

سنجش اثربخشی آموزش فراگیران دوره ۱۵ درجه‌داری مجتمع آموزشی زنان پلیس در سطح رفتار^۱

حسن رضا رفیعی^۲

۲. دانشیار گروه معارف اسلامی دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران. ایمیل: hrr1340@chmail.ir

چکیده

زمینه و هدف: برنامه آموزشی، زمانی می‌تواند ارزشمندی خود را توجیه کند که شواهد قابل اطمینان و معتبری در مورد تاثیر آموزش بر بهبود عملکرد شرکت کنندگان عرضه کند. هدف این پژوهش، سنجش اثربخشی آموزش‌های فراگیران دوره ۱۵ درجه‌داری مجتمع آموزشی زنان پلیس در سطح رفتار است.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را فراگیران دوره ۱۵ درجه‌داری مجتمع آموزشی زنان پلیس و فرماندهان بلافصل آن‌ها به تعداد ۱۲۰ نفر تشکیل داده‌اند که به صورت تمام شمار مورد پرسش قرار گرفته‌اند. داده‌ها با استفاده از دو پرسشنامه محقق ساخته روا و پایا (آلفای کرونباخ سنجش رفتار فراگیران از دیدگاه خودشان و فرماندهان آن‌ها، به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۸۴)، جمع‌آوری و با کمک آزمون تی استیوننت در نرم افزار SPSS تحلیل شدند.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: پژوهش نشان داد که در مجموع آموزش‌های درجه‌داران دوره ۱۵ اثربخش بوده‌اند اما از نظر میزان اثربخشی بین دروس مختلف تفاوت وجود دارد. از دیدگاه فرماندهان از میان دروس عمومی، اصول عقاید، احکام عمومی و منش انتظامی، و از بین دروس تخصصی، احکام تخصصی، کارورزی و حفاظت اطلاعات میانگین بیشتری داشته‌اند. از دیدگاه فراگیران هم، اصول عقاید، آیین نامه‌ها و احکام عمومی در بین دروس عمومی و دستگیری، بازداشت و بدرقه متهم سلاح شناسی و ایست و بازرسی، میانگین بیشتری داشته‌اند.

واژه‌های کلیدی: رفتار، اثربخشی آموزش، سنجش، درجه‌دار، پلیس زن.

◀ **استناد (به شیوه APA ویرایش ۶):** رضارفعی، حسن (بهار و تابستان ۱۳۹۹). سنجش اثربخشی آموزش فراگیران دوره ۱۵ درجه‌داری مجتمع آموزشی زنان پلیس در سطح رفتار. *دوفصلنامه مطالعات پلیس زن*. ۱۴ (۳۲)، ۹۸-۱۱۰

مقدمه

توسعه منابع انسانی به طور عمده با آموزش‌های رسمی، غیر رسمی، مستمر و ضمنی امکان پذیر است. به همین دلیل نه تنها آموزش و پرورش هزینه به حساب نمی‌آید بلکه نوعی سرمایه‌گذاری تلقی می‌شود و قلب تپنده رشد و توسعه انسانی محسوب می‌گردد. با وجود نقش سازنده آموزش در افزایش سطح دانش، بینش و توانش فراگیران، همواره مراکز آموزشی با چالش‌ها و سوال‌هایی روبرو بوده‌اند، تعدادی از این قبیل سوال‌ها عبارتند از اینکه، چرا آثار آموزش، به خوبی مشهود نیست و در نتیجه رده‌های تخصصی از خروجی‌های مراکز آموزش احساس رضایت نمی‌کنند؟ چرا برنامه‌های آموزشی آن‌گونه که انتظار می‌رود منجر به توسعه حرفه‌ای و خودکارآمدی فراگیران درجه‌داری و دانشجویان افسری نمی‌شوند؟ چرا دانشجویان، دانش‌آموختگان، مدیران و فرماندهان آنها نسبت به تغییرات حاصل از فرایند آموزش، با دیده تردید می‌نگرند؟ چرا مخاطبان آموزشی از فرایند و نتایج آموزش احساس رضایت ندارند؟ چرا بین نهاده‌ها و ستانده‌ها توازن و تناسب وجود ندارد و... بدیهی است طرح چنین سوالاتی و اظهار نظر درباره آن‌ها بدون تمسک به فرایند نظام‌دار جمع‌آوری، طبقه‌بندی، تحلیل، تفسیر اطلاعات دقیق و به هنگام امکان پذیر نیست. ارزیابی یکی از مهم‌ترین راه‌های دستیابی به اطلاعات معتبر و برای پاسخ به چالش‌های مطرح شده است که انجام صحیح آن اطلاعات بسیار مفیدی را درباره چگونگی طرح‌ریزی و اجرای برنامه‌های آموزشی در اختیار می‌گذارد و مبنای مفیدی برای ارزیابی عملکرد آموزشی مراکز آموزشی است (دفت، ۱۳۹۶، ص ۵۹) ارزیابی، معیاری برای سنجش اثربخشی برنامه‌ها فراهم می‌کند. اثربخشی آموزش از طریق بررسی کارایی درونی و بیرونی نظام آموزشی تعیین می‌گردد. یعنی اگر بتوانیم کارایی درونی و بیرونی نظام آموزش سازمان‌ها را اصلاح کنیم، تقریباً اثربخشی آموزش تضمین می‌شود (سلطانی، ۱۳۸۰، ص ۶۹). ارزیابی اثربخشی آموزش یعنی، تعیین میزان تحقق اهداف آموزشی، تعیین نتایج قابل مشاهده از کارآموزان در اثر آموزش‌های اجراشده و تعیین میزان توانایی‌های ایجادشده در اثر آموزش‌ها برای دستیابی به هدف. اگر ارزیابی اثربخشی به درستی انجام شود، مبنای دقیق و عینی برای سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فراهم می‌شود؛ انتظارات از تصمیم‌سازان و کاربران مشخص می‌شود؛ وضعیت موجود و مطلوب ترسیم می‌شود؛ بستر توازن بین ستانده و داده‌ها فراهم می‌شود؛ فرصت‌ها و تهدیدها تعیین می‌گردند؛ امکان پیشینه‌سازی بازده بر هزینه فراهم می‌شود و امکان تدارک برنامه متناسب با نیازهای واقعی دانشگاه و جامعه فراهم می‌شود و در نتیجه رضایت تصمیم‌سازان و ذینفعان را به همراه خواهد داشت.

