

ارائه مدل تربیت و آموزش کارورزی (دریانوردی) دانشگاه علوم دریایی

علیرضا عالی پور*^۱، کیومرث نیاز آذری^۲

چکیده

این تحقیق یک مطالعه کیفی (مصاحبه نیمه ساختاریافته) بوده که با هدف طراحی مدل تربیت و آموزش کارورزی دریانوردی، صورت پذیرفته است. به این منظور، متخصصان علوم دریانوردی که کارورزی‌های دریانوردی را برای دانشجویان دانشگاه علوم دریایی در سه سال اخیر اجرا کرده‌اند، انتخاب شدند و از طریق نمونه‌گیری هدفمند افسران رشته تحصیلی ناوبری و فرماندهی کشتی، مدیریت و کمیسر دریایی، مهندسی مکانیک و برق (مهندسان فنی) به وسیله پرسشنامه باز پاسخ (مبتنی بر چشم انداز، ماموریت و اهداف دانشگاه‌های علوم دریانوردی) احصا و تحلیل محتوا شده است. سپس، از طریق گروه کانونی این متخصصان که مسوول تربیت و آموزش دانشجویان دانشگاه علوم دریایی نیز می‌باشند، شاخص‌های ارتقای آموزش در اجرای کارورزی دریانوردی مشخص شده و اقدامات مدیریتی متناظر این شاخص‌ها تدوین گردیده‌اند. بر اساس مطالعات به عمل آمده از مدل‌های راهبردی آموزش و الگوهای تربیتی، همچنین، مولفه‌های مورد نظر متخصصان دریانوردی و تربیتی در پرسشنامه باز پاسخ، مدل مفهومی طراحی، که به منظور داشتن یک راهبرد مدون برای اجرای کارورزی، به دانشگاه‌های علوم دریایی پیشنهاد می‌گردد.

واژه های کلیدی: تربیت، آموزش، کارورزی، علوم دریایی

تاریخ دریافت مقاله : ۹۳/۲/۱

تاریخ پذیرش مقاله : ۹۳/۶/۱۵

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری alipoor.alireza@yahoo.com

^۲ دانشیار مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری

مقدمه

امروزه، تغییرات عمده در سایه دانشگاه‌ها قرار دارد، تغییرات جمعیت‌شناسی، فن‌آوری‌های جدید، ورود ساختارهای اقتصادی به تحصیلات عالی، تغییر مناسبات بین دانشگاه‌ها و دولت‌ها؛ و حرکت از جوامع صنعتی به جوامع فناوری اطلاعات، از آن جمله‌اند (الوین، ۲۰۱۲). نظام‌های کنونی آموزش با تاکید بر روش تفکر و عمل، فرایند یاددهی و یادگیری را عالمانه و آگاهانه در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی به مورد اجرا گذاشته‌اند (آراسته، ۱۳۸۲). دانشگاه‌های علوم دریانوردی، به عنوان کانون‌های تعلیم و تربیت می‌باشند که در این مراکز به ارباب رجوعی خدمت‌ارایه می‌شود که خود محصول است (عنایتی و همکاران، ۱۳۹۲). کارآمد شدن دانشجویان در هر زمینه‌ای و همچنین، مهیا کردن آنها برای محیط کار، چیزی فراتر از آموخته‌های نظری کلاس درس را می‌طلبد، و نتایج مثبتی که از همپا شدن علم با عمل حاصل می‌شود، بر هیچ‌کس پوشیده نیست (صفدری رنجبر، ۱۳۹۳). کارورزی بخشی از فرآیند پرورش دانشجو می‌باشد، به اعتقاد سیف، پرورش عبارت است از جریانی منظم و مستمر که هدف آن کمک به رشد جسمانی، شناختی، روانی، اخلاقی، اجتماعی و یا به طور کلی رشد شخصیت پرورش‌یابندگان در جهت کسب هنجارهای مورد پذیرش جامعه و نیز کمک به شکوفا شدن استعدادهای آنها است، اما هدف کارورزی برخلاف پرورش، شکوفا ساختن استعدادها و همه جانبه افراد یا رشد شخصیت آنها نیست، بلکه منظور دادن فنون و مهارت‌های مورد نیاز به کارآموزان برای انجام شغل یا حرفه‌ای معین است. به عنوان نمونه، هدف از تأسیس دوره‌های تربیت معلم و یا تربیت خلبان یا تربیت ماشین‌نویس برآوردن اهداف کلی پرورش نیست، بلکه، منظور مجهز ساختن کارآموزان با روش‌ها، مهارت‌ها و فنون مورد نیاز حرفه‌های معلمی، خلبانی یا ماشین‌نویسی است (سیف، ۱۳۸۳). بنابراین، کارورزی دریانوردی را باید بخشی از پرورش دانشجویان علوم دریانوردی دانست که با هدف تربیت افراد برای پذیرفتن مشاغل و تخصص‌های دریایی در محیط دریا می‌باشد.

