

Receive Date:
06/04/2020

Accept Date:
20/09/2020

**Research
Article**

Vol.17, No. 2, Serial 32

Autumn & Winter
2020-2021

Meta-analysis of the evaluation of teachers' performance and providing a suitable model for it

DOI: <https://dx.doi.org/10.22070/tr.2021.13559.1021>

Roghaye Abbasi¹, Mostafa ghaderi^{2*}, Hasan maleki³

1. MA of curriculum studies (Department of curriculum studies, Faculty of psychology and Educational Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran

2. Associate Professor of Curriculum Studies (Department of curriculum studies, Faculty of psychology and Educational Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran) (Corresponding Author)

3. Professor of Curriculum Studies (Department of curriculum studies, Faculty of psychology

Abstract

Introduction: Teacher evaluation is a common practice in most schools and its impact on students' learning cannot be underestimated. The aim of this study was to identify teacher evaluation methods and determine their evaluation framework.

Method: The research strategy is qualitative and the research method is synthesis research. The field of research included internal and external research on the subject of evaluating teacher performance in 65 cases. In the refining stage of articles, 29 articles were purposefully selected depending on the criteria. Research selection criteria are articles, and research on the subject of teacher performance evaluation with publication's name and year which are in line with the objectives of the research. The six-step pattern of Roberts' research synthesis was used to collect data.

Results: In this research, a number of teacher evaluation methods were identified Included Classroom observation, Principal Evaluations, Analysis of Classroom Artifacts, Portfolios, self- evaluation, Value – Added models, Student ratings, Performance Rating for Promotion, Teacher Evaluation for Professional Development, Clinical supervision, teacher development programs, a peer evaluation system.

Discussion and Conclusion: In this study, a number of teacher evaluation methods including Classroom observation, Principal Evaluations, Analysis of Classroom Artifacts, Portfolios, self-evaluation, value-added models, student ratings, Performance Rating for Promotion, evaluation for professional development, clinical supervision, Teacher Evaluation for Professional Development, Clinical Supervision, and Peer evaluation system was identified.

Key words: Function Evaluation, Teachers' Evaluation, Methods of Evaluation, Synthesis Research Study.

فرا تحلیل ارزیابی انجام شده پیرامون ارزشیابی عملکرد

معلمان و ارائه الگوی مناسب برای آن

DOI: <https://dx.doi.org/10.22070/tlr.2021.13559.1021>

رقیه عباسی^۱، مصطفی قادری^{۲*}، حسن ملکی^۳

۱. کارشناس ارشد برنامه ریزی درسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

۲. دانشیار گروه برنامه ریزی درسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

۳. استاد گروه برنامه ریزی درسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

چکیده

مقدمه: ارزشیابی از معلمان یک عملکرد معمول در اکثر مدارس است و تاثیر آن را روی یادگیری دانش آموزان نمی توان کم اهمیت دانست. پژوهش حاضر با هدف شناسایی روش های ارزشیابی معلمان و تعیین چارچوب ارزشیابی آن ها انجام شده است.

روش: راهبرد پژوهش کیفی و روش پژوهش سنتز پژوهی است. میدان پژوهش شامل پژوهش های داخلی و خارجی با موضوع ارزشیابی عملکرد معلم به تعداد ۶۵ مورد بوده است، در مرحله پالایش مقالات ۲۹ مقاله به صورت هدفمند وابسته به معیار انتخاب شدند. معیارهای انتخاب پژوهش، مقالات و پژوهش های با موضوع ارزشیابی عملکرد معلم که دارای انتشارات و سال چاپ و هم راستا با اهداف پژوهش هستند. برای جمع آوری اطلاعات از الگوی شش مرحله ای سنتز پژوهی رابرتس استفاده شده است.

نتایج: در این پژوهش تعدادی روش ارزشیابی معلم شامل روش مشاهده کلاس درس، ارزشیابی مدیر، تجزیه و تحلیل آثار کلاس درس، نمونه کارها، خودارزشیابی، ارزش افزوده، رتبه بندی توسط دانش آموزان، رتبه بندی عملکرد برای ارتقاء، ارزشیابی برای توسعه حرفه ای، نظارت بالینی، برنامه پیشرفت معلم، سیستم ارزشیابی همکار شناسایی شد.

بحث و نتیجه گیری: براساس یافته های حاصل، یک چارچوب ارزشیابی معلمان ارائه گردید، در چارچوب ارزشیابی به هدف، ملاک، معیارهای ارزشیابی، ارزشیابی کنندگان و سازمان های مرتبط با ارزشیابی معلمان اشاره شده است.

کلیدواژه ها: عملکرد معلم، ارزشیابی عملکرد، روش های ارزشیابی، سنتز پژوهی.

*Email: m.ghaderi@atu.ac.ir

این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول است.

نشریه علمی

پژوهش های آموزش و یادگیری

دوره ۱۷، شماره ۲، پیاپی ۳۲
پائیز و زمستان ۹۹
صص: ۷۳-۸۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۱/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۲۰

مقاله پژوهشی

Journal of

Training & Learning Researches

Vol.17, No. 2, Serial 32

Autumn & Winter
2020

pp.: 73-85

مقدمه

معلمان به عنوان منابع مهم در مدرسه برای ارتقاء استانداردهای آموزشی اهمیت دارند، چون انگیزه و مهارت بالای آن‌ها موجب بهبود کارایی و عدالت می‌شود [۱]. ارزشیابی از معلمان یک عملکرد معمول در اکثر مدارس است و تاثیر آن را روی یادگیری دانش‌آموزان نمی‌توان کم اهمیت دانست. بدیهی است یکی از مهم‌ترین نگرانی‌ها در یک موسسه آموزشی ارزشیابی از عملکرد معلمان است. اگر اثربخش‌ترین معلمان را برای هدایت یادگیری دانش‌آموزان در اختیار داشته باشیم، بدون وجود یک روش ارزشیابی با کیفیت، نمی‌توانیم آن‌ها را از دیگر معلمان متمایز کنیم [به نقل از ۲].

در گذشته مدیران ارزشیابی را به منظور کنترل کار افراد انجام می‌دادند؛ در حالی که امروزه جنبه راهنمایی و ارشادی این عمل، اهمیت بیشتری یافته است و هدف اصلی ارزشیابی جمع‌آوری اطلاعات ضروری درباره افراد شاغل است و مدیران براساس آن بتوانند تصمیمات به جا و لازم را در جهت بالا بردن کیفیت عملکرد آن‌ها اتخاذ کنند. بنابراین هدف نهایی از ارزشیابی عملکرد، افزایش کارایی و اثر بخشی است نه تنبیه افراد ضعیف [۳].

مدیران امید زیادی به فرآیندها و نتایج ارزشیابی معلمان و انتظارات بالایی برای خود به عنوان ارزیاب قائل هستند. ارزشیابی موثر معلمان، موجب موفقیت دانش‌آموزان می‌شود، امکان ارائه تجارب خوب را فراهم می‌کند، اهداف معلمان را پشتیبانی می‌کند، عملکرد موثر را شکل می‌دهد و مهارت‌ها را برای بهبود نقاط ضعف تقویت می‌کند [۴]. یکی از وظایف اساسی دولت فراهم کردن آموزش با کیفیت و دقیق است و باید برای هر شهروند به عنوان یک حق جهانی برای تحصیل تضمین شود. بنابراین فراهم کردن آموزش با کیفیت با استفاده از تجدید نظر در عملکرد تدریس، یا برنامه‌های درسی و ارزشیابی معلمان ضرورت دارد [۵].

نتایج پژوهش کرمی [۶] نشان داد که دستورالعمل ارزشیابی معلمان ناکارآمد و دارای نقاط ضعف می‌باشد. پیشنهادات زیادی برای رفع نقاط ضعف ارائه شده است که مهم‌ترین آن‌ها افزایش سطح مهارت، امکانات آموزشی، سپردن ارزشیابی به دست افراد متخصص و آگاه و تأمین حداقل نیازهای مادی و معنوی معلمان بوده است. فیلیپس، بالان و مانکو [۷] و حکیم [۸] به بررسی ارزشیابی معلم

پرداخته اند و معتقدند ارزشیابی یکی از موثرترین ابزار برای بهبود کیفیت آموزش در مدارس است، زیرا موجب بهبود آموزش و افزایش یادگیری دانش‌آموزان می‌شود با این حال، سیستم ارزشیابی هنوز در بسیاری از مدارس در استفاده از این هدف ناکافی است. نتایج پژوهش ورینگ [۹] حاکی از آن است، اگر سیستم‌های ارزشیابی فراتر از شناسایی معلمان "خوب" و "بد" باشند و به جای آن به عنوان سیستم‌هایی برای حمایت از پیشرفت حرفه‌ای استفاده شوند، معلمان‌ها بیشتر مایل به حمایت از اصلاحات ارزشیابی خواهند بود.

