معرفی مصاحبه‌های کوتاه چندگانه (**MMI**) برای سنجش سلامت و دانش داوطلبان حرفه مربیگری کودک (سَدَمَک)

رضا محمد بابائی[1]، سیامک طهماسبی گرمتانی[2*]، علیرضا بانشی[3]، محمد نفریه[4]، سید منتظر شبر[5]، شبنم میربیگی[6]، آرزو ذکایی فر[7]

چکیده

مقدمه: در سال‌های اخیر، اهمیت رشد دوره خردسالی در یادگیری و رشد در طول عمر باعث شده است که به حرف‌های شدن مربیان دوره خردسالی، از جمله استانداردهای بالاتر برای آموزش و تربیت آن‌ها بیشتر توجه شود. امروزه مربیان مهدکودک در آموزش و پرورش کودکان در این مراکز، نقش محوری را دارند و دانش و کفایت این مربیان با پیامدهای مثبت کوتاه مدت و بلندمدت در ارتباط است. بر این اساس هدف این مطالعه، تدوین و استاندارد سازی روش مصاحبه کوتاه چندگانه سنجش سلامت و کفایت مربیان بود.

روش پژوهش: مشارکت کنندگان در این مطالعه ۶۲ نفر از مربیان مهدهای کودک استان تهران بودند. نمونه‌گیری این شرکت کنندگان به صورت هدفمند و با در نظر گرفتن ملاک‌های سن، تحصیلات، سابقه کار، رشته‌های تحصیلی و نمره آزمون دانش سدمک(۲۰۱۶) انجام شد. میانگین سنی شرکت کنندگان ۳۴/۲۶ با انحراف استاندارد ۷/۲۶ بود. این شرکت کنندگان از مناطق ری(۱ نفر)، شمیرانات(۱۲ نفر)، وردآورد(۶ نفر) و تهران(۴۳ نفر) انتخاب شدند. چون نمونه‌گیری کیفی بود تا زمانی که اشباع رخ بدهد، نفرات انتخاب شدند.

یافته‌ها: برای ورود به مصاحبه نمره ۱۴ از آزمون سدمک در نظر گرفته شد و سپس با ایجاد چهار ایستگاه مصاحبه کوتاه (MMI) که شامل سلامت روان، سابقه کاری، کفایت دانش و قوانین اداری می‌شد مربیان مهدکودک ارزیابی شدند.

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد ساختار مصاحبه کوتاه می‌تواند توانایی‌ها و ضعفهای مربیان را در ارتباط با صلاحیت حرفه‌ای محرز کند.

کلیدواژه‌ها: مربی مهد کودک؛ سلامت روان؛ کفایت دانش؛ مصاحبه‌های کوتاه چندگانه.

تاریخ دریافت: ۹۹/۱۰/۱۲ تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۱/۸

۱. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد تهران مرکزی، تهران، ایران

۲.* استادیار گروه آموزشی پیش دبستانی، دانشگاه علوم توانبخشی و سلامت اجتماعی، تهران، ایران (نویسنده مسئول: S_tahmasebi@uswr.ac.ir)

۳. دانشجوی دکتری سنجش و اندازه گیری، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران ایران

۴. دکترای پزشکی عمومی دانشگاه علوم توانبخشی و سلامت اجتماعی ، تهران، ایران

۵. دکترای پزشکی عمومی دانشگاه علوم پزشکی، تهران، ایران

۶. دکترای پزشکی عمومی دانشگاه علوم توانبخشی و سلامت اجتماعی ، تهران، ایران

۷. دکترای روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اردبیل، اردبیل، ایران

مقدمه

دوره آموزش پیش از دبستان[1] از جمله مباحث مورد توجه کارشناسان آموزشی، خانواده‌ها و سیاست‌گذاران می‌باشد چرا که مدت‌هاست نقش و اهمیت این دوره برای همه آشکار گشته و نقش آن‌ها در آماده‌سازی کودکان برای ورود رسمی به آموزش و پرورش و مهم‌تر از آن بهزیستن در جامعه کاملاً عیان شده است. دوره یک یا چند ساله پیش از دبستان، دیگر صرفاً نگه‌داری از کودکان و بازی و سرگرم کردن آن‌ها نیست بلکه تلفیق آموزش‌ها با بازی و سرگرمی‌های کودکانه است (کول[2]،۱۹۹۵).

پژوهش‌ها نشان می‌دهند کودکانی که آموزش‌های پیش‌دبستانی را با کیفیت بالاتری گذرانده‌اند در دوره‌های آموزشی بالاتر هم از نظر اجتماعی و هم از نظر تحصیلی موفقیت بیشتری کسب کرده‌اند(بارنت[3]، ۲۰۰۸). در سال‌های اخیر، دانش اهمیت حیاتی رشد دوره خردسالی در یادگیری و رشد در طول عمر باعث شده است که به حرفه‌ای شدن مربیان دوره خردسالی، از جمله استانداردهای بالاتر برای آموزش و تربیت آن‌ها توجه بیشتری معطوف شود(مرکز مطالعه استخدام برای مهد کودک[4]، ۲۰۰۸). به همین دلیل، در خصوص توسعه حرفه‌ای مربیان در سطح جهانی بحث‌های زیادی مطرح شده است و مدل‌ها و روش‌های متنوعی چون مدل کارورزی، مشاهده یا ارزیابی، گروه‌های مطالعاتی، نظارت، فعالیت‌های هدایت شده و پژوهش عملیاتی برای آن ارائه گردد(فسلر[5]، ۱۹۹۵)، که این امر نشان‌دهنده توجه فزاینده به آموزشگر در نظام‌های آموزشی است. بنابراین، با این هدف که تمام مربیان کودکان خردسال دانش و مهارت‌های لازم برای تأمین نیازهای تحولی کودکان را دارا باشند، در تمام کشورها سعی میشود مجموعه‌ای از شایستگی‌ها[6] در حوزه مراقبت و آموزش اولیه[7] برای مربیان تعیین گردد(مرکز مطالعه استخدام برای مهد کودک، ۲۰۰۸).

شایستگی‌ها و صلاحیت‌ها به عنوان پایه‌ای برای ایجاد نظام‌های آموزش و تربیت مراقبت و آموزش اولیه، مراتب ارتقای شغلی واضح‌تر، و مدارک مربیان که توسعه حرفه‌ای را مستند می‌سازد، مورد استفاده قرار می‌گیرد. صلاحیت‌های مربیان مهدکودک با استانداردهای یادگیری یا دستورالعمل‌هایی برای کودکان خردسال نیز در ارتباط است(مرکز مطالعه استخدام برای مهد کودک، ۲۰۰۸).

در همین زمینه ملاک‌ها و شاخص‌های زیادی برای مهدهای کودک درخواست می‌گردد، ملاک‌هایی چون علاقه‌مندی به کار با کودکان، داشتن سلامت روانی و جسمانی، صبوری و شکیبایی، داشتن تجربه و احساس مادری برای کودکان، سرحال و با نشاط بودن، احساس تعهد ایمانی و اخلاقی در کار با کودکان، آگاهی از مسائل و نیازهای کودکان، توجه به رشد کودکان در ابعاد مختلف جسمانی، حرکتی، عاطفی، روانی، ذهنی، اجتماعی و زبان آموزی، داشتن ظاهری آراسته و مرتب، با محبت و دلسوز بودن، داشتن توانایی و صلاحیت لازم در نگه‌داری از کودکان، داشتن نگاه برابر به همه کودکان، به عبارت ساده‌تر، مربی مهدکودک باید فردی متعهد، کاردان، آگاه و سازمان‌دهنده در امور مربوط به کودکان از جمله این عوامل است.

