

متن سخنرانی مورخ ۱۳۸۵/۴/۳ در کارگاه آموزشی

معاونت برنامه‌ریزی و توسعه مدیریت وزارت آموزش و پرورش در مورد

"چگونگی مصاحبه با داوطلبان معلمی"

در جمع نمایندگان سازمانهای آموزش و پرورش ۳۱ استان کشور،

حسین لطف‌آبادی

استاد روان‌شناسی تربیتی دانشگاه شهیدبهشتی

الف - مقدمه

دوستان عزیز، بسیار خوشحال هستم با شما مسئولان محترم گروههای مصاحبه‌کننده داوطلبان معلمی که از ۳۱ استان کشور به تهران تشریف آورده‌اید تا در این "کارگاه علمی-تخصصی مصاحبه معلمی" شرکت کنید سلام و خوش آمد بگویم و عرض ادب کنم. از معاونت محترم برنامه‌ریزی و توسعه مدیریت وزارت آموزش و پرورش و از مدیریت ارتقاء تربیت معلم کشور و همکاران محترمشان سپاسگزارم که توفیق خدمت در این کارگاه را برای من نیز فراهم آورده‌اند.

از من خواسته شده است که در ابتدای این کارگاه، به مدت ۴۵ دقیقه در مورد چگونگی مصاحبه علمی-تخصصی با شما صحبت کنم. اما اجازه بدهید ابتدا برخی از تجارب خود در تعلیم و تربیت را با شما در میان گذارم تا مقدمه‌ای باشد در مورد چگونگی مصاحبه کردن با پانزده هزار نفر داوطلبان معلمی در سراسر ایران که شما مسئولیت مستقیم آن را برعهده دارید و قرار است از میان آنان هفت هزار نفر را به کار بسیار مهم و تخصصی و پیچیده معلمی برگزینید.

دوستان گرامی، من احساس افتخار و سربلندی می‌کنم که ۴۳ سال است، در کنار تحصیلات رسمی و غیررسمی روان‌شناسی و روان‌شناسی تربیتی، در سطوح مختلف به کار تعلیم و تربیت و روان‌شناسی اشتغال دارم و هر چه بیشتر به این کار پرداخته‌ام دریافته‌ام که

این حوزه از علوم انسانی بسیار پیچیده‌تر از آن است که غالباً تصور می‌شود. به جرأت می‌توانم بگویم که آموزش و پرورش ایران نیز موضوع را بسیار ساده‌تر از آن می‌گیرد که واقعاً هست.

نکته دیگری که باید یادآوری کنم آن است که در کشور ما، با وجود سخنان زیبایی که در اهمیت کار معلمی گفته می‌شود اما در عالم واقع، جایگاه معلمان و دانش و مهارت و عملکرد آنان چنان نیست که انتظار داریم. همچنین، می‌خواهم به شما عرض کنم که حاصل دریافتهای من از زندگی و تحصیل و تدریس و تحقیق در ایران و اروپا و امریکای شمالی این است که سرنوشت ملتها بیش از هر چیز به محتوا و کیفیت تعلیم و تربیت آنها وابسته است. چگونگی زندگی حال و آینده مردم کشور ما نیز در گرو محتوا و کیفیت آموزش عمومی و آموزش عالی است و از این میان نقش مربیان و معلمان و استادان دارای جایگاه محوری است. کار کنونی ما در این همایش نیز، به دلایلی که گفته شد، دارای اهمیت ویژه است و باید نسبت به آن حساسیت کافی نشان دهیم.

ب- معلم و تعلیم و تربیت اساس چگونگی زندگی ما است

کودکان و نوجوانان ایران در خانواده و مدرسه و متأثر از رسانه‌ها و در مناسبات اجتماعی خود رشد و پرورش می‌یابند و مدرسه و تعلیم و تربیت رسمی، خاصه آموزش و پرورش ایران، نقش مهمی در این مورد ایفا می‌کند اما، آموزش و پرورش ما با مسائل گوناگونی مواجه است که مسائل معلمان در محور این مسائل قرار دارد. مسائل آموزش و پرورش همگی مهم هستند ولی هیچ یک از مسائل آموزش و پرورش ایران به آن درجه از اهمیت نیست که چگونگی جذب و آموزش و نگهداری و ارتقاء معلمان ایران.

چگونگی شخصیت و دانش و مهارت معلمان در آموزش و پرورش ایران است که پایه و اساس وضعیت سایر امور زندگی ما است. اکنون ۱۸ میلیون نفر از کودکان و نوجوانان ۶ تا ۱۹ ساله ایران بخش بسیار مهمی از زندگی خود را، و هر سال جمعاً در حدود ۱۵ میلیارد ساعت، در کلاسهای معلمان مدارس ما و در درون نظام ساختاریافته و برنامه‌ریزی‌شده آموزش و پرورش می‌گذرانند و به دست معلمان تعلیم و تربیت می‌شوند. با افزایش مستمر سالهای آموزش عمومی در کشور، هر چه زمان می‌گذرد سالهای بیشتری از زندگی کودکان و

نوجوانان ایران در اختیار معلمان قرار می‌گیرد و نقش معلمان افزایش می‌یابد. تحقیقات ما نشان می‌دهد که، متأسفانه، کار بخش بزرگی از معلمان ایران مورد رضایت جوانان و بزرگسالانی که سالهایی از عمر خود را در کلاسهای آنان گذرانده‌اند نیست و لازم است با نگرش علمی و نوآورانه‌ای به مسائل معلمان ایران نگاه کنیم و در پی راه حل مسائل برآییم.

در واقع، فرایند جذب و آموزش و نگهداری و ارتقاء معلمان ایران در وضعیت بسیار غیرقابل قبولی است و هر یک از اعضای آموزش و پرورش ایران، به نسبتی که در این فرایند سهم دارند، باید پاسخگوی کمبودهای موجود باشند. هر یک از ما نیز که امروز در این کارگاه شرکت کرده‌ایم مسئولیت خاص خود را داریم و باید چنان کنیم که متناسب با پیشرفتهای دانش تعلیم و تربیت در عصر حاضر و مطابق با ظرفیتهای و خواسته‌ها و انتظارات کودکان و نوجوانان دانش‌آموز و همه کسانی باشد که متأثر از عملکردهای ما هستند.

ج- فرایند گزینش معلم

موضوع گزینش داوطلبان معلمی و تربیت آنان بسیار پیچیده‌تر از آن است که غالباً تصور می‌شود. ما نیازمند بازنگری اساسی در مسأله تربیت معلم و گزینش معلم در کشور خود هستیم. این موضوع به قدری حیاتی است که با سرنوشت انسانی و فرهنگی و ملی و اجتماعی ما گره خورده است.

فرایند گزینش معلمان را باید در هفت اقدام اساسی و سرنوشت‌ساز مورد توجه قرار دهیم:

(۱) بررسی پیشینه تحصیلی داوطلبان. از آنجا که کار معلمی نیازمند تواناییهای ویژه زبانی و علمی و شخصیتی و جهت‌گیریهای انسانی و فرهنگی است لازم است با بررسی دقیق کارنامه تحصیلی (خاصه پرونده عملکرد آموزشی و پرورشی که آن را Portfolio می‌نامیم) پیشینه تحصیلی و تربیتی داوطلبان معلمی را به دقت بررسی و بهترین داوطلبان را انتخاب کنیم.

(۲) اجرای آزمون علمی از داوطلبان. واقعیت این است که چون در حال حاضر فاقد پرونده عملکرد آموزشی و پرورشی داوطلبان هستیم ضروری است که به تهیه و روایی‌یابی آزمونهای علمی بومی‌شده استاندارد برای سنجش دانش داوطلبان معلمی پردازیم تا بتوانیم انتخاب دقیقتری از آنان داشته باشیم.

۳) سنجش روان‌شناختی و هوش و رغبت و شخصیت داوطلبان. کار پیچیده‌ی معلمی نیازمند هوشمندی ویژه، رغبت و شور و شوق معلمی، و شخصیت متعادل و منسجم و نیرومند و کمال‌جوی است. سپردن کودکان و نوجوانان و جوانان به معلمانی که برخورداری کافی از چنین شخصیتی نداشته باشند بسیار خطرناک و فاجعه‌آفرین است. به عنوان مثال بخشی از مشکلاتی که در حال حاضر گروه‌های قابل توجهی از جوانان ما را گرفتار خود کرده و به ضعف هویت انسانی و ملی و مدنی و شغلی و به افسردگی و اضطراب و پرخاشگری و خلافتکاری دچار کرده است، در حد معینی ناشی از برخی ضعف‌های روان‌شناختی و شخصیتی است که ممکن است در مدارس و در چگونگی اداره‌ی کلاس و درس شاهد آن باشیم. مثلاً در پژوهشی که اینجانب با استفاده از مقیاس MMPI برای سنجش نمونه‌ای از شخصیت معلمان و مربیان و مدیران به انجام رسانده‌ام به افرادی برخورد داشته‌ام که در خرده‌مقیاس‌های ۲ و ۷ (مربوط به افسردگی و رنجوری روان‌تنی) و در خرده‌مقیاس‌های ۹ و K (مربوط به سنجش هایپومانیا و خودبزرگ‌بینی) نمره‌هایی گرفته‌اند که حاکی از شخصیت قدرت‌طلب و شیفته‌ی اطاعت‌خواهی از دیگران است و عزت نفس خود را در خواری و مطیع‌بودن دیگران می‌بینند. در چنین وضعیتی معلوم است که چنین افرادی چه بلایی بر سر دیگران (از جمله شاگردان خود) خواهند آورد و، با ایجاد فضاهای فرماندهی-فرمانبری به جای محیط آزاد و پرنشاط جستجوگرانه، چه روان‌های خسته و چه خشم‌های پنهانی را در دیگران ایجاد خواهند نمود که زمینه‌ساز قانون‌گریزی و خلافتکاری و اعتیاد و فریبکاری است. با چنین آزمونهایی حتی می‌توان فقدان اصالت در افراد را سنجید و شخصیت‌های کاذب و نمایشی را از شخصیت‌های اصیل جدا کرد.

۴) اجرای مصاحبه‌ی دقیق علمی. آنچه را که پیشینه‌ی تحصیلی، آزمونه‌های علمی، و نتایج سنجش روان‌شناختی و هوش و رغبت و شخصیت داوطلبان نشان می‌دهد باید در جریان مصاحبه و برخورد تخصصی رویاروی با هر یک از داوطلبان محک زد و به دریافتهای دقیقتری رسید. مصاحبه، اگر توسط افراد دانش‌آموخته و مجرب صورت گیرد، چنین نقشی را ایفا می‌کند. ما امروز می‌خواهیم با تفصیل بیشتری به شرح این موضوع بپردازیم.

۵) تعلیم و تربیت تخصصی اقل‌شامل چهار سال آموزش عالی و کارورزی برای دریافت گواهینامه‌ی صلاحیت معلمی است. در واقع، می‌خواهیم بگوییم که هم برای آموزش و پرورش پیش‌دبستانی و دبستانی و هم برای آموزش در دوره‌های راهنمایی و دبیرستانی، معلمان باید از

تحصیلات تخصصی، که ترکیبی از آموزش علمی و عملی و تربیتی و کارورزی باشد، برخوردار گردند. برنامه‌های درسی و چگونگی تدریس و تربیت در این دوره‌های تربیت معلم موضوع پیچیده‌ای است که طرح آن از حوصله این گفتار خارج است.

۶) استخدام آزمایشی معلمان به مدت سه سال. پس از طی مراحل بالا، می‌توان معلمان را به صورت آزمایشی به کار گرفت و با سپردن آزمایشی اداره کلاس به آنان و سنجش تکوینی عملکردهای آنان، در صورتی که شایستگیهای لازم را داشتند گواهینامه صلاحیت معلمی آنان را صادر نمود.

۷) استخدام رسمی معلمی. فقط آن دسته از معلمانی که مراحل شش‌گانه فوق را با موفقیت طی کرده باشند باید حق داشته باشند که به استخدام رسمی و قطعی درآیند و در عین حال در جریان خدمت خود مورد بازآموزیهای مستمر ضمن خدمت و به‌روز کردن دانش و مهارت معلمی قرار گیرند.

