

**Commanders' Experiences as Influential Factors on Skills Training in
Border Education Centers of the Islamic Republic of Iran's Police Command**

Rohollah Salar¹

Abstract

Background and aim: Skills training is a set of teachings that lead to the creation of a skill repository in the mind and behavioral system of the individual under training, preparing them for agency and deep influence in the work environment. This research was conducted with the aim of representing commanders' experiences of influential factors on skills training in border education centers of the Islamic Republic of Iran's law enforcement command.

Method: The present study, in terms of purpose, application, and in terms of the nature of the data and the method of execution, is a qualitative phenomenological research. The data collection tool was semi-structured interviews. The participants in the study were 12 commanders, managers, and experts of border education centers, and the sampling was purposive until theoretical saturation was reached. Four criteria recommended by Guba and Lincoln were used to assess the internal and external validity of the research results and were confirmed. *Atlas.ti* software was used to analyze the research data.

Results: The findings showed that influential factors on skills training consist of 65 basic concepts, eleven organizing concepts, and four comprehensive concepts, including professional competence of instructors, learner characteristics, training conditions, and organizational factors.

Conclusion: The research results indicated that for the successful implementation of effective and efficient skills training and empowering learners in education centers, it is better for border commanders to identify the necessary infrastructures for the implementation of skills training based on the identified indigenous components and to use them properly with proper management.

Keywords: Training, Skill, Border, Skills Training, Lived Experience.

1. Assistant Professor, Department of Educational Sciences and Psychology, Amin Police University, Tehran, Iran (corresponding author) r.salar93@gmail.com

تجربه زیسته فرماندهان از عوامل مؤثر بر آموزش مهارتی در مراکز آموزش مرزبانی فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران

روح‌الله سالار^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۱۱

چکیده

زمینه و هدف: آموزش‌های مهارتی مجموعه‌ای از آموزش‌هایی است که منجر به ایجاد خزانه مهارتی در ذهن و نظام رفتاری فرد تحت آموزش می‌شود و وی را آماده کنش‌گری و تأثیر عمیق در محیط کاری می‌کند. این پژوهش با هدف بازنمایی تجربه زیسته فرماندهان از عوامل مؤثر بر آموزش مهارتی در مراکز آموزش مرزبانی فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران انجام شد.

روش: تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ ماهیت داده‌ها و شیوه اجرا، از نوع پژوهش‌های کیفی از نوع پدیدارشناسی است. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه ساختاریافته بود. مشارکت کنندگان در تحقیق، ۱۲ نفر از فرماندهان، مدیران و خبرگان مراکز آموزش مرزبانی تا رسیدن به اشباع نظری و به صورت نمونه‌گیری هدفمند بوده است. برای اطمینان از روایی درونی و بیرونی نتایج پژوهش چهار ملاک توصیه شده توسط گویا و لینکلن مورد ارزشیابی قرار گرفت و تأیید شد. برای تحلیل داده‌های پژوهش از نرم‌افزار اطلس تی‌آی استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که عوامل مؤثر بر آموزش مهارتی دارای ۶۵ مفهوم پایه، یازده مفهوم سازمان‌دهنده و چهار مفهوم فراگیر شامل شایستگی حرفه‌ای مدرسان، ویژگی‌های فراگیران، شرایط آموزشی و عوامل سازمانی است.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش نشان داد که برای اجرای موفقیت‌آمیز آموزش‌های مهارتی و اثربخش و توانمند نمودن فراگیران مراکز آموزش بهتر است فرماندهان مرزبانی براساس مؤلفه‌های بومی شناسایی شده، زیرساخت‌های موردنیاز را برای اجرایی نمودن آموزش‌های مهارتی تهیه و با مدیریت صحیح مورداستفاده قرار دهند.

کلیدواژه‌ها: آموزش، مهارت، مرزی، آموزش مهارتی، تجربه زیسته.

استناد: روح‌الله، سالار، (۱۴۰۲). تجربه زیسته فرماندهان از عوامل مؤثر بر آموزش مهارتی در مراکز آموزش مرزبانی فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی ۱۸ (۴)، صص ۶۴-۳۵

<https://doi.org/10.22034/pmsq.2024.1274465.1647>

۱. استادیار گروه علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

مقدمه

داشتن کارکنان مرزی کارآمد و توانمند یکی از ضروریات کشور جمهوری اسلامی ایران برای ملت و دولت تلقی می‌شود که برای ملت امنیت و آسایش در مرزهای دریایی و خشکی و برای دولت اقتدار و برای دشمنان بازدارندگی و جلوگیری از نفوذ به مرزها را به ارمغان دارد. در این میان، کارایی هر یگان مرزی نیز تا حد زیادی مرهون کاربرد صحیح و مؤثر نیروی انسانی توانا و ماهر است. در انتقال دانش به نیروهای مرزی، سیستم آموزشی نقش اصلی را ایفا می‌نماید. سیستم این توانایی را دارد که بین دانش نظری و مهارت‌های کسب‌شده پیوند عمیق ایجاد نموده و دانش را در خدمت مهارت قرار دهد. بر همین اساس آموزش همواره به‌عنوان وسیله‌ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات مدنظر قرار می‌گیرد و فقدان آن نیز یکی از مسائل اساس و حاد هر سازمان را تشکیل می‌دهد. بدین جهت به‌منظور تجهیز نیروی انسانی و بهسازی و بهره‌گیری هر چه مؤثرتر از این نیرو، بی‌شک آموزش یکی از مهم‌ترین و مؤثرترین تدابیر و عوامل برای بهبود امور سازمان به‌شمار می‌رود. آموزش یکی از منابع اساسی در توسعه انسانی است و برای توسعه ملی در جامعه موفق یکی از ارکان اساسی است. (اکریم و حسین^۱، ۲۰۱۶، ۵۲). آموزش‌های مهارتی عبارت است از: مجموعه آموزش‌هایی که منجر به ایجاد خزانه مهارتی در ذهن و نظام رفتاری فرد تحت آموزش می‌شود و وی را آماده کنش‌گری و تأثیر عمیق در محیط زندگی و کاری می‌کند؛ یعنی در خزانه فرد مهارت تزریق شود. یک فرد ماهر می‌تواند وظایف کاری را به‌خوبی انجام دهد (لطفی جلال‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۸، ۸۰). در یک دانشگاه سه بُعد آموزش مطرح است: آنچه به‌عنوان درس آموزش می‌دهند، شیوه آموزش و ویژگی‌های محیط آموزش (جویس و همکاران^۲، ۱۳۹۵، ۲۹۱). در کیفیت آموزش‌های ارائه‌شده می‌بایست عواملی از قبیل یادگیرنده، محیط آموزشی، محتوای آموزش، فرایندها و خروجی‌ها را در نظر گرفت (ظفرآ...^۳، ۲۰۱۸، ۹۱۷).

-
1. Akareem,& Hossain
 2. Joyce
 3. Zafarullah

پژوهشگران متعددی نیز معتقدند که از دغدغه‌های نظام آموزشی جهان و یکی از مشکلات اصلی دانشگاه‌ها، بی‌توجهی به کیفیت آموزش اثربخش است؛ به‌طوری‌که مطالعات و پژوهش‌های صورت گرفته نشان داده‌اند بیش از نیمی از محتوای دوره‌های آموزشی هرگز در کار و شغل به کار گرفته نمی‌شوند (لطفی جلال‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۸، ۷۲). این امر بدان معناست که بخش مهمی از منابع آموزشی اتلاف می‌شود و دانش‌آموختگان از تخصص و کارایی لازم برای تصدی مشاغل مربوط برخوردار نیستند؛ زیرا آموخته‌هایشان چندان با نیاز واقعی محیط کار ارتباط ندارد (هادی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۹، ۲).

در سال‌های اخیر، هرچند تحولات شگرفی در فرایند، محصول، شکل و محتوای آموزش فراگیران صورت گرفته است و فراجا هر بار توانسته است نتایج بهتری را در پاسخ‌گویی به نیازهای متنوع و جدید ارائه دهد؛ اما به نظر می‌رسد، مواردی وجود دارد که فراجا را در مقابل چالش‌های بزرگ قرار داده است. این تهدیدها جدی است و در فضای امروزی؛ گزارش‌های دریافتی حاصل از ارزیابی‌های کارشناسان مرزبانی فراجا حاکی از آن است که عملکرد فراگیران فارغ‌التحصیل شده به‌طور کامل نتوانسته پلیس تخصصی (مرزبانی فراجا) را برآورده نماید و آموزش‌های مجموعه دروس مهارتی از قبیل به‌کارگیری جنگ‌افزارهای نیمه‌سنگین، رزم انفرادی و تاکتیک گروه، گشت مرزی، کمین و ضد کمین، به‌کارگیری تجهیزات مرز، تأمین در حرکت و توقفگاه و... فراگیران از توانایی مطلوب در حوزه خدمتی خود برخوردار نبوده و در نتیجه ادامه این وضعیت، شاید موجب افزایش نیروهای فاقد کارایی، پایین آوردن سطح عملکرد مطلوب، عدم رضایت سلسله‌مراتب فرماندهی و در نهایت خدشه وارد نمودن به حیثیت سازمان فراجا شود. اتفاقات صورت گرفته طی سال‌های گذشته، محقق را با این سؤال روبرو کرد که چرا علی‌رغم آموزش‌های مهارتی ارائه‌شده، ابلاغ دستورالعمل‌های متعدد، بازدیدهای مستمر، پیام‌های هشداردهنده مختلف و همچنین مشاهده رویدادهای اتفاق افتاده از طرف این واحدها باز شاهد آسیب‌های جدیدی در این حوزه هستیم. عدم رضایت از آموزش‌های ارائه‌شده و وجود شکاف بین آنچه فارغ‌التحصیلان طی دوره

