

تعیین ابعاد و مولفه‌های کیفیت در آموزش حین خدمت در ارتش ج.ا.ایران

سجاد فرهنگ

دکتری مدیریت-مدیریت رسانه، مدرس دانشگاه افسری امام علی(ع)

چکیده:

هدف: هدف اصلی پژوهش حاضر تعیین ابعاد و مولفه‌های کیفیت در آموزش حین خدمت در ارتش ج.ا.ایران است.

روش شناسی: این پژوهش از نوع توصیفی- پیمایشی است. از نظر پارادایم پراگماتیسم، از نظر رویکرد کیفی با استراتژی تحلیل تم و از حیث هدف کاربردی است که داده‌های این پژوهش از طریق مصاحبه به روش نیمه ساختمند با 13 نفر از خبرگان و فرماندهان در اواخر سال 1399 جمع‌آوری شده است. جامعه آماری این پژوهش تمامی خبرگان، فرماندهان و کارکنان ارتش ج.ا.ایران در حوزه آموزش تشکیل داده‌اند. روایی داده‌های پژوهش از طریق تعیین دقیق جامعه آماری، انتخاب درست نمونه پژوهش و طراحی پرسش‌های مصاحبه براساس پژوهش‌های پیشین محقق شده است. در انجام مصاحبه‌ها نیز به منظور دست‌یابی به روایی تفاسیر با استفاده از حلقه‌های بازخورد و بیان مصادیق مربوط به سؤالات، تلاش شد مصاحبه در مسیر مورد نظر جریان داشته باشد.

در این پژوهش برای تعیین ابعاد و مولفه‌های کیفیت آموزش حین خدمت از نظرات خبرگان و فرماندهان مرتبط با این حوزه استفاده شد که تعداد 6 بعد و مولفه تاثیرگذار شناسایی شده‌اند.

نتیجه‌گیری: ابعاد برنامه-محتوا، رویکردها و روش‌های آموزش، فضای آموزشی، امکانات و تجهیزات آموزشی، برنامه زمانی، انتقال آموزش-پیاده‌سازی آموخته‌ها می‌باشند.

واژگان کلیدی: کیفیت آموزش، آموزش حین خدمت، مهارت،

مقدمه:

یکی از ضروریات جامعه امروزی برای ملت و دولت در هر جامعه‌ای حضور نیروی نظامی کارآمد و توانمند هست که برای ملت امنیت و آسایش و برای دولت اقتدار را به ارمغان دارد و برای دشمنان بازدارندگی. کارایی‌یهر یگان نظامی تا حد قابل‌ملاحظه‌ای به کاربرد صحیح و مؤثر نیروی انسانی بستگی دارد. (علی‌نژاد، پیمان، 1395، ص 14).

در انتقال دانش به نیروهای نظامی، سیستم آموزشی نقش اصلی را ایفا می‌نماید. سیستمی این توانایی را دارد که بین دانش و مهارت پیوند عمیق ایجاد نموده و دانش را در خدمت مهارت قرار دهد. امر آموزش در نیروهای مسلح در جایگاه رفیعی است چراکه بالندگی، پیشرفت و آمادگی رزم و تداوم آن ارتباط مستقیم و هم‌افزایی با آموزش دارد. (علی نژاد، پیمان، 1395، ص 14).

در واقع آموزش حین خدمت تبدیل تخصص به مهارت است. که با تکرار و تمرین برابر برنامه تفصیلی مصوب با توجه به نوع ماموریت یگان و طبق زمان بندی خاصی صورت می‌گیرد. هدف از آموزش حین خدمت، هماهنگ و همسو نمودن کارکنان با سازمان، افزایش رضایت شغلی و ... می باشد. البته لازم بذکر است که آموزش حین خدمت‌ای مورد قبول است که از کیفیت لازم برخوردار باشد و به عبارتی دیگر در صحنه عمل کارکنان بتوانند ماموریت محوله را بدرستی انجام دهند و بواسطه آموزش های ارائه شده کارکنان از قابلیت و توانمندی لازم برخوردار و بواسطه تکرار و تمرین در حوزه تخصصی خود به مهارت رسیده باشند. (یافته های پژوهشگر)

برای تحقق ارتقا کیفیت سطح آموزش حین خدمت ارائه ابعاد و مولفه های کیفیت آموزش و متناسب با بافت پژوهش که در راستای پیاده سازی نظام جامع تربیت و آموزش آجا باشد امری ضروری بنظر می رسد. بنابراین پژوهشگر سعی کرده است با سوال کانونی مبنی بر اینکه " ابعاد و مولفه های کیفیت آموزش حین خدمت در ارتش ج.ا.ایران کدام است؟ " در ارتقای سطح آموزش حین خدمت در ارتش سهمی داشته باشد.

اهمیت و ضرورت:

در تمامی سازمانها و نهادونکته‌ها اساسی مورد توجه است: حفظ حیات و افزایش کارایی و اثربخشی. حیات سازمان تا حدودی بستگی به دانشها و مهارت‌ها و مختلف‌نیر و یانسانیدارد، هر چهز مینه‌ها به‌نگامو بهینه‌ها باشد قابلیت‌سازگار اریسازمانبا محیط‌متغیر نیز بیشتر میشود.

لذا آموزش‌توسعه‌مانبعانسائیدر نظام‌مدیریت‌مانبعانسائی، نه‌تنه‌ادرا ایجاد دانش‌ومهارت‌ویژه‌در کارکنان نقش‌سزایبیدارد بلکه‌ها عثمیشود که‌افراد در ارتقا سطح‌کارایی‌و اثربخشی‌سازمان‌سهمی‌باشند و خود را با فشارها و متغیر محیطی‌وفقد‌دهند.

70

آنجا یکی که محدود

در صدادز مناب‌عوسر مایه‌سازمان‌هار امانبعانسائیتشکیل‌میدهد لذا تا مینا ینسر مایه‌انسائیمستلزم انجام‌فعالیت‌ها یا آموزش‌شیمنظم‌م ستم‌در تمام‌میسطوح‌سازمان‌یاست.

چرا که مینه‌انسائینیساز کسب‌آموزش‌ها یلاز متوسعه‌می‌یابند و با این‌توسعه‌و پرورش، میتوانند هدف‌ها ی‌کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت در امر مشخص‌سازند و در نتیجه عمل‌کرد یک‌سازمان را بهبود بخشند. (مشبکی، اصغر، 1377: 343)

کارکنان در ارتش در ابتدای ورود به سازمان، یک دوره عمومی و پایه نظامی را گذارنده سپس یک دوره طولی منطبق با مشاغل و رشته های مورد نیاز را طی می نمایند که سطح این آموزش، رساندن فرد به توانایی و مهارت اولیه در موضوعات اصلی رشته ای است. در آموزش تخصصی ابتدایی، افراد با مبانی نظری آشنا شده و به سطح توانمندی

اجرای آموخته ها دست می یابند، اما به سطح مهارت لازم برای انجام فعالیت های تخصصی و عملیاتی نمی رسند چرا که مهارت در اثر تداوم تکرار یک موضوع به دست می آید و از طرفی آموزش های اولیه بیشتر جنبه دانش افزایی را داشته، اما به تمرینات دسته جمعی و تاکتیکی و ایجاد سازوکار هماهنگی بین اجزای یگان برای اجرای ماموریت محوله کمتر پرداخته می شود. بنابراین نیاز به تداوم آموزش و تمرینات عملی به صورت مستمر و همچنین متناسب با ماموریت واگذاری، کارکنان را در اجرای ماموریت یگانی موفق خواهد نمود.

