



Analysis of Work-based Learning in Vocational Education with a Focus on a Comprehensive University of Applied Sciences

Masoumeh Sadeghi¹, Zahra Nik Nam^{2*}, Nematullah Fazeli³, Majid Aliasgari⁴

¹PhD Student in Curriculum Planning, Kharazmi University, Tehran, Iran.

²Assistant Professor, Department of Curriculum Planning, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Kharazmi University, Tehran, Iran.

³Professor, Institute of Social Studies, Institute of Humanities and Cultural Studies, Tehran, Iran.

⁴Associate Professor, Curriculum Planning, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Kharazmi University, Tehran, Iran.

ARTICLE INFO

Article Type:

Original Research

Received: 04.30.2022

Revised: 06.27.2022

Accepted: 11.13.2022

Keyword:

Cultural Field

Management Field

Educational Field

University of Applied Sciences

Learning

*Corresponding Author:

Zahra Nik Nam

Email:

zahraniknam1985@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the problem of work-based learning in job training with a focus on a comprehensive university of applied sciences. The present research was applied in terms of purpose and used a qualitative approach framework and data foundation theory in terms of research method. Participants were selected based on standard purposeful sampling among vocational education experts including administrators of the University of Applied Sciences, internship instructors, elites in the field of educational management and planning, and finally students and graduates as stakeholders and actors 22 people as the main informants of this part of the training were selected. Semi-structured interviews were used to collect information. MaxQDA Pro software was used to analyze and extract research codes. The unstructured internship status map was designed based on the opinions of students, teachers and experts. Findings showed that the cultural, managerial-structural and educational fields have challenges which were analyzed from the perspective of all three groups of interviewees.



EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The process of education in a comprehensive scientific-applied university includes activities that prepare a person for obtaining a job, profession and business or increase their efficiency and ability. However, the lack of communication bridges between educational centers and jobs in society has resulted in centers conducting these training courses to train in jobs not needed by society. In research with a problem-oriented approach, where the main emphasis is on recognizing, finding, and analyzing the challenges involved instead of a method-oriented approach, it is of particular importance to provide an initial classification of concerns, considering its role in the thesis scenario. This requires a deep examination of the existing scientific ideas inside and outside the country, which of course is very little in terms of the importance of this issue, and an analysis of the current situation based on concrete reality. Moreover, there is no purposeful relationship between the education of the students of educational centers and employment, and this lack of relationship causes a decrease in educational productivity and job creation. On the other hand, there is currently a high percentage of unemployment in our country, and one of its factors can be the level of practical skills and expertise of people and their inability to successfully enter the labor market.

Methodology

The method of conducting this research was carried out in the framework of a qualitative approach and by using the foundational data theory - situation analysis version. In order to carry out this research, first, existing documents in this field were examined, and then the description and analysis of the researches related to the research topic were carried out and key components extracted. In the next stage (qualitative interviews), Clark's (2005) position analysis version was used to provide the interpretations of the data-driven theory method (grounded theory). The formation of focus groups was to establish reliability and trustworthiness. The interview questions were designed in three sections, including questions for managers and experts (5 open questions), lecturers (4 open questions) and students (3 open questions). The present research sample population included all vocational education experts, including managers of the University of Applied Sciences, lecturers and trainers of the internship course, as well as elites in the field of management and educational planning, and finally, students and graduates as the main beneficiaries, activists and informants of this part of education. Therefore, to collect data in a targeted manner, among these people, they were selected as participants in the research project. The number of participants in the research was 22 people.

Results and discussion

The purpose of drawing situation maps is to define different types of elements, both human (individual and collective) and non-human (objects, discourses, etc.) which are noted by researchers as soon as they occur. Drawing this messy (unconstructed) map is more or less a brainstorming exercise in dealing with who and what conditions are

involved in the formation of this situation, who and what things are important in these conditions and what elements change (Clarke, 2005). At this stage, the researcher constantly asks questions related to facilitates that have access to greater amounts of data, and factors hindering this objective, whether or not they are shown on the map. The important question is identifying the non-human elements under the research conditions. It is the duty of the researcher to enter the data through ethnographic observations, field notes in reports, and also through interview questions. In addition, at this stage, questions related to the ideas, concepts, discourses, symbols and cultural elements that might be important in this situation should be asked. At this stage, many scattered concepts were extracted from the interviews and drawn in the form. The map of the unstructured state of internship was designed based on the opinions of students, lecturers and experts. The findings of the research showed that the cultural, managerial-structural and educational fields had challenges from the perspective of all three groups of interviewees.

Conclusion

The most important issue of any country is its human capital; therefore, knowing and empowering people is one of the main missions. Higher education has a special position because it has the mission of producing, promoting and training human resources needed by different parts of the society. However, with a little reflection on the educational process of various fields of study in most universities and higher education centers of the country, there is a significant gap between the content and theoretical material presented in the classrooms with the real world of work and the practical realities of organizations and executive bodies that are required to perform the tasks assigned by society. During their studies at university, students learn many theoretical materials and content in different classrooms without paying attention to the necessity of their practicality and performance, and this lack of attention to practical basics and lack of effort to apply the materials causes a reduction in the amount of learning or the ability to transfer the learned experiences to the work environment, and it seems that the best solution to reduce the gap between the theoretical content of the courses and the operational needs of the labor market is an internship plan or training in the work environment. However, the development of educational technologies and inter-organizational cooperation, the foundation of knowledge transfer between universities and industry and services, as well as the input of government authority into the issue of encouraging and persuading industry to use interns from educational institutions can be very important. On the other hand, the precise determination of the needs and specialized training in the applied scientific university taking into consideration the job needs of society and the resultant education and curriculum design can provide field of application and reduce the issue of unemployment. Finally, it is the opinion of the authors that learning in the internship process occurs in line with situational learning and through the presence of the intern in the real environment.

Acknowledgement

This article was extracted from a doctoral thesis. The authors are grateful to all those who helped in undertaking the present research.



تحلیل مسئله یادگیری مبتنی بر کار در آموزش‌های شغلی با تمرکز بر دانشگاه جامع علمی - کاربردی

معصومه صادقی^۱، زهرا نیکنام^{۲*}، نعمت‌الله فاضلی^۳، مجید علی‌عسگری^۴

- ۱- دانشجوی دکتری رشته برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.
- ۲- استادیار، گروه آموزشی برنامه‌ریزی درسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.
- ۳- استاد، پژوهشکده مطالعات اجتماعی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران، ایران.
- ۴- دانشیار، گروه آموزشی برنامه‌ریزی درسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۲/۱۰

بازنگری مقاله: ۱۴۰۱/۰۶/۰۶

پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۸/۲۲

کلید واژگان:

عرصه فرهنگی

عرصه مدیریتی

عرصه آموزشی

دانشگاه علمی - کاربردی

یادگیری

هدف از پژوهش حاضر، تحلیل مسئله یادگیری مبتنی بر کار در آموزش‌های شغلی با تمرکز بر دانشگاه جامع علمی کاربردی می‌باشد. از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش پژوهش، در چارچوب رویکرد کیفی و با به‌کارگیری نظریه داده‌بنیاد؛ نسخه تحلیل موقعیت می‌باشد. شرکت‌کنندگان بر اساس نمونه‌گیری هدفمند از نوع معیاری از بین صاحب‌نظران آموزش‌های شغلی اعم از مدیران دانشگاه جامع علمی کاربردی، مدرسان و مربیان دوره کارورزی و همچنین نخبگان حوزه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی و نهایتاً دانشجویان و دانش‌آموختگان به‌عنوان ذی‌نفعان، کنشگران و اطلاع‌رسانان اصلی این بخش از آموزش، انتخاب شدند (۲۲ نفر). به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات، از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. به‌منظور تجزیه و تحلیل و استخراج کدهای پژوهش، از نرم‌افزار MaxQDA نسخه Pro استفاده شد. نقشه وضعیت ساختنیافته کارورزی با توجه به نظرات دانشجویان، مدرسان و صاحب‌نظران طراحی گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که عرصه‌های فرهنگی، مدیریتی - ساختاری و آموزشی، معضلاتی دارد که از دید هر سه گروه مصاحبه‌شوندگان، این سه عرصه مورد تحلیل قرار گرفت.

*نویسنده مسئول: زهرا نیکنام

پست الکترونیکی:

zahraniknam1985@gmail.com

مقدمه

فرایند آموزش در دانشگاه جامع علمی- کاربردی، شامل فعالیت‌هایی می‌باشد که فرد را برای احراز شغل، حرفه و کسب‌وکار آماده یا کارایی و توانایی او را در انجام آن‌ها افزایش می‌دهد. ولیکن نبود پل‌های ارتباطی بین مراکز آموزشی و مشاغل جامعه باعث گردیده که مراکز مجری این دوره‌های آموزشی به تربیت نیروهایی بپردازد که چندان موردنیاز مشاغل و جامعه نباشند. به‌طور کلی در تحقیقاتی با رویکرد مسئله‌محوری که تأکید اصلی به‌جای روش محوری بر شناخت، یافتن و تحلیل چالش‌های درگیر است ارائه نوعی دسته‌بندی اولیه از دغدغه‌ها، با توجه به نقش آن در سناریوی رساله، از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشد. از این رو چنین ایجاب می‌کند که علاوه بر بررسی عمیق نظریات مدون علمی موجود در داخل و خارج از کشور که البته با لحاظ اهمیت این مسئله بسیار اندک است از وضعیت موجود نیز تحلیلی برگرفته از واقعیت ملموس داشته باشیم.

همچنین میان آموزش‌دیدگان مراکز آموزشی و اشتغال، رابطه هدفمندی وجود ندارد و این نبود رابطه باعث کاهش بهره‌وری آموزشی و اشتغال‌زایی می‌شود. از سویی و در حال حاضر درصد بالایی از بیکاری در کشورمان به چشم می‌خورد و یکی از عوامل آن می‌تواند میزان مهارت و تخصص عملی افراد و ناتوانی آن‌ها در ورود موفق به بازار کار باشد. برای اینکه بخش مراکز آموزش بتواند نقش بنیادین خود برای کمک به نظام توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی را ایجاد کند، نیازمند بازتعریف مقاصد، جهت‌گیری‌ها، راهبردها، خط‌مشی‌ها و اهداف و کارکردهای خود است تا بتواند سازگاری فعال‌تری با محیط متحول جهانی و داخلی و تغییرات ساختاری و رقابت‌های فزاینده داشته باشد (نظری و واشقانی فراهانی، ۲۰۲۰). در این راستا دانشگاه جامع علمی- کاربردی به‌منظور بهبود وضعیت موجود و کاهش شکاف بین محیط آموزشی و محیط کاری تمرکز ویژه را به آموزش‌های محیط کار یا به‌اصطلاح کارورزی قرار داده است. درواقع مفهوم کارورزی، تربیت کردن و تعلیم دادن کارورز به‌منظور ایجاد عادات خاص بوده و فرایندی از آموزش است که در آن دانسته‌های فرد مورد تمرین عملی و در محیط واقعی قرار می‌گیرد و مطالب جدید در عمل آموخته می‌شود. اصل کلمه کارورزی کردن به واژه کارورز برمی‌گردد و به فردی گفته می‌شود که در حین تحصیل در آموزش عالی یا بلافاصله پس از پایان دوران تحصیل، تنها با هدف کسب تجربه و مهارت کاری و عملی، در مؤسسه‌ای مشغول به کار می‌شوند. بنابر تعریف ارائه‌شده، کارورزی تمهیدات رسمی با هدف ایجاد فرصت‌هایی برای دانشجویان به دلیل مطالعه و تجربه علاقه‌های شغلی خارج از محیط دانشگاه در قالب برنامه‌های عملی و تحت نظر یک گروه دانشگاهی و نوعی فرایند تبادل نظریه و عمل است که امکان کاربرد آموخته‌های نظری را در محیطی واقعی فراهم می‌سازد (قادری و همکاران، ۲۰۱۶). کشورهای پیشرفته (مییر، ۲۰۲۱)^۱ و در حال پیشرفت (لی و آهن، ۲۰۲۱)^۲ بر توسعه و افزایش بهره‌وری کارورزی و یادگیری عملی در حین تحصیل و بلافاصله بعد از آن تأکید کرده‌اند. همچنین (میل و همکاران، ۲۰۲۱)^۳، (آدامز و همکاران، ۲۰۲۲)^۴ و (یوتامی و رهارجو، ۲۰۲۰)^۵ نیز بر توسعه کیفی برنامه‌های کارورزی برای توسعه تجارب عملی دانشجویان تأکید کرده‌اند. در همین راستا (انجم، ۲۰۲۰)^۶ اظهار کردند که برنامه‌های کارورزی مناسب باعث توسعه حرفه‌ای دانشجویان می‌شود.

