Supervision Training in Social Work A Report of an Educational Activity

Mona Ehsani: MA Student in social work, department of social work, university of social welfare and rehabilitation sciences, Tehran, Iran.

Maryam Zabihi Poursaadati*: PhD student of social work, department of social work, university of social welfare and rehabilitation sciences, Tehran, Iran. m.zabihi.2005@gmail.com

Abstract

Introduction: Field education is an essential way to train social work students in their professional roles. Therefore, it is necessary to choose educational methods that create the opportunity for the individual to interact with the environment and gain experience in real situations. The purpose of this article is to report the training supervision of a social work postgraduate student according to the positional supervisory model and Vygotsky's constructivist theory expressed by the direct supervisor of the field and the supervised student.

Case Description: To teach supervisory in social work, the course was designed by the supervisor in three stages: pre-operational activities, operational activities, and post-operational activities. In the preoperative phase, general goals were selected and input characteristics were determined based on the task analysis technique and then the initial evaluation was performed. The goals set and the results of the initial assessment were the basis of the course plan. The training phase was divided into three observational, participatory and delegate stages, and the student began the next step based on the success of each developmental assessment. The postoperative phase also included developmental assessments, self-assessment, and final evaluation based on the initial contract.

Conclusions: The learner-centered approach is an underlying approach in field education of social work supervision that helps the student to integrate theory and practice and enables them to teach different aspects of supervision.

Keywords

Field Education of Supervision

Social Work

Learner-Centered Approach

Situational Supervision

*Corresponding Author

Study Type: Case Report
Received: 24 Mar 2019
Accepted: 28 May 2019

Please cite this article as follows: Ehsani M, Zabihi Poursaadati M. Supervision training in social work a report of an educational activity. Quarterly journal of social work. 2019; 8 (1); 53-66

[Downloaded from socialworkmag.ir on 2026-11-02]

آموزش سرپرستی در مددکاری اجتماعی گزارش یک فعالیت آموزشی

منا احسانی: دانشجوی کارشناسی ارشد مددکاری اجتماعی، گروه آموزشی مددکاری اجتماعی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران.
مریم ذبیحی پورسعادتی*: دانشجوی دکترای مددکاری اجتماعی، گروه آموزشی مددکاری اجتماعی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران. m.zabihi.2005@gmail.com

واژگان کلیدی

کارورزی سرپرستی

مددکاری اجتماعی

رویکرد یادگیرنده محور

سرپرستی موقعیتی

چکیده

مقدمه: کارورزی روش اساسی برای آشنایی دانشجویان مددکاری اجتماعی با نقش حرفه‌ای خود می‌باشد. از این رو انتخاب روش‌های آموزشی که فرصت تعامل فرد با محیط و کسب تجربه در موقعیت‌های واقعی را فراهم نماید، ضرورت دارد. هدف از این مقاله گزارش نحوه سرپرستی دانشجوی کارشناسی ارشد مددکاری اجتماعی در کارورزی، سرپرستی مطابق الگوی سرپرستی موقعیتی و نظریه سازنده‌گرایی ویگوتسکی است که از نگاه سرپرست مستقیم فیلد و دانشجوی کارورزی سرپرستی بیان شده است.

گزارش مورد: به‌منظور آموزش کارورزی سرپرستی در مددکاری اجتماعی، سرپرست فیلد آموزش را در سه مرحله فعالیت‌های پیش از عمل آموزش، فعالیت‌های حین عمل آموزش و فعالیت‌های پس از عمل آموزش طراحی کرد. در مرحله فعالیت‌های پیش از عمل، ابتدا گزینش اهداف کلی و تعیین ویژگی‌های ورودی بر اساس تکنیک تحلیل تکلیف صورت گرفت و سپس سنجش آغازین انجام شد. اهداف تعیین شده و نتایج حاصل از سنجش آغازین مبنای تدوین طرح درس قرار گرفت. فعالیت‌های حین عمل آموزش به سه مرحله مشاهده‌ای، مشارکتی و تفویضی تقسیم شد و دانشجو بر اساس موفقیت در سنجش تکوینی هر مرحله، مرحله بعد را آغاز می‌نمود. مرحله فعالیت‌های پس از عمل نیز شامل سنجش‌های تکوینی، خودارزیابی و ارزشیابی نهایی براساس قرارداد اولیه بود.

بحث و نتیجه‌گیری: رویکرد یادگیرنده محور یک رویکرد زیربنایی در آموزش عملی سرپرستی در مددکاری اجتماعی است که دانشجو را در تلفیق هرچه بهتر نظریه در عمل یاری می‌رساند و امکان آموزش ابعاد مختلف سرپرستی را فراهم می‌سازد.

* نویسنده مسئول
نوع مطالعه: گزارش موردی
تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۱/۰٤
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۳/۰۷

نحوه استناد به مقاله: منا احسانی و مریم ذبیحی پورسعادتی. آموزش سرپرستی در مددکاری اجتماعی: گزارش یک فعالیت آموزشی. فصلنامه مددکاری اجتماعی، ۱۳۹۷؛ ۸ (۱): ٦٦-۵۳

[Downloaded from socialworkmag.ir on 2026-11-02]

مقدمه

مددکاری اجتماعی، حرفه‌ای مبتنی بر دانش و عمل است که این ویژگی، ضرورت آموزش عملی در مددکاری اجتماعی را بیش از پیش تقویت می‌سازد. حدود نیمی از زمان آموزش مددکاران اجتماعی صرف آموزش عملی می‌شود، به‌گونه‌ای که آموزش عملی، قلب آموزش حرفه‌ای مددکاری اجتماعی را تشکیل داده و در شکل دهی هویت حرفه‌ای و تقویت مهارت‌های تخصصی مددکاران اجتماعی نقش اساسی بازی می‌کند. وین و همکاران۲۰۱۰ در این خصوص عنوان می‌کنند که کارورزی روش اساسی برای آشنایی کارورزان با نقش حرفه‌ای خود می‌باشد.(۱) با توجه به اینکه تجربه‌هایی که کارورزان در مراحل کارورزی خود با آن روبرو می‌شوند، در شکل‌گیری نقش حرفه‌ای آن‌ها بسیار تاثیر گذار است، مسئله کیفیت نظارت بر کارورزی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.(۲و۳)

مهارت آموزی در مددکاری اجتماعی از اهمیت فراوانی برخوردار است و تفاوت مددکاری اجتماعی با آموزش در سایر رشته‌ها را نیز می‌توان در همین امر جستجو کرد. از این رو انتخاب روش‌های آموزشی که فرصت تعامل فرد با محیط و کسب تجربه در موقعیت‌های واقعی را فراهم نماید، ضرورت دارد. شیوه غالب آموزش مددکاری اجتماعی در ایران معلم محور و بیشتر به صورت سخنرانی بوده است. حتی در کارورزی‌ها، معلم محوری روش اصلی آموزش بوده است.(٤) در حالی که این امر با اهداف اصلی کارورزی در مددکاری اجتماعی که شامل آماده‌سازی کارورزان در کارورزی از طریق نقش محوری و مسولیت محوری کارورزان است، مغایرت دارد. این آماده‌سازی می‌بایست توسط زمینه‌سازی‌های سرپرست کارورزی انجام شود.(۵) به همین دلیل نقش سرپرست در آموزش عملی دانشجویان کارورز در مددکاری اجتماعی بسیار کلیدی است و همچون پلی میان دانش و عمل می‌باشد. سرپرستان فیلد باید کارورزان را از طریق برنامه یادگیری راهنمایی کنند، در این برنامه باید ملاک‌های پشتیبانی و حمایت، راه‌های تسهیل فرصت‌های یادگیری که نیازهای کارورز را مرتفع می‌کنند و ملاک‌های ارزیابی پیشرفت عملکرد و ارزشیابی، معین شده باشد.(٦)

سرپرستی در مددکاری اجتماعی فرایندی تعاملی است که در آن، سرپرست با آموزش، مدیریت و یاریگری، کار کارورزان را هدایت و ارزیابی می‌کند و خود سرپرست نیز با استفاده از اصول سرپرستی توانمند شده و بینش خود را در چارچوب عملی بروز می‌دهد. سرپرستی دارای سه بعد کلی مدیریتی، آموزشی و حمایتی است که به نسبت میزان تمرکز بر هر بعد، سبک سرپرستی متفاوت است.(۷) سبک سرپرستی هر فرد بر اساس نظر هرسی و بلانچارد شامل الگوی رفتاری آن فرد هنگام نفوذ در فعالیت‌های دیگران و بر اساس برداشت دیگران از رفتار وی می‌باشد.(۸) سبک سرپرستی عبارت است از درک پیروان از رفتار سرپرست، که بر اساس تئوری سرپرستی موقعیتی هرسی و بلانچارد به دو صورت وظیفه‌مدار و رابطه‌مدار می‌باشد.(۹) این تئوری که شباهت زیادی به نظریات سازنده‌گرایی و مدل آموزشی مبتنی بر آن، مدل یادگیرنده‌محور دارد بر میزان آمادگی دانشجویان کارورز تاکید می‌کند و از جمله رویکردهایی می‌باشد که می‌تواند اساس سرپرستی در مددکاری اجتماعی قرار گیرد. رویکرد سازنده‌گرایی بیش از هر دیدگاه دیگری، بر فعالیت یادگیرندگان در فرایند یادگیری تاکید دارد و خود آنان را عامل اصلی ادراک امور و کشف و ساختن دانش می‌دانند، و برای معلم نقش هدایت‌گری فعالیت‌های یادگیرنده و آسان‌سازی یادگیری را قائل‌اند.(۱۰) در این رویکرد میزان آمادگی دانشجوی کارورز و روش سرپرستی اتخاذ شده توسط سرپرست مستقیم فیلد با هم در رابطه هستند و به نوعی مراحل گام‌به‌گام الگوی عمومی آموزشی گیج و برلاینر در آن نهفته است. کارورزی نوعی تجربه از یادگیری است، جایی که کارورزان مهارت‌های حرفه‌ای خود را توسعه می‌دهند و دانش و مهارت‌های خود را زیر نظر سرپرست ادغام می‌کنند.(۱۱) تئوری یادگیرنده‌محور برای توسعه و یکپارچه‌سازی تئوری و عمل حلقه اساسی بوده، که یک چارچوب مفید برای سرپرستان کارورزی ایجاد می‌کند تا به کارورزان برای ادغام تئوری و عمل کمک کنند.(٦،۱۲و۱۳)

