

Pathology of Law Enforcement Students of Shahid Beheshti Scientific and Specialized School of Isfahan¹

Gholamreza Ghorbani², Akram Alimardani³

Abstract

Background and Aim: To ensure the achievement of organizational goals, training programs need evaluation and pathology. The present study was conducted with the aim of pathology of the disciplinary educational program of the students of Shahid Beheshti Scientific and Specialized School of Isfahan.

Method: This applied research has utilized a qualitative approach and methodology. The research population includes the heads and non-commissioned officers of Isfahan police stations, professors and instructors of the Shahid Beheshti Special Education Center in Isfahan. The participating population consisted of 15 non-commissioned officers and 13 experts who were purposefully selected to achieve theoretical saturation. The research tool was a semi-structured interview and contextual analysis was used to analyze the data. Participant review method was used to validate qualitative data.

Results: Thematic analysis of the interviews showed that there are more than 45 types of injuries in three behavioral, structural and contextual dimensions in the educational program of Shahid Beheshti School. The most important behavioral impairments were recognized in the dimensions of verbal communication skills organizational skills, insight and self-preservation skills and the most important structural impairments in the dimensions of course structure fit with the goals of the organization, formation of education council, change of control system and evaluation of education background in the dimensions of educational laws and regulations, change of location and how to conduct training and teaching specialized courses.

Conclusion: Based on the triangular model, the injuries of the disciplinary curriculum of Shahid Beheshti specialized school can be considered as background injuries, behavioral injuries and structural injuries, respectively.

Keywords: Triathlon model, pathology, educational program, Non-commissioned officers, Law enforcement discipline

1.This article is taken from the master's thesis in the field of educational management, Faculty of Human Resources, Amin Police University.

2.MA student of educational management, Faculty of Human Resources, Amin Police University.

3.Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Human Resources, Amin Police University (Corresponding Author).

Email: ak.alimardani2014@gmail.com

فصلنامه علمی پژوهش‌های مدیریت انتظامی

سال شانزدهم، شماره چهارم، زمستان ۱۴۰۰

صص ۹۱-۱۲۷

آسیب‌شناسی برنامه آموزشی رسته انتظامی فراگیران آموزشگاه علمی و تخصصی شهید بهشتی اصفهان^۱

غلامرضا قربانی^۲، اکرم علیمردانی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۲۴

چکیده

زمینه و هدف: برای تضمین دستیابی به اهداف سازمانی، برنامه‌های آموزشی نیاز به ارزیابی و آسیب‌شناسی دارند. پژوهش حاضر با هدف آسیب‌شناسی برنامه آموزشی رسته انتظامی فراگیران آموزشگاه علمی و تخصصی شهید بهشتی اصفهان انجام شده است.

روش: این پژوهش از لحاظ رویکرد تحقیق کیفی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه پژوهش شامل رؤسا و درجه داران کلاتری‌های شهر اصفهان، استادان و مربیان مرکز آموزش درجه‌داری شهید بهشتی اصفهان است. جامعه مشارکت‌کننده شامل ۱۵ نفر درجه‌دار و ۱۳ نفر از خیرگان بودند که به صورت هدفمند تا دست‌یابی به اشباع نظری انتخاب شدند. ابزار پژوهش، مصاحبه نیمه ساختاریافته بود و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل مضمون بهره گرفته شد. برای اعتبار‌یابی داده‌های کیفی از روش بازبینی مشارکت‌کنندگان استفاده شد.

یافته‌ها: تحلیل مضمونی مصاحبه‌ها نشان داد بیش از ۴۵ نوع آسیب در سه بعد رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای در برنامه آموزشی آموزشگاه شهید بهشتی وجود دارد. مهم‌ترین آسیب‌های رفتاری در ابعاد مهارت ارتباط کلامی، مهارت‌های سازمانی، مهارت‌های بینشی و خودصیانتی و مهم‌ترین آسیب‌های ساختاری در ابعاد تناسب ساختار دوره با اهداف سازمان، تشکیل شورای آموزش، تغییر نظام کنترل و ارزیابی آموزش، وحدت در برنامه تفصیلی آموزش و همچنین آسیب‌های زمینه‌ای در ابعاد قوانین و مقررات آموزشی، تغییر محل و نحوه برگزاری آموزش و تدریس دروس تخصصی شناخته شد.

نتیجه‌گیری: بر اساس مدل سه‌شاخگی می‌توان آسیب‌های برنامه آموزشی رسته انتظامی درجه‌داری آموزشگاه علمی تخصصی شهید بهشتی را به ترتیب، آسیب‌های زمینه‌ای، آسیب‌های رفتاری و آسیب‌های ساختاری دانست.

کلیدواژه‌ها: مدل سه‌شاخگی، آسیب‌شناسی، برنامه آموزشی، درجه‌داری، رسته انتظامی

استناد: قربانی، غلامرضا؛ علیمردانی، اکرم؛ (۱۴۰۰). آسیب‌شناسی برنامه آموزشی رسته انتظامی

فراگیران آموزشگاه علمی و تخصصی شهید بهشتی اصفهان، ۱۶ (۴)، صص ۹۱-۱۲۷

DOI: <https://dx.doi.org/10.22034/pmsq.2022.209217.1433>

۱. این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشکده منابع انسانی، دانشگاه علوم انتظامی امین است.

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشکده منابع انسانی، دانشگاه علوم انتظامی امین. رایانامه: ghorbani4032@gmail.com

۳. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده منابع انسانی، دانشگاه علوم انتظامی امین (نویسنده مسئول). رایانامه: ak.alimardani2014@gmail.com

مقدمه

منابع انسانی سرمایه‌های بنیادی و منشأ هرگونه تحول و نوآوری در سازمان‌ها هستند و متناسب با تغییرات محیط برون و درون‌سازمانی، به‌ویژه تغییرات راهبردی (استراتژیک) سازمان، نیاز به آماده‌سازی و آموزش دارند (میرسپاسی، ۱۳۹۲، ۲۳۵). این در حالی است که امروزه چگونگی دستیابی به نیروی انسانی شایسته و توانمند، تبدیل به چالشی اساسی برای سازمان‌ها شده است. داشتن یک پلیس توانمند، خلاق، باانگیزه؛ آشنا به علوم روز، از دغدغه‌های اصلی است.

یکی از ابزارهای اساسی برای دستیابی به این هدف، ارائه آموزش‌های مناسب، مداوم، به‌روز و کاربردی به کارکنان است (صانعی، ۱۳۹۱، ۸). ارائه آموزش‌های مناسب، نیاز به طراحی و برنامه‌ریزی دقیق برنامه آموزشی دارد. در خصوص ویژگی‌های یک برنامه آموزشی مناسب در بین صاحب‌نظران اختلاف نظر وجود دارد. به لحاظ علمی چگونگی ارتباط میان نظریه و عمل، یکی از مباحث بحث‌انگیز در حوزه تعلیم و تربیت و مورد توجه در حوزه مطالعات درسی است (امین‌خندقی و همکاران، ۱۳۹۵، ۶۸). این ناهمخوانی یا شکاف به‌عنوان یک مشکل اساسی در آموزش نیروی پلیس به‌خصوص در آموزش بدو خدمت دوره درجه‌داری همواره مطرح است. در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، آموزشگاه‌های علمی تخصصی، از جمله آموزشگاه شهید بهشتی اصفهان، وظیفه کارسازی و تبدیل افراد تازه استخدام‌شده را به نیروی انسانی شایسته و توانمند را به عهده دارند. برنامه تفصیلی دوره آموزشی فراگیران درجه‌داری با هدف توسعه دانش، مهارت و نگرش، تسهیل انطباق در محیط کار و تسهیل یادگیری در محیط کار طراحی شده و در هر رشته، شامل دروس مرتبط با همان رشته است (ترک‌زاده و همکاران، ۱۳۸۸، ۴۶۱).

بدیهی است برای تضمین دستیابی به اهداف سازمانی، برنامه‌های آموزشی فراگیران نیاز به ارزیابی و آسیب‌شناسی دارند. متولی ارزیابی اثربخشی آموزش، معاونت تربیت و آموزش نیروی انتظامی است که همان متولی اجرای آموزش است.

نتایج حاصل از ارزیابی اثربخشی این معاونت، همواره حاکی از آن است که فراگیران از شرایط دوره، برنامه آموزش و استادان دوره‌ها رضایت داشته‌اند و میزان یادگیری آنان طی دوره آموزشی مطلوب بوده است، اما نتایج پژوهش مرشدی (۱۳۹۲، ۲۸) و ترک‌زاده و همکاران (۱۳۸۸، ۴۶۱) نشان داده است که از دیدگاه فرماندهان بلافصل درجه‌داران، آموزش‌های بدو خدمت تأثیر چندانی در عملکرد درجه‌داران در محیط واقعی سازمان نداشته است و درجه‌داران از توانایی مطلوب در حوزه خدمتی خود برخوردار نیستند و در نتیجه ادامه این وضعیت، موجب افزایش نیروهای فاقد کارایی، پایین آمدن سطح عملکرد مطلوب، عدم رضایت سلسله‌مراتب فرماندهی و در نهایت خدشه وارد نمودن به حیثیت سازمان ناجا خواهد بود. همچنین نتایج پژوهش‌های مرشدی (۱۳۹۲، ۲۸) و پاشایی و همکاران (۱۳۹۷) در زمینه اثربخشی آموزش بدو خدمت نیز حاکی از آن است که بین آموزش کارکنان در دوره‌های درجه‌داری بدو خدمت و عملکرد آن‌ها در محل کار ارتباط قوی و مؤثری وجود ندارد و از دیدگاه ذی‌نفعان، برنامه‌های آموزشی در بعضی از دروس با وضعیت موجود و تغییرات محیطی همخوانی ندارد. حتی تعدادی از پژوهش‌ها نشان داده است که وضعیت عناصر اصلی آموزش از جمله برنامه‌ریزی، اجرا، محتوای آموزشی و ... در آموزشگاه‌های درجه‌داری مطلوب نیست (رضایی نیارکی و مرادی، ۱۳۹۹؛ عسگریان و همکاران، ۱۳۹۳).

گزارش‌های دریافتی حاصل از ارزیابی‌های کارشناسان در فرماندهی انتظامی استان‌ها نیز حاکی از آن است که عملکرد درجه‌داران فارغ‌التحصیل، به‌طور کامل نتوانسته انتظارات رؤسای پلیس‌های تخصصی را برآورده کند؛ بخشی از این مشکل می‌تواند به نحوه آموزش درجه‌داری و برنامه‌های آموزشی مرتبط باشد. البته تجربه خدمت بیش از ده ساله محقق در آموزشگاه شهید بهشتی ناجا و مکاتبات دریافتی از سایر رده‌های تخصصی پلیس و فرماندهی انتظامی استان‌ها نیز مؤید این موضوع است که نارضایتی از محتوای آموزش‌های درجه‌داری وجود دارد و حتی بررسی‌ها نشان می‌دهد که این نارضایتی در سال‌های اخیر سیر صعودی داشته است و وجود شکاف بین آنچه فراگیران طی دوره آموزشی فرامی‌گیرند و آنچه از دانش، مهارت و توانمندی در محیط کار نیاز

دارند، دغدغه اصلی محقق بود و وی را بر آن داشت تا با آسیب‌شناسی^۱ برنامه آموزش، ضمن اصلاح و بهبود دیدگاه متولیان آموزش، موجب بهبود کیفیت آموزش درجه‌داری شود؛ بنابراین با عنایت به موارد فوق این سؤال پیش می‌آید که: آسیب‌های برنامه آموزش رسته انتظامی در مقطع درجه‌داری در مرکز آموزش شهید بهشتی کدام است؟ یکی از دلایل اهمیت و ضرورت انجام این پژوهش، رهنمودها و تدابیر مستقیم مقام معظم رهبری به فرماندهی وقت ناجاست. مقام معظم فرماندهی کل قوا در بازدیدی که در هفته ناجا در سال ۱۳۸۳ از دانشگاه علوم انتظامی امین داشتند، رهنمودهای بسیار مهمی در زمینه آموزش نیروی انتظامی ارائه فرمودند و بر ضرورت آموزش در ناجا به لحاظ ایفای نقش مهم و کارساز تأکید کردند.

