

Identifying the Problems of the Specialized Interview Process of Candidates for Admission to Farhangian University in Order to Provide a Favorable Model

Seyed Sadegh Nabavi¹, Ali Farhadiyan²

1. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran

2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran

(Received: February 21, 2020; Accepted: August 22, 2020)

Abstract

The aim of this study was to identify the problems of the specialized interview process of candidates for admission to Farhangian University in order to provide a favorable model. The research method used is qualitative Grounded theory. The statistical population of the study included all faculty members and lecturers of Farhangian University of Tehran and Markazi provinces, from which 18 faculty members and 20 lecturers were selected as a statistical sample using purposive sampling method. Semi-structured interviews were used to collect the required data and content validity was used to determine the validity of the interview questions. For data analysis was used to thematic analysis method. The results show that from the experts' point of view, the issues and problems of the specialized interview process of candidates for admission to Farhangian University in terms of content and performance are in ordering six and eight main categories. For the specialized interview process of the candidates, a model was presented which was reviewed based on the opinions of the members of the focus group, and after making the necessary corrections, the final model was developed, which includes two parts: pre-entrance exam measures and specialized interview. According to the findings of the study, it can be concluded that the process of specialized interviews of candidates, in terms of content and implementation has many problems that by solving them based on the components of the model, can be accepted candidates with professional competencies, motivated and interested in the teaching profession and with appropriate physical and mental health, to training at Farhangian University.

Keywords: Specialized interview, Student admission, Teacher education.

شناسایی مشکلات فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان برای پذیرش در

دانشگاه فرهنگیان به منظور ارائه الگوی مطلوب

سیدصادق نبوی^۱، علی فرهادیان^۲

۱. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۲/۰۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۰۱)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی مشکلات فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان برای پذیرش در دانشگاه فرهنگیان به منظور ارائه الگوی مطلوب انجام گرفت. روش پژوهش کیفی از نوع نظریه داده‌بنیاد است. جامعه آماری پژوهش همه اعضای هیئت علمی و مدرسان مدعو دانشگاه فرهنگیان استان‌های تهران و مرکزی بودند که از میان آن‌ها ۱۸ عضو هیئت علمی و ۲۰ مدرس مدعو با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش استفاده شد و روایی محتوا پرسش‌های مصاحبه بررسی شد. برای تحلیل داده‌ها روش تحلیل تم به‌کار گرفته شد. نتایج پژوهش نشان داد از دیدگاه صاحب‌نظران، مشکلات فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان برای پذیرش در دانشگاه فرهنگیان از لحاظ محتوا و اجرا، به ترتیب در شش و هشت مقوله اصلی قرار دارد. برای فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان الگویی ارائه شد که بر اساس نظرات اعضای گروه کانونی بازبینی شد و پس از اصلاحات لازم، الگوی نهایی تدوین شد که شامل دو بخش اقدامات قبل از کنکور و مصاحبه تخصصی است. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان نتیجه گرفت فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان، از لحاظ محتوا و اجرا مشکلات زیادی دارد که با رفع آن‌ها بر اساس مؤلفه‌های الگوی ارائه شده، می‌توان به پذیرش داوطلبانی برخوردار از صلاحیت‌های حرفه‌ای، باانگیزه و علاقه‌مند به حرفه معلمی و دارای سلامت جسمانی و روانی مناسب، برای تحصیل در دانشگاه فرهنگیان اقدام کرد.

واژگان کلیدی: پذیرش دانشجو، تربیت معلم، مصاحبه تخصصی.

— نویسنده مسئول، رایانامه: Nabavi@mail.cfu.ac.ir

این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی مصوب دانشگاه فرهنگیان است.

مقدمه

ایجاد تحول در نظام‌های آموزشی منوط به به‌کارگیری معلمانی برخوردار از صلاحیت‌های شخصیتی، حرفه‌ای و تخصصی است. می‌توان گفت تحول در نظام آموزش و پرورش مبتنی بر بهبود کیفیت تربیت‌معلم هر کشوری است. یکی از مهمترین مؤلفه‌هایی که بر کیفیت تربیت معلم مؤثر بوده ورودی‌های آن می‌باشد. لذا توجه به جذب و پذیرش دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان اهمیت ویژه‌ای دارد.

میلانی فر (۱۳۸۲) معتقد است «مهمترین اصل در تعلیم و تربیت کودکان و نوجوانان، صلاحیت علمی و ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روان معلم است، زیرا اوست که با رفتارهای منطقی و بیجا سرمشق کودکان و نوجوانان می‌شود». دست‌اندرکاران نظام آموزش و پرورش توانایی کلامی، دانش کافی، راهبردهای تدریس، گواهی‌نامه معلمی، مهارت‌های مدیریت کلاس و آزمون شایستگی را به عنوان مهم‌ترین مؤلفه‌هایی تلقی می‌کنند که باید در فرایند جذب و انتخاب معلمان مورد توجه قرار گیرد (استرانگ^۱، ۲۰۰۲).

کارول^۲ (۲۰۰۹) در پژوهش خود بیان می‌کند رابطه مستقیمی بین کیفیت برنامه جذب و نگهداری، توسعه حرفه‌ای و عملکرد کلاسی معلمان وجود دارد (گراوند و عباسپور، ۱۳۹۱). اسپوستا^۳ (۲۰۰۳) ادعا می‌کند که ایجاد یک انگیزه قوی در دانش‌آموزان تنها از دانش تخصصی معلم نشأت نمی‌گیرد، بلکه به طور عمده ویژگی‌های شخصیتی، دیدگاه‌ها، نگرش‌ها، رفتار و عمل وی در آن دخالت دارد و مجموع این ویژگی‌ها فضای کلاس را آرام و مشارکت‌پذیر می‌کند و ارتباط غیر رسمی میان معلم و شاگرد را شکل می‌دهد (همرانووا^۴، ۲۰۱۵).

بولاندر و اسنل^۵ (۲۰۰۴) اعتقاد دارند که حساس‌ترین گام در فرایند انتخاب معلم،

-
1. Stronge
 2. Caroll
 3. Spousta
 4. Hamranová
 5. Bohlande & Snell

تصمیم‌گیری درباره جذب داوطلبان است. با این وجود انتخاب نهایی باید بر اساس نتایج آزمون‌ها، مصاحبه‌ها و ویژگی‌های مشخص شده در فرایند انتخاب و گزینش داوطلبان انجام گیرد. بولز^۱ و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی به دنبال ارائه الگویی برای انتخاب دانشجومعلمان بوده و به این موضوع می‌پردازند که تا کنون اکثر شیوه‌های انتخاب دانشجومعلمان به صورت سنتی و بر مبنای آزمون‌ها و مصاحبه‌های علمی بوده، و کارآمد نبوده‌اند. بنابراین، آن‌ها مدلی را که در آن طیف گسترده‌ای از ارزیابی‌ها در زمینه توانایی تفکر، تعامل اجتماعی، علایق درونی، توانایی استدلال و تصمیم‌گیری باشد، ارائه دادند.

در کشورهای مختلف شیوه‌ها و ملاک‌های متفاوتی برای انتخاب معلم وجود دارد. در ژاپن نخستین شرط گزینش معلم، دارا بودن «گواهینامه صلاحیت» و داشتن مدرک تحصیلی لیسانس است. هرگاه متقاضیان اخذ گواهینامه معلمی در یکی از دانشگاه‌ها و مدارس عالی مجاز و معتبر تحصیل نکرده باشند، وزارت آموزش و پرورش اعطای گواهینامه را به آنان بر اساس «آزمون تعیین صلاحیت معلمان» می‌پذیرد. در بیشتر موارد افراد واجد شرایط بعد از امتحان تعیین صلاحیت انتخاب می‌شوند (تسوکادا^۲، ۲۰۰۸). آزمون‌ها شامل ارزیابی دانش علمی و تناسب فرد با حرفه تدریس، مقاله‌نویسی، مصاحبه و مهارت‌های عملی و میزان سلامتی افراد است. نمره امتحان به‌تنهایی نشان‌دهنده قبولی فرد نیست (شینبوری^۳، ۲۰۰۶). افراد بعد از موفقیت در آزمون‌ها می‌توانند در مدارس و مؤسساتی که آزمون ورودی آن را گذرانده‌اند، تدریس کنند. صلاحیت این افراد به مدت یکسال برای تدریس معتبر است (شیمیزو^۴، ۲۰۰۳). در ژاپن علاوه بر مواد آزمون کتبی که شامل موضوعات عمومی و تخصصی است، از داوطلبان مصاحبه نیز به عمل می‌آورند (ماکی و ساتو^۵، ۲۰۰۲).

1. Bowles
2. Tsukada
3. Shinbori
4. Shimizu
5. Maki & Sato

در انگلستان از سال ۱۹۶۲ شورای ملی در زمینه انتخاب معلمان ابتدایی اعلام کرد که معلمان باید از بین فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها که دوره خاص تربیت‌معلم را گذرانده‌اند، انتخاب شوند (حبیبی، ۱۳۸۶). در حال حاضر نحوه انتخاب دانشجوی تربیت‌معلم از بین متقاضیان تحصیل در دانشگاه‌ها مانند سایر رشته‌ها است. بدین ترتیب که همه تقاضاها به شورای مرکز پذیرش دانشگاه‌ها (U.C.C.A) ارسال می‌شود و متقاضیانی که شرایط لازم مؤسسه مورد نظر را داشته باشند، پذیرفته می‌شوند (آقازاده، ۱۳۸۳). اصولاً همه معلمان انگلستان باید از صلاحیت کافی برای تدریس برخوردار باشند، بنابراین، کسانی که به اشتغال در این حرفه تمایل دارند، باید دوره‌های خاص تربیت‌معلم را به منظور تدریس در هر مقطع تحصیلی با موفقیت تمام کنند (عصاره، ۱۳۸۶).

در فرانسه انتخاب دانشجو برای دوره تربیت‌معلم ضوابط دقیقی دارد. برای شرکت در این دوره بهترین دانش‌آموزان از طریق امتحان انتخاب می‌شوند. شرایط ورود به تربیت‌معلم، داشتن دیپلم پایان دوره متوسطه و موفقیت در امتحان ورودی است (فرجاد، ۱۳۸۲). از سال ۱۹۹۰ تا سال ۲۰۱۳ مؤسسات دانشگاهی تربیت‌معلم در فرانسه تأسیس شدند که به تربیت معلم می‌پردازند. دارندگان مدرک کارشناسی می‌توانند برای تحصیل در این مراکز اقدام کنند و گزینش آن‌ها بر اساس بررسی پرونده دانشگاهی، مصاحبه و در پاره‌ای از موارد امتحانات تخصصی صورت می‌گیرد (مهرابی و رضوان‌طلب، ۱۳۹۸).

