مقایسه اثربخشی معلمان تربیت بدنی جذب شده از طریق آزمونهای استخدامی و معلمان تعهد دبیری مدارس مناطق جنوب شهر تهران

دکتر شهرام نظری *

دکتر محسن حلاجی **

علیرضا زرین‌پر ***

چکیده

هدف این تحقیق مقایسه اثربخشی معلمان تربیت بدنی جذب شده از طریق آزمونهای استخدامی و معلمان تعهد دبیری در جنوب تهران (مناطق ۱۵ تا ۱۹) از دیدگاه مدیران بوده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر گردآوری داده‌ها علّی- مقایسه‌ای و از نظر روش اجرا پیمایشی بود. نمونه آماری این پژوهش شامل ۱۰۰ معلم زن و مرد تربیت بدنی در پنج منطقه آموزش و پرورش جنوب شهر تهران بود که این مناطق به‌صورت هدفمند انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از مقیاس استاندارد اثربخشی معلمان جیرامان با پایایی کل ۰/۸۱ = α استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS و روشهای آمار استنباطی مانند آزمون کولموگروف اسمیرنف، آزمون دوجمله ای و آزمون یومن ویتنی استفاده شده است. میانگین اثربخشی معلمان تربیت بدنی جذب شده از طریق آزمونهای استخدامی برابر ۴/۳۲ و معلمان تعهد دبیری ۴/۳۸ بوده که نشان می‌دهد اثربخشی هر دو گروه بالاتر از متوسط است. همچنین میان اثربخشی معلمان تربیت بدنی جذب شده از طریق آزمونهای استخدامی و معلمان تعهد دبیری در خرده مقیاسهای جنبه‌های شخصی، جنبه‌های حرفه‌ای و شغلی، جنبه‌های ذهنی، جنبه‌های راهبردهای آموزشی و جنبه‌های اجتماعی تفاوت معنادار وجود ندارد. این یافته‌ها منعکس کننده دیدگاه مدیران/معاونان مدارس نسبت به اثربخشی دو گروه معلمان تربیت بدنی با توجه به نوع استخدام است و گویای آن است که نوع استخدام ارتباطی با اثربخشی معلمان تربیت بدنی ندارد.

کلید واژگان: اثربخشی معلمان تربیت بدنی، معلمان تربیت بدنی جذب شده از طریق آزمونهای استخدامی و تعهد دبیری

تاریخ دریافت: ۹۶/۱۲/۸ تاریخ پذیرش: ۹۷/۴/۹

* استادیار گروه تربیت بدنی، دانشگاه فرهنگیان استان تهران، پردیس شهید چمران (نویسنده مسئول) shahram.nazari@yahoo.com

** دکتری تربیت بدنی و علوم ورزشی، استادیار دانشگاه فرهنگیان، تهران hallajymohsen@yahoo.com

*** کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه ایوانکی zarinparalireza@yahoo.com

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-09-12]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.4.6.2]

مقدمه و بیان مسئله

امروزه آموزش و پرورش از پایه‌های اساسی رشد و توسعه هر کشور به شمار می‌آید و در اغلب کشورها از آن به منزلهٔ صنعت رشد یاد می‌شود. نهاد آموزش و پرورش یکی از نهادهای مدرن امروزی است که دولتها به شدت به آن نیاز دارند، گویی بدون وجود این نهاد وجود خود را ناتمام می‌شمارند و در انجام دادن وظایف خود ناتوان اند (رضوی و همکاران، ۱۳۹۰). هدف غایی سند تحول بنیادین آموزش و پرورش به عنوان یک نقشه راهبردی که برگرفته از سند مبانی نظری تحول بنیادین نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی جمهوری اسلامی ایران است، کسب شایستگیهای لازم در همه ساحتهای تربیت در دانش آموزان به منظور دستیابی به مراتبی از حیات طیبه است(سند تحول بنیادین وزارت آموزش و پرورش،۱۳۹۰). آموزش و پرورش نیازمند معلمان و دبیرانی است که بتوانند در تحقق بخشیدن به رسالت و اهداف تعیین‌شده کوشا و موثر عمل کنند و اثربخش باشند.

همچنین مطابق برنامه راهبردی و اساسنامه دانشگاه فرهنگیان به عنوان یک دانشگاه تخصصی در زمینه تربیت معلم، تربیت معلمان شایسته و با صلاحیت جزء اهداف و رسالت ذاتی این دانشگاه محسوب می‌شود (برنامه راهبردی دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۵؛ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان،۱۳۹۱) که انتظار می رود که این امر به‌ویژه در محتوای دروس این دانشگاه نسبت به سایر دانشگاهها که تحت مدیریت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری قرار دارند مورد توجه قرار بگیرد.

معلمان و دبیران اثربخش در همه حوزه‌های تربیت و یادگیری برنامه درسی ملی آموزش و پرورش و از جمله حوزه تربیت و یادگیری سلامت و تربیت بدنی در انتقال آموزه‌ها و تحقق شایستگیهای مورد نظر در راهنمای برنامه درسی نقش ایفا می‌کنند (برنامه درسی ملی، ۱۳۹۱). با ایجاد و گسترش تشکیلات تربیت معلم در قالب دانشگاه فرهنگیان و دانشگاههای تخصصی و ارائه برنامه‌های آموزشی تخصصی در حوزه تعلیم وتربیت، می‌توان معلمانی تربیت کرد که مهارتها و فنون لازم را در ابعاد انسانی و ادراکی کسب کنند و بتوانند از هنر، علم و تجربه خود در تبدیل انسانهای بی‌تجربه به انسانهای خلاق، بالنده و متعادل در امر آموزش و پرورش نوجوانان و جوانان کشور بهره‌گیرند.

مؤسسات تربیت معلم در عصر کنونی جایگاه و رسالتی ارزنده در نظام تعلیم و تربیت کشورها دارند (چن[1] و همکاران، ۲۰۱۶). معلم یکی از عناصر کلیدی و مهم نظام آموزش و پرورش، به‌ویژه

1. Chen

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-09-12]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.4.6.2]

مدرسه است که باید دارای شایستگیها و صلاحیتهای لازم باشد، تا بتواند عهده‌دار این شغل مهم باشد، اما از آن مهم‌تر اثربخشی[1] اوست که عاملی مهم و اساسی است و به کیفیت تدریس معلم بیشتر ارتباط دارد.

