

آسیب‌شناسی آموزش‌های مهارت محور در هیئت‌های آموزش تجهیزات یگانی نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران

علی شکیبا راد^۱

حسین اکبری*^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر، آسیب‌شناسی آموزش‌های مهارت محور در هیئت‌های آموزش تجهیزات یگانی نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران با استفاده از الگوی سه‌شاخگی است. در الگوی مذکور، سازمان‌ها از سه منظر ساختاری، محیطی و زمینه‌ای مورد بررسی قرار می‌گیرند. این پژوهش به لحاظ روش‌شناسی، رویکردی کیفی دارد که به کمک ابزارهای مصاحبه و اسناد و مدارک دست اولی که در دسترس بوده است صورت گرفته است. در این روش، نمونه‌گیری به صورت هدفمند با استفاده از روش اشباع نظری بوده است و در تجزیه و تحلیل به روش تحلیل محتوا در سه حوزه محتوایی (رفتاری)، ساختاری (فرایندی) و زمینه‌ای (محیطی) برای یافتن نتایج تحقیق استفاده شده است. تحلیل داده‌ها از طریق روش تحلیل محتوای قراردادی صورت گرفت که پس از غوطه‌وری در تحلیل داده‌ها، کدهای اولیه استخراج گردید. جهت تعیین مفاهیم اصلی، کدهای اولیه در چند مرحله مورد بازبینی، بررسی و طبقه‌بندی قرار گرفت، در نهایت ۲۹۷ مفهوم در کدگذاری اولیه، ۶۷ مقوله در کدگذاری باز و ۲۰ طبقه در کدگذاری محوری استخراج گردید. تحلیل یافته‌های تحقیق گواه این است که عوارض و آسیب‌های موجود در ابعاد محتوایی (رفتاری)، ساختاری و زمینه‌ای (محیطی) موجب گردیده تا خروجی‌های مناسبی به یگان‌های عملیاتی ارائه نگردد و تمامی تلاش‌ها نتیجه مطلوب و مورد نظر سلسله‌مراتب آموزشی و عملیاتی را در بر نداشته است. در پایان آسیب‌ها به‌درستی شناسایی و راهکارهای مناسب ارائه گردیدند.

واژه‌های کلیدی:

آسیب، آموزش، مهارت محور، نهاجا، تجهیزات یگانی، آموزش تجهیزات یگانی، الگوی سه‌شاخگی

مقدمه

^۱ کارشناس ارشد مدیریت دفاعی، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران.

^۲ دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت آموزش عالی دانشگاه علامه طباطبائی، هیئت علمی دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا،

تهران، ایران.

* نویسنده مسئول: Email: akbari.ho@gmail.com

آموزش کارکنان مبتنی بر برنامه‌های مدونی است که بر نقش‌های ذینفعان مختلف تأکید داشته و علاوه بر توجه به نیازهای فراگیران، عملکرد شغلی آنان نیز مورد توجه ویژه قرار می‌دهد. آموزش مهارت محور، عنصری اساسی در توسعه دانش شغلی است که هدف آن افزایش صلاحیت و شایستگی کارکنان است (هاکی، ۲۰۱۰: ۸۱). نیروی هوایی به‌عنوان نیروی تجهیزات محور که وظیفه خطیر و مهم برقراری امنیت آسمان ایران اسلامی را بر عهده دارد جهت افزایش اثربخشی و کارایی مجموعه خود نیازمند آموزش‌های مهارت محور کارکنان خصوصاً کارکنان فنی و پروازی بوده، به‌واسطه ساختار سازمانی و نوع مأموریت در زمره اولین یگان‌هایی است که از فناوری‌های نوین در بالاترین سطح ممکن بهره‌مند گردید. در همین راستا هیئت‌های آموزش اف‌تی‌دی^۳ جهت آموزش کارکنان پروازی و فنی طراحی و سازمان‌دهی گردیدند. کارکنان فنی اعم از متخصص و کمک متخصص پیش از اعزام به یگان‌های عملیاتی طبق زمان‌بندی‌های دقیق و حساب‌شده دوره‌های تخصصی مربوطه را طی می‌نمایند. کارکنان پروازی پیش از آغاز پروازهای آموزشی و عملیاتی با هواپیماهای جدید، طبق زمان‌بندی دقیق و حساب‌شده دوره‌های زمینی خلبان را در این هیئت‌ها طی می‌نمایند، دوره‌های یادآوری زمینی خلبان جهت کارکنان پروازی که بیش از شش ماه از پرواز دور بوده‌اند پیش‌بینی و اجرا می‌گردد. از آنجائی که اثربخشی هر سیستم منوط به ایفای نقش بخش‌های مختلف آن سیستم هست و آموزش‌های مهارت محور اف‌تی‌دی نیروی هوایی نیز از این قاعده مستثنا نیستند، وجود آسیب‌هایی بر پیکره بخش‌های مختلف این آموزش‌ها موجب بروز عوارضی به شرح ذیل خواهد گردید:

۱. پایین آمدن سطح علمی معلمان و اساتید اف‌تی‌دی؛
۲. غیرعملیاتی شدن تجهیزات آموزشی اف‌تی‌دی؛
۳. عدم انتقال آموزش‌ها و مهارت‌های لازم به فراگیران فنی و پروازی؛
۴. پایین آمدن سطح مهارت کارکنان فنی و ایجاد اختلال در روند آماده‌سازی تجهیزات پشتیبانی زمینی؛
۵. ایجاد اختلال در روند آماده‌سازی هواپیماهای نیروی هوایی؛

^۳ Field training detachment

۶. ایجاد اختلال در آموزش فراگیران خلبانی؛

ادامه این روند معیوب موجب افت کارایی و اثربخشی یگان‌های آموزشی تجهیزات یگانی نیروی هوایی ارتش گردیده و آموزش کارکنان پروازی و فنی به صورت ناقص انجام گرفته و اثربخشی لازم را نخواهد داشت. لذا سؤالی اصلی تحقیق این است که آسیب‌های آموزش‌های مهارت محور افتی‌دی کدامند؟ بر همین اساس محقق در پی شناسایی آسیب‌های این آموزش‌ها در سه زمینه محتوایی، ساختاری و زمینه‌ای است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

پیشینه پژوهش

جدول (۱) همایش‌های تخصصی مرتبط با موضوع پژوهش

| ردیف | عنوان موضوع | میزبان | تاریخ |
|------|--|---|---------------|
| ۱ | تبیین مفاهیم و کلیات مهارت محوری در نیروهای مسلح | مرکز تحقیقات راهبردی دفاعی ستاد کل نیروهای مسلح | ۹۵/۱۲/۵ |
| ۲ | سازوکارهای مهارت محوری در آموزش نیروهای مسلح | دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش | ۹۶/۲/۲۸ |
| ۳ | چالش‌ها و فرصت‌های مهارت محوری در آموزش کارکنان نیروهای مسلح | دانشگاه امین نیروی انتظامی | ۹۶/۴/۲۱ |
| ۴ | مطالبات و انتظارات فرماندهان و مدیران ارشد نیروهای مسلح از مهارت محوری کارکنان | دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) | ۹۶/۱۰/۷ |
| ۵ | نخستین همایش سراسری مهارت محوری در آموزش کارکنان نیروهای مسلح | دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی (پژوهشکده مدیریت راهبردی و منابع انسانی) | پاییز ۱۳۹۷ |

جدول (۲) پایان‌نامه‌های تخصصی مرتبط با موضوع

| ردیف | عنوان موضوع | پژوهشگر | نشانی چاپ | تاریخ |
|------|--|-------------------------------------|--|-----------------|
| ۱ | بررسی عوامل مؤثر در پیشرفت تحصیلی دانشجویان دانشگاه هوایی شهید ستاری | سرهنگ دوم اداری سید مهدی نجمی آبادی | دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران | ۱۳۸۴- (۱۳۸۵) |
| ۲ | چگونگی ارتقاء آموزش دانش‌آموزان رسته بهداشت و درمان مرکز آموزش بهداشت و درمان نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران | سرهنگ محمد قنبری | دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران | ۱۳۸۸ |

مبانی نظری

آسیب‌شناسی آموزش‌های مهارت محور اف‌تی‌دی نه‌اجا مدنظر است و محقق با بررسی انواع مدل‌های آسیب‌شناسی مدل سه شاخکی را انتخاب و به‌عنوان چارچوب نظری تحقیق معرفی می‌نماید.

مدل سه‌شاخگی

آسیب‌های سازمانی شامل علل، عوامل و مشکلات اساسی و پایه‌ای هستند که سازمان را در معرض بحران قرار داده و موجب می‌شوند تا از رشد متناسب و سالم خود بازماند. پدیده سازمان و مدیریت را می‌توان برحسب سه دسته عوامل محتوایی (رفتاری)، ساختاری (فرایندی) و زمینه‌ای (محیطی) بررسی و تجزیه و تحلیل کرد. منظور از عوامل محتوایی (رفتاری) کلیه عوامل مربوط به نیروی انسانی است که محتوای سازمان را تشکیل می‌دهند - مانند انگیزش، روحیه کار و رضایت شغلی؛ عوامل ساختاری (فرایندی) دربرگیرنده مجموعه روابط منظم حاکم بر اجزای داخلی سازمان که بدنه آن را می‌سازند؛ مانند ساختار سازمانی و قوانین و مقررات؛ و سرانجام عوامل زمینه‌ای (محیطی) شامل محیط و شرایط بیرونی که سبب‌ساز عوامل رفتاری و ساختاری هستند (توکلی داستانی و شهباز مرادی ۱۳۷۸، ۱۴۴). همه رویدادها و پدیده‌های سازمانی را می‌توان در قالب نظریه سه‌شاخگی موردبررسی، مطالعه و تجزیه و تحلیل قرارداد، این مدل از سه‌شاخه ساختار، زمینه و محتوا تشکیل شده است.

الف) شاخه ساختاری: علل و عواملی که ساختارهای سازمان را در معرض بحران قرار می‌دهند عارضه‌های ساختاری نامیده می‌شود. ساختارهای سازمانی مسیره‌ها، کانال‌ها و ظروفی هستند

که فرایندها، عملیات سازمانی در آنها جاری می‌شوند و در واقع چنین کانال‌ها و ظرفی در طی تحولات سازمانی شکل گرفته‌اند و تقریباً تثبیت شده و ثابت هستند و شامل ساختارهای فیزیکی، اقتصادی و مالی، انسانی و اطلاعاتی می‌باشند.

ب) **شاخه محتوا یا رفتار:** ساختار به‌مثابه ظرف فعالیت‌ها و حرکات سازمانی است. محتوا یا ماده‌ای که در ظرف سازمان می‌ریزد همان کار یا رفتار انسان است. از آنجاکه هسته و اصل سازمان نیروی انسانی است و همچنین نیروی انسانی در سازمان علاوه بر اهداف فردی خود برای نیل به اهداف گروهی به‌ویژه اهداف سازمانی تلاش می‌کند. از این رو اعمال و رفتار انسان در محیط کار، نوعی رفتار آگاهانه بوده و در جهت کل اهداف سازمانی تنظیم می‌شود و به همین دلیل محتوای اصلی سازمان را رفتار انسانی تشکیل می‌دهد و فعالیت‌ها و رفتارهای انسان نیز برای نیل به اهداف از قبل تعیین شده سازمانی انجام می‌گیرد. عارضه‌های رفتاری علل و عواملی است که از جهات گوناگون رفتارهای انسانی و در نتیجه کارکردهای سازمان را در معرض بحران قرار می‌دهند. پس تمام خطرات ریشه‌ای اصلی‌شان را بدون توجه به اینکه منشأ آنها در درون یا در خارج از سازمان باشد را عارضه‌های محتوایی یا عارضه‌های رفتاری می‌گوییم. در شناخت عارضه‌های رفتاری، کانون توجه به کارکردها و عملکردها است و باید آن دسته از علل و عوامل بررسی شود که کارکردهای سازمانی را مختل و یا عملکرد انسان‌ها را از حالت طبیعی منحرف کرده و به اثربخشی و رضایت آنها صدمه می‌زند که در سازمان ایجاد بحران کرده و سازمان را به‌طور کلی از هدف رشد سالم باز می‌دارد.

ج) **شاخه زمینه یا محیط:** شاخه زمینه در عارضه‌یابی سازمانی از جایگاه خاصی برخوردار است. اولاً مهم‌ترین ویژگی اهمیت وسعت و قدمت این شاخه نسبت به شاخه‌های ساختار و محتوا است. در اهمیت زمینه و محیط همین بس که دوشاخه دیگر وجود و پیدا شدن خود را وابسته و مدیون شاخه محیط می‌دانند؛ یعنی همه عناصر تشکیل‌دهنده ساختار و همه منابع محتوا بلااستثنا از محیط اخذ و کسب می‌شوند بدون محیط هیچ منبعی قابل تصور نیست و نه تنها سازمان از نظر منابع وابسته به محیط است بلکه ساختارها از عبور دائمی منابع طبیعی به وجود می‌آیند و رفتار معطوف به اهداف سازمانی انسان، ساخته و پرداخته عوامل و شرایط محیطی است. اصلی‌ترین کار عوامل محیطی تنظیم روابط سازمان یا دستگاه‌های بالاتر از خود است چون هر سیستم یا سازمانی در جایگاه خودش همواره همه علل و عواملی که موجبات برقراری تنظیم و واکنش به‌موقع و مناسب سازمان نسبت به دستگاه‌های اصلی‌تر را فراهم می‌آورند زمینه یا محیط نامیده می‌شوند.

بنابراین عارضه‌های زمینه‌ای یا محیطی، عارضه‌هایی هستند که رابطه و تعامل مناسب و درست و به عبارت سیستمی، واکنش به‌موقع و درست سازمان را با سیستم‌های هم‌جوار محیطی‌اش برهم زده و در این روابط ایجاد بحران می‌نماید. (عباس زاده، ۴۹-۴۳، ۱۳۷۴)

تحلیل محتوای عرفی یا قراردادی

تحلیل محتوای عرفی معمولاً در طرحی مطالعاتی به کار می‌رود که هدف آن شرح یک پدیده است. این نوع طرح، اغلب هنگامی مناسب است که نظریه‌های موجود یا ادبیات تحقیق درباره پدید مورد مطالعه محدود باشد. در این حالت پژوهشگران از بکار گرفتن مقوله‌های پیش‌پنداشته می‌پرهیزند و در عوض ترتیبی می‌دهند که مقوله‌ها از داده‌ها ناشی شوند. در این حالت، محققان خودشان را بر امواج داده‌ها شناور می‌کنند تا شناختی بدیع برایشان حاصل شود. بنابراین از طریق استقراء، مقوله‌ها از داده‌ها ظهور می‌یابند. این حالت را مایرینگ مقوله استقرایی نامیده است. اطلاعات جمع‌آوری شده از طریق مصاحبه و از طریق تداعی معنا تحلیل می‌شوند و نظریه‌های از پیش موجود جایگاهی ندارند. در این حالت، تحلیل داده‌ها با خواندن آن‌ها به‌صورت مکرر آغاز می‌شود تا درکی کامل درباره آن‌ها به دست آید. برای نمونه، برای رسیدن به درک یک متن مانند رمان، باید واژه به واژه آن را برای مشتق ساختن عناصری از متن جهت طرح رمزها خواند.

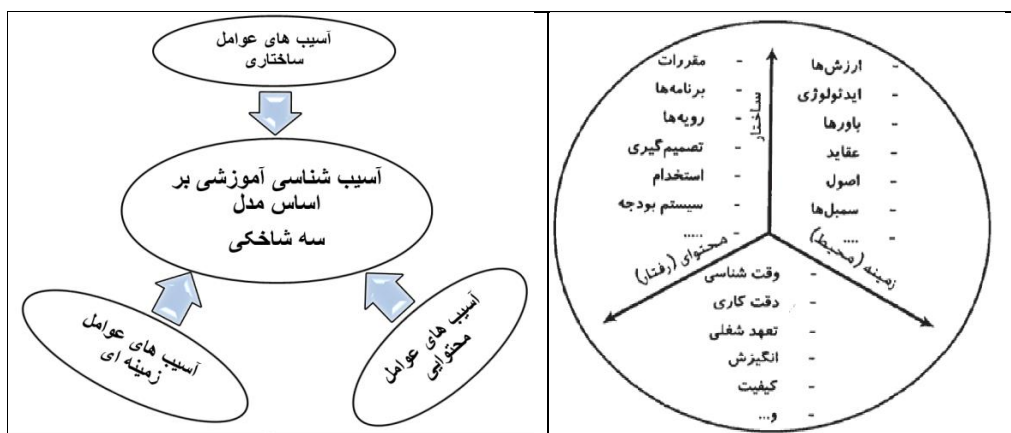
محقق بر اساس ادراک و فهم خود از متن مورد مطالعه، نوشتن تحلیل اولیه را آغاز می‌کند و این کار ادامه می‌یابد تا پیش‌زمینه‌هایی برای ظهور رمزها آغاز شود. این عمل اغلب موجب می‌شود که طرح‌ریزی رمزها از متن ظهور یابد و سپس بر اساس شباهت‌ها و تفاوت‌هایشان مقوله‌بندی شوند. این مقوله‌بندی از سازمان‌دهی و گروه‌بندی کردن رمزها به‌صورت خوشه‌های معنادار دسته‌بندی می‌شود. به گونه‌ای ایده‌آل شمار افراد گروه بین ۱۰ تا ۱۵ مورد انتخاب می‌شود که برای تنظیم شمار فراوانی از رمزها بسنده است. بسته به کیفیت ارتباط بین زیر مقوله‌ها، محقق می‌تواند با ترکیب و سازمان‌دهی این زیر مقوله‌ها، آن‌ها را به شمار کمتری از دسته‌بندی (مقوله) تبدیل کند. نمودار درختی می‌تواند برای سازمان‌دهی کردن این مقوله‌ها به‌صورت یک ساختار سلسله‌مراتبی استفاده شود. در مرحله بعدی تعاریفی برای هر مقوله و زیر مقوله و رمز صورت می‌گیرد. برای تهیه گزارش از یافته‌ها، مثال‌هایی برای رمزها و مقوله‌ها از روی داده‌ها مشخص می‌شود. بسته به هدف تحقیق، محققان تصمیم می‌گیرند ارتباطی بین مقوله‌ها و زیر مقوله‌های بیشتر بر اساس موافقت بین خود، پیشینه موضوع یا سلسله‌مراتب بین داده‌ها مشخص کنند.

امتیاز بارز تحلیل محتوای کیفی بر اساس رویکرد عرفی، به دست آوردن اطلاعات مستقیم و آشکار از مطالعه، بدون تحمیل کردن مقوله یا نظریه‌های ازپیش تعیین‌شده است. رمزگذاری و در نتیجه مقوله‌بندی مطالب در تحلیل محتوای عرفی بدون در نظر داشتن هیچ پیشینه تئوریکی، هم‌زمان با مطالعه متن یا مصاحبه آغاز می‌شود. با توجه به موضوع، مرحله به مرحله به تعیین واحد معنا و فشرده ساختن آن تا تعیین رمز می‌پردازیم و در صورت داشتن زمینه‌های مشترک، رمزها ادغام می‌شوند تا مقوله‌ها تعیین گردند و سپس مفهوم کلی که حاصل جمع‌بندی این مقوله‌هاست (تم) حاصل می‌آید. برای حفظ پایایی، بازبینی مطالب در دو مرحله، یکی پس‌از اینکه بین ۱۰-۵۰ درصد مقوله‌بندی‌ها تکمیل شد و دیگری در پایان کار صورت می‌پذیرد و اگر پرسش تحقیق جنبه‌ای کمی را نیز در برگیرد، در پایان می‌توان آن‌ها را نیز تحلیل کرد. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، در اینجا ما بدون داشتن پشتیبانی نظریه از جزئیات و مشترکات حاصل از آن استفاده می‌کنیم تا به مفهوم کلی می‌رسیم.

هر مدل مفهومی به‌عنوان نقطه شروع و مبنایی جهت انجام مطالعات و تحقیقات است به‌گونه‌ای که متغیرهای موردنظر تحقیق و روابط میان آن‌ها را مشخص می‌کند. به‌عبارت‌دیگر می‌توان گفت که به‌صورتی ایدئال، مدل مفهومی یا همان نقشه ذهنی و ابزار تحلیلی، یک استراتژی جهت شروع و انجام تحقیق است به‌گونه‌ای که انتظار می‌رود در حین اجرای تحقیق، متغیرها، روابط و تعاملات بین آن‌ها موردبررسی و آزمون قرار گرفته و حسب ضرورت تعدیلاتی در آن‌ها انجام‌شده و عواملی نیز از آن‌ها کم و یا به آن‌ها اضافه شود. در آسیب‌شناسی سازمانی، مشاوران، محققان و یا مدیران، مدل‌های مفهومی و روش‌های تحقیقی کاربردی را به‌منظور بررسی وضعیت جاری یک سازمان و کشف راه‌های حل مشکلات، مقابله با چالش‌ها و یا بهبود عملکرد به کار می‌برند. به‌منظور آسیب‌شناسی منابع انسانی الگوهای مختلفی ارائه‌شده است، در این الگوها، آسیب‌شناسی سازمانی از زوایای مختلف موردبررسی و ارزیابی قرار گرفته است. اگر به آسیب‌شناسی‌های صورت گرفته در حوزه آموزش و بهسازی منابع انسانی توجه کنیم، مشاهده می‌کنیم که اکثر این پژوهش‌ها صرفاً آسیب‌های فرایند آموزش را بررسی کرده‌اند. در صورتی که واحد آموزش خود خرده سیستمی از سیستم کل سازمان است که حیات آن به، ارتباط آن با سایر خرده سیستم‌های یک سازمان بستگی دارد. به‌عنوان مثال اگر شرایط مالی یک سازمان مناسب نباشد و یا ارتباط آموزش با واحدهای دیگر سازمان نظیر واحد منابع انسانی، طراحی و برنامه‌ریزی و ارزیابی عملکرد و ... مختل باشد، کیفیت و اثربخشی فعالیت‌های آموزشی سازمان نیز از بین خواهد رفت. بنابراین به‌منظور آسیب‌شناسی در هر حوزه‌ای مخصوصاً آموزش و

بهسازی به سایر آسیب‌های موجود در خارج از فرایند آموزش که بر عملکرد آموزش و بهسازی آن سازمان تأثیرگذار است نیز باید توجه ویژه‌ای داشته باشیم تا با نگاهی جامع و بررسی موشکافانه بتوانیم علت آسیب‌ها را شناخته و درصدد رفع آن‌ها برآییم.

مدل آسیب‌شناسی سه‌شاخگی از این منظر از کاربردی‌ترین مدل‌ها است؛ چراکه فراتر از آسیب‌های زمینه‌ای، بعد اول این پژوهش، آسیب‌های ساختاری و محیطی یک سازمان را نیز بررسی می‌کند. بنابراین آسیب‌های زمینه‌ای است که شامل آسیب‌های فرایند آموزش اعم از نیازسنجی آموزشی، طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی، اجرای آموزش و ارزشیابی آموزشی است. بعد دوم مدل، آسیب‌های مربوط به ساختار سازمانی است (آسیب‌های ساختاری) و بعد سوم آسیب‌های موجود در خارج از واحد آموزش که بر عملکرد واحد آموزش تأثیرگذار است (آسیب‌های محیطی). شکل زیر مدل مفهومی پژوهش بر اساس مدل آسیب‌شناسی سه‌شاخگی را نشان می‌دهد.



شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق

محقق در پژوهش حاضر با عنوان آسیب‌شناسی آموزش‌های مهارت محور تجهیزات یگانی (اف-تی‌دی) در نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران بر اساس مدل سه‌شاخگی بر آن است که با توجه به ویژگی جدایی‌ناپذیر شاخه‌های سه‌گانه، از این مدل به‌عنوان چارچوب و متدولوژی تحقیق استفاده کند. از این‌رو ضرورت دارد سه‌شاخه اشاره‌شده در این مدل مورد بررسی و کنکاش قرار گیرد.

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به نتایج و اهداف تعیین‌شده و امکان بهره‌برداری عملی آن در سطح هیئت‌های آموزش تجهیزات یگانی نهجا، این تحقیق در زمره‌ی تحقیقات کاربردی محسوب می‌گردد. این پژوهش از نظر روش انجام آن با ویژگی‌های روش توصیفی با رویکرد تحلیل کیفی داده‌ها، انطباق داشته چراکه محقق به جمع‌آوری اطلاعات واقعی و مفصل از پدیده‌ها پرداخته و در پی کشف و توزیع روابط، همبستگی‌ها و رابطه علت و معلولی و پیش‌بینی رویدادها نبوده است و سعی نموده تا آنچه هست را بدون هیچ‌گونه دخالت یا استنتاج ذهنی گزارش داده و نتایج عینی از موقعیت بگیرد و تصویر جامع و گسترده‌ای در مورد آسیب‌های آموزش‌های مهارت محور تجهیزات یگانی نیروی هوایی ارائه دهد. بر این اساس ابتدا با دعوت از خبرگان برای ایجاد مبانی نظری پژوهش استفاده شد و سپس اطلاعات حاصله از مصاحبه و مطالعه‌ی منابع مورد تجزیه و تحلیل کیفی قرار گرفت و در نهایت بر مبنای یافته‌های پژوهش راه‌کارهای مناسب در سطح نهجا، ارائه شده است. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش کلیه اسناد و مدارک آموزشی، منابع و سوابق آموزشی و همچنین کارکنان و اساتید آموزشی شاغل در مراکز آموزشی نهجا است. جامعه آماری این تحقیق کلیه مدیران آموزشی نیروی هوایی و روسای هیئت‌های آموزش تجهیزات یگانی مرکز آموزش نگهداری هواپیما شهید خضایی با تحصیلات کارشناسی و بالاتر که حداقل دارای ۵ سال سابقه آموزشی در این هیئت‌ها بوده‌اند.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

محقق بر اساس ادراک و فهم خود از متن مورد مطالعه، نوشتن تحلیل اولیه را آغاز می‌کند و این کار ادامه می‌یابد تا پیش‌زمینه‌هایی برای ظهور رمزها آغاز شود. این عمل اغلب موجب می‌شود که طرح‌ریزی رمزها از متن ظهور یابد و سپس بر اساس شباهت‌ها و تفاوت‌هایشان مقوله‌بندی شوند. این مقوله‌بندی از سازمان‌دهی و گروه‌بندی کردن رمزها به صورت خوشه‌های معنا دار دسته‌بندی می‌شود. به گونه‌ی ایده آل شمار افراد گروه بین ۱۰ تا ۱۵ مورد انتخاب می‌شود که برای تنظیم شمار فراوانی از رمزها بسنده است. بسته به کیفیت ارتباط بین زیر مقوله‌ها، محقق می‌تواند با ترکیب و سازمان‌دهی این زیر مقوله‌ها، آن‌ها را به

شمار کمتری از دسته‌بندی (مقوله) تبدیل کند. نمودار درختی می‌تواند برای سازمان‌دهی کردن این مقوله‌ها به صورت یک ساختار سلسله مراتبی استفاده شود. در مرحله بعدی تعاریفی برای هر مقوله و زیر مقوله و رمز صورت می‌گیرد. برای تهیه گزارش از یافته‌ها، مثال‌هایی برای رمزها و مقوله‌ها از روی داده‌ها مشخص می‌شود. بسته به هدف تحقیق، محققان تصمیم می‌گیرند ارتباطی بین مقوله‌ها و زیر مقوله‌های بیشتر بر اساس موافقت بین خود، پیشینه موضوع یا سلسله‌مراتب بین داده‌ها مشخص کنند. امتیاز بارز تحلیل محتوای کیفی بر اساس رویکرد عرفی، به دست آوردن اطلاعات مستقیم و آشکار از مطالعه، بدون تحمیل کردن مقوله یا نظریه‌های از پیش تعیین شده است.

برخلاف رویکرد کمی، روش اصلی تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده‌ها در تحقیقات کیفی، استفاده از استدلال و تحلیل عقلایی است که به صورت کیفی و تفسیری انجام می‌پذیرد. لذا در گام نخست؛ طبقه‌بندی اطلاعات با استفاده از پالایش داده‌ها تخصیص داده‌ها و نمایش داده‌ها انجام می‌گیرد. سپس در گام دوم با فهرست کردن اطلاعات طبقه‌بندی شده، بحثی منطقی به صورت نظام‌مند پیرامون این داده‌ها صورت گرفت. با توجه به اینکه در این تحقیق فرضیه‌ای تبیین نشده بود اهداف تحقیق که منطبق بر سؤالات تحقیق هستند محور بحث قرار گرفت. تحلیل داده‌ها از طریق روش تحلیل محتوای قراردادی صورت گرفت که پس از غوطه‌وری در داده‌ها، کدهای اولیه از مصاحبه با صاحب‌نظران استخراج گردید. جهت تعیین مفاهیم اصلی، کدهای اولیه در چند مرحله مورد بازبینی، بررسی و طبقه‌بندی قرار گرفت، لذا ضمن مقایسه داده‌ها از تقارب (همگرایی)، تباین (واگرایی) و تقاطع استفاده شد تا محقق با کشف روابط بین آن‌ها به یک استنباط درست و منطقی از زوایای پنهان داده‌ها دست‌یافته و با توجه به استانداردهای آموزشی مستخرج از اسناد و مدارک اقدام به کانالیزه و دسته‌بندی داده‌ها نماید.

جدول (۳) مفاهیم احصاء شده در کدگذاری اولیه در خصوص سؤال اول تحقیق (عوامل محتوایی و

رفتاری)

| صاحب‌نظران | عبارات و واژه‌های مرتبط با عوامل محتوایی و رفتاری |
|------------|---|
| صاحب‌نظر ۱ | ۱- هواپیمای شرقی ۲- هواپیماهای غربی ۳- متون و کتب آموزشی ۴- تخصص‌های پروازی ۵- تخصص‌های فنی ۶- اساتید (فراده) ۷- شاگردان (فراگیر) ۸- مقاطع ۰۶ افسری ۹- مقاطع ۰۳ درجه‌داری ۱۰- مقاطع ۰۵ دانشجویی |
| صاحب‌نظر ۲ | ۱۱- خریداری تجهیزات ۱۲- کشور سازنده ۱۳- آموزش حین خدمت کارکنان اف‌تی‌دی ۱۴- فقدان فنون ۱۵- فرایندهای اصلی آموزش ۱۶- متون، کتب و نشریات ۱۷- برنامه‌ریزی آموزشی ۱۸- ارزشیابی آموزشی ۱۹- آسیب ۲۰- به‌روزرسانی ۲۱- تهدیدات حاضر منطقه‌ای و فرا منطقه‌ای ۲۲- نشریات ۲۳- نیازهای تجهیزاتی |
| صاحب‌نظر ۳ | ۲۴- تغییر و تحولات روزانه و به‌روز ۲۵- هیئت‌های آموزش اف تی دی مرکز آموزش نگهدار هواپیما ۲۶- ساختار تعریف‌شده ۲۷- بنا نهادن بر اساس استانداردهای صحیح آموزشی ۲۸- جایگاه استاندارد آموزشی بالا ۲۹- پیشرفت نیروی هوایی ایران قبل از انقلاب اسلامی در ایران ۳۰- خریداری هواپیماهای مختلف و به‌روز ۳۱- پشتیبانی خوب آموزشی قبل از انقلاب ۳۲- ترینرها آموزشی منحصربه‌فرد ۳۳- کشور سازنده ۳۴- هواپیماهای غربی ۳۵- متون، کتب و نشریات فنی |
| صاحب‌نظر ۴ | ۳۶- نظام آموزش مهارت محور آمریکایی ۳۷- اصول، پایه و بنیان محکم آموزشی ۳۸- پشتیبانی نشریات ۳۹- پشتیبانی تجهیزات و ترینرها آموزشی ۴۰- تحریم‌ها ۴۱- عدم بروز رسانی کتب و نشریات ۴۲- کم و کاستی در اصول و محتوای آموزشی ۴۳- تغییر استانداردهای آموزشی در اف تی دی ۴۴- تأثیرگذاری تغییر استانداردهای آموزشی ۴۵- اعمال سلیقه‌های زیادی در امر آموزش شامل تدوین، برنامه‌ریزی، ارزیابی، ارزشیابی و... |
| صاحب‌نظر ۵ | ۴۶- تجهیزات فرسوده و قدیمی ۴۷- کتب و نشریات قدیمی ۴۸- رکود در فرایند آموزشی |
| صاحب‌نظر ۶ | ۴۹- دانش ناکافی اساتید و عدم تجربه کار فنی روی هواپیما ۵۰- عدم تسلط به زبان انگلیسی ۵۲- عدم بازآموزی آموزش‌های قبلی ۵۳- ناکارآمدی ارزشیابی به علت آسیب‌های موجود در مراحل مختلف فرایند آموزش |
| صاحب‌نظر ۷ | ۵۴- پرورش شعور اجتماعی ۵۵- مسئولیت‌پذیری ۵۶- آگاهی و سازندگی ۵۷- ابزار و روش‌های کارساز و معقول برای انتقال آموزش ۵۸- آموزش‌دهنده (فراده) ۵۹- آموزش‌گیرنده (فراگیر) ۶۰- توجه به جنبه کیفی آموزش ۶۱- مسائل برنامه‌ریزی ۶۲- مدیریت آموزش ۶۳- ارزشیابی ۶۴- اطلاعات صحیح ۶۵- عملکرد فراگیران ۶۶- نشریات ۶۷- تجهیزات کمک‌آموزشی ۶۸- تجربیات و معلومات ۶۹- بیان روشن ۷۰- آگاهی آموزش‌گیرندگان ۷۱- تعامل فرماندهان یگان‌های عملیاتی ۷۲- متون و نشریات ۷۳- هواپیماهای غربی ۷۴- مشکلات و نواقص ۷۵- هواپیماهای شرقی ۷۶- نشریات قدیمی و مستعمل ۷۷- تصحیحات و تغییرات نشریات (change) ۷۸- کشورهای سازنده ۷۹- تحریم‌ها ۸۰- عدم بروز رسانی آزمون‌ها و تست‌ها ۸۱- تبدیل نشریات به لوح فشرده ۸۲- مسئولیت نگهداری و تعمیر ترینرهای آموزشی ۸۳- کمبود قطعات یدکی ترینرها ۸۴- عدم تجربه کافی معلمان در کار عملی نگهداری و تعمیر ۸۵- کمبود تجهیزات سمعی و بصری جدید ۸۶- فیلم‌های آموزشی به‌روز |

| | |
|--|------------|
| ۸۷-عدم به روز بودن نشریات و کتب فنی ۸۸-آمدگی کار روی هواپیما ۸۹-قدیمی تر بودن نشریات موجود در اف تی دی ها نسبت به نشریات موجود در گردان‌های نگهداری ۹۰-نقش ارزنده کتب، متون و نشریات ۹۱-کشورهای سازنده. | صاحب‌نظر ۸ |
| ۹۲-کتب و نشریات غنی هواپیمای (اف ۱۴) ۹۳-تحریم‌ها ۹۴-هواپیمای اف ۷ ضعیف‌ترین متون و نشریات و تجهیزات آموزشی ۹۵-ترجمه ضعیف کتب و نشریات از چینی به انگلیسی ۹۶-اختلاف فاحش نشریات فنی و نشریات پروازی هواپیماهای شرقی ۹۷-عدم هماهنگی برنامه‌ریزی یگان مجری و ستادهای برتر | صاحب‌نظر ۹ |

جدول (۴) مفاهیم احصاء شده در کدگذاری اولیه در خصوص سؤال دوم تحقیق

| عبارات و واژه‌های مرتبط با عوامل زمینه‌ای و محیطی | صاحب‌نظران |
|---|------------|
| ۹۸-عوامل پشتیبانی‌کننده ۹۹-تجهیزات موردنیاز ۱۰۰-فرایندهای آموزشی ۱۰۱-جدول سازمانی ۱۰۲-سقف نیروی انسانی ۱۰۳-ارتقاء جایگاه ۱۰۴-سقف سازمانی ۱۰۵-طرح جامع نیروی هوایی ۱۰۶-تعامل‌های به‌عمل آمده ۱۰۷-جایگاه سازمانی ۱۰۸-سنوات گذشته ۱۰۹-سختی کار ۱۱۰-تخصص‌های آموزش‌های اف تی دی ۱۱۱-معلم سازمانی ۱۱۲-تقلیل جایگاه ۱۱۳-تخصص‌های فاقد معلم ۱۱۴-شاخه آموزش ۱۱۵-تأمین نیروی انسانی ۱۱۶-بهبودی نیروی انسانی ۱۱۷-سقف سازمانی جایگاه سرگردی (۱۴) ۱۱۸-مقایسه با دیگر پایگاه‌ها ۱۱۹-مقایسه با یگان‌های عملیاتی ۱۲۰-امکان جذب و هم‌تاسازی نفرات مستعد، کارآمد و جوان ۱۲۱-تصویب طرح جامع ۱۲۲-معاونت طرح و برنامه آجا | صاحب‌نظر ۱ |
| ۱۲۳-عوامل پشتیبانی‌کننده ۱۲۴-فرایندهای آموزش ۱۲۵-تأمین و بهسازی نیروی انسانی ۱۲۶-آموزش‌گیرنده (فراگیر) ۱۲۷-آموزش‌دهنده ۱۲۸-متأثر از تهدیدات ۱۲۹-نیروهای توانمند و کارآمد ۱۳۰-نقش اصلی در سازمان ۱۳۱-ورود به سازمان بدون لحاظ نمودن توانایی‌ها ۱۳۲-توانمندی‌ها و ویژگی‌های بدو ورود کارکنان ۱۳۳-ترمیم و بازسازی نواقص حین ورود به سازمان | صاحب‌نظر ۲ |
| ۱۳۴-عوامل پشتیبانی‌کننده ۱۳۵-تحریم‌ها ۱۳۶-پشتیبانی تجهیزاتی و نشریاتی هیئت‌های آموزش از طرف کشور سازنده ۱۳۷-تغییرات اعمال شده در نشریات (change) ۱۳۸-تلاش معلمان هر تخصص در رفع مشکلات و نواقص نشریاتی ۱۳۹-پشتیبانی تأسیساتی ۱۴۰-پشتیبانی تجهیزات کمک‌آموزشی ۱۴۱-فرایند آموزش ۱۴۲-تأمین و بهسازی نیروی انسانی ۱۴۳-ظاهر آسان شغل معلمی و مربیگری ۱۴۴-شغل دشوار و طاقت‌فرسای معلمی ۱۴۵-افراد زیادی نیستند که تمایل به احراز شغل معلمی داشته باشند ۱۴۶-عدم تأمین نیروی انسانی در سال‌های اخیر ۱۴۷-تخصص‌های فاقد استاد | صاحب‌نظر ۳ |

| | |
|---|-------------------|
| <p>۱۴۸-آموزش عنصر اصلی ارتقاء کمی و کیفی ۱۴۹- محصول نهایی آموزش ۱۵۰-نیروی انسانی ۱۵۱-جایگاه ویژه نیروی انسانی آموزش‌دهنده (فراده) ۱۵۲-عدم توجه به تأمین و هم‌تاسازی نیروی انسانی موردنیاز ۱۵۳-تک معلم بودن ۱۵۴-فاقد معلم بودن ۱۵۵-اعمال سلیقه ۱۵۶-عدم وجود یا روش مشخص و مدون جهت تأمین معلم هیئت‌ها ۱۵۷-خلأ انکارناپذیر ۱۵۸-تأثیر غیرقابل‌جبران کمبود نیروی انسانی بر آموزش ۱۵۹-تعطیلی آموزش تخصص‌های فاقد معلم ۱۶۰-عدم انگیزه و فرصت کافی به دلیل حجم کاری ۱۶۱-عدم وجود فرصت مطالعه و نوآوری ۱۶۲-حفظ وضع و روند موجود</p> | <p>صاحب‌نظر ۴</p> |
| <p>۱۶۳-چابک سازی نیروی هوایی و اثرات آن بر کمبود نیروی انسانی ۱۶۴-عدم تأمین نیروی انسانی کارآمد و شایسته</p> | <p>صاحب‌نظر ۵</p> |
| <p>۱۶۵-عوامل پشتیبانی‌کننده ۱۶۶-پشتیبانی بودجه و اعتبارات و امکانات کمک‌آموزشی ۱۶۷-فرایند آموزش مهارت محور باید از شعبات آغاز گردد ۱۶۸-انتخاب معلمین از بین خیره‌ترین و باتجربه‌ترین کارکنان فنی</p> | <p>صاحب‌نظر ۶</p> |
| <p>۱۶۹-آموزش سودمندترین سرمایه‌گذاری ۱۷۰-آموزش نیروی انسانی ۱۷۱-ارتقاء توان رزمی ۱۷۲- منابع انسانی ۱۷۳-متناسب با اهداف ۱۷۴-مأموریت‌ها و وظائف محوله ۱۷۵-کمیت و کیفیت اساتید اف تی دی ۱۷۶-انتخاب شغل معلمی ۱۷۷-مشکلات و مسائل معیشتی ۱۷۸-جایگاه‌ها و مشاغل سازمانی ۱۷۹-مزایای شغل ۱۸۰-تسلط کامل بر مطالب آموزشی ۱۸۱-آشنایی با فنون متعدد و به‌روز تدریس ۱۸۲-تمرکز حواس ۱۸۳-کنترل رفتار و کردار ۱۸۴-توانایی برقراری نظم ۱۸۵- بهره‌گیری از قدرت رهبری و نفوذ بر شاگردان ۱۸۶-رغبت شاگردان به یادگیری و طی دوره‌های آموزشی ۱۸۷-امتیاز طی دوره برای فراگیران ۱۸۸-ارتقاء شغلی و مادی فراگیران ۱۸۹-تشویقات مادی و معنوی فراگیران ۱۹۰-تأثیر عوامل زیست‌محیطی بر آموزش ۱۹۱-ظرفیت کلاس‌های درس ۱۹۲-سرمایش و گرمایش محیط آموزشی ۱۹۳-نور کافی ۱۹۴-زیبایی و آراستگی محیط آموزشی ۱۹۵-محیط آرام و آرام‌بخش</p> | <p>صاحب‌نظر ۷</p> |
| <p>۱۹۶-دقت در پایه‌گذاری آموزش‌های اف تی دی ۱۹۷-نیازسنجی، برنامه‌ریزی، ارزیابی و ارزشیابی دقیق توسط برنامه ریزان کشور سازنده ۱۹۸-خلاصه شدن دوره‌های اف تی دی در دوره‌های (۰۲ و ۰۳) ۱۹۹-نیودن دوره‌های تکمیلی ۲۰۰-نبود و حذف طرح لول بندی از فرایند آموزش ۲۰۱-کوتاه بودن طول دوره‌های اف تی دی مطابق نمودار دوره‌های تصویری ۲۰۲-بکارگیری معلمان باتجربه اف تی دی ها در سلسله‌مراتب این آموزش‌ها ۲۰۳-به‌کارگیری خیره‌ترین افراد در شغل معلمی ۲۰۴- هم‌تاسازی معلمان با نفرات جدید و تازه‌نفس</p> | <p>صاحب‌نظر ۸</p> |
| <p>۲۰۵-تخصص‌های تک معلم ۲۰۶-تخصص‌های فاقد معلم ۲۰۷-فرسودگی و کهنگی محیط آموزشی ۲۰۸-امکانات و شرایط محیطی آموزش.</p> | <p>صاحب‌نظر ۹</p> |

جدول (۵) مفاهیم احصاء شده در کدگذاری اولیه در خصوص سؤال سوم تحقیق

| صاحب نظران | عبارات و واژه‌های مرتبط با عوامل ساختاری و فرایندی |
|------------|--|
| صاحب نظر ۱ | ۲۰۹- ساختار سازمانی فرماندهی آموزش‌های هوایی شهید خضایی ۲۱۰- تعدیل نیرو ۲۱۱- کاهش سقف سازمانی ۲۱۲- چینش هرم سازمانی ۲۱۳- رأس هرم سازمانی ۲۱۴- ارتقاء جایگاه فرماندهان ۲۱۵- شغل سازمانی روسای هیئت‌های اف تی دی ۲۱۶- سقف شغل سازمانی معلمان ۲۱۷- سلسله‌مراتب فرماندهی ۲۱۸- ساختار سازمانی آموزش ۲۱۹- ماهیت تخصصی فرماندهی آموزش‌های هوایی شهید خضایی ۲۲۰- آموزش‌های طولی هنر آموزان ۲۲۱- آموزش‌های عرضی سایر کارکنان ۲۲۲- شرح وظایف و مأموریت یگانی ۲۲۳- ساختار سازمانی آموزش ۲۲۴- ساختار فنی و فناوریانه ۲۲۵- موفقیت در عرصه آموزش ۲۲۶- ستادهای تخصصی بالاتر ۲۲۷- مکاتبات ۲۲۸- سختی کار ۲۲۹- مزایای شغل ۲۳۰- ارتقاء جایگاه سازمانی ۲۳۱- تمامی رده‌های سازمانی ۲۳۲- نظر مثبت مسئولین و فرماندهان رده‌بالا ۲۳۳- دیدگاه کارشناسانه ۲۳۴- ضعف در لایه‌های ساختار آموزش ۲۳۵- ضربات و صدمات غیرقابل‌جبران ۲۳۶- ساختار فنی و عملیاتی |
| صاحب نظر ۲ | ۲۳۷- آموزش و فرایندهای آن ۲۳۸- نیروی انسانی کارآمد ۲۳۹- ساختار سازمانی آموزش ۲۴۰- بخش نرم‌افزاری ۲۴۱- بخش سخت‌افزاری ۲۴۲- تغییرات لازم ۲۴۳- احیاء فرایندهای آموزش ۲۴۴- تهدیدات منطقه‌ای و فرا منطقه‌ای ۲۴۵- تحول عظیم و بازسازی فرایندهای آموزش ۲۴۶- شکل سنتی و یا کلاسیک آموزش‌ها ۲۴۷- دنیای مدرن امروز ۲۴۸- پیشرفت فناوری ۲۴۹- تحول مطابق تهدیدات روز ۲۵۰- باقی ماندن در خلأ و رکود آموزشی |
| صاحب نظر ۳ | ۲۵۱- ساختار آموزشی به مراتب بهتر در گذشته نه‌چندان دور ۲۵۲- برای هر تخصص چند سازمان معلمی وجود داشت ۲۵۳- طرح‌ریزی و تصمیم‌گیری در سلسله‌مراتب بالاتر که آشنایی کمتری با بافت تخصصی نیروی هوایی دارند ۲۵۴- جدایی پدافند از نیروی هوایی ۲۵۵- تغییرات وسیع در ساختار نیروی هوایی ۲۵۶- اکثر تخصص‌ها یا فاقد سازمان و شغل و یا نهایتاً سرگردی ۲۵۷- در طرح جامع برای هر تخصص از چند هواپیما فقط یک شغل ۲۵۸- ساختار سازمانی آموزش ۲۵۹- ترینرهای آموزشی متشکل از قطعات اصلی هواپیما ۲۶۰- اجرای آموزش مهارت محور با استفاده از این ترینرها |
| صاحب نظر ۴ | ۲۶۱- جایگاه آموزش‌های اف تی دی در زنجیره نگهداری و پروازی (مشخص و تعریف شده) ۲۶۲- تأثیر مستقیم آموزش بر یگان‌های عملیاتی ۲۶۳- ساختار سازمانی ۲۶۴- مشاغل اساتید ۲۶۵- امتیازهای شغلی ۲۶۶- سختی کار ۲۶۷- نحوه پرداخت حق‌التدریس، اختصاص تسهیلات جانبی ۲۶۸- واگذاری وسایل آموزشی و کمک آموزشی جدید ۲۶۹- غنی‌تر شدن آموزش |
| صاحب نظر ۵ | ۲۷۰- کمبود نیروی انسانی ۲۷۱- قدیمی بودن تجهیزات و وسایل پرنده ۲۷۲- پایین بودن حق‌التدریس اساتید و مسائل انگیزشی ۲۷۳- پایین بودن رتبه و پایه معلمان |
| صاحب نظر ۶ | ۲۷۴- مستقر بودن هیئت‌های آموزشی در پایگاه‌های دور از فرماندهی هوایی شهید خضایی ۲۷۵- عدم به‌روزرسانی وسایل آموزشی و کمک آموزشی ۲۷۶- کمبود معلم |

| | |
|---|-------------------|
| <p>۲۷۷-نیازمندی‌های نیروهای نظامی ۲۷۸-حجم کاری و عملیاتی ۲۷۹-ساختار سازمانی آموزش مدون و مشخص ۲۸۰-پتانسیل علمی ۲۸۱-تناسب بین حجم کار و ساختار ۲۸۲-طرح چابک سازی ۲۸۳-جدایی پدافند ۲۸۴-تقلیل جایگاه‌ها و مشاغل سازمانی ۲۸۵-آسیب اف تی دی ها از طرح چابک سازی ۲۸۶-تعدد تخصص‌های تحت مسئولیت یک استاد ۲۸۷-پایین آمدن سطح کیفی آموزش ۲۸۸-تک‌نفره بودن دوره‌های در حال اجرا ۲۸۹-بازنگری ساختار سازمانی ۲۹۰-به‌کارگیری نفرات مجرب و دارای ویژگی‌های معلمی ۲۹۱-جذب نفرات باتجربه و مجرب گردان نگهداری برای معلمی و جایگزینی آن‌ها با فارغ‌التحصیلان دانشگاه هوایی</p> | <p>صاحب‌نظر ۷</p> |
| <p>۲۹۲-عدم تناسب ساختار سازمانی تعریف‌شده با حجم کار و مأموریت‌های اف‌تی‌دی‌ها ۲۹۳-پراکندگی ساختار سازمانی اف تی دی‌ها ۲۹۴-پایین بودن جایگاه و مشاغل معلمین ۲۹۵-پایین بودن انگیزه در نزد معلمین ۲۹۶-معلم اف تی دی بهترین در تخصص خود و دارای بهترین شغل نسبت به هم‌تایان خود ۲۹۷-جایگاه و شغل سازمانی فراگیر بالاتر از فراده</p> | <p>صاحب‌نظر ۸</p> |

در نهایت ۲۹۷ مفهوم در کدگذاری اولیه، تعداد ۷۶ کد در کدگذاری باز و ۲۰ طبقه در کدگذاری محوری استخراج گردید، لذا پس از عملیات دسته‌بندی و رتبه‌بندی، قضاوت نهایی محقق در مورد روابط به‌دست‌آمده از پردازش داده‌ها انجام شد. در نهایت آسیب‌های آموزش‌های تجهیزات یگانی نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران در ابعاد محیطی، ساختاری و زمینه‌ای منطبق بر سؤالات و اهداف تحقیق مشخص گردیدند.

مقوله‌های احصاء شده در کدگذاری باز

در کدگذاری باز آسیب‌ها در ۷۶ مقوله کدگذاری گردیدند.

طبقات احصاء شده در کدگذاری محوری

همان‌طور که در مدل نظری تحقیق یادآوری شد آسیب‌های آموزش مهارت محور هم ساختاری، هم رفتاری و هم زمینه‌ای بودند؛ بنابراین، جدا کردن آن‌ها در مباحث کیفی و تحلیل مصاحبه‌ها کار ساده‌ای نیست. به‌هرحال، نتایج حاصل از مصاحبه‌ها از دیدگاه خبرگان آموزش، در کدگذاری محوری در ۲۰ طبقه به شرح زیر کدگذاری و به‌عنوان آسیب‌های اساسی ذکر شدند.

الف) مهم‌ترین شاخص‌های آسیب‌های عوامل محتوایی عبارت‌اند از:

- ✓ عدم تناسب دوره‌های فن معلمی موجود با نیازمندی‌های معلمان؛
- ✓ ضعف اساتید در انتقال آموزش‌های عملی به دلیل عدم آشنایی با انواع روش‌های تدریس با رویکرد مهارت محوری؛
- ✓ ضعف برخی اساتید و کارکنان آموزش از نظر مهارت، دانش و تجربه؛
- ✓ عدم تسلط اساتید بر زبان انگلیسی؛
- ✓ عدم پیش‌بینی تشویقات و انگیزه‌های مادی و معنوی درازای طی دوره‌های اف تی دی جهت فراگیران؛
- ✓ تلقی آموزش به‌عنوان ابزاری جهت ارتقا
- ✓ ضعف انگیزه در نزد فراگیران؛

ب) مهم‌ترین شاخص‌های آسیب‌های عوامل ساختاری و فرایندی عبارت‌اند از:

- ✓ ضعف کتب، نشریات و تجهیزات آموزشی خصوصاً در هواپیماهای شرقی؛
- ✓ عدم تطابق ساختار سازمانی اف تی دی ها با حجم کاری و مأموریت آموزشی آن‌ها؛
- ✓ پایین بودن سقف سازمانی معلمان؛
- ✓ جدایی آموزش از منابع انسانی؛
- ✓ ضعف سیستم نیازسنجی؛
- ✓ عدم استفاده مناسب از آموزش الکترونیکی؛
- ✓ ارزیابی سطحی برنامه‌ها و عدم ارائه بازخورد و بهبود فرایندها؛
- ✓ عدم سنجش مناسب میزان اثربخشی دوره‌ها و انعکاس آن به مدیران ارشد.

ج) مهم‌ترین شاخص‌های آسیب‌های عوامل زمینه‌ای و محیطی عبارت‌اند از:

- ✓ متزلزل بودن جایگاه آموزش‌های اف تی دی در یگان‌های میزبان؛
- ✓ فقدان نگرش مثبت به امر آموزش‌های اف تی دی از سوی برخی مدیران ارشد پایگاه‌های میزبان؛
- ✓ مستقر بودن اف‌تی‌دی‌ها در پایگاه‌های دور از فرماندهی آموزش‌های هوایی شهید خضایی و عدم اجرای دستورالعمل ۱-۹ (یگان‌های پشتیبانی شونده و پشتیبانی‌کننده) از طرف یگان‌های میزبان؛
- ✓ عدم شرکت روسای اف تی دی‌ها (خصوصاً اصفهان و شیراز) در شورای آموزش مرکز آموزش نگهداری هواپیما؛

- ✓ عدم وجود آمارهای مناسب در زمینه واگذاری مایحتاج آموزشی هیئت‌های آموزش؛
- ✓ عدم وجود ضمانت اجرایی در خصوص اجرای سیاست‌های مشخص سطح کلان آموزشی.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

با توجه به ضرورت شناسایی آسیب‌ها و ضعف‌های آموزش کارکنان پروازی و فنی در هیئت‌های آموزش افتی‌دی و با در نظر گرفتن این نکته که تنها راه شناسایی آسیب‌ها و ضعف‌های وارد بر این دوره‌ها، ارزیابی و آسیب‌شناسی آن‌ها است، در این تحقیق با استفاده از مدل سه شاخکی که یکی از جامع‌ترین مدل‌های آسیب‌شناسی است، به بررسی آسیب‌های آموزش‌های تجهیزات یگانی افتی‌دی در سه بعد ساختار، محتوا و زمینه پرداخته شده و نتیجه تحقیق گویای این حقیقت است که در هر سه ابعاد محتوایی، ساختاری و زمینه‌ای با آسیب‌های جدی روبرو هستیم و آسیب‌های موجود گواه این است که هرچند سلسله‌مراتب سازمانی منسجم معاونت تربیت، آموزش و پژوهش نه‌اجا تلاش‌های بسیاری برای تهیه و اجرای ظاهراً موفقیت‌آمیز این آموزش‌ها به عمل می‌آورد و هزینه و زمان بسیاری صرف این دوره‌ها می‌شود اما کیفیت نامطلوب برونداد به‌خوبی نشان‌دهنده این است که عوارض و آسیب‌های موجود موجب گردیده تا خروجی‌های مناسبی به یگان‌های عملیاتی ارائه نگردد و تمامی تلاش‌ها نتیجه مطلوب و موردنظر سلسله‌مراتب آموزشی و عملیاتی را در بر نداشته و این خود اهمیت آسیب‌شناسی آموزش‌های تجهیزات یگانی را آشکار می‌کند.

پیشنهادها

عوامل ساختاری

در خصوص آسیب‌های ساختاری، نتایج و اطلاعات جمع‌آوری‌شده در تحقیق نشان می‌دهد تلاش جهت اصلاح شرایط کنونی و یا به‌نوعی لکه‌گیری آسیب‌های ساختاری راه‌حل رفع یا کاهش آسیب‌های این حوزه نیست، بلکه تنها راه‌حل رفع عارضه‌هایی که نظم ترکیبی یا نظم چینی ساختارها را بر هم می‌زند، تعریف یک ساختار جدید منطبق بر امکانات، مقدرات و تهدیدات منطقه‌ای و فرا منطقه‌ای است، زیرا رفع عارضه ساختاری (که همان به‌هم‌ریختگی نظم ترکیبی تشکیل‌دهنده است) فقط زمانی ممکن است که به نظم ترکیبی یا نظم چینی جدیدی در سیستم یا سازمان نائل شویم، یعنی بر هم ریختگی نظم را فقط از راه ایجاد نظم

نوین می‌توان رفع کرد و این میسر نیست مگر اینکه طرح و برنامه نهجا با همکاری و همفکری معاونت تربیت، آموزش و پژوهش نهجا با مدنظر قرار دادن آسیب‌های احصائی این تحقیق و با توجه به شرایط و مقدرات کنونی نیروی هوایی و تهدیدات منطقه‌ای و فرا منطقه‌ای با دعوت از پیشکسوتان و صاحب‌نظران امر آموزش یک ساختار منطبق بر امکانات و مقدرات و درعین حال پویا، مؤثر و اثربخش را طراحی و تدوین نموده و مهم‌تر از آن اهرم‌های قوی و عمل‌گرا را به‌عنوان ضمانت اجرایی آن پیوست نمایند.

عوامل زمینه‌های (محیطی)

✓ سلسله‌مراتب ارشد نیروی هوایی در جلساتی همانند شورای عالی فرماندهان و دیگر جلساتی که فرماندهان، معاونت‌ها و روسای دواير ستادی و عملیاتی رده‌های میانی حضور دارند اهمیت آموزش‌های اف‌تی‌دی را یادآور شوند.

✓ معاونت نیروی انسانی نهجا اهرم‌های انگیزشی را برای فرماندهان جهت ترغیب آن‌ها به پشتیبانی مادی و معنوی از این آموزش‌ها ایجاد نماید، به‌عنوان مثال میزان پشتیبانی مادی و معنوی از این آموزش‌ها از فاکتورهای ارزیابی فرماندهان قرار گیرد و...

✓ در خصوص نگهداری و تعمیر ترینرها^۴ی آموزشی هر تخصص علاوه بر اینکه معلم تخصصی مسئولیت نگهداری، تعمیر و عملیاتی نگه‌داشتن ترینرها را عهده‌دار است شعبه عملیاتی آن تخصص نیز به‌صورت قانونی مکلف به ایجاد تعامل با هیئت‌های آموزش گردد تا از پتانسیل نیروی انسانی و تأمین قطعات یدکی در جهت عملیاتی نگه‌داشتن ترینرهای آموزشی بالاترین بهره‌وری صورت پذیرد.

✓ فوریت درخواست قطعات یدکی ترینرها از کانال هیئت‌های آموزش اف‌تی‌دی در سیستم آمادی برابر فوریت درخواست یگان‌های عملیاتی گردد.

✓ عملیاتی بودن ترینرهای آموزشی وابسته به سردکن‌های تأمین‌کننده آب‌خنک جهت پمپ‌های هیدرولیک، هواسازها و سیستم‌های خنک‌کننده روغن هیدرولیک است، لذا

^۴-Traineres

در این خصوص نیز می‌بایست یگان‌های تأسیسات پایگاه‌های میزبان با هماهنگی اداره مهندسی نه‌اجا مکلف به عملیاتی نگه‌داشتن این سردکن‌ها باشند.

✓ علاوه بر مورد مطروحه در ردیف قبل که به دلیل اهمیت راهبردی آن به صورت مجزا به آن اشاره شد، لازم به ذکر است که کلیه نیازمندی‌های تأسیساتی ساختمان‌های هیئت‌های آموزشی که در پایگاه‌های اصفهان، شیراز و مهرآباد مستقر می‌باشند بر اساس دستورالعمل ۱-۹ (یگان‌های پشتیبانی‌کننده و پشتیبانی شونده) به عهده این پایگاه‌ها است که در این خصوص نیز وجود یک ضمانت اجرایی به شدت احساس می‌گردد.

عوامل محتوایی (رفتاری)

✓ اجرای دوره‌های فن معلمی فشرده و عمومی جوابگوی نیازمندی‌های معلمین هیئت‌های اف‌تی‌دی نبوده و اجرای دوره‌های فن معلمی تخصصی با رویکرد مهارت محوری و کارگاهی مناسب پیشنهاد می‌گردد.

✓ توجه به جایگاه مادی و معنوی معلمان.

✓ توجه به جایگاه مادی و معنوی معلمان.

منابع

- حسنی سعدی، حسن؛ بررسی نظام جامع تربیت و آموزش نیروهای مسلح، نامه دفاع مرکز تحقیقات راهبردی دفاعی آموزش در نیروهای مسلح، شماره پیاپی ۴۴، شماره هشتم، بهمن ۱۳۹۵
- روش جاری ۳-۲۸ / ف آ ه اجرا آموزش و ارزیابی شاگرد، استاد و دوره (شاد) تیرماه ۱۳۸۵
- سیف، علی‌اکبر (۱۳۹۴)، اندازه‌گیری، سنجش و ارزشیابی آموزشی، تهران، نشر دوران، چاپ چهارم ویرایش ششم
- شوقی، علی‌اکبر؛ نگاهی کاربردی به نظام توسعه آموزش، نامه دفاع مرکز تحقیقات راهبردی دفاعی آموزش در نیروهای مسلح، شماره پیاپی ۴۴، شماره هشتم، بهمن ۱۳۹۵

- صفوی، امان اله (۱۳۹۴)، *روش‌ها و فنون تدریس*، تهران، نشر معاصر، چاپ شانزدهم
- صفر زاده، حسین؛ فلاح یساولی، مژگان (۱۳۹۴)، *تئوری‌های مدیریت*، تهران، ناشر پوران پژوهش چاپ نقش مهر، چاپ هفتم
- علاقه بند، علی (۱۳۹۵)، *مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی*، تهران، نشر روان، چاپ بیست و هفتم ویرایش ششم
- فردانش، هاشم (۱۳۹۴)، *مبانی نظری فناوری آموزشی تهران*، نشر سمت، چاپ پانزدهم
- فتحی واجارگاه، کورش؛ *آموزش ضمن خدمت*، انتشارات سمت، تهران ۱۳۹۴
- کریمی، حمید؛ فناوری آموزش در نیروهای مسلح، *نامه دفاع مرکز تحقیقات راهبردی دفاعی آموزش در نیروهای مسلح*، شماره پیاپی ۴۴، شماره هشتم، بهمن ۱۳۹۵
- ملکی، حسن؛ (۱۳۹۴)، *مقدمات برنامه‌ریزی درسی*، تهران، نشر سمت، چاپ دهم
- ملکی، حسن؛ (۱۳۹۵)، *برنامه‌ریزی درسی (راهنمای عمل)*، تهران، نشر پیام اندیشه، چاپ بیست و چهارم
- میر مهرداد، پیدایی؛ نوری، فیروز؛ *آسیب‌شناسی آموزش کارکنان در سازمان‌ها*، انتشارات سیمای دانش، چاپ اول، ۱۳۸۹