

تبیین و طراحی الگوی اثربخشی آموزش‌های تخصصی در ارتقا اشراف اطلاعاتی با تأکید بر حوزه نظامی

ابراهیم ضرغامی^۱

چکیده

روند رو به رشد تغییرات جهانی، گسترش دامنه تهدیدات در سطوح راهبردی، عملیاتی و تاکتیکی و پیشرفت‌های سریع علوم و فناوری‌ها، باعث افزایش اهمیت مقوله اشراف اطلاعاتی در جهت دستیابی به اهداف مأموریتی سازمان‌های و رده‌های نظامی شده است. دستیابی به اشراف اطلاعاتی از طریق در نظر گرفتن تمامی جنبه‌های اشراف اطلاعاتی، رهنامه‌ها، فرایندها، افراد، آموزش‌ها و تجهیزات امکان‌پذیر می‌گردد. در میان این مؤلفه‌ها، میزان کیفیت آموزش تخصصی در راستای ارتقاء اشراف اطلاعاتی از دغدغه‌هایی است که همواره در نظام‌های آموزشی سازمان‌های نظامی و اطلاعاتی به آن توجه ویژه شده است. پژوهش حاضر باهدف بررسی اثربخشی آموزش‌های تخصصی بر ارتقا اشراف اطلاعاتی در حوزه نظامی صورت گرفته است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و ازلحاظ روش، توصیفی-تحلیلی بوده است. برای گردآوری مطالب نظری از روش کتابخانه‌ای و اسنادی و برای استخراج مؤلفه‌ها و ترسیم الگوی پژوهش از روش خبرگی جمعی استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که نیازسنجی اطلاعاتی، تخصص محوری، کاربردی شدن، توجه

^۱. پژوهشگر مسائل راهبردی (دریایی) و کارشناس حوزه آموزش.

به اهداف عملیاتی و توانمندی سازی آموزشی از مهم‌ترین مؤلفه‌های تأثیرگذار در ترسیم الگوی اثربخشی اطلاعاتی در ارتقاء اشراف اطلاعاتی است.

واژگان کلیدی: اثربخشی، آموزش‌های تخصصی، اشراف اطلاعاتی، الگو.

مقدمه

در عصر پیچیده ارتباطات و در شرایط پرتلاطم محیط کنونی، نیروی انسانی به‌عنوان طراح و سازنده نظام‌های عملیاتی، عاملی راهبردی برای تحقق مأموریت‌های هر سازمان محسوب می‌شود. در این میان آموزش، به‌عنوان شاهراه و یکی از عوامل اساسی در توسعه و تربیت نیروی انسانی به شمار می‌رود و در حقیقت آن را می‌توان اساسی‌ترین زیربنای نظام توسعه و بهبود دانست. آموزش، راهبردی است که باهدفی خاص و جهتی مشخص در طول زمان اجرا می‌شود و جریانی است که افراد طی آن مهارت‌ها، طرز تلقی‌ها و گرایش‌های مناسب را برای ایفای نقش خاصی می‌آموزند (عباس زادگان و ترک‌زاده - ۱۳۷۹: ۱۹-۱۸).

حیات سازمان تا حدود زیادی بستگی به مهارت‌ها و آگاهی مختلف کارکنان دارد و هر چه در این زمینه‌ها بهنگام و بهینه باشند، قابلیت سازگاری سازمان با محیط متغیر نیز بیشتر می‌شود. امروزه ضرورت برگزاری دوره‌های مختلف آموزشی برای کارکنان، بر کسی پوشیده نیست. سازمان‌ها هر ساله مبالغ هنگفتی را صرف برگزاری دوره‌های آموزشی می‌کنند؛ اما یکی از دغدغه‌های اصلی حاکم بر مجریان و برنامه ریزان، اطلاع از میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی برگزار شده است. این دغدغه هرروز پررنگ‌تر شده و ابعاد تازه‌ای به خود می‌گیرد (مرشدی و همکاران، ۱۳۹۵: ۵۲). این موضوع در حوزه آموزش‌های اطلاعاتی بیشتر نمود پیدا کرده است، چراکه روش‌ها، فنون و محتوای جاری و موجود در مراکز آموزش، جوابگوی نیازهای تخصصی رده‌های اطلاعاتی نبوده است. ازاین‌رو در این پژوهش ضمن شناسایی و تبیین مؤلفه‌ها و شاخص‌های آموزشی و اطلاعاتی سعی شده است به الگوی مناسب اثربخشی آموزش‌های تخصصی در ارتقاء اشراف اطلاعاتی دست پیدا کرد.

۱. بیان مسئله

رشد و توسعه هر جامعه، در کلیه ابعاد اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی، متأثر از نیروی انسانی آن جامعه است. در این میان، آموزش یکی از عوامل اساسی در تربیت نیروی

انسانی به شمار می‌رود. از یک نظر می‌توان آموزش را شامل دو رشته رسمی و غیررسمی دانست که هر دو به تغییر رفتار و ایجاد مجموعه‌ای از دانش، تفکر، نگرش‌ها، ارزش‌ها و مهارت‌ها می‌انجامد. کسب موفقیت در این مسیر مستلزم آن است که آموزش، چه رسمی و چه غیررسمی مبتنی بر اصول عملی و تخصصی باشد. در حقیقت آموزش را می‌توان اساسی‌ترین زیربنای نظام توسعه و بهبود دانست. آموزش یک استراتژی است که باهدفی خاص و جهتی مشخص در طول زمان اجرا می‌گردد. آموزش جریانی است که افراد طی آن، مهارت‌ها، طرز تلقی‌ها و گرایش‌های مناسب را جهت ایفای نقش خاصی می‌آموزند (فراهانی، ۱۳۹۰: ۵). می‌توان گفت که انگیزه‌های آموزش کارکنان عبارت‌اند از: «شتاب فزاینده دانش‌های بشری در همه زمینه‌ها؛ پیشرفت روزافزون فناوری‌ها؛ پیچیدگی سازمان به دلیل خودکار شدن فرایندها؛ تغییر شغل یا جابه‌جایی شغلی؛ روابط و چالش‌های انسانی؛ پیشرفت و ترفیع کارکنان؛ بازسازی کارکردهای شغلی؛ نیازهای تخصصی و حرفه‌ای نیروی انسانی؛ کارکنان تازه به‌کارگیری شده و ارتقاء بهره‌وری (محبی و چراغی، ۱۳۹۲: ۱۳۱). اکنون بیشتر کشورهای در حال توسعه، با توجه به همه چالش‌ها، به سرمایه‌گذاری در بخش نیروی انسانی پی برده‌اند و به‌طور کامل آگاه شده‌اند که دلیل عقب‌ماندگی این کشورها تنها کمبود سرمایه فیزیکی نیست، بلکه کمبود سرمایه‌های کارآزموده و متخصص است و همچنین توجه ناکافی به رشد همیشگی کارکنان مانع بزرگی است که بر سر راه پیشرفت این کشورها قرار دارد. هرگاه سازمان‌ها بخواهند در دنیای پیچیده و پویای امروز باقی بمانند، باید نیروهای بالقوه را به نیروهای بالفعل تبدیل کرده و به‌کارگیرند. بسیاری از کشورها و مجامع علمی، دانش را دلیل مهم پیشرفت می‌دانند و بر آن تأکید می‌کنند. پرداختن به این نکته ضروری است که انسان‌ها به مهارت‌های نوین نیاز دارند و باید پیوسته یاد بگیرند تا بتوانند نیازهای سازمان را پاسخ‌گویند (شالباغ، ۱۳۸۸: ۹۳) و (ساعت‌چی، ۱۳۷۹). انجام یک ارزشیابی اصولی می‌تواند ما را از اثربخش بودن نتایج آموزش‌ها آگاه کند. ارزشیابی، بازخوردی ایجاد می‌کند که می‌توان با توجه به آن فهمید آموزش‌های داده‌شده در رسیدن به اهداف موردنظر، اثربخش بوده‌اند یا خیر (عباسیان، ۱۳۸۵: ۵۲). مطالعه و بررسی‌های صورت گرفته‌شده نشان می‌دهد که همواره موضوعات آموزشی از دغدغه‌های اصلی فرماندهان، مدیران و کارشناسان موضوعی بوده است و بر این اصل اتفاق نظر دارند که مراکز آموزشی،

قادر به پاسخگویی به نیازمندی‌های تخصصی آنها در حوزه آموزش و پژوهش نبوده است. این تفاسیر و برداشت‌ها به دلایل مختلفی از جمله کاربردی نبودن، کیفیت پایین متون درسی، به‌روز نبودن، تخصص نداشتن اساتید و دلایل متعدد دیگر بوده است که ممکن سایر مراکز و مؤسسات آموزشی هم درگیر چنین موضوعاتی باشند. دغدغه اصلی این پژوهش یافتن الگو و مسیری برای همسو کردن نیازمندی‌های رده‌های اطلاعاتی در راستای ارتقای اشراف اطلاعاتی و آموزش‌های فراگیران در مراکز آموزشی بوده است تا از این طریق بخشی از کاستی‌های موجود در حوزه اشراف اطلاعاتی که از چالش‌های اساسی در این حوزه است را رفع نماید. به عبارت دیگر به دنبال یافتن مسیری برای جلب نظر و رضایت رده‌های تخصصی در حوزه اطلاعات نظامی از مراکز آموزشی هستیم؛ بنابراین در این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سؤال هستیم که الگوی مناسب برای اثربخشی آموزش‌های تخصصی در ارتقاء اشراف اطلاعاتی چگونه است و مؤلفه‌ها و شاخص‌های آن چیست؟

۲. روش پژوهش

این پژوهش از نوع تحقیقات کاربردی است؛ که با استفاده از روش تحقیق توصیفی - تحلیلی انجام شده است. با توجه به ماهیت موضوع، روش گردآوری اطلاعات به شیوه کتابخانه‌ای و اسنادی و بهره‌گیری از نظرات خبرگان است. به این ترتیب که اطلاعات مورد نیاز از کتاب‌ها، مقالات و نظرات خبرگان استخراج و طبقه‌بندی شده و سپس به شیوه کیفی، به تجزیه و تحلیل آنها پرداخته شده است. در انتها نیز با استفاده از روش دلفی و خبرگی جمعی، الگوی مناسب اثربخشی آموزش‌های تخصصی در ارتقاء اشراف اطلاعاتی ترسیم شده است.

۳. مبانی نظری

الف) مفاهیم

*** اثربخشی:** فرایند چرخشی و همیشگی است که از طرح و برنامه آغاز می‌شود و دربرگیرنده همه کوشش‌هایی است که هم برای دستیابی به اهداف سازمان صورت می‌گیرد و هم تعیین می‌کند که انجام آنها تا چه اندازه خوب و مطلوب بوده است (کلاکر، ۲۰۱۱ و اسنل و همکاران، ۱۹۹۷).

*** اثربخشی آموزش:** یعنی؛ ۱. میزان تحقق اهداف آموزشی؛ ۲. نتایج قابل مشاهده از کار آموزان در اثر آموزش‌های اجرا شده؛ ۳. میزان انطباق رفتار کار آموزان با انتظارات نقش سازمانی آنها؛ ۴. میزان درست انجام دادن کار که مورد نظر آموزش بوده است؛ ۵. میزان توانایی‌های ایجاد شده در اثر آموزش‌ها برای دستیابی به اهداف (زارعی، ۱۳۸۴: ۶۰). با توجه به مباحث مذکور، اثربخشی آموزش از طریق بررسی کارایی درونی و بیرونی نظام آموزش سازمانی تعیین می‌شود؛ یعنی اگر بتوانیم کارایی درونی و بیرونی سیستم آموزش سازمان‌ها را اصلاح کنیم تقریباً اثربخشی آموزش تضمین می‌شود.

*** مهارت)** توانایی و چگونگی به کارگیری آموخته‌های علمی (نظری) با به کارگیری ابزار و همکاری اعصاب و ماهیچه‌ها است؛ به عبارت دیگر، مهارت به توانایی انجام عملیات شغلی به آسانی و با دقت اشاره دارد (عباس زادگان و ترک زاده؛ ۱۳۸۱: ۱۰۱).

***یادگیری:** به فرایند ایجاد تغییرهای کم‌وبیش پایدار در رفتار با توان رفتاری که دستاورد تجربه است یادگیری گفته می‌شود (سیف، ۱۳۸۴). یادگیری بیشتر به‌عنوان تغییری کم‌وبیش پایدار تلقی می‌شود (میشل، ۱۳۸۳: ۹۴-۹۳).

***آموزش:** همه تلاش‌ها و کوشش‌هایی است که برای ارتقاء سطح دانش و آگاهی، مهارت‌های فنی حرفه‌ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان به عمل می‌آید و آنان را آماده انجام وظایف و پذیرش مسئولیت‌های شغلی خود می‌کند (ابطحی، ۱۳۷۳: ۱۸) و (رشیدی و حافظی بیرگانی، ۱۳۸۹).

***اشراف اطلاعاتی:** معنی اشراف از نظر لغوی در فرهنگ فارسی عبارت است از:

اطلاع یافتن بر چیزی

از بالا به زیر نگریستن

اطلاع از امری از بالای بلندی

اما مفهوم اشراف اطلاعاتی از نظر اصطلاحی عبارت است از: مجموعه فعالیت‌ها و اقداماتی که در اثر اجرای آن، یک سازمان اطلاعاتی؛ قابلیت احاطه و تسلط کامل بر روند گذشته، حال، آینده، وقایع و حوادث پیرامونی (قلمرو) آن داشته باشد به‌نحوی که بتواند در جهت پیشگیری و مقابله با تهدیدات و آسیب‌پذیری‌های مترتب بر آن و همچنین تولید فرصت‌ها، اقدام لازم و به‌موقع را به عمل آورد. ایجاد ساختاری مناسب برای شناخت دقیق آسیب‌پذیری‌ها و تهدیدات متصور در منطقه مأموریت، جمع‌آوری اطلاعات دقیق و مبتنی بر واقعیات، تعیین عناصر تهدیدکننده مأموریت یگان، قابلیت پیش‌بینی حوادث آتی، تسلط نسبی بر عناصر ضد امنیتی در محدوده و توانایی پیش‌بینی اقدامات آتی آن‌ها، توانایی جریان سازی، توانایی کنترل رفتار گروه‌ها و افراد در شرایط بحرانی و ارسال به‌موقع اخبار و اطلاعات در سلسله‌مراتب از جمله شاخص‌های تعیین‌کننده اشراف اطلاعاتی هستند (جمشیدیان، ۱۳۸۹: ۱۲).

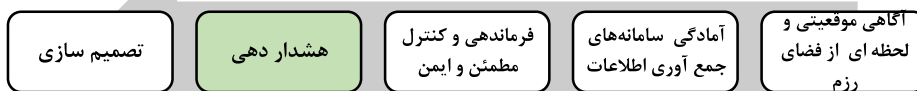
***اشراف اطلاعاتی در حوزه نظامی:**

اشراف اطلاعاتی در حوزه نظامی این‌گونه تعریف شده است: دستیابی به شرایط و موقعیتی از آگاهی و شناخت و تسلط اطلاعاتی در حوزه مأموریت‌های تعریف شده و جغرافیای

تعیین شده، به نحوی که خواسته‌های فرماندهی را در اجرای مأموریت اصلی یگان جوابگو باشد و قدرت پیش‌بینی و قابلیت پیش‌گیری را ایجاد نماید.

خروجی اشراف اطلاعاتی در یک یگان نظامی جهت بهینه‌سازی تصمیم‌گیری و به حداکثر رساندن تأثیرات رزمی در محیط دریایی استفاده خواهد شد. این عمل (اشراف اطلاعاتی)، نیازمند رهگیری، رصد، مراقبت و پیش‌بینی رفتارها، تحرکات، رخدادها و کلیه فعل و انفعالات نظامی در سطوح راهبردی، عملیاتی و تاکتیکی است.

شکل شماره یک - مؤلفه‌های کلیدی اشراف اطلاعاتی در حوزه نظامی



منبع: (نگارنده)

ب) الگوی آموزش اثربخش

الگوی آموزش اثربخش، ابزاری است ارزشمند برای هدایت تلاش‌ها در تدوین برنامه آموزشی و هر مرحله برای متمرکز کردن فعالیت‌ها در راستای تحقق حداکثر نتایج طراحی می‌شود. این الگو یک فرایند شش مرحله‌ای است که بر آموزش اثربخش و مطلوب تأکید دارد. در صورت پیروی از این الگو تلاش‌های آموزشی شما تأثیری مثبت بر سازمان خواهد داشت.

در این الگو هر مرحله از این طرح آموزشی شما را به سمت جلو سوق می‌دهد. برای استفاده اثربخش از این طرح باید مراحل را به ترتیب به پایان برسانید. نتیجه هر مرحله، داده‌های اولیه برای مرحله بعدی را به دست می‌دهد.

مرحله ۱: شناسایی نیازهای آموزشی: این مرحله، آموزش خاص موردنیاز برای بهبود عملکرد شغلی را مشخص و دلایل نیاز به آموزش به‌دقت بررسی و تدارک برنامه آموزش برای پاسخ به نیاز توصیف می‌شود.

مرحله ۲: تعیین رویکرد آموزشی: پس از شناسایی آموزش موردنیاز در مرحله اول، شما آمادگی تدوین اهداف قابل‌اندازه‌گیری برای آموزش و طراحی اجرایی آن را دارید. اهداف به‌دقت آنچه را که آموزش باید به آن دست یابد، تعریف و ابزار موردنیاز برای اندازه‌گیری میزان موفقیت آن را فراهم می‌کند. به‌منظور تدوین طرح آموزشی از اهداف برای راهنمایی استفاده می‌کنید و فهرست یا رئوس کلی برای آموزشی که اهداف را برآورد می‌سازد، تدارک می‌بیند.

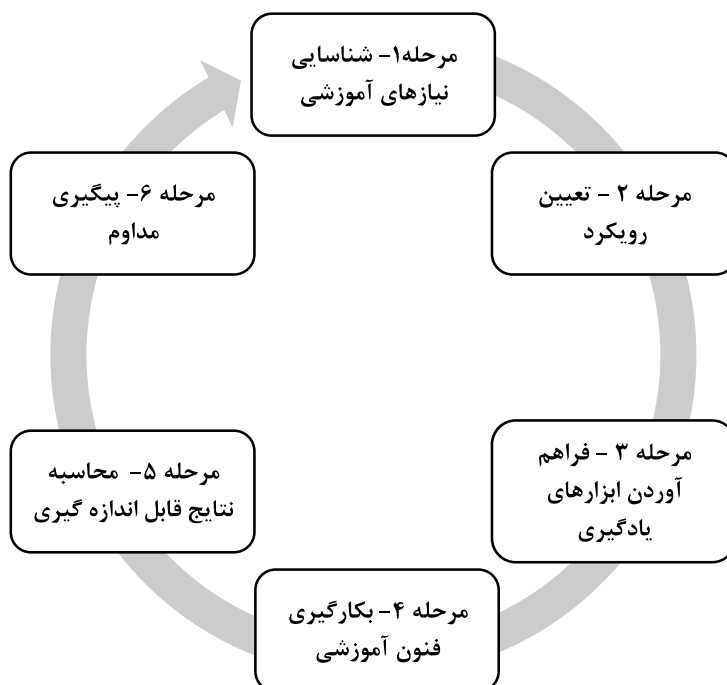
مرحله ۳: فراهم آوردن ابزار یادگیری اثربخش: این مرحله شامل تدوین عملی رویکرد آموزشی خاصی است که انتخاب کرده‌اید ممکن است این مرحله دربرگیرنده یک دفترچه آموزشی با مطالبی برای حمایت از آموزش ضمن کار یا دوره‌های هدایت‌شونده توسط یک

مربی یا چیزی کاملاً متفاوت با آنها باشد. شاید شما مطالب موردنیاز را به‌تنهایی مهیا کنید یا از دیگران کمک بگیرید. اهداف و طرح تعیین‌شده در مرحله دوم راهنمایی شما برای تدارک این مطالب آموزشی است.

مرحله ۴: به‌کارگیری فنون آموزشی موفقیت‌آمیز: در این مرحله آموزش را برای افرادی که به آن نیاز دارند، ارائه می‌دهید. اگر دوره آموزشی‌نیازمند به یک مدرس باشد در حقیقت آن را با کار آموزان اداره می‌کنید. در صورتی که راهنماهای شغلی را برای استفاده در محل کار تدارک دیده‌اید، آنها را با کسانی که از این برنامه‌ها استفاده می‌کنند به‌طور کامل می‌آزمایید. هر برنامه آموزشی که در مرحله سوم تدوین‌شده است در مرحله چهارم برای کسانی که به آن نیاز دارند معرفی می‌شود.

مرحله ۵: محاسبه نتایج قابل‌اندازه‌گیری: در این مرحله اهداف تدوین‌شده در مرحله دوم را مرور کرده و سپس مشخص می‌کنید که آیا آموزش این اهداف را محقق می‌سازند یا خیر؟ اکنون متوجه اهمیت فراوان اهداف قابل‌اندازه‌گیری می‌شوید. اکنون می‌توانید مقیاس‌های خاص موفقیت را که در مرحله دوم شناسایی کرده‌اید بررسی کنید و تحقق آنها را ببینید.

مرحله ۶: پیگیری مداوم: چنانچه مرحله پنجم تلاش‌های آموزشی موفقیت‌آمیز شمارا تأیید کرد به همین‌جا اکتفا نکنید، مسئولیت شما این است که از اثربخش بودن آموزش در آینده نیز اطمینان حاصل کنید. تغییر در سازمان‌ها همیشگی است و شما باید نسبت به تغییراتی که تلاش‌های آموزشی شما را تحت تأثیر قرار می‌دهد، واکنش نشان دهید. این کار را از طریق اجرای پیشنهادهای و اظهارنظرهایی که از برنامه‌ها و مطالب آموزشی موجود پشتیبانی می‌کنند، به‌طور مداوم ادامه دهید (محسن پور، ۱۳۸۲: ۱۳-۱۷).



پ) رویکردهای ارزشیابی آموزشی

دسته‌بندی‌های مختلفی از رویکردهای ارزشیابی توسط علمای آموزش صورت گرفته و بنا به گفته ورتن و سندرز^۱، در طول دو سه دهه اخیر بیش از ۵۰ الگوی مختلف ارزشیابی ارائه شده که در اینجا سعی کرده‌ایم که به ذکر معروف‌ترین آن‌ها اشاره کنیم

۱. رویکرد ارزشیابی تایلر: مفهوم تایلر از ارزشیابی آموزشی این است که تعیین کند هدف‌های آموزشی برنامه آموزشگاه یا برنامه درسی تا چه میزان تحقق یافته‌اند (سیف، ۱۳۸۴)

۲. الگوی ارزشیابی سیپ^۲: استافل بیم عنوان سیپ را از اول کلمات بافت یا موقعیت، درون داد، فرایند و فرآورده به دست آورده است. این الگو دارای چارچوبی است که مدیران و تصمیم‌گیرندگان را در چهار نوع تصمیم‌گیری زیر کمک می‌کند:

۱. تصمیم‌های برنامه‌ریزی برای تعیین اهداف برنامه؛
۲. تصمیم‌های ساختی برای طرح شیوه‌های آموزشی به منظور رسیدن به اهداف برنامه؛
۳. تصمیم‌های اجرایی برای به‌کارگیری شیوه‌های آموزش و اصلاح آن شیوه‌ها؛
۴. تصمیم‌های تکمیلی برای قضاوت و برخورد با بازده‌های به دست آمده در اثر اجرای شیوه‌های آموزشی.

۳. الگوی ارزشیابی UCLA یا (CSE): الگوی UCLA^۳ از پنج مرحله ارزشیابی به این شرح تشکیل شده است؛ ۱. سنجش نظام؛ ۲. طراحی برنامه؛ ۳. اجرای برنامه؛ ۴. بهسازی برنامه ۵. تصدیق برنامه (سیف، ۱۳۸۴).

1. Vrtm and Sanders

۲. CIPP مدلی است که در سال ۱۹۷۰ از سوی استافل بیم (Snittlebeam, Daniel) در دانشگاه اوهایو آمریکا ارائه شده و در ارتباط با مثله ارزشیابی است؛ اما باین حال مدل مزبور از سوی برنامه ریزان آموزشی نیز ارزشمند تلقی می‌شود. الگوی ارزشیابی سیپ چهار نوع ارزشیابی را ارائه می‌کند: ۱. ارزشیابی زمینه (context) ۲. ارزشیابی درون داد (input) ۳. ارزشیابی فراگرد (Process) ۴. ارزشیابی برون داد (Product).

۳. یکی دیگر از الگوهای ارزشیابی مبتنی بر مدیریت است که نام‌گذاری آن بر اساس حروف اول پدیدآورندگان آن یعنی مرکز مطالعه ارزشیابی دانشگاه کالیفرنیا در لس‌آنجلس انتخاب شده است. در این الگو، ارزشیابی عبارت است از فرایند تعیین انواع تصمیماتی که باید اتخاذ شوند.

۴. الگوی ارزشیابی اسکریون^۱: (شیرازی، ۱۳۷۳) به نقل از اسکریون ارزشیابی را به دو نوع تقسیم بندی می‌کند: ۱. ارزشیابی پایانی؛ ۲. ارزشیابی تکوینی.

۵. الگوی ارزشیابی مبتنی بر مدافعه^۲: الگوی ارزشیابی مبتنی بر مدافعه عبارت است از ارزشیابی به شیوه قانونی؛ به عبارت دیگر محاکمه آموزش و پرورش است به وسیله هیئت منصفه.

۶. الگوی ارزشیابی اختلاف^۳: پرووس ۱۲ به عنوان پیشنهاددهنده این الگو، «ارزشیابی را هنر توصیف اختلاف بین انتظارات از یک برنامه و طرز اجرای آن توصیف می‌کند» (میرسپاسی، ۱۳۸۲: ۱۹۱).

۷. الگوی ارزشیابی ولف^۴: (ولف، ۱۹۸۴) الگوی جامع در زمینه ارزشیابی آموزشی ارائه کرد که شامل مراحل زیر است:

۱. وضعیت اولیه فراگیران؛ ۲. کارکرد یادگیرنده مدت زمانی پس از آموزش؛ ۳. اجرای کاربردی (اجرای عمل آزمایشی)؛ ۴. هزینه‌ها؛ ۵. اطلاعات تکمیلی (بازرگانی، ۱۳۸۸: ۵۶).

۸. الگوی ارزشیابی کرک پاتریک: بیشتر مدل‌های ارزشیابی مشهور در سال‌های گذشته بر اساس الگوی ارزشیابی آموزشی چهار سطحی بنا شده‌اند که اولین بار توسط (کرک پاتریک، ۱۹۵۹) ارائه شده بود. این الگویی جامع ساده و عملی برای بسیاری از موقعیت‌های آموزشی توصیف شده بود و به وسیله بسیاری از متخصصان به عنوان معیاری در این حوزه شناخته می‌شود. کرک پاتریک ارزشیابی را به عنوان تعیین اثربخشی در یک برنامه آموزش تعریف کرده و فرآیند ارزشیابی را به چهار سطح یا گام تقسیم می‌کند

۱) واکنش: منظور از واکنش میزان عکس‌العملی است که فراگیران به کلیه عوامل مؤثر در اجرای یک دوره آموزشی از خود نشان می‌دهند. این واکنش را می‌توان از طریق پرسشنامه یا روش‌های معمول دیگری به دست آورد. واکنش چگونگی احساس شرکت‌کنندگان را در مورد برنامه آموزشی (رضایت) اندازه‌گیری می‌کند. این پیمایش‌ها به

-
1. Scriven
 2. Advocacy Model of Evaluation
 3. Discrepancy Model
 4. Wolf

دنبال دریافت نظرات شرکت‌کنندگان نسبت به آموزش برنامه درسی مواد و تجهیزات آموزشی، کلاس یا وسایل، ارزش و عمق محتوای دوره‌های آموزشی و غیره هستند. اخذ جواب‌های درست و معنادار از شرکت‌کنندگان در این مرحله بسیار مهم و حیاتی است بدین منظور کرک پاتریک پیشنهادهایی را در این رابطه ارائه می‌کند.

❖ تهیه و تنظیم فرمی برای سنجش واکنش شرکت‌کنندگان؛

❖ نوشتن یک پیام تشویق‌کننده برای پاسخ‌دهندگان؛

❖ اطمینان دادن به پاسخ‌دهندگان از ناشناخته ماندن آنها (مرشدی، ۱۳۹۲: ۲۴).

۲) یادگیری (دانش): یادگیری عبارت است از تعیین میزان فراگیری، مهارت‌ها، فن‌ها و حقایقی است که طی دوره آموزشی به شرکت‌کنندگان آموخته‌شده و برای آنان روشن شده است و می‌توان از طریق آموزش‌های قبل، حین و بعد از شرکت در دوره آموزشی به میزان آن پی برد. کرک پاتریک به راهبردهایی برای ارزشیابی یادگیری اشاره می‌کند:

- سنجش مهارت، دانش، نگرش قبل و بعد از آموزش و پیش از آزمون و پس از آزمون؛

- به‌کارگیری گروه کنترل در صورت امکان؛

- تجزیه و تحلیل آماری نتایج به‌منظور ربط دادن یادگیری و آموزش؛

- به‌کارگیری نتایج برای انجام رفتار مناسب.

۳) رفتار: منظور از رفتار چگونگی و میزان تغییراتی است که در رفتار شرکت‌کنندگان در اثر شرکت در دوره آموزشی حاصل می‌شود و آن را می‌توان با ادامه ارزیابی در محیط واقعی کار روشن ساخت. این سطح نسبت به سطح قبلی بسیار چالش‌برانگیز و حساس است.

۴) نتایج: منظور از نتایج میزان تحقق اهدافی است که به‌طور مستقیم به سازمان ارتباط دارد. اندازه‌گیری سطح چهارم بسیار مشکل است و در آن شواهدی از نتایج از قبیل کاهش هزینه، دوباره‌کاری نسبت جابه‌جایی یا سوانح و افزایش کیفیت تولیدات سود و فروش بررسی می‌شود. کرک پاتریک برای انجام این سطح ارزشیابی نیز راهبردهایی را پیشنهاد داده است:

- منظور داشتن زمان مناسب بعد از آموزش برای رسیدن به نتایج؛
- اندازه‌گیری نتایج سازمانی از طریق مصاحبه با پیدایش قبل و بعد از آموزش؛

- تکرار اندازه‌گیری در فواصل مناسب.

به عقیده کرک پاتریک چهار سطح مدل او، یک چارچوب منطقی را برای ارزشیابی فراهم می‌کند و این الگو را در یک هرم منظور داشته و بیان می‌دارد که هر چهار سطح ارائه شده در الگوی او مهم هستند و نباید نادیده گرفته شوند؛ زیرا می‌توان از طریق سنجش نتایج هر سطح، تفسیر مطمئنی از سطوح دیگر این مدل داشته باشیم (صانعی، ۱۳۹۱: ۱۹۸).

ت) رویکردهای اشراف اطلاعاتی

با توجه به مفهوم اشراف اطلاعاتی، رویکردها و گرایش سازمان‌های اطلاعاتی در جهت نیل به اشراف اطلاعاتی، در پنج رویکرد کلی تقسیم نموده است:

۱. رویکرد سیاستی؛
۲. رویکرد روشی؛
۳. رویکرد ابزاری (منابع)؛
۴. رویکرد موضوعی؛
۵. رویکرد محیطی (اهداف).

۱. رویکرد سیاستی در اشراف اطلاعاتی

در این رویکرد بر مبنای سیاست‌گذاری و خط‌مشی‌گذاری سازمان اطلاعاتی در فرایند کسب اخبار و اطلاعات دو سیاست کلی در سرلوحه کار خود قرار می‌دهند.

۱. سیاست اشراف کمی (جمع‌آوری انبوه)؛
۲. سیاست اشراف کیفی (جمع‌آوری تخصصی).

یکی از سیاست‌های هر سازمان اطلاعاتی؛ ایجاد تورهای اطلاعاتی در اهداف موردنظر و کسب هرگونه اخبار و اطلاعات دست‌یافته از تور اطلاعاتی است. به تعبیری این رویکرد درصدد انبوه اخبار است؛ این رویکرد به‌صورت فراگیر در پی اشراف اطلاعاتی گسترده در اهداف موردنظر به هر وسیله ممکن و امکان‌پذیر است. امروزه رویکرد اشراف اطلاعاتی به‌صورت تخصصی؛ در اولویت کاری سازمان‌های اطلاعاتی است که جمع‌آوری آشکار و رسمی با نگاه به این رویکرد است (جمشیدیان، ۱۳۸۹: ۱۷-۱۸).

۲. رویکرد روشی در اشراف اطلاعاتی

در این رویکرد، بر مبنای روش‌های جمع‌آوری اخبار و اطلاعات، عملیات کسب اخبار و اطلاعات موردنیاز یک سازمان اطلاعاتی در سرلوحه کاری خود قرار می‌گیرد. به‌طورکلی هر سیستم اطلاعاتی برای تأمین نیازمندی‌های خود در اهداف موردنظر، با اتخاذ بهترین شگردها و روش‌های مؤثر و کارآمد درصدد تهیه و کسب اخبار و اطلاعات موردنیاز خود برمی‌آید و با فراهم آوردن سازوکارهای مناسب به فراخور هر روشی که امکان دستیابی را با سرعت،

صحت و اطمینان لازم در اهداف اطلاعاتی میسر نماید، عملیات جمع‌آوری را محقق می‌نماید.

بدین ترتیب عمده روش‌های متداول جمع‌آوری اخبار و اطلاعات عبارت‌اند از:

۱. روش جمع‌آوری آشکار؛
۲. روش جمع‌آوری پنهان؛
۳. روش جمع‌آوری رسمی؛
۴. روش جمع‌آوری فنی و الکترونیکی (جمع‌آوری الکترونیکی نوین)؛
۵. روش جمع‌آوری رزمی؛
۶. روش جمع‌آوری بازجویی، مصاحبه و زیر پاکشی.

البته باید اذعان داشت که همه روش‌های فوق بنا به مقتضیات، شرایط و توانایی و مقدرات سازمان‌های اطلاعاتی به مرحله اجرا درآمده و در اکثر سازمان‌ها هر روش به‌طور مجزا با ایجاد تشکیلات و سازمان‌دهی مناسب خود توسعه یافته‌اند.

۳. رویکرد ابزاری (منابع) در اشراف اطلاعاتی

لازمه تحقق اشراف اطلاعاتی وجود یک عنصر مهم دیگری است که به‌عنوان (منبع اطلاعاتی) خوانده می‌شود. این عنصر که از ارکان جمع‌آوری اخبار و اطلاعات به‌حساب می‌آید؛ تحت عنوان (منابع جمع‌آوری) از آن یاد می‌شود. در حقیقت منابع به‌عنوان ابزار روش جمع‌آوری و نقش مؤثر آن‌ها به‌عنوان چشم و گوش سازمان اطلاعاتی محسوب می‌شوند و انتظار سیستم جمع‌آوری اخبار و اطلاعات این است که منابع؛ گزارش مشاهدات و مسموعات خود را در اهداف تعیین شده، به‌موقع ارائه نمایند. اهمیت و نقش منابع جمع‌آوری اخبار و اطلاعات برای یک سازمان اطلاعاتی همانند چشم و گوش در بدن انسان است (جمشیدیان، ۱۳۸۹: ۲۳-۲۵).

د) رویکرد موضوعی در اشراف اطلاعاتی

در این رویکرد بر مبنای موضوعات و محورهای جمع‌آوری اخبار و اطلاعات موردنیاز و به تعبیری نیازمندی‌های اطلاعاتی معطوف گردیده و تمام فعالیت‌های جمع‌آوری برای تأمین این نیازمندی‌ها انجام می‌پذیرد. در حقیقت نیازمندی اطلاعاتی مبنای کار سیستم‌های جمع‌آوری برای ایجاد اشرافیت اطلاعاتی در اهداف موردنظر می‌باشد. لذا تمامی سازمان‌های فعالیت جمع‌آوری خود را بر اساس طرح نیازمندی مشخص می‌نمایند. تعریف نیازمندی اطلاعاتی عبارت است از (تعیین عناوین موضوعات اطلاعاتی موردنیاز یک سازمان و

اولویت‌بندی آن‌ها در جهت نیل به هدف‌های موردنظر). به تعبیری دیگر طرح نیازمندی‌های اطلاعاتی همان تعیین محورهای جمع‌آوری است که بایستی با دقت و مهارت لازم؛ این محورها و موضوعات مشخص‌شده و به‌عنوان یک راهنمای موضوعی در اختیار کلیه دست‌اندرکاران و عوامل جمع‌آوری قرار گیرد. از همه مهم‌تر، منابع اطلاعات بر مبنای نیازمندی اطلاعاتی هدایت شوند که به دنبال ((چی)) یا ((چه چیزی)) در اهداف خود هستند.

اهمیت و اولویت اهداف نشان‌دهنده عمده تلاش‌ها برای دستیابی به نیازها است؛ بنابراین می‌توان گفت که نیازمندی اطلاعاتی پایه و اساس حرکت و تلاش مأموریت جمع‌آوری است که همه عوامل جمع‌آوری می‌بایست بر مبنای آن اقدام نموده و پیرامون موضوعات اطلاعاتی ابلاغ شده؛ مشاهدات و داده‌های خود را گزارش نمایند و خارج از حیطه موضوعات تعیین‌شده، اقدامی را انجام ندهند. با توجه به ضرورت بحث نیازمندی اطلاعاتی که به‌عنوان پایه و محور اصلی فعالیت جمع‌آوری به‌منظور اشراف اطلاعاتی مطرح می‌باشد؛ این سؤال پیش می‌آید مبنای تعیین محورها و موضوعات اطلاعاتی چیست؟ به‌طور کلی اصول و مبانی تعیین نیازمندی اطلاعاتی در هر سازمانی به ترتیب ذیل است:

۱. مأموریت سازمانی؛
۲. تهدیدات و آسیب‌پذیری‌ها؛
۳. حوزه عمل و فعالیت سازمان اطلاعاتی؛
۴. تجارب و سوابق گذشته؛
۵. شواهد و قرائن اطلاعاتی.

ی) رویکرد محیطی در اشراف اطلاعاتی

در این رویکرد، مبانی اشراف اطلاعاتی بر اساس اهداف اطلاعاتی و یا به عبارتی محیط‌های کسب اخبار و اطلاعات موردنیاز در نظر گرفته می‌شود. هدف عبارت است از محدوده فیزیکی شی، گروه یا سوژه اطلاعاتی که سازمان اطلاعاتی برای تأمین نیازمندی خبری خود در مورد آن اقدام به جمع‌آوری اخبار و اطلاعات می‌کند؛ بنابراین حوزه قلمرو فعالیت جمع‌آوری اخبار و اطلاعاتی و اشراف اطلاعاتی به اهداف اطلاعاتی است. حیطه

جمع‌آوری بر اساس اهداف موردنظر تعیین می‌شود و با شناخت دقیق هدف، محورهای جمع‌آوری و نیازمندی اطلاعاتی مشخص گردیده و تمام سازوکارهای جمع‌آوری اعم از اتخاذ روش انتخاب منابع متناسب بر اساس آن تعیین می‌گردد.

۵. یافته‌های پژوهش

الف) مؤلفه‌های آموزشی اثرگذار در اشراف اطلاعات نظامی

امروزه عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش را به چهار دسته؛ استاد (آکادمیکی و شخصیتی)، دانشجو (تحصیلی و نگرش شخصیتی)، محتوای درسی (ساختاری و اجرایی)، امکانات و زیرساخت‌ها (زیرساخت سخت، فناوری و علمی) تقسیم می‌کنند. موانع آموزش باکیفیت در آموزش عالی نیز به دودسته درون دانشگاهی (استاد، دانشجو، محتوای درسی و امکانات و زیرساخت‌ها) و فرا دانشگاهی (در سطح خرد و سطح کلان) تفکیک شدند که متناظر با موانع، راهکارهای رفع آن‌ها نیز برای کیفیت‌بخشی به آموزش عالی نظیر بازنگری سیستم ارتقاء اعضای هیئت علمی، گسترش ارتباط با مجامع بین‌المللی، باز ساماندهی ارتباط دانشگاه با صنعت، اصلاح فرایند جذب اعضای هیئت علمی و غیره تشریح شد (کیخاء، عبداللہی و خردسندی، ۱۳۹۷: ۱۵۱). مراکز آموزشی به‌عنوان مراکزی برای پرورش و آماده‌سازی نیروی انسانی متخصص و کارآمد در جهت پاسخگویی به نیازهای اساسی جامعه در فرایند توسعه کشورها نقش اساسی را بر عهده دارند. به همین جهت سرمایه‌گذاری در بخش آموزش عالی، یکی از ارکان مهم توسعه کشورها در ابعاد مختلف به شمار می‌آید. آنچه مشخص است، آموزش جایگاه ویژه‌ای در ارتقا سطح کیفی اشراف اطلاعاتی در سازمان‌های نظامی و اطلاعاتی دارد، ازاین جهت لازم است مؤلفه‌های و شخص‌های تأثیرگذار در اثربخش آموزش در این نهادها و سازمان‌ها شناسایی و تبیین شود که در ادامه به مهم‌ترین این مؤلفه‌ها اشاره می‌شود:

۱) نیازسنجی و طراحی آموزش‌های موردنیاز

اولین و اساسی‌ترین گام در تدوین و اجرای برنامه آموزشی، اجرای صحیح و مبتنی بر واقعیت فرایند نیازسنجی است. نیازسنجی در حقیقت سنگ زیرین ساختمان آموزش است و هر قدر این سنگ زیرین بنیانی‌تر و مستحکم‌تر باشد، بنای روی آن محکم‌تر و آسیب‌ناپذیر خواهد بود. در قلمرو آموزش، نیازسنجی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های اساسی و ضروری فرایند برنامه‌ریزی در نظر گرفته می‌شود و هر کجا که مسئله تدوین طرح‌ها و اتخاذ مجموعه‌ای از تدابیر آموزشی مطرح باشد، از نیازسنجی به‌طور مکرر یاد می‌شود و مبنای منطقی هر برنامه وجود نیاز یا مجموعه‌ای از نیازهاست. نیازسنجی درواقع پایه ریز فرایند جمع‌آوری و تحلیل

اطلاعات است که بر اساس آن نیازهای افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامع مورد شناسایی قرار می‌گیرد. هدف‌ها عموماً ریشه در نیازها دارند، از این‌رو برای طراحی و اجرای برنامه‌های واقع بینانه و اثربخش ضرورت دارد تا نیازها دقیقاً سنجیده و بر اساس نیازها، اهداف ویژه برنامه تدوین شوند و سپس مجموعه اقدامات و وسایلی که به بهترین وجه نیازها را محقق می‌سازند، پیش‌بینی شوند. تعیین نیازمندی می‌تواند با رجوع مستقیم به نهادهای اجرایی و یا با رویکرد نگاه به طرح‌ها کلان و همچنین نیازمندی‌های پیش رو در عرصه اطلاعات صورت گیرد.

جدول شماره یک- شاخص‌های مهم در حوزه نیازسنجی آموزشی

شاخص‌های مهم نیازسنجی			
ردیف	عنوان شاخص	ردیف	عنوان شاخص
۱	تعیین نیازمندی‌های آموزشی رده و اولویت‌بندی آنها	۶	تناسب آموزش با اهداف سازمان و رده
۲	استاندارسازی آموزش متناسب با نیازمندی‌ها	۷	طراحی دوره‌ها متناسب با نوع مخاطب و وضعیت تهدیدات و محیط‌های پیش رو
۳	تأمین محتوای موردنیاز	۸	جذب اساتید خبره و متخصص
۴	شناخت آخرین دستاوردهای علمی و تخصصی	۹	تفکیک سطوح آموزشی (راهنمایی، عملیاتی و تاکتیکی)
۵	پیوند با چشم‌اندازها و دکترین‌های سازمانی		

۲) تخصص محوری متناسب با رشد فناوری‌ها

توجه خاصی که در دهه اخیر در جهان به آموزش‌های تخصصی معطوف شده است، حاکی از این حقیقت است که این آموزش‌ها تنها راه تربیت نیروی انسانی متخصص و ابزار مهمی در ارتقاء کیفیت خدمات، محصولات و ابداع و نوع آوری است. با توجه به اینکه رشد سریع تکنولوژی، تغییرات و تأثیرات عمیقی در مسائل اجتماعی و اقتصادی به دنبال داشته است، اتخاذ روش‌هایی که هماهنگ‌کننده برنامه‌های آموزشی با توسعه تکنولوژی و تحول و متضمن تأمین نیروی انسانی ماهر و متخصص موردنیاز آن باشد، اجتناب‌ناپذیر است. ملاک

و معیار برای انتخاب مواد و موضوعات دوره‌ها، ایجاد مهارت‌ها برای جوابگویی به نیازهای متنوع مشاغل و روش‌های جدید و نوین کار و آماده ساختن افراد برای احراز شغلی مفید و انجام کار مناسب و درخور شخصیت انسان است.

جدول شماره دو- شاخص‌های مهم در حوزه تخصص محوری

شاخص‌های مهم تخصص محوری			
ردیف	عنوان شاخص	ردیف	عنوان شاخص
۱	قابلیت محوری	۵	بهره‌گیری از ابزارهای آموزشی تخصصی
۲	برخورداري از اساتید متخصص و خبره	۶	اجرای دوره‌های کارگاهی
۳	برخورداري از محتوای تخصصی	۷	تناسب آموزش با مشاغل و جایگاه‌های تخصصی
۴	شناخت آخرین سامانه‌ها و فناوری‌های نوین	۸	توانایی ایجاد مهارت

۳) متن و محتوای آموزشی

محتوای آموزشی به مجموعه‌ای متشکل از انواع متون درسی، فیلم، صوت، عکس و... گفته می‌شود که یا به صورت کتاب و جزوه یا به صورت سایت و محتوای اینترنتی و یا به صورت لوح‌های فشرده و دی‌وی‌دی‌ها در اختیار کاربران قرار گرفته است. امروزه تولید محتوای آموزشی به یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین فعالیت‌ها دانشگاه‌ها و مراکز علمی تبدیل شده است. تیم‌های زیادی در سراسر دنیا وجود دارند که به صورت دولتی و یا با استفاده از بودجه‌های شرکتی و حتی شخصی اقدام به تولید محتوای آموزشی می‌کنند تا سطح معلومات افراد را ارتقا دهند. هر محتوای آموزشی با این هدف تولید می‌شود که ارتقا دهنده سطح دانش و معلومات افراد باشد. به همین دلیل محتواهای آموزشی برای یادگیری افراد تولید و ارائه می‌شوند. این نوع محتواها باید برای کاربران مفید باشند. محتواهای آموزشی باید بر اساس سطح نیاز کاربران تولید شده و متناسب با نیاز آن‌ها باشد.

جدول شماره سه- شاخص‌های مهم در حوزه متن و محتوای آموزشی

شاخص‌های مهم متن و محتوای آموزشی			
ردیف	عنوان شاخص	ردیف	عنوان شاخص
۱	تناسب محتوا با نیازمندی رده‌ها	۴	بومی کردن متن و محتوا
۲	به روز بودن محتوا	۵	بهره‌گیری از تجربیات
۳	کیفیت دانشی محتوا	۶	تنوع متون و منابع درسی

۴) کاربردی کردن آموزش

در عصر جدید توجه به سرمایه‌گذاری در آموزش‌های کاربردی به‌طور چشم‌گیری افزایش یافته است. نقش آموزش‌های کاربردی در توسعه فردی و جمعی برای حل مسائل مرتبط که گریبان تمامی افراد جامعه و یا یک سازمان را می‌گیرد، اهمیت به سزایی دارد. با سرمایه‌گذاری در آموزش‌های کاربردی و ایجاد مهارت‌ها و تخصص‌های جدید و پرورش افکار و ایده‌های نو می‌توان باعث بهره‌وری در سازمان شد، سرمایه‌گذاری در آموزش‌های کاربردی موضوعی دائمی و کم‌هزینه است که بازدهی بالایی دارد و اثر آن در طولانی مدت بیشتر نمود پیدا می‌کند.

اگر به مسائل و مشکلات سازمان و نحوه مدیریت آنها اشراف کامل داشته باشیم تأثیر مدیریت صحیح در دوران آموزش بسیار مشهود است که اگر افرادی آموزش دیده را در سازمان داشته باشیم و ایده‌های نو و خلاقانه‌ای ارائه دهند، می‌توان سازمان را از بحران‌های پیش رو نجات داد. تداوم صحیح آموزش‌های کاربردی باعث رشد و پویایی سازمان می‌شود و در نهایت باعث گذر از بحران‌ها و بهره‌وری بیشتر می‌شود. یادگیری مسئله محور در این زمینه اهمیت زیادی دارد. یادگیری مسئله محور، استفاده از یک مسئله را به‌عنوان نقطه شروع یادگیری موردتوجه قرار می‌دهد. چراکه مسئله یکی از مواردی است که فرد در زندگی واقعی با آن روبرو می‌شود. این روش یک روش یادگیرنده محور است. در این شیوه دانش مورد انتظار یادگیرندگان حول مسئله موردنظر سازمان داده می‌شود و یادگیرندگان در یک پروژه گروهی کار می‌کنند طی یادگیری مسئله محور، یادگیرندگان فرصت می‌یابند به تمرین پرداخته، آموخته‌هایشان را به کار ببندند و از مهارت‌های فرایندی حل مسئله، برقراری ارتباط بین شخص، گروه سازی، خودارزیابی، توانایی هماهنگی با تغییر و ... بهره گیرند. بکار بردن مسئله به‌عنوان نقطه تمرکز یادگیری، ایده‌ای است که با الگوی یادگیری مسئله محور حمایت شده است؛ بنابراین این الگو، در حین حل کردن یک مسئله اصیل و معنادار ایجاد می‌شود. در حالیکه فرض اصلی روش سنتی آموزش این است که فراگیر ابتدا باید بر محتوا مسلط شوند تا بتوانند آنچه را یاد گرفته‌اند، به کار ببندد (عالی و همکاران، ۱۳۹۷: ۷۸).

جدول شماره چهار- شاخص‌های مهم در حوزه کاربردی کردن آموزش

شاخص‌های مهم در کاربردی بودن آموزش			
ردیف	عنوان شاخص	ردیف	عنوان شاخص
۱	رفع نیازمندی اصلی و فرعی	۵	متناسب بودن آموزش با مشاغل
۲	پاسخگویی به دغدغه‌ها	۶	مهارت پروری
۳	توانایی حل مسئله	۷	افزایش کارایی و بهره‌وری
۴	طراحی دوره بر اساس جدول مشاغل		

(۵) مربیان و اساتید خبره

شناخت ویژگی‌های مطلوب یک مدرس اهمیت زیادی دارد و مقدم بر سایر عوامل است. ویژگی‌های فردی، یک استاد از مواردی است که گاهی توانایی علمی او را نیز به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد. آموزش از وظایف اصلی دانشگاه‌هاست و درواقع، استاد مهم‌ترین رکن آن است. آموزش، کلید شکوفا کردن توانایی‌های انسان است و مهم‌ترین نقش متعلق به اساتید است، چراکه تأثیر گسترده و قوی دارند. استاد فضایی را خلق می‌کند که دانشجویان در آن رشد می‌کنند و استعدادهای خود را می‌شناسند که این امر فقط با اتکا به ویژگی‌های مطلوب یک مدرس امکان‌پذیر است. امروزه دیگر این تصور غلط که هر فرد عالمی استاد تصور می‌شود صادق نیست و بسیاری از افراد خبره نمی‌توانند در هنر تدریس موفق باشند. هنوز برای تعیین استاد خوب یک چارچوب مناسب وجود ندارد و در تحقیقات مختلف دانشجویان در ارزشیابی اساتید ویژگی‌های فردی را ارجح‌تر دانسته‌اند شناخت ویژگی‌های یک استاد خوب، اهمیت زیادی دارد چون باعث تسهیل آموزش می‌شود و نقص کتب درسی و کمبود امکانات آموزشی را جبران می‌کند، از طرفی شخصیت مدرس می‌تواند توانایی علمی او را تحت تأثیر قرار دهد.

جدول شماره پنج- شاخص‌های مهم در حوزه کیفیت اساتید و مربیان

شاخص‌های مهم در کیفیت اساتید و مربیان			
ردیف	عنوان شاخص	ردیف	عنوان شاخص
۱	تسلط علمی و سواد درسی	۶	روش تدریس
۲	انضباط فردی و وقت‌شناسی	۷	تشویق و تحریک علمی دانشجویان
۳	چگونگی ارزشیابی کلاسی	۸	میزان دانش‌پژوهی
۴	دسترسی به استاد	۹	مدیریت کلاس
۵	ایجاد انگیزه در اساتید		

(۶) فراگیران و دانشجویان

گسترش کمی دانشگاه‌ها، کثرت مؤسسات آموزشی، افزایش تعداد دانشجویان و وجود خیل عظیم دانش‌آموختگان از جمله چالش‌های هستند که نظام‌های آموزش را در سال‌های اخیر با مشکلات عدیده‌ای مواجه نموده است. گسترش کمی نظام آموزش عالی بدون توجه به ظرفیت‌های موجود، سطح و هوش دانشجویان و همچنین بافت اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه، کاهش کیفیت نظام آموزش عالی را به دنبال خواهد داشت. (رحمانی و فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۷). داشتن توانمندی‌های یادگیری و میزان انگیزه دانشجو نقش مهمی در اثربخشی آموزشی دارد که به نظر می‌رسد کمتر به ظرفیت‌ها و توانایی‌های فردی متقاضیان برای جذب در مراکز آموزشی توجه می‌شود.

جدول شماره شش- شاخص‌های مهم در حوزه فراگیران و دانشجویان

شاخص‌های مهم فراگیران و دانشجویان			
ردیف	عنوان شاخص	ردیف	عنوان شاخص
۱	داشتن انگیزه و علاقه	۴	متعهد و باتقوا
۲	میزان بهره‌هوشی	۵	انضباط علمی و وقت‌شناسی
۳	کنجکاوی و محقق بودن	۶	روحیه خودباوری

۷) مدیریت آموزش

مدیریت آموزشی، در مقایسه با سایر حیطه‌های مدیریت، به لحاظ تأثیری که جریان و گردش فعالیت‌های آموزشی بر کیفیت فارغ‌التحصیلانی که وارد دوره‌های آموزش مدیریت می‌شوند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. توجه به مدیریت آموزشی دربردارنده دو نتیجه آنی و آتی است. نتیجه آنی، حاصل از مدیریت کسانی است که شرایط و صلاحیت کار در سازمان‌های آموزشی را کسب کرده باشند. بهبود شرایط کار، افزایش رضایت و امنیت شغلی کارکنان، از سوی مدیران جهت هماهنگ ساختن تلاش‌ها، شکل‌دهی به امکانات و منابع موجود و تحقق اهداف سازمان اهمیت دارد. ازاین‌رو تقویت روحیه کارکنان، آمادگی برای شکوفایی، خلاقیت، نوآوری و تحرک کاری کارکنان از رویکردهای آنی مدیریت آموزشی است. ازجمله نتایج آتی، توجه به مدیریت آموزشی، تأثیر به سزایی دارد که مدیران آموزشی می‌توانند در ذهن، شناخت، درک و فهم مدیران دیگری چون مدیران مالی و اداری و ...

داشته باشند. برنامه‌ریزی آموزش در مدیریت آموزش نقش بسزایی دارد این فرایند می‌توان نظام آموزشی را مؤثرتر و کارآمدتر به اهداف خود برساند.

جدول شماره هفت- شاخص‌های مهم در حوزه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی

شاخص‌های مهم در مدیریت و برنامه‌ریزی آموزش			
ردیف	عنوان شاخص	ردیف	عنوان شاخص
۱	توانمندسازی کادر آموزش	۶	تعیین اهداف و روش دستیابی به آن
۲	داشتن نظام جامع آموزش	۷	نظارت بر عملکردها و ارزیابی
۳	هماهنگی بین منابع و فعالیت‌های آموزشی	۸	توانایی حل مسئله
۴	برنامه‌ریزی آموزشی	۹	اصلاح فرایندهای آموزشی
۵	به‌کارگیری سامانه‌های آموزشی و پشتیبانی مستمر		

ب) مؤلفه‌های مهم و اثرگذار اشراف اطلاعاتی در میزان اثربخشی آموزشی

اطلاعات نظامی برای طرح‌ریزی عملیات در صحنه‌های عملیاتی مورد نیاز می‌باشد. هدف اصلی از این نوع اطلاعات؛ جمع‌آوری، شناسایی، موقعیت‌یابی و تحلیل اطلاعات باهدف پشتیبانی از سطح عملیاتی نبرد است که شناسایی نقاط ضعف عملیات عمده‌ی دشمن را نیز در برمی‌گیرد. علاوه بر این، این نوع اطلاعات به تصمیم‌گیری فرمانده برای کاهش خطرات و استفاده مؤثرتر از نیروها، کمک شایانی می‌کند. بدیهی است که در هر بخش از مدار اطلاعاتی، آموزش جایگاه ویژه‌ای دارد و در تبیین، تفهیم و به‌کارگیری هر یک از این اجزاء نقش بسزایی دارد. در ادامه به مهم‌ترین مؤلفه‌ها و شاخص‌های اشراف اطلاعاتی که می‌بایست در آموزش‌های اطلاعاتی مدنظر قرار گیرد پرداخته می‌شود:

۱) هدایت و طرح‌ریزی

هدایت و طرح‌ریزی فرآیندی است عقلانی که تعیین اهداف مطلوب، پیش‌بینی راه‌ها و روش‌های رسیدن به اهداف، تعیین منابع و ابزارهای لازم و ایجاد هماهنگی در فعالیت‌ها را در برمی‌گیرد. طرح‌ریزی و هدایت به‌عنوان اولین مرحله مدار اطلاعاتی، یکی از اقدام‌های اصلی و مهم در عملیات‌های اطلاعاتی است. جایگاه این مرحله به‌گونه‌ای است که به آن

مرحله پی‌ریزی و نقشه‌کشی هم می‌گویند. برای یک طرح‌ریزی دقیق یک عملیات اطلاعاتی، باید بتوان دقیق‌ترین اطلاعات را از ویژگی‌های فرد، محیط و موضوع به دست آورد، سپس مبتنی بر ظرفیت‌های دستگاه اطلاعاتی و شرایط حاکم و بازه زمانی، اقدامات اطلاعاتی را طراحی و عملیاتی کرد. در مرحله طرح‌ریزی با استفاده از الزامات تعیین‌شده و قابلیت‌های موجود به‌عنوان دروندادهای اصلی، فهرستی از کمبودهای موجود در زمینه قابلیت که مستلزم راه‌حل هستند و چارچوب زمانی یافتن این راه‌حل‌ها تدوین می‌شود. افزون بر این، اولویت نسبی شکاف‌های شناخته‌شده نیز تعیین می‌شود (CJCSI, 2005:29).

امکان استفاده صحیح از امکانات و مقدرات اطلاعاتی موجود در زمان و مکان مناسب (بهره‌گیری از فرصت‌ها) و مهار محدودیت‌های ابزارهای اطلاعات و رفع موانع عملیاتی برای سیستم اطلاعاتی برای دستیابی به اهداف اشراف اطلاعاتی، کارکرد اصلی نظام طرح‌ریزی و هدایت اقدامات اطلاعاتی است. این نظام قادر است، منابع محدود را متناسب با اولویت‌های و نیازمندی‌های اساسی و ضروری اشراف اطلاعاتی، برنامه‌ریزی، هدایت و به‌کارگیری نماید.

جدول شماره هشت- شاخص‌های مهم در حوزه هدایت و طرح‌ریزی اطلاعاتی

شاخص‌های مهم در هدایت و طرح‌ریزی			
ردیف	عنوان شاخص	ردیف	عنوان شاخص
۱	تعیین چشم‌اندازهای بلندمدت و کوتاه‌مدت	۶	تعیین اهداف کلان و جزئی
۲	تعیین نیازمندی اصلی و فرعی	۷	اولویت‌بندی برنامه‌ها و فعالیت‌ها
۳	تعیین عناصر و عوامل اجرایی	۸	تفکیک وظایف و محدوده فعالیت‌ها
۴	تدوین برنامه‌های بلندمدت و کوتاه‌مدت	۹	تعیین نحوه ارتباطات و تعاملات ستادی و صفی
۵	فرماندهی و کنترل اطلاعاتی		

۲) جمع‌آوری اطلاعاتی

قابلیت گردآوری و کسب اطلاعات موردنیاز، جهت برطرف ساختن نیازهای اطلاعاتی وظیفه اصلی جمع‌آوری است. از آنجاکه منابع جمع‌آوری سازمانی تنها قادرند تعداد محدودی از نیازمندی‌های اطلاعاتی را برآورده سازند، وظایف منابع جمع‌آوری در سطوح متفاوت نیز تعیین می‌گردد. برای جمع‌آوری مؤثر اطلاعات، نیروهای اطلاعاتی باید از توانمندی‌ها و محدودیت‌های تمامی منابع جمع‌آوری موجود باخبر باشند، درک صحیحی از فرایند ارزیابی نیازمندی‌ها را داشته باشند و آن دسته از منابع جمع‌آوری را که توانایی نیازمندی‌های عملیاتی را بالا می‌برند را شناسایی کنند. امروزه در محیط‌های رزمی،^۱ (اطلاعات، مراقبت و شناسایی) بشدت وابسته به اطلاعات هدف و سامانه‌های اطلاعاتی است که از قابلیت‌های حسگر بهره می‌برند (U.S. Army War College, 2006:28).

امروزه سازمان‌های نظامی در عرصه‌های مختلف دریا، زمین، هوا، فضا، سایبری و مجازی و در قالب موضوعات متنوع مراقبت، شناسایی، شبکه‌ها، ارتباطات، تسلیحات، تجهیزات، هواشناسی، اقیانوس‌شناسی، جنگ الکترونیک و... نیازمند کسب جمع‌آوری اخبار و اطلاعات است. موفقیت نیروهای نظامی به‌طور دائم به حوزه اطلاعات وابسته است. تسلط بر حوزه

1. Intelligence, surveillance, and reconnaissance

اطلاعات (اشراف و برتری)، برای موفقیت آینده، امری حیاتی است. میزان تسلطی که در قلمرو اطلاعات می‌باشد، مقداری است که بتواند هدایت عملیات بدون مقاومت مؤثر را امکان‌پذیر سازد

(DOD Joint publication, 2009).

جدول شماره نه - شاخص‌های مهم در حوزه جمع‌آوری اطلاعات

شاخص‌های مهم در جمع‌آوری اطلاعات			
ردیف	عنوان شاخص	ردیف	عنوان شاخص
۱	کمیت و کیفیت جمع‌آوری آشکار (اوسینت)	۵	کمیت و کیفیت جمع‌آوری پنهان (هیومنٹ)
۲	کمیت و کیفیت جمع‌آوری سیگنالی و الکترونیک (سیگنیت و النیت)	۶	کمیت و کیفیت جمع‌آوری سایبری
۳	کمیت و کیفیت جمع‌آوری رزمی	۷	کمیت و کیفیت جمع‌آوری رسمی
۴	کمیت و کیفیت جمع‌آوری تصویری (ایمینت)		

۳) بررسی و برآورد اطلاعاتی

بررسی و برآورد از جمله مؤلفه‌های مهم در چرخه اطلاعاتی است که هر سازمان اطلاعاتی برای پاسخگویی شایسته و به‌موقع و نیز پیش‌بینی آینده نیازمند آن است. پیش‌بینی، آینده‌نگری، برآورد، سناریو پردازی، هشدار دهی و مواردی از این دست که حاکی از نگاه به آینده و رویکردی پیشگیرانه و پیش‌گویانه دارد، در این مرحله از مدار انجام می‌شود. این پیش‌بینی‌ها نیازمند اطلاعات موثق و دقیق است که از تکمیل مراحل قبل به دست می‌آیند. در این مرحله وضعیت‌های آینده محیط‌های راهبردی، عملیاتی و تاکتیکی، در قالب برآوردهای اطلاعاتی و سناریوهای محتمل، پیش‌بینی می‌شود. همچنین در این مرحله، نقاط قوت و ضعف، تهدیدها و فرصت‌های نیروهای خودی و دشمن، متناسب با هر موضوع و وضعیتی، باید جهت ارائه به فرماندهان تهیه و ارائه گردد. برای ارائه اطلاعات به‌موقع، دقیق

و مرتبط، تلفیق اطلاعات دریافتی از منابع، روش‌ها و سطوح متعدد در تمامی سطوح الزامی است (USAF Doctrine, 2007:53).

الزام و بایسته‌های بررسی و تحلیل شامل داده‌ها و اطلاعات، توان تحلیل‌گر و شناخت روش‌های تحلیل است. در بعد فرایندی نیز بایسته‌های آن شامل طرح‌ریزی، پردازش، تجزیه و تحلیل و بهره‌دهی و در بعد محیطی شامل: تعامل‌ها و ارتباط‌ها و ذی‌نفعان درون و برون‌سازمانی است. در میان همه این بایسته، همچنان این نقش انسان است که مؤثرترین عامل در عرصه تحلیل اطلاعات است. از این نظر باید خبره‌ترین کارکنان را مأمور انجام تحلیل‌های اطلاعاتی قرارداد. موفقیت و شکست تحلیل گران اطلاعاتی آموزش‌دیده در هنر تحلیل در جنگ‌های امروز به‌ویژه جنگ شبکه محور اغلب به مهیاسازی شرایط تحلیل بستگی دارد. تحلیل گران به داده‌ها متکی هستند؛ بنابراین آن‌ها نیازمند محیطی هستند که داده‌ها در آن جمع‌آوری شده باشد. تحلیل گران همچنین باید شرایط خاصی را به‌منظور جستجو، یافتن و بهره‌برداری از داده‌های موجود در پایگاه داده‌های ایجاد کنند یا شرایط برای بهره‌برداری آن‌ها از پایگاه داده‌ها، فراهم باشد. تحلیل گران همچنان باید به وضعیت پردازش و طبقه‌بندی اطلاعات آگاهی داشته باشند. تحلیل‌گر پیشرفته باید محیط دانش را به‌منظور شبکه‌سازی، به اشتراک‌گذاری دانش و ایجاد دانش به‌منظور پاسخ به نیازهای فرماندهی برای تصمیم‌گیری راه‌اندازی و ایجاد کند.

جدول شماره ده- شاخص‌های مهم در حوزه بررسی و برآورد اطلاعاتی

شاخص‌های مهم در بررسی و برآورد اطلاعاتی			
ردیف	عنوان شاخص	ردیف	عنوان شاخص
۱	پردازش و دسته‌بندی داده‌ها	۷	تقاطع‌گیری و یکپارچه‌سازی اطلاعات
۲	هشدار دهی اطلاعاتی	۸	شناخت سناریوهای تهدیدات
۳	شناخت فرصت‌ها و تهدیدات پیش رو	۹	تهیه اطلس‌های موضوعی
۴	تهیه بانک اهداف	۱۰	طراحی عملیات روانی
۵	تصمیم‌سازی	۱۱	تصورسازی و مستندسازی
۶	اشراف بر محیط عملیات	۱۲	شناخت آیین رزم دشمن

۴) تبادل اطلاعاتی و اطلاع‌رسانی

اساس زندگی انسانی در جوامع بشری، بر نظام‌های مشارکتی تقابلی و همکارانه است. در بسیاری از موارد، افراد به‌تنهایی قادر به برآوردن خواست‌ها/نیازهای خویش نیستند. از این رو، تعامل متقابل و ارتباطات افراد با یکدیگر، به‌عنوان عنصری کلیدی در عرصه مطالعات روانی-اجتماعی همواره مدنظر بوده است (شهسواری، ۱۳۹۷: ۵۱). ارتباط فرآیند تبادل دوجانبه اطلاعات با سایر افراد و سازمان‌ها است و اطلاعات هر نوع تفکر یا اندیشه‌ای است که مدیران مایل هستند به‌طور دوجانبه با دیگران مبادله کنند. به عبارت دیگر ارتباط مهارتی است که به‌واسطه ایجاد رابطه و پذیرش مفهومی مشترک میان دو یا چند نفر یا سازمان شکل می‌گیرد. ارتباطات بخش عظیمی از روند توسعه سازمان‌ها را تشکیل می‌دهند و در واقع گام اول موفقیت هستند.

در دنیای اطلاعات نیز نظریه تبادل نقش عمده‌ای در ترکیب یافته‌های موجود در حوزه ارتباطات و کاربرد آن برای تحلیل و پیش‌بینی نحوه کنشگری‌ها در موقعیت‌های مختلف داشته است. در عصر اطلاعات شاهد شکل‌گیری فضایی هستیم که در آن فعالیت‌های گوناگونی از قبیل اطلاع‌رسانی، داده‌ورزی، ارائه خدمات، مدیریت و کنترل و ارتباطات، از طریق سازوکارهای الکترونیکی انجام می‌پذیرد. بی‌شک یکی دیگر از فواید داشتن ارتباطات، تبادل تجربه‌ها و اطلاعات است. می‌توان به راحتی از تجربیات دیگران استفاده کند تا زمان بیشتری را بتواند صرف موضوعات جدید کند و قطعاً احتمال خطا بسیار کمتر می‌شود. امروزه در حوزه اطلاعات نظامی، تقاطع‌گیری و تبادل اطلاعات از مسیرهای مختلف، نقش مؤثری در تائید اطلاعات، تکمیل، بررسی و تحلیل دقیق و جلوگیری از موازی کاری فعالیت‌های اطلاعاتی دارد. همچنین باعث افزایش میزان رضایت‌مندی در نهادها و رده‌های مرتبط خواهد شد.

ساختار و ابزارهای ارتباطی و مخابراتی در امر تبادل اطلاعاتی بسیار مهم است چراکه برای تبادل و انتشار اطلاعات باید فرماندهان صحنه‌های مختلف را به توانمندی‌آنی، امن و بادوام که شامل شاخص‌های زیر است، مجهز کند:

انتقال به‌موقع اطلاعات به فرماندهان رده‌های مختلف؛

ایجاد ارتباط ایمن میان تصمیم گیران و فرماندهان؛

ارسال اطلاعات به نیروهای مستقر در خط مقدم و دریافت اطلاعات موردنیاز؛
اطلاعات دریافتی از منابع مختلف حسگرها به‌ویژه در محیط‌های رزمی باید به‌دقت
تجزیه و تحلیل و به‌سرعت پردازش شده و در قالب گزارشی به فرماندهان عملیاتی ارسال
شوند (U.K. MoD source, 2007:56).

امروزه به دلیل کثرت اطلاعات حاصل از منابع اطلاعاتی و سرعت بالای پردازش و نمایش
آنها، برای دستیابی به بهترین شکل بهره‌برداری از مزایای اطلاعات، توانمندی‌های برتر در
زمینه ترکیب، تحلیل و انتشار اطلاعات موردنیاز است. در این راه، بایستی همواره کیفیت
اطلاعات بر کمیت اطلاعات اولویت داشته باشد. اطلاعات برای اینکه مؤثر واقع شود باید
پردازش شده و به‌عنوان بخش کاملی از تصویر تاکتیکی فرمانده نمایش داده شود. ارائه
محصول به کاربر، آخرین مرحله در مدار اطلاعاتی محسوب می‌شود، اما به‌واسطه‌ی سیار
بودن مدار، فرآیند با مرحله انتشار به پایان نمی‌رسد. هدف از فرآیند انتشار، فراهم کردن
مقدار مناسبی از اطلاعات با طبقه‌بندی مناسب در زمان، مکان و کیفیت موردنیاز است. اولاً
نیروهای اطلاعاتی باید اطمینان حاصل کنند که محصول مورد استفاده قرار گرفته باشد. ثانیاً
نیروهای اطلاعاتی باید سعی کنند که با جمع‌آوری بازخورد از فرمانده و سایر کاربران
محصولات اطلاعاتی، از ناب بودن محصول اطلاعاتی انتشاریافته اطمینان حاصل کنند و
اینکه نیازمندی‌های اطلاعاتی موردنیاز فرمانده تأمین شده باشد.

جدول شماره یازده- شاخص‌های مهم در حوزه تبادل اطلاعاتی و اطلاع‌رسانی

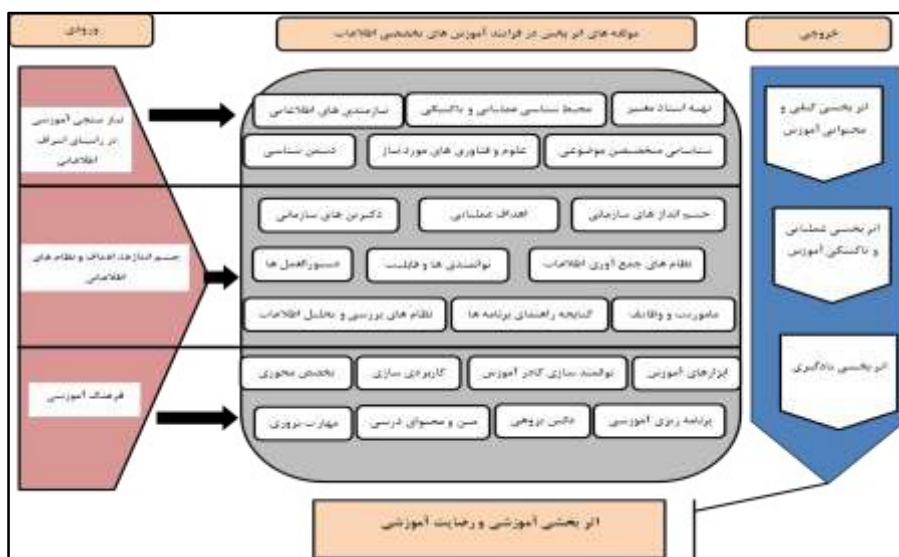
شاخص‌های مهم در تبادل اطلاعاتی و اطلاع‌رسانی			
ردیف	عنوان شاخص	ردیف	عنوان شاخص
۱	مدیریت یکپارچه اطلاعات	۷	راه‌اندازی مرکز تبادل
۲	امن‌سازی زیرساخت‌ها و مسیرهای ارتباطی	۸	توزیع به‌موقع اطلاعات
۳	ارائه اطلاعات با توجه به ویژگی‌های مخاطبان	۹	ارائه اطلاعات به شیوه‌ای روشن، دقیق و ساده
۴	بازخورد گیری از اطلاعات ارسال‌شده	۱۰	تهیه مستندات (تصویرسازی اطلاعات)
۵	برگزاری نمایشگاه‌های تخصصی	۱۱	برخورداری از مرکز اسنادی و آرشیوی اطلاعات
۶	تهیه گزارش‌های ویژه و نوبه‌ای	۱۲	تبادل اطلاعات با مراکز هم‌عرض، بالادست و پایین‌دست

۶. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش تبیین مؤلفه‌ها و شاخص‌های اثربخشی آموزش‌های تخصصی در ارتقا اشراف اطلاعاتی در حوزه نظامی بوده است و اهمیت این هدف را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که جایگاه اطلاعات و نیروهای متخصص در رسته اطلاعات در نیروی‌های دریایی، زمینی و هوایی هم در زمان جنگ و هم در زمان صلح اهمیت ویژه‌ای دارد و از انتظارات به‌حق فرماندهان و مسئولین ذی‌ربط از نهادهای آموزشی، تربیت و آموزش افسران و محصلان کارآمد، متخصص و آگاه به نیازمندی‌های شغلی و اجرایی رده‌ها است. در حال حاضر یکی از آسیب‌های اساسی در نظام آموزش فعلی، فاصله بین نیازمندی‌های آموزشی و تخصصی رده‌ها با نوع، شیوه و محتوای آموزش در نهادهای آموزشی است که در این پژوهش سعی شده است با بهره‌گیری از نظرات خبرگان و متخصص موضوع در قالب خبرگی جمعی، الگوی مناسب جهت اثربخشی آموزش‌های تخصصی متناسب با نیازمندی‌های رده‌ها در حوزه دفاعی و نظامی تهیه گردد.

ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی شده در این پژوهش با در برگرفتن دو بعد اصلی با عناوین آموزشی و اشراف اطلاعاتی (نظامی)، تمامی حوزه‌های تأثیرگذار در حوزه اطلاعات شامل حوزه هدف و رسالت آموزشی، تأمین نیازمندی‌های رده‌ها و نیروها، حوزه مدیریت و سازمان‌دهی، حوزه برنامه آموزشی، حوزه مدرسان، حوزه دانشجویان، حوزه امکانات و منابع آموزشی، حوزه‌های پژوهشی نظامی دفاعی و دشمن‌شناسی را در نظر گرفته است و یافته‌های نهایی پژوهش، اهمیت تعیین و برنامه‌ریزی مدون جهت بهره‌برداری از این شاخص‌ها را بیان می‌دارد.

نوآوری این تحقیق بیش از هر چیز معطوف بر استخراج مؤلفه‌های نوین و کاربردی در حوزه آموزش رسته اطلاعات در جهت ارتقاء اشراف اطلاعاتی است؛ این مطالعه با پرداختن به بعد یادگیری و مؤلفه‌های مرتبط با تخصص محوری و همچنین برجسته ساختن نقش اسناد و نیازمندی‌های سازمانی به‌عنوان عنصری اثرگذار در این حوزه، الگویی کاربردی در اثربخشی آموزش‌های تخصصی در حوزه اشراف اطلاعاتی ترسیم می‌کند که در پایان ارائه



می‌گردد.

پیشنهادها اجرایی بر اساس نظر خبرگان و یافته‌های پژوهش این است که با توجه به شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های در نظام آموزش اطلاعات و چگونگی سازوکارهای اجرایی در راستای ارتقای کیفی این نظام می‌توان مواردی همچون تدوین نظام جامع آموزشی متناسب

با نیازمندی‌های رده‌ها، جذب صحیح و شایسته اساتید، کارکنان و دانشجویان، برگزاری دوره‌های تخصصی، تمرکز بر مهارت‌آموزی در کنار کسب دانش، تدوین اسناد راهبردی و بلندمدت برای ارتقای کیفیت آموزش و اعمال ارزیابی‌های درونی و بیرونی را در دستور کار نهادهای آموزشی در رسته اطلاعات قرار داد.

شکل شماره دو- الگوی اثربخشی آموزش‌های تخصصی در ارتقا اشراف اطلاعاتی با تأکید بر حوزه نظامی

منابع و مأخذ

۱. ابطحی، سیدحسین (۱۳۷۳)، آموزش و بهسازی منابع انسانی، تهران: مؤسسه مطالعات و برنامه‌ریزی آموزشی سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران.
۲. بازرگان، عباس (۱۳۸۸)، ارزشیابی آموزشی، مفاهیم، الگوها و فرآیند عملیاتی. تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
۳. جعفری، احمد (۱۳۹۶)، پایش و تعالی عملکرد: ابزارهای راهبردی ارزیابی، تحلیل و ترکیب پویا، اندیشه اشراف.
۴. جعفری احمد (۱۳۹۴)، مقدماتی از: ارزیابی و تحلیل عملکرد: دوره تربیت مربی مانیتورینگ. تهران انتشارات مرکز مطالعات و پژوهش‌های راهبردی اشراف.
۵. جمشیدیان، هادی (۱۳۸۹) اشراف اطلاعاتی (مجموعه مقالات)، دانشکده و پژوهشکده اطلاعات و امنیت، تهران، چاپ اول.
۶. رشیدی، ایرج و حافظی بیرگانی، مهران (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران و تعهد سازمانی کارکنان. فصلنامه توسعه انسانی.
۷. ساعت چی، محمود (۱۳۷۹)، استفاده از تئوری‌های یادگیری در آموزش کارکنان. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۸. سیف، علی اکبر (۱۳۸۴)، اندازه‌گیری، سنجش و ارزشیابی آموزشی. تهران: آگاه.

۹. سیف، علی اکبر (۱۳۸۴)، روان‌شناسی پرورشی، روان‌شناسی یادگیری و آموزش، چاپ چهاردهم، تهران: آگاه.
۱۰. شالباف، عذار (۱۳۸۸)، نگاهی به معضلات و الگوی راهبردی ترویج اخلاق در سازمان‌های آموزشی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. شماره چهارم.
۱۱. عالی، آمنه و همکاران (۱۳۹۷)، چه موقع یادگیری مسئله محور اثربخش تر است: یک فرا تحلیل، فصلنامه رویکردهای نوین آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان، سال سیزدهم، شماره دوم.
۱۲. عرب محبی، احمد (۱۳۸۵)، بررسی رابطه آموزش فراگیران رسته انتظامی با اثربخشی عملکرد آنان در کلانتری‌های فاتب. تهران، دانشگاه علوم انتظامی.
۱۳. عباس زادگان، سید محمد و ترک‌زاده، جعفر (۱۳۷۹)، نیازسنجی آموزشی در سازمان‌ها. تهران: شرکت سهامی انتشار.
۱۴. عباسیان، عبدالحسین (۱۳۸۵)، بررسی اثربخشی دوره‌های آموزش شرکت ایران‌خودرو بر اساس مدل کرک پاتریک. تهران: دانشگاه تربیت‌معلم.
۱۵. عسگریان، مجید (۱۳۹۲). تعیین میزان اثربخشی آموزش دروس پیشگیری دوره درجه‌داری رسته انتظامی آموزشگاه‌های علمی - تخصصی نیروی انتظامی (مورد مطالعه، آموزشگاه علمی- تخصصی شهید بهشتی نیروی انتظامی). پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم انتظامی.
۱۶. کرک پاتریک (تابستان ۱۳۸۵) تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
۱۷. کیخاء، احمد، خردسندی طالسکوه، علی و عبداللهی حسین (۱۳۹۷) شناسایی عوامل مؤثر بر کیفیت بخشی آموزش از دیدگاه متخصصان آموزش عالی، فصلنامه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، دوره دوازده، شماره یک.
۱۸. صانعی، مهدی (۱۳۹۱)، اثربخشی آموزش مفاهیم و راهکارها. تهران: معاونت تربیت و آموزش ناجا.
۱۹. محسن پور، بهرام (۱۳۸۵)، مبانی برنامه‌ریزی آموزشی، چاپ پنجم، تهران: انتشارات سمت.

۲۰. میر سپاسی، ناصر (۱۳۸۲)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار. تهران: انتشارات میر.
۲۱. مرشدی، مسعود و همکاران (۱۳۹۵)، ارزیابی اثربخشی آموزش‌های تخصصی رشته پیشگیری، فصلنامه انتظام اجتماعی، سال هشتم، شماره سوم.
۲۲. مرشدی، مسعود (۱۳۹۲)، اثربخشی برنامه‌های آموزش تخصصی در تربیت و آموزش پلیس، نشریه مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، سال ششم، شماره تابستان.
۲۳. محبی، علی و چراغی، علی‌اکبر (۱۳۹۵)، میزان اثربخشی آموزشی دوره آموزش رشته اطلاعات در آموزشگاه‌های علمی - تخصصی، فصلنامه پژوهش‌های دانش انتظامی، سال هیجدهم.
۲۴. میشل ترنس آر (۱۳۸۳)، مردم در سازمان‌ها (زمینه رفتار سازمانی)، حسین شکرمن (مترجم)، تهران، انتشارات رشد.

25. CJCSI 3170.01E (2005): Joint Capabilities Integration and Development System, p. A-5, available from: www.dtic.mil/cjcs_directives/cdata/unlimit/3170_01.pdf, accessed: October 10, 2006.

26. DOD Joint publication 1-02” DOD dictionart of Military and Associated Terms”.

27. U.S. Army War College, Information Operations Primer, (2006) Department of Military Strategy, Planning, and Operations, November, AY07 Edition.

28. Irregular Warfare, (2007) USAF Doctrine Document 2-3.

29. U.K. MoD source, (2007) <http://www.army.mod.uk/intelligence/role/4217.aspx>.