همچنین از نظر محقق، اگر آسیب‌شناسی آموزش درجه‌داری در مرکز آموزش شهید بهشتی صحیح و به موقع صورت نگیرد؛ تعامل پلیس و محیط تحت تأثیر آن قرار خواهد گرفت و اثر آن در جامعه و سازمان پلیس مشهود خواهد بود و احساس امنیت در مردم، وجود پلیس مقتدر، هوشمند، پیچیده و سالم و امین، سریع و بهنگام، مؤدب و اهل تفاهم تحت تأثیر این موضوع قرار خواهد گرفت. به خصوص که در این مقطع زمانی، انقلاب ما در موقعیتی حساس از عمر خود قرار دارد؛ در چنین نقطه عطفی، رهبر حکیم انقلاب اسلامی با صدور «بیانیه گام دوم انقلاب» و برای ادامه این راه روشن، توصیه‌هایی اساسی به منظور «جهاد بزرگ برای ساختن ایران اسلامی بزرگ» ارائه فرموده‌اند. تحرکات و نفوذ بیگانه نیز رویارویی جامعه با پلیس را افزایش داده است و هرگونه ضعف در عملکرد و مهارت‌های لازم پلیس می‌تواند منجر به خسارت جبران‌ناپذیری برای ناجا و نظام شود. از سوی دیگر اجرای آموزش‌های مناسب منجر به افزایش رضایت‌مندی در کارکنان برای انجام مأموریت‌های محوله نیز می‌شود.

اگر آسیب‌شناسی آموزش در آموزشگاه شهید بهشتی صورت نگیرد، نقاط قوت و ضعف برنامه آموزشی ارائه‌شده به فراگیران مشخص نخواهد شد؛ پس اطلاعات این

تحقیق می‌تواند مبنای تحقیقات و ارزیابی سایر برنامه‌های تفصیلی در سطح آموزشگاه‌های علمی و تخصصی پلیس جمهوری اسلامی ایران باشد. همچنین فرماندهان، مسئولان و برنامه‌ریزان معاونت نیروی انسانی ناجا را در راستای سیاست‌گذاری هوشمندانه، علمی، دقیق و به‌روز در جذب نیروی انسانی کارآمد، توانمند، باهوش و اثربخش، آگاه می‌کند تا با بررسی و تجزیه و تحلیل وضعیت موجود و بر اساس وظایف و مأموریت‌های ناجا، تغییرات منطقی و لازم را در سیستم آموزش نیروی انسانی اعمال کنند.

با عنایت به مطالب فوق، هدف اصلی این پژوهش آسیب‌شناسی برنامه آموزش فراگیران رسته انتظامی در مقطع درجه‌داری مرکز آموزش شهید بهشتی ناجا است که در این راستا با توجه به مدل آسیب‌شناسی دکتر اهرنجانی (مدل سه‌شاخگی) به سؤالات زیر پاسخ داده خواهد شد: ۱- آسیب‌های محتوایی (رفتاری) برنامه آموزش فراگیران رسته انتظامی در مقطع درجه‌داری (با تأکید بر مرکز آموزش شهید بهشتی ناجا) کدام است؟ ۲- آسیب‌های ساختاری برنامه آموزش فراگیران رسته انتظامی در مقطع درجه‌داری (با تأکید بر مرکز آموزش شهید بهشتی ناجا) کدام است؟ ۳- آسیب‌های محیطی (زمینه‌ای) برنامه آموزش فراگیران رسته انتظامی در مقطع درجه‌داری (با تأکید بر مرکز آموزش شهید بهشتی ناجا) کدام است؟

پیشینه و مبانی نظری

رحیمی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان «آسیب‌شناسی الگوی طراحی آموزشی دوره‌های آموزش کارکنان دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری (بر اساس عناصر برنامه درسی الگوی ADDIE)» و با استفاده از روش ترکیبی از نوع آمیخته تشریحی با دو جامعه آماری در بخش کمی، ۱۵ نفر و در بخش کیفی، ۵۱ نفر دریافتند جامعه هدف در ابعاد مختلف عناصر الگوی ADDIE دچار آسیب است که از نظر خبرگان آموزشی از جمله دلایلی که موجب وجود آسیب در عناصر می‌شود شامل موانع زیرساختی، موانع سیستمی، فقدان زیرساخت‌های اجرایی، عدم لزوم یا (فرصت) ارزشیابی است.

اسفندیاری و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «آسیب‌شناسی سازمانی در ستاد دانشگاه علوم پزشکی شیراز بر اساس الگوی سه‌شاخگی» با پژوهشی مقطعی و حجم نمونه ۲۰۰ نفری از کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز دریافتند که عوامل رفتاری و عوامل زمینه‌ای به ترتیب بیشترین و کمترین تأثیر را در ایجاد آسیب‌های سازمانی در جامعه هدف داشتند. از بین زیرشاخه‌های عوامل ساختاری، سیستم پرداخت، از بین زیرشاخه‌های عوامل رفتاری، امنیت شغلی و از بین زیرشاخه‌های عوامل زمینه‌ای، پیمانکاران و مشاوران بیشترین تأثیر را در آسیب‌شناسی دانشگاه داشتند. نتایج نشان می‌دهد، با توجه به اینکه عوامل رفتاری بیشترین تأثیر را در ایجاد آسیب‌ها نشان داد، به نظر می‌رسد دانشگاه بایستی برنامه‌ها و سیاست‌های خود را در ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب، انگیزش و رضایت شغلی، اعمال رهبری اثربخش، فراهم‌سازی فرصت‌هایی برای آموزش و شکوفایی کارکنان و ایجاد امنیت شغلی ارتقا دهد.

طیبه و فلاح (۱۳۹۶) در پژوهش خود با عنوان «آسیب‌شناسی آموزش‌های سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان گلستان با استفاده از مدل سه‌شاخگی» با نمونه آماری به تعداد ۱۸۵ نفر از معاونان و مدیران و کارشناسان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان در سال ۱۳۹۵ دریافتند که آسیب‌های آموزشی هر سه حوزه ساختاری، رفتاری، محیطی در ادارات ورزش و جوانان استان گلستان بیش از حد متوسط است. آسیب‌های حوزه محیطی نیز نسبت به دو حوزه رفتاری و ساختاری شرایط بحرانی‌تر را از خود نشان داد.

نجفی‌زاده و زاهدی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «آسیب‌شناسی عملکرد کارکنان آموزش دانشگاه علوم پزشکی قزوین با استفاده از مدل سه‌شاخگی» به نتایجی از قبیل آسیب‌های ساختاری (نظام ارزیابی عملکرد نامناسب، نبود پیوند میان نظام پاداش و حقوق در نظام عملکرد و ...)، آسیب‌های رفتاری (عدم تعهد مدیران در پیاده‌سازی مدیریت عملکرد، نبود فرهنگ سازمانی و ...) و آسیب‌های محیطی (عدم استفاده از نظر ارباب‌رجوع‌ها، نبود قوانین جامع در باب نظام مدیریت عملکرد و ...) رسیده‌اند.

محمودی کوچکسرای و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود با نام «آسیب‌شناسی نظام آموزشی کارکنان با استفاده از الگوی سه‌شاخگی» با رویکرد کیفی پرداختند. نتایج تحقیق آنان نشان داد که بیشترین چالش‌ها، نقاط قوت، فرصت‌های قابل‌بهبود در مقوله ساختار قرار دارد. همچنین، بیشترین انتظارات دست‌اندرکاران بخش آموزش از مراجع بالادستی در شاخه ساختاری جا می‌گیرد؛ یعنی در نظام آموزش فعلی کارکنان، توجه به سمت مسائل درون‌سازمانی است و در یافته‌های آنان به مقوله‌های رفتاری و محیطی کمتر توجه شده است.

شمس‌موردانی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با نام «آسیب‌شناسی فعالیت‌های آموزش بهسازی منابع انسانی بر اساس مدل سه‌شاخگی» دریافتند سازمان مورد مطالعه در همه ابعاد مدل - اعم از بُعد رفتاری، ساختاری و محیطی - در همه مقوله‌های هر یک از ابعاد در وضعیت «کاملاً آسیب» و «نسبتاً آسیب» قرار دارد. همچنین، بر اساس نتایج این تحقیق، آسیب‌های زیادی خارج از فرایند آموزش وجود دارد که اثربخشی فعالیت‌های آموزش و بهسازی را منتقل می‌کند.

دلآوری (۱۳۹۰) در پژوهش خود با عنوان «آسیب‌شناسی آموزش‌های سازمانی در بخش دولتی بر اساس مدل سه‌شاخگی» دریافت که مهم‌ترین آسیب دوره‌های آموزشی بخش‌های دولتی این است که سیستم آموزش کارکنان در ایران، ورودی‌های مناسبی دریافت نمی‌کند تا خروجی‌های مناسبی به جامعه ارائه دهد.

شریعتمداری و عادل‌نژاد (۱۳۹۰) در تحقیق خود با عنوان «آسیب‌شناسی زیرساختی و فرایندی آموزش ضمن خدمت کارکنان در سازمان» دریافتند که مهم‌ترین آسیب‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان عبارت‌اند از: آسیب‌های فرایندی شامل وجود موانع در قوانین بالادستی، عدم کنترل واحدهای آموزش روی درون‌داده‌های اطلاعاتی تشکیل‌دهنده فرایندهای نیازسنجی، عدم شکل‌گیری فرهنگ سازمانی برای ارج نهادن به آموزش‌های سازمانی، عدم پیاده‌سازی و اجرای کامل استانداردهای آموزشی شناخته‌شده در واحد آموزش و در بخش آسیب‌های زیرساختی که عبارت‌اند از: عدم به‌کارگیری مدل‌های استاندارد نیازسنجی آموزشی، انجام نیازسنجی آموزشی

غیرواقعی، عدم ثبات درون‌دادهای نیازسنجی آموزشی مانند شرح وظایف سازمانی با دوره‌های موردنیاز شغلی کارکنان، منابع مالی محدود، عدم طراحی برنامه بهبود و اصلاح مستمر برنامه‌های آموزش بر اساس نتایج ارزیابی و اثربخشی برنامه آموزشی. ترپسترا و شاپ^۱ (۲۰۲۱) در پژوهش خود با عنوان «مطالعه تطبیقی سیاست‌های آموزش عالی پلیس» در بین چند کشور (مانند نروژ و فنلاند) که آموزش عالی اجباری را برای همه افسران پلیس معرفی کرده‌اند، دریافتند که استدلال‌های مشابهی برای آموزش عالی پلیس در کشورهای مختلف وجود دارد؛ از جمله: کمک به پلیس برای انطباق با جامعه در حال تغییر، جذابیت بیشتر حرفه پلیس، جلوگیری از عقب‌ماندگی آموزش پلیس از مشاغل مشابه و بهبود روابط پلیس و شهروندان. زمینه‌های خاص تاریخی یا سیاسی و ترتیبات سازمانی نیز نقش مهمی در معرفی و شکل‌گیری آموزش عالی پلیس ایفا کرده است.

جوز مدینا و همکاران^۲ (۲۰۱۶) در پژوهشی به ارزیابی کیفیت اجرایی آموزش پلیس در آکادمی علوم جنایی منچستر پرداختند. نتایج در مورد ارزیابی زمینه‌سازی و آماده کردن استخدام‌شدگان جدید پلیس جنایی نشان داد که همه برنامه‌های علمی دادرسی جنایی برای آکادمی علوم جنایی مناسب است؛ اما در مورد آموزش آگاهی و توجه به اخلاقیات در مواقع بحرانی ناکافی ارزیابی شد.

باور و پیتی^۳ (۲۰۰۱) در پژوهشی به ارزیابی مهارت‌های آموزشی به پلیس مکزیک پرداختند. نتایج نشان داد که ارزیابی مهارت‌های آموزش تیراندازی، هدف‌گیری، مبارزه انفرادی با مجرمان و رانندگی حرفه‌ای در هنگام مواجهه با مجرمان مثبت بوده؛ اما ارزیابی مهارت‌های مرتبط با آموزش رعایت اخلاقیات و مقابله با فساد و رشوه‌خواری منفی بوده و طبق ارزیابی افراد پلیس و متخصصان ناکافی ارزیابی شده است.

1. Terpstra & Schaap

2. Jose Medina

3. Bower & Pettit

بررسی پژوهش‌های پیشین مؤید این نکته است که ارزیابی نظام‌های آموزشی امروزه به حوزه مطالعاتی مهمی در بیشتر سازمان‌های آموزشی تبدیل شده است. این مطالعات به دنبال ارزیابی، آسیب‌شناسی و دستیابی به داده‌های علمی برای طراحی نظام‌های آموزشی کارآمد، مؤثر و به‌روز بوده و قصد دارند نظام‌های آموزشی موجود را اصلاح کنند و تغییر دهند تا میزان بهره‌وری آن‌ها را بالا ببرند. مطالعات نشان می‌دهد که نظام آموزشی ناجا در زمینه‌هایی مثل رویکردها، محتوا، روش و ساختار نیاز به اصلاح و بهینه‌سازی فرایندها دارد؛ بنابراین، این پژوهش مانند تعدادی از پژوهش‌های ذکرشده، با استفاده از مدل منطقی سه‌شاخگی اهرنجانی به آسیب‌شناسی برنامه‌های آموزش درجه‌داری پرداخت و به این منظور از رویکردی کیفی که در پژوهش‌های کمتری دیده شده است، استفاده شد.

آموزش در سازمان به‌عنوان یکی از ابزارهای مدیریت است که نیازهای مهارتی و شغلی کارکنان را رفع کرده و موجب تحقق اهداف سازمان می‌شود. آموزش عبارت است از: تمام فرایندهای متعددی که به‌وسیلهٔ افراد ایجاد می‌شود تا صلاحیت‌های متناسب با شغل‌های کارکنان در حال و آینده کسب شود. کرامتی (۱۳۹۱) از منظر گیل^۱ (۲۰۰۱) و گاتر^۲، آموزش را نوعی کوشش نظام‌دار می‌داند که هدف اصلی آن عبارت است از: هماهنگی و همسو کردن آرزوها، علایق و نیازهای آن افراد با نیازها و اهداف سازمان در قالب کارهایی که از افراد انتظار می‌رود. شاید بتوان این تعریف را مشابه تعریف گلدشتاین دانست، وی آموزش را یاددادن نظام‌مند مهارت‌ها، قواعد، مفاهیم یا نگرش‌هایی می‌داند که در نهایت به بهبود عملکرد در یک محیط کار منجر می‌شود (کرامتی، ۱۳۹۱، ۶۳).

به‌طور کلی آموزش در داخل سازمان‌ها به‌منظور بهبود و کسب مهارت‌های شغلی جدید، آماده شدن برای حرکت در مسیرهای شغلی مناسب و رفع نیازهای حرفه‌ای به‌کار می‌رود و تنها مفهوم کارآموزی، کارورزی، یا تمرین عملی در یک زمینه به‌

1. Gill
2. Gater

خصوص را در بر نمی‌گیرد، بلکه دامنه آن به قدری وسیع و گسترده می‌شود که از فراگیری یک حرفه و یا فن ساده شروع شده و با احاطه کامل بر علوم و فنون بسیار پیچیده، چگونگی رفتار و برخوردهای مناسب در مقابل مسائل انسانی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشیده می‌شود (عباس‌زادگان و ترک‌زاده، ۱۳۹۳، ۷۳).

به نظر بسیاری از صاحب‌نظران، آموزش کارکنان باید با نیازهای فردی کارکنان و در مراحل متفاوت شغلی آنان متناسب باشد؛ بدین منظور طبقه‌بندی‌های گوناگون از انواع آموزش کارکنان صورت گرفته است. در یک طبقه‌بندی از آموزش می‌توان، آموزش‌ها را به صورت دوبرخشی در مقابل هم قرار داد: آموزش رسمی مقابل آموزش غیررسمی، آموزش درونی مقابل آموزش بیرونی، آموزش اولیه مقابل آموزش ثانویه، آموزش حین خدمت مقابل آموزش بدو خدمت و آموزش ویژه مقابل آموزش عمومی. در طبقه‌بندی‌های دیگر بین دو نوع آموزش یعنی آموزش رسمی و آموزش غیررسمی بحث وجود دارد و اعتقاد بر این است که از آموزش‌های رسمی نسبت به دیگر آموزش‌ها استفاده بیشتری می‌شود. تفاوت آموزش رسمی و غیررسمی را می‌توان در تعیین اهداف، برنامه‌ریزی و طراحی دانست. در آموزش‌های رسمی، اهداف و برنامه از قبل تعیین شده و مطابق با چهارچوب آن برنامه‌ها به اجرا درمی‌آید، درحالی‌که در آموزش‌های غیررسمی چنین نیست و بر اساس شرایط و موقعیت چهارچوب فعالیت برنامه‌ریزی و اجرا می‌شود. بدیهی است که ارزشیابی از آموزش‌های رسمی نسبت به آموزش‌های غیررسمی به مراتب آسان‌تر است. ایبلی (۱۳۹۴) چهار نوع آموزش را برای کارکنان پیشنهاد می‌کند که عبارت‌اند از:

آموزش قبل از خدمت: آموزشی است که افراد قبل از پیوستن به سازمان به آن نیاز دارد تا توانایی‌های لازم را برای احراز شغل کسب کنند.

آموزش بدو خدمت: آموزشی است که در جهت توجیه کارکنان جدید و آشنا ساختن آنان با روند فعالیت سازمان و تشکیلات آن، وظایف محوله و قوانین مربوط به امور گوناگون سازمان است.

آموزش ضمن خدمت: آموزشی است که در صحنه واقعی کار و همزمان با انجام دادن وظایف شغلی به کارکنان ارائه می‌شود.

آموزش بعد از خدمت: آموزشی است که به منظور آمادگی بیشتر کارکنان برای ورود به دوران بازنشستگی ارائه می‌شود.

آسیب‌شناسی آموزش: باید گفت آسیب‌شناسی به معنی بیمارشناسی و تشخیص علل آسیب‌های وارده بر سیستم مشخص است. این علم که به طور گسترده و در علوم زیستی کاربرد دارد، در علوم انسانی نیز دارای جایگاه خاصی است (شمس‌موردانی و همکاران، ۱۳۹۴). فهم و درک آسیب و چالش‌های آموزشی در شرایط و موقعیت فعلی در راستای ایجاد تمرکز، تحلیل، فراهم کردن و سرمایه‌گذاری مناسب و همچنین طراحی و تدوین برنامه استراتژیک در زمینه آموزش و یادگیری اقدامی لازم و ضروری است (زارع خلیلی و فریدونی، ۱۳۹، ۴۴). هریسون (۲۰۱۵) آسیب‌شناسی را فرایند استفاده از مفاهیم و روش‌های علوم رفتاری به منظور تعریف و تشریح وضعیت جاری سازمان‌ها و یافتن راه‌هایی برای افزایش اثربخشی آن‌ها تعریف کرده است.

می‌توان گفت مراد از آسیب‌شناسی، شناسایی علل و ریشه عواملی است که در بروز بحران در پدیده‌های متخلف نقش دارند و این عوامل می‌توانند روند بالندگی و کارآمدی پدیده‌ها را مختل سازند و هدف از آن یافتن علت یا علل رکود یا بحران در روند طبیعی پدیده‌ها و فعالیت‌هاست؛ از این رو آسیب‌شناسی فرایند نظام‌مند جمع‌آوری داده‌ها است به منظور تعامل اثربخش و سودمند در راستای حل مشکلات، چالش‌ها، فشار و محدودیت‌های محیطی در سازمان (آل حسن و همکاران، ۱۳۹۹، ۴۱).

پژوهشگران و صاحب‌نظران، الگوهایی برای آسیب‌شناسی سازمانی معرفی کرده‌اند که در جدول شماره ۱ پرکاربردترین مدل‌های آسیب‌شناسی به طور خلاصه آمده است.

جدول ۱. مؤلفه‌های اصلی مدل‌های مختلف آسیب‌شناسی

مدل سه شاخگی	مدل سیپ	مدل کریک پاتریک	مدل هاریسون	SWOT
ساختار و فرایند	ارزشیابی زمینه	واکنش	فردی	شناخت وضع موجود (نقاط قوت، نقاط ضعف، فرصت‌ها، تهدیدها)
رفتار	ارزشیابی درون‌داد (زیرساخت‌های توسعه آموزش سازمانی)	یادگیری	گروهی	تبیین چشم‌انداز آینده
زمینه و محیط	ارزشیابی فراگرد (فرایند آموزش)	رفتار	سازمانی	تبیین رسالت
	ارزشیابی برون‌داد (تغییر فردی و سازمانی)	نتایج		تعیین هدف

یکی از مدل‌های آسیب‌شناسی، مدل سه‌شاخگی است که دکتر میرزایی اهرنجانی ارائه کرده و در این پژوهش نیز مبنای عملی پژوهشگران قرار گرفته است. مدل سه‌شاخگی در طبقه‌بندی مدل‌ها از نوع مدل‌های منطقی است که بسیاری از مفاهیم، رویدادها و پدیده‌ها را می‌توان در قالب نظری سه‌شاخگی (ساختار، رفتار و زمینه) مورد بررسی، مطالعه و تجزیه و تحلیل قرار داد. بر اساس این رویکرد، مسائل و آسیب‌های نظام آموزش را می‌توان از سه منظر ساختار، رفتار و زمینه مورد بررسی قرار داد و یا برحسب علت در سه دسته عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای جای داد و تجزیه و تحلیل کرد. منظور از عوامل رفتاری (محتوایی) همه عوامل مربوط به نیروی انسانی که محتوای سازمان را تشکیل می‌دهند؛ مانند انگیزش، روحیه کار و رضایت شغلی. عوامل ساختاری دربرگیرنده مجموعه روابط منظم حاکم بر اجزای داخلی سازمان که بدنه آن را می‌سازند؛ مانند ساختار سازمانی، قوانین و مقررات است و سرانجام عوامل زمینه‌ای شامل محیط و شرایط بیرونی می‌شود که سبب‌ساز عوامل رفتاری و ساختاری هستند (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۷۷، ۳۱).

در این پژوهش، تلاش شده است تا با استفاده از مدل فوق، متغیر اصلی پژوهش یعنی آموزش در جامعه هدف مورد آسیب‌شناسی قرار گیرد.

