

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

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 پورسعادت*: 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: به منظور 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 نتیجه گیری: 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: ۱۳۹۸/۰۱/۰۴
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۳/۰۷

منا احسانی و مریم ذبیحی پورسعادت. آموزش سرپرستی در مددکاری اجتماعی: گزارش یک فعالیت آموزشی. فصلنامه مددکاری اجتماعی، ۱۳۹۷؛ ۸ (۱): ۶۶-۵۳

نحوه استناد به مقاله:

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، به گونه‌ای 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 همکاران (۲۰۱۰) 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. (۲ و ۳)

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. (۴) 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. (۶)

سرپرستی در مددکاری اجتماعی فرایندی تعاملی است که در آن، سرپرست با آموزش، مدیریت و یاریگری، 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 برلایندر 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. (۶، ۱۲ و ۱۳)

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؛ به طوری که نگرش، رفتار و توانمندی‌های علمی و عملی آنان بر توان و تمایلات حرفه‌ای دانشجویان اثر می‌گذارد. (۱۴، ۱۵ و ۱۶). از این رو ضعف عملکردی سرپرستان می‌تواند منجر به پیامدهای نامطلوبی در آموزش عملی و نیز موجب کاهش اثربخشی نسل جدید مددکاران اجتماعی شود.

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 و یگوتسکی است که از نگاه سرپرست مستقیم فیلد و دانشجوی کارورزی سرپرستی یا دستیار سرپرستی عنوان شده است.

دیویس و برو ۲۰۱۰ و مونسون ۲۰۰۱ در مطالعات خود اظهار داشتند که شیوه‌هایی که کارورزان از سرپرستان خود الگو برداری می‌کنند، نه تنها هنگامی که واجد شرایط سرپرستی می‌شوند می‌تواند توسط آن‌ها تکثیر شود؛ بلکه در زمان سرپرستی آنان می‌تواند برای کارورزان نیز راهگشا باشد. (۱۷ و ۲) 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. (۶) 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

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 زهرالسادات 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 ۱۳۹۶/۵/۱، مدل آموزشی یادگیرنده محور مبتنی بر نظریه‌های سازنده‌گرایی و الگوی عمومی آموزشی گیج و برلایر بود. مطابق الگوی عمومی آموزشی گیج و برلایر، 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 فوق‌الذکر 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

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 به کارگیری 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 چهار 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 کاری مون 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 کاملاً 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 تحصیل 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 در خصوص این واحد کارورزی نیز باور غلطی داشت و انتظار خود را از این درس اینگونه بیان کرد: "فکر می‌کنم قراره این ترم پیام رازی تا از همون اول یک دانشجو را سرپرستی کنم." در حقیقت دانشجو انتظار داشت

در مدل یادگیرنده محور 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 می‌دانند؟ • 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. •

بدون سرپرستی شدن توسط یک سرپرست ارشد این فرایند را طی کند. دانشجو تجربه خود از جلسه سنجش آغازین این گونه بیان می‌کند: "اولین جلسه کارورزی من جلسه‌ای بود که با خانم ذبیحی سرپرست خودم و خانم ترابی سرپرست دیگه فیلد جلسه داشتیم تا منو ارزیابی کنند و سنجش آغازین انجام بدن. توی اون جلسه خانم ذبیحی یه سری سوال در مورد جاهایی که قبلا کارورزی رفتیم و کارهایی که توی اون فیلدها انجام دادم پرسیدن و حتی در مورد تجربه‌های کاریم ازم سوال کردند و بعد راجع به میزان رضایتم از اون فیلدها و سرپرست‌هاش پرسیدن و بعدش رفتن سراغ سوالات مربوط به نظریه‌ها و مهارت‌های علمی که هم مرتبط بود به مهارت‌ها و نظریات سرپرستی و هم مرتبط بود با نظریات و مهارت‌های علمی مددکاری اجتماعی فردی، گروهی و جامعه‌ای. بعدش یه مقدار سوال در مورد فیلد کارورزیمون یعنی بیمارستان روانپزشکی رازی و گروه هدفش از من پرسیدن تا مشخص بشه چقدر نسبت به اون فیلد و گروه هدف شناخت دارم. درکل می‌تونم بگم اون جلسه واقعا بعدا برای نوشتن طرح درس و رشد پیدا کردن من توی فیلد کارورزی سرپرستی خیلی مفید بود چون باعث شد طرح درسی که بعدا سرپرستم برای فرایند کارورزی من معین کردن کاملا متناسب با من و توانایی هام و در راستای پرورش و تغییر بهتر من باشه." در گام بعدی طرح درس کارورزی متناسب با ویژگی‌های دانشجو تدوین شد. مبنای اصلی طرح درس سنجش اولیه و سرفصل‌های درس سرپرستی در مددکاری اجتماعی بود. برای نوشتن طرح درس ابتدا ساعات و روزهای جلسه آموزشی بر مبنای برنامه آموزشی کارشناسی ارشد استخراج شد. این درس برای دانشجویان ارشد تحت عنوان کارورزی روش‌های سرپرستی و مهارت آموزی در مددکاری اجتماعی یک درس یک واحدی است که برای آن شصت و هشت ساعت زمان در نظر گرفته شده است. با در نظر گرفتن اینکه هر روز کارورزی در حدود شش ساعت بود، دوازده جلسه کارورزی در نظر گرفته شد که متناسب با شرایط دانشجو به بیست و شش جلسه افزایش یافت. این طرح درس در سه مرحله مشاهده‌ای جدول شماره 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 جلسه گروهی متشکل از سرپرستان فیلد و هفت دانشجوی کارورز برگزار شد. در این جلسه کمی در مورد فیلد توضیح داده شد. سپس رویکرد کلی آموزش در این ترم برای دانشجویان تشریح شد. در خصوص قوانین انضباطی شامل رعایت قوانین ورود و خروج، قوانین مرتبط با پوشش، محدودیت استفاده از تلفن همراه در بخش، ضرورت همراه داشتن اتکیت و لاگ بوک در هر جلسه و اصول اولیه حضور در بخش توضیحات لازم داده شد. همچنین