ارزشیابی معلمان ابزار مفیدی در برنامه ریزی مدرسه است و به منظور پیشرفت حرفه‌ای آنان بسیار مهم و ضروری است. کیفیت آموزش و پیشرفت یادگیری دانش‌آموزان به مهارت، شخصیت و دیگر خصوصیات معلمان بستگی دارد. در این باب نظر معلم مرکز تحولات در آموزش و پرورش است و تکیه گاهی اساسی در فرایند یاددهی و یادگیری محسوب می‌شود. در حقیقت معلم سنگ زیربنا و محور اصلی آموزش و پرورش است و در آموزش نقش تعیین کننده دارد. بنابراین، ارزشیابی معلمان راه مطمئنی است که از طریق آن اهداف کلی و عملیاتی آموزش و پرورش تأمین می‌شود. نمی‌توان نظام آموزش و پرورش را بدون در نظر گرفتن ارزشیابی عملکرد در معلمان کنترل کرد [۱۰].

نیومن و لازرو [۱۱] معتقدند معیارهایی که معمولاً در سیستم‌های ارزشیابی مورد استفاده قرار می‌گیرند، باید به صورت جزئی و دقیق مشخص شود، این عوامل جزئی در شناخت ارتباطات بین ویژگی‌های کلاس درس موثر می‌باشد. نتایج مطالعات بوستامی [۱۲] نشان داد ارزشیابی کنندگان باید به منظور ارزشیابی دقیق‌تر و موثر معلمان آموزش ببینند. مقامات آموزشی باید در طراحی سیستم ارزشیابی مشارکت داشته باشند. یک کمیته تخصصی می‌تواند از معلمان، مدیران و سرپرستان برای طراحی یک سیستم ارزشیابی معلم استفاده کند. معلمان باید جلسات آموزش حرفه‌ای را با توجه به گزارش ارزشیابی که نیازهای معلم را مشخص می‌کند، دریافت کنند.

فرایند ارزشیابی معلمان با تعریف تدریس اثربخش و به دلیل افزایش توجه دولت‌ها به یادگیری دانش‌آموزان تغییر کرده است. در سال‌های اخیر تعریف تدریس اثربخش دگرگونی‌های زیادی داشته است [به نقل از ۱۳]. ارزشیابی معلمان به عنوان یک راه حل برای بهبود کیفیت آموزش

4. Lazarev & Newman

5. Bustami

1. Phillips, Balan & Manko

2. Hakim

3. Warring

الگوی شش مرحله‌ای سنتز پژوهی رابرتس جهت آگاهی از روش‌های ارزشیابی معلمان

مرحله اول: شناسایی نیاز، اجرای جست و جوی مقدماتی، شفاف سازی تقاضا

مرحله دوم: اجرای پژوهش به منظور بازیابی مطالعات

مرحله سوم: گزینش، پالایش و سازماندهی مطالعات
مرحله چهارم: تعیین چارچوب ادراکی و متناسب ساختن آن با اطلاعات حاصل از تحلیل

مرحله پنجم: پردازش، ترکیب و تفسیر در قالب فراورده‌های ملموس

مرحله ششم: ارائه نتایج ترکیب [۱۵].

اقدامات انجام شده در هر یک از مراحل سنتز پژوهی

مرحله اول، پژوهشگر نیازمند آگاهی از روش‌های ارزشیابی معلمان و تعیین چارچوب ارزشیابی معلمان است. مرحله دوم، در این مرحله به جست و جوی مقالات، پژوهش‌ها در منابع داخلی و خارجی مربوط به ارزشیابی معلم پرداخته شد. برای استخراج اطلاعات از سایت فصلنامه نوآوری آموزشی، فصلنامه تعلیم و تربیت، پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، پرتال جامع علوم انسانی، ایرانداک^۵، نورمگز^۶، مگیران^۷، اریک^۸، اسپرینگر^۸ استفاده شده است. کلید واژه‌های به کار برده شده در جست و جوی منابع و پژوهش‌ها شامل «روش‌های ارزشیابی معلم، ارزشیابی عملکرد معلم» است. تعداد مقالات حاصل و براساس کلیدواژه‌های جستجو شده ۶۵ مورد می‌باشد. در مرحله سوم، مقاله‌هایی که اطلاعات کافی در زمینه تحقیق گزارش کرده‌اند پس از مطالعه متن کامل تحقیقات انتخاب و باقی پژوهش‌ها به دلیل همسو نبودن با اهداف تحقیق حذف شدند. با توجه به جست و جوی انجام شده ۳۶ مقاله حذف شد و برای تحلیل نهایی در این پژوهش از ۲۹ مقاله علمی پژوهشی استفاده شد (نمودار ۱). معیارهای اصلی انتخاب پژوهش‌ها ۱-مقالات و پژوهش‌های منتشر شده و معتبر ۲-مقالات و پژوهش‌هایی که هم راستا با هدف پژوهش هستند.

معلمان مورد توجه دولت های مختلف قرار گرفته است. علاقمندی به ارزشیابی معلمان به عنوان یک راه حل سیاسی در اواخر دهه ۱۹۹۰ با مطالعه تاثیر کیفیت معلم بر رشد در یادگیری دانش‌آموزان برجسته شد [به نقل از ۱۴]. وولف^۱ اظهار داشته که معلمان از ارزشیابی‌ها چیزی به دست نمی‌آورند، ارزشیابی را به عنوان تعهد سازمانی می‌پذیرند نه یک فرصت برای یادگیری [۱۲]. گولدریک^۲ بیان می‌کند: ایجاد یک چارچوب ارزشیابی ضروری است؛ بدون آن، ارزشیابی، هدف مشخصی ندارد. چارچوب‌های ارزشیابی نیازمند استانداردهای تعریف شده و آموزش مداوم ارزشیابی کنندگان است [به نقل از ۷]. بنابراین نکته ای که در پژوهش‌های پیشین در این زمینه پرداخته نشده است، ارائه چارچوب ارزشیابی براساس روش‌های ارزشیابی اشاره شده در پژوهش‌های داخلی و خارجی است. تحقیق حاضر در پی ارائه نمونه ای است تا در آن، نظام ارزشیابی عملکرد معلمان به گونه‌ای توسعه داده شود که این قابلیت را دارا باشد تا در راهبردهای مختلف به ارزشیابی عملکرد معلمان بپردازد.

سوال‌های پژوهش

روش‌های ارزشیابی عملکرد معلمان در پژوهش‌های داخلی و خارجی چیست؟
براساس یافته‌های حاصل از روش‌های ارزشیابی، چه چارچوبی برای ارزشیابی معلمان ارائه می‌گردد؟

روش پژوهش

رویکرد پژوهش حاضر کیفی و از روش سنتز پژوهی استفاده شد. میدان پژوهش شامل پژوهش‌های داخلی و خارجی با موضوع ارزشیابی معلمان به تعداد ۶۵ مورد می‌باشد. از مجموع مقالات و پژوهش‌های انجام شده در مرحله پالایش، ۲۹ مقاله به صورت هدفمند انتخاب شدند. با توجه به اهداف تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات از الگوی شش مرحله‌ای سنتز پژوهی رابرتس^۳ استفاده شده است. برای تعیین روایی ابزار کیفی، یافته‌های نهایی حاصل از سنتز پژوهی در اختیار تعدادی از محققان حوزه تعلیم و تربیت قرار گرفت و کدگذاری انجام شده مورد بررسی قرار گرفت. برای تعیین پایایی ابزار کیفی در این پژوهش از دو نفر ارزشیاب جهت کدگذاری مجدد یافته‌ها استفاده شد.

