

طراحی الگوی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در منطقه پدافند هوایی شمال غرب کشور

علی اکبر پیوسته^{۱*}

محمد بخت آزمای^۲

اسماعیل عمران زاده^۳

باقر رستمی^۴

نوع مقاله: پژوهشی

چکیده

هدف اصلی این پژوهش، طراحی الگوی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در منطقه پدافند هوایی شمال غرب کشور است که با استفاده از رویکرد مبتنی بر نظریه پردازي داده بنیاد به صورت کیفی اجرا شده است. برای گردآوری اطلاعات از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته استفاده شد و تجزیه و تحلیل اطلاعات به روش استراوس و کوربین و مدل پارادایمی انجام گرفت. نمونه‌گیری به روش نظری و با بهره‌مندی از تکنیک‌های هدفمند و گلوله برفی بود که بر مبنای آن مصاحبه با کارشناسان عالی منطقه پدافند هوایی شمال غرب که در حوزه علمی و پژوهشی، تجربه و تخصص داشتند، انجام گرفت. نتایج تحلیل داده‌های به دست آمده از مصاحبه‌ها طی فرایند کدگذاری باز، محوری و انتخابی، به ایجاد نظریه داده بنیاد در حوزه مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه منجر شد. در نهایت پیشنهادها کاربردی برای بهبود مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در منطقه پدافند هوایی شمال غرب کشور ارائه گردید.

واژه‌های کلیدی

مهارت‌آموزی، کارکنان وظیفه، پدافند هوایی.

^۱ استادیار، عضو هیئت علمی گروه مدیریت، مؤسسه آموزش عالی اسوه، تبریز، ایران.

^۲ استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ممقان، ممقان، ایران.

^۳ استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ممقان، ممقان، ایران.

^۴ کارشناس ارشد مدیریت دولتی - تصمیم‌گیری و خط مشی گذاری، تبریز، ایران.

* نویسنده مسئول: akbar.peyvasteh@yahoo.com



مقدمه

کشور ما در مسیر توسعه قرار گرفته، وقتی سخن از توسعه همه جانبه به میان می‌آید باید ابعاد مختلف علمی و فناوری، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و ... را برای آن در نظر داشت. در این میان یکی از ابعاد مهم توسعه، بعد اقتصادی آن است که خود نیازمند طیف گسترده‌ای از امکانات، ظرفیت‌ها، توانمندی‌ها و برنامه‌ها است تا بتواند در مسیر درست حرکت نماید. در همین راستا یکی از پیش‌نیازهای اساسی و به عبارتی یکی از مؤلفه‌های اصلی، نیروی انسانی است که موتور محرکه چرخه توسعه اقتصادی به شمار می‌رود، نیروی انسانی برای تأثیرگذاری بر فرآیند توسعه، نیازمند آموزش در سطوح و ابعاد مختلف است (فرخ‌پور و خانپور، ۱۳۹۵). نقشه جامع علمی کشور سند بالادستی هادی و راهنما در نظام جامع آموزش و علم و فناوری و نوآوری کشور و نقشه راه مسیر توسعه و پیشرفت علم و فناوری و نوآوری در ایران است. براساس این نقشه، انتظار می‌رود راهبردها و سیاست‌های کلان کشور در حوزه آموزش‌های عمومی، عالی و فنی و حرفه‌ای یکپارچه و هدفمند تعقیب و عملیاتی شود (مهدی و بارانی، ۱۳۹۸).

مهارت آموزی نقش مهمی در تشکیل سرمایه انسانی از طریق تربیت نیروهای ماهر مورد نیاز بازار کار در کشورهای مختلف جهان ایفا می‌کند. بنابر این مهارت‌آموزی نقش تعیین کننده‌ای در ایجاد اشتغال دارد. آموزش‌های مهارت در کشورهای در حال توسعه به شمار می‌روند. موفقیت در شغل‌ها تا حد زیادی به وجود مهارت در شغل مربوطه بستگی دارد و به همین دلیل صاحب‌نظران آموزش و مهارت را سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی بیان کرده‌اند (زینلی و همکاران، ۱۳۹۱). دامنه‌ی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بسیار گسترده است چرا که روشی برای آشنا ساختن و تمرین دادن افراد به منظور پرورش مهارت‌های فکری، عملی و اجتماعی می‌باشد. انجام هر کاری مستلزم مهارتی است که نخست باید آن را آموخت و سپس با تمرین و ممارست آن را ارتقا داد. مهارت، گوهر گران‌بهایی است که میزان کفایت افراد در کشورهای مختلف را از یکدیگر متمایز می‌سازد. میزان پیشرفت هر کشوری به اندازه‌ی مهارت‌هایی است که در نیروی انسانی آن کشور وجود دارد. اگرچه دارا بودن ذخایر طبیعی منبعی برای ثروتمند شدن کشورها است اما این شایستگی نیروهای انسانی است که آنها را به پیشرفتی پایدار می‌رساند (راهداری، ۱۳۹۷: ۱۲۵). یکی از عوامل مهم در دست‌یابی به توسعه سرمایه انسانی توجه به آموزش‌های مهارتی فنی و حرفه‌ای است. این آموزش‌ها نه تنها عهده‌دار تربیت نیروی کار مورد نیاز بخش‌های مختلف اقتصادی است، بلکه از طریق بستر سازی خود اشتغالی، به حل مشکل بیکاری نیز کمک شایانی می‌نماید. از منظر نظریه سرمایه انسانی، آموزش عمومی و نظری موجد سرمایه عمومی و آموزش مهارتی موجد سرمایه اختصاصی است (فرخ‌پور و همکاران، ۱۳۹۵). آموزش‌های فنی و

حرفه‌ای کلید " اشتغال پایدار " کشور محسوب می‌شود و نیروی انسانی ماهر بازوان حرکت جامعه به سوی رشد و تعالی به‌شمار می‌رود. فراگیری مهارت و بهبود توانمندی‌ها سرآغاز هرگونه اشتغال است (یعقوبی و همکاران، ۱۳۹۵: ۷). این آموزش‌ها از مزیت بازدهی در کوتاه‌مدت و یا میان‌مدت برخوردار هستند. در حالیکه آموزش‌های کلاسیک به دلیل هزینه بالا، طولانی بودن دوره آموزش، سهم زیاد آموزش‌های نظری در آنها و در نتیجه بهره‌مندی اندک از عملیات کارگاهی، از جهت هماهنگی با نیازهای بازار کار و جذب در آن دچار مشکل می‌باشند. به همین دلیل کشورهای جهان توجه روز افزونی را به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مبذول داشته‌اند، به‌طوری‌که این آموزش‌ها حتی به درون سیستم آموزش‌های آکادمیک این کشورها نیز نفوذ کرده است (پراوین ویزاریا^۱، ۲۰۰۳). یکی از فاکتورهای مهم توسعه اقتصادی هر کشور، میزان تخصص و مهارت افراد آن جامعه و ایجاد بستر اشتغال نیروهای فعال آن جامعه می‌باشد. با وجود پارامترهای اصلی و مختلف مؤثر در ایجاد اقتصادی پویا و مثبت، نقش مهارت‌آموزی بسیار برجسته است. مهارت، به طور کلی ایجاد تغییر در رفتار فرد است اما اجرای برنامه‌های آموزشی علاوه بر تغییرات مثبت رفتاری، مزایای دیگری از جمله افزایش بهره‌وری، پیشرفت شغلی، توسعه خلاقیت و نوآوری را در پی خواهد داشت، به علاوه یکی از راه‌های مهم تغییر در معضل اقتصاد منفی، افزایش سطح مهارت است (اسدی، ۱۳۹۸). مطالعات گوناگون در کشورهای مختلف جهان و ایران نشان داده است که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در صورت اجرا و زمینه‌یابی صحیح می‌توانند نقش زیادی در جلب جوانان جویای کار و کاهش بیکاری در جامعه داشته باشند که بالطبع می‌توانند در کاهش اثرات منفی بیکاری همچون گسترش بزهکاری‌ها، کاهش امنیت و آسیب‌های فردی و اجتماعی در این راستا نقش عمده‌ای را داشته باشند. امروزه در تمامی مباحث مربوط به توسعه و امنیت به رابطه دوجانبه و چند جانبه میان ایجاد اشتغال، کارآفرینی و کاهش بیکاری در جامعه با دست‌یابی به امنیت و توسعه پایدار اشاره شده است. علیرغم باور همه‌ی عالمان و متخصصان به ویژه متخصصان توسعه، به اینکه نظام‌های آموزش مهمترین عامل در توسعه‌ی واقعی و درون‌زا در کشورها می‌باشند، بررسی‌ها و تحقیقات نشان می‌دهد نظام‌های آموزشی متناسب با تحولات در جهان هماهنگی ندارد و حتی یک نوع واپس‌گرایی احساس می‌شود (گل محمدی، ۱۳۹۲). از سوی دیگر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با توأم نمودن آموزش‌های نظری و عملی این امکان را برای آموزش دیده فراهم می‌نمایند که همسویی بیشتری با نیازهای بازار کار داشته و از این طریق امکان بیشتری برای جذب آنها در فعالیت‌های اقتصادی- اجتماعی فراهم گردد (یعقوبی و همکاران، ۱۳۹۵: ۸). بنابراین یکی از اهداف آموزشی کارآفرینی در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای،

¹ Prarvin Visaria

بهبود توانایی‌های فردی و تخصصی مهارت‌آموزان است. آموزش فنی و حرفه‌ای می‌تواند از طریق دانش افزایی، باعث افزایش فرصت‌های بازار شده و سطح تقاضای کارآفرینی را ارتقاء بخشد (تاج آبادی؛ رحیمی و شعبانی، ۱۳۹۲). طرح مهارت‌آموزی سربازان وظیفه ستاد کل نیروهای مسلح از خرداد ماه سال ۱۳۹۶ با حضور فرماندهان و مسئولان عالی رتبه نظامی به صورت رسمی در ستاد کل نیروهای مسلح آغاز شد که یکی از رسالت‌های نیروهای مسلح استفاده بهینه از ظرفیت سربازان در راستای افزایش توان رزم و تقویت بنیه دفاعی کشور است. علاوه بر آن توانمندسازی و مهارت‌آموزی سربازان نیز جزو اولویت‌های نیروهای مسلح است. که بر اساس بخشنامه‌های صادره از قرارگاه مهارت‌آموزی، کارکنان وظیفه در حین خدمت سربازی موظف به گذراندن یک مهارت فنی و اخذ گواهینامه آن مهارت می‌باشند تا زمینه‌ی اشتغال پس از پایان خدمت هموارتر گردد. بر همین اساس، با تشکیل قرارگاه مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در ستاد کل نیروهای مسلح، برنامه‌ریزی‌های لازم برای تحقق این امر مهم صورت گرفته است. باتوجه به اهمیت موضوع و بررسی پیشینه تحقیقات انجام شده، محقق در پی طراحی الگوی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در منطقه پدافند هوایی شمال غرب کشور بر اساس نظریه داده بنیاد می‌باشد.

سؤال اصلی پژوهش حاضر، این است که الگوی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در منطقه پدافند هوایی شمال غرب کشور چیست و چه ضرورتی برای سازمان می‌توان داشته باشد؟ سؤالات فرعی پژوهش نیز بر اساس مقوله‌های نظریه داده بنیاد عبارتند از: شرایط علی الگوی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در منطقه پدافند هوایی شمال غرب کدامند؟ بستر حاکم و شرایط زمینه‌ای مهارت-آموزی کارکنان وظیفه در منطقه پدافند هوایی شمال غرب چیست؟ شرایط واسطه‌ای الگوی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در منطقه پدافند هوایی شمال غرب چه می‌باشد؟ عناصر تشکیل دهنده و پدیده‌ی محوری فرایند مزبور کدامند؟ راهبردهای مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در منطقه پدافند هوایی شمال غرب کدامند؟ پیامدهای مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در منطقه پدافند هوایی شمال غرب چه می‌باشد؟

مبانی نظری و پیشینه‌های پژوهش

مبانی نظری

بخش مبانی نظری به سه قسمت تقسیم شود که عبارتند از:

۱. مهارت‌آموزی

تسهیم دانش مهارت‌آموزی یکی از مهمترین عوامل کلیدی موفقیت اقتصادی در کشور محسوب می‌گردد (اسدی، ۱۳۹۸). آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نقش مهمی در تشکیل سرمایه انسانی از طریق تربیت نیروهای ماهر مورد نیاز بازار کار در کشورهای مختلف جهان ایفا می‌کنند.

این آموزش‌ها در کشورهای در حال توسعه نه تنها عهده‌دار تربیت نیروی کار مورد نیاز بخش‌های مختلف اقتصاد این کشورها هستند، بلکه از طریق بسترسازی خوداشتغالی، به حل مشکل بیکاری نیز کمک می‌کنند. به علاوه، این آموزش‌ها راه میان‌بری در مسیر تربیت نیروی انسانی نیز به شمار می‌روند؛ چرا که از یک سو با توجه به بهره‌مندی این آموزش‌ها از مبانی علمی و استفاده از روش‌های پذیرفته شده آموزش‌های کلاسیک راه خود را از یادگیری بر مبنای تجربه عملی صرف جدا کرده و از این طریق راه درازمدت و غیر علمی این نوع فراگیری را کوتاه کرده و این توانایی را در آموزش دیده فراهم می‌کنند تا بتواند خود را در مقابل تغییرات فناوری به آسانی هماهنگ نماید (یعقوبی و همکاران، ۱۳۹۵: ۸). آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی به آموزش و تربیت در قلمرو دنیای کار برای زمینه سازی، آمادگی، نگهداشت و ارتقای شغلی و حرفه‌ای اطلاق می‌شود. آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای واژه‌ای جامع است که در برگیرنده مطالعه‌ی فناوری‌ها و علوم وابسته، کسب نگرش‌ها و مهارت‌های عملی بوده و افزون بر آموزش عمومی، فهم و دانش مرتبط با حرفه‌ها را نیز در بخش‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی شامل می‌گردد این واژه اعم از آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای رسمی، غیررسمی و سازمان نیافته است (راهداری، ۱۳۹۷: ۱۲۵).

فیلیپتی و گای^۱ (۲۰۲۰) در بررسی تنظیم بازار کار، تنوع دانش و مهارت و عملکرد نوآوری ملی اشاره دارد به تنوع دانش و مهارت یک عنصر مهم در یک سیستم ملی نوآوری است. ما نظریه‌ای را ارائه می‌دهیم که چگونه برخی از مؤسسات بازار کار بر تنوع تأثیر می‌گذارند و از طریق آن بر سطح نوآوری تأثیر می‌گذارند. به طور خاص، حمایت از بیکاری با کاهش فشار ریسک طیف گسترده‌ای از یادگیری یا سرمایه‌گذاری سرمایه انسانی، تنوع را تشویق می‌کند. به همین دلیل، حمایت از بیکاری نوآوری را تقویت می‌کند. حمایت از اشتغال فشار ریسک را در طیف محدودی از یادگیری کاهش می‌دهد، به همین دلیل تنوع را تا حدی که حمایت از بیکاری انجام می‌دهد، افزایش نمی‌دهد، و ممکن است در واقع تنوع و نوآوری کلی را تحت تأثیر قرار دهد.

ارایه برنامه مهارت محور برای بهینه سازی حضور نهادها و سازمان در فرایند مهارت آموزی و اشتغال، یکی از پیش نیازهای اساسی و به عبارتی یکی از مؤلفه‌های اصلی پیشرفت هر جامعه و کشوری، نیروی انسانی است که موتور محرکه چرخه توسعه اقتصادی به شمار می‌رود؛ نیروی انسانی برای تأثیرگذاری بر فرآیند توسعه، نیازمند آموزش در سطوح و ابعاد مختلف است. آموزش‌های مهارتی به دلیل توانمندسازی نیروی انسانی به عنوان یکی از ارکان اساسی در برنامه‌های توسعه و به ویژه توسعه در بعد اقتصادی به شمار می‌رود که می‌تواند نقش مهمی را در دستیابی به اهداف توسعه ایفا نماید. باتوجه به اینکه در دنیای امروز برای اشتغال زایی،

¹ Andrea Filippetti, Frederick Guy

تسریع فرایند و تثبیت اشتغال از آموزش‌های مهارتی، مهارت‌افزایی و توانمندسازی مهارتی استفاده می‌شود (فتحعلی؛ نوری و قنبرزاده حصار، ۱۳۹۷).

همچنین پدیده فرهنگ مدرک‌گرایی به صورت همه‌گیر رواج پیدا کرده است که توجه به آن امری بسیار ضروری است تا ریشه‌ها و علت‌های روانشناختی و جامعه‌شناختی آن بررسی شود و با توجه به راهکارهای مهارت‌گرایی همه‌جانبه و با تمام ابعاد و شایستگی و کارآفرینی جایگزین آن گردد. در این امر نظام آموزشی می‌تواند با ترویج و آموزش مهارت‌آموزی و توجه به همه مولفه‌های آن نقش داشته باشد و طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی در جهت توسعه مهارت‌های کارآفرینانه و مهارت‌های کسب و کار در فراگیران و تاکید بر ویژگی‌ها، مهارت‌ها و توانمندی‌هایی دارد که افراد برای راه‌اندازی، رشد و مدیریت کسب و کار به آنها بایستی مجهز گردند (خلیفه و همکاران، ۱۳۹۷). که در این امر باید احساس کارکنان وظیفه در رابطه با خودکارآمدی تقویت شود.

۲. مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه

ضرورت تلفیق شایستگی‌های غیر فنی در مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه، کارکنان نظام وظیفه (سربازان) در هر کشور نماد انسانیت، اخلاق، مردانگی، شرافت، وجدان، تهور و شجاعت، ایثار و مایه عزت و شکوه دین، مجاری و راه‌های استقرار امنیت می‌باشند. دوران خدمت نظام وظیفه موقعیتی است که نیروهای نظام وظیفه را با چالش‌های مختلفی مواجه می‌سازد تا توانایی، اقتدار و کارآمدی آنها ارزیابی شود. بنابراین آموزش‌های مهارتی کارکنان نظام وظیفه باید بگونه باشد تا ویژگی‌هایی مانند خلاقیت، ابتکار و نوآوری، سرعت، دقت و هوشمندی و... در آنها پرورش یابند. نیروهایی که بتوانند در ابعاد امنیت، مقاومت، ایثار، سیاست و... در سطوح خرد و کلان موفق باشند. از اهداف خدمت نظام وظیفه عمومی تأمین نیروی انسانی جوان و تقویت حس مسیولیت‌پذیری، جامع‌پذیری و قانون‌گرایی در جوانان است. در این راستا ضرورت تلفیق شایستگی غیر فنی در برنامه‌های آموزش مهارتی کارکنان نظام وظیفه به عنوان رهیافتی مؤثر مورد توجه قرار گرفته و اهمیت زیادی دارد. معمولاً مهارت‌هایی که کارکنان وظیفه در محیط کارشان بکار می‌گیرند ترکیبی از شایستگی‌های فنی و غیر فنی است (دوران‌دیش و متحیرپسند، ۱۳۹۶). نتایج مهارت-آموزی کارکنان وظیفه با توجه به نیاز بازار کار، از طریق آموزش مهارت‌های شغلی و تخصصی، در راستای ترغیب و توسعه کارآفرینی، می‌تواند به عرضه نیروی انسانی توانمند و کارآفرین و در نهایت کاهش مشکلات اقتصادی و اشتغال در بخش‌های مختلف منجر گردیده و همچنین از فرصت موجود در دوران سربازی (تخصص‌گرایی) نهایت استفاده را کرده و باعث ارتقا و یادگیری مهارت گردیده و خدمت سربازی بعنوان کارورزی ارتقا مهارت آنان را در پی خواهد داشت (پیوسته و همکاران، ۱۳۹۸). بنابراین مقرر شده است که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در یگان‌های نظامی

از کارکنان وظیفه همچنان استمرار یابد و بسترهای لازم از قبیل هماهنگی‌ها، تفاهم‌نامه‌ها، برگزاری همایش‌ها، تجهیز کارگاه‌ها و نظایر آن برای تحول و جهش قابل توجه در تعداد کارکنان وظیفه تحت آموزش فراهم شود، همچنین در اجرای طرح مهارت‌آموزی برای کارکنان وظیفه‌ای که قبل از اعزام به خدمت وظیفه دارای یک تخصص فنی خاص بوده‌اند و یا در مدت خدمت سربازی با بکارگیری تخصصی در نیروهای مسلح عملاً مهارت لازم را در فعالیت مربوطه کسب کرده‌اند و در عین حال فاقد گواهی‌نامه تخصصی می‌باشند، گواهی‌نامه رسمی صادر شود. در همین راستا برای ریشه کنی بنیادین مقوله شوم بیکاری، بحث مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه با اولویت جدی‌تری مورد توجه قرار می‌گیرد و هریک از ادارات و سازمان‌ها و ارگان‌هایی که در خصوص مهارت‌آموزی فعالیت دارند، همکاری جدی‌تری با سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای داشته باشند تا مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه را تسهیل کنند. این یگان نیز در خصوص تشکیل کلاس‌های مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه با فنی و حرفه‌ای استان (مرکز شماره ۱ و ۲ و ۳) و همچنین فنی حرفه‌ای شهرستان آذرشهر و سردرود تعامل و همکاری لازم را دارد.

