

## مقاله پژوهشی: آسیب‌های آموزش‌های مبتنی بر مهارت در

### نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران

یعقوب زهدی‌نسب<sup>۱</sup>، عباسعلی سلمانی<sup>۲</sup>، عبدالرضا دبستانی<sup>۳</sup>

پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۹/۱۴

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۶/۲۸

#### چکیده

آموزش‌های مبتنی بر مهارت در نیروهای مسلح دچار آسیب‌های گوناگونی می‌باشند که باعث کاهش کارایی و اثربخشی آنها می‌گردد. هدف از این پژوهش شناخت آسیب‌های این نوع آموزش‌ها با مقایسه وضع موجود و مطلوب در ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های آموزشی می‌باشد.

روش تحقیق، در این مقاله موردی زمینه‌ای با رویکرد آمیخته است که به این منظور از روش کتابخانه‌ای و روش میدانی برای گردآوری داده‌ها استفاده شد. با استنباط آموزش‌های مبتنی بر مهارت از اسناد ۶ گانه که در چارچوب مفهومی آمده است ده بعد و ۴۹ مؤلفه شناسایی و برای آنها ۲۲۰ شاخص تأثیرگذار احصا و بر اساس نظر خبرگان نهایی و استاندارد گردید. بعد از تعیین مراجع، ابزارها و روش‌های ارزیابی آموزش‌های مبتنی بر مهارت، بر اساس داده‌های جمع‌آوری شده از ۶۸ نفر جامعه آماری به‌صورت تمام شمار در قالب پرسش‌نامه تجمیعی و با استفاده از روش‌های آماری توصیفی و آزمون خی ۲، به توصیف و تجزیه و تحلیل شکاف بین وضع موجود و مطلوب هریک از مؤلفه‌ها و شاخص‌ها پرداخته شد. نتایج تحقیق آسیب‌های اصلی موجود در آموزش‌های مبتنی بر مهارت را شناسایی کرد که سه آسیب اول در مؤلفه‌ها عبارت‌اند از: "بازخوردگیری نامناسب از دوره‌های آموزشی"، "به‌روز نبودن آموزش‌ها" و "فراگیران مطلوبیت‌های لازم را ندارند" و سه آسیب اول در شاخص‌ها عبارت‌اند از: "ضعف مهارت فراگیران در زبان انگلیسی"، "ضعف در بازخوردگیری از رده بکار گیرنده" و "کمبود شبیه‌سازهای آموزشی" می‌باشد

**واژگان کلیدی:** آسیب، آموزش‌های مبتنی بر مهارت، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های آموزشی

<sup>۱</sup> استادیار دانشگاه عالی دفاع ملی

<sup>۲</sup> استادیار دانشگاه جامع امام حسین (علیه‌السلام)

<sup>۳</sup> دانشجوی دکتری علوم دفاعی راهبردی دانشگاه دفاع ملی (نویسنده مسئول) Dabestani\_A@yahoo.com

**مقدمه**

آموزش در نیروهای مسلح یکی از ارکان اصلی توانمندسازی و تعالی بخش به حساب می آید که نتایج آن نقش حیاتی در عملکرد نیروهای مسلح خواهد داشت. از جهت دیگر ضروری است که آموزشها بر اساس نیازهای سازمانی و صحنه های نبرد برنامه ریزی و اجرا گردد، به طوری که افراد آموزش دیده بتوانند با کسب مهارت های مورد نیاز سازمان و بر اساس نیازهای صحنه نبرد ایفای نقش نمایند. با توجه به اینکه در نیروهای مسلح آموزشها به گونه ای طراحی می گردند که بتوانند نیازهای سازمانی و صحنه نبرد احتمالی آینده را مرتفع نماید بازهم این سؤال پیش می آید که آیا در نیروهای مسلح آموزشهای اجرا شده مبتنی بر مهارت بوده و نیازهای واقعی سازمان را پوشش می دهند؟

**بیان مسئله:** برای تشخیص اثربخش بودن آموزشها و منطبق بودن با نیازهای واقعی سازمان لازم است، فاصله بین وضع موجود و وضع مطلوب در آموزش تعیین و مورد ارزیابی دقیق قرار گیرد. با بررسی نتایج حاصل از این ارزیابی، آسیبها در آموزشهای موجود احصاء می گردد. حال با تجزیه و تحلیل آسیبها می توان به طراحان، برنامه ریزان و مجریان دوره های آموزشی کمک نمود تا با بازنگری صحیح در برنامه های آموزشی و بهبود روشهای اجرا دوره های آموزشهای مبتنی بر مهارت شکاف بین وضع موجود و مطلوب را کاهش داده و اثربخشی این آموزشها را ارتقاء دهند، لذا مسئله اصلی در این پژوهش تعیین آسیبهای آموزشهای مبتنی بر مهارت در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران می باشد که این تحقیق به دنبال جمع آوری و تعیین این آسیبها می باشد.

**اهمیت و ضرورت تحقیق:** تعیین آسیبها برای آموزشهای مبتنی بر مهارت یکی از مسائل مهم برای آموزشهایی است که بر اساس نیازها و مهارت های مورد نیاز در نیروهای مسلح از قبل طراحی گردیده است. با انجام این تحقیق آسیبهای آموزشهای مبتنی بر مهارت در نیروهای مسلح تعیین و به طراحان سیستم های آموزشی کمک می کند که برای بهبود و رفع آسیبها برنامه ریزی و اقدام نمایند. ضمن اینکه عدم شناخت و تعیین آسیبها باعث عدم برنامه ریزی برای رفع آنها در نتیجه هدر رفت منابع (نیروی انسانی، زمان، فرصتها و اعتبارات و...) و دیگر ضعف در کارایی آموزشهای مهارتی در نتیجه کاهش آمادگی رزم می شود.

**هدف تحقیق:** تعیین آسیبهای آموزشهای مبتنی بر مهارت در نیروهای مسلح ج.ا.ا.

**سؤال تحقیق:** آسیبهای آموزشهای مبتنی بر مهارت در نیروهای مسلح ج.ا.ا. کدام است؟

## مبانی نظری تحقیق

### الف - پیشینه‌شناسی

- مهدی رودگر صفاری در پایان نامه خود با عنوان **آسیب‌شناسی کارورزی دانشجویان ناوبری دانشگاه امام خمینه ای مدظله العالی و ارایه راهکار مناسب نتیجه گیری پایان نامه را در مورد آسیب‌ها در چهار بخش به شرح زیر ارائه می کند:**

الف- آسیب‌های کارورزی در درون‌دادها: که محقق برای آن ۱۶ مورد آسیب یافته بود و برای کاهش یا رفع آسیب‌های برشمرده ۵ مورد پیشنهاد ارائه نموده بود. ب- آسیب‌های کارورزی در فرایندها: که محقق برای آن ۶ مورد آسیب یافته بود و برای کاهش یا رفع آسیب‌های برشمرده ۴ مورد پیشنهاد ارائه نموده بود. پ- آسیب‌های کارورزی در برون‌دادها: که محقق برای آن ۴ مورد آسیب یافته بود و برای کاهش یا رفع آسیب‌های برشمرده ۴ مورد پیشنهاد ارائه نموده بود. ت- آسیب‌های کارورزی در بازخوردها: که محقق برای آن ۵ مورد آسیب یافته بود و برای کاهش یا رفع آسیب‌های برشمرده ۳ مورد پیشنهاد ارائه نموده بود. در پایان مهم‌ترین پیشنهاد محقق به محققان آینده این بود که برای هدف‌گذاری کارورزی باتوجه به بیانیه ی گام دوم انقلاب برای تغییر سطح تهدید علیه ج.ا.ا پژوهش صورت گیرد. (رودگر صفاری، ۱۳۹۷: ۱۶۷)

- میر حمیدرضا نجفی و عباس اسماعیلی راد در مقاله‌ای با عنوان: **"نقش نظام ارزیابی در ارتقاء کیفیت آموزش‌های فنی - مهندسی"** در ابتدا با ارائه نمونه‌ای عملی از کاربرد مفاهیم و الگوهای ارزیابی آموزشی بارویکرد سیستمی و کل‌گرا به تشریح نظام‌های سه‌گانه آموزش، ارزیابی و اطلاعاتی به ارائه راهکارهای کاربردی تعامل با مدیران و برنامه‌ریزان آموزش‌های فنی - مهندسی پرداخته است. نتایج این پژوهش تأکید بر این موضوع دارد که تمرکز و تأکید بر قسمتی از نظام آموزشی (ارزیابی اساتید و مربیان) و عدم استفاده از ابزار مکمل جمع‌آوری اطلاعات، منجر به ارزیابی دقیق و تصمیم‌گیری به‌منظور اصلاح و بهبود نظام آموزش نخواهد شد؛ بنابراین، در برنامه‌ریزی راهبردی نظام‌های آموزشی استفاده از تفکر کل‌گرا و پیوند میان نظام‌های آموزش، ارزیابی و اطلاعات ضروری می‌نماید. (نجفی و اسماعیلی راد، ۱۳۸۸)

