

فصلنامه علمی^۱ پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

سال پنجم^۲ شماره ۳^۳ پاییز ۹۳

صص ۲۰۶-۱۹۷

عوامل موثر بر ارتقاء کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت مربیان و معلمان

زهره سعادت‌مند^۱، شهناز محققیان^{۲*}

تاریخ دریافت: ۹۱/۱۰/۱۹ تاریخ پذیرش: ۹۲/۴/۱

چکیده

این تحقیق با هدف تعیین عوامل موثر بر ارتقاء کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت مربیان دوره-ی ابتدایی شهر شاهین شهر انجام گرفت. روش پژوهش توصیفی- پیمایشی بود. جامعه آماری شامل مربیان و معلمان دوره‌ی ابتدایی شهر شاهین شهر به تعداد ۳۹۲ نفر بود که تعداد ۵۰ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته شامل ۳۹ گویه بسته پاسخ مطابق با مقیاس لیکرت تنظیم شد. پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ برآورد شد. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون t تک متغیره) و با کمک نرم افزار SPSS تحلیل گردید. نتایج حاکی از آن است که عواملی همچون نحوه آموزش، کاربرد نیازسنجی، اجرای ارزشیابی مستمر، کاربرد تشویق و ترغیب، و نظارت بر فرایند آموزش در بهبود کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت، بیش از سطح متوسط موثر بوده است.

واژه‌های کلیدی: آموزش ضمن خدمت، ارزشیابی، نظارت آموزشی، نیازسنجی، کیفیت.

^۱ - استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

^۲ - کارشناس ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

* - نویسنده مسوول مقاله: shm796@yahoo.com

مقدمه

بی‌گمان در دوران معاصر، آموزش و به‌سازی منابع انسانی یکی از مهمترین دل‌مشغولی‌های مدیران و سیاستگذاران سازمان‌های اثربخش را تشکیل می‌دهد. درک فزاینده از اهمیت و نقشی که آموزش می‌تواند در بهبود عملکرد نیروها و بهبود بازده سازمانی ایفا نماید، سبب شده است تا منابع مالی، مادی و انسانی گسترده‌ای صرف این آموزش‌ها شود به این امید که منافع و دستاوردهای ملموس عاید سازمان‌ها گردد (Fathi Vajargah 2005).

امروزه در بررسی منابع و قابلیت‌های سازمان، به انسان‌ها به عنوان مهمترین سرمایه سازمان نگاه می‌شود. زیرا انسان‌ها هستند که بزرگترین و فعال‌ترین ارزش‌آفرینان موسسه‌ها و سازمان‌ها به حساب می‌آیند. بارزترین نمود سرمایه‌گذاری سازمان‌ها و موسسه‌ها برای کارکنان خود، آموزش نیروی انسانی است. انسان‌های سازمان، از طریق این آموزش‌ها، توانمندی لازم را کسب کرده و قابلیت‌های خود را توسعه می‌دهند و مهارت‌های مورد نیاز را فرا می‌گیرند (Daneshfard 2009). آموزش و بهسازی، آموزش مداوم و برنامه‌ریزی شده بوسیله مدیریت جهت بهبود سطوح شایستگی عملکرد سازمان می‌باشد. کارکنان نیز برای غلبه بر مسایل و دشواری‌های ناشی از تغییرات سریع از محیط سازمان باید آموزش‌های لازم را بگذرانند تا بهتر بتوانند از استعدادهای خود بهره‌گرفته و سازمان را در راه رسیدن به اهدافش کمک نمایند (Reamers 2003).

آموزش ضمن خدمت در مفهوم سنتی که به معنای انتقال مجموعه‌ای از مهارت‌ها و فنون به شکل استاد-شاگردی است، سابقه‌ای بسیار طولانی دارد. آنچه موجبات توجه بنیادی به آموزش ضمن خدمت به مفهوم جدید را ایجاد و تسهیل کرد، گستره تغییر و تحولاتی بود که دستاوردهای مهمی بخصوص در قلمرو فناوری به همراه داشت (Wood hall 2001). پیر و گاتر آموزش ضمن خدمت را نوعی کوشش نظام‌دار تلقی می‌کنند که هدف اصلی آن عبارت است از هماهنگی و همسو کردن آرزوها، علایق و نیازهای آتی افراد با نیازها و اهداف سازمان در قالب کارهایی که از افراد انتظار می‌رود (Fathi Vajargah, 2005). در بنیاد آموزش‌های ضمن خدمت این باور وجود دارد که این نوع آموزش‌ها می‌تواند دانش و مهارت مشارکت‌کنندگان را افزایش دهد و نگرش آنها را مثبت گرداند. این نوع آموزش‌ها هنگامی مفید خواهد بود که اعضا بخواهند یاد بگیرند و سرپرستان بخواهند یاد بدهند (Sloman, 2003).