5. Noormags

6. Magiran

7. Eric

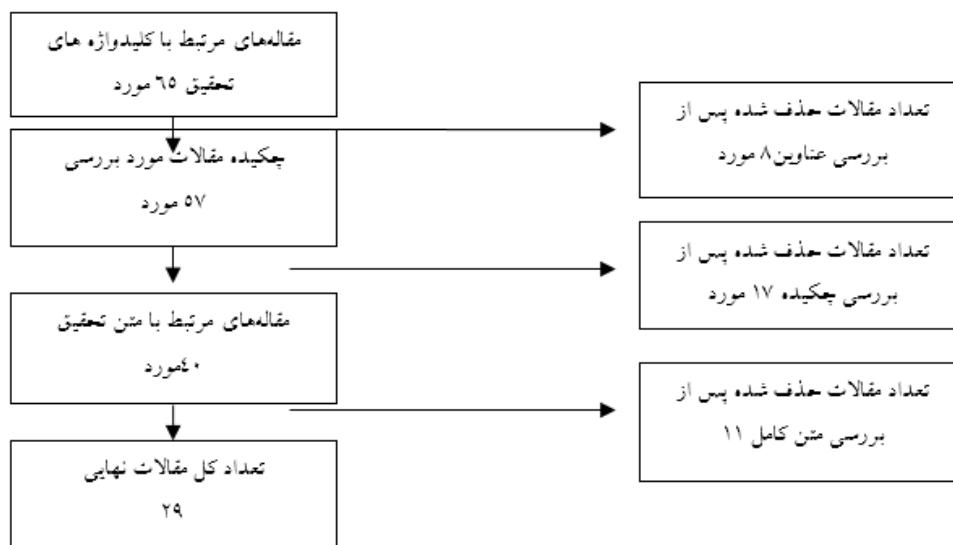
8. Springer

1. Wolf

2. Goldrick

3. Roberts

4. Irandoc



نمودار ۱. مراحل گزینش، پالایش و سازماندهی مطالعات

بندی انجام شده، روش‌های ارزشیابی معلمان همراه با توضیح هر یک از آن‌ها دسته بندی شدند (جدول ۲). در مرحله ششم، براساس روش‌های ارزشیابی شناسایی شده و از نتایج پژوهش‌ها، چارچوب ارزشیابی معلمان ارائه گردید (جدول ۳).

در مرحله چهارم، برای تعیین روش‌های ارزشیابی، مجموعه مقالات انتخاب شده مطالعه و روش‌های ارزشیابی معلم اشاره شده در هر یک از مقالات مشخص شدند (جدول ۱). در مرحله پنجم، با توجه به فرایند سنتز پژوهی و دسته

جدول ۱. روش‌های ارزشیابی معلم اشاره شده در پژوهش‌ها

کد	پژوهشگر	عنوان	روش مشاهده
۱	دانش‌پژوه و فرزند [۱۶]	بررسی ارزشیابی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی	مشاهده
۲	مهراد قدیمی، شعبانی، افجه‌ای [۱۷]	بررسی شیوه ارزشیابی عملکرد معلمان از دیدگاه معلمان دوره متوسطه منطقه ۱۶ و ۱۸ تهران و تبیین الگوی بهینه بر آن	ارزشیابی مدیر + خودارزشیابی + نظر همکاران
۳	اسماعیل قیصری، دلاور، سلامی [۱۸]	طراحی مدل الگوی ارزشیابی عملکرد دبیران مدارس متوسطه کردستان	خودارزشیابی + نتایج دانش‌آموزان + ارزشیابی توسط همکاران
۴	نویدی‌نیا، کیانی، اکبری و غفارنمر [۱۹]	شناسایی ملزومات و اجزای الگوی برای ارزشیابی معلمان زبان انگلیسی در دبیرستان‌های ایران	بازدید از کلاس درس خودارزشیابی کارپوشه معلم ارزشیابی مدیر
۵	عاطفه ریگی، قادری، سلیمی [۲]	مقایسه ارزشیابی عملکرد معلمان از طریق ویدئو دیتا با سایر روش‌های موجود ارزشیابی عملکرد تدریس	ویدئو دیتا (زیر مجموعه روش نمونه کارها)
۶	فرناندز، مپسک و یو [۲۰]	بررسی آموزش توسط همکار	ارزشیابی توسط همکار

۱. Fernandez & MAppSc & Yu

<p>برنامه پیشرفت معلم^۱</p> <p>مشاهده کلاس درس (چارچوب تدریس دانیلسون و سیستم امتیازدهی کلاس درس) ارزشیابی مدیر - تجزیه و تحلیل آثار کلاس درس نمونه کارها خودارزشیابی رتبه بندی دانش آموزان ارزش افزوده</p> <p>برنامه پیشرفت معلم</p> <p>نمونه کارها</p> <p>خودارزشیابی ارزشیابی توسط دانش آموزان نظارت بالینی</p> <p>مشاهده کلاس درس + عملکرد دانش آموز + ارزشیابی نمونه کارهای دانش آموز</p>	<p>اجرای برنامه پیشرفت معلم</p> <p>رویکردهای ارزشیابی اثربخشی معلم: یک سنتز پژوهی</p> <p>ارزیابی برنامه پیشرفت معلمان در شیکاگو</p> <p>مطالعه قوم نگاری در استفاده از داده های ویدئویی در نمونه کارهای الکترونیکی برای توسعه معلمان</p> <p>یک بررسی ارزشمند در ارزشیابی عملکرد معلمان در یک مرکز ارزشیابی در فیلیپین</p> <p>تقاضاهای مشابه، پاسخ های مختلف: ارزشیابی معلمان در انگلستان و سنگاپور</p>	<p>سازمان مدیریت مشور^۲ [۲۱]</p> <p>گو، بل و لیتل [۱۳]</p> <p>گلزن، مک کی و کری [۲۲]</p> <p>گو^۴ [۲۳]</p> <p>مگنو^۵ [۲۴]</p> <p>وینستین و استرادرز^۶ [۲۵]</p>	<p>۷</p> <p>۸</p> <p>۹</p> <p>۱۰</p> <p>۱۱</p> <p>۱۲</p>
<p>رتبه بندی دانش آموزان ارزشیابی توسط همکاران چارچوب تدریس دانیلسون (زیر مجموعه روش مشاهده) ارزش افزوده نظارت بالینی مشاهده کلاس درس + عملکرد دانش آموزان (نتایج آزمون، میزان فارغ التحصیلی و حضور در کلاس)</p>	<p>بازخورد دانش آموزان: ابزاری مؤثر در نظام ارزشیابی معلمان</p> <p>ارزشیابی معلم، بهبود فرایند ارزشیابی</p>	<p>اسلم^۷ [۲۶]</p> <p>فیلیپس، بالان و مانکو [۷]</p>	<p>۱۳</p> <p>۱۴</p>
<p>ویدئودیتا (زیر مجموعه روش نمونه کارها)</p> <p>مشاهده کلاس درس نمونه کارهای معلم و دانش آموز</p>	<p>ارزشیابی مبتنی بر ویدئو به عنوان جزئی از ارزشیابی توسعه معلمان</p> <p>بهبود روش ها و ابزار ارزشیابی معلمان در مدارس ابوظبی</p>	<p>مرکادو، باچر^۸ [۲۷]</p> <p>بوستامی [۱۲]</p>	<p>۱۵</p> <p>۱۶</p>

