


Goal-setting in Army DAFOOS Course And the Level of Achievement of the Goals

Shahriar Fahamie¹, Ahmadreza Nasr Isfehiani¹  & Hossein Moslemi²

1. Ph.D. Student in Curriculum Planning, Department of Curriculum Planning, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.
- * Corresponding Author: Professor, Department of Curriculum Planning, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran. Email: arnasr@edu.ui.ac.ir
2. Assistant Professor, Department of Defense Management, Command School, Army Command and Staff University, Tehran, Iran.

Abstract

Objectives: The purpose of this study is to examine the goals of the Dafoos course, the sources of goal formulation, and the stakeholder's influence in the goal-setting process of the Army Dafoos course, as well as to evaluate the extent to which the goals have been achieved from the perspective of professors and students of the course. By providing security, the army creates the basis for other social, economic, scientific, and cultural activities in every country, including Iran. In the military, various types of general and specialized training are provided. For logical reasons, officer training has always been more detailed and specialized than the training of other army personnel because commanders are role models for their subordinates and have more diverse and heavier responsibilities. The Dafoos master's degree course is the highest level of operational training specifically for senior officers in the army who are to be appointed as commanders or staff officers (who advise the commander) in the middle ranks (brigade/base) and above in the future. The training at the National Defense University and the War University at the doctoral level has a strategic aspect and lacks operational training.

Materials and Methods: The research method in this study is a mixed type and includes examining the opinions of professors and students. In the first stage, information was obtained from 29 university professors and officials through a qualitative method of interpreting the themes and interview tools, and in the quantitative method, a researcher-made questionnaire was used to collect the opinions of the students of the 33rd year of Dafoos. The study population was all professors and students of the university, and a qualitative sample was selected using the purposeful snowball method until saturation with 29 people for interviews. The quantitative part a sample size of 149 students in the 33rd year of Dafoos was determined using the Cochran formula. First, interviews were conducted and important indicators of the curriculum objectives were identified. In the next step, the researcher created the questionnaire. The validity of the questionnaire was ensured by soliciting the opinions and applying the corrective opinions of 20 professors from the two universities of

Isfahan and Dafoos. Also, for testing, the questionnaire was first sent to 40 students and after answering and discovering ambiguities, it was revised the final questionnaire was completed and the main survey was conducted. The reliability of the questionnaire was also confirmed with Cronbach's alpha (0.924).

Discussion and Conclusion: The findings of this study showed that the objectives of the Army Dafoos course, in order of importance, are: 1) Training and developing army commanders and providing the required commanders and staff officers at intermediate levels (brigade/base ranks) and above 2) Integrating theoretical and skills training to create mental and practical readiness of commanders 3) Creating a common language and culture between the four army forces, to increase collective understanding and improve communication between all four army forces 4) Preparing commanders to provide defense advice to civilian authorities during infrastructure measures such as the construction of roads, canals, factories and other sensitive and important facilities and buildings, such as airports, ports and refineries. The findings showed that the first goal was fully considered and achieved, there is disagreement about the achievement of the second goal and there are shortcomings and obstacles in the method of reaching it, the third goal was well achieved but the fourth goal is neglected and is not explicitly stated in the course objectives. In addition, it was determined that the university, in general summary, has been successful in achieving its goals. And that professors are more satisfied than students with the level of achievement of the goals. Goal setting is a dynamic process and Dafoos course learners, experts, and experienced commanders, should be involved in formulating goals. In addition, "adult education" issues and the coordination of individual and organizational goals should also be considered.

Defense consulting training also needs to be reviewed. Among the influential groups involved in formulating the course curriculum objectives, the results showed that reducing the influence of the Ministry of Science and other civilian authorities and increasing the weight of modeling from military universities in advanced countries would be more logical and likely to increase the effectiveness of the course.

Keywords: Curriculum Objectives, DAFOOS, Goal Setting, Military Curriculum Planning, Neglected Goals.



مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی

مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی

پاییز و زمستان ۱۴۰۳

دوره ۱۷، شماره ۲ (پیاپی ۳۳)

صفحات: ۱۳۱-۱۵۸

DOI: [10.48308/mpes.2025.236357.1479](https://doi.org/10.48308/mpes.2025.236357.1479)

ISSN: [2423-5261](https://doi.org/10.48308/mpes.2025.236357.1479)

E-ISSN: [2538-6344](https://doi.org/10.48308/mpes.2025.236357.1479)

دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۴/۰۳ بازنگری مقاله: ۱۴۰۳/۰۵/۰۶

پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۶/۱۰ چاپ مقاله: ۱۴۰۳/۰۷/۰۱

هدف گذاری در دوره ی دافوس ارتش و میزان تحقق اهداف

شهریار فهامی^۱، احمدرضا نصر اصفهانی^۲ و حسین مسلمی^۳

۱. دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی، گروه برنامه ریزی درسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

* نویسنده مسئول: استاد گروه برنامه ریزی درسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

arnasr@edu.ui.ac.ir

۲. استادیار گروه مدیریت دفاعی، دانشکده فرماندهی، دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش، تهران، ایران

چکیده

هدف: هدف این تحقیق، بررسی اهداف دوره دافوس، منابع تدوین اهداف و ذی نفعان تأثیرگذار در فرآیند هدف گذاری دوره دافوس ارتش و همچنین، ارزیابی میزان تحقق اهداف از دیدگاه اساتید، فرماندهان و دانشجویان دوره مذکور است.

مواد و روش ها: روش تحقیق در این پژوهش، از نوع آمیخته بوده و شامل بررسی نظرات اساتید و دانشجویان است. در مرحله اول، اطلاعاتی از ۲۹ نفر اساتید و مسئولین دانشگاه به روش کیفی تفسیر مضامین و ابزار مصاحبه بدست آمده و در روش کمی، برای جمع آوری نظرات دانشجویان دوره ۳۳ دافوس، از پرسش نامه محقق ساخت استفاده شد. جامعه مورد مطالعه، کلیه اساتید و دانشجویان دانشگاه بوده و نمونه کیفی به روش گلوله برفی هدفمند تا حد اشباع با ۲۹ نفر جهت مصاحبه انتخاب شد. در بخش کمی، با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه ۱۴۹ نفر از دانشجویان دوره ۳۳ دافوس تعیین شد. ابتدا مصاحبه ها انجام و شاخص های مهم اهداف برنامه درسی شناسایی گردید. سپس پرسش نامه اولیه توسط محقق تهیه گردید. روایی پرسش نامه، با نظرخواهی و اعمال نظرات اصلاحی ۲۰ نفر از اساتید دو دانشگاه اصفهان و دافوس تأمین گردید. همچنین جهت آزمایش، ابتدا پرسش نامه برای ۴۰ نفر از دانشجویان ارسال و پس از پاسخ دهی و کشف ابهامات، منقح تر گردیده و پرسش نامه نهایی تکمیل و نظرسنجی اصلی انجام شد. پایایی پرسش نامه نیز با آلفای کرونباخ (۰/۹۲۴) تأیید شد.

بحث و نتیجه گیری: یافته های این پژوهش نشان داد که اهداف دوره دافوس ارتش به ترتیب اهمیت عبارت هستند از: (۱) آموزش و پرورش فرماندهان ارتش و تأمین فرماندهان و افسران ستادی مورد نیاز در سطوح میانی (تیپ/پایگاه) و بالاتر (۲) تلفیق نمودن آموزش های نظری و مهارتی جهت ایجاد آمادگی ذهنی و عملی فرماندهان (۳) ایجاد زبان و فرهنگ مشترک بین نیروهای چهارگانه ارتش، جهت افزایش درک جمعی و بهبود ارتباطات بین هر چهار نیروی ارتش (۴) ایجاد آمادگی در فرماندهان جهت ارائه مشاوره دفاعی به مقامات غیرنظامی، هنگام اقدامات زیربنایی مانند احداث جاده ها، کانال ها، کارخانه ها و سایر تأسیسات و ابنیه حساس و مهم، مانند فرودگاه ها، بندر و پالایشگاه ها. **یافته ها و پیشنهادات:** یافته ها نشان داد که به هدف اول کاملاً توجه شده و محقق گردیده، در مورد تحقق هدف دوم، اختلاف نظر هست و نارسایی ها و موانعی در روش تحقق آن وجود دارد، هدف سوم به خوبی محقق شده اما هدف چهارم مورد غفلت است و در اهداف دوره، صراحتاً نیامده است. ضمناً مشخص گردید که دانشگاه، در یک جمع بندی بندی کلی، در دستیابی به اهداف دوره دافوس موفق بوده و اساتید، نسبت به دانشجویان، از میزان دستیابی به اهداف

فهامی، شهریار، نصر اصفهانی، دکتر احمدرضا و مسلمی، حسین. (۱۴۰۳). هدف گذاری در دوره دافوس ارتش و میزان تحقق اهداف. مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی. doi: 10.48308/mpes.2025.236357.1479. ۱۳۱-۱۵۸. (۲)۱۷



Copyright: © 2024 by the authors. This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی

مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی

پاییز و زمستان ۱۴۰۳

دوره ۱۷، شماره ۲ (پیاپی ۳۳)

صفحات: ۱۳۱-۱۵۸

DOI: [10.48308/mpes.2025.236357.1479](https://doi.org/10.48308/mpes.2025.236357.1479)

ISSN: [2423-5261](https://www.issn.org/issn/2423-5261)

E-ISSN: [2538-6344](https://www.issn.org/issn/2538-6344)

دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۴/۰۳ بازنگری مقاله: ۱۴۰۳/۰۵/۰۶

پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۶/۱۰ چاپ مقاله: ۱۴۰۳/۰۷/۰۱

کلی، در دستیابی به اهداف دوره دافوس موفق بوده و اساتید، نسبت به دانشجویان، از میزان دستیابی به اهداف رضایت بیشتری دارند. هدف‌گذاری فرآیندی پویاست و فراگیران دوره دافوس، که همگی متخصص و فرماندهانی مجرب هستند، باید در تدوین اهداف مشارکت داده شوند. ضمناً باید مسائل «آموزش بزرگسالان» در نظر گرفته شده و هماهنگی اهداف فردی و سازمانی نیز مورد توجه قرارگیرد. همچنین آموزش مشاوره پدافندی، نیاز به بازنگری دارد. در میان گروه‌های ذینفوذ و تأثیرگذار در فرآیند تدوین اهداف برنامه درسی دوره، نتایج نشان داد که اگر تأثیر وزارت علوم و سایر مراجع غیرنظامی کاهش یافته و وزن الگوبرداری از دانشگاه‌های نظامی کشورهای پیشرفته افزایش یابد، منطقی‌تر است و احتمال اثربخشی دوره را افزایش خواهد داد.

واژگان کلیدی: اهداف برنامه درسی، اهداف مغفول، برنامه‌ریزی درسی نظامی، دافوس، هدف‌گذاری.



مقدمه

نیروهای مسلح، رسانه‌ها و نظام آموزشی، سه ابزار قدرتمند بوده و نقش نظام آموزشی، بسیار حساس‌تر از بقیه است زیرا، تغییراتی را در افراد ایجاد می‌کند که پایدارتر می‌مانند. با این ابزار، می‌توان افرادی خلاق، قدرتمند و راهگشا ساخت که قادر باشند، سازمان و جامعه را دچار رشد، موفقیت و دگرگونی نمایند. قلب هر نظام آموزشی، برنامه درسی است که عنصر هدف، یک جزء لاینفک و بسیار مهم آن است زیرا، اهداف بر تمام عناصر دیگر برنامه درسی تأثیرگذار هستند.

مولتکه^۱ که خالق شیوه‌های جدید هدایت ارتش‌ها در میادین جنگ بوده و به‌عنوان تجسم سازمان نظامی و نبوغ تاکتیکی توصیف شده، اولین کسی بود که ضرورت تأمین فرماندهان توانمند در رده‌های میانی و بالای ارتش را احساس نموده و برای آموزش آن‌ها هدف‌گذاری کرد. با تقلید از او، دانشکده‌های نظامی و دوره‌های جدید ویژه افسران ارشد در سراسر جهان پدیدار گشت و دانشکده جنگ (دافوس فعلی) در ایران نیز با همین هدف تأسیس شد (ویکی‌پدیا، مولتکه بزرگ‌تر و دیویس^۲، ۲۰۰۵: ۸۳-۹۵).

بعد از انقلاب صنعتی، با رشد علوم و اختراع جنگ افزارهای مدرن و پیچیده، بکارگیری آن‌ها نیازمند آموزش‌هایی خاص بود. یعنی علاوه بر مهارت‌های جنگاوری، نظامیان باید به مجموعه وسیع‌تری از مهارت‌های دیگر نیز مسلط می‌شدند تا ضامن موفقیت ارتش‌ها در میادین نبرد باشند. علاوه بر وجه سخت‌افزاری مذکور، توجه به جنبه‌های نرم‌افزاری یعنی ضرورت ایجاد قابلیت‌های جدید رهبری و انسانی در فرماندهان نیز بالا گرفت. «یکی از اولین نمونه‌های تاریخی قرن بیستم، سطح کلی تحصیلات و آموزش نظامیان رایش سوم است که در یک بازه زمانی کوتاه، امکان توسعه ارتشی متشکل از چند میلیون سرباز را فراهم کرد. این توضیح می‌دهد که چرا بررسی سطح آموزش نظامی برای ارزیابی ظرفیت‌های نه تنها یک دشمن بالقوه، بلکه یک متحد احتمالی نیز از اهمیت بالا برخوردار است و این امر به نوبه خود می‌تواند برنامه‌ریزی و نظارت مؤثر بر سیاست خارجی، دفاعی و امنیتی را تسهیل کند» (کراج^۳، ۲۰۱۹: ۱).

شروع آموزش‌های نظامی پیشرفته به سبک اروپایی در ایران، از دوره شاه عباس صفوی بود. بعد از شکست ایران در چالدران، «شاه عباس که دریافته بود با سلاح‌ها و روش‌های سنتی نمی‌تواند هم به مقابله با عثمانی مجهز به توپ و اسلحه سنگین بپردازد و هم پرتغالی‌ها را از سواحل و جزایر خلیج فارس بیرون کند، درصدد برآمد از متخصصان اروپایی، (به ویژه انگلیسی) جهت تقویت قوای جنگی خود استفاده کند» (یکرنگیان، ۱۳۸۳: ۱۷). پس از سقوط صفویه، تا زمان صدارت امیرکبیر به علت شکست‌هایی پی در پی از روسیه و جنگ هرات با انگلستان، روحیه ایرانیان مضمحل شده بود لذا امیرکبیر، تلاش زیادی برای اصلاح امور مملکت و به‌ویژه اصلاح ساختار ارتش انجام داد. اولین اقدام او، اصلاح ساختار ارتش با دو کار اساسی **اعزام محصل به خارج از کشور و ساخت دارالفنون** بود. «دارالفنون مدرسه‌ای بود به همان سبک و سیاق، روش، و آموزش اروپایی که با آوردن معلمینی از آن کشورها تأسیس شده و درس‌های اصلی آن عبارت بودند از: پیاده نظام، سواره نظام، توپخانه و مهندسی» (محبوبی اردکانی، ۱۳۷۹: ۲۷۰).

بعد از امیرکبیر تا کودتای سوم اسفند ماه سال ۱۲۹۹، توجهی به سپاهیان نشده و عملاً ایران ارتشی به معنای امروزی نداشت. در سال ۱۳۰۰ رضا شاه، نیرویی به نام قشون ایران را تشکیل داده و مدارس نظام را بوجود آورد. وی موفق به یکپارچه کردن نیروی نظامی کشور شد و نام آن را ارتش نوین ایران گذاشت.

1. Von Moltke, Helmuth

فیلد مارشال نابغه آلمانی که فتوحات چشم‌گیری داشته و مدتی مشاور سپاه عثمانی نیز بوده است.

