

ارزیابی اثربخشی بیرونی برنامه درسی آموزش درجه‌داری رسته انتظامی ناجا

دکتر جعفر ترک‌زاده^۱، سرهنگ پاسدار دکتر عبدالله مجیدی^۲،

و سرهنگ هادی نورمحمدی^۳

تاریخ دریافت: ۸۷/۹/۱۶

تاریخ پذیرش: ۸۸/۱۱/۱۶

چکیده

زمینه و هدف: این تحقیق در پی پاسخ به این سؤال اساسی بوده است که برنامه درسی (تفصیلی) آزمون‌شده رسته انتظامی در مراکز آموزش درجه‌داری، تا چه حد در توانمندسازی فراگیران این مراکز، در اجرای مأموریت‌های محوله مؤثر بوده است؟

مواد و روش‌ها: در این راستا اثربخشی بیرونی برنامه درسی مذکور در سطوح سوم و چهارم الگوی ارزشیابی آموزشی کرکاتریک سنجیده شده است. این تحقیق از نوع توصیفی است که به شیوه پیمایشی انجام شده است. ابزار گردآوری داده‌ها، دو پرسشنامه محقق‌ساخته با طیف لیکرت است که توسط نمونه‌ای از فراگیران درجه‌داری رسته انتظامی و فرماندهان بلافصل آنها تکمیل گردیده است. جامعه آماری تحقیق متشکل از فراگیران درجه‌داری (N=۲۹۵) و فرماندهان بلافصل آنان (N=۳۶) است. از گروه اول بر اساس جدول کرجسی و مورگان یک نمونه ۱۷۰ نفری انتخاب شد و از گروه دوم به صورت تمام شماری پرسشگری شده است.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد که برنامه تفصیلی دوره آموزشی فراگیران درجه‌داری در ابعاد توسعه دانش، مهارت و نگرش، تسهیل انطباق در محیط کار و تسهیل یادگیری در محیط کار از کفایت مطلوب برخوردار نبوده است ولی از حداقل کفایت لازم برخوردار بوده است.

واژگان کلیدی

برنامه‌ریزی درسی Curriculum planning، اثربخشی آموزشی Training effectiveness، برنامه درسی (تفصیلی) Curriculum، رسته انتظامی Law Enforcement job groups مرکز آموزش درجه‌داری Non-Commissioned Police Officer Training Centers، اثربخشی بیرونی External effectiveness، آموزش کارکنان پلیس Police personnel education.

□ **استناد:** ترک‌زاده، جعفر؛ مجیدی، عبدالله؛ و نورمحمدی، هادی (۱۳۸۸)، زمستان). ارزیابی اثربخشی بیرونی

برنامه درسی آموزش درجه‌داری رسته انتظامی ناجا. فصلنامه مطالعات مدیریت/انتظامی، سال چهارم، شماره چهارم، ۴۶۱-۴۸۱.

۱. استادیار دانشگاه شیراز dit3779@yahoo.com

۲. استادیار دانشگاه علوم انتظامی

۳. کارشناس ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی

مقدمه

یکی از مهمترین عوامل مؤثر در عملکرد سازمان‌ها و به ویژه ناجا در اجرای وظایف محوله، کیفیت آموزش منابع انسانی است. هم‌اکنون با توجه به افزایش کمیت در پذیرش فراگیران درجه‌داری، لزوم توجه بیشتر به کیفیت آموزش نیز ضروری به نظر می‌رسد. تأمین و تضمین کیفیت آموزش متأثر از اقدامات نظام‌مند در پیش، حین و پس از آموزش است. از جمله راه‌های تضمین کیفیت آموزش در سازمان‌ها ارزشیابی اثربخشی آموزش است. ارزشیابی بازخورد لازم برای بهسازی و استمرار اثربخش برنامه درسی را فراهم می‌آورد.

ارزیابی اثربخشی برنامه‌های آموزشی و درسی یکی از وظایف اصلی متولیان آموزش در سازمان‌ها و از جمله ناجا می‌باشد. میزان توانمندی و کارآیی فراگیران درجه‌داری در محیط واقعی کار جهت ارائه خدمات به منظور تأمین نظم و امنیت در جامعه متأثر از میزان کیفیت و تحقق اهداف برنامه‌های آموزشی آنها است. با توجه به نقش و جایگاه ارزشیابی اثربخشی برنامه درسی در موفقیت برنامه مذکور و آموزشی که مبتنی بر آن ارائه می‌شود لازم است که ارزیابی اثربخشی برنامه‌های درسی جزء جدانشدنی هر گونه فعالیت آموزشی باشد.

برنامه درسی دوره آموزش درجه‌داری رسته انتظامی ناجا، بر اساس اهدافی، از پیش مشخص و تدوین گردیده است و انتظار این بوده است که پس از به‌اجراء در آمدن برنامه آموزشی مذکور؛ فراگیران، دانش‌ها، مهارت‌ها، گرایش‌ها و عادات معینی را کسب نموده و نتیجه (بازخورد) این آموخته‌ها در رفتار آنان تجلی نماید. این تحقیق به دنبال ارزیابی تغییراتی بوده است که اجرای برنامه و فعالیت‌های آموزشی برنامه مذکور در ابعاد مختلف در رفتار فراگیران ایجاد نموده است. هر اندازه تغییرات به وجود آمده در رفتار و کنش فراگیران در پایان فعالیت‌های آموزشی با اهداف از پیش تعیین شده همسویی داشته باشد، می‌توان گفت که برنامه آموزشی از اثربخشی بیرونی بیشتری برخوردار است (محسن‌پور، ۱۳۸۵). لذا به همین منظور اثربخشی برنامه درسی مذکور در ابعاد توسعه دانش، مهارت و نگرش، تسهیل انطباق و یادگیری در محیط کار مورد ارزیابی قرار گرفته است.

به عبارتی مسأله اساسی این تحقیق آن بوده است که برنامه درسی (تفصیلی) آزمون‌شده رسته انتظامی در مراکز آموزش درجه‌داری، تا چه حد در توانمندسازی فراگیران درجه‌داری در اجرای مأموریت‌های محوله مؤثر بوده است و به اصطلاح اثربخشی

بیرونی داشته است؟ در این راستا فرضیه‌های پژوهش عبارت‌اند از:

۱. برنامه درسی آزمون‌شده رسته انتظامی در مراکز آموزش درجه‌داری برای توسعه دانش، نگرش و مهارت‌های شغلی پایه در فراگیران درجه‌داری از کفایت مطلوب برخوردار بوده است.

۲. برنامه درسی آزمون‌شده رسته انتظامی مراکز آموزش درجه‌داری برای تسهیل انطباق فراگیران درجه‌داری در محیط کار از کفایت مطلوب برخوردار بوده است.

۳. برنامه درسی آزمون‌شده رسته انتظامی مراکز آموزش درجه‌داری برای تسهیل یادگیری‌های جدید در فراگیران درجه‌داری در محیط کار از کفایت مطلوب برخوردار بوده است.

مبانی نظری: آموزش و بهسازی منابع انسانی به‌عنوان یکی از راهبردهای اصلی توسعه سرمایه انسانی و توانمندسازی سازمان برای سازگاری مناسب با شرایط مختلف و متغیر محیطی قلمداد می‌شود. لذا کیفیت و اثربخشی آن به عنوان یک مزیت رقابتی برای سازمان‌ها مطرح می‌باشد. سرمایه انسانی عبارت است از موجودی توان و ظرفیت انسان در رابطه با تولید کالا و خدمات از طریق بکارگیری دانش، ویژگی مهم سرمایه انسانی درونی بودن و نهفتگی آن در انسان‌ها است. لذا این سرمایه فقط بر مبنای ارائه دانش به فرد و ایجاد مهارت در او و در طول زمان قابل حصول است (عباس‌زادگان و ترک‌زاده، ۱۳۸۱). برای نیل به اهداف در سازمان‌ها، وجود پیکره منسجمی از نیروهای لایق و کارآمد از ضروریات است. یکی از وظایف اصلی و حیاتی در هر سازمانی، آموزش کارکنان است؛ زیرا داشتن کارکنان ورزیده، یکی از مهمترین عوامل در میزان کارایی، کارآمدی و اثربخشی سازمان است (سعادت، ۱۳۸۵).

آموزش کارکنان عبارت است از انجام یک سلسله عملیات پیوسته و نظام‌مند با هدف یا اهداف مشخص و معین که به منظور:

الف: ایجاد و یا ارتقای سطح دانش و آگاهی کارکنان؛

ب: ایجاد و یا ارتقای سطح مهارت‌های شغلی کارکنان؛

ج: ایجاد رفتار مطلوب و متناسب با ارزش‌های پایدار جامعه که در کارکنان به کار گرفته می‌شود (ابطحی، ۱۳۷۳).

آموزش و بهسازی منابع انسانی در بدو یا حین خدمت در سازمان‌ها، اقدامی راهبردی است که در سطح فردی باعث توانمندی و در نتیجه ارزشمندی فرد، در سطح سازمانی

باعث بهبود و توسعه عملکرد و اثربخشی سازمان و در سطح ملی و حتی فرا ملی منجر به افزایش بهره‌وری و منافع اقتصادی و اجتماعی حاصل از آن و نتایج و تبعات مثبت آن خواهد شد (عباس‌زادگان و ترک‌زاده، ۱۳۸۱). این نکته، به ویژه در مورد پلیس به عنوان یک سازمان اجتماعی صادق است. لذا می‌توان گفت هر گونه آموزشی که به نیروهای پلیس داده شود در واقع یک سرمایه‌گذاری اجتماعی در سطح ملی محسوب می‌شود و کیفیت و موفقیت آن تأثیر آشکاری در کیفیت عملکرد و موفقیت سازمان نیروی انتظامی در تأمین نظم و امنیت اجتماعی دارد. بنابراین کیفیت و اثربخشی آموزش پلیس از دو منظر سازمانی و ملی دارای اهمیت و حساسیت می‌باشد.

اتزیونی^۱ (۱۹۶۴)، پرایس^۲ (۱۹۶۸)، استیرز^۳ (۱۹۷۳)، رابینز^۴ (۱۹۸۷) و هال^۵ (۲۰۰۲) اثربخشی واقعی یک سازمان را، معادل با درجه و میزانی که سازمان به اهدافش دست می‌یابد می‌دانند (کاظمی، ۱۳۷۵). پیتر دراگر^۶ اثربخشی را کار درست انجام دادن و کارایی را درست انجام دادن کار تعبیر می‌نماید (سیدجوادین، ۱۳۸۳). هرسی و بلانچارد^۷ اثربخشی را یک مفهوم پیچیده‌ای می‌دانند که نه تنها شامل عملکرد عینی است بلکه شامل هزینه‌های انسانی و شرایط روان‌شناختی نیز می‌باشد. با این وجود، به طور خلاصه می‌توان گفت اثربخشی نتیجه مطلوبیت عملکرد، شرایط منابع انسانی و میزان موفقیت در تحقق اهداف کوتاه‌مدت و درازمدت است (عباس‌زاده، ۱۳۸۲).

عمده‌ترین هدف آموزش و بهسازی نیروی انسانی، توسعه سرمایه انسانی در سازمان‌ها است، و سرمایه انسانی عبارت است از مهارت‌ها، ظرفیت‌ها و توانایی‌هایی که افراد در فرآیند آموزش تحصیل کرده و موجب بهره‌وری بیشتر عملیات سازمانی می‌شوند (میرزائیان‌عراقی، ۱۳۸۲). امروزه سازمان‌ها، سرمایه‌گذاری‌های عمده در آموزش انجام می‌دهند و آموزش را به‌عنوان یک راهبرد جهت موفقیت خود انتخاب کرده‌اند. لذا انتظار دارند فواید و نتایج آموزش را ارزیابی کنند تا سهم آموزش در تولید محصول یا خدمات شرکت مشخص گردد (پورصادق، ۱۳۸۴).

1. Etzioni

2. Price

3. Steers

4. Robbins

5. Hall

6. Peter Druker

7. Hersey and Blanchard

برای تعیین نتیجه اجرای یک برنامه آموزشی، لازم است عملکردهای آن مورد ارزیابی قرار گیرد تا بتوان انحرافات احتمالی از هدفهای برنامه را کشف و تصحیح نمود. بنابراین، ارزشیابی یعنی بررسی میزان پیشرفت کار و اینکه تغییرات ناشی از اجرای برنامه تا چه حد در نیل به اهداف مطلوب مؤثر واقع شده اند. ابطحی (۱۳۷۹) و سیف (۱۳۸۳) بهترین راه برای انجام یک ارزشیابی جامع و کامل را اندازه گیری تغییراتی می دانند که در رفتار، درجه مهارت و میزان کارایی شرکت کنندگان، پس از شرکت در دوره آموزشی در آنان به وجود آمده است. تایلر^۱ ارزشیابی را وسیله‌ای جهت تعیین میزان موفقیت برنامه در رسیدن به هدفهای آموزشی مطلوب مورد نظر می‌داند (خورشیدی و ملک‌شاهی راد، ۱۳۸۲). دسته‌بندی‌های مختلفی از رویکردهای ارزشیابی توسط علمای آموزش صورت گرفته و بنا به گفته ورتن و سندرز^۲، در طول دو سه دهه اخیر بیش از ۵۰ الگوی مختلف ارزشیابی ارائه گردیده است (سیف، ۱۳۸۴). بیشتر مدل‌های ارزشیابی مشهور براساس الگوی ارزشیابی آموزشی چهار سطحی بنا شده‌اند که اولین بار توسط کرک پاتریک^۳ (۱۹۵۹) ارائه شده است و این الگو به‌عنوان الگوی جامع، ساده و عملی برای بسیاری از موقعیت‌های آموزشی توصیف شده که به‌وسیله بسیاری از متخصصان به‌عنوان یک الگوی ملاک عمل در این حوزه شناخته شده است.

عدم اجرای تحقیقی مشابه در زمینه ارزیابی اثربخشی بیرونی برنامه تفصیلی رسته انتظامی در سطح ناجا و کشور، نو بودن مفهوم و رویکرد تحقیق و فقدان کارشناسان با تجربه در زمینه اثربخشی آموزشی و ارزشیابی آن در سطح معاونت آموزش ناجا و پراکندگی جامعه آماری تحقیق در سطح استان تهران و شهرستان‌های استان تهران از جمله عواملی است که محققان را با محدودیت مواجه نمود. از طرفی با بررسی‌های بعمل آمده گزارشی دال بر اجرای تحقیقی مشابه در زمینه ابعادی که در این تحقیق مد نظر قرار گرفته است (توسعه دانش، مهارت و نگرش، تسهیل انطباق در محیط کار و تسهیل یادگیری در محیط کار) در سطح کشور و یا خارج از آن باشد به دست نیامد. تا زمان انجام این تحقیق، گزارش پژوهشی مدونی در خصوص ارزیابی اثربخشی یک برنامه‌درسی یا بخشی از آن در ناجا به جزء ترک‌زاده، نیکنام، و محمدی (۱۳۸۸) یافت نشده است.

1. Tyler

2. Worthen & Sanders

3. Kirk patrik

در خارج از ناجا، پژوهش‌هایی در زمینه ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی مختلف صورت گرفته است که از جمله آنها می‌توان به پژوهش‌های امیری‌مهر (۱۳۸۶)، ساعدپناه (۱۳۸۶)، حاجی مقصود (۱۳۸۵)، عرب محبی (۱۳۸۵) اشاره نمود. نکته مشترک در اغلب این پژوهش‌ها، استفاده از الگوی ارزشیابی کرک‌پاتریک می‌باشد. کرک‌پاتریک ارزشیابی را به عنوان تعیین اثربخشی در یک برنامه آموزش تعریف کرده و فرآیند ارزشیابی را به چهار سطح واکنش، یادگیری، رفتار و نتایج تقسیم می‌کند (عباسیان، ۱۳۸۵). با عنایت به اینکه این تحقیق:

- ۱- در خارج از محیط آموزشی و در محیط واقعی کار صورت گرفته است؛
 - ۲- به دنبال ارزیابی اثربخشی بیرونی برنامه درسی (تفصیلی) به شماره ثبت ۷۵۲۱ درجه‌داری رسته انتظامی در ناجا بوده است؛
 - ۳- جامعه آماری تحقیق از فراگیران درجه‌داری رسته انتظامی مراکز آموزش (شهید چمران کرج، ثامن الائمه (ع) مشهد، ولیعصر «عج» تبریز و شهید بهشتی اصفهان) بوده است که بیش از یکسال و اندی فارغ التحصیل گشته و در محل خدمت مشغول انجام وظیفه می‌باشند؛
 - ۴- در سازمانی صورت گرفته است که از توانایی تغییر رفتار در فراگیران در محیط کار برخوردار می‌باشد؛
 - ۵- به دنبال تعیین نتایج آموزشی برنامه درسی (تفصیلی) مذکور بوده است؛
 - ۶- به دنبال تعیین توانمندی فراگیران در اجرای مأموریت‌های محوله بوده است؛ در آن از سطوح سوم و چهارم ارزشیابی مدل کرک‌پاتریک یعنی رفتار و نتایج برای ارزشیابی برنامه درسی مورد نظر استفاده گردیده است.
- ارزشیابی در این تحقیق بر مبنای اهداف برنامه درسی در ابعاد سه‌گانه (توسعه دانش، مهارت و نگرش‌های حرفه‌ای در محیط کار، تسهیل انطباق در محیط کار، تسهیل یادگیری در محیط کار) و در جهت فراهم شدن مبنایی برای قضاوت در باره کارآمدی یا اثربخشی بیرونی برنامه درسی صورت گرفته است. از این رو، با توجه به برنامه درسی (تفصیلی) مذکور اقدام به تعیین شاخص‌های ارزیابی اثربخشی بیرونی برنامه مورد نظر بر اساس تدوین دانش، مهارت و نگرش‌های مورد انتظار فراگیران درجه‌داری و سپس تعیین عملکرد یا توانمندی‌های مورد انتظار فراگیران از دیدگاه فرماندهان بلافصل بر اساس دانش، مهارت و نگرش استخراج شده به شرح جدول ۱ گردید.

جدول ۱. شاخص‌های ارزیابی اثربخشی بیرونی برنامه درسی (تفصیلی) درجه‌داری رسته انتظامی
متناسب با دانش (د.)، مهارت (م.) و نگرش‌های (ن.) مورد انتظار برنامه درسی

نام درس	دانش، مهارت و نگرش‌های(د.م.ن) موردانتظار	عملکرد یا توانمندی‌های مورد انتظار
خدمات انتظامی در سوانح و بلایا	د: تشریح اقدامات انتظامی در مواجهه با بلایا و سوانح د: تشریح وظایف ناجا در مواجهه با بلایا و سوانح م: انجام اقدامات انتظامی در مواجهه با بلایا و سوانح ن: مشارکت و همکاری با سازمان‌های امدادی در سوانح و بلایا	- شناخت وظایف و اقدامات انتظامی در مواجهه با سوانح و بلایای طبیعی و مصنوعی - اجرای اقدامات انتظامی در مواجهه با بلایا و سوانح - مشارکت و همکاری نمودن با سازمان‌های امدادی در سوانح و بلایا
نگارش‌های انتظامی	د: به کاربردن مفاهیم، اصطلاحات، گیرندگان و اختصارات در تنظیم گزارش انتظامی د: تشریح اصول نگارش انتظامی و انواع آن م: تنظیم گزارش انتظامی ن: پیروی نمودن از اصول نگارش در مکاتبات انتظامی	- آشنایی با مفاهیم، اصطلاحات، گیرندگان و اختصارات در تنظیم گزارش انتظامی - آگاهی از اصول و انواع نگارش انتظامی - تنظیم گزارش انتظامی - رعایت اصول نگارش در مکاتبات انتظامی
حفاظت از اماکن و تأسیسات	د: تشریح تعاریف و اختیارات قانونی ناجا در حفاظت از اماکن و تأسیسات د: بیان خطرات و تهدیدات در حفاظت از اماکن و تأسیسات د: بیان طبقه بندی اماکن و تأسیسات م: به کارگیری انواع موانع و تجهیزات حفاظتی م: توجه دقیق به مصرف مواد ناربه و ورود و خروج افراد و خودرو ن: گزارش خطرات، آسیب پذیری‌ها و تهدیدات حفاظتی ن: ارائه راه کار در طرح‌های حفاظت از اماکن و تأسیسات	- آشنایی با تعاریف اماکن و تأسیسات و اختیارات قانونی ناجا در حفاظت از اماکن و تأسیسات - شناخت خطرات و تهدیدات در حفاظت از اماکن و تأسیسات - آشنایی با طبقه‌بندی اماکن و تأسیسات - استفاده کردن از انواع موانع و تجهیزات حفاظتی - کنترل ورود و خروج افراد و خودرو و مصرف مواد ناربه - گزارش خطرات، آسیب‌پذیری‌ها و تهدیدات - ارائه راه کار در حفاظت از اماکن و تأسیسات
انتظامی پیشگیری جرایم	د: تشریح قوانین پیشگیری از جرایم در ناجا د: بیان انواع پیشگیری م: به کارگیری انواع روش‌های پیشگیری در محل خدمت ن: حساسیت نسبت به مسایل امنیت اجتماعی	- اطلاع از قوانین و روش‌های پیشگیری از جرایم در ناجا - به کارگیری مسئولانه روش‌های پیشگیری در محل خدمت - حساسیت نسبت به مسایل امنیت اجتماعی
گشت انتظامی	د: بیان تعاریف، اصطلاحات و سازمان گشت انتظامی د: تشریح وظایف و تجهیزات گشت انتظامی م: به کارگیری اصول و روش‌های گشت در محل خدمت م: انجام بازجویی مقدماتی م: دقت در چهره‌شناسی، مشاهده و توصیف ن: مشاهده دقیق در حین اجرای گشت ن: پیگیری وقایع گزارش شده در حین اجرای گشت	- آشنایی با وظایف، اصطلاحات، سازمان و تجهیزات گشت انتظامی - اجرای اصول و روش‌های گشت در محل خدمت - انجام بازجویی مقدماتی - چهره شناسی، مشاهده و توصیف در حین گشت - مشاهده دقیق و پیگیری وقایع گزارش شده در حین اجرای گشت
ایست و بازرسی نفر، خودرو و اماکن	د: بیان تعاریف، اهداف و اختیارات قانونی مأمورین در بازرسی‌ها د: تشریح اصول گزارش‌های قضایی و صورتجلسات د: توصیف تجهیزات انفرادی در ایست و بازرسی و انواع بازرسی بدنی د: تشریح انواع ایست و بازرسی خودرو و اماکن د: توصیف اصول جاسازی‌ها م: اجرای عملیات بازرسی نفر، خودرو، اماکن و کشف جاسازی‌ها م: تنظیم گزارشات قضایی و صورتجلسات بازرسی ن: جدیت در عملیات بازرسی نفر، خودرو و اماکن	- آشنایی با تعاریف، اهداف و اختیارات قانونی مأمورین در بازرسی‌ها - آشنایی با اصول گزارش‌های قضایی و صورتجلسات - شناخت تجهیزات انفرادی در ایست و بازرسی و انواع بازرسی بدنی - آشنایی با انواع ایست و بازرسی خودرو و اماکن - اطلاع از انواع، اصول و روش‌های جاسازی‌ها - انجام عملیات بازرسی نفر، خودرو، اماکن و کشف جاسازی‌ها - تنظیم گزارشات قضایی و صورتجلسات بازرسی - جدیت در عملیات بازرسی نفر، خودرو و اماکن

ادامه جدول ۱. شاخص‌های ارزیابی اثربخشی بیرونی برنامه درسی (تفصیلی) درجه‌داری رسته انتظامی متناسب با دانش (د.)، مهارت (م.) و نگرش‌های (ن.) مورد انتظار برنامه درسی

