



Evaluations in the Command and Staff Course of DAFOOS AJA

Shahriar Fahami¹  | Ahmad Reza Nasr Isfehani² | Hossein Moslemi³

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received

10 December 2024

Received in revised form

20 January 2025

Accepted

7 July 2025

Published online

14 March 2026

Keywords:

military curriculum,

curriculum evaluation,

student evaluation.

Abstract


Background and Objective: Evaluating any curriculum is a necessity, and in the Command and Staff Course of Dafoos there are two types of program evaluation and the evaluation of students' competencies, which were the subject and purpose of this research.

Methodology: The method used in this research is a qualitative/quantitative mix, in the qualitative part, the interpretive process of analyzing the themes with the interview tool and 29 samples, and in the quantitative part, the survey with the questionnaire tool and a sample of 149 people. The first statistical population was made up of professors and officials, and the quantitative part consisted of graduates of The 33rd term of the Command and Staff of Dafoos.

Findings: In the evaluation of the curriculum, the findings showed that only a few elements of the curriculum are considered, not all elements, however, the results obtained are used to modify and improve the program. In the evaluation of student competencies, a diverse range of methods is used and feedback is given to students. In addition, the evaluation results are considered to some extent in the appointments of officers. There is a difference between the opinions of professors commanders and students about the quality of evaluations. Overall, the students evaluated in the DAFOOS course were not considered desirable.

Conclusion: According to the findings, it seems that the evaluations should be reviewed and changes and amendments should be made to them to increase their effectiveness and student satisfaction.

Cite this article: Nasr Isfehani, A. Moslemi, H. Fahami, S. (2026). Evaluations in the Command and Staff Course of DAFOOS AJA. *Military Science & Technics*, 74(21), 77-106.

 DOI: <http://doi.org/10.22034/qjmst.2026.2030496.2138>

Publisher: AJA University of Command and Staff, <https://www.qjmst.ir>

© "Authors retain the copyright and full publishing rights."

DOI: 10.22034/qjmst.2026.2030496.2138



1. Corresponding Author, PhD Student in Curriculum, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Isfahan, Iran. E-Mail: Sh.Fahami@Wdu.ui.ac.ir

2.. Professor in Department of Curriculum, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Isfahan, Iran. E-Mail: arnasr@edu.ui.ac.ir

3. Associate Professor in Department of Defense Management, Faculty of Command and Staff, University of AJA Dafoos, Iran.. E-Mail: Hussein1364@yahoo.com



ارزشیابی‌ها در دوره فرماندهی و ستاد دافوس آجا

شهریار فهیمی^۱ | احمد رضا نصر اصفهانی^۲ | حسین مسلمی^۳

چکیده

زمینه و هدف: ارزشیابی هر برنامه‌درسی یک ضرورت است و در دوره فرماندهی و ستاد دافوس آجا دو نوع ارزشیابی برنامه و ارزشیابی شایستگی‌های دانشجویان وجود دارد که ارزیابی آن‌ها، موضوع و هدف این پژوهش بوده است.

روش‌شناسی: در این پژوهش، روش بکار رفته، آمیخته کیفی/کمی است که در بخش کیفی، روش تفسیری تجزیه تحلیل مضامین با ابزار مصاحبه و ۲۹ نمونه و در بخش کمی، پیمایش با ابزار پرسش‌نامه و نمونه‌ای ۱۴۹ نفره بود. جامعه آماری اول، اساتید و مسئولان و در بخش کمی، دانش‌آموختگان دوره ۳۳ دافوس بودند.

یافته‌ها: در ارزشیابی برنامه‌درسی، یافته‌ها نشان داد که فقط چند عنصر برنامه‌درسی مورد توجه است نه کل عناصر، با این حال از نتایج حاصله در اصلاح و بهبود برنامه استفاده می‌شود. در ارزشیابی شایستگی دانشجویان، طیف متنوعی از روش‌ها بکار گرفته شده و به دانشجویان بازخورد داده می‌شود. علاوه بر آن، نتایج ارزشیابی تا حدودی در انتصابات افسران مورد توجه قرار می‌گیرند. بین نظرات اساتید و فرماندهان با دانشجویان در مورد کیفیت ارزشیابی‌ها تفاوت وجود دارد. در مجموع، ارزشیابی‌های دانشجویان در دوره دافوس مطلوب ارزیابی نشده است.

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌ها، به نظر می‌رسد ارزشیابی‌ها باید مورد بازنگری قرار گرفته و تغییرات و اصلاحاتی در آن‌ها انجام شود تا تاثیرگذاری و رضایت دانشجویان افزایش یابد.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۳/۰۹/۲۰

تاریخ بازنگری:

۱۴۰۳/۱۱/۰۱

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۴/۰۴/۱۶

تاریخ انتشار:

۱۴۰۴/۱۲/۲۳

کلیدواژه‌ها:

پشتیبانی آتش مشترک، مرکز عملیات تاکتیکی، نیروی مشترک.

استناد: فهیمی، شهریار؛ نصر اصفهانی، احمد رضا و مسلمی، حسین. (۱۴۰۴). ارزشیابی‌ها در دوره فرماندهی و ستاد دافوس آجا. علوم و فنون نظامی، ۲۱(۷۳)، ۱۰۶-۷۷.

DOI: <http://doi.org/10.22034/qjmst.2026.2030496.2138>

ناشر: دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران، <https://www.qjmst.ir>

© «حق نشر (کپی‌رایت) و کلیه حقوق انتشار برای نویسندگان محفوظ است.»

DOI: 10.22034/qjmst.2026.2030496.2138



۱. نویسنده مسئول، دانشجوی دکتری برنامه درسی، دانشگاه اصفهان، ایران. رایانامه: [Sh.Fahami@Edu. ui. ac. ir](mailto:Sh.Fahami@Edu.ui.ac.ir)

۲. استاد گروه برنامه‌ریزی درسی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، ایران. رایانامه: [arnasr@edu. ui. ac. ir](mailto:arnasr@edu.ui.ac.ir)

۳. دانشیار دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش، تهران، ایران. رایانامه: Hossien1364@yahoo.com



Evaluations in the Command and Staff Course of DAFOOS Extended Abstract

Background and Objective:

Evaluation in the work environments, and educational/ academic environments is one of the important pillars of management. The present study aims to evaluate two types of "curriculum evaluation" and "student competency evaluation" in the Command and Staff Course of DAFOOS.

The problem is the lack of sufficient external research on the evaluation methods of military university courses and their effectiveness evaluation. Educational evaluation is important in improving and enhancing the curriculum and discovering its strengths and weaknesses curriculums. Evaluating any curriculum, especially the curriculum for training the country's military commanders, is of great necessity, sensitivity, and importance, and the role of the Command and Staff University (DAFOOS) is extremely decisive in this regard. Therefore, this article uses both qualitative and quantitative methods until it is possible to identify weaknesses and solutions to address them while emphasizing strengths and providing practical suggestions for improving them. Evaluation methods have developed throughout history. Eisner (1994) in his humanistic expert evaluation model considers it a type of art that must be performed by trained experts on a par with experts in recognizing the authenticity of works of art. "Although performance evaluation is an activity that is tied to the formation of human group life, the use of its formal systems at the individual and organizational levels was popularized by Owen (1800) in the Scottish textile industry" (Karami, 2019). The first formal attempt at assessment in the Western world was reported in 1845 in the performance of American schools and is a method that still retains its full importance.

In this method, measuring learners' academic achievement scores is considered only a component of educational evaluation, not an entire comprehensive evaluation system. In Iran, from the 1940s to the present, the country's educational evaluation system has undergone several changes (Janbashi, 2010, quoted by Golzari, 2014). In the field of evaluation of military curricula, the Canadian Department of Defense (2024), the Perry International Military Center (2024), Sylvester (2019), Urich (2018), and Ashford (2018) have conducted valuable studies, the results of which are presented in the article.

Methodology:

In this research, the philosophy of the work is interpretive and realistic, the approach is inductive, and the strategies are archival, the survey, and the categorization of concepts. The method used is a mixed qualitative/quantitative method, which in the qualitative part is the interpretive method of analyzing the themes with the interview tool and 29 samples, and in the quantitative part, the survey with the questionnaire tool and a sample of 149 people. The first statistical population was professors and officials, and in the quantitative part, the graduates of the 33rd term of the Command and Staff of the DAFOOS AJA, and the time horizon was the academic year 2023.

Findings:

The findings of the evaluation of the Dafaos course curriculum showed that in the university, only a few elements of the curriculum are considered, not all elements, by these descriptions, the results obtained in modifying and improving the program are used well. In evaluating the student qualifications, a diverse range of methods is used and feedback is also given to students recently. In addition, Evaluation results are only slightly considered in officer appointments. There is a difference between the opinions of professors, commanders and



students about the quality of evaluations. Overall, student evaluations in the Dafoos period were not considered desirable.

Conclusion:

According to the findings, it seems that the evaluations of the DAFOOS AJA during the Command and Staff Course should be reviewed and changes and amendments should be made to them to increase the effectiveness and satisfaction of students.

Ignoring students' opinions about themselves and their colleagues in 360-degree evaluations and the weak validity of the opinions of professors of specific courses about the competence of students are among the limitations of the current evaluation methods that were pointed out by the respondents. Given the positive role of providing feedback from assessments to students (especially competency assessments), it seems that continuing and improving the quality of this type of feedback, coupled with a proposed empowerment program, could be very useful and effective in achieving the university's goals of training knowledgeable and capable commanders.

Keywords: *military curriculum, curriculum evaluation, student evaluation.*

مقدمه

از دوران باستان تاکنون، افرادی که با آموزش سروکار داشته‌اند، برای فهم میزان موفقیت شاگردان خود از مطالب، محتوا یا مهارت آموزش داده‌شده، از ارزشیابی استفاده کرده‌اند. «در چین قبل از میلاد مسیح، برای استخدام افراد جهت کار، به انجام آزمایش‌ها و امتحان‌هایی دست می‌زدند که نوعی ارزشیابی بود» (خورشیدی، ۱۶: ۱۳۸۵). امپراطوران و پادشاهان، مانند معلمان، همواره شایستگی ماموران خود را سنجیده و کسانی را به مشاغل دولتی منصوب می‌کردند که نمره‌های خوبی در فنون کشوری و لشکری، وفاداری، آگاهی از قوانین و باور به مقدسات رایج بدست می‌آوردند «در مدارس روم و یونان باستان نیز، امتحان شامل ارائه سخنرانی و بیان شعر با صدای بلند بوده است» (صالحی، ۱۳۸۸).

افلاطون در کتاب «جمهور»، با طرح یک نظام جامع تربیتی، بخشی از این اثر خود را به ارزشیابی از قابلیت‌های شاگردان اختصاص داده که نشانه توجه او به اهمیت ارزشیابی است. بررسی تحولات درزمینه ارزشیابی برنامه‌درسی‌را، می‌توان با یکی از روش‌های «تحلیلی» (فقط بررسی و طبقه‌بندی تحولات داخلی) یا «تطبیقی» (بررسی تغییرات ارزشیابی در سایر کشورها) انجام داد (Gephart, 1988: 45). در ادامه به هر کدام اشاره می‌شود.

اولین کوشش رسمی برای ارزشیابی در جهان غرب در سال ۱۸۴۵ در عملکرد مدارس آمریکا گزارش شده و شیوه‌ای است که هنوز اهمیت خود را کاملاً حفظ کرده است. در این روش، اندازه‌گیری نمرات پیشرفت تحصیلی فراگیران، فقط به‌عنوان یک جزء لاینفک ارزشیابی آموزشی در نظر گرفته می‌شود نه کل یک نظام ارزشیابی جامع.

ارزشیابی یکی از عناصر حیاتی هر برنامه‌درسی است اما در حوزه تعلیم و تربیت، توجه کافی بدان مبذول نشده و نمی‌شود. با آغاز مدرن‌سازی ایران از اواخر سلسله قاجاریه، توجه ویژه‌ای به نظام آموزشی شده و اهمیت ارزشیابی توسط مسئولان امر درک شد.

با تصویب قانون آموزش و پرورش اجباری و رایگان در سال ۱۳۲۲، دولت بر متمرکز کردن برنامه‌های درسی افزوده و نوعی خاص از ارزشیابی حاکم شد که توسط یک سازمان مرکزی و به‌شیوه رسمی انجام شده و تمرکزش فقط بر کتب درسی بود نه کل برنامه درسی.

هم‌زمان فعالیت‌هایی پراکنده توسط معلمان و صاحب‌نظران انجام می‌شد که اغلب آن‌ها تلاش‌هایی غیرمنسجم و با اتکاء به نظرات شخصی افراد بود.

فعالیت دفتر تطبیق کتب درسی نیز، بر مبنای یک نظام و قواعد یکسان اجرا نمی‌شد (رهاورد، ۱۳۲۷، ریاحی، ۱۳۴۲، موسی‌پور، ۱۳۸۱ به نقل از گلزاری، ۱۳۹۳).

با تصویب هیأت وزیران در سال ۱۳۴۲ سازمان تألیف و تدوین کتب درسی تاسیس و تحولی در ارزشیابی برنامه‌های درسی ایجاد کرد. سال بعد با تفکیک وزارتخانه‌های «آموزش و پرورش» و «فرهنگ و هنر» در وزارت آموزش و پرورش اداره کلی با نام «امتحانات» شروع به کار کرده و چند سال بعد (۱۳۴۹)، توسط اداره «نظارت ارزشیابی» وزارت آموزش و پرورش، تمام برنامه‌های درسی کشور تا مقطع متوسطه مورد ارزشیابی متمرکز و یکسان قرار گرفتند.

«روح حاکم بر آن ارزشیابی‌ها، کمی‌نگر و تمام تلاش آن بود که نتایج را با اعداد و ارقام نشان دهند» (مرکز تحقیقات و برنامه درسی، ۱۳۵۰ به نقل از موسی‌پور، ۱۳۸۱).

تغییر نظام آموزشی در دهه ۴۰، زمینه حاکمیت ارزشیابی‌های رسمی و غیررسمی در دهه ۱۳۵۰ را فراهم کرد. از ۱۳۵۷ تا پایان دهه ۶۰، به علت انقلاب و جنگ تحمیلی، به جز تغییرات اولیه در نظام آموزشی کشور و چند تجربه ناموفق، اقدام موثری رخ نداد ولی از ابتدای دهه ۷۰ تاکنون، علاوه بر تلاش متفکران جهت معرفی، اهمیت عملی و مبانی نظری ارزشیابی در حوزه تعلیم و تربیت، آموزش و تأمین نیروی انسانی متخصص در این زمینه هم در دستور کار قرار گرفته و از سوی صاحب‌نظران نظام آموزشی، الگوهایی بومی نیز برای ارزشیابی برنامه‌های درسی طراحی شد. کوشش برای فراهم ساختن دانش‌نظری سازمان‌یافته و تخصصی در حوزه ارزشیابی، از دیگر ویژگی‌های اساسی این دوره است.

از سال ۱۳۷۹ ارزشیابی به منظور ارتقاء و تضمین کیفیت با رویکرد علمی و تخصیص ردیف بودجه ارزیابی و اعتبارسنجی علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی وزارت علوم تحقیقات و فناوری، توسط مرکز مطالعات، تحقیقات و ارزشیابی سازمان سنجش آموزش کشور صورت گرفت (جنبشی، ۱۳۸۹ به نقل از گلزاری، ۱۳۹۳).

افسران، پس از حداقل یک دهه (الی دودهه) خدمت در ارتش و گذراندن چندین دوره طولی و عرضی که منجر به کسب تجارب ارزشمند علمی و عملی آن‌ها در یگان‌های رزمی و پشتیبانی رزمی می‌شود، از درجه سرگردی به بعد وارد دوره فرماندهی و ستاد دافوس می‌شوند تا برای مشاغل ستادی و فرماندهی در سطوح میانی (تیپ و هم‌تراز به

بالا) آموزش دیده و آمادگی کسب نمایند. در دوره مذکور، تاکید زیادی بر دروس عملی و کاربردی می‌شود.

در هر نظام آموزشی، باید جهت فهم میزان تحقق اهداف، ارزشیابی صورت پذیرفته و عنصر ارزشیابی دربرنامه‌درسی از بنیادی‌ترین عناصری است که، اهمیتش مورد توافق تمام صاحب‌نظران این حوزه است.

هدف پژوهش، ارزشیابی برنامه درسی از دو جنبه (۱) ارزشیابی خود برنامه و (۲) ارزشیابی دانش‌آموختگان است که در ارزشیابی دانشجویان نیز، به دو جنبه ارزشیابی علمی و ارزشیابی شایستگی‌های فراگیران پرداخته می‌شود. سئوالات تحقیق این بود:

۱- روش‌های ارزشیابی برنامه درسی دوره چگونه بوده و از آن چه استفاده‌ای می‌شود؟

۲- ارزشیابی‌های دانشجویان دافوس چگونه بوده و چقدر مورد توجه قرار می‌گیرند؟

جهت یافتن پاسخ سئوالات فوق، دربخش کیفی پژوهش، مصاحبه‌هایی با اساتید، فرماندهان و مسئولان دافوس انجام شد و سپس دیدگاه‌های دانش‌آموختگان دوره ۳۳ در همین مورد، با یک پیمایش کمی و ابزار پرسش‌نامه گردآوری شده و در نهایت با تجزیه تحلیل یافته‌ها در دوبخش کمی و کیفی و مقایسه آن‌ها، نتیجه‌گیری صورت پذیرفته و پیشنهادهایی ارائه گردید.

خلاء تحقیقاتی و نوآوری پژوهش: به علت الزامات حفاظتی و سایر محدودیت‌های محیط‌های نظامی، تحقیقات با نگاه بیرونی، در دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا بسیار محدود است. دافوس مانند تمام دانشگاه‌ها، به طور مستمر به ارزیابی درونی خود می‌پردازد تا اعتبار و کیفیت آموزشی‌اش را تضمین نماید. نظام‌های ارزیابی بین‌المللی و ملی در آموزش عالی، علاوه بر ارزیابی‌های درونی، همواره ضرورت یک ارزیابی و نگاه بیرونی را تاکید نموده و آن‌را بسیار ضروری می‌شمارند. درمطالعات کتابخانه‌ای این پژوهش مشخص شد که، پژوهش‌های قبلی دافوس در زمینه آموزش و برنامه درسی دوره، اغلب، با نگاه درونی و توسط یک یا چند محقق نظامی انجام شده و به ندرت عناصر برنامه‌درسی دوره دافوس را واکاوی کرده‌اند. به‌همین دلیل، پژوهش اصلی که این مقاله بخشی از آن است، تلاش کرد تا با انجام پژوهشی با نگاه بیرونی، خلاء موجود را تا حدودی ترمیم و برنامه‌درسی دوره فرماندهی و ستاد را، از منظر پنج عنصر اساسی آن

یعنی اهداف، محتوا، مواد و منابع آموزشی، روش‌های تدریس و ارزشیابی‌ها مورد بررسی قرار دهد. این مقاله فقط عنصر ارزشیابی را مورد بحث قرار داده است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مبانی نظری - هر برنامه درسی اجرا شده، اقدامات نهادی و فعالیت‌های آموزشی دریافت موسسه آموزشی (مدرسه/دانشگاه) را مد نظر داشته و این برنامه در واقع، همان برداشتها و تفاسیر معلمان از برنامه قصد شده است که توسط آنها در محیط‌های آموزشی به اجرا درمی‌آید (احمدی، ۱۳۸۴: ۳۵).

ارنشتاین^۱ (۱۹۸۸) ارزشیابی را مجموعه‌ای از فرآیندها تعریف کرده که انجام می‌دهیم تا داده‌هایی درباره برنامه‌درسی گردآوری کرده و براساس آن قادر به این تشخیص شویم که آن برنامه، درس، بحث یا روش را بپذیریم، تغییر دهیم و یا حذف کنیم.

آیزنر^۲ (۱۹۹۵) بیان کرد که استفاده‌های مختلفی از ارزشیابی‌ها می‌شود ولی از تمام آنها، پنج مورد اهمیت بیشتری دارند که عبارتند از: تشخیص، اصلاح، مقایسه، پیش‌بینی نیازهای آموزشی و تعیین نتایج. یک ارزشیابی آموزشی خوب، شامل ارزیابی اجزاء و عناصر برنامه‌درسی، اهداف و ارزیابی نظام‌مند فعالیت‌های منظم آموزشی است. ارزشیابی ضامن حفظ کیفیت و بهبود برنامه‌های درسی است که سه مرحله «توصیفی، تفسیری و قضاوتی» داشته و اعتباربخش نظام‌های آموزشی است. در ارزشیابی، افراد دغدغه تعیین ارزش نسبی چیزی را دارند که در مورد آن باید قضاوت منصفانه و عقلایی شود. ارنشتاین (۱۹۸۸) در ارزشیابی برنامه‌های درسی، قائل به دو رویکرد در دو سر یک طیف است که آنها را «رویکردهای انسانی و علمی» نامید. سنجش‌های کمی و به کارگیری تست‌های عینی و استانداردها در هنگام ارزیابی، مشخصه رویکرد علمی است که در اغلب نظام‌های آموزشی نیز همین رویکرد حاکم است. رویکرد انسانی در دهه‌های اخیر رشد یافته و ویژگی اصلی‌اش این است که می‌کوشد تا تصویر کامل‌تری از برنامه‌درسی مورد ارزشیابی قرار گرفته خلق نماید. در این رویکرد، داده‌های حاصله متفاوت از داده‌های رویکرد علمی است و اغلب با روش‌هایی کیفی چون مصاحبه، مشاهده و مشارکت فعال بدست آمده و مبنای قضاوت قرار می‌گیرند.

¹ Ornstein, C.

² Eisner, E.

الگوهای تصویری، پاسخ‌گو، روشن‌گرانه و خبرگی و نقد تربیتی آیزنر (۱۹۹۴) همگی از جمله روش‌های کیفی ارزشیابی هستند (ارنشتاین، به نقل از مومنی مهمویی و کرمی، ۱۳۸۶). بخش کیفی این پژوهش، مبتنی بر رویکرد انسان‌گرایانه الگوی خبرگی و نقادی تربیتی آیزنر (۱۹۹۴) است.

در ایران، تاکنون ارزشیابی‌ها به شکلی نظام‌مند اجرا نشده و تجارب مستندسازی نمی‌شوند. البته ارزشیابی در اسناد بالادستی نظام‌های آموزش و پرورش و همچنین آموزش عالی، به عنوان فقط یک سازوکار کنترلی و تا حدود کم مورد توجه سیاست‌گذاران قرار گرفته و «در اجرا، تجارب قابل دفاع بسیار محدودی وجود دارد» (مهرمحمدی، ۱۳۸۷).

ضعف نگرش و عدم درک اهمیت ارزشیابی به‌عنوان یک مکانیزم اصلاحی، عدم نقد اصولی، فقدان استانداردها و سنجه‌های کمی دقیق و غیرقابل تفسیر، گریز مسئولان آموزشی از مسئولیت پاسخ‌گویی به جامعه و خبرگان، باعث افت کیفیت نظام آموزشی کشور و در نتیجه افت کیفیت فارغ‌التحصیلان مقاطع گوناگون شده و «بحران‌های شش‌گانه هژمونی (سلطه)، مشروعیت، کمیت، کیفیت، نهادی و مالی» (ذاکر صالحی، ۱۳۹۷) را بالاخص در بخش آموزش عالی کشور ایجاد نموده است.

پیشینه تحقیقات انجام شده

کشور	اهداف	زمان	روش شناسی
کانادا	ارزشیابی برنامه درسی نظامی هم پیمان‌ها	۲۰۲۴	کیفی و کمی
آمریکا	ارزشیابی دوره‌های آموزش فنون ارزشیابی به افسران ارزیاب	۲۰۲۴	کمی و کیفی
استرالیا	بررسی نقش استرس مثبت در ارزشیابی افسران	۲۰۱۹	کیفی
لهستان	ارزشیابی آموزش نظامی به دانش‌آموزان دبیرستانی و راهنمایی	۲۰۱۸	کیفی و کمی
استرالیا	تبیین لزوم استانداردها، اصول و آموزش افسران ارزیاب	۲۰۱۸	کیفی

- ۱- وزارت دفاع کانادا^۱ (۲۰۲۴) با ارزشیابی برنامه آموزشی، همکاری نظامی با سایر کشورها، جهت فهم کارآیی آن، گزارشی ارائه و اعلام نمود که برنامه مذکور:
 - به دیپلماسی دفاعی کانادا در تحقق اهداف مشترک جهانی کمک‌های مثبتی کرده است.
 - در افزایش دانش و مهارت‌های شرکت کنندگان تاثیرات چشم‌گیر و مثبتی داشته است.

¹ Canada

• در گردآوری داده‌ها و آموختن شیوه‌های نوین مدیریتی بسیار موثر بوده است. در انتها نتیجه‌گیری شده که برنامه فوق، در تقویت دیپلماسی، نگرش انتقادی، تعامل با لحاظ اولویت‌های کلیدی (صلح، امنیت، ارزش‌های دموکراتیک، ایجاد استانداردهای نظامی حرفه‌ای) موفق بوده و پیشنهادهای نیز ارائه شده است. برنامه مورد ارزشیابی قرار گرفته، از سال ۱۹۶۳ با هدف مشارکت جهانی و ایجاد ظرفیت پیشبرد دیپلماسی دفاعی مشترک آغاز و در سال ۲۰۲۳ در ۶۰ کشور آسیا، آمریکا، اروپا، خاورمیانه و آفریقا فعال بوده و به ارتش‌ها سرویس‌های آموزشی گوناگونی ارائه داده است.

۲- مرکز نظامی پری^۱ (۲۰۲۴)، دوره‌هایی مجازی برای اساتید دانشگاه‌های نظامی جهان با تمرکز بر ارزشیابی، برگزار و در طی آن، افسران در مورد طراحی و ارزشیابی دوره، آخرین ایده‌ها در ارزشیابی فراگیران و همچنین آموزش نظامی گفتگو کرده و آموزش می‌بینند. این دوره برای حمایت از متخصصان امنیتی و دفاعی در قاره آمریکا طراحی شده و متشکل از چهل و دو مؤسسه (اغلب دانشگاه‌های نظامی) است که جدیدترین موارد ارزشیابی نظامی را پوشش می‌دهد.

۳- سیلوستر^۲ (۲۰۱۹) نقش ارزیابی و پتانسیل آن در یک موسسه آموزش نظامی را بررسی کرده و معتقد است که امروزه فراگیران بیشتر از محیط آگاه شده و با آن ارتباط برقرار می‌کنند لذا به دنبال آن هستند که درگیری و مسئولیت بیشتری را نسبت به یادگیری خود داشته و در ارزشیابی مشارکت داده شوند. ضمناً، اگر چه در هر ارزشیابی از افراد، اضطراب آن‌ها بر عملکردشان تاثیرگذار است و تلاش می‌شود این اضطراب حداقل گردد ولی، در ارزشیابی نظامیان، باید یک سطحی از اضطراب، عامدانه گنجانده شود زیرا، باید توانایی آن‌ها در چنان شرایطی سنجیده شود و وضعیت پر استرس میادین نبرد همواره اضطراب را به همراه دارد.

همچنین استرس زمان هم باید در ارزشیابی آن‌ها لحاظ شود زیرا، از افسران انتظار می‌رود، در مدیریت زمان خود و رعایت زمان‌بندی منظم فعالیت‌هایشان، به‌عنوان بخشی از وظایف عملیاتی رویه‌ای، بیش از سایر افراد (غیر نظامی) توانا باشند. وی

¹ William J. Perry Center

² Sylvester, P.

معتقد است ابزارهای قدیمی ارزشیابی چون فرم‌های کنترل با تیک (چک لیست) دیگر جوابگو نیست و باید به طرف ابزارهای جدید ارزیابی آنلاین رفت که با حداقل خطا و زمان، دقت و سرعت بیشتری نیز دارند.

۴- اوریچ^۱ (۲۰۱۸) در پژوهشی، به ارزیابی یک برنامه‌درسی خاص در دانشگاه جنگ کشور لهستان پرداخته که طی آن، با تشکیل کلاس‌های آموزش نظامی، اردو و رزمایش برای مدارس، جهت ارتباط دانش‌آموزان دوره دبیرستان و راهنمایی با ارتش و ایجاد علاقه (جهت جذب داوطلب سرباز و کادر ثابت) در آن‌ها اقدام می‌نمایند. چند بعدی بودن ارزشیابی‌های در این فعالیت بسیار قابل توجه است. به‌عنوان مثال علاوه بر سنجش اثربخشی دوره، درتأمین نیاز ارتش به نیروی انسانی علاقه‌مند و تسهیل استخدام دقیق‌تر، تاثیرات این برنامه آموزشی را در سایر جنبه‌های زندگی فراگیران، مانند زندگی شخصی، تحصیلی، خانوادگی و اجتماعی نیز ارزشیابی کرده و نتایج بدست آمده قابل توجه و مثبتی گزارش شده است.

۵- آشفورد رو^۲ (۲۰۱۸) معتقد است که ارزشیابی شایستگی‌های افسران فراگیر، کاری پیچیده، عمیق و مهم‌تر از سایر ارزشیابی‌ها بوده و نیازمند استانداردها، اصول و آموزش‌هایی برای ارزیابان (اساتید و فرماندهان) است. وی ۸ عنصر طراحی یک ارزیابی معتبر و یکپارچه را عنوان نموده و معتقد است که ارزشیابی باید با دقت در عملکرد توأم گردیده، فرصت‌های بحث و بازخورد را به‌عنوان بخشی از فرآیند ارزیابی در نظر بگیرد (زیرا برای بهبود عملکرد این حیاتی است)، دقیق مشخص کند تا چه حد یک عملکرد قابل قبول است و فراشناخت نیز جزئی از ارزیابی باشد، یعنی دانشجویان، هم بتوانند کار مورد انتظار را تکمیل کنند و هم از چگونگی و چرایی انجام آن آگاه باشند، تا توان نگرش انتقادی برای توسعه شخصی را بیابند.

¹ - Urych, I.

² - Ashford- Row, K.

روش‌شناسی پژوهش

فلسفه پژوهش تفسیری، رویکرد استقرایی و راهبردهایش آرشیوی، مصاحبه و پیمایش بوده و روش، آمیخته ترکیبی (کیفی-کمی) است. افق زمانی نیز مقطعی و ابزارهای گردآوری داده‌ها، مصاحبه و پرسش‌نامه است.

دربخش کیفی، روش تفسیری و تجزیه‌تحلیل‌مضامین بکار رفته و دربخش کمی پیمایش انجام شد. دربخش اول، هدف، شناسایی نظرات مسئولان و اساتید درباره ارزشیابی، جهت ساخت پرسش‌نامه مرتبط با آن‌ها بود. پس از تجزیه تحلیل این یافته‌ها، شاخص‌های مهم عنصر ارزشیابی استخراج و بر اساس آن، پرسش‌نامه طراحی گردید.

مراحل اجرا: به منظور گردآوری مبانی نظری، کار با سندکاو کتابخانه‌ای آغاز و در ادامه، مصاحبه با مسئولان و اساتید دانشگاه، تا رسیدن به حد اشباع نظری پیش رفت. بر اساس یافته‌ها دربخش کیفی، شاخص‌های مهم ارزشیابی شناسایی شده و بر اساس آن، پرسش‌نامه تهیه و پیمایش انجام شد. پرسش‌نامه ابتدا با ۴۰ نفر از دانشجویان دوره مورد مطالعه، تست شده و پس از انجام اصلاحات لازم، با ۸ سوال پنج‌گزینه‌ای تکمیل شد. در انتها، با تحلیل یافته‌ها، نتایج دوبخش کیفی و کمی مقایسه شده و نتیجه‌گیری‌هایی صورت پذیرفت.

جامعه آماری: در این پژوهش جامعه آماری شامل، اساتید، فرماندهان، مسئولان و ۲۷۰ نفر دانشجویان دوره ۳۳ فرماندهی و ستاد دافوس در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ است.

روش نمونه‌گیری و حجم نمونه: دربخش کیفی با روش گلوله برفی هدفمند، با کسب دیدگاه‌های صاحب‌نظران، با ۲۹ مصاحبه، اشباع نظری حاصل و همان حجم نمونه تعیین شد. در نمونه‌گیری بخش کمی، از فرمول کوکران استفاده و حجم نمونه ۱۴۹ نفر است.

ابزار اندازه‌گیری: ابزار دربخش کیفی مصاحبه و دربخش کمی پرسش‌نامه است. **روائی و پایایی:** دربخش کیفی از معیارهای اطمینان و تائیدپذیری، قابل پذیرش بودن و رضایت‌مندی، جهت روائی داده‌ها استفاده و سعی شد تا انتخاب مصاحبه‌شوندگان به گونه‌ای باشد که افراد خبره با تنوع جایگاه‌ها، تخصص‌ها و دیدگاه‌ها از تمامی نیروهای چهارگانه ارتش در نمونه انتخابی نمایندگانی داشته باشند. با توجه به ترکیب جمعیتی

افسران جامعه دافوس از نظر نوع نیرو، نسبت موجود برای تعداد مصاحبه شوندگان از هر نیرو نیز رعایت شده و از تمام نیروهای چهارگانه، افرادی انتخاب شد. جهت بررسی روائی دربخش کمی، پرسش‌نامه را قبل از اجرا، در اختیار ده نفر از اساتید دانشگاه فرماندهی و ستاد و همچنین ده نفر از اساتید گروه برنامه‌ریزی درسی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان قرار داده، تا در مورد قوت و ضعف آن اظهار نظر نمایند.

با اعمال تصحیحات و نظرات تکمیلی آن‌ها، پرسش‌نامه در حد قابل قبولی تکمیل گردیده و روائی قابل اطمینان و بالایی بدست آمد. جهت بررسی پایایی پرسش‌نامه از فرمول آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن برای ارزشیابی ۰/۹۳۷ بدست آمده و بدین وسیله از پایایی آن نیز اطمینان حاصل شد.

روش تجزیه تحلیل یافته‌ها: جهت تحلیل کیفی داده‌ها، از دو روش ساختاری و تحلیل تفسیری استفاده شد. در روش تفسیری، پیام‌های نهفته در متن مصاحبه‌ها آشکار شده و با جزئیات کامل، طبق توصیه رضویه (۱۳۹۰) و گیلهام^۱ (۱۳۹۳) نوشته شد.

در این روش، مفاهیم، کلمات، عبارات و ارتباط میان آن‌ها، برحسب تعداد و میزان تکرار در متن، شمارش و با این هدف بررسی می‌شوند که، الگوهای موجود در گفته‌ها کشف شده و به شکل، مقوله‌هایی متجانس و متمایز، تفکیک، تلفیق و سپس و دسته‌بندی شوند. جهت تحلیل داده‌های کمی، علاوه بر ارائه تحلیل‌های توصیفی، از آنجایی که متغیرهای «نیروی محل خدمت، میزان سابقه در ارتش، رسته‌ها، نوع تحصیلات قبلی و مشاغل آن‌ها» همگی بیش از دو سطح داشتند، آزمون آنوا استفاده شد.

یافته‌ها

سؤال ۱- ارزشیابی برنامه درسی دوره چگونه انجام شده و از آن چه استفاده‌ای می‌شود؟ برای یافتن پاسخ این سؤال، با تمام ۲۹ نفر اعضای نمونه، که همگی با ارزشیابی‌ها در دوره آشنایی عمیق داشته و در این زمینه صاحب‌نظر بشمار می‌روند، مصاحبه انجام و از آن‌ها خواسته شد، در مورد ارزشیابی برنامه‌درسی دوره، دیدگاه‌های

^۱ Gilham, B.

خود را بیان نمایند. پس از دسته‌بندی نظرات آن‌ها، از اطلاعات بدست آمده، مقوله‌های مندرج در جدول شماره ۱ ایجاد شد.

جدول (۱) ارزشیابی برنامه‌درسی دوره فرماندهی و ستاد دافوس

فراوانی	مقوله‌های ارزشیابی برنامه درسی
۲۱٪	<p>۱- ارزشیابی کلی و ساختاری برنامه‌درسی: مبنای بازنگری کلی، نیاز نیروها، تحقیقات، نیازسنجی‌های دافوس و مراکز مطالعاتی است که همه با هم مرتبط هستند.</p> <p>۲- ارزشیابی عناصر برنامه‌درسی</p>
۵۷٪	<p>• محتوا: از دانشجویان و اساتید با روش ۳۶۰ درجه، چند نوبت نظرسنجی و بازخورد گرفته و جلساتی با شرکت اساتید و مسئولان برگزار و تبادل نظر می‌شود که، این درس، محتوا (و منبع و مواد مورد استفاده) مناسب بود یا نبود؟ چیزی بیفزائیم یا بکاهیم؟ سپس نتایج در برنامه اعمال می‌شوند. ضمناً تمام محتواها سیستماتیک و سالانه از طریق واحدهای آموزشی و پژوهشی بازنگری می‌شوند.</p>
۴۳٪	<p>• استاد و تدریس: در گزینش و ارزیابی اساتید سخت‌گیرانه عمل شده و روند پیچیده‌ای دارند. دانشجویان، روسای‌گات‌ها و سایر همکاران با ضرابی در باره اساتید نظر داده و آن‌ها را ارزیابی کرده چنانچه به استاندارد نرسند حذف می‌شوند.</p>
۲۱٪	<p>• مواد و منابع آموزشی: اول توسط شورای اساتید ارزیابی می‌شوند که کتاب، درس و محتوا، آیا نیاز یک نیرو بوده؟ مبتنی بر تحقیقی بوده؟ و بعد از رفع ایرادات و اصلاح، یک ترم آزمایشی تدریس شده و با نظرسنجی از اساتید و دانشجویان بازخورد می‌گیرند. سپس با ارزیابی دو استاد در همان حوزه و پیشنهادات اصلاحی آن‌ها، کار نهایی می‌شود. سخت‌گیری در حفظ و ارتقاء کیفیت خیلی زیاد است.</p>
۵۰٪	<p>۳- روش‌های ارزشیابی</p> <p>• ارزشیابی ۳۶۰ درجه سامانه‌ای: اساتید، روسای‌گات‌ها، فرماندهان، معاونان آموزشی و پژوهشی، روسای دانشکده‌ها، تیم کانون ارزیابی شایستگی، و دانشجویان به صورت مستقیم و غیر مستقیم در ارزیابی اجزاء یا کل برنامه مشارکت دارند.</p>
۲۱٪	<p>• روش کانون ارزیابی: با سنجش شایستگی دانشجویان توسط کانون، عملاً برنامه درسی نیز ارزیابی شده که چقدر در تغییر توان فراگیران موثر بوده (فهم کیفیت خروجی نظام و قضاوت).</p>
۴٪	<p>• جلسات هم‌اندیشی اساتید: جلسات تبادل نظر در باره برنامه، مدرس و کتاب و اخذ تصمیم در باره حفظ، اصلاح و یا انجام دادن تغییرات.</p>
۴٪	<p>• سامانه چند کاناله پیشنهادات: نظرات در چهار مسیر مختلف به دست فرمانده آجا، فرمانده دافوس، معاون آموزشی و معاون پژوهشی رسیده و تمام دانشجویان و اساتید بدان دسترسی داشته، ایده‌های خود را (ناشناس یا با نام) ارائه می‌دهند.</p>
۳۶٪	<p>۴- متولیان ارزیابی برنامه درسی: الف) معاونت آموزشی ب) معاونت پژوهشی واحد تدوین</p>

۱۸٪	آن‌نامه‌ها و منابع آموزشی و (ج) گروه‌های آموزشی. تصمیم‌گیری دربارهٔ این‌که، کدام مباحث تاکید یا کم‌رنگ‌تر شوند، با گات‌ها است.
۱۸٪	۵- زمان‌های ارزیابی برنامه درسی
۱۱٪	• دوره‌های ۵ ساله: الزام وزارت عتف و معاونت آموزش آجا
۵۰٪	• سالانه: این تغییرات معمولاً ناچیز است.
	• بر حسب ضرورت: به دلایلی چون توصیهٔ محققان، اعلام نیاز نیروها، پیدایش یک فناوری نوین، بروز یک وضعیت خاص یا تهدید جدید، در برنامه درسی بازنگری انجام شده و تغییرات لازم داده می‌شود.
۵۰٪	۶- استفاده از نتایج ارزیابی برنامه درسی: به ایده‌ها و پیشنهادات حاصل از ارزشیابی برنامه و همه‌پرسی‌ها در سامانه توجه شده و تغییرات در برنامه انجام می‌دهند. نتایج ارزیابی‌ها، در ارتقا، کیفیت دوره و رفع نقائص احتمالی کشف شده بکار گرفته می‌شود.

درصدهای نوشته شده در جدول، درصد فراوانی یعنی درصد تعداد مصاحبه شونده‌ها است که در آن مورد بخصوص اظهار نظر کرده‌اند. به‌عنوان مثال: شش نفر از دست اندرکاران برنامهٔ درسی (۲۱ درصد پاسخ‌گویان) به ارزیابی ساختاری و کلی برنامه درسی اشاره کردند زیرا مسئولان وظیفهٔ تدوین و مدیریت برنامه درسی دوره هستند. سایر مصاحبه شونده‌ها طبیعتاً اطلاعات دقیقی در این مورد نداشته و اظهار نظر ننمودند. آن‌ها معتقد هستند، انعطاف‌پذیری برنامه در برابر تغییرات محیط (در نوع تهدیدات، جنگ‌افزارهای دشمن و خودی و تغییرات ژئوپولیتیک)، لازمهٔ جلوگیری از غافلگیری نیروی انسانی و فرماندهان در حال آموزش ارتش در مواجهه با این تحولات است. به‌همین دلیل، کلیت برنامه و هماهنگی بین عناصر آن، در طول زمان تحول چشم‌گیری یافته است.

به‌عنوان مثال، گنجاندن «جنگ‌های شناختی»، «جنگ با گروه‌های تکفیری» و «جنگ ناهم‌تراز» با دشمنان قوی‌تر، به تازگی در برنامه درسی دوره گنجانده شده است. یا امروزه تعداد رزمایش‌ها به چهار مورد رسیده است.

روش‌های ارزشیابی نیز، قبلاً گذشته‌گرا و عمدتاً قضاوتی بوده، ولی امروزه با چند اقدام مفید (مانند ارتباط با مرکز آموزش ارزیابی سازمان اموراداری و استخدامی، اعزام ۲۰ نفر از اساتید به سازمان مذکور و آموزش، استفاده از جدیدترین متدهای ارزیابی و همچنین ایجاد کانون ارزیابی تخصصی شایستگی) دچار تحول چشم‌گیری شده است.

یکی از راه‌های فهم اثربخشی برنامه‌درسی، شنیدن نظرات دانشجویان در این خصوص، و میزان یادگیری دانش، مهارت و تغییر درنگرش و رفتار آن‌ها است و به همین دلیل، بعد از بحث ارزشیابی برنامه‌درسی، دربخش ارزشیابی دانشجویان، بدان پرداخته می‌شود. درجدول شماره ۱، داده‌ها و فراوانی‌های بدست آمده از مصاحبه شونده‌گان، حاکی از آن است که در دوره فرماندهی وستاد دافوس، بیشترین توجه به سه جزء محتوا و منابع آموزشی، روش تدریس‌ها (ارزشیابی اساتید و درس) و نهایتاً ارزشیابی، معطوف است. در دافوس، با روش ارزیابی ۳۶۰ درجه، از اساتید، دانشجویان و تمام مسئولان (آموزشی، پژوهشی، گات‌ها، دانشکده‌ها، فرماندهان) به‌طور مداوم و در چندین نوبت در طول دوره، درباره دروس (محتوا)، کتب و منابع، اساتید و روش تدریس‌ها، نظرسنجی سامانه‌ای به عمل آمده و نتایج حاصله، تجزیه تحلیل گردیده و اقدامات اصلاحی را اعمال می‌نمایند. گزینش استاد، مکانیزم و سنجه‌هایی خاص داشته و تمام استانداردهای تعبیه شده اعمال می‌گردند. در آغاز کار به‌عنوان مدرس، اساتید باید در یک دوره دو هفته‌ای که روش تدریس‌های نوین را به آن‌ها می‌آموزانند شرکت نموده و سپس مدتی به عنوان دستیار در کنار یک استاد با تجربه عملاً با فضای آموزشی، نوع تعاملات، روش تدریس و اداره کلاس آشنا شده و تجربه‌اندوزی نمایند.

هر استادی حتی اگر استاد سازمانی باشد، چنانچه به حد استانداردهای معلوم شده نرسد، فوراً از تدریس محروم می‌گردد و اگر غیرسازمانی باشد، دیگر به دافوس دعوت نمی‌شود. در تمام جلسات تدریس و حتی جلسات سخنرانی، اساتید ما و اساتید مدعو از سازمان‌ها و نهادهای بیرونی، ارزیابی شده و بازخورد آن در برنامه و همکاری بعدی تأثیر دارد. در دافوس خیلی صراحت هست و در این مورد با کسی تعارف ندارند (مصاحبه‌شونده کد ۹).

همچنین با سامانه نیز در پایان هر ترم از تمام دانشجویان، اساتید، روسای گات‌ها، روسای دانشکده‌ها و همکاران آموزشی نظرسنجی شده و با اعمال ضرایبی، نتایج تجزیه تحلیل گردیده و هر استاد ارزیابی می‌شود.

در ارزشیابی برنامه، روش ۳۶۰ درجه، روش کانون ارزیابی، ارزیابی نوبتی، جلسات هم‌اندیشی اساتید و نظام چند کاناله سامانه پیشنهادات همگی با یکدیگر همپوشانی دارند. از اساتید، دانشجویان و سایر دست اندرکاران آموزشی و پژوهشی دانشگاه، دانش‌آموختگان و فرماندهان یگان‌های رزمی، با استفاده از سامانه نظرسنجی و همچنین فرم‌های دستی توزیع شده در محورشناسی‌ها، نظرشان را در باره محتوای دروس، منابع

درسی، اساتید و روش تدریس‌ها و کیفیت دانش‌آموختگان (خروجی) پرسیده و سپس آن اطلاعات را تجزیه تحلیل نموده و به صورت گزارش‌هایی به نام «دست‌نامه» و «نمایه» تهیه کرده و مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرند. دافوس با دعوت از کارشناسان خبره سازمان مدیریت دولتی و اموراستخدامی، از آن‌ها خواسته تا با نگاه یک ارزیاب بیرونی، که احتمالاً کمتر متعصبانه و بیشتر بی‌طرفانه است دانشگاه را ارزیابی نمایند. بعد از ارزیابی مذکور، روش ۳۶۰ درجه در نظام ارزیابی‌های دافوس گنجانده شده است.

روش کانون ارزیابی، یک روش غیرمستقیم برای ارزیابی برنامه‌درسی است که در آن، مستقیماً شایستگی‌های افسران دانشجو را می‌سنجند و اگر بتوانند میزان ارتقاء شایستگی‌هایی چون خلاقیت، سرعت عمل، بیان، پاسخ و واکنش صحیح به وضعیت، استفاده از دانش در عمل فرد را بسنجند و مشخص شود بهبود یافته و به اهداف برنامه رسیده‌اند، از آن نتیجه می‌گیرند که برنامه‌درسی موفق و بهینه عمل کرده است.

معاونت آموزشی مسئول اصلی ارزیابی برنامه‌درسی و دانشجویان است و با توجه به مقررات آموزشی وزارت عتف و آجا، حساسیت‌ها و فرامین فرماندهان و پیشنهادات رسیده را ارزیابی و اقدامات و اصلاحات را اعمال می‌نماید. معاونت پژوهش و تولید دانش، با نظارت بر کیفیت پایان‌نامه نهایی، نتایج پژوهش‌های گروهی دانشجویان، گزارش‌های افسران دانش‌آموخته خارج از کشور، بررسی نتایج رصدها و مطالعات مراکز پژوهشی اطلاعاتی آجا، نشریات و مقالات، اقدام به ارزیابی برنامه‌درسی و دانشجویان می‌نماید.

واحد «تدوین آیین‌نامه‌ها، مدارک و منابع آموزشی» که تابعه معاونت پژوهش و تولید دانش است نیز به صورت مرتب و سیکل‌های سالانه، به ارزیابی منابع آموزشی (کتاب‌ها و آئین‌نامه‌ها) یعنی یکی از بخش‌های اصلی برنامه‌درسی می‌پردازد.

گات‌های تخصصی و مشترک و اساتید حاضر در این گروه‌ها، دسته سوم دست اندرکاران و متولیان انجام ارزیابی‌ها در دافوس، هستند.

ارزیابی محتوا، روش تدریس، اساتید و اثربخشی آموزش‌ها در رزمایش‌ها تحت تاثیر اعلام نظرهای این گروه‌ها در سامانه و همچنین در نشست‌های تخصصی است. بازه‌های زمانی انجام ارزیابی‌ها بر اساس اظهارات مصاحبه‌شونده‌ها درسه دسته: پنج‌ساله، یک‌ساله و برحسب ضرورت تفکیک شد.

ارزیابی پنج‌ساله اشاره به الزامی است که آجا و وزارت عتف اعلام و مطابق آن هر برنامه درسی باید در یک بازه زمانی ۵ ساله مورد بازنگری کلی قرار گرفته و مجدداً مجوز بگیرد و گرنه از اعتبار و کیفیت ساقط است.

ارزیابی یک‌ساله در پایان هر دوره انجام شده و در آن ممکن است تغییراتی در برنامه اعمال گردد که این تغییرات کم و بین ۵ الی ۱۵ درصد است. گاه نیز بر حسب نوع و شدت ضرورت، مانند تغییر تهدید، تغییر جنگ‌افزارها، بروز سوانح، کشف یک نارسایی و تغییرات محیطی به سرعت بازنگری در برنامه انجام می‌شود. ۵۰٪ از مصاحبه‌شوندگان معتقدند که استفاده از نتایج ارزیابی‌های برنامه‌درسی دوره، در دافوس متداول بوده و نتایج بدست آمده، در ارتقاء، بهبود و اصلاح آن نقش تعیین‌کننده‌ای دارند.

سؤال ۲- ارزشیابی‌های دانشجویان چگونه اجرا و چقدر مورد توجه قرار می‌گیرند؟
به‌منظور دستیابی به پاسخ این سؤال، با اعضای نمونه انتخاب شده مصاحبه انجام شد. نظرات آن‌ها در جدول شماره ۲ آورده شده است.

ارزشیابی دانشجویان دوره فرماندهی و ستاد دافوس از دو جنبه مسائل: **ارزشیابی علمی و ارزشیابی شایستگی‌ها** انجام می‌شود. ارزشیابی علمی طیفی از آزمون‌ها و سایر روش‌های سنجش را دربر می‌گیرد که توان علمی فراگیر، میزان دانش آموخته شده توسط او و کاربرد دانش یاد گرفته شده در فرآیند آموزش را اندازه‌گیری می‌کنند. در ارزشیابی شایستگی‌های آن‌ها، این توانمندی‌ها شامل مواردی چون تحمل فشار، واکنش در شرایط بحرانی، تصمیم‌گیری عملیاتی و ستادی، قدرت بیان، توان تشخیص، مهارت‌های ارتباطی با زیردستان، قدرت رهبری، فرماندهی و اعتماد به نفس است که برای موفقیت فرماندهان در صحنه‌های عملیاتی و بحبوحه نبردها، حیاتی هستند. تمام دانشجویان به دقت ارزیابی و سنجش می‌شوند تا، مشخص گردد هر کدام از آن‌ها برای چه نوع مشاغلی (فرماندهی/ ستادی) در آینده مناسب‌تر هستند.

جدول (۲) ارزشیابی دانشجویان در دوره فرماندهی و ستاد دافوس

فراوانی	زیر مقوله‌های ارزشیابی دانشجویان
	۱- انواع ارزیابی
۶۲٪	الف) ارزیابی علمی: سنجش دانش نظری و کاربرد آن در عمل (مهارت) با تست و آزمون‌های متمرکز کتبی، شفاهی، ارزیابی داوران رزمایش‌ها، نمرات محورشناسی و دروس مختلف. ب) ارزیابی شایستگی‌ها: در کلاس، رزمایش، محورشناسی، بررسی منطقه عملیات و کارورزی،

فراوانی	زیر مقوله‌های ارزشیابی دانشجویان
۵۲٪	<p>اساتید، مدیران گروه، داوران و فرماندهان، از تمام جهات (ظاهر، رفتار، گفتار، مشارکت، بیان، کار تیمی، فرماندهی) آن‌ها را ارزیابی کرده و آخر دوره، کانون نیز، ارزیابی‌های روانشناختی استاندارد، با تفسیر نتایج را، توسط تیمی از روان‌شناسان خبره، در کارگاه‌های ایفای نقش، ارائه شفاهی، مصاحبه و تست انجام می‌دهد تا مشخص شود آنها برای کدام مشاغل مناسب‌ترند.</p>
	<p>۲- روش‌های ارزیابی</p>
۴۸٪	<p>• ۳۶۰ درجه: اساتید، روسای‌گات‌ها، فرماندهان، معاونان آموزشی و پژوهشی، روسای دانشکده‌ها، همکلاسان و تیم حرفه‌ای کانون ارزیابی شایستگی، در ارزیابی‌ها مشارکت دارند.</p>
۲۱٪	<p>• کانون ارزیابی: آزمون روانشناسی‌اند و به شکل سنتی و عملکردی (گذشته‌گرا و حال‌نگر) نیست بلکه آینده‌گرا است، یعنی معتقدند ارتقاء باید مبتنی بر ارزیابی شایستگی‌ها باشد نه عملکرد قبلی.</p>
۱۴٪	<p>• فرم‌های محورشناسی: دو نوع فرم است، یکی برای فرماندهان تا در بارهٔ دافوس دیده‌های زیر امر خود نظر دهند و دومی برای خود فرد دافوس دیدهٔ سنوات قبل که از او می‌پرسند: دافوس چقدر در عمل به درد آن‌ها خورده؟ و سپس نتایج را بررسی و تحلیل آماری می‌کنند.</p>
۱۰٪	<p>• ارزیابی مسئولان: در کلاس‌ها و رزمایش‌ها، توسط اساتید و فرماندهان، از تمام جهات (ظاهر، رفتار، گفتار، مشارکت در کلاس، بیان، خلاقیت، پشتکار و رهبری و ارزیابی می‌شوند.</p>
۱۰٪	<p>• ارزیابی توسط استاد: هر استادی در طول ترم، دانشجو را به روش خود ارزیابی و آخر ترم دوم با پر کردن یک فرم، در سامانه باید در بارهٔ دانشجویان خود نظر دهند که: این فرد برای فرماندهی مناسب‌تر است یا مشاغل ستادی یا...؟ شخصیتش چگونه است؟ بیشتر فردی خلاق است یا منطقی؟</p>
۵٪	<p>• کارورزی: در یگان انجام شده و دانشجو زیر نظر دو استاد از دافوس (راهنما و مشاور) و استاد ناظر از یگان که باید حتماً دافوس دیده باشد و به تایید فرمانده یگان برسد، یک بررسی ستادی واقعی تهیه می‌نماید.</p>
	<p>۳- استفاده از نتایج ارزیابی دانشجویان</p>
۷۹٪	<p>• نتایج ارزیابی شایستگی را جهت کمک به تشخیص بهتر فرماندهٔ نیروها در انتصابات به آن‌ها داده و نتایج ارزیابی‌ها در انتصابات افسران موثر است.</p>
۲۱٪	<p>• اغلب از بالا و متمرکز سه نفر تصمیم‌گیران اصلی، فرماندهان یگان‌های عمده ارتش را انتخاب کرده و نتایج ارزیابی‌ها در انتصابات به هیچ وجه موثر نیست و مد نظر قرار نمی‌گیرد و در انتصاب‌ها، سلیقه‌ای عمل می‌شود.</p>
۲۴٪	<p>• نتایج ارزیابی‌های شایستگی را به همراه یک برنامهٔ توانمندسازی پیشنهادی به فرد هم می‌دهند تا خود را تقویت کند.</p>
۷٪	<p>• نتایج ارزیابی دانشجویان، اساتید و محتواها بنا به ضرورت در شورای هم‌اندیشی اساتید با حضور فرمانده دافوس به شور گذاشته شده و برای بهبود برنامه‌ها و فعالیت‌ها از آن استفاده و اقداماتی انجام می‌شود. نتایج به دافوس کمک می‌کند تا ضعف‌هایش را کشف و آن‌ها را رفع نمایند.</p>

دافوس، مانند تمام دانشگاه‌های نظامی در جهان یک مرکز آموزشی ماموریت‌محور است لذا در آموزش‌های خود علاوه بر تقویت دانش نظری فراگیران، به ارتقاء مهارت‌های آن‌ها نیز توجه جدی نموده و در همین راستا هدف‌گذاری و تدوین برنامه نموده است. مهم‌ترین مهارت‌هایی که دانشجویان دوره باید بیاموزند، «مهارت‌های فرماندهی و ستادی» و «مهارت انجام کار به صورت مشترک با سایر نیروها» است. آن‌ها باید دانش و مبانی نظری مرتبط با حوزه وظایف عملیاتی و علمی (عمومی مدیریتی) را بیاموزند. با توجه به این الزام، در دوره فرماندهی و ستاد دافوس، دانشجویان از جنبه علمی شامل، میزان تسلط بردانش نظری و تئوری‌های عمومی و تخصصی مرتبط با حوزه نظامی و مدیریتی، مورد سنجش قرار می‌گیرند.

۶۲ درصد مصاحبه‌شوندگان معتقدند، درس‌سنجش علمی دانشجو، هدف اصلی ارزیابان حجم محفوظات و میزان انباشته‌های ذهنی افراد نیست بلکه بیشتر بر قدرت تجزیه تحلیل و ترکیب و تفسیر دانش تئوری تاکید و توجه داشته و آن‌را محک زده و ارزیابی می‌نمایند. ارزیابان این‌بخش طیفی متنوع هستند که شامل استادان، روسای گات‌های مشترک و تخصصی، روسای دانشکده‌ها و دانشگاه، داوران رزمایش‌ها (اساتید و فرماندهان)، مسئولان دانشگاه و مدیران آموزشی یعنی برگزارکنندگان آزمون‌های مشترک آخرترم‌ها، ارشد کلاس‌ها (حضور، نظم، تقسیم کار)، و فرماندهان یگان‌ها در هنگام ارزیابی ستادی هستند. نمرات این ارزیابان که مشتمل بر نمره فعالیت‌های فراگیران، عملکرد در آزمون، مشارکت کلاسی، کیفیت پروژه گروهی، کیفیت گزارش محورشناسی، کیفیت پایان‌نامه نهایی، و سایر موارد چون قدرت بیان، اقناع، مشارکت در بحث گروهی، استدلال، نقادی، نگرش انتقادی و خلاقیت است، همگی تلفیق می‌شوند.

ارزشیابی علمی، قبلاً با آزمون‌های متمرکز بوده (با ۱۲ نمره آزمون کتبی و ۸ نمره در اختیار اساتید بعنوان نمره مشارکت کلاسی)، ولی امروزه نقش آزمون‌های کتبی کم‌رنگ شده و اختیار ارزشیابی دانشجو، در هر کلاس، کاملاً به اساتید واگذار گردیده که تعدادی از مصاحبه‌شوندگان در مورد این روش نقدهایی جدی مطرح نمودند.

در ارزیابی شایستگی، مصاحبه‌شوندگان با اشاره به طیفی از ابزارها و روش‌های سنجش و مزیت‌های هر کدام اظهار نظر نموده‌اند. دو نوع سنجش شایستگی صورت می‌پذیرد:

۱. **ارزیابی قضاوتی** اولین نوع سنجش شایستگی است که توسط اساتید و سایرین در کلاس‌ها، رزمایش‌ها، محورشناسی‌ها، پروژه‌گروهي و تهیه پایان‌نامه صورت می‌پذیرد. در این روش، تمام اساتید، روسای گات و دانشکده، معاونان آموزشی، پژوهشی، فرماندهان و داوران نظر می‌دهند. ارزیابان با دانشجویان مرتبط بوده، آن‌ها را رصد نموده و زیر نظر دارند.

۲. **ارزیابی روشمند** دومین نوع است که توسط متخصصان نظامی و روان‌شناسی، در «کانون ارزیابی شایستگی» با طیفی از روش‌ها و ابزارها مانند پرسش‌نامه‌های استاندارد شده و کارگاه‌های ایفای نقش مورد سنجش و ثبت نتایج قرار گرفته و سپس نتایج تفسیر و تحلیل می‌شوند. مصاحبه‌شوندگان معتقدند که روش‌های ارزیابی این کانون بسیار پیشرفته است و برعکس سایر روش‌های قدیمی که گذشته‌نگر یا حال‌نگر بودند، این روش‌ها نوین و آینده‌نگر هستند.

نهایتاً نتایج را به مقامات بالاتر در نیروها و در دانشگاه منعکس می‌نمایند. همچنین بخشی از نتایج را به همراه برنامه‌ای پیشنهادی، به خود فرد ارزیابی شده می‌دهند، تا با شناخت عمیق‌تر خود، از نقاط قوتش بهره‌برداری و آن‌ها را توسعه داده و نقاط ضعف خود را شناسایی و برای برطرف نمودنشان اقداماتی انجام دهند.

رزمایش‌ها. در رزمایش، دانشجویان را به شکل چرخشی در نقش‌ها و مسئولیت‌هایی متفاوت قرار داده و عملکردشان را در آن نقش ارزیابی کرده و داوران به آن‌ها نمره می‌دهند.

براساس اظهارات مصاحبه‌شونده‌ها، روش‌های ارزیابی دانشجویان متنوع بوده و به ترتیب روش ۳۶۰ درجه، روش کانون و روش استفاده از فرم‌های محورشناسی مهم‌تر هستند. مصاحبه‌شوندگان درباره میزان استفاده کردن یا استفاده نکردن از نتایج ارزیابی دانشجویان نظراتشان متفاوت بوده در چند گروه دسته‌بندی شدند. از کل پاسخ‌گویان، ۷۹ درصد به موثر بودن نتایج ارزیابی‌ها در ارتقاء افسران معتقد هستند.

البته تعدادی از مصاحبه‌شونده‌ها (۲۱ درصد) که عمدتاً فارغ‌التحصیل دوره‌های قبل بودند، برعکس نظر دسته اول، معتقدند که نتایج ارزیابی‌های دانشجویان، در قسمت‌های مختلف ارتش بایگانی شده، به هیچ وجه مورد توجه قرار نگرفته و در ارتقا افسران و

انتصابات آن‌ها بی‌تاثیر یا دارای تاثیری اندک است. در مصاحبه‌های بعدی مشخص گردید که بنا بر یک سنت غلط، هنوز این آفت به وضوح و آشکار وجود داشته و انتصابات بیشتر مبتنی بر آشنایی‌ها، روابط، توصیه‌ها، هماهنگی با الزامات حاکمیتی (مانند شرکت در مراسم مذهبی، مطیع و محافظه‌کارتر بودن) است. این ضایعه باعث بروز سوانحی بوده که نشان‌دهنده عدم کفایت و ضعف فرماندهان انتصابی بی‌ضابطه بوده است. ریشه‌یابی علل سانحه نیز نشان می‌دهند که تشخیص و ارزیابی‌های دافوس صائب بوده ولی بدان‌ها در انتصابات و ارتقاء افسران بی‌توجهی شده و شایسته‌ترین‌ها الزاماً به مقامات بالاتر گمارده نشده‌اند. مصاحبه شونده کد ۲۷ اظهار داشت:

انتصابات در ارتش و هر جای دیگر، تابع متغیرهای زیادی چون شایستگی‌های فرد، نتایج ارزیابی‌ها، خدمت در مسئولیت‌های قبلی، سابقه شناخت، هماهنگی با الزامات مورد انتظار حاکمیت و شرایط است. دافوس کار خود (ارزیابی) را انجام داده و نتایج را به بالا منعکس می‌کند ولی در استفاده کردن یا نکردن از آن نمی‌تواند به‌جز توصیه اقدام دیگری بکند. دافوس محصول را تحویل می‌دهد و نیرو باید تدبیر کند که با استفاده از تمام ابزارها و مولفه‌های در دسترس، افراد مورد نیاز هر مسئولیت را شناسایی کرده و در جای مناسب بگمارد.

مصاحبه شونده‌گان اظهار نمودند که، نتایج ارزیابی به خود آن‌ها نیز داده می‌شود (یا بخشی از آن ارزیابی‌ها را) تا خود را بهتر شناخته و بتوانند نقاط ضعف خود را برطرف یا مدیریت نمایند و دانستن این نتایج، حق دانشجو است. در پایان دوره، نتیجه ارزیابی‌های فرد را با یک برنامه پیشنهادی شامل توصیه‌هایی برای ارتقا و بهبود خود، منابع مطالعاتی مفید و معرفی سایت‌ها، به او می‌دهند و می‌تواند بعد از مدتی با تقویت خود مجدداً تقاضای ارزیابی شایستگی کرده، نمرات جدید و قدیم را مقایسه و میزان رشد خود را بفهمد.

نمی‌شود گفت که نیروها از این ارزیابی‌ها و نتایج آن کاملاً استفاده می‌کنند ولی تا حدودی تاثیرگذارند. در بخشی از حوزه‌ها در ارتش انتصابات درست ولی در بعضی از حوزه‌ها خیلی درست نیست و ملاک‌هایی چون ارتباطات قومی و هم دوره بودن، بیش از شایستگی‌ها و نتایج ارزیابی‌ها دخیل هستند چون به هر حال فرماندهان هم انسان هستند نه ماشین لذا طبیعتاً روابطی شخصی و ملاحظاتی خاص هم دارند (کد ۱۱).

دافوس از نتایج ارزیابی‌ها بهره‌برداری کرده و با تجزیه تحلیل آن، می‌کوشد نقاط قوت و ضعف خود، برنامه و کلاً نظام آموزشی را دریافته و اقدامات اصلاحی را انجام دهند.

علاوه بر مصاحبه با مسئولان در باره ارزشیابی دانشجویان، برای سنجش نظرات خود دانشجویان درباره ارزشیابی‌ها در دوره، پرسش‌نامه هشت گویه‌ای تدوین شد که میانگین پاسخ‌های دانشجویان به هر پرسش در جدول شماره ۳ مشاهده می‌گردد.

جدول (۳) میانگین پاسخ‌های دانشجویان به سوالات ارزشیابی

ش	سؤال	میانگین
۱	روش‌های ارزشیابی علمی فراگیران چقدر مفید هستند؟	۳/۴۹
۲	روش‌های ارزشیابی شایستگی‌های فراگیران چقدر مفید هستند؟	۲/۳۵
۳	انعکاس و بازخورد نتایج ارزیابی‌های شما به خودتان چقدر بود؟	۳/۲۳
۴	هنگام ارزیابی چقدر به نظر فراگیران در باره یکدیگر توجه می‌شد؟	۲/۷۴
۵	نتایج ارزیابی‌های دافوس چقدر در انتصاب و ارتقاها تاثیر گذارست؟	۲/۶۴
۶	ارزیابی از طریق کارورزی درس بررسی ستادی چقدر مفید است؟	۳/۱۵
۷	نتایج ارزیابی‌ها و برنامه ارائه شده در آخر دوره چقدر مفید است؟	۳/۱۱
۸	چقدر بین انتظارات از فراگیران و زمان و امکانات آنها تعادل بود؟	۳/۰۵
	میانگین کل	۳/۰۹

به دلیل سیاست‌های آموزشی ارتش و دافوس، محدوده مطلوب شمردن نظرات دانشجویان، بین ۳/۵ تا ۴ در نظر گرفته شده است. با توجه به میانگین‌های بدست آمده در یافته‌های پژوهش، دانشجویان ارزشیابی‌های علمی را نسبت به ارزشیابی‌های شایستگی مطلوب‌تر ارزیابی کردند. با توجه به این استاندارد تعیین شده برای مطلوب ارزیابی کردن هر زیرمقوله عنصر ارزشیابی، چون تمام هشت میانگین نظرات پاسخ‌گویان به سوالات، خارج از محدوده مذکور است، لذا یافته‌های بخش کمی نشان داد که ارزشیابی‌های علمی و شایستگی‌های دانشجویان در دوره، در حد رضایت‌بخش و مطلوبی نیستند.

البته با توجه به اینکه میانگین ۳/۴۹ به کف محدوده تعیین شده استاندارد (۳/۵) بسیار نزدیک است، با کمی اغماض می‌توان ارزشیابی‌های علمی دانشجویان در دوره فرماندهی و ستاد را مطلوب محسوب نمود. با توجه به این نتایج، در هر دو زمینه ارزشیابی‌های علمی / شایستگی دانشجویان و برنامه‌درسی دوره، دافوس نیازمند بازنگری است. این نظر پاسخ‌گویان در بخش کمی، با نظرات پاسخ‌گویان بخش کیفی، هماهنگی ندارد زیرا اساتید اغلب ارزیابی‌های شایستگی را بسیار مناسب بیان نموده و فقط در مورد ارزیابی علمی دانشجویان، عده‌ای از اساتید معتقد به تغییر روش‌ها هستند.

یافته‌ها نشان داد که دانشجویان از میزان و نحوه انعکاس نتایج ارزیابی‌ها، رضایت نداشته و بازخوردهای دریافتی را رضایت‌بخش نمی‌دانند. دربخش کیفی نیز بیان شد که نتایج ارزیابی‌های شایستگی محرمانه بوده و فقط برای مقامات ارشد ارتش ارسال می‌شود. عده‌ای دیگر از پاسخ‌گویان درمحل یگان‌های رزمی (دانش‌آموختگان سنوات قبل) اظهار نمودند که نتایج ارزیابی‌های شایستگی دانشجویان را قبلاً به آن‌ها نمی‌دادند.

در یکی دو سال گذشته، دافوس متوجه این نیاز دانشجویان شده و کانون ارزیابی، خلاصه‌ای از ارزیابی‌های مفصل که به رده‌های بالاتر ارتش و نیروها ارسال می‌شود، به انضمام، اشاره به نقاط قوت و ضعف هر فرد و توصیه‌هایی برای توانمندسازی با ذکر منابع مطالعاتی، در پایان دوره به دانش‌آموختگان ارائه می‌دهد. این اقدام به بازخورد دادن نتایج ارزیابی‌ها و برنامه‌توانمندسازی مشهور است (مصاحبه شونده کد ۲).

نتایج بخش کیفی و نظرات مصاحبه‌شوندگان چند دسته بود و با این تقاضای دانشجویان گاه هم‌گرایی و گاه واگرایی داشت. عده‌ای معتقدند که نتایج ارزیابی‌های شایستگی همیشه محرمانه بوده و علت این است که: هم ضرورت ندارد به خود افسران ارائه شود و هم در صورت اعلام به افراد، همه مطلع شده‌اند، اکثریت متوسط و ضعیف ممکن است از ارزیاب‌ها (اساتید و فرماندهان و سازمان) رنجیده یا اعتماد به نفسشان خدشه‌دار شود. از سوی دیگر افرادی که در ارزیابی‌های شایستگی، قوی شناسایی شده‌اند، چنانچه به عللی (مثلاً خالی نبودن پست) در جایگاه و پست بهتری بکارگماری نشوند، انگیزه‌های‌شان افت خواهد کرد.

گروه دوم برعکس معتقدند که دانستن حقیقت، حق هر شخص است و اگر فرد را نسبت به نقاط قوت و ضعفش آگاه سازیم، وی با تقویت نقطه قوت‌های خود و مدیریت، مهار و کاستن از نقطه ضعف‌هایش، در مسیر تعالی خواهد افتاد که به نفع او و سازمان است. کمترین میانگین (۲/۶۴) مربوط به مقوله پاسخ‌های دانشجویان به پرسش ۵ و بیانگر این است که دانشجویان، میزان توجه به نتایج ارزیابی‌های شایستگی را کم می‌دانند. آن‌ها میزان توجه به نتایج ارزیابی‌های شایستگی انجام شده توسط دافوس در هنگام انتصابات و ارتقاء افسران را، کم و نامطلوب ارزیابی نمودند. به عبارت دیگر، پاسخ‌گویان بخش کمی، معتقدند که هنگام انتصابات، به نتایج ارزیابی‌های دافوس توجهی نمی‌شود.

دربخش کیفی نیز ۲۱ درصد مصاحبه شوندگان با این نظر موافق و ۷۹ درصد مخالف بودند. به عبارت دیگر، در مجموع، نظرات دوبخش کیفی و کمی هم‌خوان و هم‌راستا نیستند.

میانگین نظرات در پاسخ به پرسش ۶ نیز که کیفیت ارزیابی آن‌ها را طی بررسی ستادی را جویا شده با عدد ۳/۱۵، نشان از نامطلوب دانستن این روش ارزیابی است. دربخش کیفی نیز تعداد قابل توجهی از مصاحبه شوندگان یگانی با این نظر موافق بوده و نتایج‌بخش کمی و کیفی هم‌گرایی دارند. اکثریت مصاحبه شوندگان در مصاحبه‌های انجام شده دریگان‌های رزمی، اظهار داشتند که درس‌بررسی ستادی بیشتر فرآیندی ظاهر‌سازانه و بی‌نتیجه است و هیچ دانشجویی با انجام آن مهارت ستادی‌اش به نحو چشم‌گیری ارتقا نیافته است. مصاحبه شونده کد ۲۴ در این خصوص اظهار داشت:

فرد اگر قبل از ورود به دافوس، خود دارای تجارب عملی ستادی باشد، در گذراندن این درس مشکلی نداشته و به نظرش این فعالیت، این درس و ارزیابی آن، سطحی و فرمالیته است. ولی اگر افسری فاقد تجارب ستادی عملی باشد، بعد از گذراندن این درس نیز، چیزی بر توانایی‌ها و قابلیت ستادی‌اش افزوده نمی‌شود.

در پاسخ به پرسش ۷، دانشجویان با میانگین نظرات ۳/۱۱، کیفیت برنامه توانمندسازی آخر دوره و بازخورد نتایج ارزیابی‌های شایستگی را که به آن‌ها داده می‌شود را نامطلوب ارزیابی کرده و نتایج‌بخش کیفی نشان داد که اکثریت اساتید مصاحبه شونده نیز، از این مکانیزم اطلاعات کافی نداشتند و فقط مسئولان کانون ارزیابی‌های شایستگی در مورد آن نظر داده و کیفیت آن را بسیار مطلوب دانستند. بنابر این بین نظرات‌بخش کیفی و کمی از این نظر نیز ناهماهنگی وجود دارد.

لازم به ذکر است که برعکس نظر مصاحبه شوندگان در محل دانشگاه، نظر مصاحبه شوندگان یگانی، با نظر دانشجویان، از این نظر کاملاً هم‌گرایی و هم‌پوشانی دارد. در پاسخ به پرسش ۸، دانشجویان با میانگین نظرات ۳/۰۵، تعادل بین انتظارات از دانشجویان و تکالیف محوله در دوره فرماندهی و ستاد دافوس را نامطلوب ارزیابی کردند.

دربخش کیفی هم، بسیاری از مصاحبه شوندگان معتقد بودند که زمان دوره بیش از حد کوتاه شده و حجم تکالیف و دروس زیاد است. به دلیل همین محدودیت زمانی، طبق اظهارات مصاحبه شوندگان کد ۱، ۲، ۴، ۸، ۱۰، ۱۳، ۱۷، ۲۰ و ۲۴، دانشجویان اغلب

تحت فشار و استرس غیرضروری قرار دارند که این حاکی از هم‌گرایی یافته‌ها در دو بخش کیفی و کمی است. مصاحبه‌شونده کد ۱۳ اظهار داشت:

به علت مسائلی مانند معیشت، اسکان و خانواده، دانشجویان تحت فشار بوده و تمرکز لازم برای یادگیری را ندارند. از سوی دیگر، اساتید و دانشگاه به ناچار اقدام به حذف بعضی از دروس مهم (تاکتیک در سطح لشکر و سپاه) نموده‌اند. طول دوره دافوس در مقاطعی ۲ سال بوده ولی هم اکنون فقط یک‌سال آن در محل دانشگاه اجرا شده، چند ماه به بررسی ستادی در یگان اختصاص یافته و شش ماه نیز مجدداً در یگان جهت نگارش و تکمیل پایان‌نامه تعیین گردیده است. به عبارت دیگر، اغلب اساتید، فرماندهان و دانشجویان، زمان یک سال جهت آموزش‌های نظری و عملی در دانشگاه را کم دانسته و آرزوی افزایش آن را دارند.

عده‌ای دیگر اظهار نمودند که این امر امکان‌پذیر و منطقی نیست که طول دوره را افزایش دهند زیرا، در همه کشورهای این دوره یک‌سال است و هیچ ارتشی، افسران ارشد خود را برای گذراندن دوره آموزشی، بیش از یک‌سال از یگان‌های رزمی منفک نمی‌کند (کد ۲۶).

آن‌ها معتقدند: افسران باید خودآموز و دانشجو بوده و راساً یا با هماهنگی مراکز آموزشی، اساتید و همچنین کمک گرفتن و حفظ ارتباط با دافوس و سایر مراکز علمی پژوهشی، مطالعه مقالات و کتب جدید و تلفیق تفکر و خلاقیت، تلاش کنند تا خلاءهای آموزشی خود را ترمیم نموده و مبدل به یک یادگیرنده مادام‌العمر شوند (کد ۱۰ و ۲۷).

میانگین کل مقوله ارزشیابی نیز ۳/۰۹ است که نامطلوب ارزیابی شده و نسبت به میانگین کل سایر مقوله‌های مورد بررسی قرارگرفته (اهداف، محتوا، مواد و منابع آموزشی، روش‌های تدریس) در این پژوهش، دارای پایین‌ترین مقدار میانگین بوده است که به همین دلیل، استنباط می‌شود که نظام ارزشیابی‌ها در دوره فرماندهی و ستاد، در مواردی مانند عناصر محتوا، روش‌های تدریس و ارزشیابی در برنامه‌درسی دوره مذکور، نیازمند بازنگری است.

واکاوی علل ضعف و یافتن راه‌های بهبود بیشتر کیفیت نیز باید مورد توجه قرار گیرد. درباره ارزیابی شایستگی دانشجویان توسط اساتید، دو نفر (یک استاد و یک دانش‌آموخته سنوات قبل) معتقدند که «با دو واحد درسی، استاد فرصت شناخت دقیقی از فرد نداشته لذا آن نوع ارزیابی روائی‌اش مورد تردید است» (کد ۱ و ۲۰).

یافته‌های مستند به خروجی‌ها و سطح معناداری جدول آنوای داده‌ها، نشان داد که، نظرات افسران نیروهای مختلف در باره ارزشیابی، با یکدیگر تفاوت معناداری ندارند. در مجموع می‌توان مانند آیزنر (۱۹۹۴) در الگوی ارزشیابی انسان‌گرایانه خبرگی او، قبول کرد که ارزشیابی کاری خلاق بوده و مسئولان ارزشیابی دافوس، باید مانند یک کارشناس ارزیاب هوشمند و متبحر بررسی‌آثارهنری، در فنون ارزشیابی آموزشی (سنجش، توصیف، تفسیر و قضاوت) خبره، آگاه، آموزش‌دیده، به روز و بی‌طرف باشند.

پیشنهادهات

- ۱- با آنکه یکی از اجزای مهم ارزیابی ۳۶۰ درجه، نظردادن دانشجویان و هم‌قطاران راجع به یکدیگر است ولی این جزء عملاً در دافوس نه در مورد فراگیران و نه اساتید بکار گرفته نمی‌شود. چون اطلاعات هم‌قطاران گاه خیلی دقیق‌تر و عمیق‌تر از ارزیابان دیگر است و در بسیاری از تحقیقات اثبات گردیده، باید این جزء نیز احیا و متداول گردد.
- ۲- در اغلب ارزشیابی‌های دافوس، کانون توجه، بر آن امور استعلایی قرار گرفته که در ذهن فرماندهان و اساتید بوده و انتظار دارند دانشجو بدان‌ها برسد، ولی تحقیق نشان داد، یکی از جنبه‌های مهم ارزشیابی که نباید مغفول بماند، توجه به درون‌بود افراد است، یعنی دوره چنان بر فرد اثر کند تا از درون بجوشد و بالقوه خود او بالفعل شود.
- ۳- همان‌طور که چند استاد فرمودند، به دلایل متعددی، شناخت استاد از شایستگی دانشجو طی چند واحد محدود درسی کامل نشده و اغلب ارزیابی ذهنی بوده لذا فاقد روائی و پایایی است. باید برای حذف یا اصلاح این روش ارزشیابی، چاره‌اندیشی شود.
- ۴- بهتر است با تحقیقی عمیق‌تر بررسی شود که چرا در مصاحبه‌ها، اغلب اساتید و مسئولان معتقدند که به نتایج ارزشیابی‌های دافوس در هنگام انتصابات افسران توجه می‌شود، ولی تقریباً تمام مصاحبه‌شوندگان یگانی به همراه اکثریت دانشجویان، خلاف این عقیده را دارند؟! آیا نوعی محافظه‌کاری مخل وجود دارد یا دلایل دیگری هست.
- ۵- با اینکه واگذاری کامل ارزیابی علمی دانشجو در هر درس به استاد مزایایی دارد ولی معایبی نیز دارد لذا پیشنهاد می‌شود آزمون‌های متمرکز نیز صورت پذیرد که بنظر منطقی است و استفاده از روش تلفیقی تفاوت اثربخشی تدریس‌ها را نمایان می‌سازد.
- ۶- بررسی شود چرا دانش‌آموختگان نسبت به بازخورد نتایج ارزیابی‌ها و برنامه‌توانمندسازی آخر دوره، نظر مساعدی ندارند و ضعف یا نقص احتمالی شناسایی و رفع شود.

۷- برای سطح عملکرد مورد انتظار از دانشجو، چنانچه بتوان استاندارد و سنجه‌هایی قابل اندازه‌گیری در ارزشیابی‌ها تعیین نمود، ارزشیابی‌های قضاوتی و ذهنی، بیشتر به‌سوی ارزشیابی‌های عینی‌تر، علمی‌تر و دقیق‌تر خواهند رفت.

۸- یکی از روش‌های ارزیابی افسران، ارزشیابی آن‌ها توسط زیردستانشان است که اگر در یگان با روشی علمی و بی‌نام انجام شود، می‌تواند در مورد بعضی از مهارت‌های آن‌ها (نه تمام جوانب) چون نفوذ، رهبری، قدرت اقناع و ارتباط، یافته‌هایی متقن جهت ارزیابی توانایی و شایستگی آن‌ها ارائه نماید. زیردستان هر فرمانده، به علت طول مدت همکاری و تعمیق شناخت، زاویه دید منحصر به فرد، و «اثر بیشتری»^۱ می‌توانند منبع قابل اعتنا و نسبتاً معتبری در ارزشیابی افسران باشند.

قدردانی

از همکاری فرمانده محترم دافوس و کلیه همکاران گرامی ایشان، اساتید ارجمند، دانشجویان عزیز و فرماندهان و افسران ستادی بزرگوار دیگری که در یگان‌ها و سایر محل‌های ستادی، در طول این پژوهش ما را یاری فرمودند، سپاسگزاری کرده و قدردانیم.

منابع

- احمدی، غلامعلی. (۱۳۸۴). *راهنمای عملی ارزشیابی برنامه‌های درسی*، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، چاپ اول، تهران، انتشارات دانشگاه شهید رجایی.
- خورشیدی، عباس. (۱۳۸۵). *ارزشیابی آموزشی*، چاپ اول، تهران، انتشارات یسپرون.
- دووروزه، موریس. (۱۳۷۷). *جامعه‌شناسی سیاسی*، چاپ ۴، ترجمه حسین بشیریه، چاپ اول، تهران، نشر نی.
- رضویه، اصغر. (۱۳۹۰). *روش‌های پژوهش در علوم رفتاری*، چاپ دوم، شیراز، انتشارات دانشگاه شیراز.
- صالحی، کیوان و همکاران. (۱۳۸۸). *کاربست رویکرد سیستمی در ارزشیابی کیفیت آموزشی هنرستان‌های حرفه‌ای، فصل‌نامه نوآوری‌های آموزشی* (۲۹)، ۲۰۶-۱۵۲.

^۱ - تمام ابزارهای قدرت در دست طبقات حاکم است ولی توده‌ها نیز به علت کثرت عددی و تعدادشان، دارای قدرتی هستند که بدان اثر بیشتری می‌گویند (دووروزه، ۱۳۷۷). زیردستان هر فرمانده نسبت به فرماندهان و بالادستی‌های او، تعداد بسیار بیشتری هستند لذا معدل نظرات آن‌ها در ارزشیابی فرمانده ممکن است قابل اعتماد و صائب باشد.

- کرمی، جواد (۱۳۹۸). تبیین مولفه‌ها و شاخص‌های ارزشیابی عملکرد افسران ارشد ستاد نیروی زمینی ارتش، فصل‌نامه علوم و فنون نظامی، ۱۵(۵۰)، ۶۶-۴۷.
- گلزاری، زینب، (۱۳۹۳). تاریخ تحولات ارزشیابی برنامه‌درسی ایران، دانش‌نامه ایرانی برنامه‌درسی.
- گیلهام، بیل، (۱۳۹۳). روش پژوهش مطالعه موردی، ترجمه جعفر عبدالملکی، چاپ اول، تهران، انتشارات برنا.
- موسی‌پور، نعمت‌الله، (۱۳۸۱). مقایسه تطبیقی روند تحولات ارزشیابی آموزشی در غرب و ایران، مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، ۱۸(۲)، ۱۳۵-۱۱۱.
- مومنی مهمویی، حسین و کرمی، مرتضی (۱۳۸۶). ارزشیابی برنامه‌درسی مبتنی بر رویکرد ساخت و سازگرایی، راهبردی نوین در ارزشیابی برنامه‌درسی دوره ابتدایی، فصل‌نامه پژوهش‌های تربیتی دانشگاه آزاد واحد بجنورد ۲(۱۰)، ۱۸۸-۱۶۱.
- مهرمحمدی، محمود، (۱۳۸۷). برنامه درسی، نظرگاه‌ها، رویکردها و چشم‌اندازها (ویراست دوم)، چاپ سوم، مشهد: انتشارات آستان قدس. رضوی.
- Ashford-Rowe, Kevin (2018). *Assessment within the Military Environment*. Cove. Army. gov. au/article. Australian Army.
- Canada (2024). *National Defense, Evaluation of the Military Training and Cooperation Program*. https://publications.gc.ca/collections/collection_2024/mdn-dnd/D2-564-2024-eng.pdf
- Eisner, E. W. (1994). *The educational imagination: On the design and evaluation of school Programs*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Gephart, J. W. (1988). *Teacher Education Evaluation*, Publisher: Amazon. com.
- Perry (2024). William J. Perry Center, *Virtual Evaluation Course for Military University Professors*. <https://wjpcenter.org/wjpc-events/dep-2024/> & <https://wjpcenter.org/> & <https://www.amu.apus.edu/course-schedule/details/?c=EDUC624>
- Sylverster, Paul (2019). *The Role of Assessment and its Potential within a military Training Establishment*. Cove. army. gov. au/article. <https://cove.army.gov.au/article/role-assessment-and-its-potential-within-military-training-establishment>

- Urych, Iлона. (2018). *Students' Opinion on the Academic Curriculum Military Classes*, War Studies, Warsaw, Poland <https://www.researchgate.net/publication/325067434>.