۳. منطقه پدافند هوایی شمال غرب کشور

حکم فرمانده معظم کل قوا به منظور تشکیل رسمی نیروی چهارم ارتش تحت عنوان نیروی پدافند هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران را می‌توان آغازی برای توسعه و تعمیق فعالیت‌های پدافند هوایی در سطح کشور برشمرد^۱؛ قرارگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء(ص) آجا، قرارگاهی نظامی در ایران و زیر نظر ارتش جمهوری اسلامی ایران است. که مسئولیت هماهنگی و بهره‌برداری از فعالیت‌های پدافند هوایی ارتش جمهوری اسلامی و سپاه پاسداران انقلاب اسلامی و تقویت شبکه یکپارچه فرماندهی و کنترل پدافند هوایی این کشور را برعهده دارد. این قرارگاه در سال ۱۳۷۱ برای هماهنگی واحدهای پدافند هوایی ارتش و سپاه پاسداران آغاز به کار کرد و در سال ۱۳۸۷ زیر نظر ستاد مشترک ارتش جمهوری اسلامی ایران قرار گرفت. اما در سال ۱۳۹۸ با مستقل شدن نیروی پدافند هوایی ارتش، به موقعیت بالادستی گذشته بازگردانده شد^۲. در این ساختار سازمانی جدید این قرارگاه هدایت و کنترل عملیاتی یگان‌های پدافند هوایی نیروهای مسلح را برعهده دارد که فرماندهی آن با ستاد مشترک ارتش می‌باشد. منطقه پدافند هوایی شمال غرب کشور در تبریز واقع شده است. این منطقه کلیدی و حساس، وظیفه حفاظت از منطقه شمال غرب کشور ایران (منطقه آذربایجان) به ویژه شهر تبریز و مناطق استراتژیک آن از جمله پتروشیمی، پالایشگاه و نیروگاه برق و سیانت هوایی از منطقه شمال غرب کشور را برعهده

^۱ <https://padafand.aja.ir/portal/home/?24267>

^۲ <https://aja.ir/portal>.

دارد. این یگان با توجه به دارا بودن چندین گردان آموزش رزم مقدماتی، گردان پشتیبانی رزمی و گردان خدمات و گردان های مصوب سازمانی از جمله گردان فناوری و ارتباطات و ارتباطات رادیو زمینی، جنگال، رادار و سایت های موشکی و ... همچنین با توجه به اینکه سالیانه کارکنان وظیفه زیادی بعلت سازمان مصوب این یگان، جهت فراگیری آموزش رزم مقدماتی و تقسیم بین یگانها و ادامه خدمت به این یگان اختصاص می یابند که با توجه به کثرت کارکنان وظیفه در این یگان و آموزش و استفاده بهینه از این قشر جوان چه در حین خدمت سربازی در داخل نیروهای مسلح و چه بعد از اتمام سربازی و اشتغال در جامعه، می تواند پتانسیل بالایی داشته باشد.

پیشینه های پژوهش

در این بخش به خلاصه ای از پیشینه تحقیقات انجام شده داخلی و خارجی، در خصوص موضوع پژوهش در جدول ۱ نشان داده است.

جدول (۱) پیشینه تحقیقات انجام شده

مؤلف (سال)	عنوان	نتایج تحقیق
پیوسته، قلاوندی، رحیمی آذر، (۱۳۹۸) ایران	ارائه چارچوب پیشنهادی مهارت های قابل آموزش در دوره سربازی مبتنی بر نیاز بازار کار در محیط های نظامی با توجه به بسترهای موجود و امکانات و تجهیزات لازم و قابلیت سازمان فنی و حرفه ای منطقه نظامی شناسایی گردید.	چارچوب پیشنهادی ارائه و تعداد ۴۶ مهارت قابل آموزش در دوره سربازی مبتنی بر نیاز بازار کار در محیط های نظامی با توجه به بسترهای موجود و امکانات و تجهیزات لازم و قابلیت سازمان فنی و حرفه ای منطقه نظامی شناسایی گردید.
اسدی، (۱۳۹۸) ایران	نقش مهارت آموزی سازمان آموزش فنی و حرفه ای در توسعه اقتصادی کشور،	بررسی روش های تسهیم مهارت در سطوح جامعه و موانع و مشکلات مهارت آموزی پرداخته و با بومی سازی تجربه های کشورهای توسعه یافته و استفاده از روش های نوین، راهکاری مناسب در این زمینه ارائه می دهد.
حجازی و بختیاری، (۱۳۹۸) ایران	مهارت آموزی و آموزش کارآفرینی در مدارس: چالش ها و راهبردها،	نتایج وضعیت اشتغال فارغ التحصیلان، بیانگر نامطلوب شدن فضای کسب و کار و مهارت است، که اهم چالش های مهارت آموزی و آموزش کارآفرینی عبارتند از: منابع درسی، فقدان ارتباط با جامعه پیرامونی دانشگاه ها و مراکز آموزش کارآفرینی، فناوری، اعتبارات، ارتباط جامعه تعلیم و تربیت با تجارت و کسب و کار، مربیان و پژوهش.
مهدی و بارانی، (۱۳۹۸) ایران	تحلیل جایگاه آموزش های فنی و حرفه ای و مهارتی در نقشه جامع علمی کشور	با بهره گیری از روش تحلیل محتوای کیفی براساس یافته ها، هرچند در نقشه جامع علمی کشور فرصتها و زمینه های مناسبی برای توسعه مهارت و مهارت افزایی دانش آموزان و دانشجویان پیش بینی شده است، اما در این سند سازوکار اجرا و شفافیت عملیاتی کافی برای مهارت آموزی منابع انسانی کشور تعریف و تدقیق نشده است؛
فتحعلی، نوری و قنبرزاده، (۱۳۹۷)	ارایه برنامه مهارت محور برای بهینه سازی حضور نهادها و	برای ریشه کنی بنیادین مقوله شوم بیکاری، بحث مهارت با اولویت جدی تری مورد توجه قرار گیرد و هریک از ادارات و

مؤلف (سال)	عنوان	نتایج تحقیق
ایران	سازمان در فرایند مهارت آموزی و اشتغال	سازمان‌های مربوطه همکاری جدی تری با سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای داشته باشند. این سازمان‌ها به دلیل دسترسی آسان به گروه‌های جمعیتی می‌توانند بصورت عمومی و در جمعیت‌های بالا افرادی را برای آموزش‌های مهارتی معرفی نمایند.
دوراندیش، و متحیرپسند، (۱۳۹۶) ایران	ضرورت تلفیق شایستگی‌های غیر فنی در مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه	آموزش‌های مهارتی کارکنان نظام وظیفه باید بگونه باشد تا ویژگی‌هایی مانند خلاقیت، ابتکار و نوآوری، سرعت، دقت و هوشمندی و... در آنها پرورش یابند. نیروهایی که بتوانند در ابعاد امنیت، مقاومت، ایثار، سیاست و... در سطوح خرد و کلان موفق باشند. از اهداف خدمت نظام وظیفه عمومی تامین نیروی انسانی جوان و تقویت حس مسیولیت‌پذیری، جامع‌پذیری و قانون‌گرایی است. معمولاً مهارت‌هایی که کارکنان وظیفه در محیط کارشان بکار می‌گیرند ترکیبی از شایستگی‌های فنی و غیر فنی است.
خلیفه، حیدری؛ پرومندی و زارع، (۱۳۹۷) ایران	چالش‌های مدرک‌گرایی و توجه به مهارت‌گرایی در نظام آموزشی	نظام آموزشی می‌تواند با ترویج و آموزش مهارت‌آموزی و توجه به همه مولفه‌های آن نقش موثری داشته و با طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی در جهت توسعه مهارت‌های کارآفرینانه و مهارت‌های کسب و کار در فراگیران و تاکید بر ویژگی‌ها، مهارت‌ها و توانمندی‌هایی دارد که افراد برای راه‌اندازی، رشد و مدیریت کسب و کار به آنها بایستی مجهز گردند که در این امر باید احساس آنها در رابطه با خودکارآمدی تقویت شود.
فیلیپتی و گای ^۱ (۲۰۲۰) کشور OECD	تنظیم بازار کار، تنوع دانش و مهارت و عملکرد نوآوری ملی	با تخمین تأثیر حمایت از بیکاری و حمایت از اشتغال بر حق ثبت اختراع در ۲۵ کشور عضو OECD در ۲۴ سال، ما شواهدی از اثر مثبت حمایت از بیکاری، اثر منفی حمایت از اشتغال و اثر میانجی تنوع مهارت بر اثرات حمایت از بیکاری یافتیم.
گورول و آستان (۲۰۱۷) ترکیه	گسترش مقوله مهارت‌آموزی و کارآفرینی دانشجویان ترکیه	نتایج نشان داد که به جز تحمل ابهام و اطمینان به خود، تمام متغیرهای در دانشجویان متمایل به مهارت‌آموزی و کارآفرینی، بالاست. که دانشجویان از ریسک‌پذیری بالا، کانون کنترل درونی، نیاز به موفقیت زیاد و نوآوری بالایی برخوردارند. که کارآفرینان، ویژگی‌ها، نگرش‌ها و ارزش‌های منحصر به فردی دارند که محرکی برای آنان بوده و آنها را از دیگران مجزا میکند.
راسموسن و سورهم ^۲ (۲۰۱۴) سوئد	آموزش کاربردی مهارت آموزی و کارآفرینی	به این نتیجه رسیدند که لازمی بروز رفتارهای کارآفرینانه، پرورش ویژگی‌های کارآفرینانه در محیط‌های آموزشی مانند مراکز مهارت‌آموزی و دانشگاه‌ها است و در مطالعه‌ای که در پنج دانشگاه کشور سوئد انجام شد بیان می‌دارند، انتظارات و

¹ Andrea Filippetti, Frederick Guy

² Rasmussen, E&R.Sorheim

مؤلف (سال)	عنوان	نتایج تحقیق
		ادراکات افراد از محیط بر میزان ویژگی‌های کارآفرینانه‌ی دانشجویان و در نتیجه بروز رفتار کارآفرینانه تاثیر می‌گذارد.
سانجیا شریواستاوا ^۱ (۲۰۱۳) آلمان	اثر مهارت و کارآفرینی در توسعه اقتصادی به بررسی فواید مهارت و کارآفرینی برای رشد اقتصادی	در نتایج که برای رشد اقتصادی در آلمان پرداختند، نشان دادند که اثر کارآفرینی روی رشد اقتصادی در همه جا یکسان نیست و بهتر است برای دستیابی به توسعه اقتصادی بر بازر کار، بازار سرمایه، و آموزش مهارت‌های مدیریتی تکیه کنند.
پیتر دراکر ^۲ (۲۰۱۲) اتریش	وجود روح کارآفرینی و مهارت	در نتایج خود نشان داد که وجود انگیزه کارآفرینی و مهارت در بین افراد یک کشور منتهی به افزایش رشد اقتصادی میشود و همچنین ایجاد ثروت در یک محیط پویا، نیازمند وجود کارآفرینان مستعد است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر مطالعه‌ای کیفی مبتنی بر رویکرد نظریه‌پردازی داده‌بنیاد است و از جمله روش‌های پژوهش استقرایی است که ریشه در واقعیت داشته و برای حوادث به همان شکلی که رخ می‌دهند، توضیحاتی ارائه می‌کند (استراوس و کوربین، ۲۰۰۸). روش اصلی مورد استفاده در این تحقیق برای ساخت تئوری، روش تحقیق کیفی نظریه (تئوری) برخاسته از داده‌هاست. بنابراین پژوهش حاضر دارای رویکرد کیفی بوده و از روش نظریه داده‌بنیاد^۳ استفاده می‌شود. استراوس و کوربین (۱۹۶۷) به نقل از کرسول^۴ (۲۰۱۲) این روش را توسعه دادند که بر پایه گردآوری، مقایسه مداوم داده‌ها و شکل گرفتن مفاهیم به صورت همزمان استوار است. روش اصلی مورد استفاده در این تحقیق برای ساخت تئوری، روش تحقیق کیفی نظریه (تئوری) برخاسته از داده‌هاست.

