

عوامل مؤثر بر آموزش یک نیروی دریایی حرفه‌ای در حوزه فرادهان

حسین خانزادی^۱، حمید فروزان^۲، داود فلاح‌نژاد^۳

دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۱۰/۳۰

پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۰۱/۱۹

چکیده

ارتقاء توان دفاعی کشورها در گرو ارتقاء سطح دانش، مهارت، رفتار و بینش سرمایه انسانی نیروهای مسلح آن کشور بوده و تربیت و آموزش هدفمند و برنامه‌ریزی شده را می‌توان اساسی‌ترین زیربنای این امر دانست. بر همین اساس، شاهد هستیم که اغلب سازمان‌های نظامی و دفاعی پیشرو در دنیا، بیش‌ازپیش توجه خود را به تربیت، آموزش و بهسازی منابع انسانی معطوف نموده و تبیین جایگاه واقعی تربیت و آموزش در مسیر توسعه این حوزه، رسالتی بزرگ بر دوش آن‌ها نهاده است. ارکان جهت‌سازی مانند مأموریت، چشم‌انداز، اصول، اهداف و سیاست‌ها، هدایتگر تبیین عوامل مؤثر بر آموزش در سازمان‌ها می‌باشد. هدف از این پژوهش، تبیین عوامل مؤثر بر آموزش یک نیروی دریایی حرفه‌ای در حوزه فرادهان می‌باشد. پژوهش حاضر از نوع کاربردی و با روش توصیفی-تحلیلی انجام و در جمع‌آوری مطالب آن از دو روش میدانی (مصاحبه نیمه‌ساختار یافته) و اسناد کتابخانه‌ای استفاده شده است. پس از تحلیل محتوای انجام‌شده بر روی مطالعات صورت گرفته، تعدیل، ادغام و اصلاح عوامل و با برگزاری جلسات خبرگی و استفاده از تکنیک دلفی، در نهایت ۸ عامل اثرگذار داخلی و ۵ عامل اثرگذار خارجی در حوزه فرادهان حاصل و پیشنهادهایی نیز ارائه گردید.

واژگان کلیدی: نیروی دریایی حرفه‌ای، آموزش، فرادهان،

۱ استادیار، علوم دفاعی، دانشگاه عالی دفاع ملی patrioth500@gmail.com

۲ - دانشیار گروه پدافند غیر عامل دانشکده دفاع دانشگاه عالی دفاع ملی.

۳ دانشجوی دکتری، رشته مدیریت راهبردی نظامی، دانشگاه عالی دفاع ملی Dfallah550@gmail.com - 09129596552

مقدمه

هر چقدر در زمان صلح عرق بیشتری ریخته و آموزش بهتری داده شود، در زمان جنگ خون کمتری ریخته خواهد شد. در این راستا، نیروی دریایی حرفه‌ای به عنوان یکی از تأثیرگذارترین بخش‌ها در دفاع از مرزهای آبی کشور، نیازمند آموزشی جامع و تخصصی است. نیروی دریایی به دلیل تجهیزات پیشرفته، فناوری‌های نوین و شرایط محیطی خاص خود، نیازمند آموزشی است که به طور خاص به نیازهای این حوزه پاسخ دهد. در یگان‌های شناور اتکای فرماندهان برای انجام مأموریت، دانش و تجربه خود و کارکنان زیرمجموعه می‌باشد و زمانی که کارکنان یک یگان شناور از آموزش‌های مختلف و مناسبی بهره‌مند باشند با اطمینان خاطر بیشتری به مأموریت دریانوردی اعزام خواهند شد. همچنین، در طی مأموریت دریایی به‌جز دستگاه‌های مخابراتی، پل ارتباطی دیگری بین یگان شناور و ساحل وجود ندارد، نقطه اتکای هر فرمانده یگان شناور پس از خداوند متعال به توان علمی خود و کارکنان آن یگان می‌باشد. در چنین شرایطی آموزش‌های مناسب اعضاء ضریب تحقق اهداف و انجام مأموریت را افزایش می‌دهد. (سیاری و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۵۶). محتوای آموزشی در نیروی دریایی نه تنها باید شامل مهارت‌های علمی و فنی باشد، بلکه باید به توانایی‌های عملی و مدیریت بحران نیز توجه زیادی داشته باشد. در میان عوامل مختلف مؤثر بر آموزش کارکنان، اکثر صاحب‌نظران معتقدند که اساتید یا مربیان عامل اصلی در فرایند تدریس و یادگیری هستند. شایستگی هر نظام آموزشی به شایستگی و توانایی اساتید یا مربیان آن نظام آموزشی مرتبط است و حتی در گامی فراتر اعتقاد بر این است که میزان شایستگی هر جامعه‌ای به میزان توانایی و شایستگی یک نظام آموزشی است که مدیون و مرهون اساتید یا مربیان است (نصری، ۱۳۹۷: ۷۶). بنابراین، فرادهان یا مربیان نقش برجسته‌ای در انتقال این دانش به کارکنان نیروهای دریایی دارند. این افراد باید همواره به‌روز باشند و با آخرین استانداردها و روش‌های آموزشی آشنا گردند تا بتوانند به‌طور مؤثری دانش و مهارت‌های خود را به دیگران منتقل کنند. به‌طور کلی شناخت عوامل آموزشی مؤثر در حوزه فرادهان، موجب هم‌سویی

تصمیم‌گیران نیروی دریایی حرفه‌ای و بکارگیری توانمندی‌ها و پتانسیل‌های بالقوه و بالفعل برای رسیدن به اهداف مطلوب در این حوزه شده و فقدان این شناخت و اشراف نیز به معنای نادیده گرفتن مجموعه نتایج و کارکردهای مثبت و مطلوب آن و در نتیجه خسران و زیان به فرادهان که شالوده انتقال دانش و تجربه می‌باشند، می‌گردد.