مول هلند (Mulholland 2001)، در پژوهش خود نشان داد که ۹۰ درصد آموزش‌های ضمن خدمت در آمریکا اثربخش بودند ولی از آنجا که به صورت مناسبی به کارکنان انتقال داده نشدند، موجب گردیدند تا ۹۰ میلیون دلار در سال در آمریکا به هدر رود. کارل (Carol 2007) در پژوهشی که با عنوان «بهبود مداوم کیفیت دبیران: یکپارچگی بهترین عمل در جهت آموزش و پرورش معلمان» صورت گرفت، زمینه‌های بهبود مداوم کیفیت آموزش معلمان را در دوره‌های

آموزش ضمن خدمت به ویژه شیوه‌های نوین تدریس و ارزشیابی پیشنهاد می‌کند. صمیمی فر (2006) در پژوهشی که با عنوان «نیازسنجی دوره‌های کوتاه مدت آموزش ضمن خدمت و اولویت‌بندی عناوین این دوره‌ها از دیدگاه آموزگاران و دبیران مقاطع ابتدایی و راهنمایی استان خوزستان» انجام داد به این نتیجه دست یافت که آموزگاران و دبیران با بالاترین میانگین به دوره‌های کاربرد رایانه در آموزش و آشنایی با اینترنت به عنوان یکی از شیوه‌های نوین تدریس اعلام نیاز کرده‌اند. سینایی فر و سعادت‌مند (2009) در پژوهشی تحت عنوان «نیازسنجی دوره‌های آموزش ضمن خدمت دبیران ادبیات فارسی از دیدگاه مدیران کارشناس و دبیران دوره راهنمایی» به این نتیجه دست یافتند که نیاز دبیران در زمینه شیوه‌های مدیریت کلاس، شیوه‌های تقویت انگیزه، شیوه‌های ایجاد راهبردهای نوین تدریس و شیوه‌های ارزشیابی دانش‌آموزان بیش از سطح متوسط بوده است. رحمانی پیاپی (2006) در پژوهش خود تحت عنوان «نیازسنجی دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان ابتدایی شهر ایذه» در شش حوزه: شیوه‌های مدیریت کلاس، اصلاح رفتار، شیوه‌های تقویت انگیزه، شیوه‌های ایجاد راهبردهای نوین در تدریس، شیوه‌های مطالعه و ارزشیابی دانش‌آموزان می‌پردازد. نتایج حاکی از آن است بیش‌ترین نیاز معلمان، به شیوه‌های تقویت انگیزه‌ی تحصیلی دانش‌آموزان و راهبردهای نوین تدریس و کمترین نیاز آنان مربوط به شیوه‌های ارزشیابی دانش‌آموزان بوده است. ابراهیم پور (2008) در پژوهشی تحت عنوان «عوامل موثر بر ارتقاء کیفیت آموزش ضمن خدمت کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان از دیدگاه مدیران و کارکنان» به این نتایج دست یافت که عوامل طرح درس، نحوه آموزش، روابط بین فردی، ارزشیابی علمی و مستمر، نیازهای فراگیران، تشویق و ترغیب فراگیران و نظارت بر فرایند آموزشی بر ارتقا کیفیت آموزشی ضمن خدمت موثر بوده است. آیتن (2000) در یکی از تحقیقات خود در مورد اهمیت آموزش‌های ضمن خدمت به این نتیجه رسید که با دوره‌های آموزشی ضمن خدمت با کیفیت بالا و مطلوب و با امکانات و تکنولوژی‌های بالا می‌توان هم نگرش کارکنان و هم کیفیت سازمان را بالا برد. سابیر (2000) در بررسی‌هایی که در مورد نیازهای معلمان مدارس انجام داد به این نتیجه رسید که کارکنان مدارس مخصوصاً معلمان در فعالیتهای سنجش و ارزشیابی پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و مدیریت کلاس با مشکل مواجه هستند و نظام آموزشی ضمن خدمت به این گونه معلمان کمک می‌کند تا مسایل خود را شناسایی و موانع و محدودیت‌های خود را معین کنند و راه حل مناسبی برای حل این گونه مشکلات انتخاب نمایند. اندرسن (2001) پژوهشی را تحت عنوان «تحلیل کیفی بر دیدگاه‌های مدیران مقطع متوسطه در مورد آموزش ضمن خدمت آکادمی نیوجرسی و دانشگاه وندربلت» انجام داده است. نتایج نشان داد که تجهیزات آموزشی و کیفیت دوره و علاقه ارائه‌کنندگان برنامه باعث شده که شرکت‌کنندگان تشویق و