طراحی، اجرا و استقرار نظام جامع آموزشی در هر سازمانی مستلزم تفکر نظاممند و استراتژیک، جهت افزایش اثربخشی و هدفمندی برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی است (انوری، ۲۰۱۰). استقرار سامانه جامع آموزشی در هر سازمانی شامل مراحل نیازسنجی، اجرا و در نهایت ارزشیابی آموزشی است (سلطانی، ۱۳۸۴). به طور کلی، غفلت یا کم توجهی به هر یک از بخش‌ها یا مراحل اصلی نظام آموزشی دانشگاه‌ها زمینه ناکامی و عقیم‌گذاری برنامه‌ها را فراهم خواهد ساخت (عباسی، ۱۳۹۳)، به عبارتی، عدم انجام ارزشیابی صحیح یکی از آفت‌های برنامه ریزی آموزشی در توسعه منابع انسانی است (فتحی و اجارگاه، ۱۳۹۲)، برعکس، پیگیری و مورد توجه قرار دادن هر یک از مراحل و تبعیت از چرخه منطقی فعالیت‌ها، باعث می‌شود تا اعضای درونی (برنامه‌ریزان و مجریان) و همچنین، مشتریان آموزش‌ها با جدیت و اعتماد با فعالیت‌های آموزشی برخورد کنند (جباری، ۱۳۸۱). اهمیت کارورزی دریانوردی باید در تمامی مراحل نظام جامع آموزش (طراحی، اجرا و استقرار) مدنظر قرار گیرد.

روش‌های مختلفی در حوزه آموزش وجود دارد که می‌توان متناسب با اهداف آموزشی، محتوا، نوع مهارت-ها و توانایی مورد نیاز، توانایی مدرس و فراگیران و نیز فضا و امکانات و تجهیزات مورد نیاز، شایسته‌ترین شیوه آموزش را از بین روش‌های مختلف در این زمینه انتخاب کرد (شعبانی، ۱۳۸۷). یکی از مهمترین روش‌های آموزشی، روش‌های عملی می‌باشد که نیازمند آن است تا کارکنان به عنوان یادگیرنده در یادگیری و برنامه‌های آموزشی مشارکت فعال داشته باشند (آرجن^۱، ۲۰۱۴). روش‌هایی از قبیل آموزش حین کار، شبیه‌سازی، مطالعات موردی، بازی‌ها، ایفای نقش و مدل‌سازی رفتار در این طبقه قرار می‌گیرند. این روش‌ها برای انتقال مهارت‌های ویژه، فهم چگونگی انتقال رفتار به شاغل و مواجهه با مباحث بین فردی منتج از شغل مناسب هستند (اسفندفر، ۱۳۹۱). کارورزی دانشجویان علوم دریایی از جمله روش‌های آموزش حین کار می‌باشند، یعنی تعلیم کارکنان توسط سرپرستان، رؤسا یا مدیران به طور مستقیم از طریق اجرا و عملکرد واقعی. اهداف اصلی از آموزش حین کار به شرح زیر می‌باشد:

۱. استقرار نظام آموزشی غیرمتمرکز با رویکرد خرد جمعی
۲. شناسایی مشکلات و برنامه‌ریزی هدفمند برای رفع آن
۳. تقویت روحیه مسوولیت پذیری
۴. تبادل تجربیات درون سازمانی و برون سازمانی و فرهنگ انجام صحیح کار
۵. شناسایی استعدادها و قابلیت توانمندسازی کارکنان در فرآیند سازمانی
۶. تقویت تفکر خلاق و یادگیری مشارکتی
۷. بستر سازی جهت فرهنگ سازمان یادگیرنده
۸. انتقال مهارت‌های جدید پر سرعت و با کمترین بی نظمی
۹. شناسایی خصوصیات داخلی محیط که بتواند بر تکمیل وظایف کاری تاثیرگذار باشد (استانداردهای آموزش عالی استرالیا، ۲۰۱۴).
۱۰. رضایت شغلی فراگیران، چنانچه در اهداف سازمانی مشارکت داده شوند، علاوه بر رضایت شغلی به افرادی تبدیل می‌شوند که کار صحیح را عنوان محور اصلی حرکت خود قرار می‌دهند.
۱۱. ترویج تبادل اطلاعات و ارائه عقاید و نظرات (مولر^۲، ۲۰۱۴)
۱۲. به اشتراک گذاری دانش مهارت در لایه‌های سازمانی
۱۳. تقویت احساس تعلق و اهمیت کارکنان
۱۴. ترویج تفکر متفاوت بودن افراد و تاثیر آن در کارکرد سازمانی (ملائیان، ۱۳۸۱)

1 Arjen
2 Müller

با شناخت اهداف کارورزی دریانوردی دانشجویان دانشگاه علوم دریایی، می‌توان به ارتباط بین نظام آموزش حین کار و کارورزی دانشجویان پی برد که این اهداف به شرح زیر می‌باشند:

۱. توجه به راهبرد آموزش مبتنی بر عمل و گامبرداری در جهت تحقق آن
 ۲. تقویت آموزش علمی و عملی دانشجویان
 ۳. آموزش کاربرد دروس نظری و کارگاهی
 ۴. آشنا نمودن دانشجویان با سیستم‌های داخلی واحد شناور
 ۵. خوگرفتن و آشنا شدن با زندگی در دریا و دریانوردی دور از سواحل و ایجاد حس خودباوری و استقلال در دانشجویان
 ۶. آشنایی با سنن، آموزش قوانین، انضباط سازمان (معاونت تربیت و آموزش نیروی دریایی، ۱۳۹۳).
- رویکرد نظام آموزش حین کار علاوه بر پویایی سازمانی، پیچیدگی خاص خود دارد که این پیچیدگی‌ها و چالش‌های پیشرو توجه و شناخت کافی می‌طلبد که در صورت مغفول واقع شدن، برنامه‌های آموزشی غیر اثر بخش خواهند ساخت (ریموند^۱، ۲۰۰۸). شناخت کامل تر و برنامه‌ریزی هوشمندانه در این حوزه موفقیت را نزدیک به یقین خواهد ساخت و کمترین دستاورد (جین^۲، ۲۰۱۱). باید برای این مسائل راهکارها و تدبیری اندیشیده شود که برنامه‌های آموزشی، آموزش حین کار با کمترین تبعات و بیشترین اثربخشی را برای سازمان به ارمغان آورد (آقاپور، ۱۳۹۳).

فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های علوم دریانوردی جز دانشگاه‌هایی هستند که فعالیت‌های مبتنی بر عمل را همزمان با دوره تحصیلی انجام می‌دهند و در ابعاد مختلف فرماندهی، رهبری و مدیریتی باید به توانایی و مهارت‌های حرفه‌ای لازم نائل شده تا بتوانند به وظایف و نقش‌های مورد انتظار از آنان عمل کنند. لذا، کاربرد ترکیبی از نظریه‌های سازمان و مدیریت به شرح زیر، می‌تواند در طراحی برنامه‌های آموزشی مورد استفاده قرار گیرد (آقا محمدی، ۱۳۸۸).

با عنایت به ادبیات بیان شده، و با توجه به فقدان مدل مناسب تربیت و آموزش برای اجرای کارورزی دریانوردی، به منظور بهبود بخشیدن به کیفیت مهارت‌های تخصصی علوم دریانوردی، هدف اصلی این پژوهش پیشنهاد یک مدل تربیت و آموزش اجرای کارورزی دریانوردی دانشجویان برای دانشگاه‌های علوم دریانوردی بوده که با ارائه این مدل؛ انتظارات دینفعان (افسران رشته‌های تحصیلی ناوبری، مدیریت و کمیسر دریایی و مهندسی فنی) از اجرای کارورزی دریانوردی برای دانشجویان، شناسایی شده و اقدامات مدیریتی برای ارتقا کیفی شاخص‌های تربیتی مورد نظر از اجرای کارورزی ارائه می‌شود، لذا، سوالات اصلی تحقیق که در راستای اهداف تحقیق؛ دغدغه ذهنی محقق بوده، این است که مدل مفهومی تربیت و آموزش کارورزی

1 Raymond

2 Jean

دریانوردی دانشجویان دانشگاه‌های علوم دریایی دارای چه اجزایی می‌باشد، و انتظارات متخصصان علوم دریایی از اجرای کارورزی برای دانشجویان چه می‌باشد و چه راهکارهای مدیریتی باید در این راستا اتخاذ شوند؟

محقق برای ارایه پاسخ به این سئوالات، تحقیق کاربردی با طراحی مدل را پیشنهاد داده است، در طراحی یک مدل چندین گزینه را می‌توان مطرح کرد: از میان مدل‌های موجود یکی را می‌توان انتخاب کرد. در مدل‌های موجود می‌توان تغییراتی ایجاد کرد. به طراحی مدل خاص سازمان با استفاده از روش مناسب اقدام کرد (چاوشی، ۱۳۸۳).

روش تحقیق

در این تحقیق با روش مصاحبه گروهی به همراه تحلیل محتوا و گروه کانونی که از روش‌های کیفی هستند، مدل تربیت و آموزش کارورزی دانشجویان دانشگاه‌های علوم دریانوردی طراحی شده است. اجزای این مدل از مصاحبه نیمه ساختاریافته و پرسشنامه باز پاسخ با افراد نمونه آماری استخراج شده است که مراحل آن به شرح زیر می‌باشد:

۱- روش میدانی اجرای پرسشنامه سؤال باز و بررسی اسناد و مدارک و تحلیل محتوای آنها: به منظور شناسایی انتظارات خبرگان علوم دریانوردی از اجرای کارورزی، فهرستی از پرسش‌ها با در نظر گرفتن مهارت‌های مورد نیاز در محیط دریایی تهیه شده که در اختیار نمونه آماری قرار گرفت. برای تحلیل محتوا، از طریق کدگذاری به صورت اختصاص دادن عدد و رقم (کد) به مقوله‌ها بر اساس شباهت‌های واحد تحلیل، متن پاسخ‌های پرسشنامه بررسی شد.

۲- تدوین اقدامات مدیریتی متناظر با این انتظارات و خوشه‌بندی و نام‌گذاری آنها. برای این منظور از روش گروه کانونی استفاده شده است. گروه کانونی، متشکل از متخصصان صاحب نامی بوده‌اند که دارای سابقه دریانوردی و خدمت در محیط دریا بوده و در دانشگاه علوم دریایی از تجربه تدریس هم برخوردار بوده‌اند. قبل از تشکیل جلسه، برای سهولت بخشیدن به اجرای این امر، محقق اقدامات مدیریتی متناظر با هر کدام از انتظارات را بر اساس ادبیات و مدل‌های موجود، به صورت خوشه‌های پیشنهادی، تدوین کرده است، سپس در اختیار اعضای گروه قرارداد و در جلسه با تبادل نظر و بحث‌های صورت گرفته میان اعضا، بر اساس فراوانی توافقات، تعدیل و اصلاحات لازم در مورد اقدامات مدیریتی متناظر صورت گرفته است.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه استادان، مسوولین (فرماندهان) و مدیرانی است که دارای سابقه دریانوردی بیش از ۵ سال بوده و حداقل یک بار در کارورزی دریانوردی همراه دانشجویان بوده‌اند، روش نمونه‌گیری در مورد افسران نمونه‌گیری هدفمند همگن بوده است، به این صورت که افسرانی که از نظر

یافته‌های تحقیق

سوال ۱: انتظارات افسران رشته‌های تحصیلی ناوبری، مدیریت و کمیسر دریایی و مهندسی فنی از اجرای کارورزی برای دانشجویان چه می باشد؟

نظر به این که هدف اصلی این مقاله استخراج شاخص‌های موثر بر ارتقای آموزش‌های کارورزی دریانوردی به منظور طراحی مدل تربیت و آموزش کارورزی می‌باشد، این شاخص‌ها از نظر خبرگان نمونه آماری در جواب به سئوالات باز پاسخ به شرح زیر می‌باشد:

۱- پرورش مهارت انسانی، مهارت مفهومی، مهارت تخصصی، مهارت روانی - حرکتی، مهارت شناختی، مهارت عاطفی

۲- توسعه نقش تربیتی و و آموزشی سرپرستان (فرماندهان) دانشجویان

۳- افزایش نقش تربیتی، آموزشی و تخصصی استادان و مربیان

۴- کم کردن فاصله بین تئوری و عمل در محتوای دروس کارورزی دانشجویان

سوال ۲: برای رسیدن به این انتظارات چه اقدامات مدیریتی باید انجام داد؟

انتظارات و اقدامات متناظر مدیریتی در فرآیند تربیت و آموزش دانشجویان در کارورزی در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول (۲): انتظارات و اقدامات مدیریتی متناظر در فرآیند تربیت و آموزش دانشجویان در کارورزی (پاسخ متخصصان علوم دریایی)

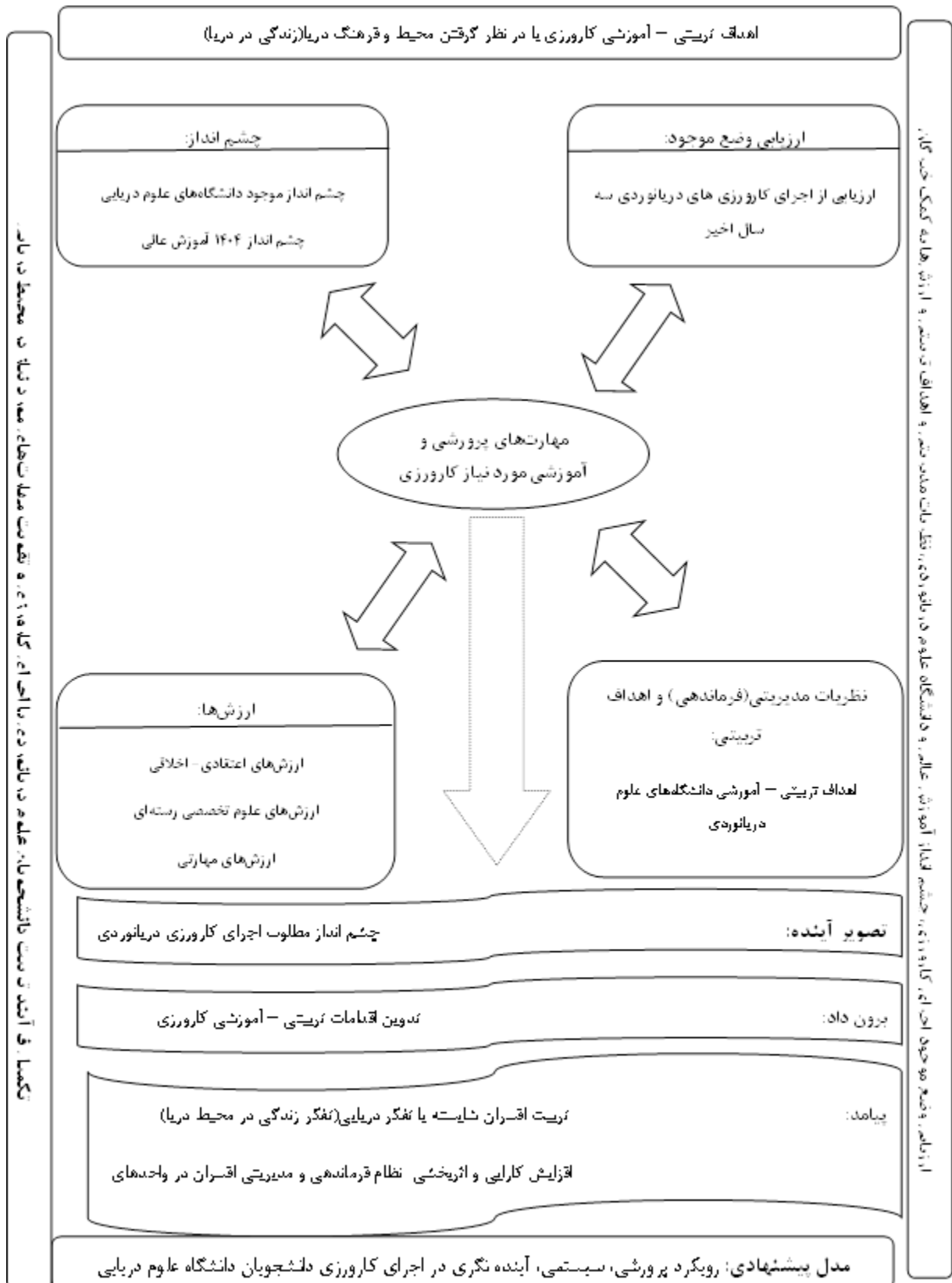
انتظارات	اقدامات مدیریتی
تقویت مهارت انسانی در محیط کار دریایی	<ul style="list-style-type: none"> • توانایی برقراری ارتباط موثر در دریا با دیگران. • درک تفاوت‌های دیگران. • محبت به دیگران - مافوق، مادون و همکاران.
تقویت مهارت مفهومی در محیط کار دریایی	<ul style="list-style-type: none"> • توانایی تجزیه و تحلیل مشکلات در دریا. • توانایی نگرش عمیق به مسائل. • انعطاف‌پذیری در دریا.
تقویت مهارت تخصصی محیط کار دریایی	<ul style="list-style-type: none"> • توانایی به کارگیری دروس گذرانده دانشگاه در کارورزی. • توانایی ارتباط بین دروس تئوری و کار در دریا. • توانایی به کارگیری منابع انسانی و تجهیزات در اجرای کار. • توانایی یادگیری و ایجاد تغییر در محیط کاری.
تقویت مهارت روانی - حرکتی محیط کار دریایی	<ul style="list-style-type: none"> • توانایی ایجاد هماهنگی در امور واحد شناور. • اجرای امور انفرادی به صورت مستقل. • توانایی مواجهه با مشکلات و درگیری‌های خدمتی. • انجام امور جمعی. • برخورداری از توانایی لازم روانی متناسب با فشارهای روانی و روحی محیط دریا.

<ul style="list-style-type: none"> • توان تجزیه و تحلیل آموخته‌های خود • توان خلاقیت • شناخت فرهنگ دریانوردی 	<p>تقویت مهارت شناختی محیط کار دریایی</p>
<ul style="list-style-type: none"> • روحیه توکل در دریا • تعهد به آرمان‌ها و ارزش‌های اسلامی و ملی • داشتن انگیزه معنوی برای خدمت • رازداری در دریا 	<p>تقویت مهارت عاطفی محیط کار دریایی</p>
<ul style="list-style-type: none"> • آشنایی با علم روان‌شناسی. • مشارکت فرمانده (مسئولین تربیت) دانشجویان در کار آموزشی. • توانایی برنامه‌ریزی برای دانشجویان به منظور انجام کارهای دسته جمعی. • آشنایی فرمانده با مهارت‌های مورد نیاز کارورزی دریانوردی. • توانایی تغییر نگرش دانشجویان به زندگی در دریا. • اهمیت انضباط معنوی در دانشجویان. 	<p>مسئولین (فرمانده) دانشجویان</p>
<ul style="list-style-type: none"> • داشتن کتاب از همه تجهیزات و دستگاه‌های واحد شناور. • وجود نقشه جات از دستگاه‌ها و تجهیزات جدید واحد شناور. • تنظیم محتوای دروس قابل تدریس در واحد شناور توسط اساتید به همراه افسرانی که در تخصص مربوطه دارای سابقه دریانوردی بوده‌اند. • افزایش ساعات عملی دروس 	<p>محتوای دروس کارورزی</p>
<ul style="list-style-type: none"> • توانایی برقراری ارتباط با دانشجویان. • آشنایی با الگوها و روش‌های تدریس • توانایی برقراری ارتباط بین دروس تئوری در دانشگاه با محیط کار عملی. • تاکید بر آموزش با در نظر گرفتن پرورش دانشجو در محیط یگان شواحد شناور. • نظارت دائم بر فعالیت‌های دانشجویان. • نظارت بر تدریس مربیان و پرسنل واحد شناور. • آشنایی با علم روان‌شناسی. 	<p>استادان و مربیان کارورزی دریانوردی</p>

نتیجه‌گیری و ارائه مدل پیشنهادی

تاکنون مدل تربیت و آموزش برای کارورزی دریانوردی ارائه نشده است؛ اما مدل‌های برنامه‌ریزی تربیتی – آموزشی برای سازمان‌های آموزشی مطرح شده است؛ مجموع مدل‌های برنامه‌ریزی توجه به آینده مطلوب،

ماموریت و عوامل محیطی، توجه به ارزش‌ها، باورها و نیازهای آموزشی به عنوان مولفه‌های اصلی در مدل‌های تربیتی مطرح شده است. به عنوان مثال شمشیری (۱۳۸۵) در مقاله‌ای با عنوان "ارائه الگوی نظری به منظور جهت‌دهی و ساماندهی فعالیت‌های امور تربیتی در نظام آموزشی" تربیت اخلاقی، عاطفی، هنری و وحدت شخصیت را به عنوان هدف‌های اصلی تربیتی نظام آموزشی مطرح کرده است که این هدف‌ها با مولفه ارزش‌های مدل پیشنهادی تحقیق مطابقت دارد. در تحقیقی دیگر آقا محمدی (۱۳۸۸) در رساله دکتری خود با عنوان "تدوین راهبرد تربیتی-آموزشی دانشگاه‌های افسری؛ اهداف بلوم را به عنوان اهداف تربیتی-آموزشی انتخاب کرده و نظریه‌های متعدد مدیریتی (نظریات رایینز، نظریه مینتزبرگ، نظریه میرکمالی، آیین‌نامه انضباطی دانشگاه‌های افسری) را تلفیق نموده و با یک نگرش جامع و با توجه به چشم انداز دانشگاه‌های افسری و در نظر گرفتن ارزش‌ها، مدل راهبردی-سیستمی را ارائه نموده است که مدل پیشنهادی با مدل آقامحمدی کاملاً تطبیق دارد. آموزش‌های علمی-کاربردی در قالب کارورزی دانشجویی دانشگاه‌های علوم دریانوردی به عنوان یکی از عوامل مهم انتقال تجربه به نسل جوان بوده و عامل ایجاد مهارت دانشجویان دانشگاه علوم دریانوردی می‌باشد، کارورزی دریانوردی به دانشجویان فرصت می‌دهد تا به بهترین نحو از یک محیط کاری عینی تجربه کسب کنند، لذا، داشتن مدل تربیتی-آموزشی برای تکمیل نمودن سامانه آموزش دانشگاه‌های علوم دریانوردی ضروری خواهد بود، این مدل با همکاری متخصصین علوم دریایی و تربیتی و در نظر گرفتن اهداف تربیتی-آموزشی، توجه به باورها و ارزش‌ها و نظریات مدیریت، با نگرش سیستمی و با توجه به چشم انداز ۱۴۰۴ دانشگاه‌های کشور طراحی و پیشنهاد تدوین شده است که برون داد این مدل، اقدامات تربیتی-آموزشی مندرج در جدول شماره ۲ می‌باشد که پیشنهاد می‌گردد این اقدامات توسط مسئولین تربیت و آموزش دانشگاه‌های علوم دریایی اجرای گردد و پیامد حاصل از اجرای این اقدامات و مدل پیشنهادی، تربیت افسران شایسته با تفکر دریایی می‌باشد. مدل پیشنهادی به شرح زیر می‌باشد.



منابع

- آقاپور، ش. (۱۳۹۳). نقش مهارت‌های کلیدی در شکل‌گیری قابلیت اشتغال دانشجویان، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۷۱.
- آراسته، ح. (۱۳۸۲). تغییر راهبردی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی. تهران، انتشارات دانشگاه امام حسین (ع).
- آقا محمدی، د. (۱۳۸۸). تدوین راهبرد تربیتی- آموزشی دانشگاه‌های افسری نیروهای مسلح، رساله دکتری، دانشگاه عالی دفاع ملی.
- اسفندفر و همکاران. (۱۳۹۱). نقش مؤثر آموزش‌های علمی کاربردی در توسعه‌ی اشتغال، هفته‌نامه جامع دانشگاه علمی کاربردی.
- جباری، ل. (۱۳۸۱). سنجش اثربخشی برنامه‌های آموزشی در سازمان‌ها. تدبیر، ۱۲۷: ۸۶-۷۲.
- چاوشی، ا. (۱۳۸۳). مقایسه مدل‌های ارزیابی عملکرد نظام آموزش عالی و انتخاب مدل برتر در مجموعه مقالات همایش آموزش عالی و توسعه پایدار، موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- عباسی، ع. (۱۳۹۳). تبیین جایگاه استاندارد سازی در ارتقاء کیفیت نظام آموزشی، اولین کنفرانس ملی ارزیابی کیفیت در نظام‌های دانشگاهی تهران، دانشگاه صنعتی شریف.
- عنایتی، ت؛ نیازآذری، ک؛ عالی پور، ع. (۱۳۹۲). تبیین عوامل کلیدی استقرار موفق مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی دریایی، فصلنامه دانش راهبردی، شماره ۸.
- سلطانی، ا. (۱۳۸۴). نقش الگوی جامع تعاملی نیازسنجی آموزشی در توسعه مدیران سازمان های تولیدی، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت.
- سرمد، ز، بازرگان، ع. (۱۳۸۱). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران، انتشارات آگاه، چاپ هشتم، ص ۱۴۱.
- سیف، ع. (۱۳۸۸). روان شناسی پرورشی نوین، تهران: انتشارات دوران.
- شمشیری، ب. (۱۳۸۵). ارائه الگوی نظری به منظور جهت دهی و ساماندهی فعالیت‌های امور تربیتی در نظام آموزش و پرورش ایران با اقتباس از آموزه های عرفان اسلامی. مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز. دوره ۲۵. شماره ۴.
- شعبانی، ح. (۱۳۸۷). مهارت‌های آموزشی و پرورشی (روش ها و فنون تدریس)، انتشارات سمت، چاپ بیست و دوم.
- دستورالعمل معاونت تربیت و آموزش نداجا (۱۳۹۳). دستور العمل کارورزی ۲ دانشجویان، ۱۳۹۳/۸/۱۹: ص ۱.
- صفدری، ر، مصطفی، و (۱۳۹۳). نوآوری باز؛ نگاهی جامع بر مفاهیم، رویکردها، روندها و عوامل کلیدی موفقیت، فصلنامه رشد و فناوری، سال دهم، شماره ۴۰.
- ملائیان، ر (۱۳۸۸). آموزش حین کار، رویکردی مؤثر در افزایش کارایی و تسهیم دانش در لایه‌های سازمانی، ماهنامه مهندسی خودرو و صنایع وابسته، سال اول شماره ۶.
- فتحی واجارگاه، (۱۳۹۲). "نیاز سنجی آموزشی (الگوها و فنون"، انتشارات آبیژ، چاپ اول، تهران.

- Arthur E. L.(2012). the former president of teachers of Columbia University, "The chronicle of higher education", by the future of colleges: 9 inevitable changes.
- Arjen E.J. W.(2014). Sustainability in higher education in the context of the UN DESD: a review of learning and institutionalization processes, Journal of Cleaner Production, 62(8-15).

-
- Australian Government.(2014). Higher Education Standards Framework Consultation Draft – April,. [http:// www. sydney.edu.au](http://www.sydney.edu.au).
- Anvari, R. (2010). Personal needs assessment approach in strategic training and affective commitment. *International Journal of Business and Management*. 5, (7).
- Jean B.(2011). Training needs assessement(methods, toolsand techniques) .
- Kuwaguchi , S. (2005). Effective training need , Assessment and training design based on organization diagnosis (1) , quaterly kenshu , winter , 2004-2005 – P 9.
- Müller, G.(2014). The role of campus, curriculum, and community in higher education for sustainable development , *Journal of Cleaner Production* 62 (134-137).
- Raymond, A. N. (2008). *Employee Training and Development*, Fourth Edition. Mc Graw Hill.