تاکنون تعاریف بسیاری از آموزش ارائه شده است. سیف (۱۳۹۰) معتقد است آموزش، تجربه‌ای است مبتنی بر یادگیری و به منظور ایجاد تغییرات نسبتاً ماندگار در فرد صورت می‌گیرد تا او بتواند توانایی خود را برای انجام دادن کار بهبود بخشد. به طور مرسوم، می‌گویند آموزش می‌تواند تغییر مهارت‌ها، دانش، نگرش‌ها و رفتار اجتماعی را در برداشته باشد. به طور خلاصه و با توجه به تعاریف فوق پی خواهیم برد که آموزش کارکنان معنی وسیع و گسترده‌ای پیدا می‌کند و تنها مفهوم کارآموزی، کارورزی، یا تمرین عملی در یک زمینه به خصوص را در بر نمی‌گیرد، بلکه دامنه آن به قدری وسیع و گسترده می‌شود که از فراگیری یک حرفه و یا فن ساده شروع شده و با احاطه کامل بر علوم و فنون بسیار پیچیده، ورزیدگی در امر سرپرستی و مدیریت در سازمان‌های دولتی، صنعتی و بازرگانی و همچنین به چگونگی رفتار و برخورد‌های مناسب در مقابل مسائل انسانی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشیده می‌شود (عباس‌زادگان و ترک‌زاده، ۱۳۹۳، ۳۴). از این روی سازمان‌ها برای ارائه آموزش ضمن خدمت مناسب در جهت اهداف سازمانی می‌توانند به شناسایی نیازها با تعیین وضع موجود و فاصله آن با وضع مطلوب و اولویت‌بندی آن‌ها، اقدام به نیازسنجی کنند.

روش

در تحقیق حاضر برای شناخت آسیب‌های آموزش کارکنان، از روش تحقیق کیفی از نوع مطالعه موردی استفاده شده است. ابتدا با انجام مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با نمونه‌ای هدفمند از درجه‌داران شاغل در کوپ‌ها و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با فرماندهان کوپ‌ها و متولیان آموزش درجه‌داری، آسیب‌های آموزش درجه‌داران در ابعاد مختلف مورد بررسی قرار گرفت؛ پس تحقیق حاضر از لحاظ رویکرد، کیفی و از نظر هدف، کاربردی است. روش گردآوری داده‌های تحقیق برای پاسخگویی به پرسش‌های تحقیق، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود. مصاحبه‌های انجام‌شده با روش تحلیل مضمون، تحلیل شد. جامعه آماری تحقیق از دو گروه زیر تشکیل شده است:

الف) گروه درجه‌داران رسته انتظامی شاغل در کلانتری‌های شهرستان اصفهان به تعداد ۱۵ نفر از درجه‌داران رسته انتظامی شاغل در کلانتری‌های شهر اصفهان که بالای سه سال سابقه خدمت مستمر در کلانتری‌ها را دارند. افراد این گروه در پست‌هایی مانند گشت کلانتری، دایره تجسس، دایره مبارزه با مواد مخدر، دایره اطلاعات، افسرنگهبانی و... در حال انجام وظیفه هستند.

ب) گروه خبرگان به تعداد ۱۳ نفر از فرماندهان و رؤسای کوپ‌های شهر اصفهان و همچنین متولیان آموزش درجه‌داری (فرماندهان، مربیان و استادان) آموزشگاه علمی و تخصصی شهید بهشتی اصفهان که حداقل ۵ سال سابقه خدمت در پست سازمانی فعلی داشتند.

همان‌گونه که آورده شده است، ملاک اصلی انتخاب شرکت‌کنندگان برای پژوهش کیفی، تجربه کردن پدیده مورد مطالعه است و منطق نمونه‌گیری هدفمند، عبارت است از انتخاب موارد غنی از اطلاعات، یعنی انتخاب مواردی که امکان مطالعه عمیق را فراهم می‌سازند؛ بنابراین در این پژوهش روش نمونه‌گیری هدفمند و افراد نمونه از موارد نماد واقعی یعنی کارکنان و فرماندهان کوپ و متولیان امر آموزش انتخاب شدند. برای اعتباریابی داده‌های کیفی از روش بازبینی مشارکت‌کنندگان استفاده شد.

یافته‌ها

در این قسمت، ابتدا به بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی فرماندهان و رؤسای کلانتری‌ها و متولیان آموزش درجه‌داری که به‌عنوان گروه نمونه خبرگان در مصاحبه شرکت کرده بودند، پرداخته شد. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بر اساس متغیرهای درجه، سن، سابقه خدمت و تحصیلات در جداول شماره ۲، نشان داده شده است.

جدول ۲. توزیع فراوانی مدیران، فرماندهان کوپ و متولیان آموزش

ویژگی	طبقه	فراوانی	درصد
درجه	سروان	۴	۳۱
	سرگرد	۵	۳۸
	سرهنگ دوم	۳	۲۳
	سرهنگ	۱	۸
سن	کمتر از ۳۰ سال	۵	۳۹
	۳۰-۴۰ سال	۳	۲۳
	۴۰-۵۰ سال	۳	۲۳
	بالاتر از ۵۰ سال	۲	۱۵
سابقه خدمت	کمتر از ۱۵ سال	۳	۲۳
	۱۵-۲۰ سال	۵	۳۹
	۲۰-۲۵ سال	۳	۲۳
	۲۵-۳۰ سال	۲	۱۵
تحصیلات	فوق دیپلم	۴	۳۱
	کارشناسی	۶	۴۶
	کارشناسی ارشد	۳	۲۳
	مجموع	۱۳	۱۰۰

بنا بر اطلاعات جدول شماره ۲، بیشترین میزان فراوانی فرماندهان کوپ و متولیان آموزش درجه‌داری در گروه نمونه با درجه سرگردی و کمترین میزان درجه مربوط به درجه سرهنگی است و بیشترین میزان فراوانی سنی فرماندهان کوپ و متولیان آموزش، گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال و کمترین میزان مربوط به گروه سنی بالاتر از ۵۰ سال می‌باشد و همچنین بیشترین میزان سابقه خدمت فرماندهان کوپ و متولیان آموزش مربوط به سنوات خدمتی ۲۰-۱۵ سال و کمترین میزان مربوط به سنوات خدمتی ۳۰-۲۵ سال است. بر این اساس، بیشترین میزان فراوانی مدرک تحصیلی فرماندهان کوپ و متولیان

آموزش مربوط به سطح تحصیلات کارشناسی و کمترین میزان مربوط به فرماندهان و رؤسای کلانتری با سطح تحصیلات کارشناسی ارشد است. در ادامه، خلاصه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی درجه‌داران رسته انتظامی شاغل در کلانتری‌های شهر اصفهان به شرح جدول شماره «۳» آورده شده است.

جدول ۳. توزیع فراوانی گروه نمونه درجه‌داران رسته انتظامی شاغل در کلانتری‌های شهر

اصفهان

درصد	فراوانی	طبقه	ویژگی
۲۰	۳	گروه‌بان یکم	درجه
۴۷	۷	استوار دوم	
۳۳	۵	استوار یکم	
۱۳	۲	کمتر از ۲۳ سال	سن
۴۰	۶	۲۳-۲۷ سال	
۲۷	۴	۲۸-۳۱ سال	
۲۰	۳	بالاتر از ۳۲ سال	
۱۳	۲	۳ سال و کمتر	سابقه خدمت
۲۷	۴	۴-۵ سال	
۳۳	۵	۶-۷ سال	
۲۷	۴	۸-۱۱ سال	
۶۷	۱۰	دیپلم	تحصیلات
۲۰	۳	فوق دیپلم	
۱۳	۲	لیسانس	
۱۰۰	۱۵	مجموع	

بنا بر اطلاعات جدول شماره ۳، بیشترین میزان فراوانی فرماندهان کوپ و متولیان آموزش درجه‌داری در گروه نمونه با درجه سرگردی و کمترین میزان درجه مربوط به درجه سرهنگی است و شماره بیشترین میزان فراوانی سنی فرماندهان کوپ و متولیان آموزش، گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال و کمترین میزان مربوط به گروه سنی بالاتر از ۵۰ سال است و نیز بیشترین میزان سابقه خدمت فرماندهان کوپ و متولیان آموزش مربوط به سنوات خدمتی ۲۰-۱۵ سال و کمترین میزان مربوط به سنوات خدمتی ۳۰-۲۵ سال

است همچنین بیشترین میزان فراوانی مدرک تحصیلی فرماندهان کوپ و متولیان آموزش مربوط به سطح تحصیلات کارشناسی و کمترین میزان مربوط به فرماندهان و رؤسای کلاتری با سطح تحصیلات کارشناسی ارشد است.

روش‌های مختلفی برای تحلیل مضمون وجود دارد که هر یک از آن‌ها، فرایندهای خاصی را دنبال می‌کند. در این تحقیق، از روش شکراللهی و همکاران (۱۳۹۸) استفاده شده است. روش شکراللهی و همکارانش از ترکیب روش پیشنهادی ابوالمعالی (۱۳۹۱)، (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰؛ به نقل از براون و کلارک، ۲۰۰۶، ۵۷-۴۸۱-۵۷۴) و (۷۰) به وجود آمده است. در این روش، فرایند گام به گام و جامعی برای تحلیل مضمون داده‌های تحقیق، ارائه می‌شود. در این تحقیق، فرایند تحلیل مضمون، در قالب سه مرحله اصلی معرفی می‌شود. فرایند تحلیل مضمون داده‌های کیفی تحقیق را می‌توان به سه مرحله کلان تقسیم کرد: الف) آماده‌سازی داده‌ها؛ ب) تحول کدها؛ و ج) مقوله‌بندی داده‌ها (تحول مضامین). این مراحل سه گانه با تفسیر و تحلیل همراه است که در هر مرحله از تحلیل، به سطح بالاتری از آسیب‌های برنامه آموزش رسته انتظامی در مقطع درجه‌داری دست یافتیم.

بنابراین در مرحله تحلیل مضمون داده‌های تحقیق، ابتدا چگونگی جمع‌آوری داده‌های اساسی و یادداشت‌های میدانی و اساسی محقق، سپس تحول کدها و سپس تکوین مضامین (آسیب‌ها) تشریح شد.

- مرحله اول: آماده‌سازی داده‌ها، در این مرحله به‌طور کلی محققان به ۲۸ داده اساسی، یادداشت میدانی و یادداشت اساسی به تعداد افراد مصاحبه‌شونده دست یافتند. در ادامه، جدول ۴ به‌عنوان یک نمونه در زمینه آماده‌سازی داده‌ها آورده شده است.

جدول شماره ۴. مجموع داده‌های اساسی، یادداشت‌های اساسی و یادداشت‌های میدانی

محقق

ردیف	داده‌های اساسی	یادداشت‌های میدانی	یادداشت‌های اساسی
۱	شناخت انواع مواد مخدر- تشکیل پرونده قضایی- روش‌ها و شگردهای بازجویی از متهم	تأکید بر آموزش عملی در برنامه آموزش	کار عملی در کلاتری در برنامه آموزش گنجانده شود.

- مرحله دوم: کدگذاری داده‌های تحقیق از طریق طبقه‌بندی و توصیف داده‌های تحقیق.