مطالعات پیشین نشان داده‌اند که یک مربی مهدکودک می‌بایست دانش لازم در حوزه‌ی شغل خود و دارای ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روانی را به عنوان مهم‌ترین ملاک‌های باشد تا بتوان او را به عنوان یک مربی مهدکودک استخدام کرد. از آنجایی که در ایران ابزارهایی برای سنجش و انتخاب داوطلبان مربی‌گری مهدکودک در کشور وجود نداشت، بنابراین هدف این مطالعه ایجاد یک فرایند مصاحبه برای انتخاب بهترین داوطلبان مربی‌گیری مهدهای کودک بود.

---

1. Preschool
2. Kaul, N
3. Barnett, N
4. Center for the Study of Child Care Employment
5. Fessler, J
6. Competencies
7. Early care and education (ECE)

یکی از چالش‌های حوزه آموزش دوره خردسالی، افزایش صلاحیت حرفه‌ای مربیان و کیفیت این دوره است(ممتاز منش و همکاران، ۲۰۰۵، راد ۱۹۹۷). بنابراین مربیان مهم‌ترین عنصر نظام آموزشی هستند که آموزش و صلاحیت آن‌ها می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در بهینه سازی فرایندهای آموزشی داشته باشد(کوچران-اسمیت و زیچنر[1]، ۲۰۰۵؛ دارلینگ-هموند و برنسفورد[2]، ۲۰۰۵؛ کندی و درسر[3]، ۲۰۰۵) اما سوالی که پیش می‌آید این است که یک مربی باید چه ویژگی‌هایی داشته باشد که بتوان آن دارای صلاحیت یا شایستگی تلقی کرد؟ شایستگی را با عبارات متعددی از قبیل لیاقت، قابلیت، توانمندی، توانایی، صلاحیت و مهارت مترادف دانسته‌اند. یکی از تعاریف مطرح شایستگی عبارت است از ترکیبی از مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصی و شخصیتی و رفتارهایی که مستقیماً با عملکرد مؤثر در یک شغل خاص مرتبط هستند(درگاهی و همکاران، ۲۰۱۰).

شایستگی‌ها ویژگی‌های قابل اندازه‌گیری یک فرد هستند که مرتبط به موفقیت در کار می‌باشد(لومباردو و اچینگر[4]، ۲۰۰۴) و می‌توان آن را به عنوان ویژگی‌های اساسی فردی که مربوط به عملکرد برتر در یک موقعیت شغلی است تعریف کرد(اسپنسر[5]، ۱۹۹۳). در این زمینه سازمان‌ها جهت توضیح معیارهای اساسی یک شغل خاص، بیش از سه دهه در حال طراحی و کاربرد مدل شایستگی بوده‌اند(گلمن[6]، ۱۹۹۸).

بررسی شاخص‌های ایالت کالیفرنیا به عنوان جامع‌ترین شاخص که در ادبیات پژوهشی پیدا شد(۲۰۰۱). شواهد علمی نشان داد که یک مربی می‌بایست دانش و مهارت‌هایی داشته باشد که از جمله می‌توان به رشد و تکامل کودکان، سلامت، ایمنی و تغذیه، مشاهد و ارزیابی کودک، محیط‌های یادگیری و برنامه درسی، تعامل مثبت و راهنمایی، خانواده و اجتماع، اجرا و مدیریت، توسعه حرفه‌ای و راهبردی اشاره کرد. اما همان‌طور که در بالا گفته شد این رویکرد وابسته به فرهنگ امریکا بوده و از آنجایی که در ایران مهدهای قرآنی وجود دارد و قرآن به عنوان یک رکن اساسی در جامعه ما مدنظر است بنابراین سنجش دانش در حوزه قرآن مدنظر قرار گرفت. در ادبیات پژوهشی در ایران ارتباط با قرآن و آموزش آن با عنوان انس با قرآن کریم تلقی شده‌است. بنابراین انس با قرآن کریم(رویکرد انس با قرآن کریم، اصول انس با قرآن کریم، آموزش و مهارت‌های مورد نیاز مربیان) یک مولفه دیگر مد نظر قرار گرفت.

سنجش شایستگی‌ها یا صلاحیت‌های یک مربی با توجه به پیچیدگی صلاحیت کاری سخت است. علاوه بر این در میان «مشاغل با ریسک بالا[7]»، به نظر میرسد مربیان سطح بالایی از استرس در کار را تجربه می‌کنند(فالزون[8]، ۱۹۹۱؛ بویل، فالزون[9]، ۱۹۹۵؛ کیریاکو[10]، ۱۹۸۷) که در رابطه با مربیان مهدهای کودک عدم وجود امنیت شغلی را نیز باید اضافه کرد، بر این اساس سنجش دقیق تر افراد متقاضی حرفه مربی‌گری اهمیت انتخاب افراد را توجیه می‌کند. در این مطالعه سنجش دانش، و سلامت تا حدود زیادی از طریق ابزارهای اندازه‌گیری امکان پذیر است و می‌تواند به عنوان یک ملاک اولیه جهت غربالگری باشد اما در حوزه تجربه کاری سنجش آن از طریق آزمون قابل اندازه‌گیری نیست و ممکن است یک مربی سال‌ها در مهدکودک تجربه مناسبی کسب کرده باشد و قوانین و وظایف یک مربی را خود بداند. از آنجایی که ساختار معنی برای پذیرش داوطلبان مربیگری کودک وجود نداشت بنابراین هدف این مطالعه ایجاد یک فرایند مصاحبه‌ای در جهت سنجش دانش، سلامت روانی و معنوی و هوش هیجانی، تجربه کاری سابق که در قالب رزومه ارائه می‌شود و دانش در حوزه‌ی قوانین سازمانی و اداری بود. این موارد به عنوان مجموعه

1. Cochran-Smith, M. & Zeichner, J
2. Darling-Hammond, L
3. Kennedy, J.F. & Dresser, C
4. Eichinger, R. & Lombardo, M
5. Spencer, H
6. Goleman, D
7. High-risk professions
8. Falzon, J
9. boyle, R. falzon, J
1 . Kyriacou, P 0

ملاک‌های نهایی انتخاب یک مربی از طریق مصاحبه‌های ساختار یافته چندگانه کوتاه صورت می‌پذیرد تا یک روند مشخص جهت تعیین مربیان دارای صلاحیت طی شود و براساس شاخص‌های استاندارد مربیان داوطلب انتخاب شوند.

روش پژوهش

مشارکت کنندگان این پژوهش شامل کلیه‌ی مربیان مهدهای کودک شهر تهران(۵۶۴ مهد) بود که در سال ۱۳۹۵-۱۳۹۶ در این مهدها به صورت مربی مشغول به کار بودند می‌شد. انتخاب این افراد از طریق نمونه‌گیری هدفمند و با در نظر داشتن مناطق مختلف استان تهران، سن، سابقه کار، تحصیلات و رشته‌های تحصیلی آن‌ها بود تا بتواند معرف گروه‌هایی که مربی مهدکودک بودند باشد. از آنجایی که این یک مطالعه کیفی است. نمونه‌گیری شرکت‌کنندگان تا جایی که نتایج به اشباع برسد ادامه پیدا کرد و از نظر ملاک‌های ارزیابی تفاوتی بین نفرات جدید و پیشین مشاهده نشد و نمونه‌گیری متوقف شد. مشارکت‌کنندگان این مطالعه بین ۱۹ تا ۶۰ سال سن داشتند. میانگین سنی شرکت کنندگان ۳۴/۲۶ با انحراف استاندارد ۷/۲۶ بود. این شرکت کنندگان از مناطق ری(۱ نفر)، شمیرانات(۱۲ نفر)، وردآورد(۶ نفر) و تهران(۴۳ نفر) انتخاب شدند. تحصیلات این مربیان بین دیپلم تا کارشناسی ارشد بود که بیشترین سطح تحصیلات دیپلم و کارشناسی بود. رشته‌های تحصیلی این مشارکت کنندگان کامپیوتر، علوم تربیتی، روانشناسی، ادبیات، زیست، کودکیاری، مدیریت، زبان، تکنولوژی آموزشی، اقتصاد، گرافیک، علوم اجتماعی، حقوق، بهداشت محیط، طراحی دوخت، زبان فرانسه، مطالعات خانواده، مددکاری، مدیریت خانواده و هنرهای تجسمی بود. در رابطه با افرادی که سطح تحصیلات آن‌ها دیپلم بود اغلب آن‌ها رشته انسانی بودند.

جدول۱: توزیع فراوانی شرکت کنندگان مصاحبه‌های چندگانه کوتاه (**MMI**) با توجه مناطق، تحصیلات و سابقه کار

مناطق	فراوانی	تحصیلات	فراوانی	سابقه کار	فراوانی
ری	۱	دیپلم	۳۳	کمتر از ۲ سال	۹
شمیرانات	۱۲	کاردانی	۶	۲ تا ۴ سال	۱۰
وردآورد	۶	کارشناسی	۱۵	۴ تا ۶ سال	۱۰
تهران	۴۳	کارشناسی ارشد	۸	۶ سال و بالاتر	۳۳

ملاک‌های ورود شرکت‌کنندگان در این مصاحبه داشتن سابقه کار حداقل یک سال و بالاتر، داشتن سابقه آموزش مربیگری کودک، مشغول به خدمت بودن در یکی از مناطق ری، شمیرانات، ورد آورد و تهران بود. بعلاوه نداشتن مشکلات اختلال خلقی به عنوان ملاک خروج در نظر گرفته شد.

ابزارهای اندازه‌گیری

برای ورود به مصاحبه کوتاه چندگانه (MMI) سنجش سلامت و دانش داوطلبان حرفه مربیگری کودک(سَدَمَک)، از چهار آزمون زیر استفاده شد و سپس فرایند مصاحبه تدوین شده که در بخش نتایج ارائه شده است به کار گرفته شد.

الف:کفایت دانش مربیگری: این آزمون که دارای ۶۲ سوال است و شامل حوزه‌های رشد و تکامل، مشاهده و ارزیابی، محیط‌های یادگیری و برنامه درسی، تعامل مثبت و راهنمایی، خانواده و اجتماع، سلامت، ایمنی و تغذیه، توسعه حرفه‌ای و راهبردی، اجرا و مدیریت و انس با قرآن کریم می‌شود که دانش مربیان مهدکودک را در حوزه‌های صلاحیتی اندازه‌گیری می‌کند(طهماسبی و همکاران، ۲۰۱۶). این آزمون یک نمره کل دارد و به صورت صفر و یک نمره‌گذاری می‌شود. جمع نمرات ۱ نمره کل آزمون را تشکیل می‌دهد. ضریب پایایی کل آزمون در مطالعه طهماسبی و همکاران(۲۰۱۶) برابر با ۰/۸۶ به دست آمده است.

ب: مقیاس هوش هیجانی بار–اُن. این آزمون دارای ۹۰ سوال است که بار–ان در سال ۱۹۸۰ آن را ساخته‌اند و پنج مولفه‌ی کلی شامل روابط درون فردی (خودآگاهی هیجانی، ابراز وجود، عزت نفس، خودشکوفایی و استقلال(۶-۲۱-۳۶-۵۱-۶۶-۸۱-۱۵-

۳۳-۱۸-۳-۸۰-۶۵-۵۰-۳۵-۲۰-۵-۸۵-۷۰-۵۵-۴۰-۲۵-۱۰-۹۰-۷۵-۶۰-۴۵-۳۰—۷۸-۶۳-۴۸)، مدیریت فشار روانی(تکانش فشار روانی و کنترل تکانش)(۴-۱۹-۳۴-۴۹-۶۴-۷۹-۱۱-۲۶-۴۱-۵۶-۷۱-۸۶)، خلق کلی (مهارت‌های خوش بینی و شادمانی(۲-۸۴-۶۹-۵۴-۳۹-۲۴-۹-۷۷-۶۲-۴۷-۳۲-۱۷)، روابط بین فردی (مهارت‌های همدلی، مسئولیت پذیری و روابط بین فردی)(۱۴-۴۳-۷۸-۱۳-۸۳-۶۸-۵۳-۳۸-۲۳-۸-۸۹-۷۴-۵۹-۴۴-۲۹- ۸۸-۷۳-۵۸) و قابلیت سازگاری و انطباق(مهارت‌های حل‌مسئله، واقع گرایی و انعطاف پذیری)(۱-۱۶-۳۱-۴۶-۶۱-۷۶-۷-۲۲-۳۷-۵۲-۶۷-۸۲-۱۲-۲۷-۴۲-۵۷-۷۲-۸۷) دارد. در پژوهش‌های گذشته اعتبار این مقیاس ۰/۹۳ محاسبه گردیده است(دهشیر، ۲۰۰۲). در این مطالعه نیز برابر با ۰/۹۴ بود.

ج: پرسشنامه نشانگان مختصر(BSI). ابعاد نشانگان اولیه در BSI شامل جسمانی کردن[1](۳۷-۳۳-۳۰-۲۹-۲۳-۷-۲)، وسواس-جبری[2](۳۶-۳۲-۲۷-۲۶-۱۵-۵)، حساسیت بین فردی[3](۴۲-۲۲-۲۱-۲۰)، افسردگی[4](۵۰-۳۵-۱۸-۱۷-۱۶-۹)، اضطراب[5](۱۲-۱-۴۹-۴۵-۳۸-۱۹)، خشم[6](۴۶-۴۱-۴۰-۱۳-۶)، اضطراب فوبیک[7] (۴۷-۴۳-۳۱-۲۸-۸)، افکار پارانوئید[8] (۵۱-۴۸-۲۴-۱۰-۴) و روانپریش‌گرایی[9](۵۳-۴۴-۳۴-۱۴-۳)میشود. ضرایب ثبات درونی ۰/۷۸ تا ۰/۸۳ گزارش شده است(دراگوتیس، ۱۹۷۶). در این مطالعه آلفای کرانباخ برای کل آزمون ۰/۸۷بدست آمد.

