

## Identifying Dimensions and Effectiveness Components of Farhangian University internship Courses

### ARTICLE INFO

#### Article Type

Research Article

#### Authors

Fateme Hosseinzadeh<sup>1</sup>  
Mohammad Saheb Al-Zamani<sup>2\*</sup>  
Mostafa Niknami<sup>3</sup>  
Amir Hossein Mohammad Davodi<sup>4</sup>

#### How to cite this article

Fateme Hosseinzadeh, Mohammad Saheb Al-Zamani, Mostafa Niknami, Amir Hossein Mohammad Davodi, Identifying Dimensions and Effectiveness Components of Farhangian University internship Courses, *Journal of Islamic Life Style Centered on Health*. 2021;5(2):254-264.

1. PhD student, Department of Educational Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
2. Associate Professor, Department of Management, Tehran Medical Sciences, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author)
3. Associate Professor, Department of Management, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran.
4. Associate Professor, Department of Educational Management, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran.

#### \* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: m\_szamani@yahoo.com

#### Article History

Received: 2021/04/23

Accepted: 2021/08/21

### ABSTRACT

**Purpose:** The purpose of this research was to identify the effective dimensions and components of internship courses in Farhangian University.

**Materials and Methods:** This research aims to identify the dimensions and components of the effect using a qualitative method. The method of data collection was literature review and semi-structured interviews. Purposive sampling method and including interviews with 15 professors specializing in internships, which were coded by AtlasTi software and extracted from 690 codes, and data analysis including eight main dimensions and 110 components affecting the effectiveness of internship courses, were presented.

**Findings:** The obtained dimensions include the dimension of professional ethics with 19 components, the dimension of human capital management with 14 components, executive factors 13, selection factors and conditions 11, educational and explanatory 8, management and organization 13, communication among internship group members 5 and factors And communication and interaction conditions were obtained with 26 components.

**Conclusion:** Therefore, Karozi strengthens the knowledge of students and the necessary skills to enter the labor market and accept responsibility. In this regard, the internship period is one of the aspects of distinguishing Farhangian University from other universities and most educational centers.

**Keywords:** Effectiveness, Internship, Farhangian University

## شناسایی ابعاد و مؤلفه های اثربخشی دوره های کارورزی

## دانشگاه فرهنگیان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۳۰

\* نویسنده مسئول: m\_szamani@yahoo.com

## مقدمه

جهان امروز در فضایی به حیات خود ادامه می دهد که ریشه ی بسیاری از فعل و انفعالات جوامع را باید در نظام های آموزشی جستجو کرد. این نظام ها را می توان اصلی ترین نهاد توسعه دهنده ی منابع انسانی تخصصی، در مسیر دستیابی به توسعه پایدار و رکن اصلی در تحولات جامعه (خروشی ۹۵) پنداشت. تمامی نظام ها مشتمل بر مجموعه ای از کنشگران است که همسو و هم افزا فعالیت می کنند. آموزش و پرورش نیز در موضع یک نظام تربیتی، جدای از این قاعده نمی باشد. در این بین، متخصصان مهم ترین کنشگر فعال در آموزش و پرورش را معلم دانسته و موفقیت سیستم را تا حدی به او نسبت می دهند.

مهرمحمدی معلم را باز نمای تمام و کمال کیفیت های مطلوب هر نظام آموزشی دانسته است. در بسیاری از مطالعات نقش معلم به عنوان یک عامل تعیین کننده معنا دار در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان تأیید شده است (۱).

در ایران بر اساس اسناد نظام آموزش و پرورش، تربیت معلم فرایندی است که زمینه ساز تکوین و تعالی پیوسته ی هویت حرفه ای معلمان، بر اساس معیار های نظام اسلامی می شود و مسئولیت این فرایند به دانشگاه فرهنگیان<sup>۱</sup> سپرده شد. (۲). دانشگاه فرهنگیان به منظور رشد حرفه ای دانشجویان تحت تربیتش برنامه مدونی در دست دارد. در این برنامه فعالیتی که بیش از سایرین به چشم می آید اجرای دوره ی کارورزی<sup>۲</sup> اصطلاح کارورزی در حوزه ی آموزش و پرورش تجربی بسیار رایج بوده (۳) و شایان توجه است که در کشورهای پیشرفته، تأکید بر دوره ی کارورزی یا تدریس عملی یکی از جنبه های برجسته ی تربیت معلم محسوب می شود. دوره های کارورزی در شکل دهی مهارت های اساسی و توانمندی های حرفه ای دانشجویان نقش اساسی دارد و تأثیر آن بیشتر از دروس عملی تئوری است و نقش آن در کارایی حرفه ای مؤثر تر می باشد (۴).

برنامه ی درسی مطلوب در نظام تربیت معلم بر محور ایجاد شایستگی مستلزم این است که برنامه کارورزی به به عنوان کانون عمل تربیتی به تمامی دروس و تکالیف یادگیری بسط داده شده است، چرا که تحقق شایستگی های پیش بینی شده در برنامه درسی ملی تربیت معلم و مدارس در گرو اجرای مؤثر برنامه کارورزی است و این امر نیازمند بستر سازی مناسب در حوزه ی برنامه و فرایند اجرایی است. از این جهت نظام تربیت معلم در جهت تحقق شایستگی های حرفه ای دانشجو معلمان برنامه ی آموزشی خود را طوری باید طراحی نماید که فاصله بین نظریه و عمل در آن ها کاهش یابد. بدیهی است برای حضور کارآمد و مؤثر دانشجو معلمان در محیط تعلیم و تربیت رسمی، داشتن دانش از نوع بیانی کافی نیست چرا که اساساً دانش معلمی از نوع دانش روش کاری

فاطمه حسین زاده<sup>۱</sup>

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

محمد صاحب الزمانی<sup>۲\*</sup>

دانشیار، گروه مدیریت، علوم پزشکی تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

مصطفی نیکنامی<sup>۳</sup>

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

امیرحسین محمد داودی<sup>۴</sup>

دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

## چکیده

هدف: هدف از این پژوهش شناسایی ابعاد و مؤلفه های اثر بخش دوره های کارورزی در دانشگاه فرهنگیان بود.

