semnan University, Mehdishahr Branch, Semnan, Iran**Abstract**

The purpose of this research is to identify the factors influencing the interaction between student intern teachers with school principals and guidance teachers in order to advance the goals of internship. The current research method is mixed (qualitative and quantitative). The statistical population of the research includes all experts, students, intern teachers, school principals and guidance teachers of Mazandaran province. To select the sample size in the qualitative part, snowball sampling was used and 22 people were selected as the research sample. And in a small part, the method of relative stratified sampling is used and 135 experts, guidance teachers and administrators and 303 student teachers were selected as the research sample. The research tool included a researcher's questionnaire based on the findings of the Depoy and Gitlin's theme method new design based on a 7-point Likert scale, which includes 11, 16, 13, 13, 13 and 10 items in the field of social-cultural factors. Psychological-personality characteristics, educational infrastructure and planning, management and planning, educational approaches and strategies, knowledge and awareness. The findings of the research showed that cultural-social factors, psychological-personality characteristics, educational infrastructure and planning, management and planning, educational approaches and strategies, knowledge and awareness on the interaction between student teacher interns with school principals and guidance teachers in order to advance the goals of effective internship. is. The results of the present study showed that the mentioned factors are among the most important factors affecting the interaction between student intern teachers with school administrators and guidance teachers in order to advance the internship goals.

Keywords: identification, student teachers, intern teachers, managers, guidance teachers, internship

شناسایی عوامل مؤثر بر تعامل بین دانشجو معلمان کارورز با مدیران مدارس و معلمان**راه‌نما جهت پیشبرد اهداف کارورزی**علیرضا بادله^{*}، شیرین پورقاز^۱دانشیار، گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران^۲دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه سمنان،

واحد مهدی‌شهر، سمنان، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی عوامل مؤثر بر تعامل بین دانشجو معلمان کارورز با مدیران مدارس و معلمان راه‌نما جهت پیشبرد اهداف کارورزی است. روش پژوهش حاضر آمیخته (کیفی و کمی) است. در بخش کیفی با روش پدیدارشناسی و در بخش کمی، با استفاده از بکارگیری تکنیک معادلات ساختاری، تأثیر عوامل بررسی شد. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل کلیه‌ی خبرگان، دانشجو معلمان کارورز، مدیران مدارس و معلمان راه‌نما استان مازندران است. برای انتخاب حجم نمونه در بخش کیفی از نمونه‌گیری گلوله‌برفی استفاده شد و تعداد ۲۲ نفر به عنوان نمونه پژوهشی انتخاب شدند و در بخش کمی از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی استفاده شده و تعداد ۱۳۵ خبره، معلم راه‌نما و مدیر و ۳۰۳ دانشجو معلم به عنوان نمونه پژوهشی انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌ی محقق ساخته بر اساس یافته‌های حاصل از روش مضمون‌دپی و گیتلین بر اساس طیف لیکرت ۷ درجه‌ای طراحی شد که مشتمل بر ۱۱، ۱۶، ۱۳، ۱۳، ۱۳ و ۱۰ گویه در زمینه عوامل فرهنگی- اجتماعی، ویژگی‌های روانی- شخصیتی، زیرساخت‌ها و برنامه‌ریزی آموزشی، مدیریت و برنامه‌ریزی، رویکردها و راهبردهای آموزشی، دانش و آگاهی بود. یافته‌های پژوهش نشان داد عوامل فرهنگی- اجتماعی، ویژگی‌های روانی- شخصیتی، زیرساخت‌ها و برنامه‌ریزی آموزشی، مدیریت و برنامه‌ریزی، رویکردها و راهبردهای آموزشی، دانش و آگاهی بر تعامل بین دانشجو معلمان کارورز با مدیران مدارس و معلمان راه‌نما جهت پیشبرد اهداف کارورزی مؤثر می‌باشد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که عوامل مذکور از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر تعامل بین دانشجو معلمان کارورز با مدیران مدارس و معلمان راه‌نما جهت پیشبرد اهداف کارورزی هستند.

کلیدواژه‌ها: شناسایی، دانشجو معلمان، معلمان کارورز، مدیران، معلمان راه‌نما، کارورزی

مقدمه

در بیان اهمیت این مجموعه می‌فرمایند: «دانشگاه فرهنگیان خیلی مهم است، همه فرایندهایی که منتهی می‌شود به جذب معلم تدریس و برای تعلیم و تربیت بایستی سالم و با معیار اسلامی و انقلاب سنجیده بشود، اگر این کار را کردیم نتیجه همان چیزی خواهد بود که شما هم می‌خواهید، هم مورد رضای خدا خواهد بود، هم برای آینده کشور، همانطور که عرض کردم مولد یک نسل با عظمت و امیدبخش خواهد بود» (Khamenei, 2015).

در این فرایند، کارورزی در برنامه درسی یک تجربه بکر و دست اول برای دانشجو معلمان در نظر گرفته شده است (Khrushi, distress & Ghorbani, 2020).

بنابراین برنامه کارورزی در دانشگاه فرهنگیان نیز غایتی جز آماده کردن معلمان آینده برای عمل‌ورزی در صحنه تربیت ندارد. جان دیویی معتقد بود چرخه عمل و عکس‌العمل در فرآیند یادگیری از اهمیت زیادی برخوردار است و گذراندن دوره‌های کارورزی و استفاده از این تجربه‌های عملی بسیار با ارزش است (Farrokhi & Tatari, 2020). در ارتباط با اهمیت کارورزی محققان به نتایج متعددی اشاره کرده‌اند، از جمله: ارتباط مستقیم فرآیند کارورزی با تلاش فکروانه کارورز، آماده کردن دانشجویان برای شغل آینده، کسب تجربه در یک کار و حرفه، تحکیم رابطه بین نظریه و عمل و آشنایی دانشجویان نسبت به وظایف مدیران مدارس و کسب توانایی عملی مواجهه با مشکلات مدیریت مدارس (Jafarian Yasara & Jafarian Yasara, 2018).

در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و اسناد بالادستی به ویژه اساسنامه دانشگاه فرهنگیان و سند راهبردی چنین آمده است که کارورزی در برنامه درسی دوره کارشناسی دانشگاه فرهنگیان به مثابه یک گفتمان علمی- پژوهشی است که به دنبال جریانی نو در حوزه نظریه و عمل در تربیت معلم با دانش و بینش کارآمد است (Hajizadeh Anari, 2022). (Salerni, 2008) Sposetti & Szpunar نیز در این زمینه بیان می‌کنند چون دانشجویان طی دوره کارورزی نوعی جهان مجازی را تجربه می‌کنند که فاقد فشار کاری است (Karimi &

در آرمان‌های مطرح‌شده از طرف صاحب‌نظران برای نظام‌های تعلیم و تربیت در قرن بیست و یکم، از معلم به‌عنوان تکیه‌گاه هر تغییر و تحولی یاد شده است (Amiri, 2021). معلم مهم‌ترین و مؤثرترین عامل اجرایی و انسانی نظام آموزش و پرورش محسوب می‌شود و به‌عنوان عامل انتقال‌دهنده ارزش‌های فرهنگی و مهیا کننده زمینه‌های مساعد برای باروری فرهنگی، انتقال-دهنده علوم و فنون مختلف به دانش‌آموزان و حتی شکل-دهنده افکار و ایده‌های آن‌ها تلقی می‌شود (Karimi & et al, 2022). به همین دلیل است که شایستگی‌های معلمان در ایفای نقش و اجرای مسؤلیت‌های خطیر، همواره مدنظر بوده است. توجه به مسئله تربیت معلم، در ارزیابی برنامه‌های آموزش عالی کشورهای مختلف جهان، از جمله شاخص‌های بسیار مهم در پیشرفت و توسعه به شمار می‌رود. بنابراین لازم است تربیت معلم را به‌عنوان رکن اساسی تعلیم و تربیت مدنظر داشته‌باشیم (Jafarian Yasara & Jafarian, 2018). در این میان دانشگاه فرهنگیان برحسب رویکرد و راهبردی که در مبانی نظری و چشم‌انداز درسی خود ارائه کرده، بر آن است تا در فرایند تربیت معلمان کشور، با بهسازی نیازها و ضرورت‌ها در مقوله‌هایی همچون علم‌آموزی، مهارت‌افزایی و تجربه‌اندوزی عینی و عملی نسلی جدید و جوان از معلمان را تربیت کند تا با این رویکرد نوین به یک کیفیت برتر دست یافته و نظام نوین تربیت معلم را به‌عنوان یک عرصه تخصصی در جامعه علمی مطرح نماید (Khosravi, 2021). گفتنی است که هر یک از جوامع با توجه به شرایط فرهنگی و اجتماعی مختلف خود، سیاست‌های خاصی را در آماده‌سازی معلمان برای ورود به عرصه تدریس و عمل، اعمال می‌کنند. به زعم رینگر شیوه تربیت معلم و پیشینه تاریخی برنامه درسی در نظام آموزشی هر کشوری، متأثر از رخدادها و نیروهای اجتماعی مؤثر در آن کشور است (Attaran & et al, 2017). حضرت آیت‌الله خامنه‌ای، مقام معظم رهبری،

نگرش مثبت به دانشجومعلم، تعامل سازنده، ارتقابخشی و توانمندسازی در ایجاد انگیزه و عواملی از جمله موانع رفتاری، موانع ارتباطی، نقاط منفی معلم راهنما، خطورات ذهنی و فکری معلم راهنما، در از بین بردن انگیزه دانشجومعلمان دخالت دارد.

در پژوهشی که Habibi, Jafari Herandi & Bahrami (2021) با عنوان سومین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران انجام دادند به این نتیجه رسیدند که کارورزی مبتنی بر خود شرح حال نویسی می تواند به عنوان یک الگوی موثر در برنامه درسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان به کار گرفته شود و موجب ارتقای سطح شایستگی‌های حرفه ای دانشجو معلمان گردد.

Kaviani (2021) در مقاله با عنوان بررسی مسائل و مشکلات درس کارورزی از نظر مدرسین دانشگاه فرهنگیان به این نتیجه رسیدند بیشترین مشکلات در بُعد برنامه درسی، در مؤلفه اهداف برنامه درسی کارورزی: نگاه آرمان گرایانه و هدف گذاری‌های شخصی، در مؤلفه محتوا: نگذاردن دروس پیش نیاز توسط دانشجو، در مؤلفه راهبردهای یاددهی یادگیری: عدم آشنایی بعضی از مدرسین کارورزی با شیوه پژوهش‌های کیفی و در مؤلفه ارزشیابی: عدم هماهنگی لازم در شیوه ارزشیابی بود. بیشترین فراوانی مشکلات شناسایی شده در بُعد اجرا نیز، شامل: عدم همکاری کافی آموزش و پرورش در ارسال مجوز، نبود وسیله نقلیه برای مدرس کارورزی، عدم توجه مدیران مدارس نسبت به درس کارورزی، کمبود معلم راهنمای خوب به عنوان الگو برای دانشجو معلم، نبود کتاب درسی مناسب این درس، پایین بودن سطح آگاهی دانشجو معلم در زمینه محتوای کتب درسی، اختلاف نظر مدرسین دوره ضمن خدمت در آموزش واحد کارورزی، کمبود نیروی انسانی آگاه به واحد کارورزی در دانشگاه جهت رفع مشکلات و ابهامات اجرایی-اداری بود.

در پژوهش Tarshizi, Hosseinpour & Karamati (2015) با عنوان بررسی دلایل عدم

(Abdi, 2022). بنابراین برنامه درسی کارورزی بهترین ابزار برای تامل در عمل و تبدیل دانشجویان به عاملانی فکور می‌باشد و در حین تحصیل در دانشگاه فرهنگیان باعث می‌شود که اطلاعات نظری دانشجومعلمان به عمل درآید و دو عامل مؤثر بر تدریس یعنی دانایی و توانایی با هم همراه شوند. بنابراین، نهادینه کردن کارورزی در برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان باعث رشد حرفه‌ای، بینش فنی- عملی، سازماندهی و بازتولید دانش، مشاهده تأملی و حل مسأله و هماهنگی ادراکی- شناختی در دانشجومعلمان می‌شود (Tajari, 2018).

در مقاله‌ای که Musapour & et al (2019) تجربه زیسته دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان را از برنامه جدید کارورزی بررسی کردند؛ این پژوهش به روش پدیدارشناسی و با مصاحبه از ۱۱ نفر از دانشجومعلمان انجام پذیرفت و به این نتیجه رسیده‌اند که برنامه جدید کارورزی دارای «اثربخشی» بوده و توانسته است رضایت دانشجو معلمان را کسب کند، شایستگی آنان را افزایش دهد و به شکل‌گیری هویت معلمی آنان، کمک نماید. با وجود این، اجرای برنامه کارورزی با مسائلی از جمله ضعف آموزش کارگزاران مواجه است ولی می‌تواند اعتلا یابد.

در پژوهشی که Rajai Topkanelo & Mahmoudi (2021) با عنوان شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر موفقیت درس کارورزی در توانمندسازی دانشجو معلمان به این نتیجه رسیده است که متغیرهای مؤثر بر موفقیت درس کارورزی در، «کسب شایستگی‌های حرفه‌ای»، «زمینه‌ای» توانمندسازی دانشجومعلمان در پنج گروه «پذیرش طرح کارورزی از طرف اشخاص ذیربط» و «نقش استاد راهنما»، «مدارس مجری» قابل شناسایی است.

در پژوهشی که Safari, Askari & Ebrahimi (2022) با عنوان اهمیت و جایگاه معلمان راهنما در ایجاد انگیزه در دانشجومعلمان به این نتیجه رسیدند که عوامل مختلفی از جمله عوامل روانشناختی، صلاحی‌های حرفه‌ای، عناصر مؤثر در کارورزی، ویژگی‌های رفتاری،

تر دانشگاه با مدرسه است؛ پیوندی که هم از حضور مربیان و معلمان در دانشگاه و هم از حضور دانشگاهیان در مدرسه حمایت کند. در چنین ارتباطی، حضور مدرسان کارورزی در مدرسه ماهیت متفاوتی خواهد داشت. مدرسه باید احساس کند که از بودن در این پیوند، زمینه‌ی توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان و مربیان فراهم می‌شود و آن‌ها نیز در سفر یادگیری دانشجویان سهیم خواهند شد (Jamshidi Tawana & et al, 2016).

البته با همه‌ی محاسنی که می‌توان برای این برنامه قائل شد، با حضور شتاب زده‌ی خود در دانشگاه فرهنگیان و ناتوانی و دانش ناکافی دست اندرکاران و مجریان، اعم از مدیران و استادان و نبود زیرساخت‌های لازم برای اجرای آن، همواره این درس از چالش برانگیزترین برنامه‌های درسی دانشگاه فرهنگیان به شمار آمده است (Jafarikamangar & Ehsani-Tilmi, 2020).

Ghanbari & et al (2017) در پژوهشی مؤلفه‌هایی نظیر اهداف کارورزی، فعالیت‌های یادگیری، زمان، فضای آموزشی مدارس و ارزشیابی از دید مدرسان، معلمان راهنما و کارورزان را بررسی کردند و نشان دادند مدرسان، مؤلفه‌ی زمان و دو گروه دیگر علاوه بر مؤلفه‌ی زمان، فعالیت‌های یادگیری و ارزشیابی را نامطلوب دانستند. در پژوهشی که (Chennat 2014) انجام داد متذکر شده است که اثربخشی برنامه درسی کارورزی در دانشگاه‌های تربیت معلم به همکاری متقابل میان این چند گروه یعنی معلم کارورز، مدیران مدارس و دانشجومعلمیان بستگی دارد. لذا از آنجایی اجرای برنامه کارورزی دانشجومعلمیان و تعاملات میان اساتید راهنما، معلمان راهنما و دانشجو معلمان طی سال گذشته و نیز سال جاری با چالش‌هایی مواجه بوده است. یکی از این چالش‌ها اجتناب معلمان راهنما و مدیران مدارس از پذیرش و تعامل مطلوب دانشجومعلمیان به عنوان کارورز در مدارس است که بیانگر عدم همکاری و ارتباط آن‌ها از ابتدای امر می‌باشد. به این سبب در این پژوهش سعی شده است عوامل موثر بر تعامل بین دانشجومعلمیان با مدیران

مشارکت معلمان راهنما در اجرای طرح کارورزی دانشجو- معلمان دانشگاه فرهنگیان: مورد رشته علوم تربیتی که نشان دادند پنج گروه مشارکت کننده در طرح کارورزی شامل: اساتید راهنما، معلمان راهنما، مدیران مدارس، دانشجو- معلمان و نیز مسئولین دانشگاه فرهنگیان، هر یک به نوعی می‌توانند در زمینه عدم پذیرش کارورزان در مدارس تاثیرگذار باشند.

در پژوهشی که (Pan & et al (2018) تعامل بین شخصیت پیشگیرانه و کیفیت کارورزی در موفقیت شغلی فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های چینی همراه با نقش سازگاری شغلی را مورد بررسی قرار دادند 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 غیرمستقیم شخصیت پیشگیرانه بر موفقیت جستجوی شغلی از طریق سازگاری شغلی بیشتر می‌شد.

