

بررسی ضرورت توجه به اهداف کیفی آموزش در مدیریت دانش انتظامی

چکیده

ارتقای کمی و کیفی آموزش یکی از ارزش‌های اساسی است که سازماندهی بر آن متکی می‌باشد و بدون شک تلاش بی‌وقفه نیروی انسانی متخصص و آموزش دیده است که می‌تواند جامعه را به سوی نوگرایی و نوآوری سوق داده و به بهره‌وری و توسعه ملی منجر شود. آموزش مجموعه منظمی از اعمال و رفتار است، به بیان دیگر آموزش و پرورش فعل و انفعالی است میان دو قطب سیال (آموزگار و فراگیر) که مسبوق به اصلی و متوجه هدفی و مستلزم برنامه‌ای است. نظریه‌های آموزش وجود چهار چیز را در فرایند آموزش ضروری می‌داند: ۱- معلم ۲- فراگیر ۳- موضوع ۴- گروه اجتماعی که مربی و فراگیر به آن تعلق داشته و از طریق آن با هم مرتبط می‌شوند. نظریه‌های آموزشی مختلف را می‌توان از طریق پاسخی که به سؤالات زیر می‌دهند از یکدیگر تمیز داد. هدف آموزشی یک نظام آموزشی چیست و اینکه از نظر روانی چگونه فراگیر را به انجام کارهایی که هدف را تحقق می‌بخشد متمایل می‌سازد؟ موضوع آموزش چیست؟ سیستم سنجش، روش‌های فراگیری و معیارهای مقایسه فراگیران با یکدیگر چیست؟ مکان‌های آموزشی مختلف بحران‌های مختلف دارند، برخوردهای درونی سیستم آموزشی مورد نظر چیست؟ انتخاب یک نظریه آموزشی خاص نیازمند آگاهی کافی نسبت به شرایط خاص یک سیستم آموزشی بوده و حکم کلی نمی‌توان داد. از این رو این مقاله سعی کرده در فضای کنونی به بررسی نقش آموزش در سازمان‌ها به ویژه نیروی انتظامی و راهکارهایی در این زمینه و ضرورت توجه اهداف کیفی در امر آموزش بپردازد و جهت این امر بیشتر به مطالعات کتابخانه‌ای و جمع‌آوری اطلاعات و تا حدودی تجارب شخص، همراه با الگوپذیری و مقایسه‌ای از اهداف کیفی دیگر سازمان‌ها همچون دانشگاه روی آورد.

واژگان کلیدی: اهداف کیفی آموزش، مدیریت دانش، نوآوری، دانش سازمان.

مقدمه

در جهان رقابتی امروزه بی شک یکی از ابزارهای مهم در ایجاد تحول و بقای یک نظام و رسیدن به اهداف و رسالت‌های مورد نظر، برنامه‌ها و رویکردهای نوین آموزش است، در این میان آنچه مقوله تحول را حیات می‌بخشد و بقای سازمان را نیز تضمین می‌کند، عنصر «انسان» و «توسعه منابع انسانی» است. امروزه آموزش به عنوان یکی از روش‌های توسعه منابع انسانی سازمان‌ها مطرح می‌باشد. هر نظامی به افراد آموزش دیده و باتجربه نیاز دارد تا مأموریت خود را به انجام برساند. پرورش انسان‌های زبده و ماهر که از آن به عنوان توسعه منابع انسانی یاد می‌شود، ضرورت اجتناب‌ناپذیری است که کشورها برای بقا و پیشرفت در جهان پرتغییر و تحول‌امروزی سخت‌بدان نیازمندند، به همین دلیل آموزش به عنوان یکی از وظایف اصلی مدیریت منابع انسانی مطرح بوده و همواره در تدوین برنامه‌های توسعه یا تغییرات سازمانی به عنوان عامل مهم مورد توجه قرار می‌گیرد. از طریق تعمیم آموزش برای طبقات مختلف اجتماع می‌توان به توسعه پایدار دست یافت. مشروط بر آنکه برنامه‌ریزان تفکری همه‌جانبه و جامع را حاکم بر مراحل مختلف مسیر برنامه‌ریزی خود نمایند سرعت شگفت‌انگیز علوم در عصر حاضر، حاکی از دگرگون شدن توانمندی‌های نیروی انسانی دارد، نیرویی که بر محیط اطراف خود به شدت اثر می‌گذارد و هر روز شگفتی‌های تازه می‌آفریند. بدون شک تلاش بی‌وقفه نیروی انسانی متخصص و آموزش دیده است که می‌تواند جامعه را به سوی نوگرایی و نوآوری سوق داده و به بهره‌وری و توسعه ملی منجر شود. مفهوم بهره‌وری در اذهان تعاریف گوناگونی دارد. برنامه‌ریزان و کارشناسان مسائل بهره‌وری اعتقاد دارند که نتایج اجتماعی تصمیمات اقتصادی به اندازه افزایش کمیت و بهبود کیفیت محصول اهمیت دارد. به عبارت دیگر در انجام پروژه‌ها باید به تمامی عوامل از جمله عواقب زیست‌محیطی پروژه نیز توجه شود و آثار آن را در بهره‌وری مطالعه و بررسی کرد. تعریف مرکز بهره‌وری ژاپن از بهره‌وری، عبارت است از: «بهره‌وری به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی، تسهیلات و غیره به طریقه علمی و کاهش هزینه‌های تولید (هزینه‌های ارائه خدمات)، گسترش بازارها، افزایش اشتغال، کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی آن گونه که به سود کارگر، مدیریت، و عموم مصرف‌کنندگان باشد». تعریف سازمان ملی بهره‌وری ایران، عبارت است از: «بهره‌وری یک فرهنگ، یک نگرش عقلایی به کار و زندگی است که هدف آن

هوشمندانه تر کردن فعالیت ها برای دستیابی به زندگی بهتر و متعالی تر است». به طور کلی مجموعه عوامل مؤثر بر بهره وری از دو بعد اصلی تشکیل می شود:

الف- عوامل خارجی (دولت و زیرساخت ها، منابع طبیعی، تغییرات ساختاری و...)

ب- عوامل داخلی (عوامل انسانی و عوامل تکنولوژیکی)

جان کیتس می گوید: زیبایی حقیقت است و هنرمند صنعتکار دانشمند و در واقع هر شخص با هوش و خوشنیتی حقیقت را به خاطر خود حقیقت، هم به دلیل اینکه فقط از طریق آن است که علم دانش را به دست می آوریم ارج می نهد. کلید حقیقت و یا رسیدن به آن در اختصاص گروه خاصی نیست ولی هر گروهی به طریق خاص خودش در کشف حقیقت همکاری می کند. ماتيو و زاجاک ۱۹۹۰ با تجزیه و تحلیل یافته های بیش از دویست تحقیق به برخی از عوامل مؤثر بر آموزش و تعهد سازمانی اشاره کرده اند:

سن: آموزش و تعهد سازمانی با سن فرد دارای همبستگی نسبی و مثبت است، اغلب محققان بر این باورند که درجه آموزش پذیری و درک مطالب در سنین پایین تر بیشتر از سنین بالا است در عوض آلن معتقد است که کارگران مسن تر به دلیل رضایت بیشتر از شغل خود تعهد نگرشی بیشتری دارند.

جنس: مردان نسبت به زن ها آموزش پذیری بیشتری از حیث کمیت و کیفیت دارند ولی زن ها نسبت به مردها تعهد بیشتری به سازمان دارند.

تحصیلات: رابطه ارتقای آموزش با تحصیلات نسبی و مثبت است ولی ارتباط آن با تعهد سازمانی منفی است که دلیل آن شاید انتظارات بیشتر افراد تحصیل کرده و فرصت های بیشتر شغلی آنها است.

ازدواج: این متغیر ارتباط ضعیفی با این مسئله دارد،

سابقه و سنوات: به دلیل سرمایه گذاری فرد در سازمان و سابقه بیشتر در مقام یا سازمان باعث تعهد بیشتری می شود اما این رابطه ضعیف است.

حقوق و دستمزد: حقوق و دستمزد موجب عزت نفس برای هر فرد است لذا تلاش می گردد با ارتقای آموزش و کسب مدرک شرایط حقوقی خود را بهبود ببخشد.

سطح شغلی: این متغیر هم موجب عزت نفس برای هر فرد است لذا تلاش می گردد با ارتقای آموزش و کسب مدرک سطح شغلی خود را بهبود ببخشد.

مشارکت در تصمیم گیری: موريس و استيرز اعتقاد دارند که مشارکت در تصمیم گیری موجب

افزایش تعهد کاری خواهد شد. مطالعه بارن و همکاران نشان داده است که عواملی از قبیل مسئولیت فردی، تکرار پذیری کار، فرصت برای ارتقای شغلی، وجود فرصت شغلی جایگزین، سن، سابقه، جنسیت از عوامل موثر در آموزش می باشند. گونار میردال سوئدی در تحقیقات خود به این نتیجه رسید که برخی از عوامل مانع رشد و توسعه و برخی عوامل باعث رشد آن است و می توان به این مطلب رسید که عدم آموزش کافی از جمله عوامل مهم بازدارنده توسعه است به ویژه در میان زنان و باید خواهان متحول کردن آن بود و به عنوان مهمترین راهبرد مطرح می کرد (به نقل از غلامرضا آزاد، ۱۳۷۶). الیزابت م. کینگ به اطلاعات تازه ای در مورد وضع آموزش زنان در دنیای در حال توسعه اشاره می نماید و به عوامل موثر در این زمینه می پردازد. از دهه ۱۹۷۰ به بعد در غرب و به ویژه در برخی از کشورهای پیشرفته تحولات عظیمی در زمینه اطلاعات و اطلاع رسانی صورت گرفته است. در دهه ۱۹۸۰ کامپیوتر وارد خانه‌ها و ادارات شد، تشکیلات اقتصادی و آموزشی دارای بخش اطلاع‌رسانی گردید و داد و ستدهای جهانی و بین‌المللی در طول شبانه روز از طریق شبکه‌های ارتباطی با سرعت بیشتری صورت می پذیرفت و عامل تعیین کننده‌ای در زندگی مردم به شمار می‌رفت. در دهه ۱۹۹۰ مردم با ساعات کار کمتر، بازده کاری بیشتری را ارائه می دهند و کارهای اداری، بدون تبادل کاغذ صورت می پذیرد درست مانند کلیه الکترونیکی که در این دهه بیش از یک افسانه می نماید (فورستر ۱۹۹۲). طبقه بندی جدید با ویژگی «فقر اطلاعاتی» در اثر بروز شکل جدید از برتری طلبی و به شکل غلبه الکترونیکی در عرصه جهانی پدیدار شده است. بدین ترتیب تولد عصر جدیدی به نام عصر اطلاعات در حال وقوع است. در این دوران نه تنها افزایش حجم اطلاعات یا فعالیت‌های مربوط به اطلاع رسانی بلکه تحولاتی که به تغییر «جامعه متکی به کشاورزی» به «جامعه متکی به صنعت» و پس از آن به «جامعه متکی بر اطلاعات» مرتبط می‌باشد، بارز است.

بیان مسئله

اهمیت و نقش آموزش به ویژه در ارتقاء سطح کارایی افراد و تأمین نیازهای تخصصی جامعه بر همگان مبرهن است. حفظ امنیت در نظام اسلامی متکی به وجود پرسنلی بوده که در جهت انجام مأموریت‌های متنوع و گسترده ای که در این راستا وجود دارد تربیت یافته، از آخرین تکنیک‌ها و تاکتیک‌های انتظامی که منطبق با آخرین دستاوردهای علمی نیز باشد بهره‌مند گردیده باشند. در این تحقیق به ارائه اقدامات اساسی با هدف آموزش از قبیل توسعه مهارت‌ها،

تغییر رفتار و افزایش صلاحیت ها پرداخته شود. با توجه به اهداف کیفی مورد توجه در بخش آموزش، اقدام هایی اساسی مورد توجه قرار گرفته است که تحقق آن ها دستیابی به اهداف آرمانی همچون کارآمد کردن نظام آموزش در نیروی انتظامی و دستیابی به سازمانی برخوردار از ویژگی دانش پیشرفته و توانا در تولید علم و فناوری منجر می شود. به طور کلی صاحب نظران تربیت نیروی انسانی، اهداف متنوعی را برای آموزش ذکر کرده اند، در یک جمع بندی کلی می-توان این اهداف را به صورت زیر نام برد (faviduddin, 2003):

جدول ۱: اهداف آموزش

- کسب نگرش درست و آمادگی برای ایجاد تغییر در توسعه شناختی، نگرشی و دید کلی افراد نسبت به امور	- کارآمد و اثربخش ساختن نیروی انسانی با افزایش نگرش، رضایت مندی
- هماهنگی با تغییرات و پیشرفت های علمی و فناوری	- توسعه مهارت های ادراکی، روابط انسانی و فنی
- فراهم آوردن زمینه های ارتقاء، ترفیعات و چرخش شغلی نیروی انسانی	- تأمین نیروی انسانی ماهر
- بروز و آشکار کردن استعداد و توان بالقوه نیروی انسانی	- رشد کمی و کیفی تولید
- بهره گیری مناسب از امکانات و پرهیز از ضایعات کاری	- بهبود بهره وری
- حل مشکلات افزایش هماهنگی با نیازهای جدید جامعه	- توسعه سطوح مهارت ها
- ارتقای شایستگی های فردی و اجتماعی	- توسعه و ارتقاء و افزایش هماهنگی با تحولات اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی اجتماعات انسانی
- افزایش بازده و ارتقای کیفیت	- کاهش ضایعات و نقایص
- نیاز کمتر به نظارت دقیق	- قابلیت و انطباق بیشتر با روش های جدید

روش تحقیق

روش یعنی مجموعه وسایل و تدابیری که وصول به هدف نهایی و مطلوب را آسان می سازد. روش علمی همه راهها و شیوههایی است که پژوهشگر را از خطا محفوظ بدارد و رسیدن به حقیقت را برای وی امکان پذیر سازد. انتخاب روش پژوهش یکی از مراحل انجام تحقیق است. در

واقع نحوه رسیدن محقق به اهداف پژوهش را نشان می‌دهد و به عنوان چراغ راهنمایی، فرا راه محقق قرار می‌گیرد. هر یک از موضوعات پژوهش بنا به هدف و ماهیت آن، روش خاصی را می‌طلبد. در واقع هدف از انتخاب روش پژوهش این است که محقق چه راه و روشی را اتخاذ نماید تا او را هر چه دقیق‌تر، آسان‌تر، سریع‌تر و ارزان‌تر جهت دستیابی به پاسخ یا پاسخ‌هایی برای هدف یا اهداف پژوهش مورد نظر کمک نماید. این تحقیق بیشتر به مطالعات کتابخانه‌ای و جمع‌آوری اطلاعات و تا حدودی تجارب شخصی همراه با الگو پذیری و مقایسه‌ای از اهداف کیفی دیگر سازمان‌ها همچون دانشگاه روی آورد.

ضرورت توسعه آموزش و پژوهش

آموزش و پژوهش را می‌توان زیربنای اصلی توسعه محسوب کرد. در جهان امروز کشورهایی که به استقلال ملی و اهداف توسعه‌ی جامعه خویش بها می‌دهند در برنامه ریزی‌های استراتژیک و سیاست‌گذاری‌های علمی خود «پژوهش» را در اولویت نخستین قرار داده‌اند. هدف از توجه به پژوهش‌های علمی و بها دادن به تحقیقات پایه‌ای، کاربردی و توسعه‌ای، پدید آوردن شرایط و امکاناتی است که به یاری آن موجبات بهره‌مندی از یک تکنولوژی پیشرفته برای پاسخگویی به نیازهای پیشرفت اقتصادی و برخورداری از رفاه اجتماعی و سود جستن از مواهب استقلال ملی فراهم آید (طیبی، ۱۳۷۳: ۲۸). در واقع یکی از شرایط حیاتی و اساسی توسعه، کسب روحیه علمی از راه تحقیقات اجتماعی است (کتبی، ۱۳۷۲: ۲۷۵). لذا برای دستیابی به توسعه علمی و به دنبال آن توسعه فرهنگی باید:

- ۱- هدف‌ها مشخص شوند و برای تعیین هدف نه‌الگوهای خارجی می‌توانند ملاک باشند و نه آنچه اکثریت مردم می‌گویند بلکه ملاک «بالاترین تفکر» است یعنی باید دید متفکرین در گذشته و حال چه اهدافی را برای انسان‌ها مناسب دیده‌اند.
- ۲- اهمیت علم و فایده آن برای حل مسائل و همچنین موانع به عنوان مسئله مهم در ذهن مسئولین جای گیرد و به سازماندهی علم و تولید علمی سازمان یافته و نظام مند توجه شود (رفیع پور، ۱۳۷۷: ۱۸).

زیرا هر نوع برنامه ریزی و سیاست‌گذاری برای وضعیت فرهنگی کشور مستلزم شناخت وضع موجود، تعیین وضع مطلوب و ارائه راه‌های رسیدن به وضع مطلوب می‌باشد، شناسایی هر یک از این مراحل به مطالعه و تحقیق در زمینه مسائل فرهنگی و اجتماعی نیاز دارد. چنانکه

اگوستین ژیرار می گوید: « به منظور فهم جریان های اساسی زندگی فرهنگی و پیش بینی و گسترش نیازهای آینده، تنها نمی توان به غور در وضعیت حاضر قناعت کرد، بلکه باید چشم انداز آینده را نیز به دقت مطالعه نمود». حتی برآورد وضعیت موجود در بررسی فرهنگ کار آسانی نیست. تصویر وضعیت موجود تحت تأثیر گذشته تحریف می شود و مسائل سازمانی رخ می نمایند. برای تدوین یک تعریف عینی از هدف های فرهنگی، تحقیق نقش مهمی دارد (ژیرار، ۱۳۷۲: ۱۵). با این توصیف می توان گفت که بین آموزش و فرهنگ ارتباط متقابل و پایداری وجود دارد. بدین معنی که آموزش خمیر مایه ای است که از طریق ایجاد توانایی «بیان و ابراز خود» و «خودنوسازی» در افراد، توسعه جامعه را میسر می سازد. یکی از شرایط حیاتی و اساسی توسعه، کسب روحیه علمی از راه تحقیقات اجتماعی است. عصر کنونی را به حق می توان عصر پژوهش های علمی پیشرفته نامید و گسترش دانش و تکنولوژی نوین و توانایی استثنایی بشر معاصر را در حل معضلات و مسائل مبتلا به جامعه حاصل پژوهش دانست و برای دستیابی به این امر برنامه ریزی توسعه فرهنگی که عبارت است از تعیین هدف های کیفی و کمی، اتخاذ تصمیمات درباره استراتژی ها، سیاست های اجرایی، تعیین عملیات اجرایی و بهره گیری منطقی از کلیه منابع موجود برای رسیدن به این هدف ها است و بایستی در سرلوحه راهبردها قرار گیرد تا دیگر سیاست فرهنگی به معنای ایجاد فضای مناسب برای رشد خلاقیت ها نهادینه شود (کاظمی پور، ۱۳۷۸: ۳۲).

نتیجه گیری و پیشنهادها

با توجه به اهداف کیفی مورد توجه در بخش آموزش، اقدام هایی اساسی مورد توجه قرار گرفته است که تحقق آن ها دستیابی به اهداف آرمانی را امکان پذیر خواهد ساخت که در واقع نتایج حاصل از مقایسه و الگو پذیری جهت ارتقا کیفی آموزش و فعالیت های ضمن خدمت در راستای مدیریت دانش در نیروی انتظامی می باشد. در ذیل به اقدام های اساسی و طرح های مرتبط با هر اقدام برگرفته از یافته های تحقیق پرداخته می شود. هدف آرمانی: دستیابی به سازمانی برخوردار از ویژگی دانش پیشرفته و توانا در تولید علم و فناوری.

جدول ۲: اهداف کیفی ۱: کارآمد کردن نظام آموزش در نیروی انتظامی

ردیف	اقدام اساسی	عنوان اقدام
۱	دانش افزایی اعضای ناجا	۱- تدوین شناسنامه آموزشی اعضای آموزشی دانشکده ناجا ۲- تدوین سند دانش افزایی کارکنان و پرسنل ناجا ۳- برگزاری کارگاه های دانش افزایی برای سطوح مختلف به ویژه افسران ۴- بازنگری مقررات آموزشی
۲	توسعه نظام آموزش، بر حسب آمایش سرزمین و ماموریت گرا کردن	۱- تدوین طرح آمایش آموزشی سرزمین ۲- تدوین طرح جامع نیروی انتظامی و موسسه های آموزشی آن با توجه به ماموریت های هر فرماندهی در ابعاد استانی، ملی و بین المللی ۳- تدوین طرح بودجه بندی فرماندهی نیروی انتظامی مبتنی بر طرح جامع آن ها
۳	توسعه اطلاعاتی نظام آموزش ناجا	۱- تدوین طرح جامع فناوری اطلاعات برای حوزه های ستادی و دانشکده ۲- تدوین استانداردهای اطلاعاتی (سخت افزار، شبکه افزار، نرم افزار) در ستاد ها ۳- ایجاد چارچوب تولید محتوای الکترونیکی علمی ۴- ایجاد محیط مجازی آموزشی در ستادهای فرماندهی
۴	تدوین نظام جامع نظارت، ارزیابی و اعتبارگذاری آموزش	۱- تدوین شاخص ها و نشانگرهای نظارت و ارزیابی در آموزش، پرسنل ناجا در سطوح مختلف ۲- تدوین سند نظام جامع نظارت، ارزیابی و اعتبارگذاری آموزش پرسنل ناجا در سطوح مختلف ۳- استقرار نظام جامع نظارت، ارزیابی و اعتبارگذاری در نیروی انتظامی ۴- ایجاد نظام ساختارسازی تضمین کیفیت آموزش
۵	باز مهندسی فرایندها و ساختار نظام آموزش	۱- باز طراحی فرایندهای اجرایی در کلانتری و پاسگاه و استقرار آن ۲- تقویت و استقرار ساختار تشکیلاتی نیروی انتظامی ۳- بازنگری در نظام استخدام کادر نیروی انتظامی

جدول ۳: اهداف کیفی (تامین منابع انسانی مورد نیاز در جهت تحقق اهداف کیفی)

ردیف	اقدام اساسی	عنوان
۱	توسعه آموزش، متناسب با نیازهای پرسنل ناجا در سطوح مختلف	۱- تدوین طرح نظرسنجی آموزشی کشور (کارکنان و پرسنل ناجا) ۲- طرح توسعه کمی و کیفی دوره های مورد لزوم در سطوح مختلف آموزشی پرسنل ناجا ۳- تدوین طرح جامع توسعه آموزش های علمی - کاربردی پرسنل ناجا در سطوح مختلف ۴- تدوین طرح جامع توسعه دانشکده ها نیروی انتظامی ۵- بررسی تطبیقی و بازنگری برنامه های آموزشی در پرسنل ناجا در سطوح مختلف ۶- تدوین برنامه آموزشی در مقاطع و رشته های جدید مورد لزوم ناجا

هدف آرمانی: دستیابی به سازمانی برخوردار از ویژگی دانش پیشرفته و توانا در تولید علم و فناوری

جدول ۴: اهداف کیفی (توسعه دسترسی به آموزش)

ردیف	اقدام اساسی	عنوان
۱	توسعه دسترسی به آموزش	۱- تدوین طرح جامع مقررات و استانداردهای انواع روش های آموزشی پرسنل ناجا در سطوح مختلف (حضور، غیرحضور و ...) ۲- تدوین استانداردهای آموزش ۳- تدوین طرح جامع توسعه آموزش الکترونیکی و استفاده از آن ۴- تدوین طرح جامع توسعه آموزش الکترونیکی از راه دور ۵- تدوین راه کارها، اصول و ضوابط حاکم بر توسعه دوره های مشترک و همکاری های علمی بین المللی

جدول ۵: اهداف کیفی (کارآمد کردن نظام حمایت مالی از نیروی انتظامی مبتنی بر دیدگاه عدالت اجتماعی)

ردیف	اقدام اساسی	عنوان
۱	تقویت نظام حمایت مالی از پرسنل نیروی انتظامی	۱- تدوین طرح تقویت صندوق رفاه کارکنان و پرسنل نیروی انتظامی ۲- ایجاد تنوع در نظام پرداخت تسهیلات به پرسنل نیروی انتظامی
۲	تقویت نظام حمایت مالی از فرماندهان	تدوین طرح تقویت (تشکیل و تقویت بانک ناجا)
۳	ارتقای منزلت پرسنل نیروی انتظامی	۱- تدوین طرح منزلت جایگاه اجتماعی پرسنل نیروی انتظامی ۲- تدوین طرح بهینه سازی نظام آموزش مداوم با تاکید بر آموزش پرسنل نیروی انتظامی

هدف آرمانی: دستیابی به جایگاه شایسته نیروی انتظامی در سطح منطقه آسیای جنوب غربی

جدول ۶: اهداف کیفی (حمایت ویژه از آموزش های مرتبط با فناوری های نو و پیشرفته در ارتباط با نیروی انتظامی)

ردیف	اقدام اساسی	عنوان
۱	توسعه رشته های مرتبط با فناوری های راهبردی نیروی انتظامی	۱- طراحی برنامه های جدید آموزشی در رشته های مرتبط با فناوری های راهبردی نیروی انتظامی ۲- جلب همکاری های صنایع و مراکز علمی داخلی و در رشته های مرتبط نیروی انتظامی ۳- تدوین طرح جذب نخبگان در زمینه فناوری های نو برای نیروی انتظامی
۲	توسعه همکاری های علمی بین المللی	۱- تدوین طرح تدوین شاخصه ها و مقررات همکاری های علمی بین المللی ۲- تدوین طرح نیازسنجی همکاری های علمی بین المللی و تعیین اولویت نیازها ۳- تدوین و پیاده سازی طرح های مورد نیاز نیروی انتظامی ۴- تدوین طرح آشنایی با شیوه های مختلف آموزش پرسنل نیروی انتظامی در جهان ۵- تدوین طرح بازنگری در ضوابط و معیارهای مرتبط با ارتباطات علمی بین المللی

هدف آرمانی: دستیابی به جایگاه پلیس مطلوب در سطح منطقه

جدول ۷: اهداف کیفی (حمایت از استعدادهای فنی و پژوهشی و تقویت روحیه کار و ابتکار و کارآفرینی)

ردیف	اقدام اساسی	عنوان
۱	جذب، حفظ، حمایت و هدایت استعدادهای درخشان و نخبگان در آموزش پلیس	۱- استمرار و تقویت طرح حفظ و شکوفاسازی استعدادهای درخشان در آموزش پرسنل نیروی انتظامی ۲- تمهید امکانات جذب نخبگان و علاقمندان به نیروی انتظامی در بخش های مختلف جامعه ۴- تدوین نظام کارآمد مشاوره آموزشی با هدف طراحی نظام هدایت استعدادها به سمت اولویت نیازهای نیروی انتظامی

جدول ۸: اهداف کیفی ۳: تقویت نهضت نرم افزاری و توسعه مرزهای دانش

ردیف	اقدام اساسی	عنوان
۱	توسعه رشته های علوم انتظامی	۱- تقویت طرح ایجاد کرسی های علوم انتظامی و پدافند غیر عامل در دانشگاه های انتظامی کشور ۲- همکاری با دانشگاه های خارجی برای تقویت رشته های مرتبط ۳- تشویق پرسنل نیروی انتظامی به رفتن دوره های تحصیلات تکمیلی بر اساس نیاز جامعه

هدف آرمانی: دستیابی به جامعه توسعه یافته متکی بر اصول اخلاقی، ارزش های اسلامی و هویت ملی

جدول ۹: اهداف کیفی (گسترش و تعمیق معرفت دینی، روحیه خودباوری و التزام اجتماعی)

ردیف	اقدام اساسی	عنوان
۱	ارتقای آگاهی های پرسنل سازمان انتظامی نسبت به معارف اسلامی، فرهنگ و ظرفیت های ملی	۱- تدوین طرح پنج ساله برگزاری جشنواره ها و همایش های پلیس با محوریت معارف دینی، فرهنگ ایرانی، امنیت ۲- کمک به برگزاری جشنواره ها، نشریات و همایش های فرهنگی و علمی پلیس ۳- برگزاری همایش های بزرگداشت مفاخر علمی و فرهنگی، نظامی و... پلیس
۲	نهادینه کردن نگرش علمی، فرهنگی و التزام اجتماعی در میان پرسنل سازمان انتظامی	۱- اجرای طرح آموزشی فرماندهان و کارشناسان فرهنگی، هنری و علمی پرسنل سازمان انتظامی ۲- حمایت مالی از برنامه های تشکل های فرهنگی پرسنل سازمان انتظامی ۳- ایجاد دوره های ویژه برای افزایش مهارت های اجتماعی و شغلی پرسنل سازمان انتظامی ۴- ایجاد شبکه های اطلاع رسانی علمی، فرهنگی و شغلی و امنیتی پرسنل سازمان انتظامی
۳	بهبود رفتارهای فردی و اجتماع پرسنل سازمان انتظامی و افزایش امید به آینده	۱- اجرای طرح پیشگیری از شیوع آسیب های اجتماعی و رفتاری در میان افراد و پرسنل سازمان انتظامی ۲- افزایش جایگاه و منزلت زنان تحصیل کرده در قلمرو پلیس و نیروی انتظامی

جدول ۱۰: اهداف کیفی (ارتقای بهداشت روانی و جسمانی پرسنل سازمان نیروی انتظامی)

ردیف	اقدام اساسی	عنوان
۱	توسعه کمی و کیفی دسترسی به ورزش های پرورشی، همگانی و تفریحی	۱- افزایش پایگاه های ورزشی و توسعه اماکن و فضاهای ورزشی ۲- سیاست تشویقی به امر ورزش و آمادگی بدنی
۲	توسعه و ارتقای سطح بهداشت روانی محیط های پرسنل سازمان نیروی انتظامی	۱- تدوین برنامه جامع بهداشت روان محیط های سازمان نیروی انتظامی ۲- برگزاری کارگاه های آموزشی و تخصصی برای پرسنل سازمان نیروی انتظامی ۳- گسترش و تقویت اقدام های مشاوره ای و مداخله ای پرسنل

فهرست منابع

- آرفودسون، آندرس (۱۳۷۶). بُعد فرهنگی توسعه، ترجمه تیمور محمدی، تهران: انتشارات سازمان برنامه و بودجه.
- اویس، داود (۱۳۸۲). مدیریت حلقه مفقود توسعه، مجله گسترش صنعت، شماره هشتم.
- رئوفی، محمد (۱۳۷۴). دانشگاه و توسعه فرهنگی، پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، تهران، شماره ۲، سال سوم.
- رفیع پور، فرامرز (۱۳۷۷). میزگرد وضع علم و پژوهش در ایران، نامه فرهنگ، تهران، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، سال هشتم، شماره ۳.
- ژیرار، آگوستین (۱۳۷۲). توسعه فرهنگی، ترجمه عبدالحمید زرین قلم و دیگران، تهران: مرکز پژوهش‌های بنیادی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- کردستانی، سوران (۱۳۷۸). آموزش‌های همگانی فعال‌کننده و جهش دهنده در راستای توسعه و نهادینه‌سازی فرهنگ استاندارد، نشریه استاندارد، شماره ۲۸.
- کاظمی پور، شهلا (۱۳۷۸). نقش آموزش و پرورش در توسعه فرهنگی، فصلنامه پژوهش، پیش شماره ۳.
- موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، مجموعه مقالات هایش آموزش و توسعه پایدار، جلد ۲، ۱۳۸۳.
- *United Nation. 1990 tren development technical and vocation (Unesco. P. 71).*
- *faruddin, sbadab, evaluation standards fore traning effectiveness NGORC. journal Daniel H.Walker (2002) . " Decision Support, learning and rural resource managemènt . Agricultural Systems.*
- *Fiedler, fred (1996). "Leadership effective management", Illinois USA.*



پروپوزیشن کاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی