



تأثیر آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهدکودک در شهرستان مینودشت

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۱۷ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۲۳ مهدی جعفریان^۱

چکیده

این تحقیق در راستای بررسی تأثیر آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهدکودک در شهرستان مینودشت انجام شده است. روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده‌ها کمی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مربیان مهدکودک شرکت‌کننده در دوره‌های آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت شهر شهرستان مینودشت در سال ۱۴۰۱ می‌باشند که تعداد مربیان آموزش‌دیده حدود ۱۳۲ نفر بوده است. به علت محدود بودن جامعه آماری، برای حجم نمونه از تمام شماری استفاده شده و سپس با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته در سه بعد و ۲۱ گویه بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت و گویه‌های مستخرج مورد پرسش قرار گرفته‌اند. در بخش آمار توصیفی نیز، توصیف داده‌ها در دو بخش متغیرهای زمینه‌ای و متغیرهای اصلی ارائه گردیده و در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی فرضیه‌ها از آزمون ناپارامتری همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. با توجه به داده‌های تحقیق می‌توان گفت، آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهدکودک در شهرستان مینودشت اثر مثبت و معنی‌داری دارد.

کلمات کلیدی

آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت، شایستگی‌های رفتاری، مربیان مهدکودک، شهرستان مینودشت

۱- کارشناس ارشد مهندسی عمران، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران. mehdijafarian@gmail.com

تأثیر آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهد کودک.../جعفریان

مقدمه

جذب، پرورش، نگهداری و کاربرد مؤثر منابع انسانی به‌عنوان ارزنده‌ترین منبع استراتژیک یا به‌عبارت‌دیگر مدیریت مبتنی بر شایستگی‌ها و استلزامات آن (باتمانی، ۱۳۹۹)، نیاز به تدابیر و اقدامات آگاهانه دارد. بدین منظور باید مدیران و متخصصان شایسته، دانشمند و باتجربه تربیت گردند تا سازمان‌های خرد و کلان را به سرمنزل مطلوب اقتصادی_اجتماعی هدایت کنند. در واقع این توانایی یک هنر تخصصی به حساب می‌آید (میرسپاسی، ۱۳۹۱). در حال حاضر موفقیت و عظمت سازمان‌ها تنها مربوط به کسب منابع مالی و درآمد نمی‌باشد؛ بلکه این مورد مربوط سرمایه‌انسانی، دانش و مهارت‌های آنان نیز می‌باشد. عوامل مؤثر در این زمینه عبارت‌اند از نگرش‌های فراگیر و توانایی‌های فنی و ویژه‌ای که ارزش‌آفرین هستند (بایرام، ۲۰۲۰). مهارت‌های سرمایه‌انسانی می‌توانند یک سازمان را با پیچیدگی‌های دوره‌ای، زمانی و مکانی خود، پایدار و تثبیت نمایند؛ زیرا نیروی انسانی کارآمد، توانمند و دانش‌مدار است. قابل‌ذکر می‌باشد که جذب و شناسایی ویژگی‌های کارکنان دانش‌آفرین و مهارت‌محور می‌تواند باعث ارتقاء، اثربخشی و بهره‌وری در سازمان شود (فتحی، ۱۳۹۳). بیل گیتس^۱، مشهورترین مدیر سازمانی در قرن حاضر می‌گوید: «تمام سرمایه‌من، هرروز عصر هنگام اتمام ساعت کاری از شرکت من خارج می‌شوند». در واقع بیل گیتس معتقد است که موجودی‌های حساب‌های بانکی، سرمایه‌حقیقی وی نمی‌باشند؛ بلکه تأکید می‌کند که کارکنان و نیروی انسانی شاغل در سازمان، سرمایه اصلی هستند.

پژوهش‌های مختلفی به دانش، مهارت‌ها، رفتار، صفات و ارزش‌های مربیان به‌عنوان شایستگی‌های نیروی انسانی پرداخته‌اند و مدل‌های شایستگی مربیان، شایستگی‌های موردنیاز افرادی که عهده‌دار تربیت دیگران هستند را تعریف می‌کند و معمولاً ترکیبی از صفات مورد انتظار مربی، ارزش‌هایی که مورد تأکید سازمان بوده و مربی می‌بایست، به آن‌ها پایبند باشد و نیز مهارت‌های فنی و کارکردی در حیطه تخصصی مربی را شامل می‌شود. پی بردن به مفهوم شایستگی‌های نیروی انسانی نیازمند درک مفهوم شایستگی است. نهضت شایستگی، عمری در حدود نیم‌قرن دارد و افراد تأثیرگذار بسیاری در این حوزه در طول این برهه زمانی منشأ اثر بوده‌اند در اواخر دهه ۱۹۵۰، رابرت وایت، روانشناس، خصیصه‌های انسانی را به‌عنوان یک توانایی ارگانیک جهت تعامل اثربخش با محیط توصیف کرد اما فردی که بیش از همه نامش با واژه شایستگی عجین شده است مک کللند، روانشناس دانشگاه هاروارد و پدر رویکرد شایستگی آمریکاست که شایستگی را جایگزین نمره هوشی نمود (مکی‌نژاد اصفهانی، ۱۳۹۳).

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۸، دوره ۱۵، تابستان ۱۴۰۳

از سویی آموزش یک وظیفه اساسی در سازمان و یک فرآیند مداوم و همیشگی است. نباید آموزش را امری موقت و اتمام‌پذیر تصور کرد. کارکنان در هر سطحی از سطوح سازمان که باشند، حتی در سطح یک نیروی انسانی جزء، نیازمند آموزش و کسب دانش و مهارت‌های جدید هستند تا بتوانند به سمت اهداف سازمان حرکت کنند. (عاشقی و دیگران، ۱۳۹۶)

آموزش‌های مهارتی جایگاه ویژه‌ای در توسعه اقتصادی پایدار دارند. آموزش‌های مهارتی، انجام فعالیت‌هایی است که می‌تواند فرد را برای احراز شغل، حرفه‌ها و کسب‌وکار آماده کند یا کارآیی و توانایی وی را در انجام آن افزایش دهد. این چنین آموزش‌هایی کمک می‌کند تا در راستای فناوری و علوم وابسته، به همراه دانش‌های خاص مربوط به شغل و در بخش‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مهارت‌های لازم کسب گردد. آموزش مهارت‌های لازم باید در راستای نیازهای جامعه و بخش‌های مختلف جامعه مانند کشاورزی، صنعت، خدمات و غیره باشد؛ در غیر این صورت، جامعه قدرت جذب آن‌ها را نخواهد داشت. (شریف‌زاده، ۱۴:۱۳۹۵)

بنابراین می‌توان گفت که همه صاحب‌نظران مدیریت بر این عقیده‌اند که توانایی کارکنان در پیشبرد سازمان به سوی اهداف تعیین‌شده خود نقش بسزایی دارد، اما آنچه ذهن محقق را به خود مشغول ساخته این است که مدیران مهدکودک شهر تهران به‌منظور توانمندسازی مربیان خود، چه تمهیداتی را فراهم کرده‌اند و اثربخشی سازمانی را چگونه دنبال می‌کنند؟ مهدهای کودک شهر تهران از جمله سازمان‌های مهم و تأثیرگذار در جامعه بوده و هدف آن مانند بقیه سازمان‌ها، ایجاد اثربخشی است. از جمله عوامل ایجاد اثربخشی در سازمان‌ها، نیروهای شاغل در آن هستند. در مهدهای کودک شهر تهران نیز به‌مثابه همه سازمان‌ها، نیروهای انسانی، سرمایه‌هایی پراهمیت تلقی می‌شوند که مدیران بایستی برای ارتقای توانمندی‌ها و کارایی‌های آنان، سرمایه‌گذاری‌های لازم را انجام بدهند. یکی از مسائل چالشی که سازمان‌ها در ایران، از جمله مهدهای کودک شهر تهران با آن روبه‌رو هستند، مسئله توانمندسازی کارکنان است. عدم توجه به مسئله توانمندسازی کارکنان، ضررهای هنگفتی را به سازمان تحمیل می‌کند. لذا شکی نیست که باید با انجام تحقیقات گسترده در این رابطه، در جهت افزایش احساس توانمندی کارکنان و در نتیجه آن، بهبود اثربخشی سازمان، کوشش‌هایی صورت گیرد؛ بنابراین سؤال اساسی که در این تحقیق مطرح می‌شود این است که آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت چه تأثیری بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهدکودک شهرستان مینودشت دارد؟

در همین راستا پژوهش حاضر در پی آن است تا تأثیر آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهدکودک در شهرستان مینودشت را بررسی نماید.

تأثیر آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهد کودک.../جعفریان

پیشینه تحقیق

ازجمله پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه می‌توان به پژوهشی که ولایتی و حاتمی خلجی، (۱۴۰۲) با عنوان تأثیر مهدکودک بر رشد هوش علمی کودکان انجام داده‌اند، اشاره کرد. نتایج پژوهش نشان داد تأثیرپذیری کودکان در مهدکودک به مراتب بیشتر از خانه و خانواده است. اگر مربیان، افرادی آموزش‌دیده، کارآمد و متخصص در زمینه تربیت کودکان باشند، خواهند توانست به بهترین شکل ممکن کودکان را تربیت کنند. رضایی و همکاران، (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان بررسی عملکرد آموزش انواع مهارت‌های زندگی در دوره ابتدایی و روش‌های تدریس آن انجام داده‌اند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که آموزش مهارت‌های زندگی اثرات درازمدت و عمیقی بر زندگی فردی و اجتماعی کودکان دارد. در آموزش‌های مهارت‌های زندگی به دانش‌آموزان هدف، تغییر رفتار است. این مهارت‌ها برای دانش‌آموزان باید از همان دوران دبستان آغاز شود تا در وجود آن‌ها نهادینه شود و استعداد دانش‌آموزان را نمایان کند. آموزش مهارت‌های زندگی کودک را قادر می‌سازد تا دانش، ارزش‌ها و نگرش‌ها را به توانایی‌های بالفعل تبدیل کند مثلاً اینکه چه کاری باید بکند و چگونه آن را انجام دهد. یوسف زاده چوسری و زارعی، (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان بررسی میزان آموزش مهارت‌های زندگی در مراکز پیش‌دبستانی شهر همدان از دیدگاه مربیان انجام داده‌اند. نتایج پژوهش نشان داد از دیدگاه مربیان، مراکز پیش‌دبستانی به مهارت‌همدلی، در حد زیاد، به مهارت‌های خودآگاهی، روابط بین فردی، ارتباط مؤثر، مهارت مقابله با هیجانات، مهارت تفکر خلاق و مهارت تفکر انتقادی در حد متوسط، به مهارت‌های تصمیم‌گیری و حل مساله در حد کم و مهارت مقابله با استرس در حد بسیار کم توجه کرده‌اند و بین دیدگاه مربیان ناحیه یک و دو در میزان توجه مراکز به مهارت‌های زندگی تفاوت معنی‌داری وجود نداشت. رمضان پور، (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان بررسی میزان توجه مربیان پیش‌دبستانی به آموزش طرح بازی و یادگیری در دوره پیش‌دبستانی شهرستان مهاباد انجام داده است. در تبیین نتیجه به دست آمده در این تحقیق می‌توان گفت که چون کودک در فرآیند انجام بازی‌ها مطالب و موضوعات مهیجی را می‌آموزد، با انجام بازی‌های آموزشی و فکری، ظرفیت‌ها و توانایی‌های خویش را افزایش داده و آن‌ها را غنی می‌سازد. در این میان، علاوه بر تقویت هوش یکی از فرآیندهایی که به‌وفور تقویت می‌شود، خلاقیت و نهایتاً افزایش مؤلفه اصالت خلاقیت در کودک است. نتایج پژوهش خنیفر و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد مؤلفه‌های الگوی شایستگی مدیران آموزش‌وپرورش جهت استفاده در کانون ارزیابی عبارت‌اند از: شایستگی دانشی، شایستگی حرفه‌ای، شایستگی شخصیتی، شایستگی اجرای اجرایی، شایستگی رهبری و هدایت، شایستگی ارتباطی و شایستگی ادراکی؛ که

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۸، دوره ۱۵، تابستان ۱۴۰۳

هر کدام از این مؤلفه‌ها شامل زیر مؤلفه‌ها و شاخص‌هایی هستند که بیشتر آن‌ها در بین مدیران مدارس، میانی و عالی آموزش مشترک است و در بعضی شاخص‌ها هم متمایز هستند. سعیدپناه و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی نشان داده‌اند که مهم‌ترین لایه‌های شایستگی مدیران حوزه فناوری اطلاعات در بعد شایستگی‌های بنیادی شامل لایه شایستگی‌های عمومی فردی و لایه شایستگی‌های آموزشی و در بعد شایستگی‌های فناورانه شامل لایه شایستگی‌های عمومی و لایه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران فناوری اطلاعات است. نتایج پژوهش طلوعیان (۱۳۹۸) نشان داد چهار معیار اصلی مدل شامل (ویژگی‌های فردی، مهارت‌های مدیریتی، توانایی‌های فردی و عوامل سازمانی) است. یوسری و همکاران^۲ (۲۰۱۷) در پژوهش خود با عنوان «بهره‌گیری از منابع الکترونیکی به منظور غنی‌سازی و پرورش اعضای هیأت علمی برای رسیدن به شایستگی‌های حرفه‌ای» دریافتند که باید با هر امکاناتی در جهت توسعه منابع انسانی و رشد آن گام برداشت تا سازمان به اطفاء نیازهای خود از طریق منابع انسانی نائل آید. سان اوگلو^۳ (۲۰۱۷) در پژوهش خود با عنوان «تأثیر آموزش‌های دوران کودکی بر فهم شهروندی» نتیجه گرفت که شهروندان سازمانی می‌بایست حقوق شهروندی و بسیاری از باید و نبایدها را در دوران کودکی، فهم و درک می‌کردند تا امروز برای درک بیشتر سازمان به‌عنوان منابع انسانی مؤثرتر حضور می‌یافتند. کورسو^۴ (۲۰۱۷) در پژوهش خود با عنوان «جذب نیروی انسانی دانش‌مدار در سازمان» نتیجه گرفت که سازمان‌ها همواره خود را آماده می‌کنند تا افرادی را به‌کارگیرند که در چرخه فرهنگ‌سازمانی، هنجارها و ارزش‌های سامان مقید بوده و معتقد به اشتراک‌گذاری دانش و تجربه باشند. موارد مذکور الزاماتی هستند که می‌توانند یک سازمان را در مسیر رشد و بالندگی قرار دهند. همچنین ریشا (۲۰۱۹) اعتقاد و ادعان دارد که اراده‌مندی کارکنان به موفقیت‌های سازمانی و توجه و اهتمام آن‌ها به کار تیمی و چشم‌انداز سازمانی نیازمند انگیزه و خواست درونی آن‌ها است.

چارچوب نظری تحقیق

شایستگی‌های رفتاری مربیان

شایستگی مجموعه‌ای از رفتار، مهارت، دانش، نگرش و ویژگی‌های شخصیتی است که بیشترین ارتباط را با عملکرد موفقیت‌آمیز دارند و به تعالی خدمت‌دهی منجر شده و به افراد برای انجام موفق شغل و دستیابی به نتایج سازمانی مطلوب کمک می‌کند. امروزه، شایسته‌سالاری از یک‌سو لازمه و رمز موفقیت حرکت‌های اصلاحی و شرط بقاء، دوام و تداوم نظام‌های سیاسی می‌باشد و از سوی دیگر یکی از عوامل اساسی توانمندی دولت‌ها جهت ارتقای سطح دانش و تخصص مدیران و گردانندگان هر کشور است (دری و نجات، ۱۳۸۴). شایستگی در مفهومی گسترده به‌عنوان یک روش گفتار منحصر به فرد،

تاثیر آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهد کودک.../جعفریان

دانش، مهارت‌ها، گرایش ارزش‌ها، رفتارها، جریانات عادی و الگوهای تفکری تعریف می‌شود که افراد یا گروه‌ها می‌توانند به‌طور مؤثر و موفقیت‌آمیز برای حل مشکلات و روبه‌رو شدن با چالش و فرصت‌ها به کار برند (فشلاقی و همکاران، ۱۳۹۴).

رویکرد شایستگی در حوزه مدیریت منابع انسانی، رویکرد جدیدی نیست. وایت^۵ (۱۹۵۹) برای اولین بار اصطلاح شایستگی را مطرح کرد. وی با معرفی واژه شایستگی برای توصیف ویژگی‌های فردی مرتبط با عملکرد برتر معروف شد. این مفهوم توسط مک کلند^۶ (۱۹۷۳) و تحت واژه شایستگی حرفه‌ای در انتقاد به ارزیابی صرف افراد بر مبنای آزمون‌های هوش ذهنی وارد ادبیات مدیریت شد (رمضان پناه و همکاران، ۱۳۹۹). در تعریف شایستگی می‌توان عنوان نمود که شایستگی عبارت است از ویژگی‌های شناختی (مانند دانش و مهارت)، احساسی (مانند نگرش‌ها و ارزش‌ها)، رفتاری و انگیزشی که فرد را قادر به عملکرد موفق در شغل یا جایگاه خاص می‌سازد (عصاری و همکاران، ۱۳۹۹). شایستگی بیانگر ترکیبی از انگیزش، صفات، خودپنداره، نگرش‌ها، ارزش‌ها، محتوای دانش یا مهارت‌های رفتارشناختی است که می‌تواند میان کارکنان متوسط و برتر تمایز ایجاد کند (میر^۷، ۲۰۱۴). مفهوم شایستگی، در قلب مدیریت منابع انسانی است که مبنایی را برای یکپارچگی فعالیت‌های کلیدی منابع انسانی فراهم می‌کند. در نتیجه یک رویکرد جامعی را نسبت به مدیریت افراد در سازمان‌ها توسعه می‌دهد (تهسین^۸، ۲۰۱۹).

آموزش‌های مهارتی

فرهنگ سیاست‌های جامع آموزشی و تحصیلاتی اروپا^۹، مهارت را به‌عنوان توانایی انجام وظایف و حل مشکلات تعریف می‌کند. (یونسکو، ۱۶۴:۲۰۰۸) به عبارتی آموزش مهارتی؛ آموزشی است که دانش و مهارت‌های عملی موردنیاز برای کسب‌وکاری خاص، استخدام شدن یا ماهر و متخصص شدن در کسب‌وکار فعلی، ارائه می‌دهد. این نوع آموزش به جنبه‌های از آموزش اشاره دارد که به کسب مهارت‌های کاربردی و عملی و دانش علمی پایه درباره شغل منجر می‌شود. (ابیومی الوماد^{۱۰}، ۱۸۴۲:۲۰۱۶)

سازمان یونسکو در همایش عمومی آموزش مهارتی مشترک بین یونسکو و سازمان کار، در سال ۲۰۱۱، آموزش مهارتی را این‌طور تعریف کرده است: "جنبه‌های مختلفی از فرآیند آموزش، علاوه بر آموزش عمومی، آموزش فناوری‌ها، علوم مرتبط با فناوری، کسب مهارت‌های عملی و دانش مرتبط با شغل در بخش‌های مختلف زندگی اجتماعی و اقتصادی." (عاشقی و دیگران، ۱۳۹۶)

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۸، دوره ۱۵، تابستان ۱۴۰۳

از دیدگاه جامعه‌شناسی، آموزش روش انتقال علم و انطباق آن در شرایط ویژه اجتماعی با نیازهای جامعه است. آموزش از جمله رفتارهایی است که کلیه افراد بشر به‌طور دائم و به‌صورت مستقیم یا غیرمستقیم به آن مبادرت می‌ورزند. هیچ فعالیتی بدون انجام فرآیند یادگیری و یاددهی صورت نمی‌گیرد و این امر تا لحظه‌ی آخر حیات انسان را همراهی می‌کند. با توجه به مطالب بیان‌شده آموزش، فرآیندی است مستمر که مقصد نهایی آن بالا بردن توانایی‌ها، لیاقت‌ها و اطلاعات افراد برای انجام وظایف محوله و رشد شخصی وی باشد. (ابیومی الوما^{۱۱}؛ ۱۸۴۲: ۲۰۱۶)

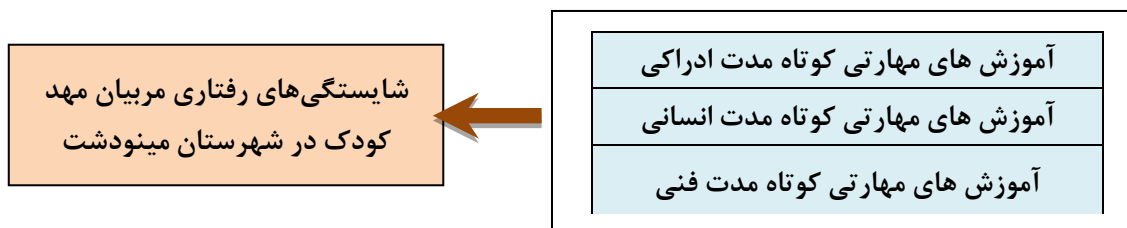
از طرفی توسعه عامل انسانی در سازمان‌ها به‌ویژه در سازمان‌های با تکنولوژی سطح بالا نیز به فراخور تغییرات سریع، تغییر کرده است. هم‌چنان که ابیلی و مزاری (۱۳۹۴) عنوان نموده‌اند، هزاره سوم، عصر شکوفایی سازمان‌های پیشرویی است که مدیران و کارکنان توسعه‌یافته با سطوح بالای نیاز به خودشکوفایی^{۱۲} و خودتحقق‌بخشی^{۱۳}، زمام پیشرفت آن‌ها را برعهده گرفته‌اند. اکنون، بلوغ سازمان‌ها و ظهور کارکنان استقلال طلب و خود مسئولیت‌پذیر^{۱۴}، رویکردهای توسعه فردی را طلب می‌کند. از میان سرمایه‌های انسانی مختلف سازمان‌ها، نقش آموزش‌های مهارتی پررنگ و ضروری بوده و تأکید شده است که آموزش‌های مهارتی برای اداره انواع سازمان‌ها ضروری است و آموزش‌های مهارتی خوب، ستون فقرات سازمان‌های موفق می‌باشد (آدین احمد^{۱۵}، ۲۰۱۹). پیتر دراگر^{۱۶} درباره اهمیت موضوع پرورش عامل انسانی در سازمان‌ها می‌گوید اگر ما در دنیای مدیریت امروز فقط در یک‌چیز اتفاق نظر داشته باشیم و به‌صورت قطعی در مورد آن حرف بزنیم، این است که عامل انسانی در سازمان‌ها ساخته می‌شوند و به دنیا نمی‌آیند. سازمان‌ها باید یک روش سیستماتیک برای مدیریت استعدادها و بهبود و ارتقای مهارت‌های موردنیاز کارکنان عصر آینده را طراحی و عملیاتی نمایند (عاشقی و دیگران، ۱۳۹۶) زیرا درک بالای عامل انسانی سازمان‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است؛ آن‌ها جنبه‌های قابل‌مشاهده و نامرئی سازمان را ایجاد می‌کنند (والدو، بلیدو و والدو^{۱۷}، ۲۰۱۹).

مدل تحقیق

متغیر مستقل: آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت (مهارت‌های ادراکی، مهارت‌های انسانی و مهارت‌های فنی)

متغیر وابسته: شایستگی‌های رفتاری مربیان مهدکودک در شهرستان مینودشت

تأثیر آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهد کودک.../جعفریان



نمودار ۱- مدل تحلیلی تحقیق - محقق ساخته برگرفته از ادبیات تحقیق

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت (مهارت‌های ادراکی، مهارت‌های انسانی و مهارت‌های فنی) بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهد کودک شهرستان مینودشت مؤثر می‌باشد.

فرضیه‌های فرعی

۱. آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت ادراکی بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهد کودک شهرستان مینودشت مؤثر می‌باشد.

۲. آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت انسانی بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهد کودک شهرستان مینودشت مؤثر می‌باشد.

۳. آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت فنی بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهد کودک شهرستان مینودشت مؤثر می‌باشد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع کاربردی می‌باشد زیرا هدف از انجام این تحقیق توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص، به قصد کاربرد نتایج یافته‌ها برای توسعه قابلیت اعتماد می‌باشد. همچنین در زمینه نحوه گردآوری داده‌ها نیز مطالعه حاضر مطالعه‌ای توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مربیان مهد کودک شرکت کننده در دوره‌های آموزش‌های مهارتی شهرستان مینودشت در سال ۱۴۰۱ می‌باشند که تعداد مربیان آموزش دیده حدود ۱۳۲ نفر بوده است. به علت محدود بودن جامعه آماری، برای حجم نمونه از تمام شماری استفاده شده است.

در این مطالعه به منظور تحلیل داده‌ها از دو رویکرد کلی آماری توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردید. آمار توصیفی به منظور توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه آماری در کنار

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۸، دوره ۱۵، تابستان ۱۴۰۳

سنجش شاخص‌های پراکندگی داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. همچنین، آمار استنباطی و به‌کارگیری آزمون رگرسیون خطی برای بررسی معناداری تأثیر مفروض متغیرها بر یکدیگر مورد استفاده قرار گرفت. مطالعه حاضر دربردارنده یک فرضیه اصلی و ۳ فرضیه فرعی می‌باشد.

یافته‌های تحقیق

آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه فرعی اول: آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت ادراکی بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهدکودک شهرستان مینودشت مؤثر می‌باشد.

H0: آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت ادراکی بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهدکودک شهرستان مینودشت مؤثر نمی‌باشد.

H1: آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت ادراکی بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهدکودک شهرستان مینودشت مؤثر می‌باشد.

جدول ۱- ضریب همبستگی فرضیه اول

		شایستگی‌های رفتاری مربیان	آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت ادراکی
شایستگی‌های رفتاری مربیان	ضریب پیرسون	۱	۰/۵۵۰
	سطح معناداری		۰/۰۰۰
	تعداد	۱۴۰	۱۴۰
آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت ادراکی	ضریب پیرسون	۰/۵۵۰	۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	
	تعداد	۱۴۰	۱۴۰

همان‌طور که در جدول ۱- مشاهده می‌کنید، مقدار سطح معناداری فرضیه اول کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین بین آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت ادراکی و شایستگی‌های رفتاری مربیان مهدکودک شهرستان مینودشت رابطه معناداری وجود دارد؛ بنابراین می‌توان گفت که فرضیه اول تأیید و فرض صفر آن رد می‌شود. مقدار و علامت ضریب این آزمون نیز جهت و قدرت رابطه را نشان می‌دهد. از آنجایی که علامت ضریب مثبت است بنابراین رابطه مستقیم بین آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت ادراکی و شایستگی‌های رفتاری مربیان مهدکودک شهرستان وجود دارد. پس می‌توان گفت که آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت ادراکی بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهدکودک شهرستان مینودشت مؤثر می‌باشد.

تأثیر آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهد کودک.../جعفریان

جدول ۲- خلاصه مدل

تعیین خطای استاندارد	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین ضریب همبستگی
۰/۳۱۴	۰/۲۹۷	۰/۳۰۲
۰/۵۵۰		

مقدار ضریب همبستگی برابر است با ۰/۵۵۰ که اشاره دارد به همبستگی ساده بین دو متغیر و به عبارتی شدت همبستگی بین آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت ادراکی و شایستگی‌های رفتاری مربیان مهد کودک شهرستان مینودشت نشان می‌دهد. همان طور که از مقدار R (همبستگی پیرسون بین دو متغیر) نمایان است، بین دو متغیر یعنی بین آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت ادراکی و شایستگی‌های رفتاری مربیان مهد کودک شهرستان مینودشت، همبستگی ساده وجود دارد. مقدار ضریب تعیین نشان می‌دهد که چه مقدار از متغیر وابسته شایستگی‌های رفتاری مربیان مهد کودک شهرستان مینودشت می‌تواند توسط متغیر مستقل آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت ادراکی تبیین شود.

جدول ۳- آزمون F جهت معنادار بودن رگرسیون

متغیر	مجموع مربعات	میانگین مربعات	درجه آزادی	F	سطح معناداری
رگرسیون	۵/۹۱۰	۵/۹۱۰	۱	۵۹/۷۶۰	۰/۰۰۰
باقی مانده	۱۳/۶۴۷	۰/۰۹۹	۱۳۸		
کل	۱۹/۵۵۶		۱۳۹		

جدول ۳- میزان تأثیر متغیر مستقل یعنی آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت ادراکی بر متغیر وابسته یعنی شایستگی‌های رفتاری مربیان مهد کودک شهرستان مینودشت نشان می‌دهد. همان طور که مشاهده می‌کنید مقدار معنی داری کوچک تر از ۰/۰۵ است بنابراین به طور کلی می‌توان گفت متغیر مستقل بر متغیر وابسته اثرگذار است.

جدول ۴- ضرایب تأثیر رگرسیون

متغیر	بتا	T	سطح معناداری
مقدار ثابت	-	۱۲/۶۴۸	۰/۰۰۰
آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت ادراکی	۰/۵۵۰	۷/۷۳۰	۰/۰۰۰

مقدار ثابت همان عرض از مبدأ است و میزان متغیر وابسته را بدون دخالت متغیر مستقل نشان می‌دهد. با توجه به نتایج جدول فوق می‌توان گفت با ارتقا یک واحد از متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقا پیدا خواهد کرد. آماره t اهمیت نسبی متغیر مستقل را نشان می‌دهد. با توجه به مقدار این آماره و سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ می‌توان گفت متغیر مورد نظر تأثیر آماری

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۸، دوره ۱۵، تابستان ۱۴۰۳

معنی داری در تبیین تغییرات متغیر وابسته داشته است. ضرایب رگرسیون نیز تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته را تأیید می‌کند. با توجه به ضریب آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت ادراکی، فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. در نتیجه می‌توان گفت آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت ادراکی بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهدکودک شهرستان مینودشت مؤثر می‌باشد.

فرضیه فرعی دوم: آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت انسانی بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهدکودک شهرستان مینودشت مؤثر می‌باشد.

H0: آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت انسانی بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهدکودک شهرستان مینودشت مؤثر می‌باشد.

H1: آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت انسانی بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهدکودک شهرستان مینودشت مؤثر می‌باشد.

جدول ۵- ضریب همبستگی فرضیه دوم

		شایستگی‌های رفتاری مربیان	آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت انسانی
شایستگی‌های رفتاری مربیان	ضریب پیرسون	۱	۰/۵۵۳
	سطح معناداری		۰/۰۰۰
	تعداد	۱۴۰	۱۴۰
آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت انسانی	ضریب پیرسون	۰/۵۵۳	۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	
	تعداد	۱۴۰	۱۴۰

همان‌طور که در جدول ۵- مشاهده می‌کنید، مقدار سطح معناداری فرضیه دوم کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین بین آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت انسانی و شایستگی‌های رفتاری مربیان مهدکودک شهرستان مینودشت رابطه معناداری وجود دارد؛ بنابراین می‌توان گفت که فرضیه دوم تأیید و فرض صفر آن رد می‌شود. مقدار و علامت ضریب این آزمون نیز جهت و قدرت رابطه را نشان می‌دهد. از آنجایی که علامت ضریب مثبت است بنابراین رابطه مستقیم بین آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت انسانی و شایستگی‌های رفتاری مربیان مهدکودک شهرستان مینودشت وجود دارد. پس می‌توان گفت که آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت انسانی بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهدکودک شهرستان مینودشت مؤثر می‌باشد.

تأثیر آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهد کودک.../جعفریان

جدول ۶- خلاصه مدل

تعیین خطای استاندارد	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین ضریب همبستگی	ضریب همبستگی
۰/۳۱۳	۰/۳۰۱	۰/۳۰۶	۰/۵۵۳

مقدار ضریب همبستگی برابر است با ۰/۵۵۳ که اشاره دارد به همبستگی ساده بین دو متغیر و به عبارتی شدت همبستگی بین آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت انسانی و شایستگی‌های رفتاری مربیان مهد کودک شهرستان مینودشت نشان می‌دهد. همان طور که از مقدار R (همبستگی پیرسون بین دو متغیر) نمایان است، بین دو متغیر یعنی آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت انسانی و شایستگی‌های رفتاری مربیان مهد کودک شهرستان مینودشت، همبستگی ساده وجود دارد. مقدار ضریب تعیین نشان می‌دهد که چه مقدار از متغیر وابسته شایستگی‌های رفتاری مربیان مهد کودک شهرستان مینودشت می‌تواند توسط متغیر مستقل آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت انسانی تبیین شود.

جدول ۷- آزمون F جهت معنادار بودن رگرسیون

متغیر	مجموع مربعات	میانگین مربعات	درجه آزادی	F	سطح معناداری
رگرسیون	۵/۹۷۸	۵/۹۷۸	۱	۶۰/۷۵۷	۰/۰۰۰
باقی مانده	۱۳/۵۷۸	۰/۰۹۸	۱۳۸		
کل	۱۹/۵۵۶		۱۳۹		

جدول ۷- میزان تأثیر متغیر مستقل یعنی آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت انسانی بر متغیر وابسته یعنی شایستگی‌های رفتاری مربیان مهد کودک شهرستان مینودشت نشان می‌دهد. همان طور که مشاهده می‌کنید مقدار معنی داری کوچک تر از ۰/۰۵ است بنابراین به طور کلی می‌توان گفت متغیر مستقل بر متغیر وابسته اثرگذار است.

جدول ۸- ضرایب تأثیر رگرسیون

متغیر	بتا	T	سطح معناداری
مقدار ثابت	-	۸/۱۱۸	۰/۰۰۰
آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت انسانی	۰/۵۵۳	۷/۷۹۵	۰/۰۰۰

مقدار ثابت همان عرض از مبدأ است و میزان متغیر وابسته را بدون دخالت متغیر مستقل نشان می‌دهد. با توجه به نتایج جدول فوق می‌توان گفت با ارتقا یک واحد از متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقا پیدا خواهد کرد. آماره t اهمیت نسبی متغیر مستقل را نشان می‌دهد. با توجه به مقدار این آماره و سطح خطای کمتر از ۰,۰۵ می‌توان گفت متغیر مورد نظر تأثیر آماری

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۸، دوره ۱۵، تابستان ۱۴۰۳

معنی داری در تبیین تغییرات متغیر وابسته داشته است. ضرایب رگرسیون نیز تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته را تأیید می‌کند. با توجه به ضریب آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت انسانی، فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. در نتیجه می‌توان گفت آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت انسانی بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهدکودک شهرستان مینودشت مؤثر می‌باشد.

فرضیه فرعی سوم: آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت فنی بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهدکودک شهرستان مینودشت مؤثر می‌باشد.

H0: آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت فنی بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهدکودک شهرستان مینودشت مؤثر نمی‌باشد.

H1: آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت فنی بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهدکودک شهرستان مینودشت مؤثر می‌باشد.

جدول ۹- ضریب همبستگی فرضیه سوم

		شایستگی‌های رفتاری مربیان	آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت فنی
شایستگی‌های رفتاری مربیان	ضریب پیرسون	۱	۰/۷۵۷
	سطح معناداری		۰/۰۰۰
	تعداد	۱۴۰	۱۴۰
آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت فنی	ضریب پیرسون	۰/۷۵۷	۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	
	تعداد	۱۴۰	۱۴۰

همان‌طور که در جدول ۹- مشاهده می‌کنید، مقدار سطح معناداری فرضیه سوم کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین بین آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت فنی و شایستگی‌های رفتاری مربیان مهدکودک شهرستان مینودشت رابطه معناداری وجود دارد؛ بنابراین می‌توان گفت که فرضیه سوم تأیید و فرض صفر آن رد می‌شود. مقدار و علامت ضریب این آزمون نیز جهت و قدرت رابطه را نشان می‌دهد. از آنجایی که علامت ضریب مثبت است بنابراین رابطه مستقیم بین آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت فنی و شایستگی‌های رفتاری مربیان مهدکودک شهرستان مینودشت وجود دارد. پس می‌توان گفت که بین آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت فنی بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهدکودک شهرستان مینودشت مؤثر می‌باشد.

تأثیر آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهد کودک.../جعفریان

جدول ۱۰- خلاصه مدل

تعیین خطای استاندارد	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۰/۲۴۵	۰/۵۷۰	۰/۵۷۳	۰/۷۵۷

مقدار ضریب همبستگی برابر است با ۰/۷۵۷ که اشاره دارد به همبستگی ساده بین دو متغیر و به عبارتی شدت همبستگی بین آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت فنی و شایستگی‌های رفتاری مربیان مهد کودک شهرستان مینودشت نشان می‌دهد. همان طور که از مقدار R (همبستگی پیرسون بین دو متغیر) نمایان است، بین دو متغیر یعنی بین آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت فنی و شایستگی‌های رفتاری مربیان مهد کودک شهرستان مینودشت، همبستگی ساده وجود دارد. مقدار ضریب تعیین نشان می‌دهد که چه مقدار از متغیر وابسته شایستگی‌های رفتاری مربیان مهد کودک شهرستان مینودشت می‌تواند توسط متغیر مستقل آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت فنی تبیین شود.

جدول ۱۱- آزمون F جهت معنادار بودن رگرسیون

متغیر	مجموع مربعات	میانگین مربعات	درجه آزادی	F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۱/۲۱۰	۱۱/۲۱۰	۱	۱۸۵/۳۴۸	۰/۰۰۰
باقی مانده	۸/۳۴۶	۰/۰۶۰	۱۳۸		
کل	۱۹/۵۵۶		۱۳۹		

جدول ۱۱- میزان تأثیر متغیر مستقل یعنی آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت فنی بر متغیر وابسته یعنی شایستگی‌های رفتاری مربیان مهد کودک شهرستان مینودشت نشان می‌دهد. همان طور که مشاهده می‌کنید مقدار معنی داری کوچک تر از ۰/۰۵ است بنابراین به طور کلی می‌توان گفت متغیر مستقل بر متغیر وابسته اثرگذار است.

جدول ۱۲- ضرایب تأثیر رگرسیون

متغیر	بتا	T	سطح معناداری
مقدار ثابت	-	۹/۱۹۱	۰/۰۰۰
آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت فنی	۰/۷۵۷	۱۳/۶۱۴	۰/۰۰۰

مقدار ثابت همان عرض از مبدأ است و میزان متغیر وابسته را بدون دخالت متغیر مستقل نشان می‌دهد. با توجه به نتایج جدول فوق می‌توان گفت با ارتقا یک واحد از متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقا پیدا خواهد کرد. آماره t اهمیت نسبی متغیر مستقل را نشان می‌دهد. با توجه به مقدار این آماره و سطح خطای کمتر از ۰,۰۵ می‌توان گفت متغیر مورد نظر تأثیر آماری

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۸، دوره ۱۵، تابستان ۱۴۰۳

معنی داری در تبیین تغییرات متغیر وابسته داشته است. ضرایب رگرسیون نیز تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته را تأیید می‌کند. با توجه به ضریب آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت فنی، فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. در نتیجه می‌توان گفت آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت فنی بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهدکودک شهرستان مینودشت مؤثر می‌باشد.

نتیجه‌گیری

در سال‌های اخیر بخش مهمی از تلاش‌ها و مطالعات اندیشمندان و پژوهشگران سازمانی معطوف به شناسایی آن دسته از ویژگی‌های مدیران شده است که موجبات عملکرد برتر را فراهم می‌آورند. در ادبیات مدیریت، از گزاره اخیر یعنی ویژگی‌های موردنیاز مدیران برای عملکرد برتر تحت عنوان شایستگی‌های مدیران یاد می‌شود.

به‌طور کلی وقتی بخواهیم توضیح دهیم که چرا برخی افراد نسبت به سایرین عملکرد بهتری دارند، شایستگی‌ها مفاهیم مفیدی خواهند بود (لیکاما، ۲۰۱۵: ۶۸۲). از این‌رو شایستگی به یکی از اصطلاح‌های بسیار محبوب در دهه‌های اخیر تبدیل گشته (جالوکا و همکاران، ۲۰۱۴: ۲۵۰) و یکی از مفاهیم بسیار مهم و رایج در محافل علمی محسوب می‌شود (نوکاه و آهیازو، ۲۰۰۸: ۸۵۹). شایستگی حرفه‌ای به‌عنوان توانایی رسیدن به موفقیت بر اساس مهارت‌ها، دانش و تجربه در هنگام انجام وظایف و حل مشکلات در فعالیتهای حرفه‌ای تعریف شده است (بلیتوکوا و همکاران، ۲۰۱۵: ۳۹۹). در واقع منظور از شایستگی ترکیبی از قابلیت‌ها یا توانایی‌های فرد شامل انگیزه، صفات، تصور فرد از خود، نقش اجتماعی و یا پیکره دانش مرتبط با کار است، به‌نحوی که به‌صورت علی به عملکرد شغلی اثربخش مربوط می‌شود (ادریس و همکاران، ۲۰۱۲: ۳۹۶).

به‌طور کلی، کارایی هر سازمان به نحوه مدیریت و کاربرد صحیح منابع انسانی آن وابسته است و سازمانی موفق است که با استفاده از مدیران مجرب، توان دستیابی به اهداف خود را داشته باشد. انتصاب افراد شایسته در جایگاه‌های مناسب با توانایی، تجارب و قابلیت‌های آن‌ها فرایندی است که در قالب نظام شایسته‌سالاری بررسی می‌شود. مدیران برای موفقیت در دریای طوفان‌خیز تحولات محیطی به شایستگی‌های خاص مدیریتی نیازمند هستند. این شایستگی‌ها با کسب دانش و معلومات حرفه‌ای حاصل نمی‌شود؛ بلکه این امر به توسعه همه‌جانبه در ابعاد مهارت‌های شخصیتی و حرفه‌ای و تحول در نگرش و رفتار مدیران در سازمان‌ها نیاز دارد (مکی‌نژاد اصفهانی، ۱۳۹۳).

آموزش‌های مهارتی ضمن آنکه باید با نیازهای جامعه و سطح توسعه‌یافتگی آن متناسب باشد، باید بتواند فناوری‌های نوین را نیز مورد توجه قرار دهد. یکی از تنگناهای آموزش‌های مهارتی آن است که

تأثیر آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهد کودک.../جعفریان

این نوع آموزش از یک‌سو همگون و متوازن با آموزش‌های نظری نیست و از سوی دیگر این توازن و هماهنگی حتی در درون آموزش‌های مهارتی بین بخش‌های مختلف از جمله صنعت، خدمات و کشاورزی دیده نمی‌شود. (شریف‌زاده، ۱۶:۱۳۹۵) یکی از اساسی‌ترین کاربردهای آموزش‌های مهارتی انتقال و ارتقای دانش، فناوری، حرف و مشاغل و ایجاد قدرت و توانایی در افراد، به‌منظور تصدی مشاغل و رفع نیاز به هنگام بازار کار است.

نتایج این پژوهش با نتایج بسیاری از پژوهش‌های صورت گرفته همانند پژوهش ولایتی و حاتمی خلجی (۱۴۰۲) با عنوان تأثیر مهدکودک بر رشد هوش علمی کودکان، پژوهش رضایی، قادری و احمدی (۱۴۰۲) با عنوان بررسی عملکرد آموزش انواع مهارت‌های زندگی در دوره ابتدایی و روش‌های تدریس آن، پژوهش یوسف‌زاده چوسری و زارعی (۱۴۰۱) با عنوان بررسی میزان آموزش مهارت‌های زندگی در مراکز پیش‌دبستانی شهر همدان از دیدگاه مربیان، پژوهش رمضان پور (۱۴۰۱) عنوان بررسی میزان توجه مربیان پیش‌دبستانی به آموزش طرح بازی و یادگیری در دوره پیش‌دبستانی شهرستان مهاباد، پژوهش طهماسبی و احمدی (۱۳۹۹) با عنوان طراحی مدل مدیریت عملکرد مربیان مهدکودک در منطقه مرکزی ایران، پژوهش حمادی (۱۳۹۳) با عنوان بررسی میزان تأثیر دوره‌های آموزشی ضمن خدمت مربیان مهدکودک‌ها بر اثربخشی تحقق اهداف مرکز شغلی آن‌ها همخوانی دارد و این نشان می‌دهد که تعداد زیادی از مفاهیم و ابعاد و مؤلفه‌های آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهدکودک در بستر عمیقی از فهم مشترک جامعه قرار دارد.

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۸، دوره ۱۵، تابستان ۱۴۰۳

منابع

- (۱) ابیلی، خدایار؛ مزاری، ابراهیم (۱۳۹۴). توسعه منابع انسانی (جلد اول: با تأکید بر مفاهیم خودتوسعه‌ای، خودرهبری و خودمدیریتی). تهران: انتشارات امید.
- (۲) باتمانی و همکاران، م. (۱۳۹۹). فهم حرفه‌ای سازی حوزه مدیریت منابع انسانی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی (۱۱)، ۲، صص ۷۵-۱۰۰.
- (۳) خنیفر، حسین، ابراهیمی، صلاح الدین، سیفی، علی، فیاضی، بی بی مرجان. (۱۳۹۹). طراحی الگوی شایستگی مدیران آموزشی برای استفاده در مرکز ارزیابی و توسعه. مدیریت مدرسه، ۸(۲)، ۱۳۹-۱۱۸.
- (۴) دری، بهروز و نجات، حسین. (۱۳۸۴). طراحی و توسعه‌ی الگوی شایستگی از طریق طراحی و استقرار نظام جانشینی و پرورش مدیریت، اولین همایش توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها، تهران: دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه تهران.
- (۵) رضایی، اسما و قادری، روناک و احمدی، مهری، ۱۴۰۲، بررسی عملکرد آموزش انواع مهارت‌های زندگی در دوره ابتدایی و روش‌های تدریس آن، اولین همایش بین‌المللی جامعه‌شناسی، علوم اجتماعی و آموزش و پرورش با رویکرد نگاهی به آینده، بوشهر، <https://civilica.com/doc/1835224>
- (۶) رمضان پناه ندا، علامه سیدمحسن، سماواتیان حسین، قانع نیا مریم (۱۳۹۹). طراحی الگوی توسعه شایستگی‌های مدیران عالی و میانی شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران. مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت. ۱۱ (۴۴): ۶۵-۹۴.
- (۷) رمضان پور، یوسف، ۱۴۰۱، بررسی میزان توجه مربیان پیش‌دبستانی به آموزش طرح بازی و یادگیری در دوره پیش‌دبستانی شهرستان مهاباد، پنجمین کنفرانس بین‌المللی علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره، آموزش و پژوهش، تهران، <https://civilica.com/doc/1497284>
- (۸) رمضان پور، یوسف، ۱۴۰۱، بررسی میزان توجه مربیان پیش‌دبستانی به آموزش طرح بازی و یادگیری در دوره پیش‌دبستانی شهرستان مهاباد، پنجمین کنفرانس بین‌المللی علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره، آموزش و پژوهش، تهران، <https://civilica.com/doc/1497284>
- (۹) سعیدپناه، مسعود، الوانی، سیدمهدی، هاشمی، سید ذبیح الله. (۱۳۹۹). طراحی مدل شایستگی‌های بنیادی و فناورانه مدیران حوزه فناوری اطلاعات. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۳۹۹(۴۰)، ۸-۱.
- (۱۰) شریف‌زاده، محمد (۱۳۹۵). آموزش‌های مهارتی و اشتغال؛ مجله رشد آموزش فنی و حرفه‌ای

تأثیر آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهد کودک.../جعفریان

۱۱) طلوعیان، غلام عباس (۱۳۹۸). تدوین مدل فرایندی شایستگی‌های مدیران منابع انسانی بخش دولتی با تأکید بر سیاست‌های کلی نظام اداری. رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۳(۱۹)، ۴۳-۵۸.

۱۲) عاشقی، حسن، قهرمانی، محمد، قورچیان، نادرقلی (۱۳۹۶). شناسایی و تبیین ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های توسعه شایستگی مدیران صنعت بانکداری، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۴(۱۴)، ۷۶-۵۷.

۱۳) عساری، ناصر، سیادت، سید علی، عابدینی، یاسمین، منجمی، سید امیر حسن. (۱۳۹۹). تعیین سلسله‌مراتب معیارهای شایستگی مدیران مدارس مبتنی بر روش دلفی فازی در آموزش و پرورش استان اصفهان. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۱(۴۱)، ۱۵۹-۱۹۰.

۱۴) فتحی، ا. (۱۳۹۳). شناسایی ویژگی‌های نیروی انسانی دانش‌مدار در سازمان‌های یادگیرنده. مجله پیام آینده، ص ۵.

۱۵) قشلاقی، مژگان؛ حقانی، محمود و محمدی‌مقدم، یوسف. (۱۳۹۴). نیازسنجی آموزشی گروه‌های شغلی قضات بر اساس رویکرد شایستگی (مطالعه موردی: مجتمع‌های قضائی استان تهران). فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۱۶(۱)، ۱۶۳-۱۴۱.

۱۶) مکی‌نژاد اصفهانی، ا.ر. (۱۳۹۳) «منابع انسانی در زندان مدیریت ناشایست»، نطنز: دومین همایش داخلی حسابداری مدیریت اقتصاد.

۱۷) میر سپاسی، ن. (۱۳۹۱). مدیریت منابع انسانی و روابط کار -نگرشی راهبردی. تهران، چاپ پنجم: انتشارات میر

۱۸) ولایتی، محمد و حاتمی خلجی، رضا، ۱۴۰۲، تأثیر مهدکودک بر رشد هوش علمی کودکان، ششمین همایش ملی تحقیقات میان رشته ای در مدیریت و علوم انسانی، تهران،
<https://civilica.com/doc/1733008>

۱۹) یوسف زاده چوسری، محمدرضا و زارعی، مینا، ۱۴۰۱، بررسی میزان آموزش مهارت‌های زندگی در مراکز پیش‌دبستانی شهر همدان از دیدگاه مربیان، اولین همایش بین‌المللی و چهاردهمین همایش ملی آموزش، تهران،
<https://civilica.com/doc/1624056>

۲۰) یوسف زاده چوسری، محمدرضا و زارعی، مینا، ۱۴۰۱، بررسی میزان آموزش مهارت‌های زندگی در مراکز پیش‌دبستانی شهر همدان از دیدگاه مربیان، اولین همایش بین‌المللی و چهاردهمین همایش ملی

- 21) Abayomi Olumade, Sofoluwe (2013). "Re-engineering vocational and technical education (VTE) for sustainable development in North Central Geo-Political Zone, Nigeria". Educational Research and Reviews, 8(19), pp.1842-1849.
- 22) Bayram, O. (2020). Training of Trainers: An Action-Based Research for Improving the Pedagogical Skills of Academicians. International Journal of Evaluation and research in Education, 9(3), PP 704-715.
- 23) Beltyukova, NP. Grishaeva, AV. & Karataeva, NV. (2015). Foreign-Language Project-based Method as a Means of Forming Professional Competence in Bachelors of Management. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 200, 398-402.
- 24) Caruso, S. J. (2017). A Foundation for Understanding Knowledge Sharing: Organizational Culture, Informal Workplace Learning, Performance Support, and Knowledge Management. Contemporary Issues in education research, N\, V , . pp-45-52.
- 25) Idris, N. Hong, TS. & Abu Mansor, NN. (2012). A qualitative inquiry of women managers' competence Acquisition. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 40, 395-403.
- 26) Jalocho, B. Krane, HP. Ekambaram, A. & Prawelska-Skrzypek, G. (2014). Key Competencies of Public Sector Project Managers. Procedia – Social and Behavioral Sciences, 119, 247-256.
- 27) Liikamaa, K. (2015). Developing a project manager's competencies: A collective view of the most important competencies. Procedia Manufacturing, 3, 681-687.
- 28) Meyer, M.A. (2019). Competencies required for healthcare improvement positions. International Journal of Health Care Quality Assurance 32(1):281-295
- 29) Nwokah, N. G. Ahiauzu, AI. (2008). Managerial competencies and marketing effectiveness in corporate organizations in Nigeria. Journal of Management Development, 27 (8), 858-878.
- 30) Risha, A. W. (2019). The Implementation of Cooperative Learning Strategy of Student Facilitator and Explaining (SFE) Type to Improve Activity and Learning Result. Classroom Action Research Journal 2(1) (2018) 13-23. Classroom Action research journal, 2(1), PP 13-23.
- 31) Sharifzadeh, F. Mohammadi Moghadam, Y. (2009). Relationship between staff empowerment and human resource productivity of Lorestan police command staff, empowerment of police officers, Quarterly Journal of Police Management Studies, 4 Year No.1, pp. 7-19. (.in Persian).

تأثیر آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت بر شایستگی‌های رفتاری مربیان مهد کودک.../جعفریان

- 32) Sounoglou & et al, M. (2017). Early Childhood Education Curricula: Human Rights and Citizenship in Early Childhood Education Journal of educational and learning, N76, PP 53-68.
- 33) Tehseen, S. F.U. Ahmed, Z.H. Qureshi, and M.J. Uddin. (2019). Entrepreneurial competencies and SMEs' growth: the mediating role of network competence. Asia-Pacific Journal of Business Administration 11(1): 2-29
- 34) Uddin Ahmed, K. (2019). Effective management development tactics in the workplace. Training and Development Course, School of Business & Economics, North South University.
- 35) UNESCO (ED.) (1978). Terminology of Technical and Vocational Education.
- 36) Waldo, R.D. Bellido, C. and Waldo, H.R. (2019). Perspectives on Competency: Leaders and Their Managers. Advances in Global Education and Research. Anahei Publishing.
- 37) Yousri & et al, A. (2017). Using Electronic Information Resources Centers by Faculty Members at University Education: Competencies, Needs and Challenges. Turkish online journal of education, Pp219-245.

یادداشت‌ها:

-
1. Bill Gates
 2. Yousri et al
 3. Sounoglou
 4. Caruso
 5. Withe
 6. McCcelland
 7. Meyer
 8. Tehseen
 9. Terminology of European Education and Training Policy
 10. Abayomi Olumade
 11. Abayomi Olumade
 12. Self-filment
 13. Self-realization
 14. Self-responsibility
 15. Uddin Ahmed
 16. Peter Druker
 17. Waldo, Bellido and Waldo

The effect of short time skill training on the behavioral Competencies of kindergarten teachers in Minoudasht

Receipt: 08/12/2023

Acceptance: 14/12/2023

Mehdi Jafarian¹

Abstract

This research was conducted in order to investigate the effect of short time skill training on the behavioral Competencies of kindergarten teachers in Minoudasht. The research method used in this study is descriptive and correlational in terms of its applied purpose, quantitative in terms of data type, and in terms of data collection method. The statistical population of this research includes all kindergarten teachers who participated in short time skill training courses in Minoudasht in 2022, and the number of trained teachers was about 132 people. Due to the limited statistical population, the entire population was used for the sample size, and then using a researcher-made questionnaire in three dimensions and 21 items based on a five-point Likert scale, and extracted items were questioned. In the descriptive statistics section, the description of the data is presented in two sections, background variables and main variables, and in the inferential statistics section, non-parametric Pearson correlation test, T test and regression were used to check the hypotheses. According to the research data, it can be said that short time skill training (perceptual skills, human skills and technical skills) has a positive and significant effect on the behavioral Competencies of kindergarten teachers in Minoudasht.

Keywords

short time skill training, behavioral Competencies, kindergarten teachers, Minoudasht

1- Master of Civil Engineering, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran.
Mehdijafarian@gmail.com