در پژوهشی که (Badeleh (2020 با عنوان شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقای کیفیت اجرای کارورزی و ارزیابی وضع موجود در دانشگاه فرهنگیان استان مازندران انجام دادند به این نتیجه رسیدند که شش مؤلفه‌ی برنامه‌ی درسی (محتوا)، دانشجومعلمیان، استادان کارورزی، معلمان راهنما و مدارس بر کیفیت اجرای کارورزی در دانشگاه فرهنگیان مؤثر هستند و وضعیت مؤلفه‌های یادشده از دیدگاه استادان و دانشجومعلمیان در سطح بالای متوسط مطلوبی ارزیابی شد.

مساله مهم و کاربردی در کارورزی، تعاملی چند سویه میان مدیران مدارس، استادان راهنما، معلمان راهنما و دانشجومعلمیان است. درواقع به نظر می‌رسد کارورزی زمانی می‌تواند به بارور ساختن تامل در عمل کمک نماید که با همراهی و مراقبت مدرسان و معلمان راهنما، دانشجویان بتوانند پیش فرض‌های اقدامات خود را به وضوح بازشناسی کرده و آگاهانه درباره‌ی حدود و سوگیری آن‌ها تامل نمایند (Tarshizi, Hosseinpour & Karamati, 2015). لازمه‌ی این امر نیز پیوند عمیق

دوباره اعتبارسنجی نمود. منبع جمع‌آوری داده‌ها در بخش کیفی پژوهش مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌ساختار یافته بود. مصاحبه از هر دانشجو معلمان کارورز با مدیران مدارس و معلمان راهنما حداقل ۶۰ دقیقه به طول انجامید. در بخش کمی، با استفاده از بکارگیری تکنیک معادلات ساختاری، تأثیر عوامل بررسی شد. جامعه‌ی آماری پژوهش در بخش کیفی، شامل کلیه‌ی خبرگان، دانشجومعلم کارورز، مدیران مدارس و معلمان راهنما استان مازندران است. برای انتخاب حجم نمونه از نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده شد، بدین صورت که اولین خبره کسی بود که سال‌ها در زمینه دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان تجربه داشته و جزء افراد هیات علمی و بسیار باتجربه در سیاست‌گذاری‌های آموزشی دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان بود که بر این اساس ۲۲ نفر که شامل خبرگان حوزه برنامه‌درسی و اجرای دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان و دارای تجربه بلند مدت در زمینه تدریس دوره‌ی کارورزی، مشارکت در برگزاری کلاس‌های آشنایی با دوره‌ی کارورزی و دارای تجربه آموزش در مدارس به عنوان معلم یا دبیر بودند، انتخاب شدند به طوری که از میان ۲۲ نفر شرکت کننده در این مصاحبه ۱۷ نفر دارای تحصیلات دکتری و ۵ نفر دارای تحصیلات کارشناسی ارشد بودند. در بخش کمی، جامعه‌ی آماری پژوهش شامل تمامی دانشجومعلم کارورز و کارشناسان و متخصصان آگاه به کارورزی استان مازندران بودند. نمونه‌ی پژوهش با استفاده از طرح نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی تعیین شد که اندازه‌ی آن با استفاده از جدول تعیین اندازه‌ی نمونه کرجسی و مورگان^۱، ۱۳۵ خبره، معلم راهنما و مدیر و ۳۰۳ دانشجومعلم به دست آمد.

(ب) ابزار پژوهش: ابزار پژوهش شامل مصاحبه‌های نیمه‌ساختار یافته جهت دستیابی به عوامل مؤثر بر تعامل بین دانشجو معلمان کارورز با مدیران مدارس و معلمان راهنما جهت پیشبرد اهداف کارورزی بود. سپس به

مدارس و معلمان راهنما در جهت پیشبرد اهداف کارورزی شناسایی شوند.

۱. عوامل مؤثر بر تعامل بین دانشجو معلمان کارورز با مدیران مدارس و معلمان راهنما جهت پیشبرد اهداف کارورزی کدامند؟

۲. الگوی تعامل بین دانشجو معلمان کارورز با مدیران مدارس و معلمان راهنما جهت پیشبرد اهداف کارورزی چگونه است؟

۳. میزان تعامل بین دانشجو معلمان کارورز با مدیران مدارس و معلمان راهنما جهت پیشبرد اهداف کارورزی در چه سطحی است؟

روش پژوهش

الف) طرح پژوهش و شرکت کنندگان: پژوهش حاضر از روش آمیخته اکتشافی برای دستیابی به اهداف پژوهش بهره برده است. در بخش کیفی، با استفاده از روش پدیدارشناسی انتخاب مطالعه شونده‌گانی بود که تجربه زیسته‌ی متفاوتی در خصوص موضوع پژوهش داشته‌اند. مصاحبه‌ها تا آنجا ادامه پیدا کرد که پاسخ‌های ارائه شده مشابهت با پاسخ‌های قبلی داشته و مطلبی جدیدی به یافته‌ها نمی‌افزاید و اصطلاحاً یافته‌های مصاحبه به حد اشباع رسید. برای دستیابی به روایی بیشتر در مصاحبه‌ها در ابتدای مصاحبه توضیحات کلی به افراد ارائه شد، سپس سؤالات مصاحبه مطرح گردید. به مصاحبه شونده‌گان اطمینان داده شد که محتوای مصاحبه‌های استخراج شده محرمانه بوده و اطلاعات مصاحبه شونده‌گان بدون نام و هویت و تحلیل‌ها به شکل کیفی و گروهی منتشر می‌گردد. در تحلیل داده‌ها از استراتژی کدگذاری باز (ساخت مفاهیم) و مضامین فرعی و اصلی که در پدیدارشناسی کاربرد دارد، استفاده گردید. در این فرایند عوامل مؤثر بر تعامل بین دانشجو معلمان کارورز با مدیران مدارس و معلمان راهنما جهت پیشبرد اهداف کارورزی شناسایی شد. همچنین پژوهشگر با استفاده از روش مقبولیت و بازنگری داوران، یافته‌های پژوهش را

¹ Kerjesi and Morgan

منظور سنجش متغیرهای پژوهش، پرسشنامه‌ی محقق ساخته بر اساس یافته‌های حاصل دانشجوی معلمان کارورز با مدیران مدارس و معلمان راهنما دانشگاه فرهنگیان استان مازندران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود. در تحلیل داده‌ها از استراتژی کدگذاری (ساخت مفاهیم) و مضامین فرعی و اصلی در زمینه عوامل فرهنگی- اجتماعی، ویژگی‌های روانی- شخصیتی، زیرساخت‌ها و برنامه‌ریزی آموزشی، مدیریت و برنامه‌ریزی، رویکردها و راهبردهای آموزشی، دانش و آگاهی بود. سپس به منظور بررسی سوالات پژوهش از رویکرد دو مرحله‌ای استفاده شد. بدین صورت که در مرحله اول مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش به منظور اطمینان از دارا بودن سازه‌ها از حداقل معیارهای علمی تعریف شده، مورد آزمون قرار می‌گیرند. سپس در مرحله دوم پس از اطمینان نسبی از قابل قبول بودن مدل‌های اندازه‌گیری حاضر در مدل معادله ساختاری تدوین شده به آزمون و بررسی ساختاری پژوهش می‌پردازیم.

یافته‌ها

مرحله اول: پژوهش کیفی

در این پژوهش به منظور شناسایی عوامل موثر بر تعامل بین دانشجوی معلمان کارورز با مدیران مدارس و معلمان

راهنما جهت پیشبرد اهداف کارورزی تحلیل مضمون استفاده شده است. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش مضمون دپوی و گیتلین^۱ انجام شده است که شامل شش مرحله آشنایی با داده‌ها، کدگذاری، جستجو برای مضامین، تشکیل مضامین، مرور مضامین، تعریف و نام‌گذاری مضامین نگارش است. بر این مبنا از طریق طبقه‌بندی داده‌ها و الگویابی درون داده‌ای و برون داده‌ای به یک سنخ‌شناسی تحلیلی دست یافته شد. علت استفاده از این روش این بود که باید عوامل موثر بر تعامل بین دانشجوی معلمان کارورز با مدیران مدارس و معلمان راهنما جهت پیشبرد اهداف کارورزی شناسایی می‌شد.

برای اطمینان از پایایی داده‌های بدست آمده از کدگذاری مجدد محقق و کدگذار دوم استفاده شد. زیرا میزان همبستگی بالای بین دو کدگذار مشخص می‌کند که این ابزار پایا می‌باشد یا خیر؟ البته به نقل از کمالی و همکاران، (۱۱) در زمینه‌ی 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 هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان که چندین تحقیق کیفی در رزومه خود داشته است استفاده شود و از ایشان خواسته شد که متن پیاده شده را کدگذاری نماید.

جدول ۱. نتایج حاصل از 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
	۴۷	۴۱	۴۰	۸
	۵۱	۳۹	۳۹	۱۲
جمع کل total	۹۸	۷۸	۷۹	۱۶

$$\text{درصد پایایی بین کدگذاران} = \frac{79}{98} * 100 = 80$$

۱. Depoi and Gitlin

در این فاصله زمانی، هر کدام 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 بصورت تصادفی مجدداً کدگذاری شدند که اطلاعات آنها در جدول ۲ گزارش شده است.