حال می‌توانیم از خود پرسیم معلمان کنونی کودکانها و مدارس ابتدایی و راهنمایی و دبیرستانی و پیش‌دانشگاهی ما تا چه اندازه بر اساس معیارهایی از نوع آنچه برشمرده شد به کار گمارده شده‌اند تا بتوان نسبت به کیفیت کار معلمی آنان ارزیابی مثبت و موافقی داشت. وقتی می‌بینیم ۳۲۰ هزار معلم مدارس ما دارای دیپلم متوسطه هستند و بخش بزرگتری از ۸۰۰ هزار معلمان ایران بر اساس معیارهایی از قبیل آنچه توضیح داده شد به کار گمارده نشده‌اند می‌توانیم نسبت به کیفیت تعلیم و تربیت کودکان و نوجوانان قضاوت روشن‌تری داشته باشیم. به هر حال، در فرصت کنونی که قرار است ۷ هزار معلم از میان ۱۷۰ هزار نفر داوطلب که ۱۵ هزار نفر آنان در آزمون علمی پذیرفته شده‌اند انتخاب شوند، حساسیت و اهمیت کار شما دوستان محترم آشکار می‌شود و جا دارد که همه ما مسئولیت کافی نسبت به موضوع نشان دهیم. در واقع، در جریان مصاحبه می‌خواهیم ببینیم داوطلبانی که به معیارهای دانش و مهارت و شخصیت معلمی نزدیکی بیشتری دارند کدامند تا همانها را گزینش کنیم.

د- مصاحبه علمی - تخصصی و شخصیتی برای گزینش معلم

در گفتگوی کنونی فرصت و جای آن نیست که تمام جوانب فرایند گزینش معلمان و هفت موضوع فوق را مورد تأمل بیشتر قرار دهیم بلکه فقط چگونگی مصاحبه علمی - تخصصی برای گزینش داوطلبان را بررسی می کنیم.

نه فقط در آزمونهای عینی و پرسشنامه‌ای بلکه در انواع مصاحبه‌ها نیز می توانیم به اندازه گیری کمی و توصیف کیفی سازه‌های شخصیتی و اجتماعی در دستگاه روان‌شناختی افراد پردازیم مشروط بر آنکه برای این سازه‌ها تعاریف مفهومی و عملیاتی دقیق ارائه کنیم. در تمام این موارد لازم است ملاکهای عینیت (Objectivity)، شرایط تراز شده (Standard condition)، تفسیرهای روشن هنجاری و ملاکی (Norm-referenced & Criterion-referenced interpretation)، فقدان سوگیری (Non-biased orientation)، و روایی و پایایی (Validity & Reliability) ابزارها و اندازه‌ها و توصیفها را مورد توجه دقیق قرار دهیم تا سنجشها و قضاوت‌های ما اعتبار علمی - تخصصی داشته باشد.

مصاحبه یکی از روشهای جمع‌آوری اطلاعات است و ویژگیهای منحصر به فرد خود را دارد و می‌تواند به طور عمیق در دیدگاهها و احساسات پاسخ‌دهندگان نفوذ نماید و دارای قابلیت سازگاری بالایی برای ابهام‌زدایی و تشخیص حرفه‌ای است. یک مصاحبه‌کننده حرفه‌ای قادر است با جلب اعتماد مصاحبه‌شونده، به اطلاعات عمقی درباره او دست یابد مشروط بر آنکه با ایجاد شرایط بهنجار و فاقد سوگیری بر شیوه پاسخگویی مصاحبه‌شونده تأثیر نگذارد.

در یک مصاحبه علمی - تخصصی، باید

(۱) هدف مصاحبه کاملاً روشن و تبیین شده باشد،

(۲) ویژگیهای تحصیلی و علمی و زمینه‌ای مصاحبه‌شوندگان برای مصاحبه‌کننده مشخص باشد،

(۳) شیوه و ساختار مصاحبه روشن باشد،

(۴) سؤالات مصاحبه بر اساس تعاریف مفهومی سازه‌های مورد مطالعه تدوین شده باشد،

(۵) مصاحبه‌کنندگان از دانش و مهارت لازم برای مصاحبه مورد نظر برخوردار باشند،

(۶) پاسخهای مصاحبه‌شونده به دقت یادداشت شود، و

۷) تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده و نتیجه‌گیری از آنها دارای روایی و فاقد سوگیری باشد.

