

دانشگاه فرهنگیان
دوفصلنامه علمی
نظریه و عمل در تربیت معلمان
سال نهم، شماره پانزدهم، بهار و تابستان ۱۴۰۲

بررسی چگونگی ارزیابی مؤلفه‌های مصاحبه تخصصی داوطلبان ورود به حرفه معلمی در ایران

سیدصادق نبوی^۱

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی چگونگی ارزیابی مؤلفه‌های مصاحبه تخصصی داوطلبان ورود به حرفه معلمی در ایران انجام شد. روش: روش پژوهش مورد استفاده ترکیبی از نوع اکتشافی است. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیات علمی و مدرسان مدعو دانشگاه فرهنگیان بودند که در بخش کیفی تعداد ۱۸ عضو هیات علمی و ۲۰ مدرس مدعو با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و در بخش کمی تعداد ۳۷۲ نفر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و پرسشنامه محقق‌ساخته برای جمع‌آوری داده‌های موردنیاز استفاده شد. برای تحلیل داده‌های کیفی از روش تحلیل مضمون و جهت تحلیل داده‌های کمی از آزمون t تک‌گروهی و طیف مطلوبیت استفاده به عمل آمد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که از دیدگاه اعضای هیات علمی و مدرسان مشکلات فرایند مصاحبه داوطلبان جهت ورود به حرفه معلمی از لحاظ محتوا در شش مقوله اصلی قرار دارد. همچنین وضعیت ارزیابی مؤلفه‌های مصاحبه تخصصی مناسب نبوده و نیاز

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱/۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۱۰

۱. گروه آموزشی روان‌شناسی و مشاوره، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

Nabavi@mail.cfu.ac.ir

به اصلاحاتی دارد. با توجه به یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که مؤلفه‌های مصاحبه تخصصی داوطلبان ورود به حرفه معلمی بنا به دلایل گوناگونی به طور دقیق توسط مصاحبه‌گران مورد ارزیابی قرار نمی‌گیرد. لذا به منظور پذیرش داوطلبانی برخوردار از صلاحیت‌های حرفه‌ای، با انگیزه و علاقه‌مند، دارای سلامت جسمانی و روانی مناسب برای ورود به حرفه معلمی پیشنهاد می‌شود از نتایج آزمایش‌های پاراکلینیکی و آزمون‌های روانی در کنار مصاحبه تخصصی برای ارزیابی سلامت جسمانی و روانی، و ویژگی‌های شخصیتی داوطلبان استفاده شود.

کلید واژه‌ها: پذیرش دانشجو، تربیت معلم، مصاحبه تخصصی

مقدمه و بیان مسئله

با توجه به نقش و جایگاه والای معلم در تعلیم و تربیت دانش آموزان، همانطور که در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، نقش معلم به عنوان هدایت‌کننده و اسوای امین و بصیر در فرایند تعلیم و تربیت و مؤثرترین عنصر در تحقق مأموریت‌های نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی ذکر شده است (شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۰). بی‌تردید صلاحیت حرفه‌ای، جسمانی و سلامت روانی وی از مهم‌ترین مؤلفه‌های تأثیرگذار در امر تعلیم و تربیت دانش آموزان محسوب می‌شود. بنابراین برای اینکه معلمان توانمند و شایسته وارد نظام آموزش و پرورش شوند باید ابتدا فرایند جذب و انتخاب و سپس تربیت معلم مورد توجه قرار گیرد.

صاحب‌نظران تعلیم و تربیت توانایی کلامی، دانش کافی، راهبردهای تدریس، گواهی‌نامه معلمی، مهارت‌های مدیریت کلاس و آزمون شایستگی را به عنوان مهم‌ترین مؤلفه‌هایی تلقی می‌کنند که باید در فرایند جذب و انتخاب معلمان مورد توجه قرار گیرد (استرانگ^۱، ۲۰۰۲). بولاندر و اسنل^۲ (۲۰۰۴) 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

1. Stronge

2. Bohlander & Snell

فرایند انتخاب و گزینش داوطلبان انجام گیرد. مانکی و کیرو امولا^۱ (۲۰۲۱) بیان می‌کنند که حفظ جذابیت حرفه معلمی برای جذب دانش‌آموزان متعهد برای ورود به دوره تربیت معلم، موضوع سیاست جهانی است. با این حال در بسیاری از نقاط جهان، حرفه معلمی از جذابیت کمتری برخوردار شده و از این رو کمبود معلمان شایسته در مدارس مشاهده می‌شود. بنابراین باید تلاش بیشتری برای افزایش جذابیت حرفه معلمی و ترغیب جوانان برای ورود به تربیت معلم صورت گیرد. کارول^۲ (۲۰۰۹)؛ به نقل از گراوند و عباسپور، (۱۳۹۱) در پژوهش خود بیان می‌دارد که رابطه مستقیمی بین کیفیت برنامه جذب و نگهداری، توسعه حرفه‌ای و عملکرد کلاسی معلمان وجود دارد. اسپوستا^۳ (۲۰۰۳) ادعا می‌کند که ایجاد یک انگیزه قوی در دانش‌آموزان تنها از دانش تخصصی معلم نشأت نمی‌گیرد، بلکه به طور عمده ویژگی‌های شخصیتی، دیدگاهها، نگرش‌ها، رفتار و عمل وی در آن دخالت دارد و مجموع این ویژگی‌ها فضای کلاس را آرام و مشارکت پذیر نموده، و ارتباط غیررسمی میان معلم و شاگرد را شکل می‌دهد (همرانووا^۴، ۲۰۱۵).

رابر^۵ (۲۰۰۶) معتقد است که در عصر انفجار دانش و اطلاعات برای استفاده از فناوری‌های جدید، آموزش و پرورش نیازمند معلمان اثربخش می‌باشد. آموزش و پرورش با جذب و به کارگیری و تربیت معلمان اثربخش، در اهداف خود موفق خواهد شد. جذب و استخدام معلمان اثربخش مسئله‌ای است که از اهمیت زیادی برخوردار است. برای انتخاب و جذب و استخدام معلمان ضروری است از ملاک‌هایی که از اثربخشی بالایی برخوردارند و بر اساس روش‌های علمی قابل دسترسی است، استفاده نمود. اثربخشی معلمان یک ساختار چند بعدی است که ابعاد هم‌چون: دانش، محتوا، آموزش معلم، ویژگی‌های شخصیتی، کلاس‌های فعال و پویا، مشارکت فعال در کلاس درس را در بر می‌گیرد (ریکنبرگ^۶، ۲۰۱۰).

-
1. Mankki & Kyrö-Ämmälä
 2. Caroll
 3. Spousta
 4. Hamranová
 5. Rabore
 6. Rekinberg

فوی^۱ (۲۰۰۷) معتقد است در فرایند یادگیری به معلمان متخصص، مؤثر، باتجربه و مسئولیت‌پذیر نیاز است که سازماندهی و تعهد حرفه‌ای بالایی داشته و حصول به یادگیری و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان را در نظر می‌گیرند و این امر وابسته به معلمان اثربخش است که بتوانند با استفاده از بینش و سرعت عمل، دانش موجود را به عمل تبدیل نمایند.

امروزه بیشتر روان شناسان تربیتی معتقدند که کارکنان مدرسه در سلامت روان دانش آموزان دارای نقش‌های حساس و مهمی می‌باشند. آنها اعتقاد دارند معلمی که پیوسته با کودکان در مبارزه بر سر قدرت است و به رفتارهایی چون تمسخر، سرزنش، تحقیر و تنبیه دست می‌زند، نفرت را به جایی می‌رساند که اکثر دانش آموزان و حتی بچه‌های خوب کلاس را به شورش و رفتار خصمانه می‌کشاند. رفتار چنین معلمی دلایل زیادی دارد که از جمله مهمترین آنها می‌تواند عدم برخورداری از سلامت روانی باشد (اصغری پور، ۱۳۸۱).

آقازاده (۱۳۸۳) اظهار می‌دارد "در انتخاب معلم باید روشی را بکار برد که مبتنی بر معیارها و ملاک‌های علمی معتبر باشد تا از آن طریق بتوان همه ابعاد وجود داوطلب را متناسب با همه ضرورت‌های اشتغال در این حرفه ارزشیابی کرد و سرانجام از تلفیق ویژگی‌های فردی داوطلبان، شاخص‌های معتبری معین کرد تا بر مبنای آن بتوان بهترین و شایسته‌ترین داوطلبان را به مراکز تربیت معلم معرفی کرد".

در کشورهای مختلف شیوه‌ها و ملاک‌های متفاوتی برای انتخاب معلم وجود دارد. در کشور ژاپن نخستین شرط گزینش معلم، دارا بودن "گواهینامه صلاحیت" و داشتن مدرک تحصیلی لیسانس است. در بیشتر موارد افراد واجد شرایط بعد از امتحان تعیین صلاحیت انتخاب می‌شوند (تسوکادا^۲، ۲۰۰۸). آزمون‌ها شامل ارزیابی دانش علمی و تناسب فرد با حرفه تدریس، مقاله نویسی، مصاحبه و مهارت‌های عملی و میزان سلامتی افراد می‌باشد و نمره امتحان به تنهایی نشانگر قبولی فرد نیست (شینبری^۳، ۲۰۰۶). در ژاپن علاوه بر مواد آزمون کتبی که شامل موضوعات عمومی و تخصصی

1. Foey
2. Tsukada
3. Shinbori

است از داوطلبان مصاحبه نیز به عمل می‌آورند (ماکی و ساتو^۱، ۲۰۰۲). در کشور آمریکا در دانشگاه‌های تربیت معلم معیارهایی برای انتخاب داوطلبان حرفه معلمی بر مبنای ترکیبی از عوامل تحصیلی و شخصیتی مانند علاقه به کودکان، اظهارات شخص داوطلب و مصاحبه در نظر گرفته می‌شود. دلیل استفاده از مصاحبه برای انتخاب افراد این است که عواملی مانند انگیزه، مهارت ارتباطی، سرعت عمل، ویژگی‌های شخصیتی، خلاقیت، اشتیاق، اعتماد به نفس، بالندگی و قدرت رهبری داوطلبان را ارزیابی کند (شعبانی، ۱۳۸۳). در انگلستان از سال ۱۹۶۲ شورای ملی در زمینه انتخاب معلمان ابتدایی اعلام کرد که معلمان باید از بین فارغ التحصیلان دانشگاه‌ها که دوره خاص تربیت معلم را گذرانده‌اند انتخاب شوند (حیبی، ۱۳۸۶). در کشور فرانسه انتخاب دانشجو برای دوره تربیت معلم ضوابط دقیقی دارد. از سال ۱۹۹۰ تا سال ۲۰۱۳ مؤسسات دانشگاهی تربیت معلم در فرانسه تأسیس شدند که به امر تربیت معلم می‌پردازند. دارندگان مدرک کارشناسی می‌توانند برای تحصیل در این مراکز اقدام کنند و گزینش آنها بر اساس بررسی پرونده دانشگاهی، مصاحبه و در پاره‌ای از موارد امتحانات تخصصی صورت می‌گیرد (مهرابی و رضوان طلب، ۱۳۹۸). داوطلبان تربیت معلم در فنلاند باید نمره‌های بالا، شخصیت مثبت، مهارت‌های بین فردی عالی و تعهد به شغل معلمی داشته باشند. سالانه فقط یکی از ۱۰ نفر متقاضی برای تدریس در مدارس ابتدایی فنلاند پذیرفته می‌شود (سالبرگ، ترجمه مقدم و سهرابی، ۱۳۹۵). در استرالیا شرایط ورود به دوره‌های تربیت معلم، دارا بودن گواهی‌نامه پایان تحصیلات ۱۲ ساله دوره متوسطه و براساس نتایج آزمونهای ورودی، به خصوص به دست آوردن نمره‌های خوب در زبان انگلیسی و ریاضیات می‌باشد (سنگری و آخس، ۱۳۹۶). نحوه پذیرش داوطلبان برای حرفه معلمی در کانادا به صورت رقابتی است و تسلط به زبان انگلیسی و زبان فرانسه، داشتن مدرک تخصصی خاص، تجربه، علاقه و آمادگی از شروط پذیرش است (به نقل از دشتی، ۱۳۹۴). همچنین متقاضیان باید مدرک کارشناسی در زمینه آموزش و گواهینامه تدریس داشته باشند و برنامه چهار نیمسال تربیت معلم را به پایان رسانده باشند (براندا^۲، ۲۰۱۹).

-
1. Maki & Sato
 2. Braund

در کشور سنگاپور شرایط ورود به حرفه معلمی بسیار دقیق بوده و مؤسسه ملی آموزش، دانش‌آموختگان مستعد مدارس متوسطه را جذب می‌کند. متقاضیان حرفه معلمی توسط هیأتی از معلمان، مدیران بازنشسته، مقامات وزارتی و کارکنان مؤسسه ملی آموزش مصاحبه می‌شوند. این هیأت بر اساس عملکرد تحصیلی و ویژگی‌های شخصیتی داوطلبان، مطابق با معیارهای تعیین شده وزارت آموزش و پرورش، داوطلبان را مورد ارزشیابی قرار می‌دهد (وانگ و همکاران^۱، ۲۰۱۳؛ به نقل از نامداری پژمان، ۱۳۹۷). در کشور چین دانش‌آموزان متقاضی حرفه معلمی باید پس از اخذ دیپلم متوسطه در آزمون سراسری شرکت کرده و علاوه بر آن برای ارزیابی تسلط آنها به زبان انگلیسی و چینی و توانایی تدریس مصاحبه از ایشان به عمل می‌آید. همچنین قبل از پذیرش در تربیت معلم، ویژگی‌های آنها طی مصاحبه‌ای مورد ارزیابی قرار می‌گیرد تا معلوم شود تا چه اندازه برای حرفه معلمی مناسب هستند (اوزکان الگان و اويسال^۲، ۲۰۲۱). در کشور ترکیه انتخاب دانشجویان برای ورود به دانشکده‌های تربیت معلم، به طور متمرکز و توسط مرکز سنجش و گزینش داوطلبان استخدامی انجام می‌شود. دانش‌آموزان متقاضی بر مبنای نمرات خود در دروس علوم، علوم اجتماعی، ریاضیات، و زبان‌های ترکی و خارجی در برنامه‌های گزینش تربیت معلم قرار می‌گیرند (کاک^۳، ۲۰۱۶). برای انتخاب دانشجویان معلمان معیارهایی مانند تصمیم شورای استادان، شخصیت دانشجویان معلمان، موفقیت تحصیلی، توانایی و وضعیت سلامتی دانشجویان معلمان، نمرات مصاحبه و آزمون‌های متمرکز مورد استفاده قرار می‌گیرد (خدیوی و رحمانی، ۱۳۹۸).

نتایج برخی از پژوهش‌های خارجی از جمله نتایج پژوهش ناویتا^۴ (۲۰۲۱) نشان می‌دهد که در فرایند پذیرش تربیت معلم عنصر انگیزه داوطلبان به دلیل دشواری اندازه‌گیری آن اغلب نادیده گرفته می‌شود و این موضوع می‌تواند در درازمدت به مشکل جدی در کیفیت دانش‌آموختگان منجر شود. نتایج پژوهش تورنر و

-
1. Wang et al
 2. Özkan Elgün & Uysal
 3. Koç
 4. Novita

استاف^۱ (۲۰۱۹) نشان می‌دهد که هوش هیجانی نقش مهمی در اثربخشی معلم دارد و در گزینش دانشجومعلمان بایستی به این ویژگی شخصیتی توجه زیادی شود. یافته‌های پژوهش کیم، دارینمرد و مک‌کان^۲ (۲۰۱۸) نشان می‌دهد که ابعاد پنج‌گانه شخصیت معلمان با اثربخشی آنها مرتبط است. آنها پیشنهاد کردند که مؤلفه شخصیت باید به عنوان بخشی از فرایند گزینش دانشجومعلم مدنظر قرار بگیرد. یافته‌های پژوهش چایلد و فرگوسن^۳ (۲۰۱۶) نشان می‌دهد که در ایالت اونتاریوی کانادا مشکلاتی از قبیل فقدان دانش، مهارت و نگرش لازم از سوی داوطلبان برای موفقیت در فرایند پذیرش برای حرفه معلمی وجود دارد. نتایج پژوهش ساتل، بولز، هتی و آریفن^۴ (۲۰۱۵) نشان می‌دهد که شش سازه روان‌شناختی برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، وجدان‌کاری، تاب‌آوری، خودتنظیمی و توانایی شناختی به طور مثبتی با گزینش داوطلبان برای حرفه معلمی رابطه مثبتی دارد. بولز، هتی، دینهام، اسکول و کلینتون^۵ (۲۰۱۴) در پژوهشی به دنبال ارایه الگویی برای انتخاب دانشجومعلمان بوده و به این موضوع می‌پردازند که تاکنون اکثر شیوه‌های انتخاب دانشجومعلمان به صورت سنتی و بر مبنای آزمون‌ها و مصاحبه‌های علمی صورت گرفته و کارآمد نبوده‌اند، لذا آنها مدلی که در آن طیف گسترده‌ای از ارزیابی‌ها در زمینه توانایی تفکر، تعامل اجتماعی، علایق درونی، توانایی استدلال و تصمیم‌گیری باشد را ارایه دادند. یافته پژوهش لاورنس^۶ (۲۰۱۳) در مورد دانشجومعلمان برونی نشان می‌دهد که برخورداری از سلامت روانی مناسب، شاخصی از بهزیستی روان‌شناختی مطلوب برای معلمان است و دانشجومعلمان باید از نظر بهزیستی روان‌شناختی غربال‌گری شوند. لیاکاپولو^۷ (۲۰۱۱) در پژوهش خود نشان داد که برای انتخاب شغل معلمی علاوه بر آزمون‌های سنجش دانش محتوایی، بایستی به ارزیابی نگرش‌ها، باورها و علاقه به

-
1. Turner & Stough
 2. Kim, Dar-Nimrod, & MacCann
 3. Childs & Ferguson
 4. Sautelle, Bowles, Hattie & Arifin
 5. Bowles, Hattie, Dinham, Scull & Clinton
 6. Lawrence
 7. Liakopoulou

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

علاوه بر پژوهش‌های خارجی، نتایج پژوهش‌های داخل کشور از جمله پژوهش متکلم، سلیمانی و نامور وان سفلی (۱۴۰۰) نشان می‌دهد که آسیب‌های متعددی از قبیل عدم شفافیت ملاکها، ظاهرسازی، کتمان شخصیت واقعی، شرایط نابرابر برای داوطلبان، سؤالات کلیشه‌ای، نگاه صرف به رتبه کنکور، استخدام در اول فرایند و بومی‌گزینی در فرایند کنونی‌گزینش دانشجو معلم در دانشگاه فرهنگیان وجود دارد. نتایج پژوهش اعزازی، نوریان، خسروی بآبادی و نوروزی (۱۳۹۸) نشان می‌دهد که شیوه مصاحبه برای پذیرش دانشجو در نظام تربیت معلم از اهمیت زیادی برخوردار است به صورتی که ابتدا باید فرد واجد صلاحیت‌های اولیه برای ورود به حرفه معلمی شناسایی و سپس از طریق فرایند مصاحبه جذب شود. یافته‌های پژوهش نامداری پژمان (۱۳۹۷) نشان می‌دهد که مؤلفه جذب دانشجو یکی از مؤلفه‌های اصلی تضمین کیفیت در تربیت معلم است، که اشکالات بسیاری در گزینش داوطلبان به نظام تربیت معلم ایران وجود دارد که مهم‌ترین آن به شکل برگزاری جلسات مصاحبه و معاینه برمی‌گردد، که کمترین زمان برای گردآوری اطلاعات موردنیاز از داوطلبان صرف می‌شود. کشاورز و مقدسی (۱۳۹۷) در پژوهشی نشان دادند که در زمینه مؤلفه گزینش معلم لازم است برای انتخاب افراد شایسته برای ورود به دوره‌های تربیت معلم، آزمون‌های اختصاصی متناسب با سطح تحصیلات متقاضیان (دیپلم، کارشناسی و بالاتر) همراه با مصاحبه‌های علمی، اخلاقی و بررسی سوابق تحصیلی و خانوادگی داوطلبان با توجه به ملاک‌های برشمرده شده برای معلمان بر اساس اسناد تحولی آموزش و پرورش در نظر گرفته شود. یافته‌های پژوهش شیربگی، غلامی و

1. Leshem
2. Claussen

احمدی (۱۳۹۷) نشان می‌دهد که در اولویت‌بندی مشکلات مصاحبه داوطلبان استخدام در آموزش و پرورش، رتبه نخست مربوط به مشکلات شخصی متقاضیان بود و پس از آن به ترتیب خطاهای ادراکی، شاخص‌های روان‌سنجی، مشکلات فرایندی و رویکرد مستبدانه در مصاحبه‌ها از مهم‌ترین مشکلات موجود در فرایند مصاحبه استخدامی معلمان بوده است. نتایج پژوهش سمیعی‌نژاد، علی‌عسگری، موسی‌پور و حاجی‌حسین‌نژاد (۱۳۹۵) نشان می‌دهد که سیاست جذب دانشجوی تربیت معلم باید بر اساس شیوه‌های موفق و تجربه شده در دیگر کشورها، همچون جذب اولیه (شناسایی از دوران دبیرستان) و بومی‌سازی اجرا شود و انتخاب افراد با توانمندی‌های موردنظر از طریق ارزیابی‌های عملی و به صورت مطالعه موردی انجام پذیرد. همچنین یافته‌های پژوهش فراهانی، نصرافهانی و شریف (۱۳۹۱) نشان داد که در فرایند جذب و انتخاب معلمان باید به علاقه و انگیزه داوطلبان، توانایی‌ها و ویژگیهای جسمی، روانی و علمی داوطلبان، اصلاح و بهبود فرایند جذب، انتخاب و استفاده از نیروهای بومی توجه شود.

با توجه به نقش و جایگاه معلم در تعلیم و تربیت دانش‌آموزان، همچنانکه در راهکار ۱۱/۴ سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، بر ایجاد نظام ارزیابی صلاحیت معلمان از نظر شایستگی‌های اخلاقی، اعتقادی، انقلابی، حرفه‌ای و تخصصی و ارزشیابی متناسب با مبانی و اهداف سند تحول راهبردی تأکید می‌شود (شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۰)، بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای، سلامت جسمانی و روانی دانشجوی معلمان به عنوان معلمان آینده مدارس به دلیل نقش به‌سزایی که در سلامت جسمانی و روانی دانش‌آموزان ایفا می‌نمایند امری مهم و ضروری قلمداد می‌شود.

یکی از اهداف مهم تأسیس دانشگاه فرهنگیان، تأمین و تربیت معلمان، مدیران و مربیان مؤمن، متعهد، و کارآمد و توانمند در طراز جمهوری اسلامی ایران بوده است (اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۱). همانطور هدف عملیاتی ۷-۲ برنامه راهبردی دانشگاه فرهنگیان بر استقرار نظام پذیرش دانشجو و سنجش صلاحیت‌های داوطلبان بر اساس نظام معیار اسلامی تأکید دارد (برنامه راهبردی دانشگاه فرهنگیان در افق چشم‌انداز ۱۴۰۴، ۱۳۹۵). همچنین اهداف مصاحبه از داوطلبان ورود به دانشگاه فرهنگیان بر اساس شیوه‌نامه مرکز برنامه‌ریزی منابع انسانی و فناوری اطلاعات وزارت

آموزش و پرورش (۱۴۰۰) عبارت است از: ۱- ارزیابی توانمندی‌ها و تشخیص میزان قابلیت‌های داوطلب حرفه معلمی، ۲- شناخت میزان انگیزه و علاقمندی داوطلب حرفه معلمی، ۳- تشخیص و ارزیابی میزان شناخت و سطح انتظارات داوطلب از حرفه معلمی. علاوه بر آن مؤلفه‌های موردنظر در مصاحبه داوطلبان براساس شیوه‌نامه مذکور -ویژگی‌های شخصیتی، روان شناختی داوطلب و انطباق و سازگاری آن با حرفه معلمی، -ویژگی‌های اجتماعی داوطلب و انطباق و سازگاری آن با حرفه معلمی، -استعداد داوطلب برای شغل معلمی، -انگیزه و علاقه‌مندی داوطلب به شغل معلمی است. با توجه به اهداف مذکور، به نظر می‌رسد که انتخاب داوطلبان برای شغل معلمی باید با دقت و ظرافت خاصی انجام گیرد که ورودی‌های شایسته‌ای از نظر صلاحیت‌های حرفه‌ای، سلامت جسمانی، روانی و ویژگی‌های اخلاقی برای تحصیل در دوره تربیت معلم پذیرفته شوند.

با توجه به موارد مذکور و تجربه پژوهشگر در طول سالیان متمادی به عنوان مصاحبه‌گر در فرایند انتخاب داوطلبان ورود به حرفه معلمی در دانشگاه فرهنگیان، به نظر می‌رسد یکی از مشکلات اساسی، انتخاب برخی از داوطلبان برای ورود به دوره‌های کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان است که از صلاحیت حرفه‌ای، ویژگی‌های شخصیتی مناسب و سلامت جسمانی و روانی برای احراز شغل معلمی برخوردار نیستند که این مسئله می‌تواند علاوه بر وارد نمودن آسیب‌های روانی به خود داوطلبان، آسیب‌های جدی به دانش‌آموزان مدارس وارد نموده و نیز خسارت اقتصادی قابل توجهی بر نظام آموزش و پرورش کشور وارد نماید. هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی چگونگی ارزیابی مؤلفه‌های مصاحبه تخصصی داوطلبان جهت ورود به حرفه معلمی است. لذا با توجه به موارد فوق، در این پژوهش مسأله اصلی این است که مؤلفه‌های مصاحبه تخصصی داوطلبان جهت ورود به حرفه معلمی چگونه ارزیابی می‌شود؟. همچنین پژوهشگر در جستجوی یافتن پاسخ علمی به این سؤالات است: مشکلات فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان جهت ورود به حرفه معلمی از لحاظ محتوایی کدام است؟- ارزیابی مؤلفه‌های موردنظر در مصاحبه تخصصی داوطلبان ورود به حرفه معلمی و اقدامات متناسب با آن چگونه است؟.

روش پژوهش

با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش، این تحقیق از نوع کاربردی می باشد چرا که هدف اصلی آن بررسی چگونگی ارزیابی مؤلفه‌های مصاحبه تخصصی داوطلبان ورود به حرفه معلمی در ایران است. از منظر روش اجرا، طرح پژوهش ترکیبی از نوع طرح اکتشافی است. زیرا بر مبنای اهداف پژوهش مؤلفه‌های فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان جهت ورود به حرفه معلمی از دیدگاه اعضای هیات علمی و مدرسان طی مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته باید مورد بررسی و تحلیل شوند سپس بر اساس داده های حاصله از مصاحبه، پرسشنامه محقق ساخته تهیه و تدوین شود. هدف از طرح اکتشافی آن است که نتایج روش اول (کیفی) باعث شکل گیری و روشن شدن روش دوم (کمی) شود (گرین و همکاران^۱، ۱۹۸۹ به نقل از کرسول و پلانوکلاک^۲، ۲۰۰۷؛ ترجمه علیرضا کیامنش و جاوید سرایی، ۱۳۹۰).

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اعضای هیات علمی رسمی، پیمانی و مدرسان مدعو دانشگاه فرهنگیان، در سال ۱۳۹۸-۱۳۹۷ بوده است. بر اساس گزارش آماری دفتر طرح و برنامه دانشگاه فرهنگیان در سال تحصیلی مذکور، تعداد کل اعضای هیات علمی رسمی و پیمانی دانشگاه ۷۸۴ نفر و مدرسان مدعو حدود ۳۰۰۰ نفر بوده است. در بخش کیفی از میان آنها تعداد ۱۸ عضو هیات علمی و ۲۰ مدرس مدعو با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند (نوع خبره) انتخاب شدند. زیرا باید اطلاعات از افرادی به دست می‌آمد که با فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان جهت پذیرش در دانشگاه فرهنگیان آشنا بوده و در این خصوص چندین سال تجربه زیسته داشته باشند. پس به این ترتیب نمونه گیری بر اساس هدف پژوهش انجام گرفت. نمونه گیری هدفمند نوعی نمونه گیری غیرتصادفی می‌باشد که در آن پژوهشگر افراد واجد ویژگی‌های خاص را برای شرکت در پژوهش دعوت می‌کند (جانسون و کریستنسن^۳، ۲۰۱۴؛ ترجمه علیرضا کیامنش و همکاران، ۱۳۹۵).

-
1. Greene et al
 2. Creswell, Plano Clark
 3. Johnson & Christensen

در بخش کمی از بین اعضای هیأت علمی رسمی، پیمانی و مدرسان مدعو دانشگاه فرهنگیان، تعداد ۳۷۲ نفر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. علت استفاده از این روش پراکندگی پردیس‌های استانی دانشگاه فرهنگیان در سطح کل کشور بود. با توجه به جمعیت جامعه آماری، حداقل حجم نمونه برای اعضای هیات علمی رسمی، پیمانی و مدرسان مدعو دانشگاه بر اساس فرمول کوکران ۳۵۰ نفر برآورد شده بود که آمار نهایی آنها به تعداد ۳۷۲ نفر رسید.

ابزار پژوهش

با توجه به هدف و سؤال‌های پژوهش، از دو نوع ابزار برای جمع‌آوری داده‌های موردنیاز استفاده شد.

۱- مصاحبه نیمه‌ساختاریافته: به این دلیل از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد که بر اساس ادبیات و پیشینه پژوهش اطلاعاتی از موضوع پژوهش در دست بود ولی آن کامل نبود. بنابراین احتمال داشت که مواردی وجود داشته باشد که مصاحبه‌شونده از آنها آگاه باشد. لازم به ذکر است که ابتدا براساس مطالعه ادبیات و پیشینه پژوهش، چارچوب مصاحبه تدوین و سپس سؤالات مصاحبه با توجه به سؤالات پژوهش تهیه و تدوین شد. در این پژوهش از روایی محتوا^۱ برای تعیین میزان روایی سؤالات مصاحبه استفاده به عمل آمد. بر این اساس، ابتدا چندین سؤال بر مبنای هدف و سؤالات اصلی پژوهش طراحی گردید و سعی شد تمامی سؤالات اصلی پژوهش از طریق سؤالات مصاحبه تحت پوشش قرار گیرد. سپس با استفاده از نظرات دو نفر از متخصصان سؤالات مصاحبه مورد بازبینی قرار گرفت. در نهایت سؤالات مصاحبه تهیه و تدوین شد. همچنین برای تعیین پایایی سؤالات مصاحبه از روش بازکدگذاری پژوهشگر و بازکدگذاری توسط کدگذار دیگر استفاده گردید. در پژوهش حاضر متن مصاحبه‌ها و نتایج تحلیل‌ها و کدبندی‌های حاصل از مصاحبه‌ها در اختیار چند تن از مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت و از ایشان خواسته شد تا اصلاحات موردنظر را اعمال نمایند. در این مرحله برخی از مصاحبه‌شوندگان از کدگذاری‌ها و مضامین برداشت‌شده

اظهار رضایت داشتند و با عباراتی نظیر "دقیقا منظورم همین بوده است" (۵ ع) و "جمله شما دقیق‌تره" (۲ م) بر کدگذاری صحه گذاشتند. بعضی دیگر از مصاحبه‌شوندگان نیز کدگذاری‌ها و مضامین را مترادف با آن چه انجام شده بود توصیه کردند که توصیه‌های ایشان در کدگذاری و تعیین مضامین لحاظ شد.

۲- پرسشنامه محقق‌ساخته (در قالب مقیاس لیکرت (پنج درجه‌ای): این پرسشنامه با بهره‌گیری از نتایج بخش کیفی و بر اساس داده‌های حاصل از مصاحبه با اعضای هیات علمی و مدرسان مدعو دانشگاه در رابطه با مؤلفه‌های مصاحبه تخصصی داوطلبان ورود به حرفه معلمی، پس از اعتباربخشی آن بوسیله متخصصان مربوط تهیه و تدوین شد. سپس از این طریق، دیدگاهها و نظرات اعضای هیات علمی و مدرسان مدعو، در رابطه با چگونگی ارزیابی مؤلفه‌های موردنظر در فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان ورود به حرفه معلمی و اقدامات متناسب با آنها جمع‌آوری و مورد بررسی قرار گرفت. جهت تعیین روایی پرسشنامه از بعد روایی محتوایی و صوری استفاده شد. برای حصول اطمینان از روایی صوری و محتوایی پرسشنامه از نظرات متخصصان استفاده به عمل آمد. به این صورت که پرسشنامه اولیه در اختیار سه نفر از متخصصان مرتبط قرار گرفت و از ایشان خواسته شد که آن را با هدف و سؤالات پژوهش مطابقت بدهند. پس از اخذ نظرات تخصصی آنها، بر اساس نظرات ایشان اصلاحات لازم انجام گرفت و فرم نهایی پرسشنامه تدوین شد و در نهایت سعی شد که سؤالات پژوهش از طریق پرسش‌های پرسشنامه تحت پوشش قرار گیرد. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه نهایی، از روش آلفای کرونباخ استفاده به عمل آمد. مقدار ضریب پایایی با روش آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ۰/۸۵، بدست آمد که آن نشان دهنده ضریب مناسبی است.

شیوه اجرای پژوهش

ابتدا تعدادی از اعضای هیات علمی و مدرسان مدعو دانشگاه که طی سال‌های گذشته در فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان ورود به حرفه معلمی به عنوان مصاحبه‌گر حضور داشتند توسط پژوهشگر شناسایی شدند. سپس طی تماس تلفنی و با اطلاع قبلی ضمن جلب موافقت ضمنی و توجیه ایشان نسبت به اهداف پژوهش با آنها قرار

مصاحبه در پردیس‌های استانی گذاشته شد. به منظور کسب آمادگی و آشنایی مصاحبه‌شوندگان با نوع سؤالات، قبل از جلسه مصاحبه از طریق پست الکترونیکی به آنها ارسال می‌شد. معمولاً مکان مصاحبه مرکز مشاوره پردیس یا دفتر گروه آموزشی تعیین می‌شد. هر مصاحبه حدود ۴۵ دقیقه الی یک ساعت طول می‌کشید. همچنین مصاحبه به صورت انفرادی با مدرسان مدعو و اعضای هیأت علمی انجام گرفت. اطلاعات حاصله از مصاحبه با مصاحبه‌شوندگان با کسب مجوز از ایشان ضبط و یادداشت برداری می‌شد و در برخی موارد که مصاحبه‌شونده رضایت نداشت مصاحبه ضبط شود فقط یادداشت برداری صورت می‌گرفت. بدین ترتیب مصاحبه با اعضای هیأت علمی و مدرسان انجام شد. با اجرای مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته فرایند نمونه‌گیری پیش رفت و ابعاد مسئله پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. انجام مصاحبه با افراد نمونه ادامه یافت تا اینکه پس از مصاحبه با ۱۸ نفر عضو هیأت علمی و ۲۰ نفر مدرس مدعو به حد اشباع نظری رسید. به این معنی که با مصاحبه‌شوندگانی که در مراحل پایانی، مصاحبه انجام گرفت اطلاعات جدیدی از آنها بدست نیامد. بر اساس فرایندی که شرح داده شد مصاحبه‌های ضبط شده، پس از پیاده‌سازی و تبدیل به متن نوشتاری، ویرایش و در قالب متن ورد تایپ شد. پس از تبدیل مصاحبه‌ها به متن نوشتاری بر روی داده‌های حاصله، کدگذاری باز و محوری صورت گرفت و بعد به تحلیل و تفسیر آن‌ها پرداخته شد. سپس بر اساس نتایج حاصل از مصاحبه‌ها، پرسشنامه اولیه تهیه و تدوین شد و در اختیار چند نفر از صاحب‌نظران با تجربه که بیشتر آنها در فرایند مصاحبه کیفی مشارکت داشتند قرار گرفت تا میزان روا بودن آن از نظر محتوایی مورد بررسی قرار گیرد. از آنها خواسته شد که محتوای پرسش‌های پرسشنامه را با اهداف و سؤالات پژوهش تطبیق دهند. پس از اخذ نظرات تخصصی آنها، بر اساس نظرات ایشان اصلاحات لازم انجام گرفت و فرم نهایی پرسشنامه تدوین شد. به منظور اجرای پرسشنامه‌ها، ابتدا استان‌های کشور بر حسب موقعیت‌های جغرافیایی و اقلیمی به پنج منطقه جنوبی، شمالی، شرقی، غربی و مرکزی تقسیم شد. سپس از هر کدام از مناطق جغرافیایی، پردیس‌های یک استان به طور تصادفی انتخاب شد و پژوهشگران استانی از هر پردیس نیز به تعداد تقریبی ۴۰ عضو هیات علمی و مدرس مدعو واجد شرایط را به صورت داوطلبانه برای اجرای پژوهش انتخاب

نمودند. پس از اجرای پرسشنامه‌ها، پژوهشگران نسبت به جمع‌آوری آنها اقدام و به مجری برای استخراج داده‌ها ارسال کردند. در نهایت پس از دریافت آنها تعداد ۳۷۲ پرسشنامه کامل بود که پس از استخراج داده‌های مورد نیاز، مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

به منظور اجرای پژوهش در بخش کیفی تعداد ۱۸ عضو هیات علمی و ۲۰ مدرس مدعو و در بخش کمی نیز تعداد ۳۷۲ عضو هیات علمی و مدرس دارای مدرک تحصیلی دکتری و کارشناسی ارشد از پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان در ۱۰ استان کشور به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای تحلیل داده‌های کیفی (حاصل از مصاحبه‌ها) از روش تحلیل مضمون^۱ استفاده شد، که آن روشی برای شناخت و تحلیل الگوهای موجود در داده‌های کیفی است و همچنین ابزار پژوهشی منعطف و مفیدی برای تحلیل حجم زیادی از داده‌های پیچیده است (خنیفر و مسلمی، ۱۳۹۶). لازم به ذکر است که تحلیل مصاحبه‌ها با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا^۲ نسخه دهم انجام شد. همچنین برای تحلیل استنباطی داده‌های کمی پژوهش از آزمون t تک نمونه‌ای و طیف مطلوبیت استفاده به عمل آمد. لازم به ذکر است که تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار کامپیوتری SPSS نسخه ۱۹ انجام شد. هدف اصلی این پژوهش بررسی چگونگی ارزیابی مؤلفه‌های مصاحبه تخصصی داوطلبان جهت ورود به حرفه معلمی بود. لذا با عنایت به آن سؤالاتی طرح گردید که در این بخش با توجه به آنها، تحلیل استنباطی داده‌ها در جداول ارائه می‌شود.

سؤال ۱ - مشکلات فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان جهت ورود به حرفه معلمی از لحاظ محتوا کدام است؟

در پاسخ به سؤال اول پژوهش، با اعضای هیات علمی و مدرسان مدعو دانشگاه فرهنگیان مصاحبه به عمل آمد که داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها مورد استخراج قرار گرفت. با استفاده از روش تحلیل مضمون مبتنی بر دو نوع کدگذاری باز و کدگذاری-

1. Thematic analysis method
2. MAXQDA 10

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

جدول ۱. مضامین و مقوله‌های شناسایی شده از مصاحبه با اعضای هیأت علمی و مدرسان در

سؤال اول پژوهش

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

سطح انتظارات داوطلبان	ارزیابی سطح انتظارات داوطلبان از حرفه معلمی	بسیار متفاوت بودن سطح انتظارات داوطلبان از حرفه معلمی قبل و بعد از استخدام (۱-ع)، ارزیابی سطح انتظارات داوطلبان از حرفه معلمی در مصاحبه تا حدود زیادی (۲-ع؛ ۱-م)، ارزیابی سطح انتظارات داوطلبان از حرفه معلمی با ایجاد فضای ایفای نقش و سؤالات تخصصی (۱۵-م)
ویژگی‌های شخصیتی و روان-شناختی	ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی داوطلبان ارزیابی ویژگی‌های روان‌شناختی داوطلبان استفاده از آزمون‌های غربال‌گری استفاده از آزمون‌های شخصیتی	مناسب نبودن فرم‌های مصاحبه برای اندازه‌گیری ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی داوطلبان (۸-ع)، عدم ارزیابی دقیق ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی داوطلبان به دلیل وقت کم و عدم فرصت کافی برای مصاحبه (۱۵-ع)، بهره‌گیری از نتایج آزمون‌های شخصیتی و غربال‌گری برای بررسی دقیق ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی داوطلبان (۳-م؛ ۱-ع)، استفاده از مشاوران خبره برای ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی داوطلبان (۱۵-م؛ ۸-م)
سلامت روانی	ارزیابی سلامت روانی داوطلبان	استفاده از نتایج آزمون‌های غربال‌گری برای تعیین سلامت روانی داوطلبان به عنوان مکمل فرایند مصاحبه (۱-م؛ ۲-ع)
سلامت جسمانی	ارزیابی ویژگی‌های جسمانی داوطلبان ارزیابی وضعیت سلامت جسمانی داوطلبان	انجام آزمایش‌های پاراکلینیکی و معاینات پزشکی دقیق برای آیت‌های چک لیست وضعیت جسمانی داوطلبان (۲-ع، ۱-ع)، انجام آزمایشات پزشکی و معاینه جسمانی برای اطمینان از سلامت جسمانی داوطلبان علاوه بر تکمیل فرم خوداظهاری (۳-ع، ۱۱-ع)

سؤال ۲- ارزیابی مؤلفه‌های مصاحبه تخصصی داوطلبان ورود به حرفه معلمی و اقدامات متناسب با آن چگونه است؟.

در پاسخ به سؤال دوم پژوهش، به منظور آگاهی از چگونگی ارزیابی مؤلفه‌های مصاحبه تخصصی داوطلبان ورود به حرفه معلمی و اقدامات متناسب با آن از پرسشنامه بسته پاسخ استفاده به عمل آمد. برای تحلیل استنباطی داده‌های استخراج شده از آن، از آزمون t تک گروهی و تعیین سطح مطلوبیت استفاده شد. از آزمون t

تک گروهی برای حصول اطمینان از معناداری میانگین به دست آمده در هریک از مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌ها با میانگین مورد انتظار در جامعه استفاده به عمل آمد. با توجه به اینکه از پرسشنامه در طیف لیکرت (۵ درجه‌ای) استفاده شد، حداقل نمره ۱ و حداکثر نمره ۵ برای هر گویه و میانگین نظری ۳ ($3 = \frac{1+2+3+4+5}{5}$) در نظر گرفته شد. برای داوری در زمینه سطح مطلوبیت میانگین‌های محاسبه شده در هر کدام از مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌ها از طیف مطلوبیت استفاده گردید. به همین منظور از چهار گزینه بسیار مطلوب، مطلوب، نامطلوب و بسیار نامطلوب استفاده به عمل آمد. داده‌های آماری بدست آمده از اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه مربوط به مؤلفه استعدادها، توانمندی‌ها و مهارت‌های داوطلبان حرفه معلمی و زیرمؤلفه‌های آن در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. آماره‌های مربوط به دیدگاه اعضای هیات علمی و مدرسان در مورد مؤلفه استعدادها، توانمندی‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای داوطلبان

آماره / گویه‌ها	۱	۵	۶	۷	۸	۱۵	۲۱	۲۲
میانگین	۳,۲۱	۳,۲۸	۳,۱۹	۳,۲۹	۳,۰۹	۳,۱۴	۳,۱۶	۳,۶۶
انحراف استاندارد	۰/۸۹	۰/۹۶	۰/۹۰	۰/۸۷	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۹۷	۰/۹۲
مقدار t	۴,۵۶	۵,۶۴	۴,۲۳	۶,۴۱	۱,۹۸	۳,۰۰۵	۳,۳۱	۱۳,۸۹
درجه آزادی	۳۷۱	۳۷۱	۳۷۱	۳۷۱	۳۷۱	۳۷۱	۳۷۱	۳۷۱
سطح معناداری	**۰/۰۰۱	**۰/۰۰۱	**۰/۰۰۱	**۰/۰۰۱	*۰/۰۴۸	**۰/۰۰۱	**۰/۰۰۱	**۰/۰۰۱
وضعیت	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب

میانگین مورد انتظار: ۳ * معناداری در سطح $p < 0/05$ ** معناداری در سطح $p < 0/01$

اطلاعات مندرج در جدول ۲ نشان می‌دهد که میانگین بدست آمده برای گویه‌های ۱، ۵، ۶، ۷، ۸، ۱۵، ۲۱، و ۲۲ مربوط به مؤلفه توانمندی‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای داوطلبان با میانگین مورد انتظار (۳) با توجه به مقدار t محاسبه شده در سطح $p < 0/01$ و فقط در گویه ۸ در سطح $p < 0/05$ تفاوت معناداری دارد. همچنین

مقایسه میانگین محاسبه شده (بالای ۳ در همه گویه‌ها) با پیوستار مطلوبیت نشان می‌دهد که وضعیت ارزیابی مؤلفه استعدادها، توانمندی‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای داوطلبان مطلوب است.

داده‌های آماری بدست آمده از اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه مربوط به مؤلفه سلامت جسمانی و ویژگی‌های بدنی و زیر مؤلفه‌های آن در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. آماره‌های مربوط به دیدگاه اعضای هیات علمی و مدرسان در مورد مؤلفه سلامت

جسمانی و ویژگی‌های بدنی داوطلبان

گویه‌ها	آماره	۳۶	۳۷	۳۸	۳۹	۴۰
میانگین	۳,۷۸	۳,۸۱	۳,۷۲	۳,۷۹	۳,۴۹	
انحراف استاندارد	۰/۹۱	۲,۲۸	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۴	
مقدار t	۱۶,۴۸	۶,۸۹	۱۵,۰۹	۱۶,۸۳	۱۰,۰۱	
درجه آزادی	۳۷۱	۳۷۱	۳۷۱	۳۷۱	۳۷۱	
سطح معناداری	**۰/۰۰۱	**۰/۰۰۱	**۰/۰۰۱	**۰/۰۰۱	**۰/۰۰۱	
وضعیت	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب

میانگین مورد انتظار: ۳ * معناداری در سطح $p < .05$ ** معناداری در سطح $p < .01$

اطلاعات مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهد که میانگین بدست آمده برای گویه‌های ۳۶، ۳۷، ۳۸، ۳۹، و ۴۰ مربوط به مؤلفه سلامت جسمانی و ویژگی‌های بدنی داوطلبان با میانگین مورد انتظار (۳) با توجه به مقدار t محاسبه شده در سطح $p < .01$ تفاوت معناداری دارد. همچنین مقایسه میانگین محاسبه شده (بالای ۳ در همه گویه‌ها) با پیوستار مطلوبیت نشان می‌دهد که وضعیت ارزیابی مؤلفه سلامت جسمانی و ویژگی‌های بدنی داوطلبان مطلوب است.

داده‌های آماری بدست آمده از اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه مربوط به مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روان و زیر مؤلفه‌های آن در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴. آماره‌های مربوط به دیدگاه اعضای هیات علمی و مدرسان در مورد مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روان داوطلبان

آماره گویه	۲۴	۲۵	۲۶	۲۷	۲۸	۲۹	۳۰	۳۱	۳۲	۳۴	۳۵	۵۰
میانگین	۳,۱۱	۳,۶۰	۳,۶۱	۳,۴۷	۳,۳۷	۳,۱۸	۳,۳۲	۳,۱۴	۳,۴۶	۳,۱۷	۳,۱۸	۴,۰۴
انحراف استاندارد	۱/۸۷	۰/۸۶	۰/۸۵	۰/۸۶	۱/۷۴	۰/۹۴	۰/۹۱	۰/۸۹	۰/۸۹	۰/۹۲	۰/۹۷	۰/۷۸
مقدار t	۱,۲۱	۱۳,۳۹	۱۳,۷۳	۱۰,۶۸	۴,۱۰	۳,۶۸	۶,۸۶	۳,۰۵	۱۰,۰۳	۳,۶۹	۳,۶۱	۲۵,۸۴
درجه آزادی	۳۷۱	۳۷۱	۳۷۱	۳۷۱	۳۷۱	۳۷۱	۳۷۱	۳۷۱	۳۷۱	۳۷۱		
سطح معناداری	۰/۲۲۸	**/۰۰۱	**/۰۰۱	**/۰۰۱	**/۰۰۱	**/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	**/۰۰۱	**/۰۰۱	**/۰۰۱	**/۰۰۱
وضعیت	نامطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب

میانگین مورد انتظار: ۳* معناداری در سطح $p < .05$ ** معناداری در سطح $p < .01$

اطلاعات مندرج در جدول ۴ نشان می‌دهد که میانگین بدست آمده برای گویه‌های ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲، ۳۴، ۳۵، و ۵۰ مربوط به مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روان داوطلبان، با میانگین مورد انتظار (۳) با توجه به مقدار t محاسبه شده در سطح $p < .01$ تفاوت معناداری دارد. مقایسه میانگین محاسبه شده (بالای ۳ در همه گویه‌ها) با پیوستار مطلوبیت نشان می‌دهد که وضعیت ارزیابی مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روان داوطلبان مطلوب است.

همچنین اطلاعات مندرج در جدول فوق نشان می‌دهد که میانگین بدست آمده برای گویه ۲۴ مربوط به مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روان داوطلبان، با میانگین مورد انتظار (۳) با توجه به مقدار t محاسبه شده در سطح $p < .05$ تفاوت معناداری ندارد. مقایسه میانگین محاسبه شده با پیوستار مطلوبیت نشان می‌دهد که وضعیت ارزیابی آن در مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روان داوطلبان نامطلوب است.

داده‌های آماری بدست آمده از اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه مربوط به مؤلفه ویژگی‌های اجتماعی داوطلبان حرفه معلمی و زیرمؤلفه‌های آن در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵. آماره‌های مربوط به دیدگاه اعضای هیات علمی و مدرسان در مورد مؤلفه ویژگی‌های اجتماعی داوطلبان

گویه‌ها	آماره	۱۶	۱۷	۱۸	۲۳	۳۳
میانگین	۳,۳۸	۳,۳۷	۳,۲۰	۳,۳۳	۳,۱۴	
انحراف استاندارد	۰/۹۲	۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۹۶	۰/۹۴	
مقدار t	۸,۰۶	۸,۱۰	۴,۴۴	۶,۶۳	۲,۹۵	
درجه آزادی	۳۷۱	۳۷۱	۳۷۱	۳۷۱	۳۷۱	
سطح معناداری	**۰/۰۰۱	**۰/۰۰۱	**۰/۰۰۱	**۰/۰۰۱	**۰/۰۰۳	
وضعیت	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب

میانگین مورد انتظار: ۳ * معناداری در سطح $p < ۰/۰۵$ ** معناداری در سطح $p < ۰/۰۱$

اطلاعات جدول ۵ نشان می‌دهد که میانگین بدست آمده برای گویه‌های ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۲۳ و ۳۳ مربوط به مؤلفه ویژگی‌های اجتماعی داوطلبان، با میانگین مورد انتظار (۳) با توجه به مقدار t محاسبه شده در سطح $p < ۰/۰۱$ تفاوت معناداری دارد. همچنین مقایسه میانگین‌های محاسبه شده (بالای ۳ در همه گویه‌ها) با پیوستار مطلوبیت نشان می‌دهد که وضعیت ارزیابی مؤلفه ویژگی‌های اجتماعی داوطلبان مطلوب است.

داده‌های آماری بدست آمده از اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه مربوط به مؤلفه انگیزه و علاقه‌مندی داوطلبان حرفه معلمی و زیرمؤلفه‌های آن در جدول ۶ آمده است.

جدول ۶. آماره‌های مربوط به دیدگاه اعضای هیات علمی و مدرسان در مورد مؤلفه انگیزه و علاقه‌مندی داوطلبان

شناسایی	ارزیابی	آماره زیرمؤلفه
۱۹	۲	گویه‌ها
۳,۱۷	۳,۰۴	میانگین
۰/۹۵	۰/۹۱	انحراف استاندارد
۳,۵۴	۰/۹۰۳	مقدار t
۳۷۱	۳۷۱	درجه آزادی
**۰/۰۰۱	۰/۳۶۷	سطح معناداری
مطلوب	نامطلوب	وضعیت

میانگین مورد انتظار: ۳ * معناداری در سطح $p < ۰/۰۵$ ** معناداری در سطح $p < ۰/۰۱$

اطلاعات جدول ۶ نشان می‌دهد که میانگین بدست آمده برای گویه ۲، مربوط به مؤلفه انگیزه و علاقه‌مندی داوطلبان با میانگین مورد انتظار (۳) با توجه به مقدار t محاسبه شده در سطح $p < ۰/۰۵$ تفاوت معناداری ندارد. مقایسه میانگین محاسبه شده برای گویه ۲ با پیوستار مطلوبیت نشان می‌دهد که وضعیت ارزیابی مؤلفه انگیزه و علاقه‌مندی داوطلبان در فرایند مصاحبه داوطلبان ورود به دانشگاه فرهنگیان نامطلوب است. اما میانگین بدست آمده برای گویه ۱۹ مربوط به مؤلفه انگیزه و علاقه‌مندی داوطلبان با میانگین مورد انتظار (۳) با توجه به مقدار t محاسبه شده در سطح $p < ۰/۰۱$ تفاوت معناداری دارد. لذا مقایسه میانگین محاسبه شده با پیوستار مطلوبیت نشان می‌دهد که وضعیت شناسایی این مؤلفه مطلوب است. داده‌های آماری بدست آمده از اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه مربوط به مؤلفه میزان شناخت و سطح انتظارات داوطلبان از حرفه معلمی و زیرمؤلفه‌های آن در جدول ۷ آمده است.

جدول ۷. آماره‌های مربوط به دیدگاه اعضای هیات علمی و مدرسان در مورد مؤلفه میزان شناخت و سطح انتظارات داوطلبان

آماره زیر مؤلفه	شناسایی	ارزیابی
گویه‌ها	۳	۴
میانگین	۳,۱۲	۲,۹۹
انحراف استاندارد	۰/۸۸	۰/۸۵
مقدار t	۲,۸۰	-۰/۱۲۱
درجه آزادی	۳۷۱	۳۷۱
سطح معناداری	**۰/۰۰۵	۰/۹۰۴
وضعیت	مطلوب	نامطلوب

میانگین مورد انتظار: ۳* معناداری در سطح $p < .05$ **معناداری در سطح $p < .01$

اطلاعات جدول ۷ نشان می‌دهد که میانگین بدست آمده برای گویه ۳، مربوط به مؤلفه سطح انتظارات داوطلبان با میانگین مورد انتظار (۳) با توجه به مقدار t محاسبه شده در سطح $p < .01$ تفاوت معناداری دارد. مقایسه میانگین محاسبه شده برای این زیر مؤلفه با پیوستار مطلوبیت نشان می‌دهد که وضعیت شناسایی آن مطلوب است. اما میانگین بدست آمده برای گویه ۴ مربوط به مؤلفه سطح انتظارات داوطلبان با میانگین مورد انتظار (۳) با توجه به مقدار t محاسبه شده در سطح $p < .05$ تفاوت معناداری ندارد. لذا مقایسه میانگین محاسبه شده با پیوستار مطلوبیت نشان می‌دهد که وضعیت ارزیابی آن در این مؤلفه نامطلوب است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش بررسی چگونگی ارزیابی مؤلفه‌های مصاحبه تخصصی داوطلبان ورود به حرفه معلمی در ایران بود. بر این اساس، سئوالاتی طرح گردید که پژوهشگر با جمع‌آوری داده‌ها به پاسخ‌گویی به آنها پرداخته است. در این بخش ابتدا به بیان یافته‌های حاصله، میزان همخوانی نتایج با یافته‌های سایر پژوهشگران و

همچنین تبیین یافته‌ها و در نهایت به ارایه پیشنهادهای کاربردی مبتنی بر نتایج پژوهش پرداخته می‌شود.

تحلیل کیفی داده‌های مرتبط با سؤال اول پژوهش نشان می‌دهد که از دیدگاه اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه، مشکلات محتوایی فرآیند مصاحبه تخصصی داوطلبان ورود به حرفه معلمی، در شش (۶) مقوله اصلی قرار دارد که عبارتند از "استعدادها، توانمندی‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای، انگیزه و علاقه‌مندی داوطلبان، ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی، سلامت جسمانی، سلامت روانی، شناخت سطح انتظارات داوطلبان از حرفه معلمی". در مقوله استعدادها، توانمندی‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای، اعضای هیات علمی و مدرسان معتقد بودند که تشخیص درست استعدادها، توانمندی‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای داوطلبان با توجه به وقت کم مصاحبه و نبود آزمون‌های استعداد مشکل است، لذا لازم است از آزمون‌های روانی برای شناسایی استعدادهای داوطلبان استفاده گردد و حداقل توانمندی‌های معلمی در مصاحبه اولیه تا حدود زیادی بدست می‌آید ولی به یک فرآیند پیوسته و مدت‌دار برای سنجیدن توانمندی‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای داوطلبان نیاز است. آنها در مقوله انگیزه و علاقه‌مندی داوطلبان اعتقاد داشتند تا حدودی با مشاهده اعمال و رفتار آنها در جلسه مصاحبه می‌توان به انگیزه و علاقه‌مندی داوطلبان به حرفه معلمی پی برد، ولی بهتر است از وجود کارشناسان خبره در جلسه مصاحبه بهره گرفت و ارزیابی دقیق‌تر علاقه به شغل معلمی دانشجویان پس از طی دو سال آموزش انجام گیرد. در مقوله ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی اعتقاد بر آن بود که ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی داوطلبان به دلیل کم بودن مدت زمان مصاحبه و عدم استفاده از نتایج آزمون‌های شخصیتی به طوردقیق ارزیابی نمی‌شود و بهتر است در کنار مصاحبه تخصصی از نتایج آزمون‌های شخصیتی برای ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی داوطلبان توسط مشاوران و روان‌شناسان مجرب استفاده گردد و همچنین از طریق مشاهدات رفتارهای دانشجویان در دوران تحصیل بهتر می‌توان به ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی آنها پرداخت. در زمینه مقوله سلامت جسمانی، اعضای هیات علمی و مدرسان معتقد بودند که ویژگی‌های جسمانی داوطلبان به دلیل قابل مشاهده بودن تا حدودی به طور مناسب ارزیابی می‌شود ولی انجام آزمایش‌های پاراکلینیکی و

معاینات پزشکی دقیق برای ارزیابی آیتم‌های چک‌لیست وضعیت جسمانی و بررسی سلامت جسمانی داوطلبان علاوه بر تکمیل فرم خوداظهاری ضروری است. در مقوله سلامت روانی، آنها اعتقاد داشتند که ارزیابی دقیقی از سلامت روان داوطلبان به دلیل مدت زمان کم مصاحبه و عدم استفاده از آزمونهای غربال‌گری و تشخیصی صورت نمی‌گیرد، لذا استفاده از نتایج آزمون‌های غربال‌گری اجرا شده توسط مشاوران و روان‌شناسان متبحر برای اطمینان از سلامت روانی داوطلبان به عنوان مکمل فرایند مصاحبه ضروری است. همچنین در مقوله سطح انتظارات داوطلبان، اعضای هیات علمی و مدرسان معتقد بودند که سطح انتظارات داوطلبان از حرفه معلمی تا حدودی از طریق مصاحبه ارزیابی می‌شود ولی بهتر است با ایجاد فضای ایفای نقش و پرسیدن سؤالات تخصصی از داوطلبان ارزیابی دقیق‌تری صورت گیرد.

این یافته با نتایج پژوهش ساتل، بولز، هتی و آریفن^۱ (۲۰۱۵) که نشان دادند شش سازه روان‌شناختی برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، وجدان‌کاری، تاب‌آوری، خودتنظیمی و توانایی‌شناختی به طور مثبتی با گزینش داوطلبان برای حرفه معلمی رابطه مثبتی داشته است همسویی دارد. با نتایج پژوهش لاورنس^۲ (۲۰۱۳) که نشان می‌دهد که برخورداری از سلامت روانی مناسب، شاخصی از بهزیستی روان‌شناختی مطلوب برای معلمان است و دانش‌جو معلمان باید از نظر بهزیستی روان‌شناختی غربال‌گری شوند همخوانی دارد. با نتایج پژوهش لیاکاپولو^۳ (۲۰۱۱) در مورد ملاک‌های ارزیابی صلاحیت دانش‌جو معلمان برای ورود به حرفه معلمی که نشان داد برای انتخاب شغل معلمی علاوه بر آزمون‌های سنجش دانش محتوایی، بایستی به ارزیابی نگرش‌ها، باورها و علاقه به حرفه معلمی نیز پرداخت همخوانی دارد. با یافته‌های پژوهش شیربگی، غلامی و احمدی (۱۳۹۷) که نشان دادند در اولویت‌بندی مشکلات مصاحبه داوطلبان حرفه معلمی، رتبه نخست مربوط به مشکلات شخصی داوطلبان و سپس شاخص‌های روان‌سنجی است همسویی دارد. همچنین یافته حاضر با نتایج پژوهش فراهانی، نصراصفهان‌ی و شریف (۱۳۹۱) که نشان دادند در فرایند

1. Sautelle, Bowles, Hattie, & Arifin
 2. Lawrence
 3. Liakopoulou

جذب و انتخاب معلمان باید به علاقه و انگیزه داوطلبان، توانایی‌ها و ویژگی‌های جسمی و روانی داوطلبان توجه شود همسو است. با یافته‌های پژوهش تورنر و استاف^۱ (۲۰۱۹) که نشان دادند در گزینش دانشجومعلمان بایستی به هوش هیجانی به عنوان ویژگی شخصیتی آنها توجه شود به طور غیرمستقیم همسویی دارد. با نتایج پژوهش زیمرمن و همکاران^۲ (۲۰۱۲) که نشان دادند که ۴۴٪ از دانشجومعلمان در دوره دوم تربیت معلم به نوعی دچار اختلال در سلامت روان هستند به طور غیرمستقیم همسو است. با یافته پژوهش کیسی و چایلندز^۳ (۲۰۱۱) که نشان داد نیم‌رخ روانی با ارزیابی تدریس عملی و آمادگی دانشجومعلمان ارتباط معناداری ندارد نیز به طور غیرمستقیم همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان عنوان کرد از آنجایی که اعضای هیأت علمی و مدرسان مدعو دانشگاه فرهنگیان، تجربه طولانی مدت در فرایند مصاحبه از داوطلبان ورود به حرفه معلمی و تربیت معلم داشته و بیشترین ارتباط را با دانشجومعلمان در طول تحصیل در پردیس‌های دانشگاه دارند شناخت ایشان از استعدادها، توانمندی‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای، انگیزه و علاقه‌مندی، سطح انتظارات، ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی، سلامت جسمانی و سلامت روانی دانشجومعلمان همراه با واقع‌بینی بوده و همچنین با مبانی نظری پژوهش و نتایج برخی از پژوهش‌های صورت گرفته (لاورنس، ۲۰۱۳؛ لیاکاپولو، ۲۰۱۱؛ شیربگی، غلامی و احمدی، ۱۳۹۷؛ فراهانی، نصراصفهانی و شریف، ۱۳۹۱) نیز همخوانی دارد و می‌تواند مورد استناد و ملاک عمل قرار گیرد. بنابراین با برطرف نمودن مشکلات محتوایی فرآیند مصاحبه تخصصی که از سوی آنها عنوان شده می‌توان نسبت به پذیرش داوطلبانی برخوردار از قابلیت‌های حرفه‌ای، با انگیزه و علاقه‌مند به حرفه معلمی، و دارای سلامت جسمانی و روانی مناسب، برای احراز شغل معلمی امیدوار بود.

نتایج حاصل از تحلیل داده‌های مرتبط با سؤال دوم پژوهش نشان داد که از نظر اعضای هیات علمی و مدرسان توانمندی‌ها و قابلیت‌های داوطلبان حرفه معلمی تا اندازه زیادی از طریق فرایند مصاحبه مورد ارزیابی قرار می‌گیرد، از طریق فرایند

-
1. Turner & Stough
 2. Zimmerman and et al
 3. Casey and Childs

مصاحبه تا اندازه‌ای داوطلبانی معتقد به مبانی دینی، ارزش‌های اسلامی، انقلابی و با شایستگی‌های اخلاقی و شایستگی‌های تخصصی و حرفه‌ای، کارآمد و توانمند در طراز جمهوری اسلامی در دوره تربیت معلم پذیرفته می‌شوند، همچنین تا اندازه زیادی استعداد معلمی و توانایی اداره کلاس داوطلبان از طریق فرایند مصاحبه و گزینش در دانشگاه فرهنگیان مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. همانطور تا اندازه زیادی آشنایی با مهارت‌های فناوری اطلاعات در آموزش و مهارت‌های کلامی و غیرکلامی داوطلبان از طریق فرایند مصاحبه در دانشگاه فرهنگیان مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. از نظر صاحب‌نظران تا اندازه زیادی توانایی گفتاری، قدرت بینایی و قدرت شنوایی داوطلبان از طریق فرایند مصاحبه در دانشگاه فرهنگیان به طور مناسب ارزیابی می‌شود. همچنین تا اندازه زیادی قد و وزن داوطلبان از طریق فرایند مصاحبه و گزینش در دانشگاه فرهنگیان به طور مناسب ارزیابی می‌شود، همانطور از نظر اعضای هیات علمی و مدرسان تا اندازه‌ای آیتم‌های چک لیست وضعیت جسمانی داوطلبان (فرم خوداظهاری) می‌تواند سلامت جسمانی آنها را اندازه بگیرد. همان طور از نظر اعضای هیات علمی و مدرسان تا اندازه زیادی آرامش عمومی در گفتار و رفتار داوطلبان، متانت و وقار (خوش خلقی و گشاده‌رویی)، چگونگی پردازش سئوالات و پاسخ دادن به آنها توسط داوطلبان، ثبات در آرایه نظرهای داوطلبان، آینده‌نگری داوطلبان، قدرت تحلیل و تبیین مسائل، توانایی تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و ساماندهی داوطلبان، اعتماد به نفس، انعطاف و انتقادپذیری داوطلبان، و مهارت‌های تفکر و حل مساله در داوطلبان از طریق فرایند مصاحبه در دانشگاه فرهنگیان مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. از دیدگاه اعضای هیات علمی و مدرسان، استفاده از نتایج آزمون‌های روانی در کنار مصاحبه تخصصی تا اندازه خیلی زیادی می‌تواند به انتخاب داوطلبان برخوردار از سلامت روانی کمک نماید. همچنین نتایج حاصله نشان داد از دیدگاه آنها تا اندازه کمی میزان مسئولیت‌پذیری و تعهد به انجام کار داوطلبان از طریق فرایند مصاحبه در دانشگاه فرهنگیان مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. همچنین نتایج تحلیل داده‌ها در این مؤلفه نشان داد که از نظر اعضای هیات علمی و مدرسان تا اندازه زیادی نحوه ارتباط‌گیری و آداب معاشرت داوطلبان، اطلاعات عمومی و شناخت محیط اجتماعی، تمایل به همکاری، تعاون و مشارکت اجتماعی داوطلبان، برخوردارگی از روحیه و

اخلاق معلمی داوطلبان، همچنین توانایی مدیریت و رهبری گروهی داوطلبان از طریق فرایند مصاحبه در دانشگاه فرهنگیان مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

یافته‌های مذکور با نتایج پژوهش کیم، دارینمرد و مک‌کان^۱ (۲۰۱۸) که نشان دادند شخصیت معلم، اندازه‌های ذهنی از اثربخشی معلم را پیش‌بینی می‌کند و مؤلفه شخصیت به عنوان بخشی از فرایند گزینش دانشجومعلم دوره ابتدایی باید مدنظر قرار بگیرد همسو است. با نتایج پژوهش لاورنس^۲ (۲۰۱۳) که نشان می‌دهد که برخورداری از سلامت روانی مناسب، شاخصی از بهزیستی روان‌شناختی مطلوب برای معلمان است و دانشجومعلم باید از نظر بهزیستی روان‌شناختی غربال‌گری شوند همخوانی دارد. با نتایج پژوهش لیاکاپولو^۳ (۲۰۱۱) در مورد ملاک‌های ارزیابی صلاحیت دانشجومعلم برای ورود به حرفه معلمی که نشان داد برای انتخاب شغل معلمی علاوه بر آزمون‌های سنجش دانش محتوایی، بایستی به ارزیابی نگرش‌ها، باورها و علاقه به حرفه معلمی نیز پرداخت همخوانی دارد. همانطور یافته حاضر با نتایج پژوهش فراهانی، نصراصفهان‌ی و شریف^۴ (۱۳۹۱) که نشان دادند در فرایند جذب و انتخاب معلمان باید به توانایی‌ها و ویژگی‌های جسمی و روانی داوطلبان توجه شود همسو است. با یافته‌های پژوهش کلاسن^۵ (۲۰۰۶) که نشان می‌دهد که معلمان باید از صلاحیت و شایستگی لازم، تعهد، شخصیت جاذب، تحصیلات عالی و دستاوردهای علمی برخوردار باشند همخوانی دارد. همچنین با یافته‌های پژوهش لشم^۵ (۲۰۱۲) که نشان‌دهنده سودمندی مصاحبه گروهی در غربالگری داوطلبان برای ورود به تربیت معلم بوده است به طور غیرمستقیم همسویی دارد. در تبیین این یافته می‌توان عنوان کرد از آنجایی که استعدادها، توانمندی‌ها و مهارت‌های داوطلبان حرفه معلمی از مؤلفه‌های بسیار مهمی است که در فرایند مصاحبه داوطلبان ورود به دوره تربیت معلم بایستی مدنظر مصاحبه‌گران قرار گیرد و با توجه به اینکه اعضای هیات علمی و مدرسان مدعو دانشگاه فرهنگیان که تجربه طولانی مدت اشتغال در مراکز تربیت معلم

-
1. Kim, Dar-Nimrod, & MacCann
 2. Lawrence
 3. Liakopoulou
 4. Claussen
 5. Leshem

داشته و بیشترین ارتباط را با دانشجو معلمان و مهارت‌آموزان ماده ۲۸ در طول تحصیل در پردیس‌های دانشگاه دارند اظهار کرده‌اند که استعدادها، توانمندی‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای داوطلبان با زیر مؤلفه‌های آن در فرایند مصاحبه داوطلبان تا اندازه زیادی مورد توجه و در طی سالهای گذشته مورد ارزیابی قرار گرفته است، همانطور از نظر آنها استفاده از نتایج آزمون‌های روانی در کنار مصاحبه تخصصی تا اندازه خیلی زیادی می‌تواند به انتخاب داوطلبان برخوردار از سلامت روانی کمک نماید. لذا با توجه به دیدگاه‌های اعضای هیات علمی و مدرسان که دارای تجارب غنی بوده و شناخت واقعی از مسایل تعلیم و تربیت دانشجو معلمان دارند به نظر می‌رسد که مؤلفه استعدادها، توانمندی‌ها و مهارت‌های داوطلبان حرفه معلمی با زیر مؤلفه‌های آن تا حدودی در فرایند مصاحبه داوطلبان مورد توجه و ارزیابی قرار می‌گیرد و شایسته است که در سال‌های آینده با حساسیت و دقت بیشتری آیت‌های مؤلفه مذکور از طرف مصاحبه‌گران در فرایند مصاحبه داوطلبان مورد ارزیابی قرار گیرد.

نتایج حاصل از تحلیل داده‌های مربوط به مؤلفه انگیزه و علاقه‌مندی داوطلبان نشان داد که از دیدگاه اعضای هیات علمی و مدرسان، انگیزه و علاقه‌مندی داوطلبان حرفه معلمی طی سال‌های گذشته به میزان کمی از طریق فرایند مصاحبه داوطلبان ورود به دانشگاه فرهنگیان مورد ارزیابی قرار گرفته و وضعیت ارزیابی آن نامطلوب بوده است.

این یافته پژوهش با نتایج پژوهش فراهانی، نصر اصفهانی و شریف (۱۳۹۱) که نشان دادند که در فرایند جذب و انتخاب معلمان باید به علاقه و انگیزه داوطلبان توجه شود همخوانی و هماهنگی دارد. همان‌طور با نتایج پژوهش نایتا^۱ (۲۰۲۱) که نشان داد در فرایند پذیرش تربیت معلم عنصر انگیزه داوطلبان به دلیل دشواری اندازه‌گیری آن اغلب نادیده گرفته می‌شود همخوانی دارد. همچنین یافته حاضر با نتایج پژوهش لیاکاپولو^۲ (۲۰۱۱) در مورد ملاک‌های ارزیابی صلاحیت دانشجو معلمان برای ورود به حرفه معلمی که نشان داد برای انتخاب شغل معلمی علاوه بر آزمون‌های سنجش دانش محتوایی، بایستی به ارزیابی نگرش‌ها، باورها و علاقه به حرفه معلمی نیز پرداخت به طور غیرمستقیم و تلویحی همسو است. در تبیین این یافته می‌توان عنوان کرد از

-
1. Novita
 2. Liakopoulou

آنجایی که علاقه و انگیزه برای انتخاب حرفه از اصلی‌ترین مؤلفه‌ها محسوب می‌شود که بدون آن نه تنها شخص متضرر می‌شود بلکه سازمان استخدام‌کننده به مراتب بیشتر دچار زیان خواهد شد، لذا ضرورت دارد که در فرایند مصاحبه داوطلبان ورود به حرفه معلمی مورد توجه جدی مصاحبه‌گران قرار گیرد، همانطور که از دیدگاه اعضای هیات علمی و مدرسان در این پژوهش وضعیت ارزیابی مؤلفه انگیزه و علاقه‌مندی داوطلبان در فرایند مصاحبه داوطلبان ورود به دانشگاه فرهنگیان طی سالهای گذشته نامطلوب گزارش شده است. بنابراین با توجه به حساسیت و اهمیت شغل معلمی، بایستی در فرایند مصاحبه داوطلبان ورود به حرفه معلمی ارزیابی دقیق‌تری از آن صورت گیرد که داوطلبی بدون علاقه و صرفاً با هدف اشتغال و استخدام در دستگاه دولتی وارد دوره تربیت معلم نشود که ضرر آن به مراتب بیشتر از نفع آن به نظام آموزش و پرورش کشور خواهد بود.

نتایج حاصل از تحلیل داده‌های مربوط به مؤلفه میزان شناخت و سطح انتظارات داوطلبان نشان داد که از دیدگاه اعضای هیات علمی و مدرسان، شناخت داوطلبان از حرفه معلمی تا اندازه زیادی از طریق فرایند مصاحبه در طی سالهای گذشته مورد شناسایی قرار گرفته است.

این یافته پژوهش با نتایج پژوهش هاموند^۱ (۲۰۰۶) که نشان می‌دهد نوعی آموزش به دانشجو معلمان داده شود که آنها را با موقعیت‌های مختلف سازگار نماید و به توسعه مهارت‌های دیگر نظیر مهارت‌های ارزشیابی و مهارت‌های مدیریت شغلی می‌پردازند به طور غیرمستقیم و تلویحی هماهنگی و همخوانی دارد. در تبیین این یافته باید عنوان کرد که انتظارات افراد از شغل آینده بر نحوه عملکرد شغلی آنها مؤثر است و این موضوع در شغل معلمی به مراتب اهمیت بیشتری دارد. البته به نظر می‌رسد که شناخت داوطلبان از حرفه معلمی و سطح انتظارات ایشان از حرفه معلمی پس از اشتغال به حرفه معلمی افزایش پیدا می‌کند که اعضای هیات علمی و مدرسان عنوان کرده‌اند شناخت نومعلمان از حرفه معلمی و سطح انتظارات ایشان از حرفه معلمی که از طریق فرایند مصاحبه در دانشگاه فرهنگیان پذیرفته شده‌اند در حدی بالایی قرار

دارد. لذا ضرورت دارد که سطح انتظارات داوطلبان از حرفه معلمی به طور دقیق توسط مصاحبه‌گران از طریق فرایند مصاحبه شناسایی و مورد ارزیابی قرار گیرد تا داوطلبان با شناخت بیشتری نسبت به انتخاب شغل معلمی مبادرت ورزند.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان نتیجه گرفت که مؤلفه‌های مصاحبه تخصصی داوطلبان ورود به حرفه معلمی که شامل استعدادها، توانمندی‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای، انگیزه و علاقه‌مندی داوطلبان، ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی، سلامت جسمانی و سلامت روانی داوطلبان، و شناخت سطح انتظارات داوطلبان از حرفه معلمی است بنا به دلایل گوناگونی به طور دقیق توسط مصاحبه‌گران از طریق فرایند مصاحبه مورد ارزیابی قرار نمی‌گیرد. لذا به منظور پذیرش داوطلبانی برخوردار از صلاحیت‌های حرفه‌ای، با انگیزه و علاقه‌مند به حرفه معلمی، و دارای سلامت جسمانی و روانی مناسب، برای تحصیل در دانشگاه فرهنگیان و ورود به حرفه معلمی بایستی از نتایج آزمایش‌های پاراکلینیکی و آزمون‌های غربالگری و شخصیتی در کنار مصاحبه تخصصی برای ارزیابی سلامت جسمانی و روانی، ویژگی‌های شخصیتی، مسئولیت‌پذیری و تعهد به انجام کار داوطلبان استفاده نمود و با حساسیت و دقت بیشتری مصاحبه داوطلبان انجام گیرد.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر استفاده از اعضای هیات علمی و مدرسان مدعو دانشگاه فرهنگیان به عنوان نمونه آماری است که این موضوع می‌تواند از قابلیت تعمیم یافته‌ها بکاهد. حجم بالای سؤالات پرسشنامه اعضای هیات علمی و مدرسان باعث شده بود برخی از افراد پرسشنامه‌ها را ناقص تکمیل نمایند که تعدادی در مرحله استخراج داده‌ها کنار گذاشته شد. عدم وجود ابزاری استاندارد برای ارزیابی مؤلفه‌های مصاحبه تخصصی از داوطلبان ورود به حرفه معلمی، همچنین عدم انجام پژوهشی مشابه در داخل کشور یکی دیگر از محدودیت‌های پژوهش بود.

بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود به منظور اطمینان از سلامت روان داوطلبان، همزمان با مصاحبه تخصصی از نتایج آزمون‌های غربالگری (که توسط مشاوران و روان‌شناسان مجرب اجرا می‌شود) استفاده گردد و نتایج آن همانند سلامت جسمانی به فرایند گزینش داوطلبان اضافه گردد، برای ارزیابی سلامت جسمانی داوطلبان علاوه بر تکمیل فرم خوداظهاری و انجام معاینات پزشکی، از نتایج آزمایش‌های

پاراکلینیکی نیز همزمان استفاده شود. برای ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی، مسئولیت‌پذیری و تعهد به انجام کار داوطلبان از آزمونهای شخصیتی استاندارد استفاده گردد. به منظور سنجش انگیزه و علاقه‌مندی داوطلبان به حرفه معلمی از آزمون‌های رغبت نیز استفاده گردد تا در فرایند مصاحبه ارزیابی دقیق‌تری از انگیزه و علاقه‌مندی داوطلبان صورت گیرد. همچنین به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود با بکارگیری روش‌های آماری نظیر رگرسیون چندمتغیری و مدل معادلات ساختاری، روابط بین متغیرها را در فرایند مصاحبه تخصصی بررسی و سهم دقیق هر مؤلفه را مشخص نمایند.

منابع

- اصغری‌پور، حمید. (۱۳۸۱). کلیات راهنمایی و مشاوره. مشهد: انتشارات تمرین.
- اعزاز، مهربی؛ نوریان، محمد؛ خسروی بابادی، علی اکبر و نوروزی، داریوش. (۱۳۹۸). طراحی الگویی برای تطبیق نظام‌های تربیت معلم. مجله پژوهش‌های برنامه درسی، ۹(۱)، ص ۲۵۹-۲۲۴.
- آقازاده، احمد. (۱۳۸۳). آموزش و پرورش تطبیقی، تهران: انتشارات سمت.
- جانسون، آربوک؛ کریستنسن، لری. (۲۰۱۴). پژوهش آموزشی (رویکردهای کمی، کیفی و ترکیبی). ترجمه علیرضا کیامنش و همکاران (۱۳۹۵)، تهران: نشر علم.
- حبیبی، شهناز. (۱۳۸۶). آموزش و پرورش تطبیقی. تهران: انتشارات آوای نور.
- خدییوی، اسدالله؛ رحمانی، هما. (۱۳۹۸). تربیت معلم در ترکیه. مجموعه مقالات تربیت معلم (مطالعه موردی در چهارده کشور)، تهران: انتشارات دانشگاه فرهنگیان، ص ۹۱-۱۱۲.
- دانشگاه فرهنگیان. (۱۳۹۱). اساسنامه دانشگاه فرهنگیان. تهران: انتشارات دانشگاه فرهنگیان.
- دانشگاه فرهنگیان. (۱۳۹۵). برنامه راهبردی دانشگاه فرهنگیان در افق چشم انداز ۱۴۰۴. تهران: انتشارات دانشگاه فرهنگیان.
- دشتی، محمد. (۱۳۹۴). تربیت معلم در ایران و جهان. مجله رشد معلم، ۳۴(۱)، ص ۲۸-۳۲.

سازمان سنجش آموزش کشور. (۱۴۰۰). دفترچه راهنمای انتخاب رشته های تحصیلی دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی. شعبانی، زهرا. (۱۳۸۳). بررسی تطبیقی برنامه های تربیت معلم در برخی از کشورهای دنیا، فصلنامه تعلیم و تربیت، ۷۹(۳)، ص ۱۵۹-۱۲۱.

سالبرگ، پاسی. (۱۳۹۵). درس‌های فنلاندی. ترجمه علیرضا مقدم و طیبه سهرابی، تهران: انتشارات مرآت.

سمیعی نژاد، بیژن؛ علی عسگری، مجید؛ موسی پور، نعمت الله؛ و حاجی حسین نژاد، غلامرضا. (۱۳۹۵). فرایند تربیت معلم ابتدایی در تراز جمهوری اسلامی ایران؛ فرصت‌ها و تهدیدها. فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۱۲۷، ص ۳۲-۹.

سنگری، محمود؛ آخش، سلمان. (۱۳۹۶). بررسی تطبیقی نحوه جذب و آماده‌سازی دانشجو در مراکز تربیت معلم کشورهای ژاپن، استرالیا و ایران. نامه آموزش عالی، ۱۰(۳۷)، ص ۷-۳۲.

شورای عالی انقلاب فرهنگی. (۱۳۹۰). سند تحول بنیادین آموزش و پرورش. شیربگی، ناصر؛ غلامی، خلیل و احمدی، هایده. (۱۳۹۷). تحلیل کمی و کیفی تجارب و بازخورد شرکت کنندگان در مصاحبه‌های استخدامی آموزش و پرورش. مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۶(۲۵)، ص ۴۲-۲۳.

فراهانی، علیرضا؛ نصرارصفهانی، احمدرضا؛ شریف، سیدمصطفی. (۱۳۹۱). ارزیابی شیوه های انتخاب معلمان ابتدایی در نظام آموزش و پرورش کشور. نشریه علمی پژوهشی فناوری آموزش، سال هفتم، ۷(۱)، ص ۲-۱۲.

کشاوری، سوسن و مقدسی، زهره. (۱۳۹۷). تبیین مؤلفه‌های نظام تربیت معلم با توجه به اسناد تحولی نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی. فصلنامه خانواده و پژوهش، شماره ۴۰، ۲۹-۷.

کشاوری، صمد و اخشابی، سهیلا. (۱۳۹۶). بررسی تطبیقی نظام تربیت معلم ایران و انگلستان و دلالت‌هایی برای اصلاح تربیت معلم ایران. مجموعه مقالات سومین همایش ملی تربیت معلم، دانشگاه فرهنگیان، ص ۴۲۹-۴۰۰.

گراوند، منیژه و عباسپور، عباس. (۱۳۹۱). مقایسه اثر بخشی معلمان جذب شده از مراکز تربیت معلم و حق التدریس از دیدگاه مدیران مدارس راهنمایی شهر تهران. فصلنامه روان شناسی تربیتی، ۸(۲۴)، ص ۴۵-۲۵.

متکلم، عظیمه؛ سلیمانی، توران و نامور وان سفلی، یوسف. (۱۴۰۰). طراحی مدل مطلوب برای گزینش دانشجو در دانشگاه فرهنگیان ایران. مجله مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱۴(۱)، ۱۲۸-۹۹.

مرکز برنامه‌ریزی و آموزش نیروی انسانی. (۱۴۰۰). راهنمای مصاحبه عمومی- تخصصی از داوطلبان ورود به دانشگاه‌های فرهنگیان و تربیت دبیر شهید رجایی در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰.

مهرابی، مرضیه؛ رضوان طلب، زینب. (۱۳۹۸). تربیت معلم در فرانسه. مجموعه مقالات تربیت معلم (مطالعه موردی در چهارده کشور)، تهران: انتشارات دانشگاه فرهنگیان، ص ۱۹۰-۱۶۵.

نامداری پژمان، مهدی. (۱۳۹۷). طراحی الگوی تضمین کیفیت فرایند آموزش و آماده‌سازی دانشجو معلمان در دانشگاه فرهنگیان. رساله دکتری رشته مدیریت آموزشی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.

Bohlander, G & Snell, S. (2004). *Managing human resources* (13 ed). South Western, Thomson, Corporation.

Bowles, Terry; Hattie, John; Dinham, Stephen; Scull, Janet; Clinton, Janet. (2014). Proposing a comprehensive Model for Identify teaching candidates. *Australian educational researcher*, 41(4), 365-380.

Braund, H. (2019). Supporting Metacognitive Development in Science Education: Exploring Ontario Elementary Teachers' Beliefs and Practices in Metacognition. *Alberta Science Education Journal*, 46(1), 10-21.

Childs, R., & Ferguson, A. K. (2016). Changes in, to, and through the initial teacher education program admission process. *Change and progress in Canadian teacher education: Research on recent innovations in teacher preparation in Canada*, 420-440.

Clussen, W. (2006). Public school elementary principals' perceptions regarding the selection of teacher. *Educational leadership*, 60(8) 48-52.

Hammond, D. (2006). *Teachers and teaching: signs of a changing profession*, handbook of reseach on teacher education. Newyork: macmillan.

Hamranová, Anežka. (2015). Content analysis of selected Slovak educational journals focusing on the issue of teacher's mental health. *Procedia - Social and Behavioral sciences*, (174), 2538 – 2542.

- Kim, L. E., Dar-Nimrod, I., & MacCann, C. (2018). Teacher personality and teacher effectiveness in secondary school: Personality predicts teacher support and student self-efficacy but not academic achievement. *Journal of Educational Psychology*, 110(3), 309.
- Koç, E.M., (2016). A general investigation of the in-service training of English language teachers at elementary schools in Turkey. *International electronic journal of elementary education*, 8 (3), 455– 466.
- Lawrence, Mundia. (2013). Relationship between mental health and teaching: evidence from Brunei Trainee teachers, *International Journal of mental health*, 42(2-3), 73-98.
- Leshem, S. (2012). The Group Interview Experience as a Tool for Admission to Teacher Education. *Education Research International*, DOI 10.1155/2012/876764.
- 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.
- Maki, M., and Sato, A. (2002). Education in Japan: school improvements and the future of the teaching profession, Tokyo, Kyoiku Kaihatsu Kenkyusho.
- Mankki, V., & Kyrö-Ämmälä, O. (2021). Arduous admissions and a precarious profession: student teachers' pre-admission demotives. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 1-13.
- Novita, P. (2021). Motivation in Teacher Education: The Forgotten Element and Its Snowball Effect. *Образование и саморазвитие*, 16(3), 60-70.
- Özkan Elgün, I., & Uysal, F. (2021). The Comparison of Turkish and Chinese Primary Math Teacher Education Programs. *International Journal of Curriculum and Instructional Studies*, 11(1), 111-125.
- Rikenberg, B. S, M. Ed. (2010). The relation ship between student of teachers and classrooms. Teachers goal toward teaching and student rating of teacher effectiveness. Doctoral Dissertation, southern Illinois university.
- Sautelle, E., Bowles, T., Hattie, J., & Arifin, D. N. (2015). Personality, resilience, self-regulation and cognitive ability relevant to teacher selection. *Australian Journal of Teacher Education*, 40(4), 4.
- Shinbori, M. (2006). Reexamination of teacher education. Tokyo: Kyoika Kaihatsu Kenkyujo.

- Stronge, J. (2002). *Qualities of effective teacher*. Association for supervision and curriculum development, Alexandria, N.A.
- Tsukada, M. (2008). Institutionanlized supplementary education in Japan: The Yobiko and ronin student adaptations, *comparative education*, Vol.24, No.3, 285-303.
- Turner, K., & Stough, C. (2019). Pre-service teachers and emotional intelligence: a scoping review. *The Australian Educational Researcher*, 1-23.
- Zimmermann, Linda; Uterbrink, Thomas; Pfeifer, Ruth; Wirsching, Michael; Ruse, Uwe; Stobel, Ulrich; Nubling, Matthias; Buhl-Griebhaber, Veronika; Frommhold, Markus; Schaarschmidt, Uwe; Bauer, Joachim. (2012). Mental health and patterns of work-related coping behaviour in a German sample of student teachers: a cross-sectional study, *Int Arch occup Environ health* (2012), Vol.85, pp 865-876.