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 هر کدام از آنها را، دوبار، در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص پنج تا سی روز کدگذاری نمودیم.

جدول ۲. نتایج حاصل از بازکدگذاری مصاحبه‌ها

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
	۴۳	۴۰	۳۹	۴
	۴۶	۳۸	۳۷	۱۰
جمع کل total	۸۹	۷۸	۷۶	۱۴

$$\text{درصد پایایی باز کدگذاری} = \frac{76}{89} * 100 = 86$$

ابعاد مختلف کارورزی گام‌های مؤثری برداشتیم. روش سوم در تعیین روایی ابزار، بازبینی توسط همکار علمی تحقیق است. بازبینی 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 معنی است که از افرادی که از دانش و آگاهی لازم نسبت به کارورزی برخوردار هستند جستجو و پرسش به عمل آوریم تا بتوانیم با استفاده از دانش و تجاربی که افراد آگاه نسبت به کارورزی دارند نسبت به شناخت ابعاد مختلف کارورزی آگاهی یابیم و عواملی که تحت تاثیر کارورزی و یا بر تعامل بین دانشجو معلمان کارورز با مدیران مدارس و معلمان راهنما جهت پیشبرد اهداف کارورزی تاثیر می‌گذارند را شناسایی نماییم.

پس از اینکه روایی محتوا از نظر کیفی مورد تأیید قرار گرفت. 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

برای تعیین روایی ابزار هم از درگیری طولانی مدت، پرسش و جستجوگری از همکاران و بازبینی به وسیله افراد مطلع استفاده شده است. درگیری طولانی مدت و مشاهده مداوم^۲ یکی از بهترین راه‌های ایجاد دقت، درگیری طولانی مدت با موضوع است (Strauss, 1967). به همین دلیل به طور کامل درگیر تحقیق شدیم، با مشارکت‌کنندگان، ارتباط صحیح و مناسب برقرار کردیم و پذیرای مفاهیم عمیقی شدیم که در فرآیند مصاحبه آشکار می‌شوند تا دقت علمی را افزایش داده و در زمینه پژوهشی غوطه‌ور گردیم.

مرحله بعدی از تعیین روایی، مهارت پرسش و سوال کردن از دیگران بود که در زمره مهارت‌های شنیداری ارتباطات قرار می‌گیرد. سوال کردن، هم موجب پیش رفتن گفتگو 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 کردیم و نسبت به شناخت

2. Prolonged engagement and persistent

1. recoding reliability

محتوای مفاهیم ۱۰ نفر بوده‌اند. بر اساس جدول لاشه، نتایج مربوط به ضریب نسبی روایی محتوا و شاخص روایی حداقل مقدار ضریب نسبی روایی محتوا باید ۰/۶۲ باشد. 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 سوال (CVR)	۱-۰/۸
تعداد متخصصان	۱۰
تعداد سوال‌های عوامل فرهنگی-اجتماعی	۷
شاخص روایی محتوا عوامل فرهنگی-اجتماعی (CVI)	۰/۹۱
تعداد سوال‌های ویژگی‌های روانی-شخصیتی	۱۵
شاخص روایی محتوا ویژگی‌های روانی-شخصیتی (CVI)	۰/۹۵
تعداد سوال‌های زیرساخت‌ها و برنامه‌ریزی آموزشی	۷
شاخص روایی محتوا زیرساخت‌ها و برنامه‌ریزی آموزشی (CVI)	۰/۹۵
تعداد سوال‌های مدیریت و برنامه ریزی	۱۱
شاخص روایی محتوا مدیریت و برنامه ریزی (CVI)	۰/۹۱
تعداد سوال‌های رویکردها و راهبردهای آموزشی	۶
شاخص روایی محتوا رویکردها و راهبردهای آموزشی (CVI)	۰/۸۶
تعداد سوال‌های دانش و آگاهی	۴
شاخص روایی محتوا دانش و آگاهی (CVI)	۰/۹۵

می‌تواند اجرای کارورزی دانشگاه را به خوبی پوشش دهد و آن را اندازه‌گیری کند. نتیجه‌ی این مصاحبه‌ها و تجزیه و تحلیل‌های بعدی این شاخص‌ها را به دست داد. بر اساس مصاحبه‌های انجام شده، در این مرحله ۶ مضمون پایه استخراج شده و در جدول ۴ ارائه گردیده‌اند.

پس از بررسی ادبیات تحقیق برخی سوالات کلی برای مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته طراحی شد و این سوالات در بین اساتید دانشگاه فرهنگیان به اجرا درآمد. در مجموع ۲۲ مصاحبه از خبرگان، دانشجو معلمان کارورز، مدیران مدارس و معلمان راهنما استان مازندران انجام شد و سعی شد که در آن شاخص‌هایی استخراج شود که

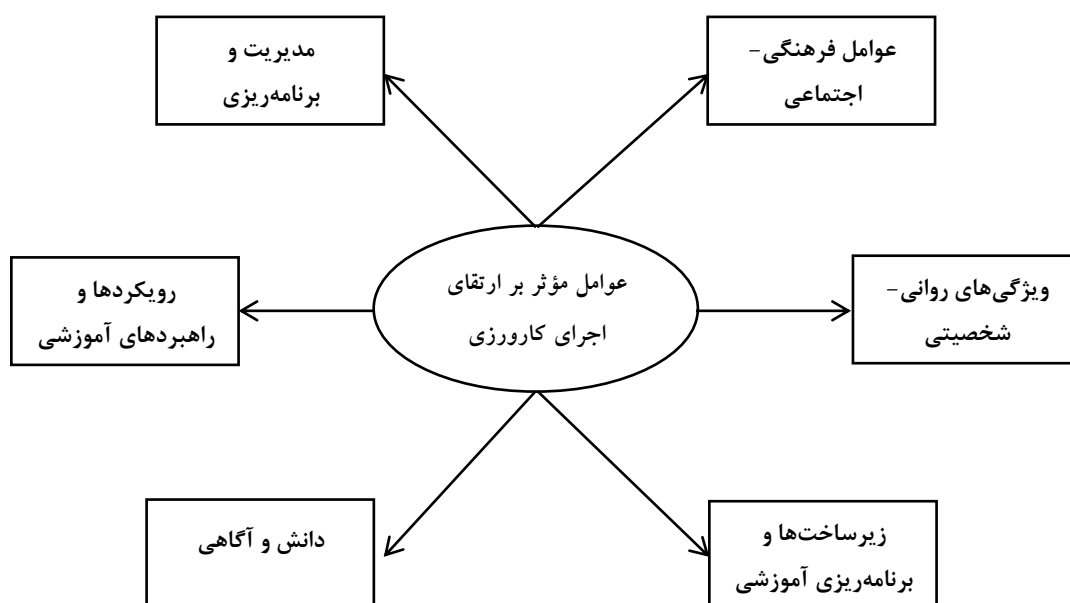
جدول ۴. جدول مضامین پایه مستخرج از مصاحبه با خبرگان این امر

مؤلفه اصلی	ریز مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقای اجرای کارورزی
عوامل فرهنگی-اجتماعی	۱. رفتار مناسب و احترام متقابل بین دانشجو معلمان، مدیران و معلمان راهنما
	۲. انجام کار گروهی همراه با حس مشارکت و اجتماع‌گرا بودن در بین دانشجو معلمان، مدیران و معلمان راهنما
	۳. به انجام رساندن مسئولیت با داشتن آگاهی اجتماعی و رعایت هنجارهای اجتماعی توسط مدیران و معلمان
	۴. نظم در کار و وقت‌شناسی مدیران و معلمان
	۵. ایجاد حمایت و نگرش‌های مثبت و پویا در دانشجو معلمان توسط معلمان راهنما
	۶. استفاده از مهارت‌های ارتباطی مناسب، لحن و بیان رسا جهت درک متقابل (معلمان راهنما و دانشجو معلمان) از مسائل و نیازهای یکدیگر
	۷. ایثارگری و همدلی معلمان راهنما
	۸. صحبت کردن به صورت موثق و معتبر معلم و مدیر
	۹. درک موقعیت موجود توسط دانشجو معلمان و معلمان راهنما