2. Davis

۳. نام رسمی کشور آلمان تا سال ۱۹۴۳ رایش آلمان بود و آلمان نازی به رایش سوم نیز معروف است؛ زیرا در تفکرات نازیسم، امپراتوری مقدس روم و امپراتوری آلمان به ترتیب با عنوان‌های رایش اول و رایش دوم شناخته می‌شوند.

4. Kraj

مراکز و نهادهای آموزش نظامی زمان پهلوی اول دو بخش بودند، اول آن‌هایی بود که با ادغام آموزشگاه‌های برجای مانده از قبل بوجود آمدند و دوم مراکزی بود که در این زمان با مساعی شاه بنیان نهاده شدند. مهم‌ترین‌ها در دسته دوم، **مدرسه نظام و دانشگاه جنگ** بودند.

دانشگاه جنگ با هدف آموزش فرماندهان برای تصدی مشاغل فرماندهی و ستادی یگان‌های بزرگ تأسیس و علاوه بر یک گروه مدرس نظامی فرانسوی، تعدادی پرسنل واجد شرایط از سایر قسمت‌های ارتش ایران نیز انتخاب و به آنجا منتقل شدند. ابتدا بخش آموزشی دانشگاه، مستقیماً تحت نظارت افسران فرانسوی بود و با خروج آن‌ها از ایران، به دلیل وقوع جنگ جهانی دوم، افسران ایرانی جایگزین آن‌ها شدند. در سال ۱۳۲۰ به دلیل اشغال ایران توسط متفقین، دانشگاه تعطیل و پس از ۵ الی ۶ روز این دستور لغو و مجدداً به فعالیت خود ادامه داد. از ۱۳۲۲ تا ۱۳۲۶ دانشگاه پذیرش نداشت ولی از ۱۳۲۴ دوره‌هایی عرضی، جهت فرماندهان عالی رتبه دایر کرد. از مهر ۱۳۲۶ دانشگاه با پذیرش دانشجو جهت طی دوره فقط ستاد (و نه فرماندهی)، مجدداً آغاز بکار کرده و از ۱۳۲۷ امور آموزشی آن، با نظارت مستشاران آمریکایی ادامه یافت. «دانشگاه جنگ در همان سال تأسیس، دوره فرماندهی را تشکیل و تا مهرماه سال ۱۳۲۰ در ۶ دوره، ۹۶ دانش‌آموخته داشت. در سال ۱۳۲۲، این دانشگاه تعطیل شد و در سال ۱۳۲۶، دوباره فعالیت خود را از سرگرفت» (کاظمی، ۱۳۵۵: ۱۷۰).

در سال ۱۳۳۱، دانشکده هوایی نیز یکی از زیرمجموعه‌های دانشگاه جنگ شده و دانشگاه از سال ۱۳۳۶ از نیروی زمینی منتزع و تحت نظر ستاد ارتش قرار گرفته و از ۱۳۳۸ نام آن، به دانشکده فرماندهی و ستاد (دافوس) تغییر یافت. از سال ۱۳۴۵ مجدداً زیر نظر نیروی زمینی قرار می‌گیرد و با بروز انقلاب اسلامی تعطیل شد. با شروع جنگ عراق با ایران، از استادان دافوس برای طراحی عملیات استفاده شد که عملکردشان به نحو چشم‌گیری موفق بود و به همین دلیل، مسئولان فعالیت دافوس را ضروری تشخیص داده و در سال ۱۳۶۱ مجدداً بازگشایی شد. در سال ۱۳۶۹ برابر قانون ارتش، دافوس‌های سه گانه نزاجا نهجا و نداجا در هم ادغام و دانشگاه واحدی به نام دانشگاه فرماندهی و ستاد (دافوس) تشکیل شد (خالدزاده، ۱۳۷۴: ۱۳-۲۲). افسران بعد از حدود ۲۰ سال خدمت در ارتش، با آزمونی جهت ورود به دافوس به رقابت می‌پردازند. قصد این دوره، آموزش و پرورش فرماندهان آینده در رده‌های تیپ و بالاتر است. مسأله اصلی پژوهش این است که اهداف این دوره چیست، چگونه تدوین شده و چه افراد، سازمان‌ها یا اقتضانات و عوامل دیگری در فرآیند هدف‌گذاری دوره تأثیرگذار و تعیین‌کننده هستند و همان اهداف فعلی تا چه حد تحقق یافته‌اند. هر دانشگاهی برای حفظ کیفیت آموزشی و اعتبار خود، به ارزیابی درونی خود می‌پردازد. نظام‌های آموزش عالی، بر ضرورت یک ارزیابی و نگاه بیرونی نیز تأکید دارند. در مطالعات کتابخانه‌ای این پژوهش مشخص شد که اغلب پژوهش‌های قبلی دافوس در زمینه آموزش، همه از نگاه درونی و توسط محققان ارتشی انجام شده و هیچکدام نیز، عناصر برنامه درسی دوره را واکاوی نکرده‌اند. این پژوهش فتح بایی جدید برای این‌گونه مطالعات بوده و هدف این است که بخشی از خلاء موجود را پر نماید. به علت تغییرات محیط، تهدیدات و شرایط دیگر، اهداف و روش‌های هدف‌گذاری در ارتش و دافوس، نیازمند ارزیابی و به روزرسانی هستند و این پژوهش در پی احساس این ضرورت انجام شده و سئوالات تحقیق عبارت‌اند از:

۱) اهداف دوره دافوس چیست و اولویت‌بندی آن‌ها چگونه است؟

۲) مبانی و روش‌های تدوین اهداف چیست؟

۳) اهداف دوره دافوس تا چه اندازه محقق شده‌اند؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مبانی نظری: اگر چه اهداف، هم‌زاد پیدایش بشر هستند ولی، توجه جدی بدان‌ها از دهه ۱۹۶۰ میلادی با ظهور «تئوری هدف‌گذاری» آغاز شد که اهداف را به‌عنوان مهم‌ترین عامل انگیزشی معرفی کرد (لاک و لاتم^۱، ۱۹۹۰، ۲۰۰۵ و ۲۰۰۶). پژوهشگران در مطالعه‌ای دریافتند که اگر برای کارگران، هدف مشخصی تعیین شود، عملکردشان از ۱۰٪ به ۹۴٪ ارتقا خواهد یافت و این عملکرد برای همیشه در آن‌ها تثبیت خواهد شد (بارون^۲، ۱۹۹۸). بازخورد در مورد میزان تحقق هدف را نیز، به‌عنوان یک نیروی انگیزاننده موثر در بهبود عملکرد دانسته‌اند زیرا کمک می‌کند تا افراد و سازمان‌ها، پیشرفت خود را ارزیابی نموده و اگر پیشرفت کم بود، تلاش بیشتری کرده و اگر بیانگر پیشرفت بود، منجر به افزایش اعتماد به نفس و بهبود عملکرد می‌شود (بندورا^۳، ۲۰۰۰). در مدل فرآیندی هوفر^۴ (۱۹۸۶) نیز، ضرورت تعیین اهداف، مورد تأکید صاحب‌نظران بوده (سینگ و همکاران^۵، ۲۰۰۲ به نقل از صادق‌پور و همکاران، ۱۳۹۹) و طبق نظر چندلر^۶ (۱۹۶۰)، استراتژی و اهداف، با ساختارهای سازمانی، تأثیر و تأثر متقابل داشته و بسیار با اهمیت هستند (فهامی، ۱۳۸۳: ۴۲).

در حوزه برنامه درسی، هدف‌گذاری، یکی از اجزاء اصلی در فرآیند برنامه‌ریزی بوده و از اهداف، به‌عنوان عاملی اثرگذار بر تدوین سایر عناصر برنامه درسی نام برده می‌شود.

اولین فردی که در قالب یک مدل طراحی شده هدف‌گذاری را وارد برنامه درسی نمود تایلر^۷ (۱۹۴۹) بود که رویکردش تحت عنوان منطق تایلر مشهور شده و تعداد زیادی روش‌های اندازه‌گیر محور را معرفی نمود. باییت^۸ (۱۹۲۴) هم، جهت تعیین اهداف تدریس، فعالیت‌های فراگیران بزرگسال را در طول سه دهه اول قرن بیستم مورد توجه و مطالعه قرار داد. گروهی معتقدند که اهداف، نقطه آغاز طراحی برنامه درسی، اصول هدایت‌گر طراحی و پایه تشخیص فعالیت‌های یادگیری مورد نیاز است.

لاک و لاتم (۱۹۹۰) شروط «مشخص بودن، چالش برانگیز بودن، دست‌یافتنی بودن و تعهد به هدف» را لازمه عملکرد موفق برشمردند (حسینی و بازرگان، ۱۳۸۸) که امروزه با بسط آن‌ها، به SMART^۹ بودن شهرت یافته که بیانگر پنج شرط یک هدف خوب شامل: ۱. روشنی و وضوح ۲. قابلیت اندازه‌گیری ۳. قابلیت دستیابی (در حد توان و امکانات) ۴. مدلل و مناسب بودن و ۵. زمان‌مندی است.

اهداف، توجه به وظیفه را ایجاد و تشدید نموده، تلاش را افزوده، از فعالیت‌های غیرضروری کاسته، بر فعالیت‌هایی که به هدف مربوط است تمرکز بخشیده و پایداری را افزایش می‌دهند زیرا وسوسه کمی برای رها کردن هدف وجود دارد. لاک و لاتم (۲۰۰۵) دو بعد کلیدی اهداف را «محتوا و نیرومندی» می‌دانند که منظور از محتوا، نتیجه‌ای است که جستجو می‌شود و نیرومندی اشاره به تلاش لازم برای شکل دادن هدف، اهمیت هدف‌گذاری و تعهد نسبت بدان است.

طبیعتاً چنانچه هیچ تعهدی نسبت به اهداف تولید نشود تحقق آن‌ها ممکن نیست (هوی و میسکل^{۱۰}،

1. Locke, E. A. & Latham, G. P.

2. Baron, R. A.

3. Bandura, A.

4. Hofer, R.

5. Singh, S.K.

6. Chendler, A.

7. Tyler, R. W.

8. Bobbitt, J. F.

9. Specific, Measurable, Achievable, Resonable/Relevant, Time-based

10. Hoy, W. K. & Meiskel, C. G.

۲۰۰۸). در نظریه^۱ MBO (مدیریت بر مبنای هدف)، دراکر^۲ (۱۹۵۴)، جهت ایجاد تعهد به هدف، توصیه کرد که، کارکنان سازمان و ذی‌نفعان باید در فرآیند هدف‌گذاری مشارکت داده شوند. اهداف هم‌چنین، یک معیار اساسی ارزیابی عملکردند که در برنامه‌ریزی و ارزیابی سازمان‌های آموزشی به ویژه نظام‌های دانشگاهی نقش بی‌بدیلی دارند (حسینی و بازرگان، ۱۳۸۸). نظام‌های آموزشی در جهان، ملزم شده‌اند تا اهداف خود را به صورت شفاف و واضح بیان کنند (پترسون^۳، ۲۰۰۱). آلن^۴ (۱۹۹۸) در انتخاب اهداف دانشگاهی به سه روش «مدل آزاد، متمرکز و ترکیبی» اشاره کرده و بالدريج و همکاران^۵ (۱۹۸۷) مدل سیاسی در تعیین اهداف دانشگاهی را مطرح نموده که در آن، فرض بر این است که بین ذی‌نفعان و هدف‌گذاران، هیچ اتفاق نظری در مورد اهداف وجود ندارد و توجه اصلی، نه بر صحت و دقت فرآیند هدف‌گذاری، بلکه بیشتر متمرکز بر بیشینه‌سازی کارآمدی در دستیابی به اهداف است. در سه نوع برنامه درسی «قصد شده، اجرا شده و کسب شده» (فتحی و اجارگاه، ۱۳۹۹ به نقل از بامری، ۱۴۰۲)، نوع اول، همان هدف است و دو مورد بعدی اشاره به نتایج بدست آمده دارد.

تدوین اهداف، یکی از اجزاء اصلی و اساسی‌ترین گام فرآیند برنامه‌ریزی است که تحت تأثیر منطق و رویکردهای برنامه‌ریزان درسی قرار می‌گیرد. از اهداف، به‌عنوان عاملی اثرگذار بر تدوین سایر عناصر برنامه درسی چون محتوا، روش تدریس و ارزشیابی نام برده شده و عدم دسترسی به اهداف به معنای شکست برنامه است. سخت‌ترین مرحله در تدوین برنامه درسی، هدف‌گذاری است زیرا ذی‌نفعان متعدد، دیدگاه‌های متنوع و متعارضی درباره‌ی اهداف آموزشی داشته و نظرشان درباره‌ی اهداف و اولویت‌بندی آن‌ها در طول زمان دچار تغییر می‌شود. از سوی دیگر سرعت تغییرات بی‌وقفه، در محیط‌های فناوری، جمعیتی، رقابت و سایر عوامل، نیازهای آینده و به تبع آن اهداف را، پویا و گاه غیرقابل پیش‌بینی می‌کنند. البته صاحب‌نظرانی مانند کرنان^۶ (۲۰۰۸) و بعضی از نومفهوم‌گرایان، اهداف را مهم ندانسته و نقدهایی بر ایده لازم بودن اهداف وارد نموده‌اند.

«مهم‌ترین ذی‌نفعان هدف‌گذار در نظام آموزش عالی و هر دانشگاهی، اعضاء هیئت علمی آنجا هستند. موج جدید رشد اقتصادی، اجتماعی در جهان امروز، وامدار توسعه دانش‌پذیری در تیم‌های آموزش عالی کشورها است» (دیهر و ویلهلم^۷، ۲۰۱۷ به نقل از اسمعیلی ماهانی، ۱۴۰۱).

این رشد و گسترش دانش، بستگی به کیفیت منابع انسانی دارد که آن نیز منوط به برنامه‌های با کیفیت آموزشی و درسی بوده پس باید اساتید هم در هدف‌گذاری دانشگاه، مشارکت جدی داشته و برای رشد و توسعه خود آن‌ها نیز در اهداف برنامه درسی تمهیداتی اندیشیده شود (اسماعیلی ماهانی و همکاران، ۱۴۰۱).

نکته دیگر اینکه، امروزه معتقدند که در هدف‌گذاری دانشگاه، باید برای آموزش‌های از راه دور نیز زمینه فراهم شود زیرا افزایش کارکنان در خارج از کشور یا نقاط دور از مرکز این ضرورت را ایجاد نموده است (ویلیامز^۸، ۲۰۰۹ به نقل از نارنجی ثانی و شاه‌مرادی، ۱۴۰۱). امروزه بعضی از دانشگاه‌ها، با ارتقا و تمایز کیفیت خود، به برندسازی روی آورده و هدف‌گذاری می‌کنند تا دانشجویان با استعدادتر داخلی و بین‌المللی بیشتری را جذب نمایند (غیائی و همکاران، ۱۴۰۰ و غلامی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۲۱). رویکرد یادگیری

1. Management By Objective
2. Drucker, P.
3. Patterson, G.
4. Allen, N. J.
5. Baldrige, J.
6. Mc Kernan, J.
7. Diehr, G. & Wilhelm, S.
8. Williams, P. W.

هدف‌محور به توسعه برنامه درسی، تغییر قابل توجهی در فلسفه آموزشی ایجاد کرده و بر اهمیت تعیین اهداف واضح و قابل اندازه‌گیری یادگیری، برای هدایت فرآیند تدریس و یادگیری تأکید دارد.

تغییر از برنامه‌های درسی محتوامحور به برنامه‌های درسی هدف‌محور، بر آموزش و نتایج فراگیران تأثیر گذاشته است. برنامه درسی سنتی در آموزش، اغلب از یک مدل محتوامحور پیروی می‌کند که در آن، تمرکز بر ارائه مجموعه‌ای دانش از پیش تعیین شده است و معلم در نقش «حکیم بر صحنه» بر کلاس درس مسلط است (فرانسیسکا، ۲۰۲۴).^۱ به عبارت دیگر، در رویکرد سنتی (استادمحور/محتوامحور)، مدرسان به‌عنوان انتقال‌دهنده دانش و فراگیران به‌عنوان گیرندگان منفعل فرض شده و بزرگترها (معلمان، برنامه‌ریزان آموزشی و مقامات سیاست‌گذار) با تعیین امور استعلایی، اهدافی را تعیین کرده و دانش‌آموزان، ملزم به دستیابی بدان اهداف می‌شوند. این در حالی‌ست که ممکن است با گذر زمان آن اهداف از اهمیت افتاده، به درد حال و آینده آن‌ها نخورده و حتی به دلیل سختی و ناتوانی در انطباق با نیازهای متنوع دانش‌آموزان و تقاضاهای در حال تغییر دنیای مدرن با انتقاد مواجه شوند.

دلوز و والین^۲ (۲۰۱۰) با نقد و رد نگرش سنتی، پیشنهاد کردند که بجای «استعلا» باید تمرکز توجه بر «درون بود» فراگیران معطوف گردد این تغییر به سمت رویکرد مبتنی بر اهداف یادگیری را می‌توان در فلسفه‌های آموزشی مرفقی، که در اوایل قرن بیستم توسعه یافتند، ردیابی کرد.^۳ رویکرد یادگیری هدف‌محور، عمیقاً در نظریه‌های روانشناسی تربیتی ریشه دارد.

دیویی^۴ (۱۹۷۴) استدلال کرد که آموزش باید یک فرآیند فعال تحقیق و کشف بوده و همسو با اصول سازنده‌گرایی باشد که فرض می‌کند یادگیرندگان به‌طور فعال دانش خود را می‌سازند (ویگوتسکی، ۱۹۸۷). یکی از پایه‌های نظری کلیدی، طبقه‌بندی اهداف آموزشی بلوم (وست^۵، ۲۰۲۳) است که اهداف یادگیری شناختی را در سلسله مراتبی از مهارت‌های تفکر درجه پایین (به خاطر سپردن و درک) تا مهارت‌های تفکر مرتبه بالاتر (به کارگیری، تجزیه تحلیل) دسته‌بندی می‌کند. با مشخص کردن اهداف یادگیری واضح، مربیان می‌توانند فعالیت‌های آموزشی را طراحی کنند که تفکر درجه بالاتر و تحلیل انتقادی را ترویج کند. چارچوب نظری دیگری که از این رویکرد حمایت می‌کند، مفهوم یادگیری خودتنظیمی می‌بر^۶ (۲۰۲۳) است که در آن، یادگیرندگان، در تعیین اهداف، نظارت بر پیشرفت خود و تطبیق استراتژی‌ها با نیازهای خود، فعال هستند. اهداف یادگیری به‌عنوان یک نقشه راه برای یادگیرندگان خودتنظیم عمل کرده و آن‌ها را قادر می‌سازد تا بر آموزش خود مالکیت داشته و به یادگیرندگان مستقل و مؤثرتر تبدیل شوند.

تحقیقات متعددی (لین و همکاران، ۲۰۲۳؛ کلمنتز و کاما، ۲۰۱۸؛ وینکلمز و همکاران، ۲۰۲۳؛ آلسرهان و همکاران، ۲۰۲۳)^۷ تأثیر رویکرد یادگیری هدف‌محوری بر نتایج دانش‌آموزان و اثربخشی کلی آموزش و ارزیابی آن‌را از جنبه‌های مختلف بررسی کرده‌اند. ارزیابی‌ها باید به‌گونه‌ای طراحی شوند که پیشرفت فراگیران را در جهت دستیابی به اهداف یادگیری اندازه‌گیری کنند. ارزیابی‌های تکوینی بازخورد مستمر ارائه می‌دهند در حالی که ارزیابی‌های جمعی تعیین می‌کنند که آیا دانش‌آموزان به اهداف مشخص شده

1. Francisca, T.

2. Deleuze, G & Wallin, J.

۳. در مورد توجه به جوشش و درون بود افراد (فراگیران)، قبل از دلوز کانت و شوپنهاور و بسیار قبل از آن‌ها، مولانا جلال الدین بلخی اهمیت آنرا درک و گوشزد نموده و می‌گوید که آموزش و کوشش کم اهمیت‌تر از جوشش درونی و خلاقیت است: آب کم جو تشنگی آور به دست - تا بجوشد آبت از بالا و پست (مثنوی).

4. Dewey, J.

5. West, J.

6. Meyer, D. K.

7. Lin, Clements & Kamau – Winkelmess, Alserhan,

تسلط دارند یا خیر (هوستون و تامپسون^۱، ۲۰۱۷). اجرای مؤثر رویکرد یادگیری هدف‌محور، مستلزم توسعه‌ی حرفه‌ای مداوم مربیان است. برنامه‌های آموزشی باید بر هدف‌گذاری، استراتژی‌های آموزشی و تکنیک‌های ارزیابی همسو با این رویکرد متمرکز شوند (کیلاگ^۲ به نقل از فرانسیسکا، ۲۰۲۴). در اغلب مدل‌های ارزشیابی برنامه درسی (مانند الگوهای تایلر،^۳ CIRO،^۴ CIPP،^۵ فیلیپس^۶، لیدرمن^۷، الگوی هوگز^۸ و . .) به اهداف و ارزیابی آن نیز توجه شده و همواره کیفیت هدف‌گذاری، نوع اهداف و میزان دستیابی یا عدم دستیابی به اهداف یکی از سنجه‌های مهم ارزشیابی‌ها بوده، هست و خواهد بود.

در دانشگاه‌های نظامی، علاوه بر استفاده از نظریه‌های هدف‌گذاری در زمینه‌های مدیریت عمومی و آموزشی (مانند وضوح اهداف، مشارکتی بودن هدف‌گذاری، هم‌راستایی اهداف فردی سازمانی و اجتماعی، ارائه بازخورد، نقش انگیزشی، قابلیت اندازه‌گیری، توجه به درون بود و امثالهم)، باید به جنبه‌هایی دیگر نیز توجه نمود. به‌عنوان مثال کاربرد جنگ‌افزارها، ترکیب توان چند نیرو (زمینی، هوایی و دریایی)، تاکتیک در جنگ‌های بیرونی (مرزی و فرامرزی) و تارشگری (با گروه‌های بنیادگرا و یا جنگ‌های داخلی)، ایجاد زبان مشترک (بین نیروها و بین رسته‌ها)، لزوم تأمین و تربیت فرماندهان توانمند (در استراتژی، مدیریت منابع انسانی مرکب، آشنا با مسائل کلان سیاسی، اقتصادی اجتماعی و مدیریت بحران)، بازدارندگی، تعادل بین میزان تمرکز و انضباط با آزادی عمل در شرایط جنگی، حتماً باید مورد توجه هدف‌گذاران باشد. در مجموع به نظر می‌رسد که چه به‌عنوان یک معلم، فراگیر یا یک سازمان (دانشگاه، شرکت، ارتش)، هدف‌گذاری مسأله‌ای مهم است. هر فعالیتی خواه آماده کردن خدمه‌ی یک کشتی جنگی و خواه الهام‌بخشی به یک تیم کاری، مستلزم تعیین هدف برای موفقیت است (هیویت^۸، ۲۰۲۳).

چشم‌اندازها توسط هدف پشتیبانی شده و اغلب جوامع، رهبران و سازمان‌های سعادت‌مند، با اهدافی که در قلب‌ها و اذهان جاگیر شده‌اند به موفقیت رسیده‌اند. تنها پس از این مرحله است که کارکنان (فراگیران) با سرخوشی و عزم، اهداف را محقق و چشم‌انداز را به واقعیت تبدیل می‌کنند. هدف‌گذاری کاری سهل نیست و گاه فرآیندی چندماهه شامل تعامل بین افراد ذی‌نفع متعدد است که خود نیازمند برنامه‌ریزی است. هم‌راستا کردن این نظرات متفاوت و هم‌چنین، هم‌راستا کردن اهداف فردی، گروهی، سازمانی و اجتماعی، به تلاشی طاقت فرسا نیاز دارد که، نتیجه‌ی تعهد، ارتباطات مؤثر و مهارت‌های مدیریتی هدف‌گذاران است. هم‌سویی، سازمان را متحد نموده، مانع ائتلاف و هدر رفتن منابع می‌شود. هدف‌گذاری منابع را ارتقا خواهد داد و در پنتاگون^۹ می‌گویند: «آماتورها ابتدا از تاکتیک سخن می‌گویند ولی حرفه‌ای‌ها، درباره‌ی تدارکات صحبت می‌کنند». اهداف، سازمان و فرد را قدرتمندتر می‌سازند زیرا نتیجه‌محورند (همان). هدف اصلی دوره‌ی دافوس، تأمین فرماندهان توانمند سطوح میانی برای سازمان ارتش است. ارزیابی میزان تحقق این هدف، وجود سایر اهداف و هماهنگی آن‌ها با یکدیگر، روش هدف‌گذاری و منابع تدوین اهداف و نهایتاً شناسایی تأثیرگذاران و ذی‌نفعان تعیین اهداف و وزن آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها، لازمه‌ی مدیریت اصولی برنامه درسی دوره‌ی دافوس است.

1. Houston & Thompson
2. Kilag
3. Content, Input, Reaction, Others
4. Context, Input, Process, Product
5. Philips
6. Liderman
7. Hodges
8. Hewett, R.
9. Pentagon

همسو با نظرات چارترند^۱ (۲۰۱۶)، رهدر و واتس^۲ (۲۰۱۸)، در کتابچه برنامه بهبود رهبری در ارتش آمریکا (۲۰۲۰) نیز که توسط وزارت دفاع آن‌ها منتشر شده، آمده است، تمرکز ما بر شناسایی آن دسته از اهداف کلی است که، برنامه درسی افسران ارشد باید بدان دست یابند. این شامل توسعه ویژگی‌های رهبری، پرورش تفکر استراتژیک، افزایش توانایی‌های تصمیم‌گیری، ارتقاء سازگاری و نوآوری است. این اهداف برای آماده‌سازی افسران، جهت مقابله با چالش‌های پیچیده و پویا در عملیات نظامی لازم بوده و توسط دکتین‌های نظامی تثبیت شده، تئوری‌های رهبری، و تحقیقات در مورد برنامه‌های توسعه و بهبود رهبری مؤثر مشخص می‌شوند. انعکاس اهداف فوق در دروس و سرفصل‌های برنامه درسی دانشکده جنگ آمریکا کاملاً مشهود است (فهامی، ۱۴۰۲).

در دوره دافوس آجا^۳ و برنامه‌های آموزشی افسران ارشد ارتش کشورهای همسایه و هم پیمان نیز کمابیش همین اهداف دنبال می‌شوند که مورد بررسی این مطالعه قرار گرفته است.

• برونک و ایمانی (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان «مطالعه تطبیقی سرفصل‌های آموزشی دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش ایران و دانشگاه ستاد و فرماندهی نیروی زمینی ارتش خلق چین» با روش تحقیق تطبیقی انجام داده و اقدام به پیشنهاد سرفصل‌هایی برای دروس دوره دافوس کردند (پیشنهاد طراحی درسی مرتبط با طراحی عملیات مشترک با کشورهای دارای دیدگاه مشترک منطقه‌ای).

• حسینی‌زاده آرانی و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان «مقایسه تطبیقی سرفصل‌های آموزشی دوره فرماندهی و ستاد ایران و ارتش سلطنت عمان» با روش تحقیق توصیفی (۱۶ مصاحبه به‌علاوه مطالعه اسنادی) انجام داده و یافته‌ها نشان داد که اگر چه هر دو از نظام‌های غربی در آموزش استفاده می‌کنند ولی در ایران تمرکز آموزشی بر طرح‌ریزی مشترک تاکتیکی است ولی در عمان، بر فرآیندهای تکنیکی رسته‌ها متمرکز هستند (در ارتش هر شاخه و رشته تخصصی را رسته می‌نامند مانند: توپخانه، زرهی، پیاده).

• سویتزر^۴ (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان «بررسی برنامه آموزشی تفنگ‌داران دریایی ایالات متحده آمریکا» با روش تحقیق کیفی و مصاحبه‌های پدیدارشناختی انجام داده و یافته‌ها نشان داد که برنامه در زمینه‌های متعدد از جمله هدف‌گذاری، معنادار کردن برنامه و روش‌های آموزش و تدریس، نیاز به بهبود دارد. همچنین وی مدعی است که، سپاه تفنگ‌داران، به این امر واقف شده و تلاش دارد تا شکاف موجود بین کیفیت آموزش عالی غیرنظامی و آموزش‌های نظامی خود را کاهش دهد. مصاحبه‌ها، توانست برخی از تجربیاتی را که افسران ارتش ایالات متحده آمریکا در حین حضور در دانشگاه نظامی دریایی داشتند، به اشتراک بگذارد. این گواهی بر ضعف کیفیت آموزشی بود که دریافت می‌کردند لذا دانشگاه، عملی بودن، محدودیت زمانی و اثربخشی دوره مذکور را مجدداً بررسی کرد.

• کادار و هوز^۵ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی پدیده تقلید^۶ رفتاری و گفتاری از ارتش چین در آموزش دانش‌آموزان و دانشجویان غیرنظامی» با روش تحقیق مطالعه موردی، دانشجویان سال اول دانشگاهی غیرنظامی در چین را که توسط ارتش، آموزش نظامی نیز می‌بینند، مورد مطالعه قرار دادند. ارتش چین در آموزش مربیان آموزش دفاعی مدارس عمومی نقش داشته (مانند آموزش

1. Chartrand
2. Rehder & Watts
3. Doctrine
5. Switzer
6. Kadar & House
7. Mimesis

دفاعی در مدارس ایران) و این پژوهش، مسأله تقلید مربیان غیرنظامی از رفتار، گفتار، زبان بدن و چهره نظامیان را مورد مطالعه قرار داده و آن را بسیار قوی می‌دانند. به عبارت دیگر دانش‌آموزان بعد از مدتی رفتارشان آمرانه، تحکمی و پرخاشگرانه شده و حالات چهره و ژست‌های بدنی‌شان در هنگام تعامل با سایرین، به طرز چشم‌گیری تقلید از گفتار و رفتار نظامیان است.

• جانستون و استولبرگ^۱ (۲۰۲۲) در گزارشی پژوهشی با عنوان «بررسی چالش‌های برنامه‌های آموزشی ناتو^۲ برای کشورهای هم‌پیمان: مطالعه موردی کشورهای بلوک شرق» با روش تحقیق کیفی و ابزار مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته پرداختند. برنامه‌های آموزشی ناتو، چون برای کشورهایی با ارتش‌ها، فرهنگ‌ها و تاریخ‌های مختلف طراحی شده، در عمل با تنگنانهایی مواجه می‌شوند که محققان این مشکلات را بررسی نموده و یافته‌ها نشان داد که علاوه بر ظرفیت‌سازی نهادی در آن کشورها، مربیان خارجی باید با شکست‌های بالا و در طولانی‌مدت شاهد تغییر مانده و صبر استراتژیک داشته باشند زیرا، تغییرات سخت و آهسته رخ داده و فرماندهان و مقاماتی که به آموزش‌های قبلی (توسط روسیه) عادت دارند، در برابر تغییر به سبک و آموزش غربی مقاومت می‌کنند. محققان معتقدند که این مانع منجر به شکست آن‌ها شده (مانند ارمنستان) و خواهد شد لذا باید آن را رفع کنند.

روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش، فلسفه مطالعه و پارادایم، تفسیری و واقع‌گرایانه بوده و رویکرد استقرایی است. راهبردهای تحقیق، پیمایش و تحلیل محتوا (مقوله‌بندی و تفسیر مضامین) بوده و روش انتخابی تحقیق، از نوع آمیخته و ترکیبی (کیفی-کمی) است. در بخش کیفی، روش تفسیر و تجزیه تحلیل مضامین اجرا و در بخش کمی پیمایش انجام شده است. افق زمانی نیز مقطعی و سال تحصیلی ۱۴۰۲ بود.