آموزشی فرامی‌گیرند و آنچه از دانش، مهارت و توانمندی در محیط کار نیاز دارند دغدغه اصلی محقق می‌باشد؛ لذا محقق بر آن شد تا با شناسایی عوامل مؤثر در آموزش‌های مهارتی، ضمن اصلاح روند آموزش، برنامه آموزش‌های مهارتی تخصصی که در مراکز آموزش مرزبانی برگزار می‌شود کاملاً مدبرانه و هدفمند باشد به نحوی که یادگیری آن به بالاترین سطح ممکن برسد و فارغ‌التحصیلان توانایی استفاده بهینه از آن مهارت‌ها را در مأموریت‌های مرزی داشته باشند؛ بنابراین، با عنایت به موارد فوق سؤال اصلی پژوهش این است که: تجربه زیسته فرماندهان و مدیران مراکز آموزش مرزبانی از عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش مهارتی در مراکز آموزش کدامند؟

پیشینه و مبانی نظری

با توجه به اینکه بحث آموزش مهارت محوری در چند سال اخیر مطرح شده است، تعداد کمی از پژوهش‌ها به این موضوع پرداخته‌اند؛ لیکن چند مورد از تحقیقات مشابه به صورت مستقیم و غیرمستقیم وجود دارد که به شرح ذیل ارائه می‌شود:

آیتی و حجی‌پور (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی توسعه آموزش‌های مهارتی و فنی و حرفه‌ای در استان خراسان جنوبی پرداخته‌اند. در این تحقیق تلاش شد با رویکردی نو، یعنی ترکیب نگرش راهبردی با سیاست بازارمحوری، توسعه آموزش‌های مهارتی و فنی و حرفه‌ای در استان خراسان جنوبی برنامه‌ریزی و طرح‌ریزی گردد. نتایج تحقیق مؤید این است که در حوزه‌هایی که استان خراسان جنوبی دارای ظرفیت‌های محیط طبیعی است (نظیر معادن)، نبود یا کمبود آموزش‌های مهارتی وجود دارد.

تیرانداز و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی به طراحی و اعتباریابی مدل ارتقای ظرفیت خط‌مشی‌گذاری آموزش‌های مهارتی کشور پرداخته‌اند. نتایج نشان داده است ایجاد کانون‌های تفکر، توجه به سرمایه‌های انسانی درون سیستمی، مشخص نمودن متولی ثابت برای موضوع فرهنگ سازمانی، تقویت جایگاه خط‌مشی‌گذاری و ارائه آموزش‌های لازم آن، بازنگری قوانین برای جلوگیری از اتلاف منابع، باید در دستور کار آموزش مهارتی قرار گیرد.

کیا لاشکی و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی را با هدف ارائه الگوی آموزش‌های مهارتی اثربخش جهت ارتقای مراکز علمی کاربردی استان مازندران انجام داده‌اند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که در مجموع شش بُعد اهداف شغلی، مربی، محیط، دانشجو، محتوا و مدیریت، ۲۸ مؤلفه و ۲۵۲ شاخص از ابعاد الگوی آموزش‌های مهارتی اثربخش می‌باشند.

صوری و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی را با هدف بررسی وضعیت عوامل مؤثر بر کیفیت آموزشی در مدارس ابتدایی شهر تهران انجام دادند. نتایج نشان داد که مؤلفه‌های کیفیت آموزش شامل سه مؤلفه اصلی و نوزده مؤلفه فرعی به شرح ذیل است: ۱. عوامل مدیریتی شامل (توجه مدیران بر فعالیت‌های فوق‌برنامه در مدارس، توجه مدیران بر نحوه تدریس معلمان و توجه بر ارزیابی مستمر عملکرد)؛ ۲. عوامل سازمانی شامل (توجه بر نحوه گزینش معلمان، توجه بر توانمندسازی معلمان، توجه بر محتوای آموزشی، تدوین و تنظیم مقررات کاربردی، تخصیص بودجه سالیانه مناسب و به‌روزرسانی امکانات و تجهیزات آموزشی)؛ و ۳. عوامل مهارتی شامل (توجه بر مهارت‌های کلامی معلمان، توجه بر مهارت‌های غیر کلامی معلمان و توجه بر مهارت‌های آموزشی معلمان).

یاوری بافقی و مرادی (۱۳۹۷) در پژوهش خود به مهارت‌محوری در نظام آموزش کارکنان ناجا پرداختند. بر پایه نتایج این پژوهش در نیازسنجی، افزایش ساعات برنامه درسی، قواره‌مند شدن طرح درس، شکل‌گیری دستو کار، افزایش طول دوره‌ها، جذب تخصصی استادان، توسعه امور کارگاهی، هدفمند شدن کارورزی و تقویت عوامل مهمی در مهارت‌محوری هستند.

زمانی (۱۳۹۶) در مقاله‌ای به ارائه مدلی به شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش در آموزش عالی پرداخته است. یافته‌ها نشان داده شده است که روش تدریس استاد با ضریب ۰/۹۳۵، صلاحیت حرفه‌ای استاد با ضریب ۰/۸۶۴، سازمان‌دهی محتوای آموزش با ضریب ۰/۷۸۲، امکانات و تجهیزات با ضریب ۰/۶۸۷، وضعیت

دانشجویان با ضریب ۰/۶۲۱، تکنولوژی نوین با ضریب ۰/۵۰۲، به ترتیب بیشترین و کمترین تأثیرگذاری را در کیفیت آموزش عالی دارند.

اشرف و احمد^۱ (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی رویکردهای کیفیت آموزش پرداخته‌اند. نتایج نشان داده است که کیفیت آموزش در دانشگاه‌ها شامل معلمان با کیفیت، دانش‌آموزان با کیفیت، کارکنان با کیفیت و برنامه‌ها و محتوای آموزشی کیفی از عوامل مؤثر در کیفیت آموزش مهارتی است.

بالوک و همکاران^۲ (۲۰۲۲) در تحقیقی با عنوان «خودتنظیمی آموزش مهارتی فراگیران پزشکی در یک محیط آموزش ترکیبی»، مفاهیم اصلی مرتبط با رفتارهای یادگیری فراگیران در یک محیط آموزش ترکیبی از قبیل «آموزش خودتنظیمی عملکرد تحصیلی را افزایش می‌دهد، آموزش ترکیبی انگیزه و استقلال دانش‌آموز را تحریک می‌کند»، را شناسایی نمودند. همچنین آن‌ها دریافتند آموزش ترکیبی، روش‌های سنتی تدریس را به چالش کشیده و چشم‌اندازهای جدیدی را در ارائه آموزش پزشکی ارائه می‌کند و آموزش ترکیبی علاوه بر برجسته کردن راه‌های بالقوه ارتقای برنامه درسی و حمایت از یادگیری فراگیران، به مستقل‌تر و خودتنظیم شدن فراگیران کمک می‌کند.

تادس و همکاران^۳ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل مؤثر در آموزش و یادگیری با کیفیت» به وضعیت آموزش عالی در اتیوپی پرداخته‌اند. نتایج نشان داده است که ویژگی‌های آموزش و یادگیری مطلوب و با کیفیت در ابعاد استادان، دانشجویان و محیط آموزشی است.

یوکانویچ و مینچ^۴ (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان «بررسی چگونگی بهبود کیفیت آموزش با استفاده از سازگاری مداوم برنامه‌های درسی» انجام دادند. نتایج براساس میانگین نشان

1. Ashraf&Ahmed
2. Ballouk
3. Tadesse, Manathunga,&Gillies
4. Jovanović & Minić
5. Shuang

داده شده است ۷۷/۳ درصد معلمان (۱۱۶ نفر) بر اهمیت راهبردهای تدریس در بهبود تدریس تأکید می‌کنند. ۱۳/۳ درصد معلمان بر محتوای آموزشی و ۹/۴ درصد بر مواد آموزشی تأکید داشته‌اند.

شوانگ (۲۰۱۷) در مقاله‌ای به نحوه آموزش مشارکت پلیس بین‌المللی در اجرای قانون براساس آموزش ترکیبی در کشور چین پرداخته است. نتایج نشان داده شده است که برای آموزش ترکیبی می‌بایست به موارد ذیل توجه کرد: ۱. استادان (یادگیری چهره به چهره، یادگیری مشارکتی، تبادل بین معلمان و دانش‌آموزان، پیاده‌سازی انواع ارزشیابی آموزشی)؛ ۲. یادگیرندگان (شخصیت دانشجویان، سطح توانایی آن‌ها، ویژگی‌های شناختی، خلاقیت دانشجویان، نیازهای یادگیری یادگیرنده)؛ و ۳. طراحی محیط یادگیری (منابع و روش‌هایی که مطابق با اهداف یادگیری هستند، انتخاب محتوای مناسب، هماهنگی و ارتباطات فراگیران با استادان)؛ ۴. سیاست‌های آموزش و یادگیری (سیاست مشخص و جهت توسعه یادگیری، ثبات محیط یادگیری، سیستم پشتیبانی آنلاین آموزش یادگیری، پشتیبانی فنی برای انجام کار).