در حرفه مددکاری اجتماعی، سرپرستی در کارورزی به‌عنوان یک ابزار آموزشی با نظریه یادگیرنده محور مطابقت دارد. سرپرستان و میزان اثربخشی عملکردشان، از عوامل موثر در ایجاد علاقه در دانشجویان نسبت به حرفه هستند؛ به‌طوری که نگرش، رفتار و توانمندی‌های علمی و عملی آنان بر توان و تمایلات حرفه‌ای دانشجویان اثر می‌گذارد.(١٤، ١٥و١٦). از این‌رو ضعف عملکردی سرپرستان می‌تواند منجر به پیامدهای نامطلوبی در آموزش عملی و نیز موجب کاهش اثربخشی نسل جدید مددکاران اجتماعی شود.

wnloaded from socialworkmag.ir on 2026-11-02]

دیویس و برو ۲۰۱۰ و مونسون۲۰۰۱ در مطالعات خود اظهار داشتند که شیوه‌هایی که کارورزان از سرپرستان خود الگو برداری می‌کنند، نه تنها هنگامی که واجد شرایط سرپرستی می‌شوند می‌توانند توسط آن‌ها تکثیر شود؛ بلکه در زمان سرپرستی آنان می‌توانند برای کارورزان نیز راهگشا باشد.(۲و۱۷) به دلیل نقش پررنگ سرپرستان در افزایش اثربخشی آموزش دانشجویان کارورز، کیفیت آموزش این سرپرستان نیز بسیار حائز اهمیت است. سرپرستان برای اثربخشی در این حوزه نیاز به آموزش خاص دارند و تدوین استراتژی برای تقویت پیشرفت حرفه‌ای سرپرستان برای ارائه یادگیری با کیفیت عملی بالا ضروری است.(٦) از همین رو در برنامه آموزش دانشجویان کارشناسی ارشد مددکاری اجتماعی درسی با عنوان روش‌های سرپرستی و مهارت آموزی در مددکاری اجتماعی تعریف شده است که در آن دانش نظری سرپرستی و انواع مدل‌های آموزشی یادگیرنده محور و معلم محور ارائه می‌شود و همچنین یک کارورزی تحت همین عنوان برای دانشجویان کارشناسی ارشد مددکاری اجتماعی تعریف شده است. در این کارورزی دانشجویان تحت نظارت سرپرست مستقیم فیلد اصول سرپرستی و مدیریتی را آموزش می‌بینند، دانش نظری خود را عملی می‌کنند و به‌طور مشارکتی با سرپرست مستقیم فیلد مسولیت آموزش دانشجویان کارشناسی را برعهده دارند. با وجود اهمیت بالای آموزش سرپرستان و برنامه‌ریزی صورت گرفته توسط گروه‌های آموزشی مددکاری اجتماعی، کیفیت آموزش این واحد برای دانشجویان در فیلد در هاله‌ای از ابهام است و بر آن نظارتی صورت نمی‌گیرد. سرپرستان مستقیم فیلد برای آموزش دانشجویان کارورز این واحد تعلیماتی دریافت نمی‌کنند و پروتکلی نیز برای هدایت آنان در این خصوص وجود ندارد. مجموع این مسائل سبب می‌شود شکاف علمی و عملی قابل توجهی میان دانش نظری دانشجویان و آنچه در فیلد کارورزی انجام می‌دهند، ایجاد شود و این خود سبب ناخشنودی آنان و کاهش اثربخشی دانشجویان در دراز مدت شود.

آنچه در این مقاله ارائه می‌شود گزارش نحوی سرپرستی دانشجوی کارشناسی ارشد مددکاری اجتماعی در کارورزی سرپرستی مطابق الگوی سرپرستی موقعیتی و نظریه سازنده گرایی ویگوتسکی است که از نگاه سرپرست مستقیم فیلد و دانشجوی کارورزی سرپرستی یا دستیار سرپرستی عنوان شده است.

گزارش مورد

به‌منظور انجام کارورزی سرپرستی در نیم سال دوم تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۷ دانشجوی کارورز، خانم منا احسانی، دانشجوی ترم دوم کارشناسی ارشد مددکاری اجتماعی در دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، به بیمارستان روانپزشکی رازی طی نامه‌ای معرفی شد. سرپرستان مستقیم فیلد بیمارستان روانپزشکی رازی در این ترم خانم زهراالسادات ترابی و خانم مریم ذبیحی بودند که هردو دانشجوی مقطع دکترای مددکاری اجتماعی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی با سابقه کاری ده ساله در بیمارستان مذکور هستند. طی توافق اولیه سرپرستان فیلد، سرپرستی خانم احسانی به خانم ذبیحی سپرده شد و بدین ترتیب کارورزی شروع شد. از آنجایی که نحوه آموزش سرپرستی در عمل در حرفه مددکاری اجتماعی فاقد پروتکل مدون است، مبنای کارورزی این دانشجو، برنامه آموزشی دوره کارشناسی ارشد ناپیوسته رشته مددکاری اجتماعی مصوب شصت و هفتمین جلسه شورای عالی برنامه‌ریزی علوم پزشکی مورخ ۱۳۹٦/٥/۱، مدل آموزشی یادگیرنده محور مبتنی بر نظریه‌های سازنده‌گرایی و الگوی عمومی آموزشی گیج و برلاینر بود. مطابق الگوی عمومی آموزشی گیج و برلاینر، آموزش دارای سه مرحله پیش از عمل آموزش، حین عمل آموزش و پس از عمل آموزش می‌باشد. فرایند سرپرستی این واحد نیز مطابق این الگو به شرح پیش رو انجام شد.

مرحله یک- فعالیت‌های پیش از عمل آموزش: در آغاز روند آموزشی، تعدادی از فعالیت‌ها قبل از عمل آموزش و یاددهی صورت می‌گیرند که به این فعالیت‌ها، فعالیت‌های پیش از عمل آموزش می‌گویند. این مرحله شامل دو فعالیت کلیدی ۱-گزینش و تدوین هدف‌های آموزشی و ۲-تعیین ویژگی‌های ورودی یادگیرندگان و اندازه‌گیری آن، می‌باشد. اهداف کلی آموزش بر اساس سرفصل‌های ارائه شده در برنامه آموزشی فوق الذکر برای این واحد درسی در نظر گرفته شد. سپس به‌منظور تعیین اهداف جزئی، از الگوی طبقه‌بندی اهداف بلوم استفاده شد. در این الگو اهداف در سه حوزه کلی طبقه‌بندی می‌شوند که شامل حوزه شناختی، حوزه عاطفی و حوزه روانی-حرکتی (رفتاری) می‌باشد. باتوجه به این‌که

wnloaded from socialworkmag.ir on 2026-11-02]

در مدل یادگیرنده‌محور تاکید بر انطباق دوره آموزشی با ویژگی‌های یادگیرنده است، تعیین ویژگی‌های ورودی یادگیرنده نیز در سه حوزه شناختی، عاطفی و رفتاری با استفاده از روش تحلیل تکالیف به شرح زیر انجام شد:

-حوزه شناختی: ● درخصوص شیوه‌های آموزش و سرپرستی چه دیدگاه‌ها و نظریه‌هایی را مطالعه کرده است؟ منابعی که برای درس سرپرستی مطالعه کرده است شامل چه کتاب‌ها و مقالات و مستنداتی بوده است؟ ● برای واحدی که قرار است دانشجوی کارشناسی را سرپرستی کند، چه منابعی را مطالعه کرده است؟ به چه رویکردها و نظریه‌هایی تسلط دارد؟ ● چه شناختی از گروه هدف موسسه دارد؟ چه منابعی را مطالعه کرده است؟ چه واحدهایی را در این زمینه گذرانده است؟ ● سرپرست و سرپرستی شایسته چه ویژگی‌هایی دارد؟ ● چه تکنیک‌ها و روش‌هایی برای آموزش عملی دانشجوی مددکاری اجتماعی مناسب می‌داند؟ ● درخصوص هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی و تدوین طرح درس چه اطلاعاتی دارد؟ ● از اصول و ارزش‌های مددکاری اجتماعی چه آموخته‌اند؟ چگونه آموخته‌اند؟ استراتژی مناسب برای آموزش این اصول و ارزش‌ها چیست؟

-حوزه عاطفی: ● تجربه خود را از سرپرستی شدن در دوره کارشناسی به تفکیک نوع فیلد و گروه هدف، نحوه آموزش، نحوه گزارش‌نویسی، نحوه ارزشیابی و ... بیان کند. ● تجربه‌های خود را از آموزش دادن یک مهارت یا دانش بیان کند. ● آیا تجربه اشتغال در زمینه مددکاری اجتماعی و غیر از آن به‌صورت رسمی یا داوطلبانه دارد؟ اگر در زمینه مددکاری اجتماعی بوده است به صورت مختصر فرایند کار مددکاری اجتماعی با آن گروه هدف را شرح دهد. ● تجربه آنها از گروه هدف موسسه چیست؟ ● چه انتظاراتی از این واحد کارورزی دارد؟

-حوزه رفتاری: ● آیا از مهارت‌های برقراری ارتباط موثر برخوردار است؟ ● توانایی به‌کارگیری زبان بدن برای انتقال مطالب را دارد؟

برای اندازه‌گیری این ویژگی‌های ورودی، جلسه سنجش آغازین برگزار شد. پس از معرفی دانشجو به فیلد و قبل از حضور وی در بیمارستان، سرپرست طی تماس تلفنی با دانشجو پس از معرفی خود به‌عنوان سرپرست، از او دعوت کرد تا برای جلسه سنجش آغازین در یک روز مقرر در دانشگاه حضور داشته باشد. این جلسه، در قالب یک مصاحبه نیمه‌ساختاریافته به مدت چهل و پنج دقیقه انجام شد. در این جلسه هر دو سرپرست حضور داشتند و به‌منظور کاهش استرس این جلسه برای دانشجو، قرار شد یکی از سرپرستان مدیریت سوالات را برعهده بگیرد و سرپرست دیگر از طریق تکنیک‌های همدلی فضای روانی جلسه را تلطیف کند. در ابتدای جلسه خانم ذبیحی و خانم ترابی خود را معرفی کردند و به‌طور خلاصه هدف جلسه را بدین ترتیب بیان کردند: "ما خیلی خوشحال هستیم که این ترم قراره در خدمت شما تو بیمارستان رازی باشیم، گفتیم قبل از این‌که کارورزی شروع بشه باهم یه دیداری داشته باشیم تا بیشتر باهم آشنا بشیم. برای همین یک سری سوالاتی می‌پرسیم که بدونیم تا حالا چیا خوندید و کجاها چه به‌عنوان دانشجو و چه به‌عنوان داوطلب یا پرسنل کار کردین، هدف این جلسه اصلا این نیست که شما رو قضاوت کنیم بلکه این جلسه به ما کمک می‌کنه تا با شناخت بیشتری از شما برنامه کاری‌مون رو به کمک خود شما طی این ترم کارورزی ببندیم."

طی این سنجش، نقاط ضعف و قوت دانشجو تعیین شد. دانشجو تسلط مناسبی به نظریه‌های آموزش و یادگیری داشت و نسبت به دیدگاه‌های شناختی در آموزش مطالبی مطالعه کرده بود. از سوی دیگر دانش مناسبی در روش‌های مددکاری اجتماعی فردی، گروهی و جامعه‌ای داشت. تجربیاتی که دانشجو طی دوره‌های کارورزی از سرپرستی شدن داشت کاملا مبتنی بر رویکردهای سنتی معلم محور بوده و این مسئله بر درک دانشجو از فرایند سرپرستی تاثیر گذاشته بود.

دانشجو انگیزه بالایی برای تدریس داشت و یکی از اهداف خود طی دوران تحصیلش را رسیدن به مرتبه استادی عنوان می‌کرد. دانشجو تجربه‌ای از روش‌های آموزش یادگیرنده محور نداشت. دانشجو تسلط بیشتر بر بعد آموزشی سرپرستی داشت و ابعاد دیگر یعنی بعد حمایت اداری و عاطفی در وی ضعیف ارزیابی شد. دانشجو درخصوص این واحد کارورزی نیز باور غلطی داشت و انتظار خود را از این درس اینگونه بیان کرد: "فکر می‌کنم قراره این ترم بیام رازی تا از همون اول یک دانشجو را سرپرستی کنم." در حقیقت دانشجو انتظار داشت

wnloaded from socialworkmag.ir on 2026-11-02]

بدون سرپرستی شدن توسط یک سرپرست ارشد این فرایند را طی کند.
دانشـجو تجربه خود از جلسه سـنجش آغازین این گونه بیان می‌کند: "اولین جلسه کارورزی من جلسـه‌ای بود که با خانم ذبیحی سرپرست خودم و خانم ترابی سرپرسـت دیگه فیلد جلسـه داشتیم تا منو ارزیابی کنند و سـنجش آغازین انجـام بدن. توی اون جلسـه خانم ذبیحی یه سری سوال در مورد جاهایی که قبلا کارورزی رفتم و کارهایی که توی اون فیلدها انجام دادم پرسـیدن و حتی در مـورد تجربه‌های کاریم ازم سوال کردند و بعد راجع به میزان رضایتم از اون فیلدها و سرپرست‌هاش پرسیدن و بعدش رفتن سراغ سـوالات مربوط به نظریه‌ها و مهارت‌های علمی که هم مرتبط بود به مهارت‌ها و نظریات سرپرسـتی و هم مرتبط بود با نظریات و مهارت‌های علمی مددکاری اجتماعی فردی، گروهی و جامعـه‌ای. بعدش یه مقدار سـوال در مورد فیلـد کارورزیمون یعنی بیمارستان روانپزشـکی رازی و گروه هدفش از من پرسیدن تا مشخص بشه چقدر نسبت به اون فیلد و گروه هدف شناخت دارم. درکل می‌تونم بگم اون جلسـه واقعا بعدا برای نوشتن طرح درس و رشد پیدا کردن من تـوی فیلد کارورزی سرپرسـتی خیلی مفید بود چون باعث شـد طرح درسـی که بعدا سرپرسـتم برای فرایند کارورزی من معین کردن کاملا متناسب با من و توانایی‌هام و در راستای پرورش و تغییر بهتر من باشه."
در گام بعدی طرح درس کارورزی متناسـب با ویژگی‌های دانشـجو تدوین شد. مبنای اصلی طرح درس سنجش اولیه و سرفصل‌های درس سرپرسـتی در مـددکاری اجتماعی بود. برای نوشـتن طرح درس ابتدا سـاعات و روزهای جلسه آموزشـی بر مبنای برنامه آموزشی کارشناسی ارشـد اسـتخراج شـد. این درس برای دانشجویان ارشـد تحت عنوان کارورزی روش‌های سرپرستی و مهارت آموزی در مددکاری اجتماعی یک درس یک واحدی است که برای آن شصت و هشت ساعت زمان درنظر گرفته شـده اسـت. با در نظر گرفتن اینکه هر روز کارورزی در حدود شـش ساعت بود، دوازده جلسـه کارورزی در نظرگرفته شد که متناسب با شـرایط دانشجو به بیست و شش جلسـه افزایش یافت. این طرح درس در سـه مرحله مشـاهده‌ای جدول شـماره یک، مشارکتی جدول شماره دو و تفویضی جدول شماره سه نوشته شد.

مرحله دوم- فعالیت‌های حین عمل آموزش: طرح درس تدوین شده طی دو جلسه با دانشجو به اشتراک گذاشته شد. در جلسه اول کارورزی، یک جلسـه گروهی متشـکل از سرپرستان فیلد و هفت دانشـجوی کارورز برگزار شد. در این جلسه کمی در مورد فیلد توضیح داده شـد. سـپس رویکرد کلی آمـوزش در این ترم برای دانشـجویان تشریح شـد. در خصوص قوانین انضباطی شـامل رعایت قوانین ورود و خـروج، قوانین مرتبط با پوشـش، محدودیت اسـتفاده از تلفن همراه در بخش، ضرورت همراه داشـتن اتکیت و لاگ بوک در هر جلسـه و اصـول اولیه حضور در بخـش توضیحات لازم داده شـد. همچنین در خصوص فعالیت‌هـای روزانه کارورزی، نحـوه گزارش‌نویسـی، نحوه ارائـه گزارش و تعداد جلسـات صحبت شـد و به ابهامات دانشـجویان پاسخ داده شـد. سپس در یک جلسـه خصوصی که در روز سوم کارورزی انجام شـد، جزئیات طرح درس با دانشجو به اشتراک گذاشته شـد و قرارداد اولیه مبنی بر اهداف آموزشی در نظر گرفته شده، روش‌ها و منابع آموزشی، ساعات و جلسات مورد نیاز و نحوه ارزشیابی دوره با دانشجو منعقد گردید. این قرارداد به‌صورت شـفاهی در یک جلسه یک سـاعته در محل کارورزی بسـته شـد. دانشـجوی کارورز معتقد است این جلسات گروهـی و فـردی در خصـوص طرح درس باعث شـد تا دید روشنی نسبت به کل فرایند کارورزی پیـدا کند: "بعد از اینکه سـنجش آغازین ما تموم شد دو جلسه بعدی کارورزی بـه ارائه طـرح درس پیشـنهادی سرپرسـتم متناسـب با ویژگی‌هـا و سـطح مهارت‌ها و آمادگی ما گذشـت. جلسـه اول یه جلسـه گروهی بود که مسـئولیت‌ها و اون قسـمتی از طرح درس‌ها ارائه شـد کـه مربوط به همه کاروزها و یجورایی مشـترک بود مثلا توضیح اینکه ژورنال کلاب باید داشته باشیم یا مطالعه گروهی کتاب و مشـاهده و نقد فیلم و خیلی چیزای دیگه که بین همه ما کارورزها چه من که کارورز سرپرسـتی بـودم و چه بچه‌های کارشناسـی مشـترک بود؛ اما جلسـه دوم یه جلسـه پارت پارت بود که هر دانشـجویی با سرپرست صحبت می‌کرد و اونجا فعالیت‌ها و طرح درس شخصی اون کارورز بهش توضیح داده می‌شـد و با نظرات خود کارورز تکمیل می‌شد. من موقعی که سرپرستم داشت طرح درس بچه‌های کارشناسی رو براشون توضیح می‌داد کاملا مشـاهده می‌کردم تا هم با نحوه ارتباط‌گیری سرپرسـتم با کارورزها آشنا بشم هم متوجـه نحوه نوشـتن طرح درس بشـم و خـوب طـرح درس خودمم بـود که وقتی سرپرسـتم اونو برام توضیـح داد و بهم گفت

wnloaded from socialworkmag.ir on 2026-11-02]

جدول(۱) طرح درس دانشجوی کاروزی روش‌های سرپرستی و مهارت آموزی در مددکاری اجتماعی - ۱ واحد- ۶۸ ساعت (مرحله اول- مرحله مشاهده‌ای)

اهداف	ردیف/ تاریخ جلسه/ صبح۹-۸/ حضور در بخش۱۲-۹/ آموزش۱۵:۱۳-۱۲:۱۵/ تکلیف
هدف شناختی: دانشجو تاریخچه، هدف‌ها، کارکردها و ساختار موسسه را به‌خوبی بشناسد. دانشجو اطلاعات جامع در مورد زمینه تخصصی کار موسسه کسب کند. دانشجو به مطالعه پرونده مراجعان بپردازد و با کیفیت تشکیل پرونده آشنا شود. دانشجو با نحوه ارائه خدمات مددکاری اجتماعی در فیلد آشنا شود. دانشجو با فرایند ارزیابی اولیه دانشجوی تحت سرپرستی آشنا شود. // هدف عاطفی: دانشجو با فضای مناسب روانی برای اولین تماس با دانشجوی تحت سرپرستی آشنا شود. دانشجو با نحوه مواجهه به چالش‌های انگیزشی و نیز نگرانی‌های اولیه دانشجوی تحت سرپرستی آشنا شود.// هدف روانی-حرکتی: دانشجو بتواند ارتباط مناسبی با موسسه، کارکنان و بخش‌های مختلف آن کسب کند.	۱/ ۲۹-۱۱-۱۳۹۷/ مقدمات کاروزی-جلسه توجیهی (قوانین و قرارداد کاروزی)/ مشاهده بیمارستان- مشاهده نحوه هدایت جلسه توجیهی- مشاهده نحوه معرفی بیمارستان به دانشجوی تحت سرپرستی/ انجام فرایند اداری حضور در بیمارستان/ پروتکل‌های ششگانه مددکاری اجتماعی بیمارستانی- منشور حقوق بیمار- آئین‌نامه انضباطی و پوشش دختری از ایران- گزارش جلسه سنجش آغازین دانشجو
	۲/ ۱-۱۲-۱۳۹۷/ مرور جلسه قبل- رفع اشکال مطالب خوانده شده-مرور برنامه روزانه/ مشاهده بیمارستان- مشاهده بخش- مشاهده نحوه معرفی دانشجویان تحت سرپرستی به قسمت‌های مختلف فیلد و چگونگی تسهیلگری برای برقراری ارتباط/ پروتکل‌های ششگانه مددکاری اجتماعی بیمارستانی/ علامت‌شناسی در اختلالات روانپزشکی (هذیان، توهم و ...)-کدهای اخلاقی در مددکاری اجتماعی
	۳/ ۶-۱۲-۱۳۹۷/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ مشاهده بخش- مشاهده فرایندهای موجود- مشاهده نحوه هدایت جلسات آموزشی/ ادامه پروتکل‌های ششگانه/ منابع پیشین
	۴/ ۸-۱۲-۱۳۹۷/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ مطالعه پرونده- مشاهده فرایندهای موجود- آشنایی با اعضای تیم درمان/ علامت شناسی- کدهای اخلاقی/ کتاب مصاحبه آغازین ترجمه فریبا بشردوست- کتاب مصاحبه موثر به روش گام‌به‌گام نوشته ایوانز-کتاب مددکاری فردی دکتر اقلیما- گزارش: ساختار گزارش صبح
هدف شناختی: دانشجو بر دستورالعمل‌های اجرایی کاروزی تدوین شده تسلط کافی داشته باشد. دانشجو با منابع علمی مربوط به گروه هدف موسسه آشنا شود.// هدف روانی-حرکتی: دانشجو با ساختار گزارش‌نویسی دانشجویان تحت سرپرستی آشنا شده و بتواند گزارش دانشجویان را ارزیابی کند.// هدف عاطفی: دانشجو با تاثیر حمایت روانی از دانشجوی تحت سرپرستی آشنا شود.	۵/ ۱۳-۱۲-۱۳۹۷/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ مشاهده راند بخش- مشاهده دو مصاحبه- تحلیل مصاحبه- مشاهده نحوه هدایت جلسات ارزیابی کیس/ فرایند مصاحبه آغازین- علامت‌شناسی/ منابع پیشین
	۶/ ۱۵-۱۲-۱۳۹۷/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ مشاهده راند بخش- مشاهده دو مصاحبه- تحلیل مصاحبه- مشاهده نحوه هدایت جلسات ارزیابی کیس/ فرایند مصاحبه آغازین/ دستورالعمل اجرایی کاروزی- مطالعه اختلال اسکیزوفرنیا و دوقطبی- گزارش: ارزیابی گزارش مشاهده دانشجویان تحت سرپرستی
هدف شناختی: دانشجو با نحوه تدوین طرح درس آشنا شود. هدف عاطفی: دانشجو نسبت به تاثیر ملاحظات اخلاقی در حین کار با مراجع، دانشجویان تحت سرپرستی و همکاران حساسیت لازم را داشته باشد.// هدف روانی-حرکتی: دانشجو بتواند چهارچوبی برای سنجش ویژگی‌های ورودی اعم از ابعاد شناختی، عاطفی و روانی-حرکتی طراحی کند. دانشجو بتواند مراحل آموزش و چگونگی تعیین اهداف آموزشی را عملیاتی کند. دانشجو بتواند چگونگی طبقه‌بندی اهداف آموزشی را عملیاتی کند. دانشجو بتواند طرح درس کاروزی را طراحی کند	۷/ ۲۰-۱۲-۱۳۹۷/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ انجام راند بخش- مشاهده یک مصاحبه- تحلیل مصاحبه- مشاهده نحوه ارزیابی روزانه عملکرد دانشجوی تحت سرپرستی/ ابزارهای ارزیابی/ منابع پیشین
	۸/ ۲۲-۱۲-۱۳۹۷/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ انجام راند بخش- مشاهده مصاحبه- تحلیل مصاحبه- مشاهده جلسه مرور کتاب/ مرور کتاب دختری از ایران/ تعیین تاریخ ژورنال کلاب، گزارش علمی و گزارش مورد- مطالعه در خصوص انگیزش در یادگیری- مطالعه اختلالات مصرف مواد، افسردگی اساسی و اختلال وسواسی اجباری- گزارش: طرح درس کاروزی- گزارش: چهارچوب سنجش اولیه

جدول(۲) طرح درس دانشجوی کاروزی روش‌های سرپرستی و مهارت آموزی در مددکاری اجتماعی - ۱ واحد- ۶۸ ساعت (مرحله دوم- مرحله مشارکتی)

اهداف	ردیف/ تاریخ جلسه/ صبح۹-۸/ حضور در بخش۹-۱۲/ آموزش۱۵:۱۳-۱۲:۱۵/ تکلیف جلسه آینده
هدف شناختی: دانشجو روش‌ها و فنون آموزشی یادگیرنده محور را بشناسد- دانشجو کارکردهای سه‌گانه سرپرستی آموزشی، اداری و عاطفی را بشناسد// هدف روانی-حرکتی: دانشجو در فرایندهای روزانه سرپرستی مشارکت داشته باشد و بخشی از فرایند ارزیابی کیس را بر عهده بگیرد- دانشجو گزارش‌های دانشجوی تحت سرپرستی را تحلیل کند.	۹/ ۱۹-۰۱-۱۳۹۸/ مرور جلسه قبل-بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ راند بخش- انجام دو مصاحبه- تحلیل مصاحبه- مشاهده جلسه ارزیابی کیس/ انگیزش در یادگیری/ منابع پیشین- گزارش: ارزیابی گزارش دانشجویان
	۱۰/ ۲۱-۰۱-۱۳۹۸/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ راند بخش- انجام دو مصاحبه- تحلیل مصاحبه- استفاده از ابزارها در تحلیل مراجع- مشارکت در جلسه ارزیابی کیس- مشاهده نحوه هدایت جلسه تحلیل فیلم/ تحلیل فیلم: یک ذهن زیبا/ مطالعه در خصوص هدایت بحث گروهی- مطالعه در خصوص یادگیری اکتشافی- گزارش: ارزیابی گزارش دانشجویان
	۱۱/ ۲۶-۰۱-۱۳۹۸/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ انجام بازدید منزل/ یادگیری اکتشافی/ منابع پیشین- گزارش: ارزیابی گزارش دانشجویان
	۱۲/ ۲۸-۰۱-۱۳۹۸/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ راند بخش- انجام مصاحبه- تحلیل مصاحبه- استفاده از ابزارها در تحلیل مراجع- مشارکت در جلسه ارزیابی کیس- مشاهده نحوه هدایت جلسه ژورنال کلاب/ ژورنال کلاب (تحلیل مقاله)/ مطالعه در خصوص یادگیری مشارکتی- مطالعه در خصوص یاددهی مهارت‌های عملی و بالینی- گزارش: ارزیابی گزارش دانشجویان- گزارش: نحوه هدایت دانشجو برای برگزاری ژورنال کلاب
هدف شناختی: دانشجو با شیوه‌های آموزش به کمک روش‌های تغییر رفتار آشنا باشد- دانشجو با تکنیک‌های سرپرستی در کار بالینی آشنا باشد// هدف روانی-حرکتی: دانشجو بتواند بخشی از فرایند آموزش در سرپرستی را هدایت کند- بتواند جلسات بحث گروهی را هدایت کند- دانشجو بتواند تکنیک‌های بهبود انگیزه آموختن در طول فرایند کاروزی بکارگیرد.	۱۳/ ۰۲-۰۲-۱۳۹۸/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ راند بخش- انجام مصاحبه- تحلیل مراجع با استفاده از رویکردها- مشارکت در جلسات ارزیابی کیس/ یادگیری مشارکتی- بحث گروهی/ منابع پیشین- گزارش: ارزیابی گزارش دانشجویان
	۱۴/ ۰۴-۰۲-۱۳۹۸/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ راند بخش- انجام مصاحبه- تحلیل مراجع با استفاده از رویکردها- مشارکت در جلسات ارزیابی کیس/ مرور کتاب ذهنی که خود را بازیافت/ مطالعه در خصوص تکنیک‌های منتورشیپ- گزارش: ارزیابی گزارش دانشجویان
	۱۵/ ۰۹-۰۲-۱۳۹۸/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ راند بخش- فرایند مدیریت مورد- مشارکت در جلسات ارزیابی کیس و ارزیابی دانشجوی تحت سرپرستی/ منتورشیپ/ منابع پیشین- گزارش: ارزیابی گزارش دانشجویان
	۱۶/ ۱۱-۰۲-۱۳۹۸/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ راند بخش- فرایند مدیریت مورد- مشارکت در جلسات ارزیابی کیس و ارزیابی دانشجوی تحت سرپرستی/ پرزنت (حضور)/ مطالعه در خصوص استدلال بالینی- گزارش: ارزیابی گزارش دانشجویان
	۱۷/ ۱۶-۰۲-۱۳۹۸/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ راند بخش- فرایند مدیریت مورد- مشارکت در جلسات ارزیابی کیس و ارزیابی دانشجوی تحت سرپرستی- مشارکت در جلسات صبحگاهی/ استدلال بالینی/ منابع پیشین- گزارش: ارزیابی گزارش دانشجویان
	۱۸/ ۱۸-۰۲-۱۳۹۸/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ راند بخش- فرایند مدیریت مورد- مشارکت در جلسات ارزیابی کیس و ارزیابی دانشجوی تحت سرپرستی- مشارکت در جلسات صبحگاهی/ تحلیل فیلم: برادرم خسرو/ مطالعه در خصوص تکنیک‌های پیشگیری از فرسودگی شغلی- گزارش: ارزیابی گزارش دانشجویان
	۱۹/ ۲۳-۰۲-۱۳۹۸/ مرور جلسه قبل-بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ راند بخش- فرایند مدیریت مورد- مشارکت در جلسات ارزیابی کیس و ارزیابی دانشجوی تحت سرپرستی- مشارکت در جلسات صبحگاهی/ ریلکسیشن/ منابع پیشین- گزارش: ارزیابی گزارش دانشجویان
	۲۰/ ۲۵-۰۲-۱۳۹۸/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ راند بخش- فرایند مدیریت مورد- مشارکت در جلسات ارزیابی کیس و ارزیابی دانشجوی تحت سرپرستی- مشارکت در جلسات صبحگاهی و آموزشی/ گزارش مورد/ مطالعه در خصوص سبک‌های اداره جلسه آموزشی- مطالعه در خصوص شیوه‌های تغییر رفتار- گزارش: ارزیابی گزارش دانشجویان
	۲۱/ ۳۰-۰۲-۱۳۹۸/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ راند بخش- فرایند مدیریت مورد- مشارکت در جلسات ارزیابی کیس و ارزیابی دانشجوی تحت سرپرستی- مشارکت در جلسات صبحگاهی و آموزشی/ شیوه‌های تغییر رفتار/ منابع پیشین- گزارش: ارزیابی گزارش دانشجویان

جدول(۳) طرح درس دانشجوی کاروزی روش‌های سرپرستی و مهارت آموزی در مددکاری اجتماعی - ۱ واحد- ۶۸ ساعت (مرحله سوم- مرحله تفویضی)

اهداف	ردیف/ تاریخ جلسه/ صبح ۹-۸/ حضور در بخش۱۲-۹/ آموزش۱۵:۱۳-۱۲:۱۵/ تکلیف جلسه آینده
دانشجو بتواند استراتژی‌های مختلف آموزش را بکارگیرد- دانشجو بتواند مهارت‌های استفاده نظریه های آموزش در عمل را به‌کارگیرد- دانشجو بتواند فرایند روزانه کاروزی را به درستی و به‌طور کامل هدایت کند- دانشجو بتواند جلسات ژورنال کلاب را هدایت کند- دانشجو بتواند دانشجوی تحت سرپرستی خود را برای گزارش مورد (کیس ریپرت)آماده و هدایت کند- دانشجو بتواند دانشجوی تحت سرپرستی خود را برای ارائه موضوع علمی خود آماده سازد- دانشجو بتواند روش‌های ارزیابی و ارزشیابی مناسبی را اتخاذ کند و مهارت‌های روش‌های ارزیابی در سرپرستی را بکارگیرد.	۲۲/ ۰۱-۰۳-۱۳۹۸/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ راند بخش- فرایند مدیریت مورد- مدیریت فرایند سرپرستی دانشجوی گروهی/ ژورنال کلاب/ مطالعه در خصوص استانداردهای ژورنال کلاب- گزارش: ارزیابی گزارش دانشجویان.
	۲۳/ ۰۶-۰۳-۱۳۹۸/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ راند بخش- فرایند مدیریت مورد- مدیریت فرایند سرپرستی دانشجوی گروهی/ هدایت جلسه آموزش/ منابع پیشین- گزارش: ارزیابی گزارش دانشجویان.
	۲۴/ ۰۸-۰۳-۱۳۹۸/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ راند بخش- فرایند مدیریت مورد- مدیریت فرایند سرپرستی دانشجوی گروهی/ پرزنت/ مطالعه در خصوص نحوه گزارش مورد- گزارش: ارزیابی گزارش دانشجویان.
	۲۵/ ۱۳-۰۳-۱۳۹۸/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ راند بخش- فرایند مدیریت مورد- مدیریت فرایند سرپرستی دانشجوی گروهی/ هدایت جلسه آموزش/ مطالعه در خصوص چالش‌های اخلاقی در آموزش بالینی- گزارش: ارزیابی گزارش دانشجویان.
	۲۶/ ۲۰-۰۳-۱۳۹۸/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ راند بخش- فرایند مدیریت مورد- مدیریت فرایند سرپرستی دانشجوی گروهی/ هدایت جلسه آموزش/ منابع پیشین- گزارش: ارزیابی گزارش دانشجویان.
	۲۷/ ۲۲-۰۳-۱۳۹۸/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ راند بخش- فرایند مدیریت مورد- مدیریت فرایند سرپرستی دانشجوی گروهی/ گزارش کیس/ آشنایی با شیوه‌های ارزیابی و ارزشیابی بالینی- گزارش: ارزیابی گزارش دانشجویان.
	۲۸/ ۲۷-۰۳-۱۳۹۸/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ راند بخش- فرایند مدیریت مورد- مدیریت فرایند سرپرستی دانشجوی گروهی/ هدایت جلسه آموزش/ منابع پیشین- گزارش: ارزیابی گزارش دانشجویان.
	۲۹/ ۲۹-۰۳-۱۳۹۸/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ راند بخش- فرایند مدیریت مورد- مدیریت فرایند سرپرستی دانشجوی گروهی/ اختتام/ گزارش: ارزیابی گزارش دانشجویان.

Downloaded from socialworkmag.ir on 2026-11-02]

برنامــه ما برای اون کارورزی چیه خیلی احســاس خوبی داشــتم چون کاملا همه چیز مشخص و تعیین شده بود و این منو از سردرگمی خارج کرد و کاملا ذهنم رو نظم داد."

هر روز کارورزی شــامل اهداف شناختی، عاطفی و رفتاری مشخصی بود که روش رســیدن به هدف در سه بخش اصلی کارورزی که شامل جلســات صبحگاهی، حضور در بخش و جلسات آموزشی بود، تعیین می‌گردید. به ترتیبی که در زیر بیان می‌شــود مراحل سه گانه کارورزی شروع شد.

مرحله مشــاهده‌ای: همان‌طور که در جدول شماره یک به‌شرح آمده‌است در مرحله اول دانشجو در مرحله مشاهده قرار داشت. طی این مرحله دانشــجو تمام فعالیت‌های سرپرست را به دقت مشاهده می‌کرد. به وی توضیح داده شــد: "شــما در این مرحله باید به خوبی مشــاهده کنی، من در طول روز ســعی می‌کنم نقش‌های متفاوت یک سرپرست را ایفا کنم، مثلا گاهی نقش آموزش‌دهنده داشــته باشــم، گاهی نقش یــک تســهیلگر و گاهی نقــش حمایت کننــده روانی. شــما باید این عملکرد من را به‌دقت مشــاهده کنی همچنین تاثیر رفتار من در دانشجو را مشــاهده کنی، مثلا چه‌جوری به دانشــجو در مــورد تاخیرش تذکر دادم یــا چه‌جوری در مــورد مصاحبه‌اش بازخــورد دادم و این بازخورد چه واکنشی را در دانشــجو ایجاد کرد، از زبان بدن دانشجو چه چیزی می‌فهمی، به‌نظرت اگه چه‌جوری بازخورد می‌دادم موثرتر بود و مواردی از این قبیل. باید ســعی کنی اول خودت مشاهده گر قوی‌ای باشی، این مهارت وقتی تقویت می‌شــه که بتونی عاری از قضاوت مشاهده کنی و موقعیت رو توصیف کنی و بعد با تلفیق این مشــاهده با دانش نظریت، موقعیت رو تحلیل کنی، نقاط ضعفش رو بگی، نقاط قوتش رو بگی."

مرحله مشــاهده از ارزیابی اولیه دانشجوی کارورزی فردی آغاز شد. از دانشــجوی سرپرستی خواسته شد تا گزارش‌های خود را در دو بخش توصیفی و تحلیلی ارائه کند. دانشــجو موظف بود در قسمت توصیف آنچه را که مشاهده کرده عاری از هرگونه قضاوت بیان کند. در قسمت تحلیــل مشــاهدات و ادراکات خــود را با دانش نظری و اســتانداردها مقایسه کند. گزارش‌های دانشجو از نظر رعایت نگارش علمی، رعایت نکات ویرایشــی، میزان دقت در مشاهده، میزان تسلط بر مبانی نظری و توانایی انجام مقایسه بین آنچه هست و آنچه باید باشد، ارزیابی می‌شد و نکات لازم در متن گزارش نوشــته می‌شد. دانشجو موظف بود گزارش خود را اصلاح و مجدد برای سرپرســت ارسال کند. همچنین در پایان هر روز دانشــجو موظف بود فعالیت‌های روزانه خود را گزارش و سپس ارزیابی کند. بدین ترتیب دانشجو ضمن آشنایی با مفهوم خودارزیابی، فعالیت‌های روزانه خود را به‌صورت کتبی و شــفاهی به سرپرست ارائه می‌کــرد. بر مبنای فعالیت‌های روزانه و نیز اهداف از پیش تعیین شــده، مباحث مورد نیاز برای مطالعه دانشــجو به وی داده می‌شــد. در برخی موارد ســوالات ذهنی دانشــجو مبنایی برای مطالعه بیشــتر وی قرار می‌گرفــت. به‌عنوان مثــال دانشــجو در ایــن فیلد بــرای اولین بار جلســات صبحگاهی را تجربــه می‌کرد و این سوال برای وی ایجاد شد که هدف از جلسات صبحگاهی چیســت و چارچوب اســتاندارد برای برگزاری آن شامل چه مواردی است. از دانشجو خواسته شد طی یک هفته این سوال خود را در منابع معرفی شــده جستجو کند و برای هفته آینده طی پانزده دقیقه آنچه دریافت کرده با دانشجویان دیگر به اشتراک گذارد. از آنجایــی که دانشــجو پایه نظــری خوبی در دروس تخصصــی مــددکاری اجتماعــی داشت، در این مرحله از دانشجو برای هدایت جلسات آموزش نظری کمک گرفته می‌شد. طی جلســات نخســت این آموزش‌ها توسط سرپرســت ارائه می‌گردید و ســپس بخشی از آموزش نظری به وی سپرده می‌شد.

دانشــجو در طول فعالیــت بالینی در بخش در کنــار سرپرســت حضور داشــت و نحوه مدیریت جلســات مصاحبه و ارزیابی بیمار را کامل مشاهده می‌کرد. از وی خواسته می‌شد تا درخصوص نحوه سرپرستی بالینی گزارش مشاهدات خود را بنویسد. بدین ترتیب درک دانشــجو از آنچه مشــاهده می‌کرد ســنجیده می‌شد و در صورت لزوم اصلاح می‌گردید.

دانشــجوی سرپرســتی در خصوص نحوه گذراندن این مرحله از کارورزی سرپرســتی خود عنــوان کرد: "مــن کارورزی خودم رو طی ســه دوره بهــم متصل گذرونــدم، دوره اول زمانی بود که من همه کارهای سرپرست خودم رو مشــاهده می‌کردم و براشون گزارش مشــاهده می‌نوشــتم. توی این دوره من تمام فعالیت‌های سرپرستم از جمله نحوه برقراری ارتباط با دانشجوهای کارورز، نحوه ارتباط با کادر اداری فیلــد، نحوه آموزش دادن تئوری و عملی سرپرســتم به دانشجوهای کارورز و همینطــور نحوه ســنجش و ارزیابی تکوینی دانشــجوها رو مشــاهده می‌کردم. من حتی

wnloaded from socialworkmag.ir on 2026-11-02]

جلسه مصاحبه آغازین یکی از بچه‌های کارورزی فردی را هم مشاهده کردم و بعد از مشاهده کردن سرپرستم از من می‌خواست تا براش گزارش مشاهده بنویسم که ساختار کلی این گزارشات به‌صورت توصیفی-تحلیلی بود، توی قسمت توصیفی من هرچیزی که دیده بودم بدون ذره‌ای قضاوت می‌نوشتم و توی قسمت تحلیلی اونچه دیده بودم رو متناسب با نظریات و تئوری‌های علمی نقد می‌کردم و نقاط قوت و ضعف رو عنوان می‌کردم. اینجور روش گزارش نوشتن خیلی خوب و کمک کننده بود چون وقتی قسمت تحلیلی رو می‌نوشتم آموزشم کاملتر می‌شد چون درست و غلط یک چیزی رو کاملا درک می‌کردم و با مبنای نظری کارهای سرپرستم آشنا می‌شدم و این باعث می‌شد خودم خیلی علمی‌تر بتونم بعدا سرپرستی کنم کارورزها رو. بعد از اینکه من گزارشم رو ایمیل می‌کردم برای سرپرستم ایشون روی کار من حالا چه قسمت توصیفی و چه قسمت تحلیلی نظر می‌دادند و گزارش من رو نقد می‌کردند و اصلا همین ارسال گزارشات و نقد اون‌ها یه‌جورایی باعث ارتباط بیشتر من و سرپرستم می‌شد چون این‌جوری سرپرستم متوجه می‌شدند که من چی رو مشاهده کردم و چی یاد گرفتم. علاوه بر گزارش توصیفی-تحلیلی، من به‌صوت روزانه هم گزارش به سرپرستم می‌دادم که یه گزارش کوتاه بود و توی گزارشم به‌صورت خلاصه می‌نوشتم که توی اون روز چه کارهایی انجام دادم وآخر تایم کارورزی اونو به سرپرستم می‌دادم و با هم روز من رو بر مبنای یه بازه کیفی از خیلی خوب تا ضعیف ارزیابی می‌کردیم اینجوری که اول من خودم رو نقد می‌کردم و یه نمره می‌دادم به خودم و بعد خانم ذبیحی نظر خودشو می‌داد و اینجوری سرپرست من متوجه می‌شد که من روزم رو چه‌جوری و با چه کیفیتی گذروندم."

