



فصلنامه علمی ((مدیریت دفاع هوایی))

دوره ۱، شماره ۱، خرداد ۱۴۰۱



مقاله پژوهشی

آسیب شناسی آموزش مهارت محور در مراکز آموزشی آجا (مطالعه موردی: مرکز

آموزش های تخصصی نیروی پدافند هوایی آجا)

رضا شاملو^۱ بهزاد غفاری^۲ احمد عسگری^۳

۱- دکترای مدیریت راهبردی نظامی، دانشگاه و پژوهشگاه مطالعات و تحقیقات راهبردی دفاع ملی، تهران، ایران

۲- دکترای مدیریت راهبردی نظامی، دانشگاه و پژوهشگاه مطالعات و تحقیقات راهبردی دفاع ملی، تهران، ایران

۳- دکترای مدیریت راهبردی نظامی، دانشگاه و پژوهشگاه مطالعات و تحقیقات راهبردی دفاع ملی، تهران، ایران

چکیده

اطلاعات مقاله

تربیت و آموزش نیروها همواره نقش مهم و تعیین کننده ای در جنگ ها دارد. بقا و استمرار عملیاتی نیروهای مسلح مستلزم کسب مجموعه ای از علوم، مهارت های فنی و تخصصی و انتقال صحیح و به موقع آن ها به کارکنان جدید است که این مهم با اجرا، نظارت دقیق و نظام مند تربیت و آموزش میسر می گردد. هدف پژوهش حاضر، آسیب شناسی آموزش در مراکز آموزش های تخصصی پدافند هوایی با استفاده از الگوی سه شاخگی است. این پژوهش به لحاظ روش شناسی، رویکردی کیفی دارد که به کمک ابزارهایی از جمله مشاهده، مصاحبه و اسناد و مدارک دست اولی که در دسترس بوده است انجام شده است. نمونه گیری به صورت هدفمند با استفاده از روش اشباع نظری بوده است و در تجزیه و تحلیل به روش تحلیل محتوا در سه حوزه محتوایی (رفتاری)، ساختاری (فرآیندی) و زمینه ای (محیطی) برای یافتن نتایج تحقیق استفاده شده است. تحلیل داده ها از طریق روش تحلیل محتوا صورت گرفته که پس از غوطه وری در تحلیل داده ها، کدهای اولیه استخراج گردید. جهت تعیین مفاهیم اصلی، کدهای اولیه در چند مرحله مورد بازبینی، بررسی و طبقه بندی قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که عامل محتوایی (رفتاری) به دلیل زمینه های اعتقادی سلسله مراتب آموزش، اساتید و فراگیران در وضعیت بهتری قرار دارد؛ اما عوامل ساختاری و زمینه ای (محیطی) دچار عارضه و آسیب می باشند و سه شاخه مزبور، سه گونه از یک نوع (عمدتاً از نوع غالب زمینه) بوده و بین آن ها به هیچ وجه سه گانگی حاکم نیست و تنها عامل محتوایی نمی تواند اثربخشی این آموزش ها را تضمین نماید.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۱۲

کلمات کلیدی:

آموزش، آموزش مهارت محور، مراکز آموزش های تخصصی نیروی پدافند هوایی آجا.

نویسنده مسئول:



رضاشاملو

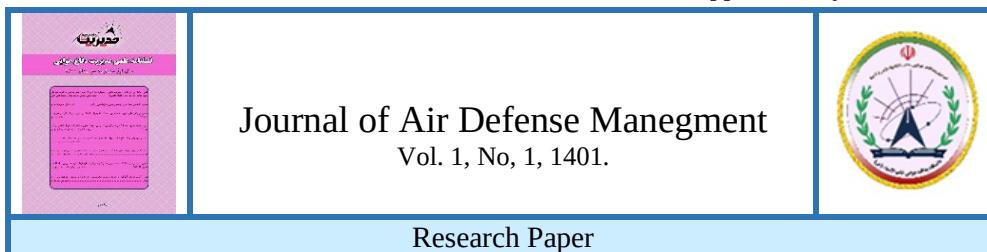
ایمیل:

r.shamloo1354@gmail.com

استناد به مقاله: رضاشاملو، بهزاد غفاری، احمد عسگری، آسیب شناسی آموزش مهارت محور در مراکز آموزشی آجا

(مطالعه موردی: مرکز آموزش های تخصصی نیروی پدافند هوایی آجا). فصلنامه علمی ((مدیریت دفاع هوایی)) دوره ۱،

شماره ۱، خرداد ۱۴۰۱.



Pathology of skill-based training in Army of the Islamic Republic of Iran training centers (Case study: Army of the Islamic Republic of Iran Air Defense Specialized Training Center)

Reza shamloo ` Behzad Ghaffari ` Ahmad Asgari *

1- Doctor of Strategic Management, University and Research Institute for Strategic Studies and Research of National Defense, Tehran, Iran

2- Doctor of Strategic Management, University and Research Institute for Strategic Studies and Research of National Defense, Tehran, Iran

3- Doctor of Strategic Management, University and Research Institute for Strategic Studies and Research of National Defense, Tehran, Iran

Article Information

Accepted: 1400/12/12

Received: 1400/06/12

Keywords:

Training, Skill-based training, Specialized training center of Army of the Islamic Republic of Iran Air Defense Force.



Corresponding author:

Reza shamloo

Email:

r.shamloo1354@gmail.com

Abstract

Education and training have always played a crucial role in the war. The survival and continuity of the armed forces requires the acquisition of a set of sciences, technical and professional skills, and timely transfer to new employees, which is important to implement, detailed, and systematic monitoring of education and training. the purpose of this study is training pathology at the center of specialist air defence training center using the three dimensional model. methodology, it has a qualitative approach that has been carried out with tools including observation, interview, and first - hand documents. sampling has been purposefully using theoretical impregnation method and has been used to analyze content analysis method in three contexts (behavior), structural (process) and context (environment) to find research results. data analysis was done through content analysis method that was extracted after immersion in data analysis. in order to determine the main concepts, initial codes were reviewed and categorized in several stages. the results showed that the content factor (behavior) is in a better position due to the belief fields in the hierarchy, but the structural and contextual factors (environment) are affected and there are three types of one type (mainly of the dominant type) and the only content factor cannot guarantee.

HOW TO CITE: Reza shamloo, Behzad Ghaffari, Ahmad Asgari, Pathology of skill-based training in Army of the Islamic Republic of Iran training centers (Case study: Army of the Islamic Republic of Iran Air Defense Specialized Training Center). Journal of Air Defense Manegment, Vol. 1, No, 1, 1401.

۱. مقدمه

«یکی از نکته دیگر، مسئله توسعه آموزش است. هم نظری و هم عملی، آموزش در همه بخش‌های شما نقش اساسی دارد» (بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در دیدار جمعی از کارکنان نیروی هوایی ارتش ۱۳۶۹/۱۱/۱۹).

آموزش و توانمندسازی کارکنان یکی از اهداف سازمان‌ها است و همیشه بر این باور و تبلیغات استوار است که بهره‌وری در گرو کارکنان تحصیل کرده و توانمند است. نظام آموزشی هر کشور وسیله‌ای برای دوام بخشیدن به ارزش‌ها و مهارت‌های جمعیت و آماده کردن جامعه به پذیرش تغییرات و تحولات ناشی از توسعه اقتصادی است، درعین حال هر نظام آموزشی محصول عوامل موجود جامعه‌ای است که نظام موجود در آن مستقر است. آموزش موجب می‌شود که افراد در ارتقاء سطح کارایی و اثربخشی سازمان سهیم و قادر شوند تا خود را با فشارهای متغیر محیطی وفق دهند. (امامی میبیدی علی، ۱۳۸۴). امروزه روند فزاینده‌ی پیشرفت علم و فناوری نظامی، عملکرد مراکز آموزشی دانشگاه‌های افسری کلیه کشورهای جهان را تحت تأثیر مستقیم خود قرار داده است؛ به‌گونه‌ای که جنگ‌آوری در میدان‌های رزم کنونی نیازمند تجهیزات پیشرفته و نظامیان ماهر، مجرب و فرهیخته‌ای است که در رسته و تخصص خود از دانش، نگرش و مهارت لازم برخوردار باشند.

تربیت دانشجو در قالب آموزش‌های مختلف برای مأموریت‌های متعدد نیروهای مسلح، یکی از اولویت‌های مهم دانشگاه‌های نظامی کشور است، اگرچه در زیرساخت‌های کشور، مراکز آموزشی زیادی دیده شده است اما تربیت دانشجو متناسب با نوع مأموریت و در قالب آموزش‌های مختلف از اهمیت به سزایی برخوردار است. آنچه مسلم است، تنوع و تفاوت فعالیت‌های مدیران آموزشی سازمان‌های نظامی به‌ویژه در صحنه نبرد و نیز تغییرات سریع در محیط کاری آن‌ها، منجر به تغییر در مهارت‌های موردنیاز کارکنان می‌گردد. درواقع اغلب مهارت‌هایی که در حال حاضر مورد استفاده قرار گرفته است (و بیشتر تحت تأثیر ساختارهای نظامی مرتبط با این سازمان است)، با تغییر در فناوری‌های جدید، جایگزین و منسوخ شده است و یا شیوه اجرای آن تغییر یافته است. بقا و استمرار عملیاتی نیروهای مسلح مستلزم کسب مجموعه‌ای از علوم، مهارت‌های فنی و تخصصی و انتقال صحیح و به‌موقع آن‌ها به کارکنان جدید است که این مهم با طراحی، اجرا، نظارت دقیق و نظام‌مند آموزش‌ها مسیر می‌گردد. مهارت محور به مفهوم دوباره‌سازی یا دوباره سازمان دادن مهارت‌های شغلی است البته به این منظور که بهره‌گیری از مهارت گسترش یابد و فرد را برای انجام امور محوله قادرتر سازد (بایلی ۱۳۸۹:۶۸).

هدف از آموزش‌های مهارت محور، ارتقاء کارایی و اثربخشی کارکنان می‌باشد که کارایی عبارت است از: نسبت ستانده‌ها به نهاده‌ها مانند نسبت تولید به نیروی انسانی

و منابع دیگر تعریف شده است و میزان نیل به اهداف تعیین شده سازمان را نیز اثربخشی گویند (اعرابی و همکاران، ۱۳۸۵: ۳۷). بند ۵ ماده ۷ بخش اول از فصل اول قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران اشعار می‌دارد: سازمان‌دهی، آموزش، تجهیزات و گسترش نیروهای زمینی، هوایی، دریایی متناسب با امکانات و تهدیدات برای انجام مأموریت‌های محوله از جمله مأموریت‌ها و وظایف ارتش می‌باشد. لذا لازم و ضروری است موضوعات آموزشی متناسب با امکانات و تهدیدات مورد توجه قرار گیرند. نیروی پدافند هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران به‌عنوان یک نیروی تجهیزات محور که وظیفه خطیر و مهم دفاع و برقراری امنیت آسمان ایران اسلامی را بر عهده دارد، به‌واسطه ساختار سازمانی و نوع مأموریت، جهت افزایش اثربخشی و کارایی مجموعه خود نیازمند آموزش‌های مهارت محور کارکنان عملیاتی و فنی است. فرماندهی آموزش‌های تخصصی نیروی پدافند هوایی آجا به‌عنوان متولی اجرای آموزش‌های تخصصی و مهارت محور، وظیفه اجرای فرایندهای این آموزش‌ها را به عهده دارند. با توجه به اینکه بحث آموزش‌های تخصصی و مهارتی در این مرکز مهم بوده و به تدریج این آموزش‌ها نیز دچار ضعف‌هایی گردیده و از وضعیت آرمانی و استاندارد خود فاصله گرفته است، محققین محقق بر آن هستند که آسیب‌های وارده به این آموزش‌ها را احصاء نمایند.

روند فزاینده پیشرفت علم و فناوری، عملکرد سازمان‌های کلیه کشورهای جهان را نیز تحت تأثیر قرار داده به‌گونه‌ای که نبرد و مبارزه در صحنه نبرد آینده، نیازمند نظامیان ماهری است که نه تنها می‌بایست در رسته و تخصص نظامی خود از دانش نظری لازم برخوردار باشند بلکه می‌بایست از نگرش، شجاعت، اعتماد به نفس، روحیه جنگاوری و مهارت فنی، تخصصی و عملی لازم نیز برخوردار باشند و تحقق این امر مستلزم آموزش‌های مهارت محور می‌باشند که از سوی مراکز آموزشی سازمان‌دهی، تدوین و برنامه‌ریزی گردیده و تمامی کارکنان جهت کسب مهارت‌های لازم می‌بایست دوره‌های آموزش‌های مهارت محور را طی نمایند. برای دستیابی به این هدف، در ساختار سازمانی آموزش نیروی پدافند هوایی آجا مرکز آموزشی با عنوان «مرکز آموزش‌های تخصصی نیروی پدافند هوایی آجا» پیش‌بینی شده است که این آموزش‌های مهارت محور برای کلیه کارکنان عملیاتی و فنی اجرا می‌گردد و کارکنان جهت طی دوره‌ها می‌بایست از یگان عملیاتی جداشده و تا پایان دوره در آمار یگان آموزشی قرار گیرند.

کادر آموزشی نیروی پدافند هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران تاکنون دچار تغییرات زیادی گردیده است که اولین آن‌ها بلافاصله بعد از پیروزی انقلاب با خروج مستشاران کشورهای سازنده و جایگزینی آن‌ها با سایر کارکنان و همافران اتفاق افتاد که اغلب این کارکنان عملیاتی و همافران در کشور سازنده آموزش دیده بودند، دومین تغییرات مربوط به رهایی از خدمت و بازنشستگی کارکنان قدیمی و همافران و جایگزینی آنان با دانش‌آموختگان دانشگاه هوایی و فرماندهی آموزش‌های هوایی شهید خضایی می‌باشد. با توجه به طولانی شدن عمر خدمتی اکثر سامانه‌ها و تجهیزات

عملیاتی و آموزشی آن‌ها این تجهیزات دچار فرسودگی گردیده که این امر ایجاب می‌کند در تعمیر و نگهداری آنان از دقت و مهارت بیش‌ازپیشی بهره جست و این مهم جز با بالا بردن سطح کیفی آموزش‌های مهارت محور میسر نخواهد گردید. مسئله دیگر اینکه دانش‌آموختگان مراکز آموزشی نپاجا بلافاصله پس از دانش‌آموختگی به یگان‌های خدمتی در اقصی نقاط کشور اعزام می‌شوند و برحسب رسته و تخصص به کار با سامانه‌ها و تجهیزات و یا اداره‌ی امور بپردازند. بدیهی است که صرف داشتن پاره‌ای محفوظات که ماحصل نظام آموزش محور است نمی‌تواند دانش‌آموختگان جوان را در انجام رسالت سازمان خود یاری رساند. با توجه به اینکه تاکنون پژوهشی در خصوص آسیب‌شناسی آموزش مهارت محور در مرکز آموزش‌های تخصصی نیروی پدافند هوایی آجا انجام نشده است، به همین منظور برای نویسنده ابهام و دغدغه‌ای از عدم وجود یک کار علمی در راستای تبیین «آسیب‌شناسی آموزش مهارت محور در مرکز آموزش‌های تخصصی نیروی پدافند هوایی آجا»، به‌صورت مدون ایجاد نموده است و سؤال اصلی این پرسش در ذهن تداعی می‌گردد که: آسیب‌های آموزش‌های مهارت محور در مرکز آموزش‌های تخصصی نیروی پدافند هوایی آجا کدامند؟

این تحقیق به این جهت از اهمیت برخوردار است که می‌تواند موجب تبیین و کشف عوامل مؤثر بر آموزش مهارت محور در مرکز آموزش‌های تخصصی نیروی پدافند هوایی آجا شده و یک زیرساخت نظری جهت کمک به مسئولین و تصمیم‌سازان و تصمیم‌گیران این حوزه را فراهم می‌نماید و موجب هموار شدن چالش‌های پیش روی این آموزش‌ها گردیده، زمینه اجرای بی‌عیب و نقص این آموزش‌ها فراهم می‌گردد و شرایط را جهت انجام مأموریت‌های عملیاتی نیروی پدافند هوایی را مهیا می‌نمایند. انجام نشدن آن موجب ناشناخته ماندن عوامل مؤثر بر آموزش مهارت محور در مرکز آموزش‌های تخصصی نیروی پدافند هوایی آجا شده و پایین آمدن سطح کارایی لازم کارکنان در انجام مأموریت‌های محوله و احتمال تصمیم‌گیری نامناسب توسط مسئولین به دلیل ناآشنایی با این عوامل و موجب اتلاف منابع محدود، تحمل خسارت‌ها و صدمه‌ها به سازمان خواهد گردید.

۲. مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۱-۲ پیشینه پژوهش

قاضی‌زاده فرد و همکاران (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با عنوان «الگوی مدیریت راهبردی تربیت و آموزش در دانشگاه‌های نیروهای مسلح کشور» به بررسی تربیت و آموزش در دانشگاه‌های نیروهای مسلح پرداخته است. در پایان محققان پس از انجام مطالعه و سیر تحقیق به یک الگو دست پیدا کردند که شامل سه بخش طرح‌ریزی راهبردی، عملیات راهبردها و پایش راهبردی است که مدیریت راهبردی را در برمی‌گیرد. برنامه‌ریزی راهبردی با ۱۱ مرحله از آماده‌سازی سازمانی آغاز شده و تا تدوین اهداف ادامه می‌یابد اجرای راهبردهای تدوین‌شده شامل پنج مرحله از طراحی زیر نظام‌های آموزش و تربیت آغاز و تا سازمان‌دهی تعامل برون‌سازمانی ادامه می‌یابد و در پایان، ارزیابی راهبردی شامل

سه مرحله «تدوین استانداردها، اهداف ارزیابی و اصلاح فرایندها» است. رضا شاملو و اسماعیل شریفان (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان «تبیین نقاط قوت و ضعف تربیت و آموزش نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران در حوزه کاربردی و مهارتی و ارائه راهکارها» به تحقیق و بررسی پیرامون موضوع موردنظر پرداخته و در پایان چنین نتیجه‌گیری نمودند که مهم‌ترین نقاط قوت نظام آموزش و تربیت نیروهای مسلح، منطبق بودن آموزش با تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، پررنگ جلوه دادن سیره شهدا در مکان‌های دانشگاهی و مراکز آموزشی، بهره‌مندی از تجربیات هشت سال دفاع مقدس و حضور مستشاری در عراق و سوریه، برخورداری از نیروی انسانی کوشا و تلاشگر، علاقه‌مند و دارای شمّ آموزشی و از مهم‌ترین نقاط ضعف نظام آموزش و تربیت نیروهای مسلح، ضعف در استانداردسازی دوره‌های مهارتی و کاربردی نیروهای مسلح با استانداردهای بین‌المللی و جهانی، ضعف در طراحی نظام جامع آموزش مهارتی، کاربردی در نیروهای مسلح، ضعف در تغییر سامانه آموزش از «وظیفه محوری» به نقش «محوری» است.

علی شکبیا راد و حسین اکبری (۱۳۹۸) در مقاله‌ای تحت عنوان «آسیب‌شناسی آموزش مهارت محور در هیئت‌های نظامی آموزشی تجهیزات یگانی نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران» به بررسی موضوع فوق‌الذکر در هیئت‌های نظامی آموزشی تجهیزات یگانی^۱ با استفاده از روش سه‌شاخگی پرداخته و در پایان چنین نتیجه‌گیری نمودند که در هر سه ابعاد محتوایی، ساختاری و زمینه‌ای با آسیب‌های جدی روبرو هستیم و آسیب‌های موجود گواه این است که هرچند سلسله‌مراتب سازمانی منسجم معاونت تربیت، آموزش و پژوهش نه‌اجا تلاش‌های بسیاری برای تهیه و اجرای ظاهراً موفقیت‌آمیز این آموزش‌ها به عمل می‌آورد و هزینه و زمان بسیاری صرف این دوره‌ها می‌شود اما کیفیت نامطلوب برونداد به‌خوبی نشان‌دهنده این است که عوارض و آسیب‌های موجود موجب گردیده تا خروجی‌های مناسبی به یگان‌های عملیاتی ارائه نگردد.

۲-۲ مبانی نظری

آسیب‌شناسی

پاتولوژی به معنای آسیب‌شناسی، بیماری‌شناسی و تشخیص علل آسیب‌های وارده بر سیستمی مشخص (مورد مطالعه) است. این علم که به‌طور گسترده در علوم زیستی کاربرد دارد در علوم انسانی نیز دارای مقام است. به‌طوری‌که پاتولوژی سازمان تحت همین عنوان توجه دانشمندان علوم انسانی را به خود معطوف نموده است. البته تمام مطالعاتی که در جهت آشکارسازی عیوب و عوامل آسیب‌زای سیستم خاصی قدم بردارند، در حیطه علم آسیب‌شناسی قرار دارند (پیدایی، ۱۳۹۸: ۱۷).

آموزش

¹ FTD: Field training detachment

اسم مصدر آموختن است و به دو معنی بکار می‌رود. اولی به معنی یادگرفتن موضوعی از پیش خود بدون کمک استاد که اصطلاحاً آن را خودآموزی گویند. استفاده از فیلم‌ها، اسلایدها، نوارهای سمعی و بصری و مدارک آموزشی به یادگیری موضوعات موردنظر می‌پردازند. اثرات روش فوق در مدارس و دانشکده‌های نظامی و غیرنظامی بسیار زیاد و فوق‌العاده است. دومی به معنی چیزی را به کسی یاد دادن و منظور ما از آموزش عمدتاً معنی دوم است که نیاز به استاد و یادگیرنده دارد. (رستمی، ۱۳۷۸: ۳). آموزش را مجموعه‌ای از رویدادهای به‌عمد ترتیب داده شده می‌داند که برای حمایت از فرایندهای درونی یادگیری، طراحی شده است (گارنیه و دیگران: ۱۳۷۴: ۳۲).

آموزش به مفهوم تغییر دانش، نگرش و تعامل با همکاران است. آموزش کوشش در جهت تغییر آگاهی‌های افراد است که فرد را برای کسب آگاهی‌های تازه، برانگیخته و در جهت تغییر عادات و رفتارها پرورانده و جهت فکری و سرنوشت انسان‌ها را عوض می‌کند. آموزش تجربه‌ای مبتنی بر یادگیری و به‌منظور ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در فرد تا او را قادر به انجام کار و بهبود بخشی، توانایی‌ها، تغییر مهارت‌ها دانش، نگرش و رفتار اجتماعی نماید؛ بنابراین آموزش به مفهوم تغییر دانش، نگرش و تعامل با همکاران است. آموزش مجموعه روش‌هایی است که به‌وسیله آن مهارت‌های لازم برای انجام دادن کارها به مستخدمان متناسب با نیازشان یاد داده می‌شود (الوانی، ۱۳۷۴: ۶۵). آموزش عبارت است از کوشش در جهت بهبود عملکرد شاغل در ارتباط با انجام کار و مسائل مربوط به آن. آموزش در صورتی اثربخش است که یک تجربه یادگیری و یک فعالیت سازمانی برنامه‌ریزی شده را شامل شود و یا به‌منظور پاسخ به یک نیاز شناخته شده، طراحی شود (جزنی، ۱۳۷۸: ۲۷۷).

روش‌های آموزش

روش‌های آموزش را می‌توان به دو گروه تقسیم کرد:

- ۱) روش‌هایی که اساساً ماهیت اطلاعاتی یا علمی دارند، به این معنا است که از ارتباط یک‌طرفه‌ای استفاده می‌شود که اطلاعات را به یادگیرندگان منتقل می‌کند.
- ۲) روش‌هایی که اساساً ماهیت تجربی یا عملی دارند، بدین معنا که یادگیرنده با مربی یا کامپیوتر یا سایر آموزش‌گیران مهارت موردنظر را اجرا و تمرین می‌کند. (جزنی، ۱۳۷۸: ۲۹۵-۲۷۹).

الف) روش‌های اطلاعاتی یا علمی آموزش:

روش‌های اطلاعاتی^۲ یا علمی به‌طور کلی در آموزش مطالب واقعی، مهارت‌ها یا شیوه‌های برخورد بکار می‌رود. معمولاً این روش‌ها نیاز به تجربه واقعی یا تمرین مطالب آموزش داده شده در خلال دوره آموزشی را ندارد. روش‌های متداول شامل سخنرانی^۳، ارائه سمعی و بصری^۴ هست.

^۲ Informational Training Methods

^۳ Lecture

^۴ Audiovisuals Presentation

• سخنرانی:

روش سخنرانی متداول‌ترین روش استفاده‌شده برای آموزش کارکنان و دانشجویان است. این روش معمولاً به کمک وسایل سمعی و بصری، فیلم یا تلویزیون انجام می‌گیرد. روش می‌تواند با توجه به میزان بحث متفاوت باشد. اگرچه بسیاری از سخنرانی‌ها ارتباط یک‌طرفه است، اما ممکن است گروهی دیگر با تشویق به سؤال و دادن نظر مشارکت آموزش گیران را موجب شوند.

• روش سمعی و بصری:

وسایل سمعی و بصری گوناگونی از جمله فیلم، ویدئو، اسلاید، نمودارهای متحرک و تخته‌سیاه در اختیار آموزش‌دهندگان قرار دارد. این وسایل معمولاً به صورت مکمل با روش‌های دیگر آموزش مثل سخنرانی و روش خودآموزی به کار گرفته می‌شود.

• نقش آموزش دیداری و شنیداری:

نقش معمول رسانه‌های آموزشی عبارت است از رساندن اطلاعات شناختی و به این ترتیب غالباً با رویکرد موضوع درس و رشته‌های علمی همبسته است. لیفرد^۵ از بررسی مطالعات به این نتیجه رسید که به طور متوسط تلویزیون و فیلم به همان نسبت اطلاعات را منتقل می‌کنند که آموزش‌دهنده انجام می‌دهد.

روش‌های تجربی یا عملی آموزش

روش‌های تجربی^۶ یا عملی آموزش به‌طور کلی در آموزش توانایی‌ها و مهارت‌های جسمانی و شناختی بکار می‌رود که شامل آموزش از طریق کامپیوتر^۷، تجهیزات شبیه‌سازی^۸، بازی‌های مدیریتی و شبیه‌سازی^۹، ایفای نقش^{۱۰} و حساسیت آموزی^{۱۱} است (جزنی، ۱۳۷۸: ۲۹۵-۲۷۹).

• آموزش از طریق کامپیوتر

استفاده از کامپیوتر برای آموزش کارکنان در سازمان‌ها به خصوص برای مهارت‌های فنی به‌طور فزاینده‌ای متداول گشته است.

• تجهیزات شبیه‌سازی

در تدوین برخی از برنامه‌های آموزشی از ابزار و تجهیزاتی برای ایجاد شرایط فیزیولوژیکی و

^۵ Leiferd

^۶ Experiential Training Methods

^۷ Computer Based Training

^۸ Equipment Simulations

^۹ Management Games and other Simulations

^{۱۰} Role Playing

^{۱۱} Sensitivity Training

روان‌شناسی مشابه دنیای واقعی استفاده می‌شود تا یادگیری و انتقال مطالب به شغل رخ دهد. برای نمونه، در تعلیم پرواز یا رانندگی با ایجاد شرایطی مشابه آموزش گیر می‌تواند مطالب فراگرفته را تکرار و به کار خود منتقل کند. این روش آموزشی را شبیه‌سازی به کمک ابزار و تجهیزات نیز می‌نامند.

• بازی‌های مدیریتی و شبیه‌سازی

بسیاری از برنامه‌های آموزشی از انواع مختلف بازی‌های مدیریتی و یا شبیه‌سازی بدون ابزار و تجهیزات استفاده می‌کنند. در سال‌های اخیر بازی‌های شبیه‌سازی دارای محبوبیت زیادی شده است، صدها نوع از بازی‌های مختلف به‌منظور آموزش فنی، مدیریتی، حرفه‌ای و سایر مهارت‌های مربوط به مسائل مختلف تجاری طراحی شده‌اند. برای نمونه، در بازی‌های تجاری، از آموزش گیران می‌خواهند که نقش‌های متفاوتی را در سازمان از قبیل رئیس، مدیر فروش و معاون ایفا کنند.

• ایفای نقش

آموزش گیران ضمن ایفای نقش، سعی در انجام رفتارهای خاص آن نقش را دارند. این روش معمولاً برای آموزش مهارت‌هایی مانند ارتباطات، مهارت‌های میان فردی، شیوه‌های رهبری و شیوه‌های مصاحبه مورد استفاده قرار می‌گیرد. برای نمونه، یک آموزش گیر نقش سرپرستی را ایفاء می‌کند که نتیجه ارزشیابی عملکرد کارمند خود را مورد بررسی قرار می‌دهد؛ درحالی که آموزش گیر دیگر نقش کارمند زیردست را ایفاء می‌کند (جزنی، ۱۳۷۸: ۲۹۵-۲۷۹).

آموزش مهارت محور^{۱۲}

آموزش مهارت‌های حرفه‌ای انجام فعالیت‌هایی است که می‌تواند فرد را برای احراز شغل، حرفه و کسب و کار آماده نماید یا کارایی و توانایی وی را در انجام آن افزایش دهد. این آموزش‌ها کسب مهارت‌ها را در راستای فناوری و علوم وابسته به همراه دانش‌های خاص مربوط به شغل و در بخش‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ارائه می‌دهند (کریمی، ۱۳۸۷: ۲۵).

میزان موفقیت آموزش مهارت‌های حرفه‌ای به‌منظور تربیت نیروهای توانمند و ماهر، همواره در سطح جهان مورد بحث بوده است. آموزش‌های حرفه‌ای که برای ایجاد و افزایش مهارت شغلی ارائه می‌شود از مهم‌ترین ابزارهایی است که در توانمند کردن کلیه اعضای یک جامعه برای روبه‌رو شدن با چالش‌های جدید و یافتن نقش خود در حکم عنصری مولد جامعه، مؤثر است (نفیسی، ۱۳۸۱: ۴۱).

توسعه آموزش مهارت‌های حرفه‌ای در شرایط کنونی برای اقتصاد و فرهنگ ایران امری حیاتی است؛ زیرا سرمایه‌گذاری‌های زیربنایی و افزایش ابزار و تجهیزات و به‌طور کلی سرمایه فیزیکی بدون سرمایه انسانی بلااستفاده مانده و یا به نحو اقتصادی و کارآمد مورد بهره‌برداری قرار نمی‌گیرد. (کریمی، ۱۳۸۷: ۲۶).

¹² Skill-centered training

آموزش مهارت‌های حرفه‌ای تلفیقی است از علم، فن، هنر و نقش بسیار مهمی در تأمین نیروی انسانی کارآمد ایفا نموده و مضمونی توسعه‌ای دارد. این آموزش‌ها هم مهارت‌های خاص موردنیاز صنعت و هم مهارت‌های عمومی بازار کار را فراهم می‌سازد و همچنین برای شاغلینی که به دلیل تغییرات فناوری دچار کاهش کارایی می‌شوند، امکان به‌روز شدن و تکمیل مهارت را فراهم می‌کند به همین علت است که می‌بینیم یکی از اولویت‌های مهم در سرمایه‌گذاری‌های آموزشی در تمام جوامع صنعتی توسعه و گسترش آموزش مهارت‌های حرفه‌ای است (Alexandria, 2003).

ضرورت توجه به آموزش‌های مهارتی

اگر آموزش مهارتی در کشور نادیده گرفته شود، درواقع باعث سوق دادن آموزش کشور به‌طور غیرمستقیم به آموزش اشتغال کاذب و درآمدهای سهل‌الوصول و ناپایدار می‌شود و به‌تدریج آسیب جدی به کشور وارد می‌سازد. به همین علت است که می‌بینیم یکی از اولویت‌های مهم در سرمایه‌گذاری‌های آموزشی در تمامی جوامع صنعتی، توسعه و گسترش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است و این مهم نیز از سوی نهادهای ذی‌ربط بین‌المللی نظیر یونسکو بانک جهانی، به‌منزله یک راهبرد مهم به کشورهای درحال توسعه توصیه می‌شود. از سوی دیگر، عدم سرمایه‌گذاری کافی در آموزش‌های مهارتی به معنی غفلت و فحش سرمایه‌های انسانی تلقی می‌شود (جمعی از نویسندگان، ۱۳۸۹: ۴۹). این امر در بین نیروهای مسلح و نظام‌های آموزشی آن از اولویت و حساسیت‌های زیادی برخوردار هست؛ زیرا هرروز با یک تهدید نوپدید مواجه شده و آمادگی مقابله با آن را بایستی احراز نمایند. از صاحب‌نظران بزرگ مدیریت در هزاره سوم پتر دراگر^{۱۳} معتقد است که «بی‌سوادان قرن بیست و یکم آنانی نیستند که نمی‌توانند بنویسند و یا نمی‌توانند بخوانند یا حتی دکترا ندارند؛ بلکه بی‌سوادان قرن بیست و یکم آنانی هستند که نمی‌توانند مهارت‌آموزی کنند».

اهداف آموزش مهارت محور

۱. یادگیری اطلاعات به‌صورت عینی و ملموس؛
 ۲. توانایی استفاده عملی دانش آموز از اطلاعات دریافتی؛
 ۳. منفعل نبودن دانش‌آموز در حین یادگیری؛
 ۴. افزایش خلاقیت فکری و توانایی ذهنی فرد؛
 ۵. افزایش علاقه فرد نسبت به یادگیری مسائل تئوری؛
 ۶. افزایش توانایی و عملکرد فرد؛
 ۷. کشف استعدادها و فرد در زمینه‌های مختلف؛
 ۸. عدم وابستگی مطلق فرد برای یادگیری به معلم (سایت اینترنتی آریا داناک، ۱۳۹۹: ۴).
- فراگیر:** فردی است که مطالب معینی از حیطه‌های شناختی، حرکتی و عاطفی آموزش را

¹³ Peter drucker

فرامی گیرد (نظام جامع تربیت و آموزش ارتش جمهوری اسلامی، ۱۳۹۱: ۱۰).

فراده: فردی است مطلع که مطالب معینی از حیطه‌های شناختی، حرکتی و عاطفی آموزش را به آموزش‌گیرنده ارائه می‌نماید (همان: ۱۰)

مدل سه‌شاخگی

آسیب‌های سازمانی شامل علل، عوامل و مشکلات اساسی و پایه‌ای هستند که سازمان را در معرض بحران قرار داده و موجب می‌شوند تا از رشد متناسب و سالم خود بازماند. پدیده سازمان و مدیریت را می‌توان برحسب سه دسته عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای بررسی و تجزیه و تحلیل کرد. منظور از عوامل رفتاری (محتوایی) کلیه عوامل مربوط به نیروی انسانی است که محتوای سازمان را تشکیل می‌دهند - مانند انگیزش، روحیه کار و رضایت شغلی.

عوامل ساختاری دربرگیرنده مجموعه روابط منظم حاکم بر اجزای داخلی سازمان که بدنه آن را می‌سازند؛ مانند ساختار سازمانی و قوانین و مقررات.

و سرانجام عوامل زمینه‌ای شامل محیط و شرایط بیرونی که سبب‌ساز عوامل رفتاری و ساختاری هستند. همه رویدادها و پدیده‌های سازمانی را می‌توان در قالب نظریه سه‌شاخگی مورد بررسی، مطالعه و تجزیه و تحلیل قرارداد، این مدل از سه‌شاخه ساختار، زمینه و محتوا تشکیل شده است.

• شاخه ساختاری

علل و عواملی که ساختارهای سازمان را در معرض بحران قرار می‌دهند عارضه‌های ساختاری نامیده می‌شود. ساختارهای سازمانی مسیرها، کانال‌ها و ظروفی هستند که فرایندها، عملیات سازمانی در آن‌ها جاری می‌شوند و درواقع چنین کانال‌ها و ظروفی در طی تحولات سازمانی شکل گرفته‌اند و تقریباً تثبیت شده و ثابت هستند و شامل ساختارهای فیزیکی، اقتصادی و مالی، انسانی و اطلاعاتی می‌باشند.

• شاخه محتوا

یا رفتار ساختار به‌مثابه ظرف فعالیت‌ها و حرکات سازمانی است. محتوا یا ماده‌ای که در ظرف سازمان می‌ریزد همان کار یا رفتار انسان است. از آنجاکه هسته و اصل سازمان نیروی انسانی است و همچنین نیروی انسانی در سازمان علاوه بر اهداف فردی خود برای نیل به اهداف گروهی به‌ویژه اهداف سازمانی تلاش می‌کند. از این رو اعمال و رفتار انسان در محیط کار، نوعی رفتار آگاهانه بوده و در جهت کل اهداف سازمانی تنظیم می‌شود و به همین دلیل محتوای اصلی سازمان را رفتار انسانی تشکیل می‌دهد و فعالیت‌ها و رفتارهای انسان نیز برای نیل به اهداف از قبل تعیین شده سازمانی انجام می‌گیرد. عارضه‌های رفتاری علل و عواملی است که از جهت گوناگون رفتارهای انسانی و در نتیجه کارکردهای سازمان را در معرض بحران قرار می‌دهند. پس تمام خطرات ریشه‌ای اصلی‌شان را بدون توجه به اینکه منشأ آن‌ها در درون یا در خارج از سازمان باشد را عارضه‌های محتوایی یا عارضه‌های رفتاری می‌گوییم. در شناخت عارضه‌های رفتاری، کانون توجه به کارکردها و

عملکردها است و باید آن دسته از علل و عوامل بررسی شود که کارکردهای سازمانی را مختل و یا عملکرد انسان‌ها را از حالت طبیعی منحرف کرده و به اثربخشی و رضایت آن‌ها صدمه می‌زند که در سازمان ایجاد بحران کرده و سازمان را به‌طور کلی از هدف رشد سالم بازمی‌دارد.

• شاخه زمینه

یا محیط شاخه زمینه در عارضه‌یابی سازمانی از جایگاه خاصی برخوردار است. اولاً مهم‌ترین ویژگی اهمیت وسعت و قدمت این شاخه نسبت به شاخه‌های ساختار و محتوا می‌باشد. در اهمیت زمینه و محیط همین بس که دوشاخه دیگر وجود و پیدا شدن خود را وابسته و مدیون شاخه محیط می‌دانند؛ یعنی همه عناصر تشکیل‌دهنده ساختار و همه منابع محتوا بلااستثنا از محیط اخذ و کسب می‌شوند بدون محیط هیچ منبعی قابل تصور نیست و نه تنها سازمان از نظر منابع وابسته به محیط است بلکه ساختارها از عبور دائمی منابع طبیعی به وجود می‌آیند و رفتار معطوف به اهداف سازمانی انسان، ساخته و پرداخته عوامل و شرایط محیطی است. اصلی‌ترین کار عوامل محیطی تنظیم روابط سازمان یا دستگاه‌های بالاتر از خود است چون هر سیستم یا سازمانی در جایگاه خودش همواره همه علل و عواملی که موجبات برقراری تنظیم و واکنش به‌موقع و مناسب سازمان نسبت به دستگاه‌های اصلی‌تر را فراهم می‌آورند زمینه یا محیط نامیده می‌شوند؛ بنابراین عارضه‌های زمینه‌ای یا محیطی، عارضه‌هایی هستند که رابطه و تعامل مناسب و درست و به عبارت سیستمی واکنش به‌موقع و درست سازمان را با سیستم‌های هم‌جوار محیطی‌اش برهم زده و در این روابط ایجاد بحران می‌نماید.

آسیب‌های ساختاری که علل و عواملی پایه‌ای هستند؛ (نظم ترکیبی) یا (نظم چینی) عناصر اصلی تشکیل‌دهنده سازمان را برهم زده و ساختارهای اصلی آن را که عبارت‌اند از: ساختارهای طبیعی و فیزیکی، ساختارهای مالی و اقتصادی، ساختارهای انسانی و ساختارهای اطلاعاتی در معرض بحران قرار می‌دهند؛ آسیب‌های رفتاری که علل و عواملی پایه‌ای هستند؛ از جهات گوناگون رفتارهای انسانی و در نتیجه کارکردهای (وظایف اصلی) سازمان را در معرض بحران قرار می‌دهند؛ و آسیب‌های زمینه‌ای که علل و عواملی پایه‌ای هستند رابطه و تعامل مناسب و واکنش به‌موقع و درست سازمان را با سیستم‌های هم‌جوار محیطی‌اش برهم زده و در این روابط ایجاد بحران می‌نمایند. در چنان رابطه‌ای، عوامل ساختاری و رفتاری و زمینه‌ای به شکل روابط سیستمی مداوم در حال تعامل می‌باشند و سه شاخه مزبور، سه گونه از یک نوع - عمدتاً از نوع غالب زمینه - بوده و بین آن‌ها سه‌گانگی حاکم نیست؛ بنابراین، تمایز و تشخیص این سه جنبه از حیات سازمانی، صرفاً نظری بوده و فقط به‌منظور تجزیه و تحلیل شناخت مفاهیم و پدیده‌های سازمانی می‌باشد (شکیبا راد و اکبری، ۱۳۹۸: ۷۳-۷۲).

عوامل محتوایی

عوامل مختلف محتوایی در بسترسازی آموزش اهمیت بسیاری دارد که از میان آن‌ها می‌توان به

فرایندهای اصلی آموزش، سیستم‌های مدیریت کیفیت و برنامه‌ریزی آموزش اشاره نمود (پیدایی و نوری، ۱۳۸۹: ۱۹).

عوامل زمینه‌ای

عوامل زمینه‌ای که به عنوان پشتیبانی‌کننده فرایندهای آموزش و بهسازی منابع انسانی می‌تواند گلوگاه‌های حساسی باشند از قبیل فرهنگ سازمانی، پیمان‌کاران، مشاوران و... که موارد مذکور جزو عوامل زمینه‌ای هست (همان: ۱۹)

عوامل ساختاری

بررسی آسیب‌های ناشی از ساختار سازمانی، ساختار سازمانی آموزش، ساختار فنی و فناوریانه و... جزو عوامل ساختاری آسیب‌های آموزشی هست (همان: ۲۰).

رویکردهای تحلیل محتوای کیفی

بر اساس نظریه‌شنی^{۱۴} و شانون^{۱۵} می‌توان رهیافت‌های موجود در زمینه تحلیل محتوا را به سه دسته تقسیم کرد که عبارت‌اند از:

۱. تحلیل محتوای عرفی و قراردادی

۲. تحلیل محتوای جهت‌دار

۳. تحلیل محتوای تلخیصی یا تجمعی

تحلیل محتوای عرفی یا قراردادی

تحلیل محتوای عرفی معمولاً در طرحی مطالعاتی به کار می‌رود که هدف آن شرح یک پدیده است. این نوع طرح، اغلب هنگامی مناسب است که نظریه‌های موجود یا ادبیات تحقیق درباره پدیده مورد مطالعه محدود باشد. در این حالت پژوهشگران از به‌کارگرفتن مقوله‌های پیش‌پنداشته می‌پرهیزند و در عوض ترتیبی می‌دهند که مقوله‌ها از داده‌ها ناشی شوند. در این حالت، محققان خودشان را بر امواج داده‌ها شناور می‌کنند تا شناختی بدیع برایشان حاصل شود. بنابراین از طریق استقراء، مقوله‌ها از داده‌ها ظهور می‌یابند. این حالت را «مایرینگ» مقوله استقرایی نامیده است. اطلاعات جمع‌آوری‌شده از طریق مصاحبه و از طریق تداعی معنا تحلیل می‌شوند و نظریه‌های از پیش موجود جایگاهی ندارند. در این حالت، تحلیل داده‌ها با خواندن آن‌ها به صورت مکرر آغاز می‌شود تا درکی کامل درباره آن‌ها به دست آید.

برای نمونه، برای رسیدن به درک یک متن مانند رمان، باید واژه به آن را برای مشتق ساختن عناصری از متن جهت طرح رمزها خواند. محقق بر اساس ادراک و فهم خود از متن مورد مطالعه، نوشتن تحلیل اولیه را آغاز می‌کند و این کار ادامه می‌یابد تا پیش‌زمینه‌هایی برای ظهور رمزها آغاز شود. این عمل اغلب موجب می‌شود که طرح‌ریزی رمزها از متن ظهور یابد و سپس بر

¹⁴ Shieh

¹⁵ Shanon

اساس شباهت‌ها و تفاوت‌هایشان مقوله‌بندی شوند. این مقوله‌بندی از سازمان‌دهی و گروه‌بندی کردن رمزها به صورت خوشه‌های معنادار دسته‌بندی می‌شود. به گونه‌ی ایدئال شمار افراد گروه بین ۱۰ تا ۱۵ مورد انتخاب می‌شود که برای تنظیم شمار فراوانی از رمزها بسنده است. بسته به کیفیت ارتباط بین زیر مقوله‌ها، محقق می‌تواند با ترکیب و سازمان‌دهی این زیر مقوله‌ها، آن‌ها را به شمار کمتری از دسته‌بندی (مقوله) تبدیل کند. نمودار درختی می‌تواند برای سازمان‌دهی کردن این مقوله‌ها به صورت یک ساختار سلسله‌مراتبی استفاده شود. در مرحله‌ی بعدی تعاریفی برای هر مقوله و زیر مقوله و رمز صورت می‌گیرد. برای تهیه‌ی گزارش از یافته‌ها، مثال‌هایی برای رمزها و مقوله‌ها از روی داده‌ها مشخص می‌شود. بسته به هدف تحقیق، محققان تصمیم می‌گیرند ارتباطی بین مقوله‌ها و زیر مقوله‌های بیشتر بر اساس موافقت بین خود، پیشنهاد موضوع یا سلسله‌مراتب بین داده‌ها مشخص کنند.

امتیاز بارز تحلیل محتوای کیفی بر اساس رویکرد عرفی، به دست آوردن اطلاعات مستقیم و آشکار از مطالعه، بدون تحمیل کردن مقوله یا نظریه‌های از پیش تعیین شده است. همان‌گونه که در شکل شماره ۱ نشان داده شده است، رمزگذاری و در نتیجه مقوله‌بندی مطالب در تحلیل محتوای عرفی بدون در نظر داشتن هیچ پیشنهادی، تئوریک، هم‌زمان با مطالعه متن یا مصاحبه آغاز می‌شود. با توجه به موضوع، مرحله به مرحله به تعیین واحد معنا و فشردن آن تا تعیین رمز می‌پردازیم و در صورت داشتن زمینه‌ای مشترک، رمزها ادغام می‌شوند تا مقوله‌ها تعیین گردند و سپس مفهوم کلی که حاصل جمع‌بندی این مقوله‌هاست (تم) حاصل می‌آید. برای حفظ پایایی، بازبینی مطالب در دو مرحله، یکی پس از اینکه بین ۱۰-۵۰ درصد مقوله‌بندی‌ها تکمیل شد و دیگری در پایان کار صورت می‌پذیرد و اگر پرسش تحقیق جنبه‌ای کمی را نیز در برگیرد، در پایان می‌توان آن‌ها را نیز تحلیل کرد. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، در اینجا ما بدون داشتن پشتیبانی نظریه از جزئیات و مشترکات حاصل از آن استفاده کرده تا به مفهوم کلی برسیم (شکیبا راد و اکبری، ۱۳۹۸: ۷۳-۷۲).

آسیب‌شناسی سازمانی

وقتی از آسیب‌شناسی سازمانی سخن به میان می‌آوریم، سازمان به بدن انسان تشبیه می‌شود. این یک استعاره است و در توضیح آن گفته می‌شود همان‌طوری که امکان دارد اجزای مختلف بدن انسان دچار بیماری و آسیب شود، بخش‌های مختلف سازمان نیز ممکن دچار آسیب شود. آسیب‌شناسی سازمانی مفهومی است که در سده نوزدهم از علوم زیستی گرفته شده و دانشی است برای بررسی و ریشه‌یابی بی‌نظمی‌های سازمانی. همان‌گونه که آسیب‌های مربوط به بدن انسان ممکن است منشأ وراثتی (درونی) و یا محیطی (بیرونی) داشته باشد، آسیب‌های وارده بر سازمان نیز ممکن است در نتیجه عوامل درونی و یا بیرونی ایجاد شود. سازمان‌های عمومی و دولتی در مقایسه با سازمان‌های خصوصی بیشتر درگیر آسیب‌های درونی هستند تا بیرونی. هدف

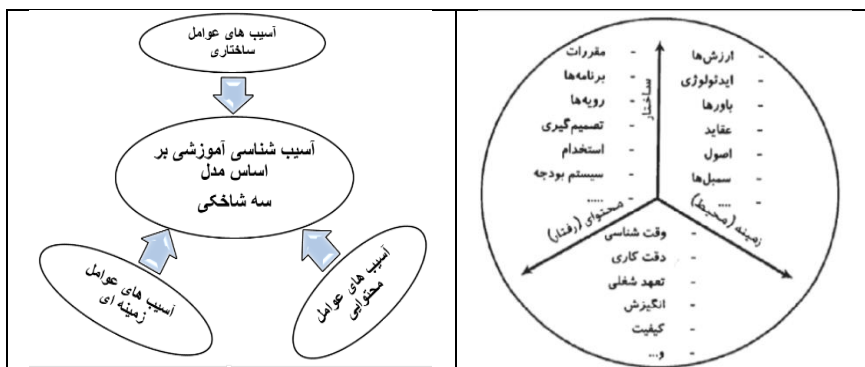
آسیب‌شناسی سازمانی ایجاد چارچوبی است که بتواند برای افزایش تلاش‌ها در جهت برقراری سلامت سازمانی ایجاد انگیزه نماید. آسیب‌های سازمانی به آن دسته از مسائل و مشکلات اساسی و پایه‌ای که پیوسته و فراگیر سازمان را در معرض بحران قرار داده و موجب بازماندن سازمان از رشد متناسب و سالم می‌گردند، اطلاق می‌شود. آسیب‌شناسی سازمانی، تعبیر و تفسیر علمی و منطقی انواع و اقسام نشانه‌ها و اطلاعاتی است که با پژوهش‌های علمی مشاهده و جمع‌آوری می‌گردد و این اطلاعات حاکی از اوضاع و احوال ناسالم یا نامطلوب و نامتعادل سازمانی است. آسیب‌شناسی سازمانی معمولاً بررسی دو حوزه وسیع را ایجاد می‌کند: حوزه اول: تشخیص عوامل تشکیل‌دهنده سازمان که شامل بخش‌ها، ادارات، محصولات و روابط بین عوامل و تأثیر متقابل آن‌ها برهم می‌شود؛ و حوزه دوم: آسیب‌شناسی بر اساس فرایندهای سازمانی که شامل شبکه‌های ارتباطی، حل گروهی مشکل، تصمیم‌گیری، سبک‌های رهبری و اعمال قدرت، روش‌های برنامه‌ریزی و تعیین هدف و مدیریت تعارض و رقابت است (شکیبا راد و اکبری، ۱۳۹۸: ۷۴-۷۳).

مدل مفهومی پژوهش

هر مدل مفهومی به عنوان نقطه شروع و مبنایی جهت انجام مطالعات و تحقیقات است به گونه‌ای که متغیرهای موردنظر تحقیق و روابط میان آن‌ها را مشخص می‌کند. به عبارت دیگر می‌توان گفت که به صورتی ایدئال، مدل مفهومی یا همان نقشه ذهنی و ابزار تحلیلی، یک استراتژی جهت شروع و انجام تحقیق است به گونه‌ای که انتظار می‌رود در حین اجرای تحقیق، متغیرها، روابط و تعاملات بین آن‌ها مورد بررسی و آزمون قرار گرفته و حسب ضرورت تعدیلاتی در آن‌ها انجام شده و عواملی نیز از آن‌ها کم و یا به آن‌ها اضافه شود. در آسیب‌شناسی سازمانی، مشاوران، محققان و یا مدیران، مدل‌های مفهومی و روش‌های تحقیقی کاربردی را به منظور بررسی وضعیت جاری یک سازمان و کشف راه‌های حل مشکلات، مقابله با چالش‌ها و یا بهبود عملکرد به کار می‌برند. به منظور آسیب‌شناسی منابع انسانی الگوهای مختلفی ارائه شده است، در این الگوها، آسیب‌شناسی سازمانی از زوایای مختلف مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفته است.

اگر به آسیب‌شناسی‌های صورت گرفته در حوزه آموزش و بهسازی منابع انسانی توجه کنیم، مشاهده می‌کنیم که اکثر این پژوهش‌ها صرفاً آسیب‌های فرایند آموزش را بررسی کرده‌اند. در صورتی که واحد آموزش خود خرده سیستمی از سیستم کل سازمان است که حیات آن به، ارتباط آن با سایر خرده سیستم‌های یک سازمان بستگی دارد. به عنوان مثال اگر شرایط مالی یک سازمان مناسب نباشد و یا ارتباط آموزش با واحدهای دیگر سازمان نظیر واحد منابع انسانی، طراحی و برنامه‌ریزی و ارزیابی عملکرد و... مختل باشد، کیفیت و اثربخشی فعالیت‌های آموزشی سازمان نیز از بین خواهد رفت. بنابراین به منظور آسیب‌شناسی در هر حوزه‌ای مخصوصاً آموزش و بهسازی به سایر آسیب‌های موجود در خارج از فرایند آموزش که بر عملکرد آموزش و بهسازی آن سازمان تأثیرگذار است نیز باید توجه ویژه‌ای داشته باشیم تا با نگاهی جامع و بررسی موشکافانه بتوانیم

علت آسیب‌ها را شناخته و درصدد رفع آن‌ها برآییم. مدل آسیب‌شناسی سه‌شاخگی از این منظر از کاربردی‌ترین مدل‌ها است؛ چراکه فراتر از آسیب‌های زمینه‌ای، بعد اول این پژوهش، آسیب‌های ساختاری و محیطی یک سازمان را نیز بررسی می‌کند. بنابراین آسیب‌های زمینه‌ای است که شامل آسیب‌های فرایند آموزش اعم از نیازسنجی آموزشی، طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی، اجرای آموزش و ارزشیابی آموزشی می‌باشد. بعد دوم مدل، آسیب‌های مربوط به ساختار سازمانی است (آسیب‌های ساختاری) و بعد سوم آسیب‌های موجود در خارج از واحد آموزش که بر عملکرد واحد آموزش تأثیرگذار است (آسیب‌های محیطی). شکل شماره ۱ مدل مفهومی پژوهش بر اساس مدل آسیب‌شناسی سه‌شاخگی را نشان می‌دهد.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

۳. روش‌شناسی پژوهش

با توجه به نتایج و اهداف تعیین‌شده و امکان بهره‌برداری عملی آن در سطح هیئت‌های آموزش مرکز آموزش‌های تخصصی نیروی پدافند هوایی آجا، این تحقیق در زمره تحقیقات کاربردی محسوب می‌گردد. این پژوهش از نظر روش انجام آن با ویژگی‌های روش توصیفی با رویکرد تحلیل کیفی داده‌ها، انطباق داشته چراکه محقق به جمع‌آوری اطلاعات واقعی و مفصل از پدیده‌ها پرداخته و در پی کشف و توزیع روابط، همبستگی‌ها و رابطه علت و معلولی و پیش‌بینی رویدادها نبوده است و سعی نموده تا آنچه هست را بدون هیچ‌گونه دخالت یا استنتاج ذهنی گزارش داده و نتایج عینی از موقعیت بگیرد و تصویر جامع و گسترده‌ای در مورد آسیب‌های آموزش‌های مهارت محور مرکز آموزش‌های تخصصی نیروی پدافند هوایی آجا ارائه دهد.

بر این اساس ابتدا با دعوت از خبرگان برای ایجاد مبانی نظری پژوهش استفاده شد و سپس اطلاعات حاصله از مصاحبه و مطالعه منابع مورد تجزیه و تحلیل کیفی قرار گرفت و در نهایت بر مبنای یافته‌های پژوهش راهکارهای مناسب در سطح نپاجا، ارائه شده است. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش کلیه اسناد و مدارک آموزشی، منابع و سوابق آموزشی و همچنین کارکنان و اساتید آموزشی شاغل در مراکز آموزشی نپاجا است.

جامعه آماری این تحقیق عبارت است از: کلیه مدیران آموزشی نیروی پدافند هوایی و روسای هیئت‌های آموزش مرکز آموزش‌های تخصصی نیروی پدافند هوایی آجا با تحصیلات کارشناسی و بالاتر که حداقل دارای ۵ سال سابقه آموزشی در این هیئت‌ها بوده‌اند. در این پژوهش از ابزار مشاهده و مصاحبه عمیق با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و اشباع نظری به‌علاوه اسناد و مدارک دست‌اول و در دسترس استفاده شده است، بر این اساس روش جمع‌آوری اطلاعات از نوع میدانی می‌باشد.

۴. تجزیه و تحلیل یافته‌ها

محققین بر اساس ادراک و فهم خود از متن مورد مطالعه، نوشتن تحلیل اولیه را آغاز می‌کند و این کار ادامه می‌یابد تا پیش‌زمینه‌هایی برای ظهور رمزها آغاز شود. این عمل اغلب موجب می‌شود که طرح‌ریزی رمزها از متن ظهور یابد و سپس بر اساس شباهت‌ها و تفاوت‌هایشان مقوله‌بندی شوند. این مقوله‌بندی از سازمان‌دهی و گروه‌بندی کردن رمزها به‌صورت خوشه‌های معنادار دسته‌بندی می‌شود. به گونه‌ی ایدئال شمار افراد گروه بین ۱۰ تا ۱۵ مورد انتخاب می‌شود که برای تنظیم شمار فراوانی از رمزها بسنده است. بسته به کیفیت ارتباط بین زیر مقوله‌ها، محقق می‌تواند با ترکیب و سازمان‌دهی این زیر مقوله‌ها، آن‌ها را به شمار کمتری از دسته‌بندی (مقوله) تبدیل کند.

نمودار درختی می‌تواند برای سازمان‌دهی کردن این مقوله‌ها به‌صورت یک ساختار سلسله‌مراتبی استفاده شود. در مرحله بعدی تعاریفی برای هر مقوله و زیر مقوله و رمز صورت می‌گیرد. برای تهیه گزارش از یافته‌ها، مثال‌هایی برای رمزها و مقوله‌ها از رویدادها مشخص می‌شود. بسته به هدف تحقیق، محققان تصمیم می‌گیرند ارتباطی بین مقوله‌ها و زیر مقوله‌های بیشتر بر اساس موافقت بین خود، پیشینه موضوع یا سلسله‌مراتب بین داده‌ها مشخص کنند.

امتیاز بارز تحلیل محتوای کیفی بر اساس رویکرد عرفی، به دست آوردن اطلاعات مستقیم و آشکار از مطالعه، بدون تحمیل کردن مقوله یا نظریه‌های از پیش تعیین‌شده است. برخلاف رویکرد کمی، روش اصلی تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده‌ها در تحقیقات کیفی، استفاده از استدلال و تحلیل عقلایی است که به‌صورت کیفی و تفسیری انجام می‌پذیرد. لذا در گام نخست، طبقه‌بندی اطلاعات با استفاده از پالایش داده‌ها تخصیص داده‌ها و نمایش داده‌ها انجام می‌گیرد. سپس در گام دوم با فهرست کردن اطلاعات طبقه‌بندی‌شده، بحثی منطقی به‌صورت نظام‌مند پیرامون این داده‌ها صورت گرفت.

با توجه به اینکه در این تحقیق فرضیه‌ای تبیین نشده بود اهداف تحقیق که منطبق بر سؤالات تحقیق هستند محور بحث قرار گرفت. تحلیل داده‌ها از طریق روش تحلیل محتوای قراردادی صورت گرفت که پس از غوطه‌وری در داده‌ها، کدهای اولیه از مصاحبه با صاحب‌نظران استخراج گردید.

جهت تعیین مفاهیم اصلی، کدهای اولیه در چند مرحله مورد بازبینی، بررسی و طبقه‌بندی قرار

گرفت، لذا ضمن مقایسه داده‌ها از تقارب (همگرایی)، تباین (واگرایی) و تقاطع استفاده شد تا محقق با کشف روابط بین آن‌ها به یک استنباط درست و منطقی از زوایای پنهان داده‌ها دست‌یافته و با توجه به استانداردهای آموزشی مستخرج از اسناد و مدارک اقدام به کانالیزه و دسته‌بندی داده‌ها نماید.

جدول ۱: مفاهیم احصاء شده در کدگذاری اولیه در خصوص سؤال اول تحقیق (عوامل محتوایی)

صاحب‌نظران	عبارات و واژه‌های مرتبط با عوامل محتوایی
صاحب‌نظر ۱	۱- سامانه‌ها و تجهیزات و جنگ‌افزارهای شرقی ۲- متون و کتب آموزشی ۳- تخصص‌های عملیاتی ۴- تخصص‌های فنی ۵- اساتید (فراده) ۶- شاگردان (فراگیر) ۷- مقاطع تحصیلی (تکمیل تخصص و عالی رسته‌ای) ۸- خریداری تجهیزات ۹- تدوین برنامه‌های مهارتی در دل برنامه‌های آموزشی و ادغام آموزش و مهارت (تقویت بینش فنی، تحلیل، ساخت و آزمایش)
صاحب‌نظر ۲	۱۰- آموزش حین خدمت کارکنان نیاچا ۱۱- فرایندهای اصلی آموزش ۱۲- متون، کتب و نشریات ۱۳- برنامه‌ریزی آموزشی ۱۴- ارزشیابی آموزشی ۱۵- به‌روزرسانی ۱۶- بهره‌گیری از بستر فناوری روز جهت ارتقاء مهارت و آموزش و تربیت کارکنان ۱۷- تغییر محتوای دوره‌های آموزشی و تربیتی کارکنان متناسب با سمت‌وسوی مقابله با تهدیدات و نیازهای صحنه عملیات
صاحب‌نظر ۳	۱۸- هیئت‌های آموزش سامانه‌های پدافند هوایی ۱۹- بنانهاده بر اساس استانداردهای صحیح آموزشی ۲۰- جایگاه استاندارد آموزشی بالا ۲۱- پیشرفت پدافند هوایی ایران قبل از انقلاب اسلامی در ایران ۲۲- ترینرهای آموزشی منحصر به فرد
صاحب‌نظر ۴	۲۳- متون، کتب و نشریات فنی ۲۴- پشتیبانی نشریات ۲۵- پشتیبانی تجهیزات و ترینرهای آموزشی ۲۶- تحریم‌ها ۲۷- عدم بروز رسانی کتب و نشریات ۲۸- کم و کاستی در اصول و محتوای آموزشی ۲۹- تغییر استانداردهای آموزشی ۳۰- بهره‌مندی از تجربیات هشت سال دفاع مقدس
صاحب‌نظر ۵	۳۱- استانداردسازی دوره‌های مهارتی و کاربردی نیروهای مسلح با استانداردهای بین‌المللی و جهانی ۳۲- اعمال سلیقه‌های زیادی در امر آموزش شامل تدوین، برنامه‌ریزی، ارزیابی، ارزشیابی و... ۳۳- تجهیزات فرسوده و قدیمی ۳۴- کتب و نشریات قدیمی ۳۵- رکود در فرایند آموزشی ۳۶- دانش ناکافی اساتید و عدم تجربه کار فنی روی سامانه‌ها
صاحب‌نظر ۶	۳۷- عدم تسلط به زبان انگلیسی ۳۸- دوره‌های آموزشی کوتاه و ناکارآمد ۳۹- عدم بازآموزی آموزش‌های قبلی ۴۰- ناکارآمدی ارزشیابی به علت آسیب‌های موجود در مراحل مختلف فرایند آموزش ۴۱- پرورش شعور اجتماعی ۴۲- ابزار و روش‌های کارساز و معقول برای انتقال آموزش ۴۳- آموزش‌دهنده (فراده) ۴۴- آموزش‌گیرنده (فراگیر) ۴۵- مسائل ۴۶- مدیریت آموزش ۴۷- توانمندی مهارتی معلمان در خصوص فراهم کردن زمینه‌های مناسب برای پرورش تفکر واگرا، تفکر انتقادی و تفکر خلاق در فراگیران
صاحب‌نظر ۷	۴۸- اطلاعات صحیح ۴۹- عملکرد فراگیران ۵۰- نشریات ۵۱- تجهیزات کمک آموزشی ۵۲- تجربیات

صاحب نظران	عبارات و واژه‌های مرتبط با عوامل محتوایی
	و معلومات ۵۳- آگاهی آموزش‌گیرندگان ۵۴- تعامل فرماندهان یگان‌های عملیاتی ۵۵- متون و نشریات ۵۶- مشکلات و نواقص ۵۷- نشریات و کتب سامانه‌ها و تجهیزات و جنگ‌افزارهای شرقی ۵۸- نشریات قدیمی و مستعمل
صاحب نظر ۸	۵۹- تصحیحات و تغییرات نشریات ۶۰- تحریم‌ها ۶۱- عدم بروز رسانی آزمون‌ها و تست‌ها ۶۲- تبدیل نشریات به لوح فشرده ۶۳- مسئولیت نگهداری و تعمیر ترینرهای آموزشی ۶۴- کمبود قطعات یدکی ترینرها ۶۵- عدم تجربه کافی معلمان در کار عملی نگهداری و تعمیر ۶۶- کمبود تجهیزات سمعی و بصری جدید ۶۷- فیلم‌های آموزشی به‌روز ۶۸- عدم به‌روز بودن نشریات و کتب فنی ۶۹- وجود فضاهای کارگاهی مناسب و بهره‌گیری از استفاده از وسایل کمک‌آموزشی مناسب، آزمایشگاه‌ها و تجهیزات شبیه‌ساز با تأکید بر سامانه‌های آموزشی بومی ۷۰- تولید علوم و فنون پیشرفته دفاعی و موردنیاز به‌صورت بومی و کاربردی با تکیه بر تحقیقات و جنبش نرم‌افزاری
صاحب نظر ۹	۷۱- آمادگی کار روی سامانه‌ها و تجهیزات و جنگ‌افزارها ۷۲- قدیمی‌تر بودن نشریات موجود در مراکز آموزشی ۷۳- نقش ارزنده کتب، متون و نشریات ۷۴- تحریم‌ها ۷۵- ضعیف بودن متون و نشریات و تجهیزات آموزشی ۷۶- ترجمه ضعیف کتب و نشریات از روسی به انگلیسی ۷۷- اختلاف فاحش نشریات فنی و نشریات سامانه‌ها و تجهیزات و جنگ‌افزارهای غربی با شرقی ۷۸- عدم هماهنگی برنامه‌ریزی یگان مجری و یگان‌های برتر ۷۹- ارتباط مستمر اساتید با یگان‌های عملیاتی ۸۰- نامناسب بودن زمان آموزش‌های مهارتی و عملی و هماهنگ بودن آموزش‌ها با فضای کاری آینده دانشجویان به‌تناسب تخصص

جدول ۲: مفاهیم احصاء شده در کدگذاری اولیه در خصوص سؤال دوم تحقیق (عوامل زمینه‌ای)

صاحب نظران	عبارات و واژه‌های مرتبط با عوامل زمینه‌ای
صاحب نظر ۱	۸۱- عوامل پشتیبانی‌کننده ۸۲- تجهیزات موردنیاز ۸۳- فرایندهای آموزشی ۸۴- جدول سازمانی ۸۵- سقف نیروی انسانی ۸۶- ارتقاء جایگاه ۸۷- سقف سازمانی ۸۸- طرح جامع نپاجا ۸۹- تعامل‌های به‌عمل‌آمده
صاحب نظر ۲	۹۰- سختی کار ۹۱- تخصص‌های آموزش‌های مرکز آموزش ۹۲- معلم سازمانی ۹۳- تقلیل جایگاه ۹۴- شاخه آموزش ۹۵- تأمین نیروی انسانی ۹۶- ارتقاء جایگاه و منزلت مادی و معنوی اساتید
صاحب نظر ۳	۹۷- بهسازی نیروی انسانی ۹۸- سقف سازمانی برخی از جایگاه‌ها (جایگاه افسری ارشد و...) در مقایسه با دیگر مراکز آموزشی ۹۹- مقایسه با یگان‌های عملیاتی ۱۰۰- امکان جذب و همسازی نفرات مستعد، کارآمد و جوان ۱۰۱- تصویب طرح جامع ۱۰۲- عوامل پشتیبانی‌کننده ۱۰۳- فرایندهای آموزش ۱۰۴- تأمین و بهسازی نیروی انسانی ۱۰۵- آموزش‌دهنده ۱۰۶- همتا سازی معلمان با نفرات جدید و تازه‌نفس مجرب و ماهر ۱۰۷- توجه و تشویق و ارائه امکانات و تسهیلات ویژه به دانشجویان خلاق و نوآور در نظام آموزشی و تربیتی
صاحب نظر ۴	۱۰۸- نیروهای توانمند و کارآمد ۱۰۹- نقش اصلی در سازمان ۱۱۰- ورود به سازمان بدون لحاظ نمودن توانایی‌ها ۱۱۱- توانمندی‌ها و ویژگی‌های بدو ورود کارکنان ۱۱۲- عوامل پشتیبانی‌کننده
صاحب نظر ۵	۱۱۳- تغییرات اعمال‌شده در نشریات ^{۱۶} ۱۱۴- تلاش معلمان هر تخصص در رفع مشکلات و نواقص

¹⁶ change

صاحب نظران	عبارات و واژه‌های مرتبط با عوامل زمینه‌ای
	نشریاتی ۱۱۵- پشتیبانی تأسیساتی ۱۱۶- پشتیبانی تجهیزات کمک آموزشی ۱۱۷- فرایند آموزش ۱۱۸- تأمین و بهسازی نیروی انسانی ۱۱۹- ظاهر آسان شغل معلمی و مربیگری ۱۲۰- شغل دشوار و طاقت‌فرسای معلمی ۱۲۱- افراد زیادی نیستند که تمایل به احراز شغل معلمی داشته باشند ۱۲۲- عدم تأمین نیروی انسانی در سال‌های اخیر ۱۲۳- تخصص‌های فاقد استاد ۱۲۴- آموزش عنصر اصلی ارتقاء کمی و کیفی ۱۲۵- نیروی انسانی
صاحب نظر ۶	۱۲۶- جایگاه ویژه نیروی انسانی آموزش‌دهنده (فراده) ۱۲۷- عدم توجه به تأمین و هم‌تاسازی نیروی انسانی مورد نیاز ۱۲۱۸- تک معلم بودن ۱۲۹- فاقد معلم بودن ۱۳۰- اعمال سلیقه ۱۲۱- تأثیر غیرقابل جبران کمبود نیروی انسانی بر آموزش ۱۲۲- عدم انگیزه و فرصت کافی به دلیل حجم کاری ۱۲۳- عدم وجود فرصت مطالعه و نوآوری ۱۲۴- حفظ وضع و روند موجود ۱۲۵- چابک سازی نیروی پدافند هوایی و اثرات آن بر کمبود نیروی انسانی ۱۲۶- عدم تأمین نیروی انسانی کارآمد و شایسته ۱۲۷- عوامل پشتیبانی‌کننده ۱۲۸- پشتیبانی بودجه و اعتبارات و امکانات کمک آموزشی
صاحب نظر ۷	۱۳۰- تشویقات مادی و معنوی فراگیران ۱۳۱- تأثیر عوامل زیست‌محیطی بر آموزش ۱۳۲- ظرفیت کلاس‌های درس ۱۳۳- سرمایش و گرمایش محیط آموزشی ۱۳۳- زیبایی و آراستگی محیط آموزشی ۱۳۵- دقت در پایه‌گذاری آموزش‌های جدید ۱۳۶- نیازسنجی، برنامه‌ریزی، ارزیابی و ارزشیابی دقیق توسط برنامه ریزان کشور سازنده ۱۳۷- خلاصه شدن دوره‌های طولی مانند عالی رسته‌ای
صاحب نظر ۸	۱۳۸- نبود و حذف طرح لول بندی از فرایند آموزش ۱۳۹- کوتاه بودن طول دوره‌های آموزشی مطابق نمودار دوره‌های تصویری ۱۴۰- بکارگیری معلمان باتجربه در سلسله‌مراتب این آموزش‌ها ۱۴۱- استفاده از ظرفیت مراکز خارج از نیروهای مسلح و تعامل یگان‌ها با مراکز فنی و حرفه‌ای داخل شهر در جهت افزایش مهارت کارکنان
صاحب نظر ۹	۱۴۲- انتخاب اساتید از نیروهای شاغل و بازنشسته باتجربه علمی و عملی لازم و برخورداری از درک متقابل نسبت به کارکنان تحت تربیت و آموزش ۱۴۳- هم‌تاسازی معلمان با نفراست جدید و تازه‌نفس ۱۴۴- تخصص‌های تک معلم ۱۴۵- تخصص‌های فاقد معلم ۱۴۶- فرسودگی و کهنگی محیط آموزشی ۱۴۷- امکانات و شرایط محیطی آموزش.

جدول ۳: مفاهیم احصاء شده در کدگذاری اولیه در خصوص سؤال اول تحقیق (عوامل ساختاری)

صاحب نظران	عبارات و واژه‌های مرتبط با عوامل ساختاری
صاحب نظر ۱	۱۴۸- ساختار سازمانی فرماندهی آموزش‌های تخصصی پدافند هوایی ۱۴۹- کاهش سقف سازمانی ۱۵۰- چینش هرم سازمانی ۱۵۱- رأس هرم سازمانی ۱۵۲- ارتقاء جایگاه فرماندهان ۱۵۳- شغل سازمانی روسای هیئت‌های مرکز ۱۵۴- سقف شغل سازمانی معلمان ۱۵۵- ساختار سازمانی آموزش ۱۵۶- برخورداری از زیرساخت‌های به‌روز برای توانمندسازی عوامل دانشگاهی (استادان، فرماندهان و دانشجویان)
صاحب نظر ۲	۱۵۷- ماهیت تخصصی فرماندهی آموزش‌های تخصصی پدافند هوایی ۱۵۸- آموزش‌های طولی کارکنان ۱۵۹- آموزش‌های عرضی سایر کارکنان ۱۶۰- شرح وظایف و مأموریت یگانی ۱۶۱- ساختار سازمانی آموزش ۱۶۲- ساختار فنی و فناوریانه ۱۶۳- موفقیت در عرصه آموزش ۱۶۴- ستادهای تخصصی بالاتر ۱۶۵- سختی کار ۱۶۶- مزایای شغل ۱۶۷- ارتقاء جایگاه سازمانی ۱۶۸- برگزاری و حضور در رزمایش‌ها و تمرینات تاکتیکی و بازی جنگ - تغییر سامانه آموزش از «وظیفه محوری» به نقش «محوری»
صاحب نظر ۳	۱۶۹- تمامی رده‌های سازمانی ۱۷۰- نظر مثبت مسئولین و فرماندهان رده‌بالا ۱۷۱- دیدگاه کارشناسانه ۱۷۲- ضعف در لایه‌های ساختار آموزش ۱۷۳- ضربات و صدمات غیرقابل جبران ۱۷۴- ساختار فنی و عملیاتی ۱۷۵- آموزش و فرایندهای آن ۱۷۶- نیروی انسانی کارآمد ۱۷۷- ساختار سازمانی آموزش ۱۷۸- بخش نرم‌افزاری ۱۷۹- بخش سخت‌افزاری ۱۸۰- توجه فرماندهان به گردش مشاغل مربیان در صف و ستاد به‌منظور انتقال آخرین یافته‌ها از مراکز عملیاتی به مراکز آموزشی و بالعکس
صاحب نظر ۴	۱۸۱- احیاء فرایندهای آموزش ۱۸۲- تهدیدات منطقه‌ای و فرا منطقه‌ای ۱۸۳- تحول عظیم و بازسازی فرایندهای آموزش ۱۸۴- شکل سنتی و یا کلاسیک آموزش‌ها ۱۸۵- تحول مطابق تهدیدات روز ۱۸۶- باقی ماندن در خلأ و رکود آموزشی ۱۸۷- ساختار آموزشی به‌مراتب بهتر در گذشته نه‌چندان دور ۱۸۸- امکان حضور در صنایع سازنده تجهیزات جهت طی دوره‌های فنی و تعمیراتی
صاحب نظر ۵	۱۸۹- برای هر تخصص چند سازمان معلمی وجود داشت ۱۹۰- طرح‌ریزی و تصمیم‌گیری در سلسله‌مراتب بالاتر که آشنایی کمتری با بافت تخصصی پدافند هوایی دارند ۱۹۱- تغییرات وسیع در ساختار نیروی پدافند هوایی ۱۹۲- تأکید بر آموزش‌های عملی و مهارتی (ساخت ماکت سامانه‌ها، پهباد، کیت‌های الکترونیکی و...) ۱۹۳- ارزیابی برنامه‌ها و ارائه بازخورد و سنجش مناسب میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی و تربیتی و انعکاس آن به مسئولین در جهت بهبود فرایندها ۱۹۴- رابطه گرای
صاحب نظر ۶	۱۹۵- ساختار سازمانی آموزش ۱۹۶- ترینرها آموزش ۱۹۷- اجرای آموزش مهارت محور با استفاده از این ترینرها ۱۹۸- تأثیر مستقیم آموزش بر یگان‌های عملیاتی ۱۹۹- ساختار سازمانی ۲۰۰- مشاغل اساتید ۲۰۱- امتیازهای شغلی ۲۰۲- سختی کار ۲۰۳- نحوه پرداخت حق‌التدریس، اختصاص تسهیلات جانبی ۲۰۴- واگذاری وسایل آموزشی و کمک‌آموزشی جدید ۲۰۵- غنی‌تر شدن آموزش ۲۰۶- کمبود نیروی انسانی ۲۰۷- قدیمی بودن تجهیزات و وسایل پدافندی ۲۰۸- تعامل فرماندهان یگان‌های عملیاتی، فنی و تحقیقاتی نیرو با مرکز آموزش تخصصی پدافند هوایی
صاحب نظر ۷	۲۰۹- پایین بودن حق‌التدریس اساتید و مسائل انگیزشی ۲۱۰- پایین بودن رتبه و پایه معلمین

صاحب‌نظران	عبارات و واژه‌های مرتبط با عوامل ساختاری
	۲۱۱-عدم به‌روزرسانی وسایل آموزشی و کمک‌آموزشی ۲۱۲-کمبود معلم ۲۱۳-حجم کاری و عملیاتی ۲۱۴-ساختار سازمانی آموزش مدون و مشخص ۲۱۵-تناسب بین حجم کار و ساختار ۲۱۶-طرح چاپک سازی ۲۱۷-تقلیل جایگاه‌ها و مشاغل سازمانی
صاحب‌نظر ۸	۲۱۸-پایین آمدن سطح کیفی آموزش ۲۱۹-تک‌نفره بودن برخی دوره‌های در حال اجرا ۲۲۰-بازنگری ساختار سازمانی ۲۲۱-به‌کارگیری نفرات مجرب و دارای ویژگی‌های معلمی ۲۲۲-جذب نفرات باتجربه و مجرب عملیاتی برای معلمی ۲۲۳-عدم تناسب ساختار سازمانی تعریف‌شده با حجم کار و مأموریت‌های مرکز آموزش ۲۲۴-به‌کارگیری آموزش‌های داده‌شده در صحنه عملیات و اجرا و مأموریت محور بودن آموزش‌ها
صاحب‌نظر ۹	۲۲۵-پایین بودن جایگاه و مشاغل معلمین ۲۲۶-پایین بودن انگیزه در نزد معلمین -جایگاه و شغل سازمانی فراگیر بالاتر از فراده ۲۲۷-عدم پشتیبانی قطعات یدکی تجهیزات آموزشی (تربرها) ۲۲۸-فرهنگ‌سازمانی

درنهایت ۲۲۸ مفهوم در کدگذاری اولیه، تعداد ۵۶ کد در کدگذاری باز و ۲۰ طبقه در کدگذاری محوری استخراج گردید، لذا پس از عملیات دسته‌بندی و رتبه‌بندی، قضاوت نهایی محقق در مورد روابط به‌دست‌آمده از پردازش داده‌ها انجام شد. درنهایت آسیب‌های آموزش‌های مهارت محور در مرکز آموزش‌های تخصصی نیروی پدافند هوایی آجا) در ابعاد محیطی، ساختاری و زمینه‌ای منطبق بر سؤالات و اهداف تحقیق مشخص گردیدند.

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

امروزه سازمان‌ها به دلیل پیچیدگی‌های محیطی پیرامونی خود و تأثیراتی که از آن می‌گیرند، ناگزیر هستند که طی یک برنامه و نقشه طراحی‌شده از قبل حرکت کنند در غیر این صورت محکوم‌به شکست و نابودی هستند. آموزش تجربه‌ای مبتنی بر یادگیری و به‌منظور ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در فرد است تا او را قادر به انجام کار و بهبود بخشی، توانایی‌ها، تغییر مهارت‌ها، دانش، نگرش و رفتار اجتماعی نماید. با توجه به‌ضرورت شناسایی آسیب‌ها و ضعف‌های آموزش کارکنان فنی و عملیاتی نپاجا در مرکز آموزش‌های تخصصی نیروی پدافند هوایی آجا و با در نظر گرفتن این نکته که تنها راه شناسایی آسیب‌ها و ضعف‌های وارد بر این دوره‌ها، ارزیابی و آسیب‌شناسی آن‌ها است، در این تحقیق با استفاده از مدل سه شاخکی که یکی از جامع‌ترین مدل‌های آسیب‌شناسی است، به بررسی آسیب‌های آموزش‌های مهارت محور در سه بعد ساختار، محتوا و زمینه پرداخته‌شده است. همان‌طور که در مدل نظری تحقیق یادآوری شد آسیب‌های آموزش مهارت محور هم ساختاری، هم رفتاری و هم زمینه‌ای بودند.

سؤال اصلی تحقیق:

آسیب‌های آموزش‌های مهارت محور در مرکز آموزش‌های تخصصی نیروی پدافند هوایی آجا

کدام‌اند؟

در پاسخ به سؤال فوق، با توجه به مطالعات نظری، مصاحبه با خبرگان و هم‌چنین با توجه به یافته‌های پژوهش و تجزیه و تحلیل انجام‌شده، ۱۱۶ شاخص (به شرح جدول شماره یک تا سه پیش‌گفته) که هر کدام به گونه‌ای مرتبط با آسیب‌های آموزش‌های مهارت، احصاء شده‌اند.

سؤالات فرعی تحقیق:

- سؤال فرعی اول: آسیب‌های آموزش‌های مهارت محور در مرکز آموزش‌های تخصصی نیروی پدافند هوایی آجا در حوزه عوامل محتوایی کدام‌اند؟

الف) با توجه به مشاهده‌های میدانی محقق و نظر اکثر صاحب‌نظران مهم‌ترین شاخص‌های آسیب‌های عوامل محتوایی عبارت‌اند از:

عدم تناسب دوره‌های فن معلمی موجود با نیازمندی‌های معلمان.

ضعف اساتید در انتقال آموزش‌های عملی به دلیل عدم آشنایی با انواع روش‌های تدریس با رویکرد مهارت محوری.

ضعف برخی اساتید و کارکنان آموزش از نظر مهارت، دانش و تجربه.

عدم تسلط اساتید بر زبان انگلیسی.

کمبود قطعات یدکی ترینرها.

عدم بهره‌گیری از بستر فناوری روز جهت ارتقاء مهارت و آموزش و تربیت کارکنان.

کمبود نشریات و کتب سامانه‌ها و تجهیزات و جنگ‌افزارهای شرقی.

تغییر محتوای دوره‌های آموزشی و تربیتی کارکنان متناسب با سمت و سوی مقابله با تهدیدات و نیازهای صحنه عملیات.

- سؤال فرعی دوم: سؤال آسیب‌های آموزش‌های مهارت محور در مرکز آموزش‌های تخصصی نیروی پدافند هوایی آجا در حوزه عوامل زمینه‌ای کدام‌اند؟

ب) مهم‌ترین شاخص‌های آسیب‌های عوامل ساختاری و فرایندی عبارت‌اند از:

عدم تطابق ساختار سازمانی مرکز با حجم کاری و مأموریت آموزشی آن‌ها

پایین بودن سقف سازمانی معلمان

جدایی آموزش از منابع انسانی

ضعف سیستم نیازسنجی

عدم استفاده مناسب از آموزش الکترونیکی

ارزیابی سطحی برنامه‌ها و عدم ارائه بازخورد و بهبود فرایندها

عدم سنجش مناسب میزان اثربخشی دوره‌ها و انعکاس آن به مدیران ارشد

خلاصه شدن دوره‌های طولی مانند عالی رسته‌ای

همتا سازی معلمان با نفرات جدید و تازه‌نفس مجرب و ماهر

عدم وجود فرصت مطالعه و نوآوری

سؤال فرعی سوم: آسیب‌های آموزش‌های مهارت محور در مراکز آموزش‌های تخصصی نیروی پدافند هوایی آجا در حوزه عوامل ساختاری کدام‌اند؟

(ج) مهم‌ترین شاخص‌های آسیب‌های عوامل زمینه‌ای و محیطی عبارت‌اند از:

فقدان نگرش مثبت به امر آموزش‌های تخصصی از سوی برخی مسئولین یگان‌های میزبان
عدم وجود ضمانت اجرایی در خصوص اجرای سیاست‌های مشخص سطح کلان آموزشی (مانند مصوبات ۳۶ گانه)

سقف سازمانی برخی از جایگاه‌ها (جایگاه افسری ارشد و...) در مقایسه با دیگر مراکز آموزشی

عدم ایجاد مشوق‌های لازم برای افرادی که تمایل به احراز شغل معلمی داشته باشند

چابک سازی نیروی پدافند هوایی و اثرات آن بر کمبود نیروی انسانی

عدم پیش‌بینی تشویقات و انگیزه‌های مادی و معنوی در ازای دوره‌های مختلف جهت فراگیران

ارتقاء جایگاه و منزلت مادی و معنوی اساتید

ورود به سازمان بدون لحاظ نمودن توانایی‌ها

به‌طور کلی این تحقیق قابل توسعه است و پیشنهاد می‌شود:

(۱) معاونت تربیت و آموزش آجا نسبت طراحی نظام جامع آموزش مهارتی، کاربردی در مراکز آموزشی تابعه نیرو اقدام نماید.

(۲) معاونت تربیت و آموزش نیرو با هماهنگی معاونت عملیات و یا سایر معاونت‌های مرتبط، نسبت به تأمین اساتید و کارکنان مجرب یگان‌ها جهت امر آموزش در مراکز آموزش‌های تخصصی نیروی پدافند هوایی آجا اقدامات لازم را به عمل آورد.

(۳) معاونت عملیات نیرو پدافند هوایی، با همکاری معاونت‌های آماد و پشتیبانی، تربیت و آموزش، طرح و برنامه، فاوا و صنایع وابسته به وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، نسبت به تهیه شبیه‌ساز جهت سامانه‌های خریداری شده جدید اقدام نماید.

(۴) پژوهش دیگری در رابطه با موضوع همین پژوهش در سایر مراکز آموزشی نیرو مانند مراکز آموزش درجه‌داری حضرت علی اکبر(ع) اراک انجام پذیرد.

منابع

[۱] حضرت آیت‌الله العظمی سید علی خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، بیانات، (برگرفته از سایت www.khamenei.ir).

[۲] الوانی، سید مهدی (۱۳۷۴)، مدیریت عمومی، تهران: انتشارات مروارید.

[۳] اعرابی، سید محمد و دیگران (۱۳۸۵)، مدل اندازه‌گیری بهره‌وری مبتنی بر برنامه‌ریزی سازمان، مطالعه موردی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی.

[۴] امامی میبیدی، علی (۱۳۸۴)، اصول اندازه‌گیری کارایی و بهره‌وری (علمی-کاربردی)، تهران، موسسه

مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.

[۵] پیدایی، میر مهرداد و نوری، فیروز (۱۳۸۹)، آسیب‌شناسی آموزش کارکنان در سازمان‌ها، انتشارات سیمای دانش، چاپ اول.

[۶] جزنی، نسرين (۱۳۷۸)، مدیریت منابع انسانی، انتشارات نشر نی.

[۷] جمعی از نویسندگان (۱۳۸۹)، راهنمای نحوه تدوین استاندارد آموزش مهارت محور، معاونت آموزش دفتر طرح و برنامه‌های درسی، کرج: مرکز تربیت مربی.

[۸] رستمی محمود (۱۳۷۸)، فرهنگ واژه‌های نظامی تهران: چاپخانه ارتش.

[۹] شاملو، رضا، شریفان، سید اسماعیل (۱۳۹۷)، «تبیین نقاط قوت و ضعف تربیت و آموزش نیروهای مسلح ج.ا.ایران در حوزه کاربردی و مهارتی و ارائه راهکارها»، همایش مهارت محوری در آموزش کارکنان نیروهای مسلح، تهران: دانشگاه عالی دفاع ملی، دی، ص ۲۵-۱.

[۱۰] شکيبا راد، علی و اکبری، حسین (۱۳۹۸)، آسیب‌شناسی آموزش مهارت محور در هیئت‌های نظامی آموزشی تجهیزات یگانی نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه علوم و فنون نظامی، ۱۵(۵۰)، زمستان، ص ۸۶-۶۷.

[۱۱] قاضی‌زاده فرد، سید ضیاءالدین و نادری خورشیدی، علی‌رضا و احمدوند، علی‌محمد احمدوند و جلالی کوتنایی، فیض‌الله (۱۳۹۴)، فصل‌نامه راهبرد دفاعی.

[۱۲] کریمی، منیژه (۱۳۷۸). ضرورت توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر اساس نیاز بازار کار، هفته‌نامه بازار کار، سال هشتم، (۴۰۲).

[۱۳] گارنیه، آر. ام و بریگز، لسلای جی و ویگر، والتر دبلیو (۱۳۷۴)، اصول طراحی آموزشی، ترجمه خدیجه علی‌آبادی، تهران: نشر دانا.

[۱۴] نفیسی، عبدالحسین (۱۳۸۱)، بررسی نارسایی‌های ارتباط نظام‌های آموزش و پرورش و بازار کار و ارائه راه‌حل‌های اصلاح، تهران: وزارت آموزش و پرورش.

[15]. Alexandria. (2003). Career counseling for human development: An International perspective. The Career Development Quarterly. Jun.Vol.51, Iss.4;p.306.

[۱۶] سایت اینترنتی آریا داناک، (۱۳۹۹)؛ آموزش مهارت محور و اهداف آن، قابل‌دسترسی در: WWW.ARYADANC.COM