

## شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر رضایتمندی دانشجویان از اجرای

برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان (مطالعه موردی: پردیس‌های استان البرز)<sup>۱</sup>

علیرضا احمدی<sup>۲</sup>

لیلی تمیمی<sup>۳</sup>

حمیدرضا نوری عیبلو<sup>۴</sup>

### چکیده

هدف پژوهش حاضر، شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر رضایتمندی دانشجویان کارورز از اجرای برنامه کارورزی در دانشگاه فرهنگیان استان البرز است. روش پژوهش، کمی با رویکرد توصیفی - پیمایشی بوده و برای گردآوری اطلاعات، از پرسش‌نامه محقق ساخته رضایتمندی از کارورزی دانشجویان کارورز بهره گرفته شده است. روایی پرسش‌نامه به صورت محتوایی توسط متخصصان تأیید شده و پایایی آن با استفاده از تکنیک آلفای کرانباخ برآورد شده است. اعضای نمونه پژوهش، ۱۰۳ نفر از کارورزان بودند که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی انجام شد. در بخش استنباطی از آزمون فریدمن، برای رتبه‌بندی گویه‌ها و ابعاد و به منظور ارزیابی ارتباط گویه‌ها با ابعاد، از روش تحلیل عاملی تأییدی بهره گرفته شد. نتایج نشان داد، ۲۲ عامل که بر اساس فرض پژوهشگران پس از مطالعه پیشینه پژوهش و تأیید روایی توسط متخصصان، شناسایی شده بودند، در چهار بعد عوامل آموزشی، عوامل سازمانی، تعاملات و عوامل مرتبط با دانشجویان، بر رضایتمندی پاسخگویان از اجرای برنامه کارورزی در دانشگاه فرهنگیان البرز، مؤثر هستند.

**واژه‌های کلیدی:** کارورزی، رضایتمندی، دانشجویان، دانشگاه فرهنگیان.

۱. تاریخ وصول: ۱۴۰۱/۱۱/۰۳

تأیید نهایی: ۱۴۰۲/۰۳/۲۴

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد جغرافیا و برنامه ریزی شهری، دانشگاه زنجان، دبیر جغرافیا، اداره آموزش و پرورش شهرستان تکاب (نویسنده مسئول) [aa0656553@gmail.com](mailto:aa0656553@gmail.com)

۳. دکترای تخصصی، مدرس دانشگاه فرهنگیان البرز

۴. کارشناسی، دبیر جغرافیا، اداره آموزش و پرورش شهرستان ارومیه

## ۱. مقدمه

در کشور ما، تعلیم و تربیت معلمان، به‌عنوان یکی از اساسی‌ترین عناصر نظام آموزشی، بر عهده دانشگاه فرهنگیان است. در اهداف کلان دانشگاه فرهنگیان، تربیت دانش‌آموختگان برخوردار از شایستگی‌های عام، تخصصی و حرفه‌ای تراز آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران، در آفق چشم‌انداز ۱۴۰۴، از موارد مهم تلقی شده است (احمدی، ساوری، نوری عییلو، ۱۳۹۹: ۴). در این راستا می‌بایست برنامه درسی منسجم و شامل واحدهای درسی کاربردی به کار گرفته شود. یکی از واحدهای کاربردی که در برنامه‌های درسی رشته‌های تحصیلی دانشگاه فرهنگیان گنجانده می‌شود، واحد درسی کارورزی<sup>۱</sup> است. کارورزی برنامه پیشرفت حرفه‌ای و فردی کارورز بر اساس نظریه یادگیری تجربی است که تحت نظارت یک گروه دانشگاهی و با تکالیف برنامه‌ریزی شده، شکل می‌گیرد (اصغری، ۱۳۹۵: ۱۹). این واحد درسی در برنامه درسی دوره کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان، به‌مثابه یک گفتمان علمی - پژوهشی، در پی خلق یک جریان نوین در حوزه نظریه و عمل در تربیت‌معلم با دانش و بینش کارآمد است (زارع صفت، ۱۳۹۶: ۴۰). در واقع، سکویی برای پژوهش در مورد ایده‌ها و مفاهیم مرتبط با تدریس و یادگیری با همسالان و استادان راهنماست و این امکان را به دانشجوی معلمان می‌دهد تا مهارت‌های مرتبط به تدریس را در خود ارتقا دهند (میرشاه جعفری، قربانی، نصر، نیستانی، ۱۳۹۸: ۳۹۶). همچنین کارورزی بیشتر به حرفه‌آموزی ضمن شغل اتکا دارد تا اینکه صرفاً جنبه اشتغال داشته باشد (خدابنده لو، ۱۳۹۰: ۵). امروزه این واحد درسی از واحدهای اصلی اکثر رشته‌های تربیتی، فنی - مهندسی، پزشکی و پیراپزشکی و سایر رشته‌های تحصیلی است. از ویژگی‌های مشترک این دوره‌ها می‌توان به مواردی چون تعداد مشخصی از ساعات کار، اعتبار آکادمیک و نظارت یک عضو هیئت‌علمی یا دیگر نماینده‌های دانشگاه اشاره کرد (گاپتا، بارنس، شیفرل<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰: ۲۸). در این بین کارورزی دانشجوی معلمان از میزان اهمیت بیشتری نسبت به موارد دیگر برخوردار است؛ چرا که در رشته‌های دیگر، دانشجویان ممکن است وارد عرصه شغلی که در آن به کارورزی اقدام کرده‌اند، نشوند؛ ولی این امکان که دانشجوی معلمان به‌عنوان معلم در مدارس و در حوزه‌ای که آموزش دیده‌اند، به فعالیت بپردازند، بیشتر است (اصغری، ۱۳۹۵: ۱۷). به نظر می‌رسد امروزه اهمیت این واحد

1. Internship
2. Gupta, Burns, Schiferl

درسی نزد صاحب‌نظران شناخته شده است. این درس، درس تمرین مهارت‌های عملی و اجرایی است و قادر است شخصیت حرفه‌ای معلمان را شکل دهد، به‌روراند و مهارت‌های آنان را تا مرزهای حرفه‌مندی یا هنرمندی‌های حرفه‌ای رهنمون شود این درس 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 به کار گیرند (رئوف، ۱۳۸۹: ۸). همچنین می‌تواند به دانشجویان، مهارت‌های شغلی معلمی نظیر برقراری ارتباط، وقت‌شناسی، تعهد کاری، حل مسئله، خودمدیریتی، کارگروهی، برنامه ریزی و سازماندهی و نیز آشنایی با فناوری را بیاموزد که امروزه در راستای شاغل شدن، ضروری هستند (بادله، ۱۳۹۹: ۱۱). مزایای دیگر شامل: پیشرفت در جهت مرتبط با شغل، کسب تجربه عملی، بازاریابی بهبودیافته فارغ‌التحصیلان، مهارت‌هایی بین‌فردی و درک نظریه‌های یادگیری در کلاس هستند (بوکالی، ۲۰۱۲: ۱۲۲). مجموعاً چهار دوره کارورزی برای دانشجومعلمان در ۴ ترم تدارک‌دیده شده است که شامل دوره‌های: معلم یاری (۲ واحد)، مشارکت (۲ واحد)، تدریس آزمایشی (۲ واحد) و تدریس مستقل (۲ واحد) می‌شود (اصغری، ۱۳۹۵: ۱۳).

اهداف	واحد درسی
در پایان این واحد یادگیری دانشجو قادر خواهد بود با مشاهده تأملی مسئله‌های آموزشی/ تربیتی در سطح کلاس درس و مدرسه را شناسایی و با استفاده از شواهد و مستندات علمی آن را تبیین نماید. مشاهدات تأملی و یافته‌های تجربی حاصل از واکاوی روایت‌ها را ثبت و گزارش نماید.	کارورزی ۱
در پایان این واحد یادگیری دانشجو قادر خواهد بود با تداوم مطالعه موقعیت یادگیری مشکلات/ نیازهای فردی، گروه‌های کوچک/ بزرگ را شناسایی/ بازشناسی کند. تجربیات خود از مشارکت در فرایند آموزش را واکاوی نموده و یافته‌های خود را روایت نماید.	کارورزی ۲
در پایان این واحد یادگیری دانشجو قادر خواهد بود با تحلیل محتوای برنامه/ کتاب‌درسی، مفاهیم و مهارت‌های اساسی را شناسایی و طرح یادگیری را طراحی، اجرا و ارزیابی نموده و تأثیرات آن بر نتایج توانایی دانش‌آموزان در انتقال آموخته‌ها به موقعیت جدید را مورد ارزیابی قرار دهد. نتایج تجربیات خود از فرایند طراحی، اجرا، ارزیابی و بازبینی و بازاندیشی را باتکیه بر عقلانیت عملی در قالب کنش پژوهی فردی گزارش کند.	کارورزی ۳
در پایان این واحد یادگیری دانشجو قادر خواهد بود تا با تحلیل محتوای برنامه درسی/ کتاب‌درسی واحد یادگیری برای کسب شایستگی‌های مورد انتظار در برنامه درسی را با مشارکت معلمان در سطح مدرسه طراحی، اجرا و نتایج آن را در بهبود عملکرد دانش‌آموزان مورد ارزیابی قرار دهد. با ثبت و واکاوی تجربیات در فرایند درس پژوهی، یافته‌های حاصل از عملکرد حرفه‌ای خود در سطح مدرسه را گزارش نماید.	کارورزی ۴

