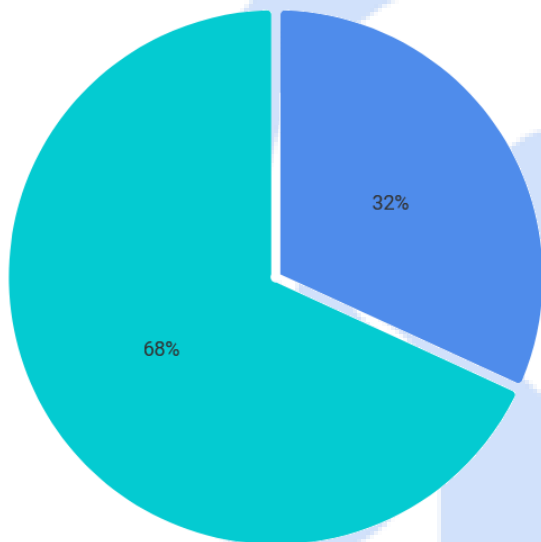




نظرسنجی و ارزیابی از روند مصاحبه از نظر پذیرفته شدگان ماده ۲۸

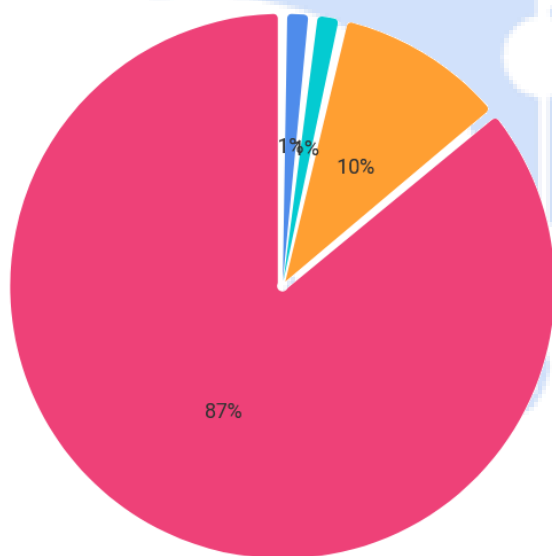
اداره نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت دانشگاه فرهنگیان استان اصفهان - اردیبهشت ۱۴۰۲

• جنسیت



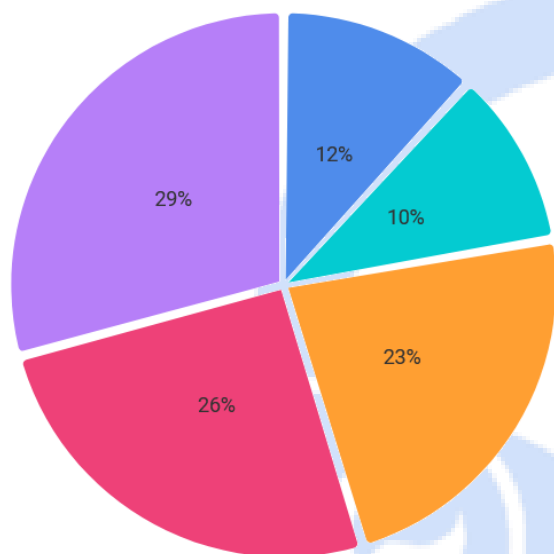
گزینه	فراوانی پاسخ	درصد فراوانی
آقا	25	31.6%
خانم	54	68.3%
جمع	79	100%

• سال جذب



گزینه	فراوانی پاسخ	درصد فراوانی
1398	1	1.2%
1399	1	1.2%
1400	8	10.1%
1401	69	87.3%
جمع	79	100%

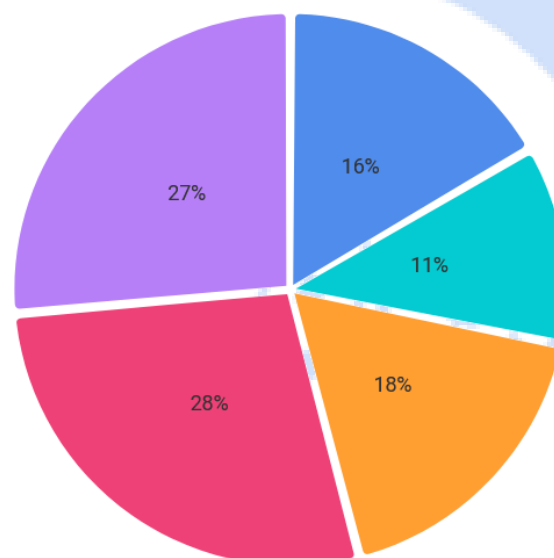
- چه میزان از نحوه اطلاع رسانی در خصوص زمانبندی (روز و ساعت) و مدارک مورد نیاز برای مصاحبه رضایت داشتید؟



