

## الگوی سنجش مطلوب عملکرد معلمان بر اساس تجارب جهانی

فاطمه ابارشی<sup>۱</sup>، رویا افراسیابی<sup>۲</sup>، بهرتگ اسماعیلی شاد<sup>۳</sup>

### چکیده:

**هدف:** ارزیابی عملکرد یکی از مهمترین عوامل مدیریت منابع انسانی است که باعث افزایش کارایی آموزشی و اثر بخشی مدرسه می شود. ارزیابی عملکرد افراد در واقع سنجش نظام مند و مرتب کار افراد در ارتباط با نحوه انجام وظیفه آنها در مشاغل محوله و تعیین توانمندی موجود در آنها برای رشد و بهبود است. هدف پژوهش حاضر الگوی سنجش مطلوب عملکرد معلمان بر اساس تجارب جهانی بود.

**روش:** این پژوهش جزء پژوهش های کیفی و از نوع فراتحلیل و مصاحبه عمیق بود. منابع جمع آوری داده ها شامل تجارب جهانی کشورهای پیشرو و نظرات متخصصان موضوعی ارزشیابی و علوم تربیتی بود. برای انتخاب آزمودنی ها از رویکرد هدفمند ملاکی و معیار اشباع نظری استفاده شد. بر حسب نوع سوالات از روش های تحلیل متنوعی همچون کدگذاری های باز و محوری و تحلیل اسناد بهره گرفته شد که برای اعتبار فرایند پژوهش از معیارهای چهارگانه گوبا و لینکلن استفاده شد.

**یافته ها:** پس از استخراج و دسته بندی موضوعی، الگوی سنجش مطلوب معلمان ترسیم شد. همچنین ابعاد رابطه مربی و متربی، ویژگی های فردی، صلاحیت های حرفه ای و تعامل اجتماعی جهت سنجش عملکرد دقیق احصاء و طبقه بندی گردید.

**نتیجه گیری:** با توجه به نتایج حاصله، بازطراحی و بازبینی سنجش عملکرد معلمان بر اساس تجارب جهانی به منظور ایجاد بهبود شایستگی آنان؛ امری بسیار ضروری است

**کلیدواژه ها:** تعالی، عملکرد، معلمان، تجارب جهانی.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱۱/۱

دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۹/۱۲

<sup>۱</sup> - دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

<sup>۲</sup> - استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران (نویسنده مسئول).

Royafrassabi1398@gmail.com

<sup>۳</sup> - استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

### مقدمه

امروزه مدیریت منابع انسانی به عنوان رویکردی منحصر به فرد شناخته می‌شود. منابع انسانی مهم‌ترین سرمایه هر سازمان و منبع اصلی زاینده مزیت رقابتی است که این امر از طریق بهبود استراتژیک در اختصاص کارکنان شایسته صورت می‌گیرد (راویکومار و رایا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). رشد و توسعه همه‌جانبه منابع انسانی در ابتدا بر عهده وزارت آموزش و پرورش کشور واگذار گردیده است و این رسالت خطیر و حساس را معلمان و آموزگاران در مدارس و مراکز آموزشی بر عهده گرفته‌اند و به ایفای این مسئولیت مهم مشغول هستند (مظفریو همکاران، ۱۴۰۱). معلمان به عنوان سکانه‌داران اصلی نظام تعلیم و تربیت، نقشی اساسی در ارتقای کیفیت و عدالت آموزشی بر عهده دارند (شریفو همکاران، ۱۴۰۱). یکی از مسائل عمده در آموزش و پرورش با توجه به گسترده‌گی جامعه نیروی انسانی، به ویژه معلمان، تقویت نیروی انسانی است. منظور از تقویت نیروی انسانی، بالا بردن دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و انگیزه‌های کارکنان، به ویژه معلمان شاغل در این سازمان است و این پیشرفت جز در سایه ارزشیابی امکان‌پذیر نیست (مُرادى و همکاران، ۱۴۰۲). ارزیابی عملکرد یکی از مهم‌ترین عوامل مدیریت منابع انسانی است که کارکنان مشتاقانه هر سال منتظر آن می‌مانند، چرا که به عنوان منبع انگیزشی برای کارکنان عمل می‌کند و نتایج آن برای ارتقا در آینده، آموزش و توسعه و منفعت مالی کاربرد دارد (آما<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). هدف از سیستم ارزشیابی عملکرد، ارتقای اثربخشی کارکنان از طریق فرایند ارزشیابی عملکرد، با ادغام اهداف سازمانی با تلاش‌های فردی و گروهی است (کیویپولد و همکاران، ۱۴۰۰). رابینسون<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) در پژوهش خود بیان کرد که ارزیابی عملکرد معلمان باعث افزایش کارایی آموزشی و اثربخشی مدرسه می‌شود. ارزیابی عملکرد به خودی خود در جلب انگیزه و اشتیاق، جهت‌دهی و هدایت، سرپرستی، نظارت و توانمندسازی معلمان تأثیر دارد (ماسومی‌فرد و همکاران، ۲۰۲۳). ارزیابی معلمان برای تداوم عملکرد بالنده ایشان، امری ضروری در مدارس به منظور سنجش عملکرد و ارتقای کیفیت آموزش است. این فرآیند به شناسایی معلمان مؤثر و تمایز آن‌ها از سایرین کمک می‌کند و در نهایت، به بهبود یادگیری دانش‌آموزان می‌انجامد (ریگی و همکاران، ۱۳۹۸). ارزیابی

<sup>۱</sup>- Ravikumar & Raya

<sup>۲</sup>- Ama

<sup>۳</sup>-rabinsin

عملکرد افراد در واقع سنجش نظام‌مند و مرتب کار افراد در ارتباط با نحوه انجام وظیفه آن‌ها در مشاغل محوله و تعیین توانمندی موجود در آن‌ها برای رشد و بهبود است (موسوی و همکاران، ۱۳۹۳). وزارت آموزش و پرورش با توجه به اهمیت کار معلمان، دستورالعملی را برای ارزیابی کارایی معلمان تهیه کرده است که هر ساله اجرا می‌شود. اما این طرح از جانب افراد و گروه‌های مختلفی مورد انتقاد قرار گرفته است و البته طرفداران خاص خود را نیز دارد (کرامتی و همکاران، ۲۰۰۷). علیرغم تأکید سند تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش کشور بر امر مهم و اساسی استقرار نظام سنجش صلاحیت‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای معلمان و تعیین ملاک‌های ارزیابی، نظام رتبه‌بندی علمی و تربیتی معلمان مدارس و تقویت انگیزه‌های ارتقای شغلی در آنان از طریق طراحی، تدوین و اجرای الگوی مطلوب نظام سنجش و ارزشیابی صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای، اما با گذشت بیش از ۱۰ سال از زمان تصویب نهایی سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، تا به حال هیچ‌گونه اقدامی جدی در جهت تهیه، تنظیم، تدوین و ارائه نظام مطلوب و اثربخش سنجش و ارزشیابی مهارت‌ها و عملکردهای حرفه‌ای معلمان کشور به عمل نیامده است.

معلمان ما معتقدند سیستم ارزشیابی حاضر به لحاظ تشخیص کارکنان مستعد برای ارتقا، کارکنان مستحق تنزیل درجه، بهینه‌سازی نظام پرداخت و تعیین افراد مشمول اخراج، کارآمد نمی‌باشد (پورحیدر و همکاران، ۱۴۰۰). فرم ارزشیابی عملکرد سالانه معلمان که هم‌اکنون در سیستم آموزشی کاربرد دارد، بیانگر این واقعیت است که بیشتر به مولفه‌های دریافت تقدیرنامه، دریافت گواهینامه بدون توجه به کاربرد آن، رعایت سلسله مراتب و ... پرداخته است و شایستگی‌های حرفه‌ای معلم و تعامل دو طرفه میان نظریه و عمل مغفول مانده است (آرفی و همکاران، ۲۰۱۸). به نظر می‌رسد مولفه‌های موجود در ابزار کنونی ارزشیابی عملکرد معلمان، فاقد نگاه توسعه‌بخش و تعالی‌دهنده بوده و شاخص‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان را به درستی مد نظر قرار نداده است. در نتیجه، انتظارات سیستم آموزشی را پوشش نمی‌دهد (بهرامی و همکاران، ۱۴۰۰). همچنین مطالعات نشان می‌دهد که نارضایتی از سیستم‌های ارزشیابی کارکنان در بین مسئولان و معلمان به دلیل عدم توافق بر سر اهداف، روش‌ها و معیارها رایج است. این امر نشان‌دهنده خلأ در نظام ارزشیابی معلمان است (پادید، ۲۰۱۷). ارزشیابی معلم نیاز به تدوین استاندارد و معیار ارزشیابی دارد تا ارزشیابی مناسب و درستی از عملکرد معلمان صورت گیرد (سانتیاگو و بناویدس، ۲۰۰۹). همچنین رویکرد ارزشیابی مبتنی بر شخص و نتیجه‌محور، موجب عدم انگیزه معلمان و بی‌عدالتی شده است.

در حالی که بسیاری از پژوهش‌ها اشاره دارند که ارزشیابی معلم، مهم‌ترین زمینه برای انگیزه و کیفیت بخشی آموزش و پرورش محسوب می‌گردد، اما ضعف ارزشیابی امروزه نتوانسته این انگیزه و کیفیت بخشی را ایجاد کند (بهرامی و همکاران، ۲۰۲۰). تجربه جهانی نشان می‌دهد که سنجش و ارزیابی جامع معلمان، چارچوبی کارآمد برای تضمین کیفیت آنان است. لذا با الگوگیری از تجارب جهانی و بومی‌سازی آن، می‌توان سیستمی جامع برای تضمین کیفیت و ارزیابی معلمان ارائه داد. هدف این پژوهش، ارائه الگوی سنجش مطلوب عملکرد معلمان با استفاده از تجارب جهانی، کشورهای پیشرفته و دیدگاه متخصصان تعلیم و تربیت است. این الگو با هدف رفع چالش‌های موجود و ایجاد عدالت و رضایت میان معلمان طراحی شده است.

### سوالات تحقیق

- ۱) الگوی سنجش مطلوب معلمان بر اساس تجارب جهانی چیست؟
- ۲) نظرمتخصصان موضوعی در مورد مولفه‌های سنجش مطلوب عملکرد معلمان چیست؟

### روش تحقیق

این پژوهش با هدف ارائه طرحی برای ارتقای شایستگی معلمان با استفاده از تجارب جهانی انجام شده است. برای این منظور، ابتدا اسناد رسمی سنجش عملکرد معلمان تحلیل و سپس تجارب زیسته معلمان با سابقه تدریس در خارج از کشور یا سابقه در حوزه سنجش و ارزیابی بررسی شد. این تحقیق از حیث هدف، تحقیق کاربردی بوده و از نظر روش گردآوری داده‌ها به عنوان روش تحقیق کیفی از نوع پدیدارشناسی محسوب می‌گردد. پدیدارشناسی روشی برای تحلیل توصیفی و درک افراد از پدیده‌هایی است که افراد در راستای زندگی شخصی و یا حرفه‌ای خود تجربه کرده‌اند (حیبی و جلال‌نیا، ۲۰۲۲). روش پدیدارشناسی بیشتر در پژوهش‌های معطوف به محتوای تجربه بشری که موجب تفکر، ادراک و عمل می‌گردد، استفاده می‌شود و به دنبال آن ادراکات مشترک افراد را برای یافتن درکی از زیست جهانشان مورد مطالعه قرار می‌دهد و چگونگی تأثیرگذاری این ادراکات مشترک بر اعمالشان را بیان می‌کند (گال و همکاران، ۲۰۱۴).

جامعه آماری این پژوهش کیفی برای اجرای مصاحبه خبرگان علمی شامل افراد باتجربه و صاحب‌نظر در حوزه سنجش عملکرد معلمان بر اساس تجارب جهانی این پژوهش به بررسی معلمان مقطع ابتدایی در شهر مشهد در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ می‌پردازد. در این راستا، تجارب جهانی در زمینه آموزش و پرورش ابتدایی از طریق بررسی اسناد رسمی کشورهای پیشرو در

سازمان همکاری اقتصادی و توسعه مورد مطالعه قرار خواهد گرفت. در این پژوهش، از روش نمونه‌گیری هدفمند برای انتخاب استفاده شد. لذا در اینجا ۱۵ نفر نمونه انتخاب شد. حجم نهایی پس از تحلیل داده‌ها مشخص می‌شود. تحلیل داده‌ها شامل استخراج کدها و تبیین مفاهیم و روابط خواهد بود. الگوهای سنجش عملکرد معلمان با مصاحبه از معلمان معرج بررسی شد. معیار انتخاب، تجربه زیسته در این زمینه بود و مصاحبه‌ها تا اشباع نظری ادامه یافت. در این پژوهش، داده‌ها از طریق مصاحبه با دانش آموزان، والدین و معلمان جمع‌آوری شده است. تنوع منابع داده‌ها، اعتبار یافته‌ها را در خصوص عوامل موثر بر علاقه دانش آموزان به فعالیت‌های پژوهشی تضمین می‌کند. صحت مصاحبه‌ها با بازخورد افراد مصاحبه‌شونده و اعتبار سنجی توسط متخصصان علوم تربیتی تایید شد. برای بررسی فرایند کدگذاری، از یک کدگذار دوم استفاده شد که ۷۸ درصد همخوانی داشت. این اقدامات، اعتبار و صحت یافته‌های پژوهش را به طور قابل توجهی افزایش می‌دهد. همچنین در این پژوهش برای بررسی موضوع مورد نظر، از مصاحبه نیمه ساختاریافته با دانش‌آموزان ابتدایی، والدین و معلمان آنها به عنوان ذینفعان استفاده شد. داده‌های مصاحبه‌ها با روش کلایزی تجزیه و تحلیل شدند. در این روش، پس از کدگذاری اولیه مصاحبه‌ها، موارد مشابه ادغام و حول محورهای مشترک دسته‌بندی شدند. عناوین مناسب برای هر دسته انتخاب و در نهایت یافته‌ها برای تأیید به مشارکت‌کنندگان مجدداً ارائه شد.

جدول ۱. مشخصات مشارکت‌کنندگان

ردیف	سابقه	جنسیت	تحصیلات	پست	سوابق
شرکت کننده ۱	۲۳	مرد	کارشناسی ارشد	آموزگار	سابقه اجرایی در ارزشیابی و سنجش اداره
شرکت کننده ۲	۱۸	مرد	دکتری	گروه آموزشی	سابقه تدریس و پژوهش در مدارس خارج از کشور
شرکت کننده ۳	۲۸	مرد	دکتری	آموزگار	سابقه تدریس و پژوهش در مدارس خارج از کشور
شرکت کننده ۴	۲۴	زن	کارشناسی ارشد	مدیرآموزگا ر	سابقه اجرایی در ارزشیابی و سنجش اداره

شرکت کننده ۵	۱۸	زن	کارشناسی ارشد	آموزگار	سابقه اجرایی در ارزشیابی و سنجش اداره
شرکت کننده ۶	۲۴	مرد	پسا دکتری	آموزگار	سابقه تدریس و پژوهش در مدارس خارج از کشور
شرکت کننده ۷	۲۲	زن	کارشناسی	آموزگار	سابقه اجرایی در ارزشیابی و سنجش اداره
شرکت کننده ۸	۲۶	زن	کارشناسی ارشد	مدیر آموزگار	سابقه اجرایی در ارزشیابی و سنجش اداره
شرکت کننده ۹	۲۷	زن	دکتری تخصصی	آموزگار	سابقه تدریس و پژوهش در مدارس خارج از کشور
شرکت کننده ۱۰	۱۲	مرد	کارشناسی ارشد	مدیر آموزگار	سابقه اجرایی در ارزشیابی و سنجش اداره
شرکت کننده ۱۱	۱۹	مرد	دکتری تخصصی	آموزگار	سابقه اجرایی در ارزشیابی و سنجش اداره
شرکت کننده ۱۲	۲۷	زن	دکتری تخصصی	آموزگار	سابقه تدریس و پژوهش در مدارس خارج از کشور
شرکت کننده ۱۳	۲۵	زن	کارشناسی ارشد	آموزگار	سابقه اجرایی در ارزشیابی و سنجش اداره
شرکت کننده ۱۴	۲۴	مرد	دانشجوی دکتری	آموزگار	سابقه تدریس و پژوهش در مدارس خارج از کشور
شرکت کننده ۱۵	۱۹	زن	دکتری تخصصی	آموزگار	سابقه اجرایی در ارزشیابی و سنجش اداره

### یافته‌ها

سوال اول: الگوی سنجش مطلوب معلمان بر اساس تجارب جهانی چیست؟  
جهت تعیین ابعاد سنجش مطلوب از عملکرد معلمان، نظام ارزشیابی معلمان در ۹ کشور پیشرفته (استرالیا، آمریکا، آلمان، سنگاپور، انگلستان، فنلاند، کانادا، چین و کالیفرنیا) که طبق برنامه ارزشیابی بین‌المللی بالاترین کیفیت آموزشی را داشتند، مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به تجارب جهانی کشورها در رابطه با ارزشیابی از عملکرد معلمان مقطع ابتدایی می‌توان مجموعه‌ای از

استانداردها، فرایندها، ابزارها و پیامدها برای ارزشیابی عملکرد معلمان در این کشورها را استخراج نمود. در جداول زیر استانداردها و اصول ارزیابی پرداخته شده است. دسته‌بندی آنها بر اساس اجباری، پیشنهادی یا غیرپیشنهادی بودن در هر کشور انجام شده است. با وجود تنوع رویکردها، بر مجموعه‌ای از اصول و مولفه‌های کلیدی برای ارزشیابی مؤثر عملکرد معلمان ابتدایی تأکید می‌شود.



شکل ۱. مولفه‌های قابل توجه در سنجش از عملکرد معلمان مبتنی بر تجارب جهانی

استرالیا	انگلیس	فنلاند	آلمان	سنگاپور	چین	کالیفرنیا	ویرجینیا	آمریکا		
									وجود الگ استانداردها	استانداردها
									استانداردها با سطوح متفاوت	
									چارچوب نظری شناخته شده	
									مطابق با استانداردهای جهانی	آماده سازی معلمان
									فرایند ثبت	
									مستمر بودن ارزشیابی	اصول ارزشیابی
									وجود چارچوب ارزشیابی	
									ارزشیابی تراکمی	
									ارزشیابی تکوینی	
									جدول زمانی ارزشیابی	
									تعیین ابزار ارزشیابی	

جدول ۲. بررسی استانداردها و اصول ارزشیابی در کشورهای پیشرفته



استرالیا	انگلیس	فنلاند	آلمان	سنگاپور	چین	کالیفرنیا	ویرجینیا	آمریکا	
									هیئت ارزیابی
									مشاهده کلاسی
									مصاحبه با معلم
									پوشه کار معلم
									خود ارزیابی
									نظر دانش آموزان
									نظر همکاران
									نظر والدین
									مصنوعات و محیط کلاسی
									دستاردهای دانش آموزان
									دانش موضوعی
									دانش پداگوژی
									میزان تاثیر
									صلاحیت حرفه ای
									پیشرفت شغلی

روش‌ها و ابزارهای ارزشیابی

استفاده از ارزشیابی

جدول ۳. بررسی روشها، ابزار و کارکرد های ارزشیابی در کشورهای پیشرفته

زمان ارزشیابی مطلوب: ارزشیابی معلمان ابتدایی اغلب فاقد چارچوب و معیارهای مشخص بوده و زمان سنجش به طور مداوم اعمال نشده است. با این وجود، پیشنهاداتی برای زمان سنجش متناسب با نوع ارزشیابی (تکوینی یا تراکمی) ارائه شده است. عنصر کلیدی در خصوص زمان ارزشیابی، ماهیت مستمر و پویای آن با توجه به ماهیت شغلی معلمی است.



شکل ۲. زمان سنجش مطلوب عملکرد معلمان مقطع ابتدایی بر اساس تجارب جهانی

هدف ارزشیابی مطلوب

با توجه به تجارب جهانی کشورهای پیشرو، اولین عنصر بررسی شده در نظام سنجش از عملکرد معلمان، معطوف به هدف ارزشیابی می‌شود. این عنصر همانند چتری دیگر عوامل موجود در ارزشیابی را در بر می‌گیرد و به آن‌ها جهت می‌بخشد. با توجه به جداول که به بررسی نظام سمجش معلمان در کشورهای پیشرو می‌پردازد، می‌توان نتیجه گرفت که بهبود و توسعه حرفه‌ای معلمان مهم‌ترین هدف سنجش از عملکرد معلمان در میان این کشورها قلمداد می‌شود.



شکل ۳. هدف سنجش مطلوب از عملکرد معلمان مقطع ابتدایی بر اساس تجارب جهانی

روش‌ها و ابزار ارزشیابی مطلوب: با توجه به تجارب جهانی کشورهای پیشرو که در جداول بررسی شد، آنچه در مورد روش‌ها و ابزار ارزشیابی مهم به نظرمی‌آید تنوع در روش‌ها و ابزارهای ارزشیابی است، تا بتواند تمام قابلیت‌های حرفه‌ای معلمان را جهت ارزشیابی مطلوب اندازه‌گیری کند.



شکل ۴. روش‌ها و ابزار ارزشیابی مطلوب از عملکرد معلمان مقطع ابتدایی بر اساس تجارب جهانی

#### منابع اطلاعاتی ارزشیابی مطلوب

با توجه به تجارب جهانی کشورهای پیشرو که در جداول بررسی شد، آنچه در مورد منابع اطلاعاتی ارزشیابی مطلوب از عملکرد معلمان مقطع ابتدایی مهم به نظر می‌رسد، استفاده از تمامی منابع جمع‌آوری اطلاعات در رابطه با ارزشیابی معلمان است، بهره‌گیری از منابع متنوع، می‌تواند تضمین‌کننده جامعیت در ارزشیابی از ابعاد حرفه معلم تلقی گردد.



شکل ۵. منابع اطلاعاتی ارزشیابی مطلوب از عملکرد معلمان مقطع ابتدایی با توجه به تجارب جهانی

#### کارکرد ارزشیابی مطلوب

با توجه به تجارب جهانی کشورهای پیشرو که در جداول بررسی شد، اگر ارزشیابی شکل مطلوبی را به خود بگیرد، اما در صورتی که از نتایج و برونداد آن استفاده و بهره برداری نشود، عبث و بیهوده خواهد بود. لذا بر این اساس در نظام ارزشیابی کشورهای پیشرو نیز کارکرد ارزشیابی، محور صلاحیت حرفه ای و پیشرفت شغلی را در بر می گیرد. در این راستا، بخشی از ارتقا، رتبه بندی و پاداش های مالی و تسهیلات می تواند به عنوان بازخورد مثبت در فرایند سنجش در نظر گرفته شود. نقش ارزشیاب: با توجه به تجارب جهانی کشورهای پیشرو که در جداول بررسی شد. نقش ارزشیاب در فرایند ارزشیابی عملکرد معلمان ابتدایی، با توجه به دامنه آن تعیین می شود. در ارزشیابی داخلی که به مدرسه محدود می شود، ارزشیابی توسط عوامل داخل مدرسه و با همکاری ذینفعان انجام می شود. اما در ارزشیابی خارجی که فراتر از مدرسه صورت می گیرد، ارزشیاب نقشی فراتر از محیط آموزشی ایفا می کند و نظام ارزشیابی از درونی به بیرونی تغییر می کند. در نظام های آموزشی پیشرفته، از هر دو نوع ارزشیابی استفاده می شود و در نهایت، هیئت ارزشیابی نقش نهایی را در ارزشیابی مطلوب عملکرد معلمان ابتدایی ایفا می کند.

## جدول ۴. محورها و مولفه‌های سنجش مطلوب عملکرد معلمان بر اساس تجارب جهانی

محور	مولفه	متن مستخرج
توانمندی محتوا درسی	حفظ شخصیت و مقام معلم	حفظ اعتماد عمومی (انگلیس)
	دارا بودن ویژگی‌های اخلاقی	رعایت و حفظ ویژگی‌های اخلاقی و رفتاری در درون و بیرون از محیط آموزشی (انگلیس) انسجام و رفتار اخلاقی مناسب (کالیفرنیا) معلمان یک تعهد به اصول اخلاقی حرفه‌ای را حفظ می‌کنند (ویرجینیا / امریکا)
	مسئولیت پذیر بودن در قبال فرایند یاددهی	مسئولیت یادگیری دانش آموزان (استرالیا) تعهد، مسئولیت حرفه‌ای (کالیفرنیا)
	یادگیری	تعهد و مسئولیت پذیر نسبت به پیشرفت همه دانش آموزان (فنلاند) دانش محتوای موضوعی و آگاهی از نحوه ارائه آن (استرالیا) توانمندی در دانش برنامه درسی (انگلیس)
	تسلط بر محتوا و دانش موضوعی	تسلط بر موضوع (سنگاپور) دانش و نگرش لازم (چین) دانش استفاده از اهداف، ویژگی‌ها و ابزارهای مختلف ارزشیابی (کالیفرنیا) تسلط به محتوا به صورت شفاف (واشنگتن / امریکا) دارا بودن آگاهی از محتوای موضوعی و برنامه درسی (ویرجینیا / امریکا)
	توانمندی در تحلیل محتوا و سازماندهی درسی	متخصص موضوعی (فنلاند) توانمندی برنامه ریزی درسی و سازماندهی دروس (چین) سازماندهی برنامه درسی برای تسهیل درک دانش آموز از موضوع (کالیفرنیا) سازماندهی خوب محتوا (واشنگتن / امریکا)
	طرح درس منسجم	برنامه ریزی برای اثر بخشی بیشتر در فرایند یاددهی یادگیری (استرالیا) طراحی درسی و استراتژی تدریس خوبی را دارا باشد (انگلیس) توانمندی طراحی آموزشی و استراتژی درسی (چین)
	خلاقیت در فرایند یاددهی یادگیری	ابتکار عمل و تدریس خلاقانه (سنگاپور) نوآوری در ارائه آموزش (فنلاند)
	مدیریت کلاس درس	مدیریت و کنترل در جهت ایجاد یک محیط خوب و سازنده یادگیری (انگلیس)

معلمان انواع مختلفی از استراتژی‌های مدیریت کلاس را می‌دانند (فنلاند)

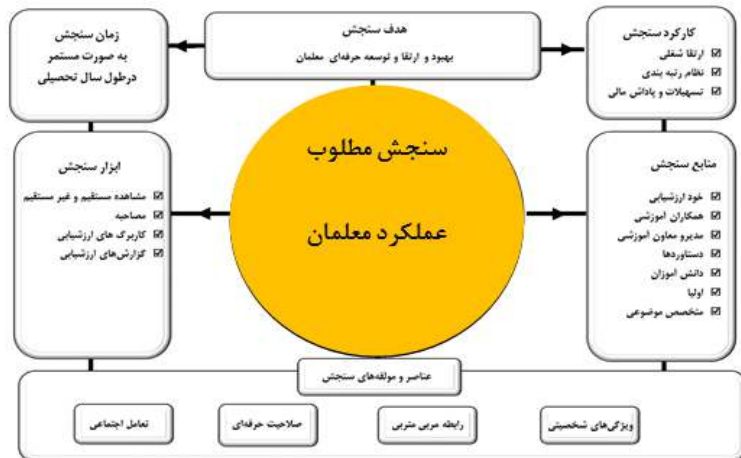
اتصال محتوا به موضوعات معنی‌دار و واقعی (کالیفرنیا)	تلفیق یادگیری به
اتصال یادگیری به دانش آموزان، سوابق، تجربیات زندگی و علایق (کالیفرنیا)	تجربیان و مهارت‌های زندگی
ارزشیابی موثر با بهره‌گیری از نتایج ارزشیابی دانش آموزان (انگلیس)	
برنامه ریزی و پیاده‌سازی ارزشیابی (چین)	
نظارت بر یادگیری دانش آموزان و تنظیم دستورالعمل در حین تدریس (کالیفرنیا)	بهره‌گیری از ارزشیابی
جمع‌آوری و تحلیل داده‌های ارزشیابی از منابع مختلف برای اطلاع‌رسانی (کالیفرنیا)	کیفی توصیفی
آگاهی از ارزشیابی متنوع (فنلاند)	
تعهد به یادگیری حرفه‌ای (استرالیا)	
افزایش مداوم صلاحیت‌های حرفه‌ای (انگلیس)	
تعهد به یادگیری حرفه‌ای (استرالیا)	
افزایش مداوم صلاحیت‌های حرفه‌ای (انگلیس)	بهره‌مندی و استفاده از دانش تخصصی و ظرفیت درونی خویش
توسعه حرفه‌ای (سنگاپور)	
سازگاری با برنامه‌های آموزشی و برنامه درسی (آلمان)	
توسعه رشد حرفه‌ای (آمریکا)	
یادگیری حرفه‌ای مداوم (فنلاند)	
دارای تدریس به روز با توجه به تقویت مهارت‌های مورد نیاز دانش آموزان (انگلیس)	
استفاده از انواع استراتژی‌ها، منابع و فن‌آوری‌ها برای برآورده کردن نیازهای آموزشی (آمریکا)	آگاهی و توانمندی از تکنولوژی و فناوری به روز اطلاعات و غنی‌سازی محیط یادگیری
ایجاد محیط‌های یادگیری فیزیکی یا مجازی که یادگیری دانش آموز را ترویج می‌کنند، تنوع را منعکس می‌کنند، و تعاملات سازنده و سازنده میان دانش آموزان را تشویق می‌کنند (آلمان)	
بهره‌گیری از استراتژی موثر و غنی‌سازی محیط یادگیری (آمریکا)	
استفاده از تکنولوژی مناسب در فعالیت‌های آموزشی و مسئولیت‌های حرفه‌ای مربوطه (فنلاند)	

توانایی ارتباط موثر با دانش آموزان برای درگیر کردن آن‌ها در یادگیری (امریکا)	توانمندی ارتباط موثر و تعامل با دانش آموزان
استفاده از دانش توسعه و مهارت دانش آموز برای کسب اطمینان از درک موضوع (امریکا)	در جهت یاددهی
برقراری ارتباط موثر با دانش آموزان (امریکا)	یادگیری
ارتباط موثر و مشارکت دانش آموزان در فرایند یاددهی یادگیری ( فنلاند)	
ایجاد انگیزه و چالش در میان دانش آموزان ( انگلیس)	ایجاد انگیزه و چالش
حفظ انگیزه و تعهد به همه دانش آموزان ( کالفرنیا)	در دانش آموزان
دانش آموزان را در تمام سطوح یادگیری در دسترس و چالش برانگیز قرار دهید. (آلمان)	
درگیر ساختن دانش آموزان در فرایند یادگیری ( امریکا)	
آگاهی از دانش آموزان و نحوه فراگیری آن‌ها ( استرالیا)	آگاهی و شناخت از
توجه به نیازهای دانش آموزان با نیازهای خاص (آلمان)	ویژگی های دانش آموزان
استفاده از دانش پایه دانش آموزان ، مهارت زبانی، سابقه فرهنگی، و توسعه فردی برای برنامه ریزی فرایند یاددهی یادگیری ( امریکا )	
نیاز های دانش آموزان را درک کند (امریکا)	
احترام گذاشتن به دیگران به خصوص دانش آموزان ( سنگاپور)	رعایت ادب و احترام
محیطی محترمانه، مثبت، ایمن (امریکا)	در مقابل دانش آموزان
معلم‌ها به طور یکنواخت و با احترام رفتار می‌کنند ( فنلاند)	
حمایت از استعداد های دانش آموزان ( چین )	رعایت تفاوت های
ایجاد یک محیط یادگیری با توقعات بالا و حمایت مناسب از همه دانش آموزان ( کالیفرنیا)	فردی دانش آموزان
برآورده کردن نیازهای همه دانش آموزان ( ویرجینیا / امریکا)	
همکاری حرفه ای با همکاران ( استرالیا)	تعامل با همکاران در
کار گروهی و تیمی با همکاران ( سنگاپور)	جهت بهبود فرایند های
هم کاری با همکاران ( آلمان)	یاددهی یادگیری
معلمان به طور موثر با همکاران ارتباط برقرار می‌کنند ( فنلاند )	
همکاری حرفه ای با والدین ( استرالیا)	همکاری و تعامل با
هم کاری با والدین ( سنگاپور)	والدین
ارتباط با والدین ( چین )	
کار با خانواده‌ها برای پشتیبانی از یادگیری دانش آموزان ( کالیفرنیا)	

معلمان به طور موثر با والدین ارتباط برقرار می‌کنند ( فنلاند )

همکاری حرفه ای با جامعه ( استرالیا )	تعامل با مدرسه و سایر
مشارکت در مدرسه ( سنگاپور )	نهادهای جهت بهبود
ارتباط با سازمان های خارجی ( چین )	فرآیندهای یاددهی
تعامل به جوامع محلی در حمایت از برنامه آموزشی ( کالیفرنیا )	یادگیری
معلمان با افراد حرفه ای جامعه کار می‌کنند تا برنامه های مدرسه را افزایش دهند ( فنلاند )	رعایت قوانین مدرسه و جامعه
توجه به سیاست های مدرسه و رعایت حضور و وقت شناسی در محیط آموزشی ( انگلیس )	
رعایت قوانین جامعه و در نظر گرفتن چارچوب های اجتماعی ( انگلیس )	

با توجه به نظرات متخصصان در رابطه با مولفه های سنجش مطلوب از عملکرد معلمان می‌توان موارد مستخرج شده زیر را به عنوان مولفه ها و عناصر ارزشیابی مطلوب بر اساس تجارب جهانی در نظر گرفت.



شکل ۶. الگوی سنجش مطلوب از عملکرد معلمان مقطع ابتدایی بر اساس تجارب جهانی



سوال دوم: نظر متخصصان موضوعی در مورد مولفه‌های سنجش مطلوب عملکرد معلمان چیست؟ در این پژوهش، برای تعیین معیارهای سنجش عملکرد معلمان ابتدایی، از مصاحبه با خبرگان در حوزه برنامه درسی، ارزشیابی، تربیت معلم و آموزش و پرورش استفاده شد. مصاحبه‌ها به صورت نیمه ساختاریافته و با نمونه‌گیری هدفمند انجام شد. سوالات مصاحبه از قبل تنظیم و به مصاحبه‌شوندگان ارسال شده بود. متن مصاحبه‌ها با رضایت مصاحبه‌شوندگان ضبط و سپس پیاده‌سازی و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در نهایت، مولفه‌ها و عناصر سنجش مطلوب از عملکرد معلمان ابتدایی بر اساس نظر خبرگان استخراج شد.

با توجه به نظرات متخصصان در رابطه با مولفه‌های سنجش مطلوب از عملکرد معلمان می‌توان موارد مستخرج شده زیر را به عنوان مولفه‌ها و عناصر ارزشیابی مطلوب از دیدگاه متخصصان موضوعی در نظر گرفت:

جدول ۵. محورها و مولفه‌های سنجش مطلوب عملکرد معلمان بر اساس نظرات متخصصان موضوعی

محور	مولفه	متن مستخرج
رهبری و مدیریت آموزشی	حفظ شخصیت و مقام معلم	کد A: <u>شخصیت معلمی</u> را دارا باشد کد C: <u>شخصیت معلمی</u> را حفظ کند کد D: <u>دارای مولفه‌های عمومی شایستگی مانند (نظم، اخلاق، شخصیت) باشد</u>
	دارای ویژگی خداابوری	کد B: <u>حد و مرز نگه داشتن در کلاس درس و زیاد صمیمی نشدن با دانش آموزان</u> کد A: <u>خداابور باشد.</u>
	الگو و اسوه بودن	کد F: <u>ایمان قلبی به خداوند داشته باشد.</u> کد A: <u>الگو و اسوه برای دانش آموزان باشد</u> کد B: <u>دانش آموزان او را به عنوان یک الگو و اسوه ببینند.</u>
	دارای هویت ملی اسلامی	کد C: <u>دارای عقاید و نگرش ایرانی اسلامی باشد</u>

<p>کد A: با دانش آموزان با مهربانی برخورد کند</p> <p>کد F: لطیف و مهربان با دانش آموزان باشد</p> <p>کد B: رفتار یک پدر در معلم مرد را دارا باشد</p> <p>کد B: رفتار یک مادر در معلم زن را دارا باشد</p> <p>کد D: نوع رفتار معلم با دانش آموزان مبتنی بر احترام و مهربانی باشد</p>	
<p>کد A: بعد اخلاقیات را در کلاس در رعایت کند</p> <p>کد D: دارای مولفه های عمومی شایستگی مانند (نظم، اخلاق، شخصیت) باشد</p> <p>کد B: اخلاق و خلق و خو مناسب با دانش آموزان را دارا باشد.</p> <p>کد D: نوع برخورد با دانش آموزان را به صورت اخلاق مدارانه رعایت کند</p> <p>کد F: اخلاق مدار در حوزه آموزشی باشد</p> <p>کد A: با دانش آموزان خود صادق باشد</p> <p>کد D: زود ناراحت نشود و عیب های خود را بپذیرد.</p> <p>کد E: عدم تظاهر (صداقت داشتن) در همه عرصه ها داشته باشد.</p> <p>کد A: شجاعت لازم را بیان عدم یادداشتن به دانش آموزان بیان کند.</p> <p>کد B: باید با توجه به رفتار خود با دانش آموزان و عکس العمل های آنان صبور باشد. کد C: برای دانش آموزان اسم نگذارد [تحقیق آمیز]</p> <p>کد C: پایبندی به اصول اخلاقی جامعه را رعایت کند</p> <p>کد D: به لحاظ جسمانی در سلامت باشد.</p> <p>کد C: نوع راه رفتنش لنگ نزند.</p> <p>کد E: مطلوبیت شرایط روحی و جسمی را دارا باشد.</p> <p>کد B: مشاهده گری خوب از دانش آموزان را داشته باشد</p> <p>کد D: سخنان دانش آموزان را به خوبی گوش کند.</p> <p>کد B: مهارت تیز بینی و دقت در دانش آموزان را داشته باشد</p>	<p>دارا بودن ویژگی های اخلاقی (صبر، صداقت، نظم، مهربانی، شجاعت و ..)</p> <p>سلامت جسمی و روحی</p> <p>توانایی در مشاهده گری و گوش کردن</p>

<p>کد A: نحوه بیان و صحبت کردن خود با دانش‌آموزان را رعایت کند .</p>	<p>بیان روشن و صدای واضح</p>
<p>کد E: آداب و طرز صحبت کردن با دانش‌آموزان را رعایت کند .          کد B: لحن صدا واضح و رسا داشته باشد          کد C: توانمندی خواننده بودن در سطح کلاس درسی ( اشعار فارسی) را دارا باشد</p>	<p>رعایت قوانین مدرسه و جامعه</p>
<p>کد C: بریده بریده سخن نگوید          کد F: لحن معلم باید به صورت دوستانه باشد          کد B: یک معلم باید به قوانین احترام بگذارد.          کد D: رفتار شاخص ها و احترام به قوانین و وظایف عمومی خواسته شده را انجام دهد</p>	<p>یادگیرنده بودن</p>
<p>کد C: پایبندی به اصول اخلاقی جامعه را رعایت کند          کد F: قانون و مقررات در کلاس درس داشته باشد          کد E: تاکید بر بخشنامه ها و بهره گیری متناسب با شرایط مدرسه و فرایند یاددهی یادگیری را داشته باشد</p>	<p>مهارت‌های زندگی</p>
<p>کد A: مجله و کتاب مرتبط با کار خود را دنبال کند          کد E: به مطالعه منابع و روش ها و پیگیری امر تعلی و تربیت باشد          کد F: مطالعه مستمر از روزنامه ، مجلات ، فصلنامه و... در رابطه با آموزش داشته باشد .</p>	
<p>کد A: یادگیرنده باشد و مطالعه کند          کد B: معلم باید از تمکن مالی برخوردار باشد          کد B: حداقل یک نوع موسیقی را بتواند بنوازد          کد B: حداقل یک نوع غذا مناسب را بتواند بپزد          کد B: ورزشکار باشد و ورزش همگانی و عمومی را انجام دهد.          کد C: دارای مهارت هنر های نمایشی ( تئاتر و ... )</p>	

کد D: تعهد نسبت به اهداف و قوانین مدرسه داشته باشد	
کد E: بعد اخلاق حرفه ای (تعهد، مسئولیت پذیری؛ عشق به کار) را دارا باشد	تعهد و مسئولیت پذیری
کد F: تعهد نسبت به دانش آموزان و یادگیری آنها را داشته باشد	
کد E: مسئولیت پذیری از کار تدریس داشته باشد.	
کد B: تمام عناصری که به تدریس مربوط است؛ مسئولیت آن با شخص معلم است؛ نه مدرسه و جامعه	
کد C: مجله و کتاب مرتبط با کار خود را دنبال کند	
کد E: به مطالعه منابع و روش ها و پیگیر امر تعلی و تربیت باشد	
کد A: یادگیرنده باشد و مطالعه کند.	
کد B: آشنایی با دانش محتوای موضوعی و آگاهی از نحوه ارائه آن	دانش موضوعی و تسلط بر محتوا
کد D: دانش و نگرش لازم در ارتباط با محتوای درسی را داشته باشد.	
کد F: دارا بودن آگاهی از محتوای موضوعی و برنامه درسی	
کد B: توانایی برقراری ارتباط موثر با دیگران را داشته باشد.	دانش کافی در زمینه ارتباط موثر
کد D: مهارت های لازم در ارتباط کلامی را داشته باشد.	
کد C: از تکنیک های ارتباط غیر کلامی بهره مند باشد.	توجه به تمام ابعاد یادگیری
کد F: به جنبه های مختلف یادگیری توجه دارد.	
کد C: یک معلم خوب می بایست یک روانشناس خوب باشد.	
کد D: مانند یک روانشناس ویژگی های رشدی دانش آموزان را بداند.	دانش کافی در زمینه روانشناسی
کد A: بهره مندی از تکنیک های روانشناسی در ارتباط با دانش آموزان	
کد A: دارای مقالات علمی پژوهشی در زمینه رشته تخصصی خود	مقالات و تالیفات متناسب با یاددهی
کد E: صاحب آثار تالیفی در بحث آموزش باشد.	یادگیری

<p>کد C: از روش های متنوع در فرآیند یاددهی یادگیری استفاده کند.</p> <p>کد D: روش های نوین تدریس را می داند و به کار می بندد.</p> <p>کد A: بهره مندی از تکنیک های متنوع در انتقال دانش</p> <p>کد B: از بازی های متنوع در فرآیند یاددهی یادگیری استفاده کند.</p> <p>کد E: بهره مندی از بازی های آموزشی متناسب در فرآیند یاددهی یادگیری</p>	<p>بهره گیری از روش های تدریس متنوع استفاده از بازی در فرایند یاددهی یادگیری تلفیق مهارت های زندگی با محتوای درسی</p>
<p>کد C: نگاه ویژه ای به آموزش مهارت های زندگی دارد.</p> <p>کد B: محتوای درسی را به زندگی روزمره ارتباط می دهد.</p> <p>کد A: تولید محتوای مناسب با محتوا برای فضای مجازی دارد.</p> <p>کد F: بهره گیری از فناوری های نوین جهت غنی سازی محیط یادگیری</p>	<p>بهره گیری از فناوری نوین در فرآیند یاددهی یادگیری</p>
<p>کد E: معلمان از تکنولوژی مناسب در فعالیت های آموزشی مربوطه استفاده می کنند.</p> <p>کد D: از انواع منابع آموزشی و فن آوری های نوین برای برآورده کردن نیازهای آموزشی دانش آموزان استفاده می کند.</p> <p>کد E: قبل از تدریس برنامه ریزی برای اثر بخشی بیشتر داشته باشد.</p> <p>کد F: طراحی درسی و استراتژی تدریس خوبی را دارا باشد .</p> <p>کد D: طرح درس داشته باشد.</p>	<p>داشتن طرح درس منسجم نوآوری و خلاقیت در فرایند یاددهی یادگیری</p>
<p>کد A: ابتکار عمل و تدریس خلاقانه داشته باشد.</p> <p>کد B: با اتکا به خلاقیت یادگیری را برای دانش آموزان جذاب می کند.</p> <p>کد B: یک معلم موفق باید معلم پژوهنده خوبی باشد.</p> <p>کد E: به طور مستمر درس پژوهی داشته باشد.</p> <p>کد E: دارای دانش پداگوژی (ارتباط موثر ، نوع بیان و ارائه ) باشد.</p> <p>کد D: بتواند به خوبی با مهارت سخنرانی ، دانش آموزان را به درس متمرکز کند و مفاهیم را انتقال دهد</p>	<p>توانمندی در پژوهشگری بیان علمی و مناسب</p>

کد A: مهارت در نوشتن داشته باشد	
مهارت نوشتن	کد F: توانایی انتشارات ( بیان تجربه در قالب خاطرات ) را داشته باشد
مشارکت در طرح های توسعه حرفه ای	کد B: به طرح های توسعه حرفه ای مانند درس پژوهی علاقمند باشد. کد C: یادگیرنده مادام العمر باشد.
ارتباط موثر با دانش آموزان	کد E: توانایی برقراری ارتباط موثر با دانش آموزان را دارد. کد A: ارتباط موثر با تمامی دانش آموزان برای درگیر کردن آن‌ها در یادگیری
احترام به دانش آموزان	کد D: ارتباط عاطفی خوبی با دانش آموزان دارد. کد B: ایجاد انگیزه و شوق یادگیری در میان دانش آموزان کد B: احترام گذاشتن به تک تک دانش آموزان کد C: رفتار محترمانه و مودبانه با دانش آموزان دارد.
شناخت کافی از دانش آموزان	کد F: شناخت کافی از دانش آموزان و نحوه فراگیری آن‌ها دارد. کد A: به دانش آموزان با نیازهای خاص توجه ویژه دارد. کد E: نیازهای دانش آموزان را درک کند
فرصت ابراز به دانش آموزان	کد E: فرصت رشد و بالندگی را برای دانش آموزان فراهم می کند. کد F: حمایت از استعداد های دانش آموزان کد E: خلق یک محیط یادگیری مناسب برای همه دانش آموزان کد C: توجه به نیازهای تمامی دانش آموزان
آرایش مناسب دانش آموزان	کد B: با توجه به فضای کلاس از روش های گروه بندی استفاده کند. کد A: چینش مناسب به اقتضای شرایط کلاسی داشته باشد.
بهره گیری از دانش آموزان در فرآیند یاددهی یادگیری	کد A: دانش آموزان را در فرآیند یاددهی یادگیری درگیر نماید. کد F: مشارکت فعال دانش آموزان در تدریس
ایجاد کلاس بانشاط	کد B: معلم علاقمند همواره لبخند بر لب دارد و با شور و نشاط وارد کلاس می شود .

کد D: با استفاده از فرصتهای متنوع یادگیری شوق را در دانش آموزان بر می‌انگیزاند.	
کد C: جهت شاداب سازی فضای کلاس لباس روشن می‌پوشد.	
کد A: از ریتم و گیم در فرآیند یاددهی یادگیری استفاده نماید.	
کد A: تفاوت های فردی را مورد توجه قرار دهد.	
کد C: انتظارات یکسان از همه ی دانش آموزان نداشته باشد.	در نظر گرفتن تفاوت های دانش آموزان
کد B: تکالیف یادگیری را با توجه به اصل تفاوت های فردی در نظر بگیرد.	
کد D: در تقسیم توجه خود عادلانه عمل کند.	ایجاد عدالت آموزشی در بین دانش آموزان
کد E: ایجاد یک محیط یادگیری متناسب با تفاوت های فردی دانش آموزان	
کد F: حمایت از همه دانش آموزان	
کد A: احترام به احساسات و شخصیت دیگران	دانش کافی در مورد تعاملات انسانی
کد B: برقراری روابط دوستانه و انسانی	
کد F: توانایی تحمل افکار و نظرات دیگران	
کد A: روابط اجتماعی خوبی دارد.	تعامل با جامعه
کد C: در فعالیت های اجتماعی حضور پررنگ دارد.	
کد D: داشتن روحیه کار جمعی	تعامل با مدرسه
کد B: به کادر مدرسه و همکاران احترام می‌گذارد.	
کد F: روابط دوستانه ای با پرسنل مدرسه دارد.	تعامل با خانواده
کد E: با اولیای دانش آموز ارتباط خوبی دارد.	جهت تسهیل در یادگیری دانش آموز
کد D: جلسات مستمر جهت تعامل بهتر با اولیا دارد.	
کد A: برنامه ریزی مشترک با اولیا به منظور حل مشکلات آموزشی و پیشرفت دانش آموز دارد.	تعامل با انجمن اولیای مدرسه
کد E: استفاده از نظرات انجمن اولیای مدرسه	

یادگیری	تعامل با همکاران در جهت بهبود فرایند
<p>کد B: همکاری نظری و عملی با سایر معلمان دارد.</p> <p>کد C: جلسات هم اندیشی با همکاران پیرامون محتوای درسی با هدف بهبود یادگیری</p>	<p>تعامل با همکاران در جهت بهبود فرایند</p>
ویژگی های شخصیتی	صلاحیت حرفه ای
<input checked="" type="checkbox"/> حفظ شخصیت و مقام معلم <input checked="" type="checkbox"/> دارای ویژگی های خداپاوری <input checked="" type="checkbox"/> دارای ویژگی های مثبت اخلاقی <input checked="" type="checkbox"/> الگو و اسوه بودن <input checked="" type="checkbox"/> بیان روشن و واضح <input checked="" type="checkbox"/> یادگیرنده بودن <input checked="" type="checkbox"/> تسهیل گر نه انتقال دهنده <input checked="" type="checkbox"/> دارای مهارت مشاهدهگری <input checked="" type="checkbox"/> آراستگی در ظاهر <input checked="" type="checkbox"/> رعایت قوانین مدرسه و جامعه <input checked="" type="checkbox"/> سلامت جسمی و روحی <input checked="" type="checkbox"/> نقاد و خود ارزیاب <input checked="" type="checkbox"/> تعهد و مسئولیت پذیری <input checked="" type="checkbox"/> هویت اسلامی ایرانی	<input checked="" type="checkbox"/> دانش موضوعی و تسلط بر محتوا <input checked="" type="checkbox"/> در نظر گرفتن تما ابعاد یادگیری <input checked="" type="checkbox"/> دانش کافی در زمینه روان شناسی <input checked="" type="checkbox"/> مقالات و تالیفات مرتبط با حوزه آموز <input checked="" type="checkbox"/> بهره گیری از رو های تدری متنو <input checked="" type="checkbox"/> استفاده از بازی در فرایند یاددهی یادگیری <input checked="" type="checkbox"/> تلفیق مهارت های زندگی با محتوای درسی <input checked="" type="checkbox"/> بهره گیری از فناوری نوین <input checked="" type="checkbox"/> داشتن طرح درس منسجم <input checked="" type="checkbox"/> نوآوری در فرایند یاددهی یادگیری <input checked="" type="checkbox"/> توانمندی در پژوهشگری <input checked="" type="checkbox"/> بیان علمی و مناسب <input checked="" type="checkbox"/> ایجاد کلاس بانشاط <input checked="" type="checkbox"/> مشارکت در طرح های توسعه حرفه ای
رابطه مربی	تعاملات اجتماعی
<input checked="" type="checkbox"/> ارتباط موثر با دانش آموزان <input checked="" type="checkbox"/> احترا به دانش آموزان <input checked="" type="checkbox"/> شناخت کافی از دانش آموزان <input checked="" type="checkbox"/> چپیش مناسب دانش آموزان <input checked="" type="checkbox"/> مشارکت دانش آموزان در یادگیری <input checked="" type="checkbox"/> در نظر گرفتن تفاوت های دانش آموزان <input checked="" type="checkbox"/> ایجاد عدالت	<input checked="" type="checkbox"/> دانش کافی در مورد تعاملات انسانی <input checked="" type="checkbox"/> تعامل با جامعه <input checked="" type="checkbox"/> تعامل با اداره آموز و پرور <input checked="" type="checkbox"/> تعامل با کادر مدرسه <input checked="" type="checkbox"/> تعامل با انجمن اولیای مدرسه <input checked="" type="checkbox"/> تعامل با خانواده جهت تسهیل در یادگیری <input checked="" type="checkbox"/> تعامل با همکاران در جهت بهبود یادگیری

شکل ۷. ابعاد ارزشیابی مطلوب از عملکرد معلمان مقطع ابتدایی بر اساس نظر متخصصان



### بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر بر اساس یافته‌های مصاحبه با متخصصان و بررسی تجارب جهانی، چهار محور کلیدی برای سنجش عملکرد معلمان شامل بعد فردی، بعد رابطه مربی-متربی، بعد صلاحیت حرفه‌ای و بعد اجتماعی را شناسایی کرد. با توجه به ثبات نسبی ویژگی‌های فردی و تاثیر آنها بر رفتار و قابلیت تغییر آنها در طول زمان، انجام آزمون‌های شخصیتی و بررسی عواملی که می‌توانند رفتارهای حرفه‌ای معلمان را جهت‌دهی کنند، در فرآیند گزینش معلمان و دانشجو معلمان حائز اهمیت است. این امر به شناخت بهتر تعاملات معلمان که متاثر از عواملی مانند تامل، سعه صدر، برون‌گرایی، انگیزش، خودکنترلی، تفکر خلاق، جامعه‌پذیری و مردم‌پذیری است، کمک می‌کند. با در نظر گرفتن عدم امکان تغییر موثر بسیاری از این ویژگی‌ها از طریق دوره‌های ضمن خدمت، مطالعه آنها در بدو استخدام و گزینش می‌تواند ضامن عملکرد مطلوب‌تر معلمان در طول دوره خدمت آنان باشد. از این رو نتایج پژوهش حاضر نیز با پژوهش‌های مظفری و همکاران (۱۴۰۱)؛ ابراهیم پور (۱۳۹۷)؛ سربازیان (۱۳۹۶)، مهاجران و همکاران (۱۳۹۶)؛ روشن قیاس و همکاران (۱۳۹۴)؛ خراسانی و همکاران (۱۳۹۴)؛ عصاره ورزی (۱۳۹۳) و صمدی (۱۳۹۲) که به دنبال ترسیم ویژگی‌های فردی و درونی کاندیدهای معلمی بوده‌اند و آن را به عنوان استلزام سنجش عملکرد دانسته‌اند؛ همسو است.

در این پژوهش ارتباط مناسب معلم با دانش‌آموزان، که به عنوان رابطه مربی و متربی شناخته می‌شود به عنوان دومین بعد مطرح و بررسی شد. معلم به عنوان الگوی دانش‌آموز، می‌تواند از طریق فعالیت‌های رسمی و غیررسمی، بر شناخت، عواطف و ارزش‌های دانش‌آموز تاثیر بگذارد و او را در مسیر شکوفایی استعدادهايش رهنمون سازد. بر اساس رویکرد تکوین فنی برنامه‌درسی پنهان و همسوی با آموزه‌های اسلامی، الگوسازی و اسوه‌سازی معلم می‌تواند تغییرات ارزشی مطلوبی را در نظام آموزشی ایجاد کند. بنابراین، در فرایند سنجش معلمان، باید به روابط اجتماعی معلم با تک‌تک دانش‌آموزان توجه دقیق شود و بازخوردهای لازم به معلم و سایر افراد ذی‌ربط ارائه گردد. تاکید بر بعد رابطه مربی و متربی مبتنی بر تربیت تمام‌ساحتی به عنوان یکی از ابعاد سنجش عملکرد معلمان در پژوهش‌هایی نظیر فتحی و همکاران (۱۴۰۱)؛ صمدی و همکاران (۱۴۰۰)؛ شریعت و همکاران (۱۳۹۸)؛ احمدی و همکاران (۱۳۹۸)؛ سلیمانی و همکاران (۱۳۹۸)؛ نیز مورد بررسی و تایید قرار گرفته شده است؛ که با پژوهش حاضر از منظر برخی ابعاد سنجش همسو است.

در این پژوهش، صلاحیت حرفه ای به عنوان سومین بعد کلیدی هویت معلم شناسایی شد. بر اساس یافته ها، انگیزه، تلاش و به روز بودن معلمان در زمینه های علمی، برای ایفای نقش موثر و کارآمد در حرفه شان ضروری است. پیچیدگی های یادگیری، نیاز به انتقال دانش به مخاطبان، و ضرورت پیوند آموزش با محیط های مختلف، همگی بر اهمیت صلاحیت حرفه ای معلمان تاکید دارند. با توجه به تجارب جهانی و دیدگاه متخصصان، بازنگری و به روز رسانی مولفه های این صلاحیت، امری ضروری است. در این راستا، تمرکز بر نقش رهبری معلم در کلاس درس و پرهیز از الزامات غیرمرتبط مانند حضور به موقع، می تواند گامی موثر در جهت تحول این حرفه تلقی گردد.

تعامل اجتماعی به عنوان آخرین مولفه شناسایی شده در ارزشیابی معلمان، نقشی کلیدی در برنامه درسی اجتماعی ایفا می کند. در این رویکرد، برنامه درسی ضمن توسعه اجتماعی شدن و جامعه پذیری دانش آموزان، عمل و تغییر اجتماعی را نیز به دنبال دارد. معلم در این فرایند، با زمینه سازی تعاملات اجتماعی دانش آموزان در محیط مدرسه و جامعه، نقشی محوری بر عهده دارد. دانش آموزان از طریق این تعاملات، مهارت های زندگی، نقش های اجتماعی و مسئولیت های شهروندی را می آموزند. توانمندی معلم در تعاملات اجتماعی، ضامن نیل دانش آموزان به اهداف اجتماعی و رفع بسیاری از نیازهای دانش آموزان و مدرسه خواهد بود.

با توجه به آسیب های شناسایی شده در نظام فعلی ارزشیابی عملکرد حرفه ای معلمان مدارس ابتدایی، هدف اصلی این تحقیق طراحی و ارائه الگویی بود که مؤلفه های ارزشیابی عملکرد حرفه ای معلمان مدارس ابتدایی را پوشش داده و همچنین امکان در برگرفتن نوآوری های راهبردی را نیز داشته باشد که بتوان از آن در سطوح عملیاتی سازمان آموزشی مدرسه بهره برداری نمود.

### منابع

آرفی، محبوبه، حافشجانی، فتحی، فرشید و فتحی و جرگه، کوروش (۱۳۹۶). رابطه بین سبک تدریس معلمان و توسعه نگرش علمی دانش آموزان مدارس ابتدایی دخترانه تهران. **فصلنامه پژوهش در برنامه ریزی درسی**، ۱۵(۲۲): ۱۶۲-۱۷۳.

بهرمی، محمدحسین، محرم، بهروز، جاویدی کلاته جعفرآبادی، طاهره (۱۳۹۹). نیازمندی های ارزیابی عملکرد معلمان مدارس ابتدایی. **نشریه مطالعات اندازه گیری و ارزیابی آموزشی**، ۱۰(۳۰): ۱۰۱-۱۳۴.

گال، م، بورگک، و و گال، ج (۱۳۹۳). **روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم آموزشی و روان‌شناسی** (جلد دوم). مترجمان: جمعی از مترجمان تحت نظارت احمدرضا نصر اصفهانی، ویرایش هفتم، انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت) و دانشگاه شهید بهشتی. کرامتی، محمدرضا، قربانی، محمود، اشرف، لژی می و بردبار جاوید، خدیجه (۱۳۸۶). بررسی تفاوت‌های دیدگاه‌های معلمان و مدیران در مورد سیستم موجود ارزیابی عملکرد. **رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱۱(۱۸): ۹۷-۱۱۴.

مرادی، رضا، عباسیان، حسین، زینبادی، حسن‌رضا و عبداللهی، بیژن (۱۴۰۲). سندرم ارزیابی عملکرد معلمان در دبیرستان‌های استان خراسان جنوبی: پژوهش ترکیبی مبتنی بر مدل رابرتز (یک بررسی کیفی). **نشریه رویکردهای نوین در مدیریت آموزشی**، ۱۴(۱): ۶۱-۷۷.

موسوی‌راد، سیدطهره، روزبهانی، محبوبه و روح، مهوش (۱۳۹۳). ارزیابی عملکرد معلمان تربیت بدنی با استفاده از بازخورد ۳۶۰ درجه (مطالعه موردی معلمان پارسیان). **مطالعات مبانی مدیریت در ورزش**، ۱۱(۳): ۶۱-۷۰.

پورحیدر، رحیمه، سامری، مریم، حسنی، محمد و مرتضی‌نژاد، نیلوفر (۱۴۰۰). ساخت و اعتبارسنجی پرسشنامه ارزیابی عملکرد معلمان. **فصلنامه تعالی منابع انسانی**، ۲(۴): ۱-۱۹.

ریگی، علی، غدیری، محمد و سلیمی، جمال (۱۳۹۴). مقایسه ارزیابی عملکرد معلمان از طریق داده‌های ویدیویی با سایر روش‌های موجود ارزیابی عملکرد تدریس. **پژوهش در برنامه‌ریزی درسی**، ۱۳(۲۳): ۲۷-۳۹.

Ama . A., Anlesinya , A ., Benewaa. A. (2018). Evaluating the relationship between performance appraisal and organizational effectiveness in Ghana. **International journal of commerce and management**, 5(7): 32-41.

Gargani, J; & strong, M. (2014). Can We Identify a Successful Teacher Better, Faster, and Cheaper Evidence for Innovating Teacher Observation Systems. **Journal of Teacher Education**, 65 (5), 389-401.

Grissom, J. A., & Bartanen, B. (2019). Strategic retention: Principal effectiveness and teacher turnover in multiple-measure teacher evaluation systems. **American Educational Research Journal**, 56(2), 514-555.

Isoré M, (2009) , **Teacher Evaluation: Current Practices in OECD Countries and a Literature Review**, OECD Education Working Paper No. 23.

**Masoomifard , Marjan and Tazesh , Hedayat, (2023) Examining and recognizing the most important methods of teacher evaluation and the educational system.** The 8th National Conference on New Approaches in Education and ResearchIran, Mazandaran, Mahmoodabad.

Mozaffari, Reza, Zeinabadi, HassanReza, Arasteh, Reza , Abbasian . Hossein, (2022) **Designing a Model for Evaluating the Annual Professional Performance of the**

- Primary School Teachers in the Country; a Qualitative Study, **Research on Educational Leadership and Management**, 6(21) : 59-85
- Kivipold, K ., & Kulno. T.(2020). Performance appraisal justice and organizational effectiveness: a comparison between two universities. **International journal of productivity and performance management**, 12 (4): 78-102.
- Peterson, D. (2011). **Teacher evaluation: A Comprehensive Guide to New Directions and Practices**, (2nd Ed.) Thousand Oaks. CA: Corwin Press.
- Ravikumar, R.K., & Raya , R.P.(2019). Impact of performance appraisal on organizational and citizenship behaviour and intention to stay through affective commitment. **International journal of scientific research and management**, 7(10),1344-1358.
- Sharif, Saeide, Ghafoori,Arezu, Salehi,Keyvan (2020), Analysis of Job Issues of Education Teachers, **Quartely Journal of Teacher Education**, 3( 4): 39-68.
- Robinson W, Campbell J.(2010). Evaluation of teacher quality and practice. **International Encyclopedia of Education**.8(3); 674-80.
- Santiago, P. (2013). **Teacher Evaluation in Chile**, Chile: OECD Publishing.
- Santiago P, Benavides F.(2009) **Teacher evaluation a conceptual framework and examples of country practices**. OECD-Mexico workshop towards a teacher evaluation framework in Mexico: international practices, criteria and mechanisms.

## **A model for optimal Assessment of teachers' performance based on global experiences**

Quarterly Journal of Educational Leadership  
& Administration  
Islamic Azad University Garmsar Branch  
Vol.18, No 3, Autumn 2024, No.69

### **A model for optimal Assessment of teachers' performance based on global experiences**

**Fatemeh Abareshi <sup>1</sup>, Roya Afrasiabi <sup>2</sup>, Behrang Esmaili Shad <sup>3</sup>**

#### **Abstract:**

**Purpose:** Performance evaluation is one of the most important factors in human resource management that increases educational efficiency and school effectiveness. Performance evaluation is actually a systematic and regular assessment of individuals' work in relation to how they perform their duties in their assigned jobs and determining their potential for growth and improvement. The aim of the present study was to develop a model for assessing teachers' desired performance based on global experiences.

**Method:** This study was a qualitative study of meta-analysis and in-depth interviews. The sources of data collection included global experiences of leading countries and the opinions of subject matter experts in evaluation and educational sciences. A criterion-based, purposeful approach and theoretical saturation criteria were used to select subjects. Depending on the type of questions, various analysis methods such as open and axial coding and document analysis were used, and the four criteria of Guba and Lincoln were used to validate the research process.

**Findings:** After thematic extraction and classification, a model for assessing teachers' desired performance was drawn. Also, the dimensions of the relationship between the instructor and the trainee, individual characteristics, professional qualifications, and social interaction were measured to measure performance.

**Conclusion:** According to the results, redesigning and reviewing the assessment of teacher performance based on global experiences in order to improve their competence is very necessary.

**Keywords:** Excellence, Measurement, Desired Measurement, Performance, Teachers, Global Experiences.

---

<sup>1</sup>- PhD student, Department of Educational Sciences, Bojnourd Branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran.

<sup>2</sup> - Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Bojnord Branch, Islamic Azad University, Bojnord, Iran.

<sup>3</sup> - Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Bojnord Branch, Islamic Azad University, Bojnord, Iran.