

## Psychometric properties of the Ohio University Teachers' Assessment Standards Questionnaire and the status of teachers in these standards

Received: ۲۰۲۱/۰۷/۱۲  
Accepted: ۲۰۲۱/۰۸/۱۷  
Article type: Research Article  
p.p = ۱۸۴- ۱۶۱  
DOI: ۱۰.۲۲۰۳۴/MAPE.۲۰۲۱.۹۷۸۱۸

### Ali Rashidi

PhD in Educational Management, University of Tehran

### Shahram Mehravar Gigloo

PhD in Higher Education Management, Allameh Tabataba'i University of Tehran (Corresponding Author)  
[shahramm97@gmail.com](mailto:shahramm97@gmail.com)

### Taghi Akbari

Faculty member of Mohaghegh Ardabili University  
[t.a@yahoo.com](mailto:t.a@yahoo.com)

### Farzaneh Ahmadi

Master of Educational Management, Semnan University

### Zahra Monidari

Master of Educational Management, Ferdowsi University of Mashhad

### Abstract

**Background and Aim:** The fundamental and sustainable transformation in any society depends on the evolution of the education system of that society and the main axis of the evolution and development of the education system is to improve the quality of teacher work and recognize their characteristics. The purpose of this study was to evaluate the psychometric properties of the Ohio University Teachers' Assessment Standards Questionnaire and to assess the status of teachers in these standards.

**Method:** The present study is among the quantitative researches in terms of data collection method and is among the descriptive and psychometric studies in terms of analysis method. The statistical population of the study included all teachers in Rashtkhar (۴۰۰ people) who selected ۲۰۰ people as a sample by simple random sampling and participated in the study. Data were collected in this study using the Ohio University Assessment Standards Questionnaire (۲۰۰۰) with a reliability coefficient of ۰.۸۷. In order to analyze the data, exploratory and confirmatory factor analysis, Pearson correlation and total question-score correlation and reliability analysis using SPSSV۲۲ software were used.

**Results:** The results of exploratory and confirmatory factor analysis confirmed the eight-factor structure, which explains ۶۹.۹۹٪ of teacher evaluation standards. Among the identified factors, the teacher's deep understanding of the teaching content with ۹.۸۲٪ and the design of long-term and daily programs with ۹.۰۹٪ had the highest factor load. The results of one-sample t-test also showed that the teachers surveyed in the research are in good condition in terms of all evaluation standards.

**Conclusion:** Finally, considering the desired validity and reliability coefficients, ease of implementation, grading and interpretation, as well as a short time to answer, it can be said that the questionnaire of evaluation standards of teachers qualified to be used in research. Psychology is to measure the extent of these standards.

**Keywords:** Standard, Psychometrics, Teachers, Assessment, Ohio University

### Citation (APA):

Rashidi, A. Mehravar Gigloo, S. Akbari, T. Ahmadi, F. Monidari, Z (۲۰۲۱) Psychometric properties of the Ohio University Teachers' Assessment Standards Questionnaire and the status of teachers in these standards  
[www.SID.ir](http://www.SID.ir)

Quarterly Management on Police Training, ۱۴(۰۴), ۱۸۴-۱۶۱



## تحلیل ویژگی‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه استانداردهای ارزیابی اساتید دانشگاه اوهایو

## چکیده

**زمینه و هدف:** تحول اساسی و پایدار در هر جامعه در گرو متحول شدن نظام تعلیم و تربیت آن جامعه است و محور اصلی تحول و توسعه نظام تعلیم و تربیت، بهبود کیفیت کار معلم و شناخت ویژگی‌های آنها می‌باشد. هدف از پژوهش حاضر بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه استانداردهای ارزیابی معلمان دانشگاه اوهایو و بررسی وضعیت معلمان در این استانداردها بود.

**روش:** پژوهش حاضر از حیث شیوه گردآوری داده‌ها در زمره تحقیقات کمی قرار می‌گیرد و از نظر شیوه تحلیل در زمره مطالعات توصیفی و روان‌سنجی قرار دارد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان شهرستان رشتخوار بود (۴۵۰ نفر) که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب و در پژوهش شرکت کردند. جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش با استفاده از پرسشنامه استانداردهای ارزیابی دانشگاه اوهایو (۲۰۰۰) با ضریب پایایی ۰/۸۷ صورت گرفت. به منظور تحلیل داده‌ها از روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، همبستگی پیرسون و همبستگی سؤال-نمره کل و تحلیل پایایی به کمک نرم‌افزارهای SPSS۷۲۲ استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی ساختار هشت عاملی را مورد تأیید قرار داد که مجموعاً ۶۹/۹۹۸ درصد از استانداردهای ارزشیابی معلمان را تبیین می‌کنند. از بین عوامل شناسایی شده، درک عمیق معلم از محتوای تدریس با ۹/۸۲ درصد و طراحی برنامه‌های بلندمدت و روزانه با ۹/۵۹۸ درصد دارای بیشترین بار عاملی بودند. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای نیز نشان داد که معلمان مورد بررسی در تحقیق از نظر کلیه استانداردهای ارزشیابی در وضعیت مطلوب قرار دارند.

**نتیجه‌گیری:** در نهایت اذعان نمود پرسش‌نامه استانداردهای ارزیابی معلمان واجد شرایط لازم برای استفاده در پژوهش‌های روان‌شناختی به منظور اندازه‌گیری میزان این استانداردها می‌باشد. **واژه‌های کلیدی:** استاندارد، روان‌سنجی، معلمان، ارزیابی، پرسش‌نامه استانداردهای ارزیابی دانشگاه اوهایو

استناد (APA): رشیدی، علی؛ مهر‌آور گیگلو، شهرام؛ اکبری، تقی؛ احمدی، فرزانه؛ منیدری، زهرا. (۱۴۰۰). ویژگی‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه استانداردهای ارزیابی معلمان دانشگاه اوهایو و بررسی وضعیت معلمان در این استانداردها *مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی*، ۱۴ (۵۴)، ۱۶۱-۱۸۴

دریافت: ۱۴۰۰/۵/۲۱

پذیرش: ۱۴۰۰/۶/۲۶

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۱۶۱-۱۸۴

شناسه دیجیتال:

۱۰,۲۲۰۳۴/MAPE.۲۰۲۱,۹۷۸۱۸

## علی رشیدی

دکترای مدیریت آموزشی دانشگاه تهران

## شهرام مهر‌آور گیگلو

دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه

علامه طباطبائی تهران (نویسنده

مسئول)

shahramm27@gmail.com

## تقی اکبری

عضو هیات علمی دانشگاه محقق

اردبیلی

t00@yahoo.com

## فرزانه احمدی

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی،

دانشگاه سمنان

## زهرا منیدری

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی،

دانشگاه فردوسی مشهد

## مقدمه

تحول اساسی و پایدار در هر جامعه در گرو متحول شدن نظام تعلیم و تربیت آن جامعه است و محور اصلی تحول و توسعه نظام تعلیم و تربیت بهبود کیفیت کار معلم و شناخت و ویژگی‌های آنها می‌باشد. بررسی کشورهای توسعه‌یافته نشان می‌دهد که این کشورها اصلاح و بهبود نظام آموزشی خود را از طریق نظارت و راهنمایی به‌عنوان مولفه اثر بخش در اولویت برنامه‌های خود قرار داده‌اند و در این راه معلمان و مدیران مدارس باید از شایستگی‌ها و آگاهی‌های لازم برخوردار باشند (جوادی و محمدی، ۱۳۸۸).

معلمان به عنوان پایه‌گذاران اندیشه‌های علمی، مبلغان ارزش‌ها و مسئولیت‌های اجتماعی به کودکان ما می‌باشند و حرف اول را در تربیت منابع انسانی می‌زنند و هیچ حرفه‌ای همچون شغل معلمی تاثیر موثری در جوامع ندارد. برای به حداکثر رساندن فرصت‌های آموزش و یادگیری در فرآیند تعلیم و تربیت برای تمام فراگیران، باید سیاستگذاران و رهبران آموزشی اطمینان یابند که معلمان، آموزش‌های مبتنی بر استاندارد را اجرا می‌کنند و این مهم زمانی میسر است که معلم و منابع انسانی استاندارد شوند (خنیفر، ۱۳۸۳).

با توجه به آنچه گفته شد هر سازمانی برای ارزشیابی کارکنان خود ملاک و استانداردهای ارزشیابی قرار می‌دهد و سازمان‌های آموزشی نیز از این امر مستثنی نیستند و از میان اجزای مختلف نظام آموزشی نیز همانطور که گفته شد مهم‌ترین عامل در تعیین موفقیت و یا عدم موفقیت دانش‌آموزان، معلم کلاس می‌باشد (راشتن<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۷). بنابراین معلمان در مرکز تلاش‌هایی هستند که برای توسعه و اصلاح سیستم‌های آموزشی در سراسر دنیا صورت می‌گیرد (نویدی نیا و همکاران، ۱۳۹۲).