نیروی انتظامی با استفاده از ظرفیت‌های علمی دانشگاه علوم انتظامی امین و مجتمع آموزشی زنان پلیس درصدد آموزش مطلوب فراگیران دوره‌های درجه‌داری زنان پلیس است. آموزش‌های ارائه شده در این دوره‌ها با هدف بالابردن توان عملیاتی فراگیران و جلب رضایت عمومی شهروندان برنامه‌ریزی و اجرا می‌شود. در برخی از موارد و برابر شواهد اعلام شده از سوی مسئولان یگان‌های اجرایی در همایش‌ها، میزگردهای علمی، سمینارهای تخصصی و مراجعات حضوری به مسئولان مجتمع آموزشی زنان پلیس، با وجود ارائه آموزش‌ها و دروس عملی و نظری، فراگیران مورد نظر بعضاً در اجرای وظایف خود و تامین خواسته‌های سازمان کم‌توان به نظر می‌رسند. همین اعلام‌ها و مراجعات مسئولان صف ناجا موجب شد که بررسی علمی این موضوع در دستور کار مسئولان مجتمع در سال ۱۳۹۷ قرار گیرد. پژوهش حاضر حاصل ارزیابی اثربخشی آموزشی آموزش‌های ارائه شده به فراگیران دوره مزبور در میدان عمل از دیدگاه خود این افراد و فرماندهانشان است و در صدد است به دو پرسش پاسخ دهد:

- اثربخشی آموزش‌ها به فراگیران دوره ۱۵ درجه‌داری مجتمع آموزشی زنان پلیس از دیدگاه خودشان چگونه است؟

- اثربخشی آموزش‌ها به فراگیران دوره ۱۵ درجه‌داری مجتمع آموزشی زنان پلیس از دیدگاه فرماندهان‌شان چگونه است؟

بررسی اثربخشی آموزش‌های ناجا، موضوع پژوهش‌های فراوانی بوده که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود.

درخشان (۱۳۹۲)، در پژوهشی اثربخشی برنامه‌های آموزش تخصصی فراگیران درجه‌داری رسته آگاهی ناجا را با الگوی کرک پاتریک^۱ بررسی نموده و نشان داده که رضایت فراگیران از صلاحیت رفتاری اساتید دوره و برنامه‌های آموزشی نسبتاً ضعیف، میزان یادگیری فراگیران نسبتاً مطلوب و میزان تغییرات رفتاری و عملکردی از نگاه فرماندهان بلافصل، ضعیف است و بنابراین فراگیران مذکور در حوزه دانش، مهارت و نگرش حرفه‌ای، از توانایی مطلوب در حوزه خدمتی برخوردار نبوده‌اند. حسینی (۱۳۹۲)، در پژوهشی با هدف بررسی اثربخشی آموزش‌های تخصصی فراگیران فارغ التحصیل درجه‌داری رسته اداری آموزشگاه علمی تخصصی شهید چمران ناجا دریافت که دوره آموزشی تخصصی دارای اثربخشی مثبت است. محبی (۱۳۹۲)، با هدف بررسی اثر بخشی دوره کارشناسی انتظامی دانشگاه علوم انتظامی، با

1. Krik Patrick Model

تحقیق از ۲۱۰ نفر از دانشجویان در حال تحصیل و ۱۰۰ نفر از دانشجویان فارغ التحصیل، به این نتیجه رسید که آموزش های این دوره برای توانمندسازی کارکنان نیروی انتظامی در اجرای ماموریت ها و وظایف محوله در محیط کار واقعی از اثر بخشی مطلوبی برخوردار است. قاسمی (۱۳۹۴)، در پژوهش خود اثربخشی آموزش تخصصی رسته آماد و پشتیبانی آموزشگاه علمی تخصصی شهید چمران ناجا را بررسی و آن را مناسب ارزیابی نموده است.

