

مقاله پژوهشی: طراحی الگوی تحولی تربیت و آموزش در بعد اساتید و مربیان براساس منویات فرمانده معظم کل قوا^۱ (مدظله العالی) در یک دانشگاه نظامی

حسین ظریف‌منش^۱، عباسعلی سلمانی^۲، سیدیوسف مولایی^۳، رضا شاهقلیان قهفرخی^۴

پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۴/۰۹

دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۲/۰۱

چکیده

یکی از اصلی‌ترین و گران‌بهارترین رکن دانشگاه‌ها اساتید و مربیان آنها هستند. وظایف متصور برای یک استاد در دانشگاه شامل آموزش، پژوهش، مدیریت، توسعه فردی و فعالیت‌های مدنی است. هر عضو دانشگاه برحسب توانمندی‌ها، قابلیت‌ها، علایق شخصی، شرایط و نیازها ممکن است در یک یا چند فعالیت شرکت داشته باشد، ولی یکی از عمده‌ترین وظایف او تدریس و آموزش به دانشجویان و پژوهش است که کیفیت آن در ارتقای انگیزه، نشاط، نوآوری و افزایش کارایی استاد و دانشجو تأثیر بسزایی دارد. هدف از این پژوهش، بررسی و مشخص کردن ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی تحولی بعد اساتید و مربیان در یک دانشگاه نظامی و شناسایی روابط بین آنها بر اساس منویات فرمانده معظم کل قوا می‌باشد. این تحقیق از نوع کاربردی است و با رویکرد ترکیبی (کیفی و کمی) است و از آنجایی که این مقاله در پی ترسیم الگویی بر اساس منویات مقام معظم رهبری^(حفظه الله) است؛ بنابراین از روش داده بنیاد با نرم افزار Maxqda و روش پیمایشی با ابزار پرسشنامه و با نرم‌افزار spss و Excel و Pls مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. لذا بر طبق نتایج تحقیق، مؤلفه‌های اصلی به همراه ویژگی‌های آنها در بعد اساتید و مربیان شامل: ۱- تحول خواهی؛ ۲- تربیت دینی؛ ۳- تعهد و نقش؛ ۴- نگاه به دانشگاه و ۵- اهداف و انتظارات طبقه‌بندی و روابط بین آنها احصاء گردید و در نهایت الگوی تحولی جامع در بعد اساتید و مربیان از بیانات مقام معظم رهبری ترسیم و با استفاده از نرم افزارهای کمی مورد تحلیل و ارزیابی و تایید قرار گرفت.

واژگان کلیدی: الگو، تحول، اساتید و مربیان، فرمانده معظم کل قوا^(حفظه الله)، دانشگاه نظامی

^۱ - استادیار دانشگاه جامع امام حسین (ع).

^۲ - استادیار دانشگاه جامع امام حسین (ع).

^۳ - استادیار دانشگاه جامع امام حسین (ع).

^۴ - دانشجوی دکتری علوم دفاعی راهبردی دانشگاه عالی دفاع ملی (نویسنده مسئول) dr.rsahgholian@ihu.ac.ir

مقدمه

تربیت و آموزش فرایندی است که این فرایند تحت تأثیر عوامل مختلفی شکل می‌گیرد. استاد، دانشجو، سازمان علمی، قواعد حاکم بر آموزش از مؤلفه‌های مهم و مؤثر در امر آموزش هستند. می‌توان گفت که هر پیشرفتی، از نظام کارآمد و صحیح آموزشی جوامع نشأت می‌گیرد و در راستای وظایف خطیر خود از چند عامل بسیار مهم تأثیر می‌پذیرند که یکی از آنها وجود نیروی انسانی متخصص و کارآمد است تا بتوانند تحول آفرین باشند و برای تحقق اهداف پیش‌بینی شده و کسب موفقیت آماده گردند. نظام‌های تعلیم و تربیت علاوه بر آنکه عهده دار سه مأموریت اصلی آموزش، پژوهش و ارائه خدمات حرفه‌ای هستند (ابطحی و اورایان، ۲۰۱۰)، لکن تلاش می‌کنند تا از طریق تربیت نیروهای متخصص زمینه را برای اجرای برنامه‌های توسعه و پیشرفت مستمر کشورها فراهم سازند. این درحالی است که همگان از نظام آموزش عالی به‌عنوان بالاترین سطح آموزش در جامعه انتظار دارند که بیش از هر نهاد دیگری در تحولات اقتصادی و اجتماعی جامعه تأثیر بگذارد و در ارتقای بخش‌های مختلف آن نقش مهمی ایفا کند. تردیدی نیست که ایفای نقش مذکور و اثربخشی تربیت و آموزش در گرو کارایی و اثربخشی منابع انسانی و به‌ویژه استادان و مربیان آن است. لذا دانشگاه‌ها باید به‌منظور آمادگی بیشتر برای جهاد علمی و حضور در میدان‌ها مختلف، اساتید و مربیان خود را به‌گونه‌ای جهت‌دهی و هدایت کنند تا بتوانند رسالت خود را به گونه شایسته‌ای انجام دهند که البته دانشگاه‌های نظامی از این مهم مستثنی نیستند.

با توجه به اینکه یکی از اصلی‌ترین خاستگاه‌های شکل‌گیری و تحول فرهنگ سازمانی، اولویت‌ها و انتظارات مقامات عالی آن است. لذا انتظارات، تدابیر و رهنمودهای فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) از جمله ریشه‌های کلیدی با نگاه تحولی در این حوزه به شمار خواهد رفت. مقام معظم رهبری (حفظه‌الله) در مورد تحول در یک دانشگاه نظامی می‌فرمایند: «دانشگاه را روزبه‌روز با ابتکارات پی‌درپی پیش ببرید. من این مطلب را به فرمانده دانشگاه و مسئولین هیئت امناء و دست‌اندرکاران سیاست‌گذاری‌های دانشگاه و نیز به مجموعه‌ها و هیئت‌های علمی و رؤسای هیئت‌های علمی عرض می‌کنم. دانشگاه را دایم در حال تحول و پیشرفت بخواهید و بدانید در هر وضعی - حتی پیشرفت - که هستید، باید به فکر پیشرفتی دیگر باشید. بدون این، رشد مطلوب پیدا نخواهد شد. دانشگاه باید هر سال نسبت به سال گذشته، نکته‌ی برتری داشته باشد. باید در همه‌ی زمینه‌ها اعم از علمی، سازماندهی، مدیریتی، خدماتی و ساختمانی و فضای آموزشی و غیره،

پیشرفت داشته باشید. توقّف به هیچ وجه جایز نیست. البته همه جا باید این طور باشد؛ ولی این دانشگاه به خاطر اهمیتی که دارد، بایستی بیشتر به این مطلب اهمیت دهد (امام خامنه‌ای، ۱۳۷۴/۸/۱۷).

لذا با توجه به عامل‌های دخیل و دغدغه‌های مطرح شده در این مسأله که می‌توان به مطالبات فرمانده معظم کل قوا از یک دانشگاه نظامی اشاره نمود، نیاز به یک الگوی تحولی در حوزه اساتید و مربیان مشهود است. لذا مسئله اصلی این پژوهش آن است که فقدان الگوی تحولی علمی از اندیشه‌ها و منویات فرمانده معظم کل قوا^(مدظله العالی) در بعد اساتید و مربیان در دانشگاه نظامی به چشم می‌خورد. با نظر به این مسأله بسیار مهم، تلاش محقق آن است که با بررسی و تحلیل بیانات مقام معظم رهبری^(حفظه‌الله) و فرمانده معظم کل قوا در دانشگاه مذکور که ناشی از اندیشه عمیق دینی و انقلابی این بزرگوار است، بتوان به این سوال پاسخ داد که «الگوی تحولی در بعد اساتید و مربیان در یک دانشگاه نظامی بر اساس منویات فرمانده معظم کل قوا کدام است؟». مطالعات مختلفی در راستای تربیت و آموزش انجام شده است، اما نوآوری این پژوهش عبارتند از اینکه این الگو به شکل بومی جهت تحول در بعد اساتید و مربیان در این دانشگاه از منظر فرمانده معظم کل قوا بوده است.

