

مقایسه کارآیی مربیان شاغل در مهدکودک های مونته سوری و عادی شهر تهران در سال ۱۳۹۴

ناهید قنبری^۱، سحر محمدی^۲

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف مقایسه کارآیی مربیان مهدکودک‌های مونته سوری با مهدکودک‌های عادی شهر تهران انجام گرفت. **روش پژوهش:** پژوهش حاضر از نوع علی-مقایسه‌ای بود. جامعه مورد مطالعه شامل همه مربیان مراکز پیش دبستانی شهر تهران که با روش مونته سوری آموزش می‌دهند (۳۷ مربی) و ۷۴ مربی شاغل در مهدکودک‌های با روش آموزش عادی که بطور تصادفی از مناطق ۲۲ گانه شهر تهران انتخاب شدند، بود. از روش برگزاری آزمون بسته پاسخ برای سنجش اطلاعات لازم جهت مقایسه کارآیی مربیان شاغل در مهدکودک-های مونته سوری و عادی در چهار بعد تساوی، همسویی، سرعت در کار و استفاده از ابزار و تجهیزات استفاده شد. **یافته‌ها:** نتایج حاصل از تحلیل آماری داده‌ها با استفاده از مدل آماری من ویتنی نشان داد که کارآیی کل مربیان شرکت کننده در این آزمون (۱۱۱ مربی)، ۲۲/۵ در حد متوسط و ۷۷/۵ درصد دارای کارآیی خیلی خوب بودند. کارآیی کل مربیان مهدهای عادی شرکت کننده در این آزمون (۷۴ مربی)، ۳۳/۸ در حد متوسط و ۶۶/۲ درصد دارای کارآیی خیلی خوب بود. این در حالی است که کارآیی کل مربیان مراکز مونته سوری شرکت کننده در این آزمون (۳۷ مربی)، ۱۰۰ درصد دارای کارآیی خیلی خوب بودند. **نتیجه‌گیری:** کارآیی مربیان مهدکودک‌های مونته سوری بالاتر از مربیان مهدهای عادی می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: کارآیی مربیان، مهدکودک مونته سوری، مهدکودک عادی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

^۱ نویسنده مسئول، دانش آموخته دوره کارشناسی ارشد، رشته تکنولوژی آموزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی،

کرمانشاه، ایران

^۲ استادیار گروه تکنولوژی آموزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

مقدمه

دوران کودکی دوران ساخت شخصیت است، اینکه برای ساخت یک جامعه باید از نسل آینده ساز آغاز کرد، اینکه دنیای فردا به دست کودکان امروز ساخته می‌شود، شعار نیست، بلکه یک اصل و حقیقت است. از زمان توجه به کودک در بین نظریه‌پردازان چه ابن‌سینایی که کودک را لوح سفید می‌دانست و چه نظریه‌پردازان متأخرتر که معتقدند کودک همه چیز است فقط راه را برایش هموار کنید؛ این دوره از زندگی بشر همواره مورد توجه بوده است. راهکارها و شیوه‌های نو در آموزش کودک بکار گرفته شد تا آموزش‌هایی سازگار با خاصیت این دوره برای کودکان در نظر گرفته شود. برنامه‌ریزی برای آموزش کودک از پیش دبستان و سال‌های آغازین، شکل گرفته است. نگاهی به روش‌ها و مستندات مکتوب درباره شیوه‌های آموزش و برنامه‌های آموزشی کودکان و تجربه‌های انجام شده در این زمینه نشان می‌دهد که رویکردها و روش‌های متنوعی پدید آمده است (مفیدی، ۱۳۸۰).

روش مونته‌سوری روش کودک‌محور، آموزش فرعی بر اساس نظریه‌های رشد کودک است که در اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم (۱۸۷۰-۱۹۲۵) توسط معلم ایتالیایی، ماریا مونته‌سوری آغاز شد. ابتدا در مدارس پیش دبستانی و ابتدایی و گاه‌گاهی در مدارس راهنمایی و دبیرستان به کار برده شد. روش آموزشی آن با تاکید بر فعالیت خودمحور از سوی کودک و مشاهده بالینی از سوی معلم که اغلب سرپرست یا راهنما نامیده می‌شود، در جهت تاکید بر اهمیت سازش کودک با محیط یادگیری متناسب با سطح رشد او و نقش فعالیت فیزیکی در فراگیری مفاهیم انتزاعی کودک و مهارت‌های عملی یادگیری شرح داده شده است (برزین، ۱۳۹۱).

در ایران تعداد کمی از مهدکودک‌ها با روش آموزش فعال مونته‌سوری فعالیت می‌کنند. با توجه به امکانات فیزیکی مورد نیاز و تربیت مربی، این روش در همه مهدکودک‌ها بکار گرفته نشده است. در آموزش سنتی معلم غالب و فعال است و کودکان تابع هستند و بسیاری از آموزش‌ها به وسیله‌ی معلم و بدون تشویق به همکاری شکل می‌گیرد و کودک نقش خیلی کمی در آموزش دارد. در حالی که در روش مونته‌سوری کودکان در آموزش فعال و شریک هستند و کودکان به آموزش و همکاری و کمک به یکدیگر تشویق می‌شوند. لذا کودک نقش خیلی زیادی در آموزش دارد (بخشنده، ۱۳۸۳؛ مفیدی، ۱۳۸۳).

اثر بخشی بازی‌های گروهی بر بهبود مهارت‌های اجتماعی کودکان پیش دبستانی ۶ تا ۷ ساله مورد بررسی قرار گرفته است. یافته‌های پژوهش نشان داده که مهارت‌های اجتماعی کودکان گروه آزمایش که به ۱۲ جلسه بازی پرداختند، در مقایسه با گروه شاهد، به طور معنی‌داری افزایش یافته است و بازی‌های گروهی می‌تواند به گونه‌ای مؤثر، مهارت‌های اجتماعی کودکان دختر پیش دبستانی را افزایش دهد (پور و یزدخواستی، ۱۳۹۰).

روش مونته‌سوری در آموزش ابتدایی به عنوان یادگیری فردی و یا آموزش مترقی شناخته شده است. بررسی تاریخ و توسعه فلسفه و بررسی اصول و استفاده از روش‌های تدریس مختلف در پیش دبستان و دبستان در مدارس جدید نشان داده که دانش‌آموزان مونته‌سوری تمایل بیشتری در نرخ بالاتر یادگیری از دانش‌آموزان در

برنامه‌های سنتی دارند. با این حال، منتقدان می‌گویند که این روش به اندازه کافی استاندارد شده است اما اثربخشی آن هنوز تأیید نشده و بطور عمیق مورد بررسی قرار نگرفته است (کریس هولستر^۱، ۲۰۰۸).

کارآیی مربی بر اساس نگرش، نیت و شخصیت از یک سو و همه جانبه بودن او بر اساس مهارت در توانمندسازی نوآموزان از سوی دیگر سنگ بنای مدیریت کلاس درس است. اما معلم به مهارت‌ها و فنون سازمان‌دهنده نیاز دارد تا شرایط بهینه‌ای را برای تحقق یادگیری خلق کند. نودا^۲ (۲۰۱۰) عوامل مؤثر بر کارآیی در محیط‌های آموزشی را تشویق و تنبیه، پیشرفت‌های کاری و شغلی، انتظارات خارجی، علایق شناختی، فرصت‌های آموزشی، شأن و منزلت و حرمت اجتماعی بالای شغل، حاکمیت روابط انسانی، آزادی عمل و امکان پیشرفت در آن، وجود مالکیت روانی، وجود مشاورانی خبره جهت مشورت و برنامه‌ریزی با آن‌ها بر شمرده که این عوامل را در حیطه دانش، مهارت‌ها، نظرات و شبکه اجتماعی بررسی کرده است.

سیلیکوز^۳ (۲۰۰۹) در پژوهشی عوامل مؤثر بر کارآیی در محیط‌های آموزشی را در دو سطح درونی و بیرونی تقسیم می‌کند که عوامل مؤثر بر سطح درونی شامل؛ دلایل شخصی انتخاب شغل، الویت‌ها و انتظارات از آینده شغلی، توانایی ارتقاء و رسیدن به مدارج بالاتر و امکان رشد سریع بر اساس تلاش‌های فردی و عوامل مؤثر بر سطح خارجی را؛ نگرش فرد نسبت به شغل، شأن و منزلت و حرمت اجتماعی بالای شغل، میزان درآمد، مناسب بودن شرایط و محیط کار، مزایای کافی، ایمنی شغلی، قوانین و مقررات معقول و منطقی و کارآیی تجهیزات آموزشی است. پترسون^۴ (۲۰۰۹) عوامل مؤثر بر کارآیی در محیط‌های آموزشی را متأثر از رهبر موفق دانسته و ارتباط مؤثر با دیگران، گوش دادن به نظرات دیگران از طرف رهبر، مشخص بودن شرح وظایف، خوب فهمیدن شرایط و نظرات دیگران، تصمیمات منطقی بر اساس درک موقعیت، سبک رهبری مناسب، ظاهر تمیز و آراسته خود و همکاران، صلاحیت علمی و اخلاقی و مهارت مافوق، قابل اعتماد بودن، اعتماد به زیردستان، روابط اجتماعی خوب با همکاران، درک موقعیت و شرایط از طرف مافوق، تعلق خاطر و دوستی بین همکاران را از شاخص‌های کارآیی معرفی کرده است. مک کانل^۵ (۲۰۰۵) در مطالعه‌ای عوامل مؤثر بر کارآیی را ایجاد محیط مؤثر برای افزایش کارآیی کارکنان، عکس‌العمل به موقع مدیر، مدیریت موفق، حساسیت نسبت به نیازها و علائق کارکنان، اهمیت دادن به نظرها و پیشنهادهای افراد، تفویض مسئولیت، آزادی عمل، برخورد مناسب از سوی مافوق، عدالت در تصمیمات و توزیع امکانات، جو مثبت سازمانی، بهداشت روانی در محیط کار، تبادل اطلاعات و همکاری صمیمانه با همکاران معرفی کرد. اکنون ضروری به نظر می‌رسد که به بررسی کارآیی مربیان که آموزش‌های لازم را برای کار در مهدکودک‌های با روش آموزش فعال مونته‌سوری دیده‌اند و مربیانی که این

