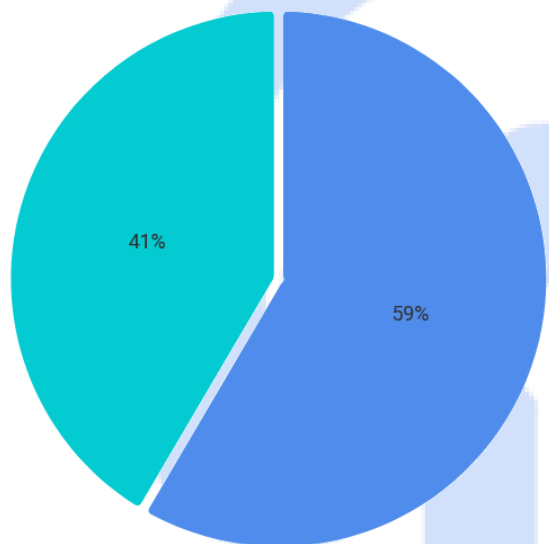




نظرسنجی و ارزیابی از روند مصاحبه از نظر دانشجویان

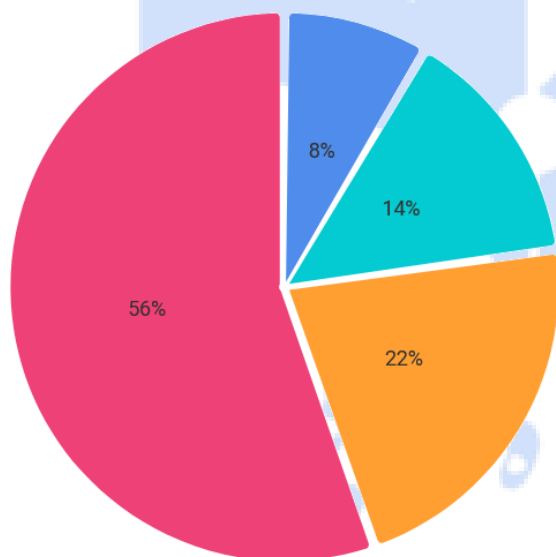
اداره نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت دانشگاه فرهنگیان استان اصفهان - اردیبهشت ۱۴۰۲

• جنسیت



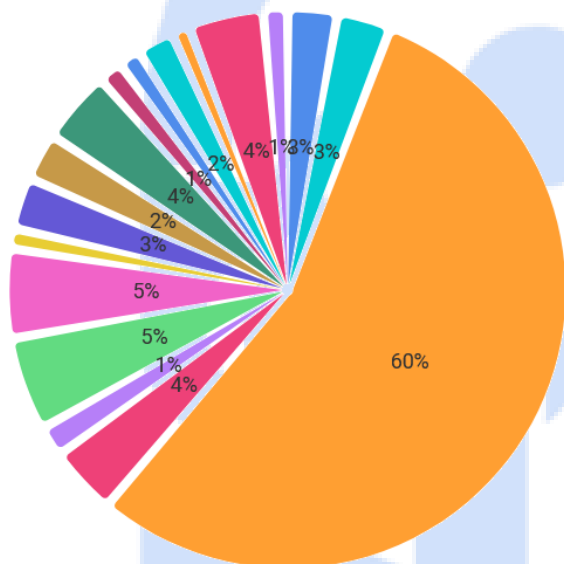
گزینه	فراوانی پاسخ	درصد فراوانی
آقا	438	58.5%
خانم	310	41.4%
جمع	748	100%

• سال ورودی



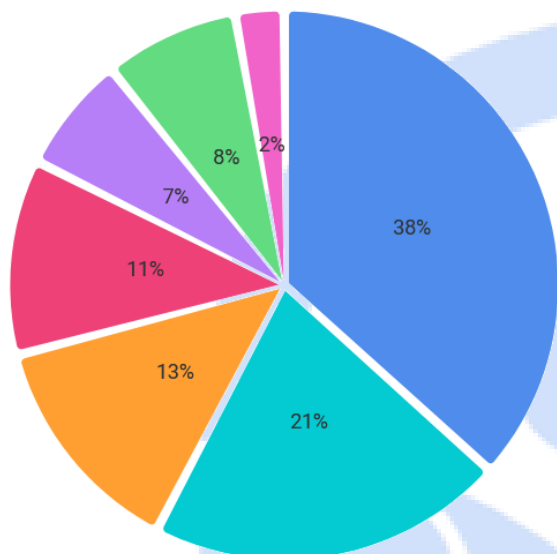
گزینه	فراوانی پاسخ	درصد فراوانی
۱۳۹۸	61	8.1%
۱۳۹۹	105	14%
۱۴۰۰	163	21.7%
۱۴۰۱	419	56%
جمع	748	100%

• رشته تحصیلی



گزینه	فراوانی پاسخ	درصد فراوانی
علوم اجتماعی	19	2.5%
الهیات	21	2.8%
ابتدایی	451	60.2%
کودکان با نیاز های ویژه	28	3.7%
تربیت بدنی	10	1.3%
ادبیات فارسی	40	5.3%
ریاضی	38	5%
عربی	5	0.6%
فیزیک	20	2.6%
شیمی	18	2.4%
مشاوره	30	4%
امور تربیتی	7	0.9%
هنر	6	0.8%
زیست	13	1.7%
کار و فناوری	4	0.5%
علوم تجربی	31	4.1%
زبان انگلیسی	7	0.9%
جمع	748	100%