مرحله دوم تحلیل داده‌ها، زمانی آغاز شد که پژوهشگر، داده‌ها را آماده کرده و فهرستی اولیه از ایده‌های موجود در داده‌ها و نکات جالب آن‌ها، تهیه کرده باشد. مرحله دوم تحلیل، شامل گام‌های تولید کدها و یادداشت‌برداری‌های مجدد محقق است. کدگذاری نیازمند خواندن دقیق هر مورد داده بود و باید هر کدام از داده‌های مرتبط با پرسش‌های تحقیق را به‌طور کامل تبدیل به کد کرد. هر بار که نکته مهمی یافت شد و آن نکته مهم مربوط به سؤال تحقیق بود، آن نکته تبدیل به کد اولیه شد. در مراحل ابتدایی کدگذاری، از واژه «کدگذاری اولیه» استفاده شد زیرا در مرحله کدگذاری، به‌طور دقیق مشخص نیست که چه چیزهایی ممکن است مربوط به پرسش‌های تحقیق باشد یا نباشد؛ لذا در تحقیق حاضر، منظور از «کدگذاری» این است که به قطعاتی از داده‌های جمع‌آوری شده، نام و برجستگی اختصاص دادیم که با آسیب‌های برنامه آموزش رسته انتظامی در مقطع درجه‌داری در سازمان پلیس مرتبط بود. این قطعات ممکن است قطعه‌های کوچک یا بزرگی از داده‌ها باشند. پس از چندین مرحله مرور فرایند کدگذاری توسط محقق و کدگذاری توسط افراد متفاوت، در نهایت فعالیت تحول کدها پایان یافت و آسیب‌های آموزش رسته انتظامی در مقطع درجه‌داری شناسایی شد. برای شناخت ابعاد آسیب‌های آموزش رسته انتظامی در مقطع درجه‌داری نیاز بود تا این کدها (شاخص‌ها) در قالب مضامین دسته‌بندی شوند. در جدول شماره ۵، نمونه‌ای از کدگذاری و شرح آن آمده است.

جدول ۵. نمونه کدهای استخراج شده از داده‌های تحقیق

ردیف	نام کد	توصیف کد
۱	آموزش تخصصی حقوق شهروندی	درجه‌داران شاغل در کوپ معتقدند در انجام مأموریت‌ها با نارضایتی شهروندان مشکل دارند و در برخی موارد اجرای قوانین باعث ناراحتی و بعضاً شکایت مردم می‌شود. همچنین آن‌ها معتقدند حقوق شهروندی بهانه‌ای در دست خلاف کاران شده تا مأمور پلیس نتواند با آن‌ها برخورد قانونی کند و کار پلیس سخت شده است.

محققان، در مجموع از داده‌های جمع‌آوری شده موفق به استخراج ۴۹ عنوان کد شدند که در جدول ۶ آمده است.

جدول ۶. کدهای استخراج شده از داده‌های تحقیق

ردیف	نام کد	ردیف	نام کد	ردیف	نام کد
۱	آموزش تخصصی حقوق شهروندی	۱۸	آموزش تخصصی قوانین مربوط به تصادفات	۳۵	بازرسی انواع خودرو و جاسازی در خودرو
۲	آموزش تخصصی قوانین مربوط به ابلاغ و احضار	۱۹	آموزش تخصصی قوانین مربوط به مبارزه با مواد مخدر و مشروبات الکلی	۳۶	کارگاه اعتماد به نفس
۳	آموزش تشکیل پرونده قضایی	۲۰	آموزش تخصصی قوانین مربوط به مزاحمت خیابانی	۳۷	بازرسی بدنی متهم
۴	آموزش عملی کار با یسیم و دفاتر کوپ	۲۱	آموزش کاربردی قانون مجازات‌های اسلامی	۳۸	بازرسی منزل و آموزش تخصصی قوانین مربوط به بازرسی از منزل
۵	آموزش تخصصی قوانین مربوط به آلودگی صوتی	۲۲	آموزش تخصصی چهره-زنی و دستگیری مجرمان (معتادان و اتباع خارجه)	۳۹	مهارت‌های سازمانی (انضباط و اطاعت‌پذیری، وقت‌شناسی، پذیرش مسئولیت)
۶	آموزش اجرای فوریت‌های پلیسی	۲۳	آموزش تخصصی قانون به کارگیری سلاح با مصادیق	۴۰	حفظ صحنه جرم
۷	آموزش عملی نحوه شناسایی و دستگیری	۲۴	آموزش تخصصی شیوه‌های بازجویی از متهم	۴۱	شناخت انواع مواد مخدر

ردیف	نام کد	ردیف	نام کد	ردیف	نام کد
					انواع سارق (خودرو، منزل، کیف‌قاپی و ...)
۸	شرایط و چگونگی تیراندازی قانونی به افراد و خودروها	۲۵	تیراندازی روزانه و شبانه به اهداف ثابت و متحرک	۴۲	آموزش تخصصی قوانین مربوط به بازرسی خودرو
۹	زبان انگلیسی	۲۶	آموزش تخصصی قوانین مربوط به نزاع و درگیری	۴۳	نحوه انجام نیابت قضایی
۱۰	کار با سیستم جامع رخدادهای انتظامی	۲۷	آموزش تخصصی قوانین مربوط به بی‌حجابی	۴۴	آموزش تخصصی قوانین مربوط به کالای قاچاق
۱۱	آمادگی جسمانی (دفاع شخصی، شنا، پارکو)	۲۸	تغییر محل و نحوه برگزاری دوره آموزش	۴۵	قوانین و مقررات
۱۲	سلاح‌شناسی	۲۹	مهارت مدیریت بحران در نزاع و اعتراضات خیابانی	۴۶	بودجه آموزش
۱۳	مقابله با خرابکاری، ترور و بسته‌های مشکوک	۳۰	وحدت در موضوعات درسی	۴۷	نیازسنجی و طراحی برنامه آموزش
۱۴	آشنایی با روش‌های تحلیل داده، رسم نمودار و تهیه گزارش و گردشکار	۳۱	تناسب ساختار دوره با اهداف سازمان	۴۸	تشکیل شورای آموزش
۱۵	مهارت‌های پیشی و خود صیانتی (مجموعه دروس عقیدتی)	۳۲	مهارت‌های فردی (صبر، شجاعت، اعتماد به نفس، عزت نفس، صداقت)	۴۹	آموزش تخصصی قوانین مربوط به کالای قاچاق
۱۶	مهارت‌های حفاظتی (مجموعه دروس حفاظتی)	۳۳	نظام کنترل و ارزیابی آموزش		
۱۷	مهارت مدیریت استرس، خشم و تاب‌آوری در محیط کار	۳۴	عدم تناسب ساختار آموزش فعلی با آموزش عملی		

با عنایت به جدول شماره ۵، داده‌های جمع‌آوری شده در قالب ۴۹ عنوان کد، شناسایی و دسته‌بندی شدند.

● مرحله سوم: تکوین مضامین (مقوله‌بندی داده‌ها)

در این مرحله از تجزیه و تحلیل، تلاش شده است تا کدها به تم‌ها (مضامین) تغییر پیدا کند. تم، چیزی مهم در مورد داده‌ها، در ارتباط با سؤال تحقیق است و نشان‌دهنده سطح پاسخ واضح یا معانی موجود در مجموع داده است (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰؛ به نقل از براون و کلارک، ۲۰۰۶، ۸۲). فرایند اصلی در تولید مضامین، شناسایی موضوعات و زیرشاخه‌هایی است که برای تولید یک تم، زیرمجموعه محسوب می‌شوند؛ بنابراین فرایند تکوین مضامین، شامل کلاسیک شدن یا دسته‌بندی کدهایی است که به نظر می‌رسد برخی از آسیب‌های برنامه آموزش رسته انتظامی در مقطع درجه‌داری را با یکدیگر به اشتراک می‌گذارند، به طوری که آن‌ها یک الگوی منسجم و معنادار در داده‌ها را منعکس و توصیف می‌کنند که نشان می‌دهد آسیب‌های برنامه آموزش رسته انتظامی در مقطع درجه‌داری با این الگوی منسجم مرتبط است. با توجه به مطالب فوق، تبیین مضامین تحقیق به شرح جدول ۷ بود:

جدول ۷. مضامین و کدهای به دست آمده با بهره‌گیری از مدل سه شاخگی

نام مضمون	ردیف	نام کد
آسیب‌های رفتاری یا محتوایی	۱	مهارت برقراری ارتباط (کلامی)
		مهارت‌های سازمانی (انضباط و اطاعت‌پذیری، وقت‌شناسی، پذیرش مسئولیت)
		آمادگی جسمانی (دفاع شخصی، شنا، پارکوی)
		مهارت‌های بینشی و خودصیانتی (مجموعه دروس عقیدتی)
		مهارت‌های حفاظتی (مجموعه دروس حفاظتی)
		مهارت مدیریت استرس، خشم و تاب‌آوری در محیط کار
		مهارت مدیریت بحران در نزاع و اعتراضات خیابانی
		مهارت‌های فردی (صبر، شجاعت، اعتمادبه‌نفس، عزت‌نفس، صداقت)
		کارگاه اعتمادبه‌نفس
		سلاح‌شناسی

ردیف	نام مضمون	نام کد
		آشنایی با روش‌های تحلیل داده، رسم نمودار و تهیه گزارش و گردشکار
		شرایط و چگونگی تیراندازی قانونی به افراد و خودروها
		مهارت ایجاد تعادل بین زندگی شخصی و کار
		مقابله با خرابکاری، ترور و بسته‌های مشکوک
		شناخت انواع مواد مخدر
۲	آسیب‌های ساختاری یا فرایندی	تکراری بودن موضوعات درسی
		نامتناسب بودن ساختار دوره با اهداف سازمان
		نیاز به بازنگری نظام کنترل و ارزیابی آموزش
		عدم تناسب ساختار آموزش فعلی با آموزش عملی
		عدم تناسب و سازگاری سایر بخش‌های مرکز آموزش با برنامه آموزش
		بودجه آموزش
		نیازسنجی و طراحی برنامه آموزش
		تشکیل شورای آموزش
۳	آسیب‌های زمینه‌ای یا محیطی	آموزش تخصصی شیوه‌های بازجویی از متهم
		آموزش تخصصی قوانین مربوط به ابلاغ و احضار
		آموزش تشکیل پرونده قضایی
		آموزش تخصصی حقوق شهروندی
		آموزش عملی کار با بی‌سیم و دفاتر کوپ
		آموزش تخصصی قوانین مربوط به تصادفات
		آموزش تخصصی قوانین مربوط به مبارزه با مواد مخدر و مشروبات الکلی
		آموزش تخصصی قوانین مربوط به دستگیری و بازداشت
		آموزش کاربردی آیین دادرسی کیفری
		آموزش کاربردی قانون مجازات‌های اسلامی
		آموزش تخصصی چهره‌زنی و دستگیری مجرمان (معتادان و اتباع خارجه)
		آموزش عملی روان‌سازی مسیرها در تصادفات و ترافیک شهری
		آموزش نحوه تنظیم صورت‌جلسه
		آموزش نحوه انجام نیابت قضایی
		آموزش تخصصی قوانین مربوط به بازرسی منزل

ردیف	نام مضمون	نام کد
		تغییر محل و نحوه برگزاری دوره آموزش
		آموزش عملی کار در تحت نظرگاه
		حفظ صحنه جرم
		نحوه انجام نیابت قضایی
		آموزش اجرای فوریت‌های پلیسی
		آموزش عملی نحوه شناسایی و دستگیری انواع سارق (خودرو، منزل، کیف‌قاپی و...)
		آموزش قوانین و بخش‌نامه‌های سازمانی مربوط به بدرقه متهم

در ادامه، جدول فراوانی مضامین مربوط به هر شاخک ذکر شده است.