اثربخشی یکی از مفاهیم مهم با گستره ای در همه حوزه‌های مدیریت است و از همین روست که همواره مورد توجه و مطالعه اندیشمندان و صاحب‌نظران مدیریت و دست اندرکاران آموزش و پرورش قرار گرفته است. بیشتر سازمانها از جمله آموزش و پرورش عملکرد خود را بر پایهٔ میزان اثربخشی نیروی انسانی خود ارزشیابی می‌کنند. در یک دیدگاه عام فعالیتی اثربخش است که اهداف مورد نظر فرد یا سازمان را برآورده سازد (رمضانی، ۱۳۸۹) و اثربخشی معلم به مفهوم میزان توانایی معلمان برای دستیابی به اهداف آموزشی، ارتباط مثبت میان معلم و دانش‌آموز، صلاحیتها و شایستگیها، حضور به موقع، هیجان و انگیزه‌های آموزش و انجام دادن کارهایی همچون برنامه‌ریزی، توجه به نیازهای دانش‌آموزان، به کارگیری روشهای متفاوت و جدید در کلاس درس و ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان تعریف شده است. بنابراین معلم اثربخش، برای تحقق بخشیدن به اهداف مورد نظر باید دانش و مهارتهای مورد نیاز را داشته و قادر به به‌کارگیری آنها باشد.

معلمان اثربخش در حوزه ورزش و تربیت بدنی نیز مانند سایر معلمان، بیشتر هدفگرا و هدفمندند و برای یادگیری بهتر حرکات و مهارتهای ورزشی محیط و شرایط مناسب را انتخاب می‌کنند و برای فراهم آوردن آنها اقدامات لازم را با همکاری مسئولان به عمل می‌آورند. به این ترتیب می‌توانند تأثیر بیشتری بر یادگیری دانش آموزان داشته باشند. به نظر می‌رسد همواره اثربخشی و کیفیت عملکرد معلم یک نگرانی ملی و حتی بین المللی باشد و شاید به همین دلیل است که کشورهای بسیاری در حال اجرا، تحلیل و بررسی مجموعه‌ای متنوع از راهکارهایی هستند که با هدف بهبود کیفیت آموزش و پرورش از طریق بهبود کیفیت عملکرد معلمان پی‌ریزی می‌شوند (لِتاندره و وایزمن[2]، ۲۰۱۵).

ارزیابی اثربخشی معلمان و به تبع آن معلمان تربیت بدنی از وظایف مهم مدیریت منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش است. ارزیابی اثربخشی معلمان، به ویژه اثربخشی معلمان تربیت بدنی کاری بس دشوار است زیرا تربیت بدنی فرآیندی پیوسته و مبتنی بر دانشی غنی و توسعه مهارتهای حرکتی است و درک و تعیین میزان تأثیر آن بر جنبه‌های سلامتی و روانی دانش آموزان بسیار

1. Effectiveness
2. LeTendre & Wiseman

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-09-12]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.4.6.2]

مشکل است (پیشوت[1] و همکاران، ۲۰۱۴). با این حال ارزیابی معلمان اثربخش نه تنها اطلاعاتی درخور برای دانش آموزان و همچنین خود معلمان دربر دارد ، بلکه کمک شایانی به مدیریت منابع انسانی آموزش و پرورش خواهد کرد تا با آگاهی کامل از میان روشهای جذب و استخدام معلمان بهترین روش را برای تامین منابع انسانی به‌کار گیرد (مکنزی و لانزبری[2]، ۲۰۱۳) زیرا گزینش، جذب و استخدام معلمان نیازمند بهره‌گیری از ملاکهایی با اثربخشی بالا و روشهای علمی است.

به‌طور کلی امروزه دبیران یا معلمان شایسته و اثربخش، معلمانی هستند که بتوانند در شغل خود آموزشهای لازم را ببینند و به رشد حرفه‌ای برسند و همچنین تجربیات بسیار به دست آورند تا در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان مؤثر واقع شوند (ریکنبرگ[3]، ۲۰۱۰). گراوند و عباس‌پور (۱۳۹۱)، پنج شاخص دانش علمی، تجربه، تعامل و همکاری، تدریس مطلوب و مسئولیت پذیری را برای سنجش اثربخشی در نظر گرفته اند. همچنین مُهد زایری[4] و همکاران (۲۰۱۵)، در تحقیق خود با هدف ارزیابی اثربخشی معلمان تربیت بدنی، برای اثربخشی پنج شاخص ویژگیهای شخصیتی، جنبه‌های حرفه‌ای، فکری (ذهنی)، استراتژیهای آموزشی و عوامل اجتماعی را در نظر گرفته اند.

اگرچه هنوز تلاشی برای ارائه مدلی از اثربخشی معلم تربیت بدنی نشده است، اما جِیرامانا[5] (به نقل از جوزف[6]، ۲۰۱۳) پنج جنبه را برای بررسی و توصیف اثربخشی معلمان لازم می‌داند. این پنج جنبه عبارت اند از: جنبه‌های شخصی[7]، جنبه‌های حرفه ای[8]، جنبه‌های ذهنی[9]، جنبه‌های راهبردهای آموزشی[10] و جنبه‌های اجتماعی[11]. در پی تلاش جیرامانا برای تولید مقیاس استاندارد اثربخشی معلمان جیرامان[12]، جوزف (۲۰۱۳) در رساله دکتری خود این پنج جنبه را چنین تعریف می‌کند: جنبه‌های شخصی عبارت اند از: پویایی، برخورداری از انرژی، داشتن کلام واضح و گویا، حفظ رابطه صمیمی با دانش آموزان، داشتن سبک کاری موثر. جنبه‌های حرفه ای و شغلی عبارت‌اند از: مواجهه با مشکلات رفتاری دانش آموزان، برخورداری از عادتهای مطالعه و الگوهای کاری مطلوب، تشخیص اهداف رفتاری، ایجاد انگیزش در دانش آموزان با فراهم آوردن تجارب یادگیری.