مواد و روش ها: این پژوهش با استفاده از روش کیفی در صدد شناسایی ابعاد و مؤلفه های اثر گذار است. روش جمع آوری داده ها بررسی متون و مصاحبه نیمه ساختار یافته بود. روش نمونه گیری هدفمند و شامل مصاحبه با ۱۵ نفر از اساتید متخصص در امر کارورزی که توسط نرم افزار AtlasTi کد گذاری شد و از بین ۶۹۰ کد استخراج شده و تحلیل داده ها مشتمل بر هشت بعد اصلی و ۱۱۰ مؤلفه اثر گذار بر اثربخشی دوره های کارورزی، ارائه شد. یافته ها: ابعاد به دست آمده عبارتند از بعد اخلاق حرفه ای با ۱۹ مؤلفه، بعد مدیریت سرمایه انسانی ۱۴ مؤلفه، عوامل اجرایی ۱۳، عوامل و شرایط گزینشی ۱۱، آموزشی و توجیحی ۸، مدیریت و سازماندهی ۱۳، ارتباطات اعضای گروه کارورزی ۵ و عوامل و شرایط ارتباطی و تعاملی با ۲۶ مؤلفه بدست آمد.

نتیجه گیری: بنابراین کارورزی باعث تقویت علم دانشجویان و آکسب مادگی لازم برای وارد شدن به بازار کار و پذیرفتن مسئولیت می شود. در این راستا دوره کارآموزی یکی از وجوه تمایز دانشگاه فرهنگیان با سایر دانشگاهها و اکثر مراکز آموزشی اهتمام به تربیت و یادگیری دانشجو معلمان در حوزه ی مهارت ها و فنون حرفه ای معلمی است.

کلیدواژه: اثربخشی، کارورزی، دانشگاه فرهنگیان

<sup>۲</sup>- internship

<sup>۱</sup>- Teacher education

از آنجایی که چهارمین هدف کلان سند تحول بنیادین که به برقراری نظام اثر بخش و کار آمد اشاره دارد. تا کنون در باره ی اثر بخشی تعاریف گوناگونی ارائه شده است. در فرهنگ علوم تربیتی آمده است " اثر بخشی عبارت است از میزان تحقق اهداف و انجام موفقیت آمیز ماموریت. به تعبیر دیگر عبارت است از عملکرد و کارآیی مطلوب در تخصیص منابع " (۸). برنامه ی کارورزی فرصت به تجربه گذاشتن آموخته ها و گفتگو برای تعدیل، تعمیق تجربیات و توسعه شایستگی های حرفه ای را فراهم می کند. این فرآیند از مشاهده ی تأملی آغاز و به درس پژوهی در سطح مدرسه و کلاس درس جهت کسب مهارت های یادگیری مادام العمر و قرار گرفتن در چرخه ی توسعه ی حرفه ای مداوم ختم می شود (۹). دوره ی کارورزی دوره ای است که دانشجو فرصت می یابد تا آموخته های نظری خود را به عمل تبدیل سازد (۱۰) و از این رهگذر تجربه جدیدی در عرصه کار و اجتماع حاصل کند و به عبارت دیگر خود را در شغل احتمالی پس از فراغت از تحصیل محک بزند که در صورت اجرای منطقی و اصولی این دوره چنین نتایج ارزشمندی نیز به دست خواهد آمد؛ اما بررسی شیوه ی اجرای این دوره در نظام آموزش عالی ایران اما و اگرها و باید و نباید هایی را آشکار می سازد که توجه یا بی توجهی به آنان بر موفقیت یا عدم موفقیت کارورزی تأثیر فراوان دارد (۱۱). کارورزی از یک مشاهده ی تأملی شروع می شود با یک نگارش تأملی به نتیجه می رسد. نگارش تأملی نگارشی است که به ما شانس تفکر عمیق تر در باره یا آنچه انجام می دهیم را داده و یادگیری تجربی را ممکن می سازد (۱۲ و ۱۳).

از جمله اهداف کارورزی که در دانشگاه فرهنگیان حائز اهمیت است و پی گیری می شود، تبدیل دانشجو معلمان به افرادی خلاق، پژوهشگر، انعطاف پذیر و برخوردار از توانمندی های خود تنظیمی در یادگیری و حل مسئله است. با نگاهی به تحقیقات موجود در زمینه کارایی و عملکرد تربیت معلم که حکایت از ضعف آن را نشان می دهد و با بررسی های به عمل آمده در باره ی اثربخشی معلمان فارغ التحصیل دوره های تربیت معلم در مورد میزان موفقیت این دوره هادر مجهز ساختن معلمان به توانایی های ضروری تدریس، تردید هایی را برانگیختند و نشان داده اند که بر خلاف انتظار آن چنان که باید و شاید نتیجه مطلوب عاید نشده است و بعضاً معلمان دوره دیده از معلمان دوره ندیده با هم تفاوتی ندارند (۱۴).

با توجه به فواید بیشمار درس کارورزی از جمله پرورش مهارت های ارتباطی مانند مهارت های تعاملی، حرفه ای بودن، اعتماد به نفس و خودکارآمدی سازگاری با محیط کار کارورزان IT در بریتانیای می گویند که ترکیبی از یادگیری سازمانی و تجربه کار عملی، برای پرورش مهارت های اطلاعات (ارتباطات مشکلات پیشرفت مهارتهای ارتباطی، کارگروهی، خلاقیت بسیار ضروری می باشد احتمال پیدا کردن شغل را افزایش می دهد اما احتمال ادامه تحصیلات تکمیلی را کم می کند. ضمناً دوره ی کارورزی تأثیرات مثبتی بر درآمد نیز دارد. با توجه به فواید فراوان کارورزی می توان