مهارت، به معنای دانش عملی در ترکیب با توانایی هوش، تخصص، هنر و تجربه است که باعث ارتقای عملکرد شغلی افراد می‌شود. در واقع، مهارت شامل هر دو جنبه توانایی ذهنی و فیزیکی انجام کار یا همان مهارت یدی و ذهنی است (آرمون و همکاران، ۱۳۹۳، ۲). مهارت، توانایی انجام کارهای مربوط به یک شغل در سطح حرفه‌ای متناسب با استانداردهای هر شغل است. مهارت همان کاربرد دانش است که آموختنی است و با تکرار، تمرین و یادگیری اصول اولیه، می‌توان کیفیت آن را بهبود بخشید (سلانه و کرمی، ۱۳۹۳، ۹۵). برای طراحی نظام مهارت‌آموزی چهار مرحله به شرح زیر است:

پیش‌طراحی: شامل مؤلفه‌های تشکیل‌گروه کاری مهارت‌آموزی، تشکیل بانک اطلاعاتی، توصیف زیرساخت‌های اطلاعاتی، تعیین سیاست‌های کلی، دیدگاه‌های آرمانی و مأموریت‌های نظام مهارت‌آموزی، تجزیه و تحلیل سازمان (نقاط ضعف، قوت، فرصت و تهدید)، تعیین راهبردهای بنیادی و اهداف آرمانی با توجه به نتایج تحلیل،

تعیین ساختار آموزش از طریق اجرای نیازسنجی و تعیین نیازهای مهارت‌آموزی فعلی و آتی با توجه به جهت‌گیری‌های آینده؛ ۲. طراحی نظام مهارت‌آموزی: شامل تدوین و تعیین اهمیت بر اساس نیازهای مهارت‌آموزی، تعیین سطوح مهارت‌آموزی، تعیین توالی اهداف و انتخاب روش‌های مهارت‌آموزی؛ ۳. اجرا: شامل مؤلفه‌های مشخص رسانه‌های یادگیری، تعیین حوزه‌ها و محتوای برنامه‌درسی، تعیین مشوق‌های یادگیری، اجرای آزمایشی و بهسازی؛ ۴. ارزشیابی و مهندسی دوباره: شامل مؤلفه‌های معیارهای سنجش اثربخشی، اجرای ارزشیابی (درونی و بیرونی)، بهسازی و ارتقای مستمر کیفیت برنامه، مهندسی دوباره و گزارش نتایج ارزشیابی (لطفی جلال‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۸، ۷۹-۷۸).
 (۷۸). مقام معظم رهبری درباره‌ی مهارت‌محوری فرموده‌اند: «یکی از کارهای دیگری هم که بر عهده‌ی مسئولان دولتی است، توسعه‌ی مهارت‌هاست» (لطفی جلال‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۸، ۷).
 کلاین^۱ در کیفیت آموزش مهارتی به عواملی نظیر محتوا و اهداف آموزشی، مواد و منابع، فضای آموزشی، زمان آموزش، راهبردهای یاددهی و یادگیری، ارزشیابی، فعالیت‌های یادگیری دانشجویان توجه داشت (کافور و همکاران، ۱۳۹۴، ۵۰). پاریش^۲ معتقد است عوامل مختلفی در آموزش مؤثر هستند که از جمله می‌توان به: برنامه‌درسی، محتوای آموزش، رویکردهای آموزشی، پشتیبانی دانشجویان، پاسخگویی به بازخورد ذی‌نفعان و ارزیابی مؤثر آموزش اشاره کرد (پاریش، ۲۰۱۶، ۲۱۹). او برین^۳ معتقد است مدل کیفیت آموزش در محیط‌های آموزشی شامل رفتار استاد در کلاس، استراتژی تدریس استاد و رفتار دانشجو در کلاس درس است (او برین، ۲۰۱۵، ۱۰۸-۱۰۶). هنارد و روسور^۴ (۲۰۱۲) عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش را محتوای برنامه، شرایط و موقعیت آموزشی و یادگیری، شرایط دانشجویان و ترکیب این عوامل می‌دانند. از نظر ناند و پاتل^۵ برای کیفیت آموزش نباید همیشه تأکید بر نقش استاد باشد. بلکه تمام نهادها و

-
1. Klain
 2. parish
 3. O'Brien
 4. Hénard& Roseveare
 5. Nand& patle

محیط یادگیری در کیفیت تدریس مؤثر هستند. در این بین رهبران، گردانندگان اصلی افزایش کیفیت آموزش، می‌باشند؛ با این حال، می‌بایست نقش اداره بخش‌های پشتیبانی - آموزشی و دانشگاه مرکزی که در ایجاد فرهنگ کیفیت آموزش نقش مؤثر مؤثری دارند؛ نیز در نظر گرفت (ناند و پاتل، ۲۰۱۴، ۳).

روش

روش مطالعه در این پژوهش، کیفی و از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ تحلیل به شیوه پدیدارشناسی است. مشارکت کنندگان، مدرسان و کارشناسان خبره‌ای هستند که از طریق نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده‌اند. مجری تحقیق حاضر با مراجعه حضوری به فرماندهان و مدیران خبره حوزه آموزش جهت شناسایی عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش مهارتی با استفاده از ابزار رایج مصاحبه نیمه‌ساختاریافته انجام گرفته است. با تعداد دوازده نفر (تا رسیدن به اشباع نظری) از فرماندهان و متخصصان در امور آموزش مراکز آموزشی، مصاحبه انجام دادند. بعد از آنکه داده‌ها به‌دقت جمع‌آوری و ثبت شد مورد بازمینی و سپس تفکیک قرار گرفت. پس از پیاده‌سازی مصاحبه‌ها و کدهای باز استخراج‌شده، کدگذاری محوری انجام شده است. تعدادی از این مقوله‌های استخراج‌شده به دلیل هم‌پوشانی با سایر مقوله‌ها حذف شدند و مقوله‌های فرعی باقی‌مانده مرتبط با هر یک از مقوله‌های اصلی است. از مجموع مصاحبه‌های انجام‌شده، ۱۰۶ کد مفهومی (کدهای باز) استخراج شد. همچنین برای اطمینان از روایی درونی و بیرونی نتایج پژوهش چهار ملاک توصیه‌شده توسط گوبا و لینکلن مورد ارزشیابی قرار گرفتند. برای باورپذیری نتایج، یافته‌ها با توضیحات مربوط به هر یک از طبقه‌ها و مؤلفه‌ها در اختیار دو نفر از اعضای خبرگی که مسلط به حوزه‌های آموزش مهارتی در مرزبانی فراجا بودند، قرار گرفت و از نظر ایشان تأیید شد. برای بررسی تأیید پذیری و قابلیت اطمینان نتایج، دو تحلیلگر کیفی به‌طور جداگانه داده‌ها را به‌صورت بخشی تحلیل محتوا نمودند که نتایج بیش از ۹۰ درصد نزدیک بود. برای بررسی ملاک انتقال‌پذیری یافته‌ها با یک نفر خبره خارج از حوزه موضوعی تحقیق در میان گذاشته شد و مورد توافق وی قرار گرفت. برای تحلیل داده‌های پژوهش از نرم‌افزار اطلس تی‌آی استفاده شد.

یافته‌ها

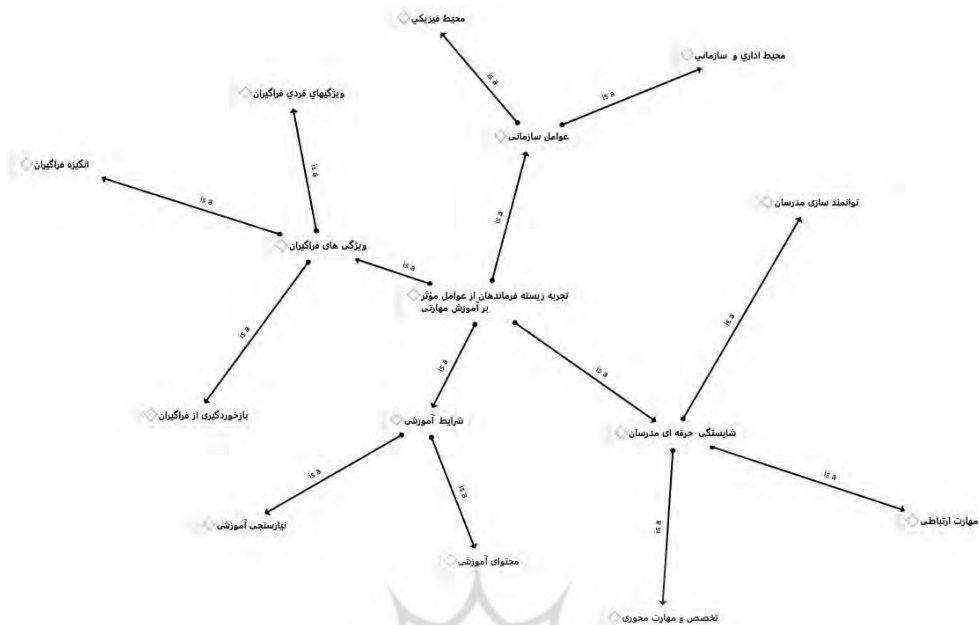
کلّیه مصاحبه‌شوندگان نمونه پژوهش دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۲۵ درصد مدرک دکتری داشتند. بیشترین مشارکت در پژوهش حاضر را صاحب‌نظران با سابقه خدمت ۲۵ سال به بالا بودند.

پس از تحلیل مصاحبه‌های صورت گرفته با خبرگان و متخصصان امر، کدهای استخراج شده به شرح ذیل است:

جدول ۱. کدهای استخراج شده

مفاهیم فراگیر	مفاهیم سازمان‌دهنده	مفاهیم پایه
	تخصص و مهارت محوری	مهارت در تدریس دروس مهارتی و عملی - تسلط علمی بر موضوع و محتوای دروس مهارتی - استفاده از مثال عینی و جدید در کلاس مهارتی - قدرت نقل واقع رخداد‌های مرزی جهت افزایش یادگیری آموزش مهارتی - توانایی توأم ساختن دروس نظری و عملی در طول تدریس - توانایی سناریوسازی مناسب و انتخاب مناسب سناریو برای آموزش
شایستگی حرفه‌ای مدرسان	مهارت ارتباطی	نحوه ارتباط فراگیر با مدرس - شناخت توانمندی‌ها، نقاط ضعف و قوت فراگیران - توجه به فن سخن‌وری مدرسان - گشاده‌رویی مدرسان در حین اجرای آموزش - ارتباط موضوع درس مهارتی با علائق و تجارب فراگیران - توانایی به‌کارگیری تکنیک‌های انگیزشی در دانشجویان - تشویق و تحریک به‌منظور یادگیری گروهی
	توانمندسازی مدرسان	به‌روز نمودن تخصص علمی مدرسان مهارتی - به‌کارگیری مدرسان شایسته در زمینه مهارت محوری - اعزام مدرسان به در یگان‌های مرزی برای شناخت آموزش‌های مهارتی - اجرای کارگاه‌های توانمندسازی مدرسان - هماهنگی با دانشگاه افسری برای اجرای کارگاه توانمندسازی
ویژگی‌های فراگیران	ویژگی‌های فردی فراگیران	توجه به انگیزه و علاقه نسبت به آموزش مهارتی - علاقه به رسته مرزی - شناخت وضعیت تحصیلی خانواده‌های فراگیران - رشته تحصیلی فراگیران - تناسب دوره با تحصیلات فراگیران

<p>ایجاد علاقه‌مندی به انجام تکلیف در فراگیران - ارزیابی انجام دقیق تمرین‌های کلاسی - ایجاد گروه‌بندی‌های آموزشی - تشویق رقابت درست و سالم در میان فراگیران - تشویق کار مشارکتی در میان فراگیران - توجه به تعداد فراگیران حاضر در کلاس</p>	<p>بازخوردگیری از فراگیران</p>	
<p>جلوگیری از خستگی زیاد فراگیران - استفاده از روش‌های مناسب تشویق در فرایند آموزش - به کارگیری کارشناسان حوزه مشاوره در بین فراگیران - گروهان بندی فراگیران متناسب با سطح تحصیلات</p>	<p>انگیزه فراگیران</p>	
<p>شناسایی صحیح نیازهای مهارتی موردنیاز بر اساس مهارت - کاربردی بودن نیاز آموزش - تحلیل درست از وضعیت موجود و فاصله آن با وضع مطلوب - استفاده از دانش و آگاهی کارشناسان مجرب در نیازسنجی آموزشی - در نظر گرفتن زمان کافی برای دروس مهارتی - تناسب محتوای آموزشی با جغرافیای به کارگیری آموزش گیرنده پس از اتمام دوره</p>	<p>نیازسنجی آموزشی</p>	<p>شرایط آموزشی</p>
<p>جدید و به‌روز بودن محتوای آموزشی مهارتی - کاربردی بودن محتوای آموزشی - جذاب بودن محتوای آموزشی - متناسب و همخوانی با شغل فراگیران - مطابقت داشتن با منابع و امکانات دسترس - استفاده خدمتی از تجارب بازنشستگان در تدوین محتوای آموزشی</p>	<p>محتوای آموزشی</p>	
<p>فضای کتابخانه - فضای کلاسی - وسایل کارگاهی - فضای ورزشی - ابزارهای جدید و به‌روز (مدرن) - اینترنت پرسرعت - سامانه‌های آموزشی - استفاده از سمیلاتور - بهره‌گیری از سلاح‌های برش‌خورده مناسب - زیرساخت‌های فناوری آموزشی، کامپیوتر، لپ‌تاپ، تبلت - تدوین و تهیه فیلم‌های آموزشی کاربردی</p>	<p>محیط فیزیکی</p>	<p>عوامل سازمانی</p>
<p>حق‌التدریس مناسب به برای مدرسان دروس مهارتی - تعیین پست و جایگاه متناسب با تخصص دروس مهارتی - جوحمایت از آموزش مهارتی در مراکز - توجه به رضایت شغلی مدرسان دروس عملی - وجود فرهنگ آموزش مهارتی در مراکز - انجام علمی و به‌روز کارورزی برای فراگیران</p>	<p>محیط اداری و سازمانی</p>	
<p>تعیین شاخص‌های ارزشیابی کیفیت آموزش مهارتی - فرایند اجرای ارزشیابی از کیفیت آموزش مهارتی (زمان و چگونگی اجرا) - داشتن واحد کنترل کیفیت آموزش مهارتی - اشراف فرماندهان و مدیران آموزشی به فرایند نظارت و ارزشیابی آموزش مهارتی</p>	<p>راهبردهای ارزشیابی کیفیت آموزش مهارتی</p>	



شکل ۱. شبکه مضامین مقاله تجربه زیسته فرماندهان از عوامل مؤثر بر آموزش مهارتی در مراکز آموزش مرزبانی فراجا، خروجی نرم افزار اطلس تی آی

کدهای محوری نیز شامل چهار مقوله عمده می باشند و عبارت اند از: الف) شایستگی حرفه ای مدرسان؛ ب) فراگیر؛ ج) شرایط آموزش؛ د) عوامل سازمانی.

الف) شایستگی حرفه ای مدرسان

نقش آموزش دهنده در فرایند آموزش، غیرقابل اجتناب بوده و به طور قطع می توان ادعا کرد که مربی و استاد می توانند تأثیرگذاری بالایی در بالا بردن کیفیت آموزش داشته باشند؛ لذا توجه به لزوم ارتقای مهارت های آنان و همچنین برگزاری دوره های آموزشی و فنون تدریس برای آنان می تواند در به روزرسانی دانش و آگاهی آنان درباره موضوعات آموزشی تأثیر بالایی داشته باشد. در این خصوص مصاحبه شونده شماره ۲ گفت:

«کسی نمی تواند منکر این باشد که استاد و مربی اگر خودش به روز باشد، می تواند مطالب را بهتر به فراگیران منتقل نماید. البته خود این استادان و مربیان نیز باید در دوره های شرکت داشته باشند تا بتوانند دانش خود را به روز نگه دارند.»

از دیگر مؤلفه‌های مهمی که می‌تواند در بالا بردن سطح معلومات مربیان و استادان مراکز آموزشی مفید واقع شود، ارزیابی نوبه‌ای و دوره‌ای آن‌هاست که آنان را به سمت ارتقای سطح دانش و معلومات خود سوق داده و نوعی به‌روزرسانی در دانش علمی و سازمانی را در میان آن‌ها به همراه دارد. البته نباید از این مهم نیز غافل ماند که استادان و مربیان با داشتن برخی خصیصه‌های فردی نیز می‌تواند بر فرایند تدریس و ارائه مطالب آموزشی تأثیر بسیار زیادی داشته باشند. فن سخنوری و گشاده‌رویی در برخورد با فراگیران از آن جمله ویژگی‌هایی محسوب می‌شوند که به‌هیچ‌وجه نمی‌توان آن‌ها را نادیده گرفت. در این خصوص مصاحبه‌شونده شماره ۱۰ گفت:

«اگر یک استاد یا مربی نتواند با فراگیران خود ارتباط نزدیک و صمیمی برقرار کند، نمی‌توان انتظار داشت که بتواند مفاهیم و مطالب را به‌صورت دقیق و مورد انتظار به آن‌ها انتقال دهد. از طرفی، باید این را هم در نظر داشته باشیم که فن سخنوری و قابلیت چگونگی سخن گفتن از جمله ویژگی‌های مهمی است که می‌تواند بر مخاطبان تأثیر زیادی داشته باشد.»

لزوم تدوین و برگزاری دوره‌های روش تدریس برای استادان و مربیان از ضروریات غیرقابل انکار است که باید مراکز آموزشی و کارشناسان آموزش مراکز توجهی جدی بدان داشته باشند. در این خصوص، مصاحبه‌شونده شماره ۵ گفت:

«زمانی که استاد یا مربی خودش به‌روز نیست، نمی‌توان انتظار داشت که مطالبی جدید و کاربردی را برای فراگیران آماده و ارائه نماید. باید تغییر و تحولی در میان استادان و مربیان به وجود بیاید تا بتوان این تغییر و تحول را به فراگیران نیز انتقال داد. در این صورت است که می‌توان به بالا رفتن کیفیت دوره‌ها امیدوار بود.»

به‌روز بودن دانش و آگاهی استادان و مربیان می‌تواند به پذیرش قلبی آن‌ها از سوی فراگیران منتهی شود. مادامی که استادان و مربیان به شیوه‌های سنتی آموزش پایبند باشند و بدون هرگونه طرح درس یا تقسیم کار در فضای آموزشی حاضر شوند و مطالبی را که از آنان انتظار می‌رود، ارائه دهند، نمی‌توان انتظار داشت که فراگیران مطالبی مفید را آموخته باشند. در این راستا می‌توان با برگزاری نشست‌های مناظره میان استادان و حتی

با حضور فراگیران، هم استادان و هم فراگیران به سمت مطالعه و آگاهی بیشتر سوق داد و هم آن‌ها را از فرایند منفعل بودن بازداشت.

ب) آموزش گیرنده (فراگیر)

آموزش گیرنده یا فراگیر به‌عنوان یکی از ابعاد اصلی فرایند آموزش و یادگیری محسوب می‌شود که به‌هیچ‌وجه بدون در نظر گرفتن آن نمی‌توان به اهداف متعالی فرایند تربیت و آموزش دست پیدا کرد. از جمله مؤلفه‌های مهمی که می‌تواند پیرامون فراگیران حائز اهمیت باشد، موضوع انگیزه‌بخشی به آنان در فرایند آموزش است. در صورتی که فراگیران از انگیزه لازم برای یادگیری مطالب برخوردار نباشند، نمی‌توان انتظار داشت که اهداف در نظر گرفته شده برای آنان به سرانجامی مطلوب منتهی گردد. در این باره مصاحبه‌شونده شماره ۴ گفت:

«ابزار انگیزه در میان فراگیران، اولین و مهم‌ترین ابزار برای میل به یادگیری محسوب می‌شود که هرگز نباید از آن غافل ماند. در صورتی که فراگیر انگیزه‌ای برای یادگیری نداشته باشد، هرگز نمی‌توان مطالب آموزشی را در فکر و ذهن وی نهادینه ساخت. البته انگیزه دادن می‌تواند از راه‌های مختلف انجام گیرد؛ می‌توان با تشویق مالی باشد، ارتقای رتبه باشد و غیره.»

برای انگیزه‌بخشی به فراگیران می‌توان از ظرفیت روان‌شناسان و متخصصان مشاوره در علم روان‌شناسی بهره برد و ضمن دعوت از آنان برای حضور در مراکز آموزش، تربیتی اتخاذ داد که این متخصصان، ساعاتی را در طول ترم آموزشی در میان فراگیران حضور یافته و به دغدغه‌های آن‌ها نرزمینه وضعیت موجود گوش فرا دهند. در کنار این انگیزه-بخشی می‌توان به عامل خستگی در کاهش میل به یادگیری نیز اشاره کرد. در این خصوص مصاحبه‌شونده شماره ۱۱ گفت:

«برخی از کلاس‌ها فقط به منظور خستگی فراگیران برگزار می‌شود و هیچ عوایدی برای نه فراگیران و نه مربیان به همراه ندارد. در واقع خستگی بی‌برنامه فراگیران انگار می‌خواهد کمبود برنامه مفید مربیان را جبران نماید. آن‌ها وقتی هیچی برای ارائه به

فراگیران ندارند، ترجیح می‌دهند با تمرینات فیزیکی و روحی - روانی فقط باعث خستگی فراگیران شوند که در نهایت نیز هیچ دستاوردی برای فراگیران در بر ندارد.»

فراگیران وقتی به لحاظ بدنی و فکری خسته باشند، دیگر در فکر این نیستند که به چیزی فکر کنند یا کاری را با کیفیت انجام دهند، بلکه در این فکرند که فقط دوره را به اتمام برسانند. در واقع در این فرایند، نه تنها خلاقیت و قدرت نوآوری فراگیران کم می‌گردد بلکه میل به رقابت نیز در میان آن‌ها از بین می‌رود. در خصوص موضوع رقابت در میان فراگیران، مصاحبه‌شونده شماره ۴ گفت:

«هیچ‌گونه رقابتی در میان فراگیران در یادگیری موضوعات آموزشی و تلاش در جهت باروری مطالب وجود ندارد. فراگیران صرفاً در پی این هستند که دوره‌ها را به اتمام برسانند و به لحاظ زمانی، دوره را تمام کنند. در این شرایط نمی‌توان انتظار داشت که دوره‌های آموزشی کیفیت لازم را داشته و با دستاوردهایی برای فراگیران و مدرسان و مربیان همراه باشد. هیچ رقابتی وجود ندارد، چون اصلاً کار گروهی اینجا معنایی ندارد.»

ایجاد حس رقابت در میان فراگیران مستلزم برنامه‌ریزی صحیح و ترغیب آن‌ها به کار گروهی است. در واقع، گروه‌بندی‌های آموزش در فضاهای کلاسی و ترغیب فراگیران به بهره‌مندی از خرد جمعی نه تنها می‌تواند میان فراگیران رقابت سالم به وجود آورد، بلکه حتی می‌تواند به یادگیری بهتر مطالب کمک کند. تقویت رقابت سالم در میان فراگیران مستلزم کار مشارکتی و کسب بازخورد از آنان در فضاهای کارهای گروهی است. این اعمال تماماً مستلزم داشتن برنامه‌ای صحیح و کارشناسانه بوده تا بتواند اهداف آموزشی را جامه عمل پوشاند.

ج) شرایط آموزشی

نخستین گام برای آموزش کارکنان، تعیین نیازها و اولویت‌های آموزشی است که می‌بایست در برنامه‌های آموزشی گنجانده شود. نیازسنجی آموزشی به سازمان کمک می‌کند تا سطوح دانش و مهارت اعضای خود را آزمایش کند و آن را برای تدوین یک برنامه آموزشی با هدف افزایش مهارت و دانش کارکنان به کار گیرد. نیازسنجی، تعیین

اولویت‌های آموزشی و برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، موجب افزایش نظم و انضباط و مهارت‌های موردنیاز در بین کارکنان، افزایش هماهنگی و همسوسنمودن کارکنان با سازمان و افزایش رضایت شغلی و بهبود روحیه کارکنان، کاهش حوادث و ضایعات کاری کارکنان، به‌هنگام‌سازی دانش و توانش نیروی انسانی در بین کارکنان، افزایش کمک به تغییر و تحول سازمانی، تقویت روحیه همدلی و همکاری و افزایش بازدهی کاری در میان آن‌ها می‌شود. در این باره، مصاحبه‌شونده شماره ۴ گفت:

«اگر مدرس یا مربی نتواند برنامه صحیح آموزشی را برای دوره ارائه دهد، نمی‌تواند به اهداف آموزشی خود دست پیدا کند. در واقع مراکز آموزشی باید رأساً در فرایند نیازسنجی آموزشی وارد شوند و نیازهای آموزشی فراگیران را متناسب با رسته و محل خدمتی‌شان تعیین کنند.»

انجام نیازسنجی‌های آموزشی به صورت متمرکز (برای تمامی استان‌های مرزی) می‌تواند با نارسایی‌هایی همراه باشد و آن‌طور که باید، دستیابی به اهداف موردنظر را جامعه عمل نپوشاند. آینده‌نگری در فرایند آموزش‌ها و نگاهی علمی و آینده‌محور می‌تواند فضا را برای پویایی در مطالب و محتواهای آموزشی در آینده فراهم آورد. در این باره مصاحبه‌شونده شماره ۷ گفت:

«نیازسنجی مستلزم فرایند آینده‌نگری و توجه به دغدغه‌های آینده فراگیران و سازمان مرزبانی است؛ از این رو، آینده‌نگری و برنامه‌ریزی در راستای انطباق برنامه‌ها با اهداف سازمانی، نه تنها منجر به پویایی سازمانی و ارتقای کیفی سازمان شده، بلکه بر عملیاتی شدن فرایندهای آموزشی و اهداف موردنظر می‌شود.»

همچنین محتوای آموزشی نقش مهمی در بهبود عملکرد سازمان‌ها و رفع دغدغه‌ها و نیازهای فردی و سازمانی آن‌ها دارد و محوری اساسی در بهسازی منابع انسانی در سازمان به حساب می‌آید. علی‌رغم نقش و جایگاه خطیری که آموزش در سازمان‌ها مختلف ایفا می‌کند، دلایل متعددی وجود دارد که دوره‌های آموزشی آن‌چنان که باید، بهره‌وری لازم را در میان کارکنان به همراه ندارد که این می‌تواند متأثر از علل و عوامل مختلفی باشد. در این خصوص مصاحبه‌شونده شماره ۲ گفت:

«کارشناسان آموزشی باید بر دروس و محتوایی که می‌خواهند آموزش دهند، اشراف کامل داشته باشند. دروسی که قرار است در دوره‌ها و کلاس‌ها آموزش داده شود باید متناسب با وضعیت خدمت در مرزبانی باشد در غیر این صورت هیچ دستاوردی به دنبال نخواهد داشت.»

در این خصوص مصاحبه‌شونده شماره ۳ گفت: «استفاده از تجربه کارکنانی که پیشتر در یگان‌های مرزی خدمت کرده‌اند می‌تواند برای فراگیران جدید مؤثر واقع شود و بر روند آموزشی آن‌ها تأثیر بالایی داشته باشد. حتی می‌توان افسران آموزش را از میان کسانی برگزید که پیش‌تر در یگان‌های مرزی خدمت نموده و از نزدیک با مسائل و مشکلات خدمت در مرز آشنایی دارند.»

د) عوامل سازمانی

مکان و محیطی که آموزش در آن انجام می‌گیرد، همواره از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار در بالارفتن مهارت‌های آموزشی در مراکز آموزشی است. ارتقای محیط آموزشی می‌تواند در بخش‌ها و مؤلفه‌های متعددی انجام گیرد که هر کدام به نوبه خود می‌تواند بر کیفیت فرایند آموزش در مراکز آموزشی مؤثر واقع شود. دوره‌های کارورزی از جمله دوره‌هایی هستند که فراگیران با برنامه‌ریزی صحیح از طرف مراکز آموزشی بدان اعزام می‌شوند. در واقع، راه‌اندازی دوره‌های کارورزی توسط مراکز آموزشی نوعی تداعی محیط واقعی خدمت برای فراگیران است که طی آن فراگیران می‌توانند با حضور در این محیط‌ها، با شرایط خدمتی آینده خود آشنا گردند. اهمیت این دوره‌ها برای فراگیران رسته‌های مرزبانی و دربابانی شاید به مراتب بیشتر از دیگر فراگیران با رسته‌های دیگر باشد، زیرا غالب افرادی که به یگان‌های مرزی اختصاص داده می‌شوند، پیشتر زندگی و فعالیت در چنین مکان‌ها و محیط‌هایی را تجربه نکرده‌اند. در این خصوص مصاحبه‌شونده شماره ۶ گفت:

«خیلی از این فراگیران اصلاً نمی‌دانند که در مرز چه خبره! می‌توان ادعا کرد که اغلبشون نمی‌دانند که در محیط مرز و پاسگاه‌های مرزی چطوری باید کار کنند. آگه این دوره‌های کارورزی نبود، خیلی‌ها در بدو حضور در این محیط‌ها، کم می‌آوردند.»

دوره‌های کارورزی با هدف آشناساختن فراگیران با محیط آینده کاری و عادت دادن آن‌ها به مشارکت فعال‌تر در موضوعات آموزشی متناسب با رسته خدمتی، نقش مؤثری در انطباق رسته و شرایط کاری دارند. مادامی که توجه ویژه‌ای به برگزاری این دوره‌ها شود و انتخاب مکان دوره متناسب با محیط آینده به کارگیری فرد باشد، می‌توان انتظار داشت که این دوره‌ها از بهره‌وری لازم برخوردار باشند. البته نباید این را نیز نادیده گرفت که صرفاً حضور در دوره‌های کارورزی نیز نمی‌تواند کافی باشد، بلکه باید ترتیبی اتخاذ نمود تا فراگیران، دروس متناسب با رسته مرزبانی نظیر گشت و کمین، تیراندازی، نقشه‌خوانی، و کار با فناوری‌های مخابراتی را در محیط واقعی فراگرفته و هم‌زمان با دریافت آموزش‌ها، صبغه عملیاتی نمودن این آموزش‌ها در محیط واقعی نیز انجام گیرد. در کنار دوره‌های کارورزی، بهره‌مندی از محیط سیمیلاتور یا سالن شبیه‌سازی، کارگاه‌های خنثی‌سازی مین و تله‌های انفجاری و آزمایشگاه‌های کاربردی در محیط مراکز آموزشی نیز می‌تواند نقش بسزایی در ارتقای کمی و کیفی فعالیت‌های آموزشی داشته باشد. در این باره، مصاحبه‌شونده شماره ۸ گفت:

«برخی از دروس در دوره‌های آموزشی نیازمند کار عملی هستند که در صورت راه-اندازی مکان‌های مناسب در محیط پادگان‌های آموزشی و ارائه این دروس در چنین مکان‌هایی، می‌توان انتظار داشت که دروس یادشده که غالباً نیز با تأکید بر تیراندازی و سلاح‌شناسی است، بهتر آموزش داده شود.»

مهارت تیراندازی مهم‌ترین مهارتی است که فراگیران باید نسبت به آن اشراف کامل داشته باشند. در واقع هر گونه سرمایه‌گذاری در مسیر ارتقای دانش علمی و عملی فراگیران در تیراندازی با بازخورد بسیاری بالایی می‌تواند همراه باشد؛ از این رو، راه-اندازی سالن‌های سیمیلاتور تیراندازی و استفاده مستمر و مداوم فراگیران از این محیط‌های آموزشی و ارائه آموزش‌های لازم در این محیط‌ها با هدایت و آموزش مربیان، تأثیرات مفیدی بر ارتقای مهارت تیراندازی در میان فراگیران در پی خواهد داشت. علاوه بر مطالب بیان‌شده در بالا می‌توان به خوشایندسازی محیطی با تأکید بر آموزشی ساختن هر چه بیشتر امکانات و محیط پادگان اشاره کرد که نقش مؤثری در

بالا بردن تعلق خاطر فراگیران به محیط یادگان در پی خواهد داشت. در این باره، مصاحبه‌شونده شماره ۴ گفت:

«اینکه یادگان دارای کتابخانه خوبی هم به صورت فیزیکی و هم الکترونیکی باشد، بسیار حائز اهمیت است. محیط آموزشی اگر واقعاً آموزشی باشد، باید به لحاظ منابع آموزشی بی‌نیاز باشد. همچنین باید امکان لازم برای فراگیران فراهم باشد تا بتوانند به صورت الکترونیکی به فایل منابع آموزشی دسترسی داشته باشند.»

فراهم کردن وبسایت‌های اینترنتی و پایگاه‌های اطلاعاتی - کتابخانه‌ها را به یک محیط مجازی و دیجیتالی برای تبادل اطلاعات تبدیل کرده است که نقش آموزشی آن بیش از پیش در این محیط نمایان می‌شود. در این باره مصاحبه‌شونده شماره ۱ گفت:

«به نظر من جا دارد که در مباحث آموزشی از موضوعاتی چون اینترنت پرسرعت، راه‌اندازی سیستم‌های رایانه‌ای، ارتقای بسترهای نرم‌افزاری و سخت‌افزاری در سطح یادگان‌ها استفاده مفید و کاربردی کرد تا بتوان از این طریق فراگیران را با رویکردهای جدید و آموزش‌های نوین آشنا نمود.»

همچنین در این خصوص در مصاحبه‌شونده شماره ۷ گفت: «یادگیری مهارت تیراندازی بسیار برای فراگیران رسته مرزبانی حیاتی و مهم است که سالن‌های شبیه‌سازی یا همان سیمولاتورها می‌توانند کمک زیادی به این امر بکنند.» در کنار فناوری‌های یادشده، نباید از نقش فیلم‌های آموزشی مستند نیز غافل ماند. در خصوص نقش فیلم‌های مستند آموزشی، مصاحبه‌شونده شماره ۱۲ گفت:

«خیلی از این فراگیران با محیط مرز، سلاح‌های کاربردی، نحوه اعزام به گشت و کمین و همچنین تهدیدات موجود در مرز، آشنایی ندارند. آگه بتوان تمامی این فرایندها را در قالب فیلم‌های مستند آموزشی به فراگیران آموزش داد، یقیناً می‌توان بازخورد خوبی از آن به دست آورد.»

استفاده از تکنولوژی‌های نوین نظیر دوربین‌های مدار بسته در فضای کلاس‌ها می‌تواند در ارزیابی عملکرد مربیان و مدرسان و نحوه ارائه مطالب آموزشی نقشی مهم ایفا نماید. در این باره، مصاحبه‌شونده شماره ۹ گفت:

«فرایند آموزش و ارائه مطالب آموزشی در محیط‌های کلاس باید همواره تحت نظارت و کنترل کارشناسان ناظر باشد. در این میان چه چیزی بهتر از دوربین‌های مداربسته در کلاس؟»

استفاده از دوربین‌های مداربسته در کلاس‌ها، کارگاه‌های آموزشی و دیگر فضاهای یادگان می‌تواند هم فراگیران و هم استادان را در مسیر توجه ویژه به مطالب و نحوه ارائه این مطالب کمک رساند. کارشناسان ناظر با رویت این فرایند از کمیّت و کیفیت مطالب آموزشی، و نحوه ارائه آن آگاه می‌شوند. در این خصوص می‌توان به نقش تعیین‌کننده فرماندهان در فرایند نظارت بر آموزش‌ها اشاره کرد. مصاحبه‌شونده شماره ۱۰ در این خصوص گفت:

«اگر فرماندهان یادگان‌ها، گروهان‌ها و گردان‌ها بر فرایند آموزش نظارت داشته باشند، مربیان و استادان نیز با دقت بیشتری کارهای آموزشی خود را انجام می‌دهند. در این راستا، هرازچندگاهی باید فرماندهان نسبت به برگزاری دیدارهای چهره به چهره با فراگیران و مربیان اقدام نمایند و از کیفیت اجرای دوره‌های آموزشی مطلع گردند.»

فرهنگ از عوامل مهم و تأثیرگذار در انجام آموزش‌های مهارتی در مراکز است. نگرش‌ها، باورها، برنامه‌ها و آیین‌نامه‌ها است که می‌تواند تأثیرات مثبت و قوی بر آموزش داشته باشد. در این خصوص مصاحبه‌شونده شماره ۱ در این خصوص گفت:

«اگر فرهنگ آموزش مهارتی در بین فراگیران، فرماندهان، مدرسان در مراکز آموزشی نهادینه شود می‌تواند در بهبود و ارتقای آموزش مهارتی تأثیر زیادی داشته باشد.»



شکل ۲. ابرواژگان تجربه زیسته فرماندهان از عوامل مؤثر بر آموزش مهارتی در مراکز آموزش مرزبانی فراجا، خروجی نرم افزار اطلس تی آی

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بازنمایی تجربه زیسته فرماندهان و مدیران مراکز آموزش مرزبانی از عوامل مؤثر بر آموزش مهارتی در مراکز آموزش مرزبانی فراجا شناسایی و جمع بندی شده است. در بین چهار کد انتخابی شامل، شایستگی حرفه ای مدرسان، فراگیران، شرایط آموزش و محیط آموزش مورد شناسایی قرار گرفته بود.

با توجه به نظر خبرگان حوزه آموزش یکی از موارد مهم و اساسی در انجام آموزش های مهارتی در مراکز آموزش مدرسان توانمند و علمی است؛ که این پژوهش با پژوهش های کیا لاشکی و همکاران (۱۴۰۰)، بالوک و همکاران (۲۰۲۲)، تادس و مناتونگا و گیلیس (۲۰۱۸)، شوانگ (۲۰۱۷)، اشرف و احمد (۲۰۲۲) همسو می باشد. آن ها در یافته های به مدرسان را به عنوان یکی از عوامل مهم و مؤثر در کیفیت آموزش دست یافته بودند. در تبیین این یافته می توان گفت که به روز بودن دانش و آگاهی مدرسان و مربیان می تواند به پذیرش قلبی آن ها از سوی فراگیران منتهی شود. مادامی که استادان و مربیان به شیوه های سنتی آموزش پایبند باشند و بدون هر گونه طرح درس یا تقسیم کار در فضای آموزشی حاضر شوند و مطالبی را که از آنان انتظار می-

رود، ارائه دهند، نمی‌توان انتظار داشت که فراگیران مطالبی مفید را آموخته باشند. در این راستا، می‌توان با برگزاری نشست‌های مناظره میان استادان و حتی با حضور فراگیران، هم استادان و هم فراگیران به سمت مطالعه و آگاهی بیشتر سوق داد و هم آن‌ها را از فرایند منفعل بودن بازداشت.

یکی دیگر از عوامل مهم و اساسی در آموزش مهارتی که در این پژوهش شناسایی شده و پژوهش‌های زیادی نیز این عامل را از عوامل اثرگذار در کیفیت آموزش دانسته‌اند، فراگیران هستند. در پژوهش‌های کیلاشکی و همکاران (۱۴۰۰)، اشرف و احمد (۲۰۲۲)، بالوک و همکاران (۲۰۲۲)، تادس و مناتونگا و گیلیس (۲۰۱۸)، شوانگ (۲۰۱۷) به تأثیر این عامل در کیفیت آموزش در حوزه مورد مطالعاتی خود اشاره شده است. در تبیین این عامل می‌توان گفت بر اساس دیدگاه صاحب‌نظران علوم تربیتی و روان‌شناسی، تا یادگیرنده قصد یادگیری نکند، تلاش‌های مدرسان در آموزش‌های مهارتی به قصد یادگیری بی‌نتیجه خواهد شد. کیفیت آموزش مهارتی فراگیران، علی‌رغم اینکه از کیفیت مدرسان و محیط آموزشی تأثیر می‌پذیرد خود نیز به‌عنوان یک عامل اساسی در کیفیت آموزش نقش مهم و اساسی دارد؛ بنابراین، لازم و ضروری است مراکز آموزش مرزبانی با هماهنگی مشاوران و روان‌شناسان متخصص نسبت به ایجاد انگیزه و علاقه‌مند نمودن به آموزش‌های مهارتی اقدام نمایند. یکی از عوامل‌های دیگری که در این پژوهش شناسایی شده است عوامل سازمانی است. در پژوهش‌های آیتی و حجبی‌پور (۱۴۰۱)، تیرانداز و همکاران (۱۴۰۱)، کیلاشکی و همکاران (۱۴۰۰)، بالوک و همکاران (۲۰۲۲)، تادس و مناتونگا و گیلیس (۲۰۱۸)، شوانگ (۲۰۱۷) به‌صورت تلویحی به‌عنوان مؤلفه مؤثر در کیفیت آموزش اشاره شده است. منظور از عوامل سازمانی، عواملی چون محیط فیزیکی، شرایط سازمانی، اداری و راهبردهای ارزشیابی کیفیت آموزش مهارتی است. در تبیین این عامل به‌عنوان یکی دیگر از عوامل مؤثر در آموزش‌های مهارتی می‌توان گفت که علوم مختلف به‌ویژه علمی که در حوزه مرزی و انتظامی است، به کارگاه‌ها، فضای آزمایشگاهی، ساختار سازمانی مناسب نیاز دارند تا فراگیران با مشاهده عملی و انجام آزمایش‌های مختلف

بتوانند درک و آشنایی بهتری از پدیده‌های موردنظر در محل کار خود داشته باشند؛ از این رو، محیط آموزشی مناسب همراه با کار عملی ضمن آن که امکان آموزش و یادگیری مطالب درس‌های مهارتی ارائه‌شده از سوی مدرسان را افزایش می‌دهد، موجب بروز خلاقیت و ابتکار و عمل‌گرایی در فراگیران می‌شود. آشنایی و به‌کارگیری مواد آزمایشگاهی، تجهیزات و امکانات، ترس از محیط کار را از ذهن فراگیر دور می‌کند و نوعی استدلال عملی در آنان به‌وجود می‌آورد. به همین منظور اگر آموزش‌های مهارتی مدرسان ملازم با امکانات و تجهیزات باشد باعث یادگیری عمیق و اثربخش‌تر می‌شود.

با توجه به نظر خبرگان حوزه مراکز آموزش عامل مؤثر دیگر در تحقق اهداف آموزش‌های مهارتی شرایط آموزشی است. در پژوهش‌های تیرانداز و همکاران (۱۴۰۱)، کیا لاشکی و همکاران (۱۴۰۰)، یآوری بافقی و مرادی (۱۳۹۷)، اشرف و احمد (۲۰۲۲)، بالوک و همکاران (۲۰۲۲)، شوانگک (۲۰۱۷) به‌صورت تلویحی به‌عنوان مؤلفه مؤثر در کیفیت آموزش اشاره شده است. منظور از شرایط آموزش، انجام نیازسنجی متناسب با دوره و تعیین محتوای آموزشی متناسب است. در تبیین این یافته می‌توان گفت یکی از مهم‌ترین و حساس‌ترین مباحث مرتبط با نیروی انسانی، بحث آموزش و توجه به مقولات آموزشی موردنیاز کارکنان است. نوع و ماهیت مأموریت‌های فرماندهی مرزبانی که متمایز از مأموریت‌های انتظامی و حتی دیگر یگان‌های نظامی است، می‌طلبد تا کارکنان این سازمان از آموزش‌های ویژه و خاص برخوردار باشند که البته تحقق این امر مستلزم انجام نیازسنجی آموزشی و تعیین محتوای آموزش، متناسب با شرایط حاکم بر منطقه خدمت است. شرایط متمایز موجود در مرزهای کشور اعم از شرایط اقلیمی، وضعیت توپوگرافی و نوع تهدیدهایی که متوجه یگان‌های مرزی است سبب شده تا نوع و شیوه آموزش کارکنان مرزبانی نیز به نسبت این شرایط متمایز باشد. ماهیت متفاوت وظایف و مأموریت‌های فرماندهی مرزبانی ناجا نسبت به مأموریت‌های یگان‌های انتظامی سبب گشته تا این فرماندهی رویکرد خود را از پلیسی به نظامی - دفاعی تغییر داده و از بُعدی دیگر به مقوله امنیت و نظم در حواشی

پیرامونی کشور نگاه کند. اتخاذ چنین رویکردی از جانب فرماندهان مرزبانی ناجا، مستلزم سازوکارهایی است که تحقق آن در گرو آن‌هاست. این سازوکارها نیز ابعاد و جوانب متنوعی چون حوزه‌های مختلف تأمین نیروی انسانی، هوشمندسازی نوار مرز با استفاده از تکنولوژی‌های مُدرن، تأمین تجهیزات جنگی و دفاعی، تشکیل یگان‌های واکنش سریع، تحکیم و تقویت آموزش مقولات و موضوعات مرتبط، مدیریت منسجم و کارآمد و بسیاری موارد را در برمی‌گیرند که هر کدام به‌نوبه خود نقشی مهم در عملیاتی‌شدن رویکرد نظامی - دفاعی در مرزبانی دارد. مقوله آموزش و نیازمندی کارکنان این فرماندهی به آموزش مستمر و تأثیرگذار بر کسی پنهان نیست. بی‌شک تحقق امنیت پایدار در مرزهای پیرامونی کشور از یک جنبه، که بسیار نیز حائز اهمیت است. در واقع، شرایط عملیاتی حاکم بر مرز ایجاب می‌کند تا یگان‌های مرزی این استان از آموزش‌های به‌خصوص و متفاوت با دیگر مناطق مرزی کشور برخوردار باشند. تردد گروهک‌های معاند و معضل قاچاق در نواحی مرزی از آن دست شرایط منحصر به فردی هستند که ما را ملزم به انجام نیازسنجی آموزشی و تعیین محتوای آموزشی متناسب با شرایط مأموریتی می‌کند. به مباحث آموزشی نظیر موضوعات آموزشی، فضای آموزشی، نحوه ارائه آموزش‌ها و برخی شرایط مرتبط برمی‌گردد. اهمیت این مباحث تا حدی است که بی‌اعتنایی به آن‌ها از جانب مدیران و فرماندهان می‌تواند توأم با مسائل و مشکلات فراوانی برای کارکنان باشد؛ از این رو، اهمیت این موضوع همواره سبب شده تا فرماندهان جایگاه ویژه‌ای برای آموزش و آموزش‌دهی در فرماندهی مرزبانی قائل باشند. از این رو، هر قدر متون و برنامه‌های آموزشی به واقعیت و نیازهای سازمان نزدیک‌تر باشد، سازمان و کارکنان از رشد و ترقی بیشتری برخوردار خواهند شد.

پیشنهاده‌ها

- کارگروهی در هیئت‌رئیس فرماندهی مرزبانی و با حضور کارشناسان پژوهشی تشکیل شود. این کارگروه هر فصل یک‌بار جلسه‌ای دست‌کم چهارساعته برگزار کند و در آن درباره راهکارهای بهبود و توسعه مهارت‌محوری بحث شود و در پایان راهکارهایی

برای اجرا به مبادی ذی‌ربط ابلاغ شود و در جلسه بعدی ضمن دستورکار جدید، نتایج، موانع و بازخوردها پیگیری شود؛

- برای بهینه کردن نتایج آموزش‌های مهارتی باید پیش‌بینی نیازهای آتی نه صرفاً نیازهای فعلی استان‌های مرزی مختلف انجام پذیرد. این امر با تعامل بین بخش آموزش و سایر بخش‌ها برای شناسایی نیازها و اولویت‌ها امکان‌پذیر خواهد بود؛

- حمایت فرماندهان مراکز آموزش، تأثیر چشمگیری بر توسعه مهارت فراگیران دارد؛ بنابراین، باید انگیزه کافی در این گروه برای مشارکت در برنامه‌های توسعه مهارت فراگیران فراهم شود؛

- استفاده از تجهیزات کمک آموزشی، شبیه‌سازها، فراهم کردن امکانات و تجهیزات آزمایشگاهی، کارگاهی و... آموزش افراد در فضایی که امکان خلاقیت در عمل برای آن‌ها وجود داشته باشد؛

- از طریق تغییر رویکردهای پذیرش و جذب ورودی‌های مناسب و باعلاقه می‌توان اثربخشی آموزشی مهارتی فراگیران را افزایش داده و خروجی‌های توانمندی را به محیط سازمانی ارائه کرد.

سپاسگزاری

در پایان از زحمات کلیه فرماندهان و مدیران مراکز آموزشی مرزی که در اجرای این پژوهش یاریگر محقق بودند؛ تقدیر و تشکر می‌شود.

منابع

آرمون، الهام؛ شاکر، فریبا؛ و مسعود پورکیانی. (۱۳۹۳). نقش مهارت آموزش اشتغال، نوآوری، کارآفرینی و رشد و توسعه اقتصادی. کنفرانس بین‌المللی توسعه و تعالی کسب و کار، تهران. <https://civilica.com/doc/330799>

آیتی، محسن؛ و حجتی‌پور، محمد. (۱۴۰۱). توسعه آموزش‌های مهارتی و فنی و حرفه‌ای در استان خراسان جنوبی. فصلنامه راهبرد توسعه، ۱(۶۹)، ۱۸۰-۱۵۱.

<http://rahbord-mag.ir/Article/38636>

تیرانداز، ابوالفضل؛ فرهادی محلی، علی؛ معطوفی، علی‌رضا؛ و طبری، مجتبی. (۱۴۰۱). طراحی و اعتباریابی مدل ارتقای ظرفیت خط‌مشی‌گذاری آموزش‌های مهارتی کشور. فصلنامه مهارت‌آموزی، ۱۰(۳)، ۳۰-۱. <https://lib.khu.ac.ir/content/64243>

جویس، بروس؛ ویل، مارشا؛ و کالهن، امیلی. (۱۳۹۵). الگوهای تدریس. ترجمه محمدرضا بهرنگی. تهران: کمال تربیت.

زمانی، اصغر. (۱۳۹۶). شناسایی، تحلیل و اولویت‌بندی کیفیت در آموزش عالی. فصلنامه نوآوری و ارزش‌آفرینی، ۶(۱۱)، ۳۵-۲۴. <http://journalie.ir/Issue/29>

سیلان، آمنه؛ و کرمی، مرتضی. (۱۳۹۳). ضرورت آموزش فنی‌وحرفه‌ای در محیط‌های یادگیری کل‌نگر. فصلنامه مهارت‌آموزی، ۳(۹)، ۱۰۸-۹۳

<https://lib.khu.ac.ir/content/64243/>

صوری، مریم؛ حنیفی، فریبا؛ و ناظم، فتاح. (۱۳۹۹). بررسی وضعیت عوامل مؤثر بر کیفیت آموزشی در مدارس ابتدایی شهر تهران. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، ۱۱(۱)، ۳۰۷-۲۰۶. https://jearq.riau.ac.ir/article_1623.html

کافوری، کیمیا؛ ملکی، حسن و خسروی، علی‌اکبر. (۱۳۹۴). بررسی نقش برنامه درسی کلاین در افت تحصیلی درس ریاضی سال اول متوسطه. پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، ۱۲(۱۷)، ۶۲-۵۰. http://jsr-e.khuisf.ac.ir/article_534364

کیا لاشکی، هدایت؛ خسروی بابادی، علی‌اکبر؛ محمدخانی، کامران؛ و خورشیدی، عباس. (۱۴۰۰). ارائه الگوی آموزش‌های مهارتی اثربخش جهت ارتقای آموزش. نشریه توسعه آموزش جندی‌شاپور اهواز، ۱۲(۲)، ۵۹۶-۶۰۷.

https://edj.ajums.ac.ir/article_135836.html

لطفی جلال‌آبادی، مصطفی؛ فرهادی، علی؛ روایی، سلطنت؛ و غلامی، محمود. (۱۳۹۸). طراحی الگوی مهارت‌محوری برای دانشجویان فنی‌وحرفه‌ای. دوفصلنامه کارآفرین، ۱۶(۲)، ۱۰۰-۷۱. https://karafan.tvu.ac.ir/article_105314.html

هادی‌زاده، مریم؛ خسروی بابادی، علی‌اکبر؛ عصاره، علیرضا؛ و نوروززاده، رضا. (۱۳۹۹). طراحی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در نظام آموزش عالی مهارتی. نشریه پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، ۱۷(۳۹)، ۲۱-۱.

http://jsr-e.khuisf.ac.ir/article_678182.html

- یاوری بافقی، امیرحسین؛ و مرادی، عزیز مراد. (۱۳۹۷). مهارت‌محوری در نظام آموزش کارکنان ناجا (مقایسه رویکرد فعلی و قبلی آموزش بدو خدمت افسران و درجه‌داران). فصلنامه آموزش در علوم انتظامی. ۶(۲۳)، ۴۵-۶۰. <http://tps.jrl.police.ir/article>
- Ashraf, M. A. & Ali, H. (2022) Approaches to Quality Education in Tertiary Sector, Education Research International Article, ID 5491496, 1-12. . <https://doi.org/10.1155/2022/5491496>
- Akaree, H. S., & Hossain, S. S. (2016). Determinants of education quality "what makes students" perception different. Open Review of Educational Research, 3(1). 52-67 <https://DOI:10.1080/23265507.2016.1155167>.
- Ballouk, R., Mansour, V., Dalziel, B., McDonald, J., & Hegazi, I. (2022). Medical students' self-regulation of learning in a blended learning environment: a systematic scoping review. Medical Education Online, 27(1), <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35086439>
- Hénard, F. & Roseveare, D. (2012) Fostering quality teaching in higher education policies and practices, Institution management in higher education
- Jovanovic, Marija & Minic, Vesna.(2018). Teachers of physical on improving the quality of teaching with continuous adjustments to the curricula. Physical Education and Sport. , 16(3). 651-661 <https://doi.org/10.22190/FUPES180208059J>
- Nand, k, & Teerath, P. (2014). Quality Teaching & Higher education system in India International Journal of Scientific and Research Publications, 4(1), 1-24 <https://www.ijsrp.org/research->
- O'Brien, B.(2015). An Exploration of student perspectives of quality teaching at multi-level education environments. A thesis for the Degree of Doctor of Education in the School of Education and Life Long Learning, University of East Anglia
- Parrish , D.(2016). Promoting Quality Teaching: Phase 1 of a Case Study and Research Initiative for Progressing Evidence-Based Educational Innovations. Literacy Information and Computer Education Journal (LICEJ). 7(1) , 2198-2205. <https://infonomics-society.org/wp>
- shuang, C. (2017) Research on the Teaching Mode of International Police Cooperation in Law Enforcement Based on Hybrid Learning International

- Zafarullah, S. & Väisänen, P. (2018). Quality in Teacher Education: Evidence from the Universities of Sindh, Pakistan. *Journal of Language Teaching and Research*, 9(5). 916-927. <http://dx.doi.org/10.17507/jltr.0905.04>
- Tadesse, T ., Manathunga, C & Gillies , R.(2018). Making sense of quality teaching and learning in higher education in Ethiopia. *Journal of University Teaching & Learning Practice*. 15(1). 1-20. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1173790>
- Armon, Elham; Shaker, Fariba and Masoud Pourkiani. (2013). The role of skill training in employment, innovation, entrepreneurship and economic growth and development, International Conference on Business Development and Excellence, Tehran. [in Persian]
- Aiti, Mohsen and Hajipour, Mohammad. (2023). Development of skill and technical and professional education in South Khorasan Province. *Development Strategy Quarterly*. 180(1), 151-69. [in Persian]
- Tiranadaz, Abolfazl; Farhadi Mohali, Ali; Matofi, Ali Reza; Tabari, Mojtabi, (2021), Designing and validating the capacity improvement model for skill educational policies, *Skill Education Quarterly*, Volume 10(3).30-1
- Javadi, Ali and Arab, Bafran.(2013). Pathology of teaching quality assessment methods. The first national conference on quality assessment in academic systems. Tehran. Sharif University of Technology. [in Persian]
- Joyce, Bruce; Will, Marsha; Calhoun, Emily (2015) *Teaching patterns*. Translated by Mohammad Reza Behrangi. Perfect education in Tehran.
- Zamani, Asghar. (2016). Identifying, analyzing and prioritizing quality in higher education, *Innovation and Value Creation Quarterly*, 6(11), 24-35. [in Persian]
- Silane, Amina; Kerami, Morteza (2013) Necessity of technical and professional education in holistic learning environments, *Skill Education Quarterly*, 3(9), 108-93. [in Persian].
- Suri, Maryam, Hanifi, Fariba and Nazim, Fattah. (2019). Investigating the status of factors affecting the quality of education in primary schools in Tehran- *Scientific-Research Quarterly of Educational Management Research*, 11(1). [in Persian]

- camphor, chemistry; Maleki, Hassan and Khosravi, Ali Akbar. (2014). Examining the role of Klein's curriculum in the academic failure of the first year of high school mathematics, *Research in Curriculum Planning*, 12 (17), 50-62. [in Persian]
- Kia Lashki, Hedayat; Khosravi Babadi, Ali Akbar; Mohammadkhani, Kamran and Sohri, Abbas. (2021). Ahvaz Jundishapur Education Development Journal, 12(2), 596-607. [in Persian]
- Lotfi Jalalabadi, Mostafa, Farhadi, Ali; Ravai, Sultanat and Gholami, Mahmoud. (2018). Designing a skill-oriented model for technical and professional students, 16(2), 71-100. [in Persian]
- Hadizadeh, Maryam; Khosravi Babadi, Ali Akbar; Asare, Alirez and Norouzzadeh, Reza. (2019). Competency-based curriculum design in the vocational higher education system. *Journal of Research in Curriculum Planning*, 17(39), 1-21
- Yaori Bafghi, Amir Hossein and Moradi, Aziz Murad, (2017). Core skill in the training system of NAJA employees, *Education Quarterly in Law Enforcement Sciences*. 6(4).