د: سلامت معنوی. این ابزار شامل ۳۳ سوال ۴ گزینه‌ای است که در یک طیف لیکرت ۴ درجه از کاملا مخالفم(۱) تا کاملا موافقم(۴) پاسخ داده می‌شود. این مقیاس سه عامل ایمان به خدا(با ۲۳ سوال)، کنترل خود(با ۷ سؤال) و تسلیم(پذیرش حق)(با ۳ سؤال) را اندازه‌گیری می‌کند(ابولمعالی و موسی‌زاده ، ۲۰۱۳). سوال‌های ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۶، ۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲، و ۳۳ عامل اول(ایمان به خدا) را می‌سنجند. سؤال‌های ۱، ۲، ۳، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۲۵(خودکنترلی) عامل دوم و سوال‌های ۴، ۵ و ۲۴ عامل سوم(حق طلبی) را می‌سنجند. همسانی درونی به روش آلفا محاسبه شد که برای کل پرسشنامه و عامل‌های اول، دوم و سوم به ترتیب معادل ۰/۹۳، ۰/۹۴، ۰/۷۰ و ۰/۶۳ بود. پایایی کل آزمون به روش بازآزمایی معادل ۰/۹۴ به دست آمد(ابولمعالی و موسی‌زاده، ۲۰۱۳). در این مطالعه نیز ضریب آلفای کرنباخ آزمون به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۸۹، ۰/۶۹ و ۰/۶۰ به دست آمد.

شیوه اجرا

روند کلی اجرای به مصاحبه کوتاه چندگانه(MMI) سنجش سلامت و دانش داوطلبان حرفه مربیگری کودک(سَدَمَک) بدین صورت بود که ابتدا چهار آزمون نامبرده شده در بالا بر روی مربیان یا داوطلبان حرفه مربیگری اجرا شد، سپس با توجه به نمرات استاندارد بالاتر از ۱+ افراد دعوت به مصاحبه می‌شدند، سپس فرایند مصاحبه چندگانه کوتاه که در بخش نتایج ارائه شده است طی شده و در صورت کسب نمره مد نظر پذیرفته می‌شد. فرایند مصاحبه چندگانه کوتاه شامل سه بخش تمهیدات پیش از مصاحبه، ملاحظات اجرایی حین مصاحبه و فرایندهای پس از مصاحبه می‌شد.

ملاحظات اخلاقی

در این پژوهش با توجه به اینکه هدف تهیه و استانداردسازی روند مصاحبه کوتاه چندگانه در رابطه با انتخاب مربیان مهدهای کودک استان تهران بود برای اجرای مصاحبه موارد زیر در نظر گرفته شد. در این مطالعه با توجه به اینکه مربیان کنونی جامعه

1. SOM
2. O-C
3. I-S
4. DEP
5. ANX
6. HOS
7. PHOB
8. PAR
9. PSY

هدف آن بوده‌اند، در آزمون‌های بخش کمی از مربیان خواسته شد که هیچ گونه نام و نام خانوادگی و مشخصه‌ای که تعیین کننده هویت فردی باشد نگارش نشود. تنها افرادی که خود متقاضی دریافت نمره نهایی بودند به دلخواه خود اسامی خود را بر روی آزمون‌ها نوشتند و در ورود داده‌ها اسامی افراد به صورت کد وارد شد و هیچ گونه نام و نشانی که تعیین کننده باشد مشخص نیست. بعلاوه در مصاحبه‌های کیفی از آنجایی که مربیان مهدهای‌کودک به صورت حضوری به مکان مورد نظر تشریف آورده‌اند، اسامی این افراد به صورت کد بوده و تمامی نتایج آن به صورت کدبندی در گزارش ارائه شده و به مربیان نیز اطمینان خاطر داده شد که نتایج آن‌ها در هیچ کجا منتشر نخواهد شد.

یافته‌ها

مصاحبه کوتاه چندگانه(MMI) سنجش سلامت و دانش داوطلبان حرفه مربیگری کودک(سَدَمَک) در دو مرحله غربالگری و مصاحبه انجام پذیرفت. در مرحله غربالگری ابتدا از داوطلبان چهار آزمون دانش، هوش هیجانی، سلامت روان و سلامت معنوی به عمل آمد. سپس اگر در همه آزمون‌ها نمره‌ای بالاتر از یک انحراف استاندارد دریافت می‌کردند وارد مرحله مصاحبه می‌شدند. در مرحله دوم مصاحبه به سه بخش تقسیم شد. این سه بخش شامل تمهیدات لازم پیش از برگزاری مصاحبه، ملاحظات اجرایی حین برگزاری و فرایندهای پس از مصاحبه می‌شد.

تمهیدات پیش از مصاحبه

۱- انتخاب و معرفی مسئول برگزاری آزمون

- از آنجا که تعداد زیادی از افراد اعم از پرسنل و کادر آموزشی، درگیر برگزاری آزمون مصاحبه کوتاه چندگانه می‌شوند، یک نفر از اعضای کادر آموزشی به عنوان مسئول برنامه‌ریزی، مدیریت و هماهنگی امور مختلف آزمون انتخاب می‌شود.
- مسئول آزمون به دلیل مسئولیت ایجاد هماهنگی در روز برگزاری آزمون بهتر است به عنوان ممتحن در ایستگاه‌ها حضور نداشته باشد. این موضوع به خصوص در دفعات اولیه اجرای آزمون باید لحاظ شود.

۲- تعیین لیست مهارت‌های مورد ارزیابی، زمان کلی آزمون، شکل و تعداد ایستگاه‌ها

- با توجه به بررسی‌های صورت گرفته در حوزه کفایت مربیان مهدکودک، ایستگاه‌ها شامل موارد زیر است:

۱) ایستگاه سلامت: در این ایستگاه به بررسی موضوعات پرسشنامه‌های سلامت روان، سلامت معنوی و هوش هیجانی پرداخته می‌شود.

۲) ایستگاه رزومه: در این ایستگاه به بررسی سوابق تحصیلی، تجربه کاری و کارهای علمی و پژوهشی پرداخته می‌شود.

۳) ایستگاه دانش: در این ایستگاه، دانش مربی در حوزه‌های مختلف رشد و تکامل، مشاهده و ارزیابی، محیط‌های یادگیری و برنامه درسی، تعامل مثبت و راهنمایی، خانواده و اجتماع، سلامت، ایمنی و تغذیه، توسعه حرفه‌ای و راهبردی، اجرا و مدیریت و انس با قرآن کریم مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۴) ایستگاه قوانین: در این ایستگاه در مورد قوانین مهدکودک و نگهداری و آموزش از کودکان سؤال می‌شود.

- مدت زمان هر ایستگاه ۱۰ دقیقه در نظر گرفته شده است. البته در گروه‌هایی که تعداد داوطلبان زیاد است با توجه به نظر مسؤول برگزاری آزمون و با هماهنگی و تأیید کمیته آزمون سازمان بهزیستی ممکن است زمان تمامی ایستگاه‌ها ۷ تا ۱۵ دقیقه لحاظ شود. همچنین با توجه به شرایط اجرای آزمون و نظر تیم آزمون ممکن است ایستگاه استراحت در چرخه آزمون لحاظ شود.
- بعد از تعیین تعداد ایستگاه‌ها، مدت زمان کل یک چرخش کامل بین ایستگاه‌های مختلف توسط یک داوطلب و مدت زمان کل آزمون برای تمامی داوطلبان باید محاسبه شود.

۱. مدت زمان کل یک چرخش کامل بین ایستگاه‌های مختلف توسط یک داوطلب تحت تاثیر تعداد ایستگاه‌ها و زمان هر ایستگاه است. به عنوان مثال، اگر آزمون از ۴ ایستگاه ۱۰ دقیقه‌ای تشکیل شده باشد، زمان کل آزمون برای یک داوطلب ۴۰ دقیقه می‌شود. بر اساس اطلاعات حاصل میتوان تعیین کرد که به عنوان مثال زمان مورد نیاز برای ۲۰ داوطلب شرکت‌کننده چقدر خواهد شد. قاعدتاً هر چقدر تعداد داوطلبان شرکت‌کننده بیشتر باشد، زمان کل آزمون به دلیل افزایش تعداد دوره‌های چرخش زیادتر میشود.

۲. برای محاسبه زمان باید توجه شود که دو مدل برای حرکت داوطلبان وجود دارد:

۱) یک حالت، حرکت چرخشی است، یعنی لازم نیست داوطلب دوم صبر کند تا داوطلب اول تمام ایستگاه‌ها را پشت سر بگذارد و سپس وارد ایستگاه یک شود. بلکه به محض اینکه داوطلب اول از ایستگاه یک خارج شود و به ایستگاه دو رفت، داوطلب دیگر وارد ایستگاه یک می‌شود. در این حالت ممکن است یک داوطلب با ایستگاه شماره ۴ شروع و با ایستگاه شماره ۱ آزمون را تمام کند. بنابراین برای ۲۰ نفر داوطلب، با توجه به آنکه در هر راند ۴۰ دقیقه ای ۴ نفر از داوطلبان حضور دارند، تعداد دورها ۵ دور خواهد شد که ۵ دور ۴۰ دقیقه‌ای برابر با ۲۰۰ دقیقه معادل سه ساعت و بیست دقیقه خواهد بود.

۲) در حالت دیگر، هر داوطلب از ایستگاه یک شروع کند و تا ایستگاه آخر ادامه دهد و سپس داوطلب دوم وارد شود. در این حالت توالی برای تمام داوطلبان یکسان خواهد بود. این مدل اجرا معمولاً از نظر اجرا زمانی توجیه پیدا می‌کند که ترتیب حضور داوطلب در ایستگاه‌ها اهمیت دارد. در محاسبه مدت زمان این مدل با توجه به آنکه داوطلب دوم در هر راند زمانی وارد ایستگاه یک می‌شود که داوطلب اولی آن ایستگاه را ترک کرده باشد، بنابراین به تعداد ۳ نفر از داوطلبان باید ۱۰ دقیقه(زمان ایستگاه یک) اضافه شود. بنابراین ۳ ضرب در ۱۰ دقیقه برابر با ۳۰ دقیقه خواهد شد که با جمع ۲۰۰ دقیقه، زمان کل آزمون ۲۳۰ دقیقه می‌شود که معادل ۴ ساعت آزمون طول خواهدکشید.

۳- تعیین فضای برگزاری آزمون

- تعیین و رزرو محل برگزاری آزمون یکی از نکات اساسی در جهت برگزاری آزمون است. فضای مربوط به برگزاری آزمون توسط مسؤول برگزاری آزمون و با هماهنگی معاون آموزشی مربوطه انتخاب می‌شود.
- فضای مورد نیاز برای برگزاری ایستگاه‌ها باید شامل چندین اتاق جداگانه کنار هم باشد تا بتوان از آن‌ها به عنوان ایستگاه استفاده کرد. در صورت نبود چندین اتاق در کنار هم می‌توان یک سالن بزرگ را به صورت موقت توسط پاراوان به قسمت‌های کوچک تقسیم کرد. البته باید توجه داشت که در این حالت مهم است که صدا از خلال پرده عبور نکند.
- علاوه بر ایستگاه‌ها، کلاسی را برای قرنطینه ابتدایی تمامی داوطلبان پیش از شروع آزمون باید در نظر گرفت. در محل ورود داوطلبان به فضای قرنطیه باید کارشناسی حضور داشته باشد تا کار ثبت نام داوطلبان را انجام دهد. داوطلبان در بدو ورود باید کارت شناسایی خود را نشان دهند و مدارک مورد نیاز را تحویل کارشناس مربوطه نمایند.
- همچنین فضایی باید به نگهداری گوشی همراه و وسایل شخصی داوطلبان اختصاص یابد. ممکن است این فضا چندان مهم به نظر نرسد اما اگر از قبل به آن فکر نشود، در روز امتحان می‌تواند ازدحام ایجاد کند.

۴- تعیین و دعوت از آزمونگران، برگزاری جلسه توجیهی ایشان و طراحی محتوای ایستگاهها

- تیم آزمونگران پس از معرفی توسط مهدکودک یا مرکز پیش‌دبستانی و تایید کمیته برگزاری آزمون تشکیل می‌شود و مسئولیت مدیریت و هماهنگی آن با مسئول برگزاری آزمون است.

- بعد از انتخاب و دعوت از آزمونگران، در مورد حضور تعداد ممتحنین در هر ایستگاه باید تصمیم‌گیری شود. با توجه به شرایط موجود و مهارت مورد سنجش ممکن است تصمیم گرفته شود که حضور صرف یک یا چند ممتحن در یک ایستگاه کفایت می‌کند.
- جلسه توجیهی برای ممتحنین طبق نظر مسؤول برگزاری آزمون در صورت نیاز با همکاری مسئول آموزش مرکز در قالب کارگاه ۳ الی ۴ ساعته پیش از برگزاری آزمون به منظور هماهنگی و توجیه ایشان در زمینه مسائل اجرایی آزمون صورت می‌گیرد.
- مواد لازم برای برگزاری هر ایستگاه شامل سناریو، سؤالات، راهنمای داوطلب و آزمونگر، چک لیست ارزیابی عملکرد داوطلب است که توسط ممتحنین هر ایستگاه طراحی می‌شود.

۵- تصمیم‌گیری در مورد جلسه توجیهی داوطلبان

- با توجه به عدم آشنایی داوطلبان با این شکل از آزمون، جلسه توجیهی در مورد نحوه برگزاری آزمون باید برگزار شود. جلسه توجیهی داوطلبان می‌تواند در صبح روز آزمون در فضای قرنطینه توسط مسؤول برگزاری آزمون صورت گیرد. در جلسه توجیهی، داوطلبان باید در مورد نحوه چرخش بین ایستگاه‌های مختلف، ضرورت خروج از ایستگاه به محض شنیدن صدای زنگ و سایر نکات اجرایی توجیه شوند. فرم نحوه چرخش بین ایستگاه‌های مختلف به هر کدام از داوطلبان داده می‌شود. در مواردی مسؤول برگزاری آزمون ممکن است تصمیم بگیرد که موارد مذکور را در قالب راهنمایی در اختیار داوطلبان قرار دهد و در صورت بروز سؤال به سؤالات ایشان پاسخ دهد.

ملاحظات اجرایی حین مصاحبه

۶- توجه به ملاحظات اجرایی

- در صورتی که تعداد داوطلبان آزمون زیاد باشد، با توجه به طولانی شدن زمان آزمون در مورد پذیرایی مختصر از داوطلبان باید چاره‌ای اندیشید.
- برای افراد با شرایط خاص که احتمال حضور آنان در مصاحبه هر چند اندک میباشد نیز باید چاره‌اندیشی شود.
- در صورت تصمیم به حضور چندین ممتحن در برخی از ایستگاه‌ها باید در خصوص تکثیر و توزیع فرم‌ها(از قبیل محتوا، سوالات، چکلیست و ...) به تعداد مورد نیاز برنامه‌ریزی شود. علاوه بر این، تهیه یک دستگاه کپی برای تکثیر فرم‌ها، یا مدارک داوطلبان و غیره، لازم است.
- علائم راهنمای کافی برای تسهیل گردش داوطلبان بین ایستگاه‌ها تکثیر و چسبانده شود. به عنوان مثال، برچسب مربوط به هر ایستگاه(شماره ایستگاه‌ها) باید روی درب ورودی آن چسبانده شود به نحوی که نحوه گردش بین ایستگاه‌ها برای داوطلبان کاملا واضح و مشخص باشد. به علاوه، یک نفر از پرسنل را باید در محوطه سالن آزمون، به عنوان مسؤول هدایت داوطلبان به سمت ایستگاه‌های مورد نظر و در مسیر درست، انتخاب و توجیه نمود.
- یکی از مهم‌ترین نکات در روز برگزاری آزمون، توجه به هماهنگی زنگ زدن در زمان‌های تعیین شده در انتهای هر ایستگاه است. به این منظور باید یک نفر مسؤول زمان‌گیری و زنگ زدن در زمان‌های تعیین شده باشد. به طور معمول این کار می‌تواند توسط فردی که در سالن مسؤول هدایت و راهنمایی داوطلبان است صورت گیرد.
- پیش از اعلام زنگ شروع آزمون، باید با تمامی ممتحنین آزمون چک شود که آمادگی شروع آزمون را داشته باشند.

۷- یادآوری تاریخ و ساعت آزمون به آزمونگران و پرسنل

- از آنجا که حضور به موقع کلیه ممتحنین و پرسنل اجرایی آزمون برای برگزاری موفقیت‌آمیز آن ضروری است، حتماً لازم است که پیش از آزمون و حتی مجدداً روز قبل آزمون به تمام افراد یادآوری شود که رأس ساعت در محل حاضر باشند.

- توجیه سایر افرادی که در محل مصاحبه حضور دارند برای همکاری و راهنمایی مربیان از قبیل سرایدار، نگهبان و غیره باید صورت گیرد.

۸- تقسیم‌بندی داوطلبان و توجیه آن‌ها در جلسه آزمون

- با توجه به لیست اسامی داوطلبان قبولی مرحله اول آزمون کتبی، تقسیم‌بندی آن‌ها در قالب گروه‌ها جهت شرکت در هر روتیشن آزمون باید صورت گیرد. باید مشخص شود که نوبت هر داوطلب دقیقاً چه زمانی است، دور چندم و با ایستگاه چندم شروع می‌کند. این موارد در جلسه توجیهی باید اشاره شود.

۹- تکثیر فرم‌ها و راهنماهای مربوط به ایستگاه‌ها

- کلیه مواد لازم از جمله شماره ایستگاه‌ها، راهنمای آزمونگر، راهنمای داوطلب و چک‌لیست‌ها باید به تعداد کافی روز قبل از آزمون چاپ و تکثیر شود.
- در ابتدای روز آزمون کلیه فرم‌های مربوطه به تعداد کافی باید در اختیار ممتحن/ممتحنین هر ایستگاه قرار گیرد.

۱۰- اطمینان از ثبت مستندات (فرم‌ها و چک‌لیست‌ها)

- کلیه فرم‌های جمع‌بندی ارزیابی هر گروه از مصاحبه‌کنندگان از نظر تکمیل بودن تمام آن‌ها، صحت آن‌ها و مخدوش نبودن آن‌ها امضا و تأیید می‌گردد. جمع‌آوری دقیق برگه‌ها بسیار اهمیت دارد زیرا گم کردن حتی یک برگه می‌تواند مشکلات زیادی را در نمره داوطلب ایجاد نماید. بنابراین کلیه فرم‌ها و مستندات آزمون از جمله جدول زمانبندی مراحل، ساختار آزمون و چیدمان ایستگاه‌ها، سناریوها و چک‌لیست‌ها، اسامی و مشخصات ممتحنین، تعداد و مشخصات داوطلبان و ... باید در پوشه‌ای ثبت و نگهداری شود. این کار برای اجراهای بعدی آزمون کمک‌کننده است.
- همچنین با توجه به حساسیت و اعتراضات احتمالی وارده از سوی داوطلبان ممکن است با توجه به امکانات موجود (در صورت لزوم) در خصوص ضبط و فیلمبرداری ایستگاهها تصمیمگیری شود. البته تصمیم در مورد اجرای این کار، به امکانات و شرایط موجود در مرکز یا مهدکودک خواهد بود.

فرایندهای پس از مصاحبه

۱۱- جمع‌بندی نتایج و تحلیل پس آزمون ایستگاه‌ها

- پس از اجرای آزمون، نتایج آزمون برای بررسی کیفیت سوالات مورد تحلیل قرار می‌گیرند. بر اساس نتایج حاصل از تحلیل ایستگاه‌ها از قبیل بررسی ضریب دشواری، تمیز و پایایی آزمون در خصوص اصلاح و ذخیره سوالات در بانک آزمون میتوان تصمیم‌گیری نمود.

۱۲- ارزشیابی روند اجرای آزمون و ارائه گزارش

- با توجه به تعداد پرونده‌های موجود، با تعداد مربیان ثبت نام شده انطباق صورت می‌گیرد.
- نمرات داوطلبان در ایستگاه‌های مختلف باید جمع شود و کارنامه آماری امتیازهای مربیان شرکت‌کننده می‌گردد.
- نامه اداری تهیه می‌شود و نتایج مصاحبه به مسئولین امر ارسال می‌گردد.

شیوه طراحی محتوای ایستگاه‌ها

۱- انتخاب و آمادهسازی ممتحنین

- مسؤول آزمون با توجه به محتوای هر ایستگاه، یک یا چند نفر از مربیان یا اساتید دانشگاه را که از نظر محتوایی در حوزه تخصصی مرتبط با موضوع آن ایستگاه هستند را به عنوان ممتحن/ ممتحنین ایستگاه‌ها مشخص می‌کند.

- با توجه به آنکه ممتحنین ممکن است تجربه قبلی برای طراحی سوالات، چک لیست و راهنما در قالب مصاحبه ایستگاهی را نداشته باشند. بنابراین در ابتدای کار در جلسه توجیهی باید با اصول و مفاهیم کلی آزمون مصاحبه کوتاه چندگانه و نحوه طراحی پایه سوالات، تدوین چک‌لیست، تدوین راهنمای داوطلب و آزمونگر آشنا شوند. می‌توان نمونه چک‌لیست‌ها و سؤالات مربوط به ایستگاه‌ها را به عنوان الگوگیری در اختیار ایشان قرار داد.
- بهتر است به منظور ارتقاء کیفیت سوالات و چک لیستها پس از طراحی پیش نویس فرم‌ها، جلسه مرور برای ارزیابی آن‌ها برگزار شود. بهترین حالت ممکن آن است که برای حداکثر استفاده از نظر هیات علمی و در عین حال صرفه جویی در وقت، طراحان آزمون به یک جلسه مشترک دعوت شوند تا در ابتدای آن به طراحی ایستگاههای خود بپردازند، در ادامه، ایستگاههای یکدیگر را ارزیابی کنند و در نهایت، بر اساس بازخوردهای داده شده، اصلاحات و تغییرات را اعمال نمایند. هر چند در برخی موارد ممکن است به دلیل محدودیتهای اجرایی، مسؤول آزمون به همراه تعدادی از آزمونگران این کار را انجام دهد.

۲- طراحی محتوا یا سؤالات

- در این قسمت، محتوای مورد ارزیابی مربوط به هر ایستگاه تهیه می‌شود. به عنوان مثال در صورتی که مهارت تدریس داوطلبان هدف ارزیابی یک ایستگاه است، در مورد اینکه داوطلب چه محتوایی را باید ارائه دهد باید تصمیم‌گیری شود. از آنجا که سایر مواد از جمله راهنماهای داوطلب و آزمونگر نیز براساس اطلاعات این بخش نوشته می‌شود، بنابراین سوالات باید به طور شفاف و واضح مشخص کند که داوطلب باید چه کاری انجام دهد.

۳- طراحی راهنمای داوطلب

- در راهنمای داوطلب، خلاصه‌ای از آنچه انتظار می‌رود در ایستگاه مربوطه انجام دهد، ذکر می‌شود.
- برگه راهنما ممکن است هنگام ورود داوطلب به ایستگاه در اختیار او قرار گیرد. گاهی این برگه بر روی درب اتاق نصب می‌شود تا وی هنگامی که بیرون از ایستگاه منتظر صدای زنگ و ورود به اتاق است، آن را مطالعه کند.

۴- تدوین چک‌لیست ارزیابی

- چک‌لیست ارزیابی فهرستی از کارها یا موضوعاتی است که انتظار می‌رود داوطلب در ایستگاه مربوطه انجام دهد یا بحث کند. معمولاً به منظور تهیه چک‌لیست نکات مهمی که افتراق‌دهنده عملکرد داوطلب ضعیف از قوی در زمینه مورد نظر هستند، شناسایی شده و به عنوان آیتم چک‌لیست نوشته می‌شود.
- تعداد آیتم‌های چک‌لیست بستگی به مهارت مورد نظر و زمان ایستگاه دارد. به عنوان مثال یک چک‌لیست برای ایستگاه ۵ دقیقه‌ای می‌تواند بین ۸ تا ۲۵ آیتم داشته باشد.
- آیتم‌های چک‌لیست باید مبتنی بر همان مهارتی باشند که در پایه سوال از داوطلب خواسته شده است. چک‌لیست ارزیابی ۴ ایستگاه، راهنمای آزمونگر و راهنمای داوطلب در پیوست ۲ ارائه شده است.

۵- تدوین راهنمای آزمونگر

- برای اینکه عملکرد ممتحنین یکسان و استاندارد باشد، نیاز است که برگه راهنمایی برای آن‌ها تدوین شود. این موضوع به خصوص زمانی که چند نفر در یک ایستگاه قرار است به ارزیابی عملکرد داوطلب بپردازند اهمیت دارد. در راهنمای آزمونگر باید به صورت شفاف بیان شود که ممتحن چه نقشی دارد، چه اطلاعاتی را باید در اختیار داوطلب قرار دهد و چه مواردی را نباید مطرح کند.

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه با هدف تدوین مصاحبه کوتاه چندگانه(MMI) سنجش سلامت و دانش داوطلبان حرفه مربیگری کودک(سَدَمَک) در جهت انتخاب داوطلبینی که درخواست همکاری با سازمان بهزیستی را دارند و در تلاشند تا در این حرفه مشغول به کار شوند انجام شد. نتایج به دست آمده از روند مصاحبه انجام شده نشان داد که ابزارهای اندازه‌گیری اولیه دانش و سلامت روان افرادی که توانمندی ندارند را می‌تواند جدا کند همچنین ساختار مصاحبه کوتاه چندگانه نیز می‌تواند صحت سلامت روان که به عنوان مهم‌ترین ویژگی یک مربی مهد است را تایید کند به علاوه مسائل مرتبط با رزومه کاری، قوانین اداری و کفایت دانش مربیگری نیز با دقت بالاتری ارزیابی می‌شود.

در رابطه با نتایج بدست‌آمده می‌توان چنین تبیین کرد که در مصاحبه‌های جاری و سنتی که صورت می‌گیرد، ویژگی‌های مصاحبه‌کننده و مصاحبه‌شونده و یا ترکیب پیچیده‌ای از عوامل وجود دارد که می‌تواند تأثیر عمدهای بر روند مصاحبه داشته باشد و در نتیجه باعث کاهش اعتبار و اعتماد در انتخاب داوطلبان شود. همچنین، فقدان عینیت کافی و متکی بودن به قضاوت‌های ذهنی مصاحبه‌کنندگان و عدم وجود معیارهای واضح و روشن برای نمره‌دهی، یکی دیگر از چالش‌های مصاحبه‌های سنتی است. علاوه بر این، عدم امکان زمان‌بندی مشخص و برابر، عدم کفایت روش مورد استفاده برای سنجش توانمندیی‌های گوناگون داوطلبان و کم بودن اطمینان در متقاضیان و وجود استرس در آن‌ها از دیگر مسائل این مصاحبه‌ها بود. بنابراین، اگر باور بر این است که مصاحبه سهم منحصر به فردی از فرایند پذیرش دارد و سرنوشت ساز است، بایستی مقبولیت، سهولت، مقرون به صرفه بودن، روایی و اعتبار مصاحبه‌ها افزایش یابد.

در طول ۱۰ سال قبل، به دنبال انتقاد از مصاحبه‌های پذیرش سنتی به دلیل اعتبار غیررضایت بخششان، نوع خاصی از مصاحبه با نام مصاحبه کوتاه چندگانه در حوزه علوم سلامت محبوبیت کسب نموده است. این مصاحبه که در ابتدا در دانشگاه مک مستر[1] در همیلتون، اُنتاریو کانادا معرفی شد، در دانشکده‌های مختلف پزشکی و در برنامه‌های علوم سلامت دیگر در آمریکا، کانادا، استرالیا و همچنین کشورهای اروپایی و خاورمیانه به طور گسترده مورد استفاده قرار گرفت(نور و هیسبچ، ۲۰۱۴).

ویژگی اصلی مصاحبه کوتاه چندگانه، روش‌شناسی نمونه‌گیری مستقل چندگانه است. در این مصاحبه مشابه با آزمون بالینی ساختارمند عینی[2]، هر داوطلب در میان چندین ایستگاه مصاحبه استاندارد کوتاه می‌چرخد(ایوا، روزنفلد، ریتز و نورمن، ۲۰۰۴). بنابراین، هر داوطلب چندین مواجهه مستقل با مصاحبه‌کنندگان مختلف دارد به جای اینکه تنها یک مصاحبه جلسه‌ای داشته باشد(نور و هیسبچ، ۲۰۱۴).

هدف مصاحبه کوتاه چندگانه، افزایش اعتبار از طریق در نظر گرفتن مشکل سوگیری مصاحبه‌کننده و همچنین، عملکرد داوطلب مختص بافت[3] است(نور و هیسبچ، ۲۰۱۴). مزیت خاص آن این است که مصاحبه‌های چندگانه اثر شانس و سوگیری‌های مصاحبه‌کننده/ موقعیتی را کاهش می‌دهد. برخلاف مصاحبه‌های سنتی، می‌توانیم مطمئن باشیم که نمره‌گذاری تعیین شده برای نمره‌های چندگانه به طور مستقل انجام می‌شود زیرا مصاحبه‌کنندگان با شرکت‌کنندگان در اتاق‌های مجزایی مصاحبه می‌کنند(ایوا، روزنفلد، ریتز و نورمن، ۲۰۰۴).

تعداد ایستگاه‌ها و مصاحبه‌کنندگان، محتوای ایستگاه‌ها و سیستم نمره‌دهی انعطاف‌پذیر است و در مؤسسات مختلف، به طور قابل ملاحظه‌ای تغییر می‌کند. در نتیجه، مصاحبه کوتاه چندگانه بیشتر از اینکه ابزاری باشد که به طور واضح تعریف شده باشد، یک روش یا فرایند سنجش است(نور و هیسبچ، ۲۰۱۴). این مصاحبه، بسیاری از مهارت‌های شناختی و غیرشناختی را که قبلاً از طریق مصاحبه فردی به طور نامناسب مورد سنجش قرار می‌گرفت، می‌سنجد. علاوه بر این، در این مصاحبه، به مصاحبه‌کنندگان از

1. McMaster University
2. Objective structured clinical examination (OSCE)
3. Context specificity

حوزه‌های تحصیلی و اجتماعی مختلف اجازه می‌دهد تا موضوعاتی را مورد سنجش قرار دهند که با حوزه تخصصی آن‌ها مرتبط است(ایوا، روزنفلد، ریتز و نورمن، ۲۰۰۴).

همچنین، این روش اجازه می‌دهد تا موارد گسترده‌ای از صلاحیت‌ها و توانمندی‌های(فراشناختی) داوطلبین برای به دست آوردن یک تصویر دقیق تر از توانایی آن‌ها نشان داده شوند. بنابراین، مصاحبه کوتاه چندگانه ویژگی‌ها و مزیت‌های زیر را دارد: ۱) افزایش تعداد صلاحیت‌هایی که مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

۲) استاندارد کردن ایستگاه‌های ارزیابی و یکسان بودن سوالات برای داوطلبین ۳) افزایش تعداد ممتحنین ۴) نمره دهی با معیارهای واضح و روشن از فهرست وارسی مقیاس‌بندی شده ۵) نمره‌دهی مستقل در ایستگاه‌های مختلفی که به منظور سنجش انواع صلاحیت‌های داوطلبان در نظر گرفته می‌شود. ۶) زمانبندی مشخص و برابر ۷) هماهنگی و آموزش ارزیابان ۸) ایجاد اطمینان درمتقاضیان و کاهش استرس و ۹)کاهش اعمال سلیقه و حذف تاثیر گروهی مصاحبه‌کنندگان.

در پایان از همه کسانی که در مدت انجام این مطالعه ما را یاری کردند از جمله مربیان مهدکودک‌های استان تهران که وقت خود را در اختیار ما گذاردند و همچنین تمامی کارکنان سازمان بهزیستی کل کشور و استان تهران که دلسوزانه در تمام مراحل تدوین این مصاحبه ما را یاری نمودند سپاسگزاری می‌کنم.

منابع

- Abolmaali Alhosseini K, Mousazadeh Z. (2018). Provision and Standardization of Mental Health Questionnaire Based on Islamic Teachings. ***Journal of Religion and Health***. 5 (2) :1-12.
- Dargahi, H., Alipoor Fallah Pasand, M. H., Heidari Ghareh Belagh, H. (2011). ***Competency Model in Human Resource Development***; Case Study: Competence of Cultural Art Organization of Tehran Municipality Managers. 23, 91-113.
- Dehshiri, Gh. (2003). ***Standardization of the Bar on emotional interest questionnaire***. Master Thesis of Allameh Tabatabai University. Unpublished.
- Kaul, K. (1991). ***Early Childhood Education Programme. Mofidi,*** F. Tehran: SAMT Publication.
- Momtaz Manesh, N., Malakan Rad, E., Hoseini, J., Einollahi, B. (2006). ***clinical teaching and assessment: what every clinical teacher must know*** .Tehran: Boshra Publication.
- Tahmasbi, S. Nepriya, M. Banshi, A. Karimzadeh, M. Musazadeh, Z. Babaei, R. Salmani, b. Dehghan Tazarjani,Shir. M .Mirbagi, Sh. And Zakai Far, A. (2016). ***Development of standard tools for measuring the health and adequacy of kindergarten teachers***. Welfare Organization of the whole country, not published.
- Bar- On, R. (1997). Bar – On Emotional Qutient Inventory: ***User's Manual. Toronto***: Multi Health Systems, Inc.
- Barnett, W. S. (2003). Low wages= low quality: ***Solving the real preschool teacher crisis***. Preschool policy matters, 3 (8).
- Barnett, W. S. (2008). ***Preschool education and its lasting effects***: Research and policy
- Beer, M. (1992), "***Making performance appraisal work***", in Gabarro, J. (Ed.), Managing People and Organizations, Harvard Business School Publications, Boston, MA, pp. 195-212.
- Bellm, dan (2008). Center for the Study of Child Care Employment.
- Borg, M. G., Riding, R. J., & Falzon, J. M. (1991). ***Stress in teaching: A study of occupational stress and its determinants, job satisfaction and career commitment among primary schoolteachers***. *Educational Psychology, 11* (1), 59–75.
- Boyle, G. J., Borg, M. G., Falzon, J. M., & Baglioni, A. J. (1995). A structural model of the dimensions of teacher stress. ***British Journal of Educational Psychology****, 65* (1), 49–67.
- Cochran-Smith M, Zeichner K (eds) (2005) ***Studying teacher education:*** the report of the AERA panel on research and teacher education. Erlbaum, Mahwah.
- Darling-Hammond L, Bransford J (2005) ***Preparing teachers for a changing world***: what teachers should learn and be able to do. Jossey-Bass, San Francisco.
- Derogatis, L. R., Richels, K. & Roch, A. (1976). The SCL-90-R and the MMPI: A step in the validation of a new self- report scale. ***British Journal of Psychiatry***, 128, 280-289
- Eichinger, R. W., & Lombardo, M. (2001). The leadership machine.
- Eichinger, R. W., & Lombardo, M. M. (2004). Patterns of rater accuracy in 360-degree feedback. Human Resource Planning, 27 (4), 23-26.
- Eva, K. W., Rosenfeld, J., Reiter, H. I., & Norman, G. R. (2004). ***An admissions OSCE: the multiple mini-interview***. *Medical education*, *38* (3), 314-326.
- Fernsler, J. I., Klemm, P., & Miller, M. A. (1999). ***Spiritual well-being and demands of illness in people with colorectal cancer***. Cancer Nursing, 22 (2), 134-140.
- Fessler, R. (1995). Teacher education as a career-long process. Partnerships of schools and institutions of higher education in teacher development, 263-280.
- Goleman, D. (1998). ***Working with emotional intelligence. Bantam***. implications. Great Lakes Center for Education Research & Practice

- Kennedy MM, Ahn S, Choi J (2008) ***The value added by teacher education***. In: Cochran-Smith M, Feiman-Nemser S, McIntyre DJ, Demers KE (eds) ***Handbook of research on teacher education,3rd*** edn. Routledge, New York, pp 1249–1273.
- Kennedy, P.W., Dresser, S.G. (2005). ***Creating a competencybased workplace***. Benefits and Compensation Digest, 42 (2), 20–23.
- Kyriacou, C. (1987). ***Teacher Stress and Burnout: An International Review***. Educational Research, 29, 146-152.
- Rodd, J. (1997, March). Learning to develop as early childhood professionals. ***Australian Journal of Early Childhood***, 22 (1), 1-5.
- Spencer, L.M. Jr and Spencer, S.M. (1993), ***Competence at Work: Models for Superior Performance***, John Wiley & Sons, New York, NY.