



Identifying the challenges and solutions of the specialized interview of skilled teachers known as Article 28 upon entering Farhangian University based on the lived experiences of skilled learners

Mazhar Babaee ^{*1}, Fatemeh Deyjour ²

1. **Corresponding author**, Department of Educational Science, Farhangian University, Tehran, Iran.

E-mail: m.babaie@cfu.ac.ir

2. Department of Educational Science, Farhangian University, Tehran, Iran. E-mail:

fatemedeyjour@gmail.com

ABSTRACT

ORIGINAL RESEARCH PAPER

Keywords:

Challenges, Expert interview, Farhangian University, skill learners, Solutions.

. Corresponding author

 m.babaie@cfu.ac.ir

Background and Objectives: Interviewing and hiring trainee teachers always face challenges. The main objective of the present study was to identify the challenges and solutions for the specialized interview of trainee teachers, known as Article 28, upon their entry to Farhangian University based on the lived experiences of the trainees. Methods: To achieve this goal, a critical paradigm, a qualitative approach, and a phenomenological strategy were used. Also, the data collection tool was a semi-structured researcher-made interview and available sampling. The research participants included 36 trainees. Findings: The research findings were obtained in two steps of challenges and solutions. In the first step, the challenges of interviewing trainees were discussed. The second step also included providing solutions in 3 categories and 11 propositions: including informing about the teaching topic at a specific time, examining the psychological state of the trainees, and equipping the interview location. Conclusion: These categories were made for the responses provided, which indicate that the interview of skilled workers has obstacles and problems in various fields. According to the research findings, it can be concluded that the process of specialized interviewing of candidates, in terms of content and implementation of problems, has various and numerous challenges. By resolving them, based on the components of the presented model, it is possible to accept candidates with professional qualifications, motivation and interest in the teaching profession, and with appropriate physical and mental health, to study at Farhangian University.

Cite this Article, Babaee, M. & Deyjour, F. (2026). Identifying the challenges and solutions of the specialized interview of skilled teachers known as Article 28 upon entering Farhangian University based on the lived experiences of skilled learners,. *The Journal of Theory and Practice in Teachers Education*, x(x), - . <https://doi.org/10>

Introduction

Since the current situation of the education system is facing the challenge of lack of human resources, especially teachers, and it is inevitable to hire teachers through Article 28, in order to increase the effectiveness and quality of recruitment, it is necessary that all the programs and processes of preparing teachers in the form of Article 28 to enter the The teaching profession should be carefully analyzed and evaluated (Zare Khalili et al, 2016). Considering the role of the interview in selecting the most qualified candidates, before applying the results of the job interview, it should be ensured that the scores assigned to the candidates have acceptable reliability (Alizadeh, 2016). Therefore, according to the direct and frequent interaction that the researchers have had with this group of teachers, it showed that they have always expressed problems, injuries and challenges, and one of these challenges is the entrance interview and acceptance of skill learners.

Therefore, due to the fact that many researchers have shown interest in the process of recruiting and hiring teachers, various researches have been conducted in this field, Considering that no research has been done in the field of challenges related to the interview of skill learners in Article 28 and providing a solution for them, and we have conducted an interview with the skill learners to identify these challenges and provide a solution to them.

Research Question(s)

1. From the point of view of the lived experiences of skilled trainees known as Article 28, what challenges does the professional interview process of skilled trainees face when entering Farhangian University?
2. From the perspective of this group of skilled learners, what solutions are there to improve and reduce the challenges of skill learners' interviews?

Literature Review

Zare Khalili et al. (2016) also reached the following conclusions in a study titled “Pathology of the Skill Training Course for Article 28 Employments from the Perspective of Skill Trainees, Instructors, and Organizers” that the problems in the interview are divided into two parts: intra-organizational and extra-organizational, among which we can mention the selection method, equipment and facilities, and the lack of connection between the university and education. Finally, according to Abtahi, (2005), the popularity of interviews is due to their flexibility and the fact that the most information is exchanged between the applicant and the organization in a short time (Abtahi, 2005). Among foreign studies, the findings of Levashina and Campion (2007) have shown in their research that about 90 percent of job candidates tend to present a favorable image of themselves.. Bohlander and Snell (Bohlander and Snell, 2004) also believe that the most critical step in the teacher selection process is the decision to recruit candidates. However, the final selection should be made based on the results of tests, interviews, and characteristics specified in the process and the selection of candidates. The job interview is one of the main tools in the selection of qualified individuals (Dessler, 2003). Finally, the interview method is used as an independent part of the employee selection process or as part of it (Lievens et al, 2003) by supervisors and human resource professionals (Cook, 2016) to determine the degree of job fit with the employee. Dayan et al. (2013) also stated that the reason for using interviews to select individuals is to assess factors such as motivation, communication skills, speed of action, level of interactive and personality skills, creativity, willpower, and enthusiasm of the candidates.

Methodology

Since the main goal of the current research was to identify the challenges of the article 28 skill trainees in the academic year of 1403 in Kurdistan province based on their lived experiences. For this purpose, in the first stage, the identified challenges were coded and then categorized in the form of 4 main axes and 32 propositions. The coding process of each interview was done separately and then the codes were revised, in which duplicate codes were removed and overlapped codes were merged. The solutions provided for most of the existing challenges are also classified in the form of 3 main axes and 11 propositions, after coding and data integration. Therefore, according to the purpose and questions of the research, the phenomenological, documentary-library approach was used to answer the questions; Therefore, considering that the current research is a qualitative research, in collecting data, in-depth semi-structured interview of the researcher was used as a tool for collecting information in phenomenology.

Results

Considering that the current research was based on the interview structure at Farhangian University, the first category in presenting challenges is group work. In this category, the students discuss the challenge that they have been told. This category contains 6 propositions. The second category in the interview process is analytical exercise. At this stage, a scenario was given to the students to prepare their teaching according to it. The challenge of this category consists of two propositions. The third category of interview stages is oral presentation. At this stage, students teach in a hypothetical class. Challenges in this category include 9 propositions.

In addition to the mentioned categories, there were other challenges in the interview process of skill learners, which are related to other fields, such as: lack of attention to personality traits, lack of correct evaluation of beliefs, lack of ability to judge, length of the interview process. In the second part, we tried to provide suitable solutions for most of the challenges from the perspective of skill learners.

Discussion & Conclusion

in response to the first question of the research indicating that from the perspective of the lived experiences of skilled learners known as Article 28, In this section, the challenges in the interview process are stated from the perspective of skill learners, which include 4 main categories and 32 propositions. These challenges were different. They included: not allocating enough time in group discussion, the content being theoretical, the students not knowing about the interview process, the lack of necessary facilities for teaching, not paying attention to the ability to control the class, the artificial atmosphere of teaching.

The findings in this section showed that due to the importance of the role of teachers in improving the quality of education, reforming and improving the process of hiring teachers is one of the necessities of the country's education system. It should be noted that a number of skilled trainees have mentioned the long interview process, which reduces the motivation of volunteers.

Also, in response to the second question, it can be said that according to the findings, after conducting interviews and codings, finally 32 challenges were identified in the form of coding and overlapping in the form of 3 categories. One of the most important tasks is to inform the training and interview center about the interview process, clarify the recruitment process, and provide accurate information.

Ethical Considerations

Adherence to Research Ethics Principles

The authors avoided data fabrication, falsification, plagiarism, and misconduct.

Author Contributions

All authors contributed equally to the conceptualization of the article and writing of the original and subsequent drafts.

Data Availability Statement

Data available on request from the authors.

Declaration of Generative AI and AI-assisted technologies in the writing process

-

Conflict of Interest

“The authors declare no conflict of interest.”

Funding

This research has not received any financial support from any governmental or non-governmental institution/organization.

Acknowledgements

The authors would like to thank all participants in the present study.

شناسایی چالش‌ها و راهکارهای مصاحبه تخصصی معلمان مهارت‌آموز موسوم به ماده ۲۸ در بدو ورود به دانشگاه فرهنگیان بر اساس تجارب زیسته مهارت‌آموزان

مظهر بابایی^۱، فاطمه دیجور^۲

۱. نویسنده مسئول، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران. رایانامه: m.babaie@cfu.ac.ir

۲. گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران. رایانامه: fatemededyjour@gmail.com

مقاله پژوهشی

چکیده

پیشینه و اهداف: مصاحبه و استخدام معلمان مهارت‌آموز، همواره با چالش‌هایی مواجه است. هدف اصلی پژوهش حاضر، شناسایی چالش‌های و راهکارهای مصاحبه تخصصی معلمان مهارت‌آموز موسوم به ماده ۲۸ در بدو ورود به دانشگاه فرهنگیان بر اساس تجارب زیسته مهارت‌آموزان بود. **روش‌ها:** برای دستیابی به این هدف، از پارادایم انتقادی، رویکرد کیفی و استراتژی پدیدارشناسی بود. همچنین ابزار جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه‌نامه محقق ساخته نیمه ساختاریافته و از نمونه‌گیری در دسترس، بهره برده شد. مشارکت‌کنندگان پژوهش شامل ۳۶ نفر از مهارت‌آموزان (۲۱ نفر مرد و ۱۵ نفر زن)، بودند. **یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش در دو گام چالش‌ها و راهکارها حاصل شد. در گام نخست، به بیان چالش‌های مصاحبه مهارت‌آموزان، شامل ۳ مقوله و ۲۸ گزاره پرداخته شد: کارگروهي، تمرین تحلیلی، ارائه شفاهی. گام دوم نیز، شامل ارائه راهکارها در ۳ مقوله و ۱۱ گزاره: اطلاع‌رسانی از موضوع تدریس در زمان مشخص، بررسی وضعیت روانی مهارت‌آموزان، تجهیز محل مصاحبه، خارج شدن جو مصنوعی تدریس، دوره‌های تخصصی برای ارزیابان، انجام مصاحبه در فواصل زمانی مشخص است. **نتیجه‌گیری:** این دسته‌بندی‌ها برای پاسخ‌های ارائه شده‌ای انجام گرفت که نشانه می‌دهند مصاحبه مهارت‌آموزان دارای موانع و مشکلاتی در زمینه‌های مختلفی است. باتوجه به یافته‌های پژوهش، می‌توان نتیجه گرفت فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان، از لحاظ محتوا و اجرا مشکلات، دارای چالش‌های متنوع و متعددی است که با رفع آنها، بر اساس مؤلفه‌های الگوی ارائه شده، می‌توان به پذیرش داوطلبانی برخوردار از صلاحیت حرفه‌ای، بانگیزه و علاقه‌مند به حرفه معلمی و دارای سلامت جسمانی و روانی مناسب، برای تحصیل در دانشگاه فرهنگیان اقدام کرد.

DOI:

واژه‌های کلیدی:

چالش‌ها

دانشگاه فرهنگیان

راهکارها

مصاحبه تخصصی مهارت‌آموزان

ماده ۲۸.

۱. نویسنده مسئول

m.babaie@cfu.ac.ir

تاریخ دریافت:

تاریخ بازنگری:

تاریخ پذیرش:

شماره صفحات:

مقدمه

نظام آموزش و پرورش بنا به ضرورت تغییرات اجتماعی، یکی از سازمان‌های پیچیده و بزرگ اجتماعی در هر کشور محسوب می‌شود. ثمربخشی این نظام از یک سو، تربیت انسان‌های مستعد سالم، متعادل و رشد یافته است و از سوی دیگر، تأمین‌کننده نیازهای نیروی انسانی جامعه در بخش‌های متفاوت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است (صافی، ۱۳۹۸). بدین‌سان برنامه‌ریزی جامع منابع انسانی و جذب، و تأمین، تربیت و به‌کارگیری بهینه منابع انسانی یکی از مهم‌ترین راهکارهای ارتقای کیفیت و تحول در آموزش و پرورش است (بنیادی و بیات، ۱۴۰۰).

در روشنگری این سخن می‌توان گفت که جامعه برای داشتن منابع انسانی کارآمد، به معلمانی خلاق و اثربخش نیازمند است و این امر زمانی محقق خواهد شد که در فرایندهای مدیریت منابع انسانی مانند جذب و استخدام مذاقه لازم به عمل آید (سلیمی و همکاران، ۱۴۰۲). از این‌رو یکی از بزرگ‌ترین دغدغه‌ها در وزارت آموزش و پرورش، جذب معلمین کارآمد است، (احمدی فارسانی و همکاران، ۱۴۰۱). از آنجاکه فرایند جذب انسانی، نقش مهمی در تسهیل موفقیت و سازمان آموزش و پرورش دارد و چنانچه این سازمان از مزیت رقابتی جذب و تأمین منابع انسانی اثربخش برخوردار باشد باعث برنامه‌ریزی دقیق در ورود و خروج منابع انسانی می‌گردد (احمدی، ۱۴۰۰). از این‌رو ست که دقت پایین در فرایندهای جذب نیروی منابع انسانی باعث خواهد شد تا منابع انسانی توانمند کمتر جذب نظام آموزش و پرورش شوند و افرادی نیز که در نهایت وارد سیستم آموزش و پرورش به‌عنوان معلم می‌شوند، برای تأمین نیازهای خود در عرصه‌هایی به‌جز عرصه تخصصی خودشان مشغول فعالیت شوند و این کارایی و اثربخشی نظام آموزش و پرورش را به خطر خواهد انداخت (Rouin et al, 2022).