جدول ۸. فراوانی مضامین مربوط به آسیب‌ها بر اساس مدل سه‌شاخگی

درصد	فراوانی	ابعاد آسیب
۴۸/۹	۲۲	آسیب زمینه‌ای (محیطی)
۳۳/۴	۱۵	آسیب رفتاری (محتوایی)
۱۷/۸	۸	آسیب ساختاری
۱۰۰	۴۵	جمع

بحث و نتیجه‌گیری

در تحقیق حاضر، پس از مصاحبه عمیق با نمونه هدفمند (شامل درجه‌داران شاغل در کوپ، رؤسای کوپ پلیس پیشگیری فرماندهی انتظامی استان اصفهان و متولیان آموزش درجه‌داری در آموزشگاه علمی و تخصصی شهید بهشتی ناجا، ابتدا بیش از ۴۹ آسیب برنامه آموزش رسته انتظامی در مقطع درجه‌داری با روش تحلیل مضمون احصا شد. با مقوله‌بندی این آسیب‌ها مشخص شد، یادگیری در برخی از این نیازهای آموزشی همزمان به آموزش چندین نوع مهارت عملی، کارگاهی، نظری و حتی رفتاری پلیس بستگی دارد؛ برای مثال، فردی که در دایره مبارزه با مواد مخدر کلانتری فعالیت می‌کند برای انجام وظایفش، ابتدا باید بر قوانین مربوط به مصرف، خرید و فروش، حمل و

نگهداری، خرید صوری، معامله صوری، بارکشی، استفاده از منابع و مخبرین تسلط داشته باشد. در مرحله دوم، انواع مواد مانند تریاک هروئین، کراک و ... را از لحاظ ظاهری بشناسد. در مرحله سوم، با انواع جاسازی‌ها از قبیل جاسازی در خودروی سبک و سنگین، جاسازی در منزل و لوازم منزل، جاسازی در گاوداری‌ها و کارگاه‌ها آشنا شود. در مرحله چهارم، در درس چهره‌زنی با مشخصات ظاهری و رفتاری افراد معتاد و افراد قاچاقچی آشنا شود. در مرحله پنجم، با مقررات مربوط به ایست و بازرسی و بازرسی خودروهای مشکوک، بازرسی منزل و بازرسی نفر آشنا باشد. در مرحله ششم، توانایی تنظیم صورت جلسه و تشکیل پرونده قضایی را داشته باشد. بی‌شک تدریس برخی از دروس به لحاظ اینکه بایستی به صورت عملی و با روش استاد - شاگردی و در بستر واقعی سازمان باشد (تا فراگیر به خوبی در نقش خود قرار بگیرد) و آموزش این دروس در آموزشگاه شهید بهشتی قابلیت اجرایی ندارد، از کیفیت لازم برخوردار نخواهد بود؛ بنابراین در تقسیم‌بندی دروس با توجه به تأکید قرارگاه جهادی آموزش، جنبه آموزش عملی مدنظر بوده است و آموزش برخی از دروس در قالب کارورزی، به پلیس‌های تخصصی واگذار خواهد شد. بدیهی است کارورزی فراگیران از روال فعلی خارج شده و فارغ‌التحصیل شدن فراگیر در پایان دوره آموزش، منوط به قبولی در دوره کارورزی خواهد بود.

به هر حال، آسیب‌های دوره درجه‌داری در رسته انتظامی به سه دسته «آسیب‌های رفتاری یا محتوایی، آسیب‌های ساختاری و آسیب‌های زمینه‌ای یا محیطی» تقسیم‌بندی شدند.

- بُعد آسیب‌های زمینه‌ای یا محیطی برنامه آموزش رسته انتظامی در مقطع درجه‌داری

تحلیل مضمونی مصاحبه‌ها در مورد برنامه آموزش رسته انتظامی در مقطع درجه‌داری نشان داد که بر اساس نظر فرماندهان و رؤسای کلانتری‌های شهر اصفهان و متولیان آموزش درجه‌داری در آموزشگاه شهید بهشتی ناجا و دیدگاه‌های درجه‌داران رسته انتظامی شاغل در کوپ، هفده آسیب در بُعد زمینه‌ای وجود دارد که عبارت‌اند از: آموزش تخصصی شیوه‌های بازجویی از متهم، آموزش تخصصی قوانین مربوط به ابلاغ

و احضار، آموزش تشکیل پرونده قضایی، آموزش تخصصی حقوق شهروندی، آموزش عملی کار با بی سیم و دفاتر کوپ، آموزش تخصصی قوانین مربوط به تصادفات، آموزش تخصصی قوانین مربوط به مبارزه با مواد مخدر و مشروبات الکلی، آموزش تخصصی قوانین مربوط به دستگیری و بازداشت، آموزش کاربردی آیین دادرسی کیفری، آموزش کاربردی قانون مجازات‌های اسلامی، آموزش تخصصی چهره‌زنی و دستگیری مجرمان (معتادان و اتباع خارجه)، آموزش عملی روان‌سازی مسیرها در تصادفات و ترافیک شهری، آموزش نحوه تنظیم صورت جلسه، آموزش نحوه انجام نیابت قضایی، آموزش تخصصی قوانین مربوط به بازرسی منزل، تغییر محل و نحوه برگزاری دوره آموزش، آموزش عملی کار در تحت نظرگاه، حفظ صحنه جرم، آموزش اجرای فوریت‌های پلیسی، آموزش عملی نحوه شناسایی و دستگیری انواع سارق (خودرو، منزل، کیف‌قاپی و ...) و عدم مهارت فراگیران در موضوعات فوق موجب شده است تا این مهارت‌ها جزو آسیب‌های زمینه‌ای محسوب شوند. این یافته‌ها جای بسی درنگ و توجه از سوی مدیران و فرماندهان حوزه آموزش را دارد؛ زیرا این دروس، معمولاً از دروس مهارتی و تخصصی پلیس در مقطع درجه‌داری است که ضعف آموزش در هر یک از آنها می‌تواند موجبات نارضایتی فرماندهان بلافصل و نیز خود درجه‌داران در هنگام کار در عرصه را فراهم آورد. البته به منظور شناسایی علت این آسیب شایسته است، مطالعه عمیقی در حوزه فرایند آموزش در آموزشگاه شهید بهشتی انجام شود. شاید علت این نارضایتی به هر یک از فرایندهای هفت‌گانه آموزش از نظر هاگت^۱ (به نقل از فرجی و همکاران (۱۳۹۴، ۴) برگردد. این مراحل که به طور متوالی بر یکدیگر اثر می‌گذارند عبارت‌اند از: تعیین نیازهای آموزشی، انتخاب فرصت‌های یادگیری، طراحی آموزشی، مواد و تجهیزات آموزشی، تعیین روش‌های آموزش، ارزیابی یادگیری، ارزشیابی و تجدیدنظر در برنامه. ضعف در هر یک از این فرایندها می‌تواند بر اثربخشی فرایندهای بعدی اثرگذار باشد.

به‌طور کلی، می‌توان یافته‌های پژوهش حاضر را در راستای یافته‌های پژوهش چانگ (۲۰۱۵)، جوز مدینا و همکاران (۲۰۱۶)، باور و پیتی (۲۰۰۱)، اسفندیاری و همکاران (۱۳۹۶) و نجفی‌زاده و زاهدی (۱۳۹۵) دانست.

در تبیین این آسیب می‌توان گفت، این شاخک آسیب‌ها با فراوانی ۲۲ و ۴۸/۹ درصد در بالاترین رتبه از دو شاخک دیگر قرار دارد. با دقت در عناوین این بخش روشن می‌شود که آسیب‌های ساختاری که بیشتر با دانش حقوقی و قضایی پلیس مرتبط است می‌تواند در عملکرد پلیس، نقش مهمی داشته باشد و انتظارات فرماندهان و رؤسای کوپ را برآورده سازد. تفاوت بین آنچه در حال حاضر در برنامه آموزش درجه‌داری در رسته انتظامی وجود دارد با آنچه باید باشد، نشان می‌دهد که برنامه آموزش درجه‌داری نیاز به تغییرات ضروری از لحاظ زمینه دارد. البته پژوهش‌های طبیعی و فلاح (۱۳۹۵) نیز نشان داده است که آسیب‌های حوزه زمینه‌ای (محیطی) نیز نسبت به دو حوزه رفتاری و ساختاری شرایط بحرانی‌تر را از خود نشان داده که این نتایج با نتایج پژوهش حاضر کاملاً هم‌راستا است.

- بُعد آسیب‌های رفتاری یا محتوایی برنامه آموزش رسته انتظامی در مقطع درجه‌داری

تحلیل مضمونی مصاحبه‌ها در مورد برنامه آموزش رسته انتظامی در مقطع درجه‌داری نشان داد که بر اساس نظر فرماندهان و رؤسای کلانتری‌های شهر اصفهان، متولیان آموزش درجه‌داری در آموزشگاه علمی و تخصصی شهید بهشتی ناجا، دیدگاه‌های درجه‌داران رسته انتظامی شاغل در کوپ، آسیب‌های رفتاری آموزش درجه‌داری در رسته انتظامی شامل پانزده عنوان آسیب «عدم مهارت برقراری ارتباط (کلامی)، آمادگی جسمانی (دفاع شخصی، شنا، پارکور)، عدم مهارت‌های حفاظتی (مجموعه دروس حفاظتی)، عدم مهارت مدیریت استرس، خشم و تاب‌آوری در محیط کار، مهارت مدیریت بحران در نزاع و اعتراضات خیابانی، عدم مهارت‌های فردی (صبر، شجاعت، اعتمادبه‌نفس، عزت‌نفس، صداقت)، کارگاه اعتمادبه‌نفس، سلاح‌شناسی، آشنایی با روش‌های تحلیل داده، رسم نمودار و تهیه گزارش و گردشکار، شرایط و چگونگی

تیراندازی قانونی به افراد و خودروها، نداشتن مهارت ایجاد تعادل بین زندگی شخصی و کار، مقابله با خرابکاری، ترور و بسته‌های مشکوک، نشناختن انواع مواد مخدر از آسیب‌های محتوایی برنامه فعلی آموزش رسته انتظامی در مقطع درجه‌داری می‌شود. محققان بر مبنای تجارب خود در محل جامعه هدف، این‌گونه تحلیل می‌کنند که شاید علت اصلی وجود این آسیب به ورودی‌های آموزشگاه درجه‌داری شهید بهشتی بازگردد. بدیهی است به‌منظور موفقیت در فرایند آموزش یکی از ارکان مهم و تأثیرگذار، فراگیران دوره‌های آموزشی می‌باشند و از آنجا که پلیس نیز به فراخور ماهیت شغلی خود در ارتباط تنگاتنگ با آحاد جامعه و شهروندان است، برقراری ارتباط اجتماعی به شکل‌های مختلف، اهمیت بسیاری دارد. قسمت اعظم برخوردارانی از این مهارت‌ها به ویژگی شخصیتی و تربیتی درجه‌داران بازمی‌گردد؛ بنابراین در جذب درجه‌داران می‌بایست به تعدادی از خصوصیات فردی از جمله توانایی برقراری ارتباط، عزت‌نفس، صداقت، شجاعت، صبر، اعتمادبه‌نفس و ... توجه ویژه شود تا آسیب‌های ناشی از این کاستی‌ها کاهش یابد.

در مجموع می‌توان یافته‌های پژوهش حاضر را در راستای یافته‌های پژوهش چانگ (۲۰۱۵)، جوز مدینا و همکاران (۲۰۱۶)، باور و پیتی (۲۰۰۱)، اسفندیاری و همکاران (۱۳۹۶) و نجفی‌زاده و زاهدی (۱۳۹۵) دانست.