در خصوص فعالیت‌های روزانه کارورزی، نحوه گزارش نویسی، نحوه ارائه گزارش و تعداد جلسات صحبت شد و به ابهامات دانشجویان پاسخ داده شد. سپس در یک جلسه خصوصی که در روز سوم کارورزی انجام شد، جزئیات طرح درس با دانشجو به اشتراک گذاشته شد 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 به صورت شفاهی در یک جلسه یک ساعته در محل کارورزی بسته شد. دانشجوی کارورز معتقد است این جلسات گروهی و فردی در خصوص طرح درس باعث شد تا دید روشنی نسبت به کل فرایند کارورزی پیدا کند: "بعد از اینکه سنجش آغازین ما تموم شد دو جلسه بعدی کارورزی به ارائه طرح درس پیشنهادی سرپرستم متناسب با ویژگی‌ها و سطح مهارت‌ها و آمادگی ما گذشت. جلسه اول یه جلسه گروهی بود که مسئولیت‌ها و اون قسمتی از طرح درس‌ها ارائه شد که مربوط به همه کارورها و یجورایی مشترک بود مثلا توضیح اینکه ژورنال کلاب باید داشته باشیم یا مطالعه گروهی کتاب و مشاهده و نقد فیلم و خیلی چیزای دیگه که بین همه ما کارورها چه من که کارورز سرپرستی بودم و چه بچه‌های کارشناسی مشترک بود؛ اما جلسه دوم یه جلسه پارت پارت بود که هر دانشجویی با سرپرست صحبت می‌کرد و اونجا فعالیت‌ها و طرح درس شخصی اون کارورز بهش توضیح داده می‌شد و با نظرات خود کارورز تکمیل می‌شد. من موقعی که سرپرستم داشت طرح درس بچه‌های کارشناسی رو براشون توضیح می‌داد کاملا مشاهده می‌کردم تا هم با نحوه ارتباط گیری سرپرستم با کارورها آشنا بشم هم متوجه نحوه نوشتن طرح درس بشم و خوب طرح درس خودمم بود که وقتی سرپرستم اونو برام توضیح داد و بهم گفت

| جدول (۱) طرح درس دانشجوی کارورزی روش‌های سرپرستی و مهارت آموزشی در مددکاری اجتماعی - ۱ واحد- ۶۸ ساعت (مرحله اول- مرحله مشاهده‌ای) | |
|---|---|
| اهداف | ردیف/ تاریخ جلسه/ صبح ۸-۹/ حضور در بخش ۱۲-۹/ آموزش ۱۳:۱۵-۱۲:۱۵/ تکلیف |
| هدف شناختی: دانشجوی تاریخچه، هدف، کارکردها و ساختار موسسه را به‌خوبی بشناسد. دانشجوی اطلاعات جامع در مورد زمینه تخصصی کار موسسه کسب کند. دانشجوی به مطالعه پرونده مراجعان بپردازد و با کیفیت تشکیل پرونده آشنا شود. دانشجوی با نحوه ارائه خدمات مددکاری اجتماعی در فیلد آشنا شود. دانشجوی با فرایند ارزیابی اولیه دانشجوی تحت سرپرستی آشنا شود. // هدف عاطفی: دانشجوی با فضای مناسب روانی برای اولین تماس با دانشجوی تحت سرپرستی آشنا شود. دانشجوی با نحوه مواجهه به چالش‌های انگیزشی و نین نگرانی‌های اولیه دانشجوی تحت سرپرستی آشنا شود.// هدف روانی- حرکتی: دانشجوی بتواند ارتباط مناسبی با موسسه، کارکنان و بخش‌های مختلف آن کسب کند. | |
| هدف شناختی: دانشجوی در دستورالعمل‌های اجرایی کارورزی تدوین شده تسلط کافی داشته باشد. دانشجوی با منابع علمی مربوط به گروه هدف موسسه آشنا شود.// هدف روانی- حرکتی: دانشجوی با ساختار گزارش‌نویسی دانشجویان تحت سرپرستی آشنا شده و بتواند گزارش دانشجویان را ارزیابی کند.// هدف عاطفی: دانشجوی با تاثیر حمایت روانی از دانشجوی تحت سرپرستی آشنا شود. | |
| هدف شناختی: دانشجوی با نحوه تدوین طرح درس آشنا شود. هدف عاطفی: دانشجوی نسبت به تاثیر ملاحظات اخلاقی در حین کار با مراجع، دانشجویان تحت سرپرستی و همکاران حساسیت لازم را داشته باشد.// هدف روانی- حرکتی: دانشجوی بتواند چهارچوبی برای سنجش ویژگی‌های ورودی اعم از ابعاد شناختی، عاطفی و روانی- حرکتی طراحی کند. دانشجوی بتواند مراحل آموزش و چگونگی تعیین اهداف آموزشی را عملیاتی کند. دانشجوی بتواند چگونگی طبقه‌بندی اهداف آموزشی را عملیاتی کند. دانشجوی بتواند طرح درس کارورزی را طراحی کند | |

| جدول (۲) طرح درس دانشجوی کارورزی روش‌های سرپرستی و مهارت آموزشی در مددکاری اجتماعی - ۱ واحد- ۶۸ ساعت (مرحله دوم- مرحله مشارکتی) | |
|--|--|
| اهداف | ردیف/ تاریخ جلسه/ صبح ۸-۹/ حضور در بخش ۹-۱۲/ آموزش ۱۳:۱۵-۱۲:۱۵/ تکلیف جلسه آینده |
| هدف شناختی: دانشجوی روش‌ها و فنون آموزشی یادگیرنده محور را بشناسد- دانشجوی کارکردهای سه‌گانه سرپرستی آموزشی، اداری و عاطفی را بشناسد// هدف روانی- حرکتی: دانشجوی در فرایندهای روزانه سرپرستی مشارکت داشته باشد و بخشی از فرایند ارزیابی کسب را بر عهده بگیرد- دانشجوی گزارش‌های دانشجوی تحت سرپرستی را تحلیل کند. | |
| هدف شناختی: دانشجوی با شیوه‌های آموزش به کمک روش‌های تغییر رفتار آشنا باشد- دانشجوی با تکنیک‌های سرپرستی در کار بالینی آشنا باشد// هدف روانی- حرکتی: دانشجوی بتواند بخشی از فرایند آموزش در سرپرستی را هدایت کند- بتواند جلسات بحث گروهی را هدایت کند- دانشجوی بتواند تکنیک‌های بهبود انگیزه آمختن در طول فرایند کارورزی بکارگیرد. | |
| هدف شناختی: دانشجوی با شیوه‌های آموزش به کمک روش‌های تغییر رفتار آشنا باشد- دانشجوی با تکنیک‌های سرپرستی در کار بالینی آشنا باشد// هدف روانی- حرکتی: دانشجوی بتواند بخشی از فرایند آموزش در سرپرستی را هدایت کند- بتواند جلسات بحث گروهی را هدایت کند- دانشجوی بتواند تکنیک‌های بهبود انگیزه آمختن در طول فرایند کارورزی بکارگیرد. | |