پژوهش فرارو به تبیین عوامل مؤثر بر آموزش یک نیروی دریایی حرفه‌ای در حوزه فرادهان می‌پردازد تا بتواند با بکارگیری منابع داخلی در اختیار و فرصت‌های خارجی موجود و بهره‌گیری از بهترین و مناسب‌ترین روش‌ها ضعفها را ترمیم و تهدیدات این حوزه را خنثی نموده و به اهداف تعریف شده آموزشی دست یابد.

موضوع حاضر به لحاظ اهمیت مؤلفه تأثیرگذار فراده در آموزش به‌روز در یک نیروی دریایی حرفه‌ای، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین و زیربنایی‌ترین عوامل توسعه منابع انسانی که باعث ممانعت از هدر رفت و تحلیل سرمایه‌های انسانی، هم‌سویی توانمندی‌ها و پتانسیل‌های بالقوه و بالفعل نیروی دریایی مذکور در امر آموزش، حرکت سرمایه‌های انسانی در یک مسیر مشخص آموزشی و ایجاد یک خط سیر روشن برای آن، تناسب برون‌دادهای آموزش در نیرو با نیاز روز و مأموریت‌ها، آینده‌نگری راهبردی در حوزه آموزش و کسب قابلیت‌های مورد نیاز برای جنگ‌های آینده مهم می‌باشد؛ همچنین ضرورت اجرای این پژوهش از آن جهت است که در صورت انجام نشدن آن: اساسی‌ترین رکن آموزش سرمایه انسانی در محیط پیچیده امنیتی، با ضعف شناخت مناسب در حوزه فرادهان مواجه می‌گردد؛ دستیابی به اهداف آموزشی در حوزه فرادهان، با کاستی معنادار نظام‌مندی، مواجه می‌شود؛ آموزش‌ها با مأموریت نیرو تناسب خوبی برقرار نمی‌کند و در نهایت مهم‌ترین رکن توسعه آموزشی یک نیروی دریایی حرفه‌ای مورد توجه مناسب قرار نگرفته و با چالش مواجه می‌گردد. بنابراین هدف از این پژوهش، تبیین عوامل مؤثر بر آموزش یک نیروی دریایی حرفه‌ای در حوزه فرادهان می‌باشد. از این‌رو سؤال مرتبط با این پژوهش بدین گونه مطرح می‌شود که: عوامل مؤثر بر آموزشی یک نیروی دریایی حرفه‌ای در حوزه فرادهان چیست؟

مبانی نظری

پیشینه‌شناسی:

در پژوهش حاضر سه عنوان رساله دکتری، یک کار مطالعات گروهی پژوهشی و دو عنوان مقاله علمی پژوهشی چاپ شده در فصلنامه‌های معتبر به شرح زیر مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت:

۱. در رساله دکتری با عنوان «الگوی تربیت و آموزش افسران رسته عرشه نیروی دریایی راهبردی آجا با رویکرد توانمندسازی آنها» که توسط فرامرز نصری (۱۳۹۷) انجام شده است با توجه به نگاه مسئولین نداجا به توسعه امر آموزش و ارتقاء سطح آموزشی افسران رسته ناوبری نداجا به لحاظ بهره‌وری مناسب‌تر در عرصه دریا به رشته تحریر در آمده است و در نهایت با ارائه یک الگوی مناسب راهبردی در حوزه آموزش، نیروی دریایی آجا را که به فرموده مقام رهبری، یک نیروی دریایی راهبردی است، برخوردار از یک الگوی جامع برای افسران ناوبری می‌یابد. در نهایت الگوی تربیت و آموزش افسران رسته عرشه با ۳ بعد، ۲۱ مولفه و ۱۰۲ شاخص ارائه گردیده است.

۲. در رساله دکتری با عنوان «مؤلفه‌های مؤثر بر بهره‌وری آموزش عالی ارتش ج.ا.ایران و ارائه راهبردهای بهینه» که توسط سید عبدالرحیم موسوی (۱۳۸۶) انجام شده است محقق براساس نظر صاحب نظران مشخص نمود که میزان کارایی آموزش عالی ارتش ج.ا.ایران در حد متوسط و میزان اثربخشی نیز اندکی بیشتر از ضعیف و در حد متوسط می‌باشد. ایشان بر اساس روش هاکس و ماجلف از ۹ راهبرد عمومی موجود نتیجه گرفت که راهبرد مناسب جهت ارتقاء بهره‌وری در آموزش عالی آجا، شناسایی بخش‌های رشدی، تخصص‌گرایی و سرمایه‌گذاری گزینشی است که با عنایت به ارزیابی جایگاه رقابتی و میزان کارایی به دست آمده است.

۳. در رساله دکتری با عنوان «راهبردهای تربیتی - آموزشی دانشگاه‌های افسری نیروها ی مسلح ج.ا.ایران» که توسط داود آقامحمدی (۱۳۸۸) تدوین شده است محقق راهبرد اصلی (طراحی و استقرار نظام مطلوب تربیتی - آموزشی مبتنی بر ارزش‌های

اسلامی - ملی و در جهت افزایش مهارت‌های راهبردی، نیل به جایگاه ممتاز تربیت و آموزش دانشگاه‌های افسری در منطقه و جهان اسلام) و ۱۲ راهبرد اجرایی را به دست آورده است.

