

**"Research article"****Doi: 10.71767/jinev.2024.1202920****Designing a Conceptual Framework to Evaluate Primary Teachers Based on Competency Components¹**Nazanin Hosseyninezhad², Hossein Aflakifard^{3*}

(Received: 2025.04.05 - Accepted: 2025.07.27)

1- This article is an excerpt from the thesis of Ms. Nazanin Hosseineinejad, a master's student at Farhangian University.

2- Master's Degree, Elementary Education, Farhangian University, Tehran, Iran

3- Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran

*- Corresponding author: h.aflakifard@cfu.ac.ir

Abstract

The purpose of this study was to design a conceptual framework for evaluating elementary teachers based on the components of competence. This study was conducted with a qualitative and practical purpose approach. Data were collected through a semi-structural interview with 24 educational experts (including educational values, administrators, educational experts and elementary teachers) in the city of Kazerun during the academic year 1402-1403. The sampling was targeted and theoretical, and data analysis continued by the foundation data theorizing method until the theoretical saturation. The findings in the six main themes including (causal conditions of the realization of the appropriate evaluation system, the components of teachers' competence, the effective executive strategies, the effective strategies, the effective strategies, the implementation strategies), In the form of 31 selected codes, 85 axial code and 183 open codes were organized. The results showed that the current evaluation system, due to traditional standards and general forms, was not capable of measuring the actual performance of teachers and ignored many of the competence components (including behavioral, knowledge and professional competencies); This has led to the formation of a negative attitude in teachers, reducing job motivation, and decreasing the productivity of the education system. The proposed framework, by identifying and integrating key components of competence, and providing executive strategies based on the participation of the beneficiaries, the ability to meet the challenges of the current evaluation system. Education.

Keywords: Competence, Evaluation of Elementary Teachers, Competence Components, Executive Strategies, Elementary Teachers



طراحی چارچوب مفهومی به منظور ارزشیابی معلمان ابتدایی بر مبنای مؤلفه‌های شایستگی^۱

نازنین حسینی‌نژاد^۲، حسین افلاکی‌فرد^{۳*}
(دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۱۶ - پذیرش: ۱۴۰۴/۰۵/۰۵)

چکیده

هدف از این پژوهش طراحی چارچوب مفهومی برای ارزشیابی معلمان ابتدایی بر مبنای مؤلفه‌های شایستگی بود. این پژوهش با رویکرد کیفی و هدف کاربردی انجام شد. داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با مشارکت ۲۴ نفر از متخصصان علوم تربیتی (شامل ارزشیابان آموزشی، مدیران، کارشناسان آموزشی و معلمان ابتدایی) در شهرستان کازرون طی سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ جمع‌آوری گردید. نمونه‌گیری به شیوه هدفمند و از نوع نظری بوده و تحلیل داده‌ها با روش نظریه پردازی داده بنیاد تا دستیابی به اشباع نظری ادامه یافت. یافته‌ها در شش مضمون اصلی شامل (شرایط علی تحقق نظام ارزشیابی شایسته‌محور، مؤلفه‌های شایستگی معلمان، راهبردهای اجرایی مؤثر، موانع و محدودیت‌ها، عوامل زمینه‌ای تأثیرگذار و پیامدهای نظام ارزشیابی کارآمد)، در قالب ۳۱ کد انتخابی، ۸۵ کد محوری و ۱۸۳ کد باز سازمان‌دهی شد. نتایج نشان داد که نظام ارزشیابی فعلی، به دلیل تکیه بر معیارهای سنتی و فرم‌های کلی، توان سنجش واقعی عملکرد معلمان را نداشته و بسیاری از مؤلفه‌های شایستگی (از جمله شایستگی‌های رفتاری، دانشی و حرفه‌ای) را نادیده می‌گیرد؛ که این امر منجر به شکل‌گیری نگرش منفی در معلمان، کاهش انگیزه شغلی و افت بهره‌وری نظام آموزشی شده است. چارچوب پیشنهادی، با شناسایی و تلفیق مؤلفه‌های کلیدی شایستگی و ارائه راهکارهای اجرایی مبتنی بر مشارکت ذی‌نفعان، قابلیت پاسخگویی به چالش‌های نظام فعلی ارزشیابی را داراست. در نهایت، یافته‌های این پژوهش منجر به طراحی یک مدل مفهومی جامع و کاربردی برای ارزشیابی شایسته محور معلمان ابتدایی گردید که می‌تواند راهگشای تصمیم‌سازی مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی باشد.

واژگان کلیدی: شایستگی، ارزشیابی معلمان ابتدایی، مؤلفه‌های شایستگی، راهبردهای اجرایی، معلمان ابتدایی

۱- این مقاله مستخرج از پایان‌نامه خانم نازنین حسینی‌نژاد دانشجوی کارشناسی‌ارشد دانشگاه فرهنگیان می‌باشد.

۲- دانش‌آموخته کارشناسی‌ارشد، رشته آموزش ابتدایی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

۳- گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

* نویسنده مسئول: h.aflakifard@cfu.ac.ir

مقدمه

در جهان امروز، کارآمدی نظام آموزش و پرورش به عنوان محور تحول و پیشرفت جوامع بیش از هر زمان دیگری به عملکرد و کیفیت معلمان وابسته است. مطالعات متعدد نشان داده‌اند که ارتقای کیفیت آموزش و یادگیری در گرو توانمندسازی معلمان و بهبود فرآیند ارزشیابی عملکرد آنان است (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۷؛ سیف، ۱۳۸۹؛ Princess و همکاران، ۲۰۲۴). ارزشیابی شایستگی محور معلمان، نه تنها امکان شناسایی نقاط قوت و ضعف حرفه‌ای را فراهم می‌کند، بلکه می‌تواند به توسعه فردی، افزایش انگیزش و ارتقای جایگاه شغلی معلمان نیز منجر شود. با این حال، نظام ارزشیابی موجود در ایران غالباً بر ارزیابی‌های کلی و سنتی، چک‌لیست‌های عمومی و رویکردهای کمی و اداری استوار است که توان تفکیک معلمان توانمند را از سایرین به طور دقیق ندارند و در عمل بیشتر جنبه تشریفاتی، کنترلی و اداری یافته‌اند (تاج‌الدین و نوروزی، ۱۴۰۱؛ گرشاسبی و همکاران، ۱۳۹۶).

ادبیات نظری و پژوهشی این حوزه نشان می‌دهد که رویکردهای نوین ارزشیابی، بر سنجش چندبعدی شایستگی‌های معلم، همچون مهارت‌های حرفه‌ای، دانش تخصصی، صفات فردی، تعاملات بین فردی و انطباق با ویژگی‌های بومی و فرهنگی تأکید دارند (Shulman, 1987; Danielson, 2007). دانش تخصصی معلم که به تسلط عمیق بر محتوای درسی اشاره دارد، زیربنای اصلی آموزش مؤثر است. مهارت‌های پداگوژیکی شامل روش‌های تدریس متنوع، مدیریت کلاس، طراحی فعالیتهای یادگیری، و ارزشیابی مستمر، ابزارهایی هستند که معلم از آن‌ها برای انتقال دانش و پرورش مهارت‌های دانش‌آموزان بهره می‌برد. صفات فردی مانند صبر، همدلی، خلاقیت، خودکارآمدی و تعهد حرفه‌ای، اگرچه ممکن است مستقیماً قابل مشاهده نباشند، اما نقشی اساسی در ایجاد روابط مثبت با دانش‌آموزان و انگیزش آن‌ها ایفا می‌کنند. تعاملات بین فردی معلم، نه تنها با دانش‌آموزان، بلکه با همکاران، اولیا و مدیران، فضای کلی مدرسه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. علاوه بر این پژوهش‌هایی مانند (شبان، ۱۴۰۰) و (مهرمحمدی، ۱۳۹۸) بر ضرورت تطبیق ابزارها و معیارهای ارزشیابی با شرایط، فرهنگ و اقتضائات بومی هر جامعه تأکید کرده‌اند. از سوی دیگر، (UNESCO, 2016) و برخی پژوهشگران بین‌المللی، بر اهمیت ایجاد فرآیندهای بازخوردسازنده و به‌کارگیری فناوری‌های نوین آموزشی در نظام ارزشیابی معلمان اشاره داشته‌اند. بازخوردسازنده و به‌کارگیری فناوری‌های نوین آموزشی در نظام ارزشیابی معلمان اشاره داشته‌اند. سازنده، به معلم کمک می‌کند تا درک روشنی از نقاط قوت و ضعف خود پیدا کند و مسیرهای مشخصی را برای بهبود شناسایی نماید. فناوری‌های نوین نیز می‌توانند ابزارهای کارآمدی برای جمع‌آوری داده‌های جامع‌تر، تحلیل عمیق‌تر عملکرد و ارائه بازخوردهای شخصی سازی شده فراهم کنند.

با وجود این تأکیدها، بررسی تجربیات و مطالعات گذشته حاکی از آن است که اغلب پژوهش‌ها، فاقد ارائه مدل مفهومی جامع، استاندارد و مبتنی بر واقعیات بومی جامعه ایران بوده‌اند. بسیاری از راهکارهای

پیشنهادی نیز یا به الگوهای انتزاعی و غیرقابل اجرا محدود مانده‌اند یا نقش عوامل اساسی همچون فناوری، تفاوت‌های فرهنگی و شرایط آموزشی مناطق مختلف کشور را نادیده گرفته‌اند. ابزارهای ارزشیابی استفاده شده غالباً کلی، فاقد سنجه‌های معتبر و غیرمتناسب با مؤلفه‌های شایستگی معلمان بوده است و بنابراین نتوانسته‌اند کیفیت عملکرد معلمان را به طور عینی و همه‌جانبه مورد سنجش قرار دهند. افزون بر این، بیشتر تلاش‌ها بر جنبه‌های کنترلی و اداری ارزشیابی متمرکز بوده و از هدف اصلی یعنی تسهیل توسعه حرفه‌ای معلمان فاصله گرفته‌اند. این رویکرد باعث شده است که معلمان ارزشیابی را نه فرصتی برای رشد، بلکه تهدیدی برای شغل خود تلقی کنند. برآیند این چالش‌ها آن است که همچنان جای خالی یک چارچوب مفهومی بومی‌شده، علمی و عملیاتی برای ارزشیابی شایستگی معلمان ابتدایی، که بتواند ابعاد مختلف حرفه‌ای و شخصیتی آنان را در بافت واقعی ایران مورد توجه قرار دهد، احساس می‌شود. این خلأ نیازمند تلاشی نظام‌مند برای تدوین مدلی است که بتواند هم جنبه‌های نظری پیشرفته را پوشش دهد و هم در عرصه عمل قابل اجرا و اثر بخش باشد.

در پاسخ به این خلأها و با هدف ارتقای اثربخشی و کارآمدی نظام ارزشیابی معلمان، پژوهش حاضر بر آن است تا با بهره‌گیری از ادبیات روز و تحلیل وضعیت موجود، چارچوبی مفهومی برای ارزشیابی معلمان ابتدایی مبتنی بر مؤلفه‌های شایستگی طراحی و ارائه نماید. این چارچوب تلاش دارد تا با در نظر گرفتن ویژگی‌های منحصر به فرد نظام آموزشی ایران و همچنین یافته‌های جهانی، راهکاری جامع و عملیاتی برای سنجش و توسعه شایستگی‌های معلمان ارائه دهد. بر این اساس، سؤال اصلی پژوهش عبارت است از: چه چارچوب مفهومی برای ارزشیابی معلمان ابتدایی بر مبنای مؤلفه‌های شایستگی قابل طراحی و پیاده‌سازی است؟ پاسخ به این پرسش می‌تواند مبنایی برای اصلاحات اساسی در رویکردهای ارزشیابی معلمان و در نهایت ارتقای کیفیت آموزش در دوره حساس ابتدایی باشد. این چارچوب شامل مؤلفه‌هایی چون دانش موضوعی، مهارت‌های پداگوژیک، توانایی‌های ارتباطی و بین فردی، ویژگی‌های شخصیتی و حرفه‌ای، و تعهد به یادگیری مستمر خواهد بود که هر یک با ابزارها و روش‌های مناسبی سنجیده خواهند شد.

روش پژوهش

در این مطالعه که به منظور شناسایی و تحلیل شایستگی‌های معلمان دوره ابتدایی شهرستان کازرون در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ انجام شد، از رویکرد کیفی و روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد نظام‌مند اشتراوس و کوربین بهره گرفته شد. جامعه پژوهش شامل معلمان، مدیران، معاونان، راهنمایان آموزشی و متخصصان علوم تربیتی شهرستان کازرون بود و انتخاب مشارکت‌کنندگان بر اساس معیارهایی همچون داشتن تجربه و سابقه فعالیت آموزشی مرتبط، حضور فعال در محیط‌های آموزشی در سال تحصیلی مورد نظر و تمایل

آگاهانه به همکاری انجام گرفت. افرادی که فاقد ارتباط شغلی یا تخصصی با موضوع پژوهش بودند یا در طول فرایند تحقیق تمایلی به ادامه همکاری نداشتند و یا اطلاعات کافی و مرتبط ارائه نمی‌دادند، از نمونه خارج شدند؛ بنابراین داده‌ها فقط از افراد مطلع و مرتبط با موضوع گردآوری شد. نمونه‌گیری در این پژوهش به شیوه نظری صورت گرفت؛ به این معنا که پس از شناسایی و مصاحبه با مشارکت‌کنندگان اولیه، انتخاب افراد بعدی بر اساس نیازهای نظری و با هدف غنی‌سازی و توسعه مقولات پژوهش تا تحقق اشباع نظری دنبال شد. این فرایند تا جایی ادامه یافت که پس از انجام ۲۰ مصاحبه نیمه ساختاریافته، داده‌ها به اشباع نظری رسید اما به جهت اطمینان بیشتر از ۴ نفر دیگر مصاحبه گرفته شد اما مفاهیم یا کدهای جدیدی استخراج نشد. گردآوری داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته انجام شد که با وجود پیروی از چارچوب پرسش‌های اصلی، اجازه ورود به موضوعات فرعی و بسط بحث را به مشارکت‌کنندگان می‌داد. تحلیل داده‌های کیفی مبتنی بر سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی بود؛ به‌طوری که ابتدا مفاهیم اولیه در مرحله کدگذاری باز استخراج و سپس در مرحله کدگذاری محوری مقولات اصلی و روابط میان آن‌ها شناسایی شد و در گام نهایی، یک مقوله محوری برگزیده و سایر مقولات براساس آن ساماندهی گردید. در راستای اطمینان از اعتبار و اعتمادپذیری پژوهش، راهبردهای علمی چون بازبینی مضامین و یافته‌های اولیه توسط شش نفر از مشارکت‌کنندگان، بررسی و تأیید ساختار تحلیل‌ها با همکاری استاد راهنما، تحقق اشباع نظری و مستندسازی کامل مراحل تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. تمامی یادداشت‌های تحلیلی و داده‌های مصاحبه‌ها به طور دقیق ثبت شد تا امکان بازبینی و ارزیابی روش پژوهش در هر مرحله وجود داشته باشد. بهره‌گیری از این رویکردها موجب شد یافته‌های پژوهش از اعتبار علمی و کاربردی لازم برای ارتقای فرایندهای آموزشی و شایستگی معلمان برخوردار باشد.

جدول ۱. ویژگی جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان در مصاحبه‌ها

Table 1
Demographic characteristics of interview participants

Demographic Characteristics of Interview Participants							مشارکت‌کنندگان (Contributors)
سطح تحصیلات (Education level)							
مجموع total	دکتری Ph.D		کارشناسی ارشد Master's degree		کارشناسی bachelor		
	مرد Man	زن Woman	مرد Man	زن Woman	مرد Man	زن Woman	
2	0	0	0	1	0	1	کارشناسان آموزشی منتخب اداره منطقه Selected educational experts of the district department
4	0	0	1	2	1	0	راهنمایان و ارزشیابان آموزشی منتخب منطقه Selected Educational Guides and Evaluators of the Region
4	0	0	1	1	1	1	مدیران و معاونان مدارس منتخب The principals and assistants of the selected schools
14	1	0	3	4	2	4	معلمان منتخب Selected teachers

با این روش، پژوهشگر توانسته است الگوهای موجود در ارزیابی شایستگی‌های معلمان را شناسایی کرده و بر اساس آن‌ها پیشنهادهایی برای ارتقاء کیفیت آموزشی و فرایندهای ارزیابی در این مدارس ارائه دهد. این نتایج می‌توانند به طور کاربردی در بهبود برنامه‌های آموزشی و ارتقاء شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان به کار گرفته شوند.

یافته‌های پژوهش

سؤال اصلی پژوهش: چه چارچوب مفهومی برای ارزشیابی معلمان ابتدایی بر مبنای مؤلفه‌های شایستگی قابل طراحی و پیاده‌سازی است؟

در این پژوهش فرایند تحلیل داده‌ها با کدگذاری باز آغاز می‌شود. کدگذاری باز فرایندی تحلیلی است که طی آن مفاهیم شناسایی شده و ویژگی‌های مربوط به هر مفهوم کشف می‌شود. در کدگذاری باز یا آزاد، وقایع در داده‌ها نام‌گذاری می‌شوند و بر فهم مشخصه‌هایی تمرکز دارد که منجر به منحصر به فرد شدن این وقایع شده است (استراتوس و کوربین ۱، ۱۹۹۰، نقل از دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶). در این مرحله، با مطالعه محتوای مصاحبه‌هایی که انجام شده‌اند، کدهای باز استخراج شده‌اند. سپس، برای هر کدام از آیتم‌های (متغیرها) جذب بطور جداگانه مقوله‌های محوری استخراج شدند که در جدول ۲ نشان داده شده‌اند.

جدول ۲- فرایند کدگذاری باز، محوری و انتخابی استخراج شده از مصاحبه حاصل جمع‌آوری داده‌ها به روش داده بنیاد

Table 2

The process of open, axial, and selective coding extracted from interviews (data collected using the grounded theory method)

مضامین اصلی Main Themes	کدگذاری انتخابی Selective Coding	کدگذاری محوری Axial Coding	کدگذاری باز Open Coding	شواهد Evidence
شرایط علی: علل به وجود آورنده ارزشیابی معلمان ابتدایی بر مبنای مؤلفه‌های شایستگی Causal Conditions: Factors Leading to the Evaluation of Primary School Teachers Based on Competency Components	اهداف و قوانین سازمانی (شامل آن دسته از رویه‌ها و قوانین حاکم در سیستم سازمانی مؤثر بر ارزشیابی بر مبنای شایستگی می‌باشد) goals and regulations (including those procedures and rules governing the organizational system that influence competency-based evaluation)	شفاف سازی Clarification	شفاف‌سازی فرایند ارزشیابی، گزارش‌دهی عملکرد به معلم و اداره Clarification of the evaluation process, reporting of performance to the teacher and the administration	در روند ارزشیابی باید تمامی مراحل به گونه‌ای واضح و شفاف بررسی و ارائه شود (۵) In the evaluation process, all steps must be examined and presented in a clear and transparent way. (5)
		نگرش اجتماعی Social Attitude	حفظ کیفیت جایگاه معلم در جامعه، ترویج عدالت محوری در جامعه، ریشه کن شدن آسیب‌های اجتماعی در جامعه Maintaining the quality of the teacher's status in society, promoting justice-oriented values in the community, eradicating social injuries in society	اگر ارزشیابی معلمان به خوبی انجام شود مقام و اعتبار معلم در جامعه حفظ می‌شود (۱۲) If the teachers' evaluation is well done, the teacher's authority and credibility will be

			preserved in the community. (12)
عملکرد معلمی Teaching Performance	ارتقا سطح عملکردی معلمان، ایجاد روحیه مشارکتی و تعاملی در معلمان Enhancing teachers' performance levels, fostering participatory and interactive spirit among teachers	ارزشیابی صحیح از کار معلم باعث می-شود که سطح عملکرد معلم ارتقا پیدا کند (۲). Correct evaluation of the teacher's work makes the teacher's performance level upgraded (2).	
فعالیت‌های زیر ساختی Infrastructural Activities	تحقق اهداف سند تحول بنیادین با تربیت معلمانی متخصص، توسعه یافتگی کشور به دلیل همسویی با تحولات جهانی Achieving the objectives of the Fundamental Transformation Document by training specialized teachers, national development through alignment with global changes	معلمان به کمک ارزشیابی می‌توانند بهتر اهداف مورد نظر سند تحول را دنبال کنند (۳). Teachers with the help of evaluation can better pursue the intended goals of the transformation document (3).	
عملکرد دانش-آموزی Student Performance	بالا رفتن نمرات دانش‌آموزان در آزمون-های استاندارد جهانی، شکل‌گیری شخصیت دانش‌آموزان متناسب با ایده آل‌های اخلاقی Increase in students' scores in international standardized tests, formation of student personalities in line with ethical ideals	معلم شایسته و نخبه دانش‌آموزانی نخبه و توانمند بار می‌آورد (۱۵). The worthy and elite teacher brings elite and empowered students (15).	
ارتباطات و فناوری Communication and Technology	ارتقا بهره‌مندی از فناوری‌های به روز در مدارس به دلیل برخورداری از معلمان آگاه به فناوری Promoting the use of up-to-date technologies in schools by having technology-aware teachers	معلمان باید فناوری را یاد بگیرند و به دانش‌آموزان بیاموزند (۹). Teachers need to learn technology and teach students (9).	
اقدامات نظارتی Supervisory Actions	انجام نظارت‌های دقیق درون مدرسه‌ای، دوری از ارزشیابی‌های سمبلیک و گرایش به ارزشیابی‌های واقعی Conducting precise in-school supervision, avoiding symbolic evaluations and moving toward real evaluations	اغلب ارزشیابی‌ها در مدارس فرمالیته است (۴). Often evaluations in formality schools. (4)	
ویژگی‌های عملکردی-فردی Individual-Functional Characteristics	تحقق اهداف Achievement of Objectives	معلم شایسته بهتر برای تدریس، فعالیت‌ها و اقدامات خود برنامه‌ریزی می-کند (۹) Plan a better decent teacher for teaching, activities and actions (9)	
ویژگی‌های اخلاقی Ethical Characteristics	به کارگیری خلاقیت توسط معلم، تربیت معلمان متفکر، مسئولیت پذیر، تقویت خود باوری	یک معلم موفق باید خلاقیت در کار و	

		Teacher's use of creativity, training thoughtful and responsible teachers, strengthening self-confidence	روش داشته باشد (۱۶) A successful teacher must have creativity in work and method (16)
ابعاد اجرایی Operational Dimensions		نگهداشت معلم در عرصه معلمی، هدایت تدریجی و رو به رشد معلم، جلوگیری از کم کاری معلم Teacher retention in the teaching profession, gradual and progressive guidance of teachers, preventing teacher underperformance	بعضی معلمان وقتی می بینند ارزشیابی درستی انجام نمی شود در روند کار سهل انگاری می کنند. (۱۰) Some teachers are negligent in the process of work when they see the evaluation is not done correctly. (10)
توسعه نگرشی Attitudinal Development		ارتقا نگرش معنوی نسبت به شغل معلمی و دوری از مادی گرایی Enhancing spiritual attitude toward teaching and avoiding materialism	معلم ها در صورت بی ارزش شدن مادی گرا می شوند (۱۵). Teachers become materialistic if they become worthless. (15).
عوامل اجتماعی Social Factors	اقدامات اصلاحی Corrective Actions	اصلاح باورهای جامعه نسبت به معلمان و استفاده از آن ها در تصمیم گیری های اجرایی Reforming society's beliefs about teachers and involving them in executive decision-making	ارزشیابی درست می تواند توانمندی معلمان را ارتقا دهد. (۸) Correct evaluation can enhance teachers' ability. (8)
همکاری و مشارکت Collaboration and Participatio		همکاری خانواده ها با مدرسه به خاطر شکل گیری باور مثبت نسبت به معلم، گرایش معلمان به سمت فعالیت تیمی جهت ارتقا مهارت شغلی Parental cooperation with schools due to positive beliefs about teachers, teachers' tendency toward teamwork for professional skills improvement	اگر دید خانواده ها نسبت به معلمان مثبت باشد قطعاً همکاری بیشتری در امور مختلف با معلم می کنند (۱) Families to be positive than teachers are definitely working more with teachers (1)
شناسایی Identification		شناسایی بهتر معلمان لایق از نا لایق، شناسایی بهتر مؤلفه های شایستگی در جامعه و استفاده از معیارها در سایر ارگان ها Better identification of competent versus incompetent teachers, better recognition of competency components in society and use of such criteria in other organizations	ارگان های دیگر هم می توانند از مؤلفه های شایستگی استفاده کنند (۵) Other organs can also use merit components. (5)
ابعاد نگرشی Attitudinal Dimensions		شکل گیری نگرش مثبت نسبت به شغل معلمی، ریشه کن شدن تفکرات پوچی از نگرش معلمان، برگرداندن نشاط و تحرک به روح معلمان Formation of a positive attitude toward teaching, eradicating nihilistic thoughts among teachers, restoring vitality and motivation to teachers	عدم تقویت برابر است با نگرش منفی (۱۱). Failure is equal to negative attitude (11).

پدیده محوری معیارهای ارزشیابی مبتنی بر مولفه های شایستگی معلمان Core Phenomenon: Evaluation Criteria Based on Teachers' Competency Components	شایستگی های رفتاری، اخلاقی و عاطفی Behavioral, Moral, and Emotional Competencies	خصوصیات ظاهری Physical Characteristics	آراستگی ظاهری و پوشش مناسب، رعایت بهداشت شخصی و تمیزی، خوشرو و عیوس نبودن Physical neatness and proper attire, observing personal hygiene and cleanliness, being pleasant and not sullen	معلم شخصیتی والا دارد پس باید روی ظاهر خود حساس باشد (۹) The teacher has a sublime personality so he must be sensitive to his appearance (9)
		ویژگی های روانی Psychological Traits	داشتن تعادل روحی و روانی، نداشتن پرخاشگری، آرام و صبور، تعادل و انعطاف شخصیتی Having mental and emotional balance, not being aggressive, being calm and patient, personal balance and flexibility	شخصیت معلم باید در شرایط مختلف انعطاف داشته باشد و بتواند خود را وفق دهد (۱۸) The teacher's character must be flexible in different situations and can adapt to himself (18).
		تعامل Interaction	توانایی برقراری ارتباط با والدین و دانش - آموزان، شوخ طبعی و مناعت طبع در رفتار با دیگران، انتقادپذیری در برخورد با دیگران، محبوبیت داشتن از نگاه دیگران، دلسوز و دلرحم در برخورد با دانش آموزان Ability to communicate with parents and students, sense of humor and magnanimity in dealing with others, being open to criticism in interactions, being popular in the eyes of others, compassionate and kind in interactions with students	معلم نباید خشک و بی روح باشد. باید شوخ طبعی در ظاهر و شخصیت او نمایان باشد (۱۶) The teacher should not be dry and soulless. Humor must be appeared in his appearance and personality (16)
		باورهای عقیدتی Ideological Beliefs	مقید به شئون اسلامی، راز دار و محرم اسرار، مقید به وفای عهد، برخورداری از عفاف کلام و رفتار Commitment to Islamic values, trustworthiness and confidentiality, commitment to keeping promises, being modest in speech and behavior	معلم باید خودش دین دار باشد و اسلام را بپذیرد تا بتواند دانش آموزان را هم هدایت کند (۶) The teacher must be religious and accept Islam in order to guide the students (6)
		نقش الگویی Role Modeling	الگو بودن معلم برای دانش آموز Teacher being a role model for students	دانش آموز از معلم تقلید می کند. (۱) The student imitates the teacher. (1)
		پویایی و تحرک Dynamism and Mobility	برخورداری از ایده و نظر و منفعل نبودن، برخورداری از اقتدار در کلام، برخورد منطقی و فعالانه با مسائل، برخورداری از نگرش خلاقانه Having opinions and not being passive, possessing authority in speech, having a logical and active approach to issues, having a creative mindset	معلمی که فقط تقلید می کند منفعل است. (۱۵) The teacher who only imitates is passive. (15)
	شایستگی های دانشی Knowledge Competencies	تحصیلات Education	دانش تخصصی لازم در مورد رشته، برخورداری از تحصیلات و مدارک مرتبط، آگاهی نسبی از علوم و دروس مرتبط با رشته Necessary specialized knowledge of the field, having relevant education and certificates, relative familiarity with related sciences and subjects	معلم در هر مقطعی که تدریس می کند باید دانش تخصصی آن را داشته باشد و با کار او مرتبط باشد (۸) The teacher must have the specialized knowledge at any

		time he or she is teaching and related to his work (8)
مهارت‌های تحقیقاتی Research Skills	توانایی تحقیقات پیرامون اسناد بالا دستی، انجام مطالعات تخصصی در حوزه‌های مرتبط با تعلیم و تربیت، کسب مهارت در انجام پروژه‌های تحقیقاتی و مقاله نویسی Ability to conduct research on upstream documents, conducting specialized studies in fields related to education and training, gaining skills in research projects and academic writing	بسیاری از معلمان هیچ توانایی در پروژه تحقیقاتی ندارند و به خریدن مقاله یا پروژه‌های تحقیقاتی می‌پردازند (۱۳) Many teachers have no ability in the research project and buy articles or research projects. (13)
مطالعات حرفه‌ای مرتبط با شغل Job-related Professional Studies	دانش مرتبط با محتوای درس، دانستن روش‌های گوناگون ارزیابی محصل، آگاهی از مفاهیم کلیدی در آموزش و پرورش مثل برنامه درسی، انواع ارزشیابی، انواع روش تدریس و... برخورداری از دانش تر افزاری مرتبط با شغل Knowledge related to the lesson content, knowing various methods of student assessment, awareness of key concepts in education such as curriculum, types of evaluation, teaching methods, etc., having relevant	معلمان قبل از ورود به معلمی باید در مورد انواع برنامه ها، انواع ارزشیابی‌ها، انواع روش تدریس‌ها اطلاعات داشته باشد (۲) Teachers should have information about the types of programs, types of evaluation, teaching methods before entering a teacher (2).
مهارت پاسخگویی علمی Scientific Responsiveness Skills	توانایی پاسخ دادن به سوالات علمی و غیرعلمی دانش آموز Ability to answer students' academic and non-academic questions	معلم باید یک پاسخگوی حرفه‌ای باشد (۱۷) The teacher must professional be a answer (17)
معیارهای تخصصی Specialized Criteria	فعالیت‌های مرتبط با برنامه درسی Curriculum-related Activities	داشتن بودجه بندی سالانه و روزانه، دادن تکالیف منزل و رسیدگی به آن، داشتن چک لیست درسی، رفتاری، اخلاقی، ارزشیابی مستمر از فرایند یاددهی یادگیری Having annual and daily planning, assigning homework and following up, having lesson, behavioral and ethical checklists, continuous evaluation of the teaching-learning process
استعداد سنجی Aptitude Assessment	کشف استعداد دانش آموزان و شناسایی دانش آموزان نخبه Identifying students' talents and recognizing gifted students	کار معلم شکوفایی استعدادهاست (۲۰) The talented teacher's work is talent. (20)
گزارش‌دهی Reporting	گزارش عملکرد به مدیر و معاون گزارش دهی عملکرد دانش آموزان به والدین آن‌ها Reporting performance to the principal and assistant Reporting students' performance to their parents	معلم حرفه ای وضعیت دانش آموزان را به خوبی گزارش می‌دهد (۱۸) The professional teacher reports well the status of the students. (18)

مهارت کلاس داری Classroom Management Skills	توانایی در ساخت دست‌سازه‌های مرتبط با کلاس، دارا بودن مهارت مدیریت کلاس و کلاس‌داری Ability to make classroom-related crafts, possessing classroom management and control skills	بچه‌ها دست‌سازه‌های معلم را دوست دارند (۳) Kids love teacher structures. (3)
معیارهای عمومی General Criteria	فنون ارتباطی Communication Techniques	معلم خوب تعامل‌گرا است (۱۵) The good teacher is interactive - oriented. (15)
	انضباط Discipline	بچه‌ها با نگاه کردن به معلم نظم را یاد می‌گیرند (۱۵) Kids learn order by looking at the teacher. (15)
	فعالیت فوق برنامه Extracurricular Activity	معلم نباید بی تفاوت نسبت به مراسمات باشد (۱۱) معلم باید یک اطلاعات نسبی از بقیه سمت‌ها داشته باشد (۹) The teacher should not be indifferent to the ceremonies. (11) The teacher must have a relative information from the rest. (9)
	مهارت فناوریانه Technological Skills	بعضی همکاران نمی‌توانند حتی کارنامه دانش‌آموزان را وارد کنند. معلم نیاز است مهارت‌های هفت‌گانه فناوری را بگذراند (۳) Some colleagues cannot even import students' records. Teacher needs to pass seven technology skills. (3)
شایستگی‌های نگرشی Attitudinal Competencies	فرهنگ‌سازی Culture Buildin	معلم تفکر فرهنگ غرب نمی‌تواند فرهنگ اصیل ایرانی را در دانش‌آموزان شکل دهد (۱۲) Western Culture Teacher cannot form genuine Iranian culture in students. (12)
	هویت‌یابی Identity Formation	معلمان در ساختن هویت دانش‌آموزان نقش دارند. (۲۰) Teachers are involved in the construction of

students' identity. (20)		
معلم مؤمن دانش - آموزانی مؤمن تربیت می کند. (۱۱) The faithful teacher of the believer is training. (11)	مؤمن بودن و تدریس با هدف رضایت الهی Being faithful and teaching with the intention of gaining God's satisfaction	دین مداری Religious Commitment
معلم باید یک مشاور وروانشناس خوب باشد. (۵) The teacher must be a good consultant. (5)	علاقه به فعالیت‌های مشاوره‌ای و روانشناسی و رفع عیوب از این طریق، برخورداری از نگرش عمیق برای کشف عیوب Interest in counseling and psychological activities and resolving issues through these methods, having a deep perspective to identify flaws	اشکال زدایی Error Correction
من به بچه‌ها دروغ نمی گویم. چون اگر من را یک معلم دروغ گو بدانند دیگر اعتماد نمی کنند (۱۲). I don't lie to the kids. Because if I call me a liar's teacher they don't trust (12).	داشتن صداقت و رو راستی، آزاد اندیش و شجاع بودن، داشتن انسجام ذهنی و فکری، لذت بردن از تسهیل گری امر یادگیری در دانش آموزان Being honest and straightforward, being open-minded and courageous, having mental and intellectual coherence, enjoying facilitating students' learning process	اخلاق مداری Ethical Orientation
بچه‌ها با بیان معلم جذب می شوند. اگر بچه‌ها متوجه مطالب کلاسی نشوند علاقه خود را از دست می - دهند (۱۲) Kids are attracted to the teacher. (12).	توانایی ایجاد کلاس جذاب و امن، توانایی ابداع روش های جدید برای تدریس، داشتن فن بیان خوب و خلاق برای انتقال مطالب به دانش آموزان Ability to make the classroom attractive and safe, ability to invent new teaching methods, having good and creative speaking skills to convey content to students	شایستگی های حرفه ای Professional Competencies
من روی شخصیت بچه‌ها حساسم چون هر کدام توانایی ها و استعدادهای متفاوتی دارند (۱۰) I am sensitive to the personality of the kids. Each has different abilities and talents. (10)	تخصیص زمان به هر فرد متناسب با تفاوت های دانش آموزان، استفاده از ظرفیت های دانش آموزان در امور کلاسی Allocating time to each student according to their individual differences, using students' abilities in classroom activities	توجه به تفاوت - های فردی Attention to Individual Differences
معلم شایسته کسی است که بتواند با چالش ها درست برخورد کند (۳) به نظر من تشویق و تنبیه در تقویت رفتار درست و حذف رفتار نادرست مؤثر است (۶) The teacher deserves someone who can deal with the challenges correctly. (3) In my opinion, encouragement and punishment are effective in	تسهیلگر و راهنما بودن معلم در روند تعلیم و تربیت، برخورد قاطع با چالش های پیش آمده در کلاس، به کارگیری روش های مؤثر تشویقی و تنبیهی برای اصلاح رفتار دانش آموز Teacher acting as a facilitator and guide in the educational process, decisively dealing with classroom challenges, using effective encouragement and disciplinary methods to correct student behavior	مهارت واکنشی Reactive Skills

		strengthening the right behavior and eliminating misconduct. (6)	
باید ارزیابی معلم تکوینی باشد تا شایستگی معلم دقیقاً مشخص شود (۷) Must be the evaluation of the teacher's development so that the teacher's competence is precisely determined. (7)	مقایسه طولی عملکرد معلم در طول سال برای تعیین افول یا پیشرفت او Longitudinal comparison of teacher's performance during the year to determine decline or improvement	نگاه طولی Longitudinal Perspective	تعیین و درج کنش‌ها، پیش‌شرط‌ها و تاکتیک‌های لازم در طراحی چهارچوب ارزشیابی Defining and including necessary actions, prerequisites, and tactics in designing the evaluation framework
باید به جای مدیر یک تیم ارزیاب تشکیل شود (۹) Should be formed instead of the manager of a evaluation team (9)	استفاده از یک تیم متخصص ارزیاب به جای یک نفر ارزیاب Using a team of expert evaluators instead of only one evaluator	ارزیابی تخصصی Specialized Evaluation	راهبردها کنش‌های خام منتج شده از پدیده محوری Strategies: Primary Actions Derived from the Core Phenomenon
خیلی دانشجویان در فرایند جذب ظاهر سازی می‌کنند. (۱۳) Many students appear in the recruitment process. (13)	سخت‌گیری در جذب معلمان و انجام مصاحبه تخصصی Rigorous recruitment of teachers and conducting specialized interviews	دقت در استخدام Precision in Recruitment	
به نظر من باید یک ارگان‌هایی در جامعه شکل بگیرد که ارزیاب شناسایی، انتخاب و تربیت کند (۱۹). نیاز است که والدین هم در ارزشیابی معلمان نقش داشته باشند و نظر بدهند. (۶) In my opinion, there should be a organs in the community that identify, select and educate the evaluation (19). Parents need to be involved in the evaluation of teachers. (6)	طراحی مدل شناسایی-انتخاب-تربیت ارزیاب و مرتبط ساختن ذهن ایشان با معیارها، تعریف و ایجاد مراکز توسعه حرفه‌ای معلم، طراحی مدل‌های مشارکت گروهی به‌منظور تعامل بیشتر معلمان با هدف آشنایی با مؤلفه‌های شایستگی، طراحی حلقه‌های ارزشیابی متشکل از والدین، دانش‌آموزان، معلمان هم‌پایه و کادر اجرایی، طراحی مدل‌های ارزشیابی برای معلمان هم‌پایه و امکان مقایسه عملکردی آن‌ها به‌منظور تقویت نقاط قوت و رفع نقایص Designing an evaluator identification-selection-training model and aligning them with criteria, defining and establishing teacher professional development centers, designing group participation models to increase teacher interaction aiming to share competency elements, designing evaluation circles consisting of parents, students, peer teachers, and executive staff, designing evaluation models for peer teachers and enabling their performance comparison to strengthen strengths and resolve shortcomings	مدل‌های طراحی ارزیابی مشارکتی Participatory Evaluation Design Models	راهبردهای طراحی فرایند جامع ارزشیابی Strategies for Designing a Comprehensive Evaluation Process
یک نظام جمع‌آوری اطلاعات سیستمی هفتگی برای معلم مفید است (۱۴). A weekly system information collection system is useful for the teacher (14).	طراحی نظام جمع‌آوری اطلاعات به‌طور مستمر به جای سالیانه از عملکرد معلمان Designing a system for continuous information collection on teacher performance instead of annually	ارزشیابی تکوینی Formative Evaluation	

راهنمایی هدایتگری و مشاوره برای معلمان Guidance and Counseling Strategies for Teachers	فرصت مطالعاتی Study Opportunity	برگزاری دوره‌های مطالعاتی برای معلمان و معرفی منابع و کتب معتبر علمی، برگزاری دوره‌های تحقیقاتی در مورد نظام‌های آموزشی کشورها Holding study courses for teachers and introducing valid scientific sources and books, organizing research courses on the educational systems of different countries	اگر فرصتی تحقیقاتی برای معلمان فراهم شود می‌تواند به ارتقا علم و شناخت معلمان کمک کند (۱۹) If a research opportunity is provided for teachers can help promote the science and cognition of teachers. (19)
	کارگاه آموزشی Training Workshop	برگزاری کارگاه‌های تبادل تجربه، برگزاری کارگاه‌های مشاوره‌ای و روانشناسی Holding experience-sharing workshops, organizing counseling and psychology workshops	کارگاه‌های تبادل تجربه می‌توانند درسی، اخلاقی، تربیتی باشد (۵) Exchange Exchange Workshops can be lesson, ethical, educational. (5)
	بحث آزاد Open Discussion	برگزاری کرسی‌های آزاد اندیشی برای معلمان Holding free-thinking forums for teachers	معلمان باید مطالبه‌گر باشند (۳) Teachers should be claimed (3)
راهنمایی بسترسازی‌های ذهنی و قانونی برای ارتقاء ارزشیابی Strategies for Creating Mental and Legal Foundations for Improving Evaluation	دانش‌آموزسنجی با نگاه طولی Student Assessment with a Longitudinal Approach	بررسی طولی عملکرد چندساله دانش‌آموز به منظور ارزیابی دقیق اثربخشی فعالیت- های معلم Longitudinal analysis of several years of students' performance to accurately assess teacher effectiveness	عملکرد معلم وقتی مشخص می‌شود که رشد دانش‌آموزانش در چند سال پیاپی رصد شود (۱۸) Teacher's performance is determined when the growth of his or her students is observed in a few consecutive years. (18)
	واقع گرایی Realism	آموزش حذف فرهنگ حمایتگری یا دلسوزی بیش از حد نسبت به معلمان یا عملکرد نا مطلوب Training to eliminate the culture of over-support and excessive compassion for underperforming teachers	بعضی از مدیران در ارزشیابی به خاطر روابط شخصی خود با معلم از تمام نقاط ضعف او چشم پوشی می‌کنند (۲۰) Some managers in evaluation because of their personal relationships with the teacher ignore all of his weaknesses. (20)
	شاخصه‌های ارزیاب Evaluator Criteria	تسلط یابی و متمرکزگرایی ارزیابان بر موضوع و شناخت کامل شأن معلم و معلمی، حذف مدیر به‌عنوان تنها ارزیاب، توجیه ارزیاب و آماده‌سازی او جهت درک فلسفه ارزشیابی عملکرد و اجرای آن Mastery and focus of evaluators on the subject and a full understanding of the status of teaching, removing the principal as the sole evaluator, training and preparing evaluators to understand the philosophy and implementation of performance appraisal	مدیر به تنهایی ارزیاب نباشد و از همه عناصری که به نوعی با معلم سر و کار دارند برای ارزیابی استفاده شود (۱۲) The manager alone is not evaluated and used all the elements that somehow deal

with the teacher for evaluation (12)			
نظارت از کار معلمان در طول سال تحصیلی یک بار و توسط سرگروه آموزشی منطقه انجام می‌شود (۹)	نظارت گام به گام بر اجرای فرایند ارزشیابی عملکرد توسط بازرسان ویژه Step-by-step supervision of the performance appraisal process by special inspectors	نظارت مستمر Continuous Supervision	راهبردهای بالابردن کیفیت عملیات ارزشیابی Strategies for Improving the Quality of Evaluation Operations
در فرم‌های ارزشیابی شایستگی‌ها و قابلیت‌های ویژه معلم که بقیه معلمان ندارند توجهی نمی‌شود . (۱۹)	منجر شدن ارزشیابی عملکرد به پاداش ، در نظر گرفتن بخشی از امتیازات برای شایستگی‌های خاص و انحصاری معلم Linking performance evaluation to rewards, allocating a portion of points for teachers' unique and exclusive competencies	شاخصه‌های امتیاز بخشی Scoring Criteria	
فرم‌های ارزشیابی پیش ساخته اند قابلیت کم و زیاد کردن ندارند و خیلی از شایستگی های معلمان سنجیده نمی شود.(۱۹)	بسته نبودن فرم ارزشیابی و امکان کم و زیاد کردن آیتم های ارزشیابی بنا به تشخیص ارزیاب، استفاده از فرم‌های خود سنجی، همتاسنجی، والدین سنجی و دانش آموز سنجی در روند ارزشیابی معلمان ، برداشتن سقف امتیازات در ارزشیابی و نمره‌دهی به تمامی مدارک امتیازآور Keeping the evaluation form open for the evaluator to add or remove items as necessary, using self- evaluation, peer, parent, and student forms in teachers' evaluation process, removing the score limit in evaluation and scoring all credit- earning documents	چارچوب نمون فرم ها Template Frameworks	
Prefabricated evaluation forms. They are not capable of increasing or decreasing much of teachers' competences. (19)			راهبردهای انتخاب ارزیاب Evaluator Selection Strategies

رزومه، پیشینه و صلاحیت ارزیابان باید از راه های مختلف سنجیده شود. ارزیاب غیر متخصص مرتکب خطای زیاد می شود.	مصاحبه های تخصصی از ارزیاب و انتخاب صحیح ارزیابان، بررسی پیشینه های ارزیابان و رزومه کاری آنان به منظور انتخاب دقیق تر، برگزاری کارگاه هایی برای افراد متقاضی ارزیابی و خواستار بیان ایده و نظرات آن ها، بررسی صلاحیت های اخلاقی ارزیابان از طریق تحقیقات منطقه ای، میدانی و سازمانی	صلاحیت سنجی ارزیاب Evaluator Competency Assessment
اگر سامانه هایی راه اندازی شود که بتوان معلمان نخبه شناخت خیلی کمک می کند (۸) . If the systems are set up that can help elite teachers a lot (8)	طراحی نرم افزار الکترونیکی سامانه هوشمند آمایشگر معلم، طراحی سامانه های ارزشیابی معلمان و نشان دادن نمره های معلمان برتر به منظور تشویق معلمان شایسته، Designing teacher smart assessment software, creating teacher evaluation systems and presenting top teachers' scores to encourage qualified teachers	نرم افزار های صلاحیت سنجی Competency Assessment Software
فرم های ارزشیابی معلمان فقط یک فرم است که سالانه معلم همان را پر می کند پس نظر والدین، دانش آموزان، معلمان دیگر چه می شود؟ (۱۵) Teachers' evaluation forms are just a form that the teacher fill the same annually so what about parents, students, other teachers? (15)	طراحی کنکورهای اختصاصی برای معلمان به منظور صلاحیت سنجی، طراحی پرسشنامه تخصصی والدین سنجی، دانش آموز سنجی، همتا سنجی برای سنجش صلاحیت معلمان Designing exclusive entrance exams to assess teachers' competency, designing specialized questionnaires for parents, students, and peers to evaluate teachers' competency	آزمون های تخصصی Specialized Tests
یکی از عوامل مهم در ارزیابی نگاه تیز و عمیق ارزیاب است. مشاهده و ارزیابی پوشه کار ها یکی از این موارد است (۱۲). One of the most important factors in evaluating the evaluation of the evaluator is a deep and profound look.	بررسی پوشه کارهای دانش آموزان و معلم و ارزیابی دقیق فعالیت های عملی دانش آموزان، مشاهده نامحسوس و محسوس کار معلم توسط ارزیاب، بررسی رفتار و منش دانش آموزان و اخلاقیات دانش آموزان Reviewing student and teacher portfolios and accurately evaluating students' practical activities, both covert and overt observation of the teacher's work by the evaluator, assessing students' behavior and morals	سنجش مشاهده ای Observational Assessment
	راهنماهای طراحی ابزار ارزشیابی Evaluation Tool Design Strategies	

ارزیاب از بچه ها در مورد رفتار معلم، محبوبیت او و نحوه درس دادنش سوال می پرسند که این امر می تواند گزارش خوبی از عملکرد معلم بدهد (۴).	پرس و جو از همکاران و اولیا و محصلان در مورد معلم مورد نظر، پرسش از دانش آموزان و سنجش عملکرد تحصیلی آن ها و بررسی فضای کلاسی Gathering opinions from colleagues, parents, and students about the teacher in question, questioning students and evaluating their academic performance and reviewing classroom atmosphere	سنجش پرسشی Question-based Assessment
در ارزشیابی معلمان باید شرایط اقلیمی، منطقه ای و بومی معلمان و امکانات در نظر گرفته شود. (۲۰) Teachers' evaluation should be considered climatic, regional and native conditions of teachers and facilities. (20)	یکسانی معیارها برای همه، یکسانی سنجش معلم تازه کار و قدیمی، در نظر نگرفتن امکانات مدرسه ای و ارزشیابی یکسان معلمان در مدارس برخوردار و کم برخوردار Having uniform criteria for all, applying the same evaluation to both novice and veteran teachers, not considering school facilities and evaluating teachers equally in both privileged and underprivileged schools	یکسان سازی Standardization دشواری تعیین معیارها Difficulty in Determining Criteria
فرم های ارزشیابی نمی تواند پاسخگوی شایستگی معلمان باشد (۱۳). Evaluation forms cannot be responsive to teachers' competence. (13)	بسته بودن فرم ارزشیابی و اختصاص نمره به یک سری مؤلفه های از پیش تعیین شده Having a closed evaluation form with predetermined items and scores	انعطاف ناپذیری نمون فرم Inflexibility of Template
در بعضی موارد ارزیاب تلاش های یک ساله و فداکاری های معلم را فدای یک عملکرد نا مطلوب مقطعی می کند. (۱۷) رابطه مداری به جای ضابطه مداری در خیلی از ارزشیابی ها دیده می شود. (۴) In some cases, the evaluation of one - year efforts and teacher's sacrifices sacrifice a cross - sectional performance. (17) The orbital relationship is seen in many evaluations rather	قضاوت عملکرد طبق آخرین اتفاقات و عدم در نظر گرفتن عملکرد سالانه، بروز خطا به دلیل تفسیر شخصی از معیارها و اعمال سلیقه شخصی در ارزشیابی، در نظر نگرفتن عیوب برطرف شده معلمان Judging performance based on recent events and not considering the yearly performance, mistakes caused by personal interpretation of criteria and subjective evaluation, not considering teachers' corrected defects	قضاوت غیر اصولی Unprincipled Judgment بروز خطاهای ادراکی ارزشیابان در گردآوری داده ها Difficulty in Determining Criteria عوامل مداخله گر عوامل وضعیتی عام اثرگذار بر راهبردها Intervening Factors: General Situational Factors Influencing Strategies

than orbital regulation. (4)			
بعضی اوقات معلمان اصلاً فرم ارزشیابی را جدی نمی گیرند و و آن را کاغذ بازی تلقی می کنند. (۳)	نادیده گرفتن نظرات والدین، دانش آموزان و سایر عوامل ذی ربط و قضاوت یک جانبه مدیر، در نظر نگرفتن شرایط کلاسی و عملکرد دانش آموزان و قضاوت نا درست معلمان، جدی گرفته نشدن فرایند ارزشیابی از سوی ارزیاب و معلم	نادیده انگاری Neglect	وجود نگرش منفی نسبت به ارزشیابی در سیستم سازمانی Existence of Negative Attitudes Toward Evaluation in the Organizational System
معلمانی که نمره بالا دریافت می کنند مورد حسادت همکاران قرار می گیرند (۲۰)	ایجاد روحیه رقابت ناسالم بین معلمان و گرایش به فردگرایی	ایجاد فضای رقابتی Creating a Competitive Environment	
Teacher who receive high scores are jealous of colleagues (20)			
رویکرد ارزشیابی باید به سمت پیشرفت و توسعه علمی و شخصیتی و تخصصی باشد نه عیب جویی و کم کردن انگیزه. (۸)	عدم فرهنگ سازی نسبت به ارزشیابی و تصور اشتباه از نمره ارزشیابی پایین، عدم برگزاری کارگاه های آموزشی برای معلمان به منظور آگاهی نسبت به مؤلفه های شایستگی و شیوه های به کارگیری آن، عدم تربیت و آگاه سازی مؤثر مدیران و ارزیابان نسبت به فرایند ارزشیابی	عدم آگاه سازی Lack of Awareness	وجود ضعف های قانونی در سیستم سازمانی ارزشیابی Existence of Legal Weaknesses in the Evaluation Organizational System
کارگاه هایی که به طور تخصصی معلمان را با مؤلفه های شایستگی آشنا کند خیلی کم برگزار می شود و معلمان بی اطلاع هستند (۱۳)	Lack of culture-building regarding evaluation and misunderstanding of low evaluation scores, not holding training workshops for teachers to raise awareness about competency components and their application, lack of effective training and awareness for managers and evaluators about the evaluation process		
The evaluation process should be towards scientific, personality and development specialized development, not defect and motivation. (8)			
Workshops that specialize in teachers are very familiar with the components of competence and			

teachers are unaware. (13)			
خیلی از اشتباهات معلمان با سابقه نا دیده گرفته می شود (۱۹)	ایجاد یک نگرش و باور اشتباه نسبت به معلمان تازه کار و کم سابقه و صرفاً در نظر گرفتن سوابق	تأکید بر سابقه کاری	Emphasis on Work Experience
Many of the teachers' mistakes are taken with an unsupported history. (19)	Creating a wrong attitude towards novice and less-experienced teachers, only considering their background		
معلمان شایسته با توجه به شایستگی خودشان پست در یافت نمی کنند (۶)	پست بندی های غیر منصفانه و نادیده گرفتن شایستگی های معلمان، نگاه منفعت گرانه به تلاش های معلم، Unfair job assignments and ignoring teachers' competencies, opportunistic attitude towards teachers' effort	نادیده انگاری شایستگی Ignoring Competency	وجود نتایج کم انگیزاننده از ارزشیابی برای معلمان Existence of Uninspiring Outcomes from Evaluation for Teachers
Deserving teachers do not find the post in view of their own competence. (6)			
در بعضی مواقع تلاش های معلمان نا دیده گرفته می شود و هیچ تشویقی برای آنان در نظر گرفته نمی شود (۴)	نبود مشوق های ملموس در سطح مدرس و منطقه و بروز بی رغبتی در معلم، ندادن اختیار به معلم برای پیاده سازی های ایده ها	نبود عامل های تقویتی Lack of Reinforcing Factors	
In some cases, the efforts of teachers are unhealthy and no encouragement is considered for them. (4)	incentives in Lack of tangible school and region, leading to teacher apathy, not giving teachers authority to implement their ideas		
مدیر در ارزشیابی باید عادل باشد (۱۷)	باز خورد ندادن مدیر محافظه کار بخاطر ترس از نزاع با معلمان، برخورد های نامتعارف معلمان به هنگام دریافت نمره ارزشیابی پایین، حب و بغض مدیر با معلم و باند بازی، قضاوت های سلیقه ای و لحاظ کدورت ها	شخصی سازی ارزیابی Personalization of Evaluation	روی دادن بی کیفیت و نامناسب اجرا در ارزشیابی عملکرد Poor and Inappropriate Implementation of Performance Evaluation
The manager in the evaluation must be fair (17)	Conservative principals not giving feedback due to fear of conflict with teachers, teachers' inappropriate reactions to low evaluation scores, principal's personal likes/dislikes and favoritism (grouping), subjective judgments and considering resentments		
بعضی ارزیابان و مدیران به جای با اهمیت جلوه دادن ارزشیابی آن را یک فعالیت فرمالیته می دانند و آن را بی اهمیت جلوه می دهند (۱۴)	نبود اعتقاد به روح ارزیابی و بی اهمیت جلوه دادن ارزشیابی از سوی ارزیاب، عدم بررسی خلاقیت های هدفمند معلمان در آموزش و صرفاً ترویج ظاهر سازی در مدارس، بازرسی های غیر اصولی و فرمالیته از عملکرد معلمان، ایجاد نگرش منفی نسبت به معلم از سوی والدین به دلیل ارزشیابی های غیر منصفانه از معلم، در نظر نگرفتن عملکرد واقعی دانش آموزان و بررسی نتایج عملکردی معلم و صرفاً در نظر گرفتن آمار قبولی دانش آموزان	ظاهر سازی ارزشیابی Superficial Evaluation	
Some evaluators and managers consider it to be a formal activity rather than the importance of evaluating it. (14).			

Lack of belief in the spirit of evaluation and trivializing it by the evaluator, not reviewing purposeful teacher creativity in teaching and only promoting superficiality in schools, non-principled and formal inspections of teacher performance, creating a negative attitude towards teachers among parents due to unfair evaluations, not considering students' actual performance and only looking at pass rates in assessing teachers			
معیشت خراب و چند شغلی بی‌انگیزگی معلمان را به دنبال دارد (۱۸) The subtle livelihoods and a few jobs of teachers' motivation followed. (18)	اقتصاد و معیشت خراب برای قشر معلمان، اجبار به چند شغلی بودن معلمان برای جبران کاستی‌های معیشتی، تسهیلات اندک معیشتی به معلمان نسبت به مشاغل دیگر Poor economic conditions for teachers, teachers forced to have multiple jobs to compensate for financial shortages, insufficient welfare benefits for teachers compared to other professions	مشکلات معیشتی Livelihood Problems	عوامل زمینه‌ای عوامل وضعیتی خاص اثرگذار بر راهبردها Contextual Factors: Specific Situational Factors Affecting Strategies
امروزه حرف و اعتراضات والدین سندیت زیادی دارد و گاهی می‌تواند به اقتدار معلم ضربه بزند (۱۱) Parents' protests and protests today have a lot of evidence and can sometimes hit the teacher's authority. (11)	عدم حمایت معلمان در ارگان‌های آموزشی در برخورد با قضاوت‌های نا به جای والدین، انتظارات نابه‌جای والدین از معلمان در برخورد با فرزندان خود، کم‌رنجی هیبت و اقتدار معلم در دید دانش‌آموز Lack of support for teachers in educational organizations when dealing with parents' undue criticisms, parents' unreasonable expectations from teachers regarding their children, weakening of the teacher's authority and dignity in students' eye	والدین سالاری در ارزشیابی Parental Dominance in Evaluation	عوامل زمینه‌ای نگرش حاکم در جامعه نسبت به پدیده آموزش Contextual Factors: Dominant Societal Attitudes Toward Education
امروزه ابزارهای رسانه خیلی از کارهای مربوط به معلم را انجام می‌دهند (۳) Media tools do so much of the teacher's work today. (3)	وجود رقبای بیرونی چون رسانه‌ها در کنار معلم و کم‌رنج شدن نقش معلم The presence of external competitors such as media and diminishing role of the teacher	پیدایش ابزارهای جایگزین سازی Emergence of Substitute Tools	
خیلی از ارگان‌ها حقوق بیشتری دارند و این تفاوت‌ها انگیزه معلمان را کم می‌کند (۲) Many organs have more rights and these differences reduce teachers' motivation. (2)	زیاد بودن حقوق حرفه‌ای‌ها، پشتیبانی عوامل انگیزشی، افزایش جاذبه‌های مربوط به مزد، رقم پاداش عین دیگر وزارتخانه‌ها High salaries for professionals, motivational support factors, increased job attraction and rewards like other ministries	پشتیبانی مالی Financial Support	عوامل زمینه‌ای انگیزشی Contextual Motivational Factors
معلم نخبه اگر تقویت نشود دلسرد می‌شود (۸) Elite teacher will be discouraged if not reinforced. (8)	کم‌رنجی انگیزه در معلم، بی‌باوری به تاثیر نتایج Weak teacher motivation, disbelief in the impact of results	بی‌رغبتی Lack of Motivation	عوامل زمینه‌ای ذهنی فرهنگی ضعیف Contextual Factors: Poor Cognitive and Cultural Conditions

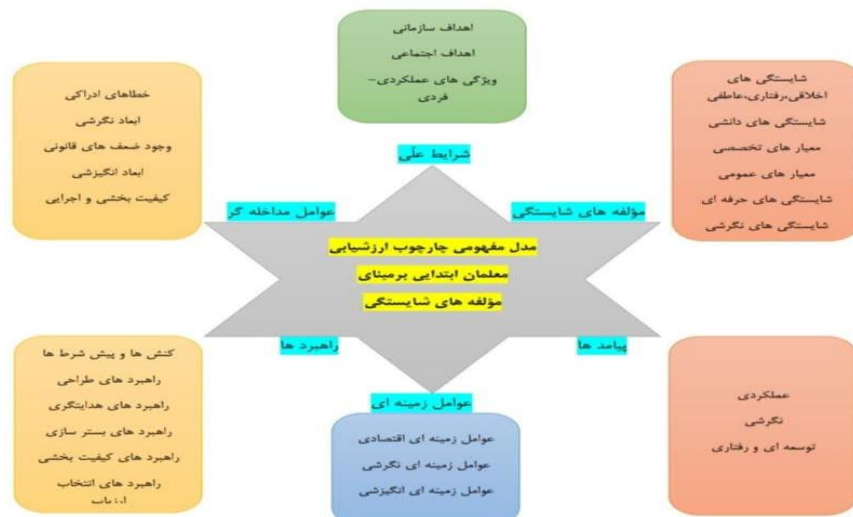
در آموزش و پرورش خدمات ارائه شده محدود است و همین تبعیض‌های شغلی باعث بی‌انگیزگی می‌شود (۴)	تبعیض‌های جامعه نسبت به قشر معلمان، اولویت نبودن آموزش و پرورش برای مسئولین Society's discrimination against teachers and lack of priority for education among officials	تبعیض‌های شغلی Occupational Discriminations	عوامل زمینه‌ای سیاسی و حاکمیتی غیر تخصصی Contextual Factors: Non-specialized Political and Governance Factors
ارزشیابی مؤثر یعنی شکل‌گیری خود ارزشی در معلم (۱۴) Evaluation means the formation of self-value in the teacher. (14)	اهمیت بیشتر معلم به عوامل تأثیر گذار در بهبود عملکرد شغلی، آگاهی از نگرش معلمان نسبت به حرفه خود و سیستم آموزش و پرورش Greater importance given by teachers to factors affecting job performance, awareness of teachers' attitudes towards their profession and the educational system	مثبت نگری نسبت به شغل Positive Attitude Toward the Profession	پیامد ارزشیابی از حيث ارتقاء عملکردی در معلمان Evaluation Outcomes in Terms of Teachers' Performance Improvement
ارزشیابی مؤثر یعنی شکل‌گیری خود ارزشی در معلم (۱۴) Evaluation means the formation of self-value in the teacher. (14)	خود ارزشیابی معلم به منظور شناخت عملکرد خود، ایجاد علاقه مندی در معلم نسبت به شرکت در رویداد ها، ترغیب معلم به استفاده از فعالیت های خلاقانه و افزایش اعتماد به نفس، اشتیاق به تحصیل و کسب دانش در معلمان Teachers' self-evaluation to recognize their own performance, creating teachers' interest in participating in events, encouraging teachers to use creative activities and boosting self-confidence, teachers' enthusiasm to study and acquire knowledge	اقدامات ارتقایی Advancement Measures	پیامدهای ارزشیابی نتایج حاصل از به‌کارگیری راهبردها Contextual Factors: Specific Situational Factors Affecting Strategies
در نظام آموزشی ما از معلمان تحصیل کرده آن چنان استفاده ای نمی‌شود و بیشتر فعالیت‌ها حول محور سوابق کاری است (۲۰) In our education system, educated teachers are not used and most of the activities are centered around work. (20)	ایجاد تعامل سازنده با والدین به منظور جلب رضایت آن‌ها Creating constructive interaction with parents to gain their satisfaction	تعامل مثبت Positive Interaction	پیامد ارزشیابی از حيث نتایج مادی، معنوی و اجتماعی برای معلمان و سازمان Evaluation Outcomes in Terms of Material, Spiritual, and Social Results for Teachers and the Organization
معلم اگر بداند کارش ارزشمند است بیشتر مواظب اعمال و رفتارش است (۵) The teacher is more careful about his deeds and behavior if his work is valuable. (5)	اشتغال معلمان در جایگاه‌های شغلی مرتبط با تخصص Teachers' employment in specialized job positions	شایسته محوری Meritocracy	پیامد ارزشیابی از حيث نتایج مادی، معنوی و اجتماعی برای معلمان و سازمان Evaluation Outcomes in Terms of Material, Spiritual, and Social Results for Teachers and the Organization
معلمی شغل انبیاست. شغل معلم قداست دارد و این را همه باید بدانند (۵) The teacher is the job of the prophets. The teacher's employer has a sanctity and everyone should know. (5)	باور به ارزش معنوی شغل معلمی، بهبود دیدگاه اقشار مختلف جامعه نسبت به رسالت معلمی Belief in the spiritual value of teaching and improving the public's view about teachers' mission	مثبت نگری Optimism	پیامد ارزشیابی از حيث نتایج مادی، معنوی و اجتماعی برای معلمان و سازمان Evaluation Outcomes in Terms of Material, Spiritual, and Social Results for Teachers and the Organization

شایسته مداری معلمان باعث برخورداری همه مدارس از معلم نخبه و نهایتاً همسان‌سازی است. Teachers' deserving of all schools has the elite teacher and ultimately maturity.	همسان شدن مدارس از نظر سطح علمی به دلیل برخورداری از معلمان کارآمد، ترویج عدالت در سیستم آموزشی Equalizing schools' academic level due to having efficient teachers; promoting justice in the educational system	همسان‌سازی Homogenization	پیامد ارزشیابی از حیث توسعه‌ای و رفتاری در معلم و سازمان Evaluation Outcomes in Terms of Developmental and Behavioral Aspects for Teachers and the Organization
معلمان شایسته انگیزه دارند و برای ارتقا خود در جشنواره‌ها و مسابقات مختلف شرکت می‌کنند. (۱۹). Teachers are motivated and participate in various festivals and competitions to promote themselves. (19).	رشد شاخص‌های اجتماعی به دلیل برخورداری از نیروی‌های آموزشی کارآمد، امکان اجرای طرح‌های مختلف در سطح منطقه و استان Growth in social indicators due to having efficient educational staff, possibility of implementing various projects at the district and provincial level	رشد شاخص‌ها Growth of Indicators	
والدین با مشاهده تلاش معلم حمایتگر می‌شوند. (۵). Parents are supported by observing the teacher's efforts. (5).	- کسب مشارکت مردمی به منظور کمک به معلمان و مدارس در جهت رفع کمبودها Gaining public participation to help teachers and schools with shortages	توسعه مشارکتی Participatory Development	

در این پژوهش، شرایط علمی ارزشیابی معلمان ابتدایی بر مبنای شایستگی با ۳ مؤلفه انتخابی، ۱۵ مؤلفه‌ی محوری و ۳۱ مؤلفه‌ی باز شناسایی شد. اهداف و قوانین سازمانی شامل شفاف‌سازی فرآیند ارزشیابی، ترویج عدالت محوری، تحقق سند تحول بنیادین، ارتقا عملکرد معلمان، کاهش آسیب‌های اجتماعی، استفاده از تکنولوژی روز، نظارت درون مدرسه‌ای و گرایش به ارزشیابی واقعی است. ویژگی‌های عملکردی-فردی شامل تربیت معلمان متفکر و مسئولیت‌پذیر، تقویت خودباوری، خلاقیت و اهمیت به برنامه درسی است. عوامل اجتماعی شامل رشد جایگاه اجتماعی معلم، نشاط معلمان، فعالیت تیمی، همکاری خانواده‌ها و شناسایی شایستگی‌ها می‌شود. برای شناسایی شایستگی‌ها و معیارهای ارزشیابی، ۶ مؤلفه انتخابی، ۲۶ مؤلفه‌ی محوری و ۶۵ مؤلفه‌ی باز جمع‌آوری شد. شایستگی‌های رفتاری، اخلاقی و عاطفی شامل الگو بودن، آراستگی، حوصله، قانونمندی، انعطاف‌پذیری، خلاقیت، اقتدار، دلسوزی، شئون اسلامی، تعامل‌گرایی، رازداری، وفای به عهد، عفاف و نگرش منطقی است. شایستگی‌های دانشی شامل دانش تخصصی، روش‌های ارزیابی، آگاهی از مفاهیم کلیدی و مهارت تحقیقاتی است. معیارهای تخصصی شامل طرح درس، کشف استعداد، تکالیف مهارت‌محور، مدیریت کلاس، دست‌سازها، طراحی سؤالات و آگاهی از یاددهی-یادگیری است. معیارهای عمومی شامل نظم، تعامل مثبت، همکاری در فعالیت‌های جانبی و آگاهی از سیستم‌ها است. شایستگی‌های نگرشی شامل تسهیل‌گری، نگرش کاربردی، علاقه به مشاوره و

شرافت شغل است. شایستگی‌های حرفه‌ای شامل کلاس جذاب، توجه به تفاوت‌ها، تسهیل‌گری، فن بیان، نوآوری، قاطعیت، استفاده از ظرفیت دانش‌آموزان و روش‌های تشویقی-تنبیهی است. برای طراحی راهبردهای اجرایی، ۹ مؤلفه انتخابی، ۲۱ مؤلفه ی محوری و ۴۱ مؤلفه باز شناسایی شد. کنش‌ها و پیش‌شرط‌ها شامل مقایسه طولی عملکرد، تیم ارزیابی متخصص و جذب دقیق معلمان است. راهبردهای جامع ارزشیابی شامل جمع‌آوری مستمر اطلاعات، تربیت ارزیاب، مشارکت گروهی، حلقه‌های ارزشیابی و مقایسه معلمان هم‌پایه است. هدایتگری شامل کارگاه‌های تبادل تجربه، آزاداندیشی، مشاوره، دوره‌های تحقیقاتی و مطالعاتی است. بسترسازی ذهنی-قانونی شامل بررسی طولی دانش‌آموزان، ارزیاب متخصص، حذف مدیر به‌عنوان تنها ارزیاب و حذف حمایتگری کورکورانه است. بالابردن کیفیت شامل نظارت دقیق، پاداش، امتیازات خاص، خودسنجی و انعطاف فرم ارزشیابی است. انتخاب ارزیاب شامل مصاحبه تخصصی، بررسی رزومه و صلاحیت اخلاقی است. ابزار ارزشیابی شامل نرم‌افزار آمایشگر، پرسشنامه‌های سنجش و کنکورهای صلاحیت‌سنجی است. شیوه اجرا شامل پرس‌وجو، مشاهده، بررسی پوشه کار و سنجش فضای کلاسی است. دشواری معیارها به یکسانی معیارها، عدم توجه به شرایط مدرسه و فرم بسته ارزشیابی مربوط است. عوامل مداخله‌گر با ۵ مؤلفه انتخابی، ۹ مؤلفه ی محوری و ۲۳ مؤلفه باز شناسایی شد. خطاهای ادراکی شامل قضاوت بر اساس آخرین رویدادها و تفسیر شخصی است. نگرش منفی شامل عدم تقویت معلم، جدی نگرفتن ارزشیابی و رقابت ناسالم است. ضعف‌های قانونی شامل نگرش اشتباه به معلمان تازه‌کار و عدم فرهنگ‌سازی است. عوامل انگیزشی نامطلوب شامل نبود مشوق و پست‌بندی غیرمنصفانه است. اجرای بی‌کیفیت شامل قضاوت سلیقه‌ای، بازخورد محافظه‌کارانه و عدم بررسی خلاقیت‌هاست. عوامل زمینه‌ای با ۵ مؤلفه انتخابی، ۶ مؤلفه ی محوری و ۱۵ مؤلفه باز شامل عوامل اقتصادی (معیشت ضعیف، چندشغلی)، نگرشی (کمرنگی اقتدار معلم، انتظارات نابه‌جا)، انگیزشی (افزایش مزد)، ذهنی-فرهنگی (بی‌انگیزگی) و سیاسی-حاکمیتی (تبعیض و اولویت نبودن آموزش) است. پیامدهای ارزشیابی با ۳ مؤلفه انتخابی، ۸ مؤلفه ی محوری و ۸ مؤلفه باز شامل عملکردی-نگرشی (آگاهی معلمان، اشتیاق به تحصیل، تعامل با والدین)، مادی-معنوی-اجتماعی (اشتغال تخصصی، باور به ارزش معلمی) و توسعه‌ای-رفتاری (رشد شاخص‌ها، مشارکت مردمی، عدالت آموزشی) است. به طور کلی، نتایج این پژوهش نشان داد که ارزشیابی شایستگی محور معلمان فقط یک کارکرد سنجشی ساده نیست؛ بلکه یک نظام چندلایه برای ارتقای کیفیت آموزش، شناسایی استعدادها، رشد حرفه‌ای و بهبود سرمایه اجتماعی معلمان است که تنها با رویکرد انعطاف‌پذیر، داده محور و مشارکتی قابل تحقق خواهد بود. در جمع‌بندی تحلیل داده‌ها، می‌توان گفت که فرایند کدگذاری چندمرحله‌ای، از باز تا محوری و انتخابی، تصویری دغدغه‌مند و مبتنی بر واقعیات از تجربه‌ها و دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان ارائه داد. با شناسایی ۱۸۳ کد باز، ۸۵ کد محوری و ۳۱ کد انتخابی، و طبقه‌بندی آن‌ها در قالب شش مضمون اصلی، ابعادی متنوع، عمیق و منسجم از موضوع

ارزشیابی شایستگی معلمان به دست آمد. این نتایج ضمن تأکید بر گستره و دقت پژوهش، زمینه لازم را برای تبیین رابطه ساختارمند میان مضامین، و ارائه چارچوبی جامع و کاربردی فراهم کرده است تا بر مبنای داده‌های بومی، راهکارهای مؤثری برای بهبود ارزشیابی معلمان ابتدایی ارائه گردد.



شکل ۱- چارچوب مفهومی ارزشیابی معلمان ابتدایی بر مبنای مؤلفه‌های شایستگی

Figure 1

Conceptual framework for the evaluation of elementary school teachers based on competency components

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با استفاده از روش نظریه داده بنیاد و تحلیل دقیق روایت‌های معلمان، موفق شد تصویری تازه و عمیق از شایستگی حرفه‌ای و ارزشیابی معلم در مدارس ایران، به ویژه در منطقه کازرون ترسیم کند. نتایج نشان داد شایستگی معلم، مفهومی چند بعدی است که فراتر از مهارت یا دانش رسمی، به ارزش‌ها، باورها، تعاملات انسانی و تجربه‌های روزمره معلمان وابسته است. بر اساس داده‌های این پژوهش، ارزشیابی معلمان اگر فقط متکی بر معیارهای از پیش تعیین شده و یکسان باشد، قادر به شناسایی واقعی توانایی‌های آن‌ها نیست. اصلی‌ترین دستاورد پژوهش، ارائه مدلی تازه برای ارزشیابی معلم است که در آن، نقش فعال معلم و تأثیر محیط مدرسه و فرهنگ محلی برجسته شده است. به این ترتیب، مدل پیشنهادی پژوهش، توجه را از ارزیابی یک طرفه و رسمی به سمت مشارکت معلمان و نگاه به زمینه‌های واقعی و انسانی سوق می‌دهد. این مدل که با مشارکت و نظرات معلمان شکل گرفته، می‌تواند به عنوان راهنمای بهبود سیاست‌ها

و برنامه‌های تربیت معلم و ارزشیابی حرفه‌ای در سطح کشور مورد استفاده قرار گیرد. پیام مهم این نظریه آن است که حضور و مشارکت معلمان در فرایند ارزشیابی، نه تنها باعث شناسایی بهتر شایستگی‌های آنان می‌شود، بلکه زمینه رشد و انگیزه بیشتر را نیز فراهم می‌کند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که نخست، معلمان باید در فرایند ارزشیابی خودشان مشارکت فعال داشته باشند و فقط دریافت‌کننده معیارهای بیرونی نباشند؛ دوم، تجربه‌های روزمره معلمان، باورها و برداشت‌های شغلی آن‌ها باید به عنوان هسته اصلی سنجش صلاحیت دیده شود؛ و سوم، ارتباط نزدیک میان همکاری در مدرسه، یادگیری فردی و پیشرفت جمعی باید تقویت شود. این رویکرد، دیدگاهی تازه به موضوع شایستگی و ارزشیابی معلمان ارائه می‌دهد و می‌تواند مبنای بهبود روش‌های موجود در سطح آموزش و پرورش ایران قرار گیرد. در نهایت، این پژوهش نشان می‌دهد که با شنیدن صدای معلمان و توجه به شرایط واقعی کار آن‌ها، می‌توان راهکارهایی عملی و بهتر برای ارزیابی شایستگی و توسعه حرفه‌ای نیروی انسانی مدارس پیشنهاد داد. پژوهش حاضر راه را برای ساخت مدل‌های کاربردی‌تر و مؤثرتر در نظام آموزش و پرورش کشور باز می‌کند و بر اهمیت نگاه مشارکتی و بومی در تصمیم‌گیری‌های آموزشی تأکید دارد.

ضروری است که در تفسیر نتایج این پژوهش تعدادی از محدودیت‌ها را در نظر بگیریم. اول: در این پژوهش از والدین و دانش‌آموزان به عنوان عوامل ذی‌ربط مصاحبه گرفته نشد. به منظور دریافت اطلاعات جامع‌تر می‌بایست نظرات والدین و دانش‌آموزان هم پیرامون ارزشیابی معلمان جمع‌آوری می‌شد. دوم: بعضی از معلمان از بیان عقاید و نظرات واقعی خود جلوگیری می‌کردند و به نظراتی توأم با ظاهرسازی می‌پرداختند. سوم: نمونه فرم‌های امتیازبندی معلمان، پست‌بندی و نقل و انتقالات معلمان مورد بررسی جامع قرار نگرفت که در صورت تحلیل این نمونه فرم‌ها اطلاعات بیشتری جمع‌آوری می‌شد. چهارم: حجم نمونه با توجه به مشارکت‌کنندگان اندک بود و از ۲۴ نفر به عنوان نمونه مصاحبه گرفته شد. در صورت گسترده‌تر بودن حجم نمونه اطلاعات جامع‌تری جمع‌آوری می‌شد. پنجم: مشارکت‌کنندگان در پژوهش محدود به معلمان ابتدایی بود و در تعمیم نتایج آن به سایر مقاطع تحصیلی باید جانب احتیاط را رعایت کرد و در نهایت داده‌ها تنها از منطقه کازرون گردآوری شد و تعمیم کامل یافته‌ها به سایر مناطق به مطالعات بیشتری نیاز دارد. براساس نتایج پژوهش حاضر پیشنهاداتی در جهت پیشبرد اهداف قابل ارائه است. با الهام از مشارکت خانواده و جامعه، راه‌اندازی یک پلتفرم تحت عنوان «شبکه معلم یار» توصیه می‌شود که براساس آن معلمان مدارس ابتدایی در قالب یک شبکه برخط، تجربه‌های موفق، ابتکارات کلاسی، نمونه ارزشیابی‌های جدید و راه حل‌های مشکلات آموزشی را بارگذاری و به اشتراک بگذارند. این پلتفرم از طریق تلفن همراه یا رایانه مدارس در دسترس بوده و خانواده‌ها نیز می‌توانند بازخورد کاربردی ارائه دهند. یکی از پیشنهادهای اجرایی راه‌اندازی «باشگاه توسعه حرفه‌ای بومی معلمان» است که این باشگاه با عضویت داوطلبانه معلمان تشکیل می‌شود و هر معلم مسئول انتقال یک مهارت خلاقانه یا تجربه موفق به همکاران خود خواهد بود و خروجی

هر نشست به صورت مکتوب در می‌آید و در سامانه قابل مشاهده است. طراحی و اجرای یک کمیته تحت عنوان «سیستم شناسایی و رفع خطاهای ادراکی ارزشیابی» با مشارکت و حضور نماینده معلمان، نماینده اولیا و کارشناسان مستقل آموزش و پرورش می‌تواند به عنوان راهکاری مفید تلقی شود تا به واسطه آن به صورت ماهانه موارد ادعا شده درباره خطاها بررسی، رفع یا جهت آموزش مجدد ارزیابان توصیه شود. در نهایت با طراحی یک پایلوت تحت عنوان «پنل داوری دانش‌آموزی» در چند مدرسه منتخب و به طور آزمایشی، گروهی از دانش‌آموزان (مثلاً دانش‌آموزان برتر یا نمایندگان هر کلاس) پس از آموزش‌های مختصر، بخشی از فرایند ارزشیابی معلمان را در شاخص‌هایی مانند مهارت‌های ارتباطی، روش تدریس تعاملی و مدیریت کلاس برعهده می‌گیرند (البته به صورت مشروط و در کنار ارزیابی‌های بزرگسالانه) که نتایج این طرح به صورت ناشناس وارد پرونده ارزشیابی معلمان می‌شود.

References

منابع

- ابراهیمی، ع.، جهانگیری، آ.، و نعمتی، م. (۱۳۹۷). تبیین روابط ساختاری شایستگی حرفه‌ای معلمان و عملکرد شغلی آنان با نقش میانجی انگیزش کاری. فصلنامه تعلیم و تربیت، ۲۴(۳)، ۵۹-۸۲.
- تاج‌الدین، الهه و نوروزی، محمد (۱۴۰۱). الگوی شایستگی حرفه‌ای معلمان ابتدایی: مطالعه کیفی. فصلنامه علوم تربیتی
- دانایی‌فرد، حسن و امامی، سید مجتبی. (۱۳۸۶). استراتژی‌های پژوهش کیفی: تأملی بر نظریه‌پردازی داده‌بنیاد. اندیشه مدیریت راهبردی، ۱(۲)، ۶۹-۹۷.
- سیف، علی اکبر (۱۳۸۹). روش‌های تحقیق در علوم تربیتی و روان‌شناسی، تهران: انتشارات دوران.
- شبان، ز. (۱۴۰۰). توسعه شایستگی حرفه‌ای معلمان جدیدالاستخدام. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، ۸(۳)، ۵۰-۷۰.
- گرشاسبی، ع.، و همکاران. (۱۳۹۶). شایستگی حرفه‌ای معلمان در آموزش و پرورش ایران. پژوهش‌های نوین در آموزش.
- مهرمحمدی، م. (۱۳۹۸). مروری بر شایستگی معلمان و عوامل مؤثر بر آن. مطالعات برنامه‌درسی ایران، ۱۴(۲)، ۲۰-۴۵.
- Danielson, C. (2007). Enhancing professional practice: A framework for teaching (2nd ed.). ASCD.
- Danaeifard, H., & Emami, S. M. (2007). Qualitative research strategies: Reflections on grounded theory. Strategic Management Thought, 1(2), 69-97. [In Persian]
- Ebrahimi, A., Jahangiri, A., & Naemati, M. (2018). Structural explanation of the relationship between teachers' professional competence and their job performance with the mediating role of work motivation. Journal of Education & Training, 34(3), 59-82. [In Persian]

- Gerashabi, A., et al. (2017). Professional competency of teachers in Iran's education system. *Journal of New Research in Education*. [In Persian]
- Mehrmohammadi, M. (2019). A review of teacher competency and its influencing factors. *Iranian Curriculum Studies*, 14(2), 20–45. [In Persian]
- Princess, E. J., Fatwa, M., Daulay, N. A., & Khairi, M. A. (2024). Evaluation Of Teacher Performance Assessment to Improve the Quality of Learning. *Journal of Creative Student Research*, 22(6), 119-130.
- Shulman, L. S. (1987). Knowledge and teaching: Foundations of the new reform. *Harvard Educational Review*, 57(1), 1–54.
- UNESCO. (2016). *Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action*. Paris: UNESCO.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research* (Vol. 15). Newbury Park, CA: sage.
- Seif, A. A. (2010). *Research methods in educational and psychological sciences*. Tehran: Doran Publishing. [In Persian]
- Shabani, Z. (2021). Professional competency development of newly recruited teachers. *Quarterly Journal of Management in Education*, 8(3), 50–70. [In Persian]
- Tajeddin, Z., & Norouzi, M. (2022). Representation of teacher knowledge base in teacher education programs in Iran. *Handbook of Research on Teacher Education: Pedagogical Innovations and Practices in the Middle East*, 549-568. [In Persian]