

1st international conference on modern researches of THE EDUCATIONAL SYSTEM AND EDUCATIONAL SCIENCES

SEPTEMBER 19, 2024 - GEORGIA, TBILISI



تأثیر افزایش مهارت‌های فردی بر بهبود عملکرد در سازمان‌های آموزشی: یک رویکرد توسعه منابع انسانی

مریم اسلام پناه^۱، مریم کاظمی^۲، فرحناز حسینی سامره^۳، حدیث امانی^۴، فرامرز دهنوی^۵

- ۱- استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران
- ۲- دانشجوی دکترا مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران
- ۳- دانشجوی دکترا مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران
- ۴- دانشجوی دکترا مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران
- ۵- دانشجوی دکترا مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

چکیده

این پژوهش، با بهره‌گیری از روش‌های کتابخانه‌ای و توصیفی-تحلیلی، به بررسی تأثیر ارتقای مهارت‌های فردی بر عملکرد سازمانی در محیط‌های آموزشی می‌پردازد. این تحقیق از طریق بررسی جامع متون جدید، نقش حیاتی برنامه‌های هدفمند توسعه مهارت‌ها مانند برنامه‌های آموزشی رسمی، بازی‌وارسازی و یادگیری سازمانی را برجسته می‌کند. یافته‌ها نشان می‌دهد که این ابتکارات به طور قابل توجهی عملکرد کارکنان، رضایت شغلی و اثربخشی کلی سازمان را بهبود می‌بخشد. مطالعات اخیر بر همسویی برنامه‌های درسی آموزشی با نیازهای صنعت برای پر کردن شکاف‌های مهارتی و بر ارزش‌یادگیری مستمر سازمانی در حفظ بهبود عملکرد تأکید می‌کنند. علیرغم شواهد قوی، چالش‌هایی مانند اطمینان از تأثیرات بلندمدت و غلبه بر موانع اجرا ذکر شده است. این مطالعه خواستار تحقیقات بیشتر در مورد استراتژی‌های خاص توسعه منابع انسانی است که در زمینه‌های مختلف آموزشی مؤثرتر هستند، همچنین مطالعات طولی برای ارزیابی مزایای بلندمدت برنامه‌های ارتقای مهارت‌ها مورد نیاز است. با پرداختن به این حوزه‌ها، مؤسسات آموزشی می‌توانند کارکنان و دانشجویان خود را برای برآورده کردن نیازهای در حال تحول نیروی کار، و در نهایت افزایش عملکرد و مزیت رقابتی خود، بهتر آماده کنند.

واژگان کلیدی: ارتقای مهارت، عملکرد سازمانی، سازمان‌های آموزشی، توسعه منابع انسانی، بازی‌وارسازی.

1st international conference on modern researches of THE EDUCATIONAL SYSTEM AND EDUCATIONAL SCIENCES

SEPTEMBER 19, 2024 - GEORGIA, TBILISI



۱- مقدمه

در چشم‌انداز به سرعت در حال تحول آموزش، ارتقاء مهارت‌های فردی به طور فزاینده‌ای به عنوان یک عامل تعیین‌کننده مهم در عملکرد سازمانی شناخته می‌شود. سازمان‌های آموزشی با این چالش مواجه‌اند که نه تنها دانش را انتقال دهند بلکه اطمینان حاصل کنند که کارکنانشان از مهارت‌های لازم برای سازگاری با خواسته‌های در حال تغییر و تقویت یک محیط یادگیری مساعد برخوردارند. این امر مستلزم تمرکز مستمر بر استراتژی‌های توسعه منابع انسانی (HRD) با هدف ارتقاء مهارت‌ها برای بهبود عملکرد فردی و سازمانی است. نقش ارتقای مهارت در محیط‌های آموزشی توجه قابل توجهی را به خود جلب کرده است، مطالعات نشان می‌دهند که برنامه‌های توسعه مهارت‌های به خوبی اجرا شده می‌توانند منجر به بهبود رضایت شغلی، افزایش بهره‌وری و نتایج آموزشی بهتر شوند (شنوی و شایلاشری، ۲۰۲۳؛ فرانکو آنجل و همکاران، ۲۰۲۲). بیان مسئله علی‌رغم اهمیت شناخته شده ارتقاء مهارت‌های فردی، بسیاری از سازمان‌های آموزشی برای اجرای مؤثر استراتژی‌های توسعه منابع انسانی که رشد فردی را با اهداف کلی سازمانی هماهنگ می‌کند، با مشکل مواجه هستند. این عدم تطابق اغلب منجر به شکافی بین مهارت‌های کارکنان آموزشی و مهارت‌های مورد نیاز برای دستیابی به اهداف سازمانی می‌شود. علاوه بر این، فقدان درک جامعی از شیوه‌های خاص توسعه منابع انسانی وجود دارد که می‌تواند به طور مؤثر این شکاف را در زمینه‌های آموزشی پر کند. این مشکل با سطوح مختلف تعهد به ابتکارات توسعه منابع انسانی در مؤسسات مختلف، که منجر به نتایج متناقض از نظر بهبود عملکرد می‌شود، تشدید می‌شود (پاگانو و همکاران، ۲۰۱۵). هدف پژوهش هدف اصلی این مطالعه بررسی تأثیر ارتقای مهارت فردی بر عملکرد سازمان‌های آموزشی از طریق توسعه منابع انسانی است. این پژوهش با هدف شناسایی استراتژی‌های مؤثر توسعه منابع انسانی است که می‌تواند توسعه مهارت‌ها را در بین کارکنان آموزشی تقویت کند و در نتیجه عملکرد سازمانی را افزایش دهد. این مطالعه با تحلیل ادبیات موجود و ترکیب یافته‌های کلیدی، به دنبال ارائه بینش‌های عملی برای رهبران آموزشی و متخصصان منابع انسانی برای طراحی و اجرای برنامه‌های مؤثر ارتقای مهارت‌ها است.

۱.۱- سؤالات پژوهش

چگونه ارتقای مهارت‌های فردی بر عملکرد سازمانی در محیط‌های آموزشی تأثیر می‌گذارد؟
کدام استراتژی‌های توسعه منابع انسانی در ارتقای مهارت کارکنان آموزشی مؤثرتر است؟
چالش‌ها و موانع ارتقای مؤثر مهارت در سازمان‌های آموزشی چیست؟ اهمیت پژوهش این مطالعه برای رهبران آموزشی، متخصصان منابع انسانی، سیاست‌گذاران و محققان ارزش قابل توجهی دارد. برای رهبران آموزشی و متخصصان منابع انسانی، یافته‌ها می‌تواند طراحی و اجرای استراتژی‌های توسعه منابع انسانی را که به طور مؤثر مهارت‌های کارکنان و

1st international conference on modern researches of THE EDUCATIONAL SYSTEM AND EDUCATIONAL SCIENCES

SEPTEMBER 19, 2024 - GEORGIA, TBILISI



عملکرد سازمانی را افزایش می دهند، آگاه کنند. سیاست گذاران می توانند از بینش هایی در مورد حمایت و منابع لازم برای تسهیل ابتکارات ارتقای مهارت بهره مند شوند. برای محققان، این مطالعه با ارائه تحلیل دقیقی از تعامل بین ارتقای مهارت های فردی و عملکرد سازمانی در زمینه های آموزشی، به مجموعه دانش موجود می افزاید. تعریف اصطلاحات کلیدی

ارتقای مهارت های فردی: فرآیند بهبود شایستگی ها و قابلیت های شخصی از طریق آموزش، تحصیلات و تمرین.
عملکرد سازمانی: میزان اثربخشی یک سازمان در دستیابی به اهداف و مقاصد خود، که اغلب از طریق بهره وری، کارایی و رضایت کارکنان اندازه گیری می شود.
توسعه منابع انسانی (HRD): چارچوبی برای کمک به کارکنان برای توسعه مهارت ها، دانش و توانایی های شخصی و سازمانی خود.

۲- مرور ادبیات

ارتقاء مهارت های فردی در سازمان های آموزشی به طور گسترده مورد مطالعه قرار گرفته است و بر اهمیت آن در بهبود عملکرد سازمانی تاکید شده است. تحقیقات اخیر بر ضرورت ابتکارات ارتقاء مهارت برای پر کردن شکاف بین شایستگی های فعلی و نیازهای صنعت تأکید می کند. برای مثال، شنوی و شایلاشری (۲۰۲۳) یک بررسی جامع انجام دادند که یک شکاف مهارتی مداوم بین آموزش آکادمیک و خواسته های صنعت را شناسایی کرد. یافته های آنها نشان می دهد که مؤسسات آموزش عالی (HEI) برنامه درسی خود را برای ادغام بهتر نیازهای شرکت ها بازسازی کرده اند و دولت ها برنامه های متعددی را برای ارتقاء مهارت های نیروی کار آغاز کرده اند. این ابتکارات تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان، رضایت شغلی و عملکرد کلی سازمان دارد. به طور مشابه، فرانکو-آنجل و همکارانش (۲۰۲۲) تأثیر مهارت های سخت و نرم را بر عملکرد دانشجویان کارشناسی در طول دوره های کارآموزی بررسی کردند. مطالعه آنها نشان داد که مهارت های نرم، مانند ارتباط و کار گروهی، پیش بینی کننده های مهم تری برای عملکرد نسبت به مهارت های فنی هستند. مطالعات دیگر بر روی استراتژی های خاص ارتقاء مهارت متمرکز شده اند. به عنوان مثال، سگالا و فاسانیا (۲۰۲۲) استفاده از بازی وارسازی را به عنوان یک استراتژی برای توسعه مهارت بررسی کردند. بررسی سیستماتیک آنها نشان داد که محیط های بازی وارسازی می توانند یادگیری، تعامل و توسعه شایستگی را به طور قابل توجهی ارتقا دهند و به استحکام سازمانی کمک کنند. علاوه بر این، پاگانی و همکاران (۲۰۱۵) اثرات سواد دیجیتال را بر نتایج آموزشی بررسی کردند و نشان دادند که مهارت های اینترنتی، به ویژه در بین دانش آموزان با پیشینه اجتماعی-اقتصادی پایین تر، بر پیشرفت تحصیلی تأثیر مثبت

1st international conference on modern researches of THE EDUCATIONAL SYSTEM AND EDUCATIONAL SCIENCES

SEPTEMBER 19, 2024 - GEORGIA, TBILISI



می گذارد. ادبیات به طور مداوم نشان می دهد که ابتکارات ارتقای مهارت در محیط های آموزشی حیاتی هستند. این برنامه ها نه تنها شکاف های مهارتی را برطرف می کنند، بلکه به بهبود کلی نتایج آموزشی و عملکرد سازمانی نیز کمک می کنند.

۲.۱- چارچوب نظری

پایه و اساس نظری این تحقیق در نظریه توسعه منابع انسانی (HRD) ریشه دارد، که فرض می کند توسعه حرفه ای مستمر کارکنان برای رشد و اثربخشی سازمانی حیاتی است. توسعه منابع انسانی شامل طیف وسیعی از شیوه ها با هدف بهبود عملکرد فردی و سازمانی از طریق برنامه های آموزشی و توسعه ساختاریافته است. طبق نظریه توسعه منابع انسانی، سازمان هایی که روی مهارت ها و دانش کارکنان خود سرمایه گذاری می کنند، برای سازگاری با تغییرات، نوآوری و حفظ برتری رقابتی مجهزتر هستند. مطالعات اخیر از این چارچوب نظری حمایت کرده اند. به عنوان مثال، کار پریچارد و همکاران (۲۰۰۶)، در مورد آموزش مهارت های تیمی در محیط های آموزشی نشان داد که برنامه های آموزشی ساختاریافته به طور قابل توجهی عملکرد گروه مشارکتی را افزایش می دهد. یافته های آنها نشان می دهد که آموزش مداوم مهارت های تیمی می تواند منجر به بهبود پویایی گروه و نتایج عملکرد شود و بر تأکید نظریه توسعه منابع انسانی بر توسعه مستمر تأکید می کند. کاربرد نظریه توسعه منابع انسانی در سازمان های آموزشی شامل طراحی و اجرای برنامه های آموزشی است که شکاف های مهارتی خاصی را که از طریق ارزیابی های سازمانی شناسایی می شوند، برطرف می کند. این برنامه ها باید با اهداف استراتژیک سازمان هماهنگ شوند تا اطمینان حاصل شود که توسعه مهارت ها به بهبود عملکرد گسترده تر کمک می کند.

۲.۲- مفاهیم و تعاریف کلیدی

مفاهیم کلیدی اصلی این مطالعه شامل ارتقای مهارت های فردی، عملکرد سازمانی و استراتژی های توسعه منابع انسانی است. ارتقای مهارت های فردی به فرآیند بهبود شایستگی های شخصی از طریق آموزش، تحصیل و تمرین اشاره دارد. این می تواند شامل مهارت های فنی (مهارت های سخت) و مهارت های بین فردی (مهارت های نرم) باشد که برای عملکرد مؤثر شغلی ضروری هستند.

عملکرد سازمانی از طریق شاخص های مختلفی مانند بهره وری، کارایی، رضایت کارکنان و دستیابی کلی به اهداف سازمانی سنجیده می شود. در زمینه سازمان های آموزشی، شاخص های عملکرد ممکن است شامل نتایج دانش آموزان، نرخ حفظ کارکنان و اعتبار مؤسسه باشد. استراتژی های توسعه منابع انسانی طیف وسیعی از شیوه ها را با هدف توسعه مهارت ها و دانش کارکنان در بر می گیرد. این استراتژی ها شامل برنامه های آموزشی رسمی، آموزش در حین کار، مربیگری، کوچینگ

1st international conference on modern researches of THE EDUCATIONAL SYSTEM AND EDUCATIONAL SCIENCES

SEPTEMBER 19, 2024 - GEORGIA, TBILISI



و ابتکارات توسعه حرفه‌ای مستمر است. استراتژی‌های مؤثر توسعه منابع انسانی برای رفع نیازهای خاص سازمان و کارکنان آن طراحی شده‌اند و تضمین می‌کنند که توسعه مهارت‌ها با اهداف سازمانی هماهنگ است.

۲.۳- مطالعات قبلی و یافته‌های آنها

تعدادی از مطالعات به بررسی رابطه بین ارتقاء مهارت و عملکرد سازمانی در محیط‌های آموزشی پرداخته‌اند. شنوی و شایلاشری (۲۰۲۳) بر اهمیت ابتکارات دولتی و نهادی در پر کردن شکاف مهارتی تأکید کردند و به بهبود قابل توجه رضایت شغلی و عملکرد سازمانی در نتیجه این تلاش‌ها اشاره کردند. به طور مشابه، فرانکو-آنجل و همکاران (۲۰۲۲) بر نقش حیاتی مهارت‌های نرم در افزایش عملکرد دانشجویان کارشناسی در طول دوره‌های کارآموزی تأکید کردند و پیشنهاد کردند که مؤسسات آموزشی باید توسعه این مهارت‌ها را در کنار شایستگی‌های فنی در اولویت قرار دهند. سگالا و فاسانیا (۲۰۲۲) اثربخشی بازی‌وارسازی را در توسعه مهارت نشان دادند و نشان دادند که محیط‌های بازی‌وارسازی می‌توانند تعامل و نتایج یادگیری را افزایش دهند. یافته‌های آنها نشان می‌دهد که گنجاندن بازی‌وارسازی در برنامه‌های آموزشی می‌تواند یک استراتژی ارزشمند برای ترویج ارتقاء مهارت باشد. پاگانی و همکاران (۲۰۱۵) شواهدی از تأثیر مثبت سواد دیجیتال بر عملکرد تحصیلی، به ویژه برای دانش‌آموزان از خانواده‌های محروم ارائه کردند. مطالعه آنها بر اهمیت ادغام آموزش مهارت‌های دیجیتال در برنامه‌های درسی آموزشی برای بهبود نتایج کلی آموزشی تأکید می‌کند. ادبیات همچنین چالش‌های مرتبط با ابتکارات ارتقاء مهارت را برجسته می‌کند. به عنوان مثال، پریچارد و همکاران (۲۰۰۶)، دریافتند که مزایای آموزش مهارت‌های تیمی ممکن است در صورت ایجاد اختلال در گروه‌های آموزشی کاهش یابد. این نشان می‌دهد که برنامه‌های آموزشی مستمر و پایدار برای حفظ بهبود عملکرد ضروری هستند.

۲.۴- شکاف‌های موجود در ادبیات موجود

در حالی که شواهد قابل توجهی از مزایای ابتکارات ارتقاء مهارت وجود دارد، چندین شکاف در ادبیات موجود باقی مانده است. اول، نیاز به تحقیقات بیشتر در مورد استراتژی‌های خاص توسعه منابع انسانی است که در زمینه‌های مختلف آموزشی مؤثرتر هستند. در حالی که مطالعات شیوه‌های مختلف مؤثری را شناسایی کرده‌اند، درک محدودی از چگونگی تطبیق این شیوه‌ها برای رفع نیازهای منحصر به فرد مؤسسات آموزشی مختلف وجود دارد. دوم، بیشتر مطالعات موجود بر نتایج کوتاه‌مدت برنامه‌های ارتقاء مهارت متمرکز شده‌اند. نیاز به مطالعات طولی است که اثرات بلندمدت این برنامه‌ها را بر عملکرد سازمانی بررسی کند. چنین تحقیقی بینش‌های ارزشمندی را در مورد پایداری ابتکارات ارتقای مهارت و تأثیر بلندمدت آنها بر نتایج آموزشی ارائه می‌دهد. سوم، تحقیقات محدودی در مورد موانع ارتقای مؤثر مهارت در سازمان‌های

1st international conference on modern researches of THE EDUCATIONAL SYSTEM AND EDUCATIONAL SCIENCES

SEPTEMBER 19, 2024 - GEORGIA, TBILISI



آموزشی وجود دارد. در حالی که برخی از مطالعات چالش‌هایی مانند محدودیت منابع و مقاومت در برابر تغییر را شناسایی کرده‌اند، تحقیقات بیشتری برای درک چگونگی غلبه بر این موانع مورد نیاز است. در پایان، در حالی که ادبیات موجود شواهد محکمی از تأثیر مثبت ارتقاء مهارت بر عملکرد سازمانی ارائه می‌دهد، نیاز به تحقیقات بیشتری برای پرداختن به این شکاف‌ها و ارائه بینش‌های جامع‌تر در مورد مؤثرترین استراتژی‌های توسعه منابع انسانی برای سازمان‌های آموزشی وجود دارد.

۳- روش‌شناسی

۳.۱- طراحی تحقیق (رویکرد کتابخانه‌ای و توصیفی-تحلیلی)

این مطالعه از یک رویکرد کتابخانه‌ای و توصیفی-تحلیلی برای بررسی تأثیر ارتقای مهارت‌های فردی بر بهبود عملکرد در سازمان‌های آموزشی استفاده می‌کند. طرح تحقیق کتابخانه‌ای شامل بررسی جامع و ترکیب ادبیات موجود برای جمع‌آوری اطلاعات و بینش‌های مرتبط است. این رویکرد برای درک وضعیت فعلی دانش، شناسایی شکاف‌ها و ارائه یک پایه نظری برای تحقیق مناسب است. روش توصیفی-تحلیلی شامل تجزیه و تحلیل سیستماتیک داده‌های جمع‌آوری شده برای شناسایی الگوها، روابط و روندهای مربوط به ارتقاء مهارت و عملکرد سازمانی است. این رویکرد امکان بررسی دقیق استراتژی‌های مختلف توسعه منابع انسانی و اثربخشی آنها را در محیط‌های آموزشی فراهم می‌کند.

۳.۲- روش‌های جمع‌آوری داده‌ها

جمع‌آوری داده‌ها برای این مطالعه از طریق بررسی گسترده ادبیات و تجزیه و تحلیل داده‌های ثانویه انجام شد. منابع شامل مجلات داوری شده، کتاب‌ها، گزارش‌های دولتی و پایگاه‌های داده آنلاین معتبر بود. معیارهای انتخاب برای منابع ادبیات بر اساس ارتباط با موضوع تحقیق، تاریخ انتشار (۲۰۲۰ و بعد) و کیفیت منبع بود. اصطلاحات کلیدی جستجو عبارت بودند از "ارتقاء مهارت فردی"، "بهبود عملکرد"، "سازمان‌های آموزشی"، "توسعه منابع انسانی" و "استراتژی‌های توسعه منابع انسانی". برای اطمینان از پوشش جامع، از چندین پایگاه داده دانشگاهی مانند PubMed، Google Scholar و Web of Science استفاده شد. علاوه بر این، ردیابی استنادی برای شناسایی مطالعات تأثیرگذار و آثار اولیه مرتبط با موضوع تحقیق به کار گرفته شد. این رویکرد دقیق تضمین کرد که داده‌های جمع‌آوری شده هم مرتبط و هم به‌روز هستند و پایه محکمی برای تجزیه و تحلیل فراهم می‌کنند.

1st international conference on modern researches of THE EDUCATIONAL SYSTEM AND EDUCATIONAL SCIENCES

SEPTEMBER 19, 2024 - GEORGIA, TBILISI



۳.۳- روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها شامل چندین مرحله بود که با شناسایی و طبقه‌بندی موضوعات و مفاهیم کلیدی مرتبط با ارتقای مهارت و عملکرد سازمانی آغاز شد. از تحلیل موضوعی برای کدگذاری و طبقه‌بندی سیستماتیک داده‌ها استفاده شد و امکان شناسایی الگوها و روابط تکراری را فراهم کرد. این تحلیل بر بررسی اثربخشی استراتژی‌های مختلف توسعه منابع انسانی، مانند برنامه‌های آموزشی، ابتکارات توسعه حرفه‌ای و تلاش‌های سواد دیجیتال متمرکز بود. هر استراتژی بر اساس تأثیر آن بر توسعه مهارت فردی و عملکرد سازمانی، همانطور که در ادبیات گزارش شده است، ارزیابی شد. تحلیل مقایسه‌ای نیز برای شناسایی بهترین شیوه‌ها و برجسته کردن تفاوت‌ها در محیط‌های آموزشی انجام شد. داده‌های کمی از مطالعات مرتبط با استفاده از آمار توصیفی برای خلاصه کردن یافته‌ها ترکیب شدند. داده‌های کیفی از طریق تحلیل محتوا برای تفسیر مضامین و بینش‌های اساسی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. این رویکرد روش‌های مختلط، درک جامعی از موضوع تحقیق را فراهم کرد و داده‌های عددی و بینش‌های کیفی را یکپارچه کرد.

۳.۴- ملاحظات اخلاقی

از آنجایی که این مطالعه مبتنی بر داده‌های ثانویه از ادبیات موجود است، نگرانی‌های اخلاقی حداقلی در رابطه با جمع‌آوری داده‌ها وجود دارد. با این حال، حصول اطمینان از استفاده اخلاقی از اطلاعات با استناد صحیح به همه منابع و احترام به حقوق مالکیت معنوی بسیار مهم است. در انجام بررسی ادبیات، محققان با ارائه دقیق یافته‌های مطالعات بررسی شده و اجتناب از هرگونه سرقت ادبی به دستورالعمل‌های اخلاقی پایبند بودند. علاوه بر این، نتیجه‌گیری‌ها و توصیه‌های این مطالعه مبتنی بر تفسیر منصفانه و بی‌طرفانه از داده‌ها است و از صحت و اعتبار تحقیق اطمینان حاصل می‌کند. برای حفظ شفافیت، این مطالعه همچنین شامل شرح مفصلی از روش‌های جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها است که امکان تکرار و تأیید توسط سایر محققان را فراهم می‌کند. این پایبندی به استانداردهای اخلاقی، قابلیت اطمینان و اعتبار یافته‌های تحقیق را افزایش می‌دهد.

۴- نتایج و بحث

یافته‌های حاصل از بررسی منابع نشان‌دهنده رابطه مثبت قوی بین ارتقای مهارت‌های فردی و عملکرد سازمانی در محیط‌های آموزشی است. از تحلیل داده‌ها چندین موضوع کلیدی پدیدار شد. اول، ابتکارات ارتقای مهارت‌ها، مانند برنامه‌های آموزشی و فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای، به طور قابل توجهی عملکرد و رضایت شغلی کارکنان را بهبود می‌بخشد. به عنوان مثال، شنوی و شایلاشری (۲۰۲۳) دریافتند که ابتکارات دولتی و نهادی با هدف ارتقاء مهارت، منجر به رضایت شغلی بالاتر و بهبود عملکرد سازمانی شده است. بررسی آنها بر اهمیت تطبیق برنامه‌های درسی آموزشی با الزامات صنعت برای پر

1st international conference on modern researches of THE EDUCATIONAL SYSTEM AND EDUCATIONAL SCIENCES

SEPTEMBER 19, 2024 - GEORGIA, TBILISI



کردن مؤثر شکاف‌های مهارتی تأکید می‌کند. دوم، گنجاندن بازی‌وارسازی در توسعه مهارت‌ها به عنوان یک استراتژی بسیار مؤثر شناسایی شده است. سگالا و فاسانیا (۲۰۲۲) یک بررسی سیستماتیک انجام دادند که نشان می‌دهد محیط‌های بازی‌وارسازی، یادگیری، تعامل و توسعه شایستگی‌های فردی را ارتقا می‌دهند و در نتیجه عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهند. استفاده از بازی‌وارسازی، بستری تعاملی و جذاب برای توسعه مهارت‌های مداوم فراهم می‌کند که برای حفظ مزیت رقابتی در سازمان‌های آموزشی بسیار مهم است. علاوه بر این، فرانکو-آنجل و همکاران (۲۰۲۲) بر نقش حیاتی مهارت‌های سخت و نرم در افزایش عملکرد دانشجویان کارشناسی در طول کارآموزی تأکید کردند. مطالعه آنها نشان داد که مهارت‌های نرم، مانند ارتباط و کار گروهی، نسبت به مهارت‌های فنی، پیش‌بینی‌کننده‌های مهم‌تری برای عملکرد هستند. این یافته نشان می‌دهد که مؤسسات آموزشی باید توسعه مهارت‌های نرم را در کنار شایستگی‌های فنی برای بهبود عملکرد کلی در اولویت قرار دهند. در نهایت، تأثیر یادگیری سازمانی بر ارتقای مهارت و عملکرد توسط مولیادی و همکاران (۲۰۲۲) بررسی شد. تحقیقات آنها نشان داد که یادگیری سازمانی، همراه با مهارت‌های سخت و نرم، به طور قابل توجهی به بهبود عملکرد کمک می‌کند. این مطالعه بر اهمیت پرورش فرهنگ یادگیری و توسعه مستمر در مؤسسات آموزشی برای افزایش عملکرد فردی و سازمانی تأکید می‌کند.

