Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Fall & Winter 2025, 12(2), 167-183
https://doi.org/10.22055/jiops.2025.48484.1456

Received: 27.02.2025
Received in revised form: 20.04.2025
Accepted: 20.05.2025

Inestigating the Lived Experiences of Farhangian University's Applicants Regarding Assessment Centers (ACs)

Mohammad Alipour[1], Mojtaba Maleki Zohan[2], Morteza Soleimani Kia[3], AmirHossein Ebrahimi Shahroodi[4], Mohammad Khosravi Tanak[5]*

1. PhD Student of Curriculum Planning, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Birjand, Birjand, Iran
2. Bachelor Student of Education, Farhangian University, Tehran, Iran
3. Bachelor Student of Education, Farhangian University, Tehran, Iran
4. Bachelor Student of Education, Farhangian University, Tehran, Iran
5. PhD Student of Curriculum Planning, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Birjand, Birjand, Iran

Citation: Alipour, M. , Maleki Zohan, M. , Soleimani Kia, M. , Ebrahimi shahrodi, A., & Khosravitanak, M. (2025). Inestigating the lived experiences of Farhangian University's Applicants Regarding Assessment Centers (ACs). *Industrial and Organizational Psychology Studies, 12*(2), 167-183. doi: 10.22055/jiops.2025.48484.1456

Abstract

Introduction

This study aimed to investigate the lived experiences of Farhangian University applicants with a specific focus on the assessment centers and the specialized interview process involved in their admission. The significance of this research lies in the critical role that assessment processes play in selecting highly qualified teachers who are well-suited to educational roles. With growing demands for accuracy and fairness in such selection procedures, understanding the perceptions and experiences of candidates is essential to refine and improve the existing methods.

Method

The research employed a qualitative phenomenological approach to deeply explore the subjective experiences of participants. The study focused on applicants who participated in the admission process at Farhangian University, Shahid Bahonar Campus, South Khorasan Province. From this pool, 18 participants were selected purposefully based on specific criteria. Semi-structured interviews were conducted to collect rich and meaningful data. The validity of the interview questions was thoroughly assessed, ensuring their relevance and clarity. The data were analyzed using Smith's phenomenological model, which facilitated a systematic interpretation of participants' insights.

* **Corresponding Author:** Mohammad Alipour
Email: tanakolia78@gmail.com

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Results

The analysis of the interviews led to the extraction of 49 distinct codes. These findings were organized into four major themes and 11 sub-themes. The main themes included: experiences related to evaluators (evaluator expertise and professional ethics within the assessment environment), applicant-related experiences (peer interaction, competition, and academic background), tool- and activity-based experiences (group games, discussions, and psychological tests), and process-related experiences (logistics, execution timing, and physical environment). Each theme was further detailed with specific components.

Discussion

Evaluating the professional competencies of student teachers through the structured framework of assessment centers proves to be a significantly more effective and specialized approach than traditional interviews. This method ensures robust criteria for selecting qualified candidates. Moreover, it is crucial to incorporate additional tools, allocate extended evaluation periods, and involve highly trained and specialized personnel in the process. Such enhancements not only improve the accuracy and fairness of candidate selection but also contribute to fostering a higher standard of teacher training, ultimately benefiting the educational system as a whole.

Keywords: Assessment Centers, farhangian university, expert interview

مقاله پژوهشی

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

پاییز و زمستان ۱٤۰٤، ۱۲(۲)، ۱۸۳-۱٦۷
https://doi.org/10.22055/jiops.2025.48484.1456

تاریخ دریافت: ۱٤۰۳/۱۲/۰۹
تاریخ بازنگری: ۱٤۰٤/۰۱/۳۱
تاریخ پذیرش: ۱٤۰٤/۰۲/۳۰

بررسی تجارب زیسته متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان نسبت به کانون‌های ارزیابی

محمد علی‌پور [۱]، مجتبی ملکی زهان [۲]، مرتضی سلیمانی‌کیا [۳]، امیرحسین ابراهیمی شاهرودی [۴]، محمد خسروی طناک [۵]*

۱. دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی درسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران
۲. دانشجوی کارشناسی امور تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران
۳. دانشجوی کارشناسی امور تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران
۴. دانشجوی کارشناسی امور تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران
۵. دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی درسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران

چکیده

این مطالعه با هدف بررسی تجربیات داوطلبان ورود به دانشگاه فرهنگیان، با تمرکز ویژه بر مراکز ارزیابی و فرایند مصاحبه تخصصی پذیرش انجام شد. اهمیت این پژوهش در نقش حیاتی فرایندهای ارزیابی برای انتخاب معلمان شایسته و مناسب برای نقش‌های آموزشی نهفته است. با افزایش نیاز به دقت و عدالت در چنین فرایندهایی، درک ادراکات و تجربیات داوطلبان برای اصلاح و بهبود روش‌های موجود ضروری است. این پژوهش از رویکرد کیفی و روش پدیدارشناسی برای بررسی عمیق تجربیات ذهنی شرکت‌کنندگان استفاده کرده است. این مطالعه بر روی داوطلبانی متمرکز بود که در فرایند پذیرش دانشگاه فرهنگیان، پردیس شهید باهنر استان خراسان جنوبی شرکت کرده بودند. از میان این افراد، ۱۸ نفر به صورت هدفمند و براساس معیارهای مشخص انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. اعتبار سؤالات مصاحبه به‌دقت مورد بررسی قرار گرفت تا اطمینان حاصل شود که سؤالات دارای ارتباط و وضوح کافی هستند. سپس داده‌ها با استفاده از مدل پدیدارشناسی اسمیت تحلیل شد که تفسیر نظام‌مند بینش‌های شرکت‌کنندگان را تسهیل کرد. تحلیل مصاحبه‌ها منجر به استخراج ۴۹ کد مجزا شد. این یافته‌ها در چهار محور اصلی و ۱۱ زیرمحور سازمان‌دهی شدند. محورها شامل تجربیات مرتبط با ارزیاب (تخصص ارزیاب و اخلاق حرفه‌ای در محیط ارزیابی)، تجربیات مرتبط با داوطلبان (تعامل، رقابت و پیشینه تحصیلی)، تجربیات مبتنی بر ابزارها و فعالیت‌ها (بازی گروهی، بحث گروهی و آزمون روان‌شناسی) و تجربیات مرتبط با فرایند (عوامل اجرایی، زمان‌بندی اجرا و محیط فیزیکی) بودند. هر محور به تفصیل با اجزای خاصی توضیح داده شد. ارزیابی شایستگی‌های حرفه‌ای دانشجو-معلمان از طریق چارچوب ساختاریافته مراکز ارزیابی، روشی بسیار موثرتر و تخصصی‌تر نسبت به مصاحبه‌های سنتی ارائه می‌دهد. این روش معیارهای قوی‌تری برای انتخاب داوطلبان شایسته فراهم می‌کند. علاوه بر این، ضروری است ابزارهای بیشتری به کار گرفته شود، دوره‌های زمانی طولانی‌تر برای ارزیابی درنظر گرفته شود و افراد باتجربه و تخصص بالاتر در این فرآیند مشارکت داشته باشند. چنین بهبودهایی نه‌تنها دقت و عدالت انتخاب داوطلبان را افزایش می‌دهد، بلکه به ارتقای استاندارد آموزش معلمان کمک کرده و در نهایت به‌نفع کل سیستم آموزشی خواهد بود.

