



Effective Educational Factors on a Professional Naval Force in the Field of Maritime Aviation

Hossein Khanzadi

Assistant Professor of Defense Sciences, Supreme National Defense University, Tehran, Iran
Email: patrioth500@gmail.com

Davood Fallahnejad

Ph.D. Student in Military Strategic Management, Supreme National Defense University, Tehran, Iran
Email: Dfallah550@gmail.com

Abstract

Enhancing the defensive capability of nations depends on improving the knowledge, skills, behaviors, and insights of the human capital within their armed forces. Systematic and targeted training and education serve as the fundamental foundation for this purpose. Guiding elements such as mission, vision, principles, objectives, and policies direct the development of these strategies within organizations. The present study aims to identify and elucidate the educational factors—strengths, weaknesses, opportunities, and threats—affecting a professional naval force operating in the field of advanced maritime missions. This applied research employed a descriptive methodology, and data were collected through both fieldwork and library/documentary sources. Following a content analysis of the collected studies, factors were adjusted, integrated, and refined through expert panels and the Delphi technique. Subsequently, a structured questionnaire was developed and administered to 15 experts in strategic affairs. Through iterative discussions and analysis, the study ultimately identified eight internal factors (strengths and weaknesses) and five external factors (opportunities and threats) relevant to advanced maritime missions.

Keywords: Professional Navy, Education, Instructors.



عوامل مؤثر بر آموزش یک نیروی دریایی حرفه‌ای در حوزه فرادهان

حسین خانزادی

استادیار علوم دفاعی، دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران

Email: patrioth500@gmail.com

داود فلاح‌نژاد

دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی نظامی، دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران

Email: Dfallah550@gmail.com

چکیده

ارتقای توان دفاعی کشورها در گرو ارتقای 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 است. هدف از این پژوهش، تبیین عوامل مؤثر بر آموزش یک نیروی دریایی حرفه‌ای در حوزه فرادهان است. پژوهش حاضر از نوع کاربردی و با روش توصیفی-تحلیلی انجام و در جمع‌آوری مطالب آن از دو روش میدانی (مصاحبه نیمه‌ساختاریافته) 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.

کلیدواژه‌ها: نیروی دریایی حرفه‌ای، آموزش، فرادهان

مقدمه

هرچقدر 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 به‌عنوان 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 به‌طور خاص به نیازهای این حوزه پاسخ دهد. در یگان‌های شناور اتکای فرماندهان برای انجام مأموریت، دانش و تجربه خود و کارکنان زیرمجموعه است 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 است. در چنین شرایطی آموزش‌های مناسب اعضا ضریب تحقق اهداف و انجام مأموریت را افزایش می‌دهد (سیاری و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۵۶). محتوای آموزشی در نیروی دریایی نه‌تنها 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 به‌کارگیری 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 هستند، می‌گردد. پژوهش فرارو به تبیین عوامل مؤثر بر آموزش یک نیروی دریایی حرفه‌ای در حوزه فرادهان می‌پردازد تا بتواند با به‌کارگیری 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 تعریف‌شده 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 است؛ 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 است. از این‌رو سؤال مرتبط با این پژوهش بدین‌گونه مطرح می‌شود که: عوامل مؤثر بر آموزشی یک نیروی دریایی حرفه‌ای در حوزه فرادهان چیست؟

۱. پیشینه پژوهش

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:

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 ناداجا به توسعه امر آموزش و ارتقای سطح آموزشی افسران رسته ناوبری ناداجا 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 معظم 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 بُعد، ۲۱ مؤلفه و ۱۰۲ شاخص ارائه گردیده است.

در رساله دکتری با عنوان «مؤلفه‌های مؤثر بر بهره‌وری آموزش عالی ارتش ج.ا.ایران و ارائه راهبردهای بهینه» که توسط سیدعبدالرحیم موسوی (۱۳۸۶) انجام شده است؛ محقق براساس نظر صاحب‌نظران 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 است. ایشان براساس 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.

در رساله دکتری با عنوان «راهبردهای تربیتی-آموزشی دانشگاه‌های افسری نیروهای 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 حبیب‌الله سیاری (۱۳۹۲) و گروهی از دانشجویان دوره هجده دانشگاه عالی دفاع ملی و با راهنمایی حبیب‌الله 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 هستند؛ 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.

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 برمی‌گیرد. 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 فرایندها» است.

یافته‌های مقاله «بررسی انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی معاونت آموزشی ناجا براساس 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. نتایج کلی این تحقیق از نظریه هرزبرگ که عوامل انگیزشی را منشأ 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 است.

۲. مفهوم‌شناسی

۱-۲. 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.

۲-۲. آموزش

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



۲-۳. 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.

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 هیئت علمی 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 بپردازند؛ توانمندی آن‌ها به هدر نرود و همه ظرفیت و توان خود را برای دستیابی به اهداف خود و سازمان به کار گیرند.

مشاهده وضع موجود و بررسی اسناد و مدارک، حاکی از آن است که دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی، در زمینه نگهداشت اعضای هیئت علمی خود، به‌طور کارآمد عمل نمی‌کنند و روبه‌روز شاهد نتایجی هستیم که می‌تواند حاصل اجرای خط‌مشی‌های غلط و معیوب یا نبود خط‌مشی‌های لازم در زمینه نگهداشت اعضای هیئت علمی 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 هیئت علمی، کاهش کیفیت عملکرد سیستم آموزش را در پی دارد.

بی‌انگیزگی اعضای هیئت علمی و فرادهان، حضور مؤثر و فعال آن‌ها را در محیط دانشگاهی و مراکز آموزشی تحت الشعاع 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 هیئت علمی؛
- ❖ ارائه نتایج آزمون، با تأخیر و کم‌دقت؛
- ❖ عملکرد ضعیف و بی‌انگیزگی اعضای هیئت علمی، موجب بی‌انگیزگی دانشجویان در مسیر تولید علم شده و گاهی موجب خروج این استعدادها از سازمان می‌شود؛
- ❖ تمایل اعضای هیئت علمی 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 هیئت‌علمی» 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 به‌عنوان یکی از عوامل تعیین‌کننده 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 (عماد زاده، 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). رابطه 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). از جمله 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 به‌کارگیری 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 باانگیزه، 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 پژوهش محور 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.

۳. روش‌شناسی پژوهش

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؛ از همین رو در این پژوهش از دو روش میدانی (مراجعه به خبرگان و صاحب‌نظران مرتبط با موضوع تحقیق، برقراری ارتباط مستقیم با آنان، استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته 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 فیش برداری 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 ...، همچنین شاخص‌های پراکندگی نظیر واریانس و انحراف معیار تجزیه و تحلیل کمی، این عوامل احصا گردید.

۴. تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

۴-۱. آمار توصیفی سؤالات جمعیت‌شناختی

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

جدول ۱: توزیع فراوانی مربوط به تحصیلات پاسخ‌دهندگان

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
فوق لیسانس	۰	۰
دانشجوی دکتری	۱	۷



تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
دکتر	۱۴	۹۳
جمع	۱۵	۱۰۰

جدول 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

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

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

جدول ۵: آمار توصیفی وضعیت عوامل داخلی

میان گین	انحراف معیار	درصد فراوانی پاسخ‌ها					گویه
		خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	
فرادهان							
۲/۶۰	۰/۵۰۷	۰	۰	۶۰	۴۰	۰	وجود اساتید، مربیان و افسران باتجربه و تحصیلات عالیه، علاقه‌مند به فعالیت‌های پژوهشی و تحقیقاتی در اکثر رشته‌های تحصیلی مراکز آموزشی پایه
۲/۲۰	۰/۴۱۴	۰	۰	۲۰	۸۰	۰	استفاده از اساتید وابسته با سابقه تدریس مناسب و تجربه عملیاتی بالا
۲/۶۷	۰/۶۱۷	۰	۰	۷۳	۲۰	۷	وجود فرماندهان با سابقه عملیاتی به‌عنوان فرادهان مراکز آموزشی به‌منظور انتقال تجارب میدانی



میان گین	انحراف معیار	درصد فراوانی پاسخ‌ها					گویه
		خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	
۱/۸۰	۰/۴۱۴	۰	۰	۰	۸۰	۲۰	امتیازات شاخص و تأثیرگذار برای ایجاد انگیزه در اساتید و فرادهان مراکز آموزشی
۲/۳۰	۰/۶۷۶	۰	۰	۳۳	۵۳	۱۳	چگونگی طی دوره‌های تربیت مربی، نحوه آموزش و انتقال تجربه توسط برخی از اساتید و مربیان
۱/۶۷	۰/۸۱۶	۰	۰	۶	۴۷	۴۷	برخورداری فرادهان از برنامه‌های رشد و توانمندسازی علمی اساتید و مربیان در مراکز آموزشی
۳/۰۷	۰/۴۵۸	۰	۱۳	۸۰	۷	۰	وابستگی به سایر کشورها در آموزش‌های پایه و خودکفایی در عمده آموزش‌های دریایی به‌واسطه 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

جدول ۶: آمار توصیفی وضعیت عوامل خارجی

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

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

دریانوردی یک دانش کاربردی است، بنابراین فرادهانی که آموزش می‌دهند، باید هر دو وجه دانش و تجربه را توأمًا 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 بخوانند 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 به واسطه وجود فرادهان متخصص و باتجربه وجود فرماندهان با سابقه عملیاتی به عنوان فرادهان مراکز آموزشی به منظور انتقال تجارب میدانی وجود اساتید، مربیان و افسران باتجربه و تحصیلات عالی، علاقه‌مند 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 به ترتیب 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 به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار دارند.

پیشنهادهای پژوهش

- ✓ مدیریت آموزش نیروی دریایی حرفه‌ای با نظام‌مندسازی فعالیت‌های علمی مدرسان دفاعی وابسته، انگیزه آن‌ها را برای فعالیت کیفی‌تر و پویاتر، توسعه دهد؛
- ✓ 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؛

✓ مدیریت آموزش با همکاری روابط بین‌الملل و عملیات نیروی دریایی حرفه‌ای، نسبت به فراهم‌سازی بستر مناسب برای تبادل فزادان با دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی داخلی و خارجی دریایی در قالب هم‌افزایی با مراکز علمی و دانشگاهی داخلی ارتقای دیپلماسی دفاعی با کشورهای دارای قدرت دریایی مطرح اقدام نمایند؛

✓ عوامل مؤثر بر آموزش یک نیروی دریایی حرفه‌ای در حوزه فراگیران؛

✓ عوامل مؤثر بر آموزش یک نیروی دریایی حرفه‌ای در حوزه متون و محتوای آموزشی؛

✓ عوامل مؤثر بر آموزش یک نیروی دریایی حرفه‌ای در حوزه نظامات و زیرساخت‌های آموزشی.



فهرست منابع

- آر دیوید فرد (۱۳۹۹)، «مدیریت استراتژیک»، ترجمه علی پارسایان و محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ سی و هشتم.
- آقا محمدی، داوود (۱۳۸۸)، «تدوین راهبرد آموزشی و پرورشی دانشگاه‌های 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 ندادجا» 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، محجوب؛ مطلبی، ابوطالب (۱۳۹۹) «تدوین راهبردهای ارتقای آموزش عالی در ارتش جمهوری اسلامی ایران».
- عسگریان، مصطفی؛ 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.

References

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