(کار انتقالی) است؛ به این معنا که دانشجو معلم در محیط واقعی با موقعیت های پیش بینی نشده و جدیدی روبرو می شود که در دوره ی فراگیری با آن مواجه نشده است؛ لذا کسب مهارت هایی که دانشجو معلم بتواند با استفاده از آن ها، نیاز های حرفه ی خویش را در صحنه های واقعی تعلیم و تربیت و البته نامشخص و در بسیاری از موارد پیش بینی نشده تأمین کند ضروری است. بنابر این توجه مضاعف به درس کارورزی و توسعه آن در برنامه درسی تربیت معلم نیز در پاسخ به نیاز فوق الذکر احساس شده است. به نظر می رسد کارورزی زمانی می تواند به تحقق ساختن یادگیری در مهارت های معلمی در عمل کمک کند که اثربخشی خوبی داشته باشد (۵). تعاریف مختلفی از کارورزی شده است، مشفق آرانی عنوان کرده است، که کارورزی یا تدریس عملی عبارت است از کاربرد عملی اصول و تئوری های تعلیم و تربیت در جریان آموزش به منظور کسب مهارت های عملی تدریس و اخذ کفایت و شایستگی معلمی. یا عابدینی بلترک (۶) هر تجربه آموزشی را که با شغل ترکیب شود کارورزی خوانده می شود. این دوره امکان و فرصتی برای آشنایی دانشجویان با محیط کار فراهم می سازد که نه تنها باعث افزایش قابلیت های آنان برای اشتغال در آینده می شود بلکه به کارورزان قدرت انتخاب بیشتری در انجام وظایف ارایه شده می شود تا بتوانند بهتر به علاقه مندی ها و گرایش های خود در زمینه های مختلف پی برده و نقاط قوت و ضعف کار خود را ارزیابی کند. احمدی و همکاران نیز کارآموزی را یک نوع نظام آموزشی دانسته که در آن به کارآموزان با توجه به مهارت های مورد نیاز شان، آموزش داده می شود. در تعریف دیگری نیز از دید و نگاه برنامه ریزان تربیت معلم ایران، یک درس در کنار دروس دیگر نیست؛ بلکه کارورزی پیوند دهنده آموزش های متنوع و متعدد و منفکی است که در دروس مختلف به دانشجو معلمان عرضه می شود. بنابراین، قلب برنامه درسی جدید، محور و مدار و ستون فقرات برنامه های درسی تربیت معلم، برنامه درسی کارورزی است. به همین علت، برنامه کارورزی به مثابه «تاروپود» قالی، عمل میکند و «شاه کلید» برنامه تربیت معلم ایران است. (۷).

دوره های کارآموزی شامل مشاغل صنعتی یا آموزش به افرادی است که به دنبال مجوز برای فعالیت در یک حرفه هستند. کارآموزان مهارت های مورد نیاز در پیشه خود را در دوره های کارآموزی می آموزند. کارورزی گرانیگاه حرفه مقدس معلمی و لنگر عمل و درنگ در تجربه کاری است. کارورزی کارگاه خودباوری برای معلم آینده و عبور از مرحله نظر به عمل است. کارورزی فرصتی برای امکان سنجی، حصول اطمینان از پرسش، یادگیری خود نظارتی، عمق بخشی به آموخته ها و دوره خود اکتشافی است. کارورزی، نقطه عطف و قلب تپنده برنامه تربیت معلم است که بدون آن هنر معلمی شکل نمی گیرد. معلمی هنر، و هنر برتر از آن، تربیت معلم است و این هنر در کارورزی شکل گرفته و تکمیل می شود. بدون آن فن تدریس و برقراری ارتباط و تعامل انجام نمی گیرد.

- ۲- وضع موجود دوره های کارورزی در دانشگاه فرهنگیان از اثر بخشی لازم برخوردار است؟
- ۳- چالش های درس کارورزی در دانشگاه فرهنگیان چیست؟

#### مواد و روش ها

پژوهش حاضر از نظر ماهیت، اکتشافی است؛ زیرا به مسئله ای توجه می کند که پیش از این به آن پرداخته نشده است. از نظر هدف، توسعه ای کاربردی و از حیث اجرا از نوع تحقیق های کیفی است. مشارکت کنندگان از اعضای هیئت علمی تمام وقت دانشگاه فرهنگیان بوده و در کارورزی سابقه حد اقل پنج الی پانزده ساله داشته و در حال حاضر نیز مشغول تدریس در این درس هستند. شیوه ی نمونه گیری هدفمند و از نوع قضاوتی می باشد.

اذعان داشت که درس کارورزی از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است و اثر بخشی آن نیز از سهم و ارزش بالایی برخوردار خواهد بود. ضمناً مشکلات مختلفی باعث کاهش اثربخشی کارآموزی در عرصه می شود و شناسایی این مشکلات، اولین گام برای کاهش آنها به شمار می رود (۶). بهبود و ارتقای کیفیت آموزش کارورزی، نیز مستلزم بررسی مستمر وضعیت موجود، شناخت نقاط قوت و اصلاح نقاط ضعف است. از این رو می توان بر اثرگذاری و کارآیی آن اهتمام ورزید و در پی به دست آوردن ابعاد و مؤلفه های آن به منظور بهبود بخشیدن در این امر مهم تلاش نمود و در پی پاسخگویی به سوالات مطرح شده در این تحقیق گام برداشت. از جمله این سوالات

- ۱- ابعاد، مؤلفه ها و شاخص های اثربخشی در دوره های کارورزی دانشگاه فرهنگیان کدامند؟

جدول ۱. مشخصات مشارکت کنندگان در مصاحبه نیمه ساختار یافته

ردیف	رشته تحصیلی	مدرک	هیئت علمی	سمت	سمت	سابقه کار
۱	برنامه ریزی درسی	دکتری	تمام وقت	استاد تمام	استاد	۳۳
۲	برنامه ریزی درسی	دکتری	تمام وقت	دانشیار	استاد	۳۰
۳	برنامه ریزی درسی	دکتری	تمام وقت	دانشیار	استاد	۳۸
۹	برنامه ریزی درسی	دکتری	تمام وقت	مدیر کارورزی	استاد	۳۰
۱۱	برنامه ریزی درسی	دانشجوی دکتری	تمام وقت	مری	استاد	۲۹
۱۴	برنامه ریزی درسی	دکتری	تمام وقت	دانشیار	استاد	۲۸
۷	روان شناسی تربیتی	دانشجوی دکتری	تمام وقت	مری	استاد	۳۴
۱۰	روان شناسی تربیتی	دکتری	تمام وقت	مدیر گروه	استاد	۳۷
۸	زبان انگلیسی	دانشجوی دکتری	تمام وقت	مری	معاون و استاد	۳۲
۱۲	فلسفه تعلیم و تربیت	دکتری	تمام وقت	دانشیار معاون گروه	استاد	۳۲
۴	مدیریت آموزشی	دکتری	تمام وقت	دانشیار	استاد	۲۶
۵	مدیریت آموزشی	دکتری	تمام وقت	دانشیار	استاد	۳۰
۶	مدیریت آموزشی	کارشناسی ارشد	تمام وقت	مری	استاد	۲۰
۱۳	مدیریت آموزشی	کارشناسی ارشد	تمام وقت	مری	استاد	۱۹
۱۵	مدیریت آموزشی	دکتری	تمام وقت	دانشیار	استاد	۳۶