اعتماد خود را برای کاربرد مسایل مزبور به شغلشان باز یابند. ود (Wade 2007) آموزش ضمن خدمت دبیران را مورد مطالعه قرار داد. نتایج این مطالعه نشان داد که به کارگیری روش‌های فعال و هیجان انگیز در روند یادگیری فراگیران تاثیر بیش تری دارد. هوگابام (Hogaboam 2004) نیز نشان داد که استفاده از شیوه‌های گروهی و فعالیت‌های دسته جمعی و هم‌چنین برگزاری کارگاه‌های آموزش، کارآمدی آموزش شخصی را بالا می‌برد. اورنگی (Owringi 2012) پژوهشی تحت عنوان «بررسی تاثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر عملکرد حرفه‌ای معلمان شهر شیراز» انجام داد. داده‌های حاصل از این مطالعه گویای این بود که دوره‌های آموزش ضمن خدمت، روش‌ها و فنون تدریس، مدیریت کلاس و سنجش و اندازه‌گیری، تأثیری بر عملکرد حرفه‌ای معلمان در تدریس کلاسی، کلاس‌داری، ارزشیابی کلاسی و وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان ندارد.

اگر معلمان ضرورت و مفید بودن ادامه آموزش حرفه‌ای خود را بپذیرند و در ترویج و طراحی فرصت‌های ضمن خدمت نقش فعالی داشته باشند، برنامه‌های آموزش ضمن خدمت نیز ترقی خواهد کرد. بنابراین این پژوهش در نظر دارد تا عواملی را که بر بهتر شدن کیفیت آموزش ضمن خدمت مربیان و معلمان کمک می‌کند از نقطه نظر خودشان مورد بررسی قرار دهد.

روش پژوهش

روش پژوهش در این تحقیق توصیفی- پیمایشی است و بمنظور بررسی عوامل موثر بر ارتقاء کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت مربیان دوره‌ی ابتدایی شهر شاهین شهر انجام گرفت. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته شامل ۳۹ گویه بسته پاسخ بود که مطابق با مقیاس لیکرت تنظیم شد. جامعه آماری شامل کلیه مربیان و معلمان دوره‌ی ابتدایی شهر شاهین شهر به تعداد ۳۹۲ نفر بود که تعداد ۵۰ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ برآورد شد و برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی وابسته به محتوا استفاده شد. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون t تک متغیره) با سیستم رایانه‌ای SPSS تجزیه و تحلیل گردید.

یافته‌های پژوهش

سوال اول پژوهش: تا چه اندازه نحوه آموزش بر ارتقاء کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت مربیان و معلمان دوره ابتدایی شاهین شهر موثر است؟

جدول شماره (۱): مقایسه میانگین نمره نحوه آموزش بر ارتقاء کیفیت آموزش‌های ضمن

خدمت مربیان و معلمان دوره‌ی ابتدایی با میانگین فرضی ۳				
مولفه	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t
نحوه آموزش	۴/۲۹	۰/۵۵۲	۰/۰۷۸	۱۶/۵۶

یافته های جدول ۱ نشان می دهد که مقدار t بدست آمده (۱۶/۵۶) در سطح ۵٪ $p <$ معنادار است. بنابراین نحوه آموزش بر ارتقاء کیفیت آموزش های ضمن خدمت مربیان و معلمان دوره ابتدایی شاهین شهر بیش از سطح متوسط موثر می باشد.

