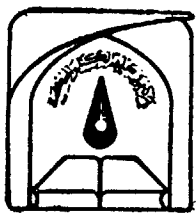


بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

۳۸۳۳۰

دانشگاه تربیت مدرس  
کتابخانه دانشکده علوم انسانی



دانشگاه تربیت مدرس

دانشگاه تربیت مدرس  
دانشکده علوم انسانی

پایان نامه :

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته تربیت بدنی

موضوع :

---

بررسی کمی و کیفی هیئت علمی و مدرسین مراکز تربیت معلم

تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش ایران

---

استاد راهنما :

دکتر مصطفی اسکریان

محقق :

حسین پورسلطانی زرنندی

مهرماه ۱۳۷۱

۳۸۳۳۰

(الف)

" فهرست مطالب "

صفحه	عنوان
-	سپاسگزاری
۲	فصل اول : مقدمه
۴	۱- موضوع تحقیق
۴	۲- مسأله تحقیق
۵	۳- ضرورت و اهمیت تحقیق
۶	۴- اهداف تحقیق
۷	۵- فرضیه های تحقیق
۸	۶- روش و مراحل اجرای تحقیق
۸	۷- جامعه آماری
۹	۸- روش انتخاب نمونه
۹	۹- روش تحلیل آماری
۱۰	۱۰- محدودیتهای تحقیق
۱۰	۱۱- تعریف مفاهیم
	فصل دوم : ادبیات پیشینه تحقیق
۱۷	مقدمه
۱۸	۱- تحقیقات مشابه انجام شده در ارتباط با موضوع در داخل کشور
۲۰	۲- تحقیقات مشابه انجام شده در ارتباط با موضوع در خارج از کشور
۲۱	۳- اطلاعات کتابخانه ای

(ب)

صفحه	عنوان
------	-------

فصل سوم:

۴۷	۱- روش تحقیق
۴۷	۲- جامعه آماری
۴۸	۳- نمونه‌های آماری
۴۸	۴- متغیرهای تحقیق
۵۱	۵- ابزارکار
۵۱	۶- نحوه جمع آوری اطلاعات
۵۲	۷- روشهای آماری

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل یافته‌ها

۵۴	مقدمه
۵۹	۱- تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به پرسشنامه دانشجویان
۱۳۳	۲- تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به پرسشنامه مدرسين
	۳- محاسبات آماری داده‌های مربوط به پرسشنامه دانشجویان

و مدرسین :

- ۳-۱) انجام آزمون  $\chi^2$
- ۳-۲) ضریب همبستگی فای phi

فصل پنجم:

۱۹۶	۱- نتیجه‌گیری
۲۰۷	۲- پیشنهادها

(ج)

" فهرست جدا اول "

صفحه	عنوان
۵۹	جدول شماره ۱ : توجه مدرسین به معلومات قبلی دانشجویان
۶۱	۲ : آمادگی های کلاسی مدرسین
۶۵	۳ : استفاده از امکانات و تجهیزات تکنولوژی
	آموزشی
۷۲	۴ : آشنائی با کمکهای اولیه
۷۳	۵ : شرکت در فعالیتهای کلاسی
۷۵	۶ : ارائه نظر در مورد تدریس مدرسین
۷۹	۷ : توجه به ابتکار و ذوق کلاسی دانشجویان
۸۳	۸ : علاقه به نظرات دانشجویان
۸۵	۹ : ایجاد بحث کلاسی
۸۷	۱۰ : استفاده از وسایل کمک آموزشی به جز کتاب
	درسی
۸۹	۱۱ : تشویق کوشش دانشجویان
۹۱	۱۲ : توانائی برقراری نظم و انضباط کلاسی
۹۳	۱۳ : توجه به فعالیت کلاسی دانشجویان
۹۵	۱۴ : آگاه ساختن دانشجویان از هدفهای آموزشی
	قبل از شروع کلاس
۹۷	۱۵ : عکس العمل مدرسین نسبت به دانشجویان نیکه کمتر علاقه به درس نشان میدهند
۹۹	۱۶ : اظهار نظر در خصوص انواع مشکلات

صفحه	عنوان
۱۰۱	جدول شماره ۱۷ : توانائی مدرسین در ارائه مطالب
۱۰۳	۱۸ : ارزشیابی فعالیتها در طول ترم
۱۰۵	۱۹ : ارزیابی قدرت بیان ، تفهیم و انتقال مطالب درسی
۱۰۷	۲۰ : نظم و پیوستگی در ارائه مباحث
۱۰۹	۲۱ : کاربرد منابع ، مطالب و تکالیف در تالیفات
	شغلی دانشجویان
۱۱۳	۲۲ : فعالیت مدرسین در آموزش مهارتها
۱۱۷	۲۳ : آموزش اصول ایمنی در فعالیتها ی ورزشی
۱۱۹	۲۴ : تسلط در تدریس دروس عملی
۱۲۳	۲۵ : ارزشیابی دروس عملی
۱۲۵	۲۶ : میزان تسلط مدرسین به موضوع درس و حرکات
۱۲۶	۲۷ : آماده سازی کلاس دروس عملی از نظر امکانات
۱۲۸	۲۸ : تدوین جزوه و کتب توسط مدرسین
۱۳۰	۲۹ : آموختن روش تدریس توسط دانشجویان
۱۳۳	۳۰ : جنسیت مدرسین
۱۳۵	۳۱ : سن مدرسین
۱۳۷	۳۲ : مدرک تحصیلی
۱۳۹	۳۳ : رشته تحصیلی
۱۴۱	۳۴ : سابقه تدریس تربیت بدنی در مراکز تربیت معلم

صفحه	عنوان
۱۴۵	جدول شماره ۳۵ : وضعیت استخدامی
۱۴۷	۳۶ : اشتغال به تحصیل " "
۱۴۹	۳۷ : گذراندن دوره‌های ضمن خدمت در رابطه با دروسی که تدریس می‌کنند " "
۱۵۱	۳۸ : اشتغال به شغل غیر از مدرسی " "
۱۵۵	۳۹ : تمایل به جذب رشته‌های آموزشی و ادارات دیگر به جز مدرسی تربیت بدنی " "
۱۵۲	۴۰ : راضی بودن از شغل مدرسی " "
۱۶۱	۴۱ : بها دادن به امتحان " "
۱۶۵	۴۲ : استفاده از کتب و نشریات به منظور کارآیی بیشتر در تدریس " "
۱۶۷	۴۳ : داشتن طرح درس نیمسال " "
۱۷۱	۴۴ : داشتن طرح درس روزانه " "
۱۷۳	۴۵ : سازماندهی کلاسی " "
۱۷۵	۴۶ : آشنائی به زبانهای خارجی " "
۱۷۹	۴۷ : تحقیق یا تحقیقات انجام شده در ارتباط با درسی که تدریس می‌شود " "
۱۸۱	۴۸ : شرکت در دوره‌های مربیگری و داوری " "
۱۸۳	۴۹ : شیوه آموزش مهارت‌های ورزشی " "
۱۸۷	۵۰ : استفاده از منابع فارسی (کتاب ، مجله ) جهت تدریس " "

(و)

صفحه	عنوان
------	-------

جدول شماره ۵۱ : چگونگی اجرای ارزشیابی ۱۸۹

نمونه‌های از پیشرفت‌های رشته‌ها ماده‌ای که ۵۲ " " ۱۹۱

تدریس می شود .