<p>د: تشریح انواع و قسمت‌های تشکیل دهنده طرح انتظامی در کلانتری‌ها م: انجام وظایف محوله در طرح ن: اطاعت از دستورات صادره توسط سلسله مراتب فرماندهی در طرح‌های ابلاغی</p>	<p>آشنایی با انواع و قسمت‌های تشکیل دهنده طرح انتظامی در کلانتری‌ها انجام وظایف محوله در طرح اطاعت از دستورات صادره توسط سلسله مراتب فرماندهی در طرح‌های ابلاغی</p>
<p>د: تشخیص اوراق قضایی د: تشریح انواع ابلاغ اوراق قضایی م: ابلاغ اوراق قضایی در شرایط مختلف ن: پافشاری در ابلاغ صحیح اوراق قضایی</p>	<p>شناخت اوراق قضایی و انواع ابلاغ اوراق قضایی ابلاغ اوراق قضایی در شرایط مختلف جدیت در ابلاغ صحیح اوراق قضایی</p>
<p>د: تشریح مأموریت و شرح وظایف کاربران رایانه در ناجا د: توجیه فرم‌ها و دفاتر ۱۱۰ د: توصیف سیستم جامع (سامانه پیشگیری انتظامی) و سیستم ۱۱۰ م: بهره‌برداری از سیستم جامع (سامانه پیشگیری انتظامی) و سیستم ۱۱۰ ن: تلاش در جهت افزایش مهارت بکارگیری رایانه</p>	<p>آشنایی با مأموریت، فرم‌ها، دفاتر ۱۱۰ و وظایف کاربران رایانه در ناجا اطلاع از سیستم جامع (سامانه پیشگیری انتظامی) و سیستم ۱۱۰ کاربری اولیه از سیستم جامع (سامانه پیشگیری انتظامی) و سیستم ۱۱۰ آمادگی یادگیری بیشتر رایانه</p>
<p>د: نمایش دستگیری و حمل سارق، متهم و جیب بر توسط بند د: نمایش مقابله با کیف‌قاپی و دفاع در برابر چاقو و فرد مسلح م: دستگیری سارق، جیب‌بر، کیف‌قاپ م: دفاع در برابر چاقو و فرد مسلح ن: تمرین مداوم فنون دفاع شخصی و حفظ آمادگی بدنی</p>	<p>آشنایی با روش‌های دستگیری و حمل سارق، متهم و جیب بر توسط بند آگاهی از روش‌های مقابله با کیف‌قاپی و دفاع در برابر چاقو و فرد مسلح انجام عملیات دستگیری سارق، جیب‌بر، کیف‌قاپ و دفاع در برابر چاقو و فرد مسلح حفظ آمادگی بدنی و دفاع در مقابله با حریف</p>
<p>د: تشریح اصول و مبانی حفظ صحنه جرم د: بیان اصول، مبانی و انواع مصاحبه و بازجویی د: توصیف ویژگی‌ها و خصوصیات بازجو و مصاحبه‌کننده م: حفظ صحنه جرم و جمع‌آوری مدارک جرم م: به‌کارگرفتن تکنیک‌های مصاحبه و بازجویی ن: دقت در اجرای وظایف محوله در حفظ صحنه جرم</p>	<p>آشنایی با اصول و مبانی حفظ صحنه جرم آشنایی با اصول، مبانی و انواع مصاحبه و بازجویی شناخت ویژگی‌ها و خصوصیات بازجو و مصاحبه‌کننده حفظ صحنه جرم و جمع‌آوری مدارک جرم استفاده از تکنیک‌های مصاحبه و بازجویی در محل کار هوشیاری در اجرای وظایف محوله در حفظ صحنه جرم</p>
<p>د: تشریح عناصر تشکیل دهنده پرونده قضایی د: توصیف جهات قانونی تشکیل پرونده قضایی د: بیان کدهای جرایم و دفتر ثبت جرایم د: بیان چگونگی تنظیم گزارشات، صورتجلسات، نظریه کارشناس و گزارش نهایی م: تشکیل پرونده قضایی ن: جدیت و احساس مسئولیت در جهت تکمیل نمودن پرونده قضایی</p>	<p>آشنایی با عناصر و جهات قانونی تشکیل پرونده قضایی شناخت کدهای جرایم و دفتر ثبت جرایم اطلاع از چگونگی تنظیم گزارشات، صورتجلسات، گزارش نهایی و اخذ نظریه کارشناس تشکیل پرونده قضایی جدیت و احساس مسئولیت در جهت تکمیل نمودن پرونده قضایی</p>
<p>د: توصیف جمعیت‌ها و اقدامات علنی جمعیت‌های غیر عادی د: بیان علل بروز اغتشاش د: بیان عوامل روانی بروز اغتشاش د: تشریح نقش محرکین و رهبران در اغتشاش د: تشخیص تجهیزات و اقدامات آشوب‌گران د: توجیه سازمان، گروه و دسته م: بکارگیری تجهیزات ضد اغتشاش در آرایشات م: نمایش روش‌های کنترل اجتماعات و اغتشاشات در آرایشات ن: پیروی کردن از دستورات فرماندهی در کنترل اجتماعات</p>	<p>آشنایی با جمعیت‌ها و اقدامات علنی جمعیت‌های غیر عادی شناخت علل و عوامل روانی بروز اغتشاش اطلاع از تجهیزات، اقدامات و نقش محرکین و رهبران در اغتشاش آشنایی با سازمان، گروه و دسته استفاده از تجهیزات ضد اغتشاش در آرایشات اجرای روش‌های کنترل اجتماعات و اغتشاشات در آرایشات اطاعت پذیری در کنترل اجتماعات</p>

ادامه جدول ۱. شاخص‌های ارزیابی اثربخشی بیرونی برنامه درسی (تفصیلی) درجه‌داری رسته انتظامی متناسب با دانش (د.)، مهارت (م.) و نگرش‌های (ن.) مورد انتظار برنامه درسی

<p>- آشنایی با قوانین و مقررات قضایی در جرایم مشهود و غیرمشهود - آگاهی از اختیارات قانونی مأمورین در دستگیری و بازداشت - اطلاع از چگونگی بدرقه و نگهداری متهمین و نحوه صحیح دستبند زدن - شناخت شگردهای فرار متهمین تحت نظر - انجام اصول فنی جلب و دستگیری در اماکن عمومی و خصوصی - بدرقه و نگهداری متهمین و نحوه صحیح دستبند زدن - تنظیم صورتجلسات دستگیری و بازداشت - رعایت اصول ومقررات دستگیری، بازداشت و بدرقه متهمین</p>	<p>د: توصیف قوانین و مقررات قضایی در جرایم مشهود و غیرمشهود د: بیان اختیارات قانونی مأمورین در دستگیری و بازداشت د: تشریح چگونگی بدرقه و نگهداری متهمین و نحوه صحیح دستبند زدن د: پیش بینی شگردهای فرار متهمین تحت نظر م: به‌کارگیری اصول فنی جلب و دستگیری در اماکن عمومی و خصوصی م: بدرقه و نگهداری متهمین و نحوه صحیح دستبند زدن م: تنظیم نمودن صورتجلسات ن: توجه دقیق به اصول و مقررات مربوط به دستگیری، بازداشت و بدرقه متهمین</p>	<p>دستگیری، بازداشت و بدرقه متهمین</p>
<p>- آشنایی با خصوصیات و تقسیم‌بندی مواد منفجره، چاشنی، قتیله‌ها و تله‌های انفجاری - شناخت وظایف مأمورین در برخورد با بسته‌های مشکوک - انجام اقدامات لازم در برخورد با بسته‌های مشکوک - احساس مسئولیت در قبال حفظ جان مردم</p>	<p>د: تشریح خصوصیات و تقسیم بندی مواد منفجره، چاشنی و قتیله‌ها د: توصیف تله‌های انفجاری د: توضیح وظایف مأمورین در برخورد با بسته‌های مشکوک م: انجام اقدامات لازم در برخورد با بسته‌های مشکوک ن: کمک کردن به مردم در خارج شدن از محدوده خطر</p>	<p>آشنایی با نحوه برخورد با بسته‌های مشکوک</p>
<p>- آشنایی با اصول صحیح تیراندازی - اجرای عملیات تیراندازی با سلاح‌های زعاف، رولور، ام پی فایو و کلاشینکف - شرکت در تمرینات تیراندازی و نظافت سلاح</p>	<p>د: بیان اصول صحیح تیراندازی م: تیراندازی با سلاح‌های زعاف، رولور، ام پی فایو و کلاشینکف ن: تمرین کردن مداوم با سلاح‌های فوق</p>	<p>سلاح شناسی</p>
<p>- آشنایی با ارتباطات انسانی و کلامی و راه‌های اعتماد سازی - اطلاع از تعامل پلیس با خانواده و مدرسه، حقوق شهروندی و پلیس پاسخگو - انجام ارتباطات کلامی صحیح و جلب اعتماد عمومی - برخورد با احترام در مقابل مردم</p>	<p>د: بیان ارتباطات انسانی و کلامی و راه‌های اعتمادسازی د: توصیف تعامل پلیس با خانواده و مدرسه، حقوق شهروندی و پلیس پاسخگو م: انجام ارتباطات کلامی صحیح و جلب اعتماد عمومی ن: برخورد با احترام در مقابل مردم</p>	<p>منش اجتماعی</p>

همچنین با توجه به مبانی نظری تحقیق و مصاحبه با فرماندهان بلافاصل فراگیران درجه‌داری شاخص‌های ارزیابی تسهیل انطباق و یادگیری در محیط کار فراگیران به شرح جدول شماره ۲ و ۳ تدوین گردیده است و در قالب پرسشنامه محقق ساخته مورد بررسی میدانی قرار گرفته است.

جدول ۲. شاخص‌های تسهیل انطباق برنامه تفصیلی درجه‌داری رسته انتظامی

ردیف	شاخص‌های تسهیل انطباق در محیط کار
۱	انطباق رفتار با قوانین و مقررات جاری و جدید
۲	انجام وظیفه در شرایط و موقعیت‌های مختلف
۳	هماهنگی و همکاری با سلسله مراتب و همکاران
۴	نظم‌پذیری در موقعیت‌های مختلف سازمانی و عملیاتی
۵	رعایت اصول و آداب انتظامی
۶	رفتار همسو با ارزش‌ها و هنجارهای مطلوب سازمان
۷	تشخیص خوب از بد، کار درست از کار نادرست
۸	متعهد به اهداف و ارزش‌های سازمان
۹	علاقه مند به عضویت در سازمان

جدول ۳. شاخص‌های تسهیل یادگیری برنامه تفصیلی درجه‌داری رسته انتظامی

ردیف	شاخص‌های تسهیل یادگیری در محیط کار
۱	توسعه الگوهای رفتاری جدید (خلاقانه) در نتیجه تجارب کاری
۲	توانایی کشف و اصلاح خطاها و نواقص کاری خود و دیگران
۳	جست‌وجوگری و تحلیل شرایط و عوامل خارجی مرتبط با مأموریت
۴	امکان بازآفرینی رفتار و تجارب آموخته شده در عمل
۵	الگوپذیری رفتارهای مورد انتظار در سازمان
۶	توانایی درک و تفسیر محیط اجتماعی (انتظارات مترتب بر نقش، مدل‌ها و مقایسه‌های اجتماعی)
۷	عبرت از رفتارها و وقایع ناخوشایند در سازمان
۸	توانایی توسعه ارتباطات همه جانبه اثربخش در محیط کار
۹	تسلط و اعتماد به نفس در محیط کار

مواد و روش‌ها

این تحقیق از بعد هدف کاربردی و از بعد نحوه جمع‌آوری اطلاعات یک تحقیق توصیفی پیمایشی است که در محدوده زمانی شش‌ماهه دوم سال ۱۳۸۷ اجراء شده است. جامعه آماری تحقیق متشکل از فراگیران درجه‌داری (N=۲۹۵) رسته انتظامی فارغ‌التحصیل سال ۱۳۸۵ که از تاریخ ۸۵/۱۲/۵ در فرماندهی انتظامی استان تهران و تهران بزرگ در

مشاغل انتظامی انجام وظیفه می نمودند و فرماندهان بلافصل آنان در محل کار ($N=36$) بوده است. از گروه اول، بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۱۷۰ نفر نمونه گیری شد و از گروه دوم به صورت تمام شماری پرسشگری شده است.

برای جمع آوری اطلاعات مورد نظر از دو پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. پرسشنامه اول اختصاص به فراگیران داشته که با ۹۶ گویه طراحی و اجراء شده است. پرسشنامه دوم نیز اختصاص به فرماندهان بلافصل فراگیران داشته است که با ۹۳ گویه طراحی و اجراء شده است. گزینه‌ها از نوع مقیاس لیکرت بوده است. روایی صوری هر دو پرسشنامه با کمک جمعی از اساتید و کارشناسان آموزش و گروهی از افسران و درجه داران عضو جامعه آماری بررسی و تأمین گردید. برای تعیین پایایی طیف‌های مورد استفاده در پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که ضرایب آلفای کرانباخ برای سه طیف توسعه دانش، مهارت و نگرش‌های حرفه‌ای مورد انتظار در محیط کار ($\alpha=0/94$)، تسهیل انطباق در محیط کار ($\alpha=0/93$) و تسهیل یادگیری در محیط کار ($\alpha=0/89$) می‌باشد. همچنین برای تعیین اعتبار طیف از آزمون سازگاری درونی طیف استفاده شده است. بر اساس ضرایب همبستگی پیرسون حاصل از آزمون، سازگاری درونی طیف‌های توسعه دانش، مهارت و نگرش‌های حرفه‌ای مورد انتظار، تسهیل انطباق در محیط کار و تسهیل یادگیری در محیط کار در کلیه گویه‌ها رابطه معنادار با جمع سایر گویه‌ها دارند و لذا نیاز به حذف هیچ گویه‌ای نبوده است.

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش‌های آماری توصیفی (میانگین، درصد تجمعی و انحراف معیار) و استنباطی (آزمون t تک نمونه‌ای، آزمون ناپارامتریک فریدمن و آزمون تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر) و از نرم افزار SPSS استفاده گردیده است.

تعاریف نظری و عملیاتی: تعاریف مورد استفاده در این تحقیق عبارتند از:

■ **اثربخشی آموزشی:** میزان تحقق اهداف آموزشی؛ نتایج قابل مشاهده از کارآموزان در اثر آموزش‌های اجرا شده؛ میزان انطباق رفتار کارآموزان با انتظارات نقش سازمانی آنها؛ میزان درست انجام دادن کار که مورد نظر آموزش بوده است؛ میزان توانایی‌های ایجاد شده در اثر آموزش‌ها برای دستیابی به اهداف؛ میزان ارزش افزوده آموزش (زارعی، ۱۳۸۴). در این تحقیق اثربخشی بیرونی آموزشی مدنظر بوده است.

■ **اثربخشی بیرونی:** اثربخشی بیرونی تغییراتی است که به دنبال اجرای برنامه‌ها و فعالیت‌های آموزشی در ابعاد مختلف در رفتار فراگیران ایجاد می‌گردد (محسن‌پور،

۱۳۸۵). در این تحقیق منظور از اثربخشی بیرونی توانایی فراگیران درجه‌داری در انجام وظایف و مأموریت‌های شغلی انتظامی که به آنان محول گردیده است، با بهره‌گیری از دانش‌ها و مهارت‌های کسب شده آنان در طی دوره آموزش می‌باشد. همچنین ابعاد تسهیل یادگیری و تسهیل انطباق افراد در محیط کار که زمینه ساز کارآمدی و موفقیت آنان در انجام وظایف و مأموریت‌های محوله می‌باشد به عنوان ابعاد دیگر این مفهوم (اثربخشی بیرونی) بوده است. لذا شاخص‌های سنجش و ارزیابی ابعاد مذکور با عنایت به مبانی نظری تحقیق، استخراج گردیده است.

■ **برنامه درسی (تفصیلی):** در نیروی انتظامی منظور از این مفهوم، برنامه فصل‌بندی شده یک دوره آموزشی درون سازمانی است که شامل سه فصل (فصل اول: مشخصات کلی برنامه، فصل دوم: عناوین دروس، فصل سوم: سرفصل دروس) می‌باشد که طی آن مراحل اجرای آموزش، اهداف، منابع، عناوین و سرفصل‌های هر درس، ساعات آموزش نظری و عملی، فضا و وسایل آموزشی و کمک آموزشی معرفی گردیده و در شورای برنامه درسی (تفصیلی) معاونت آموزش ناجا تصویب و پس از تأیید فرمانده نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران قابل اجرا است. در این تحقیق برنامه تفصیلی آموزش بدو خدمت کارکنان درجه‌داری پیمانی رسته انتظامی به شماره ثبت ۷۵۲۱ مصوب معاونت آموزش ناجا مد نظر می‌باشد.

یافته‌ها

مشخصات فردی پاسخگویان:

الف: مشخصات فردی فراگیران درجه‌داری: ۶۶/۳٪ از فراگیران درجه‌داری متأهل و ۳۳/۷٪ مجرد، ۶۳/۱٪ از فراگیران درجه‌داری در مراکز آموزش ثامن الائمه (ع)، ۲۵/۶٪ در شهید چمران، ۱/۳٪ در ولیعصر (عج) تبریز و ۱۰٪ در شهید بهشتی اصفهان آموزش دیده اند. پست سازمانی ۸۲/۹٪ فراگیران درجه‌داری متصدی عملیات انتظامی یا سرنشین گشت انتظامی است، ۶/۴٪ متصدی گشت انتظامی، ۶/۴٪ متصدی و کمک متصدی عملیات انتظامی، ۴/۳٪ در مشاغل متصدی کاربر سیستم مرفوک، افسر گشت موتوری، اپراتور سیستم رایانه و متصدی اداری می‌باشند.

ب: مشخصات فردی فرماندهان بلافصل: ۳۵/۳٪ از فرماندهان دارای درجه ستوانی،

۲۳/۵٪ درجه سروانی، ۲۶/۵٪ درجه سرگردی و ۱۴/۷٪ درجه سرهنگی می‌باشند. محل سازمانی ۱۵/۳٪ فرماندهان بلافصل سروانی، ۳۸/۵٪ سرگردی، ۷/۷٪ سرهنگ دومی و ۳۸/۵٪ سرهنگی است. شغل سازمانی ۱۰٪ فرماندهان بلافصل معاونی، ۱۶/۷٪ فرماندهی، ۶۳/۳٪ رئیس کلانتری و ۱۰٪ سراکپ گشت می‌باشد.

یافته‌های استنباطی:

● **فرضیه اول:** برنامه درسی (تفصیلی) آزمون‌شده رسته انتظامی در مراکز آموزش درجه‌داری برای توسعه دانش، نگرش و مهارت‌های شغلی پایه در فراگیران درجه‌داری از کفایت مطلوب برخوردار بوده است.

برای بررسی این فرضیه تحقیق، تعداد ۷۱ سؤال برای فراگیران درجه‌داری و تعداد ۷۲ سؤال نیز برای فرماندهان بلافصل آنان طراحی و در پرسشنامه هر کدام به طور جداگانه لحاظ گردید. میانگین نمره کل پاسخگویان از بُعد توسعه دانش، مهارت و نگرش‌های حرفه‌ای مورد انتظار در محیط کار ۲۳۷/۵ است که بیش از میانگین نمره طیف (۲۱۶) و کمتر از چارک سوم (۲۷۰) می‌باشد که این تفاوت‌ها نیز به لحاظ آماری معنادار می‌باشد. بنابراین، این نتیجه که از نظر کل جامعه پاسخگویان اثربخشی بیرونی، درسی (تفصیلی) رسته انتظامی اجراء شده دوره آموزشی از بُعد توسعه دانش، مهارت و نگرش‌های حرفه‌ای مورد انتظار در محیط کار بیشتر از حداقل کفایت لازم و کمتر از حد مطلوب است قابل تعمیم به کل جامعه آماری است جدول ۱ بیانگر این نتایج است. با توجه به اطلاعات ذکر شده در جدول ۱ فرضیه فوق با سطح اطمینان ۹۹٪ رد شده است.

جدول ۱. آزمون معناداری تفاوت میانگین نمره پاسخگویان در بعد توسعه دانش، مهارت و نگرش‌های حرفه‌ای مورد انتظار در محیط کار با میانگین نمره طیف و نمره چارک سوم طیف

نمره	نمره بعد دانش، مهارت و نگرش	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
میانگین نمره پاسخگویان	۲۳۷/۵			
میانگین نمره طیف	۲۱۶	۵/۲۵	۱۶۴	۰/۰۰۰
نمره چارک سوم	۲۷۰	۷/۹۳	۱۶۴	۰/۰۰۰

● **فرضیه دوم:** برنامه درسی (تفصیلی) آزمون‌شده رسته انتظامی مراکز آموزش درجه‌داری از کفایت مطلوب برای تسهیل انطباق فراگیران درجه‌داری در محیط کار برخوردار بوده است.

برای بررسی این فرضیه از تحقیق تعداد ۸ سؤال برای فراگیران درجه‌داری و فرماندهان بلافصل آنان طراحی و در پرسشنامه هر کدام به طور جداگانه لحاظ گردید. میانگین نمره پاسخگویان ۲۸/۳۷ است که بیش از ۲۴ (میانگین نمره طیف) و کمتر از نمره چارک سوم (۳۰) می‌باشد و این تفاوت‌ها نیز در سطح ۹۹ درصد معنادار است. این نتیجه که از نظر پاسخگویان برنامه درسی (تفصیلی) رسته انتظامی اجراء شده دوره آموزشی از بُعد تسهیل انطباق در محیط کار بیش از حداقل کفایت لازم و کمتر از حد مطلوب می‌باشد نیز قابل تعمیم به کل جامعه آماری است. جدول ۲ بیانگر این نتایج است. با توجه به اطلاعات ذکر شده در جدول ۲ فرضیه فوق با سطح اطمینان ۹۹٪ رد شده است.

جدول ۲. آزمون معناداری تفاوت میانگین نمره پاسخگویان در بعد تسهیل انطباق در محیط کار با نمره میانگین طیف و نمره چارک سوم طیف

نمره	نمره بعد تسهیل انطباق	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
میانگین نمره پاسخگویان	۲۸/۳۷			
میانگین نمره طیف	۲۴	۱۰/۰۹	۲۰۳	۰/۰۰۰
نمره چارک سوم	۳۰	۳/۷۷	۲۰۳	۰/۰۰۰

● **فرضیه سوم:** برنامه درسی (تفصیلی) آزمون شده رسته انتظامی مراکز آموزش درجه‌داری از کفایت مطلوب برای تسهیل یادگیری‌های جدید در فراگیران درجه‌داری در محیط کار برخوردار بوده است.

برای بررسی این فرضیه از تحقیق تعداد ۹ سؤال برای فراگیران درجه‌داری و فرماندهان بلافصل آنان طراحی و در پرسشنامه هر کدام به طور جداگانه لحاظ گردید. نتایج حاصل از بررسی نشان می‌دهد که میانگین نمره کل جامعه پاسخگویان از بُعد تسهیل یادگیری در محیط کار ۳۰/۸۸ است که بیش از میانگین نمره طیف یعنی ۲۷ و کمتر از نمره چارک سوم یعنی ۳۳/۷۵ است و این تفاوت‌ها با توجه به میزان t بدست آمده در سطح ۹۹٪ معنادار می‌باشد. بنابراین این نتیجه که از نظر کل پاسخگویان میزان اثربخشی بیرونی برنامه درسی (تفصیلی) مذکور در بُعد تسهیل یادگیری در محیط کار بیش از حداقل کفایت لازم و کمتر از حد مطلوب می‌باشد قابل تعمیم به کل جامعه آماری است. جدول ۳ بیانگر این نتایج است. با توجه به اطلاعات ذکر شده در جدول ۳ فرضیه فوق با سطح

اطمینان ۹۹٪ رد شده است.

جدول ۳. آزمون معناداری تفاوت میانگین نمره پاسخگویان در بعد تسهیل یادگیری در محیط کار با میانگین نمره طیف و نمره چارک سوم طیف

نمره	بعد یادگیری	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
میانگین نمره پاسخگویان	۳۰/۸۸			
میانگین نمره طیف	۲۷	۷/۸۷	۱۹۹	۰/۰۰۰
نمره چارک سوم	۳۳/۷۵	۵/۸۴	۱۹۹	۰/۰۰۰

بحث و نتیجه گیری

تحقیق حاضر نشان داد که برنامه درسی (تفصیلی) دوره آموزشی فراگیران درجه داری در ابعاد توسعه دانش، مهارت و نگرش، تسهیل انطباق در محیط کار و تسهیل یادگیری در محیط کار از کفایت مطلوب برخوردار نبوده است ولی با توجه به اطلاعات به دست آمده می توان گفت که از حداقل کفایت لازم برخوردار است. در تحقیق محمدی (۱۳۸۷) نیز که با عنوان اثربخشی درونی و بیرونی دروس عملی و کاربردی برنامه درسی دوره آموزش درجه داری رسته عملیات ویژه ناجا انجام شده است، برنامه درسی آزمون شده نتوانسته است به اثربخشی بیرونی مطلوب نایل شود. مع هذا حداقل اثربخشی بیرونی قابل قبول را احراز نموده است.

عدم تأیید فرضیه شماره یک، به منزله عدم برخورداری برنامه درسی (تفصیلی) مورد نظر از سازوکارهای مناسب برای ارتقاء سطح علمی، مهارتی و نگرشی فراگیران در محیط کار محسوب می گردد. ضعف قابل ملاحظه فراگیران درجه داری در حوزه دانش، مهارت و نگرش مورد انتظار در محیط واقعی کار در حالی است که سازمان های پویا با تغییر و بهبود دانش، مهارت و نگرش؛ موجب افزایش کارایی، بهره وری و اثربخشی کارکنان خود با توجه به اهداف و راهبرد کلان سازمان و نظام ارزشی و فرهنگ سازمانی خود می شوند. با ایجاد و توسعه دانش، مهارت و نگرش حرفه ای به کارکنان در دوره های آموزشی می توانیم زمینه ایفای نقش فعال و مؤثری در نیل به اهداف سازمان را به وجود آوریم. از این رو آموزش به عنوان مهمترین ابزار موفقیت سازمان های بزرگ، بسیار مهم و سرنوشت ساز خواهد بود.

از طرفی عدم تأیید فرضیه فوق حاکی از آن است که فراگیران درجه‌داری در سطح کلانتری و پاسگاه‌ها از نظر علمی، مهارتی و نگرشی توانایی مطلوب اجرای وظایف شغلی خود را نداشته‌اند. این در شرایطی است که تغییرات و تحولات محیطی با شدت و شتاب صورت می‌گیرد و هر روز جرایم پیچیده‌تر و گروه‌های مجرمین سازمان‌یافته‌تر عمل می‌کنند و تأثیرات ویژه‌ای را بر امنیت جامعه وارد می‌نمایند. در چنین شرایطی نیروی انتظامی به عنوان سازمانی اجتماعی و پویا که وظیفه استقرار نظم و امنیت و تأمین آسایش عمومی و فردی را به عهده دارد، در صورتی می‌تواند به حیات معنادار خود ادامه دهد که توجهی خاص و مستمر به تحولات جوامع و سیر تکامل علوم و فناوری داشته باشد و مطابق با آن بتواند کیفیت خدمات خود و چگونگی آن را بازنگری و اصلاح نماید. به عبارت دیگر ناجا می‌بایست توجهی خاص به آموزش و فرآیند صحیح آن داشته باشد تا بتواند از عهده وظایف و مسئولیت‌های خود برآید. با توجه به موارد فوق با احتیاط می‌توان گفت که برنامه درسی (تفصیلی) آزمون‌شده رسته انتظامی درجه داران به وضعیت موجود و تغییرات محیطی خود اشرافیت نداشته و همچنین به الزامات اجرای آن توجه ندارد. معنای چنین وضعی آن است که فراگیران مذکور در حوزه دانش، مهارت و نگرش حرفه‌ای، از توانایی مطلوب در حوزه خدمتی خود برخوردار نبوده و به عبارت دیگر فراگیران در محیط واقعی کار از توانمندی و اثربخشی مطلوبی برخوردار نبوده‌اند. نتیجه این وضعیت موجب افزایش نیروهای فاقد کارایی، پایین آمدن سطح عملکرد مطلوب، عدم رضایت ارباب رجوع، افزایش ناامنی، عدم رضایت سلسله مراتب فرماندهی و در نهایت خدشه وارد نمودن به اثربخشی و وجهه بیرونی سازمان (ناجا) خواهد بود.

عدم تأیید فرضیه دوم به منزله عدم وجود شرایط و مقتضیات مطلوب در برنامه درسی (تفصیلی) اجراء شده رسته انتظامی ویژه درجه داران برای فراگیران در انطباق با محیط کار، آداب و اصول حاکم بر سازمان محسوب می‌گردد. ضعف قابل ملاحظه برنامه درسی (تفصیلی) اجراء شده در جهت تسهیل انطباق فراگیران درجه‌داری در حالی است که مفهوم انطباق و انطباق‌پذیری کارکنان در سازمان‌ها کاربردهای بسیار اساسی و حیاتی دارد. انطباق فرد با سازمان موجب کاهش اضطراب و جابجایی کارکنان می‌گردد و در نحوه انجام شغل و عملکرد او و در پی آن در ایجاد ثبات و اثربخشی در سازمان، نقش مهمی دارد. همچنین عدم برنامه‌ریزی مناسب برای انطباق‌پذیری کارکنان در سازمان‌ها می‌تواند موجب کاهش شدید بهره‌وری فردی و سازمانی گردد. از طرفی در دوره‌های آموزشی

می‌توان با ارائه اطلاعات لازم و کافی درباره سازمان و معرفی ارزشها، هنجارها و الگوهای رفتاری آن، کارکنان را با وضعیت سازمان مطابقت داد. در واقع آنان می‌آموزند که چه باید بکنند و چه انتظاری از آنان می‌رود.

با عنایت به موارد فوق و با اندکی احتیاط می‌توان گفت که فراگیران مذکور به فرهنگ، ارزش‌ها و باورهای درون‌سازمانی و تغییرات محیطی خود اشرافیت نداشته‌اند. نتیجه چنین وضعی آن است که فراگیران در حوزه عملی انطباق، توانایی ارائه الگوهای رفتاری مطلوب و شناخت هنجارها و ارزش‌های درون‌سازمانی در مشاغل خدمتی خود را نداشته و در محیط واقعی کار نیز از اثربخشی مطلوبی برخوردار نبوده‌اند.

عدم تأیید فرضیه سوم به این معنی است که برنامه درسی (تفصیلی) اجراء شده رسته انتظامی ویژه درجه داران شرایط مطلوبی را در فراگیران برای تسهیل یادگیری‌های جدید جهت پاسخ مؤثر به انتظارات مشاغل سازمانی آنان و مقتضیات خدمتی ناجا که تضمین‌کننده اثربخشی فعالیت‌های درجه‌داران در محیط کار باشد ایجاد نکرده است. این در حالی است که یادگیری کارکنان جهت ایجاد سازگاری در سازمان‌ها اهمیتی بسیار اساسی و حیاتی دارد. از طریق یادگیری می‌توان رفتار کارکنان و سازمان را در جهت مطلوب تغییر و توسعه داد. همان‌طور که یک فرد می‌آموزد، سازمان‌ها نیز می‌آموزند که قابلیت و توانایی مستمر برای تغییر و سازگاری در خود پدید آورند. این امر برای بقاء و پایداری آنها، یک پیش‌نیاز اساسی است. از طرفی در دوره‌های آموزشی می‌توان برنامه‌ریزی دقیق؛ الگوهای رفتاری مناسبی که موجب یادگیری رفتار اجتماعی می‌شود، را تقویت نمود. یادگیری سازمانی کارکنان مشتمل بر مفاهیمی همچون توسعه الگوهای رفتاری جدید (خلاقانه) در نتیجه تجارب کاری، توانایی کشف و اصلاح خطاها و نواقص کاری خود و دیگران، جستجوگری و تحلیل شرایط و عوامل خارجی مرتبط با مأموریت، امکان بازآفرینی رفتار و تجارب آموخته شده در عمل، الگوپذیری رفتارهای مورد انتظار در سازمان، توانایی درک و تفسیر محیط اجتماعی، عبرت از رفتارهای ناخوشایند در سازمان، توانایی توسعه ارتباطات همه‌جانبه اثربخش و تسلط و اعتماد به نفس در محیط کار می‌باشد.

با عنایت به موارد ذکر شده، برنامه درسی (آزمون‌شده) موجود از اثربخشی بیرونی مطلوبی برخوردار نیست، اما از حداقل اثربخشی بیرونی لازم (قابل قبول) برخوردار بوده است. مأموریت نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در برقراری نظم و امنیت در جامعه

و خطیر بودن نقش فراگیران درجه‌داری در رسته انتظامی و کیفیت عملکرد آن در این میان، ایجاب می‌کند که برنامه درسی دوره آموزش درجه داری رسته انتظامی از تناسب، کیفیت و اثربخشی سطح بالاتری برخوردار باشد. لذا بازنگری و بهسازی علمی برنامه درسی مذکور و شرایط و عوامل اثرگذار بر اجرای آن را لازم دانسته و پیشنهاد می‌شود.

پیشنهادهای کاربردی:

الف) پیشنهادهای مرتبط با نتایج آزمون فرضیه شماره یک (توسعه دانش، نگرش و مهارت فراگیران درجه‌داری در محیط کار):

۱. تهیه، تدوین و توزیع منابع و کتب رسته انتظامی ویژه درجه داران با نظر کارشناسان خبره انتظامی (رؤسای کلانتری و پاسگاه) مطابق با سرفصل‌های برنامه درسی (تفصیلی) رسته انتظامی ویژه درجه‌داری؛
۲. تدوین کارگاه‌های عملی و واقعی در زمان آموزش در جهت افزایش مهارت فراگیران؛
۳. تغییر روش اجرای آموزش در مراکز آموزش و ارائه بازخورد در حین اجرای آموزش؛
۴. بهره‌برداری از اساتید خبره انتظامی (در هر استان) برای تدریس در مراکز آموزش؛
۵. اعزام اساتید مراکز آموزش به کلانتری‌های استان جهت آموزش عملی امور انتظامی؛
۶. تعامل با واحدهای اجرایی ناجا و تصویب در کمیسیون عالی آموزش ناجا در جهت تعیین استاد کار در محل خدمت برای هر نفر از درجه‌داران بدو خدمت به مدت دو سال و پیش‌بینی پرداخت حق التدریس مناسب برای استاد کاران؛
۷. اجرای نیازسنجی آموزشی مجدد با حضور اساتید دانشگاهی، کارشناسان خبره پلیس پیشگیری (ترجیحاً رؤسای کلانتری‌ها)، کارشناسان یگان خدمات انتظامی، کارشناسان یگان امداد، نماینده طرح و برنامه ناجا یا فاتب، کارشناسان مراکز آموزش و معاونت آموزش ناجا به روش کارگاهی؛
۸. افزایش ساعت عملی دروس (نگارش انتظامی، پیشگیری انتظامی، گشت انتظامی، ابلاغ اوراق قضایی، پی جویی انتظامی جرایم، تشکیل پرونده قضائی، دستگیری و بازداشت، ایست و بازرسی نفر و خودرو) رسته انتظامی با بهره برداری از ساعات فوق برنامه؛
۹. استفاده از کارشناسان خبره انتظامی کلانتری‌ها در ممیزی اساتید مراکز آموزش؛
۱۰. هماهنگی با واحدهای اجرایی (کلانتری و پاسگاه) در جهت طراحی و اجرای کارخواسته‌های انتظامی مطابق با برنامه درسی (تفصیلی) در اوقات فراغت آخر هفته دانش آموزان درجه‌داری؛

۱۱. تشکیل کارگروه تخصصی ارزشیابی آموزشی در معاونت آموزش ناجا و ارزشیابی تمامی برنامه‌های آموزشی در فواصل مختلف.

(ب) پیشنهادهای مرتبط با نتایج آزمون فرضیه شماره دو (تسهیل انطباق فراگیران درجه‌داری در محیط کار):

۱. تشکیل جلسات کارگامی و سخنرانی با استفاده از قضات و خبرگان کلانتری در مراکز آموزش به صورت ماهانه در جهت آشنایی دانش آموزان درجه‌داری با فضای کلانتری و پاسگاه و حساسیت و اهمیت مأموریت رسته انتظامی؛

۲. تهیه نرم‌افزار آشنایی با ساختار، مأموریت و شرح وظایف درجه داران کلانتری در مشاغل مختلف به صورت اجرایی و عملیاتی؛

۳. تعامل با واحدهای اجرایی ناجا و تصویب در کمیسیون عالی آموزش ناجا به منظور پیش‌بینی جلسات آشناسازی فراگیران در روزهای اول خدمت با سازمان، ساختار، مأموریت، اهداف، ارزش‌ها و ویژگی‌های یگان خدمتی در محل خدمت جدید؛

۴. تدوین و آموزش الگوهای رفتاری خاص درجه داران در اجرای وظایف محوله در کلانتری‌ها و پاسگاه‌ها؛

۵. تدوین روش جاری و دستورالعمل اجرایی خاص جهت توجه به نیازها و خصوصیات فردی افراد در محل خدمت در راستای کاهش دغدغه‌های ذهنی کارکنان درجه‌دار به امور غیرحرفه‌ای خود؛

۶. تعامل با معاونت نیروی انسانی ناجا در خصوص عدم بکارگیری درجه داران در غیررسته تخصصی و همچنین مشاغل بالاتر از درجه آنان.

(ج) پیشنهادهای مرتبط با نتایج آزمون فرضیه شماره سه (تسهیل یادگیری‌های جدید فراگیران درجه‌داری در محیط کار):

۱. تفهیم اهداف آموزشی برنامه درسی (تفصیلی) قبل از شروع دروس توسط اساتید مربوطه؛

۲. طراحی برنامه آموزش دروس از اجزای کوچک، ساده، قابل فهم و بدیهی به اجزای سخت، مشکل، پیچیده و استدلالی؛

۳. ایجاد زمانی مناسب در برنامه برای تمرین مهارت‌های مورد انتظار از فراگیران در محیط واقعی کار تا مهارت مورد نظر به صورت یک عادت رفتاری در آید؛

۴. تذکر به موقع توسط اساتید و فرماندهان در موقع بروز رفتار ناخوشایند و آگاهی به

۵. دانش آموزان درجه‌داری که کدام رفتار یا عمل او موجب، این تذکر گردیده است؛ تعامل با واحدهای اجرایی ناجا (کلانتری‌ها و پاسگاه‌ها) و اجرای کارخواسته‌های میدانی توسط دانش آموزان درجه‌داری در حین آموزش، جهت شناسایی رفتارهای نامطلوب کارکنان کلانتری و پاسگاه‌ها؛
۶. برگزاری جلسات سخنرانی و کارگاهی با رویکرد ایجاد ارتباط مؤثر با فرماندهان، همکاران و ارباب رجوع در حین آموزش و خدمت؛
۷. تدوین و آموزش الگوهای رفتاری ساده و جذاب خاص درجه داران در اجرای وظایف محوله در کلانتری و پاسگاه‌ها؛
۸. از آنجایی که روش اجرای آموزش در برنامه درسی (تفصیلی) مذکور فقط تئوری و عملی قید شده است و به چگونگی اجرای آن توجه ندارد، لذا تغییر روش اجرای آموزش برای آموزش هر یک از مواد آموزشی با نظر کارشناسی خبرگان انتظامی تأثیر مهمی در افزایش توانمندی فراگیران خواهد داشت، به طور مثال تنظیم یک سناریو آموزشی کلانتری و ایفای نقش فراگیران در آن.

تشکر و قدردانی

از مجموعه اساتید و فراگیران درجه‌داری که در اجرای این پژوهش ما را یاری نموده اند تقدیر و تشکر می‌گردد.

کتابنامه

- ابطحی، سیدحسن (۱۳۶۸). آموزش و بهسازی منابع انسانی. تهران: سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، موسسه مطالعات و برنامه‌ریزی.
- ابطحی، سیدحسن (۱۳۷۹). ارزشیابی برنامه‌های آموزشی: آموزش کارکنان. جلد اول، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- امیری مهر، مینا (۱۳۸۶). بررسی اثربخشی دوره‌های آموزش شرکت سایپا دیزل مطابق با الگوهای کرک پاتریک در تابستان ۱۳۸۵. تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
- پورصادق، ناصر (۱۳۸۴). شهرپور، رویکردهای ارزشیابی اثربخشی آموزشی. تدبیر، شماره ۱۶۰، ۵۴-۵۷.
- ترک‌زاده، جعفر، نیکنام، علی اصغر، و محمدی، ابوالفضل (۱۳۸۸). پاییز. ارزیابی اثربخشی درونی و بیرونی دروس عملی و کاربردی برنامه درسی دوره آموزش درجه‌داری رسته عملیات ویژه ناجا. فصلنامه مدیریت بر آموزش/انتظامی، سال دوم، شماره سوم، ۳۸-۸۶.

- حاجی مقصود، محسن (۱۳۸۵). بررسی اثربخشی برنامه‌های آموزش (دروس تخصصی) در عملکرد دانشجویان از دیدگاه دانشجویان کارشناسی ناپیوسته. تهران: دانشگاه علوم انتظامی.
- خورشیدی، عباس، و ملک شاهی راد، محمدرضا (۱۳۸۲). *ارزشیابی آموزشی*. تهران: سیطرون.
- ستاد کل نیروهای مسلح، معاونت طرح و برنامه (۱۳۷۹). *دستورالعمل‌های رسته‌های ناجا به شماره ۳۰/۲۵/۳۰/۳۰/ط مورخ ۱۳۷۹/۵/۱۳*. تهران: ستاد کل نیروهای مسلح، معاونت طرح و برنامه.
- زارعی، خدیجه (۱۳۸۴، اسفند). اثربخشی آموزشی. تدبیر، شماره ۱۶۶، ۶۰-۶۲.
- ساعدنپناه، مسعود (۱۳۸۶). *ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه کارکنان بانک مسکن شهر تهران طی سال ۱۳۷۶*. تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۵). مدیریت منابع انسانی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی (سمت).
- سیدجوادی‌ن، سیدرضا (۱۳۸۳). مروری جامع بر نظریه‌های مدیریت و سازمان. تهران: نگاه دانش.
- سیف، علی اکبر (۱۳۸۳). مروری جامع بر نظریه‌های مدیریت و سازمان، مفاهیم، اصول، رفتار، منابع انسانی، تجزیه تحلیل سیستم. تهران: آگاه.
- سیف، علی اکبر (۱۳۶۸). روان‌شناسی پرورشی (روان‌شناسی یادگیری و آموزش). تهران: آگاه.
- عباس‌زادگان، سیدمحمد، و ترک‌زاده، جعفر (۱۳۸۱). نیازسنجی آموزشی در سازمان‌ها. تهران: شرکت سهامی انتشار.
- عباسیان، عبدالحسین (۱۳۸۵). اثربخشی دوره‌های آموزشی (مدل کرک پاتریک). تدبیر، شماره ۱۷۰، ۵۲-۵۵.
- عرب‌مجبی، احمد (۱۳۸۵). بررسی رابطه آموزش فراگیران رسته انتظامی با اثربخشی عملکرد آنان در کلانتری‌های فاتب. پایان‌نامه کارشناسی ارشد (فرماندهی و مدیریت انتظامی)، تهران: دانشگاه علوم انتظامی، دانشکده فرماندهی و ستاد.
- کاظمی، سیدعباس (۱۳۷۵). *طراحی الگوی اثربخشی سازمانی با تأکید بر معیارهای فرهنگ سازمانی*. دانشگاه تربیت مدرس.
- محسن پور، بهرام (۱۳۸۵). مبانی برنامه‌ریزی آموزشی. تهران: سمت.
- محمدی، ابوالفضل (۱۳۸۷). *ارزیابی دروس مهارتی و عملیاتی برنامه تفصیلی رسته عملیات ویژه ناجا از دیدگاه مربیان و فارغ‌التحصیلان سال‌های ۱۳۸۴-۱۳۸۶*. تهران: دانشگاه علوم انتظامی.
- معاونت آموزش ناجا (۱۳۸۵). *برنامه درسی (تفصیلی) رسته انتظامی ویژه درجه‌داری به شماره ثبت ۷۵۳۱*. تهران: معاونت آموزش ناجا.
- میرزائیان‌عراقی، غلامرضا (۱۳۸۲). *ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی کوتاه مدت در شرکت‌های صنایع آذر آب اراک، دانشگاه تربیت مدرس*.
- هوی، وین ک، و میسکل، سیسل جی. (۱۳۸۲). *تئوری و تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی*. ترجمه میرمحمد عباس زاده، ارومیه: دانشگاه ارومیه.