جدول ۱. معرفی اهداف دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان

منبع: سرفصل‌های دروس کارورزی، شورای برنامه درسی آموزش عالی

در واقع آنچه دانشجو معلمان در طول تجارب کارورزی انجام می‌دهند، عبارت است از: مشاهده فعالیت‌های مدارس، مشاهده رشد و پیشرفت دانش‌آموزان، تجزیه و تحلیل اجرای

برنامه درسی و راهبر آموزشی، عهده‌دار شدن مسئولیت‌های یادگیرندگان و فعالیت‌های آموزش و همکاری در فعالیت‌های کلاسی و فوق‌برنامه (حبیبی، ۱۳۹۹: ۲۴).

باتوجه به اهمیت واحد درسی کارورزی در دانشگاه فرهنگیان، توجه به کیفیت و ارزیابی آن ضروری به نظر می‌رسد. در این میان، توجه به میزان رضایتمندی<sup>۱</sup> دانشجویان، به‌عنوان ذی‌نفعان اصلی، می‌تواند عامل کلیدی باشد. رضایتمندی دانشجویان از تجارب آموزشی، نشان‌دهنده دستیابی به اهداف و خروجی‌های یادگیری است (جیمیلارو<sup>۲</sup> و دیگران، ۲۰۲۰: ۱۱۸ و ۱۱۹). همچنین نگرش و رضایتمندی دانشجویان از رشته تحصیلی خود، عامل مؤثری در ایجاد انگیزش و ارتقا کیفیت دانش است (فتاحی، جوادی و نخعی، ۱۳۸۳: ۳۳). از طرفی تأمین رضایتمندی دانشجویان از عوامل رشد و ارتقای مراکز آموزشی است (دهقانی و دیگران، ۱۳۹۳: ۱۴۸) که باتوجه به اهمیت واحد درسی کارورزی، نقش رضایتمندی دانشجویان از کارورزی، اهمیت دوچندان می‌یابد. دانشجویان با تجارب رضایت‌مندانه از کارورزی، بهتر می‌توانند به موسسه‌های شغلی خود کمک کنند در هنگامی که مشغول به کار می‌شوند (گاپتا و دیگران، ۲۰۱۰: ۲۹). به‌طور کلی عوامل زیادی بر رضایتمندی تحصیلی دانشجویان مؤثرند که از آن جمله می‌توان به فرهنگ و جو مؤسسه، جو یادگیری و آموزش از جمله محتوای دوره، روش‌ها و شیوه‌های تدریس، بازخورد، حمایت‌ها و شیوه‌های ارزشیابی اشاره کرد که می‌توانند رضایت دانشجو از تحصیل را تحت‌تأثیر قرار دهند (دهقانی و دیگران، ۱۳۹۳: ۱۴۸). اما در خصوص کارورزی، انتظار می‌رود که رضایت دانشجویان از کارورزی، تحت‌تأثیر کیفیت کارورزی قرار بگیرد (گاپتا و دیگران، ۲۰۱۰)؛ بنابراین در پژوهش حاضر در پی شناسایی عوامل مؤثر بر رضایتمندی کارورزان در اجرای کارورزی هستیم تا به‌این ترتیب بتوان در خصوص کیفیت این دوره‌ها نیز قضاوت کرد.

فیلیز و دورنالی (۲۰۱۹)، پس از مصاحبه با ۲۰ دانشجو معلم که در برنامه کارورزی چهارده‌هفته‌ای مدارس متوسطه آنکارا شرکت داشتند، نقاط قوت این دوره را در محتوای دوره، بعد اجتماعی، مربی و نقاط ضعف را در محتوای دوره، مکان دوره، زمان دوره و مربی دسته‌بندی کرده‌اند. انگیا و تای<sup>۳</sup> (۲۰۱۹)، با یک رویکرد کیفی و مصاحبه با بیست

1. Satisfaction
2. Gemmellaro et al
3. Nghia & Tai

دانشجومعلم در ویتنام، سه راهکار نهایی: تثبیت رابطه بین برنامه‌های آموزش معلمان و صنعت، همکاری نزدیک مربی و یک ناظر دانشگاهی و تدقیق مسئولیت‌ها و نقش‌های آن سوپروایزر، در برگرفتن فصل‌های عملی بیشتر در برنامه آموزش معلمان را برای ارتقا شانس برخورداری از یک دوره کارورزی موفق می‌دانند. پارشوتام<sup>۱</sup> (۲۰۲۰)، مزایای کارورزی را در چهار بخش: ارتقای رزومه، شبکه‌سازی و تثبیت مربیان و مراجع، ارتقای مهارت و رهبری و کنکاش شغلی دسته‌بندی کرده‌است.

گرچه تاکنون پژوهشی مستقیماً به بررسی میزان رضایتمندی کارورزان دانشگاه فرهنگیان و مؤسسات تربیت‌معلم و عوامل مؤثر بر آن نپرداخته است. بااین‌حال پژوهش‌های متعددی در خصوص ارزیابی کیفیت دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان، آسیب‌های موجود، چالش‌ها، تجربه‌های زیسته و... انجام شده است که همگی می‌توانند در راستای هدف رضایتمندی کارورزان قرار بگیرند.

از آن جمله قنبری و دیگران (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان آسیب‌شناسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان: یک مطالعه آمیخته، به این نتیجه رسیدند که باوجوداینکه کارورزی فرصت‌های زیادی را برای تربیت حرفه‌ای دانشجو معلمان به دنبال دارد، اما در بخش‌های سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی، اجرا و عمل کنشگران دچار مشکلاتی است. پریشانی و خروشی (۲۰۱۶)<sup>۲</sup>، در پژوهش خود به شناسایی چالش‌ها و فرصت‌های درس کارورزی از دیدگاه دانشجویان پردیس‌های فاطمه زهرا (س) و شهید رجایی دانشگاه فرهنگیان اصفهان پرداخته و نتیجه گرفتند از دیدگاه دانشجویان، چالش‌هایی در برنامه درسی، اهداف، محتوا، روش‌های ارزشیابی و زمان و فضای اختصاص‌یافته به کارورزی وجود دارد. کشت و رز کندازی، علیدادی و دهقان‌نژاد (۱۳۹۸)، در پژوهشی به ارزیابی کیفیت اجرای کارورزی جدید از دیدگاه دانشجویان رشته علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان استان فارس پرداخته‌اند و پس از مصاحبه، داده‌ها را در هشت مضمون: برگزاری سمینارها، مزایای کارورزی، معایب کارورزی، نحوه اجرا و کیفیت کارورزی، اثربخشی در مهارت تدریس، مشکلات کارورزی، آگاهی کادر اجرایی و معلمان از کارورزی، تغییر دیدگاه و نگرش کارورز به حرفه معلمی، دسته‌بندی کرده‌اند. موسی‌پور، صفرنواده، اظه‌ری، محمدشفیعی (۱۳۹۸)، در پژوهش خود به ارزیابی تجارب زیسته دانشجو معلمان از اولین دوره اجرای