در بخش اول، هدف، شناسایی دیدگاه‌های اساتید و فرماندهان در باره اهداف، جهت ساخت پرسش‌نامه مرتبط با روش‌های تدوین، انواع اهداف، به روزرسانی و میزان تحقق آن‌ها بود. این کار با ابزار مصاحبه انجام شده و پس از تجزیه تحلیل یافته‌ها، شاخص‌های مهم عنصر هدف شناسایی و استخراج شد. سپس براساس آن، سؤالات پرسش‌نامه جهت انجام پیمایشی از دانش‌آموختگان دوره ۳۳ دافوس طراحی و اجرا گردید. در خاتمه نتایج دو روش، با یکدیگر مقایسه شد تا تشابه و تباین یافته‌ها تعیین، درک و تفسیر شود. علت انتخاب روش کیفی و کمی آن بود که از نظرات هر دو گروه اساتید (فراده) و دانشجویان (فراگیر) مطلع شده و امکان مقایسه فراهم گردد.

فرآیند و مراحل اجرا: ابتدا به‌منظور گردآوری مبانی نظری و پیشینه تحقیق، با روش سندکاوی کتابخانه‌ای کار آغاز و سپس مصاحبه با اساتید، فرماندهان و مسئولان دانشگاه تا رسیدن به سطح اشباع نظری پیش رفت. براساس یافته‌های بخش کیفی، شاخص‌های ارزیابی اهداف شناسایی شده و براساس آن، پرسش‌نامه توسط محقق ساخته و سپس پیمایش انجام شد. پرسش‌نامه ابتدا با ۴۰ دانشجوی تست و پس از اصلاحات لازم تکمیل شد. در آخر با تحلیل یافته‌ها، نتایج دو بخش کیفی و کمی مقایسه و نتیجه‌گیری صورت پذیرفت.

جامعه آماری: محدوده انسانی این پژوهش شامل کلیه اساتید، فرماندهان و مسئولان دافوس و دانشجویان دوره ۳۳ آن است و محدوده جغرافیایی، محل دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا در شهر تهران بوده و محدوده زمانی پژوهش نیز سال ۱۴۰۲ بوده است. جامعه آماری پژوهش، کلیه اساتید آن دانشگاه و ۲۵۰ نفر دانشجویان دوره ۳۳ دافوس بود.

روش نمونه‌گیری و حجم نمونه: در نمونه‌گیری بخش کمی، با کمک فرمول کوکران، حجم نمونه، ۱۴۹

1. Jonston & Stolberg

2. NATO (Nation Atlantic Treaty Organization)

نفر بدست آمد که همان تعداد مناسب تشخیص داده و انتخاب شد. در نمره‌گذاری تشخیص مطلوب بودن یا نبودن میانگین پاسخ‌ها، معدل $\frac{3}{5}$ حد استاندارد مطلوب شمردن و کمتر از آن نامطلوب فرض شد. در بخش کیفی، با روش نمونه‌گیری «هدفمند گلوله برفی» از طریق نظرات صاحب‌نظران تا حد کفایت پیش رفته و با ۲۹ مصاحبه، اشباع نظری حاصل گردیده و همان میزان، حجم نمونه کیفی معین شد. به‌منظور پوشش تمام خوشه‌های جامعه (افسران هر چهار نیروی هوایی زمینی، دریایی و پدافند) به نسبت جمعیت هر نوع، نمایندگان از آن‌ها برای مصاحبه برگزیده شد (زمینی ۷۰٪ و سایر نیروها هر کدام ۱۰٪). جدول شماره ۱، وضعیت جمعیت‌شناختی نمونه کیفی را نشان می‌دهد.

جدول ۱. وضعیت جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان و کدبگ

زمینی	هوایی	دریایی	پدافند	کل	کدهای پاسخ‌گویان از نیروی چهارگانه
۷	۱	۱	۱	۱۰	کدهای زمینی: ۱، ۳، ۴، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴
۱۳	۲	۲	۲	۱۹	کدهای هوایی: ۷، ۸، ۲۶ کدهای دریایی: ۵، ۲۷، ۲۸ کدهای پدافند: ۲، ۶، ۱۰
۲۰	۳	۳	۳	۲۹	

ابزار اندازه‌گیری: ابزار اندازه‌گیری بخش کیفی، مصاحبه و در بخش کمی، پرسشنامه محقق ساخته بود. پرسش‌نامه حاوی ۵۷ سؤال ۵ گزینه‌ای طیف لیکرت، دو سؤال تشریحی و پنج سؤال جمعیت‌شناختی بود که برای مولفه اهداف، ۱۲ سؤال اختصاص یافت.

روایی و پایایی: برای تأمین معیار اطمینان، تأییدپذیری و افزایش دقت در تحلیل داده‌های مصاحبه‌ها، علاوه بر کدگذاری دستی، یک‌بار نیز نرم‌افزار مکس کیودا بکار گرفته شد و برای اعتباریابی از معیار، «مقبول و معتبر بودن»^۱ با روش هم‌سوساز استفاده گردیده و داده‌ها از منابع متعدد و مورد وثوق، جمع‌آوری شده و از روش کنترل همکاران جهت تأمین معیار رضایت‌مندی استفاده شد. هم‌چنین، بازخوانی هم‌تا توسط دو متخصص دیگر هم انجام و نتایج تأیید گردیده و اطمینان از صحت داده‌ها ایجاد شد.

انتخاب مصاحبه‌شوندگان به‌گونه‌ای بود که افراد خبره در تمام سطوح و نیروهای چهارگانه ارتش، با تنوع دیدگاه‌ها، جایگاه‌ها و تخصص‌ها، در نمونه انتخابی نمایندگان داشته باشند. با توجه به ترکیب جمعیتی پرسنل ارتش و جامعه دافوس، نسبت $\frac{10}{10} / \frac{10}{70}$ برای مصاحبه‌شوندگان نیز رعایت شده است. در بخش کمی جهت بررسی روایی، پرسش‌نامه قبل از اجرا، در اختیار ده نفر از اساتید با سابقه دانشگاه فرماندهی و ستاد و هم‌چنین ده نفر از اساتید مجرب گروه برنامه‌ریزی درسی دانشگاه اصفهان قرار گرفت تا در مورد قوت و ضعف آن اظهار نظر نمایند. با اعمال نظرات و تصحیحات آن‌ها، پرسش‌نامه منقح گردیده و روایی قابل اطمینانی حاصل شد. جهت بررسی پایایی پرسش‌نامه نیز از فرمول آلفای کرونباخ استفاده شد که کرونباخ عنصر هدف $0/924$ به‌دست آمد و از کیفیت پایایی نیز اطمینان حاصل شد.

روش تجزیه تحلیل یافته‌ها: جهت تحلیل کیفی داده‌ها، از دو روش تحلیل تفسیری^۲ و ساختاری^۴

1. Acceptability and Validity

۲. در ارتش و دافوس، ترکیب جمعیت و تعداد افراد هر نیرو تقریباً چنین است: زمینی ۷۰ درصد و سه نیروی هوایی، دریایی و پدافند هر کدام ۱۰ درصد.

۳. در روش تفسیری، تلاش می‌شود، پیام‌های نهفته در متن آشکار شده که طبق توصیه گیلهام (۲۰۰۰)، بدین منظور، متن مصاحبه باید به طور کامل و با جزئیات نوشته شود (Gillham, 2000:63).

۴. در روش تحلیل ساختاری، واژه‌ها، مفاهیم و ارتباط بین آن‌ها، بر حسب تعداد واژه‌ها و میزان تکرار، اصطلاحات، الفاظ و کنایه‌های به‌کار رفته در جمله‌ها و میزان تکرارشان، بررسی و شمارش می‌گردد تا الگوهای نهفته موجود در گفته‌ها کشف گردد (کریمی و نصر، ۱۳۹۲).

استفاده شد. در روش تفسیری، پیام‌های نهفته در متن مصاحبه‌ها آشکار شده و به‌طور کامل با جزئیات، طبق توصیه‌ی گیلهام^۱ (۱۳۹۳) و رضویه (۱۳۹۰) نوشته شد. در این روش، کلمات، عبارات، مفاهیم و ارتباط میان آن‌ها، برحسب میزان تکرار و تعداد در متن، شمارش (کدگذاری باز و محوری) و با این هدف بررسی شد که الگوهای موجود در گفته‌ها کشف و به شکل، زیر مقوله و مقوله‌هایی متجانس و متمایز، تلفیق، تفکیک و دسته‌بندی شوند. برای تحلیل داده‌های کمی، علاوه بر تحلیل توصیفی، چون متغیرهای «سابقه خدمتی، نیروی محل خدمت، رسته، نوع شغل و تحصیلات قبلی» بیش از دو سطح داشتند، آزمون آنوا به کار گرفته شد که متناسب با متغیرهای چند سطحی است. در بخش کیفی جهت گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. در اجرا، پس از جلب رضایت افراد برای شرکت در مصاحبه و دادن اطمینان از محرمانه ماندن داده‌ها، اجازه گرفته شد تا به‌منظور ارتقاء اعتبار داده‌های مصاحبه و جلوگیری از فراموشی یا برداشت نادرست، تمام مصاحبه‌ها ضبط و سپس به صورت نوشتاری پیاده شود. ضمناً اعلام شد که متن مکتوب مصاحبه، قبل از بهره‌برداری، جهت اعلام نظر آن‌ها (حذف، اضافه و تصحیحات) در اختیارشان قرار می‌گیرد (که انجام شد). قبل از مصاحبه، طی نامه‌ای اهداف، نقش مصاحبه‌شونده در پژوهش و سؤال‌ها برای مصاحبه‌شوندگان ارسال و هدف این بود که ضمن ایجاد آمادگی، به اهمیت پژوهش پی برده و با آمادگی قبلی به سؤالات پاسخ دهند. دو سوم مصاحبه‌شوندگان، اعضاء هیئت علمی، روسای دانشکده و «گات‌ها و گام»^۲ و مسئولان معاونت‌های آموزشی، پژوهشی و فرماندهان دافوس بوده و یک‌سوم دیگر، فارغ‌التحصیلان قبلی دافوس بودند که در یگان‌های مختلف در مشاغل فرماندهی و ستادی حضور داشتند. زمان مصاحبه‌ها بین ۴۵ الی ۹۰ دقیقه و زمان متوسط میانگین بیش از یک ساعت شد و محل انجام مصاحبه‌ها نیز در دافوس (تهران) و یگان‌ها (خوزستان و اصفهان) بود. درجات نظامی تمام مصاحبه‌شوندگان، سرهنگ تمام، سرتیپ دوم و سرتیپ تمام (یا معادل آن‌ها مانند ناخدا و دریادار) بود. چون ابزار جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود، پرسش‌ها از قبل مشخص شد اما در موارد لازم، پرسش‌های جزئی هم مطرح شد تا منظور مصاحبه‌شونده به خوبی مشخص گردیده و ابهامی باقی نماند. برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه، محقق چند بار به دقت به فایل‌های ضبط شده گوش سپرده و آن‌ها را دقیقاً و کلمه به کلمه مکتوب کرد. آنگاه، این متون، سطر به سطر مورد خوانش و بررسی چندباره قرار گرفت تا اطلاعات کلی اولیه از داده‌ها بدست آید. در ادامه روند، این گام‌ها برداشته شد: (۱) ابتدا یک کد به هر مصاحبه‌شونده اختصاص یافت. (۲) در پاسخ‌های به هر سؤال پژوهش، جملات با معانی مشابه در تمام مصاحبه‌ها را کنار هم قرار داده و مطابق با مفهوم مستتر در آن‌ها برایشان نام و کد در نظر گرفته شد. یعنی جملات معنادار مشخص گردیده و به صورت کد تعریف شده و سپس این کدهای استخراج شده دسته‌بندی گردیده و برای هر دسته نیز عنوانی مناسب انتخاب شد. (۳) با مرور چندباره، کدهای مشابه کنار هم قرار گرفته، تکراری‌ها و هم معانی‌ها، ترکیب، تلفیق و تلخیص شد. به عبارت دیگر در جریان تحلیل، بین داده‌ها مقایسه صورت پذیرفته و بخش‌هایی که دارای محتوا و مفهوم مشابه بودند در هم ادغام و یا مورد بازنگری قرار گرفته و سعی شد مطابق توصیه‌ی کرسول^۳ (۲۰۱۱) مقوله‌های کلی استخراج شود. این کار برای تمام سؤالات مصاحبه انجام شده و ادغام و دسته‌بندی مقوله‌ها تا رسیدن به یک نظام مقوله‌بندی منطقی و اقناع‌گر قابل اعتماد ادامه یافت. (۴) سپس، براساس مشابهت‌ها، مقوله‌های اصلی و فرعی استخراج و الگوی کلی نمایان شد. (۵) جهت کسب اطمینان از قابلیت اعتمادپذیری داده‌های پژوهش، مشارکت‌کننده‌ها و استادان، راهنما، مشاور و دو نفر هم‌تای مذکور در بخش روایی، فرآیند تجزیه تحلیل و مضامین اصلی

1. Gilham, B.

۲. در دافوس گروه‌های آموزش تخصصی چندگانه زمینی، هوایی، دریایی، پدافند و جنگل را گات و گروه آموزش مشترک را گام می‌نامند.

3. Creswell

و فرعی را بررسی نموده و نظرات اصلاحی و پیشنهادات مؤثر و کیفیت افزای آن‌ها، در کدگذاری، تعیین مضامین و مقوله‌های اصلی و فرعی به‌کار گرفته شد. این همکاری مشترک، باعث بازنگری‌های چندباره و نهایتاً بهبود کیفیت نهایی این فعالیت پژوهشی شد.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول: اهداف دوره دافوس چیست و اولویت‌بندی آن‌ها چگونه است؟
 برای پاسخ به این سؤال، در بخش کیفی، با تمام ۲۹ نفر اعضای نمونه، که همگی با اهداف دوره آشنایی عمیق داشته و در این زمینه آگاه و صاحب‌نظر هستند، مصاحبه انجام و از آن‌ها خواسته شد، در مورد اهداف دوره، دیدگاه‌های خود را بیان نمایند. خلاصه نتایج در جدول شماره ۲ به شرح هر کدام از موارد چهارگانه در زیر همان جدول، مقوله‌بندی گردیده و به نمایش درآمده است:

جدول ۲. مقوله اهداف در برنامه درسی دوره دافوس

فراوانی پاسخگویان به درصد	زیر مقوله‌های اهداف (نظر مصاحبه‌شوندگان در باره اهداف به ترتیب اولویت و اهمیت آن‌ها)
۱۰۰٪	۱. تربیت افسران جهت مشاغل فرماندهی و ستادی در رده‌های میانی (تیپ/ پایگاه) و بالاتر برای ارتش ج.ا.ا و هم‌چنین ارتش‌های سایر کشورهای هم پیمان با ایران.
۹۷٪	۲. توجه همزمان بر آموزش‌های نظری و عملی، با اولویت بیشتر بر جنبه مهارت‌آموزی (طرح‌ریزی‌های تاکتیکی و ستادی) و توان بکارگیری دانش‌آموخته شده در میدان عمل.
۵۵٪	۳. ایجاد فرهنگ، زبان و درک مشترک، در بین افسران تمام نیروهای چهارگانه ارتش جهت کسب توان کار مشترک و هماهنگ با هم.
۴۱٪	۴. مشورت دادن به مقامات محلی در باره مکان احداث تأسیسات و ابنیه حیاتی، مسیر احداث جاده‌ها و مانند آن از نظر حفظ امنیت ملی و امکان‌پذیری پدافند مؤثر از آن‌ها.

۱. **تعلیم و تربیت فرمانده:** هدف اصلی آموزش افسرانی است که بتوانند در مشاغل فرماندهی (تصمیم‌گیر) و ستادی (تصمیم‌ساز) سطح میانی، به شکل مؤثر در عملیات نظامی عمل نمایند. همه پاسخگویان این را هدف اصلی دوره می‌دانند. چنین افسرانی باید توان حل مسائل پیچیده نظامی در سطوح مذکور را داشته باشند. دوره دافوس با فراهم کردن زمینه رشد فردی، حرفه‌ای و توسعه توانایی‌ها، آن‌ها را قادر می‌سازد تا عملکرد خود و یگان تحت امر را، با تحولات ناگهانی میدانی نبرد انطباق داده، انعطاف‌پذیری داشته و تصمیمات به موقع و مؤثری بگیرند. برای انجام این وظایف باید قابلیت رهبری و مدیریت در یگان‌های عمده را کسب کنند.

توان اداره تعداد بیشتری از پرسنل با تخصص‌ها و از نیروهای مختلف (یگان‌های عملیاتی و پشتیبانی)، مهارت ایجاد ارتباط و هماهنگی، درک عمیق‌تر سایرین و مشارکت با آن‌ها در ایجاد زبان و فرهنگ مشترک فرا نیرویی و مهم‌تر از تمام آن‌ها، قابلیت و مهارت جنگی یعنی طرح‌ریزی‌های عملیاتی (تاکتیک) و ستادی، انتظاراتی است که از یک دانش‌آموخته دافوس دارند. کسب توان رزمی، شامل یادگیری اصول طرح‌ریزی عملیاتی و ستادی به شکل نظری و هم‌چنین مهارت عملی انجام آن در سطح تاکتیک و عملیات با نگاهی جامع و ترکیبی است. مصاحبه‌شونده کد ۱۰ معتقد است که: «دافوس توامان به هر دو دسته اهداف، یعنی هدف تربیت فرمانده (تصمیم‌گیر) و هم‌چنین هدف تربیت افسران ستادی (تصمیم‌ساز) به‌طور همزمان و متناسب توجه دارد». مصاحبه‌شونده کد ۱۳ نیز در باره هدف ارائه مشورت فرماندهان لشکری به مقامات کشوری معتقد است که این هدف محقق نشده و اظهار نمود: «متأسفانه در کشور ما، مقامات کشوری با این

ضرورت بیگانه هستند و با ارتش هم مشورت نمی‌کنند لذا وقتی متوجه می‌شویم که کار از کار گذشته و کشور از نظر دفاعی ضربه خورده است.» در مورد اولویت مهارت فرماندهی و ستادی سه دیدگاه وجود دارد: **دسته اول** یعنی اکثریت مصاحبه‌شوندگان هر دو را لازم و ملزوم و مکمل هم شمرده، معتقدند نمی‌شود یکی را بر دیگری رجحان داده و باید به هر دو در آموزش توجه یکسانی مبذول گردد. **دسته دوم** معتقدند، مهارت فرماندهی مهم‌تر از مهارت ستادی است چون این فرماندهان هستند که ستادها را به حرکت در می‌آورند لذا اولویت دافوس باید تربیت فرمانده باشد. **دسته سوم** ستاد را مهم‌تر شمرده، معتقدند رسالت دافوس تربیت افسران خبره در مهارت‌های ستادی است و سپس از میان این افسران ستادی، فرماندهان شایسته و توانمند شناسایی و منصوب می‌گردند زیرا فرماندهی که به مهارت ستادی مسلط نباشد نمی‌تواند مؤثر عمل نماید.

۲. **تلفیق دانش نظری و عملی:** دومین هدف مورد توجه دوره این است که فرماندهان هم از نظر دانش نظری و هم مهارت عملی، به چنان سطحی برسند که قادر به انجام وظایف خود در صحنه‌های نبرد گردند. ۹۷٪ مصاحبه‌شوندگان به این هدف تأکید ورزیدند که نشانه اهمیت آن است. چون دافوس یک دانشگاه مأموریت‌محور است، توامان به تقویت دو وجه نظری و عملی آموزش‌ها توجه دارد ولی غلبه تأکید، بر ایجاد و ارتقاء مهارت‌های دوگانه فراگیران (طرح‌ریزی‌های عملیاتی/ تاکتیکی و طرح‌ریزی‌های ستادی) است. در نوع اول طرح‌ریزی عملیاتی، تاکتیک، نقشه، طرح، غافل‌گیری، خلاقیت و ترکیب تدابیر و بکارگیری مناسب امکانات و ... مؤثر افتاده ولی در طرح‌ریزی ستادی (پرسنلی، اطلاعاتی، عملیاتی و تدارکاتی) پشتیبانی از عملیات اصلی مبتنی بر منطق، عقلانیت و برنامه‌ریزی دقیق مد نظر است. در این رابطه اختلاف نظری بین مصاحبه‌شوندگان هست: اغلب اساتید معتقدند که مهارت‌آموزی و آموزش‌های عملی در دوره دافوس، قوی‌تر یا لااقل هم وزن آموزش‌های نظری است، ولی مصاحبه‌شوندگان در یگان‌ها معتقدند که دافوس از دو جنبه دانش‌افزایی و مهارت‌افزایی، بیشتر در جنبه اول متمرکز مانده است. از جمله پاسخ‌گوی کد ۲۰ اظهار نمود: «در دوره اغلب سر کلاس نشسته و مشغول یادگیری نظری بوده حتی رزمایش‌ها عملی نبوده و بیشتر کار بر روی نقشه و انجام فعالیت ذهنی بود. در شورهای ستادی، نیز فقط یک دو گروه دانشجویی می‌توانست مشارکت و اظهار نظر نموده و بقیه دانشجویان، بیشتر تماشاگر بودند تا مشارکت‌کننده فعال در یک اقدام عملی.»

۳. **ایجاد زبان، درک و فرهنگ مشترک:** هدف سوم این است که آن‌ها با همکاران خود در سایر رشته‌های همان نیرو و مهم‌تر از آن، با افسران سایر نیروهای چندگانه ارتش آشنا شده و به یک درک مشترک دست یابند. این به معنای ضرورت آشنایی آن‌ها با نیازها، قابلیت‌ها، عملکرد، طرز تفکر، فرهنگ و زبان‌های دیگر همکاران در نیروهای مختلف است. این درک مشترک به آن‌ها کمک خواهد کرد تا توان بررسی دقیق و عمیق وظایف و نقش یگان‌های بزرگ در عملیات را بیابند. هم‌چنین این هم‌زیستی باعث بهبود مهارت شناخت آن‌ها از مسائل و راه‌حلیابی از طریق چند جانبه‌گرایی و دید کلان می‌شود. حاصل این تجربه، تغییر نگرش و رفتار و به دست آوردن یک فرهنگ مشترک سازمانی برای طرح‌ریزی‌های مشترک چند نیروئی است. دافوس با فراهم آوردن محیطی مرکب از افسران تمامی نیروهای چندگانه ارتش، تلاش می‌کند تا آن‌ها با یافتن نگرش جامع و سیستمی، قدرت درک مسائل نظامی از سطوح بالاتر را بیابند. هدف دیگر این است که با تغییر دیدگاه، قادر به دیدن ابعاد کلان نظامی، اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و زیست محیطی تصمیمات نظامی خود شده و توان ترکیب و تجزیه تحلیل آن‌ها را بیابند. در این خصوص مصاحبه‌شونده کد ۲۶ اظهار نمود: «قدرت هوایی چهارده نقش و کارکرد اصلی دارد که یکی از آن‌ها مدیریت بحران‌هاست و می‌تواند در حل آن‌ها خیلی مؤثر باشد به شرطی که اطلاعات کافی در مورد مسائل شهری و اجتماعی در اختیارش قرار دهند». و پاسخ‌گوی کد ۱ اظهار کرد: «در هنگام جنگ،

فرماندهان باید حتی‌المقدور بکوشند تا صحنه‌های نبرد را دور از اماکن تاریخی ببرند تا میراث تمدنی و فرهنگی کشور حفظ شود». ساخت ادبیات و زبان مشترک، جهت هماهنگی هنگام کار با سایر نیروها در صحنه نبرد پیامد این تعامل در طول دوره است. دوره دافوس به خلق چشم‌انداز فرآینوی و کسب قابلیت طرح‌ریزی عملیاتی و ستادی در قالب یک عملیات مشترک و کار گروهی کمک کرده و باعث می‌شود بتوانند با یک یا چند نیروی دیگر به شکل هماهنگ کار کرده و مهارت و فنون آموخته شده را در مقیاسی بزرگ‌تر بکار گیرند. در این خصوص مصاحبه‌شونده کد ۷ اظهار نمود: «در اغلب عملیات نظامی، همزمان چند نیروی مختلف، باید اقداماتی مشترک و هماهنگ انجام دهند تا موفقیت حاصل شود که به همین دلیل فهم زبان و مقدرات یکدیگر امری حیاتی است». دوره دافوس، تکمیل حلقه ارتباطی آموزش‌های رده‌ها و سطوح پایینی (اجرایی تکنیکی) و بالایی (راهبردی) نظام آموزشی و بهبود منابع انسانی ارتش و نقطه اتصال آن دو حلقه به همدیگر است که با گردآوری فرماندهانی از هر چهار نیروی نظامی کشور، تلاش می‌کند تا درک مشترک و زبان مشترک مورد نیاز بین آن‌ها ایجاد شود.

۴. *توان ارائه مشاوره پدافندی به مقامات محلی:* هدف چهارم که توسط مصاحبه‌شوندگان به کرات بیان شده ولی در دافوس برنامه‌ای برای آن ارائه نشده، تربیت افسرانی است که بتوانند به مقامات محلی، هنگام ایجاد تأسیسات حساس چون پالایشگاه‌ها، جاده‌ها، کارخانجات و کانال‌ها، در نقاط مرزی، مشاوره پدافندی بدهند. هرگونه ساخت جاده و ابنیه باید به‌گونه‌ای باشد که امنیت کشور را به خطر نیندازد. به‌عنوان مثال، جاده‌های عمود به مرز نسازند (زیرا در صورت هجوم دشمن، عامل دسترسی سریع او به شهرهای مرزی می‌شود) و برای ارتش نیز، امکان حفاظت و پدافند زمینی و هوایی از آن‌ها مقدور و فراهم باشد. به همین دلیل فرماندهان ارتش در مناطق مختلف، باید به مقامات محلی کشوری در این باره به موقع مشورت و هشدارهای لازم را ارائه دهند. این کار وظیفه افسران راهبردی ارتش است ولی در حال حاضر، به علت کمبود تعداد افسران راهبردی، این کار وظیفه افسران عملیاتی (دافوس‌دیده‌ها) انجام می‌دهند. مصاحبه‌شوندگان اظهار نمودند که متأسفانه مقامات کشوری در این موارد، قبل از اجرا، مسئله را با مسئولان لشکری مستقر در منطقه مطرح نکرده و پس از وقوع تصمیم و اجرای آن، یا بعد از صرف هزینه‌های سنگین در آن پروژه، تازه مقامات لشکری مطلع شده و عملاً جلوگیری از تکمیل آن پروژه غلط و آسیب‌زا، یا فرصت توجیه مسئولان و ممانعت از سرمایه‌گذاری و انجام این گونه کارهای مغایر با منافع ملی، از دست می‌رود. مصاحبه‌شونده کد ۲۷ در این خصوص اظهار نمود: «متأسفانه در کشور، ما بحران تعدد مراکز تصمیم‌گیری داریم و ارتباط مقامات عالی تصمیم‌گیرنده با یکدیگر ارگانیک و عقلایی نیست که این امر در ضعف ارتباط مقامات لشکری و کشوری مشهودتر است لذا، گاه بدون اطلاع دادن به ارتش، اقداماتی می‌شود که دارایی‌های ملی را در جنگ به خطر می‌اندازد».

سؤال دوم: مبانی و روش‌های تدوین اهداف چیست؟

از آنجا که دانشجویان دوره دافوس اطلاعات زیادی درباره منابع تدوین اهداف ندارند لذا به همین دلیل برای پاسخ به این سؤال نیز، فقط نظر اساتید، فرماندهان و مسئولان دانشگاه بررسی شد. برای این کار، با اعضای نمونه که همگی با اهداف دوره آشنایی عمیق داشته و در این زمینه آگاه و صاحب‌نظرند مصاحبه انجام و از آن‌ها خواسته شد در مورد مبانی و روش‌های تدوین اهداف نیز دیدگاه‌های خود را بیان کنند که نظرات‌شان در جدول شماره ۳ به شرح زیر مقوله‌بندی شده است.

جدول ۳. روش هدف‌گذاری، مبانی تدوین اهداف و تأثیرگذاران بر آن

فراوانی (درصد)	زیر مقوله‌های تدوین اهداف
۶۲٪	۱. انجام دادن نیازسنجی (از نیروها و تعدیل و تلفیق توسط معاونت‌های آموزش، طرح و برنامه و نیروی انسانی ستاد کل ارتش) قبل از تدوین برنامه وجود دارد.
۳۸٪	۲. براساس نتایج مطالعات پژوهشی، نظرات واحد دیده‌بان فناوری، بروز تغییر در تهدیدات، کشف نقاط ضعف، هنگام خرید و بکارگیری تجهیزات جدید و نظرات شاهدان میدانی از جنگ‌ها، اهداف به روز رسانی شده و تغییر داده می‌شوند.
۲۹٪	۳. نظر امرای ارشد کشوری و لشکری و مجموعه دافوس در تعیین اهداف مؤثرند.
۱۸٪	۴. هدف‌گذاری برنامه درسی دوره براساس الزامات وزارت عتف و از آن تأثیرپذیر است.
۱۷٪	۵. تلفیق آموزش نظری عملی و لزوم تکمیل حلقه‌های نظام آموزشی، بر هدف‌ها تأثیرگذار است.
۱۱٪	۶. اسناد بالادستی و نظام جامع تربیت نیروی انسانی ارتش بر تدوین اهداف تأثیرگذار است.
۷٪	۷. بهینه‌گزینی از دافوس‌های جهان بر تدوین اهداف تأثیرگذار است.

پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان به شرح جدول مذکور شناسایی و بدین ترتیب استخراج شد:

۱. *نظرسنجی از نیروها:* منبع مهم دیگری که در تدوین اهداف مواد توجه قرار می‌گیرد و ۶۲٪ مصاحبه‌شوندگان بدان اشاره کردند، نظرسنجی‌های منظم از تمام نیروها است. مصاحبه‌شونده کد ۸ اظهار نمود: «در ارتش به صورت منظم و دوره‌ای از نیروها نظرسنجی شده و از طریق آن مشخص می‌شود که برای رفع نیازهای اولویت‌دار چگونه باید تصمیم‌گیری، هدف‌گذاری و اقدام گردد».
۲. *پژوهش و رصد:* منبع مهم دیگر که در هدف‌گذاری تأثیرگذار بوده و ۳۸٪ پاسخگویان بدان اشاره کردند مطالعات پژوهشی و رصدی ارتش است. نتایج آن‌ها چون نظر واحد دیده‌بان فناوری، پیدایش یک تغییر در تهدیدات، کشف یک نقطه ضعف، خرید و بکارگیری تجهیزات جدید و نظر شاهدان میدانی جنگ‌های معاصر، همگی در به روزرسانی و تغییر یافتن اهداف مؤثر هستند. در این خصوص مصاحبه‌شونده کد ۲ اظهار نمود: «ارتش چه از طریق واحدهای رصدی و چه از طریق مطالعات و گردآوری شواهد میدانی جنگ‌های منطقه و هم‌چنین گردآوری اطلاعات از کشورهای دوست و دشمن، اقدام نموده و براساس بعضی از یافته‌های حساس، هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی‌هایی انجام می‌دهد».
۳. *نظر سایر امرای کشوری و لشکری به‌علاوه نظر دافوس* یکی دیگر از منابع تعیین اهداف است که ۲۹٪ از مصاحبه‌شوندگان بدان اشاره کردند. مصاحبه‌شونده کد ۲۸ اظهار نمود: «سخنرانی‌های رهبری و سایر مقامات ارشد کشوری و لشکری که برای عموم مردم فقط سخنرانی است، گاه برای ارتش به شکل فرمان درآمده و بر هدف‌گذاری‌ها تأثیرگذار هستند».
۴. *الزامات وزارت علوم:* دافوس تابع هم قوانین ارتش و هم وزارت عتف است لذا در هدف‌گذاری برای برنامه درسی دوره، نظرات وزارت عتف نیز از منابع تدوین اهداف است. مصاحبه‌شونده کد ۲۹ اظهار نمود: «گاه این الزامات به شکل موانع درآمده‌اند».
۵. *تکمیل حلقه‌های آموزشی ارتش:* یک منبع دیگر تدوین اهداف، تلفیق آموزش‌های نظری و عملی و هم‌چنین تکمیل حلقه‌های نظام آموزشی نیروهای مسلح است. مصاحبه‌شونده کد ۲۹ در این خصوص اظهار نمود: «بین آموزش پایه دانشکده افسری، آموزش‌های تخصصی و دوره عالی و هم‌چنین آموزش در دافوس هم‌افزایی وجود دارد و در حوزه درون سازمانی هیچ مشکلی نداریم. و روش و روند کاملاً مشخص و درست است. تا این جا همه آموزش‌ها در یک راستا و مرتبط، مکمل و مقوم هم هستند ولی از اینجا به بعد چون داعا (دانشگاه عالی دفاع ملی) در اختیار ارتش نیست (یک دانشگاه سازمانی نیست بلکه یک دانشگاه

حاکمیتی است) حلقه‌ اتصال قطع شده که به تبع آن، هم‌افزایی برنامه‌های درسی هم قطع شده است. یعنی در داغا درس‌های بعد از دافوس را درس نمی‌دهند».

۶. اسناد بالادستی و نظام تعلیم و تربیت نیروی انسانی ارتش: در این خصوص مصاحبه‌شونده کد ۱۲ اظهار نمود: «اسناد بالادستی، منظور سیاست‌های کلی نظام حاکمیتی، مأموریت‌ها و چشم‌اندازهای ارتش و سایر سیاست‌های درون سازمانی و برنامه جامع نظام تعلیم و تربیت نیروی انسانی نظامی است که همگی به نوعی در هدف‌گذاری‌ها تأثیرگذار هستند».

۷. بهینه‌گزینی از دافوس‌های جهان: دافوس با تقلید از نمونه‌های مشابه در کشورهای پیشرفته تأسیس شده و تا به امروز، مانند سایر نهادهای دانشگاهی پویا، با رصد و مطالعه دانشگاه‌های نظامی مشابه، مواردی را از آن‌ها بهینه‌گزینی و بومی‌سازی می‌کند که این الگوگیری نیز یک روش هدف‌گذاری و منبع مهم تدوین اهداف دوره است. مصاحبه‌شونده کد ۱ در این خصوص اظهار نمود: «دانش نظامی، محصولی جهانی است نه داخلی و محدود، لذا نباید با قیود شرقی، غربی، خود را در تنگنا نهاده از جدیدترین نوع آن محروم بمانیم. ارتباط با دانشگاه‌های نظامی جهان و دسترسی به جدیدترین علوم دفاعی، یک ضرورت حیاتی و همیشگی است».

سؤال سوم: اهداف دوره دافوس تا چه اندازه محقق شده‌اند؟

در بخش کیفی پژوهش (مصاحبه‌ها) اکثریت قریب به اتفاق اساتید، مسئولان و فرماندهان یگانی، متفق‌القول هستند که دافوس در دستیابی به اهدافش بین ۹۰ الی ۱۰۰ درصد موفق بوده و شاهد این ادعا را، ارزشیابی‌های متنوع و مستندسازی شده‌ای می‌دانند که، به صورت منظم، دوره‌ای و نظام‌مند از دانش‌آموختگان دافوس به عمل می‌آورند. از جمله این ارزشیابی‌ها، فرم‌های نظرسنجی بکار گرفته شده در محورشناسی‌ها از دانش‌آموختگان دوره‌های قبل و فرماندهانشان، بازخورد از نظر فرماندهان نیروها و فرمانده کل ارتش، نتایج ارزیابی‌های عملکرد یگانی، مشاهده قابلیت و تفاوت کیفی برتر افسران دافوس دیده در رزمایش‌ها نسبت به سایر افسران است.

با توجه به اسناد دافوس و مصاحبه‌ها، سئوالات بخش کمی تدوین شده و پس از اجرای پیمایش، در ابتدای کار، این سوال مهم مطرح شد که چه عددی باید مبنای تصمیم‌گیری و ارزیابی کیفیت اهداف و فرآیند قرار گیرد؟ آیا اگر میانگین نظرات به گزینه ۳ (متوسط) نزدیک بود، باید آن را نشانه این دانست که وضعیت تحقق اهداف دوره مناسب هستند؟ یا خیر و باید مبنای منطقی‌تری را، شاخص استاندارد و سنجش مطلوبیت، میزان تحقق و مشارکت در فرآیند تدوین و هدف‌گذاری در نظر گرفت؟

اگر طیف لیکرت با طیف نمره دهی ۰ تا ۲۰ انطباق داده شود، گزینه متوسط (۳) در طیف لیکرت بر محدوده نمره ۸ الی ۱۲ منطبق می‌شود که قطعاً نمره مناسبی برای مطلوب شمردن وضعیت محسوب نمی‌شود و انتظار از دافوس به‌عنوان عالی‌ترین مرجع آموزش‌های نظامی ارتش بسیار بیشتر و بالاتر است. با توجه به رأی صاحب‌نظران مصاحبه‌شونده، برای ارتش در جایگاه خطیر نیروی دفاعی کشور و هم‌چنین با توجه به شتاب سرعت تغییرات در محیط‌های ژئوپولیتیک، فناوری و تغییر تهدیدها، همگی معتقدند که آموزش با آهنگ و سطح متوسط، جوابگوی نیازهای سازمان ارتش در وضعیت فعلی جهان نیست و باید آموزش‌ها، بالاخص در دوره دافوس، از نظر کیفیت، در سطح عالی و حداکثری قرار گیرند. در اسناد، متون و تحقیقات دافوس و ارتش نیز بارها بر این مهم تأکید شده است. به همین دلایل، در این پژوهش، میانگین طیف لیکرت ملاک قرار نگرفته و مبنای استنباط کیفیت، محدوده ۳/۵ تا ۴ در نظر گرفته شد. یعنی چنانچه میانگین پاسخ‌ها در محدوده فوق بود، وضعیت تحقق اهداف مطلوب و اگر کمتر از ۳/۵ بود نامطلوب ارزیابی می‌شود.

جدول ۴. سالات اهداف و میانگین پاسخ‌های افسران دانشجو

ش	سؤال	میانگین
۱	تأثیر دوره بر بهبود ارتباطات و روابط انسانی فراگیران چقدر است؟	۴/۰۷
۲	تأثیر دوره بر میزان مشارکت فراگیران با یکدیگر چقدر است؟	۴/۰۵
۳	تأثیر دوره بر بهبود عملکرد شغلی افسران چقدر است؟	۳/۷۳
۴	تأثیر دوره بر بهبود قابلیت فرماندهی افسران چقدر است؟	۳/۶۸
۵	تأثیر دوره بر بهبود قابلیت ستادی افسران چقدر است؟	۳/۹۰
۶	چقدر در توجه به نیازهای افسران هر چهار نیرو تعادل وجود دارد؟	۳/۴۸
۷	آموزش ارائه مشاوره پدافندی به مقامات محلی چقدر است؟	۲/۷۲
۸	قابلیت کار مشترک با افسران سایر نیروها چقدر تقویت شده است؟	۳/۶۴
۹	نظر شما در طراحی، اجرا و ارزیابی برنامه درسی مورد توجه است؟	۳/۱۳
۱۰	الگوپردازی و بهینه‌گزینی از دافوس سایر کشورها چقدر است؟	۳/۰۳
۱۱	هم‌راستایی اهداف دوره با اهداف فردی شما چقدر است؟	۳/۲۱
۱۲	اطلاع‌رسانی و آگاهی‌بخشی مؤثر در باره اهداف دوره چقدر بود.	۳/۶۵
		۳/۶۰

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، در پرسش‌های ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۸ و ۱۲ میانگین هر سوال نزدیک به ۴ یا اندکی بالاتر است یعنی یافته‌ها نشان داد که دانشجویان نسبت به تحقق اهداف: بهبود ارتباطات، مشارکت، عملکرد شغلی، قابلیت فرماندهی و قابلیت ستادی نظر مثبت داشته و معتقدند که دوره دافوس به نحو مطلوبی به این اهداف دست یافته و اطلاع‌رسانی درباره اهداف نیز مؤثر بوده است. با توجه به نظر صاحب‌شوندگان در بخش کیفی نیز، که اکثریت به قوت دوره دافوس در دستیابی به این اهداف تأکید نموده‌اند، نظرات در دو گروه مورد آزمون (کمی و کیفی) هماهنگی و تجانس دارد.

داده‌ها در ۷ مورد از ۱۲ پرسش یعنی ۶۰٪ از اهداف، حاکی از آن است که برنامه درسی دوره دافوس از نظر اهداف وضعیت مطلوبی دارد، ولی در پرسش‌های ۶، ۷، ۹، ۱۰ و ۱۱ (۴۰٪ زیر مقوله‌ها) میانگین نظرات پاسخگویان به متوسط نزدیک بوده یعنی دانشجویان معتقدند که در دوره دافوس: تعادل توجه به افسران هر چهار نیرو، آموزش مشاوره دادن به مقامات محلی، توجه به نظرات دانشجویان در طراحی، اجرا و بهبود برنامه درسی، الگوپردازی از دافوس کشورهای دیگر و هم‌راستایی اهداف دوره با اهداف فردی، وضعیت مطلوبی ندارند. ضعیف‌ترین میانگین در مقوله اهداف مربوط به پرسش ۷ یعنی تحقق هدف: «دانشجویان قابلیت ارائه مشاوره پدافندی به مقامات محلی را در طول دوره بدست آورند» است که کمتر از متوسط بوده و لزوم بازنگری و رسیدگی جدی به این نارسایی را نمایان ساخت.

در بخش کیفی نیز اکثریت صاحب‌شوندگانی که در یگان‌های رزمی به‌عنوان فرماندهان میدانی حضور داشتند، به این نارسایی اشاره کردند. ضمناً در جدول شماره ۴، میانگین کل مقوله اهداف (۳/۶۰) در محدوده مطلوب قرار دارد. یعنی از دید دانشجویان، دوره دافوس از نظر اهداف، علی‌رغم چند مورد نارسایی ذکر شده در سطور فوق، در مجموع، در وضعیت مطلوبی قرار دارد لذا، با توجه به اینکه اکثریت صاحب‌شوندگان نیز، اهداف دوره و میزان دستیابی به اهداف را مطلوب می‌دانستند، دیدگاه پاسخگویان بخش کمی با دیدگاه آن‌ها در بخش کیفی هماهنگی و تجانس دارد. از زاویه دید دو گروه، یافته‌ها نمایان ساخت که افسران دانشجو (دانش‌آموختگان دوره ۳۳)، ضرورت تغییر و رفتن به سوی بهبود را بیش از

اساتید احساس و ابراز نموده‌اند.

در ادامه بررسی یافته‌ها در باره اهداف، خروجی‌های جدول آنوا و سطح معناداری آن ($0.05 < 0.37 / \text{Sig} =$) نشان داد که نظر افسران نیروهای مختلف در باره اهداف دوره، با یکدیگر تفاوت معناداری دارند. به عبارت دیگر، میانگین این شاخص‌ها در پنج گروه با یکدیگر متفاوت است که با «آزمون‌های تعقیبی»^۱ مشخص شد که این تفاوت مربوط به کدام یک از گروه‌ها است. با استفاده از آزمون حداقل تفاوت معناداری فیشر^۲ (LSD)^۳ این مسأله مورد آزمون قرار گرفت. با توجه به سطوح معناداری در جدول خروجی از نرم‌افزار، مشخص شد که تفاوت دیدگاه فقط در میان دو گروه زیر وجود دارد:

الف) نظر افسران نیروی زمینی با افسران نیروی هوایی

ب) نظر افسران نیروی هوایی با افسران گروه سایر نیروها

در پایان باید یادآوری شود که، اگر چه در کل بین داده‌های کیفی و کمی ۶۰٪ هم‌خوانی بود ولی بهر حال، نظر افسران دانشجو در ۴۰٪ از پرسش‌های بخش کمی، با نظر مصاحبه‌شوندگان در بخش کیفی تفاوت معناداری دارد که نیازمند امعان نظر بیشتر است.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های حاصل از **سؤال اول** (اهداف چیست و چطور اولویت‌بندی شده‌اند) آشکار ساخت که:

الف) هدف «تربیت فرماندهان سطوح میانی»، **اولویت اول** و مهم‌ترین هدف دافوس است که سوابق اسنادی و یافته‌های دو بخش کمی و کیفی، آشکار نمود که دانشگاه، در تربیت فرماندهان توانمند برای ارتش و تامین هدف اول، **بسیار موفق عمل کرده** است.

ب) هدف «تلفیق دانش نظری و مهارت عملی» در دوره دافوس، **اولویت دوم** آن‌ها شناسایی شد که **نارسایی دارد** و علی‌رغم تأکید و هدف‌گذاری منطقی دانشگاه (برنامه قصد شده)، در اجرا و عمل (برنامه اجرا شده)، وجه آموزش‌های نظری غلبه یافته که طبق نظرات دانشجویان، یادگیری عملی مؤثر نبوده (برنامه کسب شده) و لزوم بازنگری و تقویت آموزش‌های عملی آشکار گشت.

پ) هدف «ایجاد زبان و فرهنگی مشترک در میان افسران هر چهار نیرو» **الویت سوم** شناسایی شده و با توجه به سوابق اسنادی و یافته‌های دو بخش کمی و کیفی، آشکار شد که از دید اساتید و دانشجویان، دانشگاه در تحقق آن **بسیار موفق عمل کرده** است.

ت) هدف «آموزش روش‌های ارائه مشاوره پدافندی افسران دافوس به مقامات محلی» **فاقد اولویت** و جزو اهداف **مغفول** دوره است و یافته‌های هر دو بخش کمی و کیفی، نیاز به آن را آشکار ساخته و دانشجویان معتقدند که باید به اهداف موجود افزوده شود.

اساتید با نگاهی دیگر، طراحی یک درس با عنوان «ضرورت آشنایی مقامات غیرنظامی کشور با مسائل پدافندی و مشورت با مقامات نظامی، هنگام تصمیم‌گیری جهت ایجاد ابنیه و تأسیسات حساس، جاده، کانال و موارد مشابه» را ضروری دانسته و معتقدند که لازم است از طریق مقامات بالای نظام، تمهیدی اندیشیده شود تا هر فرد و مقام غیرنظامی، که قرار است مسئولیت کشوری مهمی بر عهده بگیرد (مانند، وزرا و معاونان، روسای سازمان‌های مهم، سناتورها، استانداران، فرمانداران و شهرداران) در یکی از سازمان‌های مربوطه (دافوس، سازمان پدافند غیرعامل، دانشکده جنگ یا دانشگاه عالی دفاع ملی)، این درس را گذرانده و اخذ گواهینامه آن، از الزامات انتصاب شود.

با توجه به تجارب جنگ و خسارات جبران‌ناپذیر وارده بر پالایشگاه آبادان، انبارهای گمرک خرمشهر، و بسیاری از تأسیسات و کارخانجات مهم دیگر، که در سطح کشور، بخصوص نقاط مرزی، هدف حملات هوایی

1. Post-hoc

2. Fishers exact test

3. LSD (Least significant difference)

دشمن قرار گرفت، به نظر می‌رسد که هدف مغفول مذکور، باید در اولویت دوم قرار گرفته و نمی‌توان به این احتمال اتکا کرد که خروجی دوره خود به خود به تحقق این هدف انجامیده و فرماندهان فارغ‌التحصیل عملاً این وظیفه را (بدون آموزش جدی و آگاهی از اهمیتش) انجام خواهند داد. ضمناً فرماندهان سطوح بالا، افرادی بسیار پر مشغله بوده و گاه از اقدامات (مغایر با امنیت و پدافند) بخش‌های غیرنظامی آگاه نشده یا دیر آگاه می‌شوند. از سوی دیگر، اگر مقامات غیرنظامی، در این مورد اطلاعات و آموزش کافی نداشته باشند، ممکن است حتی علی‌رغم تذکر نظامیان، به علت عدم درک حساسیت مسأله، توجه ننموده و باعث به خطر افتادن امنیت و دارایی‌های ملی شوند. تاکنون در این مورد، علی‌رغم هشدارهای مقامات و پژوهش‌گران نظامی ارتش، ده‌ها مورد غفلت آشکار و خطرناک رخ داده که تغییر آن‌ها عملاً غیرممکن است. یافته‌های پژوهش در این زمینه، با یافته‌ها و نظریات بالدس (۱۹۷۵)، هوانگ (۱۹۹۱)، بندورا (۲۰۰۰)، لاک و لاتم (۲۰۰۶)، مبنی بر اینکه هدف باعث ایجاد انگیزی و هدایت فعالیت‌ها می‌شود هماهنگ است زیرا اهداف فوق (اول و سوم) با توجه به همین امر به شکل موفقیت‌آمیزی محقق شده‌اند و پاسخ‌گویان، آشکارا هنگام ابراز عقیده درباره آن‌ها به وجد می‌آیندند که نشانه انگیزش بالا بود. همچنین نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش بالدریج و همکاران (۱۹۸۷)، پترسون (۲۰۰۱)، و هوی و میسکل (۲۰۰۸)، نیز هم‌خوانی داشت و تأیید شد که نیرومندی هدف (تلاش در جهت تحقق و تعهد بدان) در اهدافی که مانند هدف ۱ و ۳، عقلایی تعیین شده باشند (واضح و شفاف، مدلل، متناسب با امکانات، مقدرات، مأموریت‌ها و نیازها، مشارکت و توافق تمام ذی‌نفعان)، بیش از اهدافی است که همانند اهداف ۲ و ۴ به دقت هدف‌گذاری نشده باشند. نتایج این پژوهش در مورد هدف ۴، با نظرات دلوز و والین (۲۰۱۰) تباین و تفاوت دارد زیرا برعکس نظر آن‌ها، همیشه نمی‌توان فقط به درون بود و ادراک و شهود فرماندهان اتکا کرده و برنامه‌ریزان درسی دافوس، باید برای تأمین هدف امنیت پدافندی، امر استعلایی هدف‌گذاری از بالا، تأکید و الزام را در دستور کار دانشگاه قرار دهند.

وجه تشابه این پژوهش، با نظرات و یافته‌های دیویی (۱۹۷۴) و ویگوتسکی (۱۹۸۷)، که معتقدند، باید یادگیرندگان با مشارکت فعال، دانش مورد نیاز خود را بسازند از اینجا آشکار گشت که، یافته‌های ما نیز نشان داد، باید به نظرات دانشجویان دوره توجه نمود تا نارسایی‌های برنامه درسی (نبود آموزش مستقیم در باره دو امر مهم مشاوره پدافندی و حدود مسئولیت و اختیار در بحران‌های اجتماعی) کشف و رفع شوند. در پایان هماهنگ با نظرات چارترند، رهدر و واتس در برنامه بهبود رهبری در ارتش آمریکا (۲۰۲۰)، این پژوهش آشکار ساخت که فرماندهان ارتش در سطوح بالا، نیازمند تفکر استراتژیک (دیدن مسائل کلان نظامی و غیرنظامی چون پدافند ملی، اقتصاد، سیاست و اجتماع) بوده و برنامه درسی دافوس باید در ارتقاء این توان و همچنین توان سازگاری و نوآوری (مانند برگزاری کلاس برای مقامات غیرنظامی) پیش‌قدم باشد.

یافته‌های حاصل از **سؤال دوم** (مبانی و روش‌های تدوین اهداف و ذی‌نفعان) آشکار ساخت که، با توجه به یافته‌های جدول (۳)، سهم توجه به نظرات وزارت علوم و مقامات غیرنظامی، نسبت به سهم منابع نظامی چون دانشگاه‌های نظامی جهان و اسناد بالادستی ارتش در هدف‌گذاری بیشتر است که به‌طور منطقی باید این وضعیت برعکس باشد. با توجه به فراوانی اشارات به هر کدام از موارد مذکور در مصاحبه‌ها، این استنباط القا می‌شود که گویا حساسیت تأمین نظر مقامات غیرنظامی کشور و وزارت عتف، بیشتر از تأمین الزامات ارتش در کانون توجه دافوس قرار گرفته که در بلندمدت آسیب‌زا خواهد بود. با توجه به وضعیت استخدام افسران در ارتش و عدم کاربرد مدرک تحصیلی دافوس در محیط غیرنظامی، تلفیق دو مفهوم «فرماندهی و مدیریت» و گنجاندن آن‌ها در عنوان مدرک دانش‌آموختگان و در نتیجه تحمیل حجم زیادی از واحدهای درسی غیرنظامی غیرضروری با الزام وزارت عتف در دوره نیز نیازمند بازنگری است. با توجه به اهمیت ابنیه حیاتی از نظر آسیب‌پذیری، امکان پدافند و نقش حساس جاده‌ها از نظر سهولت دسترسی قوای خودی به مرز و بالعکس (بهره‌برداری دشمن از آن‌ها برای دسترسی سریع به قلب کشور)،

باید در هدف‌گذاری دوره دافوس به این مهم توجه بیشتری مبذول شود. گنجاندن درسی با این عنوان در دوره، یک ضرورت درونی و تشکیل کلاس برای مقامات غیرنظامی، ضرورتی بیرونی است. هم‌چنین، از آنجا که مقامات غیرنظامی، در سطوح عالی، به عللی چون مشغله، عدم اشراف و تخصص نظامی، تعدد و ناهماهنگی مراکز تصمیم‌گیری و سایر عوامل، ممکن است از اهمیت مکان‌یابی زیرساخت‌ها غافل گردند، این وظیفه ارتش است که تمهیدات لازم برای رفع این ضعف را طراحی و اجرایی نماید. چند راه‌حل دافوس برای رفع این نقص عبارت‌اند از: ۱) برگزاری سخنرانی و کارگاه‌های توجیهی برای مقامات کشوری (۲) تهیه بسته‌های آموزشی جذاب، تأثیرگذار، کوتاه و زنجیره‌ای چندرسانه‌ای و آگاهی‌بخشی نسبت به حساسیت مسائل پدافندی (۳) درخواست از رئیس جمهور و مجلس، برای تدوین مقررات یا قوانینی که، هر مقام دولتی ملزم شود، قبل از تصدی و شروع به کار اجرایی، گواهینامه گذراندن دوره اطلاعات پدافندی را دریافت نموده باشد. با توجه به اینکه تاکنون ده‌ها نمونه از موارد تهدیدکننده منافع ملی و امنیت کشور اجرا شده است، باید ارتش و دافوس، با گردآوری اطلاعات دقیق و تهیه راهکار برای جبران اشتباهات گذشته نیز چاره‌اندیشی نمایند. به‌عنوان مثال، امکان‌سنجی اصلاحات (تغییر مکان، برچیدن جاده و کانال)، ارزیابی هزینه فایده در تقویت پدافند آن مکان‌ها، پیش‌بینی تخلیه یا انهدام آن‌ها در صورت بروز جنگ قبل از دسترسی دشمن به آن‌ها و موارد دیگر.

نتایج این بخش از پژوهش، با یافته‌ها و نظریات کیلاگ و همکاران (۲۰۲۳) که به هم‌راستا کردن اهداف، نتیجه محوسازی اهداف و لزوم تعیین هدف برای موفقیت هماهنگی دارد. هم‌راستا کردن اهداف مقامات کشوری و لشکری در امور پدافندی و لزوم هدف‌گذاری برای آن در برنامه درسی دوره دافوس، عطف به همین وجه تشابه است.

هم‌چنین یافته‌ها با نتایج پژوهش رحیمی و همکاران (۱۳۹۹) در دانشگاه نظامی علوم هوایی شهید ستاری تشابه دارد زیرا آن‌ها نیز به این نتیجه رسیدند که به علت فقدان زیر ساخت‌های اجرایی، ضعف ارزیابی درونی و نبود ارزیابی بیرونی، ابعاد و عناصری از برنامه درسی، دچار آسیب شده و نیازمند ترمیم است. در پژوهش حاضر هم آشکار شد که یک علت مغفول ماندن هدف ۴ (هماهنگی دو بخش نظامی و غیرنظامی حاکمیت در مدیریت امور پدافندی)، ضعف زیرساخت‌های اجرایی کشور است. این ضعف ناشی از عدم ارتباط ارگانیک و ضایعه بخشی نگری میان دو بخش مذکور، تصلب ساختارها و ضعف ارتباطات و شفاف‌سازی است. بوستانی (۱۴۰۰) نیز که به لزوم و امکان ارتقا محتوا و اهداف دوره دافوس، در بخش آموزش‌های تخصصی آن در پژوهش خود اشاره نموده، نتایجش با نتایج و یافته‌های این پژوهش کاملاً هم‌خوانی و تشابه دارد. نتایج پژوهش سویتزر (۲۰۲۰) در سپاه تفنگ‌داران دریایی آمریکا نیز که قائل به وجود ضعف و لزوم پرکردن شکاف بین اهداف تعیین شده و محقق شده است با نتایج این پژوهش هم‌خوانی دارد زیرا اغلب دانشجویان اظهار نموده بودند که هدف ترکیب متعادل آموزش‌های نظری و عملی محقق نمی‌شود.

نتایج گزارش جانستون و استولبرگ (۲۰۲۲) نیز با یافته‌های این پژوهش تشابه دارد زیرا همانند نظر آن‌ها، تغییرات و اصلاحات در اهداف و روش‌های هدف‌گذاری دوره دافوس نیز، بطئی و کند رخ داده و موانعی فرهنگی، ساختاری و سیاسی وجود دارد لذا باید با شکیبایی پیش رفته و چون دو بخش دولت و ارتش، ارتباط تعریف شده و نهاد متولی رابط ندارند، ظرفیت‌سازی نهادی نیاز است.

یافته‌های حاصل از **سؤال سوم** (میزان تحقق اهداف) آشکار ساخت که:

اهداف اول (تربیت فرمانده و افسران ستادی) و سوم (ایجاد زبان و فرهنگ مشترک بین چهار نیروی ارتش) در حد قابل توجهی محقق شده‌اند. با توجه به یافته‌های کیفی و کمی جدول (۴)، در مجموع میزان دستیابی به اهداف در دوره دافوس، وضعیت رضایت‌بخشی دارد لذا، نتیجه‌گیری می‌شود که، مساعی مسئولان دافوس در تأمین آموزش متناسب با نیازهای کشور و افسران فرمانده و ستادی ارتش، اثربخش بوده است. این دوره باعث بهبود ارتباطات و تعمیق روابط انسانی بین افسران نیروهای مختلف شده،

مشارکت آن‌ها را تقویت نموده و عملکرد شغلی آن‌ها را بالاخص در زمینه قابلیت‌های فرماندهی، ستادی و انجام مأموریت مشترک هماهنگ، ارتقا بخشیده است.

هم‌چنین یافته‌ها نشان داد که اطلاع‌رسانی در مورد اهداف دوره‌ی دافوس نیز وضعیت مطلوبی دارد و نیازهای آموزشی افسران هر چهار نیرو به شکل نسبتاً یکسانی مورد توجه قرار گرفته است. البته با توجه به تهدیدات و تغییر مداوم محیط‌های فناورانه، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و جمعیتی، بازنگری مداوم در اهداف دوره و ترمیم نارسایی‌های موجود در آن‌ها نیز ضروری غیرقابل انکار است. از یافته‌های بخش کمی جدول (۴) می‌توان نتیجه‌گیری کرد که فراگیران دوره‌ی دافوس، تقاضا و تمایل دارند تا در فرآیند تدوین، ارزیابی و اصلاح برنامه درسی دوره و عناصر آن از جمله هدف‌گذاری، مشارکت داده شوند تا هم‌راستایی بیشتری بین اهداف فردی آن‌ها و اهداف دوره به وجود آید. آن‌ها معتقدند که، الگوبرداری دافوس آجا از دانشگاه‌های نظامی سایر کشورها، باید تقویت شده و توسعه یابد.

به علت تحریم‌ها و تنش سیاسی کشور ما با آمریکا و سایر کشورهای پیشرفته که منجر به قطع ارتباطات و دسترسی به اطلاعات شده است، منبع الگوبرداری و بهینه‌گزینی از دانشگاه‌های نظامی برتر جهانی برای دافوس دچار آسیب شده که باید با تمهیداتی تقویت شود. البته ممکن است کارهای انجام شده در همین زمینه توسط اساتید دافوس، به دانشجویان درست اطلاع‌رسانی نشده و ابراز این عقیده آن‌ها که از دافوس‌های جهان چندان الگوبرداری نداریم ناشی از عدم آگاهی و ضعف انتقال اطلاعات و تعامل مؤثر نیز باشد.

یافته‌های این بخش، با نتایج پژوهش‌های کوزینا (۲۰۱۵) و کادار و هوز (۲۰۲۱) تشابه و همخوانی دارد. کوزینا به این نتیجه رسید که در دانشگاه نظامی مورد مطالعه، خود به خود یک برنامه درسی پنهان هم پدیدار گشته و اهدافی محقق می‌شوند که در ابتدا قصد شده نبوده است. در دافوس نیز، یافته‌های حاصل از بخشی کمی و (بالاخص) کیفی نشان داد، اهدافی نانوخته چون آموزش منش فرماندهی و تربیت ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی یک فرمانده خوب (مانند: نظم، حسن خلق توأم با اقتدار، انصاف، راستگویی، شجاعت و ...) و حس وطن‌پرستی، خود به خود در طول دوره محقق می‌گردد. علت این امر، یادگیری از زبان بدن و رفتار اساتید برجسته‌ای است که همگی از فرماندهان سابق یگان‌های مختلف ارتش هستند. کادار و هوز نیز که دریافتند فراگیران از فرماندهان و اساتید خود، حتی در حالات چهره و لحن گفتار تقلید می‌کنند، یافته‌هایشان با یافته‌های این پژوهش مشابه است زیرا مشاهدات حین تحقیق و اظهارات اغلب پاسخ‌گویان، همگی حاکی از درصد بالایی از تشابه رفتاری و گفتاری میان منابع انسانی دانشگاه مورد مطالعه است.

در مورد **تفاوت دیدگاه افسران زمینی و هوایی نسبت به اهداف**، این دلایل محتمل است که نیازمند پژوهشی عمیق‌تر است: (۱) تفاوت عمده قوا (زمینی) با نیروی پشتیبان (هوایی) از نظر نگرش به اهداف و جنگ. (۲) تفاوت تجهیزات و آموزش‌های دو نیرو (نیروی هوایی تجهیزات محورتر است). (۳) تفاوت نیازهای آموزشی به علت تفاوت در نوع وظایف، مأموریت‌ها و تجهیزات. (۴) نیروی هوایی نسبت به نیروی زمینی، کمتر با مقامات محلی تعامل و ارتباط دارد و نوع فرماندهی در دو نیرو نیز متفاوت است که اهداف و نگرش هر مجموعه به اهداف را تا حدودی متفاوت می‌سازد.

در مورد **تفاوت دیدگاه افسران هوایی، با افسران گروه سایر نیروها** (خارج از چهار نیروی اصلی) نسبت به اهداف این دلایل متصور است: (۱) افسران نیروهایی چون سپاه، ناجا و امثالهم، به علت تفاوت در نوع مأموریت‌هایشان، نگرش‌های متفاوتی نسبت به اهداف دوره دارند. (۲) نیروهای مذکور بیش از نیروی هوایی و حتی زمینی ارتش با مردم سروکار دارند. (۳) اهداف ارتش و دافوس یعنی تأمین فرماندهانی با قدرت بازدارندگی دشمن خارجی (حفاظت از میهن و ملت) با اهداف نیروهای مذکور که حفاظت از نظام سیاسی، حفظ امنیت داخلی و ثبات در بحران‌های داخلی است، طبیعتاً متفاوت بوده و وجود تفاوت دیدگاه

افسران ارتش با گروه سایر نیروها امری طبیعی است. ۴) افسران ارتش به علت سوابق طولانی خدمت، نسبت به اهداف دافوس، آشنا تر، علاقه‌مندتر و هماهنگ‌تر هستند تا افسرانی که به صورت مهمان فقط در یک دوره آموزشی یک‌ساله با این محیط و اهداف آن مواجه می‌شوند.

در بعضی از کشورها، تعدادی از نظامیان، بعد از چند سال از ارتش منفک شده و به همین دلیل تقاضا دارند، یک هدف دوره هم این باشد که فرد را برای بازار کار بیرون هم آماده کرده و آموزش‌هایی بدین‌منظور در برنامه‌درسی بگنجانند. به همین دلیل، دانشگاه‌های نظامی، به‌ناچار استانداردها و خواسته‌های وزارت‌علوم و دانشگاه‌های غیرنظامی را در هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی تا حدودی می‌پذیرند. در ایران به علل مختلف (بیکاری، اقتصاد، تحریم، سبک و قوانین آمرانه مجازات‌گر در صورت ترک خدمت نظامی و اخراج) به ندرت افسری قبل از بازنشستگی شغل خود را ترک می‌کند، لذا تأیید یا عدم تأیید مدارک نظامی توسط وزارت علوم یک الزام زاید، بیهوده و باطل است که به درد افسران نخورده و بهتر است مورد تجدید نظر قرار گیرد زیرا تعداد زیادی واحد درسی را به دوره افزوده و دانشجوی دافوس (در مقطع ارشد) باید به‌جای ۳۲ واحد استاندارد، در حدود ۵۵ الی ۶۵ واحد بگذرانند که غیرمنطقی و ناعادلانه است (مگر مدرکی بالاتر بدهند).

با عطف به نقدهای محققان به تئوری هدف‌گذاری، در کنار اهداف استعلایی که توسط فرماندهان، اساتید و سازمان‌های ذی‌نفوذ (ارتش و وزارت عتف) تعبیه می‌شود، خوب است که فضایی هم برای خلق هدف و محتوا توسط خود فراگیران با اتکا به درون بود (شهود، جوشش) نیز تعبیه گردد تا شاید با ظهور خلاقیت در ضمن کلاس‌های آزاد و روینده^۱، راه‌حلی جدید برای مشکلات کشف گردد.

اهداف آموزشی، در اغلب موارد به صورت عبارات کلی مطرح شده و برای اندازه‌گیری میزان تحقق یا عدم تحقق آن‌ها سنجه‌هایی مناسب در دسترس نیست لذا، برای رفع این ضعف، همان‌گونه که توسط صاحب‌نظران هدف‌گذاری تأکید و توصیه شده، به نظر می‌رسد که اگر در دوره دافوس، تلاش نمایند وجه کمی اهداف تقویت شده و سنجه‌هایی برای اندازه‌گیری تحقق آن‌ها تعبیه شود بهتر است.

مهم‌ترین محدودیت‌های پژوهش این بود که، اولاً دافوس و دانشگاه‌های نظامی در درجه اول یک پادگان هستند که به دلیل مسائل حفاظتی و امنیتی، بعضی کارها کمی وقت‌گیرتر از فضاهای دانشگاهی دیگر است. از جمله، جلب توافق اولیه، ورود و خروج، دسترسی به افراد (به علت مشغله فراوان)، حدود ورود به محتواهای آموزشی خاص، جلب توافق برای ضبط صدا و موارد مشابه. محدودیت دوم مصاحبه با نمونه‌های مستقر در یگان‌های رزمی است که با توجه به بُعد مسافت، هماهنگی و هزینه مقداری محدودیت‌زا بود. البته با توجه به دید باز و استقبال فرمانده و پرسنل دانشگاه مذکور و کل مجموعه ارزشمند ارتش که از هر نوع پژوهش در زمینه بهبود کیفیت، حمایت می‌کنند، این محدودیت‌های جزئی و اجتناب‌ناپذیر، مشکلی در روند کار پژوهش ایجاد ننمود.

پیشنهادات:

۱. حفظ وضعیت عالی دو هدف «تربیت فرمانده» و «ایجاد فرهنگ و زبان مشترک» و تقویت جنبه عملی آموزش‌های دوره.

۲. طراحی دروس و برنامه‌هایی برای حل مسأله مشورت پدافندی با ارتش و ممانعت از غافل‌گیری و آسیب‌پذیری زیرا، در صورت بروز جنگ، هم منابع اقتصادی کشور و ملت را در معرض تهدید قرار می‌دهد و هم ارتش را در فشار غیرضروری می‌گذارد و باید بخش مهمی از توانش را صرف پدافند از تأسیسات، و مواردی کند که می‌شد از قبل در جاهایی امن‌تر بنا شوند.

۳. افزایش توجه به الزامات ارتش و کاهش معقول تأثیر مقامات غیرنظامی و وزارت عتف در هدف‌گذاری‌های

۱. با توجه به حساسیت نوع شغل نظامیان (دسترسی به اطلاعات و . .) و قوانین و تعهدات، خروج از ارتش دشوار و تقریباً ناممکن بوده و با مجازات، جریمه و اعمال محدودیت‌هایی برای فرد همراه است و مانند مشاغل دیگر استعفا وجود ندارد.

دافوس.

۴. مشارکت دادن بیشتر دانشجویان در فرآیندها و توجه به نقدها و نظرات اصلاحی آن‌ها.
۵. تلاش در جهت هم‌راستا کردن اهداف فراگیران با اهداف دوره و مشارکت دادن آن‌ها در هدف‌گذاری دوره‌ی دافوس.
۶. با توجه به تأثیر تصمیمات مقامات کشوری بر مأموریت و وظایف لشکری، گنجاندن هدفی با عنوان زیر در اهداف برنامه درسی دافوس پیشنهاد می‌شود: «آگاه‌سازی مقامات کشوری در مورد جنبه‌های منفی تصمیماتی که بر امنیت کشور و فعالیت ارتش تأثیرات چشم‌گیر بر جای می‌گذارند»، زیرا یک تصمیم سیاسی اشتباه، منجر به بروز جنگ یا تضعیف بازدارندگی شده و یا یک قانون یا تصمیم اقتصادی غلط، باعث می‌شود، ارتش با کمبود داوطلب مشاغل نظامی و سرباز، کمبود بودجه خرید تجهیزات و امثالهم مواجه شود. متناسب با هدف مذکور، تأمین محتوا در زمینه اقتصاد، سیاست، جامعه‌شناسی، فرهنگ، روانشناسی، مذاکره و اقناع، انجام شود زیرا با آموزش حضوری یا مجازی آن می‌توان فرماندهانی چندبعدی‌تر تربیت نمود.
۷. استمرار تحقیقات توسط محققان خارج از دانشگاه فرماندهی و ستاد و مقایسه ارزیابی درونی و ارزیابی‌های بیرونی. این امر باعث تکمیل فرآیند ارزشیابی برنامه درسی دوره و افزایش احتمال کشف نقاط قوت و ضعف و روش‌های بهبود آن است.

سیاس‌گذاری

از محبت‌ها و همکاری صمیمانه فرمانده محترم دانشگاه فرماندهی و ستاد و همکاران گرامی ایشان، اساتید ارجمند دافوس و دانشجویان عزیز دوره ۳۳ که در این پژوهش با ما همکاری نمودند صمیمانه سپاس‌گذاری نموده و قدر دانیم. هم‌چنین از تمام افسران ارزشمند فرمانده و ستادی یگان‌های رزمی و ستادی دیگر که با مشارکت در مصاحبه‌ها به غنای این پژوهش افزودند، ممنون و قدردانیم.

منابع

- Allen, M. (1988). "The goals of the university, Milton Keynes", SRHE and Open University Press.
- Baldes, J. J. & Latham, G. P. (1975). The "practical significance" of Locke's theory of goal setting. *Journal of Applied Psychology*, 60(1), 122-124. <https://doi.org/10.1037/h0076354>
- Baldrige, J. & Et al (1987). "Policymaking and effective leadership", San Francisco, EA: Jossey-Bass.
- Bameri, K. et al (2023). Current status of primary school curriculum evaluation, *Journal of Educational Measurement and Evaluation Studies*, 13(43): 63-88
- Bandura, A. (2000) "Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness", In E. A. Lock (Ed.), "Handbook of principles of organizational behavior", Malden, MA: Blackwell, PP.36 - 120.
- Baron, R. A. (1999) "Psychology" (4th Ed) Published by Boston: Allyn and Bacon Hardcover.
- Bostani, A. (2021). *Evaluating the effectiveness of the educational content of the Dafoos Land Specialized Training Group*, Master's thesis, Tehran: Command and Staff University
- Bronak, B & Imani, A. (2022). Comparative study of the educational topics of the AJA Command and Staff University and the Chinese People's Army Ground Force Command and Staff University, *Quarterly Journal of Military Sciences and Technologies*, 18(60): 167 - 194
- Chartrand, R. L. (2016). "Theories of military strategy: A comparative approach". Georgetown University
- Davis, S. S. (2005). VII. Helmuth Von Moltke and the Prussian- German Development of a Decentralised style of Command. *Defence Studies*, 5(1): 83-95.

- Dewey, J. (1974). John Dewey on education: *Selected writings*.
- Drucker, P. (1954). “*The practice of management*”. New York: Harper & Row.
- Esmaceli Mahani, H. et al (2022). Multi-level analysis of factors affecting the professional development of faculty members, *Journal of Management and Planning in Educational Systems*, Shahid Beheshti University, 15(2): 63-80
- Fahami, S (2004). *Comparing the effectiveness of organizational structures of welfare funds of the Ministry of Science and Health*, Master's thesis, Tehran: University of Tehran, Faculty of Management of Qom Higher Education Complex
- Fahami, S. (2023). “*Curriculum Guide of American War College*”, Tehran: Dafoos Press
- Francisca, T., et al (2024). Empowering Education a Learning- Goals-Centric Approach to Curriculum Development, *IMJRISE*, 1(2).
- Ghiaci, M, et al. (2021). Identifying and assessing future opportunities and challenges for higher education institutions to gain sustainable competitive advantage, *Journal of Management and Planning in Educational Systems*, Shahid Beheshti University, 14(2): 197-220
- Gholami, K. (2021). Identification of Teaching Components in Brand Universities (Case Study Sharif University of Technology), *Research in Teaching*, 9(4): 117-152
- Gilham, B. (2014). “*Case study research method*”, Translated by Jafar Abdul Maliki, Tehran: Borna P
- Hewett, R. (2023). The Nuances of Goal Setting, [Academyleadership.com](https://www.academyleadership.com).
- Hofer R., Charles W., Murray E., Edwin A., Charon R. P., Robert A.B., Norman A. and Millner J.R. (1986). “*Strategic Management: A Casebook in policy and planning second Edition*”. West Publishing's. West Publ. Co. USA.
- Hoseyni, R & Bazargan, A. (2009). The goal-setting process in interdisciplinary sciences and the role of goals in assessing the quality of educational systems, *Journal of Interdisciplinary Studies in the Humanities*, 1(4): 123-145
- Hoseynizade Arani, A, et al. (2022). Comparative comparison of the educational topics of the command and staff courses of the Iranian Army and the Army of the Sultanate of Oman, *War Studies Quarterly*, 4 (12): 31-65
- Houston, D., & Thompson, J. N. (2017). Blending Formative and Summative Assessment in a Capstone Subject: 'It's not your tools, it's how you use them'. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 14(3), 2.
- Hoy, W. K & Miskel, C. G (2008) “*Educational Administration: Theory*”, Research and Practice, New York: McGraw-Hill
- Huang, J.-C. (2023). Implementation effect of integrating cooperative inquiry into blended learning: Analysis of students' goal setting, task value, and well-being. *Interactive Learning Environments*, 1–16 <https://doi.org/10.1080/10494820.2023.2205896>
- Johnston, T. & Stolberg, A, G. (2022). The Challenges and Opportunities of Institutional Capacity Building through Professional Military Education, www.rand.org/t/RR1238-1.
- Kadar, D, Z. & House, Ju; iane. (2021). Ritual frames and mimesis: Analysing military training in Chinese universities, *Language & Communication*, (80): 25–38.
- Karimi, S. & Nasr, A. R. (2012). Methods of analyzing interview data, *Pajohesh*, 4(1): 71-94
- Kazemi, M. (1976). “*The 50-year history of the ground forces of the Imperial Army*”, Publications of the celebrations of the 2500th anniversary of Pahlavi rule
- Khaledzadeh, E. (1995). *Dafoos History*, Master's thesis, Tehran: Command and Staff University
- Kilag, O. K. T., Largo, J. M., Rabillas, A. R., Kilag, F. E., Angtud, M. K. A., Book, J. F. P., & Sasan, J. M. (2023). Administrators' Conflict Management and Strategies. *European Journal of Higher Education and Academic Advancement*, 1(2), 22-31

- Kozina, Andrija. (2015). Curriculum of Military Schools, www.researchgate.net.
- Kraj, Kazimierz. (2019). the System of Military Higher Education in the Russian Federation, *Bezpieostwo, Teoria I Praktyka* (3).
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2005) “Goal setting theory: theory building by induction”, in: K. Smith & M. A. Hitt (Eds.), *Great Minds in management: the process of theory Development*, New York: Oxford University Press: 128-150.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). Enhancing the Benefits and Overcoming the Pitfalls of Goal Setting, *Organizational Dynamics*, and 35(4): 332–340.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). “A theory of goal setting & Task Performance”, Englewood Cliffs, N. J.: Prentic Hall.
- Mahbobi, Ardekani, H. (2000). *History of Iran’s new civilizational institutions*, Tehran: Tehran University Press
- McKernan, James (2008) “Curriculum and Imagination: Process Theory”, *Pedagogy and Action Research* (London: Routledge)
- Meyer, D. K. (2023). *Using instructional discourse analysis to study the scaffolding of student self-regulation*. In *Using Qualitative Methods to Enrich Understandings of Self-regulated Learning*, Routledge: 17-25.
- Ministry of Defence. (2020). “Army Leadership Development Programme Handbook”. Government Publishing Service.
- Moltke, H. V. (1891). <https://fa.wikipedia.org/wiki/>.
- Narengi Sani, F & Shahmoradi, Z. (2022). Investigating the components related to the effectiveness of mobile learning in higher education, *Journal of Management and Planning in Educational Systems*, Shahid Beheshti University, 15(2): 253-280
- Patterson, Glenys (2001). the applicability of institutional goals to the university Organization, *Journal of Higher Education Policy and Management*, (2): 759-769.
- Rahimi, B. et al (2020). Pathology of educational courses of Shahid Sattari University, *Quarterly Journal of Education in Police Science*, 7(26): 83-120
- Razaviyeh, A. (2011). “Research methods in behavioral sciences”, Shiraz: Shiraz University Press
- Rehder, R. R., & Watts, B. (Eds.). (2018). “Handbook of Military Psychology”. Oxford University Press.
- Sadeghpour, A., et al. (2021). Objectives and goal setting in strategic planning, *Journal of Water and Sustainable Development*, 8(1): 31-40
- Switzer, W, Alexander. (2020). “Redesigning Enlisted Professional Military Education for the 21st Century and Beyond”, *Master Thesis, Texas, A&M University*.
- Tyler, R.W. (1949). “Basic Principles of Curriculum and Instruction”. The University of Chicago Press.
- Vygotsky, L. S. (1987). The collected works of LS Vygotsky: *The fundamentals of defectology* (Vol. 2). Springer Science & Business Media
- Wallin, J. (2010). “Deleuzian Approach to Curriculum: Essays on a Pedagogical Life?”. Springer.
- West, J. (2023). Utilizing Bloom's taxonomy, *Social Sciences & Humanities Open*, 8(1).
- Yekrangian, M, H. (2004). “A journey in the history of the Iranian army until 1941”, Tehran: Khojaste Press.