کلیدواژگان: کانون‌های رزیابی، دانشگاه فرهنگیان، مصاحبه تخصصی

* **نویسنده مسئول:** محمد خسروی طناک
رایانامه: tanakolia78@gmail.com

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

مقدمه

امروزه نهاد آموزش و پرورش به‌عنوان مسئول اصلی تربیت نیروی انسانی در جامعه، به‌نوعی عهده‌دار توسعه و پیشرفت بنیادین کشور نیز است. بر خلاف گذشته که توسعه تنها به ایجاد و گسترش منابع مادی محدود می‌شد؛ اما اکنون توسعه منابع انسانی به‌عنوان یک مؤلفه پیشرفت در گروی فرایند تعلیم و تربیت در آموزش و پرورش است (Hatami et al., 2019). از آنجا که تربیت نیروی انسانی در فرایند پیشرفت مادی و معنوی جامعه در تمام عرصه‌های علمی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی جایگاهی ویژه دارد، تحول در نظام آموزش و پرورش امری اجتناب‌ناپذیر است. از طرفی با توجه به نقش اساسی معلمان در نظام تعلیم و تربیت، ابتدا باید این تحول در گزینش و تربیت معلمان صورت گیرد. انتخاب راه صحیح گزینش با توجه به نیازها و بررسی و اصلاح مداوم این راهکار با توجه به نیازهای متغیر کشور، از وظایف اصلی نظام آموزش عالی است. از طرفی دانشگاه فرهنگیان از زیرنظام‌های آموزش عالی است که توانمندی نیروی انسانی آموزش و پرورش را عهده‌دار است (Ramezankhani et al., 2021). فرایند جذب نیروی انسانی در آموزش و پرورش از دو طریق استناد به ماده ۲۸ اساس‌نامه دانشگاه فرهنگیان و گزینش دانش آموخته‌های سایر دانشگاه‌ها، مؤسسات علمی و حوزه‌های علمیه و همچنین ورود داوطلبان کنکور سراسری به دانشگاه فرهنگیان صورت می‌پذیرد. از طرفی تحول در آموزش و پرورش منوط به بهبود کیفیت دانشگاه فرهنگیان است و این مهم جز با دقت در گزینش دانشجویان این دانشگاه صورت نمی‌گیرد (Nabavi & Farhadian, 2021). چنانچه در این مهم موفقیت حاصل نشده و افراد جذب‌شده از ویژگی‌های ضروری برخوردار نباشند، مقاطع بعدی نظام تربیت یعنی آماده‌سازی و آموزش معلمان نیز توجیه و کارآیی خود را از دست می‌دهند (Dehghan, 2022). از سال ۱۳۹۱ دانشگاه فرهنگیان با جذب دانشجو در چهارده رشته مقطع کارشناسی، اقدام به آموزش و تربیت نیروی انسانی موردنیاز آموزش و پرورش نموده و این روند همچنان ادامه دارد. داوطلبان کنکور سراسری پس از اعلام نتایج اولیه، با مراجعه به دفترچه‌های انتخاب رشته و انتخاب و ثبت کد رشته‌های دانشگاه فرهنگیان در صورت برخورداری از تراز و رتبه لازم، وارد فرایند بررسی صلاحیت‌های لازم می‌شوند (Sharifi Najafabadi, 2020). بررسی صلاحیت‌های لازم برای ورود به دانشگاه فرهنگیان با توجه به اساس‌نامه این دانشگاه و آیین‌نامه اجرایی قانون مدیریت خدمات کشوری صورت می‌پذیرد. بر همین اساس انجام مصاحبه عمومی گزینش، مصاحبه اختصاصی و آزمون عملی (در موارد لازم) جهت جذب دانشجو معلمانی متعهد به ارزش‌های ایرانی-اسلامی و توانمند، متناسب با نیاز دوره‌های مختلف (تحصیلی ضروری است Azad Disfani & Behfar, 2023). این ضرورت اما همواره با مشکلات و دشواری‌هایی مواجه بوده است. چراکه انتخاب دانشجو معلمانی که از توانمندی، سلامت جسمانی و ویژگی‌های شخصیتی متناسب با معلمی برخوردار نیستند می‌تواند علاوه بر ایجاد مشکلات روحی و روانی برای فرد، صدمات جبران‌ناپذیری را متوجه نظام تعلیم و تربیت نماید؛ لذا بررسی و اصلاح مداوم فرایند احراز صلاحیت متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان، امری حیاتی است (Ramezankhani et al., 2021).

درباره فرایند بررسی صلاحیت‌های متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان پژوهش‌هایی صورت گرفته است. (2021) Nabavi & Farhadianدر پژوهشی به شناسایی مشکلات موجود در فرایند مصاحبه تخصصی دانشگاه فرهنگیان به‌منظور ارائه الگویی مطلوب پرداخته و معتقدند شناسایی توانمندی‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای به دلیل وقت کم و عدم برگزاری آزمون‌های شناسایی استعداد مشکل بوده و بهتر است داوطلب در یک فرایند مدت‌دار و توسط آزمون‌های روان‌سنجی مورد بررسی قرار بگیرد. Azad Disfani & Behfar (2023) در پژوهشی به آسیب‌شناسی فرایند جذب و گزینش نیروی انسانی در آموزش و پرورش پرداخته و نتیجه یافته‌هایشان نشان می‌دهد که با وجود تعیین ملاک‌های بررسی صلاحیت‌ها، به دلیل عدم تعریف دقیق و یکسان از سوی ارزیابان، فرایند جذب و انتخاب از دقت و صحت کافی برخوردار نمی‌باشد. Shirbagi et al. (2018) در پژوهش خود به تحلیل کمی و کیفی تجارب شرکت‌کنندگان در

مصاحبه‌های استخدامی آموزش و پرورش پرداختند. در این پژوهش مواردی از چالش‌های مصاحبه احراز صلاحیت مشخص شد که از جمله آن می‌توان به رویکرد مستبدانه در اجرای مصاحبه، خطاهای ادراکی (مانند اثرگذاری لهجه و نوع پوشش و...) و مشکلات فرایندی (مانند سوگیری نتایج به دلیل تمرین برخی داوطلبان پیش از مصاحبه، خستگی و تضعیف داوری‌ها و...) اشاره کرد.

بر این اساس با توجه به تغییر روند بررسی صلاحیت‌های اختصاصی متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان از سال ۱۴۰۲ و تشکیل کانون‌های ارزیابی، با وجود بررسی‌های صورت‌گرفته در پژوهش‌های پیشین درباره فرایند مصاحبه ورودی دانشگاه فرهنگیان،اما به چگونگی و کیفیت فرایند این کانون‌ها پرداخته نشده است. پژوهش حاضر به بررسی تجارب متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان شهید باهنر خراسان جنوبی به فرایند کانون‌های ارزیابی می‌پردازد. آموزش و پرورش به‌عنوان یکی از مهم‌ترین و مؤثرترین نظام‌های اجتماعی است که سهم بسزایی در زندگی نوع بشر و تربیت انسان دارد. از طرفی معلم به‌عنوان مهم‌ترین عنصر نظام تعلیم و تربیت، نقشی اساسی در بهبود یا تضعیف کیفیت آموزش و پرورش ایفا می‌کند؛ بنابراین دوره تربیت و پرورش معلمان در دانشگاه فرهنگیان، زمینه‌ساز پیشرفت نسل آینده کشور را فراهم می‌آورد (Rafiee Afousi & Khalvandi, 2022). بنابراین نخستین و مهم‌ترین اقدام در توسعه و بهبود عملکرد آموزش و پرورش، ارزیابی افرادی است که قصد ورود به حرفه معلمی و دانشگاه فرهنگیان را دارند (Badli & Amirkhani, 2012). دانشگاه فرهنگیان از طریق دعوت افراد به فرایند مصاحبه از طریق کنکور سراسری، اقدام به بررسی صلاحیت افراد برای ورود به دانشگاه فرهنگیان و حرفه معلمی می‌کند (Dehghan, 2022). از طرفی از سال ۱۴۰۱ و با تشکیل کانون‌های ارزیابی در فرایند بررسی صلاحیت متقاضیان، روند بررسی صلاحیت‌ها دچار تغییر و تحول شد. روش کانون‌های ارزیابی به‌عنوان یک روش ارزیابی صلاحیت‌ها و شایستگی شرکت‌کنندگان توسط تیم ارزیاب و با استفاده از تمرین‌های شبیه‌سازی، بیش از پنجاه سال است که در ارگان‌ها و بخش‌های گوناگون مورد استفاده قرار می‌گیرد. این روش دارای چهار مؤلفه است؛ مؤلفه نخست شایستگی و مجموعه عوامل مرتبط با موفقیت در شغل موردنظر مورد بررسی قرار می‌گیرد. مؤلفه دوم تمرین شبیه‌سازی که نوعی آزمون بوده و در آن موقعیتی مشابه با شغل موردنظر طراحی و اجرا می‌شود. مؤلفه بعدی شرکت‌کننده است که فعالیت‌های او جهت برعهده گرفتن حرفه موردنظر تحت ارزیابی قرار می‌گیرد. مؤلفه چهارم نیز ارزیاب بوده که شایستگی شرکت‌کننده را از طریق فعالیت‌های شبیه‌ساز مورد سنجش قرار می‌دهد (Khoshoui et al., 2018). Nabavi & Farhadian (2021) در پژوهش خود با عنوان شناسایی مشکلات فرایند مصاحبه تخصصی داوطلبان برای پذیرش در دانشگاه فرهنگیان به‌منظور ارائه الگوی مطلوب به این یافته رسیدند که شناسایی توانمندی‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای به دلیل وقت کم و عدم برگزاری آزمون‌های شناسایی استعداد مشکل بوده و بهتر است داوطلب در یک فرایند مدت‌دار و توسط آزمون‌های روان‌سنجی مورد بررسی قرار بگیرد. Azad Disfani & Behfar (2023) در پژوهش خود با عنوان آسیب‌شناسی فرایند مصاحبه، گزینش و انتخاب داوطلبان ورود به حرفه معلمی، به بررسی فرایند جذب معلم در آموزش و پرورش پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که با وجود تعیین ملاک‌های بررسی صلاحیت‌ها، به دلیل عدم تعریف دقیق و یکسان از سوی ارزیابان، فرایند جذب و انتخاب از دقت و صحت کافی برخوردار نمی‌باشد. Shirbagi et al. (2018) در پژوهشی با عنوان تحلیل کیفی و کمی تجارب و بازخورد شرکت‌کنندگان در مصاحبه‌های استخدامی آموزش و پرورش، به بررسی تجارب متقاضیان ورود به حرفه معلمی پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که رویکرد مستبدانه در اجرای مصاحبه، خطاهای ادراکی (مانند اثرگذاری لهجه و نوع پوشش و...) و مشکلات فرایندی (مانند سوگیری نتایج به دلیل تمرین برخی داوطلبان پیش از مصاحبه، خستگی و تضعیف داوری‌ها و...) از جمله چالش‌های مصاحبه استخدامی آموزش و پرورش است. Farahani et al. (2012) در پژوهشی با عنوان ارزیابی شیوه‌های انتخاب معلمان ابتدایی در نظام آموزش و

پرورش کشور به این یافته رسیدند که در فرایند جذب و انتخاب معلمان باید به علاقه انگیزه داوطلبان، توانایی‌ها و ویژگی‌های جسمی، روانی و علمی افراد و همچنین استفاده از نیروهای بومی توجه شود. Ahmadi Farsany et al. (2022) در پژوهشی با عنوان آسیب‌شناسی فرایند جذب معلمین مقطع ابتدایی در آموزش و پرورش ایران، به این نتیجه دست یافتند که عدم درک ماهیت حرفه معلمی و مشکل در جذب نخبگان و در نتیجه ضعف در ارزشیابی و بازخورد از جمله مهم‌ترین آسیب‌های فرایند جذب معلم در آموزش و پرورش کشور است. Mollaeenezhad (2012) در پژوهشی با عنوان صلاحیت‌های حرفه‌ای مطلوب دانشجو معلمان دوره آموزش ابتدایی، به این نتیجه دست یافت که صلاحیت‌های شناختی، نگرشی و رفتاری از مهم‌ترین صلاحیت‌های موردنیاز حرفه معلمی در مقطع ابتدایی است. Pourkarimi et al. (2022) در پژوهش خود با عنوان طراحی الگوی شایستگی‌های متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان در دوره آموزش ابتدایی، به این یافته رسیدند که معلمان مقطع ابتدایی باید صلاحیتشان در شش حیطه شایستگی‌های دانشی، شایستگی‌های ارتباطی، توانایی‌های ادراکی، شایستگی‌های اجرایی، شایستگی‌های شخصیتی و در نهایت توانایی‌های نگرشی، احراز گردد.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی تجارب متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان نسبت به کانون‌های ارزیابی است که با توجه به هدف پژوهش و بررسی تجارب مذکور، از روش تحقیق کیفی از نوع پدیدارشناسی استفاده شد. این روش ناظر بر نگره مردم در مورد جهان بوده و هدف آن کشف راه‌های کیفی مختلفی است که مردم در حال تجربه و ادراک جنبه‌های گوناگون در اطراف پدیده‌ای هستند و با توجه به این مهم، استفاده از این روش مناسب به‌نظر می‌رسد (Khanifar & Muslimim 2018). از آنجا که پژوهشگران با هدف بررسی برداشت‌ها و تجارب متفاوت داوطلبان ورود به دانشگاه فرهنگیان درباره فرایند مصاحبه و گزینش کانون‌های ارزیابی، اقدام به جمع‌آوری و طبقه‌بندی اطلاعات کردند، لذا از روش پدیدارشناسی استفاده شد. مشارکت‌کنندگان در پژوهش، شامل تمامی متقاضیان و شرکت‌کنندگان در فرایند پذیرش دانشگاه فرهنگیان شهید باهنر استان خراسان جنوبی بودند. روش انتخاب شرکت‌کنندگان در این پژوهش، به‌صورت هدفمند از نوع معیار بود. در نمونه‌گیری هدفمند، انتخاب افراد به‌صورت آگاهانه از سوی پژوهشگر صورت می‌گیرد و حجم نمونه براساس اشباع نظری مشخص می‌شود. پس از انجام ۱۸ مصاحبه با متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان شهید باهنر استان خراسان جنوبی، اشباع داده‌ها حاصل شد. برای جمع‌آوری داده‌ها نیز از روش مصاحبه‌های بین‌فردی نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. این نوع مصاحبه به دلیل اینکه نه مانند مصاحبه ساختاریافته محقق را محدود می‌کنند و نه مانند مصاحبه باز که در بعضی موارد اطلاعات غیرضروری فراهم می‌سازند، برای پژوهش‌های پدیدارشناسی مناسب هستند. پس از تنظیم سؤالات مصاحبه، روایی و پایایی پرسش‌های مطرح‌شده توسط استاد راهنما موردبررسی و تأیید قرار گرفت. برای انجام مصاحبه‌ها ابتدا از سوی دانشگاه فرهنگیان با ارزیابان هماهنگ شد و سپس به افراد در مورد چگونگی فرایند مصاحبه و اهداف پژوهش توضیح داده شد. جهت محرمانه ماندن نام هر کدام از شرکت‌کنندگان در مراحل پژوهش و رعایت اخلاق پژوهشی به هرکدام از آن‌ها یک کد تخصیص و به آن‌ها اطمینان داده شد که محتوا، فایل صوتی و متن مصاحبه‌ها کاملاً محرمانه خواهد ماند و در توصیف و تجزیه و تحلیل نهایی اطلاعات، نامی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش برده نمی‌شود. هر جلسه مصاحبه نیز ابتدا با سؤالات تعیین‌شده آغاز و به‌تدریج براساس تحلیل داده‌ها، با سؤالات اکتشافی ادامه یافت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از الگوی

پدیدارشناسی اسمیت استفاده شد که شامل: ۱)تولید داده‌ها ۲)تجزیه و تحلیل داده‌ها ۳)تلفیق موردها است (Labrague et al., 2017). به این صورت که مصاحبه‌ها پس از ضبط به نوشتار تبدیل شده و محققان به خواندن و بازخوانی مکرر متن هر یک از مصاحبه‌ها پرداخته و سپس مضامین اصلی و فرعی تعیین و نام‌گذاری شدند؛ پس از آن، محققان با مقایسه و لحاظ‌کردن تفاوت‌ها و شباهت‌های مضامین فرعی، مضمون‌های کلی‌تر را استخراج کردند. برای هر یک از مصاحبه‌ها، یک جدول خلاصه‌سازی تدوین شد و در نهایت از طریق تلفیق، فهرست کاملی از مضمون‌ها (۱۰ مضمون اصلی و ۹۱ مضمون فرعی در قالب ۴ تم) استخراج گردید. جهت حصول اطمینان از امکان اعتماد به داده‌های پژوهش از روش مطالعه مکرر، قیاس داده‌ها، خلاصه‌سازی و دسته‌بندی اطلاعات، بدون اینکه در داده‌ها تغییری ایجاد شود، استفاده شد. از طریق مقایسه با پیشینه‌های تحقیق، نظارت مداوم بر پژوهش از ابتدا تا انتها، استفاده از نمونه کافی و مناسب و ادامه مصاحبه‌ها تا رسیدن به نقطه اشباع، سعی شد تا قابلیت تأیید حاصل شود؛ در راستای اعتباربخشی به یافته‌ها نیز، ابتدا مصاحبه آزمایشی صورت گرفت و پس از بررسی آن با استاد راهنما، اصلاحات لازم برای مصاحبه‌های بعدی انجام شد. همچنین روایی کد گذاری‌های انجام‌شده توسط استاد راهنما بررسی گردید و پایایی کدها نیز با روش پایایی بین کد گذاران (شاخص تکرارپذیری) تعیین گردید. در جدول ۱ مشخصات شرکت‌کنندگان در پژوهش آورده شده است.

Table 1. Characteristics of the participants in the research

Interviewee No.	Age	High School Major	Entrance Exam Rank (Region)	Academic Score
1	18	Humanities	6500	7800
2	18	Humanities	1800	8800
3	18	Humanities	11	11300
4	19	Humanities	4000	8200
5	18	Humanities	2081	8400
6	18	Mathematics-Physics	1126	9044
7	19	Humanities	1746	8800
8	18	Humanities	4200	7900
9	18	Mathematics-Physics	12000	7000
10	19	Humanities	9000	7600
11	19	Humanities	2900	8200
12	18	Humanities	4100	8000
13	19	Humanities	4900	8000
14	19	Humanities	17000	6800
15	20	Humanities	10200	6500
16	18	Humanities	2600	8400
17	18	Humanities	1900	8200
18	19	Humanities	1100	9100

یافته‌ها

با بررسی و تحلیل مصاحبه‌های شرکت‌کنندگان و تجزیه و تحلیل کدها در پژوهش، تجارب متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان نسبت به کانون‌های ارزیابی در در قالب ۴ طبقه محوری و ۱۱ محور فرعی تقسیم‌بندی شد. این محورها شامل: تجارب معطوف به ارزیاب (میزان تجربه ارزیاب، اخلاق ارزیاب در محیط کانون)، تجارب معطوف به ارزیابی‌شونده (تعامل داوطلبان، رقابت داوطلبان، رشته تحصیلی داوطلبان)، تجارب معطوف به ابزارها و تمرین‌ها (بازی گروهی، بحث گروهی، آزمون روان‌شناختی) و تجارب معطوف به فرایند ارزیابی (عوامل اجرایی، زمان اجرا، محیط فیزیکی) است که هر کدام از آن‌ها دارای چندین مؤلفه است،که در جدول ۲ قابل‌مشاهده است.

Table 2. Core and sub-categories extracted from the experiences of applicants to Farhangian University

Core Category	Subcategory	Extracted Codes
معطوف به ارزیاب	تجربه و تخصص ارزیاب	توجه ارزیابان به زبان بدن، انتخاب ارزیابان از مشاوران و روان‌شناسان مجرب، تجربه پایین برخی از ارزیابان،عدم مشارکت ارزیابان در فرایند
	اخلاق ارزیاب	اخلاق و رفتار حسنه، کاهش استرس داوطلبان توسط ارزیابان، صحبت‌کردن ارزیابان با یکدیگر و پرت‌شدن حواس داوطلب
معطوبه به ارزیابی‌شونده (داوطلب)	تعامل داوطلبان	کاهش استرس با تعامل در گروه همسالان، سروصدای برخی از داوطلبان
	رقابت داوطلبان	ایجاد جو رقابتی بین افراد، تشویق داوطلبان توسط یکدیگر، آگاهی از سطح علمی سایر داوطلبان، خودآگاهی داوطلبان
	رشته تحصیلی داوطلبان	لزوم مشخص بودن رشته دانشگاهی مورد مصاحبه افراد، عدم توجه به تفاوت‌های بین‌فردی، بومی‌گزینی شهرستانی
معطوف به ابزارها و تمرین‌ها	بازی گروهی	عدم تناسب شیوه مصاحبه با ویژگی شخصیتی افراد درون‌گرا، عدم دستیابی به دانش عمیق از افراد در گروه، آشنایی با نظرات دیگران، امکان بروز بیشتر توانایی‌ها در بازی گروهی نسبت به انفرادی، جو دوستانه در گروه، بهبود بازدهی افراد از طریق هم‌فکری در گروه، تقسیم وظایف در گروه، ابتکار عمل در بازی گروهی، افزایش خلاقیت در عملکرد به دلیل قرارگیری در شکل جدید مصاحبه، آشنایی افراد با فواید تقسیم کار در گروه، کمبود امکانات جهت بازی گروهی
	بحث گروهی	سنجش استدلال، عدم تساوی فرصت اظهارنظر افراد در گروه، صحبت مداوم یکی از اعضا، عدم فرصت کافی برای بروز استعدادهای مرتبط با معلمی، افزایش استرس به دلیل عدم شناخت از سایر اعضا، تقسیم وظایف در گروه، رسیدن به‌اتفاق نظر در پایان مباحث گروهی، فرصت کافی برای تفکر حول موضوع بحث گروهی، عدم ارتباط موضوعات گروهی با تعلیم و تربیت
	آزمون روان‌شناختی	سنجش واکنش افراد در موقعیت‌های مختلف، سنجش روان‌شناختی در بخش کار با رایانه، سنجش افکار، مشخص‌بودن جواب سؤالات بخش رایانه، عدم ارزیابی توانایی تدریس
معطوف به فرایند اجرایی	عوامل اجرایی	عدم آشناسازی صحیح داوطلب با روند کانون توسط تسهیلگر، عدم حضور به‌موقع ارزیابان در کانون، حجم کاری بالای عوامل اجرایی کانون
	زمان اجرا	کوتاه‌بودن بازه زمانی بررسی صلاحیت‌ها، روند طولانی و خسته‌کننده ارزیابی
	محیط فیزیکی	تهویه مناسب فضای فیزیکی، پذیرایی مناسب در شأن داوطلب، وجود تابلوهای راهنما، گرم‌شدن فضای مصاحبه در شیفت عصر، عدم توجه به نور اتاق، بی‌توجهی به نوع میز

معطوف به ارزیاب

با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه، بررسی تجارب معطوف به ارزیابان کانون‌های ارزیابی دانشگاه فرهنگیان نشان داد که این تجارب دارای دو محور فرعی تجربه ارزیابان و اخلاق حرفه‌ای ارزیابان در محیط کانون‌های ارزیابی بوده و هر یک از این مؤلفه‌ها دارای زیر مؤلفه‌هایی هستند که در ادامه مورد بحث قرار می‌گیرند. کانون ارزیابی دارای ابعادی است که در طراحی و اجرای یک جلسهٔ ارزیابی باید مدنظر قرار گیرند، به‌طوری‌که کانون ارزیابی با حضور این مؤلفه‌ها موجودیت پیدا می‌کند. در این میان کیفیت حضور این مؤلفه‌ها در اجرای کانون بسیار حائز اهمیت، و افت کیفیت در هر یک از مؤلفه‌ها، مانعی بر سر راه اثربخشی کانون محسوب می‌شود. ارزیاب‌ها یکی از اساسی‌ترین مؤلفه‌های کانون هستند که شروع، پایان و نتایج کانون مستقیماً تحت تأثیر نظرات و برداشت‌های آن‌ها است. بنا بر اظهارات صورت‌گرفته ویژگی‌های اخلاقی ارزیابان کانون‌های ارزیابی به‌صورت مکرر از سوی متقاضیان در مصاحبه‌ها مطرح شد. برای نمونه مصاحبه‌شونده شماره ۲ عنوان کرد"هر دو ارزیاب مستقر در اتاق با لبخند از من استقبال کردند و این باعث شد تا از استرس من کم شود". میزان تجربه ارزیابان در فرایند کانون‌های ارزیابی از دیگر صحبت‌های متقاضیان درباره اهداف کانون‌ها بود. به شکلی که مصاحبه‌شونده شماره ۱۰ بیان داشت" یکی از ارزیابان از ظاهر او مشخص بود که سن پایینی دارد و مشخص نیست که بتواند به درستی شایستگی‌های مرا احراز کند". در جایی

دیگر مصاحبه‌کننده ۷ اضافه می‌کند "در اتاق بحث گروهی که وارد شدیم، ارزیابانی که در آنجا بودند با دقت تمام مارا زیر نظر داشتند و احساس می‌کنم که تمام صحبت‌ها و واکنش‌های ما را یادداشت می‌کردند".

معطوف به ارزیابی‌شونده (داوطلب)

تجاربی را که متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان معطوف به داوطلبان فرایند کانون‌های ارزیابی می‌دانستند، در سه مؤلفه تقسیم گردید که از این سه مؤلفه، ۸ کد استخراج شدند که این کدها عبارتند از کاهش استرس با تعامل در گروه همسالان، سروصدای برخی از داوطلبان، ایجاد جو رقابتی بین افراد، تشویق داوطلبان توسط یکدیگر، آگاهی از سطح علمی سایر واطلبان، خودآگاهی داوطلبان، لزوم مشخص‌بودن رشته دانشگاهی مورد مصاحبه افراد، عدم توجه به تفاوت‌های بین‌فردی، بومی‌گزینی شهرستانی.

مشارکت‌کنندگان در پژوهش، برخی از تجارب فرایند بررسی صلاحیت‌های تخصصی را مستقیماً متوجه خود داوطلبان دانستند. این تجارب ابعاد گوناگونی را در بر می‌گیرد که از جمله آن‌ها می‌توان به عدم مشخص‌بودن رشته داوطلبان اشاره کرد. مصاحبه‌شونده شماره ۱۸ در مورد این موضوع عنوان کرد"یکی از مهم‌ترین اشکالات مصاحبه، مشخص نبودن رشته‌ای است که متقاضیان جهت پذیرش در آن به مصاحبه دعوت شده‌اند. اگر مشخص شود که افراد برای پذیرش در چه رشته‌ای (مثلا رشته مشاوره یا علوم اجتماعی یا آموزش ابتدایی و...) به مصاحبه دعوت شده‌اند، ارزیابان می‌توانند هم میزان علاقه افراد به آن رشته و هم توانایی‌های آنان در ارتباط با رشته مورد پذیرش را ارزیابی کنند".

تجارب مرتبط با شناخت داوطلبان با یکدیگر از دیگر مضامینی بود که مشارکت‌کنندگان به آن اشاره داشتند. آن‌ها عواملی مانند تعامل داوطلبان و رقابت داوطلبان را از جمله این تجارب می‌دانستند. مصاحبه‌شونده شماره ۱۶ بیان داشت"اینکه چهار نفر با هم وارد اتاق مصاحبه می‌شدیم از استرس ما خیلی کم می‌کرد و می‌توانستیم از وضعیت خود نسبت به سایر داوطلبان آگاه شویم".

معطوف به ابزارها و تمرین‌ها

ویژگی اصلی و متمایزکننده کانون‌های ارزیابی از سایر روش‌های ارزیابی، ابزارهـا و تمرین‌هایی هستند که در آن به‌کار می‌روند. اساس کانون ارزیـابی بـر شبیه‌سازی شـرایط کاری افراد و قراردادن ایشان در محیط است که تاحدامکان مشابه محیط کار آنان اسـت. در راستای ارزیابی افراد، ارزیاب‌ها نیازمند معیار ارزیابی و تمرین‌هایی هستند که بتوانند شرکت‌کنندگان را مورد ارزیابی قرار دهند. معیارها یا شایستگی‌ها، خروجی تجزیه و تحلیل شغل هستند و ابزارها، موقعیت و تمرینی هستند که ارزیابی‌شوندگان برای اجرای آن باید دارای شایستگی‌های معینی باشند، در این شرایط است که ارزیاب، از طریق مشاهده رفتار فرد در موقعیت تعریف‌شده، میزان شایستگی را ارزیابی می‌کند. با این تفاسیر تعیین معیار و طراحی و انتخاب ابزار و تمرین‌های موقعیتی متناسب یک ضرورت محسوب می‌شود. ابزارها و تمرین‌های کانون‌های ارزیابی از نگاه متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان را می‌توان به سه ابزار بازی گروهی، بحث گروهی و آزمون روان‌شناختی تقسیم‌بندی کرد که از هر یک از این مؤلفه‌ها، کدهایی استخراج شده است. مصاحبه‌شونده شماره ۶ در این مورد اظهار داشت "به‌نظرم در شغل معلمی یکی از مهم‌ترین فاکتورها توانایی ارتباط‌گیری با افراد و اقشار مختلف است که این توانایی در قالب بحث گروهی به‌خوبی مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفته بود".

مشارکت‌کنندگان در پژوهش معتقد بودند فرایند سنجش و ارزیابی از طریق کانون‌های ارزیابی دارای نکات مثبت و فرصت‌هایی است که پیش روی متقاضیان قرار دارد. این فرصت‌ها ابعاد گوناگونی را در بر می‌گیرد که سطح مناسب و

استاندارد سؤالات، نمونه‌هایی از آن هستند. مصاحبه‌شونده شماره ۱۳ درباره این موضوع عقیده داشت"یکی از جذابیت-های روند مصاحبه، وجود بخش‌های متنوع و بکری مانند بازی گروهی بود که به‌نظرم توسط همین بخش‌های متنوع، امکان ارزیابی توانایی‌های واقعی افراد فراهم می‌شد. "یا مصاحبه‌شونده شماره ۱ اظهار داشت" به‌نظرم شیوه مصاحبه و ارزیابی گروهی برای افرادی مانند من که درون‌گرا بوده و زمان می‌برد تا در جو مصاحبه گروهی قرار بگیریم، شیوه مناسبی نیست".

فرصت‌ها و نقاط قوت مرتبط با عوامل درون‌گروهی در فرایند کانون‌های ارزیابی از دیگر مضامینی بود که مشارکت‌کنندگان در پژوهش به آن اشاره داشتند. آن‌ها عواملی چون بهبود بازدهی افراد از طریق هم‌فکری در گروه و کاهش استرس با تعامل در گروه همسالان را از جمله فرصت‌های کار درون‌گروهی می‌دانستند. مصاحبه‌شونده شماره ۱۶ در این مورد گفت"صحبت و بحث‌های درون‌گروهی باعث ایجاد ایده‌های جدید در ذهن من می‌شد و همچنین بحث‌گروهی و بازی‌گروهی باعث ابتکار عمل ما می‌شد".

همچنین یکی دیگر از ابزارها آزمون روان‌شناختی است که از طریق مطرح‌کردن سؤالات گوناگون در شرایط متفاوت، توانایی‌های متقاضی مورد سنجش قرار می‌گیرد. برای مثال مصاحبه‌شونده شماره ۴ اظهار داشت" در بخش آزمون روان‌شناختی، سوالاتی مطرح می‌شد که واکنش ما را در موقعیت‌های گوناگون بسنجد و باید پاسخ‌ها را به‌ترتیب اولویت وارد می‌کردیم و به‌نظرم پاسخ صحیحی از دید همه داوطلبان وجود نداشت و هر کس از نقطه‌نظر خود جواب می‌داد."

معطوف به فرایند اجرایی

مشارکت‌کنندگان در پژوهش معتقدند که بخشی از تجارب حضور در کانون‌های ارزیابی، متوجه فرایندهای اجرایی است که زمان اجرا، محیط فیزیکی و عوامل اجرایی از جمله آن‌هاست. مصاحبه‌شونده شماره ۱۷ درباره این موضوع عقیده داشت "مدت زمان فرایند بررسی صلاحیت‌ها به‌نظرم خیلی کوتاه است و در مدت یک روز و چهار ساعت نمی‌شود راجع به یک داوطلب اظهارنظر کرد" و در جایی دیگر مصاحبه‌شونده در ۱۵ ارتباط با محیط فیزیکی کانون گفت" من در نوبت عصر و در ساعت ۱۴ وارد کانون ارزیابی شدم و هوا خیلی گرم شده بود و نتوانستم عملکرد خوبی داشته باشم". در خصوص تیم اجرایی کانون ارزیابی مستقر در دانشگاه مصاحبه‌شونده شماره ۱۰ گفت "تسهیلگری که در نوبت کانون ما مستقر بود اطلاعات مناسبی در خصوص فرایند در اختیار ما قرار نداد."

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش کیفی حاضر با هدف بررسی تجارب متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان نسبت به کانون‌های ارزیابی صورت گرفت. تجارب شرکت‌کنندگان در این پژوهش در قالب ۴ طبقه محوری و ۱۱ محور فرعی تقسیم‌بندی شد. بررسی یافته‌های این پژوهش و با درنظرگرفتن پژوهش‌های صورت‌گرفته نتایج زیر را نشان می‌دهد:

عوامل مرتبط به ارزیاب در این پژوهش با استفاده از نتایج به‌دست آمده به دو مقوله فرعی تخصص و تجربه ارزیاب و اخلاق ارزیاب تقسیم‌بندی می‌شود.

دانش و تخصص ارزیاب از جمله مهم‌ترین عواملی است که به شخص ارزیاب باز می‌گردد و هر چقدر که این تجربه و تخصص بیشتر باشد ارزیابی به‌نحو مطلوبی صورت می‌گیرد. در مصاحبه‌ها مشخص شد اگر ارزیاب تجربه کافی در فرایند ارزیابی داشته باشد، می‌تواند ارزیابی دقیق‌تری انجام دهد. بهترین و معتبرترین ابزارهای سنجش و اندازه‌گیری بدون وجود ارزیاب‌های ماهر و باتجربه، نتایج چندان مطلوبی به بار نمی‌آورند. یکی از عوامل کلیدی موفقیت هر کانون ارزیابی "ارزیاب" است. مدل شایستگی‌ها و تمریناتی که با زحمات فراوان طراحی می‌شود، بدون ارزیاب ماهر و

آموزش‌دیده ارزش چندانی ندارد. ارزیاب‌ها باید شناخت دقیقی از مفهوم شایستگی‌ها و تکنیک‌های مصاحبه داشته باشند تا بتوانند قضاوت مناسبی در مورد شایستگی‌های فرد مورد ارزیابی داشته باشند. این مهم با استفاده از ارزیاب‌های متخصص و باتجربه میسر خواهد بود. این مسئله در سایر مطالعات نیز از اهمیت فراوانی برخوردار است؛ به‌طوری‌که Akbari et al. (2016) در مطالعه خود نشان داد داشتن تخصص و تجربه کافی و تبحر در این امر اثرگذاری بیشتری نسبت به سایر مقولات مؤثر بر ارزیاب دارد.

دومین عامل از عوامل مربوط به ارزیاب، عوامل مربوط به اخلاق ارزیاب است. اخلاق ارزیاب یکی از مهم‌ترین مسائل و عواملی است که تأثیرات محسوسی را بر فرایند ارزیابی می‌گذارد. در این مطالعه آشکار شد که اخلاق شخصی ارزیاب در فرایند ارزیابی اثرگذار است و بخش زیادی از قضاوت ارزیاب را در بر می‌گیرد و به‌عنوان راهکار نیز باید از بی‌اخلاقی و عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای در محیط کانون ارزیابی جلوگیری نمود و با آن مقابله کرد. در این رابطه مطالعه Fuenzalida et al. (2021) که در بین کارکنان دولتی ادارات فدرال آمریکا انجام شده است بر اخلاق ارزیابی و تأثیر آن بر فرایند ارزیابی تشریح شده است. همچنین Badli & Amirkhani (2012) در پژوهش خود از خلاق به‌عنوان یکی از ابعاد شایستگی‌های فردی و شخصیتی ارزیابان نام برده است.

عوامل مرتبط به شرکت‌کنندگان در این پژوهش با استفاده از نتایج به‌دست آمده به سه مقوله فرعی تعامل داوطلبان، رقابت داوطلبان و رشته آنان تقسیم‌بندی می‌شود. براساس نتایج پژوهش، متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان، تعامل افراد در قالب کانون‌های ارزیابی را از دیگر اهداف کانون‌های ارزیابی دانستند. یافته‌های پژوهش Bibak et al. (2014) و همچنین Park et al. (2006) که نشان می‌دهد، دانشجو معلمانی که از نظر ویژگی‌های اجتماعی، افرادی مسئولیت‌پذیر، گروه‌گرا، سازش‌پذیر و... هستند، نگرش مثبتی نسبت به حرفه معلمی داشته و می‌توانند در کارشان موفق‌تر عمل کنند، یافته‌های پژوهش حاضر را تأیید می‌کند. در تبیین اهمیت این موضوع می‌توان بیان داشت که با توجه به ذات حرفه معلمی و ارتباط معلم با افراد مختلفی همچون دانش‌آموزان، اولیا، همکاران و... او باید به شکل مؤثری با دیگران ارتباط برقرار کرده و آداب اجتماعی را در تعاملاتش رعایت کند، لذا لزوم سنجش ویژگی‌های اجتماعی متقاضیان از سوی کانون‌های ارزیابی مشخص می‌شود (Pourkarimi et al., 2022).

همان‌طورکه یافته‌ها نشان می‌دهد متقاضیان بر این عقیده هستند که ارزیابی ویژگی‌های فردی یکی از اهداف کانون‌های ارزیابی است. یافته‌های پژوهش Motekalem et al. (2021) و Orazbayeva(2016) که نشان می‌دهد در فرایند مصاحبه با توجه به الگوی مطلوب باید به شناسایی ویژگی‌های فردی از جمله تعاملات وی و استعدادهای او توجه شده و مهارت‌هایی مانند توانایی حل مسئله را برای یک معلم ضروری می‌دانند، یافته‌های پژوهش حاضر را تأیید می‌کند. در تبیین اهمیت این یافته می‌توان بیان داشت که ازآنجایی‌که معلم به‌عنوان رکن اصلی آموزش و پرورش در تربیت آموزشی، اعتقادی، عاطفی و... دانش‌آموزان مستقیماً دخالت دارد، لذا سنجش ویژگی‌های فردی و شخصیتی او امری ضروری به‌نظر می‌رسد. اهمیت این موضوع، با توجه به تغییر فرایند بررسی صلاحیت‌ها از فردی به گروهی و لزوم همکاری متقاضیان در گروه به‌منظور بروز توانایی و استعدادهایی از قبیل توانایی ارتباط‌جمعی و مهارت مدیریت گروه، روشن می‌شود.

اساس متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان با توجه به تفاوت‌های شخصیتی و عوامل روانی خود در زمان مصاحبه، کانون‌های ارزیابی را دچار چالش و اشکالاتی می‌دانستند. یافته‌های پژوهش Sharbatiyan & Ghorbani (2023) و Mohammadi (2022) که بیان می‌کنند، مسائل روانی و شخصیتی افراد، در فرایند گزینش و انتخاب دانشگاه فرهنگیان مؤثر بوده و عواملی مانند استرس یا کاهش تمرکز متقاضیان ممکن است بر عملکرد آن‌ها و بروز استعدادهایشان چه در فرایند سنجش ورود به حرفه معلمی و چه در حین خدمت به آموزش و پرورش تأثیرگذار باشد، یافته‌های این پژوهش

را تأیید می‌کنند. در تبیین اهمیت این موضوع می‌توان بیان داشت که با توجه به اینکه متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان تا پیش‌ازاین تجربه مسئولیت رسمی در جایگاه معلمی یا شرکت در فرایند گزینش جهت استخدام نداشته‌اند، فشار روانی و ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها بر نوع عملکرد و بروز توانایی‌هایشان و نوع نگاهشان بر فرایند کانون‌های ارزیابی تأثیرگذار است.

عوامل مرتبط به ابزارها در این پژوهش با استفاده از نتایج به‌دست آمده به سه مقوله فرعی بحث گروهی، بازی گروهی و آزمون روان‌شناختی تقسیم‌بندی می‌شود. از مهم‌ترین مؤلفه‌های کانون ارزیابی ابزارها و تمرین‌های شبیه‌سازی است. تمرین شبیه‌سازی، نوعی آزمون موقعیتی است که در آن فرصتی در اختیار ارزیاب‌ها قرار داده می‌شود تا از طریق آن رفتار شرکت‌کنندگان را در شرایطی شبیه به شغل با توجه به شماری از ابعاد از پیش تعیین شده مورد مشاهده و ارزیابی قرار دهند ابزارهای ارزیابی شبیه‌سازی‌های هستند که جنبه‌های مهم شغل را به تصویر می‌کشند. در فرایند اجرای کانون ارزیابی تلاش می‌شود تا با شبیه سازی شرایط کاری و قراردادن افـراد در محیطی مشابه محیط کارشان، فضای مناسبی برای ارزیابی شرکت‌کنندگان فراهم شـود. بـه همین منظور بر استفاده از ابزارهای مناسب برای سنجش قابلیت های فراوان تأکید می‌شود. انواع مختلفی از ابزارها وجود دارد. که هر یک قابلیت سنجش یک نوع شایستگی خاص را دارد. براساس نظریه استنباط متناظر در یک کانون ارزیابی به‌جای استفاده از چند تمرین یکسان، باید از انواع مختلف تمرین‌های شبیه‌سازی استفاده نمود. زیرا براساس این نظریه، انسان‌ها هنگامی که مشاهده می‌کنند فردی در موقعیت‌های مختلف به شیوهای یکسان رفتار می‌کند، نتیجه می‌گیرند که رفتار وی تابع ویژگی‌های ثابت و نه موقعیت بیرونی است. از مهم‌ترین و پر تکرارترین مسائلی که متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان در رابطه با تجارب کانون‌های ارزیابی به آن اشاره داشتند، ابزارهای متفاوت کانون‌های ارزیابی بود؛ چراکه تغییر شکل مصاحبه‌ها از انفرادی به گروهی، بارزترین تفاوت در ارزیابی صلاحیت‌های تخصصی متقاضیان است. یافته‌های پژوهش Zamani et al. (2015)؛ Nazarzadeh Zare (2022) و Labeouf et al. (2016) که عدم هماهنگی و سازگاری با اعضا، عدم اعتماد متقابل به افراد در گروه، چالش‌های مرتبط با جهت‌گیری گروه و اولویت اهداف فردی نسبت به اهداف گروه و توزیع نادرست نقش‌ها و بی‌توجهی به اهمیت نقش‌های گروهی را از چالش‌های کار درون‌گروهی عنوان می‌کنند، تأییدکننده یافته‌های پژوهش است. اهمیت این مورد را می‌توان ریشه در فاصله نگرش و مهارت افراد در کار درون‌گروهی با وضعیت مطلوب دانسته و همچنین با توجه به استفاده از روش بازی و بحث گروهی در فرایند کانون‌های ارزیابی، لازم است تا تأثیر آسیب‌های کار درون‌گروهی بر نتیجه مصاحبه به حداقل برسد (Zamani et al., 2015). بخشی از تجاربی که متقاضیان در فرایند کانون‌های ارزیابی کسب کرده‌اند، مربوط به شیوه بررسی صلاحیت‌ها بوده است. یافته‌های پژوهش Azad Disfani & Behfar (2023) و Namdari Pejman et al. (2019) که مواردی از قبیل رفتارهای نمایشی و تظاهری افراد در مصاحبه و عدم اعتماد به نتایج آن، عدم امکان سنجش عملی و دشواری طراحی موقعیت‌های شبیه‌ساز کلاسی را از مشکلات ابزار مصاحبه عنوان می‌کنند، با یافته‌های پژوهش حاضر همخوانی دارد. اهمیت این موضوع از آنجایی روشن می‌شود که در شناسایی ویژگی‌های موردنیاز حرفه معلمی، به‌عنوان رکن اصلی تعلیم و تربیت، لازم است تا علاوه بر ابزار مصاحبه، از آزمون‌های عملکردی، کارگاهی و موقعیت‌های شبیه‌سازی‌شده نیز استفاده شود (Farahani et al., 2012).

یافته‌های پژوهش Oreizy et al. (2012) که بیانگر این مسئله است که فرایند کانون‌های ارزیابی را به‌نوعی شبیه‌ساز موقعیت شغلی دانسته و به‌منظور فراهم‌آوردن زمینه‌های شایسته‌سالاری و گزینش مطلوب نیرو در سازمان‌ها و نهادها استفاده از کانون‌های ارزیابی را پیشنهاد می‌کنند با یافته‌های پژوهش حاضر همخوانی دارد. اهمیت این موضوع از آنجایی مشخص می‌شود که با توجه به نیازمندی آموزش و پرورش به تحول علمی و نوآوری، این تحول جز با تجدیدنظر در شیوه گزینش معلمان آینده و در نتیجه تحول در سنجش و ارزیابی توانایی‌های متقاضیان از طریق کانون‌های ارزیابی صورت

نمی‌پذیرد (Sami'eenejaad et al., 2016). متقاضیان معتقد بودند کانون‌های ارزیابی توانسته‌اند فرصت‌هایی را در جهت شناسایی و بروز توانمندی افراد فراهم آوردند. یافته‌های پژوهش Mortazavi et al. (2017) و Rubin (2008) که شناسایی توانایی‌ها و شایستگی‌های موردنیاز افراد، جهت انجام موفقیت‌آمیز شغل موردنظر را از اهداف کانون‌های ارزیابی می‌داند، یافته‌های پژوهش حاضر را تأیید می‌کند. در تبیین اهمیت این موضوع می‌توان بیان داشت که در زمینه انتخاب دانشجو معلمان باید طیف گسترده‌ای از ارزیابی‌ها در زمینه سنجش توانایی تفکر، تعامل اجتماعی، علایق درونی و توانایی استدلال و تصمیم‌گیری افراد به‌کار بسته شود (Bowles et al., 2014). نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد، متقاضیان معتقدند بخشی از فرصت‌هایی که کانون‌های ارزیابی فراهم آورده‌اند مرتبط با عوامل درون‌گروهی ناشی از تغییر روند بررسی صلاحیت‌ها است. یافته‌های پژوهش Ider & Taheri (2015)؛ Chenani (2022) و Vrhovec (2015) که بروز توانایی مدیریت و کنترل خشم، لزوم احترام متقابل افراد در گروه، اهمیت به یادگیری افراد، آشنایی با افکار و عقاید متفاوت و امکان پوشش ضعف یکدیگر را از جنبه‌های مثبت کار در گروه عنوان می‌کنند، با یافته‌های پژوهش حاضر همخوانی دارد.

براساس یافته‌های پژوهش، متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان، انتقاداتی به شناسایی و تشخیص توانمندی‌های داوطلبان در فرایند کانون‌های ارزیابی وارد می‌دانند. در واقع برخی از آنان معتقدند کانون‌های ارزیابی در توانایی تشخیص بعضی از توانمندی‌ها و استعداد افراد در فرایند بررسی صلاحیت‌ها دچار چالش است. یافته‌های پژوهش Solgi et al. (2023)؛ Ahmadi Farsany et al. (2022) و Hill & Grossmanm (2013) که تجدیدنظر در فرایند سنجش صلاحیت‌ها به‌منظور تعیین دقیق‌تر توانمندی‌های علمی و تخصصی موردنیاز یک معلم را لازم و ضروری عنوان کرده و معتقدند عدم توجه به شایستگی‌های موردنیاز دانشجو معلمان، آموزش آن‌ها را در دانشگاه با چالش‌هایی مواجه می‌کند، تأییدکننده یافته‌های پژوهش حاضر است. اهمیت شناسایی هر چه دقیق‌تر توانایی متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان از آنجایی مشخص می‌شود که انتخاب معلم ناکارآمد و ناتوان، هزینه‌های مادی و معنوی بسیاری را متوجه سازمان آموزش و پرورش و دانش‌آموزان می‌کند.

عوامل مرتبط به فرایند اجرایی در این پژوهش با استفاده از نتایج به‌دست آمده به سه مقوله فرعی عوامل اجرایی، زمان اجرا و محیط فیزیکی تقسیم‌بندی می‌شود.

تحلیل یافته‌های حاصل از مصاحبه با متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان نشان داد، فرایند اجرایی کانون‌ها از پرتکرارترین مسائلی بود که افراد به آن اشاره داشتند. یافته‌های پژوهش Nabavi & Farhadian (2021) که به مقوله-هایی مانند مدت‌زمان مصاحبه اشاره کرده است، تأییدکننده یافته‌های پژوهش است. Vajir & Fayyazi (2015) در مطالعه خود از عواملی مانند مناسب نبودن مکان برگزاری کانون از نظر چیدمان، دکوراسیون و اندازهٔ اتاق‌ها، محل استراحت شرکت‌کنندگان به‌عنوان عوارض اجرایی کانون‌های ارزیابی در این نام برده است که با پژوهش حاضر همخوانی دارد. Fathi Vajargah et al. (2022) در پژوهش خود از کمبود امکانات و تجهیزات در فرایند اجرای کانون به‌عنوان عوامل غیرمؤثر در این فرایند ذکر می‌کند که با یافته‌های این پژوهش همخوانی ندارد.

پیشنهاد کاربردی به کانون‌های ارزیابی دانشگاه فرهنگیان این است که با بازنگری در تعیین موضوعات و شیوه کار در گروه متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان، از آسیب‌ها و آفات کار درون‌گروهی افراد کاسته و همچنین علاوه بر ابزار مصاحبه از سایر ابزارها و در بازه زمانی طولانی‌تر، جهت شناسایی توانمندترین افراد استفاده کنند. پیشنهاد کاربردی دیگر این است که با توجه به تشکیل کانون‌های ارزیابی و لزوم مهارت ارزیابان در شناسایی و مقایسه افراد در قالب کار درون‌گروهی از افراد مجرب و متخصص، در زمینه روان‌سنجی و پایش متقاضیان استفاده شود. همچنین به‌منظور ارزیابی هر چه دقیق‌تر و تخصصی‌تر توانایی‌های رشته شغلی آینده دانشجو معلمان، پیشنهاد می‌شود هنگام ورود افراد به فرایند سنجش کانون‌های ارزیابی، رشته دانشگاهی مورد بررسی متقاضیان مشخص باشد تا بتوان موضوعات مصاحبه

را با توجه به رشته مورد بررسی، تعیین نمود.

با توجه به اینکه هدف این پژوهش بررسی و واکاوی تجارب متقاضیان ورود به دانشگاه فرهنگیان بود، به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود از جنبه دیگری به بررسی فرایند کانون‌های ارزیابی پرداخته و تجارب ارزیابان را نسبت به شیوه جدید بررسی صلاحیت‌ها مورد کنکاش و واکاوی قرار دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود تا سایر پژوهشگران با به‌کارگیری روش‌های آماری مانند رگرسیون چندمتغیری و مدل معادلات ساختاری، روابط بین متغیرهای مختلف یاد شده در این پژوهش نسبت به کانون‌های ارزیابی را به‌صورت کمی مورد بررسی قرار داده و سهم دقیق هر مؤلفه را مشخص نمایند.

این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز مواجه بود که از جمله آن می‌توان به امکان سوگیری برخی پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان، امکان فراموشی در یادآوری برخی از مسائل و موضوعات مطرح‌شده در فرایند کانون‌های ارزیابی توسط مصاحبه‌شوندگان، اشاره کرد. همچنین به دلیل اولین سال اجرای کانون‌های ارزیابی در فرایند جذب و گزینش دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان، کمبود مطالعات پژوهشی در ارتباط با موضوع پژوهش از دیگر محدودیت‌های پژوهش بود.

تشکر و قدردانی

از تمامی متقاضیان و شرکت‌کنندگان در فرایند پذیرش دانشگاه فرهنگیان شهید باهنر استان خراسان جنوبی که با صرف وقت و در اختیار گذاشتن تجربیات ارزشمند خود امکان انجام این پژوهش را فراهم ساختند، صمیمانه سپاسگزاری می‌کنم. بدون همراهی صادقانه و همکاری دلسوزانه ایشان، دستیابی به نتایج این تحقیق ممکن نبود.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافعی در این جستار توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

Ahmadi Farsany, A., Karimi, F., & Shahtalebi, B. (2022). Pathology of elementary teacher recruitment process in Iranian education. *Educational Leadership & Administration, 16*(3), 21–41. (Persian) https://journals.iau.ir/article_697377.html

Akbari, M., Fayyazi, M., & Jamshidi, H. (2016). Identification and prioritization of the problems of the evaluation and development centers in Iran. *Journal of Research in Human Resources Management, 8*(1), 103–130. (Persian) Dor:20.1001.1.20084528.1395.8.1.4.3

Azad Disfani, Z., & Behfar, Z. (2023). Pathology of the interview process, selection and choice of candidates to enter the teaching profession. *Theory and Practice in Teacher Education, 9*(16), 114–183. (Persian) https://doi.org/10.48310/itt.2023.3018

Badli, Z., & Amirkhani, A. (2012). Determining the key competencies of evaluation center evaluators. *Organizational Behavior Studies, 1*(4), 61–82. (Persian) https://sid.ir/paper/472425/fa

Bibak, E., Bakhshayesh, A., & Barzegar Bfrooee, K. (2014). The role of personality traits, quality of education and individual strengths in pre-service teachers' attitudes towards teaching profession. *Educational and Scholastic Studies, 3*(2), 9–31. (Persian) https://civilica.com/doc/1579273

Bowles, T., Hattie, J., Dinham, S., Scull, J., & Clinton, J. (2014). Proposing a comprehensive model for identify teaching candidates. *Australian Educational Researcher, 41*(4), 365–380. https://doi.org/10.1007/s13384-014-0137-0

Chenani, J. (2022). Investigating the factors affecting work group and group dynamics in the organization. *The 15th National Conference of Management and Humanities Researches in Iran*, Tehran. (Persian) http://noo.rs/v3ZGs

Dehghan, E. (2022). Research policy of teacher recruitment and selection from 1390 to 1400. *Farhang Quarterly, 15*(49), 5–35. (Persian) https://doi.org/10.22081/fpq.2022.73394

Farahani, A., Nasr Isfahani, A., & Sharif, S. (2012). Study methods of elementary school teachers selection in education system. *Technology of Education Journal (TEJ), 6*(4), 223–234. (Persian) https://doi.org/10.22061/tej.2012.186

Fathi Vajargah, K., Mostafavi Montazeri, S. A., & Khorasani, A. (2022). Identifying and modeling the challenges of effective use of the development center in Tehran Oil Refining Company. *Strategic Studies in Petroleum and Energy Industry, 13*(52), 6–26. (Persian) https://iieshrm.ir/article-1-1355-fa.html

Fuenzalida, J., Van Ryzin, G. G., & Olsen, A. L. (2021). Are managers susceptible to framing effects? An experimental study of professional judgment of performance metrics. *International Public Management Journal, 24*(3), 314–329. https://doi.org/10.1080/10967494.2019.1698410

Hatami, P., Zulfiqari, A., & Mansouri, I. A. (2019). The role of education in social and cultural development. *Islamic Research and Studies, 1*(1), 59–65. (Persian) https://civilica.com/doc/992625

Hill, H., & Grossman, P. (2013). Learning from teacher observations: Challenges and opportunities posed by new teacher evaluation systems. *Harvard Educational Review, 83*(2), 371–384. https://doi.org/10.17763/haer.83.2.d11511403715u376

Ider, N., & Taheri, T. (2015). Evaluation of the effectiveness of group work in Shiraz University of Medical Sciences. *Scientific-Research Quarterly of Social Sciences, Islamic Azad University, Shushtar Branch, 11*(1), 297–318. (Persian) https://sanad.iau.ir/fa/Journal/ssq/Article/1036553

Khanifar, H., & Muslimi, N. (2018). *Principles and basics of qualitative research methods* (Vol. II). Tehran: Negah Danesh Publications. (Persian) https://ajansbook.ir

Khoshouei, M. S., Oreyzi, H., & Jahanbazi, A. (2018). Validation of managers' promotional assessment center in Isfahan Gas Company. *Knowledge & Research in Applied Psychology, 19*(73), 34–49. Retrieved from https://www.magiran.com/p1900738 (in Persian)

Labeouf, J. P., Griffith, J., & Roberts, D. (2016). Faculty and student issues with group work: What is problematic with college group assignments and why? *Journal of Education and Human Development, 5*(1), 13–23. https://doi.org/10.15640/jehd.v5n1a2

Labrague, L. J., McEnroe Petitte, D. M., Gloe, D., Tsaras, K., Arteche, D. L., & Maldia, F. (2017). Organizational politics, nurses' stress, burnout levels, turnover intention and job satisfaction. *International Nursing Review, 64*(1), 109–116. https://doi.org/10.1111/inr.12347

Mohammadi, M. (2022). Analysis of the perceptions of Farhangian University graduates from the issues of the teaching profession in the education system. *Theory and Practice in Teacher Education, 8*(13), 239–260. (Persian) Dor:20.1001.1.26457156.1401.8.13.11.8

Mollaeenezhad, A. (2012). The desired professional qualifications of primary school trainee teachers. *Journal of Educational Innovations, 11*(4), 33–62. (Persian) https://noavaryedu.oerp.ir/article_78988.html

Mortazavi, N. S., Oreyzi, H., Moosavi, Z., & Abbaspour, A. (2017). Impact of role playing and simulation exercises in task-based and dimension-based assessment centers on employee performance. *Career and Organizational Counseling, 9*(33), 9–32. (Persian) https://jcoc.sbu.ac.ir/article_99778.html

Motekalem, A., Soleimany, T., & Namvar, Y. (2021). Designing the optimal model for student selection in Farhangian University of Iran. *Journal of Management and Planning in Educational System, 14*(1), 99–128. (Persian) https://doi.org/10.52547/MPES.14.1.99

Nabavi, S. S., & Farhadian, A. (2021). Identifying the problems of the specialized interview process of candidates for admission to Farhangian University in order to provide a favorable model. *Educational and Scholastic Studies, 10*(1), 105–136. (Persian) Dor:20.1001.1.2423494.1400.10.1.5.0

Namdari Pejman, M., Mirkamali, S. M., Purkarimi, J., & Forsatkhah, M. (2019). Identifying effective components in quality assurance in preparing student-teachers at the Farhangian University: A qualitative approach. *Journal of New Approaches in Educational Administration, 10*(38), 1–34. (Persian) Dor:20.1001.1.20086369.1398.10.38.1.7

Nazarzadeh Zare, M. (2022). Teamwork in the academic system: Identifying its challenges in the students' academic activities. *Journal of Management and Planning in Educational System, 15*(1), 229–250. (Persian) https://doi.org/10.52547/MPES.15.1.229

Orazbayeva, K. O. (2016). Professional competence of teachers in the age of globalization. *International Journal of Environmental and Science Education, 11*(9), 2659–2672. https://doi.org/10.12973/ijese.2016.714a

Oreizy, H. R., Khoshouei, M. S., & Nouri, A. (2012). Assessment center and job analysis application in determination of managerial competencies. *Contemporary Psychology: Biannual Journal of the Iranian Psychological Association, 7*(1), 85–98. (Persian) https://bjcp.ir/browse.php?a_id=28&sid=1&slc_lang=fa

Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. (2006). Character strengths in fifty-four nations and the fifty US states. *The Journal of Positive Psychology, 1*(3), 118–129. https://doi.org/10.1080/17439760600619567

Pourkarimi, J., Seyfi, A., Ghaemi, F., & Namdari Pejman, M. (2022). Designing a competency model for applicants of primary education program at Farhangian University. *Educational and Scholastic Studies, 11*(1), 17–46. (Persian) Dor:20.1001.1.2423494.1401.11.1.1.3

Rafiee Afousi, H., & Khalvandi, F. (2022). Comparing the effectiveness of teachers' employment methods with their job satisfaction: Recruitment experience through the national entrance exam or the employment test. *Teacher Education Policy, 5*(3), 27–49. (Persian) Dor:20.1001.1.26457725.1401.5.3.1.4

Ramezankhani, S., Khorshidi, A., & Hamidifar, F. (2021). Presenting teacher student recruitment model at Farhangian University (Mixed Method). *Educational and Scholastic Studies, 10*(3), 297–315. (Persian) Dor:20.1001.1.2423494.1400.10.3.12.1

Rubin, P. (2008). Defining competencies for hospital management: A comparative analysis of the public and private sectors. *Leadership in Health Services, 21*(2), 99–110. https://doi.org/10.1108/17511870810876186

Sami'eenejaad, B., Aliasgari, M., Moosaapoor, N., & Haajihoseynnejaad, G. (2016). The process of training teachers for elementary school in the Islamic Republic of Iran: Opportunities and threats. *Quarterly Journal of Education, 32*(3), 9–32. (Persian) Dor:20.1001.1.10174133.1395.32.3.1.1

Sharbatiyan, M. H., & Ghorbani, A. (2023). The process of getting admitted and entry to Farhangian University: Biography of a student-teacher's experiences. *Teacher Education Policy, 6*(1), 53–80. (Persian) Dor:20.1001.1.26457725.1402.6.1.3.9

Sharifi Najafabadi, R. (2020). Reflection on the distribution of student teachers in geography education in Farhangian University. *Quarterly Journal of Research in Social Studies Education, 1*(2), 29–45. (Persian) https://journals.cfu.ac.ir/article_1043.html

Shirbagi, N., Gholami, Kh., & Ahmadi, H. (2018). Qualitative and quantitative analysis of participants' experience and feedback from the education employment interviews. *Education Journal, 25*(1), 23–42. Retrieved from. (Persian) https://www.magiran.com/p1889277

Solgi, M., Solgi, M., & Soltani, A. (2023). A comparative study of educational policy in the field of factors and ways of recruiting teachers in Iran and Japan. *Comparative Studies of Teacher Education, 2*(1), 167–183. (Persian) https://doi.org/10.48310/mtt.2023.3615

Vajir, L., & Fayyazi, M. B. (2015). The pathology of the assessment and developmental centers of Iran: An improvement suggestion. *Iranian Journal of Management Sciences, 10*(37), 103–126. (Persian) https://journal.iams.ir/article_205.html

Vrhovec, A. R. (2015). Forms of cooperative learning in language teaching in Slovenian language classes at the primary school level. *Center for Educational Policy Studies Journal, 5*(3), 129–155. https://doi.org/10.26529/cepsj.150

Zamani, N., Ebrahimi, S., & Bahrami, F. (2015). Perceptions of undergraduate agricultural students towards group assignments. *Agricultural Education Administration Research, 7*(32), 56–69. (Persian) https://doi.org/10.22092/jaear.2015.102958