در دانشگاه‌های تربیت‌معلم آمریکا، استانداردهای تعیین سطح عمومی تدریس حرفه‌ای معلمان مشخص شده است. این استانداردها سطح ورودی داوطلبان حرفه معلمی و همچنین، سطوح بالاتر قابلیت‌های معلم را مشخص خواهد کرد. برخی ایالت‌ها ملاک انتخاب معلمان را بر اساس کار پایان‌ترم و فعالیت مستمر داوطلبان و در بعضی موارد بر اساس آزمون‌های موضوعی یا ارزیابی عملکرد داوطلبان قرار داده‌اند (هاموند، ۲۰۰۶). همچنین، معیارهایی برای انتخاب داوطلبان حرفه

معلمی بر مبنای ترکیبی از عوامل تحصیلی و شخصیتی مانند علاقه به کودکان، اظهارات شخص داوطلب و مصاحبه در نظر گرفته می‌شود (شعبانی، ۱۳۸۳).

وانگ^۱ و همکاران (۲۰۱۳) بیان کردند در سنگاپور شرایط ورود به حرفه معلمی بسیار دقیق بوده و مؤسسه ملی آموزش، دانش‌آموختگان مستعد مدارس متوسطه را جذب می‌کند. برای اکثر متقاضیان عملکرد در سطح الف در امتحانات مورد نیاز است. متقاضیان حرفه معلمی توسط هیئتی از معلمان، مدیران بازنشسته، مقامات وزارتی و کارکنان مؤسسه ملی آموزش مصاحبه می‌شوند. این هیئت بر اساس عملکرد تحصیلی و ویژگی‌های شخصیتی داوطلبان، مطابق با معیارهای تعیین‌شده وزارت آموزش و پرورش، داوطلبان را ارزشیابی می‌کنند (نامداری پژمان، ۱۳۹۷).

در مالزی از شرایط ورود به تربیت‌معلم داشتن دیپلم کامل متوسطه، قبولی در آزمون ورودی، برخورداری از سلامت جسمانی و روانی، داشتن صلاحیت آموزشی برای تدریس در دوره‌های تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و متوسطه است (سمندری، ۱۳۹۶). در استرالیا شرایط ورود به دوره‌های تربیت‌معلم، دارا بودن گواهی‌نامه پایان تحصیلات دوره متوسطه و بر اساس نتایج آزمون‌های ورودی، به خصوص به دست آوردن نمره‌های خوب در زبان انگلیسی و ریاضیات است (سنگری و آخش، ۱۳۹۶).

داوطلبان تربیت‌معلم در فنلاند باید نمره‌های بالا، شخصیت مثبت، مهارت‌های بین‌فردی عالی و تعهد به شغل معلمی داشته باشند. سالانه فقط یکی از ۱۰ نفر متقاضی برای تدریس در مدارس ابتدایی فنلاند پذیرفته می‌شود (سالبرگ، ۱۳۹۵). نحوه پذیرش داوطلبان برای حرفه معلمی در کانادا رقابتی است و تسلط به زبان انگلیسی و زبان فرانسه، داشتن مدرک تخصصی خاص، تجربه، علاقه و آمادگی از شروط پذیرش است (دشتی، ۱۳۹۴).

بر اساس گفته هسیه^۲ و همکاران (۲۰۱۳)، در چین انتخاب برای ورود به تربیت‌معلم بر عهده هر دانشگاه و در چارچوب ضوابط تعیین‌شده وزارت آموزش و پرورش است. بسیاری از

1. Wang
2. Hsieh

دانشگاه‌ها انتخاب خود را بر اساس نمرات دانشگاهی و برخی دیگر نیز توان دانشجویان در موفقیت در آزمون‌های مرتبط با تدریس، مانند زبان، دانش آموزش عمومی، نگرش‌ها و رگه‌های شخصیتی را مبنای پذیرش قرار داده‌اند (نامداری پژمان، ۱۳۹۷). در ترکیه انتخاب دانشجویان برای ورود به دانشکده‌های تربیت‌معلم، به طور متمرکز و توسط مرکز سنجش و گزینش داوطلبان استخدامی انجام می‌شود و برای انتخاب معیارهایی مانند تصمیم شورای استادان، شخصیت داوطلبان، موفقیت تحصیلی، توانایی و وضعیت سلامتی آن‌ها، نمرات مصاحبه و آزمون‌های متمرکز به کار گرفته می‌شود (خدییوی و رحمانی، ۱۳۹۸).

نتایج پژوهش پارمی‌جیانی^۱ و همکاران (۲۰۲۰) نشان داد باید تلاش شود معلمان نسل‌های آینده بیشتر راه‌حل‌های عقلانی و فنی به منظور توسعه یادگیری محیطی معنادار ارائه دهند. نتایج پژوهش تورنر و استاف^۲ (۲۰۱۹) نشان داد هوش هیجانی نقشی مهم در اثربخشی معلم دارد و در گزینش دانشجومعلمان باید به این ویژگی شخصیتی توجه زیادی شود. یافته‌های پژوهش کیم، دارینمرد و مک‌کان^۳ (۲۰۱۸) نشان داد ابعاد پنج‌گانه شخصیت معلمان با اثربخشی آن‌ها مرتبط است. آن‌ها پیشنهاد کردند شخصیت باید به عنوان بخشی از فرایند گزینش دانشجومعلم مد نظر قرار گیرد. نتایج پژوهش ساتل^۴ و همکاران (۲۰۱۵) نشان داد شش سازه روان‌شناختی برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، وجدان‌کاری، تاب‌آوری، خودتنظیمی و توانایی‌شناختی با گزینش داوطلبان برای حرفه معلمی رابطه مثبتی دارد. یافته پژوهش لاورنس^۵ (۲۰۱۳) درباره دانشجومعلمان برونی نشان داد برخورداری از سلامت روانی مناسب، شاخصی از بهزیستی روان‌شناختی مطلوب برای معلمان است و دانشجومعلمان باید از نظر بهزیستی روان‌شناختی غربال‌گری شوند. لیاکاپولو^۶ (۲۰۱۱) در پژوهش خود نشان داد برای انتخاب شغل معلمی علاوه بر آزمون‌های سنجش دانش

1. Parmigiani
2. Turner & Stough
3. Kim, Dar-Nimrod & MacCann
4. Sautelle
5. Lawrence
6. Liakopoulou

محتوایی، باید به ارزیابی نگرش‌ها، باورها و علاقه به حرفه معلمی نیز پرداخته شود. نتایج پژوهش لشم^۱ (۲۰۱۲) نشان‌دهنده سودمندی مصاحبه گروهی در غربالگری داوطلبان برای ورود به تربیت معلم بوده است. کلاسن^۲ (۲۰۰۶) در پژوهشی نشان داد معلمان باید از صلاحیت و شایستگی لازم، تعهد، شخصیت جاذب، تحصیلات عالی و دستاوردهای علمی برخوردار باشند.

نتایج پژوهش‌های داخلی از جمله پژوهش نامداری پژمان (۱۳۹۷) نشان داد مؤلفه جذب دانشجو یکی از مؤلفه‌های اصلی تضمین کیفیت در تربیت معلم است، و اشکالات بسیاری در گزینش داوطلبان به نظام تربیت‌معلم ایران وجود دارد که مهم‌ترین آن به شکل برگزاری جلسات مصاحبه و معاینه برمی‌گردد، که کمترین زمان برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز از داوطلبان صرف می‌شود. کشاورز و مقدسی (۱۳۹۷) نشان دادند در زمینه مؤلفه گزینش معلم باید برای انتخاب افراد شایسته برای ورود به دوره‌های تربیت‌معلم، آزمون‌های اختصاصی متناسب با سطح تحصیلات متقاضیان (دیپلم، کارشناسی و بالاتر) همراه با مصاحبه‌های علمی، اخلاقی و بررسی سوابق تحصیلی و خانوادگی داوطلبان با توجه به ملاک‌های برشمرده شده برای معلمان بر اساس اسناد تحولی آموزش و پرورش در نظر گرفته شود. نتایج پژوهش سمیعی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۵) نشان می‌دهد که سیاست جذب باید بر اساس شیوه‌های موفق و تجربه‌شده در دیگر کشورها، مانند جذب اولیه (شناسایی از دوران دبیرستان) و بومی‌سازی اجرا شود و انتخاب افراد با توانمندی‌های مورد نظر از طریق ارزیابی‌های عملی و به صورت مطالعه موردی انجام گیرد. فراهانی، نصراصفهان‌ی و شریف (۱۳۹۱) در پژوهشی نشان دادند در فرایند جذب و انتخاب معلمان باید به علاقه و انگیزه داوطلبان، توانایی‌ها و ویژگی‌های جسمی، روانی و علمی داوطلبان، اصلاح و بهبود فرایند جذب، انتخاب و استفاده از نیروهای بومی توجه شود. همچنین، نتایج پژوهش حیدری‌پور (۱۳۸۱) نشان داد برای تعیین صلاحیت حرفه‌ای دانشجومعلم‌ان مراکز تربیت‌معلم و مراکز آموزش عالی باید شیوه‌های موجود جذب معلم اصلاح شود.

1. Leshem
2. Claussen

با توجه به نقش و جایگاه والای معلم در تعلیم و تربیت دانش‌آموزان، بی‌تردید صلاحیت‌های حرفه‌ای و سلامت جسمانی و روانی وی در امر مهم تربیت دانش‌آموزان یکی از مؤلفه‌های اصلی و تأثیرگذار محسوب می‌شود، به طوری که راهکار ۱۱/۴ سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، ایجاد نظام ارزیابی صلاحیت معلمان از نظر شایستگی‌های اخلاقی، اعتقادی، انقلابی، حرفه‌ای و تخصصی و ارزشیابی متناسب با مبانی و اهداف سند تحول راهبردی را عنوان می‌کند (شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۰). بنابراین، بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای، سلامت جسمانی و روانی دانش‌جو معلمان به عنوان معلمان آینده مدارس به دلیل نقش بسزایی که در سلامت جسمانی و روانی دانش‌آموزان ایفا می‌کنند، ضروری است. یکی از اهداف مهم تأسیس دانشگاه فرهنگیان، تأمین و تربیت معلمان، مدیران و مربیان مؤمن، متعهد، کارآمد و توانمند در تراز جمهوری اسلامی ایران بوده است (اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۱). با توجه به این هدف مهم، به نظر می‌رسد انتخاب داوطلبان برای شغل معلمی باید با دقت و ظرافت خاصی انجام گیرد که ورودی‌های شایسته‌ای از نظر صلاحیت‌های حرفه‌ای، سلامت جسمانی و روانی و ویژگی‌های شخصیتی برای تحصیل در دانشگاه فرهنگیان پذیرفته شوند. اهداف مهم مصاحبه تخصصی از داوطلبان ورود به دانشگاه فرهنگیان براساس شیوه‌نامه مرکز برنامه‌ریزی منابع انسانی و فناوری اطلاعات وزارت آموزش و پرورش (۱۳۹۷) ارزیابی توانمندی‌ها و تشخیص میزان قابلیت‌های داوطلب حرفه معلمی، همچنین، شناخت میزان انگیزه و علاقمندی داوطلب حرفه معلمی بوده است.

با عنایت به مطالب یادشده و تجربه پژوهشگر در طول سالیان متمادی به عنوان مصاحبه‌کننده در فرایند انتخاب داوطلبان ورود به حرفه معلمی، به نظر می‌رسد یکی از مشکلات اساسی در فرایند تربیت معلم، انتخاب برخی داوطلبان برای ورود به دانشگاه فرهنگیان است که از قابلیت‌های حرفه‌ای، سلامت جسمانی و روانی و ویژگی‌های شخصیتی مناسب برای احراز شغل معلمی برخوردار نیستند که این مسئله می‌تواند علاوه بر وارد کردن آسیب روانی به خود داوطلبان و دانش‌آموزان مدارس، خسارت‌های جبران‌ناپذیری بر نظام آموزش و پرورش کشور وارد کند. هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی مشکلات فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان برای پذیرش در

دانشگاه فرهنگیان به منظور ارائه الگوی مطلوب است. بنابراین، با توجه به موارد یادشده، مسأله اصلی پژوهش حاضر این است که فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان برای پذیرش در دانشگاه فرهنگیان با چه مشکلاتی روبه‌روست؟ همچنین، پژوهشگر در جست‌وجوی یافتن پاسخ علمی به این پرسش‌ها است:

- مشکلات فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان برای پذیرش در دانشگاه فرهنگیان از لحاظ محتوایی کدام‌اند؟
- مشکلات فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان برای پذیرش در دانشگاه فرهنگیان از لحاظ اجرایی کدام‌اند؟
- الگوی مطلوب فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان برای پذیرش در دانشگاه فرهنگیان چگونه است؟

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش، طرح پژوهش کیفی از نوع نظریه داده‌بنیاد^۱ بوده که از رویکرد نظام‌مند^۲ استفاده شده است. براساس بیان استراوس و کوربین^۳ (۱۳۹۵)، نظریه داده‌بنیاد یک طرح پژوهشی کیفی است که در آن پژوهشگر نوعی تبیین کلی از یک فرایند، اقدام، یا تعامل ارائه می‌دهد که حاصل دیدگاه‌های تعداد زیادی از مشارکت‌کنندگان است (تجری، ۱۳۹۸). در این رویکرد پژوهشگر پس از جمع‌آوری داده‌ها به صورت نظام‌مند، سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی برای رسیدن به نظریه انجام می‌دهد (خنیفر و مسلمی، ۱۳۹۶).

جامعه پژوهش شامل همه اعضای هیئت علمی و مدرسان مدعو دانشگاه فرهنگیان استان‌های

1. Grounded theory
2. Systematic approach
3. Strauss & Corbin

تهران و مرکزی بوده است که از بین آن‌ها ۱۸ نفر عضو هیئت علمی (۱۲ استادیار و ۶ مربی) و ۲۰ نفر مدرس مدعو (۱۵ دکتری و ۵ دانشجوی دکتری) به عنوان نمونه، به روش هدفمند (نوع خبره) انتخاب شدند. زیرا باید اطلاعات از افرادی به دست می‌آمد که با فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان برای پذیرش در دانشگاه فرهنگیان آشنا بوده و در این زمینه چندین سال تجربه زیسته داشته‌اند. پس به این ترتیب نمونه‌گیری بر اساس هدف پژوهش انجام گرفت. نمونه‌گیری هدفمند نوعی نمونه‌گیری غیرتصادفی است که در آن پژوهشگر افراد واجد ویژگی‌های خاص را برای شرکت در پژوهش دعوت می‌کند (جانسون و کریستنسن^۱، ۱۳۹۵).

با توجه به ماهیت پژوهش کیفی و پرسش‌های پژوهش، از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز استفاده شد. به این دلیل از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد که بر اساس متون نظری و پیشینه پژوهش اطلاعاتی از موضوع پژوهش در دست بود، ولی آن کامل نبود. بنابراین، احتمال داشت مواردی وجود داشته باشد که مصاحبه‌شونده از آن‌ها آگاه باشد. شایان ذکر است ابتدا بر اساس مطالعه متون نظری و پیشینه پژوهش، چارچوب مصاحبه تدوین و پرسش‌های مصاحبه با توجه به پرسش‌های پژوهش تهیه و تدوین شد. در پژوهش حاضر از روایی محتوا^۲ برای تعیین میزان روایی پرسش‌های مصاحبه استفاده شد. بر این اساس، ابتدا چندین پرسش بر مبنای اهداف و پرسش‌های اصلی پژوهش طراحی شده، و سعی شد همه پرسش‌های اصلی پژوهش از طریق پرسش‌های مصاحبه تحت پوشش قرار گیرد. سپس، با استفاده از نظرات دو نفر از متخصصان پرسش‌های مصاحبه بازبینی شود. در نهایت، پرسش‌های مصاحبه تهیه و تدوین شد. همچنین، برای تعیین پایایی پرسش‌های مصاحبه از روش کدگذاری مجدد پژوهشگر و کدگذاری مجدد توسط کدگذار دیگر استفاده شد. در پژوهش حاضر متن مصاحبه‌ها و نتایج تحلیل‌ها و کدبندی‌های مصاحبه‌ها در اختیار چند تن از مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت و از ایشان

1. Johnson & Christensen
2. Content validity

خواسته شد تا اصلاحات مورد نظر را اعمال کنند. در این مرحله برخی مصاحبه‌شوندگان از کدگذاری‌ها و مضامین باشت‌شده اظهار رضایت داشتند و با عباراتی نظیر «دقیقاً منظورم همین بوده است» (۵ ع) و «جمله شما دقیق‌تره» (۲ م) بر کدگذاری صحنه گذاشتند. بعضی دیگر از مصاحبه‌شوندگان نیز کدگذاری‌ها و مضامین را مترادف با آنچه انجام شده بود، تأکید کردند توصیه‌های ایشان در کدگذاری و تعیین مضامین لحاظ شد.

شیوه اجرا

طبق بررسی‌های انجام شده توسط پژوهشگر، تعدادی از اعضای هیئت علمی و مدرسان مدعو دانشگاه که طی سال‌های گذشته در فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان ورود به تربیت معلم به عنوان مصاحبه‌گر حضور داشتند، شناسایی شدند. سپس طی تماس تلفنی و با اطلاع قبلی ضمن جلب موافقت ضمنی و توجیه ایشان نسبت به اهداف پژوهش با آنها قرار مصاحبه در پردیس‌های استان‌های تهران و مرکزی گذاشته شد. به منظور کسب آمادگی و آشنایی مصاحبه‌شوندگان با نوع پرسش‌ها، قبل از جلسه مصاحبه از طریق پست الکترونیکی به آنها ارسال می‌شد. معمولاً مکان مصاحبه مرکز مشاوره پردیس یا دفتر گروه آموزشی تعیین می‌شد. هر مصاحبه حدود ۴۵ دقیقه الی یک ساعت طول می‌کشید. همچنین، مصاحبه به صورت انفرادی با مدرسان مدعو و اعضای هیئت علمی انجام گرفت. اطلاعات حاصل از مصاحبه با مصاحبه‌شوندگان با کسب مجوز از ایشان ضبط و یادداشت‌برداری می‌شد و در برخی موارد که مصاحبه‌شونده رضایت نداشت مصاحبه ضبط شود، فقط یادداشت‌برداری شد. با اجرای مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته فرایند نمونه‌گیری پیش رفت و ابعاد مسئله پژوهش بررسی شد. انجام مصاحبه با افراد نمونه ادامه یافت تا اینکه پس از مصاحبه با ۱۸ نفر عضو هیئت علمی و ۲۰ نفر مدرس مدعو به حد اشباع نظری رسید. به این معنا که با مصاحبه‌شوندگانی که در مراحل پایانی، مصاحبه شد، اطلاعات جدیدی حاصل نشد. بر اساس فرایندی که شرح داده شد، مصاحبه‌های ضبط‌شده، پس از پیاده‌سازی و تبدیل به متن نوشتاری، ویرایش و در قالب متن ورد تایپ شد. پس از تبدیل مصاحبه‌ها به متن نوشتاری بر روی داده‌های حاصله، کدگذاری باز و محوری صورت گرفت. پس از کدگذاری مضامین مشخص

شد و بعد به تفسیر آن‌ها پرداخته شد. شایان ذکر است که تحلیل مصاحبه‌ها با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا^۱ نسخه دهم انجام شد. در این پژوهش سعی شد مسائل و مشکلات فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان برای ورود به دانشگاه فرهنگیان از طریق تحلیل مصاحبه‌ها با صاحب‌نظران شناسایی شود. پس از کدگذاری باز و محوری داده‌ها، نتایج حاصل از مصاحبه‌ها تجزیه و تحلیل شد. سپس در اختیار چند نفر از متخصصان این حوزه برای اعتباربخشی قرار گرفت که پس از اعلام نظر و اعتبار بخشیدن به آن، بازبینی شد و بعد از انجام اصلاحات لازم، مشکلات فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان ورود به دانشگاه فرهنگیان از لحاظ محتوا و اجرا مشخص شد. برای تحلیل داده‌های مصاحبه‌ها روش تحلیل مضمون^۲ اجرا شد که یکی از شیوه‌های متداول تحلیل محتوا و روشی برای تحلیل داده‌های کیفی مصاحبه‌ها است. آن روشی برای شناخت، تحلیل و الگوهای موجود در داده‌های کیفی است و همچنین، ابزار پژوهشی منعطف و مفیدی برای تحلیل حجم زیادی از داده‌های پیچیده است (خنیفر و مسلمی، ۱۳۹۶).

یافته‌های پژوهش

بر اساس روش تحلیل مضمون در تحلیل مصاحبه‌ها مضامینی پدیدار شدند که پیرامون تجربه‌های مصاحبه‌شوندگان و نظرات ایشان درباره مسائل و مشکلات مصاحبه تخصصی داوطلبان ورود به دانشگاه فرهنگیان از نظر محتوا و اجرا بود. با توجه به پرسش‌های پژوهش، تحلیل کیفی داده‌ها در قالب جدول ارائه می‌شود.

پرسش اول: مشکلات فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان برای پذیرش در دانشگاه فرهنگیان از لحاظ محتوا کدام‌اند؟

در پاسخ به پرسش اول پژوهش، با صاحب‌نظران (اعضای هیئت علمی و مدرسان مدعو دانشگاه فرهنگیان) مصاحبه شد که داده‌های مصاحبه‌ها استخراج شد. با روش تحلیل مضمون

1. MAXQDA 10
2. Thematic analysis method

مبتنی بر دو نوع کدگذاری باز و کدگذاری محوری، یافته‌های پژوهش تحلیل شد. ابتدا داده‌ها بدون در نظر داشتن مبنای نظری کدگذاری شدند (کدگذاری باز). در مرحله بعد کدهای تکراری حذف شد و فرایند تلخیص و کاهش کدها تا جایی ادامه یافت، که به مقوله‌ها و طبقه‌های کلی‌تری رسید (کدگذاری محوری). پس از کدگذاری محوری داده‌ها، یک تم کلی استخراج شد که در بردارنده ۶ مضمون (مقوله) اصلی و ۱۲ مقوله فرعی بود. آنچه در جدول ۱ آمده، گزارشی از نمونه کدهای استخراج شده، مقوله‌های فرعی، مضامین (مقوله‌ها) اصلی و تم اصلی پژوهش است.

جدول ۱. مضامین و مقوله‌های شناسایی شده از مصاحبه با صاحب نظران در پرسش اول پژوهش

مضمون اصلی	مضامین (مقوله‌ها) فرعی	کدهای نهایی	نمونه کدهای استخراج شده
مشکلات محتوایی فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان برای پذیرش در دانشگاه فرهنگیان	استعدادها، توانمندی‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای	شناسایی و ارزیابی استعدادها، توانمندی‌ها و ارزیابی توانمندی‌های داوطلبان ارزیابی قابلیت‌های حرفه‌ای داوطلبان	استفاده از آزمون‌های استعداد برای استعدادیابی داوطلبان (۱-ع؛ ۷-ع)، شناسایی استعدادها و توانمندی‌ها تا حدودی از طریق مصاحبه (۲-ع؛ ۱۹-م)، شناسایی استعدادها، توانمندی‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای در طول سال تحصیلی در دانشگاه (۳-ع؛ ۵-ع)، مشکل بودن تشخیص درست استعدادها، توانمندی‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای داوطلبان در وقت کم مصاحبه (۹-م)، نیاز به یک فرایند پیوسته و مدت‌دار برای سنجیدن توانمندی و قابلیت‌های حرفه‌ای داوطلبان (۱۲-م)
	انگیزه و علاقه‌مندی داوطلبان	شناسایی انگیزه داوطلبان علاقه‌مندی به حرفه معلمی	شناسایی انگیزه و علاقه‌مندی داوطلبان تا حدودی با مشاهده اعمال و رفتار آن‌ها (۲-ع؛ ۱-ع)، علاقه‌مندی دانشجویان کارشناسی پیوسته به شغل معلمی (۱۴-ع)، علاقه‌نداشتن بسیاری از مهارت‌آموزان ماده ۲۸ به شغل معلمی (۱۴-ع)، شناسایی و ارزیابی انگیزه و علاقه‌مندی داوطلبان به حرفه معلمی از طریق انتخاب کارشناسان عالی‌رتبه (۱۵-م)

مضمون اصلی	مضامین (مقوله‌ها) فرعی	کدهای نهایی	نمونه کدهای استخراج شده
مشکلات محتوایی فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان برای پذیرش در دانشگاه فرهنگیان	سطح انتظارات داوطلبان	ارزیابی سطح انتظارات داوطلبان از حرفه معلمی	بسیار متفاوت بودن سطح انتظارات داوطلبان از حرفه معلمی قبل و بعد از استخدام (۱-ع)، ارزیابی سطح انتظارات داوطلبان از حرفه معلمی در مصاحبه تا حدود زیادی (۲-ع؛ ۱-م)، ارزیابی سطح انتظارات داوطلبان از حرفه معلمی با ایجاد فضای ایفای نقش و پرسش‌های تخصصی (۱۵-م)
	ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی	ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی داوطلبان ارزیابی ویژگی‌های روان‌شناختی داوطلبان استفاده از آزمون‌های غربال‌گری استفاده از آزمون‌های شخصیتی	مناسب نبودن فرم‌های مصاحبه برای اندازه‌گیری ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی داوطلبان (۸-ع)، عدم ارزیابی دقیق ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی داوطلبان به دلیل وقت کم و عدم فرصت کافی برای مصاحبه (۱۵-ع)، بهره‌گیری از نتایج آزمون‌های شخصیتی و غربال‌گری برای بررسی دقیق ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی داوطلبان (۳-م؛ ۱-ع)، استفاده از مشاوران خبره برای ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی داوطلبان (۱۵-م؛ ۸-م)
	سلامت روانی	ارزیابی سلامت روانی داوطلبان	استفاده از نتایج آزمون‌های غربال‌گری برای تعیین سلامت روانی داوطلبان به عنوان مکمل فرایند مصاحبه (۱-م؛ ۲-ع)
	سلامت جسمانی	ارزیابی ویژگی‌های جسمانی داوطلبان ارزیابی وضعیت سلامت جسمانی داوطلبان	انجام آزمایش‌های پاراکلینیکی و معاینات پزشکی دقیق برای آیت‌های چک‌لیست وضعیت جسمانی داوطلبان (۲-ع، ۱-ع)، انجام آزمایشات پزشکی و معاینه جسمانی برای اطمینان از سلامت جسمانی داوطلبان علاوه بر تکمیل فرم خوداظهاری (۳-ع، ۱۱-ع)

پرسش دوم: مشکلات فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان برای پذیرش در دانشگاه فرهنگیان

از لحاظ اجرا کدام‌اند؟

در پاسخ به پرسش دوم پژوهش، با صاحب‌نظران (اعضای هیئت علمی و مدرسان مدعو دانشگاه فرهنگیان) مصاحبه شد که داده‌های مصاحبه‌ها استخراج شد. با روش تحلیل مضمون مبتنی بر دو نوع کدگذاری باز و کدگذاری محوری، یافته‌های پژوهش تحلیل شد. ابتدا داده‌ها بدون در نظر داشتن مبنای نظری کدگذاری شدند (کدگذاری باز). در مرحله بعد، کدهای تکراری حذف شد و فرایند تلخیص و کاهش کدها تا جایی ادامه پیدا کرد که به مقوله‌ها و طبقه‌های کلی-تری رسید (کدگذاری محوری). پس از کدگذاری محوری داده‌ها، یک تم اصلی (کلی) استخراج شد که دربردارنده ۸ مضمون (مقوله اصلی) و ۲۲ مقوله فرعی بود. آنچه در جدول ۲ آمده، گزارشی از کدهای استخراج شده، مقوله‌های فرعی، مضامین (مقوله‌ها) اصلی و تم اصلی پژوهش است.

جدول ۲. مضامین و مقوله‌های شناسایی شده از مصاحبه با صاحب‌نظران در پرسش دوم پژوهش

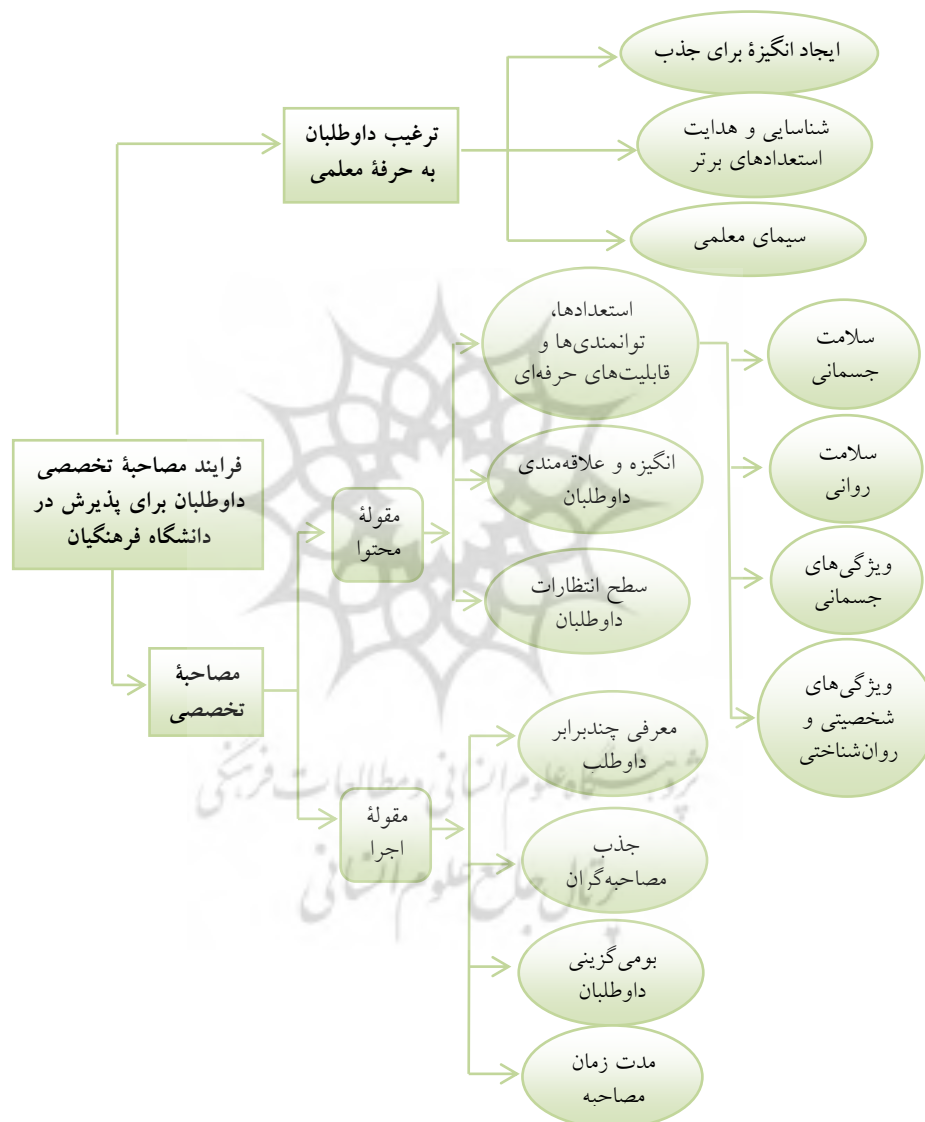
مضمون اصلی	مضامین (مقوله‌ها) فرعی	کدهای نهایی	نمونه کدهای استخراج شده
مشکلات اجرایی	معرفی داوطلب برای مصاحبه	- گزینش اصلح سه تا چهار برابر ظرفیت دانشگاه - ایجاد انگیزه برای جذب داوطلبان	معرفی داوطلب برای انجام مصاحبه حداقل به میزان سه برابر ظرفیت به منظور گزینش اصلح (۱-ع؛ ۳-ع)، معرفی داوطلب به میزان سه الی چهار برابر ظرفیت برای انجام مصاحبه و ایجاد انگیزه برای جذب در داوطلبان (۵-ع؛ ۱۱-ع)،
فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان برای پذیرش در دانشگاه فرهنگیان	هماهنگی بین مصاحبه‌گران	- هماهنگی ویژگی‌های مصاحبه‌گران - یکسانی ملاک‌های مصاحبه‌گران - وحدت رویه بین مصاحبه‌گران	عدم یکسانی ملاک‌های مصاحبه‌گران برای ارزیابی ویژگی‌ها و توانمندی‌های داوطلبان (۱-ع؛ ۴-ع)، مطرح کردن پرسش‌های کاربردی و انگیزشی از جانب مصاحبه‌گران (۹-ع)، مورد مصاحبه قرار گرفتن کل داوطلبان یک رشته تحصیلی توسط یک گروه (۶-م؛ ۸-م)، برگزاری جلسه هماهنگی برای وحدت رویه در نحوه امتیازدهی بین مصاحبه‌گران قبل از شروع فرایند مصاحبه (۱-ع؛ ۷-ع)
	جذب مصاحبه‌گران	- الزامات اجرایی جذب مصاحبه‌گران توانمند - امتیازات ویژه قائل شدن برای مصاحبه‌گران - دریافت رزومه شغلی از مصاحبه‌گران	فراهم‌نشدن الزامات اجرایی برای جذب مصاحبه‌گران توانمند به علت حق‌الزحمه پایین و عدم پرداخت به موقع (۴-ع؛ ۳-ع)، جذب مصاحبه‌گران توانمند با پرداخت حق‌الزحمه مناسب و به موقع از سوی دانشگاه (۲۰-م) فراخوان و دریافت رزومه شغلی از مصاحبه‌گران (۵-م)

مضمون اصلی	مضامین (مقوله‌ها) فرعی	کدهای نهایی	نمونه کدهای استخراج شده
مشکلات اجرایی فرآیند مصاحبه داوطلبان برای پذیرش در دانشگاه فرهنگیان	تداخل وظایف مصاحبه‌گران	- تداخل وظایف - مصاحبه‌گر علوم قرآنی با پرسنل گزینش - موازی کاری	تداخل وظایف مصاحبه‌گر علوم قرآنی با پرسنل گزینش به دلیل موازی کاری (۱-ع؛ ۲-ع)، وجود همپوشانی زیاد در سؤالات مصاحبه‌گر علوم قرآنی و پرسنل گزینش (۹-ع؛ ۱۱-ع)
	گرایش به انتخاب حرفه معلمی	- جایگاه شغلی حرفه معلمی - گرایش زیاد دختران - ناشناخته بودن دانشگاه فرهنگیان	بسیار کم شدن گرایش به انتخاب حرفه معلمی در بین داوطلبان به خاطر جایگاه شغلی پایین معلمان در جامعه (۳-ع؛ ۸-م)، گرایش زیاد به انتخاب حرفه معلمی در بین دانش‌آموزان دختر (۶-م؛ ۱۶-ع)، ناشناخته بودن دانشگاه فرهنگیان برای دانش‌آموزان در دوره دبیرستان (۱-م)
	کاهش گرایش به حرفه معلمی	- کاهش گرایش پسران به حرفه معلمی - پایین بودن جایگاه شغلی - سختی کار حرفه معلمی - حقوق پایین شغل	کاهش گرایش به انتخاب حرفه معلمی در بین پسران به دلیل جایگاه پایین حرفه معلمی در جامعه و پایین بودن سطح حقوق و مزایای معلمان در ایران (۱۱-ع؛ ۱۴-ع)، کاهش گرایش پسران به انتخاب حرفه معلمی به علت پرداخت حقوق کم به معلمان با توجه به سختی حرفه معلمی در مقایسه با سایر مشاغل دولتی (۲-ع، ۵-م)
	مدت زمان مصاحبه	- افزایش مدت زمان هر مصاحبه - افزایش روزهای مصاحبه	کم بودن مدت زمان مصاحبه و پیشنهاد افزایش مدت زمان مصاحبه به ۴۵ الی ۶۰ دقیقه (۱-ع؛ ۱۳-م)، همخوانی نداشتن مدت زمان مصاحبه با اهداف (۲-ع؛ ۱-م)، افزایش روزها و مدت زمان مصاحبه به حداقل ۴۵ دقیقه به منظور شناسایی ویژگی‌های داوطلبان (۳-ع؛ ۴-ع)
بومی‌گزینی داوطلبان	- بومی‌گزینی استانی - بومی‌گزینی منطقه‌ای - انتخاب اصلح	مناسب نبودن بومی‌گزینی منطقه‌ای به علت انتخاب افراد ضعیف از نظر توانایی و استعداد (۳-ع؛ ۱۵-م)، بهتر بودن بومی‌گزینی‌ها به منظور جلوگیری از مشکلات نقل و انتقال در ایام اشتغال (۴-ع؛ ۱-م)، مناسب بودن بومی‌گزینی استانی داوطلبان و گسترش دایره بوم‌گزینی از شهر به استان و حتی استان‌های همجوار به منظور انتخاب افراد اصلح (۱۱-ع؛ ۱۴-م)	

پرسش سوم: الگوی مطلوب فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان برای پذیرش در دانشگاه فرهنگیان چگونه است؟

پس از شناسایی عناصر و مؤلفه‌های فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان، اقدامات متناسب با هر مؤلفه تعیین و استخراج شد. در گام بعدی، کدگذاری انتخابی انجام گرفت.

بر اساس فعالیت‌های یادشده، الگوی اولیه در دو بخش ترغیب داوطلبان به حرفه معلمی و مصاحبه تخصصی، طراحی و تدوین شد و مؤلفه‌های به‌دست‌آمده در این دو بخش سازماندهی شدند (شکل ۱).



شکل ۱. الگوی اولیه فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان برای پذیرش در دانشگاه فرهنگیان

به منظور اعتباریابی الگوی اولیه، جلسه گروه کانونی برگزار شد. گروه کانونی از متخصصان (اعضای هیئت علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان مشتمل بر ۸ نفر) تشکیل شد. اعضای گروه کانونی طبق هماهنگی در یک جلسه دوساعته حضور یافته و پس از بیان توضیحات توسط پژوهشگر، نظرات اصلاحی و پیشنهادهای خود را پیرامون کلیت و اجزای الگوی اولیه بیان کردند. مهم‌ترین نظرات مطرح شده در گروه کانونی در جدول ۳ به طور خلاصه بیان شده است.

جدول ۳. خلاصه نظرات ارائه شده در گروه کانونی

کد	نکات کلیدی
گ-۱	اضافه کردن نحوه تبلیغ بین دانش‌آموزان دوره دبیرستان به مؤلفه‌های بخش اول؛ ۲. گفتن مزایای تحصیل در دانشگاه فرهنگیان به دانش‌آموزان دبیرستانی؛ ۳. گنجاندن سنجش مناسب انگیزه و علاقه‌مندی داوطلبان به حرفه معلمی.
گ-۲	تعدیل مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی؛ ۲. گنجاندن مقوله هماهنگی بین مصاحبه‌گران در مقوله اجرا؛ ۳. گنجاندن مؤلفه جایگاه حرفه معلمی در جامعه در بخش اول.
گ-۳	۱. گنجاندن نحوه جذب داوطلبان و سیاست‌های تشویقی وزارت آموزش و پرورش برای داوطلبان؛ ۲. لحاظ کردن استفاده از نتایج آزمون‌های غربال‌گری و شخصیتی در بخش مصاحبه تخصصی.
گ-۴	اضافه کردن مؤلفه وحدت رویه بین مصاحبه‌گران در مقوله اجرای مصاحبه؛ ۲. مهم بودن مؤلفه سلامت روانی داوطلبان در مقوله محتوای مصاحبه؛ ۳. استفاده از نتایج آزمون‌های غربال‌گری در فرایند مصاحبه توسط مشاوران و روان‌شناسان معتمد.
گ-۵	گنجاندن استفاده از ابزارهای روان‌سنجی استاندارد در مؤلفه شناسایی و ارزیابی استعدادها و داوطلبان؛ ۲. شناسایی و ارزیابی قابلیت‌های حرفه‌ای داوطلبان در طول سال‌های تحصیلی در دانشگاه؛ ۳. استفاده از نتایج آزمون‌های غربال‌گری برای تعیین صلاحیت روانی و شخصیتی داوطلبان به عنوان مکمل مصاحبه.
گ-۶	۱. لحاظ کردن جذب مصاحبه‌گران توانمند در الگو؛ ۲. پیشنهاد مدت زمان مناسب برای مصاحبه هر داوطلب به منظور ارزیابی دقیق ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی داوطلبان؛ ۳. معرفی حداقل سه الی چهار برابر ظرفیت دانشگاه داوطلب برای انجام دادن مصاحبه به منظور گزینش داوطلبان اصلح؛ ۴. لحاظ کردن بومی‌گزینی استانی و استان‌های همجوار.
گ-۷	۱. تغییر مؤلفه سیمای معلمی به جایگاه حرفه معلمی در جامعه؛ ۲. گفتن حقوق و مزایای دوره دانشجویی به دانش‌آموزان برای ورود به تربیت‌معلم برای ایجاد علاقه و انگیزه مضاعف در آن‌ها؛ ۳. جایگزینی جاذبه حرفه معلمی به جای مؤلفه ایجاد انگیزه برای جذب داوطلبان؛ ۴. اضافه کردن مؤلفه گرایش به انتخاب حرفه معلمی در بخش ترغیب داوطلبان به حرفه معلمی.
گ-۸	۱. گنجاندن مؤلفه جذب مصاحبه‌گران توانمند در بخش اجرای مصاحبه؛ ۲. افزودن مؤلفه مدت زمان هر مصاحبه و روزهای مصاحبه به بخش اجرای مصاحبه؛ ۳. گنجاندن مؤلفه معرفی داوطلب به میزان حداقل سه برابر ظرفیت دانشگاه برای انجام مصاحبه.

بر اساس نظرات متخصصان (جدول ۳)، الگوی پیشنهادی اولیه بازبینی شد. برخی زیرمؤلفه‌ها و اقدامات نیز اضافه شد، بعضی از عناوین در الگو بازبینی شد و بر اساس نظر اعضای گروه کانونی تغییر یافت. برخی مؤلفه‌ها با نظر اکثر اعضای گروه کانونی حذف شد و در برخی مؤلفه‌ها تعدیل‌هایی صورت گرفت. پس از انجام اصلاحات لازم در الگوی اولیه بر اساس نظرات اعضای گروه کانونی، الگوی نهایی تدوین شد که در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲. الگوی نهایی فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان برای پذیرش در دانشگاه فرهنگیان

بحث و نتیجه گیری

تحلیل کیفی داده‌های مرتبط با پرسش اول پژوهش نشان داد از دیدگاه صاحب‌نظران، مشکلات محتوایی فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان برای پذیرش در دانشگاه فرهنگیان، در شش مقوله اصلی قرار دارد که عبارت‌اند از «استعدادها، توانمندی‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای، انگیزه و علاقه‌مندی داوطلبان، سطح انتظارات داوطلبان، ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی، سلامت جسمانی و سلامت روانی داوطلبان». در مقوله استعدادها، توانمندی‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای، صاحب‌نظران معتقد بودند تشخیص درست استعدادها، توانمندی‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای داوطلبان با توجه به وقت کم مصاحبه و نبود آزمون‌های استعداد مشکل است، بنابراین، باید از آزمون‌های روانی برای شناسایی استعدادهای داوطلبان استفاده شود و حداقل توانمندی‌های معلمی در مصاحبه اولیه تا حدود زیادی به دست می‌آید، ولی به یک فرایند پیوسته و مدت‌دار برای سنجیدن توانمندی‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای داوطلبان نیاز است. صاحب‌نظران در مقوله انگیزه و علاقه‌مندی داوطلبان اعتقاد داشتند تا حدی با مشاهده اعمال و رفتار آن‌ها در جلسه مصاحبه می‌توان به انگیزه و علاقه‌مندی داوطلبان به حرفه معلمی پی برد، ولی بهتر است از وجود کارشناسان خبره در جلسه مصاحبه بهره گرفت و ارزیابی دقیق‌تر علاقه به شغل معلمی دانشجویان پس از طی دو سال آموزش انجام گیرد. در مقوله سطح انتظارات داوطلبان، صاحب‌نظران معتقد بودند سطح انتظارات داوطلبان از حرفه معلمی تا حدودی از طریق مصاحبه ارزیابی می‌شود، ولی بهتر است با ایجاد فضای ایفای نقش و پرسیدن پرسش‌های تخصصی از داوطلبان ارزیابی دقیق‌تری صورت گیرد. در مقوله ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی اعتقاد بر آن بود که ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی داوطلبان به دلیل کم‌بودن مدت زمان مصاحبه و عدم استفاده از از نتایج آزمون‌های غربال‌گری و شخصیتی به طور دقیق ارزیابی نمی‌شود و بهتر است در کنار مصاحبه تخصصی از نتایج آزمون‌های غربال‌گری و شخصیتی برای ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی داوطلبان توسط مشاوران و روان‌شناسان مجرب استفاده شود و همچنین، از طریق مشاهدات رفتارهای دانشجویان در دوران تحصیل بهتر می‌توان به ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی

آن‌ها پرداخت. در زمینه مقوله سلامت جسمانی، صاحب‌نظران معتقد بودند ویژگی‌های جسمانی داوطلبان به دلیل قابل مشاهده بودن تا حدودی به طور مناسب ارزیابی می‌شود، ولی انجام آزمایش‌های پاراکلینیکی و معاینات پزشکی دقیق برای ارزیابی گزینه‌های چک‌لیست وضعیت جسمانی و بررسی سلامت جسمانی داوطلبان علاوه بر تکمیل فرم خوداظهاری ضروری است. همچنین، در مقوله سلامت روانی، صاحب‌نظران اعتقاد داشتند که ارزیابی دقیقی از سلامت روان داوطلبان به دلیل مدت زمان کم مصاحبه و عدم استفاده از آزمون‌های غربال‌گری و تشخیصی صورت نمی‌گیرد، بنابراین، استفاده از نتایج آزمون‌های غربال‌گری اجرا شده توسط مشاوران و روان‌شناسان متبحر برای اطمینان از سلامت روانی داوطلبان به عنوان مکمل فرایند مصاحبه ضروری است.

این یافته با نتایج پژوهش ساتل و همکاران (۲۰۱۵) که نشان دادند شش سازه روان‌شناختی برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، وجدان‌کاری، تاب‌آوری، خودتنظیمی و توانایی‌شناختی به طور مثبتی با گزینش داوطلبان برای حرفه معلمی رابطه مثبتی داشته است همسویی دارد. با نتایج پژوهش لاورنس (۲۰۱۳) که نشان داد برخورداری از سلامت روانی مناسب، شاخصی از بهزیستی روان‌شناختی مطلوب برای معلمان است و دانشجومعلمانی باید از نظر بهزیستی روان‌شناختی غربال‌گری شوند، همخوانی دارد. با نتایج پژوهش لیاکاپولو (۲۰۱۱) درباره ملاک‌های ارزیابی صلاحیت دانشجومعلمانی برای ورود به حرفه معلمی که نشان داد برای انتخاب شغل معلمی علاوه بر آزمون‌های سنجش دانش محتوایی، باید به ارزیابی نگرش‌ها، باورها و علاقه به حرفه معلمی نیز پرداخت همخوانی دارد. همچنین، یافته حاضر با نتایج پژوهش فراهانی، نصراصفهبانی و شریف (۱۳۹۱) که نشان دادند در فرایند جذب و انتخاب معلمان باید به علاقه و انگیزه داوطلبان، توانایی‌ها و ویژگی‌های جسمی و روانی داوطلبان توجه شود، همسو است. با نتایج پژوهش زیمرمن^۱ و همکاران (۲۰۱۲) که نشان دادند که ۴۴ درصد از دانشجومعلمانی در دوره دوم

1. Zimmerman

تربیت معلم به نوعی دچار اختلال در سلامت روان هستند، به طور غیر مستقیم همسو است. با یافته پژوهش کیسی و چایلدز^۱ (۲۰۱۱) که نشان داد نیمرخ روانی با ارزیابی تدریس عملی و آمادگی دانشجومعلمان ارتباط معناداری ندارد، نیز به طور غیر مستقیم همخوانی دارد. در تبیین این یافته، می توان عنوان کرد از آنجا که اعضای هیئت علمی و مدرسان مدعو دانشگاه فرهنگیان، تجربه طولانی مدت در فرایند مصاحبه از داوطلبان ورود به حرفه معلمی و تربیت معلم داشته و بیشترین ارتباط را با دانشجومعلمان در طول تحصیل در پردیس های دانشگاه دارند شناخت ایشان از استعدادها، توانمندی ها و قابلیت های حرفه ای، انگیزه و علاقه مندی، سطح انتظارات، ویژگی های شخصیتی و روان شناختی، سلامت جسمانی و سلامت روانی دانشجومعلمان همراه با واقع بینی بوده و همچنین، با مبانی نظری پژوهش و نتایج برخی پژوهش های انجام گرفته (لاورنس، ۲۰۱۳؛ لیاکاپولو، ۲۰۱۱؛ فراهانی، نصر اصفهانی و شریف، ۱۳۹۱) نیز همخوانی دارد و می تواند مورد استناد و ملاک عمل قرار گیرد. بنابراین، با برطرف کردن مشکلات محتوایی فرایند مصاحبه تخصصی که از سوی آن ها بیان شده است، می توان نسبت به پذیرش داوطلبانی برخوردار از قابلیت های حرفه ای، با انگیزه و علاقه مند به حرفه معلمی، و دارای سلامت جسمانی و روانی مناسب، برای احراز شغل معلمی امیدوار بود.

تحلیل کیفی داده های مرتبط با پژوهش دوم پژوهش نشان داد از دیدگاه صاحب نظران، مسائل و مشکلات اجرایی فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان برای پذیرش در دانشگاه فرهنگیان، در هشت مقوله اصلی با عناوین «معرفی داوطلب برای مصاحبه، هماهنگی بین مصاحبه گران، جذب مصاحبه گران، تداخل وظایف مصاحبه گران، گرایش به انتخاب حرفه معلمی، کاهش گرایش به حرفه معلمی، مدت زمان مصاحبه، و بومی گزینی داوطلبان»، قرار دارد. در مقوله معرفی داوطلب برای مصاحبه، صاحب نظران معتقد بودند که به منظور انتخاب داوطلبان قوی و برتر حداقل باید به میزان سه برابر ظرفیت دانشگاه، داوطلب برای انجام مصاحبه معرفی شود. در مقوله هماهنگی بین

مصاحبه‌گران، اعتقاد بر آن بود که ملاک‌های مصاحبه‌گران برای ارزیابی ویژگی‌ها و توانمندی‌های داوطلبان یکسان نیست، بنابراین، از افراد خبره و صاحب‌نظر در زمینه علوم تربیتی و مشاوره به عنوان مصاحبه‌گر استفاده شد و جلسه توجیهی برای مصاحبه‌گران قبل از شروع فرایند مصاحبه برای کمک به همگرایی و ایجاد هماهنگی برای وحدت رویه در نحوه امتیازدهی بین مصاحبه‌گران برگزار شود، همچنین، کل داوطلبان یک رشته تحصیلی توسط یک گروه مورد مصاحبه قرار بگیرند. در مقوله جذب مصاحبه‌گران، صاحب‌نظران اعتقاد داشتند که الزامات اجرایی برای جذب مصاحبه‌گران توانمند به علت حقالزحمه پایین و عدم پرداخت به‌موقع فراهم نشده است و بسیاری از استادان توانمند تمایلی به همکاری در فرایند مصاحبه داوطلبان ندارند، بنابراین، جذب مصاحبه‌گران توانمند با انجام فراخوان و دریافت رزومه شغلی از آنها و همچنین، پرداخت حقالزحمه مناسب و به‌موقع باید از سوی مسئولان دانشگاه پی‌گیری شود. در مقوله تداخل وظایف مصاحبه‌گران، صاحب‌نظران معتقد بودند وجود هم‌پوشانی زیاد در پرسش‌های مصاحبه‌گر علوم قرآنی و پرسنل گزینش موجب تداخل وظایف بین آنها شده و بالتبع هزینه‌های مازادی را بر دانشگاه تحمیل می‌کند. بنابراین، وظایف گزینش و ارزیابی اعتقادات دینی داوطلبان بهتر است توسط یک نفر انجام گیرد. همچنین، در مقوله گرایش به انتخاب حرفه معلمی، اعتقاد بود گرایش به انتخاب حرفه معلمی خصوصاً در بین داوطلبان پسر به علت جایگاه شغلی و حقوق پایین و چندشغله بودن معلمان در جامعه بسیار کم شده است و فرزندان خانواده‌های متوسط شهری تمایل بسیار اندکی به انتخاب حرفه معلمی دارند. در مقوله علل کاهش گرایش پسران به انتخاب حرفه معلمی، صاحب‌نظران معتقد بودند کاهش گرایش پسران به انتخاب حرفه معلمی به خصوص در شهرهای بزرگ و کلان شهرها به علت بالابودن هزینه‌های زندگی، پایین‌بودن جایگاه شغلی و پرداخت حقوق کم به معلمان با توجه به سختی کار حرفه معلمی در مقایسه با سایر مشاغل دولتی در ایران است. در مقوله مدت زمان مصاحبه، صاحب‌نظران اعتقاد داشتند مدت زمان مصاحبه کم بوده و با اهداف آن همخوانی ندارد و به منظور شناسایی ویژگی‌های داوطلبان باید به حداقل ۴۵ دقیقه افزایش یابد، و روزهای انجام مصاحبه نیز به منظور ارزیابی دقیق‌تر ویژگی‌های داوطلبان

افزایش یابد. همچنین، در مقوله بومی‌گزینی داوطلبان، صاحب‌نظران معتقد بودند بومی‌گزینی منطقه‌ای (شهری) به علت انتخاب افراد ضعیف از نظر توانایی و استعداد مناسب نیست و دایره بوم‌گزینی از شهر (منطقه) به استان، حتی استان‌های همجوار به منظور ورود داوطلبان با استعدادتر و برخوردار از سلامت‌روان به تربیت‌معلم گسترش یابد.

یافته حاضر با نتایج پژوهش بولاندر و اسنل (۲۰۰۴) که نشان دادند حساس‌ترین گام در فرایند انتخاب معلم، تصمیم‌گیری درباره جذب داوطلبان است، همخوانی دارد. همین‌طور با نتایج پژوهش نامداری پژمان (۱۳۹۷) که نشان داد اشکالات بسیاری در گزینش داوطلبان به نظام تربیت‌معلم ایران وجود دارد که مهم‌ترین آن به شکل برگزاری جلسات مصاحبه و معاینه بومی‌گردد، همسو است. همچنین، این یافته به‌طور غیر مستقیم با نتایج پژوهش فراهانی، نصراصفهانی و شریف (۱۳۹۱)، که نشان دادند در فرایند جذب و انتخاب معلمان باید به اصلاح و بهبود فرایند جذب و استفاده از نیروهای بومی توجه شود، همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت از آنجا که اعضای هیئت علمی و مدرسان مدعو دانشگاه فرهنگیان تجارب زیادی در فرایند مصاحبه از داوطلبان ورود به حرفه معلمی در طی سال‌های گذشته دارند، شناخت آن‌ها از مسائل و مشکلات اجرایی فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان، همراه با واقع‌بینی بوده، همچنین، با مبانی نظری پژوهش و به‌طور غیر مستقیم با نتایج برخی پژوهش‌های انجام‌گرفته (کلاسن، ۲۰۰۶؛ فراهانی، نصراصفهانی و شریف، ۱۳۹۱؛ معین‌پور، ۱۳۷۵) همخوانی دارد. بنابراین، با برطرف‌کردن مشکلات اجرایی فرایند مصاحبه تخصصی که از سوی آن‌ها بیان شده است، می‌توان نسبت به پذیرش داوطلبانی برخوردار از قابلیت‌های حرفه‌ای، باانگیزه و علاقه‌مند به حرفه معلمی و دارای سلامت جسمانی و روانی مناسب، برای احراز شغل معلمی همت گماشت که آن می‌تواند کمک بسزایی به تحقق راهکار ۱۱/۴ سند تحول بنیادین آموزش و پرورش کند.

تحلیل کیفی داده‌های مرتبط با پرسش سوم پژوهش به ارائه الگویی برای فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان برای پذیرش در دانشگاه فرهنگیان منجر شد که در آن بر اساس نظرات ارائه‌شده توسط اعضای گروه کانونی الگوی پیشنهادی اولیه بازبینی شد و تغییراتی در آن انجام و

برخی زیرمؤلفه‌ها و اقدامات به آن اضافه شد. پس از انجام اصلاحات لازم در الگوی اولیه بر اساس نظرات اعضای گروه کانونی، الگوی نهایی تدوین شد. الگوی نهایی شامل دو بخش اقدامات قبل از کنکور و مصاحبه تخصصی است. بخش اقدامات قبل از کنکور مؤلفه‌های ایجاد انگیزه برای جذب داوطلبان، جایگاه حرفه معلمی، شناسایی و هدایت استعدادها، برتر و نحوه تبلیغ بین دانش‌آموزان را دربرمی‌گیرد. بخش مصاحبه تخصصی شامل دو مقوله محتوا (شامل مؤلفه‌های استعدادها، توانمندی‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای؛ انگیزه و علاقه‌مندی داوطلبان و سطح انتظارات داوطلبان) و مقوله اجرا (شامل مؤلفه‌های معرفی داوطلب، جذب مصاحبه‌گران توانمند، بومی‌گزینی داوطلبان و مدت زمان مصاحبه) است. همچنین، هر یک از مؤلفه‌های مربوط به بخش‌های الگو نیز دربرگیرنده زیرمؤلفه‌ها و اقدامات مرتبط است، که در الگوی نهایی آمده است.

یافته پژوهش حاضر با نتایج پژوهش بولز و همکاران (۲۰۱۴) در زمینه رایه الگو برای انتخاب دانشجومعلم، که طیف گسترده‌ای از ارزیابی‌ها در زمینه توانایی تفکر، تعامل اجتماعی، علائق درونی، توانایی استدلال و تصمیم‌گیری را دربردارد، همسویی دارد. با نتایج پژوهش کیم، دارینمرد و مک‌کان (۲۰۱۸) که نشان دادند شخصیت معلم، اندازه‌های ذهنی از اثربخشی معلم را پیش‌بینی می‌کند و مؤلفه شخصیت به عنوان بخشی از فرایند گزینش دانشجومعلم دوره ابتدایی باید مد نظر قرار بگیرد به طور غیر مستقیم همسو است. با یافته پژوهش بابولسکی^۱ (۲۰۲۰) که به آثار نئولیبرالیسم بر تمایل و توانایی دانشجومعلم برای به دست آوردن عدالت اجتماعی برای خود، دانش‌آموزان و جامعه پرداخت، به طور غیر مستقیم همسویی دارد. همچنین، به طور غیر مستقیم با نتایج پژوهش هرا و شربین^۲ (۲۰۱۸) که نشان دادند بینش معلم می‌تواند تحت شرایط خاصی به عنوان انگیزه‌ای برای مقاومت دانشجومعلم در برابر فشارهای نئولیبرالی عمل کند همخوانی دارد. همچنین با یافته پژوهش چایلدز^۳ و همکاران (۲۰۱۱) که برابری و عدالت در برنامه پذیرش تربیت

1. Babulski
2. Hara & Sherbine
3. Childs

معلم را بررسی کردند، به طور غیر مستقیم همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که الگوی نهایی به دست آمده در این پژوهش، با مبانی نظری پژوهش و نتایج برخی از پژوهش‌های انجام گرفته (بولز، و همکاران، ۲۰۱۴؛ دارینمرد و مک‌کان، ۲۰۱۸؛ فراهانی، نصراصفهانی و شریف، ۱۳۹۱) نیز همخوانی دارد، می‌تواند مورد استناد و ملاک عمل برای فرایند مصاحبه تخصصی قرار گیرد. بنابراین، با برگزاری فرایند مصاحبه تخصصی مطابق با این الگو می‌توان نسبت به پذیرش داوطلبانی برخوردار از قابلیت‌های حرفه‌ای، بانگیزه و علاقه‌مند به حرفه معلمی و دارای سلامت جسمانی و روانی مناسب، برای احراز شغل معلمی امیدوار بود.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان نتیجه گرفت فرایند مصاحبه تخصصی، از لحاظ محتوا و اجرا دارای مشکلات زیادی است که به نظر می‌رسد با رفع مشکلات محتوایی و اجرایی آن بر اساس مؤلفه‌های الگوی ارائه شده، می‌توان نسبت به پذیرش داوطلبانی برخوردار از قابلیت‌های حرفه‌ای، با انگیزه و علاقه‌مند به حرفه معلمی و دارای سلامت جسمانی و روانی مناسب، برای تحصیل در دانشگاه فرهنگیان و ورود به حرفه معلمی همت گماشت. بنابراین، با لحاظ کردن مؤلفه‌های الگوی نهایی پژوهش در فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان می‌توان به تحقق مأموریت اصلی دانشگاه فرهنگیان، که تأمین و تربیت معلمان، مدیران و مربیان مؤمن، متعهد، و کارآمد و توانمند در تراز جمهوری اسلامی ایران است کمک مؤثری کرد.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر استفاده از اعضای هیئت علمی و مدرسان مدعو دانشگاه فرهنگیان به عنوان نمونه آماری است که این موضوع می‌تواند از قابلیت تعمیم یافته‌ها بکاهد. از آنجا که تحلیل داده‌های کیفی مبتنی بر تعبیر و تفسیرهای پژوهشگران است، در این پژوهش نیز ممکن است ذهنیت پژوهشگر در نحوه استخراج مقوله‌های فرعی و اصلی تأثیرگذار بوده، که از محدودیت‌های پژوهش می‌تواند باشد. نبود پژوهشی مشابه در داخل کشور در زمینه مشکلات فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان ورود به تربیت معلم یکی دیگر از محدودیت‌های پژوهش بود.

بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود در کنار مصاحبه تخصصی، از نتایج آزمون‌های غربالگری و شخصیتی برای ارزیابی سلامت روان و ویژگی‌های شخصیتی داوطلبان توسط مشاوران و روان‌شناسان مجرب استفاده شود. برای ارزیابی سلامت جسمانی داوطلبان علاوه بر

تکمیل فرم خوداظهاری و انجام معاینات پزشکی، از نتایج آزمایش‌های پاراکلینیکی نیز همزمان استفاده شود، به منظور انتخاب داوطلبان اصلح حداقل به میزان سه برابر ظرفیت دانشگاه داوطلب برای انجام مصاحبه معرفی شود، از افراد خبره و صاحب‌نظر در زمینه علوم تربیتی، مشاوره و روان‌شناسی برای فرایند مصاحبه داوطلبان ورود به تربیت‌معلم استفاده شود و جلسه توجیهی برای مصاحبه‌گران قبل از شروع فرایند مصاحبه برای کمک به همگرایی و ایجاد هماهنگی برای وحدت رویه در نحوه امتیازدهی بین مصاحبه‌گران برگزار شود. همچنین، کل داوطلبان یک رشته تحصیلی توسط یک گروه مورد مصاحبه قرار بگیرند. مصاحبه‌گران توانمند با انجام فراخوان و دریافت رزومه شغلی از آن‌ها و همچنین، پرداخت حقالزحمه مناسب و به‌موقع از سوی دانشگاه جذب شوند. به منظور جذب دانش‌آموزان مستعد به حرفه معلمی (به خصوص پسران)، مسئولان نظام آموزشی برای ارتقای پایگاه اجتماعی حرفه معلمی در جامعه اهتمام ویژه‌ای داشته باشند و با توجه به سختی کار حرفه معلمی در مقایسه با سایر مشاغل دولتی نسبت به همسان‌سازی حقوق و مزایای شغلی معلمان با سایر کارکنان آموزشی دولت نظیر اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها اقدام کنند. به منظور شناسایی دقیق ویژگی‌های داوطلبان، روزهای انجام مصاحبه و مدت زمان مصاحبه از هر داوطلب به حداقل ۴۵ دقیقه افزایش یابد. به منظور ورود داوطلبان با استعدادتر و برخوردار از سلامت‌روان به تربیت‌معلم دایره بوم‌گزینی از شهر به استان و حتی استان‌های همجوار گسترش یابد. فرایند استخدام قطعی دانشجومعلمان منوط به ارزشیابی‌های مستمر استادان و اخذ گواهی صلاحیت حرفه‌ای در پایان دوره کارشناسی باشد، تا تلاش دانشجویان در طول دوره تربیت‌معلم بیشتر شده و در جهت کسب مهارت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای کوشش بیشتری داشته باشند. به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود با به‌کارگیری روش‌های آماری نظیر رگرسیون چندمتغیری و مدل معادلات ساختاری، روابط بین متغیرها را در فرایند مصاحبه تخصصی بررسی و سهم دقیق هر مؤلفه را مشخص کنند. همچنین، پژوهشگران آتی به پژوهش‌های تطبیقی در زمینه مؤلفه‌های پذیرش دانشجوی تربیت‌معلم در کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه بپردازند و آن مؤلفه‌ها را با نظام تربیت‌معلم ایران مقایسه کنند.

منابع

- آقازاده، احمد (۱۳۸۳). آموزش و پرورش تطبیقی. تهران: انتشارات سمت.
- تجری، مجتبی، صالحی عمران، ابراهیم، مهرعلیزاده، یداله، و علیزاده‌ثانی، محسن (۱۳۹۸). طراحی الگویی به منظور بازسازی سیستم دانشگاهی در علوم تربیتی با تأکید بر رویکرد اشتغال-زایی. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۱(۴۴)، ۷۸-۴۵.
- جانسون، آریوک، و کریستنسن، لری (۱۳۹۵). پژوهش آموزشی (رویکردهای کمی، کیفی و ترکیبی). ترجمه علیرضا کیامنش و همکاران، تهران: نشر علم.
- حبیبی، شهناز (۱۳۸۶). آموزش و پرورش تطبیقی. تهران: انتشارات آوای نور.
- حیدری‌پور، محمد (۱۳۸۱). بررسی شیوه‌های موجود انتخاب معلم از دیدگاه معلمان و مسئولان استان کهگیلویه و بویراحمد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.
- خدیوی، اسدالله، و رحمانی، هما (۱۳۹۸). تربیت معلم در فرانسه. مجموعه مقالات تربیت معلم (مطالعه موردی در چهارده کشور)، تهران: انتشارات دانشگاه فرهنگیان.
- خنیفر، حسین، و مسلمی، ناهید (۱۳۹۶). اصول و مبانی روش‌های پژوهش کیفی. تهران: انتشارات نگاه دانش.
- دشتی، محمد (۱۳۹۴). تربیت معلم در ایران و جهان. رشد معلم، ۳۴(۱)، ۳۲-۲۸.
- سالبرگ، پاسی (۱۳۹۵). درس‌های فنلاندی. ترجمه علیرضا مقدم و طیبه سهرابی، تهران: انتشارات مرآت.
- سمندری، لطف‌الله (۱۳۹۶). مقایسه تطبیقی نظام‌های تربیت معلم در کشورهای دنیا (ژاپن، آلمان، فرانسه، انگلستان، چین، مالزی، آمریکا)، در پنج مؤلفه: پذیرش، آموزش، گزینش، استخدام، حقوق و مزایا. مجموعه مقالات سومین همایش ملی تربیت معلم، دانشگاه فرهنگیان، ص ۱۲۵۳-۱۲۴۳.
- سمیعی‌نژاد، بیژن، علی‌عسگری، مجید، و موسی‌پور، نعمت‌الله، و حاجی حسین‌نژاد، غلامرضا (۱۳۹۵). فرایند تربیت معلم ابتدایی در تراز جمهوری اسلامی ایران؛ فرصت‌ها و تهدیدها. تعلیم و تربیت، ۱۲۷، ۳۲-۹.

- سنگری، محمود، و آخش، سلمان (۱۳۹۶). بررسی تطبیقی نحوه جذب و آماده‌سازی دانشجو در مراکز تربیت‌معلم کشورهای ژاپن، استرالیا و ایران. *نامه آموزش عالی*. ۱۰(۳۷)، ۳۲-۷.
- شعبانی، زهرا (۱۳۸۳). بررسی تطبیقی برنامه‌های تربیت‌معلم در برخی از کشورهای دنیا. *تعلیم و تربیت*، ۷۹(۳)، ۱۵۹-۱۲۱.
- عصاره، علیرضا (۱۳۸۶). *مطالعه تطبیقی آموزش و پرورش دوره متوسطه در کشورهای منتخب*. تهران: انتشارات دانش‌پژوه.
- فراهانی، علیرضا، نصرافهانی، احمدرضا، و شریف، سیدمصطفی (۱۳۹۱). ارزیابی شیوه‌های انتخاب معلمان ابتدایی در نظام آموزش و پرورش کشور. *آموزش*، ۷(۱)، ۱۲-۲.
- فرجاد، علی (۱۳۸۲). *آموزش و پرورش تطبیقی*، تهران: انتشارات بعثت.
- کشاورز، سوسن، و مقدسی، زهره (۱۳۹۷). تبیین مؤلفه‌های نظام تربیت‌معلم با توجه به اسناد تحولی نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی. *خانواده و پژوهش*، ۴۰، ۲۹-۷.
- گراوند، منیژه، و عباسپور، عباس (۱۳۹۱). مقایسه اثربخشی معلمان جذب‌شده از مراکز تربیت‌معلم و حق‌التدریس از دیدگاه مدیران مدارس راهنمایی شهر تهران. *روان‌شناسی تربیتی*، ۲۴(۸)، ۴۵-۲۰.
- معین‌پور، حسین (۱۳۷۵). *بررسی مسایل و مشکلات گزینش، تربیت و استخدام دبیران دوره متوسطه*. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- مهرابی، مرضیه، و رضوان‌طلب، زینب (۱۳۹۸). *تربیت‌معلم در فرانسه*. مجموعه مقالات تربیت‌معلم (مطالعه موردی در چهارده کشور)، تهران: انتشارات دانشگاه فرهنگیان، صص ۱۹۰-۱۶۵.
- میلانی‌فر، بهروز (۱۳۸۲). *بهداشت روانی*. تهران: نشر قومس.
- نامداری پیمان، مهدی (۱۳۹۷). *طراحی الگوی تضمین کیفیت فرایند آموزش و آماده‌سازی دانشجو معلمان در دانشگاه فرهنگیان*. رساله دکتری رشته مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.

- Babulski, T. (2020). Being and becoming woke in teacher education. *Phenomenology & Practice*, 14(1), 73-88.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2004). *Managing human resources* (13 ed). South Western, Thomson, Corporation.

- Bowles, T., Hattie, J., Dinham, S., Scull, J., & Clinton, J. (2014). Proposing a comprehensive Model for Identify teaching candidates. *Australian Educational Researcher*, 41(4), 365-380.
- Casey, C., & Childs, R. (2011). Teacher Education Admission Criteria as Measure of Preparedness for teaching. *Education / Revue canadienne de l'éducation*, 34(2), 3-20.
- Childs, R., Broad, K., Kelly, G. M., Sher, Y., Escayg, K. A., McGrath, C. (2011). Pursuing equity in and through teacher education program admissions. *Education Policy Analysis Archives*. 19(0) DOI 10.14507/epaa.v19n24.2011.
- Clussen, W. (2006). Public school elementary principals' perceptions regarding the selection of teacher. *Educational Leadership*, 60(8) 48-52.
- Hammond, D. (2006). *Teachers and teaching: Signs of a changing profession*, handbook of reseach on teacher education. Newyork: Macmillan.
- Hamranová, A. (2015). Content analysis of selected Slovak educational journals focusing on the issue of teacher's mental health. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, (174), 2538-2542.
- Hara, M., & Sherbine, K. (2018). Be [com] ing a teacher in neoliberal times: The possibilities of visioning for resistance in teacher education. *Policy Futures in Education*, 16(6), 669-690.
- Kim, L. E., Dar-Nimrod, I., & MacCann, C. (2018). Teacher personality and teacher effectiveness in secondary school: Personality predicts teacher support and student self-efficacy but not academic achievement. *Educational Psychology*, 110(3), 309-323.
- Lawrence, M. (2013). Relationship between mental health and teaching: evidence from Brunei Trainee teachers. *Mental Health*, 42(2-3), 73-98.
- Leshem, S. (2012). The group interview experience as a tool for admission to teacher education. *Education Research International*, 1-8.
- Liakopoulou, M. (2011). The Professional Competence of Teachers: Which qualities, attitudes, skills and knowledge contribute to a teacher's effectiveness? *Humanities and Social Science*, 1(21), 66-78.
- Maki, M., & Sato, A. (2002). *Education in Japan: school improvements and the future of the teaching profession*. Tokyo: Kyoiku Kaihatsu Kenkyusho.
- Parmigiani, D., Ginkel, S., Saltsman, G., Dhungana, B. (2020). Innovation in Teacher Education. *Italian Journal of Educational Technology*, 28(2), 103-105.
- Sautelle, E., Bowles, T., Hattie, J., & Arifin, D. N. (2015). Personality, resilience, self-regulation and cognitive ability relevant to teacher selection. *Australian Journal of Teacher Education*, 40(4), 53-71.
- Shimizu, K. (2003). *A databook of educational statistics*, Tokyo: Jiji Tsushinsha.
- Shinbori, M. (2006). *Reexamination of teacher education*. Tokyo: Kyoika Kaihatsu Kenkyujo.
- Stronge, J. (2002). *Qualities of effective teacher*. Association for supervision and curriculum development, Alexandria, N.A.
- Tsukada, M. (2008). Institutionanlized supplementary education in Japan: the Yobiko and ronin student adaptations. *Comparative Education*, 24(3), 285-303.

- Turner, K., & Stough, C. (2019). Pre-service teachers and emotional intelligence: A scoping review. *The Australian Educational Researcher*, 1-23.
- Zimmermann, L., Uterbrink, T., Pfeifer, R., Wirsching, M., Ruse, U., Stobel, U., Nubling, M., Buhl-Griebhaber, V., Frommhold, M., Schaarschmidt, U., & Bauer, J. (2012). Mental health and patterns of work-related coping behaviour in a German sample of student teachers: A cross-sectional study, *Arch Occup Environ Health*, 85, 865-876.