• نام پردیس / مرکز



گزینه	فراوانی پاسخ	درصد فراوانی
شهید باهنر	281	37.5%
فاطمه الزهرا	159	21.2%
شهید آیت	99	13.2%
شهید رجایی	85	11.3%
امام خمینی (ره) کاشان	49	6.5%
سلامتیان	57	7.6%
کانون امام خمینی (ره)	18	2.4%
جمع	748	100%

• چه میزان از نحوه اطلاع رسانی در خصوص زمانبندی (روز و ساعت) و مدارک مورد نیاز برای مصاحبه رضایت داشتید؟

عدد درجه	فراوانی پاسخ	درصد فراوانی
1	85	11.3%
2	80	10.7%
3	192	25.7%
4	188	25.1%
5	202	27%
جمع	747	100%

میانگین امتیاز: 3.46



میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	واریانس
3.46	4	5	1.3	1.69

• چه میزان از محیط و فضای مصاحبه رضایت داشتید؟

عدد درجه	فراوانی پاسخ	درصد فراوانی
1	77	10.3%
2	95	12.7%
3	220	29.4%
4	198	26.5%
5	157	21%
جمع	747	100%

میانگین امتیاز: 3.35



میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	واریانس
3.35	3	3	1.23	1.52

• برای بهبود محیط و فضای مصاحبه چه پیشنهادی دارید؟

- ۱- تسریع در فرایند مصاحبه با برقراری سیستم نوبت دهی صحیح و افزایش تعداد مصاحبه گران و پزشکان (جهت رعایت عدالت و جلوگیری از اتلاف وقت)
- ۲- لزوم ایجاد فضایی آرام و اطمینان بخش برای مصاحبه (صندلی های مناسب، استفاده از گل و گیاه، پخش آیات قرآن کریم)
- ۳- لزوم فراهم کردن تمهیدات لازم جهت پذیرایی و فضای مناسب برای انتظار و صرف ناهار توسط شرکت کنندگان و والدین ایشان (به خصوص برای داوطلبین ساکن خارج از شهر اصفهان)
- ۴- تهیه مناسب فضای مصاحبه و استراحتگاه
- ۵- راهنمایی های مناسب و کافی جهت جلوگیری از اتلاف وقت (استفاده از راهنمای مرحله ای برای تسریع فرایند)
- ۶- فراهم کردن فضایی حقیقی جهت تدریس شرکت کنندگان (استفاده از دانش آموزان)
- ۷- استفاده از افراد شایسته، دلگرم کننده و اطمینان بخش در بدو ورودی فضای مصاحبه (جهت افزایش روحیه)
- ۸- معرفی مختصری از دانشگاه فرهنگیان در بدو ورود (با استفاده از بروشور، بنر، پخش کلیپ و...)
- ۹- لزوم دایر بودن سوپرمارکت و دفتر تکثیر دانشگاه
- ۱۰- استفاده از فضاهای رسمی تر جهت انجام مصاحبه (عدم استفاده از فضای خوابگاهی)

۱۱- لزوم تکریم شرکت کنندگان

۱۲- بررسی الکترونیکی مدارک به جای شیوه ی حضوری (جهت تسریع فرایند و جلوگیری از خستگی داوطلبین)

۱۳- لزوم تمرکز مراحل مصاحبه در یک فضای مشخص و محدود (جهت جلوگیری از خستگی مدعوین)

۱۵- لزوم نظم و هماهنگی در فرایند مصاحبه (نظارت بر این فرایند الزامی است)

۱۶- استفاده از دانشجومعلم برای راهنمایی بهتر و سریع تر داوطلبین

۱۷- تقسیم بندی مناسب داوطلبین جهت جلوگیری از ازدحام و معطلی تا پاسی از شب (راهکارها: استفاده از دانشجومعلم - تقسیم براساس رشته تحصیلی متقاضی)

*تذکر: تنها به اطلاع رسانی براساس حروف الفبا اکتفا نشود. در هر روز براساس ظرفیت فضای دانشگاه و تعداد مصاحبه گران تقسیم بندی انجام شود.

