تبیین شاخصهای ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی شهر تهران

دکتر شهرام نظری*
دکتر بهزاد دیوکان**
محسن کوثری‌پور***

چکیده

هدف این پژوهش، تبیین شاخصهای ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی شهر تهران بوده است. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها از نوع پژوهشهای همبستگی است که به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری آن را همه معلمان تربیت‌بدنی مرد و زن مناطق ۱۹ گانه شهر تهران تشکیل داده اند. در این تحقیق تعداد ۳۸۴ معلم تربیت‌بدنی به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای هدفمند، با استفاده از فرمول حجم جامعه نامحدود کوکران به عنوان نمونه انتخاب شدند. به این‌صورت که مناطق نوزدهگانه آموزش‌وپرورش تهران به پنج بخش شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز تقسیم شده است و از هر بخش یک منطقه به‌عنوان نمونه انتخاب و پرسشنامه‌های پژوهش میان معلمان تربیت‌بدنی آن مناطق توزیع شده است. ابزار مورد استفاده، پرسشنامه مقیاس ارزیابی معلمان تربیت‌بدنی (یلدیز، ۲۰۰۸) شامل ۴۷ سؤال بر اساس پیوستار پنج ارزشی لیکرت با آلفای کرونباخ ۰/۷۹ بوده است. برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از روش تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد که بیشتر معلمان معتقدند که کمیته‌ای چندگانه برای ارزیابی عملکردشان تشکیل شود و ارزیابی در پایان هر ترم تحصیلی انجام گیرد. یافته‌های پژوهش نشان دادند که تبیین شاخصهای ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی از برازش کافی برخوردار است. در این مدل، شاخصهای ارزیابی عملکرد شامل شاخص کلی عملکرد معلم، شاخص ارزیابی عملکرد محتوای برنامه‌درسی، شاخص عملکردهای فوق‌برنامه، شاخصهای مدیریتی عملکرد، عوامل کاهش‌دهنده عملکرد معلمان، نکات مهم در ارزیابی عملکرد معلمان و به‌کارگیری ارزیابی عملکرد در تصمیمات مختلف بودند.

کلید واژگان: ارزیابی عملکرد، معلمان تربیت‌بدنی، شاخصهای ارزیابی

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۲/۱۱ تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۰/۶

* استادیار گروه تربیت‌بدنی، دانشگاه فرهنگیان، پردیس شهید چمران، تهران shahram.nazari@yahoo.com
** استادیار گروه تربیت بدنی، واحد تهران شرق، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول) Divkan.Behzad@gmail.com
*** دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، مرکز تحصیلات تکمیلی تهران m.kosaripoor@gmail.com

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1399.36.1.6.0]

مقدمه و بیان مسئله

بهبود مستمر عملکرد سازمانها، نیروی بزرگ هم‌افزایی[1] ایجاد می‌کند که این نیرو می‌تواند پشتیبان برنامه رشد، توسعه و تعالی سازمان شود. بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت کارها و رسیدن به اهداف، شناسایی چالشهای پیش روی سازمان، کسب بازخورد و اطلاع از میزان اجرای سیاستهای تدوین شده و شناسایی مواردی که به بهبود احتیاج دارند، بهبود مستمر عملکرد میسر نخواهد بود. موارد مذکور بدون ارزیابی[2] امکان‌پذیر نیست. همچنین در هر سازمان مهم‌ترین عامل دستیابی به اهداف، نیروی انسانی آن سازمان است. ازاین‌رو دستیابی به سیستمهای کارا برای ارزیابی عملکرد کارکنان[3] یکی از اهداف مدیریت منابع انسانی[4] است (پارسا و همکاران، ۱۳۹۲).

ارزیابی عملکرد، فرایندی است که از طریق آن می‌توان کار کارکنان را در فواصل معین و به‌طور رسمی مورد بررسی و سنجش قرار داد. شناخت کارکنان شاخص و اعطای پاداش به آنها و از این طریق، ایجاد انگیزه برای بهبود عملکرد کارکنان، از علل اصلی ارزیابی عملکرد است (دِآندرس[5] و همکاران، ۲۰۱۰). اسنل، موریس و بالندر[6] (۲۰۱۵) اهداف ارزیابی کارکنان را به دو دسته اهداف توسعه‌ای و اهداف اداری- اجرایی تقسیم کرده‌اند. در تعریف دیگری ارزیابی عملکرد، سنجش سیستماتیک و منظم کار افراد در ارتباط با نحوه انجام وظیفه آنها در مشاغل محوله و تعیین پتانسیل موجود در آنها برای رشد و بهبود است (میرسپاسی، ۱۳۹۶).

امروزه ضرورت ارزیابی آنچنان محرز شده است که در هر نظام و دستگاه اداری به منزلهٔ امری اجتناب‌ناپذیر مطرح است و لازمه مدیریت صحیح و پویا به شمار می‌رود (همتی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۷). آموزش‌وپرورش، اساسی‌ترین و مهم‌ترین نهاد تعلیم و تربیت در هر کشور است و آینده هر کشور، بستگی به کیفیت عملکرد این نهاد دارد (حسین‌علیانی، ۱۳۹۰). در آموزش‌وپرورش به‌دلیل اهداف معنوی و تربیتی، معلمان به منزلهٔ مهم‌ترین عوامل اثرگذار در تعلیم و تربیت محسوب می‌شوند (عسکریان، ۱۳۹۷)، بنابراین یکی از مسائل عمده در نهاد آموزش‌وپرورش باتوجه به گستردگی جامعه نیروی انسانی، به‌ویژه معلمان، تقویت نیروی انسانی است و منظور از تقویت نیروی انسانی بالا بردن دانش، مهارتها، تواناییها و انگیزه‌های کارکنان به‌ویژه معلمان شاغل در این سازمان است و این پیشرفت جز در سایه ارزیابی امکان‌پذیر نیست (همتی‌نژاد و همکاران،

1. Synergy
2. Assessment
3. Employees performance assessment
4. Human resources management
5. De Andres
6. Snell, Morris & Bohlander

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1399.36.1.6.0]

۱۳۸۸). رابینسون و کمبل[1] (۲۰۱۰) در پژوهش خود بیان کرده اند که ارزیابی عملکرد معلمان سبب افزایش کارایی آموزشی و اثربخشی مدرسه می‌شود. کمبل (۲۰۱۴) بیان داشت که جایگاه معلمان را می‌توان از طریق ارزیابی عملکرد آنان مشخص کرد. ازنظر معلمان ارزیابی عملکرد می‌تواند فرصتهای رشد و تکامل را برای آنان فراهم کند. الیوت[2] (۲۰۱۵) بیان می‌کند که ارزیابی معلمان می‌تواند یک اهرم کلیدی برای افزایش تمرکز بر کیفیت آموزش باشد. درک جنبه‌های مختلف ارزیابی عملکرد موفق برای معلمان ضروری است. همچنین در سند تحول بنیادین نظام تعلیم و تربیت جمهوری اسلامی ایران، «استقرار نظام ارزیابی و سنجش صلاحیتهای عمومی، تخصصی و حرفه‌ای معلمان مبتنی بر شاخصهای آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و تربیتی برای ارتقا» به‌عنوان یکی از سیاستهای کلی از سوی مقام معظم رهبری معرفی شده است (مبانی نظری تحول بنیادین تعلیم و تربیت، ۱۳۹۰).

در میان دروسی که در نظام آموزش‌وپرورش در برنامه‌درسی دانش‌آموزان در مقاطع مختلف گنجانده شده است، زنگ ورزش یا درس تربیت‌بدنی در حکم یکی از دروس اصلی است. در سند تحول بنیادین تعلیم و تربیت کشور، هدف غایی در آموزش‌وپرورش، تربیت دانش‌آموزان در همه ساحتهای تعلیم و تربیت و دستیابی به حیات طیبه است. یکی از ساحتهای ششگانه تعلیم و تربیت، ساحت زیستی- بدنی است. در آموزش‌وپرورش به دلیل آنچه بیان شد و همچنین بر اساس اهداف معنوی و تربیتی که در سند تحول بنیادین تعلیم و تربیت کشور پیش‌بینی شده است، معلمان مهم‌ترین عوامل اثرگذار در تعلیم و تربیت محسوب می‌شوند و سرمایه‌گذاری بیشتر روی نیروی انسانی آموزش‌وپرورش (معلمان) به معنای افزایش دانش و قدرتمند کردن زیربنای جامعه است. معلم تربیت‌بدنی نیز به مثابه جزئی از این نیروهای انسانی، وظایف خطیری همچون ایجاد آمادگی بدنی، ایجاد صفات اخلاقی و اجتماعی پسندیده، پر کردن اوقات فراغت و آموزش شیوه درست زندگی به دانش‌آموزان را به عهده دارد.

معلمان تربیت‌بدنی با توجه به شرح وظایف آنها و ماهیت شغلی‌شان، نقشی بسزا در دستیابی به اهدف دارند. تحقق اهداف درس تربیت‌بدنی در مدارس که عبارت اند از توسعه ابعاد جسمانی، حرکتی، اجتماعی فرهنگی و روانی، مستلزم فعالیت معلمان تربیت‌بدنی بادانش، متعهد، کارا و اثربخش در مدارس است (خلجی، بهرام و آقاپور، ۱۳۹۷)؛ بنابراین مسئولان تربیت‌بدنی آموزش‌وپرورش و همچنین مدیران مدارس برای اینکه از معلمان تربیت‌بدنی کارآمد در مدارس

1. Robinson & Campbell
2. Elliott

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1399.36.1.6.0]

برخوردار باشند و بازدهی کلاسهای تربیت‌بدنی مدارس را به حداکثر کارایی و اثربخشی برسانند، باید عملکرد معلمان تربیت‌بدنی را به‌طور مرتب با روشهای مناسب کنترل و ارزیابی کنند. درواقع ارزیابی عملکرد فرایندی است که مدیران آموزش‌وپرورش و مدارس به کمک آن رفتارهای کاری معلمان تربیت‌بدنی را از طریق سنجش و مقایسه آنها با معیارهای از پیش تنظیم‌شده، ارزیابی و نتایج را ثبت می‌کنند و آنها را به اطلاع معلمان تربیت‌بدنی می‌رسانند (کشاورز، فریدفتحی و آزادی، ۱۳۹۵).

آنچه تاکنون بیان شد بیشتر در مورد ضرورت ارزیابی عملکرد نیروی انسانی در سازمانهای مختلف ازجمله آموزش‌وپرورش بوده است، اما موضوع بسیار مهم در ارزیابی عملکرد، تعیین شاخصهای مناسب به‌عنوان مبنای استاندارد برای ارزیابی عملکرد است. در بسیاری از سازمانها ارزیابی عملکرد صورت می‌گیرد، اما ازآنجاکه معیارهای لحاظ شده مناسب نیستند، نتایج به‌دست‌آمده از این ارزیابیها قابل‌اطمینان نیست. لذا بدیهی است که پیش از ارزیابی عملکرد در هر سازمانی ابتدا باید معیارهای مناسب برای ارزیابی عملکرد نیروی انسانی در آن سازمان شناسایی شود، سپس مبنای ارزیابی قرار گیرد (گرجی و صیامی، ۱۳۸۷). سانتیاگو و بناویدس[1] (۲۰۰۹) نیز بیان کرده اند که ارزیابی معلم، نیاز به تدوین استاندارد و معیار ارزیابی دارد تا ارزیابی مناسب و درستی از عملکرد معلمان صورت گیرد. ارزیابی عملکرد معلمان ازجمله معلمان تربیت‌بدنی برای دستیابی به اهدافی همچون ایجاد انگیزه در معلمان، تشخیص نیازهای آموزشی، ارائه بازخورد مورد نیاز به معلمان، ترفیعات و نقل‌وانتقالات، کنترل رتبه و تشخیص ضعفها و نارساییهای عملکرد آنان انجام می‌شود تا معلمان پس از شروع به کار در مدرسه به‌منظور دستیابی به اهداف تعیین شده در سند تحول بنیادین تعلیم و تربیت و برنامه درسی ملی و نیز پیشرفت عملکرد خویش، از موقعیت و چگونگی عملکرد خود آگاهی یابند. به‌منظور شناسایی معیارهای ارزیابی عملکرد پژوهشهای مختلفی ازجمله در میان معلمان تربیت‌بدنی انجام شده است که خلاصه‌ای از نتایج این تحقیقات ارائه می‌شود.

کشاورز و همکاران (۱۳۹۵) و موسوی‌راد، روزبهانی و روه (۱۳۹۳) در پژوهشهایی به‌منظور ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی، مهارتهای علمی، مهارتهای پژوهشی، مهارتهای ورزشی، مهارتهای آموزشی و یاددهی، مهارتهای اجتماعی و مهارتهای رفتاری و اخلاقی را به‌عنوان معیارهای ارزیابی عملکرد بررسی کرده اند. گچ‌پزیان، کهندل و صداقتی (۱۳۹۴) به ترتیب اولویت

1. Santiago & Benavides

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1399.36.1.6.0]

نحوه اجرای درس، آمادگی جسمانی، توانایی اجرای مهارت، ویژگیهای اجتماعی- انسانی، رفتارهای شغلی، توانایی حرفه‌ای، میزان دانش، ویژگیهای شخصیتی و نگرش شغلی را به‌عنوان شاخصهای ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی معرفی کرده اند. میرکاظمی، حسین‌علیانی و کشتی‌دار (۱۳۹۳) در پژوهشی به روش توصیفی- تحلیلی و بر اساس نظرات خبرگان ابتدا ۸ معیار (مقامها و امتیازات، عملکرد علمی- پژوهشی، عملکرد سازمانی، عملکرد آموزشی- ورزشی، سابقه ورزشی، سابقه علمی- آموزشی، منابع در دسترس، میزان جذب سرمایه به طریق اسپانسر) را در قالب ۳۴ گزینه به‌عنوان شاخصهای ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی معرفی کرده اند. همتی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی شاخصهای ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی را به دو بُعد عملکردی (نظم و انضباط، انجام مسابقات ورزشی، امور آموزشی، رعایت دستورالعمل امتحانات و ارزشیابی، استفاده از امکانات ورزشی و حفاظت آن، همکاری با دبیران و اولیای مدرسه، شرکت در جلسات، همکاری با اولیاء دانش‌آموزان و کانونهای ورزشی) و فرایندی (رعایت مقررات و انضباط اداری، رفتار و برخورد مناسب با اولیاء دانش‌آموزان و همکاران، پشتکار و جدیت در کار، ابتکار، خلاقیت و نوآوری، افزایش معلومات و مهارتهای شغلی، انتقال معلومات، انعطاف‌پذیری، رعایت شعائر، اخلاق و رفتار اسلامی) تقسیم کرده اند.

کریستنسن و بارنی[1] (۲۰۰۸) نمون‌برگ (چک‌لیستی) را به‌منظور خودارزیابی معلمان تربیت‌بدنی طراحی و ارائه کرده اند. در این نمون برگ معیارهای خودارزیابی شامل سازماندهی کلاسی، پیش‌بینی و آمادگی آموزشی، ارائه آموزشی، ارزیابی دانش‌آموزان، بازتاب دروس گذشته، بازتاب خودارزیابی و فرصتهای رشد بوده است. یلدیز[2] (۲۰۱۳) در پژوهشی معیارهای ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی ترکیه را شناسایی کرده است. در این پژوهش معیار عملکرد کلی معلم، معیار عملکرد محتوای برنامه‌درسی، معیار عملکردهای فوق‌برنامه، معیارهای مدیریتی عملکرد، معیار عوامل کاهش عملکرد، معیار موارد قابل‌ملاحظه در عملکرد و معیار به‌کارگیری ارزیابی عملکرد در تصمیمات به‌عنوان معیارهای ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی معرفی شده اند. آرناتو و پانک[3] (۲۰۱۵) به‌منظور ارزیابی اعضای هیأت‌علمی ده شاخص را به‌عنوان معیارهای ارزیابی عملکرد معرفی کردند. این شاخصها عبارت بودند از: دانش جامع در زمینه تدریس، در دسترس بودن برای برقراری ارتباط با دانشجویان، مهارتهای ارائه، شور و شوق برای تدریس،

1. Christenson & Barney
2. Yıldız
3. Arnăutu & Panc

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1399.36.1.6.0]

آماده‌سازی و مدیریت کلاس، آزمونهای دانشجویی، کیفیت مطالب و مواد آموزشی، بهره‌وری علمی و پژوهشی، مهارتهای مدیریتی و اجرایی و شهرت. سایین و ارسلان[1] (۲۰۱۷) در پژوهشی با هدف تعیین معیارهای ارزیابی عملکرد معلمان در کشور ترکیه براساس نظرات معلمان، مدیران و دانش‌آموزان و به روش تحلیل عاملی با چرخش واریماکس دریافتند که مقیاس ارزیابی عملکرد معلمان شامل ۳۹ مورد در قالب شش بُعد است. این ابعاد شامل: ۱. توسعه حرفه‌ای و سنجش دانش‌آموزان (۸ مورد)، ۲. سازماندهی محیط یادگیری (۷ مورد)، ۳. تعامل در کلاس (۹ مورد)، ۴. کمک به پیشرفت دانش‌آموزان (۶ مورد)، ۵. داشتن تعامل در محیط مدرسه (۴ مورد)، ۶. داشتن نقش مدل برای دانش‌آموزان (۵ مورد).

همان‌طور که مبانی نظری و پیشینه پژوهش نشان می‌دهد، برای ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی از شاخصهای متنوع و متفاوتی استفاده شده است. از طرفی هم، در بررسیهایی که پژوهشگران انجام داده اند، اکثر معلمان تربیت‌بدنی از نحوه ارزیابی خود رضایت ندارند و احساس می‌کنند که با روش فعلی حق‌وحقوقشان تضییع می‌شود. به نظر معلمان این روش عادلانه نیست و آنان بر اساس امتیاز واقعی خود به مدارس موردنظرشان تخصیص داده نمی‌شوند (همتی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۸). همتی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۷) بیان داشتند که احتمالاً نواقصی در برنامه ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی یا اجرای آن وجود دارد که ابتدا باید شناخته شده، سپس به رفع آن اقدام شود. این موارد نشان‌دهنده این است که تاکنون پژوهشی قابل قبول یا مدلی جامع که تاحدود زیادی نشانگر شاخصهای ارزیابی متناسب با وظایف شغلی معلمان تربیت‌بدنی باشد، وجود نداشته یا طراحی نشده است؛ بنابراین ضرورت دارد که در پژوهشهای علمی این شاخصها، به‌ویژه ازنظر خود معلمان شناسایی و تأیید شوند تا بتوان از آنها برای ارزیابی بهره جست. به‌علاوه ضروری است که برای بهره‌وری از اوقات درس تربیت‌بدنی و همچنین بهبودبخشی کارایی معلمان تربیت‌بدنی ارزیابی مستمری از عملکرد آنها از سوی ذینفعان درونی و بیرونی مدارس ازجمله دانش‌آموزان، مدیران مدارس، خود معلمان تربیت‌بدنی، معلمان سایر دروس، مسئولان تربیت‌بدنی آموزش‌وپرورش، والدین دانش‌آموزان و سایر افرادی که به‌نوعی با آنها ارتباط دارند بر اساس شاخصهای استاندارد به عمل آید تا معلمان از عملکرد خود اطلاع پیدا کنند و در صورت مطلوب نبودن عملکردشان در شاخصهای بررسی شده، نسبت به اصلاح آن اقدام کنند.

1. Sayin & Arslan

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1399.36.1.6.0]

سرانجام اینکه در بیشتر مطالعات انجام شده بر بعد عملکردی و مهارتی معلمان توجه شده اما کمتر مطالعه‌ای صورت گرفته است که بر سایر عوامل اثرگذار و بعد محتوایی فرایند ارزیابی معلمان توجه کند. از این رو با توجه به مطالب گفته شده و همچنین ذکر این نکته که در سند تحول بنیادین نظام تعلیم و تربیت، استقرار نظام سنجش صلاحیتهای عمومی، تخصصی و حرفه‌ای، تعیین ملاکهای ارزیابی و ارتقای مرتبه (نظام رتبه‌بندی) علمی و تربیتی معلمان و تقویت انگیزه ارتقای شغلی در آنان به‌عنوان یکی از راهکارهای تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت در نظر گرفته شده است (مبانی نظری تحول بنیادین تعلیم و تربیت، ۱۳۹۰) پژوهشگر در این تحقیق قصد دارد که مدلی را بر اساس شاخصها و معیارهای شناسایی شده برای ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی ارائه کند.

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها از نوع پژوهشهای همبستگی است که به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری آن را همه معلمان تربیت‌بدنی مرد و زن مناطق ۱۹ گانه شهر تهران تشکیل داده اند.

جدول ۱: تعداد نمونه پژوهش به تفکیک معلمان مناطق ۱۹ گانه شهر تهران

مناطق	مرد	زن	جمع
یک	۲۲	۵۷	۷۹
دو	۱۵	۵۴	۶۹
سه	۱۳	۲۸	۴۱
چهار	۳۲	۸۱	۱۱۳
پنج	۴۲	۱۲۸	۱۷۰
شش	۱۸	۲۸	۴۶
هفت	۱۰	۳۰	۴۰
هشت	۱۸	۵۴	۷۲
نُه	۲۱	۴۸	۶۹
دَه	۱۱	۳۶	۴۷
یازده	۱۷	۳۷	۵۴

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1399.36.1.6.0]

مناطق	مرد	زن	جمع
دوازده	۱۹	۳۲	۵۱
سیزده	۹	۳۷	۴۶
چهارده	۴۰	۸۰	۱۲۰
پانزده	۶۷	۹۸	۱۶۵
شانزده	۲۳	۴۱	۶۴
هفده	۳۰	۳۸	۶۸
هجده	۴۵	۷۴	۱۱۹
نوزده	۲۴	۴۳	۶۷
مجموع	۴۷۶	۱۰۲۴	۱۵۰۰

در این پژوهش ۳۸۴ معلم تربیت‌بدنی به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای هدفمند، با استفاده از فرمول حجم جامعه نامحدود کوکران به‌صورت داوطلبانه مشارکت کرده اند. به این‌صورت که مناطق نوزدهگانه آموزش‌وپرورش تهران به پنج بخش شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز تقسیم شده است و از هر بخش یک منطقه به‌عنوان نمونه انتخاب و پرسشنامه‌های پژوهش میان معلمان تربیت‌بدنی آن مناطق توزیع شده است. بر این اساس از بخش شمال منطقه یک، بخش جنوب منطقه ۱۵، بخش شرق منطقه ۱۴، بخش غرب منطقه ۵ و بخش مرکزی مناطق ۶ و ۷ به‌عنوان نمونه‌های پژوهش انتخاب شده اند. برای توصیف و شناسایی جامعه مورد پژوهش از نمون‌برگ اطلاعات فردی شامل تعیین جنسیت، سن، تحصیلات و تأهل و سابقه خدمت و از پرسشنامه مقیاس ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی (یلدیز، ۲۰۰۸) شامل ۴۷ سؤال و ۷ مقیاس فرعی، مقیاس کلی عملکرد معلم (۵ سؤال)، معیار ارزیابی عملکرد محتوای برنامه‌درسی (۱۲ سؤال)، معیار عملکردهای فوق‌برنامه (۶ سؤال)، معیارهای مدیریتی عملکرد (۴ سؤال)، عوامل کاهنده عملکرد معلمان (۱۱ سؤال)، موارد مهم ارزیابی عملکرد معلمان (۳ سؤال) و به‌کارگیری ارزیابی عملکرد در تصمیمات مختلف (۶ سؤال) بر اساس پیوستار پنج ارزشی لیکرت با آلفای کرونباخ ۰/۷۹ استفاده شده است.

شایان ذکر است که روایی ابزار پژوهش بر اساس مراحل تعریف شده و زیر نظر خبرگان مورد بازبینی و تأیید قرار گرفته است. برای بررسی همبستگی درونی میان گویه‌ها و عاملها از روش

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1399.36.1.6.0]

تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده شده و برای تحلیل داده‌ها، نرم‌افزار SPSS ویرایش ۱۸ و نرم‌افزار لیزرل ویرایش ۸/۸ در سطح $\alpha \leq ۰/۰۵$ به کار رفته است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌ها نشان داد که از میان ۳۸۴ معلم تربیت‌بدنی شرکت کننده در تحقیق، ۲۲۴ نفر (۵۸/۳ درصد) مرد و ۱۶۰ نفر (۴۱/۷ درصد) زن بودند. از آن میان، ۱۴۸ نفر (۳۸/۵۴ درصد) معلمان مدارس مقطع ابتدایی، ۱۷۲ نفر (۴۴/۷۹ درصد) معلمان مدارس مقطع راهنمایی و ۶۴ نفر (۱۶/۶۶ درصد) معلمان مدارس مقطع دبیرستان بودند. همچنین در این پژوهش دو سؤال دیگر از نمونه معلمان تربیت‌بدنی پرسیده شده بود. در سؤال اول از معلمان پرسیده شد، «کدام گروه می‌تواند به‌عنوان هدایت کننده ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی باشد» و در سؤال دیگری از معلمان به‌عنوان نمونه‌های تحقیق پرسیده شد «چه مواقعی ارزیابی از عملکرد معلمان انجام شود». معلمان باید با توجه به گزینه‌های مطرح شده یکی از آنها را علامت می‌زدند. نتایج به‌دست‌آمده از پاسخ به این دو سؤال در جدول شماره ۲ گزارش شده است.

جدول ۲: یافته‌های توصیفی

سؤال	شرکت‌کنندگان	فراوانی	درصد فراوانی
کدام گروه می‌تواند به‌عنوان هدایت‌کننده ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی باشد؟	مسئول/مدیر مدرسه	۴۵	۱۱/۷۱
	معاون مدرسه	۱	۰/۲۶
	بازرس/ معاون آموزش اداره کل	۷	۱/۸۲
	معلمان	۲۹	۷/۵۵
	دانش آموزان	۵۱	۱۳/۲۸
	والدین دانش آموزان	۱	۰/۲۶
	مدیر مدرسه و بازرس/مسئول آموزش اداره کل با همدیگر	۳۷	۹/۶۳
	مدیر و معاون مدرسه با همدیگر	۲۵	۶/۵۱
	مدیر مدرسه و معلمان با هم	۴۳	۱۱/۱۹
	مدیر و معاون مدرسه و بازرس/مسئول آموزش اداره کل با همدیگر	۵۸	۱۵/۱۰
	کمیته نظارت چندگانه (متشکل از مدیران، نظارت آموزش استان، معلمان، دانش‌آموزان و والدین با همدیگر)	۸۷	۲۲/۶۵
	مجموع	۳۸۴	۱۰۰
چه مواقعی ارزیابی از عملکرد معلمان باید انجام شود؟	در پایان هر دوره / ترم (هر چهار ماه یک‌بار)	۱۷۳	۴۵/۰۵
	سالی یک بار	۱۶۱	۴۱/۹۳
	در زمانهای متفاوت در سال	۵۰	۱۳/۰۲
	مجموع	**۳۸۴**	**۱۰۰**

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-18]

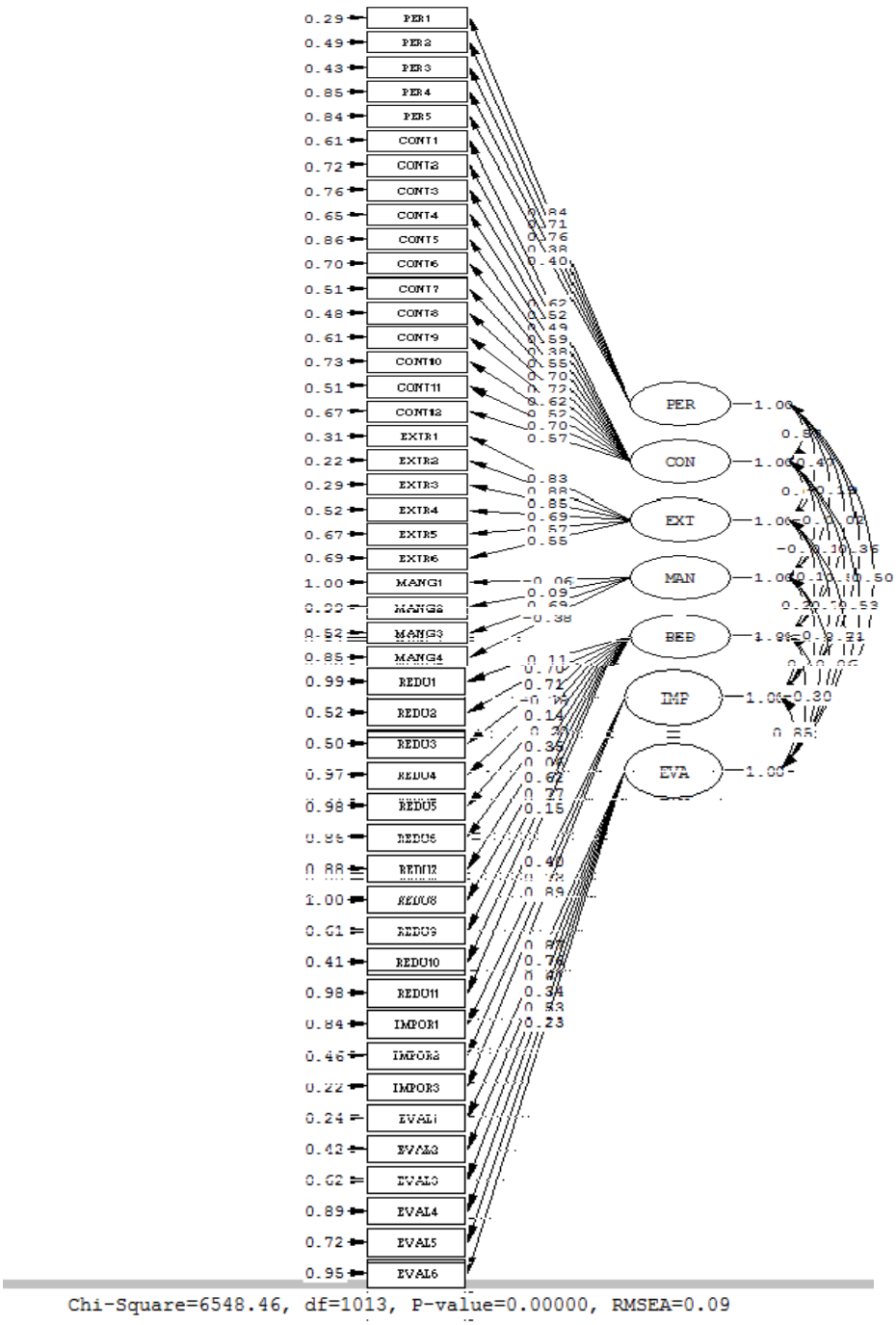
[DOR: 20.1001.1.10174133.1399.36.1.6.0]

همان‌طور که یافته‌های جدول ۲ نشان می‌دهد ۸۷ نفر از معلمان اظهار کردند که یک گروه/کمیته‌ای نظارتی متشکل از مدیر مدرسه، معاون آموزش اداره کل، معلمان، دانش آموزان و والدین به‌عنوان ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی در نظر گرفته شود (۲۲/۶۵ درصد). ۵۸ نفر از شرکت‌کنندگان بیان کردند که گروهی متشکل از مدیر و معاون مدرسه و معاونت آموزش اداره کل (۱۵/۱۰) و تعداد ۵۱ نفر از معلمان اظهار داشتند که دانش آموزان به‌عنوان هدایت‌کننده ارزیابی عملکرد معلمان در نظر گرفته شوند. علاوه بر آن بیشترین فراوانی ۱۷۳ نفر (۴۵/۰۵ درصد) از شرکت‌کنندگان اعتقاد داشتند در پایان هر دوره/ترم ارزیابی از عملکرد معلمان صورت گیرد، ۱۶۱ نفر (۴۱/۹۳ درصد) اعتقاد داشتند که ارزیابی عملکرد در پایان هر سال و ۵۰ نفر (۱۳/۰۲ درصد) اعتقاد داشتند که ارزیابی عملکرد باید در زمانهای متفاوت سال انجام شود.

یافته‌های شکل ۱ و شکل ۲ نشان می‌دهند که نتایج تخمین (قسمت زیرین شکل) حاکی از مناسب بودن نسبی شاخصهاست. با توجه به خروجی لیزرل مقدار $\chi 2$ محاسبه شده برابر با ۶۵۴۸/۴۶ است. درجه آزادی (۱۰۱۳)، مقدار RMSEA نیز برابر با ۰/۰۹ است. حد مجاز RMSEA، ۰/۱ است. شاخصهای GFI, AGFI و NFI به ترتیب برابر با ۰/۸۳، ۰/۸۷ و ۰/۹۰ است که نشان‌دهندهٔ برازشی بسیار مناسب اند. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که تعداد چهار سؤال (سؤالات ۲۵، ۲۶،۲۶، ۲۹ و ۳۶) پرسشنامه از همبستگی درونی کافی با سازه (عامل) برخوردار نبوده است و با توجه به معناداری به‌دست‌آمده در پرسشنامه نهایی حذف شدند.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-18]

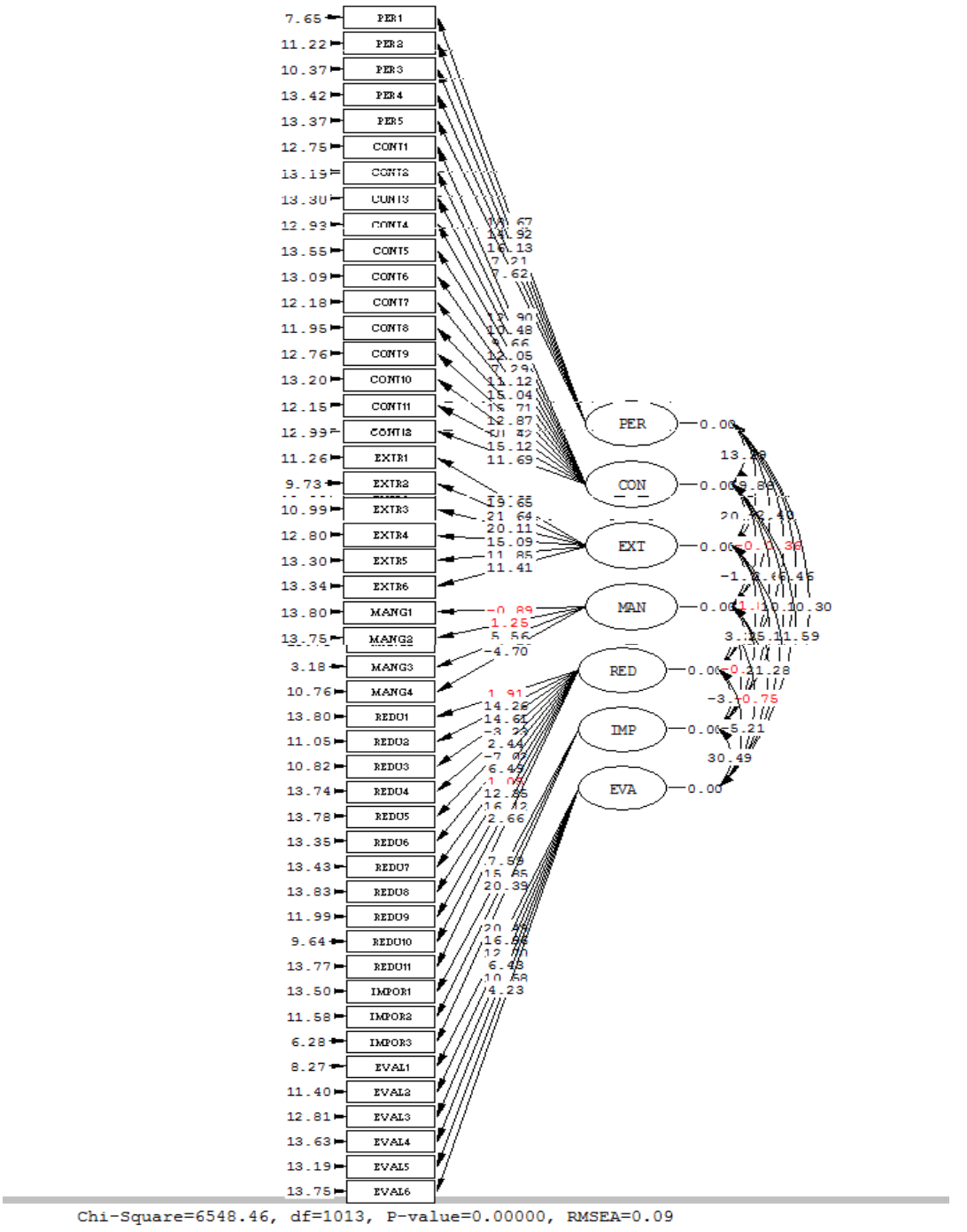
[DOR: 20.1001.1.10174133.1399.36.1.6.0]



شکل ۱: نتایج تحلیل عاملی در حالت تخمین استاندارد

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1399.36.1.6.0]



شکل ۲: نتایج تحلیل عاملی در حالت معناداری

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1399.36.1.6.0]

بحث و نتیجه‌گیری

این امر یک واقعیت انکارناپذیر است که بهبود فرایند یادگیری در انسان وابسته به ارزیابی و نظارت کافی بر منابع آموزشی است. از زمانی که سیستم ارزیابی عملکرد ملی وزارت آموزش‌وپرورش مورد استفاده قرار گرفته است، کارکنان تجزیه‌وتحلیل می‌شوند، البته این فرایند را به‌صورت کلاسیک مدیران و بازرسان انجام می‌دهند و ما عقیده داریم که این روشها در ارزیابی عملکرد کارکنان در حوزه اجرایی کارشان به‌اندازه لازم کافی نیستند و نتایج این ارزیابیها هم در تصمیمات مربوط به کارکنان مورد ملاحظه قرار نمی‌گیرد. همچنین ارزیابی را معمولاً کارشناسان تخصصی انجام نمی‌دهند و معیارهای مربوط به اهداف عینی و مطلوب نیز در نظر گرفته نمی‌شود (یلدیز، ۲۰۱۳). از سویی هم در آینده‌ای که از هم‌اکنون آغاز شده است، مزیت رقابتی نصیب سازمانهایی خواهد شد که بتوانند در بازار کسب‌وکار بهتر از دیگران مجموعه‌ای متشکل از شایسته‌ترین و درخشان‌ترین استعدادهای انسانی را کشف و جذب کنند و توسعه دهند. هیچ نوع توسعه‌ای بدون توجه به ارزیابی و ارزیابی عملکرد صحیح امکان‌پذیر نخواهد بود.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که معلمان وجود کمیته‌ای متشکل از مدیر، معاون مدرسه، بازرسان اداره کل، دانش آموزان، والدین و سایر معلمان را برای ارزیابی عملکردشان مورد ملاحظه قرار دادند. به عبارت دیگر روش سنتی موجود را ناکافی دانسته و به ارزیابی در پایان هر دوره تحصیلی رأی داده اند. بوزکورت بوستانچی[1] (۲۰۰۴) در نتایج مطالعه خود اظهار داشته که معلمان تربیت‌بدنی مقطع ابتدایی دچار تردیدند که ارزیابی عملکردشان مطابق با اهداف آموزشی باشد. میرکاظمی و همکاران (۲۰۱۲) نیز در نتایج خود اشاره داشتند که ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی با استفاده از داده‌های کمی به‌اندازه کافی نمی‌تواند همه جنبه‌های آموزشی معلمان را مورد بررسی و بازبینی قرار دهد.

همچنین مرسیِر و دولیتل[2] (۲۰۱۳) بیان کرده اند که باوجوداینکه سازمان‌دهی مناسب معیارهای ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی از درجه اهمیت بالایی برخوردار است اما سیستم ارزیابی نامناسب و ناکافی سبب می‌شود که معلمان علاقه کافی به مشارکت و همکاری در این سیستم ارزیابی نداشته باشند. زمانی که سیستم ارزیابی به‌عنوان یک فرایند مورد ملاحظه قرار گیرد و تنها مدیر مدرسه و بازرسان در این فرایند قرار نگیرند، می‌توانیم بگوییم که گروههای گوناگون از

1. Bozkurt Bostancı
2. Mercier & Doolittle

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1399.36.1.6.0]

معلمان، دانش آموزان و والدین به‌صورت گروهی به‌عنوان سیستم ارزیابی مناسب اند. آلای[1] (۲۰۰۶) در نتایج خود نشان داد که ارزیابی عملکرد معلمان از سوی مدیر مدرسه و بازرسان ضعیف و ناکافی است و ارزیابی عملکرد معلمان نیازمند کمیته ای چندگانه است. همچنین بیشتر تحقیقات به ارزیابی سالانه از معلمان اشاره داشته‌اند و اعتقاد دارند که چون یادگیری یک فرایند است و سیستم ارزیابی نیز فرایند به شمار می‌آید، بنابراین باید در پایان هر سال ارزیابی صورت گیرد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که معلمان بیشتر ارزیابی عملکرد در پایان هر ترم/دوره تحصیلی را مورد ملاحظه قرار داده اند. یلدیز (۲۰۰۸) نیز در تحقیقات خود نشان داده است که ارزیابی عملکرد معلمان پایه ابتدایی اگر هر چهار ماه یک‌بار انجام شود، بازخوردی مناسب‌تر در فرایند آموزش خواهد داشت.

نتایج نشان دادند که در زمینهٔ فاکتورهای مورد مطالعه ارزیابی کلی عملکرد (داشتن اطلاعات کافی و تخصصی در رشته تربیت‌بدنی، داشتن مهارت کاربردی جهت آموزش و تدریس درس تربیت‌بدنی، توانایی شناخت ویژگیهای رشدی دانش آموزان)، ارزیابی عملکرد فوق‌برنامه (توجه به امکانات، تجهیزات و وسایل موجود، ایجاد شرایط مناسب برای انجام دادن فعالیتهای ورزشی در ساعات خارج از مدرسه و آماده‌سازی محل فعالیت)، نکات مهم ارزیابی معلم (لحاظ کردن احکام و مدالها، تشویقهای مرتبط با ورزش در ارزیابی معلمان، در نظر گرفتن فعالیتها و احکام ورزشی کسب‌شده در کلاسهای ضمن خدمت، در نظر گرفتن فعالیتهای پژوهشی و شرکت در سمینارها، کنگره‌ها و ... در ارزیابی عملکرد) و استفاده از ارزیابی عملکرد در تصمیم‌گیری (نتایج ارزیابی اولویت نقل‌وانتقال معلمان قرار گیرد، لحاظ کردن آن در اعزام به خارج از کشور، در درجه‌بندی و ارتقا، پاداش مالی، برخورداری از تحصیل حین خدمت و کاندیدا شدن برای مدیریت مدرسه) تفاوتی معنادار میان نظرات معلمان زن و مرد وجود دارد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج یلدیز (۲۰۰۸)، یلدیز (۲۰۱۳)، گورال[2] (۲۰۱۵)، تاد[3] و همکاران (۲۰۱۶) و موسوی‌راد و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی داشت. رابینسون و کمبل (۲۰۱۰) در نتایج مطالعه خود اشاره داشتند که ارزیابی عملکرد معلمان سبب افزایش کارایی آموزشی و اثربخشی مدرسه می‌شود. ارزیابی صحیح از سوی ارزیابان آگاه و متخصص در سرنوشت این قشر زحمتکش و نیز دانش آموزان بسیار مؤثر است.

آموزش‌وپرورش برای دستیابی به اهداف خود نیازمند این است که برای تشخیص نیازهای آموزشی، ضعفها و نارساییهای آموزشی و نیز ارائه بازخورد مناسب و ایجاد انگیزه لازم در معلمان،

1. Alay
2. Goral
3. Todd

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1399.36.1.6.0]

در نظر گرفتن ترفیع، پاداش و نقل‌وانتقال، سیستمی جامع از فرایند ارزیابی معلمان تربیت‌بدنی را طراحی کند تا معلمان بتوانند پیش از شروع خدمت در مدارس و برای دستیابی به اهداف عالی و از پیش مشخص شده، از وضعیت موجود خود آگاه شوند و عملکرد خود را مورد بازبینی قرار دهند تا بتوانند با برطرف کردن نقاط ضعف خویش در جهت افزایش اثربخشی هر چه بیشتر حرکت کنند. به دلیل یکسان نبودن نتایج ارزیابی معلمان تربیت‌بدنی از عملکرد خود با سایر افرادی که معلمان تربیت‌بدنی را ارزیابی کرده بودند، نوعی اعتمادبه‌نفس و نگاه دقیق در خودارزیابی، در میان معلمان تربیت‌بدنی وجود دارد که درصورتی‌که چنین وضعیتی ادامه پیدا کند، موجب تحت تأثیر قرار گرفتن بهره‌وری درس تربیت‌بدنی در مدارس خواهد شد.

انتظار می‌رود یک سیستم برنامه‌ریزی مناسب برای ارزیابی معلمان تربیت‌بدنی با مشارکت گروهی از برنامه‌ریزان خبره در نظر گرفته شود و برای معلمان تربیت‌بدنی خارج از ساعات کاری مدرسه، مسئولیتها و تمهیداتی برای به‌کارگیری دانش و اطلاعات ایشان، به منظور افزایش یادگیری دانش آموزان در نظر گرفته شود. ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی نیز در دو فصل مهم مورد توجه قرار گیرد، معیارهای مهم ارزیابی عملکرد و نیز تیم ارزیابی‌کننده که در دوره خاص به انجام دادن ارزیابی عملکرد مبادرت ورزد. در پایان نیز الگوی ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی براساس معیارها و گزاره‌های شناسایی شده ارائه می‌شود.

جدول ۳: الگوی ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی

عامل	گزاره
عملکرد کلی معلم	داشتن اطلاعات کافی و تخصصی در رشته تربیت‌بدنی
	داشتن مهارت کاربردی جهت آموزش و تدریس درس تربیت‌بدنی
	داشتن اطلاعات کافی دربارهٔ موضوعات ورزشی
	توانایی شناخت ویژگیهای رشدی دانش آموزان
	عدم سوگیری و وجود تبعیض در میان دانش آموزان (رعایت عدالت و صداقت)
معیار ارزیابی عملکرد محتوای برنامه درسی	پوشیدن لباس مناسب برای تدریس تربیت‌بدنی (هر رشته جداگانه)
	نشان دادن بصری حرکت و اجرای آن (نمایش حرکاتی که معلم قصد انجام آن را دارد)
	استفاده از ابزار و لوازم ورزشی (مانند توپ، طناب، تشک و ...) و استفاده مؤثر از وسایل کمک آموزشی
	تدریس عنوان درسی با در نظر گرفتن تفاوتهای فردی و فیزیکی
	کاربرد تکنیکها و روشهای تدریس مناسب با عنوان تدریس
	استفاده از روشهای مناسب در تربیت‌بدنی با در نظر گرفتن رشد فیزیکی دانش آموزان (مثل گرم کردن صحیح و انجام دادن حرکات درست)
	استفاده از روشهای مناسب آموزش به‌منظور درگیر کردن رشد ذهنی در درس تربیت‌بدنی (مثال به‌صورت پرسش و پاسخ تفهیم حرکات بدنی)
	استفاده از روشهای مناسب آموزش به‌منظور درگیر کردن رشد اجتماعی در درس تربیت‌بدنی

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1399.36.1.6.0]

عامل	گزاره
	اضافه کردن بازیهای آموزشی در محتوای درس تربیت‌بدنی
	آموزش رفتار جوانمردانه و مبادی آداب به دانش آموزان در کنار برنده شدن
	به‌کارگیری تدابیر لازم جهت پیشگیری از آسیبهای احتمالی درس تربیت‌بدنی
	طراحی برنامه‌هایی که دانش آموزان معلول نیز بتوانند در فعالیتها شرکت داشته باشند.
معیار عملکردهای فوق‌برنامه	طراحی برنامه درسی سالیانه مدرسه با توجه به امکانات، تجهیزات و وسایل
	طرح درس روزانه با توجه به موضوع، سطح دانش‌آموز و شرایط
	آماده‌سازی محل اجرای تدریس قبل از شروع فعالیت
	دقت و توجه به اهمیت و نگهداری امکانات و تأسیسات، تجهیزات و ابزار ورزشی
	ایجاد شرایط مناسب برای انجام دادن فعالیتهای ورزشی در ساعات خارج از مدرسه
	مشاهده وضعیت عملکردی دانش آموزان
معیارهای مدیریتی عملکرد	مشخص کردن محلی در مدرسه جهت نمایش احکام ورزشی، کاپ، مدال و... که در معرض دید باشند.
	داشتن و ثبت دفاتر و پوشه (زونکن‌ها) و اطلاعات تیمهای ورزشی
	طراحی و آماده نمودن، فعالیتهای سالیانه متناسب با فعالیتهای باشگاه ورزشی (تیم ورزشی)
	در اتاق ورزش محلی جهت نمایش عکس رهبر، پرچم، سرود ملی یا نوشته آن
فاکتورهایی که سبب کاهش عملکرد معلمان می‌شود	عدم مطالعه و پیگیری اطلاعات علمی مرتبط (کتاب، فیلم، مقالات)
	ناکافی بودن محتوای مراکز آموزشی (مراکز یا مؤسسات تربیت دبیر)
	ناکافی بودن لوازم ورزشی ضروری جهت تدریس درس تربیت‌بدنی
	تدریس ساعات مازاد توسط معلم به دلیل نبود معلم تخصصی
	ظرفیت بیش‌ازاندازه کلاس درس
	عدم اهمیت و بها دادن به درس تربیت‌بدنی همانند سایر دروس
	عدم اهمیت درس تربیت‌بدنی از دیدگاه معلمان سایر رشته‌ها
	عدم علاقه دانش آموزان به درس تربیت‌بدنی
	اهمیت ندادن مدیر به درس تربیت‌بدنی و معلم ورزش
	مناسب نبودن شرایط سخت‌افزاری (فیزیکی) تدریس درس تربیت‌بدنی
	مشارکت معلمان تربیت‌بدنی هم‌زمان با تدریس درس تربیت‌بدنی در فعالیتهای اردویی (جشنهای ملی، تیمهای ورزشی)
نکات و موارد مهم که در ارزیابی عملکرد معلمان باید مورد ملاحظه قرار گیرند.	لحاظ کردن احکام، مدالها، تشویق، پاداشهای مرتبط با ورزش در ارزیابی معلمان تربیت‌بدنی
	بها دادن به فعالیتها و احکام در کلاس ضمن خدمت مرتبط با رشته و درس تربیت‌بدنی
	لحاظ کردن فعالیتهای معلمان ورزش در طول سال (مانند شرکت در کنفرانس، کنگره و کارگاهها و...)
استفاده و به‌کارگیری ارزیابی عملکرد در تصمیمات گوناگون	نتایج ارزیابی اولویت نقل‌وانتقال معلمان قرار گیرد
	تفاوت قائل شدن میان معلمان تربیت‌بدنی که عملکرد بالایی داشته‌اند و در نظر گرفتن آن در اعزام به خارج از کشور
	نتایج ارزیابی در درجه‌بندی و ارتقای شغلی مورد ملاحظه قرار گیرد
	ارزیابی عملکرد معلمان موفق از طریق پاداش مالی مورد ملاحظه قرار گیرد.
	نتایج ارزیابی معلمان به‌منظور کاندید شدن برای مدیریت مدرسه مورد ملاحظه قرار گیرد.
	نتایج ارزیابی معلمان در قرار دادن شرایط ویژه، مانند برخورداری از تحصیل حین خدمت

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1399.36.1.6.0]

منابع

پارسا، مصطفی؛ شاهنده، علی؛ کمالی، احمد؛ ناجی، بدیع و سامی، مژگان. (۱۳۹۲). ارائه دو روش جدید جهت ارزیابی عملکرد کارکنان: مطالعه موردی شرکت صنایع هواپیماسازی جمهوری اسلامی ایران (هسا). *نشریه بین‌المللی مهندسی صنایع و مدیریت تولید*، ۲۴ (۳)، ۳۷۷-۳۹۳.

حسین‌علیانی، مهدیه. (۱۳۹۰). *طراحی مدل ریاضی ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بیرجند.

خلجی، حسن؛ بهرام، عباس و آقاپور، سیدمهدی. (۱۳۹۷). *اصول و مبانی تربیت‌بدنی*. چاپ دهم. تهران: انتشارات سمت.

دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش. (۱۳۹۰). *مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران*. تهران: وزارت آموزش‌وپرورش با همکاری شورای عالی انقلاب فرهنگی.

عسکریان، مصطفی. (۱۳۹۷). *سازمان و مدیریت آموزش‌وپرورش: به انضمام تغییر و چشم‌انداز*. ویراست جدید، چاپ ۲۱. تهران: انتشارات امیرکبیر.

کشاورز، لقمان؛ فریدفتحی، اکبر و آزادی، فاطمه. (۱۳۹۵). ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی با استفاده از بازخورد ۷۲۰ درجه. *رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی*، ۴ (۱۲)، ۹-۲۱.

گچ‌پزیان، حسن؛ کهندل، مهدی و صداقتی، سعید. (۱۳۹۴). *بررسی ارزیابی عملکرد دبیران مرد تربیت‌بدنی مناطق تهران بزرگ بر اساس شاخصهای عملکردی آنان*. اولین همایش ملی دستاوردهای نوین تربیت‌بدنی و ورزش، چابهار، دانشگاه بین‌المللی چابهار.

گرجی، محمدباقر و صیامی، سحر. (۱۳۸۷). شناسایی معیارهای ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی. *فصلنامه پژوهشگر (مدیریت)*، ۵ (۱۱)، ۱۰-۱۹.

موسوی‌راد، سیده طاهره؛ روزبهانی، محبوبه و روه، ماهنوش. (۱۳۹۳). ارزیابی عملکرد معلمین تربیت‌بدنی با بازخورد ۳۶۰ درجه: مطالعه موردی معلمین شهرستان پارسیان. *مطالعات مبانی مدیریت در ورزش*، ۱ (۳)، ۶۱-۷۰.

میرسپاسی، ناصر. (۱۳۹۶). *مدیریت منابع انسانی و روابط کار (نگرشی سیستمی اقتضائی)*. چاپ ۴۳، تهران: نشر شروین.

میرکاظمی، سیده عذرا؛ حسین‌علیانی، مهدیه و کشتی‌دار، محمد. (۱۳۹۳). شناسایی و اولویت‌بندی معیارهای ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی به روش تحلیل سلسله مراتبی. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۶ (۲۵)، ۶۵-۷۸.

همتی‌نژاد، مهرعلی؛ رمضانی‌نژاد، رحیم؛ رضایی‌کمنی، امیر؛ افشارنژاد، طاهر و شفیعی، شهرام. (۱۳۸۷). ارزشیابی سیستم ارزشیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی. *نشریه حرکت*، ۳۸، ۱۱۱-۱۲۸.

همتی‌نژاد، مهرعلی؛ رمضانی‌نژاد، رحیم؛ رضایی‌کمنی، امیر و کیوانی‌بروجنی، لاله. (۱۳۸۸). بررسی مقایسه‌ای نظام ارزشیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی. *پژوهش در علوم ورزشی*، ۶ (۲)، ۳۱-۴۶.

Alay, G. (2006). *Opinions of teachers working at primary schools and secondary schools about performance evaluation system*. Master thesis, Gazi University, Ankara.

Arnăutu, E., & Panc, I. (2015). Evaluation criteria for performance appraisal of faculty members. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *203*, 386-392.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1399.36.1.6.0]

Bozkurt Bostancı, A. (2004). *Teacher performance management in state and private primary schools in Turkey*. Doctoral dissertation, Ankara University.

Campbell, A. B. (2014). *Understanding the teacher performance evaluation process from the perspective of Jamaican public school teachers*. Doctoral dissertation, University of Toronto.

Christenson, R. S., & Barney, D. C. (2008). A teacher self-appraisal checklist for physical educators to assess instructional performance. *OAHPERD, XLIV*, (3), 23-27.

De Andres, R., García-Lapresta, J. L., & González-Pachón, J. (2010). Performance appraisal based on distance function methods. *European Journal of Operational Research, 207*(3), 1599-1607.

Elliott, K. (2015). Teacher performance appraisal: More about performance or development? *Australian Journal of Teacher Education, 40*(9), 102-116.

Goral, M. (2015). Evaluation of physical education teachers in way of alexithymia. *The Anthropologist, 19*(1), 139-143.

Mercier, K., & Doolittle, S. (2013). Assessing student achievement in physical education for teacher evaluation. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, *84*(3), 38-42.

Mirkazemi, S.A., Hossein Aliyani, M., Kashtidar, M., & Hemmatinezhad, M. A. (2012). Description of evaluation indexes for performance of physical education teachers. *Brazilian Journal of Biomotricity*, *6*(1), 33-42.

Robinson, W., & Campbell, R.J. (2010). Evaluating teacher quality and practice. In E. Baker, B. McGaw, & P. Peterson (Eds.), *International encyclopedia of education* (3rd Edition) (8 Volumes) (p. 674-680). Berkeley, CA: Elsevier.

Santiago, P., & Benavides, F. (2009). *Teacher evaluation: A conceptual framework and examples of country practices*. Paper presented at the OECD-Mexico Workshop "Towards a Teacher Evaluation Framework in Mexico: International Practices, Criteria and Mechanisms", Mexico City, 1-2 December 2009.

Sayin, S. D., & Arslan, H. (2017). Determining the criteria identifying teacher performance through multiple indicators. *European Scientific Journal,13*(16), 19-31.

Snell, S., Morris, S., & Bohlander, G. W. (2015). *Managing human resources.* Nelson Education.

Todd, E. L., Begoña, C. R., & Carol, C. I. (2016). An evaluation of teachers' knowledge and use of physical education instructional models. *Journal of Physical Education and Sport, 16*(5), 1310-1315.

Yıldız, M. (2008). *Views of supervisor, administrator and teachers' relating to physical education teachers' performance evaluation in Ankara.* Master Thesis, Ankara University.

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

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1399.36.1.6.0]