در این زمینه وزارت آموزش برای تأمین معلم از روش‌های متعددی بهره گرفته است، یکی از این روش‌ها، جذب نیروی انسانی با توسل به ماده ۲۸ دانشگاه فرهنگیان و جذب نو معلمان یا مهارت‌آموزان است. از آنجایی که در شرایط فعلی، سیستم آموزش و پرورش با چالش کمبود نیروی انسانی به‌خصوص معلمان مواجه است و ناگزیر به استخدام معلمان از طریق استفاده از ماده ۲۸ دانشگاه فرهنگیان است، به‌منظور اثربخشی و کیفیت بخشی استخدامی‌ها از این طریق ضروری است که تمام برنامه‌ها و فرایندهای آماده‌سازی معلمان در قالب ماده ۲۸ برای ورود به حرفه معلمی به‌دقت مورد واکاوی و ارزیابی قرار گرفته شود (زارع خلیلی و همکاران، ۱۳۹۵). برابر با ماده ۲۸ آیین‌نامه دانشگاه فرهنگیان، تأمین بخشی از نیازهای آموزش و پرورش مطابق ضوابط و مقررات از میان دانش‌آموختگان سایر دانشگاه‌ها بلامانع است (اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۱). در باب روند استخدام معلمان در نظام آموزشی کشور، به‌طور کلی باید گفت که توجه به فرایند انتخاب افراد شایسته برای ورود به معلمی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (قدم پور علایی خرایم ۱۳۹۴، به نقل از متکلم و همکاران، ۱۴۰۰).

اما این روند اخیر، با وجود اهمیت فراوانی که در ارتقای کیفیت آموزش و پرورش دارد، با چالش‌ها و آسیب‌های جدی روبروست. در میان، می‌توان به عدم تناسب بین اهداف و نیازهای مهارت‌آموزان در بخش دانش، نگرش و مهارت، تأکید اهداف بر مسائل نظری، عدم توازن بین اهداف و صریح نبودن مراحل مصاحبه اشاره کرد. این آسیب‌ها، نه تنها بر کیفیت آموزش اثر می‌گذارند، بلکه بر انگیزه و روحیه معلمان نیز تأثیرگذار هستند. گرچه اکثر معلمان جذب‌شده از طریق آزمون استخدامی طرح ماده ۲۸ دانشگاه فرهنگیان در دوران تحصیل خود، در دانشگاه‌های معتبر با برخی از روش‌های تدریس در مدرسه به حد کافی و تخصصی آشنایی کامل پیدا نکرده و از همه مهم‌تر، دوره‌های کارورزی را در زمان تحصیل طی نمی‌کنند (حجازی، ۱۴۰۱) و لذا با سازوکار مدرسه آشنا نیستند.

در این میان، امر مصاحبه تخصصی ورودی آن‌ها بعد از آزمون تخصصی، از اهمیت خاصی برخوردار است چرا که باتوجه به نقش مصاحبه تخصصی در انتخاب و پذیرش شایسته‌ترین داوطلبان، می‌بایست پیش از به‌کارگیری نتایج مصاحبه شفاهی، اطمینان حاصل شود که نمره‌های تخصیص داده‌شده به داوطلبان از واقعیت و روایی و پایایی قابل قبولی برخوردار

است (علیزاده، ۱۳۹۵). مصاحبه‌ها به ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی مانند انعطاف‌پذیری، قدرت حل مسئله و توانایی ایجاد ارتباط مؤثر با دانش‌آموزان و همکاران کمک می‌کنند (Liu & Hallinger, 2024). به عبارت دیگر از مزایای مصاحبه این است که قابلیت انعطاف دارد و به مصاحبه‌گر این امکان را می‌دهد که جملات را دقیق‌تر بیان کند، امکان کنترل وضعیت مصاحبه وجود دارد و مصاحبه‌کننده می‌تواند اطمینان یابد که پاسخ‌دهندگان به ترتیب مناسب به پرسش‌ها پاسخ می‌گویند (نظری، ۱۴۰۲). اما باتوجه به تعامل مستقیم و مکرری که پژوهشگران با این دسته از معلمان داشته‌اند و یکی از آنها خود همواره عضوی از مصاحبه‌کنندگان بوده و دیگری نیز از مصاحبه‌شوندگان بوده، لذا تجارب زیسته آنها نشان داد که روند اجرای مصاحبه تخصصی این دسته از معلمان، همیشه بیانگر مشکلات، آسیب‌ها و چالش‌هایی بوده است و البته معلمان مهارت‌آموز ماده ۲۸ حاضر در پودمان‌های دانشگاه فرهنگیان نیز، در این زمینه چالش‌های خاص خود را همواره بیان کرده و انتقال داده‌اند. به‌طوری‌که خود این موضوع، تنوع گوناگونی از آسیب‌ها و چالش‌ها را شامل می‌شود.

پیشینه پژوهش

اما باتوجه به اینکه بسیاری از پژوهشگران به روند جذب و استخدام معلمان علاقه نشان داده‌اند پژوهش‌هایی در این زمینه صورت گرفته است. از میان آن‌ها می‌توان به پژوهش آزاد دیسفانی و بهفر (۱۴۰۲) با عنوان «آسیب شناسی فرایند مصاحبه، گزینش و انتخاب داوطلبان ورود به حرفه معلمی» بیان کردند که نتایج آسیب‌شناسی مصاحبه اختصاصی حاکی از آن است که ملاک‌های مورد بررسی در این بخش، کامل نیست. از سوی دیگر حتی با وجود تعیین ملاک‌ها، تعریف دقیق و مشخصی از بسیاری از ملاک‌ها برای ارزیابی‌کنندگان وجود ندارد. همچنین دهقان (دهقان، ۱۴۰۱) در پژوهش خود تحت عنوان «سیاست پژوهی جذب و گزینش معلم از سال ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۰» به این یافته دست پیدا کرد که نخستین مقطع از فرایند تربیت معلم، جذب و گزینش معلمان است و اهمیت آن از این جهت است که در صورتی که معلمان در مقطع جذب و گزینش، از ویژگی‌های لازم برخوردار نباشند، بخش‌ها و مقطع‌های بعدی یعنی آماده‌سازی و آموزش دچار مشکل می‌شوند.

در ادامه و در پژوهشی دیگر که توسط (رمضان خانی و همکاران، ۱۴۰۰) انجام شد در مصاحبه توجه به مؤلفه‌های اعتقادی، ویژگی‌های شخصیتی، پیشینه تحصیلی، هویت‌شناسی اجتماعی و مهارتی به عنوان محورهای ارزیابی مورد تأکید قرار گرفته است. نتایج پژوهش نبوی و همکاران (۱۴۰۰) تحت عنوان «شناسایی مشکلات فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان برای پذیرش در دانشگاه فرهنگیان به منظور شناسایی الگوی مطلوب» اشاره کرد. در این پژوهش نشان دادند که برخورداری از سلامت روانی مناسب شاخصی از بهزیستی روان‌شناختی مطلوب برای معلمان دانسته و معتقد است معلمان باید از نظر بهزیستی و روان‌شناختی غربالگری شوند. کشاورز و مقدسی (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان «تبیین مؤلفه‌های نظام تربیت معلم باتوجه به اسناد نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی» نشان دادند در زمینه مؤلفه گزینش معلم باید برای انتخاب افراد شایسته برای ورود به دوره‌های تربیت معلم، آزمون‌های اختصاصی متناسب با سطح تحصیلات متقاضیان همراه با مصاحبه علمی، اخلاقی و بررسی سوابق تحصیلی و خانوادگی داوطلبان باتوجه به ملاک‌های برشمرده در نظر گرفته شود. همچنین قدم‌پور و علایم (۱۳۹۴)، به نقل از متکلم و همکاران، (۱۴۰۰) در پژوهش خود، به این نتیجه رسیده‌اند که از نظر جامعه مورد مطالعه، نبود شفافیت در فرایندپذیرش و یکسان نبودن شرایط مصاحبه برای متقاضیان از جمله موارد بازدارنده در فرایندپذیرش معلمان به شمار می‌رود. به همین دلیل شرایط و معیارهای انتخاب دانشجو در فرایند مصاحبه برای ورود به مراکز تربیت معلم از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

زارع خلیلی و همکاران (۱۳۹۶) نیز در تحقیقی با عنوان «آسیب شناسی دوره مهارت‌آموزی استخدامی‌های ماده ۲۸ از دیدگاه مهارت‌آموزان، مدرسان و برگزارکنندگان» به این نتایج دست یافتند که مشکلات موجود در مصاحبه به دو بخش درون‌سازمانی و برون‌سازمانی تقسیم می‌شود که از میان آن‌ها می‌توان به نحوه گزینش، تجهیزات و امکانات، عدم ارتباط دانشگاه با آموزش و پرورش اشاره کرد. سرانجام، به نظر ابطحی، محبوبیت مصاحبه‌ها به دلیل انعطاف‌پذیر بودن آن‌هاست و در زمان کوتاه بیشترین اطلاعات بین متقاضی و سازمان مبادله می‌شود (ابطحی، ۱۳۸۴).

در میان پژوهش‌های خارجی نیز یافته‌های پژوهش لوآشینا و کمپیون (Levashina and Campion, 2007) در تحقیق خود نشان داده‌اند که حدود ۹۰ درصد داوطلبان استخدام تمایل دارند که چهره مطلوبی از خود به نمایش بگذارند. در بیشتر اوقات وجود رفتارهای مدیریتی شده از سوی داوطلبان استخدام، باعث می‌شود که مصاحبه‌گران صرف‌نظر از سطح شایستگی که داوطلبان استخدام دارند، نمره بالاتری به آن‌ها تخصیص دهند. بولاندر و اسنل (Bohlander and Snell, 2004) هم اعتقاد دارند که حساس‌ترین گام در فرایند انتخاب معلم، تصمیم‌گیری در مورد جذب داوطلبان است. با این وجود انتخاب نهایی باید بر اساس نتایج آزمون‌ها، مصاحبه‌ها و ویژگی‌های مشخص شده در فرایند و انتخاب و گزینش داوطلبان انجام گیرد. مصاحبه استخدامی یکی از ابزارهای اصلی در گزینش افراد واجد شرایط است (Dessler, 2003). و سرانجام، روش مصاحبه به عنوان یک بخش مستقل از فرایند گزینش کارکنان و یا به عنوان بخشی از آن (Lievens et al, 2003) که به وسیله سرپرستان و متخصصان منابع انسانی استفاده می‌شود (Cook, 2016) تا میزان تناسب شغل با شاغل را مشخص کنند. دایان و همکاران (Dayan et al, 2013)، نیز علت استفاده از مصاحبه برای انتخاب افراد این است که عواملی مانند انگیزه، مهارت ارتباطی، سرعت عمل، میزان مهارت تعاملی و شخصیتی، خلاقیت، اراده و اشتیاق داوطلبان را ارزیابی کنند.

تورنر و استاف (Turner and Stough, 2020)، تحت عنوان «معلمان پیش از خدمت و هوش هیجانی»، نشان داد که هوش هیجانی نقشی مهم در اثربخشی معلم دارد و در گزینش معلم باید به این ویژگی شخصیتی توجه ویژه شود. همچنین پژوهش کیم، دارینمرد^۱ و مک کان^۲ (Kim et al, 2018) تحت عنوان «شخصیت معلم و اثربخشی معلم» نشان داد که ابعاد پنج‌گانه شخصیت معلمان باید به عنوان بخشی از فرایند گزینش معلمان مدنظر قرار گیرد.

