

Designing a Model of Performance Appraisal for Faculty Members in Farhangian University

Roohangiz Karimi^{1*}, Abdolrahim Navehebrahim², Akbar Hassanpour³, Nematallah Mosapour⁴

1. Ph.D. in Human Resources Management, Kharazmi University, Tehran, Iran

2. Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran

3. Assistant Professor, Department of Human Resources Management, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran

4. Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran

(Received: March 2, 2020; Accepted: June 22, 2020)

Abstract

The present study was conducted to design a model of performance appraisal for faculty members in Farhangian University. The study adopted exploratory sequential mixed method. In the qualitative part, the participants were 13 faculty members selected through purposive sampling method. In the quantitative part, the study sample comprised 260 teacher educators selected by stratified random sampling. The data was collected through semi-structured interviews and self-administrated questionnaire. Content analysis method by use of Smart PLS software was applied to validate the conceptual model. The findings showed four main dimensions namely Professional knowledge, Professional skills, Professional ethics and personality traits instruments to appraise faculty members' performance. The confirmatory factor analysis also showed that all items of the identified dimensions, except for the critique and analysis power in professional knowledge and blunt and direct in speech and behavior in personality traits, had good variance explanation for each identified dimension' scores. The results of the second-order confirmatory factor analysis showed that the four identified components have a sufficient factor load to predict the faculty members' performance appraisal in Farhangian University.

Keywords: Faculty members, Farhangian university, Performance appraisal, Performance.

* Corresponding Author, Email: roohangizkarimi@yahoo.com

طراحی الگوی ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان

روح‌انگیز کریمی^{۱*}، عبدالرحیم نوه‌ابراهیم^۲، اکبر حسن‌پور^۳، نعمت‌الله موسی‌پور^۴

۱. دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

۲. استاد، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

۳. استادیار، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

۴. استاد، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۲/۱۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۴/۰۲)

چکیده

پژوهش حاضر به منظور طراحی الگوی ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان انجام گرفت. پژوهش با رویکرد آمیخته اکتشافی اجرا شد. مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی ۱۳ نفر از مدرسان و اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان و سایر دانشگاه‌های مرتبط با حوزه تربیت معلم بودند که با روش هدفمند انتخاب شدند. نمونه آماری در بخش کمی ۲۶۰ نفر از مدرسان تربیت معلم بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته، و در بخش کمی پرسشنامه محقق‌ساخته بود. تحلیل داده‌های بخش کیفی با روش تحلیل محتوا و در بخش کمی تحلیل عاملی تأییدی با نرم‌افزار Smart PLS برای اعتبارسنجی الگوی پژوهش انجام گرفت. با تحلیل محتوای مصاحبه‌ها، چهار مؤلفه دانش حرفه‌ای، مهارت حرفه‌ای، اخلاق حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی برای ارزیابی عملکرد استادان دانشگاه فرهنگیان شناسایی شد. همچنین، یافته‌های تحلیل عاملی تأییدی نشان داد همه گویه‌های دانش حرفه‌ای، مهارت حرفه‌ای، اخلاق حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی، به‌جز گویه قدرت نقد و تحلیل در دانش حرفه‌ای و صراحت در گفتار و رفتار در ویژگی‌های شخصیتی، واریانس نمرات مؤلفه‌های شناسایی‌شده را به‌خوبی تبیین می‌کنند. بنابراین، می‌توان گفت مؤلفه‌های چهارگانه شناسایی‌شده برای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان مناسب‌اند.

واژگان کلیدی: ارزیابی عملکرد، اعضای هیئت علمی، دانشگاه فرهنگیان، عملکرد.

مقدمه

امروزه مؤسسات آموزش عالی با فشارهایی از قبیل افزایش رقابت جهانی، کشمکش برای بقا و ماندگاری، افزایش هزینه‌ها، پاسخگوبودن نسبت به عرضه خدمات باکیفیت به ذی‌نفعان و سرعت تغییرات فناوری مواجهند. ارزیابی تخصص و شایستگی‌های عضو هیئت علمی به منظور آگاهی از میزان کسب موفقیت در فعالیت‌های آموزشی، پژوهش و پاسخگوبودن به انتظارات ذی‌نفعان با توجه به تغییرات دنیای رقابتی مهم است (پلیژو و اجبی^۱، ۲۰۱۳). بنابراین، می‌توان گفت تربیت معلم با تربیت و آماده‌سازی سرمایه‌های انسانی شایسته در نظام آموزش عالی هر کشوری نقش بسزا و اساسی در توسعه بنیادهای آن به منظور پاسخ به نیازهای جامعه دارد.

دانشگاه فرهنگیان در سال ۱۳۹۰ با رویکرد آموزش عالی به منظور تربیت و توانمندسازی معلمان متعهد و متخصص منطبق بر فلسفه اسلامی و سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و کسب مزیت رقابتی پایدار در مقایسه با سایر دانشگاه‌ها برای تربیت معلمان متخصص و شایسته نظام جمهوری اسلامی که هم از نظر تربیت دینی و هم از نظر مهارت‌آموزی صلاحیت و توانمندی لازم را کسب کنند، تأسیس شد؛ بنابراین، تلاش شده است تا با اقتباس از استراتژی‌ها و فناوری‌های نو و متناسب با حوزه تربیت معلم و رشد حرفه‌ای معلمي، اساسنامه و سایر اسناد بالادستی را با تأکید بر رضایت ذی‌نفعان و جامعه به منظور پاسخگویی به نیازها و انتظارات جامعه در زمینه‌های آموزشی، پژوهشی، فرهنگی، تربیتی و خدماتی تنظیم کنند.

اعضای هیئت علمی مهم‌ترین سرمایه و دارایی نامشهود دانشگاه هستند که پیاده‌سازی و عملیاتی‌شدن برنامه‌های اساسنامه دانشگاه در گرو عملکرد و فعالیت‌های آن‌ها است؛ اما با توجه به نوظهوربودن دانشگاه فرهنگیان با چالش‌هایی مانند هرم ناموزون کادر آموزشی و هیئت علمی، تفاوت‌های فرهنگی در بهره‌گیری از تجربیات جهانی در حوزه تربیت معلم، تلقی شایع در آموزش عالی کشور مبنی بر ناممکن‌بودن جمع میان رویکرد فرهنگی و تربیتی در عین توجه به کیفیت

آموزش و پژوهش به منظور توسعه و نوسازی تربیت معلم مواجه است (برنامه راهبردی دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۵). همچنین، ضرورت داشتن مؤلفه‌های مانند استراتژی‌های بهبود و مهارت‌های مدیریتی در ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی (چناری و پاشایی شریف، ۱۳۹۵؛ فطرت، خراسانی ابوالقاسم و قهرمانی، ۱۳۹۵؛ خوری و انلاری^۱، ۲۰۰۴). به منظور بازسازی مهندسی در طراحی روش‌های نوین آموزشی یعنی تلفیق تئوری و عمل، طراحی برنامه‌های مهارت‌آموزی، نظارت بر طرح‌ها و اولویت‌های پژوهشی دانشگاه احساس می‌شود.

داشتن الگوی ارزیابی دقیق و منطقی اعضای هیئت علمی می‌تواند راهنمایی برای پیاده‌سازی ارزش‌های فرهنگی، آموزشی، توسعه حرفه‌ای، توسعه اجتماعی، توسعه اقتصادی، شفاف‌سازی ماهیت، افزایش کیفیت و بهبود عملکرد دانشگاه باشد (شمس مورکانی، فتح‌آبادی و زنگنه، ۱۳۹۳). به طور کلی، از آنجا که مطالعه جامع درباره عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان انجام نگرفته است و بررسی‌ها حاکی از آن است که ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی باید متناسب و همخوان با سیاست‌ها و اسناد بالادستی دانشگاه باشد، ارزیابی عملکرد آن‌ها در همه حوزه‌ها نیازمند ارائه الگوی متناسب با ساختار، مأموریت، اهداف، اسناد بالادستی و نیازهای ذی‌نفعان به منظور پیاده‌سازی برنامه‌های عملیاتی دانشگاه فرهنگیان است. مسأله اصلی پژوهش حاضر طراحی یک الگوی جامع و فراگیر به منظور ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان است.

صاحب‌نظران مدیریت منابع انسانی تعریف‌های متعددی از ارزیابی عملکرد در زمان‌های مختلف داشته‌اند. ارزیابی عملکرد فرایندی است شامل بازخورد از هر نتیجه شناسایی شده و ارزشیابی شده‌ای که عملکرد کارکنان را مشخص می‌کند و راهنمای شغلی و زمینه توسعه عملکرد کاری را به منظور دستیابی به اهداف سازمانی برای کارمند فراهم می‌کند (آپاک^۲ و همکاران،

1. Khoury & Analou
2. Apak

۲۰۱۶). ارزیابی یک ابزار مدیریتی است که بر اساس نظریه‌های تساوی و عدالت، انتظار و عدالت رویه‌ای است (مالی^۱، ۲۰۱۳).

روش‌های ارزیابی عملکرد در دو گروه سنتی و مدرن تقسیم‌بندی می‌شوند. روش‌های سنتی عبارت‌اند از روش رتبه‌بندی (قضاوتی)، روش رتبه‌بندی ترسیمی (قضاوتی)، روش رویداد بحرانی یا ثبت وقایع حساس (استانداردهای مطلق) و روش توصیفی. روش‌های مدرن ارزیابی عملکرد به‌منظور ارتقا و بهبود کاستی در روش‌های مرسوم به وجود آمدند که عبارت‌اند از روش مدیریت بر مبنای هدف، روش مقیاس رتبه‌بندی رفتارمحور یا استانداردهای مطلق (BARS)، روش حسابرسی منابع انسانی، روش کانون مرکز و روش ارزیابی ۳۶۰ درجه. روش ارزیابی ۳۶۰ درجه یکی از روش‌های معمول ارزیابی است که نوعی ارزشیابی گروهی است. بدین صورت فهرستی از شایستگی‌های مورد نظر تهیه می‌شود و از همه افراد مرتبط مستقیم و غیر مستقیم اعم از مدیران، زیردستان، همکاران و خود فرد خواسته می‌شود تا پرسشنامه‌های مربوطه را تکمیل کنند. واحد مدیریت منابع انسانی نتایج ارزشیابی را به کارمند ارائه می‌کند و کارمند می‌تواند دریابد که تا چه میزان عقیده وی با عقاید سایرین درباره عملکردش تفاوت دارد (شوت و یوسیف^۲، ۲۰۱۴).

نظریه هدف‌گذاری از نظریه‌های زیربنایی ارزیابی عملکرد است. این نظریه بر این فرض است که اراده فرد به‌عنوان منبع اصلی انگیزش است که افراد را در انجام دادن کارها ثابت‌قدم می‌کند. مدیران معتقدند هدف‌گذاری، وسیله بهبود و عملکرد پایدار است. هدف یعنی آنچه فرد آگاهانه به دنبال آن است. اهداف بر رفتار یعنی عملکرد شغلی از طریق ساز و کارهایی مانند خودکارآمدی، ویژگی‌های شخصیتی، بازخورد، مشارکت در تصمیم‌گیری، استقلال شغلی و انگیزه‌های پولی اثر می‌گذارد. بازخورد نقش کلیدی در نظریه هدف‌گذاری ایفا می‌کند، بدین معنا که افراد از میزان پیشرفت، تعهد خود به اهداف سازمان که خود کارآمدی می‌تواند آن را افزایش دهد، آگاهی

1. Maley

2. Shaout & Yousif

می‌یابند (فرد^۱، ۲۰۱۱). براساس نظریه هدف‌گذاری، آگاهی از میزان شایستگی‌های فردی اعضای هیئت علمی آن‌ها را در حرفه خود توانمند، و آن‌ها را در به‌کارگیری تفکر انتقادی که به خلاقیت و نوآوری در نظام یاددهی و یادگیری منتهی می‌شود کمک می‌کند. همچنین، بالابودن قوه شناختی مدرس در حوزه فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی، به بسط و گسترش تفکر انتقادی، مهارت‌آموزی و معلم آموزش‌پژوه و تربیت کنشگران اجتماعی منتهی می‌شود.

بررسی متون نظری ارزیابی عملکرد، پژوهش‌هایی در زمینه طراحی الگوی ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها نشان می‌دهد عوامل مؤثر بر ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی بررسی شده است. برای نمونه، خدیوی و الهوردی خان وزیری (۱۳۹۴) نشان داده است هفت مؤلفه شامل تعهد حرفه‌ای، فعالیت‌های پژوهشی، توسعه حرفه‌ای، تدریس و فعالیت‌های آموزشی، مشاوره، خدمات اجرایی و علمی و فعالیت‌های سیاسی و اجتماعی برای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی مناسب است (خدیوی و الهوردی خان وزیری، ۱۳۹۴).

همچنین، شمس مورکانی، فتح‌آبادی و زنگنه (۱۳۹۳) نیز در پژوهشی نشان دادند فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی، مدیریتی و شایستگی‌های فردی از عوامل تأثیرگذار بر ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه است (شمس مورکانی، فتح‌آبادی و زنگنه، ۱۳۹۳).

جسارتی، اسدالله و قنبری ادری (۲۰۱۲) مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد تبریز را تدریس، خدمات علمی و اجرایی، خدمات حرفه‌ای و مشاوره‌ای، توسعه حرفه‌ای و پژوهشی، فعالیت‌های فوق برنامه، فعالیت‌های آموزشی، فرهنگی و فعالیت‌های آموزشی عنوان کردند (جسارتی، اسدالله و قنبری ادری، ۲۰۱۲).

مهدوی، زارع و نعیمی (۱۳۹۳) مطالعه‌ای با عنوان «مقایسه ارزیابی عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی توسط دانشجویان با خودارزیابی آن‌ها» انجام دادند. این پژوهش شامل ۱۲ پرسش از قبیل چگونگی قدرت تفهیم و انتقال مفاهیم درس، میزان تسلط بر موضوع درس، چگونگی ارتباط

1. Fred
2. Jesarati, Asadollah & GhanbariErdi

با دانشجویان و استفاده از انواع روش‌های آموزشی بود که به مقایسه خودارزیابی استادان و ارزشیابی دانشجویان می‌پردازد (مهدوی، زارع و نعیمی، ۱۳۹۳).

قره‌تپه و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای به ۹ بعد در تدریس اشاره کردند که عبارت‌اند از یادگیری، علاقه‌مندی مدرس به موضوع، سازمان‌دهی مطالب، تعامل گروهی، رابطه مدرس و دانشجویان، جامعیت مطالب آموزشی داده شده، امتحان و نمره‌گذاری، تکالیف، ارزیابی کلی. هرکدام از ابعاد موجود در این مقیاس می‌تواند بر تدریس کارآمد و بهبود کیفیت تدریس مؤثر باشد (قره‌تپه و همکاران، ۱۳۹۴).

در سطح بین‌الملل آرناتو و پانک (۲۰۱۵) ده بعد را برای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه بخارست بیان کردند که عبارت‌اند از دانش جامع در زمینه تدریس، وظیفه‌شناسی و داشتن ارتباط بین استاد و دانشجویان، داشتن مهارت برای ارائه، شور و شوق تدریس، مدیریت کلاس، رعایت معیارها و اهداف آموزشی در امتحان، کیفیت محتوای تدریس، پژوهش، مهارت‌های اداری یا مشارکت در توسعه دانشگاه و شرکت در کنفرانس‌ها و انجمن‌های علمی (آرناتو و پانک، ۲۰۱۵).

قوش، گاترجی و قوش^۲ (۲۰۱۰) مدل سیستم ارزیابی عملکرد با معیارهای تدریس، پژوهش و توسعه و خدمات را برای ارزشیابی مؤسسات آموزشی ترسیم کردند. در این مدل معیارها و زیرمعیارهای ارزشیابی مدرسان بدین ترتیب می‌باشند. معیارهای اصلی شامل تدریس که این معیار خود نیز زیرمعیارهایی از قبیل برنامه درسی، امتحان کلاسی هر ترم، استفاده از روش‌های پیشرفته تدریس، نظم و انضباط، نتایج دانشجویان، استفاده از ابزار پیشرفته تدریس دارد. معیار تحقیق و توسعه نیز زیرمعیارهایی مانند تألیفات، ارائه سخنرانی در سمینارها، برگزارکننده کارگاه‌های آموزشی، شرکت در کارگاه‌های آموزشی، راهنمای طرح و پروژه، حمایت‌کننده برنامه‌ها و راهنمای

1. Arnăutu & Panc

2. Ghosh, Chatterjee & Ghosh

پژوهش است. همچنین، معیار خدمات شامل حضور به موقع، وقت شناسی، مشارکت در فعالیت‌های اضافی و برنامه درسی، پیروی از مدیریت و مقررات است (قوش، گاترجی و قوش، ۲۰۱۰).

استوکلاسا، تالاوآسا و هولک (۲۰۱۱) مدل ارزیابی اعضای هیئت علمی دانشگاه پالاکی در جمهوری چک را در دو بعد فعالیتی ترسیم کردند، که عبارت‌اند از فعالیت‌های پداگوژی و فعالیت‌های تحقیق و توسعه. شاخص‌های ارزیابی در فعالیت‌های پداگوژی عبارت‌اند از تدریس، راهنمایی دانشجویان، و کارهای مرتبط با توسعه زمینه‌های مطالعه. همچنین، شاخص‌های ارزیابی در فعالیت‌های تحقیق و توسعه، انتشار مقالات در مجلات معتبر و مهم، کتاب، ثبت اختراعات و غیره، مدیریت پروژه و طرح و عضویت در هیئت تحریریه است (استوکلاسا، تالاوآسا و هولک، ۲۰۱۱).

اسحاق و یوزانی^۲ (۲۰۰۹) نیز شاخص‌های ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی مؤسسه آموزش عالی دانشگاه ملی مالزی (UM) را بررسی کردند. شاخص‌های کلیدی در آموزش و نظارت عبارت‌اند از در دسترس بودن استاد برای بحث و بررسی، کیفیت مواد آموزشی، توانایی تدریس موضوعات میان‌رشته‌ای. شاخص‌های کلیدی در پژوهش و نوآوری در نتیجه پژوهش اسحاق و یوزانی (۲۰۰۹) به این شرح است: تعداد پروژه‌های اجرایی، امتیازات شامل ثبت و اختراع، محدوده بین‌رشته‌ای/چندرشته‌ای، موفقیت در صنعت که خروجی پژوهش اعضای هیئت علمی بوده است. شاخص‌های کلیدی در انتشارات، انتشار تألیفات در مجلات حرفه‌ای/دانشگاهی یا ملی، انتشار مقالات در اجلاس‌های ملی، تعداد ترجمه‌ها و تألیفات، تعداد دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت. شاخص‌های کلیدی در مشاوره، تعداد مشاوره‌های کوتاه‌مدت به دانشجویان، کارگاه‌های تسهیم دانش، مشاوره‌دادن در دانشگاه، تعداد کارهای مشاوره‌ای خارج از دانشگاه، عضو پنل / مشاور مؤسسات آموزش عالی. شاخص‌های کلیدی در خدمات دانشگاهی، بازدید از

1. Stoklasa, Talasova & Holecek

2. Ishak, Suhaida, & Yuzainee

سخنرانی‌ها/ انجمن‌های دانشگاهی و غیر دانشگاهی، در مقالات/ پایان‌نامه‌ها/ مجلات، ارائه خدمات به جامعه، عضو/ شرکت در ورزش‌ها و دیگر فعالیت‌های فوق برنامه (اسحاق و یوزانی، ۲۰۰۹).
 مرور الگوهای ارائه شده و پیشینه پژوهش نشان می‌دهد بافت نظام آموزش عالی هر کشور و نوع دانشگاه یا مؤسسه آموزش عالی مورد مطالعه بر طراحی الگوی ارزیابی عملکرد مدرسان آن‌ها تأثیر زیادی داشته است. بدین معنا که الگوهای ارزیابی آن‌ها مبتنی بر رسالت و مأموریت آن‌ها بوده است؛ بنابراین، دانشگاه تربیت معلم با مدنظرگرفتن رسالت و هدف اصلی خود باید الگوی ارزیابی کامل و جامع برای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی خود داشته باشد تا مدیران گروه‌های آموزشی بتوانند نظارت مستمر به منظور بهبود کیفیت تدریس، پژوهش و خدمات اجرایی مدرسان داشته باشند. مشخص کردن معیارهای ارزیابی دقیق و دارای اعتبار برای مدرسان ضروری و لازم است.

از این رو، پرسش‌های اصلی پژوهش حاضر به شرح زیرند:

- مؤلفه‌های ارزیابی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان کدام‌اند؟
- آیا مؤلفه‌های عملکرد احصا شده برای اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان دارای اعتبار است؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با رویکرد آمیخته انجام گرفته است که در آن از ابزارهای کیفی از جمله مصاحبه اکتشافی برای شناسایی شاخص‌های ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی و از روش‌های کمی برای تأیید مدل مفهومی برآمده از فاز کیفی استفاده شده است. جامعه آماری اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان است. مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی شامل اعضای هیئت علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان و اعضای هیئت علمی سایر دانشگاه‌های مرتبط با حوزه تربیت معلم بودند. معیار انتخاب افراد برای مصاحبه داشتن سوابق پژوهشی، تألیف، ترجمه و غیره در حوزه تربیت معلم، داشتن مسئولیت در دانشگاه فرهنگیان و سابقه بالای تدریس در تربیت معلم می‌شود؛ در پژوهش حاضر با ۱۳ نفر از این جامعه مشارکت‌کنندگان مصاحبه شد. قبل از شروع هر مصاحبه،

خلاصه‌ای از طرح پژوهش، نتایج بررسی پیشینه پژوهش، به همراه اهداف و پرسش‌های پژوهش برای مطالعه و آمادگی اولیه برای مصاحبه‌شوندگان از طریق ایمیل ارسال شد. در ابتدای هر جلسه مصاحبه درباره کارهای انجام‌گرفته به‌طور مختصر توضیح داده شد. سپس، پرسش‌های مصاحبه مطرح شد. برای نمونه‌گیری برای انجام‌دادن مصاحبه‌های عمیق روش نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده شد. در این روش یک گروه اولیه برای مصاحبه انتخاب می‌شوند و سپس گروه‌های بعدی توسط همین گروه معرفی می‌شوند و نمونه‌گیری تا جایی تداوم می‌یابد که پژوهش به اشباع نظری و کفایت داده برسد؛ بنابراین، پس از هر مصاحبه، فایل صوتی مصاحبه شنیده شده و همه صحبت‌های انجام‌گرفته عیناً در نرم‌افزار ورد پیاده شد و از این طریق فایل صوتی به فایل نوشتاری تبدیل شد. در مرحله بعد، روش کدگذاری اجرا شد. پس از تحلیل داده‌های گردآوری‌شده طی دو مرحله کدگذاری باز و محوری، الگوی مفهومی اولیه پژوهش ارائه شد. در مرحله دوم تحقیق کیفی، جلسه گروه کانونی با حضور برخی صاحب‌نظران اولیه و با هدف اصلاح تحلیل‌های انجام‌گرفته و اعتباریابی الگوی ارائه‌شده تشکیل شد. پس از برگزاری گروه کانونی و بر مبنای نتایج آن، الگوی ارائه‌شده و مؤلفه‌های شناسایی‌شده اصلاح شد.

جامعه آماری پژوهش در بخش کمی نیز استادان و اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان است؛ از این تعداد، ۲۵۲ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. به‌منظور اطمینان از روایی پژوهش حاضر، محقق از روش‌های بررسی توسط اعضا (مصاحبه‌شوندگان)، مثلث‌سازی منابع داده‌ها و قابلیت انتقال‌پذیری استفاده کرد. در پژوهش حاضر برای تعیین پایایی، روش بازآزمون برای ارزیابی ثبات کدگذاری پژوهشگر استفاده شد. برای محاسبه پایایی بازآزمون از میان مصاحبه‌های انجام‌گرفته چند مصاحبه برای نمونه انتخاب شد و هر یک از آن‌ها در یک فاصله زمانی مشخص توسط خود پژوهشگر، دو بار کدگذاری شد. سپس، گدهای مشخص‌شده در دو فاصله زمانی برای هر مصاحبه انتخابی با هم مقایسه شد. میزان پایایی ۹۵ درصد بود و از این نظر، مصاحبه‌های انجام‌گرفته و تحلیل آن‌ها را می‌توان دارای پایایی در نظر گرفت. همچنین، بار عاملی همه مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد و میزان آلفای کرونباخ، پایایی مرکب و روایی همگرای آن‌ها با

نرم افزار SmartPLS محاسبه شد که نتایج نشان داد همه ضرایب پایایی مرکب ابعاد ارزیابی عملکرد از ۷۰ درصد بالاتر است. به علاوه، میزان ضریب AVE بالاتر از ۰/۴ است که نشان‌دهنده همگرایی مناسب بین ابعاد ارزیابی عملکرد است.

یافته‌های پژوهش

طی کدگذاری داده‌های کیفی ۶۵۶ کد نهایی و ۱۶ کد محوری و در مجموع ۴ مؤلفه اصلی به عنوان مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی شناسایی شدند. مؤلفه دانش حرفه‌ای با مقوله‌های دانش موضوعی، دانش تربیتی، دانش موضوعی-تربیتی، و دانش عمومی؛ مؤلفه مهارت حرفه‌ای با مقوله‌های رهبری حرفه‌ای، مهارت‌های مدیریتی و پژوهش و نوآوری؛ مؤلفه اخلاق حرفه‌ای با مقوله‌های نوع دوستی، وظیفه‌شناسی، حسن نیت، اخلاق اجتماعی و ابتکار عمل و مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی با مقوله‌های توافق‌پذیری، معاشرتی، گشودگی و صبوری شناسایی شدند.

دانش حرفه‌ای: در بخش دانش حرفه‌ای مؤلفه‌های نظریه شالمن^۱ (۱۹۸۶) که دانش را طبقه‌بندی کرده است، به دست آمد که عبارت‌اند از دانش محتوایی (CK^۲)، دانش پداگوژی (PK^۳)، دانش تربیتی - محتوایی (PCK^۴) و دانش عمومی (GK^۵) که شامل دانش پداگوژی عمومی، دانش فراگیران و ویژگی‌های آن‌ها، دانش محیط آموزشی، جامعه و دانش از اهداف و ارزش‌های آموزشی است. دانش محتوا دانشی است که قرار است تدریس شود. این دانش شامل دانش واقعیات، مفاهیم، نظریه‌ها و رویه‌های موجود در یک رشته درسی است که ایده‌ها و نظریه‌ها را سازمان‌دهی و به هم مربوط می‌کند. دانش برنامه درسی به طیف گسترده‌ای از برنامه‌های

-
1. Shulman
 2. Content knowledge
 3. Pedagogical knowledge
 4. Pedagogical content knowledge
 5. General pedagogical knowledge

طراحی شده برای تدریس موضوعات خاص در یک سطح مشخص با انواع مواد آموزشی موجود در رابطه به آن برنامه درسی و همچنین، شامل مجموعه‌ای از ویژگی‌هایی است که به استفاده یا عدم استفاده از برنامه‌های درسی خاص یا مواد آموزشی در شرایط خاص اشاره دارد. به علاوه، دانش تربیتی - محتوایی را دانش متمایز که ترکیبی از دانش محتوایی و تربیتی یا پداگوژی است، می‌داند. او ادعا کرد تدریس موفق نیازمند دانش تربیتی - محتوایی (PCK) است. دانش تربیتی یا پداگوژی شامل اطلاعات و آگاهی‌های مربوط به فرایند تدریس، نظریه‌های شناختی و اجتماعی یادگیری و کاربردسازی نظریه‌ها در کلاس درس است. در حقیقت، دانش چگونه آموزش دادن دانش محتوایی (شولمن، ۱۹۸۶).

تقسیم‌بندی شولمن (۱۹۸۶) براساس طبقه‌بندی بلوم^۲ در حیطه شناختی است (پنا مورالز و پلتون^۳، ۲۰۱۶). بدین ترتیب مقوله‌های فرعی به‌دست‌آمده براساس نظریه بلوم طبقه‌بندی شدند: دانش، درک و فهم، کاربرد، تحلیل، سنجش و قضاوت، ترکیب، خلق و آفرینش و کاوشگری. در سطح دانش یا به یادسپاری یادگیری مبتنی بر حافظه و به خاطر سپردن معلومات کسب شده است. در حقیقت، دانش موضوع و محتوای آموزشی است. درک و فهم به درک و یادگیری عمیق از محتوای آموزشی اطلاق می‌شود. در سطح کاربرد، فرد وارد سطح بالاتری از یادگیری می‌شود و توانایی به‌کارگیری دانش آموخته‌شده را دارد. در سطح یادگیری تحلیل، فرد یادگیرنده قابلیت تجزیه و تحلیل مباحث درسی و موقعیت آموزشی را به‌دست می‌آورد. سطح یادگیری نقد و ارزیابی که یکی از بالاترین سطوح یادگیری را شامل می‌شود، یادگیرنده توانایی و قابلیت نقد و ارزشیابی موضوعات را به‌دست می‌آورد. بالاترین سطح یادگیری در نظریه بلوم به خلق و آفرینش اختصاص دارد؛ یعنی فرد یادگیرنده بعد از درک، کسب توانایی تجزیه و تحلیل و ارزشیابی قادر است در زمینه موضوع درسی به خلق آثار و آفرینندگی دست بزند (مونزمایر و روبین، ۲۰۱۳).

-
1. Shulman
 2. Bloom
 3. Pena-Morales & Pelton
 4. Munzenmaier & Rubin

مهارت حرفه‌ای: ارزیابی مهارت استادان شامل ارزیابی مهارت‌های رهبری حرفه‌ای، مهارت‌های مدیریتی و پژوهش و فناوری است. رهبری حرفه‌ای به قدرت نفوذ و هدایت‌گری اشاره دارد. مهارت‌های مدیریتی نیز به قدرت مدیریت کلاس و توانایی و تبحر کلامی در انتقال مطالب آموزشی استاد اشاره دارد. پژوهش و فناوری نیز به تولیدهای علمی در حرفه معلمی و استفاده از فناوری‌های روز اشاره دارد.

رهبری حرفه‌ای یا رهبری یادگیری نقشی مهمی در توسعه حرفه‌ای و کیفیت‌بخشی آموزش دارد از (عبداللهی، قوره جیلی و کریمی، ۲۰۱۳). رهبران آموزشی می‌توانند فرهنگ و جو یادگیری، فرصت حضور در کارگاه‌ها و کنفرانس‌ها ایجاد کنند. همچنین، به رشد، پیشرفت، توسعه حرفه‌ای و نوآوری معلمان کمک می‌کند (رجب‌زاده، لسانی و مطهری‌نژاد، ۱۳۹۴). رهبری حرفه‌ای استادان تربیت معلم به میزان قدرت نفوذ و هدایت‌گری آن‌ها اشاره دارد. استاد تربیت معلم نقش الهام‌بخشی دارد و باید بتواند با هدایت‌گری و راهنمایی در قلب و ذهن دانشجویان خود نفوذ کند، تا الگویی مناسب برای آن‌ها در آینده باشد.

مهارت‌های مدیریتی به مدیریت کلاس و تسلط کلامی استاد اشاره دارد. مدیریت کلاس شامل روش‌ها و فنون تدریس بسیار دقیق و حساس است که به فراگیران کمک می‌کند تا در فعالیت یادگیری موفق باشند و به استادان نیز کمک می‌کند تا از حداکثر توان خود در تسهیل شرایط یاددهی و اثربخش کردن یادگیری فراگیران استفاده کنند (کاظمی، محمدی و رئیس‌سون، ۱۳۹۴). تسلط کلامی به توانایی ارائه و انتقال مطالب با سلاست و نرمی، تکرار نکردن کلمات نابه‌جا و نامناسب، سازمان‌دهی و استفاده درست از کلمات اشاره دارد (طاهری‌زاده، سلیمی و صالحی‌زاده، ۱۳۹۰). از آنجا که مهم‌ترین نقش استادان انتقال مطالب درسی است و آن‌ها باید از توانایی هدایت کلاس با توجه به اینکه فراگیران هر یک شرایط ویژه‌ای برای یادگیری دارند و در واقع، استاد باید توان استفاده از روش‌های مختلف تدریس را داشته باشد. همچنین، هوش کلامی و ادب گفتاری از

ابزارهای بسیار مهم در انتقال مفاهیم و مطالب درسی است که استاد نیز باید این ویژگی را داشته باشد. مهارت کلامی از مهارت‌های بسیار مهم اجتماعی است که به این نکته نیز اشاره دارد که استاد بتواند توضیحات خود با استفاده از اصطلاحات صحیح، مثال‌ها و سازمان‌دهی مناسب و صحیح نظرات خود به دانشجو انتقال دهد.

در زیرمعیار پژوهش و فناوری می‌توان گفت، کالگانی نی^۱ و همکاران (۲۰۱۵) بیان کردند پژوهش فعالیت‌های دانشگاهی است و زمانی که در نشریات علمی منتشر شود به نشر و گسترش دانش منتج می‌شود (غلامی، آراسته، نوه‌ابراهیم و زین‌آبادی، ۱۳۹۷). به‌طور کلی، می‌توان گفت پژوهش ذیل دانش ضمنی طبقه‌بندی می‌شود. ملموس‌ترین تولید پژوهشی دانشگاهی، آثار اعضای هیئت علمی شامل مقاله‌ها، کتاب‌ها و... است. بنابراین، استاد دانشگاه فرهنگیان باید مهارت‌های پژوهشی به منظور انجام‌دادن پژوهش‌های مشارکتی، پژوهش برآمده از دل تربیت‌معلم (اقدام‌پژوهی، درس‌پژوهی و روایت‌پژوهی)، طرح‌های پژوهشی، مقالات علمی-پژوهشی و علمی-ترویجی، عضویت در هیئت‌های تحریریه مجلات و به‌عنوان راهنمای پایان‌نامه دانشجویی را داشته باشد.

فناوری اطلاعات را می‌توان به‌عنوان ابزاری نیرومند به منظور ارتقای کیفیت و کارایی آموزش دانست... توسعه و رشد گسترده فناوری موجب شده است تا شکل جدیدی از محیط‌های یادگیری و تعاملی خلاق، فعال و فراگیر ایجاد شود. در حقیقت، فناوری اطلاعات چارچوب ساختارمندی را به وجود می‌آورد تا از این طریق کیفیت آموزش ارتقا یافته و آموزشگران و فراگیران بتوانند با استفاده از فناوری به منابع یادگیری وسیعی دست یابند، انگیزه یادگیری خود را افزایش دهند و شکل‌های مختلف یادگیری را استفاده کنند (شیخی و غلامی هره‌دستی، ۱۳۹۳). استاد دانشگاه باید قادر به استفاده از فناوری‌های متنوع مانند پاورپوینت، فیلم، و غیره به منظور استفاده از مواد آموزشی، وسایل کمک‌آموزشی و به‌روز بودن منابع درسی خود باشد.

اخلاق حرفه‌ای: در بخش ارزیابی اخلاق حرفه‌ای مؤلفه‌های نوع دوستی، حسن نیت، اخلاق اجتماعی، وظیفه‌شناسی وجدان کاری و ابتکار عمل که از مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی هستند به عنوان مقوله‌های اصلی ارزیابی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان شناسایی شد. رفتار شهروندی سازمانی^۱ به رفتارهای داوطلبانه^۲، آگاهانه و با بصیرت فرد که فراتر از وظایف سازمانی است. ویژگی این رفتارها عبارت‌اند از اینکه فرد آزادانه و بدون انتظار پاداش برای ارتقای سازمان خود و کمک به هم‌نوعان انجام می‌دهد. ابعاد پنج‌گانه رفتار شهروندی سازمانی عبارت‌اند از نوع دوستی^۳، حسن نیت^۴، اخلاق اجتماعی^۵ و وظیفه‌شناسی^۶ (ارگان^۷، ۱۹۸۸).

نوع دوستی یعنی کمک به دیگر اعضای سازمان برای حل مشکلات و وظایف کاری. استاد دانشگاه فرهنگیان باید رفتارهای داوطلبانه همراه با گذشت و ایثارگری بدون شکایت به منظور کمک به حل مسائل نظام تعلیم و تربیت و مسائل آموزشی فراگیران داشته باشد. حسن نیت یا رفتارهای مؤدبانه به تلاش فرد برای جلوگیری از ایجاد فشار و استرس کاری در رابطه با دیگران گفته می‌شود که محیط همراه با آرامش را ایجاد می‌کنند. به عبارت دیگر، تکریم و احترام و حفظ کرامت انسانی دارد. استاد با خوش اخلاقی، مهربانی، دلسوزی، فروتنی، تواضع از هرگونه کمک و ایده به منظور رفع مشکلات اطرافیان (دانشجویان و همکاران) دریغ نمی‌کند. اخلاق اجتماعی یعنی تمایل به مشارکت و مسئولیت‌پذیری در زندگی سازمانی. استاد تربیت معلم در پاسخگویی به مسائل اجتماعی و جامعه به خصوص ارائه خدمات به جامعه و حفظ محیط زیست مسئولیت‌پذیر باشد و به دنبال ارائه ایده و مشاوره و انجام دادن طرح‌های پژوهشی برای پاسخ به موضوعات و

1. Organizational citizenship behavior
2. Voluntarily
3. Altruism
4. Courtesy
5. Civil Virtue
6. Conscientiousness
7. Organ

مسائل جامعه و ایجاد ارتباط بین دانشگاه و جامعه باشد. وظیفه‌شناسی یا وجدان کاری به انگیزه یا گرایش درونی نسبت به انجام دادن وظایف شغلی خود در سازمان که به طور تمام و کمال وظایف محوله، به بهترین نحو انجام دهد (مارکس^۱، ۲۰۱۲). ابتکار عمل به توسعه آموزشی، توسعه پژوهشی، توسعه سازمانی و توسعه فردی اشاره دارد (زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲). بنابراین، اشتیاق و علاقه به یادگیری مستمر، یادگیری مادام‌العمر و تلاش برای برگزاری کارگاه‌ها، سمینارها، سمپوزیوم‌ها و کرسی‌های نقد و بررسی و غیره به منظور برطرف کردن ابهامات آموزشی و پژوهشی دانشجویان به افزایش سطح دانش و مهارت استاد منتهی می‌شود (فینتروارد^۲ و همکاران، ۲۰۱۳).

ویژگی‌های شخصیتی

عبارت است از مجموعه‌ای از خصوصیات و صفات سازمان‌دهی شده و پویای فرد که او را از دیگران متمایز کرده و بر شناخت، انگیزه و رفتار فرد تأثیر می‌گذارد (متا^۳، ۲۰۱۵). براساس ساحت تربیت زیستی و بدنی در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش نیز بر درک ویژگی‌های زیستی خود و پاسخگویی مسئولانه به نیازهای جسمی و روانی خویش و تلاش مداوم برای حفظ و ارتقای سلامت و بهداشت جسمی و روانی خود و دیگران براساس نظام معیار اسلامی تأکید شده است. بنابراین، لزوم توجه به ویژگی‌های شخصیتی برای حفظ و ارتقای سلامت و ایمنی فرد، جامعه و حفظ روابط انسانی مهم است (بوستانی، بانسی و شاکری، ۱۳۹۶). ویژگی‌های شخصیتی توافق‌پذیری، معاشرتی، گشودگی و صبوری برای استاد تربیت معلم در ایجاد تعامل با دانشجومعلم بسیار مهم هستند. ویژگی توافق‌پذیری به تمایلات بین‌فردی اشاره دارد، افراد با چنین ویژگی اساساً مورد اعتماد، خیرخواه، همراه، قابل اعتماد، دلسوز، متواضع، فروتن، مهربان، خوش اخلاق، مشارکتی، و بخشنده هستند (محمدیان، سجادی و فقیهی، ۱۳۹۴). افراد برون‌گرا یا معاشرتی تمایل به برقراری ارتباطات گرم و صمیمی و ابراز هیجانات مثبت دارند. این افراد اغلب

1. Marques
2. Finsterwald
3. Mehta

اجتماعی، دوست‌داشتنی، خوش‌صحبت، خوش‌بین، پرانرژی، بلندهمت هستند. ویژگی معاشرتی بودن در نهج‌البلاغه با عنوان مردم‌داری بیان‌شده که از مهم‌ترین صفات الهی است و از همین رو، پیشوایان معصوم (ع) بالاترین حد این فضیلت اخلاقی را داشتند. به عبارت دیگر، تعامل یک ارتباط مشارکتی است که درک معانی را تسهیل و قابل تفهیم می‌کند. از نظر جان دیوئی^۱، تعامل عنصر تعیین‌کننده فرایند آموزشی است که طی آن دانشجو اطلاعات جمعی را که از دیگران به او انتقال یافته است شکل‌دهی و دانش را برای خود کاربردی می‌کند (کمال خرازی و همکاران، ۱۳۹۴) استادان باید با برقراری روابط و بسط گفت‌وگو میان یادگیرندگان آن‌ها را به تعامل و مشارکت بیشتر ترغیب کنند و در صورت نیاز از نظرات منطقی آن‌ها به منظور پشتیبانی و بهبود شرایط موجود استفاده کنند. تعاملات گرم و صمیمی با دانشجو، یادگیری مشارکتی، و شبکه‌سازی به بهبود پیشرفت تحصیلی دانشجویان می‌انجامد.

افراد با شخصیت گشودگی، معمولاً کنجکاو، روشنفکر، تخیلی، خلاق، مبتکر و انعطاف‌پذیرند و سعی دارند نگرش‌های سیاسی و اجتماعی خود را حفظ کنند. به بیان دیگر، افراد با شخصیت گشوده در رشد و توسعه تجربه‌های درونی و دنیای پیرامون خود کنجکاو بوده و زندگی آن‌ها سرشار از تجربه است. دو جنبه از گشودگیش شامل گشودگی به ایده‌ها و گشودگی به ارزش‌ها است (پارکس - لدوس، فلدمان و بردی^۲، ۲۰۱۵). یکی از خصوصیات که یک مربی معلم ایده‌آل باید داشته باشد، صبر و بردباری او در مقابل ناملایماتی است که ممکن است در طول تدریس مواجه می‌شود. داشتن صبر و تحمل یک ارزش حرفه‌ای محسوب می‌شود. مربی تربیت‌معلم به عنوان الگوی دانشجو معلم باید توان مقابله با موقعیت‌های خشونت‌زا را داشته باشد و در مواقعی که چنین رفتارهای نامتعارف مشاهده شود، بتواند با صبوری از توهین و تهدید به دانشجو یا حتی بیرون‌کردن او از کلاس بپرهیزد، زیرا رفتارهای منفی می‌تواند باعث شود دانشجو معلم فکر کند

1. John Dewey

2. Parks-Leduc, Feldman & Bardi

معلمان هم می‌توانند رفتارهای نامناسب در محیط کلاس داشته باشند (تونسا، ساحین اوز و گونر^۱، ۲۰۱۵). جدول ۲ مؤلفه‌ها، زیرمؤلفه‌ها و شاخص‌های مستخرج از متن مصاحبه‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۱. زیرمعیارها و شاخص‌های مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی مستخرج از پژوهش‌ها

مؤلفه	زیرمؤلفه	شاخص‌ها
دانش	دانش موضوعی (CK)	۱. تسلط و اشراف بر موضوع و محتوای درس ۲. معرفی منابع و محتوای‌های آموزشی مرتبط با دانش موضوعی ۳. به‌روز بودن دانش و اطلاعات علمی و تخصصی استاد.
	دانش تربیتی	۴. آشنایی با اسناد بالادستی (نقشه جامع علمی کشور، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، سند برنامه درسی و..) ۵. آشنایی با دانش علمی مرتبط از قبیل فلسفه تعلیم و تربیت، تاریخ آموزش و پرورش، روش و فنون تدریس، شیوه‌های سنجش و ارزشیابی و.. ۶. آشنایی با دانش روان‌شناسی رشد، روان‌شناسی تربیتی، روان‌شناسی اجتماعی، جامعه‌شناسی عمومی و..
دانش حرفه‌ای	دانش تربیتی موضوعی (PCK)	۷. توانایی تفهیم و انتقال مفاهیم درسی ۸. توانایی کاربردسازی مفاهیم نظری در محیط واقعی ۹. قدرت نقد و تحلیل موضوعات در کلاس ۱۰. توسعه تفکر انتقادی برای حل مسائل مدرسه و اجتماع ۱۱. ارزیابی عادلانه فعالیت‌های دانشجویان براساس پوشه عملکرد. ۱۲. به‌کارگیری روش‌های نوین تدریس ۱۳. داشتن طرح درس شناور ۱۴- تدریس موضوع درسی با استفاده از مثالها، اشکال و تفسیرهای روشن و مملوس
دانش عمومی		۱۵. درک تفاوت‌های فردی دانشجویان (از لحاظ فرهنگی، قومیتی، دینی، تمدنی و..) ۱۶. آشنایی با ویژگیهای دانشجو معلم تراز نظام جمهوری اسلامی ۱۷. تسلط بر زبان رسمی کشور و آشنایی با زبان‌های بین‌المللی رایج

مؤلفه	زیرمؤلفه	شاخص‌ها
رهبری حرفه‌ای		<p>۱. قدرت تأثیر و نفوذ در دیگران</p> <p>۲. روحیه الهام‌بخشی و کمک به توسعه و رشد دیگران</p> <p>۳. همدل و یکدل با دانشجو (داشتن هوش هیجانی)</p> <p>۴. مهارت در جلب اعتماد دیگران (محرم اسرار بودن)</p> <p>۵. مهارت در دادن مشاوره‌های تحصیلی و پژوهشی</p> <p>۶. به‌کارگیری روش‌های کوچینگ و منتورینگ در هدایت‌گری و تسهیل‌گری دوره‌های کارورزی</p> <p>۷. توانایی ایجاد محیط یادگیری مهیج، امیدبخش و خلاق</p> <p>۸. پرورش و تربیت شهروند مسئولیت‌پذیر</p>
		<p>۹. بیان شیوا و گیرا در انتقال مطالب آموزشی</p> <p>۱۰. تسلط کلامی (حفظ پیوستگی و انسجام در کلام)</p> <p>۱۱. مدیریت محتوای درسی در طول ترم تحصیلی</p> <p>۱۲. مدیریت کلاس درس از لحاظ وقت‌شناسی و حضور و غیاب دانشجومعلم</p>
مهارت حرفه‌ای		<p>۱۳. توانایی شبکه‌سازی و ایجاد شبکه‌های تیمی بین دانشجویان و همکاران به منظور توسعه فردی و توسعه سازمانی</p>
		<p>۱۴. تالیفات و ترجمه‌های مبتنی بر تربیت معلم</p> <p>۱۵. مقالات علمی مرتبط با رشته و موضوعات تدریس</p> <p>۱۶. پژوهش‌های مشترک (اقدام پژوهی، درس پژوهی و روایت پژوهی) با همکاران یا دانشجویان</p> <p>۱۷. راهنما و مشاور پایان‌نامه دانشجویی در سطح ارشد و دکتری</p> <p>۱۸. عضویت در نشریه‌های معتبر علمی (مدیر مسئولی، سردبیری، عضو هیئت تحریریه و غیره).</p> <p>۱۹. بهره‌گیری از فناوری در تولید محتوای الکترونیکی</p> <p>۲۰. توانایی به‌کارگیری ابزارهای نوین آموزشی (رایانه، نرم‌افزارهای آموزشی، اینترنت و غیره)</p> <p>۲۱. مهارت کشف و جست‌وجوی منابع علمی (استفاده از منابع الکترونیکی و بانک اطلاعاتی)</p>

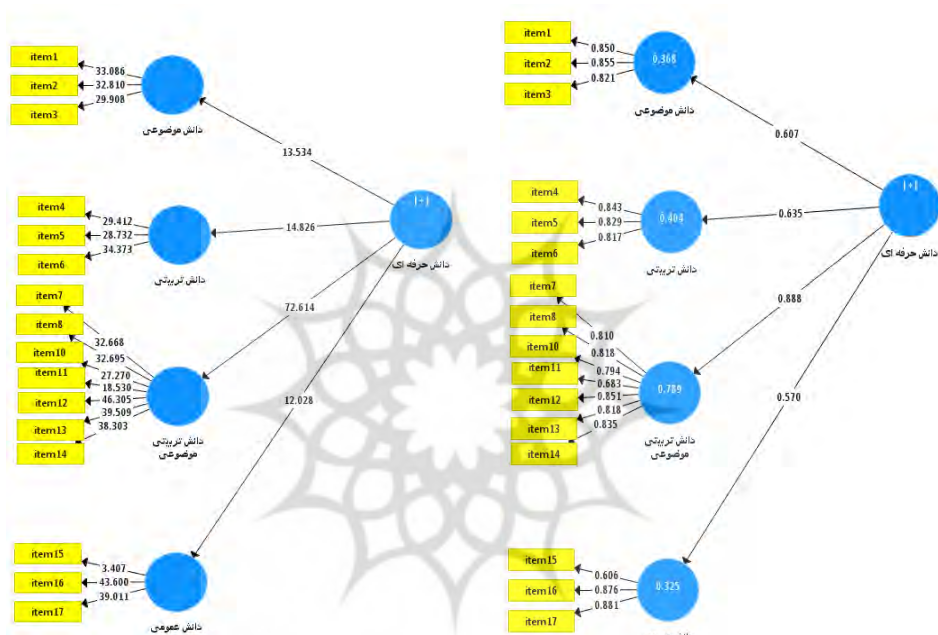
مؤلفه	زیرمؤلفه	شاخص‌ها
اخلاق حرفه‌ای	نوع دوستی	داشتن شوق و اشتیاق تدریس به منظور کمک به دانشجویان، همکاران و جامعه داشتن روحیه مشارکتی در اشتراک‌گذاری دانش با همکاران ۳. در دسترس بودن به صورت حضوری یا مجازی با دانشجویان و همکاران به منظور پاسخ‌دهی و حل مشکلات آموزشی، پژوهشی و فرهنگی-اجتماعی آن‌ها
	وظیفه‌شناسی و وجدان کاری	۴. تعهد و التزام عملی به اهداف، اصول، قوانین و مقررات دانشگاه ۵. پایبندی به منشور اخلاقی (احترام ارزش‌ها و هنجارهای اسلامی- ملی) ۶. تعهد به کیفیت بخشی نظام تعلیم و تربیت (بازنگری سرفصل‌ها و منابع آموزشی، برنامه درسی و...) ۷. شرکت فعال در جلسات شورای آموزشی، پژوهشی، فرهنگی-اجتماعی، دانشجویی و نظارت دانشگاه ۸. مسئولیت‌پذیری در انجام‌دادن وظایف آموزشی، پژوهشی و تربیتی ۹. حفظ آراستگی و پوشش ظاهری مناسب با شئون دانشگاه
	حسن نیت	۱۰. داشتن عزت نفس بالا ۱۱. حفظ کرامت و ارزش‌های انسانی ۱۲. پایبندی به تکریم و احترام ذینفعان ۱۳. رعایت حقوق دیگران
اخلاق اجتماعی		۱۴. ارائه خدمت به جامعه در راستای حفظ محیط زیست و توسعه پایدار ۱۵. کمک به نهادهای اجتماعی، و ارائه خدمات حمایتی و مشاوره‌ای ۱۶. مشارکت فعال در طرح‌های پژوهشی با دیگر نهادها، وزارت خانه‌ها و سازمان‌ها به منظور درآمدزایی برای دانشگاه. ۱۷. ارائه خدمات توسعه‌ای مانند مجری/همکاری برگزاری (گفتمان‌های علمی، نشست‌های تخصصی، سمینارها و کارگاه‌ها، انجمن‌ها علمی و...)
ابتکار عمل		۱۸. اشتیاق به یادگیری مستمر ۱۹. شرکت در دوره‌های توسعه فردی ۲۰. انجام‌دادن پژوهش‌های مشترک با استادان بین‌المللی به منظور برطرف کردن ابهامات آموزشی و پژوهشی دانشجویان.

مؤلفه	زیرمؤلفه	شاخص‌ها
ویژگی‌های شخصیتی	توافق‌پذیر	۱. گشاده‌رو، خوشرو، متواضع و فروتن
		۲. مهربان، دلسوز و برخورددار از ثبات عاطفی
		۳. صداقت در گفتار و کردار
	معاشرتی	۴. برقراری ارتباط مؤثر با دیگران
		۵. تعاملات گرم و صمیمی با دانشجویان
		۶. ابراز هیجانات مثبت
	گشودگی	۷. پذیرش نظریات و پیشنهادهای دانشجویان به منظور کسب تجربه‌های جدید و بدیع در تدریس
		۸. انجام‌دادن فعالیت‌های متنوع در فرایند تدریس
		۹. انعطاف‌پذیری در فراهم‌کردن فرصت برای تبادل نظر دیدگاه‌ها و احساس‌های دانشجویان
	صبوری	۱۰. بردباری و سعه صدر در برابر مشکلات و گرفتاری‌ها محیط کار
		۱۱. تحمل رفتارهای نامتعارف دانشجویان
		۱۲. حساس‌نبودن به انتقادات دانشجویان و همکاران

اعتبارسنجی مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد

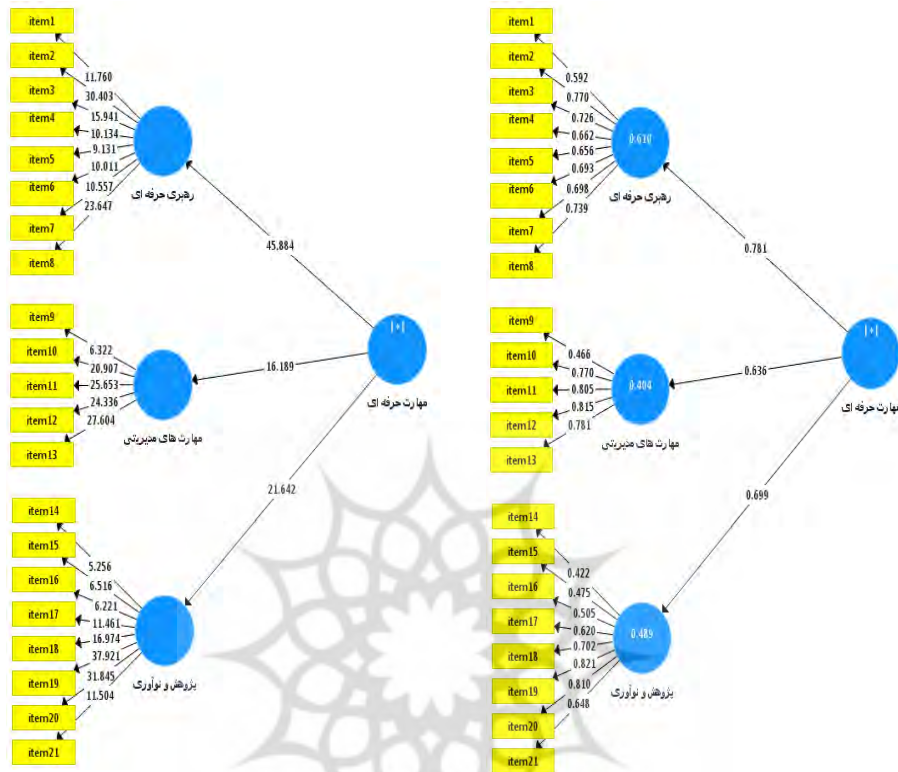
به منظور ارزیابی و اعتبار مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد احصاشده از مدل‌های اندازه‌گیری نرم‌افزار Smart PLS در ارزیابی بخش اندازه‌گیری مدل، باید روابط بین متغیرهای نهفته و متغیرهای آشکار مدل بررسی شود. در اینجا هدف تعیین اعتبار یا روایی و اعتماد یا پایایی اندازه‌گیری‌های مورد نظر است. در بحث اعتبار یا روایی این مسئله مطرح است که آیا شاخص‌ها یا متغیرهای آشکار همان چیز را اندازه‌گیری می‌کنند که مد نظر است. در مقابل، مسئله اعتماد یا پایایی با این موضوع سروکار دارد که شاخص‌های مورد استفاده با چه دقتی موضوع مورد نظر را اندازه‌گیری می‌کنند. نتایج تحلیل عاملی مندرج در شکل‌های ۲ و ۳ نشان می‌دهد مقادیر تی برای همه شاخص‌های دانش حرفه‌ای بیشتر از ۱,۹۶ و بار عاملی بیشتر از ۰,۴ است که در حد قابل قبول بوده، و برای

سنجش متغیر دانش حرفه‌ای شاخص‌های مناسبی محسوب می‌شوند. شاخص‌های برازش مدل نیز نشان داد مدل دانش حرفه‌ای برازش مناسبی دارد. شایان ذکر است. در مدل اولیه گویه ۹ از بار عملی مناسبی برخوردار نبود که پس از حذف آن، مدل دوباره آزمون شد، که همه بارهای عاملی و ضرایب معناداری تأیید شد.



شکل ۲. مدل اندازه‌گیری دانش حرفه‌ای اصلاح شده (تخمین استاندارد)
شکل ۳. مدل اندازه‌گیری دانش حرفه‌ای (معناداری ضرایب)

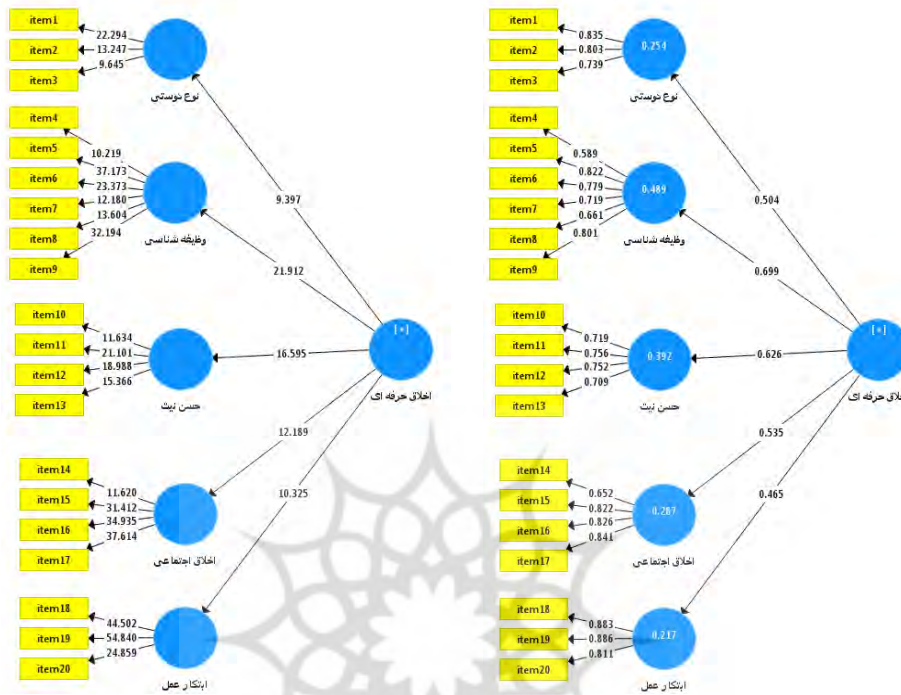
نتایج تحلیل عاملی مندرج در شکل‌های ۴ و ۵ نشان داد شاخص‌های مهارت حرفه‌ای برای سنجش متغیر مهارت‌ها حرفه‌ای شاخص‌های مناسبی محسوب می‌شوند.



شکل ۵. مدل اندازه‌گیری مهارت حرفه‌ای (معناداری)
 ضرایب

شکل ۴. مدل اندازه‌گیری مهارت حرفه‌ای (تخمین)
 استاندارد

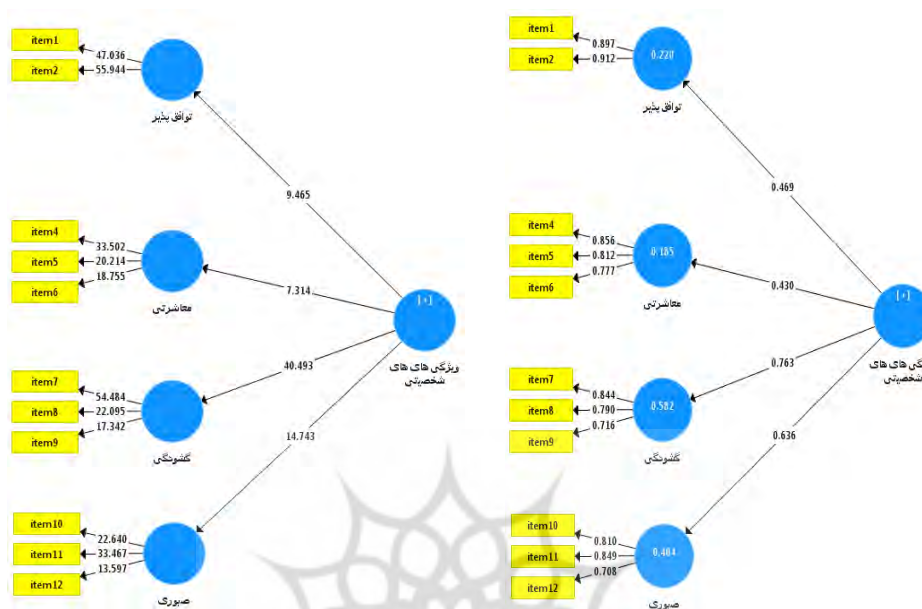
نتایج تحلیل عاملی مندرج در شکل‌های ۶ و ۷ نیز نشان می‌دهد همه شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای برای سنجش متغیر اخلاق حرفه‌ای شاخص‌های مناسبی محسوب می‌شوند.



شکل ۷. مدل اندازه‌گیری اخلاق حرفه‌ای (معناداری ضرایب)

شکل ۶. مدل اندازه‌گیری اخلاق حرفه‌ای (تخمین استاندارد)

همچنین، نتایج تحلیل عاملی مندرج در شکل‌های ۸ و ۹ نشان داد همه شاخص‌های ویژگی‌های شخصیتی به‌جز شاخص سوم برای سنجش متغیر ویژگی‌های شخصیتی شاخص‌های مناسبی محسوب می‌شوند. با توجه به عدم مناسب بودن شاخص سوم ابتدا این شاخص حذف و سپس مدل را از ابتدا مورد آزمون گرفت نتایج نهایی مدل مطابق با شکل‌های ۸ و ۹ است.

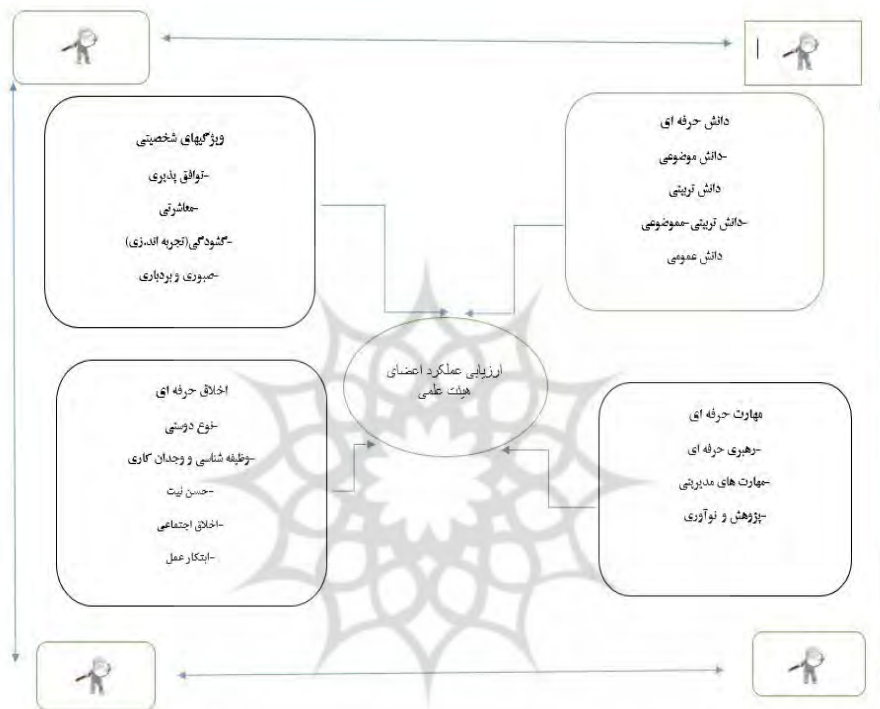


شکل ۸. مدل اندازه گیری ویژگی های شخصیتی اصلاح شده (تخمین استاندارد) / شکل ۹. مدل اندازه گیری ویژگی های شخصیتی اصلاح شده (معناداری ضرایب)

الگوی ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان

در تفاوت بین الگوی مستخرج از متون نظری و الگوی ترکیبی با تحلیل های انجام گرفته از خبرگان باید به این نکته اشاره شود که در الگوی مستخرج از متون نظری، مؤلفه های آموزش، پژوهش و خدمات اجرایی و مشاوره به صورت کلی به عنوان مؤلفه های ارزیابی عملکرد استادان بوده است که با تحلیل مصاحبه های کیفی مؤلفه آموزش با طبقه بندی انواع دانش از نظر شالمن (۱۹۸۶) نشان داده شد. مؤلفه مشاوره و خدمات اجتماعی نیز با مؤلفه اخلاق بر اساس نامه ها و خطبه های حضرت علی در نهج البلاغه و رفتار شهروند سازمانی ارائه شد. مؤلفه پژوهش نیز با مؤلفه مهارت و دیگر مؤلفه های مهارتی استاد مانند رهبری حرفه ای، مهارت های مدیریتی، تعاملات و پژوهش و نوآوری نشان داده شد. توسعه الگوی مفهومی با ویژگی های شخصیتی و ابعاد آن (توافق پذیری، معاشرتی، صبوری و به ویژه گشودگی «تجربه اندوزی») نوآوری و سهم پژوهش حاضر در متون

نظری ارزیابی عملکرد است. خبرگان حوزه تربیت معلم بر این توافق نظر دارند که هر یک از چهار مؤلفه اصلی می‌تواند تأثیر مستقیم بر ارزیابی عملکرد استادان داشته باشد. شکل ۱۰ الگوی مفهومی ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان را نشان می‌دهد.



شکل ۱۰. الگوی مفهومی ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر، طراحی الگوی ارزیابی عملکرد مدرسان دانشگاه فرهنگیان بود. ارزیابی عملکرد نتایج و پیامدهای شایان توجهی دارد که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به برنامه‌ریزی برای عملکرد اثربخش‌تر، مربیگری و مدیریت عملکرد بهتر، فراهم کردن زمینه بحث و گفت‌وگو، بهبود عملکرد، توسعه کارکنان و جمع‌آوری شواهد و سندسازی برای تصمیم‌های منابع انسانی اشاره

کرد (لانگنسر و فینک^۱، ۲۰۱۷). همچنین، بهبود دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها، شناسایی نیازهای آموزشی، شناسایی نقاط قوت و ضعف افراد از دیگر پیامدهای ارزیابی عملکرد است. به‌طور کلی، می‌توان پیامدهای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه را بهبود دانش، توسعه مهارت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای دانست.

دستیابی به این نتایج و پیامدهای ارزیابی عملکرد در صورتی امکان‌پذیر است که ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی به‌طور مستمر و بر مبنای اصول علمی انجام گرفته باشد. به همین منظور داشتن چارچوب جامع و منسجم برای دستیابی به نتایج مطلوب مؤثر خواهد بود؛ بنابراین، باید چارچوب به‌گونه‌ای طراحی و تدوین شود که زوایای مختلف ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی در بافت و زمینه اجتماعی خود پوشش دهد و به‌طور کلی، معرف همه فعالیت‌های عضو هیئت علمی باشد. بنابراین، در پژوهش حاضر سعی شد ضمن شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های مناسب ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی، الگوی جامعی برای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان ارائه شود.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد چهار مؤلفه اصلی دانش حرفه‌ای با مقوله‌های دانش موضوعی، دانش تربیتی، دانش موضوعی-تربیتی و دانش عمومی، مؤلفه مهارت حرفه‌ای با مقوله‌های رهبری حرفه‌ای، مهارت‌های مدیریتی و پژوهش و نوآوری، مؤلفه اخلاق حرفه‌ای با مقوله‌های نوع‌دوستی، وظیفه‌شناسی، حسن‌نیت، اخلاق حرفه‌ای و ابتکار عمل، مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی با مقوله‌های توافق‌پذیری، معاشرتی، گشودگی و صبوری شناسایی شد. هرچند برخی از این مؤلفه‌ها و شاخص‌های آن‌ها در الگوهای پیشین نیز شناسایی شده بود و اصولاً در این پژوهش تلاش شد که از پیشینه پژوهش حداکثر استفاده شود، ولی ترکیب آن‌ها در یک الگوی جامع کاری منحصر به فرد است. ضمن اینکه در این پژوهش، ویژگی‌های شخصیتی به‌طور اخص به آن توجه شده است، در حالی که در الگوهای گذشته بیشتر بر ارزیابی بعدهای دانشی، پژوهشی و خدمات مشاوره‌ای تأکید شده است.

از این رو، در الگوی پژوهش حاضر مشهود است که توجه همه‌جانبه نسبت به ارزیابی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان شده است. به طوری که ابعاد مختلف و مرتبط با ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی با نگاهی جامع و روشی استقرایی احصا شده است. در این الگو، با مطالعه مؤلفه‌ها و شاخص‌های مناسب ارزیابی عملکرد، به الگویی کل‌گرا در شناخت ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دست یافته شده است که می‌تواند پژوهشگران و متصدیان برنامه‌های ارزیابی اعضای هیئت علمی را در جهت تدوین برنامه‌هایی جامع و با در نظر گرفتن ابعاد مختلف یاری کند. نتایج اعتباریابی در مرتبه اول پژوهش نشان می‌دهد مؤلفه‌ها و گویه‌های شناسایی شده به استثنای یک گویه در مؤلفه دانش حرفه‌ای و یک گویه در مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی، سایر گویه‌ها بار عاملی مناسب داشتند. در مرتبه دوم اعتباریابی گویه‌هایی که بار عاملی پایینی داشتند، حذف شدند؛ بنابراین، با توجه به مؤلفه‌ها و گویه‌های به دست آمده، ضروری است مؤلفه دانش حرفه‌ای مربوط به شایستگی‌های موضوعی، شایستگی‌های تربیتی، شایستگی‌های موضوعی - تربیتی و شایستگی‌های عمومی با توجه به مأموریت دانشگاه فرهنگیان به منظور تربیت معلمان مورد توجه جدی قرار گیرد تا در این زمینه دانشجویان معلمان تخصص و دانش لازم حرفه معلمی را کسب کنند. همچنین، ویژگی‌های شخصیتی که شامل تواضع و فروتنی نسبت به ذینفعان، داشتن ارتباطات مؤثر با دانشجویان معلمان و همکاران، کسب تجربه‌های جدید در تدریس، انعطاف‌پذیری در فراهم کردن فرصت برای تبادل نظر دیدگاه‌ها و احساسات دانشجویان معلمان و صبر و بردباری در برابر انتقادات و رفتارهای نامتعارف باید مورد توجه قرار گیرد.

بنابراین، با توجه به فعالیت‌های حرفه‌ای استاد تربیت معلم (ارائه آموزش با کیفیت به منظور رشد و توسعه دانش معلمی، مهارت در رشد و پرورش توانایی‌های دانشجویان معلمان با رهبری (نفوذ در ذهن و قلب دانشجویان معلمان) و تقویت رفتارهای اخلاقی و اخلاق‌مداری با ارتباط بیشتر دانشگاه با جامعه) به منظور تربیت شهروندان متفکر و مسئولیت‌پذیر و کسب مزیت رقابتی پایدار در تربیت معلمان شایسته نظام تعلیم و تربیت، لازمه ایجاد و اجرای این فعالیت‌ها، داشتن منش و شخصیت معلمی یعنی داشتن صبوری در برابر موقعیت‌ها و ناملازمات و فروتنی و تواضع در

رفتار و کردار و معاشرتی بودن فرد است. همچنین، در بین جوامع توسعه یافته و ظهور نسل سوم دانشگاه‌ها که از ویژگی‌های اصلی آن‌ها ارتباط با محیط بیرون دانشگاه به منظور پاسخ به نیازهای واقعی جامعه است. داشتن شخصیت گشوده و باز برای پذیرش تجربیات نو و نداشتن تعصب در مقابل ارزش‌های دیگران مانند ارزش‌های سیاسی و فرهنگی در ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی اهمیت ویژه‌ای دارد.

در پایان، می‌توان گفت در طراحی و اجرای برنامه‌های مربوط به ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی باید توجه شود ضمن برخورداری از جامعیت و توجه به همه ابعاد ارزیابی عملکرد، باید ارزیابی عملکرد مبتنی بر استانداردهای حرفه‌ای باشد. به عبارت دیگر، مبتنی بر نیازهای واقعی نظام تعلیم و تربیت باشد. ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی باید بتواند به طور مستمر دانش، مهارت، اخلاق و ویژگی‌های شخصیتی استاد را بسنجد. انتظار است با ارزیابی از فعالیت‌های آموزشی، مهارتی، پژوهشی و ارائه خدمت به جامعه و توجه به ویژگی‌های شخصیتی استاد پاسخگویی به نیاز جامعه تعلیم و تربیت و شهروندان مسئولیت‌پذیر صورت گیرد؛ زیرا در دنیای امروز، مهارت‌های ارتباطی، توان و تلاش برای شناخت فراگیران، تقدم نفع جمع بر فرد، آگاهی از مهارت‌های زندگی، درک محیط‌های چندفرهنگی با توجه به شرایط بومی و مهارت عشق‌ورزیدن به انسان‌ها از عوامل مهم در آموزش دانشجو معلمان است.

منابع

- خدیوی، اسدالله، و الهوردی‌خان وزیری، آیدا (۱۳۹۴). طراحی و تدوین الگویی برای ارزشیابی اثربخشی و عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی. *مدیریت بهره‌وری*، ۹(۳۴)، ۱۷۴-۱۶۱.
- رجب‌زاده، راضیه، و لسانی، مهدی (۱۳۹۴). رابطه بین درک معلمان از رفتارهای رهبری آموزشی مدیران و نگرش آن‌ها نسبت به تغییر سازمانی در مدارس متوسطه دوم شهرستان فسا. *رهبری و مدیریت آموزشی*، ۸(۴)، ۵۹-۸۲.
- زاهدی، سکینه، و بازرگان، عباس (۱۳۹۲). نظر اعضای هیئت علمی درباره نیازهای توسعه حرفه‌ای آنان و شیوه‌های برآوردن نیازها. *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۶۷، ۶۹-۸۹.
- شمس مورکانی، غلامرضا، فتح‌آبادی، جلیل، و زنگنه، فاطمه (۱۳۹۳). طراحی الگوی ارزیابی اعضای هیئت علمی. *اولین کنفرانس ملی ارزیابی کیفیت در نظام‌های دانشگاهی*، تهران.
- شیخی، سعید، و غلامی هره‌دشتی، سهیلا (۱۳۹۳). نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش. *نشریه مطالعات آموزشی مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ارتش*، ۲(۲).
- طاهری‌زاده، زینب، سلیمی، قربانعلی، و صالحی‌زاده، سعید (۱۳۹۰). رابطه مهارت‌های ارتباطی اساتید دانشگاه با مهارت تدریس آنان دیدگاه دانشجویان. *رهبری و مدیریت آموزشی*، ۵(۲)، ۹۵-۱۱۶.
- غلامی، زهرا، آراسته، حمیدرضا، نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم، و زین‌آبادی، حسن‌رضا (۱۳۹۷). طراحی الگوی کارکرد پژوهشی دانشگاه‌ها با رویکرد صنعت یازی. *مطالعات راهبردی سیاستگذار*، ۸(۲۷)، ۲۵۳-۲۳۱.
- قره‌تپه، آمنه، رضایی، منصور، پاسدار، یحیی، اسدی، فاطمه، صفری، یحیی، و نظری، مریم (۱۳۹۴). مقایسه ابعاد کیفیت تدریس با پرسشنامه‌های ارزشیابی دانشجویان از کیفیت آموزش و

نظرخواهی از دانشجویان؛ دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۸(۴)، ۲۵۴-۲۴۷.

کاظمی، سیما، محمدی، یحیی، و رئیسون، محمدرضا (۱۳۹۴). بررسی وضعیت مدیریت کلاس اساتید دانشگاه علوم پزشکی بیرجند از دیدگاه دانشجویان. پژوهش در آموزش علوم پزشکی، ۷(۴)، ۳۸-۳۱.

کمال خرازی، علینقی، بازرگان، عباس، نارنجی ثانی، فاطمه، و مصطفوی، زینب السادات (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین میزان انواع تعامل دانشجویان گروه فنی مهندسی مؤسسه آموزش عالی مهر البرز با عملکرد تحصیلی. آموزش مهندسی ایران، ۱۷(۶۸)، ۱۱۱-۸۹.

مهدوی، سکینه، زارع، سودابه، و نعیمی، نیره (۱۳۹۳). مقایسه ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی توسط دانشجویان با خودارزیابی آنها. پژوهش در آموزش علوم پزشکی، ۶(۲)، ۵۸-۵۱.

- Apak, S., Gümüş, S., Öner, G., & Gümüş, H. G. (2016). Performance appraisal and a field study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 104-114.
- Arnăutu, E., & Panc, I. (2015). Evaluation Criteria for performance appraisal of faculty members. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 203, 386-392.
- Finsterwald, M., Wagner, P., Schober, B., Lüftenegger, M., & Spiel, C. (2013). Fostering lifelong learning—Evaluation of a teacher education program for professional teachers. *Teaching and Teacher Education*, 29, 144-155.
- Fred, C. (2011). Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15(1), 1-6.
- Ghosh, A. K., Chatterjee, D., & Ghosh, B. (2010). A conceptual framework of faculty performance evaluation.
- Ishak, M. M., Suhaida, M., & Yuzainee, M. (2009). *Performance measurement indicators for academic staff in Malaysia private higher education institutions: A case study in UNITEN*. Paper presented at the PMA Conference 2009.
- Jesarati, A., Asadollah, K., & GhanbariErdi, S. (2012). Providing a Model for the Performance Evaluation of Faculty Members of Islamic Azad University of Tabriz. *J. Basic. Appl. Sci. Res*, 2(12), 12981-12989.
- Khoury, G. C., & Analoui, F. (2004). Innovative management model for performance appraisal: the case of the Palestinian public universities. *Management Research News*, 27(1/2), 56-73.
- Longenecker, C., & Fink, L. (2017). Lessons for improving your formal performance appraisal process. *Strategic HR Review*.
- Maley, J. (2013). Hybrid purposes of performance appraisal in a crisis. *Journal of Management Development*, 32(10), 1093-1112.

- Marques, J. (2012). Consciousness at work: A review of some important values, discussed from a Buddhist perspective. *Journal of Business Ethics*, 105(1), 27-40.
- Mehta, S. (2015). Personality and Emotional Intelligence of Teachers. *Amity Business Review*, 16(2).
- Munzenmaier, C., & Rubin, N. (2013). Bloom's taxonomy: What's old is new again. *The eLearning Guild*, 1-47.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*: Lexington Books/DC Heath and Com.
- Parks-Leduc, L., Feldman, G., & Bardi, A. (2015). Personality traits and personal values: A meta-analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 19(1), 3-29.
- Peleyeju, J., & Ojebiyi, O. (2013). Lecturers' performance appraisal and total quality management of Public Universities in South-Western Nigeria. *British Journal of Education*, 1(2), 41-47.
- Pena-Morales, M. L., & Pelton, T. (2016). *Pedagogical content knowledge in an educational context (PCK-EC)*. Paper presented at the Society for Information Technology & Teacher Education International Conference.
- Shaout, A., & Yousif, M. K. (2014). Performance evaluation—Methods and techniques survey. *International Journal of Computer and Information Technology*, 3(5), 966-979.
- Shulman, L. S. (1986). Those who understand: Knowledge growth in teaching. *Educational researcher*, 15(2), 4-14.
- Stoklasa, J., Talašová, J., & Holeček, P. (2011). Academic staff performance evaluation—variants of models. *Acta Polytechnica Hungarica*, 8(3), 91-111.
- Tunca, N., Şahin, S. A., Oğuz, A., & Güner, H. Ö. B. (2015). Qualities of ideal teacher educators. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 6(2), 122-148.