با توجه به موضوع مورد مطالعه، که پژوهش خاصی روی آن انجام نگرفته و نظریه یا فرضیه‌ای نیز در خصوص آن وجود ندارد، روش گراند تئوری روش مناسبی برای مطالعه آن است. روش گراند تئوری به این صورت نیست که پژوهش از یک نظریه آغاز شود و بعد آن را اثبات کنند، بلکه پژوهش از یک دوره مطالعاتی شروع شده و فرصت داده می‌شود تا آنچه متناسب و مربوط به آن است، خود را نشان دهد. شکل ۱ نحوه شکل‌گیری محورها و طبقات مدل پارادایمی کدگذاری را نشان می‌دهد.

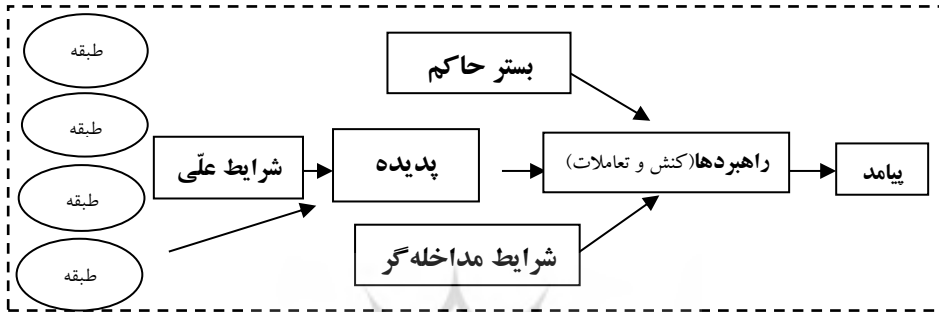
¹ Shrivastava, Sangya

² Drucker, Peter F

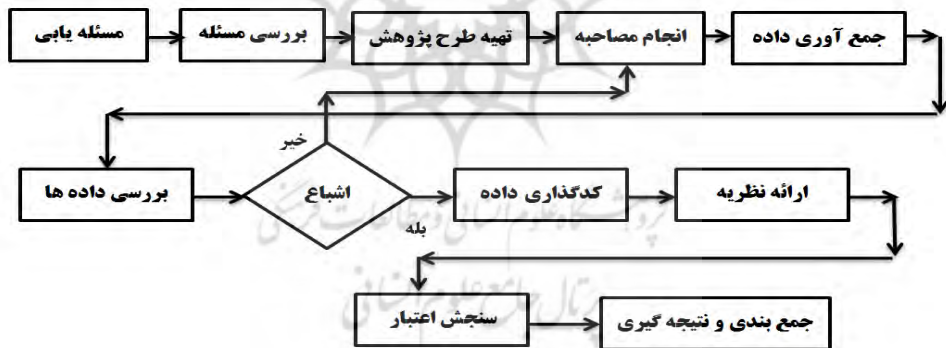
³ Grounded Theory

⁴ Creswell J.

گراندد تئوری را یکی از استراتژی‌های پژوهشی با پارادایم تفسیری^۱ می‌داند که از طریق آن تئوری بر مبنای مفاهیم اصلی حاصل از داده‌ها شکل می‌گیرد (دانایی فرد، الوانی و آذر، ۱۳۹۱). بنابراین، طراحی الگوی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در منطقه پدافند هوایی شمالغرب کشور استفاده از نظریه داده بنیاد، مدلی است که موارد زیر را مشخص می‌سازد: شرایط علی، ابعاد، شرایط زمینه‌ای، شرایط واسطه‌ای، راهبردهای اجرایی و پیامدهای اجرای خط‌مشی‌های مقوله‌های این پژوهش در شش دسته بیان می‌شود.



شکل (۱) شکل‌گیری محورها و طبقات مدل پارادایمی کدگذاری محوری (منبع: بازرگان، ۱۳۸۷: ۱۰۲) در شکل ۲ مراحل و فعالیت‌های انجام پژوهش حاضر نشان داده شده است.



شکل (۲) مراحل و فعالیت‌های انجام پژوهش حاضر

مشارکت‌کنندگان این پژوهش شامل کارشناسان و خبرگان منطقه پدافند هوایی شمالغرب کشور (فرماندهان و خبرگانی که در حوزه‌های آموزش نیروی انسانی مشغول فعالیت بوده و دارای سابقه کار و همچنین در حوزه علمی و پژوهشی، تجربه و تخصص داشتند) و خبرگان دانشگاهی (متخصصان

¹ Interpretive Paradigm

فصلنامه علوم و فنون نظامی، سال هجدهم، شماره ۶۰، تابستان ۱۴۰۱

امور منابع انسانی) است. و به جای اینکه چارچوب نمونه^۱ در GTM معرف آماری^۲ باشد، هدفمند^۳ و نظری^۴ است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، نمونه‌برداری به صورت نظری و به تعداد ۲۶ نفر بود که با استفاده از روش‌های غیراحتمالی، قضاوتی و گلوله برفی^۵ (ارجاع زنجیره‌ای) و نمونه‌گیری هدفمند^۶ انجام شد. بدین ترتیب که ابتدا با توجه به شناخت محقق و در نظر گرفتن اهداف پژوهش، از خبرگان منتخبی که شایستگی پاسخ به پرسش‌های مطرح‌شده را داشتند، مصاحبه (نیمه‌ساخت-یافته)^۷ به عمل آمد؛ سپس خبرگان دیگری را معرفی کردند تا نمونه‌گیری ادامه یابد. در این پژوهش مسیر مصاحبه‌ها برای رسیدن به اهداف پژوهش تا جایی ادامه پیدا می‌کند که داده‌های به دست آمده به مرحله اشباع (تکرارپذیری) رسیده و دیگر مفاهیم جدیدی از درون مصاحبه‌ها استخراج نشود. بر این اساس، در این تحقیق پس از مصاحبه با ۱۸ نفر به اشباع نظری در پاسخ‌ها و مقولات به دست آمده دست یافتیم و به منظور اطمینان از اشباع داده‌ها تا ۸ مصاحبه دیگر نیز ادامه یافت.

یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل داده‌ها

یافته‌های توصیفی: در این بخش پاسخ دهندگان و جامعه آماری مورد بررسی قرار گرفته است. در ابتدا اطلاعات توصیفی ۲۶ نفر که مورد مصاحبه قرار گرفتند ارائه می‌شود. که تعداد ۱۴ خبره منطقه پدافند هوایی و ۱۲ خبره فنی و حرفه‌ای و متخصص استفاده شده که به تفکیک داده‌ها در جدول ۲ ارائه گردیده است

جدول (۲) توزیع فراوانی پاسخ دهندگان

متغیر	برجسب	پدافند هوایی	فنی و حرفه ای	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
تاهل	مجرد	۴	۷	۱۱	۳۳/۳۳	۳۳/۳۳
	متاهل	۱۰	۵	۱۵	۶۶/۶۷	۱۰۰
سن	بین ۲۰-۳۰ سال	۲	۴	۶	۲۰	۲۰
	بین ۳۰-۴۰ سال	۴	۴	۸	۳۳/۳۴	۵۳/۳۴
	بین ۴۰-۵۰ سال	۶	۱	۷	۲۶/۶۶	۸۰
	بیشتر از ۵۰ سال	۲	۳	۵	۱۹/۱	۱۰۰
	لیسانس	۵	-	۵	۱۳/۳۳	۱۳/۳۳

1. Sample frame
2. Representative sample
3. Purposive sample
4. Theoretical sample
5. Snowball sampling
6. Purposive sampling
7. Semi-Structured

متغیر	برچسب	پدافند هوایی	فنی و حرفه ای	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
سطح تحصیل	فوق لیسانس	۶	۱	۷	۲۰	۳۳/۳۳
	دکترای	۳	۱۱	۱۴	۶۶/۶۷	۱۰۰
سابقه	زیر ۵ سال	-	۳	۳	۶/۶۶	۶/۶۶
	بین ۶ الی ۱۰ سال	۲	۵	۷	۲۶/۶۶	۳۳/۳۲
	بین ۱۱ الی ۲۰ سال	۸	۱	۹	۴۰	۷۰/۳۲
	بالای ۲۰ سال	۴	۳	۷	۲۶/۶۶	۱۰۰
جایگاه سازمانی	مدیران عملیاتی/ افسران دوره مقدماتی	۳	۴	۷	۲۰	۲۰
	مدیران میانی/ افسران دوره عالی	۸	۳	۱۱	۴۶/۶۶	۶۶/۶۶
	مدیران عالی/ افسران دوره دافوس یا بالاتر	۳	۵	۸	۳۳/۳۴	۱۰۰

بخش دوم تحلیل کیفی داده‌ها

فرایند کدگذاری: در این پژوهش از سه مرحله کدگذاری (شامل کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی) استفاده می‌شود، در کدگذاری باز که فرایندی تحلیلی است طی آن مفاهیم شناسایی شده و ویژگی‌ها و ابعاد مربوط به هر مفهوم کشف می‌گردد. دو فعالیت کلیدی در کدگذاری باز مفهوم‌سازی و مقوله‌بندی هستند. مطابق به سوالات تحقیق پاسخ‌ها از منابع و زوایای مختلف به موضوع می‌پرداختند. از تحلیل داده‌ها به تعداد بیش از ۳۵۰ مفهوم و بعد از پایان یافتن شاخص‌ها و مفهوم‌سازی، مقوله‌ها ساخته شد. این فرایند در شکل ۳ نشان داده شده است.

مراحل اجرای پژوهش به شیوه GT



شکل (۳) مراحل اجرای کدگذاری پژوهش

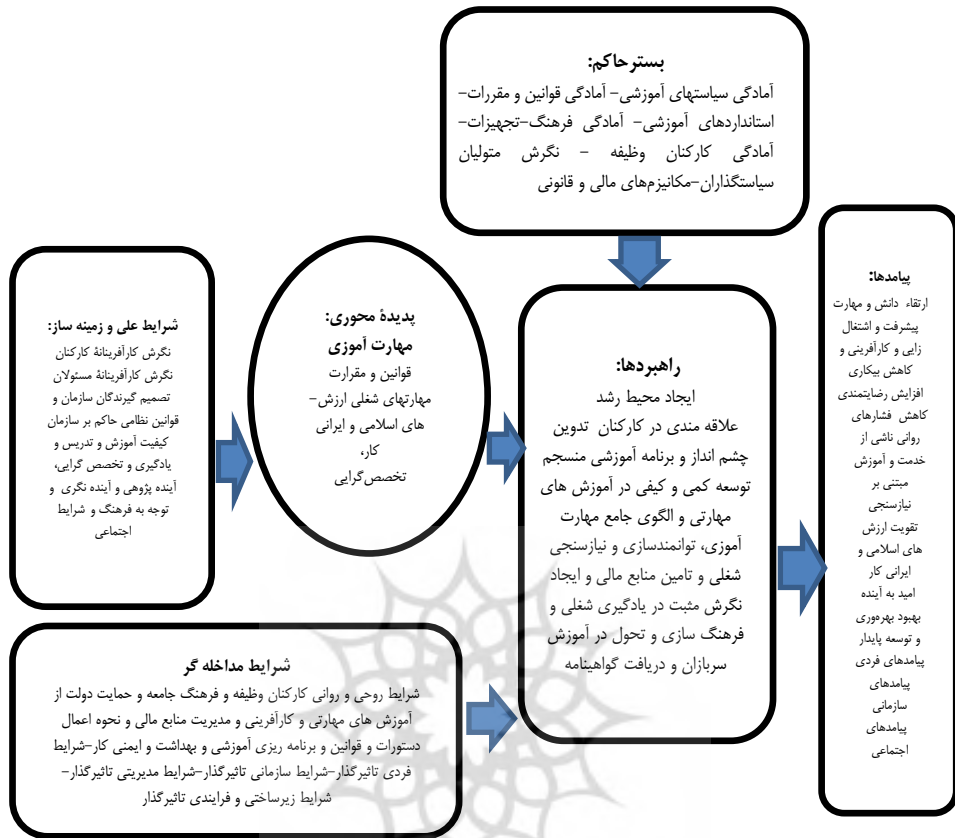
در فرایند کدگذاری محوری به شناسایی انواع شرایط، کنش‌ها و تعاملات و پیامدهایی می‌پردازد که به یک پدیده مربوط می‌شوند. پس از انجام کدگذاری باز و بدست آمدن مقوله‌های اصلی تحقیق، کدگذاری محوری انجام شد. هدف از کدگذاری محوری تلفیق داده‌هایی است که در مرحله‌ی کدگذاری باز خُرد شده‌اند. در مرحله نهایی کدگذاری در روش نظریه زمینه‌ای، «کدگذاری گزینشی» است. این کدگذاری برای یکپارچه‌سازی و پالایش مقوله‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد. در این مرحله مقولات اصلی برآمده از تحقیق به یکدیگر می‌پیوندند و طرح نظری بزرگتری را بدست می‌دهند تا یافته‌های پژوهش شکل نظریه را به خود گیرد. کدگذاری انتخابی آخرین مرحله از فرایند نظریه‌پردازی داده‌بنیاد است که به توسعه یک تئوری نهایی می‌انجامد. در این مرحله از کدگذاری، نظریه‌پرداز از روبرو بین مقوله‌های بدست آمده در کدگذاری محوری نظریه‌ای را به نگارش در می‌آورد. این نظریه پدیده مورد مطالعه را به گونه‌ای انتزاعی تشریح می‌کند (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸). نتایج حاصل از هر سه مرحله کدگذاری شامل ابعاد تحقیق، مقوله‌ها، و مفاهیم بدست آمده از مصاحبه‌های خبرگان در جدول ۳ به آورده شده است.

جدول (۳) نتایج حاصل از کدگذاری باز، محوری، انتخابی

R	ابعاد تحقیق	مقوله	مفاهیم
۱	شرایط علی	نگرش کارآفرینانه کارکنان وظیفه	قوانین نظامی حاکم بر سازمان و میزان اعمال این قوانین در فرایند امور اداری-وجود چارچوب‌های رفتاری و آموزشی برای کارکنان وظیفه-رعایت اصول و قانون موجود و ضوابط بر پایه ی تکرار برای کارکنان وجود زمان مناسب و فراغت-انگیزه-تحصیلات و درک بالا در اهمیت فراگیری مهارت آموزشی-کیفیت آموزش و تدریس و یادگیری، آینده نگرایی، آینده پژوهی و آینده نگری
		نگرش کارآفرینانه مسئولان و تصمیم گیرندگان سازمان	آموزشی-کیفیت آموزش و تدریس و یادگیری، توجه به شایسته سالاری و شایسته گزینی، رویکرد و راهبرد در مهارت آموزی، وجود اساتید ماهر و کارآمد، تخصص گرایی، آینده پژوهی و آینده نگری و کیفیت آموزش و تدریس
		قوانین نظامی حاکم بر سازمان	
		کیفیت آموزش و تدریس و یادگیری	
		تخصص گرایی، آینده پژوهی و آینده نگری	
		توجه به فرهنگ سازمانی	
		شرایط اجتماعی	
۲	مقوله محوری	نحوه اجرای قوانین و مقررات آموزشی مهارت آموزی	نحوه اجرای قوانین و مقررات آموزشی-مهارت آموزی کارکنان وظیفه-مهارت‌های مورد نیاز شغلی-آینده شغلی بازار کار-محدودیت‌ها و مشکلات قانونی-عدم باور و تعهد به مهارت آموزی مشکلات آموزش‌های مهارت آموزی-مهارت‌ها و شایستگی‌های پایه و غیرفنی کارکنان وظیفه، مهارت‌های فنی و شغلی کارکنان وظیفه، تربیت آموزی
		مهارت‌های مورد نیاز شغلی	
		تقویت ارزش‌های اسلامی و ایرانی کار،	
		رویکرد خلاقانه و نوآورانه در مهارت آموزی	

R	ابعاد تحقیق	مقوله	مفاهیم
		تخصص گرایی در کارکنان وظیفه	حرفه ای میتنی بر مهارت و شایستگی، تقویت ارزش های اسلامی و ایرانی کار، انعطاف پذیری در برابر تغییر و تخصص گرایی در کارکنان وظیفه- آموزش مبتنی بر خلق ارزش
۳	بستر و زمینه ساز	آمادگی سیاستهای آموزشی	جو رفتاری موجود بین سربازان-جو حاکم بر محیط و روابط بین سربازان با یکدیگر و کادر اداری، امکانات موجود امکانات آموزشی-میزان تعامل افراد با یکدیگر-امکانات رفاهی و آموزشی موجود برای سربازان-ساده‌سازی قوانین برای کارکنان-امکانات فیزیکی در جهت آموزش افراد- وجود زمان و فرصت-برای تدوین برنامه و برنامه آموزشی-انگیزه از کارکنان وظیفه به دلیل اهمیت آن و درک واقعیت -زیرساخت‌ها و منابع مالی
		آمادگی مدیریت	
		آمادگی قوانین و مقررات	
		آمادگی استانداردهای آموزشی	
		آمادگی فرهنگ	
		آمادگی تجهیزات	
		آمادگی منابع مالی	
		آمادگی کارکنان وظیفه	
۴	شرایط مداخله‌گری	مزیت‌های ملی و آمایش سرزمینی	شرایط روحی و روانی کارکنان سربازان نسبت به قوانین-میزان علاقه مندی کارکنان وظیفه-نحوه اعمال دستورات و قوانین- عوامل رفاهی و خدماتی-درک نیازهای شغلی جامعه- آگاهی بخشی و افزایش آگاهی-میزان ارزشگذاری کارکنان نسبت به اهداف سازمان -در اختیار قرار دادن امکانات لازم جهت آموزش- نیازسنجی و توجه به نوع تخصص و مهارت.
		شرایط روحی و روانی کارکنان	
		فرهنگ جامعه	
		حمایت دولت از آموزش های	
		مهارتی و کارآفرینی	
		مدیریت منابع مالی	
		نحوه اعمال دستورات و قوانین	
		برنامه ریزی آموزشی	
بهداشت و ایمنی کار			
۵	راهبردهای مدل	ایجاد علاقه مندی در کارکنان	ایجاد علاقه مندی در سربازان در جهت خدمت سازمان و ایجاد نگرش سودمندی نسبت به خود -ایجاد علاقه و شوق به یادگیری شغلی-ایجاد همبستگی و اتحاد بین سربازان، کارکنان وظیفه و پرسنل نظامی در حین خدمت-ایجاد نگرش مثبت در بین کارکنان وظیفه- الگودهی و الگوسازی توسط نیروهای موفق و کارآمد، ترغیب و تشویق توانایی‌های افراد و سعی کرد شکوفاسازی مهارت ها به جای القای اجباری قوانین-نیازسنجی - انگیزه سازی در بین کارکنان وظیفه-تدوین چشم انداز و برنامه آموزشی منسجم در بین کارکنان وظیفه-توسعه کمی و کیفی مناسبی در آموزش های مهارتی (فنی و حرفه ای) و آموزش های دانش اجتماعی کار (مهارت های کسب و کامع
		تدوین چشم انداز و برنامه آموزشی منسجم در راستای مهارت آموزی	
		توسعه کمی و کیفی مناسبی در آموزش های مهارتی	
		الگوی جامع مهارت آموزی، توانمندسازی کارکنان وظیفه	
		نیازسنجی شغلی و تامین منابع مالی	
		ایجاد نگرش مثبت در بین کارکنان وظیفه یادگیری شغلی	
		فرهنگ سازی	
		تحول در آموزش سربازان	

R	ابعاد تحقیق	مقوله	مفاهیم
		دریافت گواهینامه بین المللی	مهاتوانمندسازی کارکنان وظیفه-فرهنگ سازی، تحول در برنامه مهارت آموزی، تحول در محیط های یادگیری، تحول در روش های سنجش و ارزشیابی، بهداشت و ایمنی کار، زیرساخت ها و تجهیزات، همکاری و ارتباطات بین المللی آموزشی و پژوهشی نیازسنجی و تامین منابع مالی
۶	پیامدهای مدل	ارتقاء سطح عملکرد و بهبود تفکر افراد	ارتقاء سطح عملکرد و بهبود تفکر افراد نسبت به خود و سازمان-بهبود وضعیت عملکرد کارکنان وظیفه-تربیت نیروی کارآمد در جهت بهره گیری در ابعاد مختلف سازمان و جامعه-بالا رفتن میزان رضایت مندی کارکنان وظیفه و انتقال آن به دوره های بعد از خود-بالا بردن سطح توانایی اجتماعی و فرهنگی کارکنان به مرور زمان-ارتقاء و بهبود عملکرد سازمان کاهش تنش و مشکلات رفتاری و اخلاقی-افزایش رضایتمندی و کاهش فشارهای روانی ناشی از خدمت-ایجاد حس نیاز به دانش بیشتر و ترغیب خود به خود افراد جهت یادگیری بالاتر و بیشتر نسبت به قبل-ارتقاء دانش در گروه سنی جوانان کشور-کارآفرینی-پیشرفت و اشتغال زایی-کاهش بیکاری
		ارتقاء دانش و مهارت در گروه سنی جوانان کشور	
		پیشرفت و اشتغال زایی	
		کارآفرینی و کاهش بیکاری در جامعه	
		افزایش رضایتمندی و کاهش فشارهای روانی ناشی از خدمت	
		آموزش مبتنی بر نیازسنجی واقعی	
		تقویت ارزش های اسلامی و ایرانی کار	
		امید به آینده	
		بهبود بهرهوری و توسعه پایدار	



نمودار (۱) مدل پارادایم کد گذاری محوری مهارت آموزی کارکنان وظیفه

گزاره‌های حکمی (قضایا) پژوهش

بر پایه مؤلفه‌های مرحله کدگذاری گزینشی قضایای (روایت نظری الگوی پژوهش) زیر به دست می‌آیند:

قضیه اول: شرایط علی مجموعه‌ای از وقایع و شرایط است که بر مقوله محوری اثر می‌گذارند علل و موجبات اصلی که پدیده‌ی مورد اکتشاف (مقوله اصلی) از آن‌ها ناشی می‌شود. نگرش کارآفرینانه کارکنان وظیفه و نگرش کارآفرینانه مسئولان و تصمیم گیرندگان سازمان و قوانین نظامی حاکم بر سازمان و کیفیت آموزش و تدریس و یادگیری و تخصص گرای، آینده پژوهی و آینده نگری و توجه به فرهنگ و شرایط اجتماعی به عنوان عوامل و شرایط علی مشخص می‌گردند.