در ست‌از این رو از آنجاکه روند استخدام معلمان مهارت‌آموز موسوم به ماده ۲۸، از طرق مختلفی از جمله، مصاحبه صورت می‌گیرد. این مصاحبه‌ها، هم تخصصی و هم عمومی هستند و همان‌طور که بیان شد، فرایند تحقق و اجرای مصاحبه تخصصی آن‌ها، همواره با چالش‌ها، موانع و مشکلاتی، مواجه است. بررسی، شناسایی، دسته‌بندی، علت‌یابی و راهکاریابی این چالش‌ها، امر مهمی است که می‌تواند بر کیفیت اجرای این مرحله از استخدام معلمان، مؤثر واقع شود. چرا که عدم توجه به آن، ممکن است در عمل بخشی از کیفیت نظام آموزشی را در انتخاب معلمان شایسته، دچار مشکل کند. باتوجه به اینکه یکی از پژوهشگران، خود از همان ابتدا کاملاً در شیوه اجرای مصاحبه ماده ۲۸ در ورود به دانشگاه فرهنگیان حضور داشته و دارای تجربه زیسته بود و همچنین در نتیجه انجام مشاهدات و تحقیقات کافی انجام شده، بازخورد مهارت‌آموزان و... بیانگر این نکته است که محتوا، زمان، مکان و مصاحبه‌کنندگان پذیرش مهارت‌آموزان موسوم به ماده ۲۸ در دانشگاه فرهنگیان، در نحوه انجام آن تأثیر داشته، روند و محتوای کارگاهی سطحی بوده، رویه ثابتی نداشته، تفاوت‌های جنسیتی در آن کمتر لحاظ شده، دارای رویکردها و شگردهای متناقض بوده، ملاک‌های ارزیابی دارای شاخصه‌های خاصی نبوده و از گروهی به گروه دیگر متفاوت بوده است. توجه به همین نکات است که باعث شد تا پژوهشگران روند مصاحبه مهارت‌آموزان ورود به دانشگاه را مورد بررسی قرار دهند، بدین منظور که به

1. Dar – Nimrod.

2. Mac Can.

شاخصی ثابت و آکادمیک توسط دیگر پژوهشگران دست پیدا کنند. اهمیت این امر از این رو است که احتمالاً بتوان گامی به عدالت آموزشی و جذب معلمان موسوم به ماده ۲۸ نزدیک شد.

همچنین عدم شناسایی و پرداختن عملی به این چالش‌ها در فرایند مصاحبه، منتج به ورود افرادی با شاخصه‌های کیفی پایین به نظام آموزش و پرورش شده و خواهد شد: یعنی افرادی با تحصیلات غیرمرتبط، بی‌انگیزه، مسن، غیرمتعهد، غیرحرفه‌ای و... وارد نظام آموزشی شده، اما تاکنون پژوهش علمی خاصی در زمینه چالش‌شناسی مربوط به مصاحبه مهارت‌آموزان ماده ۲۸ و ارائه راهکاری برای آن‌ها صورت نگرفته است. از همین رو، برای شناسایی این چالش‌ها و ارائه راهکارهایی برای کاهش آن‌ها، به تحلیل و واکاوی این مسئله بر اساس تجارب زیسته خود این معلمان، پرداخته شد. در همین راستا، پژوهش حاضر با هدف شناسایی چالش‌های و راهکارهای مصاحبه تخصصی معلمان مهارت‌آموز موسوم به ماده ۲۸ دانشگاه فرهنگیان در بدو ورود به دانشگاه، بر اساس تجارب زیسته مهارت‌آموزان، صورت گرفت، لذا در پی طرح و شناسایی این سؤالات خواهد بود که: ۱. از منظر تجارب زیسته مهارت‌آموزان موسوم به ماده ۲۸، فرایند مصاحبه تخصصی مهارت‌آموزان در ورود به دانشگاه فرهنگیان، با چه چالش‌هایی مواجه است؟ ۲. از منظر این دسته از مهارت‌آموزان، چه راهکارهایی جهت بهبود و کاهش چالش‌های مصاحبه مهارت‌آموزان وجود دارد؟

روش

از آنجاکه هدف اصلی پژوهش حاضر، شناسایی چالش‌های و راهکارهای مصاحبه تخصصی معلمان مهارت‌آموز موسوم به ماده ۲۸ در بدو ورود به دانشگاه فرهنگیان بر اساس تجارب زیسته مهارت‌آموزان بود؛ لذا به اقتضای هدف و سؤالات پژوهش، از پارادایم انتقادی، رویکرد کیفی و استراتژی پدیدارشناسی از نوع کولایزی، جهت پاسخ به سؤالات پژوهش، بهره برده شد. میدان پژوهش، شامل مهارت‌آموزان (ماده ۲۸) سری نهم و دهم در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ در پردیس‌های استان کردستان بود. در گردآوری داده‌ها از مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته محقق ساخته برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. نمونه‌گیری بر اساس روش نمونه‌گیری هدفمند ملاک محور بود. ملاک و معیار انتخاب مصاحبه شونده‌گان، معلم مهارت‌آموز ماده ۲۸ بودن، داشتن شناخت کافی از روند مصاحبه تخصصی ورود به دانشگاه فرهنگیان و البته تمایل به شرکت در موضوع این پژوهش بود. براین اساس و با معیار اشباع یافتگی نسبی داده‌ها، ۳۶ نفر از مهارت‌آموزان انتخاب شدند.

در نهایت داده‌های جمع‌آوری شده مورد تحلیل قرار گرفتند. برای این کار، تکنیک تحلیل محتوای آشکار و قیاسی - استقرائی مورد استفاده قرار گرفت. براین اساس کدگذاری مصاحبه‌های مکتوب شده آغاز شد از این رو کدهای دارای مفاهیم مشترک طبقه‌بندی شده و در مضامین و مقوله‌های مرتبط قرار گرفته‌اند. فرایند کدگذاری هر مصاحبه به صورت مجزا انجام گرفت و سپس کدها بازنگری شدند که در این مرحله کدهای تکراری حذف و کدهای دارای هم‌پوشانی ادغام شدند. یافته‌ها در مرحله اول، شامل چالش‌های شناسایی شده در قالب ۳ محور اصلی و ۲۸ گزاره دسته‌بندی شده بودند و در مرحله دوم، شامل راهکارهای ارائه شده برای اغلب چالش‌های موجود در قالب ۳ محور اصلی و ۱۱ گزاره، پس از کدگذاری و ادغام داده‌ها بودند.

جدول ۱. مشخصات مشارکت‌کنندگان

کد	جنسیت	سن	مدرک تحصیلی	آخرین دانشگاه اخذ مدرک	کد	جنسیت	سن	مدرک تحصیلی	دانشگاه اخذ مدرک
۱	مرد	۳۹	کارشناسی	پیام نور سنج	۱۹	مرد	۳۶	کارشناسی ارشد	دانشگاه کردستان
۲	مرد	۳۲	کارشناسی	دانشگاه کردستان	۲۰	مرد	۳۵	کارشناسی ارشد	دانشگاه کردستان
۳	مرد	۳۳	کارشناسی	دانشگاه کردستان	۲۱	مرد	۳۷	دکتری	دانشگاه تبریز
۴	مرد	۴۱	کارشناسی	دانشگاه کردستان	۲۲	زن	۳۸	کارشناسی ارشد	قم
۵	مرد	۳۴	کارشناسی	دانشگاه رازی	۲۳	زن	۳۲	کارشناسی	دانشگاه کردستان
۶	مرد	۴۳	کارشناسی ارشد	پیام نور مرکز بیجار	۲۴	زن	۲۹	کارشناسی	دانشگاه کردستان
۷	مرد	۳۵	کارشناسی	دانشگاه ارومیه	۲۵	زن	۳۴	دکتری	دانشگاه رازی
۸	مرد	۳۷	کارشناسی ارشد	دانشگاه کردستان	۲۶	زن	۳۵	کارشناسی	خوارزمی تهران
۹	مرد	۳۶	کارشناسی ارشد	دانشگاه ادیان و مذاهب	۲۷	زن	۳۳	کارشناسی	دانشگاه کردستان
۱۰	مرد	۳۱	کارشناسی	دانشگاه کردستان	۲۸	زن	۳۵	کارشناسی ارشد	دانشگاه کردستان
۱۱	مرد	۲۸	کارشناسی ارشد	دانشگاه کردستان	۲۹	زن	۳۵	کارشناسی ارشد	دانشگاه کردستان
۱۲	مرد	۳۲	کارشناسی	دانشگاه کردستان	۳۰	زن	۳۵	کارشناسی ارشد	دانشگاه کردستان
۱۳	مرد	۳۱	کارشناسی	دانشگاه کردستان	۳۱	زن	۳۹	کارشناسی	خوارزمی تهران
۱۴	مرد	۳۴	کارشناسی ارشد	شهید بهشتی تهران	۳۲	زن	۳۱	کارشناسی ارشد	دانشگاه قم
۱۵	مرد	۳۹	کارشناسی ارشد	شهید بهشتی تهران	۳۳	زن	۳۲	کارشناسی ارشد	خوارزمی تهران
۱۶	مرد	۳۷	کارشناسی ارشد	دانشگاه کردستان	۳۴	زن	۳۵	کارشناسی	دانشگاه کردستان
۱۷	مرد	۳۷	کارشناسی ارشد	تربیت مدرس	۳۵	زن	۳۷	کارشناسی ارشد	دانشگاه آزاد اسلامی
۱۸	مرد	۴۳	کارشناسی ارشد	دانشگاه علامه طباطبائی	۳۶	زن	۳۷	کارشناسی ارشد	دانشگاه آزاد اسلامی

یافته‌ها

هدف اصلی پژوهش حاضر، شناسایی چالش‌های و راهکارهای مصاحبه تخصصی معلمان مهارت‌آموز موسوم به ماده ۲۸ در بدو ورود به دانشگاه فرهنگیان بر اساس تجارب زیسته مهارت‌آموزان بود. در این بخش از یک طرف، باتوجه به تحلیل محتوای پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان پژوهش، داده‌ها به دو قسمت چالش‌ها و راهکارها طبقه‌بندی شده است و از طرف دیگر، باتوجه به ساختار جدید مصاحبه تخصصی در دانشگاه فرهنگیان، هر کدام از این دو قسمت، به سه مقوله اصلی: کارگروهی، تمرین تحلیلی، ارائه شفاهی تقسیم‌بندی شده‌اند که به شرح ذیل است.

۱. چالش‌ها

در تم اول، تلاش شد تا به تحلیل سؤال نخست دال بر این که از منظر تجارب زیسته مهارت‌آموزان موسوم به ماده ۲۸، فرایند مصاحبه تخصصی مهارت‌آموزان در ورود به دانشگاه فرهنگیان، با چه چالش‌هایی مواجه است، پرداخته شود. این امر در سه مقوله اصلی مذکور بود. شامل:

۱-۱. کارگروهی

باتوجه به مصاحبه مهارت‌آموزان در دانشگاه فرهنگیان، اولین مقوله، کارگروهی است. در این مقوله مهارت‌آموزان در مورد چالشی که به آن‌ها گفته شده است به بحث و گفت‌وگو می‌پردازند که شامل ۱۲ گزاره است.

۱-۱-۱. **عدم تخصیص زمان کافی در بحث گروهی:** مصاحبه‌شونده شماره (۷)، مرد، ۳۵ ساله اعتقاد دارد که تحلیل و بحث گروهی یکی از روش‌های کارآمد در فرایند مصاحبه است. در این زمینه بیان می‌کند: «محتوای بخش تحلیل مشکل مدارس و بحث گروهی بسیار کارساز و نتیجه خوبی داشت و محیط طوری بود که فرد به راحتی می‌توانست

مهارت‌ها رو بروز بده، اما به دلیل کمبود زمان در این مورد تعدادی از مهارت‌آموزان اصلاً فرصت برای بیان نظرات خودشان رو نداشتن و فقط تعداد معدودی صحبت کردن» (موارد مشابه: ۸، ۱۰، ۱۳، ۱۴).

۱-۱-۲. عدم ارتباط محتوای مصاحبه با تحصیلات افراد: مصاحبه‌شونده شماره (۲۷)، زن، ۳۳ ساله معتقد است که بیان کردن چالش‌ها و راهکارها باید با رشته مصاحبه‌شونده در ارتباط باشد. ایشان در این مورد بیان می‌کنند: «چالش‌هایی که باید برا شون راه‌حل پیدا کنیم و از راه‌حل‌های خودمون در مقابل داوران دفاع کنیم عملاً هیچ ربطی به مطالعات تخصصی ما نداره و سؤالات مناسب پاسخ‌دهی برای معاونان پرورشیه. اگر چالش‌ها را مرتبط به هر رشته انتخاب می‌کردن بسیار مفیدتر بود».

۱-۱-۳. تئوری بودن مطالب مصاحبه: یکی دیگر از مواردی که مهارت‌آموزان در فرایند مصاحبه به آن اشاره داشته‌اند توجه کمتر به بخش عملی مصاحبه است. در این خصوص مصاحبه‌شونده شماره (۱۷)، مرد، ۳۷ ساله بیان می‌کند: «نحوه ارتباط با دانش‌آموزان و والدین و مدیریت شرایط بحران رو باید مورد ارزیابی قرار بدن. چون شغل معلمی تنها در رابطه با دانش و انتقال دانش به دانش‌آموزان نیست؛ باید جدا از همه این موارد در کنار ارزیابی علمی مهارت‌آموزان رو از نظر توانایی‌ها و مهارت‌های اجتماعی مورد ارزیابی قرار بدن» (موارد مشابه: ۴، ۵، ۱۱، ۱۳، ۲۲، ۲۵).

