



Identification and prioritization of drivers effective on the future developments of training and education of the strategic naval force of the Islamic Republic of Iran Army

Seyyed shahab adin hejazi¹

Abstract

Purpose: The present study was conducted with the aim of identifying and prioritizing the drivers that will influence future developments in education and training in the future.

Method: This research is based on the purpose of «applied-developmental» type and based on «descriptive- survey» nature, which has a «mixed» approach. statistical population; It included educational and training experts of the Navy, 11 people in the qualitative section and 30 people in the quantitative section of managers, experts and training veterans of the Navy were selected in a targeted way. In order to collect data for compiling the research literature, «library studies»: using «survey tool» and «field studies» using «expert sessions» and «closed questionnaire» tools were used to collect real data. The theoretical saturation continued and the questions of the questionnaire from two aspects of external and content validity in order to make the items clear and unambiguous, as well as the adequacy of the quantity and The quality has been verified by experts. Using Spss software, the reliability coefficient (Cronbach's alpha) was calculated as 0.904, which indicated the high reliability of the questionnaire.

Findings: In order to achieve the goal of the research; First, the promoters were evaluated by «qualitative content analysis» of statistical expert meetings, and then, in order to receive confirmation and prioritize their importance, a questionnaire was prepared and distributed. By analyzing quantitative data using «descriptive parameters», all the statements were confirmed and their importance was prioritized using «Shannon's entropy» method.

Conclusion: According to the results of this research, two propositions «the determination and will of the senior commanders in the training and educational transformation of the armed forces» and «the growth of the environments of the training centers of the naval force» were identified as the most important driving forces for the future developments of training and education, and at the end, the suggested solutions It is presented to deal scientifically with the calculated drivers.

Keywords: Education, Training, Strategic naval force, Futures studies, drivers.

1. Faculty member Imam Khomeini Naval Academy ,EMAIL: sh_hejazi51@yahoo.com

Journal of Maritime management sciences studies,2025,vol. 6,No 20,pp.111-128

Doi 10.22034/MMR.2025.316766.1167

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

Receivd:2024/12/25

Accepted: 2025/09/05





شناسایی و اولویت‌بندی پیشران‌های مؤثر بر تحولات آینده تربیت و آموزش نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران

سید شهاب‌الدین حجازی^۱

چکیده

هدف: تحقیق حاضر با هدف شناسایی و اولویت‌بندی پیشران‌های مؤثر بر تحولات آینده تربیت و آموزش نداجا انجام پذیرفته است.

روش: این تحقیق بر مبنای هدف، از نوع «کاربردی- توسعه‌ای» و بر مبنای ماهیت «توصیفی- پیمایشی» بوده که از رویکردی «آمیخته» برخوردار است. جامعه آماری؛ شامل کارشناسان و خبرگان تربیتی و آموزشی نداجا بوده که در بخش کیفی ۱۱ نفر و در بخش کمی ۳۰ نفر از مدیران، کارشناسان و پیشکسوتان تربیتی و آموزشی نداجا به‌روش هدفمند انتخاب گردیده‌اند. به‌منظور گردآوری داده‌ها جهت تدوین ادبیات تحقیق از «مطالعات کتابخانه‌ای» با استفاده از «ابزار فیش‌برداری» و در خصوص جمع‌آوری داده‌های واقعی نیز از «مطالعات میدانی» با استفاده از ابزار «جلسات خبرگی» و «پرسشنامه بسته» استفاده شده که جلسات خبرگی تا اشباع نظری ادامه یافت و سئوالات پرسشنامه نیز از دو جنبه روایی ظاهری و محتوا به جهت روشن و بدون ابهام‌بودن گویه‌ها و همچنین کفایت کمیت و کیفیت توسط خبرگان تأیید گردیده است. با استفاده از نرم‌افزار Spss نیز ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) ۰/۹۰۴ احصاء شد که بیانگر پایایی بالای پرسشنامه بوده است.

یافته‌ها: به‌منظور دستیابی به هدف پژوهش؛ ابتدا پیشران‌ها با «تحلیل محتوای کیفی» جلسات خبرگی احصاء و سپس به‌منظور دریافت تأییدیه و اولویت‌بندی اهمیت آن‌ها، پرسشنامه‌ای تنظیم و توزیع گردید. با تجزیه و تحلیل داده‌های کمی با استفاده از «پارامترهای توصیفی» تمامی گزاره‌های احصاء شده مورد تأیید قرار گرفت و اهمیت آن‌ها با استفاده از روش «آنتروپی شانون» اولویت‌بندی گردید.

نتیجه‌گیری: برابر نتایج این پژوهش، دو گزاره «عزم و اراده فرماندهان ارشد در تحول تربیتی و آموزشی نیروهای مسلح» و «رشد محیط‌های مراکز آموزشی نداجا» به‌تربیت به‌عنوان مهم‌ترین پیشران‌های مؤثر بر تحولات آینده تربیت و آموزش نداجا شناسایی گردیدند و در پایان نیز راهکارهای پیشنهادی جهت رویارویی عالمانه با پیشران‌های احصاء شده ارائه گردیده است.

واژگان کلیدی: تربیت، آموزش، نیروی دریایی راهبردی، آینده‌پژوهی، پیشران‌ها.

استناد: سید شهاب‌الدین حجازی (۱۴۰۴) شناسایی و اولویت‌بندی پیشران‌های مؤثر بر تحولات آینده تربیت و آموزش نیروی دریایی

راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه مطالعات علوم مدیریت دریایی (۲) ۶ ص ۱۱۱-۱۲۸

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)، رایانامه: sh_hejazi51@yahoo.com

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

Doi: 10.22034/mmr.2025.316766.1167

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۰۶/۱۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۱۰/۰۵

مقدمه

بی‌شک ارزشمندترین سرمایه‌های هر سازمان، سرمایه انسانی می‌باشد. اما، نباید فراموش نمود که این منبع ذی‌قیمت نیاز به بارورتر شدن دارد و با افزایش و به حداکثر رساندن کارایی و اثربخشی نیروی انسانی، ارزش این سرمایه، دو چندان خواهد شد. یکی از بدیهی‌ترین راه‌های توانمندسازی منابع انسانی، آموزش و ارائه دوره‌های متناسب با نیاز سازمان و توان کارکنان است (شهلائی، ۱۳۹۹: ۱۶۷).

آموزش در تمام ادیان آسمانی و مکاتب بشری نیز مورد تأکید فراوان قرار گرفته و پیشرفت و ترقی در مسیر علم را مایه افتخار خود برشمرده‌اند. در اسلام بیش از هر دین و آیین دیگری به علم بها داده شده و انسان‌ها را به تعلیم و تعلم فراخوانده است. در بیان اهمیت آموزش از دیدگاه اسلام، آیات و احادیث فراوانی وجود دارد. به‌عنوان نمونه؛ خداوند در آیه ۹ سوره زمر فرموده: «قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ»؛ «بگو: آیا آنانی که می‌دانند با آنانی که نمی‌دانند برابرند؟» پیامبر گرامی، تحقیق و دانش‌اندوزی را یک وظیفه واجب دینی برشمرد و می‌فرماید: «دانش آموختن بر هر مسلمانی واجب است همانا خدا، طلب‌کنندگان دانش را دوست دارد». امام علی(ع) نیز در خصوص نقش و اهمیت دانش در کسب قدرت فرموده‌اند: «دانش سلطنت و قدرت است. هر کس آن را به دست آورد با آن یورش برد و هر کس آن را از دست بدهد بر او یورش برند».

امام خمینی^(ع) در اهمیت نقش آموزش فرموده‌اند: «با آموزش است که انسان می‌تواند تربیت کند جوان‌ها را به‌طوری که مصالح دنیا و آخرت خودشان را خودشان حفظ کنند» (۱۳۵۹/۱۰/۰۶). مقام معظم رهبری نیز به تاسی از کلام گوهریار امام علی(ع) می‌فرماید: «علم اقتدار است، علم قدرت است و باید دنبال علم بود. محیط‌های دانشگاهی، محیط‌های تحقیقاتی و پژوهشی حتماً بایستی به مسئله علم توجه کنند» (۱۳۹۹/۰۲/۲۸).