همچنین در کار پژوهشی با عنوان «الگوی توسعه نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران» که توسط حبیب‌ا... سیاری (۱۳۹۲) و گروهی از دانشجویان دانشجویان دوره هجده دانشگاه عالی دفاع ملی و با راهنمایی حبیب‌ا... سیاری انجام شده آمده است در نهایت الگوی توسعه نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران با ۱۰ بُعد، و ۴۵ مؤلفه و ۲۸۳ شاخص تدوین گردید. یافته‌های پژوهش و آزمون‌های آماری انجام شده، اهمیت و تأثیر بالای هر یک ابعاد و مؤلفه‌های آن و نیز شاخص‌های هر یک از مؤلفه‌ها در الگوی توسعه نیروی دریایی راهبردی را تأیید نمود و با این‌که ابعاد ۱۰ گانه با هم شکل‌دهنده الگوی توسعه نیروی دریایی راهبردی می‌باشند، اما اهمیت بُعد تربیت و آموزش در رتبه‌های بالا بوده و آمایش سرزمینی در رتبه آخر قرار دارد. بنابراین برای توسعه نیروی دریایی ارتش ج.ا.ایران به نیروی دریایی مطلوب و در شأن ملت ایران، لازم است این نیرو در ابعاد ۱۰ گانه توسعه داده شود.

۱. در مقاله علمی پژوهشی با عنوان «ارائه الگوی مدیریت راهبردی تربیت و آموزش در دانشگاه‌های نیروهای مسلح کشور» که توسط فیض‌اله جلالی کوتنایی (۱۳۹۴)، به رشته تحریر در آمده است محقق پرسش اصلی را یافتن الگوی مناسب برای مدیریت راهبردی تربیت و آموزش در دانشگاه‌های نیروهای مسلح کشور بنا نهاده بود. وی پس از انجام مطالعه و سیر تحقیق به الگوی مورد نظر دست پیدا کرد. این الگو شامل سه بخش طرح‌ریزی راهبردی، عملیات راهبردها و پایش راهبردی است که مدیریت راهبردی امور تربیتی و آموزشی را در بر می‌گیرد. برنامه‌ریزی راهبردی با ۱۱ مرحله از آماده‌سازی سازمانی آغاز شده و تا تدوین هدف‌ها ادامه می‌یابد. اجرای راهبردهای تدوین شده شامل پنج مرحله از طراحی زیرنظام‌های آموزش و تربیت آغاز و تا

ساماندهی تعامل‌های برون‌سازمانی ادامه می‌یابد و در پایان، ارزیابی راهبردی شامل سه مرحله «تدوین استانداردها، هدف‌های ارزیابی و اصلاح فرآیندها» می‌باشد.

۲. یافته‌های مقاله «بررسی انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی معاونت آموزشی ناجا بر اساس نظریه دو عاملی هرزبرگ» توسط مصطفی عسگریان (۱۳۹۱) و شادی باقری نشان می‌دهد که هم عوامل انگیزشی و هم عوامل بهداشتی در ایجاد انگیزش شغلی هیئت علمی مؤثرند ولی این همبستگی و روابط، بین انگیزش شغلی و عوامل بهداشتی مثبت و قوی‌تر است. بهر حال نتایج کلی این تحقیق از نظریه هرزبرگ که عوامل انگیزشی را منشاء اصلی انگیزش و رضایت شغلی می‌داند حمایت نمی‌کند؛ اما با یافته‌های هرزبرگ و همکاران که اظهار داشته‌اند که عوامل بهداشتی موجب افزایش انگیزش و رضایت شغلی می‌شود، همسو می‌باشد.

مفهوم شناسی:

نیروی دریایی حرفه‌ای:

نیروی دریایی حرفه‌ای که در این تحقیق همان نیروی دریایی آب‌های آبی است به نیروی دریایی اطلاق می‌شود که توانایی عملیات در اقیانوس‌ها و آب‌های عمیق را دارد. این نیروها قادرند در فاصله‌های دور از سواحل خودی و در مناطق مختلف جهان به مأموریت‌های طولانی مدت بپردازند. این مفهوم معمولاً در مقابل نیروی دریایی آب‌های سبز قرار می‌گیرد که بیشتر در نزدیکی سواحل و آب‌های کم عمق فعالیت می‌کند. نیروی دریایی آب‌های آبی معمولاً شامل ناوهای هواپیمابر، زیردریایی‌های هسته‌ای، ناوشکن‌ها و سایر شناورهای بزرگ است که توانایی پشتیبانی لجستیکی و عملیاتی در مسافت‌های طولانی را دارند و جثوفریی . ۲۵:۲۰۱۸^۱)

آموزش:

به فرآیندی نظام‌مند و هدفمند اشاره دارد که در آن، با استفاده از روش‌ها و راهبردهای علمی، یادگیری در افراد ایجاد می‌شود. هدف آموزش، تغییرات مطلوب و

¹ Geoffrey, 2018:25).

پایدار در رفتار، دانش، نگرش و مهارت‌های یادگیرندگان است. این فرآیند شامل برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی فعالیت‌های آموزشی است تا یادگیرندگان به اهداف مشخص شده دست یابند (سیف، ۱۴۰۰: ۳۸).

فرادهان:

فرادهان آموزشی به افرادی اطلاق می‌شود که در زمینه آموزش و تربیت نیروهای انسانی در یک سازمان، مؤسسه یا نهاد خاص فعالیت می‌کنند. این افراد معمولاً تجربه و تخصص قابل توجهی در حوزه آموزشی دارند و وظیفه آنها شامل برنامه‌ریزی، طراحی و اجرای دوره‌های آموزشی و همچنین توسعه مهارت‌های آموزشی فراگیران است (همان: ۳۹).

ادبیات تحقیق:

در اقتصاد دانش‌بنیان که همه بخش‌ها بر پایه دانش بنا شده‌اند، دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی در کلیه فراگردهای آن حضور فعال دارند (استوارت و هارت، ۲۰۱۰). به همین دلیل است که سرمایه‌گذاری برای بهبود کیفیت آنها، سرمایه‌گذاری مستقیم برای آینده کشورها به حساب می‌آید (بارون، ۲۰۱۱). ایفای این نقش و اثربخشی آموزش، درگرو کارایی منابع انسانی و به‌ویژه عملکرد فرادهان آن است. بسیاری از تحلیلگران نیز بر این باورند که نداشتن توجه کافی به منابع انسانی ممکن است به شکست هر خط‌مشی منجر شود. یکی از این تبعات، ناکارآمدی مدیریت آموزشی در نگهداشت اثربخش اعضای هیئت‌علمی و بی‌توجهی به حضور مؤثر آنها در فضای آموزشی است. منظور از نگهداشت اثربخش این است که افراد حضور مؤثری در سازمان داشته باشند و با انگیزه به فعالیت پردازند؛ توانمندی آنها به هدر نرود و همه ظرفیت و توان خود را برای دستیابی به اهداف خود و سازمان به‌کارگیرند.

مشاهده وضع موجود و بررسی اسناد و مدارک، حاکی از آن است که دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی، در زمینه نگهداشت اعضای هیئت‌علمی خود، به‌طور کارآمد عمل نمی‌کنند و روزبه‌روز شاهد نتایجی هستیم که می‌تواند حاصل اجرای خط‌مشی‌های غلط

و معیوب یا نبود خط‌مشی‌های لازم در زمینه نگهداشت اعضای هیئت‌علمی باشد. غفلت کردن از موضوع نگهداشت اثربخش فرادهان، پیامدهای زیر را در بردارد (شکوهی و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۲۹):

- سازمانی که خط‌مشی‌گذاری مناسبی برای نگهداشت افراد خود ندارد به‌ناچار باید نظاره‌گر خروج آن‌ها باشد؛
- بی‌توجهی دانشگاه‌ها به هدر رفتن توان این استعدادها، در نگاه دوربرد، موجب عدم بازگشت سرمایه به نفع کشور می‌شود؛
- کاهش عملکرد کیفی اعضای هیئت‌علمی، کاهش کیفیت عملکرد سیستم آموزش را در پی دارد؛
- بی‌انگیزگی اعضای هیئت‌علمی و فرادهان، حضور مؤثر و فعال آن‌ها را در محیط دانشگاهی و مراکز آموزشی تحت‌الشعاع قرار می‌دهد، در نتیجه اوضاع زیر حاصل می‌شوند:
- کاهش تعهد برخی از فرادهان و کاهش عملکرد مؤثر در محیط‌های آموزشی؛
- به‌روز نبودن مطالعات و پژوهش‌های برخی از اعضای هیئت‌علمی؛
- ارائه نتایج آزمون، با تأخیر و کم‌دقت.
- عملکرد ضعیف و بی‌انگیزگی اعضای هیئت‌علمی، موجب بی‌انگیزگی دانشجویان در مسیر تولید علم شده و گاهی موجب خروج این استعدادها از سازمان می‌شود؛
- تمایل اعضای هیئت‌علمی به پذیرش فرصت‌های شغلی خارج از فضای دانشگاهی؛
- شاداب بودن در فضای غیر از محیط آموزشی و آوردن خستگی‌ها به محیط آموزشی؛
- اختصاص وقت‌های مرده برای ارائه درس به فراگیران؛

- غیبت و در دسترس نبودن برخی از اعضای هیئت علمی؛
- ضعف عمومی فعالیت‌های پژوهشی دانشگاهی در مقایسه با جوامع پیشرفته و بروز؛
- فقر نظریه‌پردازی و تولید علم بومی و متناسب با اقلیم فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی توسط اعضای هیئت علمی؛
- حضور کم‌رنگ اعضای هیئت علمی، در مجامع علمی خارجی؛
- عدم استفاده مطلوب و حداکثری از ظرفیت و توانمندی اعضای هیئت علمی و سوخت شدن این ظرفیت‌ها.

طراحی و تدوین خط‌مشی صحیح در زمینه نگهداشت اثربخش فرادهان و اعضای هیئت علمی از جانب مدیران آموزش نیروی دریایی حرفه‌ای، می‌تواند یکی از عوامل کلیدی موفقیت دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی و در پی آن، توسعه علمی نیروی پیش‌گفته در نگاه دوربرد باشد. تحقق این مهم، بدون استفاده از ارزشیابی خط‌مشی‌ها امکان‌پذیر نخواهد بود؛ زیرا هدف از ارزشیابی خط‌مشی، ارائه بازخورد به خط‌مشی‌گذاران، به‌منظور کمک به بهبود خط‌مشی‌های موجود یا ادامه و توقف اجرای آن در جهت دستیابی بهتر به اهداف به‌منظور کمک به «خط‌مشی نگهداشت اثربخش فرادهان و اعضای هیئت علمی» تعیین شده است.

روند رو به رشد فناوری در جهان و متنوع شدن نیازهای حال و آینده بشر و رقابت سنگین در پهنه علم و دانش، مدیریت کشورها را بیش‌ازپیش به دانشگاه‌ها و مراکز علمی پیشرو و دارای برنامه وابسته نموده است. سرعت شگرف توسعه فناوری اطلاعات این نکته مهم را دیکته می‌کند که دیگر سطح‌بندی دانشگاه‌ها از روال سنتی که بر مبنای زمین بزرگ، جمعیت دانشجویی فراوان و تعداد اساتید زیاد صورت می‌گرفته است، خارج نموده است و لاجرم دانشگاهی در سطوح بالا قرار خواهد گرفت که جامعه را به‌سوی

توسعه و پیشرفت بکشانند و چراغ هدایت را با تزریق فکر صحیح و توسعه مدار رهنمون گردد (شکوهی و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۰۳).

اکثر صاحب‌نظران معتقدند که اساتید یا مربیان عامل اصلی در فرایند تدریس و یادگیری هستند (نصر، ۱۳۹۷: ۱۳۶). شایستگی هر نظام آموزشی به شایستگی و توانایی اساتید یا مربیان آن نظام آموزشی مرتبط است و حتی در گامی فراتر اعتقاد بر این است که میزان شایستگی هر جامعه‌ای به میزان توانایی و شایستگی یک نظام آموزشی است که مدیون و مرهون اساتید یا مربیان است (عبادی، ۱۳۹۲: ۱۲۳). امروزه کیفیت استاد یا مربی به عنوان یکی از عوامل تعیین کننده‌ی کیفیت آموزش و پرورش قلمداد می‌شود. در کیفیت کار استاد یا مربی، عوامل بسیاری دخالت دارند: میزان تحصیلات، آموزش‌های لازم برای تعلیم، علاقه و انگیزه به تدریس، تعهد و مسئولیت در امر آموزش، میزان تجربه و نهایتاً میزان حقوق و دستمزد دریافتی (عمادزاده، ۱۳۹۷: ۲۲۵). صلاحیت استاد یا مربی، اعتقاد او به توانایی شاگردان برای یادگیری، توسعه و به‌روز بودن حرفه‌ای مداوم، مکانیسم‌های بازخورد، نظارت و ارزیابی دائمی استاد یا مربی از دانش‌آموزان، زندگی خوب و شرایط کاری مناسب اساتید یا مربیان به یادگیری بیشتر منجر می‌شود (یونیسف، ۲۰۰۰: ۲۷). رابطه‌ی مستقیمی بین مهارت‌های حرفه‌ای و اطلاعات علمی اساتید یا مربیان و دبیران با سطح علمی آموزش دانش‌آموزان آنان وجود دارد. یکی از عوامل مهم و مؤثر در تعیین کیفیت آموزش، تناسب تخصص و تجربه استاد یا مربی با موضوع درس است. مطالعه مشترک یونسکو و سازمان جهانی کار در ۱۹۸۰ نشان داد که در بنگلادش، کامرون، نیکاراگوئه و ونزوئلا تقریباً نیمی از اساتید یا مربیان ابتدایی و متوسطه فاقد صلاحیت بودند (کافمن و زان ۱۹۹۶: ۵۵). ازجمله عوامل مؤثر بر راهبردهای این حوزه می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

- تبادل فرادهان و مربیان بین مراکز آموزشی و دانشگاهی نیروهای دریایی همسو؛

- به‌کارگیری استادان و پژوهشگران توانمند بازنشسته
- اعطای بورس تحصیلی و اعزام به تحصیل در مقاطع تحصیلات تکمیلی حوزه‌های اولویت‌دار، در دانشگاه‌های معتبر خارج از سازمان؛
- اعزام استادان به فرصت‌های مطالعاتی داخل و خارج از کشور در حوزه‌های اولویت‌دار؛
- توسعه توان تحقیقاتی استادان، پژوهشگران و متخصصان؛
- شناسایی و بکارگیری محققان و دانشمندان خارج از نیروی دریایی حرفه‌ای در حوزه‌های آموزشی و پژوهشی اولویت‌دار؛
- حمایت از فعالیت تمام‌وقت استادان و پژوهشگران مراکز علمی و فناوری؛
- برخورداری از فرماندهان و کارکنان مجرب و جنگ‌دیده با انگیزه، به‌عنوان استاد و مدرس؛
- وجود نیروی انسانی مستعد و متعهد جهت به‌کارگیری در حوزه تربیت و آموزش
- امکان استفاده از تسهیلات رفاهی ویژه توسط اساتید دانشگاه، همانند اساتید دانشگاه‌های کشور؛
- افزایش اعتبار و جایگاه دانشگاه در جامعه علمی کشور
- افزایش اعتبار علمی و امکان برگزاری رویدادهای علمی ملی (جشنواره‌ها و همایش‌ها)؛
- همسان‌سازی حقوق و مزایایی با سایر اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های کشور و افزایش انگیزه و روحیه آنها؛
- امکان جذب کارکنان با سابقه عملیاتی بالا بدون تحصیلات تکمیلی در سامانه آموزشی؛
- وجود فرادهان پژوهش‌محور در مراکز آموزشی؛
- بالا بردن ساعت موظفی فراهان و اساتید مراکز آموزشی بدون توجه به قوانین موجود؛

- محدودیت در همکاری مشترک پژوهشی بین اعضای هیئت علمی و فرادهان و مربیان دانشگاه و مراکز آموزشی نیروی دریایی حرفه‌ای با دانشگاه‌های داخلی و خارج از کشور به علت ملاحظات امنیتی؛
- اعزام همراه با ملاحظات امنیتی به دوره‌های تحقیقاتی خارج از کشور به دلیل قوانین و مقررات حاکم؛
- همسو نبودن تحقیقات اعضای هیئت علمی با سیاست‌های نشریات علمی پژوهشی به دلیل داشتن طبقه‌بندی (ملاحظات حفاظتی) و انتشار دستاوردهای پژوهشی اعضای هیئت علمی در مجلات معتبر.

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نوع کاربردی و با روش توصیفی - تحلیلی انجام شده است؛ اطلاعات این تحقیق شامل دو بخش است. بخشی مربوط به ادبیات موضوع و مباحث نظری و بخشی مربوط به نظر صاحب‌نظران و متخصصان موضوع؛ لذا در این پژوهش از دو روش میدانی (مراجعه به خبرگان و صاحب‌نظران مرتبط با موضوع تحقیق، برقراری ارتباط مستقیم با آنان، استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته و ابزار پرسش‌نامه) و اسنادی و کتابخانه‌ای (مراجعه به کلیه کتابخانه‌های تخصصی مرتبط با موضوع تحقیق و همچنین استفاده از منابع دیجیتالی و ارتباطات اینترنتی) استفاده شده است.

پس از توزیع پرسش‌نامه بین ۱۵ نفر از افراد جامعه آماری اقدام لازم در خصوص تعیین روایی پرسش‌نامه به عمل آمد. در نهایت ۸ عامل داخلی و ۵ عامل خارجی مورد تأیید قرار گرفت.

در ادامه برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در پژوهش حاضر، پس از آن‌که از طریق فیش‌برداری از مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی اسناد و مدارک داده‌های کیفی شامل مبانی نظری، محیط‌شناسی نمونه و مبانی نظری مرتبط با تدقیق عوامل مؤثر بر آموزش یک

نیروی دریایی حرفه‌ای در حوزه فرادهان جمع‌آوری شد، با تحلیل کیفی و استفاده از فنون تحلیل محتوا، این داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که طی سه گام زیر انجام شد:

(الف) گام اول: دسته‌بندی اطلاعات شامل پالایش، تلخیص و نمایش داده‌ها؛

(ب) گام دوم: پردازش داده‌ها شامل تعیین واگرایی و هم‌گرایی داده‌ها؛

(ج) گام سوم: قضاوت و تصمیم‌گیری در مورد داده‌ها و استخراج شاخص‌های نهایی.

همچنین به منظور ارزیابی کمی عوامل محیط داخلی و خارجی سازمان و تعیین عوامل کلیدی آن‌ها (قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدها) با استفاده از پرسشنامه و بهره‌گیری از آمار توصیفی و شاخص‌های تمایل مرکزی نظیر انواع میانگین، میانه، نما و... و همچنین شاخص‌های پراکندگی نظیر واریانس، انحراف معیار و ... و تجزیه و تحلیل کمی، این عوامل احصاء گردید.

تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق

آمار توصیفی سوالات جمعیت شناختی:

این بخش شامل تحلیل آمار توصیفی است که در آن جداول و نمودارهای توزیع فراوانی مشارکت کنندگان در تحقیق با توجه ویژگی‌های جمعیت شناختی (تحصیلات، سنوات خدمتی، جایگاه شغلی و ...) ارائه شده است.

تحصیلات

جدول شماره ۱ توزیع فراوانی مربوط به تحصیلات پاسخ‌دهندگان

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
فوق لیسانس	۰	۰
دانشجوی دکتری	۱	۷
دکتر	۱۴	۹۳
جمع	۱۵	۱۰۰

سنوات خدمتی

جدول شماره ۲ توزیع فراوانی مربوط به سنوات خدمتی

سابقه کار	فراوانی	درصد فراوانی
۱۵ تا ۲۰ سال	۰	۰
۲۱ تا ۲۵ سال	۰	۰
۲۶ تا ۳۰ سال	۷	۴۷
بالای ۳۰ سال	۸	۵۳
جمع	۱۵	۱۰۰

جایگاه شغلی

جدول ۳ توزیع فراوانی مربوط به جایگاه شغلی

جایگاه شغلی	فراوانی	درصد فراوانی
جایگاه ۱۷	۰	۰
جایگاه ۱۸	۱۰	۶۷
جایگاه ۱۹	۴	۲۷
جایگاه ۲۰	۱	۶
جمع	۱۵	۱۰۰

میزان آشنایی با مسائل راهبردی حوزه آموزش

جدول ۴ توزیع فراوانی مربوط به میزان آشنایی با مسائل راهبردی حوزه آموزش

میزان آشنایی با مسائل راهبردی حوزه آموزش	فراوانی	درصد فراوانی
خیلی کم	۰	۰
کم	۰	۰
متوسط	۰	۰
زیاد	۳	۲۰
خیلی زیاد	۱۲	۸۰
جمع	۱۵	۱۰۰

آمار توصیفی سوالات مربوط به وضع عوامل داخلی:

جدول شماره ۵. آمار توصیفی وضعیت عوامل داخلی

گویه	درصد فراوانی پاسخ ها					انحراف معیار	میانگین
	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد		
فرادهان							
وجود اساتید، مربیان و افسران باتجربه و تحصیلات عالیه، علاقمند به فعالیت های پژوهشی و تحقیقاتی در اکثر رشته های تحصیلی مراکز آموزشی پایه	۰	۴۰	۶۰	۰	۰	۰/۵۰۷	۲/۶۰
استفاده از اساتید وابسته با سابقه تدریس مناسب و تجربه عملیاتی بالا	۰	۸۰	۲۰	۰	۰	۰/۴۱۴	۲/۲۰
وجود فرماندهان با سابقه عملیاتی به عنوان فرادهان مراکز آموزشی به منظور انتقال تجارب میدانی	۷	۲۰	۷۳	۰	۰	۰/۶۱۷	۲/۶۷
امتیازات شاخص و تاثیرگذار برای ایجاد انگیزه در اساتید و فرادهان مراکز آموزشی	۲۰	۸۰	۰	۰	۰	۰/۴۱۴	۱/۸۰
چگونگی طی دوره های تربیت مربی، نحوه آموزش و انتقال تجربه توسط برخی از اساتید و مربیان	۱۳	۵۳	۳۳	۰	۰	۰/۶۷۶	۲/۲۰
برخورداري فرادهان از برنامه های رشد و توانمندسازی علمی اساتید و مربیان در مراکز آموزشی	۴۷	۴۷	۶	۰	۰	۰/۸۱۶	۱/۶۷
وابستگی به سایر کشورها در آموزش های پایه و خودکفایی در	۰	۷	۸۰	۱۳	۰	۰/۴۵۸	۳/۰۷

میانگین	انحراف معیار	درصد فراوانی پاسخ‌ها					گویه
		خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	
							عمده آموزش‌های دریایی بواسطه وجود فرادهان متخصص و باتجربه
۳/۱۳	۰/۳۵۲	۰	۱۳	۸۷	۰	۰	ارائه آموزش‌های منحصربه‌فرد تخصصی دریایی در سطح کشور منطبق با استانداردهای بین‌المللی دریایی روز دنیا

آمار توصیفی سوالات مربوط به وضع عوامل خارجی:

جدول شماره ۶ آمار توصیفی وضعیت عوامل خارجی

میانگین	انحراف معیار	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	گویه
فرادهان							
۲/۸۰۰۰	۰/۵۶۰۶۱	۰	۷	۶۷	۲۷	۰	تمایل و انگیزه کم کارکنان خوب و شایسته یگان‌های عملیاتی به خدمت در مراکز آموزشی
۲/۲۰۰۰	۰/۴۱۴۰۴	۰	۰	۲۰	۸۰	۰	ضعف سطح علمی اساتید مدعو مراکز آموزشی و مهارتی تاکتیکی و عرضی
۲/۲۰۰۰	۰/۵۶۰۶۱	۰	۷	۷	۸۶	۰	چگونگی اعزام کارکنان کیفی کارآمد از مناطق عملیاتی به مراکز آموزشی در قالب فراده
۱/۷۳۳۳	۰/۵۹۳۶۲	۰	۰	۷	۶۰	۳۳	اهتمام کم برخی از فرماندهان شناورهای مناطق عملیاتی به آموزش‌های یگانی
۱/۶۰۰۰	۰/۸۲۸۰۸	۰	۷	۰	۴۰	۵۳	جایگاه نامناسب اساتید، مربیان و فرادهان حوزه آموزش در بین

گوینه	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	انحراف معیار	میانگین
یگان‌های مناطق عملیاتی و اثربخشی کم آن در مناطق							

نتیجه‌گیری و پیشنهاد:

الف- نتیجه‌گیری

دریابوردی یک دانش کاربردی است، بنابراین فرادهانی که آموزش می‌دهند، باید هر دو وجه دانش و تجربه را توأمآ دارا باشند، تا بتوانند این موارد را در کلاس‌های آموزشی به فراگیران منتقل کنند. حضور یک استاد با دانش و تجربه کافی سبب می‌شود که فراگیران با دانش محفوظاتی خود وارد شناور نشده تا در حین اجرای آموزش‌ها بخواهند این تجارب را به دست آورده و باعث تحمیل هزینه‌های بعضاً سنگینی برای نیروی دریایی شوند.

بیشترین عامل داخلی تأثیرگذار در تربیت و آموزش فرادهان: ارائه آموزش‌های منحصربه‌فرد تخصصی دریایی در سطح کشور منطبق با استانداردهای بین‌المللی دریایی روز دنیا بوده و عوامل: عدم وابستگی به سایر کشورها در آموزش‌های پایه و خودکفایی در عمده آموزش‌های دریایی بواسطه وجود فرادهان متخصص و باتجربه، وجود فرماندهان با سابقه عملیاتی به‌عنوان فرادهان مراکز آموزشی به‌منظور انتقال تجارب میدانی، وجود اساتید، مربیان و افسران باتجربه و تحصیلات عالیه، علاقمند به فعالیت‌های پژوهشی و تحقیقاتی در اکثر رشته‌های تحصیلی مراکز آموزشی پایه، استفاده از اساتید وابسته با سابقه تدریس مناسب و تجربه عملیاتی بالا، ضعف در طی دوره‌های تربیت مربی، نحوه آموزش و انتقال تجربه توسط برخی از اساتید و مربیان، نبود امتیازات شاخص و تأثیرگذار برای ایجاد انگیزه در اساتید و فرادهان مراکز آموزشی. و نهایتاً عدم برخورداری فرادهان از برنامه‌های رشد و توانمندسازی علمی اساتید و مربیان در مراکز آموزشی به‌ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار دارد.

همچنین بیشترین عامل تأثیرگذار: تمایل و انگیزه کم کارکنان خوب و شایسته یگان‌های عملیاتی به خدمت در مراکز آموزشی بوده و عوامل ضعف سطح علمی اساتید مدعو مراکز آموزشی و مهارتی تاکتیکی و عرضی، عدم اعزام کارکنان کیفی کارآمد از مناطق عملیاتی به مراکز آموزشی در قالب فراده، اهتمام کم برخی از فرماندهان شناورهای مناطق عملیاتی به آموزش‌های یگانی و در نهایت جایگاه نامناسب اساتید، مربیان و فرادهان حوزه تربیت و آموزش در بین یگان‌های مناطق عملیاتی و اثربخشی کم آن در مناطق به‌ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار دارند.

ب- پیشنهادها

۱. مدیریت آموزش نیروی دریایی حرفه‌ای با نظام‌سازی فعالیت‌های علمی مدرسان دفاعی وابسته، انگیزه آنها را برای فعالیت کیفی‌تر و پویاتر، توسعه دهد.
۲. با تشکیل کمیته‌ای متشکل از مدیریت‌های سرمایه انسانی، آموزش و بودجه شیوه‌نامه‌ای یکپارچه برای جبران خدمات فرادهان مبتنی بر مدرس و درس تدوین و اجرا نمایند تا اساتید براساس درسی که ارائه می‌دهند و میزان زمان مورد نیاز برای ارائه آن درس، حق‌التدریس دریافت نمایند.
۳. مدیریت آموزش با همکاری روابط بین‌الملل و عملیات نیروی دریایی حرفه‌ای، نسبت به فراهم‌سازی بستر مناسب برای تبادل فرادهان با دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی داخلی و خارجی دریایی در قالب هم‌افزایی با مراکز علمی و دانشگاهی داخلی و ارتقاء دیپلماسی دفاعی با کشورهای دارای قدرت دریایی مطرح اقدام نمایند.

ب- پیشنهاد ادامه تحقیق:

- ۱- عوامل مؤثر بر آموزش یک نیروی دریایی حرفه‌ای در حوزه فراگیران؛
- ۲- عوامل مؤثر بر آموزش یک نیروی دریایی حرفه‌ای در حوزه متون و محتوای آموزشی؛
- ۳- عوامل مؤثر بر آموزش یک نیروی دریایی حرفه‌ای در حوزه نظامات و زیرساخت‌های آموزشی

فهرست منابع:**الف - منابع فارسی**

- ✓ آر دیوید فرد، ترجمه علی پارساییان و محمد اعرابی (۱۳۹۹)، «مدیریت استراتژیک»، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ سی و هشتم.
- ✓ آقا محمدی، داوود (۱۳۸۸) «تدوین راهبرد آموزشی و پرورشی دانشگاه های افسری نیروهای مسلح ج.ا.ایران». رساله، دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی.
- ✓ جلالی کوتنایی، فیض‌اله (۱۳۹۴) «ارائه الگوی مدیریت راهبردی تربیت و آموزش در دانشگاه‌های نیروهای مسلح کشور» فصلنامه راهبرد دفاعی شماره ۴۹.
- ✓ سیاری حبیب اله و همکاران (۱۳۹۳) «الگوی توسعه نداجا» مطالعات گروهی دانشجویان دوره ۱۸ دفاع ملی.
- ✓ سیف علی اکبر (۱۴۰۰) «روانشناسی پرورشی، روانشناسی یادگیری و آموزش»، تهران: نشر دوران.
- ✓ شکوهی حسین، شیخ علیرضا، عبدالله زاده علی‌اکبر، مرادی رضا، سنایی‌زاده، فروزان حمید، سپهری محمد، کریمی احمدقلی، کرانیان سیدعیسی، محبوب مطلبی ابوطالب، (۱۳۹۹) «تدوین راهبردهای ارتقاء آموزش عالی در ارتش جمهوری اسلامی ایران».
- ✓ عسگریان مصطفی و باقری شادی (۱۳۹۱) «بررسی انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی معاونت آموزشی ناجا براساس نظریه دو عاملی هرزبرگ»، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی/سال هفتم، شماره اول..
- ✓ موسوی عبدالرحیم (۱۳۸۶) «مؤلفه‌های مؤثر بر بهره‌وری آموزش عالی ارتش ج.ا.ایران و ارائه راهبردهای بهینه» رساله، دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی.
- ✓ نصری فرامرز (۱۳۹۳) «الگوی تربیت و آموزش افسران رسته عرشه نیروی دریایی راهبردی آجا با رویکرد توانمندسازی آنها»، رساله، دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی.
- ✓ نادری سعید (۱۳۹۹) «آمادگی رزمی در نیروهای مسلح ج.ا.ایران» انتشارات دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی.

ب - منابع انگلیسی

Till, Geoffrey. (2018). *Seapower: A Guide for the Twenty-First Century*. Routledge. COPYRIGHTS

© 2025 by the authors. Published by The National Defense University. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

