

Research Paper

Teacher Performance Evaluation Syndrome in South Khorasan State High School: Synthesis Research Based on the Roberts Model (A qualitative investigation)

Reza Moradi¹, Hossein Abbasian^{2*}, Hasanreza Zeinabadi³, Bijan abdollahi⁴

1. Ph.D. Student e Faculty of Management, Kharazmi University

2. Assistant Professor, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran.

3. Associate Professor, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran

4. Associate Professor, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran

Received: 2021/4/16

Accepted: 2021/9/10

PP: 61-77

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.30495/jedu.2023.27641.5565

Keywords:

Component, Performance Evaluation, Teachers, Secondary school, education

Abstract

The aim of this study was to evaluate the performance appraisal syndrome of teachers. The approach of the present study is the analysis of documentary content and its method is synthesis research. The research population is all articles (137 documents and studies) about teacher performance appraisal syndrome in specialized and scientific databases. The research sample is 23 documents and studies, which have been purposefully selected based on thematic monitoring, theoretical data saturation. Research data were collected from qualitative analysis of the studied documents. By analyzing the data, teachers' performance appraisal symptoms were classified into 4 dimensions, 15 axes. These dimensions include the individual dimension (including axes; personality, perceptual skills, and appearance), Organizational dimension (including factors; commitment, professional development, organizational participation, professional motivation, communication and satisfaction), It is the social dimension (including factors; social values and social relations) and the dimension of the teaching and learning process (including factors; observance of educational rules, teaching, Evaluation and research and writing).

Citation: Moradi Reza, Abbasian Hossein, Zeinabadi Hasanreza , Abdollahi Bijan.(2023); Teacher Performance Evaluation Syndrome in South Khorasan State High School: Synthesis Research Based on the Roberts Model (A qualitative investigation). Journal of New Approaches in Educational Administration; 14(1):61-77

Corresponding author: Hossein Abbasian

Address: Assistant Professor, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran

Tell: 09122878569

Email: a_abbasianedu@yahoo.com

Extended Abstract

Introduction:

Education is the most effective institution for the comprehensive promotion of today's thought and way of life, in its various dimensions, as well as meeting the challenges of tomorrow, and the teacher plays a major role in this system. What is important for all countries in today's world is the preparation of development plans and programs, and these programs are relevant to all issues of human life, including education (Vaghor Kashani et al, 2020). On the other hand, educational systems are the main pillar of societal developments and are recognized as an essential factor for the promotion of human capital. Among them, teachers are the most important actors in these systems and are a key element in the curriculum implementation process (Alsubaie, 2016). The importance and position of education in human societies and its key role in the social, economic and political growth and development of society is undeniable. A brief look at the factors influencing the growth and development of developed countries reveals that such countries have capable, efficient and effective education (Abbaszadegan Turkzadeh 2001). Improving teacher quality is a key element in improving education (Harris & Sass, 2011).

One of the major issues in education, considering the expansion of the human resources community, especially teachers, is to strengthen human resources, and the purpose of strengthening human resources is to increase the knowledge, skills, abilities and motivations of employees, especially teachers working in this organization. This progress is not possible except in the shadow of evaluation (Hemmatinejad, 2008).

Teacher performance evaluation increases the educational efficiency and effectiveness of the school (Robinson & Campbell, 2010). Teacher performance appraisal is one of the key elements in the transformation of the teacher professional development system..

Method:

The present research is one of the researches of documentary content analysis in terms of approach and in terms of synthesis research method. Which includes a combination of features and specific factors of the research literature. Therefore, the field of research includes valid scientific documents in the field of symptoms and components of teacher performance evaluation.

On the other hand, to provide the required information, the worksheet form designed by the researcher was used to report and record the initial research information. In this form, using a three-column table, the articles and their findings are identified.

To analyze the synthesis of existing scientific documents in the field of research, content analysis was used in a categorical manner. The data obtained from this study were analyzed based on coding at three levels: open, axial and selected. In this way, first by open coding the categories were extracted from the documents and then by classifying the homosexual open codes in a category, the central codes of the research were obtained. Finally, the identified pivot codes were adjusted to their appropriate dimensions and the selected codes were obtained.

To ensure the coding method, four evaluators were used to re-codify the findings. In order to confirm the reliability, William Scott formula (William Scott, 2012) was used. In this study, the agreement between the evaluators was 79, which indicates 79 The percentage of agreement between the evaluators was in the coding. In the present study, in order to analyze the findings of the six-stage model of Roberts synthesis research, including steps; 1- Identifying the need, conducting a preliminary search, clarifying the need, 2- Conducting research to retrieve studies, 3- Selecting, refining and organizing studies, 4- Perceptual framework and adapting it to the information obtained from analysis, 5- Processing, combining and interpreting It was used in the form of tangible products and 6- presentation of results MAXQDA10 software was also used to encode the data..

Results and Findings:

The present study identified the performance appraisal syndrome of teachers according to the research background and available documents. The results showed that the components of performance evaluation were organized in 4 dimensions, individual, organizational, social and teaching-learning process.

Individual dimension: In this dimension, the characteristics and symptoms of teachers are considered in performance appraisal, which is emphasized according to their field of work and improves their organizational performance. This dimension includes the three main axes of personality traits, perceptual skills and appearance. The analysis of the results shows that attention to these three components is complementary and improves the performance of teachers in other areas of work. In this dimension, all factors are related to the teacher. Individual factors and characteristics are important influential components in teachers' performance (Davoodi and Bahadori, 2017). The findings of this section are in line with the research (Christenson and Barney, 2008) and (Bichi, 2017).

Organizational dimension: In this dimension, teachers' performance evaluation syndrome is

organized according to their relationship with the educational unit and their work interactions. In this dimension, themes such as commitment, professional development, organizational participation, professional motivation, communication and satisfaction are considered. The findings of this section are in line with the researches (Yeldaz, 2013) and (Nazari et al, 2020). Social dimension ∴. In this dimension, the evaluation of teachers' performance was organized in two axes of social values and social relations.

The findings of this section are in line with the researches (Sadeghini et al, 2018) and (Almida, 2017).

Teaching-learning dimension: This dimension of performance evaluation has four axes, teaching observance of educational rules, author evaluation and research. The teaching dimension and then the evaluation have the most symptoms and emphasis. The findings of this part of the study are in line with the findings of (Mirkazemi et al, 2018) and (Yang Key, 2000).



مقاله پژوهشی

نشانگان ارزیابی عملکرد معلمان متوسطه دوم مدارس دولتی استان خراسان جنوبی: سنتز پژوهی براساس مدل روبرتس (یک مطالعه کیفی)

رضا مرادی^۱، حسین عباسیان^{۲*}، حسن رضا زین آبادی^۳، بیژن عبدالهی^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی.

۲. استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی تهران.

۳. دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی تهران.

۴. دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی تهران.

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی نشانگان ارزیابی عملکرد معلمان است. رویکرد پژوهش حاضر تحلیل محتوای اسنادی و روش آن سنتز پژوهی است. جامعه پژوهش کلیه مقالاتی هستند (۱۳۷ سند و مطالعه) که در مورد نشانگان ارزیابی عملکرد معلمان در پایگاه‌های تخصصی و علمی ارائه شده‌اند. نمونه پژوهش ۲۳ سند و مطالعه است که این تعداد بر اساس پایش موضوعی، اشباع نظری داده‌ها و به صورت هدفمند انتخاب شده‌اند. داده‌های پژوهش از تحلیل کیفی اسناد مورد مطالعه، گردآوری شده‌اند. با تجزیه و تحلیل داده‌ها، نشانگان ارزیابی عملکرد معلمان در ۴ بُعد، ۱۵ محور طبقه‌بندی شدند. این ابعاد شامل بعد فردی (مشمول بر محورهای: شخصیتی، مهارت‌های ادراکی و آراستگی ظاهری)، بُعد سازمانی (مشمول بر عوامل: تعهد، توسعه حرفه‌ای، مشارکت سازمانی، انگیزش حرفه‌ای، ارتباطات و رضایت)، بُعد اجتماعی (مشمول بر عوامل: ارزش‌های اجتماعی و مناسبات اجتماعی) و بعد فرآیند یاددهی و یادگیری (مشمول بر عوامل: رعایت قوانین آموزشی، تدریس، ارزشیابی و پژوهش و تألیف) هست.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۶/۱۹

شماره صفحات: ۶۱-۷۷

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/jedu.2023.27641.5565

واژه‌های کلیدی:

نشانگان، ارزیابی عملکرد، معلمین، متوسطه دوم، آموزش و پرورش

استناد: مرادی رضا، عباسیان حسین، زین آبادی حسن رضا، عبدالهی بیژن (۱۴۰۲). نشانگان ارزیابی عملکرد معلمان متوسطه دوم مدارس دولتی استان خراسان جنوبی: سنتز پژوهی براساس مدل روبرتس (یک مطالعه کیفی)، دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۴ (۱): ۶۱-۷۷

* نویسنده مسوول: حسین عباسیان

نشانی: گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی تهران

تلفن: ۰۹۱۲۲۸۷۸۵۶۹

پست الکترونیکی: a_abbasianedu@yahoo.com

مقدمه

آموزش و پرورش مؤثرترین نهاد برای ارتقاء بهمه‌جانبه اندیشه و روش زندگی امروز، در ابعاد مختلف آن و هم چنین رویارویی با چالش‌های دنیای فردا است و معلم نقش اصلی و اساسی را در این نظام ایفا می‌کند. آنچه در دنیای امروز برای همه کشورها مطرح است، تدارک طرح‌ها و برنامه‌های توسعه است و این برنامه‌ها در همه موضوعات حیات بشری، از جمله آموزش مطرح هستند (Vaghor Kashani et al, 2020). از سویی نظام‌های آموزشی رکن اصلی تحولات جوامع بوده و عامل اساسی برای ارتقای سرمایه انسانی شناخته می‌شوند. در این میان معلمان مهم‌ترین کنش‌گران این نظام‌ها شناخته شده و عنصر اصلی در فرآیند اجرای برنامه‌های درسی هستند (Alsubaie, 2016). اهمیت و جایگاه آموزش و پرورش در جوامع انسانی و نقش کلیدی آن در رشد و توسعه اجتماعی، اقتصادی و سیاسی جامعه غیرقابل انکار است. نگاهی گذرا به عوامل مؤثر در رشد و پیشرفت کشورهای توسعه‌یافته آشکار می‌سازد که این قبیل کشورها از آموزش و پرورش توانمند و کارآمد و اثربخشی برخوردار باشند (Abbaszadegan Turkzadeh, 2001). در این میان ارتقای کیفیت معلم عنصر اصلی در بهبود آموزش شناخته می‌شود (Harris & Sass, 2011). یکی از مسائل عمده در آموزش و پرورش با توجه به گستردگی جامعه نیروی انسانی به‌ویژه معلمان، تقویت نیروی انسانی است و منظور از تقویت نیروی انسانی، بالا بردن دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و انگیزه‌های کارکنان به‌ویژه معلمان شاغل در این سازمان است و این پیشرفت، جز در سایه ارزشیابی امکان‌پذیر نیست (Hemmatinejad, 2008). ارزیابی عملکرد معلمان باعث افزایش کارایی آموزشی و اثربخشی مدرسه می‌شود (Robinson & Campbell, 2010). ارزیابی عملکرد معلمان یکی از رکن‌های اساسی در تحول در نظام توسعه حرفه‌ای معلمان شناخته می‌شود.

ارزیابی عملکرد یکی از عوامل کلیدی که می‌بایست مورد توجه هر سازمانی قرار گیرد این مهم از یک سو می‌تواند راه موفقیت سازمان را مسدود کند (Aguinis et al, 2012) و از سوی دیگر به‌عنوان عنصری رقابتی و راهبردی در حفظ بقای سازمان و افزایش بهره‌وری ایفای نقش نماید (Askari Bajgarani, Shaimi and Allameh, 2011). بر این اساس سازمان‌ها ناگزیر به اجرای برنامه‌های ارزیابی عملکرد هستند. ارزیابی عملکرد افراد در واقع سنجش نظام‌مند و مرتب کار افراد در ارتباط با نحوه انجام وظیفه آن‌ها در مشاغل محوله و تعیین توانمندی موجود در آن‌ها برای رشد و بهبود است (Mousavi Rad, Roozbehani & Rohe, 2014 p62).

درباره‌ی نیاز به ارزشیابی معلمان جهت تضمین کیفیت ابعاد مختلف فعالیت‌های آن‌ها، متخصصان نظرات متعددی ابراز داشته‌اند و به‌طور کل ارزیابی معلم به‌عنوان ابزاری برای یادگیری معلم در نظر گرفته می‌شود (Nolan & Hoover, 2008). به دلیل گستردگی نهاد آموزش و پرورش و تسری فعالیت آن به تمام خانواده‌ها، بحث ارزیابی در آموزش و پرورش از دیگر سازمان‌ها اهمیت بیشتری دارد (Sarmad, 2011). آموزش و بهسازی نیروی انسانی و بهبود و اصلاح نظام آموزشی از طریق نظارت و راهنمایی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های تعیین‌کننده اثربخشی در اولویت برنامه‌های توسعه نهاد‌های آموزشی است. بدیهی است که کارکنان آموزش و پرورش از جمله معلمان برای هر چه بهتر ایفا کردن نقش خود جهت تحقق اهداف آموزش و پرورش و ارتقای بهره‌وری آن باید از شایستگی‌ها، دانش و آگاهی‌های لازم برخوردار باشند (Javadipour and Mohammadi, 2009).

ارزیابی عملکرد، به‌خودی‌خود در جلب انگیزه و اشتیاق، جهت‌دهی و هدایت، سرپرستی، نظارت و توانمندسازی معلمان تأثیر دارد. در نظام آموزش و پرورش کنونی کشور توجه به ارزیابی عادلانه عملکرد معلمان زمینه ایجاد انگیزش شغلی آنان را فراهم می‌سازد. از سویی اجرای بسیاری از طرح‌های کنونی آموزش و پرورش چون نظام رتبه‌بندی و ارتقای شغلی نیازمند توجه به ارزیابی عادلانه و دقیق معلمان است. در فرآیند ارزیابی عملکرد، شناسایی و کاربرد معیارهای کلیدی عملکرد برای سازمان‌ها از جمله آموزش و پرورش حیاتی است (Gunaratne & duPlessis, 2007). سانتیاگو و بناویدس (Santiago & Benavides, 2009) بیان کردند که ارزیابی معلم، نیاز به تدوین استاندارد و معیار ارزیابی دارد تا ارزیابی مناسب و درستی از عملکرد معلمان صورت گیرد. ارزیابی عملکرد معلم به فرآیند رسمی‌ای گفته می‌شود که مدرسه برای بررسی و ارزیابی عملکرد و تأثیر معلمان در کلاس استفاده می‌کند. در حالت ایدئال، یافته‌های این ارزیابی‌ها برای ارائه بازخورد به معلمان و هدایت پیشرفت حرفه‌ای آن‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد (Almeida, 2017). ارزیابی و بازخوردی که معلمان از ارزیابی می‌گیرند برای پیشرفت خود به‌عنوان معلم مفید، منصفانه و مفید است (Bichi, 2017). ارزیابی می‌تواند بینشی در مورد چگونگی ایفای نقش معلمان به‌عنوان تسهیلگر یادگیری در کلاس ایجاد کند که به معنای موفقیت دانش‌آموزان در دانش‌آموزان و پیشرفت آن‌ها به سمت مهارت‌ها و توانایی‌های مطلوب است (Bichi, 2017). اساساً ارزیابی عملکرد معلم شامل ارزیابی این است که آیا معلم صلاحیت‌ها را در زمینه‌های عمومی مورد نیاز معلم دارد یا خیر (De La Rosa, 2001).

به‌رغم اهمیت و کارکردهای بی‌شمار مدیریت و ارزشیابی عملکرد کارکنان، ضعف‌ها و سوء کارکردهایی نیز در این زمینه وجود دارد؛ ضعف توجه به جایگاه رقابتی، بهینه‌سازی مصرف منابع و نقاط راهبردی، برخی از ضعف‌هایی هستند که در این زمینه مطرح است. برخی صاحب‌نظران این ضعف‌ها را علائم فقدان تناسب بین محیط، راهبرد و آنچه اندازه‌گیری می‌شود، می‌دانند و یا به عبارت دقیق‌تر نبودن

یکپارچگی و انسجام بین اجزای این نظام در سطوح مختلف سازمانی است و این مشکل به‌ویژه در زمینه ایجاد انسجام بین نظام‌های ارزشیابی عملکرد در سطح سازمانی و سطح فردی کارکنان مشهودتر است (Ranaei Kurdsholi and Saqapour, 2011). صاحب‌نظران اثربخشی نظام‌های ارزشیابی عملکرد فعلی را موردانتقاد قرار داده و معتقدند که نظام‌های ارزشیابی عملکرد در سازمان‌های مختلف، بالأخص در سازمان‌های دولتی نیازمند بهسازی بیشتری در سطوح مختلف فردی و سازمانی در راستای تبدیل‌شدن به ابزارهایی کارا هستند (Grossi, 2012).

در این میان توجه به شناسایی نشانگان ارزیابی عملکرد معلمان مورد تأکید است (Hyun Yu et al, 2012). در نظام آموزشی بهتر است واقعیت‌ها را به‌وسیله شاخص‌های معتبر سنجید و تغییرات آن‌ها را در شرایط مختلف مطالعه نمود. البته موضوع بسیار مهم در ارزیابی عملکرد، تعیین شاخص‌های مناسب به‌عنوان مبنای استاندارد جهت ارزیابی عملکرد است (Mirkazemi, 2014). در نظام آموزش و پرورش کشور شاخص‌هایی به‌صورت کلی برای ارزیابی عملکرد سالانه دبیران و معلمان در نظر گرفته می‌شود که بعضاً تناسب و کارکرد مناسبی ندارند و زمینه ایجاد ارزیابی ناعادلانه و کاهش انگیزش معلمان را فراهم می‌سازد. ازجمله رویکردهای پویایی سیستم‌های آموزشی در روزگار نوین امروزی توجه به تناسب رویه‌های اداری با شرایط روز است. در این میان متأسفانه نظام آموزش و پرورش کشور ما در تدوین شاخص‌های نوین دچار ضعف و خمودگی است.

تعیین نشانگان (شاخص‌های) مناسب جهت ارزیابی عملکرد منجر به بهبود فرایند ارزیابی و از سویی رعایت عدالت در ارزیابی‌های انجام‌گرفته می‌شود. پژوهش‌ها نیز به بررسی نشانگان و مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد معلمان به‌طورکلی پرداخته‌اند. در استرالیا استانداردها و شاخص‌های ارزیابی حرفه‌ای معلمی در سال ۲۰۰۹ معرفی شد. این نشانگان، توسط مؤسسات معلمی استرالیایی و مدیریت مؤسساتی که با این حرفه سروکار دارند رعایت می‌شود. نشانگان شامل؛ دانش حرفه‌ای، عملکرد حرفه‌ای و مشغولیت حرفه‌ای موردنیاز معلمان را شرح می‌دهند (The Center for Development & Enterprise, 2015). در این میان در پژوهش‌های مختلف نشانگان متفاوتی جهت ارزیابی عملکرد معلمان بیان‌شده است به‌عنوان نمونه، دانش عمومی، رفتار سازمانی مناسب و توجه به‌نظام توسعه حرفه‌ای (Liu, 1991)، برنامه‌ریزی و آماده‌سازی، ارزیابی اولیه مناسب، تعامل‌گرایی، توجه به دستورالعمل‌ها (Danielson & McGreal, 2000)، ایجاد فضای خوشایند در یادگیری، ایجاد محیط ایمن، استفاده از وسایل کمک‌آموزشی و استفاده از فناوری در آموزش (Christenson & Barney, 2008)، توجه به نظرات والدین، رضایت فراگیران، تعاملات با والدین، توجه به رشد همه‌جانبه فراگیران (Buyruk, 2014)، بروز بودن و توجه به تحولات حرفه‌ای، استفاده مناسب از زبان بدن، رفتار صداقت‌گونه و تناسب (Sayin & Arslan, 2017).

شناسایی نشانگان ارزیابی عملکرد معلمان و دبیران از یک‌سو راهنمای دبیران برای رعایت اصول در حرفه آموزش خواهد بود و مانع از غفلت از عناصر و مؤلفه‌های کلیدی آموزش توسط دبیران خواهد شد و از سوی دیگر می‌تواند به‌عنوان زمینه و راهنمایی برای تدوین سنجه‌های مناسب ارزیابی عملکرد توسط دوایر آموزشی مورد استفاده قرار گیرد. با توجه به آنچه گذشت در پژوهش‌های انجام‌شده نشانگان و شاخص‌های متعدد و پراکنده‌ای در زمینه ارزیابی عملکرد دبیران بیان‌شده است، از سویی با توجه به جست‌وجوی محققین در داخل و خارج کشور پژوهشی جهت یکپارچه‌سازی نشانگان ارزیابی عملکرد معلمان نگرفته است. لذا در این پژوهش بر آن شدیم تا نشانگان ارزیابی عملکرد معلمان را شناسایی و به‌صورت ساختاریافته ارائه دهید. بدین ترتیب پرسش موردبررسی حاضر به این شرح قابل تدوین است: نشانگان ارزیابی عملکرد معلمان چیست؟ شناسایی این نشانگان اگرچه نمی‌تواند به‌عنوان مدل بومی متناسب با کشور ایران شناخته شود اما زمینه پویایی و توجه به رویکردهای نوین ارزیابی را فراهم می‌سازد.

روش شناسایی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر رویکرد جزو پژوهش‌های تحلیل محتوای اسنادی و از نظر روش سنتز پژوهشی^۱ است. که شامل ترکیب ویژگی‌ها و عوامل خاص ادبیات تحقیق می‌شود. سنتز پژوهشی به‌عنوان روشی کیفی به‌عنوان فرا تحلیل کیفی شناخته‌شده و سعی دارد تحقیقاتی را که پوشش می‌دهد، تحلیل کرده و تناقضات موجود در آن را حل کند و ضمن یکپارچه‌سازی نتایج، موضوعات اصلی را نیز برای تحقیقات آینده مشخص کند (Cooper & Hedges, 2009) و از اهداف آن خلق تعمیم‌ها، از ترکیب نتایج تحقیقات تجربی است (khorasani, 2015). از این‌رو حوزه پژوهش شامل اسناد علمی معتبر در زمینه نشانگان و مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد معلمان است. از سویی دیگر برای فراهم آوردن اطلاعات موردنیاز، از فرم کاربرگ طراحی‌شده توسط محقق برای گزارش و ثبت اطلاعات پژوهش‌های اولیه استفاده گردید. در این فرم با استفاده از جدولی سه ستونی به شناسایی مقالات و یافته‌های آنان پرداخته‌شده است.

¹The- synthesis research

برای سنتز پژوهی اسناد و مدارک علمی موجود در زمینه پژوهش از تحلیل محتوا به شیوه مقوله‌بندی استفاده شد. داده‌های به دست آمده از این پژوهش بر اساس کدگذاری در سه سطح باز، محوری و منتخب مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. به این صورت که ابتدا با کدگذاری باز مقوله‌ها از اسناد استخراج شد و سپس با طبقه‌بندی کدهای باز هم‌جنس در یک مقوله، کدهای محوری تحقیق بدست آمد. در نهایت کدهای محوری شناسایی شده در ابعاد متناسب با خود قرار گرفتند و کدهای منتخب حاصل شدند. برای اطمینان از نحوه کدگذاری‌ها از چهار نفر ارزشیاب جهت کدگذاری مجدد یافته‌ها استفاده شد که به منظور تأیید پایایی، از فرمول ویلیام اسکات (William Scott, 2012) استفاده شد که در این پژوهش میزان توافق بین ارزشیابان عدد ۷۹ بدست آمد که نشان‌دهنده ۷۹ درصد توافق بین ارزشیابان در کدگذاری‌ها بود. در پژوهش حاضر، جهت تحلیل یافته‌ها از الگوی شش مرحله‌ای سنتز پژوهی روبرتس شامل مراحل؛ ۱- شناسایی نیاز، اجرای جست‌وجوی مقدماتی، شفاف‌سازی نیاز، ۲- اجرای پژوهش به منظور بازیابی مطالعات، ۳- گزینش، پالایش و سازمان‌دهی مطالعات، ۴- چارچوب ادراکی و متناسب ساختن آن با اطلاعات حاصل از تحلیل، ۵- پردازش، ترکیب و تفسیر در قالب فرآورده‌های ملموس و ۶- ارائه نتایج استفاده شد. هم‌چنین برای کدگذاری داده‌ها از نرم‌افزار MAXQDA10 استفاده شد. در ادامه فرمول اسکات برای توافق و اعتبار یافته‌ها آورده شده است.

$$C.R = \frac{67+79+75+70}{4 \times 91} \times 100 = 79/94$$

$$C.R = \frac{\text{تعداد مقوله موردی توافق}}{\text{تعداد کل مقوله‌ها}} \times 100$$

یافته‌ها

در این بخش با توجه به الگوی شش مرحله روبرتس به تحلیل هریک از مراحل پرداخته می‌شود:

۱-۳ شناسایی نیاز، اجرای جست وجوی مقدماتی، شفاف سازی نیاز

امروزه توجه به ارزیابی عملکرد کارمندان در سازمان، جهت بهبود فرآیند کاری آنان مورد توجه است. در این میان، شناسایی نشانگان و مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد، جهت تدوین سنجه‌های مناسب، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در بین سازمان‌ها، سازمان‌های آموزشی با توجه به جایگاه و نقش آنان در اجتماع، دارای اهمیت فزاینده‌ای می‌باشند. معلمین مهم‌ترین ذی‌نفعان و کارمندان سازمان‌های آموزشی شناخته شده و عملکرد آنان، بر کل نظام تأثیر گذار است. شناسایی نشانگان ارزیابی عملکرد آنان سبب بهبود نظام ارزیابی عملکرد آموزش و پرورش می‌شود و تهیه مدل‌های ارزیابی را تسهیل می‌کند.

۲-۳ اجرای پژوهش به منظور بازیابی مطالعات

این مرحله به جست وجوی منابع مربوط با نیاز اصلی پژوهش اختصاص دارد (Prashar, 2015) از این رو ابتدا همه ی اسناد علمی معتبر از طریق جست و جوی کلید واژه‌هایی از قبیل؛ ارزیابی عملکرد، نشانگان ارزیابی عملکرد دبیران، نشانگان و مولفه‌های ارزیابی عملکرد معلمین، و ارزیابی عملکرد معلمان؛ از طریق پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی از جمله؛ Sid، Normagas، Magiram، پرتال جامع علوم انسانی، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران^۱ و جویسگر فارسی علم نت و هم‌چنین پایگاه‌های اطلاعاتی در خارج از جمله؛ Scopus، Emerald، Sage، Scientific Information Database، Science Direct، "ProQuest Springlink"، Taylor، Worldscientific، & Francis، Google Scholar و Eric، Wiley شناسایی شدند و با توجه به هدف تحقیق منابع مرتبط حفظ و منابع غیرمرتبط حذف شد. به منظور بالابردن کیفیت کار، جست و جوی مقالات توسط دو نفر که آشنایی کامل به روش‌های جست و جو و منابع اطلاعاتی داشتند به صورت جداگانه انجام شد. هم‌چنین این پژوهش با تکیه بر منابع داخلی و خارجی و بر پایه اسناد علمی معتبر و منتشر شده تدوین شد.

۳-۳ گزینش، پالایش و سازماندهی مطالعات

این مرحله به داوری دربارهٔ تعیین مطالعات مرتبط با نیازهای دانشی اختصاص دارد. داوری که نیازمند تدوین ملاک‌هایی برای گزینش و دسته‌بندی مطالعات است (Moffett, 2015). معیارهای ورود^۲ به این پژوهش شامل موارد زیر است:

۱. اسناد علمی از اعتبار برخوردار باشند و انتشار برخط یافته باشند.
۲. اسناد و مقالات بایستی داده‌ها و اطلاعات کافی را در ارتباط با اهداف پژوهش، گزارش کرده باشند.

1 IRANDOC

2 Inclusion Criterion

۳. اسنادی که فرایند بررسی تخصصی را زیر نظر داوران متخصص طی می‌کنند و به صورت کامل از طریق برخط و یا به طور کامل چاپ شده، باشند.

باتوجه به جستجوهای انجام شده ۱۳۷ مطالعه و سند در راستای ملاک‌های ورود این پژوهش یافت شد که تعدادی از این مطالعات برای ورود به تحلیل نهایی مناسب نبودند و بر اساس ملاک‌های خروج از فرایند تحلیل این پژوهش خارج شدند؛ ملاک‌های خروج این مطالعه شامل موارد زیر است:

۱. اسنادی که اطلاعات کافی در زمینه اهداف این تحقیق گزارش نداده بودند.

۲. اسنادی که فاقد کیفیت لازم علمی بودند.

بر این اساس روند بررسی اسناد به ترتیب به این شرح است؛ کل مطالعات مرتبط با کلیدواژه‌ها ۱۳۷ مورد، حذف اسناد و تحقیقات نامرتب پس از بررسی عنوان ۶۸ مورد، حذف اسناد و پژوهش نامرتب پس از بررسی کل متن مطالعات ۴۶ مورد، کل تحقیقات نهایی ۲۳ مورد، بنابراین در این پژوهش ۱۷ مورد از مطالعات خارجی و ۶ مورد از مطالعات داخلی انتخاب شدند.

۳-۴ تعیین چارچوب ادراکی و متناسب ساختن آن با اطلاعات حاصل از تحلیل

این مرحله، چارچوبی پیوند دهنده است که اطلاعات به دست آمده در پیرامون آن ترکیب می‌شود (Moffett, 2015) از این رو چارچوب ادراکی شکل گرفته در این پژوهش حول دو مفهوم اصلی است.

ارزیابی عملکرد: ارزیابی عملکرد افراد در واقع سنجش نظام مند و مرتب کار افراد در ارتباط با نحوه انجام وظیفه آن‌ها در مشاغل محوله و تعیین توانمندی موجود در آن‌ها برای رشد و بهبود است (Mousavi Rad, Roozbehani & Rohe, 2014 p62).

نشانگان: مؤلفه‌ها و شاخص‌های مورد نظر در ارزیابی عملکرد افراد می‌باشد.

۳-۵ پردازش، ترکیب و تفسیر در قالب فرآوردهای ملموس

باتوجه به یافته‌های حاصل از تحقیقات مرتبط با هدف پژوهش، ابتدا کلیه نشانگان از طریق فرآیند کدگذاری باز استخراج می‌شوند؛ از این رو باتوجه به فرآیند کدگذاری حاصل از مرحله اول، در این بخش ابتدا در جدول ۱ اقدام به شناسایی نشانگان ارزیابی عملکرد معلمان با توجه به اسناد مورد نظر می‌شود.

جدول شماره ۱- نشانگان ارزیابی عملکرد معلمان

کد سند	محقق / محققین	سال	مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد معلمان و آموزگاران
۱	Liu	1991	دانش تخصصی مرتبط با تدریس، دانش عمومی، مهارت‌های تدریس، آشنایی و رعایت آیین‌نامه‌های آموزشی، تعهد حرفه‌ای، رفتار بدون تبعیض، توجه به نظام توسعه حرفه‌ای، رفتار سازمانی مناسب
۲	Stiff	1993	تخصص حرفه‌ای، آراستگی ظاهری، تحقق اهداف آموزشی، انگیزش مناسب، مهارت‌های ارتباطی، توجه به همکاران و همکاری با آنان، مهارت‌های رسانه‌ای، مهارت در مدیریت کلاس درس، مراقبت از فراگیران، ارزشیابی و ثبت مناسب عملکرد فراگیران، توجه به تفاوت فردی فراگیران و توانایی حل تعارضات
۳	Danielson & McGreal	2000	برنامه ریزی و آماده سازی (توجه به بودجه‌بندی، ارزیابی اولیه مناسب، طراحی آموزشی)، محیط کلاس (ایجاد جو یادگیری مناسب، تعامل‌گرایی، بیان مناسب، توجه به تفاوت‌های فردی، توجه به رشد همه جانبه فراگیران، آرامش در محیط)، دستورالعمل‌ها (توجه به دستورالعمل‌های آموزشی، نظم و انضباط اداری و آموزشی) و مسوولیت‌های حرفه‌ای
۴	Ke & Yang	2002	توانایی مدیریت کلاس درس، تخصص مرتبط با رشته آموزشی، تعهد حرفه‌ای، تدریس مناسب، روابط انسانی مناسب (همکاران، دانش‌آموزان و والدین) و نگرش حرفه‌ای مناسب
۵	Tigelaar et al	2004	ویژگی‌های شخصیتی به عنوان معلم، متخصص دانش و محتوا، تسهیل کننده فرآیندهای یادگیری، سازمان‌دهی دانش، آموزش مناسب با فراگیران، ارزیابی و بازخورد مناسب، عدالت در ارزیابی و رفتار، فراهم آوردن شرایط یادگیری مادام‌العمر
۶	Christenson & Barney	2008	ایجاد فضای خوشایند برای یادگیری، ایجاد محیط ایمن، استفاده از وسایل کمک آموزشی، استفاده از فناوری در آموزش، توجه به دستورالعمل‌های آموزشی، مدیریت زمان، برنامه‌ریزی آموزشی، ایجاد فعالیت‌های یادگیری مناسب، استفاده از موقعیت‌های کلاسی، تشویق و توبیخ به‌جا و مناسب، عدالت در رفتارهای آموزشی، عدم تبعیض رفتاری، ارتباطات مناسب، استفاده از بازخوردهای خردمندان در ارزشیابی، توجه به رشد همه جانبه دانش‌آموزان، احترام به فراگیران

۷	Barman et Al	2010	اثر بخشی تدریس، تسلط بر موضوع، سبک ارائه، استراتژی انگیزشی، ارتباط موثر، پشتیبانی از یادگیری فراگیران، همکاری سازمانی، تعامل مناسب با همکاران و والدین، ویژگی‌های شخصیتی، ارزشیابی اثربخش، بازخورد مناسب، بیان مناسب، عدم تبعیض در فرآیند آموزش، ارتباط‌های مناسب، توجه به تفاوت‌های فردی فراگیران، به روز بودن، تنوع در آموزش.
۸	Chiu Et al	2010	کیفیت آموزش، تعامل در آموزش، نوآوری آموزشی، توجه به طراحی آموزشی، نتایج ارزشیابی فراگیران کلاس (تحقق اهداف آموزشی)، نظم در آموزش، رضایت فراگیران و والدین، رضایت همکاران و مدیریت، همکاری سازمانی، مشارکت با همکاران
۹	Tasar, & Çelik	2011	تدریس مناسب و اثربخش، طراحی آموزشی، مدیریت کلاس، توجه به تکنولوژی آموزش، بیان مناسب، استفاده از وسایل کمک آموزشی، توجه به سرفصل‌ها، توجه به آیین‌نامه‌های آموزشی، توجه به مشارکت گروهی، ارزشیابی مناسب و هدفمدار، عدم تبعیض، استفاده مناسب از دفاتر گزارش عملکرد، آراستگی، صبر و متانت، روحیه فداکاری، مهارت‌های تفکر انتزاعی، ارتباط مناسب با والدین، خلاقیت، تعهدسازمانی، عضویت در گروه‌های آموزشی، همکاری با مدیریت و کارمندان، مدیریت دانش و توجه به توسعه حرفه‌ای
۱۰	National Union of Teachers	2011	تخصص حرفه‌ای، مدیریت زمان، انگیزش کاری، تدریس اثربخش، ارزشیابی متناسب با آموزش، همکاری و مشارکت با مدیریت، همکاران و والدین، ارتباط مناسب با والدین، رضایت‌مندی فراگیران، مسئولیت‌پذیری، انتقادپذیری ادراک موقعیتی، فراهم آوردن محیط یادگیری مناسب، عدم تبعیض در برخورد، تخصص، شناسایی و توجه به تفاوت‌های فردی فراگیران، مدیریت زمان آموزشی، طراحی آموزشی و رعایت بودجه‌بندی، نظارت و کنترل بهداشت فراگیران، رعایت اصول سنجش و ارزیابی عملکرد فراگیران، توجه به مقررات آموزشی سازمان، همکاری با مسوولین سازمان آموزشی، تلاش و کوشش و کار تیمی با همکاران.
۱۱	Yıldız	2013	عملکرد کلی معلمان در زمینه تدریس، ارائه محتوای مناسب، تدارک فعالیت‌های فوق برنامه مناسب، مدیریت مناسب فرآیند آموزش، مدیریت زمانی، تعاملات مناسب (دانش‌آموزان، همکاران، والدین)، مشارکت در فعالیت‌های مدرسه، مشارکت با همکاران.
۱۲	Buyruk	2014	توجه به نظرات والدین، میزان رضایت فراگیران، آموزش مناسب، ارزشیابی متناسب با اهداف، همکاری سازمانی، تعهد حرفه‌ای، توانایی استدلال، مهربانی، صداقت، قابلیت اعتماد، آراستگی، علاقه به کار، توجه به فرهنگ سازمان آموزشی، به روز بودن، مدیریت اطلاعات، احترام به هنجارهای اجتماعی، رعایت زمان ورود و خروج، تسلط بر روش‌های تدریس، استفاده از روش‌های متنوع تدریس، توجه به رشد همه جانبه فراگیران و رعایت عدالت و انصاف در ارزشیابی.
۱۳	Çetin et al	2015	توجه به یادگیری دانش‌آموزان، تعامل با همکاران، علاقه به کار، پایبندی به ارزش‌های سازمان، سواد رسانه‌ای، تخصص حرفه‌ای، شرکت در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای (کلاس‌های آموزشی، سمینار)، تعاملات با والدین، مشارکت با همکاران، اعتماد به نفس، مسئولیت‌پذیری، انتقادپذیری، نوآوری، انعطاف‌پذیری، توجه به تفاوت‌های فردی فراگیران، تسلط در اداره کلاس، ایجاد فضای یادگیری مناسب، توجه به ارزشیابی فرآیندی، داشتن طراحی آموزشی، استفاده مناسب از دفاتر ثبت شاخص ارزشیابی، توجه به توسعه حرفه‌ای و به روز بودن.
۱۴	Arnăutu & Panc	2015	دانش جامع در زمینه تدریس، در دسترس بودن، برقراری ارتباط مناسب با فراگیران، شور و علاقه به تدریس، مدیریت کلاس، توجه به فرآیند آماده‌سازی فراگیران، ارزشیابی مناسب، متناسب و متنوع، کیفیت مواد و مطالب آموزشی، بهره‌وری در پژوهش، مهارت‌های مدیریتی و رضایت فراگیران و والدین
۱۵	Sayin & Arslan	2017	بروز بودن و توجه به تحولات حرفه‌ای، توجه به دوره‌های ضمن خدمت و پژوهش، توجه به توسعه حرفه‌ای خود، میزان پژوهش‌های انجام شده، میزان توجه به نوآوری‌های آموزشی، ارزشیابی مناسب از یادگیری دانش‌آموزان، ارتباط مناسب با دانش‌آموزان و والدین، استفاده از زبان بدن در جلب توجه فراگیران، رفع ابهامات دانش‌آموزان، توجه به علایق و نیازهای فراگیران در روندهای یادگیری، توجه به شرایط محیطی در تعیین تکلیف، رفتار صداقت‌گونه و ثابت، توجه به ایده همه دانش‌آموزان، انگیزش شغلی، توجه به تفاوت‌های فردی فراگیران، انتقادپذیر، تعامل‌گرا، انضباط کلاسی، مشارکت با همکاران، دسترسی‌پذیری در ساعات غیر آموزشی، تنظیم مناسب محیط یادگیری، استفاده مناسب از تجارب آموزشی، فداکاری، ارتباط منطقی با دانش‌آموزان و عدم تبعیض در ارتباطات، تصمیم‌گیری مشارکتی با دانش‌آموزان، تخصص حرفه‌ای، مسئولیت‌پذیر و آگاهی و عمل به آیین‌نامه‌های آموزشی، خلاقیت و توجه به تفاوت فردی دانش‌آموزان، طراحی مناسب محیط آموزشی، داشتن برنامه‌ریزی آموزشی، همکاری با دانش‌آموزان، همکاران، مقامات محلی، سازمان‌ها و سازمان‌های غیردولتی، شرکت در فعالیت‌ها و امور فرهنگی - اجتماعی، ترتیب دادن فعالیت‌های فوق برنامه برای فراگیران، الگوی ارزش‌های اجتماعی برای

فراگیران است، تسلط بر مهارت‌های فناوری، بیان مناسب و توانایی اقتناعی مناسب.			
۱۶	Bichi	2017	مشارکت با همکاران، همکاری با مدیریت، توانایی‌های دانش‌آموزان در رسیدن به اهداف آموزشی، سبک های ارتباطی، نگرش ها، ویژگی تدریس معلمان در موقعیت‌های کلاسی، عدالت در ارزشیابی، فراهم کردن فرصت‌های یادگیری برای همه، برنامه ریزی و آماده سازی، مسوولیت‌پذیری، توانایی استفاده از فناوری در آموزش.
۱۷	Almeida	2017	مدیریت فعالیت‌های تدریس، اعتماد به نفس، بیان مناسب و متناسب، نوآوری در آموزش، درگیر کردن همه ذی‌نفعان در آموزش، همدلی و همکاری با فراگیران و همکاران، عدالت در آموزش، ترغیب کار گروهی، ارزیابی مناسب فراگیران و دادن بازخورد به موقع.
۱۸	میرکامپی و همکاران	۱۳۹۳	تشویقات، امتیازات شرکت در جشنواره‌های تدریس، شرکت در همایش‌ها و مقالات ارائه شده، تعداد تألیفات، پیشنهادهای آموزشی تأیید شده، طراحی و ساخت وسایل کمک آموزشی، عملکرد فراگیران در تحقق اهداف آموزشی، مدرک تحصیلی، تعداد ساعات ضمن خدمت، سنوات کاری و مشارکت سازمانی
۱۹	گنج‌پزبان و کهندل	۱۳۹۴	اجرای مناسب تدریس، تخصص، ویژگی های اجتماعی- انسانی، رفتارهای شغلی، توانایی حرفه ای، میزان دانش، ویژگی های شخصیتی و نگرش شغلی.
۲۰	صادقی نیا و همکاران	۱۳۹۷	تعهد و مسئولیت، عدالت و انصاف، اعتماد آفرینی، انتقادپذیری، انعطاف، صبر، انگیزه، جسارت، مدیریت فرآیند آموزش، هدایت‌گر و راهنما، مدیریت زمان، مهارت‌های انسانی، توانایی و مهارت ادراکی، تخصص و سابقه، بودجه بندی آموزشی، ارزشیابی مناسب، هماهنگی، سنجش مناسب پیشرفت محصلان و توجه به فعالیت فوق برنامه.
۲۱	فرم ارزیابی عملکرد دبیران متوسطه	۱۳۹۸	رعایت نظم در شروع و خاتمه کلاس، استفاده از طرح درس، رعایت بودجه بندی مطالب، استفاده از شیوه های تدریس موثر، خلاق و بکارگیری وسایل کمک آموزشی در فرآیند یاددهی - یادگیری (گروه های آموزشی)، ارائه موضوعات تحقیقاتی و مطالعاتی متناسب با برنامه درسی دانش آموزان (گروه های آموزشی)، پیگیری آموزشی و تهیه گزارش مستمر از وضعیت تحصیلی و تربیتی فراگیران و استفاده مناسب از دفاتر کلاسی، همکاری با مدیر مدرسه در تنظیم برنامه های درسی و کلاسی، انجام ارزشیابی مستمر با استفاده از شیوه های نوین ارزشیابی، طراحی سوالات امتحانی با رعایت اصول سنجش، رعایت مقررات در تصحیح اوراق امتحانی، ثبت نمرات و تحویل به موقع آنها به دفتر واحد آموزشی و رسیدگی به اعتراض فراگیران در موعد مقرر، همکاری با مسئولین و سایر همکاران واحد آموزشی در برگزاری امتحانات در حیطه وظایف شغلی، شرکت یا همکاری در برگزاری جشنواره ها، مسابقات، فعالیت های علمی، تربیتی، عضویت و مشارکت فعال در گروه آموزشی آموزشگاه، شرکت فعال در شورای دبیران و سایر شوراهای مدرسه، شناسایی و توجه به نیازها و تفاوت های فردی دانش آموزان و تلاش در جهت رفع مشکلات درسی و تربیتی آنان.
۲۲	فرم خودارزیابی عملکرد دبیران	۱۳۹۹	استفاده از روش‌های خلاق در انتقال دانش، خلاقیت در فرآیند تدریس، شناسایی و توجه به تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان، تلاش برای ایجاد انگیزه و علاقه و تحریک قوه خیال دانش‌آموزان، استفاده از فناوری‌های جدید آموزشی، ایجاد ارتباط مناسب با دانش‌آموزان، مدیریت مناسب کلاس، استفاده از طرح درس، استفاده مناسب از زمان، توجه به فعالیت‌های گروهی فراگیران، حضور به موقع در کلاس، همکاری با مسئولان آموزشگاه، ارتباط مناسب با دانش‌آموزان، همکاران و اولیا، بررسی پوشه کار و ارزشیابی به موقع و صحیح اوراق امتحانی، تکمیل دفاتر طرح تلاشگر، همکاری در برگزاری نمازجماعت و ایام الله، ارائه راهکارهای مناسب در رفع مشکلات آموزشی، شرکت فعال در جلسات، اجرای طرح‌های آموزشی آموزشگاه، تجزیه و تحلیل نتایج حاصل از ارزشیابی دانش‌آموزان، شرکت در جلسات توجیهی مربوط به رشته، اهتمام در ایجاد محیط مناسب و آموزنده
۲۳	نظری و همکاران	۱۳۹۹	داشتن اطلاعات کافی، داشتن مهارت کاربردی در آموزش و تدریس، داشتن اطلاعات کافی در زمینه موضوعات، عدم سوگیری و وجود تبعیض در میان دانش‌آموزان، آراستگی ظاهری، استفاده از ابزار آموزشی مناسب، توجه به تفاوت‌های درسی، کاربرد روش‌های تدریس مناسب، طراحی برنامه درسی سالانه و روزانه، مشاهده وضعیت عملکرد فراگیران و میزان توجه به فعالیت‌های فوق برنامه

۳-۶ ارائه نتایج ترکیب

در این بخش، باتوجه به فرآیند و فرآورده‌های سنتزپژوهی در یک نمای کلی نشانگان ارزیابی عملکرد معلمان مورد بررسی قرار می‌گیرد. ابتدا در قسمت فرآیند سنتزپژوهی استخراج نشانگان صورت گرفته به این شکل که ابتدا توصیفات کلیه نشانگان از طریق فرآیند کدگذاری باز شناسایی می‌شود و سپس در قسمت فرآورده سنتزپژوهی، از آنجا که هدف سنتزپژوهی ترکیب کلیه یافته‌های علمی در یک موضوع خاص و رسیدن به یک انسجام واحد است، در بخش ارائه نتایج ترکیب، ابتدا تحلیل کیفی کدهای باز در کنار هم قرار گرفته و با کدگذاری مجدد،

موارد همپوشی و قرابت معنایی باهم ترکیب شده و مؤلفه‌ها (کدهای محوری) استخراج می‌شود. در ادامه برای دسته بندی کردن کلیه نشانیان ارزیابی عملکرد معلمان بر اساس یک مفهوم مشترک از طریق کد گذاری محوری اقدام شده است که منجر به شناسایی ۴ بُعد (کد منتخب) شد، در این پژوهش تمام یافته‌های موجود در زمینه نشانیان ارزیابی عملکرد معلمان با توجه به پیشینه پژوهشی داخلی و خارجی مورد تلفیق قرار گرفتند. که نتایج کدگذاری محوری و منتخب در جدول شماره ۲ آورده شده است.

جدول ۲- نشانیان ارزیابی عملکرد معلمان

مؤلفه های منتخب	مؤلفه‌های محوری	کدهای باز	کد تحقیقات	
بُعد فردی	ویژگی شخصیتی	صبر	[9], [20]	
		متانت	[9]	
		روحیه فداکاری	[9], [15]	
		مهربان	[12]	
		صداقت	[12], [15]	
		قابلیت اعتماد	[12], [20]	
		اعتماد به نفس	[13], [17]	
		انعطاف پذیری	[13], [20]	
		عدالت و انصاف	[20]	
		تفکر انتقادی	[9], [10], [13], [15]	
		خلاقیت	[9], [15], [21], [22]	
		توانایی حل تعارضات	[2]	
		مهارت‌های ادراکی	ادراک موقعیتی	[10], [20]
			توانایی استدلال	[12], [20]
آراستگی ظاهری	توجه به پوشش مناسب	[23]		
	آراستگی ظاهری	[2], [9], [12]		
بُعد سازمانی	تعهد	داشتن تعهد حرفه‌ای	[1], [4], [12]	
		داشتن نظم و انضباط اداری	[3]	
		مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای	[3], [10], [13], [15], [16], [20]	
		نگرش حرفه‌ای مناسب	[4], [16], [19]	
		پایبندی به ارزش‌های سازمانی	[13]	
		تعهد سازمانی	[9]	
		توجه به دانش عمومی	[1], [23]	
		پیشنهادهای آموزشی تأیید شده	[18], [22]	
		میزان تخصص حرفه‌ای	[2], [15], [18]	
		به روز بودن	[7], [12], [13], [15]	
توسعه حرفه‌ای	توسعه حرفه‌ای	عضویت در گروه‌های آموزشی	[9], [21], [22]	
		مدیریت دانش	[9], [12]	
		طراحی و ساخت وسایل کمک آموزشی	[18]	
		شرکت در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای (سمینار، دوره‌های آموزش ضمن خدمت)	[9], [13], [15], [18], [21], [22]	
		همکاری سازمانی (با مدیریت، کارمندان)	[7], [10], [11], [12], [13], [15], [16], [17], [18], [21], [22]	
		کار تیمی با همکاران	[10], [11], [13], [15], [16], [17]	
مشارکت سازمانی	مشارکت سازمانی	همکاری با مقامات محلی و سایر سازمان‌ها	[15], [21]	
		شرکت فعال در شورای دبیران و سایر شوراهای مدرسه	[21], [22]	

انگیزش حرفه‌ای	انگیزش حرفه‌ای	انگیزش حرفه‌ای
	[2], [10], [13], [14], [15]	
	[۸], [22]	رفتار سازمانی مناسب
	[2], [7], [22]	داشتن مهارت‌های ارتباطی
	[2], [7], [8], [11], [22]	تعامل مناسب با همکاران
	[3], [7], [15]	تعامل‌گرایی
ارتباطات (تعاملات)	[4], [7], [8], [9], [10], [11], [12], [15], [22]	ارتباطات مناسب با والدین
	[4], [7], [8], [11], [14], [15], [22]	تعاملات مناسب و منطقی با فراگیران
	[15]	دسترسی پذیری در ساعات غیر آموزشی
رضایت‌مندی	[8], [10], [12], [14]	میزان رضایت فراگیران
	[8], [10], [14]	میزان رضایت والدین
	[8], [9]	میزان رضایت همکاران و مدیریت
ارزش‌های اجتماعی	[12], [19]	احترام به هنجارهای اجتماعی
	[15]	الگوی ارزش‌های اجتماعی
مناسبات اجتماعی	[15]	شرکت در فعالیتهای فرهنگی - اجتماعی
رعایت قوانین آموزشی	[۸], [6], [9], [15]	آشنایی و رعایت آیین‌نامه‌های آموزشی
	[12], [21], [22]	رعایت زمان ورود و خروج
	[۸], [4], [5], [7], [10], [11], [13], [14], [15], [19]	دانش تخصصی مرتبط با تدریس
	[۸], [5], [12], [19], [21], [23]	میزان مهارت در تدریس
	[۸], [6], [7], [10], [12], [15], [16], [17], [23]	عدم تبعیض در آموزش
	[2], [16], [18]	میزان تحقق اهداف آموزشی
	[2], [13]	مهارت‌های رسانه‌ای
	[2], [4], [9], [11], [13], [14], [17], [20], [22]	مهارت در مدیریت کلاس و فرآیند آموزش
	[2]	مراقبت از فراگیران
	[2], [3], [7], [10], [13], [15], [21], [22]	توجه به تفاوت‌های فردی
	[3], [9], [10], [20], [21]	توجه به بودجه‌بندی
	[3], [6], [8], [9], [10], [15], [16], [21], [22], [23]	طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی (روزانه، ماهانه و سالانه)
	[3], [6], [10], [13], [15], [22]	ایجاد جو و محیط یادگیری مناسب
	[3], [7], [9], [15], [17]	بیان مناسب
	[3], [6], [12], [23]	توجه به رشد همه جانبه فراگیران
تدریس	[5], [18]	تسهیل‌کننده فرآیند یادگیری
	[5]	سازماندهی مناسب دانش
	[5]	تسهیل یادگیری مادام‌العمر
	[6], [9], [21], [23]	استفاده از وسایل کمک آموزشی
	[6], [9], [15], [16], [17], [22]	استفاده از فناوری در آموزش
	[6], [10], [11], [14], [20], [22]	مدیریت زمان
	[6], [18]	تشویق و توبیخ به جا و مناسب
	[6]	احترام به فراگیران
	[7], [8], [9]	اثربخشی در تدریس
	[7], [12]	تنوع در سبک آموزش
	[8], [12]	تعاملات آموزشی مناسب
	[9], [17], [21], [22]	توجه به مشارکت گروهی
	[15]	توجه به علایق و نیاز فراگیران در تدریس

بعد فرآیند یاددهی - یادگیری

[22]	تلاش برای ایجاد انگیزه و تحریک قوه خیال فراگیران	
[10],	نظارت و کنترل بهداشتی فراگیران	
[11], [15], [20], [23]	تدارک فعالیت‌های فوق برنامه مناسب	
[15]	استفاده از زبان بدن در جلب مشارکت فراگیران	
[2], [5], [7], [8], [9], [10], [12], [14], [15], [17], [20], [21]	ارزشیابی متناسب با اهداف و اثربخش	
[2], [9], [13], [21], [22]	ثبت مناسب نتایج عملکرد فراگیران	
[5], [6], [7], [17], [21], [22]	بازخورد مناسب و به موقع	
[5], [9], [12], [16]	عدالت در ارزیابی	ارزشیابی
[10], [13], [21]	رعایت اصول سنجش و ارزیابی عملکرد فراگیران	
[21], [22]	پیگیری آموزشی و تهیه گزارش مستمر از وضعیت تحصیلی فراگیران	
[14]	بهره وری در پژوهش	
[15]	توجه به فعالیت‌های پژوهشی سازمان	
[18], [21]	شرکت در همایش و ارائه مقالات	پژوهش و تألیف
[18]	تعداد تألیفات در سال	
[21]	ارائه موضوعات تحقیقاتی متناسب با آموزش	

بحث و نتیجه گیری

در جهان پیچیده امروز که پیشرفت و توسعه کشور، سازمان‌ها و موسسات آموزشی در گرو توسعه علم و دانش بشری است. ضرورت توجه به کیفیت آموزش حاصل از آن دارای اهمیت است (Taheri et al, 2019). نظام ارزیابی عملکرد با تدوین یک الگوی مناسب، باید رسالت چشم-انداز و اهداف بنیادی حاکم بر یک سازمان ره به معیارها و شاخص‌های قابل اندازه‌گیری و سنجش تبدیل کند. بدیهی است هر چه میزان تناسب و سنخیت معیارها و شاخص‌های مذکور با چهارچوب اصلی مأموریت و اهداف بلند مدت سازمانی هماهنگ باشد امکان نظارت و کنترل دقیق مأموریت را فراهم می‌کند (Shaegh et al, 2010).

با استفاده از ساز و کارهای ارزیابی عملکرد، شرایط و زمینه لازم برای شفافیت عملکرد کارکنان آموزشی و پاسخگویی و اطلاع رسانی از میزان تحقق اهداف و مقاصد به وجود می‌آید. در این میان توجه به نشانگان و شاخص مناسب ارزیابی از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار است شاخص‌هایی که مناسب حرفه و کنشگران آن باشد. در پژوهش حاضر به شناسایی نشانگان ارزیابی عملکرد معلمان با توجه به پیشینه پژوهشی و اسناد موجود پرداخته شد. نتایج نشان داد که مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد در ۴ بُعد، فردی، سازمانی، اجتماعی و فرآیند یاددهی - یادگیری سازمان یافت.

بُعد فردی: در این بُعد ویژگی‌ها و نشانگانی از معلمان در ارزیابی عملکرد مورد توجه قرار می‌گیرد که با توجه به رسته کاری آنان مورد تأکید می‌باشد و سبب بهبود عملکرد سازمانی آن‌ها می‌شود. این بُعد شامل سه محور اصلی ویژگی‌های شخصیتی (مشمول بر مؤلفه‌هایی چون صبر، متانت، روحیه فداکاری، مهربان، صداقت، قابلیت اعتماد، اعتماد به نفس، انعطاف پذیری و عدالت و انصاف)، مهارت‌های ادراکی (مشمول بر مؤلفه‌هایی چون تفکر انتقادی، خلاقیت، توانایی حل تعارضات، ادراک موقعیتی و توانایی استدلال) و آراستگی ظاهری (مشمول بر مؤلفه‌هایی چون توجه به پوشش مناسب و آراستگی ظاهری) می‌باشد. تحلیل کل نگر نتایج نشان می‌دهد توجه به این سه مؤلفه تکمیل کننده و زمینه بهبود عملکرد معلمان در سایر زمینه‌های کاری می‌باشد. در این بُعد کلیه عوامل مرتبط با شخص مدرس است. عوامل و ویژگی‌های فردی از مؤلفه‌های اثرگذار مهم در عملکرد معلمان می‌باشد (Davoodi and Bahadori, 2017). یافته‌های این بخش با پژوهش‌های کرستنسون و بارنی (Christenson and Barney, 2008) و بیچی (Bichi, 2017) هم راستاست.

بُعد سازمانی: در این بُعد نشانگان ارزیابی عملکرد معلمان با توجه به رابطه آن‌ها با واحد آموزشی و تعاملات کاری آن‌ها سازمان می‌یابد. در این بُعد محورهایی چون، تعهد (مشمول بر مؤلفه‌هایی چون داشتن تعهد حرفه‌ای، داشتن نظم و انضباط اداری، مسوولیت‌پذیری حرفه‌ای، نگرش حرفه‌ای مناسب، پایبندی به ارزش‌های سازمانی، تعهد سازمانی)، توسعه حرفه‌ای (مشمول بر مؤلفه‌هایی چون توجه به دانش عمومی، پیشنهادهای آموزشی تأیید شده، میزان تخصص حرفه‌ای، به روز بودن، عضویت در گروه‌های آموزشی، مدیریت دانش، طراحی و ساخت وسایل کمک آموزشی، شرکت در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای (سمینار، دوره‌های آموزش ضمن خدمت)، مشارکت سازمانی (مشمول بر مؤلفه -

هایی چون همکاری سازمانی (با مدیریت، کارمندان)، کار تیمی با همکاران، همکاری با مقامات محلی و سایر سازمان‌ها و شرکت فعال در شورای دبیران و سایر شوراهای مدرسه، انگیزش حرفه‌ای، ارتباطات (مشمول بر مؤلفه‌هایی چون رفتار سازمانی مناسب، داشتن مهارت‌های ارتباطی، تعامل مناسب با همکاران، تعامل گرای، ارتباطات مناسب با والدین، تعاملات مناسب و منطقی با فراگیران و دسترسی پذیری در ساعات غیر آموزشی) و رضایت مورد توجه است. معلمان در ارتباط با سازمان آموزشی خود تعریف می‌شوند و عملکرد و رابطه مطلوب آن‌ها با سازمان موجب بهبود عملکرد سازمانی و از سوی بهبود عملکرد فردی آن‌ها می‌شود. یافته‌های این بخش با پژوهش‌های یلداز (Yeldaz, 2013) و نظری و همکاران (Nazari et al, 2020) هم راستا است.

بُعد اجتماعی: در این بُعد تعاملات و مناسبات اجتماعی معلم مورد تأکید می‌باشد. این مهم با توجه به انتظارات اجتماعی از معلمان و نقش‌های الگویی آن‌ها برای افراد جامعه و مهم‌تر از همه فراگیران مورد تأکید است. در این بُعد نشانگان ارزیابی عملکرد معلمان در دو محور ارزش‌های اجتماعی (مشمول بر مؤلفه‌هایی چون احترام به هنجارهای اجتماعی و الگوی ارزش‌های اجتماعی) و مناسبات اجتماعی (مشمول بر مؤلفه شرکت در فعالیت‌های فرهنگی - اجتماعی) سازمان یافت. یافته‌های این بخش با پژوهش‌های صادقی‌نیا و همکاران (Sadeghini et al, 2018) و المیدا (Almida, 2017) هم‌راستا است.

بُعد یاددهی - یادگیری: این بُعد از ارزیابی عملکرد معلمان با توجه به نقش حرفه‌ای آن‌ها دارای بیشترین نشانگان و مؤلفه‌ها می‌باشد. همان‌طور که در جدول ۲ قابل مشاهده است این بُعد از ارزیابی عملکرد دارای چهار محور، تدریس (مشمول بر مؤلفه‌های آشنایی و رعایت آیین‌نامه‌های آموزشی، رعایت زمان ورود و خروج، دانش تخصصی مرتبط با تدریس، میزان مهارت در تدریس، عدم تبعیض در آموزش، میزان تحقق اهداف آموزشی، مهارت‌های رسانه‌ای، مهارت در مدیریت کلاس و فرآیند آموزش، مراقبت از فراگیران، توجه به تفاوت‌های فردی، توجه به بودجه‌بندی، طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی (روزانه، ماهانه و سالانه)، ایجاد جو و محیط یادگیری مناسب، بیان مناسب، توجه به رشد همه جانبه فراگیران، تسهیل‌کننده فرآیند یادگیری، سازماندهی مناسب دانش، تسهیل یادگیری مادام‌العمر، استفاده از وسایل کمک آموزشی، استفاده از فناوری در آموزش، مدیریت زمان، تشویق و توییح به جا و مناسب، احترام به فراگیران، اثربخشی در تدریس، تنوع در سبک آموزش، تعاملات آموزشی مناسب، توجه به مشارکت گروهی، توجه به علایق و نیاز فراگیران در تدریس، تلاش برای ایجاد انگیزه و تحریک قوه خیال فراگیران، نظارت و کنترل بهداشتی فراگیران، تدارک فعالیت‌های فوق برنامه مناسب و استفاده از زبان بدن در جلب مشارکت فراگیران)، ارزشیابی (مشمول بر مؤلفه‌هایی چون ارزشیابی متناسب با اهداف و اثربخش، ثبت مناسب نتایج عملکرد فراگیران، بازخورد مناسب و به موقع، عدالت در ارزیابی، رعایت اصول سنجش و ارزیابی عملکرد فراگیران، پیگیری آموزشی و تهیه گزارش مستمر از وضعیت تحصیلی فراگیران)، تألیف و پژوهش (مشمول بر مؤلفه‌های بهره‌وری در پژوهش، توجه به فعالیت‌های پژوهشی سازمان، شرکت در همایش و ارائه مقالات، تعداد تألیفات در سال و ارائه موضوعات تحقیقاتی متناسب با آموزش) می‌باشد. همان‌طور که قابل مشاهده است بُعد تدریس و بعد از آن ارزشیابی دارای بیشترین نشانگان و تأکید هستند. یافته‌های این بخش از پژوهش با یافته‌های میرکازمی و همکاران (Mirkazemi et al, 2018) و یانگ و کی (Yang Key, 2000) هم‌راستا است.

ارزیابی عملکرد معلمان خود سازه‌ای است که به بسیاری از متغیرهای آموزشی به طور مستقیم و غیرمستقیم تأثیر گذار است. این مهم باید به عنوان ابزاری برای بهبود آموزش و عملکرد معلمان شناخته شود. توجه به ارزیابی عملکرد معلمان می‌تواند به عنوان ابزار بازخوردی در نظام آموزشی برای معلمان در نظر گرفته شود. در این پژوهش سعی شد با توجه به اسناد پژوهشی موجود به تلفیق نشانگان ارزیابی عملکرد معلمان پرداخته شود. تا هر چند گامی کوچک در جهت بهبود ابزار ارزیابی عملکرد معلمان سرزمین برداشته باشم. در پایان با آرزوی روزهای بهتر برای مردم کشورم و معلمان عزیز مقاله را به پایان می‌رسانم.

ملاحظات اخلاقی

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر از سوی نویسندگان مقاله تأمین شد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Abbaszadegan. Seyed Mohammad and Torkzadeh, Ali (2000) Educational Needs Assessment in Organizations, Tehran.[in persian]
- Aguinis, H., Gottfredson, R. K., & Joo, H. (2012). Using performance management to win the talent war. *Business Horizons*, 55, 609-616.

- Almeida, J C(2017). Teacher Performance Evaluation: The Importance of Performance Standards. *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education (IJCDSE)*, 8(1), 2973-2981.
- Arnăutu, E., & Panc, I. (2015). Evaluation criteria for performance appraisal of faculty members. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 203, 386-392.
- Asgari Bajgarani, Mahboubeh, Shaemi, Ali and Allameh, Mohsen (2011). Assessing the level of governance of talent management strategy in Isfahan Municipality. *Urban Management*, 29, 276-286 . [in persian]
- Barman, P, Bhattacharyya D, Barman P(2010). Teaching Effectiveness of Teacher Educators in Different Types of B.Ed Colleges in West Bengal, India. *American Journal of Educational Research*. 2015; 3(11):1364-1377.
- Bichi, A.A(2017). Evaluation of Teacher Performance in Schools: Implication for Sustainable Development Goals. *Northwest Journal of Educational Studies*, 1(2), 102-113.
- Buyruk, H. (2014). Öğretmen performansının göstergesi olarak merkezi sınavlar ve eğitimde performans değerlendirme. *Trakya, Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4 (2), 28-42.
- Çetin, M., Sarıdaş, G., Araç, İ. (2015). Eğitim Denetimi Uygulamaları Kapsamında Öğretmenlere Göre Öğretmenlerin Performans Değerlendirmesine İlişkin Bir İnceleme. 7. İzmir, Uluslararası Eğitim Denetimi Kongresi.
- Chiu, W.U, Lee, U.D, Lin, T.U.(2010). Performance evaluation criteria for personal trainers: An analytical hierarchy process approach. *SOCIAL BEHAVIOR AND PERSONALITY*, 2010, 38(7), 895-906.
- Christenson, R. S., & Barney, D. C. (2008). A teacher self-appraisal checklist for physical educators to assess instructional performance. *OAHPERD*, XLIV, (3), 23-27.
- Cooper, H., & Hedges, L. V. (2009). Research Synthesis as a scientific process. In H. Cooper, L. V. Hedges, and J. C. Valentine (eds.), *The Handbook of Research synthesis and meta-Analysis* (pp. 3-16). US: Russell Sage.
- Danielson, C., & McGreal, T. L. (2000). *Teacher evaluation to enhance professional practice* [Electronic version]. Princeton, New Jersey: Educational Testing Service.
- Dela Rosa, P. (2001). Research as an essential element of effective instruction. *Ad Veritatem*, 1(1), 54-80.
- Gachpezian, Hassan and Khandel, Mehdi (2016). Evaluating the performance of male physical education teachers in Greater Tehran based on their performance indicators, the first national conference on sustainable tourism with the approach of sports tourism, health and environment, Ardabil.[in persian]
- Gorkashani, Mahdieh Sadat, Haji Hosseinejad, Gholamreza, Musaipour, Nematullah and Ebrahimzadeh, Issa (2020). Design and validation of a conceptual model for evaluating the professional competence of teachers in Iran. *Journal of Educational Sciences*, 26 (2), 27-50 .[in persian]
- Groenewald T.(2004). A Phenomenological Research Design Illustrated. *International Journal of Qualitative Methods*; 3(1):42-55.
- Grossi, L. E. (2012). Performance Appraisal as a Tool for Efficiency in the Public Sector.
- Gunaratne A K, J duPlessis A.(2007). performing management system: A powerful tool to achieve organizationalgoals. *Journal of global business and technology*. 2007; 3(1):17-28.
- Harris, D. N., & Sass, T. R. (2011). Teacher Training, Teacher Quality and Student Achievement. *Journal of Public Economics*, 95 (1), 798-812.
- Hemmatinejad, Mehr Ali, Ramezani Nejad, Rahim, Rezaei Kamani, Amir, Afsharnejad, Taher, Shafiei, Shahram (2008) Evaluation of the evaluation system of physical education teachers. *Movement*, 38 (1), 128-111.[in persian]
- Hollan, D. (2012). On the varieties and particularities of cultural experience. *Ethos*, 40(1), 37-53.
- Hyun Yu, J., Luo, Y., Sun, Y., & Strobel, J., (2012). "A Conceptual k-6 Teacher Competency Model for Teaching Engineering", *SciVerse ScienceDirect, Procedia, Social and Behavioral Sciences* (56), 243-252.
- Javadipour, Mohammad and Mohammadi, Ramazan Ali (2009). Evaluating the performance of guidance teachers from the perspective of principals and primary school teachers in Tehran based on

- the model of John Wales and Joseph Bondi. *Journal of Management and Planning in Educational Systems*, 2 (3), 103-127. [in persian]
- Ke, C. L., & Yang, C. C. (2002). Study in constructing a fitness instructors' professional knowledge chart. *Journal of Physical Education Fu Jen Catholic University*, 1, 85-96.
- Liu, C. C. (1991). The human resources management of professional fitness instructors. *National Sports Quarterly*, 20(4), 46-57.
- Mirkazemi, Ozra, Hossein Aliani, Mahdieh and the wrestler, Mohammad (2014). Identifying and prioritizing the criteria for evaluating the performance of physical education teachers by hierarchical method, *Sports Management Studies*, 25, 65-78. [in persian]
- Moffet, J. (2015). Twelve tips for "flipping" the classroom. *Medical Teacher*, 37(4), 331-336.
- Mohammad Davoodi, Amir Hossein and Bahadori, Saeed (1396). Determining the effective factors on the effectiveness of professional ethics from the perspective of teachers in Qom province. *A New Approach in Educational Management*, 8 (3), 165-186. [in persian]
- Moradi Pardanjani, Hojjatullah and Sadeghi, Majid (2014). Phenomenology; Philosophical, interpretive and methodological approach to entrepreneurship studies. *Journal of Religious Methodology Studies*, 1 (2): 62-72. [in persian]
- Mousavi Rad, Seyedeh Tahereh, Roozbehani, Mahboubeh and Roheh, Mahvash (2014). Evaluating the performance of physical education teachers with 360-degree feedback (case study of Parsian teachers). *Studies of Fundamentals of Management in Sport* 1 (3), 61-70. [in persian]
- Nazari Shahram, Diokan Behzad, Kowsaripour Mohsen (2021). Explaining the performance evaluation indicators of physical education teachers in Tehran. *Journal of Education*, 36 (1), 107-124. [in persian]
- National Union of Teachers. (2011). *Teachers' Working Time and Duties*. National Union of Teacher's Guide Book, 23-24.
- Nolan, J. F., & Hoover, L. E. (2008). *Teacher supervision evaluation: theory into practice*, Translated by Abdollahi, B., Tehran, Contemporary Works Publishing.
- Prashar, A. (2015). Assessing the flipped classroom in operations management: A pilot study. *Journal of Education for Business*, 90(3), 126-38.
- Ranaei Kurdsholi, Habibollah and Sakapour, Asia (2012). Designing an employee performance appraisal model based on organizational performance management models. *Public Management Perspectives*, 6, 95-114. [in persian]
- Robinson W, Campbell J.(2010). Evaluation of teacher quality and practice. *International Encyclopedia of Education*.8(3); 674-80.
- Sadeghinia, Zohreh, Salehi, Keyvan and Moghaddamzadeh, Ali (2009). Phenomenological approach in identifying the factors affecting the performance evaluation of primary school principals, *School Management*, 6 (2), 1-21. [in persian]
- Sarmadi and Seif (2012). *Training process management*. Tehran: Payam-e-Noor University Press, Tehran. [in persian]
- Santiago P, Benavides F.(2009) *Teacher evaluation a conceptual framework and examples of country practices*. OECD-Mexico workshop towards a teacher evaluation framework in Mexico: international practices, criteria and mechanisms.
- Sayin S.D & Arslan H(2017). Determining the Criteria Identifying Teacher Performance Through Multiple Indicators. *European Scientific Journal* ,13(16), 19-31.
- Shayek, Reza (2011). Designing a performance evaluation system for the headquarters, units and research institutes of Jihad Keshavarzi. Tehran: Central Organization of the University of Tehran, research project. [in persian]
- Stiff, M. C. (1993). The personal trainer. *Fitness and Sport Review International*, 28(3), 83-88.
- Taheri, Ahmad, Taghipour Zahir, Ali and Jafari, Parivash (1398). Investigating the main components and indicators of school performance evaluation. *Social Science Quarterly*, 13 (3), 69-95. [in persian]
- Tasar, Hoseyin & Mucahit Çelik ,(2011). Examination of Implementation Level of the Total Quality Management Principles by the Principals and Teachers Functioning at Elementary Schools: The Case of Adiyaman Province. *Asian Social Science* , 7(9), 33-42

The Center for Development and Enterprise (2015). "Teacher Evaluation, lessons from other countries, building on what works in education, concise summaries of ongoing policy research aimed at helping to improve the national education system", The Center for Development and Enterprise, 3-8.

Tigelaar, D., Dolmans, D., Wolfhagen, I., & Vleuten, C. (2004). The development and validation of a framework for teaching competencies in higher education. *Higher Education*, 48(2), 253-268.

Yıldız, Ö. (2013). Physical Education Teachers' Performance Evaluation. *Life Science Journal*, 10(1), 796-803.