پژوهش در اختیارشان قرار گرفت، همچنین به آن ها اطمینان داده شد که مصاحبه های ضبط شده به صورت محرمانه باقی می ماند. روند مصاحبه با تکنیک هدایت کلیات مدیریت می شد و به طور متوسط هر مصاحبه بین ۴۵-۶۰ دقیقه طول می کشید. مکالمات با استفاده از تلفن همراه ضبط گردید، سپس چندین بار توسط پژوهشگر استماع و سپس تایپ شدند. ۱۵ سند ورد با استفاده از نرم افزار Atlas T A کد گذاری باز صورت گرفت. (محقق با آموزش دیدن این نرم افزار خود کلیه کد گذاری های باز<sup>۲</sup> را در این

داده های گرد آوری شده با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته و با طرح سوالاتی که برگرفته شده از اهداف و سوال های اصلی تحقیق به دست آمده بود. که با رسیدن به اشباع نظری<sup>۱</sup> (۱۵ نفر) با توجه به شایع شدن ویروس کرونا با برخی از نمونه ها از طریق تلفن و برخی با رعایت پروتکل های بهداشتی به صورت حضوری و ضبط صدا و تعدادی هم با ارسال پرسشهای مصاحبه اطلاعات گردآوری شد هر مصاحبه به صورت جداگانه و بدون ارتباط افراد با هم انجام گرفت. قبل از شروع مصاحبه اطلاعات کافی پیرامون اهداف

۱- اشباع داده یا اشباع نظری رویکردی است که در پژوهشهای کیفی برای تعیین کفایت نمونه گیری مورد استفاده قرار می گیرد. (Biber, 2008)

۲- استراوس و کوربین کد گذاری باز را اینگونه توصیف می کنند "بخشی از تحلیل که مشخصاً به نامگذاری و دسته بندی پدیده از طریق بررسی دقیق داده می شوند.

۱- اشباع داده یا اشباع نظری رویکردی است که در پژوهشهای کیفی برای تعیین کفایت نمونه گیری مورد استفاده قرار می گیرد. (Biber, 2008)

۲- استراوس و کوربین کد گذاری باز را اینگونه توصیف می کنند "بخشی از تحلیل که مشخصاً به نامگذاری و دسته بندی پدیده از طریق بررسی دقیق داده

گرفت. در مورد معیار سوم یعنی "اطمینان پذیری"، از روش "کفایت اجتماعی" استفاده شد. به این ترتیب که ارسال کدها و تغییرات مجدد اعمال شده و در بررسی های دوباره و تأیید نهایی اساتید محترم راهنما و مشاور در مورد طراحی چهارچوب تئوریک کشف شده دریافت شد.

در خصوص معیار چهارم که "تأیید پذیری" است، از روش "نگارش یادداشت های تأملی" استفاده شد. این یادداشت ها که بیانگر یادداشت های شخصی پژوهشگر در انجام مصاحبه ها است، در حین مصاحبه و یا بعد از این که مصاحبه ها انجام می گرفت نوشته می شد. هدف آگاهی یافتن از تعصباتی بود که ممکن است ناآگاهانه در نوشتن و تحلیل های پژوهشگر اتفاق افتاده باشد. و احتمال این که آن ها بر نتایج پژوهش اثر بگذارد وجود داشت. پیشنهاد دیگری که گویا و لینکولن داده اند، استفاده از آزمون تشخیص است که می تواند منجر به تحقق معیارهای اطمینان پذیری و تأییدپذیری به صورت هم زمان بشود، بر این اساس پژوهشگر بخشی از متن مصاحبه های انجام شده به همراه کدگذاری آنها را در اختیار استاد قرارداد و ایشان فرایند کدگذاری و صحت محتوا و کدگذاری را مورد بررسی قرار دادند. به منظور پایایی نیز با ارسال و بازخورد اساتید محترم راهنما و مشاور و اساتید متخصص کارورزی در چندین مرحله پایایی نیز تعیین شد. با استفاده از نرم افزار Atlas TI و بررسی اسناد و مدارک و مقاله های متعدد کدگذاری باز انجام گردید و بعد از بررسی، تعداد ۶۹۰ کد استخراج گردید. سپس با بررسی های مرحله به مرحله کدهای تکرار شده و مشابه حذف گردیده و در نهایت مقوله بندی شده وهشت بعد و ۱۱۰ مقوله به دست آمد.

#### یافته ها

با توجه به کدهای استخراج شده از مصاحبه های نیمه ساختار یافته ۸ بعد و ۱۱۰ مقوله به دست آمد. همانگونه که در جدول شماره ۲ آمده است در بعد اخلاق حرفه ای با ۱۹ مؤلفه به دست آمده نشان داده شده است.