---

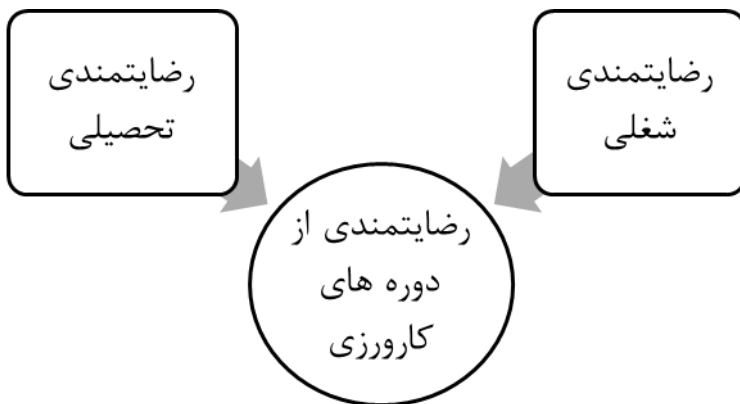
1 . Purshotam

2. Parishani & Khorrooshi

برنامه جدید کارورزی پرداخته‌اند و ضمن تبیین برخی از مسائل و راهکارهای اعتلای برنامه کارورزی، چنین نتیجه گرفته‌اند که برنامه جدید کارورزی، اثربخش بوده و موفق شده است که رضایت دانشجو معلمان را کسب کند، شایستگی آنان را افزایش داده و به شکل‌گیری هویت معلمی آنان، کمک کند. بادله (۱۳۹۹)، در پژوهش خود، در دو بخش، ابتدا به شناسایی مولفه‌های مؤثر بر ارتقای کیفیت کارورزی در دانشگاه فرهنگیان مازندران پرداخته و مولفه‌های برنامه درسی (محتوا)، استادان کارورزی، دانشجو معلمان، مدارس و معلمان راهنما را در این خصوص مؤثر می‌داند. سپس به ارزیابی وضع موجود کارورزی دانشگاه فرهنگیان مازندران به‌وسیله مولفه‌های شناسایی شده در بخش اول اقدام کرده و به این نتیجه رسیده است که وضعیت مؤلفه‌ها در سطح بالای متوسط قرار دارند. جعفری کمانگر و احسانی تیلمی (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان ارزیابی کیفیت اجرای برنامه کارورزی در دانشگاه فرهنگیان استان مازندران، به ارزیابی نقاط قوت و ضعف آن پرداخته‌اند و به این نتیجه رسیدند که بیشترین ضعف مربوط به بخش مدرسه و بعد فضای فیزیکی نامناسب و بیشترین نقطه قوت مربوط به استادان راهنما و نظارت و ارزیابی آنان از عملکرد دانشجویان است. موسی‌پور و دیگران (۱۳۹۹)، در پژوهش خود، تجربه زیسته ۱۰ نفر از استادان راهنمای کارورزی دانشگاه فرهنگیان را مورد بررسی قرار داده و نتیجه گرفتند که استادان راهنما، منطق برنامه کارآموزی را قابل قبول می‌دانند و هدف‌های برنامه را مناسب ارزیابی کردند. همچنین معتقدند روش پیش‌بینی‌شده این برنامه دارای قابلیت اثربخشی است. البته کاستی‌هایی از نظر آنان گزارش شده است که شامل ضعف آموزش دست‌اندرکاران اجرایی برنامه است. در نهایت می‌توان افزود اگرچه در پژوهش‌های پیشین واژه رضایتمندی به‌طور مستقیم به کار نرفته است، با این حال چالش‌ها، فرصت‌ها، عوامل مؤثر بر افزایش کیفیت دوره‌ها، نقاط قوت و ضعف دوره‌ها، همگی می‌توانند پیشینه مناسبی برای بحث رضایتمندی از کارورزی باشند. این موارد در جریان پژوهش مدنظر محققین بوده‌اند.

حس رضایت و خوشنودی، پیامد احساسات و نگرش‌های مثبت نسبت به موقعیت افراد در جامعه است (دوزدوزانی، و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۱۱) و هنگامی که از بعد تحصیلی بنگریم، نحوه نگرش افراد به موقعیت خود در یک فضای آموزشی با تمام اجزای آن، مشخص‌کننده رضایتمندی یا نارضایتی آن‌ها خواهد بود؛ بنابراین باید به دید نسبی به این مفهوم بپردازیم و عواملی که بر نگرش افراد در خصوص رضایتمندی از دوره‌های

کارورزی را دارند، واکاوی کنیم. اما باید بگوییم رضایتمندی از کارورزی هم‌زمان دو جنبه رضایت شغلی و رضایت تحصیلی را در بر می‌گیرد که از یک‌سو شاخص‌های رضایت از فضای شغلی و محیط کاری؛ یعنی مدرسه را شامل می‌شود و از سوی دیگر شاخص‌های فضای تحصیلی؛ یعنی دانشگاه؛ بنابراین شایسته است تا هنگام بررسی رضایتمندی کارورزان، شاخص‌های مرتبط با دو بعد یا دو فضا هم‌زمان مدنظر قرار گیرند.



شکل ۱. ابعاد رضایتمندی از دوره‌های کارورزی

براین اساس، در این پژوهش ابعاد چهارگانه آموزشی، سازمانی، تعاملات و عوامل فردی مرتبط با دانشجومعلم، هم‌زمان هر دو بعد از رضایتمندی را مدنظر دارند و بنابراین هم عوامل مرتبط با فضای آموزشی مدرسه‌ای و هم دانشگاهی را در بر می‌گیرند. ضرورت پژوهش این گونه تبیین می‌شود که اگر دوره‌های مصوب کارورزی نتوانند رضایت مخاطبان خود را برانگیزند، اثربخشی آن‌ها محل تردید خواهد بود. اهمیت این امر به دلیل ارتباط مستقیم کارورزی دانشگاهی با تدریس مدرسه‌ای، محسوس‌تر می‌گردد؛ بنابراین شایسته است تا با شناسایی عوامل اثرگذار و تعیین تأثیر آن‌ها بر رضایتمندی مخاطبان کارورزی دانشگاه فرهنگیان، بکوشیم با ارائه راهکارهایی، رضایتمندی از دوره‌ها را افزایش دهیم. به‌طور کلی پژوهش حاضر در پی پاسخ‌دهی به پرسش‌های زیر است:

- آیا عوامل آموزشی بر رضایتمندی دانشجومعلم از دوره‌های کارورزی مؤثرند؟
- آیا عوامل سازمانی بر رضایتمندی دانشجومعلم از دوره‌های کارورزی مؤثرند؟
- آیا عوامل تعاملات بر رضایتمندی دانشجومعلم از دوره‌های کارورزی مؤثرند؟



- آیا عوامل مرتبط با دانشجومعلمان بر رضایتمندی دانشجومعلمان از دوره‌های کارورزی مؤثرند؟

### ۱-۲. فرضیه‌های پژوهش

- فرضیه اول: عوامل آموزشی بر رضایتمندی کارورزان از دوره‌های کارورزی مؤثرند.
- فرضیه دوم: عوامل سازمانی بر رضایتمندی کارورزان از دوره‌های کارورزی مؤثرند.
- فرضیه سوم: عوامل تعاملات بر رضایتمندی کارورزان از دوره‌های کارورزی مؤثرند.
- فرضیه چهارم: عوامل مرتبط با دانشجومعلمان بر رضایتمندی کارورزان از دوره‌های کارورزی مؤثرند.

### ۱-۳. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع تحقیق کمی و توصیفی - پیمایشی و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری پژوهش شامل دانشجومعلمان کارورز دانشگاه فرهنگیان استان البرز است که از این بین ۱۰۳ نفر از کارورزان به شیوه نمونه‌گیری در دسترس، به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند و به دلیل شیوع کرونا به پرسش‌نامه‌های الکترونیکی پاسخ دادند. دانشگاه فرهنگیان در استان البرز دارای دو پردیس برادران (در شهرستان فردیس) و خواهران (در شهرستان کرج) است.

ابزار گردآوری اطلاعات پژوهش، پرسش‌نامه محقق ساخته برای شناسایی عوامل مؤثر بر رضایتمندی کارورزان از دوره‌های کارورزی بود. پرسش‌نامه‌های مذکور پس از انجام مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی پژوهش‌های مرتبط پیشین طراحی شده و سپس مورد بازبینی ۵ تن از استادان دانشگاه فرهنگیان که سابقه مدید در تدریس واحد درسی کارورزی داشتند، قرار گرفته و طبق نظرات ایشان مورد اصلاح و بازبینی قرار گرفت و در مجموع روایی پرسش‌نامه‌ها به شیوه محتوایی تأیید گردید. همچنین به‌منظور ارزیابی پایایی پرسش‌نامه‌ها، از ضریب آلفای کرونباخ بهره گرفته شد که مقدار آن برای پرسش‌نامه کارورزان ۰.۹۲۰ برآورد گردید. جدول ۲، ساختار پرسش‌نامه پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲. ساختار پرسش‌نامه پژوهش

ابعاد	تعداد گویه‌ها	آلفای کرانباخ
عوامل آموزشی	۵	۰.۸۴۴

عوامل سازمانی	۵	۰.۷۰۰
تعاملات	۶	۰.۸۳۱
دانشجومعلمان	۶	۰.۸۲۹

لازم به ذکر است که سؤالات پرسش‌نامه‌ها در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد: ۵، زیاد: ۴، متوسط: ۳، کم: ۲ و خیلی کم: ۱)، طراحی شدند.

تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی صورت گرفت. در بخش توصیفی، مقادیر فراوانی، انحراف معیار، واریانس، کجی و کشیدگی مورد ارزیابی قرار گرفت. در بخش استنباطی، از آزمون فریدمن و با استفاده از نرم‌افزار SPSS، جهت رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر رضایتمندی کارورزان در اجرای برنامه درسی کارورزی اقدام شد. همچنین برای تعیین بارهای عاملی گویه‌ها و ارزیابی معناداری آن‌ها و ارتباط متغیرهای آشکار با متغیرهای پنهان، از روش تحلیل عاملی تأییدی با کاربست نرم‌افزار Lisrel، استفاده شد.

## ۲. بحث و بررسی

### ۲-۱. توصیفی

در بین کارورزان، ۶۸ درصد پاسخگویان، مرد و ۳۲ درصد، زن بودند. ۵۹.۲ درصد از پاسخگویان، دانشجوی ترم هشتم و مابقی دانشجوی ترم ۶ بودند. ۳۵.۹ درصد از پاسخگویان دانشجوی رشته آموزش جغرافیا، ۳۵ درصد دانشجوی آموزش علوم اجتماعی، ۱۲.۶ درصد، دانشجوی آموزش تاریخ و ۱۶.۵ درصد، دانشجوی آموزش علوم تربیتی هستند. شاخص‌های توصیفی سایر سؤالات پرسش‌نامه کارورزان، در جدول ۳ قابل مشاهده است.

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی سؤالات پرسش‌نامه عوامل مؤثر بر رضایتمندی کارورزان در اجرای

#### کارورزی

ع	گویه‌ها	انحراف معیار	واریانس	کجی	کشیدگی
ع <sub>۱</sub>	روش تدریس استادان راهنمای کارورزی در کلاس درس کارورزی	۱.۲۰۷	۱.۴۵۹	-۰.۷۶۶	-۰.۳۰۹
	نحوه ارزشیابی و بازخورددهی استادان به پوشه کار کارورزان	۱.۱۸۵	۱.۴۰۵	-۰.۶۰۳	-۰.۳۷۷

۱.۲۱۸	۱.۴۸۴	-۰.۵۹۸	-۰.۵۵۳	مطابقت محتوی و سرفصل‌های دوره کارورزی با نیازهای تحصیلی و شغلی کارورزان
۱.۱۷۸	۱.۳۹۰	-۰.۵۳۷	-۰.۵۹۹	متناسب بودن مجموع ساعات اختصاص یافته به واحد کارورزی
۱.۲۲۹	۱.۵۱۲	-۱.۰۸۹	۰.۳۷۲	مطابق بودن تخصص تحصیلی معلمان راهنما با رشته تحصیلی دانشجومعلمان
۱.۲۲۸	۱.۵۱۰	-۰.۷۱۴	-۰.۳۴۸	تشویق و قدردانی و حمایت مالی از فعالیت‌های مرتبط با کارورزی معلمان راهنما و عوامل اجرایی مدارس مجری کارورزی
۰.۹۵۳	۰.۹۰۹	-۰.۷۵۵	۰.۶۳۹	تناسب تعداد مدارس مجری با تعداد کارورزان و تنوع شرایط مدارس مجری
۱.۱۶۷	۱.۳۶۳	-۱.۰۵۲	۰.۳۰۸	وجود امکانات آموزشی و رفاهی بروز در مدارس مجری
۱.۰۶۴	۱.۱۳۲	-۰.۷۱۷	-۰.۱۱۰	تناسب شرایط مدارس مجری، با مدارس محل خدمت کارورزان از نظر فیزیکی، اجتماعی و امکانات آموزشی
۱.۰۳۲	۱.۰۶۷	-۰.۷۹۱	۰.۱۸۴	آشنایی عوامل اجرایی و مسئولان مدارس مجری، با اهداف و سرفصل‌های کارورزی
۱.۱۴۷	۱.۳۱۸	-۰.۹۵۴	۰.۳۴۱	ارتباط و تعامل استادان راهنما با معلمان راهنما
۱.۰۳۸	۱.۰۷۸	-۰.۸۴۶	۰.۵۲۶	حضور فعال استادان راهنما در

عوامل سازمانی

تعاملات

محیط مدارس مجری کارورزی					
نحوه برخورد عوامل اجرایی مدرسه با کارورزان	۰۰۱۴	۰۰۳۰	-۱۴۰۴	۲۰۹۸	
پیگیری‌های منظم استادان راهنما از فعالیت‌های کارورزان در مدارس	۱۰۸۲	۱۱۷۲	-۱۰۰۸	۰۵۵۴	
سهولت دسترسی کارورزان به استادان و معلمان راهنمای کارورزی	۰۹۱۸	۰۸۴۳	-۱۱۶۲	۱۸۵۴	
هماهنگی میان استادان راهنما و عوامل اجرایی مدارس مجری	۰۹۰۷	۰۸۲۴	-۱۰۴۳	۱۶۹۳	
آشنایی کارورزان با فناوری آموزشی و ابزار تولید محتوای الکترونیکی	۱۰۰۵	۱۰۱۰	-۱۲۰۳	۱۴۵۱	
بهره‌گیری استادان راهنما از نظرات کارورزان در خصوص شیوه تدریس و ارزشیابی واحد درسی کارورزی	۱۰۱۲	۱۰۲۵	-۱۰۱۸	۰۹۶۳	
بازخوردگیری دوره‌ای از کارورزان در خصوص کیفیت اجرای کارورزی	۱۰۷۷	۱۱۶۱	-۰۶۸۳	-۰۰۹۵	
استفاده از نظرات کارورزان در اصلاح برنامه درسی و سرفصل‌های کارورزی	۱۱۴۷	۱۳۱۶	-۰۹۴۱	۰۲۰۹	
رضایت شغلی و تحصیلی دانشجومعلم کارورز	۱۰۱۰	۱۰۲۲	-۱۴۴۳	۲۰۱۵	
انگیزش تحصیلی کارورزان	۰۹۵۶	۰۹۱۵	-۱۴۷۲	۲۳۰۷	

دانشجومعلم

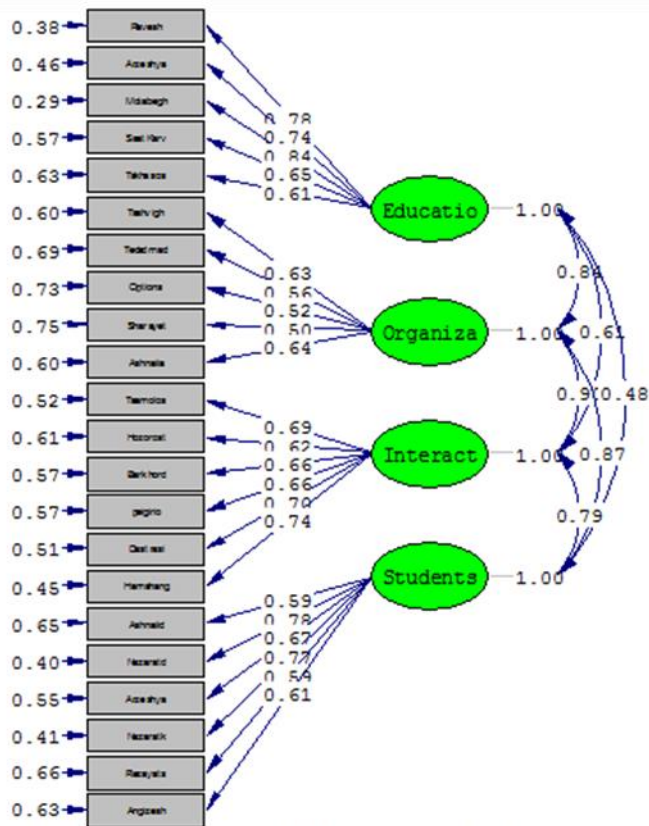
در جدول ۳، انحراف معیار، واریانس، کجی و کشیدگی گویه‌ها برآورد شده‌اند. شاخص کجی و کشیدگی نشان می‌دهد داده‌ها از توزیع نرمال برخوردارند. زیرا مقادیر کجی و کشیدگی آن‌ها کوچک‌تر از ۲+ و بزرگ‌تر از ۲- به دست آمده است.

## ۲-۲. یافته‌های استنباطی

در بخش استنباطی ابتدا با استفاده از آزمون فریدمن، گویه‌ها از نظر رتبه، مورد ارزیابی قرار گرفتند. ضریب معنی‌داری در پرسش‌نامه کارورزان، ۰.۰۰۰ بود که نشان از معنی‌دار بودن رتبه‌بندی دارد. در واقع گویه‌ها حایز رتبه‌بندی متفاوتی از نظر پاسخگویان هستند که نتایج آن در جداول ۵ تا ۸ آمده است. همچنین به‌منظور رتبه‌بندی ابعاد از نظر پاسخگویان، بار دیگر از آزمون فریدمن استفاده شد که نتایج، در سطح ۹۵ درصد اطمینان برابر با ۰.۰۰۰۰ معنی‌دار بود. کارورزان رتبه‌بندی متفاوتی را ارائه داده‌اند؛ عوامل دانشجویان، تعاملات، عوامل سازمانی و عوامل آموزشی، به ترتیب با میانگین رتبه‌های ۳.۴۵، ۳.۱۸، ۱.۷۱ و ۱.۶۶، در رتبه‌های اول و چهارم قرار گرفتند. به‌منظور ارزیابی وجود ارتباط میان گویه‌ها (متغیرهای آشکار) با ابعاد (گویه‌های پنهان) و نیز تعیین بارهای عاملی گویه‌ها، به روش تحلیل عاملی تأییدی عمل شد.