- غلامحسین رضایت و مرتضی کرمی در مقاله‌ای با عنوان: **چالش‌های مهارت‌آموزی در نظام تربیت و آموزش نیروهای مسلح ج.ا.ا ایران با تأکید بر نظام تربیت و آموزش سپاه چالش‌های پیش‌روی نظام تربیت و آموزش نیروهای مسلح با تأکید بر نظام تربیت و آموزش سپاه را در ۵۰**

مقوله آورده‌اند در روش قیاسی با ادبیات و پیشینه تحقیق در سه مقوله اصلی: ۱- زمینه/محیط ۲- ساختاری و ۳- محتوایی طبقه‌بندی نموده‌اند. با توجه به نتایج این مقاله، بیشتر این چالش‌ها در ابعاد ساختاری و محتوایی قرار دارند که برای بر طرف نمودن این چالش‌ها و مقابله با آن‌ها ۲۷ راهبرد شناسایی گردیده که قابل انطباق با سه مقوله اصلی زمینه‌ای، ساختاری و رفتاری هستند. (رضایت و کرمی، ۱۳۹۵)

– اریک فورته و همکاران از دانشگاه کالیفرنیا در مقاله‌ای با عنوان: توسعه یک برنامه آموزشی برای مدیران مجموعه چنین نتیجه می‌گیرد که مدیر مجموعه نیاز به برنامه‌ریزی، آمادگی و کسب دانش، مهارت و توانایی دارد، و یک فرایند عملیات آموزشی برای توانمند نمودن مدیران مجموعه به ترتیب شامل: ۱- تبیین اهداف خاص و واقعی برای اجرای برنامه ۲- تعیین آنچه باید آموزش داده شود. ۳- ایجاد یک جدول زمانی برای انجام فعالیت‌ها ۴- بررسی بودجه و طرح‌های تصویب شده ۵- تهیه ابزارهای لازم آموزشی برای مجموعه مدیران ۶- تشکیل کمیته دائمی برای سازماندهی برنامه‌های آموزشی ۷- نظارت و بررسی نیازهای مدیران و آموزش اطلاعات شبکه در سازمان‌ها ۸- ارزیابی و توصیه‌های آینده می‌باشد. (فورته و همکاران، ۲۰۱۵)

#### ب- مفهوم شناسی

**مفهوم آسیب‌شناسی:** آسیب‌شناسی یعنی شناسایی ناهنجاری‌ها در یک سیستم سالم و آسیب‌زدایی به معنای رفع ناهنجاری به وجود آمده و تضمین سالم بودن سیستم است. (ابراهیمیان ۱۳۹۱: ۱۹) آسیب‌شناسی سازمانی، "فرایند استفاده از مفاهیم و روش‌های علوم رفتاری، به منظور تعریف و توصیف وضع موجود سازمان‌ها و یافتن راه‌هایی برای افزایش اثربخشی آن‌ها می‌باشد" (هریسون، ۲۰۰۳: ۱) در مفهوم الگوی آسیب‌شناسی در مراحل مختلف آموزش و بهسازی منابع انسانی و سایر علوم رفتاری به مجموعه‌ای از عوامل محتوایی (کاربرد، هدف، مراحل و منابع) و ابزاری (ابزار پژوهش و گزارش‌های موردنیاز) اطلاق می‌گردد. (نوری، ۱۳۸۹: ۱۹)

**مفهوم آموزش:** آموزش به معنای انتقال معلومات و مهارت‌ها به دیگران به طوری که این معلومات و مهارت‌ها به کارآیند و موجب تحول و دگرگونی در رفتار شوند (رحیمی، ۱۳۸۰: ۱۳) آموزش کوشش مداوم و برنامه‌ریزی شده به وسیله مدیریت برای بهبود سطوح شایستگی کارکنان و عملکرد سازمان است. (دعایی، ۱۳۷۷: ۱۵۸)

**مفهوم ارزیابی آموزشی:** فرایند منظم و مستمر گردآوری داده‌ها و اطلاعات درباره تدریس، یادگیری، برنامه درسی، ساختار و اثربخشی سازمانی، بازنگری درونی و ... می‌باشد. (بازرگان، ۱۳۹۵)

**مفهوم نظام ارزیابی آموزشی:** نظام ارزیابی آموزشی سیستمی است که درباره مطلوبیت عوامل درونداد (فراگیر، مربی، برنامه درسی و ...)، برونداد به‌طور مستمر قضاوت به عمل آورد و حاصل آن جهت بهبود امور آموزشی مورد استفاده تصمیم‌گیرندگان قرار گیرد. (قورچیان، ۱۳۸۹: ۵)

**مفهوم مهارت:** مهارت نوعی توانایی در انسان است که در موقعیت واقعی، ضمن درگیری عملی با موضوع آموزش، به کشف عملی و آفرینش‌گری و تولید منجر می‌شود. (عرب انصاری، ۱۳۹۷: ۷۰)

**مفهوم آموزش مبتنی بر مهارت:** آموزش مبتنی بر مهارت (مهارت‌محور) یک فرایند آموزش عملی و میدانی مبتنی بر عوامل محیطی و قابلیت‌های فنی و مدیریتی برای برخورداری از توانایی اجرای مأموریت‌های جاری و آینده و محوله‌یگان‌ها و سازمان‌های نیروهای مسلح و بر اساس تجربیات و مستندات علمی، فنی و تربیتی می‌باشد. (ولیوند، ۱۳۹۷: ۹۲)

### ب- مبانی نظری

**آسیب‌شناسی:** آسیب‌شناسی با مشاهده عوارض آسیب آغاز می‌شود. در مورد منابع انسانی عوارض آسیب به طرق گوناگون بروز می‌کند که به آن «مسائل رفتاری» لقب داده‌اند. (نوری، ۱۳۸۹: ۱۱)

آسیب‌شناسی بر اساس درک نحوه کار سازمان پایه‌گذاری می‌شود. چارچوب‌های فکری که متصدیان تحول سازمانی برای ارزیابی سازمان به کار می‌برند، «الگوهای آسیب‌شناسی» نامیده می‌شوند. با شناخت الگوهای آسیب‌شناسی می‌توان نسبت به فرهنگ‌سازی نهادینه کردن یکی از آن‌ها با توجه به مقتضیات سازمانی اقدام نمود به‌طوری‌که با مشاهده هرگونه مشکل در سازمان با دید سیستمی و نظام‌مند به بررسی تعاملات میان مؤلفه‌های مختلف سازمانی پرداخت و ریشه یا ریشه‌های مشکل را شناخت، به‌این ترتیب با اقدام اصولی و پیشگیرانه می‌توان عواقب زیان‌بار آسیب‌ها را به حداقل رساند. (علی‌نژاد، ۱۳۹۵: ۲۵)

**آسیب‌شناسی آموزشی:** در آسیب‌شناسی آموزشی استفاده از الگوها، علاوه بر مزیت ذاتی و ماهیتی الگوها، یک کارکرد مهم فنی برای آسیب‌شناسی هم دارد و آن این است که الگوهای موجود از رخ‌دادن خطا در مطالعات آسیب‌شناسی جلوگیری می‌نماید. (نوری، ۱۳۸۹: ۱۹)

**الگوهای آسیب‌شناسی آموزشی:** در آسیب‌شناسی آموزشی سه گونه الگو داریم، اول الگوهایی که به معنای مدل هستند (الگوهای محتوایی و فرایندی) و دوم الگوها به‌عنوان منبع تعیین آسیب‌های آموزشی (الگوهای مبتنی بر اهداف و راهبردهای توسعه‌سازمانی) سوم الگوها به‌عنوان استاندارد مدیریت کیفیت (الگوهای مبتنی بر کیفیت و تعالی سازمان)

**مراحل عملیاتی نمودن فرایند آسیب‌شناسی شامل:** ۱- انتخاب الگوی آسیب‌شناسی ۲- طراحی سناریوی آسیب‌شناسی آموزشی ۳- اجرا و پیاده‌سازی پروژه ۴- تجزیه و تحلیل نتایج ۵- ارائه گزارش و پیشنهادها. (نوری، ۱۳۸۹: ۷۸)

**کارکردهای آموزش:** آموزش به‌طورکلی موجب چهار کارکرد یا تغییر عمده می‌شود: الف- انتقال اطلاعات (توسعه دانش) ب- ایجاد نگرش‌ها (توسعه و بهبود نگرش) پ- پرورش مهارت‌ها (توسعه و بهبود مهارت‌ها) ت- تغییرات مفهومی (تغییر رفتار و عادت‌ها (علی‌نژاد، ۱۳۹۵: ۳۶)

**ارزیابی آموزشی:** ارزیابی آموزشی را فرایند، تعیین کردن، به دست آوردن و فراهم‌ساختن اطلاعات مفیدی برای قضاوت در تصمیم‌گیری‌ها تعریف کردند. (یحیی، ۲۰۰۱)

**ارزیابی آموزشی در ن.م.:** با توجه به مطالعاتی که پژوهشگر در خصوص ارزیابی آموزشی در نیروهای مسلح صورت داده کارهای زیادی در نیروهای مسلح از جمله موارد زیر:

