

Designing a Model for Evaluating the Annual Professional Performance of the Primary School Teachers in the Country; a Qualitative Study

Reza Mozaffari*

Ph.D. Student in Educational Administration,
Kharazmi University, Tehran, Iran

Hassan Reza Zeinabadi

Associate Professor, Department of Educational
Administration, Kharazmi University, Tehran, Iran

Hamid Reza Arasteh

Professor, Department of Educational
Administration, Kharazmi University, Tehran, Iran

Hossein Abbasian

Assistant Professor, Department of Educational
Administration, Kharazmi University, Tehran, Iran

Abstract

The aim of this study was to provide a new model for measuring and evaluating the annual professional performance of primary school teachers. The research was conducted with a qualitative approach and content analysis method. For this purpose, review of specialized and research texts related to the qualifications and professional competencies of primary school teachers, evaluation of teachers' professional performance, upstream documents of the country's educational system (document of fundamental change in education and national curriculum document, etc.) and also a structured scientific interview with 20 experts, specialists and experts in primary education in the province and the country, as well as experienced and experienced professors of the Department of Educational Sciences, Farhangian University, and data saturation, which were selected by targeted sampling and snowballing. Data analysis was performed through open coding, axial coding and selective coding, and after reaching the main themes and extracting open, central and selective codes at the end of the new model, evaluation of professional performance of primary school teachers in two main content and process dimensions, 5 sections or floors, 36 categories and 95 sub-categories were provided.

Keywords: Evaluation, Performance, Evaluation, Teachers, Elementary.

*Corresponding Author: reza.mozafari2010@yahoo.com

How to Cite: Mozaffari, R., Zeinabadi, H. R., Arasteh, H. R., & Abbasian, H. (2022). Designing a Model for Evaluating the Annual Professional Performance of the Primary School Teachers in the Country, a Qualitative Study. *Quarterly of Research on Educational Leadership and Management*, 6(21), 59-85.
doi: 10.22054/jrlat.2021.51364.1526

طراحی الگوی نوین ارزشیابی از عملکرد حرفه‌ای سالانه معلمان مدارس ابتدایی کشور

| | |
|---|-------------------|
| دانشجوی دکتری، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. | رضا مظفری* |
| دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. | حسن رضا زین آبادی |
| استاد گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. | حمیدرضا آراسته |
| استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. | حسین عباسیان |

چکیده

هدف این پژوهش ارائه مدلی نوین برای سنجش و ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای سالانه معلمان مدارس ابتدایی بوده است. پژوهش با رویکرد کیفی و روش تحلیل محتوی انجام شده است. به این منظور بررسی متون تخصصی و پژوهشی مرتبط با صلاحیت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی، ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای معلمان، اسناد بالادستی نظام آموزشی کشور (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و سند برنامه درسی ملی و غیره) و نیز مصاحبه علمی ساختاریافته با ۲۰ نفر از خبرگان، متخصصان و صاحب‌نظران آموزش و پرورش ابتدایی استان و کشور، همچنین از بین اساتید پرسابقه و مجرب گروه علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان تا اشباع نظری داده‌ها که به روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی انتخاب شده بودند، انجام شد. تحلیل داده‌ها از طریق کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی انجام شد و پس از رسیدن به مضامین اصلی و استخراج کدهای باز، محوری و انتخابی در پایان الگوی جدید ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی در دو بعد عمده محتوایی و فرایندی، ۵ بخش یا طبقه، ۳۶ مقوله و ۹۵ زیرمقوله ارائه گردید. برای اعتباریابی این الگو از روش Member Check و برای بررسی پایایی از روش پایایی کدگذاران استفاده شده است.

کلیدواژه‌ها: سنجش ارزشیابی عملکرد، معلمان، دوره ابتدایی

مقدمه

انسان هدف اصلی و عامل اساسی توسعه همه‌جانبه اجتماعی بوده و تحقق اهداف عالی توسعه همه‌جانبه انسانی و اجتماعی تا حد زیادی به نحوه آموزش، پرورش، تربیت و مدیریت این دارایی، ثروت و منبع مهم حیاتی وابسته است. منابع انسانی و در عبارتی جدیدتر سرمایه انسانی با ارزش‌ترین عامل تولید و مهم‌ترین سرمایه هر سازمان و منبع اصلی زاینده مزیت رقابتی و ایجادکننده قابلیت‌های اساسی هر سازمان یا سیستم اجتماعی است. فعالیت و عملیات اساسی رشد و توسعه همه‌جانبه منابع انسانی از فعالیت‌های ضروری و مستمر برای انطباق نیروی جامعه با شرایط و موقعیت متغیر و متحول محیط اجتماعی و سازمان‌های اجتماعی است. این وظیفه مهم و اساسی در ابتدای امر بر عهده وزارت آموزش و پرورش کشور واگذار گردیده و این رسالت و مسئولیت خطیر و حساس را معلمان و آموزگاران در مدارس و مراکز آموزشی بر عهده گرفته و به ایفای این مسئولیت مهم مشغول هستند. از این دیدگاه نقش، جایگاه و رسالت معلمی در جامعه بسیار حساس و حیاتی است. امروزه نقش و جایگاه حرفه‌ای معلمی و صلاحیت‌ها و شایستگی‌های آن در رأس مسائل آموزشی و پرورشی جامعه قرار دارد. اگر معلمان مدارس مخصوصاً معلمان مدارس ابتدایی کشور که اساسی‌ترین، بنیادی‌ترین و زیربنایی‌ترین بخش اقتصادی جامعه را بر عهده دارند، فاقد صلاحیت‌ها، مهارت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای لازم باشند و نتوانند نقش‌ها، وظایف و مسئولیت‌های حرفه‌ای خود را درک کرده و آن‌ها را به نحو خوبی انجام بدهند نظام آموزشی کشور در تربیت و پرورش فرزندان شایسته جامعه اسلامی با معضلات بسیار بزرگی مواجه خواهد شد؛ بنابراین موفقیت‌ها و شکست‌های معلمان مدارس ابتدایی کشور شکست یا موفقیت کامل نظام آموزشی به حساب می‌آید و نقش معلمان مدارس مخصوصاً مدارس ابتدایی از جایگاه و اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. مداری که از معلمان با صلاحیت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای و الایی برخوردارند دانش‌آموزان را به سوی رشد، توسعه، ترقی و تعالی همه‌جانبه سوق داده و شایسته‌گرایی را در سیستم‌های اجتماعی جامعه ساری و جاری خواهند ساخت (زمانی‌منش و همکاران، ۱۳۹۷).

در تاریخ آموزش و پرورش ایران معلمان پس از استخدام به‌رغم تمامی کاستی‌های نظام استخدام و تربیت معلم روانه کلاس درسی شده‌اند و کمتر صلاحیت‌های آنان از ابعاد حرفه‌ای و تخصصی و روابط انسانی سنجیده شده و فقط آموزش‌های کوتاه‌مدت موردی بر

اساس تغییر محتوای کتب درسی یا آموزش‌های درازمدت ضمن خدمت با محتوای حجیم آموزشی که معمولاً فاقد کارایی و نامتناسب با نیازهای عمیق و اساسی دانش‌آموزان است، به معلمان ارائه شده و آن‌ها هم بر اساس دانش، آموخته‌ها و یادگیری‌های اولیه دوران تربیت معلم که قدیمی و ناکارآمد شده است تا پایان زندگی حرفه‌ای خود و تا موقع بازنشستگی با روش‌های تکراری گذشته به تدریس ادامه داده‌اند. از سوی دیگر معلمان از شیوه‌های ارزشیابی عملکردشان انتقاد کرده و معتقدند که این ارزشیابی‌ها فاقد اعتبار علمی است و تقریباً تأثیری در ایجاد انگیزه، رغبت و علاقه به رشد حرفه‌ای، توسعه مهارت‌های شغلی و احساس تعلق به محیط کار ندارند و موجب اتلاف سرمایه‌های انسانی و مالی شده است (حبیبی، ۱۳۹۰).