| جدول (۳) طرح درس دانشجوی کارورزی روش‌های سرپرستی و مهارت آموزشی در مددکاری اجتماعی - ۱ واحد- ۶۸ ساعت (مرحله سوم- مرحله تفویضی) | |
|--|---|
| اهداف | ردیف/ تاریخ جلسه/ صبح ۸-۹/ حضور در بخش ۱۲-۹/ آموزش ۱۳:۱۵-۱۲:۱۵/ تکلیف جلسه آینده |
| دانشجو بتواند استراتژی‌های مختلف آموزش را بکارگیرد- دانشجوی بتواند مهارت‌های استفاده نظریه های آموزش در عمل را به‌کارگیرد- دانشجوی بتواند فرایند روزانه کارورزی را به درستی و به‌طور کامل هدایت کند- دانشجوی بتواند جلسات ژورنال کلاب را هدایت کند- دانشجوی بتواند دانشجوی تحت سرپرستی خود را برای گزارش مورد (کیس رپورت) آماده و هدایت کند- دانشجوی بتواند دانشجوی تحت سرپرستی خود را برای ارائه موضوع علمی خود آماده سازد- دانشجوی بتواند روش‌های ارزیابی و ارزشیابی مناسبی را اتخاذ کند و مهارت‌های روش‌های ارزیابی در سرپرستی را بکارگیرد. | |
| دانشجو بتواند استناداردهای ژورنال کلاب- گزارش: ارزیابی گزارش دانشجویان. | ۱/۲۲-۰۳-۱۳۹۸/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ راند بخش- فرایند مدیریت مورد- مدیریت فرایند سرپرستی گروهی/ ژورنال کلاب/ مطالعه در پیشین- گزارش: ارزیابی گزارش دانشجویان. |
| دانشجو بتواند فرایند روزانه کارورزی را به درستی و به‌طور کامل هدایت کند- دانشجوی بتواند جلسات ژورنال کلاب را هدایت کند- دانشجوی بتواند دانشجوی تحت سرپرستی خود را برای گزارش مورد (کیس رپورت) آماده و هدایت کند- دانشجوی بتواند دانشجوی تحت سرپرستی خود را برای ارائه موضوع علمی خود آماده سازد- دانشجوی بتواند روش‌های ارزیابی و ارزشیابی مناسبی را اتخاذ کند و مهارت‌های روش‌های ارزیابی در سرپرستی را بکارگیرد. | ۱/۲۳-۰۳-۱۳۹۸/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ راند بخش- فرایند مدیریت مورد- مدیریت فرایند سرپرستی گروهی/ هدایت جلسه آموزش/ منابع |
| دانشجو بتواند فرایند روزانه کارورزی را به درستی و به‌طور کامل هدایت کند- دانشجوی بتواند جلسات ژورنال کلاب را هدایت کند- دانشجوی بتواند دانشجوی تحت سرپرستی خود را برای گزارش مورد (کیس رپورت) آماده و هدایت کند- دانشجوی بتواند دانشجوی تحت سرپرستی خود را برای ارائه موضوع علمی خود آماده سازد- دانشجوی بتواند روش‌های ارزیابی و ارزشیابی مناسبی را اتخاذ کند و مهارت‌های روش‌های ارزیابی در سرپرستی را بکارگیرد. | ۱/۲۴-۰۳-۱۳۹۸/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ راند بخش- فرایند مدیریت مورد- مدیریت فرایند سرپرستی دانشجوی گروهی/ هدایت جلسه آموزش/ منابع |
| دانشجو بتواند فرایند روزانه کارورزی را به درستی و به‌طور کامل هدایت کند- دانشجوی بتواند جلسات ژورنال کلاب را هدایت کند- دانشجوی بتواند دانشجوی تحت سرپرستی خود را برای گزارش مورد (کیس رپورت) آماده و هدایت کند- دانشجوی بتواند دانشجوی تحت سرپرستی خود را برای ارائه موضوع علمی خود آماده سازد- دانشجوی بتواند روش‌های ارزیابی و ارزشیابی مناسبی را اتخاذ کند و مهارت‌های روش‌های ارزیابی در سرپرستی را بکارگیرد. | ۱/۲۵-۰۳-۱۳۹۸/ 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. |
| دانشجو بتواند فرایند روزانه کارورزی را به درستی و به‌طور کامل هدایت کند- دانشجوی بتواند جلسات ژورنال کلاب را هدایت کند- دانشجوی بتواند دانشجوی تحت سرپرستی خود را برای گزارش مورد (کیس رپورت) آماده و هدایت کند- دانشجوی بتواند دانشجوی تحت سرپرستی خود را برای ارائه موضوع علمی خود آماده سازد- دانشجوی بتواند روش‌های ارزیابی و ارزشیابی مناسبی را اتخاذ کند و مهارت‌های روش‌های ارزیابی در سرپرستی را بکارگیرد. | ۱/۲۶-۰۳-۱۳۹۸/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ راند بخش- فرایند مدیریت مورد- مدیریت فرایند سرپرستی دانشجوی گروهی/ هدایت جلسه آموزش/ منابع |
| دانشجو بتواند فرایند روزانه کارورزی را به درستی و به‌طور کامل هدایت کند- دانشجوی بتواند جلسات ژورنال کلاب را هدایت کند- دانشجوی بتواند دانشجوی تحت سرپرستی خود را برای گزارش مورد (کیس رپورت) آماده و هدایت کند- دانشجوی بتواند دانشجوی تحت سرپرستی خود را برای ارائه موضوع علمی خود آماده سازد- دانشجوی بتواند روش‌های ارزیابی و ارزشیابی مناسبی را اتخاذ کند و مهارت‌های روش‌های ارزیابی در سرپرستی را بکارگیرد. | ۱/۲۷-۰۳-۱۳۹۸/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ راند بخش- فرایند مدیریت مورد- مدیریت فرایند سرپرستی دانشجوی گروهی/ گزارش: ارزیابی گزارش دانشجویان. |
| دانشجو بتواند فرایند روزانه کارورزی را به درستی و به‌طور کامل هدایت کند- دانشجوی بتواند جلسات ژورنال کلاب را هدایت کند- دانشجوی بتواند دانشجوی تحت سرپرستی خود را برای گزارش مورد (کیس رپورت) آماده و هدایت کند- دانشجوی بتواند دانشجوی تحت سرپرستی خود را برای ارائه موضوع علمی خود آماده سازد- دانشجوی بتواند روش‌های ارزیابی و ارزشیابی مناسبی را اتخاذ کند و مهارت‌های روش‌های ارزیابی در سرپرستی را بکارگیرد. | ۱/۲۸-۰۳-۱۳۹۸/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ راند بخش- فرایند مدیریت مورد- مدیریت فرایند سرپرستی دانشجوی گروهی/ هدایت جلسه آموزش/ منابع |
| دانشجو بتواند فرایند روزانه کارورزی را به درستی و به‌طور کامل هدایت کند- دانشجوی بتواند جلسات ژورنال کلاب را هدایت کند- دانشجوی بتواند دانشجوی تحت سرپرستی خود را برای گزارش مورد (کیس رپورت) آماده و هدایت کند- دانشجوی بتواند دانشجوی تحت سرپرستی خود را برای ارائه موضوع علمی خود آماده سازد- دانشجوی بتواند روش‌های ارزیابی و ارزشیابی مناسبی را اتخاذ کند و مهارت‌های روش‌های ارزیابی در سرپرستی را بکارگیرد. | ۱/۲۹-۰۳-۱۳۹۸/ مرور جلسه قبل- بررسی مورد- مرور برنامه روزانه/ راند بخش- فرایند مدیریت مورد- مدیریت فرایند سرپرستی دانشجوی گروهی/ اختتام/ گزارش: ارزیابی گزارش دانشجویان. |

موارد سوالات ذهنی دانشجو مبنایی برای مطالعه بیشتر وی قرار می‌گرفت. به‌عنوان مثال دانشجو در این فیلد برای اولین بار جلسات صبحگاهی را تجربه می‌کرد و این سوال برای وی ایجاد شد که هدف از جلسات صبحگاهی چیست و چارچوب استاندارد برای برگزاری آن شامل چه مواردی است. از دانشجو خواسته شد طی یک هفته این سوال خود را در منابع معرفی شده جستجو کند و برای هفته آینده طی پانزده دقیقه آنچه دریافت کرده با دانشجویان دیگر به اشتراک گذارد. از آنجایی که دانشجو پایه نظری خوبی در دروس تخصصی مددکاری اجتماعی داشت، در این مرحله از دانشجو برای هدایت جلسات آموزش نظری کمک گرفته می‌شد. طی جلسات نخست این آموزش‌ها توسط سرپرست ارائه می‌گردید و سپس بخشی از آموزش نظری به وی سپرده می‌شد.

دانشجو در طول فعالیت بالینی در بخش در کنار سرپرست حضور داشت و نحوه مدیریت جلسات 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 دانشجو از آنچه مشاهده می‌کرد سنجیده می‌شد و در صورت لزوم اصلاح می‌گردید. دانشجوی سرپرستی در خصوص نحوه گذراندن این مرحله از کارورزی سرپرستی خود عنوان کرد: "من کارورزی خودم رو طی سه دوره بهم متصل گذروندم، دوره اول زمانی بود که من همه کارهای سرپرست خودم رو مشاهده می‌کردم و برایشون گزارش مشاهده می‌نوشتم. توی این دوره من تمام فعالیت‌های سرپرستم از جمله نحوه برقراری ارتباط با دانشجویهای کارورز، نحوه ارتباط با کادر اداری فیلد، نحوه آموزش دادن تئوری و عملی سرپرستم به دانشجویهای کارورز و همینطور نحوه سنجش و ارزیابی تکوینی دانشجویها رو مشاهده می‌کردم. من حتی

برنامه ما برای اون کارورزی چیه خیلی احساس خوبی داشتم چون کاملاً همه چیز مشخص و تعیین شده بود و این منو از سردرگمی خارج کرد و کاملاً ذهنم رو نظم داد."

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

مرحله مشاهده‌ای: همان‌طور که در جدول شماره یک به شرح آمده‌است در مرحله اول دانشجو در مرحله مشاهده قرار داشت. طی این مرحله دانشجو تمام فعالیت‌های سرپرست را به دقت مشاهده می‌کرد. به وی توضیح داده شد: "شما در این مرحله باید به خوبی مشاهده کنی، من در طول روز سعی می‌کنم نقش‌های متفاوت یک سرپرست را ایفا کنم، مثلاً گاهی نقش آموزش‌دهنده داشته باشم، گاهی نقش یک تسهیلگر و گاهی نقش حمایت‌کننده روانی. شما باید این عملکرد من را به دقت مشاهده کنی همچنین تاثیر رفتار من در دانشجو را مشاهده کنی، مثلاً چه‌جوری به دانشجو در مورد تاخیرش تذکره دادم یا چه‌جوری در مورد مصاحبه‌اش بازخورد دادم و این بازخورد چه واکنشی را در دانشجو ایجاد کرد، از زبان بدن دانشجو چه چیزی می‌فهمی، به نظرت آگه چه‌جوری بازخورد می‌دادم موثرتر بود و مواردی از این قبیل. باید سعی کنی اول خودت مشاهده گر قوی‌ای باشی، این مهارت وقتی تقویت می‌شه که بتونی عاری از قضاوت مشاهده کنی و موقعیت رو توصیف کنی و بعد با تلفیق این مشاهده با دانش نظری، موقعیت رو تحلیل کنی، نقاط ضعفش رو بگی، نقاط قوتش رو بگی." مرحله مشاهده از ارزیابی اولیه دانشجوی کارورزی فردی آغاز شد. از دانشجوی سرپرستی خواسته شد تا گزارش‌های خود را در دو بخش توصیفی و تحلیلی ارائه کند. دانشجو موظف بود در قسمت توصیف آنچه را که مشاهده کرده عاری از هرگونه قضاوت بیان کند. در قسمت تحلیل مشاهدات و ادراکات خود را با دانش نظری و استانداردها مقایسه کند. گزارش‌های دانشجو از نظر رعایت نگارش علمی، رعایت نکات ویرایشی، 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 نوشته می‌شد. دانشجو موظف بود گزارش خود را اصلاح و مجدد برای سرپرست ارسال کند. همچنین در پایان هر روز دانشجو موظف بود فعالیت‌های روزانه خود را گزارش و سپس ارزیابی کند. بدین ترتیب دانشجو ضمن آشنایی با مفهوم خودارزیابی، فعالیت‌های روزانه خود را به صورت کتبی و شفاهی به سرپرست ارائه می‌کرد. بر مبنای فعالیت‌های روزانه و نیز اهداف از پیش تعیین شده، مباحث مورد نیاز برای مطالعه دانشجو به وی داده می‌شد. در برخی

از اطمینان از آمادگی دانشجوی 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 دانشجوی 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 دانشجوی 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 کارورها و یا حتی مصاحبه‌های ارزیابی روانی-اجتماعی کارورها 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 دانشجویم رو بررسی کنیم حتی در همین حین بعد از اینکه سرپرستم منو ارزیابی کردن که می‌تونم کامنت‌های درستی روی گزارشات دانشجویها بزارم از من خواستن گزارشات کارورها رو ببینم و بعد از نقد اون‌ها، گزارشات رو برای خود سرپرست ارسال کنم. در دوره سرپرستی مشارکتی من با کارورها رول‌پلینگ (ایفای نقش) انجام می‌دادم و روی مهارت‌های مصاحبشون کار می‌کردیم. یکی از چالش‌هایی که وجود داشت توی کارورزی من زمانی بود که سرپرستی

جلسه مصاحبه آغازین یکی از بچه‌های کارورزی فردی را هم مشاهده کردم و بعد از مشاهده کردن سرپرستم از من می‌خواست تا برایش گزارش مشاهده بنویسم که ساختار کلی این گزارشات به‌صورت توصیفی-تحلیلی بود، توی قسمت توصیفی من هر چیزی 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 کمک‌کننده بود چون وقتی قسمت تحلیلی رو می‌نوشتم آموزش کاملتر می‌شد چون درست و غلط یک چیزی رو کاملاً درک می‌کردم و با مبنای نظری کارهای سرپرستم آشنا می‌شدم و این باعث می‌شد خودم خیلی علمی‌تر بتونم بعداً سرپرستی کنم کارورها 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 اصلاً همین ارسال گزارشات و نقد اون‌ها یه جورایی 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 به‌صورت 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 و آخر 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

عنوان کرد: "ما تو کارورزیمون خیلی پایش مرحله به مرحله داشتیم، یعنی برای رفتن به مرحله بعد و گرفتن مسولیت بیشتر باید حتما توسط سرپرستمون ارزیابی می شدیم و بعد از اطمینان ایشون می رفتیم سراغ مسولیت بیشتر. مثلا خود من وقتی می خواستم وارد دوره ای بشم که کامل مسولیت های سرپرستی دانشجوی گروهی بهم واگذار بشه، توسط سرپرستم ارزیابی شدم و بعد از اینکه تونستم توانمندی خودم رو نشون بدم حالا چه توی اون دوره سرپرستی مشارکتی، چه توی نقد گزارش ها و چه توی استفاده از روش های کارورزی یادگیرنده محور مثل بحث گروهی متمرکز، نقد کتاب و مشاهده فیلم و همینطور ارایه تو ژورنال کلاب وارد دوره بعد که سرپرستی کامل بود شدم. ماه آخر کارورزم سرپرستم بهم گفت که از این به بعد به صورت کامل تو سرپرست دانشجوی گروهی هستی و باید مثل یک سرپرست تمام ابعاد آموزشی، اداری و حمایت عاطفی رو برای کارورزت انجام بدی و به دانشجوی گروهی گفت که از حالا به بعد من سرپرست تو و باید همه گزارش هاتو برای اون ارسال کنی و همهی فعالیت هات رو با اون هماهنگ کنی. از اونجا به بعد سرپرستی من شروع شد؛ من و کارورزم روی داده های حاصل از نیاز سنجی فیلد کار کردیم، جدول قابلیت-اهمیت تدوین کردیم برای نیازها، با متخصصین هماهنگ کردیم طرح تشکیل گروه تدوین کردیم و بالاخره دانشجوی گروهی تونست گروهش رو تشکیل بده تحت سرپرستی من و واقعا تجربه خیلی خوبی بود چون در تمام مدت من تمام تلاشم رو می کردم که بتونم شرایط کارورزی یادگیرنده محوری رو برای کارورزم فراهم کنم و اجازه بدم نقش محوری با اون باشه و خودش نیازهاش رو کشف کنه و با هم برای پاسخ به اون نیازها تلاش کنیم. توی این فرآیند همیشه سرپرستم به من تاکید می کرد که به کارورزا فضا بده،

مشارکتیم شروع شد و خوب به بخشی از مثلا چهارچوب قدرت یا حالا مسولیت به من واگذار شده بود و این جوری بود که یکی از دانشجویها نمی پذیرفت. وقتی من این مسله رو با سرپرستم در میان گذاشتم ایشون رفتن باهاش صحبت کردن و توضیح دادن که دانشجوی ارشد دستیار منه و قراره که اینجا واحد سرپرستیشو بگذرونه و کم کم قراره به سرپرستی مسولیت ها به اون هم داده بشه و خوب اینجوری این چالش حل شد. اما به چیز دیگه که در سرپرستی مشارکتی من وجود داشت این بود که سرپرست از من خواستن در مورد چالش های اخلاقی کارورزها حساس باشم و با جمع آوری گزارش چالش های اخلاقی از آنها سبب حساس شدن کارورزان نسبت به این چالش ها بشم و به روش سیستماتیک حل چالش اخلاقی توی فیلد به وجود بیاریم. همون جور که برای خود من به بار به چالش در برخورد با یکی از بیمارها پیش اومده بود، سرپرستم به من گفتن که بیام و به این فکر کنم که چه چیزی باعث می شه که توی بک گراند ذهنی من و توی اون ناخودآگاهم این قضاوت نسبت به بیمار اتفاق بیوفته و ریشه هاش رو شناسایی کنم، این کار خیلی خوب بود که من ریششو تو ناخودآگاه خودم به دست آوردم و سعی کردم که خب دیگه جلوی اینو بگیرم چون که الان می دونستم که من همچین ویژگی دارم پس باید حواسم باشه. فرآیند شناسایی خطاهای حرفه ای به صورت سیستماتیک و مرتب طی کارورزی اتفاق می افتاد و دائما در مورد این مسائل صحبت می کردیم، اولش قرار شد جز تکالیفمون باشه که خطاهامون رو گزارش کنیم ولی بعدش فراموش شد، ولی اون روش باعث شد فرآیند شناسایی خطا کاملا درونی بشه، اما هیچوقت کارورزها چالش های اخلاقی خودشون رو گزارش نکردن که این به نقطه ضعف بود."

مرحله تفویضی: در مرحله سوم هدایت دانشجو به طور کامل به دانشجوی سرپرست تفویض شد. به منظور تقویت اقتدار دانشجوی ارشد، از دانشجوی گروهی خواسته می شد تا گزارش های خود را برای دانشجوی ارشد ارسال کند و دانشجوی ارشد قبل از ارسال نقدها برای دانشجوی گروهی ابتدا گزارش را برای سرپرست ارسال می کرد و بعد از اخذ تایید برای دانشجو ارسال می کرد. در این مرحله شیوه سرپرستی دانشجوی ارشد توسط سرپرست مشاهده می گردید و در جلسات اختصاصی نکات لازم بیان می شد. در این مرحله دانشجوی ارشد در فرآیند ارزیابی نیازها برای تشکیل گروه، اولویت بندی مشکلات، تدوین طرح تشکیل گروه، دعوت از شرکت کنندگان و تشکیل گروه به عنوان سرپرست مستقیم حضور داشت. از وی خواسته شده بود تمامی ابعاد آموزشی، حمایت اداری و عاطفی دانشجو را در این بخش به عهده گیرد. دانشجوی کارورزی سرپرستی در خصوص واگذاری مسولیت ها

اجازه بده که خودشون برن صحبت کنن و بعد بیان به تو بگن که چه کاری انجام دادن و بزار خودشون درگیر بشن در فیلد. توی این فرایندی که خودم آموزش دیدم متوجه شدم که من قرار نیست چیزی به کارورز بدم بلکه این نیاز باید در کارورز باشه و یا من برایشون احساس نیاز رو ایجاد کنم و وقتی که اون احساس نیازو عنوان کرد اون موقعس که من می‌پام با خود اون دانشجو برایش برنامه‌ریزی می‌کنیم واسه اینکه حالا چه‌جوری به اون داده‌ها دسترسی پیدا کنه چه بخشیشو خودش بخونه چه بخشی رو من برایش توضیح بدم چه بخشیشو مثلا دوتایی با همدیگه روش کار کنیم اون موقع باید با هم تصمیم بگیریم. به عبارتی نحوه آموزشی که خودم همیشه توی ذهنم بود کاملا متفاوت و معلم محور بود، اما کم کم سوق داده شدم به سمت یادگیرنده محور که بذارم اون دانشجو هم نقش موثرتری داشته باشه نقش فعالتری داشته باشه در این که می‌خواد چی و یاد بگیره و چه‌جوری یاد بگیره. بعد چیزی که تو من تغییر کرده بود دیدم نسبت به نقش‌های سرپرست بود. مثلا من یهو دیدم که خانم ذبیحی مثلا میاد و می‌ره برای بچه‌ها خوراکی می‌خره برای تایم استراحت شون و باهاشون راجع به چیزهای مختلف صحبت می‌کنه اگه که حتی یه سوالی داری که مربوط به دانشگاه و درسته و ازش می‌پرسی بهت جواب می‌ده و خیلی تو رو حمایت می‌کنه دیدم که نه اون بخش مثلا عاطفیه هم خیلی مهمه و این که اصلا چقدر تاکید داشتند روی این که کاملا کار منظم باشه کاملا مثلا اون نقش الگو رو درست بازی کنن و اجرا کنن و این‌ها و دیدم که خوب پس سرپرستی یک جور دیگس بعد درکی که از سرپرستی داشتم تغییر کرد متوجه شدم که سرپرست اون آدمی نیست که همیشه بره مثلا دستور 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 ببینه که آره باید اینجوری رفتار کنه و اینجوری مثلا یعنی اینکه تو باید انقدر مددکار خوبی باشی تا بتونی به دانشجو یاد بدی که چه‌جوری مددکار خوبی باشه نمیتونی خودت مثلا سطح علمت پایین باشه ولی بعد مثلا به دانشجو بخوای علم یاد بدی یا مثلا نظریه‌ها رو یاد بدی و این‌ها بعد مثلا خودم مطالعه‌ام رفت بالاتر خودم مثلا نمی‌دونم سعی کردم روی اون بعد عاطفیه بیشتر کار کنم اگه قبلا مثلا یه گزارشی رو می‌خوندم و همش نکات منفی می‌گرفتم دیگه مثلا یه جایی اگه دانشجو یه چیز خوبی رو اشاره کرده بود برایش کامنت اینکه اینجا خیلی خوبه آفرین و مرسی 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 شد که متوجه بشم سرپرستی می‌تونه چه ابعاد مختلفی داشته باشه و چه‌جوری می‌تونه باشه. در تمام مدت سرپرستیم من همچنان به سرپرست خودم گزارش می‌دادم و با هم جلسه داشتیم و من عملکرد کارورز گروهی رو برای سرپرستم توضیح می‌دادم و با هم در مورد فعالیت‌های کارورز صحبت می‌کردیم و سرپرستم من رو راهنمایی می‌کرد و به عبارتی همچنان من رو حمایت عاطفی می‌کردند.

مرحله سوم - فعالیت‌های پس از عمل آموزشی: در این بخش ارزشیابی نهایی دانشجو صورت گرفت. نبود دستورالعمل مشخص برای ارزشیابی نهایی، سبب شد تا به یک الگوی ارزشیابی که در ابتدای ترم با دانشجو در مورد آن توافق شد بسنده شود. بر مبنای این الگو، ارزشیابی شامل این موارد بود: ● رعایت نظم و انضباط توسط دانشجو و نحوه آموزش آن به دانشجوی تحت سرپرستی. ● رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط دانشجو و نحوه آموزش آن به دانشجوی تحت سرپرستی. ● توانایی دانشجو در تدوین برنامه سنجش آغازین دانشجوی تحت سرپرستی. ● توانایی دانشجو در تدوین طرح درس برای دانشجوی تحت سرپرستی. ● توانایی در به‌کارگیری ابعاد مختلف سرپرستی در کار با دانشجوی تحت سرپرستی. ● توانایی در به‌کارگیری شیوه‌های مختلف آموزشی در کار با دانشجوی تحت سرپرستی. ● توانایی دانشجو در ارائه بازخورد کارآ و موثر به‌صورت شفاهی و کتبی به فعالیت‌های دانشجوی تحت سرپرستی. ● توانایی دانشجو در ارائه و هدایت جلسات آموزشی صبحگاهی، ژورنال کلاب، سمینار، گزارش مورد، پخش فیلم و ...

طی توافق اولیه با دانشجو ارزشیابی شامل دو بخش ارزیابی تکوینی و ارزیابی نهایی بود. ارزیابی تکوینی به‌صورت‌های مختلف انجام می‌شد. به‌صورت روزانه دانشجو موظف به مستندسازی فعالیت‌های خود در لاگ بوک بود و پس از درج فعالیت‌ها، می‌بایست خود را بر

کارشناسی ما دانشجویهای کارشناسی ارشد مددکاری اجتماعی پروتکلی برای کارورزی سرپرستیمون نداریم معیارهای ارزشیابی توسط سرپرستم تدوین شد و همون اول کارورزی با هم سر این معیارها توافق کردیم. جلسه ارزشیابی پایانی من جلسه آخر کارورزی بود که طی دو بخش انجام شد. در بخش اول من و سرپرستم حضور داشتیم و با هم معیارهای ارزشیابی رو که مثلا شامل کیفیت طرح درس نوشته شده من برای کارورز تحت سرپرستیم و همینطور کیفیت طرح سنجش آغازین نوشته شده توسط من و نظم و انضباط و رعایت نکات اخلاقی و آموزش اون‌ها به کارورز تحت سرپرستیم و... بود، صحبت کردیم و اول من خودم رو توی یه بازه کیفی از عالی تا بد برای هر آیتم ارزشیابی کردم و بعد سرپرستم این کار رو انجام داد. بعد از اون دانشجوی کارورزی گروهی که تحت سرپرستی من بود به ما اضافه شد و اون نظر خودش رو در مورد نحوه سرپرستی من عنوان کرد و نقاط قوت و ضعف من رو از نگاه کارورز تحت سرپرستی عنوان نمود و در آخر سرپرستم این نظرات که شامل نظرات خودم و نظرات کارورز تحت سرپرستیم و نظرات خودشون بود را با هم ادغام کردند و وضعیت نهایی من در ارزشیابی مشخص شد.

اساس اهداف آموزشی جلسه، میزان مشارکت و حضور ذهن، میزان پایبندی به قوانین و میزان توجه به ملاحظات اخلاقی ارزیابی کند و میزان پیشرفت خود در دستیابی به اهداف را ارزیابی کند. خودارزیابی به دانشجو کمک می‌کند تا بتواند به درک روشنی از نقاط ضعف و قوت خود برسد و وی را در امر خودآگاهی یاری می‌رساند. ضمن اینکه این ارزیابی روزانه به دانشجو کمک می‌کند تا میزان پیشرفت خود را بسنجد. همچنین ارزیابی تکوینی پس از انجام هر فعالیت روزانه به صورت بحث موردی با دانشجو انجام می‌شود. ارزیابی تکوینی به صورت ماهیانه نیز انجام می‌شود و مبنای اصلی برای عبور از مراحل مختلف آموزشی در نظر گرفته می‌شود. برای ارزشیابی نهایی نیز با مشارکت دانشجو در محورهای تعیین شده ارزیابی صورت گرفت و نتیجه آن به دانشجو اعلام شد. 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 سنجش تکوینی مهم بود و هم ارزشیابی نهایی و از همون اول توی طرح درس مربوط به کارورزیمون نحوی ارزشیابی و ارزشیابی معین شده بود و سر ابعاد اون با سرپرستم صحبت کرده بودیم و به توافق رسیده بودیم. در حین عمل آموزش ما مرحله به مرحله پایش داشتیم و اصلا اساس ما بود برای رفتن به مرحله بعد و گرفتن مسولیت بیشتر؛ اما در مورد ارزشیابی چون برخلاف دانشجویهای

