



Identification And Prioritization of The Key Desires Affecting the Future Developments of The Education and Training System of The Strategic Navy of The Islamic Republic of Iran

Seyyed Shahabadin Hejazi✉¹

¹ Corresponding Author, Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Management, Imam Khomeini University of Marine Sciences, Nowshahr, Iran.

Email: sh_hejazi51@yahoo.com

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received

2 January 2025

Received in revised form

10 February 2025

Accepted

13 March 2025

Published online

14 September 2025

Keywords:

Education and training system, navy, future developments, key Desires.

ABSTRACT

Objective: The purpose of this research is to answer the question that what are the key Desires affecting the future developments of training and education of the naval force according?

Methodology: This research is based on the purpose of "applied-developmental" type and based on "descriptive-survey" nature, which has a "mixed" approach. statistical population; It included training and education experts of the Navy, 11 in the qualitative section and 30 people in the quantitative section were selected in a targeted way. In order to collect data for compiling the research literature, "library studies" using "survey tool" and "field studies" using "expert sessions" and "closed questionnaire" tools were used to collect real data. The theoretical saturation continued and the questions of the questionnaire were also from two aspects of external validity and content in order to make the items clear and unambiguous and also adequate. The quantity and quality have been confirmed by experts. Using Spss software, the reliability coefficient (Cronbach's alpha) was calculated as 0.834, which indicated the acceptable reliability of the questionnaire.

Findings: By analyzing quantitative data using "descriptive parameters", all the statements counted from "qualitative content analysis" of upstream documents and expert meetings were confirmed, and their importance was prioritized using "Shannon's entropy" method.

Conclusion: According to the results of the research, the statement "Ability to train and develop human resources with knowledge, insight and skills" was identified as the most important Desire, and at the end, the proposed solutions were presented to scientifically achieve the calculated Desires.

Cite this article: Hejazi. S. (2025). Identification and prioritization of the Key Desires affecting the future developments of the education and training system of the Strategic Navy of the Islamic Republic of Iran. *Military Sciences & Techniques*, 21(72), 69-90.

DOI: 10.22034/qjmst.2025.2049651.2145



Publisher: AJA Command and Staff University

DOI: 10.22034/qjmst.2025.2049651.2145



شناسایی و اولویت‌بندی مطلوبیت‌های کلیدی موثر بر تحولات آینده نظام تربیت و آموزش نیروی دریایی راهبردی ارتش ج.ا.ایران

سیدشهاب‌الدین حجازی[✉]

۱. استادیار گروه مدیریت دانشکده مدیریت و کمیسردریایی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی^(ه) نوشهر، رایانامه:

Sh_hejazi51@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله:	هدف: هدف این پژوهش پاسخگویی به این پرسش است که مطلوبیت‌های کلیدی مؤثر بر تحولات آینده تربیت و آموزش نداجا طبق اولویت کدامند؟
مقاله پژوهشی	روش پژوهش: این تحقیق بر مبنای هدف، از نوع «کاربردی- توسعه‌ای» و بر مبنای ماهیت «توصیفی- پیمایشی» بوده که از رویکردی «آمیخته» برخوردار است. جامعه آماری؛ شامل خبرگان تربیتی و آموزشی نداجا بوده که در بخش کیفی ۱۱ نفر و در بخش کمی ۳۰ نفر به شیوه هدفمند انتخاب شده‌اند. به‌منظور تدوین ادبیات تحقیق از «مطالعات کتابخانه‌ای» با استفاده از «ابزار فیش‌برداری» و از «مطالعات میدانی» برای جمع‌آوری داده‌های واقعی با استفاده از ابزار «جلسات خبرگی» و «پرسشنامه بسته» استفاده شده که جلسات خبرگی تا اشباع نظری ادامه یافته و سئوالات پرسشنامه نیز از جنبه‌های روایی ظاهری و محتوا، روشن و بدون ابهام‌بودن گویه‌ها و همچنین کفایت کمیت و کیفیت پرسش‌ها توسط خبرگان تأیید گردیده است. با استفاده از نرم‌افزار SPSS ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) پرسشنامه نیز ۰/۸۳۴ محاسبه شد که نشانگر پایایی قابل قبول بوده است.
تاریخ دریافت:	یافته‌ها: بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌های کمی با استفاده از «پارامترهای توصیفی» تمامی گزاره‌های احصاء شده از «تحلیل محتوای کیفی» اسناد بالادستی و جلسات خبرگی مورد تأیید قرار گرفته و اهمیت آن‌ها با استفاده از روش «آنتروپی شانون» اولویت‌بندی گردیده است.
تاریخ بازنگری:	نتیجه‌گیری: برابر نتایج پژوهش، گزاره «توانا در تربیت و پرورش نیروی انسانی دارای دانش، بینش و مهارت با شایستگی‌های مورد نظر چشم‌انداز آموزش نداجا» به‌عنوان مهم‌ترین مطلوبیت شناسایی گردید و در پایان راهکارهای پیشنهادی جهت دستیابی عالمانه به مطلوبیت‌های احصاء شده ارائه گردیده است.
تاریخ پذیرش:	
تاریخ انتشار:	
کلیدواژه‌ها:	
نظام تربیت و آموزش، نداجا، تحولات آینده، مطلوبیت‌های کلیدی.	
	استناد: حجازی، سیدشهاب‌الدین. (۱۴۰۴). شناسایی و اولویت‌بندی مطلوبیت‌های کلیدی موثر بر تحولات آینده نظام تربیت و آموزش نیروی دریایی راهبردی ارتش ج.ا.ایران. <i>علوم و فنون نظامی</i> ، ۲۱(۷۲): ۶۹-۹۰ DOI: 10.22034/qjmst.2025.2049651.2145
	ناشر: دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران DOI: 10.22034/qjmst.2025.2049651.2145





Identification and prioritization of the Key Desires affecting the future developments of the education and training system of the Strategic Navy of the Islamic Republic of Iran

Seyyed Shahabadin Hejazi✉¹

Extended Abstract

Introduction

Education has always played a significant role in economic progress, especially the development of the human capital of nations, and related expenses have taken up a large part of countries' budgets (Adedeji and Campbell, 2013: 2). Human capital is defined as the stock of knowledge and skills that can be acquired through personal experience or education (McDonald, 2019: 2). This capital plays an essential role in increasing the productivity and efficiency of the organization (Kucharikova, 2015: 49). In this regard; If the navy wants to be a regional military power, it will stand against the excesses of maritime powers, intelligently and deliberately, and protect the country's national interests in domestic and international waters, and within the maritime organizations, it must have an acceptable and worthy scientific authority. To have, without a doubt, it is necessary to have an education and training system that results in knowledgeable and capable human capital, and in order to achieve this, adopting a grand strategy based on a forward-looking approach in the field of education and training of employees seems to be extremely necessary, here is where the identification of key advantages (benefits and preferences arising from upstream documents and future requirements) can be very helpful and fruitful in building a desirable future for the naval education and training system. With this explanation, the main question of this research is: "What are the key desires affecting the future developments of the training and education system of the naval force?"

Methodology

This research is based on the purpose of "applied-developmental" type and based on "descriptive-survey" nature, which has a "mixed" approach. Statistical population; It included training and education experts of the Navy, 11 in the qualitative section and 30 people in the quantitative section were selected in a targeted way. In order to collect data for compiling the research literature, "library studies" using "survey tool" and "field studies" using "expert sessions" and "closed questionnaire" tools were used to collect real data. The theoretical saturation continued and the questions of the questionnaire were also from two aspects of external validity and content in order to make the items clear and unambiguous and also adequate. The quantity and quality have been confirmed by experts. Using Spss software, the reliability coefficient (Cronbach's alpha) was calculated as 0.834, which indicated the acceptable reliability of the questionnaire.

Findings

By analyzing quantitative data using "descriptive parameters", all the statements counted from "qualitative content analysis" of upstream documents and expert meetings were confirmed, and their importance was prioritized using "Shannon's entropy" method.

Conclusion

According to the results of the research, more than 90% of the respondents agreed with all the Desires of the training and education system of the future of the navy, and among these advantages, the most important factor is the Desires of "able to educate and develop human resources with knowledge, insight and skills". with the desired competences of the naval training perspective in specialized, general, religious and security fields" and "having effective, coherent and up-to-date capabilities "Planning, implementation, evaluation and evaluation of training courses" has been dedicated and at the end of the proposed solutions to reach the calculated Desires scientifically.

References

- Kucharzikovaa, Alzbeta; Tokarikovaa, Emese; Blaakova, Martina (2015). Human Capital Management- Aspect of The Human Capital Efficiency in University Education, Procedia- Social and Behavioral Sciences 177.



- Adedeji, Olugbenga S.; Campbell, Omolara A. (2013). The Role of Higher Education in Human Capital Development in Nigeria, SSRN Electronic Journal, DOI: 10.2139/ssrn.2380878.
- McDonald, Bruce D. (2019). A human capital model of the defense-growth relationship, The Social Science Journal, <https://doi.org/10.1016/j.soscij>.

مقدمه

تردیدی نیست که جهان آینده جولانگاه تحولات و ناپایداری‌ها است و تنها کسانی یارای ایستادگی در برابر تندباد رویدادها و حوادث را دارند که به شیوه‌ای کنشگرانه و پیش‌دستانه به پیشواز تغییر بشتابند و حتی خود عامل و کنشگر تغییرهای دلخواه باشند (خزایی، ۱۳۹۳: ۲۹۶-۲۹۸). اما سازمان‌ها چگونه با موج عظیم این تغییرات روبه‌رو می‌شوند؟ سازمان‌ها برای داشتن واکنش مناسب باید آمادگی و تعهد لازم را برای تغییر در خود ایجاد کنند. بنا به گفته پیتر سنگه^۱ (۱۹۹۰) سازمان‌هایی در آینده موفقیت را به دست خواهند گرفت که کشف کنند چگونه از تعهد و ظرفیت یادگیری افراد در همه سطوح سازمان بهره بگیرند (مختاری و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۷۰).

آموختن در تمام ادیان آسمانی و مکاتب بشری نیز مورد تاکید فراوان قرار گرفته و پیشرفت و ترقی در مسیر علم را مایه افتخار خود برشمرده‌اند. در اسلام بیش از هر دین و آیین دیگری به علم بها داده شده و انسان‌ها را به تعلیم و تعلم فراخوانده است. در بیان اهمیت آموزش از دیدگاه اسلام، آیات و احادیث فراوانی وجود دارد. به‌عنوان نمونه؛ خداوند در آیه ۹ سوره زمر فرموده: «قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ»؛ «بگو: آیا آنانی که می‌دانند با آنانی که نمی‌دانند برابراند؟» پیامبر گرامی، تحقیق و دانش‌اندوزی را یک وظیفه واجب دینی برشمرده و می‌فرماید: «دانش آموختن بر هر مسلمانی واجب است همانا خدا، طلب‌کنندگان دانش را دوست دارد» (کلینی، ۱۳۷۹: ۳۵). امام علی^(ع) نیز در خصوص نقش و اهمیت دانش در کسب قدرت فرموده‌اند: «دانش سلطنت و قدرت است. هر کس آن را به دست آورد با آن یورش برد و هر کس آن را از دست بدهد بر او یورش برند» (الحدید، ۱۳۹۵: ۳۱۹).

آموزش همواره نقش چشمگیری در پیشرفت اقتصادی به‌ویژه توسعه سرمایه انسانی ملتها ایفاء نموده است و مخارج مرتبط با آن، بخش زیادی از بودجه کشورها را به خود اختصاص داده است (Adedeji and Campbell, 2013: 2). سرمایه انسانی به‌عنوان اندوخته دانش و مهارت‌هایی تعریف می‌شود که از طریق تجربه شخصی یا آموزش قابل دستیابی است (McDonald, 2019: 2). این سرمایه نقش اساسی در افزایش بهره‌وری و بازده سازمان دارد (Kucharikova, 2015: 49). تردیدی نیست که سرمایه انسانی به‌عنوان محصول نظام آموزش نقش حائز اهمیتی در تمام مراحل فرآیند توسعه سرمایه انسانی دارد (خیراندیش و همکاران، ۱۳۹۵: ۷۷).

^۱ Peter Senge

در شرایط پرشتاب تغییرات کنونی در عرصه نظام‌های گوناگون جامعه از جمله نظام آموزشی، نیازهای جدیدی به این نظام تحمیل می‌شود. لذا نظام آموزشی که نتواند خود را با این نیازها همگام نماید به لحاظ فلسفه وجودی و تحقق رسالت خویش دچار رکود می‌گردد. هر ملتی برای این که بتواند استقلال خود را حفظ کند لازم است بر مبنای تفکرات و عقاید خود، نظام‌سازی نموده و ساختارهای دفاعی خود را شکل دهد و اگر به‌طور عمیق نتواند مبانی فلسفی برای پدیده‌های دفاعی خود تبیین کند مجبور است بر اساس مبانی فلسفی دیگران حرکت نماید. از آن جایی که راهبرد دفاع ملی مبتنی بر دانش و هنر به‌کارگیری قدرت دفاعی یک ملت برای تامین اهداف سیاسی محسوب می‌شود، بنابراین برای دستیابی به این دانش، خلق نظام آموزشی برای تربیت کارکنان، فرماندهان و مدیران حوزه دفاعی باشد، مطرح خواهد بود. از این‌رو نیروهای مسلح به‌عنوان تولید کننده امنیت جامعه که ارتباط تنگاتنگی با پیشرفت و توسعه جوامع دارند، به دلیل قرار گرفتن ج.ا. ایران در موقعیت جغرافیایی خاص و تهدیدات روزافزون دشمنان نظام، قدرت دفاعی به‌عنوان پشتوانه اصلی قدرت ملی محسوب شده و از آن جایی که آموزش یکی از بنیادی‌ترین محورهای تقویت قدرت دفاعی است، لذا دستیابی به نظام آموزش حوزه دفاع در اهمیت بالایی قرار دارد (باقری‌هشی و حامدی‌سنجانی، ۱۴۰۱: ۱۳). در اسناد بالادستی نیز عمق‌بخشی به نظام‌های آموزشی و در نتیجه ارتقاء سطح آموزش در نیروهای مسلح همواره تأکید گردیده است. در همین راستا؛ مقام معظم رهبری^(مدظله‌العالی) می‌فرمایند: «طراحی نظام آموزشی باید با هدف تربیت نیروی انسانی کارآمد باشد». در جای دیگر می‌فرمایند: «تربیت و آموزش اولویت یک فرماندهان و مسئولین نیروهای مسلح می‌باشد. آموزش را در همه سطوح باید خیلی جدی گرفت».

در نظام جامع آموزشی آجا، رسالت تربیتی و آموزشی (۱۳۹۷)، ارتقاء و تعمیق معرفت دینی، بینش و بصیرت سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و ... توسعه دانش دفاعی - نظامی، توانمندسازی و ارتقاء مهارت کارکنان آجا در راستای تزکیه و جهاد نفسانی تا رسیدن به آمادگی دفاعی (آمادگی رزمی) و دفع هرگونه تهدید و تجاوز علیه تمامیت ارضی کشور و حفظ نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران تعریف گردیده که به نوعی به حفظ و ارتقاء مزیت رقابتی از طریق آموزش و تربیت اشاره دارد.

نداجا اگر بخواهد به عنوان یک قدرت دریایی نظامی منطقه‌ای، در برابر زیاده‌خواهی‌های سایر قدرت‌های دریایی، عالمانه و عامدانه بایستاد و از منافع ملی کشور در آب‌های داخلی و بین‌المللی حراست و صیانت نماید و در داخل نیز در نزد سازمان‌های دریایی از یک مرجعیت علمی مقبول و شایسته‌ای برخوردار باشد، بی‌شک نیازمند برخورداری از نظام آموزشی و تربیتی

است که ماحصل آن سرمایه انسانی دانا و توانا می‌باشد و جهت رسیدن به این مهم اتخاذ یک راهبرد کلان مبتنی بر رویکرد آینده‌نگرانه در حوزه تربیت و آموزش کارکنان به‌شدت ضروری به‌نظر می‌رسد، این‌جاست که شناسایی مطلوبیت‌های کلیدی (منافع و ترجیحات برآمده از اسناد بالادستی و مقتضیات آینده) می‌تواند در ساختن آینده مطلوب نظام تربیت و آموزش ناداجا بسیار راهگشا و ثمربخش باشد.

نظام‌های آموزشی در سازمان‌های نظامی باید به گونه‌ای باشد که بتواند به سرعت با تغییرات محیطی و فناوریانه سازگار شود. این آموزش‌ها باید به گونه‌ای باشند که ارزش‌های نظامی مانند وفاداری، شجاعت و مسئولیت‌پذیری را تقویت کنند و مستقیماً با نیازهای عملیاتی نیروها مرتبط باشند (Williams, 2017: 35).

در این میان؛ سازمان‌های نظامی با شناسایی مطلوبیت‌های کلیدی، می‌توانند نظام آموزشی خود را به گونه‌ای طراحی کنند که نیروهای حاصل از آن نظام برای مواجهه با تهدیدات آینده آماده باشند (Smith & Jones, 2020: 45). شناسایی مطلوبیت‌ها به این سازمان‌ها کمک می‌کند تا در برابر تغییرات غیرمنتظره انعطاف‌پذیرتر عمل کنند و پاسخ‌های سریع‌تری به بحران‌ها ارائه دهند (Johnson, 2021: 67). بدون شناخت مطلوبیت‌ها، ممکن است برنامه‌های آموزشی طراحی شده با نیازهای واقعی نیروها هم‌خوانی نداشته باشند و منجر به اتلاف منابع شوند (Smith & Jones, 2020: 47). این در حالی است که سازمان‌های نظامی برای حفظ برتری خود در صحنه‌های عملیاتی آینده، باید به‌طور مستمر مطلوبیت‌های آموزشی خود را به‌روز کنند (Brown et al., 2019: 25).

در یک جمع‌بندی می‌توان گفت: شناسایی مطلوبیت‌های کلیدی مؤثر بر تحولات آینده تربیت و آموزش ناداجا از اهمیت بالایی برخوردار است، زیرا این امر به طراحی نظام آموزشی مطلوب، بهبود اثربخشی آموزشی و آمادگی بهتر کارکنان این نیرو برای مواجهه با تهدیدات آینده کمک می‌کند. شناسایی این مطلوبیت‌ها به ناداجا این امکان را می‌دهد تا منابع خود را به‌طور بهینه تخصیص دهد و برنامه‌های آموزشی خود را با نیازهای آینده همسو کند.

با این توضیح، سؤال اصلی این پژوهش عبارت است از: «مطلوبیت‌های کلیدی مؤثر بر تحولات آینده نظام تربیت و آموزش ناداجا (به ترتیب اولویت) کدامند؟»

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مبانی نظری

مفهوم تربیت و آموزش

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

- تربیت به جریان یا فرایندی منظم و مستمر گفته می‌شود که هدف آن هدایت رشد جسمانی و روانی یا به‌طور کلی هدایت رشد همه جانبه شخصیت تربیت‌شوندگان در جهت کسب و درک معارف بشری و هنجارهای مورد پذیرش جامعه و نیز کمک به شکوفا ساختن استعدادهای آنان است (سیف، ۱۴۰۲).
- تربیت عبارت است از فعالیتی هدفمند و دو سویه میان مربی و متربی، به منظور کمک به متربی در راستای تحقق بخشیدن به قابلیت‌های وی و پرورش شخصیت او در جنبه‌های گوناگون فردی، اجتماعی، جسمانی، عاطفی، اخلاقی، عقلانی و ... (بناری، ۱۳۸۵: ۳۲).

اما در کنار تربیت، هر سازمانی به افراد آموزش‌دیده و با تجربه نیاز دارد تا مأموریت خود را به انجام برساند و به اهداف خود دست یابد، اگر توانایی‌های کارکنان موجود پاسخ‌گوی نیاز سازمان باشد، آموزش ضرورت چندانی ندارد، اما اگر افراد سازمان فاقد مهارت، توانایی و انطباق‌پذیری با شرایط سازمان باشند، ضرورت آموزشی پدیدار می‌گردد. برای آموزش تعاریف متعددی ارائه شده است که در اینجا به تعدادی از آن‌ها اشاره می‌گردد.

- آموزش به مجموعه فعالیت‌های گفته می‌شود که معمولاً به یادگیری منجر می‌گردد. این فعالیت‌ها به وسیله مدرس و یادگیرنده توأمأً انجام می‌شود، ولی در تجزیه و تحلیل نهایی، یادگیری که نتیجه آموزش است به‌وسیله یادگیرنده صورت می‌پذیرد؛ در واقع مدرس، روش یادگیری را آموزش می‌دهد نه صرفاً موضوع درسی را. موفقیت در امر آموزش به عواملی چون مدرس، وسایل آموزشی، یادگیرنده و تعامل آن‌ها با یکدیگر مربوط است (کدیور، ۱۴۰۲: ۹-۱۰).
- آموزش تجربه‌ای است مبتنی بر یادگیری و به‌منظور ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در فرد، تا او را قادر به انجام کار و بهبودبخشی توانایی‌ها، مهارت‌ها، دانش، نگرش و رفتار

¹ Education and Training

اجتماعی نماید. بنابراین آموزش به مفهوم تغییر دانش، نگرش و تعامل با همکاران است (سیدجوادی، ۱۴۰۱: ۴۳۴).

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

مطلوبیت‌های کلیدی در نظام‌های تربیت و آموزش

«مطلوبیت‌های کلیدی» در نظام تربیت و آموزش به مجموعه‌ای از اهداف، ارزش‌ها و استانداردهای مطلوب اشاره دارد که سیستم آموزشی برای دستیابی به آن‌ها تلاش می‌کند (Carroll, 1989: 45). نظام تربیت و آموزش به‌عنوان یکی از ارکان اصلی توسعه اجتماعی و اقتصادی، نقش به‌سزایی در شکل‌دهی به توانمندی‌های فردی و جمعی دارد. «مطلوبیت‌های کلیدی» این نظام شامل کیفیت آموزش، عدالت آموزشی، تطابق با نیازهای بازار کار و تقویت مهارت‌های اجتماعی و شناختی فراگیران است (Smith, 2020: 45). کیفیت آموزش: کیفیت آموزش به عنوان یکی از مهم‌ترین مطلوبیت‌های نظام تربیت و آموزش، تأثیر مستقیمی بر یادگیری و پیشرفت فراگیران دارد. تحقیقات نشان می‌دهند که سیستم‌های آموزشی با کیفیت بالا، منجر به بهبود نتایج تحصیلی و افزایش مشارکت فراگیران در فرآیند یادگیری می‌شوند (Johnson & Lee, 2019: 23).

■ عدالت آموزشی: عدالت آموزشی به معنای دسترسی برابر به فرصت‌های آموزشی برای همه افراد، صرف‌نظر از پیشینه اجتماعی، اقتصادی یا فرهنگی آن‌ها است. مطالعات نشان می‌دهند که نظام‌های آموزشی که بر عدالت تمرکز دارند، به کاهش نابرابری‌های اجتماعی و اقتصادی کمک می‌کنند (Brown, 2021: 67).

■ تطابق با نیازهای بازار کار: تطابق محتوای آموزشی با نیازهای بازار کار باعث می‌شود که دانش‌آموختگان بتوانند راحت‌تر وارد بازار کار شده و در آن عملکرد موفقی از خود نشان دهند (Taylor, 2018: 89).

■ تقویت مهارت‌های اجتماعی و شناختی: نظام تربیت و آموزش باید به تقویت مهارت‌های اجتماعی و شناختی فراگیران نیز توجه کند. این مهارت‌ها شامل توانایی حل مسئله، تفکر انتقادی و کار گروهی است که برای موفقیت در زندگی شخصی و حرفه‌ای ضروری هستند (Anderson, 2022: 34).

تحولات آینده نظام تربیت و آموزش

نظام‌های تربیت و آموزش به‌ویژه در سازمان‌های نظامی دریایی تحت تأثیر فناوری‌های نوین، تغییرات راهبردی و نیازهای عملیاتی در حال تحول است. در ادامه به‌اختصار به برخی از این تحولات اشاره شده است.

- ادغام فناوری‌های پیشرفته در آموزش: استفاده از فناوری‌هایی مانند واقعیت مجازی^۱، واقعیت افزوده^۲ و شبیه‌سازی‌های پیشرفته برای آموزش نیروهای نظامی دریایی به‌عنوان یک ضرورت در آینده مطرح است. این فناوری‌ها امکان تمرین در محیط‌های شبیه‌سازی شده و نزدیک به واقعیت را فراهم می‌کنند و باعث افزایش آمادگی عملیاتی و کاهش هزینه‌های آموزش می‌شود (Smith & Johnson, 2022: 50).
- تأکید بر آموزش‌های چندمنظوره و تطبیقی: با توجه به پیچیدگی مأموریت‌های نظامی دریایی، آموزش‌ها باید چندمنظوره و قابل تطبیق با شرایط متغیر باشند. این موضوع شامل آموزش‌های ترکیبی (نظری و عملی) و توسعه مهارت‌های رهبری، تصمیم‌گیری و حل مسئله در شرایط بحرانی است (Brown & Davis, 2021: 115).
- استفاده از هوش مصنوعی و تحلیل داده‌ها: هوش مصنوعی^۳ و تحلیل داده‌ها نقش کلیدی در بهبود سیستم‌های آموزشی نظامی دریایی ایفا می‌کنند. این فناوری‌ها امکان شخصی‌سازی آموزش، ارزیابی دقیق عملکرد و پیش‌بینی نیازهای آموزشی را فراهم می‌کنند (Lee & Thompson, 2023: 82).
- توسعه آموزش‌های بین‌المللی و مشارکت‌های چندملیتی: با توجه به افزایش همکاری‌های بین‌المللی در عملیات‌های دریایی، آموزش‌های مشترک و استانداردسازی روش‌های آموزشی بین نیروهای نظامی کشورهای مختلف اهمیت بیشتری پیدا می‌کند (Wilson & Clark, 2020: 40).
- تمرکز بر آموزش‌های اخلاقی و حقوقی: با توجه به چالش‌های اخلاقی و حقوقی در عملیات‌های نظامی، آموزش‌های مرتبط با قوانین بین‌المللی، حقوق بشر و اخلاق نظامی به یکی از اولویت‌های اصلی تبدیل شده‌اند (Miller & White, 2021: 150).

¹ Virtual Reality (VR)

² Augmented Reality (AR)

³ Artificial Intelligence (AI)

- تأکید بر آموزش‌های زیست‌محیطی و پایداری: با توجه به تأثیرات زیست‌محیطی فعالیت‌های نظامی، آموزش‌های مرتبط با پایداری زیست‌محیطی و کاهش آلودگی در دریاها به یکی از اولویت‌های آینده تبدیل شده‌اند (Green & Harris, 2022: 215).
- توسعه آموزش‌های سایبری و جنگ الکترونیک: با افزایش تهدیدات سایبری و جنگ الکترونیک، آموزش نیروهای نظامی دریایی در این حوزه‌ها به یک ضرورت تبدیل شده است. این موضوع شامل آموزش‌های دفاع سایبری، عملیات اطلاعاتی و جنگ الکترونیک است (Taylor & Martin, 2023: 65).
- تغییر در روش‌های آموزش رهبری: با توجه به پیچیدگی‌های فزاینده در عملیات‌های دریایی، آموزش رهبری در سازمان‌های نظامی دریایی نیز در حال تحول است. روش‌های سنتی جای خود را به برنامه‌های آموزشی مبتنی بر شایستگی و مهارت‌های تصمیم‌گیری در شرایط بحرانی داده‌اند (Brown et al., 2021: 78).
- افزایش تمرکز بر مهارت‌های شناختی و روانشناختی: با توجه به پیچیدگی‌های فزاینده در عملیات‌های دریایی، آموزش‌های دریایی به سمت تقویت مهارت‌های شناختی و روان‌شناختی مانند تصمیم‌گیری تحت فشار، حل مسئله و کار تیمی پیش می‌رود. این مهارت‌ها برای موفقیت در محیط‌های پراسترس و پیچیده ضروری هستند (Brown & Davis, 2021: 80).
- یادگیری مبتنی بر داده^۱: استفاده از داده‌های بزرگ^۲ و تحلیل پیش‌بینانه^۳ در آموزش‌های دریایی به منظور شخصی‌سازی برنامه‌های آموزشی و بهبود اثربخشی آن‌ها در حال افزایش است. این رویکرد به مربیان کمک می‌کند تا نقاط ضعف و قوت هر فرد را شناسایی کرده و برنامه‌های آموزشی را بر اساس نیازهای خاص هر فرد تنظیم کنند (Smith & Johnson, 2019: 115).

¹ Data- Driven Learning

² Big Data

³ Predictive Analytics

پیشینه پژوهش

در جدول (۱) شرح مختصری از پژوهش‌های صورت گرفته مرتبط با موضوع تحقیق به اختصار آمده است.

جدول (۱): پیشینه تحقیقات انجام شده

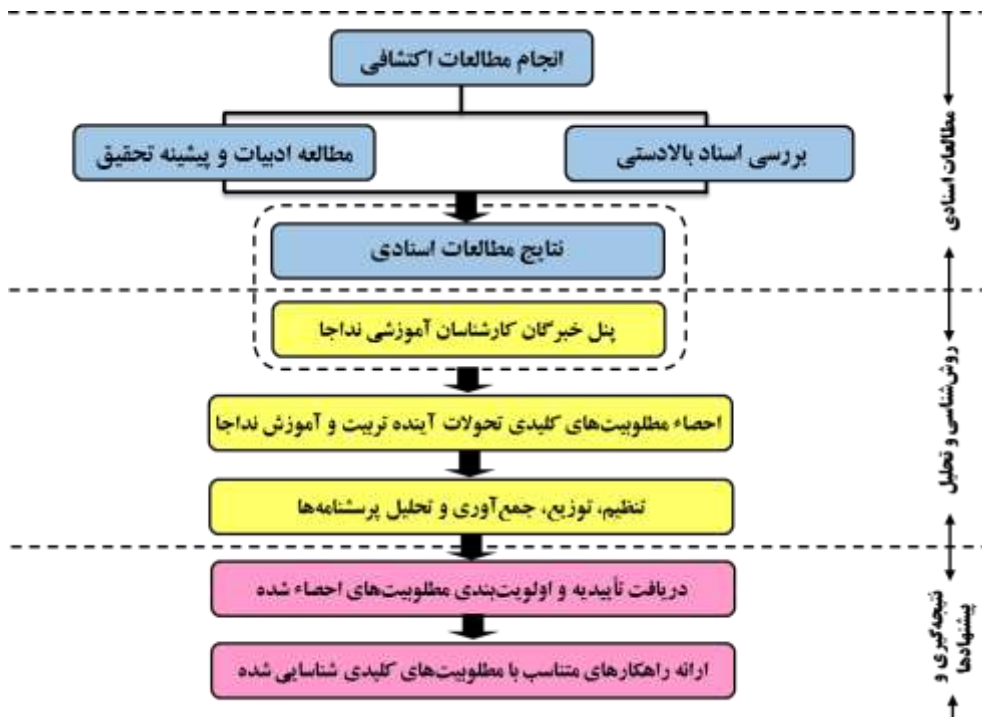
ردیف	پژوهشگر	سال پژوهش	عنوان پژوهش	نتایج
۱	مهدوی و همکاران	۱۴۰۳	طراحی مدل آموزش از دور نظام آموزشی دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران	یافته‌های این پژوهش نشان داد که مدل آموزش از دور نظام آموزشی دافوس آجا از ۱۰ مؤلفه اصلی، ۲۶ مؤلفه فرعی و ۱۶۵ زیرشاخه تشکیل شده است که هر کدام از این مؤلفه‌ها دربرگیرنده گویه‌های مشخصی هستند که در نظام آموزش از دور این دانشگاه می‌تواند مبنای عمل قرار گیرند.
۲	امامی قره‌تپه و همکاران	۱۴۰۳	شناسایی روندها و نیروهای پیشران موثر بر آینده آموزش علم‌سنجی ایران	نیروهای پیشران تاثیرگذار بر آینده آموزش حوزه علم‌سنجی را می‌توان در ۱۱ شاخص کلی (۷ شاخص درونی شامل فلسفه و الگوی آموزش عالی، نیروهای آموزشی، برنامه‌های درسی، تسهیلات و امکانات، فناوری اطلاعات و ارتباطات، سطح علمی دانشگاه‌ها و مشکلات خاص حوزه و ۴ شاخص بیرونی شامل شاخص جامعه‌شناختی، اقتصادی، فناوری اطلاعات و سیاست‌گذاری و مدیریت نظام آموزش عالی کشور) با ۵۷ گویه دسته‌بندی کرد.
۳	احمدی و همکاران	۱۴۰۳	شناسایی و تحلیل پیشران‌های اثرگذار آینده آموزش عالی با تمرکز بر فناوری بلاک‌چین	سه پیشران، رویکرد دانشگاه‌ها نسبت به فناوری‌های نوین، هماهنگی سیستم آموزشی با سیستم‌ها و زیرساخت‌های دیگر دانشگاه‌ها، حمایت مدیران ارشد دانشگاه‌ها به ترتیب بیشترین اولویت را در آینده آموزش عالی با تمرکز بر فناوری بلاک‌چین دارا می‌باشند.
۴	تارین و همکاران	۱۴۰۲	تحلیل ساختاری پیشران‌های مؤثر بر آینده نظام آموزش دانشگاهی در فضای انقلاب صنعتی چهارم	متغیرهای «آموزش و یادگیری شخصی‌سازی‌شده»، «کلان‌داده»، «رویکرد آموزشی» و «ادغام دانش و مهارت» به‌عنوان عوامل کلیدی و شکل‌دهنده به آینده نظام آموزش دانشگاهی ایران هستند.
۵	مهرآور گیگلو و ناظمی اردکانی	۱۴۰۱	شناسایی مولفه‌های توسعه آینده‌پژوهی در نظام آموزش عالی با رویکرد فراترکیب	مولفه‌های توسعه آینده‌پژوهی در نظام آموزش عالی کشور عبارت‌اند از: آموزش، کارآفرینی، بین‌المللی‌شدن، فناوری، پژوهش، منابع انسانی، ساختاری و سازگاری با محیط.

ردیف	پژوهشگر	سال پژوهش	عنوان پژوهش	نتایج
۶	مهدی و همکاران	۱۴۰۱	آسیب‌شناسی حوزه تربیت و آموزش در نیروهای مسلح با بهره‌گیری از بستر فن‌آوری اطلاعات	بازبینی و به‌روزرسانی محتوای آموزشی، ارائه آموزش‌های مبتنی بر عمل، استفاده از وسایل کمک‌آموزشی نوین در ارائه آموزش‌ها، نگاه پژوهش‌محور در ارائه آموزش‌ها، آموزش مهارت حل مسئله به مدیران، تأمین مالی پایدار و متناسب با تورم مراکز آموزشی، عمده‌ترین چالش‌های حوزه تربیت و آموزش در نیروهای مسلح محسوب می‌گردند.
۷	شهسواری	۱۴۰۱	تحلیل عوامل مؤثر بر مدیریت آموزش در سازمان‌های آموزشی با تاکید بر رویکرد تربیت‌گرایانه	عدم توجه به خلاقیت، نوآوری و رشد فکری فراگیران، حضور اساتید، مربیان و معلمان ناآشنا، عدم شکوفایی استعدادهای فراگیران در محیط آموزشی، تاکید بیشتر بر دروس نظری و تکالیف پر حجم و عدم انگیزه‌دهی و حرکت‌بخشی به فراگیران از موانع اصلی در مدیریت آموزش در سازمان می‌باشند.
۸	فلاح و همکاران	۱۳۹۷	شناسایی ابعاد و مولفه‌های کیفیت در نظام آموزش عالی نهاجا	دو بُعد اصلی آکادمیک و نظامی، حوزه‌های کیفیت در آموزش عالی نظامی شامل هدف و رسالت آموزشی، مدیریت و سازماندهی، برنامه آموزشی، اعضای هیئت علمی، دانشجویان، امکانات و منابع آموزشی، پژوهش، سنجش و ارزشیابی، دانش‌آموختگان، آموزش مهارت رهبری و آمادگی جسمانی را پوشش می‌دهد.
۹	نایود و ساترلند ^۱	۲۰۲۴	سناریوهای آینده الگوهای یادگیری و آموزش در آموزش عالی	در این پژوهش؛ ماتریس سناریو بر دو محور ارتباط اجتماعی در مقابل قطع ارتباط اجتماعی در یادگیری و دیگری یک گزینه شغلی واحد در مقابل چندین گزینه شغلی به عنوان هدف نهایی استوار است که از تلاقی آن‌ها چهار مدل یادگیری و آموزشی در مؤسسات آموزش عالی موفق (مدل‌های یادگیری سنتی، یادگیری و آموزش ترکیبی، یادگیری و تدریس انتخابی و فرا یادگیری و آموزش) پیش‌بینی شده است.

¹ P. Naude & M. Sutherland

ردیف	پژوهشگر	سال پژوهش	عنوان پژوهش	نتایج
۱۰	فینچ ^۱ و همکاران	۲۰۲۴	یادگیری زدایی، بازآموزی، ماندن در مشکلات: سناریوها و آینده آموزش	نتایج این تحقیق نشان می‌دهد سناریوهای آینده می‌توانند دیدگاه‌های تازه‌ای در مورد موضوعاتی ارائه دهند که حل آن‌ها در چارچوب‌های مرجع فعلی دشوار یا حتی غیرممکن است، از جمله مسائل مربوط به برابری و عدالت که ممکن است در زمان‌های آینده متفاوت تفسیر شود.

برابر بررسی‌های صورت پذیرفته در هیچ‌کدام از پیشینه‌های پژوهش، مطلوبیت‌های کلیدی سامانه‌های تربیتی و آموزشی نیروهای مسلح بررسی نگردیده است و پژوهش حاضر می‌تواند یک تحقیق نوآورانه در این خصوص محسوب گردد. در ادامه فرآیند اجرای پژوهش به شرح شکل (۱) آمده است.



شکل (۱): فرآیند اجرای پژوهش

¹ M. Finch et. al

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر مبنای هدف، یک تحقیق «کاربردی- توسعه‌ای» و بر مبنای ماهیت «توصیفی- پیمایشی» بوده که از رویکردی «آمیخته» برخوردار است. جامعه آماری تحقیق شامل آن دسته از خبرگان و کارشناسانی که دارای حداقل مدرک کارشناسی ارشد و ۵ سال سابقه فعالیت در حوزه‌های تربیتی و آموزشی نداجا بوده‌اند، می‌باشد. حجم نمونه در بخش کیفی با توجه به اشباع نظری شامل ۱۱ نفر و در بخش کمی شامل ۳۰ نفر از مدیران، کارشناسان و پیشکسوتان تربیتی و آموزشی نداجا بوده که به شیوه «هدفمند» انتخاب شده‌اند. برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز به منظور تدوین ادبیات تحقیق از «مطالعات کتابخانه‌ای» با بهره‌گیری از «ابزار فیش‌برداری» و برای جمع‌آوری داده‌های واقعی نیز از «مطالعات میدانی» با استفاده از ابزار «جلسات خبرگی» و «پرسشنامه بسته» استفاده شده است. سئوالات پرسشنامه از جنبه‌های روایی ظاهری و محتوا به جهت بدون ابهام بودن و همچنین کفایت کمیت و کیفیت گویه‌ها توسط خبرگان تأیید گردیده و ضریب پایایی پرسشنامه (آلفای کرونباخ) با استفاده از نرم‌افزار SPSS ۰/۸۳۴ محاسبه گردید که نشانگر پایایی قابل قبول آن بوده است.

در این پژوهش؛ ابتدا در بخش کیفی جلسات خبرگی به عمل آمد و سپس با استفاده از «تحلیل محتوای کیفی»، مطلوبیت‌هایی که به نظر می‌رسید می‌توانند بر تحولات آینده تربیت و آموزش نداجا تاثیرگذار باشند، احصاء و در بخش کمی نیز به منظور دریافت تاییدیه و اولویت‌بندی گزاره‌های احصاء شده، پرسشنامه‌ای تنظیم و توزیع گردید که در آن ضمن پرسش در خصوص موافقت یا مخالفت با هر یک از گویه‌ها، میزان اهمیت آن‌ها نیز بر اساس عددی بین ۱ تا ۱۰ مورد سنجش قرار گرفت. با بهره‌گیری از «آماره‌های توصیفی» داده‌های جمع‌آوری شده از پرسشنامه‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و جهت اولویت‌بندی مطلوبیت‌های کلیدی احصاء شده نیز از «روش آنتروپی شانون»^۱ استفاده گردیده است.

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل داده‌های جمعیت‌شناختی

اطلاعات حاصل از مشخصات فردی پاسخ‌دهندگان شامل: سابقه آموزشی، مسئولیت شغلی، محل خدمتی، سنوات خدمتی و سطح تحصیلات در جدول (۲) ارائه شده است.

¹ Shnnon Entropy Method

جدول (۲): ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جامعه نمونه (بر حسب تعداد و درصد)

سابقه	۵ الی ۱۰ سال		۱۱ الی ۱۵ سال		۱۶ الی ۲۰ سال		۲۱ الی ۲۵ سال		۲۶ سال به بالا	
آموزشی	۸	٪۲۶،۷	۳	٪۱۰	۸	٪۲۶،۷	۷	٪۲۳،۳	۴	٪۱۳،۳
مسئولیت	مدیر آموزشی		کارشناس آموزش		مدیر پژوهشی		مدیر ستادی		مدرس سازمانی	
شغلی	۸	٪۲۶،۷	۳	٪۱۰	۴	٪۱۳،۳	۳	٪۱۰	۱۲	٪۴۰
محل خدمتی	معاونت تربیت و آموزش نداجا		مرکز مطالعات و تحقیقات نداجا		معاونت‌های نداجا		مراکز آموزش نداجا			
	۱۱	٪۳۶،۷	۴	٪۱۳،۳	۳	٪۱۰	۱۲	٪۴۰		
سنوات خدمتی	۱۰ الی ۱۵ سال		۱۶ الی ۲۰ سال		۲۱ الی ۲۵ سال		۲۶ سال به بالا			
	۳	٪۱۰	۵	٪۱۶،۷	۶	٪۲۰	۱۶	٪۵۳،۳		
سطح تحصیلات	کارشناسی ارشد		دانشجوی دکتری		دکتری					
	۱۳	٪۴۳،۳	۵	٪۱۶،۷	۱۲	٪۴۰				

تجزیه و تحلیل داده‌های استخراجی از پرسشنامه

همان‌گونه که پیش‌تر بیان شد، مطلوبیت‌های کلیدی تأثیرگذار بر تحولات آینده نظام تربیت و آموزش نداجا با بررسی اسناد بالادستی و تشکیل جلسات خبرگی احصاء و جهت دریافت تأییدیه و همچنین اولویت‌بندی گزاره‌ها طی پرسشنامه‌ای در اختیار خبرگان تربیتی و آموزشی نداجا قرار گرفت که نتایج حاصل از آن به‌ترتیب اولویت در جدول (۳) آمده است.

جدول (۳): مطلوبیت‌های نظام تربیت و آموزش آینده نداجا

اولویت	عنوان مطلوبیت	پاسخ		ضریب اهمیت
		موافق	مخالف	
اول	توانا در تربیت و پرورش نیروی انسانی دارای دانش، بینش و مهارت با شایستگی‌های مورد نظر چشم‌انداز آموزش نداجا در حوزه‌های تخصصی، عمومی، اعتقادی و امنیتی	۹۳،۳	۶،۷	۰،۱۴۳۱
دوم	داشتن قابلیت اثربخش، منسجم و روزآمد در برنامه‌ریزی، اجراء، ارزیابی و ارزشیابی دوره‌های آموزشی	۹۳،۳	۶،۷	۰،۱۴۳۰
سوم	توانا در توسعه آموزش‌های مداوم و مستمر در راستای رهنامه (دکترین) عملیاتی نداجا	۹۳،۳	۶،۷	۰،۱۴۳۰
چهارم	توانمند در استفاده بهینه از سامانه‌های نرم‌افزاری و سخت‌افزاری	۹۳،۳	۶،۷	۰،۱۴۳۰
پنجم	توانا در تولید علوم و فنون پیشرفته دریایی بر اساس نیاز عملیاتی نداجا و متناسب با تهدیدات	۹۳،۳	۶،۷	۰،۱۴۲۷
ششم	پژوهش محور و داشتن قابلیت تعامل و همکاری آموزشی و پژوهشی با مؤسسات داخلی و خارجی	۹۳،۳	۶،۷	۰،۱۴۲۶
هفتم	مرجعیت علمی در حوزه آموزش‌های علوم دریایی در کشور و منطقه	۹۳،۳	۶،۷	۰،۱۴۲۳

همان‌گونه که در جدول (۳) آمده است، بیش از ۹۰ درصد از پاسخ‌گویان با تمامی مطلوبیت‌های احصاء شده نظام تربیت و آموزش آینده نداجا موافقت نموده‌اند و در میان این

مطلوبیت‌ها بیشترین ضریب اهمیت به ترتیب به مطلوبیت‌های «توانا در تربیت و پرورش نیروی انسانی دارای دانش، بینش و مهارت با شایستگی‌های مورد نظر چشم‌انداز آموزش نداجا در حوزه‌های تخصصی، عمومی، اعتقادی و امنیتی» و «داشتن قابلیت اثربخش، منسجم و روزآمد در برنامه‌ریزی، اجراء، ارزیابی و ارزشیابی دوره‌های آموزشی» اختصاص یافته است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

نظام آموزشی و تربیتی حاکم بر نداجا تحت تأثیر عوامل و روندهای مختلفی قرار گرفته است. این عوامل؛ گستره‌ای از تغییرات در داکترین نظامی- دفاعی جمهوری اسلامی ایران تا عواملی از حوزه‌های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، جمعیت‌شناختی، فناورانه و نظریه‌های جدید در حوزه جنگ‌های نوین و ترکیبی می‌باشد. بنابراین خلق آینده مطلوب در وضعیت تربیتی و آموزشی، در ابتدای امر نیازمند شناسایی مطلوبیت‌های کلیدی است. در همین راستا؛ این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سؤال بوده است که مطلوبیت‌های کلیدی تأثیرگذار بر تحولات آینده نظام تربیت و آموزش نداجا (به ترتیب اولویت) کدام‌اند؟

در این پژوهش؛ مطلوبیت‌های کلیدی متغیری است مستقل، کیفی، اثرگذار در تحولات آینده تربیت و آموزش نداجا که محقق اطلاعات مورد نیاز را از طریق مطالعه اسناد و مدارک، پنل خبرگی و پرسشنامه جمع‌آوری و با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی و همچنین آماره‌های توصیفی مورد تحلیل قرار داده که نتایج کلی آن در جدول (۴) آمده است.

جدول (۴) مطلوبیت‌های کلیدی نظام آینده تربیت و آموزش نداجا

اولویت	عنوان مطلوبیت
اول	توانا در تربیت و پرورش نیروی انسانی دارای دانش، بینش و مهارت با شایستگی‌های مورد نظر چشم‌انداز آموزش نداجا در حوزه‌های تخصصی، عمومی، اعتقادی و امنیتی
دوم	داشتن قابلیت اثربخش، منسجم و روزآمد در برنامه‌ریزی، اجراء، ارزیابی و ارزشیابی دوره‌های آموزشی
سوم	توانا در توسعه آموزش‌های مداوم و مستمر در راستای رهنامه (دکترین) عملیاتی نداجا
چهارم	توانمند در استفاده بهینه از سامانه‌های نرم‌افزاری و سخت‌افزاری
پنجم	توانا در تولید علوم و فنون پیشرفته دریایی بر اساس نیاز عملیاتی نداجا و متناسب با تهدیدات
ششم	پژوهش‌محور و داشتن قابلیت تعامل و همکاری آموزشی و پژوهشی با مؤسسات داخلی و خارجی
هفتم	مرجعیت علمی در حوزه آموزش‌های علوم دریایی در کشور و منطقه

با عنایت به نتایج پژوهش، راهکارهای پیشنهادی زیر به منظور بهره‌برداری عالمانه سامانه تربیت و آموزش نداجا از مطلوبیت‌های کلیدی تأثیرگذار شناسایی شده و دستیابی به آینده مطلوب ارائه می‌گردد:

- آسیب‌شناسی نظام تربیتی و آموزش نداجا در خصوص اثربخشی برنامه‌های جاری ارتقای سطح دانشی، بینشی و مهارتی کارکنان در حوزه شایستگی‌های چهارگانه (مهارتی، عمومی، اعتقادی و امنیتی) توسط یک تیم خبره با محوریت معاونت تربیت و آموزش و احصاء شکاف بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب؛
- مطالبه جدی سامانه تربیت و آموزش نداجا از ستاد بالاتر (معاونت تربیت و آموزش آجا) و معاونت طرح، برنامه و بودجه نداجا به منظور تأمین و واگذاری اعتبارات مورد نیاز جهت استفاده از پیشرفت‌های فناورانه آموزشی و کمک آموزشی (هوش مصنوعی، متاورس، واقعیت مجازی، واقعیت افزوده، اینترنت اشیاء، بلاک‌چین و ...) در فرایندهای تربیتی و آموزشی؛
- تشکیل کارگروهی متشکل از مدیران سامانه تربیت و آموزش و کارشناسان مراکز آموزشی به منظور امکان‌سنجی برگزاری برخی از دوره‌های آموزشی و آزمون‌های ارتقایی به شیوه‌های روزآمد (مجازی، غیرحضوری و ...) و ارتقای اثربخشی آموزشی و مدیریت بهینه هزینه‌های آموزشی از این رهگذر؛
- تدوین یک نقشه راه منسجم توسط سامانه تربیت و آموزش نداجا در خصوص تدوین و به‌روز رسانی رهنامه‌ها و آیین‌نامه‌های رزمی نداجا متناسب با تغییرات و تحولات محیطی رخ داده و پیش‌رو؛
- مطالبه جدی سامانه تربیت و آموزش نداجا از ستادهای بالاتر در خصوص حمایت از برنامه‌های توسعه‌ای پژوهشکده‌های تخصصی، شرکت‌های دانش‌بنیان، پارک علم و فناوری و مراکز رشد جدید و همچنین اعمال فشارهای سازمانی به فرماندهان مراکز آموزشی جهت تحرک بیشتر در این زمینه؛
- پذیرش و نهادینه‌سازی تفکر «اولویت اول بودن مسئله تربیت و آموزش» توسط فرماندهان، مدیران، اساتید و مربیان مراکز آموزشی و در گام بعدی متقاعدسازی معاونان ستادی و فرماندهان به عنوان یک راهبرد کلان پابرجا از طریق پشتیبانی سلسله مراتب فرماندهی نداجا؛

- برگزاری جلسات و برنامه‌های توجیهی به‌منظور آگاه‌سازی و ایجاد تحرک در مراکز آموزشی نداجا جهت پاسخ‌گویی مناسب به رفع نیازهای تربیتی و آموزشی شناسایی شده در راستای توسعه مهارت‌ها و افزایش تاب‌آوری کارکنان اعزامی به مأموریت‌های دریانوردی بلندمدت اقیانوسی؛
- پیگیری‌ها و رایزنی‌های لازم از سوی معاونت‌های تربیت و آموزش و اطلاعات نداجا از ستادهای بالاتر متناظر، به‌منظور فعال‌سازی دیپلماسی آموزشی و افزایش تعاملات آموزشی با کشورهای هدف در حوزه آموزش‌های دریایی.

قدردانی

از تمامی خبرگان و اساتیدی که دانش خویش را سخاوتمندانه در اختیار محققان این پژوهش قرار دادند، کمال تشکر را داریم.

منابع

- امامی قره‌تپه، ابراهیم؛ عصاره، فریده؛ ابراهیمی، سعیده، آسمانی، زهرا. (۱۴۰۳). «شناسایی روندها و نیروهای پیشران موثر بر آینده آموزش علم‌سنجی ایران»، *فصلنامه تصمیم‌گیری و تحقیق در عملیات*، ۱۹(۱): ۱۳۳-۱۲۰.
- الحدید، ابن‌ابی (۱۳۹۵). *شرح نهج‌البلاغه (جلد دوم)*، مترجم: غلامرضا لایقی، تهران: نشر نیستان.
- احمدی، مجید؛ روستا، علیرضا؛ ملکی، محمدحسن؛ آسایش، فرزاد. (۱۴۰۳). «شناسایی و تحلیل پیشران‌های اثرگذار آینده آموزش عالی با تمرکز بر فناوری بلاک‌چین»، *دو ماهنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۵(۷۶): ۲۷۴-۲۶۰.
- اسفندیار، ولی‌اله؛ عباسیان، محمد. (۱۴۰۲). «آسیب‌شناسی و اولویت‌بندی مطلوبیت برنامه‌های تربیتی - آموزشی نظامی با هدف تحول در آن‌ها (متناسب با تهدیدات و نیازهای عملیاتی روز یگان‌های نزاجا)»، *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۲۳(۸۹): ۹۰-۵۵.
- اعضای کارگروه تلفیق نتایج مطالعات نظری با پشتیبانی دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش. (۱۳۹۰). *مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران*، تهران: شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- بناری، علی همت. (۱۳۸۵). «در تکاپوی ارائه مفهومی نو از تربیت اسلامی با تأکید بر آیات و روایات»، *فصلنامه تربیت اسلامی*، ۲(۳): ۴۰-۷.
- باقری‌هشی، مهدی؛ حامدی‌سنجانی، علیرضا. (۱۴۰۲). *اصول و ویژگی‌های نظام آموزشی در نیروهای مسلح ج.ا. ایران*، تهران: انتشارات دانشگاه عالی دفاع ملی.

- خزایی، سعید. (۱۳۹۳). بنیان‌های آینده‌پژوهی مدرن؛ چپستی و چرایی مطالعات آینده. مندرج در: درآمدی بر آینده‌پژوهی، عبدالرحیم گواهی و همکاران، اصفهان: انتشارات پارس ضیا.
- مختاری، امیرحسین؛ اکبری محله‌کلایی، محمد؛ باقری، روح‌الله. (۱۳۹۷). «آمادگی تغییر و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری تهران)»، فصلنامه مدیریت راهبردی دانش سازمانی، ۱۹(۱): ۱۸۷-۱۶۹.
- سیف، علی‌اکبر. (۱۴۰۲). روانشناسی پرورشی نوین، تهران: انتشارات دوران، چاپ پنجاه و چهارم.
- خیراندیش، مهدی؛ دولتی، حسن؛ قمی، سپیده. (۱۳۹۵). «راهبردهای توسعه سرمایه انسانی در نظام آموزش عالی»، فصلنامه آموزش علوم دریایی، ۵: ۶۷-۷۸.
- تاریخ، حامد؛ مهرعلیزاده، یداله؛ شاهی، سکینه؛ فرهادی‌راد، حمید؛ رحیمی‌دوست، غلامحسین. (۱۴۰۲). «شناسایی و تحلیل ساختاری پیشران‌های مؤثر بر آینده نظام آموزش دانشگاهی در فضای انقلاب صنعتی چهارم»، فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۷(۶۱): ۲۱-۵.
- شهسواری، سجاد. (۱۴۰۱). «تحلیل عوامل مؤثر بر مدیریت آموزش در سازمان با استفاده از روش SWOT (رویکردی تربیت‌گرایانه)»، فصلنامه مدیریت و چشم‌انداز آموزش، ۴(۱۲): ۶۵-۴۰.
- مهدی، محمد؛ حسینی، سیدحسن؛ غیجی، محمد؛ محمدیان آسیاب، بهمن. (۱۴۰۱). «آسیب‌شناسی حوزه تربیت و آموزش در نیروهای مسلح با بهره‌گیری از بستر فن‌آوری اطلاعات»، فصلنامه مدیریت دفاع هوایی، ۱(۴): ۵۰-۳۳.
- سیدی، سعید؛ مهدوی، علی؛ سردمدی، محمدرضا؛ زندی، بهمن. (۱۴۰۳). طراحی مدل آموزش از دور نظام آموزشی دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه علوم و فنون نظامی، ۲۰(۶۸): ۱۸۲-۱۵۷.
- مهرآور گیگلو، شهرام؛ ناظمی‌اردکانی، مهدی (۱۴۰۱). «شناسایی مولفه‌های توسعه آینده‌پژوهی در نظام آموزش عالی کشور با رویکرد فراترکیب»، فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، ۶(۲۴): ۶۰-۳۳.
- کدیور، پروین. (۱۴۰۲). روانشناسی تربیتی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- شکوهی‌یکتا، محسن. (۱۳۷۶). تعلیم و تربیت اسلامی (مبانی و روش‌ها)، تهران: شرکت چاپ و نشر کتاب‌های درسی ایران.
- سیدجوادین، سیدرضا. (۱۴۰۱). مبانی مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، تهران: دانشگاه تهران، چاپ هفتم.
- دیناروند، جعفر. (۱۴۰۲). «تعلیم و تربیت و انواع آن»، قابل دسترسی به آدرس:

- فلاح، محمد؛ رشادت‌جو، حمیده؛ قورچیان، نادرقلی. (۱۳۹۷). «ابعاد و مولفه‌های اثرگذار بر کیفیت در نظام آموزش عالی نظامی (مورد مطالعه: یک سازمان نظامی)»، فصلنامه مدیریت نظامی، ۱۸(۴): ۸۶-۱۰۹.
- یعقوب‌کلینی، محمدبن. (۱۳۷۹). *اصول کافی (جلد اول)*، مترجم: محمدباقر کمره‌ای، تهران: دفتر مطالعات تاریخ و معارف اسلامی.
- Brown, A., Green, T., & Blue, S. (2019). *Future Trends in Military Education and Training*. Naval Press.
- Brown, A., Green, T., & Blue, S. (2021). *Leadership Training in Modern Naval Forces*. Naval Education Press.
- Brown, T., & Davis, M. (2021). *Cognitive and Psychological Skills in Naval Training*. Naval Psychology Review, 12 (4), 78-95.
- P. Naude & M. Sutherland. (2024), *Future scenarios for learning and teaching models in higher education*, South African Journal of Higher Education, Volume 38, Number 3, pp 262–286.
- Finch, M., Bhroin, N. N. & Krüger, S. (2024), *Unlearning, relearning, staying with the trouble: Scenarios and the future of education*. Prospects 54, <https://doi.org/10.1007/s11125-023-09664-7>, pp 475– 482.
- Kucharzikovaa, Alzbeta; Tokarikovaa, Emese; Blaakova, Martina (2015). *Human Capital Management- Aspect of The Human Capital Efficiency in University Education*, Procedia- Social and Behavioral Sciences 177.
- Adedeji, Olugbenga S.; Campbell, Omolara A. (2013). *The Role of Higher Education in Human Capital Development in Nigeria*, SSRN Electronic Journal, DOI: 10.2139/ssrn.2380878.
- McDonald, Bruce D. (2019). *A human capital model of the defense-growth relationship*, The Social Science Journal.
- Miller, A., & White, S. (2021). *Ethics and Law in Naval Operations: A Training Imperative*. Journal of Military Ethics, 20(2), 145-160.
- Johnson, L. (2021). *Strategic Adaptation in Naval Organizations*. Defense Academic Publishing.
- Williams, P. (2017). *Ethics and Values in Military Training*. Military Ethics Quarterly, 5(1), 34-50.
- Carroll, J. B. (1989). *Educational Objectives and National Assessment*. Educational Researcher, 18(6), 45-52.
- Anderson, J. (2022). *Enhancing Social and Cognitive Skills in Education*. Educational Psychology Review, 34(2), 34-45.
- Brown, L. (2021). *Equity in Education: Challenges and Solutions*. Journal of Educational Equity, 12(3), 67-78.
- Johnson, R., & Lee, S. (2019). *Quality Education and Student Outcomes*. International Journal of Educational Research, 45(1), 23-35.

- Taylor, M. (2018). *Aligning Education with Labor Market Needs*. Journal of Vocational Education, 15(2), 89-101.
- Taylor, E., & Martin, R. (2023). Cybersecurity Training for Naval Forces: A Strategic Imperative. Journal of Cybersecurity and Information Warfare, 12(1), 60-75.
- Smith, P. (2020). *Key Desirables in Education Systems*. Educational Policy Analysis, 28(4), 45-56.
- Smith, R., & Johnson, P. (2022). *The Future of Military Training: Virtual Reality and Beyond*. Journal of Defense Studies, 15(3), 45-67.
- Smith, R., & Johnson, L. (2019). *Data-Driven Approaches in Military Education*. International Journal of Military Pedagogy, 8(2), 112-130.
- Smith, R., & Jones, P. (2020). *Educational Transformation in Military Contexts*. Military Education Journal, 15(2), 40-50.
- Green, R., & Harris, D. (2022). *Sustainable Naval Operations: Training for Environmental Stewardship*. Marine Policy, 46(3), 210-225.
- Brown, T., & Davis, L. (2021). *Adaptive Training for Modern Naval Forces*. Naval War College Review, 74(2), 112-130.
- Lee, H., & Thompson, K. (2023). *Artificial Intelligence in Military Education: Opportunities and Challenges*. International Journal of Military Science, 18(1), 78-95.
- Wilson, J., & Clark, M. (2020). *Multinational Naval Training: Building Global Partnerships*. Strategic Studies Quarterly, 14(4), 33-55.