به نظر می‌رسد ارزیابی اثربخشی آموزشی بیشتر متمرکز بر رویکرد نیل به هدف است. این موضوع با بررسی تعاریف ارائه شده از اثربخشی آموزشی بیشتر مشخص می‌شود. در حیطه آموزش، ارزیابی یک فرآیند نظام‌دار برای جمع‌آوری، تحلیل و تفسیر اطلاعات محسوب می‌شود به این منظور که تعیین کند آیا هدف‌های مورد نظر تحقق یافته‌اند یا در حال تحقق یافتن هستند و به چه میزانی (سیف ۱۳۹۸، ص ۳۲). از آنجا که نتایج و پیامدهای آموزش و حرفه‌آموزی، دانش و مهارت‌هایی است که پیچیده و نامحسوسند (گاسکف^۱، ۱۳۸۴، ص ۵۷) و همچنین با توجه به نقش انگیزش و عوامل محیطی در تبدیل دانش و مهارت‌ها به عملکرد (سیف، ۱۳۹۸، ص ۳۲۱)، می‌توان دریافت تدوین شاخص برای سنجش اثربخشی آموزشی دشوار است (سلطانی، ۱۳۸۵، ص ۱۸). از این رو ارزیابی اثربخشی آموزشی به‌عنوان موضوعی چالشی مطرح می‌گردد و سنجش آن همواره توأم با خطا است. هرگز نمی‌توان ادعا کرد که آموزش خود بخود سودمند است مگر آنکه ارزیابی شود. هزینه‌های مصرف شده به تنهایی دلیلی موجه بر لزوم ارزیابی اثربخشی آموزش هستند (دولان، ۱۳۸۷، ص ۲۷۹).

به‌طور کلی می‌توان گفت که سه دلیل برای ارزیابی برنامه‌های آموزشی وجود دارد. عمده دلیل این است که ما از طریق ارزیابی در می‌یابیم چگونه برنامه‌های آینده را بهبود بخشیم. دومین دلیل تصمیم‌گیری در مورد تداوم یا توقف یک برنامه است. دلیل سوم، توجیه ضرورت وجود واحد آموزش و بودجه آن است (شعبانی، ۱۳۹۸، ص ۱۰۲).

اهمیت آموزش در سازمان: از گذشته تاکنون منابع انسانی از عوامل بسیار مهمی بوده‌اند و هستند که سازمان‌ها را با بحران مواجه می‌سازند و یا به عنوان عامل پیشرفت و موفقیت آنها عمل می‌کنند. توانمند سازی و بهبود مستمر دانش، نگرش و مهارت‌های منابع انسانی از طریق آموزش‌های مناسب، سازمان‌ها را قادر به مقابله با هر نوع تهدید و بحرانی می‌سازد. لیکن چنین نقش مثبتی از آموزش در توانمند سازی

منابع انسانی سازمان مستلزم کیفیت این نوع از آموزش‌ها است. به سبب تغییرات سریع فناوری و افزایش دانش و اطلاعات، آموزش بیش از پیش در سازمان‌ها مورد توجه قرار گرفته است و به عنوان محور توسعه جوامع قلمداد می‌شود. اگر منشور توسعه سازمان‌ها را هر می‌چهار وجهی در نظر بگیریم، وجوه آن عبارت خواهد بود از: توسعه آموزشی، توسعه فنی و فناورانه، توسعه فرهنگ سازمانی، توسعه مالی و اقتصادی. رکن اساسی این منشور توسعه آموزشی است. چنانچه انتظار می‌رود هر یک از ابعاد توسعه دارای ارتباط تعاملی چند جانبه با یکدیگر هستند و توسعه کلی در مرکز هرم قرار دارد و هر یک از ابعاد توسعه سازمانی نیز وابستگی بنیادین به توسعه آموزشی دارند. بنابراین میزان توسعه آموزشی از عوامل عمده تاثیرگذار و نیز تعیین کننده دیگر ابعاد توسعه و همچنین میزان توسعه کلی سازمان‌ها است (ابطحی، ۱۳۸۳، ص ۷۸).

اثربخشی آموزش: برنامه آموزشی، زمانی می‌تواند ارزشمندی خود را توجیه کند که شواهد قابل اطمینان و معتبری در مورد تاثیر آموزش بر بهبود عملکرد شرکت کنندگان عرضه کند. این امر به جنبه مهمی از آموزش و ارزشیابی آموزش اشاره دارد که معمولاً از آن با عنوان «اثربخشی آموزش» یا «ارزیابی اثربخشی آموزش» یاد می‌شود (احمدی ۱۳۹۴، ص ۵۹).

هدف‌های ارزیابی اثربخشی آموزش: از جمله اهداف اثربخشی آموزشی می‌توان به این موارد اشاره کرد: سنجش میزان آموخته‌های علمی و عملی تعلیم دیدگان و کارکنان، بررسی عملکرد رده‌های آموزشی در خصوص ارتقا سطح آموزش در یگان‌ها، بررسی و تعیین نقاط ضعف و قوت آموزش، ارتقا سطح کیفی آموزش در رده‌های مجری آموزش، کاربردی نمودن آموزش‌ها در راستای ماموریت‌های محوله، بررسی نیازمندی‌های آموزشی به تناسب نیازمندی‌های ناچا.

