

رویکرد مهارت آموزی در توانمند سازی سرمایه انسانی (مورد مطالعه: مهارت آموزی دانشجویان دانشگاه افسری امام علی(ع))

علیرضا اکبرزاده^{۱*}، مهدی میرزایی^۲، سجاد فرهنگ^۳

چکیده

این پژوهش با هدف تدوین الگویی برای رشد و تعالی سرمایه انسانی با رویکرد مهارت محور انجام شده است. تحقیق به روش کیفی و با راهبرد گراند تئوری و از طریق مصاحبه با ۱۷ نفر از متخصصان حوزه سرمایه انسانی و مهارت محوری و به روش نمونه گیری هدفمند شده است. نتایج حاصل گویای آن هست که برای موفقیت در توانمند سازی مهارت محور دانشجویان، ویژگی های رفتاری و شخصیتی دانشجویان، روابط اجتماعی و تعامل سازنده آنان با مربیان خود و نیز باور آنها به ارزش ها و هنجارهای سازمان می تواند در کنار برخی متغیر های مداخله گر مثل نیروی انسانی متخصص و نیز امکانات و تسهیلات لازم برای مهارت محوری، در توانمند سازی مهارت محور دانشجویان تاثیر گذار باشد. هر چند برای این امر باید بستر و زمینه فرهنگی نیز فراهم بود و دانشجویان و مربیان به یک باور مشترک در مورد لزوم یادگیری این مهارت ها برسند. علاوه بر این باید راهبردهایی در نظر گرفته شود و با فرهنگ سازی، توسعه زیر ساخت ها و نیز تدوین سیاست های تشویقی به اثربخشی بالای دانشگاه در امر مهارت آموزی و بهره گیری بهینه دانشجویان از این مهارت ها در آینده خدمتی آنها کمک کرد.

واژه های کلیدی: مهارت آموزی، سرمایه انسانی، توانمند سازی، گراند تئوری

۱. استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشکده فرماندهی و مدیریت، دانشگاه افسری امام علی(ع)، تهران، ایران.

نویسنده مسئول، رایانامه: Ali_reza615@yahoo.com

۲. استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشکده فرماندهی و مدیریت، دانشگاه افسری امام علی(ع)، تهران، ایران.

رایانامه: mmirzaeimahdi@gmail.com

۳. استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشکده فرماندهی و مدیریت، دانشگاه افسری امام علی(ع)، تهران، ایران.

رایانامه: farhangsajjad@yahoo.com

مقدمه

نیروی انسانی به عنوان ذخایر راهبردی سازمانها می باشد و توانمندسازی و افزایش سطح مهارت نیروی انسانی با رویکرد نوین می تواند به عنوان مزیت رقابتی در جهت نیل به اهداف عالی سازمان برای استقرارنظام جامع و عملگرا لحاظ گردد. یکی از جدیدترین روندها در انگیزش کارکنان توانمندسازی است که براساس آن اختیار یا قدرت به زیردستان تفویض می شود. توانمند سازی به عنوان یکی از ابزارهای سودمند ارتقاء کیفی کارکنان و افزایش اثر بخشی سازمان تلقی می گردد. به منظور کسب موفقیت در محیط در حال تغییر کسب و کار امروزه، سازمان ها به دانش، نظرات، انرژی و خلاقیت کلیه کارکنان، اعم از کارکنان خط مقدم تا مدیران سطح بالا، نیازمندند. جهت تحقق این امر، سازمان ها از طریق توانمندسازی کارکنان مربوطه به منظور تشویق آنان به ابتکار عمل بدون اعمال فشار، کارکنان را قادر می سازد تا در مواجهه با تهدیدها از مقاومت و انعطاف پذیری بیشتری برخوردار باشند. لذا می تواند به عنوان منبعی که از آسیب پذیری کارکنان جلوگیری نماید و بذرا امید را در شرایط بحرانی از جمله انهدام سرمایه های مالی و از بین رفتن زندگی انسانی، در دل آنان بکارد.

توانمندسازی منابع انسانی به معنای آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و هم چنین فراهم کردن بسترها و ایجاد فرصت ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی ها و شایستگی های افراد می باشد. در نتیجه سازمانی که دارای نیروی انسانی توانمند می باشد، سازمانی اثر بخش و پربازده با نیروی انسانی کارآمد و ماهر است (اقدسی و نوروززاده، ۱۳۹۲) مدیران و کارکنان هر دور از مزایای توانمند سازی منتفع خواهند شد. توانمند سازی با پرورش احساس کفایت نفس و با بوجود آوردن آزادی عمل برای کارکنان این فرصت را بوجود خواهد آورد تا توانایی ها و مهارت‌ها، بهبود و موجبات اثر بخشی سازمان فراهم گردد، از سوی دیگر توانمند سازی با پرورش کارکنانی با انگیزه و توانا به مدیران امکان خواهد داد تا در برابر پویایی محیط رقابتی از خود عکس العمل سریع تر و مناسب تر نشان دهند. اما ارتقا سطح توانمندی نیروی انسانی در نظام آموزشی با رویکرد مهارت آموزی به عنوان یک رویکرد جدید در نظام آموزشی مطرح و این گونه تلقی شده است که آموزش مهارت ابزار توسعه و پیشرفت کشور است و مهارت آموزی باید به موضوع اصلی تبدیل شود.

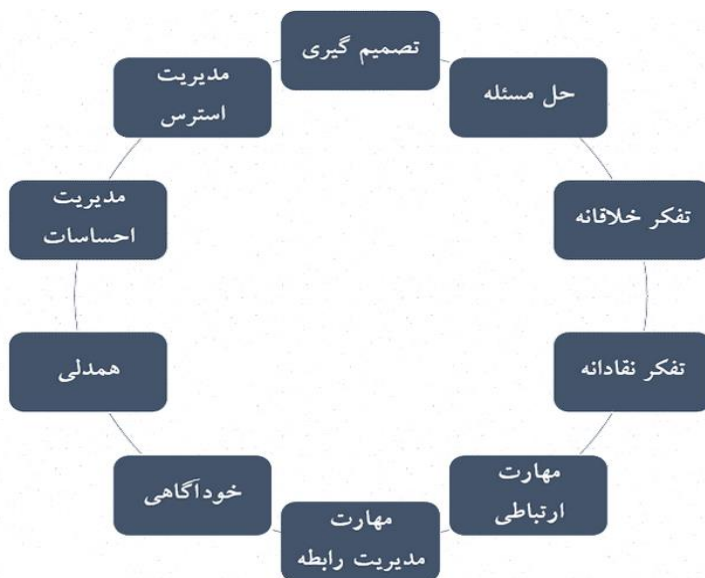
حال در پژوهش حاضر که به دنبال بررسی راهکارهای ارتقای سطح توانمندی دانشجویان دانشگاه افسری امام علی (ع) می باشد، باید به دنبال ایجاد و تدوین الگویی نو در فرایند تربیتی دانشجویان بود به طوری که بتوانند همزمان مهارت های نظامی و علمی را در کنار هم کسب

نمایند زیرا با توجه به ماموریت و اهداف دانشگاه که به دنبال تربیت افسران آینده ارتش جمهوری اسلامی ایران است باید با طراحی و ارائه الگویی مناسب رویکرد نو را مبتنی بر مهارت آموزی پیاده کرد تا فارغ التحصیلان دانشگاه در یگان ها بتوانند از این مهارت ها در جهت بهبود عملکرد خود و یگان بهره بگیرند لذا پژوهش اصلی این تحقیق این است که با پیاده سازی چه الگویی و ارائه چه مهارت هایی می توان دانشجویان را به عنوان سرمایه های انسانی سازمان توانمند ساخت؟

مبانی پژوهش (دسته بندی مهارت ها)

سازمان های مختلف، از جمله یونسکو، مجمع جهانی اقتصاد، سازمان بهداشت جهانی، یونیسف و نیز بسیاری از دانشگاه ها - از جمله دانشگاه کمبریج - بر اساس اولویت ها و ترجیحات شان، فهرست متفاوتی از انواع مهارت های زندگی ارائه کرده اند. در این میان، فهرست مهارت های ده گانه سازمان بهداشت جهانی بیشتر مورد توجه قرار گرفته و در حدی مشهور شده که معمولاً اسم سازمان بهداشت جهانی از توضیح حذف می شود و از آن با عنوان فهرست مهارت های زندگی یا مهارت های ده گانه زندگی یاد می کنند.

سازمان بهداشت جهانی مهارت های زندگی را به این شکل تعریف کرده است که «مهارت های زندگی مجموعه مهارت های روانی-اجتماعی هستند که به ما کمک می کنند به شکلی سازنده با نیازها و چالش های زندگی روزمره روبه رو شویم و بهتر با آن ها کنار بیاییم». این سازمان بر پایه این تعریف، فهرست ده گانه مهارت های زندگی را به شرح زیر ارائه کرده است:



شکل ۱: انواع مهارت ها

۱. مهارت خود آگاهی

مهارت خودآگاهی، عبارت است از توانایی تمرکز بر روی خود و دانستن اینکه چگونه اعمال، افکار یا احساسات شما با استانداردهای درونی شما همسو می‌شوند. شما باید رفتار خود را با ارزش‌های خود هماهنگ کنید و به‌درستی بفهمید که دیگران شما را چگونه درک می‌کنند. با کسب این مهارت می‌توانید قادر خواهیم بود برای:

- توانایی شناخت نیازها، خواسته‌ها و علایق
- ارائه تصویر واقع بینانه از خود
- شناخت حقوق فردی، اجتماعی خود در زندگی
- شناخت مسؤلیت‌های فردی و اجتماعی خود در زندگی

۲. مهارت همدلی

همدلی توانایی درک احساس و تجربه دیگران است؛ به این معنی که فرد بتواند خود را جای دیگری بگذارد و دنیا را از چشم او ببیند. مهارت همدلی دو جزء شناختی و عاطفی دارد. جز شناختی یعنی این که فرد بتواند احساس دیگران را بشناسد و تشخیص دهد و جز عاطفی یعنی

این که بتواند پاسخ مناسب به آن احساس بدهد. به عبارت دیگر همدلی یعنی این که فرد بتواند مسایل دیگران را حتی زمانی که در آن شرایط قرار ندارد درک کند و به آن ها احترام بگذارد.

- کسب این مهارت موجب می شود:
- تا به دیگران توجه کرده و آن ها را دوست داشته باشیم
- خود نیز مورد توجه و دوست داشتن دیگران قرار بگیریم
- با ایجاد روابط اجتماعی بهتر به هم نزدیکتر شویم

۳. مهارت تصمیم گیری

مهارت تصمیم گیری یعنی فرد بتواند با جمع آوری و بررسی اطلاعات موجود، ارزیابی نتایج و عواقب آن، بهترین تصمیم را اتخاذ کند. البته مهارت تصمیم گیری به این مرحله ختم نمی شود و فرد تصمیم گیرنده باید مسئولیت و تبعات یک تصمیم را بر عهده بگیرد. همه ما روزانه بارها و بارها تصمیم می گیریم. مهارت تصمیم گیری باید به ما کمک کند در زندگی انتخاب های بهتر و سازنده تری انجام دهیم. اگر مهارت تصمیم گیری را در خود تقویت کنیم به ما کمک می کند:

- تصمیم گیری فعالانه بر مبنای آگاهی از حقایق
- تصمیم گیری بر مبنای ارزیابی دقیق از موقعیت و تعیین اهداف واقع بینانه
- انتخاب بهترین راه حل های از بین راه حل های ممکن
- آمادگی برای پذیرش مسئولیت تصمیمات خود
- آمادگی برای تغییر دادن تصمیم ها برای انطباق با موقعیت های جدید

۴. مهارت حل مساله

مهارت حل مسئله عبارت است از فرایند شناختی- رفتاری که توسط فرد هدایت می شود. فرد با استفاده از فرایند شناختی- رفتاری می تواند راه حل های مؤثر و سازگاری را برای مسائل زندگی پیدا کند. به عبارت دیگر مهارت حل مسئله شامل یک فرایند منطقی، آگاهانه، هدفمند و نیاز به تلاش است. با کسب این مهارت قادر خواهیم بود به:

- تشخیص علل اصلی مشکلات و ارزیابی دقیق از مشکل پیش آمده
- مشورت کردن با کسانی که تجارب و توانمندی های لازم برای حل مشکل دارند
- مراجعه به مراکزی که صلاحیت حل مشکلات را دارند
- بکارگیری راه حل های ارئه شده توسط افراد و مراکز صلاحیت دار

۵. مهارت تفکر انتقادی

تفکر انتقادی توانایی تفکر واضح و منطقی و درک ارتباط بین ایده‌ها است که از زمان فیلسوفان اولیه یونان مثل افلاطون و سقراط تا عصر مدرن وجود داشته و دارد. این مهارت، فواید و کاربردهای بسیاری دارد مثل بحث و تفکر برای حل مشکلات و توانایی تشخیص اطلاعات صحیح از ناصحیح که کسب این مهارت که نوعی از تفکر است، به ما می آموزد:

- تا هر چیزی را به سادگی و در بست قبول یا رد نکنیم،
- ابتدا در مورد یک موضوع سؤال و استدلال کنیم، سپس بپذیریم یا رد کنیم.
- در عین داشتن نگرش انتقادی بستر انتقاد از خود را فراهم کنیم
- کسانی که از تفکر نقادانه برخوردارند، فریب دیگران را نمی خورند و به راحتی جذب افراد یا گروه های انحرافی نمی شوند، چرا که همواره با سوال کردن از خود به عاقبت کار می اندیشند

۶. مهارت تفکر خلاق

مهارت تفکر خلاق مهارتی هست که فرد از تلفیق مهارت های حل مساله و تصمیم گیری از افکار و روابط نو برخوردار می شود و قدرت کشف و انتخاب راه حل های جدید را پیدا می کند. تفکر خلاق نوع دیگر دیدن است در این تفکر هیچ گاه مشکل عامل مزاحم به حساب نمی آید بلکه یک فرصت برای کشف راه حل های نو و بدیع که با کسب این مهارت قادر خواهیم بود به:

- بکارگیری شیوه هایی نوین مبتنی بر دانش و آگاهی که تاکنون دیگران به کار نگرفتند
- قدرت کشف و تولید اندیشه جدید
- کنترل احساسات منفی در مواجهه با حوادث ناگوار

۷. مهارت ارتباطی

مهارت ارتباطی به نوعی مهارت در برقراری روابط بین فردی اطلاق می شود که به توانایی برقراری ارتباط مستقیم فرد با دیگران در تعاملات اجتماعی اشاره دارد که کسب این مهارت باعث می شود:

- روحیه مشارکت را در کار دسته جمعی افزایش یابد
- اعتماد بین فردی و واقع بینانه را ارتقا می یابد

- تشخیص مرزهای روابط خود با دیگران را آسان تر می شود
- به دوستی های نامناسب و ناسالم خود زودتر پایان می دهیم پیش از آن که مورد آسیب جدی قرار گیریم

۸. مهارت مدیریت رابطه

مدیریت رابطه در واقع به مجموعه ای از مهارت ها، رویکردها، و رفتارهایی اشاره دارد که افراد از آنها برای مدیریت بهتر روابط خود استفاده می کنند. این شامل فهم و تحلیل نیازها، توانایی ارتباط مؤثر، قضاوت صحیح، قدرت تعامل، توانایی حل مسائل، و ایجاد محیطی امن و پایدار برای رشد و توسعه رابطه است.

۹. مهارت مدیریت عواطف و هیجانات

مهارت مدیریت هیجانات و احساسات، تجاربی درونی هستند که در مقابل رخدادهای بیرونی در خود حس می کنیم. مدیریت هیجانات می تواند به بهبود روابط شخصی، کنترل عصبانیت، بهبود تصمیم گیری و بهبود کارایی در کار و زندگی کمک کند. برای مدیریت هیجانات، می توانید از تکنیک های مختلفی مانند مدیتیشن، تمرینات تنفسی، ورزش، صحبت کردن با یک مشاور و مطالعه در مورد روش های مختلف مدیریت هیجانات استفاده کنید

برای این که در زندگی روزمره خود و در قضاوت ها و تصمیم هایمان گرفتار موج های هیجانی و عاطفی نشویم و اشتباه های پرهزینه و جبران ناپذیر انجام ندهیم، لازم است که:

- احساسات و هیجانات خودمان و دیگران را به خوبی و به درستی تشخیص دهیم
- بدانیم هر یک از احساسات چه تأثیری روی رفتارها و تصمیم های ما می گذارند.
- پس از این که هیجانات خودمان و طرف مقابل را شناختیم، بتوانیم مناسب ترین رفتار را انتخاب کنیم. به شکلی که عواطف در خدمت ما باشند و نه برعکس.

۱۰. مهارت مدیریت استرس

استرس یک حالت و تنش روحی و روانی هست که فرد در مواجهه با وضعیتی از خود بروز می دهد. باید بپذیریم که وقتی سازمان بهداشت جهانی فهرستی از مهارتهای زندگی تنظیم می کند، مدیریت استرس در این فهرست قرار داشته باشد. استرس می تواند ریشه مستقیم و غیرمستقیم

بسیاری از بیماری‌ها باشد و نیز می‌تواند بسیاری از بیماری‌ها و آسیب‌هایی را که ظاهراً به فشارهای روانی ربط ندارند، تشدید کند. با کسب این مهارت می‌توانیم:

- سطح اعتماد به نفس خود را بالا ببریم
- از آسیب‌های ذهنی و جسمی استرس بر روح و جسم خود جلوگیری کنیم
- بتوانیم با دیگران ارتباطات موثر برقرار کنیم
- سطح اثربخشی خود را در انجام امورات محوله ارتقا دهیم

پیشینه تحقیق

پیشینه تحقیق به نوعی نقشه راهی است که نشان می‌دهد در گذشته در حوزه کار پژوهشی شما چه پژوهش‌هایی انجام شده و به چه نتایجی دست یافتند و تحقیق حاضر می‌تواند چه خلاء پژوهشی را در این میان پر نماید. در پژوهش حاضر نیز مجموعه‌ای از تحقیقات پیشین در دو بخش داخلی و خارجی آورده شده و در بخش تحلیل، جایگاه این پژوهش در کنار پژوهش‌های انجام شده بیان خواهد شد:

غفاری اسمعیلی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان رابطه آموزش‌های ضمن خدمت با توانمندسازی مدیران نزاجا، نتایج تحقیق حاکی از آن بود که رابطه آموزش ضمن خدمت و توانمندسازی مدیران مثبت و معنادار بود و همچنین نقش میانجی مدیریت دانش بر رابطه آموزش ضمن خدمت و توانمندسازی مدیران نیز مستقیم و معنادار بود به گونه‌ای که با افزایش مدیریت دانش، تاثیر آموزش ضمن خدمت بر توانمندسازی مدیران افزایش و با کاهش مدیریت دانش میزان این تاثیر کاهش پیدا می‌کند.

یوسفیان و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهش خود به این نتایج دست یافتند که حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی به تنهایی بر عملکرد شغلی تأثیر نمی‌گذارد. لیکن رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر میانجی موثر بین حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روانشناختی با عملکرد شغلی است. از دیدگاه اجتماعی، سازمان‌ها به دنبال کارکنانی هستند که بتوانند در مشاغل خویش خوب عمل کنند. عملکرد خوب، بهره‌وری سازمان را افزایش می‌دهد و این نیز اقتصاد ملی را ارتقا می‌بخشد.

گرامی مقدم و سلیمان پور عمران (۱۳۹۵) به بررسی رابطه رویکرد آموزشی مهارت مور با افزایش اربخشی و کارایی مدیران انتظامی استان خراسان شمالی پرداخته و به این نتیجه رسیدند که بین رویکرد آموزشی مهارت مور پلیس با افزایش اربخشی و کارایی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و در نتیجه با آموزش های مهارت محور می توان در صد خطاها و اشتباهات عوامل انسانی را در ماموریت های پلیسی کمتر کرد و به نوعی با مدیریت مناسب در حوزه آموزش کارکنان می توان اثربخشی و کارایی کارکنان و در نهایت سازمان را بالا برد.

افروز و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی با هدف بررسی اثر آموزش مهارت- های زندگی بر میزان سازگاری اجتماعی کودکان پایه چهارم مقطع ابتدایی انجام گرفت و یافته- ها حاکی از آن بود که آموزش مهارت- های زندگی باعث افزایش میزان پذیرش همسالان و کاهش طرد همسالان و همچنین افزایش مهارت های اجتماعی مناسب و کاهش رفتار نامناسب اجتماعی از دیدگاه معلمین می گردد و مشخص می نماید که آموزش مهارت های زندگی بر میزان سازگاری اجتماعی دانش آموزان پایه چهارم مقطع ابتدایی مؤثر است.

در پژوهشی که توسط اسماعیلی (۱۳۸۷) انجام شد اثر آموزش مهارت های ارتباطی در تعامل با شیوه های فرزند پروری و سازگاری دانش آموزانی که دوره- مهارت های ارتباطی را گذرانده بودند و پدرانشان از شیوه تربیتی اقتدار گرایانه استفاده می کردند بیشتر از دانش آموزانی بود که دوره مذکور را نگذرانده بودند (به نقل از زرگری نژاد، ۱۳۸۹).

طارمیان (۱۳۸۷)، در پژوهش خود آموزش مهارت- های ارتباطی را بر افزایش سلامت جسمانی و روانی مانند اعتماد به نفس، مقابله با فشارهای محیطی و روانی، کاهش اضطراب و افسردگی، کاهش افکار خودکشی گرایانه، کاهش افت تحصیلی، تقویت ارتباط بین فردی و رفتارهای سالم و مفید اجتماعی، کاهش سوء مصرف مواد مخدر و پیشگیری از مشکلات روانی، رفتاری و اجتماعی مؤثر قلمداد کرده است.

حقیقی و همکاران (۱۳۸۵) در تحقیقی تحت عنوان ” بررسی تاثیر آموزش مهارت های زندگی بر سلامت روانی و عزت نفس دانش آموزان دختر سال اول متوسطه ” به این نتیجه دست یافتند : آموزش مهارت های ارتباطی موجب افزایش سلامت روانی و عزت نفس دانش آموزان دختر گروه آزمایشی در مقایسه با گروه گواه می شود.

عباسیان (۱۳۸۳) در تحقیقی با عنوان بررسی اثربخشی آموزش های ضمن خدمت کارکنان شرکت ایران خودرو بر اساس مدل پاتریک به این نتیجه رسیده است که فراگیران واکنش مطلوبی نسبت به دوره های آموزشی مهارت محور داشتند و دوره های آموزشی در حد مطلوبی سبب افزایش سطح دانش فراگیران شده است. از نظر تغییرات ایجاد شده در رفتار فراگیران، سطح نسبتاً مطلوبی مشاهده می شود. همچنین مشخص شد دوره های آموزشی ۱۳ درصد از دوباره کاری که هدف اصلی دوره بوده، کاهش داده است.

لیکرت و تیلور (۲۰۱۶)، در تحقیقی که بر روی چهار شرکت نرم افزاری در هند انجام دادند، دریافتند که توانمندسازی روانشناختی قادر به پیش بینی عملکرد شغلی و رضایت شغلی کارکنان بوده و توانسته است رابطه همبستگی قوی با عملکرد شغلی کارمندان برقرار نماید. بیلتمن و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهشی تحت عنوان توانمندسازی مدیران چند پروژه و چگونگی تأثیرگذاری مشارکت مدیریت بر عملکرد مدیر پروژه به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی مدیران پروژه و شفاف سازی و مهم دانستن بیشتر نقش آنها تعادل قدرت و توانمندسازی بین مدیران ارشد، مدیران پروژه و مدیران اجرایی را نیز افزایش داده و باعث افزایش عملکرد کلی پروژه و مدیران می شود.

مورای و مالمرگین (۲۰۱۰) تأثیر اجرای یک برنامه آموزشی رابطه معلم - دانش آموز را بر سازگاری اجتماعی، عاطفی و آموزشی دانش آموزان مورد تحقیق قرار دادند. هدف این پژوهش تأثیر یک برنامه طراحی شده ارتباطی بر بهبود روابط نوجوانان با معلمانشان بود. همه شرکت کنندگان دانش آموزانی بودند که مشکلات عاطفی و رفتاری قابل توجهی داشتند و توسط معلمشان معرفی شده بودند. نتایج این پژوهش نشان داد که دانش آموزان گروه آزمایشی، سازگاری آموزشی، عاطفی و اجتماعی بالاتر از میانگین را نسبت به دانش آموزان گروه کنترل نشان دادند

در سال ۲۰۱۰ در تحقیقی که میشل مک کارتر بر روی یک نمونه ۲۴ نفری از دانش آموزان در جنوب شرقی کوین لند و در خصوص تأثیر مهارت - های ارتباطی انجام داد، تأثیر مثبت آموزش -ها را در بهبود سلامت روان دانش آموزان و رضایت معلمان آن -ها تایید نمود (به نقل از آذین و موسوی، ۱۳۹۰).

در پژوهشی گرکو و موریس (۲۰۰۹) به مطالعه تأثیر مهارت- های ارتباطی و اجتماعی و روابط دوستی نزدیک در دوران نوجوانی پرداختند. یافته- های این تحقیق نشان داد که بین سازگاری اجتماعی و مهارت- های ارتباطی رابطه وجود دارد.

در پژوهشی نیز جانستون (۲۰۰۹) به بررسی اثرات آموزش گروهی تحلیل ارتباط متقابل بر روی سازگاری بین فردی و تعاملات بین فردی در دانش آموزان پرداخت که این بررسی بر مبنای تحلیل ارتباط متقابل محک می‌زند که آیا آموزش یک دانش- آموز در آگاهی‌اش از ارتباطات تعاملی تفاوتی را در ارتباطات درونی شخصی‌اش و میزان سازگاری‌اش صورت می‌دهد یا نه، نتایج بدست آمده تأکید می‌کنند که بین گروههای آزمایش و کنترل نظرات معنی‌دار وجود دارد و فرضیه محقق تأیید می‌گردد(به نقل از آذین و موسوی، ۱۳۹۰).

دام باگن و کریمیت (۲۰۰۸) در پژوهشی آموزش مهارت- های ارتباطی و درمان رفتاری- شناختی را بر سازگاری اجتماعی مطالعه کردند. آزمودنی-ها که به وسیله آیتم-های DSMIV مضطرب اجتماعی تشخیص داده شده بودند، در یک گروه آموزش مهارت- های اجتماعی و ارتباطی و در گروهی دیگر بر روی آزمودنی-ها درمان رفتاری-شناختی انجام گرفت. نتایج نشان داد که هم آموزش مهارت- های ارتباطی و هم درمان رفتاری-شناختی در درمان اضطراب شناختی نقش دارند.

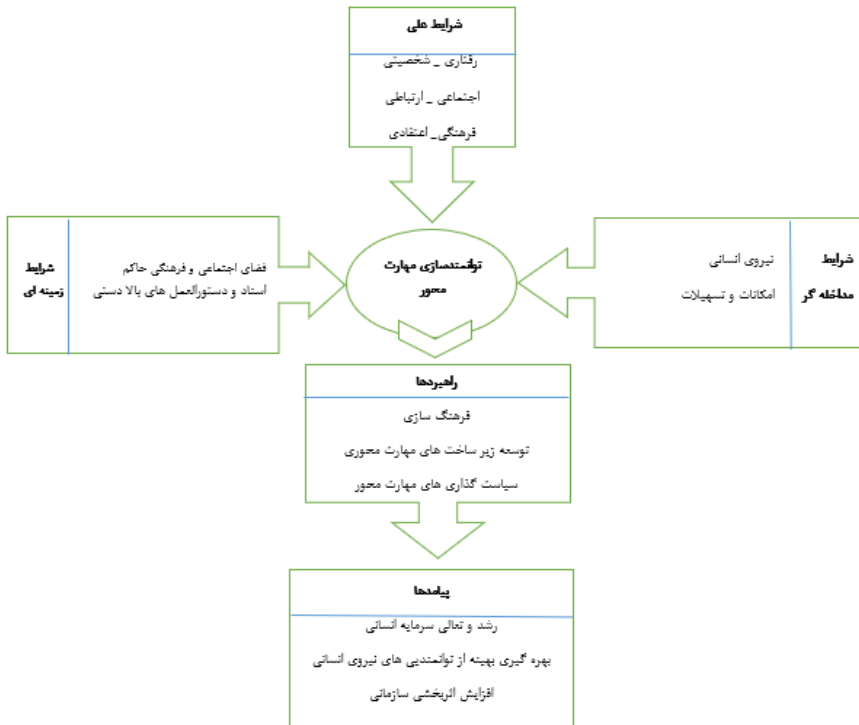
پژوهشی را در اداره کل آموزش و پرورش علوم پزشکی دانشگاه پريتوريا در سال ۲۰۰۷ با هدف ارتقای مهارت- های روابط بین فردی و مهارت- های اجتماعی، مهارت- های ارتباطی و اخلاقی و حرفه-ای در دو سطح آموزش-های سنتی و اصلاح شده بر روی دانشجویان انجام داد که آموزش-های اصلاح شده مهارت- های ارتباطی، تأثیر بیشتری بر سلامت روان، نسبت به آموزش-های سنتی داشت(به نقل از آذین و موسوی، ۱۳۹۰).

هربرت و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهشی با همین عنوان دریافتند که آموزش مهارت های ارتباطی و اجتماعی باعث کاهش ناسازگاری اجتماعی آزمودنی ها می شود. آنان هم چنین بیان می کنند که درمان گروهی شناختی رفتاری می تواند به آموزش مهارت های ارتباطی و اجتماعی در کاهش اضطراب اجتماعی کمک کند.

هدف این پژوهش تدوین الگوی اجتماعی- فرهنگی توانمند سازی سرمایه های انسانی با رویکرد نوین مهارتی است لذا با عنایت به اینکه ماهیت موضوع از مسائل و حوزه های مطالعاتی جدید است که کمتر به طور عمیق و کیفی مورد بررسی قرار گرفته است و همچنین به نظر رسید با توجه به شرایط و بسترهای فرهنگی حاکم بر محیط نظامی، با بهره گیری از نظر متخصصان با تجربه و اساتید می توان به نتایج واقعی با قابلیت اعتبار بالا دست یافت، لذا از روش کیفی و با راهبرد تئوری زمینه ای و از رویکرد سیستماتیک اشتروس کوربین برای تدوین چنین الگویی استفاده گردید. در این پژوهش، میدان تحقیق پژوهش را نخبگان، اساتید و صاحب نظران حوزه مدیریت سرمایه انسانی و نیز متخصصان مهارت آموزی (به عنوان مطلعین کلیدی) تشکیل داده است. در پژوهش حاضر با ۱۷ نفر از این نخبگان و اساتید مصاحبه انجام شده است. نمونه گیری به روش نمونه گیری هدفمند و از نوع نمونه گیری نظری (نمونه گیری مبتنی بر نظریه) انجام گرفته است. برای تجزیه و تحلیل از سه نوع کدگذاری کد گذاری باز(اولیه)، کد گذاری محوری و کد گذاری انتخابی(گزینشی) بهره گرفته شده است.

یافته های پژوهش

در مرحله اول، پس از انجام مصاحبه ها و به منظور استخراج مفاهیم اصلی در مرحله کدگذاری آزاد، نوار ضبط شده به طور دقیق تایپ شد و در چندین مرحله مورد بازبینی قرار گرفت. سپس تم های مربوط به گزاره های هر مصاحبه استخراج و در جداول مربوطه درج شد. نتیجه این مرحله، استخراج ۳۷۷ گزاره بود که برای هر یک مفهومی به عنوان کد تعریف شد. سومین مرحله کد گذاری، کدگذاری انتخابی است که عبارت است از: فراگرد انتخاب، دسته بندی اصلی، مرتبط کردن سیستماتیک با دیگر دسته بندی ها، تایید اعتبار این روابط و تکمیل دسته بندی هایی که نیاز به اصلاح و توسعه بیشتری دارند. در این مرحله با استخراج مجموعه مقوله های اصلی و ایجاد ارتباط بین آنها طی فرایند یکپارچه خط و مشی گذاری، مدل پارادایمی عرضه می شود (اشتروس و کوربین، ۱۳۸۷: ۹۷). در پژوهش حاضر در این مرحله، بر اساس ۸ مقوله اصلی استخراج شده، مدل پارادایمی پژوهش به صورت شکل (۲) ارائه شده است:



شکل ۲: مدل پارادایمی پژوهش

در پژوهش حاضر جهت تحلیل مدل پارادایمی، هر یک از مقوله های اصلی مدل پارادایمی و زیر مقوله های مقوله اصلی توضیح داده می شوند و در ادامه، ارتباط منطقی بین مقوله های اصلی در مدل پارادایمی بیان می شوند.

۱. مقوله محوری

به دلیل اینکه هیچ کدام از مقوله های تحقیق حاضر، انتزاعی تر از سایر مقوله ها نبود، برای پدیده محوری نام متناسب با موضوع تحقیق انتخاب شد و توانمند سازی مهارت محور به عنوان پدیده محوری در قلب سایر مقوله ها در قالب الگو قرار گرفت؛

۲. متغیرهای علی

این مقوله ها که حاصل شرایط علی یا شرایط مقدم است، به حوادث، وقایع و اتفاق هایی که به وقوع یا رشد و گسترش پدیده می انجامد، گفته می شود؛ که در پژوهش حاضر سه مولفه " رفتاری شخصیتی"، " اجتماعی ارتباطی" و " فرهنگی اعتقادی" به عنوان شرایط علی در

الگوی پارادایمی می باشد.

رفتاری- شخصیتی: در راستای توانمند سازی مهارت محور، نیاز هست که یک سری ویژگی های رفتاری و شخصیتی در فرد تقویت شود به طوری که فرد در مواجهه با دیگران و شرایط سخت کاری از خودگذشتگی و ایثار داشته باشد و با تفکری خلاق و سازنده در قالب اهداف سیستمی و با رویکردی انتقادی بتواند در کسب آموزش های مهارت محور موفق عمل نماید. همچنین باید فرد ضمن داشتن انعطاف پذیری لازم در کسب آموزش های مهارت محور از جهت روحی فردی خودباور بوده و به توانایی های خود ایمان داشته باشد و در عین حال بتواند با تحرک و توان جسمانی لازم و با دقت و هوشمندی مناسب و با مدیریت زمان بتواند در مواجهه با شرایط سخت کاری و آموزشی از توان فیزیکی لازم برخوردار بوده و از جهت روانی هم از تاب آوری لازم در مواجهه با این شرایط برخوردار باشد.

اجتماعی- ارتباطی: فرد مهارت آموز علاوه بر شرایط روحی و روانی، باید از جهت اجتماعی و ارتباطی نیز توانایی برقراری ارتباط محور با دیگران را داشته باشد و از سطح اعتماد به نفس بالایی برخوردار بوده و با برقراری ارتباط با دیگران به ویژه مربیان خود بتواند آموزش های ارائه شده را به خوبی کسب نماید.

برای موفقیت در این امر همچنین باید فرد به هنجارها و ارزش های حاکم بر محیط و سازمان خود پایبند بوده و بتواند با همدلی و همراهی سایر دوستان خود در یک کار تیمی و جمعی نیز موفق عمل نماید همچنین مربیان نیز باید از روابط عمومی بالا و توانایی برقراری ارتباطات بین فردی و نیز فن بیان و توانایی اقناع مخاطب در جهت انتقال مهارت ها به مهارت آموزان برخوردار باشند.

فرهنگی- اعتقادی: یکی دیگر از شرایط علی برای موفقیت در رشد و تعالی سرمایه انسانی با رویکرد مهارت محور، پایبندی مهارت آموزان و مربیان به اخلاق اسلامی و پایبندی به انجام تکالیف دینی است که باید با دیدی مثبت نسبت به اطرافیان خود برخورد نماید و توانایی تعامل سازنده با دیگران بر اساس تفاوت های فرهنگی که بین آنها وجود دارد، داشته باشند.

همچنین فرد از جهت فرهنگی چه در مقام مهارت آموز و چه در مقام مربی باید از حس مسولیت پذیری برخوردار بوده و بتواند برای کسب آموزش ها و ارائه آموزش ها در سازمان به منظور رشد و تعالی به صورت فعالانه و مسئولانه عمل نماید و در عین حال از شادابی و نشاط کافی برای فراگیری آموزش های ارائه شده برخوردار باشد.

جدول ۱: مولفه ها و شاخص های شرایط علی

شاخص	مؤلفه	بُعد
انعطاف پذیری، ایثار و از خودگذشتگی، تفکر خلاق، سیستمی و انتقادی، جدیت، قاطعیت و سرعت عمل، حرکتی ورزشی، خوداتکایی و خودارزیابی و خودکنترلی، ریسک پذیری، سرعت و دقت و هوشمندی، مدیریت زمان، مهارت تاب آوری، مهارت های فیزیکی	رفتاری - شخصیتی	شرایط علی
ارتباط با دیگران، تسلط به زبان های خارجی، اعتماد به نفس بالا، روابط عمومی بالا، قانون گرایی، کنترل احساسات، توانایی اقناع مخاطب، قدرت بیان، مهارت های کار تیمی و گروهی، مهارت همدلی و محبت، مهارت برقراری روابط بین فردی	اجتماعی - ارتباطی	
انجام تکالیف دینی، آینده نگر، بصیرت، پایبندی به اخلاق اسلامی، تعامل با سایر فرهنگ ها، شادی و نشاط، صداقت، صراحت لهجه، صرفه جویی، قناعت، مثبت اندیشی، مسئولیت پذیر	فرهنگی - اعتقادی	

۳. مقوله های مداخله گر

این مقوله ها که به میانجی هم معروف هستند، راهبردهایی برای کنترل، اداره و برخورد با پدیده محوری، ارائه می دهند؛ در پژوهش حاضر دو مولفه " نیروی انسانی" و " امکانات و تسهیلات" به عنوان مقوله های مداخله گر در مدل پارادایمی می باشد که در ذیل به تفسیر این دو مولفه پرداخته می شود:

نیروی انسانی: یکی از متغیرهای میانجی در توانمند سازی سرمایه انسانی با رویکرد مهارت محور، نیروی انسانی متخصص و متعهد به کار هست که برای موفقیت در این امر اساتید و مربیان ماهری در مورد یاددهی مهارت های مورد نیاز سازمان به کار گرفته شود زیرا بکارگیری اساتید و مربیان ماهر انگیزه یادگیری را در مهارت آموزان افزایش می دهد. در این زمینه اساتید باید از رویه خود باوری و اعتماد به نفس کافی برخوردار بوده به طوری که با انگیزه لازم رویه مسولیت پذیری را در مهارت آموزان افزایش داده و مهارت آموزان نیز با دیدن اساتیدی نخبه و متخصص در کنار خود، بستر را برای توانمند شدن خود در سازمان و ارتقای میزان

مهارت های خود فراهم می بینند.

امکانات و تسهیلات: وجود امکانات و تسهیلات نیز از جمله متغیرهای دخیل در امر توانمند سازی دانشجویان است به طوری که باید برای رشد و تعالی سرمایه انسانی با رویکرد مهارتی، تجهیزات به روز و متنوع مهارتی در حوزه های مختلف مهارتی در اختیار مهارت آموزان باشد و سازمان زیر ساخت های نرم افزاری و سخت افزاری لازم را در حوزه های اطلاعاتی و ارتباطی برای مهارت آموزان فراهم نماید که علاوه بر این امر باید گستردگی این امکانات باید به طوری باشد که مهارت آموزان دسترسی راحت و به موقع به این امکانات به منظور تمرین مهارت های آموخته شده را داشته باشند و در کنار این امر رده های پژوهشی خاصی به منظور بهینه سازی مهارت ها و استفاده از دانش روز در آموزش مهارت ها فعال باشد و بتواند با ارائه جدیدترین متد های مهارتی به کسب نتیجه بهتر در آموزش های مهارت محور کمک نماید.

جدول ۳: مولفه ها و شاخص های شرایط مداخله گر

بُعد	مؤلفه	شاخص
شرایط مداخله گر	نیروی انسانی	اساتید متخصص و متعهد، منابع انسانی متعهد و وجود مدیران متعهد و متخصص، روحیه خودباوری و اعتمادبه نفس، نیروی انسانی جوان و علاقه مند به تحصیل، روحیه مسئولیت پذیری،
	امکانات و تسهیلات	تجهیزات به روز مهارتی و آموزشی، زیرساخت های اطلاعاتی و ارتباطی، نشریه ها و رسانه های متنوع و مختلف، گستردگی امکانات آموزشی، وجود مراکز پژوهشی و تحقیقاتی فعال

۴. مقوله های زمینه ای (محیطی)

این مقوله ها که به مقوله های زمینه ای نیز معروف هستند، نشانگر شرایط خاصی است که راهبرد را تحت تأثیر قرار می دهند؛ در مدل پارادایمی این پژوهش دو مولفه " فضای اجتماعی فرهنگی " و " اسناد و دستورالعمل های بالا دستی " به عنوان مقوله های زمینه ای می باشند

فضای اجتماعی - فرهنگی: برای موفقیت در تعالی سرمایه انسانی با رویکرد مهارت محور نیاز هست که فضای اجتماعی و فرهنگی حاکم بر محیط سازمان نیز بستر لازم را برای مهارت محوری فراهم نماید به طوری که دانشجویان به طور عمومی به این باور مشترک برسند که صرف مدرک گرایی و دریافت یک مدرک آموزشی صرف نمیتواند زمینه ساز موفقیت آنها در

آینده خدمتی آنها بشود و این امر باید به گونه ای بین دانشجویان رواج پیدا کند که کسب مهارت در بین آنها به یک مطالبه عمومی تبدیل شده و دانشجویان با اشتیاق به دنبال کسب مهارت های مورد نیاز باشند و از سوی دیگر نیز باید در سازمان این عزم و اراده برای توسعه مهارت ها شکل گرفته باشد و همه ارگان های سازمان و دانشگاه برای با اهمیت بودن و ارزشمند بودن مهارت به یک اراده و باور مشترک برسند.

اسناد و دستورالعمل های بالا دستی: مهارت های مورد نظر هر سازمان نه تنها باید متناسب با نیازهای روز آن سازمان متغیر باشد بلکه با در تدوین و برنامه ریزی برای مهارت آموزی، سازمان باید اهداف و اسناد بالا دستی را هم در نظر بگیرد و همسو با نیازهای روز و اهداف سلسله مراتب بالاتر حرکت نماید به عنوان مثال شاید در گذشته مهارت کار با کامپیوتر به عنوان مهارتی مهم در نظر گرفته می شد اما امروزه با رشد و گسترش تکنولوژی های ارتباطی نوین، مهارت مورد نیاز، ارتقای سطح سواد رسانه ای و مهارت دانشجویان در مواجهه با فضای مجازی و شبکه های اجتماعی هست که همسو با اسناد بالا دستی جنگ شناختی است.

جدول ۴: مولفه ها و شاخص های شرایط زمینه ای

بُعد	مؤلفه	شاخص
شرایط زمینه ای	فضای اجتماعی - فرهنگی	مشخص شدن آسیب های مدرک گرایی، حمایت افکار عمومی، دسترسی به منابع غنی علمی و مهارتی، تبدیل شدن مهارت آموزی به یک مطالبه عمومی دانشجویان، عزم و اراده سازمانی برای توسعه مهارت، ارزشمندبودن مهارت محوری
	اسناد و دستورالعمل های بالا دستی	ارزش ها و هنجارهای اسلامی و ملی، رویکرد مثبت اسناد بالادستی، همسویی با فرمان ها و تدابیر فرماندهی کل قوا، همسویی با دستورالعمل های درون سازمانی، اجرایی نمودن دستورالعمل های مهارتی

۵. راهبردها (کنش ها و تعاملات)

رفتارها و تعامل هایی که تحت تأثیر شرایط مداخله گر و زمینه ای حاصل می شود، به طوری که در سایه این تعاملات ما میتوانیم برای رسیدن به هدف به یک سری راهبردهایی دست پیدا کنیم که در پژوهش حاضر در سایه تعاملات متغیرهای مداخله گر و زمینه ساز سه راهبرد اصلی به منظور نیل به مهارت محوری استخراج شده که در ذیل این سه راهبرد " فرهنگ سازی، توسعه زیر ساخت ها و سیاست گذاری های مهارت محور" به ترتیب مورد بررسی و تفسیر قرار می گیرند:

فرهنگ سازی: فرهنگ سازی برای ایجاد انگیزه مهارت آموزی در یک سازمان امری

فرایندی و تدریجی هست به دین معنی که باید همیشه در سازمان برای تقویت باور به مهارت آموزی تلاش کرد به طوری که خود فرد به یک خود توسعه یافتگی فردی باور داشته باشد و جو سازمانی هم این باور را در او همواره تقویت کند. علاوه بر این برگزاری همایش ها و کنفرانس ها و کارگاه های آموزشی نیز می تواند در انتقال تجربیات دیگران در زمینه الگوهای موفق مهارت آموزی موثر باشد. در کنار همه اینها باید فرهنگ یادگیری و اشتیاق به یادگیری را در بین دانشجویان در دانشگاه افزایش داد تا این امر به تدریج نهادینه گردد.

توسعه زیر ساخت ها: یکی دیگر از راهبردهای مهارت محوری در سازمان باید توسعه زیر ساخت ها باشد که این زیر ساخت ها باید در حوزه نرم افزاری و سخت افزاری را شامل گردد. به طوری که در سازمان باید بر توسعه آموزش های مبتنی بر مهارت تاکید گردد و در کنار آن باید از فرماندهان و اساتیدی که در حوزه آموزش های مهارت محور فعالیت دارند نیز حمایت گردد و سعی گردد در محتوای آموزشی و شیوه اجرای آموزش ها از روش های نوین آموزش مهارت ها استفاده گردد و برای نیل به این منظور دانشگاه برای توسعه مهارت های مورد نیاز سازمان نیازمند تجهیز آزمایشگاه ها و استفاده از شبیه سازها و سیمولاتورهای مدرن و به روز است که بتواند با بهره گیری از این ابزارهای نوین آموزشی انگیزه یادگیری را در بین دانشجویان ارتقا دهد و ضمن بازنگری در محتواهای آموزشی، با ایجاد مدیریت یکپارچه و متمرکز مهارت محوری بتواند توانمندی اساتید را در فرایند یاددهی این مهارت ها ارتقا دهد.

سیاست گذاری های مهارت محور: یکی از راهبردهای موثر در اتخاذ رویکرد مهارت محور در ارتقا و رشد سرمایه انسانی در یک سازمان داشتن سیاست گذاری های مهارت محور است که اولین گام آن طراحی یک نظام جامع مهارت آموزی است که در قالب این نظام جامع هم استانداردهای آموزشی مهارت محور مورد توجه قرار گرفته شده باشد و هم مهارت های مورد نیاز دانشجویان برای مشاغل آینده آنها در یگان های خدمتی مورد توجه قرار گیرد و در درون این نظام جامع مهارتی، فرایندهای جذب و گزینش، ارتقا و انتصاب، مسیر پیشرفت شغلی و حقوق و مزایای فرد مبتنی بر میزان و کیفیت مهارت های آموخته شده باشد.

جدول ۵: مولفه ها و شاخص های راهبردها

بُعد	مؤلفه	شاخص
	فرهنگ سازی	ترویج پایبندی به قولین و مقررات، ایجاد جو خودتوسعه یافتگی فردی، سازگار کردن فضای توسعه مهارت ها، برگزاری همایش ها و سمینارها مرتبط، استفاده از ظرفیت صداوسیما و فضای مجازی، ایجاد و توسعه فرهنگ

<p>یادگیری مهارت، برگزاری کارگاه‌های مهارت‌آموزی</p>		
<p>توسعه آموزش‌های مبتنی بر مهارت، حمایت اساتید و فرماندهان از آموزش‌های مهارتی، پیاده‌سازی مدیریت دانش، استفاده از روش‌های نوین آموزشی های مهارتی، دستیابی به آخرین یافته‌های مهارت‌محوری، تجهیز مراکز آموزشی به شبیه‌سازها و سمیلاتورها، توانمندسازی اساتید و مربیان، بازنگری در سرفصل‌ها و محتوای آموزشی، مدیریت یکپارچه و متمرکز مهارت‌محوری، جذب مربیان توانمند در حوزه مهارت‌محوری</p>	<p>توسعه زیر ساخت‌ها</p>	<p>راهبردها</p>
<p>تدوین سیاست‌های تشویقی برای توسعه مهارت‌محوری، تدوین استانداردهای آموزش‌های مهارت‌محوری، استانداردسازی مهارت‌های مورد نیاز مشاغل، تمرکز بر مهارت‌های زودبازده، طراحی نظام جامع مهارت‌آموزی، نیازمحور کردن آموزش‌ها، اصلاح فرایند ارتقا و انتصاب مبتنی بر مهارت، تعیین هدف‌های آموزشی دقیق و مبتنی بر نیاز، شناسایی دقیق مهارت‌های مورد نیاز، اصلاح فرایند جذب مبتنی بر مهارت، کارکنان،</p>	<p>سیاست گذاری های مهارت محور</p>	

۶. مقوله‌های پیامدی

نتیجه حاصل از راهبردها در مقابله با پدیده یا رسیدن، اداره و کنترل آن هستند. در پژوهش حاضر متناسب با راهبردهای در نظر گرفته شده سه پیامد: " اثربخشی سازمانی"، " رشد و تعالی نیروی انسانی" و " بهره گیری بهینه از توانمندی‌ها" در مدل پارادایمی در نظر گرفته شده است که در ذیل به تفسیر این سه پیامد پرداخته می شود:

اثربخشی سازمانی: به منظور رشد و تعالی سرمایه انسانی با رویکرد مهارت محور، یکی از پیامدهای اتخاذ راهبردهای مهارت محور ارتقای اثربخشی سازمانی هست که به سازمان در رسیدن به اهداف کوتاه مدت و بلند مدت کمک می نماید و زمینه ای را فراهم می سازد که

امکان انتقال مهارت ها به نسل بعدی دانشجویان فراهم شده و میزان اثربخشی سازمان را در نیل به اهداف خود در سطح قابل قبولی نگه دارد.

رشد و تعالی نیروی انسانی: اتخاذ رویکرد مهارت محور نه تنها به دوری از آموزش های صرف تئوریک کمک می کند بلکه به دانشجویان ما و فارغ التحصیلان دانشگاه کمک می نماید که آمادگی بیشتری در میدان رزم داشته باشند و بتوانند با بهره گیری از مهارت های آموخته شده در شرایط حساس و بحرانی به مدیریت بهینه یگان کمک نموده و نوعی حس اقتدار در اداره یگان به وجود بیاورد. همچنین کسب این مهارت ها از جهت روحی و روانی نوعی اعتماد به نفس به فرمانده در اداره یگان تزریق می کند و انگیزه آنها را در جهت نیل به اهداف سازمانی و یگانی افزایش می دهد.

بهره گیری بهینه از توانمندی ها: یکی دیگر از پیامدهای اتخاذ رویکرد مهارت محور این است که به توسعه همکاری های بین سازمانی در جهت آموزش مهارت ها و کسب درآمد از مسیر آموزش این مهارت ها کمک می کند و با نمایش این مهارت ها در سطح اجتماعی یگان بتواند وجهه اجتماعی مناسبی در بین مردم کسب نماید و حتی با کسب رتبه های برتر در مسابقات نظامی بین کشورها با نمایش این مهارت ها به نوعی قدرت و اقتدار نظامی نیروهای نظامی را در عرصه بین الملل به رخ بکشد.

جدول ۶: مولفه ها و شاخص های پیامدها

شاخص	مؤلفه	بُعد
تامین اهداف سازمانی، تدوین اهداف کوتاه مدت و میان مدت و بلند مدت مهارتی، امکان انتقال مهارت ها به نسل بعدی دانشجویان،	اثربخشی سازمانی	پیامدها
دوری از آموزش های صرف تئوریک، آمادگی بیشتر در میدان رزم، تولدایی مدیریت شرایط بحرانی در یگان، ایجاد حس اقتدار در اداره یگان، ارتقای حس اعتماد به نفس در مدیریت یگان، انگیز خدمتی مناسب در جهت تحقق اهداف سازمانی	رشد و تعالی نیروی انسانی	
توسعه همکاری های بین سازمانی در جهت آموزش مهارت ها، کسب درآمد سازمانی با آموزش مهارت ها، ایجاد وجهه مناسب اجتماعی با نمایش مهارت ها، کسب	بهره گیری بهینه از توانمندی ها	

رتبه های برتر در مسابقات نظامی بین کشورها		
---	--	--

بحث و نتیجه گیری

در پژوهش حاضر ضمن مساله شناسی و پی بردن به اهمیت و لزوم مهارت محوری در آموزش های دانشجویان دانشگاه، سعی گردید مفاهیم نظری مربوط به سرمایه انسانی و مهارت محوری تعریف و تبیین شده و انواع مدل های توانمند سازی سرمایه انسانی با محوریت مهارت محوری مورد توجه قرار گیرد و در کنار آن تجارب سایر دانشگاه های نظامی کشورهای دیگر در حوزه تدوین نظام آموزشی در این دانشگاه و نیز راهبردهای آنها برای ارائه آموزش های مهارت محور مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفته و پیشینه تحقیقات قبلی داخلی و خارجی در حوزه تحقیق حاضر نیز بررسی و معرفی گردید و در نهایت تحقیق به روش کیفی و با راهبرد گراند تئوری و به مصاحبه با متخصصان حوزه سرمایه انسانی و مهارت محوری پیش رفت و با کدگذاری مصاحبه های انجام شده در سه مرحله کد گذاری اولیه، ثانویه و محوری، مقوله اصلی و محوری برای تدوین مدل پارادایمی استخراج گردید و مولفه های مربوط به متغیرهای علی، مداخله گر، زمینه ای و راهبردها و پیامدها استخراج گردید و متناسب با مدل پارادایمی پژوهش تدوین گردید و در ادامه هر کدام از مولفه های به صورت تفصیلی مورد تبیین و تفسیر قرار گرفت.

با بررسی شرایط علی موثر در توانمند سازی مهارت محور دانشجویان مشخص شده ویژگی های رفتاری و شخصیتی دانشجویان به عنوان یکی از عوامل موثر در کسب موفقیت در امر توانمند سازی مهارت محور است و اینکه دانشجویان انگیزه لازم برای یادگیری مهارت ها را داشته باشند و از جهت روحی و رفتاری افرادی خلاق باشند و بتوانند با روحیه همدلی و سازگاری با دیگران مهارت های ارائه شده را برای خود مفید بدانند و علاوه بر این روابط اجتماعی و تعاملی دانشجویان با مربیان و توانایی آنها در برقراری ارتباط موثر با مربیان می تواند به توانمند شدن آنها کمک کند و علاوه بر این باورهای فرهنگی و اعتقادی فرد و پابندی دانشجو به ارزش ها و هنجارهای دانشگاه و سازمان نظامی و متعهد بودن او به کار و اینکه بدانند برای مهارت های ارائه شد از طرف دانشگاه هزینه های زیادی پرداخت می شود می تواند ریشه در تعهد و قدرشناسی فرد در تلاش برای فراگیری آموزش های ارائه شده دارد.

نیروی انسانی متخصص و متعهد و در حین حال مسوولیت پذیر نیز به عنوان یکی از متغیرهای مداخله گر در امر توانمند سازی مهارت محور است به طوری که باید این حس مسوولیت پذیری و اعتماد به نفس و خود باوری در بین مربیان و اساتید و دانشجویان وجود داشته باشد و

دانشجویان نیز با مشاهده اساتید مجرب و کارآموده نسبت به یادگیری مهارت های ارائه شده اهتمام بیشتری به خرج می دهند هر چند وجود امکانات نرم افزاری و سخت افزاری مناسب و به روز در حوزه مهارت آموزی نیز به بهره گیری بهتر از ارائه آموزش های مهارت محور می تواند کمک نماید.

فرهنگ سازمانی و فضای فکری و فرهنگی حاکم بر دانشگاه نیز باید به گونه ای باشد که بستر و زمینه لازم را برای مهارت آموزی فراهم نموده و بین فرماندهان و اساتید و دانشجویان یک باور مشترک در مورد اهمیت و ضرورت یادگیری مهارت های ارائه شده به وجود بیاورد و تمامی ارکان درگیر در امر مهارت آموزی با اشتیاق و اعتقاد به مورد نیاز بودن این مهارت ها امورات را پیگیری نمایند. هر چند باید توجه کرد در تعیین نوع مهارت هایی که برای دانشجویان تعریف می شود نکته مهمی مورد توجه قرار گیرد و آن متناسب بودن این مهارت ها با اهداف سازمانی و اسناد بالا دستی می باشد به طوری مهارت های آموخته شده نه تنها فرد را برای رزمیدن در میدان رزم امروزی آماده نماید بلکه از لحاظ روحی و روانی نیز بتواند روحیه خود باوری اعتماد به نفس را در او تقویت کند و در مواجهه با جنگ شناختی توانایی مقابله با آن را داشته باشد.

دانشجویان دانشگاه باید در بدو ورود به دانشگاه باید با اهمیت و ضرورت یادگیری این مهارت ها آشنا شده و به نوعی باید در مورد اهمیت فراگیری این مهارت ها دست به فرهنگ سازی زد و به این امر واقف بود که فرهنگ سازی امری فرایندی و تدریجی هست و باید مداوم در مورد ضرورت این مهارت ها به دانشجویان صحبت کرد و آنها را به این باور رساند که باید برای فراگیری این مهارت اهتمام بیشتری داشته باشند این فرهنگ سازی و ایجاد یک جو سازمانی مناسب برای یاددهی و یادگیری مهارت ها می تواند به توانمند سازی سرمایه انسانی کمک نماید. در همین راستا برگزاری همایش ها و کارگاه های آموزشی و نیز کلیپ های آموزشی جذاب در زمینه کاربرد این آموزش ها می تواند موثر واقع شود.

از دیگر راهبردهای موثر در توانمند سازی مهارت محور توسعه زیرساخت های مورد نیاز برای مهارت های ارائه شده است که باید هم در حوزه سخت افزاری به وجود انواع شبیه سازها، سمیلاتورها، اماکن ورزشی مناسب، تجهیزات ورزشی نو و کافی توجه گردد و در بخش نرم افزاری لازم هست در محتوای آموزش های مهارتی نیز تجدید نظر شود و محتوایی ارائه گردد که برای دانشجویان جدید بوده و جذابیت داشته باشد. همچنین یکی دیگر از راهبردهای مهارت محوری، داشتن یک نظام جامع مهارت محوری هست به طوری شامل بسته های تشویقی برای

مهارت آموزی بوده و بیشتر بر مهارت های لازم برای آینده خدمتی دانشجویان متمرکز شده و شرایط ارتقاء آنها به سال بالاتر و همچنین فارغ التحصیلی آنها در سایه کسب موفقیت در مهارت های آموخته شده باشد.

اگر تمامی مولفه های موثر در توانمند سازی مهارت محور دانشجویان به خوبی عمل نماید کمک می کند باعث می شود که اثربخشی دانشگاه در نیل به اهداف خود که همانا رشد و تربیت افسران آینده ارتش می باشد محقق گردد و هم اینکه خود دانشجویان با کسب این مهارت ها می توانند با اقتدار به اداره یگان در آینده خدمتی خود پردازد و روحیه خود باوری و اعتماد به نفس آنها در مواجهه با شرایط بحرانی در یگان افزایش یابد و حتی در نمایش توانمندی های خود در سطح اجتماعی نیز بتوانند وجهه مناسبی از سازمان نمایش داده و در مسابقات ارتش های جهان در سایر کشورها نیز بتوانند به افتخارات خوبی دست پیدا کرده و توان نظامی کشور و نیروهای نظامی در ابعاد جسمی و روحی را به نمایش بگذارند.

پیشنهادهای کاربردی و اجرایی

- تجدید نظر در مهارت هایی که ارائه می شود و تفکیک این مهارت ها به دو نوع مهارت های عمومی و تخصصی و اینکه مهارت های عمومی را همه دانشجویان ملزم به یادگیری باشند و یکی سری مهارت های تخصصی نیز متناسب با علاقه و توانمندی و ماموریت های رسته ای آنها برایشان تعریف گردد
- ارائه کلیپ های آموزشی جذاب و کاربردی به دانشجویان تا آنها با به کارگیری مهارت های آموخته در شرایط مختلف رزم آشنا بشوند
- برگزاری مسابقات ورزشی و سایر مسابقات مبتنی بر مهارت های آموخته شده دانشجویان در سطح دانشگاه که در سایه این مسابقات و ایجاد حس رقابت دانشجویان می توانند به ضعف های احتمالی خود در این مهارت ها پی برده و در جهت رفع و جبران این ضعف های خود باشند.
- برگزاری جلسات مشترک بین مربیان و فرماندهان دانشجویی به منظور رسیدن به یک باور مشترک در مورد اهمیت و ضرورت آموزش مهارت های مورد نیاز دانشجویان
- جلسات توجیهی مستمر در مقاطع مختلف تحصیلی برای دانشجویان به منظور اقناع آنها در زمینه اهمیت مهارت آموزی و پیشنیاز موفقیت در آینده خدمتی آنها برگزار

- گردد زیرا می‌توان از طریق توجیه و ارائه اطلاعات در رابطه با کاربردها، مزایا و پیامدهای آموزش‌های مهارتی در زندگی شغلی و حرفه‌ای افراد و یا ارائه مزایایی غیر از مدرک، انگیزه‌های لازم را برای افراد شرکت‌کننده در آموزش‌های مهارتی ایجاد کرد؛
- تدوین نظام جامع مهارت آموزی دانشجویان به همت معاونت آموزش و پژوهش دانشگاه، نظامی که مسیر رشد و پیشرفت شغلی دانشجویان در بعد مهارتی را به صورت یک نقشه راه مشخص تدوین نماید
 - تجهیزات آموزشی و مهارتی به روز به ویژه در زمینه تجهیزات ورزشی و اماکن ورزشی باید بین تعداد دانشجویان و تجهیزات موجود در دانشگاه تناسب وجود داشته باشد و دانشجویان علاقمند به بهره‌گیری از این تجهیزات با کمبودی مواجهه نشوند و انگیزه کسب این مهارت‌ها و تمرین برای یادگیری این مهارت‌ها را از دست ندهند.
 - خلق یک فرهنگ یادگیری سازمانی در کنار بسته‌های تشویقی برای دانشجویان انگیزه‌بخش خواهد بود و توسعه مهارت آن‌ها را بیش از پیش تسهیل می‌کند. فقدان فرهنگ یادگیری در سازمان می‌تواند بر یادگیری تأثیر منفی بگذارد و در صورتی که رویکردی منفی در قبال یادگیری وجود داشته باشد و کارکنان و دانشجویان از انگیزه کافی برای مشارکت در فرایند یادگیری برخوردار نباشند، موفقیت آموزش‌های مهارتی با چالش مواجه خواهد شد؛
 - هر سه سال یک‌بار، مجدد اثربخشی آموزش‌های ارائه‌شده ارزشیابی و براساس نتایج ارزشیابی مورد بازنگری قرار گیرند و در مورد نواقص و ضعف‌های موجود در فرایند مهارت آموزی با نظر سنجی از دانشجویان و مربیان مشکلات و موانع و چالش‌های موجود را استحصال کنیم و در جهت رفع این موانع اقدامات عملی برداریم.

منابع

- ابطحی، سعید (۱۳۸۶). توانمندسازی کارکنان، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت
- بلانچارد، ک و کارلوس، ج و راندولف. (۱۳۸۱). مدیریت تولناسازی کارکنان، ترجمه: مهدی ایران نژادپاریزی، تهران، انتشارات مدیران، چاپ دوم
- پاک نیت، اقبال. عیزاده، علیرضا (۱۳۸۷). توانمندسازی کارکنان: ضرورتها و راهکارها. مدیریت، پورآمن، بابک. (۱۳۷۵). آموزش نیروی انسانی فراگردی پیوسته در افزایش بهره وری سازمانها، تهران، مجموعه مقالات مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول
- حسن زاده نمین، و همکاران (۱۳۹۸)، مدل پیش بینی بهزیستی روانشناختی براساس تاب آوری با در نظر گرفتن نقش میانجی استرس ادراک شده. مجله علوم روانشناختی. (مبانی نظری و پیشینه تحقیق توانمندسازی روانشناختی
- رجب بیگی، محمد. (۱۳۸۷). مدیریت کیفیت فراگیر، تهران، انتشارات دانشگاه امیرکبیر.
- ساجدی، وامیدواری، اعظم. (۱۳۸۶). کارکنان توانمندسازمانهای امروز، مجله تبذیر شماره ۱۸۱ قوشچی، جواد. (۱۳۸۰). راههای تواناسازی کارکنان، مجله تبذیر، شماره ۱۱۹
- غفاری اسمعیلی و همکاران (۱۴۰۲)، مدل یابی معادلات ساختاری رابطه آموزش ضمن خدمت با توانمندسازی مدیران نزاچا با نقش میانجی مدیریت دانش، فصلنامه مدیریت نظامی، دوره ۲۳، شماره ۹۲ - شماره پایایی ۴ زمستان ۱۴۰۲
- کریمی پرشکوه، مسعود، رجبی، حسن (1397)، تأثیر شخصیت کارآفرینانه بر عملکرد شغلی کارکنان با میانجی گری توانمند سازی. نشریه، توسعه کارآفرینی. دوره بیست و سوم.
- متوسلی، محمود. دباغی، حمیده. عباسی، افروز (۱۳۹۶). الگوی نظری توانمندسازی فردی و جمعی به مثابه آزادی با تاکید بر دیدگاههای کانت و آمارتیاسن .
- محمدی، محمود. (۱۳۸۰). توانمندسازی نیروی انسانی، فصلنامه مدیریت، شماره های ۳۱
- نصری، رضا؛ رستم نیا، امین؛ مراد نژادی، همایون؛ جمشیدی، فریبا (۱۳۹۱). بررسی وضعیت عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان (مطالعه موردی اداره کل آموزش فنی و حرفه ای ایلام)
- Durksen, T. L., Klassen, R. M., & Daniels, L. M. (2017). Motivation and collaboration: The keys to a developmental framework for teachers' professional learning. *Teaching and Teacher Education*.
- Gilroy, P. (2014). International teacher education: changing times, changing practices. *Journal of Education for Teaching*.
- Chuang, C. H., & Liao, H. (2015). Strategic human resource management in service context: Taking care of business by taking care of employees and

customers. *Personnel Psychology*.

- Iqbal, Nadeem; Naveed Ahmad & Komal Javaid(2013).Impact of Employee Empowerment on Employee’s Performance in the context of Banking Sector of Pakistan. *Pinnacle Business Management Journal*.
- Indradevi , R (2012). The Impact of Psychological Empowerment on Job Performanceand Job Satisfaction in Indian Software Companies. *International Journal of Multidisciplinary Management Studies*. Kappagoda U.W.M.R.Sampath ,ZainulFithri Othman. Hohd., W.P.Gamini (2014). The Impact of Psychological Capital on Job Performance in the Banking Sector in Sri Lanka 198 . *nternational Journal of Arts and Commerce*.
- PERKINS, D.D. (2010). EMPOWERMENT. IN R.A. COUTO (ED.), *POLITICAL AND CIVIC LEADERSHIP: A REFERENCE HANDBOOK* : 207-218
- Al-Kaabi, H. (2020). Evaluation of the Vocational Training System Qatar’s Public Sector (Doctoral dissertation, Cardiff Metropolitan University
- Achim, M. V. (2015). The new economy-asking for new education approaches. Evidence for Romania and other post-communist European countries. *Procedia Economics and Finance*, 32, 1199-1208 [https://doi.org/10,1016/S2212-5671\(15\)01498-7](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01498-7).
- Asongu, S. A., & Tchamyou, V. S. (2016). The impact of entrepreneurship on knowledge economy in Africa. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*. <https://mpa.ub.uni-muenchen.de/70237>
- Bridges, C. M. (2008). Entrepreneurship education and economic development: preparing the workforce for the twenty-first century economy
- Kaspersen, I. S. (2021). New societies, new soldiers? A soldier typology.