(ز)

" فمائم "

صفحه	عنوان
------	-------

۲۱۰

۱- پرسنا مه دا نشجويان

۲۱۵

۲- پرسنا مه مدرسين



## سپاسگزاری :

مراتب امتنان خود را از جمیع اساتید دوره کارشناسی ارشد بخصوص  
از استاد بزرگوارم جناب آقای دکتر عسکریان که متحمل زحمات زیاد ارتباط  
با پایان نامه اینجانب شده اند، ابراز می دارم. بی شک راهنمایی و صبر  
جناب دکتر عسکریان و همکاری جناب دکتر امیرتاش در اجرای تحقیقات  
قابل تقدیر است. در جریان تحقیق اداره کل تربیت بدنی وزارت آموزش  
و پرورش و مراکز تربیت معلم تربیت بدنی استانهای تهران، اصفهان،  
کرمان و خراسان نهایت همکاری را داشته اند و لازم می دانم از برادران، مهرورز  
آفرینش و قاسمی که همواره یار و مددکار بوده اند کمال تشکر را بنمایم.

////////////////////

## فصل اول :

( معرفی تحقیق )

////////////////////

- مقدمه
- موضوع تحقیق
- مساله تحقیق
- ضرورت و فایده تحقیق
- اهداف تحقیق
- فرضیه های تحقیق
- روش و مراحل اجرای تحقیق
- جامعه آماری
- روش انتخاب نمونه
- روش تحلیل آماری
- محدودیتهای تحقیق
- تعریف مفاهیم

### مقدمه :

معلم عامل اساسی تربیت و نیز عامل اساسی نوسازی اجتماعی — (Social Reconstruction) است. با معلم کودکان، دبستان، دبیرستان، مراکز تربیت معلم و دانشگاهها شکل می‌گیرد. با کاربرد روشهای جدید فنی و ماشینی و استفاده از وسایل تکنولوژی و سمعی و بصری با زهم نقش اساسی در پیش بردن هدفهای آموزشی بر عهده معلم است. معلم با آگاهی از اهداف آموزشی و فرهنگی و اجتماعی و در انطباق سیستم تربیتی با این مقاصد نقش اساسی را دارد. معلمین با تماس دائم با گروه محصلین در کلیه مقاطع تحصیلی آنها را با ترقیات و جریانات بزرگ جهانی در هر زمینه آشنا می‌سازند و محتوی درس را با پیشرفت زمان تنظیم و تدریس می‌نمایند و لزوم هر علم و هنری را با دقت و بصورت منطقی مطرح می‌سازند و در انتقال آن جد و جهد می‌کنند و در نهایت برنامهمرمتعلمی را منطبق بر توانا ثیها و استعدادها و نیازهای او تنظیم و در رشد و باوروری آنان مساعی فراوان بکار می‌برند<sup>۱</sup>.

به کلامی دیگری از عناصر عمده‌ای که تشکیل سازندهای آموزشی بدون

---

۱- فصلنامه ورزش، شماره پانزدهم، زمستان ۷۰، انتشارات دفتر تحقیقات و آموزش سازمان تربیت بدنی، ص ۳۸.

آن امکان پذیر نیست نیروی انسانی آموزشی آن سازمانها یعنی معلم است. هرچند مرتدريس در زمره حرف قلمدا شده است ولي با توجه به عملکرد معلم بدور از انتقال دانستنيهاي صرف، ميتوان مرتدريس را يک هنر تعلقى نمود. برخوردار بودن از دانش وسيع ومعلومات عميق نمىتواند ملاک اصلى براى اشغال پايگاه اجتماعى ومقام معنوى معلم باشد. لذا شرط عمده احراز مقام معلمى علاوه بر مستعد بودن فرد براى پذيرش دانستنيهاي لازم و در رابطه باشغل آموزگارى اين است که دا و طلب اين شغل از شرايط خاص ديگرى نيز برخوردار باشد. برخوردارى معلم از شرايط خاص، بمنظور ايجاد دگرگونيهاي لازم در رفتار دانش آموزان وتکميل استنتاجات و آزمفا هيم است. پسى برآورد اين هدف با آمادگى هاي لازم معلم قبل از پرداختن به انجام اين وظيفه خطير، رابطه مستحکم وغير قابل انکارى پيدا مىکند. با تعمق در مطالب مذکور ميتوان گفت که تربيت نيروى انساني آموزشى آموزش و پرورش با کيفيت ونقش محتوای تعليماتى که مورد نظر سازمانهاى آموزشى است ارتباط دارد. ولي به شرطى ميتوان به تا کيد بر نامه هاى با کيفيت مراکز تربيت نيروى انساني اميدوار شد که عهده دار تعليمات در آن مراکز معلمان شايسته تری باشند<sup>۱</sup>.

---

۱- عسکريان، مصطفی، سازمان و مديریت آموزش و پرورش، چاپ دوم، انتشارات اميرکبير، ص ۴۸.

### موضوع تحقیق :

تربیت نیروی انسانی صالح و کارآمد از پایه های مهم و اولیه رشد و توسعه تربیت بدنی و ورزش محسوب می شود . تربیت نیروها در موسسات آموزشی و با سطوح مختلف بدست متخصصانی صورت می گیرد که با رشته تربیت بدنی — آشنائی کافی دارند و از جمله این موسسات آموزشی ، می توان مراکز تربیت معلم تربیت بدنی را در سراسر کشور نام برد که چنین هدفی را تعقیب می کنند . بدین منظور محقق سعی دارد هیئت علمی و مدرسین مراکز مذکور را جهت تحقق اهداف تحت عنوان " بررسی کمی و کیفی اعضاء هیئت علمی و مدرسین مراکز تربیت معلم رشته تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش " سراسر کشور مورد تحقیق قرار دهد .

### مسأله تحقیق :

شرایط موجود نیروی انسانی در مدارس برای تدریس ورزش از کیفیت بهتری برخوردار نیست . این مهم با تربیت نیروی انسانی در موسسات آموزشی ذیربط بر طرف خواهد شد و برای اینکه برنا مهریزی صحیحی در خصوص آن طراحی شود ، محقق در نظر دارد ، بررسی نماید که آیا مراکز تربیت معلم تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش از وضعیت کمی و کیفی مناسب هیئات علمی و مدرسین جهت تحقق اهداف برخوردارند ؟ تا بر اساس استنتاج بتواند جهت وضع موجود مراکز پیشنهاداتی را ارائه نماید .

### ضرورت وفایده تحقیق :

به منظور آگاهی از نتایج عملکردهای نیروی انسانی در رابطه با بازده کارآیی مورد انتظار، شاغلین در سازمان مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. بدینگونه با شناخت نقطه ضعفهای مستخدم، کمبودهای سازمان و نیروی انسانی با صدیق و با کیفیت اقدامات لازم جهت بهسازی سازمان به عمل می‌آید. امر ارزیابی نیروی انسانی ضمن دارا بودن اهمیت فراوان از پیچیدگی‌هایی نیز برخوردار است، چونکه در این ارزیابی برخلاف ارزیابی مشاغل، عمل انسان مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. با وصف براین، انجام ضرورت آن در تمام سازمانها احساس می‌شود.

سازمانها، هر یک به نوبه خود در رفع نیازهای اجتماعی اقدام می‌نمایند کیفیت عملکرد آنها درجا معه مورد ارزیابی قرار می‌گیرد و ادامه فعالیت آنها را نتایج مثبت حاصله از ارزیابی‌ها موجب می‌شود. ملاحظه می‌گردد که آگاهی سازمان از وضعیت خود، به ویژه از وضعیت عملکردی نیروی انسانی، چه نیکوست از طریق ارزیابی خود صورت پذیرد. فعالیت سازمانها از مجموعه عملکردهای انسانی حاصل می‌شود. کارآیی مطلوب این فعالیتها به حسن انجام وظیفه کارکنان و اعمال مدیریت صحیح مدیران آن سازمان بستگی دارد که در مجموعه منبع تولیدی را تحت عنوان نیروی انسانی ایجاد می‌کنند<sup>۱</sup>. می‌توان نتیجه گرفت که جهت اطمینان بخشی به نتایج مطلوب فعالیتهای سازمانی به ارزیابی عملکردهای نیروی انسانی ایجاد می‌کنند. محور ارزیابی کارکنان باید فعالیتها باشد که توسط آنان

۱- اسکریان، دکتر مصطفی، همان منبع، ص ۱۱۲.