نرم افزار انجام داده است). سپس این کدها یک به یک بررسی شد و بر اساس شباهت ها و تفاوت ها در طبقه های جداگانه ای قرار گرفت. بعضی از کدها در هم ادغام شدند و بعضی از آنها مجدداً تفکیک و در زیر طبقه ی مربوطه جا گرفتند. در این فرایند کدها مکرراً توسط محقق کنترل و در صورت تضاد و عدم هماهنگی با طبقه مربوطه با گفت و گو این عدم هماهنگی برطرف می گردید. پس از دسته بندی طبقه ها به صورت الگوی مفهومی معنادار کنار هم گذاشته و ارتباط بین طبقات شناسایی شد و کدهای مهم و کاربردی و پرتکرار توسط شرکت کنندگان ظاهر گردید. به این ترتیب داده ها کدگذاری و طبقه بندی گردید. گویا و لینکولن معتقدند معیار قابلیت اعتماد در برگیرنده ی چهار معیار جداگانه اما به هم مرتبط است: باورپذیری، اطمینان پذیری و تأیید پذیری و انتقال پذیری (۱۵). پژوهشگر برای دستیابی به این معیار ها کارهایی را در حین یا بعد از مصاحبه انجام داد. ابتدا برای رسیدن به معیار "باورپذیری"، دو روش را مورد استفاده قرار داد. اولین روش یعنی "بررسی توسط مشارکت کنندگان"، پس از انجام مصاحبه و مکتوب نمودن متن آن، با مصاحبه شونده از طریق تلگرام یا واتساپ ارتباط برقرار کرده و علاوه بر متن مصاحبه، تحلیل های ابتدایی در اختیار وی قرار داده می شد تا از صحت برداشت های مصاحبه کننده بر اساس بازخورد مصاحبه شونده اطمینان حاصل شود. روش دوم در باور پذیری، "توصیف توسط همتایان" است که در این زمینه پژوهشگر با سه نفر از اساتیدی که قبلاً از این روش استفاده کرده بودند، ارتباط برقرار شد و بخش هایی از مصاحبه ها جهت کدگذاری مجدد قرار گرفت تا آنها نیز کدگذاری کنند. در واقع هدف این بود که از صحت روند کدگذاری پژوهشگر و نیز عدم سوگیری در تحلیل های ابتدایی آگاهی یابد. به منظور برآورد معیار دوم یعنی انتقال پذیری، روش "نمونه گیری هدفمند"، مورد استفاده قرار گرفت که بر مبنای این روش در ابتدا فردی که به عنوان هسته در هر یک از گروه های مورد مطالعه قرار داشت، مصاحبه انجام می گرفت و سپس از طریق وی با سایر مصاحبه شونده گان ارتباط برقرار کرده و مصاحبه ها صورت می

جدول ۲. ابعاد و مؤلفه های استخراج شده بر اساس مصاحبه نیمه ساختار یافته

ابعاد	ردیف	مؤلفه ها
۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷	۱	مشارکت دانشجو
	۲	اشتیاق به تدریس
	۳	نقش الگویی معلمان راهنما
	۴	بروز عینی آموزه های نظری
	۵	تقویت مهارت های معلمی
	۶	انتخاب، کاربرد و تولید رسانه های آموزشی
	۷	تربیت معلم فکور

خط به خط و کلمه به کلمه مورد تحلیل قرار می دهند. برخی نیز به دلیل وقت گیر بودن این روش تنها نکات و مضامین کلیدی را کدگذاری می کنند.

Goba & lincoln

نتیجه این مرحله، تقطیر و خلاصه کردن انبوه اطلاعات کسب شده از مصاحبه ها و اسناد به درون مفاهیم و دسته بندی هایی است که در این سوالات مشابه هستند. در روش کدگذاری نظری، دو گرایش برای تحلیل داده ها وجود دارد. برخی از پژوهشگران به تحلیل جز به جز می پردازند. یعنی متون و داده ها را

تدریس عملی و مستقل طی ترم پایانی با نظارت دقیق معلم راهنما	۸
خودارزیایی دانشجو معلم	۹
مشاهده تاملی در تمامی ابعاد	۱۰
بکارگیری و ارزیابی کنش پژوهی فردی	۱۱
توجه به تفاوت های فردی	۱۲
تسلط به انواع روش های تدریس	۱۳
میزان تبدیل ت.وری به عملکرد	۱۴
پرهیز از خودبرتر بینی	۱۵
دانش و مهارت ارزشیابی و توسعه حرفه ای	۱۶
مهارت ارزشیابی	۱۷
مهارت طبقه بندی، تحلیلی و تفسیری یافته ها	۱۸
مهربان و صمیمی بودن	۱۹

با توجه به بعد عوامل اجرایی که در جدول شماره ۳ مشاهده می شود، تعداد ۱۳ مؤلفه به دست آمده است.

جدول ۳ ابعاد و مؤلفه های استخراج شده بر اساس مصاحبه نیمه ساختار یافته عوامل اجرایی

مؤلفه ها	ردیف	بعد
ارائه کارورزی در ترم هایی که واحد کمتری دارند	۱	عوامل اجرایی
انتخاب مناسب محیط های کارورزی	۲	
ایجاد سامانه تخصصی کارورزی	۳	
آشنایی با جلسات شورایی مدرسه	۴	
آگاهی بخشی و همراه سازی عوامل اجرایی	۵	
برگزاری دوره های آموزشی	۶	
کیفیت اجرای برنامه آموزشی	۷	
قبل از ارائه کارورزی آزمون پیش نیاز ها	۸	
استفاده از نظرات افراد متخصص برای تهیه سرفصل درس کارورزی	۹	
ارزیابی از ساختار آموزشی مدرسه	۱۰	
ارزیابی از ساختار فیزیکی و روابط انسانی و اداری مدرسه	۱۱	
آشنایی قبلی محیط کارورزی	۱۲	
جذاب بودن محتوا	۱۳	

بر اساس مصاحبه های انجام شده در بعد ارتباطات اعضای گروه کارورزی ۵ مؤلفه به دست آمده است.

جدول ۴ ابعاد و مؤلفه های استخراج شده بر اساس مصاحبه نیمه ساختار یافته (ارتباطات اعضای گروه کارورزی)

مؤلفه ها	ردیف	بعد
اساتید	۱	ارتباطات اعضای گروه
دانشجویان	۲	
معلمان راهنما	۳	
مدیران و سایر عوامل اجرایی مدارس	۴	
مدیران و کارشناسان مناطق آموزش و پرورش	۵	

طی انجام مصاحبه های نیمه ساختار یافته در بعد مدیریت سرمایه انسانی تعداد ۱۴ مؤلفه استخراج شده است. که در جدول شماره ۵ آمده است.

جدول ۵. ابعاد و مؤلفه های استخراج شده بر اساس مصاحبه نیمه ساختار یافته مدیریت سرمایه انسانی

مؤلفه ها	ردیف	بعد
بکارگیری معلمان راهنمای کارآمد	۱	مدیریت سرمایه های انسانی
انتخاب بهینه ی اساتید	۲	
آموزش و توانمند سازی کارکنان مدرسه	۳	
ارزیابی و بازنگری برنامه های کارورزی	۴	
جاذبه شغلی معلمی	۵	
تقویت توان بینشی و گرایشی	۶	
پرورش مهارت های زندگی	۷	
خلاقیت	۸	
مهم انگاری درس کارورزی	۹	
شناسایی مؤلفه های غیر رسمی برنامه های درسی	۱۰	
تقویت اساتید مطابق با اهداف سند تحول	۱۱	
تقویت باور مادام العمر دانستن یادگیری	۱۲	
تعهد به کار و مدرسه	۱۳	
انگیزه ی همکاری متولیان مراکز آموزشی	۱۴	

با توجه به مصاحبه های انجام گرفته در بعد مدیریت و سازماندهی نیز ۱۳ مؤلفه استخراج شده است که در جدول شماره ۶ آورده شده است.

جدول ۶ ابعاد و مؤلفه های استخراج شده بر اساس مصاحبه نیمه ساختار یافته (مدیریت و سازماندهی)

مؤلفه ها	ردیف	بعد
تقویت نظام انگیزشی دانشجویان	۱	مدیریت و سازماندهی
آموزش مدیریت بحران	۲	
برنامه ریزی و اجرای درست کارورزی	۳	
شناسایی مطلوب فرصت ها و محدودیت ها	۴	
آموزش تصمیم گیری در موقعیت های گوناگون	۵	
مدیریت دانش	۶	
تقویت توان پژوهشگری	۷	
مهارت ادراکی حل مسئله	۸	
کسب تجربه و مهارت اداری	۹	
سبک مدیریتی دانش آموز محور	۱۰	
مدیریت هم زمان آموزشی و تربیتی	۱۱	
رهبری کلاس	۱۲	
سازمان یادگیرنده	۱۳	

با توجه به مصاحبه های انجام گرفته در بعد عوامل و شرایط گزینشی نیز ۱۳ مؤلفه استخراج شده است که در جدول شماره ۷ آورده شده است.

جدول ۷. ابعاد و مؤلفه های استخراج شده بر اساس مصاحبه نیمه ساختار یافته (عوامل و شرایط گزینشی که در سه بعد، مجریان، محیط و زمان) آورده شده است.

مؤلفه ها	ردیف	ابعاد	شاخص
اساتید علاقه مند به کارورزی	۱	مجریان	عوامل و شرایط گزینشی
معلمان راهنمای مدارس	۲		
متولیان آموزش و پرورش	۳		

۴	مناطق آموزش و پرورش	
۱	انتخاب مدارس مناسب	
۲	استفاده از مدارس دخترانه و پسرانه در دوره ی ابتدایی	محیط
۳	استفاده از مکان های مناسب کارورزی از حیث فضا، امکانات و تجهیزات و بستر کار گروهی	
۱	ادامه کارورزی در تابستانها	
۲	برگزاری دوره ها به صورت مستقی در پایان دوره تحصیلی	
۳	شروع کارورزی قبل از شروع ترم	زمان
۴	طی دوره ی کارورزی یکساله دانشجو معلمان در نقش دستیار معلم	
۵	شروع کارورزی از سال دوم تحصیلی	

جدول ۸- ابعاد و مؤلفه های استخراج شده بر اساس مصاحبه نیمه ساختار یافته (آموزشی/توجیحی)

ابعاد	مؤلفه	ردیف	زیر مؤلفه ها
آموزشی / پژوهشی	علمی پژوهشی	۱	برگزاری نشست های مشترک بین معلمان راهنما
		۲	ارزیابی اساتید قبل از ارائه درس کارورزی
		۳	برگزاری دوره های انتقال و مبادله تجارب
		۴	برگزاری دوره های ارتقاء بالندگی دست اندر کاران کارورزی
		۵	تشکیل تیم تخصصی موفق از میان اساتید راهنما
		۶	برگزاری کارگاه توجیه و همراه سازی اولیاء دانش آموزان
اداری		۱	آشنایی دانشجو معلمان با حوزه یاداری
		۲	توجیه عوامل اجرایی مدرسه

جدول ۹- ابعاد و مؤلفه های استخراج شده بر اساس مصاحبه نیمه ساختار یافته (عوامل و شرایط ارتباطی و تعاملی)

ابعاد	ردیف	مؤلفه ها
عوامل و شرایط ارتباطی و تعاملی	۱	ارتباط با مناطق آموزش و پرورش
	۲	تقویت و همکاری دانشگاه با آموزش و پرورش
	۳	ایجاد ساز و کار اطلاع رسانی متقابل دانشجویان، اساتید و مجریان
	۴	تقویت تعامل اساتید با معلمان راهنما
	۵	فراهم ساختن امکان آموزش از راه دور توسط صدا و سیما
	۶	برقراری سیستم ارتباطی بین جامعه ی دانشجویان سراسر کشور
	۷	برقراری نظام تشویقی دست اندر کاران کارورزی
	۸	تقویت میزان حمایت دانشگاه فرهنگیان از انجام دوره های کارورزی
	۹	تعیین امتیازات برانگیزاننده برای معلمان راهنما
	۱۰	تشویق روش های تدریس و کار گروهی
عوامل و شرایط ارتباطی و تعاملی	۱۱	شناسایی و رفع مشکلات رفتاری دست اندر کاران اجرای دوره ها
	۱۲	شناسایی و به کار گیری از نظام ها و نظریه های برتر کارورزی سایر کشورها
	۱۳	ارائه خدمات روانشناختی مورد نیاز به دانشجویان و سایر دست اندر کاران کارورزی
	۱۴	تقویت سواد رسانه ای دانشجویان، اساتید و معلمان راهنما به ویژه رسانه های مجازی
	۱۵	تامین و حق ایاب و ذهاب اساتید و دانشجویان
	۱۶	بررسی و شناسایی نقاط قوت و ضعف برنامه های جاری کارورزی
	۱۶	آسیب شناسی و باز آفرینی برنامه کارورزی
	۱۷	ارائه الگو های عملی طبقه بندی شده کارورزی
	۱۸	تقویت روحیه پژوهشگری در دانشجو معلمان
۱۹	ارزیابی و نظر سنجی از فارغ التحصیلان دانشگاه	

تقویت بستر مناسب جهت تحقیق و پژوهش	۲۰
برگزاری کارگاههای آموزشی برای مدیران و معلمان راهنما	۲۱
آسیب شناسی و بروز رسانی محتوای آموزشی کارورزی	۲۲
ارائه روش ها و فنون ادبیات کارورزی	۲۳
ارتقاء متناوب سطح صلاحیت حرفه ای اساتید و معلمان راهنما	۲۴
شناسایی و بکار گیری شیوه ی مدیریت مطلوب دوره ی کارورزی متناسب با شاخص های معتبر جهانی	۲۵

در پاسخ به سوال دوم پژوهش (وضع موجود دوره های کارورزی در دانشگاه فرهنگیان از اثر بخشی لازم برخوردار است؟)

جدول ۱۰. وضع کنونی کارورزی دانشگاه فرهنگیان از دید اساتید و مدیران مجرب و متخصص

پاسخ سوال دوم	پاسخ های طبقه بندی شده سوال دوم پرسشنامه	تعداد	درصد
سوال دوم کارورزی در دانشگاه فرهنگیان	اثر بخش می دانم	۳	۲۰٪
	تا حدودی اثر بخش می دانم	۸	۵۳/۳٪
	اثر بخش نمی دانم	۳	۲۰٪
	نظری ندارم	۱	۶/۶٪
	جمع کل	۱۵	۱۰۰٪

۳- در پاسخ به سوال سوم «چالش های درس کارورزی در دانشگاه فرهنگیان چیست؟» در جدول شماره ی ۱۱ چالش های به دست آمده ۱۹ مورد استخراج گردید.

جدول ۱۱. مؤلفه های استخراج شده از مصاحبه های مشارکت کنندگان بعد چالش های مطرح شده

ابعاد	ردیف	مؤلفه ها
چالش های عنوان شده در مصاحبه ها	۱	محدودیت های ناشی از بیماری کووید ۱۹ بر کیفیت فرایندی اجرای کارورزی
	۲	کمبود اساتید متخصص و مجرب
	۳	کمبود منابع مالی مورد نیاز
	۴	پایین بودن سطح آگاهی مدیران، معلمان راهنما و سایر عوامل اجرایی ذی ربط مدارس از برنامه کارورزی
	۵	پایین بودن میزان آشنایی برخی از اساتید از کارورزی
	۶	کمبود مهارت گزارش نویسی اساتید کارورزی
	۷	ناکافی بودن تسلط دست اندر کاران به روش و نوشتن طرح دروس کارورزی
	۸	ناکافی بودن حمایت تشکیلاتی
	۹	کافی نبودن هماهنگی و همراهی واحد های اداری آموزش و پرورش
	۱۰	فقدان مدارس استاندارد برای اجرای دوره های کارورزی
	۱۱	فقدان نظام کارآمد ارزشیابی دوره ها
	۱۲	جایگاه نامناسب شغل معلمی در فرهنگ عمومی ایران
	۱۳	ناکافی بودن مهارت های تدریس و فنون معلمی
	۱۴	نامناسب بودن اجرای برنامه های کارورزی با شاخص های سند تحول
	۱۵	ساختار اداری و نظام تصمیم گیری متمرکز
	۱۶	نامناسب بودن نسبت دانشجو معلمان با فضا و امکانات آموزشی
	۱۷	عدم تعادل نسبت دانش آموزان با فضا و کادر آموزشی در مدارس
	۱۸	مطلوب نبودن میزان هماهنگی دانشگاه با آموزش و پرورش
	۱۹	به کار گیری اساتید آموزش ندیده کارورزی

## نتیجه گیری

دانشگاه فرهنگیان خواهد بود. تعادل در تعداد دانشجو معلمان و اساتید کارورزی و هماهنگی با فضای مدرسه نیز از دیگر ضروریات امر کارورزی می باشد. این پژوهش در استان تهران انجام شده است. پیشنهاد می گردد در دیگر استانها نیز این پژوهش صورت گیرد.

## محدودیت ها

با توجه به اینکه این پژوهش با روش کیفی انجام شده، محدودیت های روش کیفی از جمله غیر ممکن بودن حذف سوگیری مشاهده گر، عدم کنترل اعتبار نتیجه گیری محقق و عدم قابلیت تعمیم پذیری بر آن وارد است. در این پژوهش صرفاً به شناسایی ابعاد و مؤلفه های اثربخشی دوره های کارورزی در دانشگاه فرهنگیان پرداخته شد. پژوهش هایی در باره ی راههای عملی در اثربخشی دوره های کارورزی یا مقایسه دوره های کارورزی با کشورهای دیگر می تواند به بهبود روند این دوره ها کمک نماید.

## References

1. Ghanbari, Mehdi. Nikkhah, Mohammad. Nikbakht, Bahare (2016) Pathology of Farhangian University: a mixed study. Theory and practice in the curriculum, fall and winter 1996, fifth year - number 10, pp. 33-63
2. Khuroshi, Puran (2015) The theoretical framework of internship training based on the constructionist approach, Proceedings of the Second National Teacher Training Conference: 41-56
3. Bukaliya, R, (2012). The potential benefits and challenges of internship programs in an ODL institution: a case for the Zimbabwe open university. International journal on new trends in education and . their implications, 3(1):118-133
4. Dehghani Mohammad, Amir Tarab Miandoab, Habibi Chenaran Sogand, Hayavi Haghghi Mohammad Hossein, Mirabotalebi Narjes. Development strategies in medical education 2019; 7(1)26-40.
5. Almasi, Hojjat Elah. Zarei Zawarki, Ismail, Nili, Mohammad Reza, Delavar Ali (2019). Designing and validating the training model of internship based on the theory of apprentice professor for the implementation of internship course in

یکی از وجوه تمایز دانشگاه فرهنگیان با سایر دانشگاهها و اکثر مراکز آموزشی اهتمام به تربیت و یادگیری دانشجومعلمان در حوزه ی مهارت ها و فنون حرفه ی معلمی است. به منظور تحقق این رسالت مهم دروس کارورزی در کنار سرفصل های صرفاً علمی و نظری یکی از بخشهای لاینفک مدیریت فرایند های آموزشی این دانشگاه است. در این راستا، کارورزی یک تجربه آموزشی است که در آن دانشجو در یک دوره زمانی معین در یک موقعیت کاری به، سر می برد و در آن دانش و نظریه های دانشگاهی با کاربرد و مهارت در محیط کار تلفیق می گردد (۱۶، ۱۷). کارورزی را از عوامل مهم در به حرکت درآوردن دانشجویان برای آماده شدن در شغل موردنظر می داند. در حقیقت این فعالیت باعث تقویت علم دانشجویان می شود و در این خصوص آمادگی لازم برای وارد شدن به بازار کار و پذیرفتن مسئولیت می شود. در این راستا این یکی از وجوه تمایز دانشگاه فرهنگیان با سایر دانشگاهها و اکثر مراکز آموزشی اهتمام به تربیت و یادگیری دانشجو معلمان در حوزه ی مهارت ها و فنون حرفه ی معلمی است. به منظور تحقق این رسالت مهم دروس کارورزی در کنار سرفصل های صرفاً علمی و نظری یکی از بخشهای لاینفک مدیریت فرایند های آموزشی این دانشگاه است. در این راستا، کارورزی یک تجربه آموزشی است که در آن دانشجو در یک دوره زمانی معین در یک موقعیت کاری به، سر می برد و در آن دانش و نظریه های دانشگاهی با کاربرد و مهارت در محیط کار تلفیق می گردد. کارورزی را از عوامل مهم در به حرکت درآوردن دانشجویان برای آماده شدن در شغل موردنظر می داند. در حقیقت این فعالیت باعث تقویت علم دانشجویان می شود و در این خصوص آمادگی لازم برای وارد شدن به بازار کار و پذیرفتن مسئولیت می شود. در این راستا این پژوهش با هدف شناسایی ابعاد و مؤلفه های اثر گذار بر بهبود اثربخشی و کارایی دوره های کارورزی صورت گرفت. که بعد از طرح سوالات و با انجام مصاحبه های نیمه ساختار یافته با ۱۵ تن از متخصصان و استادان مجرب در درس کارورزی انجام گرفت. بعد از کد گذاری و سنجش روایی و پایایی آن نهایتاً ۱۱۰ کد دسته بندی شده در هشت بعد اخلاق حرفه ای با نوزده مؤلفه، بعد مدیریت سرمایه انسانی ۱۴ مؤلفه، عوامل اجرایی ۱۳، عوامل و شرایط گزینشی ۱۱، آموزشی و توجیحی ۸ مدیریت و سازماندهی، ۱۳، ارتباطات اعضای گروه کارورزی ۵ و عوامل و شرایط ارتباطی و تعاملی با ۲۶ مؤلفه بدست آمد. و در پاسخ به سؤال سوم ۱۹ چالش نیز از مصاحبه های انجام شده استخراج گردید.

به برنامه ریزان و دست اندر کاران اجرایی برنامه کاروری توصیه می گردد، در خصوص کمبود نیروی متخصص و ماهر در امر کارورزی با برگزاری دوره های آموزشی به رفع این چالش مهم کمک نمایند. برای رسیدگی بهتر در امر کارورزی از ارزشیابی های مستمر دریغ نوزند و به طور مستمر این چالش را دریابند. هماهنگی های لازم را از طریق داشتن رابط آموزشی و یا ایجاد پست در ادارات آموزش و پرورش کمک مؤثری در بهبود وضعیت کارورزی در مدارس، مناطق و سازمان های آموزش و پرورش و

writing and University Internship Program. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 140 (2014), 133-137.

13. Azimi, Mohammad (2019) Examining the content and learning method of internship course from the perspective of professors and students of Farhangian University. *Internship studies in second year teacher training*, No. 2 Bahar 99, p. 1-14

14. Habibi Azar, Afsaneh and Talebi, Behnam (2017) The effectiveness of the problem-solving approach in the teaching of the internship course on improving the professional qualifications of student teachers, two chapters of the scientific research journal of educational and educational studies, 7th year, number 19, fall and winter, pp. 39-60

15. Manthai Abkanar, Narges; Arasteh, Hamid Reza; Jamali, Akhtar. (1400) A model of improving the quality of internship courses in the paramedical faculty of the Islamic Azad University of Medical Sciences, Tehran branch, *Journal of Medical Sciences of the Islamic Azad University*, Volume 31, Number 1, Spring 1400, p. 107- 120

16. Anarinejad, Abbas, Poursad, Leila, Abdini, Marzieh (2012) Study of the internship course in the field of educational sciences (primary education) case study: Farhangian University of Fars province. *Proceedings of the National Conference of Primary Education* 745

17. Abedini S, Abedini S, Aghamolaei T, Jamhizadeh A, Kamjo A. (2008). Problems in clinical training of nursing and midwifery students' viewpoints in Hormozgan University of Medical Sciences. *Journal of Hurmozgan Medicine*. 12(4): 253-249

Farhangian University, Allameh Tabatabai University Scientific Quarterly of Educational Psychology, Year 2016, Number 56, Summer 2016-1999

6. Abedini Beltrak, Mayment and Mohammadizad, Samieh, (2013). Examining the necessity of completing an internship course for students of educational sciences studied: Doctoral students of educational sciences of Isfahan University, National Internship Conference; A window to effective communication between industry and university, Sari, <https://civilica.com/doc/280588>

7. Musapour, Nemat Elah, Ahmadi, Ameneh (2014). Macro design (architecture) teacher training curriculum of the national teacher training curriculum of the Islamic Republic of Iran. Farhangian University, Vice-Chancellor of Education and Graduate Studies

8. Heydari, Mojtaba; Ashtri, Sajjad; Hosseini, Zahrasadat. (2016) Examining the Effectiveness of Internship Curriculum at Farhangian University

9. Raouf, Ali (2014). *Teacher training and internship*. Tehran: Rovin Publications

10. Thanagovi, editor, Gholamreza; Ali Sufi, Eleh Nazar; Sahibzadeh, Behrouz; Ali Sufi, Hamid (2015) Effectiveness of internship in developing the career empowerment of teachers graduated from Islamic Azad University and Farhangian University - Zahedan, National University Conference, Development Center, 25th of Azar, 2015 - Payam University Noor Torbat Heydarieh

11. Noushin Fard, Fatemeh; Turkian Tabar, Mansour (2013); *Internship in Iran's Higher Education System: Dos and Don'ts*, National Internship Conference; A Gate to Effective Communication between Industry and University, Sari, Mazandaran University.

12. Salerni, Anna. Sposetti, Patrizia. and Szpunar, Giordana. (2013). *Narrative*