آموزش همواره نقش چشمگیری در پیشرفت اقتصادی به‌ویژه توسعه سرمایه انسانی ملت‌ها ایفاء نموده است و مخارج مرتبط با آن، بخش زیادی از بودجه کشورها را به خود اختصاص داده است (آدجی و کمبل^۱، ۲۰۱۳: ۲). سرمایه انسانی به‌عنوان اندوخته دانش و مهارت‌هایی تعریف می‌شود که از طریق تجربه شخصی یا آموزش قابل دستیابی است (مک‌دونالد^۲، ۲۰۱۹: ۲). این سرمایه نقش اساسی در افزایش بهره‌وری و بازده سازمان دارد (کوچاریکوا^۳، ۲۰۱۵: ۴۹). تردیدی نیست که سرمایه انسانی به‌عنوان محصول نظام آموزش نقش حائز اهمیتی در تمام مراحل فرآیند توسعه سرمایه انسانی دارد (خیراندیش و همکاران، ۱۳۹۵: ۷۷).

در این میان؛ نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران در طول تاریخ معاصر با رشد و ارتقاء در سطوح و ابعاد مختلف خود را به‌عنوان یک نیروی راهبردی که علاوه بر صیانت از مرزهای کشور قادر است منافع و منابع ملی ما را در

سطح، بالای سطح و زیرسطح و ورای مرزهای کشور تا اعماق هزاران کیلومتری از ساحل تامین نماید؛ معرفی نموده‌است. اما حفظ و تدوام این جایگاه و رسیدن به جایگاهی بالاتر در شأن و تراز تمدن بزرگ اسلامی - ایرانی، موقعیت جغرافیایی و سیاسی جمهوری اسلامی ایران نیازمند حضور مقتدرانه نیروی دریایی در عرصه‌های نوین نظامی و توانایی عمل مؤثر در حوزه‌های نوین دفاعی و امنیتی است که این امر در پرتو رشد و توسعه نیروی دریایی در همه ابعاد و مولفه‌های قدرت به ویژه نیروی انسانی می‌باشد. نداجا اگر بخواهد به عنوان یک قدرت منطقه‌ای، در برابر زیاده‌خواهی‌های قدرت‌های دریایی، عالمانه و عمدانه بایستاد و از منافع ملی کشور در آب‌های داخلی و بین‌المللی حراست و صیانت نماید و در داخل نیز در نزد سازمان‌های دریایی از یک مرجعیت علمی مقبول و شایسته‌ای برخوردار باشد، بی‌شک نیازمند برخورداری از سرمایه انسانی دانا و توانا می‌باشد و جهت رسیدن به این مهم اتخاذ یک راهبرد کلان مبتنی بر رویکرد آینده‌نگرانه در حوزه تربیت و آموزش کارکنان به شدت ضروری به نظر می‌رسد، این‌جاست که شناسایی پیشران‌های مؤثر بر تحولات آینده تربیت و آموزش نداجا به‌عنوان نیروهای کلان و بزرگ تغییر می‌تواند در ساختن آینده‌ای مطلوب بسیار راهگشا و ثمربخش باشد.

شناسایی پیشران‌ها در تحولات آینده تربیت و آموزش نداجا از اهمیت بالایی برخوردار است، زیرا این پیشران‌ها نقش کلیدی در شکل‌دهی به راهبردها، برنامه‌ریزی‌ها و اقدامات لازم برای آماده‌سازی نیروی دریایی در مواجهه با چالش‌ها و فرصت‌های آینده ایفا می‌کنند. پیشران‌ها می‌توانند جهت‌گیری‌های جدیدی را در حوزه تربیت و آموزش نداجا تعیین کنند. با شناسایی این عوامل، می‌توان راهبردهای تربیتی و آموزشی را به گونه‌ای طراحی کرد که با نیازهای آینده هماهنگ باشد.

با توجه به سرعت پیشرفت فناوری‌های نظامی، شناسایی پیشران‌هایی مانند هوش مصنوعی، رباتیک و سایبرنتیک در حوزه علوم دریایی کاملاً ضروری به‌نظر می‌رسد. این فناوری‌ها می‌توانند روش‌های آموزش و تربیت نیروها را متحول کنند (اسمیت، ۲۰۲۰: ۴۵). همچنین تحولات سیاسی و امنیتی در سطح جهانی می‌تواند بر مأموریت‌ها و وظایف نیروی دریایی کشورها تأثیر بگذارد. شناسایی این تغییرات به برنامه‌ریزی بهتر برای آموزش نیروهای دریایی کمک می‌کند (جونز و لی، ۲۰۱۹: ۱۲). در آینده ماهیت جنگ‌ها نیز متفاوت خواهد بود. با تغییر ماهیت جنگ‌ها و درگیری‌ها، نیروی دریایی باید بتواند نیروهایی را تربیت کند که با شرایط پیچیده و چندبعدی آینده سازگار باشند (براون، ۲۰۲۱: ۷۸).

بدین ترتیب؛ شناسایی پیشران‌ها به سازمان‌ها کمک می‌کند تا منابع خود را بهینه‌تر تخصیص دهند و برنامه‌های آموزشی مؤثرتری را طراحی نمایند (تیلور، ۲۰۱۸: ۳۴). پیشران‌ها می‌توانند نیاز به مهارت‌های جدید و تخصص‌های خاص را مشخص کنند. این امر به نیروی دریایی کمک می‌کند تا برنامه‌های آموزشی خود را به گونه‌ای طراحی کند که نیروی انسانی متخصص و کارآمد تربیت شود.

در اسناد بالادستی نیز عمق‌بخشی به برنامه‌های آموزشی و در نتیجه ارتقاء سطح آموزش در نیروی دریایی راهبردی همواره تأکید گردیده است. در همین راستا؛ مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) می‌فرمایند: «طراحی نظام آموزشی باید با هدف تربیت نیروی انسانی کارآمد باشد». در جای دیگر می‌فرمایند: «تربیت و آموزش اولویت یک فرماندهان و مسئولین نیروهای مسلح می‌باشد. آموزش را در همه سطوح باید خیلی جدی گرفت».

به هر ترتیب؛ شناسایی پیشران‌ها به سامانه تربیت و آموزش نداجا کمک می‌کنند تا خود را با تغییرات محیطی، فناوری‌های نوین و نیازهای آینده تطبیق دهد. این شناسایی نه تنها به بهبود برنامه‌ریزی راهبردی در حوزه‌های تربیتی و آموزشی کمک می‌کند، بلکه باعث افزایش آمادگی کارکنان در مواجهه با چالش‌های آینده می‌شود.

با این توضیح، سؤال اصلی این پژوهش عبارت است از: «پیشران‌های موثر بر تحولات آینده تربیت و آموزش نداجا (به ترتیب اولویت) کدامند؟»

مبانی نظری

مفهوم تربیت و آموزش

مکاتب و اندیشمندان، تعریف‌های متعددی از مفهوم تربیت و آموزش^۱ ارائه کرده‌اند که در ادامه ابتدا به مفهوم تربیت و سپس به موارد مرتبط با آموزش کارکنان اشاره شده است.

تربیت عبارت است از فعالیتی هدفمند و دو سویه میان مربی و متربی، به منظور کمک به متربی در راستای تحقق بخشیدن به قابلیت‌های وی و پرورش شخصیت او در جنبه‌های گوناگون فردی، اجتماعی، جسمانی، عاطفی، اخلاقی، عقلانی و ... (بناری، ۱۳۸۵: ۳۲).

اما در کنار تربیت، هر سازمانی به افراد آموزش‌دیده و با تجربه نیاز دارد تا مأموریت خود را به انجام برساند و به اهداف خود دست یابد، اگر توانایی‌های کارکنان موجود پاسخ‌گوی نیاز سازمان باشد، آموزش ضرورت چندانی ندارد، اما اگر افراد سازمان فاقد مهارت، توانایی و انطباق‌پذیری با شرایط سازمان باشند، ضرورت آموزشی پدیدار می‌گردد.

برای آموزش تعاریف متعددی ارائه شده است که در این جا به تعدادی از آن‌ها اشاره می‌گردد.

▪ آموزش تجربه‌ای است مبتنی بر یادگیری و به‌منظور ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در فرد، تا او را قادر به انجام کار و بهبودبخشی توانایی‌ها، مهارت‌ها، دانش، نگرش و رفتار اجتماعی نماید. بنابراین آموزش به مفهوم تغییر دانش، نگرش و تعامل با همکاران است (سیدجوادین، ۱۴۰۱: ۴۳۴).

▪ آموزش، به هرگونه فعالیت یا تدبیر از پیش طراحی شده‌ای گفته می‌شود که هدف آن ایجاد یادگیری در یادگیرندگان است (سیف، ۱۴۰۲: ۱۵-۱۴).

آینده‌پژوهی

آینده‌پژوهی دانشی است فراتمدنی و فرارشته‌ای که کشف آینده‌های محتمل و تلاش برای ساخت آینده‌های مطلوب را سر لوحه اهداف خود دارد. نگاه آینده‌پژوهی به آینده بسیط نیست و باور به متکثر بودن آینده یا همان آینده‌های بدیل (آینده‌های گوناگونی که ممکن است برای افراد، گروه‌ها و رویدادها وجود داشته باشد) دارد. انسان در این رویکرد مختار و کنش‌گرا است تا مجبور و واکنش‌گرا، بنابراین انسان قادر به ساختن آینده‌های مبتنی بر امیال و آرزوهای خود است (خسروی‌پور و پورفاتیح، ۱۳۹۷: ۷۰). آینده‌پژوهی به عنوان یک فرارشته و به تعبیری پسارشته، همزمان علم و هنر است. علم است زیرا برخوردار از معرفت‌شناسی‌ها، روش‌شناسی‌ها و روش‌های مختلف گردآوری، تحلیل و ارائه یافته‌های پژوهشی است (گروه تحقیقاتی آینده‌بان، ۱۳۹۶: ۱۱).

آینده‌پژوهی دانش و معرفتی است که چشم خرد مدیران را به سوی رویدادها، فرصت‌ها و مخاطرات احتمالی آینده باز نگه می‌دارد، توانایی انتخاب‌های هوشمندانه را افزایش می‌دهد، به مدیران و سیاست‌مداران این امکان را می‌دهد تا بدانند به کجاها می‌توانند بروند، به کجاها باید بروند و از چه مسیرهایی می‌توانند با سهولت بیشتری به آینده مطلوب خود برسند. این علم در واقع، دانش شکل بخشیدن به آینده به شیوه‌ای آگاهانه، فعال و پیش‌دستانه است و انتظار می‌رود بتواند با جامع‌نگری به مهندسی هوشمندانه آینده و معماری آن‌همت گمارد (زالی، ۱۳۹۲: ۹-۱۰).

آینده‌پژوهی در پی آن است تا با بهره‌گیری از تحلیل وضعیت موجود، شناسایی سازوکارهای تغییر و تعریف سناریوهای مختلف، توسعه و بهبود را در آینده‌های محتمل و ممکن پیش‌بینی کند (واعظی و همکاران، ۱۳۹۶: ۳۲). در این میان؛ هدف از روش‌شناسی آینده‌پژوهی این است که به کمک این روش‌ها آینده‌های ممکن و مطلوب را به‌طور منظم کشف و خلق کنیم تا بتوانیم تصمیم‌های بهتری بگیریم. به کارگیری روش‌های آینده‌پژوهی آگاهی پیش‌دستانه را افزایش می‌دهد؛ این امر فهم ما را از آینده به‌منظور اقدام شتابان‌تر و زود هنگام‌تر گسترش می‌دهد و باعث می‌شود که جامعه، سازمان یا فرد در مواجهه با تغییر، فعال‌تر و اثربخش‌تر عمل کند. توانایی پیش‌بینی، فرصت بیشتری به ما می‌دهد تا تهدیدها و فرصت‌ها را بهتر بشناسیم، راهبردهای خلاقانه‌تری بیافرینیم، فرصت‌های تازه‌ای بسازیم و برای تغییر اجتماعی یا سازمانی چشم‌اندازسازی کنیم و در ساخت این چشم‌اندازها سهمیم (گلن و گوردن، ۱۳۹۳: ۲۵-۲۶).

شاید رایج‌ترین دلیل شناخته شده برای به‌کارگیری روش‌های آینده‌پژوهی این باشد که به کمک آن می‌توانید آنچه را نمی‌دانید، ولی لازم است بدانید شناسایی کنید تا تصمیم‌های بهتری بگیرید (همان، ۲۹-۳۰). یکی از روش‌های مهم در آینده‌پژوهی تحلیل پیشران‌ها می‌باشد که در ادامه به اختصار به آن پرداخته شده است.

تحلیل پیشران‌ها

شناسایی پیشران‌ها و روندهای آینده، دغدغه‌ی اغلب دولت‌ها و مراکز تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری راهبردی محسوب می‌شود. نتایج مطالعات در مورد پیشران‌ها و روندهای کلان و گستره‌ی تأثیرات و تأثرات این روندها به نوعی است که در بسیاری از مواقع، مسایل و موضوعات مشترکی را در زندگی بشر شامل می‌شوند؛ در عین حال، هر یک از مخاطبان و کاربران نهایی، بر اساس نیازها و حوزه‌های مأموریتی خاص خود، بر جنبه‌ها و پیامدهای خاصی تمرکز می‌کنند (بوشهری و همکاران، ۱۳۸۹: ۳). از سوی دیگر؛ سازمان‌های نظامی، سازمان‌های بسیار پیچیده‌ای هستند. افزون بر کارکردهای غیرجنگی در هنگام مبارزه (از قبیل لجستیک، ارتباطات، پشتیبانی پزشکی و ...)، در زمان صلح نیز باید سازمان‌های مناسبی برای انجام فعالیت‌های متنوع باشند. رشد شتابان فناوری‌ها و سامانه‌های دفاعی از این واقعیت بزرگ پرده بر می‌دارند که آینده با گذشته شباهت ندارد. یکی از وظایف نیروهای مسلح، توجه به آینده و کسب آمادگی‌های لازم برای مقابله با چالش‌های پیش‌رو است. به این معنا که همواره با مطالعه‌ی مولفه‌های آینده، احتمال‌های موجود را بررسی کرده و خود را مطابق با آن تغییر دهند. مهم‌ترین مولفه‌ی آینده که می‌تواند به شیوه‌های شگفت‌انگیز آینده را به تصویر کشد، روندها و پیشران‌ها هستند.

آینده‌پژوهان برای شناسایی و تحلیل روندها و پیشران‌ها، روش‌شناسی و الگوهای گوناگونی ارائه کرده‌اند. یکی از مشهورترین الگوهای شناسایی و دسته‌بندی روندها و پیشران‌ها الگوی استیپ^۱ است که سرواژه‌ی پنج واژه‌ی اجتماعی^۲، فناوریانه^۳، اقتصادی^۴، زیست‌محیطی^۵ و سیاسی^۶ است. این طبقه‌بندی کمک می‌کند تا دریابیم آیا به همه روندها به‌طور متوازن توجه کرده‌ایم. این امر باعث می‌شود اطمینان حاصل کنیم که بین یافته‌ها سازگاری وجود دارد و افراد تیم به همه روندها فکر کرده‌اند (دویجن و بی‌شاپ^۷، ۲۰۱۸: ۴۶).

در این میان؛ پیشران‌های کلیدی مؤثر بر تربیت و آموزش در سازمان‌های نظامی شامل متعددی هستند که به بهبود فرآیندهای آموزشی و تربیتی در این سازمان‌ها کمک می‌کنند. برخی از این پیشران‌ها را می‌توان به‌شرح ذیل بیان کرد.

▪ فناوری‌های پیشرفته آموزشی: استفاده از فناوری‌هایی مانند واقعیت مجازی، واقعیت افزوده و هوش مصنوعی در آموزش‌های نظامی به عنوان یکی از پیشران‌های اصلی تحولات آینده شناخته می‌شود. این فناوری‌ها امکان شبیه‌سازی

1. STEEP
2. Social
3. Technological

4. Economical
5. Environmental
6. Political

7. Duijine & Bishop

شرایط واقعی عملیات را فراهم می‌کنند و به بهبود مهارت‌های تصمیم‌گیری و اجرایی کمک می‌کنند (اسمیت و جونز^۱، ۲۰۲۰: ۴۵).