بنا بر نتایج مطالعات، بررسی‌ها و تحقیقات انجام گرفته نظام آموزشی کشور ما ایران با آسیب‌ها، مشکلات و نارسایی‌های زیادی دست‌به‌گریبان بوده و از آن‌ها رنج می‌برد که این آسیب‌ها در سه بخش و مقوله عمده: ۱) سیستم آموزشی (۲) محتوای کتاب‌های درسی، و ۳) نیرو و منابع انسانی قرار می‌گیرد (عابدی و همکاران، ۱۳۸۴؛ نقل از عبداللهی ۱۳۸۴). بنا بر نتایج مطالعات و پژوهش‌های متعدد انجام‌یافته توسط پژوهشگران، دانش‌پژوه و فرزاد (۱۳۸۵)، کریمی (۱۳۸۷)، عبداللهی و همکاران (۱۳۸۹)، دادجوی و همکاران (۱۳۹۳)، خروشی (۱۳۹۵) و سند تحول بنیادین آموزش و پرورش کشور (۱۳۹۰)، نظام آموزش و پرورش فعلی کشورمان در بخش‌های مختلف سازمانی دارای چنان مشکلات و تنگنانهایی است که اگر در کوتاه‌مدت نسبت به رفع و حل اساسی آن‌ها اقدامات لازم انجام نگیرد اثربخشی و کارآمدی آن را با موانع بسیار بزرگی مواجه خواهد ساخت. یکی از این آسیب‌های مهم و اثرگذار بر کمیت و کیفیت کارایی، اثربخشی و کارآمدی عملکرد معلمان کاربرد و اجرای نامطلوب نظام سنجش و ارزشیابی مهارت‌ها و عملکرد حرفه‌ای سالانه معلمان مخصوصاً معلمان مدارس ابتدایی است که متأسفانه تا به حال الگو و مدل مطلوب و بهینه‌ای در این رابطه تهیه، تنظیم، تدوین و ارائه نگردیده است و روال فعلی سنجش و ارزشیابی سالانه عملکرد حرفه‌ای معلمان کارآمدی چندانی نداشته و اجرای نظام فعلی ارزشیابی عملکرد و کارکرد حرفه‌ای معلمان تأثیر چندانی در افزایش انگیزه‌ها، رغبت‌ها و علاقه به کار و تلاش بیشتر معلمان در امر تدریس، آموزش، یادگیری و ارتقای کارآمدی، اثربخشی و افزایش بهره‌وری آموزشی معلمان مدارس ابتدایی ندارد.

علیرغم تأکید سند تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش کشور بر امر مهم و اساسی استقرار نظام سنجش صلاحیت‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای معلمان و تعیین ملاک‌های ارزیابی، نظام رتبه‌بندی علمی و تربیتی معلمان مدارس و تقویت انگیزه‌های ارتقای شغلی در آنان از طریق طراحی، تدوین و اجرای الگوی مطلوب نظام سنجش و ارزشیابی صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای، اما با گذشت بیش از ۷ سال از زمان تصویب نهایی سند تحول بنیادین آموزش و پرورش تا به حال هیچ‌گونه اقدامی جدی در جهت تهیه، تنظیم، تدوین و ارائه نظام مطلوب و اثربخش سنجش و ارزشیابی مهارت‌ها و عملکردهای حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی کشور به عمل نیامده و روش‌ها و شیوه‌های معمول ارزشیابی فعلی عملکرد سالیانه معلمان یک روش کلیشه‌ای غیرعلمی، غیر حساب‌شده و غیرمنطقی است که ضمن اینکه توانایی ارزشیابی عملکرد معلمان را نداشته و قدرت هیچ‌گونه ارتقای کارایی، ایجاد انگیزه شغلی و حرفه‌ای معلمان را نداشته و نمی‌تواند نسبت به تشخیص و جداسازی معلمان کارآمد و اثربخش را از معلمان ناکارآمد و غیر اثربخش بپردازد (مهدی، ۱۳۹۶). این اصل درباره هر کاری صدق می‌کند که اگر نتوانید چیزی را ارزشیابی کنید امکان بهسازی آن وجود ندارد (Armestrang, 2013؛ نقل از میرکمالی، ۱۳۹۷). شایستگی را مجموعه دانش‌ها، مهارت‌ها، خصوصیات شخصیتی، علایق، تجربه‌ها و توانمندی‌های مرتبط با شغل می‌داند که دارنده آن را قادر می‌سازد در سطحی فراتر و بالاتر از حد متوسط به ایفای مسئولیت بپردازد. در دیدگاه (McClelland, 2014؛ نقل از میرکمالی، ۱۳۹۷)، شایستگی عبارت است از ترکیبی از انگیزه‌ها، ویژگی‌ها، خودانگاری‌ها، نگرش‌ها، ارزش‌ها، دانش محتوایی و یا مهارت‌های شناختی و هر ویژگی فردی که به‌طور قابل‌اعتماد، قابل‌اندازه‌گیری، یا قابل سفارش است و می‌تواند برای تمایز قائل شدن بین کارکنان عالی و متوسط نشان داده شود. Lucis and Lespinger (2016) شایستگی را گروهی از دانش، مهارت و نگرش‌های مرتبط می‌دانند که بر بخش عمده‌ای از شغل یک فرد اثر می‌گذارند و با عملکرد شغلی همبستگی دارند؛ بنابراین شایستگی به دانش‌ها، توانایی‌ها، مهارت‌ها، ویژگی‌ها، رفتارها و صلاحیت‌هایی اشاره دارد که به اهداف سازمانی مربوط بوده و نقش کلیدی در دستیابی به اهداف سازمانی دارند. یافته‌های تحقیقات دانش‌پژوه و فرزاد (۱۳۸۵) نشان‌دهنده آن است که معلمان علیرغم داشتن مهارت نسبی در فنون تدریس، اما در فعالیت‌های آموزشی به اهداف مهارتی کمتر از هدف‌های شناختی، دانشی و نگرشی توجه کرده و اکثراً هنوز پایبند

الگوها و روش‌های سنتی آموزشی بوده و از روش‌های تدریس فعال و خلاق خیلی کم استفاده نموده و بیشتر پیرو تئوری‌ها، اصول و الگوهای آموزشی رفتارگرایی و غیرسازنده‌گرایی می‌باشند. پژوهش انجام شده توسط طالبی و همکاران (۱۳۹۰) نشان می‌دهد که اکثر معلمان از آمادگی علمی و تخصصی و شایستگی حرفه‌ای سطح بالایی برخوردار نیستند و این عدم آگاهی مانع از مشارکت معلمان در فرایند برنامه‌ریزی درسی می‌شود. نیکنامی و کریمی (۱۳۹۱) با اجرای پژوهشی مشاهده کردند که بین وضعیت موجود و مطلوب صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان تفاوت معنی‌داری وجود دارد و این معنی‌داری در کلیه مؤلفه‌ها قابل مشاهده و قابل‌رؤیت است. انرژی‌زاده و همکاران (۱۳۹۲) با انجام پژوهش میدانی متوجه شدند که معلمان به محدوده وسیعی از فرصت‌های توسعه حرفه‌ای نیاز دارند تا بتوانند به معلم حرفه‌ای تبدیل گردند و توسعه حرفه‌ای فرایندی مداوم از آموزش‌های گروهی و فردی تجربی است که معلمان را به‌صورت انفرادی و گروهی، حتی در قالب انجمن‌ها توانمند می‌سازد تا بتوانند تصمیمات پیچیده اتخاذ نموده، مشکلات را شناسایی و حل کنند و بین نظریه و عمل در زمینه تربیت دانش‌آموزان ارتباط برقرار نمایند. پژوهش میدانی عبداللهی و همکاران (۱۳۹۳) در دانشگاه خوارزمی تهران با هدف شناسایی و اعتباریابی شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان اثربخش مدارس دوره ابتدایی نشان داد که وضعیت فعلی نظام آموزشی کشور در این رابطه رضایت‌بخش نیست. در پژوهش علمی که توسط کریمی‌زاده و همکاران (۱۳۹۴) انجام گرفته به این نتیجه دست یافته‌اند، کشورهایی که شاخص‌های بالای علمی و تجربی را در امر جذب، گزینش، تربیت، به‌کارگیری، نگهداری و بهسازی معلم مدنظر داشته‌اند (فنلاند، ژاپن، آلمان، هلند و غیره) در پیشرفت تحصیلی، کسب رتبه‌های برتر علمی در آزمون‌های بین‌المللی (تیمز و پرلز و غیره) و در موفقیت‌های پس‌از آن بسیار کارآمدتر و موفق‌تر و تأثیرگذارتر ظاهر شده‌اند؛ و مطالعه پژوهشی طول‌زدهی و همکاران (۱۳۹۵) نشان‌دهنده بالا بودن میزان رفتارهای ضدتولیدی معلمان مدارس ابتدایی بود. با توجه به اینکه بر اساس نتایج بسیاری از مطالعات، تحقیقات و پژوهش‌های انجام‌یافته در مورد شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان ابتدایی کشور، تعداد بیشتری از معلمان مدارس از توانایی‌ها، صلاحیت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای کافی برخوردار نیستند (عابدی و همکاران، ۱۳۸۴؛ دانش‌پژوه و فرزاد، ۱۳۸۵؛ کریمی، ۱۳۸۷؛ عبداللهی و همکاران، ۱۳۸۹؛ دادجوی و همکاران، ۱۳۹۳؛ زین‌آبادی و عبدالحسینی، ۱۳۹۵؛ مهرمحمدی و

همکاران، ۱۳۹۵؛ مشایخی و منصوریان، ۱۳۹۶؛ زمانی منش و موسوی؛ ۱۳۹۷ به نقل از مهرمحمدی، ۱۳۹۵ و قنبرپور، ۱۳۹۸). از طرف دیگر با عنایت به نتایج تحقیقات و ارزیابی‌های انجام گرفته وضعیت فعلی نظام ارزشیابی عملکرد سالانه معلمان مدارس ابتدایی ناکارآمد و نامطلوب بوده و ضمن ناتوانی در سنجش و ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی توانایی ایجاد انگیزش شغلی و حرفه‌ای بالاتر در فعالیت‌های حرفه‌ای معلمان مدارس را ندارد (ایران‌نژاد، ۱۳۹۵؛ نقل از عابدینی، ۱۳۹۶) و (قنبری و دریکوند، ۱۳۹۷). این پژوهش با توجه به فقدان یک الگوی مطلوب ارزشیابی از عملکرد حرفه‌ای سالانه معلمان مدارس ابتدایی کشور انجام گرفته و سؤال اصلی پژوهش این است که الگوی بهینه ارزشیابی از عملکرد سالانه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی چیست و آسیب‌های عمده نظام فعلی ارزشیابی از عملکرد حرفه‌ای معلمان مدارس کشور کدامند؟

روش

در این پژوهش به خاطر اهداف زیر از روش تحقیق کیفی تحلیل محتوا استفاده شده است: (۱) به دست آوردن اطلاعات و شواهد لازم برای درک و تشخیص مفهوم ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای سالانه معلمان مدارس ابتدایی. (۲) تشخیص و شناخت آسیب‌های نظام سنجش و ارزشیابی سالانه صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی. (۳) عدم وجود یک الگوی جامع سنجش مهارت‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان مدارس. (۴) لزوم و ضرورت استفاده از دیدگاه‌های متخصصان و خبرگان علمی برای شناسایی ابعاد، اجزاء و مؤلفه‌های عملکرد حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی. به این صورت که در ابتدا داده‌های کیفی (آسیب‌ها، موانع و مشکلات مربوط به نظام سنجش و ارزشیابی عملکردهای حرفه‌ای سالانه معلمان مدارس ابتدایی) به صورت الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای گردآوری و مورد شناسایی و صورت‌بندی قرار گرفته و سپس با توصیف جنبه‌های مورد مطالعه به شناخت کاملی از پدیده مورد مطالعه اقدام گردیده است. در این رابطه در مرحله اجرا با توجه به روش تحقیق این پژوهش (تحلیل محتوای کیفی) در دو مرحله به شرح ذیل اقدامات لازم به عمل آمده است: (۱) بررسی متون، منابع، محتوی، ادبیات و پژوهش‌های موجود، (۲) جمع‌آوری اطلاعات لازم از طریق مصاحبه، شامل مصاحبه‌های کیفی فردی نیمه‌ساختاریافته. این تحقیق از حیث هدف تحقیق از نوع کاربردی بوده و از نظر روش گردآوری داده‌ها به عنوان روش تحقیق کیفی محسوب می‌گردد. در این پژوهش پس از تهیه، تنظیم، تدوین پروتکل مصاحبه در بین اعضای نمونه

آماري منتخب به صورت دقيق و كامل به اجرا در آمد. بعد از اجراي كامل مصاحبه‌ها و پياده‌سازي آن‌ها به كدگذاري باز اقدام و مفاهيم اوليه برگرفته از داده‌هاي به دست آمده در كدگذاري ثانويه، مفاهيم مشترك در يك مقوله قرار گرفت. در مرحله كدگذاري محوري به كمك روش مقايسه‌اي ثابت به مقايسه مقوله‌هاي به دست آمده پرداخته و ابعاد آن‌ها تشخيص داده شد، سپس از طريق نوشتن خط داستان به بيان ارتباط معنایی و منطقی بين مقوله‌ها پرداخته شد. در مرحله كدگذاري انتخابی مقوله هسته‌ای تعیین شده و در پایان در قالب ابعاد شرایط علی / زمینه‌ای / فرایندی / تعاملی و پیامدی به ارائه الگوی نهایی اقدام گردید. به طور کلی ابتدا بر اساس یافته‌های پژوهش و همچنین بر اساس ویژگی‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و نیز نظام ارزش‌های اختصاصی آموزش و پرورش کشور پیش‌نویس الگوی پیشنهادی نظام سنجش و ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای سالانه معلمان مدارس ابتدایی طراحی گردید و پس از تهیه، تدوین و طراحی الگو، روایی صوری و محتوایی آن با بهره‌گیری از نظرات و عقاید خبرگان نظام آموزش و پرورش کشور محاسبه گردید.

جامعه آماری این پژوهش کیفی برای اجرای مصاحبه گروه‌های خبرگان علمی شامل صاحب‌نظران برجسته حوزه آموزش و پرورش عمومی کشور، مدیران استانی نظام آموزش و پرورش دوره ابتدایی، سرگروه‌های آموزشی و درسی دوره آموزش ابتدایی استان، اساتید و مدرسان رشته علوم تربیتی با گرایش آموزش و پرورش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان استان بود.

در این پژوهش از روش نمونه‌گیری کیفی هدفمند با رعایت قاعده اشباع نظری استفاده شده است. در طول تحقیق و برحسب محتوای مصاحبه‌ها مراجعه به خبرگان دیگری نیز روش نمونه‌گیری گلوله برفی ضرورت پیدا کرد، لذا در اینجا ۲۰ نفر نمونه انتخاب شد با این وجود نمونه‌گیری و گردآوری اطلاعات در بخش کیفی تا زمانی ادامه پیدا نمود که فرایند تجزیه و تحلیل و اکتشاف به اشباع نظری برسد در تمام مراحل مطالعه بخش کیفی حساسیت نظری و توجه به مفاهیم حساس راهنمای ما بود به این ترتیب وقتی مشخص شد که پاسخ‌های داده شده و یا مصاحبه‌های انجام شده با افراد مطلع به اندازه‌ای به همدیگر شباهت دارند که منجر به تکراری شدن پاسخ‌ها و یا مصاحبه‌ها شده است و داده‌های جدیدی در آن‌ها وجود ندارند تعداد مصاحبه‌ها را کافی دانسته و از انجام مصاحبه‌های بعدی خودداری گردیده و نهایتاً از ۲۰ نفر مصاحبه به عمل آمد. زمان مصاحبه‌ها بین ۳۰ تا ۵۰ دقیقه متغیر بود.

برای اعتباریابی داده‌ها اقدامات زیر انجام شد: ۱) تحلیل و بازبینی مقوله‌های به دست آمده توسط صاحب‌نظران و اساتید گروه نمونه، ۲) روش بازخورد مشارکت‌کننده که مبتنی است بر ارائه تفسیرها و تحلیل‌های محقق به مشارکت‌کنندگان در حین انجام مصاحبه برای اصلاح و ویرایش مواردی که توسط محقق بد فهم شده‌اند، ۳) تطابق همگونی یافته‌ها که در آن پژوهشگر می‌تواند از مشارکت دیگری برای کدگذاری و بازبینی مقوله‌ها استفاده کند، همچنین برای محاسبه پایایی از روش محاسبه پایایی کدگذاران استفاده گردید.

یافته‌ها

به‌منظور دستیابی به داده‌هایی که بتوانند سؤالات پژوهش را پاسخ دهند، بعد از اجرای مصاحبه‌های علمی و انجام فرایند کدگذاری‌ها و تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده، مهم‌ترین مسائل و آسیب‌های نظام فعلی سنجش و ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شناسایی شده و الگوی جدید ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای سالانه معلمان مدارس ابتدایی ارائه گردید. در پاسخ به سؤالات اول و دوم این پژوهش، عمده‌ترین آسیب‌های نظام فعلی ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی در بعد محتوایی و فرایندی به شرح ذیل می‌باشند:

الف - بعد فرایندی:

۱. بودن دانش، اطلاعات و مهارت‌های لازم در مدیران مدارس برای اجرای مطلوب نظام ارزشیابی عملکرد سالانه معلمان مدارس ابتدایی.
۲. وجود تساهل، تسامح و سهل‌گیری خیلی بالاتر در جریان سنجش و ارزشیابی عملکرد سالانه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی.
۳. عدم اجرای فرایند ارزشیابی عملکرد معلمان به‌صورت مستمر، مرحله‌ای و فرایندی توسط مدیران مدارس و اجرای آن به‌صورت دفعه‌ای آن هم فقط در پایان سال تحصیلی در تابستان.
۴. فقدان یک استراتژی، راهبرد و برنامه بلندمدت آموزشی در نظام آموزشی کشور و حاکمیت این حالت روزمرگی و سلیقه‌مداری در رفتار و عملکرد حرفه‌ای مدیران، طراحان و مجریان فرایند ارزشیابی عملکرد سالانه حرفه‌ای معلمان.
۵. عدم ارائه بازخورد نتایج ارزشیابی عملکرد سالانه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی به نحوه ادامه خدمت معلمان مدارس و فقدان تأثیر مثبت آن در آموزش، نگهداری، بهسازی و ارتقای شغلی آینده معلمان مدارس.

۶. کاربرد و اجرای متمرکز فرایند ارزشیابی از عملکرد حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی کشور و بی‌توجهی به خصوصیات، شرایط و اقتضائات اجتماعی، جغرافیایی، محیطی و تربیتی-آموزشی مناطق و نواحی مختلف کشور.
۷. عدم پیش‌بینی فرصت و شرایط برای بهره‌گیری از وجود نماینده معلمان در فرایند ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای معلمان.
۸. دخالت و ورود عوامل فراسازمانی (سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، جناحی و...) در فرایند اجرا و امتیازدهی فرایند ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای سالانه معلمان مدارس ابتدایی کشور.
۹. یکسان لحاظ شدن فرم‌های نظام ارزشیابی سالانه عملکرد حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی برای معلمان تمامی پایه‌ها و دوره‌های تحصیلی و بی‌توجهی به ویژگی‌ها، خصوصیات و شرایط خاص دوره‌ها و پایه‌های تحصیلی مختلف.
۱۰. بی‌توجهی به وضعیت یا موقعیت خاص فعلی شغلی و حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی کشور در فرم‌های ارزشیابی سالانه و طرح و ارائه گویه یا بند دریافت تشویق‌نامه، تقدیرنامه یا نشان دولتی از مقام ریاست جمهوری، معاونان او، استاندار و یا سایر مقامات بالای کشور، درحالی‌که اکثریت معلمان مدارس ابتدایی کشور دسترسی چندانی به این مقامات و موقعیت‌ها ندارند.
۱۱. بی‌توجهی به نقش و جایگاه سازمانی، نظام معلمی یا نظام صنفی معلمی در وزارت آموزش و پرورش و عدم واگذاری این مسئولیت مهم به عهده آن سازمان صنفی تخصصی.
۱۲. فقدان مشارکت، دخالت و حضور عینی خود معلمان در فرایند برنامه‌ریزی و تصمیم‌سازی و اجرای ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای سالانه و منفعل بودن نقش و جایگاه معلمان در کل این فرایند.
۱۳. علیرغم وجود واحد اجرایی-اداری عمده در ساختار نظام آموزشی کشور و استان‌ها و شهرستان‌ها تحت عنوان گروه‌های آموزشی و درسی، اما آن مجموعه اداری و منابع انسانی آن چندان دخالتی در این زمینه ارزشیابی حرفه‌ای معلمان ندارند.
۱۴. عدم توانایی در تشخیص نیازهای آینده و آتی سازمان مدرسه و ارائه ترفیعات معلمان بر اساس شایستگی‌های حرفه‌ای.

ب - بعد محتوایی:

۱. کم توجهی به شاخص‌های تخصصی، علمی و فنی - حرفه‌ای بالاتر در رفتار و عملکرد حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی.
۲. عدم آگاهی و اطلاع دقیق بسیاری از معلمان مدارس ابتدایی از شاخص‌ها و معیارهای فرم نظام سنجش و ارزشیابی عملکرد سالانه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی.
۳. عدم وجود فرصت‌ها و شرایط برای بیشتر معلمان مدارس ابتدایی جهت انجام مطالعه و پژوهش برای ارائه مقاله علمی جهت بهره‌مندی از امتیازات آن‌ها و متأسفانه رواج آسیب خرید مقاله از بازار آزاد و کافی‌نت‌ها و غیره برای برخورداری از امتیاز بالای آن‌ها در جریان ارزشیابی سالانه.
۳. بی توجهی شدید نظام ارزشیابی عملکرد فعلی معلمان به فرایند مهم پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و رشد و توسعه شخصیتی دانش‌آموزان که اصلی‌ترین شاخص کارآمدی نظام آموزشی کشور است.
۴. نبود روایی و اعتبار در فرم‌های سنجش و ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای سالانه معلمان برای ارزیابی کیفیت عملکرد حرفه‌ای معلمان در خصوص سنجش تغییرات و تحولات ایجاد شده در شخصیت دانش‌آموزان کلاس درس.
۵. نظام سنجش و ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای معلمان در کشور ما توان غربالگری نیروهای کارآمد و خلاق از سایر نیروها را ندارد تا مبنایی برای نظام پرداخت عادلانه را فراهم آورده و سیستم‌های پرداخت و ارتقای پاداش در کنار آن قرار گیرد.
۶. نظام فعلی سنجش و ارزشیابی عملکرد سالانه حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی قابلیت دوری جستن از شخصی‌سازی روابط شغلی و دخیل کردن مسائل ارزشی در انجام وظایف شغلی و حرفه‌ای تدوین را ندارد، لذا این فرم‌های ارزشیابی فاقد شرایط استاندارد هستند.
۷. بی توجهی نظام فعلی ارزشیابی و فرم‌های آن به شاخص‌های مهم و عمده آموزشی و تربیتی مثل؛ توانمندی‌های معلمان در زمینه‌های پژوهشی، کاربرد فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش، تسلط معلمان بر زبان‌های خارجی پیشرفته، تألیفات، ترجمه، طراحی و تدوین محتوای آموزشی الکترونیکی، تولید برنامه‌های درسی نوین و کم توجهی به وضعیت درسی و آموزشی دانش‌آموزان، ارزشیابی کارآمد علمی از وضعیت دانش‌آموزان و غیره.

۸. بی‌توجهی فرم ارزشیابی عملکرد و گویه‌های آن به سنجش و ارزشیابی ابعاد مختلف رشد شخصیتی دانش‌آموزان و تربیت و پرورش جنبه‌های مختلف انسانی آن‌ها که در طول سال تحصیلی از طریق رفتار حرفه‌ای سازمانی معلمان می‌بایست تحقق یابد.
۹. بسیاری از موارد مربوط به بندهای اخلاقی، یعنی پابندی به ارزش‌های سازمانی، اخلاقی و دینی شامل (رعایت شئون اخلاقی، اسلامی، حجاب و عفاف و غیره) به حدی کیفی و کلی بیان و ارائه شده‌اند که قابل سنجش و اندازه‌گیری نمی‌باشند و دادن امتیازات کم در این رابطه به هر کدام از معلمان عواقب جدی خطرناکی برای آن‌ها به وجود می‌آورد. در صورتی که بیان عینی‌تر، واضح‌تر و قابل سنجش‌تر آن‌ها می‌تواند زمینه را برای ارزشیابی دقیق و مطلوب آن‌ها فراهم بیاورد.
۱۰. بی‌توجهی فرم‌های ارزشیابی عملکرد سالانه معلمان مدارس بر میزان تحقق اهداف عمده آموزش و پرورش متناسب با ساحت‌های ۶ گانه مصرح در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش.
۱۱. کم‌توجهی فرم مذکور به آموزش‌های ضمن خدمت معلمان و اختصاص کمترین میزان امتیاز به آن (۶ امتیاز) و حتی اجرای بسیار ضعیف و بی‌اهمیت دوره‌های آموزشی ضمن خدمت که تبدیل به یک فعالیت کاملاً صوری بی‌فایده‌ای گردیده است.
۱۲. دخالت و ورود عوامل فراسازمانی (سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، جناحی و غیره) در فرایند اجرا و امتیازدهی فرایند ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای سالانه معلمان مدارس ابتدایی کشور و تلاش برای از بین بردن ورود موارد فوق و دخالت در جریان ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی کشور.
۱۳. چالش برانگیز نبودن و فقدان قدرت برانگیزانندگی فرایند اجرای ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای سالانه معلمان مدارس ابتدایی.
۱۴. اختصاص بیشترین امتیازات برای موارد و اموری که امکان بهره‌مندی از آن‌ها برای معلمان یا وجود ندارد و یا با کمترین احتمالات روبرو است مثل دریافت تقدیر و تشویق‌نامه از دست ریاست جمهوری و معاونان او و وزرا و غیره.
۱۵. عدم تعریف و تبیین واضح، عینی و روشن و سنجش‌پذیر مفاهیم مهمی در نظام آموزشی کشور ما، مثل تربیت دینی، تربیت اخلاقی، تربیت عاطفی، مذهبی و اجتماعی و غیره و عدم سنجش‌پذیر بودن آن‌ها.

۱۶. بی‌توجهی فرم ارزشیابی عملکرد و مؤلفه‌های موجود در آن بر آموزش، یادگیری و تسلط و احاطه دانش‌آموزان بر مهارت‌های مهم و اساسی زندگی و تبلور یافتن آن‌ها در شخصیت و رفتار دانش‌آموزان.

با توجه به آسیب‌های شناسایی شده در نظام فعلی ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی، هدف اصلی این تحقیق طراحی و ارائه الگویی بود که مؤلفه‌های ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی را پوشش داده و همچنین امکان در بر گرفتن نوآوری‌های راهبردی را نیز داشته باشد که بتوان از آن در سطوح عملیاتی سازمان آموزشی مدرسه بهره‌برداری نمود. در این خصوص الگوی مفهومی اولیه سنجش و ارزشیابی از عملکرد حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی کشور در جدول مفصلی و در قالب دو بعد عمده محتوایی و فرایندی، ۶ طبقه یا مقوله هسته‌ای، ۷۰ مقوله و حدود ۱۸۲ مفهوم یا زیرمقوله ارائه گردید که به خاطر جلوگیری از بیشتر شدن متن مقاله و رعایت اختصار از ارائه جدول فوق‌الذکر خودداری گردیده است و فقط به ارائه الگوی مستخرج نهایی ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای سالانه معلمان مدارس ابتدایی کشور به شرح اقدام شد.

برنامه درسی ملی و غیره) و نتایج تحقیقات انجام گرفته در این زمینه بعد از انجام این پژوهش به تنظیم، تدوین و ارائه الگوی جدید ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای سالانه معلمان مدارس ابتدایی اقدام گردید؛ بنابراین مهم‌ترین یافته این تحقیق را می‌توان الگو و مدل ارائه شده دانست، این مدل وضعیت و حالت مطلوب ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی را نشان می‌دهد. نظام آموزشی کشور برای ایجاد اصلاحات لازم و بهسازی وضعیت دوره آموزشی ابتدایی کشور و ارتقای اوضاع فعلی آن باید نظام فعلی ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی تغییر داده و الگوی جدیدی را جایگزین آن نماید. نتایج مطالعات و پژوهش‌های انجام شده توسط پژوهشگران، تاج‌الدینی و همکاران (۱۳۸۸)؛ اقبال و همکاران (۱۳۸۶)، سماواتی و نجات (۱۳۸۸)، مهاجران (۱۳۹۶)، سلطانی و همکاران (۱۳۹۷)، پورحیدر (۱۳۹۸)، مخصوصاً نتیجه پژوهش انجام شده توسط زمانی مزده و همکاران (۱۳۹۲) و الگوی سیستمی ارائه شده وی تأییدی بر نتیجه به دست آمده در مطالعه حاضر است. نظر به اینکه معلمان در توسعه و گسترش آموزش و پرورش و تحقق اهداف آن نقشی کلیدی دارند، مهم‌ترین عامل کیفیت کنش و واکنش‌هایی است که میان معلمان و دانش‌آموزان اتفاق می‌افتد. عناصر این تعامل و حساسیت‌های معلم از یک سو و انتظارات یادگیری، وضعیت اقتصادی و اجتماعی و ویژگی‌های فرهنگی یادگیرندگان از سوی دیگر موفقیت یا شکست آموزش و پرورش را تعیین می‌کند؛ بنابراین بکارگماردن تواناترین و شایسته‌ترین افراد برای حرفه معلمی حیاتی‌ترین مسئله در نظام آموزشی کشور است و حیاتی‌تر از آن برنامه ارزشیابی کارکرد و عملکرد حرفه‌ای معلمان مدارس مخصوصاً مدارس ابتدایی است که می‌بایست با بالاترین و برترین کیفیت انجام پذیرد (روشن قیاس و همکاران، ۱۳۹۴). معلمان مخصوصاً معلمان مدارس ابتدایی در بعد آمادگی‌ها و پیش‌نیازهای حرفه معلمی قبل از هر چیزی ابتدا باید از دانش‌ها، علوم، مهارت‌ها، شایستگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای لازم و کافی برخوردار بوده و بعد از تأیید این صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها توسط کارشناسان رسمی این حوزه وارد حرفه معلمی بشوند و سپس در پایان هرسال تحصیلی یا دوره کاری، کارکرد و عملکرد حرفه‌ای سالانه آن‌ها موردسنجش و ارزشیابی قرار گرفته و بعد از شناخت و معرفی نقاط قوت و ضعف نسبت به اجرای اقدامات اصلاحی پیش‌بینی‌های لازم به عمل آید (مهاجران و همکاران، ۱۳۹۶).

الگوی ارائه شده در این پژوهش از نظر دسته‌بندی‌های مطرح شده توسط Rothwell (2000) جزو الگوی بومی قرار می‌گیرد. از نظر دسته‌بندی (Briscoe and Hall (1991) مبتنی بر راهبرد است، یعنی تلاش دارد شاخص‌ها و معیارهای مورد نیاز برای دستیابی به اهداف و جهت‌گیری‌های آینده را تدوین نماید همچنین از نظر دسته‌بندی‌های ارائه شده سنجش عملکرد سازمانی توسط زمانی مزده و همکاران (۱۳۹۲) مبتنی بر الگوی «سیستمی منطقی» است. این الگو شامل ۲ بعد عمده محتوایی و فرایندی، ۵ بخش یا طبقه اصلی و در قالب ۳۶ مقوله و حدود ۹۵ مفهوم یا زیر مقوله تدوین، تنظیم و ارائه گردیده است. بعد اول، بعد محتوایی است این بعد به محتوای درونی نظام، فرایند و فرم‌های اجرایی ارزشیابی عملکرد سالانه معلمان مدارس ابتدایی کشور مرتبط است که می‌بایست در فرایند ارزشیابی از عملکرد سالانه معلمان مورد توجه و عمل قرار گیرد. در این بعد مهم، چیزی که می‌بایست خیلی مورد توجه و امعان نظر ارزشیابان قرار گیرد، تحقق وظایف آموزشی، تربیتی و پرورشی معلمان مدارس ابتدایی است. این امور باید در اعمال، رفتار و شخصیت انسانی دانش‌آموزان قابل مشاهده و اندازه‌گیری باشد. این بعد (محتوایی) به ۵ بخش مهم، الف) دانش (امور شناختی)، ب) گرایش‌ها، ج) مهارت‌های رفتاری و عملی، د) توانایی‌ها و توانمندی‌های درونی، و) ویژگی‌های شخصیتی، تقسیم‌بندی می‌گردد. بعد دوم، بعد فرایندی الگوی جدید ارزشیابی از عملکرد حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی است. این بعد به امور و مسائل اجرایی و نحوه اجرا و کاربرد نظام ارزشیابی عملکرد سالانه حرفه‌ای معلمان مربوط می‌گردد. در خصوص نحوه و شکل اجرایی نظام ارزشیابی عملکرد سالانه معلمان ابتدایی اگر مؤلفه‌ها و شاخص‌های مطرح در این الگوی مورد توجه و اعمال قرار گیرد بسیاری از مسائل و مشکلات فعلی موجود بر سر راه نظام ارزشیابی عملکرد مرتفع خواهد شد. توسعه این شاخص‌ها و معیارهای مطرح شده در آن معلمان را برای نیل به اهداف مهم و والای آموزشی، تربیتی و فرهنگی در مدرسه یاری خواهد نمود و زمینه و شرایط را برای تربیت و پرورش بهتر فرزندان جامعه اسلامی فراهم خواهد آورد. این نتایج با نتایج تحقیقات، رثوف (۱۳۸۶)، نیکنامی و کریمی (۱۳۸۸)، فرزانه و همکاران (۱۳۹۴)، احمدی (۱۳۹۴)، رئیس سعیدی (۱۳۹۶)، هزاوه و همکاران (۱۳۹۶)، بیگدلی و همکاران (۱۳۹۷)، پورحیدر و همکاران (۱۳۹۸)، همسو و هماهنگ است.

پیشنهادهای عملی برای مدیران و مسئولان مدارس در امر ارزشیابی عملکرد معلمان مدارس ابتدایی:

۱- اجرای ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی کشور در فواصل زمانی معین و به‌طور متوالی و مستمر در طول سال تحصیلی با حضور و مشارکت فکری و عملی خود معلمان مدرسه.

۲- خودداری از اعمال خودرأیی و سلیقه‌گرایی در فرایند ارزشیابی عملکرد سالانه معلمان مدرسه توسط مدیر مدرسه و معاونین او.

۳- تمرکز بر تحقق کامل اهداف آموزشی و پرورشی متناسب با ساحت‌های شش‌گانه مصرح در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در اول شروع سال تحصیلی توسط معلم با راهنمایی و کمک مدیر مدرسه.

۴- تلاش جدی مدیران مدارس برای گوش دادن بیشتر به نظرات و افکار معلمان مدرسه و دادن فرصت‌های لازم به آن‌ها جهت بحث و گفتگو و اظهارنظر در جهت اصلاح امور مدرسه.

۵- تأثیر دادن و اعمال نتیجه ارزشیابی عملکرد سالانه معلمان بر نحوه تداوم خدمت حرفه‌ای آتی آنان.

۶- بهره‌گیری از حضور و مشارکت نماینده معلمان مدرسه در جریان ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای سالانه.

۷- خودداری از دخالت دادن امور و مسائل سیاسی، جناحی و گروهی در کل فرایند ارزشیابی عملکرد.

۸- بهره‌گیری از مشارکت‌های فکری و عملی سازمان نظام معلمی در فرایند ارزشیابی عملکرد.

۹- تلاش علمی و عملی متعدد و متنوع برای افزایش انگیزه شغلی و حرفه‌ای در معلمان، مخصوصاً از طریق توجه به زمینه‌سازی برای ارضای نیازهای فرا مرتبه آن‌ها در محیط مدرسه.

۱۰- کوشش و تلاش هرچه بیشتر مدیر برای جستجوی زمینه‌ها و شرایط لازم تفاهم و همیاری هرچه بیشتر با معلمان در محیط مدرسه و ارائه بازخوردهای مثبت را به آن‌ها.

۱۱- تلاش در جهت بهره‌گیری از مشارکت همه‌جانبه خود معلمان در کل مراحل ارزشیابی.

- ۱۲- بهره‌گیری از حضور فعال اعضای گروه‌های آموزشی نواحی در فرایند ارزشیابی عملکرد.
- ۱۳- استخراج روش‌های کاربردی از الگوی ارائه شده برای تهیه فرم‌های ارزشیابی عملکرد.
- ۱۴- از نتایج ارزشیابی برای شناخت دقیق نقاط قوت و ضعف معلمان و اصلاح و بهسازی عملکرد آن‌ها استفاده نموده و بین نتایج ارزشیابی و نحوه ادامه خدمت آن‌ها ارتباط برقرار نماید.
- ۱۵- از نتایج ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای برای تقویت ساختار قدرت در سیستم آموزشی مدرسه و بهبود روابط و ارتباطات سازمانی و انسانی بهره‌گیری کنید.
- ۱۶- راه‌اندازی مرکز ارزشیابی صلاحیت‌ها و عملکردهای حرفه‌ای معلمان و تهیه سنجش‌های عملکرد حرفه‌ای سالانه کارآمد و اثربخش برای معلمان بر اساس الگوی ارائه شده.
- ۱۷- برگزاری کارگاه‌های علمی-آموزشی با رویکردهای عملی برای معلمان درخصوص شایستگی‌های حرفه‌ای با دعوت از اساتید خلاق برای ارتقای صلاحیت‌ها و توانایی‌های هر چه بیشتر معلمان.
- ۱۸- تمیز و جداسازی معلمان موفق و کارآمد از معلمان نسبتاً موفق بعد از اجرای فرایند ارزشیابی عملکرد و تأثیر دادن این نتایج در میزان دریافت‌ها و پاداش‌های مالی و مادی معلمان.
- ۱۹- عینی‌تر و سنجش‌پذیرتر کردن گویه‌های مربوط به ارزش‌ها و موازین اخلاق حرفه‌ای در فرم‌های ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای.
- ۲۰- تأکید بر ارتقا و افزایش میزان پیشرفت تحصیلی و توسعه همه‌جانبه شخصیتی دانش‌آموزان در کل فرایند ارزشیابی عملکرد حرفه‌ای معلمان.

منابع

- احمدی، غلامعلی. (۱۳۹۴). *الگو و مدل تربیت شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان در هزاره سوم*. تهران: دانشگاه شهید رجایی
- اقبال، فرزانه، یارمحمدیان، محمدحسین و سیادت، سیدعلی. (۱۳۸۷). *ارزیابی عملکرد منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بر اساس مدل تعالی بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت*. فصلنامه علمی-پژوهشی سلامت، ۱۱(۳۴)، ۱۴-۳۲.

امین خندقی، مقصود و اسدخانی، عبدالواسط. (۱۳۹۰). تحلیلی بر رویکردهای نوآوری در برنامه درسی تربیت معلم: بستری برای تحول در نظام آموزش و پرورش ایران، اولین همایش ملی تحول بنیادین در برنامه درسی ایران، تهران: وزارت آموزش و پرورش
اصلانی، رعنا، دولتشاهی، زینب و امامیان خشتی، مهدیه. (۱۳۹۵). صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان: راهکارها و چالش‌ها، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت علوم تربیتی حسابداری و اقتصاد مقاومتی، تهران، مرکز همایش‌ها.
اندرسون، لورین دبل. (۱۳۸۶). افزایش کارایی معلم، ترجمه علی رووف و منیره رضایی. تهران: آبیژ.

انرژی‌زاده، رضا، تیموری‌زاده، محمد و امیری، محسن. (۱۳۹۲). توسعه صلاحیت‌های حرفه‌ای آموزگاران و معلمان برای تغییر در برنامه درسی دانش آموزان، همایش ملی تغییر برنامه درسی دوره‌های تحصیلی آموزش و پرورش، تهران: وزارت آموزش و پرورش.
بیگدلی، محمد، داوودی، رسول و کمالی، نقی. (۱۳۹۷). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های بهسازی منابع انسانی در آموزش و پرورش به منظور ارائه یک مدل مفهومی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۰(۲)، ۷۵-۱۰۱.
پورشافعی، هادی. (۱۳۸۵). نگاهی بر نقش حرفه‌ای معلم در نظام آموزشی. فصلنامه پژوهشگران، ۶(۷)، ۱۱-۲۹.

جمالیانی، آرزو، آقازاده، احمد و محسن‌پور، بهرام. (۱۳۹۲). رابطه میان صلاحیت‌های حرفه‌ای معلم و پیشرفت تحصیلی ریاضی دانش‌آموزان پایه چهارم ابتدایی در ایران و آلمان بر پایه داده‌های تیمز. فصلنامه تعلیم و تربیت، ۱۱۴، ۵۴-۳۲.
پدید، مجید. (۱۳۹۶). ارزیابی عملکرد معلمان، از نظر تا عمل، رساله کارشناسی ارشد علوم تربیتی با گرایش برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه بیرجند، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی پورحیدر، رحیمه. (۱۳۹۸). روابط ساختاری اعتماد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و ساختار سازمانی با اثربخشی مدرسه با نقش میانجی ارزشیابی عملکرد معلمان. نشریه علمی آموزش و ارزشیابی، ۱۲(۴۷)، ۹۳-۱۱۶.

حبیبی، کامل. (۱۳۹۰). بررسی تطبیقی ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در کشورهای ژاپن، آلمان و ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی ایران.
حسینی، سید سعید و شفیعی، زهره. (۱۳۹۴). تحلیل عاملی عوامل اثرگذار بر پرورش صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در دانشگاه فرهنگیان، اولین همایش ملی تربیت معلم، تهران: نشر دانشگاه فرهنگیان.

- حسین‌پور طولازدهی، شهره، زین‌آبادی، حسن رضا و همکاران. (۱۳۹۵). تأملی بر رفتارهای ضدتولیدی معلمان در تدریس، واکاوی نشانگان، ابعاد و ارزیابی وضع موجود در مدارس شهر تهران. فصلنامه تعلیم و تربیت، ۳۲(۱)، ۱۱۷-۱۴۴.
- خروشی، پوران. (۱۳۹۵). بررسی تطبیقی آموزش پیش از خدمت معلمان، آموزش معلمان مبتدی و آموزش ضمن خدمت معلمان در ایران و چند کشور جهان. فصلنامه تربیت‌معلم فکور، ۴(۱)، ۲۲-۵۱.
- خلیلی شورینی، سیاوش. (۱۳۹۲). روش‌های پژوهش آمیخته با تأکید بر بومی‌سازی. تهران: موسسه یادواره کتاب.
- دانش‌پژوه، زهرا و فرزاد، ولی‌الله. (۱۳۸۵). ارزشیابی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۵(۱۸)، ۴۲-۶۱.
- دیبایی صابر، محسن، عباسی، عفت، فتحی واجارگاه، کوروش و صفایی موحد، سعید. (۱۳۹۵). تبیین مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای معلمان و تحلیل جایگاه آن در اسناد بالادستی آموزش و پرورش ایران. دو فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش‌های آموزش و یادگیری، ۱۳(۲۴)، ۲۷.
- ذوالریاستین، عبدالحمید. (۱۳۷۸). بررسی نظام کنترل و ارزشیابی در وزارت آموزش و پرورش، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- روشن قیاس، پروین، کیان، مرجان و گرامی پور، مسعود. (۱۳۹۴). ساخت ابزار ارزیابی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی بر اساس اسناد معتبر ملی و بین‌المللی در حوزه تعلیم و تربیت، همایش ملی آموزش ابتدایی، تهران، وزارت آموزش و پرورش، معاونت آموزش ابتدایی.
- زری، جمال، امام‌جمعه، سید محمدرضا و احمدی، غلامعلی. (۱۳۹۶). استخراج ابعاد معلمان اثربخش به‌منظور ارائه چهارچوب مفهومی آموزش و تربیت‌معلم اثربخش و اعتباربخشی آن. فصلنامه پژوهش در تربیت‌معلم، ۱(۱)، ۱۹-۴۱.
- زمانی‌منش، حامد و موسوی اعظم، مصطفی. (۱۳۹۷). بررسی دیدگاه معلمان درباره موانع کاربست یافته‌های پژوهشی در آموزش و پرورش. دو فصلنامه مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۵(۱۴)، ۹۹-۱۳۵.
- زین‌آبادی، حسن‌رضا و عبدالحسینی، بیتا. (۱۳۹۶). مدرسه موفق، مدیر موفق، مطالعه تطبیقی یافته‌های پروژه بین‌المللی مدیر مدرسه موفق. فصلنامه علمی نوآوری‌های آموزشی، ۱۶(۶۱)، ۲۱-۴۲.

طراحی الگوی نوین ارزشیابی از عملکرد حرفه‌ای سالانه معلمان... | مظفری و همکاران | ۷۹

سلیمان‌پور، جواد. (۱۳۸۴). بررسی میزان مهارت معلمان در به‌کارگیری انواع روش‌ها و شیوه‌های فعال تدریس و موانع موجود آن‌ها در مدارس دوره ابتدایی استان مازندران در سال تحصیلی (۱۳۸۳/۱۳۸۴) طرح پژوهش، مرکز پژوهش و تحقیقات آموزش و پرورش استان مازندران.

سلیمی، جمال. (۱۳۹۴). پدیدارنگاری تعاملات آموزشی معلمان و دانش آموزان، فصلنامه مطالعات برنامه درسی ایران، ۱۰(۳۸)، ۵-۳۶.

سیدجوادین، سیدرضا و مشفق، مهدی. (۱۳۸۷). بررسی تأثیر ارزیابی عملکرد کارکنان بر بهبود عملکرد در دانشگاه مورد مطالعه امام صادق (ع). دو فصلنامه اندیشه مدیریت، ۲(۲)، ۹۵-۱۲۲.

سند برنامه راهبردی آموزش ابتدایی. (۱۳۹۰). تهران: شورای عالی آموزش و پرورش، وزارت آموزش و پرورش.

سند برنامه درسی ملی جمهوری اسلامی ایران. (۱۳۹۰). تهران: دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش.

سند تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش کشور. (۱۳۹۰). تهران: دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش کشور.

سیف‌اله‌پور، زهرا. (۱۳۹۱). بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز آموزگاران در اجرای برنامه ارزشیابی توصیفی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه الزهراء. شاه‌محمدی، نیره. (۱۳۹۳). صلاحیت‌ها و شایستگی‌های آموزگار عصر حاضر. ماهنامه رشد آموزش ابتدایی، ۱۸(۱)، ۱۵-۴۷.

شریعتی، رضا و افخمی اردکانی، مهدی. (۱۳۹۵). شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های ارزیابی عملکرد مراکز تحقیق و توسعه بر اساس کارت امتیازی متوازن. ماهنامه علمی ترویجی اکتشاف و تولید نفت و گاز، ۱۳۷، ۴۹.

صافی، احمد. (۱۳۸۹). سازمان و مدیریت در آموزش و پرورش، ویراست دوم. تهران: ارسباران. صادق‌پور، ابوالفضل و مقدس، جلال. (۱۳۷۸). نظریه جدید سازمان و مدیریت، تهران: نشر مرکز آموزش مدیریت دولتی.

صفوی، امان‌الله. (۱۳۸۱). نظراتی درباره ارزشیابی از برنامه آموزشی مدارس، فصلنامه تعلیم و تربیت، ۱۵، ۳۳-۵۲.

طالبی، بهنام، مرادی، سمانه و همکاران. (۱۳۹۰). تعیین میزان صلاحیت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان مدارس، اولین همایش ملی آموزشی در ایران ۱۴۰۴، تهران، وزارت آموزش و پرورش.

طبری، غلامعلی و غفوری، داوود. (۱۳۸۷). بررسی و تجزیه و تحلیل میزان اثربخشی نظام ارزشیابی عملکرد جدید کارکنان دولت. *فصلنامه مدرس علوم انسانی*، ۱۲(۴)، ۷-۲۱.

عابدینی، احمد. (۱۳۹۶). *سنجش صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان مدارس و اجرای فرایند رتبه‌بندی معلمان*، دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش، وزارت آموزش و پرورش.

عباباف، زهرا، فراستخواه، مقصود، مهرعلیزاده، یدالله و فتیحی و اجارگاه، کوروش. (۱۳۹۴). تأملی بر صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در مطالعات برنامه درسی، *فصلنامه علوم تربیتی* دانشگاه شهید چمران اهواز، ۲۱(۲)، ۱۵۷-۱۸۲.

عبداللهی، بیژن، عطیه، دادجوی توکلی و غلامعلی، یوسلیانی. (۱۳۹۳). شناسایی و اعتبارسنجی شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان اثربخش. *فصلنامه نوآوری‌های آموزشی*، ۱۳(۴۹)، ۲۵-۴۸.

عبداللهی، بیژن. (۱۳۸۴). طراحی سامانه نشانگرهای ارزیابی کیفیت در مدارس ابتدایی و راهنمایی. *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ۹۰، ۱۲-۲۹.

عبداللهی، بیژن و صفری، اکرم. (۱۳۹۵). بررسی موانع اساسی فراروی رشد حرفه‌ای معلمان. *فصلنامه نوآوری‌های آموزشی*، ۵۸(۹۵)، ۹۹-۱۳۴.

عبداللهی، فردین، شریعتمداری، علی و نادری، عزت اله. (۱۳۸۹). بررسی میزان آگاهی معلمان ابتدایی از اصول تعلیم و تربیت به منظور ارائه الگوی مطلوب جهت ارتقای سطح آگاهی آن‌ها. *فصلنامه علوم تربیتی*، ۳(۹)، ۵-۱۷.

عقیلی، جلیل. (۱۳۸۸). *بررسی ویژگی‌های معلم اثربخش از دیدگاه معلمان و دانش آموزان پسرانه مقطع متوسطه شهر نور*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی تهران.

فاطمی‌نژاد، سیدنجم‌الدین و حکیم‌زاده، رضوان. (۱۳۹۰). بررسی تطبیقی برنامه ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در ایران و ژاپن، *اولین همایش ملی آموزش در ایران* ۱۴۰۴، تهران، وزارت آموزش و پرورش.

فرجاد، غلامعلی. (۱۳۹۶). آموزش و پرورش موتور توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور، عدالت در آموزش پایه‌گذار عدالت اقتصادی پایدار. *ماهنامه دنیای اقتصاد*، ۹.

- فرزانه، محمد، پورکریمی، جواد و میترا، نوروزی. (۱۳۹۴). ارائه الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۹(۲)، ۸۳-۹۵.
- فرشیدفر، فریبا. (۱۳۸۱). ارزیابی وضع موجود نظام ارزشیابی عملکرد معلمان دوره ابتدایی و ارائه راه‌های مناسب برای بهینه نمودن آن در نواحی دوگانه آموزش و پرورش همدمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- کرسول، جان دبلیو. (۱۳۹۴). طرح پژوهش رویکردهای کمی - کیفی، ترکیبی، ترجمه علیرضا کیامنش و مریم دانایی. تهران: طوس.
- کریمی‌زاده، نسرین، عارفی، محبوبه و عزیزی، احداله. (۱۳۹۴). صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی در چند کشور جهان و ...، دومین کنفرانس بین‌المللی روان‌شناسی و علوم تربیتی و سبک زندگی، تهران، مرکز همایش‌های صداوسیما.
- کریمی، فریبا. (۱۳۸۸). صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان آموزش عمومی و ارائه چهارچوب ادراکی مناسب، رساله دکتری علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات تهران.
- کیدوری، امیرحسین. (۱۳۹۴). سیستم اثربخش ارزشیابی عملکرد کارکنان، مبانی، رویکردها و روش‌ها، دانشگاه شهید بهشتی تهران، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، تهران.
- گودرزی، اکرم و سعادت‌مند، زهره. (۱۳۸۴). استانداردسازی در نظام آموزش و پرورش. فصلنامه آموزه، ۲۸، ۲۳-۴۷.
- مبانی نظری تحول بنیادین در آموزش و پرورش. (۱۳۹۱). وزارت آموزش و پرورش، دبیرخانه اجرایی ستاد تحول بنیادی در آموزش و پرورش.
- محمودی، امیرحسین. (۱۳۷۷). بررسی ویژگی‌های معلم اثربخش، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی تهران.
- مشایخی، منصوره و منصوریان، فرخنده. (۱۳۹۶). چهارچوبی برای صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان مدارس دوره ابتدایی، تهران، کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین ایران و جهان اسلام در روان‌شناسی و علوم تربیتی.
- معروفی، یحیی و کرمی، زهره. (۱۳۹۴). مطالعه پدیدارشناسانه تلفیق پژوهش در برنامه درسی تربیت معلم به منظور توسعه حرفه‌ای معلمان. فصلنامه مطالعات برنامه درسی، ۱۰(۷)، ۳۷-۶۰.
- مقیمی، سید محمد و رمضان، مجید. (۱۳۹۰). مدیریت منابع انسانی. تهران: راه دانشگاه.

ملایی‌نژاد، اعظم و ذکاوتی، علی. (۱۳۸۷). بررسی تطبیقی نظام برنامه درسی تربیت‌معلم در کشورهای ژاپن، انگلستان، فرانسه مالزی و ایران. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۲۶، ۴۴-۲۱.

مطلق، عادل و حسینی، محمد. (۱۳۹۵). تحول از کجا؟ رشد حرفه‌ای معلم معطوف به استاندارد نقطه عزیمت. فصلنامه تربیت‌معلم فکور، ۲(۴)، ۱۱۳-۱۳۰.

مظفری، رضا. (۱۳۹۶). بررسی میزان دانش و مهارت دبیران مدارس ناحیه یک اردبیل در زمینه طراحی، اجرا و تحلیل سؤالات امتحانی (مهارت‌های سنجش و ارزشیابی پیشرفت تحصیلی)، کتاب مجموعه خلاصه مقالات کنفرانس بین‌المللی جامعه و توسعه ارتباطات بین‌دانشگاهی، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.

مهدوی هزاه، منصوره، مهرمحمدی، محمود، ملکی، حسن و عباس‌پور، عباس. (۱۳۹۵). ارائه چهارچوب مفهومی برای تبیین ویژگی‌های معلم دوره ابتدایی. مجله پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، ۲(۲)، ۱۷-۳۲.

میرکمالی، سید محمد و حاج خزیمه، مجتبی. (۱۳۹۷). ارائه الگوی اخلاق حرفه‌ای برای معلمان مدارس ابتدایی. دو فصلنامه مطالعات آموزشی، ۵(۱۴)، ۹-۳۰.

میرجلیلی، سید محمدعلی. (۱۳۹۴). ارائه الگویی برای آموزش پژوهش‌محور در تربیت‌معلم بر اساس رویکرد داده بنیاد، پایان‌نامه دکتری فلسفه تربیت تعلیم و تربیت، کتاب خلاصه مقالات اولین همایش ملی تربیت‌معلم، تهران.

میو، جان آرنولد و فلدمن، دانیل اس. (۱۳۸۲). ارزشیابی عملکرد کارکنان، ترجمه مهدی درویش. تهران: سازمان امور اداری و استخدامی کشور.

میرسپاسی، ناصر. (۱۳۷۸). پژوهش تحصیلی در مورد ارزشیابی عملکرد افراد، مجموعه ارزشیابی عملکرد افراد، مجموعه شانزدهم، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

میرسپاسی، ناصر. (۱۳۸۲). مدیریت منابع انسانی (نگرش نظام‌گرا)، تهران: نشر نقش جهان.

میرکمالی، محمد. (۱۳۸۹). رهبری و مدیریت آموزشی، ویرایش سوم. تهران: نشر یسטרان.

مهاجران، بهناز، قلعه‌ای، علیرضا و رحمانی، عین‌الله. (۱۳۹۶). مدل جامع ارزیابی عملکرد مدارس با الگوی تلفیقی (کارت امتیازی متوازن - تحلیل پوششی داده‌ها)، کنفرانس بین‌المللی تعلیم و تربیت، اقتصاد و مدیریت، مالزی.

مهدی، رضا. (۱۳۹۶). آسیب‌شناسی نظام آموزشی ایران و ۵ نیروی مخرب، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، تهران، وزارت علوم و آموزش عالی.

نیکنامی، مصطفی. (۱۳۷۹). مقایسه ویژگی‌های معلمان خوب و اثربخش. فصلنامه روان‌شناسی و علوم تربیتی، ۲(۷)، ۱۹-۴۱.

هومن، حیدر علی. (۱۳۹۳). راهنمای عملی پژوهش کیفی، چاپ ششم. تهران: سمت.

References

- Alanoglu, M., & Demirtas, Z. (2016). The Relationships between Organizational Learning Level, School Effectiveness and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education and Training Studies*, 4(4), 35-44.
- Altany, A. (2011). Professional faculty development: the necessary fourth leg faculty focus.
- Hatch, J. A. (2002). *Doing qualitative research in education settings*. Suny Press.
- Arthur, L., Marland, H., Pill, A., & Rea, T. (2006). Postgraduate professional development for teachers: motivational and inhibiting factors affecting the completion of awards. *Journal of in-service education*, 32(2), 201-219.
- Loewenberg Ball, D., & Forzani, F. M. (2009). The work of teaching and the challenge for teacher education. *Journal of teacher education*, 60(5), 497-511.
- Beard, C., & Wilson, J. P. (2005). Ingredients for Effective Experiential Learning: the learning combination lock.
- Carden, N. (2006). *Professional development opportunities*. U.S.A: Western Carolina University.
- Creswell, J. W. (2002). *Qualitative inquiry & research design: choosing among five approach*. sage publications: Thousands Oaks, London, new dehli.
- Darling-Hammond, L. (2006). Constructing 21st-century teacher education. *Journal of teacher education*, 57(3), 300-314.
- Demont, Jenny. (2013). High Quality Development For Teachers, available at: [Http://www.AmericanProgress.Org/index.html](http://www.AmericanProgress.Org/index.html).
- Devjak, T., Pavlin, S., & Polak, A. (2009). The Development of Primary Teachers Competencies as a Basis to Introduce The Study Programmes of Undergraduate Teacher Education. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(37), 60-71.
- Dilshad, M., & Iqbal, H. M. (2010). Quality indicators in teacher education programmes. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 30(2), 401-411.
- Documents of the Strategic Primary Education Program, the national curriculum and the fundamental transformation of education. (2011). Tehran: Ministry of Education.
- Findawati, Y., Taurusta, C., Widiaty, I., & Nandiyanto, A. B. D. (2018, July). Teacher performance assesment application using naive bayes classifier method. In *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* (Vol. 384, No. 1, p. 012047). IOP Publishing.
- Gluchmanova, M. (2015). The importance of ethics in the teaching profession. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 176, 509-513.
- Griffiths, K. E. (2005). Personal coaching: A model for effective learning. *Journal of Learning Design*, 1(2), 55-65.
- Gutner, T., & Thompson, A. (2010). The politics of IO performance: A framework. *The review of international organizations*, 5, 227-248.
- Henson, T. K. (2010). *Curriculum Planning*. Waveland Press, Inc. fourth edition.usa.
- Higdon, D. W. (1982). Don't Tell Them, Show Them: A Model In-Service Program for University Methods Professors. *School Science and Mathematics*, 82(5), 383-388.

- Hunter, M. (1976). Teacher competency: Problem, theory, and practice. *Theory into Practice*, 15(2), 162-171.
- Huntly, H. (2008). Teachers' work: Beginning teachers' conceptions of competence. *The Australian Educational Researcher*, 35(1), 125-145.
- Igbeka, J. U., & Okoroma, F. N. (2013). Awareness and practice of professional ethics amongst librarians in Nigeria. *Educational Research and Reviews*, 8(15), 1270-93.
- Kanok, I., Somprach, T., & Prasertcharoensuk, T. K. N. (2015). The Impact of Organizational Culture Theacher learning. *Journal Procedia social and Behavioral Sciences*, 186, 1038-1034.
- Karimizadeh, N., Arefi, M., & A., Ahdaleh. (2015). Professional qualifications of primary school teachers in several countries of the world. *2nd International Conference on Psychology and Educational Sciences and Lifestyle*, Tehran, Radio and Television Conference center.
- Kunter, M., Klusmann, U., Baumert, J., Richter, D., Voss, T., & Hachfeld, A. (2013). Professional competence of teachers: effects on instructional quality and student development. *Journal of educational psychology*, 105(3), 805.
- Lindoso, V., & Hall, N. (2016). Assessing The Effectiveness of multilateral, Organization, *Blavatnil School working paper, and University of Oxford, April*, 1-25.
- Lomas, L. (2004). Embedding quality: the challenges for higher education. *Quality Assurance in Education*, 12(4), 157 – 65.
- Lucis, M., & Lespinger, S. (2016). *Educational Management*. State University of Newyork press, Albany.
- Lundy, olive & cowling. (1996). *Strategic human resource management*, London:routledge, united kingdom.
- McDonald, M., Kazemi, E., & Kavanagh, S. S. (2013). Core practices and pedagogies of teacher education: A call for a common language and collective activity. *Journal of teacher education*, 64(5), 378-386.
- McKenna, S., Richardson, J., & Manroop, L. (2011). Alternative paradigms and the study and practice of performance management and evaluation. *Human Resource Management Review*, 21(2), 148-157.
- Pepper, D. (2011). Assessing key competences across the curriculum—and Europe. *European Journal of Education*, 46(3), 335-353.
- POD Network, professional and organizational development net work in higher education,. (2014). <http://www.Podnetwork.org/faculty-development.definitions.htm>.
- Sharma, S. (2013). Quality assurance in teacher education. *International Educational E-Journal*, 2(3), 157-161.
- Steiner, lucy. (2010). Lessons from Singapore, public impact, chapel, NC, [Http//www.Opportunityculture.org](http://www.Opportunityculture.org).
- Tubin, D. (2015). School success as a process of structuration. *Educational Administration Quarterly*, 51(4), 640-674.
- Unesco. (2013). Revisiting learning: the treasure within. Assessing the influence of the 1996 delors report.
- Vaillant, D. (2007). Preparing Teachrs for Inclusive Education in latin America Guartely. *Review of Comparative Education*, (11), 25 -45.
- van den Bergh, L., Ros, A., & Beijgaard, D. (2015). Teacher learning in the context of a continuing professional development programme: A case study. *Teaching and teacher education*, 47, 142-150.
- Vashist, V. (2002). *Modern methods of Training of Elementery School Teachers*: New Dehli India, Sarup & Sons.

- Villegas, Reimers. (2007). Teacher professional development, an international review of the literature, unesco, international institute for educational planning.
- Windshitl, M., Thompson, J., Braaten. M., & Stroupe, D. (2012). Proposing a core set of instructional practices and tools for teacher of
- Zhang, D. (2010). Effectiveness of Professional Development policies based on Teachers subjective evaluation. *Frontiers of Education in China*, 5 (2).
- Zyaaddini, M., & Moraddi Shahar Babak, M. (2017). Relationship between Partnership and Organizational adaptability effectiveness with mediating Role of organizational ethic. *Quarterly Journal of ethic in science and Technology*, 13(4), 117 – 124.

استناد به این مقاله: مظفری، رضا، زین‌آبادی، حسن‌رضا، آراسته، حمیدرضا و عباسیان، حسین. (۱۴۰۱). طراحی الگوی نوین ارزشیابی از عملکرد حرفه‌ای سالانه معلمان مدارس ابتدایی کشور. *فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*، ۶(۲۱)، ۵۹-۸۵. doi: 10.22054/jrlat.2021.51364.1526



Quarterly of Research on Educational Leadership and Management is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.