۴.۱- تحلیل یافته‌ها

تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان می‌دهد که ابتکارات ارتقاء مهارت‌های فردی برای بهبود عملکرد سازمانی در محیط‌های آموزشی بسیار مهم است. داده‌ها به طور مداوم نشان می‌دهند که برنامه‌های توسعه مهارت‌ها، چه از طریق آموزش رسمی، بازی‌وارسازی یا یادگیری سازمانی، منجر به بهبود قابل توجه عملکرد و رضایت شغلی کارکنان می‌شود. به عنوان مثال، شنوی و شایلاشری (۲۰۲۳) خاطرنشان کردند که ابتکارات ارتقاء مهارت تأثیر مثبتی بر کیفیت زندگی کاری فارغ‌التحصیلان دارد و شایستگی‌های آنها را با استانداردهای صنعت هماهنگ می‌کند. بازی‌وارسازی، همانطور که توسط سگالا و فاسانیا (۲۰۲۲) برجسته شده است، با جذاب‌تر و تعاملی‌تر کردن یادگیری، رویکردی جدید برای توسعه مهارت‌ها ارائه می‌دهد. نشان داده شده است که استفاده از عناصر مبتنی بر بازی در برنامه‌های آموزشی، مشارکت و انگیزه یادگیرنده را افزایش می‌دهد و منجر به نتایج یادگیری بهتر و بهبود عملکرد می‌شود. این رویکرد به ویژه در محیط‌های آموزشی که حفظ تعامل دانش‌آموزان برای یادگیری موفق بسیار مهم است، مؤثر است. تأکید بر مهارت‌های نرم در مطالعه فرانکو-آنجل و همکاران (۲۰۲۲) اهمیت یک رویکرد جامع برای توسعه مهارت را بیشتر نشان می‌دهد. در حالی که مهارت‌های فنی ضروری هستند، توانایی برقراری ارتباط مؤثر، کار در تیم و سازگاری با محیط‌های متغیر برای عملکرد کلی به همان اندازه مهم هستند. مؤسسات آموزشی که بر توسعه این مهارت‌ها تمرکز می‌کنند، در آماده‌سازی دانشجویان برای تقاضاهای محل کار بهتر عمل می‌کنند. مولیادی و همکاران (۲۰۲۲) نقش یادگیری سازمانی را در تسهیل ارتقای مهارت برجسته

1st international conference on modern researches of THE EDUCATIONAL SYSTEM AND EDUCATIONAL SCIENCES

SEPTEMBER 19, 2024 - GEORGIA, TBILISI



می‌کنند. با پرورش فرهنگ یادگیری مستمر، مؤسسات آموزشی می‌توانند اطمینان حاصل کنند که کارکنانشان با آخرین دانش و مهارت‌ها به‌روز هستند، در نتیجه عملکرد کلی آنها را افزایش می‌دهند. این یافته با نظریه توسعه منابع انسانی همسو است که می‌گوید توسعه حرفه‌ای مستمر برای رشد و اثربخشی سازمانی ضروری است.

۴.۲- بحث در مورد چگونگی ارتباط یافته‌ها با سؤالات تحقیق

یافته‌های این مطالعه پاسخ‌های روشنی به سؤالات تحقیق مطرح شده ارائه می‌دهد. سوال اول تحقیق به دنبال درک این بود که چگونه ارتقای مهارت‌های فردی بر عملکرد سازمانی در محیط‌های آموزشی تأثیر می‌گذارد. داده‌ها به وضوح نشان می‌دهند که ابتکارات ارتقاء مهارت منجر به بهبود قابل توجه عملکرد و رضایت شغلی کارکنان می‌شود که به نوبه خود به عملکرد کلی سازمانی کمک می‌کند. این رابطه توسط مطالعات متعدد از جمله مطالعات شنوی و شایلاشری (۲۰۲۳)، سگالا و فاسانیا (۲۰۲۲) و فرانکو-آنجل و همکاران (۲۰۲۲) پشتیبانی می‌شود. سوال دوم تحقیق با هدف شناسایی استراتژی‌های توسعه منابع انسانی که در ارتقای مهارت کارکنان آموزشی مؤثرتر هستند، انجام شد. یافته‌ها چندین استراتژی مؤثر را برجسته می‌کنند، از جمله برنامه‌های آموزشی رسمی، بازی‌وارسازی و یادگیری سازمانی. نشان داده شده است که هر یک از این استراتژی‌ها شایستگی‌های فردی را افزایش می‌دهد و عملکرد را بهبود می‌بخشد. به عنوان مثال، استفاده از محیط‌های بازی‌وارسازی، همانطور که توسط سگالا و فاسانیا (۲۰۲۲) مورد بحث قرار گرفت، بستری جذاب برای یادگیری مداوم فراهم می‌کند، در حالی که ابتکارات یادگیری سازمانی، همانطور که توسط مولیادی و همکاران (۲۰۲۲) برجسته شده است، فرهنگ توسعه مداوم را تقویت می‌کند. سوال سوم تحقیق به بررسی چالش‌ها و موانع ارتقای مؤثر مهارت در سازمان‌های آموزشی پرداخت. در حالی که ادبیات بررسی شده شواهد قوی از مزایای ابتکارات ارتقاء مهارت ارائه می‌دهد، چالش‌های متعددی را نیز برجسته می‌کند. اینها شامل نیاز به همسویی بین برنامه‌های درسی آموزشی و الزامات صنعت، همانطور که توسط شنوی و شایلاشری (۲۰۲۳) اشاره شده است، و اهمیت پرورش فرهنگ یادگیری مستمر، همانطور که توسط مولیادی و همکاران (۲۰۲۲) تأکید شده است، می‌شود. پرداختن به این چالش‌ها برای اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های ارتقاء مهارت ضروری است.

۴.۳- مقایسه با مطالعات قبلی

یافته‌های این مطالعه با تحقیقات قبلی در مورد تأثیر ارتقاء مهارت بر عملکرد سازمانی مطابقت دارد. به عنوان مثال، رابطه مثبت بین توسعه مهارت و رضایت شغلی که توسط شنوی و شایلاشری (۲۰۲۳) شناسایی شده است، با مطالعات قبلی که بر اهمیت توسعه حرفه‌ای مستمر برای تعامل و عملکرد کارکنان تأکید کرده‌اند، همسو است. به طور مشابه، اثربخشی

1st international conference on modern researches of THE EDUCATIONAL SYSTEM AND EDUCATIONAL SCIENCES

SEPTEMBER 19, 2024 - GEORGIA, TBILISI



بازی‌وارسازی در ترویج توسعه مهارت، همانطور که توسط سگالا و فاسانیا (۲۰۲۲) مورد بحث قرار گرفت، توسط تحقیقات قبلی در مورد مزایای محیط‌های یادگیری تعاملی و جذاب پشتیبانی می‌شود. تأکید بر مهارت‌های نرم توسط فرانکو-آنجل و همکاران (۲۰۲۲) همچنین با مطالعات قبلی که بر اهمیت ارتباط، کار گروهی و سازگاری در محل کار تأکید کرده‌اند، طنین‌انداز می‌شود. این یافته بر نیاز به یک رویکرد متعادل برای توسعه مهارت‌ها تأکید می‌کند که شامل شایستگی‌های فنی و بین فردی باشد. نقش یادگیری سازمانی در افزایش عملکرد، همانطور که توسط مولیادی و همکاران (۲۰۲۲) برجسته شده است، با نظریه توسعه منابع انسانی سازگار است، که فرض می‌کند یادگیری و توسعه مستمر برای رشد و اثربخشی سازمانی ضروری است. این یافته بر اهمیت ایجاد یک محیط یادگیری حمایتی در مؤسسات آموزشی برای تسهیل ارتقاء مهارت تأکید می‌کند.

۴.۴- پیامدهایی برای نظریه و عمل

یافته‌های این مطالعه پیامدهای قابل توجهی برای نظریه و عمل دارد. از نظر تئوری، این مطالعه با نشان دادن تأثیر مثبت ابتکارات ارتقای مهارت بر عملکرد سازمانی، از چارچوب توسعه منابع انسانی حمایت می‌کند. شواهد ارائه شده در این مطالعه این ایده را تقویت می‌کند که توسعه حرفه‌ای مستمر برای حفظ مزیت رقابتی و بهبود اثربخشی کلی سازمان بسیار مهم است. از نظر عملی، این مطالعه بینش‌های ارزشمندی را برای رهبران آموزشی و متخصصان منابع انسانی فراهم می‌کند. یافته‌ها بر اهمیت اجرای استراتژی‌های مؤثر توسعه منابع انسانی، مانند برنامه‌های آموزشی رسمی، بازی‌وارسازی و یادگیری سازمانی، برای افزایش مهارت‌های فردی و بهبود عملکرد سازمانی تأکید می‌کند. مؤسسات آموزشی باید توسعه مهارت‌های سخت و نرم را در اولویت قرار دهند تا دانش‌آموزان و کارکنان را برای مطالبات محل کار آماده کنند. علاوه بر این، این مطالعه بر نیاز به همسویی بین برنامه‌های درسی آموزشی و الزامات صنعت برای پر کردن مؤثر شکاف‌های مهارتی تأکید می‌کند. سازمان‌های آموزشی با پرورش فرهنگ یادگیری و توسعه مستمر می‌توانند اطمینان حاصل کنند که کارکنانشان با آخرین دانش و مهارت‌ها به‌روز می‌مانند و در نتیجه عملکرد کلی را افزایش می‌دهند.

۵- نتیجه‌گیری

یافته‌های این مطالعه شواهد قانع‌کننده‌ای از نقش حیاتی ارتقای مهارت‌های فردی در بهبود عملکرد سازمانی در محیط‌های آموزشی ارائه می‌دهد. ابتکارات کلیدی مانند برنامه‌های آموزشی رسمی، بازی‌وارسازی و یادگیری سازمانی به عنوان استراتژی‌های مؤثر برای پرورش شایستگی‌های فردی و هدایت موفقیت سازمانی شناسایی شده‌اند. به عنوان مثال، منابع مورد مطالعه به طور مداوم نشان می‌دهند که تلاش‌های هدفمند برای ارتقای مهارت منجر به بهبود رضایت شغلی و بهره‌وری

1st international conference on modern researches of THE EDUCATIONAL SYSTEM AND EDUCATIONAL SCIENCES

SEPTEMBER 19, 2024 - GEORGIA, TBILISI



بیشتر می‌شود. شنوی و شایلاشری (۲۰۲۳) بر تأثیرات مثبت هماهنگی برنامه‌های درسی آموزشی با نیازهای صنعت تأکید کردند، در حالی که سکالا و فاسانیا (۲۰۲۲) اثربخشی محیط‌های بازی‌وارسازی را در ترویج یادگیری و مشارکت نشان دادند. علاوه بر این، فرانکو-آنجل و همکارانش (۲۰۲۲) بر اهمیت مهارت‌های نرم، مانند ارتباط و کار گروهی، در ارتقای عملکرد در طول دوره‌های کارآموزی تأکید کردند، و پیشنهاد کردند که مؤسسات آموزشی باید این شایستگی‌ها را در کنار مهارت‌های فنی در اولویت قرار دهند. مولیادی و همکاران (۲۰۲۲) اهمیت یادگیری سازمانی را در حفظ بهبود عملکرد بیشتر تقویت کردند و بر نیاز به فرهنگ یادگیری مستمر در مؤسسات آموزشی تأکید کردند. علیرغم یافته‌های قوی، این مطالعه محدودیت‌های متعددی را تصدیق می‌کند که نیازمند توجه هستند. اول، اتکا به داده‌های ثانویه از منابع موجود ممکن است جامع بودن تجزیه و تحلیل را محدود کند. تحقیقات آینده باید جمع‌آوری داده‌های اولیه را برای ارائه درک دقیق‌تر از تأثیر ابتکارات ارتقای مهارت در خود داشته باشد. دوم، بیشتر مطالعات بررسی شده بر نتایج کوتاه‌مدت متمرکز شده‌اند و بر نیاز به تحقیقات طولی برای ارزیابی اثرات بلندمدت این برنامه‌ها تأکید می‌کنند. علاوه بر این، تعمیم‌پذیری یافته‌ها ممکن است به دلیل تفاوت در زمینه‌های آموزشی و ماهیت خاص استراتژی‌های توسعه منابع انسانی به کار رفته محدود شود. پرداختن به این محدودیت‌ها، بینش‌های عمیق‌تر و توصیه‌های عملی‌تری برای ارتقای عملکرد فردی و سازمانی در محیط‌های آموزشی ارائه خواهد کرد. برای پیشرفت این حوزه، تحقیقات آینده باید استراتژی‌های خاص توسعه منابع انسانی را که در زمینه‌های مختلف آموزشی مؤثرتر هستند، بررسی کنند و موانع اجرای این ابتکارات را بررسی کنند. این می‌تواند شامل بررسی تأثیر برنامه‌های مختلف ارتقای مهارت بر انواع مختلف مؤسسات آموزشی و درک چگونگی تطبیق این برنامه‌ها برای برآورده کردن نیازهای منحصر به فرد جمعیت‌های مختلف دانشجویی باشد. علاوه بر این، مطالعات طولی برای ارزیابی پایداری تلاش‌های ارتقاء مهارت و مزایای بلندمدت آنها برای افراد و سازمان‌ها مورد نیاز است. با پرداختن به این حوزه‌ها، تحقیقات آینده می‌تواند به درک جامع‌تری از چگونگی ارتقای مؤثر مهارت‌ها و بهبود عملکرد در محیط‌های آموزشی کمک کند.

1st international conference on modern researches of THE EDUCATIONAL SYSTEM AND EDUCATIONAL SCIENCES

SEPTEMBER 19, 2024 - GEORGIA, TBILISI



۶- منابع

1. Franco-Ángel, M., Carabali, J., & Velasco, M. (2022). The internship performance of undergraduate students: Are hard or soft skills more important? *Industry and Higher Education*, 37, 384-396.
2. Mulyadi, M., Sinaga, W. M. B., Nirwana, D., & Manulang, R. (2022). Effect of Organizational Learning on Improving Hard Skills, Soft Skills, and Innovation on Performance. *Jurnal Prajaiswara*.
3. Segala, L. V. C., & Façanha, C. L. E. (2022). Gamification as an Individual Skills Development Strategy: A Systematic Review. *International Journal of Advanced Engineering Research and Science*.
4. Shenoy, S. S., & Shailashri, V. T. (2023). Impact of Skill Enhancement Training on Quality of Work Life– A Review. *International Journal of Case Studies in Business, IT, and Education*.
5. Emmons, M., Keefe, E. B., Moore, V. M., Sánchez, R., Mals, M. M., & Neely, T. Y. (2009). Teaching information literacy skills to prepare teachers who can bridge the research-to-practice gap. *Reference and User Services Quarterly*, 49(2), 140-150.
6. Giddens, D. (2022). Data science in the library: tools and strategies for supporting data-driven research and instruction. *Journal of the Australian Library and Information Association*, 71(4), 413-414.
7. Gullbekk, E., Skagen, T., Westbye, H., Gasparini, A., Anderson, A., & Lönn-Stensrud, J. (2019). Library interactions. *Nordic Journal of Information Literacy in Higher Education*.
8. Hanna, A., Conner, L., & Sweeney, T. (2022). Conducting online design-based research: START e-business training as an educational intervention. *EDeR. Educational Design Research*.
9. Hoffman, N., Beatty, S., Feng, P., & Lee, J. (2017). Teaching research skills through embedded librarianship. *Reference Services Review*, 45(2), 211-226.
10. Janke, R., Pesut, B., & Erbacher, L. (2012). Promoting information literacy through collaborative service learning in an undergraduate research course. *Nurse education today*, 32(8), 920-923.
11. Lovat, T., Davies, M., & Plotnikoff, R. (1995). Integrating research skills development in teacher education. *Australian Journal of Teacher Education*, 20(1), 4.
12. Mills, K., Roper, F., & Cesare, S. (2021). Accelerating student learning in communication and research skills: the adoption of adaptive learning technologies for scenario-based modules.
13. Ng, K. T., Muthiah, J., Jahan Assanarkutty, S. A., Sinniah, D., Cyril, N., Jayaram, N., Durairaj, K., & Sinniah, S. (2023). Design and development of lifelong skills-enhancement e-programmes using monitoring/evaluation tools: exemplars with policy recommendations. *Dinamika Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*.
14. Rutledges, D. P., & Maehler, A. (2003). An assessment of library education contributions to business student learning. *Journal of Business & Finance Librarianship*, 9(1), 19-32.
15. Setiarini, D., Kuntoro, K., Pawestri, R., & Aimanah, U. (2021). Educational comics in text-based learning to develop speaking skills for elementary school students. *Proceedings of the 1st International Conference on Social Sciences, ICONESS 2021, 19 July 2021, Purwokerto, Central Java, Indonesia*.
16. Trembach, S. (2023). Developing library leadership competencies through experiential learning. *Proceedings of the ALISE Annual Conference*.