

اولویت‌بندی مؤلفه‌های ارزیابی آموزشی- رفتاری معلمان و دبیران مدارس طلوع

* لیلا قرائیان * * اصغر زمانی

* دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد روهن، دانشگاه آزاد اسلامی، روهن، ایران.

leila.ghoraian@gmail.com

* دانشیار، هیئت علمی گروه مدیریت آموزش عالی، موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، تهران، ایران.

a.zamani@irphe.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۱۶

چکیده

این پژوهش با هدف اولویت‌بندی مؤلفه‌های ارزیابی آموزشی- رفتاری معلمان و دبیران مدارس طلوع انجام شد. بر همین اساس، تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر اجرا، توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان و دبیران مدارس طلوع تهران (۱۵۰ نفر بود) که به روش تمام شماری انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته بود. جهت تعیین روایی محتوایی از نظر استاتید دانشگاه و خبرگان آموزش و پرورش (معلمان و دبیران مدارس طلوع) استفاده و نسبت روایی محتوایی مورد تایید قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ جهت پایایی ۰/۸۷۵ محاسبه و مورد تایید قرار گرفت. جهت تحلیل داده‌های بدست آمده، از آزمون تی تک - نمونه ای با نرم افزار SPSS24 جهت تعیین رتبه‌بندی شاخص‌ها از روش تحلیل سلسله مراتبی AHP با نرم افزار ExpertChoice استفاده شده است. با توجه به نتایج رتبه‌بندی مشخص شد از بین مؤلفه‌های ارزیابی آموزشی- رفتاری معلمان و دبیران مدارس طلوع تعیین تکالیف یا ارائه موضوعات تحقیقی، در حدتوان دانش‌آموزان و کنترل و نظارت بر انجام آنها توسط معلمان و دبیران مدارس طلوع در اولویت اول قرار دارند و از بین ملاک‌های ارزیابی صلاحیت و توانمندی‌های حرفه‌ای و عمومی معلمان و دبیران مدارس طلوع، در حین استخدام اهمیت و توجه به تفاوت های فردی دانش‌آموزان در هنگام تدریس به عنوان مهمترین ملاک ارزیابی شناسایی شد.

واژه‌های کلیدی: آموزش، رفتار، ارزیابی معلمان، ارزیابی آموزشی- رفتاری، دبیران مدارس طلوع.

نوع مقاله: پژوهشی

۱- مقدمه و بیان مساله

اصولی اصلاح و بهبود آموزشی و رشد و پرورش استعدادها و بها دادن به روحیه تحقیق، پژوهش و ارزشیابی مستمر و ارتقای کیفیت کار معلمان و دانش‌آموزان، رفعت جایگاه راهنمایان آموزشی شفاف‌تر می‌شود آن هم راهنمایی که دارای توانایی‌های شغلی و حرفه‌ای، تجربه و بالاترین مدارج علمی باشد تا تقویت ارتباط بین مدارس و معلمان و انتقال

شناخت مبانی اجتماعی تعلیم و تربیت، از جمله صلاحیت‌های اساسی حرفه‌ای مدرسی است. منظور از این شناخت، مجموعه آگاهی‌هایی است در مورد جامعه، فرهنگ، نیازها و مسایل اجتماعی که به طور مستقیم یا غیرمستقیم در اهداف، اصول و روش‌های تربیتی تاثیر دارند و به عملکرد مدرس جهت می‌دهند (شعبانی، ۱۳۹۲). با توجه به وظیفه

نویسنده عهده‌دار مکاتبات: لیلا قرائیان Leila.ghoraian@gmail.com



نوآوری‌های علمی آموزشی، تجربیات و تعامل بین معلمان و بین مدرسه و جامعه و جهت دادن به شوراهای معلمان و آسان‌سازی و تسهیل امکانات و حمایت از تنوع و نوآوری‌های آنان که به عهده راهنمایان آموزشی می‌باشد (جوادی پور و محمدی، ۱۳۸۸). ارزیابی نیز از دیرباز به عنوان یکی از مهمترین وظایف مهم مدیریتی در موفقیت سازمان‌های مختلف مطرح بوده است، بدیهی است که ارزیابی عملکرد کارکنان فرآیندی بسیار مهم و حساس است که مسئولان سازمان‌ها خصوصاً آموزش و پرورش با آن روبه‌رو هستند (موسوی راد و همکاران، ۱۳۹۳). در این میان، سنجش عملکرد معلمان، با انگیزه‌هایی مانند ارتقای سطح آموزش، بهبود جذب و همچنین ارتقای دانش حرفه‌ای همواره به مثابه گزینه‌ای راهگشا، مد نظر مسئولان نهادهای نظارتی بوده است (عسگری متین و کیانی، ۱۳۹۷). معلمان برای اثربخش بودن آموزش باید بر دانش و مهارت‌های موردنیاز، جهت دستیابی به اهداف آموزشی، آگاهی و تسلط داشته باشند. مؤلفه‌های آموزشی معلمان عبارتست از: ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی: این مؤلفه بیانگر این است که معلمان در فرآیند یاددهی و یادگیری باید مجموعه از اصول و مسائل اخلاقی و رفتاری را لحاظ نمایند. این ملاحظات دارای زیر مؤلفه‌های شوخ طبعی و بشاشیت رفتاری؛ اعتماد به نفس؛ علاقه و اشتیاق معلم به دانش‌آموزان و عمل آموزش؛ وقت شناسی؛ نوع پوشش و ظاهر معلم؛ احترام گذاشتن به شاگردان؛ تعهد و مسئولیت‌پذیری؛ رعایت عدالت در بین شاگردان؛ سعه صدر بود (وحدانی، محرم‌زاده و سید عامری، ۱۳۹۱). یکی از ابعاد صلاحیت حرفه‌ای معلم به دانش شغلی و شایستگی‌های حرفه‌ای مربوط به مهارت‌های آموزش و تدریس او بر می‌گردد. مهارت‌هایی مانند فعال کردن دانش‌آموزان در فرآیند یادگیری و به‌کاربردن روش‌های فعال تدریس، ایجاد زمینه‌های مناسب برای افزایش تفکر انتقادی و ایجاد تجربه‌های یادگیری، بهره‌گیری از مشارکت فعال همه دانش‌آموزان در فعالیتهای آموزشی، برقراری ارتباط مناسب و صمیمانه با دانش‌آموزان به ویژه ارتباط کلامی، ایجاد زمینه‌های پرسشگری و تشویق دانش‌آموزان به بحث آزاد و جهت‌گیری دموکراتیک در کلاس درس، ایجاد موقعیتهای

مبهم و سؤال برانگیز برای کشف مجهولات، دادن تکالیفی مرتبط با اهداف، محتوای درس، ظرفیت و توانایی دانش‌آموزان از دانش حرفه‌ای معلم نشأت می‌گیرد و عملکرد او را اثربخش می‌سازد (حسین‌پور طولازدهی و همکاران، ۱۳۹۵). هدف ارزیابی معلمان در کلی‌ترین سطح، بهبود امر آموزشی است. بهبود نظام‌مند امر آموزش، در وهله اول مستلزم ارزشیابی عملکردهای آموزشی فعلی است. آنگونه که بولتن^۱ (۲۰۱۴)، می‌گوید، ارزشیابی معلم می‌تواند درنهایت باعث افزایش رشد فردی و خودارزیابی شود (زارعی، ملکی و سبزی‌پور، ۱۳۹۶). امروزه ضرورت ارزیابی آنچنان محرز شده است که در هر نظام و دستگاه اداری به منزله امری اجتناب‌ناپذیر مطرح است و لازمه مدیریت صحیح و پویا به شمار می‌رود. استقرار نظام ارزیابی و سنجش صلاحیت‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای معلمان مبتنی بر شاخص‌های آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و تربیتی برای ارتقا^۲ به عنوان یکی از سیاست‌های کلی از سوی مقام معظم رهبری معرفی شده است (نظری و همکاران، ۱۳۹۹). کشاورز و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به‌منظور ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی، مهارت‌های علمی، مهارت‌های پژوهشی، مهارت‌های ورزشی، مهارت‌های آموزشی و یاددهی، مهارت‌های اجتماعی و مهارت‌های رفتاری و اخلاقی را به عنوان معیارهای ارزیابی عملکرد بررسی کرده‌اند. ارزیابی از مؤثرترین روش‌ها برای تضمین کیفیت و شرط اساسی روند ارتقاء کیفیت مستمر^۲ در سیستم آموزشی می‌باشد. معلمان یکی از ارکان مهم نهاد آموزش و پرورش محسوب می‌شوند و نحوه عملکرد آن‌ها در بازدهی کل نظام آموزشی نقش اساسی ایفا می‌نماید. ارزیابی صحیح، گویای وضعیت عملکرد معلم بوده و در صورتی که بازخورد نتایج به طور صحیح و به موقع به معلمان منعکس گردد، می‌تواند ضمن تشخیص نقاط قوت و ضعف، به عنوان عاملی کمک‌کننده در جهت ارتقای کیفیت فعالیت‌های آموزشی آن‌ها، مؤثر باشد (سیف، ۱۳۹۱). ارزیابی باید بر اساس معیارها و مؤلفه‌های دقیق و قابل اندازه‌گیری باشد تا نتایج آن برای بهبود عملکرد معلمان کاربردی باشد

1 . Bulletin

2 . Continuous Quality Improvement



فرایند آموزشی - رفتاری از ابتدا باید شامل یک سازوکار مناسب ارزشیابی باشد (عبدالملکی، نصیری بنی‌ولیک و افضلی، ۱۳۹۹: ۱۰۵). برای ارزیابی مؤلفه‌های آموزشی- رفتاری بیان شده، از روش‌ها و الگوهای مختلفی استفاده می‌شود. یکی از مهمترین این الگوها، الگوی اعتبارسنجی می‌باشد. این الگو معروف‌ترین مدل ارزیابی نظام‌های آموزشی در جهان است. در این الگو، شاخص‌های عناصر مختلف نظام آموزشی در دو مرحله «ارزیابی درونی» و «ارزیابی برونی» تدوین می‌شود. بر این اساس ابتدا عوامل مشخص می‌شوند، سپس ملاک‌ها و شاخص‌های آن تعیین خواهد شد (فرمینی فراهانی، کشاورزاده و نصیری، ۱۳۹۲). بنابراین داشتن الگوی ارزیابی دقیق و منطقی می‌تواند راهنمایی برای پیاده‌سازی ارزش‌های فرهنگی، آموزشی، توسعه حرفه‌ای، توسعه اجتماعی، توسعه اقتصادی، شفاف‌سازی ماهیت، افزایش کیفیت و بهبود عملکرد باشد (کریمی، نوه‌ابراهیم، حسن پور و موسی‌پور، ۱۳۹۹: ۲۵۶). از این رو هدف ارزیابی آموزشی- رفتاری معلمان، شناسایی نقاط قوت و ضعف در جهت بهبود مؤلفه‌های آموزشی- رفتاری معلمان و رسیدن به پیشرفت حرفه‌ای است و اینکه اطمینان حاصل شود که معلمان بهترین عملکرد را برای بهبود کارایی دانش‌آموزان انجام می‌دهند. زیرا ارزیابی می‌تواند موجب بهبود فرآیند آموزش باشد و نتایج آن برای شناسایی نیازهای آموزشی استفاده شود (فیلد جر^۵، ۲۰۲۳). چناری و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که مدیریت و رهبری یکی از مؤلفه‌های سنجش کیفیت آموزشی معلمان مدارس جهت ارزیابی آموزشی- رفتاری است. ماجدی و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که مدیریت کلاس درس از طرف معلمان از مؤلفه‌های مهم ارزیابی آموزشی است. تقی‌پورظهیر، طاهری و جعفری (۱۳۹۸) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که، مؤلفه‌های ارزیابی آموزشی - رفتاری معلمان مدیریت، اخلاق و شخصیت بود. مظاهری و انصاری‌زاده (۱۳۹۷) در پژوهشی اعلام کردند دانش، نگرش، مهارت و توانایی معلمان از مهمترین مؤلفه‌های ارزیابی

(استرانگ و توکر^۱، ۲۰۲۰). در این بین، نبود نشانگرها و مؤلفه‌های دقیق در ارزیابی از کیفیت معلمان، ارزیابی را مخاطره آمیز می‌سازد. در چنین حالتی، حرکات و رفتارهای سلیقه‌ای و فردی مشاهده می‌شود و امکان تبعیض قایل شدن و نبود معیار رتبه بندی در نظارت بسیار محتمل است (سوریانی^۲، ۲۰۲۰). ارزیابی مؤلفه‌های آموزشی- رفتاری معلمان یک فرآیند پیچیده اما ضروری است. با این حال، یک چنین بازبینی و بررسی می‌تواند نتیجه مثبت و سازنده ایجاد کند. ارزیابی با هدف بررسی مؤلفه‌های آموزش- رفتاری معلمان با آگاه نمودن معلمان از عملکرد خود، در جهت جایگزین ساختن رفتارهای مناسب و حذف رفتارهای منفی و غیراثربخش خواهند داشت و این امر نه تنها کارایی معلمان را موجب خواهد شد، بلکه مسئولیت‌پذیری و رشد شخصی در جهت یک رابطه پویا، متعادل بین دانش‌آموزان و رشد حرفه‌ای معلم و بهبود او ایجاد می‌کند (بوکانان، هارب و فیتزگارب^۳، ۲۰۲۰). دیویس و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی نشان داد، از جمله طراحی دستورالعمل، توسعه حرفه‌ای، اخلاق حرفه‌ای، همکاری، تنوع درک شده دانش‌آموز، فناوری، تکنیک آموزشی و تکنیک آموزش ویژه بین حالت فعلی و مطلوب از جمله مؤلفه های ارزیابی آموزشی است. به همین دلیل، اتخاذ یک رویکرد خلاقانه از اهمیت بالایی برخوردار است. از آنجایی که درک کلی از آموزش ویژه ایجاد شده است، نتایج مطالعه می‌تواند پیامدهایی برای مدارس و معلمان داشته باشد (دیویس و همکاران^۴، ۲۰۲۳). از این رو نظام‌ها و مراکز آموزشی، نیازمند نوعی نظام ارزیابی هستند که قابلیت اثربخشی در سیاستگذاری‌ها و راهبردهای کلان را داشته باشد. پس می‌توان نتیجه گرفت؛ برای این که برنامه‌های آموزشی از کیفیت بالایی برخوردار باشند، ارزشیابی از آن، امری ضروری است تا بتوان به وسیله آن، کیفیت و شایستگی آموزش را مورد ارزیابی قرار داد و نقاط قوت برنامه برنامه درسی را مشخص کرد (شعبانی، ناطقی و فقیهی، ۱۳۹۷). متخصصان ارزشیابی آموزشی معتقدند هر برنامه یا

1. Stronge & Tucker
2. Suryani
3. Buchanan, Harb & Fitzgerald
4. Davis et al.

5. Field Jr



شایستگی‌های رفتاری آموزشی را بسنجیم و نقاط ضعف و قوت آن را یافته و با برنامه‌ریزی، نقاط ضعف را برطرف نموده و کارایی برنامه‌های آموزشی این مدارس را بهبود بخشیم، چرا که ارزشیابی فرایندی است علمی، نظام یافته و اصولی که با جمع‌آوری اطلاعات در مورد کلیت برنامه و عملکرد آن می‌تواند هدایت، تصمیم‌گیری و کارایی اجزای مختلف آموزش را مورد تحلیل قرار دهد.

۲- پیشینه پژوهش

عسگری متین و کیانی (۱۳۹۷) پژوهشی با هدف الگوی معیار صلاحیت حرفه‌ای معلمی انجام دادند. بر پایه یافته‌ها، ساختار نهایی این الگو در ۷ ساحت، ۳۳ حوزه محوری و ۱۵۸ شاخص صلاحیت با نام «الگوی معیار سنجش صلاحیت حرفه‌ای معلمی در تراز جمهوری اسلامی ایران» پدید آمد. ساحت‌های هفتگانه این الگو عبارت‌اند از: ۱. برنامه‌ریزی و آماده‌سازی برای آموزش؛ ۲. برنامه‌ریزی و طراحی برای یادگیری؛ ۳. مدیریت پیرامون و محیط یادگیری؛ ۴. آموزش اثربخش؛ ۵. مسئولیت سازمانی و توسعه حرفه‌ای؛ ۶. سرمایه اجتماعی و فعالیت فرهنگی و ۷. معنویت، اخلاق و خداآوری.

بوکانان، هارب و فیتزجرالد (۲۰۲۰) پژوهشی با هدف اجرای ارزیابی عملکرد آموزشی: مطالعه موردی معلمان استرالیایی انجام دادند و به این نتیجه دست یافتند که اجرای یک ارزیابی عملکرد آموزش به عنوان یک وظیفه به طور گسترده برای حرفه و فارغ‌التحصیل کردن معلمان مفید است و ممکن است پیوندهای حرفه‌ای بین مدارس و دانشگاه‌ها را تقویت کند.

استیسی، تالبوت، بوکانان و مایر (۲۰۲۰) پژوهشی با هدف توسعه ارزیابی عملکرد معلمان به این نتایج دست یافتند که برنامه‌ریزی و آماده‌سازی، مشاهدات و شواهدی از تمرین تدریس، نقش مدارس، رابطه مدیران و معلمان، رابطه با تحصیل معلم اولیه، انصاف، اعتبار و قابلیت اطمینان نمونه‌هایی از مولفه‌های ارزیابی معلمان هستند.

آموزشی معلمان است. فرخ‌نژاد و پیردادیان (۱۳۹۰) در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که رعایت مقررات آموزشی، نحوه تعامل دانش‌آموز با معلم، میزان استفاده از تکنولوژی آموزشی، رضایت از نتایج ارزشیابی، میزان آگاهی از اهداف ارزشیابی و کیفیت فرآیند تدریس-یادگیری در ارزیابی آموزشی- رفتاری معلمان مهم هستند. آموزش و پرورش گرجستان (۲۰۱۶)، نشانگرهای کلیدی ارزیابی عملکرد آموزشی- رفتاری در حوزه مدارس ابتدایی را در ۹ مؤلفه برنامه‌درسی، آموزش، ارزشیابی، برنامه‌ریزی، رهبری، رشد و یادگیری، محیط و جامعه، فرهنگ و برنامه‌های فوق درسی شناسایی کرده است. در مجموع با توجه به بررسی‌های صورت گرفته، مشخص گردید، در این زمینه تاکنون پژوهشی انجام نشده است، لذا ضروری است چنین تحقیقاتی در جهت شناسایی مؤلفه‌های ارزیابی آموزشی- رفتاری معلمان و دبیران مدارس صورت پذیرد.

یکی از این مؤسساتی که برای نیل به این نوع تعلیم و تربیت، مشغول به فعالیت می‌باشد، مؤسسه فرهنگی طلوع است که در سال ۱۳۵۸ (در مقطع ابتدایی) با هدف تربیت دخترانی متدین، متخلق به اخلاق اسلامی و مادرانی مدیر و مدبر برای نسل آینده این سرزمین، توسط عده‌ای از خیرین، متدینین و فرهنگ دوستان با ایمان تأسیس گردید. در حال حاضر در مقاطع پیش دبستان دو ۸۲ دانش آموز، دبستان ۲۸۷ دانش‌آموز، در متوسطه اول ۱۵۰ دانش آموز و در متوسطه دوم ۱۴۴ دانش آموز در رشته های علوم انسانی، ریاضی و تجربی مشغول به تحصیل هستند. مأموریت طلوع کشف، پرورش و هدایت استعداد های همه جانبه دانش‌آموزان به منظور استقرار و پیمودن مسیر کمال و قرب الهی است (موسسه فرهنگی طلوع، Tollou.ir). از این رو اولویت‌بندی مؤلفه‌های ارزیابی آموزشی- رفتاری معلمان و دبیران مدارس طلوع، می‌تواند هدایتگر رفتار، کردار و اندیشه های معلمان و دبیران به سمت ارزش‌های اسلامی و منعکس کننده باورها و اولویت های مدارس از جنبه های اخلاقی و رفتاری باشد. بنابراین با توجه به اهمیت نظام آموزشی و نقش بسیار بالای مدارس طلوع در تعلیم و تربیت اسلامی و لزوم اصلاح و تحول در این نظام آموزشی برای حفظ پویایی و بالندگی مدارس، ضرورت دارد که

1. Buchanan, Harb & Fitzgerald

2. Stacey, Talbot, Buchanan & Mayer



۴- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، و از نظر اجرا توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان و دبیران مدارس طلوع (۱۵۰ نفر) تهران که به روش تمام شماری انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته بود. این پرسشنامه بر اساس مبانی نظری (مطالعات کتابخانه‌ای) یعنی براساس نظریات محققان در پژوهش‌های پیشین در سه بخش مؤلفه‌های ارزیابی آموزشی- رفتاری معلمان و دبیران، ملاک ارزیابی صلاحیت و توانمندی‌های حرفه‌ای و عمومی معلمان و دبیران مدارس طلوع در حین استخدام طراحی شده است. در این پژوهش جهت تعیین روایی ابتدا روایی محتوایی مورد تایید استاد محترم راهنما قرار گرفته سپس جهت تایید بیشتر روایی محتوایی، از قضاوت و دیدگاه خبرگان مجرب در این پژوهش یعنی ۱۰ نفر از معلمان و دبیران مدارس طلوع استفاده شد به طوری که نظرات با استفاده از نسبت روایی محتوایی لاوشه یا شاخص نسبت روایی محتوایی (CVR) مورد سنجش و مورد تایید قرار گرفت. جهت تایید پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده و ۰/۸۷۵ محاسبه و مورد تایید قرار گرفت. در روش آمار استنباطی، جهت تحلیل داده‌های بدست آمده، از آزمون تی تک - نمونه ای با نرم‌افزار SPSS24 جهت تعیین رتبه‌بندی شاخص‌ها از روش تحلیل سلسله مراتبی AHP با نرم‌افزار ExpertChoice استفاده شده است.

این‌دیورا، هرمانتو و پرامونو^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان بهبود صلاحیت معلم نشان داد که تلاش‌ها برای افزایش صلاحیت معلم در دوران انقلاب صنعتی با بهبود سیستم‌های استخدام معلم، الگوهای ارتقا کفایت معلمان از پایین به بالا، بهینه‌سازی برنامه بهبود حرفه‌ای مداوم و مطالعات درسی با پشتیبانی از سواد الکترونیکی انجام شده است. لی^۲ (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان ارزیابی رشد حرفه‌ای معلمان، به این نتیجه رسید که، معلمان اثربخش باید در شش بعد دانش موضوعی، کیفیت تدریس، جو کلاس، مدیریت کلاس درس، اعتقادات معلم و رفتارهای حرفه‌ای مهارت داشته باشند. همچنین در این مطالعه شواهد عملی و چگونگی تأثیر این ابعاد بر میزان یادگیری فراگیران نشان داده می‌شود و بر این اساس چهارچوب نظری جهت ارزیابی معلمان اثربخش ارائه می‌گردد.

۳- سؤال‌های پژوهش

۱. چه مولفه‌هایی در رابطه با ارزیابی آموزشی- رفتاری معلمان و دبیران مدارس طلوع وجود دارد؟
۲. ملاک‌های ارزیابی صلاحیت و توانمندی‌های حرفه‌ای و عمومی معلمان و دبیران مدارس طلوع، در حین استخدام کدام‌اند؟
۳. اولویت‌بندی مولفه‌ها و ملاک‌های ارزیابی آموزشی- رفتاری معلمان و دبیران مدارس طلوع چگونه است؟

جدول ۱. مشخصات ابزار پژوهش

منبع	تعداد گویه	مؤلفه‌های ارزیابی آموزشی- رفتاری
چناری و همکاران(۱۳۹۹)- ماجدی و همکاران(۱۳۹۸)- طاهری و همکاران(۱۳۹۸)- خونی و همکاران(۱۳۹۸)- میرکمالی و همکاران(۱۳۹۸)- رزی و همکاران(۱۳۹۷)- مظاهری و انصاری زاده(۱۳۹۸)- کشاورز زاده و همکاران(۱۳۹۶)- سلیمی و رضانی(۱۳۹۳)- حاتمی(۱۳۹۰)- فراهانی و همکاران(۱۳۸۹)- دانش پژوه و همکاران (۱۳۸۸)- گپیلا و همکاران(۲۰۲۰)- بوکانان و همکاران(۲۰۲۰)- استیسی و همکاران(۲۰۲۰)- ایندیورا و همکاران(۲۰۲۰)- لی (۲۰۱۹)- بیجان و همکاران(۲۰۱۸)- وو و چن(۲۰۱۴)	۲۳	مؤلفه‌های ارزیابی آموزشی- رفتاری معلمان و دبیران مدارس طلوع
	۱۲	ملاک ارزیابی صلاحیت و توانمندی‌های حرفه‌ای و عمومی معلمان و دبیران مدارس طلوع، در حین استخدام

1 . Indira, Hermanto, & Pramono
2 . Lee



۵- یافته‌ها

بر اساس نتایج حاصل از روایی و پایایی از ۲۳ مولفه شناسایی شده تعداد ۲۰ مولفه جهت ارزیابی آموزشی- رفتاری معلمان و دبیران مدارس طلوع مورد تایید و بررسی گرفت. نتایج در جدول (۲) موجود است.

در این بخش، یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌های پرسشنامه مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.

۱- چه مولفه‌هایی در رابطه با ارزیابی آموزشی- رفتاری معلمان و دبیران مدارس طلوع وجود دارد؟

جدول ۲. آزمون تی تک نمونه ای برای مولفه‌های ارزیابی آموزشی- رفتاری معلمان و دبیران مدارس طلوع

سطح معناداری (sig)	درجه آزادی (df)	آزمون تی (t)	انحراف معیار	میانگین	مولفه‌های ارزیابی آموزشی- رفتاری معلمان و دبیران مدارس طلوع
۰/۰۰۱	۱۴۹	۵/۶۶	۱/۱۶	۳/۵۴	توجه به تلاش معلمان و دبیران برای ایجاد شوق و دل‌بستگی به دین و دانش، در دانش آموزان، در مدارس طلوع
۰/۰۰۱	۱۴۹	۴/۸۷	۱/۱۳	۳/۴۵	برخورداربودن از انگیزه قوی، جدیت، پویایی و نشاط همراه با صبر و تحمل بالا
۰/۰۰۱	۱۴۹	۸/۰۳	۱/۰۷	۳/۷۰	روحیه انتقاد پذیری بالا در میان معلمان و دبیران مدارس
۰/۰۰۱	۱۴۹	۱۵/۳۵	۰/۸۴۵	۴/۰۶	ایجاد انگیزه در دانش آموزان از طریق فعال نمودن آنان در کلاس درس، توسط معلمان و دبیران مدارس طلوع
۰/۰۰۱	۱۴۹	۵/۲۸	۱/۱۷	۳/۵۰	اهمیت قائل شدن به رضایتمندی معلم از مدیر و همکاران در محیط کار، در کنار مؤلفه‌های اصلی ارزیابی آموزشی- رفتاری معلمان و دبیران مدارس
۰/۰۰۱	۱۴۹	۱۲/۴۱	۰/۹۹۳	۴	مسئولیت پذیر بودن معلمان و دبیران مدارس طلوع، در قبال آینده جامعه و دانش آموزان
۰/۰۰۱	۱۴۹	۷/۳۴	۱/۱۸	۳/۷۱	رعایت اصول سنجش، در انجام ارزشیابی‌ها و طراحی سؤالات امتحانی با توجه به اهداف دوره و پایه
۰/۰۰۱	۱۴۹	۷/۴۶	۰/۹۹۵	۳/۶۰	اهمیت دادن به مطالعه کتب و نشریات (مجلات رشد، فصلنامه تعلیم و تربیت) مختلف، در بین معلمان و دبیران مدارس طلوع
۰/۰۰۱	۱۴۹	۶/۰۳	۱/۱۰	۳/۵۴	توجه به پرورش مهارت‌های اجتماعی دانش آموزان، توسط معلمان و دبیران مدارس طلوع
۰/۰۰۱	۱۴۹	۱۴/۲۰	۰/۸۹۶	۴/۰۴	تشویق و ترغیب دانش آموزان به مطالعه کتاب‌های غیردرسی در رابطه با درس خود، توسط معلمان و دبیران
۰/۰۰۱	۱۴۹	۱۱/۵۵	۰/۹۵۳	۳/۹۰	تشویق دانش آموزان به ساخت وسایل کمک آموزشی توسط معلمان و دبیران مدارس طلوع
۰/۰۰۱	۱۴۹	۱۷/۶۴	۰/۸۰۰	۴/۱۵	تعیین تکالیف یا ارائه موضوعات تحقیقی، در حد توان دانش آموزان و کنترل و نظارت بر انجام آنها توسط معلمان و دبیران
۰/۰۰۱	۱۴۹	۱۵/۳۵	۰/۸۴۵	۴/۰۶	استفاده از طرح درس و رعایت بودجه بندی کتاب در طول هفته، ماه و نیمسال توسط معلمان و دبیران مدارس طلوع
۰/۰۰۱	۱۴۹	۵/۶۱	۱/۱۶	۳/۵۳	بیان انتظارات دبیران از دانش آموزان، به صورت واضح و صریح



۰/۰۰۱	۱۴۹	۱۳/۱۱	۰/۹۶۵	۴/۰۳	توجه کافی به استفاده بجا از انواع رسانه‌های آموزشی، وسایل کارگاهی، آزمایشگاهی و کتابخانه
۰/۰۰۱	۱۴۹	۹/۷۳	۱/۰۹	۳/۸۶	اختصاص حداکثر استفاده از وقت کلاس، برای فعالیت‌های درسی، تشکیل منظم کلاس، ورود و خروج به موقع توسط معلمان، دبیران و دانش‌آموزان مدارس طلوع
۰/۰۰۱	۱۴۹	۹/۳۲	۰/۹۷۲	۳/۷۴	اهمیت دادن به بیان مطالب پیش‌نیاز درس جدید (پیش‌سازمان دهنده ها)، برای فهم بهتر و پیوستگی مطالب (از ساده به دشوار)
۰/۰۰۱	۱۴۹	۵/۷۰	۱/۰۷	۳/۵۰	وجود احساس تعهد، مسئولیت، دلسوزی و احترام متقابل بین معلمان، دبیران و دانش‌آموزان در مدارس طلوع
۰/۰۰۱	۱۴۹	۵/۹۵	۰/۹۶۰	۳/۴۶	ایجاد تنوع و جذابیت در کلاس درس برای دانش‌آموزان، توسط معلمان و دبیران مدارس طلوع
۰/۰۰۱	۱۴۹	۴/۲۷	۱/۰۵	۳/۳۶	ایجاد انگیزه و رغبت برای مطالعه و تحقیق در بین دانش‌آموزان، توسط معلمان و دبیران مدارس طلوع

تهران، مؤلفه‌های ارزیابی آموزشی- رفتاری شناسایی شده، مورد تایید نهایی قرار می‌گیرد.

۲. ملاک‌های ارزیابی صلاحیت و توانمندی‌های حرفه‌ای و عمومی معلمان و دبیران مدارس طلوع، در حین استخدام کدامند؟

بر اساس نتایج حاصل از روایی و پایایی از ۱۲ ملاک شناسایی شده تعداد ۱۲ ملاک جهت ارزیابی صلاحیت و توانمندی‌های حرفه‌ای و عمومی معلمان و دبیران مدارس طلوع، در حین استخدام مورد تایید و بررسی قرار گرفت. نتایج در جدول (۳) موجود است.

از آنجا که طیف مورد سنجش ۵ گزینه‌ای بوده است، میانگین نظری ۳ در نظر گرفته شده است. همانطور که نتایج نشان می‌دهد میانگین برای همه مؤلفه‌ها بیشتر از ۳ به دست آمده است و سطح معناداری آماره آزمون تی تک - نمونه ای برای تمامی مؤلفه‌های ارزیابی شده برابر با $\text{sig} = 0.001$ می باشد و از سطح معنی‌داری آزمون که برابر با $0.05 < \alpha = 0.001$ (sig) است، لذا با توجه به نتایج حاصله با ضریب اطمینان ۹۵ درصد می‌توان چنین نتیجه گرفت که از دیدگاه پاسخگویان، یعنی معلمان و دبیران مدارس طلوع

جدول ۳. آزمون تی تک نمونه‌ای برای بررسی ملاک ارزیابی صلاحیت و توانمندی‌های حرفه‌ای و عمومی معلمان و دبیران مدارس طلوع، در حین استخدام

سطح معناداری (sig)	درجه آزادی (df)	آزمون تی (t)	انحراف معیار	میانگین	ملاک ارزیابی صلاحیت و توانمندی‌های حرفه‌ای و عمومی معلمان و دبیران مدارس طلوع، در حین استخدام
۰/۰۰۱	۱۴۹	۱۰	۰/۹۸۷	۳/۸۰	داشتن قدرت بیان، روش تدریس مناسب و توانایی انتقال مطالب درسی، جزء ملاک ارزیابی صلاحیت و توانمندی‌های حرفه‌ای و عمومی معلمان و دبیران مدارس طلوع، در حین استخدام
۰/۰۰۱	۱۴۹	۱۰	۰/۹۵۴	۳/۷۸	رعایت موازین دینی، اخلاقی، جایگاه شأن معلمی، آراستگی و پوشش، جزء ملاک ارزیابی معلمان و دبیران مدارس طلوع، در حین استخدام



۰/۰۰۱	۱۴۹	۱۰/۸۲	۰/۹۶۵	۳/۸۵	اهمیت مهارت کافی جهت استفاده از فناوری‌های جدید و هوشمند و وسایل کمک آموزشی متناسب با موضوع درس
۰/۰۰۱	۱۴۹	۱۵/۵۳	۰/۸۴۰	۴/۰۶	اهمیت و توجه به خلاقیت و نوآوری در تدریس و ارائه مطالب جدید و فراتر از کتاب درسی
۰/۰۰۱	۱۴۹	۱۱/۱۵	۰/۹۳۶	۳/۸۵	توانمندی بالا و اقتدار در اداره کلاس و رهبری آن
۰/۰۰۱	۱۴۹	۱۴/۰۲	۰/۹۳۱	۴/۰۷	اهمیت و توجه به تفاوت های فردی دانش آموزان در هنگام تدریس
۰/۰۰۱	۱۴۹	۱۳/۱۲	۰/۹۵۱	۴/۰۲	تأمل در بکارگیری شیوه‌های صحیح تشویق و تنبیه
۰/۰۰۱	۱۴۹	۶/۹۶	۱/۲۵	۳/۷۱	اهمیت و توجه به داشتن رابطه ای دوستانه با دانش آموزان و احترام قائل بودن برای هر یک از آنها
۰/۰۰۱	۱۴۹	۱۴/۵۹	۰/۸۹۴	۴/۰۴	داشتن انگیزه، اعتماد به نفس، شوق و علاقه وافر به تدریس، در پیشبرد صلاحیت و توانمندی‌های حرفه‌ای و عمومی
۰/۰۰۱	۱۴۹	۷/۲۱	۱/۰۴	۳/۶۱	اهمیت و توجه به مشارکت دانش‌آموزان در یادگیری بهتر مباحث درسی و شاگرد پروری
۰/۰۰۱	۱۴۹	۴/۴۴	۱/۲۱	۳/۴۴	اهمیت و توجه به تلاش، برای ایجاد محیطی شاداب، بانشاط و دارا بودن روحیه شوخ طبعی و گشاده‌رویی.
۰/۰۰۱	۱۴۹	۹/۸۱	۱/۰۹	۳/۸۸	اهمیت و توجه به انجام ارزشیابی‌های مستمر از فرآیند یاددهی - یادگیری و ثبت نمرات آن‌ها، برای اطلاع مدرسه و اولیا ، توسط معلمان و دبیران مدارس طلوع

۳- اولویت‌بندی مؤلفه‌ها و ملاک‌های ارزیابی آموزشی- رفتاری معلمان و دبیران مدارس طلوع چگونه است؟ با توجه به این که سوالات پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۵ امتیازی، نمره دهی شده جهت اولویت بندی مؤلفه ها، در این بخش از آزمون فریدمن استفاده شده است. آزمون رتبه‌بندی فریدمن معادل آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه با اندازه‌های تکراری است.

الف) اولویت‌بندی مؤلفه‌های ارزیابی آموزشی- رفتاری معلمان و دبیران مدارس طلوع

جهت تعیین رتبه بندی شاخص‌ها از روش تحلیل سلسله مراتبی AHP استفاده شده است. نتایج در جدول (۴) درج شده است.

از آنجا که طیف مورد سنجش ۵ گزینه‌ای بوده است، میانگین نظری ۳ در نظر گرفته شده است. همانطور که نتایج نشان می‌دهد میانگین برای همه ملاک‌ها بیشتر از ۳ به دست آمده است و سطح معناداری آماره آزمون برای تمامی ملاک ارزیابی صلاحیت و توانمندی‌های حرفه‌ای و عمومی معلمان و دبیران مدارس طلوع، در حین استخدام برابر با $\text{sig}=0.001$ می‌باشد و از سطح معنی‌داری آزمون که برابر با $0.05 < \alpha = 0.001$ (sig) است، لذا با توجه به نتایج حاصله با ضریب اطمینان ۹۵ درصد می‌توان چنین نتیجه گرفت که از دیدگاه پاسخگویان، یعنی معلمان و دبیران مدارس طلوع تهران، ملاک ارزیابی صلاحیت و توانمندی‌های حرفه‌ای و عمومی معلمان و دبیران مدارس طلوع، در حین استخدام، مورد تایید نهایی قرار می‌گیرد.



جدول ۴. اولویت بندی مؤلفه‌های ارزیابی آموزشی- رفتاری معلمان و دبیران مدارس طلوع

ردیف	مؤلفه‌های ارزیابی آموزشی- رفتاری معلمان و دبیران مدارس طلوع	نماد	وزن	اولویت
۱	توجه به تلاش معلمان و دبیران برای ایجاد شوق و دل‌بستگی به دین و دانش، در دانش آموزان، در مدارس طلوع	a1	۰/۲۷۹	۱۰
۲	برخوردار بودن از انگیزه قوی، جدیت، پویایی و نشاط همراه با صبر و تحمل بالا	a2	۰/۲۳۰	۱۵
۳	روحیه انتقاد پذیری بالا در میان معلمان و دبیران مدارس طلوع	a3	۰/۳۰۲	۸
۴	ایجاد انگیزه در دانش آموزان از طریق فعال نمودن آنان در کلاس درس، توسط معلمان و دبیران مدارس طلوع	a4	۰/۳۶۶	۲
۵	اهمیت قائل شدن به رضایت‌مندی معلم از مدیر و همکاران در محیط کار، در کنار مؤلفه‌های اصلی ارزیابی آموزشی- رفتاری معلمان و دبیران مدارس طلوع	a5	۰/۲۴۴	۱۴
۶	مسئولیت پذیر بودن معلمان و دبیران مدارس طلوع، در قبال آینده جامعه و دانش آموزان	a6	۰/۳۵۴	۳
۷	رعایت اصول سنجش، در انجام ارزشیابی ها و طراحی سؤالات امتحانی با توجه به اهداف دوره و پایه	a7	۰/۳۱۹	۷
۸	اهمیت دادن به مطالعه کتب و نشریات (مجلات رشد، فصلنامه تعلیم و تربیت) مختلف، در بین معلمان و دبیران مدارس طلوع	a8	۰/۲۶۹	۱۲
۹	توجه به پرورش مهارت‌های اجتماعی دانش آموزان، توسط معلمان و دبیران	a9	۰/۲۷۵	۱۱
۱۰	تشویق و ترغیب دانش آموزان به مطالعه کتاب های غیردرسی در رابطه با درس خود، توسط معلمان و دبیران مدارس طلوع	a10	۰/۳۴۲	۴
۱۱	تشویق دانش آموزان به ساخت وسایل کمک آموزشی توسط معلمان و دبیران	a11	۰/۳۲۵	۶
۱۲	تعیین تکالیف یا ارائه موضوعات تحقیقی، در حد توان دانش آموزان و کنترل و نظارت بر انجام آنها توسط معلمان و دبیران مدارس طلوع	a12	۰/۳۸۷	۱
۱۳	استفاده از طرح درس و رعایت بودجه بندی کتاب در طول هفته، ماه و نیمسال توسط معلمان و دبیران مدارس طلوع	a13	۰/۳۶۶	۲
۱۴	بیان انتظارات دبیران از دانش آموزان، به صورت واضح و صریح	a14	۰/۲۵۷	۱۳
۱۵	توجه کافی به استفاده بجا از انواع رسانه‌های آموزشی، وسایل کارگاهی، آزمایشگاهی و کتابخانه	a15	۰/۳۶۶	۲
۱۶	اختصاص حداکثر استفاده از وقت کلاس، برای فعالیت‌های درسی، تشکیل منظم کلاس، ورود و خروج به موقع توسط معلمان، دبیران و دانش‌آموزان مدارس طلوع	a16	۰/۳۴۰	۵
۱۷	اهمیت دادن به بیان مطالب پیش‌نیاز درس جدید (پیش‌سازمان دهنده ها)، برای فهم بهتر و پیوستگی مطالب (از ساده به دشوار)	a17	۰/۲۸۷	۹
۱۸	وجود احساس تعهد، مسئولیت، دلسوزی و احترام متقابل بین معلمان، دبیران و دانش‌آموزان در مدارس طلوع	a18	۹/۰۱	۱۶
۱۹	ایجاد تنوع و جذابیت در کلاس درس برای دانش‌آموزان، توسط معلمان و دبیران	a19	۸/۸۲	۱۷
۲۰	ایجاد انگیزه و رغبت برای مطالعه و تحقیق در بین دانش‌آموزان، توسط معلمان	a20	۸/۲۴	۱۸

ب) اولویت‌بندی ملاک ارزیابی صلاحیت و توانمندی‌های حرفه‌ای و عمومی معلمان و دبیران طلوع:

جهت تعیین رتبه بندی شاخص‌ها از روش تحلیل سلسله مراتبی AHP استفاده شده است. نتایج در جدول (۵) درج شده است.

با توجه به نتایج رتبه‌بندی به روش سلسله مراتبی مشخص شد از بین مؤلفه‌های ارزیابی آموزشی- رفتاری معلمان و دبیران مدارس طلوع: تعیین تکالیف یا ارائه موضوعات تحقیقی، در حد توان دانش آموزان و کنترل و نظارت بر انجام آنها توسط معلمان و دبیران مدارس طلوع در اولویت اول قرار دارند.

جدول ۵. اولویت‌بندی ملاک‌های ارزیابی صلاحیت و توانمندی‌های حرفه‌ای و عمومی معلمان و دبیران در حین استخدام

اولویت	وزن	نماد	ملاک‌های ارزیابی صلاحیت و توانمندی‌های حرفه‌ای و عمومی معلمان و دبیران مدارس طلوع، در حین استخدام
۶	۰/۲۱۲	c1	داشتن قدرت بیان، روش تدریس مناسب و توانایی انتقال مطالب درسی، جزء ملاک ارزیابی صلاحیت و توانمندی‌های حرفه‌ای و عمومی معلمان و دبیران مدارس طلوع، در حین استخدام
۸	۰/۱۹۵	c2	رعایت موازین دینی، اخلاقی، جایگاه شأن معلمی، آراستگی و پوشش، جزء ملاک ارزیابی معلمان و دبیران مدارس طلوع، در حین استخدام
۴	۰/۲۳۸	c3	اهمیت مهارت کافی جهت استفاده از فناوری‌های جدید و هوشمند و وسایل کمک آموزشی متناسب با موضوع درس
۲	۰/۲۵۱	c4	اهمیت و توجه به خلاقیت و نوآوری در تدریس و ارائه مطالب جدید و فراتر از کتاب درسی
۷	۰/۲۱۰	c5	توانمندی بالا و اقتدار در اداره کلاس و رهبری آن
۱	۰/۲۸۷	c6	اهمیت و توجه به تفاوت‌های فردی دانش آموزان در هنگام تدریس
۳	۰/۲۴۲	c7	تأمل دربرگرفتن شیوه‌های صحیح تشویق و تنبیه
۹	۰/۱۸۲	c8	اهمیت و توجه به داشتن رابطه ای دوستانه با دانش آموزان و احترام قائل بودن برای هر یک از آنها
۲	۰/۲۵۱	c9	داشتن انگیزه، اعتماد به نفس، شوق و علاقه وافر به تدریس، در پیشبرد صلاحیت و توانمندی‌های حرفه‌ای و عمومی
۱۰	۰/۱۷۳	c10	اهمیت و توجه به مشارکت دانش آموزان در یادگیری بهتر مباحث درسی و شاگرد پروری
۱۱	۰/۱۶۶	c11	اهمیت و توجه به تلاش، برای ایجاد محیطی شاداب، بانشاط و دارابودن روحیه شوخ طبعی و گشاده‌رویی.
۵	۰/۲۲۷	c12	اهمیت و توجه به انجام ارزشیابی‌های مستمر از فرآیند یاددهی-یادگیری و ثبت نمرات آنها، برای اطلاع مدرسه و اولیا، توسط معلمان و دبیران مدارس طلوع

۶- بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج رتبه‌بندی مشخص شد از بین مؤلفه‌های ارزیابی آموزشی- رفتاری معلمان و دبیران مدارس طلوع: تعیین تکالیف یا ارائه موضوعات تحقیقی، در حد توان دانش آموزان و کنترل و نظارت بر انجام آنها توسط معلمان و دبیران مدارس طلوع (در اولویت اول)، ایجاد انگیزه در دانش آموزان از طریق فعال نمودن آنان در کلاس درس،

با توجه به نتایج رتبه‌بندی به روش سلسله مراتبی مشخص شد از بین ملاک‌های ارزیابی صلاحیت و توانمندی‌های حرفه‌ای و عمومی معلمان و دبیران مدارس طلوع، در حین استخدام: اهمیت و توجه به تفاوت‌های فردی دانش آموزان در هنگام تدریس در اولویت اول قرار دارند.



درسی (در اولویت دوم)، داشتن انگیزه، اعتماد به نفس، شوق و علاقه وافر به تدریس، در پیشبرد صلاحیت و توانمندی‌های حرفه‌ای و عمومی (در اولویت دوم)، تأمل دربرگاری شیوه‌های صحیح تشویق و تنبیه (در اولویت سوم)، اهمیت مهارت کافی جهت استفاده از فناوری‌های جدید و هوشمند و وسایل کمک آموزشی متناسب با موضوع درس (در اولویت چهارم)، اهمیت و توجه به انجام ارزشیابی‌های مستمر از فرآیند یاددهی-یادگیری و ثبت نمرات آن‌ها، برای اطلاع مدرسه و اولیا، توسط معلمان و دبیران مدارس طلوع (در اولویت پنجم)، ... قرار دارند. یک معلم باید نگاه مثبت را در خود و دیگران توسعه دهد. معلمی ایجاد فرصت‌های یادگیری است از این‌رو، تلاش برای ایجاد فرصت‌های فکری و عملی که می‌تواند منبسط از نگاه دموکراسی و دانش‌آموزمحوری معلم نیز باشد، برای معلم در کلاس جهانی ضروری است. هر دانش‌آموزی متفاوت با دانش آموز دیگری است و دنیای خاص خود را داشته و ابعاد و الزامات خود را دارد لذا ایجاد بستری همراه با تمرکز بر دانش‌آموز با توجه به تفاوت‌های فردی به عنوان ذینفع اصلی یادگیری از مهم‌ترین ابعاد نگرشی یک معلم تراز جهانی است. از طرفی معلمی صحنه ایجاد روش‌های جدید تفکر و اندیشیدن است و معلمی خواهد توانست که به شکلی مناسب‌تر انعطاف‌پذیری فکری دانش‌آموزان را توسعه دهد که خود نیز تفکری خلاق داشته و توان ایجاد الگوهای ذهنی متفاوت را دارا باشد. از این‌رو توانایی تفکر خلاق و نوآور از جمله ویژگی‌های معلمان در کلاس جهانی به شمار می‌رود. با توجه به مؤلفه‌های شناسایی شده می‌توان چنین نتیجه گرفت ارزیابی مؤلفه‌های آموزشی- رفتاری؛ آن بخشی که به آموختنی هستند، قابلیت ارتقاء دارد و بخشی دیگر که به شخصیت خود معلم وابسته است، معلمی یک اخلاق فاضله انسانی است از این‌رو ویژگی‌های اخلاقی از جمله مهم‌ترین ابعاد ویژگی‌های حرفه‌ای یک معلم است. مسئولیت‌پذیری، احترام و ادب، شخصیت معلمی، صداقت و درستی، جسارت در بیان، تعهد و عفت کلام و مانند این ویژگی‌ها سازنده ویژگی‌های اخلاقی معلم تراز جهانی است. معلم، در رفتار نیز معلم است از این‌رو سکنا رفتاری معلم نیز قدرت آموزندگی دارد و دانش‌آموزان از این رفتار نیز یاد می‌گیرند.

توسط معلمان و دبیران مدارس طلوع (در اولویت دوم)، استفاده از طرح درس و رعایت بودجه بندی کتاب در طول هفته، ماه و نیمسال توسط معلمان و دبیران مدارس طلوع (در اولویت دوم)، توجه کافی به استفاده بجا از انواع رسانه‌های آموزشی، وسایل کارگاهی، آزمایشگاهی و کتابخانه (در اولویت دوم)، مسئولیت‌پذیر بودن معلمان و دبیران مدارس طلوع، در قبال آینده جامعه و دانش‌آموزان (در اولویت سوم)، تشویق و ترغیب دانش‌آموزان به مطالعه کتاب‌های غیردرسی در رابطه با درس خود، توسط معلمان و دبیران مدارس طلوع (در اولویت چهارم)، اختصاص حداکثر استفاده از وقت کلاس، برای فعالیت‌های درسی، تشکیل منظم کلاس، ورود و خروج به موقع توسط معلمان، دبیران و دانش‌آموزان مدارس طلوع (در اولویت پنجم)، ... قرار دارند. با توجه به مؤلفه‌های شناسایی شده می‌توان چنین نتیجه گرفت نظارت بر کارهای تحقیقی دانش‌آموزان به طور مستمر، استفاده بجا از انواع رسانه‌های آموزشی، وسایل کارگاهی، آزمایشگاهی و مسئولیت‌پذیری می‌تواند نگرش معلمان و دبیران را تغییر دهند، و این تغییر می‌تواند موجب ایجاد فضای دوستانه در محیط کار، داشتن صبر و بردباری برای هدایت دانش‌آموزان، پذیرش ایده‌ها، راه‌حل‌ها و پیشنهادها نو در انجام امور مدرسه، ایجاد روحیه نوآوری، در هدایت و اجرای برنامه‌های مدرسه، ایجاد روحیه نوآوری، ایجاد فضای مناسب برای نقد علمی تغییرات ایجاد شده در سطح مراکز آموزشی، توانمندسازی معلمان برای پذیرش تغییر، رهبری مشارکتی، آمادگی و بسترسازی فرهنگی و توانمندسازی برای ارزیابی آموزشی و رفتاری شود. از این اعمال ارزیابی آموزشی و رفتاری بر اساس چنین مؤلفه‌هایی می‌تواند صلاحیت‌های لازم (دانش و آگاهی، مهارت و توانایی، تمایل و نگرش‌های مناسب) را بیش از پیش مورد توجه قرار دهد و اقدامات معلمان را اثربخش‌تر نماید. از طرفی با توجه به نتایج رتبه‌بندی مشخص شد از بین ملاک‌های ارزیابی صلاحیت و توانمندی‌های حرفه‌ای و عمومی معلمان و دبیران مدارس طلوع، در حین استخدام: اهمیت و توجه به تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان در هنگام تدریس (در اولویت اول)، اهمیت و توجه به خلاقیت و نوآوری در تدریس و ارائه مطالب جدید و فراتر از کتاب



(۲۰۲۰)، لی (۲۰۱۹)، وو و چن (۲۰۱۴)، همخوانی دارد. پیشنهادهای کاربردی پژوهش:

پیشنهاد می‌شود یک الگو مناسب برای ارتقای عملکرد آموزشی و رفتاری معلمان و دبیران مبتنی بر رویکرد مدرسه محوری، برنامه‌محوری، مشارکت و خودارزیابی، در جهت تعیین اهداف و برنامه‌های عملیاتی مدرسه، شناسایی ظرفیت‌ها و توانایی‌های عوامل موثر در مدارس و دستیابی به نگرش مثبت تهیه و اجرایی شود.

- با توجه به مولفه‌های استخراج شده جهت ارزیابی آموزشی- رفتاری معلمان و دبیران مدارس طوع، تقویت فرهنگ کارگروهی و مشارکتی، خلاقیت و نوآوری، بهره‌گیری از پژوهش و تاکید بر اخلاق و ارتباطات انسانی در جهت بهبود عملکرد معلمان و تقویت صلاحیت حرفه‌ای آنان پیشنهاد می‌گردد.

- برگزاری کارگاه آموزشی روش‌های جدید تدریس به صورت مداوم برای آشنایی معلمان روش‌های مختلف تدریس، توجه به دانش، تجربه و نگرش مثبت معلمان به طرح درس و شرکت در همایش‌های مرتبط و منظم و برنامه‌ریزی شده به منظور افزایش مشارکت آنان در ارزیابی آموزشی- رفتاری نیز توصیه می‌شود.

از این‌رو، ویژگی‌های رفتاری از جمله صلاحیت‌های معلم تراز جهانی قلمداد می‌گردد. برخورد با هیجانات که نشان‌دهنده ویژگی‌های عاطفی معلم است از دیگر ابعاد مهم ویژگی‌های حرفه‌ای قلمداد می‌شود. مؤلفه‌های بُعد عملکرد اثربخش ترین مؤلفه‌ها را شامل می‌شوند که در میان آن، قدرت علمی معلم و فن بیان و ارائه مطلب و توان وی در طراحی آموزشی و مسائل مرتبط با برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی است که همه آنچه معلمی نامیده می‌شود را به صورت عملی به بروز و ظهور می‌رسانند. از آنجایی که ماحصل دانش معلم‌اند و نوک پیکان اثرگذاری آن می‌باشند، در اولویت اول دسته‌بندی می‌شوند. بعد از آن می‌توان به مؤلفه‌های رفتاری معلم اشاره داشت که می‌توانند دلسوزی و پیگیری و خستگی‌ناپذیر بودن معلم را موجب شوند. ابعاد دیگر به عنوان سنگ بنا و پایه محسوب می‌شوند. چه بسا دانش فراوانی را یک معلم کسب کرده باشد و یا نگرش بسیار مطلوبی را در وجود خود بپروراند اما هیچ‌گاه به مرحله بروز و ظهور نرسد، بنابراین اثربخش هم نباشد. نتیجه تحقیق با پژوهش گیپلا (۲۰۲۰) و چناری و همکاران (۱۳۹۹)، ماجدی و همکاران (۱۳۹۸)، رزی و همکاران (۱۳۹۷)، مظاهری و انصاری زاده (۱۳۹۷)، فرخ نژاد (۱۳۹۵)، عرفانی و همکاران (۱۳۹۵)، سبحانی‌نژاد و زمانی منش (۱۳۹۱)، استیسی، تالبوت، بوکانان و مایر

منابع

۱. تقی پور ظهیر، علی، امین‌فر، مرتضی، باقری، سیفعلی. (۱۳۸۸). بررسی و مقایسه اثربخشی معلمان جذب شده از آموزش عالی و مراکز تربیت معلم ابتدایی، تحقیقات مدیریت آموزشی، ۱(۲): ۳۷-۵۶.
۲. جوادی پور، محمد، محمدی، رضانعلی. (۱۳۸۸). ارزیابی عملکرد معلمان راهنما از دیدگاه مدیران و معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران براساس مدل جان وایلز و جوزف باندی. فصلنامه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام های آموزشی، ۲(۲): ۱۰۳-۱۲۷.
۳. چناری، زمرد، بهمنی، لیلا، برکت، غلام حسین. (۱۳۹۹). ارائه الگویی برای سنجش کیفیت آموزشی در مدارس ابتدایی: مورد مطالعه شهرستان اندیمشک. نشریه علمی
۴. حسین پور طولازدهی شهره، زین آبادی حسن رضا، علیمردانی اکرم، کرد فیروزجایی فهیمه. (۱۳۹۵). تأملی بر رفتارهای ضد تولیدی معلمان در تدریس: واکاوی نشانگان، ابعاد و ارزیابی وضع موجود در مدارس شهر تهران. فصلنامه علمی - پژوهشی تعلیم و تربیت، ۳۲ (۱): ۱۱۷-۱۴۴.
۵. رزی، جمال، امام جمعه، سید محمدرضا، احمدی، غلامعلی، صالح صدق پور، بهرام. (۱۳۹۷). شناسایی و اعتبار سنجی ویژگی‌های معلم اثربخش دوره ابتدایی. نظریه و عمل در برنامه درسی، ۶ (۱۲): ۹۳-۱۲۶.
۶. سبحانی‌نژاد، مهدی، زمانی‌منش، حامد. (۱۳۹۱). شناسایی ابعاد معلم اثربخش و اعتبار سنجی مولفه‌های آن



۱۶. مظاهری، حسن و انصاری زاده، فهیمه. (۱۳۹۷). ارزیابی صلاحیت‌های حرفه‌ای فارغ التحصیلان دانشگاه فرهنگیان استان قم. توسعه حرفه ای معلم، ۳(۳): ۹۱-۱۱۳.

۱۷. ماجدی، پری سیماسادات، نادری، عزت اله و سیف نراقی، مریم. (۱۳۹۸). صلاحیت‌های معلمی متناسب با ویژگی‌های جهانی و اعتبارسنجی آن از دیدگاه مدیران و معلمان نمونه مدارس. فصلنامه مدیریت مدرسه، ۷(۱)، ۸۴-۱۰۴.

۱۸. موسوی راد، سیده طاهره، روزبهانی، محبوبه و روه، ماهنوش. (۱۳۹۳). ارزیابی عملکرد معلمان تربیت بدنی با بازخورد ۳۶۰ درجه: مطالعه موردی معلمان شهرستان پارسیان. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۱(۳): ۶۱-۷۰.

۱۹. مظاهری، حسن و انصاری زاده، فهیمه. (۱۳۹۷). ارزیابی صلاحیت‌های حرفه‌ای فارغ التحصیلان دانشگاه فرهنگیان استان قم. توسعه حرفه ای معلم، ۳(۳): ۹۱-۱۱۳.

۲۰. وحدانی، محسن محرم زاده، مهرداد و سید عامری، حسن. (۱۳۹۱). ارتباط بین ابعاد شخصیت (مدل ۵ عاملی) و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی استان خراسان شمالی، فصلنامه تعلیم و تربیت، ۱۱۲(۱): ۱۴-۵.

۲۱. نظری شهرام، دیوکان بهزاد و کوثری پور، محسن. (۱۳۹۹). تبیین شاخص‌های ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی شهر تهران. فصلنامه علمی - پژوهشی تعلیم و تربیت، ۳۶(۱): ۱۰۷-۱۲۴.

22. Bejan, A. S., Damian, R. M., Leiber, T., Neuner, I., Niculita, L., & Vacareanu, R. (2018). Impact evaluation of institutional evaluation and programme accreditation at Technical University of Civil Engineering Bucharest (Romania). *European Journal of Higher Education*, 8(3), 319-336.

23. Buchanan, J., Harb, G., & Fitzgerald, T. (2020). Implementing a teaching performance assessment: An Australian case study. *Australian Journal of Teacher Education*, 45(5), 5.

24. Davis, S. L., Jaser, S. S., Ivankova, N. V., Lemley, T., & Rice, M. (2023). Using Mixed Methods Research in Children with

توسط دبیران دوره متوسطه شهر یاسوج. پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، ۹(۳۲): ۶۸-۸۱.

۷. سیف، علی. (۱۳۹۱). *اندازه‌گیری، سنجش و ارزشیابی آموزشی*. ناشر: دوران، تهران.

۸. شعبانی، رسول، ناطقی، فائزه و فقیهی، علیرضا. (۱۳۹۷). ارزشیابی نظام آموزشی حوزه علمیه کاشان با استفاده از الگوی CIPP (مورد مطالعه: سطح یک حوزه علمیه کاشان). مسائل کاربردی تعلیم و تربیت اسلامی، ۳(۴): ۶۷-۹۴.

۹. شعبانی، حسن. (۱۳۹۲). *مهارت‌های آموزشی*. تهران: انتشارات سمت.

۱۰. عبدالملکی، شوبو، نصیری بنی ولک، فخر السادات و افضل، افشین. (۱۳۹۹). ساخت و اعتباریابی مقیاس ارزیابی عملکرد تعالی مدارس. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۱۹(۱)، ۱۰۱-۱۲۲.

۱۱. عسکری متین سجاد و کیانی غلامرضا. (۱۳۹۷). الگوی معیار صلاحیت حرفه‌ای معلمی در تراز جمهوری اسلامی ایران. *فصلنامه علمی - پژوهشی تعلیم و تربیت*، ۳۴(۲): ۳۰-۹.

۱۲. فرمهبینی فراهانی، محسن، کشاورز زاده، علی و نصیری، زهره. (۱۳۹۲). طراحی و اعتبارسنجی ملاک‌ها و شاخص‌های ارزیابی کیفیت دانش‌آموزان مدارس متوسطه (مطالعه موردی: مدارس استان کهگیلویه و بویراحمد). *دو فصلنامه مطالعات برنامه ریزی آموزشی*، ۳(۵): ۱۱۹-۱۳۱.

۱۳. فرخ نژاد، خدانظر و پیردادیان، معصومه. (۱۳۹۰). تضمین کیفیت از طریق ارزیابی کیفیت فرآیند تدریس - یادگیری در نظام دانشگاهی، همایش ارزیابی درونی کیفیت در نظام دانشگاهی.

۱۴. کشاورز لقمان، فرید فتحی اکبر، آزادی فاطمه. (۱۳۹۵). ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی با استفاده از بازخورد ۷۲۰ درجه. *رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی*، ۴(۱۲): ۲۱-۹.

۱۵. کریمی، روح انگیز، نوه ابراهیم، عبدالرحیم، حسن پور، اکبر و موسی پور، نعمت‌الله. (۱۳۹۹). طراحی الگوی ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۹(۳): ۲۵۳-۲۸۴.



29. Stronge, J. H., & Tucker, P. D. (2020). *Handbook on teacher evaluation: Assessing and improving performance*. Routledge.
30. Suryani, N. (2020). The effect of teacher competence and motivation on performance through work satisfaction of teachers at Junior High School 7 Jakarta. *Global Journal of Engineering and Technology Advances*, 5(3), 129-140.
31. Stacey, M., Talbot, D., Buchanan, J., & Mayer, D. (2020). The development of an Australian teacher performance assessment: Lessons from the international literature. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 48(5), 508-519.
32. Wu, C., & Chen, R. (2014). A study on Key Performance Indicators (KPIs) for Basic Education in Taiwan. *Journal of Modern Education Review*, 4(8), 565-578.
- Type 1 Diabetes: a Methodological Review. *Current Diabetes Reports*, 1-17.
- Fi25. eld Jr, G. (2023). *Water Safety Education in Michigan: Teachers as Navigators Towards Water Safety for Children and Youth* (Doctoral dissertation, Michigan State University).
26. Gepila Jr, E. (2020). Assessing teachers using Philippine standards for teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 8(3), 739-746.
27. Indira, E. W. M., Hermanto, A., & Pramono, S. E. (2020). Improvement of Teacher Competence in the Industrial Revolution Era 4.0. In *International Conference on Science and Education and Technology (ISET 2019)* (pp. 350-352). Atlantis Press.
28. Lee, E (2019). *Developing Teachers: Improving professional development for teachers*. Published by: the Sutton Trust.