الف- نظام ارزشیابی اثربخشی آموزش نیروهای مسلح ب- ارزیابی در نظام جامع تربیت و آموزش نیروهای مسلح ج.ا.پ- ارزیابی آموزشی در ارتش جمهوری اسلامی (آجا) ت- ارزیابی آموزشی در سپاه پاسداران انقلاب اسلامی ث- ارزیابی آموزشی در نیروی دریایی سپاه

**طبقه‌بندی مهارت:** رابرت ال کاتز برای اولین بار و به‌صورت مشخص مهارت‌های موردنیاز را به سه گروه طبقه‌بندی کرد: الف - مهارت‌های فنی ب - مهارت ادراکی (مفهومی) پ - مهارت‌های انسانی (علی‌نژاد، ۱۳۹۵: ۵۳)

**مهارت در یگان‌های نظامی:** عمده‌ترین شاخص بهره‌وری در مراکز آموزش نظامی، رسیدن به «مهارت» است. دستیابی به مهارت، از سه طریق حاصل می‌شود: ۱- تجربه ۲- آموزش ۳- تمرین. (همان، ۵۷)

**مهارت‌های موردنیاز فرد نظامی:** مهارت‌های موردنیاز یک فرد نظامی که باید از تعامل تجارب، آموزش‌ها و تمرین‌ها و خصوصاً از طریق فرایندهای آموزشی کسب شود شامل ۴ مقوله عمده است: **الف - مهارت‌های میان‌فردی / میان‌گروهی.** شامل: ۱- ارتباط: توانایی برقراری ارتباط با دیگران ۲- مشاوره: ارتباط متمرکز دو یا چند طرفه افراد را با هم محقق می‌سازد ۳- وکالت: هر فرد و یا گروه، در ارتباطات دو یا چند جانبه سازمانی و غیرسازمانی، به مثابه کارگزار و نماینده دیگران است.

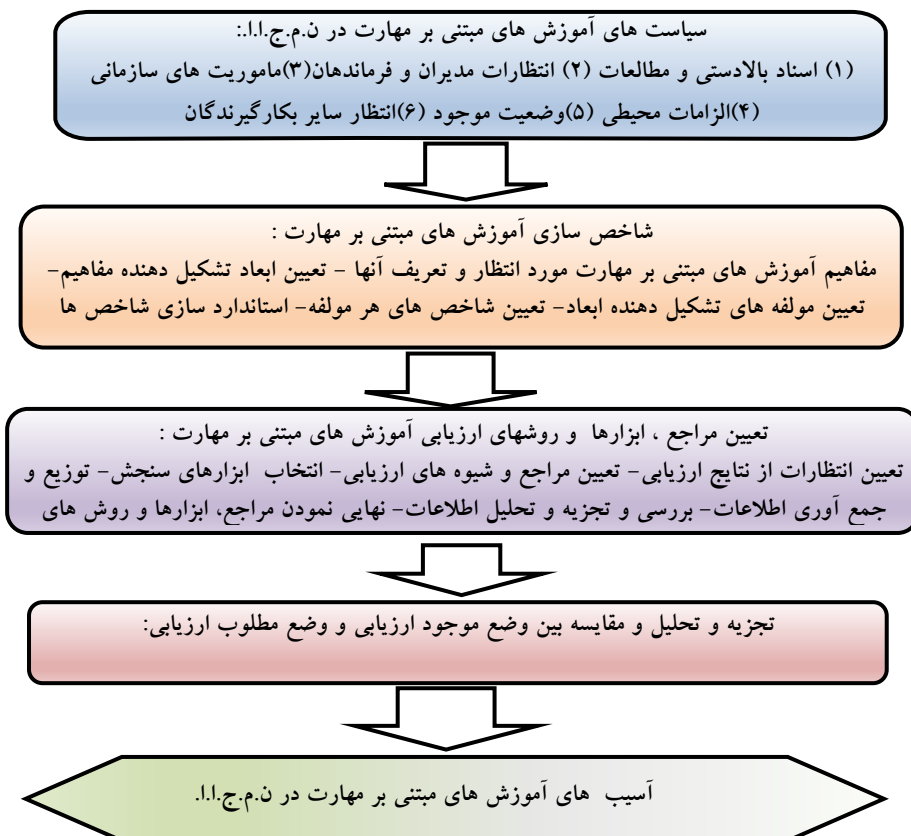
**ب - مهارت‌های تصویری و ادراکی.** شامل صلاحیت در اداره ایده‌ها، افکار و مفاهیم و به چهار دسته اصلی تقسیم می‌شود: ۱- تفکر خلاق. ۲- استدلال انتقادی. ۳- استدلال اخلاقی: از طریق (الف)- تعریف مسئله (ب) - دانستن قواعد مناسب (پ) - توسعه و ارزیابی روش‌های اقدام (ت) - انتخاب روش اقدام، صورت می‌گیرد. ۴- تفکر انعکاسی.

**پ - مهارت های فنی (تکنیکی).** مهارتی است درباره اشیا (شامل تجهیزات، تسلیحات)، مهارت های فنی سه بخش عمده دارد: ۱- شناخت تجهیزات ۲- به کارگیری تجهیزات ۳- مهارت در توان رزم

**ت - مهارت های تاکتیکی.** دو دسته دارد: ۱- دکترین تاکتیکی: هنر و علم به کارگیری ابزار برای پیروزی در نبرد با دشمن. ۲- حیل های جنگی: مهارت نظامیان برای حفظ خودشان در میدان نبرد. (همان، ۶۰)

**آموزش های مبتنی بر مهارت:** آموزش های مبتنی بر مهارت پس از آموزش های نظری، بیشتر بر آموزش های عوامل محیطی کار آینده فرد تاکید دارد که به صورت آموزش در آزمایشگاه ها، کارگاه ها و همچنین کارگاه های مبتنی بر عمل که به صورت میدانی می باشد اجرا شود و برای موارد دیگر هم می تواند به صورت کارآموزی و کارورزی در محیط کار آینده فرد برگزار گردد. (رودگر، ۱۳۹۷: ۲۲)

**چارچوب نظری:** پس از بحث و بررسی در جلسات خبرگی و با توجه به مبانی نظری (با توجه به اینکه این مقاله مستخرج از رساله دکتری با عنوان "طراحی نظام ارزیابی آموزش های مبتنی بر مهارت در ن.م." می باشد و مجال آوردن تمامی مبانی نظری در مقاله وجود ندارد لذا در این مقاله فقط مبانی نظری اصلی که شامل: آموزش، مهارت، ارزیابی و آموزش های مبتنی بر مهارت می باشد، آورده شده است و خواننده محترم می تواند برای استفاده از مبانی نظری در مورد ابعاد و مولفه ها و شاخص ها به رساله مذکور که در کتابخانه دانشگاه دفاع ملی وجود دارد مراجعه نماید) مدل مفهومی تحقیق به شکل زیر طراحی و بر مبنای آن پرسش نامه تحقیق تهیه و بین جامعه مورد نظر توزیع گردید.



نمودار ۱: مدل مفهومی تحقیق

### روش‌شناسی تحقیق

نوع تحقیق کاربردی، روش تحقیق موردی زمینه‌ای، قلمرو تحقیق از نظر زمانی در صورت ثابت بودن نسبی متغیرها تا افق ۱۴۰۴ و از نظر مکانی شامل نیروهای مسلح ج.ا.ا. و از نظر موضوعی آسیب‌های آموزش‌های مبتنی بر مهارت در ن.م.ج.ا.ا. را در بر می‌گیرد. جامع آماری باتوجه به تخصصی بودن موضوع تحقیق، محدود به افراد خبره و صاحب‌نظر مرتبط با مسائل آموزشی در حوزه موردنظر، از بین خبرگان نظامی و متخصصان آموزشی نیروهای مسلح انتخاب گردیدند. باتوجه به حجم جامع آماری محدود و کمتر از ۱۰۰ نفر، از روش تمام شمار استفاده و تعداد ۶۸ نفر از خبرگان نسبت به تکمیل پرسش‌نامه توجیه و از همگی آنان پاسخ‌نامه دریافت گردید. در این تحقیق از روش کتابخانه‌ای (فیش‌برداری از رساله‌های مقطع دکتری، کتاب‌های علمی و تخصصی در زمینه مورد پژوهش، مقالات علمی و پژوهشی، اسناد و مدارک دست اول) و روش میدانی (نظر خبرگان و متخصصان امر با ابزارهای مصاحبه و پرسش‌نامه بسته) مورد استفاده قرار گرفت. در این



پژوهش به منظور اطمینان از روایی ابزار سنجش و گردآوری اطلاعات، اقدام به مصاحبه با مسئولین ذی ربط و افراد متخصص و خبره جهت جمع آوری اطلاعات مرتبط با موضوع پژوهش گردید. همچنین با مصاحبه حضوری و جلسات خبرگی، از میان ده ها سؤال متناظر با شاخص های آموزش های مبتنی بر مهارت حاصل از یافته های مطالعات نظری و محیط شناسی حوزه مورد مطالعه تحقیق، در نهایت پس از حصول اجماع نسبی نظرات افراد صاحب نظر و خبره، یک مجموعه از سؤالات بسته در قالب پرسش نامه تنظیم شد و برای پایایی پرسش نامه این تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS مقادیر آلفای کرونباخ به شرح جدول زیر به دست آمد: (آلفای کرونباخ بالای ۰/۹ نشان دهنده پایایی عالی می باشد)

جدول ۱: محاسبه پایایی پرسش نامه تحقیق

عنوان	نوع ارزیابی	سطح ارزیابی	مقادیر القای کرونباخ
ارزیابی آموزش های مبتنی بر مهارت در ن.م.ج.ا.	ارزیابی وضع موجود	ابعاد	۰/۹۳۷
		مؤلفه ها	۰/۹۷۶
		شاخص ها	۰/۹۳۳
	ارزیابی وضع مطلوب	ابعاد	۰/۹۱۲
		مؤلفه ها	۰/۹۶۶
		شاخص ها	۰/۹۹۱

برای تجزیه و تحلیل داده ها در این تحقیق از داده های کمی و کیفی استفاده گردید لذا روش تحلیل با رویکرد آمیخته می باشد. برای تعیین شاخص های ارزیابی آموزش های مبتنی بر مهارت و آسیب های آن، بر اساس داده های جمع آوری شده از جامعه آماری در قالب پرسش نامه تجمعی و با استفاده از روش های آماری توصیفی و آزمون خی ۲، به توصیف و تجزیه و تحلیل هریک از شاخص ها در قالب جداول به شرحی که در ادامه می آید، پرداخت شده است و به دنبال آن با نظر خبرگان و اساتید راهنما و مشاور نسبت به استانداردسازی شاخص ها، اقدام گردید.

### تجزیه و تحلیل داده ها و یافته های تحقیق:

#### توصیف ویژگی های جامعه آماری ۱- سطح تحصیلات جامعه آماری

جدول ۲: جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سطح تحصیلات

		فراوانی (نفر)	درصد	درصد تجمعی
میزان تحصیلات	کارشناسی	۱۲	۱۷.۶	۱۷.۶
	کارشناسی ارشد	۴۵	۶۶.۲	۸۳.۸
	دکتری	۱۱	۱۶.۲	۱۰۰.۰
	جمع کل	۶۸	۱۰۰.۰	

جدول ۲ نشان‌دهنده پراکندگی سطح تحصیلات جامعه آماری است که ۱۷.۶ درصد جامعه آماری دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و ۸۲.۴ درصد جامعه آماری دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و دکتری می‌باشند.

## ۲- آشنایی جامعه آماری با موضوع ارزیابی آموزشی

جدول ۳: جدول توزیع فراوانی میزان آشنایی جامعه آماری با موضوع ارزیابی آموزشی

		فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
میزان آشنایی با موضوع ارزیابی آموزشی	متوسط	۹	۱۳.۲	۱۳.۲	۱۳.۲
	زیاد	۲۶	۳۸.۲	۳۸.۲	۵۱.۴
موضوع ارزیابی آموزشی	خیلی زیاد	۳۳	۴۸.۶	۴۸.۶	۱۰۰.۰
	جمع کل	۳۵	۱۰۰.۰	۱۰۰.۰	

جدول ۳ نشان‌دهنده میزان آشنایی پاسخ‌گویان جامعه آماری با ارزیابی آموزشی ۸۶.۸ درصد زیاد و خیلی زیاد و ۱۳.۲ درصد متوسط می‌باشد.

**تحلیل آماری یافته‌های تحقیق:** بر اساس چارچوب نظری تحقیق، ابتدا باتوجه به استنباط آموزش‌های مبتنی بر مهارت از مراجع ۶ گانه نسبت به شاخص‌سازی برای ارزیابی آموزش‌های مبتنی بر مهارت اقدام گردید و باتوجه به مصاحبه‌های حضوری و دریافت پرسش‌نامه از ده نفر از خبرگان و نظر اساتید نسبت به استانداردسازی شاخص‌ها اقدام گردید و پرسش‌نامه تحقیق برای ارزیابی آموزشی وضع موجود و وضع مطلوب آموزش‌های مبتنی بر مهارت برای ده بعد با ۴۹ مؤلفه و ۲۲۰ شاخص مرتبط، تهیه و بر اساس نظر خبرگان نهایی گردید و با توزیع بین جامعه آماری و جمع‌بندی پاسخ‌نامه‌ها و فاصله بین وضع موجود و وضع مطلوب، یعنی آسیب‌های آموزش‌های مبتنی بر مهارت در نیروهای مسلح برای هر بعد به شرح جداول زیر به دست آمد:

### ۱- آسیب‌های بعد مدیریت و رهبری آموزشی

در جدول ۴ مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد مدیریت و رهبری آموزشی و آسیب‌های آن برای هر شاخص تعیین گردیده که بیشترین آسیب برای مؤلفه "سبک فرماندهی و مدیریت آموزش" و به ترتیب برای شاخص‌های "مهارت برای ایجاد انگیزه و جلب مشارکت کادر آموزشی و اجرایی" و "تجربه فرماندهی و مدیریت آموزشی یا تخصصی در صف و ستاد" می‌باشد.

جدول ۴: مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد مدیریت و رهبری آموزشی و شکاف بین وضع موجود و مطلوب

ابعاد	مؤلفه‌ها	ردیف	شاخص‌ها	نمرات میانگین		شکاف بین وضع موجود و مطلوب	شکاف بین مؤلفه‌ها
				موجود	مطلوب		
مهارت‌ها و تجربه مدیران آموزش		1	مهارت مدیران برای مشارکت دیگر کارکنان در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری	3.471	4.500	1.029	۱۰۰۳۳
		2	مهارت مدیران در برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل آموزش‌های تخصصی	3.706	4.691	0.985	
		3	مهارت ایجاد روابط انسانی مدیران با افراد سازمان	3.368	4.309	0.941	
		4	تجربه فرماندهی و مدیریت آموزشی با تخصصی در صف و ستاد	3.471	4.647	1.176	
شایستگی‌های اعتقادی فرماندهان و مدیران آموزشی		5	تکلیف‌گرایی و رسالت محوری	3.926	4.809	0.882	۰۸۰۵
		6	بصیرت دینی و انقلابی	3.794	4.529	0.735	
		7	اخلاق محور بودن	3.926	4.691	0.765	
		8	تقوا دینی داشتن و تقوا پیشه بودن	3.971	4.809	0.838	
سبک فرماندهی و مدیریت آموزش		9	مهارت برای ایجاد انگیزه و جلب مشارکت کادر آموزشی و اجرایی	3.191	4.456	1.265	۱۰۱۳۳
		10	تأمین نیازهای کارکنان آموزش و توانمندسازی آنان	3.235	4.367	1.132	
		11	تلاش جهت تحقق برنامه‌ها و بهبود مستمر عملکرد آموزشی	3.426	4.426	1.000	
		12	مهارت هماهنگی آموزشی و ارزیابی آموزشی	3.191	4.324	1.133	

## ۲- آسیب‌های بعد مربیان

در جدول ۵ مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد مربیان و آسیب‌های آن برای هر شاخص آورده است که بیشترین آسیب برای مؤلفه "سطح دانش و مهارت‌های حرفه‌ای تخصصی مربیان" و به ترتیب برای شاخص‌های "علاقه‌مندی به شغل و استفاده از روش‌های جدید مربیان" و "مهارت در تشریح تاکتیک‌ها و تکنیک‌های دشمن می‌باشد.

جدول ۵: جدول مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد مربیان و شکاف بین وضع موجود و مطلوب

ابعاد	مؤلفه‌ها	ردیف	شاخص‌ها	نمرات میانگین		شکاف بین وضع موجود و مطلوب	شکاف بین مؤلفه‌ها
				موجود	مطلوب		
مهارت‌های حرفه‌ای تخصصی مربیان		1	مهارت و توانایی پاسخ به سؤالات فراگیران	3.603	4.618	1.015	۱۰۰۹۹
		2	گذراندن دوره تربیت مدرس	3.382	4.412	1.029	
		3	مهارت برنامه‌ریزی درسی و طراحی تدریس	3.235	4.471	1.235	
		4	مهارت تحلیل مبانی و اندیشه‌های انقلابی امامین انقلاب اسلامی	3.235	4.412	1.176	
		5	سطح دانش عمومی	3.294	4.324	1.029	
		6	سطح دانش تخصصی تحصیلی	3.544	4.676	1.132	

	0.985	4.647	3.662	7	سطح دانش تخصصی رسته‌ای	
	1.191	4.632	3.441	8	سطح دانش تخصصی به‌روز	
۰.۹۷۱	1.251	4.633	3.382	9	علاقه‌مندی به شغل و استفاده از روش‌های جدید مریبان	ویژگی‌های شخصیتی و فیزیکی مریبان
	1.103	4.706	3.603	10	عتماد به نفس، علاقه به پیشرفت و ترقی، نظم و انضباط فردی مریبان	
	0.941	4.603	3.662	11	مهارت‌های کلامی و غیرکلامی و توانایی به‌کارگیری آنها در تدریس مریبان	
	0.838	4.529	3.691	12	توانایی فیزیکی و روانی	
	1.054	4.848	3.794	13	تکلیف‌گرایی و رسالت محوری	
	0.914	4.619	3.706	14	بصیرت دینی و انقلابی	
	0.820	4.731	3.912	15	خلاق محور بودن	
	0.851	4.836	3.985	16	تقوا دینی داشتن و تقوا پیشه بودن	
	۱.۰۶۴	1.250	4.618	3.368	17	
1.103		4.706	3.603	18	تجربه حضور در صف و حضور در رزمایش‌ها	
0.882		4.735	3.853	19	مهارت مریبان در شناخت و به‌کارگیری تجهیزات تخصصی و رسته‌ای	
1.059		4.603	3.544	20	مهارت مریبان در اجرای بازی جنگ	
1.026		4.703	3.676	21	مهارت در مربیگری آموزش‌های تخصصی و رسته‌ای	
۰.۹۳۴	0.809	4.471	3.662	22	تعهد و انگیزه در دروس نظری	تعهد و انگیزه مریبان
	0.912	4.647	3.735	23	تعهد و انگیزه در ارائه دروس کارگاهی و آزمایشگاهی	
	1.000	4.706	3.706	24	تعهد و انگیزه در ارائه دروس میدانی	
	1.015	4.515	3.500	25	تعهد و انگیزه در برگزاری کارورزی‌ها	
۰.۹۹۶	0.897	4.397	3.500	26	فنون تدریس در ارائه دروس نظری	روش‌ها و فنون تدریس مریبان
	0.838	4.397	3.559	27	فنون تدریس در ارائه دروس آزمایشگاهی و کارگاهی	
	1.000	4.574	3.574	28	فنون تدریس در ارائه دروس میدانی	
	0.882	4.500	3.618	29	استفاده از وسایل کمک‌آموزشی	
	1.029	4.353	3.324	30	فنون تدریس مشارکتی و تعاملی	
	1.103	4.338	3.235	31	فنون ارزشیابی تشخیصی	
	1.221	4.441	3.221	32	فنون برقراری ارتباط و تعامل	

### ۳- آسیب‌های بعد فراگیران

در جدول ۶ مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد فراگیران و آسیب‌های آن برای هر شاخص تعیین گردیده که بیشترین آسیب برای مؤلفه "مطلوبیت‌های فراگیران" و به ترتیب برای شاخص‌های "مهارت در زبان انگلیسی و عربی" و "مهارت در تشریح تاکتیک‌های دشمن" می‌باشد.

جدول ۶: جدول مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد فراگیران و شکاف بین وضع موجود و مطلوب

شکاف بین مؤلفه‌ها	شکاف بین وضع موجود و مطلوب	نمرات میانگین		شاخص‌ها	ردیف	مؤلفه‌ها	ابعاد
		مطلوب	موجود				
۱.۱۲۵	1.162	4.500	3.338	داشتن نگرش حرفه‌ای	1	نگرش‌های	شکاف بین مؤلفه‌ها
	1.088	4.676	3.588	داشتن نگرش مهارتی	2	فراگیران	
۰.۹۰۵	0.853	4.485	3.632	آمادگی جسمانی	3	آمادگی	جسمانی
	0.956	4.588	3.632	آمادگی روانی	4	جسمانی	

					فراگیران
۰.۶۲۲	0.824	4.324	3.500	5	جذب در محدوده یگان‌های عملیاتی (بومی گزینی)
	0.647	4.368	3.721	6	جذب در مناطق هم‌جوار با یگان‌های عملیاتی (زیر ۳۰۰ کیلومتر)
	0.397	4.000	3.603	7	جذب در مناطق دور از یگان‌های عملیاتی (بالای ۳۰۰ کیلومتر)
۱.۰۳۹	0.971	4.500	3.529	8	علاقه به یادگیری و مشارکت در مباحث تخصصی
	1.088	4.382	3.294	9	ارتباط مناسب با مدرسان و فراگیران دیگر
	1.059	4.559	3.500	10	نگیزه در فراگیری دروس
۰.۹۴۶	0.765	4.588	3.824	11	شایستگی بصیرتی و اعتقادی
	0.824	4.544	3.721	12	شایستگی اخلاقی
	0.941	4.456	3.515	13	شایستگی شخصیتی
	0.971	4.338	3.368	14	شایستگی مدیریتی
	1.015	4.500	3.485	15	شایستگی علمی
	1.118	4.647	3.529	16	شایستگی حرفه‌ای و تخصصی
	0.985	4.500	3.515	17	شایستگی روانی
۱.۱۳۷	1.059	4.632	3.574	18	کسب دانش تخصصی بر اساس اهداف دوره و نیاز سازمان به کارگیرنده
	0.956	4.588	3.632	19	کسب مهارت بر اساس اهداف دوره و نیاز سازمان به کارگیرنده
	0.926	4.544	3.618	20	فزایش روحیه نظم‌پذیری و انضباط
	1.368	4.456	3.088	21	مهارت در شناخت طیف‌های تهدیدات و جنگ‌های آینده
	1.103	4.588	3.485	22	مهارت در به‌کارگیری تجهیزات تخصصی و رسته‌ای
	1.088	4.500	3.412	23	مهارت فرماندهی و مدیریت در رسته تخصصی
	1.265	4.309	3.044	24	مهارت در اجرای پدافند غیرعامل
	1.544	4.426	2.882	25	مهارت در زبان انگلیسی و عربی
	1.132	4.397	3.265	26	مهارت در تشریح جغرافیای منطقه مأموریت
	1.103	4.294	3.191	27	مهارت در به‌کارگیری قوانین بین‌المللی (حقوق دریاهای)
	1.029	4.588	3.559	28	مهارت در به‌کارگیری سلاح‌های تخصصی و رسته‌ای
	1.103	4.235	3.132	29	مهارت در تشریح نظام فرماندهی و کنترل
	1.015	4.235	3.221	30	مهارت در تشریح وظایف ارکان
	0.912	4.368	3.456	31	مهارت در به‌کارگیری سیستم‌های ارتباطی
	1.162	4.353	3.191	32	مهارت در نت تجهیزات و اقلام تخصصی و رسته‌ای
	1.427	4.456	3.029	33	مهارت در تشریح تاکتیک‌های دشمن
	۱.۲۹۱	1.426	4.352	2.926	34
1.235		4.456	3.221	35	ضریب هوشی
1.250		4.412	3.162	36	مهارت در کار گروهی
1.235		4.412	3.176	37	خلاقیت و ابتکار عمل
1.309		4.544	3.235	38	اهتمام به مهارت‌افزایی
					مطلوبیت‌های فراگیران

#### ۴- آسیب‌های بعد برنامه‌ریزی تربیتی و آموزشی

در جدول ۷ مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد برنامه‌ریزی تربیتی و آموزشی و آسیب‌های آن برای هر شاخص تعیین گردیده که بیشترین آسیب برای مؤلفه "بازخوردگیری دوره‌های آموزش" و به

ترتیب برای شاخص‌های "بازخوردگیری از رده به‌کارگیرنده (پس از فارغ‌التحصیلی)" و "بازخوردگیری در پایان دوره" می‌باشد

جدول ۷: مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد برنامه‌ریزی تربیتی و آموزشی و شکاف بین وضع موجود و مطلوب

شکاف بین مؤلفه‌ها	شکاف وضع موجود و مطلوب	نمرات میانگین		شاخص‌ها	ردیف	مؤلفه‌ها	ابعاد
		مطلوب	موجود				
0.713	0.706	4.324	3.618	طول دوره عمومی	1	طول دوره	
	0.721	4.382	3.662	طول دوره تخصصی	2		
۱.۱۹۸	1.029	4.324	3.294	توسعه تعامل فردی و گروهی و تمرین کارگروهی	3	تعیین محتوای تربیتی	
	1.118	4.221	3.103	آموزش تاکتیک‌های مختلف مشورت و مشاوره	4		
	1.338	4.368	3.029	توسعه تفکر خلاق	5		
	1.265	4.338	3.074	ارتقاء استدلال انتقادی (نگاه‌کردن به مسئله از چندین جهت)	6		
	1.176	4.309	3.132	ارتقاء استدلال اخلاقی (تعریف مسئله، دانستن قواعد اخلاقی، ارزیابی روش‌های اقدام، انتخاب روش اقدام)	7		
	1.265	4.368	3.103	ارتقاء تفکر انعکاسی (ارزیابی قوت‌ها و ضعف‌های عملکرد و انعکاس آن برای بهبود عملکرد آینده)	8		
۱.۰۹۳	1.015	4.515	3.500	نیازسنجی محتوای آموزشی بر اساس نیاز سازمان (کاربردی)	9	تعیین محتوای آموزشی	
	1.059	4.559	3.500	تعیین محتوای دوره بر اساس نیازسنجی	10		
	1.294	4.618	3.324	به‌روز بودن محتوای آموزشی	11		
	1.023	4.597	3.574	محتوای ساده و واقعی	12		
	1.071	4.615	3.544	کامل بودن محتوا با نیازهای عمومی و تخصصی فراگیران	13		
۰.۹۵۹	0.794	4.368	3.574	متون تدوین شده دروس عمومی	14	تدوین متون آموزشی	
	0.897	4.515	3.618	متون تدوین شده دروس پایه	15		
	0.985	4.647	3.662	متون تدوین شده دروس اصلی	16		
	0.926	4.647	3.721	متون تدوین شده دروس تخصصی	17		
	1.191	4.588	3.397	متون دروس عملی (کارگاه، آزمایشگاه) و دستورالعمل‌های کارورزی	18		
۱.۳۷۷	1.347	4.391	3.044	تعیین مقاطع زمانی بازخوردگیری	19	بازخوردگیری دوره‌های آموزش	
	1.250	4.456	3.206	بازخوردگیری حین دوره	20		
	1.368	4.544	3.176	بازخوردگیری در پایان دوره	21		
	1.544	4.588	3.044	بازخوردگیری از رده به‌کارگیرنده (پس از فارغ‌التحصیلی)	22		
	0.926	4.250	3.324	مستندسازی آموزشی دوره‌های طولی	23		
۰.۹۶۲	0.882	4.191	3.309	مستندسازی آموزشی دوره‌های رسته‌ای	24	مستندسازی آموزشی	
	0.941	4.176	3.235	مستندسازی آموزشی دوره‌های عرضی تخصصی	25		
	1.015	4.206	3.191	مستندسازی آموزش‌های یگانی	26		
	1.044	4.265	3.221	مستندسازی کارورزی‌ها	27		
۱.۲۰۲	1.235	4.441	3.206	اعتبارات عمومی دوره‌های آموزشی	28	اعتبارت و پشتیبانی آموزشی	
	1.206	4.485	3.279	اعتبارات تخصصی دوره‌های آموزشی (بخش عملی دوره)	29		
	1.132	4.426	3.294	پشتیبانی عمومی از دوره‌های آموزشی	30		
	1.235	4.515	3.279	پشتیبانی تخصصی از دوره‌های آموزشی	31		

## ۵- آسیب‌های بعد اجرای برنامه‌های تربیتی و آموزشی

در جدول ۸ مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد اجرای برنامه‌های تربیتی و آموزشی و آسیب‌های آن برای هر شاخص تعیین گردیده که بیشترین آسیب برای مؤلفه "به‌روز بودن آموزش‌ها" و به ترتیب برای شاخص‌های "تمرین حل مسئله با روش‌های گوناگون (استدلال انتقادی و اخلاقی)" و "خلاقیت محور بودن آموزش‌ها" می‌باشد.

جدول ۸: مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد اجرای برنامه‌های تربیتی آموزشی و شکاف بین وضع موجود و مطلوب

شکاف بین مؤلفه‌ها	وضع موجود و مطلوب	نمرات میانگین		شاخص‌ها	ردیف	مؤلفه‌ها	ابعاد
		مطلوب	موجود				
۱.۲۱۱	1.103	4.721	3.618	کاربردی بودن آموزش‌ها (براساس نیازهای مهارتی سازمانی)	1	کاربردی بودن آموزش‌ها	آسیب‌های بعد از آموزش
	1.279	4.618	3.338	ایجاد خلاقیت و ابتکار در مهارت‌های تخصصی	2		
	1.250	4.574	3.324	پرورش استعدادها و تخصصی	3		
۱.۲۹۹	1.382	4.338	2.956	پژوهش محور بودن آموزش‌ها (مسئله محور بودن)	4	به روز بودن آموزش‌های	
	1.074	4.485	3.412	مهارت محور بودن آموزش‌ها	5		
	1.441	4.471	3.029	خلاقیت محور بودن آموزش‌ها	6		
۱.۰۷۸	1.353	4.735	3.382	تأمین مربیان کارآمد و خیره برای اجرای دوره‌های آموزشی	7	مقدمات اجرای دوره‌های آموزشی	
	0.926	4.603	3.676	تأمین فضای عمومی و تخصصی برای اجرای دوره‌های آموزشی	8		
	0.956	4.544	3.588	تأمین تجهیزات عمومی و تخصصی برای اجرای دوره‌های آموزشی	9		
۱.۲۸۰	1.103	4.368	3.265	اجرای کارگروهی تربیتی	10	اجرای برنامه‌های تربیتی	
	1.132	4.206	3.074	تمرین انجام مشورت و مشاوره	11		
	1.382	4.353	2.971	تمرین ایجاد و ارتقاء خلاقیت و ابتکار	12		
	1.456	4.353	2.897	تمرین حل مسئله با روش‌های گوناگون (استدلال انتقادی و اخلاقی)	13		
	1.324	4.265	2.941	تمرین بهبود عملکرد (تفکر انعکاسی)	14		
۰.۹۵۹	0.735	4.426	3.691	جرا آموزش‌های نظری	15	اجرای آموزش	
	0.897	4.544	3.647	اجرای آموزش‌های کارگاهی و آزمایشگاهی	16		
	1.044	4.662	3.618	اجرای آموزش‌های میدانی	17		
	1.162	4.721	3.559	اجرای کارورزی‌ها در رده‌های عملیاتی	18		

## ۶- آسیب‌های بعد فضا محیط آموزشی

در جدول ۹ مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد فضا و محیط آموزشی و آسیب‌های آن برای هر شاخص تعیین گردیده که بیشترین آسیب برای مؤلفه "فضا و محیط آموزش عملی" و به ترتیب برای

شاخص‌های "تعداد فضای شبیه‌سازها" و "تعداد و وسعت میدان‌های آموزشی مبتنی بر عمل" می‌باشد.

جدول ۹: مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد فضا و محیط آموزشی و شکاف بین وضع موجود و مطلوب

شکاف بین مؤلفه‌ها	شکاف بین وضع موجود مطلوب	نمرات میانگین		شاخص‌ها	ردیف	مؤلفه‌ها	ابعاد
		مطلوب	موجود				
۱.۱۲۷	1.088	4.471	3.382	وسعت فضای تربیتی	1	فضا و محیط تربیتی	فضا و محیط آموزشی و عملی
	1.162	4.426	3.265	کیفیت فضای تربیتی	2		
	1.132	4.382	3.250	دردسترس بودن فضای تربیتی	3		
۰.۹۴۱	0.824	4.412	3.588	تعداد و وسعت فضاهای آموزش نظری	4	فضا و محیط آموزش نظری	
	0.985	4.485	3.500	کیفیت فضای آموزش‌های نظری	5		
	1.015	4.456	3.441	دردسترس بودن فضای آموزش‌های نظری	6		
۱.۱۶۷	1.132	4.456	3.324	تعداد و وسعت آزمایشگاه‌ها و کارگاه‌های آموزشی	7	فضا و محیط آموزش عملی	
	1.294	4.500	3.206	تعداد و وسعت میدان‌های آموزشی مبتنی بر عمل	8		
	1.338	4.544	3.206	تعداد فضای شبیه‌سازها	9		
	1.147	4.485	3.338	تعداد و وسعت فضای کارورزی	10		
	1.029	4.574	3.544	کیفیت فضای آزمایشگاه‌ها و کارگاه‌های آموزشی	11		
	1.191	4.515	3.324	کیفیت فضای آموزش‌های میدانی	12		
	1.235	4.544	3.309	کیفیت و مناسب بودن فضاهای شبیه‌سازها	13		
	1.132	4.559	3.426	کیفیت و مناسب بودن فضاهای کارورزی	14		
	1.088	4.559	3.471	دردسترس بودن فضای آزمایشگاه‌ها و کارگاه‌های آموزشی	15		
	1.029	4.485	3.456	دردسترس بودن فضای آموزش‌های میدانی	16		
	1.221	4.471	3.250	دردسترس بودن فضای شبیه‌سازها	17		

#### ۷- آسیب‌های بعد تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی

در جدول ۱۰ مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی و آسیب‌های آن برای هر شاخص تعیین گردیده که بیشترین آسیب برای مؤلفه "تجهیزات آموزش‌های عملی" و به ترتیب برای شاخص‌های "تعداد شبیه‌سازهای آموزشی" و "آماده و دردسترس بودن شبیه‌سازها" می‌باشد.

جدول ۱۰: مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی و شکاف بین وضع موجود و مطلوب

شکاف بین مؤلفه‌ها	شکاف بین وضع موجود و مطلوب	نمرات میانگین		شاخص‌ها	ردیف	مؤلفه‌ها	ابعاد
		مطلوب	موجود				
۱.۱۰۲	0.985	4.397	3.412	تعداد تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی عمومی	1	تجهیزات	



	1.103	4.485	3.382	کیفیت تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی عمومی	2	آموزشی و کمک-آموزشی عمومی		
	1.221	4.544	3.324	آماده و در دسترس بودن تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی	3			
۱.۱۵۸	1.147	4.412	3.265	کمیت تجهیزات آزمایشگاه ها و کارگاه های عمومی	4	تجهیزات های عملی		
	1.044	4.485	3.441	کمیت تجهیزات آزمایشگاهی و کارگاه های تخصصی	5			
	1.206	4.485	3.279	کمیت تجهیزات مورد استفاده برای آموزش های میدانی	6			
	1.456	4.485	3.029	تعداد شبیه سازهای آموزشی	7			
	1.044	4.382	3.338	کیفیت تجهیزات آزمایشگاه ها و کارگاه های عمومی	8			
	1.176	4.544	3.368	کیفیت تجهیزات آزمایشگاهی و کارگاهی تخصصی	9			
	1.088	4.515	3.426	کیفیت تجهیزات مورد استفاده برای آموزش های میدانی	10			
	1.206	4.618	3.412	کیفیت شبیه سازهای آموزشی (منطبق با استاندارد مهارتی مورد نیاز)	11			
	1.029	4.456	3.426	آماده و در دسترس بودن تجهیزات آزمایشگاهی و کارگاهی عمومی	12			
	1.176	4.544	3.368	آماده و در دسترس بودن تجهیزات آزمایشگاهی و کارگاهی تخصصی	13			
	1.088	4.485	3.397	آماده و در دسترس بودن تجهیزات آموزش های میدانی	14			
	1.235	4.529	3.294	آماده و در دسترس بودن شبیه سازها	15			
	۱.۱۴۲	1.147	4.574	3.426	کمیت تجهیزات تخصصی در رده های کارورزی		16	تجهیزات رده های مجری کارورزی
		1.191	4.721	3.529	کیفیت تجهیزات تخصصی در رده های کارورزی		17	
1.088		4.544	3.456	آماده و در دسترس بودن تجهیزات تخصصی در رده های کارورزی	۱۸			

#### ۸- آسیب های بعد فضا و محیط رده های به کارگیرنده

در جدول ۱۱ مؤلفه ها و شاخص های بعد فضا و محیط رده های به کارگیرنده و آسیب های آن برای هر شاخص تعیین گردیده که بیشترین آسیب برای مؤلفه "تجهیزات تخصصی رده به کارگیرنده" و به ترتیب برای شاخص های "کیفیت تجهیزات تخصصی رده به کارگیرنده" و "کمیت تجهیزات تخصصی رده به کارگیرنده" می باشد.

جدول ۱۱ : مؤلفه ها و شاخص های بعد فضا و محیط رده های به کارگیرنده و شکاف بین وضع موجود و مطلوب

شکاف بین مؤلفه	شکاف بین وضع موجود و مطلوب	نمرات میانگین		شاخص ها	ردیف	مؤلفه ها	ابعاد
		موجود	مطلوب				
۰.۸۲۴	0.809	4.353	3.544	شرایط جوی ساحلی رده به کارگیرنده	1	شرایط و وضعیت اقلیمی رده به کارگیرنده (ساحلی و دریایی)	تجهیزات رده های مجری کارورزی
	0.824	4.368	3.544	شرایط جوی جزایر رده به کارگیرنده	2		
	0.824	4.412	3.588	شرایط جوی دریایی رده به کارگیرنده	3		
	0.838	4.324	3.485	شکل و شرایط سواحل رده به کارگیرنده	4		
۰.۸۵۷	0.853	4.294	3.441	زیر ساخت های مواصلاتی رده به کارگیرنده	5	زیر ساخت ها	

				6	سیستم گرمایش و سرمایش رده به کارگیرنده	3.441	4.368	0.926
				7	خطوط ارتباطی رده به کارگیرنده	3.529	4.324	0.794
۰.۹۲۰				8	وسعت محیط رده به کارگیرنده	3.471	4.338	0.868
				9	شکل محیط رده به کارگیرنده	3.647	4.346	0.699
				10	نظم و انضباط محیط رده به کارگیرنده	3.309	4.500	1.191
۰.۹۲۲				11	پیچیده بودن محیط رده به کارگیرنده	3.412	4.412	1.000
				12	ساده بودن محیط رده به کارگیرنده	3.324	4.324	1.000
				13	متحرک بودن محیط رده به کارگیرنده	3.559	4.324	0.765
۱.۱۴۷				14	کمیت تجهیزات تخصصی رده به کارگیرنده	3.485	4.618	1.132
				15	کیفیت تجهیزات تخصصی رده به کارگیرنده	3.441	4.662	1.221
				16	آماده و در دسترس بودن تجهیزات تخصصی رده به کارگیرنده	3.588	4.676	1.088

۹- آسیب‌های بعد قوانین و مقررات

در جدول ۱۲ مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد قوانین و مقررات و آسیب‌های آن برای هر شاخص تعیین گردیده که بیشترین آسیب برای مؤلفه "مرتبط با برنامه‌ریزی آموزشی" و به ترتیب برای شاخص‌های "مرتبط با فضا و محیط آموزش‌های عملی" و "مرتبط با جذب و تربیت و ارتقاء مربیان" می‌باشد.

جدول ۱۲ : مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد قوانین و مقررات و شکاف بین وضع موجود و مطلوب

شکاف بین مؤلفه	شکاف بین وضع موجود و مطلوب	نمرات میانگین		شاخص‌ها	ردیف	مؤلفه‌ها	ابعاد
		موجود	مطلوب				
۱.۰۵۱		3.515	4.632	جذب و تربیت و ارتقاء	1	مرتبط با مربیان	
		3.471	4.500	دانش عمومی	2		
		3.691	4.691	دانش تخصصی	3		
		3.647	4.706	مهارت‌های تدریس و تعامل	4		
۱.۰۶۸		3.324	4.382	مرتبط با تربیت	5	مرتبط با فراگیران	
		3.456	4.485	مرتبط با آموزش	6		
		3.324	4.441	مرتبط با مهارت و شایستگی‌ها	7		
۱.۰۷۹		3.368	4.412	مرتبط با طراحی و محتوای آموزشی	8	مرتبط با برنامه ریزی آموزشی	
		3.324	4.397	مرتبط با سازماندهی آموزشی	9		
		3.309	4.426	پشتیبانی‌های آموزشی	10		
۰.۹۴۰	0.897	3.456	4.353	مرتبط با نوع دوره (طولی تحصیلاتی، طولی رشته‌ای، عرضی)	11	مرتبط با اجرا	

	0.926	4.368	3.441	مرتبط با طول دوره	12	آموزش های ای
	0.956	4.397	3.441	مرتبط با روش اجرای دوره (حضور، مجازی)	13	
	0.981	4.290	3.309	مرتبط با مستند سازی آموزشی	14	
۱۰۵۱	0.985	4.412	3.426	فضا و محیط عمومی	15	مرتبط با فضا و محیط آموزش
	1.103	4.500	3.397	فضا و محیط تربیتی	16	
	0.971	4.441	3.471	فضا و محیط آموزش های نظری	17	
	1.147	4.647	3.500	فضا و محیط آموزش های عملی	18	
۱۰۳۰	0.985	4.279	3.294	تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی عمومی	19	مرتبط با تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی
	1.029	4.471	3.441	تجهیزات آموزشی های تخصصی و عملی	20	
	1.088	4.397	3.309	تجهیزات آموزشی رده های مجری کارورزی	21	
	1.015	4.324	3.309	تجهیزات آموزش یگانی	22	

## ۱۰- آسیب های آزمون ها

در جدول ۱۳ مؤلفه ها و شاخص های بعد آزمون ها و آسیب های آن که برای هر شاخص تعیین گردیده که بیشترین آ برای مؤلفه "آزمون کارورزی" و به ترتیب برای شاخص های "مهارت مدیریتی کارورزی" و "دفاع نهایی پایان نامه" می باشد.

جدول ۱۳ : مؤلفه ها و شاخص های بعد آزمون ها و شکاف بین وضع موجود و مطلوب

شکاف بین مؤلفه	شکاف بین وضع موجود و مطلوب	نمرات میانگین		شاخص ها	ردیف	مؤلفه ها	ابعاد
		مطلوب	موجود				
۰۷۰۳	0.647	4.353	3.706	دروس عمومی نظری	1	آزمون دروس نظری (دانشی)	آموزش های ای
	0.647	4.382	3.735	دروس پایه نظری	2		
	0.765	4.588	3.824	دروس اصلی نظری	3		
	0.750	4.559	3.809	تخصصی نظری	4		
۰۹۲۶	0.838	4.544	3.706	دروس کارگاهی	5	آزمون دروس عملی و میدانی	
	1.029	4.529	3.500	دروس آزمایشگاهی	6		
	0.912	4.676	3.765	دروس میدانی	7		
۱۰۳۰	1.059	4.618	3.559	مهارت فرماندهی	8	آزمون کارورزی	
	0.985	4.647	3.662	مهارت تاکتیکی	9		
	0.882	4.603	3.721	مهارت فنی تخصصی	10		
	1.191	4.647	3.456	مهارت مدیریتی	11		
۱۰۳۰	0.985	4.412	3.426	دفاع از موضوع	12	ارائه پایان نامه	
	1.015	4.324	3.309	دفاع از مطالعات	13		
	1.088	4.485	3.397	دفاع نهایی	14		
۰۹۵۶	0.897	4.309	3.412	آزمون نظری منطبق با شغل	15	آزمون آموزش	

	یگانی	16	ازمون مهارت تخصصی منطبق با شغل	3.456	4.471	1.015
--	-------	----	--------------------------------	-------	-------	-------

## نتیجه‌گیری و پیشنهادها

### الف: نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های تحقیق و تجزیه و تحلیل انجام شده بر روی داده‌های تحقیق پاسخ به سوال تحقیق که آسیب‌های آموزش‌های مبتنی بر مهارت در نیروهای مسلح ج.ا.ا. کدام است؟ آسیب‌های ارزیابی آموزش‌های مبتنی بر مهارت در ن.م.ح.ا.ا. به شرح جدول ۱۴ جمع‌بندی گردیده است:

جدول ۱۴: جمع‌بندی آسیب‌های مولفه‌ها و شاخص‌های برای ابعاد تاثیرگذار بر ارزیابی آموزش‌های مبتنی بر مهارت

ابعاد تاثیر گذار بر ارزیابی آموزش‌های مبتنی بر مهارت	مؤلفه های با بیشترین آسیب برای ارزیابی آموزش‌های مبتنی بر مهارت	شاخص های با بیشترین آسیب برای ارزیابی آموزش‌های مبتنی بر مهارت
مدیریت و رهبری آموزشی	سبک فرماندهی و مدیریت آموزش	مهارت برای ایجاد انگیزه و جلب مشارکت کادر آموزشی و اجرایی تجربه فرماندهی و مدیریت آموزشی یا تخصصی در صف و ستاد مهارت هماهنگی آموزشی و ارزیابی آموزشی
مربیان	سطح دانش و مهارت‌های حرفه‌ای تخصصی مربیان	علاقه‌مندی به شغل و استفاده از روش‌های جدید مربیان مهارت در تشریح تاکتیک‌ها و تکنیک‌های دشمن مهارت برنامه‌ریزی درسی و طراحی تدریس
فراگیران	مطلوبیت‌های فراگیران	مهارت در زبان انگلیسی و عربی مهارت در تشریح تاکتیک‌های دشمن اهتمام به تحقیق و پژوهش در فراگیران
برنامه ریزی تربیتی و آموزشی	بازخوردگیری دوره‌های آموزش	بازخوردگیری از رده به‌کارگیرنده (پس از فارغ‌التحصیلی) بازخوردگیری در پایان دوره تعیین مقاطع زمانی بازخوردگیری
اجرای برنامه‌های تربیتی و آموزشی	به‌روز بودن آموزش‌ها	تمرین حل مسئله با روش‌های گوناگون (استدلال انتقادی و اخلاقی) خلاقیت محور بودن آموزش‌ها پژوهش محور بودن آموزش‌ها (مسئله محور بودن)
فضا و محیط تربیتی و آموزشی	فضا و محیط آموزش عملی	تعداد فضای شبیه سازها تعداد و وسعت میدانهای آموزشی مبتنی بر عمل کیفیت و مناسب بودن فضاهای شبیه سازها
تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی	تجهیزات آموزش‌های عملی	تعداد شبیه سازهای آموزشی آماده و در دسترس بودن شبیه سازهای آماده و در دسترس بودن تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی
فضا و محیط رده‌های بکارگیرنده	تجهیزات تخصصی رده بکارگیرنده	کیفیت تجهیزات تخصصی رده بکارگیرنده کمیت تجهیزات تخصصی رده بکارگیرنده نظم و انضباط محیط رده بکارگیرنده
قوانین و مقررات	مرتبط با برنامه ریزی آموزشی	مرتبط با فضا و محیط آموزش‌های عملی

مرتبط با جذب و تربیت و ارتقاء مربیان		
مرتبط با مهارت و شایستگی‌های فراگیران		
آزمون مهارت مدیریتی کارورزی	آزمون کارورزی	آزمون
دفاع‌نهایی پایان‌نامه		
آزمون مهارت فرماندهی کارورزی		

**ب: پیشنهادها**

پیشنهادات برای رفع آسیب‌ها به شرح زیر می‌باشد:

- ۱- فرماندهان و مدیران آموزشی از بین افراد با انگیزه یگان‌های صفی و ستادی انتخاب و در دوره‌های توانمندسازی مدیریت آموزشی شرکت داده شوند تا بتوانند در کارکنان تحت امر خود انگیزه لازم برای خدمت ایجاد کنند.
- ۲- مربیان از بین افرادی انتخاب شوند که به شغل مربیگری علاقه‌مند باشند و با برگزاری آموزش‌های توانمندسازی آموزشی و عملیاتی مهارت لازم برای استفاده از روش‌های جدید تدریس و همچنین توانایی تشریح تاکتیک‌ها و تکنیک‌های دشمن را در آنها ایجاد کنیم.
- ۳- برنامه‌های آموزشی فراگیران به‌طوری بازنگری گردد که توانمندی‌های مهارتی فراگیران در زبان انگلیسی و عربی، شناخت و تشریح تاکتیک‌های دشمن را در فراگیران تقویت نماید.
- ۴- مقاطع زمانی و انجام بازخوردگیری آموزشی به‌گونه‌ای برنامه‌ریزی و تعیین گردد که در زمان‌های مناسب و در پایان دوره آموزشی و پس از فارغ‌التحصیلی از فراگیران صورت گیرد.
- ۵- اجرا برنامه‌های تربیتی و آموزشی باید به‌گونه‌ای باشد که ضمن پژوهش‌محور بودن، در فراگیران ایجاد خلاقیت نماید و تمرین‌های لازم را برای افزایش مهارت در فراگیران برای حل مسئله با روش‌های گوناگون را داشته باشد.
- ۶- کمبودهای تجهیزات آموزشی و کمک‌آموزشی به‌خصوص شبیه‌سازهای آموزشی، تأمین، آماده و در دسترس فراگیران قرار گیرد.
- ۷- فضاهای شبیه‌سازها و میدان‌های آموزشی مبتنی بر عمل هم از نظر کمی و کیفی بهبود یابد.
- ۸- تجهیزات تخصصی رده به‌کارگیرنده فراگیران از نظر کمی و کیفی ارتقا یابد و نظم و انضباط لازم در این رده‌ها حاکم گردد.
- ۹- نیاز است قوانین و مقررات مرتبط با فضا و محیط آموزش‌های عملی، مرتبط با مهارت و شایستگی‌های فراگیران و همچنین مرتبط با جذب، تربیت و ارتقاء مربیان تکمیل گردد.
- ۱۰- آزمون‌های سنجش مهارت‌های مدیریتی و فرماندهی فراگیران در پایان کارورزی اجرا گردد و دفاع‌نهایی پایان‌نامه‌ها به‌طور مناسب برگزار گردد.

**فهرست منابع:**

- ابراهیمیان، سید حسین، (۱۳۹۱)، "بازخوانی مفهوم مهندسی فرهنگی آسیب‌شناسی فرهنگی در نظام آموزش عالی"، سال دوم، شماره پنجم.
- رودگر صفاری، مهدی، (۱۳۹۷)، "آسیب‌شناسی کارورزی دانشجویان نوابری دانشگاه امام خمینه‌ای مدظله‌العالی و ارائه راهکار مناسب" تهران، دانشگاه جامع امام حسین (علیه‌السلام)
- سجادی، پناه علی، (۱۳۸۸)، "طراحی الگوی ارزیابی راهبردی عملکرد مراکز آموزش عالی نیروهای مسلح"، تهران، فصلنامه راهبرد دفاعی، سال هفتم، شماره ۲۰، بهار ۱۳۸۸
- عرب انصاری، مهدی، (۱۳۹۷)، "مبانی و جایگاه مهارت‌آموزی در آموزش"، مجموعه چکیده مقالات همایش سراسری مهارت محوری در آموزش کارکنان نیروهای مسلح.
- علی‌نژاد، پیمان، (۱۳۹۵)، "آسیب‌شناسی اجرای آموزش یگانی در ناو گروه‌های شناوری نیروی دریایی سپاه و ارائه راهکار مناسب" تهران، دانشگاه جامع امام حسین (علیه‌السلام)
- قاضی‌زاده فرد سید ضیاء‌الدین، نادری خورشیدی علیرضا، احمدوند علی‌محمد، (۱۳۹۴)، "ارائه الگوی مدیریت راهبردی تربیت و آموزش در دانشگاه‌های نیروهای مسلح کشور"، تهران، فصلنامه راهبرد دفاعی، سال سیزدهم، شماره ۴۹، بهار ۱۳۹۴
- میرکمالی، سید محمد، (۱۳۹۲)، "مبانی مدیریت منابع انسانی"، تهران، انتشارات یسپرون
- نیکوکار غلامحسین، سجادی پناه علی، رایج حمزه، سجادی پناه مجید، (۱۳۸۸)، "طراحی الگوی سنجش کارایی و اثربخشی مراکز آموزش عالی نظامی"، تهران، نشریه مدیریت دولتی.
- نجفی، میر حمیدرضا، اسماعیلی راد، عباس، (۱۳۸۸)، "نقش نظام ارزیابی در ارتقاء کیفیت آموزش‌های فنی - مهندسی"، کنفرانس "آموزش مهندسی در ۱۴۰۴"
- نوری، فیروز، پیدایی، میر مهرداد، (۱۳۸۹)، "آسیب‌شناسی آموزش کارکنان در سازمان‌ها"، تهران انتشارات سیمای دانش،
- ولیوند، حسین، (۱۳۹۷)، "توانمندسازی استادان و مربیان نیروهای مسلح با رویکرد مهارت محوری" مجموعه مقالات همایش سراسری مهارت محوری در آموزش کارکنان نیروهای مسلح، جلد اول
- Forte a, Eric & Colleague. (2013). "Developing a training program for collection managers" California University