



Determining the dimensions and components of quality in in-service training in the Army of the Islamic Republic of Iran.

Sajjad Farhang¹

Objective purpose

The main purpose of this study is to determine the dimensions and components of quality in in-service training in the Army of the Islamic Republic of Iran.

Method

This research is a descriptive-survey type, qualitative and applied study with theme analysis strategy. The statistical population of this study is composed of all experts, commanders and staff of the Army of the Islamic Republic of Iran in the field of training. Besides, semi-structured interviews with 13 experts and commanders was also conducted at the end of 1399. In order to achieve the validity of the interpretations in the interviews, attempts were made to direct the interview flow in the desired direction via feedback loops and expressing examples related to the questions.

conclusion

The findings of this study revealed six dimensions and effective components of quality of in-service training, which are program-content dimensions, approaches and methods of education, educational space, educational facilities and equipment, schedule, transfer of education-implementation of what has been learned.

Keywords: Quality of education, in-service training, Skill

¹.Assistant Professor of Management, Faculty of Management, Imam Ali (AS) Officer University, Tehran, Iran.

Received: October, 13, 2021; Accepted: December 8, 2021

Journal of maritime management studies,2021,vol. 6,No.4 pp.71-89

Doi:<https://doi.org/10.22034/mmr.2022.306250.1044>

Article Type: Research-based Published by Faculty of Management and Marine Commissary





تعیین ابعاد و مولفه‌های کیفیت در آموزش حین خدمت در ارتش ج.ا.ایران

سجاد فرهنگ^۱

چکیده:

هدف: هدف اصلی پژوهش حاضر تعیین ابعاد و مولفه‌های کیفیت در آموزش حین خدمت در ارتش ج.ا.ایران است.

روش: این پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی است و از نظر رویکرد کیفی با استراتژی تحلیل تم و از حیث هدف کاربردی است که جمع آوری داده‌ها از طریق مصاحبه به روش نیمه ساختمند با ۱۳ نفر از خبرگان و فرماندهان در اواخر سال ۱۳۹۹ انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش تمامی خبرگان، فرماندهان و کارکنان ارتش ج.ا.ایران در حوزه آموزش تشکیل داده اند. روایی داده‌های پژوهش از طریق تعیین دقیق جامعه آماری، انتخاب درست نمونه پژوهش و طراحی پرسش‌های مصاحبه براساس پژوهش‌های پیشین محقق شده است. در انجام مصاحبه‌ها نیز به منظور دست یابی به روایی تفاسیر با استفاده از حلقه‌های بازخورد و بیان مصادیق مربوط به سؤالات، تلاش شد مصاحبه در مسیر مورد نظر جریان داشته باشد.

یافته‌ها: در این پژوهش برای تعیین ابعاد و مولفه‌های کیفیت آموزش حین خدمت از نظرات خبرگان و فرماندهان مرتبط با این حوزه استفاده شد که تعداد عریض و مولفه تاثیرگذار شناسایی شده‌اند.

نتیجه‌گیری: نتایج مطالعات نشان داد که مولفه‌های شناسایی شده به ترتیب شامل: ابعاد برنامه-محتوا، رویکردها و روش‌های آموزش، فضای آموزشی، امکانات و تجهیزات آموزشی، برنامه زمانی، انتقال آموزش-پیاده سازی آموخته‌ها می‌باشند.

واژگان کلیدی: کیفیت آموزش، آموزش حین خدمت، مهارت

استناد: سینا، فاطمه صغری، ضابط، محسن، بریمانی، ابوالقاسم. (۱۴۰۰). رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی با نقش میانجی رفتار سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: نیروگاه دریایی شهید سلیمی). *مطالعات مدیریتی دریا محور*، (۲/۳)، ۷۱-۸۹.

۱. استادیار مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۷/۲۱؛ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۹/۱۷

نوع مقاله: علمی و پژوهشی ناشر: دانشکده مدیریت و کمیسر دریایی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)

Doi: <https://10.22034/mmr.2022.306250.1044>

مقدمه:

داشتن نیروی نظامی کارآمد و توانمند یکی از ضروریات جامعه امروزی برای ملت و دولت تلقی می‌شود که برای ملت امنیت و آسایش و برای دولت اقتدار و برای دشمنان بازدارندگی را به ارمغان دارد در این میان کارایی هر یگان نظامی نیز تا حد قابل ملاحظه‌ای مرهون کاربرد صحیح و مؤثر نیروی انسانی است. در انتقال دانش به نیروهای نظامی، سیستم آموزشی نقش اصلی را ایفا می‌نماید. سیستمی این توانایی را دارد که بین دانش و مهارت پیوند عمیق ایجاد نموده و دانش را در خدمت مهارت قرار دهد. بر همین اساس امر آموزش در نیروهای مسلح در جایگاه رفیعی است چراکه بالندگی، پیشرفت و آمادگی رزم و تداوم آن ارتباط مستقیم و هم‌افزایی با آموزش دارد. (علی نژاد، پیمان، ۱۳۹۵: ۱۴). آموزش حین خدمت تبدیل تخصص به مهارت است. که با تکرار و تمرین برابر برنامه تفصیلی مصوب با توجه به نوع ماموریت یگان و طبق زمان بندی خاصی صورت می‌گیرد. هدف از آموزش حین خدمت، هماهنگ و همسو نمودن کارکنان با سازمان، افزایش رضایت شغلی است. آموزش حین خدمتی دارای کیفیت مقبول است که بتواند کارکنان را در صحنه عمل در مواجهه با ماموریت محوله از قابلیت و توانمندی لازم برخوردار نموده و بواسطه تکرار و تمرین در حوزه تخصصی خود به ارتقاء مهارت آنان کمک نماید.

بدیهی است دو نکته اساسی در اغلب سازمانها مورد توجه است: حفظ حیات و افزایش کارایی و اثربخشی. حیات سازمان تا حدودی به دانش‌ها و مهارت‌های مختلف نیروی انسانی بستگی دارد، هرچه زمینه‌ها بهنگام و بهینه باشد قابلیت سازگاری سازمان با محیط متغیر نیز بیشتر می‌شود. آموزش و توسعه منابع انسانی در نظام مدیریت منابع انسانی، نه تنها در ایجاد دانش و مهارت ویژه در کارکنان نقش بسزایی دارد بلکه باعث می‌شود تا افراد در ارتقا سطح کارایی و اثربخشی سازمان سهیم باشند و خود را با فشارهای متغیر محیطی وفق دهند. از آنجا که حدود ۷۰ درصد از منابع و سرمایه سازمان‌ها را منابع انسانی تشکیل می‌دهد لذا تامین این سرمایه انسانی مستلزم انجام فعالیتهای آموزشی منظم و مستمر در تمامی سطوح سازمانی است. چرا که منابع انسانی پس از کسب آموزشهای لازم توسعه می‌یابند و با این توسعه و پرورش، می‌توانند هدفهای کوتاه مدت، میان مدت و بلندمدت را مشخص سازند و در نتیجه عملکرد یک سازمان را بهبود بخشند. (مشبکی، اصغر، ۱۳۷۷: ۳۴۳) لازم به ذکر است کارکنان در ارتش در ابتدای ورود به سازمان، یک دوره عمومی و پایه نظامی را گذارنده سپس یک دوره طولی منطبق با مشاغل و رشته‌های مورد نیاز را طی می‌نمایند که سطح این آموزش، رساندن فرد به توانایی و مهارت اولیه در موضوعات اصلی رشته‌ای است. در آموزش تخصصی ابتدایی، افراد با مبانی نظری آشنا شده و به سطح توانمندی اجرای آموخته‌ها دست می‌یابند، اما به سطح مهارت لازم برای انجام فعالیت‌های تخصصی و عملیاتی نمی‌رسند چرا که مهارت در اثر تداوم تکرار یک موضوع به دست می‌آید و از طرفی آموزش‌های اولیه بیشتر جنبه دانش افزایی را داشته، اما به تمرینات دسته جمعی و تاکتیکی و ایجاد سازوکار هماهنگی بین اجزای یگان برای اجرای ماموریت محوله کمتر پرداخته می‌شود. بنابراین نیاز به تداوم آموزش و تمرینات عملی به صورت مستمر و همچنین متناسب با ماموریت واگذاری، کارکنان را در اجرای ماموریت یگانی موفق خواهد نمود.

با عنایت به موارد عنوان شده، یکی از مهم‌ترین مسائل مورد توجه فرماندهان در هر یگان، حفظ و ارتقای آمادگی رزمی یگان و آموزش حین خدمت با توجه به تنوع ماموریت (اقدامات مقابله‌ای با ویروس کرونا، مردم‌یاری در برابر سیل و زلزله و ...) تهدیدها (درگیری و شکست داعش در منطقه غرب کشور و حراست از مرزهای ج.ا.ایران و تامین امنیت مرزها در فاصله ۴۰ کیلومتری، درگیری با داعش در کشور سوریه و حفظ و تامین محور مقاومت)، به روز شدن سریع تجهیزات (بکارگیری تانک‌های پیشرفته، بکارگیری سلاح‌های حرارتی، دستگاه‌های پیشرفته موقعیت‌یابی، بیسیم‌های بروز با قدرت فرکانس بالا و ارتباط گیری موثر و...) است بطوریکه کارکنان قادر باشند ضمن حفظ و صیانت از مرزهای کشور با در نظر داشتن دکنترین ارتش جمهوری اسلامی ایران، ضمن ارتقاء مهارت و شایستگی‌های رزمی بالا، قادر به استفاده از تجهیزات و تسلیحات پیشرفته در حداقل زمان ممکن، اعتماد به نفس بالا و آمادگی برای رویارویی در صحنه‌های پیچیده نبرد را داشته باشند. بر همین اساس هریک از نیروهای نظامی تلاش می‌کنند تا بتوانند بیشترین سهم آموزشی را در ارتقاء مهارت کارکنان خود داشته باشند، و با اجرای آموزش حین خدمت فن و تاکتیک‌ها را به صورت عملی تمرین کرده و با استمرار این تمرینات در افراد تجربه و مهارت ایجاد و کارایی فرد را در به کارگیری موثر تجهیزات جهت نیل به آمادگی رزمی ارتقاء دهند (علی نژاد، پیمان، ۱۳۹۵، ص ۱۴). بنابراین نگارنده در این مقاله به دنبال پاسخگویی به این سوال است که ابعاد و مولفه‌های کیفیت آموزش حین خدمت در ارتش ج.ا.ایران کدام است؟

مبانی نظری:

آموزش

سیستم آموزش یک سازمان باید به نحوی باشد که متناسب با حرکت سریع علوم و فنون، دانش و اطلاعات مورد نیاز و جدید را در اختیار کارکنان قرار دهد تا برای انجام وظایف محوله خود همواره آمادگی داشته باشند. آموزش در سازمان‌ها فرایند مداوم و همیشگی است؛ نه موقت و نه تمام‌شدنی. در واقع آموزش همواره چون منبعی فیاض، نورانی و تمام‌نشده بشر بوده است، از این رو آموزش به‌مثابه قلبی است که با هر ضربان خود، خون را به تمامی ارکان سازمان می‌رساند، آن را سرشار از اطلاعات تازه و یافته‌های جدید و نوآوری‌های تکنیکی می‌کند و در صورت نبود آن کل سیستم به‌سوی نابودی می‌گراید. در مراجعه به خلقت بشر و آغاز جهان هستی، آموزش مقوله‌ای همراه و تفکیک‌ناپذیر در پویایی رشد و تکامل بوده و او را در کمال یابی و سیر الی الله، خودشناسی و خدانشناسی یاری کرده است. (بهشتی پور، فرهنگ، ۱۳۸۴: ۱۴) طوسی و صائبی تعریف مناسبی برای آموزش ارائه داده‌اند و آن را تجربه‌ای می‌دانند مبتنی بر یادگیری که به‌منظور ایجاد تغییرات نسبتاً ماندگار در فرد صورت می‌گیرد تا او بتواند توانایی خود را برای انجام کار بهبود بخشد. به‌طور مرسوم می‌گویند مهارت‌ها، دانش، نگرش و رفتار اجتماعی را در برداشته باشد. آموزش می‌تواند به معنای به وجود آمدن تغییر در دانش افراد، طرز کارشان، نگرش‌هایشان در مورد کار یا تعامل آنان با همکاران و سرپرستان باشد. (طوسی، محمدعلی ۱۳۸۰: ۱۹) آنچه از تعاریف گذشته استفاده می‌شود این است

که آموزش به‌طور کلی موجب چهار تغییر عمده می‌شود:

الف- انتقال اطلاعات (توسعه دانش): بخش فراوانی از بسیاری از برنامه‌های آموزشی صرفاً مشتمل بر یادگیری اطلاعات واقعی است، به مردم نشان داده می‌شود که کجا باید کار کنند، شغل آنان چیست، در مورد مسائل مختلف با چه کسی تماس بگیرند و برای آنان در خصوص قواعد و مقررات توضیح داده می‌شود. این اطلاعات، واقعیت‌های لازم را برای سازگاری و عملکرد اثربخش برای آموزش بیننده فراهم می‌کند. (سیاوشی، قاسم، ۱۳۷۹: ۱۸) ب- ایجاد نگرش‌ها (توسعه و بهبود نگرش): در ارتباط نزدیک با انتقال دانش موضوع ایجاد نگرش‌هاست. در واقع شاید سخن گفتن از تغییر نگرش‌ها و آموزش بینندگان صحیح‌تر باشد. مردم با ارزشیابی‌های از پیش پنداشته بسیاری در خصوص آموزش، مشاغل خود، رئیس خود و هنجارهای غیررسمی سازمان در برنامه‌های آموزشی شرکت می‌جوید اگر قرار است برنامه موفقیت آمیز باشد تغییر این نگرش‌ها حائز اهمیت است. بنابراین، متخصصان بسیاری در رشته آموزش احساس می‌کنند که صرفاً انتقال دانش درباره شغل یا رشته خاصی کافی نیست. این موضوع نیز ضرورت دارد که تغییر نگرش‌ها و ارزشیابی‌های شرکت‌کنندگان موردنظر قرار بگیرد. اعمال موفقیت‌آمیز این جنبه از آموزش اغلب سخت و ارزشیابی موفقیت آن دشوار است. (سیاوشی، قاسم، ۱۳۷۹: ۱۸) ج- پرورش مهارت‌ها (توسعه و بهبود مهارت‌ها): فرض کنید در برنامه آموزشی معینی، مقدار قابل ملاحظه‌ای اطلاعات به شرکت‌کنندگان منتقل شود و با ادامه آموزش نگرش‌های آنان نیز تغییر یابد. به بیان دیگر، فرض کنید در مرحله نخست، آموزش به خوبی انجام گرفته باشند. آیا می‌توان گفت برنامه ما موفق‌ترین بوده است؟ پاسخ احتمالاً منفی است، زیرا آموزش بینندگان هنوز مجال نیافته‌اند تا مهارت‌های انسانی لازم را برای کاربرد مطالبی که آموخته‌اند کسب کنند. در نتیجه جنبه مهم دیگری از آموزش، پرورش مهارت‌هاست. برخی استدلال کرده‌اند که پرورش مهارت‌های ناشی از آموزش باید از تجربه حین خدمت حاصل شود. این ادعا به عمل آمده است که شبیه‌سازی کلاس درس به گونه‌ای از مشکلات انسانی از رهگذر مورد پژوهش‌ها و ایفای نقش، نسبی و غیر مکفی است، حتی اگر یک کارشناس آموزش سرپرستی آن را به عهده داشته باشد. در نتیجه، بسیاری از برنامه‌های آموزشی برای پرورش مهارت‌های خاص طرح‌ریزی شده‌اند، حین خدمت اعمال می‌گردند. (بهشتی‌پور، فرهمند، ۱۳۸۴: ۳۰) د- تغییرات مفهومی: شاید دشوارترین نوع تغییرات آن‌هایی باشند که برای آموزش اصول کلی رفتار آدمی به مردم طرح‌ریزی شده‌اند. علوم رفتاری نتیجه‌گیری‌های چندی در خصوص شخصیت آدمی، انگیزه، ارتباط، فرایندهای گروهی، رهبری و غیره به عمل آورده‌اند. یادگیری و کاربرد این اصول کلی مستلزم یادگیری اطلاعات، نگرش‌ها و مهارت‌های جدید است. (بهشتی‌پور، فرهمند، ۱۳۸۴: ۳۰)

دسته‌بندی روش‌های آموزش

در زمینه روش‌های آموزش چند نوع دسته‌بندی کلی صورت پذیرفته است که در اینجا به سه نوع از این دسته‌بندی اشاره مختصری می‌گردد. در این دسته‌بندی روش‌های آموزش را به روش‌های آموزش حین خدمت و خارج از محل خدمت تقسیم

می‌نمایند:

الف- آموزش حین خدمت: در سیستم آموزش حین خدمت عمل آموزندگی مستقیماً به عهده سرپرستان واحدها و نمایندگان آنها می‌باشد، بدین معنی که فرد یادگیرنده می‌بایستی از نزدیک تعالیم شغلی موردنظر را یاد گیرد. چنین عملی زمانی ممکن خواهد شد که مستقیماً در جریان کارهای معمولی و رایج واحد مربوطه قرار گیرد و از نزدیک مشاهده کند که چگونه کار انجام می‌پذیرد. از جمله این روش‌ها به کارآموزی، استادشاگردی، روش تعلیم و تعلم و ... می‌توان اشاره نمود. ب- آموزش خارج از محل خدمت: این نوع آموزش‌ها در کلاس درس یا محل‌های دیگری خارج از محل کار انجام می‌پذیرد. از جمله روش‌هایی که در این نوع سیستم‌های آموزشی مورد استفاده قرار می‌گیرد، روش سخنرانی، مطالعه موردی، آموزش حساسیت، شبیه‌سازی و ... می‌باشد. (احمدنیا آلاشتی، سیامک، ۱۳۷۴: ۴۴) در تقسیم‌بندی دیگری روش‌های آموزشی را به دودسته کلی متعارف و آزمایشگاهی تقسیم می‌کند:

الف- روش سنتی یا متعارف: گروهی روش‌های مربیگری، سخنرانی، بحث و نظر و ... را جزء روش‌های سنتی یا متعارف می‌دانند.

ب- روش‌های آزمایشگاهی: آموزش‌هایی که به فراگیری از راه تجربه و آموزش آزمایشگاهی تکیه دارد بدین صورت که افراد آموزش بیننده چیزهایی را که درباره آنها سخن گفته می‌شود با خود تجربه و اجرا می‌کنند. به اعتقاد افرادی که این دسته‌بندی را می‌کنند این نوع روش‌ها اثرات ژرف‌تری از روش‌های متعارف و سنتی بر فراگیران برجای می‌گذارد. از جمله این روش‌ها، ایفای نقش، ارائه سرمشق برای رفتار، بازی و گروه رویارو می‌باشد.

دسته‌بندی دیگر بر مبنای نظریه‌پردازان آموزش مدیریت در کشورهای صنعتی روش‌های آموزشی را به دو دسته زیر می‌توان تقسیم کرد: الف- شیوه‌های سنتی که تأکید بر محتوای برنامه آموزشی بر اساس وظایف متداول مدیران و یادگیری قبل از قرار گرفتن بر مسند مسئولیت دارد. ب- شیوه‌های یادگیری عملی حل مشکلات سازمان که در این شیوه نیاز آموزشی مورد تعیین و به صورت تجربه عملی یادگیری می‌شود. (میر سپاسی، ناصر، ۱۳۷۱: ۲۷)

هدف‌های نظام آموزشی نیروهای مسلح:

تربیت کادر نیروهای مسلح

ایجاد و افزایش تخصص‌ها و مهارت‌های لازم

توسعه بینش و شکوفایی استعدادها

بهبود کیفی توان آموزش‌دهندگان. (رستمی، علی اکبر، ۱۳۷۷: ۲۶)

- بهره‌وری در مراکز آموزشی نظامی:

عمده‌ترین شاخص بهره‌وری در مراکز نظامی خصوصاً یگان‌های عملیاتی آموزشی، مبحث رسیدن به «مهارت» است. بحث

مهارت را باید هسته اصلی بهره‌وری در آموزش دانست و این امر از دیدگاهی کلی در همه مراکز آموزشی (نظامی و غیرنظامی) قابل تعمیم است. (رستمی، علی اکبر، ۱۳۷۷: ۲۶)

مهارت: «لیکرت» از صاحب‌نظران علم مدیریت مهارت را چنین تعریف نموده است: «سطح زبردستی یا شایستگی فردی در انجام یک وظیفه شخصی را مهارت گویند.» در محدوده این تعریف مدیریت موفقیت‌آمیز دارای مهارت‌های سه‌گانه‌ای است که ما آن‌ها را به نام‌های فنی و انسانی و مهارت‌های ادراکی یا مفهومی می‌خوانیم. حد نهایی هر آموزشی اعم از تخصصی و عمومی (انفرادی و یا یگانی) باید منجر به بروز مهارت در آموزش دیدگان گردد. دستیابی به مهارت، اصولاً از سه طریق زیر قابل حصول است: (دبستانی، عبدالرضا، ۱۳۸۸: ۷۲)

الف- تجربه ب- آموزش پ- تمرین

الف- تجربه: اصولاً تجربه حاصل تراکم دانش نظری و عملی است که یک فرد یا خود آن را به دست می‌آورد و یا از طریق دیگران به آن دست می‌یابد. تجربه گنجینه گران‌بهایی که در طول تاریخ بشری حاصل شده و در آن درس‌ها و عبرت‌های فراوانی برای کسانی که استعداد بهره‌گیری از آن‌ها را دارند، وجود دارد. تجربه‌ای که از پیشینیان به دست آمده است، یک تاریخ گویا و ارزان است که در اختیار نسل‌های کنونی و آینده قرار دارد. هر فرد و یا گروهی به نسبت نیاز خود، از تجارب موجود استفاده خواهد کرد و به همان نسبت نیز بر مهارت‌های خود (فردی و جمعی) خواهد افزود. (دبستانی، عبدالرضا، ۱۳۸۸: ۷۲) ب- آموزش: رکن اساسی برای افزایش مهارت‌ها (چه به صورت ابتدا به ساکن و چه به صورت تکمیلی) - چه به صورت فردی و چه گروهی) آموزش است. آموزش فرایندی است که طی آن فرد و گروه از نظر کسب مهارت‌های لازم برای انجام مأموریت‌ها، وظایف و نقش‌های خود، به درجات بالاتری دست پیدا می‌کنند. بسته به نوع تخصص موردنیاز و وسعت عمل حوزه مأموریت فرد یا گروه، آموزش‌ها می‌توانند از ساده‌ترین شکل ممکن آغاز و تا صورت‌های پیچیده را در برگیرند. در طی روند آموزش است که فرد (و جمع) به دانش موردنیاز خود در راستای کسب مهارت متناسب با شغل خود دست یافته و وارد مراحل بالاتری از حوزه عمل و انجام مأموریت می‌شود. (دبستانی، عبدالرضا، ۱۳۸۸: ۷۲) عده‌ای از محققین معتقدند که کار بدنی کم مهارت و اساساً قابل جابجایی، موج دوم را پیش می‌برده است و آموزش و پرورش توده‌ای به شیوه کارخانه‌ای، کارگران را برای کار عادی و تکراری آماده می‌ساخت. برعکس، موج سوم بر اثر افزایش شدید نیاز به مهارت، با رشد عدم قابلیت جابجایی نیروی کار همراه است. نیروی بدنی اساساً قابل جایگزینی است. از این رو، برای کارگر کم مهارتی که دست از کار می‌کشد یا اخراج می‌شود، سریعاً و با هزینه اندک می‌توان جانشین پیدا کرد. برعکس، بالا رفتن سطح مهارت‌های تخصصی موردنیاز در اقتصاد موج سوم، یافتن فرد مناسب با تخصص‌های مناسب را سخت‌تر و پرهزینه‌تر می‌سازد. از این روست که باید کلیه پیشرفت‌های علمی و فناورانه در زمینه‌های نظامی و غیرنظامی را مدیون مهارت‌ها و توسعه آن‌ها دانست. هیچ‌گونه رشد و توسعه‌ای در اقتصاد، سیاست، اجتماع، نظامی و ... را بدون در اختیار داشتن نیروی انسانی ماهر (در همه زمینه‌های موردنیاز) نمی‌توان انتظار داشت. افزایش مهارت

در نتیجه آموزش، ناشی از افزایش دانش است که این دانش در قلب دنیای اقتصاد، سیاست و نظامی قرار دارد. البته نباید فراموش کرد که دانش همانند شمشیر دو لبه‌ای است که هم دارنده آن را و هم طرف‌های دیگر را نابود می‌کند. زیرا دانش از یک طرف در گستره اقتصاد منبع اصلی فرآوری است، اما در حوزه جنگ و نظامی‌گری سرچشمه نابودکنندگی خواهد بود. لذا بحث اصلی در گستره دانش آن است که اولاً باید مهار شدنی باشد و ثانیاً باید در سرها و دست‌های سالم و مناسبی قرار داشته باشد؛ اما مشکل اساسی آن است که هنوز وسیله و یا راهی برای کنترل و مهار دانش وجود ندارد و حتی روند جامعه جهانی به سمتی است که بر مهارناپذیری دانش می‌افزاید. (دبستانی، عبدالرضا، ۱۳۸۸: ۷۲) پ- تمرین: عامل سوم در افزایش مهارت نیروی انسانی (فردی و جمعی) را باید در تمرین دانست. تمرین فرآیندی است که طی آن دانش حاصل از تجربه و آموزش، به میدان عمل کشیده شده و فرصت ظهور و بروز می‌یابد. تمرین است که منجر به افزایش مهارت و حفظ و استمرار آن می‌گردد. مسلماً بدون تمرین کافی و لازم، مهارت‌های حاصل شده و دانش کسب شده، نمی‌تواند برای مدت زیادی دوام آورده و یا به دانش و حکمت تبدیل گردد.

آموزش حین خدمت: به آن دسته از آموزش‌هایی اطلاق می‌شود که به منظور بالا بردن قابلیت‌های تاکتیکی یگان به اجرا درمی‌آید. (سلمانی، عباسعلی، ۱۳۷۶: ۲۳۲) آموزش و تمرین عملی تاکتیک‌ها و حرکات جمعی است که بر مبنای دکترین رزم یگانی توسط یک یگان به منظور افزایش و تلفیق مهارت‌های تکنیکی و تاکتیکی اجزاء مختلف یگان اجرا می‌گردد و یگان را برای رسیدن به سطح آمادگی ذاتی تعریف شده در دکترین آمادگی یگانی آماده می‌نماید بنابراین آموزش یگانی کاملاً وابسته به دکترین آمادگی یگانی است و ارتباط مستقیم با طرح عملیاتی ندارد (دکترین آمادگی حین خدمت، ۱۳۸۵: ۲۰۳) و به عبارتی نوعی از آموزش محسوب می‌گردد که در تکمیل آموزش‌های انفرادی انجام می‌شود و عبارت است از کلیه آموزش‌هایی که در یگان‌های عملیاتی سازمان‌های ن.م برابر برنامه تفصیلی سالانه به منظور حفظ و ارتقاء دانش عمومی و تخصصی و مهارت‌های لازم و هماهنگی بین رسته‌ها حداکثر تا سطح گردان (داخل) انجام می‌شود و در پایان آموزش، یگان‌ها مورد ارزیابی و آزمایش دسته، گروهان، گردان یا رده‌های هم‌مطراز قرار می‌گیرند. (آیین‌نامه آموزش حین خدمت ستاد کل نیروهای مسلح، ۱۳۹۰: ۷)

هدف از آموزش حین خدمت:

ارتقاء شایستگی‌های رزمی (یگانی) در یگان‌های رزمی در سطح تعریف شده در دکترین آمادگی یگانی از طریق اجرای آموزش یگانی و تمرینات رسته‌ای (آموزش تئوری تاکتیک‌ها و تمرین عملی آن‌ها). (دکترین آمادگی حین خدمت، ۱۳۸۵: ۲۰۴) (به نقل از علی نژاد، ۱۳۹۶)

پیشینه تحقیق:

وهابی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی خود به ارائه الگوی نظام جامع آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای بر اساس قانون استخدامی ناجا در حوزه نظم و امنیت انتظامی پرداخته است. این پژوهش با رویکرد آمیخته صورت گرفته است. بر پایه

نتایج این پژوهش مدلی جامع برای نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای ارائه گردیده است.

پارسا معین و یزدانی (۱۳۹۸) در پژوهش خود به رابطه بین آموزش حین خدمت با کارایی و اثربخشی کارکنان ناجا در شهر تهران پرداخته است. این پژوهش با روش توصیفی از نوع همبستگی صورت گرفته است. بر پایه نتایج این پژوهش مشخص گردید که میزان آموزش حین خدمت با ابعاد کارایی (تساوی، سرعت در کار، همسویی، استفاده از تجهیزات و امکانات) و ابعاد اثربخشی کارکنان (انگیزش، مسئولیت پذیری، مشارکت در تعیین اهداف، پذیرفتن تغییر، تعهد سازمانی، خلاقیت و نوآوری) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

احمدی و فریدونی (۱۳۹۷) در پژوهش خود به نوآندیشی در کیفیت آموزش و تدوین یک مدل پارادایمی (مطالعه موردی: سازمان فنی و حرفه‌ای) پرداخته است. این پژوهش با رویکرد کیفی صورت گرفته است. بر پایه نتایج این پژوهش مقوله‌هایی باعنوان مهارت تدریس مربیان، برنامه ریزی درون سازمانی تجهیزات و امکانات به عنوان مقوله‌های اصلی محسوب می‌شوند که مدیران باید به کیفیت بخشی آموزش‌ها به آنها توجه ویژه‌ای داشته باشند.

پیری زمانه و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود به شناسایی آسیب‌های نظام آموزش مهارتی در ارتش ج.ا.ایران پرداخت. این پژوهش با رویکرد توصیفی - پیمایشی صورت گرفت. بر پایه نتایج این پژوهش آسیب‌های متعدد در ارتش ج.ا.ایران از قبیل: ساختار آموزشی، نیروی انسانی، فناوری، قوانین و مقررات، بودجه ریزی و تامین مالی، سیاست‌گذاری، تامین بازار و مشتریان، فرهنگ جامعه، مشخص گردیده است.

یاوری بافقی و مرادی (۱۳۹۷) در پژوهش خود به مهارت محوری در نظام آموزش کارکنان ناجا پرداخت. این پژوهش با رویکرد کیفی صورت گرفته است. بر پایه نتایج این پژوهش در نیازسنجی، افزایش ساعات برنامه درسی، قواره مند شدن طرح درس، شکل گیری دستور کار، افزایش طول دوره ها، جذب تخصصی اساتید، توسعه امور کارگاهی، هدفمند شدن کارورزی و تقویت ارزشیابی تغییرات مناسبی صورت گرفته است.

تقی پور و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود به بررسی تاثیر آموزش‌های مهارتی حین خدمت در ارتقاء قابلیت اطمینان در صنایع دانش بنیان دریایی با نقش میانجی توانمندسازی منابع انسانی پرداخت. این پژوهش با رویکرد کمی صورت گرفته است. بر پایه نتایج این پژوهش مشخص گردید که آموزش با تاثیر بر توانمندسازی کارکنان بر ارتقاء قابلیت اطمینان در سیستم در صنایع دانش بنیان دریایی موثر می باشد.

جعفری و مومنی (۱۳۹۵) در پژوهش خود به عوامل موثر بر کیفیت آموزش حین خدمت کارکنان فرماندهی انتظامی استان خراسان شمالی پرداخت. این پژوهش توصیفی و از نوع پیمایشی صورت گرفته شده است. بر پایه نتایج این پژوهش عامل انسانی، عامل مدیریتی و عامل پشتیبانی بر کیفیت آموزش حین خدمت کارکنان تاثیر گذار است.

علی نژاد (۱۳۹۵) در پژوهش خود به بررسی مولفه‌های اثربخشی اجرای آموزش یگانی در یگان‌های ن.م و ارائه الگوی بهینه

پرداخته است. این پژوهش از نوع هدف کاربردی و روش توصیفی تحلیلی صورت گرفته است. بر پایه نتایج این پژوهش موثرترین مولفه‌ها در اجرای آموزش یگانی از قبیل (توجه به هدف آموزش یگانی، وجود اراده همگانی در بین فرماندهان، ساختار و سازمان، تجهیزات کمک آموزشی تخصصی (شبهه سازها و ...))، خودکفابودن یگان از نظر مربی، تناسب، قابل اجرا بودن و محتوای برنامه تفصیلی، کیفیت تدریس مربیان، کیفیت متون آموزشی، وجود فضای کارگاه آموزشی، وجود شاخص‌های سنجش مهارت، تکمیل بودن تجهیزات تخصصی یگان) مشخص گردیده است.

روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظرهدف کاربردی و از نظر رویکرد کیفی با استراتژی تحلیل تم صورت گرفته است. که داده‌های این پژوهش از طریق کتابخانه‌ای و مصاحبه جمع‌آوری شده است. جامعه آماری این پژوهش را خبرگان، فرماندهان و کارکنان حوزه آموزش ارتش تشکیل داده است که در حوزه مورد نظر صاحب‌نظر شناخته می‌شوند و پس از مصاحبه با خبرگان، فرماندهان و مدیران حوزه آموزش حین خدمت در ارتش از مصاحبه ۱۳ به بعد به اشباع نظری رسیده شد و با کدگذاری باز، سپس محوری و در نهایت کدگذاری گزینشی انجام و ابعاد و مولفه‌های کیفیت آموزش حین خدمت استخراج گردید. مدت زمان هر مصاحبه به طور متوسط ۱ ساعت بوده است. اطلاعات جمعیت شناختی مصاحبه شونده‌گان در جدول شماره ۱ آمده است.

روایی داده‌های پژوهش از طریق تعیین دقیق جامعه آماری، انتخاب درست نمونه پژوهش و طراحی پرسش‌های مصاحبه براساس پژوهش‌های پیشین محقق شده است. در انجام مصاحبه‌ها نیز به منظور دست یابی به روایی تفاسیر با استفاده از حلقه‌های بازخورد و بیان مصادیق مربوط به سؤالات، تلاش شد مصاحبه در مسیر مورد نظر جریان داشته باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها مطابق با مدارک براون و کلارک (۲۰۰۶) که انجام تحلیل تم شامل رفت و برگشت مداوم بین مجموعه اطلاعات و خلاصه‌های کدگذاری شده بیان کردن، بر همین دلیل نمی‌توان گام اول و یا ابتدایی را برای تحلیل تم معرفی کرد، هر چند که با توجه به تمایل محققین به چارچوب بندی اطلاعات، این مرحله تا حد بسیاری دقیق مشخص می‌باشد همانگونه که اشاره شد، تحلیل تم دارای شش گام مشخص شده است که البته به دلیل خاصیت رفت و برگشتی قبل بصورت مکرر وجود دارد.

مرحله ۱: آشنایی با داده‌ها:

در تحقیق حاضر، پژوهشگر قبل از اینکه تحلیل کدگذاری داده‌ها را انجام دهد یکبار کل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها انجام شده می‌خواند. اگر چه به دلیل عدم اجازه بعضی از مصاحبه شونده‌گان، پژوهش مجبور به تایپ مصاحبه‌ها می‌باشد و این امر در بازخوانی و آشنایی محقق به داده‌ها کمک شایانی خواهد کرد، اما باز هم جهت پژوهش این گام، بازخوانی مطالب صورت پذیرفت.

مرحله ۲: ایجاد کدهای اولیه:

تشکیل کدها بیشتر به نگاه پژوهش به داده‌ها بستگی خواهد داشت؛ هر چند تکرار و طبقه‌بندی تمام کدها از نکات کلیدی در این بخش می‌باشد (براون و کلارک، ۲۰۰۶). در پژوهش حاضر کد گذارهای بصورت دستی صورت انجام شد و با مطالعه مطالب جمع آوری شده، سعی بر همسان سازی کدهای اولیه وجود دارد.

اطلاعات جمع آوری شده از مصاحبه‌ها به دقت مورد مطالعه، بررسی و تحلیل قرار گرفت. به داده‌هایی که شبیه یکدیگر هستند منطوق متناسب اختصاص داده شده است. لذا با توجه به چارچوب متفاوتی که تحلیل‌های کیفی در مطالعات فرا می‌خواند، نحوه ارائه در این تحقیقات تا حد زیادی با مطالعات کمی متفاوت است، براین اساس؛ قبل از بیان خروجی‌ها محقق بر آن است تا حد زیادی فصل مشترک ذهنی میان خود و خوانندگان فراهم آورد تا در ادامه بتواند با بیان مطالب خود، درک مناسب‌تری را فراهم آورد؛ لذا در این بخش به جای ارائه تمامی صفحات نگارش شده از مصاحبه‌ها و گروه‌های کانونی، فقط نکات کلیدی مصاحبه‌ها براساس حاشیه‌نویسی بر متون مصاحبه تعیین می‌شود، ارائه شده است. به هر یک از این نکات مهم ارائه شده، یک کد اولیه داده شده است،

مرحله ۳: جستجوی تم‌ها

این بخش شامل گروه بندی کدهای مختلف در شکل تم‌های بالفعل و مرتب کردن تمام خلاصه اطلاعات کدگذاری شده در قالب تم‌های مشخص شده است. بنابراین محقق، گزارش کدهای خود را شروع میکند و در نظر خواهد گرفت که چگونه کدهای مختلف می‌توانند برای ایجاد یک تم کلی ترکیب بشود. در این بخش بعضی از کدهای اولیه تم‌های اصلی را تشکیل می‌دهد، در حالی که برخی دیگر تم‌های فرعی را شکل داده، و بقیه نیز حذف خواهد شد. شاید که در این بخش یک گروه از کدها وجود دارند مشخص نیست متعلق به چه حالی هست برای این گونه کدها یک تم با عنوان متفرقه ایجاد خواهد شد. (براون و کلارک، ۲۰۰۶).

مرحله ۴: بازبینی تم‌ها:

بازبینی تم‌ها: این بخش شامل دو مرحله بازبینی و تصفیه تم‌ها بوده. که در بخش اول کدها مورد بازبینی قرار خواهد گرفت و در مرحله دوم اعتبار آنها در نظر گرفته خواهد شد. وقتی که الگو تم به خوبی انجام شود وارد بخش بعدی خواهیم شد اما اگر الگو با داده‌ها همخوانی نداشته باشد پژوهش باید برگردد و تا زمانی که به یک الگو تم مناسب برسیم به کدگذاری خود ادامه می‌دهیم. (براون و کلارک، ۲۰۰۶). که در این مورد زمانی که کدها مورد بازبینی قرار گرفتند تعدادی از کدها حذف یا جایگزین شدند و تعدادی دست نخورده باقی ماندند که کدهایی که جایگزین شدند با علامت ستاره از کدهای دیگر متمایز گردیده‌اند.

یافته‌ها

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناسی پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

تعداد فراوانی	تعداد		شرایط مشارکت کنندگان	
	مرد	زن		
۴	۴	-	بین ۳۰ - ۴۰ سال	سن
۶	۶	-	بین ۴۰ - ۵۰ سال	
۲	۲	-	بین ۵۰ - ۶۰ سال	
۱	۱	-	بیشتر از ۶۰ سال	
۱۳	۱۳	-	جمع	
۲	۲	-	کارشناسی	میزان تحصیلات
۷	۷	-	کارشناسی ارشد	
۴	۴	-	دکتری	
۱۳	۱۳	-	جمع	

در این پژوهش با استفاده از نظریه‌پردازی تحلیل تم به جمع‌بندی و تحلیل داده‌ها پرداخته شده است. همانطور که ذکر شد، برای یافتن پاسخ سوالات پژوهش، از خبرگان مصاحبه بعمل آمد. سپس با استفاده از داده‌ها احصا شده از مصاحبه و متون برای هر نکته، یک «کد» در نظر گرفته شده و سپس با مقایسه کدها، چند کد که اشاره به یک جنبه مشترک از پدیده مورد بررسی را دارند، به عنوان یک «مفهوم» در نظر گرفته شده است و از دسته‌بندی مفاهیم هم‌سنخ، مقوله‌ها شکل می‌گیرند با بررسی و تحلیل نقل‌وقول فوق، مفاهیم و مقوله‌ها شناسایی شده‌اند و در نهایت باتوجه به مقوله‌ها الگوی نهایی به شرح ذیل می‌باشد:



شکل ۱. الگوی طراحی شده برای کیفیت آموزش حین خدمت در ارتش ج.ا.ایران (منبع یافته های پژوهشگر)

در جدول شماره ۲ ابعاد و مولفه های کیفیت آموزش حین خدمت در ارتش ج.ا.ایران بر اساس متون و ۱۳ مصاحبه، که مصاحبه شوندگان نظر داده اند و تایید کردند به صورت جداگانه همراه با گویه های بدست آمده عنوان شده است.

جدول ۲. ابعاد و مولفه‌های کیفیت آموزش حین خدمت در ارتش ج.ا.ایران (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

ردیف	ابعاد	گویه	منبع
۱	برنامه / محتوا	تخصص و مأموریت‌گرایی	مصاحبه
		عملیاتی و مهارت محور بودن	مصاحبه
		ترکیب نظری و عملی	مصاحبه
		بهره گرفتن از دانش روز جهان همزمان با تاکید بر تولید دانش بومی	مصاحبه
		نیازمحور بودن	مصاحبه
		استراتژیک و آینده محوری	مصاحبه
		وظیفه محوری (تناسب با شرح شغل‌ها)	مصاحبه
		تناسب آموزش‌ها با واقعیت‌های موجود	مصاحبه
		داشتن مدل و متد آموزشی	مصاحبه
		تاکید بر شناسایی تاکتیک‌های دشمن در جنگ‌های نوین	مصاحبه
		تاکید بر شناسایی استراتژی دشمن در شرایط مختلف	مصاحبه
		اختصاص چند استراتژی در شرایط مختلف	مصاحبه
		پژوهش محور بودن آموزش‌ها	ادبیات
		استفاده از تجارب مستند سازی شده افراد بازنشسته	ادبیات
		ارائه فعالیت‌های پیشنهادی برای یادگیری بیشتر محتوا	ادبیات
		عدم تمرکز بر حفظیات	ادبیات
		عرضه مطالب تازه از طریق مطرح کردن موضوعها و موقعیتهای مرتبط با چالشهای آجا	ادبیات
		میزان سهولت مطالعه متون برای فراگیران (از لحاظ تنوع مطالب، جدولها، نمودارها، رنگ و ...)	ادبیات
		میزان جذابیت متون برای فراگیران	ادبیات
		تناسب محتوا و متون با سرفصل برنامه دوره	ادبیات
میزان کاربرد متون آموزشی در عرصه عمل	ادبیات		
تناسب محتوا و متون درسی با هدف دوره	ادبیات		
۲	رویکردها و روشهای آموزش	شبیه سازی	مصاحبه
		طراحی بازی جنگ و استفاده از آن در امر آموزش	مصاحبه
		رویکرد فراگیر محور	ادبیات

جدول ۲. ابعاد و مولفه‌های کیفیت آموزش حین خدمت در ارتش ج.ا.ایران (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

ردیف	ابعاد	گویه	منبع
۳	فضای آموزشی	رویکرد یادگیری استراتژیک	ادبیات
		رویکرد یادگیری عمیق	ادبیات
		کیفیت فضای آموزشی از نظر (نور، سرما، گرما، رنگ، امکانات و ...)	ادبیات
		بهداشت فضاهای آموزشی، خوابگاه‌ها، اماکن ورزشی و ...	ادبیات
		وضعیت سالن‌های مطالعه	ادبیات
		چگونگی موقعیت مکانی و شرایط اقلیمی یگانها	ادبیات
		عملیاتی بودن فضاهای آموزشی	ادبیات
		تناسب فضای آموزشی با محتوا و نوع اجرای آموزش	ادبیات
		وضعیت فضای فیزیکی اتاق‌های اساتید	ادبیات
		فواصل میادین آموزشی عملی و صحرایی با موقعیت پادگانی	ادبیات
		سرانه کلاسهای درسی	ادبیات
		سرانه کارگاههای آموزشی	ادبیات
		کیفیت فضای فیزیکی کلاس‌های درس	ادبیات
		سرانه آزمایشگاهها	ادبیات
		میادین آموزش عملی و صحرایی حسب نوع مرکز آموزش و رسته‌های تحت آموزش	ادبیات
نظافت اماکن و فضای مراکز آموزش یگان	ادبیات		
۴	امکانات و تجهیزات آموزشی	استفاده از فناوری‌های نوین	مصاحبه
		وجود تجهیزات آموزشی کافی استاندارد	ادبیات
		تطابق با امکانات مادی و نیروی انسانی با دوره	ادبیات
		تعداد تألیفات و کتب نشریات مرتبط با عناوین درسی	ادبیات
		وجود نمونه تجهیزات عملیاتی در مراکز آموزشی مرتبط	ادبیات
		تناسب تجهیزات با اهداف و موضوع درسی	ادبیات
		عملیاتی بودن تجهیزات	ادبیات
		کیفیت تجهیزات موجود برای آموزش	ادبیات
		به روز بودن تجهیزات مورد استفاده در آموزش	ادبیات
		تناسب کمیت کتب و نشریات آموزشی با تعداد فراگیران	ادبیات

جدول ۲. ابعاد و مولفه‌های کیفیت آموزش حین خدمت در ارتش ج.ا.ایران (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

ردیف	ابعاد	گویه	منبع
۵	برنامه زمانی	خدمات چاپ و تکثیر متون مورد نیاز	ادبیات
		تسهیلات سرمایشی و گرمایشی	ادبیات
		زمان بندی مناسب کلاسها	مصاحبه
		رعایت نظم در زمان برگزاری کلاسها	مصاحبه
		تناسب تقویم اجرایی حوزه‌های مختلف	ادبیات
۶	کیفیت انتقال آموزش / پیاده سازی آموخته‌ها	رعایت برنامه سین	ادبیات
		میزان بهبود عملکرد فردی در نتیجه آموزش	مصاحبه
		انتقال آموخته از کلاس درس به محیط واقعی	مصاحبه
		قابلیت بهره برداری از آموخته‌ها در سایر رشته‌ها	مصاحبه

بحث و نتیجه‌گیری:

مطالعات و تحقیقات انجام شده پیشین نشان داده که بین آموزش حین خدمت و انجام ماموریت یگان همبستگی مثبت بسیار قوی وجود دارد. نیروی انسانی براساس امکانات، مهارت‌ها، دانش، تخصص و نگرشی که از آموزش کسب کرده در طی مراحل گوناگون می‌تواند نقش مؤثری بر توانایی انجام مسئولیت‌ها داشته باشد. کارکنان سازمان در ابتدای امر ورود به سازمان با سطح دانشی از آموزش‌ها روبرو می‌شوند که در ظاهر با نمرات پایان ترم سطح یادگیری آنها ارزیابی می‌شود. در مرحله بعد کارکنان با طی دوره‌های عرضی تخصصی با سطح دانش در یک حوزه تخصصی برخوردار می‌شوند.

حال برای ارتقاء سطح کیفیت آموزش حین خدمت نیاز به تعیین ابعاد و مولفه‌های کیفیت آموزش حین خدمت است که با توجه به وضعیت فرهنگی و شرایط بومی ارتش منجر به افزایش سطح مهارت در کارکنان بمنظور انجام ماموریت صحیح و در کمترین زمان شود.

در این پژوهش، محقق باتوجه به بررسی ادبیات نظری و پیشینه در داخل و خارج از کشور و با توجه به تجربه‌ای که در این حوزه دارد ابعاد و مولفه‌های کیفیت که نقش بسزایی در امر آموزش دارد و باعث ارتقاء کیفی آن می‌شود را بررسی نموده است. ولی اعتقاد دارد با توجه به بافت متفاوت آموزش حین خدمت در ارتش ابعاد و مولفه‌های استخراجی از سایر محیط‌ها شاید نتواند

منجر به ارتقای کیفیت در آموزش حین خدمت شود و علاوه بر مواردی که از سایر پژوهش‌های پیشین بدست آمده است با مصاحبه و مطالعه متون ابعاد و مولفه‌های کیفیت آموزش حین خدمت متناسب با بافت جامعه هدف مشخص گردیده است. منظور دفاع و حفظ و صیانت از مرزهای جمهوری اسلامی ایران، ارتش نیازمند افرادی است که دارای مهارت و شایستگی‌های رزمی بالا، قادر به استفاده از تجهیزات و تسلیحات پیشرفته در حداقل زمان ممکن، دارای اعتماد به نفس بالا و آماده برای رویارویی در صحنه‌های پیچیده نبرد باشند تا پیروزی‌های بزرگی را رقم بزنند. در یگان است که با اجرای آموزش حین خدمت، فن و تاکتیک‌ها را به صورت عملی تمرین کرده و با استمرار این تمرینات در افراد تجربه و مهارت ایجاد و کارایی فرد را در به کارگیری موثر تجهیزات افزایش و در مجموع یگان در بهترین شرایط آمادگی رزمی نائل می‌آید، از این رو ضرورت پرداختن به آموزش‌های حرفه‌ای در یگان عملیاتی، در راستای ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای، اهمیت آموزش حین خدمت را مضاعف می‌نماید. با تعیین ابعاد و مولفه‌های کیفیت آموزش حین خدمت برای ارتقای کیفیت آموزش حین خدمت و با برنامه‌ریزی دقیق و تقویت این عناصر در یگان‌های رزمی و پشتیبانی رزمی، می‌توان به آموزش حین خدمت بهینه که منجر به انجام ماموریت به شکل صحیح در کمترین زمان در راستای نیازمندی‌های عملیاتی یگان‌ها با افزایش سطح مهارت‌های حرفه‌ای رزمی عمومی و تخصصی در افراد شود دست یافت و در نهایت موجب ارتقای توان رزمی و آمادگی رزم همه جانبه در ارتش ج.ا.ایران خواهد شد. با توجه به تعیین ابعاد و مولفه‌های کیفیت آموزش در ارتش جمهوری اسلامی ایران پیشنهاد می‌گردد:

- ۱- از این مولفه‌ها در بین نیروهای چهارگانه ارتش در جهت ارتقای کیفیت آموزشی بهره برداری گردد.
- ۲- باتوجه به ساختارهای متفاوت نیروهای ارتش به لحاظ ماموریتی و تجهیزاتی موجود از مولفه‌های بدست آمده متناسب با ماموریت خودشان بهره برداری نمایند.

همچنین جهت تحقیقات آینده پیشنهاد می‌گردد با انجام تحقیقات مشابه و استفاده از ابزارهای دیگر جمع آوری داده‌ها به بررسی مولفه‌های کیفیت آموزش پرداخته شود.

منابع

- احمدنیا آلاشتی، سیامک. (۱۳۷۴). تأثیر روش‌های آموزش بر بهبود و کیفیت آموزش‌های مدیریت در سازمان نظامی. تهران. پژوهشکده علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع).
- احمدی، منیژه و فریدونی، لیلی. (۱۳۹۷). نواندیشی در کیفیت آموزش و تدوین یک مدل پارادایمی (مطالعه موردی: سازمان فنی و حرفه‌ای)، نشریه راهبردی آموزش در علوم پزشکی، آیین‌نامه آموزش حین خدمت ستاد کل نیروهای مسلح. (۱۳۹۰).

بهشتی پور، فرهمند، (۱۳۸۴). بررسی میزان انطباق محتوای دروس تخصصی دافوس دریایی با مأموریت‌های ابلاغی از دیدگاه فرماندهان و مدیران. تهران، دانشکده فرماندهی و ستاد.

پارسا معین، یزدانی، کوروش. (۱۳۹۸). رابطه بین آموزش حین خدمت با کارایی و اثربخشی کارکنان ناجا در شهر تهران، فصلنامه آموزش در علوم انتظامی.

پیری زمانه، مسلم، قدمی، کاوه، نظر، علیرضا. (۱۳۹۷). تحلیل آسیب شناسی نظام آموزش مهارتی در ارتش جمهوری اسلامی ایران. آموزش در علوم انتظامی ۱۱۱-۱۲۰، ۶(۲۰).

تقی پور، احسان، ایرانزاده، سلیمان، علوی متین، یعقوب. (۱۳۹۶). بررسی تاثیر آموزش های مهارتی ضمن خدمت در ارتقاء قابلیت اطمینان در صنایع دانش بنیان دریایی با نقش میانجی توانمند سازی منابع انسانی. آموزش علوم دریایی ۴۰-۳۰، ۴(۳).

جعفری، محمد، مومنی، قدیر، (۱۳۹۵). عوامل موثر بر کیفیت آموزش حین خدمت کارکنان فرماندهی انتظامی استان خراسان شمالی در سال ۱۳۹۴، خراسان شمالی، فصلنامه علمی دانش انتظامی خراسان شمالی

دبستانی، عبدالرضا، (۱۳۸۸) بررسی کارایی آموزش‌های مقدماتی عالی رسته‌ای فرماندهان و ارائه الگوی بهینه، تهران، دانشگاه امام حسین(ع).

رستمی، علی اکبر، (۱۳۷۷) اطلاعات رزمی دریایی، تهران، انتشارات دافوس،.

سلمانی، عباسعلی، (۱۳۷۶). عملیات دریایی، تهران، انتشارات دافوس،

سیاوشی، قاسم، (۱۳۷۹). بررسی میزان انطباق محتوای آموزش دافوس انتظامی با کاربردی بودن آن در جهت اجرای مأموریت‌های ناجا تهران، دانشکده فرماندهی و ستاد

طوسی، محمدعلی، (۱۳۸۰). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت

علی نژاد، پیمان، (۱۳۹۵). بررسی مؤلفه‌های اثربخشی اجرای آموزش یگانی در یگان‌های نیروهای مسلح و ارائه الگوی بهینه، فصلنامه مدیریت و پژوهش‌های دفاعی دانشکده و پژوهشکده دفاعی (دافوس) سال پانزدهم، شماره ۸۱، ص ۱۶۰-

۱۳۵

علی نژاد، پیمان، (۱۳۹۵) آسیب شناسی اجرای آموزش یگانی، تهران، دانشگاه امام حسین(ع).

مشبکی، اصغر. (۱۳۷۷). جایگاه نظام مشارکت در بهره‌وری سازمانی، فصلنامه مدیریت دولتی، ۱(۳۹): ۱۳-۲۸.

میر سپاسی، ناصر، مقاله لزوم تقویت مهارت‌های مدیران، تهران، فصلنامه مطالعات مدیریت شماره ۴، (۱۳۷۱).

وهابی و همکاران، (۱۳۹۸) ارائه الگوی نظام جامع آموزش های حین خدمت پلیس حرفه، فصلنامه آموزش در علوم انتظامی

یاوری بافتی، امیر حسین و مرادی، عزیز مراد، مهارت محوری در نظام آموزش کارکنان ناجا، فصلنامه آموزش در علوم انتظامی، (۱۳۹۷)

Virginia Braun & Victoria Clarke (2006) Using thematic analysis in psychology, *Qualitative Research in Psychology*, 3:2, 77-101, DOI: 10.1191/1478088706qp063oa

