



Optimizing the role of educator in improving unit training of the Islamic Republic of Iran Army

Hamza Babaei^{1✉} | Ahmad Mehdi Jamali² | Alireza Sheikh³ | Asghar Asgharzadeh⁴

1. AJA Command and staff University, Tehran, Iran. E-mail: hbabaei030@gmail.com

2. Assistant Prof, AJA Command and staff University, Tehran, Iran. E-mail: ahmadmehdi1446@gmail.com

3. Assistant Prof, AJA Command and staff University, Tehran, Iran. E-mail: shahriyarsheikh@gmail.com

4. Associate Prof, Human Capital Research Institute, AJA Command and staff University, Tehran, Iran. E-mail: a.asgharzadeh@casu.ac.ir

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:

Received
18 June 2024
Received in revised form
13 November 2024
Accepted
30 November 2024
Published online
20 December 2024

Keywords:

*Optimization,
educator,
Education, Army*

ABSTRACT

Objective: Education is the most important measure of development, and in most educational systems, it has become one of the basic concepts in macro policies, and improving the quality of education is the most important task of any organization. Therefore, the purpose of this research is to optimize the role of the educator in improving the unit training of the Islamic Republic of Iran Army.

Methodology: This research is mixed (qualitative-quantitative) in terms of its practical purpose and method, in such a way that each of the experts gave a personal interpretation of the real experience during the interview, and by coding those indicators, they were counted, and then the results obtained were compiled in the form of a questionnaire. And the paths were analyzed with variance-based software.

Findings: Optimizing the role of educator in promoting the unit training of the Islamic Republic of Iran Army was classified in 4 dimensions: 1. educational records, 2. research activities, 3. educational activities, and 4. motivational factor.

Conclusion: The results of the findings, the qualitative part in the form of reflecting assumptions and in the Smart pls software, after confirming the validity and reliability of the internal and external model, were quantitatively tested in the community, and the findings of the path test also showed that educational records with a path coefficient of 0.762, research activities With a path coefficient of 0.800, educational activities with a path coefficient of 0.784 and a motivational factor with a path coefficient of 0.936 affect the optimization of educator role in promoting the unit training of the Islamic Republic of Iran Army.

Cite this article: Babaei, H, Jamali, A. M, Sheikh, A. and Asgharzadeh, A. (2024). Optimizing the role of educator in improving unit training of the Islamic Republic of Iran Army. War Studies, 6(22), 45- 68.

DOI: 10.22034/qjws.2024.2032636.1220



Publisher: Command and Staff University



بهینه‌سازی نقش فراده در ارتقای آموزش‌های یگانی ارتش جمهوری اسلامی ایران

حمزه بابائی^۱ | احمد مهدی جمالی^۲ | علیرضا شیخ^۳ | اصغر اصغرزاده^۴

۱. دانش‌آموخته کارشناس ارشد گروه مدیریت دفاعی، دانشکده فرماندهی و ستاد، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران. رایانامه: hbabaei030@gmail.com

۲. استادیار دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران. رایانامه: ahmadmehdi1446@gmail.com

۳. استادیار دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران. رایانامه: shahriyarsheikh@gmail.com

۴. استادیار گروه آینده‌پژوهی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران. رایانامه: a.asgharzadeh@casu.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله:	هدف: آموزش مهم‌ترین معیار توسعه است و در اکثر نظام‌های آموزشی به یکی از مفاهیم
مقاله پژوهشی	اساسی در سیاست‌گذاری‌های کلان تبدیل‌شده است و ارتقاء کیفیت آموزش مهم‌ترین
تاریخ دریافت:	وظیفه هر سازمان است. از این رو هدف از این تحقیق بهینه‌سازی نقش فراده در ارتقای
۱۴۰۳/۰۳/۲۸	آموزش‌های یگانی ارتش جمهوری اسلامی ایران است.
تاریخ بازنگری:	روش‌شناسی: این تحقیق از نظر هدف کاربردی و روش آن آمیخته (کیفی- کمی) است به
۱۴۰۳/۰۸/۲۸	این صورت که هر یک از خبرگان به تفسیر شخصی از تجربه واقعی طی مصاحبه پرداخته
تاریخ پذیرش:	و با کدگذاری آن شاخص‌ها احصاء شدند و سپس نتایج به‌دست‌آمده به‌صورت پرسشنامه
۱۴۰۳/۰۹/۱۰	تهیه و به‌گردآوری و تحلیل مسیرها با نرم‌افزار واریانس محور پرداخته شد.
تاریخ انتشار:	یافته‌ها: بهینه‌سازی نقش فراده در ارتقای آموزش‌های یگانی ارتش جمهوری اسلامی ایران
۱۴۰۳/۰۹/۳۰	در ۴ بُعد: ۱. سوابق آموزشی ۲. فعالیت‌های پژوهشی ۳. فعالیت‌های آموزشی و ۴. عامل
کلیدواژه‌ها:	انگیزشی دسته‌بندی شدند.
بهینه‌سازی، فراده، آموزش، ارتش	نتیجه‌گیری: نتایج یافته‌های بخش کیفی در شکل ارائه فرضیات منعکس و در نرم‌افزار
	Smart pls، پس از تأیید روایی و پایایی مدل درونی و بیرونی در جامعه کمی مورد آزمون
	قرار گرفتند و یافته‌های حاصل از آزمون مسیر نیز نشان داد که سوابق آموزشی با ضریب
	مسیر ۰/۷۶۲، فعالیت‌های پژوهشی با ضریب مسیر ۰/۸۰۰، فعالیت‌های آموزشی با ضریب
	مسیر ۰/۷۸۴ و عامل انگیزشی با ضریب مسیر ۰/۹۳۶ بر بهینه‌سازی نقش فراده در ارتقای
	آموزش‌های یگانی ارتش جمهوری اسلامی ایران تأثیرگذارند.

استناد: بابائی، حمزه؛ جمالی، احمد مهدی؛ شیخ، علیرضا و اصغرزاده، اصغر. (۱۴۰۳). بهینه‌سازی نقش فراده در

ارتقای آموزش‌های یگانی ارتش جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه مطالعات جنگ، ۶(۲۲)، ۴۵-۶۸.

DOI: 10.22034/qjws.2024.2032636.1220



ناشر: دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران

مقدمه

آموزش مهم‌ترین معیار توسعه است و در اکثر نظام‌های آموزشی به یکی از مفاهیم اساسی در سیاست‌گذاری‌های کلان تبدیل شده است و ارتقاء کیفیت آموزش، مهم‌ترین وظیفه هر سازمان است. کیفیت آموزشی همانا خصوصیات نظام آموزشی است که می‌تواند مطلوب یا نامطلوب باشد و این امر نشانگر نسبی بودن این مفهوم است (بازرگان، ۱۳۹۵، ۶۴). با توجه به گسترش علوم و فناوری که منجر به تولید انواع تجهیزات نظامی و به‌کارگیری آن در جنگ شده، طبعاً نگرش و دیدگاه‌ها نسبت به آموزش آن‌ها نیز تغییر کرده است. به کلیه آموزش‌هایی که در یگان‌های عملیاتی برابر برنامه تفصیلی سالانه به‌منظور حفظ و ارتقاء دانش (عمومی و تخصصی)، مهارت‌های لازم و هماهنگی بین رسته‌ها حداکثر تا سطح گردان انجام می‌شود، آموزش یگانی می‌گویند، تقویت آموزش‌های یگانی متناسب با هر منطقه عملیات به‌منزله حصار مستحکم و بسترساز توسعه تمامی فعالیت‌های نظامی برای قوای دفاعی هر کشوری است، نیروهای نظامی ماهر و مجرب می‌توانند نقش مؤثری در به‌کارگیری آموزش‌های یگانی متناسب با ویژگی‌های منطقه رزم داشته و باعث موفقیت یگان و نابودی دشمن شوند (اصغرزاده و همکاران، ۱۴۰۳، ۱۵۸).

در ارتش ج.ا.ایران به دلیل نوع مأموریت‌های واگذاری در نیروهای چهارگانه (زمینی، هوایی، دریایی و پدافند هوایی)، دو عامل نیروی انسانی و ابزار و تجهیزات باهم تلفیق شده و فرایند دفاعی کشور را به وجود آورده‌اند. به‌روز بودن ابزار و تجهیزات منطبق با شرایط میدان‌های نبرد جدید از اهمیت خاصی برخوردار است و قطعاً ارتش با پیشرفته‌ترین ابزار و تجهیزات، بدون آموزش‌های یگانی به‌روز، در میدان‌های نبرد امروز به پیروزی نخواهد رسید.

کارکنان ارتش ج.ا.ایران از نفرات باتجربه و کارآمد هستند که با توجه به دانش و تجارب آنان، انتظار می‌رود با فراگیری بهنگام آموزش‌های یگانی در سنین خدمتی مشخصی که بهره‌وری بیشتری را فراهم می‌نماید، به بالاترین سطح از سطوح مهارت دست یابند و از آنجاکه آموزش‌های یگانی با مأموریت ارتش رابطه مستقیم دارد، بنابراین باید اثربخشی لازم و کافی را در حین و بعد از آموزش در اجرای بهینه مأموریت‌های واگذار شده داشته باشند. در این راستا موانع و مشکلات و ضعف‌های مختلفی ممکن است در مسیر اجرای آموزش‌های یگانی و مؤلفه‌های فراگیران، فرادهان و متون و محتوای آموزشی قرار گیرد و در راه نیل به اهداف برنامه‌ریزی شده و در رأس آن تأمین نیازمندی‌های عملیاتی ارتش

تأخیر و ممانعت ایجاد کند. از این رو در راستای تخصص، پژوهشگران به دنبال بهینه‌سازی بُعد فراده در ارتقای آموزش‌های یگانی ارتش جمهوری اسلامی ایران بوده و به دنبال پاسخ به این سؤال هستند که: بهینه‌سازی نقش فراده در ارتقای آموزش‌های یگانی ارتش جمهوری اسلامی ایران چگونه باید باشد؟

مبانی نظری و پیشینه‌های پژوهش

مبانی نظری

الف- تعاریف مفاهیم و واژه‌ها

آموزش توأم و موازی

آموزش توأم و موازی، آموزشی است که ضمن اجرای برنامه آموزش اصلی به‌منظور فراگیری بهتر آموزش اصلی اجرا می‌شود، مانند تمرین با نقشه، قطب‌نما، G.P.S و ... در هنگام فراگیری آموزش گشتی و ... (آئین‌نامه آموزش یگانی، ۱۳۹۱، ۹).

آموزش هم‌زمان

آموزش هم‌زمان آن دسته از موضوعات آموزشی هستند که در راستای تکمیل آموزش اصلی پیش‌بینی می‌شوند، مانند مشق عملیات سریع در هنگام فراگیری عملیات تاخت و یا موضوع آموزشی آرایش‌های تاکتیکی گروه در هنگام آموزش راهپیمایی.

آموزش انفرادی

اصطلاحی است کلی و به آموزشی اطلاق می‌گردد که یک فرد بدون توجه به پایه یا سطح مهارت خود دریافت می‌کند. این آموزش در ابتدای ورود به ارتش شروع شده و در طول خدمت ادامه می‌یابد. ابتدا تأکید بر تکامل فرد به‌عنوان یک سرباز مقدماتی، سپس تأکید بر تکامل مهارت اصلی وی برای انجام وظیفه محوله در یگان است (رستمی، ۱۳۷۴، ۸).

آموزش حین خدمت

یک مرحله آموزش است که به‌موجب آن سربازان و تعلیم‌گیرندگان، مهارت‌ها و آموزش خود را از طریق کار عملی تحت نظارت کارکنان ذیصلاح مطابق به یک برنامه طرح‌ریزی شده و مصوب کسب می‌کنند (آئین‌نامه آموزش یگانی، ۱۳۹۱، ۸).

آموزش یگانی

نوعی از آموزش حین خدمت است که در تکمیل آموزش‌های انفرادی بوده و عبارت است از کلیه آموزش‌هایی که در یگان‌های عملیاتی برابر برنامه تفصیلی سالانه به منظور حفظ و ارتقاء دانش (عمومی و تخصصی)، مهارت‌های لازم و هماهنگی بین رسته‌ها حداکثر تا سطح گردان انجام می‌شود و ارزیابی آن به صورت آزمایش دسته، گروهان یا آتشبار، گردان یا رده‌های هم‌تراز انجام می‌شود (آئین‌نامه آموزش یگانی، ۱۳۹۱، ۸).

آموزش ضمن خدمت

در آموزش ضمن خدمت، شخص برای مدت معینی در یک دوره آموزشی مرتبط با شغلش شرکت می‌کند که البته این دوره برخلاف آنچه برای آموزش حین خدمت گفته شد، دارای برنامه، محتوی و مدت از قبل پیش‌بینی شده‌ای است. در چنین آموزشی، برای این که بهره‌گیری از آموزش به حداکثر برسد، شرکت‌کننده بایستی کاملاً از وظایف خود منفک باشد (نظام جامع تربیت و آموزش ارتش جمهوری اسلامی ایران، آجا، ۱۳۹۴، ۴).

آموزش مبتنی بر عمل

نوعی راهبرد آموزشی است که در آن یادگیری از طریق اجرای یک یا چندوظیفه به وسیله فرد یا یگان تحت شرایط ویژه انجام می‌شود تا فرد و یا یگان بتواند مهارت مورد قبولی را نشان دهد که معیارهای آموزش تعیین کرده‌اند.

دوره‌های عرضی

دوره‌هایی است که در مسیر خدمت کارکنان، متناسب با نیاز خدمتی برنامه‌ریزی و اجرا می‌شود و برای انتخاب کارکنان در مشاغل اولویت ایجاد می‌کند. این آموزش‌ها دانش حرفه‌ای و تخصصی کارکنان را در مشاغل خاص توسعه می‌دهد و منطبق با فرایند دوره‌ای ارزش‌گذاری می‌شوند که در نظام جامع تربیت و آموزش تشریح می‌گردد (مدت‌زمان دوره‌های معرفی کمتر از ۶ ماه است) (حسنی سعدی ۱۳۹۵، ۹۶).

دوره‌های طولی

دوره‌هایی است که در مسیر خدمت، از بدو ورود تا خاتمه خدمت برای کارکنان، متناسب با نیاز خدمتی، برنامه‌ریزی و اجرا می‌شود و برای احراز و تداوم شغل یا درجه (رتبه) بالاتر

ضرورت داشته و عمدتاً در مقررات استخدامی گذراندن آن‌ها تصریح و فرایند آن در نظام آموزش و تربیت نزاجاً تشریح شده است. این دوره‌ها سطح یا مقطعی آموزشی است که کارکنان برای گذراندن آن‌ها به مراکز آموزش ذی‌ربط اعزام می‌شوند (نظام جامع تربیت و آموزش ارتش جمهوری اسلامی، ۱۳۹۴، ص ۱۲).

دوره عالی رسته‌ای

دوره‌ای است که با ارائه آموزش‌های تخصصی رسته‌ای ضمن ایجاد تخصص، توانمندی، اعتماد به نفس و کارایی خدمتی در فراگیران، آنان را از نظر دانش، بینش و مهارت به سطحی می‌رساند که توانائی انجام وظیفه در مشاغل واگذاری شده مرتبط با رسته مربوطه را تا سطح پیش‌بینی شده در هدف دوره داشته باشند (نظام جامع تربیت و آموزش ارتش جمهوری اسلامی ایران، آجا، ۱۳۹۴، ۱۷).

عناصر اصلی آموزش

عناصری هستند که بدون وجود آن‌ها تربیت و آموزش محقق نمی‌شود و شامل فراده، فراگیر، محتوا و متون آموزشی، تجهیزات و وسایل کمک‌آموزشی و فضای آموزشی است. ۱- فراده:

فراده فردی است مطلع که مطالب معینی از حیطه‌های شناختی، حرکتی و عاطفی آموزش را به آموزش‌گیرنده ارائه می‌کند (نظام جامع تربیت و آموزش ارتش جمهوری اسلامی، ۱۳۹۴، ۱۰). استاد به کسی اطلاق می‌شود که مسئولیت آموزش تعدادی از فراگیران را به عهده داشته و در این راه نهایت تلاش و دلسوزی را از خود نشان دهد. استاد برای احراز این مقام باید دارای چهار خصلت؛ عشق به تدریس، تصمیم و عمل، تمرین و مطالعه باشد (مصطفوی، ۱۳۹۲، ۱۱). مطالعات نشان می‌دهند که عملکرد مدرسان و مربیان دوره‌های آموزشی نقش بسیار مؤثری در اجرای موفقیت‌آمیز آموزش و استقبال کارکنان از این دوره‌ها دارد. در صورتی که مدرسان دوره‌ها را به صورت خلاق، جذاب و مرتبط با محیط کار و مسائل آن برگزار کنند، این امر تأثیر مثبتی بر اجرای دوره‌ها خواهد داشت. این مطالعات نشان می‌دهند که وجود پاره‌ای از ویژگی‌ها در اقدامات مدرسان می‌تواند بر اجرای موفقیت‌آمیز دوره‌ها مؤثر باشد. این ویژگی‌ها عبارت‌اند از:

- درگیر کردن افراد در مباحث و فعال بودن شرکت‌کنندگان در دوره از طریق کار در گروه‌های فرعی، استفاده از روش‌های فعال تدریس و نظرخواهی مداوم از شرکت‌کنندگان؛
 - مبتنی کردن محتوای دوره‌ها بر نیازهای کارکنان و سازمان؛
 - فراهم کردن تجربیات یادگیری متنوع از طریق استفاده از رسانه‌های مختلف آموزشی؛
 - کاهش تنش‌های موجود در بین افراد از طریق معرفی آنان به یکدیگر و ارائه اهداف و عناوین برنامه به شرکت‌کنندگان؛
 - مرتبط ساختن مباحث دوره با تجارب و زندگی واقعی افراد در محیط کار؛
 - فراهم آوردن فرصت لازم برای به‌کارگیری و تجربه مطالب آموخته‌شده؛
 - پیش‌بینی فعالیت‌های پیگیری برای شرکت‌کنندگان پس از برگزاری دوره‌ها؛
 - تأکید بر کیفیت آموزش‌ها به‌جای کمیت مباحث مطرح‌شده (فتحی و اجارگاه، ۱۳۹۸، ۱۷۸).
- ۲- فراگیر:
- فردی است که مطالب معینی از حیطه‌های شناختی، حرکتی و عاطفی آموزش را فرا می‌گیرد (ملکی، ۱۳۹۵، ۱۰).
- ۳- محتوای آموزش:
- عبارت است از: شرح موضوعات آموزشی که برای مطالعه و بهره‌برداری در اختیار آموزش‌گیرنده قرار گرفته و ممکن است به‌صورت کتاب، جزوه، لوح فشرده و... باشد. محتوا عبارت است از: مجموعه حقایق، مفاهیم، اصول، تعمیم‌ها، فعالیت‌ها، فرایندها، ارزش‌ها و نگرش‌ها که در ارتباط با یکدیگر و در جهت هدف‌های یادگیری برای یادگیرنده پیش‌بینی می‌شود (همان، ۹).
- ۴- تجهیزات و وسایل کمک‌آموزشی:
- عبارت‌اند از آن دسته از امکانات و تجهیزاتی که کاربرد همگانی داشته و پیام آموزشی به کمک آن‌ها سریع‌تر، بهتر و راحت‌تر به فراگیر انتقال می‌یابد (نظام جامع تربیت و آموزش ارتش جمهوری اسلامی، ۱۳۹۴، ۱۱).
- ۵- برنامه آموزشی:

برنامه آموزشی طرحی است دربرگیرنده سیاست‌ها، اهداف، راهبردها و برنامه عمل مربوط به توسعه یک نظام یا نهاد آموزشی در خلال یک دوره زمانی معین که روش‌های اجرا و ارزیابی و نیز منابع موردنیاز برای تحقیق سیاست‌ها و اهداف در آن پیش‌بینی شده است.

برنامه تفصیلی سالیانه آموزش یگانی

برنامه‌ای مدون و تبیین یافته برای دوره یک‌ساله آموزش یگانی جهت گردان‌های رزمی، پشتیبانی رزمی و پشتیبانی خدمات رزمی تهیه شده و طی آن موضوعات آموزشی لازم لحاظ شده است که در راستای مأموریت‌های پیش‌بینی شده مختلف برای هر گردان خواهد بود و از توجه تا آزمایش گردان ادامه می‌یابد (آئین‌نامه آموزش یگانی آجا، سال ۱۳۹۱، ۱۱).

کیفیت آموزشی

تعریفی که بانک جهانی از کیفیت آموزش می‌دهد دربرگیرنده دو مؤلفه است که عبارت‌اند از: محیط یادگیری و عملکرد دانش‌آموزان. محیط یادگیری که خود بازتابی است از ترکیب دروندادها و فرایندها، بر عملکرد دانش‌آموز تأثیر می‌گذارد. عملکرد دانش‌آموزان نیز به وسیله هدف‌های یادگیری روشن و تعیین استانداردهای برتر در مقیاس ملی به‌ویژه برای دروس پایه مشترک (تسلط بر مهارت‌های زبان مادری، علوم تجربی و ...) و در کلیه مقاطع آموزشی سنجیده می‌شود (نظام جامع تربیت و آموزش ارتش جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۴، ۷۱).

نظام جامع تربیت و آموزش

سامانه‌ای است مرکب از ساختار سازمانی و ساختار اجرایی تربیت و آموزش که مجموعه عناصر آن به شکلی منظم، همسو، مبتنی بر اصول حاکم و در راستای اهداف و سیاست‌های آجا به‌صورت منسجم در تعامل با یکدیگرند تا قابلیت‌های نیروی انسانی را متناسب با نیاز در حیطه‌های شناختی، روانی - حرکتی و عاطفی توسعه داده و انجام موفقیت‌آمیز مأموریت را ممکن سازند (همان، ص ۱۸).

تأثیر فراده در ارتقای آموزش یگانی

۱- یادگیری شخصی‌سازی شده: هر فرد دارای سبک‌های یادگیری و نیازهای خاص خود است.

با توجه به این تفاوت‌ها، آموزش می‌تواند با توجه به ویژگی‌های فردی هر دانش‌آموز یا دانشجو تنظیم شود و به این ترتیب، اثربخشی یادگیری افزایش یابد.

۲- انگیزه و علاقه: فراده می‌تواند با ایجاد انگیزه و علاقه به یادگیری، تأثیر زیادی بر روی پیشرفت آموزشی داشته باشد. افرادی که به موضوعات خاص علاقه‌مند هستند، معمولاً بهتر یاد می‌گیرند و در یادگیری خود موفق‌ترند.

۳- خودآموزی و مسئولیت‌پذیری: فراده با تشویق به خودآموزی و مسئولیت‌پذیری در یادگیری می‌تواند به ارتقای آموزش کمک کند. افرادی که به‌طور مستقل به یادگیری می‌پردازند، معمولاً توانایی‌های بیشتری در حل مسائل و تفکر انتقادی پیدا می‌کنند.

۴- توسعه مهارت‌های اجتماعی: تعاملات اجتماعی و همکاری با دیگران می‌تواند به بهبود مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی کمک کند. فراده در این زمینه می‌تواند با تشویق به کار گروهی و پروژه‌های مشترک، به ارتقای آموزش کمک کند.

۵- تأثیر مثبت بر محیط یادگیری: فراده می‌تواند محیط یادگیری را با رفتار و نگرش مثبت خود بهبود بخشد. افرادی که به یادگیری احترام می‌گذارند و به دیگران کمک می‌کنند، می‌توانند فضایی مثبت و انگیزشی برای یادگیری ایجاد کنند (پرستون^۱، ۱۹۸۰).

ب) پیشینه‌های پژوهش

در این پژوهش برای دستیابی به پیشینه‌های معتبر و مرتبط با قلمرو موضوعی جهت تکمیل مطالعات اکتشافی و غنی‌سازی مبانی نظری پژوهش، منابع مختلف تحقیقاتی موردبررسی و کاوش قرار گرفت که در زیر به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

اصغرزاده و همکاران^۲ (۲۰۲۴) در تحقیقی با عنوان «مدل‌سازی معادلات ساختاری در نهادینه‌سازی فرهنگ یادگیری الکترونیکی مطالعه موردی دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا» به این نتیجه رسیدند که اعتقاد به آموزش الکترونیکی از دیدگاه فراده و فراگیر با ضریب تأثیر ۰/۷۴۱ و ارزش‌گذاری بر آموزش الکترونیکی با ضریب تأثیر ۰/۶۹۹ پیش‌نیاز ارتقاء آموزش الکترونیکی است.

1. Preston

2. Asgharzadeh et al.

الومالی و همکاران ۱ (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان «کیفیت آموزش الکترونیکی در طول بیماری همه‌گیر COVID-19 از دیدگاه دانش‌آموزان آموزش عالی» به این نتیجه رسیدند که در حوزه انسانی (ویژگی‌های مربی و ویژگی‌های فراگیران) و در حوزه فناوری (پشتیبانی اداری، مضمون دوره، طراحی دوره، حمایت اجتماعی و پشتیبانی فنی) بر کیفیت آموزش تأثیر گذارند.

رستمی (۱۴۰۲) در تحقیقی با عنوان «ارتقا اثربخشی آموزش الکترونیکی در بحران‌های زیستی- ویروسی (مطالعه موردی: دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران)» به این نتیجه رسیدند که از طریق سه بُعد عوامل انسانی، فناورانه و آموزشی؛ نه مؤلفه (فراده، فراگیر، مدیران آموزش، نرم‌افزار ارائه، بستر ارائه، پشتیبان فناورانه، مضمون آموزشی، منابع آموزش و پشتیبانی آموزشی) آموزش الکترونیکی ارتقاء می‌یابد.

انصاری (۱۳۸۴) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد با موضوع «بررسی عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش یگان‌های زرهی نذاجا» نتایج به‌دست‌آمده نشان داد؛ ۷۴٪ از جامعه نمونه برنامه آموزش، ۸۱٪ وسایل کمک‌آموزشی، ۸۶٪ نحوه مدیریت و فرماندهی، ۸۹٪ انگیزه کارکنان، ۷۸٪ تأثیر آزمایش گردان و تمرینات تاکتیکی را بر کیفیت آموزش یگان‌های زرهی مؤثر دانسته‌اند.

قنبری (۱۳۸۹) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد با موضوع «چگونگی ارتقاء آموزش دانش‌آموزان رسته بهداشت و درمان مرکز آموزش بهداشت و درمان نذاجا» نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که متناسب با نیازهای محیط عملیاتی ناهمتراز، جذب اساتید با تخصص‌های مختلف و ایجاد انگیزه در اساتید و عوامل محیط آموزشی از قبیل استانداردسازی محیط، استفاده از فضاهای آموزشی، کتابخانه‌های علمی و نظامی مناسب و واگذاری وسایل کمک‌آموزشی حائز اهمیت است.

عباسعلی (۱۳۸۶) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد با موضوع «بررسی عوامل مؤثر بر میزان بهبود کیفیت آموزش رزم مقدماتی درجه‌داران پایور در مرکز آموزش ۰۶ نذاجا» نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که به ترتیب مهارت تخصصی مربیان، ارزیابی از آموزش، برنامه آموزش اعتبارات آموزشی، وسایل کمک‌آموزشی و فضای مناسب آموزشی در بهبود کیفیت آموزش رزم مقدماتی درجه‌داران پایور مرکز آموزش ۰۶ تأثیر گذارند.

قاسمی (۱۳۹۸) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد با موضوع «چگونگی ارتقاء کیفیت آموزش دانشجویان دوره عالی مرکز آموزش مخابرات و جنگال، الکترونیک و رایانه نزاچا» نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که فراده با میانگین $۴۳/۴$ و ضریب همبستگی $۷۰/۶۴$ ٪ بیشترین تأثیر را بر ارتقاء کیفیت آموزش دانشجویان دوره عالی مرآخ دارد و سایر عوامل؛ فراگیر، محتوای آموزش و تجهیزات و وسایل کمک‌آموزشی به ترتیب با میانگین، $۳۹/۴$ ، $۳۳/۴$ و $۳۰/۴$ بر ارتقاء کیفیت آموزش دانشجویان دوره عالی مرآخ تأثیر دارند.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر به روش ترکیبی با رویکرد کیفی - کمی انجام شده به این صورت که هر یک از خبرگان به تفسیر شخصی از تجربه واقعی طی مصاحبه پرداخته و با تحلیل مصاحبه‌ها به روش گراند تئوری و کدگذاری آن شاخص‌ها احصاء شدند و سپس نتایج به‌دست‌آمده به‌صورت پرسشنامه ساخته شده و به گردآوری و تحلیل مسیرها پرداختند (۱۹). دوره زمانی این تحقیق از اواخر سال ۱۴۰۱ شروع و در آبان‌ماه سال ۱۴۰۲ اتمام یافت. در این مصاحبه‌ها سؤالاتی از این قبیل مطرح شد: ۱- نقش سنوات فراده در ارتقای آموزش‌های یگانی ارتش جمهوری اسلامی ایران چیست؟ ۲- نقش فعالیت‌های پژوهشی فراده در ارتقای آموزش‌های یگانی ارتش جمهوری اسلامی ایران چیست؟ ۳- نقش فعالیت‌های آموزشی فراده در ارتقای آموزش‌های یگانی ارتش جمهوری اسلامی ایران چیست؟ ۴- نقش انگیزه فراده در ارتقای آموزش‌های یگانی ارتش جمهوری اسلامی ایران چیست؟

در نهایت بر مبنای پارادایم مورد بحث، اسناد در نقش متغیرهای جمعیت شناختی از کدگذاری باز مورد طبقه‌بندی و تفسیر قرار گرفت و سپس فرایند تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی در قالب مکتب سیستماتیک کوربین و استراوس بر اساس کدگذاری باز، محوری و گزینشی انجام و نتایج نهایی پژوهش به‌صورت ضریب مسیر منعکس شد. همچنین بخش کیفی متن مصاحبه‌ها به همراه کدها توسط تیم متخصص در زمینه بهینه‌سازی نقش فراده که از محققین شناخته شده در زمینه تحقیقات کیفی بودند، بازبینی و مورد تأیید قرار گرفت.

روش نمونه‌گیری بخش کیفی پژوهش حاضر به‌صورت هدفمند است. این نمونه شامل ۸ نفر از کارکنان آجا به شرح جدول زیر بودند:

جدول ۱. مشخصات مصاحبه‌شوندگان

کد خبره	سنوات	حوزه تخصصی شغل	مقطع علمی
۱	۲۸ سال	فرمانده مرکز آموزش	دکترای تخصصی
۲	۲۷ سال	رئیس اداره پژوهش و ارزیابی	کارشناسی ارشد
۳	۳۲ سال	رئیس اداره آموزش انفرادی	کارشناسی ارشد
۴	۲۴ سال	روابط عمومی	کارشناسی ارشد
۵	۳۱ سال	معاون تربیت و آموزش	دکترای تخصصی
۶	۲۹ سال	مدیر آموزش یگانی	کارشناسی ارشد
۷	۲۳ سال	رئیس رکن سوم	کارشناسی ارشد
۸	۲۷ سال	جانشین دانشکده مرکز	کارشناسی ارشد

در ادامه برای تحلیل داده‌ها بر اساس ادبیات اکتشافی ابتدا کدهای اولیه طی یک مصاحبه عمیق و تجربه کارکنان خبره از مفهوم بهینه‌سازی نقش فراده جمع‌آوری و سپس از نرم‌افزار Maxqda2018 جهت کدگذاری باز، محوری و گزینشی به شرح زیر استفاده شد:

الف- کدگذاری باز و محوری (شروع یافته‌ها)

در این مرحله مقولات و ابعاد استخراج شد. در فرایند مقوله‌بندی و تبدیل کدهای اولیه بر اساس رابطه معنا‌دارشان به دسته‌هایی که مقوله خوانده می‌شود، کد محوری شکل گرفت که کدمحوری سوابق آموزشی ۳ مقوله، فعالیت‌های پژوهشی ۲ مقوله، فعالیت‌های آموزشی ۶ مقوله، عامل انگیزشی ۶ مقوله را به خود اختصاص داد و لذا این مصاحبه‌ها با خبرگان تا جایی ادامه پیدا کرد که دیگر گزاره جدیدی برای دسته‌بندی در مقولات یافت نشد و ما به نقطه اشباع نظری رسیدیم.

جدول ۲. کدگذاری روند شکل‌گیری الگوی پارادایمی

کد خبرگان	مقوله‌های فرعی	کد محوری
P1,P2,P7,P4,P5,P8	اعتبار مدرک تحصیلی و سابقه تدریس مرتبط و حکم نظام مدرسین	سوابق آموزشی
P4,P3,P6,P7,P8,P4	تجربیات تخصصی توسط فرادهان به فراگیران	
P6,P7,P3,P2	سرفصل‌های آموزشی توسط اساتید برای برنامه تفصیلی سالیانه	
P1,P4,P5,P6,P8	مشارکت فرادهان در فرصت‌های پژوهشی و مطالعاتی (داخل و خارج سازمان)	فعالیت‌های پژوهشی

P1,P2,P4,P5,P6	مشارکت فرادهان در انجام پروژه‌های تحقیقاتی	
P3,P1,P2,P8,P7	ابتکار و خلاقیت فرادهان در ارائه آموزش	فعالیت‌های آموزشی
P1,P3,P5,P6,P7	توانایی فرادهان در بازنگری در سرفصل‌های آموزشی و محتوا و متون آموزشی	
P1,P2,P8,P7	مهارت فرادهان بر اساس درجه و تخصص رشته‌ای و طی کردن دوره استادی و مربیگری	
P1,P7,P3,P2	مهارت فرادهان در استفاده از تجهیزات آموزشی (فناوری آموزشی نوین، وسایل کمک آموزشی)	
P1,P4,P5,P6,P7	قدرت بیان فرادهان در انتقال دانش به فراگیران	
P1,P4,P7,P6	توانایی فرادهان در طرح‌ریزی آموزش‌های مبتنی بر عمل	
P2,P3,P4,P6,P7	متناسب بودن تعداد اساتید با میزان دروس	عامل انگیزشی
P3,P5,P7,P8	توجه به نیازهای فیزیولوژیکی اساتید (مسکن، حق التدریس، امتیازات حقوقی، بورس تحصیلی و ...)	
P1,P4,P6,P5	ایجاد علاقه‌مندی در اساتید به تدریس	
P1,P3,P6,P7	توانایی سخنوری و کنترل کلاس توسط اساتید	
P5,P2,P8,P7	صبر و تحمل اساتید در ارائه آموزش به فراگیران از لحاظ سطح یادگیری	
P6,P3,P2	قدرت و توانایی فرادهان در تجزیه و تحلیل چالش‌ها و رفع مشکلات موجود در ارائه آموزش‌ها	

ب- جلسه کانونی با خبرگان (کدگذاری گزینشی و قضاوت)

جلسه کانونی با اساتید مربوطه که تخصص و علم کافی را در خصوص موضوع تحقیق داشتند به تعداد ۸ نفر مورد واکاوی قرار گرفت که در نظراتشان ابعاد و مقوله‌های استخراج شده مناسب و پیشنهاد جدیدی برای اضافه کردن نداشتند؛ بنابراین محقق بر اساس این جلسه و ۲ تحلیل قبلی، به مرور دوباره تحلیل‌ها پرداخته و پس از اینکه تحلیل هم‌پوشانی روی واحدهای معنایی انجام گرفت، از آن ۴ فرضیه منحصر به فرد به شرح مدل زیر استخراج شد:

فرضیه ۱: سوابق آموزشی فراده در ارتقای آموزش‌های یگانی ارتش جمهوری اسلامی ایران تأثیر معنی‌دار دارد.

فرضیه ۲: فعالیت آموزشی فراده در ارتقای آموزش‌های یگانی ارتش جمهوری اسلامی ایران تأثیر معنی‌دار دارد.

فرضیه ۳: سوابق پژوهشی فراده در ارتقای آموزش‌های یگانی ارتش جمهوری اسلامی ایران تأثیر معنی‌دار دارد.

فرضیه ۴: عوامل انگیزشی فراده در ارتقای آموزش‌های یگانی ارتش جمهوری اسلامی ایران تأثیر معنی‌دار دارد.

پس از به دست آمدن فرضیه‌ها از آخرین جلسه کانونی پرسشنامه‌ها، تهیه‌ی روایی ظاهری سؤالات پرسشنامه توسط ۳ نفر از خبرگان با اصلاحات جزئی تأیید شد؛ لذا جامعه آماری بخش کمی این پژوهش، معاونان و مدیران ارشد معاونت تربیت و آموزش، معاونت عملیات، رئیس و معاونان دایره آموزش و عملیات که واجد شرایط پیش گفته باشند و برابر اطلاعات کسب‌شده، تعداد آن‌ها ۸۰ نفر است و تعداد ۵۶ پرسشنامه که با مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت تنظیم‌شده بود، پرسشنامه‌های تکمیل‌شده با ۴ درصد ریزش مواجه و با نرم‌افزار Smart PLS تحلیل شد.

جدول ۳. جامعه و نمونه آماری

شرح	جامعه آماری	حجم نمونه
معاونان و مدیران ارشد معاونت تربیت و آموزش، ستاد نزاجا و ستاد آجا	۱۵	۱۰
معاونان و مدیران معاونت عملیات، ستاد نزاجا و ستاد آجا	۱۰	۷
رئیس و مدیران دواير آموزش	۳۰	۲۱
رئیس و مدیران عملیات	۲۵	۱۸
جمع کل	۸۰	۵۶

ارزیابی مدل در نرم‌افزار Smart PLS

در این فرایند ابتدا مدل اندازه‌گیری ارزیابی می‌شود و روایی و پایایی آن برحسب معیارهای مطرح در مدل‌های بیرونی موردبررسی قرار می‌گیرد، سپس در صورت تأیید پایایی، روایی و شاخص اشتراک مدل اندازه‌گیری می‌توان به ارزیابی مدل ساختاری (درونی) پرداخت.

ارزیابی مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی)

ارزیابی پایایی مدل اندازه‌گیری

دو عامل در ارزیابی پایایی مدل‌های بیرونی مطرح است: تک‌بعدی بودن و پایایی درونی (ضریب قابلیت اطمینان ساختاری). برای تأیید عامل اول یعنی تک‌بعدی بودن، باید مقدار عاملی بزرگ‌تر از ۰/۶ باشد. در عامل دوم نیز آلفای کرونباخ باید از ۰/۷ بزرگ‌تر باشد. با توجه به نتایج جدول زیر، پایایی مدل اندازه‌گیری تأیید می‌شود.

جدول ۴. مقادیر بارهای عاملی، متوسط واریانس استخراج‌شده و پایایی ترکیبی

متغیر	Cronbach	گویه	بار عاملی
سوابق آموزشی	۰/۸۴۵	• اعتبار مدرک تحصیلی و سابقه تدریس مرتبط و حکم نظام مدرسین	۰/۷۷۴
		• تجربیات تخصصی توسط فرادهان به فراگیران	۰/۷۲۸
		• سرفصل‌های آموزشی توسط اساتید برای برنامه تفصیلی سالیانه	۰/۷۸۹
فعالیت‌های آموزشی	۰/۹۰۱	• مشارکت فرادهان در فرصت‌های پژوهشی و مطالعاتی (داخل و خارج سازمان)	۰/۶۴۰
		• مشارکت فرادهان در انجام پروژه‌های تحقیقاتی	۰/۷۷۴
فعالیت‌های پژوهشی	۰/۷۸۰	• ابتکار و خلاقیت فرادهان در ارائه آموزش	۰/۶۸۱
		• توانایی فرادهان در بازنگری در سرفصل‌های آموزشی و محتوا و متون آموزشی	۰/۷۱۹
		• مهارت فرادهان بر اساس درجه و تخصص رسته‌ای و طی کردن دوره استادی و مربیگری	۰/۷۴۳
		• مهارت فرادهان در استفاده از تجهیزات آموزشی (فناوری آموزشی نوین، وسایل کمک‌آموزشی)	۰/۷۶۴
		• قدرت بیان فرادهان در انتقال دانش به فراگیران	۰/۷۸۱
		• توانایی فرادهان در طرح‌ریزی آموزش‌های مبتنی بر عمل	۰/۷۸۴
عوامل انگیزشی	۰/۷۸۰	• متناسب بودن تعداد اساتید با میزان دروس	۰/۷۸۴
		• توجه به نیازهای فیزیولوژیکی اساتید (مسکن، حق التدریس، امتیازات حقوقی، بورس تحصیلی و ...)	۰/۸۲۴
		• ایجاد علاقه‌مندی در اساتید به تدریس	۰/۷۹۱
		• توانایی سخنوری و کنترل کلاس توسط اساتید	۰/۸۱۴

۰/۸۳۱	• صبر و تحمل اساتید در ارائه آموزش به فراگیران از لحاظ سطح یادگیری		
۰/۶۴۵	• قدرت و توانایی فرادهان در تجزیه و تحلیل چالش‌ها و رفع مشکلات موجود در ارائه آموزش‌ها		

ارزیابی روایی مدل اندازه‌گیری

دو نوع روایی در این بخش مطرح است: روایی همگرا و روایی واگرا. روایی همگرا به این معنی است که متغیر پنهان به‌طور مناسب توسط متغیرهای آشکار توضیح داده می‌شود. برای سنجش روایی همگرا از متوسط واریانس استخراج‌شده، استفاده می‌شود که حداقل مقدار قابل قبول آن ۰/۵ است. وجود روایی واگرا نیز به این معنی است که متغیر پنهان توسط متغیرهای آشکار خودش بهتر از متغیرهای عوامل دیگر توضیح داده می‌شود که در مدل‌سازی مسیری PLS از معیار فورنل-لارکر برای سنجش آن استفاده می‌کنیم. معیار فورنل-لارکر بیان می‌کند که یک متغیر باید در مقایسه با معرف‌های سایر متغیرهای پنهان، پراکندگی بیشتری را در بین معرف‌های خود داشته باشد یا به عبارت دیگر متوسط واریانس استخراج‌شده هر متغیر پنهان باید بیشتر از بالاترین توان دوم همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پنهان باشد و همچنین با توجه به جدول زیر میزان $CR > AVE$ بوده و می‌توان ادعا کرد که هر متغیر با یکدیگر همبستگی و همگرایی دارند.

جدول ۵. نتایج آزمون فورنل لارکر و متوسط واریانس استخراج‌شده

متغیرها	سنوات آموزشی	فعالیت آموزشی	فعالیت پژوهشی	عامل انگیزشی	CR	AVE
سنوات آموزشی	۰/۸۰۶				۰/۸۵۴	۰/۷۸۹
فعالیت آموزشی	۰/۳۴۰	۰/۸۸۳			۰/۸۷۵	۰/۷۶۵
فعالیت پژوهشی	۰/۴۶۲	۰/۷۰۳	۰/۸۸۳		۰/۸۹۱	۰/۷۴۰
عامل انگیزشی	۰/۸۴۲	۰/۸۴۲	۰/۸۴۲	۰/۸۸۳	۰/۸۴۲	۰/۸۴۲

اندازه‌گیری (شاخص اشتراک)

این شاخص توانایی مدل را در پیش‌بینی متغیرهای مشاهده‌پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می‌سنجد. مقادیر مثبت این شاخص نشانگر کیفیت مناسب و قابل قبول مدل اندازه‌گیری است. در جدول زیر مقادیر شاخص اشتراک مربوط به هر یک از متغیرها درج شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود مقادیر مثبت و بزرگ‌تر از صفر هستند.

جدول ۴. نتایج آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری

متغیر	CV Com
سنوات آموزشی	۰/۳۰۴
فعالیت آموزشی	۰/۴۴۴
فعالیت پژوهشی	۰/۳۱۷
عامل انگیزی	۰/۳۴۵

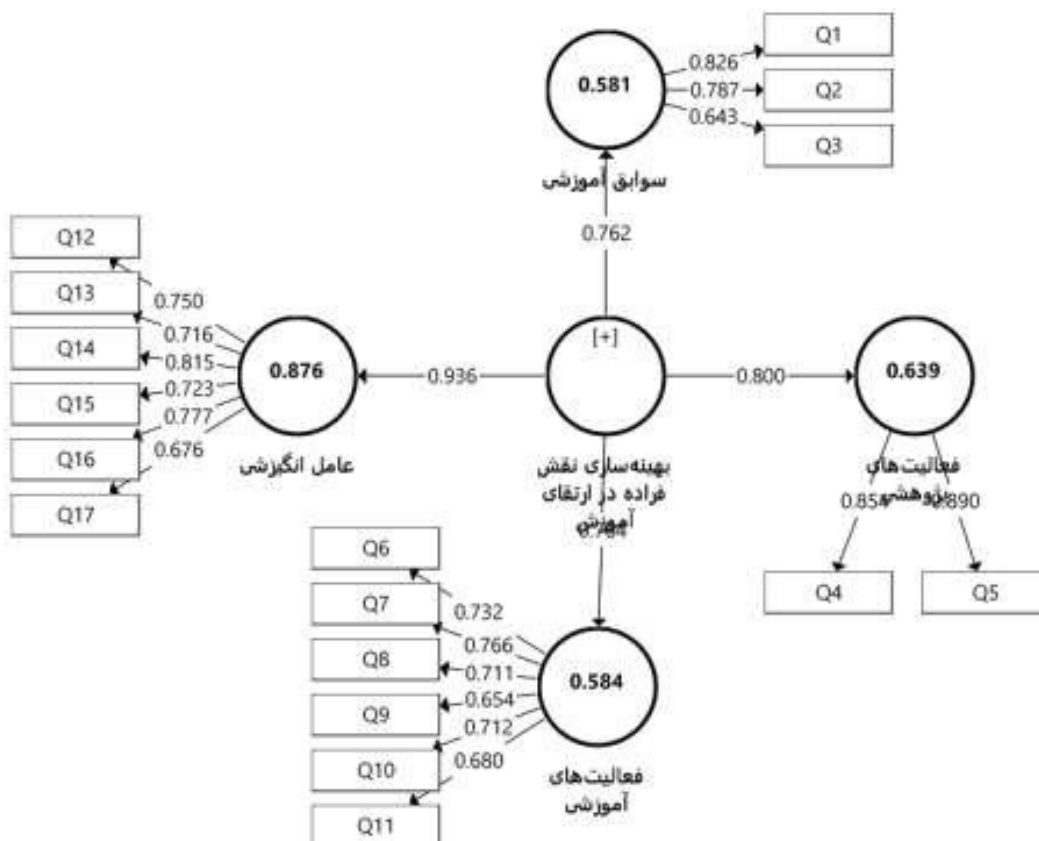
ارزیابی مدل ساختاری (مدل درونی)

بعد از ارزیابی مدل اندازه‌گیری و تأیید پایایی و روایی مدل، می‌توان به ارزیابی مدل ساختاری پرداخت که از دو معیار برای ارزیابی این مدل استفاده می‌شود.

ضریب تعیین (R^2)

معیار اساسی برای ارزیابی میزان تبیین متغیرهای وابسته، ضریب تعیین است. ضرایب تعیین R مربوط به متغیرهای مکنون درون‌زای (وابسته) مدل است و ضریب تعیین نشان می‌دهد چند درصد از تغییرات متغیر وابسته، توسط متغیرهای مستقل تبیین می‌شود و مقدار این ضریب از ۰ تا ۱ متغیر است.

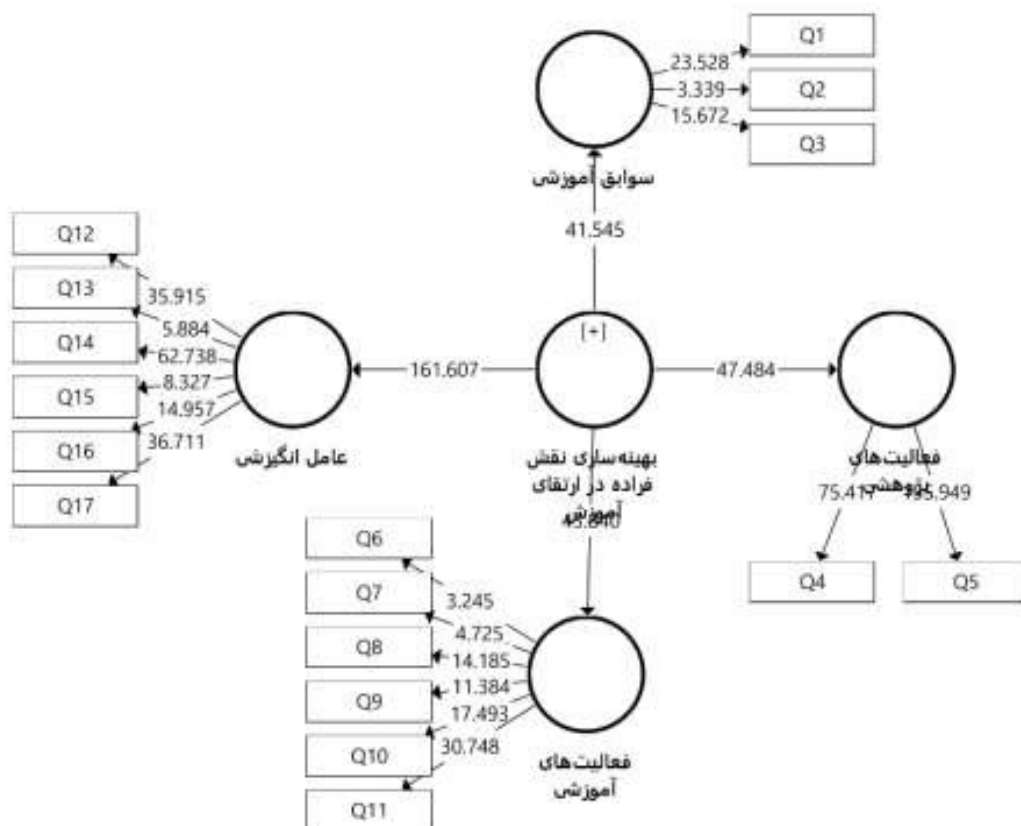
چن در سال ۱۹۸۸ مقادیر نزدیک به ۰/۶۷ را مطلوب، نزدیک به ۰/۳۳ را معمولی و نزدیک به ۰/۱۹ را ضعیف ارزیابی می‌نماید. بر همین اساس سوابق آموزشی با ضریب مسیر ۰/۷۶۲، فعالیت‌های پژوهشی با ضریب مسیر ۰/۸۰۰، فعالیت‌های آموزشی با ضریب مسیر ۰/۷۸۴ و عامل انگیزی با ضریب مسیر ۰/۹۳۶ بر بهینه‌سازی نقش فراده در ارتقای آموزش تأثیرگذارند. لازم به ذکر است مقادیر R^2 در داخل دایره مدل نشان داده شده و تنها برای سازه‌های درون‌زای (وابسته) مدل محاسبه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار این معیار صفر است. مقادیر ضریب تعیین در شکل ۲ قابل مشاهده است و لذا با در نظر گرفتن سه مقدار ملاک پیش‌گفته مناسب بودن برازش مدل ساختاری تأیید می‌شود.



شکل ۲. مدل در حالت ضریب معانی ساختاری

یافته‌ها

برای ارزیابی برازش مدل ساختاری بر اساس ضرایب معناداری Z یا همان مقادیر t -values در این نرم‌افزار استفاده می‌شود که با اجرای فرمان بوت استرایپینگ مقادیر بر روی خطوط مسیرها نشان داده می‌شوند. در صورتی که مقادیر از $1/96$ بیش‌تر باشد، بیانگر صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد است. در شکل ۳ مقادیر برای ارزیابی بخش ساختاری مدل نشان داده شده است. با توجه به اینکه تمام اعداد واقع بر مسیرها بالا هستند، این مطلب حاکی از معنادار بودن مسیرهای مناسب بودن مدل ساختاری و تأیید تمام فرضیه‌های پژوهش است.



شکل ۳. مدل در حالت اعداد معناداری

جدول ۶. نتایج آزمون مسیر

مسیر	ضریب مسیر (β)	مقدار بحرانی (t)	سطح معنادار (P)	نتیجه در سطح ۵٪
سنوات آموزشی	۰/۷۶۲	۴۱/۵۴۵	۰/۰۰۰	تأیید با احتمال ۰/۹۹
فعالیت آموزشی	۰/۸۰۰	۴۷/۴۸۴	۰/۰۰۰	تأیید با احتمال ۰/۹۹
فعالیت پژوهشی	۰/۷۸۴	۴۵/۸۴۰	۰/۰۰۰	تأیید با احتمال ۰/۹۹
عامل انگیزشی	۰/۹۳۶	۱۶۱/۶۰۷	۰/۰۰۰	تأیید با احتمال ۰/۹۹

نتیجه‌گیری

در این مطالعه خبرگان حوزه بهینه‌سازی نقش فراده در ارتقای آموزش شناسایی و طی مصاحبه اکتشافی مقوله‌ها شناسایی و تبیین شده‌اند. یافته‌های پژوهشی طی برگزاری نشست تخصصی بیان‌کننده چهار مؤلفه مؤثر بر بهینه‌سازی نقش فراده در ارتقای آموزش شامل: سنوات آموزشی، فعالیت آموزشی، فعالیت پژوهشی و عامل انگیزشی هستند و در راستای پاسخ به سؤال اصلی تحقیق مؤلفه‌های هر بُعد تشریح می‌گردد.

بهینه‌سازی نقش فراده در ارتقای آموزش‌های یگانی ارتش جمهوری اسلامی ایران چگونه باید باشد؟

در مؤلفه اول سنوات آموزشی با ۳ مقوله شامل: اعتبار مدرک تحصیلی و سابقه تدریس مرتبط و حکم نظام مدرسین، تجربیات تخصصی توسط فرادهان به فراگیران، سرفصل‌های آموزشی توسط اساتید برای برنامه تفصیلی سالیانه احصاء شده و در ادامه تحقیق وارد بخش کمی شده و نتایج آزمون مسیر سنوات آموزشی نشان داد که سنوات آموزشی با ضریب مسیر ۰/۷۶۲ بر بهینه‌سازی نقش فراده در ارتقای آموزش‌های یگانی ارتش جمهوری اسلامی ایران تأثیرگذار است.

در مؤلفه دوم فعالیت آموزشی با ۲ مقوله شامل: مشارکت فرادهان در فرصت‌های پژوهشی و مطالعاتی (داخل و خارج سازمان) و مشارکت فرادهان در انجام پروژه‌های تحقیقاتی احصاء شده و در ادامه تحقیق وارد بخش کمی شده و نتایج آزمون مسیر فعالیت آموزشی نشان داد که فعالیت آموزشی با ضریب مسیر ۰/۸۰۰ بر بهینه‌سازی نقش فراده در ارتقای آموزش‌های یگانی ارتش جمهوری اسلامی ایران تأثیرگذار است.

در مؤلفه سوم فعالیت پژوهشی با ۶ مقوله شامل: ابتکار و خلاقیت فرادهان در ارائه آموزش، توانایی فرادهان در بازنگری در سرفصل‌های آموزشی و محتوا و متون آموزشی، مهارت فرادهان بر اساس درجه و تخصص رسته‌ای و طی کردن دوره استادی و مربیگری، مهارت فرادهان در استفاده از تجهیزات آموزشی (فناوری آموزشی نوین، وسایل کمک آموزشی)، قدرت بیان فرادهان در انتقال دانش به فراگیران و توانایی فرادهان در طرح‌ریزی آموزش‌های مبتنی بر عمل احصاء شده، در ادامه تحقیق وارد بخش کمی شده و نتایج آزمون مسیر فعالیت پژوهشی نشان داد که فعالیت آموزشی با ضریب مسیر ۰/۹۳۶ بر بهینه‌سازی نقش فراده در ارتقای آموزش‌های یگانی ارتش جمهوری اسلامی ایران تأثیرگذار است.

در مؤلفه چهارم عامل انگیزشی با ۶ مقوله شامل: متناسب بودن تعداد اساتید با میزان دروس، توجه به نیازهای فیزیولوژیکی اساتید (مسکن، حق التدریس، امتیازات حقوقی، بورس تحصیلی و...)، ایجاد علاقه‌مندی در اساتید به تدریس، توانایی سخنوری و کنترل کلاس توسط اساتید، صبر و تحمل اساتید در ارائه آموزش به فراگیران از لحاظ سطح یادگیری، قدرت و توانایی فرادهان در تجزیه و تحلیل چالش‌ها و رفع مشکلات موجود در ارائه آموزش‌ها احصاء شده، در ادامه تحقیق وارد بخش کمی شده و نتایج آزمون مسیر

فعالیت پژوهشی نشان داد که فعالیت آموزشی با ضریب مسیر ۰/۷۸۴ بر بهینه‌سازی نقش فراده در ارتقای آموزش‌های یگانی ارتش جمهوری اسلامی ایران تأثیرگذار است.

پیشنهادها در راستای نتایج تحقیق

با نگرش به اینکه در این تحقیق هدف اصلی بهینه‌سازی نقش فراده در ارتقای آموزش‌های یگانی ارتش جمهوری اسلامی ایران است؛ لذا پیشنهادهای این تحقیق بر اساس نتایج کاربردی در راستای هدف فوق تدوین و به شرح زیر ارائه می‌شود:

الف- معاونت نیروی انسانی نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران:

- در انتخاب و واگذاری اساتید به انگیزه، علاقه، نگرش، مهارت، دانش، سابقه تدریس و آموزشی آنان توجه کند.
- به منظور حفظ و ارتقاء انگیزه فرادهان به نیازهای فیزیولوژیکی دانشجویان از قبیل واگذاری مسکن متاهلی در طول دوره‌های آموزشی، کم کردن استرس تقسیم و... توجه کند.
- طرح نظام‌اند ارتقاء و رشد اساتید به منظور حفظ و ارتقاء انگیزش آنان تنظیم و مصوب کند.
- ارزشیابی فرادهان به جای استفاده از خصوصیات و صفات فردی، بر تعیین و عملکرد افراد و فرایند ارائه آموزش فرادهان و فرایند دریافت آموزش فراگیران مورد توجه قرار گیرد.
- به فرادهان پاداشی معقول و متناسب با عملکرد آنها در امر آموزش اهدا شود.
- دستورالعمل نگهداشت فرادهان و خانواده‌های آنها را تدوین و به مرحله اجرا بگذارد.

ب- معاونت تربیت آموزش نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران:

- تجهیزات کمک آموزشی، اماکن و فضاهای آموزشی و مدیریت آموزش، عناصر اصلی آموزش بر اساس شایستگی‌های به دست آمده از این پژوهش با تأکید بر شاخصه‌های فراده، فراگیر و محتوای آموزشی، اقدام کند.

- نسبت به سیاست‌گذاری لازم در خصوص روند ارائه آموزش‌های یگانی و پیش‌بینی بسترهای موردنیاز در این خصوص اقدام کنند. ضروری است روندها و ابزارهای موردنیاز برای ارائه این نوع آموزش در دستورالعمل‌هایی تبیین و به مرکز آموزش شهید وطن‌پور ارسال شود.
- با هماهنگی معاونت تربیت و آموزش آجا و با ارائه دستورالعمل‌های لازم در خصوص ارتقای سطح دانش فراده و فراگیر به‌ویژه در رابطه با موارد ایجاد انگیزه حوزه آموزش مثل افزایش حق‌التدریس، اثرگذاری این دوره‌ها در آینده خدمتی و اعزام به دوره‌های خارج از کشور و ... اقدام کند.
- متون آموزشی در راستای کیفیت آموزش‌های یگانی بر مبنای نیازهای در صحنه نبرد، تهیه و تدوین شود.
- آیین‌نامه‌ها و دستورات رزمی - فنی را موردبازنگری قرار دهد.
- در سازمان‌دهی محتوای آموزش یگانی، مأموریت سازمان، مشاغل و شرح وظایف و سطح دانش و مهارت‌های فعلی و علاقه فراگیران را مد نظر قرار دهد تا نیازهای آموزشی رسته‌های تخصصی را مرتفع کند.
- نسبت به تهیه و گذاری وسایل کمک‌آموزشی مدرن مثل شبیه‌سازها به مراکز آموزش اقدام کند.
- نسبت به اعزام اساتید به دوره‌های آموزشی ضمن خدمت به‌منظور آشنایی با روش‌های تدریس و به‌روز کردن دانش، کسب مهارت و تخصص‌های موردنیاز اقدام کند.
- در تدوین برنامه‌های آموزشی به افکار و نظرات فراگیران و فرادهان توجه کند.
- در تهیه وسایل و تجهیزات کمک‌آموزشی به ویژگی‌های آموزشی و فنی وسایل توجه کند.
- در تدوین و تأمین محتوای آموزشی به جذابیت و کاربردی بودن آن توجه کند.

- در پایان هر دوره آموزشی نسبت به ارزیابی اساتید اقدام و از اساتید برتر جهت ایجاد انگیزه تقدیر کند.
- پ- معاونت طرح و برنامه نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران:
 - نسبت به ارتقاء جایگاه شغلی اساتید مرکز آموزش به منظور افزایش انگیزه و بالا بردن روحیه اساتید اقدام کند.
 - در واگذاری حق التدریس به اساتید (فرادهان) بازنگری صورت داده و میزان دریافتی اساتید مرکز آموزش را در سطح اساتید تراز اول قرار دهد.

قدردانی

از همراهی و مشارکت استادان و خبرگان در انجام این پژوهش سپاسگزاری می‌شود.

منابع

- اصغرزاده، اصغر؛ سعادت‌ی رازیان، جعفر و گل سرخ حق، محسن. (۱۴۰۳). کاربرد نظریه گاردنر در بهبود تعیین رسته دانشجویان دانشگاه افسری امام علی (ع). فصلنامه مدیریت نظامی، ۲۴(۹۳)، ۱۵۵-۱۸۲.
- انصاری، حسن. (۱۳۸۴). بررسی عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش یگان‌های زرهی نزا، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دافوس آجا.
- بازرگان، عباس. (۱۳۹۵). ارزشیابی آموزشی، انتشارات سمت، چاپ پانزدهم.
- حسنی سعدی. حسین. (۱۳۹۵). بررسی نظام جامع تربیت و آموزش نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، تهران: انتشارات مرکز تحقیقات راهبردی نیروهای مسلح. رستمی، محمود. (۱۳۷۴). فرهنگ واژه‌های نظامی.
- رستمی، احمد. (۱۴۰۲). ارتقا اثربخشی آموزش الکترونیکی در بحران‌های زیستی- ویروسی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دافوس آجا.
- فتحی و اجارگاه، کوروش. (۱۳۹۸). برنامه‌ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان، انتشارات سمت، چاپ ۱۴.
- قنبری، محمد. (۱۳۸۹). چگونگی ارتقاء آموزش دانش‌آموزان رسته بهداشت و درمان مرکز آموزش بهداشت و درمان نزا، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دافوس آجا.

- قاسمی، حسن. (۱۳۹۸). چگونگی ارتقای کیفیت آموزش دانشجویان دوره عالی مرا
مخ، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا.
- مصطفوی، ولی... (۱۳۹۲)، راهنمای استاد، انتشارات معاونت تربیت و آموزش نزاجا،
چاپ اول.
- ملکی، حسن. (۱۳۹۵)، برنامه‌ریزی درسی (راهنمای عمل)، تهران، نشر پیام اندیشه،
چاپ بیست و چهارم.

- Asgharzadeh, A. Mohammadzadeh, M. & Mirjomehri, A. R. (2024). **Structural equation modeling (SEM) in institutionalizing e-learning culture case study AJA command and staff university.** International Journal of Nonlinear Analysis and Applications, 15(6), 165-172. doi: 10.22075/ijnaa.2023.30037.4319
- Elumalai, K. V. Sankar, J. P. Kalaichelvi, R. John, J. A. Menon, N. Alqahtani, M. S. M. & Abumelha, M. A. (2021). **Factors affecting the quality of e-learning during the COVID-19 pandemic from the perspective of higher education students.** COVID-19 and education: Learning and teaching in a pandemic-constrained environment, 189(3), 169.