سوال دوم پژوهش: تا چه اندازه کاربرد نیازسنجی از فراگیران بر ارتقاء کیفیت آموزش های ضمن خدمت مربیان و معلمان دوره ابتدایی شاهین شهر موثر است؟

جدول شماره (۲): مقایسه میانگین نمره کاربرد نیازسنجی بر ارتقاء کیفیت آموزش های ضمن

خدمت مربیان و معلمان دوره ی ابتدایی با میانگین فرضی ۳

مولفه	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t
کاربرد نیاز سنجی	۴/۱۹	۰/۵۵۳	۰/۰۷۸	۱۵/۲۲

یافته های جدول ۲ نشان می دهد که مقدار t بدست آمده (۱۵/۲۲) در سطح ۵٪ $p <$ معنادار است. بنابراین کاربرد نیاز سنجی فراگیران بر ارتقاء کیفیت آموزش های ضمن خدمت مربیان و معلمان دوره ابتدایی شاهین شهر بیش از سطح متوسط موثر می باشد.

سوال سوم پژوهش: تا چه اندازه اجرای ارزشیابی علمی و مستمر بر ارتقاء کیفیت آموزش های ضمن خدمت مربیان و معلمان دوره ابتدایی شاهین شهر موثر است؟

جدول شماره (۳): مقایسه میانگین نمره اجرای ارزشیابی مستمر بر ارتقاء کیفیت آموزش های

ضمن خدمت مربیان و معلمان دوره ی ابتدایی با میانگین فرضی ۳

مولفه	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t
اجرای ارزشیابی مستمر	۳/۹۳	۰/۴۹۶	۰/۰۷۰	۱۳/۲۶

یافته های جدول ۳ نشان می دهد که مقدار t بدست آمده (۱۳/۲۶) در سطح ۵٪ $p <$ معنادار است. بنابراین اجرای ارزشیابی مستمر بر ارتقاء کیفیت آموزش های ضمن خدمت مربیان و معلمان دوره ابتدایی شاهین شهر بیش از سطح متوسط موثر می باشد.

سوال چهارم پژوهش: تا چه اندازه کاربرد تدابیر لازم تشویق و ترغیب فراگیران بر ارتقاء کیفیت آموزش های ضمن خدمت مربیان و معلمان دوره ابتدایی شاهین شهر موثر است؟

جدول شماره (۴): مقایسه میانگین نمره کاربرد تشویق و ترغیب بر ارتقاء کیفیت آموزش های

ضمن خدمت مربیان و معلمان دوره ی ابتدایی با میانگین فرضی ۳

مولفه	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t
کاربرد تشویق و ترغیب	۴/۱۷	۰/۵۷۹	۰/۰۸۱	۱۴/۳۳

یافته های جدول ۴ نشان می دهد که مقدار t بدست آمده (۱۴/۳۳) در سطح ۵٪ $p <$ معنادار است. بنابراین کاربرد تشویق و ترغیب بر ارتقاء کیفیت آموزش های ضمن خدمت مربیان و معلمان دوره ابتدایی شاهین شهر بیش از سطح متوسط موثر می باشد.

سوال پنجم پژوهش: تا چه اندازه نظارت بر فرایند آموزش بر ارتقاء کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت مربیان و معلمان دوره ابتدایی شاهین شهر موثر است؟

جدول شماره (۵) مقایسه میانگین نمره نظارت بر فرایند آموزش بر ارتقاء کیفیت آموزش‌های

ضمن خدمت مربیان و معلمان دوره‌ی ابتدایی با میانگین فرضی ۳

مولفه	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t
نظارت بر فرایند آموزش	۴/۱۶	۰/۵۵۱	۰/۰۷۵	۱۳/۷۹

یافته‌های جدول ۵ نشان می‌دهد که مقدار t بدست آمده (۱۳/۷۹) در سطح ۰/۰۵ < p معنادار است. بنابراین نظارت بر فرایند آموزش بر ارتقاء کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت مربیان و معلمان دوره ابتدایی شاهین شهر بیش از سطح متوسط موثر می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف تعیین عوامل موثر بر ارتقاء کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت مربیان دوره-ی ابتدایی شهر شاهین شهر انجام گرفت. در این مطالعه پنج سوال مورد آزمون قرار گرفت و نتایج آزمون t برای هر یک از سوال‌ها ارائه گردید. در جهت تفسیر سوال اول پژوهش: تا چه اندازه نحوه-ی آموزش بر ارتقاء کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت مربیان و معلمان دوره ابتدایی شاهین شهر موثر است؟ نتایج حاکی از آن بود که نحوه آموزش بر ارتقاء کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت مربیان و معلمان دوره ابتدایی بیش از سطح متوسط موثر است. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های صمیمی فر (Samimi far 2006)، آیشن (Ayton 2000)، هوگام (Hogaboam 2004)، ود (Wade 2007)، مول هلند (Mulholland 2001) مطابق و همسو می‌باشد، اما با نتیجه پژوهش اورنگی (Owringi 2012) همسو نمی‌باشد. دوره‌های کاربرد رایانه در آموزش و آشنایی با اینترنت به عنوان یکی از شیوه‌های نوین تدریس، امکانات و تکنولوژی‌های بالا، استفاده از شیوه‌های گروهی و فعالیت‌های دسته جمعی و هم‌چنین برگزاری کارگاه‌های آموزشی، بکارگیری روش‌های فعال و هیجان‌انگیز، کارآمدی آموزش شخصی را بالا می‌برد و در روند یادگیری فراگیران موثر می‌باشد. هم‌چنین آموزش‌های ضمن خدمت اگر به روش مناسبی به کارکنان انتقال داده نشود، هزینه‌های یک کشور را به هدر خواهند داد. در خصوص سوال دوم پژوهش: تا چه اندازه کاربرد نیازسنجی از فراگیران بر ارتقاء کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت مربیان و معلمان دوره ابتدایی شاهین شهر موثر است؟ نتایج بدست آمده از جدول (۲) نشان داد که کاربرد نیازسنجی بر ارتقاء کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت مربیان و معلمان دوره ابتدایی بیش از سطح متوسط موثر است. این نتایج با نتایج پژوهش‌های صمیمی فر (Samimi far 2006)، سینایی فر و سعادت‌مند (Sinaei far & saadatmand 2009) و رحمانی (Rahmani 2006) همسو می‌باشد. این بدان معناست که اگر برنامه‌های آموزشی

با نیازهای شغلی، فردی و سوابق شغلی و تحصیلی فراگیران تناسب داشته باشد می‌تواند به عنوان یکی از عوامل موثر بر ارتقا کیفیت آموزش ضمن خدمت معلمان و مربیان باشد.

نتایج سوال سوم پژوهش: تا چه اندازه اجرای ارزشیابی علمی و مستمر بر ارتقاء کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت مربیان و معلمان دوره ابتدایی شاهین شهر موثر است؟ حاکی از آن بود که اجرای ارزشیابی مستمر بر ارتقاء کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت مربیان و معلمان دوره ابتدایی بیش از سطح متوسط موثر است. نتایج بدست آمده با نتایج پژوهش‌های سابِر (Sabar, 2000) و ابراهیم پور (Ebrahimpur, 2008) همسویی دارد، اما با نتایج پژوهش اورنگی (Owringi, 2012) همسویی ندارد. ارزشیابی علمی و مستمر در نظام آموزشی ضمن خدمت به معلمان کمک می‌کند تا مسایل خود را شناسایی و موانع و محدودیت‌های خود را معین کنند و راه حل مناسبی برای حل این گونه مشکلات انتخاب نمایند و بر ارتقا کیفیت آموزشی ضمن خدمت موثر باشد.

نتایج سوال چهارم پژوهش: تا چه اندازه کاربرد تدابیر لازم تشویق و ترغیب فراگیران بر ارتقاء کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت مربیان و معلمان دوره ابتدایی شاهین شهر موثر است؟ نیز نشان داد که تشویق و ترغیب در آموزش‌های ضمن خدمت بر پیشرفت درسی دانش‌آموزان بیش از سطح متوسط نقش دارد. این نتایج با نتایج پژوهش‌های ابراهیم پور (Ebrahimpur, 2008)، اندرسن (Anderson 2001) و رحمانی پبانی (Rahmanipeiani, 2006) مطابق و همسو می‌باشد. تشویق و ترغیب فراگیران، شیوه‌های تقویت انگیزه‌ی تحصیلی دانش‌آموزان و راهبردهای نوین تدریس و بکارگیری روش‌های فعال و هیجان‌انگیز در روند یادگیری فراگیران موثر می‌باشد.

و در نهایت نتایج سوال پنجم پژوهش: تا چه اندازه نظارت بر فرایند آموزش بر ارتقاء کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت مربیان و معلمان دوره ابتدایی شاهین شهر موثر است؟ گویای آن بود که نظارت بر فرایند آموزش بر ارتقاء کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت مربیان و معلمان دوره ابتدایی بیش از سطح متوسط موثر است. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش ابراهیم پور (Ebrahimpur et al, 2008) همسو می‌باشد. نظارت بر حضور مستمر مربیان و معلمان دوره ابتدایی در جلسات آموزشی، ایجاد گروه تخصصی جهت نظارت و کنترل بر فرایند آموزش‌های ضمن خدمت، نظارت بر حسن اجرای صحیح فعالیت‌های آموزش می‌تواند بر کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت معلمان و مربیان ابتدایی تاثیرگذار باشند.

بطور کلی تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که مولفه‌های نحوه آموزش، کاربرد نیازسنجی، اجرای ارزشیابی مستمر، کاربرد تشویق و ترغیب، و نظارت بر فرایند آموزش در بهبود کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت، بیش از سطح متوسط موثر بوده است. در این بررسی بیشترین رتبه مربوط به عامل نحوه آموزش و نظارت بر فرایند آموزش، و کمترین رتبه مربوط به عامل ارزشیابی علمی و مستمر بوده است.

Reference

- Ayton J.E. (2000). *In Cervices Training For Teacher in Nzo schwa aces in Organizations (3rd)*. New Jersey: Prentice Hall. P 6.
- Anderson R. (2001). *Increasing Teacher Effectiveness*. Paris, UNESCO.
- Carol P; Demands FD. (2007). Continuous Quality Improvement: Integration Best Practice in to Teacher Education *the Journal of Educational Management* Vol.211 N.9 pp2-4.
- Daneshfard, K. (2009). *Calendar of Short-term Educations in Islamic Azad University*, Reading Office. PP36-50. (in Persian)
- Ebrahimpur, E. Forooghi, A. Nadi, M. (2008). *Effective Factors Involved in the Improvement of the O.J.T Programs for the Staff Working at Khorasgan Islamic Azad University (k.I.A.U)*. 1(19): 61-78. (in Persian)
- Fathi Vajargah, K. (2005). *In-Service Education Planning*, Tehran, press: SAMT.(in Persian)
- Fathi Vajargah, K. (2006). *Evaluation of training effectiveness*. Tehran, Press: AEEZH.(in Persian)
- Hogaboam D. (2004). *Effects Elementary Science. Dissertation Abstracts International* №.56 No.5p.1724.
- Reamers E. (2003). *Teacher Professional Development: An International Review of Literature*. Paris, UN publication.
- Rahmanipeiani, M. (2006). *Need Assessment in Cervices Training Courses of Primary School Teachers in IZEH*, thesis MA, Unpublished, Khorasgan. (in Persian)
- Mulholland A. (2001). Methodological Approach to Supporting Organizational Learning. *Human-Corrupter Studies*. Vol.55 pp 337-367.
- Owringi, A; Gholtash, A; Shahamat, N; Useliani, GH. (2012). an Investigation into the Impact of In-service Training on the Professional Performance of Teachers of Shiraz. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*, No,5, PP95-114. (in Persian)
- Sabar P. (2000). *Curriculum Development at School level*. <http://www.findarticales.com>. (10/4/2008). (in Persian)
- Sloman, M. (2003). *Professional Education Strategies*, Translated by Zeai Big deli, Mohammad, Tehran: SARGOL. P 250. (in Persian)
- Sinai far, A; Saadatmand, Z. (2009). Need Assessment of In-service Training Courses for Persian Literature Teachers from the Perspectives of Principals, Experts & Teachers in Guidance Schools of

Izeh City in 1387-88 *Quarterly of Educational Leadership & Administration*, N.2, and PP 107-124. (in Persian)

Samimi far, M. (2006). *Need Assessment of Short-Term Courses of In Services Training From the View of High School Teachers and Primary School Teachers in Khuzestan*. Thesis, Khuzestan. (in Persian)

Wade A. (2007). Teacher In services Education: the Need for New perspectives. *Journal of Environmental Education* Vol .27 No.2 pp 11-17.

Wood hall M. (2001). *Cost-Benefit Analysis in Education planning*. Paris: UNESCO/IIEP.





پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی