

Comparing teachers' function evaluation by Video Data with other methods of teaching function evaluation

Atefeh Rigi, Mostafa Ghaderi, Jamal Salimi

¹Educational planning BA

²Educational planning Associate professor, Kordestan University, Kordestan, Iran

³Educational Assistant professor, Kordestan University, Kordestan,

مقایسه ارزیابی عملکرد معلمان از طریق ویدئو دیتا با سایر روش‌های موجود ارزیابی عملکرد تدریس

عاطفه ریگی^{*}، مصطفی قادری، جمال سلیمی

^۱ کارشناس ارشد برنامه ریزی آموزشی

^۲ دانشیار برنامه ریزی درسی، دانشگاه کردستان، کردستان، ایران

^۳ استادیار برنامه ریزی درسی، دانشگاه کردستان، کردستان، ایران

Abstract

The purpose of the recent study was to compare teachers' function evaluation by Video Data with other methods of teaching function evaluation. The quantitative- qualitative approach, from the kind of succession was used. The method of the research was quantitative (descriptive) and qualitative (the case study). The statistical population included all the high schools' educational teachers, principals, and evaluators in the first grade in Sanandag in 2012-2013, (238 people). The sampling was selected with the random- clustery method and there were 142 people for the quantitative research by using Morgan table. In the qualitative part, the available sampling was selected for the science teachers by using theoretical saturated sampling and there were 8 participants who allowed be interviewing and filming. The questionnaire tools were research- made and semi-structured interview. The reliability of the questionnaire was 0.86 by using Cronbach's alpha coefficient, and its analysis was done by the confirmatory factor analysis, Freedman, Variance analysis, Scheffe's test and one-sample t test using spss software version 19 and lisrel software. The findings showed was the the question- center approach had the most appropriate with the current system. Accountability/Improvement approaches and the social advocacy approach were next priorities. Using video data for teachers' performance evaluation was useful in order to achieve the objectives of performance evaluation system and solve the problems of the current system.

Keywords: Performance Evaluation, Teaching, Sciences, Teachers, Video data

چکیده

هدف پژوهش حاضر مقایسه ارزیابی عملکرد معلمان از طریق ویدئو دیتا با سایر روش‌های موجود ارزیابی عملکرد تدریس بود و از رویکرد کمی - کیفی، از نوع متوالی استفاده شد. روش پژوهش کمی (توصیفی) و کیفی (مطالعه موردی) بود. جامعه آماری، شامل کلیه دبیران، مدیران و ارزیابان آموزشی مدارس مقطع متوسطه اول شهر سنندج در سال ۹۱-۹۲ به تعداد ۲۳۸ نفر بود. نمونه با روش نمونه‌گیری تصادفی - خوشه‌ای و حجم ۱۴۲ نفر برای تحقیق کمی، با استفاده از جدول مورگان انتخاب شد و برای قسمت کیفی، از بین معلمان علوم با روش نمونه‌گیری در دسترس و نمونه‌گیری اشباع نظری با حجم ۸ نفر مشارکت کننده که حاضر به فیلم‌برداری و مصاحبه شدند، به اشباع رسید. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه محقق ساخته و مصاحبه نیمه‌ساختمند بود. با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه ۰/۸۶ و تجزیه و تحلیل از طریق تحلیل عاملی تأییدی، فریدمن، تحلیل واریانس، آزمون تعقیبی شفه و آزمون t تک نمونه‌ای با استفاده از نرم افزار lisrel و spss نسخه ۱۹ انجام شد. نتایج نشان داد رویکرد پرسش محور با نظام کنونی تناسب بیشتری داشت. رویکردهای پاسخ‌گویی/ بهبود و مدافعه اجتماعی در اولویت‌های بعدی قرار گرفتند. استفاده ویدئو دیتا در ارزیابی عملکرد معلمان به منظور دستیابی به اهداف نظام ارزیابی عملکرد و حل مشکلات آن از نظر شرکت‌کنندگان مفید است.

واژگان کلیدی: ارزیابی عملکرد، تدریس، علوم، معلمان، ویدئو دیتا

مقدمه

بنابراین مدیران نمی‌دانند که کدام روش‌های ارزشیابی را چرا و چگونه به کار گیرند. به طور کلی در آموزش و پرورش قبل از اینکه مشخص شود چه کسی ارزیابی کند این موضوع مهم است که هدف ارزیابی چیست و با چه روشی انجام می‌شود؟.

نظر به اینکه روش معمول ارزیابی عملکرد تدریس معلمان در کشور ما ارزیابی از طریق سرپرست یا مدیر در حین تدریس، استفاده از نظر دانش‌آموزان یا حضور و غیاب معلم است و روش‌های مذکور از روش‌های سنتی ارزیابی است و کارآیی لازم را ندارد. مدیران و معلمان نیاز به ابزاری دارند که در بهبود کیفیت تدریس مؤثر باشد و بتواند اطلاعات عینی، از آنچه در کلاس اتفاق می‌افتد را منعکس کند. ویدئو دیتا یکی از روش‌های است که در اغلب نقاط دنیا کاربرد دارد و تا کنون در کشور ما از آن استفاده‌ای به عمل نیامده است. با استفاده از آن معلمان می‌توانند عملکرد واقعی تدریس‌شان را با همه جزئیات مورد بررسی قرار داده و زمینه‌ای برای بهبود عملکرد تدریس خود فراهم کنند.

پژوهشگران به این نتیجه رسیده‌اند که با استفاده از ویدئوهای ضبط شده از کلاس، معلمان می‌توانند میزان توانایی و صلاحیت خود را در زمینه تصمیم‌گیری درباره فعالیت‌ها و استراتژی‌های آموزشی بدانند (Calandra, 2009). بسیاری از متخصصان بر این باورند که ارزشیابی هسته اصلی تدریس محسوب می‌شود. هر ساله معلمان بسیاری در مراکز آموزشی وظیفه تدریس را بر عهده دارند، برای برخی این کار وظیفه‌ای تکراری و برای برخی نیز این کار به عنوان وظیفه اصلی زندگی حرفه‌ای محسوب می‌شود. ارزشیابی وسیله‌ای است که فرد را از رشد حرفه‌ای خود آگاه می‌سازد. از طریق ارزشیابی تلاش می‌شود تا مشخص شود که کدام جنبه از تدریس فرد خوب و کدام جنبه نیاز به تغییر دارد (Yousefzadeh & Maroufi, 2010).

ویدئودیتا می‌تواند به عنوان بهترین روش برای شنیدن صدا و دیدن فعالیت‌های خود و قضاوت درباره آن مورد استفاده قرار گیرد. ویدئو مدت زمان زیادی است که برای کمک به معلمان برای مشاهده، ارزیابی و مواجهه با فعالیت‌هایشان مورد استفاده قرار گرفته است. از دهه ۱۹۶۰

ارزیابی عملکرد معلمان به یک چالش در اغلب کشورهای جهان تبدیل شده و معیارهای ارزیابی کار معلمان با توجه به پیچیده شدن وظایف معلمی هر روزه غامض‌تر می‌شوند. امروزه درباره ارزشیابی به عنوان عامل تعیین‌کننده کیفیت اثربخش فرآیند آموزشی بحث می‌شود. بی تردید ارزشیابی از مؤثرترین روش‌ها برای تضمین کیفیت در سیستم آموزشی است و معلمان رکن مهم سیستم‌های آموزشی هستند و از اهم فعالیت‌های آنان تدریس است. هدف ارزشیابی تدریس، بهبود کیفیت آن است. با توجه به اهمیت فرآیند تدریس در تربیت دانش‌آموزان، ارزیابی آموزشی یکی از شیوه‌های سنجش فعالیت‌های آموزشی معلمان به شمار می‌رود. با استفاده از نتایج ارزشیابی می‌توانیم نقاط قوت و ضعف عملکرد معلم را مشخص؛ و با تقویت جنبه‌های مثبت و رفع نارسایی‌های عملکرد آموزشی معلمان، در ایجاد تحول در امور آموزشی راه حل‌های مناسبی به کار گیریم.

دیویس، آنزیتا و الیت (Davis & Ellett & Annuzita, 2002)، استدلال کرده‌اند که: «مدرسه در سطح حرفه‌ای می‌تواند به عنوان یک فرآیند معنادار به صورت یک کاتالیزور برای بهبود روش‌های تدریس از ارزیابی استفاده کند». ارزیابی از معلمان یک عملکرد معمول در اکثر مدارس است و ارتباط آن در زمینه پاسخ‌گویی مدرسه روی یادگیری دانش‌آموزان را نمی‌توان کم اهمیت دانست. بدیهی است یکی از مهمترین نگرانی‌ها در یک مؤسسه آموزشی ارزیابی از عملکرد تدریس معلمان است. مسأله اساسی این است که ما ممکن است اثربخش‌ترین معلمان را برای هدایت یادگیری دانش‌آموزان در اختیار داشته باشیم اما بدون وجود یک سیستم ارزیابی با کیفیت بالا نمی‌توانیم آنها را از دیگر معلمان متمایز کنیم. (Strong & Tucher, 2003)

اغلب مدیران تمایل دارند که عملکرد تدریس معلمان را ارزیابی نمایند تا از میزان موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان اطمینان حاصل کنند. بنابراین هیچ مدیری درباره اینکه عملکرد معلمان را ارزیابی کند تردیدی ندارد. از طرفی معلمان موضوعات بسیار متنوعی را تدریس می‌کنند.

در نتایج تحقیق تریپ و ریچ (Tripp and Rich , 2012) معلمان بیان کرده‌اند که تجزیه و تحلیل از طریق ویدئودیتا بسیار مفید است و بیشتر از روش‌های دیگر بازخورد، منجر به بهبود روش‌های تدریس آنها می‌شود. همچنین (Kong , 2010) در تحقیق خود نشان داد که مرور ویدئوها منجر شد که دانشجویان معلمی در زمینه نظم و انضباط، مدیریت کلاس درس و توسعه حرفه‌ای دانش در آموزش پیشرفت ۵۰ درصدی داشته باشند. همچنین وو و کو (Wu & Kao , 2008) در نتایج تحقیق خود بیان کرده‌اند ویدئو در فراهم کردن یادداشت‌های ویژه درباره تدریس همکار مفید واقع شده و باعث شده بود که معلمان قبل از خدمت درک دقیق‌تری از ماهیت نظرات ارزیاب داشته باشند.

همچنین در نتایج تحقیق بورکو (Borko, 2008) et al اکثریت معلمان معتقد بودند که این تجربه ماهیتاً مثبت بوده و دیدن آنچه که در کلاس انجام داده بودند به آنها کمک می‌کرد حوزه‌هایی که نیاز به بهبود داشته را شناسایی کنند و بتوانند خدمات بهتری به دانش‌آموزان خود ارائه دهند. همچنین نتایج تحقیق سیدل (Seidel, ۲۰۱۱) نشان داد معلمان این روش را به عنوان ابزار رشد حرفه‌ای معنادار تلقی نمودند. همچنین جوی (Guo, ۲۰۰۹) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافت که معلمانی که نوار ویدئویی تدریس خود را مشاهده کرده‌اند در مقایسه با دیگران از بازخوردهای داده شده با عمق بیشتری در بهبود عملکرد آموزشی خود استفاده می‌کنند. در این پژوهش به بررسی این مورد پرداختیم که آیا روش ویدئودیتا در ارزیابی عملکرد معلمان نسبت به روش‌های موجود ارزیابی عملکرد معلمان برتری دارد؟

روش پژوهش

هدف پژوهش حاضر مقایسه ارزیابی عملکرد معلمان از طریق ویدئودیتا با سایر روش‌های موجود ارزیابی عملکرد تدریس بود. این تحقیق در زمره تحقیقات کاربردی است و از رویکرد کمی - کیفی از نوع متوالی بهره گرفته است. روش پژوهش کمی (توصیفی) و کیفی (مطالعه موردی) بود. جامعه آماری، شامل کلیه دبیران، مدیران و ارزیابان آموزشی مدارس مقطع متوسطه اول در ناحیه یک آموزش و

محققان از آن برای کمک به نظارت و بهبود فعالیت‌های تدریسیشان مورد استفاده قرار داده‌اند (Rich & Hannafin , 2008) با توجه به اهمیت ارزیابی عملکرد معلمان، بررسی مشکلات و روش‌های مختلف ارزیابی مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است که به برخی از این پژوهش‌ها اشاره می‌شود: نتایج تحقیق فرشید فر (Farshidfar, 2002) نشان داد: از نظر معلمان فرآیند کنونی نظام ارزشیابی در رسیدن به اهداف خود ناموفق است و طبق دستورالعمل انجام نمی‌شود. همچنین فدوی (Fadavi, 2003) در نتایج پژوهش خود بیان کرد، اشکال عمده نظام ارزشیابی در نحوه اجرای کلی آن است و قضاوت نهایی در خصوص نظام ارزشیابی مذکور نمی‌تواند با توجه به وضع کنونی کامل باشد.

اغلب تحقیقات دیگر به مشکلات موجود در نظام ارزیابی عملکرد معلمان اشاره کرده‌اند. نتایج تحقیق (Tabibiyan, 2000) نشان داد: دخالت عواطف فردی ارزیابان در ارزشیابی موجب شده افراد نظر خوبی نسبت به ارزیابی عملکرد خود ندارند و محتوای نظام ارزیابی عملکرد موجود با شغل معلمان مناسبت ندارد و نیازمندیم بازنگری‌هایی در آن انجام شود.

همچنین بروچرد نیا شکور نیا و الهام پور (Boroujerdnia, Shakurnia & Elhampour, 2003) در پژوهشی دریافته‌اند که اکثریت اساتید اعلام نمره ارزشیابی را به عنوان یک بازخورد مناسب در بهبود کیفیت تدریس مفید دانستند، همچنین دریافته‌اند که بین مرتبه علمی اساتید و نظر آنان نسبت به بازخورد اعلام نمره ارزشیابی در بهبود تدریس ارتباط معناداری وجود دارد. در پژوهش (Shvakhly , 2003) نتایج نشان داده است که گروه‌های آموزشی مراکز تربیت معلم فقط در بررسی و نقد کتب درسی و معرفی منابع و مآخذ فرعی و کمکی، شناسایی نیازهای علمی مدرسین و پیشنهاد برنامه درسی برای دوره کارآموزی مدرسان، شناسایی امکانات آموزشی و پژوهشی مراکز و پیشنهاد تهیه آنها به مرکز موفق عمل نموده‌اند. پژوهش‌هایی نیز در رابطه با روش ویدئو دیتا انجام شده که در زیر به مواردی اشاره می‌شود:

داده‌ها، مطالعه مستمر داده‌ها و بازنگری توسط همکاران و شرکت کنندگان انجام شد.

یافته‌های پژوهش

در این تحقیق برای پاسخ‌گویی به سؤال اول تحقیق ۶ فرضیه زیر مورد بررسی قرار گرفت:

فرضیه اول: اهداف موجود ارزیابی معلمان در سه گروه ارزشیابی پرسش‌محور، پاسخ‌گویی/ بهبود، و مدافعه اجتماعی قابل طبقه‌بندی است

در پژوهش حاضر، بر مبنای الگوی ارزیابی استافل بیم، چهارده شاخص به عنوان شاخص‌های ارزیابی عملکرد معلمان مدنظر قرار گرفته، برای بررسی سؤال اول ابتدا تحلیل عاملی تأییدی مرحله اول و پس از آن تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم انجام گرفت. با توجه به نتایج تحلیل عاملی مرتبه اول و مدل معناداری آن به این نتیجه دست یافتیم که تمامی گویه‌های آشکار (سؤالات پرسشنامه) به استثنای سؤال دوم بر روی متغیر مکنون بار شده‌اند بنابراین سؤال دوم از تحلیل‌های بعدی حذف شد. این نتایج در نمودار شماره ۱ ارائه شده است.

در ادامه از آزمون تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده شد. فرض بر این بود که شاخص‌های باقی‌مانده در مدل می‌توانند در سه رویکرد ارزشیابی پرسش محور (QI)، پاسخ‌گویی - بهبود (IM)، و مدافعه اجتماعی (SA) طبقه‌بندی شوند. نمودار شماره ۲ مدل ساختاری تحلیل عاملی مرتبه دوم ارائه شده است.

این نمودار نشان می‌دهد که همه متغیرهای آشکار بر روی متغیرهای مکنون بار شده‌اند. همچنین نتایج این نمودار نشان می‌دهد که بار عاملی مؤلفه پاسخ‌گویی - بهبود بر روی متغیر کلی (Total) بیش از سایر مؤلفه‌هاست و بیشترین نقش را در توصیف ارزیابی عملکرد معلمان دارد. پس از این مؤلفه دو رویکرد مدافعه اجتماعی (با ضریب بتای ۰/۷۸) و پرسش محور (با ضریب بتای ۰/۴۴) در رده‌های بعدی قرار داشتند. از آنجا که مقدار آماره مجذور کای (۱۸۶/۰۳) در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ معنادار بود، و شاخص RMR (۰/۱۸) و شاخص CFI (۰/۹۲) مدل تحلیل عاملی مورد تأیید است.

پرورش شهر سنج در سال ۹۱-۹۲ به تعداد ۲۳۸ [ارزیاب (۱۱)، معلم (۲۰۰)، مدیر (۲۷)] نفر بود. نمونه با روش نمونه‌گیری تصادفی - خوشه‌ای و حجم ۱۴۲ نفر ارزیاب (۹)، معلم (۱۲۰)، مدیر (۱۳)] برای تحقیق کمی، با توجه به عدم همکاری افراد برای نمونه‌گیری از جدول مورگان بر اساس مجموع سه گروه استفاده شد. برای قسمت کیفی (سؤال دوم)، با استفاده از نمونه‌گیری به طریقه نظری، با ۸ نفر معلم علوم به عنوان مشارکت‌کننده به اشباع رسید و برای سؤال سوم، با استفاده از نمونه‌گیری در دسترس ۶ نفر معلم علوم که حاضر به مصاحبه و فیلمبرداری شدند در تحقیق مشارکت داشتند.

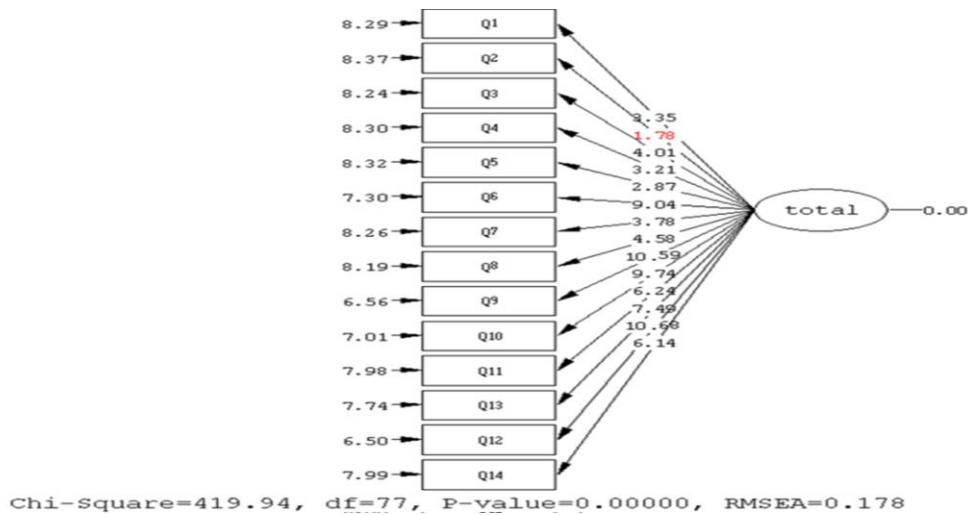
در داده‌های مورد نیاز (برای سؤال اول) با به کارگیری ابزار پرسشنامه محقق ساخته در طیف نگرش سنج لیکرت از منابع داده‌ها گردآوری شده است. به منظور تعیین روایی پرسشنامه، نظر ۱۰ نفر از افراد نمونه مورد بررسی قرار گرفت. با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه ۰/۸۶ و تجزیه و تحلیل از طریق تحلیل عاملی تأییدی، فریدمن، تحلیل واریانس، آزمون تعقیبی شفه و آزمون t تک نمونه‌آیی با استفاده از نرم افزار lisrel و spss نسخه ۱۹ انجام شد. اطلاعات مورد نیاز برای پاسخ‌گویی به سؤال دوم و سوم از طریق مصاحبه نیمه ساختمند جمع‌آوری شد. در رابطه با داده‌های مورد نیاز مصاحبه در ابتدا از ۴ کلاس علوم مقطع راهنمایی در حین تدریس فیلم‌برداری صورت گرفت و از معلمانی که حاضر به همکاری بودند دعوت به عمل آمد که در ساعت مشخصی در جلسه‌ای حضور یابند. در این جلسه فیلم‌های مذکور پخش شد و از معلمان خواسته شد در رابطه با تدریس هرکدام از معلمان نظرات خود را ارائه دهند و در پایان از تک تک آنها مصاحبه به عمل آمد و با روش کد گذاری به شیوه استقرایی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت برای این منظور مصاحبه‌ها نوشته شده چندین بار خوانده شد و کدهای اصلی استخراج شدند و سپس کدهای اولی که مربوط به هم بودند در یک گروه قرار گرفتند و هریک از کدها با گفته‌های مصاحبه شوندگان تطبیق داده شد در مرحله بعد کدها تعریف و الگوی نهایی تحلیل پدیدار شد. به منظور تبیین صحت

مقایسه ارزیابی عملکرد معلمان از طریق ویدئو دیتا ... / ۳۱

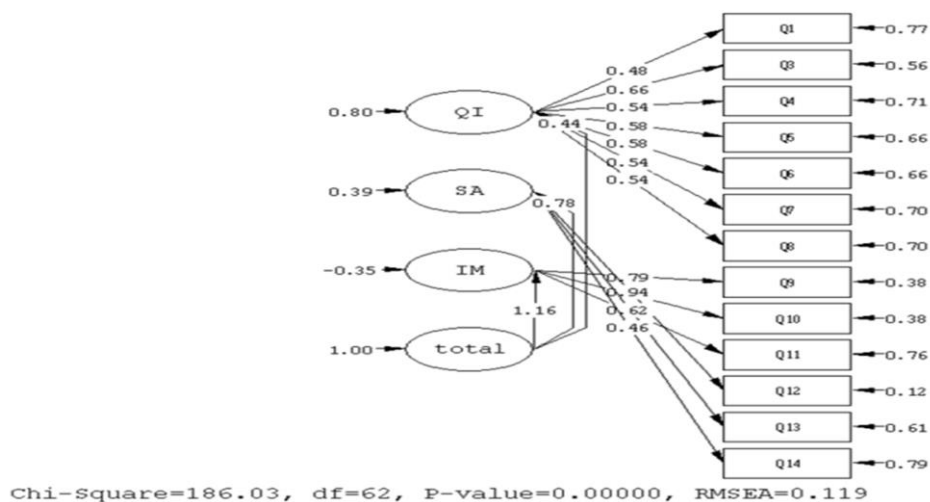
معناداری حاصل ۰۰۰۰. گزارش شد ($P < .05$). با توجه به اینکه مقدار t در سطح خطای کمتر از ۰۰۵. معنی‌دار بود، لذا می‌توان گفت که فرض ضمنی پژوهش تأیید می‌گردد. از آنجا که میانگین تجربی بزرگتر از میانگین نظری بود، نتیجه گرفته می‌شود که افراد مورد مطالعه، ارزیابی عملکرد معلمان بر اساس رویکرد پرسش محور را رویکرد مناسبی می‌دانند.

جهت ارزیابی دیدگاه افراد نمونه نسبت به توجه به رویکرد پرسش محور در ارزیابی عملکرد معلمان (فرضیه دوم) از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. نتایج نشان داد میانگین دیدگاه افراد نمونه نسبت به رویکرد پرسش محور در ارزیابی عملکرد معلمان برابر با ۳.۶۴ و میانگین مورد انتظار (نظری) برابر با ۳ بود. مقدار t برابر ۱۳.۳۹۵ و سطح

نمودار ۱ - مدل معناداری تحلیل عاملی مرتبه اول



نمودار ۲ - مدل ساختاری تحلیل عاملی مرتبه دوم



منظور بررسی اینکه آیا بین اولویت‌بندی رویکردهای ارزیابی عملکرد معلمان تفاوت معناداری وجود دارد؟ از آزمون فریدمن استفاده شد و نتایج در جدول شماره ۱ آمده است. نتایج نشان داد که مقدار مجذور کای (۷۷.۵۰۴) در سطح خطای کمتر از ۰.۰۵ معنادار بود. لذا نتیجه گرفته می‌شود که می‌توان به اولویت‌بندی بین رویکردها تفاوت قائل بود. با توجه به میانگین رتبه‌ی هر یک از رویکردها نشان می‌دهد که ارزیابی عملکرد معلمان بر اساس رویکرد پرسش‌محور بیش از دو رویکرد دیگر، مدنظر افراد بوده است. سپس، دو رویکرد پاسخ‌گویی - بهبود و مدافعه اجتماعی به ترتیب در اولویت‌های بعدی قرار داشتند.

به منظور بررسی فرض ششم، بین دیدگاه مدیران، کارشناسان ارزیابی و معلمان نسبت به ترجیحات شغلی آنها در مورد رویکردهای مختلف ارزیابی عملکرد معلمان تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۲ نتایج بررسی اثر متغیر مستقل (شغل) را نشان می‌دهد. با توجه به این که مقادیر F در مورد همه‌ی شاخص‌ها در سطح خطای کمتر از ۰.۵ معنادار بود لذا می‌توان نتیجه گرفت که بین میزان توجه به رویکردهای مختلف ارزشیابی عملکرد، در میان مدیران، معلمان و کارشناسان ارزیابی تفاوت معناداری وجود دارد. بر اساس هر چهار معیار مزبور، مشخص شد که بین دیدگاه افراد نمونه در مورد اینکه رویکرد مناسب جهت ارزشیابی عملکرد معلم کدام است، اختلاف نظر وجود دارد.

جهت ارزیابی دیدگاه افراد نمونه نسبت به توجه به رویکرد پاسخ‌گویی/بهبود در ارزیابی عملکرد معلمان (فرضیه سوم تحقیق) نیز از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. نتایج نشان داد که میانگین دیدگاه افراد نمونه نسبت به رویکرد پاسخ‌گویی/بهبود، در ارزیابی عملکرد معلمان برابر با ۲.۹۸ و میانگین مورد انتظار (نظری) برابر با ۳ بود. مقدار t برابر ۰/۲۵۸- و سطح معناداری حاصل ۰/۷۹۷ گزارش شد ($P > .05$). با توجه به اینکه مقدار t در سطح خطای کمتر از ۰.۵ معنادار نبود، لذا فرض صفر تأیید شد و مطلوبیت استفاده از رویکرد پاسخ‌گویی/بهبود جهت ارزیابی عملکرد معلمان در سطح متوسطی است.

جهت ارزیابی دیدگاه افراد نمونه نسبت به توجه به رویکرد مدافعه اجتماعی در ارزیابی عملکرد معلمان (فرضیه چهارم تحقیق) از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. نتایج نشان داد که میانگین دیدگاه افراد نمونه نسبت به رویکرد مدافعه اجتماعی در ارزیابی عملکرد معلمان برابر با ۳.۰۲ و میانگین مورد انتظار (نظری) برابر با ۳ بود. مقدار t برابر ۰/۲۹۷ و سطح معناداری حاصل ۰/۷۶۷ گزارش شد ($P > .05$). با توجه به اینکه مقدار t در سطح خطای کمتر از ۰.۵ معنادار نبود، لذا فرض صفر تأیید می‌گردد. بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که افراد مورد مطالعه، در مجموع مطلوبیت ارزشیابی عملکرد معلمان بر اساس رویکرد مدافعه اجتماعی را در سطح متوسطی ارزیابی می‌کنند. (فرض پنجم) به

جدول ۱ - نتایج آزمون فریدمن پیرامون اولویت‌بندی رویکردهای مختلف ارزیابی عملکرد معلمان

اولویت	سطح معناداری	درجه آزادی	تعداد	میانگین رتبه	رویکرد
اول				۲/۵۸	پرسش محور
دوم	۰/۰۰۰	۲	۱۴۲	۱/۷۳	پاسخ‌گویی بهبود
سوم				۱/۶۹	مدافعه اجتماعی

جدول ۲ - نتایج آزمون‌های چند متغیره پیرامون بررسی اثر متغیر مستقل

سطح معناداری	درجه آزادی خطا	درجه آزادی مفروض	مقدار F	ارزش	
۰/۰۱۸	۲۷/۰۰۰	۶/۰۰۰	۲/۵۹۲	۰/۱۰۷	اثر پیلای
۰/۰۱۹	۲۷۴/۰۰۰	۶/۰۰۰	۲/۵۸۲	۰/۸۶۹	لامبدای ویلکز
۰/۰۱۹	۲۷۲/۰۰۰	۶/۰۰۰	۲/۵۷۲	۰/۱۱۳	اثر هتلینگ
۰/۰۱۷	۱۳۸۰/۰۰۰	۳/۰۰۰	/۵۲۸	۰/۰۷۷	بزرگ‌ترین ریشه رئی

نظر یکی از مصاحبه شونده‌گان درباره مقوله فوق عبارت است از: «در حال حاضر اغلب مدیر از همکاران ارزیابی می‌کند که این روش از این لحاظ که ممکن است مدیر در زمینه درسی که معلم تدریس می‌کند تخصص نداشته باشد، نمی‌تواند به درستی نکات علمی را بررسی کند».

با توجه به وظیفه اصلی بهبود آموزشی و پرورش استعدادها و روحیه تحقیق و ارزشیابی مستمر و ارتقای کیفیت کار معلمان و دانش‌آموزان، رفعت جایگاه راهنمایان آموزشی شفاف‌تر می‌شود آن هم راهنمایی که دارای توانایی‌های حرفه‌ای، تجربه و بالاترین مدارج علمی باشد (Javadipour, Mohamadi 2009).

۲- عدم وجود ملاک مناسب جهت ارزیابی در تأیید مقوله فوق یکی از مصاحبه شونده‌گان چنین بیان می‌کند: «مطابق با استانداردهای مناسب، ارزشیابی صورت نمی‌گیرد و بسیاری از بندهای ارزشیابی در حد شعار است».

راهنمای آموزشی، فردی است که برنامه‌های نظارت و راهنمایی آموزشی را در مدرسه طراحی، اجرا و ارزشیابی می‌کند و با معلمان، مدیران ارتباط متقابل دارد، بنابراین باید طبق ضوابط معین و تعریف شده‌ای کار و فعالیت کند

آماره F و سطح معناداری آن، فقط وجود تفاوت را نشان می‌دهد و بیان نمی‌کند که اختلاف بین کدام زوج‌هاست. بنابراین در ادامه از آزمون تعقیبی شفه (جدول شماره ۳) استفاده شد تا امکان مقایسه‌های دو به دو فراهم گردد.

نتایج آزمون تعقیبی شفه نشان داد در رویکرد پرسش‌محور، تفاوت معناداری بین دیدگاه سه گروه نمونه وجود نداشت. در رویکرد پاسخ‌گویی - بهبود، تفاوت معنی‌دار بود. بدین ترتیب که مدیران در مقایسه با معلمان، ارزیابی عملکرد بر اساس رویکرد پاسخ‌گویی - بهبود را به‌طور معنی‌داری مناسب‌تر ارزیابی کرده بودند.

نتایج بررسی رویکرد مدافعه اجتماعی نیز حاکی از وجود اختلاف نظر بین ارزیابان آموزشی و معلمان بود. مقایسه دیدگاه این دو گروه نشان داد که ارزیابان آموزشی در مقایسه با معلمان، ارزشیابی عملکرد تدریس بر اساس رویکرد مبتنی بر مدافعه اجتماعی را مناسب‌تر دانستند. در رابطه با سؤال دوم تحقیق که در رابطه با مشکلات نظام ارزیابی کنونی است مصاحبه شونده‌گان به پنج مورد از مشکلات اشاره نموده‌اند که عبارت بود از:

۱- غیر متخصص بودن ارزیابان

جدول ۳ - نتایج آزمون تعقیبی شفه

متغیر وابسته	شغل (I)	شغل (J)	میانگین اختلاف	انحراف استاندارد خطا	سطح معناداری
رویکرد پرسش محور	مدیر	ارزیاب	۰/۴۱۸	۰/۲۴۶	۰/۰۹۱
	مدیر	معلم	۰/۳۱۱	۰/۱۶۵	۰/۰۶۲
	ارزیاب	معلم	-۰/۱۰۶	۰/۱۹۶	۰/۵۸۷
رویکرد پاسخ‌گویی/ بهبود	مدیر	ارزیاب	۰/۳۰۲	۰/۳۷۱	۰/۴۱۷
	مدیر	معلم	۰/۵۷۶	۰/۲۴۹	۰/۰۲۳
	ارزیاب	معلم	۰/۲۷۴	۰/۲۹۵	۰/۳۵۶
رویکرد مدافعه اجتماعی	مدیر	ارزیاب	-۰/۴۶۴	۰/۳۶۳	۰/۲۰۴
	مدیر	معلم	۰/۱۶۱	۰/۲۴۴	۰/۵۱۰
	ارزیاب	معلم	۰/۰۶۲۵	۰/۰۲۸۹	۰/۰۳۲

(Javadipour & Mohamadi, 2009).

۳- عدم مداومت نظارت و ارزیابی

در تأیید مقوله فوق یکی از مصاحبه شونده‌گان چنین بیان می‌کند: «در حال حاضر ارزشیابی به گونه‌ای است که سرگروه هر رشته در مدت زمانی که در مدرسه حضور پیدا می‌کند ۵ دقیقه به هر کلاس می‌رود و در این زمان کم نمی‌توان به صورت عمقی تدریس را ارزیابی کند».

یکی از اصول اساسی مدیریت و برنامه ریزی در سازمان‌ها، اصل استمرار در ارزیابی به منظور شناسایی به موقع مسائل و انجام اقدامات مقتضی در جهت رفع آنها است (Foyouzat, 2001).

۴- تبعیض

در تأیید مقوله فوق یکی از مصاحبه شونده‌گان چنین بیان می‌کند: «بسیاری از مواقع معلمانی هستند که نه تنها از نظر اخلاقی درست برخورد نمی‌کنند بلکه به روش‌های علمی و مناسب تدریس نیز آشنایی ندارند ولی به خاطر رابطه بازی‌هایی که در واحد ارزشیابی اداره آموزش و پرورش وجود دارد معلم نمونه می‌شوند».

ارزشیابی‌های ناعادلانه و یا بدون شناخت کافی از افراد و تبعیض قائل شدن هنگام ارزیابی، اعضای سازمان را گرفتار فشارهای عصبی می‌نماید. سازمان آموزش و پرورش در کشور ما از این امر مستثنی نیست اگر معلمی احساس نماید در محیط کارش تبعیض وجود دارد موجب ایجاد

فشار مضاعف می‌گردد و این موضوع به خودی خود منجر به کاهش بهره‌وری معلمان می‌شود.

۵- سودمند نبودن نتایج ارزشیابی برای رشد حرفه‌ای در تأیید مقوله فوق یکی از مصاحبه شونده‌گان چنین بیان می‌کند: «بهتر است نتایج ارزیابی و فرم ارزیابی معلمان نیز به خودش بازخورد داده شود تا بتواند نقاط مثبت خود را تقویت و نقاط منفی خود را اصلاح نماید».

برای اینکه ارزشیابی مفید باشد باید نتایج ارزشیابی معلم به گونه‌ای باشد که بازخوردهای مفیدی درباره آنچه معلم باید یاد بگیرد ارائه دهد. بنابراین، برقراری ارتباط بین نتایج ارزشیابی و رشد حرفه‌ای معلمان اثر بخشی ارزشیابی معلم را افزایش می‌دهد.

سؤال سوم تحقیق: آیا روش ویدئو دیتا با نظام موجود ارزیابی عملکرد معلمان در کلاس درس از دیدگاه معلمان علوم مقطع متوسطه اول تناسب دارد؟
در نتیجه مصاحبه‌های انجام شده به دو مقوله و زیر مجموعه‌های آن دست یافتیم که در ذیل شرح داده می‌شود.

الف) نقاط قوت روش ویدئو دیتا

۱- ارزیابی مشارکتی

در تأیید مقوله فوق یکی از مصاحبه شونده‌گان چنین بیان می‌کند: «در این روش چون یک نفر نیست که ارزیابی

نحوه رفتار معلم با دانش‌آموزان، جملاتی که به کار می‌برد، اینکه در زمان تدریس دانش‌آموز محور است یا معلم محور؟ از مهارت‌های مدیریت کلاس درس آگاهی دارد؟ و ... را به طور محسوس به تصویر می‌کشد.

۵- قابلیت انتقال تجربه

در تأیید مقوله فوق یکی از مصاحبه‌شوندگان چنین بیان می‌کند: «نسبت به این روش نظر کاملاً مثبتی دارم چرا که به این شیوه می‌توان به عنوان تبادل تجربه‌ای زنده و پویا بین دبیران نگاه کرد».

با توجه به گسترش روزافزون علم و محدودیت زمان، انسان قادر نیست به همه مسائل تسلط پیدا کند... ویدئو دیتا می‌تواند فرصتی در اختیار معلمان قرار دهد تا از خلاقیت‌های همکاران استفاده کند.

ب) نقاط ضعف روش ویدئو دیتا

۱- تصنعی بودن تدریس

در تأیید مقوله فوق یکی از مصاحبه‌شوندگان چنین بیان می‌کند: «یکی از ویژگی‌های روش ویدئو دیتا برای ارزیابی این بود که رفتار معلم و دانش‌آموز غیر طبیعی به نظر می‌رسید. اگر راه حلی بود که این حالت را از بین برد این روش می‌تواند مفید باشد».

یکی از معایب روش ویدئو دیتا این است که ممکن است معلم رفتاری انجام دهند که اگر در شرایط عادی قرار گیرد چنین نباشد.

۲- افزایش استرس

در تأیید مقوله فوق یکی از مصاحبه‌شوندگان چنین بیان می‌کند: «شاید معلم به بهترین نحو عمل کند ولی چون از شخص فیلم‌برداری می‌کنند، بر اثر اضطرابی که ناخودآگاه پیش می‌آید ممکن است قضیه کاملاً برعکس شود».

ارزیابی به خودی خود منجر به ایجاد استرس می‌شود و اگر همراه با نوعی تکنولوژی جدید همراه باشد عملکرد کاهش یافته و نمی‌توان عملکرد واقعی معلم را ارزیابی نمود.

۳- هزینه‌بر بودن

در تأیید مقوله فوق یکی از مصاحبه‌شوندگان چنین بیان می‌کند: «خیلی از مدارس ما حتی یک کامپیوتر هم

می‌کند احتمال سوگیری کمتر است و شاید نقاط قوت و ضعف بهتر مشخص شود».

در این روش همکاران استدلال‌های مبتنی بر شواهد ارائه می‌دهند که این بازخوردها منجر می‌شود معلمان به درک درستی از تدریس خود دست یابد و با توجه به پیشنهادات نقاط ضعف خود را اصلاح نماید.

۲- استفاده از افراد متخصص

در تأیید مقوله فوق یکی از مصاحبه‌شوندگان چنین بیان می‌کند: «وقتی می‌دانم افرادی از من انتقاد می‌کنند که تحصیل کرده و متخصص هستند بیشتر تلاش می‌کنم از پیشنهادات آنها استفاده کنم».

ارزیابی عملکرد معلم با توجه به نظر متخصصان می‌تواند تصویر مناسبی از چگونگی تدریس معلم ارائه دهد و منجر به افزایش انگیزه معلم می‌شود.

۳- خود ارزیابی

در تأیید مقوله فوق یکی از مصاحبه‌شوندگان چنین بیان می‌کند: «در این روش معلم فیلم خودش را می‌بیند بدون اینکه از زبان شخص دیگری گفته شود می‌تواند آن را بررسی کند اینکه از معلم پرسیده می‌شود که چطور باید تدریس خود را تغییر دهد بسیار مفید است».

خود ارزیابی را می‌توان به عنوان تفکر درباره تدریس و یادگیری تعریف کرد که هدف آن تعدیل در فرآیند تدریس به منظور دستیابی بهتر به اهداف تدریس و یادگیری است (Abdi & Mirshahjafari, 2010). ارزشیابی باید جهت‌گیری صریحی داشته و طراحی آن باید با هدف کمک به ارتقای علمی و بهبود برنامه‌ها از طریق خودارزشیابی صورت پذیرد (Heidari & Ahmadi, 2013) به نقل از (Ghaderi & shekari, 2014).

۴- ارزیابی همه جانبه

در تأیید مقوله فوق یکی از مصاحبه‌شوندگان چنین بیان می‌کند: «از طریق ویدئو می‌توان تمام جوانب کار معلم را از لحاظ فن کلاس داری، ارائه مطالب در حین تدریس، چگونگی استفاده از وسایل کمک آموزشی و تدریس را مورد بررسی قرار داد».

یکی از مزایای ویدئو دیتا این است که مسائلی از قبیل

داخل همه کلاس‌ها ندارند. با هزینه دوربین می‌توانیم کارهای دیگری انجام بدهیم اگر هزینه آن کمتر بود استفاده از این روش راحت‌تر بود».

با توجه به اینکه دوربین فیلم‌برداری هزینه بسیار بالایی می‌طلبد و شاید به همین دلیل بسیاری از مدیران از آن صرف نظر می‌کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

کیفیت دانش و تربیت دانش‌آموزان تا اندازه زیادی به عملکرد معلمان وابسته است. بنابراین، تحقیق درباره کیفیت عملکرد آموزشی معلمان و مشخص کردن روش‌های مناسب ارزشیابی از عملکرد آنان از جمله مسائلی است که منجر می‌شود معلمان از چگونگی عملکرد آموزشی خود آگاهی یابند و به اصلاح روش‌های آموزشی و افزایش کیفیت تدریس خود اقدام کنند. با توجه به نتایج پرسش اول از نظر افراد نمونه اولویت با رویکرد پرسش محور بوده و رویکردهای پاسخ‌گویی/ بهبود و رویکرد مدافعه اجتماعی به ترتیب در اولویت‌های بعدی قرار گرفت. از نظر استافل بیم رویکرد پرسش محور با وجود اینکه عنوان ارزشیابی دارد ممکن است الزامات یک ارزشیابی سالم را نداشته باشد. اینکه رویکرد پرسش محور را با ارزشیابی یکسان فرض نمود، امری نسنجیده است. نظام ارزشیابی در رویکرد پرسش محور به صورت متمرکز است (Yadegarzadeh, Bahrami & Parand, 2007, PP38-59). به نظر محقق یکی از دلایلی که افراد نمونه این رویکرد را مناسب قلمداد نموده‌اند متمرکز بودن نظام آموزشی کشور است.

در ادامه بررسی سؤال اول به این نتیجه دست یافتیم که مدیران و ارزیابان آموزشی رویکردهای پاسخ‌گویی/ بهبود و رویکرد مدافعه اجتماعی را مطلوب ارزیابی می‌کنند این عامل می‌تواند ناشی از دید وسیع‌تری باشد که ارزیابان و مدیران نسبت به ارزشیابی عملکرد دارند. رویکرد مدافعه اجتماعی به دنبال کاهش سوگیری‌های انسانی است و تلاش مستقیمی جهت ایجاد یک ارزشیابی منصفانه اعمال می‌کند (Yadegarzadeh, Bahrami & Parand, 2007). در رابطه با رویکردهای ارزشیابی عملکرد تا کنون تحقیقی صورت نگرفته و فقط استافل بیم در کتاب خود به صورت نظری در مورد آن بحث داشته است.

در نتیجه سؤال دوم مشخص شد مشکلات بسیاری در نظام ارزشیابی معلمان وجود دارد که اجرای موفقیت آمیز آن را با مانع روبه‌رو ساخته است. با توجه به نتایج غیرمتخصص بودن کارشناسان ارزشیابی یکی از مشکلات نظام ارزشیابی در سازمان آموزش و پرورش است. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق فقهی (Feghhe, 1993)، اعتمادی (Etemadi, 1998)، سبحانی جو (Sobhanijoo, 1998) در ایران و آندرا (Andhra, 2004) و لاری (Lari, 2004) هم‌خوانی دارد به نقل از محمدی و جوادی پور (Javadipour & Mohamadi, 2009). یکی دیگر از مشکلات نظام ارزشیابی موجود نبود معیار مناسب برای ارزشیابی است. طبیان (Tabibiyan, 2000) بیان داشت محتوای نظام ارزشیابی عملکرد موجود با ماهیت شغل معلمان مناسبت خوبی ندارد و نیازمندیم بازنگری‌های لازم در آن انجام شود و معیارهای واقعی عملکرد که دارای قابلیت اندازه‌گیری باشند را مشخص کنیم. وجود این مسأله ناشی از موارد زیر است: ۱) مرتبط نبودن معیارهای سنجش عملکرد معلمان با شغل آنان و یا ارتباط ضعیف بین آنها. ۲) پایین بودن قابلیت اندازه‌گیری شاخص‌ها و معیارهای سنجش عملکرد.

یکی دیگر از مشکلات نظام ارزشیابی آموزشی عدم وجود ارزشیابی مداوم است. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق نولان (Nolan, 1993) مبنی بر اینکه فرایند نظارت برای اینکه مؤثر باشد باید بصورت مداوم انجام گیرد هماهنگ است به نقل از جوادی پور و محمدی (Javadipour & Mohamadi, 2009). مشکل دیگر نظام ارزشیابی کنونی، وجود تبعیض در سازمان آموزش و پرورش است که باعث می‌شود نتایج ارزشیابی از روی عدالت نباشد تبعیض اثرات تخریبی بسیار بر روحیه کاری کارکنان دارد. این نتیجه با نتایج تحقیق طبیان (Tabibiyan, 2000) مبنی بر اینکه دخالت دادن عواطف در امر ارزشیابی موجب شده است افراد نظر خوبی نسبت به ارزشیابی عملکرد خود نداشته و با تردید به آن بنگرند و غالباً به نتایج به دست آمده معترض باشند، هم‌خوانی دارد. آخرین مشکل نظام ارزشیابی عملکرد معلمان که به آن اشاره شد، سودمند نبودن نتایج ارزشیابی

حرفه‌ای دانش در آموزش پیشرفت ۵۰ درصدی داشته باشند و همچنین وو و کو (Wu & Kao, 2008) بیان کردند بازخوردهای ارائه شده از این طریق منجر به تربیت حرفه‌ای معلم می‌شود، هماهنگی دارد. ارزیابی عملکرد معلمان در زمره پیچیده‌ترین انواع ارزشیابی محسوب می‌شود و علت آن این است که در این نوع ارزیابی باید معلم به صورت جامع مورد ارزیابی قرار گیرد. اگر از یک ارزیاب استفاده کنیم، در نظر هر شخص ممکن است یک جنبه مهم تلقی شود در صورتی که اگر ارزیابی به صورت گروهی مورد بررسی قرار گیرد، می‌توان اطلاعات جامع‌تری که شامل نظر افراد مختلف است به معلم گزارش شود ارزیابی مشارکتی نقطه قوت دیگری است که مصاحبه شونده‌گان به آن اشاره نموده و در نتایج تحقیقات دیگر به آن توجهی نشده بود.

علاوه بر نقاط قوت، این روش از دیدگاه مصاحبه شونده‌گان دارای نقاط ضعفی است. تصنعی بودن به عنوان یکی از معایب ویدئودیتا است که در این تحقیق به آن دست یافته‌ایم و در نتایج پژوهش‌های قبلی به آن توجه نشده است. نظر به اینکه فیلم‌برداری از تدریس ماهیتی کاملاً عینی دارد، منجر به ایجاد استرس در افراد می‌شود. افزایش استرس یکی از عواملی است که در نتایج پژوهش‌های قبلی در رابطه با ویدئودیتا به آن توجه نشده است. محمدی (Mohammadi, 2008) بیان می‌کند به دست آوردن منابع مالی برای آموزش و پرورش یکی از دشوارترین مسائلی است که کشورهای در حال توسعه با آن دست به گریبانند. با در نظر گرفتن مشکلات مالی در آموزش و پرورش خرید وسایلی با هزینه بالا برای اکثر مدارس امکان پذیر نیست. سیولا (Savola, 2008) معتقد است یکی از مشکلات ویدئودیتا مشکلات مالی است. هزینه‌بر بودن روش ویدئو دیتا از نقاط ضعف آن است که در مصاحبه‌ها به آن اشاره شد و در نتایج پژوهش‌های قبلی نیامده است. معایبی که در این تحقیق توسط مصاحبه شونده‌گان برای روش ارزیابی ویدئودیتا بیان شد تا کنون در هیچ یک از تحقیقاتی که انجام شده به این معایب در نتایج شان اشاره‌ای نشده است.

همان طور که ذکر شد افراد نمونه رویکرد پرسش محور را برای نظام موجود مناسب قلمداد نموده و در اولویت

برای رشد حرفه‌ای معلمان است. این نتیجه با نتایج تحقیق (Javadipour & Mohamadi, 2009). هماهنگ است.

در نتیجه بررسی سؤال سوم بر اساس نتایج مصاحبه، محقق به یکسری نقاط قوت و ضعف در روش ویدئودیتا پی برده است که از طریق آنها می‌توان تشخیص داد که آیا این روش با نظام موجود تناسب دارد یا خیر. یکی از نقاط قوت این روش، استفاده از افراد متخصص بود نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق وو و کو (Wu & Kao, 2008) هماهنگ است. خود ارزیابی معلم یکی دیگر از نقاط قوت در این روش است نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق بورکو (Borko, 2008) در رابطه با اینکه خود ارزیابی منجر به بهبود تدریس می‌شود، به نقل از جوی (Guo, 2009) هماهنگ است. ارزیابی همه جانبه کلاس درس نقطه قوت دیگری در این روش است. ویدئو، داده‌هایی را در زمینه شکستن سکوت، شتاب، مکث و از سرگیری در رابطه با گفتار و عمل (معلم) فراهم می‌کند لمکی (Lemke, ND). ویدئو، قابلیت ضبط جنبه‌هایی از کلاس را دارد که ممکن است معلم در حین تدریس به آن توجه نکند، (Borko, 2008). ارزیابی همه جانبه از نکاتی است که مصاحبه شونده‌گان به آن تأکید داشته و در تحقیقات دیگری که در رابطه با روش ویدئو دیتا انجام شده به همه جانبه بودن این روش اشاره‌ای نشده است. قابلیت انتقال تجربه یکی دیگر از ویژگی‌های مثبت ویدئودیتا قلمداد شده است. ویدئودیتا به علت تمرکز بر تجزیه و تحلیل و بازخورد می‌تواند در یادگیری مشارکتی استفاده شود و همچنین استراتژی‌های جایگزین آموزشی را در نظر می‌گیرد (Borko, 2008). این مزیت در این تحقیق مورد تأیید واقع شد و در پژوهش‌های قبلی از قبیل بورکو (Borko, 2008)، وو و کو (Wu & Kao, 2008)، جوی (Guo, 2009) و دیگر پژوهش‌هایی که انجام شده است، مورد توجه نبود. یکی دیگر از نقاط قوت روش ویدئودیتا کمک به رشد حرفه‌ای معلمان است. این نتیجه با نتایج تحقیقات سیدل (Seidel, 2011) که معلمان شرکت کننده تجزیه و تحلیل ویدئو را به عنوان ابزار رشد حرفه‌ای معنادار تلقی نمودند و تحقیق کنگ (Kong, 2010) مبنی بر اینکه که مرور ویدئوها می‌تواند در توسعه

for fostering Productive Discussions in Mathematics Professional Development. *Teaching and Teacher Education*. 417-436.

Boroujerdnia, Mehri ; Shakurnia, Abdul Hussein; Elhampour, Hussein.(2003).Feed evaluation results in Ahvaz university professors to improve their quality of Teaching. *Iranian Journal of Medical Education*. NO.10. [Persian]

Calandra, Brendan,. Brantley-Dias, Laurie,. Lee, John K.,. Fox, Dana L. (2009). Using Video Editing to Cultivate Novice Teachers' Practice . *Journal of Research on Technology in Education*.

Corscadden, Fergal,. Bell, Irene,. Cullagh, John Mc. (2010).Teachers' reflective practice via video enquiry: the usefulness of peers, teacher mentors and video as a method to enhance the enculturation and reflection of pre-service teachers. *Critical and Reflective Practice in Education*. V 2.

Davis, Dougl.AS R., Ellett, Chad.D., & Annunziata, Joyce. (2002). Teacher evaluation, leadership and learning organizations. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 16(4), 287-302.

Fadavi, Mahboobeh sadat. (2003).Analytical Evaluation System (criterion, the implementation and outcomes) teachers in Isfahan. *Research Council of Isfahan*. [Persian]

Farshidfar, fariba.(2002). Evaluation of the existing system of evaluating the performance of primary school teachers and provide appropriate ways to optimize the dual education in the areas of Hamedan. Faculty of Psychology and Educational Sciences. requirements for the Degree of M.A. in Educational Science. [Persian]

Foyouzat , Yahya. (2001). *The Foundations of Educational Planning*. Tehran: Publications Savalan. [Persian]

Ghaderi, Heidar; shekari, Abbas .(2014). Curriculum quality assessment of educational sciences department of Kashan University. *Research in Curriculum Planning*. Vol 11. No 14. [Persian]

Guo, Ruth Xiaoqing. (2009). An Ethnographic Study of Video Data Use in E-Portfolio for Teacher Development. *Polyglossia* Vol. 16.

قرار داده‌اند. از دیدگاه استافل بیم رویکرد پرسش محور به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤال است که آیا فعالیت‌های انجام شده مطابق با طرح زمان‌بندی شده انجام گرفته است و آیا نتایج، انتظارات را برآورده می‌کند؟ Yadegarzadeh, Bahrami & Parand, 2007) به نظر می‌رسد متمرکز بودن نظام کنونی و توجه بیشتر به جنبه فنی آموزش باعث شده است که افراد نمونه رویکرد پرسش محور را برای نظام موجود مناسب بدانند و مشکلاتی در نظام ارزیابی عملکرد معلمان به وجود آمده است. در این پژوهش محقق در صدد است ویدئودیتا را به عنوان روشی معرفی کند که با توجه به نقاط قوتی که از دیدگاه افراد نمونه داشته می‌تواند منجر به کاهش مشکلات نظام موجود ارزیابی عملکرد معلمان باشد به عبارتی این روش می‌تواند به ارزیابان در انتقال از رویکرد پرسش محور به رویکرد مدافعه اجتماعی و ایجاد محیطی حمایت کننده و رسیدن به اهداف کمک می‌نماید. در استفاده از این روش ارزیابان قادرند با توجه به ویژگی‌های ارزیابی مشارکتی و خود ارزیابی در این روش، تبعیض در نظام ارزیابی را برطرف نمایند و افزایش توسعه حرفه‌ای و قابلیت انتقال تجربه در این روش می‌تواند مشکل غیرمتخصص بودن ارزیابان و نداشتن ملاک مناسب در نظام ارزیابی کنونی را حل کرد. گرچه روش ارزیابی از طریق ویدئودیتا از نظر افراد نمونه دارای نقاط ضعفی از قبیل افزایش استرس و تصنعی بودن رفتار در حین تدریس است ولی می‌توان این عیوب را از طریق افزایش تداوم در ارزیابی و استفاده مداوم از این روش کاهش داد.

منابع

Abdi, Hamid; Mirshahja'fari, Seyed Ebrahim; Nasr, Ahmad Reza. (2010).Assessment of the relationship between quality of cognitive self-assessment in members of scientific board and the quality of assessment in students of Isfahan governmental university. *J Iran Higher Educ Assoc*;1:147. [Persian]

Borko, Hilda,. Jacobs, Jennifer,. Eiteljorg, Eric,. Pittman, Mary Ellen. (2008). Video as a Tool

Javadipour, Mohammad; Mohamadi, Ramadan Ali. (2009). leader performance assessment based on John Vilez and Joseph Bondey model in perspective of managers and teachers of Tehran elementary schools. *J Manage Programing Train Syst*;2:103-27. [Persian]

Kong, Siu Cheung. (2010). Using a web-enabled video system to support student–teachers' self-reflection in teaching practice. *Computers & Education*. 1772–1782.

Lemke, Jay. (ND)Video Epistemology In- and Outside the Box: Traversing Attentional Spaces.

Mohammadi, Ali Reza. (2008). Problems with the Human Resources Planning in Iranian Educational System. *Quarterly Journal of EDUCATION*. Vol. 24, No. 2, Summer 2008- No. 94. 147- 176. [Persian]

Rich, Peter J., Hannafin, Michael J. (2008). Decisions and Reasons:Examining Preservice Teacher Decision-Making through VideoSelf-Analysis. *Journal of Computing in Higher Education*, Fall 2008 _ 20(1), 62-94.

Savola, Lasse Tuomas. (2008). Video-based analysis of mathematics classroom practice: examples from finland and Iceland. Submitted in partial fulfillment of the requirements for the Degree of Doctor of Philosophy.

Seidel, Tina ; Stürmer, Kathleen,. Blomberg, Geraldine,. Kobarg, Mareike,. Schwindt, Katharina. (2011). Teacher learning from analysis of videotaped classroom situations: Does it make a difference whether teachers observe their own teaching or that of others.?

Shvakhy , Ali Reza.(2003).Review and evaluate the performance of higher education. [Persian].