مؤلفه اصلی	ریز مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقای اجرای کارورزی	
	۱۰. صمیمیت بین مدیر، معلم و دانشجومعلم در زمان کارورزی	
	۱۱. رعایت حقوق و مسئولیت‌های مدرسه و اجتماع توسط دانشجومعلم	
	۱. برخورداری معلمان راهنما و مدیران کارورزی از ارزش‌های انسانی، اخلاقی، معرفت، بصیرت دینی و در نهایت هویت یکپارچه توحیدی	
	۲. برخورداری دانشجومعلم از مهارت‌های خودشناسی و خودآزمایی	
	۳. برخورداری معلمان راهنما و مدیران از اخلاق حرفه‌ای در (صادق، امانتداری، عدالت خواهی، جهادگری، ایثارگری، ظلم ستیزی و ...)	
	۴. میزان تلاش و توجه معلمان راهنما به شناخت دانشجومعلم	
	۵. رضایت شغلی معلمان و مدیران	
	۶. شوخ طبعی و نشاط معلمان راهنما در محیط کار	
	۷. روحیه‌ی مواجهه‌ی علمی و خلاق دانشجومعلم با مسائل فردی و خانوادگی و اجتماعی	
	۸. ایمان، بصیرت دینی و باور به ارزش‌های انقلاب اسلامی دانشجومعلم	
ویژگی‌های روانی-شخصیتی	۹. برخورداری دانشجومعلم از توانایی قضاوت، تصمیم‌گیری و توانایی تجزیه و تحلیل مسائل	
	۱۰. میزان استفاده از رشد شناختی در دانشجومعلم (خودآگاهی و خودباوری، کمال‌جویی، روشن فکری و قدرت برنامه‌ریزی)	
	۱۱. برخورداری دانشجو معلمان از آداب و آئین زندگی متعالی (تعمیق تقوای الهی، داشتن روحیه علمی، وفاداری به نظام جمهوری اسلامی ایران، التزام به ارزش‌های اخلاقی و در نهایت متعلق به اخلاق اسلامی بودن)	
	۱۲. برخورداری معلم راهنما و کارورز از ویژگی‌های شخصیتی مثبت (داشتن نظم و انضباط، انگیزه کار، روحیه‌ی انقلابی و جهادی، مهارت خویشنداری و مهارت بیان احساسات)	
	۱۳. پوشش، مرتب و آراسته بودن معلمان راهنما، مدیران و دانشجومعلم	
	۱۴. برخورداری مدیران از آداب و آئین زندگی متعالی (تعمیق تقوای الهی، داشتن روحیه علمی، وفاداری به نظام جمهوری اسلامی ایران، التزام به ارزش‌های اخلاقی و در نهایت متعلق به اخلاق اسلامی بودن)	
	۱۵. میزان رشد روانی کارورز در محیط مدرسه (داشتن اعتماد به نفس، حقیقت‌جو، نداشتن احساس غرور کاذب، برخوردار از کرامت نفس و با اراده و امیدوار بودن)	
	۱۶. خودکارآمدی و خودآگاهی معلمان در آموزش با تاکید بر انتخابگری و آزادمنشی	
		۱. ارتباط مناسب بین دانشگاه فرهنگیان و نظام آموزش و پرورش
		۲. امکانات رفاهی دانشجو معلمان و معلمان راهنما در مدارس
		۳. به‌کارگیری از برنامه‌ی مدون و جامع کارورزی در نظام آموزشی کشور
		۴. سرمایه‌گذاری و حمایت مالی برای برنامه کارورزی با ایجاد امکانات در کلاس، دادن حق‌الزحمه به معلمان راهنما
		۵. برخورداری معلمان راهنما از فضائل اخلاقی و شایستگی‌های حرفه‌ای
	زیرساخت‌ها و برنامه‌ریزی آموزشی	۶. برخورداری مدارس از سلامت سازمانی و ساختار فیزیکی پر نشاط و شاداب
		۷. اعمال سیاست‌های مصوب و نظارت بر کارورزی با توسعه مشارکت همگانی
		۸. ارتقا جایگاه نظام تعلیم و تربیت کشور به عنوان مهمترین نهاد تربیت نیروی انسانی
۹. برقراری تعامل اثربخش و فعال نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی با سایر نهادها با ایجاد یک هدف یا منفعت مشترک		
۱۰. فراهم آوردن ساز و کارهای اجرایی برای مشارکت فعال و مؤثر مدیران و معلمان راهنما با کارورزان		
۱۱. عدالت آموزشی و تربیتی همه جانبه در مدرسه توسط مدیر به صورت اثربخش و کارآمد		
۱۲. پشتیبانی علمی و دعوت از اساتید متخصص و خبره برای ارائه توضیحات مناسب و کامل در ارتباط با نحوه انجام کارورزی به مدیران، معلمان راهنما و دانشجومعلم		

مؤلفه اصلی	ریز مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقای اجرای کارورزی
مدیریت و برنامه‌ریزی	۱۳. ایجاد فرصت و زمینه روانی مناسب برای صحبت کردن بطور رسمی (فرصت سوال و رفع اشکال) و غیررسمی با افراد حرفه‌ای در زمینه کارورزی در محیط کارورزی
	۱. میزان آگاهی و توجه دانشجومعلم‌ان برای رعایت قوانین مدرسه
	۲. استفاده از تسهیلات قانونی و سازوکارهای تشویقی و انگیزشی لازم برای معلمان اعم از مادی و معنوی، برای بسط فرهنگ مشارکت‌پذیری و مشارکت‌جویی بین معلمان راهنما و دانشجومعلم‌ان
	۳. مشارکت فعال اساتید کارورز در مواجهه با نیازهای فوری و عمومی دانشجومعلم‌ان در مدارس با برگزاری جلسات ستادی اساتید کارورزی با مدیران و معلمان راهنما برای ایجاد یک دید و بینش یکپارچه برای درک هدف کارورزی
	۴. ایجاد جو فعال برای دانشجومعلم‌ان در مدرسه برای تعامل مشترک استاد، معلم و دانشجومعلم‌ان
	۵. برنامه‌ریزی مدیران برای کارآموزی و کارورزی دانشجومعلم‌ان با تدوین برنامه جامع مشارکت برای توسعه ظرفیت‌ها و توانمندی‌های آموزشی و پرورشی و تأمین نیازهای فردی و اجتماعی
	۶. توجه معلم راهنما به بسترسازی برای حضور فعال دانشجومعلم‌ان در کلاس
	۷. برنامه‌ریزی مدیر مدرسه در حوزه‌های عملیاتی در چارچوب سیاست‌های ملی و محلی برای ارتقای کیفیت آموزشی
	۸. کارآمدی مدیر، معلم راهنما و کارورز در انجام وظایف تعریف شده اساسنامه
	۹. بکارگیری معلمان راهنما خیره و آشنا با موضوعات و مسائل جامعه در دانشگاه فرهنگیان
	۱۰. مدیریت منعطف و عدم به کارگیری سبک مستبدانه توسط مدیر و معلمان راهنما
	۱۱. فراهم بودن فضای مناسب در مدرسه و عدم کنترل مستقیم کلاس درس با رهبری مدیران
	۱۲. تقویت آداب و نحوه ارتباط اسلامی - ایرانی در مدارس
۱۳. توجه به طبقه‌بندی و متناسب سازی مقولات و موضوعات تربیتی و اخلاقی در مدارس	
رویکردها و راهبردهای آموزشی	۱. برخورداری از توان مشارکت و مباحثه برای فعالیت مشترک استاد و معلم و دانشجومعلم‌ان برای تحقق اهداف برنامه درسی کارورزی
	۲. در نظر گرفتن زمان کافی برای نقد و بررسی کارهای انجام شده کارورزان در مدرسه
	۳. اهمیت حضور اساتید راهنما در مدارس برای پیگیری فعالیت‌های دانشجومعلم‌ان
	۴. استفاده معلمان راهنما از شیوه‌های نوین آموزشی
	۵. توجه به نکات تربیتی در معلمان راهنما و مدیران (پذیرش شأن و ارزش تربیتی مدرسه و پذیرش نقش و وجود هر فرد در مدارس و ...)
	۶. توجه به عقاید و پیشنهادات معلمان و دانشجومعلم‌ان و ایجاد محیطی دوستانه با تشکیل جلسات ملاقات معلمان، دانشجومعلم‌ان و مدیران
	۷. انجام فعالیت‌های اجتماعی دانشجومعلم‌ان با ایجاد کار گروهی در مدارس
	۸. در میان‌گذاری ایده‌ها، افکار و تجربیات مفید و موثر معلمان راهنما و مدیران با دانشجومعلم‌ان
	۹. حساسیت مدیر نسبت به نیازها، خواسته‌ها و مشکلات دانشجومعلم‌ان
	۱۰. پاسخگویی دانشجومعلم‌ان نسبت به نظارت و ارزیابی بیرونی (مدیران و اساتید راهنما)
	۱۱. استفاده از مهارت‌های کلامی و غیرکلامی توسط معلمان راهنما
	۱۲. برخورداری از رویکرد مدیریتی نقدپذیری در معلمان، دانشجومعلم‌ان و مدیران
	۱۳. درگیر کردن دانشجومعلم‌ان از طریق مباحثه توسط معلمان راهنما در رابطه با تدریس، طرح درس، منابع و مواد آموزشی، اداره کردن کلاس، کنترل وقت و حرکات دانش آموزان
دانش و آگاهی	۱. داشتن اطلاعات کافی مدیران مدارس از درس کارورزی
	۲. شفاف‌سازی نقش کارورز در کلاس درس توسط استاد راهنما
	۳. آشنایی اساتید راهنما و دانشجومعلم‌ان با سند تحول بنیادین آموزش و پرورش
	۴. میزان اطلاعات معلمان راهنما درباره‌ی برنامه‌ها، خط‌مشی‌ها و سیاست‌های کلی کارورزی

مؤلفه اصلی	ریز مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقای اجرای کارورزی
	۵. میزان اطلاعات مدیران و معلمان مدارس از اهمیت وجود کارورزان برای آینده و مدرسه
	۶. میزان مهارت مدیران و معلمان در استفاده‌ی بهینه‌ی نیروهای مدرسه (دانشجومعلم‌ان)
	۷. میزان آگاهی دانشجومعلم‌ان از ارزش‌ها و عقاید خود و مدیران و معلمان راهنما
	۸. میزان پیروی آگاهانه و اختیاری دانشجومعلم‌ان، مدیران و معلمان راهنما از نظام معیار دینی
	۹. میزان آشنایی کارورزان با چالش‌های موجود در مدرسه اعم از فضای فیزیکی، ساختاری و عاطفی
	۱۰. میزان برخورداری دانشجومعلم‌ان از هویت جمعی

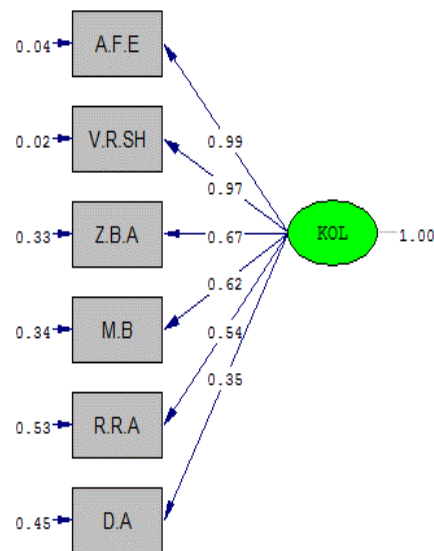


شکل ۱: الگوی مفهومی پژوهش

ساخته شده است. کاربرد مهم تحلیل عاملی تأییدی، بررسی برازش مدل حاوی سوال‌های یک متغیر است که به بررسی میزان مناسب بودن مدل تحقیق با داده‌های گردآوری شده می‌پردازد. در واقع تحلیل عاملی تأییدی این مهم را آزمون می‌کند که آیا سوالاتی که برای سنجش متغیر مکنون مربوطه طراحی شده است، با توجه به داده‌های گردآوری شده به خوبی توانسته‌اند آن متغیر مد نظر را بسنجند یا خیر.

مرحله دوم: تحلیل داده‌های کمی

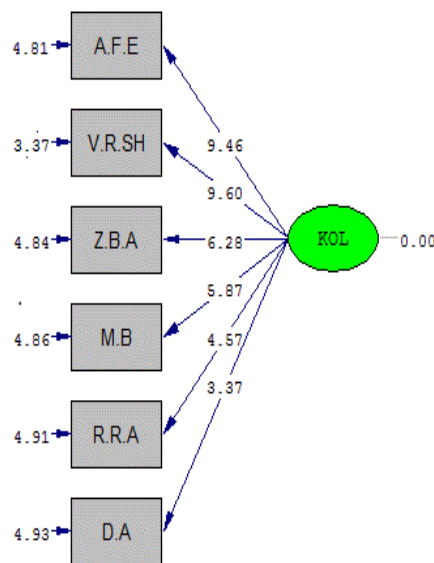
تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه (CFA) - برازندگی پرسشنامه طراحی شده از تحلیل عاملی تأییدی برای سنجش روایی شاخص‌های یک سازه در پرسشنامه نیز بکار گرفته شد تا معلوم گردد هماهنگی و همسویی لازم بین شاخص‌ها (سوالات) وجود دارد یا خیر. به بیان دیگر، تحلیل عاملی تأییدی ابزاری است برای سنجش روایی پرسشنامه. یعنی پرسشنامه چیزی را اندازه بگیرد که برای اندازه‌گیری آن



Chi-Square=80.00, df=9, P-value=0.00000, RMSEA=0.001

شکل ۱. مدل تحلیل عاملی تاییدی در حالت ضرایب مسیر استاندارد شده

نمودار زیر مدل تحلیل عاملی تاییدی را در حالت ضرایب معناداری تی نشان می‌دهد.



Chi-Square=80.00, df=9, P-value=0.00000, RMSEA=0.001

شکل ۲. مدل تحلیل عاملی تاییدی در حالت ضرایب معناداری تی

نشانه‌ها می‌باشند. برای داشتن روایی باید بین متغیرها و سوالات پرسشنامه (گویه‌ها)، همبستگی معناداری وجود داشته باشد. در صورتی که بار عاملی استاندارد شده بالاتر از ۰/۴ باشد، می‌توان گفت سوالات مورد نظر از قدرت تبیین خوبی برخوردار است.

از مدل اندازه‌گیری ضرایب استاندارد شده می‌توان این برداشت را نمود که بین متغیرهای مکنون مربوطه و شاخص‌های متناظر با آن‌ها، همبستگی معناداری وجود دارد یا خیر. ضرایب استاندارد شده، در واقع بیانگر ضرایب مسیر یا بارهای عاملی استاندارد شده بین عامل‌ها و

مقادیر تی (T-Value) معنادار بودن هر یک از پارامترها را نشان می‌دهد و چنان چه مقدار تی بزرگتر از قدر مطلق عدد ۱/۹۶ باشد، پارامترهای مدل معنادار هستند و در اینصورت روایی سازه‌های اندازه‌گیری متغیرهای مربوطه در سطح معناداری ۰/۰۵ تایید می‌شود.

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

نتیجه	آلفای کرونباخ	مقدار ضریب تعیین	مقدار T	مقدار بار عاملی استاندارد شده	نماد سوالات مولفه‌ی راهبردهای آموزشی
مطلوب		۰/۶۴	۹/۴۶	۰/۹۹	عوامل فرهنگی-اجتماعی
مطلوب		۰/۵۲	۹/۶۰	۰/۹۷	ویژگی‌های روانی-شخصیتی
مطلوب	۰/۷۸	۰/۳۳	۶/۲۸	۰/۶۷	زیرساخت‌ها و برنامه‌ریزی آموزشی
مطلوب		۰/۳۴	۵/۸۷	۰/۶۲	مدیریت و برنامه ریزی
مطلوب		۰/۵۳	۴/۵۷	۰/۵۴	رویکردها و راهبردهای آموزشی
مطلوب		۰/۴۵	۳/۳۷	۰/۳۵	دانش و آگاهی

می‌گردد. سازگاری درونی نشانگر میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوط به آن است. معیار قابل قبول بودن برای این شاخص که نشان دهنده پایایی مدل اندازه‌گیری خواهد بود، حداقل مقدار ۰/۷ می‌باشد. همانطور که در جدول بالا مشاهده می‌شود مقدار این شاخص برای تک تک متغیرها بیشتر از ۰/۷ بوده و مقدار آلفای کرونباخ کل ۵۰ سوال در حد بسیار مطلوب و برابر با ۰/۹۵ محاسبه شده است.

جهت تایید مدل تحلیل عاملی و اثبات نمودن نتایج حاصله لازم است تا شاخص‌های برازش مدل در حد قابل قبول قرار گیرد. بنابراین در جدول زیر شاخص‌های مورد استفاده به همراه مقادیر آن آمده است.

همانطور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، مقدار بار عاملی استاندارد شده برای کلیه سوالات مربوط به متغیرهای مدل بالای ۰/۴ می‌باشد و با توجه به اینکه تمامی 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 تایید می‌شود. بنابراین نیاز به تغییر یا حذف سوالی در مدل و پرسشنامه تحقیق احساس نمی‌شود.

همچنین در جدول ۵ ضریب آلفای کرونباخ متغیرها نیز محاسبه شده است. ضریب آلفای کرونباخ، شاخص سنتی برای بررسی پایایی یا سازگاری درونی بین متغیرهای مشاهده‌پذیر در یک مدل اندازه‌گیری محسوب

جدول ۶. نتایج شاخص‌های برازش مدل‌های تحلیل عاملی تأییدی

مقدار برآورد شده در مدل این تحقیق	میزان استاندارد	شاخص‌های بررسی شده
۲/۲۱	کارمینز و مکلاور (۱۹۸۱)	نسبت مجذور خی به درجه آزادی (χ^2/df)
۰/۰۱	هایر و همکاران (۱۹۹۸)	جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)
۰/۹۷		شاخص نرم شده برازندگی (NFI)
۰/۹۵		بrazش هنجار نشده (NNFI)
۰/۹۷	بنتلر و بونت (۱۹۸۰)	شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)
۰/۹۵		بrazش فزاینده (IFI)
۰/۹۶	اتزادی و فروهمند (۱۹۹۶)	شاخص نکویی برازش (GFI)

کلی و با توجه به شاخص‌های محاسبه شده می‌توان برازش مطلوب مدل را نتیجه گرفت. جهت رتبه بندی و اولویت بندی سطح کیفیت عوامل شناسایی شده از آزمون فریدمن استفاده گردید. گفتنی است، این اولویت بندی در سه حالت مختلف که مربوط به داده های معلمان، داده‌های اساتید و در حالت کلی می باشد؛ اجرا خواهد شد که نتایج آن در قالب نمودار و جداولی در ادامه آمده است.

همانطور که در جدول ۶ ملاحظه می‌شود، مقدار کای دو به درجه آزادی ۲/۲۱ و کمتر از ۳ است. همچنین مقدار جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) برابر با ۰/۰۱ و کوچکتر از ۰/۰۸ است. همچنین شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI) و شاخص برازندگی هنجار شده (NFI) همگی بیشتر از ۰/۹ محاسبه شده است. همچنین شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۶ و نزدیک به ۰/۸ بوده و در حد مطلوب می‌باشد. بنابراین در حالت

جدول ۷. نتایج آزمون رتبه بندی فریدمن

آماره های آزمون	کل افراد	دانشجومعلمان	خبرگان، معلمان راهنما و مدیران
مقدار آماره کای دو	۱۰۲/۷۸	۱۰۵/۷۴	۸۹/۱۹
درجه آزادی	۴	۴	۴
سطح معناداری	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰

چون سطح معناداری آزمون در خصوص داده‌های مربوط به حالت کلی (مجموع دانشجومعلمان و خبرگان، معلمان راهنما و مدیران) با مقدار آماره ۱۰۲/۷۸ کمتر از ۰/۰۵ بدست آمده، اینگونه استنباط می‌گردد که فرض صفر آزمون فریدمن رد و فرض مقابل آن مبنی بر متفاوت بودن میانگین عوامل مورد مطالعه تایید می‌شود. بنابراین می‌توان اظهار نظر کرد که میزان کیفیت عامل‌های مورد مطالعه در تحقیق از نگاه مجموع دانشجومعلمان و خبرگان، معلمان راهنما و مدیران یکسان نبوده و متفاوت است. گفتنی است که چون تعداد دانشجومعلمان (۳۰۳) خیلی بیشتر از تعداد خبرگان، معلمان راهنما و مدیران (۱۳۵) بوده، باطبع نتایج حاصله از داده‌های مربوط به دانشجومعلمان می‌توان اثرگذاری بیشتری در خروجی‌های نرم افزار داشته باشد.

چون سطح معناداری آزمون در خصوص داده‌های مربوط به دانشجومعلمان با مقدار آماره ۱۰۵/۸۴ کمتر از ۰/۰۱ بدست آمده، اینگونه استنباط می‌گردد که فرض صفر آزمون فریدمن رد و فرض مقابل آن مبنی بر متفاوت بودن میانگین عوامل مورد مطالعه تایید می‌شود. بنابراین می‌توان اظهار نظر کرد که میزان کیفیت عامل‌های مورد مطالعه در تحقیق از نگاه دانشجومعلمان، خبرگان، معلمان راهنما و مدیران یکسان نبوده و متفاوت است.

جدول ۸. نتایج نهایی رتبه بندی کیفیت وضع موجود فاکتورهای مورد مطالعه در تحقیق

عوامل	کل افراد		دانشجومعلمان		خبرگان، معلمان راهنما و مدیران	
	رتبه	میانگین	رتبه	میانگین	رتبه	میانگین
	رتبه ای	عوامل	رتبه ای	عوامل	رتبه ای	عوامل
عوامل فرهنگی-اجتماعی	۴/۳۲	۲	۴/۳۵	۲	۴/۲۸	۳
ویژگی های روانی-شخصیتی	۴/۱۶	۵	۴/۱۹	۳	۴/۱۲	۵
زیرساخت ها و برنامه ریزی آموزشی	۴/۴۳	۱	۴/۴۸	۱	۴/۲۹	۲
مدیریت و برنامه ریزی	۴/۲۵	۳	۴/۱۸	۴	۴/۳۷	۱
رویکردها و راهبردهای آموزشی	۴/۲۱	۴	۴/۱۷	۵	۴/۲۷	۴
دانش و آگاهی	۴/۱۳	۶	۴/۱۵	۶	۴/۰۸	۶

همانطور که در نمودار زیر و جدول ۸ ملاحظه می‌کنید، در حالت کلی (مجموع دانشجومعلمان و خبرگان، معلمان راهنما و مدیران) در وضعیت موجود کیفیت زیرساخت‌ها و برنامه‌ریزی آموزشی بیشترین و دانش و آگاهی کمترین رتبه را به خود اختصاص داده است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر شناسایی عوامل مؤثر بر تعامل بین دانشجو معلمان کارورز با مدیران مدارس و معلمان راهنما جهت پیشبرد اهداف کارورزی می‌باشد. یافته‌های پژوهش نشان داد عوامل فرهنگی-اجتماعی، ویژگی‌های روانی-شخصیتی، زیرساخت‌ها و برنامه‌ریزی آموزشی، مدیریت و برنامه‌ریزی، رویکردها و راهبردهای آموزشی، دانش و آگاهی بر تعامل بین دانشجو معلمان کارورز با مدیران مدارس و معلمان راهنما جهت پیشبرد اهداف کارورزی مؤثر می‌باشد. یافته‌ی حاصل با نتایج پژوهش‌های صفری و همکاران (Safari, Ebrahimi & Askari, 2022) که بیان می‌کنند خصلت‌های معلمان راهنما از جمله عوامل روانشناختی، صلاحیت‌های حرفه‌ای، عناصر مؤثر در کارورزی، ویژگی‌های رفتاری، نگرش مثبت به دانشجومعلم، تعامل سازنده، ارتقا بخشی و توانمندسازی تأثیر بسزایی در ایجاد انگیزه در

دانشجومعلمان دارند. همچنین با نتایج پژوهش‌های Kaviani (2021) که بیان می‌کنند موفقیت و کارورزی به عوامل متعددی از جمله دانشگاه، استاد راهنما، کارورز، معلم راهنما، مدیر مدرسه و نیز مدرسه بستگی دارد. علاوه بر این با نتایج پژوهش‌های Tarshizi, Hosseinpour & Karamati (2015) که نشان دادند پنج گروه مشارکت کننده در طرح کارورزی شامل: اساتید راهنما، معلمان راهنما، مدیران مدارس، دانشجو-معلمان و نیز مسئولین دانشگاه فرهنگیان، هریک به نوعی می‌توانند در زمینه عدم پذیرش کارورزان در مدارس تأثیرگذار باشند. یافته‌ی حاصل با نتایج پژوهش‌های Pan & et al (2018) که یافته‌های به دست آمده نشان داد در کارورزی موضوعات برنامه‌درسی پیش از خدمت معلمی که تا سطح حرفه‌ای گنجانده شده، از کمیت و کیفیت شغل، احساس واقعی را کسب می‌کنند و پژوهش‌های Badeleh (2020) که نشان داد شش مؤلفه برنامه درسی (محتوا)، دانشجومعلمان، استادان کارورزی، معلمان راهنما و مدارس بر کیفیت اجرای کارورزی در دانشگاه فرهنگیان مؤثر هستند همسو می‌باشد. در تبیین نتایج حاصل می‌توان اظهار داشت کارورزی یکی از شاخص‌های عمده تربیت معلم نو و احیا شده است. این شاخص هم در تربیت پیش از خدمت و هم در تربیت حین خدمت معلمان، نقش اساسی خود را

ارتباط با نحوه اجرای مطلوب کارورزی، استفاده از رویکردها و راهبردهای آموزشی شایسته و با داشتن دانش و آگاهی لازم می‌توانند ارتباطی میسر و سازنده با هم داشته باشند تا کارورزی به نحو احسن اجرا گردد. با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود در زمینه برگزاری جلسات هفتگی همفکری، مابین استاد راهنما، معلم همکار و کارورز، گزینش مدارس و معلمان با روابط عمومی بالا با همکاری گروه آموزشی دانشگاه و آموزش و پرورش و برگزاری جلسات توجیهی توسط دانشگاه جهت آگاه سازی مدیران معلمان راهنما در ارتباط با کارورزی و اهمیت کارورزان تلاش گردد. همچنین در زمینه بررسی عوامل موثر در افزایش انگیزه‌ی مدیران مدارس و معلمان راهنما جهت آموزش دانشجوی معلمان کارورز و تاثیر برگزاری کارگاه‌های آشنایی دانشجوی معلمان با اهداف دوره‌ی کارورزی بر تعامل آنان با مدیران و معلمان راهنما در مدارس تحقیق گردد.

منابع

- Amiri, A. (2021). New and transformative education. *Quarterly Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, (67)5, 179-193
- Attaran, A., Musapour, N., Attaran, M., & Hosseinikhah, A. (2017). A historical perspective to the revision of teacher education curricula in Iran, *Iranian Curriculum Studies Quarterly*, (46) 12, 85-118.
- Badeleh, A. (2020). Identifying the effective components on improving the quality of internship implementation and evaluating the current situation in Farhangian University of Mazandaran Province, *Journal of Educational and Educational Studies*, 9(4), 35-7.
- Chennat, S. (2014). Internship in Pre-Service teacher Education Program: A Global Perspective. *International Journal of research in Applied Natural and Social Sciences*. 2(11). pp79-94.

ایفا می‌کنند. علت اصلی این امر این است که کارورزی درس تمرین مهارت‌های عملی و اجرایی است و قادر است شخصیت حرفه‌ای معلمان را شکل دهد، پروراند و مهارت‌های آن‌ها را تا مرزهای حرفه‌مندی رهنمون سازد. کارورزی می‌تواند توانمندی‌های فردی معلمان را بارور سازد، قوام دهد، دوام بخشد و تا آنجا پیش رود که بتواند در سخت‌ترین شرایط کاری، ثمربخش‌ترین شیوه‌ها و راهکارهای ممکن را بجویند و بکار گیرند. شکل‌دهی شخصیت‌های حرفه‌ای را می‌توان به قانون ایجاد مهارت در عمل تعبیر کرد کارآموزی نقطه عطف برنامه تربیت معلم، در دانشگاه فرهنگیان می‌باشد؛ مانند دیگر برنامه‌های تربیت حرفه‌ای در حوزه تعلیم و تربیت نیز معلمان نیازمند کار و آموزش در محیط عملی و عینی می‌باشند که همان مدرسه است فراهم نمودن فرصت‌هایی در مدرسه در دوره کارورزی بینش و بصیرت‌هایی را برای شایستگی‌های معلمی ایجاد می‌کند و گام‌هایی را برای تربیت معلم مادام‌العمر فراهم می‌نماید هدایت، حمایت و ارزیابی معلم راهنما و استاد کارورز در مکان‌های واقعی تدریس و با حضور واقعی در مکان کارورزی، تجارب ارزشمندی را در اختیار دانشجوی معلمان قرار می‌دهد که بدون بسترسازی مناسب در مدارس و در ارتباط با اعضای مدارس و دانشگاه تحقق نمی‌یابد و زمینه‌ای را برای رشد دانش موضوعی، دانش عمل تربیتی، دانش عمومی و به خصوص دانش تربیتی موضوعی فراهم نمی‌کند بنابراین تا وقتی که پیوند بین دانشجوی معلمان و اعضای مدرسه به درستی برقرار نشود تحقق اهداف تربیت حرفه‌ای یا تربیت معلمی که شایستگی‌های لازم برای مواجه شدن با مسائل یادگیری، تربیتی و از این قبیل موارد را داشته باشند به شکل خیلی محدود حاصل می‌گردد. با توجه به موارد بیان شده می‌توان گفت مشارکت و تعامل مدرسه با کارورزان، یادگیری بهتری در دانشجو معلمان ایجاد می‌نماید لذا مدیران، معلمان راهنما و کارورزان با داشتن ویژگی‌های روانی، شخصیتی و فرهنگی اجتماعی مناسب در محیط مدرسه، وجود زیرساخت‌ها و برنامه‌ریزی آموزشی در

- Kersol, John and Planoclark, Vicky. (2022). Combined research methods. Translated by Alireza Kiamanesh and Javid Sarai. Tehran: Aizh. (The publication date of the work in the original language, 2007).
- Karimi Baghmolek, A., Taheri Nia, A., Sarsarabi, SH., Pak Sarasht, M., & Fisherman, F. (2022). Similarities and differences of teacher training system in Iran and Finland. *Comparative studies of teacher training (Kaush Nameh International)*, (1) 1, 119-137.
- Karimi, A., & Abdi, A. (2022). Communication challenges of Farhangian University's virtual internship during the Covid-19 pandemic. *Educational Research Quarterly*, (32)8, 119-108.
- Kaviani, R. (2021). *The role of school administrators in improving the quality of the internship period*. National internship and creative conference at Farhangian University. The second regional internship conference; Development of professional competences, 21 May, Farhangian University of Imam Khomeini Campus, Gorgan. Gorgan.
- Khamenei, S. (2015). *Teaching charter in the words of the Supreme Leader*. first edition, Tehran: Farhangian University.
- Khosravi, R. (2021). An exploration of the effect of Farhangian University's skill training program in improving the skills of students in Article 28. *Two Quarterly Journals of Higher Education Curriculum Studies*, (23) 12, 101-69.
- Khrushi, P., distress, C., & Ghorbani, S. (2020). Examining the problems and problems of the internship course from the teachers of Farhangian University (case study). *Farhangian University of Isfahan*). *Research in education and training*, (1)3, 13-39.
- Musapour, N., Safarnavadeh, M., Azhari, M., & Mohammad Shafiei, A. (2019). Life experience of student teachers of Farhangian University from Iran's new teacher training intern program. *Higher Education Curriculum Studies*, (10) 19, 149-169.
- Farrokhi, A., & Tatari, A. (2020). Internship and its effect on empowering student teachers. *Research in humanities education*, 6(21), 1-14.
- Ghanbari, M., Ahmadi Isaabadi, V., Nikkhah, M., & Ghanbari, S. (2017). *Examining the attitude of Farhangian University students towards the internship course (a case study of student teachers in Chaharmahal and Bakhtiari province)*, the second national conference on sustainable development in educational sciences and psychology, social and cultural studies, Tehran.
- Glaser, B. G. (1992). *Basics of grounded theory analysis*. Mill Valley, CA, Sociology Press.
- Glaser, B.G., & Strauss, A.L. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine, 1967.
- Habibi, H., Jafari Herandi, R., & Bahrami, S. (2021). The components of the curriculum model of the internship based on the subject of the study: Farhangian University lecturers and curriculum experts. *Iranian Curriculum Studies Journal*, (63) 16, 91-116.
- Hajizadeh Anari, H. (2022). Conceptual model of Farhangian University based on the document of fundamental transformation of education. *Quarterly Journal of Teacher Education Policy Studies*, (3)5, 116-145.
- Jafarian Yasara, H., & Jafarian Yesara, F. (2018). Development of professional qualifications of student teachers with emphasis on internship. *Internship studies in teacher training*, (1)1, 54-76.
- Jafarikamangar, F., & Ehsani-Tilmi, S. (2020). Evaluation of the quality of implementation of the internship program in Farhangian University of Mazandaran province, *Educational and Educational Studies Journal*, (4)9, 261-289.
- Jamshidi Tawana, A., Imam Jume, M., Ozra, A., & Musapour, N. (2016). Analyzing the experiences of student teachers of Farhangian University of Tehran from the internship course. *Scientific Journal of Education and Learning Research*, (2) 14, 67-77.

- in humanities education of Farhangian University*, (29), 139-171.
- Salerni, A., Sposetti, P., & Szpunar, G. (2008). Narrative writing and University Internship Program. *Journal of Social and Behavioral Sciences*. 140(2014). pp133-137.
- Tajari, T. (2018). *Recognizing the role of internship in the curriculum of continuous undergraduate course of Farhangian University*. The second regional internship conference; Development of professional competences, 21 May, Farhangian University of Imam Khomeini Campus, Gorgan. Gorgan.
- Tarshizi, B., Hosseinpour, S., & Karamati, E. (2015). Examining the reasons for the non-participation of guidance teachers in the implementation of the student-teacher internship program of Farhangian University: a case study of the field of educational sciences. *Poish Journal of Educational Sciences Education and Counseling*, (4)2, 51-34
- Pan, J., Guan, Y., Wu, J., Han, L., Zhu, F., Fu, X., et al. (2018). The interplay of proactive personality and internship quality in Chinese university graduates' job search success: The role of career adaptability. *J. Vocat. Behav.* 109, 14-26. doi: 10.1016/j.jvb.2018.09.003.
- Pickard, A.J. (2007). *Research Methods in Information*. London: Facet.
- Rajai Topkanelo, E., & Mahmoudi, M. (2021). Identifying and analyzing factors affecting the success of the internship course in empowering student teachers. *Bi-quarterly survey of research in educational sciences and counseling*, (14)7, 103-120.
- Safari, A., Askari, F., & Ebrahimi, SH. (2022). The importance and position of guidance teachers in motivating student teachers (Study: Internship lesson. *Campaign in humanities education*, (29) 7).
- Safari, A., Ebrahimi, SH., & Askari, F. (2022). The importance and position of guidance teachers in motivating student teachers. *Journal of research*