### ۲-۲-۱. عوامل مؤثر بر رضایتمندی دانشجویان

به‌منظور شناسایی عوامل مؤثر بر رضایتمندی کارورزان در اجرای کارورزی، تعیین بارهای عاملی و معنی‌دار بودن مسیرها، از روش تحلیل عاملی تأییدی بهره گرفته شد. شکل ۳، مدل عوامل مؤثر بر رضایتمندی کارورزان را در سطح مقادیر استاندارد نشان می‌دهد. سایر شاخصه‌ها در جداول ۵ تا ۸، قابل مشاهده است.



Chi-Square=388.38, df=203, P-value=0.00000, RMSEA=0.095

شکل ۳. عوامل مؤثر بر رضایتمندی کارورزان، در سطح مقادیر استاندارد

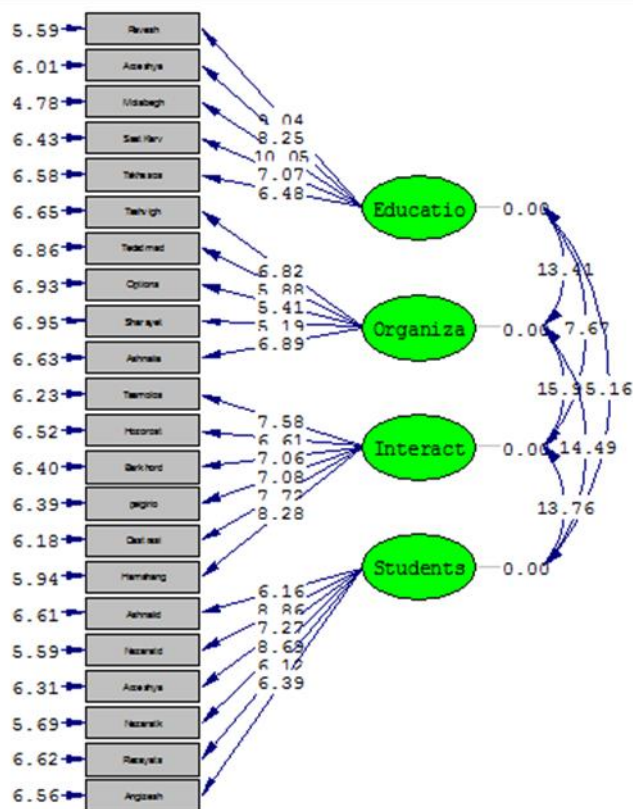
مدل فوق به وسیله شاخص‌های برازش مدل - که از نرم‌افزار لیزرل به دست آمد - مورد ارزیابی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۴، قابل مشاهده است.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل پژوهش

حدنصاب	مقدار برآوردشده	شاخص‌های برازش مدل پژوهش
-	۳۸۸/۳۸	کای اسکویر
-	۲۰۳	درجه آزادی (DF)
کمتر از ۰.۰۵	۰.۰۰۰	معنی‌داری (P)

۱ تا ۵	۱/۹۱۳	کای اسکویر بر درجه آزادی
کمتر از ۰.۱	۰/۰۹۵	ریشه میانگین مجذورات خطای برآورد (Rmse))
۰.۹۰ به بالا	۰/۹۳	برازندگی تطبیقی (CFI)
۰.۹۰ به بالا	۰/۹۳	برازش فزاینده (IFI)
۰.۶۰ به بالا	۰/۸۵	برازش نسبی (RFi)
۰.۶۰ به بالا	۰/۷۶	برازش هنجار شده مقتصد (PNFI)

جدول ۴، با مقایسه مقادیر برآورد شده در مدل، با مقادیر حدنصاب، نشان می‌دهد مدل به‌طور کلی از برازش قابل‌قبولی برخوردار است و مقادیر به‌دست‌آمده در حد استاندارد هستند.



Chi-Square=388.38, df=203, P-value=0.00000, RMSEA=0.095

شکل ۴. معنی‌داری مسیرهای عوامل مؤثر بر رضایتمندی کارورزان

جدول ۵. ارزیابی و رتبه‌بندی عوامل آموزشی مؤثر بر رضایتمندی کارورزان در اجرای کارورزی

مقدار	رتبه	معنی‌داری	بارهای	ضرایب	گویه‌ها	۴
۱.۹۶ < T			عاملی	پایایی		
۹/۰۴	۱۵	*	۰/۷۸		روش تدریس استادان راهنمای کارورزی در کلاس درس کارورزی	عوامل آموزشی
۸/۲۵	۲۱	*	۰/۷۴	۰.۸۴۴	نحوه ارزشیابی و بازخورددهی استادان به پوشه کار کارورزان	
۱۰/۰۵	۲۰	*	۰/۸۴		مطابقت محتوی و سرفصل‌های دوره کارورزی با نیازهای تحصیلی و شغلی کارورزان	
۷/۰۷	۲۲	*	۰/۶۵		متناسب بودن مجموع ساعات اختصاص یافته به واحد کارورزی	
۶/۴۸	۵	*	۰/۶۱		مطابق بودن تخصص تحصیلی معلمان راهنما با رشته تحصیلی دانشجومعلمان	

\* به معنای معنی‌دار بودن مسیر است.

جدول ۵ نشان می‌دهد که از منظر کارورزان، عوامل آموزشی، تأثیر معنی‌دار بر رضایتمندی آن‌ها از در اجرای برنامه درسی کارورزی دارد. به‌گونه‌ای که تمام گویه‌ها از مقادیر T بالای ۱/۹۶ برخوردار و معنی‌دارند و همچنین دارای بارهای عاملی بالای ۰/۶۰ هستند؛ بنابراین فرضیه اول پژوهش مبنی بر مؤثر بودن عوامل آموزشی بر رضایتمندی کارورزان از دوره‌ها تأیید می‌شود.

جدول ۶. ارزیابی و رتبه‌بندی عوامل سازمانی مؤثر بر رضایتمندی کارورزان در اجرای کارورزی

مقدار	رتبه	معنی‌داری	بارهای	ضرایب	گویه‌ها	۴
۱.۹۶ < T			عاملی	پایایی		



				عوامل سازگاری	
۶/۸۲	۱۹	*	۰/۶۳		تشویق و قدردانی و حمایت مالی از فعالیتهای مرتبط با کارورزی معلمان راهنما و عوامل اجرایی مدارس مجری کارورزی
۰.۷۰۰					
۵/۸۸	۱۴	*	۰/۵۶		تناسب تعداد مدارس مجری با تعداد کارورزان و تنوع شرایط مدارس مجری
۵/۴۱	۸	*	۰/۵۲		وجود امکانات آموزشی و رفاهی بروز در مدارس مجری
۵/۱۹	۱۳	*	۰/۵۰		تناسب شرایط مدارس مجری، با مدارس محل خدمت کارورزان از نظر فیزیکی، اجتماعی و امکانات آموزشی
۶/۸۹	۱۱	*	۰/۶۴	آشنایی عوامل اجرایی و مسئولان مدارس مجری، با اهداف و سرفصل‌های کارورزی	

\* به معنای معنی‌دار بودن مسیر است.

جدول ۶ نشان می‌دهد که از منظر کارورزان، عوامل سازمانی، تأثیر معنی‌دار بر رضایتمندی آن‌ها در اجرای برنامه درسی کارورزی دارد. به‌گونه‌ای که تمام گویه‌ها از مقادیر T بالای ۱/۹۶ برخوردار و معنی‌دارند و همچنین دارای بارهای عاملی مناسبی هستند؛ بنابراین فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۷. ارزیابی و رتبه‌بندی عوامل تعاملات مؤثر بر رضایتمندی کارورزان در اجرای کارورزی

رتبه	مقدار	رتبه	معنی‌داری	ضرایب پایایی	بارهای عاملی	گویه‌ها	تعداد
						ارتباط و تعامل استادان راهنما با معلمان راهنما	
	۱.۹۶ < T						
	۷/۵۸	۱۶	*	۰/۶۹		حضور فعال استادان راهنما در	
	۶/۶۱	۱۸	*	۰/۶۲	۰.۸۳۱		

۰/۶۶	*	۳	۷/۰۶	محیط مدارس مجری کارورزی نحوه برخورد عوامل اجرایی مدرسه با کارورزان
۰/۶۶	*	۱۲	۷/۰۸	پیگیری‌های منظم استادان راهنما از فعالیت‌های کارورزان در مدارس
۰/۷۰	*	۹	۷/۷۲	سهولت دسترسی کارورزان به استادان و معلمان راهنمای کارورزی
۰/۷۴	*	۶	۸/۲۸	هماهنگی میان استادان راهنما و عوامل اجرایی مدارس مجری

\* به معنای معنی‌دار بودن مسیر است.

جدول ۷ نشان می‌دهد که از منظر کارورزان، عوامل تعاملات، تأثیر معنی‌دار بر رضایتمندی آن‌ها در اجرای برنامه درسی کارورزی دارد. به‌گونه‌ای که تمام گویه‌ها از مقادیر  $T$  بالای  $1/96$  برخوردار و معنی‌دارند و همچنین دارای بارهای عاملی قابل توجهی هستند؛ بنابراین فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۸. ارزیابی و رتبه‌بندی عوامل مرتبط با دانش‌جو معلمان مؤثر بر رضایتمندی کارورزان در اجرای کارورزی

ردیف	گویه‌ها	ضرایب پایایی	بارهای عاملی	معنی‌داری	رتبه	مقدار
	آشنایی کارورزان با فناوری آموزشی و ابزار تولید محتوای الکترونیکی	۰/۵۹	*	۴	۶/۱۶	$1.96 < T$
	بهره‌گیری استادان راهنما از نظرات کارورزان در خصوص شیوه تدریس و ارزشیابی واحد درسی کارورزی	۰/۷۸	*	۷	۸/۸۶	

دانش‌جو معلمان

۷/۲۷	۱۷	*	۰/۶۷	بازخوردگیری دوره‌ای از کارورزان در خصوص کیفیت اجرای کارورزی
۸/۶۹	۱۰	*	۰/۷۷	استفاده از نظرات کارورزان در اصلاح برنامه درسی و سرفصل‌های کارورزی
۶/۱۲	۲	*	۰/۵۹	رضایت شغلی و تحصیلی دانشجومعلمان کارورز
۶/۳۹	۱	*	۰/۶۱	انگیزش تحصیلی کارورزان

\* به معنای معنی‌دار بودن مسیر است.

جدول ۸. نشان می‌دهد که از منظر کارورزان، عوامل مرتبط با دانشجومعلمان، تأثیر معنی‌دار بر رضایتمندی آن‌ها در اجرای برنامه درسی کارورزی دارد. به‌گونه‌ای که تمام گویه‌ها از مقادیر T بالای ۱/۹۶ برخوردار و معنی‌دارند و همچنین دارای بارهای عاملی مناسبی هستند؛ بنابراین فرضیه چهارم پژوهش تأیید می‌شود.

### ۳. بحث و نتیجه‌گیری

معلمان از عناصر اصلی نظام تعلیم و تربیت هستند و به‌منظور تربیت معلمان اثربخش می‌بایست برنامه درسی منسجمی تدارک دیده شود. در بین واحدهای درسی مراکز تربیت‌معلم، واحد درسی کارورزی به دلیل ماهیت عملی بودن آن و نیز تفاوت در مکان آموزش، از سایر واحدهای درسی متمایز است. از طرفی نحوه اجرای برنامه کارورزی می‌تواند نتایجی غیریکسان در پی داشته باشد. رضایتمندی دانشجومعلمان کارورز به‌عنوان متربی می‌تواند معیار مناسبی جهت سنجش اثربخشی مثبت اجرای کارورزی باشد؛ بنابراین در پژوهش حاضر به شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر رضایتمندی دانشجومعلمان کارورز از کیفیت اجرای دوره‌ها اقدام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد گویه‌هایی در چهار بعد: عوامل آموزشی، عوامل سازمانی، تعاملات و عوامل مرتبط با دانشجومعلمان، می‌توانند موجب رضایتمندی کارورزان در خصوص اجرای دوره‌های کارورزی شوند.

بعد آموزشی از نظر کارورزان در رتبه چهارم قرار گرفت. این بعد شامل گویه‌هایی چون: روش تدریس استادان راهنمای کارورزی در کلاس درس کارورزی، نحوه ارزشیابی و بازخورد دهی استادان به پوشه کار کارورزان، مطابقت محتوا و سرفصل‌های کارورزی با نیازهای شغلی و تحصیلی می‌باشد. عوامل آموزشی نقش تعیین‌کننده‌ای در ارتقای کیفیت آموزش در تمامی سطوح آن دارند و بخش قابل‌توجهی از پژوهش‌های حوزه علوم تربیتی به بررسی و ارزیابی این عناصر و تأثیر آن‌ها بر کیفیت آموزش اختصاص یافته است. باتوجه به اینکه واحدهای درسی کارورزی، هم‌زمان با دو فضای آموزشی دانشگاهی و مدرسه‌ای سروکار دارد، اهمیت عوامل آموزشی در این واحدها دوچندان است. به‌عنوان مثال نحوه ارزشیابی یا روش تدریس معلم راهنما در کنار نحوه ارزشیابی و روش تدریس استاد راهنما، دانشجو معلم را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. این بخش از یافته‌ها، با یافته‌های پژوهش دهقانی و دیگران (۱۳۹۳) که جو یادگیری و آموزش از جمله محتوای دوره، شیوه‌های تدریس، بازخورد، حمایت‌ها و شیوه‌های ارزشیابی را از جمله عواملی می‌دانند که می‌تواند رضایت تحصیلی دانشجویان را تحت‌تأثیر قرار دهد، قرابت دارد. همچنین گیل و دیگران<sup>۱</sup> (۲۰۱۰)، معتقدند عواملی مانند پشتیبانی دانشکده از دانشجو، کیفیت آموزش، سبک‌های تدریس استادان و... تأثیر مثبتی بر رضایتمندی تحصیلی دانشجویان دارند که با این بخش از یافته‌های پژوهش ما همسو است. ایران‌نژاد و دیگران (۱۳۹۹)، کاهش دانشجویان هر استاد، آموزش همه‌جانبه استادان و معلمان راهنما و کادر مدرسه، افزایش زمان کارورزی و... را از توصیه‌های اعتلای کارورزی از منظر استادان راهنما می‌دانند که به یافته‌های بعد عوامل آموزشی پژوهش حاضر بسیار نزدیک است. بادله (۱۳۹۹)، برنامه درسی و محتوا را یکی از مولفه‌های مؤثر بر ارتقای کیفیت کارورزی می‌داند و بر این باور است هر چه برنامه درسی هدفمندتر باشد و با دقت و برنامه‌ریزی اصولی‌تر طراحی شود، موجب اجرای صحیح دوره و ارتقای کیفیت اجرای آن پروژه و موفقیت‌آمیز کردن آن برنامه می‌شود که تا حدودی با یافته‌های پژوهش حاضر، قرابت دارد. جعفری کمانگر و احسانی تیلیمی (۱۳۹۹)، تربیت مدرسان مرجع، برگزاری کارگاه‌های مختلف برای تربیت استادان کارورزی و مدرسان مرجع، پیگیری و نظارت بخش‌های مربوط به حضور استادان راهنما در کلاس درس و مدرسه و سمینار دانشگاه، کم‌کردن

تعداد دانشجویان در هر کلاس و... را تا حدی مفید ارزیابی کرده معتقدند موارد مذکور، میزان رضایت دانشجویان را از عملکرد استادان راهنما در محدوده دانش تربیتی و بعد پیگیری و نظارت به سطح قابل قبولی رسانده است که یافته‌های این پژوهش نیز تا حدی مطابق با یافته‌های بخش عوامل آموزشی از پژوهش حاضر است.

بعد سازمانی از نظر دانشجویان، در رتبه سوم اهمیت قرار گرفت. این بعد شامل گویه‌هایی چون: تشویق و قدردانی و حمایت مالی از فعالیت‌های مرتبط با کارورزی معلمان راهنما و عوامل اجرایی مدرسه، مناسب بودن تعداد کارورزان در مدرسه مجری، وجود امکانات آموزشی و رفاهی بروز در مدارس مجری، پیگیری و پشتیبانی ادارات محل خدمت کارورزان از وضعیت آن‌ها و... بود. به نظر می‌رسد بدون تأثیر مثبت عوامل سازمانی، نباید انتظار ارتقای کیفیت و رضایتمندی از دوره‌ها را داشته باشیم. عوامل سازمانی پشتیبان‌های قدرتمندی هستند که افراد و منابع درون سازمان را کنترل، تشویق، هدایت کرده و یاری می‌دهند. این عوامل زمینه‌ساز ارتقا یا کاهش کیفیت دوره‌ها و به تبع آن افزایش یا کاهش رضایت افراد درون سازمان هستند. در واقع شرایط سازمانی مطلوب، شرط لازم برای افزایش کیفیت سایر ابعاد و از جمله بعد آموزشی است. یافته‌های این بخش با یافته‌های پژوهش بادله (۱۳۹۹) که معتقد است برنامه‌ریزی و سازماندهی کلاس‌های کارورزی، فراهم کردن امکانات رفاهی برای دانشجویان، همکاری با دانشجویان برای برگزاری جلسات آموزشی با مسئولان و معلمان از وظایف مدارس مجری است که اجرای صحیح این عوامل می‌تواند موجب ارتقای کیفیت دوره کارورزی باشد، همسو است. ایران‌نژاد و دیگران (۱۳۹۹)، پاداش معلمان راهنما و هماهنگی با آموزش و پرورش را از جمله توصیه‌های استادان راهنما برای اعتلای کارورزی می‌دانند که بعد عوامل سازمانی پژوهش حاضر، قرابت دارد. همچنین جعفری کمانگر و احسانی تیلیمی (۱۳۹۹)، بعد فضای مدرسه و از جمله تجهیزات لازم برای اجرای طرح‌های خلاقانه کارورزی توسط دانشجویان در مدرسه را جزء شاخص‌های کیفیت اجرای کارورزی در دانشگاه فرهنگیان می‌دانند که با این بخش از یافته‌های پژوهش حاضر، قرابت دارد. همچنین قنبری و دیگران (۱۳۹۶)، عدم تناسب بین تعداد کارورزان و تعداد مدارس مجری و عدم تطابق شرایط و امکانات مدارس مجری و محل خدمت آینده کارورزان را از جمله چالش‌های کارورزی می‌دانند که با یافته‌های بخش عوامل سازمانی پژوهش حاضر قرابت دارد.

بعد تعاملات، از نظر دانشجومعلم‌ان، در رتبه دوم اهمیت قرار گرفت. این بعد گویه‌هایی چون نحوه برخورد عوامل اجرایی مدرسه با کارورزان، ارتباط و تعامل استاد راهنما و معلم راهنما، حضور فعال استاد راهنما در محیط مدارس مجری کارورزی، هماهنگی استادان راهنما و عوامل اجرایی و... را در بر می‌گیرد. بعد تعاملات دربرگیرنده جامعه انسانی حاضر در دوره‌های کارورزی است. گرچه عوامل محیط فیزیکی یا عوامل سازمانی به شدت بعد تعاملات تحت‌تأثیر فرار می‌دهند و زمینه افزایش یا کاهش آن را فراهم می‌آورند، با این حال کنکاش خود تعاملات، محتوای آن‌ها، زمینه‌شان، شدت و ضعف و نتایج آن‌ها، از موارد اساسی برای ارتقای کیفیت و رضایتمندی از دوره‌های کارورزی خواهد بود. یافته‌های این بخش با یافته‌های دهقانی و دیگران (۱۳۹۳) که القای اعتماد به نفس توسط استادان و مسئولان و ارتباط مناسب همراه با احترام متقابل بین دانشجویان و استادان را از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار در رضایتمندی تحصیلی از دیدگاه دانشجویان می‌دانند، همسو است. همچنین الکویتی و سوبارایالا (۲۰۲۰)، روابط با مافوق را در رضایتمندی کارورزان مؤثر می‌دانند که با یافته‌های بخش تعاملات پژوهش حاضر قرابت دارد. به‌طور کلی به نظر می‌رسد با حضور هم‌زمان استاد راهنما، معلم راهنما، عوامل اجرایی مدرسه، دانشجومعلم‌ان و دانش‌آموزان، به‌عنوان عوامل انسانی تأثیرگذار در محیط اجرای کارورزی، کیفیت تعاملات میان این عوامل می‌تواند به‌عنوان عاملی اساسی در کیفیت اجرای کارورزی تلقی گردد.

بعد عوامل مرتبط با دانشجومعلم‌ان، از دانشجومعلم‌ان در رتبه اول اهمیت قرار گرفت. این بعد شامل گویه‌هایی چون آشنایی کارورزان با فناوری‌های آموزشی و ابزار تولید محتوای الکترونیکی، رضایت شغلی و تحصیلی دانشجومعلم‌ان کارورز، انگیزش تحصیلی کارورزان و... است. دانشجومعلم‌ان اهداف اصلی برنامه‌های درسی کارورزی هستند. می‌توان گفت موفقیت دوره‌ها، تا حد زیادی بستگی به این دارد که آیا توانسته‌اند رضایت‌یادگیرندگان را برانگیزند یا نه. در واقع موفقیت‌های شغلی آینده دانشجومعلم‌ان در کسوت معلمی، تا حد زیادی وابسته به کیفیت این دوره‌هاست. به نظر می‌رسد ارتقای مهارت‌های زمینه‌ای برای دانشجومعلم‌ان قبل از شروع دوره‌های کارورزی، نظیر توانایی نگارش طرح درس، طراحی آموزشی، طراحی محتوای الکترونیکی، روشن‌شناسی و روان‌شناسی تربیتی، اخلاق معلمی، نگارش علمی و... می‌تواند به افزایش آمادگی و بازده مناسب دوره‌های کارورزی کمک کند.

به‌طور کلی نتایج پژوهش مؤید این نکته است که ارتقای رضایتمندی از دوره‌های کارورزی نه یک دستاورد تک‌وجهی، بلکه دربرگیرنده شبکه وسیع و تو در تو عوامل و عناصر، اعم از آموزشی، سازمانی و... است که هریک از این عوامل باید در ارتباط با هم و در یک دید همه‌جانبه نگریسته و ارزیابی شوند. از طرفی همان‌طور که در مقدمه ذکر گردید، نتایج پژوهش عیان می‌کند که رضایتمندی از دوره‌های کارورزی، مشتمل بر هر دو بعد رضایتمندی شغلی و عوامل مرتبط با موقعیت مدرسه‌ای (همچون شرایط فیزیکی مدرسه یا تعاملات انسانی در آن فضا و...) و عوامل دانشگاهی (همچون برنامه درسی، تعاملات و امکانات دانشگاهی و...) است و بررسی هم‌زمان این دو بعد رضایتمندی، لازمه هر کاوشی در خصوص رضایتمندی از دوره‌های کارورزی است.

### پیشنهادها و ارائه راهکارها

- با توجه به اینکه بعد عوامل آموزشی از عوامل مؤثر بر رضایتمندی دانشجویان معلمان از اجرای کارورزی قرار گرفت، پیشنهاد می‌شود اقداماتی در جهت بروز رسانی محتوا و سرفصل‌های واحد درسی کارورزی، مطابق با نیازهای تحصیلی و شغلی کارورزان و رضایتمندی استادان و نظرخواهی از ایشان صورت گیرد. همچنین به ارائه استانداردهای تعداد کارورزان در کلاس درس هر استاد کارورزی پرداخته شود و نیز مطالعاتی گسترده در خصوص روش‌های اثربخش تدریس در کارورزی به‌صورت آزمایشی انجام شده و از نتایج کاربردی آن‌ها استفاده شود.
- تشویق و تقدیر از حمایت‌های معلمان راهنما و عوامل اجرایی مدرسه که در راستای اجرای کارورزی تأثیرگذار و کوشا هستند، می‌تواند موجب پویایی تعاملات، تشدید فعالیت‌های اثربخش، ارتقای کیفیت کارورزی و نهایتاً رضایتمندی استادان راهنما و کارورزان گردد. همچنین مطالعه دقیق و بازدیدهای میدانی از شرایط مدارس مجری کارورزی از نظر امکانات آموزشی و رفاهی، می‌تواند به انتخاب مدارس مساعدتر برای اجرای کارورزی منجر شود که خود در رضایتمندی کارورزان و استادان مؤثر خواهد بود. همچنین تدوین دستورالعمل کارورزی دانشجویان در دانشگاه‌ها جهت ایجاد و توسعه هماهنگی بین معاونت آموزشی و دیگر مدیریت‌های مرتبط در دانشگاه

- وجود تعاملات قوی میان ادارات آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان، می‌تواند به ایجاد تفاهم و تفاهم‌نامه‌های منجر گردد که موجب تقویت تعاملات میان عوامل اجرایی مدرسه و استادان و کارورزان می‌شوند.
- می‌توان با تشویق و تقدیر از کارورزان نمونه و برتر استانی، به افزایش انگیزش آن‌ها پرداخت. همچنین طبق یافته‌های پژوهش، می‌توان به بازخوردگیری و نظرخواهی از کارورزان در خصوص نحوه اجرای کارورزی پرداخته و از نظرات ایشان در اصلاح برنامه درسی کارورزی و نحوه اجرای آن، بهره جست.

### منابع

- احمدی، علیرضا؛ ساوری، علی؛ و نوری عییلو، حمیدرضا (۱۳۹۹). شناسایی شایستگی‌های حرفه‌ای موردنیاز دانشجومعلم آموزش جغرافیا، دومین کنفرانس ملی ایده‌های نوین در پژوهش‌های کاربردی در علوم انسانی، ایران: رشت.
- اصغری، مریم (۱۳۹۵). ارزیابی کیفیت برنامه درسی اجرا شده کارورزی دانشگاه فرهنگیان از دیدگاه دانشجویان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا (س)، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی
- ایران‌نژاد، منصوره؛ موسی‌پور، نعمت...؛ صفرنواده، مریم؛ اظهاری، محبوبه؛ و محمدشفیعی، عبدالسعید (۱۳۹۹). تجربه زیسته استادان راهنمای برنامه جدید کارورزی تربیت معلم در ایران، نظریه و عمل در برنامه درسی، سال هشتم، شماره ۱۵، ۵-۳۴
- بادله، علیرضا (۱۳۹۹). «شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقای کیفیت اجرای کارورزی و ارزیابی وضع موجود در دانشگاه فرهنگیان استان مازندران»، مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، دوره نهم، شماره ۴، ۳۵-۷
- جعفری کمانگر، فاطمه؛ و احسانی تیلیمی، سلمی (۱۳۹۹). «ارزیابی کیفیت اجرای برنامه کارورزی در دانشگاه فرهنگیان استان مازندران»، مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، دوره نهم، شماره ۴، ۲۶۱-۲۸۹
- حبیبی، حلیمه (۱۳۹۹). کارورزی در تربیت معلم؛ خود شرح حال نویسی روشی اثربخش برای تربیت حرفه‌ای، اصفهان: انتشارات کنکاش
- خدابنده لو، رمضانعلی (۱۳۹۰). بررسی اثربخشی طرح کارورزی فارغ‌التحصیلان کشاورزی (مطالعه موردی: استان تهران)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه کشاورزی، گروه ترویج و آموزش کشاورزی



- دوزدوزانی، یاسمین؛ اعتصام، ایرج؛ و تقی‌زاده، محمد (۱۳۹۴). «مقایسه رضایتمندی شهروندان میادین نقش‌جهان، بهارستان، دل‌کامپو و ناوونا از طراحی میادین اجتماع‌پذیر شهر»، **پژوهش و برنامه‌ریزی شهری**، سال ششم، شماره ۲۱، ۱۰۳-۱۲۰
- دهقانی، علی؛ بهارلو، رسول؛ بن‌راضی‌غابش، آرمیتا؛ فرخ‌آبادی، فروغ؛ زارعی، زهرا؛ و مهبودی، لیلا (۱۳۹۳). «عوامل مؤثر بر رضایتمندی تحصیلی: دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی جهرم»، **راهبردهای آموزش در علوم پزشکی**، دوره هفتم، شماره ۳، ۱۴۷-۱۵۴
- رئوف، علی (۱۳۸۹). **کارورزی در کارگاه تربیت‌معلم: فن‌شناسی آموزشی**؛ نوبت چاپ: اول، آبیژ زارع صفت، صادق (۱۳۹۶). «واکاوی تجربه‌های زیسته کارورزی در دانشگاه فرهنگیان»، **نظریه و عمل در برنامه درسی**، سال پنجم، شماره ۹، ۳۲-۶۸
- صالحی، رضا؛ نعمتی، مرتضی؛ و امان‌پور، سعید (۱۳۹۳). «بررسی سازوکار تأثیرگذاری شاخص‌های سرمایه اجتماعی در حکمروایی مطلوب شهری با استفاده از Amos (مطالعه موردی: نسیم‌شهر)»، **برنامه‌ریزی فضایی**، سال چهارم، شماره ۱ (پیاپی ۱۲)، ۱-۲۴
- فتاحی، زهرا؛ جوادی، یدا...؛ نخعی، نوذر (۱۳۸۳). بررسی رضایتمندی دانشجویان دندانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی کرمان نسبت به رشته تحصیلی خود و برخی عوامل مرتبط با آن، **گام‌های توسعه در آموزش پزشکی**، سال اول، شماره ۱، ۳۲-۴۰
- قنبری، مهدی؛ نیکخواه، محمد؛ و نیک‌بخت، بهاره (۱۳۹۶). «آسیب‌شناسی کارورزی دانشگاه فرهنگیان؛ یک مطالعه آمیخته»، **نظریه و عمل در برنامه درسی**، سال پنجم، شماره ۱۰، ۳۳-۶۴
- کشت‌ورز‌کندازی، احسان؛ علی‌دادی، علیرضا؛ و دهقان‌نژاد، میرحسین (۱۳۹۸). «ارزیابی کیفیت اجرای کارورزی جدید از نظر دانشجویان رشته علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان فارس»، **مطالعات کارورزی در تربیت‌معلم**، دوره اول، شماره ۱، ۱۴۵-۱۶۸
- موسی‌پور، نعمت ا...؛ اسلامی، فاطمه؛ و صادقی، علیرضا (۱۳۹۹). «مطالعه تجربه زیسته استاد راهنمای دوره کارآموزی در دانشگاه فرهنگیان»، **پژوهش‌های برنامه درسی**، دوره دهم، شماره ۲، پیاپی ۲۰، ۲۰۱-۲۲۱
- موسی‌پور، نعمت ا...؛ صفر‌نواده، مریم؛ اظهري، محبوبه؛ و محمدشفیعی، عبدالسعید (۱۳۹۸). «تجربه زیسته دانشجومعلمان دانشگاه فرهنگیان از برنامه جدید کارورزی تربیت معلم ایران»، **مطالعات برنامه درسی آموزش عالی**، دوره اول، شماره ۱۹، ۱۴۹-۱۶۹
- میرشاه‌جعفری، ابراهیم؛ قربانی، حسین؛ نصر، احمدرضا؛ و نیستانی، محمدرضا (۱۳۹۸). «طراحی و اعتباربخشی الگوی برنامه درسی کارورزی مبتنی بر خود شرح حال نویسی مشارکتی در دانشگاه فرهنگیان»، **نظریه و عمل در برنامه درسی**، سال هفتم، شماره ۱۴۴، ۳۹۵-۴۴۲
- Al Kuwaiti, A., Subbarayalu, Arun V. (2020). Factors influencing interns satisfaction with the internship training programme offered at Saudi medical schools, **Clinical & Basic Research**, vol.20, iss.2, 209-215, <https://doi.org/10.18295/SQUMJ.2020.20.02.012>

- Bukaliya, R. (2012). The Potential Benefits and Challenges of Internship Programs in an Institution: A Case for The Zimbabwe Open University, **International Journal on New Trends in Education and Their Implications**, Volume 3, Issue 1
- Filiz B; Durnali M; (2019). The views of pre-service teachers at an internship high school on pedagogical formation program in Turkey, *European journal of educational research*, vol8, Issue2, 395-407
- Gemmellaro, G., Ricchi, A., Menichini, D., Molinazzi, M.T., Banchelli, F., Infante, R., Artioli, G., Foa, Ch., Neri, I. (2020). Evaluation of midwifery students satisfaction with regards to clinical internship, **Acta Biomed For Health Professions**, Vol.91, S.6, 118-124, DOI: 10.23750/abm.v 91i6-S.9918
- Gill, A., Tibrewala, R., Poczter, A., Biger, N., Mand, Harvindes S., Sharma, Suraj P., Dhande, Karamjit S. (2010). Effects of Transformational Leadership on Student Educational Satisfaction and Student Stress, **The Open Education Journal**, 3(1), 1-9, DOI: 10.2174/1874920801003010001
- Gupta, Pola B., Burns, David J., Schiferl, Jaime S. (2010). An Exploration of Student Satisfaction with Internship Experiences in Marketing, **Business Education & Accreditation**, volume2, Number1, 27-37
- Nghia T L; Tai H N; (2019). Preservice teachers experiences with internship-related challenges in regional schools and their career intention: implications for teacher education programs. *Journal of early childhood teacher education*, vol40, No2, 159-176
- Parishani, N., Khorooshi, P. (2016). Challenges and Opportunities of Internship Lesson in the view of Students from Farhangian University Case Study: Colleges of Pardis Fatemeh Zahra and Shahid Rajai in Esfahan, **Mediterranean Journal of Social Sciences** 7(5), DOI: 10.5901/mjss.2016v7n5p143
- Purshotam M Sc; (2020). Importance of internship programmes in teacher education. *Scholarly research journal for humanity science & English language*, vol 8/38, 10024-10026