1. Pišot
2. McKenzie & Lounsbery
3. Riekenberg
4. Mohd Zairi
5. Kammati Jayaramanna
6. Joseph
7. Personal aspects
8. Professional aspects
9. Intellectual aspects
10. Strategies of teaching aspects
11. Social aspects
12. Jayaraman's Teacher Effectiveness Scale (JTES)

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-09-12]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.4.6.2]

جنبه‌های ذهنی عبارت اند از: تسلط بر محتوا، پرداختن به تمامی محتوا، آگاهی و بصیرت نسبت به دانش روز. جنبه‌های راهبردهای آموزشی عبارت اند از: به کارگیری تکنیکهای آموزشی در کلاس، طراحی آموزشی، به‌کارگیری روشهای آموزش و تدریس متناسب با محتوا و دانش آموزان، اتخاذ رویکرد دانش آموز–محوری، راه اندازی و مدیریت فعالیتهای گروهی، اتخاذ فنون آموزشی مناسب با توجه به تفاوتهای فردی، به‌کارگیری ابزارهای آموزشی و کمک آموزشی[۱]. جنبه‌های تعامل اجتماعی عبارت اند از: حفظ رابطه مطلوب با همکاران، مشارکت در فعالیتهای اجتماعی و فرهنگی، مشارکت توام با رضایت در برنامه سلامت، آموزش مردم پیرامون تندرستی و بهداشت.

یکی از مهم‌ترین بخشهای مدیریت منابع انسانی، "فرایند نظام تامین و تعدیل منابع انسانی" شامل گامهای برنامه‌ریزی منابع انسانی و مدیریت امور استخدامی است. در گام مدیریت امور استخدامی روشهای متنوعی وجود دارد. در مؤسسات و سازمانهای بزرگ همچون وزارت آموزش و پرورش روش برگزاری "آزمون استخدامی" به دلیل فراگیری و امکان پذیرش داوطلبان زیاد ترجیح داده می‌شود. این روش دارای مراحل اداری پذیرش داوطلب، مصاحبه مقدماتی، تنظیم فرم درخواست شغل، آزمون استخدامی، مصاحبه استخدامی، تحقیقات محلی و آزمایشات جسمانی است. انتقاداتی نیز بر این روش استخدامی وارد است که بیشتر مربوط به روایی، پایایی و مقیاس اندازه‌گیری آزمون است (میرسپاسی، ۱۳۹۶).

در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)، به شش زیرنظام، از جمله زیرنظام تربیت معلم و تامین منابع انسانی اشاره شده است. این زیرنظام وظیفه تأمین منابع انسانی از سطح ستاد تا سطح مدرسه را عهده‌دار است. "زیرنظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی آموزش و پرورش ایران" شامل جذب، آماده سازی، حفظ و ارتقا و ارزشیابی معلم و سایر منابع انسانی است و دربرگیرندهٔ همهٔ افرادی است که از سطح ستاد تا سطح مدرسه، مسئولیت تربیت متربیان را در نظام تربیت رسمی و عمومی بر عهده دارند. جهت‌گیری کلان زیرنظام تربیت معلم و تامین منابع انسانی در جذب، آماده‌سازی، نگهداشت و ارتقا و ارزشیابی از منابع انسانی در راستای رویکرد نظام تربیت رسمی و عمومی بر اساس نظام معیار اسلامی (با تأسی از پیامبران و امامان(ع) به منزلهٔ بهترین الگوهای نظری و عملی تربیت) است. همچنین در الگوی نظری زیرنظام تربیت معلم و تامین منابع انسانی به اصول مؤلفه‌های جذب، آماده سازی، حفظ و ارتقا و ارزشیابی اشاره شده است.

۱. مانند ماکت، مولاژ و فناوریهای روز از جمله ابزارهای چندرسانه ای مانند فیلم، عکس، پوستر و اشکال سه بعدی.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-09-12]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.4.6.2]

در نظام آموزش و پرورش ایران به دلیل نقص در مدیریت منابع انسانی، پیش‌بینی علمی از نیاز نیروی انسانی در درازمدت، یا صورت نمی‌گیرد یا اگر انجام شود به دلایلی همچون محدودیت در تخصیص ردیفهای استخدامی، ابهام در برآوردهای دقیق نیروی انسانی در کل کشور یا سیاست بازنشستگی پیش از موعد، به طور غیر منتظره با چالش بحران کمبود نیروی انسانی روبرو می‌شود (محمدی،۱۳۸۷). این موضوع سبب شده است که در زمان کمبود نیروی انسانی نتوان از نظام تربیت معلم تربیت بدنی برای تامین نیروی انسانی به شکلی حساب شده کمک گرفت. از این رو شیوه جذب معلم تربیت بدنی از طریق آزمون استخدامی و در حجم بالا تنها گزینه بوده است. نمونه آن استخدام ۱۵۰۰۰ نفر معلم تربیت بدنی در شهریور ماه ۱۳۸۹ است که علی‌رغم مزیتهای آن دارای معایبی بود که از آن جمله عدم جذب داوطلبان دارای مدرک کارشناسی تربیت بدنی و در مقابل جذب دارندگان مدارک غیر مرتبط و ... بوده است.

از سال ۱۳۸۹ به بعد روند استخدام معلمان تربیت بدنی به سبب اعلام نیاز آموزش و پرورش از طریق آمونهای استخدامی سازمان سنجش افزایش چشمگیری داشته است. در مقابل گروه معدودی از داوطلبان از طریق آزمون سراسری دانشگاهها با انتخاب رشته دبیری (تربیت معلم) جزء متعهدان خدمت در آموزش و پرورش شدند. بررسی معایب این طرح مسئولان را ناچار به برخی تغییرات در جذب معلمان کرد تا جایی که در حال حاضر در "زیرنظام تربیت معلم و تأمین نیروی انسانی" در آموزش و پرورش برای جذب معلم دو روش "جذب و استخدام" وجود دارد: ۱)تربیت معلم: با اتکا بر برنامه‌ریزی تربیت معلمان در دانشگاههای تخصصی؛ دانشگاه فرهنگیان و دانشگاه شهید رجایی (تعهد دبیری)، ۲)تامین نیروی انسانی:با اتکا بر جذب فارغ التحصیلان سایر دانشگاهها (آزمونهای استخدامی).

با توجه به چنین رسالتی، دانشگاه فرهنگیان علاوه بر ماموریت اصلی خود، آموزش داوطلبان آزمون استخدامی موسوم به ماده ۲۸ را نیز بر اساس اساسنامه این دانشگاه به عهده گرفت. به هر حال به‌نظر می‌رسد که تفاوت اصلی این دو شیوه جذب باید در این باشد که معلمان تعهد دبیری با هدفی از پیش تعیین شده که همانا تدریس در آموزش و پرورش است پای به دانشگاه محل تحصیل خود می‌گذارند و در یک دوره دو یا چهار ساله آموزشهای لازم را برای چگونگی تدریس در مدارس با گذراندن دوره‌های کارورزی دریافت می‌کنند. حال آنکه معلمان جذب شده از طریق آزمونهای استخدامی در دوران تحصیل خود در دانشگاه با روشهای تدریس در مدرسه به‌حد کافی

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-09-12]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.4.6.2]

و تخصصی آشنایی کامل پیدا نمی‌کنند و از همه مهم‌تر دوره‌های کارورزی را در زمان تحصیل طی نمی‌کنند. هرچند پس از استخدام به مدت یک یا دو ماه یک دوره آموزشی را می‌گذرانند.

مبنای نظری پژوهشگر درباره موضوع پیش رو بر اساس مروری بر پیشینه آموزش و تربیت فارغ التحصیلان تربیت بدنی این است که آیا در عمل، دانش، مهارت و نگرش فارغ التحصیلان محصول دو نوع نظام برنامه‌ریزی درسی متفاوت در دانشگاههای تخصصی تربیت معلم و سایر دانشگاهها، می‌تواند در اثربخشی دو گروه معلمان تربیت بدنی تفاوت ایجاد کند. اگرچه در این مقاله نمی‌توان به جزئیات برنامه‌های درسی دوره‌های کاردانی و کارشناسی اشاره کرد، با این حال به‌جز مراکز تربیت معلم (دوره کارشناسی با گرایش تربیت دبیر تربیت بدنی مصوب جلسه ۳۶۹ مورخ ۱۳۷۷/۱۱/۴) سایر دانشگاهها از تنوع در دوره و در گرایشهای ارائه شده در دوره‌ها در طول سالهای پیش از ۱۳۸۹ برخوردار بوده اند. دوره کاردانی پیوسته تربیت بدنی مصوب جلسه ۴۱۴ مورخ ۱۳۸۱/۲/۲۴، دوره کارشناسی ناپیوسته با گرایش مدیریت و برنامه‌ریزی تربیت بدنی مصوب جلسه ۵۴۵ مورخ ۱۳۸۴/۲/۲۴، و حتی دوره‌هایی که رسماً در بایگانی دفتر برنامه‌ریزی آموزش عالی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری موجود نیست، اما در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی به چشم می‌خورند، همچون کارشناسی پیوسته تربیت بدنی با گرایشهای ورزش همگانی و علوم زیستی از جمله دوره‌هایی هستند که فارغ التحصیلان آنها در آزمونهای استخدامی شرکت کرده و جذب شده اند. البته اکنون دانشگاه فرهنگیان خود دارای برنامه خاص آموزش تربیت بدنی است که در سال ۱۳۹۵ به تصویب رسیده و هنوز دانشجویان آن فارغ التحصیل نشده اند. ماحصل این پیشینه نشان می‌دهد که واحدهای تربیتی و تمرین دبیری در دوره کارشناسی پیوسته و ناپیوسته تربیت دبیر موجود است در حالی‌که تقریباً سایر واحدهای درسی دارای همپوشانی بسیارند.

با توجه به نقش محوری معلم در نظام آموزشی جامعه، سزاوار است مسئولان آموزش و پرورش در گزینش معلمان با دقت و وسواسی خاص اقدام کنند و در نهایت معلمانی را انتخاب کنند که واجد ویژگیهای خاص علمی، اخلاقی و شخصیتی باشند تا بتوانند در تربیت نسل آینده موفق گردند (معصومی‌تروجنی، ۱۳۹۴). با توجه به روند فزایندهٔ گرایش آموزش و پرورش به حوزه تربیت و یادگیری سلامت و تربیت بدنی، معلمان تربیت بدنی باید به عنوان بخشی مهم از نیروی انسانی در نظام آموزش و پرورش مورد توجه قرار گیرند. بررسی اثربخشی دبیران تربیت بدنی از مسائل جالب و مهم در بحث مدیریت منابع انسانی است و بررسی تفاوت اثربخشی میان معلمان تعهد دبیری و استخدام شده از طریق آزمونهای استخدامی، تأثیر بسیار زیادی بر ارتقای

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-09-12]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.4.6.2]

بهره‌وری و تحقق شایستگیهای مورد نظر در دانش آموزان خواهد داشت. یافته‌های پژوهش حاضر به برنامه‌ریزان کمک می‌کند تا از ارجحیت دو شیوهٔ جذب و استخدام معلمان از طریق آزمونهای استخدامی و تعهد دبیری در تامین معلمان اثربخش آگاهی یابند. این آگاهی از نحوه جذب معلمان، مسئولان آموزش و پرورش را در بهره‌گیری از موثرترین شیوه جذب یاری می‌رساند.

روش تحقیق

این تحقیق از نظر روش گردآوری داده‌ها علی- مقایسه‌ای و از نظر هدف کاربردی است که به روش میدانی اجرا شده است. نمونه آماری پژوهش شامل ۱۰۰ نفر از معلمان زن و مرد تربیت‌بدنی مدارس مناطق ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸ و ۱۹ آموزش و پرورش جنوب شهر تهران بود که در این مناطق به‌صورت هدفمند انتخاب شدند. هر چند در ۵۰۴ مدرسه این پنج منطقه، از سالهای گذشته تاکنون ۴۱۶ معلم تربیت بدنی به شیوه‌های گوناگون جذب و به کار گرفته شده اند، اما با توجه به اینکه از سال ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۵ فارغ التحصیلان پذیرفته شده از آزمون استخدامی و فارغ‌التحصیلان دوره‌های چهار ساله دانشگاههای تخصصی وزارت آموزش و پرورش، با رویکرد جدیدی به کار گرفته شده اند، محقق بر آن شد تا نتایج تحقیق را بر اساس داده‌های مستخدمین سالهای ۱۳۹۱ الی ۱۳۹۵ کسب کند. ۳۰ نفر از افراد مورد بررسی معلمان تربیت بدنی جذب شده از طریق آزمون استخدامی بودند و ۷۰ نفر جذب شده از طریق تعهد دبیری. بر این منوال و به شکل متناظر، تعداد ۳۰ مدیر/معاون که دارای معلم تربیت بدنی آزمون استخدامی بودند و تعداد ۷۰ مدیر/ معاون که دارای معلم تربیت بدنی تعهد دبیری بودند به صورت هدفمند انتخاب شدند. در این پژوهش علاوه بر نمون برگ اطلاعات فردی، به منظور اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق از مقیاس استاندارد اثربخشی معلمان جیرامان استفاده شد که پایایی کل آن از سوی جیرامانا طراح این پرسشنامه به میزان ۰/۸۱ = α گزارش شده است (جوزف، ۲۰۱۳)، اما دباغ (۱۳۹۶) پایایی آن را ۰/۹۳ = α گزارش کرده است. این پرسشنامه جمعاً شامل ۶۰ سؤال و پنج مؤلفه جنبه‌های شخصیتی، جنبه‌های حرفه‌ای و شغلی، جنبه‌های ذهنی، جنبه‌های راهبردی و آموزشی و جنبه‌های اجتماعی است. مقیاس پرسشنامه به صورت لیکرت و هر گویه دارای ۵ گزینه، خیلی کم «۱ امتیاز»، کم «۲ امتیاز»، متوسط «۳ امتیاز»، زیاد«۴ امتیاز» و خیلی زیاد «۵ امتیاز» است. برای اطمینان از روایی صوری، سازه و محتوایی پرسشنامه‌ها، گروهی از متخصصان و اساتید دانشگاهی متن پرسشنامه را مطالعه و روایی آن را تأیید کردند. همچنین پایایی سؤالات از طریق آلفای کرونباخ

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-09-12]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.4.6.2]

برای جنبه‌های شخصیتی، حرفه‌ای و شغلی، ذهنی، راهبردی و آموزشی و اجتماعی به ترتیب ۰/۹۶، ۰/۹۶، ۰/۹۶، ۰/۹۲ و ۰/۹۳ محاسبه شد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روشهای آمار توصیفی مانند میانگین، درصد فراوانی، شاخصهای پراکندگی و انحراف استاندارد و از روشهای آمار استنباطی آزمون کولموگروف اسمیروف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها و در نهایت از آزمون یومن ویتنی برای مقایسه میانگین متغیر اثربخشی و خرده مقیاسهای مربوطه در دو جامعه استفاده شد. همچنین پژوهشگر برای افزایش دقت و سرعت در محاسبات از نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده کرده است.

یافته‌ها

نتایج توصیفی جامعه مورد تحقیق نشان می‌دهد که از لحاظ سنی، از میان مدیران مدارس جنوب شهر تهران، در گروه معلمان آزمون استخدامی ۸۳ درصد و در گروه معلمان تعهد دبیری ۹۱ درصد در دامنه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال، از لحاظ جنسیت در گروه معلمان آزمون استخدامی ۵۷ درصد مرد و در گروه معلمان تعهد دبیری ۶۴ درصد زن، از لحاظ میزان تحصیلات در گروه معلمان آزمون استخدامی ۶۷ درصد دارای تحصیلات کارشناسی و در گروه معلمان تعهد دبیری ۴۹ درصد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد، از لحاظ سابقه مدیریتی در گروه معلمان آزمون استخدامی ۷۰ درصد و در گروه معلمان تعهد دبیری ۴۰ درصد دارای سابقه مدیریت کمتر از ۱۰ سال بودند.

جدول ۱: بررسی وضعیت نرمال بودن داده‌ها با آزمون کولموگروف- اسمیرنف

متغیر	کولموگروف اسمیرنف		وضعیت نرمال بودن
	مقدارآماره	سطح معناداری	
جنبه‌های شخصی	۰/۲۷۱	۰/۰۰۱	غیر نرمال
جنبه‌های حرفه‌ای	۰/۲۰۱	۰/۰۰۱	غیر نرمال
جنبه‌های ذهنی	۰/۱۸۹	۰/۰۰۱	غیر نرمال
جنبه‌های آموزشی	۰/۲۵۱	۰/۰۰۱	غیر نرمال
جنبه‌های اجتماعی	۰/۱۹۹	۰/۰۰۱	غیر نرمال

در جدول ۱ نتایج آزمون فرضیه نرمال بودن خرده‌مقیاسهای اثربخشی تحقیق در سطح معناداری $\alpha=$ ۰/۰۰۱ نشان داده شده است. همان‌طور که جدول نشان می‌دهد، توزیع متغیر اثربخشی و خرده‌مقیاسهای آن غیر نرمال است، در نتیجه پژوهشگر مجاز به استفاده از آمار پارامتریک نیست و می‌تواند از شاخصهای آمار ناپارامتریک برای محاسبه تفاوت میانگین نمرات به‌دست آمده از پرسشنامه‌های توزیع شده در دو نمونه برگرفته از جامعه معلمان تربیت بدنی جذب شده از طریق آزمونهای استخدامی و معلمان تعهد دبیری استفاده کند.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-09-12]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.4.6.2]

جدول ۲: میزان اثربخشی معلمان تربیت بدنی جذب شده از طریق آزمونهای استخدامی و معلمان تعهد دبیری

	طبقه بندی	تعداد	نسبت مشاهده شده	نسبت آزمون	سطح معناداری
اثربخشی کل	گروه اول کمتر از ۳	۷	۰/۰۷	۰/۵	۰/۰۰۰
	گروه دوم بیشتر از ۳	۹۲	۰/۹۳		
	مجموع	۱۰۰	۱		
معلمان جذب شده آزمون استخدامی	گروه اول کمتر از ۳	۵	۰/۰۷	۰/۵	۰/۰۰۰
	گروه دوم بیشتر از ۳	۶۴	۰/۹۳		
	مجموع	۶۹	۱		
معلمان جذب شده تعهد دبیری	گروه اول کمتر از ۳	۲	۰/۰۷	۰/۵	۰/۰۰۰
	گروه دوم بیشتر از ۳	۲۸	۰/۹۳		
	مجموع	۳۰	۱		

در جدول ۲ اثربخشی معلمان تربیت بدنی با استفاده آزمون دو جمله ای نمایش داده شده است. همان‌طور که نتایج نشان داده است اثربخشی مجموع هر دو گروه از معلمان تربیت بدنی جذب شده از طریق آزمونهای استخدامی و معلمان تعهد دبیری از نظر آماری معنادار است. در این زمینه با توجه به اینکه نقطه تفکیک گروهها ۳ در نظر گرفته شده است، مشاهده می‌شود که نسبت مشاهده شده کمتر از ۳ مقدار ۰/۰۷ و نسبت مشاهده شده بالاتر از ۳ مقدار ۰/۹۳ درصد بوده است. لذا با توجه به سطح معناداری مشاهده شده که ۰/۰۰۰ است، می‌توان گفت که معلمان تربیت بدنی در مجموع اثربخش بوده اند.

جدول ۳: مقایسهٔ میانگین میزان اثربخشی و جنبه‌های آن در دو گروه معلمان تربیت بدنی جذب شده از طریق آزمونهای استخدامی و معلمان تعهد دبیری

مؤلفه‌ها	گروه	میانگین رتبه‌ها	مجموع رتبه‌ها	من ویتنی	ویلکاکسون	Z	سطح معناداری
اثربخشی کل	استخدامی	۴۸/۸۲	۱۴۶۴	۹۹۹	۱۴۶۴	-/۳۸۱	۰/۷۰۳
	تعهد دبیری	۵۱/۲۲	۳۵۸۵				
جنبه‌های شخصی	استخدامی	۴۵/۸۷	۱۳۷۶	۹۱۱	۱۳۷۶	-۱/۰۶۱	۰/۲۸۸
	تعهد دبیری	۵۲/۴۹	۳۶۷۴				
جنبه‌های حرفه ای	استخدامی	۴۷/۴۰	۱۴۲۲	۹۵۷	۱۴۲۲	-/۷۱۱	۰/۴۷۷
	تعهد دبیری	۵۱/۸۳	۳۶۲۸				
جنبه‌های ذهنی	استخدامی	۵۲/۹۱	۱۵۷۷	۱۰۰۷	۳۴۹۲	-/۳۲۶	۰/۷۴۵
	تعهد دبیری	۴۹/۸۹	۳۴۹۲				
جنبه‌های آموزشی	استخدامی	۴۷/۶۸	۱۴۳۰	۹۶۵	۱۴۳۰	-/۶۶۹	۰/۵۰۴
	تعهد دبیری	۵۱/۷۱	۳۶۱۹				
جنبه‌های اجتماعی	استخدامی	۴۹/۵۳	۱۴۸۶	۱۰۲۱	۱۴۸۶	-/۲۲۵	۰/۸۲۲
	تعهد دبیری	۵۰/۹۱	۳۵۶۴				

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-09-12]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.4.6.2]

همان‌گونه که نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد، به طور کلی میان اثربخشی معلمان تربیت بدنی جذب شده از طریق آزمونهای استخدامی و معلمان تعهد دبیری با توجه به (sig=۰/۷۰۳ ، U=۹۹۹)، در مقایسه با α=۰/۰۵ از نظر آماری تفاوت معنادار نیست. همچنین میان مؤلفه‌های آن شامل جنبه‌های شخصی با توجه به (U=۹۱۱ , sig=۰/۲۸۸)، جنبه‌های حرفه ای با توجه به (U=۹۵۷ , sig=۰/۴۷۷)، جنبه‌های ذهنی با توجه به (U=۱۰۰۷ , sig=۰/۷۴۵)، جنبه‌های آموزشی با توجه به (U=۹۶۵ , sig=۰/۵۰۴) و جنبه‌های اجتماعی با توجه به (U=۱۰۲۱ , sig=۰/۸۲۲)، از نظر آماری تفاوت معنادار نیست. در نتیجه میان پنج مؤلفه اثربخشی معلمان تربیت بدنی در دو گروه استخدامی و تعهد دبیری هیچ گونه تفاوتی وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که به طور کلی میان اثربخشی معلمان تربیت بدنی در دو گروه جذب شده از طریق آزمونهای استخدامی و معلمان تعهد دبیری از نظر آماری تفاوت معنادار وجود ندارد. همچنین میان پنج مؤلفه اثربخشی شامل جنبه‌های شخصی، جنبه‌های حرفه‌ای و شغلی، جنبه‌های ذهنی، جنبه‌های راهبردهای آموزشی و جنبه‌های اجتماعی معلمان تربیت بدنی جذب شده از طریق آزمونهای استخدامی و معلمان تعهد دبیری از نظر آماری تفاوت معنادار مشاهده نشد. همچنین، نتایج تحقیق نشان داد که دو گروه معلمان تربیت بدنی جذب شده از طریق آزمونهای استخدامی و معلمان تعهد دبیری دارای سطح اثربخشی بالاتر از متوسط هستند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که هر دو گروه معلمان تربیت بدنی جذب شده دارای اثربخشی تقریباً بالایی هستند و از این لحاظ هیچ گونه تفاوتی میان آنها وجود ندارد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات یحیی‌بنیان و اقدسی (۱۳۹۵)، گراوند و عباس‌پور (۱۳۹۱) و دوستار و کابینی‌مقدم (۱۳۹۰)، ناهمخوان است، اما با نتایج تحقیق تقی‌پور ظهیر و همکاران (۱۳۸۸)، همخوانی دارد. به نظر می‌رسد دلیل احتمالی این ناهمخوانی را بتوان به فضای متفاوت تحقیقات، جامعه متفاوت پژوهشها و ملاکهای متفاوت سنجش اثربخشی در پژوهشهای ذکر شده نسبت داد.

شاید انتظار بر این است که اثربخشی معلمان تربیت بدنی که از طریق مراکز تربیت معلم جذب آموزش و پرورش شده اند، نسبت به معلمان جذب شده از طریق آزمونهای استخدامی، بیشتر باشد. به هر حال مراکز تربیت معلم به مدت طولانی‌تر و شاید در طول دوران تحصیل دانشجو- معلمان، مشغول آموزش و آماده‌سازی آنها به صورت اختصاصی برای یادگیری حرفه معلمی هستند و برنامه‌های دقیق‌تر و منسجم‌تری برای رسیدن به این مهم طراحی شده است، اما

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-09-12]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.4.6.2]

معلمان تربیت‌بدنی که از طریق آزمونهای استخدامی جذب آموزش و پرورش شده اند، زمان کمتری را به صورت اختصاصی آموزش دیده اند. همچنین برنامه‌هایی کوتاه‌تر برای آشنایی آنها با مهارتهای حرفه ای معلم تربیت بدنی طراحی شده و صرفاً بر حسب نیازی که آموزش و پرورش به آنها داشته است، جذب شده اند. بنابراین انتظار می‌رود که اثربخشی گروه اول در مقایسه با گروه دوم بیشتر باشد، اما میانگین اثربخشی هر دو گروه یکسان است.

اینکه هیچ تفاوتی میان این دو گروه از لحاظ میزان اثربخشی آنها وجود ندارد، نشان دهنده این است که این معلمان تربیت بدنی به خوبی برای ایفای نقش معلمی آماده نشده اند و این ممکن است به دلیل مشکلاتی مانند ضعف برنامه‌ریزیهای درسی، عدم انطباق برنامه‌ها با مهارتهای معلمان تربیت بدنی، عملیاتی نشدن برنامه‌ها، همراستا نبودن نظریه و عمل، ضعف ساختاری و کمبود امکانات، عدم حمایت مدیران، مشکلات معیشتی معلمان، کمبود انگیزه معلمان و ... باشد که ضروری است در پژوهشهای آینده به آنها پرداخته شود. به بیان دیگر می‌توان گفت که این عدم تفاوت ممکن است به این دلیل باشد که محتوا و دروسی که وزارت آموزش و پرورش ارائه کرده با دروس ارائه شده در دانشگاههای تابعه در وزارت علوم، تفاوتی نداشته و یکسان است. همچنین هنگام جذب دانشجویان در مراکز و دانشگاههای تربیت معلم، معیارهای مشخص و مورد نیاز شخصیتی، حرفه‌ای و شغلی، ذهنی و اجتماعی وجود ندارد یا کمتر به آن توجه می‌شود. از سویی هم به دلیل عدم وجود نگرش و دیدگاه مناسب مدیران مدارس به درس تربیت بدنی، عدم وجود تجهیزات و امکانات کافی برای ارائه کردن مطلوب این درس، عدم برنامه‌ریزی آموزشی مناسب و عدم وجود محتوای آموزشی یکسان، وضعیت نامناسب برگزاری مسابقات و فعالیتهای ورزشی فوق‌برنامه در مدارس و شیوه ارزشیابی نامناسب و عدم استفاده کاربردی از نتایج، اثربخشی معلمان تربیت بدنی در جنوب تهران (مناطق ۱۵ تا ۱۹) از حد متوسط بالاتر بوده است، اما در وضعیت بسیار مطلوب قرار ندارد.

در مجموع در پاسخ به سؤال اصلی تحقیق مبنی بر مقایسه اثربخشی معلمان بر اساس نوع استخدام آنها یا به عبارتی مقایسه معلمانی که مقرر بوده تا برای معلمی تربیت بدنی آموزش داده شوند، در مقابل معلمانی که بدون توجه به فلسفه معلمی تحصیل کرده اند، باید گفت نتایج پژوهش حاضر در مناطق ۱۵ الی ۱۹ آموزش و پرورش تهران نشان می‌دهد تفاوتی معنادار میان اثربخشی این دو گروه وجود نداشته است و احتمالاً بررسی عوامل گوناگون از جمله محتوای دروس تحصیلی آنها امری ضروری است.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-09-12]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.4.6.2]

پیشنهادها

بر اساس نتایج تحقیق، پیشنهادهای کاربردی زیر برای به‌کارگیری مدیران و مسئولان مربوطه ارائه می‌شود:

۱. با توجه به اینکه در نظام آموزش و پرورش ایران شاخصهای اثربخشی مناسبی برای سنجش میزان مطلوب اثربخشی معلمان تربیت بدنی و ورزش براساس مبانی نظری تحول در نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی جمهوری اسلامی ایران وجود ندارد، بنابراین پیشنهاد می‌شود که شاخصها/ابزارهای سنجش اثربخشی برای اندازه‌گیری اثربخشی معلمان تربیت بدنی و ورزش طراحی و تدوین شود.

۲. نظر به اینکه میانگین اثربخشی در دو نمونه کمی بالاتر از میانگین است، پیشنهاد می‌شود با اجرای دوره‌های آموزش ضمن خدمت مرتبط با سرفصلهای فن تعلیم و تربیت در ورزش (پداگوژی ورزشی) در افزایش کمّی و ارتقای کیفی اثربخشی معلمان تربیت بدنی کوشش شود.

۳. با توجه به تاسیس دانشگاه فرهنگیان و تصویب و اجرای برنامه درسی آموزش تربیت بدنی ویژه این دانشگاه و همچنین جذب و تربیت معلم از طریق ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، پیشنهاد می‌شود پژوهشی در زمینه مقایسه اثربخشی معلمان تربیت بدنی جذب شده از طریق آزمونهای استخدامی (ماده ۲۸) و معلمان تربیت بدنی فارغ التحصیل دوره کارشناسی پیوسته آموزش تربیت بدنی (دوره شبانه روزی دانشگاه فرهنگیان) انجام شود.

۴. با توجه به عدم وجود تفاوت معنادار میان میانگینهای اثربخشی دو نمونه، پیشنهاد می‌شود پژوهشی مشابه با نمونه‌های دیگر از همین دو جامعه انجام شود تا اعتبار یافته‌های به‌دست آمده مشخص شود.

۵. چنانچه جذب از طریق آزمونهای استخدامی ادامه یابد و یافته‌های پژوهشها نشان دهند که اختلاف معناداری میان اثربخشی فارغ‌التحصیلان دانشگاههای دیگر و دانشگاه فرهنگیان وجود ندارد، لازم است دلیل این یکسانی از طریق پژوهشها مشخص شود.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-09-12]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.4.6.2]

منابع

اساسنامه دانشگاه فرهنگیان. (۱۳۹۰). تهران: دانشگاه فرهنگیان.

برنامه راهبردی دانشگاه فرهنگیان در افق چشم انداز ۱۴۰۴. (۱۳۹۵). تهران: دانشگاه فرهنگیان.

تقی‌پور ظهیر، علی؛ امین فر، مرتضی و باقری، سیفعلی. (۱۳۸۸). بررسی و مقایسه اثربخشی معلمان جذب شده از نهضت سوادآموزی و معلمان جذب شده از آموزش عالی و مراکز تربیت معلم در دوره ابتدایی. *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۱(۲)، ۳۷-۵۶.

دباغ، هومن. (۱۳۹۶). *مقایسه اثربخشی معلمان تربیت بدنی زن و مرد دوره اول متوسطه شهر تهران از دیدگاه مدیران مدارس*. پایان نامه منتشر نشده. قزوین، موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی علامه قزوینی.

دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش. (۱۳۹۰). *سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، (سند مشهد مقدس)*. تهران: وزارت آموزش و پرورش با همکاری شورای عالی انقلاب فرهنگی.

_____ (۱۳۹۱). *برنامه درسی ملی جمهوری اسلامی ایران* ، مصوبه اسفند ۱۳۹۱. تهران: شورای عالی آموزش و پرورش با همکاری سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.

دوستار، محمد و کابینی‌مقدم، سلیمان. (۱۳۹۰). بررسی مقایسه ای عملکرد معلمان حق التدریس و رسمی در آموزش و پرورش استان گیلان. *فصلنامه روانشناسی تربیتی*، ۲(۳)، ۱۳-۲۸.

رضوی، سید محمدحسین؛ شعبانی‌بهار، غلامرضا و سجادی، سید احمد. (۱۳۹۰). تحلیل عوامل تاثیرگذار در کیفیت‌بخشی درس تربیت بدنی مدارس راهنمایی از دیدگاه معلمان ورزش. *پژوهش نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، ۷(۱۴)، ۱۰۳-۱۱۳.

رمضانی، علی‌محمد. (۱۳۸۹). *مطالعه فرهنگی سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی و رضایت شغلی مدیران و معلمان متوسطه شهر فسا در سال ۸۹-۸۸*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت.

گراوند، منیژه و عباس‌پور؛ عباس. (۱۳۹۱). مقایسه اثربخشی معلمان جذب شده از مراکز تربیت معلم و حق التدریس از دیدگاه مدیران مدارس راهنمایی شهر تهران. *فصلنامه روان‌شناسی تربیتی* ، ۲۴ (۸)، ۹۹- ۱۱۸.

محمدی، علیرضا. (۱۳۸۷). ارزشیابی برنامه‌ریزی نیروی انسانی در آموزش و پرورش ایران و مشکلات آن. *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ۲۴ (۲)، ۱۴۷-۱۷۶.

معصومی تروجنی، روح الله؛ حیدرزاده زواردهی، عیسی و رضا قلی‌پور، حسین. (۱۳۹۴). *بررسی نقش تربیتی معلم در نظام آموزشی*. کنفرانس سراسری دانش و فناوری علوم تربیتی، مطالعات اجتماعی و روانشناسی ایران. تهران، موسسه برگزار کننده همایش‌های توسعه محور دانش و فناوری سام ایرانیان.

میرسپاسی، ناصر. (۱۳۹۶). *مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار*، چاپ و ویرایش جدید. تهران: موسسه انتشاراتی میر.

یحیی‌بنیان، روح‌انگیز و اقدسی، علی‌نقی. (۱۳۹۵). *مقایسه عملکرد معلمان ابتدایی جذب شده دانشگاه فرهنگیان، نهضت سوادآموزی و استخدام آزاد از فارغ التحصیلان دانشگاه‌ها*. همایش پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران، موسسه پژوهشی مدیریت مدبر، دانشگاه تهران.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-09-12]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.4.6.2]

Chen, W., Zhu, W., Mason, S., Hammond-Bennett, A., & Colombo-Dougovito, A. (2016). Effectiveness of quality physical education in improving students' manipulative skill competency. *Journal of Sport and Health Science, 5*(2), 231-238.

Joseph, B. (2013). *Teacher effectiveness and professional competency among higher secondary school teachers in Kottayam district Kerala*. Doctoral dissertation, Department of Education, College of Arts and Commerce, Andhra University, Visakhapatnam.

LeTendre, G.K., & Wiseman, A.W. (2015). Introduction: The challenges of teacher effectiveness and quality worldwide. In G.K. LeTendre, & A.W. Wiseman (Eds.), *Promoting and sustaining a quality teacher workforce* (*International perspectives on education and society series, Vol. 27,* pp. 1-38). Emerald Group Publishing Limited.

McKenzie, T.L., & Lounsbery, M.A.F. (2013). Physical education teacher effectiveness in a public health context. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, *84*(4), 419-430.

Mohd Zairi, H., Azman, H., Nur Bahiyah, A. W., & Julia, J., (2015). Determining teaching effectiveness for physical education teacher. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 172*, 733-740.

Pišot, R., Plevnik, M., & Štemberger, V. (2014). Effective teaching in physical education: Slovenian perspective. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, *85*(2), 153-156.

Riekenberg, J.J. (2010). *The relationship between student perception of teachers and classrooms, teacher goal orientation toward teaching, and student ratings of teacher effectiveness.* Doctoral dissertation, The University of Texas at Austin.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-09-12]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.4.6.2]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.4.6.2]
[Downloaded from qjoe.ir on 2026-09-12]