1. TAP

2. DC PREP

3. Glazerman & McKie & Carey

4. Guo

5. Magno

6. Weinstein & Struthers

7. Aslam

8. Mercado & Beacher

نتایج پیشرفت دانش آموز چارچوب تدریس دانلسون	بررسی پارادایم‌های معلمان با پارادایم آموزش و یادگیری نظام ارزشیابی معلمان	گودوین و وب ^۱ [۲۸]	۱۷
ارزش افزوده مدل نظارت‌بالینی	ارزشیابی معلمان و بهبود مدرسه، تحلیلی از شواهد پیاده‌سازی و ارزیابی یک مدل نظارت‌بالینی در آموزش معلمان در ترکیه: آیا این روش موثر است؟	هالینگر و مورفی ^۲ [۲۹] بولونوزا، کزنک، گورسب و گکتالاید ^۳ [۳۰]	۱۹ ۲۰
ارزشیابی توسط همکاران عملکرد دانش آموزان	ارزشیابی معلمان به عنوان ابزاری برای توسعه حرفه‌ای در عربستان سعودی	حکیم [۸]	۲۱
مشاهده کلاس درس + نمره پیشرفت دانش آموزان	ادراک معلمان از ارزش ارزشیابی معلمان نیوجرسی	کالاها و صادقی [۳۱]	۲۲
مشاهده کلاس درس ارزش افزوده	ارزشیابی معلمان: استفاده یا سوءاستفاده؟	ورینگ [۹]	۲۳
مشاهده کلاس درس ارزش افزوده	تاثیر ارزشیابی معلمان از ویژگی‌های کلاس درس	لازارو و نیومن [۱۱]	۲۴
ارزشیابی همکار رتبه‌بندی عملکرد برای ارتقاء ارزشیابی معلم برای توسعه حرفه‌ای مشاهده کلاس درس مصاحبه با معلم اسناد آماده شده توسط معلم ارزش افزوده	ارزشیابی معلمان توسط همکاران در برنامه تشویقی معلم نظام ارزشیابی عملکرد معلمان در کشور کره جنوبی	میلانوسکی، هنمان و فینستر ^۴ [۳۲] چوی و پارک ^۵ [۳۳]	۲۵ ۲۶
رتبه‌بندی دانش آموزان مشاهده کلاس درس ارزشیابی مدیر	رتبه‌بندی دانش آموز به عنوان یک ابزار موثر برای ارزیابی معلم ارزشیابی عملکرد معلمان و بهبود استانداردهای عملکرد شناسایی دیدگاه مدیران و معلمان در ارزشیابی عملکرد معلمان	حسین و خان ^۶ [۳۴] آلمید [۵] مایا و کچر [۳۵]	۲۷ ۲۸ ۲۹

1. Goodwin & Webb

2. Hallinger & Murphy

3. Bulunzuza & Kesnerc & Gursoyb & Goktalayd

4. Milanowski & Heneman & Finster

5. Choi & Park

6. Khan

یافته‌ها

بندی توسط دانش‌آموزان، رتبه‌بندی عملکرد برای ارتقاء، ارزشیابی معلم برای توسعه حرفه‌ای، برنامه پیشرفت معلم، سیستم ارزشیابی همکار، سیستم نظارت بالینی، شناسایی شد (جدول ۱)، توضیح روش‌ها در جدول ۲ ارائه شده است.

سوال اول پژوهش، روش‌های ارزشیابی عملکرد معلمان در پژوهش‌های داخلی و خارجی چیست؟ با مطالعه پژوهش‌های داخلی و خارجی ۱۲ روش ارزشیابی معلم شامل، مشاهده کلاس درس، ارزشیابی مدیر، تجزیه و تحلیل آثار کلاس درس، نمونه کارها، خودارزشیابی، ارزش افزوده، رتبه

جدول ۲. توضیح روش‌های ارزشیابی معلمان

کد	روش	توضیحات
۱	مشاهده کلاس درس	به عنوان رایج‌ترین ابزار ارزشیابی معلمان در نظر گرفته شده است. تقریباً یک درس را شامل می‌شود و جنبه‌های مختلف آموزش را شامل می‌شود. قبل از مشاهده کلاس یک جلسه گفتگو بین معلم و ارزشیاب برگزار می‌شود. صرفاً فرایند یادگیری مدنظر قرار نمی‌گیرد بلکه نوع رابطه معلم با دانش‌آموزان، محیط کلاس درس، مدیریت کلاس، رفتار و زمان، پیشرفت دانش‌آموزان و پیشرفت معلم مورد توجه قرار می‌گیرد.
۲	ارزشیابی مدیر	در این روش مدیر با معلمان قبل و بعد از ارزشیابی برای اهداف تعیین شده مصاحبه می‌کند. و زمان ارزشیابی با توافق معلمان انجام می‌شود. هدف مدیران تصمیم‌گیری درباره شناسایی معلمان نیاز به اصلاح، ارائه بازخورد برای بهبود عملکرد است. ارزشیابی مدیر با ارزشیابی افراد آموزش دیده متفاوت است.
۳	تجزیه و تحلیل آثار کلاس درس	آثار کلاس درس مانند طرح درس، تکالیف و فعالیت‌های انجام شده توسط معلمان، ارزشیابی‌ها، نمرات در طول ترم و فعالیت‌های دانش‌آموزان و مفاهیمی که یک معلم انتخاب می‌کند و با توجه به اهداف و اولویت‌های ارزشیابی می‌توان براساس معیارهایی از قبیل اعتبار، خلاق بودن جامع بودن قضاوت کرد. این روش برای ارائه یک دید جامع از کیفیت آموزش معلم و بدست آوردن درک عمیق‌تر از اهداف و انتظارات وی و فرصتی برای بازخورد دادن به معلمان است.
۴	نمونه کارها	شامل شواهدی از فعالیت‌های معلم در کلاس مانند برنامه‌های طراحی شده توسط معلم، تکالیف، ارزشیابی‌ها، نمونه کارهای دانش‌آموزان، فیلم‌های آموزشی و تعاملی در کلاس درس، یادداشت‌های والدین می‌باشد. این مجموعه شامل ۲ بخش است. بخش ۱، شامل طراحی برنامه آموزش یک واحد یادگیری همراه با روش‌های ارزشیابی درس، بخش ۲، ضبط ویدیویی از کلاس همراه با پرسشنامه و نقد و تحلیل فیلم ضبط شده توسط معلم و ارزشیاب. در این سنجش کیفیت تعاملات معلم و دانش‌آموزان، کیفیت توضیحات و روش‌های آموزشی، مدیریت کلاس و فعالیت‌های انجام شده توسط معلم در کلاس سنجیده می‌شود.
۵	خودارزشیابی	خودارزشیابی سبب می‌شود که معلم در مورد روش‌های خود عمیق‌تر فکر کند و همچنین احساس مسئولیت را ترویج می‌دهد. بیان گزارش توسط معلم اهداف، فرایندهای تفکر، دانش و باورهای معلمان را بهتر از روش‌های دیگر نشان می‌دهد.
۶	ارزش افزوده	مجموعه‌ای از تکنیک‌های آماری پیچیده از داده‌های آزمون چند ساله دانش‌آموزان برای تخمین اثرات مدارس یا معلمان می‌باشد. در این روش پیشرفت دانش‌آموزان در آزمون‌های استاندارد می‌تواند برای پیش‌بینی موفقیت در یک موضوع خاص در سال آینده استفاده شود. این که دانش‌آموز در رسیدن به نمره پیش‌بینی شده موفق شود، اساس نمره اثربخشی معلمان را تشکیل می‌دهد.
۷	رتبه بندی توسط دانش آموزان	در این روش ارزشیابی معلمان بر عهده دانش‌آموزان کلاس است. بازخورد پس از ارزشیابی توسط دانش‌آموزان، توسط یک کمیته دو نفره مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد و تنها معلم مربوطه می‌تواند در مورد نقاط قوت و ضعف خود آگاه باشد. بعد از ۳ ماه، دوباره ارزشیابی انجام می‌شود. به دانش‌آموزان و معلمان پرسشنامه داده می‌شود تا هر گونه بهبود مهارت‌های تدریس و تاثیر آن بر دانش‌آموزان را ارزیابی کنند [۳۴].
۸	رتبه بندی عملکرد برای ارتقاء	در این روش عملکرد قبلی، فعلی و بالقوه معلمان ارزشیابی می‌شود و نتایج ارزشیابی به تصمیم‌گیری در زمینه پیشرفت مدرسه کمک می‌کند. در این روش معلمان باید گزارش عملکرد خود را هر سال ارائه دهند. گزارش عملکرد معلمان توسط مدیر، معاونان، سه نفر از معلمان بررسی می‌شود. این روش دو زمینه ارزشیابی "صلاحیت و نگرش" و "عملکرد" را برای معلمان شامل می‌شود.
۹	ارزشیابی معلم برای توسعه حرفه‌ای	در این روش معلمان تدریس خود را بازبینی و اصلاح می‌کنند. و زمینه‌ای برای توسعه حرفه‌ای معلمان است. هدف از این سیستم ارزشیابی، توسعه مهارت‌ها و توانایی معلمان با ارائه بازخورد مثبت و برنامه‌های آموزشی از سوی مدیران است. دانش‌آموزان، والدین، مدیران، معاونان و معلمان مدرسه در فرایند ارزشیابی به عنوان ارزشیاب حضور دارند. علاوه بر این، سه گروه از ذینفعان، همه معلمان را ارزشیابی می‌کنند تا نسبت به نتایج اطمینان حاصل شود. گروه اول شامل حداقل پنج معلم، مدیر یا معاون مدیر می‌باشد. گروه دوم شامل تمام دانش‌آموزان، گروه سوم شامل والدین این دانش‌آموزان است.

این برنامه منجر می‌شود معلمان در مسیر پیشرفت حرفه‌ای از معلم حرفه‌ای به مربی یا استاد حرکت کنند. تیم‌های معلمان هر هفته با معلمان مربی و استاد ملاقات می‌کنند تا راهبردهای هدفمند برای بهبود مهارت‌های دانش آموزان را یاد بگیرند، معلمان به طور رسمی توسط معلمان مربی، استاد و مدیران به طور رسمی ارزیابی می‌شوند، بعد از هر ارزیابی یک جلسه گفتگو برگزار می‌شود، معلمان بر اساس ارزیابی کلاس‌های خود، دستاوردهای موفقیت دانش آموزان، ارزش افزوده و دستاوردهای موفقیت مدرسه پاداش دریافت می‌کنند.	برنامه پیشرفت معلم	۱۰
سیستم ارزشیابی همکار از معلمان آموزش دیده در ارزشیابی درس‌ها، نمونه فعالیت‌های دانش آموزان به عنوان بخشی از روند نظارت استفاده می‌کند. مدیران نقش مهمی در این فرایند دارند، اما ارزشیابی واقعی توسط معلمان مشاور صورت می‌گیرد. مراحل ارزشیابی توسط همکار ۱- بررسی مواد آموزشی ۲- گفتگو قبل از مشاهده ۳- مشاهده تدریس ۴- گفتگو و ارائه بازخورد ۵- نتیجه ارزشیابی ۶- نظارت بر فرایند ارزشیابی همکار.	سیستم ارزشیابی همکار	۱۱
این مدل ارزشیابی زمینه مشارکت معلمان را فراهم می‌کند، به کارکنان حرفه‌ای و مدیران اجازه می‌دهد تا نظرات خود را در فرایند ارزشیابی و نظارت به کار ببرند. مدل نظارت بالینی شامل پنج مرحله است. این مراحل عبارتند از: گفتگو قبل از مشاهده، مشاهده و جمع‌آوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل داده‌ها، گفتگو بعد از مشاهده و ارائه بازخورد است.	سیستم نظارت بالینی	۱۲

هدف پیشرفت حرفه‌ای معلمان و با در نظر گرفتن فرایند نظارت به عنوان یک ابزار در حمایت از بهبود عملکرد در زمینه‌های علمی و آموزشی است و شفافیت را افزایش داده و مشکلات موجود در فرایند ارزشیابی را کاهش می‌دهد و راهنمای عملکرد ارزشیابان است و نقشه راهی برای معلمان برای حرفه‌ای شدن است [به نقل از ۷].

سوال دوم پژوهش، براساس یافته‌های حاصل از روش‌های ارزشیابی معلمان، چه چارچوب ارزشیابی معلمان ارائه می‌گردد؟ پس از مطالعه پژوهش‌های انجام شده در حوزه ارزشیابی معلمان، هدف، فرایند، ملاک، معیار و ارزشیابی‌کنندگان و سازمان‌های مرتبط با ارزشیابی معلمان در قالب چارچوب ارزشیابی جهت بهبود مطالعات این حوزه ارائه گردید (جدول ۳). چارچوب ارزشیابی عملکرد معلم با

جدول ۳. چارچوب ارزشیابی معلم

اداره آموزش و پرورش شورای معلمان، مدیر و معاونان والدین	سازمان‌های مرتبط با ارزشیابی معلمان
ارزشیاب خارج از مدرسه (کارشناس ارزشیاب) ارزشیاب داخل مدرسه (همکاران معلم- مدیر - معاونان) خود معلم دانش آموزان	ارزشیابی کنندگان
مشاهده کلاس درس ارزشیابی مدیر مصاحبه با معلم خودارزشیابی معلم بررسی فعالیت‌های انجام شده توسط دانش آموزان بررسی فعالیت‌های انجام شده توسط معلم	فرایند ارزشیابی
دانش محتوایی معلم مهارت آموزشی ابزارهای تدریس محیط یادگیری مدیریت کلاس درس نتایج یادگیری دانش آموزان	ملاک‌های ارزشیابی

<p>بهبود عملکرد مدرسه پیشرفت حرفه ای معلم شناخت و پاداش معلمان تعیین نوع آموزش مورد نیاز معلمان</p>	<p>هدف ارزشیابی</p>
<p>تعمین استانداردهای آموزشی شواهد چندگانه از عملکرد معلم و یادگیری دانش آموزان نظارت بر فرایند ارزشیابی توسط مدیر و معلمان تشویق همکاری معلمان</p>	<p>معیارهای سیستم ارزشیابی</p>

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی روش‌های ارزشیابی معلمان و تعیین چارچوب ارزشیابی آن‌ها انجام شده است. نتایج ارزشیابی برای تصمیم‌گیری، ایجاد یک سیاست جدید یا اقدام خاص مورد استفاده قرار می‌گیرد. اطلاعات حاصل از ارزشیابی معلمان به بهبود آموزش و کارایی آن کمک می‌کند. در این پژوهش با مطالعه مقاله‌ها و پژوهش‌های مرتبط با ارزشیابی معلمان تعدادی روش ارزشیابی معلمان شناسایی شد و براساس یافته‌های حاصل چارچوب ارزشیابی معلمان ارائه گردید (جدول ۳).

چارچوب ارزشیابی عملکرد معلمان

الف) سازمان‌های مرتبط با ارزشیابی معلمان: ارزشیابی معلمان اطلاعاتی را به افراد و سازمان‌های مرتبط با آموزش ارائه می‌کند از جمله اداره آموزش و پرورش، مدیران، معاونان و شورای معلمان و انجمن والدین و مربیان. طبق پژوهش منیگندن و کومار^۱ [۳۶] اگر نتایج ارزشیابی به درستی مورد استفاده قرار گیرد، منجر به افزایش موفقیت مدیران و کارکنان و بهبود خدمات آموزشی می‌شود.

ب) ارزشیابی‌کنندگان: طبق نتایج پژوهش‌ها در فرایند ارزشیابی، افرادی که مسئولیت ارزشیابی معلمان را برعهده دارند عبارت‌اند از: ۱- ارزشیاب خارج از مدرسه یا همان کارشناس ارزشیاب ۲- ارزشیاب داخل مدرسه (همکاران معلم - مدیر - معاونان) ۳- خود معلم ۴- دانش‌آموزان است.

۱- طبق یافته‌های حاصل از پژوهش‌ها در روش‌هایی که کارشناس ارزشیاب، مسئولیت ارزیابی عملکرد معلمان را بر عهده دارد، شامل روش نظارت بالینی، برنامه پیشرفت معلم، مشاهده کلاس درس، تجزیه و تحلیل آثار کلاس درس و نمونه کارها است که کارشناس ارزشیاب برای اجرای ارزشیابی در مدرسه حضور پیدا می‌کند. البته فرایند ارزشیابی در روش مشاهده کلاس می‌تواند توسط مدیر مدرسه نیز انجام شود. کارشناس ارزشیاب دارای تخصص و مهارت در محتوا و ارائه

بازخورد است و تمام وقت خود را بدون داشتن مسئولیت آموزشی در کلاس درس به ارزیابی معلمان اختصاص می‌دهد [۳۲]. وبر و برناب در پژوهش خود معتقدند، اگر ارزشیابی توسط یک معلم یا متخصص محتوا انجام شود نتیجه بهتری خواهد داشت و از سویی دیگر یک ارزیاب خارج از مدرسه، ممکن است چالش‌هایی که معلمان با آن مواجه هستند را درک نکنند [۱۳].

۲- در روش‌هایی که فرد ارزشیاب از اعضای کادر اداری مدرسه است شامل: روش ارزشیابی توسط مدیر مدرسه، رتبه بندی عملکرد برای ارتقاء، ارزشیابی برای توسعه حرفه ای، سیستم ارزشیابی همکار است. در این روش‌های ارزشیابی، ارزیابی‌کنندگان با توجه به شناختی که از معلمان دارند، درک عمیق‌تری از موضوعات و عملکرد معلمان نسبت به سایر ارزیابی‌کنندگان دارند و می‌توانند دقیق‌ترین ناظرین از جنبه های عمل معلم باشند و بازخورد قابل اعتمادتری ارائه دهند و از جمله نقطه ضعف این روش، برخی معلمان تمایلی به حضور ارزیاب همکار در کلاس خود ندارند.

۳- در روش خودارزشیابی، معلم فعالیت‌های خود را شخصاً ارزیابی و گزارش ارائه می‌دهد. بیان گزارش توسط معلم اهداف، فرایند تفکر، دانش و باورهای معلمان را بهتر از روش‌های دیگر نشان می‌دهد. تنها کسانی که با شناخت کامل از توانایی‌های خود، در زمینه کلاس و محتوای برنامه درسی، می‌توانند بینش‌هایی ارائه دهند که فرد ارزشیاب قادر به تشخیص آن نیست [۱۳].

۴- در روش رتبه‌بندی توسط دانش‌آموزان، دانش‌آموزان مسئولیت ارزشیابی معلمان را برعهده دارند و در روش ارزش افزوده، نتایج آزمون چندساله دانش‌آموزان، اساس اثربخشی معلم محسوب می‌شود. ورنه معتقد است اجرای روش ارزشیابی توسط دانش‌آموزان مقرون به صرفه است و می‌تواند برای بررسی تغییرات در طول زمان استفاده شود. آن‌ها همچنین نیاز به آموزش کمتری دارند. ارزشیابی توسط دانش

². Worell

¹. Manigandan & Kumar

۱- مشاهده کلاس درس: مشاهده کلاس برای ارزشیابی معلمان انواع مختلفی دارد و جنبه‌های مختلفی از آموزش را اندازه‌گیری می‌کند و اجرای آن‌ها متنوع است و چگونگی انجام مشاهده به ابزار، هدف درس و سطح آموزشی بستگی دارد. معلمان بعد از ارزشیابی بازخورد دریافت می‌کنند و راهنمایی لازم را دریافت می‌کنند.

۲- ارزشیابی توسط مدیر: مدیران در زمینه ویژگی‌های فرهنگی و بومی معلمان و دانش‌آموزان اطلاعات بیشتری دارند و می‌توانند معلمان را با یکدیگر مقایسه کنند و آموزش‌های مورد نیاز معلمان را شناسایی کرده و زمینه آموزش آن‌ها را فراهم کنند. گو، بل و لیتل معتقدند، مدیران باید معلمان را در فرایند ارزشیابی مشارکت داده و آن‌ها را از معیارهای سنجش خود آگاه کنند و معلمان پس از ارزشیابی بازخورد دریافت کرده و برای بهبود عملکرد آن‌ها برنامه ریزی شود. توصیه می‌شود مدیران از یک دستورالعمل دقیق و معتبر برای ارزشیابی معلمان استفاده کنند و وبر و برناب معتقدند مدیران برای بهتر شدن فرایند ارزشیابی تحت آموزش قرار بگیرند.

۳- بررسی فعالیت‌های انجام شده توسط دانش‌آموزان و معلم: تجزیه و تحلیل فعالیت‌های اجرا شده در کلاس درس و بررسی طرح درس، تکالیف، ارزشیابی‌ها، نتایج یادگیری دانش‌آموزان، روشی امیدوارکننده برای ارائه یک دید جامع از کیفیت آموزش معلم و بدست آوردن درک عمیق‌تر از اهداف و انتظارات او است. این روش، عملی و قابل اجرا است، همانطور که فعالیت‌ها از قبل توسط معلم مشخص شده است و برای معلمان عادلانه تلقی می‌شود.

۴- خودارزشیابی: با بررسی گزارش عملکرد معلم اطلاعاتی مانند، شیوه‌های آموزشی و فرصت‌های پیشرفت حرفه‌ای، روابط با دانش‌آموزان، شرایط مدرسه، شرایط کاری، یا ادراکات و عقاید معلم بدست می‌آید.

ت) ملاک‌های ارزشیابی و آنچه توسط ارزشیاب مورد بررسی قرار می‌گیرد، شامل دانش محتوایی و مهارت‌های آموزشی معلم در کلاس درس، ابزارهایی که در حین تدریس استفاده می‌کند و مدیریت کلاس درس و نتایج یادگیری دانش‌آموزان و محیط یادگیری در بهبود عملکرد و تسهیل یادگیری دانش‌آموزان موثر است. اطمینان از اینکه معلمان از روش‌های آموزشی و ابزارهای متعددی در تدریس استفاده می‌کنند، برای اطمینان از پیشرفت دانش‌آموزان مهم است. با توجه به اینکه هدف ارزشیابی بهبود آموزش است بنابراین ارزشیابی آموزش در ارزشیابی عملکرد معلم بسیار مهم است.

آموزان، نباید تنها ابزار ارزشیابی باشد، زیرا نمرات و رتبه‌بندی دانش‌آموزان اطلاعاتی درباره مدیریت کلاس درس، دانش محتوایی معلم یا سایر زمینه‌های مرتبط با آموزش موثر ارائه نمی‌دهد. دانش‌آموزان در این روش فقط می‌توانند در مورد ارائه آموزش، ارزشیابی یادگیری و در دسترس بودن مربی اظهار نظر کنند [۱۳]. اسلم [۲۶] با اجرای روش رتبه‌بندی توسط دانش‌آموزان به عنوان تنها ابزار ارزشیابی مخالف است و معتقد است این روش باید با داده‌های دیگر مانند ارزشیابی توسط مدیر، همکاران و خودارزشیابی استفاده شود. در روش ارزش افزوده نیز نتایج داده‌های آزمون چندساله دانش‌آموزان برای تخمین اثربخشی معلم استفاده می‌شود. دارلینگ هامند^۱ و مارزانو^۲ پژوهش خود نشان دادند، استفاده از روش ارزش‌افزوده ناپایدار و تحت تاثیر دانش‌آموزان خاصی قرار می‌گیرد و مجموعه‌ای از عوامل در یادگیری و نتایج آزمون دانش‌آموزان موثر است، بنابراین نمی‌توان به عنوان تنها ابزار ارزشیابی معلم استفاده کرد [۷]. اقدامات ارزش افزوده برای ارزشیابی معلمان باید تنها زمانی مورد استفاده قرار گیرد که اندازه نمونه کافی و چندین سال اطلاعات وجود داشته باشد. بنابراین باید از نتایج یادگیری دانش‌آموزان در کنار سایر عوامل در سنجش عملکرد معلمان استفاده شود.

پ) فرایند ارزشیابی معلمان

ارزشیابی عملکرد فرایندی است که به وسیله آن کارکنان در فواصل معین و به طور رسمی مورد بررسی و سنجش قرار می‌گیرد [۳]. فرایند ارزشیابی معلمان یکی از موثرترین ابزار برای بهبود کیفیت آموزش در مدارس است و موجب بهبود کارآمدی معلمان و افزایش پیشرفت دانش‌آموزان می‌شود [به نقل از ۷]. کارآمدی معلم به معنای ادراک معلم از این نکته است که تلاش‌ها و توانایی‌های او برون دادهای ارزشمندی را به ارمغان خواهد آورد. این برون دادها عبارتند از: پیشرفت تحصیلی و یادگیری دانش‌آموزان، ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان، افزایش احساس کارآمدی فردی دانش‌آموزان، بهبود رفتارهای معلم در کلاس درس، تلاش معلم برای تدریس اثربخش و صبر و حوصله معلم به هنگام رویارویی با دانش‌آموزان و مسائل و مشکلات آن‌ها و مشارکت بیشتر والدین در مدرسه است [به نقل از ۳۷].

پیشرفت حرفه‌ای معلمان و بهبود کیفیت آموزش تنها در صورتی اتفاق خواهد افتاد که معلمان انگیزه‌ای برای تغییر رویه‌های خود داشته باشند [۳۸]. از این رو توجه به روش‌ها و فرایند ارزشیابی که منجر به افزایش انگیزه و به طبع منجر به تغییر در عملکرد معلمان شود، ضروری است.

². Marzano

¹. Darling Hamond

تورنر^۱ معتقد است، احساسات دانش‌آموزان در یادگیری آن‌ها نقش دارد و نگرش و رفتار معلم بر ادراک و عملکرد دانش‌آموزان تاثیر می‌گذارد، بنابراین توجه به محیط کلاس درس، مدیریت و نتایج یادگیری دانش‌آموزان در ارزشیابی عملکرد معلمان امری مهم تلقی می‌شود [۷].

ث) هدف اصلی ارزشیابی معلمان بهبود تدریس و یادگیری است. موفقیت دانش‌آموزان و رشد حرفه‌ای معلمان با ارائه بازخورد از عملکرد آن‌ها و ارائه توصیه‌هایی برای کمک و بهبود آن‌ها همراه است. از نظر سادلر^۲؛ بازخورد، اطلاعاتی در خصوص رفتار فعلی فرد به وی ارائه می‌دهد و یا شخص را برای ادامه آن رفتار و یا اصلاح رفتارهایش کمک می‌کند. دارای مفهوم استاندارد است که با هدف مقایسه سطح واقعی عملکرد با استاندارد و نیز مشارکت در اقدام مناسب، منجر به بسته شدن شکاف میان سطح عملکرد واقعی از استاندارد می‌شود [به نقل از ۳۹].

نقش ارزشیابی در رشد حرفه‌ای معلم بر مبنای یک روند بازتابنده است، که در آن معلم نقش مستقلمی در ارزشیابی عملکرد دارد و تعیین مسیر برای توسعه حرفه‌ای آینده ایفا می‌کند [۳۶]. معلمان معتقدند که ارزشیابی عملکرد آن‌ها و فرآیندهای ارزشیابی سطح پیشرفت حرفه‌ای را افزایش داده و منجر به بهبود آموزش می‌شود. در واقع نه تنها سیستم ارزشیابی معلمان نقش مهمی در پیشرفت حرفه‌ای ایفا می‌کند، بلکه می‌تواند عملکرد معلم را بهبود بخشد، به دانش‌آموزان برای دستیابی به نتایج بهتر و بهبود کیفیت کلی آموزش موثر باشد [۸]. مقاصد متفاوتی برای ارزشیابی معلمان وجود دارد که منجر به بهبود عملکرد و پیشرفت حرفه‌ای معلمان، شناخت و پاداش، تعیین نوع آموزش مورد نیاز و در نهایت درجه بندی آن‌ها می‌شود. طراحی هر الگوی ارزشیابی که با هدف توسعه حرفه‌ای معلمان صورت می‌گیرد باید با توجه کامل به نظریات جدید درباره یادگیری و پیشرفت حرفه‌ای معلمان صورت گیرد. نظریات جدید، معلم را فراگیر مادام‌العمر تلقی می‌کنند که یادگیری او بیشتر براساس تفکر در عملکردش صورت می‌گیرد [۴۰].

ج) معیارهای سیستم ارزشیابی

۱- ارزشیابی معلمان باید بر مبنای استانداردهای آموزش حرفه‌ای باشد تا کیفیت آموزش را در طول دوره‌های پیشرفت از معلم مبتدی تا معلم متخصص را بررسی کند.

۲- سیستم اثربخش ارزشیابی باید بر مبنای شواهد چندگانه، استفاده از عوامل جمعیت‌شناختی دانش‌آموز، ارزشیابی‌کنندگان شناخته شده، معلمان متخصص برای

کمک به معلمان جدید و افرادی که نیاز به کمک دارند [۹].
۳- معلمان و مدیران باید فرایند ارزشیابی را نظارت کنند تا اطمینان حاصل شود که فرایند ارزشیابی با کیفیت بالا و منصفانه است. معلمان و مدیران در فرایند ارزشیابی عملکرد معلمان مدرسه باید در ایجاد، پیاده سازی و نظارت بر سیستم ارزشیابی فعالیت کنند و آن را به فرصت‌های یادگیری مفید برای معلمان پیوند دهد و نتایج قابل اعتماد را ارائه کنند. با توجه به نتایج حاصل از پژوهش ها، نظارت آموزشی باید توسط افراد باتجربه صورت گیرد، معلمان و مدیرانی که به محتوای آموزشی و هم با فرهنگ بومی منطقه آشنایی دارند می‌توانند بهترین ناظران باشند.

۴- معلمان مدرسه باید با یکدیگر در زمینه بهبود عملکرد خود همکاری کنند. مارشال^۳ بیشتر توصیه کرد که هر هفته برای تدریس، تیم‌های معلمان تشکیل شود و فرهنگ یادگیری در هر مدرسه ایجاد شود؛ با به اشتراک‌گذاری ارزشیابی با معلمان، ارزشیابی‌های کوتاه مدت با تاکید بر بازخورد با کیفیت بالا و توجه به دستاوردهای یادگیری دانش‌آموزان مورد استفاده قرار گیرد [۷]. همکاری بین معلمان و ناظران آموزشی و کیفیت و موفقیت در آموزش را افزایش می‌دهد، تنش و ترس نسبت به نظارت را کاهش می‌دهد، ارزیابی با این روش هدفمند خواهد بود، نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش کیچی، یلماز و شاهین^۴ [۴۱] همسو است.

مقامات آموزشی باید در طراحی سیاست یا سیستم ارزشیابی مشارکت داشته باشند. یک کمیته تخصصی می‌تواند از معلمان، مدیران و سرپرستان را برای طراحی یک سیستم ارزشیابی معلم با افزودن پیشرفت‌ها یا طراحی ابزارهای جدید از نظر اجرای آن و از نظر استفاده از نتایج ارزشیابی استفاده کند. معلمان و مدیران قبل از اجرای آن باید درک درستی از سیستم ارزشیابی و مقررات داشته باشند. این امر پایداری طولانی مدت سیستم اعتماد و ارزشیابی را تضمین کند. ارزشیابی معلم باید با پیشرفت حرفه‌ای معلم مرتبط باشد. معلمان باید جلسات آموزش حرفه‌ای را با توجه به گزارش ارزشیابی که نیازهای معلم را مشخص می‌کند، دریافت کنند. یک برنامه عملیاتی باید توسط اداره آموزش و پرورش ایجاد شود تا اطمینان حاصل شود که سیستم ارزشیابی مطابق نیازهای معلمان است و همچنین اطلاعات دقیق از سیستم ارزشیابی اعمال شده را برای روشن شدن همه موارد در مورد استانداردها که باید دنبال شود، روشن کند. این طرح عملیات ارتباطی به منظور سنجش نگرانی‌ها و درک معلمان مدارس از نظام ارزشیابی اجرا می‌شود [۱۲].

³. Marshal

⁴. Kayıkçı & Yılmaz & Şahin

¹. Turner

². Sadler

Arabia. Australian International Academic Centre, Australia 2015.

9- Warring, D. F. Teacher evaluation: Use or Misue? *Universal Journal of Educational Research* 2015; 3(10): 703-709.

۱۰- سרمدی، محمدرضا؛ صیف، محمد حسن. مدیریت فرایند آموزش. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور، ۱۳۸۷.

11- Newman, D & Lazarev, V. How Teacher Evaluation is affected by Class Characteristics: Are Observations Biased? *Empowering educators for evidence-based decisions* 2015: 1-11.

12- Bustami, G.A. Improving teacher's evaluation methods and tools in Abu Dhabi schools – case study. *Athens journal of social sciences* 2014; 1(4): 261-273.

13- Goe, L., Bell, C. & Little, O. Approaches to evaluation teacher effectiveness: a research synthesis. *National Comprehensive center for quality* 2008.

14- Hallinger, P & Murphy, J & Hech, R. H. Teacher evaluation and school improvement: An analysis of the evidence. *Educational Assessment Evaluation and Accountability* 2014.

۱۵- شورت، ادموند سی. روش‌شناسی مطالعات برنامه درسی. ترجمه دکتر محمود مهر محمدی، تهران: انتشارات سمت، ۱۳۸۸.

۱۶- دانش پژوه، زهرا؛ فرزاد، ولی‌الله. ارزشیابی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۱۳۸۵؛ ۵(۱۸): ۱۷۰-۱۳۵.

۱۷- قدیمی، مهرداد. بررسی شیوه ارزشیابی عملکرد معلمان از دیدگاه معلمان دوره متوسطه منطقه ۱۶ و ۱۸ تهران و تبیین الگویی بهینه برای آن. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی، ۱۳۸۷.

۱۸- قیصری، اسماعیل. طراحی مدل الگوی ارزشیابی عملکرد دبیران متوسطه استان کردستان ۸۸-۸۹. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی، ۱۳۸۸.

۱۹- نویدی‌نیا، حسن؛ کیانی، غلامرضا؛ اکبری، رامین و غفارنمر، رضا. شناسایی ملزومات و اجزای الگویی برای شناسایی برای ارزشیابی معلمان زبان انگلیسی در دبیرستان‌های ایران. دومانه‌نامه جستارهای زبانی، ۱۳۹۲؛ ۲(۲۳): ۲۶۶-۲۳۳.

20- Fernandez, C.F., Yu, J., Mappsc, D, & Maom. L. Peer Review of Teaching. *The Journal of Education* 2007.

21-Dc Prep. Implementation of the Teacher Advancement Program (TAP). *NewSchools Venture Fund* 2007.

22-Glazerman, S. Mckie, A., Carey, N. An

مطالعات حاصل از پژوهش‌ها نشان می‌دهد که در سال‌های اخیر به ارزشیابی معلمان به عنوان عامل بهبود کیفیت آموزش توجه ویژه‌ای شده است. سیستم‌های آموزشی کشورهای مختلف با توجه به اهمیت عملکرد معلم با شناسایی نقاط قوت و ضعف عملکرد آن‌ها زمینه تغییر سیستم ارزشیابی و حرکت به سوی بهبود را فراهم کرده‌اند. مهم‌ترین اهداف نظام ارزشیابی عملکرد، بهبود رضایت ارتقای سطح کارکرد و نهایتاً اثربخشی فعالیت‌های سازمان خواهد بود. برای رسیدن به اهداف یاد شده می‌بایست به طور مستمر برای بهبود مکانیزم‌های آن تلاش کرد، براین‌دین تلاش‌ها ایجاد خودارزیابی، برقراری سیستم تشویق به روش علمی و درست، هدایت سازمان به سمت تعالی و نهایتاً تحقق سریع‌تر و بهبود اهداف سازمانی خواهد بود. با استفاده از نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌شود، آموزش و پرورش برای اجرای فرایند ارزشیابی از معلمان متخصص و آموزش‌دیده در زمینه آموزش و ارزشیابی استفاده کند؛ الگوی ارزشیابی معلمان را با توجه به شرایط اصلاح کند و در صورت نیاز آموزش‌های لازم برای بهبود عملکرد معلمان فراهم کند.

منابع

1- Santiago, P., & Benvides, F. Teacher evaluation a conceptual framework and examples of Country practices. *OECD* 2009.

۲- ریگی، عاطفه؛ قادری، مصطفی و سلیمی، جمال. مقایسه ارزشیابی عملکرد معلمان از طریق ویدیو دیتا با سایر روش‌های موجود ارزشیابی عملکرد در تدریس. پژوهش در برنامه ریزی درسی، ۱۳۹۵؛ ۲(۲۳): ۲۷-۳۹.

۳- سعادت، اسفندیار. مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات سمت، ۱۳۸۶.

4- Peterson, K. D & Peterson, C.A. *Effective Teacher Evaluation (A guide for principals)*. Corwing Press 2006.

5- De Almeida, J. C. Teacher Performance Evaluation: The Importance of Performance Standards. *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education* 2017 (IJCDSE) 2017; 8(1) Pp: 2973- 2981

۶- کرمی، ابوالفضل. بررسی نقاط قوت و ضعف نظام ارزشیابی از کارآیی معلم. پژوهش‌های تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، ۱۳۸۴؛ ۵(۲).

7- Phillips, K., Balan, R & Manko, T. Teacher evaluation: Improving the process. *Transformative dialogues: Teaching & Learning Journal* 2014.

8- Hakim, B. M. Teacher Evaluation as a Tool for Professional Development: A Case of Saudi

- Evaluation. *International Journal of Progressive Education* 2018; 14(5).
- 36- Manigandan, K & Kumar, N. S. Philosophical Approach of Teacher Evaluation. *International Journal of Current Research and Modern Education* 2017; V (2): 167-170.
- ۳۷- میرکمالی، سید محمد؛ نارنجی ثانی، فاطمه؛ اعلامی، فرنوش. بررسی فرهنگی کارآمدی گروهی در مدارس ابتدایی شهر تهران و رابطه آن با عملکرد معلمان این مدارس. پژوهش‌های آموزش و یادگیری، ۱۳۹۰؛ ۹(۱): ۱۰۸-۹۳.
- 38- Santiago, B. P & Roseveare, D & Amelsvoort, G. V & Manzi, J & Matthews, P. Teacher evaluation in portugal: OECD Review. Organisation for economic co-operation development 2009.
- ۳۹- محمدی، مهدی؛ ناصری جهرمی، رضا؛ رحمانی، هادی. الگوی علی رابطه خودراهبری یادگیری، ارزش‌های تحصیلی و ادراک از کیفیت عملکرد اعضای هیأت علمی. پژوهش‌های آموزش و یادگیری، ۱۳۹۹؛ ۱(۱۳): ۲۰-۱.
- 40- Johnson, K.E. The sociocultural turn and its challenges for second language teacher education. *TESOL Quarterly* 2006. V.40: 235-257.
- 41- Kayıkçı, K., Yılmaz, O., Şahin, A. The Views of Educational Supervisors on Clinical supervision. *Journal of Education and Practice* 2017; 8(21): 2222-1735
- Evaluation of the Teacher Advancement Program (TAP) in Chicago: Year One Impact Report. *Mathematica Policy Research* 2009.
- 23- Guo, R. An Ethnographic Study of Video Data Use in E-Portfolio for Teacher Development. *Polyglossia* 2009; V.16: 23-31.
- 24- Magno, C. A Metaevaluation Study on the Assessment of Teacher Performance in an Assessment Center in the Philippines. *The International Journal of Educational and Psychological Assessment* 2009; V.3: 75- 93.
- 25- Weinstein, T.L & Struthers, K.S. Similar Demands, Different Responses: Teacher Evaluation in the United Kingdom and Singapore. *Educational Policy Analysis and Strategic Research* 2012; 7(1):5- 2
- 26-Aslam, M. N. Student Rating as an Effective Tool for Teacher Evaluation. *Journal of the College of Physicians and Surgeons Pakistan* 2013; 23 (1): 37-41.
- 27- Mercado, L. A. & Beacher, L. Video-Based Self-Observation as a Component of Developmental Teacher Evaluation. *Global Education Review* 2014; 1(3):63-77
- 28- Goodwin, D & Webb, M. A. Comparing Teachers' paradigms with the Teaching and learning paradigm of their state's Teacher evaluation system. *Research in Higher Education Journal* 2014; V. 25: 1-11.
- 29- Hallinger, P & Murphy, J & Hech, R. H. Teacher evaluation and school improvement: An analysis of the evidence. *Educational Assessment Evaluation and Accountability* 2014.
- 30- Bulunzuza, N., Kesnerc, J., Gursoyb, E. & Goktalayd, S. B. The Implementation and Evaluation of a Clinical Supervision Model in Teacher Education in Turkey: Is It an Effective Method. *Educational Sciences: Theory & Practice* 2014; 14(5):1823-1833.
- 31- Kathe Callahan, K & Sadeghi, L. Teacher Perceptions of the Value of Teacher Evaluations: New Jersey's ACHIEVE NJ. *NCPEA International Journal of Educational Leadership Preparation* 2015: 10(21).
- 32- Milanowski, A., Heneman, H. G. & Finster, M. Peer Evaluation of Teachers in Maricopa County's Teacher Incentive Fund Program. *Teacher incentive fund (TIF)* 2015: 1-16.
- 33- Choi H. J & Park, J. H. An Analysis of Critical issues in Korean teacher evaluation systems. *C-E-P-S Journal* 2016; 6(2): 151- 171.
- 34- Husain, S. & Khan, M. Students' feedback: An effective tool in teachers' evaluation system. *International Journal of applied and basic Medical Research* 2016; 6(3): 178-181.
- 35- Maya & Kaçar, Y. School Principals' and Teachers' Views on Teacher Performance