

آسیب‌شناسی آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان در سازمان‌های نظامی (مطالعه موردی ارتش جمهوری اسلامی ایران)

مهدی بصیری^{۱*}، جواد اسحاقی^۲، رضا جهانفر^۳

۱- استادیار، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا

۲- دکتری مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه آزاد اسلامی

۳- دکتری جامعه‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی

(دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۱/۰۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۲۰)

چکیده

آموزش از ارکان اساسی و حیاتی فعالیت‌های اجتماعی است و توسعه و پیشرفت در ابعاد مختلف وابسته به آموزش و متناسب با اهمیت قائل شده برای آن است. اما فقط پرداختن به آموزش بدون توجه به آسیب‌های موجود در فرایند آن قطعاً امری بیهوده است. این مقاله به منظور آسیب‌شناسی آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان سازمان‌های نظامی انجام و در پی این مساله است که آسیب‌ها و معضلاتی که منجر به بروز نقص در آموزش‌های نظامی در ابعاد مختلف بوده، کدام است؟. همچنین، این پژوهش از نوع کاربردی بوده و از نظر روش، توصیفی است و گردآوری داده‌های کیفی نیز به روش میدانی و کتابخانه‌ای با ابزار مصاحبه عمیق و بررسی اسناد و مدارک صورت گرفته است. شیوه نمونه‌گیری این پژوهش، نمونه‌گیری هدفمند (مبتنی برهدف) بوده و سعی گردید که طیف متنوعی از کارشناسان و ذینفعان دارای تجارب مرتبط با دوره‌های آموزشی استفاده گردد. برای افزایش اعتبار در بخش کیفی موثق بودن به کار رفت (به جای اعتبار و پایایی مطالعات کمی). برای موثق بودن، چهار استراتژی اعتبار (توصیف درست و بدون خطا)، قابلیت ثبات و اعتماد (بازبینی‌هایی برای کنترل متون)، قابلیت تأییدپذیری و قابلیت انتقال بکار گرفته شد. یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که مجموعه‌ای از آسیب‌ها در زمینه‌های مختلف متوجه دوره‌های ضمن خدمت در نهجا می‌باشد. در نهایت، آسیب‌های آموزش‌های ضمن خدمت در ابعاد عنصر فراده، عنصر فراگیر، عنصر محتوا و متون آموزشی، عنصر مدیریت آموزشی، عنصر فضای آموزشی، عنصر تجهیزات آموزشی و عنصر پشتیبانی آموزشی استخراج گردید.

واژه‌های کلیدی: آسیب‌شناسی، دوره‌های آموزشی، آموزش ضمن خدمت، آجا.

مقدمه

آموزش از ارکان اساسی و حیاتی فعالیت‌های اجتماعی است و توسعه و پیشرفت در ابعاد مختلف وابسته به آموزش و متناسب با اهمیت قائل شده برای آن است. اما فقط پرداختن به آموزش بدون توجه به نتایج حاصل از اثربخشی اهداف آن قطعاً امری بیهوده است (اسماعیلی، ۱۳۸۰).

آموزش ضمن خدمت به عنوان بخشی از برنامه‌های توسعه و تعالی کارکنان در سازمان‌های امروزه گسترش فراوانی یافته است هدف از تدوین برنامه‌های آموزشی در سازمان‌ها، به روز شدن و به هنگامی نیروها و کارکنان به عنوان مهمترین سرمایه‌های سازمان می‌باشد. توسعه منابع انسانی سازمانی باعث ارتقاء تولید کالا و خدمات و همچنین بهبود آن می‌شود، ولی به طور قطع می‌توان مهمترین خروجی برنامه‌های توسعه منابع انسانی در سازمان را ارتقاء بهره‌وری سازمانی دانست.

آموزش کارکنان فرایندی است برای سازگاری افراد با محیط متحول سازمانی و در نتیجه انطباق سازمان با محیط بیرونی. آموزش و بهسازی نیروی انسانی منجر به بینش و بصیرت عمیق‌تر، دانش و معرفت بالاتر و توانایی و مهارت بیشتر کارکنان در سازمان برای اجرای وظایف و مسئولیت‌های شغلی می‌شود و در نتیجه موجب نیل به هدف‌های سازمانی با کارایی و اثر بخشی بهتر و بیشتر می‌گردد. امروزه کمتر سازمانی قادر است بدون آموزش کارکنان خود توسعه یابد. به این ترتیب رشد و توسعه نیروی انسانی پایانی ندارد (دلآوری، ۱۳۹۰). در زمینه آسیب‌شناسی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کمتر از هر زمینه دیگری تحقیقات جامع انجام شده است. از طرف دیگر تنها از طریق ارزشیابی آموزشی است که می‌توان نقاط ضعف و معایب دوره‌های آموزشی را شناسایی کرد و در راستای بهبود آن‌ها گام برداشت (کاظمی و همکاران، ۱۳۸۸).

نیروهای نظامی اغلب کشورهای بزرگ امروز دریافته‌اند مهارت‌ها و توان علمی آن‌ها در مقایسه با سلاح‌ها سهم بیشتری را در کامیابی آن‌ها ایفا می‌کند و اگر نتوانند سطح علمی و تخصصی نیروهای انسانی در سازمان‌ها را بالا ببرند قطعاً در مقابل تهدیدها آسیب پذیر خواهند بود.

پیچیدگی جنگ‌های آینده و نقش تعیین‌کننده دانش و آموزش نیروی انسانی در سرنوشت این جنگ‌ها، طراحان نظامی کشورهای مختلف را بر آن داشته است تا به فراخور راهبرد نظامی خود، تحقیقات گسترده و دامنه‌داری را در حوزه آموزش نیروهای خود انجام داده و اقدام به باز طراحی یا رفع آسیب‌های نظام آموزشی خود بپردازند. اغلب کشورهای پیشرفته جهان، دارای چنین طرح‌هایی می‌باشند و پژوهش در این زمینه را در اولویت تحقیق‌های خود قرار داده‌اند. در آینده عملیات‌های نظامی در موقعیتی قرار خواهند گرفت که از قدرت فکر برای درک بهتر و استفاده از اطلاعات، سازگاری، تصمیم‌گیری و یادگیری سریع در عمل، بهره خواهند برد. برای نیروهای نظامی قدرتمند تنها داشتن قدرت آتش، حساسه‌ها و پهناهای باند بالاتر کافی نخواهد بود. اگر آن‌ها خواهان داشتن یک مزیت عملیاتی در مقابل هر نوع دشمنی و تحت هر شرایطی باشند، باید قادر به ایجاد یک نظام آموزشی دانش محور با توانایی تربیت افراد متکی به نفس باشند. نیاز مبرم جهت بدست آوردن این برتری در جنگ، نشان دهنده نیاز روز افزون به آموزش برای تقویت توانایی‌های نظامی می‌باشد که با خرد رزم همراه هستند.

درواقع سؤالاتی از این قبیل مطرح می‌شود که آیا هر نوع آموزشی با هر روشی و در هر زمانی و برای هر کسی در سازمان کارساز است؟ آیا نتیجه‌ای که از آموزش حاصل می‌شود ارزش صرف منابع ارزشمند سازمانی را دارد؟ آیا اجرای دوره‌های آموزشی متناسب با نیاز کارکنان بوده است. مدیران و دست‌اندرکاران آموزش همواره با این پرسش مواجه بوده‌اند که آسیب‌های دوره‌های آموزشی ضمن خدمت کارکنان در سازمان‌ها کدام موارد می‌باشد؟ راه کارهای کاهش و یا رفع این نوع از آسیب‌ها چیست؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش آموزش

آموزش به فرآیند انتقال معلومات، نگرش‌ها و مهارت‌ها از فرد یا گروهی به فرد یا گروه دیگر برای ایجاد تغییرات در ساختارهای شناختی، نگرشی و مهارتی آن‌ها گفته می‌شود (صدری، ۱۳۸۳). آموزش عبارت از هرگونه فعالیت یا تدبیر از پیش‌طرح ریزی شده با هدف ایجاد یادگیری در یادگیرندگان است (سیف، ۱۳۷۵). آموزش عبارت است از اکتساب مهارت‌ها، دانش و نگرش‌هایی که افراد را برای نیل به اهداف معین فردی و سازمانی خود در حال و آینده توانا می‌سازد (بامبروگ، ۱۹۹۸).

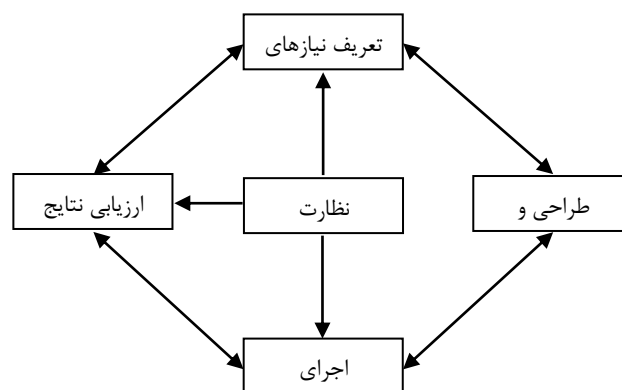
فرآیند برنامه‌ریزی آموزشی

برنامه‌ریزی آموزشی از یک سو عبارت از فرآیند اتخاذ مجموعه‌ای از تصمیمات برای انجام اقدامات مربوط به امور آموزشی به منظور فراهم ساختن فرصت‌های یادگیری هر چه بیشتر گروه‌های فراگیر است و از سوی دیگر تربیت نیروی انسانی برای توسعه همه جانبه سازمان و کشور می‌باشد (سلطانی، ۱۳۸۰).

دانشمندان علوم تربیتی در عرصه نظری و آموزشکاران در عرصه عملی، الگوهای آموزشی را بسته به نیازهای معرفت‌شناسانه و اجرایی خود به شکل‌های متفاوتی تبیین کرده و به کار می‌برند. سازه‌های بهم‌پیوسته در این الگوها معمولاً ترتیبات نظام‌های آموزشی را در سه مرحله به تصویر می‌کشند. الف) مرحله سنجش نیازها؛ ب) مرحله اجرا؛ و ج) مرحله ارزشیابی.

در استانداردهای ایزو که مبنای آن اصول مدیریت کیفیت فراگیر است بر اهمیت مدیریت منابع انسانی و نیاز به آموزش مناسب تأکید می‌گردد. نقش این استاندارد فراهم آوردن راهنمایی جهت یاری رساندن به سازمان‌ها در شناسایی و تحلیل نیازهای آموزشی، طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی، اجرای آموزش، ارزشیابی نتایج آموزش و نظارت و بهبود فرآیند آموزش به منظور دستیابی به اهداف سازمان می‌باشد.

این مدل دارای مراحل به شرح الف) تعیین نیازهای آموزشی؛ ب) طراحی و برنامه‌ریزی آموزش؛ ج) اجرای آموزش؛ و د) ارزشیابی نتایج آموزش می‌باشد. در این مدل خروجی هر مرحله، ورودی مرحله بعدی محسوب می‌گردد که فرآیند آن به صورت چرخه آموزش در شکل زیر ترسیم شده است.



شکل ۱: فرآیند سیستمی آموزش

طراحی و تدوین آموزش

پس از مشخص شدن نیازهای آموزشی از طریق تجزیه و تحلیل شغل، فرد، سازمان و محیط، بایستی طراحی دوره انجام گیرد. فرآیند طراحی دوره شامل مراحل ۱) تعیین اهداف آموزش؛ ۲) مشخص نمودن موضوع و محتوای آموزش؛ ۳)

انتخاب روش آموزشی مناسب؛ ۴) تعیین روش و نحوه ارزیابی؛ ۵) نحوه تعیین و انتخاب آموزش گیرندگان؛ ۶) تعیین مکان، زمان و مدت آموزش؛ و ۷) تعیین امکانات آموزشی و کمک آموزشی مورد نیاز می‌باشد.

توسعه آموزش

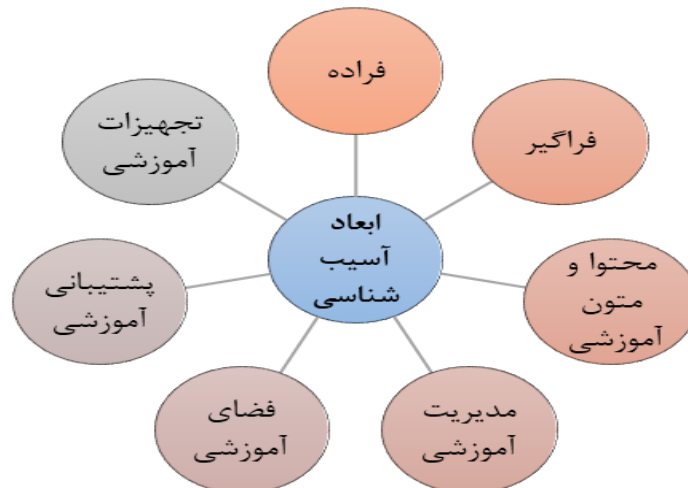
پس از طراحی دوره‌های آموزشی فرآیند توسعه آموزش قرار دارد. یعنی در این مرحله منابع و عوامل مختلفی که جهت پیاده‌سازی آموزش برنامه‌ریزی شده لازم است؛ تدارک دیده می‌شود. فرآیند توسعه آموزش شامل مراحل بررسی و تصویب طرح‌های آموزشی؛ بررسی، انتخاب و تهیه امکانات آموزشی و کمک آموزشی مورد نیاز؛ اجرای آزمایشی دوره به-منظور بررسی و تأیید اعتبار آن و انجام اصلاحات در صورت نیاز؛ تصویب بودجه لازم؛ انتخاب آموزش گیرندگان، معلمان، محل و تاریخ شروع و پایان دوره؛ و تصمیم‌گیری جهت اجرای دوره زیر می‌باشد.

اجرای آموزش

در مرحله اجرا باید کلیه تمهیدات، مقدمات و تجهیزات لازم و ضروری برای برگزاری دوره‌های آموزشی به‌طور همه‌جانبه مهیا و فراهم گردند. یکی از مهمترین مراحل آموزش، اجرای آن است. فرآیند اجرای دوره‌های آموزشی شامل مراحل حمایت مدیریت عالی سازمان از برگزاری دوره و اختصاص بودجه مناسب؛ تهیه و تدارک کلیه وسایل آموزشی و کمک آموزشی مورد نیاز؛ اعلام برنامه آموزشی و آگاه نمودن کارآموزان و مدرسان از اهداف و ویژگی‌های دوره؛ پیگیری اجرای تصمیمات؛ هدایت و اجرای کامل دوره در شرایط عملیاتی و نظارت و ارزیابی مستمر دوره در هنگام اجرا و ارائه بازخورد است.

ارزشیابی دوره‌های آموزشی

پس از آنکه آموزش انجام شد طبیعی است که سازمان کوشش فراوانی را صرف تعیین چگونگی اثربخشی وصول به هدف‌های آموزش بنماید. لذا آخرین مرحله برنامه‌ریزی آموزشی، تهیه طرح ارزشیابی است. در فرهنگ لغت معین ارزشیابی عمل یافتن ارزش و بهای هر چیز، سنجش و بررسی حدود هر چیز و برآورده کردن ارزش آن تعریف شده است. اولین تعریف رسمی ارزشیابی به نام رالف تایلر ثبت شده است. وی ارزشیابی را وسیله‌ای جهت تعیین میزان موفقیت برنامه در رسیدن به اهداف آموزشی مطلوب و مورد نظر می‌داند (ارزشیابی دروس ریاضی و هندسه نظام جدید). بولمتیس و داتوین ارزشیابی را به‌عنوان فرآیند نظام‌مند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها به‌منظور تعیین اینکه آیا و تا چه حد اهداف تحقق یافته‌اند، تعریف کرده‌اند (اسماعیلی ۱۳۸۰). به‌طور کلی ارزشیابی آموزش جزء جدایی‌ناپذیر فرآیند آموزش به‌شمار می‌رود و قرار دادن آن به‌عنوان بخشی از فرآیند آموزش، نشان‌دهنده مهارت در طراحی یک برنامه آموزشی به‌شمار می‌رود (الگوی انتقالی در ارزشیابی اثربخشی آموزش کارکنان).



شکل ۲: مدل مفهومی تحقیق

پیشینه پژوهش

آذری (۱۳۸۵) در تحقیقی با عنوان بررسی علل بی‌علاقه‌گی درجه‌داران کادر نزاها به فراگیری آموزش‌های نظامی به بررسی وضعیت آموزش نظامی در بین این بخش از کارکنان آجا پرداخته است. نتایج بررسی وی نشان داد اکثریت قریب به اتفاق جامعه پژوهش‌خوانندگان بدون آگاهی و اطلاع دقیق از محرومیت‌ها و امکانات شغل نظامی‌گری، صرفاً با علاقه شخصی متکی به دید ظاهری وضعیت نظامیان به استخدام ارتش درآمده و دوران کوتاهی از خدمت خود را با توجه به امکانات رفاهی ظاهری و سطحی نسبتاً جزئی که در اختیار داشتند گذرانیده‌اند و در نتیجه این قبیل درجه‌داران در برخورد با مشکلات دچار سرخوردگی خدمتی گردیده و به انجام وظیفه و اجرای ماموریت‌های سازمانی بی‌تفاوت و بی‌علاقه و حتی دل‌زده شده‌اند. لذا فرضیه‌های مهم که عدم اطلاع کافی درجه‌داران از شغل نظامی‌گری به هنگام استخدام باعث بی‌علاقه‌گی آنان به فراگیری آموزش نظامی می‌شود به اثبات رسیده است.

ترابی و طالاری (۱۳۹۰) به آسیب‌شناسی وضعیت معیار پرورش منابع انسانی در بانک توسعه صادرات ایران بر اساس مدل تعالی منابع انسانی پرداخته‌اند که به روش توصیفی پیمایشی در بین مدیران و معاونان و سرپرستان واحدهای مختلف بانک توسعه صادرات ایران با حجم نمونه ۶۰ نفر و به روش سرشماری کامل انجام شده است و براساس نتایج مشخص شده است که گرچه در زمینه جذب و استخدام نیروی توانمند و درونداد بخوبی عمل کرده است اما در زمینه توانمندسازی و آموزش ضمن خدمت چندان خوب عمل نکرده است.

ابطحی و سامع (۱۳۹۰) در مقاله‌ای به بررسی فعالیت‌های اداره آموزش شهرداری اصفهان پرداخته‌اند. اداره آموزش شهرداری اصفهان در راستای توسعه و تقویت آموزش در مجموعه شهرداری و برای رشد و تربیت و بهسازی کارکنان آن فعالیت‌های مفیدی انجام داده است. در این مقاله مواردی که به دنبال تجربیات چندین ساله در این بخش به دست آمده و به عنوان علت اصلی ناکارآمدی آموزش‌های سازمانی تشخیص داده است، بیان می‌شود و در هر مورد مختصری از سیاست‌ها و راه‌کارهایی که از سوی مدیریت آموزش شهرداری اصفهان به کار گرفته شده و توانسته تجربه مثبتی در کارآمد نمودن آموزش‌های سازمانی باشد، تشریح داده شده است. مواردی که هنوز در مورد آن‌ها راه مناسبی برای ایجاد کارآمدی آموزش‌های سازمانی پیدا نشده به عنوان تجربه‌های منفی یاد شده است.

مدیریت آموزش شهرداری اصفهان، برای شرکت مدیران در دوره‌های آموزشی اقدام به برنامه‌ریزی جهت برگزاری این دوره‌ها برای آنان در خارج از شهر اصفهان و معمولاً در محیط‌ها و فضاهای طبیعی نموده تا در ضمن دور کردن آنان از اشتغالات روزمره کاری و ایجاد تمرکز برای مدیران در دوره آموزشی، امکان تعامل و گردهمایی کلیه مدیران را نیز در

یک محل فراهم آورد تا از تجربه‌های مثبت حوزه کاری یکدیگر در آن موضوع آموزشی بهره‌مند گردند (بررسی تجربیات مثبت و منفی در خصوص کارآمدی آموزشهای سازمانی).

محمد علی زاده (۱۳۹۰) سازمان مبتنی بر فرآیندهای آموزش شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران، عواملی که سیستم و فرایند آموزش سازمان را مورد آسیب قرار می‌دهد به دو دسته آسیب‌های کلی و آسیب‌های اجرایی تقسیم می‌شوند که به این شرح می‌باشند.

روش شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر هدف کاربردی- توسعه ای و از نظر ماهیت و روش پیمایشی می‌باشد. روش تحقیق، توصیفی است و گردآوری داده‌های کیفی نیز از طریق مصاحبه و بررسی اسناد و مدارک و مشاهده صورت گرفت. جامعه آماری شامل کارشناسان نظامی که در امر آموزش تجربه خدمتی بالایی داشته و از خبرگان حاضر در ستاد آجا و ستاد نیروهای چهارگانه آجا و همچنین تعدادی از فرماندهان یگان‌های عمده که دارای مشاغل سرتیپی به بالا بوده و همچنین از فرماندهان مراکز فرهنگی و استادان این مراکز و دانشجویان دوره‌های طولی که در مقاطع عالی و مقدماتی مشغول تحصیل هستند، انتخاب شده است. با این توصیف، حجم جامعه آماری با ضرب در ضریبی، ۳۲۰ نفر می‌باشد. سنجش روایی ملاکی با استفاده از اجرای دو آزمون در دو زمان متفاوت انجام گرفته است و شیوه عمل بدین گونه است که در مرحله اول آزمون پرسشنامه ای حاوی ۷۰ سؤال مرکب از ۶۱ سؤال بسته و نه سؤال باز برای تعداد ده نفر از افراد صاحب نظر در جامعه نمونه ارسال گردیده و نظرات آنان دریافت بررسی و ثبت شده است. در این مرحله نقطه نظرات جامعه نمونه در زمینه اشکالات محتوایی و ادبیاتی، مبهم بودن و یا ایجاد شک در پرسش‌های مطرح مورد تصحیح قرار گرفته سپس با حفظ فاصله زمانی معین مجدداً آزمون دوم با ارسال پرسشنامه برای کل نمونه انتخابی و دریافت نظرات آنان انجام می‌گیرد. ضریب همبستگی بین آزمون مقدماتی آورده خواهد شد و آزمون انجام شده در مرحله دوم، مقدار روایی ملاکی را روشن می‌سازد. هرچه قدر این ضریب بزرگتر باشد دلالت بر روایی ملاکی بالای آزمون دارد.

یافته های پژوهش

عوامل نظام آموزشی آجا با وضعیت مناسب

در بخش قبل بر اساس آزمون میانگین‌های وضعیت عوامل نظام آموزشی آجا (طولی در کلیه حوزه و مقاطع) در کنار جدول توزیع فراوانی و نمودار دایره‌ای ذیل آن، عواملی که از نظر آماری دارای میانگین وضعیت بیشتر از حد متوسط هستند به عنوان عوامل با وضعیت مناسب شناخته شده و به عنوان آسیب مطرح نمی‌شوند؛ این عوامل در جدول زیر به ترتیب ارائه شده‌اند. با توجه به این جدول مشاهده می‌شود که پس از طرح تقسیم و استرس حاصل از آن که بر میزان یادگیری دانشجویان تأثیر بسیار بالایی دارد، توانایی انتقال مفاهیم از طرف اساتید، تخصص و تسلط اساتید بر مطالب درسی، برقراری عاطفی اساتید با فراگیران، توانایی اجرای کامل اساسنامه از طرف فرماندهان و نیز علاقه‌مندی اساتید به امر تدریس از جمله عواملی هستند که در بالاترین سطح مطلوبیت قرار دارند. با این وجود هیچ یک از این موارد در سطح عالی قرار نداشته و نیاز به ارتقا دارند.

جدول ۱: عوامل نظام آموزشی آجا با وضعیت مناسب

ردیف	عوامل آموزشی	میانگین
۱	نقش طرح تقسیم و استرس حاصل از آن، در میزان یادگیری دانشجویان چقدر است؟ (بر فراگیر مؤثر است)	۴۰۶
۲	تا چه حدی اساتید ما در آجا، توانایی انتقال مفاهیم به دانشجو را دارا می‌باشند؟	۳۹۲
۳	میزان تخصص و تسلط استاد بر مطالب درسی تا چه حدی می‌باشد؟	۳۷۶
۴	میزان برقراری عاطفی اساتید با فراگیران به چه اندازه می‌باشد؟	۳۶۷
۵	فرماندهان (مدیران آموزش) تا چه حدی توانایی اجرای کامل اساسنامه آموزشی را دارند؟	۳۶۷
۶	میزان علاقه مندی استادان به امر تدریس تا چه حدی می‌باشد؟	۳۶۴
۷	میزان آشنایی مدیران با شیوه‌های برنامه ریزی در مرکز تا چه اندازه ای می‌باشد؟	۳۶۰
۸	تا چه حدی آموزش‌های ارائه شده بر مبنای مأموریت‌های آجا می‌باشند؟	۳۵۹
۹	میزان استفاده از امکانات سمعی و بصری برای ارائه آموزش چقدر است؟	۳۵۶
۱۰	سطح علمی و مدرک تحصیلی استادان مورد استفاده چگونه می‌باشد؟	۳۵۴
۱۱	ارتباط بین اساتید و دانشجویان به چه میزانی می‌باشد؟	۳۵۳
۱۲	عملکرد مدیریت در بالا بردن اعتماد به نفس فرادهان چگونه می‌باشد؟	۳۵۰
۱۳	عملکرد مدیریت در بالا بردن اعتماد به نفس فراگیران چگونه می‌باشد؟	۳۴۹
۱۴	میزان پشتیبانی آموزش در تهیه مهمات آموزشی مورد نیاز تا چه حدی می‌باشد؟	۳۴۷
۱۵	آموزش‌های ارائه شده تا چه حدی کاربردی هستند؟	۳۴۲
۱۶	تجهیزات آموزشی تا چه حدی با محتوا و متون آموزشی متناسب هستند؟	۳۳۷
۱۷	مدیریت تا چه حدی توانسته توازن بین تعداد استاد و تعداد دانشجو را به طور متعادل برقرار کند؟	۳۳۶
۱۸	محتوا و متون آموزشی تا چه حدی جوابگوی نیاز آموزشی می‌باشد؟	۳۳۶
۱۹	میزان تحمل و بردباری فراگیران در طول دوره‌ها تا چه حدی می‌باشد؟	۳۳۳
۲۰	محتوا و متون آموزشی موجود تا چه حدی متناسب با نیاز فراگیران در آینده شغلی شان می‌باشد؟	۳۳۳
۲۱	نسبت تعداد فراگیران با تعداد کلاسهای موجود تا چه میزان رعایت شده است؟	۳۲۹
۲۲	به چه میزانی از تجربیات شغلی و تجربه پیشکسوتان در امر آموزش استفاده می‌شود؟	۳۲۶
۲۳	میزان آگاهی دانشجویان از رشته تحصیلی و آینده شغلی شان تا چه حدی است؟	۳۲۴
۲۴	آموزش‌های ارائه شده در رشد، نبوغ و خلاقیت دانشجویان به چه میزان می‌باشد؟	۳۲۲
۲۵	فراگیران به چه میزان با تجهیزات آموزشی و طریقه استفاده از آن آشنایی دارند؟	۳۲۰
۲۶	عملکرد مدیریت در فراهم نمودن شرکت اساتید در سمینارها و همایش‌های آموزشی چگونه می‌باشد؟	۳۱۹
۲۷	میزان سطح تحصیلی کارکنان اداری و پشتیبانی آموزش نسبت به فراگیران و اساتید به چه میزانی است؟	۳۱۸
۲۸	کیفیت پشتیبانی اداری مورد نیاز از مأموریت‌های آموزش به چه میزان می‌باشد؟	۳۱۷
۲۹	تناسب بین فضای آموزشی با محتوای آموزشی تا چه حدی رعایت شده است؟	۳۱۷
۳۰	کیفیت پشتیبانی نیروی انسانی مورد نیاز از مأموریت‌های آموزش به چه میزان می‌باشد؟	۳۱۷

عوامل نظام آموزشی آجا با وضعیت نامناسب

عواملی که در بخش دوم این فصل از نظر آماری دارای وضعیت نامناسبی در نظام آموزشی آجا هستند به عنوان آسیب شناخته شده و در جدول زیر به ترتیب ارائه شده‌اند؛ با توجه به این جدول مشاهده می‌شود که عوامل «دسترسی دانشجویان به اینترنت در جهت بالا بردن بهره‌وری آموزش، پروژه‌های تحقیقاتی و پژوهشی»، «سطح دریافتی حقوق و مزایای استادان»، «وضعیت معیشتی و رفاهی اساتید»، «سرانه آموزش در تأمین اهداف آموزش»، «میزان استفاده از کتابخانه‌ها در مراکز آموزشی» و نیز «میزان بهره‌مندی دانشجویان

از امکانات (تفریحی، فرهنگی، ورزشی، خدماتی و رفاهی و ...) مرکز» از جمله شدیدترین آسیب‌های نظام آموزشی آجا (طولی در کلیه حوزه و مقاطع) هستند.

جدول ۲: عوامل نظام آموزشی آجا با وضعیت نامناسب

ردیف	عوامل آموزشی	میانگین
۱	مدیریت تا چه حدی توانسته با اساتید رابطه غیر کاری ایجاد نماید؟	۳.۱۲
۲	میزان پشتیبانی آموزش در ایجاد میادین تیر استاندارد مورد نیاز تا چه حدی می‌باشد؟	۳.۰۹
۳	میزان حمایت از طرح‌های تحقیقاتی و پژوهشی تا چه حدی می‌باشد؟	۳.۰۷
۴	به چه میزان از نرم افزارهای رایانه ای در امر آموزش استفاده می‌شود؟	۳.۰۳
۵	مدیریت تا چه حدی توانسته با دانشجویان رابطه غیر کاری ایجاد نماید؟	۳.۰۳
۶	توانمندی مدیران در برآورد اعتبارات به چه میزان می‌باشد؟	۳.۰۳
۷	کلاسهای آموزشی به چه میزان از امکانات سرمایشی و گرمایشی برخوردار می‌باشند؟	۳.۰۲
۸	تناسب بین تعداد فراگیران با تجهیزات آموزشی موجود به چه میزان است؟	۳.۰۲
۹	کیفیت پشتیبانی خدماتی مورد نیاز از مأموریت‌های آموزش به چه میزان می‌باشد؟	۳.۰۱
۱۰	تا چه حدی از بازیها و شبیه سازها در امر آموزش استفاده می‌شود؟	۳.۰۰
۱۱	کیفیت پشتیبانی تجهیزات مورد نیاز جهت اجرای پشتیبانی از مأموریت‌های آموزش به چه میزان می‌باشد؟	۲.۹۸
۱۲	جهت اجرای آموزشهای صحرایی، میدانی و کارگاهی تا چه میزان فضاهای آموزشی استاندارد و جوابگوی نیازهای آموزشی می‌باشد؟	۲.۹۸
۱۳	تا چه حدی از سالن‌های کنفرانس جهت بهره‌وری بهتر آموزش استفاده می‌شود؟	۲.۹۶
۱۴	میزان علاقه مندی دانشجویان به فعالیتهای آموزشی و شرکت در طرح‌های پژوهشی چقدر می‌باشد؟	۲.۹۴
۱۵	مدیریت تا چه میزان در ایجاد رابطه بین مراکز آموزشی با سایر دانشگاهها و موسسات عالی موفق بوده است؟	۲.۸۸
۱۶	میادین تیر (سبک و سنگین) تا چه حدی استاندارد می‌باشد؟	۲.۸۵
۱۷	پژوهش محور بودن آموزشها تا چه حدی رعایت شده است؟	۲.۷۶
۱۸	اساتید به چه میزان به علوم روز از جمله کامپیوتر و زبان‌های خارجی مسلط هستند؟	۲.۷۰
۱۹	دانشجویان به چه میزان از امکانات (تفریحی، فرهنگی، ورزشی، خدماتی و رفاهی و ...) مرکز بهره‌مند هستند؟	۲.۶۲
۲۰	میزان استفاده از کتابخانه‌ها در مراکز آموزشی تا چه حدی است؟	۲.۵۴
۲۱	سرانه آموزش در تأمین اهداف آموزش به چه میزان است؟	۲.۴۴
۲۲	وضعیت معیشتی و رفاهی اساتید آجا چگونه می‌باشد؟	۲.۳۵
۲۳	میزان سطح دریافتی حقوق و مزایای استادان تا چه حدی می‌باشد؟	۲.۲۹
۲۴	میزان دسترسی دانشجویان به اینترنت در جهت بالا بردن بهره‌وری آموزش، پروژه‌های تحقیقاتی و پژوهشی چقدر است؟	۲.۲۱

وضعیت عوامل آموزشی به تفکیک عناصر اصلی آموزش

در این بخش بر اساس نتایج به دست آمده در بخش دوم، عوامل آموزشی ذیل هر عنصر آموزشی به تفکیک ارائه می‌شود. بنابراین آسیب‌های نظام آموزشی آجا (طولی در کلیه حوزه و مقاطع) ذیل هر عنصر مشخص می‌گردد. با توجه به این مباحث، به ترتیب برای هر عنصر بررسی‌های لازم ارائه می‌شود.

• عنصر فراده

ذیل این عنصر به ترتیب «سطح دریافتی حقوق و مزایای استادان»، «وضعیت معیشتی و رفاهی اساتید» و «میزان تسلط اساتید به علوم روز از جمله کامپیوتر و زبان‌های خارجی» آسیب‌های نظام آموزشی هستند و لازم است مورد توجه جدی قرار گیرند.

• **عنصر فراگیر**

ذیل این عنصر به ترتیب «میزان بهره‌مندی دانشجویان از امکانات (تفریحی، فرهنگی، ورزشی، خدماتی و رفاهی و ... مرکز»، «میزان علاقه‌مندی دانشجویان به فعالیت‌های آموزشی و شرکت در طرح‌های پژوهشی» آسیب‌های نظام آموزشی هستند و نیز عامل «طرح تقسیم و استرس حاصل از آن» به‌طور چشم‌گیری بر یادگیری فراگیران تأثیر می‌گذارد.

• **عنصر محتوا و متون آموزشی**

ذیل این عنصر تنها عامل پژوهش محوری آموزش‌ها به عنوان آسیب شناخته شده است.

• **عنصر مدیریت آموزشی**

ذیل این عنصر عوامل «میزان ارتباط بین مراکز آموزشی با سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات عالی»، «توانمندی مدیران در برآورد اعتبارات»، «میزان ارتباط غیرکاری مدیریت با دانشجویان» و «میزان ارتباط غیرکاری مدیریت با اساتید» به عنوان آسیب شناخته شده‌اند.

• **عنصر فضای آموزشی**

ذیل این عنصر میزان استفاده از کتابخانه‌ها در مراکز آموزشی»، «میزان استاندارد بودن میداین تیر (سبک و سنگین)»، «میزان استفاده از سالن‌های کنفرانس جهت بهره‌وری بهتر آموزش»، «میزان تناسب فضاهای آموزشی استاندارد با نیازهای آموزشی صحرائی، میدانی و کارگاهی»، و «میزان برخورداری کلاس‌های آموزشی از امکانات سرمایشی و گرمایشی» آسیب‌های نظام آموزشی هستند.

• **عنصر پشتیبانی آموزشی**

ذیل این عنصر عوامل «سرانه آموزش در تأمین اهداف آموزش»، «کیفیت پشتیبانی تجهیزات مورد نیاز جهت اجرای پشتیبانی از مأموریت‌های آموزش»، «کیفیت پشتیبانی خدماتی مورد نیاز از مأموریت‌های آموزش»، «میزان حمایت از طرح‌های تحقیقاتی و پژوهشی» و «میزان پشتیبانی آموزش در ایجاد میداین تیر استاندارد» آسیب‌های نظام آموزشی هستند.

• **عنصر تجهیزات آموزشی**

ذیل این عنصر عوامل «میزان دسترسی دانشجویان به اینترنت در جهت بالا بردن بهره‌وری آموزش، پروژه‌های تحقیقاتی و پژوهشی»، «میزان استفاده از بازی‌ها و شبیه‌سازها در امر آموزش»، «میزان تناسب بین تعداد فراگیران با تجهیزات آموزشی موجود» و «میزان استفاده از نرم افزارهای رایان‌های در امر آموزش» آسیب‌های نظام آموزشی هستند.

جدول ۳: وضعیت عوامل آموزشی به تفکیک عناصر اصلی آموزش

عناصر	ردیف	عوامل آموزشی	میانگین ن	آماره آزمون	وضعیت	
فراده	۱	تا چه حدی اساتید ما در آجا، توانایی انتقال مفاهیم به دانشجو را دارا می باشند؟	۳.۹۲	۱۶.۱۴۶	مناسب	
	۲	میزان تخصص و تسلط استاد بر مطالب درسی تا چه حدی می باشد؟	۳.۷۶	۱۲.۸۰۷		
	۳	میزان برقراری عاطفی اساتید با فراگیران به چه اندازه می باشد؟	۳.۶۷	۸.۷۴۴		
	۴	میزان علاقه مندی استادان به امر تدریس تا چه حدی می باشد؟	۳.۶۴	۷.۷۱۶		
	۵	سطح علمی و مدرک تحصیلی استادان مورد استفاده چگونه می باشد؟	۳.۵۴	۸.۳۶۵		
	نامناسب	۶	اساتید به چه میزانی به علوم روز از جمله کامپیوتر و زبان های خارجی مسلط هستند؟	۲.۷۰	-۳.۹۷۶	ب
		۷	وضعیت معیشتی و رفاهی اساتید آجا چگونه می باشد؟	۲.۳۵	-۹.۶۰۷	
		۸	میزان سطح دریافتی حقوق و مزایای استادان تا چه حدی می باشد؟	۲.۲۹	-۹.۳۳۷	
فراگیر	۱	نقش طرح تقسیم و استرس حاصل از آن، در میزان یادگیری دانشجویان چقدر است؟	۴.۰۶	۱۲.۱۱۸	مؤثر بر فراگیر	
	۲	ارتباط بین اساتید و دانشجویان به چه میزانی می باشد؟	۳.۵۳	۶.۸۹۶	مناسب	
	۳	میزان تحمل و بردباری فراگیران در طول دوره ها تا چه حدی می باشد؟	۳.۳۳	۴.۱۴		
	۴	میزان آگاهی دانشجویان از رشته تحصیلی و آینده شغلی شان تا چه حدی است؟	۳.۲۴	۲.۷۶۴		
	نامناسب	۵	میزان علاقه مندی دانشجویان به فعالیتهای آموزشی و شرکت در طرح های پژوهشی چقدر می باشد؟	۲.۹۴	-۰.۶۳	ب
		۶	دانشجویان به چه میزانی از امکانات (تفریحی، فرهنگی، ورزشی، خدماتی و رفاهی و ...) مرکز بهره مند هستند؟	۲.۶۲	-۴.۴۴۲	
محتوا و متون آموزشی	۱	محتوا و متون آموزشی تا چه حدی جوابگوی نیاز آموزشی می باشد؟	۳.۳۶	۴.۵۵۳	مناسب	
	۲	محتوا و متون آموزشی موجود تا چه حدی متناسب با نیاز فراگیران در آینده شغلی شان می باشد؟	۳.۳۳	۴.۱		
	۳	به چه میزانی از تجربیات شغلی و تجربه پیشکسوتان در امر آموزش استفاده می شود؟	۳.۲۶	۲.۹		
	۴	کیفیت چاپ، برجسته بودن کتب و مطالب آموزشی در بین دانشجویان به چه میزانی جذاب می باشد؟	۳.۱۷	۲.۰۶۹		
	نامناسب	۵	پژوهش محور بودن آموزشها تا چه حدی رعایت شده است؟	۲.۷۶	-۲.۸۳۸	ب
مدیریت آموزشی	۱	فرماندهان (مدیران آموزش) تا چه حدی توانایی اجرای کامل اساسنامه آموزشی را دارند؟	۳.۶۷	۸.۴۶۲	مناسب	
	۲	میزان آشنایی مدیران با شیوه های برنامه ریزی در مرکز تا چه اندازه ای می باشد؟	۳.۶۰	۷.۸۸۵		
	۳	تا چه حدی آموزشهای ارایه شده بر مبنای مأموریت های آجا می باشند؟	۳.۵۹	۷.۲۰۹		
	۴	عملکرد مدیریت در بالا بردن اعتماد به نفس فراهان چگونه می باشد؟	۳.۵۰	۶.۸۶۷		
	۵	عملکرد مدیریت در بالا بردن اعتماد به نفس فراگیران چگونه می باشد؟	۳.۴۹	۶.۶۰۲		
	۶	مدیریت تا چه حدی توانسته توازن بین تعداد استاد و تعداد دانشجو را به طور متعادل برقرار کند؟	۳.۳۶	۴.۳۴۲		
	۷	آموزشهای ارایه شده در رشد، نبوغ و خلاقیت دانشجویان به چه میزان می باشد؟	۳.۲۲	۲.۶۴۸		
	۸	عملکرد مدیریت در فراهم نمودن شرکت اساتید در سمینارها و همایش های آموزشی چگونه می باشد؟	۳.۱۹	۱.۹۵۵		
	نامناسب	۹	مدیریت تا چه حدی توانسته با اساتید رابطه غیر کاری ایجاد نماید؟	۳.۱۲	۱.۳۶۸	ب
		۱۰	مدیریت تا چه حدی توانسته با دانشجویان رابطه غیر کاری ایجاد نماید؟	۳.۰۳	-۰.۳۵۵	
		۱۱	توانمندی مدیران در برآورد اعتبارات به چه میزانی می باشد؟	۳.۰۳	-۰.۳۲۵	
		۱۲	مدیریت تا چه میزانی در ایجاد رابطه بین مراکز آموزشی با سایر دانشگاهها و موسسات عالی موفق بوده است؟	۲.۸۸	-۱.۲۶۶	

عناصر	ردیف	عوامل آموزشی	میانگین ن	آماره آزمون	وضعیت
فضای آموزش ی	۱	میزان استفاده از امکانات سمعی و بصری برای آرایه آموزش چقدر است؟	۳.۵۶	۶.۵۳۸	مناسب ب
	۲	نسبت تعداد فراگیران با تعداد کلاسهای موجود تا چه میزان رعایت شده است؟	۳.۲۹	۳.۳۳۵	
	۳	تناسب بین فضای آموزشی با محتوای آموزشی تا چه حدی رعایت شده است؟	۳.۱۷	۲.۱۸۹	
	نامناسب ب	۴	کلاسهای آموزشی به چه میزان از امکانات سرمایشی و گرمایشی برخوردار می‌باشند؟	۳.۰۲	۰.۲۵۹
		۵	جهت اجرای آموزشهای صحرایی، میدانی و کارگاهی تا چه میزان فضاهای آموزشی استاندارد و جوابگوی نیازهای آموزشی می‌باشد؟	۲.۹۸	-۰.۲۶۳
		۶	تا چه حدی از سالن‌های کنفرانس جهت بهره‌وری بهتر آموزش استفاده می‌شود؟	۲.۹۶	-۰.۴۲۳
		۷	میدان تیر (سبک و سنگین) تا چه حدی استاندارد می‌باشد؟	۲.۸۵	-۱.۶۹۸
		۸	میزان استفاده از کتابخانه‌ها در مراکز آموزشی تا چه حدی است؟	۲.۵۴	-۵.۴۷۱
پشتیبان ی آموزش ی	۱	میزان پشتیبانی آموزش در تهیه مهمات آموزشی مورد نیاز تا چه حدی می‌باشد؟	۳.۴۷	۵.۹۲۸	مناسب ب
	۲	میزان سطح تحصیلی کارکنان اداری و پشتیبانی آموزش نسبت به فراگیران و اساتید به چه میزان است؟	۳.۱۸	۲.۵۴۸	
	۳	کیفیت پشتیبانی اداری مورد نیاز از مأموریت‌های آموزش به چه میزان می‌باشد؟	۳.۱۷	۲.۱۶۸	
	۴	کیفیت پشتیبانی نیروی انسانی مورد نیاز از مأموریت‌های آموزش به چه میزان می‌باشد؟	۳.۱۷	۲.۱۲۷	
	نامناسب ب	۵	میزان پشتیبانی آموزش در ایجاد میدان تیر استاندارد مورد نیاز تا چه حدی می‌باشد؟	۳.۰۹	۱.۰۳۵
		۶	میزان حمایت از طرح‌های تحقیقاتی و پژوهشی تا چه حدی می‌باشد؟	۳.۰۷	۰.۷۷۹
		۷	کیفیت پشتیبانی خدماتی مورد نیاز از مأموریت‌های آموزش به چه میزان می‌باشد؟	۳.۰۱	۰.۰۹۸
		۸	کیفیت پشتیبانی تجهیزات مورد نیاز جهت اجرای پشتیبانی از مأموریت‌های آموزش به چه میزان می‌باشد؟	۲.۹۸	-۰.۳۲۴
		۹	سرانه آموزش در تأمین اهداف آموزش به چه میزان است؟	۲.۴۴	-۵.۹۹۸
تجهیزات آموزش ی	۱	آموزشهای آرایه شده تا چه حدی کاربردی هستند؟	۳.۴۲	۵.۰۱۷	مناسب ب
	۲	تجهیزات آموزشی تا چه حدی با محتوا و متون آموزشی متناسب هستند؟	۳.۳۷	۴.۳۱۹	
	۳	فراگیران به چه میزان با تجهیزات آموزشی و طریقه استفاده از آن آشنایی دارند؟	۳.۲۰	۲.۶۸۴	
	نامناسب ب	۴	به چه میزان از نرم افزارهای رایانه‌ای در امر آموزش استفاده می‌شود؟	۳.۰۳	۰.۳۷۳
		۵	تناسب بین تعداد فراگیران با تجهیزات آموزشی موجود به چه میزان است؟	۳.۰۲	۰.۲۰۸
		۶	تا چه حدی از بازیها و شبیه‌سازها در امر آموزش استفاده می‌شود؟	۳.۰۰	۰
		۷	میزان دسترسی دانشجویان به اینترنت در جهت بالا بردن بهره‌وری آموزش، پروژه‌های تحقیقاتی و پژوهشی چقدر است؟	۲.۲۱	-۸.۳۸۱

آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اول: احتمالاً فرادهان در کاهش آسیب‌های نظام آموزشی آجا با رویکرد ارتش دانش بنیان و کارکرد تربیت افراد خوداتکا و آینده‌ساز موثرند.

آزمون فرضیه اول: بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و اسنادی و مبتنی بر نظرات صاحب‌نظران یکی از عناصر اصلی نظام آموزشی آجا (طولی در کلیه حوزه و مقاطع) فراده است؛ همچنین بر اساس آزمون‌های آماری انجام شده مشخص شده است که این عنصر دارای هشت عامل است که سه مورد از آن‌ها به عنوان آسیب شناخته شده‌اند و می‌توان با برطرف کردن این آسیب‌ها، به سوی دستیابی به ارتش دانش بنیان و با افراد خوداتکا و آینده‌ساز حرکت کرد. بنابراین فرضیه اول پذیرفته می‌شود.

فرضیه دوم: احتمالاً فراگیران در کاهش آسیب‌های نظام آموزشی آجا با رویکرد ارتش دانش بنیان و کارکرد تربیت افراد خوداتکا و آینده‌ساز موثرند.

آزمون فرضیه دوم: بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و اسنادی و مبتنی بر نظرات صاحب‌نظران یکی از عناصر اصلی نظام آموزشی آجا (طولی در کلیه حوزه و مقاطع) فراگیران هستند؛ همچنین بر اساس آزمون‌های آماری انجام شده مشخص شده است که این عنصر دارای شش عامل است که سه مورد از آن‌ها به عنوان آسیب شناخته شده‌اند و می‌توان با برطرف کردن این آسیب‌ها، به سوی دستیابی به ارتش دانش بنیان و با افراد خوداتکا و آینده‌ساز حرکت کرد. بنابراین فرضیه دوم پذیرفته می‌شود.

فرضیه سوم: احتمالاً محتوا و متون آموزشی در کاهش آسیب‌های نظام آموزشی آجا با رویکرد ارتش دانش بنیان و کارکرد تربیت افراد خوداتکا و آینده‌ساز موثر است.

آزمون فرضیه سوم: بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و اسنادی و مبتنی بر نظرات صاحب‌نظران یکی از عناصر اصلی نظام آموزشی آجا (طولی در کلیه حوزه و مقاطع) محتوا و متون آموزشی است؛ همچنین بر اساس آزمون‌های آماری انجام شده مشخص شده است که این عنصر دارای پنج عامل است که یک مورد از آن‌ها به عنوان آسیب شناخته شده‌اند و می‌توان با برطرف کردن این آسیب‌ها، به سوی دستیابی به ارتش دانش بنیان و با افراد خوداتکا و آینده‌ساز حرکت کرد. بنابراین فرضیه سوم پذیرفته می‌شود.

فرضیه چهارم: احتمالاً مدیریت آموزشی در کاهش آسیب‌های نظام آموزشی آجا با رویکرد ارتش دانش بنیان و کارکرد تربیت افراد خوداتکا و آینده‌ساز موثر است.

آزمون فرضیه چهارم: بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و اسنادی و مبتنی بر نظرات صاحب‌نظران یکی از عناصر اصلی نظام آموزشی آجا (طولی در کلیه حوزه و مقاطع) مدیریت آموزشی است؛ همچنین بر اساس آزمون‌های آماری انجام شده مشخص شده است که این عنصر دارای دوازده عامل است که چهار مورد از آن‌ها به عنوان آسیب شناخته شده‌اند و می‌توان با برطرف کردن این آسیب‌ها، به سوی دستیابی به ارتش دانش بنیان و با افراد خوداتکا و آینده‌ساز حرکت کرد. بنابراین فرضیه چهارم پذیرفته می‌شود.

فرضیه پنجم: احتمالاً فضای آموزشی در کاهش آسیب‌های نظام آموزشی آجا با رویکرد ارتش دانش بنیان و کارکرد تربیت افراد خوداتکا و آینده‌ساز موثر است.

آزمون فرضیه پنجم: بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و اسنادی و مبتنی بر نظرات صاحب‌نظران یکی از عناصر اصلی نظام آموزشی آجا (طولی در کلیه حوزه و مقاطع) فضای آموزشی است؛ همچنین بر اساس آزمون‌های آماری انجام شده مشخص شده است که این عنصر دارای هشت عامل است که پنج مورد از آن‌ها به عنوان آسیب شناخته شده‌اند و می‌توان با برطرف کردن این آسیب‌ها، به سوی دستیابی به ارتش دانش بنیان و با افراد خوداتکا و آینده‌ساز حرکت کرد. بنابراین فرضیه پنجم پذیرفته می‌شود.

فرضیه ششم: احتمالاً تجهیزات آموزشی در کاهش آسیب‌های نظام آموزشی آجا با رویکرد ارتش دانش بنیان و کارکرد تربیت افراد خوداتکا و آینده‌ساز موثر است.

آزمون فرضیه ششم: بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و اسنادی و مبتنی بر نظرات صاحب‌نظران یکی از عناصر اصلی نظام آموزشی آجا (طولی در کلیه حوزه و مقاطع) تجهیزات آموزشی است؛ همچنین بر اساس آزمون‌های آماری انجام شده مشخص شده است که این عنصر دارای هفت عامل است که چهار مورد از آن‌ها به عنوان آسیب شناخته شده‌اند و می‌توان با برطرف کردن این آسیب‌ها، به سوی دستیابی به ارتش دانش بنیان و با افراد خوداتکا و آینده‌ساز حرکت کرد. بنابراین فرضیه ششم پذیرفته می‌شود.

فرضیه هفتم: احتمالاً پشتیبانی آموزش در کاهش آسیب‌های نظام آموزشی آجا با رویکرد ارتش دانش بنیان و کارکرد تربیت افراد خوداتکا و آینده‌ساز موثر است.

آزمون فرضیه هفتم: بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و اسنادی و مبتنی بر نظرات صاحب‌نظران یکی از عناصر اصلی نظام آموزشی آجا (طولی در کلیه حوزه و مقاطع) پشتیبانی آموزش است؛ همچنین بر اساس آزمون‌های آماری انجام شده مشخص شده است که این عنصر دارای نه عامل است که پنج مورد از آن‌ها به عنوان آسیب شناخته شده‌اند و می‌توان با برطرف کردن این آسیب‌ها، به سوی دستیابی به ارتش دانش بنیان و با افراد خوداتکا و آینده‌ساز حرکت کرد. بنابراین فرضیه هفتم پذیرفته می‌شود.

نتیجه‌گیری پژوهش

در وضعیت فعلی نظام آموزشی آجا (طولی در کلیه حوزه‌ها و مقاطع) تعداد هفت عنصر اصلی قابل بحث هستند که بر عملکرد نظام آموزشی مؤثر هستند و به شرح ذیل ارائه می‌شوند:

- ۱) عنصر فراده
- ۲) عنصر فراگیر
- ۳) عنصر محتوا و متون آموزشی
- ۴) عنصر مدیریت آموزشی
- ۵) عنصر فضای آموزشی
- ۶) عنصر پشتیبانی آموزشی
- ۷) عنصر تجهیزات آموزشی

در این بخش عوامل آموزشی ذیل هر عنصر آموزشی به تفکیک ارائه شده و آسیب‌های نظام آموزشی آجا (طولی در کلیه حوزه و مقاطع) ذیل هر عنصر مشخص شده و در جدول زیر ارائه شده است. در این جدول برای هر عنصر عوامل از مناسب‌ترین تا نامناسب‌ترین به ترتیب از ردیف ۱ شروع شده است؛ به عنوان مثال در عنصر فراده عامل توانایی اساتید در انتقال مفاهیم به دانشجو نسبت به سایر عوامل این عنصر در وضعیت مناسب‌تری نسبت به سایر عوامل عنصر فراده قرار دارد.

• عنصر فراده

ذیل این عنصر به ترتیب «سطح دریافتی حقوق و مزایای استادان»، «وضعیت معیشتی و رفاهی اساتید» و «میزان تسلط اساتید به علوم روز از جمله کامپیوتر و زبان‌های خارجی» آسیب‌های نظام آموزشی هستند و لازم است مورد توجه جدی قرار گیرند.

• عنصر فراگیر

ذیل این عنصر به ترتیب «میزان بهره‌مندی دانشجویان از امکانات (تفریحی، فرهنگی، ورزشی، خدماتی و رفاهی و ... مرکز»، «میزان علاقه‌مندی دانشجویان به فعالیت‌های آموزشی و شرکت در طرح‌های پژوهشی» آسیب‌های نظام آموزشی هستند و نیز عامل «طرح تقسیم و استرس حاصل از آن» به‌طور چشم‌گیری بر یادگیری فراگیران تأثیر می‌گذارد.

• عنصر محتوا و متون آموزشی

ذیل این عنصر تنها عامل پژوهش محوری آموزش‌ها به عنوان آسیب شناخته شده است.

• عنصر مدیریت آموزشی

ذیل این عنصر عوامل «میزان ارتباط بین مراکز آموزشی با سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات عالی»، «توانمندی مدیران در برآورد اعتبارات»، «میزان ارتباط غیرکاری مدیریت با دانشجویان» و «میزان ارتباط غیرکاری مدیریت با اساتید» به عنوان آسیب شناخته شده‌اند.

• عنصر فضای آموزشی

ذیل این عنصر میزان استفاده از کتابخانه‌ها در مراکز آموزشی»، «میزان استاندارد بودن میادین تیر (سبک و سنگین)»، «میزان استفاده از سالن‌های کنفرانس جهت بهره‌وری بهتر آموزش»، «میزان تناسب فضاهای آموزشی استاندارد با نیازهای آموزشی صحرائی، میدانی و کارگاهی»، و «میزان برخورداری کلاس‌های آموزشی از امکانات سرمایشی و گرمایشی» آسیب‌های نظام آموزشی هستند.

• عنصر پشتیبانی آموزشی

ذیل این عنصر عوامل «سرانه آموزش در تأمین اهداف آموزش»، «کیفیت پشتیبانی تجهیزات مورد نیاز جهت اجرای پشتیبانی از مأموریت‌های آموزش»، «کیفیت پشتیبانی خدماتی مورد نیاز از مأموریت‌های آموزش»، «میزان حمایت از طرح‌های تحقیقاتی و پژوهشی» و «میزان پشتیبانی آموزش در ایجاد میادین تیر استاندارد» آسیب‌های نظام آموزشی هستند.

• عنصر تجهیزات آموزشی

ذیل این عنصر عوامل «میزان دسترسی دانشجویان به اینترنت در جهت بالا بردن بهره‌وری آموزش، پروژه‌های تحقیقاتی و پژوهشی»، «میزان استفاده از بازی‌ها و شبیه‌سازها در امر آموزش»، «میزان تناسب بین تعداد فراگیران با تجهیزات آموزشی موجود» و «میزان استفاده از نرم افزارهای رایانه‌ای در امر آموزش» آسیب‌های نظام آموزشی هستند.

جدول ۴: آسیب‌های نظام آموزشی

ردیف	آسیب‌های نظام آموزشی
۱	میزان ارتباط مدیریت با اساتید
۲	میزان پشتیبانی آموزش در ایجاد میداين تير استاندارد مورد نیاز
۳	میزان حمایت از طرح‌های تحقیقاتی و پژوهشی
۴	میزان استفاده از نرم افزارهای رایانه ای در امر آموزش
۵	میزان ارتباط غیر کاری با دانشجویان
۶	توانمندی مدیران در برآورد اعتبارات
۷	برخورداري کلاسهای آموزشی از امکانات سرمایشی و گرمایشی
۸	تناسب بین تعداد فراگیران با تجهیزات آموزشی موجود
۹	کیفیت پشتیبانی خدماتی مورد نیاز از مأموریت‌های آموزش
۱۰	استفاده از بازیها و شبیه سازها در امر آموزش
۱۱	کیفیت پشتیبانی تجهیزات مورد نیاز جهت اجرای پشتیبانی از مأموریت‌های آموزش
۱۲	میزان فضاهای آموزشی استاندارد جهت اجرای آموزش‌های صحرایی، میدانی و کارگاهی
۱۳	میزان استفاده از سالن‌های کنفرانس جهت بهره‌وری بهتر آموزش
۱۴	میزان علاقه مندی دانشجویان به فعالیت‌های آموزشی و شرکت در طرح‌های پژوهشی
۱۵	میزان مؤفقیٔ مدیریت در ایجاد رابطه بین مراکز آموزشی با سایر دانشگاهها و موسسات عالی
۱۶	میزان استاندارد بودن میداين تير (سبک و سنگین)
۱۷	میزان پژوهش محور بودن آموزشها
۱۸	میزان تسلط اساتید به علوم روز از جمله کامپیوتر و زبان‌های خارجی مسلط
۱۹	میزان بهره‌مندی دانشجویان از امکانات (تفریحی، فرهنگی، ورزشی، خدماتی و رفاهی و ...) مرکز
۲۰	میزان استفاده از کتابخانه‌ها در مراکز آموزشی
۲۱	سرانه آموزش در تأمین اهداف آموزش
۲۲	وضعیت معیشتی و رفاهی اساتید اجا
۲۳	میزان سطح دریاقتی حقوق و مزایای استادان
۲۴	میزان دسترسی دانشجویان به اینترنت در جهت بالا بردن بهره‌وری آموزش، پروژه‌های تحقیقاتی و پژوهشی

منابع و مراجع

- اسماعیلی، ک. (۱۳۸۰). تعهد سازمانی. فصلنامه تدبیر. شماره ۱۱۲.
- دلاوری، رضا، (۱۳۹۰). آسیب‌شناسی آموزش‌های سازمانی در بخش دولتی براساس مدل سه شاخگی کاظمی، مهدی، همراهی، مهرداد. (۱۳۸۸). آسیب‌شناسی دوره‌های آموزش ضمن خدمت براساس مدل سیپ(مطالعه موردی: استان فارس، پژوهش‌های مدیریت، سال دوم، شماره چهارم، ص ۱۱۳-۱۳۰.
- صدری، سیدصدرالدین. (۱۳۸۳). نظام آموزش کارکنان دولت. تهران. انتشارات معاونت مدیریت و سرمایه انسانی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.
- سیف، علی اکبر. (۱۳۷۵). روشهای اندازه‌گیری و ارزیابی آموزشی. تهران: نشر دوران.
- سلطانی، الف، اثربخشی آموزش در سازمان‌های صنعتی و تولیدی"، مجله تدبیر، شماره ۱۱۹.
- بهمن آذری. (۱۳۸۵). جنگ‌های آینده. دوره ۳، شماره ۵، صفحه ۱۱۴-۱۲۶.

ترابی، عاطفی؛ و طالاری، مهیار. (۱۳۹۰). آسیب شناسی وضعیت معیار پرورش منابع انسانی در بانک توسعه صادرات ایران بر اساس مدل تعالی منابع انسانی. نخستین همایش آسیب شناسی آموزش سازمانی.

ابطحی، سیدحمیدرضا؛ سامع، منیره. (۱۳۹۰). بررسی تجربیات مثبت و منفی در خصوص کارآمدی آموزشهای سازمانی با مطالعه موردی در شهرداری اصفهان.

محمدعلیزاده، تهمینه. (۱۳۹۰). آسیب شناسی آموزش سازمان (مبتنی بر فرآیندهای آموزش شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران). نخستین همایش آسیب شناسی آموزش سازمانی.

Bambrough, C. M. (1998). Chemically Tailored New Sorbents for Use Into the 21 st Century. Open University (United Kingdom).

Pathology of in-service training of personnel in military organizations (Case study of the Army of the Islamic Republic of Iran)

1st mahdi basiri, 2nd javad eshaghi, 3rd reza jahanfar

Abstract

Education is one of the basic and vital pillars of social activities AND Development and progress in various dimensions related to education and commensurate with the importance attached to But just pay attention to the training regardless of the injuries In the process, it is definitely useless. This article aims to analyze the in-service trainings of military organizations and pursues the issue of what are the harms and problems that have led to defects in military training in different dimensions?. Also, this research is applied and descriptive Collecting qualitative data by field method and A library was conducted with in-depth interview tools and review of documents. The sampling method of this study was purposive sampling (based on purpose) AND an attempt was made to use a diverse range of experts and stakeholders with experiences related to training courses. Reliability was used to increase credibility in the quality sector. To be reliable, four strategies of validity (correct and error-free description), stability and reliability (reviews to control the text), verifiability and transferability were used. Finally, the harms of in-service training. In the dimensions of Faradeh element, all-encompassing element, content and educational texts element, educational management element, educational space element, educational equipment element and educational support element were extracted.

Keywords: Pathology, training courses, in-service training, AJA