



مرکز ملی باوردهای علمی و فناوری

سازمان بنادر و دریانوردی به عنوان تنها مرجع حاکمیتی کشور در امور بندری، دریایی و کشتی‌رانی بازرگانی به منظور ایفای نقش مرجعیت دانشی خود و در راستای تحقق راهبردهای کلان نقشه جامع علمی کشور مبنی بر "حمایت از توسعه شبکه‌های تحقیقاتی و تسهیل انتقال و انتشار دانش و سامان‌دهی علمی" از طریق "استانداردسازی و اصلاح فرایندهای تولید، ثبت، داوری و سنجش و ایجاد بانک‌های اطلاعاتی یکپارچه برای نشریات، اختراعات و اکتشافات پژوهشگران"، اقدام به ارایه این اثر در سایت SID می‌نماید.



سازمان بنادر و دریانوردی

ضرورت تبیین مبانی نظری، رویکردها، جو و جهت گیری های آموزشی

در آموزش و پرورش دریانوردان

حمید ودادی؛ محقق و پژوهشگر مطالعات اجتماعی و فرهنگی، مشاور مرکز تحقیقات سازمان بنادر و دریانوردی، مدرس (اسبق) علوم تربیتی و روانشناسی

چکیده

در حوزه فعالیت های دریانوردی، «آموزش حرفه ای»، مورد توجه جدی بهره برداران از خدمات دریانوردان شامل شرکت های تجاری حمل و نقل دریایی و مالکان قرار گرفته است. این نوع آموزش ها تقدم training بر teaching را یادآور می شود.

از سوی دیگر، ضرورت تامین نیازهای محیط های کار - کشتی - از طریق دریانورد حرفه ای و تقویت روش ها برای افزایش مانده گاری دریانوردان در حرفه و کیفیت افزایی و روزآمدی، رویکرد به کاربردی ساختن مبانی نظری و تبیین نظریه برای طرح ریزی آموزش و پرورش دریانورد را به یک نیاز منطقی تبدیل نموده است.

در شرایط معاصر احساس نیاز به آموزش برپایه آموزش حرفه ای و کاهش آموزش های آکادمیک به وجهی کاملاً جدی مطرح شده است و بحث در خصوص این نکته که آموزش حرفه ای باید با استراتژی کاری دریانوردی هم خوان باشد، از جمله رویکردهای آموزش های حرفه ای را پشتیبانی می کند.

از سوی دیگر، پاسخ به این پرسش که مناسب ترین روش آموزشی حرفه ای دریانوردان چیست؛ طلب می کند تا در وهله نخست مبانی نظری کشف و نیازهای موسسه های بهره بردار از خدمات دریانوردان، خواسته های مدیران شرکت های بهره بردار و مالکان و متولیان اجرایی حمل و نقل دریایی شناسایی و در راستای تنظیم محتوای آموزش های حرفه ای به کار گرفته شوند.

واژگان کلیدی: الگو - نظریه - آموزش و پرورش دریانوردان - بستر فعالیت - فضای کار

مقدمه

در بررسی‌های مطالعاتی - پژوهشی با موضوع «توسعه»، بر اهمیت «آموزش و پرورش» به دلیل برخورداریش از سه مزیت اقتصادی، اجتماعی و پرورشی تاکید شده است. در این جا پرورش به مفهوم یک کیفیت تعاملی است که به کودک شخصیت، به بزرگسال منش، به رفتارها شکل و به افراد قدرت تجزیه و تحلیل و فهم محتوایی می‌بخشد تلقی شده است.

در این جا بیش‌ترین سطح مورد بهره‌برداری از مفهوم کیفی واژه پرورش، اقدامی است که بر اثر آن، قابلیت‌های فردی - شخصیتی امکان نمود یابند و یا به ظرفیت‌های فردی جهت رشد داده شود. هم‌چنین است اقدام تعاملی متناسبی که بر اثر آن «رفتار» و «ظرفیت حسی - ادراکی» فرد متناسب با حرفه و نیازهای فضا و محیط کار جهت و افزایش قابلیت یابد. اما بسط محتوایی مورد انتظار از آموزش و پرورش و توزیع آن بین لایه‌های متفاوت جامعه‌های هدف، بنا به دلایلی از جمله مسایل مالی و سرمایه‌گذاری، محدودیت منابع انسانی ماهر، امکانات و زیرساخت‌های آموزشی، همیشه با کندی و لختی همراه و بحث برنامه‌ریزی آموزشی را در سطحی بالا و قابل توجه، با سختی مواجه ساخته است.

اما و گاه که امکانات اولیه برای ارزیابی آموزش به جامعه‌های هدف فراهم آمده است، بر «جنبه‌های ویژه» و «الزام»‌های قطعی که در روند برنامه آموزش ضروری می‌نماید بسیار کم و در بسیاری موارد، به دلیل تنگناهای مالی، به هیچ‌وجه توجه نشده است.

«جنبه‌های ویژه» اشاره به نکات خاصی دارد و به همین ترتیب، ضرورت توجه به «الزام»‌ها. به عنوان مثال، آموزش و پرورش برای بخش قابل توجهی از موضوع‌های شغلی که به یک حرفه خاص (خاص از نظر «مهارت‌های رفتاری» مورد نیاز، «ضرورت»‌ها بر انطباق منش فردی با کار و تطبیق شاغل با شغل، «ظرفیت‌ها و قابلیت‌ها»ی کنشی تعریف شده و ...) یا حرفه‌های توانمند با سختی، استرس، آلودگی محیطی، خطرآفرین و ... می‌پردازد، همیشه نیازمند در توجه به «جنبه‌های ویژه» و «الزام»‌های خاص است.

مطالعه و پژوهش در خصوص ارزیابی سطح شایستگی دریانوردان، به ویژه در بخش مربوط به تجزیه و تحلیل و تفسیر نتایج، نشان می‌دهد که در چارچوب اقدام‌های آموزشی، ضرورت در

اختیار داشتن «مبنای نظری» که برخاسته از ویژگی‌های زیستی، اجتماعی، فرهنگی جامعه و در فرایند کلی، پوشش دهنده به موضوع آموزش در این حوزه (دریانوردی) باشد امری قطعی است.

وجود یک مبنای نظری، می‌تواند افکار جدیدی را در روند حل مسایل نظری برای پرورش و آموزش دریانوردان برانگیزاند و با ارایه الگوها و سناریوهای متنوع از مسایل، می‌تواند یک توصیف جامع از مسایل مبتلا به ارایه دهد.

برنامه‌ریزان آموزشی، به ویژه در حوزه‌های آموزش‌های خاص حرفه‌ای بدون استفاده از راهنمایی نظریه‌ها، در اتخاذ تصمیم‌های اجرایی برای آموزش و از آن جمله آموزش و پرورش دریانوردان دچار سردرگمی خواهند شد. بنابراین، نظریه‌ها می‌توانند یک چارچوب رهنمودی به منظور شناخت، درک، پیش‌بینی و طراحی و کنترل نتایج را در برنامه‌های آموزشی فراهم آورند. تبیین رویکردهای رفتاری، ضرورت مطالعه فرهنگ و جو سازمانی محیط کار و حرفه و تبیین جهت‌گیری‌های آموزشی در آموزش و پرورش دریانوردان، از دیگر «جنبه‌های ویژه» است که تحقیق مورد اشاره، بر آن‌ها تاکید می‌کند. ضمن آن و برپایه و محور مصاحبه‌ها، تحقیق بر یک سری الزام‌ها تاکید می‌دارد که لازم می‌نماید تا به آن‌ها نیز اشاره شود.

۱) الزام برای: در نظر گرفتن ارتباط آموزش با موضوع پرورش شخصیت و منش حرفه‌ای دریانوردی.

۲) الزام برای: در نظر گرفتن ارتباط توسعه آموزش و پرورش دریانوردی با توسعه اجتماعی و اقتصادی در سطح ملی.

۳) الزام برای: در نظر گرفتن ارتباط آموزش دریانوردی با دنیای کار و اقتصاد حرفه.

۴) الزام برای: در نظر گرفتن منابع مالی و هزینه تولید دانش آموخته دریانوردی با عناصری چون، آموزش افراد دریانورد و کارآموزی آنان، تهیه تجهیزات و زیرساخت‌ها در سطح مراکز آموزشی دانشگاهی، تربیت ملوانان ماهر و نیمه ماهر در مدارس متوسطه دریانوردی و آموزشکده‌های فنی - حرفه‌ای دریانوردی.

- ۵) الزام برای: آموزش در مسیر کنوانسیون IMO و STCW هم‌چنین استانداردهای ویژه زیست محیطی و ایمنی.
- ۶) الزام برای: استانداردسازی آموزش‌های دریایی - دریانوردی که متناسب با انتظار و تقاضای «فضای کار» باشد.
- ۷) الزام برای: کوتاه‌سازی جریان آموزش و جذب، با این هدف که دوره‌گذار از «آموزش» تا «حضور فعال در شناور» را کوتاه و بر طول عمر خدمت دریانورد بیفزاید.
- ۸) الزام برای: ایجاد هماهنگی بین رشد کمی دریانورد با بهبود کیفی در ارائه خدمات دریانوردی.
- ۹) الزام برای: تطابق آموزش دیدگان دریانوردی در مراکز آموزشی کشور با آستانه هم‌سطحی و نرم مطلوب بین‌المللی حرفه دریانوردی.
- به این ترتیب و با توجه به «جنبه‌های ویژه» فوق، تحقیق به این نتیجه می‌رسد که: پیش‌نیازهای بنیادی برای دسترسی به ایده‌آل‌های متبادر از جنبه‌های ویژه مورد تاکید، عبارت خواهد بود از وضع شرایطی که طی آن، بر ضرورت جاری سازی نکات زیر پافشاری شود.
- ۱ - **تبیین مبانی نظری** که طی آن حرکت در مسیر آموزش را در چارچوب یک رویکرد تعریف شده، معنا سازد.
 - ۲ - **تبیین رویکردهای رفتاری** که موضوع «آموزش» را در جهت «آموزش و پرورش نیازهای رفتاری فضای حرفه» هدایت نماید.
 - ۳ - **پرورش جوّ سازمانی** و فضاهای آموزشی دریانوردی که متناسب با انتظار حرفه باشد، به عنوان مثال، یکی از نمونه‌های موردی این موضوع را، ضرورت همسایگی کلاس‌های درسی آموزش دریانوردی با دریا تشکیل می‌دهد.
 - ۴ - **تبیین جهت‌گیری‌های آموزشی** به این معنا که «آموزش» همانی را ارایه نماید که در نهایت «محیط کار» آن را طلب می‌کند.

در این مقاله و به استناد یافته‌های پژوهشی، به شرح و تفسیر این ضرورت‌ها اهتمام می‌شود.

طرح مساله

تعیین حدود و مبانی برنامه آموزشی، هم‌چنین محتوای آموزشی، روش آموزش یا چگونگی تدریس و یادگیری و ترتیب زمانی آموزش موضوع و محتوا، نیازمند به تدوین راهبرد آموزش است. همیشه، انتخاب «الگو» برای طرح‌ریزی نظام‌های آموزشی، بدون در اختیار داشتن رویکردهای نظری که بر جنبه‌های زیستی، فرهنگی و اجتماعی و یافته‌های اندیشیده و تحقیق شده تاکید دارند، قرین موفقیت نخواهد بود.

نظریه، بدون ارجاع به الگو، به شکل بی‌واسطه و مستقیم امور اجتماعی و فرهنگی را تبیین می‌کنند و این در حالی است که «الگوها» از طریق تشابه و مشابهت‌سازی، به شناخت ما کمک می‌کنند. پس «الگو» به این دلیل مورد استفاده واقع می‌شود که به راحتی و بدون نیاز به تحقیق و اندیشیدن پژوهش‌گرایانه، عنصر مشابهت را برجسته می‌سازد. در این خصوص باید دانست که «الگوی» یک موضوع، عین آن نیست بلکه چیز دیگری است که به موضوع مورد نظر شباهت دارد.

از این جهت الگوپذیری برای برنامه‌ریزی آموزشی، به این صورت که یک برنامه اجرا شده آموزشی متعلق به یک فضای خاص را در یک فضای دیگر پیاده سازی کنیم، عین آن، نتیجه نخواهد داد.

بر این اساس ضرورت تبیین مبانی نظری برای آموزش دریانوردان، به این نحو که بتواند «الگوها»ی آموزشی را به پشتوانه «نظریه»، در انطباق با فضای کار و حرفه دریانوردی درآورد، به عنوان یک «مساله» پیش روی ما قرار می‌گیرد.

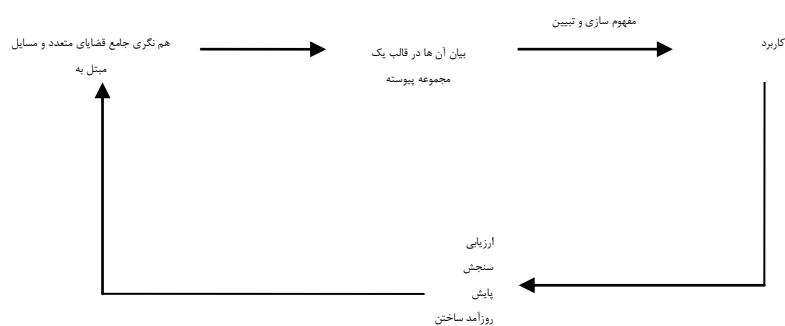
نظریه [۱] و تئوریزه ساختن آموزش و پرورش دریانوردان

گلوکسمن [۲] پنج گروه‌بندی را برای نظریه، با توجه به شکل تجرید فکری و ترتیب آن قایل است.

الف) شناخت شناسی، که چه نوع دانشی قابل تحقیق است. ب) شناخت فلسفی به مفهوم ایجاد مرز برای پدیده‌های اجتماعی در فکر. ج) نظریه در معنای مشخص آن یعنی فرضیه‌های واقعی و مستقل و قابل مشاهده، مانند مجموعه زوایای داخلی یک مثلث ۱۸۰ درجه است، یا دو خط موازی با یک خط سوم، با هم موازیند. د) نظریه به مفهوم روش‌شناسی که بر تایید صحت نوع روش تحقیق گواهی می‌دهد و ه) توصیف، مرزبندی و طبقه‌بندی کاربردی از حیث شکلی و محتوایی برای موضوع‌های همگن.

فرد کرلینجر نیز نظریه را چنین تعریف می‌کند: نظریه مجموعه‌ای از امور ذهنی و مفاهیم، تعاریف و پیشنهاد‌های مرتبط به هم می‌باشد که دیدگاه منظمی را در خصوص یک پدیده یا مشخص کردن روابط متغیرها ارائه داده و هدف آن تبیین و پیش‌بینی پدیده‌ها می‌باشد [۳].

اتکای بنیادی موضوع مورد بحث در این مقاله پژوهشی، استوار برگزاره (ه) توصیف، مرزبندی و طبقه‌بندی کاربردی از حیث شکلی و محتوایی برای موضوع‌های همگن - و تعریف کرلینجر می‌باشد. به این معنا که قصد دارد تا نمایه شکلی زیر را مفهوم‌سازی، تبیین و برجسته آموزش و پرورش دریانوردان، دارای کاربرد نماید.



یافته‌های مطالعاتی

الف - درآمد

به طور نسبی و قابل توجه، روش‌ها، برنامه‌ها و موضوع‌های آموزشی برای آموزش‌های مدرسه‌ای، فنی و حرفه‌ای و دانشگاهی از طرح‌ها و الگوها الهام می‌پذیرند. این الگوپذیری به گونه‌ای است که امروزه شاهد وجود یک الگوسازی واحد برای آموزش و پرورش هستیم. این الگوپذیری به گونه‌ای است که (به عنوان مثال)، رقم قابل توجهی از کشورهای آسیایی یا آفریقایی و اروپایی و آمریکای لاتین، الگوی آموزشی کشور فرانسه در زیربخش آموزش‌های ابتدایی، راهنمایی تحصیلی و دبیرستان را مورد الهام قرار داده‌اند. با این توصیف، «الگو» به این دلیل مورد استفاده واقع می‌شود که قادر است تا عنصر مشابهت را برجسته ساخته و به این ترتیب درک روشنی از شباهت میان ایده‌های ذهنی با واقعیت را به نمایش می‌گذارد.

6 - Pattern

تاکید الگو بیش‌تر بر جنبه‌های مهم «رفتاری» است. رفتارهایی که می‌توانند آموزشی و یا اقتصادی، سیاسی و فرهنگی باشند. به عنوان مثال و در حوزه رفتار اجتماعی، جوانان در پذیرش مدهای لباس، از الگوها تبعیت می‌کنند (جنبه اجتماعی - فرهنگی) و یا در حوزه رفتار اقتصادی توسعه، از برنامه‌ای که در یک سری از کشورها موفق بوده است به عنوان «الگو»ی توسعه استفاده شده است و در حوزه رفتار آموزشی، کشورهایی که از الگوی آموزشی کشور فرانسه استفاده می‌کنند، نمونه دیگری از این معنا می‌باشند.

به این ترتیب ملاحظه می‌شود استفاده از الگوها می‌تواند راه‌کار مناسبی برای تدوین و تبیین روش‌های رفتاری در حوزه‌های مختلف باشند. وجود یک تجربه مشخص از پیاده شدن الگو و یا آشکار شدن نقاط ضعف و قوت آن در بوته عمل، دلیل مناسبی برای بهره‌گرفتن از الگوها است. علاوه بر این وجود «الگو» را می‌توان به لحاظ پشتوانه‌های تقویت‌کننده آن (بررسی‌های کارشناسی، مبانی و راهبردها و سرمایه‌گذاری مطالعاتی) و اطمینان به داده‌های آن، مبنایی مطمئن به منظور مشابهت‌سازی دانست و آن را در جریان عمل و اقدام به کار گرفت.

به هر حال نباید از نظر دور داشت که الهام گرفتن از یک الگوی موفق، راحت‌تر از تبیین مبانی نظری برای نقشه راه آموزش می‌باشد. مدیران و راهبران سازمان‌ها و حتی راهبران سیاسی و اقتصادی جامعه ترجیح می‌دهند تا از یک الگو بهره‌برداری کنند تا از آنچه که مبتنی بر نظریات اکتشافی بین استراتژی کاری و استراتژی آموزش ارتباط برقرار سازد.

علت این تمایل نیز تا حدودی مشخص است چرا که اقدام برای تدوین برنامه‌های استراتژی کار و آموزش، نیازمند به سرمایه‌گذاری پژوهشی و صرف زمان و هزینه برای آن، هم‌چنین پردازش رویه آزمون و خطا تا اطمینان‌یابی به صحت عمل آن نظریه می‌باشد و این موضوعی است که مدیران ارشد سازمان‌ها و برنامه‌ریزان تمایل یا درجه انگیزه‌ای پایینی به آن نشان می‌دهند. از نظر آنان، زمان، هزینه، محدودیت منابع کارشناسی اقدام‌کننده و ضرورت سرعت عمل داشتن در پاسخ به تقاضای جامعه‌های هدف، موانعی هستند که میل انتخاب الگو را بر احصای نظریه برتری می‌دهند.

ب) چيستی آموزش و انطباق با آموزش های دریانوردی

هر الگوی سازمان یافته طرح های آموزشی و پرورشی به اصطلاح برنامه درسی نامیده می شود. توصیف کامل برنامه درسی شامل سه جزو است. الف) موضوع آموزشی یا محتوا - یعنی، آنچه که آموخته می شود ب) روش آموزش - چگونگی تدریس و یادگیری، ج) ترتیب زمانی آموزش موضوع یا محتوا [۴].

در آموزش های دریایی (و یا در هر جنس دیگر آموزشی)، اولین جزو، یعنی موضوع آموزشی یا محتوا، شامل کلیه مواد درسی می شود که کسب شایستگی نسبی در باره آن ها از طرف یادگیرنده مورد نظر است. این آموختنی ها، موضوع های علمی^۷ مشخصی هستند که به طور معمول «برنامه درسی» نامیده می شوند. زبان، ریاضی، فیزیک و شیمی دریا، مکانیک و ... این نوع از دروس، دارای ماهیت عقلانی و نظری هستند. در جوار و هم عرض با این بخش از آموزش، دروس عملی مطرح هستند که در چارچوب فن و حرفه آموزشی، معنادار هستند. به یاری و با بهره برداری از این بخش و دروس عملی آن، تلاش می شود تا نتایج زیر حاصل آیند.

- استقرار آموزش گیرنده در موقعیت و جو حرفه دریانوردی و محیط کار (کشتی).
- استقرار آموزش گیرنده در فضای کنشی - واکنشی کار و حرفه دریانوردی.
- ایجاد کریدور و دالان ارتباطی بین دانش های آموخته به روش teaching با کاربردهای عملی و آموزش ها به روش training.
- آشنایی دادن به آموزش گیرنده با فرهنگ کار و حرفه مشتمل بر آداب و منش، احترام و تعامل با نمودهای فرهنگ کار.
- پرورش علاقه و ایجاد انگیزه و انگیزش های لازم برای کسب و پذیرش حرفه و شغل.
- انطباق رفتارها و پرورش روحی - روانی برای تطبیق با حرفه و شغل.
- آموختگی آداب و تشریفات سازمانی در محل عرضه خدمت.

⁷ - Academic

- پرورش برای هم‌آمیختگی فرهنگی - رفتاری.
- پرورش برای احراز «آمادگی»‌های بدیع که مستلزم آموزش خاص است.
- آموزش توامان با پرورش شخصیت حرفه‌ای به منظور «رشد و جهت‌گیری» شخصی.
- پرورش با تاکید بر آموزه‌ها در حوزه تربیت بدنی، آمادگی جسمانی، بهداشت روانی، ایمنی، بهداشت محیط زیست که منجر به رشد ظرفیت‌های کنشی می‌شود.
- پرورش با تاکید بر جنبه‌های رفتاری و تشریفات، آداب دانی رفتار و اخلاق حرفه‌ای که منجر به توسعه روابط انسانی و رشد شیوه نگرش‌ها و ارزش‌های مطلوب می‌شود.
- پرورش ظرفیت روانی آموزش‌گیرنده با هدف رشد و توسعه قدرت، ظرفیت و توانایی سازگاری.

ج) پهنه آموزش‌های دریایی و هدف‌ها.

- یک جمع‌بندی موضوعی بر عنوان‌ها و مفهوم‌های کیفی آموزش‌های دریایی و دریانوردی نشان می‌دهد [۵] که این نوع از آموزش استوار بر شش بُعد اصلی است.
- آموزش برای شناخت دانش دریانوردی (و علوم دریایی).
 - آموزش و پرورش با هدف جاری سازی و انجام وظیفه دریانوردی در میدان عمل (کشتی).
 - آموزش و پرورش با هدف تقویت ظرفیت روانی - جسمانی برای بودن و حضور با انگیزه در حرفه دریانوردی.
 - آموزش و پرورش با هدف تقویت ظرفیت رفتاری با هدف انجام کار یکنواخت و مستمر - فضای توامان کار و زندگی شخصی.
 - آموزش و پرورش با هدف آموختن برای با هم زیستن آموزش و پرورش با هدف ایمنی، بهداشت و محیط زیست در فعالیت‌های دریایی.

د) شناخت مبانی و ساختارها در آموزش‌های دریانوردی

به طور طبیعی، تحقق چنین انتظاراتها و هدف‌ها بدون بازسازی ساختارهای ذهنی و بازانديشی نسبت به نیازهای روزآمد و بازپروری روش‌ها و رویکردها به منظور ارایه پاسخ‌های با کفایت به نیازهای جامعه‌های هدف، امکان‌پذیر نخواهد بود.

اضافه بر الزام‌های فوق، اثرهای هزاره معاصر را فقط نمی‌باید تا در کانون ابزارهای الکترونیک و فن‌آوری‌های خاص و عام دنیای صنعت و کاربردهای کارگاهی و کارخانه‌ای و یا خدمات و تولیدات صنعتی نگریست. این اثرها، به همان شفافیت که در مصداق‌های مورد اشاره قابل ملاحظه هستند، در ساختارهای آموزشی و پرورشی و سازمان‌ها و فضاهای حرفه و کار نیز مطرح می‌باشند. به عبارتی، پی‌آمد انقلاب الکترونیک و ارتباطات و ظهور دانش‌های نوین و پیشرفت‌های فن‌آوری که همزمان با دهه پایانی قرن بیستم و آغاز دهه نخست قرن بیست و یکم اتفاق افتاد، ماهیتی خاص برای شروع هزاره سوم به وجود آورد که تحولات رخ داده را مترادف با قرن جدید قرار داد و لذا، با شروع دهه نخست هزاره جدید، این امکان فراهم آمد تا بازنمایی‌های ذهنی ما به سمت افزایش قابلیت‌های رقابت‌پذیری و سازگاری با کریدورهای جدید تعاملی و بزرگراه‌های ارتباطی بهبود یابد.

در این رخداد، «آموزش و یادگیری» با «نوعی تغییر جهت» به منظور کشف الگوهای تعامل با شرایط جدید و هم‌چنین احساس نیاز به «تغییر مستمر» در پشتیبانی از «تغییر» با پویایی گرایي محیطی مواجه شد. جهت این تغییر جهت‌ها را می‌توان به سمت تفاوت‌گذاری معنادار بین احساس نیاز به تغییر مستمر در پشتیبانی از تغییر و قبول استراتژی پویاگرایی محیطی با احساس نیاز به «وضع نظریه» با هدف فاصله گرفتن از طرح‌های متداول، تلقی نمود. نکته‌ای که بر اصل و ضرورت تبیین نظریه و کاهش سطح الگوپذیری دلالت دارد.

به همین منظور و در ادامه بر چند یافته مطالعاتی اشاره شده و به صورت کیفی و محتوایی، علت چنین رویکردی تشریح می‌شود. رویکردی که بنا به «اقتضای زمانه

نو»، میل به حرکت از «الگو» به سمت «نظریه» را انرژی می‌بخشد.

۱ - «بولاینی»^۸ شیمی‌دان، فیلسوف و اندیشمند اجتماعی بریتانیایی متولد اتریش، بر مفهوم دانش صریح^۹ و دانش ضمنی^{۱۰} اشاره نمود و به صراحت متذکر شد که دانش صریح را می‌توانید تالیف کنید در حالی که دانش ضمنی که مرکب از همه نوع دانش شخصی و شهودی و تجربی است، قابل تالیف نیست. این دانش - دانش ضمنی - مبتنی بر بستر است که به شما اجازه می‌دهد به طور شایسته کار خود را درون یک «بستر اجتماعی» معین انجام دهید [۶].

مطابقت دادن یافته نظری فوق با یافته‌های تحقیق [۷] ارزیابی سطح شایستگی دربانوردان شاغل بر ناوگان کشتی‌رانی تجاری کشور (بالای ۳۰۰۰) نشان می‌دهد که در شاخص‌های مرتبط با حوزه‌های عمل و اقدام (دروس عملی و حرفه‌آموزی) و کار در محیط شناور، در مقایسه با شاخص‌های مرتبط با آموزش‌های عقلانی و نظری (دروس علمی و کلاسیک) عقب‌تر قرار دارند و هر اندازه که شاخص‌های ارزیابی‌کننده با عمق بیشتری مبادرت به ارزیابی آموزه‌های عملی و حرفه‌آموزی می‌کنند، این درجه تاخیر و عقب افتادن بیش‌تر می‌شود.

حال چنان چه بستر اجتماعی مورد نظر در گفتار نظری «بولاینی» را در یک ستون از جدول یافته‌ها قرار دهیم و طی دو ستون دیگر «یافته‌های تحقیق» و «نتایج مصاحبه‌ها»ی انجام شده با کارشناسان را - طی مصاحبه با جامعه خبرگی [۸] - قرار دهیم، به خوبی می‌توان این نتیجه را کشف نمود که با چه درجه قابل توجه و رویکردهای مثبتی برای تدوین و تبیین راه‌کار به منظور جاری سازی روش‌های آموزشی مبتنی بر TRAINING و آموزش در بستر اجتماعی شناور - عملی، حرفه‌ای - رو به رو هستیم.

⁸ - Michael Polanyi

⁹ - Explicit knowledge

¹⁰ - Tacit knowledge

نتایج مصاحبه‌ها (نخیزی)		یافته‌های تحقیق (جامعه آماری)		نظریه «بولانی»	
سطح انطباق	شاخص	سطح تاکید	شاخص	مصادیق	دامنه
در سطح شناخت علمی موضوع مطلوب تا حدودی مطلوب مطلوب	ارتباط با حوزه اقدام	۶۳-۶۷/۵	میزان دانش و اطلاعات	علوم پایه	عقلانی - نظری
	سطح استفاده و کاربرد	۶۱/۵-۶۸	پایه تلاش فرد در فراگیری	مبانی و اصول حرفه	
	سطح مانده‌گاری در حافظه	۴۹/۳-۵۴/۵	مدیریت وظایف	اصول مدیریت	
ضعیف بسیار ضعیف ضعیف ضعیف بسیار ضعیف	تأثیر بر کیفیت انجام وظیفه	۵۱-۵۶/۵	وظیفه آموزی		
	رعایت تشریفات حرفه‌ای	۳۱-۳۴/۵	پرستیژ و رفتار حرفه‌ای	نظم حرفه‌ای	عملی و حرفه‌ای بستر اجتماعی (محیط کار)
	شناخت شرایط کار	۲۹-۳۲/۵	پذیرش شرایط کار	انعطاف‌پذیری	
	شناخت مسیرهای ارتباطی و تعاملی	۳۱-۳۹	سطح رفتار بین فردی	ارتباط حرفه‌ای	
خود انگیختگی	۳۸-۴۵	اعمال مدیریت در	مدیریت وظایف		
	تنوع مهارت	۲۸/۵-۳۱/۵	چارچوب وظایف ظرفیت شغلی	انطباق با محیط کار	

تحلیل جدول

در ستون اول (نظریه بولانی) بر دو وجه عقلانی - نظری و عملی و حرفه‌ای برپایه بستر اجتماعی که در اینجا با مفهوم «محیط کار» و یا به عبارت دیگر «محیط کشتی» تعریف می‌شود، تاکید می‌شود. مصادیق‌های مورد نظر برای عقلانی - نظری شامل علوم پایه هستند که دروس پایه‌ای چون ریاضی، فیزیک، شیمی و ... یا اصول مدیریت را شامل می‌شوند.

در بخش عملی و حرفه‌ای، یعنی آنچه که در بستر اجتماعی و یا در محیط کار - در اینجا محیط کشتی را در نظر داشته باشیم - باید آموخته شوند دارای مصادیق چون نظم حرفه‌ای، انعطاف‌پذیری، ارتباط حرفه‌ای، مدیریت وظایف و انطباق با محیط کار می‌باشند. مفاهیمی که جزو علوم پایه نبوده و عموماً در دانش‌های بین رشته‌ای و یا دانش‌های رفتاری معنا می‌شوند. دانش‌هایی که فرد آموزش‌پذیر - در اینجا، دریانورد را به عنوان آموزش‌پذیر در نظر بگیریم - می‌باید در آن‌ها پرورش یابد. طبعاً این پرورش را نمی‌توان در کلاس درس و خارج از محیط تعامل به وجود آورد. به عبارت دیگر نمی‌توان در خشکی، شنا را به کسی آموزش داد، گرچه می‌توان او را با اصول بنیانی و مراقبتی شنا آشنا کرد.

یافته‌های تحقیق در بخش علوم نظری - عقلانی، سطح تاکید را در سطحی مطلوب نشان می‌دهد. مفهوم این یافته این است که جامعه آماری، با توجه به سطح تاکیدی که بیان داشته‌اند،

تایید نموده‌اند که دریانوردان ایرانی، در حوزه دروس نظری و کلاسیک در وضعیتی مطلوب قرار دارند. همین یافته را نیز نتایج مصاحبه‌های نخبگی نیز تایید می‌کند.

اما و در بخش آموزه‌های عملی و حرفه‌ای، با درصدهای پایینی در تایید شاخص‌های ارزیابی کننده مواجه هستیم که نتایج مصاحبه‌های نخبگی نیز آن را در تایید خود دارند.

۲ - **ویلیام جیمز**^{۱۱}، طی یک بررسی در دانشگاه هاروارد، از بررسی خود این نتیجه‌گیری را به دست می‌آورد که اگر کارکنان آموزشی - منطبق با نیازهای کار و حرفه خود را در فضای اقدام (بستر فعالیت) - ببینند و به طور شایسته برانگیخته شوند، قادر خواهند بود تا توانایی‌ها و صلاحیت‌های علمی و فردی خود را بیش‌تر بروز دهند. موضوعی که ما آن را در کثیری از کتاب‌های پژوهشی و تالیفی در حوزه منابع انسانی دیده‌ایم [۹].

در یک انتظار کلی، هدف هر برنامه آموزشی عبارت است از: تغییر در رفتار عملی فرد به منظور پاسخ به نیازی حرفه‌ای که فرایندهای مرتبط با آن برای وی تعریف شده‌اند. علاوه بر این، استقرار وی در فضای کنش و تعامل با همکاران و دستگاه‌ها و محیط و در نهایت تخصصی شدن نگرش‌های فرد به حرفه و بهره‌مندی از ظرفیت مناسب برای انطباق با کار نیز بخشی از این هدف‌ها را تشکیل می‌دهد.

دقیق شدن به محتوای کیفی فوق حامل این پیام است که آرایه یک بحث منطقی در خصوص آموزش و پرورش منابع انسانی، بدون استفاده از واقعیت‌های محیطی و داده‌های آن، عملاً امکان‌پذیر نخواهد بود.

«بستر فعالیت» تبلور و گواهی روشن از نیازها، جنس کار و جو و فرهنگ محیط کار است و لذا آموزش افراد با توجه به موضوع فرهنگ کار، نیازمند به تدوین نظری یک «نظام رفتاری» مشخص است که در آن بر نکات زیر تاکید شود. نکاتی که می‌باید، از کانون «یک مبنای نظری»

¹¹ - Wiliam James

راه کار و راهبرد اجرایی یابند.

- **تسلط شخصی**، ظرفیتی که طی آن فرد آموزش دیده بر فضای کار اشراف یابد و ظرفیتی که آن چه برای شخص از همه چیز در محیط کار، مهم تر است را روشن کند.
- **یادگیری روش های کار جمعی و تیمی**، در این چارچوب پندارهای فردی کنار رفته و هم فکر تیمی و هم اندیشی جمعی جای آن را می گیرند.
- **افزایش ظرفیت و قابلیت های روانی برای انطباق با محیط کنش موجود در محیط کار**. این مورد بر تصاویر و تلقی های ذهنی و درونی کارکنان از پیرامون خود (در محیط کار) تاکید دارد و سبب می شود تا افراد از چگونگی شکل گیری فعالیت های خود آگاه و از حیث روانی پذیرای آن باشند.
- **دید مشترک**؛ پرورش این قابلیت سبب می شود تا فرد، با نیازهای فضای کار و انتظارهای ناظر (از سوی مدیران و استراتژی های تدوین شده) آشنا شده و خود را حلقه ای از زنجیره تیم ببیند.
- **تفکر سیستمی**؛ ظرفیتی که طی آن فرد آن قدرت را می یابد که به وجهی منظم و سیستماتیک، عناصر پراکنده را مرتب و در جهت هدف کلی به کار گیرد.

۳- مصداق موردی - انگلستان، هنگ کنگ، فیلیپین (آموزش های دریانوردی)

سیستم آموزشی انگلستان با هدف پرورش نیروی کار ماهر طراحی شده است. نظام آموزش رسمی، آموزش های کلی را به متقاضیان حرفه دریانوردی ارائه داده و با آموزش های کاملاً حرفه ای در بستر کار (و از سن ۱۶ سالگی) پذیرای فرد در حرفه دریانوردی می شود.

آموزش جنبه فرایندی داشته و در قالب حین خدمت و به صورت کاملاً روش مند اجرا می شود. به مفهوم کلی تر رده ها و مقاطع تحصیلاتی در فضاهای خاص آموزش های حرفه ای نیروی دریایی و دانشگاه ها و مراکز حرفه آموزی دریانوردی در بخش تجاری در جریان است. چه در انگلستان و هم چنین هنگ کنگ و فیلیپین، وجود حرفه آموزی تجربی، به موازات خط آموزشی

- کلاسیک نیز فعال است و به نیاز بازار پاسخ می‌دهد. هدف از این روش آموزشی چنین است:
- پاسخ به نیازهای حرفه‌ای در سطوح خرد تا کلان و حلقه‌های واسط بین نیازهای حداقلی تا حداکثری محیط کار.
 - ایجاد امکان رشد و تحصیل برپایه تنوع استعدادهای حرفه‌آموزان و ایجاد فرصت برای یادگیری مستمر.
 - تاکید بر آموزش به شیوه training و عمل‌گرایی و حرفه‌ورزی و آموزش‌یابی در محیط و فضای کار و حرفه - وصل آموزش به محیط.
 - کوتاه‌سازی فاصله بین «آموزش» و «ورود به فضای حرفه».

۴- تبیین اصول اساسی آموزش مبتنی بر بستر اجتماعی و فضای کار

- در متون کلاسیک مرتبط با حوزه آموزش و پرورش منابع انسانی، اهم انتظارات از آرایه آموزش‌های مبتنی بر بستر اجتماعی و فضای کار، بر نکات زیر تاکید دارد.
- علاوه بر آموزش‌های «موضوعی» که تحت عنوان واحدهای درسی و در قالب برنامه علمی آموزش‌ها آرایه می‌شود، بر رویکردهای «مشکل‌محوری» برای گسترش دامنه آموزش‌های عملی نیز تاکید جدی شود.
 - کاربرد بلافاصله و با فوریت زمانی که فاصله بین آموزش و آرایه خدمت را کوتاه سازد و به این ترتیب (به خصوص در ارتباط با آموزش دریاوردان) سن ورود به حرفه را کوتاه و طول مدت مانده‌گاری در حرفه را افزون سازد.
 - حفظ استمرار تجربه‌اندوزی مستقیم در فضای کار.
 - ایجاد ارتباط منطقی بین تجارب قدیمی و محتوای یادگیری‌های جدید.
 - توجه به «سبک»‌های یادگیری فردی و بین فردی.
 - کنترل پیوسته و مستقیم یادگیرنده بر فرایند یادگیری و ارزیابی چهره به چهره از نتایج اقدام‌های آموزشی و اثربخشی آن‌ها بر یادگیرنده.

- تعمیم مشارکت و همکاری بین فردی در محیط کار و حرفه.
- توجه به ابعاد زمان و ضرورت درک آن در محیط کار و حرفه.
- وجود سرمشق‌های آموزشی معنادار که در قالب سمت‌ها و رتبه‌های شغلی در محیط کار مطرح هستند. به عنوان مثال یادگیری از مقام مافوق در شناور حین عمل و اقدام حرفه‌ای.
- ملاحظه بازخوردها و حصول اطمینان از آموزش‌های ارائه شده .
- ارزیابی مستمر فرد در محیط کار.

۵- آموزه‌های مرتبط با فرهنگ کار و حرفه و نشانگان آن

فرهنگ کار و حرفه یک مفهوم چندبعدی است که آمیخته‌ای از فرهنگ فردی (فرهنگی که فرد طی دوران رشد از بوم، اقلیم، خانواده و جامعه خود دریافت می‌کند) و فرهنگ حرفه‌ای (فرهنگی که رفتارمندی یک سازمان و یا یک محیط کار را سامان می‌دهد) و کار را به نمایش می‌گذارد. فرهنگ کار و حرفه گاه منطقه‌ای است که تحت تاثیر فرهنگ عمومی جامعه قرار دارد و گاه بین‌المللی محور (یا به اصطلاح جهان‌محور) است. فرهنگ کار و حرفه دریانوردی به نوعی، بین‌المللی محور است هرچند که اثر فرهنگ‌های منطقه‌ای از طریق تاثیری که فرهنگ‌های منطقه‌ای و بومی بر افراد دارند، مقوله‌ای مهم است. فرهنگ‌های منطقه‌ای می‌توانند کار و حرفه دریانوردی را تحت تاثیر قرار دهند.

به عنوان مثال، خانواده محوری، تعلق خاطر بین فردی و دلبستگی‌های شدید عاطفی که در فرهنگ اجتماعی جامعه ایرانی مطرح است در مواردی قابل توجه، کار و حرفه دریانوردی دریانورد ایرانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد. اثر این نکته به گونه‌ای است که در بررسی‌های مطالعاتی و پژوهشی، ملاحظه شده است که «دوری از خانواده» دارای بار عاطفی سنگین‌تری برای دریانورد ایرانی نسبت به یک دریانورد فیلیپینی، کره‌ای و یا ایتالیایی است [۱۰] اما و به هر حال رویکرد جهان‌محوری حرفه دریانوردی ایجاب می‌کند تا در حوزه پرورش منابع انسانی دریانورد، تلاش شود تا رویکردهای دریانورد با فرهنگ بین‌المللی و جهان‌محوری کار و حرفه، سازگاری بیش‌تری پیدا کند.

نشانگان این رویکرد را می‌توان در روابط بین فرهنگی دریانوردان متعلق به ملیت‌های مختلف ملاحظه نمود. به ویژه آنجا که دریانوردان حاضر در یک شناور از چند ملیت باشند. ظرفیت تعامل با فرهنگ دیگر ملیت‌ها، موضوع تغذیه، صرف اوقات فراغت و علاقمندی به کار تیمی و جمعی از نشانگان فرهنگ کار و حرفه بر پایه تنوع فرهنگ‌های اقلیمی و بومی هستند. هم‌چنین، ظرفیت تعامل با محیط کار (به طور کلی)، انطباق با شرایط کار پیوسته و تطابق با محیط یکدست کار و زندگی فردی از دیگر نشانگان فرهنگ عمومی کار و حرفه دریانوردی را تشکیل می‌دهند.

حاصل از چهار مطالعه بنیادی داخل کشور و دو مطالعه خارج از کشور [۱۳]، مجموعه صفات شخصی هر دریانورد را (و در هر طبقه‌بندی ظرفیتی از شناورها که باشد) می‌توان در مصداق‌هایی ملاحظه داشت که به طور عمده حول موارد زیر تعریف و طبقه‌بندی می‌شوند.

- ظرفیت روانی - عاطفی و آموزشی برای برقراری ارتباط میان فردی که بر تعامل فرد با دیگران و نحوه رفتار دریانورد در جمع گروه حاضر در شناور (که ممکن است در شناور دیگری افرادی جز افراد آشنا باشند) تاکید دارد.

- ظرفیت هم‌گرایی و آموزش برای درک و پاسخ، کنش و واکنش نسبت به نیازها و عواطف محیطی و علایق دیگران (همکاران، خانواده و جمع دوستان حرفه‌ای).

- قابلیت اعتماد که بر سطح ثبات رفتاری، احساس مسوولیت و هم‌گرایی در موقعیت‌های جمعی و کاری در شناور تاکید دارد.

- انعطاف‌پذیری با هدف قدرت‌پذیرش شرایط نامتعارف کار، دوستی با جمع کارکنان که در محیط شناور حضور دارند.

- قابلیت انطباق با کار، حرفه و محیط شناور که بر قدرت‌پذیرش و ظرفیت روانی تحمل کار در کشتی، پختگی و رشد کاری، خودآگاهی و خودتسلطی برای انطباق با موقعیت‌های خاص در شناور و هماهنگ ساختن خود با شرایط کار در کشتی تاکید دارد.

- مشارکت‌جویی که بر مشارکت شخصی برای چرخش شغلی، مشارکت‌اندیشی با هدف توسعه همکاری بین فردی و همکاری با دیگران تاکید دارد.

به این ترتیب ملاحظه می‌شود که در حوزه آموزش دریانوردان، اتکا بر جنبه‌های عاطفی و روانی کار که دارای ماهیتی «پرورش جو» است، نیاز هست تا به وسیله ایجاد تغییر در جهت‌ها و نقش‌های آموزش، نقشی نیز برای تربیت و ارتقای قابلیت‌های درونی دریانوردان نیز در نظر گرفت. مفهومی که عملاً موضوع «پرورش دریانوردان» را در کنار موضوع «آموزش» قرار می‌دهد.

نتیجه گیری

نتایج گزاره‌های ۱ الی ۶ را می‌توان به این صورت اعلام و آن‌ها را به سمت نتیجه‌گیری هدایت و مورد بهره‌برداری کلیدی قرار داد.

۱- گزاره شماره یک، دال بر مفهومی که برآمده از دیدگاه بولایینی، نتایج ارزیابی و تحلیل نتایج ارزیابی است، مشخص می‌سازد که ضرورت لحاظ و در نظر گرفتن یک ارتباط منطقی بین آموزش با موضوع پرورش شخصیت و کسب منش حرفه‌ای، یک نیاز جدی است. هم‌چنین، الزام برای استاندارد سازی آموزش‌های دریایی - دریانوردی که متناسب با انتظار و تقاضای فضای کار - بستر اجتماعی - باشد، یک مساله و نیاز قطعی است.

دو نکته الزامی فوق، شامل شماره‌های یک و شش از ۸ مورد الزام‌هایی هستند که در مقدمه این مقاله به آن‌ها اشاره رفته است.

برای شناخت نیازهای حرفه‌ای، تبیین مبانی نظری نحوه دسترسی به نیازها یک مقوله مورد تاکید است. این نکته از آن جهت قابل تاکید است که آموزش‌های دریانوردی در بخش آکادمیک خود، همان روش آموزشی را طی می‌کند که دانشجویان سایر رشته‌ها طی می‌کنند و این در حالی است که دانش آموخته دریانوردی نیاز مبرم دارد تا عملاً و در فضای کار - بستر اجتماعی - آموزه‌های دریانوردی را دریافت دارد.

مصادق چنین ضرورتی، این است که شرکت‌های بهره‌بردار از خدمات دریانوردان، دریانورد فارغ‌التحصیل شده را، پس از طی یک دوره عملی، که خود آن را مدیریت و اجرا و نظارت و ارزیابی می‌کنند و در صورتی که موفق به کسب امتیاز مناسب و صلاحیت‌های مورد انتظار شوند،

به کار می‌گیرند.

۲- برپایه دیدگاه ویلیام جیمز و تحلیل وی از آموزش بر بستر اجتماعی و فضای کار، استنباط می‌شود که ایجاد هماهنگی بین رشد کمی دریاورد، با بهبود کیفی با هدف ارایه خدمات دریاوردی - گزاره شماره ۸ الزام‌ها که در مقدمه به آن‌ها توجه داده شد - یک ضرورت محض است. در اینجا، وجود نظریه کمک می‌کند تا به منظور پرورش کیفی آموزش‌های دریاوردی، روش‌های موجود آموزش، به نقد کشانده شوند و در نقد آن‌ها، باید به سمت شخصیت‌های صاحب رای و نظر و ناقدان حوزه‌های اجرایی - عملیاتی و بهره‌برداران رفت و از دیدگاه‌های آنان بهره گرفت. به واقع، این، آنان هستند که انتظار دارند تا کمیت‌های فارغ‌التحصیل شده از دانشگاه‌ها و دانشکده‌های دریاوردی، بهره‌مند و برخوردار از کیفیت‌های مورد انتظار در چارچوب وظایف دریاوردی و آموزش‌های لازمه در مسیر کنوانسیون STCW و دیگر الزام‌های وضع شده در قالب کنوانسیون‌ها - گزاره شماره ۵ الزام‌های مذکور در مقدمه - باشند.

۳- مصداق‌های موردی، ضرورت توجه به آموزش‌های دریاوردی را برپایه‌ی حرفه‌آموزی به شیوه‌ی training در تاکید خود دارند. زمینه‌ای که می‌تواند که حد فاصل بین «آموزش» و «ورود به حرفه» را کوتاه و نقش‌آفرینی فرد آموزش دیده را در محیط کار سرعت بخشد. تاکید بر آموزش به شیوه training، از جمله رویکردهای آموزش متداول در بسیاری از کشورهاست که در حوزه‌های آموزشی دریاوردی، فعالانه حضور مستقیم دارند. این گزاره، گزاره‌های شماره ۳ و ۴ و ۷ متعلق به الزام‌های بنیادی را که در بخش مقدمه ذکر شده‌اند، در تایید خود دارد.

۴- گزاره تبیین اصول اساسی آموزش مبتنی بر بستر اجتماعی و فضای کار می‌کوشد تا به پشتوانه منابع کلاسیک در حوزه آموزش و پرورش منابع انسانی، بر رویکرد «مشکل محوری» و ضرورت ارایه آموزش بر بستر اجتماعی و فضای کار تاکید دارد.

۵- پیاده کردن رویکردهای آینده‌نگر و ایفای یک نقش اثربخش در شکل‌گیری استراتژی آموزش و کوشش برای توسعه نقش‌های آن، جزو الزام‌هایی هستند که در روند تکاملی نگاه به منابع انسانی، یک وظیفه جدی سازمانی و ارگانیک منظور می‌شود.

آموزش موفقیت‌آمیز می‌باید که با استراتژی کاری در حوزه دریانوردی هماهنگی کامل داشته باشد و در کنار آن باید به برنامه‌های پرورشی ویژه‌ای که باعث ارتقای ظرفیت و قدرت خلاقیت منابع انسانی شوند، تاکید کنند.

توصیه‌ها و پیشنهادهای

- ۱ - با توجه به نتیجه شماره یک؛ توصیه و پیشنهاد می‌شود برای رسیدن به یک نگرش مشترک در خصوص شناسایی موقعیت‌های حرفه‌آموزی در بستر اجتماعی - در اینجا بستر و فضای کار دریانوردی، کشتی - و شناخت نیازهای حرفه‌ای، مراتب زیر دنبال شوند.
- ۱ + ۱ انتظارها و نیازهای جامعه‌های بهره‌بردار از خدمات دریانوردان جمع‌آوری و مستند شوند. پس از این اقدام و در جهت کاربردی ساختن آن‌ها، در پیوند با برنامه‌های آموزشی دریانوردان و تهیه و تبیین محتوای آموزشی - یعنی آنچه که باید آموخته شود - قرار گیرند.
- ۱ ۴ «پژوهش» با هدف نظریه‌پردازی برای طراحی «الگوی» آموزشی بر بستر اجتماعی - در اینجا محیط کار، شناور - به دنبال پژوهش تحلیل نتایج ارزیابی سطح شایستگی انجام شود.
- ۱ ۴ در قلب پژوهش فوق و با توجه به انتظارها و نیازهای جامع بهره‌بردار از خدمات دریانوردان، «استراتژی آموزش» دریانوردان تدوین شود.
- ۲ - کیفیت‌گرایی آموزش و پرورش دریانوردان مستلزم در اختیار گرفتن تمهیدات آموزشی است. مطابق با نیازهای آموزشی بر بستر اجتماعی، نیاز است تا تمهیدات آموزشی، متناسب با تقاضاهای محیط کار - کشتی - فراهم آید.
- ۳ - با توجه به نتیجه شماره ۳، با وضع رویکردهای نظری، که متناسب با جنبه‌های کنشی (فرهنگی و اجتماعی بومی - اقلیمی) باشند، کوشش برای تقویت آموزش‌ها به شیوه جاری شود.

- ۴ - با توجه به گزاره شماره ۴ نتایج، طراحی یک الگوی مشارکت اندیش که با حضور رسمی فعالان حوزه دریایی و دریانوردی که در قالب اتحادیه‌ها، کانون‌ها، مراکز تحقیقاتی، انجمن‌ها، خطوط کشتی‌رانی، تعاونی‌ها، مراکز آموزشی (تا ۵۰۰، بین ۵۰۰ تا ۳۰۰۰ و بالای ۳۰۰۰) و دانشگاهی و ... نقش‌آفرین هستند، تدارک و با محوریت نقد نتایج آموزش‌ها و پیشنهاد برای اصلاح و بهبود، دیدگاه‌های آنان اخذ و حسَب ظرفیت استدلال، جاری شوند.
- ۵ - برپایه نتیجه شماره ۵، فرایندهای آموزشی و آزمون‌ها برای پیشی‌گرفتن از سطح حداقلی احصای صلاحیت‌ها، به سمت حداکثری و ایجاد هم‌سنگی با نرم‌های مطلوب بین‌المللی و سطوح عالی تدوین و برنامه‌ها و محتواهای آموزشی توسعه یابند.
- ۶ - با توجه به نتیجه شماره ۶ و نتیجه شماره ۳ بر کوتاه ساختن فاصله‌ی بین «آموزش» و حضور در محیط کار - شناور - هم‌چنین کاهش سن حضور در فضای حرفه، بازاندیشی لازم صورت پذیرد.

منابع و ارجاع‌ها

- ۱ - نظریه در لغت به معنای اندیشیدن و تحقیق آمده است که از «تئوریای» یونانی گرفته شده است. نظریه، هم‌نگری جامع قضایای متعدد در قالب یک مجموعه پیوسته و منطقی است که به کمک آن می‌توان برخی از پدیده‌ها را تبیین کرد (توسلی، غلام‌عباس، ۱۳۸۸ نظریه‌های جامعه‌شناسی، انتشارات سمت، ص ۵).
- 2- Glucksmann, Miriam, *Structuralist Analysis in Contemporary Social Thought*, R.K.P.London 1988,p.p.11-12
- ۳ - لانبرگ، فردسی و اورنستین، آلن سی (۱۳۸۲)، مدیریت آموزشی، مفاهیم و عمل، ترجمه محمدعلی فرنی، ص ۲۲.
- ۴ - تقی‌پور ظهیر، علی، ۱۳۸۳، برنامه‌ریزی آموزشی، نشر آگه ص ۱۵.
- ۵ - ودادی حمید، پسند نادر، ۹۰-۱۳۸۹، تحلیل نتایج ارزیابی سطح شایستگی دریانوردان مرکز تحقیقات سازمان بنادر و دریانوردی و اداره کل آموزش، استاندارد، فصل پنجم، نتایج تحقیقات.
- ۶ - ماری جو هج - ۲۰۰۶ میلادی (-Postmodern Organization theory)، مترجم دانایی فرد، حسن ۱۳۸۹، نظریه سازمان، مدرن، نمادین و پست مدرن، نشر مهربان، ص ۵۶۸.
- ۷ - ودادی، حمید، پسند نادر، ۸۹-۱۳۸۸ ارزیابی سطح شایستگی دریانوردان ایران - فصل چهارم و پنجم، یافته‌ها و یافته‌های تحقیق. مقایسه دریانوردان ایرانی و خارجی شاغل بر ناوگان.
- ۸ - مصاحبه‌های انجام شده در خصوص این موضوع با چهارده نفر از شخصیت‌های محترم مرتبط با فضای بحث صورت گرفته است. طول زمانی مصاحبه‌ها ۳۵ ساعت بوده است. اسامی آحاد محترمی از آنان که اجازه به ارجاع فرموده‌اند شامل آقایان: کاپیتان پهلوان نشان، کاپیتان دربان، کاپیتان شهباز، کاپیتان شمس، کاپیتان شهباز، کاپیتان علی‌پور، مهندس حسن قربان، جناب ملک رضا ملک‌پور و کاپیتان صبا فرهنگی می‌باشند.
- ۹ - ۹-۱ - والتون، جان. ۱۳۸۶، پرورش منابع انسانی، ترجمه ناصر میرسپاسی و داریوش غلامزاده. انتشارات میر ص.ص ۲۳۰-۱۹۱.
- ۹-۲ - بزاز جزایری، احمد ۱۳۷۹، آموزش کارکنان، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، جلد اول، مجموعه هفدهم.
- ۹-۳ - عباس‌زادگان، ۱۳۷۹، نیازسنجی آموزشی در سازمان‌ها، شرکت سهامی انتشار
- ۹-۴ - میرسپاسی ناصر، غلامزاده داریوش، ۱۳۸۸، پرورش راهبردی منابع انسانی، انجمن مدیریت منابع انسانی.

- ۱۰ - حمید ودادی ۸۵-۱۳۸۴، بررسی جامع مشکلات دریانوردان - کانون دریانوردان خبره به سفارش شرکت کشتی‌رانی جمهوری اسلامی ایران، مدیر پروژه کاپیتان اردشیر یوسفی.
- ۱۱ - محمدزاده عباس، مهره‌وزان آرمن، ۱۳۷۵، رفتار سازمانی، نگرش اقتضایی، نشر دانشگاه علامه طباطبایی، ص ۱۴.
- ۱۲ - جزنی، نسرین، ۱۳۸۸، مدیریت منابع انسانی، نشر نی صفحه ۴۶-۴۵.
- ۱۳ - ۱-۱۳ ودادی، حمید، بررسی جامع مشکلات دریانوردان ۱۳۸۵ - ۱۳۸۴
- ۱۳ ۴ ودادی، حمید، بررسی نقش و اثر زیست بوم در انتخاب حرفه دریانوردی ۱۳۸۶-۱۳۸۵
- ۱۳ ۳ ودادی، حمید، تحلیل نتایج ارزیابی سطح شایستگی دریانوردان ۱۳۹۰-۱۳۸۹
- ۱۳ ۴ ودادی، حمید، بررسی و تحلیل ویژگی‌های فرهنگ دریا ۱۳۸۳-۱۳۸۲.
- 13-5 Government of western Australia Department for Planning and infrastructure.
- 13-6 Marine Department Government of the HONG KONG Special administrative Region