دانش و مهارت و تجربه مصاحبه‌کننده نقش اساسی را در روایی اطلاعات حاصل از مصاحبه ایفا می‌کند. در مصاحبه‌هایی از نوع مصاحبه با داوطلبان معلمی، در صورتی که بخواهیم از مصاحبه ساختاریافته استفاده کنیم، سطح تحصیلات روان‌شناسی و مشاوره‌ای مصاحبه‌کننده نباید کمتر از کارشناسی ارشد همراه با تجربه طولانی در کار تعلیم و تربیت باشد. در صورتی که بخواهیم از مصاحبه‌های غیرساختاریافته استفاده کنیم، که دشواری و پیچیدگی بیشتری دارد، مصاحبه‌کنندگان باید دارای تحصیلات دکتری و دانش و مهارت و تجربه کافی در مصاحبه‌های روان‌شناختی و تعلیم و تربیتی باشند. به نسبتی که از تحقق این معیارها فاصله داشته باشیم ارزش اطلاعات و نتیجه‌گیریهای حاصل از مصاحبه کمتر خواهد بود.

مصاحبه‌های روانی و تربیتی معمولاً به سه صورت انجام می‌شود:

۱) مصاحبه با روش گفتگوهای غیررسمی (Informal conversational interview) که بر مبنای طرح سؤالات خودجوش و در یک تعامل طبیعی بین مصاحبه‌کننده و مصاحبه‌شونده صورت می‌گیرد. در این نوع از مصاحبه که حالت مشاهده‌ای و مشارکتی از جانب مصاحبه‌کننده را دارد معمولاً خود مصاحبه‌شوندگان غالباً متوجه نمی‌شوند که مصاحبه‌ای با آنان صورت می‌گیرد.

۲) مصاحبه با روش هدایت کلی مصاحبه‌شونده (General interview guide approach) و طرح مختصر موضوع برای وادار کردن فرد به پاسخگویی. در این روش خود مصاحبه‌شونده است که به گفتگو درباره دیدگاهها و نگرش و مسائل مورد نظر خود در مورد موضوع طرح شده توسط مصاحبه‌کننده می‌پردازد.

۳) مصاحبه با روش سؤالات باز و استانداردشده (Standardized open-ended interview) که هر مصاحبه‌شونده‌ای به همان سؤالاتی پاسخ می‌دهد که از قبل طرح شده و سایر مصاحبه‌شوندگان نیز به نمونه‌ای از همان سؤالات پاسخ گفته‌اند. مزیت این روش آن است که احتمال تبعیض را به حداقل می‌رساند و بخصوص برای مواردی که چندمصاحبه‌گر در جریان مصاحبه شرکت دارند مفیدتر است.

نوع ساختار مصاحبه نیز موجب تفاوت در انواع مصاحبه می‌شود. از این نظر، معمولاً سه نوع مصاحبه را تعریف می‌کنیم:

۱) مصاحبه کاملاً ساختاریافته (Structured interview) که دارای یک مجموعه سؤالات بسته پاسخ است و حالت سؤالات تستی چندگزینه‌ای را دارد.

۲) مصاحبه نیمه‌ساختاریافته (Semi-structured interview) که دارای یک مجموعه سؤالات منسجم است که برای به دست آوردن اطلاعات بیشتر و موشکافی عمیقتر در نگرش و واکنش‌های مصاحبه‌شونده به کار گرفته می‌شود.

۳) مصاحبه غیرساختاریافته (Unstructured interview) که در آن، مصاحبه‌کننده سؤالاتی را می‌پرسد و به تدریج مصاحبه‌شونده را به جهتی معین سوق می‌دهد تا اطلاعات مورد نظر را از او به دست آورد.

واقعیت این است که مصاحبه کاملاً ساختاریافته حالتی مصنوعی و کمی‌گرایانه دارد و مصاحبه غیرساختاریافته نیز بیش از اندازه تخصصی و وقت‌گیر است. بدین ترتیب، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته، با توجه به دانش و مهارت مصاحبه‌کنندگان و به دلیل امکان جمع‌آوری اطلاعات استاندارد شده و نسبتاً عمیق از داوطلبان معلمی روش بهتری برای ما است.