به نظر استرانگ<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) در سال‌های اخیر ارزشیابی معلم به عنوان یکی از جنبه‌های اساسی توسعه مدارس مورد توجه واقع شده است (استرانگ، ۲۰۰۶). به گفته وی ارزشیابی معلم از این شناخت ناشی می‌شود که معلم در قلب هرگونه پیشرفت در نظام آموزشی قرار دارد. و در سال‌های اخیر همزمان با تأکید بیشتر بر پاسخگویی و تحلیل دقیق‌تری از متغیرهای تأثیر گذار بر بازده‌های آموزشی کاملاً ثابت شده است که معلم مهم‌ترین نیروی مدرسه‌ای مؤثر بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان است (استرانگ،

۱. rashten

۲. Strong

۲۰۱۳) همچنین به عقیده رابینسون ارزیابی عملکرد معلمان باعث افزایش کارایی آموزشی و اثربخشی مدرسه می‌شود (رابینسون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰).

یکی از پروژه‌های وسیع در آمریکا که ۴۰ ماه به طول انجامید و ۱۰ برنامه تربیت معلم دروس علوم و ریاضی را در برداشت سالی<sup>۲</sup> یک، دو، و سه نام دارد که با حمایت دولت و در یکی از ایالت‌ها به مدت پانزده سال اجرا شد. گزارش نهایی این بررسی که توسط بنیاد ملی علوم (NSF) ارائه شد نشان داد که بسیاری از فارغ التحصیلان جدید از بیش از ۱۲۵۰ موسسه تربیت معلم دروس علوم و ریاضی در آمریکا آمادگی لازم جهت تدریس در کلاس درس را دارا نیستند و فاقد استانداردها و ملاک‌های لازم می‌باشند (لیو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳).

تاکنون در تحقیقات مختلف ارزیابی عملکرد معلمان مورد بررسی قرار گرفته است به عنوان مثال می‌توان به تحقیقات المیوتری و شراید<sup>۴</sup> (۲۰۲۱)؛ پپوویس و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۲۰)؛ چویی<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۱۰)؛ کاظمیراد و نوربخش (۱۳۹۸)، میرکازمی و همکاران (۱۳۹۳) و صحت (۱۳۹۹) اشاره نمود. تجزیه و تحلیل استانداردهای حرفه‌ای در کشورهایی مثل مالزی، تایلند، اندونزی و فیلیپین به این نتیجه رسیدند که این استانداردها شامل: استاندارد دانش، استاندارد تجربه حرفه‌ای، استاندارد عملیاتی، استاندارد اخلاقی، استاندارد حرفه‌ای و استاندارد رابطه اجتماعی هستند (وسامبول و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۵).

در این تحقیقات اکثرا اشاره شده است که عملکرد معلمان دارای مشکل است. به عقیده سانتیاگو و بناودیس<sup>۸</sup> (۲۰۰۹) این گونه مشکلات ناشی از عدم تدوین استانداردهای مطلوب و سپس ارزیابی معلمان بر اساس این استانداردها است (مارتینز<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۱۶؛ زهونگ<sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). بدیهی است که قبل از ارزیابی عملکرد در هر سازمانی بایستی ابتدا معیارهای مناسب جهت ارزیابی عملکرد نیروی

۱. Robinson

۲. Salish

۳. liw

۴. Almutairi & Shraid

۵. Popović et al

۶. choi

۷. Wassamol et al

۸. Santiago &, Benavides

۹. Martinez

۱۰. Zhong

انسانی در آن سازمان شناسایی گشته و سپس مبنای ارزیابی قرار گیرد (میرکاظمی و همکاران، ۱۳۹۳). در بسیاری از سازمان‌ها ارزیابی عملکرد صورت می‌گیرد؛ اما از آنجا که معیارهای لحاظ شده مناسب نیستند نتایج به‌دست آمده از این ارزیابی‌ها قابل اطمینان نیست (میر کاظمی و همکاران، ۱۳۹۳). همچنین بررسی اسناد و مدارک نشان می‌دهد که ارزیابی معلمان از جایی به جای دیگر متفاوت است و در این ارزیابی‌ها از معیارها و ابزار متفاوتی استفاده می‌شود (خان ونگ و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶).

عده‌ای دیگر معتقد هستند که به دلیل عدم اتفاق نظر در خصوص عناصر، ابعاد و کمیت و کیفیت ارزشیابی در دهه اخیر، روش‌های مختلفی در این زمینه دنبال شده است؛ زیرا ابعاد فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی، و سیاسی در کشورهای مختلف جهان گوناگون است و هر جامعه‌ای دارای بافت و زمینه متفاوت اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، و اقتصادی است. از این رو، برداشت درباره آرمان‌های آموزشی، یعنی آنچه باید باشد، متفاوت و گاه متعارض است. حال با توجه به این گوناگونی‌ها، و با توجه به اینکه آموزش و پرورش به عنوان نظامی که نقش اساسی در تربیت منابع انسانی برای سایر سازمان‌های جامعه دارد و امر خطیر تعلیم و تربیت را به دوش می‌کشد و از طرفی نیز نیروی انسانی آن که جزو پیکره عظیم نظام آموزشی کشور محسوب می‌شود، ضرورت پرداختن به بحث ارزیابی معلمان را دو چندان می‌سازد؛ چرا که امروزه داشتن منابع انسانی کیفی با توان بهره‌وری بالا، برخوردار از اطلاعات و روش‌های جدید و به‌روز علمی، مهارت‌های فنی - انسانی، ادراکی، صلاحیت‌های حرفه‌ای، و از همه مهم‌تر شاخص‌های استاندارد جایگاه ملت‌ها را در سلسله مراتب تقسیمات جهانی مشخص می‌سازد. با عنایت به نکات ذکرشده هدف از پژوهش حاضر بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه استانداردهای ارزیابی معلمان و بررسی وضعیت معلمان در این استاندارد است.

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

#### پیشینه تحقیق

نظری و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به تبیین شاخص‌های ارزیابی عملکرد معلمان تربیت بدنی شهر تهران پرداخته‌اند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که بیشتر معلمان

۱. Khan Wong et al

معتقدند که کمیته‌ای چندگانه برای ارزیابی عملکردشان تشکیل شود و ارزیابی در پایان هر ترم تحصیلی انجام شود. همچنین یافته‌ها نشان داد که تبیین شاخص‌های ارزیابی عملکرد معلمان تربیت بدنی از برآزش کافی برخوردار است. در این مدل، شاخصهای ارزیابی عملکرد شامل شاخص کلی عملکرد معلم، شاخص ارزیابی عملکرد محتوای برنامه درسی، شاخص عملکردهای فوق برنامه، شاخص‌های مدیریتی عملکرد، عوامل کاهش‌دهنده عملکرد معلمان، نکات مهم در ارزیابی عملکرد معلمان و به‌کارگیری ارزیابی عملکرد در تصمیمات مختلف بودند.

کاوسی و تخیری (۱۳۹۶) در پژوهشی به ارزیابی عملکرد آموزشی دفتر هم‌اندیشی اساتید و نخبگان دانشگاهی دانشگاه تهران پرداخته‌اند یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که عملکرد دفتر هم‌اندیشی اساتید و نخبگان دانشگاهی دانشگاه تهران در ابعاد برنامه ریزی، آموزش، ارزیابی و بازخورد دریافتی، مطلوب و در بعد فعالیت فرهنگی مطلوب نمی‌باشد.

روح‌اللهی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به شناسایی عوامل موثر بر ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی از دیدگاه دانشجویان پرداخته‌اند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که فرآیند ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی از دیدگاه دانشجویان به ۵ مولفه (توانمندی‌های مدیریتی)؛ (توانمندی‌های علمی)؛ (نظم و انضباط)؛ (روش تدریس) و (ارزشیابی پیشرفت تحصیلی) بستگی دارد که تمامی معیارها مورد تایید قرار گرفت. بنابراین، اگر دانشگاه بخواهد ارزیابی مناسبی از اعضای هیات علمی خود داشته باشد، بایستی از معیارهای فوق جهت ارزیابی اعضای هیات علمی خود استفاده نماید.

سایین و ارسلان<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) در پژوهشی با هدف تعیین معیارهای ارزیابی عملکرد معلمان در کشور ترکیه براساس نظرات معلمان، مدیران و دانش‌آموزان و به روش تحلیل عاملی با چرخش واریماکس دریافتند که مقیاس ارزیابی عملکرد معلمان شامل ۶ بعد توسعه حرفه‌ای و سنجش دانش‌آموزان، سازماندهی محیط یادگیری، تعامل در کلاس، کمک به پیشرفت دانش‌آموزان، داشتن تعامل در محیط مدرسه و داشتن مدل برای دانش‌آموزان است.

۱. Sayin & Arslan

نویدیدنیا و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی نظر معلمان زبان انگلیسی در مورد مؤثر بودن سیستم ارزشیابی موجود را با توجه به اهداف و انتظارات متصور از سیستم ارزشیابی معلمان مورد بررسی قرار دادند. بدین منظور پرسش‌نامه‌ای بر اساس مبانی نظری موجود در مورد اهداف ارزشیابی معلمان، نظر خبرگان، و اهداف تعیین شده برای آموزش زبان‌های خارجی در برنامه درسی ملی تهیه گردید. از ۴۲۳ معلم زبان انگلیسی خواسته شد تا به این پرسش‌نامه جواب بدهند. نتایج نشان داد که معلمان معتقدند سیستم ارزشیابی موجود کمکی به توسعه حرفه‌ای آنها نکرده و همچنین نمی‌تواند اطلاعاتی را در مورد تضمین کیفیت تدریس معلمان بدست آورد. نتایج تحقیق و ملزومات طراحی مدلی جایگزین برای ارزشیابی عملکرد معلمان زبان انگلیسی مورد بحث قرار گرفته‌اند.

### مبانی نظری

استاندارد در معنای اعم خود مترادف با نظم است. هر استاندارد نتیجه کوشش خاصی است که برای یکسان و منظم کردن اجزا در زمینه‌ای معین به‌عمل آمده و به تصویب مقام صالحی رسیده باشد. استاندارد کردن عبارت است از روال تنظیم و اعمال قاعده‌هایی به‌منظور ایجاد نظم با در نظر گرفتن شرایط علمی و نیازمندی‌های ایمنی در زمینه کوششی معین برای منفعت گروهی که ذی‌نفع یا ذی‌علاقه‌اند و همکاری همه آنها به‌منظور پیشبرد اهداف اقتصادی و اجتماعی و خدماتی از لحاظ نفع عمومی بهتر و جامع‌تر است (رونق، ۱۳۸۰). استانداردها به دلایلی همچون، تعیین میزان و اندازه شایستگی‌های فردی و حرفه‌ای کارکنان، معیار ارزشیابی عملکرد، شاخصی برای به‌کارگیری افراد جدید و تعیین رشد حرفه‌ای مهم هستند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۶).

وردر و دیویس<sup>۱</sup>، ۱۹۵۵ به نقل از العلی<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۱) معتقدند ارزشیابی عملکرد فرآیندی است که عملکرد شاغل با آن اندازه‌گیری می‌شود و هنگامی که درست انجام شود، کارکنان، سرپرستان، مدیران و نهایتاً سازمان از آن بهره‌مند خواهد شد. کاسیو<sup>۳</sup> (۱۹۵۵) ارزشیابی عملکرد را توصیف نظام دار نقاط قوت و ضعف عملکرد فرد یا گروه در رابطه با اجزای وظایف محوله می‌داند (سماواتی و نجات، ۱۳۸۸).

۱. worder & davis

۲. Alali

۳. kasiv

ارزشیابی یکی از ابزارهای مهم و مؤثر مدیریت در جهت دستیابی به اطلاعات مورد نیاز برای تصمیم‌گیری در خصوص عملکرد کارکنان یک سازمان می‌باشد. با اعمال صحیح این وسیله نه تنها اهداف و مأموریت‌های سازمان به کارآیی مطلوب می‌رسد بلکه منافع کارکنان و جامعه نیز تأمین می‌شود. به عبارت دیگر به‌طور مختصر می‌توان گفت که ارزشیابی رمز موفقیت سازمان است (سماواتی و رضا نجات، ۱۳۸۸). در سازمان آموزش و پرورش نیز با توجه به گستردگی جامعه نیروی انسانی به ویژه معلمان، تقویت نیروی انسانی، و بالا بردن دانش، مهارت‌ها، تواناییها و انگیزه‌های آنان جز در سایه ارزشیابی امکان‌پذیر نیست (نوری و امین فر، ۱۳۸۵).

ارزشیابی از کار معلم یکی از ارزشیابی‌های مهم آموزشی به‌شمار می‌آید که در بهبود کیفیت آموزشی نقش بسزایی دارد. سرآغاز ارزشیابی دانش‌آموزان از معلمان، به زمان سقراط برمی‌گردد. در آن زمان، دانش‌آموزان به‌طور رسمی ولی نامنظم، معلمان خود را ارزشیابی می‌کردند. از آن پس، این ارزیابی‌ها به‌صورت پراکنده انجام می‌شدند، تا این‌که در سال ۱۹۲۴ در دانشگاه هاروارد آمریکا به رسمیت شناخته شد و به دانشجویان فرصت داده شد تا رسماً استادان خود را ارزشیابی نمایند (حاجی موسایی و اخوان تفتی، ۱۳۸۶).

### روش تحقیق

تحقیق حاضر از حیث شیوه گردآوری داده‌ها در زمره تحقیقات کمی قرار می‌گیرد و از نظر شیوه تحلیل در زمره مطالعات توصیفی و روان‌سنجی قرار دارد. در این پژوهش از تحلیل عامل اکتشافی؛ آزمون تی تک نمونه‌ای شده است. تحلیل عاملی اکتشافی شیوه فنی برای بررسی ساختار مجموعه‌ای از داده‌هاست. بر اساس این شیوه جهت انتخاب و استخراج عوامل از دو شاخص مهم ملاک کایزر و آزمون اسکری استفاده می‌شود. ملاک کایزر مشخص می‌سازد که فقط عامل‌های با مقادیر ویژه بیشتر از یک چرخش داده شوند و آزمون اسکری روشی برای تصمیم‌گیری در مورد نقطه برش انتخاب عامل‌ها است. از آزمون تی تک نمونه‌ای نیز برای مقایسه میانگین گروه نمونه و هر یک از استانداردهای ارزیابی استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان و مدیران مدارس شهرستان رشت‌خوار به تعداد ۴۵۰ نفر بود که با استفاده از جدول مورگان ۲۰۰ نفر به عنوان تعداد نمونه انتخاب گردید و با استفاده از روش نمونه‌گیری



تصادفی ساده این اعضا انتخاب شدند. در تدوین ادبیات موضوع و مباحث نظری تحقیق، جمع‌آوری اطلاعات به صورت کتابخانه‌ای و بررسی اسنادی بوده که با مطالعه متون، مقالات، کتاب‌ها و منابع مربوط به ارزیابی عملکرد و با استفاده از روش فیش‌برداری و سپس با روش پرسش‌نامه نظر معلمان در این زمینه جمع‌آوری گردیده است. به منظور اندازه‌گیری این مورد از پرسش‌نامه استانداردهای ارزیابی معلمان دانشگاه اوهایو استفاده گردید. این پرسش‌نامه در سال ۲۰۰۰ توسط دانشگاه اوهایو طراحی شده و از پرسش‌نامه‌های استاندارد است که سید محمد مرقمی و مجید رمضان در سال ۱۳۹۰ آن را در پژوهش خود آورده‌اند. این پرسش‌نامه دارای ۴۳ گویه و ۸ مولفه با نام‌های (درک عمیق معلم از محتوای تدریس، طراحی برنامه‌های بلندمدت و روزانه، استفاده از استراتژی‌های متنوع تدریس، ارزیابی مستمر یادگیری دانش‌آموزان و ارائه بازخورد، مدیریت و سازمان‌دهی یادگیری و رفتار دانش‌آموزان، درک تفاوت‌های فرهنگی و نیازهای خاص دانش‌آموزان، تلاش معلمان در جهت رشد حرفه‌ای خود، ارتباط معلم با والدین و همکاران) بود. این پرسش‌نامه به صورت طیف لیکرت پنج درجه‌ای تنظیم گردیده است که امتیاز بالاتر در پرسش‌نامه نشان‌دهنده میزان آمادگی معلمان و انطباق با استانداردهای حرفه معلمی است. برای بررسی روایی صوری و محتوایی آن از نظرات اساتید و متخصصان آموزشی استفاده شد. برای بررسی پایایی پرسش‌نامه در یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۲ نفر اجرا گردید و پایایی کل پرسش‌نامه ۰/۹۶ به دست آمد.

### یافته‌های پژوهش

#### الف) اعتبار سازه پرسش‌نامه استانداردهای ارزیابی معلمان

اعتبار سازه یک آزمون عبارت است از میزان صحت آن در اندازه‌گیری ساخت نظری یا ویژگی مورد نظر. بنا به تعریف، یک آزمون در صورتی دارای اعتبار سازه است که نمرات حاصل از اجرای آن به مفاهیم یا سازه‌های نظریه مورد نظر، مربوط باشند. در پژوهش حاضر برای تعیین اعتبار سازه از روش تحلیل عاملی<sup>۱</sup> استفاده شد. تحلیل عوامل داده‌ها با استفاده از روش مؤلفه‌های اصلی و پس از چهار چرخش آزمایشی به بهترین ساختار عاملی دست یافت. تحلیل عوامل داده‌ها با روش چرخش متعامد از نوع واریماکس منجر

۱. factor analysis

به استخراج ۸ عامل شد. شایان ذکر است که اجرای چند آزمون مقدماتی؛ مناسب بودن و واجد شرایط بودن داده‌های این پژوهش را برای انجام تحلیل عوامل مورد تایید قرار داده بود. با توجه به داده‌های جدول (۱)، شاخص کایزر، مییر و الکین<sup>۱</sup>،  $0/83$  به دست آمد. به این ترتیب داده‌های مربوط به این متغیر قابل تقلیل به تعدادی عامل زیربنایی و بنیادی بود. به علاوه آزمون کرویت بارتلت ( $\chi^2 = 5272/1$ ،  $df = 903$ ،  $P < 0/000$ ) نشان می‌دهد که ماتریس همبستگی بین گویه‌ها ماتریس واحدی نیست؛ لذا بین گویه‌های داخل هر عامل همبستگی بالایی وجود دارد و از طرف دیگر، بین گویه‌های یک عامل با گویه‌های عامل دیگر، هیچ‌گونه همبستگی مشاهده نمی‌شود. این یافته‌ها نشان دهنده پیش فرض‌های لازم برای استفاده از تحلیل عاملی این مطالعه بود.

جدول (۱). نتایج آزمون‌های کرویت بارتلت و کمو (kmo)

آزمون کرویت بارتلت			آزمون kmo
p	df	$\chi^2$	کفایت نمونه
0/000	903	5272/1	0/83

شناسایی عامل‌ها: تحلیل‌ها نشان داد که ۴۳ گویه در هشت عامل، دارای بار عاملی قابل قبولی هستند که داده‌های پژوهش حاضر براساس همین مقیاس مورد تحلیل قرار گرفتند. در نهایت، به منظور به دست آوردن ساختاری بامعنا از بارهای عاملی، داده‌ها با چرخش متعامد به روش واریماکس انتقال داده شد. با توجه به این نکته که بین صاحب نظران در مورد سطح معنی‌داری ضرایب تعریف عامل‌ها اختلاف نظر وجود دارد؛ در این پژوهش به منظور بررسی ماهیت روابط بین متغیرها و همچنین دستیابی به تعاریف عامل‌ها، ضرایب بالاتر از  $0/40$  در تعریف عامل‌ها، مورد قبول واقع شده و ضرایب کمتر از این حدود، به عنوان صفر (عامل تصادفی) در نظر گرفته شد.

۱. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

جدول (۲). الگوی ماتریس بر پایه چرخش متعامد به روش واریماکس

بار عاملی	گویه‌ها	استاندارهای ارزشیابی
۰/۸۸	معلم مفاهیم کلیدی و فرایندهای تحقیق در رشته درسی را می‌داند؟	درک عمیق معلم از محتوای تدریس
۰/۸۵	به درستی محتوا را برای دانش‌آموزان ارایه می‌دهد؟	
۰/۸۸	محتوا را با تجارب دانش‌آموزان پیوند می‌دهد؟	
۰/۸۲	برنامه‌های درسی موجود را با برنامه‌های درسی جدید در زمینه موضوع تدریس مرتبط می‌سازد؟	
۰/۷۸	اهداف یادگیری روشن و قابل دستیابی را تدوین می‌کند؟	طراحی برنامه‌های بلندمدت و روزانه
۰/۷۵	درس‌ها را در یک توالی منطقی برنامه ریزی می‌کند؟	
۰/۷۳	بر اساس دانش و مهارت‌های قبلی دانش‌آموزان برنامه ریزی می‌کند؟	
۰/۷۷	از فعالیت‌هایی که با اهداف کوتاه مدت و بلندمدت منطبق هستند، استفاده می‌کند؟	
۰/۷۷	منابع گوناگون را از جمله منابع فن آوری را در برنامه ریزی تدریس به کار می‌برد؟	
۰/۷۰	از راهبردهای متنوع تدریس که از نظر برنامه ریزی تدریس مناسب هستند، استفاده می‌کند؟	استفاده از استراتژی‌های متنوع تدریس
۰/۵۴	از فعالیت‌هایی که به یادگیری عمیق نه یادگیری سطحی می‌انجامند، استفاده می‌کند؟	
۰/۶۷	از روش‌های متنوع ارایه محتوا مانند: مثال‌ها، مقایسه‌ها و دلایل استفاده می‌کند؟	
۰/۶۴	از تمام لحظه‌ها برای مشارکت حداکثری دانش‌آموزان استفاده می‌کند؟	
۰/۶۰	به دانش‌آموزان در تشخیص اهمیت موضوع درس و مرتبط بودن آن کمک می‌کند؟	
۰/۵۴	با دانش‌آموزان به طور شفاف و موثر ارتباط برقرار می‌کند؟	
۰/۵۵	از سؤالات موثر برای ارتقا و ارزیابی محتوای یادگیری دانش‌آموزان استفاده می‌کند؟	
۰/۶۰	فناوری را در تدریس به کار می‌برد؟	

۰/۶۴	از فنون ارزیابی رسمی و غیررسمی متنوع مانند، آزمون‌ها، پروژه‌ها، چک‌لیست‌ها، شرح‌حال نویسی و... استفاده می‌کند؟	ارزیابی مستمر یادگیری دانش-آموزان و آرایه بازخورد
۰/۵۰	بازخورد به موقع به دانش‌آموزان می‌دهد؟	
۰/۵۲	سوابق ارزیابی را حفظ و به طور محرمانه از آنها نگهداری می‌کند؟	
۰/۷۴	در صورت نیاز، براساس نتایج ارزیابی معلم به طور مجدد درس را توضیح می‌دهد؟	
۰/۶۳	در خلال تدریس به طور مرتب از میزان یادگیری دانش‌آموزان ارزیابی به عمل می‌آورد؟	
۰/۶۰	ابزارهایی را طراحی یا انتخاب می‌کند که با اهداف برنامه درسی هماهنگ باشد؟	
۰/۸۲	جوی را در کلاس درس ایجاد می‌کند که دانش‌آموزان احترام متقابل به همدیگر بگذارند؟	مدیریت و سازمان-دهی یادگیری و رفتار دانش‌آموزان
۰/۸۱	رویه‌هایی را تدوین می‌کند که محیط کلاس درس حامی فعالیت‌های یادگیری باشد؟	
۰/۵۷	شیوه‌ای را به کار می‌گیرد که از حداکثر زمان آموزش استفاده کند؟	
۰/۷۵	در برخورد با رفتار نامناسب، از اقداماتی استفاده می‌کند که به یادگیری دانش‌آموزان کمک نماید و رفتار آنها را زیر کنترل نماید؟	
۰/۶۶	بر مشارکت دانش‌آموزان در فعالیت‌های یادگیری تأکید می‌کند؟	
۰/۷۴	تدریس را به شیوه‌های متفاوت متناسب با نیازها و نقاط قوت دانش-آموزان آرایه می‌کند؟	درک تفاوت‌های فرهنگی و نیازهای خاص دانش‌آموزان
۰/۷۸	برای دانش‌آموزان فرصت‌هایی فراهم می‌آورد که مسایل و مطالب را از نقطه‌نظرهای مختلف بررسی کنند؟	
۰/۷۲	انتظارات بالایی را برای همه دانش‌آموزان ایجاد می‌کند و به شأن هر دانش‌آموز احترام می‌گذارد؟	
۰/۸۱	با کارکنان اداری برای تطبیق نیازهای دانش‌آموزان با اهداف موردانتظار همکاری می‌کند؟	
۰/۷۱	معلم یک یادگیرنده مادام‌العمر که دائماً در جست‌وجوی فرصت‌هایی برای انعکاس اقدامات و رشد حرفه‌ای خود می‌باشد؟	تلاش معلمان در جهت رشد حرفه‌ای خود
۰/۷۱	برای بهبود تدریس از خودارزیابی استفاده می‌کند؟	
۰/۶۱	از بازخورد دانش‌آموزان، همکاران و مدیران جهت بهبود فعالیت‌های تدریس خود استفاده می‌کند؟	

۰/۶۳	برای رشد و توسعه حرفه‌ای خود از تمام فرصت‌ها استفاده می‌کند؟	
۰/۷۰	از سازمان‌ها و نشریات حرفه‌ای به عنوان منابع جهت رشد خود استفاده می‌کند؟	
۰/۶۷	به عنوان یک مرجع برای همکاران عمل می‌کند؟	ارتباط معلم با والدین و همکاران
۰/۷۵	با همکاران و والدین دانش‌آموزان رفتار و تعامل محترمانه‌ای دارد؟	
۰/۷۶	در رابطه با عملکرد دانش‌آموزان با والدین آنها مرتباً در تعامل و ارتباط است؟	
۰/۷۶	به باورها، سنت‌ها و ارزش‌های متفاوت خانواده‌ها احترام می‌گذارد و آنها را درک می‌کند؟	
۰/۶۲	وظایف و مسؤلیت‌های غیرآموزشی خود را به طور موثر انجام می‌دهد؟	
۰/۶۴	به طور گسترده‌ای به خاطر جامعه آموزشی فعالیت می‌کند؟	

جدول (۲)، استانداردهای ارزشیابی معلمان را به همراه متغیرهایی که در هر عامل بارگذاری شده‌اند را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود چهار سؤال عامل اول یعنی درک عمیق معلم از محتوای تدریس را تشکیل می‌دهند و دارای بار عاملی بالا و نزدیک به هم می‌باشند. عامل دوم، طراحی برنامه‌های بلندمدت و روزانه می‌باشد که پنج سؤال بر روی آن بار عاملی داشته‌اند. عامل سوم، استفاده از استراتژی‌های متنوع تدریس می‌باشد که هشت سؤال بروی آن بارگذاری شده است.

عامل چهارم، ارزیابی مستمر یادگیری دانش‌آموزان و ارائه بازخورد می‌باشد که شش سؤال بروی آن بارگذاری شده است. عامل پنجم، مدیریت و سازمان‌دهی یادگیری و رفتار دانش‌آموزان می‌باشد و سؤال‌هایی که بار عاملی بر روی آن داشته‌اند شامل پنج سؤال می‌باشد.

عامل ششم، درک تفاوت‌های فرهنگی و نیازهای خاص دانش‌آموزان می‌باشد که از چهار سؤال تشکیل شده است. عامل هفتم، مربوط به تلاش معلمان در جهت رشد حرفه‌ای خود می‌باشد و پنج سؤال بر روی آن بارگذاری شده است که از این بین متغیرهای «معلم یک یادگیرنده مادام‌العمر که دائماً در جست‌وجوی فرصت‌هایی برای انعکاس اقدامات و رشد حرفه‌ای خود می‌باشد؟» و «برای بهبود تدریس از خودارزیابی استفاده می‌کند؟» دارای بیشترین بار عاملی می‌باشند.

عامل هشتم مربوط به ارتباط معلم با والدین و همکاران است که شش سؤال بر روی آن بار عاملی داشته‌اند و از بین شش سؤال، سؤال‌های «در رابطه با عملکرد دانش-

آموزان با والدین آنها مرتباً در تعامل و ارتباط است؟» و «به باورها، سنتها و ارزشهای متفاوت خانوادهها احترام می‌گذارد و آنها را درک می‌کند؟» دارای بیشترین بار عاملی می‌باشند.

جدول شماره (۳). واریانس تبیین شده کل برای ارزش ویژه عاملها

مؤلفه ها	قبل از چرخش			بعد از چرخش		
	ارزش ویژه	درصد واریانس	درصد واریانس	ارزش ویژه	درصد واریانس	درصد واریانس
اول	۱۴/۸۸۵	۳۴/۶۱۷	۳۴/۶۱۷	۴/۲۲۲	۹/۸۲	۹/۸۲
دوم	۳/۷۳۱	۸/۶۷۸	۴۳/۲۹۵	۴/۱۲۷	۹/۵۹۸	۱۹/۴۱۸
سوم	۲/۹۲۱	۶/۸۶۴	۵۰/۱۵۹	۳/۸۷۹	۹/۰۲۲	۲۸/۴۳۹
چهارم	۲/۴۳۷	۵/۶۶۷	۵۵/۸۲۶	۳/۸۰۸	۸/۸۵۶	۳۷/۲۹۶
پنجم	۱/۹۳	۴/۴۸۸	۶۰/۳۱۴	۳/۷۸۹	۸/۸۱۲	۴۶/۱۰۸
ششم	۱/۵۲۲	۳/۵۳۹	۶۳/۸۵۲	۳/۴۶۲	۸/۰۵۱	۵۴/۱۵۹
هفتم	۱/۳۶۸	۳/۱۸۱	۶۷/۰۳۴	۳/۴۲	۷/۹۵۴	۶۲/۱۱۲
هشتم	۱/۲۷۵	۲/۹۶۴	۶۹/۹۹۸	۳/۳۹۱	۷/۸۸۶	۶۹/۹۹۸

با توجه به جدول واریانس تبیین شده کل (جدول ۳) از دیدگاه معلمان، استانداردهای ارزشیابی معلمان در هشت عامل مهم دسته‌بندی می‌شوند. این هشت عامل مجموعاً ۶۹/۹۹۸ درصد از استانداردهای ارزشیابی معلمان را تبیین می‌کنند. با توجه به نتایج جدول، عامل اول ۹/۸۲ درصد، عامل دوم ۹/۵۹۸ درصد، عامل سوم ۹/۰۲۲ درصد، عامل چهارم ۸/۸۵۶ درصد، عامل پنجم ۸/۸۱۲ درصد، عامل ششم ۸/۰۵۱ درصد، عامل هفتم ۷/۹۵۴ درصد و عامل هشتم ۷/۸۸۶ درصد از واریانس کل استانداردهای ارزشیابی معلمان را تبیین می‌کنند.

#### ب) پایایی پرسش‌نامه استانداردهای ارزیابی معلمان

برای سنجش پایایی پرسش‌نامه حاضر از روش همسانی درونی استفاده شده است. نتایج همسانی درونی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در جدول زیر آمده است.

جدول (۴). ضرایب همسانی درونی پرسش‌نامه استانداردهای ارزشیابی معلمان اهابو

عامل	ویژگی مورد سنجش	تعداد سؤال	ضریب همسانی درونی
اول	درک عمیق معلم از محتوای تدریس	۴	۰/۹۳
دوم	طراحی برنامه‌های بلندمدت و روزانه	۵	۰/۹۱

۰/۸۸	۸	استفاده از استراتژی‌های متنوع تدریس	سوم
۰/۸۵	۶	ارزیابی مستمر یادگیری دانش‌آموزان و آرایه بازخورد	چهارم
۰/۸۹	۵	مدیریت و سازمان‌دهی یادگیری و رفتار دانش‌آموزان	پنجم
۰/۸۸	۴	درک تفاوت‌های فرهنگی و نیازهای خاص دانش‌آموزان	ششم
۰/۸۸	۵	تلاش معلمان در جهت رشد حرفه‌ای خود	هفتم
۰/۸۶	۶	ارتباط معلم با والدین و همکاران	هشتم
۰/۸۷		کل پرسش‌نامه	

### ج) بررسی وضعیت معلمان از نظر استانداردهای ارزیابی

به‌منظور تعیین وضعیت معلمان از لحاظ استانداردهای ارزیابی از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده گردید. که نتایج آن در جدول (۵) نشان داده شده است.

#### جدول (۵). شاخص‌های توصیفی و نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای

ردیف	استاندارد ها	میانگین	انحراف معیار	مقدار T	درجه آزادی	سطح معناداری
۱	درک عمیق از محتوا	۴/۲۶	۱/۹۵	۳۳/۲۹	۱۵۳	۰/۰۰۰۰
۲	برنامه بلند مدت	۴/۱۷	۲/۸۰	۲۹/۰۷	۱۵۳	۰/۰۰۰
۳	استراتژی متنوع تدریس	۴/۳۰	۳/۳۷	۳۶/۵۷	۱۵۳	۰/۰۰۰
۴	ارزیابی مستمر افراد	۴/۲۳	۲/۸۶	۳۲/۳۶	۱۵۳	۰/۰۰۰
۵	سازماندهی یادگیری	۴/۴۱	۲/۰۷	۴۲/۱۱	۱۵۳	۰/۰۰۰
۶	درک تفاوت فرهنگی	۴/۲۵	۱/۹۱	۳۵/۱۲	۱۵۳	۰/۰۰۰
۷	رشد حرفه‌ای	۳/۹۳	۲/۸۴	۱۸/۹۴	۱۵۳	۰/۰۰۰
۸	ارتباط با والدین	۴/۲۸	۲/۹۴	۳۳/۵۷	۱۵۳	۰/۰۰۰
۹	کل پرسش‌نامه	۴/۲۱	۱۶/۱۶	۴۰/۱۴	۱۵۳	۰/۰۰۰

همان‌طور که یافته‌های جدول (۵) نشان می‌دهد مقدار  $t$  بدست آمد و سطح معناداری مربوطه، معلمان از نظر کلیه استانداردهای ارزشیابی مربوطه در وضعیت مطلوب و مثبت قرار دارد. از بین استانداردهای فوق؛ سازمان‌دهی یادگیری با میانگین (۴/۴۱)

استراتژی‌های متنوع در تدریس با میانگین (۴/۳۰)، ارتباط با والدین با میانگین (۴/۲۸) و ارزیابی مستمر از دانش‌آموزان با میانگین (۴/۲۳) در بهترین وضعیت نسبت به میانگین کل قرار داشتند.

### بحث و نتیجه‌گیری

نظام آموزشی یکی از ارکان اساسی توسعه در هر جامعه‌ای است و معلم و آموزش دهنده محور اصلی این رکن را تشکیل می‌دهند لذا بایستی نسبت به اصلاح این سیستم اقدام جدی و اساسی به عمل آید. با بررسی‌های به‌عمل آمده در این راستا می‌توان اولین گام برای تقویت و بهبود این سیستم را تدوین استانداردهای مختلف نظام آموزشی و به‌ویژه استانداردهای ارزیابی عملکرد معلمان مدارس است.

هدف از پژوهش حاضر بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه استانداردهای ارزیابی معلمان و بررسی وضعیت معلمان در این استاندارد بود. همان‌گونه که یافته‌های تحلیل عاملی و آزمون تی تک نمونه‌ای نشان داد به ترتیب اولویت هشت عامل: درک عمیق معلم از محتوای تدریس، طراحی برنامه‌های بلندمدت و روزانه، استفاده از استراتژی‌های متنوع تدریس، ارزیابی مستمر یادگیری دانش‌آموزان و ارایه بازخورد، مدیریت و سازمان‌دهی یادگیری و رفتار دانش‌آموزان، درک تفاوت‌های فرهنگی و نیازهای خاص دانش‌آموزان، تلاش معلمان در جهت رشد حرفه‌ای خود، ارتباط معلم با والدین در معلمان مدارس دارای شرایط مطلوب و مناسب بودند. بر اساس یافته‌های این پژوهش عامل درک عمیق از محتوای درس با درصد واریانس ۳۴/۶۱ مهم‌ترین استاندارد برای ارزیابی عملکرد معلمان تلقی می‌شود. نتایج این پژوهش با یافته‌های تحقیقات المیوتری و شراید (۲۰۲۱)؛ پیووایس و همکاران (۲۰۲۰)؛ چویی و همکاران (۲۰۱۰)؛ کاظمیراد و نوربخش (۱۳۹۸)، میرکازمی و همکاران (۱۳۹۳) و صحت (۱۳۹۹) همسو است. در تبیین این یافته‌ها باید گفت که معلم در صورتی خواهد توانست یک مطلب را به یادگیرنده منتقل کند که خود آنها بر مطالب و محتوا اشراف و درک عمیق داشته باشند؛ زیرا بدون شناخت کافی از محتوا، یادگیری یا اتفاق نخواهد افتاد و یا ناقص خواهد بود. عامل بعدی که پس از تسلط بر محتوای درس در درجه بعدی قرار می‌گیرد طراحی یک برنامه بلندمدت به‌صورت روزانه بود که حدود ۸/۶۷ درصد از واریانس را تبیین می‌کرد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود یکی از مشکلات رایج معلمان در مدیریت



کلاس‌های درس، بحث زمان است. عموماً معلمان گلیه می‌کنند که برای انجام فعالیت‌های مورد نظرشان، وقت کافی در اختیار ندارند. این مشکل بیش از آنکه از نبود وقت کافی در کلاس ناشی شود، به نبود برنامه و چشم اندازی روشن از نحوه تدریس مفاهیم درسی در کلاس باز می‌گردد. در کتب مختلف فنون تدریس پیوسته به امر داشتن طرح درس و برنامه زمانی برای تدریس اشاره شده است. به عنوان مثال شعبانی (۱۳۸۰) و صفوی (۱۳۹۰) داشتن طرح درس را یکی از ملاک‌های مهم در موفقیت اجرای تدریس می‌دانند. لذا لازم است که معلمان در ابتدای هر سال برنامه زمانی مناسبی را تنظیم و آن را اجرا نمایند.

سومین استاندارد مهم در زمینه ارزیابی معلمان بر اساس یافته‌های این پژوهش استفاده از روش‌ها و استراتژی‌های متنوع تدریس بود که حدود ۶/۸۶ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کرد. بسیاری از معلمان در تلاشند تا فرآیند آموزش را از حالت منفعل بیرون بیاورند و دانش‌آموزان را ترغیب کنند تا به صورت فعالانه در یادگیری مطالب درسی مشارکت داشته باشند (صفوی، ۱۳۹۰). از طرف دیگر هیچ یک از روشهای تدریس به خودی خود خوب یا بد نیستند؛ بلکه چگونگی و شرایط استفاده از آنهاست که باعث قوت یا ضعفشان می‌شود. پس معلم باید با توجه به هدف‌های آموزشی - محتوای درس - نیازها و علائق دانش‌آموزان - امکانات موجود در کلاس درس و تعداد دانش‌آموزان کلاس بهترین روش برای یک تدریس خوب انتخاب نماید. بنابراین لازم است که معلمان با استراتژی‌های مختلف تدریس آشنایی داشته باشند تا بتوانند از نقاط قوت و ضعف هر یک از روش‌ها به صورت مطلوب بهره‌مند شوند.

چهارمین استاندارد مهم در ارزیابی معلمان، ارزیابی مستمر از فعالیت‌های دانش‌آموزان و ارایه بازخورد به آنها بود. این عامل حدود ۵/۶۶ درصد از واریانس کار را تبیین می‌کرد. مهم‌ترین فعالیتی که پس از اجرای برنامه‌های آموزشی صورت می‌گیرد ارزیابی از دانش‌آموزان است. ارزیابی فرآیندی است که به وسیله آن میزان دستیابی به اهداف آموزشی برای معلم و شاگرد تعیین می‌گردد. برای اینکه عملکرد دانش‌آموز به‌طور شایسته معین شود معلم بر اساس ملاک‌های خاص خود و میزان تغییری که در رفتار شاگرد پدید آمده است داوری می‌کند. در واقع ارزیابی آخرین مرحله از فعالیت‌های آموزشی معلم و تکمیل‌کننده سایر فعالیت‌های اوست (شعبانی، ۱۳۸۰).

ارزشیابی از فعالیت‌های دانش‌آموز هم برای معلم و هم برای یادگیرنده دارای مزایای بسیاری است، این فرآیند می‌تواند وسیله‌ای برای تشخیص نقاط ضعف معلم در تدریس و همچنین یادگیری دانش‌آموزان باشد، همچنین ارزشیابی و ارائه بازخورد فرد را از میزان بهبود در عملکرد خود آگاه می‌کند و در نهایت می‌تواند وسیله‌ای برای ایجاد انگیزه در یادگیرنده باشد.

مدیریت و سازماندهی کلاس و درک تفاوت‌های فرهنگی به ترتیب با ضرایب (۴/۴۸) و (۳/۵۳) در درجات بعدی استاندارد ارزیابی معلمان قرار گرفته بودند. افراد جامعه برحسب اینکه متعلق به کدام گروه اجتماعی و شغلی هستند و به چه طبقه‌هایی بستگی دارند و خود را از چه طایفه‌ای می‌دانند و به کدام گرایش فکری و عقیدتی منسوبند و بالاخره برحسب اینکه از نظر جنسی و سنی در چه رده‌ای قرار دارند دارای نمود و ویژگی‌های فرهنگی متفاوت‌اند.

مدرسه محیطی است که در آن دانش‌آموزان باید بیاموزند هویت قومی و فرهنگی آنها افتخاری است که از نسل‌های گذشته به ارث برده‌اند و باید افتخارآمیز به معرفی آن پردازند (قلی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۹). بنابراین معلمان و مدیران مدارس لازم است تا ضمن آشنایی با فرهنگ‌های قومی منطقه و احترام به این فرهنگ‌ها فضای مناسب را برای تجلی عنصرهای فرهنگی اقوام گوناگون و همچنین فراهم شدن بستری پرنشاط، پویا و فعال برای فعالیت‌های آموزشی و در کنار آن مشارکت هرچه بیشتر دانش‌آموزان در امور فرهنگی، ورزشی، هنری و... را فراهم نمایند. در پایان نیز تلاش جهت رشد حرفه‌ای خود و ارتباط با والدین با ضرایب (۳/۱۸) و (۲/۹۶) به‌عنوان عامل‌های بعدی ارزیابی معلمان قرار گرفتند. در دنیای امروز، حجم، تنوع و عمق توقعات و انتظارات مرتبط با نظام آموزش و پرورش، آن‌چنان است که نظام مذکور، با شرایط، امکانات، روش‌ها و نیروی انسانی فعلی به هیچ‌وجه نمی‌تواند از عهده رسالت خود بر آید. نظام آموزش و پرورش باید متحول شود و تغییراتی بنیادین و اساسی در آن به وجود آید. اصولاً هیچ سازمان و نهادی نمی‌تواند هدف‌هایی معقول اتخاذ کند و کار اثر بخشی در جهت تحقق آن هدف‌ها انجام دهد، مگر آن‌که تمامی اعضایش، از صدر تا زیر، مفروضات خود را درباره آینده، مورد تجزیه و تحلیل و بازنگری جدی قرار دهند تا بتوانند آن را بر اساس واقعیات اصلاح کنند.

با توجه به مسائل فوق، اگر آموزش و پرورش می‌خواهد تغییر کند، متحول شود و پیشرفت نماید، دست‌اندرکاران امر تعلیم و تربیت، به خصوص معلمانی که تعامل گسترده‌ای با فراگیران دارند، باید متحول شوند، تغییر کنند و پیشرفت نمایند، دست‌اندرکاران امر تعلیم و تربیت، به خصوص معلمانی که تعامل گسترده با فراگیران دارند، باید متحول شوند، تغییر کنند و پیشرفت نمایند. همچنین دانش و اطلاعات، شناخت‌ها، نگرش‌ها، مهارت‌ها و روش‌های کار آن‌ها باید تغییر کند. لازمه این کار، حرفه‌ای شدن امر تعلیم و تربیت و در سرلوحه آن، حرفه‌ای شدن تمام معلمان است. این چنین می‌توان امیدوار بود که تغییر موردنظر به رشد عملکرد دانش‌آموزان خواهد انجامید (صبوری خسروشاهی، ۱۳۸۹). به عبارت دیگر، پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان (در یک برنامه جدید آموزشی)، فرآورده آشنایی معلمان با آن برنامه است و رشد حرفه‌ای وی است.

در مورد ارتباط معلمان با والدین قریب به اتفاق پژوهش‌گران بر این باورند که والدین نقش مهمی در روند فراگیری و آموزش و پرورش دانش‌آموزان داشته و ارتباط آنها با اولیای مدرسه یکی از واجبات امر آموزش است. (علاقه‌بند، ۱۳۸۸). به اعتقاد کارشناسان مسائل خانواده، معلم باید کم و بیش از وضعیت و شرایط دانش‌آموز در خانواده آگاه باشد تا بتواند براساس مشکلات و یا شاید شرایط ویژه‌ای که او در خانواده دارد، برای تفهیم مطالب درسی به وی کمک کند. زندگی پیوسته دستخوش تحولات گوناگون مثل مرگ، طلاق، تولد، بیماری و مشکلات خانوادگی و گاه جابه‌جایی مکانی است که هر کدام از آنها بر روحیه، رفتار و درس کودکان تاثیر خواهد گذاشت.

در نهایت باید گفت که هر فعالیت پژوهشی با یک سری محدودیت‌هایی روبه‌رو است که توجه و اشاره به آن‌ها موجب می‌شود خوانندگان بتوانند با اطمینان بیشتر دربارهٔ صحت و سقم یافته‌ها، قضاوت کنند. این محدودیت‌ها می‌تواند بر روی فرایند آن تاثیرگذار باشد، متأسفانه رفع بعضی از این محدودیت‌ها خارج از عهده‌ی محقق بود، لذا در تحقیق حاضر نیز محقق با یک سری محدودیت‌ها مواجه شده است؛ از آن جمله آن‌ها می‌توان به عدم تعمیم‌پذیری یافته‌های آن به شرایط مشابه اشاره کرد زیرا مورد بررسی شده دارای ویژگی‌های منحصر به فردی است که حتی امکان دارد نتایج آن به موارد مشابه در همان آموزشگاه نیز قابل تعمیم نباشد.

### پیشنهادهای کاربردی

- یک سیستم برنامه‌ریزی مناسب برای ارزیابی عملکرد معلمان با مشارکت، معلمان، صاحب‌نظران و برنامه‌ریزان خبره طراحی گردد.
- با توجه به وضعیت معلمان در هر یک از استانداردهای این پژوهش دوره‌های آموزشی لازم تهیه و برگزار گردد.
- از استانداردهای مربوطه در تهیه و تنظیم لوايح مربوط به رتبه بندی معلمان استفاده گردد.
- از نتایج مطالعه حاضر جهت تنظیم الگوی ارزیابی عملکرد معلمان استفاده گردد.
- از نتایج مطالعه حاضر جهت ارتقای نظام ارزیابی عملکرد معلمان استفاده گردد.
- مسئولان آموزش و پرورش از استانداردهای پژوهش حاضر جهت کیفیت بخشی بیشتر به آموزش استفاده کنند.
- با پیاده‌سازی استاندارد های ارزیابی و تاکید بر اهمیت آنها انگیزه لازم برای رقابت سازنده در معلمان ایجاد گردد.

### قدردانی

از کلیه معلمان شهرستان رشتخوار که در انجام پژوهش حاضر، پژوهشگران را یاری کرده اند، صمیمانه تقدیر و تشکر می‌نماییم.

## منابع

- جوادی، محمد؛ محمدی، رمضانعلی (۱۳۸۸). ارزیابی عملکرد معلمان از دیدگاه مدیران و معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران بر اساس مدل جان ویلز و جوزف باندی. فصلنامه مدیریت و برنامه ریزی در نظام آموزشی، دوره ۵، شماره ۳، ص ۱۰۳-۱۲۷.
- [https://mpes.sbu.ac.ir/article\\_۹۸۳۴۲.html](https://mpes.sbu.ac.ir/article_۹۸۳۴۲.html)
- خنیفر، حسین (۱۳۸۳). درآمدی بر استاندارد سازی منابع انسانی در آموزش و پرورش. مجله روانشناسی و علوم تربیتی، دوره ۱۲، شماره ۶۹، ص ۱۷۳.
- [https://jpsyedu.ut.ac.ir/article\\_۱۰۶۰۵.html](https://jpsyedu.ut.ac.ir/article_۱۰۶۰۵.html)
- رضایی میرقائد، هدا؛ احمدی کهنعلی، رضا؛ کوشکی جهرمی، علیرضا (۱۳۹۶). نیازسنجی و تعیین دوره‌های آموزشی کارکنان واحدهای آموزش و پژوهش دانشگاه هرمزگان بر اساس رویکرد شایستگی. دو فصلنامه مطالعات برنامه ریزی آموزشی. دوره ۶، شماره ۱۲، ص ۱۳۳-۱۶۶.
- <https://dx.doi.org/۱۰.۲۲۰۸۰/eps.۲۰۱۸.۱۷۸۹>
- روح الهی، احمدعلی؛ وثوقی نیری، عبدالله؛ زراعتی، محسن (۱۳۹۳). شناسایی عوامل موثر بر ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی از دیدگاه دانشجویان. فصلنامه علمی مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، دوره ۵، شماره ۲۸، ص ۱-۲۰.
- [http://mape.jrl.police.ir/article\\_۱۳۰۱۰.html](http://mape.jrl.police.ir/article_۱۳۰۱۰.html)
- رونق، یوسف (۱۳۸۰). مطالعه کار و استاندارد شغل. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- سماواتی، حسن؛ رضا نجات، سید امیر (۱۳۸۸). بررسی نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان ناجا از دیدگاه مدیران. دوماهنامه انسانی پلیس، دوره ۶، شماره ۲۲، ص ۲۵-۳۸.
- [http://pod.jrl.police.ir/article\\_۹۴۲۸.html](http://pod.jrl.police.ir/article_۹۴۲۸.html)
- شعبانی، حسن (۱۳۸۰). روش‌های و فنون تدریس. تهران: انتشارات سمت.
- صبوری خسروشاهی، حبیب (۱۳۸۹). آموزش و پرورش در عصر جهانی شدن: چالش‌ها و راهبردهای مواجهه با آن. مطالعات راهبردی سیاستگذاری عمومی، دوره ۱، شماره ۱، ص ۱۵۳-۱۹۶.

[http://sspp.iranjournals.ir/article\\_۶۳۱.html](http://sspp.iranjournals.ir/article_۶۳۱.html)

صفوی، امان الله (۱۳۹۰). روش‌ها و فنون تدریس. تهران: انتشارات سمت.  
صحت، سعید (۱۳۹۹). شناسایی و رتبه بندی شاخص‌های ارزشیابی اعضای هیات علمی در بعد آموزش. فصلنامه اندازه گیری تربیتی، دوره ۱۰، شماره ۴۰، ص ۱۹۹-۲۲۵.  
doi: ۱۰,۲۲۰۵۴/jem.۲۰۲۰,۴۹۶۵۶,۲۰۰۱

علاقه بند، علی (۱۳۸۸). مبانی و اصول مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات روان.  
فاطمه، حاج موسایی؛ مهناز اخوان تفتی (۱۳۸۶). بررسی نظرات دانشجویان دانشگاه‌های تهران به ملاک‌های ارزشیابی عملکرد اساتید. مجله اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره ۳، شماره ۲، ص ۴۵-۶۱.  
<https://dx.doi.org/۱۰,۲۲۰۵۱/jontoe.۲۰۰۷,۳۰۲>

فتحی واجارگاه، کوروش (۱۳۷۹). مدرسه استاندارد. تهران: انتشارات فاخر.  
قلی زاده، آذر؛ کشتی آرای، نرگس؛ سهرابی رنایی، مریم (۱۳۸۹). نقش بکارگیری مهارت‌های مدیریت متنوع فرهنگی در ارتقای سطح مشارکت اجتماعی دانش‌آموزان. فصلنامه تحقیقات فرهنگی، دوره ۴، شماره ۴، ص ۶۱-۸۹.

<http://dx.doi.org/۱۰,۷۵۰۸/ijcr.۲۰۱۱,۱۶,۰۰۶>

کاظمی راد، نفیسه؛ نوربخش، پریوش؛ سپاسی، حسین (۱۳۹۸). ساخت و اعتبار یابی ابزار ارزیابی عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی. فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، دوره ۷، شماره ۱۸، ص ۳۴-۴۹.

[https://smms.basu.ac.ir/article\\_۳۳۳۱.html](https://smms.basu.ac.ir/article_۳۳۳۱.html)

کاوسی، اسماعیل؛ تخیری، علی اصغر (۱۳۹۶). ارزیابی عملکرد آموزشی دفتر هم اندیشی اساتید و نخبگان دانشگاهی دانشگاه تهران. فصلنامه علمی مدیریت بر آموزش انتظامی. دوره ۷، شماره ۴۰، ص ۱-۲۰.

[http://mape.jrl.police.ir/article\\_۱۳۰۷۵.html](http://mape.jrl.police.ir/article_۱۳۰۷۵.html)

میرکاظمی، سیده عذرا؛ علیانی، حسین؛ کشتی دار، مهدیه (۱۳۹۳). شناسایی و اولویت بندی معیارهای ارزیابی عملکرد معلمان تربیت بدنی به روش سلسله مراتبی. مطالعات مدیریت ورزشی، دوره ۷، شماره ۲۵، ص ۶۵-۷۸.

[https://smrj.ssrr.ac.ir/article\\_۵.html](https://smrj.ssrr.ac.ir/article_۵.html)

نظری، شهرام؛ دیوکان، بهزاد؛ کوثری پور، محسن (۱۳۹۹). تبیین شاخصهای ارزیابی عملکرد معلمان تربیت بدنی شهر تهران. فصلنامه تعلیم و تربیت، دوره ۳۶، شماره ۱، ص

۱۲۵-۱۰۷

<http://qjoe.ir/article-۱-۲۲۵۳-fa.html>

نوری، علی؛ امین فر، مرتضی (۱۳۸۵). مقایسه ارزشیابی عملکرد معلمان مدارس ابتدایی برحسب ویژگیهای جمعیت شناختی آنان. دوره ۲، شماره ۵، ص ۱۴۹-۱۷۲.

<http://dx.doi.org/۱۰.۲۲۰۵۴/jep.۲۰۰۶.۵۹۹۲>

Alali, E., Alhammadi, N., Almarar, M. S., Almheiri, S., Almarar, F., Almarar, M., & Nobanee, H. (۲۰۲۱). Financial Analysis and Performance Evaluation of Moderna. Available at SSRN ۳۸۹۶۱۹۹.

<https://dx.doi.org/۱۰.۲۱۳۹/ssrn.۳۸۹۶۱۹۹>

Almutairi, T. S., & Shraid, N. S. (۲۰۲۱). Teacher Evaluation by Different Internal Evaluators: Head of Departments, Teachers Themselves, Peers and Students. International Journal of Evaluation and Research in Education, ۱۰(۲), ۵۸۸-۵۹۶. DOI: ۱۰.۱۱۵۹۱/ijere.۷۱۰۱۲.۲۰۸۳۸

Chiu, W. Y., Lee, Y. D., & Lin, T. Y. (۲۰۱۰). Performance evaluation criteria for personal trainers: An analytical hierarchy process approach. Social Behavior and Personality: an international journal, ۳۸(۷), ۸۹۵-۹۰۵.

<https://doi.org/۱۰.۲۲۲۴/sbp.۲۰۱۰.۳۸.۷.۸۹۵>

Khuanwang, W., Lawthong, N., & Suwanmonkha, S. (۲۰۱۶). Development of evaluation standards for professional experiential training of student teachers. Procedia-Social and Behavioral Sciences, ۲۱۷, ۸۷۸-۸۸۶.

<https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/j.sbspro.۲۰۱۶.۰۲.۰۲۰>

LEW, L. Y. (۲۰۱۳). National science education standards and pre-service programs in the USA. [http://www.jsicsa.ir/issue\\_۷۶۰۷\\_۷۶۲۴.html](http://www.jsicsa.ir/issue_۷۶۰۷_۷۶۲۴.html)

Martinez, F., Taut, S., & Schaaf, K. (۲۰۱۶). Classroom observation for evaluating and improving teaching: An international perspective. Studies in Educational Evaluation, ۴۹, ۱۵-۲۹

<https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/j.stueduc.۲۰۱۶.۰۳.۰۰۲>

Navidinia, H., Reza Kiani, G., Akbari, R., & Ghaffar Samar, R. (۲۰۱۴). EFL teacher performance evaluation in Iranian high schools: Examining the effectiveness of the status quo and setting the groundwork for developing an

- alternative model. *The International Journal of Humanities*, ۲۱(۴), ۲۷-۵۳.  
<http://ejh.modares.ac.ir/article-۲۷-۶۲۹۷-en.html>
- Popović, M., Savić, G., Kuzmanović, M., & Martić, M. (۲۰۲۰). Using data envelopment analysis and multi-criteria decision-making methods to evaluate teacher performance in higher education. *Symmetry*, ۱۲(۴), ۵۶۳.  
<https://doi.org/۱۰.۳۳۹۰/sym۱۲۰۴۰۵۶۳>
- Robinson, W., & Campbell, J. (۲۰۱۰). *Effective teaching in gifted education: Using a whole school approach*. Routledge  
<https://doi.org/۱۰.۴۳۲۴/۹۷۸۰۲۰۳۸۵۵۰۶۵>
- Rushton, S., Morgan, J., & Richard, M. (۲۰۰۷). Teacher's Myers-Briggs personality profiles: Identifying effective teacher personality traits. *Teaching and Teacher Education*, ۲۳(۴), ۴۳۲-۴۴۱  
<https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/j.tate.۲۰۰۶.۱۲.۰۱۱>
- Strong, M. (۲۰۰۶). Does new teacher support affect student achievement. *Research Brief*, ۶(۱), ۱-۴. <http://www.newteachercenter.org/>
- Stronge, J. (۲۰۱۳). *Evaluating what good teachers do: Eight research-based standards for assessing teacher excellence*. Routledge.  
<https://doi.org/۱۰.۴۳۲۴/۹۷۸۱۳۱۵۸۵۴۴۰۳>
- Sayın, S. D., & Arslan, H. (۲۰۱۷). Determining the criteria identifying teacher performance through multiple indicators. *European Scientific Journal*, ۱۳(۱۶), ۱۹-۳۱. <http://dx.doi.org/۱۰.۱۹۰۴۴/esj.۲۰۱۷.۷۱۳n۱۶p۱۹>
- Vesamavibool, S., Urwongse, S., Hanpanich, B., Thongnour, D., & Watcharin, K. (۲۰۱۵). The comparative study of professional standards for Thai teachers and for Asean teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, ۱۹۱, ۲۲۸۰-۲۲۸۴. <https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/j.sbspro.۲۰۱۵.۰۴.۶۷۱>