یکی از مهم ترین مسائل مورد توجه فرماندهان در هر یگان، حفظ و ارتقای آمادگی رزمی یگان است و آموزش حین خدمت یکی از ارکان مهم حفظ و ارتقاء آمادگی رزمی است بنابراین با توجه به تنوع ماموریت (اقدامات مقابله ای با ویروس کرونا، مردم یاری در برابر سیل و زلزله و ... تهدیدها) درگیری و شکست داعش در منطقه غرب کشور و حراست از مرزهای ج.ا.ایران و تامین امنیت مرزها در فاصله 40 کیلومتری، درگیری با داعش در کشور سوریه و حفظ و تامین محور مقاومت،) به روز شدن سریع تجهیزات (بکارگیری تانک های پیشرفته، بکارگیری سلاح های حرارتی، دستگاه های پیشرفته موقعیت یابی، بی سیم های بروز با قدرت فرکانس بالا و ارتباط گیری موثر و...) ارائه ابعاد و مولفه های اصلی آموزش برای ارتقای کیفیت آموزش حین خدمت از مهمترین دغدغه های فرماندهان است. (علی نژاد، پیمان، 1395، ص 14).

با توجه به اهمیت موضوع، دفاع و لزوم حفظ و صیانت از مرزهای جمهوری اسلامی ایران، ارتش نیازمند افرادی است که با در نظر داشتن دکنترین ارتش جمهوری اسلامی ایران، دارای مهارت و شایستگی های رزمی بالا، قادر به استفاده از تجهیزات و تسلیحات پیشرفته در حداقل زمان ممکن، دارای اعتماد به نفس بالا و آماده برای روبرویی در صحنه های پیچیده نبرد باشند تا پیروزی های بزرگی را رقم بزنند. هریک از نیروهای نظامی بیشترین سهم آموزشی که منجر به مهارت شود را از یگان مربوطه دریافت می کند، زیرا در یگان است که با اجرای آموزش حین خدمت فن و تاکتیک ها را به صورت عملی تمرین کرده و با استمرار این تمرینات در افراد تجربه و مهارت ایجاد و کارایی فرد را در به کارگیری موثر تجهیزات افزایش و در مجموع یگان در بهترین شرایط آمادگی رزمی نائل می آید، (علی نژاد، پیمان، 1395، ص 14). از این رو ضرورت پرداختن به آموزش های حرفه ای در یگان عملیاتی، در راستای ارتقای مهارت های حرفه ای، اهمیت آموزش حین خدمت را مضاعف می نماید.

مبانی نظری:

سیستم آموزش یک سازمان باید به نحوی باشد که متناسب با حرکت سریع علوم و فنون، دانش و اطلاعات مورد نیاز و جدید را در اختیار کارکنان قرار دهد تا برای انجام وظایف محوله خود همواره آمادگی داشته باشند

آموزش در سازمان‌ها فرایند مداوم و همیشگی است؛ نه موقت و نه تمام‌شدنی. در واقع آموزش همواره چون منبعی فیاض، نورانی و تمام‌نشدنی بشر بوده است، از این رو آموزش به مثابه قلبی است که با هر ضربان خود، خون را به تمامی ارکان سازمان می‌رساند، آن را سرشار از اطلاعات تازه و یافته‌های جدید و نوآوری‌های تکنیکی می‌کند و در صورت نبود آن کل سیستم به سوی نابودی می‌گراید. در مراجعه به خلقت بشر و آغاز جهان هستی، آموزش مقوله‌ای همراه و تفکیک‌ناپذیر در پویایی رشد و تکامل بوده و او را در کمال یابی و سیر الی‌الله، خودشناسی و خدانشناسی یاری کرده است. (بهشتی پور، فرهمند، 1384: 14)

طوسی و صائبی تعریف مناسبی برای آموزش ارائه داده‌اند و آن را تجربه‌ای می‌دانند مبتنی بر یادگیری که به منظور ایجاد تغییرات نسبتاً ماندگار در فرد صورت می‌گیرد تا او بتواند توانایی خود را برای انجام کار بهبود بخشد. به طور مرسوم می‌گویند مهارت‌ها، دانش، نگرش و رفتار اجتماعی را در برداشته باشد. آموزش می‌تواند به معنای به وجود آمدن تغییر در دانش افراد، طرز کارشان، نگرش‌هایشان در مورد کار یا تعامل آنان با همکاران و سرپرستان باشد. (طوسی، محمدعلی 1380: 19) آنچه از تعاریف گذشته استفاده می‌شود این است که آموزش به‌طور کلی موجب چهار تغییر عمده می‌شود:

الف- انتقال اطلاعات (توسعه دانش):

بخش فراوانی از بسیاری از برنامه‌های آموزشی صرفاً مشتمل بر یادگیری اطلاعات واقعی است، به مردم نشان داده می‌شود که کجا باید کار کنند، شغل آنان چیست، در مورد مسائل مختلف با چه کسی تماس بگیرند و برای آنان در خصوص قواعد و مقررات توضیح داده می‌شود. این اطلاعات، واقعیت‌های لازم را برای سازگاری و عملکرد اثربخش برای آموزش بیننده فراهم می‌کند. (سیاوشی، قاسم، 1379: 18)

ب- ایجاد نگرش‌ها (توسعه و بهبود نگرش):

در ارتباط نزدیک با انتقال دانش موضوع ایجاد نگرش‌هاست. در واقع شاید سخن گفتن از تغییر نگرش‌ها و آموزش بینندگان صحیح‌تر باشد. مردم با ارزشیابی‌های از پیش پنداشته بسیاری در خصوص آموزش، مشاغل خود، رئیس خود و هنجارهای غیررسمی سازمان در برنامه‌های آموزشی شرکت می‌جوید اگر قرار است برنامه موفقیت‌آمیز باشد تغییر این نگرش‌ها حائز اهمیت است.

بنابراین، متخصصان بسیاری در رشته آموزش احساس می‌کنند که صرفاً انتقال دانش درباره شغل یا رشته خاصی کافی نیست. این موضوع نیز ضرورت دارد که تغییر نگرش‌ها و ارزشیابی‌های شرکت‌کنندگان مورد نظر قرار بگیرد. اعمال موفقیت‌آمیز این جنبه از آموزش اغلب سخت و ارزشیابی موفقیت آن دشوار است. (سیاوشی، قاسم، 1379: 18)

ج- پرورش مهارت‌ها (توسعه و بهبود مهارت‌ها):

فرض کنید در برنامه آموزشی معینی، مقدار قابل ملاحظه‌ای اطلاعات به شرکت‌کنندگان منتقل شود و با ادامه آموزش نگرش‌های آنان نیز تغییر یابد. به بیان دیگر، فرض کنید در مرحله نخست، آموزش به خوبی انجام گرفته باشند. آیا می‌توان گفت برنامه ما موفق‌ترین بوده است؟ پاسخ احتمالاً منفی است، زیرا آموزش بینندگان هنوز مجال نیافته‌اند تا مهارت‌های انسانی لازم را برای کاربرد مطالبی که آموخته‌اند کسب کنند. در نتیجه جنبه مهم دیگری از آموزش، پرورش مهارت‌هاست.

برخی استدلال کرده‌اند که پرورش مهارت‌های ناشی از آموزش باید از تجربه حین خدمت حاصل شود. این ادعا به عمل آمده است که شبیه‌سازی کلاس درس به گونه‌ای از مشکلات انسانی از رهگذر مورد پژوهش‌ها و ایفای نقش، نسبی و غیر مکفی است، حتی اگر یک کارشناس آموزش سرپرستی آن را به عهده داشته باشد. در نتیجه، بسیاری از برنامه‌های آموزشی برای پرورش مهارت‌های خاص طرح‌ریزی شده‌اند، حین خدمت اعمال می‌گردند. (بهشتی پور، فرهمند، 30:1384)

د- تغییرات مفهومی:

شاید دشوارترین نوع تغییرات آن‌هایی باشند که برای آموزش اصول کلی رفتار آدمی به مردم طرح‌ریزی شده‌اند. علوم رفتاری نتیجه‌گیری‌های چندی در خصوص شخصیت آدمی، انگیزه، ارتباط، فرایندهای گروهی، رهبری و غیره به عمل آورده‌اند. یادگیری و کاربرد این اصول کلی مستلزم یادگیری اطلاعات، نگرش‌ها و مهارت‌های جدید است. (بهشتی پور، فرهمند، 30:1384)

دسته‌بندی روش‌های آموزش

در زمینه روش‌های آموزش چند نوع دسته‌بندی کلی صورت پذیرفته است که در اینجا به 3 نوع از این دسته‌بندی اشاره مختصری می‌گردد.

1- در این دسته‌بندی روش‌های آموزش را به روش‌های آموزش حین خدمت و خارج از محل خدمت تقسیم می‌نمایند:

الف- آموزش حین خدمت

در سیستم آموزش حین خدمت عمل آموزندگی مستقیماً به عهده سرپرستان واحدها و نمایندگان آن‌ها می‌باشد، بدین معنی که فرد یادگیرنده می‌بایستی از نزدیک تعالیم شغلی موردنظر را یاد گیرد. چنین عملی زمانی ممکن خواهد شد که مستقیماً در جریان کارهای معمولی و رایج واحد مربوطه قرار گیرد و از نزدیک مشاهده کند که چگونه کار انجام می‌پذیرد. از جمله این روش‌ها به کارآموزی، استادشاگردی، روش تعلیم و تعلم و ... می‌توان اشاره نمود.

ب- آموزش خارج از محل خدمت

این نوع آموزش‌ها در کلاس درس یا محل‌های دیگری خارج از محل کار انجام می‌پذیرد. از جمله روش‌هایی که در این نوع سیستم‌های آموزشی مورد استفاده قرار می‌گیرد، روش سخنرانی، مطالعه موردی، آموزش حساسیت، شبیه‌سازی و... می‌باشد. (احمدنیا آلاشتی، سیامک، ۱۳۷۴: 44)

2- در تقسیم‌بندی دیگری روش‌های آموزشی را به دودسته کلی متعارف و آزمایشگاهی تقسیم می‌کند:

الف- روش سنتی یا متعارف:

گروهی روش‌های مربیگری، سخنرانی، بحث و نظر و... را جزء روش‌های سنتی یا متعارف می‌دانند.

ب- روش‌های آزمایشگاهی:

آموزش‌هایی که به فراگیری از راه تجربه و آموزش آزمایشگاهی تکیه دارد بدین صورت که افراد آموزش بیننده چیزهایی را که درباره آن‌ها سخن گفته می‌شود با خود تجربه و اجرا می‌کنند. به اعتقاد افرادی که این دسته‌بندی را می‌کنند این نوع روش‌ها اثرات ژرف‌تری از روش‌های متعارف و سنتی بر فراگیران برجای می‌گذارد. از جمله این روش‌ها، ایفای نقش، ارائه سرمشق برای رفتار، بازی و گروه رویارو می‌باشد.

3- دسته‌بندی دیگر بر مبنای نظریه‌پردازان آموزش مدیریت در کشورهای صنعتی روش‌های آموزشی را به

دودسته زیر می‌توان تقسیم کرد:

الف- شیوه‌های سنتی که تأکید بر محتوای برنامه آموزشی بر اساس وظایف متداول مدیران و یادگیری قبل از قرار گرفتن بر مسند مسئولیت دارد.

ب- شیوه‌های یادگیری عملی حل مشکلات سازمان که در این شیوه نیاز آموزشی مورد تعیین و به صورت تجربه

عملی یادگیری می‌شود. (میر سپاسی، ناصر، 1371: 27)

آموزش در سازمان‌های نظامی:

- هدف‌های نظام آموزشی نیروهای مسلح:

- تربیت کادر نیروهای مسلح
- ایجاد و افزایش تخصص‌ها و مهارت‌های لازم
- توسعه بینش و شکوفایی استعدادها
- بهبود کیفی توان آموزش‌دهندگان. (رستمی، علی اکبر، 1377: 26)

- بهره‌وری در مراکز آموزشی نظامی:

- عمده‌ترین شاخص بهره‌وری در مراکز نظامی خصوصاً یگان‌های عملیاتی آموزشی، مبحث رسیدن به «مهارت» است. بحث مهارت را باید هسته اصلی بهره‌وری در آموزش دانست و این امر از دیدگاهی کلی در همه مراکز آموزشی (نظامی و غیرنظامی) قابل تعمیم است. (رستمی، علی اکبر، 26:1377)

-مهارت:

"لیکرت" از صاحب‌نظران علم مدیریت مهارت را چنین تعریف نموده است: «سطح زبردستی یا شایستگی فردی در انجام یک وظیفه شخصی را مهارت گویند.»

مدیر کسی است که اولاً اعمال دیگران را هدایت می‌نماید و ثانیاً مسئولیت هدف‌های خاصی را که به‌وسیله این اعمال تحقق می‌پذیرد به عهده دارد. در محدوده این تعریف ظاهر مدیریت موفقیت‌آمیز مهارت‌های سه‌گانه‌ای است که ما آن‌ها را به نام‌های فنی و انسانی و مهارت‌های ادراکی یا مفهومی می‌خوانیم. حد نهایی هر آموزشی اعم از تخصصی و عمومی (انفرادی و یا یگانی) باید منجر به بروز مهارت در آموزش‌دیدگان گردد. دستیابی به مهارت، اصولاً از سه طریق زیر قابل حصول است: (دبستانی، عبدالرضا، 72:1388)

الف - تجربه ب - آموزش پ - تمرین

الف - تجربه:

اصولاً تجربه حاصل تراکم دانش نظری و عملی است که یک فرد یا خود آن را به دست می‌آورد و یا از طریق دیگران به آن دست می‌یابد. تجربه گنجینه گران‌بهایی که در طول تاریخ بشری حاصل شده و در آن درس‌ها و عبرت‌های فراوانی برای کسانی که استعداد بهره‌گیری از آن‌ها را دارند، وجود دارد. تجربه‌ای که از پیشینیان به‌دست آمده است، یک تاریخ گویا و ارزان است که در اختیار نسل‌های کنونی و آینده قرار دارد. هر فرد و یا گروهی به نسبت نیاز خود، از تجارب موجود استفاده خواهد کرد و به همان نسبت نیز بر مهارت‌های خود (فردی و جمعی) خواهد افزود. (دبستانی، عبدالرضا، 72:1388)

ب - آموزش:

رکن اساسی برای افزایش مهارت‌ها (چه به‌صورت ابتدایه‌ساکن و چه به‌صورت تکمیلی - چه به‌صورت فردی و چه گروهی) آموزش است. آموزش فرایندی است که طی آن فرد و گروه از نظر کسب مهارت‌های لازم برای انجام مأموریت‌ها، وظایف و نقش‌های خود، به درجات بالاتری دست پیدا می‌کنند. بسته به نوع تخصص موردنیاز و وسعت عمل حوزه مأموریت فرد یا گروه، آموزش‌ها می‌توانند از ساده‌ترین شکل ممکن آغاز و تا صورت‌های پیچیده را در

بربگیرند. در طی روند آموزش است که فرد (و جمع) به دانش موردنیاز خود در راستای کسب مهارت متناسب با شغل خود دست یافته و وارد مراحل بالاتری از حوزه عمل و انجام مأموریت می‌شود. (دبستانی، عبدالرضا، 72:1388)

عده‌ای از محققین معتقدند که کار بدنی کم مهارت و اساساً قابل جابجایی، موج دوم را پیش می‌برده است و آموزش و پرورش توده‌ای به شیوه کارخانه‌ای، کارگران را برای کار عادی و تکراری آماده می‌ساخت. برعکس، موج سوم بر اثر افزایش شدید نیاز به مهارت، با رشد عدم قابلیت جابجایی نیروی کار همراه است. نیروی بدنی اساساً قابل جایگزینی است. از این رو، برای کارگر کم مهارتی که دست از کار می‌کشد یا اخراج می‌شود، سریعاً و با هزینه اندک می‌توان جانشین پیدا کرد. برعکس، بالا رفتن سطح مهارت‌های تخصصی موردنیاز در اقتصاد موج سوم، یافتن فرد مناسب با تخصص‌های مناسب را سخت‌تر و پرهزینه‌تر می‌سازد.

از این روست که باید کلیه پیشرفت‌های علمی و فناوریانه در زمینه‌های نظامی و غیرنظامی را مدیون مهارت‌ها و توسعه آن‌ها دانست. هیچ‌گونه رشد و توسعه‌ای در اقتصاد، سیاست، اجتماع، نظامی و ... را بدون در اختیار داشتن نیروی انسانی ماهر (در همه زمینه‌های موردنیاز) نمی‌توان انتظار داشت. افزایش مهارت در نتیجه آموزش، ناشی از افزایش دانش است که این دانش در قلب دنیای اقتصاد، سیاست و نظامی قرار دارد. البته نباید فراموش کرد که دانش همانند شمشیر دو لبه‌ای است که هم دارنده آن را و هم طرف‌های دیگر را نابود می‌کند. زیرا دانش از یک طرف در گستره اقتصاد منبع اصلی فرآوری است، اما در حوزه جنگ و نظامی‌گری سرچشمه نابودکنندگی خواهد بود. لذا بحث اصلی در گستره دانش آن است که اولاً باید مهار شدنی باشد و ثانیاً باید در سرها و دست‌های سالم و مناسبی قرار داشته باشد؛ اما مشکل اساسی آن است که هنوز وسیله و یا راهی برای کنترل و مهار دانش وجود ندارد و حتی روند جامعه جهانی به سمتی است که بر مهارناپذیری دانش می‌افزاید. (دبستانی، عبدالرضا، 72:1388)

پ- تمرین:

عامل سوم در افزایش مهارت نیروی انسانی (فردی و جمعی) را باید در تمرین دانست. تمرین فرآیندی است که طی آن دانش حاصل از تجربه و آموزش، به میدان عمل کشیده شده و فرصت ظهور و بروز می‌یابد. تمرین است که منجر به افزایش مهارت و حفظ و استمرار آن می‌گردد. مسلماً بدون تمرین کافی و لازم، مهارت‌های حاصل شده و دانش کسب شده، نمی‌تواند برای مدت زیادی دوام آورده و یا به دانش و حکمت تبدیل گردد.

آموزش حین خدمت:

تعریف آموزش حین خدمت:

به آن دسته از آموزش‌هایی اطلاق می‌شود که به منظور بالا بردن قابلیت‌های تاکتیکی یگان به اجرا درمی‌آید.

(سلمانی، عباسعلی، 1376: 232)

آموزش و تمرین عملی تاکتیک‌ها و حرکات جمعی است که بر مبنای دکترین رزم یگانی توسط یک یگان به منظور افزایش و تلفیق مهارت‌های تکنیکی و تاکتیکی اجزاء مختلف یگان اجرا می‌گردد و یگان را برابرسیدن به سطح آمادگی ذاتی تعریف شده در دکترین آمادگی یگانی آماده می‌نماید بنابراین آموزش یگانی کاملاً وابسته به دکترین آمادگی یگانی است و ارتباط مستقیم با طرح عملیاتی ندارد (دکترین آمادگی حین خدمت، 203:1385)

نوعی از آموزش محسوب می‌گردد که در تکمیل آموزش‌های انفرادی انجام می‌شود و عبارت است از کلیه آموزش‌هایی که در یگان‌های عملیاتی سازمان‌های ن.م برابر برنامه تفصیلی سالانه به منظور حفظ و ارتقاء دانش عمومی و تخصصی و مهارت‌های لازم و هماهنگی بین رسته‌ها حداکثر تا سطح گردان (داخل) انجام می‌شود و در پایان آموزش، یگان‌ها مورد ارزیابی و آزمایش دسته، گروهان، گردان یا رده‌های همپراز قرار می‌گیرند. (آیین‌نامه آموزش حین خدمت ستادکل نیروهای مسلح، 7:1390)

هدف از آموزش حین خدمت:

ارتقاء شایستگی‌های رزمی (یگانی) در یگان‌های رزمی در سطح تعریف شده در دکترین آمادگی یگانی از طریق اجرای آموزش یگانی و تمرینات رسته‌ای (آموزش تئوری تاکتیک‌ها و تمرین عملی آن‌ها).

منظورهای آموزش حین خدمت:

1. ایجاد آمادگی رزمی همه‌جانبه یگانی برای نبرد نامتقارن با استکبار جهانی.
2. افزایش و ارتقاء دانش نظامی فرماندهان و نیروهای تحت امر.
3. ایجاد هماهنگی و تعامل گروهی برای اجرای مأموریت‌ها.
4. شفاف‌سازی ابعاد متنوع و مختلف نقش و وظایف فرماندهان و نیروهای تحت امر در مأموریت‌ها و محیط‌های مختلف رزمی.
5. شناخت و به فعلیت رساندن توانایی و قابلیت‌های عملیاتی یگان در اجرای مأموریت‌های مختلف.
6. ایجاد برداشتهای مشترک از مفاهیم و عملیات تاکتیکی. (دکترین آمادگی حین خدمت، 204:1385) (به نقل از

علی نژاد، 1396)

پیشینه تحقیق:

وهابی و همکاران (1398) در پژوهشی خود به ارائه الگوی نظام جامع آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای بر اساس قانون استخدامی ناجا در حوزه نظم و امنیت انتظامی پرداخته است. این پژوهش با رویکرد آمیخته صورت گرفته است. بر پایه نتایج این پژوهش مدلی جامع برای نظام آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه‌ای ارائه گردیده است.

پارسا معین و یزدانی (1398) در پژوهش خود به رابطه بین آموزش حین خدمت با کارایی و اثربخشی کارکنان ناجا در شهر تهران پرداخته است. این پژوهش با روش توصیفی از نوع همبستگی صورت گرفته است. بر پایه نتایج این پژوهش مشخص گردید که میزان آموزش حین خدمت با ابعاد کارایی (تساوی، سرعت در کار، همسویی، استفاده از تجهیزات و امکانات) و ابعاد اثربخشی کارکنان (انگیزش، مسئولیت پذیری، مشارکت در تعیین اهداف، پذیرفتن تغییر، تعهد سازمانی، خلاقیت و نوآوری) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

احمدی و فریدونی (1397) در پژوهش خود به نواندیشی در کیفیت آموزش و تدوین یک مدل پارادایمی (مطالعه موردی: سازمان فنی و حرفه ای) پرداخته است. این پژوهش با رویکرد کیفی صورت گرفته است. بر پایه نتایج این پژوهش مقوله هایی باعنوان مهارت تدریس مربیان، برنامه ریزی درون سازمانی تجهیزات و امکانات به عنوان مقوله های اصلی محسوب می شوند که مدیران باید به کیفیت بخشی آموزش ها به آنها توجه ویژه ای داشته باشند.

پیری زمانه و همکاران (1397) در پژوهش خود به شناسایی آسیب های نظام آموزش مهارتی در ارتش ج.ا.ایران پرداخت. این پژوهش با رویکرد توصیفی - پیمایشی صورت گرفت. بر پایه نتایج این پژوهش آسیب های متعدد در ارتش ج.ا.ایران از قبیل: ساختار آموزشی، نیروی انسانی، فناوری، قوانین و مقررات، بودجه ریزی و تامین مالی، سیاستگذاری، تامین بازار و مشتریان، فرهنگ جامعه، مشخص گردیده است.

یاوری بافقی و مرادی (1397) در پژوهش خود به مهارت محوری در نظام آموزش کارکنان ناجا پرداخت. این پژوهش با رویکرد کیفی صورت گرفته است. بر پایه نتایج این پژوهش در نیازسنجی، افزایش ساعات برنامه درسی، قواره مند شدن طرح درس، شکل گیری دستور کار، افزایش طول دوره ها، جذب تخصصی اساتید، توسعه امور کارگاهی، هدفمند شدن کارورزی و تقویت ارزشیابی تغییرات مناسبی صورت گرفته است.

تقی پور و همکاران (1396) در پژوهش خود به بررسی تاثیر آموزش های مهارتی حین خدمت در ارتقاء قابلیت اطمینان در صنایع دانش بنیان دریایی با نقش میانجی توانمندسازی منابع انسانی پرداخت. این پژوهش با رویکرد کمی صورت گرفته است. بر پایه نتایج این پژوهش مشخص گردید که آموزش با تاثیر بر توانمندسازی کارکنان بر ارتقاء قابلیت اطمینان در سیستم در صنایع دانش بنیان دریایی موثر می باشد.

جعفری و مومنی (1395) در پژوهش خود به عوامل موثر بر کیفیت آموزش حین خدمت کارکنان فرماندهی انتظامی استان خراسان شمالی پرداخت. این پژوهش توصیفی و از نوع پیمایشی صورت گرفته شده است. بر پایه نتایج این پژوهش عامل انسانی، عامل مدیریتی و عامل پشتیبانی بر کیفیت آموزش حین خدمت کارکنان تاثیر گذار است.

علی نژاد (1395) در پژوهش خود به بررسی مولفه های اثربخشی اجرای آموزش یگانی در یگان های ن.م. و ارائه الگوی بهینه پرداخته است. این پژوهش از نوع هدف کاربردی و روش توصیفی تحلیلی صورت گرفته است. بر پایه نتایج این پژوهش موثرترین مولفه ها در اجرای آموزش یگانی از قبیل (توجه به هدف آموزش یگانی، وجود اراده همگانی در بین فرماندهان، ساختار و سازمان، تجهیزات کمک آموزشی تخصصی (شبه سازها و ...)، خودکفابودن یگان از نظر مربی،

تناسب، قابل اجرا بودن و محتوای برنامه تفصیلی، کیفیت تدریس مربیان، کیفیت متون آموزشی، وجود فضای کارگاه آموزشی، وجود شاخص های سنجش مهارت، تکمیل بودن تجهیزات تخصصی یگان) مشخص گردیده است.

- روش اجرای پژوهش:

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر رویکرد کیفی با استراتژی تحلیل تم صورت گرفته است. که داده های این پژوهش از طریق کتابخانه ای و مصاحبه جمع آوری شده است. جامعه آماری این پژوهش را خبرگان، فرماندهان و کارکنان حوزه آموزش ارتش تشکیل داده است که در حوزه مورد نظر صاحب نظر شناخته می شوند و پس از مصاحبه با خبرگان، فرماندهان و مدیران حوزه آموزش حین خدمت در ارتش از مصاحبه 13 به بعد به اشباع نظری رسیده شد و با کدگذاری باز، سپس محوری و در نهایت کدگذاری گزینشی انجام و ابعاد و مولفه های کیفیت آموزش حین خدمت استخراج گردید. مدت زمان هر مصاحبه به طور متوسط 1 ساعت بوده است. اطلاعات جمعیت شناختی مصاحبه شوندگان در جدول شماره 1 آمده است.

روایی داده های پژوهش از طریق تعیین دقیق جامعه آماری، انتخاب درست نمونه پژوهش و طراحی پرسش های مصاحبه براساس پژوهش های پیشین محقق شده است. در انجام مصاحبه ها نیز به منظور دست یابی به روایی تفاسیر با استفاده از حلقه های بازخورد و بیان مصادیق مربوط به سؤالات، تلاش شد مصاحبه در مسیر مورد نظر جریان داشته باشد.

روش تحلیلی داده ها:

مطابق با مدار کبر و نوکلارک (2006) که انجام تحلیل تم شامل رفت و برگشت مداوم بین مجموعه اطلاعات و خلاصه های کدگذار باشد هبیا نکر دن، بر همین دلیل نمی -

توانگام و لو یا ابتدا بیا بر ایت تحلیل تم معر فیکرد، هر چند که با توجه به تمایلمحققین

به چار چوب بند یا اطلاعات، این امر حله تا حد بسیار بدقیق مشخص می -
باشد همانگونه که اشار ه شد، تحلیل تم دار ایش گام مشخص شده است که البته به دلیل خاصیت رفت و برگشتی قبلی بصورت مکرر وجود دارد.

مرحله 1: آشنایی با داده ها:

در تحقیق حاضر، پژوهشگر قبلا از این که تحلیل کدگذار پیدا کرده ا انجام دهد یکبار کلداده های حاصل از مصاحبه ها انجام شده می خواند. اگر چه به دلیل عدم اجازه بعضی از مصاحبه شوندگان، پژوهش مجبور به تاخیر مصاحبه های -
باشد و این امر در باز خوانی و آشنایی محقق به داده ها کمک شایانی خواهد کرد، اما باز هم جهت پژوهش این گام، باز خوانی مطالب بصورت پذیرفت.

مرحله 2: ایجاد کدهای اولیه:

تشکیل کدهای بیشتر به نگاه پژوهش‌شبه داده‌ها بستگی خواهد داشت؛ هر چند تکرار و طبقه‌بندی تمام کدها از نکات کلیدی در این بخش می‌باشد (براونوکلارک، 2006). در پژوهش حاضر کد گذارهای بصورت دستی صورت انجام شد و با مطالعه مطالب جمع‌آوری شده، سعی بر همسان‌سازی کدهای اولیه وجود دارد.

اطلاعات جمع‌آوری شده از مصاحبه‌ها به دقت مورد مطالعه، بررسی و تحلیل قرار گرفت. به داده‌هایی که شبیه یکدیگر هستند منطوق متناسب اختصاص داده شده است. لذا با توجه به چهارچوب متفاوت تیکه‌تحلیل‌های کیفی در مطالعات نرنا می‌خواند، نحوه ارائه در این تحقیقات تا حد زیادی با مطالعات کمی متفاوت است، بر این اساس؛ قبل از بیان خروجی - هامحقق بر آن است تا حد زیادی فصل مشترک ذهنی میان خود و خوانندگان فراهم آورد تا در ادامه بتواند با بیان مطالب خود، در کمناستری رافراهم آورد؛ لذا در این بخش به جای ارائه تمامی صفحات نگارش شده از مصاحبه‌ها و گروه‌های کانونی، فقط نکات کلیدی مصاحبه‌ها بر اساس حاشیه‌نویسی بر متون مصاحبه تعیین می‌شود، ارائه شده است. به هر یک از این نکات مهم ارائه شده، یک کد اولیه داده شده است،

مرحله 3: جستجوی تم‌ها

این بخش شامل گروه بندیکدهای مختلف در شکل‌های بالفعل و مرتب کردن تمام خلاصه اطلاعات کدگذاری شده در قالب تم‌های مشخص شده است. بنابراین محقق، گزارش‌کدها یخود را شروع می‌کند و در نظر خواهد گرفت که چگونه کدهای مختلف می‌توانند برای ایجاد یک تم کلی‌تر کیببشود. در این بخش بعضی از کدها یا اولی‌هم‌ها یا صلیرا تشکیل می‌دهد، در حالیکه هر یک دیگر تم‌ها یفرعیرا شکل داده، و بقیه نیز حذف خواهد شد. شاید که در این بخش یک گروه از کدها وجود دارند مشخص نیست متعلق به چه جالی هست بر این گونه کدها یک تم با عنوان متفرقه‌ها ایجاد خواهد شد. (براونوکلارک، 2006).

مرحله 4: بازبینی تم‌ها:

بازبینی تم‌ها: این بخش شامل دو مرحله بازبینی و تصفیه تم‌ها بوده. که در بخش اول کدها مورد بازبینی قرار خواهد گرفت و در مرحله دوم اعتبار آنها در نظر گرفته خواهد شد. وقتی که الگو تم به خوبی انجام شود وارد بخش بعدی خواهیم شد اما اگر الگو با داده‌ها همخوانی نداشته باشد پژوهش باید برگردد و تا زمانی که به یک الگو تم مناسب برسیم به کدگذاری خود ادامه می‌دهیم. (براونوکلارک، 2006). که در این مورد زمانی که کدها مورد بازبینی قرار گرفتند تعدادی از کدها حذف یا جایگزین شدند و تعدادی دست‌نخورده باقی ماندند که کدهایی که جایگزین شدند با علامت ستاره از کدهای دیگر متمایز گردیده‌اند.

- یافته‌ها (تجزیه و تحلیل):

جدول شماره 1: اطلاعات جمعیت‌شناسی پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

تعداد فراوانی	تعداد		شرایط مشارکت‌کنندگان	
	مرد	زن		
4	4	-	بین 30 - 40 سال	سن
6	6	-	بین 40 - 50 سال	
2	2	-	بین 50 - 60 سال	
1	1	-	بیشتر از 60 سال	
13	13	-	جمع	
2	2	-	کارشناسی	میزان تحصیلات
7	7	-	کارشناسی ارشد	
4	4	-	دکتری	
13	13	-	جمع	

در این پژوهش با استفاده از نظریه پردازیتحلیل تم به جمع‌بندی و تحلیل داده‌ها پرداخته شده است. همانطور که ذکر شد، برای یافتن پاسخ سوالات پژوهش، از خبرگان مصاحبه بعمل آمد. سپس با استفاده از داده‌ها احصا شده از مصاحبه و متون برای هر نکته، یک «کد» در نظر گرفته شده و سپس با مقایسه‌کدها، چند کد که اشاره به یکجانبه‌مشترک از پدیده مورد بررسی را دارند، به عنوان یک «مفهوم» در نظر گرفته شده است و از دسته بندی‌مفاهیم هم سنخ، مقوله‌ها شکل می‌گیرند با بررسی و تحلیل نقل قول فوق، مفاهیم و مقوله‌ها شناسایی شده اند و در نهایت باتوجه به مقوله‌ها الگوی نهایی به شرح ذیل می‌باشد:



الگوی طراحی شده برای ابعاد و مولفه های کیفیت آموزش حین خدمت در ارتش ج.ا.ایران (منبع یافته های پژوهشگر)

در جدول شماره 2 ابعاد و مولفه های کیفیت آموزش حین خدمت در ارتش ج.ا.ایران بر اساس متون و 13 مصاحبه، که مصاحبه شوندگان نظر داده اند و تایید کردند به صورت جداگانه همراه با گویه های بدست آمده عنوان شده است.

جدول شماره 2: ابعاد و مولفه های کیفیت آموزش حین خدمت در ارتش ج.ا.ایران (منبع: یافته های پژوهشگر)

رديف	ابعاد	گويه	منبع
1	برنامه / محتوا	تخصص و ماموریت گرایي	مصاحبه
		عملیاتی و مهارت محور بودن	مصاحبه
		ترکیب نظری و عملی	مصاحبه
		بهره گرفتن از دانش روز جهان همزمان با تاکید بر تولید دانش بومی	مصاحبه
		نیازمحور بودن	مصاحبه
		استراتژیک و آینده محوری	مصاحبه
		وظیفه محوری (تناسب با شرح شغل ها)	مصاحبه
		تناسب آموزش ها با واقعیت های موجود	مصاحبه
		داشتن مدل و متد آموزشی	مصاحبه
		تاکید بر شناسایی تاکتیک های دشمن در جنگ های نوین	مصاحبه
		تاکید بر شناسایی استراتژی دشمن در شرایط مختلف	مصاحبه
		اختصاص چند استراتژی در شرایط مختلف	مصاحبه
		پژوهش محور بودن آموزش ها	ادبیات
		استفاده از تجارب مستند سازی شده افراد بازنشسته	ادبیات
		ارائه فعالیت های پیشنهادی برای یادگیری بیشتر محتوا	ادبیات
		عدم تمرکز بر حفظیات	ادبیات
		عرضه مطالب تازه از طریق مطرح کردن موضوعها و موقعیتهای مرتبط با چالشهای آجا	ادبیات
		میزان سهولت مطالعه متون برای فراگیران (از لحاظ تنوع مطالب، جدولها، نمودارها، رنگ و ...)	ادبیات
		میزان جذابیت متون برای فراگیران	ادبیات
		تناسب محتوا و متون با سرفصل برنامه دوره	ادبیات
میزان کاربرد متون آموزشی در عرصه عمل	ادبیات		
تناسب محتوا و متون درسی با هدف دوره	ادبیات		
2	رویکردها و روشهای آموزش	شبیه سازی	مصاحبه
		طراحی بازی جنگ و استفاده از آن در امر آموزش	مصاحبه
		رویکرد فراگیر محور	ادبیات
		رویکرد یادگیری استراتژیک	ادبیات
		رویکرد یادگیری عمیق	ادبیات
3	فضای آموزشی	کیفیت فضای آموزشی از نظر (نور ، سرما ، گرما ، رنگ ، امکانات و ...)	ادبیات
		بهداشت فضاهای آموزشی ، خوابگاه ها ، اماکن ورزشی و ...	ادبیات

ادبیات	وضعیت سالن های مطالعه		
ادبیات	چگونگی موقعیت مکانی و شرایط اقلیمی یگانها		
ادبیات	عملیاتی بودن فضاهای آموزشی		
ادبیات	تناسب فضای آموزشی با محتوا و نوع اجرای آموزش		
ادبیات	وضعیت فضای فیزیکی اتاق های اساتید		
ادبیات	فواصل میادین آموزشی عملی و صحرایی با موقعیت پادگانی		
ادبیات	سرانه کلاسهای درسی		
ادبیات	سرانه کارگاههای آموزشی		
ادبیات	کیفیت فضای فیزیکی کلاس های درس		
ادبیات	سرانه آزمایشگاهها		
ادبیات	میادین آموزش عملی و صحرایی حسب نوع مرکز آموزش و رسته های تحت آموزش		
ادبیات	نظافت اماکن و فضای مراکز آموزش یگان		
مصاحبه	استفاده از فناوری های نوین	امکانات و تجهیزات آموزشی	4
ادبیات	وجود تجهیزات آموزشی کافی استاندارد		
ادبیات	تطابق با امکانات مادی و نیروی انسانی با دوره		
ادبیات	تعداد تألیفات و کتب نشریات مرتبط با عناوین درسی		
ادبیات	وجود نمونه تجهیزات عملیاتی در مراکز آموزشی مرتبط		
ادبیات	تناسب تجهیزات با اهداف و موضوع درسی		
ادبیات	عملیاتی بودن تجهیزات		
ادبیات	کیفیت تجهیزات موجود برای آموزش		
ادبیات	به روز بودن تجهیزات مورد استفاده در آموزش		
ادبیات	تناسب کمیت کتب و نشریات آموزشی با تعداد فراگیران		
ادبیات	خدمات چاپ و تکثیر متون مورد نیاز		
ادبیات	تسهیلات سرمایشی و گرمایشی		
مصاحبه	زمان بندی مناسب کلاسها		
مصاحبه	رعایت نظم در زمان برگزاری کلاسها		
ادبیات	تناسب تقویم اجرایی حوزه های مختلف		
ادبیات	رعایت برنامه سین		
مصاحبه	میزان بهبود عملکرد فردی در نتیجه آموزش	کیفیت انتقال آموزش / پیاده سازی آموخته	6
مصاحبه	انتقال اموخته از کلاس درس به محیط واقعی		
مصاحبه	قابلیت بهره برداری از آموخته ها در سایر رسته ها		

		ها	
--	--	----	--

- بحث و نتیجه‌گیری:

مطالعات و تحقیقات انجام‌شده پیشین نشان داده که بین آموزش حین خدمت و انجام ماموریت یگان همبستگی مثبت بسیار قوی وجود دارد. نیروی انسانی بر اساس امکانات، مهارت‌ها، دانش، تخصص و نگرشی که از آموزش کسب کرده در طی مراحل گوناگون می‌تواند نقش مؤثری بر توانایی انجام مسئولیت‌ها داشته باشد. کارکنان سازمان در ابتدای امر ورود به سازمان با سطح دانشی از آموزش‌ها روبرو می‌شوند که در ظاهر با نمرات پایان ترم سطح یادگیری آنها ارزیابی می‌شود. در مرحله بعد کارکنان با طی دوره‌های عرضی تخصصی با سطح دانش در یک حوزه تخصصی برخوردار می‌شوند.

حال برای ارتقاء سطح کیفیت آموزش حین خدمت نیاز به تعیین ابعاد و مولفه‌های کیفیت آموزش حین خدمت است که با توجه به وضعیت فرهنگی و شرایط بومی ارتش منجر به افزایش سطح مهارت در کارکنان بمنظور انجام ماموریت صحیح و در کمترین زمان شود.

در این پژوهش، محقق با توجه به بررسی ادبیات نظری و پیشینه در داخل و خارج از کشور و با توجه به تجربه‌ای که در این حوزه دارد ابعاد و مولفه‌های کیفیت که نقش بسزایی در امر آموزش دارد و باعث ارتقاء کیفی آن می‌شود را بررسی نموده است. ولی اعتقاد دارد با توجه به بافت متفاوت آموزش حین خدمت در ارتش ابعاد و مولفه‌های استخراجی از سایر محیط‌ها شاید نتواند منجر به ارتقای کیفیت در آموزش حین خدمت شود و علاوه بر مواردی که از سایر پژوهش‌های پیشین بدست آمده است با مصاحبه و مطالعه متون ابعاد و مولفه‌های کیفیت آموزش حین خدمت متناسب با بافت جامعه هدف مشخص گردیده است.

بمنظور دفاع و حفظ و صیانت از مرزهای جمهوری اسلامی ایران، ارتش نیازمند افرادی است که دارای مهارت و شایستگی‌های رزمی بالا، قادر به استفاده از تجهیزات و تسلیحات پیشرفته در حداقل زمان ممکن، دارای اعتماد به نفس بالا و آماده برای رویارویی در صحنه‌های پیچیده نبرد باشند تا پیروزی‌های بزرگی را رقم بزنند. در یگان است که با اجرای آموزش حین خدمت، فن و تاکتیک‌ها را به صورت عملی تمرین کرده و با استمرار این تمرینات در افراد تجربه و مهارت ایجاد و کارایی فرد را در به کارگیری موثر تجهیزات افزایش و در مجموع یگان در بهترین شرایط آمادگی رزمی نائل می‌آید، از این رو ضرورت پرداختن به آموزش‌های حرفه‌ای در یگان عملیاتی، در راستای ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای، اهمیت آموزش حین خدمت را مضاعف می‌نماید.

با تعیین ابعاد و مولفه های کیفیت آموزش حین خدمت برای ارتقای کیفیت آموزش حین خدمت و با برنامه ریزی دقیق و تقویت این عناصر در یگان های رزمی و پشتیبانی رزمی، میتوان به آموزش حین خدمت بهینه که منجر به انجام ماموریت به شکل صحیح در کمترین زمان در راستای نیازمندی های عملیاتی یگان ها با افزایش سطح مهارت های حرفه ای رزمی عمومی و تخصصی در افراد شود دست یافت و در نهایت موجب ارتقای توان رزمی و آمادگی رزم همه جانبه در ارتش ج.ا.ایران خواهد شد.

با توجه به تعیین ابعاد و مولفه های کیفیت آموزش در ارتش جمهوری اسلامی ایران پیشنهاد می گردد:

1- از این مولفه ها در بین نیروهای چهارگانه ارتش در جهت ارتقای کیفیت آموزشی بهره برداری گردد.

2- با توجه به ساختارهای متفاوت نیروهای ارتش به لحاظ ماموریتی و تجهیزاتی موجود از مولفه های بدست آمده متناسب با ماموریت خودشان بهره برداری نمایند.

همچنین جهت تحقیقات آینده پیشنهاد می گردد با انجام تحقیقات مشابه و استفاده از ابزارهای دیگر جمع آوری داده ها به بررسی مولفه های کیفیت آموزش پرداخته شود. فهرست منابع و مآخذ

- احمدنیا آلاشتی، سیامک (1374) تأثیر روش های آموزش بر بهبود و کیفیت آموزش های مدیریت در سازمان نظامی، تهران، پژوهشکده علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع)
- احمدی، منیژه و فریدونی، لیلی. (1397) نواندیشی در کیفیت آموزش و تدوین یک مدل پارادایمی (مطالعه موردی: سازمان فنی و حرفه ای)، نشریه راهبردی آموزش در علوم پزشکی،
- آیین نامه آموزش حین خدمت ستاد کل نیروهای مسلح، (1390) ص 7
- بهشتی پور، فرهنگ، (1384) بررسی میزان انطباق محتوای دروس تخصصی دافوس دریایی با مأموریت های ابلاغی از دیدگاه فرماندهان و مدیران، تهران، دانشکده فرماندهی و ستاد
- پارسا معین، یزدانی، کوروش، (1398) رابطه بین آموزش حین خدمت با کارایی و اثربخشی کارکنان ناجا در شهر تهران، فصلنامه آموزش در علوم انتظامی،
- پیری زمانه و همکاران، (1397) شناسایی آسیب های نظام آموزش مهارتی در ارتش ج.ا.ایران، فصلنامه آموزش در علوم انتظامی،
- تقی پور و همکاران، (1396) اثیر آموزش های مهارتی حین خدمت در ارتقاء قابلیت اطمینان در صنایع دانش بنیان دریایی با نقش میانجی توانمندسازی منابع انسانی، فصلنامه علمی پژوهشی آموزش علوم دریایی
- جعفری، محمد، مومنی، قدیر، (1395) عوامل موثر بر کیفیت آموزش حین خدمت کارکنان فرماندهی انتظامی استان خراسان شمالی در سال 1394، خراسان شمالی، فصلنامه علمی دانش انتظامی خراسان شمالی

- دبستانی، عبدالرضا، (1388) بررسی کارایی آموزش‌های مقدماتی عالی رسته‌ای فرماندهانوارائه الگوی بهینه، تهران، دانشگاه امام حسین (ع).
- دکترین آمادگی حین خدمت، (1385، 203)
- رستمی، علی‌اکبر، (1377) اطلاعات رزمی دریایی، تهران، انتشارات دافوس.
- سلمانی، عباسعلی، (1376). عملیات دریایی، تهران، انتشارات دافوس،
- سیاوشی، قاسم، (1379). بررسی میزان انطباق محتوای آموزش دافوس انتظامی با کاربردی بودن آن در جهت اجرای مأموریت‌های ناجا تهران، دانشکده فرماندهی و ستاد
- طوسی، محمدعلی، (1380). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت
- علی نژاد، پیمان ، بررسی مؤلفه‌های اثربخشی اجرای آموزش‌یگانی در یگان‌های نیروهای مسلح و ارائه الگوی بهینه، فصلنامه مدیریت و پژوهش‌های دفاعی دانشکده و پژوهشکده دفاعی (دافوس) سال پانزدهم، شماره 81، تابستان (1395)، ص 160-135
- علی نژاد، پیمان، (1395) آسیب‌شناسی اجرای آموزش‌یگانی، تهران، دانشگاه امام حسین (ع).
- مشبکی، اصغر. (1377). جایگاه نظام مشارکت در بهره‌وری سا زمانی، فصلنامه مدیریت دولتی، 1(39): 13-28
- میر سپاسی، ناصر، مقاله لزوم تقویت مهارت‌های مدیران، تهران ، فصلنامه مطالعات مدیریت شماره (4) ، (1371) .
- وهابی و همکاران، (1398) ارائه الگوی نظام جامع آموزش‌های حین خدمت پلیس حرفه ، فصلنامه آموزش در علوم انتظامی
- یاوری بافقی، امیر حسین و مرادی، عزیز مراد، مهارت محوری در نظام آموزش کارکنان ناجا، فصلنامه آموزش در علوم انتظامی، (1397)

- Virginia Braun & Victoria Clarke (2006) Using thematic analysis in psychology, *Qualitative Research in Psychology*, 3:2, 77-101, DOI: [10.1191/1478088706qp063oa](https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa)

Determining the dimensions and components of quality in in-service training in the Army of the Islamic Republic of Iran

Objective: The main purpose of this study is to determine the dimensions and components of quality in in-service training in the Army of the Islamic Republic of Iran.

Methodology: This research is a descriptive-survey type. In terms of pragmatism paradigm, in terms of qualitative approach with theme analysis strategy and in terms of practical purpose, the data of this research through semi-structured interviews with 13 experts and commanders in Collected at the end of 1399. The statistical population of this study is composed of all experts, commanders and staff of the Army of the Islamic Republic of Iran in the field of training. The interview is based on previous research. In order to achieve the validity of the interpretations in the interviews, using feedback loops and expressing examples related to the questions, an attempt was made to have the interview flow in the desired direction.

Results: In this study, to determine the dimensions and components of quality of in-service training, the opinions of experts and commanders related to this field were used, which identified 6 dimensions and effective components.

Conclusion: The results of the studies showed that the identified components include: program-content dimensions, approaches and methods of education, educational space, educational facilities and equipment, schedule, transfer of education-implementation of what has been learned.