همان‌گونه که در بالا اشاره شد، تعمق در یافته‌های این بخش نشان می‌دهد که از میان پانزده آسیب، هشت مورد مربوط به ویژگی‌های ورودی‌های سیستم آموزش آموزشگاه شهید بهشتی یعنی فراگیران است. این آسیب‌ها عبارت‌اند از: عدم مهارت برقراری ارتباط (کلامی)، آمادگی جسمانی (دفاع شخصی، شنا، پارکور)، عدم مهارت مدیریت استرس، خشم و تاب‌آوری در محیط کار، عدم مهارت مدیریت بحران در نزاع و اعتراضات خیابانی، عدم مهارت‌های فردی (صبر، شجاعت، اعتمادبه‌نفس، عزت‌نفس، صداقت)، نیاز به آموزش و تقویت اعتمادبه‌نفس، نداشتن مهارت ایجاد تعادل بین زندگی شخصی و کار. این به این معنی است که ناجا به‌منظور کاهش آسیب‌های این بخش می‌بایست در جذب درجه‌داران آتی خود، باید دقت بسیاری در زمینه برخورداری

داوطلبان از برخی ویژگی‌های خاص داشته باشد؛ زیرا ایجاد و آموزش این ویژگی‌ها در افراد هزینه‌بر و زمان‌بر است. این در حالی است که نبود این ویژگی‌ها می‌تواند منجر به ایجاد اختلال انجام مناسب مأموریت‌های آتی سازمان خواهد شد. همچنین باید توجه داشت که آسیب‌های رفتاری با فراوانی ۱۵، ۳۳/۴ درصد آسیب‌ها را به خود اختصاص داده است که این نتایج برای مسئولان و دست‌اندرکاران جذب و آموزش ناجا می‌تواند قابل تعمق و توجه باشد. قابل ذکر است که نتایج این بخش با نتایج پژوهش دلاوری (۱۳۹۰) کاملاً هم‌سو است که سیستم آموزش کارکنان در ایران ورودی‌های مناسبی دریافت نمی‌کنند.

بعد آسیب‌های ساختاری، برنامه آموزش رسته انتظامی در مقطع درجه‌داری - تحلیل مضمون مصاحبه‌ها در مورد ساختار و برنامه آموزش رسته انتظامی در مقطع درجه‌داری نشان داد که فرماندهان و رؤسای کلاستری‌های شهر اصفهان و متولیان آموزش درجه‌داری در آموزشگاه شهید بهشتی ناجا و همچنین درجه‌داران رسته انتظامی شاغل در کوپ، بر هشت آسیب در این بُعد تأکید دارند که شامل موارد زیر است: عدم وحدت در موضوعات درسی، متناسب نبودن ساختار دوره با اهداف سازمان، عدم نظام کنترل و ارزیابی آموزش، عدم تناسب ساختار آموزش فعلی با اهداف آموزش، عدم تناسب و سازگاری سایر بخش‌های مرکز آموزش با برنامه آموزش، بودجه آموزش، نیازسنجی و طراحی برنامه آموزش، عدم تشکیل شورای آموزش از آسیب‌های ساختاری برنامه فعلی آموزش رسته انتظامی در مقطع درجه‌داری.

یافته‌های پژوهش حاضر در راستای یافته‌های پژوهش چانگک (۲۰۱۵)، هرمن و کاتیز (۲۰۱۵)، کوچ (۲۰۱۴)، رحیمی و همکاران (۱۳۹۹) و نجفی‌زاده و زاهدی (۱۳۹۵) است.

در تبیین یافته‌ها می‌توان گفت که آسیب‌های ساختاری با فراوانی ۸ و ۱۷/۸ درصد از نظر فراگیران و رؤسای کوپ نقش چندان مهمی در آموزش بدو خدمت درجه‌داری رسته انتظامی ندارد. هرچند محمودی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان «آسیب‌شناسی نظام آموزش کارکنان با استفاده از الگوی سه‌شاخگی» دریافتند که بیشترین چالش‌های

نظام آموزشی کارکنان در حوزه ساختاری است. نتایج پژوهش حاضر، این یافته‌ها را تأیید نمی‌کند شاید به دلیل ساختار سلسله‌مراتبی و نظامی یگان‌های آموزشی ناجا باشد که در آن تمرکزگرایی و ابلاغ قوانین و سیاست‌های بالادستی برخلاف مشکلاتی که می‌تواند در به‌روز شدن و انعطاف آموزش‌ها ایجاد کند، منجر به کاهش هزینه آموزش و افزایش سرعت فرایندها در آن‌ها می‌شود؛ اما توجه به ماهیت این آسیب‌ها از سوی معاونت آموزش ناجا به‌عنوان متولی اداره و نظارت بر این مراکز می‌تواند دارای اهمیت باشد. نباید آموزش‌های درجه‌داری را بی‌اهمیت دانست زیرا این افراد در صف اول مواجهه با جرائم اجتماعی و به‌فراخور آن تعاملات اجتماعی با شهروندان و ذی‌نفعان و مراجعه‌کنندگان به یگان‌های انتظامی قرار دارند و به‌نوعی کارت ویزیت پلیس در جامعه محسوب می‌شوند؛ بنابراین، توجه ویژه به جذب، به‌کارگیری، آموزش و به‌روزرسانی آن‌ها می‌تواند منجر به رضایت شهروندان و تسهیل دستیابی به اهداف سازمانی در راستای حفظ امنیت عمومی و نظام مقدس اسلامی شود و روشن است که هرگونه سهل‌انگاری در این امر می‌تواند نتایج و خسارات جبران‌ناپذیری به بار آورد.

پیشنهادها

با توجه به یافته‌های پژوهش مبنی بر «آسیب‌های رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای» پیشنهاد می‌شود:

الف: در راستای مرتفع نمودن آسیب‌های محتوایی برنامه آموزش رسته انتظامی در مقطع درجه‌داری

- استانداردهای مشخصی در ابعاد شخصیتی و روحی روانی فراگیران برای جذب اولیه در دوره درجه‌داری از سوی معاونت آموزش ناجا با همکاری گزینش و استخدام ناجا و سایر دست‌اندرکاران تعیین و معرفی شود؛

- استفاده از استادان و روان‌شناسان مجرب در جهت ارتقای مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های سازمانی، مهارت مدیریت استرس و خشم، مهارت مدیریت بحران و مهارت‌های فردی فراگیران؛

- استفاده از تجربیات پرسنل بازنشسته در آموزشگاه شهید بهشتی و حضور آن‌ها در کلاس‌های آموزشی به گونه‌ای که بتوانند تجربیات خود را در رابطه با اعتماد به نفس در محیط کار، تاب‌آوری در محیط کار، کنترل استرس و خشم، عزت نفس، صداقت در کار، مدیریت در بحران‌ها و جرائم اتفاقی، انتقال دهند؛

- افزایش ساعات کلاس‌های پرورش جسم از قبیل آمادگی جسمانی، کارگاه اعتماد به نفس، دفاع شخصی و استمرار آن در طول دوره؛

- استفاده از قضات سازمان نیروهای مسلح برای انتقال تجارب و جرائم و پرونده‌های حادث شده، جهت آگاه‌سازی و پیشگیری از جرائم مرتبط با مأموریت‌های انتظامی؛

- کلاس‌ها و دوره‌های مهارت‌های حفاظتی (مجموعه دروس حفاظتی)، مهارت مدیریت بحران در نزاع و اعتراضات خیابانی، سلاح‌شناسی، آشنایی با روش‌های تحلیل داده، رسم نمودار و تهیه گزارش و گردشکار، شرایط و چگونگی تیراندازی قانونی به افراد و خودروها، مهارت ایجاد تعادل بین زندگی شخصی و کار، مقابله با خرابکاری، ترور و بسته‌های مشکوک، شناخت انواع مواد مخدر در برنامه آموزش درجه‌داری گنجانده و به صورت تخصصی تدریس شود؛

- از ابزار و فناوری مناسب آموزشی همچون فیلم‌های مستند از صحنه‌های واقعی و بازخوانی پرونده‌های مرتبط در کلاس‌های آموزشی استفاده شود.

ب: در راستای مرتفع نمودن آسیب‌های ساختاری برنامه آموزش رسته انتظامی در مقطع درجه‌داری

- ایجاد و سازماندهی تعدادی محدود کلاتری مجازی در سطح شهر تحت نظارت پلیس پیشگیری و بررسی پرونده‌های با جرائم خرد توسط فراگیران آموزشی؛

- طراحی برنامه و دوره‌های آموزشی با حضور و مشارکت رؤسای کوپ و متولیان آموزش؛

- طراحی و ایجاد پایگاهی متمرکز از افسران مجرب عملیاتی که بتوانند شگردهای مجرمان، جرائم مهم و به‌روز حادث شده را تجزیه و تحلیل و خروجی آن را در اسرع وقت در اختیار یگان‌های اجرایی قرار دهند؛

- بر اساس نظر فرماندهان و رؤسای کلانتری شهر اصفهان و متولیان آموزش و همچنین درجه‌داران رسته انتظامی شاغل در کوپ، پیشنهاد می‌شود وحدت در موضوعات درسی، نظام کنترل و ارزیابی آموزش، تناسب ساختار آموزش فعلی با اهداف آموزش، تناسب و سازگاری سایر بخش‌های آموزشگاه با برنامه آموزش مورد توجه برنامه‌ریزان و مدیران و فرماندهان آموزش ناجا قرار گیرد؛

- سطح بودجه آموزشی دوره درجه‌داری افزایش یابد؛

- برای به‌روزرسانی آموزش‌ها، نیازسنجی مجدد و طراحی برنامه آموزش مدنظر قرار گیرد؛

- تشکیل شورای آموزش تخصصی با حضور رؤسای کوپ در معاونت آموزش تا آسیب‌های ساختاری برنامه آموزش شناسایی و مرتفع شود.

ج: در راستای مرتفع نمودن آسیب‌های محیطی برنامه آموزش رسته انتظامی در مقطع درجه‌داری

- علاوه بر تدریس قوانین و مقررات موجود، دستورالعمل‌ها و بخش‌نامه‌های سازمانی در رابطه با امور انتظامی نیز توسط استادان آموزشگاه شهید بهشتی در برنامه‌های آموزشی لحاظ شود؛

- طراحی و تنظیم قوانین و مقررات، دستورالعمل‌ها و بخش‌نامه‌های سازمانی به‌صورت کتابچه‌های جیبی که به سهولت قابل دسترس و در اختیار کارکنان یگان‌های اجرایی باشد؛

- قوانین و مقررات جرائم مبارزه با مواد مخدر، تصادفات، مزاحمت‌های خیابانی، نزاع‌ها، آلودگی‌های صوتی و مشروبات الکلی در برنامه‌های آموزش لحاظ شود؛

- آگاهی‌رسانی و آموزش به درجه‌داران در مورد بحران‌های امنیتی و انتظامی خاص استان اصفهان از جمله بحران آب، جهت آمادگی درجه‌داران در هنگام حضور در این مأموریت‌ها؛

- در تدریس دروس کلیدی و کاربردی همچون قانون مجازات اسلامی و آیین دادرسی کیفری صرفاً به بیان تعاریف و واژه‌ها اکتفا نشود و مصادیق جرائم و نحوه رسیدگی به آن‌ها توسط استادان مجرب در کلاس‌های آموزشی تدریس شود؛

- جرائم مهم حادث شده در سطح سازمان به صورت فیلم، مستندسازی و در سطح آموزشگاه نمایش داده شود؛

- کلاس‌های عملی و کارگاهی بدرقه متهم، گشت انتظامی، بازرسی نفر اماکن خودرو، بازجویی به صورت برنامه‌ریزی شده و منظم در محیط واقعی و عملیاتی سازمان یعنی کلانتری‌ها اجرا شود؛

- در راستای مرتفع نمودن آسیب‌های محیطی برنامه آموزش رسته انتظامی در مقطع درجه‌داری، مهارت‌های آموزش تخصصی قوانین مربوط به ابلاغ و احضار، آموزش تشکیل پرونده قضایی، آموزش تخصصی حقوق شهروندی، آموزش عملی کار با بی سیم و دفاتر کوپ، آموزش تخصصی چهره‌زنی و دستگیری مجرمان (معتادان و اتباع خارجه)، آموزش نحوه تنظیم صورت جلسه، آموزش نحوه انجام نیابت قضایی، آموزش تخصصی قوانین مربوط به بازرسی منزل، تغییر محل و نحوه برگزاری دوره آموزش، آموزش عملی کار در تحت نظرگاه، حفظ صحنه جرم، آموزش اجرای فوریت‌های پلیسی، آموزش عملی نحوه شناسایی و دستگیری انواع سارق (خودرو، منزل، کیف‌قاپی و...) در برنامه آموزشی گنجانده و تدریس شود.