مبانی نظری

پیشینه شناسی:

۱- پروژه تحقیقاتی با عنوان: بررسی رابطه نظام آموزش عالی و بنیه دفاعی کشور و ارائه راهبردهای لازم

الف) مشخصات محقق و تاریخ و محل اجرای تحقیق: جعفرتوفیقی (۱۳۸۹)، مرکز تحقیقات راهبردی دفاعی، تهران.

ب) روش اجرای تحقیق: در این تحقیق از روش شناسی سازه‌گرایی مشارکتی استفاده شده است.

ج) نتایج تحقیق: در نهایت محقق با تکیه به ادبیات و مصاحبه‌های و پنل‌های تخصصی کوچک با بهره‌گیری از ماتریس SWOT راهبردهایی را برای تأمین هدف تحقیق ارائه کرده است.

۲- پروژه تحقیقاتی با عنوان: طرح جامع تربیت دینی و انقلابی دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی امین

الف) مشخصات محقق و تاریخ و محل اجرای تحقیق: معاونت طرح و برنامه و بودجه (۱۳۹۸)، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران.

ب) روش اجرای تحقیق: روش اجرای این تحقیق توصیفی و به شیوه مطالعات میدانی می‌باشد.

ج) نتایج تحقیق: نتایج این تحقیق عبارت است از: با عنایت به اینکه دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی امین به عنوان آینده سازان و مدیران و فرماندهان آینده ناجا محسوب می‌شوند تربیت آنان می‌تواند نقش شگرفی در ایجاد امنیت مطلوب، حفظ و تقویت نظم و انضباط عمومی و اجرای قانون و نیز مقابله با مخلفان نظم و امنیت جامعه داشته باشد که در این پژوهش الگوی تربیت دانشجویان در دانشگاه تدوین گردیده و تربیت جسمانی، تربیت روانشناختی-جامعه‌شناختی، تربیت نظامی- انضباطی، تربیت حرفه‌ای و تربیت دینی و انقلابی دانشجویان مدنظر قرار گرفته، ابعاد، مولفه‌ها، شاخص‌ها، اقدامات اساسی و برنامه‌های هر یک از الگوهای تربیتی مذکور احصاء گردید که در این مجموعه طرح جامع تربیت دینی و انقلابی که برای استقرار و پیاده‌سازی الگوی تربیت دینی و انقلابی دانشجویان است انجام گردیده است.

۳- عنوان رساله: تدوین راهبردهای تربیتی - آموزشی دانشگاه‌های افسری نیروهای مسلح ج.ا.ایران

الف) مشخصات محقق و تاریخ و محل اجرای تحقیق: دکتر داود آقامحمدی (۱۳۸۸)، دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران.

ب) هدف‌های رساله: دستیابی به راهبرد مناسب تربیتی- آموزشی دانشگاه‌های افسری نیروهای مسلح ج.ا.ایران در راستای سند چشم انداز نیروهای مسلح ج.ا.ایران

ج) روش اجرای تحقیق: موردی - زمینه‌ای

د) نتایج رساله: در این تحقیق راهبردهای اجرایی زیر به دست آمد.

- 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.

- پی‌ریزی التزام و تعهد مشترک در توأم نمودن برنامه‌های تربیتی و آموزشی دانشگاه‌های افسری به منظور ارتقای سطح علمی و بینش همه جانبه (دینی، سیاسی و نظامی) دانشجویان.

- طراحی و استقرار نظام مطلوب تربیتی- آموزشی جهت انطباق برنامه‌ها و روش‌های تربیتی- آموزشی دانشگاه‌های افسری با نیازهای ماموریتی ن.م و مقتضیات ناشی از توسعه علوم و معارف

- بازنگری در نحوه مشارکت دانشجویان به عنوان محورهای برنامه‌های تربیتی - آموزشی به منظور ارتقای سطح مهارت آنان برای اداره یگان‌های کوچک در شرایط بحرانی و ...

۴- عنوان مقاله: الگوی تحول در مراکز آموزشی و تربیتی نیروهای مسلح، اکبر محمدعلی زاده و همکاران، (۱۳۹۳)

الف) سؤال مقاله: الگوی تحول در مراکز آموزشی و تربیتی نیروهای مسلح کدام است؟
ب) نتایج مقاله: این مقاله با روش توصیفی - تحلیلی و با استفاده از مطالعات نظری و بهره‌مندی حداکثری از نظرات و دیدگاه خبرگان و کارشناسان تعلیم و تربیت تدوین شده و الگوی مورد نظر آن با هدف ارتقاء کارآمدی و اثربخشی مراکز آموزشی در رشد و تعالی همه جانبه سرمایه انسانی سازمان‌های نظامی و انتظامی طراحی شده است. این الگو در چهار عرصه: ایجاد، طراحی و تدوین، اجرایی و نظارتی و در چهار بعد سرمایه انسانی، محیط و فضای مراکز، دوره‌های تعلیم و تربیت و روش‌ها، ضوابط و ساختار ارائه گردیده است.

مفهوم شناسی:

- الگو^۱: واژه الگو به معانی؛ انگاره، شکل و نمونه، قالب، طرح، منوال و نقش در نظر گرفته شده است. این واژه در معانی متعددی به کار رفته است. در تعریف ساده از الگو می‌توان گفت؛ الگو یا مدل، نمایش نظری و ساده شده از جهان واقعی می‌باشد. اصطلاح الگو را انسان‌شناسان، حداقل از سال ۱۸۷۱ به مفهومی چندجانبه به کار برده‌اند. این کاربرد آزاد تاکنون ادامه دارد. برهمن مینا از الگو، گاه در توجه به کیفیت‌های رفتاری، الگوهای آرمانی و رفتاری و گاه در توجه به اصول فرهنگ‌ها یاد شده است (گولد، ۱۳۹۲: ۹۱). علی اکبر دهخدا الگو را چنین معنا کرده است: «الگو؛ روبرو، مدل، سرمشق، مقتدی، اسوه، قدوه، مثال، ...الگو معمولاً به نمونه کوچکی از یک شی بزرگ یا به مجموعه محدودی از اشیای بی‌شمار گفته می‌شود که ویژگی‌های مهم و اصلی آن شی بزرگ یا اشیای را داشته باشد (شعبانی، ۱۳۹۰: ۲۱۸). برخی الگو را به‌عنوان بخشی که شکل یا کیفیت کل را نشان می‌دهد و برخی آن را بعنوان پیش‌نویس یا نموداری که راه معمولی یک عمل یا رفتار و یک ساختار ادراکی را نمایش می‌دهد، معرفی کرده‌اند (هومن، ۱۳۹۲: ۶۵).

- تحول: دگرگونی و تغییر از وضع موجود به وضع مطلوب و یا به عبارت دیگر پرکردن شکاف بین وضع موجود و وضع مطلوب (شاهقلیان قهفرخی، ۱۴۰۲: ۲۸).

- تربیت: تربیت از ماده "ربو" به معنای افزودن و رشد و نمو آمده است (راغب اصفهانی، ۱۴۰۲ق: ۳۴۰). تربیت عبارت است از پرورش دادن، یعنی استعداد‌های درونی را که بالقوه در یک شیء موجود است به فعلیت درآوردن (مطهری، ۱۳۷۸: ۵۶). امام خمینی^(ره) تربیت را مهمترین امر انسان دانسته و می‌فرماید: «اساس عالم بر تربیت انسان است. تربیت کنید؛ مهم تربیت است؛ علم تنها فایده ندارد؛ علم تنها مضر است. تربیت و تزکیه مقدم بر تعلیم است» (صحیفه نور، ج ۱۳: ۵۰۷). مقام معظم رهبری^(مدظله العالی) می‌فرماید: «تربیت پیش از تعلیم انسان را به حرکت در می‌آورد. اگر تربیت نباشد، بصیرت انسان به کمک او نمی‌آید» (بیانات رهبری در دیدار جمعی از مسئولان وزارت آموزش و پرورش، ۱۳۸۱/۴/۲۶). در این پژوهش تربیت عبارت است از ایجاد بستر مناسب و رفع موانع در جهت کشف، هدایت، رشد، شکوفایی و به فعلیت رساندن تدریجی و پیوسته استعدادها و قابلیت‌های بالقوه و درونی، در جهت نیل به اهداف و کمال مطلوب می‌باشد.

- آموزش: آموزش عبارت است از انتقال دانستنی‌ها، اطلاعات و مهارت‌ها به فرد به شرطی که در او ایجاد تغییر کند. اصولاً آموزش راهی است که مقصد آن پدید آوردن دگرگونی و تحول است و آموزشی که به هیچ‌گونه تحولی نینجامد از معنی حقیقی خود دور است (نقیب‌زاده، ۱۳۹۰: ۱۲). در این پژوهش تربیت عبارت است از کلیه اقدامات اثربخش در اختیار مرکز آموزش برای تسهیل فرآیند یاددهی - یادگیری مربی در کلاس درس به مربی می‌باشد.

- مربی: مربی اسم فاعل باب تفعیل از ماده «ر ب و» به معنای رشد و نمو و زیادت است. مربی در لغت به کسی گفته می‌شود که رشد و نمو دیگری را برعهده داشته باشد و بر وجود او بیفزاید. این معنا شامل مربی در تربیت بدنی، تربیت ذهنی، تربیت اجتماعی و... می‌شود. مربی یعنی کسی که در ارتباط نزدیک با دیگری بتواند او را متحول کند، بار آورد و پایبندی اخلاقی یا بهره‌های معنوی را در وجود او بیفزاید (مصطفوی، ۱۳۷۵: ۳۷) و در اصطلاح مربی فردی است که اسباب رشد و افزایش مورد تربیت را فراهم می‌سازد، و کاری صورت می‌دهد که پدیده، کمالات بالقوه خود را به حالت فعلیت درآورد؛ به تعبیر دیگر؛ هر کمالی که در پدیده است مربوط به خود اوست نه مربی و اگر به مربی نسبت داده می‌شود به خاطر این است که او شرایط رشد را فراهم ساخته تا پدیده، چهره واقعی خود را نشان دهد، و ما این حقیقت را با مثالی روشن می‌سازیم. باغبان پدید آورنده کمال در درخت نیست بلکه هموار کننده شرایطی است که خود درخت، کمالات خود را نشان دهد؛ زیرا شاخ و برگ و میوه‌های رنگارنگ در دل نهال، به صورت بالقوه نهفته است، اما در

هر شرایطی امکان عرضه کمال نیست، بلکه تا زمین هموار نباشد و ریشه‌ها فعالیت نکند و درخت از انرژی خورشید بهره نگیرد و آب به ریشه نرسد، امکان اظهار کمال برای آن نیست. با این مثال می‌توان موقعیت پیامبران و مصلحان و مربیان را ارزیابی نمود (سبحانی تبریزی، ۱۳۵۴: ۱۴).

چارچوب نظری تحقیق:

۱- تبیین و تشریح واژه تحول: خداوند در آیه ۱۱ سوره رعد می‌فرماید: «ان الله لا یغیر ما بقوم حتی یغیروا ما بانفسهم». خداوند تغییر و تحول را منسوب به ذات اقدس خود نموده و سپس مشروط به تغییر در افراد می‌کند؛ بنابراین اصل تغییر و تحول درونی است و از انسان‌ها آغاز می‌شود سپس به هدف‌ها، ساختارها و فرایندها منتقل می‌شود. تحول نوع خاصی از تغییر است که دارای ناپیوستگی نسبت به وضعیت سابق می‌باشد (اسکندری و ازگلی، ۱۳۹۶: ۷۱). اما مقصود ما از تحول، ایجاد یک حرکت جهشی و جهادی است در همه‌ی بخش‌های اداری کشور و بخش‌های حکمرانی کشور و همچنین در بخش‌هایی از سبک زندگی عمومی... و به طور خلاصه، مراد از تحول در بیان ما و در منطق ما عبارت است از اینکه ما به سمت تقویت مبانی انقلاب و اصول انقلاب و خطوط اصلی انقلاب حرکت کنیم، متها با شیوه‌های نو و با نوآوری و ابتکار (بیانات در ارتباط تصویری با نمایندگان تشکل‌های دانشجویی، ۱۴۰۰/۰۲/۲۱). تحول سازمان، فعالیت و تلاشی بلندمدت به منظور اصلاح و بهبود چشم‌انداز کنونی و آینده سازمان، توانمندسازی اعضاء، یادگیری فرایند حل مسئله، با تأکید خاص بر فرهنگ گروه‌های کاری رسمی و به‌کارگیری نقش مشاور تسهیل‌کننده و نظریه و فنون رفتاری و پژوهش در عمل است (فرنچ و بل، ۱۳۹۳: ۳۰).

معمولاً آنچه در امر تحول سازمان به‌وسیله رهبران و اعضای سازمان انجام می‌گیرد و به‌طور اصولی منجر به مشخص شدن مسائل، مشکلات و فرصت‌ها می‌شود، از جانب یک کارگزار یا مجری تحول سازمانی هدایت و رهبری می‌شود. در طی سال‌های متمادی، کارگزاران تحول سازمان برای کمک به اعضای سازمان در تشخیص و تعیین مسائل و مشکلات خاص خود به‌صورت مؤثر و کارآمد، مجموعه‌ای از برنامه‌های تغییر را تدوین کرده‌اند. تحول سازمان مجموعه‌ای از مسائل و مشکلات و فرصت‌های ویژه را مشخص می‌سازد؛ اما تحول سازمان چیزی بیش از دستیابی صرف به‌نوعی برنامه تغییر و اجرای آن است. تحول سازمان، نوعی استراتژی تغییر است که مبتنی بر نظریه، روش‌های عملی و ارزش‌ها است. برنامه‌های ایجاد تغییر یکی از عناصر فرمول تحول سازمان هستند. بعلاوه روش‌های عملی آن نیز در طی سال‌های متمادی سیر تکاملی

خود را طی کرده‌اند. منظور از روش‌های عملی آن است که کارگزاران تحول، چگونه هنر خود را برای تغییر سازمانی به‌طور جدی بکار می‌برند. اصول، قواعد تجربی و دانش عملی باهم ترکیب شده‌اند، به‌طوری‌که نوعی نظریه شکل گرفته که کارگزاران تحول سازمان را راهنمایی می‌کند تا برای انجام تغییر در سیستم‌های انسانی، به نحو صحیحی عمل کنند. تحول سازمانی، تغییری ناپیوسته و بنیادین مبتنی بر نظریه، ارزش‌ها و روش‌های عملی است که نشانگر احیای گسترده‌ای در سراسر سازمان است. در تحول سازمانی با پیشگامی رهبر تحول، فرهنگ، سرمایه انسانی، مأموریت، راهبرد، ساختار، فناوری و دانش در مراحل و گام‌های معینی تغییرات بنیادین پیدا می‌کنند که منجر به پویایی سازمان می‌گردد (اسکندری، ۱۳۹۴: ۳۶). در تعریف دیگر تحول سازمان، فعالیت و تلاشی بلند مدت به منظور اصلاح و بهبود چشم‌انداز کنونی و آینده سازمان یا به عبارتی تحول یعنی حفظ و تقویت اصول و خطوط اساسی و نوآوری در شیوه‌ها و روش‌ها و کارکردها (بیک بیلندی و همکاران، ۱۴۰۲).

۲- تشریح مفهوم اساتید و مربیان: یکی از مهمترین سرمایه‌های راهبردی یک دانشگاه نظامی، سرمایه انسانی است که برای پرورش افسران توانمند، ناگزیر خود نیز باید از علم و دانش بالایی بهره‌مند باشند. در این میان، استاد و مربی، مهمترین رکن هر دانشگاه است که هویت آن را می‌سازد. تربیت نیروی انسانی مطلوب دانشگاه‌های نظامی تنها توسط اساتید و مربیان شایسته امکان‌پذیر است. لذا دارا بودن شایستگی‌ها، صلاحیت‌های مکتبی و توانمندی‌های تخصصی مربیان و اعضای هیأت علمی از اهمیت ویژه برخوردار است. این اعضا باید از کارکرد آموزشی مطلق خارج شده و به صورت تربیتی، آموزشی و پژوهشی به‌کار گرفته شوند. «آنچه که اساتید ما برای پیشرفت علم، وجهی همت خودشان باید قرار بدهند، اولاً «شجاعت علمی» در همه‌ی بخش‌هاست؛ هم در بخش‌های علوم انسانی، هم در بخش‌های علوم تجربی، هم در بخش‌های نزدیک به عمل و فناوری، و هم در بخش‌های علوم پایه. نظریه را دنبال کنند، تولید کنند، خلق کنند، ابداع کنند، نقد کنند؛ چشم‌بسته و تقلیدی نباید کار را دنبال کرد. مشکل ما در گذشته همیشه این بوده که در زمینه‌های مختلف - در همه‌ی زمینه‌های علمی - چشم‌بسته و تقلیدی نگاه کردیم که ببینیم غربی‌ها چه می‌گویند. درست است که غربی‌ها حداقل دو قرن، دو قرن و نیم از ما در حرکت علمی جلوتر بودند و به مناطق خیلی عجیب و باورنکردنی‌ای هم رسیدند؛ در این تردیدی نیست. ما هم عقب ماندیم؛ با همه افتخارات گذشته‌مان، به خاطر تنبلی‌ها و سوءسیاست‌ها؛