الگوهای اثربخشی آموزش: برای ارزیابی اثربخشی آموزش‌های ارائه شده به مخاطبان الگوهای زیادی وجود دارد که از قدیمی‌ترین آن‌ها، الگوی تایلر^۱ است که به مقایسه نتایج مورد انتظار با نتایج واقعی می‌پردازد (سیف، ۱۳۹۸، ص ۲۷). علاوه بر آن الگوهای سیپ^۲، یوسی.ال.ای^۳ دانشگاه کالیفرنیا و چندین الگوی دیگر در این زمینه وجود دارد. در این پژوهش، از الگوی ارزیابی کرک پاتریک (۱۹۹۶) استفاده شده که برای ارزیابی اثربخشی چهار سطح تعریف می‌کند که عبارتند از: (۱) واکنش، (۲) یادگیری، (۳) رفتار و (۴) نتیجه.

1. Tyler Model
2. Sip Model
3. U.C.L.A Model

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را فراگیران دوره ۱۵ درجه‌داری مجتمع آموزشی زنان پلیس و فرماندهان بلافصل آن‌ها به تعداد ۱۲۰ نفر تشکیل داده‌اند که به صورت تمام شمار مورد پرسش قرار گرفته‌اند. داده‌ها با استفاده از دو پرسشنامه محقق ساخته روا و پایا (آلفای کرونباخ سنجش رفتار فراگیران از دیدگاه خودشان و فرماندهان آن‌ها، به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۸۴)، جمع‌آوری و با کمک آزمون تی استیودنت در نرم افزار SPSS تحلیل شدند.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی

بررسی توصیفی ویژگی‌های جمعیت شناختی مربوط به سابقه خدمت فرماندهان نشان داد که ۴۰/۸ درصد دارای سابقه تا ۱۰ سال، ۳۳/۴ درصد سابقه ۱۶ سال و بالاتر و ۲۵/۸ درصد نیز دارای سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال خدمت هستند. ۳۱/۶ درصد دارای درجه سرهنگ دومی، ۲۹/۱ درصد دارای درجه سرگردی، ۱۹/۳ درصد دارای درجه سرهنگی و ۲۰ درصد نیز دارای درجات تا سروانی هستند. از نظر میزان تحصیلات نیز، ۴۲/۵ درصد از آنها دارای تحصیلات تا کاردانی، ۴۰/۸ درصد دارای تحصیلات کارشناسی و ۱۶/۷ درصد نیز برخوردار از تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر هستند.

فراگیران نیز همه کمتر از دو سال سابقه کار داشتند و ۶۰ درصد آن‌ها دارای سن ۲۰ سال، ۱۹/۱ درصد ۱۹ سال، ۱۴/۱ درصد ۲۱ سال، ۳/۳ درصد ۲۲ سال و ۳/۳ درصد ۲۳ سال و بالاتر هستند. همچنین ۸۷/۵ درصد آن‌ها مجرد و ۱۲/۵ درصد متاهل هستند.

یافته‌های استنباطی

برای پاسخ به این سؤال پژوهش که «میزان اثربخشی آموزش‌ها بر سطح رفتار فراگیران دوره ۱۵ درجه‌داری مجتمع آموزشی زنان پلیس چگونه است؟»، از آزمون تی استفاده شد و با توجه به مقدار تی به دست آمده (۶/۵۵) و سطح معنادار (۰/۰۰۰)، می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد بیان کرد که آموزش فراگیران در سطح رفتار اثربخش بوده است. در جدول ۲، تأثیر دروس عمومی بر رفتار فراگیران از دیدگاه فرماندهان و خود فراگیران توصیف شده است.

جدول ۲: بررسی توصیفی تأثیر دروس عمومی بر رفتار فراگیران از دیدگاه فرماندهان و فراگیران

ردیف	شرح سوال	دیدگاه فرماندهان		دیدگاه فراگیران	
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین
۱	ارائه درس اصول و عقاید سبب تقویت مبانی اعتقادی فراگیران را فراهم کرده است؟	۰/۸۴	۳/۸۸	۰/۸۴	۳/۸۱
۲	احکام عمومی تا چه اندازه توانسته سبب ارتقا آگاهی فراگیران در این زمینه گردد؟	۰/۸۱	۳/۷۷	۰/۸۱	۳/۷۳
۳	برگزاری کلاس‌های منشی انتظامی تا چه اندازه سبب ارتقا اخلاق و بهبود رفتارهای انتظامی فراگیران شده است؟	۰/۷۳	۳/۷۲	۰/۷۳	۳/۷۰
۴	ارائه درس آیین نامه‌ها در دوره مزبور تا چه اندازه در بهبود عملکرد فراگیران اثربخش بوده است؟	۰/۷۰	۳/۶۶	۰/۷۰	۳/۵۵
۵	ارائه درس نگارش‌های انتظامی تا چه اندازه سبب بهبود وضعیت مکاتبات اداری و رعایت صحیح آیین نگارش‌های انتظامی در فراگیران شده است؟	۰/۷۷	۳/۵۱	۰/۷۷	۳/۵۳
۶	برگزاری کلاس‌های بهداشت و کمک‌های اولیه در دوره مزبور تا چه اندازه در بهبود عملکرد فراگیران در این زمینه اثربخش بوده است؟	۰/۹۶	۳/۴۹	۰/۹۶	۳/۵۰
۷	درس مبانی امور انتظامی تا چه اندازه سبب بهبود عملکرد فراگیران در امور انتظامی شده است؟	۰/۹۰	۳/۴۸	۰/۹۰	۳/۴۸
۸	آیا برگزاری کلاس‌های مربوط به درس ساختار و مقررات استخدامی ناجا سبب بالا رفتن آگاهی فراگیران در این زمینه شده است؟	۰/۹۰	۳/۴۷	۰/۹۰	۳/۴۲
۹	به چه میزان آموزش‌های روانشناسی اجتماعی سبب بهبود عملکرد فراگیران در انجام ماموریت‌های محوله شده است؟	۱/۰۲	۳/۴۳	۱/۰۲	۳/۴۱
۱۰	برگزاری کلاس‌های درس پدافند غیر عامل تا چه اندازه سبب بهبود عملکرد فراگیران در این زمینه شده است؟	۰/۹۶	۳/۴۱	۰/۹۶	۳/۳۹
۱۱	آیا برگزاری کلاس‌های صف جمع سبب بهبود عملکرد فراگیران در زمینه فعالیت‌های صف جمع شده است؟	۰/۹۷	۳/۳۸	۰/۹۷	۳/۳۸
۱۲	درس آمادگی جسمانی تا چه اندازه سبب ارتقا آمادگی جسمانی فراگیران را فراهم سازد؟	۰/۸۳	۳/۳۶	۰/۸۳	۳/۳۶
۱۳	درس جرایم و مجازات نیروهای مسلح به چه میزان اطلاعات فراگیران در خصوص جرایم کارکنان را فراهم کرده است؟	۰/۹۷	۳/۲۸	۰/۹۷	۳/۱۸