۱۸- لزوم اطلاع رسانی صحیح، کافی و به موقع قبل از روز مصاحبه به صورت پیامکی علاوه بر سایت دانشگاه (در مورد مدارک و وسایل مورد نیاز برای مصاحبه)

۱۹- برقراری سازوکار جهت انجام تحقیقات میدانی (که باعث افزایش سطح دقت در گزینش داوطلبین متعهد و پایبند می شود)

۲۰- فضا سازی دانشگاه (استفاده از بنرهای خوشامدگویی، معرفی دانشگاه، آیات قرآن کریم، جملات آرام بخش)

دانشگاه فرزانگان

- میزان نظم و هماهنگی در فرایند مصاحبه را چگونه ارزیابی می کنید؟

عدد درجه	فراوانی پاسخ	درصد فراوانی
1	72	9.6%
2	111	14.8%
3	212	28.4%
4	215	28.8%
5	136	18.2%
جمع	746	100%

میانگین امتیاز: 3.31



میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	واریانس
3.31	3	4	1.21	1.46

- تا چه میزان از برخورد عوامل اجرایی مربوطه در فرایند مصاحبه رضایت داشتید؟

عدد درجه	فراوانی پاسخ	درصد فراوانی
1	65	8.7%
2	81	10.8%
3	167	22.3%
4	209	27.9%
5	225	30.1%
جمع	747	100%

میانگین امتیاز: 3.6



میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	واریانس
3.6	4	5	1.26	1.58

- برخورد مصاحبه‌گران با دانشجویان را در روز مصاحبه چگونه ارزیابی می‌کنید؟

عدد درجه	فراوانی پاسخ	درصد فراوانی
1	40	5.3%
2	65	8.7%
3	135	18%
4	227	30.3%
5	280	37.4%
جمع	747	100%

میانگین امتیاز: 3.86



میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	واریانس
3.86	4	5	1.17	1.37

- چالش‌ها و موانعی که در فرایند مصاحبه با آنها برخورد کردید را بیان کنید.

۱-سروقت نبودن زمان مصاحبه

۲-طولانی بودن زمان صرف ناهار و نماز مصاحبه‌گران

۳-اطلاع رسانی ضعیف برای تهیه مدارک (به ویژه معافیت تحصیلی)

۴-دقت کم در انجام مصاحبه (استفاده از سوالات نابجا و دور کننده و تفتیش عقاید و عدم تاکید بر مسائل مهم برای گزینش داوطلبین واجد صلاحیت علمی، اجتماعی و اعتقادی - حساسیت کم نسبت به گزینش افراد تراز معلمی)

۵-پاسخگویی ضعیف مسئولین مربوطه

۶-ضعف در نظم و هماهنگی (نوبت دهی، پاسخگویی، فرایند مصاحبه)

۷-حساسیت نسبتاً ضعیف نسبت به تست سلامت جسمانی و روانی

۸-سیر طولانی فرایند مصاحبه (ناکافی بودن تعداد مصاحبه‌گران تخصصی و اعتقادی -عدم وجود نوبت دهی)

۹-فراهم کردن تمهیدات لازم جهت پرداخت هزینه مصاحبه در محل دانشگاه (تامین دستگاه کارت خوان یا استفاده از خودپردازهای سیار)

۱۰-عدم استفاده از سوالات متنوع و گوناگون برای گزینش هر داوطلب

۱۱- برقراری مداوم سوپرمارکت و دفتر تکثیر دانشگاه در طول فرایند مصاحبه

۱۲- راهنمایی‌های ضعیف و بعضاً نامناسب (تاکید بر لزوم ایجاد راهنمایی‌های مرحله‌ای)

۱۳- عدم پذیرایی و وجود مکان جهت انتظار و استراحت داوطلبین و والدین

۱۴- فضای ناآرام و پرتدد

۱۵- عدم وجود سیستم تهویه مناسب

۱۶- سیر طولانی و غیر منطقی مصاحبه

۱۷- عدم تناسب مدعوین در هر روز با ظرفیت فضای دانشگاه و تعداد مصاحبه گران

۱۸- نظارت ضعیف بر اجرای فرایند مصاحبه

۱۹- فضا سازی محیط دانشگاه جهت آرام سازی و ایجاد روحیه و اطمینان در مدعوین (استفاده از بنرهای خوشامدگویی، قرائت قرآن، استفاده از گل و گیاه)

۲۰- لزوم دقت و پابندی مصاحبه گران به قوانین (مصاحبه بدون هرگونه جهت گیری و فارغ از هرگونه مسائلی که به روایی مصاحبه ضربه می‌زند انجام شود. مثل آشنایی مصاحبه‌گر با داوطلب)

۲۱- لزوم وجود سازوکار جهت جایگزینی مصاحبه گران در طول روز (جهت جلوگیری از کاهش اعتبار فرایند، طولانی شدن سیر آن، استراحت مصاحبه گران)

۲۲- حضور به موقع عوامل اجرایی، مصاحبه گران، پزشکان

۲۳- با توجه به استقرار مرکز امام خمینی (ره) در کاشان و مرکز شهید آیت در نجف آباد، پیشنهاد می‌گردد جهت مدیریت تعداد داوطلبین، تسریع فرایند مصاحبه و رفاه مدعوین، داوطلبینی که در شهرستان‌های کاشان و نجف آباد یا شهرهای اطراف این دو سکونت دارند، فرایند مصاحبه را در این مراکز طی کنند.

دانشگاه فرهنگیان

• نقاط قوت فرایند مصاحبه از نظر شما:

- ۱- جدیت و دقت مصاحبه گران در عین صمیمیت با داوطلب
- ۲- حضور مصاحبه گر خانم در جمع مصاحبه گران
- ۳- برخورداری مصاحبه گر از دانش تخصصی و تجربه کافی
- ۴- همکاری مصاحبه گران در ایجاد فضایی آرام و سرشار از تعامل در اتاق مصاحبه
- ۵- تفکیک مصاحبه عمومی و اختصاصی
- ۶- حضور روانشناس یا مشاور در جمع مصاحبه گران
- ۷- همکاری و برخورد مناسب عوامل اجرایی
- ۸- پرسش سؤالات گوناگون و فی البداهه از هر داوطلب
- ۹- تقسیم بندی داوطلبین در زمان های مختلف برای جلوگیری از ازدحام
- ۱۰- اطلاع رسانی مناسب قبل از مصاحبه (مدارک مورد نیاز)

• نقاط ضعف فرایند مصاحبه از نظر شما:

- ۱- نبود دفتر تکثیر و آب سرد کن در دانشگاه
- ۲- پرسش های تکراری در مصاحبه
- ۳- سیر طولانی و غیرمنطقی مصاحبه
- ۴- همکاری و تعامل ضعیف عوامل اجرایی و مصاحبه گران
- ۵- زمان طولانی صرف ناهار مصاحبه گران
- ۶- سیر تکراری مصاحبه (لزوم پرسش سؤالات فی البداهه و چالشی)
- ۷- روایی نبودن سؤالات (سؤالات صلاحیت فردی، اجتماعی، اعتقادی فرد را برای سکان داری نظام تعلیم و تربیت نمی سنجد)
- ۸- عدم کفایت فرایند مصاحبه برای سنجش معلمان آینده (پیشنهاد می گردد برای سنجش بهتر داوطلبین، اردویی چند روزه ترتیب داده شود تا گفتار، رفتار و کردار آنان دقیق بررسی شود)
- ۹- تحقیق میدانی ضعیف و عدم وجود سنجش های دوره ای در دوران تحصیل (به طرز رفتار، گفتار و پوشش فرد در روز مصاحبه بسنده نشود)

۱۰- دقت و جدیت ناکافی در بررسی افراد واجد صلاحیت عمومی و حرفه‌ای تراز معلمی (لزوم توجه به قدرت بیان، مهارت‌های میان فردی-توجه به ابعاد مختلف شخصیتی و روانشناختی)

۱۱- حضور روانشناس یا مشاور مجرب

۱۲- فراهم سازی تمهیدات لازم برای جایگزینی مصاحبه گران (جهت استراحت، تسریع فرایند)

۱۳- راهنمایی ضعیف (از درب دانشگاه تا اتاق مصاحبه علائم لازم جهت راهنمایی قراردادده شود)

۱۴- لزوم استفاده از مصاحبه گران مجرب و با تجربه

۱۵- ناکافی بودن تعداد پزشکان و مصاحبه گران عمومی

۱۶- تعداد کم صندلی های انتظار (لزوم فراهم سازی مکان برای انتظار والدین در محیط دانشگاه)

۱۷- نظم و هماهنگی ضعیف در فرایند مصاحبه

۱۸- عدم وجود سیستم دریافت الکترونیکی مدارک

۱۹- عدم تناسب تعداد عوامل اجرایی با جمعیت داوطلبین

۲۰- لزوم پذیرایی مختصر از داوطلبین

۲۱- دعوت به مصاحبه تا چند برابر ظرفیت (در این صورت افراد شایسته و در تراز معلمی بهتر شناسایی خواهند شد، به عنوان مثال اگر ده برابر ظرفیت دعوت شوند از بین هر ده نفر فرد شایسته انتخاب می‌شود، در حالی که در حالت سه برابر ظرفیت، آزادی عمل کاهش می یابد)

۲۲- مشخص نبودن فرایند مصاحبه و مراحل آن

۲۳- تهویه نامناسب فضای مصاحبه

۲۴- برقراری سلف مرکزی دانشگاه برای صرف ناهار

۲۵- عدم وجود سیستم نوبت دهی مناسب برای جلوگیری از ازدحام

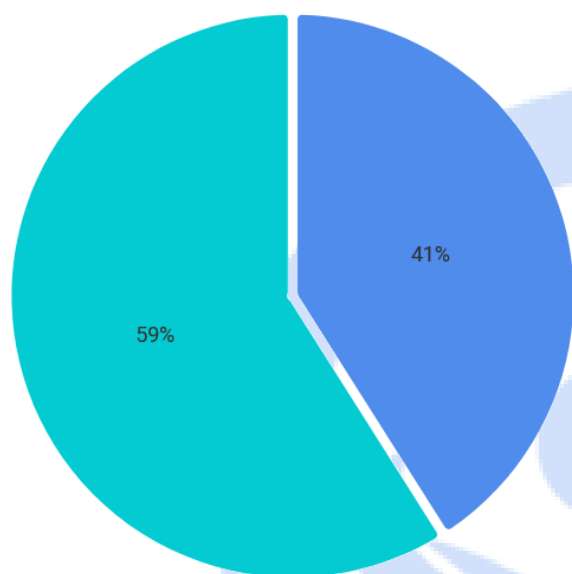
۲۶- تلاش در استقرار سنجش های مورد نیاز در محیط دانشگاه (سنجش های پزشکی تا حد امکان در دانشگاه انجام شود)

۲۷- فراهم سازی تمهیدات لازم جهت تدوین اساس نامه و منشور بنیادین جهت سنجش داوطلبین

۲۸- لزوم انجام تست های روان شناسی (شخصیت، هوش و استعداد) در فرایند مصاحبه

۲۹- عدم تاکید صرف بر سوابق تحصیلی (تاکید بر سنجش دارا بودن زمینه های لازم برای معلمی)

- به نظر شما سؤالات مصاحبه می‌تواند مشخص کند که فرد برای حرفه‌ی معلمی مناسب است؟



گزینه	فراوانی پاسخ	درصد فراوانی
بله	306	40.9%
خیر	442	59%
جمع	748	100%

- در خصوص سوال قبل لطفاً دلایل خود را بیان کنید.

- ۱- سؤالات باید به تعداد مناسب، چالشی، فی البداهه و متناسب با حرفه‌ی معلمی باشد. (تاکید بر رفع جنبه‌ی جزوه‌ای سؤالات - سؤالات از قبل، قابل حدس زدن نباشند)
- ۲- محور سؤالات سنجش توانمندی‌ها، علائق، صلاحیت‌های عمومی و حرفه‌ای باشد. (سنجش ابعاد مختلف شخصیتی)
- ۳- عدم اکتفا به سؤالات تکراری و عدم اکتفا به طرز گفتار، رفتار و پوشش فرد در روز مصاحبه (تاکید بر سنجش میدانی - خصوصیات فردی، اجتماعی و شرایط خانوادگی با سنجش مقطعی قابل ارزیابی نمی‌باشد)
- ۴- سؤالات باعث القای استرس و نگرانی در مخاطب نشود. (تاکید بر ایجاد فضایی سرشار از تعامل و همکاری)
- ۵- سؤالات دارای یک مبنا و ملاک‌های مشخص برای سنجش معلمان تراز باشند و بر اساس سیر منسجم ادامه یابد.
- ۶- سؤالات شایستگی‌های عمومی، حرفه‌ای و تخصصی معلمان آینده نظام تعلیم و تربیت را نمی‌سنجد. (تاکید بر مهارت افزایشی مصاحبه‌گران)
- ۷- حضور روانشناسان مجرب و مصاحبه‌گران توانمند و حرفه‌ای ضروری است. (پرهیز از دخالت دادن سلیقه‌ی خود)

۸- سوالات میزان علاقه فرد به معلمی، تعهد و مسئولیت پذیری، پایبندی به ارزش های اسلامی و جمهوری اسلامی ایران و دارا بودن شایستگی های معلمی (فن بیان، مهارت های میان فردی) باید ارزیابی کند.

۹- سیر مصاحبه تبدیل به اردویی چند روزه جهت سنجش همه جانبه ی افراد شود. (جهت جلوگیری از پاسخ های ساختگی و از قبل تمرین شده_بررسی گفتار و رفتار داوطلب)

۱۰- سوالات جهت موشکافی، تفتیش عقاید و ایجاد حساسیت در ذهن مخاطب نشود.

۱۱- سوالات به گونه ای باشد که زمینه و استعداد فرد برای معلمی را ارزیابی کند. (تعلیمات لازم در محیط دانشگاه رقم خواهد خورد-کاهش توقعات بیجا از داوطلبین در فرایند مصاحبه به ویژه در تدریس آنان)

۱۲- انجام تست های روانشناسی (شخصیت-هوش-استعداد)

۱۳- عدم تاکید صرف بر سنجش اعتقادی و سیاسی

۱۴- سوالات به گونه ای نباشد که افراد نامتناسب با حرفه ی معلمی با تطبیق شرایط خود با فضا پذیرفته شوند، اما فرصت بهره مندی از داوطلبین با شایستگی های معلمی را از دست بدهیم.

۱۵- سوالات بر مبنای رشته ای که داوطلب انتخاب کرده باشد تا صلاحیت های عمومی و تخصصی فرد در زمینه آن رشته مشخص شود.

۱۶- در سوالات به میزان علاقه مندی برای تغییر و تحول چه در خود و چه در محیط پیرامون توجه شود. (فرد در زمان مصاحبه در ابتدای تفکر برای تصمیم سازی است)

۱۷- پرهیز از پرسش سوالات کلیشه ای

۱۸- عدم تاکید صرف بر اطلاعات عمومی و غفلت از سایر ابعاد شخصیتی

۱۹- سوالات بر اساس شخصیت و روحیات داوطلب با شیوه متناسب پرسیده شود (تاکید بر تکراری نبودن فرایند مصاحبه-تعامل لازم با دانشجویان دچار استرس و نگرانی)

۲۰- تاکید بر فرایندی شدن گزینش داوطلبین در بازه زمانی متناسب (پرهیز از تعجیل در انتخاب داوطلبین)

۲۱- نحوه تدریس فرد باید در جلسه مصاحبه، به دقت ارزیابی شود.

۲۲- سعی در جلوگیری از فاصله گرفتن پاسخ های مخاطب از واقعیت

۲۳- پرهیز از پرسش سوالات سطحی و عمدتا تکراری

۲۴- فراهم نکردن جو مصاحبه برای تظاهر داوطلب (به شکلی عمل نشود که مخاطب این کار را انجام دهد)

۲۵- سوالاتی عمدتا پرسیده می شوند که عمدتا صحت پاسخ ها برای مصاحبه گر ها مشخص نخواهد شد.

۲۶- لزوم ارزیابی سلامت روانی داوطلبین

۲۷- لزوم آغاز فرایند گزینش پیش از مصاحبه و عدم اکتفا به مصاحبه چند دقیقه ای برای انتخاب معلمان آینده

۲۸- یک فیلم از زمان مصاحبه دانش جویان ضبط کنید و بعد از یک سال با وضعیت فعلی ایشان در دانشگاه تطابق دهید تا متوجه دلایل شوید.

• چه پیشنهادهایی در خصوص ملاک‌های جذب دانشجو معلمان دارید؟

- ۱- محور قراردادن افراد واجد صلاحیت‌های عمومی و حرفه‌ای در تراز معلمی
- ۲- عدم تاکید صرف بر مباحث دینی و اعتقادی
- ۳- فراهم سازی تمهیدات لازم برای ایجاد یک منشور بنیادین جهت سنجش همه جانبه داوطلبین
- ۴- تاکید بر لزوم تحقیقات میدانی و عدم اکتفا به طرز رفتار، گفتار و پوشش فرد در روز مصاحبه (شرایط خانوادگی و زندگی فرد بررسی شود)
- ۵- برخورداری از فن بیان، اعتماد به نفس، عزت نفس، مهارت‌های میان فردی و خود مدیریتی
- ۶- متعهد، مسئولیت پذیر، صادق، پایبند به ارزش‌های اسلامی و جمهوری اسلامی ایران
- ۷- علاقه مند به حرفه معلمی
- ۸- فراهم سازی محیط آموزشی، فرهنگی و رفاهی دانشگاه برای جذب رتبه‌های برتر و نخبگان کشوری
- ۹- پذیرش تنها از طریق دانشگاه فرهنگیان انجام شود. (اشاره به سخن رهبر معظم انقلاب)
- ۱۰- استفاده از تست‌های روانشناسی برای شناخت بیشتر و تطابق با رشته مورد نظر (شخصیت، هوش و استعداد)
- ۱۱- لزوم فراهم سازی آزمون‌های تئوری و عملی مختص دانشگاه فرهنگیان در بدو ورود
- ۱۲- افزایش تراز اعلام شده برای دعوت به مصاحبه و افزایش فضای رقابتی
- ۱۳- سنجش‌های دوره‌ای در دوران تحصیل
- ۱۴- استفاده از روانشناسان و مصاحبه‌گران مجرب (با استفاده از اساتید توانمند دانشگاه فرهنگیان در طراحی سوالات مصاحبه و مربی مجموعه‌های تربیتی)
- ۱۵- شناسایی افراد علاقه مند و توانمند برای این حرفه قبل از کنکور (جهت جلوگیری از انتخاب معلمی به دلیل پذیرفته نشدن در سایر رشته‌ها)
- ۱۶- آراستگی، پوشش متعارف و در عین حال متناسب با سن جوان
- ۱۷- قراردادن داوطلب در فضای تدریس و بررسی میزان توانایی در مدیریت کلاس (در حین تدریس متناسب با شرایط داوطلب انتظار از او داشته باشند)

- ۱۸- تبدیل مصاحبه مقطعی به یک فرایند، جهت بررسی همه جانبه
- ۱۹- به لحاظ جسمانی، متناسب با این حرفه باشد. (تاکید بر تست های سلامت جسمانی)
- ۲۰- فعالیت در زمینه های علمی، فرهنگی، ورزشی، قرآنی و.....
- ۲۱- خلاق، صبور، تحول خواه، دغدغه مند مسائل کشور، دارای اخلاق نیکو، انتقادپذیر
- ۲۲- به معلمی به چشم یک شغل جهت درآمدزایی نگاه نکند.
- ۲۳- نظرسنجی از معلمان داوطلب
- ۲۴- افزایش ظرفیت دعوت شدگان به مصاحبه جهت بهره مندی از افراد شایسته (عدم تاکید صرف بر رتبه و تراز علمی)
- ۲۵- جویا شدن ملاک فرد برای انتخاب این حرفه
- ۲۶- والدین فرهنگی (البته این مورد یکی از ملاک هایی است که نباید صرفا بر آن تاکید گردد و باعث تبعیض شود)
- ۲۷- جذب پیوسته نیروهای کارآمد با توجه به ظرفیت های آموزشی، فرهنگی و رفاهی دانشگاه (عدم توجه صرف برای جبران کمبود معلم)
- ۲۸- تمهیدات لازم برای فراگیری مهارت های معلمی در قالب کارورزی اندیشیده شود.
- ۲۹- آگاهی داوطلب از جایگاه ویژه معلم و نقش بی بدیل او در نظام تعلیم و تربیت
- ۳۰- میزان تجربه داوطلب در ارتباط با دانش آموزان و به ویژه نوجوانان
- ۳۱- عدم توجه صرف به امتیازات خانوادگی و غفلت از صلاحیت های فردی
- ۳۲- آگاه به سواد رسانه ای و علاقه مند به افزایش سطح آن
- ۳۳- الگو برداری از شیوه های مصاحبه سازمان ها و نهادهای موفق
- ۳۴- لزوم آشنایی داوطلب با قوانین، محیط آموزشی و فرهنگی دانشگاه (در قالب دوره هایی پیش از ورود به دانشگاه)
- ۳۵- نگرش داوطلب به خود، خانواده و زندگی (توجه لازم به الگوهای داوطلب)

• پیشنهاد و نظر شما برای سنجش دقیق و عادلانه مصاحبه تخصصی و شناسایی توانایی های داوطلبان (دانشجو معلمان) چیست؟

- ۱- ارائه تدریس در جلسه مصاحبه (بررسی فن بیان، اعتماد به نفس، مدیریت کلاس)
- ۲- لزوم تحقیقات میدانی به صورت حضوری (محل تحصیل و زندگی داوطلب) و عدم توجه صرف به طرز رفتار و گفتار در جلسه مصاحبه

۳- استفاده از مصاحبه گران متخصص در رشته های مختلف و روانشناسان مجرب (تست های روانشناسی جهت شناخت استعدادها و توانمندی ها، شخصیت، هوش)

۴- انگیزه درونی برای انتخاب این حرفه (عدم توجه صرف به مزایای معلمی)

۵- لزوم توجه به صلاحیت های عمومی و حرفه ای تراز معلمی به لحاظ آموزشی و فرهنگی (اخلاق، دانش، پوشش و....) و عدم توجه صرف به تراز علمی

۶- استفاده از سوالات چالشی، دقیق، فی البداهه و متناسب با حرفه معلمی (با توجه به رشته تحصیلی داوطلب)

۷- التزام فکری و عملی به اصول و مبانی انقلاب اسلامی و جمهوری اسلامی

۸- فراهم سازی محیط آموزشی، فرهنگی و رفاهی دانشگاه برای جذب رتبه های برتر و نخبگان کشوری

۹- تبدیل مصاحبه مقطعی به یک فرایند (جهت بررسی رفتار و تعاملات داوطلب) و گزینش های دوره ای در طول تحصیل

۱۰- نگرش داوطلب به خود، خانواده و زندگی (توجه لازم به الگوهای داوطلب)

۱۱- طراحی آزمون های تئوری و عملی مختص دانشگاه فرهنگیان

۱۲- لزوم توجه به سلامت جسمانی و روانی

۱۳- جدیت و دقت مصاحبه گران در عین صمیمیت با داوطلبین (لزوم توجه به شرایط هر داوطلب)

۱۴- هماهنگی مصاحبه گران و مسئولین اجرایی

۱۵- دخالت ندادن سلايق شخصی در گزینش

۱۶- استفاده از اساتید توانمند دانشگاه فرهنگیان و سایر دانشگاه ها در طرح سوالات مصاحبه

۱۷- پرسش سؤالاتی مختص رشته دانشگاهی مورد نظر داوطلب

۱۸- زمان و سطح یکسان مصاحبه (متناسب با هر داوطلب)

۱۹- فراهم سازی تمهیدات لازم جهت تدریس داوطلب در حضور دانش آموزان یا دانشجومعلمیان

۲۰- قرار دادن فرد در یک موقعیت فرضی متناسب با رشته فرد مثل یک نمونه همراه با تحلیل برای دانشجویان متقاضی رشته مشاوره

۲۱- شروع فرایند گزینش پیش از جلسه مصاحبه

۲۲- جویا شدن ملاک داوطلب برای انتخاب این حرفه

۲۳- توجه به فعالیت فرد در بستر شبکه های اجتماعی و مکان های مورد علاقه

• اگر شما مسئول برنامه‌ریزی مصاحبه بودید چه اقداماتی را در جهت ارتقا و بهبود کیفیت مصاحبه انجام می‌دادید؟