مرحله مشارکتی: در مرحله دوم و پس از اطمینان از آمادگی دانشجو برای انجام امور سرپرستی، بخشی از فعالیت‌های سرپرست به وی واگذار شد. به‌عنوان مثال هدایت جلسات مصاحبه را در حضور سرپرست بر عهده می‌گرفت. بدین ترتیب که پس از انجام راند توسط دانشجوی کارورز فردی ابتدا سرپرست از دانشجوی کارورز فردی می‌خواست تا خودارزیابی انجام دهد، سپس از دانشجوی ارشد می‌خواست تا نظرات خود را بیان کند و در انتها نکات مدنظر خود را بیان می‌کرد.

در این مرحله همچنین گزارش دانشجویان فردی و گروهی برای دستیار ارسال می‌شد تا نکات لازم را در متن گزارش لحاظ کند و شیوه نقد دانشجو بررسی می‌شد. گوشزد کردن رعایت چارچوب مقرر گزارش‌نویسی، شیوه نگارش علمی، ذکر نکات مثبت هر گزارش و... مواردی بود که از دانشجوی ارشد خواسته می‌شد تا در نقد خود لحاظ کند. از ابتدای کارورزی از دانشجوی دستیار خواسته شد تا نسبت به ملاحظات اخلاقی حساس باشد و از طریق رشد تفکر انتقادی، دانشجویان را در امر رعایت ملاحظات اخلاقی در عمل حرفه‌ای یاری رساند. در این مرحله بخشی از فعالیت‌های روزانه دانشجوی گروهی به دانشجوی ارشد تفویض شد. از وی خواسته می‌شد تا در هنگام فعالیت‌های دانشجو در کنار وی حضور داشته باشد و پس از هر فعالیت در خصوص آن موضوع صحبت شود و کمک شود تا اصلاح رفتار صورت گیرد. سپس در یک جلسه مشترک با سرپرست اصلی فعالیت‌های انجام شده مورد بحث قرار می‌گرفت. دانشجوی سرپرستی مرحله کارورزی مشارکتی، خود این‌گونه توصیف کرد: "بعد از اینکه دوره مشاهده من تموم شد نوبت سرپرستی مشارکتی بود که توی این دوره من و سرپرستم همزمان با هم سرپرستی می‌کردیم. اولش سرپرستم جمع‌بندی جلسات آموزش تئوری رو به من واگذار کردن این‌جوری که بچه‌ها مطالبی که خونده بودن رو می‌گفتن و در آخر من در حضور سرپرستم مباحث رو جمع‌بندی می‌کردم و چیزهایی که لازم بود رو اضافه می‌کردم، بعدش کم‌کم تو جلسات مصاحبه راند کاروزها و یا حتی مصاحبه‌های ارزیابی روانی-اجتماعی کارورزها بعد از مصاحبه من اول کار بچه‌ها رو نقد می‌کردم و بعد سرپرستم جمع‌بندی نهایی رو انجام می‌داد. در همین حین سرپرستم از من خواست که با دانشجوی گروهی یکمون باشم و روی کارش نظارت کنم و در پایان روز در جلسه‌ی سه تایی با حضور سرپرستم کار اون روز دانشجوم رو بررسی کنیم حتی در همین حین بعد از اینکه سرپرستم منو ارزیابی کردن که می‌تونم کامنت‌های درستی روی گزارشات دانشجوها بزارم از من خواستن گزارشات کارورزها رو ببینم و بعد از نقد اون‌ها، گزارشات رو برای خود سرپرست ارسال کنم. در دوره سرپرستی مشارکتی من با کاروزها رول پلینگ(ایفای نقش) انجام می‌دادم و روی مهارت‌های مصاحبشون کار می‌کردیم. یکی از چالش‌هایی که وجود داشت توی کارورزی من زمانی بود که سرپرستی

wnloaded from socialworkmag.ir on 2026-11-02]

مشارکتیم شروع شد و خوب یه بخشی از مثلا چهارچوب قدرت یا حالا مسـولیت به من واگذار شده بود و این‌جوری بود که یکی از دانشجوها نمی‌پذیرفت. وقتی من این مسله رو با سرپرستم در میان گذاشتم ایشون رفتن باهاش صحبت کردن و توضیح دادن که دانشـجوی ارشد دستیار منه و قراره که اینجا واحد سرپرستیشـو بگذرونه و کم‌کم قراره یه سری مسـولیت‌ها به اون هم داده بشه و خوب اینجوری این چالش حل شد. اما یه‌چیز دیگه که در سرپرسـتی مشارکتی من وجود داشت این بود که سرپرست از من خواستن در مورد چالش‌های اخلاقی کارورزها حساس باشم و با جمع‌آوری گزارش چالش‌های اخلاقی از آن‌ها سبب حساس شدن کارورزان نسبت به این چالش‌ها بشم و یه روش سیستماتیک حل چالـش اخلاقی توی فیلد به وجود بیاریم. همون‌جور که برای خود من یه بار یه چالش در برخورد با یکی از بیمارها پیش اومده بود، سرپرسـتم بـه من گفتن که بیام و به این فکر کنم که چه چیزی باعث می‌شـه که توی بک گراند ذهنی من و توی اون ناخودآگاهم این قضاوت نسـبت به بیمار اتفاق بیوفته و ریشه‌هاش رو شناسایی کنم، این کار خیلی خوب بود که من ریششو تو ناخودآگاه خودم به‌دست آوردم و سعی کردم که خـب دیگه جلوی اینو بگیرم چون که الان می‌دونسـتم که من همچین ویژگی دارم پس باید حواسـم باشـه. فرآیند شناسایی خطاهای حرفه‌ای به‌صورت سیسـتماتیک و مرتب طی کارورزی اتفاق می‌افتاد و دائما در مورد این مسـائل صحبت می‌کردیم، اولش قرار شد جز تکالیفمون باشه که خطاهامون رو گزارش کنیم ولی بعدش فراموش شد، ولی اون روش باعث شد فرایند شناسایی خطا کاملا درونی بشه، اما هیچوقت کارورزها چالش‌های اخلاقی خودشون رو گزارش نکردن که این یه نقطه ضعف بود.“

مرحله تفویضی: در مرحله سـوم هدایت دانشـجو به‌طور کامل به دانشـجوی سرپرسـت تفویض شـد. به‌منظور تقویت اقتدار دانشجوی ارشـد، از دانشجوی گروهی خواسته می‌شد تا گزارش‌های خود را برای دانشـجوی ارشد ارسال کند و دانشجوی ارشد قبل از ارسال نقدها برای دانشـجوی گروهی ابتدا گزارش را برای سرپرست ارسال می‌کرد و بعد از اخذ تایید برای دانشـجو ارسال می‌کرد. در این مرحله شیوه سرپرستی دانشـجوی ارشـد توسط سرپرسـت مشـاهده می‌گردید و در جلسات اختصاصی نکات لازم بیان می‌شـد. در این مرحله دانشجوی ارشد در فرایند ارزیابی نیازها برای تشکیل گروه، اولویت‌بندی مشکلات، تدوین طرح تشـکیل گروه، دعوت از شرکت‌کنندگان و تشکیل گروه به‌عنوان سرپرست مستقیم حضور داشـت. از وی خواسته شده بود تمامی ابعاد آموزشـی، حمایـت اداری و عاطفی دانشـجو را در این بخش به‌عهده گیرد.

دانشـجوی کارورزی سرپرسـتی در خصوص واگذاری مسـولیت‌ها عنوان کـرد: ”ما تو کارورزیمون خیلی پایش مرحلـه به مرحله داشـتیم، یعنی برای رفتن به مرحله بعد و گرفتن مسولیت بیشتر باید حتما توسط سرپرستمون ارزیابی می‌شدیم و بعد از اطمینان ایشون می‌رفتیم سراغ مسولیت بیشتر. مثلا خود من وقتی می‌خواسـتم وارد دوره‌ای بشـم که کامـل مسـولیت‌های سرپرسـتی دانشـجوی گروهی بهم واگذار بشـه، توسط سرپرستم ارزیابی شدم و بعد از اینکه تونستم توانمندی خودم رو نشـون بدم حالا چه توی اون دوره سرپرستی مشـارکتی، چه توی نقد گزارش‌هـا و چه توی اسـتفاده از روش‌های کارورزی یادگیرنده‌محور مثل بحث گروهی متمرکز، نقد کتاب و مشاهده فیلم و همینطور ارایـه تـو ژورنـال کلاب وارد دوره بعد که سرپرستی کامل بود شدم. ماه آخر کارورزیم سرپرستم بهم گفت که از این به بعد به‌صورت کامل تو سرپرست دانشجوی گروهی هستی و باید مثل یک سرپرست تمام ابعاد آموزشی، اداری و حمایـت عاطفی رو برای کارورزت انجام بدی و به دانشـجوی گروهی گفت که از حالا به بعد مُنا سرپرسـت تـو و باید همه گزاش‌هاتو بـرای اون ارسـال کنی و همهی فعالیت‌هـات رو بـا اون هماهنـگ کنی. از اونجا به بعد سرپرسـتی من شروع شد؛ من و کارورزم روی داده‌های حاصل از نیاز سنجی فیلـد کار کردیـم، جـدول قابلیت-اهمیت تدویـن کردیم بـرای نیازها، بـا متخصصین هماهنگ کردیم طرح تشـکیل گروه تدوین کردیم و بالاخره دانشـجوی گروهی تونست گروهـش رو تشـکیل بده تحت سرپرسـتی مـن و واقعا تجربه خیلـی خوبی بود چون در تمام مـدت من تمام تلاشـم رو می‌کردم که بتونم شـرایط کارورزی یادگیرنده‌محوری رو برای کارورزم فراهـم کنم و اجازه بدم نقش محوری با اون باشـه و خـودش نیازهاش رو کشـف کنه و با هم برای پاسخ به اون نیازها تلاش کنیم. توی این فرآیند همیشه سرپرستم به من تاکید می‌کرد یه‌کم به کارورزا فضا بده،

wnloaded from socialworkmag.ir on 2026-11-02]

