

در آن زمینه به خصوص، اطلاعاتش را کامل کند. حالت دوم، مصاحبه با شخص و درباره موضوعی است که یا برای اولین بار مصاحبه کننده با آن روبرو می‌شود و یا اطلاعات قبلی درباره آن ندارد. در این صورت همچنان که در بخش مربوط به چگونگی انجام مصاحبه و طرح سؤال اشاره خواهد شد باید پیش از حضور در جلسه مصاحبه با مطالعه منابع و مآخذ موجود، تمامی اطلاعات لازم را کسب کند و با یادداشت برداری از آنها با دست پر در جلسه مصاحبه حاضر شود. به هر حال، اطلاعات شخصی مصاحبه کننده، در انجام مصاحبه، نقش کلیدی و حساسی دارد و می‌توان گفت وجه ممیزه اصلی یک مصاحبه را با مصاحبه‌های دیگر تشکیل می‌دهد. گرچه تسلط او بر تکنیک‌های مصاحبه، تسلط بر شخصیت و نفس خود و اجازه ندادن به این که فضای مصاحبه و شخصیت مصاحبه شونده، آزادی و جرأت و جسارت او را بگیرد در کنار اطلاعات شخصی، نقش اصلی و تکمیلی دارد و تنها یک مصاحبه‌گر آگاه، با معلومات، مسلط بر کار خود و با هوش و موقع‌شناس است که موفق خواهد بود.

برای یک مصاحبه از کجا باید شروع کرد؟

(۱) انتخاب سوژه مصاحبه

قبل از هر چیز باید یک موضوع داشته باشیم که اصطلاحاً روزنامه‌نگارها از آن به عنوان سوژه یاد می‌کنند. مشخصات یک سوژه خوب چیست؟

- تازه باشد.
- بکر باشد.
- آموزش دهنده، اطلاع رسان و یا سرگرم کننده باشد.
- به یک ابهام عمومی پاسخ دهد.
- نسبت به یک رویداد واقع شده یا در حال وقوع آگاهی دهد.
- نهایتاً مخاطب پسند باشد.

در نشریات دانشجویی انتخاب سوژه مناسب و تازه که مورد علاقه جامعه دانشگاهی باشد، می‌تواند در جذابیت هرچه بیشتر نشریه و تاثیرگذاری آن بر روی مخاطبان و تبدیل مخاطب به خواننده موثر باشد.

بنابراین مصاحبه‌گر باید برای یافتن سوژه جدید، مناسب و عامه‌پسند، با دانشجویان و محیط دانشگاه ارتباط صمیمی و نزدیک برقرار کرده و از علاقه دانشجویان نسبت به موضوعات و سوژه‌های مختلف اطلاعات کامل کسب نماید. به‌طور معمول سوژه‌هایی که خوانندگان از سوابق قبلی آن اطلاعات کلی دارند و پیش زمینه ذهنی سوژه در ذهن خوانندگان وجود دارد، همچنین موضوعاتی که در ذهن دانشجویان از ذهنیت مثبت یا منفی برخوردار است سوژه مناسب برای مصاحبه هستند. در اینگونه موارد بهتر است از افراد با سلاقی و دیدگاه‌های مختلف در مورد یک رویداد مصاحبه شود و مصاحبه یکطرفه و جانبدارانه نباشد.

۲) پرورش و تحقیق درباره سوژه

پس از مشخص شدن سوژه مصاحبه، باید موضوع پرورش یابد و راجع به موضوع مصاحبه با موشکافی تحقیقات کامل انجام شود. بدیهی است، مصاحبه ای می تواند کامل و موفق باشد که مصاحبه کننده از آن موضوع اطلاعات کافی داشته و بر موضوع مصاحبه مسلط باشد.

۳) انتخاب مصاحبه شونده

انتخاب مصاحبه شونده مرحله‌ای است که دقت و بررسی بسیاری را می‌طلبد، برای انجام مصاحبه، مصاحبه‌گر باید به دنبال شخص یا اشخاصی باشد که آگاهی بیشتر و کامل‌تری در مورد موضوع دارند اکنون باید یک نفر را پیدا کنیم تا سوژه ما تکمیل شود.

بهترین مصاحبه شونده چه کسی است؟

فردی که:

۱- حاضر باشد با ما مصاحبه کند.

۲- مطلع باشد و بخواهد اطلاعاتش را در اختیار ما قرار دهد .

۳- بهترین گزینه برای پاسخگویی به سؤال ها و موضوع مورد بحث باشد.

۴- اگر چه لزوما مشهورترین افراد همیشه بهترین افراد برای انجام مصاحبه

نیستند. اما فراموش نکنید که شهرت از جمله ارزش های مهم خبری است.
۵- قصد فریب مصاحبه کننده را نداشته باشد.

۴) تحقیق درباره مصاحبه شونده

قبل از انجام مصاحبه باید در خصوص مصاحبه شونده، خلق و خوی او، ویژگی های خاص فردی، ویژگی های محل کار، تحصیل و زندگی، موقعیت حقیقی و حقوقی و... اطلاعات لازم کسب شود تا سؤالات مصاحبه بر اساس آن تنظیم و مصاحبه با شرایط او متناسب و منطبق شود.