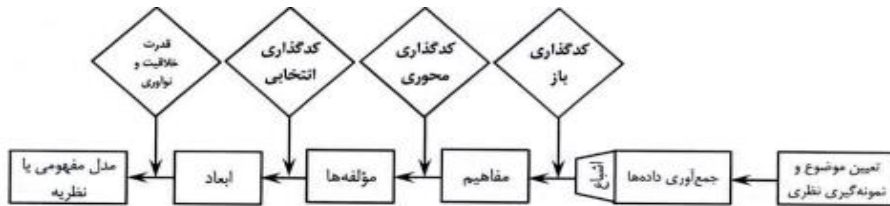
در این تردیدی نیست. اما من قبلاً هم گفته‌ام، ما از شاگردی کردن پیش کسی که بلد است، ننگمان نمی‌آید؛ ولی می‌گوییم نباید فکر کنیم که ما همیشه باید شاگرد بمانیم. معنای این نگاه تقلیدی، این است: ما همیشه باید شاگرد بمانیم. نوآوری لازم است. اعتماد به نفس شخصی و اعتماد به نفس ملی در اساتید ما، یک ضرورت است. اولاً، استاد ما شخصاً اعتماد به نفس داشته باشد و کار علمی بکند. به آن کار علمی‌اش تکیه بکند و افتخار کند. ثانیاً، اعتماد به نفس ملی داشته باشد. به قابلیت و توانایی‌های این ملت اعتماد داشته باشد. اگر این معنا در یک استاد وجود داشته باشد، این سرریز خواهد شد در محیط درس، در کلاس درس، در انتقال به دانشجو و تأثیر تربیتی خودش را خواهد گذاشت و ثالثاً پرکاری؛ ما یک مقداری از ناحیه‌ی کم‌کاری‌هایمان و تبلی‌هایمان - در بخش‌ها و سطوح مختلف - ضربه خوردیم. باید کار کرد و از کار نباید خسته شد. بنابراین نوآوری و ابتکار، شجاعت علمی، اعتماد به نفس شخصی و ملی و کار متراکم و انبوه، علاج کار پیشرفت علمی ماست. مخاطب این هم اساتید دانشگاه‌اند (مقام معظم رهبری، ۱۳/۰۷/۱۳۸۵).

دانشگاه‌های سازمانی از نظر ماهیت، ادامه سازمان‌های متبوعشان هستند. بنابراین اعضای هیئت علمی و مربیان نیز باید از خبرگان و نخبگان علمی آن سازمان باشند. خبرگان افرادی از مسئولان و کارشناسان ورزیده، آموخته و رده بالای سازمان بوده که از نظر مهارت‌ها و توانمندی‌ها در صحنه‌های میدانی و عملیاتی آب دیده شده و از لحاظ نگرش و نظر قابل استناد هستند. رویکرد جوان‌گرایی در تمامی سطوح سرمایه انسانی به خصوص در سطح فرماندهان، مدیران، اعضای هیئت علمی و مربیان به عنوان یک خط‌مشی اساسی مورد توجه قرار دارد. بزرگترین حماسه انقلاب اسلامی و دفاع مقدس را جوانان خلاق به وجود آورده‌اند. در حالی که پس از جنگ متاسفانه این رویکرد موفق برای حل سایر مشکلات و مسائل پیش‌روی انقلاب اسلامی مدل‌سازی نشده و با کم‌توجهی به کشف و شکوفایی استعدادها، جوانان، مجموعه‌ها از این توان عظیم محروم شدند. این در حالی است که مقام معظم رهبری^(مدظله العالی) به اهمیت جوان‌گرایی و ایجاد زمینه رشد جوانان مستعد، تأکیدهای مکرری داشته‌اند. ایشان در مورد به‌کارگیری اساتید جوان در دانشگاه‌ها نیز می‌فرمایند: «البته عقیده من این است که باید به اساتید جوان میدان بدهید. بخش بسیار عمده‌ای از ظرفیت و استعداد استادی ما مربوط به این جوان‌هاست؛ جوان‌هایی که در همین چند سال تحصیل کرده‌اند. بعضی خارج هم رفته‌اند و استفاده کرده‌اند، بعضی هم در دانشگاه‌ها و یا پژوهشگاه‌های ما کار کرده‌اند. امروز ما اساتید جوان و بسیار با استعداد و بسیار خوش‌آینده، فراوان داریم. باید از

تجربه و عمق اساتید کارگشته و مجرب و کهن و قدیمی حداکثر استفاده را کرد؛ میدان را هم برای این جوان‌ها باز کرد تا بیایند و شناگری و رشد کنند. اینها علاوه بر این که فایده می‌بخشند، رشد هم می‌کنند. نکته‌ی مهمی در مورد جوانی وجود دارد که من بارها آن را تکرار کرده‌ام. مهمترین نکته‌ی جوانی، حوصله است. این را ما پیرها خوب می‌فهمیم؛ جوان‌ها خودشان درست ملتفت نمی‌شوند. انسان وقتی گذشتِ زمان و گذشتِ عمر را تجربه کرد، گاهی استعداد هم دارد، میل هم دارد، کوشش هم دارد؛ اما حوصله ندارد. ابزار حوصله، مهمترین بستر برای جوان است. جوان حوصله دارد، دنبال کار می‌رود و تا گاو و ماهی مسأله را می‌کاود؛ برای این که به نتیجه‌ی برسد. از این حوصله‌ی جوانی که به او روح کنکاش و کنجکاو و پیگیری و ژرف‌کاو می‌دهد، باید حداکثر استفاده را کرد. به این جوان‌ها باید میدان داد (مقام معظم رهبری، ۱۳۸۳/۱۰/۱۷).

بنابراین جوانگرایی باید به یک رویه همیشگی تبدیل شود. جایگزینی نیروهای جوان مخصوصاً در دوره حاضر به اقتضای نیازهای انقلاب اسلامی امری اجتناب‌ناپذیر است و در این رابطه، باید از برخی ملاحظات غیرضروری خودداری نمود. لازم است و فرماندهان، مدیران، اعضای هیئت علمی و مربیان برای بهینه‌شدن این جایگزینی ناگزیر، به موضوع جانشین‌پروری توجه جدی نمایند. باید به استعداد آنان اعتماد نمود و این باور غلط را کنار گذاشت که، «جوانان کشور در انقلابی‌گری و توجه به ارزش‌ها و توان دفاع از انقلاب اسلامی ضعیفند». هرچند آنها توفیق حضور در عرصه‌های دفاع مقدس را به عنوان یک دوران طلایی و منحصر به فرد نداشته‌اند، ولی تجربیات سال‌های اخیر نشان داده است که تربیت‌شدگان نظام ولایی و انقلاب اسلامی از نسل قبل پرتوان‌تر و محکم‌تر هستند و بیانات و تدابیر بسیار زیادی در این خصوص از مقام معظم رهبری^(مدظله‌العالی) وجود دارد که نشان دهنده راهبردی بودن رویکرد جوان‌گرایی به ویژه در سپاه است. در کنار رویکرد جوانگرایی ادامه ارتباط مفید و هدفمند اساتید، فرماندهان و خبرگان بازنشسته مانع گسست و از دست رفتن روحیات انقلابی و تثبیت تعهدهای پاسداری پس از خدمت پاسداری می‌شود. از طرفی در شاغلان نیز امید به آینده و ایجاد انگیزه برای بروز توانایی‌های علمی، پژوهشی و مدیریتی در دوران انتهای خدمت به وجود می‌آید. همکاری این افراد در امر آموزش و پژوهش، نقش موثر دارد و انتقال تجربیات و دانش آنان به باروری دانشگاه کمک شایانی خواهد کرد (دبیرخانه تحول علمی دانشگاه جامع امام حسین^(ع)، ۱۳۹۴).

- ویژگی‌های اساتید و مربیان براساس اهداف کلی نظام تربیت و آموزش یک سازمان نظامی:
- ویژگی‌های اساتید و مربیان بر اساس اهداف کلی نظام تربیت و آموزش در بخش کلیات شیوه‌نامه مربیان که از مبانی و مستندات شیوه نامه محسوب می‌شود:
- ۱- از لحاظ اعتقادی (مومن، دارای بصیرت دینی، مطیع ولایت مطلقه فقیه، تکلیف‌گرا)؛
 - ۲- از لحاظ روحیه جهادی و عاشورایی (سخت‌کوش، برخوردار از روحیه تکلیف محوری، ایثار و شهادت‌طلبی، ظلم‌ستیزی، دفاع از حق، شجاع و خطرپذیر)؛
 - ۳- از لحاظ دفاعی (سخت و نرم) و امنیتی (برخوردار از مهارت‌های دفاعی سخت و نرم و امنیتی برای ایفای نقش در اجرای ماموریت‌های محوله)؛
 - ۴- از لحاظ اخلاقی و رفتاری (الگو در صفات و فضایل اخلاقی و مبرا از آلودگی‌ها و رذایل نفسانی، قانون‌گرا، متعهد به حقوق دیگران و دارای قدرت تاثیرگذاری مثبت بر دیگران)؛
 - ۵- از لحاظ روحی، روانی و فکری (اهل فکر و اندیشه، دارای روحیه تحولی و نوشون‌دگی، خلاق، با ثبات در رفتار، منطقی دارای روحیه نشاط، امید و مثبت‌نگری واقع‌بینانه، نقاد و نقدپذیر)؛
 - ۶- از لحاظ علمی و تخصصی (کارآمد، آگاه به دانش‌های نوین در حوزه‌های دفاعی، توانمند در مقابله با تهدیدات و دارای تخصص و مهارت لازم در تحقق رسالت سازمان)؛
 - ۷- از لحاظ جسمی (ورزیده و چالاک، قوی و سالم، دارای استقامت و قدرت‌بدنی و آمادگی دفاعی متناسب با ماموریت‌های مربوطه). (برگرفته از طرح جامع دانشگاه مذکور).
- در آخر با نظر به استفاده از روش داده بنیاد مد مفهومی به کار برده شده در این پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

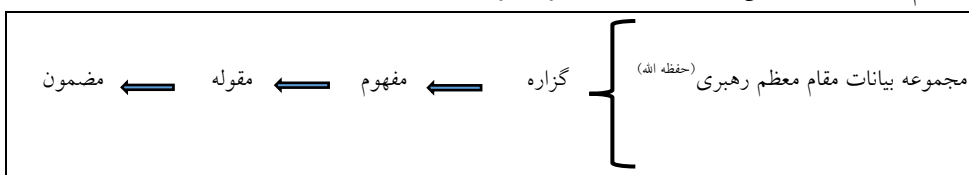


مدل مفهومی پژوهش بر اساس نظریه داده بنیاد

روش‌شناسی تحقیق

نوع تحقیق کاربردی است. چون الگوی پژوهش مورد کاربرد در نیروهای مسلح بوده، بنابراین کاربردی می‌باشد و روش تحقیق این پژوهش با رویکرد ترکیبی (کیفی-کمی) است و از آنجایی که

این تحقیق در پی ترسیم الگوی تحولی تربیت و آموزش در بعد اساتید و مربیان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح براساس منویات فرمانده معظم کل قوا^(مدظله العالی) می‌باشد؛ بنابراین از روش داده بنیاد با نرم افزار Maxqda و روش پیمایشی با ابزار پرسشنامه و با نرم‌افزار Spss و Excel و Pls مورد تحلیل قرار گرفت. برای گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای با استفاده از بیانات امام-خامنه‌ای^(مدظله العالی) در سایت ایشان بهره گرفته شد و با نرم‌افزار کیفی مکس کیودا در سه سطح مفهوم، مقوله و مضامین مورد دسته بندی قرار گرفت.



جامعه آماری بیانات مقام معظم رهبری^(مدظله العالی) و نمونه آماری این تحقیق بیانات فرماندهی معظم کل قوا^(مدظله العالی) در مورد حوزه‌های تحول‌پذیر اساتید و مربیان در دانشگاه افسری امام حسین^(ع) از سال ۱۳۶۳ تا کنون می‌باشد. جامعه نمونه تحقیق در خصوص پرسشنامه به صورت هدفمند و تمام شمار از بین خبرگان و متخصصان مرتبط اثرگذار در حوزه تربیت و آموزش که دارای ویژگی‌های آشنایی مناسب با منظومه فکری مقام معظم رهبری^(مدظله العالی) در این حوزه و دارای سابقه‌ی مؤثر خدمت در سطوح راهبردی و عملیاتی در این موضوع و نیز دارای آثار و سوابق علمی و پژوهشی مؤثر در حوزه تحقیق را دارند، استفاده گردید.

جدول ۱: چگونگی انتخاب تعداد جامعه نمونه

ردیف	جامعه نمونه	تعداد	جایگاه	مدرک تحصیلی
۱	فرماندهان و معاونین آموزشی	14	۱۸ و ۱۹	دکتر و ارشد
۲	مدیران آموزشی و پژوهشی	18	۱۸ و ۱۷	
۳	اعضای هیات علمی	8	-	

تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق

جهت تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق، پس از تعیین جامعه نمونه، نمونه‌گیری به شیوه هدفمند و اطلاعات گردآوری شده به شرح ذیل طی ۴ مرحله کدگذاری مورد تجزیه و تحلیل کیفی تحلیل محتوا قرار گرفت: مفهوم‌برداری از داده‌ها (به دو صورت عینی و مفهومی) از طریق تبدیل متون انتخابی از بیانات مقام معظم رهبری^(مدظله العالی) به گزاره، گزاره‌ها به مفهوم (کدگذاری باز)، مفاهیم به مقوله (کدگذاری محوری)، مقوله‌ها به مضامین (کدگذاری انتخابی) و در نهایت بعد از احصاء ابعاد، مولفه و

شاخص‌های کسب شده و روابط بین آنها، الگوی نهایی ترسیم و جهت تحلیل، بین ۴۰ نفر از اساتید، مدیران و خبرگان مرتبط توزیع و مورد بررسی قرار گرفت.

تحلیل و کدگذاری بیات مقام معظم رهبری^(مدظله العالی) در پنج حوزه تحولی تربیت و آموزش با استفاده از نرم افزار MAXQDA:

جدول ۲: تحلیل بیانات رهبری در بعد تحول بعد اساتید و مربیان

ردیف	تاریخ	گزاره (بیانات رهبری)	شاخص	مؤلفه	ابعاد
۱	۱۳۷۴/۰۸/۱۷	دانشگاه را دائم در حال تحول و پیشرفت بخواید و بدانید در هر وضعی - حتی پیشرفت - که هستید، باید به فکر پیشرفتی دیگر باشید. بدون این، رشد مطلوب پیدا نخواهد شد.	تحول و پیشرفت دائم	تحول خواهی	اساتید و مربیان
		دانشگاه را روزبه‌روز با ابتکارات پی‌درپی پیش ببرید.	ابتکارات پی‌درپی		
۳	۱۳۸۵/۰۹/۰۴	این جوانان را اندیشمند، فکور، عالم، محقق، پژوهشگر و دلیر در میدان علم و پژوهش بار بیاورید.	تربیت جامع دانشجویان	تربیت دینی	
۴	۱۳۹۸/۰۷/۲۱	آموزش عمیق، تربیت جامع، تخصص لازم در مدیران مجموعه، ضابطه‌گرایی. از جمله‌ی چیزهایی که بنده تأکید میکنم	تربیت جامع		
۵	۱۳۹۲/۰۳/۰۶	البته [این وظیفه تربیت اسلامی علاوه بر خود افراد] بر دوش مربیان و مدیران و مسئولان این دانشگاه است	نقش تربیتی مربیان		
۶	۱۳۹۶/۰۲/۲۰	آن کسانی که این مزرعه را آماده کرده‌اند، خودشان گاهی از محصولات این مزرعه به شگفت می‌آیند! مزرعه بابرکتی است و می‌تواند این‌جور نهال‌های بارآوری و پرباری را پرورش بدهد و به جامعه تقدیم کند.	نقش پرورش مربیان		
۷	۱۳۹۹/۰۷/۲۱	مطلب دیگر هم مسئله‌ی تربیت اخلاقی است. البته طبق گزارشهایی که اینجا دادید و گزارشهایی هم که من قبلاً داشتم از جاهای مختلف، کارهای خوبی در	نقش تربیت اخلاقی توسط مربیان		

		دانشگاه‌های ما از لحاظ گرایش‌های دینی و ایمانی و اعتقادی و اخلاقی انجام می‌گیرد؛ لکن من روی مسئله‌ی تربیت اخلاقی بیش از اینها اهتمام دارم؛		
تعهد و نقش	ارتباط فرهنگی	نباید ارتباط فرهنگی را با بورسیه‌های این دانشگاه و کسانی که به خارج می‌روند، قطع کرد.	۱۳۷۴/۰۸/۱۷	۸
	توجه به کیفیت به جای کمیت	کمیت را نسبت به کیفیت در درجه‌ی دوم اهمیت قرار دهید.		۹
	بالا بردن رتبه معنوی	وقتی برای کار به این جا می‌آیید، بدانید که در حال عبادت هستید.		۱۰
	بالا بردن رتبه علمی دانشجویان	نقش اساتید، نقش بسیار مهمی است. بالا بردن رتبه علمی این جوان‌ها و یاد دادن راه عالم شدن به اینها، خیلی مهم و با ارزش است.		۱۱
	کسب دانش	شما بدانید برادران عزیز سپاهی دانشمند، اینکه گفته‌اند «اگر دانش در ثریا هم باشد مردانی از فارس به آن دست پیدا می‌کنند»: شماها را گفته، یعنی شماها هستید. دانش را در اوج فلک به دست بیاورید.	۱۳۸۸/۰۱/۲۶	۱۲
اساتید انقلابی	یکی از نکات هم این است که اساتید مشغول در این دانشگاه، اساتید عمیقاً مؤمن به مسائل انقلاب، مؤمن به سپاه پاسداران انقلاب، روی این مسائل باید تمرکز کنند.	۱۳۹۸/۰۷/۲۱	۱۳	
نگاه به دانشگاه	عدم بگو مگو درباره هدف دانشگاه	در این محیط بحث کردن و بگو مگو درباره‌ی هدف این دانشگاه [امام حسین ^(ع)] جایز نیست.	۱۳۷۴/۰۸/۱۷	۱۴
اهداف و انتظارات	تربیت انسان- های خردمند	این دانشگاه تربیت چنین انسان‌هایی را تعهد کرده است: خردمند، شجاع، دانا و فروزان از شعله‌ی ایمان.	۱۳۷۵/۰۶/۱۴	۱۵
	عادت جوانان به ابتکار و ابداع	این جوان‌ها را به فکر کردن، به پیدا کردن راه‌های نو در زمینه‌های علمی، به ابتکار، به جرأت در گزینش راه‌های درست و ابداع نظرات صحیح، به این امور عادت بدهید.	۱۳۸۵/۰۹/۰۴	۱۶
	بالا بردن رتبه	نقش اساتید، نقش بسیار مهمی است. بالا بردن رتبه		۱۷

	علمی	علمی این جوان‌ها و یاد دادن راه عالم شدن به اینها، خیلی مهم و با ارزش است.	
	یاد دادن راه عالم شدن		
۱۸	آموزش عمیق، تربیت جامع، تخصص لازم در مدیران مجموعه، ضابطه‌گرایی. از جمله چیزهایی که بنده تأکید میکنم	۱۳۹۸/۰۷/۲۱	
۱۹	ارتباط عاطفی و برادرانه بین فرماندهان و مدیران و با دانشجویان	ارتباط عاطفی و برادرانه مجموعه	

The screenshot displays the MAXDicto software interface. At the top, there is a menu bar with options like Home, Import, Codes, Memos, Variables, Analysis, Mixed Methods, Visual Tools, Reports, Stats, and MAXDicto. Below the menu is a toolbar with various icons for document analysis, including MAXMaps, Code Matrix, Code Relations, Code Map, Document Map, Document Comparison Chart, Document Portrait, Codeline, and Word Cloud.

The main window shows a document titled "بیانات رهبری در دان افسری امام حسین ع (12 Paragraphs)". The document content includes a title "تحلیل مضمون بیانات فرمانده معظم کل قوا (مدظله العالی) در دانشگاه افسری امام حسین (ع)" and a subtitle "الف) اساتید و مربیان:". Below this is a table with columns: "مضمون سازمان دهنده", "مضمون پایه", "مضمون اولیه", "کد", "تاریخ", and "رتبه".

مضمون سازمان دهنده	مضمون پایه	مضمون اولیه	کد	تاریخ	رتبه
اساتید و مربیان	تعمول	پیشرفت دائم	As1	۱۷/۰۸/۱۳۹۴	۱
	تعمول	ابتکارات	As2		۲
	تعمول	تربیت	As3	۰۴/۰۹/۱۳۹۵	۳
	تعمول	تربیت	As4	۲۱/۰۷/۱۳۹۸	۴

At the bottom of the interface, there is a "Simple Coding Query (OR combination of codes)" section with a tree diagram showing relationships between codes (As1 to As19) and their associated concepts like "اساتید انقلابی", "تربیت انسانهای خردمند", "بالا بردن رتبه علمی دانشجویان", etc.

شکل ۱: تحلیل بیانات رهبری در بعد اساتید با نرم افزار مکس کیودا

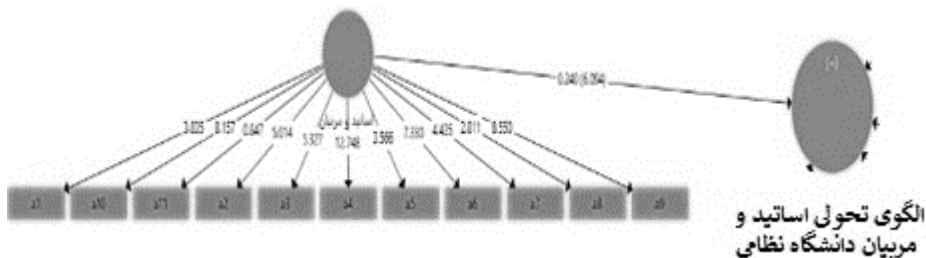
شکل ۲: خروجی سه مرحله کدگذاری بیانات رهبری در حوزه تحولی اساتید و مربیان در نرم افزار Maxqda
تایید الگوی تحولی تربیت و آموزش در بعد اساتید و مربیان براساس منویات فرمانده معظم کل قوا (مدظله العالی) توسط خبرگان:

جدول ۳: تایید ابعاد الگوی تحولی اساتید و مربیان در دانشگاه نظامی

ردیف	ابعاد الگوی تحولی اساتید و مربیان	میانگین	انحراف معیار	رتبه میانگین
۱	اثرگذاری بر تحول و تعالی دانشگاه نظامی	۴/۳۳	۰/۶۲۹	۳/۳۸
۲	باورپذیری الگو	۴/۰۸	۰/۶۷۸	۲/۷۵
۳	اصالت داده های الگو	۴/۰۳	۰/۷۲۸	۲/۰۶
۴	قابلیت تعمیم با واقعیت میدانی	۳/۸۸	۰/۳۹۶	۱/۸۱
مقدار آزمون مربع کای: ۷۸۴۹				
درجه آزادی: ۴				
سطح معناداری: ۰/۰۴۹				

یافته‌های جدول فوق حاکی از این است که در ابعاد الگوی تحولی بعد اساتید و مربیان دانشگاه نظامی براساس منویات فرمانده معظم کل قوا (مدظله العالی) بعد اثرگذاری بر تحول و تعالی دانشگاه نظامی بیشترین مقدار میانگین (۴/۳۳) و بعد قابلیت تعمیم با واقعیت میدانی دارای کمترین مقدار میانگین (۳/۸۸) و همچنین با توجه به آزمون فریدمن مقدار آزمون مربع کای (۷۸۴۹) و همچنین سطح معناداری (۰/۰۴۹) تفاوت بین رتبه ابعاد، معنادار می‌باشد. بنابراین در ابعاد الگوی تحولی دانشگاه نظامی بعد اثرگذاری بر تحول و تعالی دانشگاه نظامی (بارتبه میانگین ۳/۳۸) در رتبه اول و بعد قابلیت تعمیم با واقعیت میدانی (با رتبه میانگین ۱/۸۱) در رتبه آخر قرار دارد.

تایید ضریب مسیر شاخص‌های الگوی اساتید و مربیان:



شکل ۴: تایید ضریب مسیر شاخص‌های الگوی اساتید و مربیان

ابعاد	ضریب مسیر	انحراف معیار	آزمون T	سطح معناداری	نتیجه
اساتید و مربیان	۰/۲۴۰	۰/۰۳۷	۶/۴۱۶	۰/۰۰۰	تایید ارتباط

جدول ۴: ضریب مسیر ابعاد الگو

روش محاسبه روایی پرسشنامه مربوط به الگوی تحولی تربیت و آموزش در دانشگاه‌های نیروهای مسلح با مدل CVR:

براساس تعداد متخصصینی که سوالات پرسشنامه را ارزیابی کردند، شاخص CVR را از فرمول زیر محاسبه می‌کنیم:

$$CVR = \frac{n - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

حال شاخص CVR را محاسبه می‌کنیم. از ۱۰ نفر خبره در این حوزه می‌خواهیم درخصوص سوالات این پرسشنامه نظر بدهند و نتایج مورد تایید قرار گرفت. در این پژوهش، برای بررسی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ، یکی از مورد استفاده‌ترین ابزار سنجش پایایی است. آلفای کرونباخ بطور کلی با استفاده از یکی روابط زیر محاسبه می‌شود:

$$\alpha = \frac{k\bar{C}}{\bar{V} + (k-1)\bar{C}}$$

که در این روابط، k تعداد سوالات، S_i^p واریانس سؤال i ام، σ^p واریانس مجموع کلی سوالات، \bar{C} میانگین کواریانس بین سوالات، و \bar{V} واریانس میانگین سوالات هستند (برگرفته شده از آلن و بن، ۲۰۰۲: ۴۵).

در جدول زیر مقدار آلفای کرونباخ محاسبه شده برای پرسشنامه پژوهش به تفکیک مولفه‌ها آورده شده که نشان از تایید پایایی پرسشنامه دارد.

جدول ۵: آزمون آلفای کرونباخ

متغیر	تعداد	آماره آزمون
اساتید و مربیان	۱۱ سوال	۰/۸۱۹

– آمار استنباطی

برای بررسی میانگین امتیازهایی که نمونه آماری ما به هرکدام از شاخص‌ها داده‌اند از آزمون میانگین یک جامعه استفاده می‌کنیم. برای این منظور ابتدا باید نرمال بودن توزیع متغیرها (شاخص‌ها) را بسنجیم. این کار بوسیله آزمون کولموگروف – اسمیرنوف انجام می‌پذیرد.

جدول ۶: آزمون K_S

شاخص‌ها	اساتید و مربیان
تعداد کل	40
میانگین	۳.۳۸
انحراف معیار	۰.۴۶۹
مقدار Z	۰.۶۱۸
سطح معناداری	۰.۸۳۹

در جدول بالا سطح معناداری (sig) بیشتر از ۵ درصد (۰.۰۵) می‌باشد. در نتیجه فرض H_0 در مورد آن‌ها قبول می‌شود و عوامل دارای توزیع نرمال می‌باشد.

– بررسی ویژگی مورد انتظار اساتید و مربیان:

جدول ۷: شاخص‌های مربوط به ویژگی مورد انتظار بعد اساتید و مربیان

رتبه میانگین	انحراف معیار	میانگین	ویژگی های مورد انتظار اساتید و مربیان
۸.۴۵	۰.۶۹۴	۴.۰۸	چه میزان اساتید و مربیان مومن به مسائل انقلاب و سپاه می باشند؟
۷.۷۹	۰.۸۴۴	۳.۸۳	چه میزان اساتید و مربیان در جستجوی ارتباط برادرانه با دانشجویان دردانشگاه می باشند؟
۷.۴۷	۰.۶۸۷	۳.۸۰	چه میزان اساتید و مربیان در بالا بردن رتبه معنوی خود و دانشجویان موثر هستند؟
۷.۰۸	۰.۶۵۵	۳.۶۹	چه میزان اساتید و مربیان نقش تربیتی برای دانشجویان ایفا می کنند؟
۶.۵۴	۰.۹۰۵	۳.۴۸	چه میزان اساتید و مربیان در بالا بردن رتبه علمی دانشجویان موثر هستند؟
۶.۵۱	۰.۶۷۷	۳.۵۵	چه میزان اساتید و مربیان نسبت به تربیت دانشجویان خردمند و شجاع تلاش می کنند؟
۵.۷۶	۱.۰۰۰	۳.۲۳	چه میزان اساتید و مربیان در جستجو و کسب دانش می باشند؟
۵.۶۴	۰.۸۷۷	۳.۲۸	چه میزان اساتید و مربیان توجه به کیفیت به جای کمیت را مورد توجه قرار می دهند؟
۴.۰۶	۰.۹۲۱	۲.۸۵	چه میزان اساتید و مربیان در پرورش دانشجویان مبتکر و خلاق در دانشگاه تلاش می باشند؟
۴.۰۰	۰.۷۰۹	۲.۹۰	چه میزان اساتید و مربیان در جستجوی تحول و پیشرفت دائم در دانشگاه می باشند؟
۲.۶۹	۰.۵۹۹	۲.۵۰	چه میزان اساتید و مربیان در جستجوی ابتکارات پی درپی در دانشگاه می باشند؟
سطح معناداری: ۰.۰۰۰			مقدار آزمون مربع کای: ۱۴۳.۹۷۸
			درجه آزادی: ۱۰

یافته‌های جدول فوق گویای این مطلب است که در بعد ویژگی مورد انتظار اساتید و مربیان گویه «میزان اساتید و مربیان مومن به مسائل انقلاب و سپاه بودن» بیشترین مقدار میانگین (۴.۰۸) و گویه «اساتید و مربیان در جستجوی ابتکارات پی درپی در دانشگاه» دارای کمترین مقدار میانگین (۲.۵۰) و همچنین باتوجه به آزمون فریدمن مقدار آزمون مربع کای (۱۴۳.۹۷۸) و همچنین سطح معناداری

(۰.۰۰۰) تفاوت بین رتبه گویه‌های بعد ویژگی مورد انتظار اساتید و مربیان معنادار می‌باشد. بنابراین در گویه‌های بعد ویژگی مورد انتظار اساتید و مربیان گویه «چه میزان اساتید و مربیان مومن به مسائل انقلاب و سپاه می‌باشند؟» (بارتبه میانگین ۸.۴۵) در رتبه اول و گویه «چه میزان اساتید و مربیان در جستجوی ابتکارات پی‌درپی در دانشگاه می‌باشند؟» (بارتبه میانگین ۲.۵۰) در رتبه آخر قرار دارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها:

الف- نتیجه‌گیری:

برای پاسخ به سوال پژوهش، ضمن انجام مطالعات کتابخانه‌ای و فیش‌برداری از پایگاه حفظ آثار و نشر اندیشه‌های مقام معظم رهبری^(مدظله العالی)، و تحلیل بیانات معظم له بر اساس روش داده بنیاد و با استفاده از شیوه کدگذاری ابعاد، مولفه و شاخص‌های تحولی و روابط بین آن در یک دانشگاه نظامی در سطح نیروهای مسلح احصاء و نتایج فوق در بعد اساتید و مربیان مورد تحلیل واقع گردید. الگوی تحولی بعد اساتید و مربیان دانشگاه نظامی مورد مطالعه این پژوهش بر طبق نتایج تحقیق، شامل: ۱- تحول خواهی؛ ۲- تربیت دینی؛ ۳- تعهد و نقش؛ ۴- نگاه به دانشگاه و ۵- اهداف و انتظارات طبقه‌بندی و ۲۱ شاخص و روابط بین آنها به شرح زیر احصاء گردید:

الف) شاخص‌های احصایی زیر مجموعه مولفه تحول‌خواهی عبارتند از: تحول و پیشرفت دائم و ابتکارات پی‌درپی؛

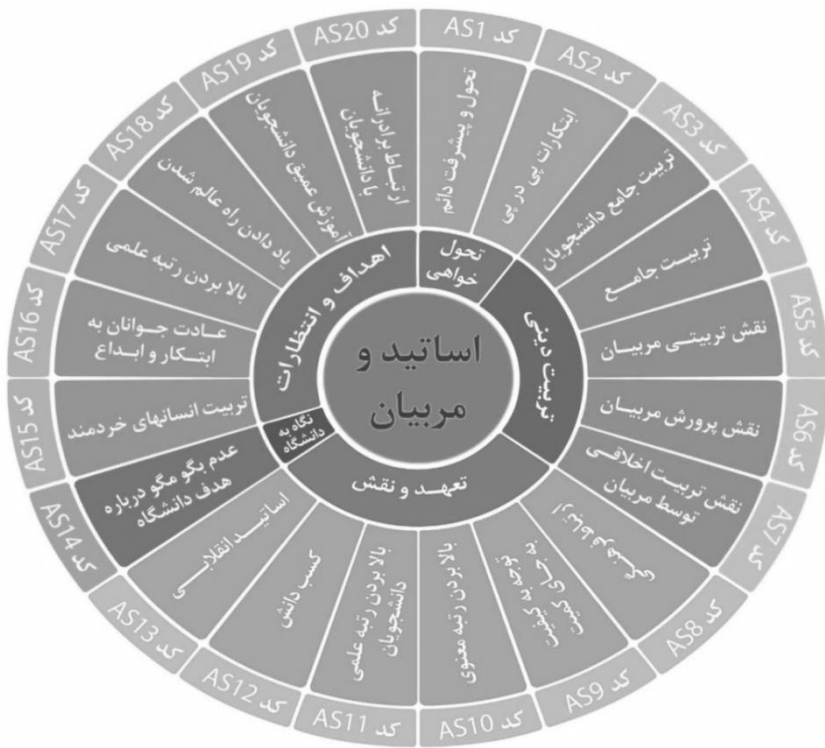
ب) شاخص‌های احصایی زیر مجموعه مولفه تربیت دینی عبارتند از: تربیت جامع دانشجویان، تربیت جامع؛ نقش تربیتی مربیان، نقش پرورش مربیان، نقش تربیت اخلاقی توسط مربیان؛

ج) شاخص‌های احصایی زیر مجموعه مولفه تعهد و نقش عبارتند از: ارتباط فرهنگی، توجه به کیفیت به جای کمیت، بالا بردن رتبه معنوی، بالا بردن رتبه علمی دانشجویان، کسب دانش، اساتید انقلابی؛

د) شاخص‌های احصایی زیر مجموعه مولفه نگاه به دانشگاه عبارتند از: عدم بگو مگو درباره هدف دانشگاه؛

ه) شاخص‌های احصایی زیرمجموعه مولفه اهداف و انتظارات عبارتند از: تربیت انسان‌های خردمند، عادت جوانان به ابتکار و ابداع، بالا بردن رتبه علمی، یاد دادن راه عالم‌شدن، آموزش عمیق دانشجویان، ارتباط برادرانه با دانشجویان.

در نهایت الگوی تحولی جامع در بعد اساتید و مربیان از بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در یک دانشگاه نظامی به شرح زیر ترسیم و طراحی گردید:



شکل ۵: الگوی تحولی تربیت و آموزش در بعد اساتید و مربیان براساس منویات فرمانده معظم کل قوا (مدظله العالی)

ب- پیشنهادها

- ۱- استفاده از الگوی احصایی جهت کلیه دانشگاه‌های نظامی نیروهای مسلح؛
- ۲- مطالعه سایر ابعاد تربیت و آموزش و تکمیل الگوی تحولی جهت پژوهش‌های آتی.

فهرست منابع:

- قرآن کریم، ترجمه آیت ا... مکارم شیرازی، (۱۳۸۸)، تهران، انتشارات جمهوری.
- امام خمینی^(ره)، روح الله (۱۳۶۸)، صحیفه نور، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی^(ره).
- امام خامنه‌ای^(مدظله العالی)، مجموعه بیانات، قابل دسترسی در: www.Khamenei.ir.

الف - منابع فارسی

- اسکندری، مجتبی (۱۳۹۴). الگوی طراحی و پیاده سازی تحول در نیروهای مسلح ج.ا. ایران، پروژه تحقیقاتی، تهران: مرکز تحقیقات راهبردی دفاعی؛
- اسکندری، مجتبی؛ ازگلی، محمد (۱۳۹۶). الگوی پیاده سازی تحول در سازمان‌های نظامی، نشریه راهبرد دفاعی، تابستان ۱۳۹۶، شماره ۵۸ از صفحات ۷۱ الی ۹۳؛
- آقامحمدی، داود (۱۳۸۸)، تدوین راهبردهای تربیتی - آموزشی دانشگاه‌های افسری نیروهای مسلح ج.ا. ایران، تهران: دانشگاه عالی دفاع ملی؛
- بیک‌بیلندی، علی‌اصغر، آزادی‌نژاد حسین، عسکری داود، اکبری‌آلاشتی مرتضی، پژوهان‌فر مرتضی (۱۴۰۲)، طراحی الگوی تحول و تعالی فرهنگ سازمانی در نیروهای مسلح از منظر امام خامنه‌ای، فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک، شماره ۹۲؛
- توفیقی، جعفر (۱۳۸۹)، بررسی رابطه نظام آموزش عالی و بنیه دفاعی کشور و ارائه راهبردهای لازم، تهران: مرکز تحقیقات راهبردی دفاعی؛
- دبیرخانه تحول و تعالی دانشگاه جامع امام حسین^(ع) (۱۳۹۴)، طرح راهبردی تحول علمی و تعالی، تهران: دانشگاه جامع امام حسین^(ع).
- دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۷۳)، «فرهنگ دهخدا» تهران، انتشارات و چاپ دانشگاه تهران، ج ۴؛
- سبحانی تبریزی، جعفر (۱۳۵۴)، «مریی نمونه: تفسیر سوره لقمان»، قم: دارالتبلیغ اسلامی؛
- شاهقلیان قهفرخی، رضا (۱۴۰۲)، طرح تحول دانشگاه افسری امام حسین^(ع) بر اساس منویات فرمانده معظم کل قوا، تهران: دانشگاه عالی دفاع ملی؛
- شعبانی، حسن (۱۳۹۰)، مهارت‌های آموزشی و پرورشی (روش‌ها و فنون تدریس)، تهران: انتشارات سمت؛
- فرنچ، وندال و سیسل. اچ‌بل، (۱۳۹۳)، مدیریت تحول در سازمان، ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد، تهران، انتشارات صفا؛
- گولد، جولیس و همکاران (۱۳۹۲)، فرهنگ علوم اجتماعی، گروه مترجمان، تهران: مازیار؛
- محمدعلی‌زاده اکبر و همکاران، (۱۳۹۳)، الگوی تحول در مراکز آموزشی و تربیتی نیروهای مسلح، تهران؛

- مصطفوی، حسن(۱۳۷۵)، «التحقیق فی کلمات القرآن الکریم» تهران، سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، ج ۴.
- مطهری، مرتضی(۱۳۷۸)، تعلیم و تربیت در اسلام، ج ۲۱، قم: صدرا؛
- معاونت طرح و برنامه و بودجه (۱۳۹۸)، طرح جامع تربیت دینی و انقلابی دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین؛
- موسوی سید عبدالرحیم، توحیدی ارسطو، فهیمی خامنه امیر(۱۳۹۵)، تبیین نقش مولفه آموزش و پژوهش در تدوین رهنامه هوانیروز در چنگ ناهمطراز، فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک، دوره ۱۴ شماره ۶۴؛
- نقیب‌زاده، میرعبدالحسین (۱۳۹۰). نگاهی به فلسفه آموزش و پرورش. تهران: کتابخانه طهوری؛
- هومن، علی حیدر (۱۳۹۲)، شناخت روش علمی در علوم رفتاری. تهران: سمت.
- Abtahi, S.H., & Torabiyani, M. (2010). Analysis of higher education goal achievement in twenty-year perspective by AHP method. Quarterly Journal of Research in Educational System, (8) (in Persian).