

سیستم کارورزی دانشگاه فرهنگیان: قوت، ضعف، فرصت، تهدید

معصومه محمدیان

کارشناسی ارشد برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه مازندران

Masiha51@yahoo.com

دکتر ابراهیم صالحی عمران

استاد دانشکده علوم انسانی دانشگاه مازندران

edpes60@hotmail.com

عذرا درزی

کارشناسی ارشد آموزش بهسازی و منابع نیروی انسانی موسسه آموزش عالی آمل

soheila.d.sd@gmail.com

چکیده

هدف این پژوهش بررسی ابعاد سیستم کارورزی دانشگاه فرهنگیان از نظر قوت، ضعف، فرصت، تهدید می باشد. روش تحقیق این پژوهش بنیادی توصیفی می باشد که براساس اطلاعات، تحقیقات انجام شده، مطالعات میدانی، کتابخانه ای، اسناد و نظریات کارشناسان جمع آوری گردیده؛ که عوامل دروزا و برون زای سیستم کارورزی دانشگاه فرهنگیان را بررسی کرده اند. نتایج این بررسی نشان داده است؛ که سیستم جدید کارورزی در دانشگاه فرهنگیان نقاط قوت و فرصت های زیادی را ایجاد کرده و در مقابل نیز این سیستم دارای ضعف ها و تهدیداتی نیز هست؛ البته نقاط مثبت آن را بیشتر نقاط منفی را تحت شعاع خود قرار می دهد پس باید برنامه ریزی و سیاستگذاری مناسب از طرف برنامه ریزان طراحی و اجرا شود تا کیفیت ها در این سیستم جدید افزایش یابد و نقاط مثبت آن کاملاً غالب بر نقاط منفی این چیره گردد تا معلمانی فکور تربیت کنند که توانایی پرورش دانش آموزانی را داشته باشند که به رشد همه جانبه دست یابند تا بتوانند با تغییرات و تحولات جهانی خود را همسو نمایند.

واژگان کلیدی: سیستم کارورزی، قوت، ضعف، فرصت، تهدید

مقدمه

امروزه ضرورت، فوریت و نیز اعجاز آموزش و پرورش بر کسی پوشیده نیست. درواقع برای ارتقاکیفیت جامعه باید نظام آموزشی ارتقا یابد و ارتقا نظام آموزشی به ارتقا کیفیت دانشگاه فرهنگیان منوط است. با نگاهی به نظام تربیتی و مطالعه عناصر و مؤلفه های گوناگون آن، می توان گفت که ؛ شاخص ترین و ممتازترین مؤلفه آن " معلم " است. حال آنکه توانمندسازی این معلم، کلید پرورش در نونهالان، کودکان و نوجوان است. بنابراین در عصرپرشتاب تحولات امروزی، معلم باید در فرایند آموزش و تدریس به عنوان عامل یا " کارگزار فکور " ظاهر شود. بر این مبنا، وی باید از توان و شایستگی ایجاد، تقویت عزم، اهتمام، رغبت و انگیزه یادگیری در دانش آموزان برخوردار باشد..

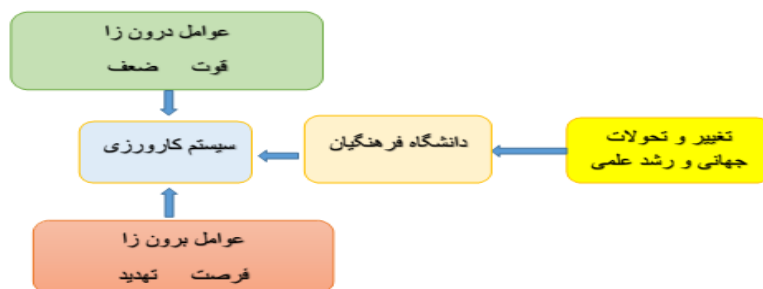
بیان مسئله

مهم ترین سرمایه هر کشوری، سرمایه های انسانی آن کشور است؛ بنابراین، دانا و بالطبع تواناسازی انسان ها از اعم رسالت هاست. در این بین، آموزش عالی از این جهت که رسالت تولید علم، ترویج دانش و آموزش و پرورش منابع انسانی مورد نیاز بخش های مختلف جامعه را بر عهده دارد، از جایگاه ویژه ای برخوردار است (علی بیگی ، ۱۳۸۹). همچنین می توان نظام آموزشی را دستگاهی دانست که مسئولیت تحول و دگرگونی، غنای فرهنگ و تعالی جامعه را دارد و برای تحقق هدف هایی فعالیت می کند که در این عرصه ی پهناور نقش اساسی بر عهده ارکان مدرسه (اعم از برنامه درسی، محتوا و نیروی انسانی) است. اهمیت نقش معلم و ضرورت تربیت و تعلیم او سالیان درازی است که در اغلب نظام های آموزشی به رسمیت شناخته شده است. از آنجا که معلم از ارکان اصلی نظام تعلیم و تربیت شناخته می شود و از مهمترین عوامل موثر در توسعه کیفی و محتوایی آموزش و پرورش به شمار می رود و با توجه به جایگاهی که تربیت نیروی انسانی در دستیابی به اهداف توسعه جوامع در دهه های اخیر پیدا کرده است، نباید آموزش معلم را به تصادف محول کرد لذا هر قدر برای تربیت نیروی انسانی و معلم سرمایه گذاری شود شایسته و به جا و قابل دفاع است (مصطفی زاده، ۱۳۹۴).

معلمی هنر است، ولی هنر برتر از آن، تربیت معلم است. تربیت حرفه ای معلمان از شناخت خود حرفه و مخاطبان آغازمی شود و به شیوه های انتقال مطالب و برقراری ارتباط با دانش آموزان راه می یابد. و تا خودآموزی، خودباوری، خودابزاری، جستجوگری، بیش خواهی، پیش نگری، جرأت تغییر در خود، و موضوعهای اساسی دیگر که چارچوب حرفه معلمی را تشکیل می دهد، مربوط می شود برای دست یابی به این آمادگی ها، پس از دستیابی به اصول آموزش و کسب مفاهیم نظری لازم آن، کارورزی و درگیر شدن عملی با جریان آموزش از اهمیت ویژه ای برخوردار است. به همین دلیل برنامه ی آموزشی دانشجو معلمان بر کارورزی و راه و روش آن تأکید دارد. اگر آموزش و پرورش به عنوان نهادی اجتماعی بخواهد حیات خود را حفظ کرده و به صورت فعال و پویا پاسخگوی نیازهای در حال افزایش باشد بایستی به برنامه آموزشی و پرورشی نیروی انسانی در دانشگاه فرهنگیان توجه خاصی داشته باشد. زیرا با وجود پیشرفتهای زیاد در فن آوری آموزشی و وسایل کمک آموزشی در یادگیری ، معلم همچنان رکن اساسی در آموزش این علم به شمار میرود. دانشگاههای تربیت معلم بالاخص دانشگاه فرهنگیان را میتوان از جمله حساس ترین و مهم ترین مولفه ها نظام تعلیم و تربیت دانست ؛ چرا که موفقیت و عدم موفقیت در ایجاد تحول در نظام آموزشی ، منوط به ایجاد توانمندی ها و قابلیت های حرفه ای لازم در معلمان است که به واقع مجریان اصلی برنامه ها در محیط واقعی هستند. (احمدآبادی، ۱۳۹۲).

کارورزی نوین با افق بلندی که برای اولین بار در سطح گسترده و توسط دانشگاه نوپا فرهنگیان که اثرگذار بر نظام آموزش و پرورش کشور است، به عنوان یک برند نوین ایرانی تعریف گشته است و اثر بلندمدتی که بر تنه اصلی جامعه یعنی نظام آموزش و پرورش خواهد گذاشت (مشکی باف مقدم، ۱۳۹۴) بسیار پر اهمیت می باشد در صورتی که براساس مطالعات و مشاهدات انجام شده کارورزی آنگونه که باید تاثیرگذار باشد و مهارتهای لازم را به معلمان آموزش دهد موفقیت لازم را کسب

نکرده است البته سیر تحولی که در سیاست های دانشگاه فرهنگیان براساس سند تحول بنیادین و چشم انداز ۱۴۰۴ رخ داده است به سوی این امر رهسپار می باشد به همین منظور این پژوهش در صدد آن است تا قوت ها ، ضعف ها ، فرصت ها و تهدیدات این تحول در نظام آموزش عالی را براساس اطلاعات موجود بیان نماید.



نمودار شماره ۱: مدل مفهومی

همانطور که بیان شده است هدف این پژوهش بیان نقاط درون سازمانی و برون سازمانی سیستم کارورزی دانشگاه می باشد پس می توان این سوالات را به عنوان سوالات این پژوهش بیان نمود: ۱- عوامل درون‌زا (قوت و ضعف) سیستم کارورزی دانشگاه فرهنگیان چیست؟ ۲- عوامل برون‌زا (فرصت و تهدید) سیستم کارورزی دانشگاه فرهنگیان چیست؟

روش پژوهش

با توجه به هدف این پژوهش روش مورد استفاده بنیادی توصیفی می باشد. و جمع آوری اطلاعات با استفاده از اسناد ، تحقیقات انجام شده و نظر کارشناسان است .

دانشگاه فرهنگیان

نقش نظام تعلیم و تربیت در بازتولید ارزشها و فراهم سازی زمینه بالندگی و درونی کردن ارزش ها، بنا به ماهیت ارزشی و فرهنگی انقلاب، دانشگاه فرهنگیان را به مثابه مهمترین پیوست فرهنگی در کل نظام دانست که ایجاد آن به لحاظ فرهنگی، برای مصونیت در جامعه و تداوم باورها و ارزش های انقلاب است. (مهرمحمدی، ۱۳۹۴).

در آستانه ی قرن بیست و یکم در حوزه ی آموزش و پرورش با توجه به سطح انتظارات افکار عمومی، نسبت به برون دادهای فعلی نظام تعلیم و تربیت کاستی های قابل توجهی احساس می شود. از طرفی تغییرات سریع به وجود آمده در عرصه های مختلف و تغییر نیازمندی های جامعه، بروز حرف و مشاغل جدید، همگی ضرورت بازنگری در فرایند آموزش و پرورش را فراهم کرده است. بخصوص تغییر در برنامه ها ، سیاستگذاری ها ، طرح ها و آموزش های معلمان در دانشگاه فرهنگیان (بصیری و مهرمحمدی، ۱۳۹۳). زیرا دانشگاه فرهنگیان، دانشگاهی است: برای تأمین، تربیت و توانمندسازی منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش، پیشرو در آموزش، پژوهش، تولید و ترویج علم نافع مورد نیاز آموزش و پرورش، سرآمد در آموزش و شایستگی های حرفه ای و تخصصی تربیت محور، توانمند در بهره گیری از فناوری های نوین آموزشی و تربیتی در انجام مأموریت ها، مبتنی بر معیارهای نظام اسلامی، توانمند در زمینه سازی برای شکوفایی فطرت، استعدادها و شکل گیری هویت یکپارچه اسلامی -ایرانی -انقلابی دانشجو معلمان، برخوردار از هیأت علمی و مدیران مؤمن، آراسته به فضائل اخلاق اسلامی، عامل به عمل صالح، تعالی جو و تحول آفرین، باورمند به جامعه عدل جهانی (جامعه مهدوی)، وابسته به وزارت آموزش و پرورش است. دانشگاه فرهنگیان در ایران تحولات بسیاری را در قبل وبعد از انقلاب سپری کرده است در گذشته به نام تربیت معلم بوده است اما بر اساس سند تحول بنیادین و چشم انداز ۱۴۰۴ به نام دانشگاه فرهنگیان تغییر نام داده است

کارورزی

اصل کلمه کارورزی به واژه کارورز برمی گردد و به فردی گفته میشود که در حین تحصیل در آموزش عالی و یا بلافاصله بعد از پایان دوران تحصیل و تنها با هدف کسب تجربه و مهارت کاری و عملی در مؤسسه ای مشغول به کار می شود. کارورزی می تواند برای افراد حالت اجباری یا اختیاری داشته باشد. یعنی کارورز گاهی اوقات باید برای گذراندن چند واحد درسی در دانشگاه به دوره کارورزی روی بیاورد و یا این که خودش به طور داوطلبانه در یک واحد آموزشی یا اداری مشغول کار بدون دستمزد شود. دوره کارورزی امکان و فرصتی برای آشنایی دانشجویان با محیط کار محسوب میشود که نه تنها باعث افزایش قابلیت های آنان برای اشتغال در آینده میشود بلکه به کارورزان قدرت انتخاب بیشتری در انجام وظایف ارائه شده میدهد تا بتوانند بهتر به علاقمندی ها و گرایش های خود در زمینه های مختلف پی برده و نقاط ضعف و قوت کار خود را ارزیابی کنند. مثلاً حضور در کتابخانه برای کارورز، برخورد با واقعیت ها را به دنبال دارد. در واقع میتوان اصول نظری را به بهترین شکل در کلاس درس تدریس کرد اما روش های ارتباطی واقعی را فقط از طریق تمرین و برخورد با مراجعه کننده می توان کسب کرد و در مرحله عمل است که کارورز قادر به برقراری ارتباط گفتاری یا کلامی و افزایش مهارت های ارتباطی گفتاری و غیر گفتاری خواهد شد. کارآمد شدن دانشجویان در هر زمینه های و همچنین مهیا کردن آن ها برای اشتغال ، چیزی فراتر از آموخته های نظری کلاس درس را می طلبد و نتایج مثبتی که از همپا شدن علم با عمل حاصل میشود بر هیچ کس پوشیده نیست (میر عرب، سوسرایی، میرحسینی، ۱۳۹۵).

ضرورت اجرایی طرح کارورزی:

یکی از موانع فراروی اشتغال فارغ التحصیلان جوان، فقدان تجربه ایشان در بکارگیری آموخته های نظری شان می باشد. فراهم نمودن شرایط طی دوره های آموزش فنی و حرفه ای یکی از راهکارهای اجرایی است که می توان از آن برای مقابله با این معضل استفاده نمود، لیکن شواهد حاکی از آن است که علیرغم تلاش های فراوان متولیان رسمی آموزش فنی و حرفه ای به علت محدودیتهای موجود؛ امکان پاسخگویی به نیاز تمامی فارغ التحصیلان دانشگاهی وجود ندارد. لذا از آنجا که هدف از برگزاری دوره های آموزش فنی و حرفه ای ایجاد مهارت های لازم در افراد است؛ بدین لحاظ می توان برای افزایش ظرفیتهای موجود، به شیوه های دیگر کسب این مهارت ها روی آورد. فراهم نمودن شرایط، جهت کسب تجربه عملی در زمینه ای متناسب با رشته تحصیلی فارغ التحصیلان کم تجربه از طریق بکارگیری آنها در پروژه ها و کارگاه های متقاضی پذیرش ایشان به صورت موقت (کارورزی) یکی از شیوه هایی است که می تواند در این راستا مطرح شود. با اتخاذ چنین رویکردی امکان کسب تجربه و بکارگیری آموخته های نظری در محیط واقعی کار برای کارورز فراهم می آید و می توان با رفع موانع موجود در زمینه تحقق و شک لگیری این اقدام، جویندگان کار را از مرحله بی تجربگی و عدم آشنایی در بکارگیری آموخته های نظری به حداقل شرایط مورد نیاز جهت جذب به بازار کار هدایت نمود. (ویژه نامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۳)

فواید اجرای طرح کارورزی:

- الف - فراهم آمدن امکان کسب تجربه و ایجاد سابقه تجربی برای فارغ التحصیلان دانشگاهی
- ب - افزایش احتمال اشتغال کارورز در محل کارورزی در صورت ارائه شایستگی ها و قابلیت های مورد نظر کارفرما
- ج - امکان راه اندازی کسب و کا د زمینه مشابه توسط فارغ التحصیلان که جذب محل کارورزی خود نشده اند.
- د - افزایش احتمال جذب و بکارگیری کارورز در سایر مشاغل مورد نیاز جامعه (ویژه نامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۳)

اهمیت و جایگاه کارورزی در دانشگاه فرهنگیان

۱. کارورزی مهم ترین پروژه دانشگاه فرهنگیان و قلب تپنده آن است.

۲. کارورزی یعنی تلاش برای برقراری پیوند نظر و عمل حرفه ای (شه میری، حیدری گرجی، ۱۳۹۵).

درس کارورزی یکی از شاخصه های عمده تربیت معلم نو و احیا شده است. این شاخص هم در تربیت پیش از خدمت و هم در تربیت حین خدمت معلمان، نقش اساسی خود را ایفا می کند علت اصلی این امر این است که درس کارورزی «درس تمرین مهارت های عملی و اجرایی» است و قادر است شخصیت حرفه ای معلمان را شکل دهد، بیروارند و مهارت های آنها را تا مرزهای حرفه مندی یا «هنرمندی های حرفه ای» رهنمون شود. این درس می تواند توانمندی های فردی معلمان را بارور سازد، قوام دهد، دوام بخشد و تا آنجا پیش رود که بتوانند در سخت ترین شرایط کاری، ثمربخش ترین شیوه ها و راهکارهای ممکن را بجویند و به کار گیرند شکل دهی شخصیت های حرفه ای را می توان به قانون ایجاد مهارت در عمل تعبیر کرد (صافی، ۱۳۸۷).

قانون ساده ای که در هر حرفه و هر پیشه ای حاکم است. از همین رو، در دانشگاه فرهنگیان، یادگیری مهارت های حرفه ای نه تنها با میزان دانش و اطلاعات معلم ارزش و اعتبار برابر دارد، بلکه به اعتقاد و باور بسیاری از متخصصان و دست اندرکاران تعلیم و تربیت از جایگاه برتر و بالاتری نیز برخوردار است و در مقوله «هنر و هنرمندی» مطرح شده است به همین سبب: زمان و شیوه های کارآموزی و تمرین های عملی معلمان (کارورزی) افزایش یافته است. کارورزی معلمان در ردیف کارورزی های مهندسان، پزشکان، هوا (فضا) نوردان، هنرپیشگان هنر هفتم و سایر مشاغل معتبر اجرایی که به خلاقیتها و هنرمندی های حرفه ای اهمیت داده می شود به حساب آمده است، و برای به ثمر نشاندن این درس انواع و اقسام شیوه های نوین و ابتکارها و نوآوری ها خلق شده است. نه تنها بی توجهی و کم اهمیت شمردن این درس از جمله ناسازیه ها و ناروایی های نظام تربیت معلم شمرده می شود، بلکه اصلاح عملکردهای بی ثمر پیشین همواره مد نظر است. انواع شیوه های کارورزی در مراکز تربیت معلم به تجربه گذاشته میشوند و پس از اجرای آزمایشی مورد نقد و بررسی قرار میگیرند تا ناسازیه های آنها را پالایش دهند. درس کارورزی در دانشگاه فرهنگیان جایگاه رفیعی پیدا کرده است به طوری که سایر عناصر اصلی تشکیل دهنده دانشگاه فرهنگیان را به درون خود راه داده یا آنها را با معیارهای خود همساز و همگام کرده است. این درس در دانشگاه فرهنگیان تا آنجا اهمیت یافته است که آن را تنها عنصر محوکننده شکاف بین دانستن و توانستن قلمداد می کنند. معلم بدون صلاحیت به کسی اطلاق می شود که به اندازه کافی مهارت های تدریس را تمرین نکرده باشد یا از این نوع تجربه های عملی محروم مانده باشد. (رووف، ۱۳۸۸)

چالش های کارورزی در ایران

برخی از مشکلات کارورزی دانشجویان دانشگاه های ایران را می توان به دو بخش زیر تقسیم کرد:

➤ مشکلات ناشی از دانشگاه ها:

- ۱- عدم حضور استاد راهنما (یا سرپرست کارآموز) و عدم ارتباط وی در حین کارورزی.
- ۲- کمبود منابع اطلاعاتی: کمبود منابع موجود و عدم تشابه آنها، امکان کسب تجربه یکسان را برای دانشجویان هم رشته فراهم نمی کند لذا سطح یاد گیری دانشجو متفاوت خواهد بود.
- ۳- نحوه ارزیابی کیفیت کارورزی: در اکثر مراکز دانشگاهی به میزان فراگیری و افزایش دانش عملی دانشجو در طی دوره کارورزی توجه زیادی نمی شود و ارائه گزارش و دادن نمره بیشتر جنبه رفع تکلیف به خود گرفته است (عبداللهی، ۱۳۸۸).

➤ مشکلات ناشی از محیط کار:

- ۱- پذیرش: اغلب سازمان ها یا واحدهای صنعتی بزرگ معمولاً از پذیرش دانشجو خودداری می کنند، یا شرایطی قائل می شوند که دانشجو ترجیح می دهد در سازمان ها و واحدهای صنعتی کوچک تر به کارورزی بپردازد.
- ۲- نداشتن مسوول خاصی برای راهنمایی دانشجویان در سازمان ها یا واحدهای صنعتی.
- ۳- برخوردار نبودن دانشجویان از امکانات رفاهی.
- ۴- سایر مشکلات: مانند نبود انگیزه کافی در مدیران سازمان ها یا واحدهای صنعتی و نا آشنایی آنها با اهمیت کارورزی از طرفی در زمینه کارورزی در ایران هنوز برنامه مدون و مصوبی وجود ندارد (عبداللهی، ۱۳۸۸).

قوت های و فرصت های کارورزی

در کل هیچ جانشینی برای تجربه عملی وجود ندارد. کارورزی ابزاری برای تبدیل تئوری به عمل و همچنین تلاشی برای ایجاد پیوندهایی بین محیط عملی و مراکز آموزشی است.

برای انجام کنکاش شغلی نیز کارورزی از بقیه گزینه ها مناسب تر است. واضح است که هرگز نمی توان از طریق مطالعه یا گفت و گو با افراد مطلع به اطلاعات کافی و مورد نیاز برای کنکاش شغلی دست یافت. کارورزی یک تجربه دست اول و عملی است که به فرد اجازه می دهد بهترین نتیجه گیری ها را درباره ارتباط احتمالی خود و یک زمینه شغلی، انجام دهید. (نجفی، غلامی، ۱۳۹۵)

الف) کنکاش شغلی و توسعه مهارت ها

یکی از با ارزشترین جنبه های کارورزی ممکن است بدست آوردن فرصت برای صحبت کردن رسمی یا غیر رسمی با افراد حرفه ای در زمینه شغلی که کارورزان به آن علاقه دارند، باشد. کارورزان می توانند از آنها درباره مسیرهای شغلی شان بپرسند و از آنها بخواهند تا به آنها یا در کل کسانی که در ابتدای این مسیر شغلی قرار دارند نصیحت یا توصیه کنند.

ب) شبکه سازی

افرادی که در حین کارورزی ملاقات می شوند، ممکن است بعدها به طور شگفت آوری در زندگی کارورزان دوباره ظاهر شوند، به ویژه اگر کارورزان به فعالیت در آن زمینه شغلی یا زندگی در همان شهر ادامه دهند. برای مثال ممکن است یکی از همکاران سابق کارورزان در یک دوره کارورزی به همکار، رئیس، مشتری و یا حتی مربی آنها بدل شود.

ج) مزایای دو جانبه

همانطور که کارورزان مشغول کارورزی برای یک سازمان هستند، ممکن است آن سازمان نیز در حال ارزشیابی آنها باشد و اگر کارورزان تصمیم بگیرند که علاقه مند هستند پس از کارورزی در آن سازمان مشغول به کار می شوند، آن وقت دوره کارورزی می تواند برگ برنده کارورزان باشد. در واقع امروزه بسیاری از کارفرمایان مایل هستند تا کارمندان جدید خود را از میان کارورزان خود انتخاب کنند زیرا آنها شناخت بهتری نسبت این افراد دارند.

نقاط ضعف کارورزی:

در مورد نقاط ضعف کارورزی می توان به موارد زیر اشاره کرد .

۱- به علت تکراری بودن مدرسه ها اغلب دانش آموزان در اوایل دارای انگیزه ی کافی بودند ولی در طول زمان دیگر دانشجویان به علت تکراری بودن مدرسه ها اغلب شور و نشاط اولیه را نداشتند و بیشتر برای اینکه در مدرسه ها غیبت نخورند به مدارس ابتدایی می رفتند .

۲- نبود اکثر معلمان راهنما در سر کلاس ها و راهنمایی نکردن خوب کارورزان در کلاس ها

۳- استفاده نکردن معلمان راهنما از روش های نوین تدریس

۴- نبود ارتباط صمیمی بین معلم راهنما و کارورزان .

۵- ظرفیت بالای دانش آموزان در کلاس های کوچک .

۶- نبود برنامه ی درسی مناسب در روز های کارورزی .

۷- نبود کلاس های چند پایه با توجه به اینکه اکثر مدارس روستایی چند پایه هستند

۸- نبود مربی تربیتی در مدارس (نجفی، غلامی، ۱۳۹۵)

زهره مشکی باف مقدم، سیده مهسا محمودزاده و فاطمه رزمیان فیض آبادی (۱۳۹۴) در مقاله ای به عنوان "سبب شناسی کارورزی رشته ی علوم تربیتی" نتایج بین نظریات استادان و دانشجویان در ارزیابی کارورزی تفاوت معناداری را نشان نم دهد. اکثر دانشجویان و اساتید بر این باورند که کارورزی تا حدودی به شکل کنونی مطلوب بوده و نزدیک به نیمی از اساتید و دانشجویان معتقدند معلم راهنما تا حدودی در بهبود عملکرد کارورزان مؤثر است. همچنین نیمی از اساتید و دانشجویان حضور معلم یار را تا حدودی مؤثر بر روند تدریس مثبت ارزیابی کرده و بر این باورند شیوه ی گزارش نویسی، مسئله یابی و واقعه نگاری تا حدودی به تربیت معلم فکور، کمک می کند. آنان متفق القولند کارورزی تا حدودی پیش نیاز استفاده از نظریه ها در عمل است، نکته ی قابل تأمل آن که اکثر اساتید بر این باورند: مشاهده دانشجویان کارورزان دوره حاضر، کاملاً بادوره های پیشین تفاوت بهینه دارند. مهدی روحی اطهر (۱۳۹۴) در مقاله ای تحت عنوان "بررسی عوامل تاثیر بخشی مدرسان، معلمان کارورزی از دیدگاه دانشجویان معلمان کارورزان" به این نتیجه رسیده است که نتایج آزمون T تک گروهی نشان داد از نظر کارورزان، معلمان و مدرسان کارورزان در تمامی عوامل از عملکرد خوبی برخوردار هستند. همچنین نتایج T همبسته دلالت بر عملکرد بهتر معلمان کارورزی نسبت به مدرسان بوده است. به طور کلی اثربخشی این دو عنصر در برنامه کارورزی جدید دانشگاه فرهنگیان در حد مطلوب می باشد که نشان از موفقیت این برنامه دارد. نتایج این تحقیق می تواند در آینده با مطالعات کامل تر در بین دانشجویان معلمان سایر پردیس های کشور، در نیمسال ها و سطوح مختلف تحصیلی و با توجه به سایر عناصر برنامه کارورزی اجرا شود. دانلی، وجنکینز (۲۰۱۰) در مقاله ای تحت عنوان "سیاست آموزش و پرورش علوم، حرفه ای بودن و تغییر" به این نتایج دست یافته است که توجه به عملکرد تدریس به عنوان کلید فعالیتهای یاددهی یادگیری که به مرحله عمل درمی آید در بهینه سازی درک و فهم مطالب مورد یادگیری اثر گذار است. استالمیجر و همکاران (۲۰۰۹) در مقاله ای تحت عنوان "کارآموزی شناختی در عمل شیمیایی: تحریک یادگیری در نظر دانش آموزان" این مقاله حمایتها و راهنمایی های معلمان در خصوص نظریات فراگیران نسبت به مطالب مورد یادگیری جلب شده و در پی آن برای رسیدن به اهداف مورد نظر یادگیری تلاش می نمایند مورد توجه قرار داده است. ریمرز (۲۰۰۸) در مقاله ای تحت عنوان "در مطالعه ای به رشد حرفه ای معلمان به عنوان یادگیرندگان در طول عمر، و عوامل مؤثر در آن و نحوه توسعه حرفه ای آنان" پرداخته است. نتایج این مطالعه نشان داد که توسعه حرفه ای معلمان باید به عنوان فرایندی تلقی شود که از دوره پیش از خدمت شروع شده و تمام طول زندگی حرفه ای فرد را دربر گیرد و توسعه حرفه ای آنان باید به طور نظام مند طراحی، حمایت، بودجه بندی و بررسی شود. این نظام باید موجب ارتقاء و اثربخشی معلمان شود.

عوامل درون زای (قوت ، ضعف) سیستم کارورزی دانشگاه فرهنگیان

عوامل درون زا به مجموعه ای عوامل درونی و ذاتی یک محیط جغرافیایی یا سازمان گفته می شود که می تواند به عنوان عوامل پیشبرد (قوت) یا عوامل مانع و محدودکننده (ضعف) می باشد در اهداف برنامه ریزی و تصمیم گیری سازمان موثر واقع شده و نقش آفرینی کنند . بر اساس تحقیقات و مطالعات انجام شده قوت ها و ضعف های سیستم کارورزی دانشگاه فرهنگیان مشخص شده است که مهمترین آن ها به شرح ذیل می باشد:

جدول شماره ۱: قوت های سیستم کارورزی دانشگاه فرهنگیان

ردیف	عوامل قوت	پژوهشگر
۱	دوره ی کارورزی فرصتی برای آشنایی کارروزان با محیط کار	عبداللهی، ۱۳۸۸
۲	افزایش قابلیت های دانشجویان برای اشتغال در آینده	عبداللهی، ۱۳۸۸
۴	فرصتی مناسب برای ارزیابی کارروزان از نقاط ضعف و قوت کار خود	نجفی، غلامی، ۱۳۹۵
۵	تمرین مهارت های عملی و اجرایی	اثرزاده، ۱۳۹۵
۶	شکل دهنده شخصیت حرفه ای معلم در دانشجو	اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۱
۷	بارور کردن توانمندی های فردی بر انتخاب ثمربخش ترین شیوه ها و راهکار های ممکن در سخت ترین شرایط کاری	قنبری کشتلی، ۱۳۹۵
۸	آغاز کننده تربیت حرفه ای معلمان از شناخت خود ، حرفه و مخاطبان	نجفی، غلامی، ۱۳۹۵
۹	ایجاد کننده تصویری مناسب از شیوه ی انتقال مطالب و برقراری ارتباط با دانش آموزان برای افزایش خود آموزی، خودناظری، خودابزاری، جستجوگری	نجفی، غلامی، ۱۳۹۵
۱۰	کارورزی نقطه عطف برنامه دانشگاه فرهنگیان	اثرزاده، ۱۳۹۴
۱۱	تحقق اهداف تربیت حرفه ای یعنی تربیت معلمی که دارای شایستگیهای لازم برای مواجهه با مسائل یادگیری، مسائل تربیتی و...	منتظری ، غلامی، ۱۳۹۵
۱۲	فراهم آمدن امکان کسب تجربه و ایجاد سابقه تجربی برای فارغ التحصیلان دانشگاهی	شهمیری، حیدری گرجی، ۱۳۹۵
۱۳	کم کردن فاصله بین دروس نظری که دانشجو در دانشکده می گذراند با دنیای واقعی مدیریت در آموزش و پرورش	غلامی، ۱۳۹۵
۱۴	ایجاد توانایی ومهارت در دانشجو برای به کاربردن اطلاعاتی که در طول تحصیل دانشگاهی	غلامی، ۱۳۹۵



مدیریت و علوم انسانی در ایران

دومین همایش ملی پژوهش های



تهران ، ۲۵ آذر ماه ۱۳۹۵

2nd National Conference on Management and Humanistic Science Research in Iran

جدول شماره ۲: ضعف های سیستم کارورزی دانشگاه فرهنگیان

ردیف	عوامل ضعف	پژوهشگر
۱	زیاد بودن تعداد دانشجویان در هر گروه تحت نظر استاد راهنمای کارورزی	احمد آبادی، ۱۳۹۲
۲	تردد و انتقال دانشجویان و مدرسان به مدارس مجری طرح کارورزی	حسین پناه، ۱۳۹۴
۴	عدم نگرش مناسب برخی از مدیران و معلمان و دست اندر کاران مدارس در زمینه کارورزی و تطبیق با شرایط جدید	حسین پناه، ۱۳۹۴
۵	کمبود منابع اطلاعاتی: کمبود منابع موجود و عدم تشابه آنها، امکان کسب تجربه یکسان را برای دانشجویان هم رشته	حسینیان حیدری، ۱۳۹۲
۶	نحوه ارزیابی کیفیت کارورزی	حسینیان حیدری، ۱۳۹۲
۷	استفاده نکردن معلمان راهنما از روش های نوین تدریس	دهقانی، ۱۳۹۵
۸	نبود ارتباط صمیمی بین معلم و کارورز	دهقانی، ۱۳۹۵
۹	ظرفیت بالای دانش آموزان در کلاس های کوچک	دهقانی، ۱۳۹۵
۱۰	نبود برنامه ی درسی مناسب در روز های کارورزی	رئوف، ۱۳۸۸
۱۱	نبود اکثر استادان راهنما در سر کلاس ها و راهنمایی نکردن خوب کارورز ان در کلاس ها	مشکی باف مقدم، محمودزاده رزمیان فیض آبادی، ۱۳۹۴
۱۲	ظرفیت بالای دانش آموزان در کلاس های کوچک	رئوف، ۱۳۸۸
۱۳	تغییرات پی در پی ایجاد شده در نظام آموزش و پرورش	استاد پشتیبان نقشه جامع علمی کشور ۱۳۸۵

عوامل برون زا (فرصت، تهدید) سیستم کارورزی دانشگاه فرهنگیان

عوامل برون زا به مجموعه ای عوامل بیرونی یک محیط جغرافیایی از یک سازمان گفته می شود که می تواند به عنوان عوامل پیشبرد (فرصت) یا عوامل مانع و محدودکننده (تهدید) می باشد که در اهداف برنامه ریزی و تصمیم گیری سازمان موثر واقع شده و نقش آفرینی کنند. بر اساس تحقیقات و مطالعات انجام شده فرصت ها و تهدیدات سیستم کارورزی دانشگاه فرهنگیان مشخص شده است که مهمترین آن ها به شرح ذیل می باشد:

جدول شماره ۳: فرصت های سیستم کارورزی دانشگاه فرهنگیان

ردیف	عوامل فرصت	پژوهشگر
۱	کارورزی کنکاش شغلی روش نسبتاً سریع و کم خطری برای کسب اطلاعات درباره یک زمینه شغلی	نجفی و غلامی، ۱۳۹۵
۲	وجود ذخیره جمعیتی جوان و در نتیجه بالا رفتن ظرفیت معلمان آموزش دیده برای پاسخ دادن به تغییرات سریع تکنولوژیک	عباسی، ستیره پر آرائی، ۱۳۹۰

۴	ایجاد فرصت برای ارزیابی دانشجویان در مورد علاقه آنان قبل از آنکه برای چند سال متعهد به انجام معلمی شوند	کازمی مجد، ۲ حسین آبادی، خیولی نژاد، ۱۳۹۵
۵	مشخص شدن اینکه برای وارد شدن به یک زمینه شغلی نیازمند به چه مهارت ها یا ملزومات آموزشی	دهقانی، ۱۳۹۵
۶	کمک به برنامه ریزان برای حذف بخشهای نامطلوب از نظر دانشجویان	کازمی مجد، ۲ حسین آبادی، خیولی نژاد، ۱۳۹۵
۷	تأمل حرفه ای برای نیل به توسعه ی حرفه ای	نظر نژاد، آرخی، ۱۳۹۵
۸	بهبود عمل از طریق ارزشیابی فکورانه، نوآوری و همکاری با دیگران	شهمیری، حیدری و گرجی، ۱۳۹۵
۹	انجام و ترویج کارهای مشارکتی	اکبری، ممشلی، موحدی، ۱۳۹۵
۱۰	نگرش دانشجویان نسبت به نظام شغلی و حرفه ای	نظر نژاد، آرخی، ۱۳۹۵
۱۱	حذف شکاف بین نظام آموزش رسمی با "عرصه عمل"	کازمی مجد، ۲ حسین آبادی، خیولی نژاد، ۱۳۹۵
۱۲	بالا رفتن قابلیت های استفاده از تکنولوژی عمومی و اختصاصی و در نتیجه محدود نشدن دانشجویان به یک مهارت یا مجموعه منحصر بفرد از مهارت ها	نفیسی، ۱۳۸۰؛ قانعی راد، ۱۳۸۳

جدول شماره ۴: تهدید های سیستم کارورزی دانشگاه فرهنگیان

ردیف	عوامل تهدید	پژوهشگر
۱	سیر تحولات و تغییرات سریع جوامع و دانش و تکنولوژی	استاد پشتیبان نقشه جامع علمی کشور، ۱۳۸۵؛ صالحی عمران، ۱۳۸۳؛ عباسی، ستیره پرآرانی، ۱۳۹۰
۲	عدم آگاهی دولت و سیاستگذاران از مقدار نیروی متخصص مورد نیاز در بخش های مختلف برای سال های آینده	نفیسی، ۱۳۸۰؛ صالحی عمران، ۱۳۸۳ محمودی، ۱۳۹۰
۴	عدم ارتباط مناسب بین دانشگاه و نظام آموزش و پرورش در کشور تا براساس نیاز جامعه و جذب دانشجو در رشته ی مورد نظر	نفیسی، ۱۳۸۰. اسناد پشتیبان نقشه جامع علمی کشور ۱۳۸۵
۵	بحران نابرابری در خصوص دسترسی به آموزش عالی (درصد رشد دانشجویان زن به مرد) در نتیجه آن افزایش تقاضای دانش آموختگان زن	هاشمی گلپایگانی، ۱۳۸۰ نفیسی، ۱۳۸۰؛ صالحی عمران، ۱۳۹۱
۶	تاثیر گذاری زیاد نهادهای اقتصادی، اجتماعی و سیاسی جامعه بر برنامه های	عباسی، ستیره پرآرانی، ۱۳۹۰
۷	حداقل تاثیر گذاری دانشگاه فرهنگیان به عنوان جزئی آموزش عالی بر کارکردهای نهادهای اقتصادی، اجتماعی و سیاسی جامعه	عباسی، ستیره پرآرانی، ۱۳۹۰
۸	وجود دیدگاه تجاری به برنامه های آموزشی دانشگاه ها و توجه بیش از حد به اصل هزینه فایده در نظام آموزش عالی (نگاه هزینه ای مسئولان به دانشگاه ها و نظام آموزشی)	صالحی عمران، ۱۳۸۳، صالحی عمران، تجری، ۱۳۹۱

۹	محدودیت مالی دولت نسبت به سرمایه گذاری آموزشی	نفیسی. ۱۳۸۰؛ شفیع. ۱۳۸۳؛ استاد پشتیبان نقشه جامع علمی کشور ۱۳۸۵
۱۰	عدم استقبال برخی مدیران، اساتید و مجریان در برابر تغییر با ذهنیت به خطر افتادن منافع به همین دلیل همراه نشدن با برنامه های مناسب برای افزایش کارکرد نظام آموزشی و بالا بردن کیفیت آموزش	مهرعلی زاده ۱۳۹۱
۱۱	اعمال تصمیمات سلیقه ای و قدرت برخی چهره های علمی و سیاسی در مباحث و مسائل نظام آموزش و پرورش که یک سیاست گذاری منسجم را طلب دارد. (هریک از اسناد در فضای سیاسی خاصی طراحی شده که گاهی یکدیگر را نقص میکنند).	مهرعلی زاده، مهرعلی زاده، ۱۳۹۱

نتیجه گیری

پرورش و تربیت نیروی انسانی متخصص، متعهد با معیارهای انسانی، در راستای رفع نیازهای جامعه، کلی ترین هدف اعلام شده از سوی نظام آموزش عالی است و علم، محور اصلی تعلیم و تربیت است که دلسوزانه فعالیت می کند تا مطلبی را به نحو احسن و قابل فهم به فراگیران منتقل کند. معلمی هنر، علم و تجربه است و این سه عامل به معلمان توانایی و مهارت در تدریس و انتقال دانش به یاد گیرنده را می دهد.

حال به منظور دستیابی به معلمانی کارآمد و ماهر که بتوانند نیازها و اهداف آموزش و پرورش را برآورده سازند، برنامه هایی با عنوان کارورزی برای دانشجو - معلمان امروز که به نوعی معلمان آینده می باشند، طراحی شده است. اهمیت و ضرورت اجرای برنامه کارورزی برای کسب صلاحیتهای حرفه ای معلمان تا آن اندازه مهم است که به عقیده بسیاری از افراد، بدون گذراندن واحدهای مربوط به کارورزی، نباید به دانش آموختگان دانشگاه فرهنگیان، اجازه تدریس در مدارس داده شود. به سبب اهمیت اثر بخشی برنامه کارورزی در موفقیت کار معلمی است که در برنامه های تربیت معلم کشورهای جهان پس از آموزش های نظری، دانشجو معلمان زیر نظر استادان راهنما و با تجربه، در مدارس به تمرین معلمی می پردازند و در محیط واقعی مدرسه، مهارت های حرفه ای را تمرین کرده و بسط می دهند. در کشور نیز، نظام آموزش و پرورش همانند سایر کشورهای جهان، بر اهمیت و ضرورت کارورزی برای دانشجو - معلمان دانشگاه فرهنگیان آگاه بوده و در راه رسیدن به این امر برنامه ها یی طراحی و اجرا شده است که براساس این پژوهش وضعیت موجود از نظر قوت و فرصت تا حدودی مناسب می باشد البته هنوز نقاط ضعف و تهدیدهایی وجود دارد که با بالا بردن کیفیت سیستم کارورزی و آموزش های لازم برای مسئولان اجرایی این طرح در دانشگاه و مدارس می توان کاستی های این امر را جبران نمود و به وضعیت مطلوب رسید.

منابع

اسناد پشتیبان نقشه جامع علمی کشور (۱۳۸۵)، بررسی فرصتها و تهدیدهای آموزش و پرورش کشور با نظر به محیط علمی و نظام آموزش عالی؛ شورای عالی فرهنگ
اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، (۱۳۹۱). معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه فرهنگیان
اثر زاده، رضا، (۱۳۹۳). ارزیابی تناسب کیفیت برنامه های آموزشی و درسی با مهارت های
اکبری، علی، ممشلی، رضا، موحدی، (۱۳۹۵). اهمیت میزان مشارکت مدارس در پیشبرد اهداف کارورزی، همایش کارورزی، کارآموزی، کارآفرینی و توسعه شایستگی های حرفه ای، ص ۲۹

- احمدآبادی، زهرا (۱۳۹۲). راهکارهایی جهت کیفیت بخشی آموزش عملی و تمرین معلمی در آموزش شیمی، هشتمین سمینار آموزش شیمی ایران
- پورشاهرودی، علم، وحدانی، (۱۳۹۵). بررسی وضعیت نظام کارورزی و کارآموزی در دانشگاه فرهنگیان، همایش کارورزی، کارآموزی، کارآفرینی و توسعه شایستگی های حرفه ای، ص ۳۵
- حسین پناه، مهدی (۱۳۹۴). "تبیین دیدگاه های مختلف پیرامون نقش تکلیفی معلمان در فرایند تدریس با کیفیت"، دومین کنفرانس ملی و نهمین همایش ارزیابی کیفیت در نظام های دانشگاهی، ص ۸
- حسینیان حیدری، فرزانه سادات، (۱۳۹۲). بررسی مهارت های حرفه ای و عملی مدرسان مراکز تربیت معلم از دیدگاه مدیران، مدرسان و دانشجویان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. دوره پنجم، شماره ۱۴، بهار، ۱۳۹۲، ص ۱۴۷-۱۳۴
- دهقانی، علی محمد، (۱۳۹۵). عوامل موثر در توسعه حرفه ای دانشجو معلمان در برنامه کارورزی، همایش کارورزی، کارآموزی، کارآفرینی و توسعه شایستگی های حرفه ای، ص ۴۵
- رؤف، علی، (۱۳۸۶). تربیت معلم و کارورزی، چاپ سوم، ویراست دوم، نشر روان - (چاپ اول دوم این کتاب - ۱۳۷۱ انتشارات فاطمی).
- رؤف، علی، (۱۳۸۸). فلسفه حرفه آموزی به معلمان، مدارس، کارآمد، شماره نهم - سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸
- روحی اطهر، مهدی (۱۳۹۴). بررسی عوامل تاثیر بخشی مدرسان، معلمان کارورزی از دیدگاه دانشجو معلمان کارورز پردیس شهید باهنر همدان، دومین کنفرانس ملی و نهمین همایش ارزیابی کیفیت در نظام های دانشگاهی، ص ۴۴۳
- شریفزاده، ابوالقاسم، عبد ا زاده، غلامحسین، شاه پسند، محمدرضا (۱۳۹۱). ارتقای آموزش عملی از طریق بهبود دوره کارآموزی در دانشگاه علوم دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان، فصل نامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۲۱، ص ۴۶
- شهمیری، حیدری گرجی، (۱۳۹۵). جایگاه و نقش کارورزی در تربیت معلم، همایش کارورزی، کارآموزی، کارآفرینی و توسعه شایستگی های حرفه ای، ص ۴۲
- صافی، احمد (۱۳۸۷) سیر تحول تربیت معلم در آموزش و پرورش معاصر ایران: گذشته، حال و آینده، تهران، فصلنامه تعلیم و تربیت، نشریه علمی - پژوهشی پژوهشکده تعلیم و تربیت، پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش سال ۲۴، شماره ۱، زمستان، ۱۳۷۸
- صالحی عمران، ابراهیم؛ ابراهیمی، قربانعلی؛ حسین زاده، ملیحه (۱۳۹۰)؛ بررسی عوامل و انگیزه های پیدایش و گسترش دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی غیردولتی - غیرانتفاعی در ایران مطالعه موردی: استان مازندران، نشریه علوم اجتماعی " مطالعات اجتماعی ایران " - شماره ۱۱
- صالحی عمران، ابراهیم؛ رحمانی قهدریجانی، الهه (۱۳۹۱)، مسأله اشتغال دانش آموختگان آموزش عالی و ضرورت توجه به مهارت های اشتغال زای بازار کار در طرح آمایش آموزش عالی، دومین کنفرانس بین المللی آمایش آموزش عالی، دانشگاه مازندران.
- عبداللهی، حسین (۱۳۸۸). تحلیل وضعیت اجرای برنامه کارورزی مدیریت در سازما نهی آموزشی، فصلنامه تعلیم و تربیت شماره ۱۰۱، ص ۸۵
- علی بیگی، امیر حسین (۱۳۸۹). توسعه پایدار و آرمان آموزش عالی. کرمانشاه: انتشارات دانشگاه رازی.
- مشفق آرانی، بهمن (۱۳۹۳). دانشگاه فرهنگیان، فرایندهای کارورزی دوره دوساله
- مشکی باف مقدم، زهره، محمودزاده، سیده مهسا و رزمیان فیض آبادی، فاطمه (۱۳۹۴). آسیب شناسی کارورزی رشته ی علوم تربیتی، در دانشگاه فرهنگیان مشهد، دومین کنفرانس ملی و نهمین همایش ارزیابی کیفیت در نظام های دانشگاهی، ص ۴۲
- مهرعلی زاده. یدالله؛ مهرعلی زاده، علی (۱۳۹۱)، تحولات آمایش آموزش عالی در ایران بعد از انقلاب اسلامی. دومین کنفرانس بین المللی آمایش آموزش عالی، دانشگاه مازندران.
- مهرعلی زاده، یداله، حسن زاده، سودابه (۱۳۹۱)، جایگاه آمایش آموزش عالی در نظام برنامه ریزی توسعه پنجم کشور، دومین کنفرانس بین المللی آمایش آموزش عالی، دانشگاه مازندران
- مهر محمدی، محمود، (۱۳۹۳). برنامه درسی تربیت معلم و الگوی اجرایی مشارکتی آن؛ راهبرد تحولی برای تربیت معلم در ایران، دوفصلنامه نظریه و عمل در برنامه درسی سال اول، شماره ۱، بهار و تابستان ۱۳۹۲، ۲۶-۵
- مهرمحمدی، محمود. آموزش نامه دانشگاه فرهنگیان، سال اول، شماره ۴، ویزهنامه کارورزی
- میرعرب رضی، سوسرایی، میرحسینی، (۱۳۹۵). بررسی جایگاه درس کارورزی در مراکز تربیت معلم، همایش کارورزی، کارآموزی، کارآفرینی و توسعه شایستگی های حرفه ای، ص ۳۶

- ناظمی، مهدی، (۱۳۸۸). سیاست تحول در نظام آموزش و پرورش کشور
نجفی، غلامی، (۱۳۹۵). نقش کارورزی در تربیت معلم فکور، همایش کارورزی، کارآموزی، کارآفرینی
و توسعه شایستگی های حرفه ای، ص ۲۶
نظرزاد، آرخی (۱۳۹۵). راهکار های کیفیت بخشی به آموزش مهارت های حرفه ای، همایش کارورزی، کارآموزی، کارآفرینی و توسعه
شایستگی های حرفه ای، ص ۴۳
نفیسی، عبدالحسین؛ (۱۳۸۰)؛ تحلیل نظام آموزش عالی ایران؛ فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی؛ ش ۶
Donnelly, J.F. & Jenkins. E.W. (2010). Science education policy , professionalism and change, London: paul
chapman publishing Ltd.
Stalmager , R.E., et al . (2009). Cognitive apprenticeship in chemical practice: can it stimulate learning in the
opinion of student , Adv Healt sci Educ Theory Prac, 14(4):5,5-546