چگونگی تدوین سؤالات مصاحبه بستگی به نوع مصاحبه دارد. سؤالات مصاحبه غیرساختاریافته و مصاحبه به شیوه گفتگوهای غیررسمی در همان زمان مصاحبه تدوین و ارائه می‌شوند.

در مورد مصاحبه نیمه‌ساختاریافته باید ابتدا یک راهنمای مصاحبه تدوین گردد و مواردی از این قبیل در آن روشن باشد:

۱) موضوعها و سازه‌های مصاحبه،

۲) تعریف مفهومی هر یک از موضوعها و سازه‌های مصاحبه،

۳) تعریف عملیاتی هر یک از سازه‌های مصاحبه،

۴) طرح سؤالات مصاحبه بر اساس این تعاریف عملیاتی،

۵) تعیین ترتیب و توالی پرسیدن سؤالات،

۶) تهیه راهنما در مورد فضای مصاحبه،

۷) نحوه برخورد مصاحبه‌کنندگان با مصاحبه‌شونده،

۸) نوع سؤالات و مطالبی که هر یک از مصاحبه‌شوندگان در ابتدا و انتهای مصاحبه باید بگویند، و

۹) تعیین زمان کافی برای انجام مصاحبه به گونه‌ای که همه مصاحبه‌کنندگان بتوانند به دریافت و قضاوت روشنی از وضعیت و نگرش و واکنشهای مصاحبه‌شونده در موضوعها و سازه‌های مورد مصاحبه دست‌یابند.

ملاحظه می‌شود که مصاحبه علمی - تخصصی برای گزینش داوطلبان معلمی کاری پیچیده است که باید توجه کافی به جوانب گوناگون آن مبذول گردد. در این مورد،

۱) ما نیازمند دسترسی به مصاحبه‌کننده‌های دانش‌آموخته و مجرب و توانا هستیم. مصاحبه‌کننده‌گان باید برای مصاحبه مورد نظر، آموزش نظری و عملی و کارورزی ببینند و عملاً نشان دهند که، علاوه بر فراگیری دانش نظری مصاحبه، عملاً و واقعاً توانایی این کار حرفه‌ای و تخصصی را دارند و خطاهای خود را در جریان کارورزی اصلاح کنند.

۲) آنچه در درجه بعدی اهمیت است این است که مصاحبه‌کننده شخصیتی پخته و متعادل داشته باشد و بتواند ارتباط انسانی و مثبت و همراه با احترام متقابل با مصاحبه‌شونده برقرار سازد و از ایجاد رابطه فرادست-فرو دست کاملاً پرهیزد. هر یک از مصاحبه‌کنندگان باید توجه کنند که به عنوان مظهری از شخصیت تعلیم و تربیتی در چشم مصاحبه‌شوندگان جلوه می‌کنند و باید چنان رفتار کنند که شایسته شخصیت منسجم و متعادل یک چهره حرفه‌ای در تعلیم و تربیت است.

۳) فضای مصاحبه باید آرامش‌بخش باشد و مانع از ایجاد اضطراب در مصاحبه‌شونده گردد. مصاحبه‌شوندگان به طور طبیعی دارای درجاتی از اضطراب هستند و فضا و شرایط و نحوه مصاحبه نباید اضطراب آنان را افزایش دهد به گونه‌ای که نتوانند ظرفیتهای و تواناییها و ویژگیهای خود را ابراز نمایند و در نتیجه کسانی فرصت پذیرش پیدا کنند که، علی‌رغم سر و زبان ظاهری و نمودهای کاذب، دارای شخصیت غیراصیل هستند.

۴) لازم است پذیرش مصاحبه‌شوندگان حسب برنامه منظم و ازپیش تعیین شده صورت گیرد و هر یک از آنان در زمان مقرر در محل مصاحبه حاضر شوند و ورود و خروج مصاحبه‌

شوندگان به محل مصاحبه به گونه‌ای باشد که حتی‌المقدور بدون تأثیرگذاری بر یکدیگر مورد مصاحبه قرار گیرند.

۵) روشهای ثبت و ضبط مصاحبه باید از قبل معلوم باشد و فشرده‌گویی از پاسخهای هر یک از مصاحبه‌شوندگان به سؤالات مصاحبه در برگیرنده مصاحبه آنان یادداشت و مستندسازی شود تا از قضاوت ذهنی گرایانه در ارزش‌گذاری به تواناییها و ویژگیهای آنان جلوگیری شود. مصاحبه‌کننده باید توانایی آن را داشته باشد که ضمن یادداشت‌برداری از مطالب مهمتری که توسط مصاحبه‌شونده ارائه می‌شود رفتار طبیعی خود به عنوان مصاحبه‌کننده را حفظ کند و طوری رفتار نکند که مصاحبه‌شونده را دچار اضطراب نماید یا اعتماد او را سلب کند.

۶) از آنجا که یک سؤال واحد می‌تواند به صورتهای متفاوتی توسط مصاحبه‌شوندگان گوناگون دریافت و تعبیر و تفسیر شود و روایی مصاحبه را در خطر جدی قرار دهد، باید سؤالات را با زبانی روشن بیان کرد و از طرح سؤالات مبهم اجتناب نمود تا همه مصاحبه‌شوندگان دریافت یکسان و مشابهی از سؤالات داشته باشند و پاسخهای متفاوت آنان به معنای تفاوت واقعی در نگرش و وضعیت آنان باشد. همچنین نباید سؤالات را به صورتی طرح نمود که مصاحبه‌شونده بر اساس لحن گفتار یا نشانه‌های غیرگفتاری مصاحبه‌کننده یا بر اساس جهت‌گیری محتوای سؤال و بر حسب انتظار مصاحبه‌کننده به سؤالات پاسخ دهد. از طرح سؤالات حساس و تهدیدکننده نیز حتی‌المقدور باید پرهیز کرد و در صورتی که طرح چنین سؤالاتی ضرورت پیدا کند باید آنها را در بخش پایانی مصاحبه مطرح کرد.

۷) مصاحبه‌کننده باید درک درستی از زبان و فرهنگ مصاحبه‌شوندگان داشته باشد و نسبت به اطلاعات غیرکلامی (نظیر حرکات و حالات و سکوت و برانگیختگی و مانند اینها) حساس باشد. سؤالاتی که به ویژگیهای روان‌شناختی و دیدگاههای اجتماعی و فرهنگی مصاحبه‌شوندگان مربوط می‌شود از حساسیت بیشتری برخوردار است و نباید جریان مصاحبه به گونه‌ای هدایت شود که زمینه بیان اظهارات خلاف واقع را در مصاحبه‌شونده ایجاد کند.

۸) تجزیه و تحلیل سؤالات و نمره‌گذاری آنها باید از طریق مقوله‌بندی یا دسته‌بندی محتوای پاسخها انجام گیرد. برای این منظور، پس از اجرای مصاحبه‌ها، گروه مصاحبه‌گران می‌توانند انواع پاسخهای مصاحبه‌شوندگان به هر سؤال یا موضوع را در چند مقوله و بر اساس تعاریف مفهومی و عملیاتی سازه‌های مورد سؤال، دسته‌بندی نمایند. به عنوان مثال، اگر

بخواهیم میزان خودآگاهی مصاحبه‌شونده را تعیین کنیم باید تعریف دقیقی از این مفهوم (مثلاً قابلیت بررسی تواناییهای شخصی و ویژگیهای شخصیتی در فرد) داشته باشیم و سؤالات ما همین مفهوم را مورد سنجش قرار دهد. همین طور، وقتی در پی تعیین صلاحیت و شایستگی اجتماعی مصاحبه‌شونده هستیم باید مواردی چون توانایی برقراری روابط صمیمانه با افراد، توان انجام کارهای گروهی، توانایی رهبری، توانایی سازگاری با دیگران، انعطاف‌پذیری، توانایی صحبت کردن در جمع، و صبور بودن را به صورت عینی مورد پرسش قرار دهیم. مثال دیگر این است که میزان دانش داوطلب در روان‌شناسی کودکان و نوجوانان را با سؤالات مشخص در مورد کتابهایی که در این موضوع مطالعه کرده است، نام نویسندگان این کتابها، و فصول و دیدگاههای مهم مطرح‌شده در این آثار را از او پرسیم و یا حتی با طرح یکی دو مسأله عینی از مسائل کودکان و نوجوانان به ارزیابی دانش وی در این مورد پردازیم و بعد در یک مقیاس شش‌درجه‌ای (۱ برای کمترین دانش و ۶ برای بیشترین دانش) نمره‌گذاری کنیم. علت اینکه نباید از مقیاس پنج‌درجه‌ای یا هفت‌درجه‌ای استفاده کرد این است که از گرایش طبیعی به مرکز که مانع از به‌حداکثر رساندن تفاوتها (Maximization of variances) می‌شود جلوگیری کنیم.

