

## ارزیابی میزان تأثیر اجرای دوره‌های آموزشی طولی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره) در تحقق اهداف نیروی دریایی راهبردی

سیدشهاب‌الدین حجازی<sup>۱</sup>

### چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی میزان تأثیر دوره‌های طولی برگزار شده در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره) بر تحقق اهداف آموزشی نیروی دریایی راهبردی انجام پذیرفته است. در این تحقیق، جامعه آماری کلیه مدیران و فرماندهان سطوح میانی به بالای نداجا که حداقل ۵ سال سابقه مدیریتی و فرماندهی داشته‌اند (۶۹۱ نفر) در نظر گرفته شده که از میان آنان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۲۱۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. در خصوص گردآوری اطلاعات مورد نیاز جهت تبیین ادبیات تحقیق از روش کتابخانه‌ای و به منظور جمع‌آوری اطلاعات جهت آزمون فرضیه‌ها نیز از روش میدانی با استفاده از ابزار پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردیده است. جهت سنجش پایایی ابزار پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ ( $\alpha=0/921$ ) استفاده شده جهت آزمون فرضیه‌ها و تحلیل روابط بین متغیرها از آزمون T تک نمونه‌ای با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. پس از تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده تمامی فرضیات تحقیق پذیرفته شده و این بدان مفهوم است که دوره‌های طولی اجراء شده در دانشگاه در راستای اهداف راهبردی نداجا بوده و در این میان میزان تأثیرگذاری این دوره‌ها بر روی شاخص‌های تعیین شده اهداف راهبردی نداجا نیز مشخص گردیده است.

واژه‌های کلیدی: آموزش، اثربخشی، اهداف راهبردی نداجا، دوره‌های طولی.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۳/۴/۱۸

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۳/۸/۱۵

۱ مربی مدیریت دانشگاه عالی دفاع ملی، عضو هیئت علمی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره)، Sh.hejazi@sndu.ac.ir

## مقدمه

آموزش فرآیندی است که بر اساس آن تغییری نسبتاً دائمی در جهت بهبود نحوه انجام کارکنان مورد نظر صورت می‌دهد. بنابراین، آموزش شامل تغییر مهارت‌ها، دانش، نگرش‌ها و یا رفتار می‌شود. آموزش باعث می‌شود که یک پل ارتباطی بین کارکنان با شغل ایجاد نماید تا از طریق آن کارکنان ضمن حرفه‌ای شدن در مشاغل خود از عهده حل دشواری‌های خود نیز برآیند (اسدالله، ۱۳۸۴).

امروزه، آموزش و بهسازی منابع انسانی به عنوان یکی از استراتژی‌های اصلی سازمان‌ها برای سازگاری مثبت با شرایط تغییر قلمداد می‌شود. حیات سازمان‌ها تا حدود زیادی به دانش و مهارت‌های مختلف کارکنان بستگی دارد. هر چه این زمینه‌ها به موقع و بهتر باشد، قابلیت سازگاری سازمان با محیط متغیر نیز بیشتر می‌شود (سام‌خانیان، ۱۳۸۴). برنامه‌های آموزش کارکنان در یک سازمان می‌تواند، نیاز به نیروی انسانی متخصص در آینده را نیز رفع کند و تضمینی برای حل مشکلات کارکنان باشد. بنابراین، چنانچه کارکنان یک سازمان خوب آموزش ببینند، بهتر می‌توانند در ارتقاء سطح کارایی سازمان سهیم باشند و سرپرستان و مدیران به نظارت زیاد در مورد زیردستان خود نیاز نخواهند داشت و در عین حال می‌توانند، آنها را برای احراز مشاغل بالاتر و پر مسوولیت آماده سازند، زیرا کارکنان در پرتو آموزش صحیح است که می‌توانند وظایف خود را به نحو مطلوب انجام دهند (شریعتمداری، ۱۳۸۳).

در حقیقت آموزش کارکنان مانند نگهداری اموال و تجهیزات برای آن که از کارایی بیشتر برخوردار باشد به تعمیر و تنظیم مستمر نیاز دارد. برای به حداکثر رساندن اثربخشی و کارایی افراد سازمان، ضمن آشنا ساختن با محیط و توجیه آنها بر اساس نیاز، دوره‌های آموزشی مناسب را باید برای آنها تدوین نمود. (سید جوادین، ۱۳۸۵).

از سوی دیگر، امروزه سازمان‌ها در گذر زمان با بررسی و آسیب شناسی نظام آموزشی خود ابزار و آموزش‌هایی را که بهترین مسیر را برای تحقق اهداف پیش روی آنها می‌گذارد، شناسایی و فرا می‌گیرند. نیروی دریایی راهبردی نیز امروزه با توجه به تغییر رویکردی که در نقش بی‌بدیلش در توسعه دریا محور رخ داده است و همچنین تغییراتی که در باز تعریف مأموریتش عیان گردیده در شرایطی می‌باشد که در پی اصلاح ساختار آموزشی خود است تا بتواند برابر با سند چشم‌انداز به اهداف خود به ویژه اهداف آموزشی در افق ۱۴۰۴ برسد. به همین منظور، در این پژوهش سعی شده است، میزان تأثیر دوره‌های طولی اجرا شده در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) (دوره‌های کارشناسی، عالی رسته‌ای و کارشناسی ارشد) در تحقق اهداف آموزشی راهبردی نداجا مورد بررسی قرار گیرد که نتیجه آن قطعاً موجب روشن شدن آسیب‌ها و نقاط ضعف سیستم آموزشی خواهد شد.

پژوهش حاضر بر مبنای هدف، یک تحقیق کاربردی محسوب می‌شود و بر مبنای روش انجام تحقیق از یک سو به لحاظ بیان وضعیت فعلی متغیرهای تحقیق به روش نظرسنجی، توصیفی-پیمایشی محسوب می‌شود و از سوی دیگر بر مبنای آن که پژوهشگر قصد مطالعه روابط بین متغیرهای تحقیق را دارد، یک تحقیق همبستگی به حساب می‌آید.

در سال‌های اخیر شاهد تغییرات دیدگاهی بسیاری در اهمیت جایگاه نداجا بوده‌ایم و دامنه این تغییرات به طور گسترده‌ای در حال فزونی و عملیاتی شدن می‌باشد. متعاقب تغییر جایگاه نداجا از یک نیروی نظامی درجه دو به یک نیروی تمام عیار با یک جایگاه ممتاز راهبردی، تغییر و تحولاتی که از سال‌های قبل آغاز گردیده بود با شدت و انگیزه بالاتری به صورت هدفمند ادامه یافت تا جایی که امروزه شاهد نیروی دریایی به نسبت قدرتمندتری نسبت به گذشته می‌باشیم. عمده این تغییرات را می‌توان به شرح ذیل خلاصه نمود:

۱. توجه ویژه سران کشور به توسعه دریامحور در سال‌های اخیر و نقش بی‌بدیل نداجا در این الگوی توسعه.
۲. تغییر در مأموریت محوله به نیروی دریایی ارتش ج.ا.ا به گونه‌ای که دفاع از مرزهای آبی منطقه استراتژیک دریای عمان و همچنین دریای خزر به این نیرو سپرده شد و شعاع مأموریتی این نیرو تا زیر مدار ده درجه شمالی گسترش یافته و نسبت به گذشته از شعاع عملیاتی بسیار وسیع‌تری برخوردار گردیده است.
۳. با توجه به باز تعریف مأموریت نداجا، مأموریت‌های دریانوردی این نیرو تغییر ماهیت داده و از دریانوردی‌های به نسبت کوتاه مدت با شعاع مأموریتی نسبتاً محدود به دریانوردی‌های بلندمدت اقیانوسی در یک منطقه عملیاتی بسیار وسیع ارتقاء یافته است.
۴. افزوده شدن سلاح‌ها و تجهیزات عمده دریایی مدرن و روزآمد به ناوگان سطحی و زیرسطحی که عمده آن‌ها به دست توانمند متخصصان داخلی صنعت دفاعی ساخته شده است.
۵. تغییر در استراتژی نداجا در تربیت افسران با تأکید بر تربیت نیروی انسانی ولایت‌مدار، شهادت‌طلب، سلحشور، اندیشه‌مدار و ...
۶. توجه ویژه‌ای که بالاترین مقامات لشکری و کشوری به نقش ممتاز نداجا در توسعه متوازن و پایدار کشور قائل گردیده‌اند.
۷. مشارکت ناوگروه‌های اعزامی به خلیج عدن در تأمین امنیت کشتی‌های تجاری سایر کشورها

۸. توانمندی نداجا در تعمیرات اساسی واحدهای سطحی و به ویژه زیرسطحی سنگین خود که در سال‌های نه چندان دور امکان آن میسر نبوده است.

به هر حال، دانشگاه ناگزیر است، همگام با تغییرات پیش‌گفته و بر اساس اهداف راهبردی نداجا دوره‌های طولی در حال اجرای خود را آسیب‌شناسی نموده و آنها را متناسب با مأموریت جدید نداجا به سمت و سوی آموزش‌های دریا پایه متناسب با تهدید سوق دهد. بی‌شک ارزشمندترین سرمایه‌های هر سازمان، سرمایه‌ی انسانی می‌باشد، اما، نباید فراموش نمود که این منبع ذی‌قیمت نیاز به بارورتر شدن دارد و با افزایش و به حداکثر رساندن کارایی و اثربخشی نیروی انسانی، ارزش این سرمایه دو چندان خواهد شد. یکی از بدیهی‌ترین راه‌های توانمندسازی منابع انسانی، آموزش و ارائه‌ی دوره‌های متناسب با نیاز سازمان و توان کارکنان است. کارکنان متخصصی که با فراگیری آموزش، می‌آموزند که چگونه سازمان خود را یاری نمایند، نقش بسزایی در پیشرفت خواهند داشت (شهلائی، ۱۳۹۲). آموزش و بهسازی کارکنان موضوع بسیار مهم راهبردی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود و به مثابه ابزاری به شمار می‌آید که از طریق آن، سازمان‌ها گستره‌ای را تعیین می‌کنند که در آن دارایی انسانی آنها سرمایه‌های پایدار تلقی می‌شوند (عباسپور، ۱۳۸۵). هدف نظام آموزشی به عنوان یکی از کارکردهای مهم مدیریت منابع انسانی فراهم آوردن زمینه‌ای است که بر اساس آن توانایی‌های بالقوه افراد به فعل درآید که این امر از طریق ایجاد فرصت‌های آموزشی جهت کارکنان تحقق می‌یابد. آن چه مسلم به نظر می‌رسد، افراد آموزش دیده‌تر و با انگیزه خدمتی بالاتر نقش مؤثرتری در بهره‌وری سازمانی دارند.

نداجا که در حال حاضر به یک نیروی راهبردی تبدیل شده است، یکی از سازمان‌های تأثیرگذار در کشور و همچنین معادلات جهانی به حساب می‌آید، لذا، شایسته است سیستم آموزشی دانشگاه این نیرو که اولین و بزرگترین دانشگاه دریایی کشور می‌باشد، پیشرفته و همگام با پیشرفت تکنولوژی و علوم روز دنیا باشد. به هر ترتیب رسیدن به اهداف نداجا با توجه به سند چشم‌انداز کشور، تغییر و گسترش حوزه مأموریت و منطقه عملیاتی نیروی دریایی راهبردی و همچنین، نقش بی‌بدیل نیروی دریایی در توسعه دریامحور کشور عزیزمان از جمله عواملی هستند که ضرورت اجرای پژوهش و نیاز نداجا برای شناسایی میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) در تحقق اهداف راهبردی نداجا و همچنین، تدوین دوره‌های جدید مورد نیاز جهت دستیابی بهتر به اهداف سازمان را بیش از پیش نمایان می‌سازد.

به همین منظور، به نظر می‌رسد، نتایج این پژوهش می‌تواند، ارزیابی مطلوبی از میزان تأثیرگذاری فعالیت‌های آموزشی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) در برگزاری دوره‌های طولی محسوب گردیده و افق جدیدی پیش روی مدیران آموزشی نداجا جهت ارتقای سیستم آموزشی این دانشگاه ایجاد نماید.

نتایج حاصل از پژوهش ساعدپناه (۱۳۸۶) بیانگر آن است که فراگیران شرکت کننده در دوره‌های آموزشی در مجموع، میزان یادگیری و میزان تغییرات رفتاری را در سطح خوب ارزیابی نموده‌اند. نظری بودن آموزش در اغلب دوره‌ها و توجه اندک به آموزش‌های عملی، مرتبط نبودن آموزش‌ها با نوع فعالیت کارمند در بانک، نامناسب بودن مکان آموزشی از لحاظ بعد مسافت، نامناسب بودن زمان برگزاری کلاس‌ها، صلاحیت و توانایی پایین علمی اساتید از مهم‌ترین مشکلات مطرح شده توسط فراگیران شرکت کننده در دوره‌های آموزشی بود.

در یک مطالعه موردی در شرکت سایکو (رمضانی، ۱۳۸۷) گذراندن دوره‌های آموزشی کارکنان نتایجی از جمله: ارتقای سطح دانش و مهارت تخصصی در حیطه شغلی، کاهش خطاهای ناشی از نبود آموزش در زمینه حیطه شغلی، افزایش میزان روحیه اعتماد به نفس و سطح انگیزش شغلی، افزایش بازده کاری و اثربخشی کارکنان در محیط کار، افزایش انگیزه در میان کارکنان برای ارتقای شغلی از طریق دوره‌های آموزشی و افزایش سطح رضایت شغلی و سطح مسوولیت‌پذیری را در بر داشته است. امیری (۱۳۸۶) در راستای اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت سایپا دیزل بر اساس الگوی کرک‌پاتریک نشان داده است که به طور کلی اثربخشی تمامی دوره‌های آموزشی هم از نظر فراگیران و هم از نظر مدرسان در سطح عالی و خوب ارزیابی گردیده است. مستند به ادبیات پژوهشی فوق این مطالعه در صدد پاسخ گویی به سوالات پژوهشی زیر است:

۱. اجرای دوره‌های کارشناسی تا چه میزان در تحقق اهداف راهبردی نداجا تأثیر دارد؟
۲. اجرای دوره‌های عالی رسته‌ای تا چه میزان در تحقق اهداف راهبردی نداجا تأثیر دارد؟
۳. اجرای دوره‌های کارشناسی ارشد تا چه میزان در تحقق اهداف راهبردی نداجا تأثیر دارد؟

### روش تحقیق

از آن جا که پژوهش حاضر به دنبال بررسی تأثیر دوره‌های طولی اجرا شده در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) در تحقق اهداف راهبردی نداجا می‌باشد، لذا، جامعه آماری را کلیه مدیران و فرماندهان سطوح میانی به بالای نداجا که دانش‌آموختگان یا متقاضیان چنین دوره‌هایی می‌باشند، تشکیل داده اند. برابر استعلام به عمل آمده حجم جامعه ۶۹۱ نفر بوده است. بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد افراد نمونه تحقیق حاضر ۲۴۷ نفر محاسبه شده است که از میان پرسشنامه‌های توزیع شده ۲۱۲ پرسشنامه به طور کامل و قابل استناد جمع‌آوری شده است.

در خصوص روش نمونه‌گیری در این پژوهش به دلیل پراکندگی مناطق و پایگاه‌های نداجا و به منظور توزیع مناسب انتخاب نمونه از کل جامعه آماری، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. به ترتیبی که جامعه آماری به سه منطقه شمال، جنوب و مرکز تقسیم شده و با توجه به حجم تعداد افراد هر منطقه و هر یگان تعداد افراد نمونه انتخاب شده اند. در خصوص گردآوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز جهت تبیین ادبیات تحقیق، سوابق مسأله و موضوع تحقیق از روش کتابخانه‌ای از طریق بررسی کلیه مستندات مربوط به برنامه تفصیلی و طرح درس‌های دوره‌های طولی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره) استفاده شده است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز جهت آزمون فرضیه‌ها نیز از روش میدانی با استفاده از ابزار پرسشنامه محقق ساخته استفاده خواهد شد.

از آن جا که در تحقیق حاضر ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته است، پس از طراحی پرسشنامه و توزیع محدود آن به منظور سنجش پایایی، از روش آلفای کرونباخ استفاده شده و ضریب  $\alpha = 0.921$  به دست آمد که بیانگر پایایی بالای پرسشنامه می‌باشد. از طریق نظرخواهی و جمع‌آوری نظرات کارشناسان و متخصصان نیز روایی محتوای آن تأیید شده است. در این پژوهش منظور آزمون سوال‌ها و تحلیل روابط بین متغیرها از آمار استنباطی (آزمون T تک‌نمونه‌ای) با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده شده و در پایان تحلیل آماری هر سوال، به منظور رتبه‌بندی میانگین هر کدام از شاخص‌ها از جدول میانگین رتبه‌های آزمون فریدمن استفاده شده است.

### یافته های تحقیق

فرضیه ۱: اجرای دوره‌های کارشناسی در تحقق اهداف راهبردی نداجا تأثیر دارد.

جدول (۱): آمار استنباطی مربوط به اجرای دوره‌های کارشناسی در تحقق اهداف راهبردی نداجا.

دوره کارشناسی	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری (Sig)	اختلاف میانگین	حد پایین و بالا در سطح اطمینان ۹۵٪
	۱۱,۴۹۶	۲۱۰	۰,۰۰۱	۰,۶۲۴۱۱	پایین ۰,۵۱۶۹ بالا ۰,۷۳۱۳

همان گونه در جدول ۱ مشخص شده است، مقدار t محاسبه شده ۱۱/۴۹۶ در سطح  $(\alpha = 0.01)$  معنی دار است، لذا، این بدان مفهوم است که فرض صفر رد گردیده و فرض مقابل پذیرفته شده است و اجرای دوره‌های کارشناسی در تحقق اهداف راهبردی نداجا تأثیر دارد.

جدول (۲): میانگین رتبه شاخص‌های فرضیه اول با استفاده از آزمون فریدمن

رتبه میانگین‌ها	شاخص‌های اهداف راهبردی نداجا در خصوص دوره کارشناسی
۵,۱۴	ولایت مداری
۴,۵۳	انضباط ظاهری و معنوی
۴,۱۸	روحیه سلحشوری
۴,۱۰	تعهد و مسوولیت‌پذیری دانش‌آموختگان
۳,۶۸	انگیزه خدمت در مناطق عملیاتی دوردست و آب‌های بین‌المللی
۳,۴۷	دانش، تخصص و مهارت
۲,۹۱	روحیه خلاقیت و نوآوری

اجرای دوره‌های کارشناسی در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) در تحقق اهداف راهبردی نداجا تأثیر داشته و میزان تأثیر این دوره بر هر کدام از شاخص‌های اهداف راهبردی نداجا طبق اولویت در جدول ۲ آمده است.

فرضیه ۲: اجرای دوره‌های عالی رسته‌ای در در تحقق اهداف راهبردی نداجا تأثیر دارد.

جدول (۳): آمار استنباطی مربوط به اجرای دوره‌های عالی رسته‌ای در در تحقق اهداف راهبردی نداجا

دوره عالی رسته‌ای	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری (Sig)	اختلاف میانگین	حد پایین و بالا در سطح اطمینان ۹۵٪
	۴,۷۵۹	۲۱۱	۰,۰۰۱	۰,۳۴۶۸۹	پایین ۰,۲۰۲۹ بالا ۰,۴۹۰۸

همان گونه در جدول ۲ مشخص شده است، مقدار t محاسبه شده ۴/۷۵۹ در سطح  $(\alpha = 0/01)$  معنی دار است، لذا، این بدان مفهوم است که فرض صفر رد شده و فرض مقابل پذیرفته می‌شود، لذا، اجرای دوره‌های عالی رسته‌ای در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) در تحقق اهداف راهبردی نداجا تأثیر داشته و میزان تأثیر این دوره بر هر کدام از شاخص‌های اهداف راهبردی نداجا طبق اولویت در جدول ۴ آمده است.

جدول (۴): رتبه‌بندی میانگین شاخص‌های فرضیه دوم با استفاده از آزمون فریدمن

رتبه میانگین‌ها	شاخص‌های اهداف راهبردی نداجا در خصوص دوره عالی رسته‌ای
۳,۳۵	توان تجزیه و تحلیل مسائل سازمانی
۳,۳۰	مهارت‌های انسانی و ادراکی
۳,۰۲	توان دانش‌آموختگان در تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی‌ها
۲,۷۶	دانش و مهارت تخصصی
۲,۵۸	قدرت خلاقیت و نوآوری

نتایج آزمون فریدمن نشان می دهد که به ترتیب توان تجزیه و تحلیل مسائل سازمانی، مهارت‌های انسانی و ادراکی و توان دانش‌آموختگان در تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی‌ها از بیشترین رتبه برخوردارند. فرضیه ۳: اجرای دوره‌های کارشناسی ارشد در تحقق اهداف راهبردی نداجا تأثیر دارد.

جدول (۵): آمار استنباطی مربوط اجرای دوره‌های کارشناسی ارشد در تحقق اهداف راهبردی نداجا

دوره کارشناسی ارشد	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری (Sig)	اختلاف میانگین	حد پایین و بالا در سطح اطمینان ۰/۹۵
					بالا / پایین
ارشد	۲۲,۸۱۵	۲۱۰	۰,۰۰۱	۱,۲۶۵۹۲	۱,۱۵۶۳ / ۱,۳۷۵۵

همان گونه در جدول ۳ مشخص شده است، مقدار t محاسبه شده ۲۲/۸۱۵ در سطح  $(\alpha = 0/01)$  معنی دار است، لذا، این بدان مفهوم است که فرض صفر رد گردیده و فرض مقابل پذیرفته شده است. دوره‌های کارشناسی ارشد در تحقق اهداف راهبردی نداجا تأثیر دارد. اجرای دوره‌های کارشناسی ارشد در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) در تحقق اهداف راهبردی نداجا تأثیر داشته و میزان تأثیر این دوره بر هر کدام از شاخص‌های اهداف راهبردی نداجا طبق اولویت در جدول ۶ آمده است.

جدول (۶): رتبه‌بندی میانگین شاخص‌های فرضیه سوم با استفاده از آزمون فریدمن

رتبه میانگین‌ها	شاخص‌های اهداف راهبردی نداجا در خصوص دوره کارشناسی ارشد
۴,۷۷	شأن و منزلت نداجا
۴,۳۵	تقویت کادر علمی
۴,۱۰	موفقیت در اجرای پروژه‌ها، تحقیقات و پژوهش‌ها
۴,۰۵	دانش و مهارت تخصصی
۳,۸۴	توان تجزیه و تحلیل مسائل سازمانی
۳,۴۷	مهارت‌های انسانی و ادراکی
۳,۴۳	قدرت خلاقیت و نوآوری

نتایج آزمون فریدمن نشان می دهد که در میان شاخص‌های اهداف راهبردی نداجا در خصوص دوره کارشناسی ارشد به ترتیب شأن و منزلت نداجا، تقویت کادر علمی، موفقیت در اجرای پروژه‌ها، تحقیقات و پژوهش‌ها و دانش و مهارت تخصصی از بیشترین رتبه برخوردارند.

## بحث و نتیجه گیری

برابر بررسی‌های به عمل آمده عمده ساعات آموزش دوره‌های عالی رسته‌ای به آموزش‌های دروس عقیدتی و سیاسی (۱۵۳ ساعت) و دروس متناسب با تهدید (۱۳۹ ساعت) اختصاص یافته است. ساعات مذکور بر اساس ابلاغ ستادهای بالاتر در برنامه‌های تفصیلی دوره مذکور گنجانیده شده است و به عقیده دانشجویان دوره عالی، دروس مذکور در اغلب موارد تکراری بوده و در ارتقای سطح دانش و تخصص

دانشجویان چندان موثر نمی‌باشد. شاید وقت آن رسیده است با نگاهی موشکافانه نسبت به بازنگری برنامه‌های تفصیلی دوره‌های عالی رسته‌ای با نگاه به تقویت دروس تخصصی رسته‌ای اقدام مؤثری صورت پذیرد. هر چند این اقدام مستلزم اغناء سازمان ع. س و معاونت‌های پرنفوذ آجا (در خصوص آموزش‌های متناسب با تهدید) می‌باشد که البته کار ساده‌ای به نظر نمی‌رسد.

در خصوص برنامه تفصیلی دوره‌های کارشناسی نیز مشکل مشابهی در خصوص دروس نظامی که اکثراً ماهیت دریایی نیز ندارند، مشاهده می‌شود. در سال‌های اخیر پس از جذب دانشجویان به شیوه کنکور اختصاصی آجا برنامه‌های آموزشی دستخوش تغییر گردید و توجه ویژه‌ای به دروس مذکور شد. هم‌اکنون دانشجویان این دوره‌ها مکلف به پاس نمودن ۴۰ واحد نظامی (۲۰ واحد مصوب و ۲۰ واحد غیر مصوب) در طول تحصیل خود می‌باشند. با عنایت به ثابت بودن سقف واحدهای دوره کارشناسی (۱۳۵ تا ۱۴۰ واحد) طبیعی است این واحدها جایگزین دروس تخصصی گردیده است. معاونت تربیت و آموزش آجا می‌بایست مجاب گردد که نیروی دریایی یک نیروی تخصصی تجهیزات- محور بوده و افزایش واحدهای دروس تخصصی می‌تواند در ارتقای بهره‌وری دانش‌آموختگان تأثیر فراوانی داشته باشد.

### پیشنهادها

با عنایت به نتایج به دست آمده از تحقیق موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

۱. راه‌اندازی جدی کانون تفکر دانشگاه به منظور دریافت ایده‌های خلاقانه و مبتکرانه اساتید، کارکنان و دانشجویان تا از آن طریق شاهد بهبود روحیه خلاقیت، نوآوری و ابتکار در دانشگاه باشیم.
۲. برگزاری کارگاه‌های آشنایی با روش‌های خلاقانه جهت رفع مشکلات سازمانی توسط معاونت پژوهش و فناوری دانشگاه.
۳. شناسایی موانع ایجاد خلاقیت و نوآوری در دانشگاه از طریق یک تحقیق و پژوهش مستقل و ارائه راهکار جهت رفع این موانع.
۴. بازنگری در شیوه‌های تدریس اساتید دانشگاه و تشویق آنان به منظور به کارگیری شیوه‌های خلاقانه تدریس به گونه‌ای که روحیه خلاقیت و نوآوری در دانشجویان تقویت گردد.
۵. بازنگری اساسی در متون آموزشی و به روز نمودن دانش ارائه شده در کلاس‌های درس.
۶. به روز نمودن دانش اساتید و مربیان از طریق اعزام نامبردگان به مقاطع تحصیلی بالاتر.
۷. استفاده از اساتید مجرب در امر تدریس که دارای سوابق آموزشی و عملیاتی درخشانی می‌باشند.

۸. بازنگری متون آموزشی ارائه شده در دوره‌های عالی رسته‌ای به گونه‌ای که تفاوت معناداری با متون ارائه شده در دوره‌های کارشناسی داشته باشد.
۹. پرهیز از آموزش‌های صرف تئوری و استفاده حداکثری از شبیه‌سازها، آزمایشگاه‌ها و کارگاه‌های موجود در دانشگاه به منظور تلفیق آموزش‌های تئوری و عملی.
۱۰. نگاه جدی به کارورزی‌های دانشجویی به عنوان یک فرصت جهت بهبود مهارت‌های تخصصی دانشجویان.
۱۱. با توجه به ارزیابی مثبتی که نمونه آماری از اجرای دوره‌های کارشناسی ارشد در دانشگاه داشته‌اند، پیشنهاد می‌شود معاونت آموزش تمام تلاش خود جهت پیگیری در خصوص تصویب و اجرای برنامه آموزشی سایر دوره‌های ارشد (دریانوردی- گرایش ناوبری، مهندسی مکانیک دریایی، مدیریت لجستیک، الکترونیک و پردازش سیگنال‌های دریایی) را از سوی ستادهای بالاتر به عمل آورد.
۱۲. یکی از دغدغه‌های همیشگی ناداجا تأمین مدرسین مناسب جهت امر تدریس در مراکز آموزشی این نیرو می‌باشد. بر اساس نتایج به دست آمده از تحقیق، برگزاری دوره‌های کارشناسی ارشد در خصوص تقویت کادر علمی مراکز آموزشی ناداجا می‌تواند، بسیار مؤثر واقع گردد.

## منابع

- ابطحی، س. ح. (۱۳۷۹). ارزشیابی برنامه آموزشی، مجموعه مقالات سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی کشور، تهران. اسماعیلی، ب. (۱۳۸۶). نیازسنجی آموزش کارکنان با الگوی دلفی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۸۵.
- اسدالله، ح. (۱۳۸۴). آموزش و نقش آن در توسعه منابع انسانی، مجله مدیریت، شماره ۱۰۵ و ۱۰۶، امیری، م. (۱۳۸۶). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی. پورصادق، ن. (۱۳۸۴). رویکردهای ارزشیابی اثربخش آموزش، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۶۰.
- رضانی، م. (۱۳۸۷). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی. زارعی، خ. (۱۳۸۸). اهمیت و نقش آموزش در سازمان‌ها، ماهنامه تحقیق، سال دوازدهم، شماره ۲.
- تایلر، ر. (۱۳۷۶). اصول اساسی برنامه‌ریزی درسی و آموزشی، مترجم: علی تقی‌پور ظهیر، تهران: انتشارات آگاه. تقی‌پور ظهیر، ع. (۱۳۷۲). مقدمه‌ای بر برنامه‌ریزی درسی و آموزشی، تهران: انتشارات آگاه.
- سلیمان‌پور، ج. (۱۳۸۱). برنامه‌ریزی درسی در آموزش ضمن خدمت سازمان‌ها، تهران: انتشارات احسن.
- ساعدنپناه، م. (۱۳۸۶). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی. سام‌خانین، م. (۱۳۸۴). برنامه‌ریزی آموزش منابع انسانی (مبانی و فرآیندها). تهران: مهربرنا.
- سیدجوادین، س. (۱۳۸۵). مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، انتشارات نگاه دانش.

سند ایجاد تحول و برنامه‌ریزی راهبردی، (۱۳۹۰). انتشارات دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره).  
 شبلی، خ، (۱۳۷۶). تعیین نیازهای آموزشی مدیران و کارکنان در سازمان‌های پویا، مجله تدبیر، شماره ۷۹.  
 شریعتمداری، م، (۱۳۸۳). ضرورت و نقش آموزش در بهسازی نیروی انسانی و توسعه در هزاره سوم، فصلنامه علمی خرد،  
 شماره ۹.

شهلائی، ن، (۱۳۹۲). راهبردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی، انتشارات دانشکده فرماندهی و ستاد آجا.  
 عباس‌پور، ع، (۱۳۸۷). مدیریت منابع انسانی پیشرفته، انتشارات سمت.  
 فتحی‌واجارگاه، ک، (۱۳۸۳). برنامه‌ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان، انتشارات سمت.  
 میرکمالی، س م، (۱۳۷۷). آموزش ضمن خدمت اساسی‌ترین عامل بهسازی سازمان، فصلنامه مدیریت در آموزش و  
 پرورش، سال پنجم، شماره ۱۷.

Ul shak. f. 1, (1983). Human resource development, virginia, Prentkehall company, USA,.  
 Goldestein, Irwin, (1992) Training in organizations: needs assessment, development and  
 evaluation, 3rd,  
 Krejcie, R.V, Morgan, D. W(1970). Determining Sample Size for Research Activities ,  
 Educational and Psychological Measurement.