۱-۱-۴. نبود شرایط یکسان برای مهارت‌آموزان: در این خصوص مصاحبه‌شونده شماره (۲۵)، زن، ۳۴ ساله بیان می‌کند: «از یک طرف طولانی‌شدن مصاحبه میزان تاب‌آوری فرد مصاحبه‌شونده رو می‌سنجیه از طرف دیگه در حق افرادی که راه شون دور بود اجحاف می‌شد؛ چون به دلیل خستگی نمی‌تونستن صد خودشون رو برای مصاحبه بذارن» (موارد مشابه: ۳۳).

۱-۱-۵. عدم ارزیابی قوانین اجتماعی: مصاحبه‌شونده شماره (۱۹)، مرد، ۳۶ ساله معتقد است که میزان آشنایی مهارت‌آموزان با مباحث جامعه باید سنجیده شود: «میزان پایبندی فراگیران به قوانین اجتماعی سنجیده بشه، چون طرز فکر خودشون رو به دانش‌آموزان منتقل می‌کنن» (موارد مشابه: ۹، ۱۲، ۱۴، ۲۱).

۱-۱-۶. عدم شناخت مهارت‌آموزان از مراحل مصاحبه: باتوجه به اینکه روند مصاحبه نسبت به سال‌های قبل دستخوش تغییراتی شده بود مهارت‌آموزان از روند انجام مصاحبه اطلاعی نداشتند. در این خصوص مصاحبه‌شونده شماره (۱)، مرد، ۳۹ ساله بیان می‌کند: «در ایفای نقش، باید یکی از چالش‌های مدرسه فرضی رو ریشه‌یابی کنیم و برای حل آن راهکارهایی ارائه بدیم این روش متفاوت با مصاحبه سابقه، اما این چالش‌ها با رشته تحصیلی ارتباطی نداشت و حتی هیچ‌کدوم از مهارت‌آموزان ذهنیت درستی از چالش‌ها رو نداشتیم» (موارد مشابه: ۸، ۱۴، ۱۶).

۱-۱-۷. عدم توجه به مهارت‌های اخلاقی: در این راستا مصاحبه‌شونده شماره (۳)، مرد، ۳۳ ساله بیان می‌دارد: «آنچه یک معلم در کلاس درس ارائه میده تنها دانش تخصصی و محتوا نیست؛ یک معلم بهتره از لحاظ روان‌شناختی، تاب‌آوری، خودتنظیمی و توانایی‌های شناختی و همچنین سلامت روانی بارهاوبارها و در بازه‌های زمانی متفاوت مورد ارزیابی قرار بگیره» (موارد مشابه: ۵، ۹، ۱۱، ۱۳، ۱۴، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۳۱، ۳۲، ۳۳).

۱-۱-۸. طولانی‌بودن فرایند مصاحبه: در نظر گرفتن زمان مناسب برای انجام فرایند مصاحبه از داوطلبان بسیار مهم و اساسی است. در این مورد مصاحبه‌شونده شماره (۱۲)، مرد، ۳۲ ساله بیان می‌کند: «شاید یکی از انتقادهایی که می‌تونم از مصاحبه کنم مدت‌زمان فرایند مصاحبه باشه، دلیل این انتقاد، خستگی و کلافه‌شدن متقاضیان از معطلی زیاد در بین فرایند مصاحبه ست. متقاضیان زیادی از شهرهای دور استان به مراکز معرفی شده مراجعه‌کردن که به دلیل حجم زیاد متقاضیان موفق به تکمیل پرونده‌شدن و به روزهای آینده موکول شد. این زمان طولانی جزء صبی‌شدن بازدهی نداره» (موارد مشابه: ۱، ۵، ۱۶، ۲۰، ۲۲، ۲۴، ۲۶، ۲۷، ۳۵).

۱-۱-۹. کمبود زمان هنگام مصاحبه: طولانی بودن زمان مصاحبه علاوه بر خستگی مهارت آموزان سبب می شود که آن ها بهتر و بیشتر بتوانند توانایی و مهارت خود را نشان دهند. در این مورد مصاحبه شونده شماره (۱۴)، مرد، ۳۴ ساله: «برای انتخاب و شناخت توانایی ها و علایق یک مهارت آموز به نظرم همیشه با چند ساعت آن هم چند برنامه که مشکلات خاص خودش رو داره به نتیجه رسید. اما هر چه فرایند طولانی تر باشه و مهارت آموز شناخت بیشتری از محیط و برنامه داشته باشه بالطبع آرامش کاهش اضطراب و ترس مصاحبه شونده کمتر میشه» (موارد مشابه: ۳۳، ۲۹، ۲۳، ۱۰، ۶، ۴، ۳، ۲).

۱-۱-۱۰. خستگی داوران: مصاحبه شونده شماره (۲۷)، زن، ۳۳ ساله معتقد است که زمان طولانی فرایند مصاحبه ممکن است موجب خستگی ارزیابان شود. «مدت زمان طولانی که در مصاحبه تخصصی بودیم از ۷ صبح تا ۷ غروب می تونست زمان مناسبی برای زیر نظر گرفتن داوطلبان و بررسی رفتار افراد در بحث های گروهی از دید داوران متخصص و روان شناسان باشه. اما آنچه که من دیدم داوران بعد از سپری شدن چندین ساعت بسیار خسته بودند و فقط منتظر تمام شدن فرایند مصاحبه بودند» (موارد مشابه: ۳۴، ۲۲، ۱).

۱-۱-۱۱. عدم همکاری کادر پزشکی: مصاحبه شونده شماره (۱۲)، مرد، ۳۲ ساله معتقد است که بهتر است معاینات پزشکی مهارت آموزان در شهر خود شان انجام گیرد. «از چالش های مصاحبه فرهنگیان می تونم به بی برنامه گی کلینیک اشاره کنم که نهایت سنگ اندازی و عدم همکاری رو بامهارت آموزان داشتن و تا حد امکان با تأخیر و معطلی، مراجعه کنندگان رو عصبانی کردن، می تونستن با دادن معرفی نامه به هر مهارت آموز در شهر خودش این مراحل رو انجام بدن» (موارد مشابه: ۲۱، ۱۷).

۱-۱-۱۲. عدم اسکان مهارت آموزان: مصاحبه شونده شماره (۱۰)، مرد، ۳۱ ساله معتقد است که به دلیل طولانی بودن فرایند مصاحبه مهارت آموزان از لحاظ توانایی جسمی دچار ضعف می شدند. «مشکل تغذیه مصاحبه شونده ها با توجه به زمان طولانی فرایند مصاحبه و عدم اقامت اکثر مصاحبه شونده گان در شهر محل مصاحبه» (موارد مشابه: ۳۲، ۳۰، ۱۷، ۱۱، ۱۰، ۶).

۲-۱. تمرین تحلیلی

دومین مقوله در فرایند مصاحبه تمرین تحلیلی است. در این مرحله سناریویی به مهارت آموزان داده می شد تا مطابق با آن تدریس خود را آماده کنند. چالش این مقوله شامل ۴ گزاره است که به شرح ذیل بیان شده:

۱-۲-۱. عدم توجه به دانش آموخته شده: هدف ارزیابی مصاحبه شونده گان از لحاظ علمی و تربیتی و قدرت بیان می باشد اما به نظر می رسد توجه کافی به این امر نمی شود. مصاحبه شونده شماره (۹)، مرد، ۳۶ ساله معتقد است که: «داشتن دانش و اطلاعات و قدرت بیان کافی و آشنایی با مباحث روز این اطمینان رو به ارزیابان میده که افراد منتخب علاوه بر دانش تخصصی کافی دارای ویژگی لازم برای تدریس به نسل آینده هستن» (موارد مشابه: ۳۳، ۲۸، ۲۷، ۲۶، ۱۶، ۱۳، ۸).

۲-۲-۱. عدم توجه به تحصیلات افراد: تحصیلات دانشگاهی برای مصاحبه شونده گان یک امتیاز محسوب می شود. هر چه از لحاظ علمی سطح آن ها بالاتر باشد به نفع جامعه خواهد بود. در این مورد مصاحبه شونده شماره (۱)، مرد، ۳۹ ساله بیان می دارد: «قطعاً هر چه تحصیلات مصاحبه شونده بالاتر باشه. اطلاعات علمی فرد هم بالاتره. اما آنچه در روز مصاحبه مهمه، عدم استرس، آشنایی با روش های نوین تدریس، بیان واضح و سلیس، توانایی بحث گروهی عدم لکنت زبان و مدیریت جلسه مصاحبه ست» (موارد مشابه: ۳۶، ۳۵، ۳۴، ۳۰، ۲۸، ۲۵، ۲۰، ۱۸، ۱۴، ۱۳، ۹).

۱-۲-۳. **عدم توجه به ویژگی‌های شخصیتی:** شخصیت معلم باید با محیط آموزشی هماهنگ باشد. مصاحبه‌شونده شماره (۲۹)، زن، ۳۵ ساله اعتقاد دارد: «بررسی شخصی و رفتار داوطلبان در فرایند مصاحبه می‌تونه نشانگر سازگاری افراد با محیط تحصیلی و اجتماعی دانشگاه باشه که در فرایند مصاحبه کمتر به این مورد توجه می‌شه» (موارد مشابه: ۲۶، ۲۴، ۹).

۴-۲-۱. **عدم پاسخگویی صادقانه مهارت‌آموزان:** مصاحبه‌شونده شماره (۲۹)، زن، ۳۵ ساله بیان کرده‌اند که حالات روحی، اخلاقی و هدف مهارت‌آموزان از شغل معلمی بادقت بیشتری باید انجام گیرد. «بررسی وضعیت روحی، اخلاقی و روان‌شناسی معلمان باید بادقت بیشتری مورد بررسی قرار بگیره بسیاری از همکاران بعد از استخدام علناً اعلام کردن که هیچ علاقه‌ای به معلمی ندارن و برای رهایی از بیکاری آمدن. در واقع اعتقادی به هیچ کدام از ارزش‌ها و باورهای جامعه ندارن و فقط برای تأیید شدن گفتن. نکته دیگه اینکه معاینات پزشکی و روانپزشکی به ساده‌ترین نوع انجام می‌شه. در صورتی که شخصاً انتظار داشتم این بخش بسیار تخصصی‌تر و علمی‌تر بررسی بشه». (۱۳).

۳-۱. ارائه شفاهی

سومین مقوله از مراحل مصاحبه، ارائه شفاهی است. در این مرحله مهارت‌آموزان به تدریس در یک کلاس فرضی می‌پردازند. چالش‌ها در این مقوله شامل ۱۲ گزاره است.

۱-۳-۱ **عدم وجود امکانات لازم برای تدریس:** تدریس بخشی از آموزش است. به آن قسمت از فعالیت‌های آموزشی که به وسیله و بدون حضور و تعامل معلم با دانش‌آموز صورت می‌گیرد تدریس گفته نمی‌شود. مصاحبه‌شونده شماره (۷)، مرد، ۳۵ ساله بیان می‌کند که: «در بحث تدریس به نظر من فضای کلاس کاملاً مصنوعی و خالی از دانش‌آموز بود. یک دبیر یا یک داوطلب در همچنین محیطی نمی‌تونه توانایی‌ها رو بروز بده و در برخورد با چالش و مشکلات سر کلاس روبه‌رو بشه. همچنین محل برگزاری مصاحبه در یک مدرسه بود که امکانات زیادی نداشت. کلاسی که برای این کار در نظر گرفته بودن بسیار گرم و سیستم سرمایشی خوبی نداشت و همین من رو کلافه می‌کرد» (موارد مشابه: ۲۴، ۲۲، ۲۰، ۱۹، ۱۴).

۱-۳-۲ **عدم تجربه طرح درس نویسی مهارت‌آموزان:** مصاحبه‌شونده شماره (۲۴)، زن، ۲۹ ساله معتقد است که اغلب مهارت‌آموزان با فرایند و روش تدریس آشنایی ندارند. ایشان در این باره اذعان می‌کنند که: «در مرحله تدریس انتخاب موضوع دلخواه نبود و باید طرح تدریس روهم می‌نوشتیم و این در حالی بود که رشته تخصصی ما ادبیات فارسی بود و اصلاً نوشتن طرح تدریس رو نمی‌دونستیم و فقط از طریق کانال‌ها و فضای مجازی در مدت کمی آشنا شده بودیم» (موارد مشابه: ۲۲).

۱-۳-۳ **تاکید زیاد بر تحصیلات:** تحصیلات با توانایی افراد رابطه مستقیمی ندارد. ممکن است فردی دارای تحصیلات عالی نباشد اما در انتقال دانش به دیگران مهارت داشته باشد. در این خصوص مصاحبه‌شونده شماره (۳)، مرد، ۳۳ ساله بیان می‌کند که: «باتوجه به اینکه معلمی شغلی چندوجهی و چند مهارتی ست که در آن بسیاری از مؤلفه‌های تحصیلی، روانی و اخلاقی نقش داره؛ صرفاً بر اساس تحصیلات نمی‌تونیم به تصمیمی قاطع و جامع در انتخاب مهارت‌آموزان برسیم. باتوجه به تحصیلات فرد می‌تونیم به برخی خصوصیات صرفاً تخصصی مهارت‌آموز پی ببریم. تحصیلات رو به عنوان یک جز از یک کل می‌تونیم در نظر بگیریم که می‌تونه قطعه‌ای بسیار کوچک در تکمیل پازل انتخاب مهارت‌آموز اصلح به حساب بیاد» (موارد مشابه: ۱۷، ۱۶، ۱۰).

۱-۳-۴. **عدم توجه به مفاهیم اساسی در کلاس:** مهارت‌آموز باید در زمینه فن بیان، سخنوری و همچنین رسایی بیان مورد ارزیابی قرار گیرد. مصاحبه‌شونده شماره (۱۶)، مرد،

۳۷ ساله اعتقاد دارد: «از نظر سخنوری، توانایی مدیریت کلاس، توانایی انتقال مفاهیم، توانایی در برخورد با چالش‌ها و بحران‌ها، توانایی دادن راهکار مورد ارزیابی قرار بگیرن؛ به نظرم این موارد مفاهیم اساسی در کلاس درس هست. بهتر بود با حضور چند دانش‌آموز مدیریت کلاس مهارت‌آموزان رو ارزیابی کنن» (موارد مشابه: ۵، ۱۳، ۱۶، ۱۷، ۲۳، ۲۸، ۳۱، ۳۲).

۱-۳-۵. **عدم آگاهی از موضوع تدریس:** مصاحبه‌شونده شماره (۱)، مرد، ۳۹ ساله اعتقاد دارد که عدم آگاهی از موضوع تدریس سبب سردرگمی و اضطراب مهارت‌آموزان می‌شد. او در این باره بیان می‌دارد: «به نظر من، مهم‌ترین چالش مهارت‌آموز در فرایند مصاحبه، عدم آگاهی از موضوع مورد تدریس در روز مصاحبه ست که همین باعث میشه تا داوطلب خودش رو برای همه موضوعات کتب درسی آماده کنه» (موارد مشابه: ۳۴، ۳۵).

۱-۳-۶. **نداشتن تجربه تدریس:** مصاحبه‌شونده شماره (۱۴)، مرد، ۳۴ ساله اعتقاد دارند که مهارت‌آموزان نسبت به دانش‌آموخته‌های دانشگاه فرهنگیان در امر تدریس مهارت کمتری دارند. در این خصوص گفته‌اند که: «نداشتن تجربه و آموزش قبلی و اینکه مصاحبه‌شونده علی‌رغم نداشتن اینها مسلط بر تدریس کردن باشه. مقدور نیست. فکر می‌کنم این چیزی ست که ارزیابان با آن به کرات مواجه بودن». (موارد مشابه: ۱۸).

۱-۳-۷. **فضای مصنوعی برای تدریس:** مصاحبه‌شونده شماره (۷)، مرد، ۳۵ ساله اعتقاد دارند که در طی فرایند تدریس فضا کاملاً مصنوعی و بدون حضور دانش‌آموزان بود. این فضا قادر نبود که مهارت و نحوه ارتباط مصاحبه‌شونده‌ها را نشان دهد. در این باره بیان کرده‌اند: «فضای کاملاً مصنوعی داره و چالش‌های دانش‌آموزی و نوع برخورد دبیران ماهر را پوشش نمیده». (موارد مشابه: ۱۹، ۳۴).

۱-۳-۸. **نقص در فن بیان:** استرس در مهارت‌آموزان موجب ضعف بیان در آن‌ها می‌شود. در این زمینه مصاحبه‌شونده شماره (۳۱)، زن، ۳۹ ساله معتقد است: «اغلب چالش‌ها شخصی بودن. یکی از چالش‌هایی که داشتم ایجاد تعادل بین نشان دادن دانش محتوایی و مهارت‌آموزشی بوده. از طرف دیگه چون با دیگر مصاحبه‌شوندگان تعامل داشتم مقدار استرس و اضطراب بیشتر می‌شد» (موارد مشابه: ۱۳).

۱-۳-۹. **عدم ارزیابی صحیح اعتقادات:** باورها و نگرش‌های دینی یکی از متغیرهایی است که به نظر می‌رسد با عملکرد شغلی معلمان در ارتباط باشد. مصاحبه‌شونده شماره (۲۹)، زن، ۳۵ ساله در این باره بیان می‌کند: «در زمینه اعتقادی خیلی موفق به جذب افراد شایسته نبوده و چون می‌دونن که مصاحبه‌گر چی می‌خواد سعی در جواب‌های باب میل آن‌ها رو داشتن نه اعتقادات واقعی و درونی خودشون» (موارد مشابه: ۲۷، ۳۲، ۳۶).

۱-۳-۱۰. **عدم توانایی داور:** برخورد صحیح ارزیابان با مهارت‌آموزان در کاهش استرس و بیان آن‌ها ارتباط مستقیمی دارد. مصاحبه‌شونده شماره (۱۷)، مرد، ۳۷ ساله اذعان کرده‌اند که: «مهارت‌های ارتباطی ارزیابان در فعالیت مصاحبه، از جمله توانایی گوش دادن فعال، ارتباط برقرار کردن با داوطلبان و پرسش‌های منطقی و مؤثر، نشانه توانایی آن‌ها در انجام این فعالیت‌هاست همچنین آرامش آن‌ها باعث کمتر شدن استرس مهارت‌آموزان میشه که با گذشت مدت زمانی از روند مصاحبه آن‌ها مدام به ساعت نگاه می‌کردن که زمان تمام شود» (موارد مشابه: ۱۳، ۱۴، ۱۶، ۲۷).

۱-۳-۱۱. **عدم دانش تخصصی ارزیابان:** دانش تخصصی ارزیابان در فرایند مصاحبه جهت انجام یک مصاحبه مطلوب بهتر است که هماهنگ با رشته مهارت‌آموزان باشد. مصاحبه‌شونده شماره (۱۱)، مرد، ۲۸ ساله گفته‌اند: «دانش آن‌ها بهتره متناسب با رشته تحصیلی و مقطع تحصیلی باشه که داوطلبان برای آن مصاحبه میدن. همچنین ارزیابان باید از آخرین تحولات و روش‌های تدریس در رشته تخصصی خودآگاه باشن. علاوه بر دانش تخصصی، ارزیابان باید مهارت‌های مصاحبه قوی نیز برخوردار باشن. آن‌ها باید بتونن سؤالات مناسبی رو بپرسن، پاسخ‌های داوطلبان رو با دقت گوش بدن و ارزیابی منصفانه و بی‌طرفانه‌ای از توانایی‌های داوطلبان ارائه بدن؛ اما طبق گفته‌های خودشون فقط وظیفه ثبت اطلاعات را داشتن» (موارد مشابه: ۳۵، ۱۲، ۷، ۶، ۵، ۴، ۲، ۱).

۱-۳-۱۲. **سلیقه‌ای عمل کردن ارزیابان:** مصاحبه‌شونده شماره (۱۲)، مرد، ۳۲ ساله معتقد است که ارزیابان ویژگی‌هایی مانند هم زبان و هم‌شهری بودن را در انجام مصاحبه دخیل می‌دادند. در این زمینه گفته‌اند که: «در رابطه با پذیرفتن مدارک تشویقی ورزشی یا گواهینامه‌های اخذ شده که در طول تحویل مدارک به صورت سلیقه‌ای ارزیابان امتیاز می‌دادن و باتوجه به هم‌شهری بودن، هم‌زبان بودن، موردپسند بودن، امتیاز متغیر بود» (موارد مشابه ۱۹).

۲- راهکارها

در تم دوم، تلاش شد تا به بررسی سؤال دوم پژوهش، دال بر این که از منظر این دسته از مهارت‌آموزان، چه راهکارهایی جهت بهبود و کاهش این چالش‌ها وجود دارد، سعی شد که برای اغلب چالش‌ها راهکارهای مناسبی را از منظر مهارت‌آموزان ارائه دهیم؛ لذا در قالب ۳ مقوله اصلی و ۱۱ گزاره دسته‌بندی شده است. این قسمت نیز بر اساس ساختار جدید مصاحبه در دانشگاه فرهنگیان، به سه دسته اصلی تقسیم می‌شود.

۲-۱ کارگروهی

باتوجه به اینکه اولین چالش بیان شده کارگروهی است. راهکارهایی از جانب مهارت‌آموزان جهت حل این چالش‌ها بیان شده که شامل ۳ گزاره است.

۲-۱-۱. **اطلاع رسانی از روند مصاحبه:** اطلاع رسانی به مهارت‌آموزان چند روز قبل از مصاحبه، در اختیار گذاشتن فیلم آموزشی از روند مصاحبه می‌تواند روند مصاحبه را تسهیل ببخشد. در این خصوص مصاحبه‌شونده شماره (۱۰)، مرد، ۳۱ ساله بیان کرده‌اند: «وجود بروشورهای راهنما قبل از مصاحبه مثلاً در مورد مراحل مصاحبه و اطلاع‌رسانی‌های آموزش و پرورش می‌تونه در انجام مصاحبه به ما کمک کنه» (موارد مشابه: ۳۵، ۱۴، ۶).

۲-۱-۲. **انجام مصاحبه در فواصل زمانی مشخص:** فرایند مصاحبه در بازه زمانی مشخص به کارفرما این امکان را می‌دهد که مهارت‌های متقاضی را بیشتر ارزیابی کند. در این مورد مصاحبه‌شونده شماره (۹)، مرد، ۳۶ ساله اذعان می‌کند: «اگه در بین روزهای مصاحبه فاصله و وقفه‌ای کوتاه انجام بگیره تا مصاحبه‌شوندگان خودشون رو از لحاظ ذهنی و روحی و همچنین علمی بیشتر تقویت کنن و با نحوه آزمون ارزیابان بیشتر آشنا بشن، تا از فشار روحی و استرسی که به آن‌ها برای بار اول وارد میشه کاسته بشه، اثرات مثبت و خوبی داره و بازدهی شرکت‌کنندگان بیشتر میشه» (موارد مشابه: ۱۰، ۳).

۲-۱-۳. **فراهم نمودن مصاحبه در محل زندگی مهارت‌آموزان:** فراهم نمودن زیر ساخت‌های لازم جهت انجام فرایند مصاحبه در شهرهای مختلف استان موجب تسهیل و سرعت‌بخشیدن به فرایند مصاحبه می‌شود. مصاحبه‌شونده شماره (۱۶)، مرد، ۳۷ ساله بیان می‌کند که: «با فراهم نمودن زیر ساخت‌های لازم که مهارت‌آموزان در شهر خود شون مورد ارزیابی قرار بگیرن از فشارهای موجود کمتر میشه» (موارد مشابه: ۳۲، ۱۵).

۲-۲. تمرین تحلیلی

باتوجه به این که دومین چالش ارائه شده در مراحل ارائه چالش‌ها، تمرین تحلیلی بود. از منظر مهارت‌آموزان راهکارهای بیان شده شامل ۴ گزاره است.

۲-۲-۱. **در نظر گرفتن دانشگاه محل تحصیل مهارت‌آموزان:** مصاحبه‌شونده شماره (۲۹)، زن، ۳۵ ساله اعتقاد دارد که علاوه بر تحصیلات، دانشگاه محل تحصیل مهارت‌آموزان هم در انتخاب آن‌ها باید مؤثر باشد. ایشان در این باره اذعان می‌کنند: «باکمال احترام برای تمامی دانش‌آموختگان انواع دانشگاه‌ها به نظر من سطح علمی افرادی که در دانشگاه‌های برتر کشور مدرک گرفته بودن با دیگر دانشگاه‌ها تفاوت فاحشی دارد هر چند هست افرادی که به دلیل مشغله کاری و خانوادگی ناگزیر به تحصیل در دانشگاه‌های دیگر هستند و اینکه طبیعتاً هر مدرک بالاتری ضامن سواد و آگاهی بیشتر نیست؛ ولی تا حدودی می‌تونه مؤثر باشه» (موارد مشابه: ۳۰، ۱۴).

۲-۲-۲. **بررسی وضعیت روانی مهارت‌آموزان:** بررسی وضعیت روانی و اخلاقی مهارت‌آموزان توسط افراد متخصص در این زمینه موجب نشان دادن تعهد و میزان مسئولیت‌پذیری این افراد می‌شود. مصاحبه‌شونده شماره (۲۹)، زن، ۳۵ ساله در این زمینه اذعان داشته‌اند که: «صرف زمان طولانی‌تر برای پذیرش افراد تکیه بر تخصص اخلاقی و باور به ارزش‌های جامعه اولویت داده شود معاینات تخصصی‌تر برای شناسایی مشکلات روحی و روانی افراد متقاضی. نداشتن تعهد نسبت به استخدام قطعی افراد مثلاً یک سال دو سال افرادی که پذیرفته شده‌اند تحت‌نظر باشند» (موارد مشابه: ۳۴، ۲۶، ۲۴، ۱۴، ۹).

۲-۲-۳. **محدودیت سنی در مهارت‌آموزان:** روحیه شاد، مسئولیت‌پذیری، قدرت بیان، صبر و حوصله رابطه مستقیمی با سن افراد دارند؛ لذا پیشنهاد می‌شود که افراد با سن بالا در این فرایند پذیرش نشوند. چنانچه مصاحبه‌شونده شماره (۳۰)، زن، ۳۵ ساله اعتقاد دارند که: «سن مصاحبه‌شوندگان باید در نظر گرفته بشه و افراد با سنین بالا که فقط به‌خاطر داشتن شغل و درآمد به شغل معلمی میان حذف بشن».

۲-۲-۴. **مدیریت استرس:** باتوجه به اعتقاد صاحب‌نظران مهارت‌آموزان در صورت آشنایی با محل مصاحبه و محتوای درسی استرس کمتری را تحمیل می‌شوند. مصاحبه‌شونده شماره (۲۳)، زن، ۳۲ ساله بیان کرده‌اند که: «تسلط بر چند موضوع درسی پایه و مهم، توانایی مدیریت استرس، تحمل شنیدن انتقاد، توانایی اداره یک کلاس درس واقعی زمینه مهم ارزیابی مهارت آموزانه».

۲-۳. ارائه شفاهی

دومین مرحله و راهکارها مربوط به مرحله ارائه شفاهی مهارت‌آموزان است. این مرحله شامل ۲ گزاره جهت بهبود فرایند تدریس مهارت‌آموزان است.

۲-۳-۱. **اطلاع‌رسانی از موضوع تدریس در زمان مشخص:** مصاحبه‌شونده شماره (۱)، مرد، ۳۹ ساله معتقدند که بهتر است موضوع تدریس چند ساعت زودتر به مهارت‌آموزان اطلاع داده شود. ایشان در این زمینه گفته‌اند که: «اگر امکان داشته باشه موضوع مورد تدریس و موضوع مورد بحث گروهی و موضوع ایفای نقش حداقل چند ساعت قبل از مصاحبه به داوطلب اعلام بشه» (موارد مشابه: ۳۴).

۲-۳-۲. **خارج‌شدن جو مصنوعی تدریس:** تدریس در واقع رابطه فعال بین معلم و دانش‌آموز است. در فرایند ارزیابی جهت بررسی تمام ویژگی‌های یک معلم بهتر است جو کلاس خالی از دانش‌آموز نباشد. مصاحبه‌شونده شماره

(۷)، مرد، ۳۵ ساله معتقد است که: «به جای تدریس مصنوعی در یک کلاس خالی یکی از ارزیابان خودش رو یک دانش آموز ناهنجار قرار بده و واکنش داوطلب و نحوه کنترل وضعیت رو بسنجه» (موارد مشابه: ۳۴).

۲-۳-۳. دوره های تخصصی برای ارزیابان: مصاحبه شونده شماره (۱۸)، مرد، ۴۳ ساله اعتقاد دارند که آموزش نحوه مصاحبه به فعالان آموزش و پرورش توانایی آن ها را در انجام مصاحبه افزایش می دهد. در این زمینه بیان می دارند که: «برای مقابله با این چالش ها، مهمه که دوره های آموزشی برای ارزیابان فراهم بشه تا آن ها بتونن به روز باقی بمونن و بهترین شیوه های ارزیابی را به کار بگیرن. همچنین، توسعه ابزارهای ارزیابی مبتنی بر شواهد و استفاده از فناوری های جدید و افراد متخصص می تونه به بهبود فرایند مصاحبه کمک کنه». (موارد مشابه: ۱۳).

۴-۳-۲. تجهیز محل مصاحبه: وجود تجهیزات و امکانات اعم از وسایل مورد نیاز برای تدریس و فراهم نمودن زیر ساخت های لازم برای مهارت آموزان موجب آرامش خاطر آن ها می شود. مصاحبه شونده شماره (۱۹)، مرد، ۳۶ ساله بیان می دارند که: «محل مصاحبه باید دارای امکانات و تجهیزات بیشتری باشه، لوازم و امکانات تدریس برای مهارت آموز فراهم باشه» (موارد مشابه: ۳۴).

جدول ۲. یافته ها

تم مقوله مفهوم	
کار گروهی	- عدم تخصیص زمان کافی در بحث گروهی
	- عدم ارتباط محتوای مصاحبه با تحصیلات افراد
	- تئوری بودن مطالب مصاحبه
	- نبود شرایط یکسان برای مهارت آموزان
	- عدم ارزیابی قوانین اجتماعی
	- عدم شناخت مهارت آموزان از مراحل مصاحبه
	- عدم توجه به مهارت های اخلاقی
	- طولانی بودن فرایند مصاحبه
	- کمبود زمان هنگام مصاحبه
	- خستگی داوران
چالش های موجود در مصاحبه مهارت آموزان	- عدم همکاری کادر پزشکی
	- عدم اسکان مهارت آموزان
	- عدم توجه به دانش آموخته شده
	- عدم توجه به تحصیلات افراد
تمرین تحلیلی	- عدم توجه به ویژگی های شخصیتی
	- عدم پاسخگویی صادقانه مهارت آموزان
تم مقوله مفهوم	

ارائه شفاهی	-	عدم وجود امکانات لازم برای تدریس
	-	عدم تجربه طرح درس نویسی مهارت‌آموزان
	-	تأکید زیاد بر تحصیلات
چالش‌های موجود در مصاحبه مهارت‌آموزان	-	عدم توجه به مفاهیم اساسی در کلاس
	-	عدم آگاهی از موضوع تدریس
	-	نداشتن تجربه تدریس
	-	فضای مصنوعی برای تدریس
	-	نقص در فن بیان
	-	عدم ارزیابی صحیح اعتقادات
	-	عدم توانایی داوری
	-	عدم دانش تخصصی ارزیابان
	-	سلیقه‌ای عمل کردن ارزیابان
کارگروهی	-	اطلاع‌رسانی از روند مصاحبه
	-	انجام مصاحبه در فواصل زمانی مشخص
	-	فراهم نمودن مصاحبه در محل زندگی مهارت‌آموزان
راهکارها	-	در نظر گرفتن دانشگاه محل تحصیل مهارت‌آموزان
تمرین تحلیلی	-	بررسی وضعیت روانی مهارت‌آموزان
	-	محدودیت سنی در مهارت‌آموزان
	-	مدیریت استرس
ارائه شفاهی	-	اطلاع‌رسانی از موضوع تدریس در زمان مشخص
	-	خارج شدن جو مصنوعی تدریس
	-	دوره‌های تخصصی برای ارزیابان
	-	تجهیز محل مصاحبه

بحث و نتیجه‌گیری

از آنجا که پژوهش حاضر باهدف شناسایی چالش‌ها و راهکارهای مصاحبه تخصصی معلمان مهارت‌آموز موسوم به ماده ۲۸ در بدو ورود به دانشگاه فرهنگیان بر اساس تجارب زیسته مهارت‌آموزان، صورت گرفت؛ لذا در پاسخ به سؤال اول دال بر این که ۱. از منظر تجارب زیسته مهارت‌آموزان موسوم به ماده ۲۸، فرایند مصاحبه تخصصی مهارت‌آموزان در ورود به دانشگاه فرهنگیان، با چه چالش‌هایی مواجه است؟ می‌توان گفت که چالش‌های موجود در فرایند مصاحبه از منظر مهارت‌آموزان، شامل ۳ مقوله اصلی و ۲۸ گزاره هستند. این چالش‌ها، شامل موارد متفاوت و متعدد بودند. عدم تخصیص زمان کافی در بحث گروهی، تئوری بودن مطالب، عدم شناخت مهارت‌آموزان از مراحل مصاحبه، عدم وجود امکانات لازم برای تدریس، فضای مصنوعی تدریس، عدم توجه به تحصیلات مهارت‌آموزان، عدم پاسخگویی صادقانه مهارت‌آموزان، سلیقه‌ای عمل کردن ارزیابان، طولانی بودن فرایند مصاحبه، بودند، از جمله این موارد بودند.

یافته‌ها در این قسمت نشان داد که باتوجه به اهمیت نقش معلمان در ارتقای کیفیت آموزش و پرورش، اصلاح و بهبود روند استخدام معلمان، یکی از ضروریات نظام آموزشی کشور است. لازم به ذکر است که تعدادی از مهارت‌آموزان به طولانی بودن روند مصاحبه تخصصی اشاره داشته‌اند که باعث کاهش انگیزه داوطلبان و در نهایت کاهش کیفیت نیروی جذب شده می‌شود؛ لذا کاهش انگیزه موجب عدم رضایت‌مندی شغلی و تعهد معلمان می‌شود در نتیجه کیفیت آموزش کاهش می‌یابد. در مقوله ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی داوطلبان به دلیل کم بودن مدت زمان مصاحبه و عدم

پا سخگویی صادقانه مهارت‌آموزان برای ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی مهارت‌آموزان بهتر است که از مشاوران و روان‌شناسان مجرب استفاده شود.

یکی دیگر از چالش‌هایی که مهارت‌آموزان در فرایند مصاحبه با آن مواجه بودند عدم آگاهی از موضوع تدریس بود. چون مهارت‌آموزان بیشتر تجربه تدریس را نداشته‌اند بهتر است موضوع تدریس چند ساعت قبل از مصاحبه به آن‌ها اعلام شود این امر موجب کاهش استرس و افزایش اعتماد به نفس در آنان می‌شود. در مقوله وظایف ارزیابان اعتقاد بر آن بود ملاک مصاحبه‌گران برای ارزیابی مهارت‌آموزان مشخص نیست و آن‌ها ممکن است تحت تأثیری عواملی مانند قومیت، هم‌زبانی و هم‌شهری بودن داوطلبان قرار بگیرند، بنابراین از افراد خبره و صاحب‌نظر در زمینه علوم تربیتی و مشاوره به‌عنوان مصاحبه‌گر استفاده شود همچنین جلسات توجیهی برای ارزیابان برای ایجاد هماهنگی در نحوه امتیازدهی برگزار شود از آنجاکه مهارت‌آموزان اهداف مصاحبه را شناسایی استعداد و توانایی افراد و انتخاب فردی شایسته و اصلح برای نظام آموزشی می‌دانند پس لازم است به عواملی مانند سن، تحصیلات مرتبط مهارت‌آموزان، میزان تعهد و انگیزه آن‌ها توجه شود. مهارت‌آموزان باید انعطاف‌پذیر و آماده تغییر باشند. آن‌ها باید بتوانند پیچیدگی‌های یک کلاس کنترل کنند؛ لذا بهتر است که فضای مصاحبه مانند کلاس درس باشد تا مهارت‌آموزان بهتر بتوانند استعداد و توانایی‌های خود را نمایان سازند.

نتایج آسیب‌شناسی مصاحبه اختصاصی حاکی از آن است که ملاک‌های مورد بررسی در این بخش، کامل نیست. از سوی دیگر حتی باوجود تعیین ملاک‌ها، تعریف دقیق و مشخصی از بسیاری از ملاک‌ها برای ارزیابی‌کنندگان وجود ندارد و این التقاط مفاهیم سبب سنجش تکراری، و عدم سنجش و ارزیابی برخی از ملاک‌ها می‌گردد که هر یک سبب می‌شود فرایند جذب و انتخاب از دقت و صحت لازم برخوردار نباشد. با احتساب اهمیتی که موضوع ویژگی‌های روان‌شناختی معلمان دارد، باوجود این، در نظام گزینش معلمان ویژگی‌های روان‌شناختی مورد غفلت قرار گرفته است؛ بنابراین باید با اتخاذ راهبردها به تدوین شاخص‌ها و نشانگرهای معتبر در زمینه ویژگی‌های مطلوب روان‌شناختی در داوطلبان ورود به شغل معلمی پرداخت. یافته‌های حاضر با نتایج پژوهش نامداری پژمان (۱۳۹۶) که نشان داد اشکالات بسیاری در گزینش داوطلبان به‌نظام تربیت‌معلم ایران وجود دارد که مهم‌ترین آن به شکل برگزاری جلسات مصاحبه و معاینه برمی‌گردد، همسو است. در پژوهش (یاراحمدی و همکاران، ۱۴۰۵) یافته فوق موید این نکته کاربردی است که مصاحبه بخشی از فرایند استخدام است که در آن تعاملات انسانی به اوج می‌رسد، و نسبت به تبعیضات بیان شده بسیار مستعد است. همچنین با نتایج پژوهش کاظم‌زاده هوچیان و همکاران (۱۳۹۱) که ابراز داشتند در جذب نیروی انسانی عدالت‌محور، توجه به شایستگی‌های فردی و بینش داوطلبان و تعیین معیارهای گزینش همخوانی دارد.

همچنین در پاسخ به سؤال دوم، دال بر این که از منظر این دسته از مهارت‌آموزان، چه راهکارهایی جهت بهبود و کاهش چالش‌های مصاحبه مهارت‌آموزان وجود دارد، می‌توان گفت که از منظر این دسته از مهارت‌آموزان، توجه به یافته‌ها، در نهایت ۲۸ چالش به صورت کدگذاری و هم‌پوشانی در قالب ۳ مقوله مشخص شد. باوجوداینکه چالش‌هایی که مهارت‌آموزان با آن مواجه می‌شوند، می‌توانند طاقت‌فرسا باشند، اما غیرقابل حل نیستند. یکی از مهم‌ترین کارها اطلاع‌رسانی دقیق آموزش و پرورش و محل مصاحبه از روند برگزاری مصاحبه، شفاف‌سازی فرایند استخدام، اطلاع‌رسانی دقیق، برگزاری آزمون‌ها و ارزیابی‌ها به صورت شفاف و قانونمند و اعلام نتایج به صورت رسمی است.

از یک طرف عدم هماهنگی آموزش و پرورش با دانشگاه فرهنگیان سبب بروز چالش‌هایی مانند کمبود ارزیاب تخصصی، وجود فضای مصنوعی برای تدریس مهارت‌آموزان و عدم مکانی مناسب برای اسکان مهارت‌آموزان در روز مصاحبه است؛ لذا شایسته است که با هماهنگی و نظارت آموزش و پرورش، دانشگاه فرهنگیان و سایر نهادهای مستقل اولاً و سایل و تجهیزات لازم را برای تدریس مهارت‌آموزان فراهم گردد ثانیاً مکان مناسبی را برای اسکان مهارت‌آموزان

در طول فرایند مصاحبه در نظر بگیرند که بنا به اعتقاد صاحب‌نظران بهتر است که مصاحبه در فواصل زمانی مشخص با صبر و حوصله انجام گیرد.

گزینش علمی، باید شایستگی داوطلب را به طرق مختلف مورد ارزیابی قرار دهد. در نتیجه باید سطح تحصیلات و سوابق تحصیلی مهارت‌آموزان در نظر گرفته شود و متناسب با تحصیلات و رشته خود مورد ارزیابی قرار بگیرند. در کنار بررسی تحصیلات بعد اخلاقی، روانی و سلامت جسمی مهارت‌آموزان هم در نظر گرفته شود؛ بنابراین، با برطرف کردن مشکلات اجرایی مصاحبه تخصصی که از سوی مهارت‌آموزان 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. همچنین توجه به تجربه‌های مصاحبه‌شدگان و مصاحبه‌کنندگان قبلی به منظور استفاده و بهره‌گیری از راهنمایی‌های متخصصان این حوزه، می‌تواند تأثیر بسزایی در موفقیت افراد داشته باشد. در نهایت، موفقیت در این مصاحبه، مستلزم ترکیبی از دانش، مهارت و آمادگی ذهنی، تعاملات اجتماعی و رفتاری است. در نتیجه می‌توان گفت که چالش‌های مصاحبه مهارت‌آموزان ماده ۲۸ را می‌توان از جنبه‌های شناختی، روان‌شناختی، اجتماعی، روش‌شناختی، اخلاقی و کاربردی و حتی آینده‌نگری، بررسی کرد. برای حل این چالش‌ها، باید به بهبود آمادگی شناختی و روانی مهارت‌آموزان، کاهش سوگیری‌های مصاحبه، استانداردسازی ارزیابی‌ها و استفاده از مدل‌های ارزیابی چندبعدی، محیط/مکان و زمان مصاحبه‌ها، شیوه‌های اجرای مصاحبه‌ها و البته آموزش مصاحبه‌شوندگان و اطمینان از میزان آمادگی و تسلط آن‌ها، توجه کرد. به کارگیری تکنیک‌های نوینی از قبیل مصاحبه‌های شایستگی‌محور، روش‌های روان‌سنجی و استفاده از هوش مصنوعی نیز می‌تواند به بهبود عادلانه‌تر و علمی‌تر این فرایند کمک کند.

نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش شیربگی و همکاران (۱۳۹۷) که نشان دادند در اولویت‌بندی مشکلات مصاحبه داوطلبان حرفه معلمی، رتبه نخست مربوط به مشکلات شخصی داوطلبان و سپس شاخص‌های روان‌سنجی است به طور غیرمستقیم همسو است. همین‌طور با یافته‌های پژوهش تورنر و استاف (Turner and Stough, 2020) که نشان دادند در گزینش دانشجومعلم‌ان بایستی به هوش هیجانی به عنوان ویژگی شخصیتی آن‌ها توجه شود به طور مستقیم هم‌سوئی دارد. همین‌طور با نتایج پژوهش لیاکاپولو (Liakopoulou, 2011) در مورد ملاک ارزیابی صلاحیت دانشجومعلم‌ان برای ورود به حرفه معلمی که نشان داد برای انتخاب شغل معلمی علاوه بر آزمون‌های سنجش دانش محتوایی، بایستی به ارزیابی باورها، نگرش‌ها، و علاقه به حرفه معلمی پرداخت همسو است. با نتایج پژوهش لارنس (Lawrence, 2013) که نشان می‌دهد که برخورداری از سلامت روانی مناسب، شاخصی از بهزیستی روان‌شناختی غربالگری شوند همخوانی دارد.

این مطالعه نقطه شروع مناسبی برای به‌دست‌آوردن درکی بهتر از فرایند استخدام در آموزش‌وپرورش است؛ لذا پیشنهاد می‌شود که برنامه‌ریزان دانشگاه فرهنگیان توجه ویژه‌ای به نحوه برگزار فرایند مصاحبه داشته باشند و ادارات آموزش‌وپرورش نیز همکاری لازم را با آنان انجام دهند. همچنین از جانب معلمان خبره بانک اطلاعاتی از نحوه برگزاری مصاحبه تهیه شود و در قالب بروشور به مهارت‌آموزان جهت تسریع روند مصاحبه داده شود. در بحث گروهی به هر کدام از مهارت‌آموزان چنددقیقه‌ای فرصت داده شود تا نظرات و پیشنهادها خود را بیان کنند و تحت فشار قرارندادن مهارت‌آموزان برای انجام تمامی مصاحبه‌ها در یک روز از جمله پیشنهادهایی است که به برگزاری صحیح روند مصاحبه کمک می‌کنند. همچنین فراهم نمودن زیرساخت‌های لازم برای اینکه مهارت‌آموزان معاینات پزشکی را در محل زندگی خود انجام دهند. شایسته است که داوطلبان هر رشته توسط افرادی که در همان رشته تخصص دارند سنجیده شوند.

اما چون این پژوهش مختص به مهارت‌آموزان دانشگاه فرهنگیان سنج است؛ لذا در تعمیم نتایج آن باید با احتیاط عمل نمود. در نتیجه پیشنهاد می‌شود که همین کار، در میان سایر پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان نیز انجام گیرد. ابعاد

شناختی، عاطفی، کاربردی، اخلاقی، اجتماعی این موضوع نیز، مورد توجه پژوهشگران قرار گیرد. البته انجام این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز مواجهه بود از جمله: کمبود منابع مرتبط، زمان بر بودن تحلیل و دسته‌بندی داده‌های کیفی، وفور گزاره‌ها و هم‌پوشانی آنها، کمبود وقت مهارت‌آموزان جهت پاسخ به پرسش‌ها، اشتباه گرفتن مصاحبه تخصصی و عمومی برخی از مهارت‌آموزان و سرانجام آن که این پژوهش، همانند هر پژوهش کیفی دیگر، مختص به شهر و گروهی خاص است.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

نویسندگان اصول اخلاقی را در انجام و انتشار این پژوهش علمی رعایت نموده‌اند و این موضوع مورد تأیید همه آن‌هاست.

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان نقش یکسانی در طراحی ایده اولیه و نوشتن مقاله داشته‌اند و هیچ‌کس سهم بیشتری از دیگری نداشته است. کلیه نویسندگان نسخه منتشرشده مقاله را مطالعه و با آن موافقت کرده‌اند.

دسترسی به داده‌ها

داده‌ها در صورت درخواست از نویسندگان در دسترس خواهند بود.

اعلامیه هوش مصنوعی مولد و فناوری‌های مبتنی بر هوش مصنوعی در فرایند نگارش

—

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

حامی مالی

این پژوهش از هیچ نهاد/ سازمان دولتی یا غیر دولتی هیچ گونه حمایت مالی دریافت نکرده است.

سپاسگزاری

نگارندگان بر خود لازم می‌دانند از آن دسته از معلمان مهارت‌آموز موسوم به ماده ۲۸ استان کردستان که به عنوان مصاحبه شونده در این پژوهش نقش داشتند، تشکر به عمل می‌آورند.

ORCID

Mazhar Babaei



<http://orcid.org/0000-0003-1383-0532>

Fatemeh Deyjour



<http://orcid.org/0009-0004-2584-0863>

منابع

- ابطحی، سید حسین. (۱۳۸۵). مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات دانشگاه پیام‌نور. <https://press.pnu.ac.ir>
- احمدی فارسانی، احمد، کریمی، فریبا، و شاه طالبی، بدری. (۱۴۰۱). آسیب‌شناسی فرایند استخدام معلمان ابتدایی در آموزش و پرورش ایران. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۳(۱۶)، ۲۱-۴۴. <https://civilica.com/doc/1847561/>
- احمدی، حسن. (۱۴۰۰). طراحی الگوی عوامل موثر بر توسعه و نگهداشت معلمان دوره متوسطه شهر اردبیل. توسعه حرفه‌ای معلم، ۶(۴)، ۵۵-۷۵. <https://doi.org/20.1001.1.24765600.1400.6.4.5.4>
- احمدی، وحید، نصر، احمدرضا، قلی‌پور، محمدرضا و عجم، میثم. (۱۴۰۵). شناسایی عوامل زمینه‌ساز کمبود معلم در آموزش و پرورش و ارائه راهکارهای رفع آن. نظریه و عمل در تربیت معلمان، ۱۲(۲۱)، ۱۷-۳۱. doi: 10.48310/itt.2026.18945.1094
- آزاد دیسفانی، زهرا، و بهفر، زهرا. (۱۴۰۲). آسیب‌شناسی فرایند مصاحبه، گزینش و انتخاب داوطلبان ورود به حرفه معلمی. نظریه و عمل در تربیت معلم، ۹(۱۶)، ۱۱۴-۱۸۳. <https://doi.org/10.48310/itt.2023.3018>
- حجازی، اسد. (۱۴۰۱). شناسایی اهداف و فعالیت‌های مطلوب در برنامه درسی کارآموزی تربیت معلم در ایران. فصلنامه مطالعات تربیتی و آموزشی، ۱(۳۰)، ۴۷-۷۶. <https://www.sid.ir/paper/75532/fa>
- دانشگاه فرهنگیان. (۱۳۹۲). اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی، تهران: دانشگاه فرهنگیان.
- دهقان، ابراهیم. (۱۴۰۱). سیاست پژوهی جذب و گزینش معلم از سال ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۰. فصلنامه علمی تخصصی فرهنگ پژوهش، ۱۵(۴۹)، ۵-۳۵. <https://doi.org/10.2081/fpq.2022.73394>
- روئین، فریبا، محبی، سراج الدین، گلرد، پروانه. (۱۴۰۰). ارائه الگوی نظام جذب و تأمین نیروی انسانی حرفه‌ای در آموزش و پرورش. مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۱۰(۴)، ۱۵۹-۱۸۳.
- رمضانخانی، صفی‌الله، خورشیدی، عباس، حمیدی‌فر، فاطمه. (۱۴۰۰). ارائه الگوی جذب دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان. مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۱۰(۱)، ۲۴۵-۲۶۴. https://pma.cfu.ac.ir/article_1637.html
- زارع خلیلی، مجتبی، صادقی، سهراب، باقری کراچی، امین، و علیدادی، علیرضا. (۱۳۹۶). آسیب شناسی دوره مهارت‌آموزی استخدامی‌های ماده (۲۸) از دیدگاه مهارت‌آموزان، مدرسان و برگزارکنندگان. آموزش پژوهی نوین، ۳(۱۱)، ۶۲-۳۱.
- سلیمی، الهه، میرسپاسی، ناصر، و دانش‌فرد، کرم‌اله. (۱۴۰۲). شناسایی آسیب‌های سیستم مدیریت منابع انسانی در نظام آموزشی آموزش و پرورش و ارائه راهکارهایی به منظور بهبود نظام (پژوهش کمی). فصلنامه علمی - پژوهشی تعلیم و تربیت، ۳(۱۵۱)، ۶۷-۸۴. <https://doi.org/20.1001.1.10174133.1401.38.3.4.6>
- شیربگی، ناصر، غلامی، خلیل، و احمدی، هاید. (۱۳۹۷). تحلیل کیفی و کمی تجارب و بازخورد شرکت‌کنندگان در مصاحبه‌های استخدامی آموزش و پرورش. علوم تربیتی، ۲۵(۱)، ۲۳-۴۲. <https://doi.org/10.22055/edu.2018.20391.2056>
- صافی، احمد. (۱۳۹۸). صدسال تربیت معلم در ایران: فرصت‌ها، تهدیدها و چشم‌انداز آینده. فصلنامه علمی - پژوهشی تعلیم و تربیت، ۳۵(۲)، ۸۳-۱۰۶. <https://doi.org/20.1001.1.10174133.1398.35.2.4.3>
- علیزاده، ابراهیم. (۱۳۹۵). سهم منابع خطای منظم در پنل‌های مصاحبه استخدامی: مطالعه موردی یک دانشگاه دولتی. فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی، ۷(۲۵)، ۱۱۷-۱۳۶.
- قدم‌پور، عزت‌الله، و علایی خرایم، رقیه. (۱۳۹۴). مطالعه پدیدارشناختی تجربه دانشجویان از فرایندپذیرش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان. مجموعه مقالات دومین همایش ملی و نهمین همایش ارزیابی کیفیت نظام‌های دانشگاهی، تهران: دانشگاه فرهنگیان.

- کشاورز، سوسن، و مقدسی، زهره. (۱۳۹۷). تبیین مؤلفه‌های نظام تربیت معلم باتوجه به اسناد تحولی نظام تربیت رسمی و عمومی. فصلنامه خانواده و پژوهش. (۴۰). ۷-۲۹.
<http://dorl.net/dor/20.1001.1.26766728.1397.15.3.1.3>
- کاظم‌زاده هوچاقان، محمد، نجف‌بیگی، رضا، میر سپاسی، ناصر، و دانش فرد، کرم الله. (۱۳۹۱). شناسایی و تعیین مدل مناسب عدالت‌محور در جذب و استخدام نیروی انسانی در سازمان‌های دولتی. ۱۳ (۳۰)، ۱۲۲-۱۰۴.
- متکلم، عظیمه، سلیمانی، توران، و نامور، یوسف. (۱۴۰۰). طراحی مدل مطلوب برای گزینش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان ایران. مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی ۱۴ (۱)، ۹۹-۱۲۸. 10.52547/MPEs.14.1.99
<https://doi.org/>
- نبوی، سید صادق، و فرهادیان، علی. (۱۴۰۰). شناسایی مشکلات فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان برای پذیرش در دانشگاه فرهنگیان به منظور ارائه الگوی مطلوب. مطالعات آموزشی و آموزشگاهی. ۱۰ (۱)، ۱۰۵-۱۳۶.
[https://doi.org/ 20.1001.1.2423494.1400.10.1.5.0](https://doi.org/20.1001.1.2423494.1400.10.1.5.0).
- نامداری پژمان، مهدی. (۱۳۹۶). طراحی مدل تضمین کیفیت برای تدریس و آموزش دانشجو معلمان در دانشگاه فرهنگیان. پایان‌نامه دکتری در رشته مدیریت آموزشی. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
[https://doi.org/ 10.22080/eps.2018.1786](https://doi.org/10.22080/eps.2018.1786).
- نظری، علی اشرف. (۱۴۰۲). پژوهش مصاحبه‌محور و امکان درک داده‌های سیاسی. رهیافت‌های سیاسی و بین‌المللی. (۲)۴، ۱۸۳-۱۵۹. 10.9252/piaj.2023.228575.1292
[https://doi.org/ 10.9252/piaj.2023.228575.1292](https://doi.org/10.9252/piaj.2023.228575.1292)
- یاراحمدی، عارف، رجبی فرجاد، حاجیه و شیخ‌الاسلامی، نادر. (۱۴۰۱). شناسایی عوامل کوثر بر جذب و استخدام در بخش دولتی مورد مطالعه: اداره کل آموزش و پرورش استان لرستان. رهبری آموزشی کاربردی. ۳ (۴)، ۳۷-۴۸.
[https://doi.org/ 10.22098/acl.2022.1915](https://doi.org/10.22098/acl.2022.1915)

References

- Alizadeh, E. (2016). Contribution of sources of systematic error in employment interview panels: A case study of a public university. Educational Measurement Quarterly of Allameh Tabatabaie University. 7(25). 117-136. [In Persian]. <https://doi.org/10.22054/jem.2017.20764.1508>.
- Abtahi, S. H. (2005). Human Resource Management. Tehran: Payame Noor University Press. [In Persian].
- Ahmadi Farsani, A., Karimi, F., Shah Talebi, B. (2022). Pathology of the recruitment process of primary school teachers in Iranian education, Quarterly Journal of Educational Leadership and Management, 16 (3), 21-41. [In Persian].
- Ahmadi, H. (2022). Designing a model of factors affecting the development and retention of secondary school teachers in Ardabil city. Teacher Professional Development, 6(4), 55-75. [In Persian]. [https://doi.org/ 20.1001.1.24765600.1400.6.4.5.4](https://doi.org/20.1001.1.24765600.1400.6.4.5.4)
- Azad Disfani, Z., & Behfar, Z. (2023). Pathology of the interviewing, selection, and selection process of candidates for entry into the teaching profession. Theory and Practice in Teacher Education, 9(16), 114-83. [In Persian]. <https://doi.org/10.48310/itt.2023.3018>
- Bonyadi, H. A., & Bayat, M. (2021). Expert opinion on: The plan for supplying human resources in education. 11(1), Serial Number: 17608. [In Persian].
- Bohlander, G., and snell, S. (2004). Managing human resources (13 ed). South Western, Thomson, Corporation.

-
- Cook, M. (2016). *Personnel selection: Adding value through people changing picture*. John Wiley and Sons.
- Dayan, K., Fox, S., and Kasten, R. (2013). The preliminary employment interview was a predictor of assessment center outcomes. *International Journal of Selection and Assessment* , 16(2). 102-111. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2008.00415.x>.
- Dessler, G. (2003). *Human resource management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Dehghan, E. (2022). Policy research on teacher recruitment and selection from 1390 to 1400. *Specialized scientific quarterly Farhang Pahooseh*, 15(Issue 49- Spring 1401), 5-35. [In Persian]. <https://doi.org/10.22081/fpq.2022.73394>
- Farhangian University Statutes. (2013). Approved by the Supreme Council of Cultural Revolution, Tehran: Farhangian University. [In Persian].
- Ghadampour, E., and Alaei Kharaim, R. (2015). Phenomenological study on students' experience of the student admission process at Farhangian University. *Proceedings of the Second National Conference and the Ninth Conference on Quality Assessment of University Systems*, Tehran: Farhangian University. [In Persian].
- Hijazi, A. (2022). Identifying the goals and desired activities in the teacher training internship curriculum in Iran, *Educational and Educational Studies Quarterly*, 1(30), 47-7. [In Persian].6. <https://www.sid.ir/paper/75532/fa>
- Keshavarz, S and Moghdisi, Z. (2018). Explaining the components of the teacher training system according to the transformational documents of the formal and public education system. *Family and Research Quarterly*. (40). 29-7. [In Persian]. <http://dorl.net/dor/>. <https://doi.org/20.1001.1.26766728.1397.15.3.1.3>
- Kim, Kim, L. E., Dar-Nimrod, I., and MacCann, C. (2018). Teacher personality and teacher effectiveness in secondary school: Personality predicts teacher support and student self-efficacy but not academic achievement. *Journal of Educational Psychology*, 110(3), 309. <https://doi.org/10.1037/edu0000217>
- Kazemzadeh Hochaghan, M., Najafbeigi, R., Mirsapasi, N., Daneshfard, K. A. (2022). Identifying and determining the appropriate justice-oriented model in attracting and hiring human resources in government organizations, 13 (30), 104-122. [In Persian].
- Lawrence, M. (2013). Relationship between mental health and teaching. Evidence from Brunei Trainee teachers, *International Journal of Mental Health*, 42(2-3), 73-98.
- Levashina, J., and Campion, M. A. (2007). Measuring Faking in the Employment Interview. Development and validation of inter-view faking behavior scale. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1638-1658. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1638>.
- Liakopoulou, M. (2011). The Professional Competence of Teachers: Which qualities, attitudes, skills, and knowledge contribute to a teacher's effectiveness. *International Journal of Humanities and Social Science*. 1(21), 66-78.
- Lievens, F., De Corte, W., and Brysse, K. (2003). Applicant perceptions of selection procedures. The role of selection information, belief in tests, and comparative anxiety. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 67-77 , <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00227>.

- Liu, S., & Hallinger, P. (2024). The effect of department leadership on teacher professional learning in China: A multilevel moderated mediation model. *Educational Management Administration & Leadership*, 17411432241232541.
- Motakalem, A., Soleimani, T., and Namour V., S. Youssef. (2021), Designing the optimal model for student selection in Farhangian University of Iran. *Management and planning in educational systems*, 14(1), 99-128, <https://doi.org/10.52547/MPES.14.1.99>
- Nabavi, S. S. and Farhadian, A. (2019). Identifying the problems of the specialized interview process of candidates for admission to Farhangian University to provide the ideal model. *Educational and School Studies*, (1), 105-136. [In Persian]. <https://doi.org/20.1001.1.2423494.1400.10.1.5.0>.
- Namdari Pejman, M. (2017). Designing a quality assurance model for the teaching and training of student teachers at Farhangian University. Doctoral thesis in the field of educational management. Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran. [In Persian]. <https://doi.org/10.22080/eps.2018.1786>.
- Nazari, A. A. (2023). Interview-based research and the possibility of understanding political data. *Political and International Approaches*, 14(2), 159-183. [In Persian].
- Rouin, F., Mohebi, S. A., and Gelard, P. (2022). Presenting a model for the system of attracting and providing professional human resources in education. *Educational and School Studies*, 10(4), 163-191.
- Ramezankhani, S., Khorshidi, A. and Hamidifar, F. (2021). Providing a Model for Attracting Student-Teachers in Farhangian University. *Educational and Scholastic studies*, 10(1), 245-264. [In Persian]. https://pma.cfu.ac.ir/article_1637.html
- Safi, A. (2019) One hundred years of teacher training in Iran: opportunities, threats and future prospects. *Education Quarterly*, (2) 35, 83-106. [In Persian]. <http://dorl.net/dor/20.1001.1.10174133.1398.35.2.4.3>
- Salimi, E., Mir-Sasiyya, N., Daneshfard, K. A. (2022). Identifying the damages of the human resource management system in the education system and providing solutions for improvement (Quantitative Research), 3 (151), 67-84. [In Persian].
- Shirbaigi, N., Gholami, Kh., Ahmadi, H. (2017). Qualitative and quantitative analysis of experiences and feedback of participants in employment interviews in education and training. (1) 23-42. [In Persian]. <https://doi.org/10.22055/edu.2018.20391.2056>
- Turner, K., and Stough, C. (2020). Pre-service teachers and emotional intelligence: A scoping review. *The Australian Educational Researcher*. 47, 283-305.
- Yar Ahmadi, A., Rajabi Farjad, H., Sheikh-ul-Islami, N. (2022). Identifying factors affecting recruitment and employment in the public sector (Case study: Lorestan Province Education Department), 3(4), 37-48. [In Persian]. <https://doi.org/10.22098/ael.2022.1915>
- Zare Khalili, M., Sadeghi, S., Bagheri Karachi, A, Alidadi, A. R. (2017). Pathology of the skill training course of Article (28) recruits from the point of view of trainees, instructors, and organizers. *Education Research* 3 (11). 62-31. [In Persian].