ردیف	شرح سوال	دیدگاه فرماندهان		دیدگاه فراگیران	
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین
۱۴	ارائه درس ارتباط و مخابرات در دوره مزبور تا چه اندازه در بهبود عملکرد فراگیران اثربخش بوده است؟	۰/۶۰	۳/۲۲	۳/۰۵	۰/۶۸
۱۵	سلاح شناسی سازمانی و مشق‌های پای قبضه تا چه اندازه سبب بهبود عملکرد فراگیران در تیراندازی‌های عملیاتی شده است؟	۰/۹۵	۳/۱۸	۲/۸۶	۰/۸۶
۱۶	ارائه درس جنگ نوین تا چه اندازه در بهبود عملکرد فراگیران اثربخش بوده است؟	۰/۹۳	۳/۱۴	۲/۸۵	۰/۶۲
۱۷	به چه میزان آموزش‌های درس کاربرد قانونی سلاح توانسته سبب بهبود عملکرد فراگیران را در خصوص استفاده مناسب و قانونی از سلاح را فراهم سازد؟	۰/۸۴	۲/۸۸	۲/۸۰	۱/۱۸

اطلاعات جدول ۲ نشان می‌دهد که از دید فرماندهان، درس «اصول عقاید» با میانگین ۳/۸۸ در رتبه اول و درس «کاربرد قانونی سلاح»، با میانگین ۲/۸۸ دارای کمترین میزان اثربخشی بوده‌اند. از دیدگاه فراگیران هم «اصول عقاید» با میانگین ۳/۸۱ در رتبه اول و «مبانی امور انتظامی» با میانگین ۲/۸ دارای کمترین میزان اثربخشی بوده‌اند.

در جدول ۳، تأثیر دروس تخصصی بر رفتار فراگیران از دیدگاه فرماندهان و خود فراگیران توصیف شده است.

جدول ۳: بررسی توصیفی تأثیر دروس تخصصی بر رفتار فراگیران از دیدگاه فرماندهان و فراگیران

ردیف	شرح سوال	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
۱	درس احکام تخصصی به چه میزان سبب ارتقا آگاهی فراگیران در این زمینه را فراهم کرده است؟	۳/۹۳	۰/۸۲	۴/۲۰	۰/۸۱
۲	اعزام فراگیران به کارورزی تا چه اندازه سبب بهبود عملکرد فراگیران شده است؟	۳/۹۲	۱/۰۸	۴/۱۸	۰/۸۹
۳	آموزش‌های مربوط به حفاظت اطلاعات تخصصی به چه میزان سبب رعایت بهتر اصول حفاظت اطلاعات در فراگیران شده است؟	۳/۸۸	۰/۷۰	۴/۰۹	۰/۹۳

ردیف	شرح سوال	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
۴	آموزش‌های مهارتی کاربرد رایانه در امور انتظامی تا چه اندازه سبب عملکرد بهتر فراگیران در استفاده از رایانه را فراهم کرده است؟	۳/۸۲	۰/۹۳	۳/۹۲	۰/۵۳
۵	آموزش‌های ارائه شده در خصوص دستگیری، بازداشت و بدرقه متهم به چه میزان سبب ارتقا عملکرد فراگیران در این زمینه شده است؟	۳/۷۷	۰/۸۵	۳/۹۰	۰/۵۴
۶	به چه میزان درس اصول و روشهای مشاوره و مددکاری سبب بهبود عملکرد فراگیران در خصوص مشاوره و ارتباط مناسب با ارباب رجوع را فراهم کرده است؟	۳/۷۷	۰/۷۵	۳/۸۱	۰/۵۷
۷	ارائه درس پلیس زن و حقوق کودک و نوجوانان به چه اندازه سبب افزایش آگاهی و بهبود عملکرد فراگیران را در این زمینه فراهم کرده است؟	۳/۷۷	۰/۹۴	۳/۸۰	۰/۵۸
۸	درس کنترل ورود و خروج به یگانهای انتظامی به چه میزان سبب ارتقا عملکرد فراگیران در این زمینه شده است؟	۳/۶۸	۰/۹۴	۳/۷۰	۰/۶۱
۹	آموزش‌های ارائه شده در خصوص طرز تشکیل پرونده‌های قضایی به چه اندازه سبب عملکرد بهتر فراگیران در زمینه فعالیت‌های قضایی شده است؟	۳/۶۶	۰/۶۸	۳/۵۳	۰/۵۴
۱۰	درس بی جویی انتظامی از جرایم به چه میزان سبب عملکرد بهتر فراگیران در این زمینه را فراهم کرده است؟	۳/۶۴	۰/۷۵	۳/۵۱	۰/۷۴
۱۱	درس پیشگیری انتظامی از جرایم تا چه اندازه سبب عملکرد بهتر فراگیران در خصوص پیشگیری انتظامی شده است؟	۳/۶۲	۰/۵۹	۳/۵۳	۰/۶۸
۱۲	ارائه درس آشنایی با قانون مجازات اسلامی به چه میزان سبب آشنایی بهتر فراگیران با این قانون و رعایت آن شده است؟	۳/۶۱	۰/۷۱	۳/۴۷	۰/۵۴
۱۳	به چه میزان ارائه آموزش‌های ایست و بازرسی نفر، خودرو و اماکن سبب بهبود عملکرد فراگیران در این زمینه شده است؟	۳/۵۵	۰/۷۴	۳/۴۴	۰/۶۹
۱۴	آموزش‌های سلاح شناسی به چه میزان توانسته سبب آشنایی بهتر فراگیران با انواع سلاح‌های سازمانی شود؟	۳/۴۸	۰/۹۵	۳/۳۹	۰/۵۵
۱۵	آموزش‌های آیین دادرسی کیفری تا چه اندازه سبب ارتقا آگاهی فراگیران در حوزه قوانین کیفری شده است؟	۳/۴۷	۰/۹۳	۳/۳۷	۰/۵۱
۱۶	ارائه درس طرح‌های انتظامی تا چه اندازه سبب افزایش آگاهی و بهبود عملکرد فراگیران در زمینه اجرای این طرح‌ها شده است؟	۳/۴۳	۰/۸۸	۳/۲۹	۰/۶۵
۱۷	آموزش‌های ارائه شده در خصوص کنترل اجتماعات به چه میزان سبب بهبود عملکرد فراگیران در برخورد با اجتماعات را فراهم کرده است؟	۳/۳۶	۰/۷۳	۳/۲۷	۰/۶۰

ردیف	شرح سوال	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
۱۸	آموزش‌های مهارتی دفاع شخصی به چه میزان توانسته سبب افزایش آمادگی جسمانی فراگیران را فراهم سازد؟	۳/۳۱	۱/۰۹	۳/۲۰	۰/۷۵
۱۹	ارائه آموزش‌های مربوط به صف جمع تا چه اندازه سبب بهبود عملکرد فراگیران شده است؟	۳/۳۰	۰/۹۳	۳/۱۲	۰/۷۱
۲۰	ارائه درس سازمان و وظایف رده‌های انتظامی به چه میزان سبب افزایش آگاهی فراگیران در این زمینه را فراهم کرده است؟	۳/۱۳	۰/۸۸	۲/۴۰	۱/۳۷
۲۱	ارائه آموزش‌های مربوط به نحوه اجرای مقررات خاص در فرودگاه و راه آهن تا چه اندازه سبب بهبود عملکرد کارکنان در این زمینه شده است؟	۳/۰۶	۰/۸۵	۲/۱۹	۱/۲۴

اطلاعات جدول ۳ نشان می‌دهد از دیدگاه فرماندهان، درس «احکام تخصصی» با میانگین ۳/۹۳ در رتبه اول و درس «اجرای مقررات خاص در فرودگاه و راه آهن» با میانگین ۳/۰۶ دارای کمترین میزان اثربخشی بوده‌اند. از دیدگاه فراگیران نیز درس «دستگیری، بازداشت و بدرقه متهم» با میانگین ۴/۲ در رتبه اول و درس «کاربرد رایانه در امور انتظامی» با میانگین ۲/۱۹ دارای کمترین میزان اثربخشی بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی اثربخشی آموزش فراگیران دوره ۱۵ درجه‌داری مجتمع آموزشی زنان پلیس در سطح رفتار انجام شد و نشان داد که به طور کلی می‌توان این آموزش‌ها را اثربخش دانست، اگرچه از نظر میزان اثربخشی بین دروس مختلف تفاوت وجود داشت. نتایج این پژوهش در مورد اثربخشی آن دسته از دروس عمومی و تخصصی که از دیدگاه فرماندهان و خود فراگیران در محیط خدمت و در عمل در موفقیت کاری آن‌ها موثر بوده است، با نتایج تحقیق درخشان (۱۳۹۲)، حسینی (۱۳۹۲) و قاسمی (۱۳۹۴) همسو است و در دروسی که دارای کمترین اثربخشی هستند می‌بایست به شیوه‌های یادگیری توجه کرد. نتیجه حاصل از دیدگاه فراگیران در مورد اثربخشی دروس تخصصی «دستگیری، بازداشت و بدرقه متهم»، «آموزش‌های سلاح شناسی» و «آموزش‌های ایست و بازرسی نفر، خودرو و اماکن» با یافته‌های پال میوتو، بیرز و پرابها (۲۰۰۲)، در زمینه تأثیرگذاری دروس مهارتی در موفقیت پلیس و اثرگذاری ضعیف تعدادی از دروس دوره بر موفقیت فراگیران از دیدگاه خودشان و فرماندهانشان با نتایج تحقیق داویسون و

کیلی (۲۰۰۴) و کاسترو و کاسترو (۲۰۱۱)، در مورد جدی بودن نبود تناسب برنامه‌های آموزشی با نیازهای محیط کار و اتلاف وقت و زمان و سرمایه هم‌خوانی دارد.

با توجه به اینکه در این پژوهش درس‌های بررسی شده با سه شیوه یادگیری فردی، گروهی و سازمانی مورد توجه بوده است، برای هر دسته راهکارهای متفاوتی هم مورد نیاز است. برای دروس صف جمع، سازمان و وظایف رده‌های انتظامی و اجرای مقررات خاص در فرودگاه و راه آهن می‌بایست انگیزه‌های لازم برای فراگیری این دروس ایجاد شود. یادگیری فردی برای تحول مستمر سازمان، گسترش و توسعه قابلیت‌های محوری و آماده سازی همگان بر روی آینده نا مشخص ضروری است، و تعهد هر فرد به یادگیری و همچنین توانایی یادگیری او برای سازمان حیاتی است. یادگیری فردی را می‌توان با در دسترس قرار دادن منابع درسی مناسب و سایر مستندات، برگزاری دوره‌ها، کلاس‌ها و سمینارهای تکمیلی، تجربه نگاری سایر افراد، یادگیری از همکاران و... تسهیل کرد. برای آموزش اثربخش این دروس، یادگیری تیمی نیز مهم است. یادگیری تیمی به این معنا است که تیم‌ها قادر باشند به عنوان یک هویت واحد فکر کرده، خلق کنند و بیاموزند، متفکران زیادی از جمله «سنگه» و «پاولوسکی»^۱ به اهمیت یادگیری تیمی به ویژه به عنوان پلی برای حصول یادگیری سازمانی اشاره کرده‌اند. این نوع یادگیری بر چشم‌انداز مشترک استوار است. دروس «سازمان و وظایف رده‌های انتظامی» و «اجرای مقررات خاص در فرودگاه و راه آهن» دو درس بسیار حائز اهمیت برای فراگیران است، که می‌توان با استفاده از آموزش‌های تیمی و مشخص کردن چشم‌انداز مشترک در بین کارکنان آن‌ها را آموزش داد. در تدوین متون آموزشی این دروس و همچنین نحوه انتقال مطالب نیز می‌توان از تجربیات و اندیشه‌های سایر کارکنان با تجربه استفاده کرد.

اما مهمترین و اساسی‌ترین نکته آموزش اثربخش در این قسمت تبدیل یادگیری فردی و تیمی به یادگیری سازمانی است. با وجود تمامی توانمندسازها و فرهنگ حامی و یادگیری فردی و تیمی، ممکن است سازمان به عنوان یک کل یادنگرفته باشد. توانایی کسب بصیرت از تجربه، جوهر یادگیری است. یادگیری سازمانی از طریق به اشتراک گذاشتن بصیرت‌ها، دانش، تجربه و مدل‌های ذهنی اعضای سازمان حاصل می‌شود. یادگیری سازمانی برپایه دانش و تجربه‌ای که در حافظه سازمان وجود دارد بنا می‌شود و به روش‌هایی مانند سیاست‌ها، راهبردها و مدل‌هایی بر روی ذخیره دانش متکی است. افراد و گروه‌ها عواملی هستند که از طریق آنها یادگیری سازمانی محقق می‌شود. آرگریس^۳ یادگیری سازمانی را در گرو به اشتراک

1. Senge
2. Pawlowski
3. Argyris

گذاشتن دانش، باورها و مفروضات در میان افراد تیم‌ها می‌داند. برای ارتقای اثربخشی دروس یادشده می‌توان از تجارب خدمتی نیروها در شیوه ارائه آموزش‌ها استفاده کرد. در این بین توجه به دانش ضمنی این افراد و تبدیل این دانش به دانش آشکار مهم و حیاتی است (چاوشی و همکاران، ۱۳۹۴).

پیشنهادها

مبتنی بر نتایج این پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود.

- برخی از دروس ارائه شده در دوره‌های درجه‌داری در سال‌های گذشته تهیه و ارائه شده‌اند با توجه به تغییرات سریع در وظایف و ماموریت‌های ناجا و تنوع بسیار زیاد در این حوزه به نظر می‌رسد سرفصل این دروس می‌بایست حداقل هر ۳ سال یک‌بار بازبینی شود و در صورت لزوم مورد بازنگری قرار گیرد؛
- بسیاری از دروس انتظامی مانند اجرای مقررات خاص در فرودگاه و راه آهن، نگارش‌های انتظامی، مبانی امور انتظامی و سازمان و وظایف رده‌های انتظامی که اثربخشی پایینی دارند، می‌بایست خارج از محیط دانشگاه آمین و مجتمع آموزشی زنان پلیس آموزش داده شوند، چرا که ارائه آموزش‌های اثربخش و مطلوب منوط به برقراری ارتباط سازنده بین فراگیران با محیط‌های عملیاتی است. پیشنهاد می‌شود این دروس در مراکز کوپ و با حضور اساتید و دانشجویان به صورت همزمان در زمان کارورزی آموزش داده شود. برای نمونه حتی محل تشکیل کلاس‌های مربوط به اجرای مقررات فرودگاه در محل فرودگاه مهرآباد و یا فرودگاه بین‌المللی امام خمینی (ره) باشد تا از این طریق هم درجه‌داران با محیط‌های خدمتی آشنا شوند و هم نحوه پیاده‌سازی عملیاتی این دروس را به صورت ملموس تجربه کنند.
- برای دروس صف جمع، سلاح‌شناسی سازمانی و مشق‌های پای قبضه و کاربرد رایانه در امور انتظامی نیز آموزش‌های عملی و مهارتی به جای آموزش‌های نظری این دروس بیشتر مورد توجه قرار گیرند.
- شرایط مناسب برای نیازسنجی و امکان‌سنجی آموزش‌های مورد نیاز رده‌های عملیاتی و برنامه‌ریزی آموزشی در راستای این فرایند فراهم شود.

سپاسگزاری

نگارنده از دانشجویان و فرماندهان شرکت کننده در این تحقیق نهایت سپاس را دارد.

منابع

منابع فارسی

- ابطحی، سید حسین (۱۳۸۳). ارزشیابی برنامه آموزشی. تهران: مجموعه مقالات سازمان مدیریت و برنامه ریزی آموزشی کشور.
- احمدی، محمد حسین (۱۳۹۴). بررسی اثربخشی دروس ارائه شده در دانشکده علوم و فنون انتظامی مقطع کارشناسی. تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.
- چاوشی، زینب؛ نیکبخت، معصومه؛ مخترع، هادی؛ اکبری، آیت الل؛ میربازغ، سیده فاطمه (زمستان ۱۳۹۴). رابطه بین ابعاد یادگیری گروهی و فردی در یادگیری سازمانی پرستاران بالین. فصلنامه مدیریت پرستاری. ۴(۴)، ۲۷-۱۸. قابل بازیابی از: http://ijnv.ir/browse.php?a_id=312&sid=1&slc_lang=fa
- حسینی، سید مسیح (۱۳۹۲). بررسی اثربخشی آموزش های تخصصی فراگیران فارغ التحصیل درجه داری رسته اداری آموزشگاه علمی تخصصی شهید چمران ناجا. (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران.
- درخشان، الیاس (۱۳۹۲). اثربخشی برنامه های آموزش تخصصی فراگیران درجه داری رسته آگاهی ناجا (مطالعه موردی آموزشگاه علمی-تخصصی شهید چمران ناجا سال ۱۳۹۰). تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.
- دفت، ریچارد. ال (۱۳۹۶). تئوری سازمان. (علی پارسائیان و محمد اعرابی، مترجمان). تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- دولان، کارلوس (۱۳۸۷). یادگیری برای هزاره نوین، چالش های آموزش در قرن ۲۱. (وحید وحیدی مطلق، مرضیه کیقبادی و علیرضا بوشهری، مترجمان). تهران: موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی، مرکز آینده پژوهی علوم و فناوری دفاعی.
- سلطانی، ابرج (۱۳۸۰). اثربخشی آموزش در سازمان های صنعتی و تولیدی. ماهنامه تدبیر. شماره ۱۱۹. قابل بازیابی از: <http://ensani.ir/fa/article/129211>
- سیف، علی اکبر (۱۳۹۸). روانشناسی پرورشی، روانشناسی یادگیری و آموزش. تهران: نشر آگاه (چاپ پانزدهم)
- شعبانی، حسن (۱۳۹۸). مهارت های آموزشی و پرورشی (روش ها و فنون تدریس). تهران: سمت.
- صدیقی، سید صدرالدین (۱۳۸۳). الگوی عملی ارزشیابی از برنامه های آموزشی مبتنی بر رهیافت طبیعت گرایانه- مشارکتی. مقاله آموزشی قابل بازیابی از: <http://dalvandamir.blogfa.com/post/63/1/>
- قاسمی، علی (۱۳۹۴). بررسی میزان اثربخشی آموزش رسته آماد و پشتیبانی (مورد مطالعه آموزشگاه علمی تخصصی شهید چمران ناجا طی سال های ۱۳۸۹-۱۳۹۲). (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشکده علوم و فنون و منابع سازمانی دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران.
- گاسکف، ولادیمیر (۱۳۸۴). مدیریت نظام های آموزش و تربیت حرفه ای (عبدالحسین نفیسی، مترجم). تهران: انتشارات سازمان مدیریت و برنامه ریزی.
- محبی، علی (۱۳۹۲). بررسی اثر بخشی دوره کارشناسی انتظامی دانشگاه علوم انتظامی، تهران: دانشگاه علوم انتظامی.

منابع انگلیسی

- Patrick, D. L., & Ronald, L. (1996). Evaluating training programs: the four levels.
- Palmiotto, M. J., Birzer, M. L., & Unnithan, N. P. (2000). Training in community policing. Policing: An International Journal of Police Strategies & Management. Available at: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13639510010314580/full/html>.