اجازه بده که خودشــون برن صحبت کنن و بعد بیان به تــو بگن که چه‌کاری انجام دادن و بزار خودشــون درگیر بشــن در فیلد. توی ایــن فرایندی که خودم آمــوزش دیدم متوجه شــدم که من قرار نیســت چیزی بــه کارورز بدم بلکــه این نیاز باید در کارورز باشــه و یا من براشــون احســاس نیاز رو ایجــاد کنم و وقتی که اون احســاس نیــازو عنوان کرد اون موقعس کــه من می‌یام با خود اون دانشــجو بــراش برنامه‌ریزی می‌کنیم واســه اینکه حالا چه‌جــوری به اون داده‌ها دسترســی پیدا کنه چه بخشیشو خودش بخونه چه بخشی رو من براش توضیح بدم چه بخشیشو مثلا دوتایی با همدیگــه روش کار کنیم اون موقع باید با هم تصمیم بگیریم. به‌عبارتی نحوه آموزشــی که خودم همیشه توی ذهنم بود کاملا متفاوت و معلم محور بود، اما کم‌کم سوق داده شدم به سمت یادگیرنده محور که بذارم اون دانشجو هم نقش موثرتری داشــته باشه نقش فعالتری داشــته باشــه در این که می‌خــواد چی‌و یاد بگیره و چه‌جــوری یاد بگیره. بعد چیزی که تو من تغییر کرده بود دیدم نسبت به نقش‌های سرپرســت بود. مثلا من یهــو دیدم که خانم ذبیحی مثلا میاد و می‌ره برای بچه‌ها خوراکی می‌خره برای تایم اســتراحت شون و باهاشون راجع به چیزهای مختلف صحبت می‌کنه اگه که حتی یه سوالی داری که مربوط به دانشگاه و درســته و ازش می‌پرسی بهت جواب می‌ده و خیلی تو رو حمایت می‌کنه دیدم که نه اون بخش مثــلا عاطفیه هم خیلی مهمه و این که اصلا چقدر تاکید داشتند روی این که کاملا کار منظم باشــه کاملا مثلا اون نقش الگو رو درست بازی کنن و اجرا کنن و این‌ها و دیدم که خوب پس سرپرســتی یــک جور دیگس بعد درکی که ازسرپرســتی داشــتم تغییر کرد متوجه شــدم که سرپرســت اون آدمی نیست که همیشــه بره مثلا دســتور بده بگه که این کار تو درسته این کار تو غلطه این کامنت رو بزاره روی گزارش شما سرپرست یه آدمیه که بهش نشون بده که چه‌جوری داره خودش رفتار می‌کنه که اون آدم مثلا ببینــه که آره باید اینجوری رفتار کنه و اینجوری مثلا یعنی اینکه تو باید انقدر مددکار خوبی باشــی تا بتونی به دانشــجو یاد بدی که چه‌جوری مددکار خوبی باشــه نمیتونی خودت مثلا سطح علمت پایین باشه ولی بعد مثلا به دانشــجو بخوای علم یاد بدی یا مثلا نظریه‌ها رو یاد بدی و این‌هــا بعد مثلا خودم مطالعه‌ام رفت بالاتر خودم مثلا نمی‌دونم ســعی کــردم روی اون بعد عاطفیه بیشــتر کار کنم اگه قبلا مثلا یه گزارشــی رو می‌خونــدم و همش نکات منفیو می‌گرفتم دیگــه مثلا یه جایی اگه دانشجو یه چیز خوبی رو اشاره کرده بود براش کامنت اینکه اینجا خیلی خوبه آفرین و مرســی که مثلا به این اشاره کردی و این‌ها رو هم اضافه کردم و یه چند تا مثلا مقاله و این‌ها در خود این فرآیند سرپرستیه خوندم که باعث شــد که متوجه بشم سرپرستی می‌تونه چه ابعاد مختلفی داشته باشه و چه‌جوری می‌تونه باشه. در تمام مدت سرپرستیم من همچنان به سرپرســت خودم گزارش می‌دادم و با هم جلسه داشتیم و من عملکرد کارورز گروهــی رو برای سرپرســتم توضیح مــی‌دادم و با هم در مورد فعالیت‌هــای کارورز صحبت می‌کردیم و سرپرســتم مــن رو راهنمایی می‌کرد و به‌عبارتی همچنان من رو حمایت عاطفی می‌کردند.“

مرحلــه ســوم- فعالیت‌های پــس از عمل آموزشــی: در این بخش ارزشــیابی نهایی دانشــجو صورت گرفت. نبود دستورالعمل مشخص برای ارزشیابی نهایی، سبب شد تا به یک الگوی ارزشیابی که در ابتدای ترم با دانشــجو در مورد آن توافق شــد بسنده شود. بر مبنای این الگو، ارزشــیابی شــامل این موردها بود: ● رعایــت نظم و انضباط توســط دانشــجو و نحوه آموزش آن به دانشــجوی تحت سرپرستی. ● رعایت اخلاق حرفه‌ای توســط دانشجو و نحوه آموزش آن به دانشجوی تحت سرپرســتی. ● توانایی دانشــجو در تدوین برنامه سنجش آغازین دانشــجوی تحت سرپرستی. ● توانایی دانشــجو در تدوین طرح درس برای دانشــجوی تحت سرپرستی. ● توانایی در به‌کارگیری ابعاد مختلف سرپرستی در کار با دانشجوی تحت سرپرستی. ● توانایی در به‌کارگیری شــیوه‌های مختلف آموزشی در کار با دانشــجوی تحت سرپرستی. ● توانایی دانشــجو در ارائه بازخورد کارآ و موثر به‌صورت شفاهی و کتبی به فعالیت‌های دانشجوی تحت سرپرستی. ● توانایی دانشجو در ارایه و هدایت جلســات آموزشی صبحگاهی، ژورنال کلاب، سمینار، گزارش مورد، پخش فیلم و ...

طی توافق اولیه با دانشــجو ارزیابی شــامل دو بخش ارزیابی تکوینی و ارزیابــی نهایی بــود. ارزیابی تکوینی به‌صورت‌هــای مختلف انجام می‌شــد. به‌صورت روزانه دانشــجو موظف به مستندسازی فعالیت‌های خود در لاگ بوک بود و پس از درج فعالیت‌ها، می‌بایســت خود را بر

wnloaded from socialworkmag.ir on 2026-11-02]

اســاس اهداف آموزشی جلسه، میزان مشــارکت و حضور ذهن، میزان پایبندی بــه قوانین و میزان توجه به ملاحظــات اخلاقی ارزیابی کند و میزان پیشــرفت خود در دستیابی به اهداف را ارزیابی کند. خودارزیابی به دانشــجو کمــک می‌کند تا بتواند به درک روشــنی از نقاط ضعف و قــوت خود برســد و وی را در امر خودآگاهی یاری می‌رســاند. ضمن اینکه این ارزیابی روزانه به دانشجو کمک می‌کند تا میزان پیشرفت خود را بســنجد. همچنیــن ارزیابی تکوینی پس از انجام هــر فعالیت روزانه به‌صــورت بحث موردی با دانشــجو انجام می‌شــد. ارزیابــی تکوینی به‌صــورت ماهیانه نیز انجام می‌شــد و مبنای اصلی برای عبور از مراحل مختلف آموزشــی در نظر گرفته می‌شــد. برای ارزشــیابی نهایی نیز با مشــارکت دانشجو در محورهای تعیین شــده ارزیابی صورت گرفت و نتیجه آن به دانشــجو اعلام شــد. خلاصه این ارزیابی در جدول شماره چهار لحاظ شده است. دانشجوی سرپرستی در خصوص نحوه ارزشیابی و فرآیند پس از عمل آموزش عنوان نمود: "ما در کارورزیمون هم پایش مرحله به مرحله یعنی همون ســنجش تکوینی مهم بود و هم ارزشــیابی نهایــی و از همــون اول توی طرح درس مربوط بــه کارورزیمون نحوی ارزیابی و ارزشــیابی معین شده بود و سر ابعاد اون با سرپرستم صحبت کرده بودیم وبه توافق رســیده بودیم. در حین عمل آموزش ما مرحله به مرحله پایش داشــتیم و اصلا اســاس ما بود برای رفتــن به مرحله بعد و گرفتن مسولیت بیشتر؛ اما در مورد ارزشیابی چون برخلاف دانشجوهای کارشناسی ما دانشــجوهای کارشناسی ارشد مددکاری اجتماعی پروتکلی برای کارورزی سرپرســتیمون نداریــم معیارهای ارزشــیابی توســط سرپرســتم تدوین شــد و همون اول کارورزی با هم سر این معیارها توافق کردیم.

جلســه ارزشــیابی پایانــی من جلســه آخر کارورزی بــود که طی دو بخش انجام شــد. در بخش اول من و سرپرســتم حضور داشتیم و با هم معیارهای ارزشیابی رو که مثلا شامل کیفیت طرح درس نوشــته شــده مــن برای کارورز تحت سرپرســتیم و همینطور کیفیت طرح ســنجش آغازین نوشته شده توسط من و نظــم وانضباط و رعایــت نکات اخلاقی و آمــوزش اون‌ها بــه کارورز تحت سرپرســتیم و... بــود، صحبت کردیم و اول من خودم رو توی یه بازه کیفــی از عالی تا بد برای هر آیتم ارزیابی کردم و بعد سرپرستم این کار رو انجام داد. بعد از اون دانشــجوی کارورزی گروهی که تحت سرپرســتی من بود به ما اضافه شد و اون نظر خودش رو در مورد نحوه سرپرســتی من عنوان کرد و نقــاط قوت و ضعف من رو از نگاه کارورز تحت سرپرستی عنوان نمود و در آخر سرپرستم این نظرات که شامل نظرات خودم و نظــرات کارورز تحت سرپرســتیم و نظرات خودشــون بود را با هم ادغام کردند و وضعیت نهایی من در ارزشیابی مشخص شد."

جدول(٤) ارزشیابی دانشجو

	محورهای ارزیابی	نظر دانشجو					تائید
		عالی	خوب	متوسط	ضعیف	بد	سرپرست
۱	رعایت نظم و انضباط توسط دانشجو و نحوه آموزش آن به دانشجوی تحت سرپرستی		*				*
۲	رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط دانشجو و نحوه آموزش آن به دانشجوی تحت سرپرستی	*					خوب
۳	توانایی دانشجو در تدوین برنامه سنجش آغازین دانشجوی تحت سرپرستی	*					*
۴	توانایی دانشجو در تدوین طرح درس برای دانشجوی تحت سرپرستی	*					*
۵	توانایی در بکارگیری ابعاد مختلف سرپرستی در کار با دانشجوی تحت سرپرستی	*					خوب
۶	توانایی در بکارگیری شیوه‌های مختلف آموزشی در کار با دانشجوی تحت سرپرستی	*					*
۷	توانایی دانشجو در ارائه بازخورد کارا و موثر (به صورت شفاهی و کتبی) به فعالیت‌های دانشجوی تحت سرپرستی	*					*
۸	توانایی دانشجو در ارائه و هدایت جلسات آموزشی صبحگاهی، ژورنال کلاب، سمینار، گزارش مورد، پخش فیلم و ...	*					*

بحث و نتیجه گیری

کارورزی یکی از واحدهای اساسی در مددکاری اجتماعی است که کیفیت ارائه آن، نقش بسیار مهمی را در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای در دانشــجو ایفا می‌کند. دانشــجو طی فرایند کارورزی بیش از آن‌که از طریق شــنیداری بیاموزد، بر اساس یادگیری مشــاهده‌ای به الگوســازی از سرپرســت خود می‌پردازد و رفتارها و مهارت‌های تازه را در خود نهادینه می‌ســازد. لذا اتخاذ رویکردهای آموزشــی متناســب با شرایط کارورزی امری ضروری اســت. این ضرورت در امر آموزش سرپرستان کارورزی بیش از پیش نمایان می‌شــود. چنانچه این آموزش عملی بر پایه یک طرح درس هدفمند، گام‌به‌گام و متناســب با میزان آمادگی و توانمندی دانشــجو انجام شود، می‌تواند بر کیفیت آموزش و کاهش اضطراب و استرس دانشجو اثر بگذارد و سطح یادگیری کارورزان به‌خصوص کارورزان سرپرستی را افزایش دهد.

نتایج حاصل از بیان این تجربه آموزشــی نشــان می‌دهد که پیروی از مدل آموزشــی یادگیرنده‌محــور مبتنی بر نظریه‌های سازنده‌گرایی و الگوی عمومی آموزشی گیج و برلاینر می‌تواند در افزایش کیفیت آموزش کارورزان سرپرستی موثر باشد و فرصت تعامل دانشجو با محیط و کسب تجربه در موقعیت‌های واقعی متناسب با میزان آمادگی‌اش ایجاد شود(۸) و دانشجو بتواند بر مبنای این الگو به توسعه مهارت‌های حرفه‌ای در سرپرستی بپردازد.(۱۸)

wnloaded from socialworkmag.ir on 2026-11-02]

در این تجربه، مطابق الگوی عمومی آموزش، فعالیت‌هـای پیش از عمل، حین عمل و پس از عمل آموزشـی به درسـتی تعریف شدند. در فعالیت‌هـای پیش از عمل، تاکید بر تعیین ویژگی‌های ورودی و سنجش آن بود. منظور از ویژگی‌های ورودی آن مواردی هسـتند که یادگیرنده قبلا آموخته است و برای یادگیری مطالب تـازه پیش‌نیاز محسـوب می‌شـود. همچنین شـامل کلیه تجـارب منفی و مثبت حاصل از آموخته‌هـای قبلی یادگیرنده که بر یادگیری مطلب تازه موثرند نیز می‌شود.(۱۰)

در ایـن تجربـه به‌منظـور اندازه‌گیـری این ویژگی‌ها، جلسه سنجش آغازین برگزار شد. سنجش آغازین برای پاسخ دادن به دو پرسش زیر مورد استفاده قرار می‌گیرد: آیا یادگیرندگان از قبل بر دانش و مهارت‌های پیش‌نیاز درس تازه تسـلط کسـب کرده‌اند؟ و یادگیرندگان چه مقدار از هدف‌ها و محتوای درس تازه را قبلا یادگرفته‌اند؟ هدف از ارزشـیابی آغازین این اسـت که میزان آمادگـی یادگیرنده برای یادگرفتـن هدف‌های آموزشـی جدید تعیین شـود. در صورت وجود نقـص یادگیری در ویژگی‌های ورودی این نقص جبران شـود و در صورت داشتن تسـلط به اهداف آموزشی تعیین شده، اهداف آموزشی بازنگری شود و طرح درس تغییر یابد و تکمیل گردد.(۱۰)

در این مرحله حین عمل آموزشی تلاش شد تا با اتخـاذ روش‌هـای یادگیرنده‌محور مانند بحث گروهـی، یادگیری اکتشـافی و مبتنی بر مسـله و نیـز آموزش به کمـک یادگیری مشـارکتی، دانشجو به سـمت ارتقا، دانش و مهارت سـوق داده شـود. در مرحله پس از عمل نیز با اسـتفاده از سـنجش تکوینی و نیز استقرار نظام خودارزیابی و تشویق دانشجو به تطبیق فعالیت‌های خود با استانداردهای تعیین شده پایش و ارزشیابی صورت می‌گرفت.(٤)

محدودیت‌ها: این کارورزی علی‌رغم تلاش برای پایبندی به مبانی نظری محدودیت‌ها و خطاهایی داشـت. اول آنکه به دلیل زمان محدود کارورزی سرپرستی، امکان تطابق فعالیت‌های روزانه با اهداف آموزشی درنظرگرفته شده تا پایان ترم برای دانشجو وجود نداشت. اگرچه تلاش شـد با افزایش تعداد جلسـات این نقص تاحدودی جبران شود، اما در برخـی موارد بعضی از برنامه‌های آموزشـی اجرا نشـدند. به‌عنوان مثال دانشجو فرصت لازم برای هدایت دانشجوی تحت سرپرستی برای اجرای سمینار، ژورنال کلاب و یا تدوین گزارش مورد پیدا نکرد. همچنین میزان پایبندی به ارکان طرح درس مطرح شـده در ابتدای دوره کارورزی که شامل جلسات صبحگاهی و جلسات آموزشی نظری بود، تا انتهای دوره میسر نشد که از جمله پیشـنهادات مطرح شده برای غلبه بر این چالش افزایش میزان پایبندی به قرارداد بسته شده بین طرفین کارورزی می‌باشد. سوم آنکه در سنجش آغازین یکی از شیوه‌های مرسوم ارائه موقعیت‌های فرضی به دانشجو و بررسـی الگوهای تصمیم‌گیری وی در عمل است کـه در سـنجش آغازین این دانشـجو این تکنیک به‌کار گرفته نشـد. در مجموع می‌توان عنوان کرد که استفاده از رویکرد یادگیرنده‌محور در آموزش کارورزان سرپرسـتی بسـیار مفید بوده و همچون پلی میان علم و عمل می‌باشـد. این رویکرد به نقش موثر و پررنگ دانشجو در فرایند یادگیری اشـاره دارد و عنوان می‌کند کار را از جایی شروع باید نمود که دانشجو در آن قرار دارد و لازم است الگوی آموزش به‌صورتی باشد که کاملا متناسب با ویژگی‌های دانشجو بوده و برنامه آموزشی در اصطلاح قبادوزی یک دانشـجوی منحصربه‌فرد باشـد. از جمله اقداماتی که در راسـتای استفاده از این رویکرد صورت پذیرفت انجام سنجش آغازین، تدوین طرح درس متناسب‌سـازی شـده بـا میزان آمادگی دانشـجو، واگذاری مسـولیت و نقش‌ها به‌صورت مرحله بـه مرحله، وجود پایش و سـنجش‌های تکوینی منظم و تعیین کننده و در انتها وجود معیارهای شفاف برای ارزشیابی نهایی کارورزان می‌باشد؛ که به‌صورت عملی در این فیلد صورت پذیرفت و در امر آموزش اثربخش بود.

منابع

References:

1. Wayne J, Bogo M, Raskin M. Field education as the signature pedagogy of social work education. Journal of social work education. 2010;46(3):327-39.
2. Davys A, Beddoe L. Best practice in professional supervision: A guide for the helping professions: Jessica Kingsley publishers; 2010.
3. Giddings MM, Vodde R, Cleveland P. Examining student-field instructor problems in practicum: beyond student satisfaction measures. The clinical supervisor. 2004;22(2):191-214.

wnloaded from socialworkmag.ir on 2026-11-02]

4. Maarefvand M. Learner-centered fieldwork, adapting new ways of learning and teaching in social work. Quaterly Journal of Social Sciences. 2010;17(50):171-205. [Persian]
5. Moorhouse L, Hay K, O'Donoghue K. Listening to student experiences of supervision. Aotearoa New Zealand social work. 2016;26(4):37-52.
6. Connolly M. New Zealand social work: contexts and practice: Oxford university press, USA; 2001.
7. Shulman L. Interactional supervision: national association of social workers press; 1993.
8. Ojian P, Vanaki Z, Hajizadeh E, Parandeh A, Sharifnia H. Effect of management development program based on concept mapping for head nurses on their leadership style and its' effectiveness. Quarterly journal of nursing management. 2012;1(3):65-74.
9. Purfarzad Z, Ghamari-zare Z, Vanaki Z, Ghorbani M, Zamani M. Evaluation of head-nurses' leadership performance of Arak educational hospitals through self-measuring and other-measuring system. Bimonthly official publication Daneshvar medicine. 2011;18(90):59-70. [Persian]
10. Saif A-A. Modern educational psychology: psychology of learning and instructions. 6th editor. Tehran: Didar book; 2011. [Persian]
11. Noble C, Henrickson M. Social work field education and supervision across Asia Pacific: Darlington press; 2011.
12. Boisen L, Syers M. The integrative case analysis model for linking theory and practice. Journal of social work education. 2004;40(2):205-17.
13. Homonoff E. The heart of social work: best practitioners rise to challenges in field instruction. The clinical supervisor. 2008;27(2):135-69.
14. Brown L, Herd K, Humphries G, Paton M. The role of the lecturer in practice placements: what do students think? Nurse education in practice. 2005;5(2):84-90.
15. Haniafi N, Parvizi S, Jolaee S. The role of clinical instructor in clinical training motivation of nursing students : a qualitative study. IJNR. 2012;7(24):23-33.
16. Kolb DA. Experiential learning: experience as the source of learning and development: FT press; 2014.
17. Munson C. Handbook of clinical social work supervision: Routledge; 2012.

wnloaded from socialworkmag.ir on 2026-11-02]