قضیه دوم: در این پژوهش مقوله محوری مهارت آموزی در نظر گرفته شده است. زیرا ردپای آن در بخش‌های مختلف داده‌ها وجود داشته و نقشی محوری دارد، به نحوی که میتواند سایر مقوله‌ها را حول خود جمع کند. مقوله محوری مدل، نحوه اجرای قوانین و مقررات آموزشی مهارت آموزی

فصلنامه علوم و فنون نظامی، سال هجدهم، شماره ۶۰، تابستان ۱۴۰۱
و مهارت‌های مورد نیاز شغلی و تقویت ارزش‌های اسلامی و ایرانی کار، رویکرد خلاقانه و نوآورانه در مهارت آموزی تخصص‌گرایی در کارکنان وظیفه می‌باشد.

قضیه سوم: شرایط بستر مجموعه شرایطی هستند که زمینه پدیده مدنظر را فراهم می‌کنند و بر رفتارها و کنشها تأثیر می‌گذارند شرایط بستر، مقوله محوری و نتایج منتج از آن را تحت تأثیر قرار میدهد در این پژوهش مقوله‌های، بستر، یا زمینه‌ساز الگوی مطلوب، آمادگی سیاست‌های آموزشی و آمادگی مدیریت و آمادگی قوانین و مقررات و آمادگی استانداردهای آموزشی و آمادگی فرهنگ و آمادگی تجهیزات و آمادگی مالی و آمادگی کارکنان وظیفه و مزیت‌های ملی و آمایش سرزمینی و در نهایت مدیریت و سیاست‌گذاری، نگرش متولیان و سیاست‌گذاران و مکانیزم‌های مالی و مکانیزم‌های قانونی می‌باشد.

قضیه چهارم: شرایط مداخله‌گر مجموعه‌ای از وقایع و شرایط هستند که پس از شروع مطالعه و حین انجام پژوهش رخ می‌دهند در پژوهش حاضر شرایط مداخله‌گر عواملی هستند که در فرایند اجرای مهارت آموزی اتفاق می‌افتند. شرایط مداخله‌گر در رسیدن به الگوی مطلوب، شرایط روحی و روانی کارکنان وظیفه و فرهنگ جامعه و حمایت دولت از آموزش‌های مهارتی و کارآفرینی و مدیریت منابع مالی و نحوه اعمال دستورات و قوانین و برنامه ریزی آموزشی و بهداشت و ایمنی کار بنابرین شرایط فردی تأثیرگذار و شرایط سازمانی تأثیرگذار و شرایط مدیریتی تأثیرگذار و شرایط زیرساختی و فرایندی تأثیرگذار می‌باشد.

قضیه پنجم: راهبردها یا کنشها اقدامات هدفمندی هستند که برای پدیده مدنظر، راه‌حلی فراهم می‌آورند و به ایجاد پیامدها و نتایج منجر می‌شوند راهبردهای مدل، ایجاد علاقه مندی در کارکنان وظیفه و تدوین چشم انداز و برنامه آموزشی منسجم در راستای مهارت‌آموزی و توسعه کمی و کیفی مناسبی در آموزش‌های مهارتی و الگوی جامع مهارت‌آموزی، توانمندسازی کارکنان وظیفه و نیازسنجی شغلی و تأمین منابع مالی و ایجاد نگرش مثبت در بین کارکنان وظیفه یادگیری شغلی و فرهنگ سازی و تحول در آموزش سربازان و دریافت گواهینامه بین‌المللی می‌باشد.

قضیه ششم: پیامدها نتایجی هستند که از راهبردها و کنشهای مربوط به پدیده مدنظر حاصل می‌شوند پیامدهای مدل مذکور، ارتقاء سطح عملکرد و بهبود تفکر افراد و ارتقاء دانش و مهارت در گروه سنی جوانان کشور و پیشرفت و اشتغال‌زایی و کارآفرینی و کاهش بیکاری در جامعه و افزایش رضایتمندی و کاهش فشارهای روانی ناشی از خدمت و آموزش مبتنی بر نیازسنجی واقعی و تقویت ارزش‌های اسلامی و ایرانی کار و امید به آینده و بهبود بهره‌وری و توسعه پایدار و پیامدهای فردی و پیامدهای سازمانی و پیامدهای اجتماعی می‌باشد.

اعتبار بخشی نظریه

به منظور اعتبار بخشی به نظریه در این پژوهش طی دو مرحله اقدام به اعتبار بخشی گردید. در مرحله اول روش کدگذاری‌ها و کدهای حاصله به منظور اعتبار بخشی در اختیار چند تن از افراد خبره پژوهش تئوری داده بنیاد قرار داده شد و ایرادات حاصل برطرف گردید. همچنین در مرحله دوم بعد حصول نتایج، به بررسی اعتبار نتایج پرداخته شد برای این منظور نیز نتایج حاصله در اختیار ۸ نفر از افراد مصاحبه شونده‌گان قرار داده شد و نظرات آنها در نتایج اعمال و مورد بازبینی قرار گرفت.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در پژوهش حاضر، روش پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و با استفاده از نظریه داده بنیاد به صورت کیفی و نمونه‌گیری به روش نظری و با بهره‌مندی از تکنیک‌های هدفمند و گلوله برفی، که بر مبنای آن تا اشباع نظری داده‌ها، مصاحبه با کارشناسان و خبرگان سازمان انجام گرفت و نتایج تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از طی فرایند کدگذاری باز، محوری و انتخابی، به ایجاد نظریه داده بنیاد در حوزه مهارت‌آموزی منجر و مدل طراحی شده شامل شرایط علی، زمینه‌ای، واسطه‌ای، عناصر تشکیل دهنده است که پدیده محوری، پیامدها و راهبردهای اجرای خطمشی عمومی را نشان می‌دهد. نتایج این پژوهش می‌تواند در راستای کارآمدی بیشتر اجرای مهارت‌آموزی در سازمان از سوی کارگزاران و خطمشی‌گذاران مورد بهره برداری قرار می‌گیرد. بنابراین محقق در پی آن بوده است که به مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در منطقه پدافند هوایی شمال غرب کشور را مورد مطالعه و بررسی قرار داده و کمیت و کیفیت این مسئولیت را از زاویه پژوهشی بررسی نماید. نتایج حاصل از تحلیل سؤال‌های پژوهشی نشان داد که: در تحلیل سوال یکم، نگرش کارآفرینانه کارکنان وظیفه و نگرش کارآفرینانه مسئولان و تصمیم‌گیرندگان سازمان و قوانین نظامی حاکم بر سازمان و کیفیت آموزش و تدریس و یادگیری و تخصص‌گرایی، آینده پژوهی و آینده‌نگری و توجه به فرهنگ و شرایط اجتماعی به عنوان عوامل و شرایط علی مشخص می‌گردند. در تحلیل سؤال دوم مقوله محوری مدل، نحوه اجرای قوانین و مقررات آموزشی مهارت‌آموزی و مهارت‌های مورد نیاز شغلی و تقویت ارزش‌های اسلامی و ایرانی کار، رویکرد خلاقانه و نوآورانه در مهارت-آموزی تخصص‌گرایی در کارکنان وظیفه می‌باشد. و در تحلیل سؤال سوم، آمادگی سیاست‌های آموزشی، مدیریت، قوانین و مقررات، استانداردهای آموزشی، فرهنگ، تجهیزات، منابع مالی و آمادگی کارکنان وظیفه و مزیت‌های ملی و آمایش سرزمینی و درنهایت مدیریت و سیاست-گذاری، نگرش متولیان و سیاست‌گذاران، مکانیزم‌های مالی و قانونی می‌باشد. و در تحلیل سؤال چهارم شرایط مداخله‌گر در رسیدن به الگوی مطلوب، شرایط روحی و روانی کارکنان وظیفه و فرهنگ جامعه و حمایت دولت از آموزش‌های مهارتی و کارآفرینی و مدیریت منابع مالی و نحوه

اعمال دستورات و قوانین و برنامه‌ریزی آموزشی و بهداشت و ایمنی کار بنابراین شرایط فردی تأثیرگذار و شرایط سازمانی تأثیرگذار و شرایط مدیریتی تأثیرگذار و شرایط زیرساختی و فرایندی تأثیرگذار می‌باشد. تحلیل سؤال پنجم، ایجاد علاقه مندی در کارکنان وظیفه و تدوین چشم‌انداز و برنامه آموزشی منسجم در راستای مهارت‌آموزی و توسعه کمی و کیفی مناسبی در آموزش‌های مهارتی و الگوی جامع مهارت‌آموزی، توانمندسازی کارکنان وظیفه و نیازسنجی شغلی و تأمین منابع مالی و ایجاد نگرش مثبت در بین کارکنان وظیفه یادگیری شغلی و فرهنگ سازی و تحول در آموزش سربازان و دریافت گواهینامه بین‌المللی می‌باشد. در تحلیل سؤال ششم پیامدهای مدل مذکور، ارتقاء سطح عملکرد و بهبود تفکر افراد و ارتقاء دانش و مهارت در گروه سنی جوانان کشور و پیشرفت و اشتغال‌زایی و کارآفرینی و کاهش بیکاری در جامعه و افزایش رضایتمندی و کاهش فشارهای روانی ناشی از خدمت و آموزش مبتنی بر نیازسنجی واقعی و تقویت ارزش‌های اسلامی و ایرانی کار و امید به آینده و بهبود بهره‌وری و توسعه پایدار و پیامدهای فردی و پیامدهای سازمانی و پیامدهای اجتماعی می‌باشد. بنابراین جوامع امروزی به دلیل توسعه روزافزون فعالیت‌های اجتماعی، اقتصادی و تولیدی ناگزیر به داشتن افرادی آموزش دیده، توانمند و متخصص و کارآمد به‌عنوان مهمترین عامل پویایی نیاز دارند. این آموزش‌ها می‌تواند در سطوح دانشگاهی و یا به صورت مهارتی باشد و با توجه به این مطلب که ایران درگیر مشکلاتی از قبیل بیکاری، اشتغال ناقص و رشد اقتصاد غیررسمی بوده و از سوی دیگر تعداد قابل ملاحظه‌ای از جویندگان کار فاقد مهارت هستند، نهادهای دست‌اندرکار به منظور افزایش پاسخگویی به نیاز مخاطبان خود که قسمت اعظم آن را گروه‌های آسیب‌پذیر اقتصادی و اجتماعی تشکیل می‌دهند به مسأله آموزش و به‌ویژه آموزش‌های مهارتی در یک سطح کلان توجه بیشتری نموده و تلاش کنند اهداف کلی آموزش و توسعه منابع انسانی را در برنامه‌های خود لحاظ کنند. از طرفی، دگرگونی‌های دهه‌های اخیر بر نظام آموزش به طور اعم و نظام آموزش فنی و حرفه‌ای به طور اخص، تأثیرات شگرفی داشته است. بنابراین، تنها با وجود یک نظام فنی و حرفه‌ای متناسب می‌توان نیروی کار چنین بازاری را تجهیز کرد. بر این اساس، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به عنوان آموزش‌های مهارتی مانند هر فعالیت آموزشی دیگر مستلزم برنامه‌ریزی صحیح و اصولی است، به عبارتی، اگر برنامه‌ریزی آموزشی (شناسایی، اولویت بندی نیازهای آموزشی و ارزشیابی) به درستی برحسب نیاز بازار کار طرح‌ریزی شود، می‌تواند بازده اقتصادی قابل توجهی داشته باشد. امروزه دیگر سازمان‌های بزرگ و پیچیده‌ای که دهه‌های قبل به وجود آمده بودند، کارساز نیستند و حکم دایناسورهایی را دارند که توان تطبیق خود با محیط را نداشتند و محکوم به فنا شدند. سازمان‌های بزرگ با ساختارهای سنتی توان و انعطاف لازم جهت همسویی با تغییرات محیط پیرامونی بویژه با توجه به مسایل جهانی شدن را ندارند و برای بقای خود ناچارند یا تغییر ساختار دهند یا خود را به ابزارهایی

مجهز کنند تا توان مقابله با تغییرات جهانی را به دست آورند. یکی از مهمترین این ابزارها، ایجاد سازمان یادگیرنده و نهادینه کردن یادگیری سازمانی است. بنابراین، سازمان‌هایی موفق‌تر هستند که زودتر، سریع‌تر و بهتر از رقبا یاد بگیرند. درست به همین دلیل است که مفهوم سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی در سال‌های اخیر مطرح شده و رشد فزاینده‌ای داشته است. سازمان‌ها به جای رفتارها و حرکت‌های سنتی خود که در بهترین شکل آن در برگزیده آموزش نیز می‌بود، تبدیل به سازمانی شوند که همواره یاد می‌گیرند، یعنی کوشش خود را در جهت یادگیری به عنوان یک امتیاز رقابتی به کار می‌برند. مدرک بدون پشتوانه مهارت در عصر حاضر دیگر جوابگو نیست. شاید تا چند سال گذشته رویکرد جذب و استخدام صرفاً بر اساس مدارک دانشگاهی یا داشتن ژن خوب بوده است ولی در حال حاضر مدیر یا رئیس یک مجموعه برای پیشبرد و رشد مجموعه خود به افراد متخصص بیشتر تمایل دارند، شاید دنیای پیش رو دیگر تمایل مدرک گرایی از خود نشان ندهد چون عصر حاضر عصر ایده‌پردازی و کارآفرینی است و افراد متخصص و مهارتی شانس بیشتری در این رقابت خواهند داشت. امروزه مدیریت صحیح منابع انسانی آنچنان پراهمیت شده است که سایر مقولات مدیریتی در مراحل بعدی قرار گرفته اند و برای پرورش نیروی انسانی، ایجاد شرایطی که سازمان یادگیرنده را رشد دهد یک ضرورت اساسی است. یادگیری منشأ اصلی مزیت رقابتی است. یادگیری برای تغییر است؛ به عبارتی یادگیری در هر سازمان باید به تحول و تحول مثبت نیز به عادت تبدیل شود. در این راستا سازمان‌های موفق برای نیل به اهداف خود نکات و راهکارهای ویژه‌ای را سرلوحه فعالیت‌های اقتصادی خود قرار داده اند که از این میان، پابندی به تفکر خدمت به مشتری یا مشتری مداری و دارا بودن فرهنگ سازمانی برخوردار از بصیرت را می‌توان نام برد. با افزایش سطح مهارت عملی و فنی کارکنان وظیفه و افزایش سطح دانش کارکنان وظیفه و با افزایش خلاقیت در میان مهارت آموزان و با آشنایی با محیط‌های صنعتی و تولیدی و افزایش فرصت‌های شغلی در نتیجه افزایش اعتماد به نفس به دلیل افزایش دانش و مهارت‌های شغلی باعث ایجاد و تقویت روحیه کارآفرینی و آشنایی با میزان توانمندی‌ها و در نهایت با بستر سازی خود اشتغالی باعث کاهش بیکاری در جامعه گردد.

پیشنهادها

در عصر حاضر، یادگیری رمز اساسی بقا و پایداری است. حیات انسان‌ها تا حد زیادی وابسته به دانش و مهارت‌های گوناگونی است که کسب می‌کنند. هرچه دانش و مهارت‌های اکتسابی بهنگام و بهینه باشد، قدرت سازگاری انسان‌ها با محیط متغیر نیز بیشتر می‌شود. به همین منظور توجه بیشتری به این امر گردد. با توجه به تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق و با در نظر گرفتن نتیجه-گیری‌های بدست آمده از آزمودنی‌های این پژوهش پیشنهادات همراه با راه حل‌های علمی و عملی

به شرح ذیل ارائه می‌شود تا مورد توجه مسئولین قرار گرفته تا بدینوسیله موجبات شکوفایی سرمایه‌های انسانی گردد. اهم پیشنهادهایی که می‌توان براساس نتایج این تحقیق ارائه نمود به شرح زیر است:

پیشنهادهای اجرایی در سطح عوامل علی:

باید توجه داشته باشیم که یگان پدافند هوایی شمال غرب کشور، در راه دستیابی به اهداف، مشکلات و مسائلی وجود دارد که به عنوان عوامل و شرایط علی مشخص گردیدند، در نتیجه باید به این مقوله‌ها توجه کافی داشت. از جمله می‌توان به نگرش کارآفرینانه مسئولان، تصمیم گیرندگان سازمان و کارکنان وظیفه و تسهیل قوانین نظامی حاکم بر سازمان در خصوص مهارت-آموزی و ارتقای کیفیت آموزش و توجه به تخصص‌گرایی، آینده پژوهی و آینده نگری در خصوص بازار کار اشاره کرد. می‌توان عنوان کرد که فرمانده و مسئول مهارت آموزی یگان در منطقه پدافند هوایی شمال غرب با هماهنگی معاونت آموزش نیرو به منظور لزوم دستیابی به اهداف سازمان موظف هستند تا به مقوله‌های مشخص شده توجه داشته باشند شرایط و امکانات و منابع لازم در خصوص تأمین نیازها و خواسته‌های آنان را در برنامه‌ریزی‌ها مد نظر قرار دهند. همچنین برای اثرگذاری مثبت مقوله‌های علی بر مقوله مهارت‌آموزی باید با ایجاد فرهنگ سازی و انگیزه در کارکنان وظیفه، آثار سوء احتمالی را از بین برد.

- فرمانده منطقه پدافند هوایی شمال غرب با هماهنگی معاونت آموزش در خصوص ایجاد ساختار و سازمان مصوب مهارت‌آموزی و عدم تمرکز سازمانی و انعطاف‌پذیری سازمانی و انسجام و هم‌راستایی بخش‌ها و دوایر در جهت اهداف مهارت‌آموزی و تدوین قوانین و مقررات، آیین‌نامه‌ها و اختیارات و پشتیبانی به منظور هدایت مهارت‌آموزی و کارآفرینی در مرحله عمل و بازنگری قوانین و آیین‌نامه‌ها و حذف موارد دست و پاگیر را به معاونت طرح و سازمان نیروی پدافند هوایی ارتش پیشنهاد دهد. همچنین مسئول مهارت‌آموزی یگان در منطقه پدافند هوایی شمال غرب تا حد امکان هماهنگی لازم را بین یگانها جهت تسهیل مهارت‌آموزی انجام دهد.

پیشنهادهای اجرایی در سطح عوامل مداخله‌گر:

بر اساس نتایج و یافته‌های پژوهش مشخص شد شرایط مداخله‌گر در رسیدن به الگوی مطلوب، از مقوله‌های، شرایط روحی و روانی کارکنان وظیفه و فرهنگ موجود و حمایت سلسله مراتب فرماندهی از آموزش‌های مهارتی و کارآفرینی و مدیریت منابع مالی و نحوه اعمال دستورات و قوانین و برنامه‌ریزی آموزشی و بهداشت و ایمنی کار بنابراین شرایط فردی تأثیرگذار و شرایط سازمانی تأثیرگذار و شرایط مدیریتی تأثیرگذار و شرایط زیرساختی و فرایندی تأثیرگذار می‌باشد. در نتیجه فرمانده و مسئول مهارت آموزی یگان و موظف هستند فرهنگ سازی لازم در خصوص برنامه‌ریزی، به منظور تدوین سیاست‌های انگیزشی و تشویقی برای کارکنان درگیر در آموزش

مجازی کارکنان؛ علایق و نیازهای کارکنان وظیفه در خصوص مهارت‌آموزی، بنابراین باید تصمیم‌هایی اتخاذ شود سازمان بتواند با توجه به این بخش از عوامل زمینه بهره‌گیری از این علایق را در راستای رشد خود و دستیابی به اهداف سازمان فراهم آورند.

- فرمانده منطقه پدافند هوایی شمال غرب موظف است نسبت به اختصاص ساختمان‌های مناسب برای کارگاه‌های آموزشی و تهیه امکانات و تجهیزات آموزشی بر اساس نیاز و به‌روز کردن آنها، همچنین مجهز کردن کارگاه‌ها و در اختیار قرار دادن امکانات بیشتر و جدیدتر به مهارت‌آموزان در حد امکان اقدام کند.

نسبت به دریافت اعتبارات از معاونت طرح و بودجه نیرو برای گسترش مراکز آموزشی کارکنان وظیفه به منظور همگامی با صنایع و نیز راه‌اندازی دوره‌های آموزشی متناسب با نیازهای بازار در هر منطقه اختصاص دهند.

پیشنهادهای اجرایی در سطح عوامل زمینه‌ای:

بر اساس نتایج و یافته‌های پژوهش عوامل زمینه‌ای مشخص شد در نتیجه مسئول آموزش منطقه و مسئول مهارت‌آموزی یگان موظف هستند به مقوله‌های، زمینه‌ساز الگوی مطلوب مهارت‌آموزی، آمادگی سیاست‌های آموزشی و استانداردهای آموزشی و فرهنگ و شرایط یادگیری کارکنان وظیفه، اقدامات لازم را انجام دهند.

از آنجا که مربیان به عنوان یکی از ارکان اصلی آموزش‌های مهارتی به شمار می‌آیند، بایستی مسئول آموزش منطقه و مهارت‌آموزی یگان در گزینش آنان میزان تجربه کار عملی و سابقه تدریس در نظر گرفته شود و از افراد باصلاحیت و مجرب به عنوان مربی استفاده شود.

پیشنهادهای اجرایی در سطح راهبردهای مؤثر

بر اساس نتایج و یافته‌های پژوهش راهبردها مشخص گردید در نتیجه فرمانده و مسئول مهارت‌آموزی منطقه پدافند هوایی شمال غرب با تشویق و ترغیب و ایجاد انگیزه موظف هستند فرهنگ مهارت‌آموزی را حاکم کنند و کارکنان وظیفه به این اطمینان دست یابند که تلاشی که برای یادگیری به کار می‌گیرند، بی‌نتیجه نخواهد بود، تمام توان خود را در خصوص یادگیری به کار خواهند برد تا وظایف خود را به نحو احسن انجام داده و سازمان را در راستای دستیابی به اهدافی که دارد، یاری دهند.

فرمانده و مسئول مهارت‌آموزی منطقه پدافند هوایی شمال غرب نسبت به عقد تفاهم‌نامه‌های همکاری بین سازمان‌ها از جمله سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای استان، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سایر بخش‌ها و دستگاه‌های مرتبط.

هدف‌های آموزشی با توجه به نیازهای بازار کار؛ به‌طور علمی و کاربردی طراحی شود. با توجه به چشم‌انداز کلی آموزش‌های مهارتی که آموزش مناسب منجر به اشتغال است، ارتباط کامل

فصلنامه علوم و فنون نظامی، سال هجدهم، شماره ۶۰، تابستان ۱۴۰۱
 نهادهای آموزشی با بازار کار و استفاده از نظر صاحبان صنایع به منظور شناخت و هماهنگی بین محتوای آموزش‌ها و نیازهای بازار کار از موارد ضروری به نظر می‌رسد.

پیشنهاد‌های اجرایی در سطح پیامدها

بر اساس نتایج و یافته‌های پژوهش مشخص شد، پیامدهای الگوی مذکور، ارتقاء سطح عملکرد و بهبود تفکر افراد و ارتقاء دانش و مهارت در کارکنان وظیفه و پیشرفت شغلی، اشتغال‌زایی و کارآفرینی و کاهش بیکاری در جامعه، افزایش رضایتمندی و کاهش فشارهای روانی ناشی از خدمت، آموزش مبتنی بر نیازسنجی واقعی و تقویت ارزش‌های اسلامی و ایرانی کار و امید به آینده و بهبود بهره‌وری و توسعه پایدار، پیامدهای فردی و سازمانی و اجتماعی می‌باشد. بنابراین فرمانده و مسئول مهارت‌آموزی منطقه پدافند هوایی شمال غرب موظف هستند این مولفه‌ها را مدنظر قرار دهند که می‌توانند بسیار مفید و مؤثر برای سازمان و جامعه واقع شوند. اختصاص مدت زمان بیشتر به مهارت‌آموزی در منطقه پدافند هوایی شمال غرب به منظور بهره‌دهی هرچه بیشتر و اختصاص امتیازات بیشتر به مهارت‌آموزان در سازمان‌های در منطقه پدافند هوایی شمال غرب.

به منظور استقبال سربازان مانند کسر خدمت، مرخصی تشویقی و پاداش نقدی و ... تشویق‌های لازم برای کارکنان وظیفه در حین گذراندن دوران مهارت‌آموزی و پس از آن هنگام دریافت گواهینامه.

ایجاد بسترهای لازم بطوریکه سربازان در دوران خدمت مقدس سربازی مهارت‌های لازم را فرا گرفته تا پس از اتمام سربازی وارد بازار کار شده تا از گره و دام‌های دشمنان در امان باشند و همچنین اولویت قراردادن دراستخدام و دریافت وام خود اشتغالی.

قدردانی

این پژوهش برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد در دانشگاه آزاد اسلامی است. نویسندگان مقاله لازم می‌دانند از همکاری و مساعدت جامعه دانشگاهی و مسئولین و کارکنان در منطقه پدافند هوایی شمال غرب کشور و همه عزیزانی که در این پژوهش ما را یاری نموده‌اند، سپاسگزاری کنند.

منابع

- استراس آ و کوربین ج (۲۰۰۸). اصول روش تحقیق کیفی نظریه مبنایی - رویه‌ها و شیوه‌ها. ترجمه محمدی، ب. (۱۳۹۰). تهران. نشر پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.

- اسدی مظفر. (۱۳۹۸). نقش مهارت‌آموزی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در توسعه اقتصادی کشور، کنفرانس ملی دستاوردهای نوین پژوهشی در حسابداری و مدیریت. رشت. دانشگاه فنی و حرفه‌ای گیلان.
- بازارگان عباس. (۱۳۸۷). *مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته رویکردهای متداول در علوم رفتاری*. تهران. انتشارات دیدار، چاپ اول.
- پیوسته علی‌اکبر؛ قلاوندی حسن و رحیمی‌آذر مهدی. (۱۳۹۸). ارائه چارچوب پیشنهادی مهارت‌های قابل آموزش در دوره سربازی مبتنی بر نیاز بازار کار. *همایش ملی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه*. تهران. پژوهشکده مطالعات فناوری ریاست جمهوری.
- تاج‌آبادی رضا؛ رحیمی محمد و شعبانی سمیه. (۱۳۹۲). نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در توسعه کارآفرینی و اشتغالزایی. *همایش ملی دانشگاه کارآفرین (صنعت دانش محور)*. بابلسر. دانشگاه مازندران.
- حجازی اسد و بختیاری ابوالفضل. (۱۳۹۸). مهارت‌آموزی و آموزش کارآفرینی در مدارس: چالش‌ها و راهبردها. *دومین کنفرانس ملی مدارس کارآفرین (با رویکرد برنامه ریزی درسی)*. اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی، اصفهان، مجتمع آموزشی غیردولتی کارآفرینی اندیشه.
- خلیفه مصطفی حیدری؛ نقدعلی سمیه؛ برومندی لیلا و زارع فرحناز. (۱۳۹۷). چالش‌های مدرک‌گرایی و توجه به مهارت‌گرایی در نظام آموزشی. *پنجمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران*. تهران. خانه فرهنگ مشارکتی ایران.
- دانایی‌فرد حسن؛ الوانی سید مهدی و آذر علی. (۱۳۹۱). *روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع*. تهران. انتشارات صفار-اشراقی.
- دوران‌دیش احمدرضا و متحیرپسند رقیه. (۱۳۹۶). ضرورت تلفیق شایستگی‌های غیر فنی در مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه. تهران. *دوازدهمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در علوم و فناوری*.
- راهداری مهرداد. (۱۳۹۷). مطالعه و بررسی شاخص‌های کلی موثر بر کیفیت نظام آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارت. *مهارت‌آموزی*. ۷(۲۶): ۱۲۵-۱۴۶.
- زینلی‌زاده لیلا و زینلی‌زاده اعظم. (۱۳۹۱). مهارت‌آموزی، کارآفرینی و بهره‌وری مهارت‌آموختگان، *کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش‌بنیان*، بابلسر، مراکز سه‌گانه کارآفرینی، *رشد واحدهای فن‌آوری، و ارتباط با صنعت (جامعه)*.
- سنجری، احمدرضا؛ عباس‌زاده، ناصر. و گلشاهی، بهنام. (۱۳۹۹). ارائه راهبردهای ارتقاء امید به آینده در بین کارکنان یکی از سازمان‌های نظامی. *آینده‌پژوهی دفاعی*، ۵(۱۹): ۷۹-۱۰۶.
- فتحعلی محمد نوری حسن و قنبرزاده حصار عباس. (۱۳۹۷). *ارایه برنامه مهارت محور برای بهینه‌سازی حضور نهادها و سازمان در فرایند مهارت‌آموزی و اشتغال*. *دومین کنفرانس بین‌المللی تحولات نوین در مدیریت اقتصاد و حسابداری*. تهران. *موسسه آموزش عالی علامه خویی (ره)*.

- فصلنامه علوم و فنون نظامی، سال هجدهم، شماره ۶۰، تابستان ۱۴۰۱
- فراس‌خواه محمد. (۱۳۹۵). روش تحقیق کیفی در علوم اجتماعی. انتشارات آگاه. تهران. چاپ دوم.
 - فرخ‌پور الهه؛ خانپور حمیدرضا و فرخ‌پور فاطمه. (۱۳۹۵). بررسی نقش آموزش‌های مهارتی در مشاغل نوین با رویکرد تکنولوژی در شرایط اقتصاد مقاومتی، کنفرانس مدیریت و کارآفرینی در شرایط اقتصاد مقاومتی، تهران. شرکت زانیس آریا آریان.
 - گل محمدی فرهود. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر اشتغال مهارت‌آموختگان: وضعیت‌ها، مشکلات و راهکارها مطالعه موردی: استان خراسان جنوبی. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی. قم. دانشگاه پیام نور.
 - مهدی رضا و بارانی سپیده. (۱۳۹۸). تحلیل جایگاه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارتی در نقشه جامع علمی کشور. فصلنامه علمی-پژوهشی کارافن. ۱۶ (۴۶): ۱۵-۳۲.
 - یعقوبی ساردو رضا؛ منتظری شایان؛ جزینی‌زاده اکرم و فردوس رحیمی. (۱۳۹۵). تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با تکیه بر اقتصاد کوچک خانگی بر اشتغال زنان و بهبود کیفیت تولیدات داخلی در راستای تحقق شعار اقتصاد مقاومتی، فصلنامه مهارت آموزی. ۵ (۱۸): ۲۱-۷.
 - Andrea Filippetti. Frederick Guy. (2020). Labor market regulation, the diversity of knowledge and skill, and national innovation performance, *Research Policy* 49 (2020) 103867. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.103867>.
 - Creswell, J. (2012). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. (3rd Edition). SAGE Publication, Inc.
 - Drucker, Peter F. (2012). The Entrepreneurial Spirit and Innovative Culture-Drivers for Creation of Wealth. *Management Journal*. Vol. 31(2012). 120-133.
 - Prarvin Visaria. (2003). Unemployment Among Youth in India. ILO.
 - Rasheed H.S. (2015). Developing Entrepreneurial potential in youth: The effect of entrepreneurial education and venture creation. Available, [at://WWW.proquest.umi.com](http://WWW.proquest.umi.com).
 - Rasmussen E& R. Sorheim. (2014). "Action Entrepreneurship Education", *Technovation*. 26 February. 185-194.
 - Sangya. Shrivastava. (2013). Role of Entrepreneurship in Economic Development. *International Journal of Management and Social Sciences Research*. 2 (2013). No. 2. 2319-4421.
 - Sanjari, A., Golshahi, B., & Abbaszadeh, N. (2020). Pathology of Self-Confidence and Hope among AJA Staff (Case study: Army's Military Universities). *MILITARY MANAGEMENT QUARTERLY*, 20(78), 155-189.
 - Smith A. et al. (2009). "Embedding new entrepreneurship programs in UK higher education institution", *Education & Training*. 8: 555- 567.