▪ رهبری و مدیریت آموزشی: نقش رهبری در ایجاد فرهنگ یادگیری و توسعه مهارت‌های نیروها بسیار حیاتی است. رهبران مؤثر می‌توانند با ایجاد انگیزه و تعهد، کیفیت آموزش را بهبود بخشند (براون، ۲۰۱۹).

▪ برنامه‌های آموزشی متناسب با نیازهای عملیاتی: طراحی برنامه‌های آموزشی که به طور مستقیم با نیازهای عملیاتی و مأموریت‌های نظامی مرتبط باشند، از جمله پیشران‌های مهم در تربیت نیروها است (جانسون و همکاران^۲، ۲۰۲۱).

▪ یادگیری مستمر و توسعه حرفه‌ای: تشویق به یادگیری مستمر و ارائه فرصت‌های توسعه حرفه‌ای به نیروها، باعث افزایش مهارت‌ها و آمادگی آن‌ها برای مواجهه با چالش‌های جدید می‌شود (تیلور، ۲۰۱۸).

▪ همکاری و مشارکت بین‌المللی: مشارکت در برنامه‌های آموزشی بین‌المللی و تبادل تجربیات با سایر نیروهای نظامی، به بهبود استانداردهای آموزشی و تربیتی کمک می‌کند (ویلیامز^۳، ۲۰۲۰).

▪ ارزیابی و بازخورد مستمر: سیستم‌های ارزیابی و بازخورد منظم و دقیق، به شناسایی نقاط قوت و ضعف در فرآیندهای آموزشی و بهبود مستمر آن‌ها کمک می‌کنند (آندرسون^۴، ۲۰۱۷).

▪ توسعه مهارت‌های شناختی و روانی: تقویت مهارت‌های شناختی مانند تفکر انتقادی، حل مسئله و تاب‌آوری روانی در محیط‌های پراسترس، به عنوان یک عامل کلیدی در آموزش‌های آینده نظامی مطرح است (تیلور و آدامز^۵، ۲۰۲۲: ۵۶).

▪ تغییرات ژئوپلیتیکی و امنیتی: تحولات در محیط امنیتی جهانی، مانند ظهور تهدیدات جدید و تغییرات در توازن قدرت، نیاز به بازنگری در برنامه‌های آموزشی نظامی را افزایش می‌دهد (جونز^۶، ۲۰۲۱: ۷۸).

▪ تأکید بر آموزش‌های اخلاقی و حقوقی: با افزایش توجه به مسائل اخلاقی و حقوقی در عملیات‌های نظامی، آموزش‌های مرتبط با حقوق بین‌الملل و اخلاق عملیاتی به عنوان یک پیشران مهم در نظر گرفته می‌شود (ویلیامز^۳، ۲۰۱۸: ۳۴).

پیشینه تحقیق

در این بخش از پژوهش به تعدادی از پژوهش‌ها و مقالات مرتبط با موضوع تحقیق به اختصار اشاره می‌شود. فیض و همکاران^۷ (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان «پیشران‌ها و نتایج تحلیل سرمایه انسانی» ۸۱ مقاله مرتبط را با استفاده از روش فراتحلیل مورد بررسی قرار داده و مدلی برای پیشران‌ها و نتایج تحلیل سرمایه انسانی معرفی نموده‌اند. مدل مذکور شامل چهار پیشران (فرهنگ سازمانی، مهارت‌های سخت و نرم کارکنان، شایستگی‌های کارکنان و نیروی

1.Smith & Jones
2.Johnson et al.
3.Williams

4.Anderson
5.Taylor & Adams

6.Jones
7.Faiz and et.al

کار ماهر) و هفت نتیجه تحلیل سرمایه انسانی (روابط بین بخشی قوی تر، بهبود تجربه و رفتار کارکنان، تصمیمات مبتنی بر دانش، بهبود عملکرد سازمان، ایجاد مزیت رقابتی، کاهش ریسک و ارتقای قابلیت راهبردی سازمانی) می باشد.

نایود و ساترلند^۱ (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان: «سناریوهای آینده الگوهای یادگیری و آموزش در آموزش عالی» ماتریس سناریوها را بر دو محور ارتباط اجتماعی (ارتباط انسانی) در مقابل قطع ارتباط اجتماعی (ارتباط ماشینی) در یادگیری و تدریس و دیگری یک گزینه شغلی واحد در مقابل چندین گزینه شغلی به عنوان هدف نهایی دانشجو استوار کرده است که از تلاقی آن‌ها چهار مدل یادگیری و آموزشی در سال ۲۰۳۰ در مؤسسات آموزش عالی موفق (مدل‌های یادگیری سنتی، یادگیری و آموزش ترکیبی، یادگیری و تدریس انتخابی و فرا یادگیری و آموزش) پیش‌بینی شده است.

فینچ^۲ و همکاران (۲۰۲۴) در مقاله‌ای با عنوان: «یادگیری‌زدایی، بازآموزی، ماندن در مشکلات: سناریوها و آینده آموزش» گزارشی از آموخته‌ها از یک پروژه با استفاده از رویکرد برنامه‌ریزی بر پایه سناریو که توسط دانشگاه آکسفورد برای دیجیتالی‌سازی آموزش در مدارس نروژ انجام پذیرفته است را ارائه کرده‌اند. این مقاله پیشنهاد می‌کند که سناریوهای آینده می‌توانند دیدگاه‌های تازه‌ای در مورد موضوعاتی ارائه دهند که حل آن‌ها در چارچوب‌های مرجع فعلی دشوار یا حتی غیرممکن است، از جمله مسائل مربوط به برابری و عدالت که ممکن است در زمان‌های آینده متفاوت تفسیر شود.

کوسوروکوا و همکاران^۳ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «منافع و پیشران‌های توسعه فراگیر سرمایه انسانی» عواملی همچون: رقابت‌های بین‌المللی، آموزش همگانی، رفع تعارضات اجتماعی، حمایت از رشد دانش آشکار، توسعه بازارهای فراگیر، امنیت و کیفیت زندگی، نیروی کار ارزان و تصمیمات مجامع بین‌المللی را به‌عنوان پیشران‌های توسعه فراگیر سرمایه انسانی سازمان‌های امروزی معرفی کرده‌اند.

کومار و پاندی^۴ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «پیشران‌های سرمایه انسانی و تأثیر آن در عملکرد سازمانی» به شناسایی پیشران‌های سرمایه انسانی مؤثر در عملکرد سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق سراسری هند پرداخته‌اند و در این خصوص چهار عامل ظرفیت یادگیری، بهینه‌سازی نیروی کار، شیوه‌های رهبری، دسترسی به دانش و مشارکت کارکنان را به‌عنوان پیشران‌هایی که به‌طور قابل توجهی بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارند، معرفی نموده‌اند.

امامی‌قره‌تپه و همکاران (۱۴۰۳) پژوهشی را با عنوان: «شناسایی روندها و نیروهای پیشران مؤثر بر آینده آموزش علم‌سنجی ایران» انجام داده‌اند که یافته‌های آن نشان داد نیروهای پیشران تأثیرگذار بر آینده آموزش حوزه علم‌سنجی را می‌توان در ۱۱ شاخص کلی (۷ شاخص درونی شامل فلسفه و الگوی آموزش عالی برای رشته، نیروهای آموزشی، برنامه‌های درسی رشته، تسهیلات و امکانات، فناوری اطلاعات و ارتباطات، سطح علمی دانشگاه‌ها و مشکلات خاص

حوزه و ۴ شاخص بیرونی شامل شاخص جامعه‌شناختی، اقتصادی، فناوری اطلاعات و سیاست‌گذاری و مدیریت نظام آموزش عالی کشور) با ۵۷ گویه دسته‌بندی کرد.

احمدی و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان: «شناسایی و تحلیل پیشران‌های اثرگذار آینده آموزش عالی با تمرکز بر فناوری بلاک‌چین» به این نتیجه رسیده‌اند که سه پیشران، رویکرد دانشگاه‌ها نسبت به فناوری‌های نوین، هماهنگی سیستم آموزشی با سیستم‌ها و زیرساخت‌های دیگر دانشگاه‌ها، حمایت مدیران ارشد دانشگاه‌ها به ترتیب بیشترین اولویت را در آینده آموزش عالی با تمرکز بر فناوری بلاک‌چین دارا می‌باشند.

تارین و همکاران (۱۴۰۲) پژوهشی را با هدف شناسایی و تحلیل ساختاری پیشران‌های مؤثر بر آینده نظام آموزش دانشگاهی ایران در فضای انقلاب صنعتی چهارم انجام داده‌اند که نتایج پژوهش نشان داد، متغیرهای «آموزش و یادگیری شخصی‌سازی‌شده»، «کلان‌داده»، «رویکرد آموزشی موک» و «ادغام دانش و مهارت» به عنوان عوامل کلیدی و شکل‌دهنده به آینده نظام آموزش دانشگاهی ایران هستند.

اسفندیار و عباسیان (۱۴۰۲) پژوهشی را با هدف «آسیب‌شناسی و اولویت‌بندی مطلوبیت برنامه‌های تربیتی - آموزشی نظامی با هدف تحول در آن‌ها متناسب با تهدیدات و نیازهای عملیاتی روز یگان‌های نزاجا» انجام داده‌اند که نتایج این پژوهش نشان می‌دهد، سنج‌های ارزیابی تخصصی در سه حوزه «برنامه‌های تربیتی - آموزشی کنونی نزاجا در زمینه ارتقای مهارت‌های فردی (نظیر: قدرت بیان، فن سخنوری و توانایی در نگارش نظامی)»، «برنامه‌های تربیتی - آموزشی کنونی نزاجا در زمینه ارتقای مهارت‌های فنی (نظیر: آشنایی با جنگ‌افزارهای سبک و نیمه‌سنگین و سایر مهارت‌های فنی موردنیاز در محیط‌های عملیاتی)» و «برنامه‌های تربیتی - آموزشی کنونی نزاجا در زمینه ارتقای صفات مثبت سازمانی (نظیر: روحیه قناعت در سازمان و ترجیح امور سازمانی به منافع شخصی) در حال حاضر دارای وضعیت «نسبتاً مطلوب» در سطح یگان‌های نزاجا هستند و به‌منظور متناسب‌سازی برنامه‌های تربیت - آموزشی با تهدیدات و نیازهای عملیاتی روز یگان‌های نزاجا، دارای بالاترین اولویت تحولی می‌باشند.

عابدی و همکاران (۱۴۰۱) در مقاله‌ای با عنوان: «پایش محیطی پیشران‌ها و روندهای مؤثر بر تهدیدات آینده از منظر دفاع دانش‌بنیان» تلاش نموده‌اند با پایش محیطی، پیشران‌ها و روندهای جهانی مؤثر بر تهدیدات نظامی آینده را بازشناسی نموده و درجه اهمیت هر کدام را از منظر دفاع دانش‌بنیان بیان نمایند. نتایج حاصله از این تحقیق نشان می‌دهد، مهم‌ترین عوامل (جهانی، منطقه‌ای و داخلی) الزام‌آور دفاع دانش‌بنیان به ترتیب عبارتند از: گسترش تهدیدات سایبری و از کار لنداختن ظرفیت‌های دفاعی، روند شکل‌گیری، قدرت‌یابی و تهدید گروه‌های قومی مذهبی واگرا و ساماندهی، تشدید و توسعه جنگ‌های نیابتی علیه کشور.

خجسته و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی را با عنوان: «آینده پژوهی هویت ملی در نظام آموزشی ایران» با هدف شناسایی پیشران‌های تأثیرگذار بر هویت ملی در نظام آموزشی تا سال ۱۴۱۰ ایران و بررسی جایگاه این پیشران‌ها از لحاظ تأثیرگذاری و تأثیرپذیری بر یکدیگر انجام داده‌اند که نتایج این پژوهش نشان داد روندهای جهانی شدن، آموزش شهروندی، رسانه‌ها، ویژگی‌ها و شخصیت معلم و چند فرهنگ‌گرایی بیشترین تأثیر را بر هویت ملی در نظام آموزشی خواهند داشت. وضعیت اقتصادی جامعه از پیشران‌های تأثیرگذار است و متغیرهای آموزش سیاسی، تمرکززدایی از نظام آموزشی و گسترش خط و زبان فارسی نسبت به سایر پیشران‌ها متغیرهای مستقل هستند. معماری فضای مدرسه و مراکز آموزشی و رابطه خانواده و مدرسه نسبت به دیگر متغیرها تأثیرپذیری بیشتری خواهند داشت.

برابر مجموع بررسی‌های به عمل تاکنون پژوهشی در رابطه با شناسایی پیشران‌های مؤثر بر تحولات آینده آموزش و تربیت نداجا صورت نگرفته است؛ لیکن برخی از محققان، موضوع‌های مرتبط با تحقیق اشاره شده را انجام داده‌اند که شرح مختصری از آن‌ها پیش‌تر بیان گردیده است.

روش تحقیق

پژوهش حاضر بر مبنای هدف، یک تحقیق «کاربردی - توسعه‌ای» و بر مبنای ماهیت «توصیفی - پیمایشی» بوده که از رویکردی «آمیخته» برخوردار است. جامعه آماری تحقیق شامل آن دسته از خبرگان و کارشناسانی که دارای حداقل مدرک کارشناسی ارشد و ۵ سال سابقه فعالیت در حوزه‌های تربیتی و آموزشی نداجا بوده‌اند، می‌باشد. حجم نمونه در بخش کیفی با توجه به اشباع نظری شامل ۱۱ نفر و در بخش کمی شامل ۳۰ نفر از مدیران، کارشناسان و پیشکسوتان تربیتی و آموزشی نداجا بوده که به صورت «هدفمند» انتخاب گردیده‌اند. به منظور گردآوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز جهت تدوین ادبیات تحقیق و سوابق مسأله از «مطالعات کتابخانه‌ای» با استفاده از «ابزار فیش برداری» و در خصوص جمع‌آوری داده‌های واقعی نیز از «مطالعات میدانی» با استفاده از ابزار «جلسات خبرگی» و «پرسشنامه بسته» استفاده شده است. سئوالات پرسشنامه از دو جنبه روایی ظاهری و محتوا به جهت روشن و بدون ابهام بودن گویه‌ها و همچنین کفایت کمیت و کیفیت آن‌ها توسط خبرگان تأیید گردیده و ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۹۰۴ محاسبه گردید که بیانگر پایایی بالای آن بوده است.

در این پژوهش به منظور پاسخ به سئوال تحقیق، ابتدا در بخش کیفی «جلسات خبرگی» به عمل آمد و سپس با استفاده از «تحلیل محتوای کیفی»، پیشران‌هایی که به نظر می‌رسید می‌توانند بر تحولات آینده تربیت و آموزش نداجا تأثیرگذار باشند، احصاء گردید. در بخش کمی نیز به منظور دریافت تاییدیه و اولویت‌بندی گزاره‌های احصاء شده، پرسشنامه‌ای تنظیم و توزیع گردید که در آن ضمن پرسش در خصوص مخالفت یا موافقت با هر یک از گویه‌ها، میزان اهمیت آن‌ها نیز براساس عددی بین ۱ تا ۱۰ مورد سنجش قرار گرفت. داده‌های جمع‌آوری شده از پرسشنامه‌ها با بهره‌گیری از «آماره‌ها یا پارامترهای

توصیفی» با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و به منظور اولویت‌بندی گزاره‌ها نیز از «روش آنتروپی شانون»^۱ استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

الف - تجزیه و تحلیل آماری داده‌های جمعیت‌شناختی

اطلاعات حاصل از پرسشنامه در زمینه‌ی مشخصات فردی شامل؛ سابقه آموزشی، مسئولیت شغلی، محل خدمتی، سنوات خدمتی و سطح تحصیلات پاسخ‌دهندگان به شرح جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جامعه نمونه (بر حسب تعداد و درصد)

| | | | | | |
|--------------|----------------------------|------------------------------|------------------|-------------------|----------------|
| سابقه | ۵ الی ۱۰ سال | ۱۱ الی ۱۵ سال | ۱۶ الی ۲۰ سال | ۲۱ الی ۲۵ سال | ۲۶ سال به بالا |
| آموزشی | ۸ | ۳ | ۸ | ۷ | ۴ |
| مسئولیت شغلی | مدیر آموزشی | کارشناس آموزش | مدیر پژوهشی | مدیر ستادی | مدرس سازمانی |
| محل خدمتی | معاونت تربیت و آموزش نداجا | مرکز مطالعات و تحقیقات نداجا | معاونت‌های نداجا | مراکز آموزش نداجا | |
| سنوات خدمتی | ۱۰ الی ۱۵ سال | ۱۶ الی ۲۰ سال | ۲۱ الی ۲۵ سال | ۲۶ سال به بالا | |
| سطح تحصیلات | کارشناسی ارشد | دانشجوی دکتری | دکتری | | |
| | ۱۳ | ۵ | ۱۲ | ۱۶ | ۴ |

ب - تجزیه و تحلیل داده‌های مستخرج از پرسشنامه

همان‌گونه که پیش‌تر بیان شد؛ پیشران‌های تأثیرگذار بر تحولات آینده تربیت و آموزش نداجا در مرحله کیفی با تشکیل جلسات خبرگی احصاء (۱۱ گزاره) و سپس در مرحله کمی جهت دریافت تأییدیه (موافقت یا مخالفت) و همچنین اولویت‌بندی گزاره‌ها طی پرسشنامه‌ای در اختیار خبرگان تربیتی و آموزشی نداجا قرار گرفت که پس از جمع‌آوری و تحلیل داده‌های مستخرجه از پرسشنامه، نتایج آن به ترتیب اولویت (با استفاده از روش آنتروپی شانون) در جدول (۲) آمده است.

جدول ۲ پیشران‌های موثر بر تحولات آینده تربیت و آموزش نداجا

| اولویت | پیشران‌ها | پاسخ (به درصد) | | ضریب اهمیت |
|--------|--|----------------|-------|------------|
| | | موافق | مخالف | |
| اول | عزم و اراده فرماندهان ارشد در تحول آموزشی نیروهای مسلح | ۱۰۰ | - | ۰.۰۹۱۶ |
| دوم | رشد محیط‌های مراکز آموزشی نداجا (دانشگاه و سایر مراکز آموزش تخصصی) | ۱۰۰ | - | ۰.۰۹۱۳ |
| سوم | ساختار جمعیتی کشور و تاثیر آن بر کیفیت و کمیت جذب | ۹۶.۷ | ۳.۳ | ۰.۰۹۱۱ |
| چهارم | الحاق تجهیزات و تسلیحات عمده نظامی به نداجا | ۱۰۰ | - | ۰.۰۹۱۱ |
| پنجم | فناوری‌های نوین آموزشی و کمک آموزشی | ۹۳.۳ | ۶.۷ | ۰.۰۹۱۱ |
| ششم | وضعیت فرصت‌های شغلی جوانان در جامعه | ۹۶.۷ | ۳.۳ | ۰.۰۹۱۰ |
| هفتم | اهمیت تبدیل دانایی محوری به توانایی محوری | ۹۶.۷ | ۳.۳ | ۰.۰۹۰۸ |
| هشتم | زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات نداجا | ۹۶.۷ | ۳.۳ | ۰.۰۹۰۷ |
| نهم | بازتعریف مأموریت نداجا و گسترش قلمرو دریانوردی‌ها | ۹۳.۳ | ۶.۷ | ۰.۰۹۰۷ |
| دهم | خودانکایی در تامین مالی برنامه‌های تربیتی و آموزشی نداجا | ۹۶.۷ | ۳.۳ | ۰.۰۹۰۶ |
| یازدهم | سیاست‌های تمرکزی ستادهای بالاتر در اجرای آموزش‌های مشترک | ۷۶.۷ | ۲۳.۳ | ۰.۰۸۹۵ |

همان‌گونه که در جدول (۲) آمده است، بیش از ۷۵ درصد از پاسخ‌گویان با تمامی پیشران‌های شناسایی شده از سوی خبرگان موافقت نموده‌اند و در میان این پیشران‌ها، بیشترین ضریب اهمیت به ترتیب به گزاره‌های «عزم و اراده فرماندهان ارشد در تحول تربیتی و آموزشی نیروهای مسلح» و «رشد محیط‌های مراکز آموزشی نداجا» اختصاص یافته است. سایر اطلاعات مربوط به پیشران‌های موثر بر تحولات آینده تربیت و آموزش نداجا در جدول مذکور آمده است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتیجه‌گیری

نظام آموزشی و تربیتی حاکم بر نداجا تحت تأثیر پیشران‌ها و روندهای مختلفی قرار گرفته است. این عوامل؛ گستره‌ای از تغییرات در داکترین نظامی - دفاعی جمهوری اسلامی ایران تا عواملی از حوزه‌های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، جمعیت‌شناختی، فناورانه و نظریه‌های جدید در حوزه جنگ‌های نوین و ترکیبی می‌باشد. بنابراین خلق آینده مطلوب در وضعیت تربیتی و آموزشی نداجا، نیازمند شناسایی کنشگران، عوامل تأثیرگذار، باز تعریف چشم‌انداز مطلوب، پیشران‌ها و عدم قطعیت‌های کلیدی است.

شناسایی پیشران‌ها در تحولات آینده تربیت و آموزش نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران، نه تنها به بهبود عملکرد این نیرو کمک می‌کند، بلکه آن را در مواجهه با چالش‌ها و فرصت‌های آینده توانمند می‌سازد. همچنین با درک پیشران‌ها، نیروی دریایی می‌تواند منابع خود را به طور بهینه تخصیص دهد و برنامه‌های آموزشی را براساس اولویت‌های

راهبردی طراحی کند. این امر منجر به افزایش کارایی و اثربخشی آموزش‌ها می‌شود. این امر نیازمند تحلیل دقیق محیطی، آینده‌پژوهی و برنامه‌ریزی راهبردی است تا نداجا بتواند در عرصه‌های منطقه‌ای و جهانی نقش مؤثری را ایفا نماید.

در همین راستا؛ این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سؤال بوده است که پیشران‌های تاثیرگذار بر تحولات آینده تربیت و آموزش نداجا (به ترتیب اولویت) کدام‌اند؟ برای پاسخ به این سؤال، در ابتدای امر با مطالعه ادبیات تحقیق و برگزاری جلسات خبرگی، گزاره‌های مرتبط به این سؤال احصاء گردید و سپس به منظور دریافت تأییدیه و تعیین میزان اهمیت گزاره‌ها (اولویت‌گذاری) در معرض قضاوت کارشناسان تربیتی و آموزشی نداجا قرار گرفت که نتایج آن حاکی از آن است که مهم‌ترین پیشران‌های مؤثر بر تحولات نداجا به ترتیب اولویت عبارت هستند از: عزم و اراده فرماندهان ارشد در تحول تربیتی و آموزشی نیروهای مسلح، رشد محیط‌های مراکز آموزشی نداجا (دانشگاه و سایر مراکز آموزش تخصصی)، ساختار جمعیتی کشور و تاثیر آن بر کیفیت و کمیت جذب نیروی انسانی مورد نیاز نداجا، الحاق تجهیزات و تسلیحات عمده نظامی به نداجا، فناوری‌های نوین آموزشی و کمک آموزشی، فرصت‌های شغلی جوانان در جامعه و تاثیر آن بر کیفیت و کمیت جذب نیروی انسانی نداجا، اهمیت تبدیل دانایی محوری به توانایی محوری در نداجا، زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات نداجا، بازتعریف مأموریت نداجا و گسترش قلمرو دریانوردی‌ها در اقلیم‌های مختلف، خودتکایی در تامین مالی برنامه‌های تربیتی و آموزشی نداجا از طریق عوایدزایی، سیاست‌های تمرکزی ستادهای بالاتر در خصوص اجرای آموزش‌های مشترک.

در اغلب پژوهش‌های مشابه، در میان گزاره‌های شناسایی شده، پیشران فناوری‌های نوین آموزشی و کمک آموزشی از پیشران‌های مؤثر بر حوزه تربیت و آموزش قلمداد گردیده است.

پیشنهادها

با عنایت به نتایج پژوهش، راهکارهای پیشنهادی زیر به منظور رویارویی عالمانه سامانه تربیت و آموزش نداجا با پیشران‌های مؤثر شناسایی شده و دستیابی به آینده مطلوب ارائه می‌گردد:

- نهادینه‌سازی تفکر «اولویت اول بودن مسئله تربیت و آموزش» توسط فرماندهان، مدیران، اساتید و مربیان مراکز آموزشی و در گام بعدی متقاعدسازی معاونان ستادی و فرماندهان به عنوان یک راهبرد کلان پابرجا از طریق پشتیبانی سلسله مراتب فرماندهی نداجا؛

- واگذاری مأموریت شناسایی کارکنان شایسته، مستعد، توانمند و علاقمند به خدمت در مراکز آموزشی و تحقیقاتی نداجا از سوی سامانه فرماندهی نداجا به کارگروهی خبره (متشکل از کارشناسان آموزشی، پژوهشی و نیروی انسانی) و مطالبه‌گری و اعمال فشار به معاونت‌ها و فرماندهان ذینفع و ذیربط در خصوص انتقال و اختصاص کارکنان شایسته شناسایی

شده به مراکز آموزشی نداجا و هدایت و حمایت از نفرات شناسایی شده جهت تحصیل در رشته‌های مورد نیاز در دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی معتبر داخلی و خارجی؛

▪ برنامه‌ریزی و برگزاری جلسات توجیهی از سوی معاونت تربیت و آموزش آجا برای مدیران و کارشناسان تربیت و آموزش نداجا به منظور آشنایی کامل با شیوه‌های نوین اجرای دوره‌های آموزشی و آزمون‌های ارتقایی (نیمه‌حضور، مجازی، پودمانی و ...) و متعاقب آن برنامه‌ریزی و اجرای جلسات مشابه از سوی معاونت تربیت و آموزش نداجا برای فرماندهان، مدیران و اساتید مراکز آموزشی؛

▪ اقدامات اجرایی به منظور ایجاد و توسعه پژوهشکده‌های تخصصی، شرکت‌های دانش‌بنیان، پارک علم و فناوری و مرکز رشد دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره) نوشهر با حمایت‌ها و پشتیبانی‌های ستاد نداجا (معاونت‌های طرح، برنامه و بودجه، تربیت و آموزش، نیروی انسانی، آمد و پیش و مرکز مطالعات و تحقیقات) و مراکز آموزشی به منظور بهره‌برداری بهینه از پیشرفت‌های حوزه علوم و فناوری‌های نوظهور جهت ارتقاء توان و آمادگی رزمی نداجا؛

▪ هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی جهت برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های توجیهی جهت فرماندهان، اساتید و مربیان مراکز آموزشی به منظور آشنایی با ویژگی‌های شخصیتی، دغدغه‌ها، تعلقات فکری و رفتاری فراگیران جوان با هدف کاستن از شکاف‌های بین‌نسلی؛

▪ آینده‌نگری و رصد دقیق آخرین پیشرفت‌های فناورانه آموزشی و کمک آموزشی (هوش مصنوعی، متاورس، واقعیت مجازی، واقعیت افزوده، اینترنت اشیا، بلاک‌چین و ...) توسط سامانه تربیت و آموزش نداجا و متعاقب آن فراهم آوردن شرایط ایجاد تحول در شیوه‌های تربیتی و آموزشی مراکز آموزشی متناسب با تغییرات محیطی رخ داده؛

▪ همکاری و مشارکت معاونت‌های طرح، برنامه و بودجه و تربیت و آموزش نداجا به منظور رصد تغییرات محیطی و پایش مجدد آمایش سرزمینی مراکز آموزشی و در صورت ضرورت اصلاح ساختار سازمانی این مراکز با هدف دستیابی به مرجعیت علمی در حوزه‌های علوم دریایی و ایجاد تفاهم و همدلی با فرماندهان و کارکنان مراکز آموزشی قبل از هرگونه اقدام اصلاحی؛

▪ پیگیری لازم جهت تأمین، تخصیص و واگذاری اعتبارات آموزشی مکفی از سوی ستادهای بالاتر به منظور پیاده‌سازی سیاست‌های تحول‌گرایانه تربیتی و آموزشی نداجا توسط معاونت‌های طرح، برنامه و بودجه و تربیت و آموزش نداجا؛

▪ تشکیل کارگروهی متشکل از کارشناسان خبره آموزشی، پژوهشی و مالی نداجا و یا حتی مشاوران خصوصی به منظور شناسایی روش‌های خلاقانه جهت افزایش درآمدهای آموزشی از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی قابل اجراء در

مراکز آموزشی برای متقاضیان حقوقی و حقیقی و برقراری یک سامانه مالی منسجم به‌منظور مدیریت صحیح درآمدهای احصاء شده؛

▪ تعامل و هم‌فکری سامانه تربیت و آموزش و مراکز آموزش پایه با معاونت نیروی انسانی نداجا در خصوص تجدید نظر در فرآیند جذب و استخدام فراگیران مراکز آموزش پایه و اتخاذ روش‌های نوآورانه و خلاقانه در فرآیندهای شناسایی، جذب، به‌کارگیری و نگهداشت سرمایه انسانی؛

▪ طراحی و راه‌اندازی یک ساز و کار منسجم توسط سامانه تربیت و آموزش نداجا جهت احصاء و انعکاس نیازهای آموزشی جدید (به واسطه الحاق تسلیحات عمده نظامی یا نصب تجهیزات و عدوات با فناوری‌های روزآمد) از طریق معاونت عملیات، فنی و سایر معاونت‌ها و فرماندهی‌های ذینفع و آماده‌سازی سخت‌افزاری و نرم‌افزاری مراکز آموزشی جهت پاسخ‌گویی بهینه به نیازهای آموزشی موصوف؛

▪ برنامه‌ریزی جهت اجرای دوره‌ها و یا برگزاری کارگاه‌های آموزشی به‌منظور آشنایی فراگیران مراکز آموزشی و مأمورین اعزامی به مأموریت‌های برون‌مرزی با کنوانسیون‌ها و الزامات بین‌المللی در حوزه‌های محیط زیستی؛

▪ شناسایی نیازهای تربیتی و آموزشی به‌منظور توسعه مهارت‌ها و افزایش تاب‌آوری کارکنان اعزامی به مأموریت‌های دریانوردی بلندمدت اقیانوسی توسط اداره عقیدتی سیاسی، حفاظت اطلاعات، معاونت‌های عملیات، نیروی انسانی، آماد و پش، اداره بهداشت و درمان و فرماندهی فنی نداجا و اعلام آن به سامانه تربیت و آموزش نداجا و مطالبه جدی از سوی این سامانه جهت پاسخ‌گویی و رفع نیازهای موصوف، متعاقب آن برگزاری جلسات و برنامه‌های توجیهی از سوی معاونت تربیت و آموزش به‌منظور آگاه‌سازی و ایجاد تحرک در مراکز آموزشی نداجا جهت پاسخ‌گویی مناسب به رفع نیازهای تربیتی و آموزشی شناسایی شده.

منابع

امامی قره‌تپه، ابراهیم؛ عصاره، فریده؛ ابراهیمی، سعیده، آسمانی، زهرا. (۱۴۰۳). شناسایی روندها و نیروهای پیشران مؤثر بر آینده آموزش علم‌سنجی ایران، فصلنامه تصمیم‌گیری و تحقیق در عملیات، دوره نهم، شماره ۱، صص ۱۲۰-۱۳۳.

احمدی، مجید؛ روستا، علیرضا؛ ملکی، محمدحسن؛ آسایش، فرزاد. (۱۴۰۳). شناسایی و تحلیل پیشران‌های اثرگذار آینده آموزش عالی با تمرکز بر فناوری بلاک‌چین، دو ماهنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره پانزدهم، شماره ۶۷، صص ۲۷۴-۲۶۰.

الحدید، ابن ابی (۱۳۹۵)، شرح نهج‌البلاغه (جلد دوم)، مترجم: غلامرضا لایقی، تهران: نشر نیستان.
اسفندیار، ولی‌اله؛ عباسیان، محمد. (۱۴۰۲). «آسیب‌شناسی و اولویت‌بندی مطلوبیت برنامه‌های تربیتی - آموزشی نظامی با هدف تحول در آن‌ها (متناسب با تهدیدات و نیازهای عملیاتی روز یگان‌های نزاها)». فصلنامه مدیریت نظامی،

- دوره بیست و سوم، شماره ۸۹، صص ۵۵-۹۰.
- بوشهری، علیرضا؛ نظری‌زاده، فرهاد. (۱۳۸۹). روندهای راهبردی جهانی مؤثر بر دفاع و صنایع دفاعی، مرکز آینده‌پژوهی علوم و فناوری دفاعی - مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی.
- بناری، علی همت. (۱۳۸۵). «در تکاپوی ارائه مفهومی نو از تربیت اسلامی با تأکید بر آیات و روایات»، فصلنامه تربیت اسلامی، دوره دوم، شماره ۳، صص ۷-۴۰.
- عابدی، یونس؛ بوالحسنی، خسرو؛ مروی‌نام، محمدرضا. (۱۴۰۱). «پایش محیطی پیشران‌ها و روندهای مؤثر بر تهدیدات آینده از منظر دفاع دانش‌بنیان»، فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک، سال بیستم، شماره ۷۸، صص ۱۵۸-۱۳۵.
- تارین، حامد؛ مهرعلیزاده، یداله؛ شاهی، سکینه؛ فرهادی‌راد، حمید؛ رحیمی‌دوست، غلامحسین. (۱۴۰۲). «شناسایی و تحلیل ساختاری پیشران‌های مؤثر بر آینده نظام آموزش دانشگاهی در فضای انقلاب صنعتی چهارم»، فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی، دوره هفدهم، شماره ۶۱، صص ۵-۲۱.
- خجسته، فردوس؛ عصاره، علیرضا؛ حاجیانی، ابراهیم؛ عراقیه، علیرضا. (۱۴۰۱). «آینده‌پژوهی هویت ملی در نظام آموزشی ایران»، فصلنامه مطالعات راهبردی فرهنگ، دوره دوم، شماره ۲، صص ۹-۲۸.
- خسروی‌پور، بهمن؛ پورفاتیح، نصیبه. (۱۳۹۷). ضرورت آینده‌پژوهی در آموزش عالی کشاورزی، فصلنامه مطالعات آینده‌پژوهی و سیاست‌گذاری. دوره چهارم، شماره ۱ (پیاپی ۱۰).
- خیراندیش، مهدی؛ دولتی، حسن؛ قمی، سپیده. (۱۳۹۵). «راهبردهای توسعه سرمایه انسانی در نظام آموزش عالی»، فصلنامه آموزش علوم دریایی، شماره ۵، صص ۶۷-۷۸.
- زالی، نادر. (۱۳۹۲). آینده‌نگاری راهبردی در برنامه‌ریزی و توسعه منطقه‌ای. تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- سیف، علی‌اکبر. (۱۴۰۲). کتاب روانشناسی پرورشی نوین، تهران: انتشارات دوران، چاپ پنجاه و چهارم.
- سیدجوادین، سیدرضا. (۱۴۰۱). مبانی مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، تهران: دانشگاه تهران، چاپ هفتم.
- شهبازی، ناصر. (۱۳۹۹). راهبردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی با نگاه به ارتش جمهوری اسلامی ایران، تهران: ارتش جمهوری اسلامی ایران، دانشکده فرماندهی و ستاد آجا، انتشارات دافوس.
- گروه تحقیقاتی آینده‌بان. (۱۳۹۶). آینده‌پژوهی ایران ۱۳۹۶. مرکز بررسی‌های استراتژیک ریاست جمهوری.
- گلن، جروم سی؛ گوردن، تئودور جی. (۱۳۹۳). دانشنامه بزرگ روش‌های آینده‌پژوهی (جلد اول). مترجمان: مرضیه کیقبادی و فرخنده ملکی‌فر، انتشارات تپسا، چاپ اول.
- واعظی، سیدکمال؛ قمیان، محمدمهدی؛ وقفی، سیدحسام. (۱۳۹۶). آینده‌پژوهی در علوم انسانی با رویکرد مدیریت دانش؛ ملاحظات، دستاوردها و اثرات، فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی. دوره پنجم، شماره ۲ (پیاپی ۱۹).
- Duijne, Freija van & Bishop, Peter. (2018). Introduction to Strategic Foresight, Future Motions.
- P. Naude & M. Sutherland. (2024), Future scenarios for learning and teaching models in higher education. South African Journal of Higher Education, Volume 38, Number 3, pp 262-286.
- Finch, M., Bhroin, N. N. & Krüger, S. (2024), Unlearning, relearning, staying with the trouble: Scenarios and the future of education. Prospects 54, <https://doi.org/10.1007/s11125-023-09664-7>, pp 475- 482.

- McDonald, Bruce D. (2019). A human capital model of the defense-growth relationship. *The Social Science Journal*, <https://doi.org/10.1016/j.soscij>.
- Kucharzikovaa, Alzbeta; Tokarikovaa, Emese; Blaakova, Martina (2015). Human Capital Management- Aspect of The Human Capital Efficiency in University Education. *Procedia- Social and Behavioral Sciences* 177.
- Adedeji, Olugbenga S.; Campbell, Omolara A. (2013). The Role of Higher Education in Human Capital Development in Nigeria. *SSRN Electronic Journal*, DOI: 10.2139/ssrn.2380878.
- Faiz, Misbah; Sarwar, Naukhez; Tariq, Adeel. (2024). Drivers & Outcomes of Human Capital Analytics. *Social Science & Humanities Research Association International Conference, Dubai. Proceedings of Social Science and Humanities Research Association*, pp 344-361.
- Kumar, Sachin and Pandey, Krishna Nath. (2020). Drivers of Human Capital and their impact on Organizational Performance with special reference to POWERGRID. *International Journal of Management*, Volume 11, Issue 8, pp 2180–2194, DOI: 10.34218/IJM.11.8.2020.189.
- Kosorukova, Irina Vyacheslavovna; Kukharenko, Olesya Gennadievna; Orekhov, Viktor Dmitrievich; Pie, Helena; Karanashev, Anzor Khasanbievich. (2021). Benefits and drivers of inclusive human capital development. *Laplace em Revista (International)*, vol.7, n. 3B, pp.337-355, ISSN: 2446-6220.
- Anderson, J. (2017). *Evaluation and Feedback in Military Training*. Military Education Press.
- Brown, T. (2019). Leadership in Military Education. *Defense Leadership Journal*, 45 (3), pp 123-135.
- Johnson, R., Smith, P., & Lee, K. (2021). Operational Needs and Military Training Programs. *Journal of Military Training*, 12(2), pp 89-102.
- Smith, A., & Jones, B. (2020). Advanced Technologies in Military Education. *International Journal of Defense Education*, 8(1), pp 45-60.
- Taylor, M. (2018). Continuous Learning in the Military. *Military Training Quarterly*, 34(4), pp 56-70.
- Taylor, M., & Adams, S. (2022). Cognitive Skills Development in Military Personnel. *Military Psychology*, 30(4), pp 55-70.
- Williams, D. (2020). International Collaboration in Military Training. *Global Defense Review*, 22 (1), pp78-92.
- Williams, D. (2018). Ethical and Legal Training in Modern Military Operations. *Journal of Military Ethics*, 17 (2), pp 30-40.
- Jones, P. (2021). Geopolitical Shifts and Their Impact on Military Education. *International Security Review*, 45(2), pp 75-90.