

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۵/۲۹

فصلنامه مدیریت نظامی

پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۹/۱۷

سال بیست و دوم، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۱

صص ۱-۳۴

مقاله پژوهشی

الگوی نظام مند آموزش دانشگاه‌های افسری نیروهای مسلح ج.ا.ا. با استفاده از رویکرد کیفی فراترکیب

مهدی باقری هشی^{۱*}، علیرضا حامدی سنجانی^۲

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی مطالعات انجام‌شده در جهت شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های الگوی نظام‌مند آموزش دانشگاه‌های نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران انجام شده است. روش پژوهش حاضر کیفی و از نوع فراترکیب بوده است. جامعه پژوهش شامل کلیه منابع مرتبط با حوزه آموزش طی سال‌های ۱۳۸۲ تا ۱۴۰۰ به تعداد ۸۷ منبع بود که ابتدا تعداد ۵۶ منبع بر اساس چکیده انتخاب شد. سپس ۳۱ منبع بر اساس محتوا گزینش شد که در نهایت ۲۴ منبع به عنوان منابع کاملاً مرتبط، به روش فراترکیب مورد بررسی قرار گرفت. براساس کدگذاری و ترکیب مقالات، الگوی نظام مند آموزش دانشگاه‌های افسری در ۳ بُعد، ۸ مولفه و ۲۴ شاخص طبقه‌بندی شد که عبارتند از: بعد یکم درون‌داد های آموزش با مولفه ویژگی فراگیران (ویژگی های مهارتی، دانشی و نگرشی)، مولفه ویژگی اساتید (مهارت تدریس، دانش راهبردی و نگرش ارزشی)، مولفه نیازسنجی (تحلیل سازمان، تحلیل شغل، تحلیل فرد، تحلیل محیط، تعیین نیاز)، مولفه اهداف آموزشی (اهداف شناختی، اهداف عاطفی، آرمانی، اهداف عملکردی)، مولفه برنامه درسی (عمومی، تخصصی، دانشی و بینشی) و بعد دوم فرآیند آموزشی با مولفه فرآیند اجرا (فرآیند یادگیری-یاددهی، روش اجرا، الزامات اجرا)، مولفه ارزیابی (فراگیر، استاد) و همچنین بعد سوم شایستگی با مولفه های توانایی ها و قابلیت ها. روایی الگوی طراحی شده بر اساس نظر گروه ۵ نفره کانونی صاحب نظران حوزه آموزش تایید و پایایی الگو نیز با استفاده از فرمول محاسبه کاپا به میزان ۰/۸۶۴، الگو در سطح توافق معتبر قرار گرفت.

واژه‌های کلیدی: آموزش، آموزش نظام‌مند، الگوهای آموزشی، فراترکیب

۱. استادیار گروه مدیریت راهبردی دانش دانشگاه عالی دفاع ملی (*نویسنده مسئول) Bagheri_me@ut.ac.ir

۲. دکترای اندیشه نظامی دانشگاه عالی دفاع ملی

مقدمه

پیشرفت سریع حوزه‌های گوناگون علم و فناوری، حوزه تکنولوژی آموزشی و به تبع آن الگوهای آموزشی را نیز فراگرفته؛ در نتیجه طول عمر کاربرد مؤثر الگوهای آموزشی ایستا را کاهش داده و پویایی آنها را با چالش مواجه نموده است. مصداق این امر فرمایشات حضرت امام خامنه‌ای (مدظله العالی) می باشد که فرموده اند؛ «این نظام آموزشی کنونی ما نظامی است که سالهاست بر اساس آن داریم عمل می‌کنیم. این نظام باید هر چند وقت یکبار با واقعیت‌ها و نیازها تطبیق داده شود و روی آنها برنامه‌ریزی شود» (شرفیابی رئیس و اعضای شورای انقلاب فرهنگی ۷۹/۹/۱۹).

در شرایط پرشتاب تغییرات کنونی در عرصه الگوهای گوناگون جامعه از جمله الگوی آموزشی، بروز نیازهای نوپدید در بهره‌برداران از الگوی آموزشی الزامات و ویژگی‌های جدیدی را به آموزش تحمیل می‌نماید. لذا آموزشی که نتواند خود را با این الزامات و ویژگی‌ها همگام و هماهنگ نماید به لحاظ فلسفه وجودی و تحقق رسالت خویش دچار رکود و ناکارآمدی می‌گردد و نمی‌تواند به اهداف از پیش تعیین شده خود دست یابد. همچنین به دلیل تعارض بنیادین در نوع نگاه اسلام و نظام سکولار غربی به علم، الگوهای آموزشی سیستمی (ناظر بفرآیند) و ساخت‌گرایی (ناظر بر یادگیری بدون جهت) را نمی‌توان عیناً برای نظام آموزشی جمهوری اسلامی ایران تجویز نمود. در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، آموزش به عنوان یکی از مؤلفه‌های اصلی آمادگی رزمی با شکستن مرزهای دانش جهت تولید علوم و فنون دفاعی و امنیتی پیشرفته فراتر از دانش موجود جهانی بر پایه خلاقیت و نوآوری، استفاده بهینه از دانش بشری، بهره‌گیری از تجربیات مجربین تعلیم و تربیت تبلور پیدا می‌کند لذا نظام مند نمودن آموزش‌های دفاعی مبتنی برآموزه‌ها و فرهنگ تربیت اسلامی بویژه در دانشگاه‌های افسری که مهد تربیت فرماندهان آینده ساز نیروهای مسلح هستند، حاکی از دغدغه مسئولین آموزش آجا در جهت پاسخگویی به نیازهای نوپدید، هماهنگی با سرعت تغییرات ناشی از پیشرفت علم و فناوری و درک صحیح مسئولیت و تعهد پاسخگویی به نیازهای بهره‌برداران آن می‌باشد. ولی؛ سرعت شتابان تحولات محیطی و پیچیدگی و در هم تنیدگی مؤلفه‌های قدرت ملی از سویی؛ تعدد و نوزایی حوزه‌های گوناگون مؤثر بر بکارگیری این مؤلفه‌ها از سوی دیگر موجب شده است الگوهای آموزشی دانشگاه‌های افسری و مأموریت تصریح شده برای این آنها پوشش دهنده و پاسخگوی نیاز تمامی حوزه‌های مرتبط با رسالت و اهداف دانشگاه‌های موصوف نمیباشد.

در صورتی که این نیاز با اقدامات منسجم و نظام‌مند برگرفته از تحقیق علمی و سنجش نیاز راهبردی ترکیب، حمایت و هدایت گردد، ضریب دستیابی به اهداف افزایش خواهد یافت. در غیر اینصورت ظرفیت‌های بالقوه نهادی دانشگاه‌ها مغفول واقع شده و بطور کامل مورد استفاده قرار نخواهد گرفت. از سویی دیگر هر نظام آموزشی دارای ابعاد مختلفی است که اگر ابعاد آن در قالب یک مجموعه نظام مند به هم پیوسته دیده شود دارای بهره‌وری مورد نظر خواهد بود، لذا تدوین الگوی نظام مند آموزشی برای دانشگاه‌های افسری که هدف اصلی آموزش در این دانشگاه‌ها شایستگی محور میباشند، میبایست با در نظر گرفتن ابعاد متعدد نظام آموزشی به عنوان یک ضرورت مدنظر قرار گیرد.

برهمن اساس این مهم دغدغه محقق در انجام این تحقیق می‌باشد، مبتنی بر این دغدغه مسأله اصلی تحقیق عبارت است از "تدوین الگوی نظام مند آموزش دانشگاه‌های افسری نیروهای مسلح ج.ا.ا".

اهمیت انجام این تحقیق به لحاظ بستر سازی تحقق اسناد بالادستی در حوزه مربوطه و همچنین ارائه الگوی نظام مند آموزشی دربرگیرنده عناصر الگو بوده و هریک از عناصر را بگونه ای تبیین میکند که با مبانی و اصول تربیت اسلامی و انتظارات فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی) از افسران دانش آموخته دانشگاه‌های افسری نیروهای مسلح ج.ا.ا تطبیق داشته باشد. هدف اصلی این تحقیق، تعیین عناصر الگوی نظام مند آموزش دانشگاه‌های افسری نیروهای مسلح ج.ا.ا است و اهداف فرعی نیز عبارتند از تبیین عناصر ورودی (درونداد) الگوی نظام مند، عناصر فرآیند الگو و همچنین عناصر خروجی (برونداد) الگوی نظام مند میباشند.

مبانی نظری تحقیق

رویکردهای طراحی نظام‌های آموزشی رویکردهای طراحی نظام‌های آموزشی با ارتباط بین "مأموریت سازمان"، "اهداف" و "نیازهای توسعه منابع انسانی" آغاز می‌شود. رویکردهای اصلی که فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک آموزشی را تحت تأثیر قرار می‌دهد عبارت‌اند از:

رویکرد عرضه-محور: این رویکرد که تا حدود زیادی اقتدار محور است از "سلايق و دیدگاه‌های مدیران" نشأت گرفته و به‌طور سنتی واحدهای آموزشی را منحصرأً مسئول تشخیص نیازها و برنامه‌ریزی آموزشی می‌داند. دارای نواقصی به شرح زیر است: الف - اکثر مدیران سازمان فاقد

رویکرد آموزشی بوده و مشکلات واقعی واحدهای آموزشی را تشخیص نمی‌دهند؛ ب - رویکرد مذکور اغلب فهرست غیردقیق و مبهمی از نیازها و برنامه‌های آموزشی را ارائه می‌دهد.

رویکرد تقاضا-محور: این رویکرد برای تدوین برنامه‌های راهبردی آموزشی سه وجه دارد: الف - وجه کسب‌وکار محور. توجه اصلی این رویکرد، فرایند برنامه‌ریزی کسب‌وکار است که زمینه و مأموریت سازمان را تثبیت می‌کند. ب- وجه فرایند محور: با رویکرد کسب‌وکار محور از نظر حوزه و تأکیداتش تفاوت دارد. درحالی‌که رویکرد کسب‌وکار محور بر کل سازمان تأکید می‌کند، این رویکرد بر روی یک بخش یا قسمتی از سازمان متمرکز است. ج- وجه کارآموز محور: تأکیداتش بیشتر بر روی نیازهای کارکنان و کمتر بر روی پیامدهای کسب‌وکار و کارایی کار متمرکز است. این رویکرد که اغلب بر "خود سنجی" به‌عنوان منبعی از اطلاعات متکی است نیز موردانتقاد است؛ زیرا گاهی اوقات ممکن است نیازهایی را انعکاس دهد که ممکن است نیازهای واقعی نباشند.

رویکرد استراتژیک: این رویکرد ارتباط اصلی و اساسی بین برنامه‌های آموزشی و راهبردهای بلندمدت سازمانی ایجاد می‌کند. تأکید اصلی در این رویکرد بر این نکته است که سازمان می‌بایست برای گسترش کمی و کیفی خود، سیاست‌ها و رهنمودهای حمایت‌گرایانه از برنامه‌های آموزشی متناسب با استراتژی‌های سازمانی ایجاد کند.

رویکرد سیستمی: در رویکرد سیستمی، پارادایم حاکم نظریه عمومی سیستم‌ها می‌باشد که ریشه‌اش به کار نظری برتالانفی می‌رسد و افرادی مانند سیلورن(۱۹۶۵)، بارسون(۱۹۶۷) این نظریه را در آموزش بکار بردند(سیلس، ۱۹۹۵: ۴ نقل از کرمی) رویکرد سیستمی مبتنی بر جهت‌گیری معرفت‌شناسانه پوزیتیویسم (که صرفاً بر داده‌های تجربی تکیه داشته و هر چیزی را که قابل مشاهده و اندازه‌گیری نباشد نفی و غیرعلمی تلقی می‌کرده است) و رویکرد "روانشناسانه رفتارگرایی" است. در دهه‌های میانی قرن بیستم رویکرد روانشناسانه "شناخت‌گرایی" نیز به آن افزوده شده است. این رویکرد معرفت‌شناسی دارای پیش‌فرض‌هایی است از جمله پذیرش "وجود حقایق در جهان خارج از ذهن و امکان شناسایی این حقایق با انجام دادن تحقیقات کمی و عینی در شرایط کاملاً کنترل‌شده" (فردانش؛ اقتباس از، رمی زفسکی؛ ۲).