¹ Chris Holfester

² Noda

³ Celikoz

⁴ patterson

⁵ Mc Canel

آموزش‌ها را ندیده و در مهدکودک‌های با روش آموزش سنتی کار می‌کنند، پرداخته شود. لذا هدف از این تحقیق بررسی مقایسه کارآیی مربیان در مهدکودک‌های با آموزش فعال مونته سوری و سنتی در شهر تهران بوده و بر این اساس فرضیه‌های زیر مطرح گردید:

بین سطح کارآیی مربیان مهدکودک‌های مونته سوری با مربیان مهدکودک‌های عادی شهر تهران در بعد تساوی تفاوت وجود دارد.

بین سطح کارآیی مربیان مهدکودک‌های مونته سوری با مربیان مهدکودک‌های عادی شهر تهران در بعد همسویی تفاوت وجود دارد.

بین سطح کارآیی مربیان مهدکودک‌های مونته سوری با مربیان مهدکودک‌های عادی شهر تهران در بعد سرعت در کار تفاوت وجود دارد.

بین سطح کارآیی مربیان مهدکودک‌های مونته سوری با مربیان مهدکودک‌های عادی شهر تهران در بعد استفاده از امکانات و تجهیزات تفاوت وجود دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش از نوع علی - مقایسه‌ای بود. از روش برگزاری آزمون بسته پاسخ برای سنجش اطلاعات لازم جهت مقایسه کارآیی مربیان شاغل در مهدکودک‌های مونته سوری و عادی در چهار بعد تساوی، همسویی، سرعت در کار و استفاده از ابزار و تجهیزات استفاده شد. دو جامعه آماری در این پژوهش استفاده شده است؛ (۱) کلیه مربیان پیش دبستانی مهدکودک‌های با روش آموزشی مونته سوری و (۲) مربیان مهدکودک‌های با روش عادی شهر تهران. تعداد کل مهدکودک‌هایی که با روش آموزشی مونته سوری در تهران فعالیت می‌کنند، ۱۵ مرکز می‌باشد. کل مهدکودک‌های مناطق ۲۲ گانه شهر تهران که دارای روش آموزشی عادی هستند نیز ۳۶۳ مرکز می‌باشد. در این تحقیق، کارآیی مربیان تنها بر اساس سیستم آموزشی که به کودکان در آن مراکز داده می‌شود، مورد بررسی قرار گرفته است. کارآیی کارکنان به عوامل مختلفی بستگی دارد و بررسی اثر تک تک این عوامل بسیار مشکل می‌باشد. نتیجه این تحقیق حاصل اثر تمامی این فاکتورها با هم است که می‌تواند متأثر از نوع روش آموزش، متفاوت باشد.

با توجه به اینکه در این تحقیق دو جامعه آماری برای مقایسه با هم وجود دارد و از طرفی یکی از جوامع آماری از نظر تعداد بسیار کمتر و محدودتر از دیگر جامعه آماری است، لذا محقق برای اعتبار بخشی بیشتر به نتایج تحقیق، در جامعه اول حجم نمونه تمام مربیان شاغل در مهدکودک‌های با روش آموزشی مونته سوری که ۳۷ نفر انتخاب نموده است. بر اساس روش‌های تعیین حجم نمونه، حجم نمونه جامعه بیشتر را دو برابر یعنی ۷۴ مربی

شاغل در مهدکودک‌های با روش آموزشی عادی با روش تصادفی خوشه‌ای از مناطق ۲۲ گانه شهر تهران انتخاب گردید.

در این تحقیق برای سنجش کارآیی مربیان از پرسشنامه کارآیی تهیه شده توسط حاجی زاده که روایی و پایایی آن نیز توسط ایشان انجام شده، استفاده گردید. پایایی این پرسشنامه با آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۷ با استفاده از نرم افزار SPSS بدست آمده است (حاجی زاده، ۱۳۸۴). پرسشنامه استاندارد کارآیی کارکنان شامل ۱۶ گویه و چهار بعد تساوی، همسویی، سرعت در کار و استفاده از تجهیزات و امکانات می باشد. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت می باشد که از ۱ تا ۵ نمره گذاری شده است. به دو طریق مولفه‌های پرسشنامه و میزان نمره به دست آمده می توان از تحلیل این پرسشنامه استفاده کرد. به منظور توصیف یافته های پژوهش، ابتدا از طریق آمار توصیفی مانند فراوانی و درصد، ویژگی های مورد نظر مورد بررسی قرار گرفت و سپس در بخش تحلیل استنباطی، به منظور تحلیل داده ها از آزمون آماری من ویتنی استفاده شده است.

یافته ها

در این پژوهش ۱۱۱ مربی مهد شرکت داشتند که ۷۴ مربی (۶۶/۷٪) در مهدکودک‌های عادی و ۳۷ مربی (۳۳/۳٪) در مهدکودک‌های مونته‌سوری بررسی شدند. از نظر توزیع سنی مربیان شرکت کننده در مطالعه، ۶۳ نفر (۵۶/۸٪) در رده‌ی سنی ۲۰ تا ۳۰ سال، ۴۲ نفر (۳۷/۸٪) بین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۶ نفر (۵/۴٪) بالاتر از ۴۰ سال بودند. بیشترین فراوانی مربوط به رده‌ی سنی ۲۰ تا ۳۰ سال بود. از نظر سابقه کار ۸۷ نفر (۷۸/۴٪) کمتر از ۱۰ سال و ۲۴ نفر (۲۱/۶٪) بین ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه کار داشتند. از نظر تحصیلات ۱۵ نفر (۱۳/۵٪) دیپلم و ۱۹ نفر (۱۷/۱٪) فوق دیپلم، ۶۵ نفر (۵۸/۶٪) لیسانس و ۱۲ نفر (۱۰/۸٪) فوق لیسانس و بالاتر بودند. مربیان دارای تحصیلات لیسانس بیشترین فراوانی را داشتند.

در گروه مهدهای عادی ۷۴ مربی بررسی شدند که از این تعداد ۳۷ نفر (۵۰٪) در رده‌ی سنی ۲۰ تا ۳۰ سال، ۳۱ نفر (۴۱/۹٪) در رده ۳۱ تا ۴۰ سال و ۶ نفر (۸/۱٪) بیشتر از ۴۰ سال بودند. بیشترین فراوانی مربوط به رده‌ی سنی ۲۰ تا ۳۰ سال بود. ۵۳ نفر (۷۱/۶٪) از مربیان مهدکودک‌های عادی کمتر از ۱۰ سال و ۲۱ نفر (۲۸/۴٪) بین ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه کار دارند. ۱۴ نفر (۱۹/۲٪) دارای تحصیلات دیپلم و زیر دیپلم، ۱۳ نفر (۱۷/۸٪) فوق دیپلم، ۴۳ نفر (۵۸/۹٪) لیسانس و ۳ نفر (۴/۱٪) فوق لیسانس و بالاتر بودند.

در گروه مهدکودک‌های مونته‌سوری ۳۷ مربی بررسی شدند که از این تعداد ۲۶ نفر (۷۰/۳٪) در رده‌ی سنی ۳۱ تا ۴۰ سال و ۱۱ نفر (۲۹/۷٪) بین ۲۰ تا ۳۰ سال بودند. بیشترین فراوانی مربوط به رده‌ی سنی ۳۱ تا ۴۰ سال بود. از نظر سابقه‌ی کاری ۳۴ نفر (۹۱/۹٪) کمتر از ۱۰ سال و ۳ نفر (۸/۱٪) بین ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه کار داشتند. مربیان مهدکودک‌های مونته‌سوری از نظر تحصیلات ۶ نفر (۱۶/۲٪) فوق دیپلم، ۲۲ نفر (۵۹/۵٪) لیسانس، ۹ نفر (۲۴/۳٪) فوق لیسانس و بالاتر بودند.

بر اساس نمره بدست آمده از پرسشنامه کارآیی مربیان مهدکودک‌های شهر تهران که در جدول (۱) آورده شده است، کارآیی ۲۵ نفر (۲۲/۵٪) از کل مربیان مهدکودک‌های مورد مطالعه متوسط و ۸۶ نفر (۷۷/۵٪) بسیار خوب بود. کارآیی ۲۵ نفر (۳۳/۸٪) مربیان مهدکودک‌های عادی متوسط و ۴۹ نفر (۶۶/۲٪) بسیار خوب بود. در حالی که کارآیی تمامی مربیان مهدکودک‌های مونته سوری بسیار خوب بود.

جدول ۱- کارآیی مربیان مهدکودک‌های شهر تهران

نمره کارآیی	ضعیف (۱۷-۳۴)		متوسط (۳۴-۵۱)		بسیار خوب (>۵۱)	
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
کل مربیان	۰	۰	۲۲/۵	۲۵	۸۶	۷۷/۵
مربیان مهدکودک‌های عادی	۰	۰	۳۳/۸	۲۵	۴۹	۶۶/۲
مربیان مهدکودک‌های مونته سوری	۰	۰	۰	۰	۳۷	۱۰۰

برای انتخاب آزمون آماری مناسب ابتدا به بررسی نرمال بودن نمره ابعاد مختلف پرسشنامه کارآیی مربیان مهدکودک از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده گردید و نرمال بودن نمره ابعاد مختلف پرسشنامه کارآیی را در مهدکودک‌های عادی و مهدکودک‌های مونته سوری بررسی شد. نتایج نشان داد نمره بدست آمده در ابعاد تساوی، همسویی، سرعت در کار و استفاده از امکانات و تجهیزات بیشتر، توزیع نرمال نداشتند (جدول ۲). بنابراین نمی توان از آزمون T دو نمونه مستقل استفاده کرد و از معادل ناپارامتری آن یعنی آزمون من ویتنی استفاده شد.

جدول ۲- نتایج آماره کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن نمره پرسشنامه کارآیی مربیان مهدکودک در ابعاد مختلف

ابعاد پرسشنامه پیتزبرگ	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره کولموگروف اسمیرنوف	سطح معنی داری
تساوی	۱۱۱	۱۴/۷۲	۲/۹۲	۰/۱۶۴	۰/۰۰۱
همسویی	۱۱۱	۱۵/۰۳	۲/۴۳	۰/۱۵۲	۰/۰۰۱
سرعت در کار	۱۱۱	۱۴/۸۹	۲/۷۱	۰/۱۳۳	۰/۰۰۱
استفاده از امکانات و تجهیزات	۱۱۱	۱۳/۵۹	۴/۳۰	۰/۱۵۳	۰/۰۰۱

نتایج آزمون من ویتنی که در جدول (۳) آورده شده، نشان داد که در بعد تساوی، کارآیی مربیان مهدکودک‌های مونته سوری (شیوه‌های آموزش فعال) با مربیان مهدکودک‌های عادی متفاوت است و این تفاوت از لحاظ آماری معنی دار می باشد ($p\text{-value} = 0.001$). مقایسه میانگین رتبه‌ها نشان می دهد که کارآیی مربیان در بعد تساوی در مهدکودک‌های مونته سوری بالاتر از مهدکودک‌های عادی می باشد.

جدول ۳- نتایج آزمون من- ویتنی در بعدهای کارآیی

سطح معنی داری	Z	آزمون من- ویتنی	میانگین رتبه	تعداد	نوع مهد	بعد
۰/۰۰۱	-۵/۳۷۷	۵۱۶	۴۴/۴۷	۷۴	عادی	تساوی
			۷۹/۰۵	۳۷	مونته سوری	
۰/۰۰۱	- ۴/۹۰۸	۵۹۲/۵	۴۵/۵۱	۷۴	عادی	همسویی
			۷۶/۹۹	۳۷	مونته سوری	
۰/۰۰۱	- ۸/۳۹۸	۳۹	۳۸/۰۳	۷۴	عادی	سرعت در کار
			۹۱/۹۵	۳۷	مونته سوری	
۰/۰۰۱	- ۸/۲۲۰	۶۱/۵	۳۸/۳۳	۷۴	عادی	استفاده از امکانات و تجهیزات
			۹۱/۳۴	۳۷	مونته سوری	

بنابراین می توان نتیجه گرفت که کارآیی مربیان مهدکودک های مونته سوری با مهدکودک های عادی شهر تهران متفاوت می باشد و نتایج مطالعه نشان می دهد کارآیی مربیان مهد کودک های مونته سوری بالاتر از مربیان مهدهای عادی می باشد. از نتایج این مطالعه می توان برای بهبود خدمات و افزایش کارآیی مربیان در مهدکودک ها استفاده نمود.

بحث و نتیجه گیری

مقایسه کارآیی مربیان در بعد تساوی

نتایج آزمون من- ویتنی نشان داد که در بعد تساوی، کارآیی مربیان مهد های مونته سوری (شیوه های آموزش فعال) با مربیان مهدهای عادی متفاوت است و این تفاوت از لحاظ آماری معنی دار می باشد ($p\text{-value} = 0.001$). همانطور که در جدول (۳) آمده، میانگین رتبه مربیان مهدهای مونته سوری ۷۹ نسبت به مربیان مهدهای عادی ۴۴ که حدود ۸۰ درصد بیشتر بود. نتایج نشان می دهد که با ۹۹ درصد اطمینان تعمیم به جامعه آماری و سطح خطای کمتر از ۱ درصد می توان گفت که در مقایسه ی میانگین رتبه ها، کارآیی مربیان در بعد تساوی در مهدهای مونته سوری بالاتر از مهدهای عادی می باشد.

به طور کلی آن چه در تعاریف کارآیی مشترک است نسبت بین بازده و داده است؛ ولی مشکل و مسئله مهم در تعریف کارآیی اینکه همیشه نمی توان بازده فعالیت های هر سازمان را برحسب مقیاس درخور سنجش، مانند پول، تعیین نمود. زیرا در تعریف کارآیی فقط کاهش هزینه، مورد نظر نیست؛ بلکه کیفیت خدمات و ارضای

تدابیر و نیازمندی‌های روانی کارکنان نیز مطرح و مهم است. حتی در سازمان‌های دولتی نقش کارآیی در تأمین رفاه اجتماعی مورد سنجش قرار می‌گیرد (اقتداری، ۱۳۷۴).

پژوهش‌های مزلو، هرزبرگ، آلدرفر، مک کل لند، ویکتور وروم، آدامز و واینر بیانگر این مطلبند که هر قدر مدیران به ویژه مدیران آموزشی و آموزشگاهی از انگیزش بیشتری برخوردار باشند، به همان میزان علاقمندی، رضایت شغلی، انگیزش، نگرش و کارآیی مریبان و پیشرفت آموزشی و میل به یادگیری فراگیرانشان افزایش می‌یابد (خورشیدی، ۱۳۸۹).

نتایج این تحقیق نیز نشان داد که مریبان شاغل در مهدکودک‌های با روش آموزشی فعال مونته سوری از احساس رضایت کاری بیشتری برخوردار بوده و علاقه مند به همکاری با دیگر مریبان شاغل در این مهدکودک نسبت به مریبان شاغل در مهدکودک‌های با آموزش عادی بودند. علی‌رغم وجود اختلاف فردی احساس یگانگی در مهدکودک‌های با روش آموزش فعال مونته سوری بیشتر حاکم می‌باشد. پترسون (۲۰۰۹) و اورچاک (۲۰۰۹) نیز روابط اجتماعی خوب با همکاران، تعلق خاطر و دوستی بین کارکنان سازمان و مافوق وجود همکاری میان کارکنان را باعث افزایش کارآیی دانسته که تأییدی بر نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر می‌باشد.

مقایسه کارآیی مریبان در بعد همسویی

کارآیی مریبان در بعد همسویی مهدهای مونته‌سوری (شیوه‌های آموزش فعال) با مریبان مهدهای عادی با آزمون من-ویتنی مورد سنجش قرار گرفت و نتایج نشان داد کارآیی بین دو گروه در این بعد متفاوت است و این تفاوت از لحاظ آماری معنی دار می‌باشد ($p\text{-value} = 0.001$). مقایسه‌ی میانگین رتبه‌ها نشان می‌دهد که کارآیی مریبان در بعد همسویی نیز در مهد مونته سوری بالاتر از مهدهای عادی می‌باشد. مطابق جدول (۳)، میانگین رتبه مریبان مهدهای مونته سوری ۷۷ نسبت به مریبان مهدهای عادی ۴۵ که حدود ۷۰ درصد بیشتر بود. نتایج نشان می‌دهد که با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که مقایسه‌ی میانگین رتبه‌ها در بعد همسویی، کارآیی مریبان در مهدهای مونته سوری بالاتر از مهدهای عادی می‌باشد.

در تحقیقات مک کال و لومبارد ویژگی‌های مدیران ناموفق را بی توجه به احساسات دیگران، بهانه گیر، سرد، خودپسند، سوء استفاده کننده از اعتماد دیگران، جاه طلب و بیش از حد متوجه خود بودن می‌دانند (وتن و کمرون، ۱۳۸۱). بدون شک هر چه سازمان گسترده‌تر شود، انتظار اینکه مدیرانی با این ویژگی‌ها در رأس آن قرار بگیرند، بیشتر می‌شود. گرچه با توجه به نوع وظایف، پیچیدگی، تمرکز و رسمیت سازمان و سایر متغیرهای مداخله‌گر (مانند گستردگی، درآمدزایی، فرهنگ سازمانی و ...) تعریف مدیر ناموفق تعدیل یا تشدید خواهد شد (ابطحی و عباسی، ۱۳۸۶).

نتایج این تحقیق نشان داد که مربیان شاغل در مهدکودک‌های با روش آموزشی فعال مونته سوری نسبت به مربیان شاغل در مهدکودک‌های با آموزش عادی از رابطه بهتری با مدیران خود برخوردار بوده و در انجام وظایف از آنها حمایت بیشتر بعمل می‌آورند. رابطه دوستانه‌تری بین مدیر و مربیان مهدکودک‌های مونته سوری نسبت به مهدکودک‌های عادی حاکم می‌باشد. به طوری که هم مربیان صحبت‌های مدیر را قبول دارند و هم مدیر در انجام امور از مربیان نظرخواهی می‌کند. در پژوهش‌های مختلف تأیید شده، هنگامی که در سازمان، مدیریت مشاوره‌ای و مشارکتی وجود داشته و مدیر در انجام امور و فعالیت‌های مختلف با کارکنان خود روابط حسنه و هم‌اندیشی داشته کارآیی کارکنان افزایش یافته است (نودا، ۲۰۱۰؛ مک کانل، ۲۰۰۵؛ ابراهیمی، ۱۳۷۹).

مقایسه کارآیی مربیان در بعد سرعت در کار

نتایج حاصل از آزمون من-ویتنی نشان داد که کارآیی مربیان مهدهای مونته سوری (شیوه‌های آموزش فعال) با مربیان مهدهای عادی در بعد سرعت در کار متفاوت است و این تفاوت از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد ($p = 0.001$). مقایسه‌ی میانگین رتبه‌ها نشان می‌دهد که کارآیی مربیان در بعد سرعت در کار در مهد مونته سوری بالاتر از مهدهای عادی می‌باشد. بر اساس جدول (۳)، میانگین رتبه مربیان مهدهای مونته سوری ۹۲ نسبت به مربیان مهدهای عادی ۳۸ که حدود ۱/۴۲ برابر بیشتر می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد که با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که مقایسه‌ی میانگین رتبه‌ها در بعد سرعت در کار، کارآیی مربیان در مهدهای مونته سوری بالاتر از مهدهای عادی می‌باشد.

در راستای رفع نقص عملکردی، سیاست‌گذاران آموزش و پرورش می‌بایست "رهیافت توانمندسازی مدیران" را سرلوحه‌ی رهیافت‌های بهبود کارآیی نیروی انسانی خود قرار دهند. به نظر بلانچارد توانمندسازی عبارت است از آزاد کردن نیروی درونی افراد برای کسب دستاوردهای شگفت‌انگیز، توانمندسازی به معنای قدرت بخشیدن و کمک به افراد برای بهبود حس اعتماد به نفس است (میرسپاسی، ۱۳۸۲). اتخاذ چنین رویکردی می‌تواند اولین گام در راستای رفع نقص عملکرد و تا حدی تغییر عملکرد مدیران باشد. گیسلر (۲۰۰۵) معتقد است اگر مدیران با کیفیت‌تر شوند و توانایی‌های لازم برای ایفای نقش‌های جدید سازمانیشان را به دست آورند، کارکنان شان نیز قوی‌تر و قدرتمندتر می‌شوند و بدین ترتیب سازمان برتری فردی و سازمانی خود را نشان می‌دهد. از الزامات توانمندسازی، پرورش شایستگی‌ها است.

نتایج این تحقیق نشان داد که مربیان شاغل در مهدکودک‌های با روش آموزشی فعال مونته سوری نسبت به مربیان شاغل در مهدکودک‌های با آموزش عادی از مهارت، تجربه و توانمندی بیشتری جهت سرعت بخشیدن به آموزش برخوردار می‌باشند. همین امر باعث شده تا مدت زمان بیشتری برای فعالیت‌های آموزش در مهدهای مونته سوری صرف شود. دسترسی به امکانات و تجهیزات در جهت سرعت بخشیدن به فعالیت‌های آموزشی در مهدکودک‌های مونته سوری باعث ایجاد انگیزش این مربیان نسبت به مربیان مهدهای عادی شده است. نتایج

این پژوهش موافق با نتایجی است که پترسون (۲۰۰۹) و تجزیه چی (۱۳۷۵) در پژوهش‌های خود بدست آوردند و آنها ثابت کردند که بین تجربه و توانمندی کارکنان، صلاحیت علمی و داشتن مهارت بر کارآیی کارکنان ارتباط مستقیم و مثبتی وجود دارد.

مقایسه کارآیی مربیان در بعد استفاده از امکانات و تجهیزات

نتایج آزمون من-ویتنی در این تحقیق نشان داد که کارآیی مربیان مهد‌های مونته‌سوری (شیوه‌های آموزش فعال) با مربیان مهد‌های عادی در بعد استفاده از امکانات و تجهیزات متفاوت است و این تفاوت از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد ($p\text{-value} = 0.001$). مقایسه‌ی میانگین رتبه‌ها نشان می‌دهد که کارآیی مربیان در بعد استفاده از امکانات و تجهیزات در مهد‌های مونته‌سوری بالاتر از مهد‌های عادی می‌باشد. جدول (۳) نشان می‌دهد که میانگین رتبه مربیان مهد‌های مونته‌سوری ۹۱ نسبت به مربیان مهد‌های عادی ۳۸ که حدود ۱/۴ برابر بیشتر است. نتایج نشان می‌دهد که با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که مقایسه‌ی میانگین رتبه‌ها در بعد استفاده از امکانات و تجهیزات، کارآیی مربیان در مهد‌های مونته‌سوری بالاتر از مهد‌های عادی می‌باشد.

یک محیط کار توانمند، محیطی است که در آن گروه‌هایی از انسانها با هم کار می‌کنند و در انجام کارها با یکدیگر مشارکت دارند. این روش با سازمان رقابتی یعنی جایگاه کارمند در انجام دادن کارها با دیگران به رقابت می‌پردازد، کاملاً تفاوت دارد. محیط کار و امکانات موجود در آن باعث افزایش روحیه بالاتر افراد در یک سازمان توانمند می‌شود. در سازمان توانمند، کارکنان با احساس هیجان، مالکیت و افتخار، بهترین ابداعات و افکار خود را پیاده می‌سازند. علاوه بر این، با احساس مسئولیت کار می‌کنند و منافع سازمان را بر منافع خود ترجیح می‌دهند.

نتایج این تحقیق نشان داد که محیط کار و امکانات موجود در آن باعث افزایش روحیه بالاتر مربیان شاغل در مهد‌های مونته‌سوری نسبت به مربیان شاغل در مهدکودک‌های با آموزش عادی برای انجام بهتر فعالیت‌های آموزشی آنها شده است. همین امر موجب استفاده صحیح و درست از امکانات و تسهیلات موجود در مهدکودک جهت انجام بهتر فعالیت‌های آموزشی توسط مربیان گردیده است. مدیران مهدکودک‌های مونته‌سوری با مهیا نمودن امکانات و تسهیلات مناسب برای انجام بهتر آموزش منجر به ایجاد انگیزه در مربیان برای فعالیت‌های آنها شده‌اند. نتایج پژوهش تجزیه چی (۱۳۷۵) نیز نشان داده که شرایط فیزیکی محیط کار و تأمین ابزار و تجهیزات در محیط کار تأثیر مثبتی بر کارآیی کارکنان داشته است، که تأییدی بر نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر می‌باشد.

منابع

ابراهیمی، حجت‌الله. (۱۳۷۹). روش‌های ارتقای کارآیی در کارکنان ستادی سازمان دانشگاه تربیت مدرس.

- ابطحی، سیدحسن، عباسی، سعید. (۱۳۸۶). توانمندسازی کارکنان، چاپ اول، تهران، انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وزارت نیرو.
- اقتداری، علی محمد. (۱۳۹۲). سازمان مدیریت. چاپ هشتم، دانشگاه تهران.
- بخشنده کلاریجانی، لیلا. (۱۳۸۳). درک دنیای کودکی با موضوع تعلیم و تربیت (ویژه مربیان، معلمان و والدین کودکان پیش از دبستان و دبستان). ساری، مهر ساجده.
- برزین، شیرین. (۱۳۹۱). کودک فعال، یادگیری فعال، رشد آموزش پیش دبستان، دوره سوم شماره ۳.
- تجزیه چی، فرناز. (۱۳۷۵). بررسی مقایسه رابطه بین میزان رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علامه طباطبایی و میزان کارآیی آنان. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبایی، مرکز آموزش های تخصصی آزاد.
- حاجی زاده، حامد. (۱۳۸۴). بررسی تاثیر ارتباطات اثربخش بر کارایی کارکنان گروه صنعتی فارس. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- خورشیدی، عباس. (۱۳۹۳). رفتار سازمانی با رویکرد پژوهشی. تهران: انتشارات یسپرون.
- مفیدی، فرخنده. (۱۳۸۰). آموزش و پرورش پیش از دبستان. تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- مفیدی، فرخنده. (۱۳۸۳). آموزش و پرورش پیش دبستانی و دبستانی. تهران: انتشارات پیام نور.
- میرسپاسی، ناصر. (۱۳۹۴). مدیریت عملکرد تدبیری در توانمندسازی مدیران و کارکنان و تقویت سرمایه اجتماعی سازمان. کنفرانس ملی مدیریت عملکرد.
- وتن، دیوید، مکرون، کیم. (۱۳۹۳). توانمندسازی و تفویض اختیار. ترجمه بدرالدین اورعی یزدانی، تهران: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- یزدانی پور، نسیم. یزدخواستی، فریبا و عابدی، احمد. (۱۳۹۰). اثربخشی بازی بر مهارت های اجتماعی و نیمرخ هوشی کودکان پیش دبستانی شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد.
- Celikoz, Nadir. (2009). Basic factors that affect general academic motivation levels of candidate preschool teachers. *procedia Social and Behavioral Sciences*.
- Chris, Holfester. (2008). *The Montessori Method*. EBSCO Research Starters® • Copyright © EBSCO Publishing Inc.
- Gisler, A. (2015). Implementing performance management in primary school. *International journal of productivity management* 54. 6.
- McConnell, CR. (2005). Motivating your employees and yourself: how different is the manager from the staff? *Health Care Manage*, Jul-Sep 24, pp. 248-92. www.ncb.gov.
- Noda, Ayaka. (2010). Continuing Professional Education for Japanese Government Officials in Graduate and Professional Schools: A Comparative Study between the U.S. and Japan. Copyright Pro Quest LLC.

Patterson, Donald. (2009). Be an Effective Leader. FBI Law Enforcement Bulletin; Jun 78, 6; Academic Research Library. pp. 14-18.

Urichuck, Bob. (2009). Employee Motivation – Does it improve performance, productivity, keep them motivated and loyal. career-builders-club.com.