ه- اهداف و مقوله‌های مورد نظر در مصاحبه‌ی داوطلبان معلمی

هدفهای مصاحبه از پانزده هزار نفر داوطلبان پذیرفته‌شده در آزمون کتبی، از جانب دفتر آموزش و ارتقاء مهارت‌های حرفه‌ای و تربیت معلم وزارت آموزش و پرورش، در چهار مورد به شرح زیر ذکر شده است که لازم است معنای هر مورد برای مصاحبه‌کنندگان روشن باشد:

۱- تشخیص و ارزیابی میزان آمادگی داوطلب برای شغل معلمی

۲- شناسایی میزان علاقه‌ی داوطلب به کار معلمی

۳- تشخیص سطح انتظارات داوطلب از شغل معلمی

۴- تشخیص توانایی داوطلب برای تدریس رشته‌ی شغلی انتخابی

همچنین مقوله‌های مورد نظر در این مصاحبه در پنج مورد زیر ارائه شده است:

۱- ویژگیهای جسمی داوطلب که بر اساس نتایج حاصل از معاینات پزشکی تعیین می‌شود

۲- ویژگیهای روان‌شناختی و شخصیتی داوطلب و میزان انطباق و سازگاری روانی وی با حرفه معلمی

۳- ویژگیهای اجتماعی و اخلاقی داوطلب و میزان تناسب این ویژگیها با مقتضیات کار معلمی

۴- میزان استعداد، توانایی، و علاقه‌مندی داوطلب به شغل معلمی

۵- میزان دانش داوطلب در زمینه رشته شغلی انتخابی

اهداف و مقوله‌های فوق را به شکلهای دیگری نیز می‌توانستیم مشخص کنیم و بیشترین تأکید خود را بر (۱) انسجام شخصیت و نظام ارزشی، (۲) شکل‌گیری هویت (انسانی، ملی، اجتماعی، اخلاقی، شغلی، علمی، و آمادگی خدمت‌رسانی)، (۳) تواناییهای زبانی، (۴) میزان هوشمندی، (۵) استعداد، (۶) رغبتها، (۷) آمادگیها، (۸) قدرت تفکر نقاد و خلاق و نوآوری، (۹) جستجوگری و تمایل به شکوفایی خود و دیگران، (۱۰) شور و نشاط و مهارت زندگی، و (۱۱) وضعیت جسمی و ظاهری داوطلبان متمرکز سازیم. در چنان صورتی می‌باید در فرمهای ارائه و ابلاغ شده به سازمانهای آموزش و پرورش استانهای کشور تغییرات اساسی داده می‌شد که با توجه به فرصت محدود کنونی چنین امکانی میسر نیست و لازم است در برنامه‌ریزیهای آتی گزینش و تربیت معلم، نگاه همه‌جانبه و عمیقتری به موضوع داشته باشیم و دیدگاههای خود را بر پژوهشهای روان‌شناختی و تعلیم و تربیتی متناسب با مسائل تربیت معلم در کشور بنا کنیم.

کاری که در حال حاضر و از سر اضطرار می‌توان فعلاً انجام داد این است که در جریان کارگاه آموزشی کنونی در پی تعاریف مفهومی از سازه‌های ارائه شده در فرم ارائه شده از سوی وزارت آموزش و پرورش و تعیین سؤالات مشخص و عملیاتی متناسب با این سازه‌ها باشیم.