



Identifying and designing a model for the challenges of the interview process for primary school teacher candidates

Soraya. Ghorehjili^{1*}

1. **Corresponding Author**, Faculty member of Farhangiyen university, s.ghorehjili@gmail.com

ABSTRACT

Keywords:

Assessment, Testing
Interview, Recruitment
Elementary school teacher
education , training.

Corresponding author

✉ s.ghorehjili@gmail.com

Background and Objectives: The main objective of the present study was to identify and design a model of challenges in the interview process for primary school teacher candidates. **Method:** This study was conducted with a qualitative approach and the Glaser method. The research population included expert teachers in Alborz province, and in selecting the sample, an attempt was made to interview those who had at least a master's degree and 5 years of experience and also had a professional assessment certificate; from which 15 people were selected through purposive sampling. The concepts and components of the challenges in the interview process for primary school teacher candidates (91 concepts, 21 subcategories, and 7 main categories) were identified from the interviews. **Findings:** The results of the analysis of the findings showed that the decrease in the desire to choose the teaching profession, the compactness of management and implementation, the selection of non-native candidates, the recruitment of evaluators in a tasteful manner, the unconsidered use of methods for assessing and evaluating candidates, the lack of attention to personality and behavioral characteristics, and the failure to recruit qualified candidates are significant and important components in identifying the challenges of the interview process for candidates for employment as elementary teachers. **Conclusion:** According to the findings of the present study, it can be concluded that the process of specialized interviewing candidates in assessment centers has many problems and disadvantages in terms of content and implementation. By identifying them and preventing these disadvantages, it is possible to accept candidates who have professional qualifications, are motivated and interested in the teaching profession, and have appropriate physical and mental health.

Received: 09 February 2025

Reviewed: 10 May 2025

Accepted: 25 June 2025

Published: 23 July 2025

PP: 81-100

ISSN (Online): 2645-7164

DOI: [10.48310/edup.2025.18389.1423](https://doi.org/10.48310/edup.2025.18389.1423)

Citation (APA): Ghorehjili, S. (2025). Identifying and designing a model for the challenges of the interview process for primary school teacher candidates, *Journal Teacher Education Policy Studies*, 7(2), 81-100.

 <https://doi.org/10.48310/edup.2025.18389.1423>

شناسایی و طراحی الگوی چالش‌های فرایند مصاحبه داوطلبان استخدامی آموزگار ابتدایی

ثریا قوره جیلی^{۱*}

۱. نویسنده مسئول، دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه تهران، مدرس مدعو دانشگاه فرهنگیان s.ghorehjili@gmail.com

چکیده

پیشینه و اهداف: هدف اصلی پژوهش حاضر، شناسایی و طراحی الگوی چالش‌های فرایند مصاحبه داوطلبان استخدامی آموزگار ابتدایی بود. **روش:** این پژوهش با رویکردی کیفی و به روش داده‌بنیاد انجام شده است. جامعه پژوهش شامل معلمان خبره استان البرز بودند و در انتخاب نمونه تلاش شد کسانی مورد مصاحبه قرار گیرند که حداقل دارای مدرک کارشناسی ارشد و دارای سابقه ۵ سال و بیشتر و همچنین دارای گواهی ارزیابی حرفه‌ای بوده، که از میان آنها ۱۵ نفر به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. مفاهیم و مؤلفه‌های چالش‌های فرایند مصاحبه داوطلبان استخدامی (۹۱ مفهوم، ۲۱ مقوله فرعی و ۷ مقوله اصلی) از مصاحبه‌ها مشخص شد. **یافته‌ها:** نتایج تحلیل یافته‌ها نشان داد که کاهش تمایل به انتخاب حرفه معلمی، فشردگی مدیریت و اجرا، گزینش غیر بومی داوطلبان، جذب ارزیابان به شکل سلیقه‌ای، استفاده نسنجیده از روش‌های سنجش و ارزیابی داوطلبان، عدم توجه به ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری، عدم جذب داوطلبان شایسته از مؤلفه‌های قابل توجه و مهم در شناسایی چالش‌های فرایند مصاحبه داوطلبان استخدامی آموزگاری ابتدایی است. **نتیجه‌گیری:** با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان نتیجه گرفت فرایند مصاحبه‌ی تخصصی داوطلبان در کانون‌های ارزیابی، از لحاظ محتوا و اجرا مشکلات و آسیب‌های زیادی دارد که با شناسایی آنها و پیشگیری از این آسیب‌ها می‌توان به پذیرش داوطلبانی برخوردار از صلاحیت‌های حرفه‌ای، بالانگیزه و علاقه‌مند به حرفه‌ی معلمی و دارای سلامت جسمانی و روانی مناسب اقدام کرد.

واژه‌های کلیدی: کانون‌های ارزیابی

آزمون، مصاحبه، استخدام، آموزگار

ابتدایی، آموزش و پرورش.

۱. نویسنده مسئول

s.ghorehjili@gmail.com

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۲۱

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۲/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۴/۰۴

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۵/۰۱

شماره صفحات: ۱۰۰ - ۸۱

مقدمه

شیوه‌های بسیاری برای ارزیابی شایستگی‌های شغلی داوطلبان استخدام وجود دارد که از مهم‌ترین آنها می‌توان به آزمون‌های ارزیابی موقعیت و مراکز سنجش، تصویربرداری عصبی و مصاحبه‌های ساختاریافته یا بدون ساختار اشاره کرد (Highhouse & Schmitt, 2013). در این میان، مصاحبه به‌عنوان یکی از روش‌های اصلی ارزیابی، یا به‌صورت یک بخش مستقل از فرایند گزینش نیروی انسانی، و یا در قالب بخشی از این فرایند توسط سرپرستان و متخصصان منابع انسانی به کار گرفته می‌شود تا میزان تناسب میان ویژگی‌های فردی شاغل و الزامات شغلی مورد بررسی و سنجش قرار گیرد (Cook, 2016). بسیاری از سازمان‌ها به این دلیل از روش مصاحبه استخدامی^۱ استفاده می‌کنند که نمره‌های مصاحبه با سطح عملکرد شغلی و میزان یادگیری داوطلبان استخدام در دوره‌های آموزشی بدو ورود به سازمان، همبستگی بالایی نشان داده است (Highhouse & Schmitt, 2013). به نظر می‌رسد که بدون مصاحبه، به کارگیری افراد تقریباً غیرممکن است. مصاحبه استخدامی به عنوان یک دغدغه و خاطره پیش از ورود کارمند به یک سازمان، تا زمان بازنشستگی و ترک سازمان، مطرح است (Armstrong, 2012). محبوبیت مصاحبه‌ها به دلیل انعطاف‌پذیری آنهاست و در زمانی کوتاه بیشترین اطلاعات ممکن در رابطه با هدف استخدام بین متقاضی و سازمان مبادله می‌شود (ابطحی، ۱۴۰۲).

برخی صاحب‌نظران معتقدند که مصاحبه استخدامی یک فعالیت اجتماعی پیچیده و چالش‌برانگیز است. چرا که تصمیم‌هایی را دربرمی‌گیرد که هم برای مصاحبه شونده‌گان (مثلاً اینکه آیا می‌توانند برای شغل مورد نظر پذیرش شوند) و هم برای سازمان (مثلاً اینکه آیا مصاحبه شونده‌گان تمایل به پذیرش شغل در آن سازمان را دارند) بسیار مهم است. از این‌رو، مصاحبه شونده‌گان و مصاحبه کنندگان به شیوه‌ای رفتار می‌کنند که بتوانند به اهداف خود در مصاحبه دست یابند (Dipboye & etl, 2012). تعاریف نوینی که از مصاحبه‌های استخدامی ارائه شده، تنها شامل تعیین صلاحیت‌های افراد برای یک شغل ویژه نیستند بلکه تعامل بین فردی میان مصاحبه کنندگان و مصاحبه شونده‌گان را دربرمی‌گیرند (Macan, 2009). مصاحبه استخدامی عبارت است از رویه‌ای منتخب با هدف پیش‌بینی عملکرد آینده شخص در کار و بر مبنای پاسخ‌های شفاهی او نسبت به پرسش‌هایی که از او می‌شود (Dessler, 2003). به باور یونگ اگر فرایند مصاحبه استخدامی به صورت علمی و نظام‌مند هدایت شود، بسیاری از مشکلات مربوط به نیروی انسانی، که از استخدام ناموفق برمی‌خیزند حل می‌شود (Yeung, 2008).

بولاندر و اسنل^۲ (۲۰۰۴) اعتقاد دارند که حساس‌ترین گام در فرایند انتخاب معلم، تصمیم‌گیری درباره‌ی 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. گزینش و انتخاب داوطلبان آموزگاری ابتدایی در دو سال اخیر در ایران کمی متفاوت شده و مصاحبه‌ها در قالب کانون‌های ارزیابی برگزار می‌گردد. در کانون‌ها، انواع مختلفی از تمرین‌های شبیه سازی شده استفاده می‌شود، در واقع در نسخه اصلی کانون‌ها، که مربوط به کشور انگلیس است، یک سری از مصاحبه‌ها همراه با آزمون‌های مداد و کاغذی به کار گرفته می‌شود. اما کانون‌ها ممکن است از نظر مشخصه‌هایی چون بازخورد، خودارزیابی یا آزمون‌های سنجش ویژگی‌های روانی و شخصیتی، با یکدیگر تفاوت داشته باشند. با وجود تمام تفاوت‌ها، می‌توان گفت همه کانون‌ها از طریق تمرکز بر رفتار، به دنبال ارزیابی توانایی فعلی افراد و مقایسه آن با نیازهای آتی شغلی و سازمانی هستند (Ballantyne & Povah, 2017).

کانون‌ها، کاربرد گسترده‌ای در زمینه انتخاب و توسعه دارند، این ابزار شبیه سازی، وظایف موجود در مشاغل را در قالب تمرین‌ها انجام می‌دهد و پس از آن، عملکرد افراد بر اساس ابعاد مربوط به شغل ارزیابی می‌گردد (سلیمی و

شکرکن، ۲۰۲۰). در سال‌های اخیر این ابزار به شهرت و محبوبیت بالایی رسیده و بدون شک یکی از عوامل اثرگذار در این شهرت میزان روایی آن است (سلیمی و شکرکن، ۲۰۲۰). به طور کلی کانون‌های ارزیابی فرصتی را در اختیار داوطلبان قرار می‌دهد تا قابلیت‌ها و توانمندی‌های مرتبط با پست و جایگاه سازمانی خود را نشان دهند. نتایج حاصله از این فرایند، نشان‌دهنده توان داوطلب در اداره بهینه پست مورد نظر می‌باشد. در واقع کانون ارزیابی از طریق شبیه سازی آینده فرد را مورد سنجش قرار می‌دهد (Joiner, 2002). مراکز ارزیابی در مقایسه با روش‌های ارزیابی متداول، فرایند سنجش و انتخاب را منصفانه‌تر و با روایی بالاتری انجام می‌دهد. این رویکرد به میزان بسیار کمتری تحت تأثیر خطاهای رایج ارزیابی نظیر اثر هاله‌ای، تأثیرپذیری از نزدیکترین رفتار، گرایش به حد وسط، و قرار می‌گیرد. در نتیجه این فرایند از عینیت (نزدیکی به واقعیت) بالاتری برخوردار خواهد شد (Byham, 2003).

اورچ و دیگران^۱ (۲۰۰۹) بیان می‌کنند که هدف کانون ارزیابی به کارگیری ابزارهای مؤثری برای انتخاب، ارتقا کارکنان، آسیب‌شناسی نقاط قوت و ضعف ارزیابی شوندگان و توسعه شایستگی مدیریتی است. با گسترش مفهوم کانون‌های ارزیابی در اواسط قرن گذشته، این رویکرد به تدریج به یکی از شیوه‌های معتبر و مؤثر در فرایندهای ارزیابی و گزینش کارکنان در سراسر جهان تبدیل شده است. هرچند اجرای این کانون‌ها در مقایسه با سایر روش‌ها هزینه‌برتر و پیچیده‌تر است، اما یافته‌ها نشان می‌دهد که از نظر پایایی و روایی نتایج، عملکرد قابل‌اعتمادتری دارند. افزون بر این، در صورتی که طراحی و اجرای آن‌ها با دقت و بر اساس استانداردهای حرفه‌ای انجام گیرد، از نظر حقوقی و قانونی نیز بسیار قابل دفاع خواهند بود.

با وجود مزایای بسیار مصاحبه در کانون‌های ارزیابی، این فرایند با مشکلاتی روبرو است. به عنوان مثال، کالدول^۲ و همکاران (۲۰۰۳) به خطاهای رایج در کانون‌های ارزیابی، از جمله برنامه‌ریزی ضعیف، تجزیه و تحلیل ناکافی شغل، تعریف ضعیف معیارهای ارزیابی، تمرین‌های ضعیف، ضعف ارزیاب‌ها، آموزش ناکافی ارزیابان، آمادگی ناکافی داوطلبان، امتیازبندی و مستندسازی نامرتب ارزیاب‌ها و استفاده نادرست از نتایج اشاره کرده‌اند. واژیر و فیاضی (۱۳۹۴) در تحقیقی به شناسایی عارضه‌های کانون ارزیابی و توسعه و دسته‌بندی آنها و ارائه راهکارهای بهبود و پیش نیازهای اجرای کانون در ایران پرداختند. بر اساس نتایج پژوهش آنها، عارضه‌های کانون در شش دسته مفهومی که شامل فرهنگ پذیرش سازمانی، فرایند آماده سازی و برنامه‌ریزی جهت برگزاری کانون، فرایند اجرا، دستاوردها و نتایج و فرایند ارزیابی کانون است، طبقه‌بندی شدند. کارول در پژوهش خود بیان می‌کند رابطه‌ی مستقیمی بین کیفیت برنامه‌ی جذب و نگهداری، توسعه‌ی حرفه‌ای و عملکرد کلاسی معلمان وجود دارد (گراوند و عباسپور، ۱۳۹۱). نبوی و فرهادیان در پژوهش خود اشاره به یکی از مشکلات اساسی در فرایند جذب و مصاحبه دارند و این مشکل انتخاب برخی داوطلبان 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 ابتدایی، خسارت‌های جبران ناپذیری بر نظام آموزش و پرورش کشور وارد کنند (نبوی و فرهادیان، ۱۳۹۹).

تجارب اساتید دانشگاه نشان می‌دهد که با وجود تلاش مستمر آموزش و پرورش در جهت اجرای مطلوب مصاحبه و انتخاب بهترین و توانمندترین افراد و نیز علی‌رغم موفقیت نسبی مصاحبه‌ها، همچنان شاهد پذیرش داوطلبانی بوده و هستیم که از شایستگی‌های حرفه معلمی برخوردار نیستند. در کانون‌های ارزیابی، مسائلی مانند مدت زمان مصاحبه، تعداد افراد مصاحبه‌کننده، شرایط و فضای فیزیکی و روانی مصاحبه از جمله عوامل تأثیرگذار بر نتیجه نهایی گزینش داوطلبان هستند. به همین دلیل، در برخی موارد پذیرش افرادی صورت گرفته است که گرچه از نظر رتبه و امتیازات عددی عملکرد مطلوبی داشته‌اند، اما از نظر توانایی‌های حرفه‌ای و شایستگی‌های تربیتی برای نقش معلمی در سطح مطلوب قرار نداشته‌اند (آزاددیسفانی و بهفر، ۱۴۰۲).

1. Eurich & Et Al

2. Caldwell

در طی دو سالی که کانون‌های ارزیابی را دایر نموده‌اند، ایرادهایی به کانون‌ها و مصاحبه‌های مرتبط با آن برای استخدام می‌توان داشت که بایستی برای هر چه بهتر شدن فرایند استخدام معلمان چاره‌ای اندیشید. با عنایت به مطالب یاد شده و تجربه‌ی پژوهشگر به عنوان مصاحبه کننده در فرایند انتخاب داوطلبان ورود به حرفه آموزگاری ابتدایی، به نظر می‌رسد همه ما آگاه به عمر کوتاه کانون‌های ارزیابی و داشتن فراز و فرودهای بسیار این کانون‌ها هستیم و نظر به اهمیت و نقش کلیدی و حساس معلم در نظام آموزش و پرورش و ضرورت انتخاب معلمان شایسته و نیز جایگاه ویژه فرایند مصاحبه در پذیرش داوطلبان اصلح، این پژوهش قصد دارد به آسیب‌شناسی فرایند مصاحبه در کانون‌های ارزیابی بپردازد. با جستجوی در منابع فارسی و لاتین مختلف، پژوهش مشابهی در این زمینه انجام نشده است و شاید جز اولین پژوهش‌ها در زمینه شناسایی مسائل و مشکلات کانون‌های ارزیابی باشد. هدف اصلی این پژوهش، شناسایی و طراحی الگوی چالش‌های فرایند مصاحبه داوطلبان استخدامی آموزگار ابتدایی بوده و اهداف فرعی پژوهش شامل شناسایی مؤلفه‌های چالش‌های فرایند مصاحبه داوطلبان استخدامی آموزگاری ابتدایی و همچنین ارائه الگوی مفهومی چالش‌های فرایند مصاحبه داوطلبان استخدامی آموزگاری ابتدایی بود.

روش پژوهش

هدف این پژوهش شناسایی مسائل و چالش‌های فرایند استخدام داوطلبان شغل معلمی (آموزگاری ابتدایی) در شهر کرج و طراحی الگوی آن با رویکرد نظریه داده بنیاد^۱ بود. نظریه داده بنیاد به دلیل مفهوم سازی‌هایی که از الگوهای اجتماعی دارد، فراتر از همه‌ی روش‌های تشریحی است (گلنزر^۲، ۲۰۰۲). بر اساس این رویکرد، پژوهش حاضر با طی کردن سه گام اصلی کدگذاری، یعنی-کدگذاری باز^۳، کدگذاری انتخابی^۴ (گام اول و دوم را کدگذاری حقیقی می‌نامند) و کدگذاری نظری^۵ اهداف خود را دنبال نمود.

جامعه‌ی آماری در این پژوهش، ارزیابان تخصصی کانون‌های ارزیابی شهر کرج هستند که با روش نمونه‌گیری نظری، انتخاب شدند. گلنزر (۱۹۷۸) در رابطه با نمونه‌گیری نظری در رویکرد ظاهرشونده، تصدیق می‌کند که محققان باید افراد و مجموعه‌ها را خودشان انتخاب کرده و به صورت هدفمند اقدام به نمونه‌گیری نمایند، زیرا آنها قادرند اطلاعات مفیدی را در حوزه‌ی موضوع منتخب خود فراهم آورند. در این پژوهش، تا زمان دستیابی به اشباع نظری، با ۱۵ نفر از مشارکت‌کنندگانی که توانایی ارائه‌ی اطلاعات غنی و مرتبط با موضوع تحقیق را داشتند، مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته انجام شد، چرا که در نظریه‌ی داده بنیاد، مصاحبه‌ها مطلوب‌ترین داده‌ها هستند (گلنزر و هالتون^۶، ۲۰۰۷).

طبق بررسی‌های انجام شده توسط پژوهشگر، تعدادی از ارزیابان تخصصی که طی سال گذشته و سال جاری در فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان ورود به شغل معلمی به عنوان مصاحبه‌گر حضور داشتند، شناسایی شدند. سپس طی تماس تلفنی و با اطلاع قبلی ضمن جلب موافقت و توجیه ایشان نسبت به اهداف پژوهش با آنها قرار مصاحبه گذاشته شد. به منظور کسب آمادگی و آشنایی با انواع سؤالات پژوهش، قبل از جلسه تماس‌های تلفنی با آنها انجام می‌شد. مکان مصاحبه هم در مدارس ارزیابان تعیین می‌شد. هر مصاحبه حدود ۴۵ دقیقه طول کشید. مصاحبه‌ها به شکل انفرادی و تکی انجام گرفت. داده‌های حاصل از مصاحبه، با مصاحبه شونده‌گان با کسب اجازه از ایشان ضبط و یادداشت برداری می‌شد. با اجرای مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته فرایند نمونه‌گیری پیش رفت و مسئله پژوهش بررسی شد. انجام مصاحبه با افراد نمونه ادامه یافت تا اینکه پس از مصاحبه با ۱۵ نفر، به حد اشباع رسید. به این معنی که با

1. Grounded Theory
2. Glaser
3. Open Coding
4. Axial Coding
5. Selective Coding
6. Halton

مصاحبه شونده‌گانی که در مراحل پایانی مصاحبه شد اطلاعات جدیدی یافت نشد. مصاحبه‌های ضبط شده پس از پیاده سازی و تبدیل به متن نوشتاری ویرایش و در قالب متن تایپ گردید. پس از تبدیل مصاحبه‌ها به متن نوشتاری بر روی داده‌ها کدگذاری باز و محوری صورت گرفت و پس از کدگذاری مضامین مشخص شد. در این پژوهش سعی شد مسائل و چالش‌های فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان از طریق تحلیل مصاحبه‌ها با صاحب‌نظران شناسایی شود. پس از کدگذاری باز و محوری داده‌ها، نتایج حاصل از مصاحبه‌ها تجزیه و تحلیل شد. نمونه‌های پژوهش در جدول زیر آمده است که چه افرادی با چه رشته تحصیلی می‌باشند:

جدول شماره ۱. نمونه پژوهش

ردیف	رشته	حوزه تخصصی	مدرک تحصیلی	پست	شهر
۱	تکنولوژی آموزشی	علوم تربیتی	فوق لیسانس	آموزگار	کرج
۲	مشاوره	علوم تربیتی	دکتری	آموزگار	کرج
۳	برنامه‌ریزی آموزشی	علوم تربیتی	دکتری	آموزگار	کرج
۴	روانشناسی	علوم تربیتی	فوق لیسانس	آموزگار	کرج
۵	برنامه‌ریزی درسی	علوم تربیتی	دکتری	آموزگار	کرج
۶	روانشناسی بالینی	روانشناسی	فوق لیسانس	آموزگار	کرج
۷	ادبیات	ادبیات	فوق لیسانس	آموزگار	کرج
۸	روانشناسی بالینی	روانشناسی	فوق لیسانس	آموزگار	کرج
۹	روانشناسی عمومی	روانشناسی	فوق لیسانس	آموزگار	کرج
۱۰	مدیریت آموزشی	علوم تربیتی	دکتری	آموزگار	کرج
۱۱	تحقیقات آموزشی	علوم تربیتی	فوق لیسانس	آموزگار	کرج
۱۲	آموزش بزرگسالان	علوم تربیتی	فوق لیسانس	آموزگار	کرج
۱۳	روانشناسی عمومی	روانشناسی	فوق لیسانس	آموزگار	کرج
۱۴	روانشناسی تربیتی	روانشناسی	دکتری	آموزگار	کرج
۱۵	مدیریت آموزشی	علوم تربیتی	فوق لیسانس	آموزگار	کرج

از نظر کرسول پژوهشگران کیفی به منظور افزایش اعتبار پژوهش‌های خود باید در هر پژوهش حداقل از دو راهبرد استفاده کنند (کرسول، ۲۰۰۷: ۱۳۳). به منظور اطمینان از روایی پژوهش اقدامات ذیل انجام شد:

۱- تطبیق توسط اعضا: پژوهشگر از دیدگاه مشارکت کنندگان برای برقرار ساختن اطمینان پذیری یافته‌ها و تفاسیر استفاده می‌کند (کرسول، ۲۰۰۷: ۲۵۵). در این پژوهش، دو نفر از مشارکت کنندگان، گزارش نهایی مرحله نخست فرایند تحلیل مقوله‌ها را بازبینی کردند و پیشنهادهای آنها در پارادایم کدگذاری اعمال شد.

۲- بررسی همکار: نوعی کنترل بیرونی بر فرایند پژوهش است. کرسول (۲۰۰۷) این نقش را همانند نقش منتقد مدافع می‌داند، فردی که با پژوهشگر صادق است و سؤال‌های چالش برانگیزی در مورد روش‌ها، معانی و تفاسیر ارائه می‌کند. دو نفر از استادان دانشگاهی نیز پارادایم کدگذاری را بررسی کردند و نظر آنها نیز در تدوین الگو مورد استفاده قرار گرفت.

پایایی به سازگاری یافته‌های پژوهش اطلاق می‌شود. پایایی در مصاحبه در مراحل چون موقعیت مصاحبه، نسخه برداری و تحلیل مطرح می‌شود. در مورد پایایی مصاحبه شونده به چگونگی هدایت سوالات اشاره می‌شود. در پایایی نسخه برداری نیز باید به پایایی درون موضوعی نسخه نویسی انجام شده هنگام حروف چینی متون توسط فرد توجه کرد. در طول مصاحبه‌ها نیز توجه به درصدهای گزارش داده شده توسط دو نفر کدگذار، روش تعیین پایایی تحلیل است. میزان توافق درون موضوعی دو کدگذار (۶۰ درصد یا بیشتر) در مورد یک مصاحبه (کنترل تحلیل) نیز روش پایایی تحلیل است (مقیم، ۱۳۹۴: ۱۱۵). در این پژوهش از پایایی بازآزمون و روش توافق درون موضوعی برای محاسبه پایایی استفاده شده است.

کواله^۱ (۱۹۹۶) معتقد است برای محاسبه پایایی بازآزمون از میان مصاحبه‌ها چند مصاحبه به عنوان نمونه انتخاب، و هر کدام از آنها در فاصله زمانی کوتاه و مشخص دو بار کدگذاری می‌شود، سپس کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هر کدام از مصاحبه‌ها با هم مقایسه می‌شود. روش بازآزمایی برای ارزیابی ثبات کدگذاری پژوهشگر به کار می‌رود. در هر یک از مصاحبه‌ها، کدهایی که در دو فاصله زمانی با هم مشابه است به عنوان توافق و کدهای غیر مشابه به عنوان نبود توافق مشخص می‌شود. روش محاسبه پایایی بین کدگذاری انجام شده توسط پژوهشگر در دو فاصله زمانی بدین ترتیب است:

$$\text{درصد توافق درون} = \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل کدها}} \times 100\%$$

روش محاسبه درصد پایایی بازآزمون

در این پژوهش برای محاسبه پایایی بازآزمون، سه مصاحبه انتخاب و هر کدام از آنها دو بار در فاصله زمانی ده روزه توسط پژوهشگر کدگذاری شد. نتایج این کدگذاری‌ها در جدول آمده است. شایان ذکر است که تعداد توافقات به صورت کدهای جفتی است، به عنوان مثال در جدول ذیل، تعداد توافقات ۱۶ جفت و یا به عبارت دیگر ۳۲ کد است.

جدول شماره ۳. محاسبه پایایی بازآزمون

ردیف	عنوان	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد نبود توافقات	پایایی باز آزمون
۱	مصاحبه سوم	۴۰	۱۶	۸	٪۸۰
۲	مصاحبه ششم	۲۹	۱۲	۵	٪۸۲
۳	مصاحبه ده	۲۵	۹	۷	٪۷۲
کل		۹۴	۳۷	۲۰	٪۷۸

یافته‌های جدول نشان می‌دهد که مجموع کدها در دو فاصله زمانی ده روزه برابر ۹۴، تعداد کل توافقات انجام شده بین سه مصاحبه برابر ۳۷، و تعداد کل نبود توافقات بالغ بر ۲۰ مورد است، بنابراین یافته‌های مربوط به پایایی بازآزمون نشان می‌دهد نتیجه استفاده از فرمول یاد شده برابر با ۷۸ درصد است و از آنجا که پایایی بیش از ۶۰ درصد قابل قبول است، میتوان نتیجه گرفت که کدگذاری‌ها از پایایی مناسبی برخوردار است (کواله، ۱۹۹۶).

محاسبه پایایی بین دو کدگذار

برای محاسبه پایایی مصاحبه با روش توافق درون موضوعی دو کدگذار، از یکی از استادان آشنا به تحلیل مضمون درخواست شد تا به عنوان کدگذار ثانویه در پژوهش مشارکت کند و در ادامه پژوهشگر به همراه این همکار پژوهش، سه مصاحبه را کدگذاری کرد و درصد توافق درون موضوعی که به عنوان شاخص پایایی تحلیل به کار می‌رود با استفاده از فرمول زیر محاسبه شد:

$$\text{درصد توافق درون} = \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل کدها}} \times 100\%$$

روش محاسبه پایایی بین دو کدگذار

در این فرمول تعداد توافقات اشاره به تعداد کدهای مشترک و یکسان بین پژوهشگر و کدگذار همکار دارد. تعداد کل کدها نیز مجموع کدهای استخراجی بین پژوهشگر و کدگذار است. نتایج این کدگذاری‌ها در جدول آمده است. یادآوری این نکته ضروری است که تعداد توافقات به صورت کدهای جفتی است (کواله، ۱۹۹۶).

جدول شماره ۴. محاسبه پایایی بین دو کدگذار

ردیف	عنوان	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد نبود توافقات	پایایی باز آزمون
۱	مصاحبه سوم	۳۸	۱۴	۱۰	٪۷۳
۲	مصاحبه ششم	۳۲	۱۳	۶	٪۸۱
۳	مصاحبه ده	۲۸	۱۰	۸	٪۷۱
	کل	۹۸	۳۷	۲۴	٪۷۵

یافته‌های جدول نشان می‌دهد که تعداد کل کدها، که توسط پژوهشگر و همکار به ثبت رسیده است برابر با ۹۸، تعداد کل توافقات بین این کدها ۳۷ و تعداد کل نبود توافقات بین این کدها برابر با ۲۴ است. پایایی بین کدگذاران برای مصاحبه‌های این پژوهش با استفاده از فرمول یاد شده برابر با ۷۵ درصد است و از آنجایی که پایایی بیش از ۶۰ درصد قابل قبول است، می‌توان نتیجه گرفت که کدگذاری‌ها از پایایی مناسبی برخوردار است.

یافته‌های پژوهش

بر اساس یافته‌های حاصل از تحلیل محتوای استقرایی مصاحبه‌ها، مؤلفه‌های شناسایی چالش‌های فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان استخدامی شامل کاهش تمایل به انتخاب حرفه معلمی، فشردگی مدیریت و اجرا، گزینش غیربومی داوطلبان، جذب ارزیابان به شکل سلیقه‌ای، استفاده نسنجیده از روش‌های سنجش و ارزیابی داوطلبان، عدم توجه به ویژگی‌های شخصیتی و روانی، عدم جذب داوطلبان است. در ادامه به توصیف نحوه کدگذاری و همچنین توضیح هر یک از مؤلفه‌ها می‌پردازیم. بر اساس رویکرد گلیزری، کدگذاری باز با اقدام به کدگذاری آزاد داده‌ها، تا زمانی ادامه پیدا می‌کند که اثرات ظهور مقوله‌ی محوری، نمودار شود، تا بدین ترتیب در مرحله‌ی بعدی، یعنی مرحله‌ی کدگذاری انتخابی، کدگذاری بر اساس مقوله‌ی محوری، هدایت شود. مقوله‌ی محوری، مفهومی است که توضیح می‌دهد چگونه مشارکت کنندگان، دغدغه‌ی اصلی خود را در رابطه با مسائلی که محقق مطرح می‌نماید، حل می‌کنند.

در این پژوهش محقق با خواندن مکرر مصاحبه‌های پیاده شده و توجه به کل مباحث مطرح شده سعی کرده است به فهمی از مصاحبه‌ها دست یابد و مقوله اصلی را پیدا نماید، سپس با خواندن بخش‌های مختلف هر مصاحبه و تحلیل تک تک کلمات، عبارات، جملات، سطره و پاراگراف‌ها کدها، مفاهیم و مقوله‌ها استخراج نماید. با بررسی کلیت مصاحبه‌های اجرا شده در طول تحلیل‌ها و بررسی‌های صورت گرفته، ۹۱ مفهوم، ۲۱ مقوله فرعی و ۷ مقوله اصلی شناسایی شده است.

جدول شماره ۲. کدگذاری داده‌ها

مفاهیم	مقوله اولیه	مقوله ثانویه	مصاحبه شوندهگان	فراوانی
*کم شدن تمایل به انتخاب حرفه معلمی از طرف آقایان در جامعه-بلندپروازی آقایان برای داشتن شغلی با درآمد بسیار بالا- تمایل آقایان به داشتن شغل‌هایی با هیجانات بیشتر-نداشتن روحیه و انگیزه کافی در داوطلبان-عدم شناخت کافی از نیازها و وظایف مرتبط با شغل *تمایل زیاد خانم‌ها به معلمی در میان ماده ۲۸-وانمود کردن یا تظاهر داوطلبان خانم به شغل معلمی-وانمودی علاقه وافر به حرفه معلمی *حقوق فوق‌العاده پایین-نداشتن مزایای معلمی-حقوق کم در برابر سختی کار معلم در مقایسه با سایر ارگان‌های دولتی	-موقعیت پایین حرفه معلمی -گرایش و تمایل خانم‌ها به آموزگاری-سختی کار معلمی	کاهش تمایل به انتخاب حرفه معلمی	م، ۱، ۲، ۴، ۵، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲	۱۰
*کم بودن زمان مصاحبه نسبت به سال اول کانون ارزیابی-توجه نکردن داوطلبان به زمان-سریع صحبت کردن داوطلب‌ها-توجه نکردن داوطلبان به راهنمایی‌های ارزیاب‌ها-عدم توجه به ارزیابی دقیق ویژگی‌های شخصیتی داوطلبان *کاهش روزهای مصاحبه-افزایش تعداد مصاحبه‌ها شونده‌ها در یک روز-فشار بر ارزیابان برای اتمام ارزیابی * تغییر روال سبک مصاحبه در کانون‌ها-علمی نبودن مصاحبه‌ها-کم ارزش کردن فرایند مصاحبه با حذف اساتید دانشگاهی *نداشتن استراحت و در رفتن خستگی-عدم پیش‌بینی آمار و برنامه‌ریزی مناسب برای توزان مصاحبه‌های روزانه-عجله کردن به تناوب در طی زمان انجام دادن مصاحبه-انتظارات خیلی بالا از داوطلبان از حرفه معلمی *تدارک محیط فیزیکی نامناسب برای کانون-بی‌توجهی به نحوه چیدمان میزها و صندلی‌ها-عدم توجه به نور اتاق-بی‌توجهی به انواع وسایل آموزشی	-کاهش مصاحبه -کاهش تعداد روزهای مصاحبه‌ها -تغییر در روال کانون‌های ارزیابی -فشرده بودن فرایند اجرای مصاحبه -نبود فضای فیزیکی مناسب	فشرده‌گی مدیریت و اجرا	م، ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۴	۱۲
*گزینش افراد غیربومی و به وجود آمدن حوادث جاده‌ای - گسترش بومی‌گزینی و انتخاب داوطلبان از همان استان به دلیل مشکلات بعدی مثل نقل و انتقالات *عدم انتخاب داوطلبین از سایر استان‌ها -به وجود آمدن مشکلات عمده در حین کار با نیروهای ماده ۲۸ غیربومی-پیگیری انتقالی به جای تمرکز بر تدریس	- گزینش افراد غیربومی - انتخاب داوطلب از سایر استان‌ها	گزینش غیر بومی داوطلبان	م، ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۵	۱۲
*بی‌دقتی ارزیابان در ثبت آیت‌ها و کدها-عجله کردن ارزیاب‌ها در پیدا کردن کدها-توافق کدگذاران در یکسان ثبت کردن آیت‌ها-- عدم هماهنگی بین ارزیابان -عدم برگزاری کارگاه‌ها و جلسات مختلف آموزشی برای فرایند مصاحبه *نداشتن رویه یکسان بین مصاحبه‌گران-عدم امکان پرسش	-عدم برگزاری جلسه‌های آموزشی برای ارزیابان -هدفمند نبودن فرایند جذب	جذب ارزیابان به شکل سلیقه‌ای	م، ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲	۱۲

مفاهیم	مقوله اولیه	مقوله ثانویه	مصاحبه شونده‌گان	فراوانی
کاربردی از داوطلبان به دلیل یادداشت برداری-عدم مشاهده عکس‌العمل‌ها و واکنش‌ها و حرکات بدن-نفی استفاده از معیارهای یکسان برای هر کدام از داوطلبان-نداشتن برنامه‌ریزی هدفمند در جذب داوطلبین-لو رفتن روال مصاحبه به شکل مو به مو از طریق کانال‌های مختلف *نگذراندن دوره‌های تخصصی ارزیابی توسط ارزیابان-حرفه‌ای نبودن ارزیاب‌ها-دعوت از آشنایان و دوستان-معرفی شدن ارزیاب از طرف بقیه ارزیابان-جذب مصاحبه‌گرانی با سابقه تدریس پایین در آموزش و پرورش و نداشتن تجربیات کافی-جذب مصاحبه‌گرانی با مدرک پایین و همچنین نداشتن تدریس در دانشگاه -عدم دریافت رزومه شغلی با داشتن مدارک بالا و تدریس در دانشگاه- ندادن امتیاز ویژه به مصاحبه‌کننده‌ها-عدم دریافت رزومه شغلی *خطای تعصبات شخصی-نداشتن خودکنترلی و کنترل بر احساسات-نداشتن مهارت خلاصه نویسی-نداشتن مهارت تندنویسی-نداشتن روحیه کار تیمی-نداشتن استقلال رأی و متکی بودن به دیگران-داشتن تعصب و جانبداری	-نداشتن مهارت، توانایی و روحیه ارزیابی			
* استفاده نکردن از آزمون‌های شخصیت و هوش به همراه مصاحبه-استفاده نکردن از ترکیبی از ابزارها-استفاده نکردن از آزمون‌های استعداد به منظور استعدادیابی داوطلبان-عدم شناسایی و هدایت استعدادها برتر و توانمندی و قابلیت‌های حرفه‌ای داوطلب *عدم ارزیابی ویژگی‌های روانشناختی داوطلبان-عدم استفاده از آزمون‌های غربالگری-عدم استفاده از آزمون‌های شخصیتی-عدم تکمیل فرم‌های خوداظهاری-عدم سنجش میزان انتظارات داوطلبان از حرفه معلمی-عدم سنجش میزان علاقه‌مندی داوطلبان به حرفه معلمی-حذف سؤالات تحلیلی و انتقادی از داوطلبان-استفاده نکردن از شیوه‌های صحیح و دارای روایی برای ارزیابی ملاک‌ها	-استفاده نکردن از آزمون‌های شخصیت -استفاده نکردن از روش‌های دارای روایی برای ارزیابی	استفاده نسنجیده از روش‌های سنجش و ارزیابی داوطلبان	م ۱، م ۴، م ۷، م ۸ م ۹، م ۱۰، م ۱۱، م ۱۳، م ۱۵	۸
*در نظر نگرفتن یک ارزیاب مختص پایش روانشناختی برای در نظر گرفتن حرکات چشم، دست‌ها و تیک‌های عصبی داوطلبان-حذف مشاوران و روانشناسان برای تعیین صلاحیت روانی و شخصی *توجه نداشتن ارزیاب‌ها به ویژگی‌های شخصیتی داوطلبان-مناسب نبودن فرم‌های مصاحبه برای اندازه‌گیری ویژگی‌های شخصیتی-عدم ارزیابی دقیق ویژگی‌های شخصیتی و روانشناختی داوطلبان به دلیل کمبود وقت و عدم فرصت کافی برای مصاحبه-عدم بهره‌گیری از نتایج آزمون‌های شخصیتی و غربالگری برای بررسی دقیق ویژگی‌های شخصیتی و روانشناختی داوطلبان *عدم توجه به رفتارهای داوطلبان مثل لرزش دست و صدای زیر و	-عدم تخصیص ارزیاب متخصص روانشناختی -توجه نکردن به ویژگی‌های شخصیتی -عدم توجه به رفتارهای داوطلبان	عدم توجه به ویژگی‌های شخصیتی و روانی	م ۲، م ۳، م ۴، م ۸ م ۷، م ۸، م ۹، م ۱۱، م ۱۳	۸

مفاهیم	مقوله اولیه	مقوله ثانویه	مصاحبه شوندهگان	فراوانی
آرام-عدم انجام آزمایشات پاراکلینیکی و معاینات پزشکی دقیق- عدم انجام پروسه طولانی آزمایشات فیزیکی، پزشکی و معاینه جسمی برای اطمینان از سلامت جسمانی				
*معرفی نیروهای سفارشی شده-آشنایی قبلی داوطلبان با فضای برگزاری کانون-کمک کردن به نیروهای جدیدالاستخدام-فیلم بازی کردن داوطلب و نقش بازی کردن آنها بر اساس خودغیرواقعی *عدم تناسب عنوان شغلی با مدرک تحصیلی داوطلبان-استخدام و جذب افراد به غیر از گرایش‌های مرتبط-استخدام افراد با مدرک تحصیلی نامرتبط و عدم تطابق با کار و افزایش هزینه‌ها-معرفی داوطلب برای مصاحبه بر اساس یک تراز مشخص-عدم شناسایی داوطلبان بر مبنای نیازمندی‌های شغلی -جذب داوطلبانی با رشته و گرایش‌های غیرمرتبط *نداشتن دانش نظری مورد نیاز داوطلبان رشته‌های غیرمرتبط- جذب داوطلبانی با تخصص‌های چندمنظوره-عدم توجه به تفاوت- های فردی داوطلبان و تفاوت قائل شدن بین آنها	-پذیرش نیروی ناکارآمد -عدم تطابق عنوان شغلی با مدرک تحصیلی -جذب داوطلبان با گرایش‌های غیرمرتبط	عدم جذب داوطلبان شایسته	م ۱، م ۲، م ۳، م ۴، م ۵، م ۶، م ۷، م ۸، م ۹، م ۱۰، م ۱۱، م ۱۵	۱۲

در هر سیستمی برخی از عناصر نقش کلیدی و حیاتی دارند و بقیه عناصر نیز با آنها معنا می‌یابند. در حقیقت ضعف این عناصر، ناتوانی سیستم را در پی داشته و حیات آنرا به سوی کاهش کیفیت پیش می‌برد. در نظام آموزش و پرورش، عنصر مهم همان عنصر انسانی و به طور اخص معلم است. از آغاز آموزش و پرورش رسمی و غیررسمی در ایران، معلم و تربیت معلم به اشکال مختلف وجود داشته و در گذر زمان دچار دگرگونی‌ها و تطورات فراوانی گشته است، ولی استواری و پایداری آن قابل توجه است. به استناد آیین نامه اجرایی قانون مدیریت خدمات کشوری و قانون گزینش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش، انجام آزمون علمی، مصاحبه عمومی، مصاحبه اختصاصی و آزمون عملی برای گزینش و جذب معلمان متعهد و کارآمد در تراز جمهوری اسلامی متناسب با مبانی و ارزش‌های اسلامی و نیاز دوره‌های مختلف تحصیلی، امری ضروری به نظر می‌رسد.

مؤلفه کاهش تمایل به انتخاب حرفه معلمی، شامل موقعیت پایین حرفه معلمی، گرایش و تمایل خانم‌ها به معلمی، سختی کار معلمی است. یکی از داوطلبان با شماره ۹ اشاره می‌کند: «به نظرم دلیل عمده کاهش تمایل آقایان به شغل معلمی حقوق پایین است که آقایان زیاد راغب نیستن که این شغل را انتخاب کنند ولی مدارس ما نیاز به معلم آقا هم دارد چون پایه ششم‌های ما در واقع همون اول راهنمایی‌های سابق هستن و کنترل آنها برای خانم‌ها سخت هست و به نظرم کاش کاری کنن که آقایون به شغل معلمی رو بیان و سختی کار این شغل رو کم کنن».

داوطلب شماره ۶ بیان می‌کند که: «همه‌ی ما آگاهیم که حقوق معلمی خیلی پایین هست، متأسفانه به خاطر مزایای پایین این حرفه، بسیاری از نخبگان به سراغ حرفه معلمی نیامده و به همین دلیل شاید قریب به اتفاق داوطلبان با سرفصل‌های ابتدایی آشنایی ندارن، چون براشون مهم نیست و فقط به خاطر اینکه شغلی داشته باشند و بیکار نباشند سراغ این حرفه میان».

مؤلفه فشردگی مدیریت و اجرا، شامل کاهش زمان مصاحبه، کاهش تعداد روزهای مصاحبه‌ها، تغییر در روال کانون‌های ارزیابی، فشردگی بودن فرایند اجرای مصاحبه و نبود فضای فیزیکی مناسب می‌باشد. داوطلب شماره ۱۰ اشاره می‌کند: «در سال گذشته بنده در کانون‌های ارزیابی بودم، با وجود اینکه سال اول بود و خیلی از ارزیاب‌ها و داوطلب‌ها، آگاهی از روال کار نداشتن ولی بهتر بود. چرا دارم این حرفو می‌زنم، چون تا به امروز مصاحبه بیشتر بود، عجله‌ای در کار

نبود، ولی امسال نه..... همه‌اش عجله و فشار به ارزیاب که سریع‌تر تموم بشه و کانون سریع‌تر جمع بشه. خب مشخص هست که این عجله باعث میشه قضاوت ارزیاب و نمره‌دهی ارزیاب واقعی نباشه و بهتر است برای شناخت داوطلب‌ها فرصت ما بیشتر باشه، درسته که وقت‌گیر هست ولی در حین مصاحبه حتی ارزیاب یک کلمه هم نمیتونه با داوطلب صحبت کنه فقط بایستی یادداشت کنه که وقت کم نیاره و سریع‌تر آنها را کدگذاری کنه. این زمان خیلی مهم هست هم برای داوطلب و هم برای ارزیاب و بهتر است که آزمون روانشناختی هم از داوطلبان ماده ۲۸ گرفته بشه».

داوطلب شماره ۱ بیان می‌کند که: «متأسفانه مشکلی که در کانون‌های ارزیابی وجود داشت، نبود هماهنگی و برنامه‌ریزی از قبل بود، روزی که ما وارد شدیم تازه داشتن سیستم‌ها رو وصل می‌کردن، که این کار بایستی در روزهای قبل انجام می‌شد، متأسفانه مسئله دیگه این بود که کانون رو در مدارس تشکیل داده بودند که اگر داوطلب نیاز به وسیله آموزشی در حین تدریس داشت، از وسایل آموزشی مدرسه استفاده کنه، ولی متأسفانه اصلاً وسیله آموزشی در کار نبود، سال گذشته تو یکی از دبستان‌های شاهد که کانون بود خیلی بهتر بود کلی وسایل داشتن و حتی کاغذهای رنگی و..... گذاشته بودن که هر داوطلبی هر چیزی که برای تدریس نیاز داره درست کنه و با خودش بیاره ولی متأسفانه امسال به حدی محل کانون‌های ارزیابی اقتضاح بود که تا وقتی که من ارزیابی‌ها بودم چیز خلاقانه‌ای از داوطلبین ندیدم. نسبت به سال قبل کانون‌ها عجله‌ای برگزار می‌شد که به نظرم اجحاف در حق داوطلبان هست که با استرس مواجه میشن، فرصت مناسب مطالعه بهشون داده بشه و آرامش خاطر بهشون داده بشه که فرصت و وقت کافی دارند و خونسردی خودشون حفظ کنند و با عجله کارشونو انجام ندن».

مؤلفه گزینش غیر بومی داوطلبان، شامل عدم گزینش افراد غیربومی و انتخاب داوطلب از سایر استان‌ها است. داوطلب شماره ۶ بیان می‌کند: «یادم هست که در طی مصاحبه، تسهیلگر رو به ما کرد و گفت که یکی از داوطلب‌ها نمیتونه خیلی بومونه و صحبت کنه، پرسیدیم که چی شده گفتن زمانی که خواستن از شهرستان بیان تصادف کردن و حال خوبی نداره. بایستی بیمارستان بره، خب من واقعاً نمیدونم چرا نیرو باید از شهرهای دیگه وارد کلانشهری مثل کرج بشه. جالبتر این هست که خیلی‌هاشون هم نمی‌مونن و سال دوم کاری به بعد دنبال انتقالی هستن که شهرهای خودشون برگردن، آخه چه کاریه و به نظرم کاش تعهدی یا چیزی از اینها بگیرن و اجازه ندن که شهرهای خودشون برن و کرج و یا هر شهر دیگه‌ای با بحران نیرو مواجه بشه و هر ساله می‌بینیم که خیلی از کلاس‌های مدارس ابتدایی معلم ندارن و خالی هست».

جذب ارزیابان به شکل سلیقه‌ای، شامل مؤلفه‌های عدم برگزاری جلسه‌های آموزشی برای ارزیابان، هدفمند نبودن فرایند جذب، نداشتن مهارت، توانایی و روحیه ارزیابی است. داوطلب شماره ۲ بیان می‌کند: «متأسفانه مشکلی که برای مصاحبه‌های کانون ارزیابی وجود داره این هست که آیت‌ها به بیرون درز پیدا کرده و اکثر داوطلب‌ها کدها یا آیت‌های امتیازدهی را می‌دونن، با وجود اینکه داوطلب‌ها تدریس اشتباهی دارن ولی می‌بینیم که به اون کدها اشاره می‌کنن و بعضی وقت‌ها دونه به دونه دیدم که اشاره کردن، از یک طرف دیگه چیزی که خیلی مهم هست و باید بگم متأسفانه بعضی از ارزیاب‌ها اصلاً دوره حرفه‌ای و تخصصی رو نگذروندن و تازه میان و میگن ما باید چیکار کنیم به نظرم بایستی دوره‌های حرفه‌ای و تخصصی برای ارزیاب‌ها گذاشته بشه و کامل آموزش ببینن و بتونن به نحو درستی در کانون‌ها کار ارزیابی را انجام بدهند و طوری آموزش ببینند که حتی حرکات بدنی داوطلب‌ها رو هم مورد ارزیابی قرار بدن».

داوطلب شماره ۷ بیان می‌کند که: «متأسفانه در کانون‌های ارزیابی مشکلی که وجود داره، جذب مصاحبه‌کننده‌هایی هست که هیچ دوره آموزشی رو سپری نکردن، و مورد داشتیم که همون روز تازه از سایر ارزیاب‌ها می‌پرسید که بایستی چه کارهایی انجام بدم، در کانون به حد کافی فشار کار هست و بایستی از یک ماه قبل با ارزیاب‌ها تماس گرفته بشه و دوره آموزشی برای اون‌ها برگزار بشه که دوره به نظرم بهتر است که کاملاً شبیه سازی شده باشه و حتی سرارزیاب‌ها به ارزیاب‌ها بگن که تا چه جاهایی میتونن به داوطلب‌ها راهنمایی کنن و یا اصلاً بایستی در حین ارزیابی صحبت بشه یا نه، چون واقعا بعضی وقت‌ها می‌مونیم که وظیفه ما چی هست».

داوطلب شماره ۹ بیان می‌کند که: «متأسفانه مشکلی که وجود دارد، به فرض مثال به جای اینکه داوطلب‌هایی بیان که از اساتید و خبره‌ها باشن، دوره‌های تخصصی رو گذرونده باشن، ارزیاب‌هایی وارد کار شدن که به فرض مثال مدرک لیسانس داشتند و با سابقه خیلی پایین در آموزش و پرورش بودن که متأسفانه این عزیزان خیلی با فرایند کار آشنایی ندارن و بهتر است برا کانون ارزیابی ارزش قائل شد و از افراد متخصص استفاده کرد. اگه حق الزحمه‌ها مناسب باشه و سر وقت پرداخت بشه مطمئنم هیچ کس انصراف نمیده، چون آدم زحمت می‌کشه و وقت میذاره و بهتر هست برای ما هم ارزش قائل بشن و به نفع خود آموزش و پرورش هست افراد کاردان و با صلاحیت این فرایند رو هدایت کنن که دواطلبان خوبی رو انتخاب کنن و تحویل این ارگان بدن».

مؤلفه استفاده نسنجیده از روش‌های سنجش و ارزیابی داوطلبان، شامل استفاده نکردن از آزمون‌های شخصیت، استفاده نکردن از روش‌های دارای روایی برای ارزیابی است. مصاحبه شونده شماره ۷ بیان می‌کند: «سؤالات تحلیلی و انتقادی از داوطلبان ماده ۲۸ حذف شده است و هیچ آزمون شخصیتی از آنها گرفته نمیشه. به نظرم بهتر است برای شناخت اجتماعی داوطلبان حتماً از آزمون‌ها استفاده بشه و فقط یک روال مخصوصی نداشته باشه که دواطلب‌ها همه رو حفظ کنن و توان تعمیم داشته باشن، بایستی تحت شرایطی قرار بگیرن که بتونن به شکل منتقدانه تجزیه و تحلیل کنن و سؤالات و مراحل ارزیابی تغییر کنه که افراد مستعد و شایسته انتخاب بشن، چون معلمی وظیفه سنگینی هست و به نظرم نباید هر کسی از راه رسید این وظیفه خطیر رو بهش داد».

مصاحبه کننده شماره ۱۱ بیان می‌کند که: «متأسفانه مشکلی که وجود دارد در کانون ارزیابی نمیشه از دواطلب خیلی سؤال پرسید، انگار یه پروسه‌ای مشخص کردن که نه ارزیاب و نه داوطلب نباید از اون چارچوب خارج بشه، ارزیاب‌ها باید این امکان رو داشته باشند که سؤالات گوناگون و مختلفی بپرسند و اینطوری نباشه که داوطلب چند تا دوره رو گذرونده و به راحتی به سؤالات از قبل مشخص پاسخ بده».

مؤلفه عدم توجه به ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری، شامل عدم تخصیص ارزیاب متخصص روانشناسی، توجه نکردن به ویژگی‌های شخصیتی، عدم توجه به رفتارهای داوطلبان است. مصاحبه شونده شماره ۱ بیان می‌کند: «بایستی یک ارزیاب تخصصی در کنار سایر ارزیابان باشه و فقط به ویژگی‌های روانشناختی و ویژگی‌های شخصیتی افراد توجه کنه و به فرض مثال به لرزش دست‌ها و صدای زیر و آرام و صدای لرزان توجه کافی داشته باشه. استرس تا حدی خوب هست ولی نه استرسی که واقعاً داوطلب نتونه هیچی بگه و یک چیزی که خیلی مهم هست در این مصاحبه‌ها خلاقیت‌های افراد خیلی مشخص نمیشه، چون واقعاً بعضی وقت‌ها عدم امکانات باعث میشه که خلاقیت شونو به منصفه ظهور نذارن».

داوطلب شماره ۳ بیان می‌کند که: «حقیقتش چون داوطلب‌ها از جاهای مختلف می‌پرسن که در کانون چه خبر هست اکثرأ می‌دونن که بایستی چی بگن، متأسفانه ارزیاب حتی وقت نمی‌کنه به حرکات داوطلب نگاه کنه، ببینه حتی از زبان اشاره استفاده می‌کنه یا نه، پیشنهادی که دارم اینه دو تا ارزیابی که با هم هستن یکی از اونها روانشناسی خونده باشه و به لحاظ روانشناسی تا حدودی داوطلبان کنکاش بشن، که فردا روزی در مدرسه این داوطلبان اگه استخدام شدن مشکل ساز نشن، به فرض دارم میگم متأسفانه همکار خودم که جز همین استخدامی‌های ماده ۲۸ هست اگه با مادر دانش‌آموز سر مسائل درسی و آموزشی بحثی دارند متأسفانه همکار با اون دانش‌آموز لج می‌کنه و اصلاً اونو تو کلاس نمی‌بینه، این مشکلات بهتر است که از اول کار شناسایی بشن، قبل از اینکه وارد جو آموزش و پرورش بشن، و بهتره اینو بگم داوطلب‌ها تمامی مراحل و آیتم‌ها رو حفظ کردن و قشنگ میدونن بیان و چی بگن».

مؤلفه عدم جذب داوطلبان شایسته، شامل پذیرش نیروی ناکارآمد، عدم تطابق عنوان شغلی با مدرک تحصیلی، جذب داوطلبان با گرایش‌های نامرتبط است. مصاحبه شونده شماره ۵ بیان می‌کند که: «به نظرم باید رشته‌های علوم تربیتی و روانشناسی در آموزش و پرورش استخدام شوند، چرا؟ چون هزینه وافری برای سایر رشته‌ها و گرایش‌ها وجود داره، زمانی که اونها وارد مدرسه میشن متأسفانه اصلاً کلاس داری را نمی‌دونن، اصلاً مدیریت کلاس نمی‌دونن،

ارزشیابی توصیفی نمی‌دونن، اصلاً با بازخورد و انواع روش‌های تدریس آشنایی ندارند، در نتیجه اینها هزینه‌های بسیاری برای آموزش و پرورش داره و بایستی کارگاه‌های مختلفی برای این معلم‌ها بگذارن، از کارشناسان مختلفی دعوت کنند و اینها همه‌اش بار اضافی و هزینه اضافی برای آموزش و پرورش داره».

مصاحبه شونده شماره ۸ بیان می‌کند که: «متأسفانه خودمون شاهد هستیم که چندین سال اخیر آموزش و پرورش استخدام آنچنانی نداشت، و در این یکی دو سال اخیر، با چه منطقی داوطلبانی از رشته‌های دیگه رو جذب می‌کنن، نمیدونیم! خب کسی که رشته‌اش زیست‌شناسی یا حقوق هست و هیچ واحدی از علوم تربیتی یا روانشناسی پاس نکرده چه طوری میتونه یه کلاس رو اداره کنه، اگه دانش‌آموزی مشکلی براش پیش اومد چطوری بهش کمک کنه، اصلاً مدیریت کلاس دوره ابتدایی خودش ی دنیایی، ارزشیابی‌ها فرق کرده، کسی که حقوق خونده از ارزشیابی توصیفی چیزی می‌دونه؟ کسی که مثلاً شیمی یا فیزیک خونده انواع روش‌های تدریس رو میتونه در عمل اجرا کنه؟ به فرض می‌دونه روش تدریس ۵ ای کجاها استفاده میشه، یا روش تدریس استقرایی رو کجا به کار ببره، متأسفانه اینها وارد مدرسه میشن و دردسرساز میشن و تازه باید یکی به اینها آموزش بده، چون تو پودمان و دوره هم که چیزی بهشون یاد نمیدن».

بحث و نتیجه‌گیری

نخستین مقطع از فرایند جذب معلم، گزینش معلمان است و اهمیت آن از این جهت است که در صورتی که معلمان در مقطع جذب و گزینش، از ویژگی‌های ضروری برخوردار نباشند، بخش‌ها و مقاطع بعدی نظام آموزش و پرورش یعنی آماده‌سازی و آموزش، نگهداشت و ارتقا هم دچار مشکل شده و توجیه خود را از دست می‌دهند. همچنین، تحولات نظام آموزش و پرورش نشان داده است که بسیاری از مسائل این نظام در هر دوره، تأثیرپذیری زیادی از نوع نیروی جذب شده داشته است.

معیارها و مؤلفه‌های مختلفی را برای انتخاب افراد شایسته در نظر می‌گیرند که در جوامع مختلف، متفاوت است. اما باید توجه داشت که داشتن مهارت بالا فقط داشتن گواهینامه و داشتن مدارک تحصیلی و برخورداری از سواد دانشی در یک موضوع خاص نیست. کیسی و چاپلدرز (۲۰۰۷) نشان دادند که معلمانی که در دانش محتوا و پداگوژی و آموزش مهارت داشته باشند، ضمن داشتن مهارت‌های آموزشی و تدریس باید نگرش مثبت نسبت به حرفه معلمی داشته باشند. با توجه به این مسئله، معیارهای پذیرش برنامه‌های آمادگی معلمان باید در همه زمینه‌ها تا حد مناسبی برای ورود به برنامه‌ها متمرکز شود. به عبارتی دقیق‌تر، تمام این صلاحیت‌ها و مهارت‌ها در معیارهای ورودی در نظر گرفته شوند (کیسی و چاپلدرز، ۲۰۰۷). در پاسخ به هدف ۱ پژوهش یعنی شناسایی چالش‌های فرایند مصاحبه داوطلبان استخدامی آموزگاری ابتدایی، مؤلفه‌های شناسایی شده از دل مصاحبه‌ها عبارتند از: کاهش تمایل به انتخاب حرفه معلمی، فشردگی مدیریت و اجرا، گزینش غیربومی داوطلبان، جذب ارزیابان به شکل سلیقه‌ای، استفاده نسنجیده از روش‌های سنجش و ارزیابی داوطلبان، عدم توجه به ویژگی‌های شخصیتی و روانی و عدم جذب داوطلبان شایسته است.

در تبیین هدف اول پژوهش، یافته جذب ارزیابان به شکل سلیقه‌ای، در این راستا، پژوهش‌های متعدد به کاربرد روش‌های مبتنی بر ملاک‌ها و معیارهای علمی در انتخاب معلم اشاره دارند تا از طریق آن بتوان تمام ابعاد وجود داوطلب را متناسب با همه ضرورت‌های اشتغال در این حرفه ارزشیابی کرد و در نهایت از تلفیق ویژگی‌های فردی داوطلبان، شاخص‌های معتبری را شناسایی و بر مبنای آن بتوان بهترین و شایسته‌ترین داوطلبان را معرفی کرد. از آنجا که اعضای هیئت علمی و مدرسان مدعو، تجربه‌ی طولانی‌مدت در فرایند مصاحبه از داوطلبان ورود به حرفه‌ی معلمی داشته و بیشترین ارتباط را با داوطلبان دارند شناخت ایشان از سلامت جسمانی و روانی، ویژگی‌های شخصیتی و روانشناختی، انگیزه و علاقه‌مندی همراه با واقع بینی بوده و بایستی برای مصاحبه‌ها از خبرگانی همچون اساتید

دانشگاه بهره برد و با نتایج پژوهش انجام گرفته توسط (لاورنس، ۲۰۱۳) همخوانی دارد و می‌تواند مورد استناد و ملاک قرار گیرد. در تبیین این یافته همچنین میتوان گفت از آنجا که اعضای هیئت علمی و مدرسان مدعو دانشگاه تجارب زیادی در فرایند مصاحبه از داوطلبان ورود به حرفه‌ی معلمی در طی سال‌های گذشته دارند، شناخت آنها از مسائل و مشکلات اجرایی فرایند مصاحبه‌ی تخصصی داوطلبان، همراه با واقع‌بینی بوده، همچنین، با مبانی نظری پژوهش و به طور غیرمستقیم با نتایج برخی پژوهش‌های انجام گرفته (کلاسن، ۲۰۰۶، فراهانی، نصرافهانی و شریف، ۱۳۹۱) همخوانی دارد. بنابراین با برطرف کردن مشکلات اجرایی فرایند مصاحبه تخصصی که از سوی آنها بیان شده است، میتوان نسبت به پذیرش داوطلبانی برخوردار از قابلیت‌های حرفه‌ای، با انگیزه 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 سند تحول بنیادین آموزش و پرورش کند.

در مقوله استفاده نسجیده از روش‌های سنجش و ارزیابی داوطلبان، بهتر است در کنار مصاحبه‌ی 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 افراد در حین کار بهتر میتوان به ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی آنها پرداخت. یافته‌های این قسمت با یافته‌های پژوهش نبوی و فرهادیان (۱۴۰۰)، پژوهش صافی (۱۳۹۱)، فراهانی و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی دارد. آنها اظهار می‌دارند که در جذب داوطلبان و شناسایی ویژگی‌های حرفه معلمی همانند سایر کشورها از مصاحبه، مشاهده و خودارزیابی استفاده شده و برای سنجش صلاحیت حرفه‌ای داوطلبان از آزمون‌های عملکردی، کارگاهی و موقعیت شبیه سازی شده استفاده شود.

کاهش تمایل به معلمی، صاحب‌نظران معتقد بودند از یک طرف، کاهش گرایش به انتخاب حرفه‌ی معلمی به خصوص در شهرهای بزرگ و کلان شهرها به علت بالا بودن هزینه‌های زندگی، پایین بودن جایگاه شغلی و پرداخت حقوق کم به معلمان با توجه به سختی کار حرفه‌ی معلمی در مقایسه با سایر مشاغل دولتی در ایران است. از طرف دیگر، مسائل عدیده‌ای در مصاحبه، کار سنجش را برای مصاحبه‌گران دشوار می‌سازد. یکی از موارد، راستی آزمایی سطح انگیزش واقعی و علاقه‌مندی حقیقی داوطلبان است، چرا که در این مصاحبه، به دلیل بهره‌مندی از مزایای استخدامی شغل بسیاری از افراد وانمود می‌کنند که انگیزه بالایی برای حرفه معلمی دارند. ارزیابی عامل مهمی نظیر انگیزه معلمی تنها با اتکا به چند سؤال ساده و خوداظهاری داوطلب، احتمال خطا را افزایش می‌دهد. نتیجه پژوهش فراهانی، نصرافهانی و شریف (۱۳۹۱) تحت عنوان ارزیابی شیوه‌های انتخاب معلمان ابتدایی در نظام آموزش و پرورش به نقش و اهمیت انگیزه در حرفه معلمی به عنوان یک اولویت اشاره داشته و آن را به عنوان یک عامل درونی در جهت کسب رضایت شغلی و کارآیی معلمان مطرح می‌سازد.

در مقوله فشردگی مدیریت و اجرا، صاحب‌نظران اعتقاد داشتند مدت زمان مصاحبه کم بوده و با اهداف آن همخوانی ندارد و به منظور شناسایی ویژگی‌های داوطلبان باید به حداقل چندین ساعت افزایش یابد و روزهای انجام مصاحبه نیز به منظور ارزیابی دقیق‌تر ویژگی‌های داوطلبان افزایش یابد. به طور مثال نبوی (۱۳۹۸)، ضمن اشاره به محدودیت زمان مصاحبه و فشردگی بودن فرایند اجرای مصاحبه، عدم استفاده از نتایج آزمون‌های غربالگری برای تعیین سلامت روانی داوطلبان توسط مشاوران و روانشناسان ماهر را از مشکلات فرایند پذیرش داوطلبی معلمی معرفی می‌کند. نبوی و فرهادیان (۱۴۰۰)، به چالش‌هایی مانند زمان کم مصاحبه، تداخل نظر و عدم هماهنگی مصاحبه‌گران، دشواری سنجش برخی ویژگی‌ها به ویژه ویژگی‌های روانشناختی اشاره دارند و یافته‌های این پژوهش با یافته‌های نبوی (۱۳۹۸)، و همچنین نبوی و فرهادیان (۱۴۰۰) همخوانی دارد. مجریان مصاحبه باید در بازه زمانی مشخصی حتی قبل از اعلام بخشنامه و اسامی پذیرفته شدگان اولیه برنامه‌ریزی‌های لازم برای اجرا را آغاز کنند. تهیه و در اختیار داشتن بانک اطلاعاتی از مصاحبه‌گران دوره دیده، با کفایت و باتجربه به ارتقای کیفی مصاحبه کمک کرده و در فشار و تنگنای زمان مانع از آسیب دیدن کیفیت و مشکلات اجرایی می‌گردد. برنامه‌ریزی‌ها به گونه‌ای باشد که داوطلبان هم مجبور نباشند

همه‌ی مصاحبه‌ها را با فشار روانی و در یک روز که استرس و خستگی آنان را مضاعف می‌نماید، پشت سر بگذارند (آزاددیسفانی و بهفر، ۱۴۰۱).

در مقوله گزینش غیربومی داوطلبان، مصاحبه شونده‌ها معتقد بودند بومی‌گزینی، به علت انتخاب افراد از نظر توانایی و استعداد مناسب است و دایره بوم‌گزینی از شهر به استان، حتی استان‌های همجوار به منظور ورود داوطلبان به آموزش و پرورش گسترش نیابد. نبوی (۱۳۹۷)، فراهانی و همکاران (۱۳۹۱)، نیز به بومی‌گزینی و توجه به احتیاجات هر منطقه از لحاظ فرهنگی و ضرورت اصلاح فرایند جذب و انتخاب معلمان ابتدایی اشاره دارند. همچنین رمضانخانی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود به توجه به محل سکونت در هنگام انتخاب و پیش‌بینی نیاز مناطق مختلف کشور و متناسب بودن رشته‌ها با فرهنگ محلی افراد توجه داشته‌اند.

مقوله عدم جذب داوطلبان شایسته، یکی از تفاوت‌های نظام آموزش و پرورش ما با کشورهای دیگر در این است که در کشور ما داوطلب‌ها بعد از قبولی، یک مدت آموزش دیده و متعهد به خدمت در آموزش و پرورش می‌شوند و در واقع نقش معلمی به آنها تفویض می‌شود. در حالی که در کشوری مانند ژاپن، معلمان بعد از طی دوره‌های چهار ساله و دریافت گواهینامه معلمی در امتحانات دیگری از جمله شایستگی‌های حرفه‌ای و قابلیت‌های تخصصی شرکت نموده و در صورت قبولی به کسوت معلمی درمی‌آیند و نه اینکه داوطلب‌هایی با گرایش‌های مختلف را به استخدام دریاورند (آزاددیسفانی و بهفر، ۱۴۰۱) و یافته‌های این پژوهش با یافته‌های این پژوهشگر همخوانی دارد.

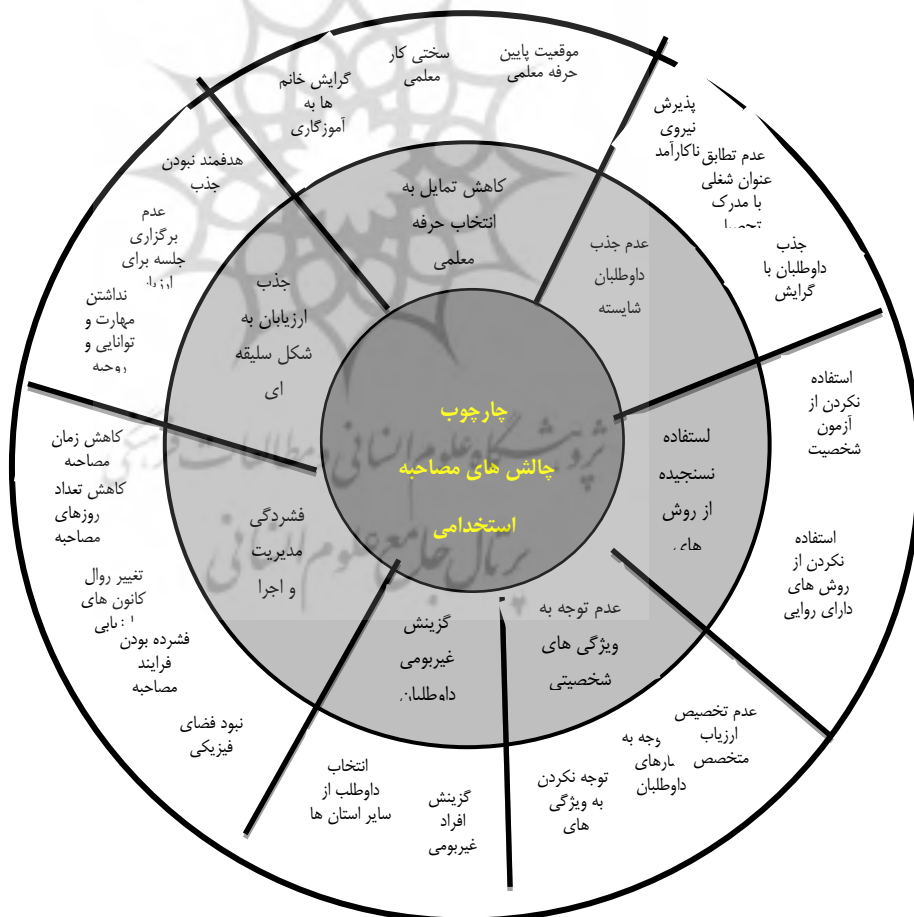
مقوله عدم توجه به ویژگی‌های شخصیتی و روانی، لاورنس (۲۰۱۳) نشان می‌دهد که برخورداری از سلامت روانی و شخصیتی مناسب، شاخصی از بهزیستی روانشناختی مطلوب برای معلمان است و داوطلبان استخدامی باید از نظر بهزیستی و روانشناختی غربالگری شوند. لیاکاپولو (۲۰۱۱) درباره‌ی ملاک‌های ارزیابی صلاحیت داوطلبان برای ورود به حرفه‌ی معلمی نشان داد برای انتخاب شغل معلمی علاوه بر آزمون‌های سنجش دانش محتوایی، باید به ارزیابی نگرش-ها، باورها و علاقه به حرفه معلمی نیز پرداخت. شیرگی، غلامی و احمدی (۱۳۹۷) نشان دادند در اولویت بندی مشکلات داوطلبان حرفه معلمی، رتبه نخست مربوط به مشکلات روانی، شخصیتی و رفتاری داوطلبان و سپس شاخص‌های روانسنجی است. فراهانی، نصراصفهانی و شریف (۱۳۹۱) در پژوهش خود نشان دادند در فرایند استخدامی باید به ویژگی‌های شخصیتی و روانی داوطلبان استخدامی توجه داشته باشیم. یافته‌های این پژوهش با نتایج این پژوهشگران پیرامون ویژگی‌های شخصیتی و روانی همخوانی دارد.

مباحث مذکور مؤید آن است که در انتخاب معلم، باید روشی به کار برد که مبتنی بر معیارها و موازینی، از نظر علمی معتبر و از حیث نتیجه قاطع و اطمینان بخش باشد تا از آن طریق بتوان تمام ابعاد وجود متقاضی را در ارتباط با ضرورت‌های اشتغال در این حرفه ارزشیابی کرد و سرانجام از تلفیق ویژگی‌های فردی داوطلبان، شاخص‌های معتبری معین نمود و بر مبنای آن شاخص‌ها، بتوان بهترین و شایسته‌ترین متقاضیان را به مدارس معرفی کرد. با توجه به یافته‌های پژوهش میتوان نتیجه گرفت فرایند مصاحبه تخصصی دارای مشکلات فراوانی است که به نظر می‌رسد با رفع این مشکلات و چاره‌جویی برای آنها، میتوانیم نسبت به پذیرش داوطلبانی شایسته، توانمند، بالنگیزه و علاقه‌مند به حرفه معلمی و دارای سلامت روانی مناسب، امیدوار باشیم و در این مسیر نهایت تلاش و کوشش را داشته باشیم. با در نظر گرفتن تمام مفاهیم و کدها و مقوله‌های پژوهش در فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان میتوان به تأمین و تربیت معلمان و آموزگاران مسئولیت‌پذیر و متعهد در کشور عزیزمان ایران کمک مؤثری کرد و برای برگزاری کانون‌های ارزیابی بعدی از یافته‌های این پژوهش استفاده کرد و با کمک صاحب‌نظران و خبرگان، کانون‌های ارزیابی بعدی را بدون مشکل برگزار کرد.

بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود در کنار مصاحبه‌ی 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، فرم خوداظهاری و انجام معاینات پزشکی، از نتایج آزمایش‌های

پاراکنینیکی نیز استفاده شود. همچنین برای مصاحبه تخصصی از صاحب‌نظران و خبرگان در زمینه‌ی علوم تربیتی، مشاوره، روانشناسی برای فرایند مصاحبه داوطلبان استفاده شود و جلسات توجیهی در قالب انجام کار عملی برای مصاحبه‌گران برگزار شود. جلسه‌ی توجیهی برای مصاحبه‌گران قبل از شروع فرایند مصاحبه برای کمک به همگرایی و ایجاد هماهنگی برای وحدت رویه در نحوه‌ی امتیازدهی بین مصاحبه‌گران برگزار شود. مصاحبه‌گرانی توانمند با انجام فراخوان و دریافت رزومه شغلی، همچنین داشتن مدرک تحصیلی بالا و مهارت icdl جذب شوند. مسئولان نظام آموزش و پرورش برای ارتقای حرفه معلمی به سختی کار این شغل توجه داشته و حتماً به حقوق و مزایای شغل معلمی توجه لازم را مبذول کنند. روزهای انجام مصاحبه و زمان آنرا افزایش بدهند که حداقل مصاحبه‌گران بین پارت-های مصاحبه استراحتی داشته باشند و بتوانند کدهای لازم را وارد کنند. بومی‌گزینی حتماً صورت گیرد و داوطلبان از شهرهای دیگر پذیرفته نشوند، چون به محض قبولی به فکر انتقالی و نقل و انتقالات خود هستند. بهتر است کلیه‌ی داوطلبان یک رشته‌ی تحصیلی توسط یک گروه مورد مصاحبه قرار بگیرند. به منظور شناسایی دقیق ویژگی‌های داوطلبان، روزهای انجام مصاحبه و مدت زمان مصاحبه از هر داوطلب به حداقل یک و نیم الی دو ساعت افزایش یابد. در پاسخ به هدف دوم پژوهش، الگوی مفهومی چالش‌های فرایند مصاحبه داوطلبان استخدامی آموزگاری ابتدایی، مدل برآمده از دل مصاحبه‌ها در قالب چارچوب، به این شکل است:

مدل شماره ۱: الگوی مفهومی چالش‌های فرایند مصاحبه داوطلبان استخدامی آموزگاری ابتدایی



محدودیت پژوهش

از محدودیت‌های پژوهش حاضر، استفاده از ارزیابان کانون ارزیابی به عنوان نمونه آماری است که متأسفانه اساتید و اعضای هیئت علمی در کانون‌ها حضور نیافته و این موضوع از قابلیت تعمیم یافته‌ها می‌کاهد. نبود پژوهش‌های مشابه در داخل کشور و همچنین خارج از کشور در زمینه‌ی مشکلات فرایند مصاحبه‌ی تخصصی داوطلبان شغل معلمی یکی دیگر از محدودیت‌های مهم و عمده این پژوهش بود.

ملاحظات اخلاقی

تمامی اصول اخلاقی در این مقاله در نظر گرفته شده است. شرکت کنندگان در جریان هدف پژوهش و مراحل اجرای آن قرار گرفتند. آنها همچنین از محرمانه بودن اطلاعات خود اطمینان داشتند.

حامی مالی

این مقاله هیچگونه حامی مالی نداشته است.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هر گونه تعارض منافع بوده است.

منابع

- آزاد دیسفانی، زهرا، بهفر، زهرا (۱۴۰۲). آسیب‌شناسی فرایند مصاحبه، گزینش و انتخاب داوطلبان ورود به حرفه معلمی. ۱۱۴-۸۳، (۱۶)۹.
- ابطحی، سیدحسین (۱۴۰۲). مدیریت منابع انسانی (از تئوری تا عمل). تهران: انتشارات فوژان.
- شیربگی، ناصر، غلامی، خلیل، احمدی، هاید (۱۳۹۷). تحلیل کمی و کیفی تجارب و بازخورد شرکت کنندگان در مصاحبه‌های استخدامی آموزش و پرورش. مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۶(۲۵)، ۴۲-۲۳.
- صافی، احمد (۱۳۹۱). تربیت معلم در ایران، ژاپن، مالزی، انگلستان، هند و پاکستان. تهران: انتشارات ویرایش.
- رمضانخانی، صفی‌اله، خورشیدی، عباس، حمیدی‌فر (۱۴۰۰). ارائه الگوی جذب دانشجویمعلم در دانشگاه فرهنگیان (با رویکرد آمیخته). فصلنامه مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۱۰(۳)، ۳۱۷-۲۹۹.
- فراهانی، علیرضا، نصرافهانی، احمدرضا، شریف، سسیدمصطفی (۱۳۹۱). ارزیابی شیوه‌های انتخاب معلمان ابتدایی در نظام آموزش و پرورش کشور. آموزش، ۷(۱)، ۱۲-۲.
- گراوند، منیژه، عباس‌پور، عباس (۱۳۹۱). مقایسه اثربخشی معلمان جذب شده از مراکز تربیت معلم و حق‌التدریس از دیدگاه مدیران مدارس راهنمایی شهر تهران. فصلنامه روانشناسی تربیتی، ۸(۲۴)، ۱۲۰-۱۰۰.
- مقیم، معصومه (۱۳۹۴). طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی با رویکرد اسلامی-ایرانی. رساله دکتری، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- نبوی، سیدصادق (۱۳۹۷). مقایسه تطبیقی پذیرش دانشجو در نظام تربیت معلم کشورهای انگلستان، ژاپن، آلمان، فرانسه، کره جنوبی، مالزی و ایران. چهارمین همایش ملی تربیت معلم. تهران: دانشگاه خوارزمی.
- نبوی، سیدصادق (۱۳۹۸). واکاوی و تحلیل فرایند پذیرش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان به منظور ارائه الگو. راهبردهای نوین تربیت معلمان. ۸(۵)، ۱۲۷-۱۵۲.

- نبوی، صادق، فرهادیان، علی (۱۴۰۰). شناسایی مشکلات فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان برای پذیرش در دانشگاه فرهنگیان به منظور ارائه الگوی مطلوب. فصلنامه مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۱۰ (۱)، صفحه ۱۰۵-۱۳۶.
- واژیر، لیلا، فیاضی، بی بی مرجان (۱۳۹۴). عارضه‌یابی کانون‌های ارزیابی و توسعه در ایران و ارائه‌ی راهکار. فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران، ۱۰ (۳۷)، صفحه ۱۰۳-۱۲۶.
- Armstrong, M. (2012). *Handbook of human resource Management practice*, London, Kogan Page.
- Ballantyne, I., & Povah, N. (2004). *Assessment and development centres*. Gower Publishing, Ltd. Chicago.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2004). *Managing human resources* (13 ed). South Western, Thomson, Corporation.
- Byham, William c. (2003). *What is Assessment Center? The Assessment Method, Applications, and the Chnologies, Development Dimentions International Co.* www.assessment centers.com
- Caldwell, C., Thornton, G. C., & Gruys, M. L. (2003). Ten classic assessment center errors: Challenges to selection validity. *Public Personnel Management*, 32(1), 73-88.
- 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.
- Clussen, W. (2006). Public school elementary principals' perceptions regarding the selection of teacher. *Educational Leadership*, 60(8) 48-52.
- Cook, M. (2016). *Personnel selection: Adding Value through people-A changing picture*. John Wiley & Sons.
- Creswell JW. (2007). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*. London: sage publications.
- Dessler, G. (2003). *Human resource management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Dipboye, R. L., Macan, T. H., & Shahani-Denning, C. (2012). The selection interview from the interviewer and applicant perspectives: Can't have one without the other. In N. Schmitt (Ed.), *The Oxford handbook of personnel assessment and selection* (pp. 323-352 New York: Oxford University Press.
- Eurich, T. L., Krause, D. E., Cigularov, K., & Thornton, G. C. (2009). Assessment centers: Current practices in the United States. *Journal of Business and Psychology*, 24, 387-407.
- Glaser, B. G. (2002). Conceptualization: On theory and theorizing using grounded theory. *International journal of qualitative methods*, 1(2), 23-38. <https://doi.org/10.1177/160940690200100203>
- Glaser, B. (1978). *Theoretical sensitivity: Advances in the methodology of grounded theory*. Mill Valley, CA: University of California.
- Glaser, B. G., & Holton, J. (2007). Remodeling grounded theory. *Historical social research/Historische sozialforschung*. Supplement 19(32), 47-68.
- Highhouse, S., & Schmitt, N. (2013). A snapshot in time: Industrial and organizational psychology today. In N. Schmitt & S. High house (Eds.), *Handbook of Psychology* (Volume 12: Industrial and Organizational). Wiley.
- Joiner, Dennis A. (2002). "Assessment Centers: what's New", *Public Personnel Management*, Vol. 31.
- Kvale, S. (1996). *InterViews An introduction to qualitative research interviewing*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Lawrence, M. (2013). Relationship between mental health and teaching: evidence from Brunei Trainee teachers. *Mental Health*, 42(2-3), 73-98.
- 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.

- Macan, T. (2009). The employment interview: A review of current studies and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 19, 203–218.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.006>
- Salimi, Majid and Shokrkon, Hossein.(2020). A critical approach to the construct-related validity of assessment centers: A study of assessment center of international Iranian Oil Company. *International journal of psychology*, Vol.14, No 2, PP:218-247.
- Yeung, R. (2008). "How to Succeed at Interviews". Oxford, United Kingdom: How to Content, a division of How to Books Ltd.