عدد درجه	فراوانی پاسخ	درصد فراوانی
1	9	11.5%
2	8	10.2%
3	18	23%
4	20	25.6%
5	23	29.4%
جمع	78	100%

میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	واریانس
3.51	4	5	1.33	1.76

- چه میزان از محیط و فضای مصاحبه رضایت داشتید؟



عدد درجه	فراوانی پاسخ	درصد فراوانی
1	13	16.4%
2	9	11.3%
3	14	17.7%
4	22	27.8%
5	21	26.5%
جمع	79	100%

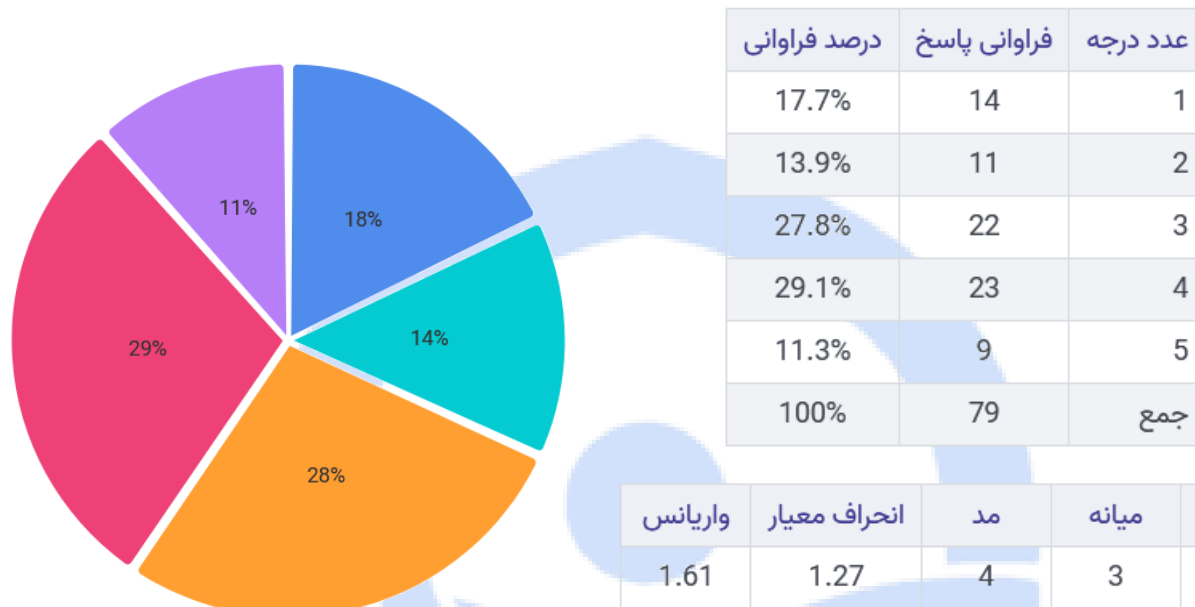
میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	واریانس
3.37	4	4	1.42	2

• برای بهبود محیط و فضای مصاحبه چه پیشنهادی دارید؟

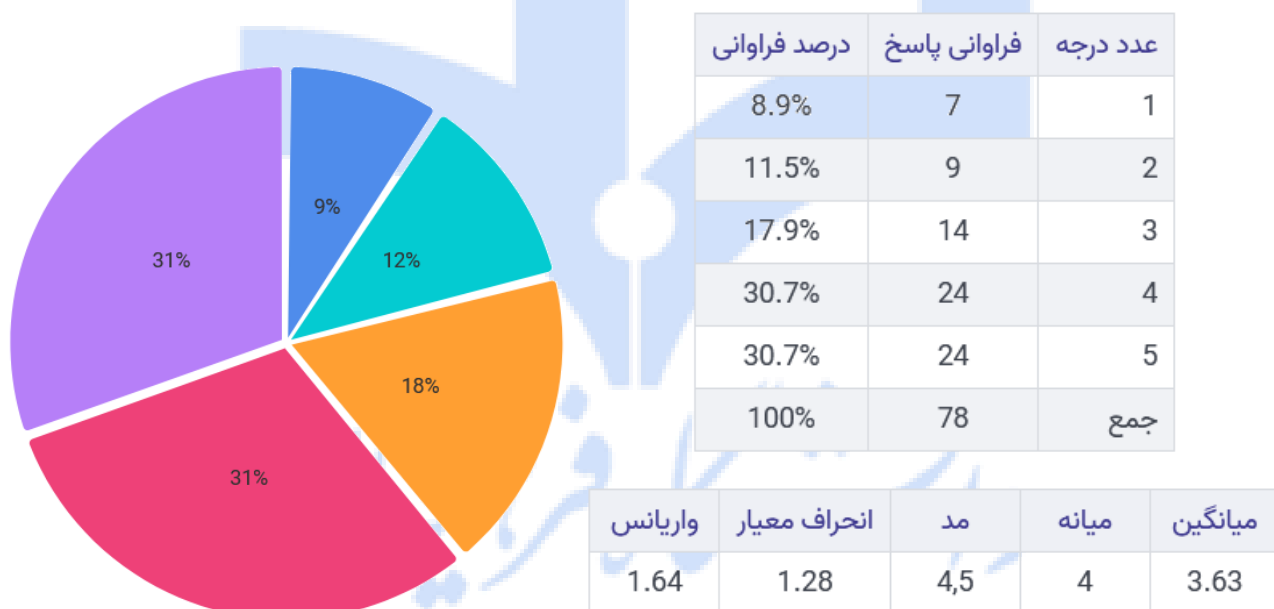
- ۱- فراهم سازی تمهیدات لازم برای عدم ارتباط مصاحبه شونده با سایر افراد (جهت کاهش استرس داوطلبین در انتظار)
- ۲- فراهم کردن مکان جهت استراحت داوطلبین غیربومی
- ۳- فضاسازی مکان مصاحبه جهت تدریس داوطلب (استفاده از دانش آموزان)
- ۴- سیستم نوبت دهی مناسب (جهت جلوگیری از ازدحام و معطلی) و متناسب سازی تعداد داوطلبین با ظرفیت مصاحبه گران و فضای مصاحبه (به ویژه داوطلبین غیر بومی)
- ۵- اطلاع رسانی کافی (مدارک، زمان و مکان دقیق مصاحبه و ...)
- ۶- افزایش تعداد مصاحبه گران و عوامل اجرایی (جهت تسریع فرایند)
- ۷- فضا سازی مکان مصاحبه به صورت آرام بخش و اطمینان بخش (عوامل اجرایی، فضای دانشگاه و ...)
- ۸- تبدیل بررسی مدارک به یک فرایند الکترونیکی
- ۹- بهبود سیستم سرمایشی و گرمایشی
- ۱۰- تکریم داوطلبین
- ۱۱- نظم و هماهنگی
- ۱۲- پذیرایی و آب معدنی در اتاق مصاحبه
- ۱۳- تبدیل فضای اتاق مصاحبه به فضایی سرشار از پذیرش، همدلی و درک متقابل
- ۱۴- استفاده از روانشناسان مجرب (جهت داوطلبین مضطرب)
- ۱۵- استفاده از صندلی های مناسب برای مصاحبه شونده
- ۱۶- راهنمایی های بیشتر از بدو ورود (جهت جلوگیری از سردرگمی متقاضیان)

دانشگاه فرزانگان

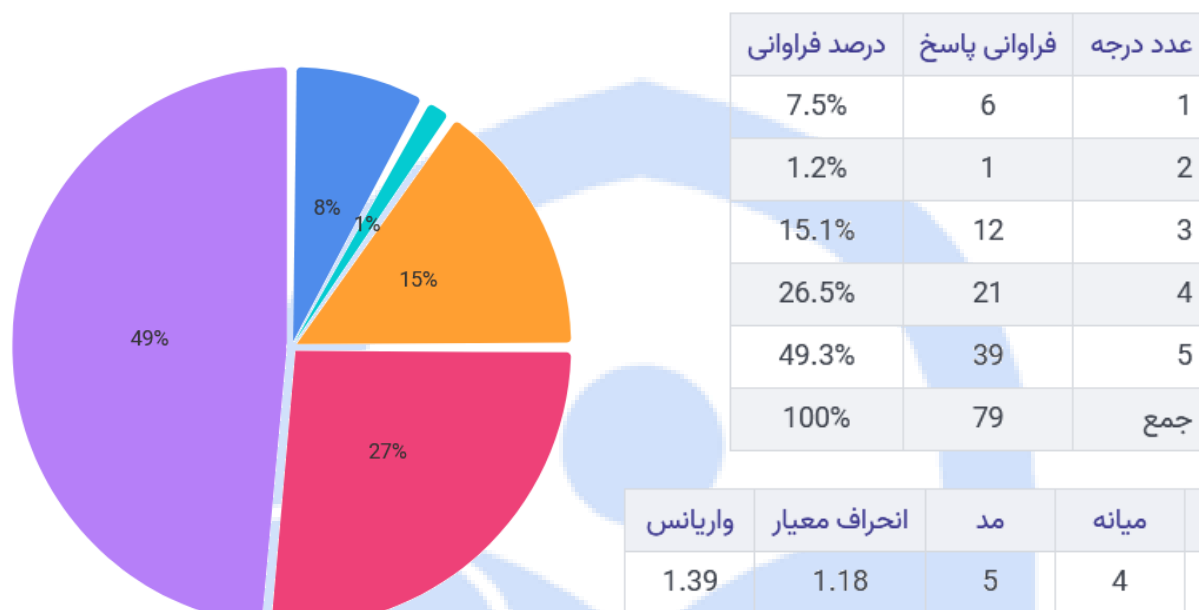
• میزان نظم و هماهنگی در فرایند مصاحبه را چگونه ارزیابی می کنید؟



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



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



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

۱- فراهم سازی سازوکار جهت مصاحبه هر داوطلب در محل زندگی

۲- عدم وجود سیستم نوبت دهی مناسب

۳- توجه به جنبه های اعتقادی، علمی، اجتماعی، فرهنگی داوطلب

۴- انتخاب موضوع تدریس

۵- هماهنگ نبودن رشته های مختلف

۶- عدم هماهنگی و بی نظمی

۷- طولانی شدن فرایند مصاحبه

۸- محیطی پر استرس

۹- عدم تناسب تعداد مدعوین به مصاحبه با ظرفیت مکان و عوامل اجرایی

۱۰- راهنمایی های بیشتر از بدو ورود (جهت جلوگیری از سردرگمی متقاضیان)

۱۱- نبود فضایی برای انتظار و استراحت

۱۲- زمان محدود برای آماده شدن

۱۳- سوالات غیرمرتبط

۱۴- لزوم استفاده از مصاحبه کنندگان جوان و آشنا به مسائل روز

۱۵- لزوم تکریم و برخورد مناسب عوامل اجرایی

۱۶- اطلاع رسانی ناکافی (مدارک، زمان و مکان مصاحبه و.....)

۱۷- امکانات سرمایشی

۱۸- لزوم نظارت بر قسمت طب عمومی

۱۹- پیشنهاد می شود پزشکی در محل مصاحبه مستقر شوند تا در صورتی که داوطلبی به طور مثال نیاز به سنجش های بیشتر داشت، در همان مکان سنجش شود و نیازی به رفتن به درمانگاه در شهر نآشنا نداشته باشد.

۲۰- لزوم بررسی مدارک و تاییدیه در درگاه ملی خدمات دولت هوشمند (جهت تسریع فرایند)

۲۱- دقت کم و ناکافی مصاحبه گران در سنجش افراد

• نقاط قوت فرایند مصاحبه از نظر شما:

۱- برخورد خوب مصاحبه گران، فضای صمیمی و دوستانه

۲- فراهم کردن فرصت جهت بیان نظرات

۳- سنجش عملی به همراه سنجش نظری

۴- رفتار بسیار محترمانه داوران

۵- تست کلاس داری

۶- پرسش سوالات تخصصی و مربوط به حرفه

۷- محل مناسب

۸- مصاحبه کنندگان توانمند و باتجربه

۹- تقسیم بندی سوالات و هر شخص مسئول سوالات تخصصی خود بود

۱۰- ارزیابی، یکپارچگی و نظارت دقیق

۱۱- دعوت مصاحبه کنندگان به آرامش و عدم نگرانی

۱۲- سوالات تکراری و چالشی نبود (تنوع و هدفمند بودن سوالات)

۱۳- همه مراحل در ساختمان های نزدیک به هم بود (کلاس های متفاوت)

۱۴- اطلاع رسانی کافی

۱۵- سیستم نوبت دهی مناسب

• **نقاط ضعف فرایند مصاحبه از نظر شما:**

۱- عدم ارتباط سوالات با رشته ی موردنظر

۲- مقداری انعطاف ناپذیری بعضی از افراد که اضطراب آور است

۳- ضعف در تعیین وقت مصاحبه

۴- طولانی شدن فرایند مصاحبه

۵- نبودن فضای طبیعی که استرس آور است

۶- لزوم تکریم داوطلبین

۷- اطلاع رسانی ضعیف و عدم توجیح شرکت کنندگان و همچنین داوطلبین بومی برای فراهم سازی تمهیدات لازم جهت سفر به شهر مکان مصاحبه دچار مشکل می شدند.

۸- عدم پذیرایی

۹- سیستم نوبت دهی نامناسب (ازدحام و معطلی داوطلبین)

۱۰- لزوم تبدیل فضای اتاق مصاحبه به فضایی سرشار از پذیرش، همدلی و درک متقابل

۱۱- خشکی و سخت گیری بیش از حد مصاحبه گران

۱۲- اختلال در سیستم

۱۳- بی نظمی و ناهماهنگی

۱۴- کمبود نیرو جهت رسیدگی به امور (لزوم توجه به شرایط داوطلبین غیر بومی جهت جلوگیری از عدم معطلی)

۱۵- فراهم سازی تمهیدات لازم برای عدم ارتباط مصاحبه شونده با سایر افراد (جهت کاهش استرس داوطلبین در انتظار)

۱۶- فضا سازی مکان مصاحبه به صورت آرام بخش و اطمینان بخش (عوامل اجرایی، فضای دانشگاه و)

۱۷- عدم تناسب تعداد مدعوین با ظرفیت مکان مصاحبه و عوامل اجرایی

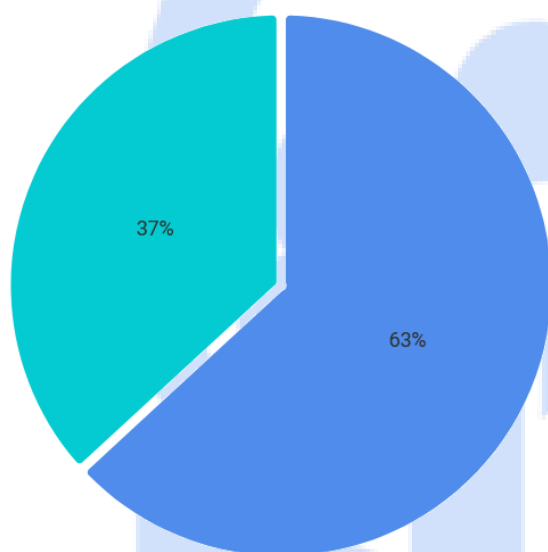
۱۸- یکسان نبودن اتاق های مصاحبه (عدالت در این روند بیشتر باید رعایت شود)

۱۹- تغییر چندین باره روز و ساعت مصاحبه

۲۰- نامشخص بودن شیوه امتیازدهی به سوابق، ناآشنا بودن مسئول ثبت امتیازات پژوهشی به درجه‌بندی‌های موجود در اعتبار مقاله‌های گوناگون و تاکید نابجا بر ارائه نامه پذیرش مقاله در حالیکه مقاله چاپ شده بود.

۲۱- نامناسب بودن فضای مصاحبه (صندلی، تهویه، نور و.....)

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



گزینه	فراوانی پاسخ	درصد فراوانی
بله	50	63.2%
خیر	29	36.7%
جمع	79	100%

• در خصوص سوال قبل لطفا دلایل خود را بیان کنید.

قطعا بررسی مناسب بودن شخص برای معلمی جنبه‌های بسیاری دارد که در چند دقیقه مصاحبه قابل تشخیص نیست. تا حدودی می‌تواند، سؤالات باید کاربردی باشد و معیار را توانایی کلاس داری و تدین طرف و دانش تخصصی قرار بدهید

در سه حوزه مهم ۶ کارشناس بگذارید:

- تخصص علمی

- تدین و معتقد بودن نه پرسیدن سوالات تئوری بلکه در عمل زیست خداپاورانه داشته باشد

- کلاسداری و اخلاق لازم تعامل با دانش آموزان را داشته باشد

سوالات تخصصی پرسیده نمی شود... برای مثال تدریس کتاب ریاضی کلاس سوم برای کسی که تا حالا کتابهای کلاس سوم را از نزدیک ندیده به چه شکل مشخص کننده توانمندی فرد خواهد بود؟؟؟؟!!!

به دلیل عدم توانایی در پاسخگویی به سوالات به علت استرس

لزوم برقراری آموزش های لازم برای جدید الورودها

سوالاتی سطحی و سلیقه ای که از دل کتاب های دانشگاهی بیرون آمده اند و کیلومترها با فضای واقعی یک کلاس درس فاصله دارند (متاسفانه سوالات مصاحبه بسیار غیر واقعی و غیر کاربردی هستند)

چون معلمی بستگی به شرایط و امکانات محل تدریس دارد و لحظه ای می باشد

برای معلمانی که تجربه تدریس داشتن بهتر بود بیشتر اجازه بدهند از تجاربشون بگویند، به نظرم شنیدن تجربه هاشون بهتر می شود فهمید که که معلم توان مندی هست یا نه.

• چه پیشنهاداتی در خصوص ملاک های جذب معلمان دارید؟

۱- سوالات تخصصی و مرتبط با رشته (جهت سنجش دانش و توانمندی افراد)

۲- سنجش اعتقادی، اجتماعی، فرهنگی داوطلب

۳- فراهم سازی امکانات بیشتر جهت جذب نخبگان و افراد توانمند

۴- ایجاد فضای کلاس برای مصاحبه و تحقیق در مورد سوابق کاری پذیرفته شدگان (دبیران مدارس غیرانتفاعی مورد توجه باشند)

۵- افزایش حقوق

۶- توجه به ویژگی های تراز معلمی (فن بیان، مدیریت کلاس، صداقت، اخلاق، رفتار، و)

۷- استفاده از مصاحبه کنندگان متخصص و توانمند و با تجربه

۸- لزوم تحقیق میدانی

۹- تحصیل در رشته مرتبط

۱۰- اول آموزش های مناسب برای معلمان بگذارند و بعد از پرسیدن و نحوه تدریس او به جذب معلم اقدام کنند.

۱۱- بیشتر در مورد علایق و استعدادی که معلم دارد پرسش شود و زیاد بر حوزه تخصصی دروس تمرکز نگردد، یک معلم باید علاوه بر دانش دارای بینش دقیق و عمیق نیز باشد.

۱۲- لزوم کارآموزی معلمان ماده ۲۸ در مدارس

۱۳- بررسی میزان خلاقیت، اعتماد به نفس، تعهد، مسئولیت پذیری و

۱۴- اهداف و آینده شغلی ترسیم کند، چالش و پیشنهاد برای تدریس در شرایط و محیط های کمتر توسعه یافته را محک بزنند.

۱۵- استفاده از روانشناسان مجرب (جهت انجام آزمون های روانشناسی)

۱۶- انگیزه و اشتیاق و عشق به معلمی بالاترین ملاک جذب این حرفه است

۱۷- به سطح علمی بیشتر توجه شود، خصوصا در بین داوطلبانی که با سهمیه پذیرفته می شوند، دقت شود که بین آنان علاقمندان این حرفه که از نظر علمی هم در سطح بهتری هستند پذیرفته شوند.

۱۸- سوالاتی پرسیده شود که میزان آگاهی ما را از معلمی بیشتر کند

۱۹- صلاحیت خود شخص مهم باشه نه امتیازات قبلی

۲۰- سوالات چالشی (فی البداهه) پرسیده شود.

۲۱- افرادی که سابقه تدریس در آپ دارند برای استخدام در اولویت قرار بگیرند.

۲۲- معلمان به صورت تخصصی از دانشگاه فرهنگیان وارد محیط کار شوند. (اشاره به سخن رهبر انقلاب)

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

۱- مصاحبه در یک روز و به صورت فشرده اصلا معیار خوبی نیست، مصاحبه را طولانی تر و دقیق تر انجام دهید.

۲- سنجش تخصص علمی، اعتقادات دینی و اخلاقیات و روش تدریس با به وجود آوردن محیطی حرفه ای برای سنجش داوطلب

۳- طرح سوالات متنوع از همه ی درس ها و مواد درسی که در دوره دانشگاهی گذرانده شده است.

۴- سنجش های مرحله ای (حتی بعد از جذب)

۵- لزوم تبدیل فضای اتاق مصاحبه به فضایی سرشار از پذیرش، همدلی و درک متقابل

۶- بجای گذراندن پودمان های ۱ و ۲ جامع، تمامی مقاطع تحصیلی تدریس شده و روش های نوین تدریس آموزش داده شود.

۷- برنامه ریزی مناسب (زمان و مکان مصاحبه)

۸- آزمون کتبی برای سنجش توانایی تخصصی مناسب تر است

۹- پرسش سوالات بر اساس رشته تخصصی فرد

۱۰- استفاده از روانکاوان و روانشناسان با تجربه و متعهد

۱۱- سوابق تحصیلی و سوابق کاری مد نظر قرار گیرد

۱۲- کسانی که سابقه ی تدریس دارند به ازای هر سال امتیازی برای آنها در نظر گرفته شود. برای میزان صبر و عدم خشونت افراد امتیاز بیشتری در نظر گرفته شود.

۱۳- بررسی هدف داوطلب از معلم شدن

۱۴- تحقیق میدانی از محل زندگی و محل کار داوطلب

۱۵- حذف امتیاز تاهل و فرزند

۱۶- نظارت دقیق بر اجرای فرایند

۱۷- پرسش از علایق مطالعاتی داوطلب

• اگر شما مسئول برنامه ریزی مصاحبه بودید چه اقداماتی را در جهت ارتقا و بهبود کیفیت مصاحبه انجام می دادید؟

از افراد خبره و با تجربه ای که خودشان معلم نمونه بودند استفاده می کردم

فضای مصاحبه را با پر از آرامش می کردم که به خاطر استرس حق داوطلبان ضایع نشود

تبدیل مصاحبه مقطعی به یک فرایند چند مرحله ای

تنظیم زمان مصاحبه

افزایش تعداد مصاحبه کنندگان و عوامل اجرایی

اطلاع رسانی دقیق (مدارک، زمان و مکان مصاحبه و

برقراری سیستم نوبت دهی

بهبود سیستم و کادر پاسخگویی

در زمینه پرسش های تئوری منابعی را تعیین می کنم

انتظار متناسب با توانایی فرد

تشویق و تحسین افراد برای انتخاب این حرفه

اطلاع رسانی های پیامکی به همراه اینترنت (به علت عدم دسترسی برخی به اینترنت)

همکاری با داوطلبینی که به مدارک خود دسترسی ندارند.

الکترونیکی شدن فرایند تحویل مدارک

متناسب سازی تعداد مدعوین با ظرفیت مکان مصاحبه و تعداد عوامل اجرایی
قبل از ورود معلم به کلاس درس واقعی برای تدریس او دوره‌های تدریس را با دبیران مجرب بگذارید
با دو تیم مصاحبه گر مصاحبه را عملی می‌کردم و نتیجه نهایی را با جمعبندی دو تیم اعلام می‌کردم

قرار دادن داوطلب در شرایط واقعی تدریس

فراهم کردن مکانی مناسب جهت استراحت و انتظار

فراهم سازی سیستم های سرمایشی

پرسش سوالات تخصصی مرتبط با رشته تحصیلی

تمرکز بیشتر روی رزومه تحصیلی و کاری داوطلبان

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

سلامت جسمانی و روانی

توانایی‌های تخصصی راجع به رشته تحصیلی

آزمون‌های روانشناسی

قرار دادن داوطلب در موقعیت هایی که در آینده برای او ایجاد خواهد شود.

پایبند به ارزش های اسلامی و مبانی انقلاب اسلامی

دانشگاه فرهنگیان

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

شناخت نیازهای نسل جدید

برگزاری کارگاه‌های آموزشی جهت ارتقای توانایی در کنار آزمون اصلح

استفاده از اساتید مجرب سایر دانشگاه‌ها به همراه اساتید دانشگاه فرهنگیان

در اتاق هر مصاحبه‌کننده‌ها از اساتید بیشتر استفاده می‌کردم

امتیازات نسبی رو حذف می‌کردم

اداره نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت دانشگاه فرهنگیان استان اصفهان

اردیبهشت ۱۴۰۲

دانشگاه فرهنگیان