۵) طرح سؤالات مصاحبه

سؤال ها، مهمترین ابزار مصاحبه هستند، لذا باید هوشمندانه طراحی شوند. از جمله ویژگی های سؤال خوب این است که کوتاه، ساده و روشن باشد. فرایند طراحی سؤال بر دو محور اساسی شکل می گیرد: محتوا و شکل؛ محتوای سؤال ها را میزان تسلط شما به موضوع مصاحبه و تلاشی که برای بدست آوردن اطلاعات قبل از شروع مصاحبه انجام می دهید، تعیین می کند؛ پس معطل نکنید. قبل از رفتن به سمت مصاحبه شونده، کار تحقیق را شروع کنید.

پرسش های یک مصاحبه باید صریح، رسا و مستقیم باشد، حتی الامکان از حاشیه روی بپرهیزد و اصل موضوع را مطرح سازد چه ابهام و گنگی در طرح سؤال، طبعاً نارسایی و گنگی در پاسخ ها را نیز به دنبال خواهد داشت و نه تنها خواننده یا بیننده و شنونده که خود مصاحبه کننده هم چیزی از آن دستگیرش نمی شود.

سؤالات یک مصاحبه باید مستقیماً موضوع مورد نظر را با مصاحبه شونده در میان بگذارد و آنچنان طرح شده باشد که مصاحبه کننده جز پاسخ مستقیم و صریح دادن به آن چاره ای نداشته باشد و نتواند از زیر بار سؤال شانه خالی کند. در چنین حالتی مصاحبه کننده یا ناگزیر است پاسخ های صریح و روشن و رسا به سؤالات بدهد و یا صریحاً بگوید که به این سؤال یا سؤالات پاسخ نخواهد داد و این خود برای مخاطبان و کسانی که مصاحبه را بعداً می خوانند مبین بسیاری

در سؤال‌های باز مصاحبه شونده را محدود نمی‌کنیم و یا به عبارت دیگر به مصاحبه شونده اجازه می‌دهیم که هر چه دل‌تنگش می‌خواهد بگوید. این گونه سؤال‌ها، مصاحبه شونده را تشویق می‌کند که به شرح و توصیف موضوع بپردازد، سؤال‌های باز، جواب توضیحی و مفصل می‌طلبند.

بر عکس، سوال‌های بسته چراغ قرمز red light لحظه‌ای هستند. مصاحبه شونده می‌تواند در جواب بگوید: بله یا خیر و یا جواب کوتاه بدهد.

- آیا به عنوان کاندیدا در انتخابات ریاست جمهوری شرکت می‌کنید؟
- اگر پیشنهاد جدیدی درباره بازی در یک فیلم به شما بدهند، خواهید پذیرفت؟

- شما با این طرح موافق بودید، همینطور است؟

- در گروه شما چند نفر عضو هستند؟

- آیا شما برای جلوگیری از حمله به عراق طرحی هم ارائه دادید؟

- شما متاهل هستید یا مجرد؟

سؤال‌های بسته بیشتر پیرامون حقایق و ایده‌هایی مطرح می‌شوند، که جواب کوتاه می‌طلبند. سؤال به گونه‌ای طراحی شده‌است که عملاً به بن بست ختم می‌شود و مصاحبه شونده را موظف به پاسخ قاطع و مشخص می‌کند. از نظر شکل، نوع سومی سؤال هم وجود دارد که اصطلاحاً به آنها سؤال‌های دو وجهی double-barreled questions می‌گویند:

- آیا شما در انتخابات ریاست جمهوری شرکت می‌کنید. نگران نیستید که رد صلاحیت شوید؟

- چه شد که تصمیم گرفتید در این فیلم بازی کنید. آیا رقم کلان پیشنهادی شما را وسوسه کرد؟

- می‌گویند شما قبل از حمله به عراق می‌دانسته‌اید که مسلح بودن صدام به سلاح‌های کشتار جمعی یک جنجال تبلیغاتی است. آیا نمی‌توانستید از وقوع جنگ جلوگیری کنید؟

- فکر نمی‌کنید شما در قضاوت اشتباه کردید. آیا احساس گناه نمی‌کنید؟

- آیا این سفر برای شما جذاب بود، توانستید از آن بهره لازم را ببرید؟
اشکالی که به این گونه سؤال‌ها وارد می‌کنند، این است که در جریان آن دست مصاحبه شونده برای جواب دادن تنها به یک بخش از سؤال باز است و مصاحبه شونده‌گان حرفه‌ای در چنین مواقعی سعی می‌کنند از تله خبرنگاران (با پاسخ ندادن به بخشی که برایشان سخت است) بگریزند. سؤال‌های دو وجهی در مواقعی نیز منجر به گیج شدن مصاحبه شونده غیر حرفه‌ای می‌شود.
اگر سؤال‌های مصاحبه‌های حرفه‌ای را تجزیه و تحلیل کنید، حتماً این تقسیم‌بندی سه‌گانه را در آن خواهید دید. لذا یک مصاحبه خوب متشکل از سؤال‌های بسته، باز و دو وجهی است که باید هر یک هوشمندانه و متناسب در جای خود بکار گرفته شود.

۶) انتخاب مصاحبه‌گر

یکی از کارهای سردبیر یا دبیر سرویس انتخاب شخصی است که بتواند مصاحبه را به خوبی انجام دهد. طرز صحبت و رفتار مصاحبه کننده، متانت و گیرایی او، نحوه شروع مصاحبه و شناخت خصوصیات فکری و اخلاقی مصاحبه شونده، سنجش فضا و شرایط مصاحبه، موقع شناسی، نزدن حرف بی موقع توجه و دقت به سخنان گوینده و در صورت لزوم یادداشت برداری، مبارزه با حاکم شدن سکوت و سردی بر جو مصاحبه و خاموش ماندن مصاحبه شونده، توجه به حواشی و فضای مصاحبه، داشتن اطلاعات شخصی درباره موضوع مورد مصاحبه توسط مصاحبه کننده و ویژگی‌های دیگر از جمله مواردی است که در هر مصاحبه باید مورد نظر باشد و اگر هر کدام از این موارد در جای خود رعایت شود و نقش خود را به خوبی ایفا کند، محصول کار، مصاحبه‌ای جالب، خرساز و ممتاز خواهد بود و در غیر این صورت مصاحبه کننده نقش یک ضبط صوت را انجام داده است و با این وضع نیازی به وجود او نیست. بنابراین مصاحبه کننده بخصوص هنگام مصاحبه با شخصیتی که گفت و گو با او به سادگی امکان پذیر نیست باید مراقب رفتار و گفتار خود باشد و هم در حرکات خود متانت و گیرایی لازم را به کار گیرد و هم سنجیده سخن بگوید، از بیان جمله یا مطلبی که ممکن است

شخصیت او را خدشه دار سازد خودداری کند. مصاحبه‌گر باید بتواند به خوبی با همه افراد و دانشجویان ارتباط برقرار نموده از قدرت تکلم خوبی نیز برخوردار باشد. در مصاحبه‌های عمومی داشتن اطلاعات عمومی در خوب صحبت کردن نقش اساسی دارد، مصاحبه‌گر باید بتواند با تسلط بر موضوع مصاحبه، از اطلاعات به دست آمده در مراحل گفته شده بالا استفاده کرده و قادر به طرح سؤال واضح و جزئی باشد.

ویژگی‌های لازم برای یک مصاحبه‌گر:

۱. داشتن ذوق و استعداد نویسندگی
۲. تسلط در شناخت کلمات و ساختار جمله‌ها
۳. کنجکاوی، تیزبینی و نکته‌سنجی
۴. داشتن ضریب هوشی متوسط به بالا
۵. توانایی ایجاد ارتباط با اقشار مختلف
۶. داشتن صبر و حوصله
۷. داشتن توانایی جسمانی لازم برای مواقع ضروری
۸. داشتن قدرت تفکر و تجزیه و تحلیل سریع
۹. داشتن عشق و علاقه به کار خبرنگاری
۱۰. پرهیز از خودبینی، غرور
۱۱. نداشتن تعصب، تندخویی و ساده لوحی
۱۲. وقت شناسی و حاضر شدن زودتر از وقت مقرر
۱۳. همراه داشتن وسایل و امکانات لازم
۱۴. رعایت ادب و احترام

ایجاد پارازیت در مصاحبه

پارازیت به مجموعه عواملی گفته می‌شود که در برقراری ارتباط و انجام مصاحبه اختلال و اشکال ایجاد می‌کند و ممکن است از طرف مصاحبه شونده یا مصاحبه کننده ایجاد شود.

پارازیت‌هایی که از مصاحبه شونده ناشی می‌شود عبارتند از:

- ✓ بی‌حوصلگی و عدم تمرکز مصاحبه شونده
 - ✓ ساکت و کم حرف بودن و پاسخ‌های کوتاه و مبهم
 - ✓ نگرش نادرست مصاحبه شونده از مصاحبه کننده
 - ✓ ارائه اطلاعات نادرست
 - ✓ خروج مصاحبه شونده از مسیر اصلی صحبت
- در همه موارد بالا ابتکار و درایت مصاحبه کننده می‌تواند مصاحبه را از حالت بن بست خارج کند و با به کارگیری روش‌های خلاقانه موانع مصاحبه را تا حدی برطرف سازد.

پارازیت‌هایی که منشا آن مصاحبه کننده است عبارتند از:

- ✓ قطع بی‌موقع صحبت مصاحبه شونده
- ✓ طرح سؤال بی‌موقع
- ✓ درگیر شدن با مصاحبه‌شونده و تبدیل مصاحبه به یک محاکمه و بازجویی
- ✓ مچ‌گیری