

طراحی مدل الگوی ارزشیابی عملکرد دبیران مدارس متوسطه استان کردستان (۱۳۸۸-۸۹)

سید اسماعیل قیصری

کارشناسی ارشد سنجش و اندازه گیری (روان سنجی)

نام نویسنده مسئول:

سید اسماعیل قیصری

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۸/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۰/۱۷

چکیده

ارزشیابی ابزاری است که در تامین نیازهای گوناگون کارکنان و سازمان‌ها می‌تواند موثر باشد. اگر این ابزار به خوبی طراحی گردد و به نحو صحیح مورد استفاده قرار گیرد وسیله‌ی مناسبی برای تشویق، آموزش، بهسازی و بعضاً تنبیه کارکنان خواهد بود. هدف از پژوهش حاضر بررسی وضع موجود نظام ارزشیابی عملکرد دبیران مدارس متوسطه استان کردستان و این که این نظام چقدر پایایی و روایی لازم را دارا است و همچنین طراحی یک مدل ارزشیابی عملکرد و تعیین ویژگی‌های مدل ارزشیابی مناسب با شرایط جامعه معلمان ایران است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران و دبیران مدارس متوسطه استان کردستان در سال تحصیلی ۸۷-۸۸ است که با توجه به محاسبات آماری و هدف از پژوهش ۳۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای از ۵ منطقه جغرافیایی استان کردستان انتخاب به منظور تعیین رابطه هریک از عوامل با ارزشیابی تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیری با استفاده از روش قدم به قدم مورد استفاده قرار گرفت و با توجه به نتایج حاصل معادله رگرسیون به صورت زیر به دست آمد.

$$Y=a+b_1(x_1)+b_2(x_2)+b_3(x_3)$$

واژگان کلیدی: طراحی مدل الگو، ارزشیابی دبیران، مدارس متوسطه استان کردستان.

مقدمه

انسان مهمترین سرمایه سازمان‌ها است. اگر عوامل انسانی را از سازمان حذف کنیم چیزی که باقی می‌ماند عوامل و امکاناتی مانند ساختمان‌ها، ماشین‌آلات، تجهیزات، کامپیوترها و ... بوده که به خودی خود قابل استفاده نیست. انسان به سازمان‌ها روح می‌دهد و آن‌ها را وسیله‌ای برای بهبود و تکامل زندگی خود می‌سازد. انسان با ارزش‌ترین دارایی سازمان است که هرگز در ترازنامه‌های سود و زیان سازمان نمی‌آید. در حالی که، مهمترین عاملی که در سود و زیان سازمان‌ها دخیل بوده انسان است و این انسان است که پشتوانه محکم و قابل اطمینان برای موفقیت سازمان‌ها محسوب می‌گردد (کاظمی، ۱۳۸۰، ص ۱۹). مفهوم آموزش و پرورش در هر جامعه‌ای با مسایل اجتماعی و اهداف کلی آموزش و پرورش با نیازها و خواسته‌های آن جامعه در تعامل و روش تعلیم و تربیتی که فرد در طول آموزش خود و اجتماع کسب کرده، ناشی می‌شود. امروزه اجتماعی کردن دانش‌آموزان از راه تعلیم و تربیت مدرسه‌ای متناسب با فرهنگ جامعه رشد و توسعه می‌یابد، از این رو عملکرد آموزش و پرورش و نیازهای جامعه با یکدیگر ارتباط مستقیم دارند. شواهد موجود در جهان گویای این واقعیت است که توسعه هر جامعه تنها به دست افراد همان جامعه امکان پذیر است. به همین دلیل جهت پیشبرد مطلوب اهداف هر سازمان و اجرای کامل درست برنامه‌ها باید از وجود یک نظام ارزشیابی موثر، کارآمد و عادلانه به عنوان میزانی برای سنجش کارهای فردی و گروهی بهره‌مند گردید. ارزشیابی و قضاوت در مورد دیگران یکی از ضروریات زندگی جمعی است که انسان گاه به صورت خودآگاه و گاه در قالب یک سلسله اقدامات سازمان یافته به آن مبادرت می‌کند. شاید بتوان گفت مبنای همه این اقدامات نیاز انسان به زندگی جمعی و استفاده حداکثر از منابع مادی و انسانی موجود بوده و قضاوت در مورد لیاقت و کاردانی دیگران در زندگی روزمره در جهت رفع نیازهای زندگی از ساده‌ترین تا پیچیده‌ترین آنها امری اجتناب‌ناپذیر است (ساعتچی، ۱۳۶۹، ص ۶۱). بنابراین ارزشیابی از عملکرد دبیر یکی از وظایف اصلی در موسسات آموزشی (مدارس) است. ارزشیابی دبیر باید بر اساس اطلاعاتی در زمینه‌ی اثربخشی او باشد اما نظر به این که در زمانی که تصمیمات باید اتخاذ شود اطلاعات مستقیم در مورد اثربخشی دبیر وجود ندارد، بسیاری از ارزشیابی‌ها در مورد عملکرد دبیر است. این ارزشیابی از نحوه عملکرد به این که او تا چه حدود در پست خودش کارایی دارد مربوط می‌شود (Wick, 1991, p193). این امر از طریق جمع‌آوری اطلاعاتی که مدیریت، مسئولیت آن را برعهده دارد میسر بوده و تا زمانی که از دیدگاه‌های دبیران درباره‌ی این فرآیند اطلاع دقیقی نباشد تنها به عنوان انجام وظیفه تلقی خواهد شد. بنابراین اگر دست‌اندرکاران و مدیران به دیدگاه‌های ارزشیابی شوندگان، نسبت به فرآیند نظام ارزشیابی پی ببرند، شاید بتوانند مشکلاتی را که در مورد با آنها وجود دارد تا حدی از میان بردارند و به یک نظام ارزشیابی منطقی و اصولی که بتواند کمک شایانی به شیوه‌ی بهبود سازمان کند برسند. در این تحقیق برای ارزشیابی که از عملکرد دبیران به عمل می‌آید از طرح ارزشیابی کارکنان استفاده شده است. معیارهای ارزشیابی که برای ارزشیابی عملکرد دبیران در نظر گرفته شده است در ۲ دسته قابل بیان است: ۱- عوامل عملکردی ۲- عوامل فرآیندی. عوامل عملکردی وظایف عمده یا ابعاد مهم شغل یا فعالیت و طرح‌هایی که کارمند در طول دوره ارزشیابی آن را برعهده می‌گیرد شامل می‌شود و عوامل فرآیندی شامل معیارهای شغلی و معیار رفتار اخلاقی است.

اهمیت و ضرورت پژوهش

ارزشیابی یک موضوع تازه نیست بلکه موضوعی است که تاریخی به قدمت انسان دارد. انسان همیشه در صدد ارزشیابی نقاط قوت و ضعف اعمال خود و دیگران بوده است بنا به گفته پوفام، بیشتر مردم همواره ارزشیابی را به عنوان فعالیتی عقلانی و قابل ستایش می‌کنند اما زمانی که، ترس از ارزشیابی را به عنوان عاملی برای رد صلاحیت‌ها نمی‌دانند (به نقل از شاهی، ۱۳۷۰، ص ۱۲۲) برای حصول اطمینان در جهت وصول به اهداف، کنترل و ارزشیابی عملکرد امری ضروری است. بدون اعمال نظارت و ارزشیابی به طور مستمر و مداوم، امکان انحراف از اهداف همیشه وجود خواهد داشت. تجربه نشان داده است، هر نظامی که ساخته و پرداخته انسان باشد نمی‌تواند بدون اعمال ارزشیابی صحیح، مدت مدیدی به کار خود ادامه دهد، لذا در سلسله مراتب وظایف هر سازمان، ارزشیابی یکی از مهم‌ترین وظایف به حساب می‌آید (صادق پور، مقدسی، ۱۳۷۳، ص ۱۵۸).

بنابراین بدون اعمال یک روش مناسب و علمی ارزشیابی؛ حفظ موجودیت سازمان و نیل به اهداف آن امکان پذیر نیست. اگر ارزشیابی به طور اصولی انجام شود از بروز بسیاری از مشکلات جلوگیری می‌کند. بنابراین نظام ارزشیابی از عملکرد دبیران می‌تواند در جریان حرکت نظام آموزشی به اطلاعاتی دست یابد که این اطلاعات، کمک شایانی به شیوه‌ی سازمان کرده تا از کلیه‌ی نارائیه‌ها و نقایص و همچنین عملکرد دبیران تحت پوشش سازمان، اطلاعات دقیق و درستی به دست آورد و در جریان تصمیم‌گیری در مورد بهبود حرکت سازمان برای برقراری روابط درست و عادلانه در سازمان از این اطلاعات بهره‌گیرد. از طرف دیگر همان گونه که قبلاً ذکر گردید، دبیران به عنوان یک عضو در نظام اداری مشغول انجام وظیفه هستند. به خاطر اهمیت کارشان در زمینه‌ی انتقال فرهنگ و رسیدن به خودکفایی از اهمیت خاصی برخوردارند. لذا بررسی دیدگاه دبیران در مورد فرآیند کنونی از نظام ارزشیابی از عملکرد آنان می‌تواند ما را به این اهداف برساند. به منظور آگاهی از نتایج عملکردهای نیروهای انسانی در مورد بازده و کارایی مورد انتظار، کارکنان در هر سازمانی مورد ارزشیابی قرار

می‌گیرند بدین گونه با شناسایی نقاط ضعف و نواقص سازمان و رشد نیروی انسانی صدیق و با کیفیت، اقدامات لازم جهت بهسازی عملکرد سازمان به عمل می‌آید.

امر ارزشیابی منابع انسانی ضمن دارا بودن اهمیت فراوان از پیچیدگی‌هایی نیز برخوردار است چرا که در امر ارزشیابی، عمل انسان مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد.

صاحب نظران علم مدیریت منابع انسانی، ارزشیابی را یکی از ابزارهای عمده برای تصحیح رفتارهای فردی و جمعی به حساب می‌آورند. به عقیده آن‌ها در کار دسته جمعی و سازمانی ارزشیابی علاوه بر تصحیح رفتار، در تعیین سهم هر نفر در تلاش گروهی نیز کاملاً ضروری است. لذا توجه کافی جهت بهسازی و تعلیم و تربیت نیروی انسانی ضرورت قابل ملاحظه‌ای دارد و تنها از طریق ارزشیابی مسئولان یک کشور، خصوصاً کسانی که با تعلیم و تربیت اولیه دانش‌آموزان سروکار دارند می‌توان با تشخیص نارسایی‌ها و کمبودها همراه با افزایش توان علمی و بصیرت‌ها و مهارت‌های منابع انسانی مسیر توسعه و بالندگی جامعه و کشور را فراهم کرد.

اما تا این‌جا ضرورت ارزشیابی در مورد کارکنان یک سازمان از دیدگاه‌های مختلف بیان گردید و معلم نیز به عنوان عضوی از اعضای یک سازمان مشمول این ضرورت می‌شود. بیان نظرات (استافل بیم)^۱ و همکاران وی در این زمینه اهمیت موضوع را مشخص می‌کند. وی معتقد است که: دانش آموختگان مراکز تربیت معلم و یا کسانی که به منظور آموزش و امور مربوط به آن تربیت شده‌اند قبل از تأیید و صدور اجازه تدریس باید دقیقاً مورد ارزشیابی قرار گیرند.



نمودار ۱-وظایف مدیریت منابع انسانی

^۱ -Staffle beam

اثر بخشی نظام مدیریت منابع انسانی منوط به تعامل بین خرده نظام‌های آن بوده، این تعامل در نمودار بالا نشان داده شده است. همان طور که در شکل مشاهده می‌شود اجزاء این نظام دارای اثر گذاری متقابل هستند زیرا در غیر این صورت این نظام با رشد بخشی مواجه شده و تعادل خود را از دست می‌دهد و هر خرده نظامی که دارای قدرت، توانایی و امکانات بیشتری باشد می‌تواند بر کل نظام اثر گذاشته و از اثربخش بودن آن بکاهد.

روش تحقیق

در پژوهش حاضر با توجه به این که هدف آن ارزشیابی عملکرد آموزشی معلمان است، پژوهش توصیفی و از نوع پیمایشی است. در تحقیق پیمایشی چگونگی وضعیت موجود بررسی می‌شود. (سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۷۹، ص ۸۲).

جامعه آماری

در این تحقیق جامعه آماری شامل کلیه دبیران و مدیران مدارس متوسطه استان کردستان به تعداد ۴۴۴۱ نفر مرد و ۴۱۲۸ نفر زن و جمعاً ۸۵۶۹ نفر خواهد بود. در واقع درصد انتخاب حجم گروه نمونه با حجم جامعه آماری رابطه معکوس دارد. بدین معنی که هرچه حجم جامعه آماری بزرگتر باشد احتمالاً در گزینش درصد کوچکتری از آن به عنوان گروه نمونه از نظر محاسبات آماری معنی‌دار و قابل قبول خواهد بود (دلاور، ۱۳۷۵).

ابزار و روش گردآوری اطلاعات

داده‌های این پژوهش با استفاده از روش‌های زیر گردآوری می‌گردد:

۱- **مطالعه کتابخانه‌ای:** به منظور ایجاد پشتوانه‌ای محکم و منطقی در مورد مطالب مطرح شده در این تحقیق بخشی از این تحقیق شامل فلسفه و مبانی نظری ارزشیابی با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای حاصل می‌گردد.

۲- **روش پرسشنامه:** استفاده از پرسشنامه‌ای که در رساله دکتری آقای حسین حاتمی در سال ۱۳۸۳ تحت عنوان طراحی یک مدل ارزشیابی عملکرد معلمان دوره ابتدائی استان فارس در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات انجام گرفته است که این پرسشنامه شامل ۵۹ سوال بوده که ۵۴ سوال آن به صورت بسته پاسخ و ۵ سوال باز پاسخ است. پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرانباخ به کمک نرم افزار SPSS محاسبه و ضریب پایایی به دست آمده برابر با ۰/۸۷ تعیین گردیده است. اعتبار پرسشنامه مذکور به صورت صوری به کمک افراد متخصص و اساتید راهنما و مشاور تعیین شده و به منظور اطمینان از محتوای پرسشنامه مجدداً با استفاده از روش دلفی نظر متخصصان در مورد هر یک از سوالات پرسشنامه به دست آمده و پس از رفع اشکالات فرم نهایی پرسشنامه تهیه و تنظیم شده است. پرسشنامه شامل ۶ خرده مقیاس است. شاخص‌های عملکردی با ۹ سوال، شاخص معیار شغلی با ۷ سوال، شاخص‌های رفتار اخلاقی با ۱۰ سوال، شاخص چگونگی اجرای ارزشیابی با ۹ سوال، شاخص رضایت حرفه‌ای با ۶ سوال و شاخص عملکرد حرفه‌ای با ۱۰ سوال که پس از تعیین جامعه و نمونه آماری پرسشنامه بر روی نمونه آماری یعنی دبیران و مدیران مدارس متوسطه استان کردستان اجرا گردید.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات ابتدا پایایی و روایی پرسشنامه و همچنین همبستگی سوالات خرده آزمون‌ها با همدیگر و با کل پرسشنامه محاسبه و همچنین از روش تحلیل عاملی برای مشخص شدن عامل‌های پرسشنامه و تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده می‌شود، رگرسیون چند متغیره روشی است که برای تحلیل مشارکت جمعی و فردی دو یا چند متغیر مستقل در تغییرات یک متغیر وابسته بکار رفته است.

لذا جهت تعیین یک مدل ریاضی برای پیش بینی متغیر ملاک (ارزشیابی) به کمک متغیرهای پیش بینی کننده از نرم افزار SPSS و بارش قدم به قدم (step wise) استفاده می‌گردد. و همچنین به منظور استخراج مدل و عوامل تشکیل دهنده آن و سهم هر یک از آنها در پیش بینی متغیر ملاک (ارزشیابی) روش تحلیل عامل اجرا گردید.

یافته های توصیفی

توصیف داده ها

به منظور آشنایی بیشتر با ماهیت متغیرهای پژوهش لازم است قبل از تحلیل داده ها به توصیف آن ها پرداخته شود. پس از این که مشخص شد پرسشنامه از ضریب پایایی بالایی برخوردار است پرسشنامه روی نمونه ای آماری (۳۰۰) نفر اجرا شد.

جدول ۱- توزیع فراوانی و درصد نمونه به تفکیک جنسیت

جنسیت	شاخص آماری	فراوانی	درصد
مذکر		۲۱۰	۷۰
مونث		۹۰	۳۰
مجموع		۳۰۰	۱۰۰

آزمون خی دو کروییت بارتلت : به منظور کسب اطمینان نسبت به این که ماتریس همبستگی که پایه ی تحلیل عاملی قرار می گیرد، در جامعه برابر صفر نیست از آزمون کروییت بارتلت استفاده می شود. این آزمون مبتنی بر درست بودن ماتریس همانی (ماتریس همانی ماتریسی است که همه عناصر قطری آن یک و همه عناصر غیرقطری آن صفر باشد) در جامعه است (هومن، ۱۳۸۰). معنی دار بودن خی دو و آزمون بارتلت حداقل شرط لازم برای انجام تحلیل عاملی است. در آزمون بارتلت رد فرض صفر حاکی از آن است که ماتریس همبستگی دارای اطلاعات معنی دار است و حداقل شرایط لازم برای تحلیل عاملی وجود دارد.

جدول زیر نتایج kmo و نتیجه آزمون مجذور کای کروییت بارتلت را نشان می دهد.

جدول ۲- مقدار kmo و نتیجه آزمون کروییت بارتلت برای ماتریس

آزمون کفایت نمونه برداری kmo	۰/۶۵
آزمون کروییت بارتلت	مقدار خی دو
	درجه آزادی
	ضریب معنی داری (p)
	۶۹۵۱/۹۳۷
	۱۲۷۵
	۰/۰۰۱

همان طور که در جدول نشان داده شده است مقدار kmo برابر با ۰/۶۵ بوده و آزمون بارتلت نیز معنا دار بوده چون مقدار p از ضریب معنی داری ملاک یعنی ۰/۰۱ خیلی کوچکتر است. بنابراین ماتریس همبستگی دارای اطلاعات معنی دار است و حداقل شرایط لازم برای تحلیل عاملی وجود دارد.

تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیره

با عنایت به نظریه های موجود در زمینه ارزشیابی چون پدیده مورد پژوهش دارای ابعاد گسترده و چند بعدی است تلاش شده است که میزان تغییراتی را که هر یک از عوامل برای ارزشیابی و در نتیجه مدل ارزشیابی تبیین می کند مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد و سرانجام یک مدل پیش بینی تعیین و مشخص شود. به منظور تعیین رابطه هر یک از عوامل نامبرده در زیر با ارزشیابی، تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیری با استفاده از روش قدم به قدم مورد استفاده قرار گرفت.

عوامل:

- شاخص عملکردی
- معیارهای رفتار شغلی
- شاخص های رفتار اخلاقی
- چگونگی اجرای ارزشیابی
- رضایت حرفه ای

عملکرد حرفه‌ای

جدول ۳- ماتریس همبستگی بین متغیرهای پیش بینی کننده

عملکرد حرفه‌ای	رضایت حرفه‌ای	اجرای ارزشیابی	رفتار اخلاقی	رفتار شغلی	عملکرد	
عملکرد	*.۰/۲۱۸	*.۰/۲۲۵	*.۰/۲۰۸	*.۰/۳۵۵	*.۰/۴۱۷	۱
رفتار شغلی	*.۰/۱۲۹	*.۰/۲۱۹	*.۰/۱۵۳	*.۰/۵۴۳	۱	
رفتار اخلاقی	*.۰/۰۶۳	*.۰/۱۸۳	*.۰/۰۲۹	۱		
اجرای ارزشیابی	*.۰/۴۷۲	*.۰/۳۶۱	۱			
رضایت حرفه‌ای	*.۰/۵۵۲	۱				
عملکرد حرفه‌ای	۱					

با توجه به نتایج مقدار همبستگی عامل‌های که با ستاره مشخص شده اند، چون مقدار همبستگی این عامل‌ها با همدیگر بزرگتر از مقدار r جدول ($r=0/113$ و $df=300$) است بنابراین با اطمینان $0/99$ درصد نتیجه می‌گیریم که این رابطه‌ها معنی‌دار است. اما رابطه همبستگی عامل‌های رفتار اخلاقی با اجرای ارزشیابی و عملکرد حرفه‌ای با توجه به همبستگی $0/029$ صدم و $0/063$ صدم معنی‌دار نیست.

جدول ۴- خلاصه تحلیل و ترتیب ورود متغیرها به مدل پیش بینی

روش ورود متغیرها گام به گام	Method=Stepwise
ضریب همبستگی چندگانه	$R=0/475$
ضریب تعیین	$R^2=0/225$
ضریب تعیین تعدیل یافته	$R^2.adj=0/217$
خطای معیار پیش بینی	$S.E=3/456$
تحلیل واریانس	$ANOVA=28/679$
سطح معنی داری	$Sig=0/003$

جدول ۵- ضرایب معادله پیش بینی عملکرد به کمک متغیرهای پیش بینی کننده

متغیرهای مستقل	b	Beta	S.E	T	Sig
مقدار ثابت	۱۸/۱۳۵	-	۱/۹۹۷	۹/۰۸۲	۰/۰۰۱
متغیر رفتار شغلی	۰/۳۳۷	۰/۲۹۶	۰/۰۷۰	۴/۸۳۰	۰/۰۰۱
متغیر عملکرد حرفه‌ای	۰/۱۳۸	۰/۱۶۸	۰/۰۴۲	۳/۲۶۴	۰/۰۰۱
متغیر رفتار اخلاقی	۰/۱۵۵	۰/۱۸۳	۰/۰۵۲	۳/۰۰۵	۰/۰۰۳

با توجه به نتایج حاصل می‌توان معادله رگرسیونی را چنین نوشت:

$$Y=a+b_1(x_1)+b_2(x_2)+b_3(x_3)$$

$$\text{عملکرد} = 18/135 + (0/337)(\text{رفتار شغلی}) + (0/138)(\text{عملکرد حرفه‌ای}) + (0/155)(\text{رفتار اخلاقی})$$

تفسیر این معادله به این معناست که با افزایش هر واحد متغیر مستقل، نمره متغیر وابسته به اندازه چند واحد ضریب رگرسیون (b) تغییر می‌کند. پس رفتار شغلی پیش‌بینی کننده‌ی بهتری نسبت به عملکرد حرفه‌ای و رفتار اخلاقی، در پیش‌بینی عملکرد دبیران و معلمان است.

بحث و نتیجه گیری

در هر پژوهشی، محقق طی مراحل منظمی به انجام تحقیق می‌پردازد و پس از جمع‌آوری داده‌ها به تحلیل آماری آنها پرداخته، سپس دست به نتیجه‌گیری می‌زند، اما نتیجه‌گیری به تنهایی کافی نیست و محقق باید نتایج به دست آمده را تفسیر کند پژوهشگر باید اصول کلی، روش‌ها، اندازه‌گیری‌ها، و تحلیل‌های آماری را مورد بررسی و توجه قرار دهد تا مناسبت و کفایت تعبیر و تفسیر داده‌ها فراهم آید. تفسیر صحیح نتایج نشان می‌دهد که تا چه حد نتایج قابل تعمیم به جامعه است و چگونه بر مبنای آن می‌توان دست به تصمیم‌گیری در برنامه‌ریزی‌های عمومی و کلی زد. این مرحله یکی از جنبه‌های عملی و کاربردی یک پژوهش است. هدف از پژوهش حاضر طراحی مدل الگوی ارزشیابی از عملکرد دبیران است. ارزشیابی دبیر باید بر اساس اطلاعاتی در زمینه‌ی اثربخشی او باشد. اما نظر به این که در زمانی که تصمیمات باید اتخاذ شو اطلاعات مستقیم در مورد اثربخشی دبیر وجود ندارد، بسیاری از ارزشیابی‌ها در مرد عملکرد دبیر است. این ارزشیابی از نحوه عملکرد به این که او تا چه حد در پست خودش کارایی دارد مربوط می‌شود. اهداف این پژوهش بررسی وضع موجود نظام ارزشیابی عملکرد دبیران مدارس متوسطه و این که این نظام چقدر پایای و روایی دارد و د ر نهایت طراحی یک مدل ارزشیابی عملکرد دبیران مدارس متوسطه، تعیین ویژگی‌های مدل ارزشیابی متناسب با شرایط جامعه معلمان ایران است. در تحقیقی توسط مجتبی نقوی (۱۳۶۹) نتایج نشان می‌دهد که از دیدگاه مدیران و معلمان، عوامل مورد ارزشیابی مطابق با ویژگی‌های معلمان انتخاب نشده است و استفاده از نتایج ارزشیابی برای ارتقاء و ترفیع گروه، ارزشیابی را به وسیله‌ای تشریفاتی تبدیل کرده است. همچنین مدیران و معلمان، اطلاع به موقع از نتایج ارزشیابی در طول دوره و پایان دوره ارزشیابی را ضروری می‌دانند و به طور کلی مدیران و معلمان از نحوه ارزشیابی رضایت ندارند. به طور کلی فرم‌های ارزشیابی کنونی، مبهم و بسیار کلی است و نمی‌تواند به خوبی ابعاد مختلف کار معلم را ارزشیابی کند زیرا در آن‌ها بیشتر به رفتار سازمانی معلم از قبیل رعایت مقررات، ارتباط با همکاران و حفظ ارتباط با اولیای دانش‌آموزان و ... تاکید شده است. همچنین فرم‌ها طوری تنظیم شده که امکان دخالت اظهار نظر و سلیقه شخصی ارزشیاب در جریان ارزشیابی زیاد است. به دلیل این که هدف‌های عینی و مشخصی در فرم‌های ارزشیابی پیش‌بینی نشده و نیز ارزشیابان به مشاهده مستقیم کار معلم نمی‌پردازند. بنابراین بدیهی است که حب و بغض‌ها و و غرض ورزیهای شخصی در امر ارزشیابی تاثیر دارد. موضوع دیگر عدم تخصص ارزشیابان در زمینه ارزشیابی است. ارزشیابان، ارزشیابی را به عنوان یک وظیفه اداری می‌دانند و به جرات می‌توان گفت که در مورد موضوع ارزشیابی اطلاعات کافی ندارند. موضوع قابل ذکر دیگر این که چون ارزشیابی‌ها برای اهداف آموزشی انجام نمی‌گیرد و بیشتر برای افزایش حقوق و مزایا است، معلمان و ارزشیابان سعی می‌کنند به طریقی با هم کنار آیند و برخلاف میل یکدیگر عمل نکنند. این امر به ویژه در شرایط اقتصادی کنونی کشور ما که حقوق معلمی کم است موجب شده که ارزشیابی بیش از حد، حالت تشریفاتی و اداری به خود بگیرد که این با نتایج تحقیق غلامرضا فرزام (۱۳۶۴) همسو است که از نتایج ارزشیابی از کار معلمان جز در دادن پاداش و ارتقای گروه به نحو مفید و موثر استفاده نمی‌شود. پیشنهاد می‌شود این پژوهش نیز در سایر مقاطع تحصیلی و نیز استان‌های دیگر نیز اجرا شود و یا با توجه به معادله رگرسیون و این که کدام عوامل سهم بیشتری در پیش‌بینی عملکرد را دارا است پیشنهاد می‌شود در ارزشیابی از دبیران به این عوامل بیشتر توجه شود.

منابع و مراجع

- [۱] ساعتچی، محمود، فرآیند ارزشیابی دوره‌های آموزشی کارکنان سازمان‌ها، مدیریت دولتی، تهران ۱۳۶۹.
- [۲] سلطانی، ایرج، ۱۳۸۱، مدیریت عملکرد، بستر ساز پرورش منابع انسانی (ارزیابی عملکرد کارکنان)، اصفهان، انتشارات ارکان.
- [۳] شاهی، سکینه، بررسی نظام دبیران دبیرستان‌های شهر اصفهان درباره چگونگی ارزشیابی آموزش از دبیران به منظور ارائه یک راهبرد مناسب و علمی در روند ارزشیابی آموزشی کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان ۱۳۷۰.
- [۴] شولرنندال، اس؛ دولان، شیمون ال، مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه علی طوسی و محمد صائبی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران ۱۳۸۱.
- [۵] صادقی‌پور، ابوالفضل؛ مقدسی، جلال، نظریه جدید سازمان و مدیریت، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران ۱۳۷۳.
- [۶] صافی، احمد، سازمان و قوانین آموزش و پرورش ایران، انتشارات سمت، چاپ سوم، تهران ۱۳۷۵.
- [۷] صافی، احمد، ارزشیابی کارکنان آموزشی در وزارت آموزش و پرورش، فصلنامه تعلیم و تربیت، ۱۳۷۳.
- [۸] طبرس، غلامعلی، طراحی و تعیین الگوی ارزیابی عملکرد مدیران عامل (شرکتهای تابعه سازمان صنایع و معادن بنیاد جانبازان)، پایان نامه دکترا، تهران، دانشگاه تربیت مدرس.
- [۹] عباسپور، عباس، ۱۳۸۲، مدیریت منابع انسانی پیشرفته، تهران، سمت.
- [۱۰] علاقه‌بند، علی، مقدمات مدیریت آموزشی، انتشارات دوران، تهران ۱۳۸۰.
- [۱۱] عسگریان، مصطفی، سازمان مدیریت آموزش و پرورش، انتشارات امیرکبیر، تهران ۱۳۶۵.
- [12] Chong,lin and Yong Hong , Theory and practice on the teacher performance evaluation . Higher education press, front, educe china verlag(1),cai; 2006.
- [13] Holbrook,Robert,contact points and flash points: Conceptualizing the use of justice mechanism in the performance appraisal interview. Human resource management review vol .12, issue .1.spring 2002.
- [14] Millwan,j,Handbook of teacher evaluation,London,sage,1998.
- [15] Wick,john,Evaluation for deeision making in schools,Boston: Hoaghton Mifflin,1991.
- [16] Nunnally,j,c,psychometric thepry,New York: Mcgrow,Hill,1968.
- [17] Bowin,Ribert,Harrey,Don,Human resorce management :An experiential approach ,Pcentice Hall,Ine,1996.