| تایید سرپرست | نظر دانشجو | | | | مجموعه‌های ارزیابی |
|--------------|------------|-----|-------|------|---|
| | عالی | خوب | متوسط | ضعیف | |
| * | | | | | ۱ رعایت نظم و انضباط توسط دانشجو و نحوه آموزش آن به دانشجوی تحت سرپرستی |
| * | | * | | | ۲ رعایت اخلاقی حرفه‌ای توسط دانشجو و نحوه آموزش آن به دانشجوی تحت سرپرستی |
| * | | * | | | 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 |
| * | | * | | | ۶ توانایی در بکارگیری شیوه‌های مختلف آموزشی در کار با دانشجوی تحت سرپرستی |
| * | | * | | | ۷ توانایی دانشجو در ارائه بازخورد کار و موثر (به صورت شفاهی و کتبی) به فعالیت‌های دانشجوی تحت سرپرستی |
| * | | * | | | ۸ توانایی دانشجو در ارائه و هدایت جلسات آموزشی مسیجگاهی، ژورنال کلاب، سمینار، گزارش مورد، بخش 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 دانشجو ایفا می‌کند. دانشجو طی فرایند کارورزی بیش از آن‌که از طریق شنیداری بیاموزد، بر اساس یادگیری مشاهده‌ای به الگوسازی از سرپرست خود می‌پردازد و رفتارها و مهارت‌های تازه را در خود نهادینه می‌سازد. لذا اتخاذ رویکردهای آموزشی متناسب با شرایط کارورزی امری ضروری است. این ضرورت در امر آموزش سرپرستان کارورزی بیش از پیش نمایان می‌شود. چنانچه این آموزش عملی بر پایه یک طرح درس هدفمند، گام‌به‌گام و متناسب با میزان آمادگی و توانمندی دانشجو انجام شود، می‌تواند بر کیفیت آموزش و کاهش اضطراب و استرس دانشجو اثر بگذارد و سطح یادگیری کارورزان به خصوص کارورزان سرپرستی را افزایش دهد.

نتایج حاصل از بیان این تجربه آموزشی نشان می‌دهد که پیروی از مدل آموزشی یادگیرنده محور 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 آمادگی اش ایجاد شود (۸) و دانشجو بتواند بر مبنای این الگو به توسعه مهارت‌های حرفه‌ای در سرپرستی بپردازد. (۱۸)

عمل نیز با استفاده از سنجش تکوینی و نیز استقرار نظام خودارزیابی و تشویق دانشجو به تطبیق فعالیت‌های خود با استانداردهای تعیین شده پایش و ارزشیابی صورت می‌گرفت. (۴)

محدودیت‌ها: این کارورزی علی‌رغم تلاش برای پایبندی به مبانی نظری محدودیت‌ها و خطاهایی داشت. اول آنکه به دلیل زمان محدود کارورزی سرپرستی، امکان تطابق فعالیت‌های روزانه با اهداف آموزشی در نظر گرفته شده تا پایان ترم برای دانشجو وجود نداشت. اگرچه تلاش شد با افزایش تعداد جلسات این نقص تا حدودی جبران شود، اما در برخی موارد بعضی از برنامه‌های آموزشی اجرا نشدند. 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 شده در ابتدای دوره کارورزی که شامل جلسات صبحگاهی و جلسات آموزشی نظری بود، تا انتهای دوره میسر نشد که از جمله پیشنهادات 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 بررسی الگوهای تصمیم‌گیری وی در عمل است که در سنجش آغازین این دانشجو این تکنیک به کار گرفته نشد. در مجموع می‌توان عنوان کرد که استفاده از رویکرد یادگیرنده‌محور در آموزش کارورزان سرپرستی بسیار مفید بوده و همچون پلی میان علم و عمل می‌باشد. این رویکرد به نقش موثر و پررنگ دانشجو در فرایند یادگیری اشاره 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 کاملاً متناسب با ویژگی‌های دانشجو بوده و برنامه آموزشی در اصطلاح قبادوزی یک دانشجوی منحصربه‌فرد باشد. از جمله اقداماتی که در راستای استفاده از این رویکرد صورت پذیرفت انجام سنجش آغازین، تدوین طرح درس متناسب‌سازی شده با میزان آمادگی دانشجو، واگذاری مسولیت و نقش‌ها به‌صورت مرحله به مرحله، وجود پایش و سنجش‌های تکوینی منظم و تعیین‌کننده 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.

در این تجربه، مطابق الگوی عمومی آموزش، فعالیت‌های پیش از عمل، حین عمل و پس از عمل آموزشی به درستی تعریف شدند. در فعالیت‌های پیش از عمل، تأکید بر تعیین ویژگی‌های ورودی و سنجش آن بود. منظور از ویژگی‌های ورودی آن مواردی هستند که یادگیرنده قبلاً آموخته است و برای یادگیری مطالب تازه پیش‌نیاز محسوب می‌شود. همچنین شامل کلیه تجارب منفی و مثبت حاصل از آموخته‌های قبلی یادگیرنده که بر یادگیری مطلب تازه موثرند نیز می‌شود. (۱۰) در این تجربه به‌منظور اندازه‌گیری 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 تسلط کسب کرده‌اند؟ و یادگیرندگان چه مقدار از هدف‌ها و محتوای درس تازه را قبلاً یاد گرفته‌اند؟ هدف از ارزشیابی آغازین این است که میزان آمادگی یادگیرنده برای یادگرفتن هدف‌های آموزشی جدید تعیین شود. در صورت وجود نقص یادگیری در ویژگی‌های ورودی این نقص جبران شود و در صورت داشتن تسلط 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 اتخاذ روش‌های یادگیرنده‌محور مانند بحث گروهی، یادگیری اکتشافی و مبتنی بر مسئله و نیز آموزش به کمک یادگیری مشارکتی، دانشجو به سمت ارتقا، دانش و مهارت سوق داده شود. در مرحله پس از

منابع

References:

- 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.
- Davys A, Beddoe L. Best practice in professional supervision: A guide for the helping professions: Jessica Kingsley publishers; 2010.
- 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.

4. Maarefvand M. Learner-centered fieldwork, adapting new ways of learning and teaching in social work. *Quarterly 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. Ojjan 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, Jolae 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.