

نحوه اجرای کارورزی دانشگاه علوم انتظامی از دیدگاه دست‌اندرکاران و دانش‌آموختگان شاغل

عزت‌الله نادری^۱ و غلامرضا پالوج^۲

چکیده:

کارورزی مرحله‌ای است که در آن نظر و عمل را در هم می‌آمیزند. در کارورزی نخست به دانش پژوهان گفته می‌شود که چه باید بکنند؟ سپس تمرین عملی در کارورزی شروع می‌گردد تا هر یک از آنان بتوانند کار مورد نظر را با شیوه‌ای صحیح به انجام رسانند. کار عملی نقش کلیدی در آموزش‌ها دارد و مطالب نظری نقش تکمیلی دارند. در کارورزی دانشجویان فرصت خواهند یافت که آموخته‌های خود را عملاً آرایه نمایند. هدف این تحقیق رسیدن به توصیفی مناسب از کارورزی دانش‌آموختگان کارشناسی انتظامی دانشگاه علوم انتظامی به منظور بهینه نمودن اجرای کارورزی است. سوال‌های مورد نظر این پژوهش عبارتند از: (۱) کمیت و کیفیت مکان‌های اجرای کارورزی چگونه است؟ (۲) کمیت و کیفیت زمانبندی اجرای کارورزی چگونه است؟ (۳) کمیت و کیفیت نظارت بر اجرای کارورزی چگونه است؟ (۴) کمیت و کیفیت آزمون ارزیابی علمی دانش‌آموختگان در پایان کارورزی چگونه است؟ تحقیق حاضر از نوع کاربردی و در انجام آن از روش تحقیق توصیفی بهره گرفته شد. جامعه آماری این تحقیق فارغ‌التحصیلان سال‌های ۱۳۸۲-۱۳۸۴ دانشکده پلیس انتظامی و نیز استادان و دست‌اندرکاران آموزش کارورزی ($n=70$) می‌باشند. گردآوری داده‌های این تحقیق از طریق پرسشنامه انجام شده است ($\alpha=0/75$). داده‌ها از طریق آماره‌های توصیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد که: اکثر آزمودنی‌ها با وضعیت فعلی مکان‌های کارورزی مخالفند، وضعیت زمانبندی اجرای آن تقریباً مساوی موافق و مخالفند، اکثراً با نظارت فعلی بر اجرای کارورزی مخالفند، و اکثراً با نحوه آزمون موافق‌اند.

واژگان کلیدی: آموزش عالی پلیس/Police Higher Education/ کارورزی Internship / دانشگاه علوم انتظامی Police university

□ استناد: نادری، عزت‌الله و پالوج، غلامرضا (تاسستان ۱۳۸۶). «نحوه اجرای کارورزی دانشگاه علوم انتظامی از دیدگاه دست‌اندرکاران و دانش‌آموختگان شاغل». فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال دوم، شماره دوم: ۱۸۷-۱۹۳.

۱- استاد دانشگاه تربیت معلم

۲- کارشناس ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی

مقدمه

کارروزی مرحله‌ای از آموزش است که در آن نظر و عمل در هم آمیخته است. هدف از کارروزی اینست که کارورز بتواند کار مورد نظر را با شیوه‌ای صحیح انجام دهد. کار عملی نقش کلیدی در آموزش‌ها دارد، در کارروزی دانشجویان فرصت خواهند یافت که آموخته‌های خود را عملاً آرایه نمایند. واقعیت آموزش حرفه‌ای عبارتست از تربیت کارآموز برای انجام دادن صحیح حرفه‌ی مورد نظر، از این رو به علت نقش مهمی که کار عملی در آموزش‌ها دارد لازم است به همان اندازه‌ای که به «تشریح» نظری مطالب آموزش پرداخته می‌شود، به همان اندازه هم به چگونگی اجرای عملی آن نیز پرداخته شود. در کارروزی سعی بر این است تا الگوی صحیحی برای کارآموزان عرضه شود تا معیاری برای کار عملی آنان شود. کار عملی در کارروزی بر روی تمام حواس کارآموزان تأثیر می‌گذارد مخصوصاً بر روی حس بینایی که با ارزش‌ترین حس برای تحریک انگیزه یادگیری است. اهمیت مقوله کارروزی این است که آموزه‌های نظری را در فرد ملکه می‌نماید، بسیاری از دروس نظری با گذشت زمان به فراموشی سپرده می‌شوند ولی آموخته‌هایی که با آموزش‌های عملی و تمرین و ممارست حاصل شوند ماندگار و پایدارترند (بیان و شکبیا مقدم، ۱۳۷۲).

توفیق در اجرای آموزش دانشگاه علوم انتظامی به عوامل مختلفی از جمله استادان، دانشجویان، فرماندهان، برنامه‌های آموزشی، امکانات کمک آموزشی، منابع درسی و ... بستگی دارد؛ که هر یک در جای خود باید مورد توجه و مد نظر قرار گیرد. همه ساله مبالغ قابل توجهی از منابع مادی دانشگاه در اجرای کارروزی هزینه می‌گردد. اغلب صاحب نظران آموزشی معتقدند که می‌توان با بهینه نمودن اجرای کارروزی به اهداف مورد نظر یعنی کسب مهارت‌های تخصصی و بالابردن کارایی فراگیران آموزشی و دانش آموختگان دانشگاه علوم انتظامی دست یافت. لذا ضرورت بررسی دقیقتر و جامعی از روش اجرای کارروزی، به منظور بهسازی ماحصل کارروزی، معقول و شایسته به نظر می‌رسد.

آموزش عملی (کارروزی): در تجزیه و تحلیلی که از انواع آموزش‌ها به ویژه آموزش‌های حرفه‌ای به عمل آمده است به این نتیجه رسیده‌اند که «عمل» نقش کلیدی در این گونه آموزش‌ها دارد و در حالی که مطالب نظری نقش تکمیلی دارند (بیان و شکبیا مقدم، ۱۳۷۲).

وظیفه اصلی استاد در این گونه آموزش‌ها عبارت است از: تشریح اصول و قواعد، نمایش کار با تجهیزات و دستگاه‌ها، تمرین دادن عملی فراگیران و سرانجام نظارت و راهنمایی ایشان در حین کار. در آموزش عملی نکات زیر بایستی مورد توجه قرار گیرد:

الف) تمرین عملی: تمرین عملی مرحله‌ای از مراحل آموزشی است که معمولاً بلافاصله پس از مراحل تشریح و نمایش صورت می‌گیرد. البته اگر فراگیران پس از خاتمه هر درسی به تمرین آن بپردازند، نتیجه مطلوب به دست خواهد آمد. تمرین عملی معمولاً با آزمون همراه است تا این که پیشرفت کارآموزان و نیز کارایی آموزش ارزیابی شود.

ب) زمان تمرین عملی: برای اجرای آموزش عملی به ویژه در آموزش‌های حرفه‌ای، فرصت‌های زیادی در اختیار فراگیران قرار می‌گیرد تا آنچه را که آموخته‌اند عملاً تمرین کنند.

ج) آموزش فنون و مهارت: مرحله‌ای از آموزش عملی است که فراگیران، مهارت‌های ذهنی، روش‌های فنی و چگونگی رفع مشکلات را آموخته و دانسته‌های خود را توسعه می‌دهند.

د) شیوه‌های آموزش عملی: به طور کلی چندین روش برای آموزش عملی وجود دارد ولی انتخاب بهترین آن بستگی به مهارتی که آموخته می‌شود و نیز به شیوه بیان استاد دارد. مهمترین این شیوه‌ها عبارتند از: کنترل گروهی؛ ۲- روش تمرین مستقل؛ ۳- روش استاد- شاگردی؛ و ۴- روش تمرین تیمی.

و) روش اجرا: چنانچه از چندین روش برای آموزش تمرین‌های علمی استفاده گردد، نهایتاً تسهیلاتی در فراگیری کارورزها پدید خواهد آمد. برخی از این شیوه‌ها عبارتند از:

۱- راهنمایی به موقع کارورزها: در تمرین‌ها می‌بایست اطمینان یافت که اولاً هر کارورزی به خوبی از کاری که بر طبق آنچه که تشریح و نمایش داده شده است، آگاه است. از سوی دیگر هر کارورزی هم بایستی مطمئن شود که در حین تمرین عملی، به موقع راهنمایی شده و اشتباهات او تصحیح خواهد شد. در این باره، استاد همه موانع احتمالی را برطرف می‌کند و به سئوالات کارورزها نیز پاسخ دقیق و روشن می‌دهد.

۲- تکرار مطالب آموزشی: اگر اکثریت کارورزها نکات مهم و اساسی آموزش را در نیافته باشند، تشریح و نمایش آن تکرار می‌شود. اما اگر تعداد کمی از آنها مطالب را نگرفته باشند، در این صورت کمک استاد فقط برای این گروه از کارآموزان تکرار می‌کند.

۳- پیشرفت تمرین عملی: در ابتدای تمرین‌های عملی، کارآموزان با دقت مرحله‌ی از مراحل آن را با نظارت مستقیم استاد انجام خواهند داد. اما در مراحل بعدی انتظار می‌رود که خود به دقت و سرعت انجام دهند. یکی از نکات مهم در این تمرین‌ها، تعیین معیاری مطلوب برای هر مرحله از مراحل تمرین است. بدون تعیین چنین ضابطه‌ای ارزش تمرین‌ها را نمی‌توان مشخص کرد، زیرا هدف اصلی تمرین، دستیابی به معیار تعیین شده است، لذا لازم است که ماهیت پیشرفت تدریجی در کارهای عملی برای کارورزها تشریح گردد تا به تلاش خود برای رسیدن به معیار مورد نظر ادامه دهند، در غیر این صورت این گونه تمرین‌ها را نوعی سرگرمی خواهند دانست.

۴- تمرین عملی مطالب نظری: لازم به یادآوری است که کارورزها، مهارت کاری را فقط با تمرین عملی به دست خواهند آورد. از سویی دیگر، تنها با نظارت دقیق است که می‌توان اطمینان یافت که اولاً مطالب تدریس شده، عملاً با شیوه‌ای درست اجرا می‌شوند و ثانیاً با تمرین عملی است که نحوه عمل تمامی نظریه‌های آموخته شده مشاهده می‌گردند.

۵- کمک‌های غیرمستقیم: شک نیست که با تمرین عملی، نوآوری کارورزها شکوفا شده و خواهند توانست به مهارت‌های مورد نظر دست یابند. استاد راهنما ضمن تمرین عملی در عین اینکه مشوق خلاقیت کارورزهاست، در همان حال کاملاً مراقب است که روش غلط و یا غیرمعمولی نیز رایج نشود. از این رو، بیشترین کمک‌های او در این مرحله از آموزش به صورت غیر مستقیم خواهد بود.

۶- نظارت مستمر: شایان ذکر است که صرف تمرین‌های عملی دال بر یادگیری دانش مورد نظر نمی‌تواند باشد. علاوه بر نظارت مستمر در اجرای صحیح چنین تمرین‌هایی لازم است که پاسخ‌گوی این پرسش‌ها نیز باشیم:

- ✓ آیا کارورزها دقیقاً می‌دانند که «چه» کاری را «چگونه» و «چرا» انجام می‌دهند؟
- ✓ آیا تمرین‌ها به تحقق هدف یا هدف‌های آموزشی کمک می‌کنند؟
- ✓ آیا کارورزها تمرین‌ها را بر طبق روش‌های آموزش داده شده، انجام می‌دهند؟
- ✓ آیا در حین تمرین‌ها از حداکثر نیروی انسانی، وسایل کمک آموزشی و مواد آموزشی استفاده شده است؟

- ✓ آیا زمان کافی برای تمرین‌ها در نظر گرفته شده است؟
- ✓ آیا تمرین‌های عملی کارورزها مستمراً بهبود و پیشرفت می‌یابد؟

۷- تمرین مرحله‌ای: در تمرین عملی هیچ‌گاه سعی نمی‌شود که چندین شیوه در یک مرحله از آموزش تدریس گردد بلکه روش کار به این ترتیب است که ابتدا کمی از روش‌ها ارائه می‌شوند و سپس فرصت کافی برای تمرین در اختیار کارورز قرار می‌دهند و بعد هم مراحل مرور و انتقاد و آزمون برگزار

می‌گردد.

با اجرای چنین روشی است که مهارت هر مرحله ای از مراحل تمرین‌های عملی، آموزش داده می‌شود (بیان و شکلیا مقدم، ۱۳۷۲).

هدف این پژوهش رسیدن به توصیفی مناسب از کاروری و ارایه پیشنهادهایی به منظور بهینه کردن اجرای کارورزی می‌باشد. سوال‌های مورد نظر این پژوهش عبارتند از:

- ۱- کمیت و کیفیت مکان‌های اجرای کارورزی چگونه است؟
- ۲- کمیت و کیفیت زمانبندی اجرای کارورزی چگونه است؟
- ۳- کمیت و کیفیت نظارت بر اجرای کارورزی چگونه است؟
- ۴- کمیت و کیفیت آزمون ارزیابی علمی دانش آموختگان در پایان کارورزی چگونه است؟

مواد و روش‌ها

این تحقیق از نظر روش توصیفی است زیرا هدف محقق بررسی همه جانبه مقوله ی ویژه به منظور توصیف مناسب از اجرای کارورزی به منظور بهینه نمودن کارورزی است. جامعه آماری به دو دسته تقسیم شده است: گروه اول فارغ التحصیلان سال‌های ۱۳۸۲-۱۳۸۴ دانشکده پلیس انتظامی ناجا به تعداد ۱۷۴ نفر فارغ‌التحصیل و گروه دوم استادان، فرماندهان و دست اندرکاران اجرای کارورزی به تعداد ۲۰ نفر می‌باشند:

- ۱- استادان، فرماندهان، مربیان و دست اندرکاران به تعداد ۲۰ نفر یعنی کل گروه دوم جامعه آماری.
 - ۲- ۵۰ نفر از فارغ التحصیلان سال‌های ۱۳۸۲-۱۳۸۴ دانشکده پلیس انتظامی در مقطع کارشناسی انتظامی که در آن زمان در شهر تهران شاغل بودند؛ به عبارتی دیگر با توجه به تعداد ۱۷۴ نفر جامعه آماری فارغ التحصیلان، ۳۰ درصد از آنها به روش تخمین شخصی جزء تعداد نمونه قرار گرفتند.
- ابزار گردآوری داده‌های پژوهش از طریق پرسشنامه به صورت مصاحبه بوده است. پس از تهیه پرسش‌نامه، هر دو گروه جامعه آماری تحقیق مورد پرسش‌گری قرار گرفتند. در رابطه با روایی پرسشنامه، کسب نظرات خبرگان و مشاوران و مشاور آماری صورت گرفته که تایید روایی را به دنبال داشته است. در مورد اعتبار ابزار جمع آوری داده‌ها نیز با استفاده از روش آلفا کرونباخ میزان پایایی پرسش‌نامه به دست آمد ($\alpha = 0/75$)؛ بنابراین پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق از اعتبار لازم برخوردار می‌باشد.
- به دلیل اینکه در این تحقیق، محقق در صدد است با شناخت وضع موجود، توصیفی مناسب را ارایه دهد از روش آمار استنباطی استفاده می‌شود. برای بررسی معناداری تفاوت‌های موجود بین فراوانی‌های پاسخ آزمودنی‌ها از آزمون آماری خی دو استفاده گردید. لازم به ذکر است که برای این موضوع آزمودنی‌هایی که مخالف یا کاملاً مخالف بودند به عنوان مخالف و آزمون‌هایی که موافق یا کاملاً موافق بودند به عنوان موافق در نظر گرفته شدند.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناختی: میزان تحصیلات ۱/۷۶٪ پاسخ دهندگان مورد بررسی کارشناسی، ۵۰٪ آنان زیر ۳۰ سال سن و ۸۰/۵٪ آنان افسران جزء بوده است (جدول ۱).

جدول ۱ توزیع فراوانی و فراوانی نسبی ویژگی‌های جمعیتی پاسخ‌دهندگان (n= ۱۷)

درصد	فراوانی	تحصیلات
۱/۴	۱	دانشجوی دکترا
۱۱/۳	۸	کارشناسی ارشد
۷۶/۱	۵۴	کارشناسی
۷	۵	کاردانی
۴/۲	۳	بدون پاسخ
		سن (سال)
۵۲	۳۷	زیر ۳۰
۲۹/۵	۲۱	۳۰ تا ۴۰
۵/۶	۴	۴۰ تا ۵۰
۱/۴	۱	+ ۵۰
۹/۹	۷	بدون پاسخ
		درجه
۱۴/۱	۱۰	افسران ارشد
۸۰/۵	۵۸	افسران جزء
۴/۲	۳	بدون پاسخ

■ **مکان اجرای کارورزی:** با استناد به تحلیل آماری انجام شده و بر اساس اطلاعات مندرج ۴۱ نفر از ۷۱ نفر جامعه نمونه با وضعیت فعلی مکان اجرای کارورزی مخالف و ۲۲ نفر موافق بوده‌اند. به منظور بررسی معناداری تفاوت بین فراوانی آزمودنی‌های موافق و آزمودنی‌های مخالف از آزمون خی دو استفاده شد؛ خی دو برای مورد فوق با درجه ۵/۶۳۱ محاسبه گردید که از سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار می‌باشد که نشان‌دهنده مخالفت اکثریت آزمودنی‌ها با وضعیت فعلی مکان‌های اجرای کارورزی می‌باشد.

■ **زمانبندی اجرای کارورزی:** با استناد به تحلیل آماری انجام شده و بر اساس اطلاعات مندرج مجموعاً ۰۳ نفر از ۷۱ نفر جامعه نمونه با وضعیت فعلی زمانبندی اجرای کارورزی مخالف و ۲۱ نفر موافق بوده‌اند. به منظور بررسی معناداری تفاوت بین فراوانی آزمودنی‌های موافق و آزمودنی‌های مخالف از آزمون خی دو استفاده شد؛ خی دو با درجه آزادی ۱/۵۸۱ محاسبه گردید که در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار نمی‌باشد. و این موضوع به این معناست که از نظر پاسخ‌گویی، مخالفت یا موافقت محسوس با وضعیت فعلی زمانبندی اجرای کارورزی وجود نداشته و موافقان و مخالفان وضعیت فعلی تقریباً مساوی بوده‌اند.

■ **نظارت بر اجرای کارورزی:** با استناد به تحلیل آماری انجام شده و بر اساس اطلاعات مجموعاً ۳۸ نفر از ۷۱ نفر جامعه نمونه با وضعیت فعلی مخالف و ۱۰ نفر با وضعیت فعلی موافق بوده‌اند. به منظور بررسی معناداری تفاوت بین فراوانی آزمودنی‌های موافق و آزمودنی‌های مخالف از آزمون خی دو استفاده شد؛ خی دو برای موارد فوق با درجه آزادی ۱۶/۳۳۱ محاسبه گردید که در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار

می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت که با اطمینان ۹۵٪ تفاوت‌های موجود تصادفی و لذا اکثریت افراد با نظارت فعلی بر اجرای کارورزی مخالفت دارند.

■ **آزمون و ارزیابی عملی:** با استناد به تحلیل آماری انجام شده و بر اساس اطلاعات مجموعاً ۲۷ نفر از ۷۱ نفر جامعه نمونه با وضعیت فعلی مخالف و ۱۲ نفر موافق بوده‌اند. به منظور بررسی معناداری تفاوت بین فراوانی آزمودنی‌های موافق و آزمودنی‌های مخالف از آزمون χ^2 دو استفاده شد؛ χ^2 دو برای موارد فوق با درجه آزادی ۵/۷۷۱ محاسبه گردید که از سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار می‌باشد.

در رابطه با تحلیل مشخصات فردی پاسخ دهندگان (سن، تحصیلات، درجه، و مسئولیت در زمان تحقیق) می‌توان چنین اظهار کرد: با توجه به اینکه افراد با سنین و سنوات و تحصیلات و درجه و نیز مسئولیت‌های مختلف نظرات یکسانی در مورد سئوالات مطرح شده داشته‌اند، تفاوت معناداری بین مشخصات شخصی پاسخ دهندگان و نقطه نظرات آنها وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

در این تحقیق، محقق درصدد توصیف مناسب از وضعیت موجود کارورزی است و بر اساس یافته‌های این تحقیق پیشنهادهای زیر جهت بهینه نمودن اجرای کارورزی ارائه می‌گردد:

- ۱- براساس یافته‌های تحقیق و با مخالفت ۵۵ درصدی گروه استادان و دست اندرکاران آموزش و ۵۸/۸ درصدی گروه دانش‌آموختگان با وضعیت فعلی مکان‌های اجرای کارورزی، به نظر می‌رسد تجدیدنظر در خصوص مکان‌های اجرای کارورزی لازم باشد. انتخاب چند کلاتری نمونه در تهران و واحدهای انتظامی در مرکز جهت اجرای کارورزی گزینه‌ای مناسب می‌باشد.
- ۲- در خصوص کمیت و کیفیت زمانبندی اجرای کارورزی و بر اساس یافته‌های تحقیق و مخالفت ۴۵ درصدی استادان و دست اندرکاران و ۴۵ درصدی گروه دانش‌آموختگان با وضعیت فعلی زمان اجرای کارورزی، اجرای کارورزی را موکول کردن به فصل تابستان مناسب به نظر نمی‌رسد. تمرین عملی، مرحله‌ای از مراحل آموزش است که معمولاً پس از مراحل تشریح صورت می‌گیرد. اگر کارورزها پس از خاتمه دروس مرتبط به تمرین آن بپردازند، نتیجه مطلوب‌تر به دست خواهد آمد. لذا پیشنهاد می‌گردد کارورزی پس از پایان ترم تحصیلی و گذراندن دروس مرتبط باشد.
- ۳- آگاهی کارورز از میزان پیشرفت در فراگیری، محرکی است برای موفقیت‌های آینده و نیز ایجاد حس اعتماد به نفس. بر اساس یافته‌های تحقیق ۴۰ درصد گروه استادان و دست اندرکاران آموزش و نیز ۳۷ درصد گروه دانش‌آموختگان با نحوه آزمون و ارزیابی کارورزها مخالف بودند. ایجاد سازکارهایی برای ارزیابی پیشرفت آموزش پیشنهاد می‌گردد.

کتابنامه

- بیان، حسام الدین و شکبیا مقدم، محمد (۱۳۷۲). **مدیریت شیوه‌های نو در آموزش**. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- پارسا، محمد (۱۳۷۲). **روانشناسی یادگیری بر بنیاد نظریه‌ها**. تهران: بعثت.
- سیدجوادی، سیدرضا (۱۳۸۲). **مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان**. تهران: نشر نگاه دانش.
- قشلاقی، م (۱۳۷۱). **روانشناسی یادگیری**. اصفهان: مانی.
- علی، ع (۱۳۷۱). **مقدمات مدیریت آموزشی**. تهران: بعثت.

سایر منابع برای مطالعه بیشتر:

- امیرتیموری، م (۱۳۷۰). **تدوین متون آموزش برنامه‌ای**. تهران: اساطیر.
- بختیاری، حسین و ترابی، یوسف (۱۳۸۶). **سیرتاریخی آموزش عالی پلیس در ایران تا ۱۳۷۰**. تهران: دانشگاه علوم انتظامی ناجا.
- بهرام، م. (۱۳۷۶). **برنامه ریزی آموزشی**. تهران: مدرسه.
- تیموری، چنگیز (۱۳۸۲). **بررسی اثربخشی دوره کارورزی کارشناسی ناجا بر فعالیت‌های فارغ التحصیلان**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد (مدیریت و فرماندهی انتظامی). به راهنمایی: خدادادحسینی، سیدحمید. تهران: دانشگاه علوم انتظامی، دانشکده فرماندهی و ستاد ناجا.
- جزئی، نسرین (۱۳۷۵). **مدیریت منابع انسانی**. تهران: آرمان.
- داروغه‌ها، دی (۱۳۸۲). **بررسی تاثیر کارورزی در ارتقاء سطح مهارت تخصصی فارغ التحصیلان مقطع کارشناسی دوره ۱۲ دانشکده پلیس انتظامی**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد (مدیریت و فرماندهی انتظامی). به راهنمایی: آذر، عادل. تهران: دانشگاه علوم انتظامی، دانشکده فرماندهی و ستاد ناجا.
- قرقانی افشار، علی (۱۳۸۳). **بررسی وضعیت نظام آموزشی دانشکده پلیس انتظامی**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد (مدیریت و فرماندهی انتظامی). به راهنمایی: انواری رستمی، علی اصغر. تهران: دانشگاه علوم انتظامی، دانشکده فرماندهی و ستاد.
- مشایخ، فریده (۱۳۸۰). **دیدگاه‌های نو در برنامه ریزی آموزشی**. تهران: سمت.
- نادری، عزت‌الله، سیف‌نراقی، مریم و شاهپوریان، فرنگیس (۱۳۸۱). **راهنمای عملی فراهم‌سازی طرح تحقیق**. تهران: بدر.
- هومن، ح (۱۳۷۴). **شناخت روش علمی در علوم رفتاری**. تهران: نشر پارسا.