با این حال دانشگاه جامع علمی کاربردی نیز در راستای توسعه دانش عملی و تجربه کاری دانشجویان خود اقدام به طراحی و توسعه طرح کارورزی و کار در محیط برای تمامی دانشجویان خود کرده است. در این راستا یکی از دغدغه‌های همیشگی مدیران دانشگاه جامع، کیفیت آموزش‌های برگزارشده این نظام آموزشی، با توجه به ماهیت و

¹ Meyer

² Lee & Ahn

³ Mele

⁴ Adams

⁵ Utami & Raharjo

⁶ Anjum

رسالت این دانشگاه با لحاظ تنوع رشته‌های مصوب (بالغ بر ۸۰۰ دوره مقطع‌دار) و تعدد مراکز مجری (بالغ بر ۵۵۰ در شرایط کنونی- قبلاً ۱۱۰۰ مرکز) در تمامی استان‌ها بوده و می‌باشد. در هیچ شورا، کمیسیون، گروه و نشست نیست که با مباحثی مبنی بر پایین بودن کیفیت ارائه دروس تخصصی و به‌ویژه بخش دروس عملی آن برخورد نداشته و شاهد ساعت‌ها گفتگو و بحث در این راستا نبوده باشیم. یکی از مصادیق بارز و همیشگی این نگرانی‌ها دروس کار در محیط به دلیل حساسیت این واحد درسی با توجه به ساعت این دوره (دو درس کارورزی ۱ و ۲ و درس کاربینی جمعاً ۵۱۲ ساعت از حدود ۲۰۰۰ ساعت کل آموزش یک دوره مقطع‌دار کاردانی یا کارشناسی ناپیوسته) و اهمیت این درس در نظام آموزش شغلی می‌باشد. با این حال، این دوره برای انجام کامل و شایسته با معضلات متعددی روبه‌رو است. بر اساس بررسی‌های میدانی پژوهشگر، پذیرفته‌نشدن دانشجویان در مراکز موردنظر در راستای گذراندن کارورزی، به‌کار گرفته‌نشدن دانشجویان در جایگاه‌های مرتبط با رشته تحصیلی، ارائه‌نشدن تجربیات مفید شغلی در محیط به کارورزان و نبود سیستم ارزیابی شایسته به‌منظور بررسی نحوه گذراندن و ارزیابی تجارب عملی دانشجویان از جمله معضلات به‌شمار می‌رود. با این حال، این معضلات، خاص دانشگاه جامع علمی- کاربردی نمی‌باشد و در بررسی تجارب موجود از برگزاری دوره‌های کارورزی در دانشگاه‌های دیگر نیز مسائل متعددی مشاهده می‌شود.

در بسیاری از مطالعات صورت پذیرفته زمان تشکیل دوره‌های آموزشی، وظایف و فعالیت‌های برنامه‌ریزی‌شده و ارزیابی پایانی دوره‌ها، به‌عنوان مهم‌ترین معضلات دوره‌های کارآموزی شناسایی شدند. نتایج پژوهش (پرینس و همکاران، ۲۰۰۵)^۱ حاکی از آن است که بیشتر دانشجویان دوره‌های کارورزی از انتظارات و اهداف این دوره آگاه نیستند. یافته‌های (جوادی و همکاران، ۲۰۰۸)، بی‌انگیزگی دانشجویان و در بهره‌برداری از زمان کارآموزی را عاملی اساسی در راستای کاهش اثربخشی دوره‌ها نشان داد. مطالعات (مترن و همکاران، ۱۹۸۳)^۲ نیز نشان داد که نبود برنامه و نامشخص بودن اهداف آموزشی، از عوامل اساسی در کاهش اثربخشی دوره‌های آموزشی است. نتایج پژوهش‌های (جوادی و همکاران، ۲۰۰۸)، نیز نشان داد که آگاهی کم پرسنل در مورد رشته، مهم‌ترین مشکل بوده است. با این حال و به‌طور خلاصه می‌توان مشکلات و معضلات موجود از دید پژوهش‌های پیشین را این‌گونه طبقه‌بندی کرد که اولین معضل در ارتباط با برنامه‌های درسی و آموزش (مثل اهداف آموزش، زمان دوره‌های کارورزی، برنامه‌ها و تکالیف، شیوه‌های ارزشیابی) می‌باشد که به دلیل جامع نبودن برنامه کارورزی و سلیقه‌ای رفتار کردن برخی گروه‌های آموزشی و توجه‌نکردن به اهداف معین در این بعد، باعث ایجاد برداشت‌های متفاوت از ماهیت کارورزی شده که با کاهش اهمیت آن در بین دانشجویان و مدرسان همراه بوده است. دومین مشکل، مربوط به دانشجویان (از جمله بی‌انگیزگی آنان) می‌باشد که با مشاهده بی‌برنامه‌بودن و نبود نظرات و مشاوره دقیق در این حیطه، به کارورزی فقط به‌عنوان یک واحد درسی وقت‌گیر و کم‌بهره نگاه می‌کنند و باعث می‌شود به دنبال راه‌های دور زدن درس و حضورنیافتن در مکان موردنظر باشد. بعد سوم مربوط به مسائل مرتبط با آموزشگران و فرهنگ آموزش (مثل آگاهی کم آنان درباره رشته‌ها و ...) می‌باشد زیرا صاحبان حرف و مشاغل به‌راحتی تجارب خود را در اختیار افراد دیگر قرار نمی‌دهند و از سویی با جنبه علمی حرف و مشاغل آشنا نیستند. این دو عامل، معضلی برای بهره‌وری درس کارورزی محسوب می‌شود. با این حال و با وجود مشاهده مسائل و معضلات در مسیر گذراندن طرح کارورزی و دستیابی به اهداف آن، پژوهش‌های این حوزه بیش‌ازحد معطوف به دوره‌های تربیت‌معلم (ایران‌نژاد و همکاران، ۲۰۲۰) و دوره‌های آموزش پزشکی (خیرمند و همکاران، ۲۰۱۸) بوده است و دوره‌های کارورزی در دانشگاه‌ها مختلف و به‌ویژه دانشگاه علمی- کاربردی بسیار کم تحلیل و واکاوی شده است. نکته حائز اهمیت این است که ماهیت دوره‌های کارورزی در دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه‌های علوم پزشکی به‌طور کامل با دانشگاه علمی- کاربردی متفاوت است زیرا در دوره‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان و علوم پزشکی، مکان انجام کارورزی مشخص و معین است و مراکز پذیرنده کارورز بخش

¹ Prince

² Mattern

از نیروی انسانی خود را به‌وسیله کارورزان تأمین می‌کنند و به‌طور مداوم در طول سالیان پذیرای کارورزان بوده‌اند اما دانشجویان دانشگاه جامع علمی- کاربردی عمدتاً مکان از پیش تعیین‌شده‌ای ندارند و در بعضی اوقات زمان زیادی را صرف پیدا کردن مکان کارورزی می‌کنند. با این حال و با توجه به این‌که هدف اصلی دانشگاه جامع علمی- کاربردی و شعار این دانشگاه پیوند میان علم و عمل است، اهمیت توجه بیشتر به دوره‌های کارورزی، نمایان می‌شود. از این رو و با خلأ موجود در برنامه‌ریزی راهبردی برای بهبود دوره‌های کارورزی، این پژوهش در نظر دارد تا مسئله آموزش‌های کار در محیط در آموزش عالی کشور با تمرکز بر دانشگاه جامع علمی- کاربردی را تحلیل و واکاوی کند و دنبال فهم مسئله کارورزی و ارائه تحلیلی همه‌جانبه برای توضیح دلیل آن در بافت جامعه ایران می‌باشد.

چارچوب نظری پژوهش

به‌طور کلی در تحقیقاتی با رویکرد مسئله‌محوری که تأکید اصلی به‌جای روش محوری بر شناخت، یافتن و تحلیل معضلات درگیر است ارائه نوعی دسته‌بندی اولیه از دغدغه‌ها، با توجه به نقش آن در سناریوی رساله از اهمیت خاص برخوردار می‌باشد. از این رو چنین ایجاب می‌کند که علاوه بر بررسی عمیق نظریات مدون علمی موجود در داخل و خارج از کشور که البته با لحاظ اهمیت این مسئله بسیار اندک است از وضعیت موجود نیز تحلیلی برگرفته از واقعیت ملموس نیز داشته باشیم.

دانشگاه جامع علمی- کاربردی یکی از متولیان اصلی نظام آموزش عالی مهارتی است که زیر نظر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری اداره می‌شود. دانشگاه جامع تکنولوژی (عنوان اولیه دانشگاه) در مهرماه ۱۳۷۱ با تصویب شورای گسترش آموزش عالی تأسیس و از سال ۱۳۷۳ فعالیت خود را رسماً آغاز کرد. این دانشگاه با هدف ارتقای سطح مهارت شاغلان بخش‌های مختلف اقتصادی و افزایش مهارت‌های حرفه‌ای دانش‌آموختگان مراکز آموزشی که فاقد تجربه اجرایی هستند تشکیل و به‌کارگیری و سازمان‌دهی پتانسیل‌ها، منابع مادی و انسانی دستگاه‌های اجرایی، نسبت به برگزاری دوره‌های علمی- کاربردی در مقاطع کاردانی، کارشناسی و نیز دوره‌های کوتاه‌مدت در قالب تک‌پودمان، تک‌درس و دوره‌های آزاد از طریق مراکز آموزشی اقدام می‌کند. مراکز آموزش علمی- کاربردی تحت نظارت دانشگاه، رکن اجرایی آموزش‌های علمی- کاربردی هستند و به قصد ارتقای دانش کار و ایجاد مهارت‌های متناسب با حوزه فعالیت شغلی افراد راه‌اندازی شده‌اند و دانشگاه جامع، مسئولیت برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، پشتیبانی‌های کارشناسی، عملیاتی و سیاست‌گذاری‌های کلان و نیز نظارت و ارزش‌یابی مراکز و مؤسسه‌های علمی- کاربردی را بر عهده دارد. در دانشگاه جامع علمی- کاربردی، دوره‌های برنامه‌ریزی‌شده با هدف ارتقای دانش و مهارت دانشجویان و ارائه مهارت‌های حرفه‌ای از مشاغل خاص بر اساس علاقه‌مندی‌های دانشجویان وجود دارد که منجر به ایجاد موقعیت‌های شغلی گوناگون و همچنین بهبود عملکرد کلی کار می‌شود. در همین راستا گروه‌های تخصصی دانشگاه جامع علمی- کاربردی شامل گروه‌های: صنعت، کشاورزی، فرهنگ‌و هنر و مدیریت و خدمات اجتماعی می‌باشد. آموزش‌های علمی- کاربردی آموزش‌هایی است با ماهیت چرایی و چگونگی که در برنامه‌ریزی مبتنی بر نکات ذیل خواهد بود:

- به‌کارگیری نظریه‌های علمی و مکتوبات فنی برای رشد توانایی‌های عملی (تعامل بین علم و عمل)
- برقراری هماهنگی و رابطه صحیح میان آموزش و نیازهای شغلی (تعامل بین آموزش و شغل)
- انعطاف‌پذیر کردن برنامه‌های آموزشی به تناسب تحولات روز (تعامل بین برنامه و فناوری و تحولات روز)
- آماده‌سازی تدریجی و مستمر افراد برای اشتغال آنان در حیطه شغلی خاص (تعامل بین آموزش و شغل)
- ایجاد تحول در نظام اشتغال و دستمزد از طریق آموزش شغلی (تعامل بین ارتقای شغل و کسب مهارت جدید)

– نهاده‌ی‌کردن آموزش و یادگیری مبتنی بر کار و ایجاد زمینه اشتغال مولد (تعامل بین آموزش‌های شغلی و کارآفرینی حرفه‌ای).

بنابراین مسئله کارورزی نقش مهمی در برنامه آموزشی این دانشگاه دارد که در ادامه به معضلات موجود در اجرای مناسب آن به‌عنوان راهبردی برای آموزش و اجرای یادگیری مبتنی بر کار پرداخته می‌شود:

- **معضلات فرهنگی:** یافت و تحلیل معضلات فرهنگی شاید اصلی‌ترین و دشوار بخش کار باشد. مانند این باور که کارورزی صرفاً برای پرکردن زمان تحصیل و پاسخگویی به رسالت و مأموریت تعریف‌شده این نظام آموزشی است و از سویی این هنجار شکل گرفته که ساده‌ترین بخش دوران تحصیل، کارورزی است به شرط آنکه راهش به‌صورت دستورالعملی درست طی شود. با این حال، آگاهی جمعی و نگرش کلی مدرسان و دانشجویان به مسئله کارورزی بسیار محدود است و صرفاً به آن به‌عنوان یک بخش آموزش کم‌اهمیت نگریسته می‌شود. با این حال مسئله کارورزی در واقع به‌صورت یک برنامه تجربه آموزشی مناسب تلقی می‌شود که می‌تواند به حضور موفق کارورز در فضای واقعی شغل منتهی شود که این مهم نیازمند کار فرهنگی است. از سویی دانشگاهی مانند دانشگاه جامع علمی- کاربردی که بر کار و کاربرد و عملی بودن تأکید دارند، در مقایسه با دانشگاه‌هایی که مبنای نظری دارند، در ذهن جمعی جامعه به‌طور ناخواسته تداعی‌گر جایگاه پایین‌تری است و این در حالی است که در واقعیت جامعه ما نیازمند افراد با تجربه عملی است و نگاه نظری صرف کمتر می‌تواند مشکلات شغلی و مهارتی را کاهش دهد. از طرفی در ذهنیت تاریخی ما، دانشگاه و دانشگاهی که پسوند کاربردی دارد شاید همچنان جایگاهش را پیدا نکرده است.
- **معضلات آموزشی سیاسی:** پارادوکسیکال بودن این بخش از آموزش برای اینکه از یک سو نشان دهد که نظام آموزشی متفاوتی از سایر نظام‌های مرسوم دانشگاهی است بیشتر ساعات و جهت‌گیری‌های دروس این دانشگاه عملی است و آموزش در محیط کار واقعی شکل می‌گیرد و از سوی دیگر، واقعاً چنین باوری برای اجرای درست آن در سیاست‌گذاران آموزشی شکل نگرفته است و از طرفی هم از کمبودها و نبود سیاست‌های شفاف و تبیین‌شده رنج می‌بریم. از سویی در مسئله کارورزی برخی بر این نظرند که تقدم با عمل است. یعنی در همان بدو کار دانشجو یا کارورز باید با محیط واقعی کار درگیر شود، یاد بگیرد که از عمل بیاموزد و آن را تبدیل به دانش کند. در حالی که برخی دیگر، کاربردی بودن این آموزش‌ها را به معنای آن می‌دانند که دروس نظری را فرد در عمل بتواند به‌کار ببرد و تمرین و اجرا کند. در این حالت نظر بر عمل و کاربرد تقدم دارد. با این حال بررسی و شناخت راهبرد مناسب در این موضع می‌تواند به بهره‌وری بیشتر برنامه‌های آموزشی دانشگاه علمی- کاربردی منجر شود.
- **چالش‌های اقتصادی و مالی:** توجیه‌پذیر نبودن شهریه با هزینه‌های اجرای کارورزی، بر پیچیدگی کار می‌افزاید. حمایت نکردن صاحبان حرف از اجرای این واحد درس، مشکلی همیشگی است که در نگاه نخست معمولاً اولین دغدغه به‌نظر می‌آید. در این راستا می‌توان در قالب مثال‌هایی گفت اجرای گریم‌هایی مانند ریش و سیبیل و ایجاد زخم مصنوعی روی صورت و ساخت انواع ماسک هزینه بالایی برای دانشجو و مرکز مجری این رشته (کاردانی و کارشناسی ناپیوسته گریم و ماسک در سه گرایش) را متحمل می‌سازد. یا حتی رشته‌هایی مانند تعمیر و نگه‌داری آسانسور هزینه آموزش و کارورزی بسیار بالایی را می‌طلبد و این در حالی است که هزینه شهریه در دانشگاه جامع علمی- کاربردی پایین‌تر از سایر دانشگاه‌ها در کشور است.
- معضلات مدیریتی: بدیع بودن این سبک از آموزش و غیرمتمرکز بودن اجرای آن، تخصص و توان مدیریتی بالایی را می‌طلبد. از سوی دیگر، رویکرد حاکم مدیران مبنی بر گذر بدون دردسر از این بخش از آموزش به دلیل نداشتن اهرم برای نظارت بر آن، کار مدیران آموزشی را دشوار می‌کند. سلیقه‌مداری مدیران در مواجهه با این بخش از آموزش نیز نکته قابل تأمل بعدی است.

– **معضلات تکنولوژیکی و برنامه‌ای:** برای کاربست دانسته‌ها در طول یادگیری دروس نظری به توانش به‌کارگیری آنها، با لحاظ پیچیدگی و تنوع رشته‌ها و همبسته بودن آن با تکنولوژی روز و دایم در حال تغییر، مراکز مجری را نیازمند ابزارآلات و تجهیزات هزینه برمی‌نماید که تهیه آنها با توجه به شرایط امروزی واقعاً سخت است؛ به‌ویژه اگر محل برگزاری دوره صرفاً یک مرکز آموزشی باشد و از حمایت یک ارگان بالادستی برخوردار نباشد- مانند مراکز جوار- که در حال حاضر حدود نیمی از مراکز مجری آموزش‌های علمی- کاربردی چنین وضعیت و سرنوشتی دارند. نکته دیگر، برنامه درسی و جزئیات سرفصل این درس می‌باشد که قطعاً یکی از معضلات جدی تلقی می‌شود. و در نهایت، مهم‌ترین و جدی‌ترین معضل، کمبود مطالعات و تحقیقات مرتبط با قابلیت اجرای این بخش از آموزش است که نیازمند ارائه یک نظریه وحدت‌بخش با تلفیقی از محورهای گفته‌شده متکثر می‌باشد.

این پژوهش در پی آن است که با تعیین نقش تعاملی کنشگران و ذینفعان اصلی مانند سیاستگذاران و مدیران، دانشجویان، دانش‌آموختگان، مربیان و سرپرستان کارورزی به‌عنوان مغزافزاران، ضرورت تجهیزات و امکانات و فضای مناسب به‌عنوان بخش سخت‌افزاری داستان و تحلیل و تنقیح احتمالی برنامه‌های درسی و قوانین، مقررات، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها به‌عنوان بخش نرم‌افزاری کار به دور از ملاحظات دست‌وپاگیر پژوهشی و شکلی و رویارویی با این مشکل همیشگی و پارادوکسیکال و الزامات غیرضرور و حتی مدون فعلی را بیان کند. برای مثال اینکه چرا بایسته‌ها و الزامات تمامی رشته‌ها اعم از هنری (مانند: نوازندگی سازهای محلی) و فنی (مانند: تعمیر و نگهداری آسانسور- PPL) کشاورزی (مانند: پرورش دام و طیور) خدماتی (مانند: اطفای حریق در ساختمان‌های بلند) باید با رویکرد و نگاهی یکسان تدوین شود.

اهداف پژوهش

هدف کلی

تحلیل مسئله آموزش‌های کار در محیط در آموزش عالی کشور با تمرکز بر دانشگاه جامع علمی- کاربردی

اهداف ویژه

- ۱- شناسایی عوامل فرهنگی و تفسیر آن در مسئله آموزش‌های کار در محیط در آموزش عالی کشور با تمرکز بر دانشگاه جامع علمی- کاربردی
- ۲- شناسایی عوامل مدیریتی و تفسیر آن در مسئله آموزش‌های کار در محیط در آموزش عالی کشور با تمرکز بر دانشگاه جامع علمی- کاربردی
- ۳- شناسایی عوامل آموزشی مسئله و تفسیر آن در آموزش‌های کار در محیط در آموزش عالی کشور با تمرکز بر دانشگاه جامع علمی- کاربردی
- ۴- ارائه مدل عوامل مؤثر بر مسئله آموزش‌های کار در محیط در آموزش عالی کشور با تمرکز بر دانشگاه جامع علمی- کاربردی.

روش‌شناسی

روش انجام این پژوهش در چارچوب رویکرد کیفی و با به‌کارگیری نظریه داده‌بنیاد- نسخه تحلیل موقعیت (کلارک، ۲۰۰۵)^۱ انجام شد. به‌منظور اجرای این پژوهش، در مرحله اول به بررسی اسناد موجود در این زمینه و سپس توصیف و تحلیل پژوهش‌های مرتبط با موضوع تحقیق پرداخته شد و مؤلفه‌های کلیدی استخراج گردید. در مرحله بعد (مصاحبه‌های کیفی)، برای ارائه تفسیرهای مدنظر از روش نظریه برخاسته از داده‌ها (نظریه زمینه‌ای) نسخه تحلیل موقعیت (کلارک، ۲۰۰۵) استفاده شد. تشکیل گروه‌های کانونی برای برقرارسازی قابلیت اعتماد و اتکاپذیری بود. سوالات مصاحبه در سه بخش شامل سوالات مدیران و صاحب‌نظران (۵ سؤال باز)، مدرسان (۴ سؤال باز) و دانشجویان (۳ سؤال باز) طراحی شد. جامعه پژوهش حاضر شامل تمامی صاحب‌نظران آموزش‌های شغلی اعم از مدیران دانشگاه جامع علمی- کاربردی، مدرسان و مربیان دوره کارورزی و همچنین نخبگان حوزه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی و نهایتاً دانشجویان و دانش‌آموختگان به‌عنوان ذی‌نفعان، کنشگران و اطلاع‌رسانان اصلی این بخش از آموزش می‌باشند. از این رو برای گردآوری داده‌ها به‌صورت هدفمند از میان این افراد به‌عنوان، مشارکت‌کنندگان در طرح پژوهش، انتخاب شدند. تعداد مشارکت‌کنندگان در پژوهش، ۲۲ نفر در نظر گرفته شد.

در این پژوهش برای بررسی روایی، یافته‌های پژوهش را برای مشارکت‌کنندگان ارائه و متن نظریه توسط آن‌ها مطالعه و دیدگاه‌های آن‌ها اعمال شده است. در پایان، استادان این پژوهش را مطالعه و بازبینی کردند و مواردی برای اصلاح یا تغییر نظریه نهایی بیان‌شده استیکی از راه‌های نشان دادن پایایی، مطالعه حساسرسی فرایند آن است. یافته‌های آن، زمانی قابل حساسرسی هستند که محقق دیگر بتواند مسیر تصمیم به‌کاررفته توسط محقق در طول مصاحبه را نشان دهد؛ بنابراین محقق، پایایی داده‌ها را از طریق نشان دادن مسیر تصمیمات خود و همچنین قرار دادن تمامی داده‌های خام، تحلیل‌شده، کدها، مقوله‌ها، فرایند مطالعه، اهداف اولیه و سؤال‌ها در اختیار استادان راهنما و مشاور قرار داد و با حساسرسی دقیق صاحب‌نظران، درستی تمام گام‌های تحقیق تأیید شد. علاوه بر این در تحقیق کنونی از روش توافق درون‌موضوعی برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های انجام‌گرفته استفاده شده است. برای محاسبه پایایی مصاحبه با روش توافق درون‌موضوعی دو کدگذار (ارزیاب)، از یک دانشجوی مقطع دکتری برنامه‌ریزی درسی درخواست شد تا به‌عنوان همکار پژوهش (کدگذار) در پژوهش مشارکت کند و آموزش‌ها و روش‌های لازم برای کدگذاری مصاحبه‌ها به ایشان انتقال داده شد. در هرکدام از مصاحبه‌ها، کدهایی که در نظر دو نفر هم مشابه هستند با عنوان «توافق» و کدهای غیرمشابه با عنوان «عدم‌توافق» مشخص می‌شوند. سپس محقق به همراه این همکار پژوهش، تعداد سه مصاحبه را کدگذاری کرد و درصد توافق درون‌موضوعی که به‌عنوان شاخص پایایی تحلیل به‌کار می‌رود با استفاده از فرمول آن محاسبه شد. تعداد کل کدهای ثبت‌شده توسط هر دو نفر (محقق و فرد همکار) برابر ۱۶۴، تعداد کل توافقات بین این کدها ۷۸ و تعداد کل عدم‌توافقات بین این کدها ۸ است. پایایی بین دو کدگذار با استفاده از فرمول، ۹۵/۱ درصد است که از ۶۰ درصد بالاتر می‌باشد بنابراین قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تأیید است.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌های پژوهش.

کد مصاحبه‌شوندگان	سابقه	جنسیت	سن
E1	۱۷	زن	۵۳
E2	۵	مرد	۳۱

¹ Clarke

کد مصاحبه‌شوندگان	سابقه	جنسیت	سن
E3	۱۵	مرد	۴۷
E4	۷	زن	۳۳
E5	۲۲	مرد	۵۶
E6	۲۶	مرد	۵۹
E7	۶	مرد	۳۱
E8	۱۷	مرد	۴۴
E9	۱۶	زن	۴۰
E10	۹	مرد	۳۵
E11	۱۹	زن	۴۹
E12	۴	مرد	۲۹
C1	۱۵	مرد	۴۹
C2	۸	مرد	۳۳
C3	۲۴	مرد	۵۱
C4	۸	مرد	۳۶
C5	۱۹	مرد	۴۶
S1	-	زن	۲۶
S2	-	مرد	۲۵
S3	-	مرد	۲۸
S4	-	زن	۳۰
S5	-	مرد	۲۸

نتایج بخش توصیفی مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پژوهش‌نشان داد که ۱۰/۵ درصد از مشارکت‌کنندگان در مصاحبه (به‌عبارت دانشجویان) دارای سابقه شغلی کمتر از ۵ سال، ۲۶/۳ درصد ۶ تا ۱۰ سال و ۶۳/۱ درصد بالای ۱۰ سال سابقه داشتند. از نظر جنسیت نیز ۲۷/۳ درصد زن و ۷۲/۷ درصد مرد بودند. ۲۲/۷ درصد دارای سن کمتر از ۳۰ سال، ۴۵/۴ درصد ۳۱ تا ۵۰ سال و ۳۱/۸ درصد بیش از ۵۰ سال سن داشتند.

هدف از ترسیم نقشه‌های موقعیتی، تعریف انواع مختلفی از عناصر، اعم از انسانی (فردی و جمعی) و غیرانسانی، اشیاء، گفتمان‌ها و غیره است که در این وضعیت قرار دارند و پژوهشگر به‌سرعت هنگام وقوع، آن‌ها را یادداشت می‌کند. ترسیم این نقشه به‌هم‌ریخته (ساخت‌نیافته)، کم‌وبیش یک تمرین طوفان مغزی است در پرداختن به اینکه چه کسی و چه شرایطی در شکل‌گیری این موقعیت دخیل است، چه کسی و چه چیزهایی در این شرایط مهم‌اند و چه عناصری تغییر می‌کنند (کلارک، ۲۰۰۵). در این مرحله، پژوهشگر مدام چنین سؤالاتی را می‌پرسد: چه چیزی دسترسی به داده‌های بیشتر را تسهیل می‌کند؟ چه چیزی مانع آن می‌شود؟ آیا همه این‌ها در نقشه نشان داده شده‌اند یا خیر. سؤال مهم این است: چه عناصر غیرانسانی در این شرایط تحقیق واقعاً مهم‌اند برای چه کسی یا چه چیزی. این وظیفه پژوهشگر است که از طریق مشاهده‌های مردم‌نگارانه، یادداشت‌های میدانی درباره گزارش‌ها و همچنین از طریق سؤالات مصاحبه به داده‌ها وارد شود. همچنین در این مرحله باید از خود پرسیم که کدام ایده‌ها، مفاهیم، گفتمان‌ها، نمادها و عناصر فرهنگی در این موقعیت ممکن است اهمیت داشته باشند. در این مرحله مفاهیم پراکنده زیاد از مصاحبه‌ها استخراج و در شکل ترسیم شدند.

در ابتدا، متن مصاحبه‌های انجام‌شده، آورده شده است (با توجه به طولانی بودن متن مصاحبه‌ها، سعی شد مهم-ترین مفاهیم استخراج‌شده از متن مصاحبه‌های یک مصاحبه از هر سه گروه آورده شود).

جدول ۲. مفاهیم استخراج‌شده.

مصاحبه‌شونده	کد	مفاهیم
	E1 ¹	داشتن یک سامانه برای تحلیل وضعیت موجود دانشجویان در حال گذراندن کارورزی / بررسی میزان هزینه هر دوره کارورزی به تفکیک رشته / دشواری برای پیدا کردن محلی برای کارورزی مناسب (جایابی) / نبود شاخص برای محیط کار واقعی متناسب با هر رشته / تعریف نشدن یک دوره کارورزی ایده‌آل / استقبال نکردن کارفرمایان از پذیرش کارورزان / نبود متولی مشخص برای بسیاری از مشاغل / دشواری در دسترسی به یافتن محیط کار واقعی / سکوت مدیران در مقابل مشکلات / فکر نکردن مدیران برای حل مشکلات ریشه‌ای و پرداختن صرف به مسائل روزمره / اجرائیدن انعطاف در اجرا به دلیل مقررات دست‌وپا گیر / ضرورت اجرای خلاقیت / حفظ ظاهر برای طی مسیر فارغ‌التحصیلی / بهره‌گیری نکردن از تجربیات یکدیگر / نبود تعریف درست کارورزی / یافتن محیط واقعی کار برای برخی رشته‌ها دشوار است و مکان و زمان خاص ندارد / ضرورت شکل‌گیری یک فهم متفاوت ولی درست از کارورزی / تناسب نداشتن ساعت کارورزی با توانمندی موردانتظار از دانش‌آموخته / درک تفاوت استادشاگردی با کارورزی و درس عملی (تفاوت دغدغه استاد با شاگرد با دغدغه مدرس و دانشجو / نفع استاد از آموزش به شاگرد / انگیزه شاگرد از یادگیری / رابطه زمانی استاد با شاگرد / ارتباط درس کارورزی با سایر دروس اعم از نظری و عملی / برنامه‌ریزی و پیش‌بینی غیرواقعی برای اجرا درس کارورزی / موفقیت اتفاقی نیست / فرهنگ کمی‌گرایی (کمی مترادف با علمی بودن و قابل ارزیابی و سنجش بودن) / نبود دغدغه یادگیری محیط آموزش / نبود جذابیت در اجرای درس کارورزی / ارزشی بودن بالا بردن کیفیت زندگی / فرهنگ گزارش دادن‌های تکراری بدون عمق / توجه بیش‌ازحد به آمار و ارقام و گول خوردن و گول زدن دیگران با اقلام آماری /
	C1 ²	مجهز نبودن محیط‌های کاری و استاندارد نبودن برای اجرای درس کارورزی / غالب بودن وجه نظری بر وجه عملی در برنامه‌های درسی / سازگار نبودن استانداردهای مندرج در برنامه درسی با واقعیات و شرایط فعلی بازار کار / نگاه ثمربخش نبودن حاصل از یادگیری و نداشتن تصویری از آینده درخشان / در زمره اولویت‌ها نبودن در فرایند آموزش / نبود رضایت و بیگانگی با کار / داشتن نگاه کسالت‌باری به این‌گونه محیط‌ها / در نظر نگرفتن تفاوت‌های شخصیتی علائق فردی در حین آموزش / مقررات و قواعد صوری، بدون دلیل و توجیه تقیدها / حذف آزادی‌های موردانتظار در جوانان و راحت‌طلبی / احساس استثمارشدگی / نداشتن تعلق خاطر و نگاه ارزشی به کار / روابط حاکم در محیط کار نگاه از بالا به پایین مدرس و مربی به کارورز / بی‌دلیل دانستن کارورزی چون شغلی وجود ندارد / نبود فرصت جذب در محیط کاری مرتبط / پرتوقع بودن دانشجویان / اخلاق حرفه‌ای و کار / ارزیابی منوط به حضور و غیاب و نداشتن در‌دسر برای مربی می‌شود / قابل پیش‌بینی نبودن بازار کار و تبعیت نکردن از یک روند منطقی / تأثیر نداشتن آموزش در کیفیت زندگی شغلی / میزان همبستگی بین رضایت شغلی و آموزش / ارزش و منزلت شخصی / نگاه صرفاً اقتصادی به آموزش‌های شغلی / توجه به هرم جمعیتی و ساخت جمعیت فعال با نگاه تحلیل آماری / ضرورت تحلیل آماری بازار و توجه به آن در فرایند آموزش / عدم به‌کارگیری نظریات مرتبط با جامعه‌شناسی و مردم‌شناسی در حوزه آموزش /
	S1 ³	نداشتن تصویری از آینده شغلی / اهمیت ندادن به کارورزی / ممانعت از خلاقیت در کار / در اختیار نگذاشتن و اجازه بهره‌برداری / به‌روز نبودن تکنولوژی‌های محیط کار / بی‌توجهی صلاحیت حرفه‌ای / اهمیت میزان علاقه به رشته / دشواری در ایجاد تجارب معنادار / برخورد نامناسب با شأن دانشجو / پشتیبانی نکردن مدیران سازمان‌های پذیرنده کارورز / انجام کارهای غیرمرتبط و

^۱ مخفف کلمه Expert

^۲ مخفف کلمه coach

^۳ مخفف کلمه Student

جدول ۳. مرحله دوم: تعداد مقولات استخراج شده بر اساس نقشه عرصه‌ها و جهان‌های اجتماعی آن به تفکیک سؤالات.

ردیف / سؤال	جهان‌های اجتماعی	تعداد عوامل و محورهای استخراج شده - از منظر و نگاه					
		مدیران و صاحب‌نظران (۱۶ نفر)	مدرسان کارورزی (۱۶ نفر)	دانشجویان کارورزی (۱۶ نفر)	دولتی (۸ نفر)	غیردولتی (۸ نفر)	جمع
یک	فرهنگی	۳۸	۴۲	۲۹	۱۸	۱۶	۱۹۴
دو	مدیریتی و ساختاری	۳۸	۲۸	۲۶	۲۱	۲۹	۱۸۵
سه	آموزشی	۳۸	۳۹	۲۱	۳۱	۲۳	۱۸۰
	جمع	۱۳۲	۱۰۹	۷۶	۷۰	۶۸	۷۳۹

مسئله‌های برگرفته از وجوه پرابلماتیک و پرسش‌های پژوهش:

- ۱- سؤال یک: اهم معضلات فرهنگی یادگیری مبتنی بر کار از نگاه مدیران دولتی و غیردولتی
 - ۱- کم شدن اقبال جامعه به دانشگاه و مدارک دانشگاهی
 - ۲- ضرورت شکل‌گیری یک فهم متفاوت ولی درست از کارورزی و نبود تعریفی از یک دوره کارورزی ایده‌آل
 - ۳- پایین بودن منزلت اجتماعی دانش‌آموختگان حرفه‌ای در سطح جامعه
 - ۴- توجه به تعریف کار و شغل برداشت‌های افراد از شغل مناسب و مسئله ضرورت انطباق شغل با ویژگی‌های شخصیتی و نقش مشاوران شغلی در بدو استخدام و نهایتاً توجه به جامعه‌شناسی و روان‌شناسی کار در کشور ایران و تشویق افراد به انتخاب مشاغل موردنیاز و هم‌راستا با شخصیت خود و تسری آن به هنگام انتخاب رشته تحصیلی
 - ۵- جابه‌جایی بی‌دلیل و به بهانه‌های مختلف مدیران.
- ۲- اهم معضلات فرهنگی از نگاه مدیران غیردولتی
 - ۱- مفروضات جامعه از آموزش‌های مهارتی و حکمرانی دانشگاه‌های آکادمیک و تلقی نکردن رشته‌های علمی - کاربردی به‌عنوان یک ایده‌آل برای انتخاب آینده تحصیلی
 - ۲- ثروت به معنی داشتن یک حساب بانکی نیست بلکه کارآفرین حتی اگر پول هم نداشته باشد در مسیر ثروت است به عبارتی ثروت یعنی توانایی خلق ثروت
 - ۳- ضرورت تغییر نگاه کارورز به کسب درآمد و ایجاد درک درستی از رشد تغییرات در مشاغل به دلیل بهره‌گیری از تکنولوژی و این نکته که مشاغل مادام‌العمر در حال نابودی است
 - ۴- تلقی نکردن کارورزی به منزله محملی برای به‌کارگیری دانسته‌ها در عمل و ضرورت ایجاد چرخه بدون وقفه بین دانسته و به‌کارگیری آن در عمل
 - ۵- هزینه‌بر بودن برگزاری دوره‌های علمی کاربردی با لحاظ پایین بودن شهریه و سکوت مدیران در مقابل مشکلات روزمره
 - ۶- علاقه به پیچیده کردن روند فعالیت‌ها و مخالفت با ساده‌سازی امور و فرهنگ گزارش دادن‌های تکراری بدون عمق و پرهیز از استراتژی کمی‌گرایی در توسعه آموزش‌های شغلی.

اهم معضلات کلان

- ۱- پیوند نخوردن منافع مجریان دوره‌های مهارتی (علمی- کاربردی) و ذی‌نفعان اصلی (دانشجویان و کارورزان) و نهایتاً بهره‌برداران (صاحبان حرف و مشاغل) یکدیگر
- ۲- هزینه‌بر بودن و دشواری اجرای کارورزی با توجه به ماهیت و تنوع مشاغل کنونی و تغییر اولویت‌های جامعه برای اشتغال و مداخله قدرتمندان در فرایند آموزش‌های شغلی
- ۳- نبود شناخت واقعی از پیچیدگی‌های محیط کار و یادگیری بر پایه محیط کار و درک اهمیت و نقش این بخش از آموزش‌های شغلی.

اهم معضلات فرهنگی از نگاه مدرسان آکادمیک

- ۱- باورهای جامعه نسبت به رشته‌های مهارتی در سطح جامعه و جایگاه و شأن مدرس کارورزی
- ۲- تلقی نکردن مدرس به‌عنوان مهم‌ترین رکن و عنصر نظام آموزش شغلی و اجرای صوری کارورزی
- ۳- بهره‌گیری نکردن از تجربیات ملی و بین‌المللی و انتقال تجربیات زیسته بین مدرسان یک حوزه شغلی
- ۴- تناسب نداشتن ساعت آموزش در نظر گرفته‌شده و مقررات دست‌وپاگیر و نداشتن توان برای اجرای خلاق.

اهم معضلات فرهنگی از نگاه مدرسان خبره

- ۱- بی‌توجهی به نقش مدرس به‌عنوان هادی جریان کارورزی و یک پیشکسوت در حوزه شغلی
- ۲- هزاران فوت‌وفن در هر حرفه‌ای وجود دارد و دشواری آماده‌سازی ذهنی برای زندگی کاری
- ۳- مدرس این درس باید حتماً نظام آموزش علمی کاربردی را بشناسد
- ۴- هدف کارورزی این است که دانشجو آنچه در کلاس‌های تئوری آموخته به بوته عمل نزدیک کند
- ۵- اهمیت تدوین سرفصل مناسب و جدول استانداردهای اجرایی برای سرفصل این درس.

اهم معضلات کلان

- ۱- درک اهمیت نقش مدرس کارورزی و لحاظ نقش کلیشه‌ای برای مدرسان کارورزی
- ۲- جدی نگرفتن درس کارورزی توسط مدیران مجری و عدم نظارت مناسب بر این درس
- ۳- نگاه سطحی مدرسان به سرفصل برنامه درسی و مقررات گزارش‌های کارورزی و ارزیابی دانشجویان
- ۴- درک اهمیت آموزش استاد- شاگردی به‌عنوان یک نظام آموزش علمی و رسمی.

اهم معضلات فرهنگی از نگاه کارورزان شاغل

- ۱- اهمیت ندادن مدیران به کارورزی و نداشتن شناخت انتظارات دانشجویان
- ۲- خشک و سلیقه‌ای رفتار کردن مدیران و مدرسان با کارورزان و بی‌توجهی به تفاوت‌های فردی
- ۳- تصور و شبهه وقت تلف کردن در فرایند کارورزی و یاد نگرفتن مطالب جدید
- ۴- زیاد و زمان‌بر بودن درس کارورزی برای شاغلین مرتبط
- ۵- دست‌وپاگیر بودن مقررات و تعدد آیین‌نامه و بخشنامه و همکاری نکردن با لحاظ شأن کارورز شاغل.

اهم معضلات فرهنگی از نگاه کارورزان غیرشاغل

- ۱- دغدغه نداشتن آینده شغلی، پیش‌بینی احتمالی برای بیکاری و نبود فرصت شغلی برای جذب در رشته‌های متناسب با رشته تحصیلی
- ۲- لذت‌بخش نبودن محیط کارورزی و ایجاد نشدن رغبت یادگیری و روش‌های ایجاد علاقه‌مندی
- ۳- رفتار و نگاه مدیران و بقیه کارکنان و لحاظ نقش پادو نه کارورز.

اهم معضلات کلان

- ۱- جایگاه و شأن دانشجویان مهارتی و نبود انگیزه کافی برای مشارکت فعال در فرایند کارورزی
- ۲- اهمیت ندادن به درس کارورزی و درک منافع و سودمندی‌های این درس برای موفقیت در زندگی حرفه‌ای
- ۳- تلقی نکردن این درس به‌عنوان فرصتی برای یادگیری عمیق و پایدار بدون داشتن ریسک انجام کار در حداقل زمان ممکن
- ۴- فی‌النبفسه هدفی برای یادگیری وجود ندارد. ذهنیت افراد از یادگیری و کار این است که بعداً شغلی، پستی و بعد هم پولی به‌دست آورند.

۲- سؤال دو: اهم معضلات مدیریتی و ساختاری یادگیری مبتنی بر کار از نگاه مدیران دولتی غیردولتی**اهم معضلات مدیریتی و ساختاری از نگاه مدیران دولتی**

- ۱- تعریف نشدن مأموریت روشن برای نهادهای آموزشی و تعدد متولیان حوزه شغلی و نبود ثبات در تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری برای آموزش شغلی و حکمرانی دانشگاه‌های آکادمیک
- ۲- تحلیل نشدن‌مزیت‌های رقابتی انحصاری آموزش‌های شغلی و چالشی بودن نظام‌های آموزش مهارتی
- ۳- نداشتن برنامه‌های کلان توسعه‌ای و اجرا نشدن اسناد بالادستی حمایت‌کننده از آموزش‌های شغلی
- ۴- انکار مشکلات اصلی از یک‌سو و پررنگ مسائل فرعی و حاشیه‌ای از سوی دیگر
- ۵- دشواری برای جذب و نگهداشت مدرس کارورزی از محیط کار واقعی با توجه به ساعت کارورزی و نظام بروکراسی حاکم بر محیط‌های دولتی
- ۶- فقط بخشی از مشکلات آموزش‌های مبتنی بر محیط کار درون‌سازمانی است، بخش اعظم معضلات در بیرون نظام آموزش عالی است.

اهم معضلات مدیریتی و ساختاری از نگاه مدیران غیردولتی

- ۱- نبود محیط کار واقعی برای یادگیری دوره‌های کاربردی و هزینه‌بر بودن آموزش و یادگیری در آموزش‌های شغلی
- ۲- داشتن استراتژی و رویکرد کمی‌گرایی در توسعه آموزش‌های شغلی و مداخله قدرتمندان در فرایند آموزش‌های شغلی
- ۳- ضرورت کاربست روش‌های خلاقانه در اجرای درس کارورزی و داشتن مقررات و دستورالعمل‌های دست‌وپاگیر
- ۴- بحث همکاری و هماهنگی تنگاتنگ میان کارفرمایان و اتحادیه‌های صنفی با اجرای درس کارورزی
- ۵- سرمایه‌بر بودن اجرای درس کارورزی و هزینه‌های بالا تجهیزات و امکانات
- ۶- برای دیدن باید چشم بینا داشت. مراکز آموزشی باید مدیر بینا داشته باشند در صورتی‌که مراکز مجری آموزش انگیزه صرفاً مادی دارند و آنچه باید بیاموزند درس نمی‌دهند و همین‌جا نقطه خطر است که شاغل بعدی ما باجان خودش دیگران بازی می‌کند.

اهم معضلات کلان

- ۱- توسعه نامتوازن زیرنظام‌های آموزشی و نبود یک ارگان با رسالت سیاست‌گذاری جامع و حمایت از آموزش‌های شغلی با الهام از نظام طبقه‌بندی مشاغل به‌طور کلی مدل نظام‌مند و یکپارچه‌ای برای توسعه آموزش اشتغال‌محور وجود ندارد.

- ۲- نبود طرح آمایش و نیازسنجی و امکان‌سنجی دقیق و پیاده‌سازی نظام صلاحیت حرفه‌ای
- ۳- نبود یک طرح جامع و ملی برای کارآموزی و کارپژوهی
- ۴- غالب بودن نگاه و تفکر سنتی برای انجام امور محوله مدیریتی در محیط‌های آموزش شغلی
- ۵- عدم مأموریت‌گرایی دانشگاه‌ها یک مسئله جدی است.
- ۶- شناسایی نکردن جامع حوزه‌های نیازمند آموزش‌های شغلی و برقراری ارتباط دستگامی با آن‌ها یکی از دغدغه‌های جدی است.

— اهم معضلات مدیریتی و ساختاری از نگاه مدرسان آکادمیک

- ۱- لحاظ نشدن شأن و منزلت مدرس
- ۲- به‌روز و استاندارد نبودن تجهیزات محیط‌های کارورزی
- ۳- میزان و نحوه همکاری سرپرستان هزینه سرانه خدمات‌ها با مدرسان و نوع نگاه آنان به مدرسان
- ۴- اجرای بدون دردسر به‌عنوان تنها هدف مدیران و رعایت صوری مقررات.

— اهم معضلات مدیریتی و ساختاری از نگاه مدرسان خبره

- ۱- بهره‌گیری نکردن از شیوه‌های جدید داده‌ی و یادگیری (دیداکتیک)
- ۲- نداشتن حساسیت در انتخاب مدرسان درس کارورزی
- ۳- نبود نظارت روی اجرا درس و پیچیدگی آن به دلیل اجرای غیرمتمرکز
- ۴- بی‌توجهی مدیران به هدف اصلی کارورزی مبنی بر ضرورت تبدیل دانسته‌های تئوری به عمل.

— اهم معضلات کلان

- ۱- همسو نبودن اهداف مدیران اجرایی بخش آموزش با آرمان‌ها و خواسته‌های مدرسان کارورزی.

— اهم معضلات مدیریتی و ساختاری از نگاه کارورزان شاغل

- ۱- عدم تجهیزات به‌روز، متنوع و استاندارد و اجازه استفاده از ابزارها، امکانات و نبود شبیه‌سازها سیمولاتورها
- ۲- طول زمانی و برگزاری صوری دوره
- ۳- نداشتن حق انتخاب خلاقیت و نبود تفاوت کارورزی برای شاغلان و غیرشاغلان
- ۴- مقررات سخت‌گیرانه و دست‌وپاگیر کارورزی و تغییرات بی‌مورد
- ۵- لذت‌بخش نبودن محیط کارورزی و درخواست انجام کارهای غیرمرتبط واداری
- ۶- پتانسیل مربیان و بهره‌گیری نکردن از روش‌های ایجاد علاقه برخورد نامناسب با شأن دانشجو.

— اهم معضلات مدیریتی و ساختاری از نگاه کارورزان غیرشاغل

- ۱- نبود فرصت شغلی برای جذب در رشته‌های متناسب با رشته تحصیلی
- ۲- شهریه و هزینه دوره و هزینه‌های جانبی و رفت‌وآمد
- ۳- نبود تجهیزات به‌روز و استاندارد و بهداشت و ایمنی محیط
- ۴- رفتار و نگاه بقیه کارکنان و حفظ شأنیت دانشجویی و اجازه خلاقیت در کار
- ۵- میزان اطلاع از سرفصل‌ها و ضرورت اجرای دقیق برنامه‌های درسی
- ۶- دشواری پیدا کردن مکان مناسب برای کارورزی و پشتیبانی نکردن مدیران سازمان‌های پذیرنده کارورز
- ۷- توجه به نقش پرنگ مربی و داشتن تجربه و سابقه کاری متناسب دانستن تکنیک‌های ایجاد رغبت یادگیری و تبادل تجربیات.

اهم معضلات کلان

- ۱- بی‌توجهی مدرسان به تفاوت‌های فردی دانشجویان اعم از شاغل و غیرشاغل ایجاد انگیزه یادگیری با لحاظ دانسته‌های قبلی
- ۲- ایجاد ساختاری متناسب با اهداف دوره کارورزی در محیط‌های کارورزی و درک اهمیت این بخش از تحصیل در آموزش‌های شغلی.

۳- سؤال سه: اهمیت معضلات آموزشی یادگیری مبتنی بر کار از نگاه مدیران دولتی و غیردولتی**اهم معضلات آموزشی از نگاه مدیران دولتی**

- ۱- اهمیت ندادن مدیران به‌ویژه مدیران دولتی به رسالت کارورزی
- ۲- ممانعت از خلاقیت در فرایند کار و توجه بیش‌ازحد به کلیشه‌های معمول
- ۳- پشتیبانی نکردن از مدرسان و کارکنان بخش کارورزی
- ۴- راه‌اندازی نشدن مراکز مشاوره شغلی و اجرانشدن آزمون‌های معتبر و استاندارد برای استعدادسنجی
- ۵- لحاظ نکردن بسته‌های تشویقی و ایجاد انگیزه در همکاران و بهره‌گیری از روش‌های مدیریتی نوین.

اهم معضلات آموزشی از نگاه مدیران غیردولتی

- ۱- نداشتن تجربه، شناخت و دانش کاری مرتبط
- ۲- در اختیار نگذاشتن و اجازه بهره‌برداری از تجهیزات توسط کارورزان به دلیل هزینه‌بر بودن کار
- ۳- داشتن نگاه سنتی و نپذیرفتن تغییر
- ۴- اطلاع نداشتن از مباحث سرفصل‌های استانداردهای آموزشی
- ۵- مستندسازی نشدن تجربیات افراد خبره در حوزه‌های شغلی و تبدیل آن‌ها به سرفصل‌های آموزشی.

اهم معضلات کلان

- ۱- نداشتن شناخت و داشتن تجربیات متناسب و اهمیت ندادن به کارورزی
- ۲- توجه بیشتر مدیران به مباحث کمی، هزینه‌ای و مقررات شکلی
- ۳- کارورزی به‌نوعی یادگیری زندگی حرفه‌ای در اجتماع عمل است این وجه از آموزش مغفول واقع شده است.
- ۴- کارورزی رسالت کوتاه کردن مسیر حرفه‌ای شدن فرد را به عهده دارد ولی در برنامه‌های درسی لحاظ نشده است.
- ۵- تکنولوژی یعنی تبدیل علم به عمل در دنیای واقعی و محیط کار اتفاقی که شکل نمی‌گیرد.
- ۶- ما در کشورمان اساساً تربیت فناورانه نداریم.

اهم معضلات آموزشی از نگاه مدرسان آکادمیک

- ۱- درک تفاوت درس کارورزی با درس عملی و انتقال نیافتن اشکالات سرفصل دروس به برنامه‌ریزان
- ۲- سرفصل این درس از ویژگی‌های لازم برخوردار نیست و باید به‌صورت مستمر بازنگری شود
- ۳- انتقال تجربه در فرایند کارورزی هدف اصلی کارورزی
- ۴- تفاوت کارورزی دانشگاهی با سایر کارورزی‌ها و توجه به نظام استادشاگردی مدرن
- ۵- ضرورت توجه به تفاوت‌های فردی دانشجویان
- ۶- نبود نظارت بر اجرا درس و پیچیدگی آن به دلیل اجرا غیرمتمرکز و نگاه سطحی مدرسان به گزارش‌های کارورزی

- ۷- افزایش انگیزه برای یادگیری و علاقه‌مندی به کار
- ۸- اساساً دانشجو مباحث تئوری را یاد نگرفته
- ۹- ساعت این درس برای بعضی رشته‌ها کم و برای بعضی رشته‌ها زیاد است، نبود انعطاف در سرفصل کارورزی
- ۱۰- مدرس این درس باید حتماً نظام آموزش علمی کاربردی را بشناسد
- ۱۱- ضرورت بهره‌گیری از تجربیات کشورهای موفق مجری آموزش‌های دوال، مثل آلمان
- ۱۲- در نظر گرفتن اهداف کارورزی در کل دوران آموزش و نه صرفاً در قالب یک درس جدا.

اهم معضلات آموزشی از نگاه مدرسان خیره

- ۱- اشکالات برنامه‌های و سرفصل دروس و ضرورت به‌روز کردن دائمی و توجه به قابل اجرا بودن مباحث
- ۲- نگاه سطحی مدرسان به گزارش‌های کارورزی و نبود نظارت بر اجرای درس و پیچیدگی آن به دلیل اجرای غیرمتمرکز
- ۳- انتقال تجربه در فرایند کارورزی هدف اصلی کارورزی
- ۴- بی‌توجهی به تفاوت‌های فردی دانشجویان- افزایش انگیزه برای یادگیری و علاقه‌مندی به کار
- ۵- بی‌توجهی به مبانی نظری یادگیری مبتنی بر محیط کار مانند یادگیری از طریق مشاهده و یادگیری تجربی
- ۶- کارورزی موجب رویارویی فرد با محیط کاری است کارورزی در کل دوران آموزش و نه یک درس جدا
- ۷- کارورزی همان دستکاری است ولی به شکل برنامه‌ریزی شده و علمی- نظام استادشاگردی مدرن
- ۸- انتظار از ایفا نقش کلیشه‌ای برای مدرسان کارورزی و نداشتن شناخت درست از چیستی و فلسفه نظام آموزش علمی- کاربردی.

اهم معضلات کلان

- ۱- درک رسالت کارورزی به‌عنوان محملی برای به‌کارگیری دانسته‌ها در بوته عمل و آماده‌سازی ذهنی و عملی دانشجویان برای زندگی حرفه‌ای با توجه به مباحث یادگیری مشارکتی، تجربی از طریق مشاهده و تکرار در محیط واقعی کار.

اهم معضلات آموزشی از نگاه کارورزان شاغل

- ۱- اهمیت ندادن و جدی نگرفتن مدیران و مدرسان به فرایند اجرای کارورزی و برگزاری صوری دوره
- ۲- نداشتن تجهیزات به‌روز، استاندارد و اجازه استفاده از تجهیزات و ابزارهای گران
- ۳- نبود ارتباط بین دروس نظری، عملی کارورزی
- ۴- لذت‌بخش نبودن محیط کارورزی و احساس تلف کردن وقت و برخورد نامناسب با شأن دانشجو
- ۵- یکسان بودن کارورزی برای دانشجویان شاغلان و غیرشاغلان مانند زمان و طول برگزاری کارورزی برای شاغلین مرتبط
- ۶- پیچیدگی و تنوع مقررات آموزشی درس کارورزی
- ۷- درخواست انجام کارهای غیرمرتبط واداری از کارورز
- ۸- نقش پررنگ مدرس و مربی در مقابل توان مدرسان فعلی کارورزی
- ۹- نداشتن تجربه و سابقه کاری متناسب و توان تخصصی مدرسان و مربیان کارورزی
- ۱۰- بهره‌گیری نکردن از تکنیک‌های ایجاد علاقه و رغبت یادگیری و ممانعت از خلاقیت در کار

- ۱۱- اطلاع‌رسانی سرفصل و اجرا نشدن سرفصل‌ها در فرایند کارورزی
 - ۱۲- سیستم ارزیابی گزارش‌دهی دوره کارورزی و سلیقه‌ای ارزیابی کردن مدرسان.
- اهم معضلات آموزشی از نگاه کارورزان غیرشاغل**
- ۱- اهمیت ندادن به درس کارورزی و نبود ارتباط بین دروس نظری، عملی کارورزی
 - ۲- رفتار و نگاه بقیه کارکنان به کارورزان و رعایت شأنیت دانشجویی
 - ۳- شهریه دوره و هزینه‌های جانبی و رفت‌وآمد
 - ۴- اجازه استفاده از امکانات و حق انتخاب و خلاقیت
 - ۵- محتوای برنامه درسی و سرفصل‌ها
 - ۶- لحاظ کردن نقش پادو نه کارورز و برآورده نشدن انتظارات دانشجویان
 - ۷- دشواری پیدا کردن مکان مناسب برای کارورزی
 - ۸- دغدغه نداشتن آینده شغلی و لذا جدی نگرفتن
 - ۹- سیستم ارزیابی و گزارش‌دهی دوره- سلیقه‌ای ارزیابی کردن مدرسان.

اهم معضلات کلان

- ۱- ایجادنشدن رغبت یادگیری و احساس مؤثر بودن فرایند کارورزی در جریان یادگیری
- ۲- نبود یک سیستم ارزیابی متناسب برای درس کارورزی و تدوین سرفصل آموزشی قابل اجرا
- ۳- تفاوت بین برنامه نوشته و قصدشده با برنامه اجراشده
- ۴- دغدغه نداشتن آینده شغلی و لذا عدم جدی‌انگاری کارورزی.

۴- سؤال چهار و پرسش اصلی

نظریات حمایت‌کننده مسئله یادگیری مبتنی بر کار در آموزش‌های شغلی و ارائه مسئله نهایی

- اساساً دانشگاه در ایران بر مینا و به قصد تربیت نیروی انسانی توانمند و با شایستگی لازم برای حل مسائل شکل نگرفته است. در افق فکری ایرانیان دانشگاه راهکار و جایگزینی برای کسب منزلت‌های اجتماعی است که از طریق آموزش‌های مهارتی دست‌یافتنی نیست.
- پل محکمی بین دنیای کسب‌وکار (اشتغال) و آموزش (با متولی‌گری نهادهای آموزش) ساخته نشده است
- گسست و چندپارگی بین خلق دانش، توزیع دانش و کاربست دانش ریشه تاریخی و فرهنگی دارد و حل آن نیازمند فهم درستی از اهمیت و ضرورت آموزش‌های مبتنی بر یادگیری در اجتماع عمل از طریق آموزش در محیط کار واقعی است. در بحث یادگیری در محیط کار آنچه مهم است ربط ابعاد مسائل فرهنگی، سیاسی، مدیریتی و ... با مسئله کارورزی است.
- زندگی حرفه‌ای، ابعاد مختلفی چون اقتصادی، فرهنگی، سیاسی و غیره دارد
- مبانی نظری برنامه‌ریزی درسی در نظام آموزش‌های شغلی بر اساس الگوها و برحسب نیاز متفاوت است و به‌طور کلی بر نظریه‌های: الف: الگوی مبتنی بر کارکردها و فعالیت اجتماعی وب:
- الگوی مبتنی بر صلاحیت‌ها و شایستگی‌های ویژه شغلی (شایستگی خاص و تکنولوژی) استوار است.
- برخلاف آنچه فکر می‌کنیم که تکنولوژی از علم بیرون می‌آید، کافر توضیح می‌دهد که درواقع علم از تکنولوژی بیرون می‌آید. آموزش عملی و کارورزی در اصل از جنس آموزش فناوری هستند، آموزش علم نیستند و ما در کشورمان اساساً تربیت فناورانه نداریم،

– نظریه LPP حساسیت نظری خوبی به بحث یادگیری در محیط کار دارد. در این نظریه، کارورزی از جنس مقوله ارتباطی است و به گونه خیلی خلاصه یادگیری در کارورزی در ارتباط با حیات جمعی شکل می‌گیرد. کارورزی در اجتماع عمل و رابط و مناسبات که قرار می‌گیرد معنادار می‌شود و امکان تحقق یا عدم تحقق می‌یابد این ارتباط در رابطه با کلیت زندگی است که باید فهم شود.

درنهایت: ما بر این نظر هستیم که یادگیری در فرایند کارورزی، همسو با یادگیری موقعیتی و از طریق حضور کارورز در محیط واقعی رخ می‌دهد. درواقع آموزش حرفه‌ای و یادگیری مهارت، در جریان کارورزی، به شکل تعریف‌شده و مشروع (legitimate) بوده و به گونه ساختارمند در برنامه درسی تدوین و مصوب می‌شود.

یادگیری موقعیتی، نوعی رویکرد و استراتژی آموزشی است که جان لیو و اتین ونگر در اوایل دهه ۱۹۹۰ معرفی و مطرح کردند. یادگیری موقعیتی به دنبال شکل‌گیری معنا از متن فعالیت‌های واقعی می‌باشد. به عبارتی، یادگیری پیوند محیط آموزشی و محیط واقعی تلقی می‌شود.

مهم‌ترین مسئله هر کشوری سرمایه انسانی آن کشور است؛ بنابراین دانایی و بالطبع تواناسازی انسان‌ها از اعم رسالت‌هاست. در این بین آموزش عالی از این رو که رسالت تولید، ترویج و آموزش منابع انسانی موردنیاز بخش‌های مختلف جامعه را بر عهده دارد، از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. با این حال و با اندکی تأمل در فرایند آموزشی رشته‌های مختلف تحصیلی در اغلب دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور، فاصله قابل توجهی میان محتوا و مطالب نظری ارائه‌شده در کلاس‌های درس با دنیای واقعی کار و واقعیت‌های عملی سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی که برای انجام وظایف محوله از سوی جامعه فعالیت می‌کنند، مشاهده می‌شود و بدین ترتیب دانشجویان طی دوران تحصیل در دانشگاه، در کلاس‌های درسی مختلف مطالب و محتوای نظری متعددی را بدون توجه به لزوم کاربردی و اجرایی بودن آن‌ها فرامی‌گیرند و این بی‌توجهی به مبانی کاربردی و تلاش نکردن به کاربردی‌سازی مطالب باعث کاهش میزان یادگیری یا توانایی انتقال تجارب آموخته‌شده به محیط کار می‌شود و به‌نظر می‌رسد بهترین راهکار برای کاهش فاصله بین محتوای نظری دروس و نیاز عملیاتی بازار کار، طرح کارورزی یا آموزش در محیط کار باشد.

کارورزی، درواقع یک پل است. پلی که دانشجو تحت راهبری یک بل راه- با عبور از آن- از محیط و دنیای آموزش به محیط و دنیای کسب‌وکار قدم می‌گذارد. در طول و با طی این مسیر پرپیچ‌وخم که البته گاه به تونل وحشت تبدیل می‌شود، دانشجو می‌آموزد که باید وارد دنیایی با ادبیات و معادلاتی متفاوت و پیچیده و چندمجهولی که خیلی هم قابل پیش‌بینی نیست، شود. به نظر می‌رسد فلسفه و چیرستی انتخاب درسی با عنوان کارورزی برای تمامی رشته‌های نظام آموزش علمی کاربردی و حتی بیشتر رشته‌های سایر نظام‌های آموزشی بر همین مبنا بوده است که دانشجو ناگهان وارد یک دنیای پر از راز و رمز نشود و آمادگی لازم را از طریق کارورزی برای ورود به این بخش از زندگی خود، با توشه‌ای که کسب کرده، پیدا کند. به‌واقع روح حاکم بر آموزش‌های شغلی یادگیری در محیط کار واقعی است. تمامی دانسته‌های تئوری و نظری در طول کلاس‌ها در این محیط رنگ واقعی پیدا می‌کند. ارزش و چرایی منابع درسی یاد داده‌شده مفهوم پیدا می‌کند.

از سویی این روزها به دلیل افزایش نرخ آمار بیکاری در دانش‌آموختگان دانشگاهی و تبلیغات رسمی و غیررسمی برای عدم مدرک‌گرایی کارورزی به‌عنوان یک گفتمان، پا به عرصه دنیای آموزش گذاشته است ولی این گفتمان استلزامات و فرهنگ متناسب خود را فراموش کرده است. بافت موقعیتی این پدیده در حوزه اشتغال در ایران، برداشت‌های مختلف از آن، انسجام نداشتن در سیاست‌ها و راهبردهای کلان مدیریتی، نبود یک‌چشم‌انداز شفاف و افق تعریف‌شده، اجرانشدن حتی قوانین مصوب برنامه‌های مختلف (از برنامه چهارم گرفته تا برنامه ششم و احتمالاً برنامه

هفتم) از جمله معضلاتی است که این مهم با خود داشته است. باین حال شناخت معضلات موجود و ارائه راهکار مناسب در راستای برون‌رفت از شرایط موجود می‌تواند زمینه افزایش بهره‌وری این دوره‌ها را فراهم کند و به بهبود تجارت عملی دانشجویان منجر شود.

در این راستا مدل‌های متنوعی در زمینه یادگیری مبتنی بر کار در آموزش‌های شغلی ارائه شده است. اجزای اصلی مدل بالدوین و فورد در سال ۱۹۸۶ مشتمل بر ۱- درون‌دادهای آموزش (طراحی برنامه، خصوصیات فردی کارآموز و عوامل محیطی)، ۲- برون‌دادهای آموزش (یادگیری) و ۳- شرایط انتقال (نگهداری و تعمیم آموزش به محیط کار) می‌باشد. بر مبنای این مدل، درون‌دادهای آموزش (و نیز خصوصیات فردی و سازمانی) از یک سو به صورت مستقیم، بر برون‌دادهای آموزش و از سوی دیگر به صورت غیرمستقیم، بر شرایط انتقال تأثیر می‌گذارند. مدلی برای انتقال اثربخش مهارت‌های آموخته‌شده جدید از کلاس آموزشی به محل کار ارائه می‌کند که شامل سه مرحله کلی و استراتژی‌های خاص در هر مرحله برای بهره‌گیری اعضای سازمان و افزایش انتقال از آموزش به عملکرد ضمن کار می‌باشد که به این شرح است: ۱- پیش از آموزش (استراتژی‌ها شامل: شناسایی هدف، نیازسنجی، محتوا، مدیریت میانی، مدیریت عالی، ویژگی‌های فردی، سنجش محیط کار، برنامه‌ریزی)، ۲- آموزش (دارای استراتژی‌های فعالیت‌های مدیریت، برنامه‌ریزی عمل، استراتژی‌های کلی، مدیریت زمان، فعالیت‌های کارآموزان، استراتژی‌های گوناگون) و ۳- پس از آموزش (حداقل مانع کاری، پیگیری ارتباطات، فعالیت‌های مدیریت، فعالیت‌های کارآموزان، تقویت و بازخورد، پیگیری). بنابه دیدگاه میلهیم، استراتژی‌های مربوط به هر مرحله سازمان را در پیشبرد اهداف آموزش یاری می‌رساند و توجه به آن‌ها مسیر انتقال را روشن‌تر می‌کند. مساله مهم در این راستا تأثیر آموزش و یادگیری در ارتقا مسیر شغلی کارکنان سازمان می‌باشد. مدلی برای عوامل مؤثر بر انتقال یادگیری مطرح کرد که بیانگر آن است که ویژگی‌های فردی، انگیزش و عوامل محیط کار، بر فرایند انتقال آموزش و انگیزش انتقال، تأثیر می‌گذارد و حمایت همکاران، حمایت سرپرستان و پاسخگویی، به‌طور مستقیم با انتقال آموزش، رابطه متقابل دارد. خودکارآمدی پیش و پس از آموزش را در مطالعات خود درباره انتقال یادگیری به یکدیگر پیوند داد. بر اساس مطالعات وی، جو انتقال از جمله عواملی است که به‌عنوان یک ویژگی سازمانی، تأثیر مستقیم و غیرمستقیم بر سطوح خودکارآمدی و انگیزش پیش از آموزش کارکنان دارد. هم‌چنین، خودکارآمدی پیش از آموزش کارکنان یک عامل تعیین‌کننده یادگیری است که ضمن آموزش و در سطح خودکارآمدی بعد از آموزش رخ می‌دهد و نیز خودکارآمدی بعد از آموزش با این دلیل مورد توجه است که تعیین‌کننده تمایل به اجرای انتقال و در نتیجه تعیین‌کننده‌ای برای فعالیت‌های اجرا می‌باشد

باین‌حال کارورزی از جمله مهم‌ترین راهکارهای بهبود توانایی‌های عملیاتی فراگیران است و باید در این زمینه برنامه‌ریزی جامعی صورت گیرد. در این راستا (فرخی و طاطاری، ۲۰۲۰) و (نظری و واشقانی فراهانی، ۲۰۲۰) اظهار کردند که کارورزی بر توانمندی‌سازی شغلی تأثیر قابل‌توجهی دارد و (وی و همکاران، ۲۰۲۱)^۱ و (لی و آهن، ۲۰۲۱) تجربه کارورزی و توسعه هویت شغلی و حرفه‌ای فراگیران می‌شود. باین‌حال یافته‌های پژوهش نشان داد که عرصه‌های فرهنگی، مدیریتی - ساختاری و آموزشی، دارای معضلاتی است که به اختصار پیشنهادهایی برای بهبود این فرایند ارائه می‌شود. ابتدا اینکه اساساً دانشگاه در ایران بر مبنا و به قصد تربیت نیروی انسانی توانمند و با شایستگی لازم برای حل مسائل شکل نگرفته است. در افق فکری ایرانیان، دانشگاه راهکار و جایگزینی برای کسب منزلت‌های اجتماعی است که از طریق آموزش‌های مهارتی دست‌یافتنی نیست. در این راستا تلاش برای تغییر نگرش و فرهنگ‌سازی مناسب باید در دستور کار متولیان قرار گیرد و در این راستا ارائه برنامه‌های مناسب در بستر برنامه‌های

¹ Wei

آموزشی دانشگاه، برنامه‌های رسانه‌های جمعی و رسانه‌های اجتماعی بسیار حائز اهمیت است. از طرفی از جمله معضلات موجود، فقدان پل محکمی بین دنیای کسب‌وکار (اشتغال) و آموزش (با متولی‌گری نهادهای آموزش) است، در این راستا توسعه همکاری بین نهادهای آموزشی و فعالان کسب‌وکار و دستگاه‌های تولیدی و به‌ویژه پارک‌های علم و فناوری و شرکت‌های دانش‌بنیان می‌تواند زمینه ایجاد پیوند و آموزش کاربردی را فراهم آورد. از سویی توسعه یادگیری موقعیتی می‌تواند بسیار حائز اهمیت باشد. یادگیری موقعیتی نوعی رویکرد و استراتژی آموزشی است که جان لیو و اتین ونگر در اوایل دهه ۱۹۹۰ معرفی و مطرح کرده‌اند. یادگیری موقعیتی به دنبال شکل‌گیری معنا از متن فعالیت‌های واقعی می‌باشد. باین‌حال توسعه فناوری‌های آموزشی، توسعه همکاری‌های بین سازمانی و زمینه‌سازی انتقال دانش بین دانشگاه و صنعت و خدمات و همچنین ورود حاکمیت دولتی در مسئله تشویق و ترغیب نهادهای صنعتی در استفاده از کارورزان نهادهای آموزشی می‌تواند بسیار حائز اهمیت باشد. از طرفی تعیین دقیق نیازها و تربیت تخصصی در دانشگاه علمی کاربردی و در نظر داشتن نیازهای شغلی جامعه و آموزش و طراحی برنامه درسی متناسب با آن می‌تواند زمینه کاربردی‌سازی و کاهش مسئله بیکاری در دانشگاه را فراهم آورد. در نهایت ما بر این نظر هستیم که یادگیری در فرایند کارورزی، همسو با یادگیری موقعیتی و از طریق حضور کارورز در محیط واقعی رخ می‌دهد. در واقع آموزش حرفه‌ای و یادگیری مهارت، در جریان کارورزی، به شکل تعریف‌شده و مشروع می‌باشد و به گونه ساختارمند در برنامه درسی تدوین و مصوب می‌شود.

References

- Adams, T., Koster, B., & Brok, P. D. (2022). Student teachers' classroom management during the school internship. *European Journal of Teacher Education*, 45(5), 727-745. <https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1860011>
- Anjum, S. (2020). Impact of internship programs on professional and personal development of business students: a case study from Pakistan. *Future Business Journal*, 6(1), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s43093-019-0007-3>
- Clarke, A. E. (2005). *Situational analyses: Grounded theory mapping after the postmodern turn* (A. Khosravi & S. Memar, Trans.). Andishe Ehsan. <https://www.iranketab.ir/book/92041-situational-analysis>
- Farrokhi, A., & Tatari, A. (2020). Internship and its effect on student teacher empowerment. *Pouyesh in Humanities Education*, 6(21), 1-14. https://humanities.cfu.ac.ir/article_1428.html?lang=en
- Ghaderi, M., Nateqi, F., & Nosrati, N. (2016, April 30). *A Guide to Presenting a Theoretical Model for Internship Based on Practical Knowledge Models and Joseph Schwab's Perspective in Practical Two*. The second National Conference for Teachers, Isfahan, Iran. <https://en.civilica.com/doc/483527/>
- Irannejad, M., Safarnavadeh, M., Mousapour, N., Azhari, M., & Mohammad shafiee, A. (2020). The Supervisors Life Experience of the New Program of Internship on the Teacher Education in Iran. *Journal of Theory & Practice in Curriculum*, 8(15), 5-36. <http://cstp.khu.ac.ir/article-1-3014-en.html>
- Javadi, M., Raеisi, A. R., & Golkar, M. (2008). Comparison between Health Care Management Students Instructors Point of View about Internship lessons in this major Isfahan University of Medical Sciences 2006. *Strides in Development of Medical Education*, 4(2), 84-91. https://sdme.kmu.ac.ir/article_90124.html
- Kheirmand, M., Khadivi, R., Dana Siadat, Z., & Asgari, H. (2018). The Viewpoints of Medical Students in Acquiring Management, Educational and Individual Skills after Passing

- the Community Medicine Courses. *Management Strategies in Health System*, 2(4), 285-294. <https://www.magiran.com/paper/1835023>
- Lee, H-J., & Ahn, M. (2021). Consensual qualitative research on the internship experience and development of career identity of Korean doctors. *BioMed Central Medical Education*, 21(1), 1-8. <https://doi.org/10.1186/s12909-020-02451-4>
- Mattern, W. D., Weinholtz, D., & Friedman, C. P. (1983). The attending physician as teacher. *New England Journal of Medicine*, 308(19), 1129-1132. <https://doi.org/10.1056/nejm198305123081904>
- Mele, E., Español, A., Carvalho, B., & Marsico, G. (2021). Beyond technical learning: Internship as a liminal zone on the way to become a psychologist. *Learning, Culture and Social Interaction*, 28, 100487. <https://doi.org/10.1016/j.lcsi.2020.100487>
- Meyer, C. T. (2021). *Perceptions of experiential learning in a graduate practicum internship* [Doctor, Fielding Graduate University]. Santa Barbara, California. <https://www.proquest.com/openview/6c8de96ac9f4ead168e05d8b55dcaed1/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Nazari, K., & Vashghani Farahani, M. (2020). Internships in Singapore: an overview. *Internship Studies in Teacher Training*, 1(2), 31-52. https://karvarzi.cfu.ac.ir/article_1190.html
- Prince, K. J. A. H., Boshuizen, H. P. A., Van Der Vleuten, C. P. M., & Scherpbier, A. J. J. A. (2005). Students' opinions about their preparation for clinical practice. *Medical Education*, 39(7), 704-712. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2929.2005.02207.x>
- Utami, I. T., & Raharjo, D. H. (2020). The effect of competence and experience of students internship on the readiness of work. *Wacana Journal of Social and Humanity Studies*, 23(4), 215-221. <https://wacana.ub.ac.id/index.php/wacana/article/view/789>
- Wei, L-Z., Zhou, S-S., Hu, S., Zhou, Z., & Chen, J. (2021). Influences of nursing students' career planning, internship experience, and other factors on professional identity. *Nurse Education Today*, 99, 104781. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.104781>