فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی
Human Sciences Research Journal
دوره جدید، شماره هفدهم، بهار ۱۳۹۸، صص ۳۵۱-۳۴۳ New Period, No 17, 2019, P 343-351
شماره شاپا (۲۴۷۶-۷۰۱۸) ISSN (2476-7018)

بررسی تاثیر تغییر رفتار معلمان بر دوره‌های آموزشی ضمن خدمت

قاسم خدادادی
دکترای فلسفه تربیتی، مدرس موسسه آموزش عالی باختر، ایلام، ایران

چکیده

هر سازمان در برنامه آموزش نیروی انسانی خود جهت‌ها و تاکیدهایی را منظور می‌کند تا از این طریق بتواند در راستای اصلاح رفتار کارکنان خود تغییراتی را به وجود آورد، تغییرات و اصلاحاتی که اعتلای سازمان را موجب شود در سازمان، بدون توجه به نوع هدف، در واحدهای مختلف، کارکنان اموری را اجرا می‌کنند که در نهایت به صورت مجموعه ای حاصل از سرمایه گذاری شکل می‌گیرد. اجرای مطلوب امور یا به عبارت دیگر کارآمدی نیروی انسانی، مستلزم شناخت و آگاهی‌هایی است که وظایف محوله ایجاب می کند آموزش و پرورش نیز به دنبال آموزش معلمان در دوره های ضمن خدمت می‌باشد. بر این اساس هدف از این مقاله بررسی تاثیر تغییر رفتار معلمان بر دوره آموزشی ضمن خدمت است. پژوهش حاضر در حیطه تحقیقات توصیفی جای می‌گیرد و از نوع زمینه یابی (پیمایشی) است. جامعه آماری تحقیق حاضر را جامعه آماری این تحقیق شامل معلمان شهرستان ایلام می‌باشد. (۶۶۷ نفر) تشکیل می‌دهند که تعداد ۲۴۷ نفر از آنها به عنوان حجم نمونه مکفی با استفاده از روش نمونه تصادفی- طبقه ای انتخاب شده اند. ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه و دارای ضریب اعتبار ۹۵٪ است. نتایج نشان داد که تغییر رفتار معلمان در دوره های آموزشی ضمن خدمت موثر است و همچنین نشان داد که میزان تغییر رفتار در روش آموزش ضمن خدمت زن و مرد برابر است.

واژه‌های کلیدی: تغییر رفتار، آموزش، دوره های آموزش ضمن خدمت

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-06]

مقدمه

امروزه کیفیت تدریس معلمان به عنوان مهم ترین عامل ایجاد کیفیت آموزش به طور گسترده ای به رسمیت شناخته شده است.

از آنجا که مهم ترین راهبرد توسعه حرفه ای مستمر معلمان، آموزش ضمن خدمت است الگوهای آموزشی و شیوه های اجرای آن از اهمیت ویژه ای برخوردار م باشد . آموزش ضمن خدمت را می توان شامل کلیه فعالیت‌هایی دانست که به طور منظم و پیوسته به رشد و پیشرفت معلمان منجر می‌شود (نیکنامی، ۱۳۷۷) به عبارتی آموزش ضمن خدمت به انواع فعالیت ها و شیوه هایی اطلاق می‌شود که در آن معلمان به منظور غنی سازی دانش و بهبود مهارت هایشان در تدریس، درگیر آن می‌شوند و این اقدامات می تواند آنها را به افرادی کارآمدتر در شغل خود تبدیل کند (گریفین[1]، ۱۹۹۲)

روش‌های متنوعی از جمله تشکیل جلسات آموزشی، تشکیل جلساتی در مورد تدوین برنامه درسی و تازه‌های تعلیم و تربیت، و تشکیل سمینارهایی در خصوص حرفه معلمی و موفقیت کار تدریس را در زمره آموزش ضمن خدمت معلمان برشمرده اند (قربانی و کرامتی، ۱۳۸۴) اما آنچه از اصطلاح ضمن خدمت به سرعت در ذهن متبادر می‌شود تشکیل دوره های آموزشی در قالب کلاس‌های برنامه ریزی شده با عناوین و سرفصل های مصوب است؛ در واقع متداول ترین روش توسعه حرفه ای معلمان مهارت آموزی در دوره های ضمن خدمت است که با اتخاد دیدگاهی تکنوکرات برای معلمان این فرصت را فراهم می سازد تا بتوانند مهارت های خود را به منظور نشان دادن صلاحیت هایشان به روز رسانی کنند، این نوع برنامه آموزشی که اغلب توسط "کارشناس " به معلم ارائه می گردد دارای نوعی دستور کار تعیین شده توسط ارائه دهندگان است و شرکت کنندگان را در نقش منفعل قرار می دهد.

مبانی نظری

آموزش

آموزش در لغت نامه دهخدا چنین تعریف شده است: "عمل آموختن وتعلیم دادن" و یونسکو، "هدف آموزش را توسعه مهارت‌ها، توانایی‌های انجام کار، درک دانش و اطلاعات مورد نیاز به وسیله سطوح نیروی انسانی به منظور ایجاد پیشرفت در تولید می داند". آموزش کلیه مساعی و کوشش‌هایی است که جهت ارتقاء سطح دانش و آگاهی، مهارتهای فنی و حرفه ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان جهت آماده کردن آنان برای انجام وظایف و مسئولیتهای شغلی صورت می‌گیرد. آموزش از جمله رفتارهای انسانی است که کلیه افراد بشر به طور دائم و به صورت مستقیم و یا غیر مستقیم به آن مبادرت می‌ورزند. چرا که از لحظه تولد انسان یا در حال فراگیری یا درحال آموزش دادن است. هیچ فعالیتی بدون انجام فعل وانفعال فراگیری و فرادهی صورت نمی گیرد و این امر تا لحظه مرگ انسان را

1. Griffin

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-06]

همراهی می نماید. در این رابطه پیامبر بزرگ ما فرموده است «اطلبوالعلم من المهد اللحد» (متانی و همکاران، ۱۳۹۰).

در جهان امروز تکنولوژی با سرعتی غیر قابل تصور در حال دگرگونی وپیشرفت است. در گذشته زمان دوام تکنولوژِی در یک صنعت خاص سال ها ادامه می یافت و تغییر محسوسی در آن ایجاد نمی شد. ولی امروزه شاهد تغییرات روزافزون و سریع آن هستیم. کشورهایی که به این تغییرات توجهی ندارند، دیری نخواهد پایید که خود را بیگانه با آنچه در جامعه جهانی اتفاق می‌افتد می‌یابند و ادامه حیات خود را با مشکلات بیشماری مواجه می بینند از این روانجام اقدامات لازم جهت تطابق وهماهنگی تمامی بخش‌های واحدهای صنعتی با این تغییرات در عصر حاضر یک ضرورت قطعی به شمار می رود. سازمان ها قبل از هر چیز نیازمند تامین نیروی انسانی متناسب با این تغیرات هستند. بدیهی است تکنولوژی نوین دارای ویژگی‌هایی است که تفاوت‌هایی گاه بسیار زیاد با وضعیت موجود دارد. از این رو دانش و مهارت‌های جدید را نیز می طلبد، آنچه در این میان ضرورت تام دارد پرداختن به آموزش و فراگیری معلومات و مهارت‌های مورد نیاز با این تغییرات است و در اینجاست که آموزش ضمن خدمتی که متناسب با تغییرات حاصل از این دگرگونی ها برنامه ریزی شده باشد، اهمیت پیدا می کند (سعادتمند و همکاران، ۱۳۹۱)

آموزش به ایجاد محیطی که در آن کارکنان، رفتارها، معلومات، مهارت‌ها، توانایی‌ها و گرایش‌های مربوط به شغل را فرامی‌گیرند، اطلاق می‌گردد. آموزش برای کمک به کارکنان در انجام بهتر مشاغل‌شان اجرا می‌گردد. کمیسیون خدمات نیروی انسانی تعریف وسیع و گسترده‌ای از آموزش ارائه می‌دهد و آموزش را یک فرآیند طراحی‌شده جهت اصلاح نمودن طرز فکر، دانش یا مهارت‌های رفتاری از طریق یادگیری تجربی، جهت نائل شدن به عملکرد مؤثر در یک فعالیت یا در دامنه‌ای از فعالیت‌ها و اهداف آنها در کارگاه‌های آموزشی که توانایی‌های افراد و رضایت فعلی و آتی نیروی انسانی سازمان را توسعه دهند، می‌داند (حاج کریمی و رنگریز، ۱۳۷۹).

منظور از آموزش کارکنان، کلیه کوشش‌هایی است که در جهت بهبود سطح دانش و آگاهی، مهارت‌های فنی حرفه‌ای و شغلی و هم‌چنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان به عمل می‌آید و آنان را آماده انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود می‌نماید. آموزش کارکنان معنای وسیع و گسترده‌ای داشته و تنها معنی کارآموزی، کارورزی و یا تمرین عملی در یک زمینه بخصوص را در برنمی‌گیرد، بلکه دامنه آن به‌قدری وسیع می‌شود که از فراگیری یک حرفه‌وفن ساده شروع شده و به احاطه کامل بر علوم و فنون بسیار پیچیده، ورزیدگی در امور سرپرستی و مدیریتی در سازمان‌های دولتی و صنعتی و بازرگانی و همچنین به چگونگی رفتار و برخوردهای مناسب در مقابل مسائل انسانی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بسط می‌یابد (سبحان‌اللهی و کرانی ۱۳۷۹).

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-06]

رفتار معلمان

تغییر رفتار فعالیتهای نظامدار و هدفمندی هستند و مانند هر فعالیت دیگر نیاز به یک برنامه کار دارند (سیف، ۱۳۸۸). معلم یا متخصص تغییر رفتار، پیش از آنکه عملا"دست بکار شود، لازم است برنامه کار خود را مشخص کند. (سیف، ۱۳۸۵). تغییر رفتار به کاربرد مجموعه ای از اصول و فنون یادگیری گفته می‌شود که هدف آن اصلاح رفتار افراد می باشد. تغییر رفتار با رفتار درمانی معادل بکار می رود. زیرا هردو روش با رفتار سروکار داشته وخواستگاه های مشترکی دارند. به همین سبب، بسیاری از متخصصان تغییر رفتار و رفتار درمانی این دو اصطلاح را بجای هم بکار می‌برند. با این حال، تعداد دیگری از این متخصصان بین این دو مفهوم تفاوتهایی قائل شده اند. بهرحال متخصصانی که در موقعیتهای آموزشی، خانوادگی و سایر موقعیتهای غیر بالینی به تغییر و اصلاح رفتار افراد می پردازند از اصطلاح تغییر رفتار استفاده می کنند، اما روان شناسان بالینی و روانپزشکان که در موقعیتهای بالینی مانند کلینیکهای روانی به تغییر و اصلاح رفتار مراجعان خود اقدام می کنند اصطلاح رفتار درمانی را ترجیح می دهند (سیف، ۱۳۸۸).

دوره‌های آموزشی ضمن خدمت

آموزش قبل از خدمت عبارت است از آن نوع آموزشی که قبل از ورود و با استخدام فرد در سازمان به وی ارائه می‌شود. هدف اصلی این نوع آموزش افزایش و یا ایجاد توانمندی‌ها و شایستگی‌های لازم در پرسنل می باشد تا از این رهگذر افراد را برای تصدی مشاغل ویژه آماده نمایند. این نوع آموزش ها عمدتا ً بر اساس مسائل و مشکلات سازمانی طراحی و اجرا نمی شوند بلکه مقصود اصلی از ارائه آنها تربیت نیروی انسانی مورد نیاز مشاغل مختلف سازمان می باشد. از جمله آموزش های غیر رسمی است. این نکته را باید متذکر شد که زمینه ساز اصلی آموزش ضمن خدمت کارکنان، تقویت آموزش‌های رسمی است. در حقیقت آموزش های رسمی و آموزش های ضمن خدمت کارکنان مکمل یکدیگرند و هر دو در تشکیل سرمایه انسانی نقش اساسی دارند. اما آموزش های رسمی در واقع پیش نیاز هر نوع آموزش ضمن خدمت می باشد. آموزش و پرورش رسمی و آموزش ضمن خدمت کارکنان، اگر چه دو آموزش لازم و ملزوم هستند، لیکن در عمل بایستی با استقلال کافی برخوردار بوده و مسئولیت اجرایی جداگانه ای داشته باشند (شهرزادی و همکاران، ۱۳۹۲).

پیشینه

معین نژاد و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی به بررسی رابطه بین اجرای دوره های آموزش ضمن خدمت با عوامل توانمند سازی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان پرداختند. نتایج این پژوهش بتواند افق دید برنامه ریزان و سیاست گذاران آموزش کارکنان را در راستای برنامه ریزی به منظور حیظ و گسترش: دانش عمومی و تخصصی، مهارت‌های عملی و ارتباطی و نگرش مثبت نیروی انسانی که سرمایه‌های

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-06]

اصلی یک سازمان‌اند و آموزش و بهسازی آنها همواره از اولویتهای مهم و تأثیر گذار در آینده یک سازمان است را باز نماید.

رضازاده بهادران و همکاران(۱۳۹۰) در تحقیقی به بررسی تاثیر آموزش دوره‌های ضمن خدمت بر کارایی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب بر اساس مدل کرک پاتریک پرداختند. به منظور تجزیه و تحلیل داده های حاصله از پرسشنامه از مدل آماری **t** تک گروهی، **t**دو گروه مستقل و تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است و در نهایت تجزیه و تحلیل داده ها نشان داده است که تاثیر آموزش دوره های ضمن خدمت بر کارایی کارکنان بر اساس مدل کرک پاتریک در سطح **a=0. 01** بالاتر از حد متوسط بوده و از تاثیر بالایی برخوردار است.

انواع آموزش‌های ضمن خدمت

آموزش ضمن خدمت را با توجه به مدت‌زمانی که برای آموزش صرف می‌شود، هدف و منظور از آموزش و ماهیت آموزش‌ها به انواع گوناگونی تقسیم می‌کنند: آموزش‌های ضمن خدمت برحسب زمان، آموزش‌های ضمن خدمت برحسب هدف، آموزش‌های ضمن خدمت برحسب ماهیت.

فرضیه

تغییر رفتار معلمان بر دوره‌های آموزشی ضمن خدمت تاثیر معناداری دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر در حیطه تحقیقات توصیفی جای می گیرد و از نوع زمینه یابی (پیمایشی) است؛ از میان تکنیک‌های گردآوری اطلاعات از پر کاربردترین آنها یعنی پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه تکنیک ساخت‌مندی برای گردآوری داده‌هاست این تحقیق استفاده شده است (خاکی، ۱۳۷۸، ص۲۱۸).

جامعه آماری تحقیق حاضر را جامعه آماری این تحقیق شامل معلمان شهرستان ایلام می باشد. (۶۶۷ نفر) تشکیل می دهند که تعداد ۲۴۷ نفر از آنها به عنوان حجم نمونه مکفی با استفاده از روش نمونه تصادفی- طبقه ای انتخاب شده اند. ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه پژوهشگر ساخته ۳۰ سوالی د رفتار (تغییر رفتار) است که در طیف لیکرت ۵ گزینه ای اندازه گیری شده است و دارای ضریب اعتبار ۹۵٪ است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های حاصله از پرسشنامه از مدل آماری **t** تک گروهی، **t** دو گروه مستقل و تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-06]

آزمون فرضیه

توصیف آماری داده‌ها

در این قسمت ویژگی‌های فردی و اجتماعی نمونه مانند جنس وتحصیلات در قالب جدول مورد بررسی و توصیف قرار می‌گیرد.

جنسیت

در جدول ۱-۱ جنسیت افراد توصیف می‌شود.

جدول ۱-۱. فراوانی نمونه ها برحسب جنس

جنس	مرد	زن	مجموع
تعداد	۲۳۱	۱۵۳	۳۸۴
درصد	۱۶ .۶۰	۸۴ .۳۹	۱۰۰

در جدول ۱-۱ جنس پاسخ دهندگان ارائه شده است. از بین این افراد ۶۰. ۱۶ درصد مرد (۲۳۱ نفر) و ۳۹. ۸۴ درصد زن (۱۵۳ نفر) می باشند.

مقطع تحصیلی

جدول ۲-۱. فراوانی نمونه ها برحسب مقطع تحصیلی

تحصیلات	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکترا	مجموع
تعداد	۱۶	۱۲۳	۱۵۹	۵۶	۳۰	۳۸۴
درصد	۱۷ .۴	۰۳ .۳۲	۴۱ .۴۱	۵۸ .۱۴	۸۱ .۷	۱۰۰

در جدول ۲-۱سطح تحصیلات پاسخ دهندگان ارائه شده است. از بین این افراد ۴. ۱۷درصد(۱۶ نفر) دیپلم، ۳۲. ۰۳ درصد (۱۲۳نفر) فوق دیپلم، ۴۱. ۴۱ درصد (۱۵۹ نفر) لیسانس، ۱۴. ۵۸ درصد(۵۶ نفر) فوق لیسانس و ۷. ۸۱ درصد (۳۰ نفر) دکترا می باشند.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-06]

۳-۳-٤ سابقه خدمت

جدول ۳-۱. فراوانی نمونه ها برحسب سابقه خدمت

میزان اشنایی	زیر۵ سال	۱۰-۵ سال	۱۵-۱۰ سال	۲۰-۱۵ سال	بیشتر از ۲۰	مجموع
تعداد	۵۵	۲۱۴	۲۵	۴۳	۴۷	۳۸۴
درصد	۳۲ .۱۴	۷۳ .۵۵	۵۱ .۶	۲۰ .۱۱	۲۴ .۱۲	۱۰۰

در جدول ۳-۱میزان سابقه خدمت پاسخ دهندگان ارائه شده است. از بین این افراد ۱۴. ۳۲ درصد (۵۵نفر) کمتر از ۵ سال سابقه خدمت دارند، ۵۵. ۷۳ درصد (۲۱۴نفر) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۶. ۵۱ درصد (۲۵ نفر) بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۱۱. ۲۰ درصد (۴۳ نفر) بین ۱۵ تا ۲۰سال و ۱۲. ۲۴ درصد (۴۷ نفر) بین بیشتر از ۲۰ سال سابقه خدمت دارند.

آزمون فرضیه

بین تغییر رفتار معلمان شرکت‌کننده با دوره‌های آموزشی ضمن خدمت تاثیرمعناداری وجود دارد.

جدول ٤-۱ آماره های توصیفی تغییر رفتار دو گروه معلمان

گروه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	انحراف استاندارد
زن	۳۸۴	۷۶ .۳۰	۹۴ .۶	۶۰۰ .۰
مرد	۳۸۴	۸۱ .۲۹	۷۰ .۶	۶۱۹ .۰

همانطور که جدول ۴-۱ نشان می‌دهد میانگین و انحراف معیار میزان تغییر رفتار گروه معلمان آموزش ضمن خدمت زن به ترتیب برابر با (۳۰/۷۶ و ۶/۹۴) و میانگین و انحراف معیار میزان تغییر رفتار معلمان گروه آموزش ضمن خدمت مرد به ترتیب برابر با (۲۹/۸۱ و ۶/۷۰) است.

جدول ۵-۱ نتایج آزمون تی مستقل برای مقایسه تفاوت میانگین‌های تغییر رفتار دو گروه

گروه‌ها	f	سطح معنی‌داری f	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	فاصله اطمینان ۹۵٪ میانگین‌ها	
						حد پایین	حد بالا
زن	۰۰۵ .۰	۹۴۵ .۰	۱۰۹ .۱	۲۳۲	۲۶۹ .۰	-۷۴۳ .۰	۶۵۷ .۲
مرد			۱۰۹ .۱	۲۳۱ .۷۷	۲۶۹ .۰	-۷۴۳ .۰	۶۵۷ .۲

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-06]

مقدار آماره **f** برابر با ۰/۰۰۵ و سطح معناداری آزمون برابر با ۰/۹۴۵ است که بزرگتر از پنج درصد است یعنی فرض برابری واریانس ها تایید می‌شود با فرض برابری واریانس ها مقدار آماره آزمون **T** برابر (۱/۱۰۹) با سطح معنی‌داری برابر (۰/۲۶۹) بوده است که در سطح خطای کمتر از ۵٪= α معنادار نیست؛ به این معنا که میزان تغییر رفتار معلمان در سطح اطمینان ۹۵٪ در دو گروه روش آموزش ضمن خدمت برابر است.

نتیجه‌گیری

معلم یا متخصص تغییر رفتار، پیش از آنکه عملا"دست بکار شود، لازم است برنامه کار خود را مشخص کندو بنیاد آموزش‌های ضمن خدمت این باور وجود دارد که این نوع آموزش‌ها می‌تواند دانش و مهارت مشارکت‌کنندگان را افزایش دهد نگرش آنها را مثبت گرداند. این نوع آموزش‌ها هنگامی مفید خواهد بود که اعضاء بخواهند یاد بگیرند و سرپرستان بخواهند یاد بدهند. یافته‌های نشان می‌دهد میانگین میزان تغییر رفتار گروه معلمان آموزش ضمن خدمت زن به ترتیب برابر با ۳۰/۷۶ و میانگین میزان تغییر رفتار معلمان گروه آموزش ضمن خدمت مرد برابر با ۲۹/۸۱ است. سطح معنی‌داری آزمون برابر (۰/۲۶۹) بوده است که در سطح خطای کمتر از ۵٪= α معنادار نیست؛ به این معنا که میزان تغییر رفتار در روش آموزش ضمن خدمت زن و مرد برابر است. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات کرمعلیان و حق شناس (۱۳۹۶)، همخوانی دارد.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-06]

فهرست منابع و مآخذ

ـ خاکی، غلامرضا، (۱۳۷۹). روش تحقیق در مدیریت، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی، چاپ دوم، تهران، ص ۲۶۱.

ـ رضازاده بهادران، حمیدرضا؛ خسروی بابادی، علی اکبر؛ تونتاب حقیقی، سارا، (۱۳۹۰). تاثیر آموزش دوره های ضمن خدمت بر کارایی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب بر اساس مدل کرک پاتریک، پژوهشنامه اقتصاد و کسب و کار : , دوره ۲ , شماره ۱ ; صص ۱۱ – ۲۲

ـ شهرزادی، لیلا؛ مجیری، شهین، (۱۳۹۲)، «نیازسنجی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان»، مدیریت اطلاعات سلامت، ویژه نامه شماره ۷، صص ۵۷۶-۵۶۶

ـ سعادتمند، زهره؛ سنایی فر، ایوب؛ (۱۳۹۱)، «نیازسنجی دوره های آموزش ضمن خدمت دبیران ادبیات فارسی از دیدگاه مدیران، کارشناسان و دبیران دوره ی راهنمایی شهرستان ایذه»، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال سوم، شماره ۲، صص ۱۲۴-۱۰۷

ـ سیف، علی اکبر. (۱۳۸۵). روان شناسی پرورشی. تهران: نشر آگاه

ـ سیف، علی اکبر. (۱۳۸۸). تغییر رفتار و رفتاردرمانی نظریه ها و روشها. تهران: نشر دوران

ـ قربانی، محمود، کرامتی، محمدرضا، اصول برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد

ـ نیکنامی، مصطفی، کریمی، فریبا، (۱۳۷۷)، صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان آموزش عمومی و ارائه چارچوب ادراکی مناسب، فصلنامه دانش و پژوهش در علوم تربیتی و برنامه ریزی درسی، شماره ۲

ـ معین نژاد، بهراد. صارمی، حمید (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین اجرای دوره های آموزش ضمن خدمت با عوامل توانمندسازی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان، دومین همایش ملی حسابداری و مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نور، دی ماه ۱۳۹۳

ـ متانی، مهرداد؛ حسن زاده، رمضان، (۱۳۹۰)، «بررسی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر عملکرد کارکنان»، پژوهشنامه تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، سال چهارم، شماره ۱۶، صص ۱۷۹-۱۵۹

__ Gary A. Griffin (1992). Teacher Education. Encyclopedia of Educational Research)sixth edition), Vol. 4, pp. 1333-1345

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-06]

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-06]