- ۱- فراهم سازی تمهیدات لازم جهت استراحت و پذیرایی داوطلبین
- ۲- اطلاع رسانی کافی (زمان مصاحبه، مدارک و ...)
- ۳- توجه به نگرش داوطلب به خود، خانواده و زندگی (توجه لازم به الگوهای داوطلب)
- ۴- ایجاد هماهنگی های لازم جهت ساماندهی مصاحبه داوطلبین با توجه ظرفیت محیطی دانشگاه (فراهم سازی تمهیدات لازم برای تسهیل فرایند مصاحبه داوطلبین شهرستان های اطراف از جمله مصاحبه در وقت صبح) و تمرکز داوطلبین در مکان های مصاحبه نزدیک به محل برگزاری
- ۵- طراحی سوالات چالشی، دقیق و فی البداهه
- ۶- محور قراردادن صلاحیت های عمومی و اختصاصی حرفه معلمی (عدم توجه به امتیازات خانوادگی)
- ۷- هماهنگی های لازم با درمانگاه فرهنگیان جهت سنجش سلامت جسمانی
- ۸- استفاده از مصاحبه گران و روانشناسان مجرب
- ۹- نظرسنجی و ارزیابی از داوطلبین
- ۱۰- افزایش تعداد مسئولین اجرایی، پزشکان، مصاحبه گران جهت تسریع در فرایند مصاحبه (برگزاری دوره های توانمندسازی مصاحبه گران) و استفاده از دانشجومعلمیان
- ۱۱- غربالگری اعتقادی، آموزشی، فرهنگی داوطلبین
- ۱۲- افزایش تراز مدعوین به مصاحبه
- ۱۳- استفاده از تست های روانشناسی (جهت آشنایی با استعدادها و توانمندی های داوطلب)
- ۱۴- نظم و هماهنگی (راهنمایی فرایند از بدو ورود به دانشگاه)
- ۱۵- فضاسازی محیطی دانشگاه جهت ایجاد آرامش در داوطلب و لزوم همکاری مسئولین اجرایی با داوطلبین
- ۱۶- فراهم سازی تمهیدات لازم جهت تدریس داوطلب
- ۱۷- جدیت و دقت مصاحبه گران در عین صمیمیت با داوطلبین (لزوم توجه به شرایط هر داوطلب)
- ۱۸- شروع فرایند گزینش پیش از جلسه مصاحبه
- ۱۹- تحقیقات میدانی جهت بررسی همه جانبه
- ۲۰- لزوم استفاده از پرسش های مختص رشته انتخابی داوطلب
- ۲۱- توجه به ملاک فرد برای انتخاب این حرفه

۲۲- آزمون سلامت جسمانی و روانی (تست اعتیاد و.....)

۲۳- نظارت بر حسن اجرای فرایند مصاحبه

۲۴- بررسی الکترونیکی مدارک (جهت تسریع فرایند)

۲۵- برگزاری آزمون‌های تئوری و عملی مختص دانشگاه فرهنگیان

۲۶- تبدیل مصاحبه مقطعی به یک فرایند چند مرحله‌ای

۲۷- افزایش روزهای مصاحبه

۲۸- تفکر انتقادی و خلاق داوطلب

۲۹- دایر بودن سوپرمارکت و دفتر تکثیر دانشگاه

• از نظر شما در فرایند مصاحبه، مصاحبه‌گران باید بیشتر بر روی چه نکاتی توجه و تأمل نمایند؟

۱- صلاحیت‌های عمومی و حرفه‌ای معلمی (فن بیان، مدیریت کلاس، دانش، اخلاق، اعتقادات، پوشش و توانایی خودکنترلی و خودمدیریتی)

۲- سنجش سلامت جسمانی و روانی (انجام آزمون‌های روانشناسی مانند شخصیت، هوش و)

۳- هدف و انگیزه داوطلب

۴- توجه لازم به طرز رفتار و گفتار داوطلب

۵- تعهد، مسئولیت پذیری، خلاقیت و صداقت، انتقاد پذیر

۶- سوالات چالشی و فی البداهه و غیر مستقیم و تخصصی ویژه هر رشته

۷- در مصاحبه تخصصی، بر روی توانایی‌های رفتاری و گفتاری داوطلب به عنوان یک معلم آینده

در مصاحبه عقیدتی، بر روی دیدگاه و جهان بینی داوطلب نسبت به دین و کشور؛ میزان آگاهی او از مسائل سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و عقیدتی تأکید بشود.

۸- اطلاعات عمومی و زمینه مطالعاتی داوطلب

۹- تأکید بیشتر بر جنبه ی عملی

۱۰- دارا بودن رویکرد تحولی به مسائل آموزش و پرورش

۱۱- عضویت در کانون‌های فرهنگی و بسیج محلی

۱۲- انتظارات متناسب با شرایط داوطلب

۱۳- تحقیقات میدانی

۱۴- آشنایی با ابزار فناوری اطلاعات و ارتباطات

۱۵- نوع رابطه داوطلب با پدر و مادر دوستان و آشنایان

۱۶- سواد رسانه ای و مجازی داوطلب

• اگر شما اختیار برای انتخاب مصاحبه‌گران دانشگاه فرهنگیان داشتید چه ملاک‌هایی را برای انتخاب آنها برمی‌گزیدید؟

۱- تبدیل فضای مصاحبه به یک فضایی سرشار از همکاری، همدلی و آرامش و درک متقابل

۲- مصاحبه‌گران توانمند و با تجربه مختص هر رشته تحصیلی

۳- استفاده از روانشناسان مجرب

۴- استفاده از ظرفیت دانشگاه‌های برتر

۵- همه جانبه نگر، متعهد، دلسوز، جوان، اخلاق حرفه‌ای، عادل، دغدغه مند، دقیق، معتقد به مبانی اسلامی

۶- استفاده از تست‌های سلامت روان

۷- میزان مهارت‌های معلمی ایشان

۸- عدم دخالت سلیق شخصی در امتیازدهی

۹- نگاه مثبت به نسل جوان

۱۰- نظرسنجی از دانشجویان فعلی دانشگاه فرهنگیان

۱۱- تاکید کننده بر استعداد و مهارت‌های داوطلب

اداره نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت دانشگاه فرهنگیان استان اصفهان

اردیبهشت ۱۴۰۲