بنا به تعریف، یک سیستم (نظام) مجموعه‌ای از اجزاء به هم پیوسته‌ای است که برای تحقق هدف معینی استقرار می‌یابد. اجزاء اصلی نظام عبارت‌اند است درونداد، فرایند و برونداد. این سه عنصر در تماس با محیط پیرامونی، علی‌الاصول، باید چنان در تعامل باشد که دروندادها پس از

گذشتن از فرایند تغییر و تبدیل‌های مناسب، برونداد مورد انتظار را حاصل کند. با استفاده از عنصر الگوی سازمانی (کافمن و هرمن، ۱۳۷۴) می‌توان یک نظام آموزشی را به‌صورت زیر نمایش داد:



شکل ۱ نمودار عناصر آموزشی بر اساس الگوی سیستمی کافمن (کافمن و هرمن، ۱۳۷۴)

با توجه به الگوی کافمن، هر نظام آموزشی شامل اجزاء زیر است:

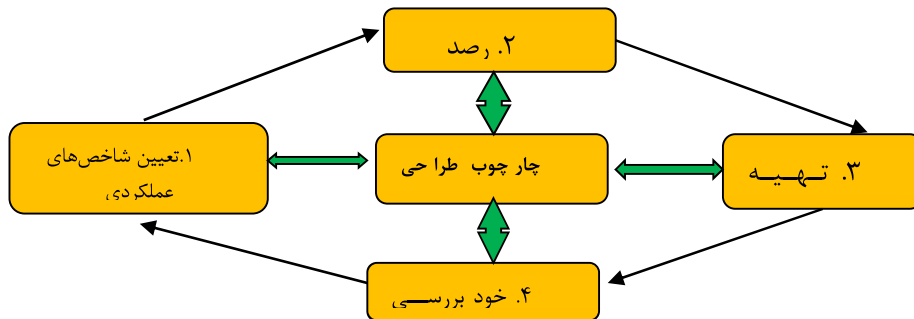
- درونداد: یادگیرنده؛ یاددهنده (معلم، مربی)؛ برنامه درسی؛ فضای آموزشی؛ تجهیزات؛ تسهیلات آموزشی؛ تشکیلات و سازمان؛ بودجه؛ ...
- فرایند: جریان یاددهی-یادگیری؛ فرایند ساختی-سازمانی؛ و فرایند پشتیبانی.
- محصول (برونداد واسطه‌ای): نتایج واسطه‌ای به‌دست‌آمده در پایان هر دوره زمانی (ثلث، نیمسال یا سال تحصیلی) که شامل نمره‌های امتحانی و مانند آن است. این نتایج واسطه‌ای (مانند قبولی دانش‌آموزان در پایه‌های تحصیلی) علی‌الاصول نقش واسطه را برای دستیابی به نتیجه نهایی (از جمله دانش‌آموختگی) ایفا می‌کند.
- برونداد نهایی: دانش‌آموختگان، آثار علمی تولیدشده و خدمات تخصصی (برای مثال خدمات بهداشتی درمانی، ترویج کشاورزی و امثال آن در نظام آموزش عالی است).
- پیامد: اشتغال دانش‌آموختگان؛ بیکاری؛ ادامه تحصیل آنان؛ تقویت ارزش‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه؛ سایر موارد مشابه.

الگوهای آموزش نظاممند

الگوی راهبردی برنامه محور

در مدل راهبردی برنامه محور پنج مرحله عمده در نظام آموزشی در نظر گرفته شده است که عبارتند از: ۱- تبیین و تشریح شاخص‌های کلیدی عملکرد. ۲- تعیین جزئیات ساختاری برنامه فراگیر محور. ۳- رصد محیط خارجی. ۴- رصد محیط داخلی. ۵- تهیه طرح اقدام پایش محیط خارجی شامل رصد نمودن روندها و وقایعی هستند که دارای توان بالقوه یا بالفعل اثرگذاری بر شاخص‌های عملکردی و دوره آموزشی هستند. این اقدام مداوم و دربرگیرنده موارد زیر است. "تحلیل روندهای؛ سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، تعلیم و تربیتی، علم و فناوری." (فتحی، ۱۳۸۸:

(۱۳)



شکل ۲- "مدل طراحی راهبردی برنامه"

الگوی آموزش سینگر

سینگر (هزار و نهصد و نود) یکی از صاحب‌نظران مشهور حوزه مدیریت منابع انسانی، آموزش را با ارزیابی و تشخیص نیازها آغاز می‌کند. این کار خود مستلزم سه نوع تجزیه و تحلیل در سطح فرد، شغل یا وظیفه و سازمان است. پس از تعیین نیازها مرحله طراحی برنامه آغاز می‌شود. در این مرحله هم باید به هشت متغیر یا عامل مؤثر در آموزش توجه کرد. زمانی که برنامه آموزشی طراحی شد نوبت به انتخاب روش یا روش‌های یادگیری می‌رسد. در این الگو سه نوع روش آموزشی قبل از کار، آموزش ضمن خدمت و آموزشی ترکیبی مطرح می‌شود. آخرین مرحله مختص ارزیابی نتایج یادگیری است که در آن چهار اقدام ارزیابی واکنش فراگیران نسبت به برنامه، میزان یادگیری افراد، تغییر رفتار شغلی و سازمانی آن‌ها و اثرات و نتایج سازمانی آموزشی

مورد توجه قرار می‌گیرند. (ترجایی، ۱۳۹۸: ۲۳)



شکل ۳- الگوی فرایند آموزش سینگر

الگوی 'ADDIE'

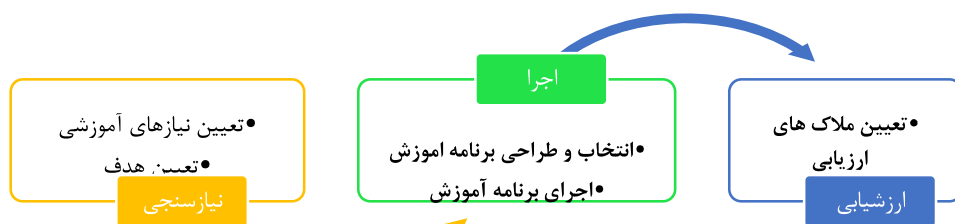
گریچ (۱۹۹۶) آموزش را به پنج مرحله اصلی تقسیم کرده که بر اساس سرواژه‌های این مراحل، آن را ADDIE نامیده است. اگرچه این الگو شباهت زیادی به الگوی سینگر دارد ولی سه وجه متمایز در آن مشاهده می‌شود. اول، الگوی سینگر مراحل یا اقدامات فرعی هر یک از مراحل را در خود الگو نشان داده است. دوم، در الگوی ADDIE بر مرحله اجرا به‌عنوان یک گام مستقل تأکید شده است. سوم، در این الگو روابط بین هر مرحله دوسویه و متقابل فرض شده است. (رمزی، ۱۳۹۷: ۱۱)



شکل ۴- فرایند آموزش ADDIE (رمزی، ۱۳۹۷)

الگوی استون

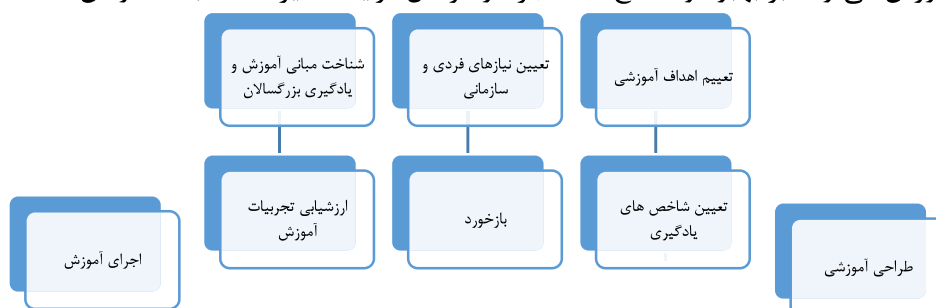
استون (۲۰۰۲) فرایند آموزش را شامل سه مرحله اصلی نیازسنجی، اجرا و ارزشیابی می‌داند. در این الگو نیز نیازسنجی مبتنی بر تجزیه و تحلیل متغیرهای سازمانی وظیفه‌ای (شغلی) و فردی صورت می‌گیرد و نتایج نیازسنجی در قالب هدف‌های آموزش جلوه‌گر می‌شود. اجرای برنامه نیز شامل انتخاب و طراحی راهبردهای یاددهی-یادگیری مناسب است. در این الگو ارزشیابی نتایج برنامه آموزش کارکنان بر مبنای ملاک‌هایی صورت می‌پذیرد که مستقیماً از اهداف تعیین شده برای آموزش اقتباس شده‌اند. نمودار زیرالگوی استون را نشان می‌دهد: (فتحی، ۱۳۸۸: ۲۴).



شکل ۵- فرایند آموزش استون (فتحی، ۱۳۸۸)

الگوی واگن

واگن راهنمایی جامع برای برنامه‌ریزی، ارائه و ارزشیابی برنامه‌های آموزش را مطرح می‌سازد. به طوری که در این الگو در وهله اول، به اصول و مبانی آموزش و یادگیری بزرگسالان به عنوان یکی از عناصر مهم آموزش سازمانی توجه شده است و در وهله دوم جریان بازخورد مستمر و همه‌جانبه بین اجزا و عناصر برنامه‌ریزی و اجرای آموزشی برقرار است. بر این اساس هر مرحله از آموزش می‌تواند بر بهبود و اصلاح همه اجزاء و مراحل فرایند تأثیر داشته باشد. (واگن، ۲۰۰۵)



شکل ۷- فرایند آموزش

الگوی آموزش هومان و آماندا

آموزش در این الگو که هوگان و آماندا آن را پیشنهاد کرده‌اند چند ویژگی متمایز دارد اول این که در این فرایند به عوامل زمینه‌ای برنامه‌ریزی آموزشی توجه و سه عنصر اصلی زمینه‌سازمانی، ویژگی‌های یادگیری و زمینه آموزش و بهسازی به عنوان ورودی‌های نظام طراحی و اجرای آموزشی سازمانی در نظر گرفته شده‌اند. دوم این که برای تعیین نیازهای آموزشی به فرصت‌های رشد به عنوان یک عامل نیازسنجی توجه شده است. سوم این که بر استفاده از مدیران به عنوان مربیان دوره تأکید ویژه شده است و سرانجام این که در ارزشیابی آموزش به محاسبه نرخ بازگشت

سرمايه توجه و تأکید شده است. (هوگان و آماندا، ۲۰۰۶: ۲۰)

الگوی سیستم آموزش ایمپکت

برخی از صاحب‌نظران مدیریت آموزش در ارائه الگوی آموزشی خود تأکید بیشتری بر مهارت‌های آموزشی، روش‌ها و ابزارهای تدریس داشته‌اند. یکی از الگوهای مشهور در این زمینه الگوی ایمپکت است. این الگو را چانگ (۱۹۹۲) رئیس انجمن آموزش و بهسازی آمریکا ارائه کرد. نام این الگو به معنای تأثیر و اثر نهادن است که از سرواژه شش عبارت تشکیل شده است. تشخیص نیازهای آموزشی، طراحی رویکردهای آموزشی، تولید ابزارهای یادگیری، به‌کارگیری فنون آموزشی مناسب، ارزیابی نتایج، پیگیری صحت مسیر



شکل ۸- الگوی آموزشی ایمپکت

الگوی گلدشتاین

وی به آموزش و بهسازی منابع انسانی بر اساس رویکرد سیستمی می‌نگرد. گلدشتاین در این مدل فرایند آموزش را متشکل از سه مرحله اساسی زیر می‌داند. این بخش‌ها عبارت‌اند از: مرحله اول، سنجش: این مرحله شامل دو رویکرد است: سنجش نیازهای آموزشی: که مستلزم تحلیل سازمان، تحلیل الزامات شغل و وظیفه و تحلیل افراد است.

تعیین اهداف آموزشی: برای ایفای این نقش اهداف عینی باید حاوی رفتار مورد انتظار آموزش دیدگان پس از اتمام آموزش، شرایط و استانداردهای مربوط به آن و نیز اسمارت باشند. مرحله دوم، آموزش و بهسازی؛ این مرحله شامل دو فعالیت طراحی و اجرا است. مرحله سوم، ارزشیابی: فرایند ارزشیابی حول سه محور عمده زیر تمرکز می‌یابد. ایجاد معیارهای ارزشیابی مبتنی بر اهداف عملکردی؛

سنجش و ارزشیابی نتایج با استفاده از طرح‌ها و روش‌های ارزشیابی: ارائه بازخورد درونی و بازخورد بیرونی (گلدشتاین، ۱۹۹۳: ۱۷-۲۸)

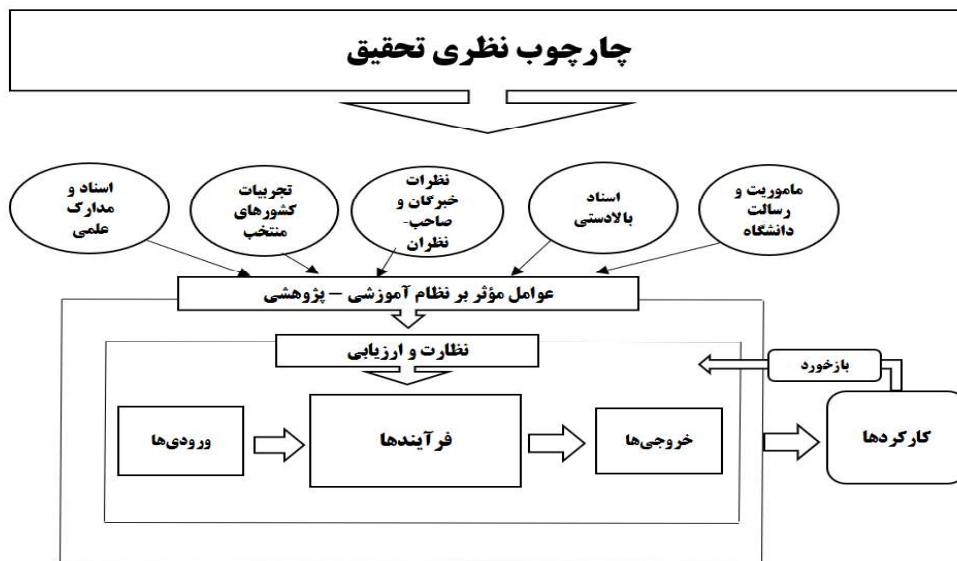
جدول ۱- اجزای محوری استخراج شده از الگوهای آموزش نظام مند

مدل	اجزاء و عوامل
سینگر، ۱۹۹۰	فرآیند آموزشی شامل ارزیابی نیازها، طراحی برنامه آموزشی، انتخاب روش‌های یادگیری و ارزیابی نتایج یادگیری است. مستلزم سه نوع تجزیه و تحلیل در سطح فرد، شغل یا وظیفه و سازمان است. عدم توجه به هر یک از این مراحل به کاهش بازدهی برنامه‌های آموزشی می‌انجامد، الگو سه نوع روش آموزش قبل از کار، آموزش ضمن خدمت و آموزش ترکیبی را مطرح می‌کند.
گریچ، ۱۹۹۶	آموزش کارکنان را به پنج مرحله تقسیم کرده که بر اساس سروزه‌های این مراحل آن را ADDIE نامیده که عبارت‌اند از: تجزیه و تحلیل نیازها، طراحی آموزش، توسعه و تدوین، اجرای، ارزشیابی
استون، ۲۰۰۲	فرآیند آموزش کارکنان شامل سه مرحله اصلی نیازسنجی، اجرا و ارزشیابی است. نیازسنجی مبتنی بر تجزیه و تحلیل متغیرهای سازمانی وظیفه‌ای (شغلی) و فردی است نتایج نیازسنجی در قالب هدف‌های آموزش جلوه‌گر می‌شود. اجرای برنامه نیز شامل انتخاب و طراحی راهبردهای یاددهی و یادگیری مناسب است. ارزشیابی نتایج از اهداف تعیین شده آموزش اقتباس شده‌اند.
هاکت، ۲۰۰۳	آموزش کارکنان شامل هفت مرحله اصلی تعیین نیازهای آموزشی، انتخاب فرصت‌های یادگیری، طراحی آموزشی، مواد و تجهیزات آموزش، تعیین روش‌های آموزشی، ارزیابی یادگیری، ارزشیابی و تجدیدنظر در برنامه است، در آموزش کارکنان باید از موارد و تجهیزات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری مناسب به‌طور گسترده استفاده شود، این الگو بر ارزیابی یادگیری تأکید دارد.
واگن، ۲۰۰۵	به اصول و مبانی آموزش و یادگیری بزرگسالان به‌عنوان یکی از عناصر مهم آموزش سازمانی توجه شده است. جریان بازخورد مستمر و همه‌جانبه بین کلیه اجزاء و عناصر برنامه‌ریزی و آموزش برقرار است.
هوگان و آماندا، ۲۰۰۶	سه عنصر اصلی زمینه‌سازمانی، ویژگی‌های یادگیری و زمینه آموزش و بهسازی به‌عنوان ورودی-های نظام طراحی و اجرای آموزش سازمانی در نظر گرفته است، برای تعیین نیازهای آموزشی به فرصت‌های رشد کارکنان به‌عنوان یک عامل نیازسنجی توجه دارد، بر استفاده از مدیران به‌عنوان مربیان دوره تأکید شده و در ارزشیابی به محاسبه نرخ بازگشت سرمایه توجه شده است
چانگ، ۱۹۹۲	تأکید بر مهارت‌های آموزشی، روش‌ها و ابزارهای تدریس، مراحل الگو: تشخیص نیازهای آموزشی، طراحی رویکردهای آموزش، تولید ابزارهای یادگیری، به‌کارگیری فنون آموزشی مناسب، محاسبه یا ارزیابی نتایج، پیگیری صحت مسیر آموزش
ونتلینگ، ۱۳۷۶	فرآیند آموزشی را متشکل از سه جزء اصلی برنامه‌ریزی (تعیین هدف و چگونگی دستیابی به آن)، اجرا (انجام عملیات ضروری جهت دستیابی به اهداف) و ارزشیابی (بررسی میزان موفقیت برنامه در دستیابی به اهداف و در صورت لزوم انجام تغییرات و اصلاحات لازم به‌منظور بهبود نتایج فعالیت‌های آینده)
سانیاستوت (۱۹۹۳)	اینان مراحل اصلی آموزش و بهسازی را به شرح زیر بیان کرده‌اند: شناسایی و تحلیل نیازهای آموزشی، تدوین یک خط‌مشی آموزشی (برنامه‌ریزی آموزشی)، اجرای خط‌مشی یا برنامه تدوین شده، ارزشیابی

مدل	اجزاء و عوامل
گریفیت و ویلیامز، ۱۹۹۸	به آموزش و بهسازی کارکنان با رویکرد پروژه‌های نگریسته‌اند حسن مدل، توجه به ابعاد و الزامات کل فرایند از جهات مختلف است
اسلومن (هیئت انگلستان) ۲۰۰۳	مراحل اصلی آموزشی و بهسازی: شناسایی نیازهای آموزش و بهسازی، طرح‌ریزی استراتژی‌ها و برنامه‌ی آموزشی و بهسازی، ارائه فرصت‌های یادگیری، منابع و پشتیبانی، ارزشیابی اثربخشی آموزش و بهسازی، ارزشیابی اثربخشی آموزش و بهسازی
گلدشتاین، ۱۹۹۳	به آموزشی و بهسازی منابع انسانی بر اساس رویکرد سیستمی می‌نگرد، فرایند آموزش، سنجش، آموزش و بهسازی، ارزشیابی
ابطحی، ۱۳۸۳	فرایندها به‌طور خطی دنبال می‌شوند، اما فرایند ارزشیابی به فرایندهای قبلی بازخورد می‌دهد

چارچوب نظری تحقیق

چارچوب نظری این تحقیق بر مبنای ادبیات نظری، از الگوی سیستمی کافمن و هرمن (۱۳۷۴) و همچنین پیشینه‌های تحقیق احصاء گردیده و به شکل زیر تدوین شده است.



شکل ۱۰- چارچوب نظری تحقیق برگرفته از الگوی سیستمی کافمن - هرمن و مدل نظام آموزشی دانشگاه امام حسین(ع)

پیشینه تحقیق

آقامحمدی(۱۳۸۸) در مقاله پژوهشی خود با عنوان تدوین راهبردهای تربیتی نظام آموزشی

افسری نیروهای مسلح، پس از بررسی راهبردهای مختلف به عنوان کامل ترین راهبرد و نتیجه خروجی تحقیق به این راهبرد اشاره نموده است: طراحی و استقرار نظام مستقل و مطلوب تربیتی - آموزشی مبتنی بر ارزشها و در جهت افزایش قابلیت‌های نیل به جایگاه ممتاز تربیت و آموزش دانشگاه‌های افسری در منطقه و جهان اسلام، لذا بر اساس این راهبرد محقق از طریق تبیین نظریه تربیتی مکتب اسلام؛ اهداف تربیتی و آموزشی؛ نظریات مرتبط با وظایف، نقش‌ها، توانائی‌ها و مهارت‌های مدیران؛ تئوری‌های مدیریت و برنامه‌ریزی راهبردی آموزشی و با مدنظر قراردادن مطلوب‌های راهبردی در تدوین راهبرد با تحلیل شکاف وضع مطلوب و وضع موجود از طریق نیازسنجی آموزشی به تدوین راهبردهای تربیتی دانشجویان دانشگاه‌های افسری در نیروهای مسلح پرداخته است.

گروه پژوهشی دانشگاه امام حسین(ع) طی تحقیق خود با عنوان طرح تدوین نظام آموزشی دانشگاه امام حسین(ع)، حوزه‌های کلان نیازهای آموزشی و زمینه اصلی آموزش‌ها را در سه سطح فردی، شغلی و سازمانی مشخص نموده است. در این پژوهش، نیازهای آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه به سه حوزه کلان عقیدتی - سیاسی، شغلی - سازمانی و فردی - خانوادگی و ۵ زمینه اصلی عقیدتی - اخلاقی، سیاسی - اجتماعی، سازمانی - تخصصی، علمی - حرفه‌ای و تربیتی - خانوادگی تقسیم شده و سپس با انجام تحلیل در سه سطح فردی، شغلی و سازمانی، نیازهای هر سطح تعیین و نسبت به تلفیق و اولویت‌بندی آنها اقدام گردیده است. از نتایج مذکور می‌توان در تکمیل قسمتی از عناصر درون‌داد نظام آموزشی یعنی فرا دهندگان بهره‌برداری کرد. لکن این تحقیق فقط به بخشی از نظام کلی آموزشی پرداخته و سایر ابعاد آن را در نظر نگرفته است

جیم ام هارواردی(۲۰۰۸) در تحقیق خود با عنوان تدوین نظام آموزش راهبردی برای ارتش قرن بیست و یکم بیان داشته با توجه به اینکه نظام آموزشی و ارزیابی آموزشی به عنوان موثرترین ابزار تربیت و آموزش افسران در نیروهای مسلح میباشد لذا باید به دنبال نظام ارزیابی محتوا محور با تکیه بر کیفی سازی تجربیات عملیاتی برای ایجاد فرهنگ جدی به منظور ارتقاء قابلیت فرماندهان و مدیران صحنه‌های جنگی جدید در قرن بیست و یکم بود. در این تحقیق به منظور پاسخگویی به سؤال تحقیق، سه حوزه تحلیل شده است که عبارتند از قابلیت نظام آموزشی در "توانایی بخشی ضروری" برای موفقیت در محیط امنیتی پیچیده؛ توانایی سیستم گزارش ارزیابی افسران در خصوص میزان خود مطالعه‌ی آنها و سیستم آموزش‌های دراز مدت و در نهایت "قابلیت

سیستم گزارش و ارزیابی " در اندازه گیری مهارت های فردی کسب شده از طریق تجارب عملیاتی. از حوزه های مذکور بخش "نظام آموزشی در توانایی بخشی ضروری" به افسران به لحاظ ارائه معیارهای مورد نظر و همچنین دلایل ذکر شده در بررسی بروندهای نظام آموزشی میتوان برای تحقیق حاضر استفاده نمود.

روش‌شناسی تحقیق

برای انجام پژوهش حاضر از روش فراترکیب استفاده شده است، روش فراترکیب نوعی روش تحقیق است که برای ترجمه‌های تفسیری و یا ایجاد تئوری با بهره‌گیری از یکپارچگی و مقایسه یافته‌های مختلف استفاده می‌شود. هدف فراترکیب ایجاد تفسیری خلاقانه و یکپارچه از یافته‌های کیفی است (حجازی‌فر و همکاران، ۱۳۹۶). درواقع فراترکیب با فراهم کردن یک نگرش نظام‌مند برای پژوهشگران از طریق ترکیب پژوهش‌های کیفی مختلف، به کشف موضوع‌ها و استعاره‌های جدید و اساسی می‌پردازد و با این روش، دانش فعلی را گسترش داده و یک دید جامع را نسبت به مسائل به وجود می‌آورد. برای دستیابی به هدف پژوهش از روش فراترکیب، مطابق با الگوی ساندلوسکی و باروس (۲۰۰۷) استفاده شده است. این الگو شامل هفت مرحله است که خلاصه این مراحل در شکل ۱ مشخص است.



شکل-۱۱- مراحل پیاده‌سازی روش فراترکیب

روش پژوهش حاضر کیفی و از نوع فراترکیب بوده است. جامعه پژوهش شامل کلیه منابع مرتبط با تدوین الگوهای آموزشی و یا نظام‌های آموزشی طی سال‌های ۱۳۸۲ تا ۱۴۰۰ به تعداد ۸۷ منبع بود که ابتدا تعداد ۵۶ منبع بر اساس چکیده انتخاب شد. سپس ۳۱ منبع بر اساس محتوا گزینش شد که درنهایت ۲۴ منبع به‌عنوان منابع کاملاً مرتبط، به روش فراترکیب مورد بررسی قرار گرفته و درنهایت عناصر اصلی و مولفه‌های الگوی آموزش نظام‌مند احصا گردید.

۱ meta-synthesis

۲ Sandelowski & Barros

یافته‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها

الف: یافته‌های تحقیق

از آنجایی که تدوین الگوی آموزش نظام‌مند دانشگاه‌های نیروهای مسلح ج.ا.ا از مباحث مهم است در این پژوهش از طریق تحلیل مضمون، بر اساس مفاهیم استخراج‌شده از منابع مرتبط، عناصر و مؤلفه‌هایی که پژوهشگران در مطالعات خود مورد توجه قرار داده بودند استخراج و در جدول زیر نشان داده شده‌اند.

جدول ۲- مفاهیم استخراج‌شده از مطالعات انجام‌شده در خصوص طراحی نظام آموزشی

منبع	مؤلفه‌ها (کدها) و مفاهیم
(فردانش، ۱۳۹۱) رمزی (۱۳۹۷)	کد ۴، اهداف آموزش: توسعه توانایی بشری - کنترل افراد بر محیط - ارتقاء شایستگی افراد - احیای فطرت انسانی - توانمندی افراد برای تحقق اهداف - رفتار مطلوب در وظایف -
مبینی‌دهکردی، ۱۳۹۵) فردانش (۱۳۹۱)	کد ۶، فرایند آموزش: فرآیند نظام‌مند برای فهم مشکلات عملکرد انسانی - یافتن راه‌حل‌ها و انجام آن‌ها - هموارسازی یادگیری - تحلیل نیازها و هدف‌های یادگیری
(رام و همکاران، ۱۳۹۷) رمزی (۱۳۹۷)	کد ۴، اهداف آموزش: ایجاد یادگیری پایدار در محیط متغیر - یادگیری اثربخش - پیش‌بینی روش‌های مطلوب آموزش برای نیل به تغییرات مورد نظر در دانش، مهارت‌ها و عواطف شاگردان - چگونگی پاسخگویی به فرصت‌ها، چالش‌ها و مشکلات آموزشی
شیخ (۱۳۹۶) فردانش و همکاران (۱۳۹۱)	کد ۶، رویکردهای آموزش: رویکرد سیستمی: تکیه بر داده‌های عینی و تجربی - رویکرد رفتارگرایی: رفتار آشکار ناشی از فرایند آموزش - رویکرد شناخت‌گرایی: تغییرات ذهنی که در پس رفتار هستند و تأکید بر تحلیل یادگیرنده
(کافمن، ۱۹۹۵) ابطحی (۱۳۶۸)	کد ۸، ارزیابی: سطح خرد: نتیجه محصول و کوچک، نمره برای کسب مهارت سطح کلان: نتیجه برونداد و برای جامعه، پایان‌نامه برای حل مسئله سطح راهبردی: نتیجه پیامد و کلان، کشف یک مجهول و خلاقیت
(ترجایی، ۱۳۹۸) (بارو، ۲۰۱۳) (آلتیچ، ۲۰۰۷) معین‌الدینی (۱۳۹۴)	کد ۶: شیوه اجرای آموزش گروهی: کنفرانس، سمپوزیوم، سمینار، فوربوم، روش کارگاهی، قضایای اداری، روش تحریک مغزی، شبیه‌سازی، ایفای نقش، بازی‌های مدیریتی فردی: آموزش به طریق مکاتبه، روش کارآموزی، آموزش خصوصی، آموزش در مشاغل مختلف، تجربه‌های برنامه‌ریزی‌شده - روش‌هایی که فراگیر در آن فعال نیست: روش سخنرانی - روش شنیداری-دیداری - آموزش برنامه‌ای - آموزش‌های مجازی روش‌هایی که فراگیر در آن فعال است: بررسی موارد خاص - ایفای نقش - تمرین شغل
(سولارین، ۲۰۱۶)	کد ۶، الزامات آموزش: تعیین هزینه تمام شده آموزش؛ امکانات و منابع در دسترس برای تعیین محتوای برنامه‌های مورد نظر

منبع	مولفه‌ها (کدها) و مفاهیم
(مبینی دهکردی، ۱۳۹۵) رام (۱۳۹۷)	کد ۶، الزامات: تجزیه و تحلیل عوامل آموزشی - ارتباط منطقی بین عوامل آموزشی - شناسایی کمبودها و نقص‌های موجود - برخورد منظم با مسائل آموزشی - سازمان‌دهی فعالیت‌های برنامه‌های آموزشی - کنترل و مدیریت برنامه‌های آموزشی
صادق زاده (۱۳۸۷)	کد ۳، نیازسنجی: سنجش نیازها - محیط‌شناسی - تدوین خط‌مشی: اقدامات اساسی برای جانش‌ها و فرصت‌ها - طرح‌ریزی: اجرایی کردن سیاست‌ها
(رمزی مختاری، ۱۳۹۷) شیخ (۱۳۹۶)	کد ۴، اهداف: اهداف شناختی: دانستن - فهمیدن - تحلیل - ترکیب - ارزشیابی اهداف روانی حرکتی: دریافت - آمادگی - پاسخ هدایت‌شده - رفتار مرکب اهداف عاطفی: دریافت - پاسخ - ارج نهادن - ارزش‌گذاری
(خیراندیش، ۱۳۹۸)	کد ۷، شایستگی‌ها: رسیدن به عزت علمی - کشف علم - داشتن سهم در دنیای علم - مرجعیت علمی در جهان - استقرار روح علم در جامعه
(فتحی و اجاره‌گاه، ۱۳۸۶)	کد ۱، ویژگی فراگیران: متعهد در برابر خدا، خود، دیگران و طبیعت - جمع‌گرا - بالاراده - امیدوار - عزت‌نفس - پاک‌دامن - خلاق - سالم - قانون‌مدار - وفادار به نظام و ولایت‌فقیه
(شجاعی، ۱۳۹۸) رمزی و همکاران (۱۳۹۷)	کد ۴، اهداف: تحول علمی مبتنی بر اخلاق، خلاقیت، نوآوری، کارآفرینی - دستیابی به علم نافع - برقراری جریان علم - دستیابی به مرز دانش - بومی‌سازی علم - تقویت خودباوری - هم‌افزایی علمی - تعمیق ارزش‌های اسلام و انقلاب
(نقیب، ۱۳۹۰) سلطان‌نژاد (۱۳۹۷)	کد ۵، برنامه درسی: برنامه درسی مبتنی بر ارزش‌های بنیادین اسلام، قرآن و سنت - در نظر گرفتن نیت راهبردی کلان، اسناد بالادستی ف‌مطلوبیت‌های اصلی - دستیابی به دانش دفاعی روز، شکوفایی خلاقیت - توسعه بینش و مهارت در امور دفاعی
(حجتی، ۱۳۹۳) نصرت پناه (۱۳۹۶)	کد ۱، ویژگی ورودی‌ها: آمادگی جسمی و توان علمی - امانت‌داری و امین بودن - سلامت نفس آیه - ثابت‌قدم در آرمان و اهداف آیه - عادل بودن - صبر و شکیبایی - مهربان و با‌عظوفت آیه - قدرت بیان - علم و دانش آیه - وفاداری
(صادق زاده، ۱۳۸۷)	کد ۳، نیازسنجی: شناخت آخرین تحولات علم و فناوری - چگونگی پدید آمدن تغییرات - پاسخگویی به نیاز ذینفعان
(ترجایی، ۱۳۹۸)	کد ۵، روش: جهانی‌گرایی - ملی‌گرایی - تقاضا‌گرایی - عرضه‌گرایی
(دهکردی، ۱۳۹۵)	کد ۲، ویژگی اساتید: تفکر راهبردی - داشتن چشم‌انداز - خلاقیت - شناخت محیط
(ندایی، ۱۳۹۵) سلطان‌نژاد (۱۳۹۷)	کد ۵، برنامه درسی: عقاید: مسائل و معارفی که باید آن‌ها را "شناخت" - اخلاق: مسائل و دستورهای درباره «چگونه بودن انسان» - احکام: مسائل "چگونگی انجام افعال"
(حجتی، ۱۳۵۹) نصرت پناه (۱۳۹۶)	کد ۲، ویژگی اساتید: شکوفاسازی قوای جسمانی و روانی - تربیت فردی و اجتماعی و ساختن و پرداختن انسانی باکمال در جهت مادی و معنوی - فراهم کردن مقدمات حرکت و هدایت آدمی در صراط مستقیم پرستش‌پروردگار

منبع	مولفه ها (کدها) و مفاهیم
(بهرامی، ۱۳۹۳) عراقیه (۱۳۸۸) سلطانی نژاد (۱۳۹۷)	<p>کد ۵، برنامه درسی: اصول تعلیم و تربیت مبنای برنامه درسی شامل: اصل خدامحوری- اصل تعقل- اصل اعتدال- اصل کرامت- اصل عزت- اصل تدریج و تمکین- اصل تسهیل- اصل تفکر- اصل توجه به آخرت- اصل عمل‌گرایی محتوای درسی: در جهت اهداف انقلاب و دین- تقویت رویکرد پژوهش- تعویض متون آموزش متناسب با تهدیدات روز- بومی کردن علوم نظامی جدید-</p>
(جوادی آملی، ۱۳۷۲، ۱۲۰)	<p>کد ۲، ویژگی اساتید: تربیت خدامحوری برای کسب رضایت الهی- ایجاد روحیه تعبد- جهت‌دهی قوای شهوت و غضب تحت تعقل- ایجاد تعادل و عدم افراط و تفریط- تسهیل تربیت برای ترغیب- تفکر صحیح و تربیت فکری به سوی کمال</p>
(نصرت پناه، ۱۳۹۶) نقیب زاده (۱۳۹۰)	<p>کد ۴ اهداف: تربیت افسران مؤمن، کاردان، حزب‌اللهی، باشرف و شجاع- هدف اول دانش، هدف دوم تربیت نظامی- تقویت دانشگاه برای کسب اقتدار- دانش، ایمان، آگاهی، شناخت- بالابردن جرات- تربیت فکور عالم و محقق دلیر- تبدیل تولید نظریه و فکر به ارزش- تقدیر از نظریه‌سازان- تعلیم برای فعال کردن مغز و ساختن ذهن- تزکیه همراه تعلیم</p>
(عراقیه، ۱۳۸۸) شجاعی و همکاران (۱۳۹۸)	<p>کد ۸، برنامه درسی: تقویت خلاقیت، نوآوری و شهادت در علم- نگاه تربیتی به علم - هدایت نظام آموزشی برای جذب نخبگان- محتوا سازی بر مبنای معارف اسلامی- گسترش فضای تولید علم و نظریه‌پردازی</p>
اسناد معاونت آموزش ستاد کل نیروهای مسلح	<p>کد ۸، برنامه درسی: تحول بنیادین در آموزش عالی نیروهای مسلح- تحقق جنبش نرم‌افزاری و تعمیق مبانی اعتقادی- بازنگری متون و محتوای آموزشی مبتنی بر هویت اسلامی ایرانی- استقرار نظامی ارزیابی آموزشی- تدوین محتوا بر اساس نیازسنجی آموزشی- تدوین محتوا باهدف تربیت نیروی توانمند، کوشا، علاقه‌مند- تولید محتوا به‌منظور تقویت تعهد و پایبندی به نظام- بومی نمودن علوم نظامی روز</p>
(کیایی، ۱۳۹۷)	<p>کد ۶، الزامات: دارای جامعیت، انسجام، هماهنگی، انعطاف‌پذیری، پویایی در ساختار آموزش- قابلیت تعامل آموزشی اثربخش، قابلیت توسعه و پشتیبانی پژوهش</p>
(مبینی دهکردی، ۱۳۹۵) فردانش و همکاران (۱۳۹۱)	<p>کد ۶، فرایند و الزامات: قبض و بسط ساختار آموزشی- تغییر در دوره‌ها- قابلیت تغییر در روش‌های آموزشی- توانایی پاسخگویی نظام آموزشی به کلیه نیازها- برخورداری نظام آموزشی ن.م. از جایگاه متعالی قدرت و منزلت تعلیم و تربیت- هم‌سویی و آهنگی فعالیت‌های آموزشی- ارتباط و تعادل در مقاطع آموزشی- سازگاری و تعادل مقاطع آموزشی- به‌کارگیری مقدرات و امکانات در حد ضرورت آموزشی- جهت‌گیری نظام آموزشی ن.م. در راستای کاستن از وابستگی</p>
(گویا، ۱۳۸۱) نوروزی و همکاران (۱۳۹۰)	<p>کد ۷، شایستگی: دین‌محوری و ولایت‌مداری، رشد و تعالی سازمانی سرمایه انسانی، سرمایه انسانی و خودباوری، دانائی محوری و بصیرت، تعامل سازنده درون و بیرون سازمان و کشور، روزآمد، شجاع و ریسک‌پذیر، خلاق و نوآور مسئولیت‌پذیر و سخت‌کوش، حرفه‌ای و منضبط</p>