سپاسگزاری

در انتها بر خود فرض می‌دانیم که از همه فرماندهان، معاونان و مدیران آموزشگاه علمی و تخصصی شهید بهشتی اصفهان و نیز فرماندهان کلانتری‌ها و پاسگاه‌های مشارکت‌کننده در این مطالعه و فراگیران این آموزشگاه که صادقانه با محققان در انجام این طرح همکاری کردند، تشکر کنیم.

منابع

- ابوالمعالی، خدیجه. (۱۳۹۱). پژوهش کیفی از نظریه تا عمل. تهران: انتشارات علم.
- ایلی، خدایار. (۱۳۹۴). بهسازی نیروی انسانی. تهران: انتشارات امیرکبیر.
- اسفندیاری، عاطفه؛ کاووسی، زهرا؛ روان بد، محمدرضا؛ محبتی، فاطمه؛ اسفندیاری، فهیمه؛ سالاری، هدایت؛ زنگنه بایگی، مهدی. (۱۳۹۶). آسیب‌شناسی سازمانی در ستاد دانشگاه علوم پزشکی شیراز بر اساس الگوی سه‌شاخگی. مجله علوم پزشکی صدرا، ۵ (۴)، ۲۲۷. https://smsj.sums.ac.ir/article_43952.html
- آل حسن، سلمان؛ شاه‌محمدی، زهره؛ کرمی، مرتضی. (۱۳۹۹). آسیب‌شناسی نیازسنجی آموزش کارکنان با استفاده از الگوی سه‌شاخگی (مورد مطالعه: شهرداری مشهد). مطالعات مدیریت شهری. ۱۲ (۴۳)، ۵۳-۳۹.
- https://ums.srbiau.ac.ir/article_17125.html
- امین خندقی، مقصود؛ زرقانی، اعظم؛ شعبانی ورکی، بختیار؛ موسی‌پور، نعمت‌الله. (۱۳۹۵). ارتباط دانش نظری و عملی معلمان در پارادایم‌های اجرای برنامه‌دستی. پژوهش‌نامه مبانی تعلیم و تربیت، ۶ (۱)، ۶۶-۶۸. doi: 10.22067/fe.v6i1.53752
- پاشایی، محمد؛ عبدی توحید؛ پناهی، حمید؛ محمدی، امیدعلی. (۱۳۹۷). اثربخشی آموزش‌های رشته فرماندهی و مدیریت انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین (مورد مطالعه: دانش‌آموختگان دوره ۲۲ دانشکده فرماندهی و ستاد). فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۳ (۱)، ۱۱۷-۱۳۴.
- http://pmsq.jrl.police.ir/article_18869.html
- ترک‌زاده، جعفر؛ مجیدی، عبدالله؛ نورمحمدی، هادی. (۱۳۸۸). ارزیابی اثربخشی بیرونی برنامه‌دستی آموزش درجه‌داری رسته انتظامی ناجا. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۴ (۴)، ۴۸۱-۴۶۱.
- http://pmsq.jrl.police.ir/article_91994.html
- دلآوری، رضا. (۱۳۹۰). آسیب‌شناسی آموزش‌های سازمانی در بخش دولتی بر اساس مدل سه‌شاخگی. نخستین همایش آسیب‌شناسی آموزش سازمانی.
- <https://civilica.com/doc/142087>
- رحیمی، بهروز؛ مهری، داریوش؛ محمدلو، اکرم. (۱۳۹۹). آسیب‌شناسی الگوی طراحی آموزشی دوره‌های آموزش کارکنان دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری (بر

اساس عناصر برنامه درسی الگوی (ADDIE). آموزش در علوم انتظامی، ۸(۲۹)،
۱۷۳-۱۹۰.

<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=532967>

رضایی نیارکی، محمدرضا. (۱۳۹۹). بررسی وضعیت اجرای برنامه‌های آمادگی جسمانی فراگیران مراکز آموزش درجه‌داری ناجا. آموزش در علوم انتظامی، ۸(۲۹)، ۲۱-۴۰.

http://tps.jrl.police.ir/article_93820.html

زارع خلیلی، مجتبی؛ فریدونی، فائزه. (۱۴۰۰). آسیب‌شناسی آموزش مجازی از دیدگاه معلمان دوره ابتدایی؛ مطالعه موردی کیفی. نشریه پیشرفت‌های نوین در مدیریت آموزشی، ۱
(۲)، ۴۳-۵۳. <https://edu-j.ir/wp-content/uploads/2021/03/4.pdf>

سیف، علی اکبر. (۱۳۹۰). روان‌شناسی پژوهشی. تهران: انتشارات آگاه.

شریتمداری، مهدی؛ و عادل‌نژاد، آزاده. (۱۳۹۰). آسیب‌شناسی زیرساختی و فرایندی آموزش ضمن خدمت کارکنان در سازمان. نخستین همایش آسیب‌شناسی آموزش سازمانی، تهران
<https://civilica.com/doc/142136>

شکراللهی یانچشمه، محمد؛ بهشتی‌فر، ملیکه؛ کاظمی، حسین. (۱۳۹۸). شناخت و تحلیل کیفی عوامل نگه‌داشت منابع انسانی سازمان. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی،
(۳)۷، ۸۴-۵۱-۸۴. http://rmpjmd.jrl.police.ir/article_93171.html

شمس‌موردانی، غلامرضا؛ صفایی موحد، سعید؛ فاطمی صفت، علی. (۱۳۹۴). آسیب‌شناسی فعالیت‌های آموزش و بهسازی منابع انسانی بر اساس مدل سه‌شاخگی (مورد مطالعه: صنایع الکترونیکی فجر). آموزش و توسعه منابع انسانی، ۲(۷)، ۷۱-۱۰۰.

<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=289037>

صانعی، مهدی، (۱۳۹۱). اثربخشی آموزش مفاهیم، تدابیر، راهکارها. تهران: معاونت تربیت و آموزش ناجا.

طیعی، بهمن؛ فلاح، زین‌العابدین. (۱۳۹۶). آسیب‌شناسی آموزش‌های سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان گلستان با استفاده از مدل سه‌شاخگی. پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، ۹(۲)، ۷۵-۸۳.

<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=347414>

عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمدسعید؛ فقیهی، ابوالحسن؛ شیخزاده، محمد (۱۳۹۰). تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای

موجود در داده‌های کیفی. فصلنامه اندیشه مدیریت راهبردی، ۵(۲)، ۱۹۸-۱۵۱.

<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=164389>

عابدینی بلترک، میمنت؛ منصوری، سیروس؛ کمالی اردکانی، حمیدرضا. (۱۳۹۹). شناسایی و

سطح‌بندی عوامل مؤثر بر تدریس اثربخش در دانشگاه‌های علوم پزشکی بر مبنای

مدل‌سازی ساختاری تفسیری (مطالعه موردی: دانشگاه شهید صدوقی یزد). فصلنامه

توسعه آموزش جندی‌شاپور اهواز، ۱۱(۲)، ۱۱۹-۱۳۱.

DOI:10.22118/edc.2019.202252.1153

عباس‌زادگان، سید محمد؛ ترک‌زاده، جعفر. (۱۳۹۳). نیازسنجی آموزشی در سازمان‌ها. تهران:

انتشارات شرکت سهامی انتشار.

عسگریان، مجید؛ محبی، علی؛ عظیمیان، قدرت‌الله. (۱۳۹۳). تعیین میزان اثربخشی آموزش

دروس پیشگیری دوره درجه‌داری رشته انتظامی آموزشگاه‌های علمی تخصصی ناجا

(مورد مطالعه: آموزشگاه علمی تخصصی شهید بهشتی ناجا تیر ۱۳۹۲). فصلنامه

آموزش در علوم انتظامی، ۲(۲)، ۱۲۱.

http://tps.jrl.police.ir/article_17644.html

فرجی، رحمان؛ حسامی، سید کریم؛ حقدوست، رضا. (۱۳۹۴). مطالعه تطبیقی فرایندهای

آموزش سازمانی و معرفی نظام جامع آموزش سازمانی مبتنی بر استاندارد ایزو ۱۰۰۱۵.

فصلنامه علمی مدیریت استاندارد و کیفیت، ۵(۱)، ۵۵-۴۵.

<http://www.jstandardization.ir>

کرامتی، محمدرضا. (۱۳۹۱). مقدمه‌ای بر برنامه‌ریزی استراتژیک در آموزش و پرورش.

انتشارات آستان قدس رضوی.

محمودی کوچکسرای، علی‌اصغر؛ فراهانی، مهدی؛ رسته مقدم، آرش. (۱۳۹۴). آسیب‌شناسی

نظام آموزش کارکنان با استفاده از الگوی سه‌شاخگی. فصلنامه آموزش و توسعه منابع

انسانی، ۲(۵)، ۲۷.

<http://istd.saminattech.ir/Article/13941114143121023>

مرشدی، مسعود. (۱۳۹۰). اثربخشی برنامه‌های آموزش تخصصی در تربیت و آموزش پلیس

(مطالعه موردی: فراگیران درجه‌داری رشته آگاهی ناجا). فصلنامه مدیریت بر آموزش

انتظامی، ۲۲، ۶۲-۲۷. http://journals.police.ir/article_12973.html

میرزایی اهرنجانی، حسن. (۱۳۷۷). تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر وجدان کار و انضباط اجتماعی در سازمان. قزوین: دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین.

میرسپاسی، ناصر. (۱۳۹۱). توسعه منابع انسانی با رویکرد جهانی مبتنی بر دانش. مجموعه مقالات دومین کنفرانس توسعه منابع انسانی، سازمان گسترش و نوسازی ایران.

نجفی‌زاده، محمد محسن؛ زاهدی، سید محمد. (۱۳۹۵). آسیب‌شناسی نظام مدیریت عملکرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی قزوین با استفاده از مدل سه‌شاخگی. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۲۵، ۵۹-۶۹.

http://www.jdem.ir/article_514.html

هاریسون، کاسپر. (۲۰۱۵). اصول طب داخلی - بیماری‌های انکولوژی. ترجمه علی حقیقی و سمیه کریمی، تهران: انتشارات ارجمند.

Bower, D. L., & Pettit, W. (2001). The Albuquerque police department's crisis intervention team: A report card. FBI L. Enforcement Bull., 70, 1. <https://heinonline.org>

Chang, L. (2015). Evaluation of performance quality police training Bangkok. The British Journal of Criminology, 40(3), 1112-1120. <https://www.proquest.com>

Jose Medina Ariza, J., Robinson, A., & Myhill, A. (2016). Cheaper, faster, better: Expectations and achievements in police risk assessment of domestic abuse. Policing: a journal of policy and practice, 10(4), 341-350. <https://academic.oup.com>

Terpstra, J., & Schaap, D. (2021). The Politics of Higher Police Education: An International Comparative Perspective. Policing: A Journal of Policy and Practice, doi/10.1093/police/paab050/6352555



پروشکاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی