

## ارزیابی عملکرد معلمان ابتدایی و تاثیر آن بر بهبود سطح آموزش و پرورش

بلور مرادی<sup>۱</sup> عبدالله علیزاده<sup>۲</sup> چنور فرجی<sup>۳</sup> آرام اسراری<sup>۴</sup> صبری غزالی<sup>۵</sup>

۱. کارشناسی تکنولوژی آموزشی، دانشگاه ملی ملایر boorm98@gmail.com

۲. کارشناسی تکنولوژی آموزشی، دانشگاه ملی ملایر havarali821@gmail.com

۳. کارشناسی مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه پیام نور واحد سقر snoorfarajy@gmail.com

۴. کارشناسی آموزش ابتدایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سردشت snoorfarajy@gmail.com

۵. کاردانی تکنولوژی آموزشی، دانشگاه پیام نور واحد بانه siabaneh651@gmail.com

### چکیده

این مقاله به بررسی ارزیابی عملکرد معلمان دوره‌ی ابتدایی و تاثیر مستقیم آن بر بهبود سطح آموزش و پرورش می‌پردازد. ارزیابی عملکرد معلمان ابتدایی از جمله موارد حیاتی است که می‌تواند بهبود کیفیت آموزش و پرورش در مدارس را تضمین نماید. با ارتقاء عملکرد معلمان، انگیزه و علاقه دانش‌آموزان به یادگیری افزایش می‌یابد و عملکرد تحصیلی آنان بهبود می‌یابد. این مقاله به روش‌های مختلف ارزیابی عملکرد معلمان و اهمیت نقش آن در بهبود سیستم آموزش و پرورش پرداخته و نتایج حاصل از تحقیقات و مطالعات مرتبط با این حوزه را بررسی می‌کند. علاوه بر این، تلاش می‌کند تا راهکارهایی برای بهبود فرایند ارزیابی عملکرد معلمان و ارتقاء کیفیت آموزش و پرورش ارائه کند. ارزیابی عملکرد معلمان ابتدایی و تاثیر آن بر بهبود سطح آموزش و پرورش بینش‌هایی را برای ارائه بازخورد سازنده و توسعه برنامه‌های حمایتی فردی برای معلمان و تأثیر گسترده‌تر ارزیابی معلم بر آموزش را، مانند بهبود پیشرفت دانش‌آموز، ایجاد فرهنگ مدرسه مثبت و تقویت بهبود مستمر ارائه می‌دهد. با مطالعات موردی و جهت‌گیری‌های آتی، این پژوهش به‌عنوان منبع ارزشمندی برای مربیان، مدیران و سیاست‌گذارانی است که به دنبال اجرای برنامه‌های ارزیابی معلم مؤثر هستند. **کلیدواژه‌ها:** ارزیابی عملکرد، معلمان ابتدایی، بهبود آموزش و پرورش، کیفیت آموزش و پرورش

## ۱. مقدمه

ارزیابی معلم فرآیندی سیستماتیک است که هدف آن ارزیابی و سنجش عملکرد معلمان به منظور ارتقای کیفیت آموزش است. این شامل جمع آوری و تجزیه و تحلیل داده ها در مورد جنبه های مختلف تدریس، مانند شیوه های آموزشی، مدیریت کلاس درس، و نتایج دانش آموزان است. فرآیند ارزیابی بازخورد ارزشمندی را برای معلمان فراهم می کند و به آنها کمک می کند تا نقاط قوت و زمینه های بهبود را شناسایی کنند. ارزیابی معلمان جزء حیاتی سیستم آموزشی است، زیرا نقش مهمی در حصول اطمینان از دریافت آموزش با کیفیت بالا ایفا می کند. سیستم های ارزیابی مؤثر معلمان اطلاعات ارزشمندی را در اختیار مدیران، سیاست گذاران و خود مربیان قرار می دهند و آنها را قادر می سازد تا در مورد شیوه های آموزشی، توسعه حرفه ای و تخصیص منابع تصمیمات آگاهانه بگیرند. ارزیابی معلم اهداف متعددی از جمله مسئولیت پذیری، رشد حرفه ای و بهبود آموزشی را دنبال می کند. این به شناسایی شیوه های تدریس مؤثر کمک می کند و فرصت هایی را برای معلمان فراهم می کند تا در مورد روش های تدریس خود تأمل کنند و تنظیمات لازم را انجام دهند. علاوه بر این، ارزیابی معلم می تواند به توسعه فرهنگ مدرسه مثبت و تقویت همکاری بین مربیان کمک کند [۱].

فرآیند ارزیابی معلم معمولاً شامل چندین روش و منابع داده است. اینها ممکن است شامل مشاهدات کلاس درس، بازخورد و نظرسنجی دانش آموزان، خودارزیابی معلم و ارزیابی همتایان باشد. هر روش دیدگاه منحصر به فردی را در مورد عملکرد معلم ارائه می دهد و به درک جامعی از اثربخشی آموزشی کمک می کند. مشاهده و بازدید از کلاس از روش های رایج در ارزیابی معلمان است. ارزیاب های آموزش دیده برای مشاهده شیوه های آموزشی معلمان، مدیریت کلاس و تعامل با دانش آموزان از کلاس های درس بازدید می کنند. این مشاهدات بینش ارزشمندی در مورد توانایی معلم در تعامل با دانش آموزان، ارائه محتوا به طور موثر و ایجاد یک محیط یادگیری مثبت ارائه می دهد [۲].

بازخورد و نظرسنجی دانش آموزان یکی دیگر از اجزای مهم ارزیابی معلم است. دیدگاه ها و تجربیات دانش آموزان می تواند بینش های ارزشمندی در مورد اثربخشی روش های تدریس و پویایی کلاس ارائه دهد. نظرسنجی ها و فرم های بازخورد به دانش آموزان اجازه می دهد تا بازخورد ناشناس در مورد تجربیات یادگیری، روابط معلم و دانش آموز و رضایت کلی از آموزش ارائه کنند. خودارزیابی معلم یک فرآیند بازتابی است که در آن معلمان عملکرد خود را ارزیابی کرده و زمینه های بهبود را شناسایی می کنند. این خود انعکاس معلمان را تشویق می کند تا مالکیت رشد و توسعه حرفه ای خود را به دست گیرند. همچنین به آنها کمک می کند تا اهدافی را تعیین کنند و برنامه های عملی را برای تقویت شیوه های آموزشی خود ایجاد کنند. ارزیابی همتا شامل ارزیابی معلمان توسط همکارانشان می شود. این رویکرد مشارکتی به معلمان اجازه می دهد تا از یکدیگر یاد بگیرند، بهترین شیوه ها را به اشتراک بگذارند و بازخورد سازنده ارائه دهند. ارزیابی همتایان می تواند فرهنگ بهبود مستمر و رشد حرفه ای را در یک مدرسه یا منطقه ایجاد کند. جمع آوری و تجزیه و تحلیل داده ها گام های مهمی در فرآیند ارزیابی معلمان است. داده های عملکرد از طریق روش های مختلفی مانند مشاهدات کلاسی، نظرسنجی دانش آموزان و خودارزیابی جمع آوری می شود. سپس این داده ها برای شناسایی الگوها، روندها و زمینه های قدرت و بهبود تجزیه و تحلیل می شوند. استفاده از فناوری برای تجزیه و تحلیل داده ها می تواند فرآیند را ساده کرده و نتایج دقیق و به موقع تری ارائه دهد. تفسیر نتایج ارزیابی مستلزم در نظر گرفتن دقیق عوامل متعددی است، از جمله زمینه ای که تدریس در آن انجام می شود، ویژگی های جمعیت دانش آموز، و اهداف و مقاصد ارزشیابی. مهم است که از قضاوت های ساده بر اساس داده های کمی خودداری کنید و در عوض طیف وسیعی از شواهد کیفی و کمی را در نظر بگیرید. پرداختن به سوگیری در جمع آوری داده ها جنبه حیاتی ارزیابی معلم است. تعصب می تواند از منابع مختلفی مانند تفاوت های فرهنگی، باورهای شخصی و سوگیری های ضمنی ناشی شود. ارزیابان باید از سوگیری های خود آگاه باشند و تلاش کنند تا اطمینان حاصل کنند که فرآیند ارزیابی منصفانه و بی طرفانه است. این را می توان از طریق آموزش، معیارهای ارزیابی واضح و استفاده از ارزیاب های متعدد به دست آورد. اطمینان از حفظ حریم خصوصی و محرمانه بودن داده ها در ارزیابی معلم ضروری

است. جمع آوری و تجزیه و تحلیل داده های عملکرد شامل اطلاعات حساس در مورد معلمان و دانش آموزان است. ایجاد پروتکل ها و تدابیر حفاظتی برای محافظت از حریم خصوصی و محرمانه بودن افراد درگیر در فرآیند ارزیابی مهم است. این شامل ذخیره سازی امن داده ها، دسترسی محدود به داده ها و پیروی از دستورالعمل های قانونی و اخلاقی است [۳].

در پایان، ارزیابی معلم فرآیندی جامع است که هدف آن ارزیابی و بهبود عملکرد معلمان است. این شامل چندین روش جمع آوری و تجزیه و تحلیل داده ها، از جمله مشاهده، بازخورد دانش آموز، خودارزیابی و ارزیابی همتایان است. فرآیند ارزیابی بازخورد ارزشمندی را برای معلمان فراهم می کند، باعث رشد حرفه ای می شود و به بهبود کلی آموزش کمک می کند. پرداختن به سوگیری در جمع آوری داده ها، اطمینان از حفظ حریم خصوصی و محرمانه بودن داده ها، و تفسیر نتایج ارزیابی به شیوه ای متفکرانه و خاص، ضروری است.

#### اهمیت ارزیابی معلم

ارزیابی معلم جزء حیاتی نظام آموزشی است که نقش بسزایی در ارتقای کیفیت آموزش دارد. این شامل ارزیابی عملکرد معلمان برای اطمینان از رعایت استانداردهای لازم و ارائه آموزش مؤثر به دانش آموزان است. اهمیت ارزیابی معلم را نمی توان اغراق کرد، زیرا اهداف متعددی را دنبال می کند و تأثیر مستقیمی بر تجربه کلی آموزشی دارد. یکی از دلایل اولیه انجام ارزیابی معلمان، ارتقای کیفیت تدریس است. با ارزیابی عملکرد معلمان، مؤسسات آموزشی می توانند نقاط قوت و زمینه هایی را که نیاز به بهبود دارند شناسایی کنند. این بازخورد به معلمان اجازه می دهد تا در مورد شیوه های تدریس خود تأمل کنند، زمینه های رشد را شناسایی کنند و تنظیمات لازم را در استراتژی های آموزشی خود انجام دهند. از طریق این فرآیند، معلمان می توانند به طور مستمر مهارت های تدریس خود را بهبود بخشند و در نتیجه تجربیات کلاس درس را برای دانش آموزان افزایش دهند. ارزیابی معلم بینش ارزشمندی در مورد نیازهای توسعه حرفه ای مربیان ارائه می دهد. با ارزیابی عملکرد خود، مدیران می توانند حوزه های خاصی را شناسایی کنند که معلمان ممکن است به آموزش یا حمایت بیشتری نیاز داشته باشند. این اطلاعات می تواند برای طراحی برنامه های توسعه حرفه ای هدفمند که نیازهای خاص معلمان را برطرف می کند، مورد استفاده قرار گیرد. با ارائه منابع و آموزش های لازم به معلمان، آنها می توانند مهارت ها و دانش خود را بیشتر توسعه دهند و در نهایت به نفع دانش آموزان خود باشند. ارزیابی معلم باعث ارتقای پاسخگویی در سیستم آموزشی می شود. این تضمین می کند که معلمان در قبال عملکرد خود و تأثیری که بر یادگیری دانش آموزان دارند، مسئول شناخته می شوند. با تعیین انتظارات و استانداردهای روشن، ارزیابی معلم چارچوبی برای ارزیابی اینکه آیا معلمان معیارهای مورد نیاز را برآورده می کنند یا خیر، فراهم می کند. این مسئولیت پذیری نه تنها به نفع دانش آموزان است، بلکه به حفظ یکپارچگی و شهرت موسسه آموزشی نیز کمک می کند. یکی از اهداف اولیه ارزیابی معلم بهبود پیشرفت دانش آموزان است. تحقیقات به طور مداوم نشان داده است که تدریس مؤثر تأثیر مستقیمی بر نتایج یادگیری دانش آموزان دارد. با ارزیابی عملکرد معلمان، مؤسسات آموزشی می توانند زمینه هایی را که معلمان ممکن است نیاز به حمایت یا بهبود داشته باشند، شناسایی کنند. این به نوبه خود اجازه می دهد تا مداخلات و حمایت های هدفمند از معلمان ارائه شود و در نهایت منجر به بهبود پیشرفت دانش آموزان شود [۴].

ارزیابی معلم به عنوان ابزاری برای تقویت شیوه های آموزشی عمل می کند. با مشاهده معلمان در کلاس و ارائه بازخورد سازنده، مدیران می توانند راهبردهای آموزشی و تکنیک های آموزشی موثر را شناسایی کنند. سپس این اطلاعات را می توان با معلمان دیگر به اشتراک گذاشت و به اشتراک گذاری بهترین شیوه ها و اتخاذ روش های آموزشی نوآورانه را ترویج داد. از طریق این رویکرد مشارکتی، کیفیت کلی آموزش را می توان بالا برد که به نفع همه دانش آموزان در داخل موسسه آموزشی است. ارزیابی معلم نقش حیاتی در رشد و توسعه حرفه ای ایفا می کند. با ارائه بازخورد و حمایت منظم به معلمان، آنها تشویق می شوند تا در مورد شیوه های تدریس خود تأمل کنند و به دنبال فرصت هایی برای بهبود باشند. این حلقه بازخورد فرهنگ یادگیری و رشد مداوم را در بین مربیان ترویج می کند. علاوه بر این، ارزیابی معلم می تواند به شناسایی معلمان با عملکرد بالا کمک کند که می

توانند به عنوان مربی یا رهبر در جامعه مدرسه خدمت کنند و فرصت های توسعه حرفه ای را برای همه معلمان افزایش دهد. ارزیابی معلمان برای حصول اطمینان از برابری و انصاف در سیستم آموزشی ضروری است. با اجرای فرآیندهای ارزیابی استاندارد، مؤسسات آموزشی می توانند سوگیری را به حداقل برسانند و اطمینان حاصل کنند که همه معلمان با استفاده از معیارهای یکسان ارزیابی می شوند. این به ایجاد زمینه بازی مساوی کمک می کند و تضمین می کند که معلمان بر اساس عملکردشان به جای عوامل خارجی ارزیابی می شوند. ارزیابی معلم با ترویج انصاف و برابری به فرهنگ مدرسه مثبت و فراگیر کمک می کند. ارزیابی معلم داده ها و بینش های ارزشمندی را ارائه می دهد که می تواند تصمیم گیری را در سطوح مختلف در سیستم آموزشی فراهم کند. مدیران می توانند از نتایج ارزیابی برای تصمیم گیری آگاهانه در مورد حفظ معلم، ارتقاء و فرصت های توسعه حرفه ای استفاده کنند. علاوه بر این، داده های ارزیابی می تواند برای شناسایی روندها و الگوها در شیوه های آموزشی مورد استفاده قرار گیرد، که می تواند به توسعه برنامه درسی و استراتژی های آموزشی کمک کند. با استفاده مؤثر از داده های ارزشیابی، مؤسسات آموزشی می توانند تصمیماتی مبتنی بر شواهد اتخاذ کنند که تأثیر مثبتی بر کیفیت کلی آموزش دارد [۵].

ارزیابی معلمان در نظام آموزشی از اهمیت بالایی برخوردار است. کیفیت تدریس را افزایش می دهد، نیازهای توسعه حرفه ای را شناسایی می کند، مسئولیت پذیری را ارتقا می دهد، پیشرفت دانش آموزان را بهبود می بخشد، شیوه های آموزشی را افزایش می دهد، رشد حرفه ای را تقویت می کند، عدالت و انصاف را تضمین می کند و تصمیم گیری را آگاه می سازد. مؤسسات آموزشی با اجرای سیستم های قوی و جامع ارزیابی معلمان می توانند محیطی ایجاد کنند که از بهبود مستمر حمایت می کند و در نهایت منجر به نتایج آموزشی بهتر برای همه دانش آموزان می شود.

## ۲. اهداف و مقاصد ارزیابی معلم

ارزیابی معلم جزء حیاتی نظام آموزشی است که هدف آن ارزیابی و بهبود عملکرد معلمان به منظور ارتقای کیفیت آموزشی ارائه شده به دانش آموزان است. اهداف و مقاصد ارزیابی معلم چند وجهی است و جنبه های مختلف اثربخشی تدریس و رشد حرفه ای را در بر می گیرد. یکی از اهداف اولیه ارزیابی معلم، افزایش اثربخشی تدریس است. با ارزیابی عملکرد معلمان، مؤسسات آموزشی می توانند نقاط قوت و زمینه هایی را که نیاز به بهبود دارند شناسایی کنند. این فرآیند ارزیابی بازخورد ارزشمندی را برای معلمان فراهم می کند و آنها را قادر می سازد تا روی شیوه های تدریس خود تأمل کنند و تنظیمات لازم را برای ارتقای استراتژی های آموزشی خود انجام دهند. از طریق فرصت ها و حمایت های هدفمند توسعه حرفه ای، معلمان می توانند مهارت ها و دانش جدیدی کسب کنند که در نهایت اثربخشی آنها را در کلاس بهبود می بخشد. یکی دیگر از اهداف مهم ارزیابی معلم، ارتقاء رشد و توسعه حرفه ای است. با ارزیابی عملکرد معلمان، مؤسسات آموزشی می توانند زمینه هایی را که معلمان می توانند مهارت ها و دانش خود را بیشتر توسعه دهند، شناسایی کنند. این رویکرد بازخورد محور معلمان را تشویق می کند تا در یادگیری مستمر شرکت کنند و به دنبال فرصت هایی برای توسعه حرفه ای باشند. با ارائه منابع و پشتیبانی لازم به معلمان، آنها می توانند کارنامه آموزشی خود را گسترش دهند، با آخرین تحقیقات و بهترین شیوه ها به روز شوند و در نهایت تکنیک های آموزشی خود را بهبود بخشند. ارزیابی معلم نیز با هدف شناسایی و رسیدگی به نیازهای فردی معلمان است. هر معلم دارای نقاط قوت، ضعف و زمینه های رشد منحصر به فردی است. از طریق فرآیند ارزشیابی، مؤسسات آموزشی می توانند بینشی در مورد نیازهای خاص هر معلم به دست آورند و بر اساس آن، پشتیبانی و فرصت های توسعه حرفه ای را تنظیم کنند. این رویکرد شخصی تضمین می کند که معلمان راهنمایی و منابع لازم را برای رسیدگی به چالش های فردی خود و بهبود شیوه های آموزشی خود دریافت می کنند ارزیابی معلم نقش مهمی در حصول اطمینان از پاسخگویی و تضمین کیفیت در نظام آموزشی ایفا می کند. با ارزیابی عملکرد معلمان، مؤسسات آموزشی می توانند معلمان را در قبال شیوه های آموزشی و نتایج تدریس خود پاسخگو بدانند. این مسئولیت پذیری فرهنگ بهبود مستمر را تقویت می کند و تضمین می کند که معلمان آموزش با کیفیت بالا را به دانش آموزان خود ارائه می دهند. علاوه بر این، ارزیابی

معلمان به شناسایی معلمان کم کار کمک می کند که ممکن است برای بهبود اثربخشی خود در کلاس به حمایت یا مداخله بیشتری نیاز داشته باشند [۶].

ارزیابی معلم داده ها و بینش های ارزشمندی را ارائه می دهد که به تصمیم گیری و توسعه خط مشی در بخش آموزش کمک می کند. فرآیند ارزیابی داده هایی را در مورد شیوه های تدریس، نتایج دانش آموزان و اثربخشی کلی سیستم آموزشی تولید می کند. از این داده ها می توان برای شناسایی روندها، الگوها و زمینه های بهبود در هر دو سطح فردی و سازمانی استفاده کرد. با تجزیه و تحلیل این داده ها، سیاست گذاران می توانند تصمیمات آگاهانه ای در مورد تخصیص منابع، ابتکارات توسعه حرفه ای و اجرای شیوه های مبتنی بر شواهد برای افزایش کیفیت آموزش اتخاذ کنند. هدف ارزیابی معلم پرورش فرهنگ همکاری و بهبود مستمر در موسسات آموزشی است. فرآیند ارزیابی با ارائه بازخورد و حمایت سازنده به معلمان، همکاری بین معلمان، مدیران و سایر ذینفعان را تشویق می کند. این محیط مشارکتی امکان به اشتراک گذاری بهترین شیوه ها، تبادل ایده ها و توسعه استراتژی های آموزشی نوآورانه را فراهم می کند. از طریق ارزیابی و بازخورد مداوم، معلمان می توانند به طور مداوم شیوه های آموزشی خود را بهبود بخشند، که منجر به افزایش نتایج یادگیری دانش آموزان و فرهنگ مدرسه مثبت می شود. ارزیابی معلم همچنین به دنبال ایجاد اعتماد و حرفه ای گری در سیستم آموزشی است. هنگامی که فرآیند ارزیابی به شیوه ای منصفانه، شفاف و حمایتی انجام شود، می تواند روابط بین معلمان و مدیران را تقویت کند. موسسات آموزشی با ارائه بازخورد و حمایت معنادار به معلمان تعهد خود را به رشد و توسعه حرفه ای معلمان خود نشان می دهند. این باعث ایجاد حس اعتماد، حرفه ای بودن و احترام متقابل می شود و یک محیط کاری مثبت ایجاد می کند که هم برای معلمان و هم دانش آموزان سودمند است [۷].

در نتیجه، اهداف و مقاصد ارزیابی معلم متنوع و به هم پیوسته است. با افزایش اثربخشی تدریس، ارتقای رشد حرفه ای، رسیدگی به نیازهای فردی، اطمینان از پاسخگویی، اطلاع رسانی به تصمیم گیری، تقویت همکاری و ایجاد اعتماد، ارزیابی معلم نقش حیاتی در تقویت تأثیر آموزش ایفا می کند. از طریق یک فرآیند ارزیابی جامع و حمایتی، معلمان می توانند به طور مداوم شیوه های آموزشی خود را بهبود بخشند، که منجر به افزایش نتایج یادگیری دانش آموزان و کیفیت کلی آموزش شود.

#### چالش در ارزیابی معلم

ارزیابی معلم فرآیندی حیاتی است که هدف آن ارزیابی و بهبود عملکرد مربیان به منظور ارتقای کیفیت آموزش است. با این حال، اجرای یک سیستم ارزیابی معلمان کارآمد خالی از چالش نیست. یکی از چالش های اولیه در ارزیابی معلمان، عدم هماهنگی و استانداردسازی در مدارس و مناطق مختلف است. معیارهای مورد استفاده برای ارزیابی معلمان ممکن است بسیار متفاوت باشد و منجر به اختلاف در فرآیند ارزیابی شود. این می تواند منجر به ارزیابی های ناعادلانه شود و توانایی مقایسه و معیار عملکرد معلم را مختل کند. برای مقابله با این چالش، ایجاد معیارهای ارزیابی شفاف و استاندارد که با اهداف و مقاصد نظام آموزشی همسو باشد، ضروری است. این معیارها باید بر اساس بهترین شیوه های تحقیقاتی باشد و باید به طور مداوم در تمام مدارس و مناطق اعمال شود. علاوه بر این، ارائه آموزش جامع به ارزیابان می تواند به اطمینان حاصل شود که آنها درک روشنی از معیارهای ارزیابی دارند و می توانند آنها را به طور مداوم اعمال کنند. چالش مهم دیگر در ارزیابی معلم، ذهنیت ذاتی و پتانسیل سوگیری در فرآیند ارزیابی است. ارزیابان ممکن است ترجیحات یا سوگیری های شخصی خود را داشته باشند که می تواند بر قضاوت آنها تأثیر بگذارد و منجر به ارزیابی های ناعادلانه شود. علاوه بر این، معیارهای ذهنی مانند مشاهدات کلاسی می تواند تحت تأثیر تفسیر و درک ارزیاب از عملکرد معلم قرار گیرد. این می تواند شامل بازخورد دانش آموز، خودارزیابی و ارزیابی همتایان، علاوه بر مشاهدات کلاس درس باشد. با جمع آوری داده ها از دیدگاه های مختلف می توان تصویر جامع و عینی تری از عملکرد معلم به دست آورد. علاوه بر این، ارائه آموزش به ارزیابان در زمینه شناخت و رسیدگی به سوگیری می تواند به اطمینان از ارزیابی های منصفانه و بی طرفانه کمک کند. اجرای یک سیستم ارزیابی معلمان کارآمد نیازمند زمان و منابع قابل توجهی است. انجام مشاهدات کلاسی، جمع آوری و تجزیه و تحلیل داده های عملکرد، و ارائه بازخورد و حمایت از معلمان می تواند کارهای زمان بری باشد. علاوه بر این، بسیاری از

مدارس و مناطق ممکن است با محدودیت منابع مواجه شوند، که تخصیص پرسنل و فناوری کافی برای فرآیند ارزیابی را چالش برانگیز می‌کند. برای غلبه بر این چالش‌ها، اولویت بندی و تخصیص موثر منابع مهم است. این می‌تواند شامل ساده‌سازی فرآیند ارزیابی با استفاده از فناوری برای جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها، کاهش کاغذبازی و خودکار کردن جنبه‌های خاصی از فرآیند ارزیابی باشد. علاوه بر این، همکاری و مشارکت با سازمان‌ها یا آژانس‌های خارجی می‌تواند با ارائه پشتیبانی و تخصص بیشتر به کاهش محدودیت‌های منابع کمک کند. مقاومت معلمان و سایر ذینفعان می‌تواند چالش مهمی برای اجرای موفقیت آمیز سیستم ارزیابی معلمان باشد. معلمان ممکن است ارزیابی را تهدیدی برای استقلال خود بدانند یا آن را به عنوان یک اقدام تنبیهی به جای ابزاری برای رشد حرفه‌ای بدانند. عدم استقبال معلمان و سایر ذینفعان می‌تواند اثربخشی فرآیند ارزیابی را تضعیف کند و مانع تأثیر بالقوه آن بر بهبود آموزش شود [۸].

برای پرداختن به مقاومت و تقویت مشارکت، مشارکت معلمان و سایر ذینفعان در توسعه و اجرای سیستم ارزیابی بسیار مهم است. ارائه فرصت‌هایی برای ورودی و بازخورد می‌تواند به اطمینان حاصل شود که فرآیند ارزیابی منصفانه و معنادار است. بعلاوه، بیان واضح هدف و مزایای ارزشیابی، مانند فرصت‌های توسعه حرفه‌ای و بهبود نتایج دانش‌آموز، می‌تواند به کاهش نگرانی‌ها و ایجاد حمایت از فرآیند کمک کند. به طور سنتی، ارزیابی معلم در درجه اول بر ارزیابی عملکرد معلم تمرکز دارد تا اینکه مستقیماً نتایج دانش‌آموزان را اندازه‌گیری کند. در حالی که ارزیابی شیوه‌های تدریس مهم است، ارزیابی تأثیر تدریس بر یادگیری و پیشرفت دانش‌آموزان نیز به همان اندازه ضروری است. با این حال، اندازه‌گیری نتایج دانش‌آموز به دلیل عوامل مختلف خارج از کنترل معلم، مانند پیشینه دانش‌آموز و تأثیرات بیرونی، می‌تواند چالش برانگیز باشد [۹].

برای مقابله با این چالش، گنجاندن معیارهای نتایج دانش‌آموز در فرآیند ارزیابی مهم است. این می‌تواند شامل تجزیه و تحلیل داده‌های پیشرفت دانش‌آموزان، انجام نظرسنجی‌های دانش‌آموزی، یا استفاده از ارزیابی‌های استاندارد باشد. با این حال، استفاده عاقلانه از این اقدامات و در نظر گرفتن عوامل زمینه‌ای برای اطمینان از ارزیابی‌های منصفانه و دقیق ضروری است. علاوه بر این، ارائه پشتیبانی و منابع به معلمان برای بهبود شیوه‌های آموزشی می‌تواند به بهبود نتایج دانش‌آموز کمک کند و ارزیابی جامع‌تری را تضمین کند. در پایان، ارزیابی معلم فرآیند پیچیده‌ای است که با چالش‌های متعددی مواجه است. این چالش‌ها شامل عدم ثبات و استانداردسازی، ذهنیت و سوگیری، محدودیت زمانی و منابع، مقاومت و عدم استقبال و تمرکز محدود بر نتایج دانش‌آموزان است. با پرداختن به این چالش‌ها از طریق معیارهای روشن، منابع متعدد داده‌ها، تخصیص مؤثر منابع، مشارکت ذینفعان و رویکرد متعادل به ارزشیابی، می‌توان بر این موانع غلبه کرد و یک سیستم ارزیابی معلم قوی و تأثیرگذار ایجاد کرد [۱۰].

### ۳. روش‌های مورد استفاده در ارزیابی معلمان

مشاهده و بازدید از کلاس درس: مشاهده و بازدید از کلاس یکی از رایج‌ترین و مؤثرترین روش‌های مورد استفاده در ارزیابی معلمان است. این رویکرد شامل مدیران یا ارزیابان آموزش دیده است که از کلاس‌های درس بازدید می‌کنند تا معلمان را در عمل مشاهده کنند و شیوه‌های آموزشی آنها را ارزیابی کنند. از طریق مشاهده و بازدید از کلاس، ارزیابان می‌توانند بینش‌های ارزشمندی در مورد سبک تدریس معلم، تکنیک‌های مدیریت کلاس و اثربخشی کلی در ارائه آموزش به دست آورند [۱۱]. هدف از مشاهده و بازدید از کلاس: هدف اولیه از مشاهده و بازدید از کلاس ارائه یک ارزیابی جامع و دقیق از عملکرد معلم است. با مشاهده مستقیم معلمان در محیط آموزشی طبیعی آنها، ارزیابان می‌توانند شواهد دست‌اولی از شیوه‌های آموزشی، مشارکت دانش‌آموزان و فضای کلاس درس جمع‌آوری کنند. این روش امکان ارزیابی کل‌نگر را فراهم می‌کند که جنبه‌های مختلف تدریس از جمله برنامه ریزی درس، ارائه آموزشی، تعامل با دانش‌آموز و استراتژی‌های ارزیابی را در نظر می‌گیرد. مشاهده و بازدید از کلاس نیز به عنوان فرصتی برای ارزیابان برای ارائه بازخورد فوری به معلمان عمل می‌کند. ارزیابان با مشاهده تدریس خود در زمان واقعی، می‌توانند انتقاد سازنده ارائه دهند، نقاط قوت را برجسته کنند و زمینه‌هایی را برای بهبود پیشنهاد کنند. این بازخورد به موقع برای معلمان بسیار مهم است تا روی عملکرد خود تأمل کنند و تنظیمات لازم را برای افزایش اثربخشی آموزشی خود انجام



دهند[۱۲]. انواع مشاهده و بازدید از کلاس: انواع مختلفی از پروتکل های مشاهده و بازدید از کلاس وجود دارد که می توان از آنها در ارزیابی معلم استفاده کرد. برخی از رویکردهای رایج عبارتند از:

#### ✓ مشاهدات رسمی:

مشاهدات رسمی معمولاً از قبل برنامه ریزی می شوند و شامل مدت زمان طولانی تری از مشاهده کلاس درس می شوند. در طی مشاهدات رسمی، ارزیابان از مجموعه ای از معیارها یا موضوعات از پیش تعیین شده برای ارزیابی جنبه های مختلف تدریس، مانند برنامه ریزی درس، استراتژی های آموزشی، مدیریت کلاس و مشارکت دانش آموز استفاده می کنند. این مشاهدات اغلب منجر به یک گزارش مکتوب مفصل می شود که بازخورد و توصیه هایی برای بهبود ارائه می دهد[۱۳].

#### ✓ مشاهدات غیررسمی:

مشاهدات غیررسمی بیشتر بازدیدهای خودجوش و بدون اعلام قبلی از کلاس های درس است. این بازدیدها به ارزیابان این امکان را می دهد که به طور منظم تصویری از شیوه های آموزشی معلمان به دست آورند. مشاهدات غیررسمی اغلب مختصر هستند و بر جنبه های خاصی از تدریس تمرکز می کنند، مانند تکنیک های پرسش، مشارکت دانش آموز یا استفاده از فناوری آموزشی. بازخورد مشاهدات غیررسمی معمولاً به صورت شفاهی ارائه می شود و می توان از آن برای اطلاع رسانی توسعه حرفه ای و پشتیبانی مداوم استفاده کرد[۱۳].

#### ✓ مشاهدات همتایان:

مشاهدات همتا شامل مشاهده معلمان و ارائه بازخورد به همکاران خود می شود. این رویکرد مشارکتی به معلمان اجازه می دهد تا از شیوه های آموزشی یکدیگر بیاموزند و استراتژی های موثر را به اشتراک بگذارند. مشاهدات همتایان می تواند رسمی یا غیر رسمی باشد و می تواند در همان مدرسه یا در مدارس مختلف در یک منطقه یا شبکه انجام شود. مشاهدات همتایان فرهنگ رشد حرفه ای را ترویج می کند و بینش ها و بازخوردهای ارزشمندی را در اختیار معلمان قرار می دهد[۱۳].

#### مزایای مشاهده و بازدید از کلاس

مشاهده و بازدید از کلاس درس مزایای متعددی در فرآیند ارزیابی معلم دارد:

مشاهده و بازدید از کلاس، ارزیابی مستقیم و معتبری از شیوه های آموزشی معلم ارائه می دهد. با مشاهده معلمان در عمل، ارزیابان می توانند شواهدی از اثربخشی تدریس جمع آوری کنند که فراتر از داده های خود گزارش شده یا نمرات آزمون دانش آموزان است. این روش امکان ارزیابی جامع تر و دقیق تر از عملکرد معلم را فراهم می کند[۱۴]. مشاهده و بازدید از کلاس به معلمان فرصتی برای رشد و توسعه حرفه ای می دهد. از طریق بازخورد و توصیه های ارائه شده توسط ارزیابان، معلمان می توانند حوزه های قدرت و زمینه های بهبود در شیوه های آموزشی خود را شناسایی کنند. این بازخورد می تواند برنامه های توسعه حرفه ای هدفمند را اطلاع رسانی کند و از معلمان در تقویت مهارت های آموزشی خود حمایت کند[۱۵].

مشاهده و بازدید از کلاس، معلمان را تشویق می کند تا در تمرین تأملی شرکت کنند. معلمان با مشاهده تدریس خود و دریافت بازخورد از ارزیابان، می توانند شیوه های آموزشی خود را به طور انتقادی تجزیه و تحلیل کنند، زمینه های بهبود را شناسایی کنند، و تنظیمات لازم را برای افزایش یادگیری دانش آموزان انجام دهند. این فرآیند انعکاسی، بهبود مستمر را ترویج می کند و فرهنگ یادگیری مادام العمر را در میان معلمان تقویت می کند. مشاهده و بازدید از کلاس می تواند همکاری و یادگیری همتایان را در بین معلمان تقویت کند. از طریق مشاهدات همتایان، معلمان می توانند از شیوه های آموزشی یکدیگر بیاموزند، استراتژی های موثر را به اشتراک بگذارند، و بازخورد و پشتیبانی ارائه دهند. این رویکرد مشارکتی باعث ترویج فرهنگ رشد حرفه ای و ایجاد یک جامعه یادگیری حمایتی در مدارس می شود. در حالی که مشاهده و بازدید از کلاس روش های ارزشمندی برای ارزیابی معلم هستند، برخی ملاحظات و چالش ها وجود دارد که باید مورد توجه قرار گیرند: قابلیت اطمینان مشاهده و بازدید از کلاس می تواند تحت تأثیر ذهنیت ارزیابان باشد. ارزیابان مختلف ممکن است تفسیرهای متفاوتی از شیوه های تدریس داشته باشند که منجر به تغییرات

در نتایج ارزیابی می شود. برای کاهش این چالش، ارائه دستورالعمل‌ها و آموزش‌های واضح به ارزیابان برای اطمینان از ثبات در فرآیند ارزیابی مهم است. علاوه بر این، باید تلاش‌هایی برای به حداقل رساندن سوگیری و اطمینان از منصفانه و بی طرفانه بودن ارزیابی‌ها صورت گیرد. انجام مشاهده و بازدید از کلاس نیاز به زمان و منابع قابل توجهی دارد. مدیران یا ارزیابان آموزش دیده باید زمان کافی را برای بازدید از کلاس‌های درس، مشاهده شیوه‌های تدریس و ارائه بازخورد اختصاص دهند. این می‌تواند چالش برانگیز باشد، به ویژه در مناطق بزرگ مدرسسه یا زمانی که ارزیابان مسئولیت‌های متعددی دارند. منابع کافی باید برای حمایت از اجرای موثر پروتکل‌های مشاهده و بازدید از کلاس تخصیص داده شود. برای اینکه مشاهده و بازدید از کلاس مؤثر باشد، باید پایه و اساس اعتماد و همکاری بین معلمان و ارزیابان وجود داشته باشد. معلمان باید در طول فرآیند مشاهده احساس راحتی و حمایت کنند، زیرا بدانند که هدف ارتقای شیوه‌های آموزشی آنها به جای عیب‌یابی است. ایجاد اعتماد و تقویت یک رابطه مشترک بین معلمان و ارزیابان برای موفقیت مشاهده و بازدید از کلاس ضروری است [۱۶]. در پایان، مشاهده و بازدید از کلاس روش‌های ارزشمند ارزیابی معلم است که ارزیابی جامعی از شیوه‌های آموزشی معلم ارائه می‌دهد. این روش‌ها مزایایی مانند ارزیابی دقیق، رشد حرفه‌ای، تمرین بازتابی و همکاری را ارائه می‌دهند. با این حال، ملاحظاتمانند قابلیت اطمینان، زمان، منابع، اعتماد و همکاری باید مورد توجه قرار گیرد تا از اثربخشی مشاهده و بازدید از کلاس در بهبود سطح آموزش اطمینان حاصل شود.

#### ۴. اهمیت بازخورد دانش آموزان

بازخورد و نظرسنجی دانش آموزان ابزار ارزشمندی در فرآیند ارزیابی عملکرد معلمان است. با جمع‌آوری مستقیم اطلاعات از دانش‌آموزان، مربیان می‌توانند بینشی در مورد اثربخشی تدریس خود به دست آورند، زمینه‌های بهبود را شناسایی کنند و درباره استراتژی‌های آموزشی تصمیم‌گیری آگاهانه بگیرند. این بخش به بررسی اهمیت بازخورد و نظرسنجی دانش‌آموزان در ارزیابی معلمان می‌پردازد و راهنمایی‌هایی در مورد چگونگی جمع‌آوری و استفاده مؤثر از این داده‌ها ارائه می‌دهد. بازخورد دانش‌آموز جزء مهم ارزیابی معلم است زیرا دیدگاه منحصر به فردی را در مورد تجربه یادگیری ارائه می‌دهد. دانش‌آموزان دریافت‌کنندگان اصلی آموزش هستند و بینش آنها می‌تواند اطلاعات ارزشمندی در مورد اثربخشی روش‌های تدریس، مدیریت کلاس و مشارکت کلی ارائه دهد. با مشارکت فعال دانش‌آموزان در فرآیند ارزشیابی، مربیان می‌توانند رویکرد دانش‌آموز محورتری برای آموزش ایجاد کنند. تقویت شیوه‌های تدریس: بازخورد دانش‌آموزان می‌تواند به معلمان کمک کند تا نقاط قوت و ضعف خود را در کلاس درس شناسایی کنند. با درک چگونگی درک دانش‌آموزان از روش‌های تدریس خود، مربیان می‌توانند تنظیماتی را برای تقویت شیوه‌های آموزشی خود انجام دهند. به عنوان مثال، اگر دانش‌آموزان به طور مداوم به این موضوع اشاره کنند که یک تکنیک تدریس خاص گیج‌کننده یا بی‌اثر است، معلم می‌تواند راهبردهای جایگزین را برای برآورده کردن بهتر نیازهای دانش‌آموزان بررسی کند. ارتقای مشارکت دانش‌آموزان: بازخورد دانش‌آموز به معلمان اجازه می‌دهد تا سطح مشارکت دانش‌آموز را در کلاس درس بسنجند. با درک اینکه چه چیزی باعث انگیزه و علاقه دانش‌آموزان می‌شود، مربیان می‌توانند محیط یادگیری جذاب‌تری ایجاد کنند. این بازخورد همچنین می‌تواند به شناسایی موانع مشارکت دانش‌آموزان و رفع آنها کمک کند. تقویت روابط مثبت معلم و دانش‌آموز: بازخورد دانش‌آموز فرصتی را برای معلمان فراهم می‌کند تا روابط قوی‌تری با دانش‌آموزان خود ایجاد کنند. با جستجوی فعالانه نظرات آنها، مربیان نشان می‌دهند که برای نظرات آنها ارزش قائل هستند و به آنها احترام می‌گذارند. این می‌تواند منجر به افزایش اعتماد و همکاری بین معلمان و دانش‌آموزان شود و یک محیط کلاس درس مثبت‌تر و حمایت‌کننده‌تر ایجاد کند. جمع‌آوری نظرات دانش‌آموزان را می‌توان از طریق روش‌های مختلفی از جمله نظرسنجی، مصاحبه و گروه‌های متمرکز انجام داد. انتخاب روش به عواملی مانند سن دانش‌آموزان، هدف ارزیابی و منابع موجود بستگی دارد. در اینجا چند روش متداول برای جمع‌آوری بازخورد دانش‌آموزان آورده شده است [۱۷]:

آموزش و پشتیبانی: ارائه آموزش و پشتیبانی به معلمان در مورد چگونگی جمع‌آوری و استفاده مؤثر از بازخورد دانش‌آموزان. معلمان باید هدف بازخورد دانش‌آموزان، نحوه اجرای نظرسنجی یا انجام مصاحبه، و نحوه تفسیر و اعمال بازخورد را برای بهبود



عملکرد خود بدانند. در نتیجه، بازخوردها و نظرسنجی‌های دانش‌آموزان نقش حیاتی در ارزیابی عملکرد معلمان و بهبود کیفیت آموزش دارند. با مشارکت فعال دانش‌آموزان در فرآیند ارزشیابی، مربیان می‌توانند بینش‌های ارزشمندی در مورد شیوه‌های تدریس خود به دست آورند، مشارکت دانش‌آموز را افزایش دهند و روابط مثبت معلم و دانش‌آموز را تقویت کنند. جمع‌آوری و استفاده از بازخورد دانش‌آموزان نیاز به برنامه ریزی دقیق، در نظر گرفتن تناسب سنی و پرداختن به چالش‌هایی مانند سوگیری و ذهنیت دارد. در صورت استفاده مؤثر، بازخورد دانش‌آموز می‌تواند به بهبود مستمر شیوه‌های تدریس کمک کند و در نهایت تجربه آموزشی کلی را برای دانش‌آموزان افزایش دهد [۱۸].

نظرسنجی: نظرسنجی روشی محبوب و کارآمد برای جمع‌آوری بازخورد دانش‌آموزان است. آنها را می‌توان به صورت آنلاین یا روی کاغذ، بسته به منابع و قابلیت‌های فناوری مدرسه، اداره کرد. نظرسنجی‌ها باید شامل ترکیبی از سؤالات بسته (مثلاً سؤالات چندگزینه‌ای) و سؤالات باز باشد تا به دانش‌آموزان امکان دهد پاسخ‌های دقیق ارائه دهند. مهم است که اطمینان حاصل شود که نظرسنجی‌ها متناسب با سن و در دسترس بودن برای همه دانش‌آموزان است.

مصاحبه‌ها: انجام مصاحبه‌های انفرادی با دانش‌آموزان می‌تواند بینش عمیق‌تری از تجربیات آنها ارائه دهد. این روش امکان یک رویکرد شخصی و تعاملی‌تر را برای جمع‌آوری بازخورد فراهم می‌کند. معلمان یا ارزیابان می‌توانند برای کشف حوزه‌های خاص مورد علاقه یا نگرانی، سؤالات کاوشگری بپرسند. با این حال، مصاحبه‌ها می‌تواند زمان‌بر باشد و ممکن است برای ارزیابی‌های بزرگ امکان‌پذیر نباشد.

گروه‌های کانونی: گروه‌های کانونی شامل جمع‌آوری گروه کوچکی از دانش‌آموزان می‌شوند تا تجربیات خود را به طور جمعی مورد بحث قرار دهند. این روش تعامل با هم‌تایان را تشویق می‌کند و می‌تواند داده‌های کیفی غنی تولید کند. گروه‌های کانونی به ویژه برای بررسی موضوعات یا موضوعات خاص با جزئیات بیشتر مفید هستند. با این حال، مهم است که اطمینان حاصل شود که همه دانش‌آموزان فرصت برابر برای شرکت دارند و پویایی گروه به دقت مدیریت می‌شود. پس از جمع‌آوری بازخورد دانش‌آموزان، تجزیه و تحلیل و استفاده مؤثر از داده‌ها ضروری است. در اینجا چند راهکار برای استفاده حداکثری از بازخورد دانش‌آموزان در ارزیابی معلم آورده شده است:

شناسایی الگوها و روندها: بازخورد دانش‌آموز را برای شناسایی مضامین، الگوها و گرایش‌های رایج تجزیه و تحلیل کنید. به دنبال نظرات یا پیشنهادات مکرر باشید که می‌تواند بینش‌هایی را در زمینه‌های قدرت و زمینه‌های بهبود ارائه دهد. بازخوردها را در حوزه‌های مختلف، مانند استراتژی‌های آموزشی، مدیریت کلاس و روابط معلم و دانش‌آموز دسته‌بندی کنید.

ارائه بازخورد عملی: از بازخورد دانش‌آموز برای ارائه توصیه‌های خاص و عملی برای بهبود به معلمان استفاده کنید. به جای به اشتراک گذاشتن بازخوردها به طور کلمه به کلمه، راهنمایی‌هایی را در مورد اینکه چگونه معلمان می‌توانند حوزه‌های شناسایی شده برای بهبود را بررسی کنند، ارائه دهید. این می‌تواند شامل پیشنهاد راهبردهای آموزشی جایگزین، پیشنهاد فرصت‌های توسعه حرفه‌ای، یا ارائه منابع برای پشتیبانی بیشتر باشد.

تشویق به تأمل و خودارزیابی: بازخورد دانش‌آموز می‌تواند به عنوان یک کاتالیزور برای معلمان عمل کند تا روی تمرین خود تأمل کنند و در خودارزیابی شرکت کنند. معلمان را تشویق کنید تا بازخوردها را به طور انتقادی تجزیه و تحلیل کنند و در نظر بگیرند که چگونه با ادراکات خود از تدریسشان همسو می‌شود. این خود انعکاس می‌تواند به درک عمیق‌تر از نقاط قوت و ضعف آنها منجر شود و باعث رشد حرفه‌ای شود [۱۹].

حمایت از توسعه حرفه‌ای: از بازخورد دانش‌آموزان برای اطلاع‌رسانی در طراحی برنامه‌ها و فرصت‌های توسعه حرفه‌ای استفاده کنید. مناطقی را که معلمان ممکن است از آموزش یا حمایت بیشتر بهره‌مند شوند را شناسایی کنید و منابع هدفمند را برای رفع این نیازها فراهم کنید. بازخورد دانش‌آموز می‌تواند به اولویت‌بندی ابتکارات توسعه حرفه‌ای کمک کند و اطمینان حاصل کند که

آنها با نیازهای خاص معلمان همسو هستند. در حالی که بازخوردها و نظرسنجی‌های دانش‌آموز می‌توانند بینش‌های ارزشمندی ارائه دهند، برخی ملاحظات و چالش‌ها وجود دارد که باید در نظر داشت:

تناسب سنی: اطمینان حاصل کنید که روش‌های جمع‌آوری بازخورد متناسب با سن و در دسترس بودن برای همه دانش‌آموزان است. دانش‌آموزان جوان‌تر ممکن است به فرمت‌های نظرسنجی ساده‌تر یا روش‌های جایگزین نیاز داشته باشند، مانند نقاشی‌ها یا مصاحبه‌هایی که در یک محیط غیررسمی انجام می‌شوند.

ناشناس بودن و محرمانه بودن: دانش‌آموزان باید احساس راحتی کنند که بازخورد صادقانه را بدون ترس از عواقب ارائه دهند. به دانش‌آموزان اطمینان دهید که پاسخ‌های آنها ناشناس و محرمانه خواهد ماند. این به ایجاد یک محیط امن و باز برای به اشتراک گذاشتن افکار و نظرات آنها کمک می‌کند.

سوگیری و ذهنیت: توجه داشته باشید که بازخورد دانش‌آموز ذهنی است و ممکن است تحت تأثیر عواملی مانند ترجیحات شخصی یا تجربیات فردی باشد. برای اطمینان از ارزیابی جامع و متوازن عملکرد معلم، مهم است که بازخورد را همراه با سایر داده‌های ارزیابی در نظر بگیرید [۲۰].

### ۵. خودارزیابی معلم

خودارزیابی معلم ابزار ارزشمندی در فرآیند ارزیابی عملکرد معلم است. این به معلمان اجازه می‌دهد تا روی شیوه‌های تدریس خود تأمل کنند، نقاط قوت و زمینه‌های بهبود را شناسایی کنند و رشد و توسعه حرفه‌ای خود را در دست بگیرند. با درگیر شدن در خودارزیابی، معلمان می‌توانند درک عمیق‌تری از شیوه‌های تدریس خود به دست آورند، اهدافی را برای بهبود تعیین کنند و درباره راهبردهای آموزشی خود تصمیمات آگاهانه بگیرند. خودارزیابی معلم مزایای متعددی را هم برای معلمان و هم برای سیستم آموزشی به عنوان یک کل ارائه می‌دهد. اولاً، خود انعکاس و خودآگاهی را ترویج می‌کند. با بررسی انتقادی شیوه‌های تدریس خود، معلمان می‌توانند بینش‌هایی در مورد نقاط قوت و ضعف خود به دست آورند و آنها را قادر به بهبود هدفمند کنند. این فرآیند خود اندیشی همچنین معلمان را تشویق می‌کند تا مسئولیت رشد و توسعه حرفه‌ای خود را بر عهده بگیرند. ثانیاً، خودارزیابی معلم اثربخشی آموزشی را افزایش می‌دهد. وقتی معلمان درگیر خودارزیابی می‌شوند، از شیوه‌های آموزشی خود آگاه‌تر می‌شوند و می‌توانند زمینه‌هایی را شناسایی کنند که می‌توانند برای برآورده کردن نیازهای دانش‌آموزان خود تنظیماتی را انجام دهند. این منجر به بهبود استراتژی‌های تدریس، افزایش مشارکت دانش‌آموز و در نهایت افزایش پیشرفت دانش‌آموز می‌شود. علاوه بر این، خودارزیابی معلمان را قادر می‌سازد تا در فرآیند ارزیابی شرکت کنند. معلمان با ارزیابی عملکرد خود می‌توانند بینش‌ها و دیدگاه‌های ارزشمندی را ارائه دهند که ممکن است از طریق روش‌های ارزیابی دیگر قابل درک نباشد. این امر حس مالکیت و حرفه‌ای بودن را در بین معلمان ترویج می‌کند و فرهنگ بهبود مستمر را در سیستم آموزشی پرورش می‌دهد [۲۱]. فرآیند خودارزیابی معلم شامل چندین مرحله است که معلمان را در تأمل در شیوه‌های تدریس و تعیین اهداف برای بهبود راهنمایی می‌کند. این مراحل عبارتند از:

مرحله ۱) تأمل در تمرینات آموزشی: معلمان فرآیند خودارزیابی را با تأمل در شیوه‌های تدریس خود آغاز می‌کنند. این شامل بررسی استراتژی‌های آموزشی، تکنیک‌های مدیریت کلاس، روش‌های ارزیابی و فلسفه تدریس کلی است. معلمان ممکن است از ابزارها و تکنیک‌های مختلفی برای تسهیل این بازتاب استفاده کنند، مانند یادداشت روزانه، ضبط ویدیویی درس‌های خود، یا مشاهدات همتایان.

مرحله ۲) شناسایی نقاط قوت و زمینه‌های بهبود: معلمان پس از تأمل در شیوه‌های تدریس خود، نقاط قوت و زمینه‌های بهبود را شناسایی می‌کنند. آنها بازخورد دانش‌آموزان، همکاران و مدیران و همچنین مشاهدات و تأملات خود را در نظر می‌گیرند. این مرحله مستلزم آن است که معلمان در ارزیابی عملکرد خود صادق و عینی باشند.

مرحله ۳) تعیین اهداف برای بهبود: معلمان بر اساس خودارزیابی خود اهدافی را برای بهبود تعیین می کنند. این اهداف باید مشخص، قابل اندازه گیری، قابل دستیابی، مرتبط و محدود به زمان باشند (SMART). معلمان ممکن است بر روی مناطقی تمرکز کنند که در آن نقاط ضعف را شناسایی کرده اند یا مناطقی که می خواهند مهارت ها و دانش خود را بیشتر توسعه دهند. تعیین اهداف به معلمان کمک می کند تا در رشد حرفه ای خود متمرکز و با انگیزه بمانند.

مرحله ۴) توسعه یک برنامه اقدام: هنگامی که اهداف تعیین می شوند، معلمان برنامه عملی را تدوین می کنند که در آن مراحل را که برای رسیدن به اهداف خود برمی دارند، مشخص می کند. این طرح ممکن است شامل شرکت در کارگاه های توسعه حرفه ای، جستجوی راهنمایی یا مربیگری، اجرای استراتژی های آموزشی جدید، یا همکاری با همکاران برای به اشتراک گذاشتن بهترین شیوه ها باشد. برنامه اقدام به عنوان یک نقشه راه برای معلمان عمل می کند تا در مسیر پیشرفت خود دنبال کنند.

مرحله ۵) اجرا و نظارت بر پیشرفت: معلمان برنامه اقدام خود را اجرا می کنند و پیشرفت خود را در جهت دستیابی به اهداف خود نظارت می کنند. آنها داده هایی مانند نمونه کار دانش آموز، مشاهدات کلاس درس، یا بازخورد دانش آموزان را جمع آوری می کنند تا اثربخشی استراتژی های خود را ارزیابی کنند. تأمل و خودارزیابی منظم به معلمان کمک می کند تا پیشرفت خود را بسنجند و هر گونه تعدیل لازم را در برنامه اقدام خود انجام دهند.

مرحله ۶): تأمل در مورد تأثیر تغییرات: هنگامی که معلمان برنامه اقدام خود را اجرا کردند و تغییراتی در شیوه های تدریس خود ایجاد کردند، در مورد تأثیر این تغییرات فکر می کنند. آنها بررسی می کنند که آیا این تغییرات منجر به بهبود نتایج یادگیری دانش آموزان، افزایش مشارکت دانش آموز، یا افزایش پویایی کلاس درس شده است. این بازتاب به معلمان اجازه می دهد تا اثربخشی استراتژی های خود را ارزیابی کنند و در صورت نیاز تنظیمات بیشتری را انجام دهند [۲۲].

در حالی که خودارزیابی معلم ابزار ارزشمندی است، اما بدون چالش و ملاحظات نیست. برخی از معلمان ممکن است با عینی بودن در ارزیابی خود مشکل داشته باشند، زیرا ارزیابی انتقادی عملکرد خود ممکن است دشوار باشد. علاوه بر این، محدودیت های زمانی و فشار حجم کاری ممکن است مدت زمانی را که معلمان می توانند به فعالیت های خودارزیابی اختصاص دهند، محدود کنند. برای غلبه بر این چالش ها، مهم است که مدارس حمایت و منابعی را برای خودارزیابی معلمان فراهم کنند. این ممکن است شامل فرصت های توسعه حرفه ای در مورد تکنیک های خود ارزیابی، زمان اختصاص داده شده برای تأمل و تعیین هدف، و دسترسی به بازخورد و همکاری همتایان باشد. با ایجاد یک محیط حمایتی، معلمان می توانند برای مشارکت در خودارزیابی و مالکیت رشد حرفه ای خود احساس قدرت کنند [۲۳].

علاوه بر این، اطمینان از همسویی خودارزیابی معلم با چارچوب ارزیابی کلی و اهداف سیستم آموزشی ضروری است. خودارزیابی باید مکمل سایر روش های ارزیابی باشد، مانند مشاهدات کلاس درس و بازخورد دانش آموزان، تا دید جامعی از عملکرد معلم ارائه دهد. برای حفظ ثبات و انصاف در فرآیند ارزیابی باید دستورالعمل ها و معیارهای روشنی برای خودارزیابی ایجاد شود. در خاتمه، خودارزیابی معلم جزء ارزشمندی از فرآیند ارزیابی معلم است. این امر خود انعکاس را تقویت می کند، اثربخشی آموزشی را افزایش می دهد و معلمان را قادر می سازد تا رشد حرفه ای خود را به دست بگیرند. با درگیر شدن در خودارزیابی، معلمان می توانند زمینه های بهبود را شناسایی کنند، اهدافی را تعیین کنند و در مورد شیوه های تدریس خود تصمیمات آگاهانه بگیرند. با این حال، پرداختن به چالش ها و ملاحظات مرتبط با خودارزیابی برای اطمینان از اثربخشی و عادلانه بودن آن در ارزیابی عملکرد معلم مهم است [۲۴].

## ۶. ارزیابی همتایان

ارزیابی همتایان روشی ارزشمند برای ارزیابی معلم است که شامل ارزیابی عملکرد معلم توسط همکاران یا همتایانشان در همان محیط آموزشی است. این دیدگاه منحصر به فرد در مورد شیوه های تدریس ارائه می دهد و بینش های ارزشمندی را در زمینه های بهبود ارائه می دهد. ارزیابی همتایان می تواند ابزار قدرتمندی برای رشد و توسعه حرفه ای باشد، زیرا همکاری، تأمل و به

اشتراک گذاری بهترین شیوه ها را در بین مربیان تشویق می کند. ارزیابی همتایان مزایای متعددی را ارائه می دهد که به بهبود کلی آموزش کمک می کند. با مشارکت دادن همکاران در فرآیند ارزیابی، یک محیط حمایتی و مشارکتی ایجاد می کند که باعث رشد حرفه ای می شود. در اینجا برخی از مزایای کلیدی ارزیابی همتایان آورده شده است:

۱. دیدگاه ها و بازخوردهای مختلف: یکی از مزایای اولیه ارزیابی همتایان این است که معلمان فرصتی برای دریافت بازخورد از همسالان خود دارند که تجربه حضوری در کلاس دارند. همتایان می توانند بینش ها و پیشنهادات ارزشمندی را برای بهبود بر اساس تجربیات تدریس خود ارائه دهند. این بازخورد می تواند به معلمان کمک کند تا دیدگاه های جدیدی به دست آورند، نقاط کور را شناسایی کنند و شیوه های تدریس خود را تقویت کنند.

۲. به اشتراک گذاری بهترین شیوه ها: ارزیابی همتایان، به اشتراک گذاری بهترین شیوه ها را در بین معلمان ترویج می کند. از طریق مشاهده و بازخورد، مربیان می توانند از نقاط قوت و استراتژی های آموزشی موفق یکدیگر بیاموزند. این به اشتراک گذاری دانش و تخصص می تواند منجر به اتخاذ تکنیک های آموزشی مؤثر شود که در نهایت به نفع معلمان و دانش آموزان است.

۳. رشد و توسعه حرفه ای: ارزیابی همتایان رشد و توسعه حرفه ای مستمر را تشویق می کند. با درگیر شدن در بحث های تأملی با همکاران، معلمان می توانند زمینه های بهبود را شناسایی کرده و اهدافی را برای توسعه حرفه ای خود تعیین کنند. ارزیابی همتایان چارچوب حمایتی را برای معلمان فراهم می کند تا بازخورد سازنده دریافت کنند، درگیر خوداندیشی شوند و در جهت افزایش مهارت های تدریس خود تلاش کنند.

۴. ایجاد فرهنگ مشارکتی: ارزیابی همتایان فرهنگ مشارکتی را در مدرسه یا موسسه آموزشی پرورش می دهد. این معلمان را تشویق می کند تا با هم کار کنند، منابع را به اشتراک بگذارند، و در راهبردهای آموزشی همکاری کنند. این رویکرد مشارکتی یک محیط مثبت و حمایتی ایجاد می کند که در آن مربیان می توانند از یکدیگر بیاموزند، با هم مشکل را حل کنند و به طور جمعی برای تعالی در آموزش تلاش کنند [۲۵].

ارزیابی و بازخورد مستمر

مقاومت در برابر ارزیابی را می توان با اتخاذ رویکرد ارزیابی مستمر و بازخورد برطرف کرد. رهبران آموزشی به جای تکیه صرفا بر ارزیابی های سالانه یا دوساله، باید بازخورد و تأمل مداوم را در طول سال تشویق کنند. بررسی های منظم، مشاهده های غیررسمی و جلسات بازخورد می تواند به معلمان پشتیبانی و راهنمایی به موقع ارائه دهد. با تبدیل ارزیابی به فرآیندی مستمر و مشارکتی، معلمان به احتمال زیاد آن را ابزاری برای رشد و بهبود می دانند تا یک رویداد یکبار. این رویکرد همچنین امکان تعدیل و اصلاح فرآیند ارزیابی را بر اساس بازخورد معلمان و سایر ذینفعان فراهم می کند. در نتیجه، پرداختن به مقاومت در برابر ارزیابی مستلزم ارتباط شفاف، مشارکت ذینفعان، توسعه حرفه ای، انصاف، به رسمیت شناختن و رویکرد بازخورد مستمر است. با اجرای این استراتژی ها، رهبران آموزشی می توانند یک محیط حمایتی و مشارکتی ایجاد کنند که باعث رشد و بهبود معلمان می شود. غلبه بر مقاومت در برابر ارزیابی برای به حداکثر رساندن پتانسیل آن برای تقویت شیوه های تدریس، بهبود پیشرفت دانش آموزان و ایجاد فرهنگ مدرسه مثبت بسیار مهم است [۲۶].

تأثیر ارزیابی بر تنظیمات مختلف مدرسه

ارزیابی معلمان مؤلفه ای حیاتی برای بهبود کیفیت آموزش در محیط های مختلف مدرسه است. این بینش های ارزشمندی را در مورد نقاط قوت و ضعف معلمان ارائه می دهد و امکان پشتیبانی هدفمند و فرصت های توسعه حرفه ای را فراهم می کند. تأثیر ارزیابی می تواند بسته به ویژگی های خاص هر محیط مدرسه، از جمله سطوح پایه، جمعیت شناسی دانش آموزان و فرهنگ مدرسه متفاوت باشد.

مدارس ابتدایی نقش اساسی در شکل دادن به پایه های آموزشی دانش آموزان دارند. ارزیابی مؤثر معلمان در مدارس ابتدایی می تواند تأثیر بسزایی بر پیشرفت دانش آموزان و نتایج کلی آموزشی داشته باشد. با ارزیابی معلمان ابتدایی، مدارس می توانند زمینه

های بهبود را شناسایی کرده و حمایت هدفمند را برای بهبود شیوه های تدریس ارائه دهند. یکی از مزایای کلیدی ارزیابی معلمان در مدارس ابتدایی، توانایی شناسایی و رفع شکاف های یادگیری دانش آموزان است. از طریق مشاهده و تجزیه و تحلیل داده ها، ارزیابان می توانند حوزه های خاصی را که دانش آموزان در آن با مشکل مواجه هستند شناسایی کرده و منابع و استراتژی های لازم را برای مقابله با این چالش ها در اختیار معلمان قرار دهند. این حمایت هدفمند می تواند منجر به پیشرفت دانش آموزان و محیط یادگیری موثرتر شود. علاوه بر این، ارزیابی معلمان در مدارس ابتدایی می تواند به توسعه فرهنگ مدرسه مثبت کمک کند. ارزیابی با شناخت و تجلیل از شیوه های آموزشی مؤثر، می تواند معلمان را برای تلاش برای تعالی و ایجاد یک محیط مشارکتی و حمایتی برانگیزد. این فرهنگ مثبت می تواند تأثیر موجی بر دانش آموزان داشته باشد و عشق به یادگیری و احساس تعلق را در جامعه مدرسه تقویت کند.

مدارس راهنمایی به عنوان یک دوره گذار حیاتی برای دانش آموزان عمل می کنند، زیرا آنها چالش های نوجوانی را پشت سر می گذارند و برای دبیرستان آماده می شوند. ارزیابی مؤثر معلمان در مدارس راهنمایی می تواند از رشد تحصیلی و اجتماعی-عاطفی دانش آموزان در این مرحله حیاتی حمایت کند. ارزیابی در مدارس راهنمایی می تواند به شناسایی معلمان که در ایجاد یک محیط یادگیری حمایتی و جذاب سرآمد هستند کمک کند. این معلمان می توانند به عنوان الگو برای همسالان خود عمل کنند، راهبردهای آموزشی مؤثر را به اشتراک بگذارند و جو مثبت مدرسه را پرورش دهند. با شناخت و ارتقای این معلمان نمونه، ارزیابی می تواند به بهبود کلی شیوه های تدریس در مدارس راهنمایی کمک کند [۲۷].

علاوه بر این، ارزیابی معلمان در مدارس راهنمایی می تواند نیازهای منحصر به فرد دانش آموزان را در این دوره انتقالی برطرف کند. با ارزیابی توانایی معلمان در ارائه آموزش های متفاوت و حمایت از رفاه اجتماعی-عاطفی دانش آموزان، ارزیابی می تواند اطمینان حاصل کند که دانش آموزان راهنمایی و حمایت لازم را برای موفقیت تحصیلی و شخصی دریافت می کنند.

دبیرستان آخرین مرحله آموزش رسمی برای بسیاری از دانش آموزان است و آنها را برای آموزش عالی یا نیروی کار آماده می کند. ارزیابی معلمان در دبیرستان نقش مهمی در حصول اطمینان از آمادگی دانش آموزان برای تلاش های آینده خود دارد. ارزیابی در دبیرستان ها می تواند بر ارزیابی توانایی معلمان برای ارائه دستورالعمل های دقیق و مرتبط که دانش آموزان را برای موفقیت در کالج و شغلی آماده می کند، متمرکز شود. با ارزیابی دانش محتوایی معلمان، راهبردهای آموزشی و توانایی درگیر کردن دانش آموزان در تفکر انتقادی، ارزیابی می تواند به توسعه یک محیط یادگیری چالش برانگیز و غنی کمک کند.

علاوه بر این، ارزیابی معلمان در دبیرستان ها می تواند از توسعه مهارت های اساسی مانند حل مسئله، همکاری و ارتباط حمایت کند. با ارزیابی توانایی معلمان برای پرورش این مهارت ها، ارزیابی می تواند به دانش آموزان کمک کند تا شایستگی های لازم برای موفقیت در نیروی کار قرن بیست و یکم را توسعه دهند.

محیط های آموزشی ویژه به دلیل نیازهای متنوع دانش آموزان دارای معلولیت نیازمند رویکردی منحصر به فرد برای ارزیابی معلمان است. ارزیابی در محیط های آموزش ویژه نه تنها بر اثربخشی آموزشی، بلکه بر توانایی ارائه پشتیبانی و تسهیلات فردی متمرکز است. ارزیابی معلم در محیط های آموزش ویژه می تواند به شناسایی معلمان که در برآوردن نیازهای منحصر به فرد دانش آموزان دارای معلولیت برتر هستند کمک کند. با شناخت و ارتقای این معلمان، ارزیابی می تواند به بهبود کلی شیوه های آموزشی ویژه و گنجاندن دانش آموزان دارای معلولیت در کلاس های درس اصلی کمک کند. علاوه بر این، ارزیابی در محیط های آموزش ویژه می تواند از همکاری بین معلمان آموزش عمومی و آموزش استثنایی حمایت کند. با ارزیابی توانایی معلمان برای همکاری مؤثر و ارائه آموزش فراگیر، ارزیابی می تواند محیط یادگیری فراگیرتر و حمایتی را برای دانش آموزان دارای معلولیت ایجاد کند. در نتیجه، ارزیابی معلمان تأثیر بسزایی در محیط های مختلف مدرسه دارد. ارزیابی چه در مدارس ابتدایی، چه در مدارس راهنمایی، چه در دبیرستان ها و چه در محیط های آموزشی ویژه، نقش مهمی در بهبود شیوه های تدریس، افزایش پیشرفت دانش آموزان و ایجاد فرهنگ مثبت مدرسه ایفا می کند. با شناخت و پرداختن به نیازهای منحصر به فرد هر محیط

مدرسه، ارزیابی می تواند به بهبود کلی آموزش کمک کند و اطمینان حاصل کند که همه دانش آموزان به آموزش با کیفیت بالا دسترسی دارند [۲۸].

روندهای نوظهور در ارزیابی معلم

ارزیابی معلم جزء ضروری سیستم آموزشی است که بینش های ارزشمندی را در مورد اثربخشی شیوه های تدریس ارائه می دهد و بهبود مستمر را تسهیل می کند. در طول سالها، زمینه ارزیابی معلمان تکامل یافته است و روندهای نوظهور و رویکردهای نوآورانه را برای بهبود فرآیند ارزیابی در خود جای داده است. به طور سنتی، ارزیابی معلم در درجه اول بر مشاهدات کلاس درس و نمرات آزمون دانش آموزان متمرکز بود. با این حال، به رسمیت شناختن رو به رشدی وجود دارد که یک رویکرد جامع به ارزیابی برای به تصویر کشیدن طیف کاملی از تأثیر معلم بر یادگیری و توسعه دانش آموزان ضروری است. ارزیابی کل نگر ابعاد متعدد تدریس را در نظر می گیرد، از جمله شیوه های آموزشی، مدیریت کلاس درس، مشارکت دانش آموز، و کمک معلم به جامعه مدرسه. ارزیابی کل نگر با در نظر گرفتن طیف وسیع تری از عوامل، ارزیابی جامع تر و دقیق تری از اثربخشی معلم ارائه می دهد. برای اطمینان از ارزیابی منصفانه و دقیق، بسیاری از سیستم های آموزشی از تکیه بر یک معیار واحد، مانند نمرات آزمون استاندارد شده دور می شوند و در عوض از معیارهای متعدد برای ارزیابی عملکرد معلمان استفاده می کنند. این اقدامات ممکن است شامل مشاهدات کلاس درس، بازخورد دانش آموزان، خودارزیابی، ارزیابی همتایان و شواهد رشد حرفه ای باشد. با استفاده از ترکیبی از معیارها، ارزیابی معلم جامع تر می شود و تصویر کامل تری از نقاط قوت و زمینه های بهبود معلم ارائه می دهد. یکی از گرایش های نوظهور در ارزیابی معلم، گنجاندن صدای دانش آموز در فرآیند ارزیابی است. دانش آموزان ذینفعان ارزشمندی در آموزش هستند و دیدگاه های آنها می تواند بینش های ارزشمندی در مورد اثربخشی معلم ارائه دهد. نظرسنجی ها و مصاحبه های بازخورد دانش آموزان به دانش آموزان اجازه می دهد تا نظرات خود را در مورد کیفیت آموزش، محیط کلاس و تجربه کلی یادگیری خود بیان کنند. با گنجاندن صدای دانش آموز، ارزیابی معلم دانش آموز محورتر می شود و به اطمینان از همسویی فرآیند ارزیابی با نیازها و تجربیات دانش آموزان کمک می کند [۲۹]. فناوری جنبه های مختلف آموزش را متحول کرده است و ارزیابی معلم نیز از این قاعده مستثنی نیست. استفاده از فناوری در ارزیابی معلمان امکان جمع آوری، تجزیه و تحلیل و گزارش کارآمدتر داده ها را فراهم می کند. پلتفرم ها و ابزارهای دیجیتال، مربیان را قادر می سازد تا مشاهدات کلاسی را انجام دهند، بازخورد دانش آموزان را جمع آوری کنند و داده های عملکرد را به طور مؤثرتری تجزیه و تحلیل کنند. علاوه بر این، فناوری می تواند به اشتراک گذاری نتایج ارزیابی و بازخورد را تسهیل کند، شفافیت و همکاری را بین معلمان، مدیران و سایر ذینفعان ارتقا دهد. یکی دیگر از گرایش های نوظهور در ارزیابی معلمان، تغییر به سمت رویکردی توسعه گرایانه تر است، با تمرکز بر رشد حرفه ای و نه صرفاً بر مسئولیت پذیری. این رویکرد تشخیص می دهد که ارزیابی نباید به عنوان یک اقدام تنبیهی تلقی شود، بلکه باید به عنوان فرصتی برای معلمان در نظر گرفته شود تا روی عملکرد خود تأمل کنند، اهداف تعیین کنند و در بهبود مستمر مشارکت کنند. با ارائه بازخورد سازنده، طرح های حمایتی فردی و دسترسی به فرصت های توسعه حرفه ای، ارزیابی معلم به کاتالیزوری برای رشد حرفه ای تبدیل می شود و شیوه های تدریس را افزایش می دهد. در یک چشم انداز آموزشی که به طور فزاینده ای متنوع است، اطمینان از اینکه ارزیابی معلم از نظر فرهنگی پاسخگو و عادلانه است، بسیار مهم است. ارزیابی فرهنگی پاسخگو پیشینه ها، تجربیات و دیدگاه های معلمان و دانش آموزان را تأیید می کند و برای آنها ارزش قائل است. این سازمان تشخیص می دهد که شیوه های تدریس مؤثر ممکن است در زمینه های فرهنگی مختلف متفاوت باشد و به دنبال ارزیابی معلمان به روشی منصفانه و بی طرفانه است. ارزیابی فرهنگی پاسخگو باعث ارتقای شمولیت می شود، فرهنگ مدرسه مثبت را پرورش می دهد و از موفقیت همه دانش آموزان حمایت می کند. ارزیابی مشارکتی یک روند نوظهور است که بر اهمیت مشارکت چند سهامدار در فرآیند ارزیابی تأکید دارد. این رویکرد تشخیص می دهد که ارزیابی صرفاً مسئولیت مدیران نیست، بلکه باید شامل نظرات معلمان، دانش آموزان، والدین و جامعه بزرگتر مدرسه باشد. با درگیر کردن ذینفعان در فرآیند ارزیابی، ارزیابی مشارکتی شفافیت را ارتقا می دهد، اعتماد ایجاد می کند و تضمین می کند که



شیوه‌های ارزیابی با نیازها و ارزش‌های کل جامعه مدرسه همسو هستند. به طور سنتی، ارزیابی معلم به صورت سالانه انجام می‌شود و تصویری از عملکرد معلم در یک دوره خاص ارائه می‌دهد. با این حال، به رسمیت شناختن ارزش ارزیابی طولی، که شامل ارزیابی عملکرد معلم در یک دوره طولانی است، وجود دارد. ارزیابی طولی امکان درک جامع تری از رشد و توسعه معلم در طول زمان را فراهم می‌کند و ارزیابی دقیق تری از اثربخشی آنها ارائه می‌دهد. با در نظر گرفتن پیشرفت و پیشرفت معلم در طی چندین سال، ارزیابی طولی از رشد و توسعه حرفه‌ای مستمر پشتیبانی می‌کند. در نتیجه، ارزیابی معلمان حوزه‌ای در حال تحول است که به طور مستمر در حال تطبیق با نیازهای در حال تغییر آموزش است. روندهای نوظهور در ارزیابی معلم که در این بخش مورد بحث قرار می‌گیرد، مانند ارزیابی کل نگر، اقدامات چندگانه، صدای دانش آموز، ادغام فناوری، تمرکز بر رشد حرفه‌ای، ارزیابی فرهنگی پاسخگو، ارزیابی مشارکتی و ارزیابی طولی، آینده ارزیابی معلم را شکل می‌دهند. با پذیرش این گرایش‌ها، سیستم‌های آموزشی می‌توانند اطمینان حاصل کنند که ارزیابی معلمان منصفانه، جامع است و از بهبود مستمر شیوه‌های تدریس حمایت می‌کند و در نهایت منجر به افزایش نتایج آموزشی برای همه دانش‌آموزان می‌شود [۳۰].

استفاده از ارزیابی برای بهبود مستمر

ارزیابی ابزاری حیاتی در حوزه آموزش و پرورش است، به ویژه در مورد ارزیابی عملکرد معلمان. این بینش‌های ارزشمندی را در مورد نقاط قوت و ضعف مربیان ارائه می‌دهد و امکان پشتیبانی هدفمند و فرصت‌های توسعه حرفه‌ای را فراهم می‌کند. با این حال، قدرت واقعی ارزیابی در توانایی آن در ایجاد بهبود مستمر در سیستم آموزشی نهفته است. برای استفاده مؤثر از ارزیابی برای بهبود مستمر، ایجاد فرهنگی که برای رشد و یادگیری ارزش قائل باشد، ضروری است. این با ایجاد یک محیط حمایتی و غیر تهدیدآمیز شروع می‌شود که در آن معلمان احساس راحتی می‌کنند که بازخورد دریافت می‌کنند و درگیر خود انعکاسی می‌شوند. وقتی معلمان ارزیابی را به‌عنوان ابزاری برای رشد به‌جای قضاوت در مورد توانایی‌های خود تلقی می‌کنند، احتمالاً این فرآیند را پذیرفته و فعالانه به دنبال فرصت‌هایی برای بهبود هستند. رهبران مدرسه نقش مهمی در پرورش این فرهنگ بهبود مستمر دارند. آنها باید گفتگوی باز را تشویق کنند، منابعی را برای توسعه حرفه‌ای فراهم کنند و پیشرفت معلمان را بشناسند و از آنها تجلیل کنند. با ایجاد فضای امن برای همکاری و یادگیری، مدارس می‌توانند از قدرت ارزیابی برای ایجاد تغییرات مثبت استفاده کنند. داده‌های ارزیابی بینش‌های ارزشمندی را در مورد اثربخشی شیوه‌های تدریس و زمینه‌هایی که نیاز به بهبود دارند ارائه می‌دهد. معلمان باید تشویق شوند تا در مورد نتایج ارزیابی خود تأمل کنند و اهداف خاصی را برای رشد شناسایی کنند. با تعیین اهداف روشن، مربیان می‌توانند تلاش‌های خود را در زمینه‌هایی متمرکز کنند که بیشترین تأثیر را بر یادگیری دانش‌آموزان خواهد داشت. توجه به این نکته مهم است که تعیین هدف باید یک فرآیند مشارکتی بین معلمان و ارزیابان باشد. با مشارکت دادن معلمان در فرآیند تعیین هدف، آنها احساس مالکیت می‌کنند و به احتمال زیاد برای رسیدن به اهداف خود انگیزه پیدا می‌کنند. ارزیابان می‌توانند در تعیین اهداف واقع بینانه و قابل اندازه‌گیری که با اهداف کلی مدرسه یا منطقه همسو هستند راهنمایی و پشتیبانی کنند. یکی از مؤثرترین راه‌های استفاده از ارزیابی برای بهبود مستمر، ارائه فرصت‌های توسعه حرفه‌ای هدفمند بر اساس نیازهای شناسایی شده معلمان است. داده‌های ارزیابی می‌تواند به شناسایی حوزه‌های خاصی که معلمان ممکن است از آموزش یا حمایت بیشتر بهره‌مند شوند، کمک کند.

توسعه حرفه‌ای باید متناسب با نیازهای منحصر به فرد هر معلم طراحی شود. این می‌تواند اشکال مختلفی داشته باشد، از جمله کارگاه‌ها، سمینارها، مربیگری یا برنامه‌های مربیگری. معلمان با پرداختن به حوزه‌های خاص بهبود شناسایی شده از طریق ارزشیابی، می‌توانند مهارت‌ها و دانش خود را افزایش دهند و در نهایت منجر به بهبود شیوه‌های آموزشی و نتایج دانش‌آموزان شوند. همکاری و یادگیری با همتایان می‌تواند ابزار قدرتمندی برای بهبود مستمر باشد. با ایجاد فرصت‌هایی برای معلمان برای مشاهده و یادگیری از همکاران خود، مدارس می‌توانند فرهنگ تخصص مشترک و بهترین شیوه‌ها را پرورش دهند. مشاهده و بازخورد همتایان می‌تواند بینش‌های ارزشمند و دیدگاه‌های جایگزین ارائه کند و به معلمان کمک کند تا استراتژی‌های آموزشی

خود را اصلاح کنند. برای تسهیل همکاری همتایان، مدارس می توانند پروتکل های ساختار یافته ای برای مشاهدات کلاس درس و جلسات بازخورد ایجاد کنند. این پروتکل ها باید بر بازخورد سازنده و تمرکز بر رشد به جای ارزیابی تاکید کنند. با ایجاد یک محیط حمایتی برای همکاری همسالان، معلمان می توانند از موفقیت ها و چالش های یکدیگر بیاموزند و منجر به بهبود مستمر در سراسر مدرسه یا منطقه شود. ارزیابی برای بهبود مستمر یک فرآیند مداوم است که نیاز به نظارت و تنظیم منظم دارد. مدارس باید سازوکارهایی برای پیگیری پیشرفت معلمان در دستیابی به اهداف خود ایجاد کنند و پشتیبانی و بازخورد مستمر ارائه دهند. این را می توان از طریق بررسی منظم، مشاهده کلاس درس و تجزیه و تحلیل داده ها انجام داد. با نظارت بر پیشرفت، مدارس می توانند موانع یا چالش هایی را که معلمان ممکن است با آن مواجه باشند شناسایی کرده و پشتیبانی و منابع به موقع ارائه دهند. تعدیل راهبردها و اهداف ممکن است بر اساس نیازهای در حال تحول معلمان و دانش آموزان ضروری باشد. ارتباط و همکاری منظم بین ارزیابان و معلمان برای اطمینان از پویایی فرآیند ارزیابی و پاسخگویی به تغییر چشم انداز آموزشی ضروری است. تجلیل از موفقیت و شناخت رشد یک جنبه حیاتی در استفاده از ارزیابی برای بهبود مستمر است. هنگامی که معلمان به اهداف خود می رسند و در عمل خود رشد می کنند، مهم است که دستاوردهای آنها را به رسمیت بشناسید و تجلیل کنید. این شناخت نه تنها روحیه را تقویت می کند، بلکه اهمیت توسعه و رشد حرفه ای مداوم را نیز تقویت می کند. مدارس می توانند موفقیت را از طریق روش های مختلف جشن بگیرند، مانند به رسمیت شناختن عمومی، جوایز، یا به اشتراک گذاری داستان های موفقیت در جامعه مدرسه. با برجسته کردن تأثیر مثبت ارزیابی بر رشد معلمان و نتایج دانش آموزان، مدارس می توانند معلمان را بیشتر تشویق کنند تا در تلاش های بهبود مستمر مشارکت کنند [۳۱].

برای اطمینان از اثربخشی ارزیابی برای بهبود مستمر، مشارکت همه ذینفعان در فرآیند ضروری است. این شامل معلمان، مدیران، دانش آموزان، والدین و جامعه گسترده تر می شود. با مشارکت ذینفعان، مدارس می توانند دیدگاه ها و بینش های متنوعی را جمع آوری کنند که منجر به فرآیند ارزیابی جامع تر و جامع تر می شود. ذینفعان می توانند از طریق نظرسنجی، گروه های متمرکز یا شرکت در کمیته های ارزیابی به فرآیند ارزیابی کمک کنند. نظرات آنها می تواند به شکل دادن به اهداف، استراتژی ها و خط مشی های مرتبط با ارزیابی کمک کند و اطمینان حاصل کند که با نیازها و آرزوهای کل جامعه مدرسه هماهنگ است. در نهایت، استفاده از ارزیابی برای بهبود مستمر مستلزم پذیرش ذهنیت رشد است. هم معلمان و هم ارزیابان باید با این باور به این فرآیند برخورد کنند که بهبود همیشه امکان پذیر است و چالش ها فرصت هایی برای رشد هستند. با پرورش ذهنیت رشد، مدارس می توانند فرهنگ یادگیری و بهبود مستمر را ایجاد کنند، جایی که ارزیابی به کاتالیزوری برای تغییرات مثبت تبدیل می شود. در نتیجه، ارزیابی می تواند ابزار قدرتمندی برای بهبود مستمر آموزش باشد. با ایجاد فرهنگ رشد، استفاده از داده های ارزیابی برای تأمل و تعیین هدف، ارائه توسعه حرفه ای هدفمند، تشویق همکاری همتایان، نظارت بر پیشرفت، جشن گرفتن موفقیت، مشارکت دادن سهامداران، و پذیرش ذهنیت رشد، مدارس می توانند از پتانسیل کامل ارزیابی برای هدایت استفاده کنند. بهبود مستمر در شیوه های تدریس و نتایج دانش آموزان [۳۲].

ادغام ارزیابی با رشد حرفه ای

ارزیابی معلم فقط ارزیابی عملکرد و ارائه بازخورد نیست. همچنین فرصتی برای رشد و توسعه حرفه ای است. هنگامی که ارزیابی با رشد حرفه ای ادغام می شود، به ابزاری قدرتمند برای بهبود شیوه های تدریس و افزایش کیفیت کلی آموزش تبدیل می شود. ارزیابی و رشد حرفه ای جنبه های به هم پیوسته یک رویکرد جامع برای توسعه معلم هستند. ارزیابی بینش های ارزشمندی را در مورد نقاط قوت و زمینه های بهبود معلم ارائه می دهد، در حالی که فرصت های رشد حرفه ای معلمان را قادر می سازد تا مهارت ها و دانش خود را افزایش دهند. با ادغام ارزیابی با رشد حرفه ای، مربیان می توانند فرهنگ بهبود مستمر را ایجاد کنند و از معلمان در سفر به سوی تعالی حمایت کنند. ادغام ارزیابی با رشد حرفه ای مزایای متعددی را هم برای معلمان و هم برای سیستم آموزشی به عنوان یک کل ارائه می دهد.

وقتی ارزیابی با رشد حرفه ای مرتبط باشد، امکان ایجاد برنامه های توسعه شخصی برای معلمان را فراهم می کند. این طرح ها برای رسیدگی به نیازها و اهداف خاص هر معلم، با در نظر گرفتن نقاط قوت و زمینه های بهبود مشخص شده از طریق فرآیند ارزیابی تنظیم شده اند. با ارائه پشتیبانی و منابع هدفمند، معلمان می توانند بر رشد حرفه ای خود در زمینه هایی تمرکز کنند که بیشترین تأثیر را در تمرینات تدریس آنها خواهد داشت. ادغام ارزیابی با رشد حرفه ای، فرهنگ بهبود مستمر را ترویج می کند. معلمان با ارزیابی منظم و تأمل در عملکرد خود، می توانند زمینه هایی را شناسایی کنند که می توانند روش های تدریس، استراتژی های آموزشی و تکنیک های مدیریت کلاس را ارتقا دهند. از طریق فرصت های توسعه حرفه ای مداوم، معلمان می توانند دانش و مهارت های جدید را به دست آورند، رویکردهای نوآورانه را پیاده سازی کنند و با آخرین تحقیقات و بهترین شیوه ها در آموزش به روز بمانند [۳۳].

وقتی معلمان فعالانه درگیر رشد و توسعه حرفه ای خود هستند، احساس رضایت و رضایت شغلی را تجربه می کنند. ادغام ارزیابی با رشد حرفه ای، معلمان را با پشتیبانی و منابعی که برای برتری در نقش خود نیاز دارند، فراهم می کند. همانطور که آنها تأثیر مثبت تلاش های خود را بر یادگیری و پیشرفت دانش آموزان می بینند، انگیزه و رضایت شغلی آنها افزایش می یابد و منجر به نیروی کار متعهدتر و متعهدتر تدریس می شود.

ادغام ارزیابی با رشد حرفه ای می تواند به حفظ معلم و تلاش های جذب کمک کند. وقتی معلمان از طریق ارزیابی مستمر و فرصت های توسعه حرفه ای احساس حمایت و ارزش می کنند، احتمال بیشتری برای ماندن در این حرفه وجود دارد. علاوه بر این، تأکید شدید بر رشد حرفه ای می تواند معلمان جدیدی را که مشتاق یادگیری و رشد در حرفه خود هستند جذب کند. با سرمایه گذاری در توسعه حرفه ای معلمان، مدارس و مناطق می توانند یک محیط کاری مثبت و حمایتی ایجاد کنند که مربیان با کیفیت بالا را جذب و حفظ کند [۳۴]. برای ادغام موثر ارزیابی با رشد حرفه ای، مدارس و مناطق می توانند استراتژی های زیر را اجرا کنند:

هدف گذاری مشارکتی شامل معلمان و ارزیابان است که با هم کار می کنند تا اهداف رشد حرفه ای را ایجاد کنند که با نتایج ارزیابی معلم و اهداف کلی مدرسه یا منطقه هماهنگ باشد. با مشارکت دادن معلمان در فرآیند هدف گذاری، اطمینان حاصل می شود که اهداف معنادار، مرتبط و قابل دستیابی هستند. این رویکرد مشارکتی حس مالکیت و تعهد به رشد حرفه ای را تقویت می کند.

پس از تعیین اهداف، می توان برنامه های توسعه حرفه ای فردی ایجاد کرد تا معلمان را در دستیابی به اهدافشان حمایت کند. این برنامه ها باید شامل فرصت های توسعه متنوعی مانند کارگاه ها، کنفرانس ها، دوره های آنلاین، مشاهدات همتا و مربیگری باشد. با تطبیق توسعه حرفه ای با نیازهای خاص هر معلم، تأثیر و ارتباط تجربیات یادگیری را به حداکثر می رساند.

راهنمایی نقش مهمی در ادغام ارزیابی با رشد حرفه ای دارند. معلمان با تجربه یا مربیان آموزشی می توانند حمایت و راهنمایی مستمری را برای معلمان ارائه دهند و به آنها کمک کنند تا استراتژی های جدید را اجرا کنند، روی عملکرد خود فکر کنند و بر چالش ها غلبه کنند. جلسات مربیگری منظم می تواند برای بحث در مورد پیشرفت، ارائه بازخورد و ارائه پیشنهادهایی برای بهبود برنامه ریزی شود. این پشتیبانی شخصی، اثربخشی تلاش های رشد حرفه ای را افزایش می دهد [۳۶].

تشویق معلمان برای مشارکت در تمرین بازتابی برای ادغام ارزیابی با رشد حرفه ای ضروری است. انعکاس به معلمان اجازه می دهد تا به طور انتقادی شیوه های تدریس خود را تجزیه و تحلیل کنند، زمینه های بهبود را شناسایی کنند، و برنامه های عملی را برای رسیدگی به آن زمینه ها توسعه دهند. با گنجاندن تفکر در فرآیند ارزشیابی، معلمان می توانند درک خود را از نقاط قوت و ضعف خود عمیق تر کنند و تصمیمات آگاهانه ای در مورد رشد حرفه ای خود بگیرند.

ایجاد فرصت هایی برای همکاری با همتایان و ایجاد جوامع یادگیری می تواند رشد حرفه ای را تا حد زیادی افزایش دهد. معلمان می توانند برای به اشتراک گذاشتن ایده ها، تبادل بازخورد و یادگیری از یکدیگر در فعالیت های مشترک مانند مطالعه درس،

مشاهده همتایان، و جوامع یادگیری حرفه ای شرکت کنند. همکاری همتایان فرهنگ یادگیری مستمر را تقویت می کند و معلمان را با شبکه حمایتی برای رشد حرفه ای فراهم می کند.

ادغام ارزیابی با رشد حرفه ای ممکن است با چالش هایی روبرو شود. این چالش ها می تواند شامل مقاومت در برابر تغییر، کمبود منابع و محدودیت زمانی باشد. برای غلبه بر این چالش ها، مشارکت همه ذینفعان در فرآیند، ارائه پشتیبانی و منابع کافی و اولویت بندی رشد حرفه ای به عنوان جزء کلیدی سیستم آموزشی، مهم است [۳۵].

## ۷. نتیجه گیری

در نتیجه، ادغام ارزیابی با رشد حرفه ای برای به حداکثر رساندن تأثیر ارزیابی معلم بر آموزش ضروری است. با پیوند دادن ارزیابی با برنامه های توسعه شخصی، بهبود مستمر و یادگیری مشارکتی، معلمان می توانند شیوه های تدریس خود را تقویت کنند و به بهبود کلی آموزش کمک کنند. از طریق اجرای راهبردهایی مانند تعیین هدف مشارکتی، برنامه های توسعه حرفه ای فردی، مربیگری و راهنمایی، تمرین بازتابی و همکاری همتایان، مدارس و مناطق می توانند فرهنگ رشد مستمر و حمایت از معلمان را ایجاد کنند. ارزیابی معلم جزء حیاتی سیستم آموزشی است، زیرا بینش های ارزشمندی در مورد اثربخشی شیوه های تدریس ارائه می دهد و به شناسایی زمینه های بهبود کمک می کند.

یکی از پیامدهای سیاستی کلیدی ارزیابی معلم، نیاز به همسویی آن با اهداف کلی آموزش و پرورش است. ارزیابی نباید به عنوان یک فرآیند مستقل در نظر گرفته شود، بلکه باید به عنوان وسیله ای برای بهبود نتایج یادگیری دانش آموزان تلقی شود. بنابراین، سیاستگذاران باید اطمینان حاصل کنند که معیارها و استانداردهای ارزیابی مستقیماً با اهداف و مقاصد آموزشی تعیین شده توسط مدرسه یا منطقه مرتبط است. برای دستیابی به این همسویی، مشارکت همه ذینفعان از جمله معلمان، مدیران، والدین و اعضای جامعه در توسعه سیاست های ارزیابی ضروری است. این رویکرد مشارکتی به ایجاد درک مشترک از هدف و اهمیت ارزیابی کمک می کند و اطمینان حاصل می کند که نیازها و اولویت های منحصر به فرد مدرسه یا منطقه را منعکس می کند.

برای اطمینان از انصاف و سازگاری در ارزیابی معلم، تعیین معیارهای ارزیابی واضح و مشخص بسیار مهم است. این معیارها باید بر اساس بهترین شیوه های مبتنی بر تحقیق باشد و باید جنبه های مختلف تدریس، مانند استراتژی های آموزشی، مدیریت کلاس، مشارکت دانش آموزان و شیوه های ارزیابی را دربرگیرد. سیاستگذاران باید از نزدیک با مربیان و کارشناسان در این زمینه همکاری کنند تا مجموعه ای جامع از معیارهای ارزیابی ایجاد کنند که پیچیدگی تدریس را به دقت نشان دهد. این معیارها باید به صورت شفاف به معلمان منتقل شود و به آنها اجازه دهد انتظارات را درک کنند و برای برآورده کردن آنها تلاش کنند.

یک سیستم جامع ارزیابی معلم باید معیارهای متعددی از ارزیابی را برای ارائه دیدگاهی جامع از عملکرد معلم در خود داشته باشد. در حالی که مشاهدات کلاس درس ابزار ارزشمندی هستند، نباید تنها مبنای ارزیابی باشند. سایر اقدامات، مانند بازخورد و نظرسنجی دانش آموزان، خودارزیابی معلم، و ارزیابی همتایان نیز باید برای ارائه یک ارزیابی جامع از اثربخشی تدریس گنجانده شود. سیاستگذاران باید استفاده از اقدامات متعدد را تشویق کنند و پشتیبانی و منابعی را برای مدارس و مناطق فراهم کنند تا آنها را به طور مؤثر اجرا کنند. این ممکن است شامل آموزش معلمان و مدیران در مورد نحوه جمع آوری و تجزیه و تحلیل داده ها از منابع مختلف و اطمینان از اینکه فرآیند ارزیابی منصفانه و بی طرفانه است، باشد.

ارزیابی معلم باید بین ارزیابی تکوینی و جمعی تعادل ایجاد کند. ارزیابی تکوینی بر ارائه بازخورد و حمایت مداوم برای کمک به معلمان برای بهبود عملکردشان تمرکز دارد، در حالی که ارزیابی جمعی قضاوت نهایی را از عملکرد معلم ارائه می دهد. سیاستگذاران باید بر اهمیت ارزیابی تکوینی تأکید کنند و منابعی را برای توسعه حرفه ای و مربیگری فراهم کنند تا از معلمان در رشد و توسعه حمایت کنند. این ممکن است مستلزم ایجاد یک سیستم مشاهدات منظم کلاس درس، جلسات بازخورد و تأمل مشترک برای تسهیل بهبود مستمر باشد. در عین حال، سیاست گذاران باید اطمینان حاصل کنند که ارزیابی جمعی به طور دقیق

و منصفانه انجام می شود. این ممکن است مستلزم ایجاد گروهی از ارزیابان آموزش دیده باشد که می توانند شواهد جمع آوری شده در طول فرآیند ارزیابی را بررسی کنند و درباره عملکرد معلم قضاوت آگاهانه داشته باشند.

یکی از چالش های مهم در ارزیابی معلم پرداختن به برابری و سوگیری است. سیستم های ارزیابی باید به گونه ای طراحی شوند که تأثیر سوگیری را به حداقل برسانند و اطمینان حاصل کنند که همه معلمان، صرف نظر از پیشینه یا شرایطشان، به طور منصفانه ارزیابی می شوند. سیاست گذاران باید روی آموزش ارزیابی کنندگان سرمایه گذاری کنند تا سوگیری در فرآیند ارزیابی را شناسایی و کاهش دهند. این ممکن است شامل ارائه دستورالعمل های صریح در مورد نحوه انجام مشاهدات و ارزیابی های بی طرفانه و ارائه فرصت های توسعه حرفه ای برای افزایش شایستگی فرهنگی ارزیاب ها باشد. به علاوه، سیاست گذاران باید استفاده از ارزیاب های متعدد را برای کاهش تأثیر سوگیری های فردی در نظر بگیرند. فرآیندهای ارزیابی مشارکتی، که در آن چندین ارزیاب معلمان را مشاهده و ارزیابی می کنند، می توانند به اطمینان از ارزیابی دقیق تر و منصفانه تر کمک کنند.

ارزیابی معلم نباید به عنوان یک فرآیند مستقل، بلکه به عنوان ابزاری برای تصمیم گیری آگاهانه تلقی شود. نتایج ارزیابی باید برای اطلاع رسانی جنبه های مختلف سیاست آموزشی مانند توسعه حرفه ای، حفظ معلم و تخصیص منابع مورد استفاده قرار گیرد. سیاست گذاران باید مکانیسم هایی را برای جمع آوری و تجزیه و تحلیل داده های ارزیابی در سطوح مدرسه، ناحیه و ایالت ایجاد کنند. سپس می توان از این داده ها برای شناسایی روندها و الگوهای عملکرد معلم، اطلاع رسانی در مورد توسعه برنامه های توسعه حرفه ای هدفمند و هدایت تصمیم گیری مربوط به استخدام، قرار دادن و حفظ معلم استفاده کرد.

اجرای یک سیستم ارزیابی معلمان مؤثر مستلزم سرمایه گذاری قابل توجه در زیرساخت ها و منابع است. سیاست گذاران باید بودجه کافی را برای حمایت از توسعه و اجرای سیاست های ارزشیابی، از جمله آموزش برای ارزیابان، زیرساخت های فناوری برای جمع آوری و تجزیه و تحلیل داده ها، و حمایت مستمر از معلمان، اختصاص دهند. علاوه بر این، سیاست گذاران باید پایداری بلندمدت سیستم ارزیابی را در نظر بگیرند. این ممکن است شامل ایجاد مشارکت با مؤسسات تحقیقاتی یا سازمان های آموزشی برای اطمینان از تحقیق و توسعه ارزیابی مداوم باشد. با سرمایه گذاری در زیرساخت ها و منابع ارزیابی، سیاست گذاران می توانند یک سیستم ارزیابی قوی و پایدار ایجاد کنند که از بهبود مستمر در آموزش و یادگیری پشتیبانی می کند. در نتیجه، ارزیابی معلم پیامدهای خط مشی قابل توجهی برای ارتقای سطح آموزش دارد. سیاست گذاران با همسو کردن ارزیابی با اهداف آموزشی، ارائه معیارهای روشن، ترکیب معیارهای چندگانه، ایجاد تعادل در ارزیابی تکوینی و جمعی، پرداختن به عدالت و سوگیری، استفاده از نتایج ارزیابی برای تصمیم گیری و سرمایه گذاری در زیرساخت ها و منابع ارزشیابی، ارزیابی جامع و مؤثری ایجاد می کنند. سیستمی که تأثیر آموزش را تقویت می کند.

#### ۸. منابع

1. K. Berthold, M. Nückles, and A. Renkl, "Do learning protocols support learning strategies and outcomes? The role of cognitive and metacognitive prompts," *Learning and Instruction*, vol. 17, no. 5, pp. 564–577, 2007.
2. S. Hübner, M. Nückles, and A. Renkl, "Writing learning journals: instructional support to overcome learning-strategy deficits," *Learning and Instruction*, vol. 20, no. 1, pp. 18–29, 2010.
3. R. E. Mayer, "Learning strategies for making sense out of expository text: the soi model for guiding three cognitive processes in knowledge construction," *Educational Psychology Review*, vol. 8, no. 4, pp. 357–371, 1996.
4. D. Leutner, C. Leopold, and V. den Elzen-Rump, "Self-regulated learning with a text-highlighting strategy a training experiment," *Journal of Psychology*, vol. 215, no. 3, pp. 174–182, 2007.

5. A. Schwaborn, R. E. Mayer, H. Thillmann, C. Leopold, and D. Leutner, "Drawing as a generative activity and drawing as a prognostic activity," *Journal of Educational Psychology*, vol. 102, no. 4, pp. 872-879, 2010.
6. H. Borko and R. T. Putnam, "Learning to teach," in *Handbook of Educational Psychology*, D. C. Berliner and R. C. Calfee, Eds., pp. 673-708, Macmillan Library Reference USA, Simon & Schuster Macmillan, New York, NY, USA, 1996.
7. A. Renkl, "Instruction based on examples," in *Handbook of Research on Learning and Instruction*, R. E. Mayer and P. A. Alexander, Eds., pp. 272-295, Routledge, New York, NY, USA, 2011.
8. R. E. Mayer, *Multimedia Learning*, Cambridge University Press, New York, NY, USA, 2001.
9. R. E. Mayer and R. Moreno, "Nine ways to reduce cognitive load in multimedia learning," *Educational Psychologist*, vol. 38, no. 1, pp. 43-52, 2003.
10. W. Schnotz, "An integrated model of text and picture comprehension," in *Cambridge Handbook of Multimedia Learning*, R. E. Mayer, Ed., pp. 49-69, Cambridge University Press, Cambridge, UK, 2005.
11. T. Hilbert, S. Schworm, and A. Renkl, "Learning from worked-out examples: the transition from instructional explanations to self-explanation prompts," in *Instructional Design for Effective and Enjoyable Computer-Supported Learning*, P. Gerjets, P. A. Kirschner, J. Elen, and R. Joiner, Eds., pp. 184-192, Knowledge Media Research Center, Tuebingen, Germany, 2004.
12. J. D. Bransford and D. L. Schwartz, "Rethinking transfer: a simple proposal with multiple implications," *Review of Research in Education*, vol. 24, pp. 61-100, 1999.
13. P. Gerjets, K. Scheiter, and J. Schuh, "Information comparisons in example-based hypermedia environments: supporting learners with processing prompts and an interactive comparison tool," *Educational Technology Research and Development*, vol. 56, no. 1, pp. 73-92, 2008.
14. D. L. Schwartz, C. C. Chase, M. A. Oppezzo, and D. B. Chin, "Practicing versus inventing with contrasting cases: the effects of telling first on learning and transfer," *Journal of Educational Psychology*, vol. 103, pp. 759-775, 2011.
15. S. Schworm and A. Renkl, "Computer-supported example-based learning: when instructional explanations reduce self-explanations," *Computers and Education*, vol. 46, no. 4, pp. 426-445, 2006.
16. G. Clarebout and J. Elen, "The complexity of tool use in computer-based learning environments," *Instructional Science*, vol. 37, no. 5, pp. 475-486, 2009.
17. D. I. Cordova and M. R. Lepper, "Intrinsic motivation and the process of learning: beneficial effects of contextualization, personalization, and choice," *Journal of Educational Psychology*, vol. 88, no. 4, pp. 715-730, 1996.
18. T. W. Malone and M. R. Lepper, "Making learning fun: a taxonomy of intrinsic motivations for learning," in *Aptitude, Learning and Instruction III: Conative and Affective Process Analyses*, R. E. Snow and M. J. Farr, Eds., pp. 223-253, Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, NJ, USA, 1987.
19. H. G. Schmidt, M. L. de Volder, W. S. de Grave, J. H. C. Moust, and V. L. Patel, "Explanatory models in the processing of science text: the role of prior knowledge activation through small-group discussion," *Journal of Educational Psychology*, vol. 81, no. 4, pp. 610-619, 1989.
20. D. L. Schwartz and J. D. Bransford, "A time for telling," *Cognition and Instruction*, vol. 16, no. 4, pp. 475-522, 1998.
21. A. Ohst, I. Glogger, M. Nückles, and A. Renkl, "Knowledge in Pieces einen Rahmen geben? Ein Ansatz zur Optimierung eines Trainings, [Give knowledge in pieces a frame? An approach to optimize a training]," Bielefeld, Germany, September 2012.



22. Helminen, J., Ihantola, P., Karavirta, V., & Malmi, L. (2012). How do students solve parsons programming problems?: An analysis of interaction traces. In Proceedings of the ninth annual international conference on International computing education research (pp. 119–126). ACM.
23. Helminen, J., & Malmi, L. (2010). Jype-a program visualization and programming exercise tool for Python. In Proceedings of the 5th international symposium on Software visualization (pp. 153–162). ACM.
24. Henderson, M., Phillips, M., Ryan, T., Boud, D., Dawson, P., Molloy, E., & Mahoney, P. (2019). Conditions that enable effective feedback. *Higher Education Research and Development*, 38, 1401–1416.
25. Hentea, M., Shea, M. J., & Pennington, L. (2003). A perspective on fulfilling the expectations of distance education. In Proceedings of the 4th conference o Information technology curriculum (pp. 160–167).
26. Bhatia, S., Kohli, P., & Singh, R. (2018). Neuro-symbolic program corrector for introductory programming assignments. In 2018 IEEE/ACM 40th international conference on software engineering (ICSE) (pp. 60–70). IEEE.
27. Birch, G., Fischer, B., & Poppleton, M. (2016). Using fast model-based fault localisation to aid students in self-guided program repair and to improve assessment. In Proceedings of the 2016 ACM conference on innovation and technology in computer science education (pp. 168–173). ACM.
29. Black, P., & Wiliam, D. (1998). Assessment and classroom learning. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 5, 7–74.
30. Blikstein, P., Worsley, M., Piech, C., Sahami, M., Cooper, S., & Koller, D. (2014). Programming pluralism: Using learning analytics to detect patterns in the learning of computer programming. *The Journal of the Learning Sciences*, 23, 561–599.
31. AIMAH, Siti; PURWANTO, Bambang. Evaluating teachers' performance: A need for effective teaching. *A Journal of Culture, English Language Teaching & Literature*, 2019, 19.1: 158-170.
32. DARLING-HAMMOND, Linda. Evaluating teacher effectiveness: How teacher performance assessments can measure and improve teaching. Center for American progress, 2010.
33. TAYLOR, Eric S.; TYLER, John H. The effect of evaluation on teacher performance. *American Economic Review*, 2012, 102.7: 3628-365
34. COHEN, Julie; GOLDHABER, Dan. Observations on evaluating teacher performance. *Improving teacher evaluation systems: Making the most of multiple measures*, 2016, 8-21.
35. HARRIS, Douglas N.; SASS, Tim R. Skills, productivity and the evaluation of teacher performance. *Economics of Education Review*, 2014, 40: 183-204.
36. GHASEMI PIRBALOUTI, Zahra; KALBASI, Afsaneh; MIRHEIDARI, Ashraf. A Comparative Study of Teachers' Performance Evaluation Methods in Australia, Finland, Iran and USA. *Iranian Journal of Comparative Education*, 2023, 6.1: 2285-2303.