منبع	مولفه‌ها (کدها) و مفاهیم
(سند جامع علمی کشور)	کد ۶، روش: ترکیب عرضه محوری و تقاضامحوری- اجتماع ۲ رویکرد برون‌مداری و درون‌مداری - تلفیق آموزش با تربیت، پژوهش و مهارت
(فتحی و اجاره گاه، ۱۳۸۶)	کد ۸، ارزیابی: مدیریت صحیح آموزشی - نقش جبران‌کننده آموزشی - جهانی بودن آموزش - آینده‌نگری - استعداد پرورری - روزآمدی آموزش به تناسب تحولات - جامعیت ابعاد هدف، محتوا، روش، سطح و دوره زمانی - کیفیت مداری - بهره‌وری آموزش - اتمام موفقیت‌آمیز رده‌ها، ارزیابی سالانه، آزمون تخصصی، فعالیت‌های پژوهشی، سمینارها، مقالات پژوهشی، داوطلبی، امتحان شفاهی و رساله
(گویا، ۱۳۸۱) ابطحی (۱۳۶۸) بهرامی و همکاران (۱۳۹۳) نوروزی و همکاران (۱۳۹۰) و خیراندیش باسوری (۱۳۹۸)	<p>کد ۹د شایستگی‌ها: توانمندی دانش راهبردی (نقش‌آفرین در اقتدارملی، زمینه‌ساز تفکر عمیق، اندیشیدن فراتر از وضع موجود) توانمندی مهارتی (تفکر انتقادی، تحقیق حل مسئله، یادگیری و فراشناختی در تفکر برتر) توانمندی نگرشی (بهره‌گیری از بهترین فرصت‌های ممکن)</p> <p>کد ۹د تسلط حرفه‌ای شامل تسلط بر حوزه مربوط: داشتن زمینه و بینش علمی، به‌روز بودن، آگاهی از آخرین تحولات علمی مربوط به رشته خود - تسلط پژوهشی: توان اجرای پژوهش به‌صورت مستقل، تسلط بر روش‌های پژوهش مهارت‌های شغلی: توان تقبل مسئولیت در حیطه مربوط، توان به‌کارگیری آموخته‌ها در محیط شغلی</p> <p>کد ۹عملکرد حرفه‌ای شامل: حضور حرفه‌ای عضویت در انجمن‌های تخصصی، حضور در محافل علمی - ارتباط با صنعت همکاری پژوهشی با سازمان‌ها، همکاری حرفه‌ای با سازمان‌ها - محصولات علمی بازیگر عرصه تولید دانش بودن، تولید کتاب، تولید مقاله</p> <p>برنامه‌ریزی تصمیم‌گیری در خصوص شغل، ساماندهی برای اتمام به‌موقع دوره</p> <p>کد ۹ شایستگی فردی شامل: خلاقیت توان تولید ایده‌های نو، نواندیش بودن، ذهن فعال و سرکش، پرسشگری - سماجت و پافشاری پشتکار داشتن، جدیت داشتن، کنجکاوی، ناامید نشدن، پیگیر بودن - جرئت ورزی ریسک‌پذیر بودن، شجاعت شکستن مرزهای دانش - مهارت برقراری رابطه سازنده داشتن رابطه خوب با استاد، داشتن رابطه خوب با دانشجوی، توان کار گروهی - نگرش حرفه‌ای تعهد به رشته، علاقه به رشته</p>
(سلطانی نژاد، ۱۳۹۷) نصرت پناه (۱۳۹۶) نقیب زاده (۱۳۹۰) ندایی (۱۳۹۵)	<p>کد ۱، ویژگی ورودی‌ها: معیارهای تخصصی (علم و دانش - تجربه کاری - حسن تدبیر - سعه‌صدر - شایستگی و کفایت - نظام و انضباط - حسن سابقه - داشتن پشتکار و دروی از تنبلی - تندذهنی و داشتن حافظه قوی - پاک‌ی و صلاحیت خانوادگی - داشتن قدرت تشخیص و تجزیه و تحلیل - آینده‌نگری - بلندنگری - همت بلند - قدرت و توانایی - استقامت در برابر مشکلات - قاطعیت - شجاعت</p> <p>معیارهای ارزشی (سخاوت - وفاداری - تواضع و فروتنی - تسلط بر خشم - عدالت و انصاف - رویی‌گشاده - میان‌روی در درستی و نرمی - امانت‌داری - رفق و مدارا - عنایت به کارکنان - صبر و بردباری - طرد سخن‌چین - خوش‌بینی نسبت به دیگران -</p>

منبع	مؤلفه ها (کدها) و مفاهیم
<p>معین الدینی (۱۳۹۴)</p> <p>آقامحمدی (۱۳۸۸)</p>	<p>عیب‌پوشی و پرهیز از عیب‌جویی - ارتباط مستقیم با کارکنان - پرهیز از غرور و تکبر - گذشت و پوزش‌پذیری - وفای به عهد - جاذبه و دافعه - صداقت - اعتماد به نفس - مشورت کردن - احتیاط و دقت در قضاوت</p> <p>معیارهای مکتبی (سخاوت - وفاداری - تواضع و فروتنی - تسلط بر خشم - عدالت و انصاف - گشاده‌رویی - میانه‌روی در درشتی و نرمی - امانت‌داری - رفق و مدارا - عنایت به کارکنان - صبر و بردباری - طرد سخن‌چین - خوش‌بینی نسبت به دیگران - عیب‌پوشی و پرهیز از عیب‌جویی - ارتباط مستقیم با کارکنان - پرهیز از تکبر - گذشت و پوزش‌پذیری - وفای به عهد - جاذبه و دافعه - صداقت - اعتماد به نفس - مشورت کردن - احتیاط و دقت در قضاوت - تقوی - امید به پاداش الهی داشتن و بیمناک از عذاب او بودن - اطاعت از اوامر و یاری کردن او - توانایی در کنترل نفس - توکل بر خدا - قیام به وظیفه - حق‌گرایی - مسئولیت در قبال جامعه - مهربانی با ضعیفان و قاطعیت با قدرتمندان - خیرخواهی - داشتن آرمان - اهمیت دادن به نماز - عبرت از گذشتگان - یاور ظالمان نبودن - امتیاز ندادن به خویششان و اطرافیان - صرفه‌جویی در اموال عمومی - پرهیز از سوءاستفاده از مقام</p>
<p>(شجاعی، ۱۳۹۸)</p> <p>سولارین، ۲۰۱۶)</p>	<p>کد ۵، برنامه درسی: افزایش عمق درس‌ها، کارآمدی درس‌ها، تلاش استادان و دانشجویان، افزایش کیفیت درس‌ها و کارآمدی آموزش‌ها - بررسی و ملاحظه متون جدید، دستورالعمل‌های آموزشی جدید، مواد جدید آموزشی به‌طور پیوسته - استفاده از تجارب دفاع مقدس در رده‌ها و کتب درسی - تجهیز دانشگاه‌ها به اساتید خوب - به‌اندازه بودن آموزش در نیروهای مسلح - صادر شدن نیروهای تازه، خون تازه، ایمان، انضباط، آگاهی و خردمندی به بدنه نیروهای مسلح از دانشگاه‌ها</p>
<p>رمزی و همکاران (۱۳۹۷)</p>	<p>کد ۴، اهداف: تربیت افسران و فرماندهان مؤمن، کاردان، حزب الهی، باسرف و شجاع - پرورش جوانان در زمینه های آموزشی، علمی، فرماندهی و سازماندهی - تربیت جوانان نجیب و مؤمن و با شرف - کار علمی و آموزش به‌روز در کنار تقوا و توکل - دانش همراه ایمان</p>
<p>(صادق زاده، ۲۳۸۷)</p>	<p>کد ۳، نیازسنجی: فرآیند تعیین و تصریح هدف‌ها یا آنچه باید باشد (وضعیت مطلوب)؛ مشخص کردن و سنجش وضعیت موجود و اندازه‌گیری دقیق میزان فاصله بین وضع مطلوب (هدف‌ها)</p>
<p>(فتحی و اجاره گاه، ۱۳۹۱)</p> <p>گویا (۱۳۸۱)</p>	<p>کد ۳: نیازسنجی: جمع‌آوری داده‌ها در خصوص "نیازهای برنامه" یا "نحوه تحقق" این نیازها و "طراحی مواد و محتوای برنامه‌ها" - بهسازی و بازسازی برنامه‌های آموزشی متناسب با تغییرات و تحولات - شناسایی فاصله بین وضع موجود و مطلوب جهت برنامه‌ریزی آموزشی - شناسایی دانش، مهارت</p>
<p>(رام، ۱۳۹۷)</p>	<p>کد ۶، فرایند: تداوم - جامعیت - مشارکت - عینیت - واقع‌گرا - پویا - سیالیّت</p>
<p>(گویا، ۱۳۸۱)</p>	<p>کد ۸، ارزیابی: برنامه‌ریزی - جمع‌آوری داده‌ها - تجزیه و تحلیل داده‌ها - گزارش نهایی</p>

منبع	مولفه‌ها (کدها) و مفاهیم
(صادق زاده، ۱۳۸۷) شیخ (۱۳۹۶) گویا و همکاران (۱۳۸۱)	کد ۳، نیازسنجی: نیازهای فردی؛ فرد مرجع تحلیل بوده و دانش، مهارت توانایی‌ها و نگرش‌های او با الزامات شغلی و وظایفش مقایسه می‌شود. شکاف بین "قابلیت‌های فرد" و "الزامات انجام شغل" و وظایفی که بر عهده دارد- نیازهای آموزشی سازمانی؛ چنانچه بین "نتایج حاصل" و "اهداف تعیین شده" سازمان، شکافی پدید آید که ناشی از دانش‌ها، مهارت‌ها یا نگرش‌ها باشد این شکاف، نیاز آموزشی سازمانی است

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

در این مرحله، مبتنی بر چارچوب نظری تحقیق که بر اساس الگوی تلفیقی کافمن- هرمن و مدل دانشگاه امام حسین (ع)، تدوین شده، کدهای شناسایی شده براساس چارچوب نظری در ۳ بعد، ۸ مولفه و ۲۴ شاخص به شرح زیر تدوین گردیدند.

۱- بعد دروندادهای نظام آموزشی

الف- مولفه ویژگی‌های دانشجویان ورودی

مولفه	شاخص	سنجه
ویژگی دانشجویان ورودی	ویژگی های مهارتی	توانایی آکادمیک شامل زبان انگلیسی، مهارت در پژوهش، توان حل مسئله، دانش و زمینه علمی، آمادگی علمی، مهارت‌های اولیه حوزه رایانه و فناوری های نوین، مهارت برقراری رابطه سازنده، با استاد، دانشجو، توان کار گروهی، توانایی های جسمی و آمادگی های روحی و روانی برای پذیرش فرهنگ و مقررات محیط نظامی
	ویژگی های دانشی	شناخت اولیه محیط نظامی گری و آگاهی از آینده شغلی، شناخت صحنه جنگ، شناخت مؤلفه های قدرت، حوزه‌های تاثیر، شناخت سطوح جنگ، آگاهی از جریانات سیاسی داخلی، رزومه علمی قبل از دانشگاه، سوابق فعالیت‌های علمی، آموزشی، دانش های تخصصی غیر درسی، آگاهی از آخرین تحولات سیاسی و دفاعی روز
	ویژگی های نگرشی	داشتن هدف از ادامه تحصیل، داشتن چشم انداز شغلی، بصیرت دینی و اسلامی، ولایت مداری، خود باوری، شور و شوق تحصیل، استحکام شخصیت، اعتماد به نفس، بینش و بصیرت، ایثار و فداکاری، تکلیف مداری، مقاومت و ایستادگی، تعهد به ارزشهای بنیادین اسلام، قرآن و سنت- آشنا به اصول و مبانی اسناد بالادستی علاقه مند به خدمت در نیروهای مسلح، دارای روحیه و انگیزه بالا، پر تلاش و با روحیه مدیریت جهادی، اهل مطالعه بودن، خودانگیخته بودن، سماجت در پژوهش، علاقه به یادگیری نو اندیش بودن، ذهن فعال و سرکش، پرسشگری سماجت و پافشاری پشتکار داشتن، جدیت داشتن، کنجکاوی، ناامید نشدن، پیگیر بودن جرئت ورزی و ریسک‌پذیر بودن، با صلابت و استوار در برابر تهاجمات فکری، آگاه به زمان و دارای درک و بینش عمیق سیاسی

مولفه	شاخص	سنجه
		و اجتماعی، دوراندیشی، هوشیاری محیطی، تفکر سیستمی، قابلیت دانش سازمانی، تفکر خلاق، دانش، درک پیچیدگی های محیط بین الملل و ...

ب- ویژگی اساتید

مولفه	شاخص	سنجه
ویژگی اساتید	مهارت تدریس	<p>مهارت برقراری ارتباط صمیمانه با دانشجویان بدون در نظر گرفتن جایگاه، رتبه و... مهارت انتقال مفاهیم مرتبط با علوم نظامی متناسب با استعداد و توانایی دانشجویان با توجه به تجربیات عملی و پشتوانه علمی دانشجویان مهارت ایجاد شوق و دل بستگی به حرفه نظامی با تبیین ابعاد شغلی و توانایی تفهیم مطالب مهارت در ایجاد انگیزه تحقیق و پژوهش در بین دانشجویان برای مطالعه بیشتر در حوزه تخصصی مهارت ایجاد تفکر عمیق و فلسفی در رابطه با مبانی و مفاهیم مرتبط با علوم نظامی مهارت ایجاد بینش و بصیرت وابستگی و دل بستگی به حرفه نظامی گری داشتن سوابق عملیاتی تجربی و تحصیلات عالی علمی بصورت همزمان</p>
	دانش راهبردی	<p>تسلط و پختگی علمی، بیان و منطق صریح، روشن و آشکار در خصوص دانش تخصصی دانش جذب کردن دانشجو با تشریح قابل فهم مسائل اندیشه نظامی برای ایجاد ابتهاج در قلب. دانش طرح مسائل علمی دقیق و محیط علمی مرتبط با تخصص نظامی تسلط به مفاهیم فلسفی امور نظامی - تسلط به تاریخ نظامی - تسلط به تحولات سیاسی نظامی تسلط به مکاتب و ایدئولوژی های موثر بر تخصص نظامی - آگاهی به نظریات نظریه پردازان نظامی</p>
	نگرش ارزشی	<p>تقوا و وارستگی اخلاقی، خیرخواهی و دلسوزی - وفادار به نظام ، التزام به ولایت فقیه دارای تفکر راهبردی، درک مسائل روز- شناخت و آگاهی لازم از مسائل سیاسی - دفاعی محیط داخلی و خارجی - تعهد به ارزشهای بنیادین اسلام، قرآن و سنت- آشنا به نیت راهبردی کلان مبنی بر منویات رهبری- آشنا به اصول و مبانی اسناد بالادستی - توجه و اهمیت دادن به مطلوبیتهای اصلی استفاده از تجارب دفاع مقدس در کلاسها و کتب درسی - قانع نبودن به پیشرفتهای چشمگیر هدایت نظام آموزشی برای جذب نخبگان، محتواسازی بر مبنای معارف اسلامی،</p>

سنجه	شاخص	مولفه
گسترش دانش نظریه پردازی - تلاش برای تربیت متخصصان نظامی مبتنی بر ارزشها		

پ- نیازسنجی آموزشی

سنجه	شاخص	مولفه
<p>راهبردهای نیروهای مسلح در حوزه تخصص های نظامی</p> <p>ماموریت دانشگاه های افسری آجا در حوزه تربیت متخصصان نظامی</p> <p>نیاز نیروهای مسلح در حوزه تخصص های نظامی</p> <p>نیاز نیروهای مسلح در حوزه شناخت تهدیدات</p> <p>نیاز نیروهای مسلح در حوزه شناخت تاریخ تحولات سیاسی روز سایر کشورها</p> <p>منابع و محیط شناسی نیروهای مسلح در حوزه نظامی</p> <p>انتظارات مندرج در اسناد بالادستی در حوزه نظامی</p>	تحلیل سازمان	نیازسنجی
<p>کارکرد دانش نظامی در نیروهای مسلح بر اساس ماموریت‌های سازمانی</p> <p>شرح وظایف مشاغل مدیران راهبردی در حوزه مسائل نظامی</p> <p>دانش مورد نیاز برای تربیت فرماندهان نظامی</p> <p>مهارت‌های مورد نیاز برای تربیت فرماندهان نظامی</p> <p>رفتار مورد انتظار از فرماندهان نظامی به منظور انجام وظایف سازمانی و شغلی</p>	تحلیل شغل	
<p>علاقه مندی های دانشجویان به تخصص های نظامی</p> <p>سطح استعداد های دانشجویان افسری</p> <p>توانایی های دانشجویان افسری</p>	تحلیل فرد	
<p>نقاط ضعف ، قوت ، تهدیدات و فرصت‌های موجود</p> <p>شکاف بین وضع موجود و وضع مطلوب</p>	تحلیل محیط	
<p>احصاء نیازهای آموزشی مبتنی بر تحلیل شکاف بین وضع موجود و مطلوب</p> <p>اولویت بندی نیاز های آموزشی سطوح راهبردی</p> <p>تدوین نیازهای اساسی سطوح راهبردی</p>	تعیین نیازها	

ت- تعیین اهداف آموزشی

مولفه	شاخص	سنجه
اهداف شناختی		<p>خلق دانش، ایجاد بینش و توسعه مهارت‌های مطلوب در حوزه‌ی دانش نظامی (برای کاربست دانش، به‌کارگیری مفاهیم، روش‌ها و ...)</p> <p>شناخت ارزشهای اسلامی حوزه دفاع و امنیت</p> <p>شناخت اندیشه و سیره نظامی امامین انقلاب اسلامی و اندیشمندان جهان اسلام</p> <p>تشخیص و تطبیق مبانی، اصول و عناصر فکری نظامی (درک اطلاعات، فهم معانی، تفسیر وقایع، مقایسه، منظم کردن، گروه بندی کردن، استنتاج علل پدیده‌ها، پیش‌بینی نتایج و پیامدها)</p> <p>شناخت ابعاد دانش نظامی و بکارگیری آن در راستای ماموریت‌های سازمانی</p> <p>فهم مسائل نظامی روز مبتنی بر دانش نظامی نوین</p> <p>تعمیق ارزشهای اسلام و انقلاب به عنوان اهداف عالی آموزشی دانش نظامی</p> <p>درک و فهم ماهیت و هویت امور نظامی‌گری</p>
اهداف عاطفی-احساسی		<p>مرجعیت علمی در جهان در حوزه دانش نظامی - دستیابی به علم نافع و روزآمد</p> <p>تعمیم، ترکیب و خلق دانش جدید و تبدیل دانش حوزه‌ی نظامی به علم - تعیین مسیر حرکت نظام آموزش عالی مطلوب ن.م. در حوزه‌ی نظامی- رسیدن به عزت علمی</p> <p>در حوزه دانش نظامی - کسب آمادگی به منظور تربیت فرماندهان نظامی وفادار به نظام و ولایت فقیه - تربیت نیروی انسانی متعالی در حوزه نظامی - تعلیم برای فعال کردن مغز و ساختن ذهن مدیران نظامی</p> <p>تربیت مدیران راهبردی با تخصص نظامی- تعمیق ارزشهای اسلامی در تفکرات مدیران راهبردی</p> <p>ایجاد رفتار مطلوب برای انجام وظایف مدیران راهبردی- ارتقاء شایستگی مدیران راهبردی نیروهای مسلح ج.ا.ا.</p>
اهداف حرکتی-عملکردی		<p>توانایی در اکتشاف، توصیف، تبیین، فهم، ارزشیابی، پیش‌بینی، تغییر و برآورد</p> <p>برآورد نیازهای اساسی و جدید مطابق با شرایط و واقعیت‌های ایرانی- اسلامی متناسب با تغییر و تحولات جهانی و منطقه‌ای - بازنگری، اصلاح، بسط و گسترش اهداف آموزشی دوره‌ی دانشگاه اغسری - تقویت روحیه تحقیق، تعقل، تفکر، بررسی، تعمق، نقد و ابتکار در دانش‌های نظامی</p> <p>توسعه و ارتقاء آگاهی‌های جامعه در زمینه مباحث نظامی، جایگاه و منزلت نیروهای نظامی، جایگاه و اهمیت امنیت - ارتقاء توانمندی افراد برای تحقق اهداف نیروهای مسلح و نیروهای مسلح ج.ا.ا. - توانایی مدیران راهبردی برای شناخت و کنترل بر محیط - ارائه آموزش متناسب با جنگ آینده -توانایی تبدیل و تولید ایده و فکر به نظریه مبتنی بر ارزشها -بومی کردن علوم نظامی جدید</p>

ث- برنامه درسی

مولفه	شاخص	سنجه
برنامه درسی	محتوای دانشی	آموزش های علمی عمومی حوزه نظامی آموزش های علمی تخصصی نظامی آموزش های عملی و تجربی نظامی
	آموزشهای بینش و نگرش	بینش برقراری رابطه تفکر نظامی با سیاست و کاربردهای قدرت نظامی، رابطه بین اخلاق و بعد مادی جنگ، ارتباط بین اهداف و ابزار در مسائل نظامی آشنایی با نظریه های مختلف جنگ (نظریه‌های اخلاقی، اجتماعی، روانشناسی، تکامل فرهنگی، نظریه یادگیری اجتماعی، نظریه روانشناختی) بررسی و قضاوت مبانی اخلاقی جنگ و مداخلات نظامی تفکر انتقادی و خلاق در بررسی مشکلات و چالش‌ها برای رسیدن به راه حل‌ها. توانایی حل مسائل پیچیده نظامی با رویکرد سیاسی و اجتماعی درک فرهنگ نظامی گری و توان برقراری ارتباط با جامعه غیر نظامی توانایی طی روند از وضعیت راهبردی تا تصمیم گیری راهبردی نگرش متناسب با آرمانهای ملی و ارزشهای اسلامی در حوزه نظامی بینش جهاد، ایثار و شهادت طلبی و عدم وابستگی مادی و پایبندی به ارزشهای سربازی

۲- بعد فرآیند آموزش

مولفه	شاخص	سنجه
فرآیند اجرای آموزش	فرآیند یادگیری-یاددهی	گرد آوری و پالایش اطلاعات و منابع مرتبط با برنامه درسی نظامی - زنجیره سازی و طبقه بندی اطلاعات- تدوین فرضیات و برقراری روابط بین مفاهیم- حل مسئله- تمرین و بکارگیری مفاهیم سیکهای یادگیری: یادگیری تدریجی و با تکرار محرک - پاسخ - یادگیری زنجیری ، مستمر و پیوسته یادگیری مفهومی همراه با بازنمایی درونی - یادگیری حل مسئله مبتنی بر نظریه های اندیشه نظامی الزامات یادگیری حوزه مهارتی شامل: آموزش مبانی، آموزش شناختی، آموزش های مفهومی حوزه دانشی شامل: برنامه درسی تخصصی و عمومی نظامی، آشنایی با روش‌های یادگیری، مهارت‌های تفکر سطوح بالا، مدیریت شغلی، مهارت‌های ارائه علمی حوزه فرهنگی: ارزش‌های حاکم بر نیروهای مسلح، فرهنگ نظامی حوزه عملیاتی: مبانی و اصول نظامی، آمادگی شناختی، توانایی تحلیل و تفسیر امور نظامی، توانایی مدیریت و رهبری

سنجه	شاخص	مولفه
<p>روشهای آموزش</p> <ul style="list-style-type: none"> • آموزش گروهی: کنفرانس، سمپوزیوم، سمینار، روش کارگاهی، روش تحریک مغزی، شبیه سازی، ایفای نقش، بازی های مدیریتی • آموزش فردی: آموزش به طریق مکاتبه، روش کارآموزی، آموزش خصوصی، آموزش در مشاغل مختلف، تجربه های برنامه ریزی شده • روشهایی که فراگیر در آن فعال نیست: روش سخنرانی- روش شنیداری-دیداری - آموزش برنامه ای - آموزش های مجازی • روشهایی که فراگیر در آن فعال است: بررسی موارد خاص- ایفای نقش- تمرین شغل - روشهای خودآموزی • تمرین های عملی در قالب پروژه های تحقیقاتی عملی • تمرین بکارگیری نیروی نظامی در صحنه عملیات • جلسات تدریس و ارائه، جلسات بحث و تبادل نظر. جلسات بررسی موردی • برگزاری جلسات نقد فیلمهای فاخر حوزه نظامی با تامل و تفکر عمیق بر مفاهیم فیلم • اجرای برنامه های آموزشی منطقه محور- برقراری تبادل حرفه ای با سازمانهای آموزشی و تحقیقاتی <p>روش های تدریس نوین مبتنی بر:</p> <ul style="list-style-type: none"> • روش استاد - شاگردی (امروزه مرسوم است ولی مطلوب نیست) • روش کنفرانس (گردد هم آیی یا نشست تخصصی کوتاه مدت) • روش پروژه های یا مطالعات گروهی (مرسوم در دعا) • الگوی پژوهش گری (پژوهش های موردی دانشجویی، رساله ی دکترا) • روش تدریس کارگاهی (ارائه همراه با پرسش و پاسخ و مباحثه) • روش حل مسئله (پژوهش های موردی دانشجویی سوال یا مسئله محور) • روش مباحثه (گروه های کوچک با موضوعات مشخص) • شیوه سخنرانی (عنوان، سخنران مکان و زمان تعیین کننده است) • شیوه پرسش و پاسخ (بسیار وقت گیر ولی گاهی لازم و ضروری است) • استفاده از روش چند حسی (مختلط)، و ... (تمامی حواس دانشجو را در اختیار می گیرد) • تلفیقی از تمامی این روش ها (بیشترین مطلوبیت) <p>رویکردهای اجرای آموزش</p> <ul style="list-style-type: none"> • رویکرد سیستمی: تکیه بر داده های عینی و تجربی • رویکرد رفتارگرایی: رفتار آشکار ناشی از فرایند آموزش • رویکرد شناخت گرایی: تغییرات ذهنی که در پس رفتار هستند و تاکید بر تحلیل یادگیرنده 	<p>روش اجرا</p>	

سنجه	شاخص	مولفه
<ul style="list-style-type: none"> • آموزش سطوح خرد: توجه به نتیجه محصول و کوچک، نمره برای کسب مهارت • آموزش سطوح کلان: توجه به نتیجه برونداد و برای جامعه، پایان نامه برای حل مسئله • آموزش سطوح راهبردی: توجه به نتیجه پیامد و کلان، کشف ۱ مجهول و خلاقیت 		
<p>اسناد بالادستی شامل:</p> <p>مطلوبیه‌های اصلی - سیاستهای آموزشی کشور - سیاستهای آموزشی نیروهای مسلح و بیانیه ماموریت دانشگاههای نیروهای مسلح - تامین سازوکار های آموزش - قبض و بسط ساختار آموزش شی - توانایی پا سگویی نظام آموزش شی به کلیه نیازها- بکار گیری مقدرات و امکانات در حد ضرورت آموزشی- مدیریت صحیح آموزشی - روزآمدی آموزش به تناسب تحولات</p> <p>استفاده از تجارب دفاع مقدس در کلاسها و کتب درسی</p> <p>منابع مالی و اعتباری (- اعتبارات عمومی دوره های آموزش شی - اعتبارات تخصصی دوره های آموزشی) محاسبه هزینه تمام شده آموزش</p> <p>منابع انسانی (تامین کادر آموزشی - کادر پشتیبان آموزشی)</p> <p>منابع تجهیزاتی (تامین فضای مناسب برای آموزش و یادگیری - تامین تجهیزات و امکانات آموزشی مناسب برای اجرای دوره ها- وسعت فضای تربیتی- کیفیت فضای تربیتی- در دسترس بودن فضای تربیتی- کیفیت تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی عمومی)</p> <p>منابع اطلاعاتی(قوانین مرتبط با محیط عمومی کلاس ها ، قوانین و مقررات آموزشی)</p>	الزامات اجرا	

۳- بعد برونداد نظام آموزشی

الف- محصول خروجی

سنجه	شاخص	مولفه
<p>آگاهی از آخرین تحولات علمی مربوط به دانش نظامی</p> <p>تسلط بر روشهای پژوهش در حیطه تخصص نظامی</p> <p>قابلیت تقبل مسئولیتهای حساس، مخاطره آمیز در حیطه مربوط به حوزه نظامی</p> <p>قابلیت به کارگیری آموخته ها در محیط شغلی نیروهای مسلح</p> <p>دارای زمینه و بینش علمی در حوزه نظامی ارزشی</p> <p>آشنایی با مبانی، اصول و مهارت‌های تفکر (فکر، اندیشه، تفکر، تفکر خلاق، تفکر نقاد، تفکر استراتژیک و ...)</p> <p>قابلیت تشخیص تهدیدات نوپدید در صحنه جنگ</p>	قابلیتها	شایستگی فارغ التحصیلان
<p>توانایی مدیریت و رهبری سطوح میانی نیروهای مسلح ج.ا.ا.</p> <p>توان به کارگیری آموخته ها در محیط شغلی</p> <p>توانایی ایجاد پیوند، تخمین و انتقال معلومات به حوزه‌های جدید امور دفاعی</p>	توانایی ها	

سنجه	شاخص	مؤلفه
توانایی تعمیم، ترکیب و خلق دانش جدید و تبدیل دانش حوزه‌ی نظامی به علم توانایی درک و تحلیل تهدیدات دفاعی توانایی نقش آفرین در اقتدار ملی، زمینه ساز تفکر عمیق، اندیشیدن فراتر از وضع موجود توانایی تحقق ماموریت های بخشی نیروهای مسلح ج.ا.		

ب- ارزیابی نظام آموزشی - پژوهشی

سنجه	مؤلفه
ارزیابی فراگیر: حضور در کلاس، فعالیتهای کلاسی، ارائه های کلاسی، حضور در کنفرانسها، حضور در سمینارها ارزیابی سالانه، آزمون تخصصی، فعالیتهای پژوهشی، کارآموزی، سمینارها، مقالات پژوهشی، داوطلبی، امتحان شفاهی، ارزیابی های مسئله محور مبتنی بر قضاوت، نمرات ارزیابی استاد: تسلط بر موضوع درس، توانایی انتقال مفاهیم، بکارگیری و مشارکت دادن فراگیر در فرایند آموزش، هدایت و راهنمایی فراگیر در روند آموزش، تولید ادبیات جدید توسط استاد ارزیابی محتوا: تناسب محتوا با میزان توانایی و قابلیت فراگیران، تناسب محتوا با نیاز های روز مرتبط با حوزه نظامی	ارزیابی
فراگیر: ارزیابی کیفیت آموزشی، ارزیابی های مسئله محور مبتنی بر قضاوت، نمرات بهره وری علمی، محصولات علمی (مقاله، کتاب، پروژههای تحقیقاتی) افتخارات برگزیده شدن در جشنواره ها، رتبه اولی در دوران تحصیل، عضویت در پژوهشها استاد: ارتقاء سطح دانش و بینش فراگیران، محصولات علمی (کتاب، مقاله، پروژه تحقیقاتی و...) محتوا: تامین نیاز های مرتبط با حوزه اندیشه نظامی	

روایی و پایایی الگو

پس از تکمیل مراحل روش شناسی فراترکیب، الگو، در جلسه های گروه کانونی با شرکت ۴ نفر از خبرگان حوزه آموزش ارائه شد. در این جلسات الگو مورد بررسی قرار داده شد و تغییری روی آن انجام نگرفت. در واقع ابعاد و مؤلفه های جدید به الگو اضافه یا کسر نگردید. روایی الگوی حاضر، از طریق روایی محتوا حاصل شده که این امر از دو جنبه صورت گرفته است. جنبه اول، استفاده از اجزاء و عوامل الگوهای ارائه شده ی پیشین است که خود به روایی الگو منجر می گردد و جنبه ی دوم، تشکیل جلسه های گروه کانونی و ارائه الگو در این جلسه ها به صاحب نظران حوزه آموزش است که عدم تغییر الگو، نشان دهنده روایی الگو طراحی شده است. از آنجایی که در مراحل طراحی الگو، معیارهای الگوهای پیشین به عنوان اجزای محوری در نظر گرفته شد و با در نظر

گرفتن شباهت‌های معنایی بین اجزای محوری، اقدام به ادغام آنان و ایجاد ابعاد، مولفه‌ها و درنهایت شاخص‌های ۲۴ گانه شده است؛ بنابراین به منظور سنجش پایایی الگوی طراحی شده از شاخص کاپا استفاده شده است. بدین طریق که چهار نفر دیگر (از نخبگان حوزه آموزش) بدون اطلاع از نحوه ادغام اجزای محوری و شاخصهای احصاء شده توسط پژوهشگران، اقدام به دسته‌بندی شاخصها کرده است. سپس شاخص‌های ارائه شده توسط پژوهشگر با شاخص‌های ارائه شده توسط این افراد نخبه مقایسه شده است. درنهایت با توجه به تعداد شاخص‌های ایجاد شده مشابه و متفاوت، شاخص کاپا محاسبه شده است. همان‌طور که در جدول شماره زیر مشاهده می‌گردد، پژوهشگران ۲۴ و هریک از خبرگان به ترتیب با ۱۱ و ۸ شاخص مشابه و ۲ و ۳ شاخص متفاوت ایجاد کرده‌اند که از این تعداد ۱۳ مفهوم مشترک هستند. همان‌طور که در ادامه نشان داده شده است، مقدار شاخص کاپا محاسبه شد که با توجه به فرمول کاپا به مقدار ۰/۶۸۴ تعیین شد و به این معنی که سطح توافق معتبر قرار گرفته است.

		نظر محقق		
		بله	خیر	مجموع
نظر خبرگان	بله	A=11	B=2	۱۳
	خیر	C=8	D=3	۱۱
	مجموع	۱۹	۵	N=24

$$\text{توافقات شانسی} = \frac{A+B}{N} \times \frac{A+C}{N} \times \frac{C+D}{N} \times \frac{B+D}{N} = \frac{12}{16} \times \frac{15}{16} \times \frac{4}{16} \times \frac{1}{16} = \frac{0}{0109}$$

$$K = \frac{\text{توافقات شانسی} - \text{توافقات مشاهده شده}}{1 - \text{توافقات شانسی}} = \frac{0/6875 - 0/0109}{1 - 0/0109} = 0/684$$

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

الف: نتیجه‌گیری

همان‌گونه که مطرح شد، ارائه الگوی نظام‌مند آموزش دانشگاه‌های نیروهای مسلح ج.ا.ا از مباحثی است که همواره مهم‌ترین موضوع حوزه آموزش عالی نیروهای مسلح بوده است. لذا پژوهش حاضر از طریق فراترکیب و تجزیه و تحلیل نظرات و مبانی موجود در زمینه الگوی آموزش، به جمع‌بندی نتایج مطالعات انجام‌شده در این حوزه پرداخته و الگوی مطلوب را در ۳ بعد، ۸ مولفه و ۲۴ شاخص احصا نموده که عبارت‌اند از:

بعد دروندادهای آموزشی شامل مولفه ویژگی فراگیران با شاخص‌های (ویژگی‌های مهارتی، دانشی و نگرشی)؛ مولفه ویژگی اساتید با شاخص‌های (مهارت تدریس، دانش راهبردی و نگرش ارزشی)؛ مولفه نیازسنجی با شاخص‌های (تحلیل سازمان، تحلیل شغل، تحلیل فرد، تحلیل محیط، تعیین نیاز)؛ مولفه اهداف با شاخص‌های (اهداف شناختی، اهداف عاطفی آرمانی، اهداف عملکردی)؛ مولفه برنامه درسی با شاخص‌های (عمومی، تخصصی، دانشی و بینشی)

بعد فرآیند آموزشی با مؤلفه‌های فرآیند یادگیری-یاددهی، روش اجرا، الزامات اجرا و ارزیابی آموزشی

بعد برونداد آموزشی با عنوان شایستگی با مؤلفه‌های (توانایی‌ها و قابلیت‌ها)

بعد ویژگی فراگیران به‌عنوان ورودی‌های نظام آموزشی دانشگاه‌های نیروهای مسلح به تعیین ویژگی‌های مهارتی، دانشی و نگرشی پرداخته که در مراحل گزینش دانشجویان می‌تواند مدنظر قرارگیری تا از بین داوطلبان جذب، بهترین آن‌ها وارد نیروهای مسلح ج.ا.ا شوند.

بعد ویژگی اساتید نیز به‌عنوان ورودی نظام آموزشی با مولفه‌های مهارت در تدریس، دانش راهبردی اساتید به‌منظور تربیت آینده‌سازان نیروهای مسلح ج.ا.ا و مؤلفه نگرش‌های ارزشی اساتید که در نوع تربیت دانشجویان حائز اهمیت می‌باشد در این تحقیق احصا شده است.

بعد نیازسنجی آموزشی به‌عنوان بخش مهم الگو به تعیین شکاف بین وضع موجود و وضع مطلوب پرداخته و با تحلیل مأموریت سازمان، شرح وظایف مشاغل، تحلیل محیط آموزشی مبتنی بر نیاز روزآمد، نیازهای آموزشی را احصاء و پس از اولویت‌بندی نیازها، نیازهای نظام آموزشی تعیین می‌شود.

بعد اهداف آموزشی نیز در این تحقیق به‌عنوان چشم‌انداز الگو، با توجه به فراوانی در منابع ذکرشده از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده و در این بعد اهداف شناختی، آرمانی و عملکردی

به‌عنوان مؤلفه‌های این بعد احصاء شده‌اند.

بعد برنامه درسی به‌عنوان یکی دیگر از ورودی‌های الگو به برنامه‌های عمومی، تخصصی، مهارتی، دانشی و بینشی در قالب مولفه‌های آن تعیین گردیده که توجه به ابعاد مختلف و هم‌زمان آن می‌توان منجر به محتوای مناسب محسوب شود.

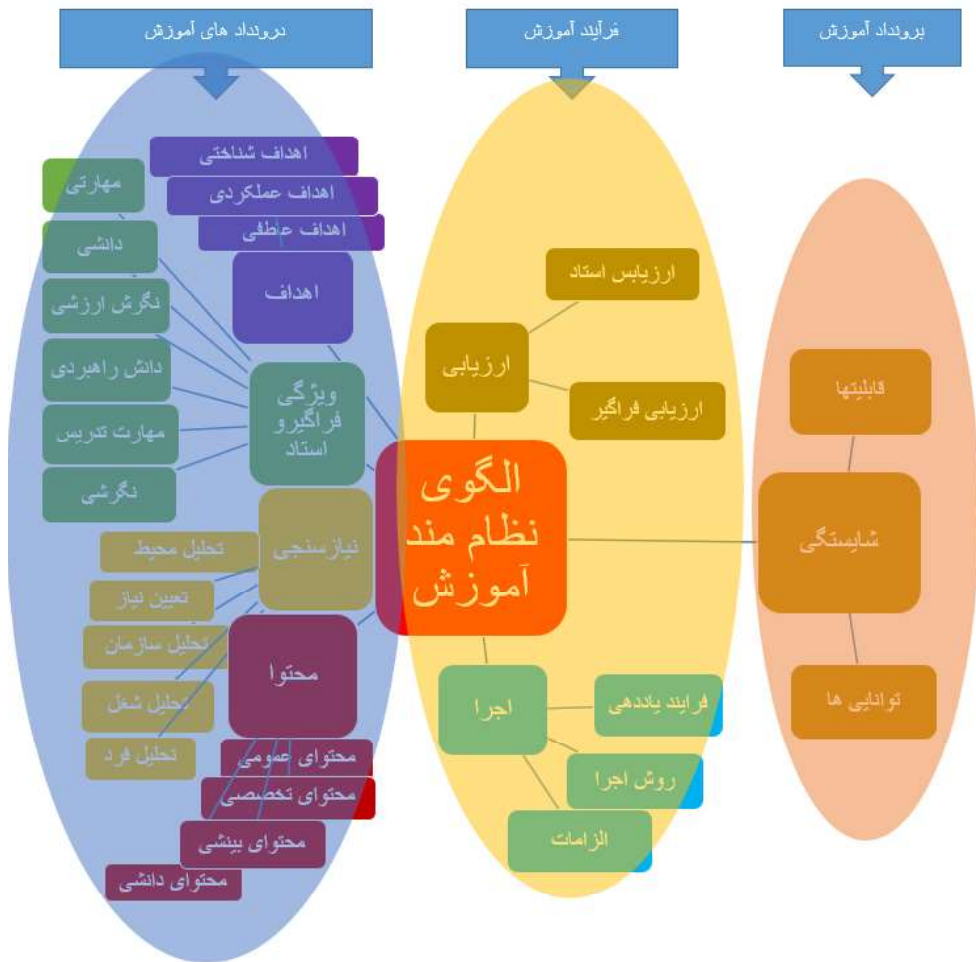
بعد فرآیند اجرای الگو در حقیقت دومین مرحله است که با استفاده از منابع ورودی به تعیین روش اجرا و تأمین الزامات اجرا پرداخته و در این مرحله فرآیند یادگیری - یاددهی به‌عنوان مرحله پردازش تعیین شده است.

بعد شایستگی به‌عنوان محصول الگو به قابلیت‌ها و توانمندی‌هایی می‌پردازد که نتیجه ابعاد ورودی و مرحله پردازش می‌باشد.

بعد ارزیابی به‌عنوان تکمیل‌کننده چرخه الگوی پویا که در حقیقت بازخورد مراحل ورودی، پردازش و خروجی است به‌منزله ارزیابی از اعتبار الگو محسوب می‌شود و در دو مؤلفه ارزیابی استاد و ارزیابی فراگیر در این تحقیق منظور شده است.

نتایج بررسی‌ها نشان می‌دهد که بعد نیازسنجی آموزشی و برنامه درسی بیش از دیگر ابعاد موردتوجه قرار گرفته که نشان‌دهنده اهمیت بالا و سهم بسزای آن در اجرای الگوی نظام‌مند آموزشی است. البته این به معنای کم‌اهمیت بودن سایر ابعاد الگو نیست؛ چراکه توجه به تمامی ابعاد و مؤلفه‌های الگو که در پیاده‌سازی مطلوب و مناسب آن لازم و ملزوم همدیگر هستند الزامی است.

درنهایت بر اساس نتایج تحقیق الگوی آموزش نظام‌مند دانشگاه‌های افسری نیروهای مسلح ج.ا.ا را می‌توان در قالب الگوی زیر نشان داد:



شکل ۱۲- الگوی نظام‌مند آموزش

ب: پیشنهادها

پیشنهاد تحقیقاتی:

هریک از دانشگاه‌های افسری نیروهای مسلح مبتنی بر مأموریت نیروی خود طی تحقیق‌های جداگانه الگویی بومی مبتنی بر ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های احصاء شده این تحقیق، ارائه نمایند.

پیشنهاد اجرایی:

تحقیق حاضر به‌عنوان یک‌جهت‌نما به دانشگاه‌های افسری نیروهای مسلح ج.ا.ا ارائه شود تا

باجهت گیری مناسب الگوی نظام‌مند آموزش متناسب با هریک از دانشگاه‌ها به‌طور مطلوب اجرا شود.

با توجه به مطالب فوق، پیشنهاد می‌گردد مدیران و مسئولان آموزش نیروهای مسلح ج.ا.ا با تمرکز بیشتر بر الگوی نظام مند ارائه شده، نظام آموزشی را با همه ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های احصاء شده بصورت مجموعه به هم پیوسته در نظر گرفته و در صورت هرگونه تغییرات در هریک از ابعاد و مولفه‌ها تاثیرات آن بر سایر ابعاد و مولفه‌ها را نیز در نظر داشته باشند.

فهرست منابع

امام خمینی (رحمه...علیه) (۱۳۶۸). صحیفه نور، ج ۱، ۶، ۹، ۱۰، ۱۳، ۱۴، ۱۸، چاپ تهران، دفتر حفظ و نشر آثار امام (ره).

بیانات فرماندهی معظم کل قوا در سایت خامنه ای به آدرس WWW.KHAMENEI.IR

ابطحی، سید حسین؛ جعفری نیا، شمس‌اله (۱۳۸۸). طراحی الگوی سنجش اثربخشی سیستم آموزش، نشریه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، شماره ۴

بهرامی، قاسم؛ بختیاری، حسن؛ ندایی، هاشم (۱۳۹۳). بررسی میزان تأثیر برنامه‌های تربیتی آموزشگاه رزم‌مقدماتی شهید مدرس بر تربیت دینی سربازان، نشریه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، شماره ۲۴

ترجایی، حمیرا؛ صالحی عمران، ابراهیم؛ فتحی‌واجارگاه، کورش (۱۳۹۸). رویکردهای نوپدید در برنامه ریزی آموزش عالی و گسست هویت‌های آکادمیک، مجله آموزش عالی، شماره ۴۲

حجازی، سعید (۱۳۹۶). رویکردها و منظومه پژوهشی مدیریت اسلامی، مجله مدیریت اسلامی، شماره ۹۸
حجتی، سید محمد باقر (۱۳۸۲). تعلیم و تربیت در پرتو اندیشه‌های قرآنی، مجله گلاستان قرآن، شماره ۱۶۵

خیراندیش، مهدی؛ حسنقلی‌پور یا سوری (۱۴۰۰). الگوی شایستگی فرماندهان ارتش جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر اندیشه فرماندهی معظم کل قوا، مجله مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی، شماره ۳۵

رام، سمیه؛ مهرمحدی، محمود؛ صادق زاده قمصری، علیرضا؛ طلایی، ابراهیم (۱۳۹۷). منطق و محتوای برنامه درسی آموزش ارزش‌خویشتن‌بانی، مجله تعلیم و تربیت، شماره ۱۳۳

رمزی مختاری، معصومه؛ کشاورز، سو سن؛ صالحی، اکبر؛ صادق زاده قمصری، علیرضا (۱۳۹۷). اهداف تربیت زیباشناسانه در نظام تربیت رسمی و عمومی، واکاوی دیدگاه علامه طباطبایی در المیزان، مجله اسلام و پژوهش های تربیتی، شماره ۲۰

شیخ، علیرضا (۱۳۹۶) باز طراحی نظام آموزشی دانشکده دفاع ملی دانشگاه عالی دفاع ملی
فردانش، هاشم؛ فیضی، آوات؛ محبوبی، طاهر (۱۳۹۱). اثربخشی رعایت اصول طراحی آموزشی بر یادگیری و یادداری در محیط های یادگیری چندرسانه ای، مجله مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، شماره ۸

سلطانی نژاد، نجمه؛ کشتی آرای، نرگس؛ واعظی، سید حسین (۱۳۹۷). دلالت های حاکم بر برنامه درسی در رویکرد تعلیم و تربیت اسلامی به پدیده جهانی شدن با تأکید بر دیدگاه آیت الله جوادی آملی، مجله پژوهش در برنامه ریزی درسی، شماره ۵۷

شجاعی، عبدالعارف؛ عارفی، محبوبه؛ فتحی واجارگاه، کورش؛ شمس مورکانی، غلامرضا (۱۳۹۸). برنامه درسی کارآفرین محور راهبرد بحران هویت در آموزش عالی، مجله آموزش عالی، شماره ۴۳

صادق زاده، علیرضا و احمدی فر، مهرداد (فروردین و اردیبهشت ۱۳۸۷). آسیب شناسی مدیریت نظام آموزشی کشور و تأثیر آن بر وضعیت موجود نظام آموزشی. نشریه فرهنگ و هنر مهندسی فرهنگی، شماره ۱۵

عراقیه، علیرضا؛ فتحی واجارگاه، کورش؛ فروغی ابری، احمد علی؛ فاضلی، نعمت الله (۱۳۸۸). تلفیق، راهبردی مناسب برای تدوین برنامه درسی چندفرهنگی، مجله مطالعات میان رشته ای در علوم انسانی، شماره ۲

فتحی واجارگاه، کورش؛ خراسانی، اباصلت؛ دوستی، هومن (۱۳۹۱). نیازسنجی و تحلیل شکاف آموزشی کارکنان یک شرکت بیمه و تدوین نیازهای آموزشی آنها بر اساس مدل استاندارد مهارت، پژوهشنامه بیمه، شماره ۱۰۸

فتحی واجارگاه، کورش؛ ابراهیم زاده، عیسی؛ فرج اللهی، مهران؛ خشنودی فر، مهرنوش (۱۳۹۲). بین المللی سازی برنامه ی درسی در نظام آموزش عالی ایران: چالش ها و راهبردها، مجله علوم تربیتی، شماره ۹۶

فتحی واجارگاه، کورش؛ شفیع، ناهید (۱۳۸۶). ارزشیابی کیفیت برنامه ی درسی دانشگاهی - مورد برنامه ی درسی آموزش بزرگسالان، مجله مطالعات برنامه درسی، شماره ۵

گویا، زهرا؛ آقازاده، محرم؛ فتحی واجارگاه، کورش؛ ابوالقاسمی، محمود(۱۳۸۱). طراحی و اعتباربخشی

الگوی نیازسنجی برنامه درسی «مدرسه محور، مجله نوآوری های آموزشی ، شماره ۲

مبینی دهکردی، علی؛ سلمانی، احمد؛ معین الدینی، محمود(۱۳۹۴). بیانیه مأموریت دانشکده مدیریت

راهبردی دانشگاه عالی دفاع ملی در نظام آموزشی روزآمد دانشکده ، نشریه مطالعات دفاعی

استراتژیک ، شماره ۶۱

معین الدینی ،محمود(۱۳۹۴)، طراحی نظام آموزشی دانشکده مدیریت راهبردی دانشگاه عالی دفاع ملی

ندایی، هاشم(۱۳۹۵). روش‌های تربیتی ناظر بر رابطه تعاملی مربی و متربی از منظر نهج البلاغه جهت

ارتقاء طرح تربیتی شجره طیبه صالحین بسیج ، مجله پژوهشنامه نهج البلاغه ، شماره ۱۵

نوروزی ، داریوش؛ علی آبادی ، خدیجه ؛ باقری ، خسرو(۱۳۹۰)اعتباریابی الگوی طراحی آموزش،

فصلنامه روانسنجی تربیتی، شماره ۴۰

ذ صرت پناه. سیاوش؛ امیری، میترا (۱۳۹۶). اصول تعلیم و تربیت از دیدگاه مقام معظم رهبری، پژوهش

در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، شماره ۳۶

نقیب زاده، احمد؛(۱۳۹۰). نظم، اخلاق، آموزش و پرورش در عصر جهانی شدن ، مجله رشد معلم ،

شماره ۲۶۲

Altbach, P. G., & Knight, J. (2007). The internationalization of higher education: Motivations and realities. *Journal of studies in international education*, 11(3-4), ۲۹۰-۳۰۵.

Barro, R. J., & Lee, J. W. (2013). A new data set of educational attainment in the world, 1950–2010. *Journal of development economics*, 104, 184-198. Beck

Chang, G. C. (2006). "Strategic Planning in Education: Some Concepts and Steps". Education Sector/UNESCO

James, M. Harvard way.(2008). "Strategic leader development for a 21st century army". School of advanced military studies United States Army Command and General Staff College Fort Leavenworth, Kansas

Goldshtin . h. C.(1993). "Strategic Planining in Education: some Concepts and Steps" Division of Educational Policies and Strategies, UNESCO

Hooman g ,amnda .S.H. Hannah coock, anna littleboy.(2012)."Our future world" available in: www.csiro.au

Kaufman, R. Keller, J & Watkins, R, (1995), what work what doesn't: Evaluation beyond Kirkpatrick. Performance and Instruction, UK: Journal of European

Industrial Training.

Marginson, S. (2018). Higher education, economic inequality and social mobility: Implications for emerging East Asia. *International Journal of Educational Development*, 63, 4-11

Solarin, S. A., & Yen, Y. Y. (2016). A global analysis of the impact of research output on economic growth. *Scientometrics*, 108(2), 855-874

Sandelowski, M. And Barros, J. (2007). *Handbook for Synthesizing Qualitative Research*. Springer publishing company Inc.