

## Research in Curriculum Planning

Vol 16, No 36 (continus 63)  
winter 2019, Pages 78-92

## پژوهش در برنامه‌ریزی درسی

سال شانزدهم، دوره دوم، شماره ۳۶ (پیاپی ۶۳)  
زمستان ۱۳۹۸، صفحات ۷۸-۹۲

### design and validate Curriculume for merit-based training of police based on upstream

Hassan Khalili, Zohreh Saadatmand, Narges Keshtyaray

<sup>1</sup> PhD student in curriculums; Department of curriculums planning, Isfahan(khorasgan) Branch, Islamic Azad university, Isfahan, Iran.

<sup>2</sup> Assistant professor, Department of curriculums planning, Isfahan(khorasgan) Branch. Islamic Azad university, Isfahan, Iran.

<sup>3</sup> Assistant professor, Department of curriculums planning, Isfahan(khorasgan) Branch. Islamic Azad university, Isfahan, Iran.

#### Abstract

The purpose of this research was to design and validate Curriculume for merit-based training of police based on upstream documents, and for designing complementary (promotional) and special training courses for NAJA staff. The used method was combined qualitative-quantitative. The used instrument was a snapshot of the upstream documents. In the first stage the subject coding method including the three "open", "axial" and "selective" areas was used and in the quantitative section the CVR method (content validity ratio) was used to validate indexes extracted in the first stage. In the first stage of the research, data was collected using analysis, qualitative content of references and upstream documents including statements of supreme leader of I.R. Iran, constitution law of I.R. Iran, recruitment laws of NAJA, strategic planning of NAJA (2016), training script of NAJA, instructions and circulars and measures made by the NAJA chief. Data extracted from first stage was given to 15 specialists and experts in the format of a questionnaire and based on Lawshe table It was put as a statistical sample. The statistical population of the study consisted of 65 non-teaching faculty members and educational planners., indexes higher than 0.49 were chosen. Therefore, out of 267 indexes and 34 subcategories extracted from first stage, 31 subcategories and 153 indexes were approved. The suggested pattern was approved after validation and improvements by experts and specialists. The Which included 16 Courses education courses and 7 specialized courses The primary pattern of merit-based study program was designed based on the 4 Tyler elements of study program (Purpose, Content, Methods of learning and Evaluation).

**Keywords:** Pattern, Merit-based study program, curriculum base Merite, NAJA staff.

### طراحی و اعتباریابی الگوی برنامه درسی، مبتنی بر

### آموزش شایسته محور پلیس

### (مطالعه موردی: فرماندهی انتظامی استان اصفهان)

سیدحسن خلیلی حسین آبادی، زهره سعادت‌مند\*، نرگس کشتی‌آرای

<sup>1</sup> دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی درسی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

<sup>2</sup> دانشیار گروه برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

<sup>3</sup> دانشیار گروه برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

#### چکیده

هدف پژوهش حاضر، طراحی و اعتباریابی الگوی برنامه درسی مبتنی بر آموزش شایسته محور پلیس بر اساس اسناد بالادستی، جهت طراحی دوره‌های آموزشی تخصصی، تکمیلی کارکنان ناجا بود. روش مورد استفاده کیفی- کمی مرحله‌ای و ابزار مورد استفاده فیش برداری از اسناد بالادستی بود. در بخش اول برای رسیدن به شاخص‌های برنامه درسی آموزش شایسته محور پلیس از روش کدگذاری موضوعی استفاده شد و در بخش کمی جهت اعتباریابی شاخص‌های استخراج شده مرحله اول، از روش ضریب نسبی روایی محتوایی استفاده شد. در مرحله اول اطلاعات از طریق تحلیل، محتوای کیفی منابع و اسناد بالادستی گردآوری شد. در مرحله دوم، اطلاعات به دست آمده از مرحله قبل در قالب پرسشنامه، در اختیار ۱۵ نفر از متخصصین و خبرگان حوزه تربیت و آموزش ناجا به عنوان نمونه آماری قرار داده شد. همچنین جامعه آماری شامل تعداد ۶۵ نفر از اساتید و برنامه‌ریزان آموزشی ناجا بود که بر اساس جدول توافق لاوشه، شاخص‌های بالاتر از ۰/۴۹ تأیید محتوا شد. بر این اساس در مرحله آخر از مجموع مقوله‌های استخراجی، ۳۱ مقوله فرعی و ۱۵۳ شاخص تأیید شد. الگوی پیشنهادی پس از اعتباریابی، توسط متخصصان و خبرگان و اعمال تعدیل‌ها، مورد تأیید قرار گرفت که بر اساس الگوی برنامه درسی تایلر ۱۶ دوره آموزش عمومی و ۷ دوره تخصصی طراحی گردید.

**واژه‌های کلیدی:** الگو، آموزش شایسته محور، برنامه درسی مبتنی بر شایستگی، کارکنان ناجا.

\* نویسنده مسئول: zo.saadatmand@yahoo.com

مقدمه

مفهوم آموزش، در سال های اخیر مورد توجه همه متصدیان امور سازمان ها بوده و محققان همواره آموزش کارکنان را در بخش های عمومی و تخصصی خود به کار گرفته اند. شرت و گرر (Shert & Gareir) نیز اعتقاد دارند که آموزش، فرصت هایی است که به افراد، خودمختاری، انتخاب، مسئولیت پذیری و مشارکت در تصمیم گیری های سازمانی را می دهد. در دوران حاضر، آموزش مانند ابزاری شناخته شده است که مدیران با آن قادر خواهند بود، سازمان های امروزی را که دارای ویژگی هایی چون تنوع شبکه های نفوذ، رشد اتکا به ساختارهای افقی و شبکه ای، حداقل شدن فاصله کارکنان از مدیران، کاهش تعلق سازمانی و به کارگیری فناوری اطلاعات می باشند، به طور کارآمد اداره کنند (Asar et al, 2013)؛ بنابراین سازمان های پلیسی نیز از این قاعده مستثنا نیستند، امروزه حرفه ای شدن و رسیدن به شایستگی های خدمتی غالباً برای حل تعارض بین نقش ها و وظایف مأمورین پلیس به کار گرفته می شود. حداقل یک پرسش حیاتی باید پاسخ داده شود، اگر اقدامات و انجام امور پلیسی یک حرفه است، آیا مأمورین پلیس از دامنه گسترده مهارت های لازم برای انجام وظیفه در جوامع مردم سالار امروزی برخوردارند؟ تدوین کنندگان برنامه های درسی در آموزش عالی و به ویژه آموزش کارکنان نیروهای مسلح در عصر حاضر و در آغاز قرن بیست و یکم، باید به این نکته توجه داشته باشند که برنامه درسی بایستی به گونه ای تدوین شود که شایستگی های لازم را جهت موفقیت دانش آموختگان در موقعیت های شغلی و زندگی شان در آنها ایجاد و تقویت نموده (Hosseinan et al, 2013). محیط یادگیری در برنامه درسی مبتنی بر شایستگی، بر رشد شایستگی تأکید دارد. محتوای دیسیپلینی به تنهایی برای سازمان دادن به برنامه درسی کافی نیست، بلکه شایستگی های ضروری، باید مورد توجه خاص باشند (Kirschner et al, 1997) برنامه درسی مبتنی بر شایستگی بر مبنای

تشخیص و تعیین شایستگی ها، صورت می گیرد. دانش و مهارت های مورد نیاز نیز با توجه به شایستگی های تعیین شده مشخص می شوند. (Dochy & Nickmans, 2005). بر این اساس آموزش پلیس همواره یکی از مهم ترین رویکردهای ناجا بوده؛ اما با وجود تلاش های صورت گرفته در این خصوص هنوز شاهد این مسئله هستیم که بسیاری از کارکنان هنوز نتوانسته اند در مأموریت های اجرایی خود نقش مؤثر داشته و حتی برخی از آموزش های ارائه شده با نیاز جامعه هماهنگ نبوده و نتوانسته است رضایت مندی را در بین مردم ایجاد کند. همچنین یکی دیگر از دلایل اهمیت و ضرورت انجام این تحقیق، رهنمودها و تدابیر مستقیم مقام معظم رهبری (مدظله العالی) به فرماندهی ناجاست. مقام معظم فرماندهی کل قوا در بازدیدی که در هفته ناجا در سال ۱۳۸۳ از دانشگاه علوم انتظامی به عمل آوردند، رهنمودهای بسیار مهمی در زمینه آموزش نیروهای انتظامی ارائه فرمودند که فصل الخطاب همگان است. ایشان بر موارد زیر تأکید نمودند: ۱. ضرورت آموزش در ناجا به لحاظ ایفای نقشی مهم با ماهیت تخصصی ۲. شناخت چالش های پیش روی ناجا (درون سازمانی و برون سازمانی) ۳. نگاه درست به مقوله نظم و امنیت، نظم و امنیتی که باید مبتنی بر جامعه محوری و مردم محوری باشد و نه تهدید محوری. ۴. استفاده از حقیقت های علمی و تجربه های دانش جهانی و توجه به دانش بومی ۵. تبدیل شاخص های کیفی به کمی، در جهت رسیدن به پلیس مقتدر، هوشمند، پیچیده و سالم و امین، سریع و به هنگام، مؤدب و اهل تفاهم ۶. توجه به ابعاد معنوی و اعتقادی در امر آموزش از طریق تقویت مناعت طبع و تقویت ابعاد روحی و جسمانی کارکنان، تغذیه فکری و بازسازی مأموریتی که در معرض آسیب های اجتماعی هستند ۷. تقویت نقش آفرینی های فرمانده به عنوان جوهره مهم سازمان که باید نقش های پدر، معلم، رئیس و رهبر را همزمان ایفا نماید. از طرفی دیگر در خصوص برنامه های

درسی شایسته‌محور پلیس پژوهشی مستقل با مشخص کردن ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های آموزشی صورت نگرفته است.

با بررسی ادبیات شایستگی، اولین چیزی که به خوبی مشخص می‌شود، فقدان تعریف واحد در مورد شایستگی و مفهوم آن است (Wesselink, 2010) باین حال، با مقایسه مجموعه‌ای از این تعاریف که به وسیله محققان مختلف ارائه شده است، می‌توان پنج گروه از تعاریف را مشخص کرد: ۱. شایستگی به عنوان توانایی عمل کردن در سطحی مطلوب یا به افزایش باشد (Dilmor et al, 2011) (Field & Drysdale, 1991) اشاره دارند که برنامه درسی مبتنی بر شایستگی، یادگیرنده‌محور بوده و فرایند یادگیری در هسته آن قرار دارد که در آن مواد آموزشی فردی، زمان یادگیری منعطف و بازخورد مداوم به یادگیرندگان از ویژگی‌های بارز به شمار می‌روند. همچنین در برنامه درسی مبتنی بر شایستگی معلم نقش راهنمای شناختی دارد در جهت یک استاندارد معین (Field & Drysdale, 1991) ۲. شایستگی به‌عنوان توانایی در انتخاب و استفاده از (ویژگی‌ها، دانش، مهارت‌ها و نگرش‌ها که مستلزم عملکرد در سطحی مطلوب است (Kirschner et al, 1997) ۳. شایستگی به معنای تسلط پیدا کردن بر ویژگی‌های معین (دانش، مهارت‌ها و نگرش‌ها (AAPA, 1996)، شایستگی به‌عنوان توصیفی محض از آنچه یک فرد می‌تواند انجام دهد (Garavan & McGuire, 2001) برنامه درسی مبتنی بر شایستگی از حیث ویژگی‌های منحصربه‌فرد خود، در سال‌های اخیر مورد توجه خاص اغلب نظام‌های آموزشی جهان، به‌ویژه در حوزه آموزش عالی قرار گرفته است به‌زعم صاحب‌نظران، نقاط قوت این رویکرد موجب شده است که میزان استفاده از آن معلم یادگیرندگان را ترغیب می‌کند تا فعالانه به کسب دانش بپردازند (Kerka, 1997) محیط یادگیری در برنامه درسی مبتنی بر شایستگی، بر رشد شایستگی تأکید دارد. محتوای

دیسپلینی به تنهایی برای سازمان دادن به برنامه درسی کافی نیست، بلکه شایستگی‌های ضروری، باید مورد توجه خاص باشند (Kirschner et al, 1997) و (Hedayaty, 2016) برنامه درسی مبتنی بر شایستگی بر مبنای تشخیص و تعیین شایستگی‌ها، صورت می‌گیرد. دانش و مهارت‌های مورد نیاز نیز با توجه به شایستگی‌های تعیین شده مشخص می‌شوند (Dochy & Nickmans, 2005) و ارزشیابی در این رویکرد با تأکید به ارزشیابی، تکوینی انجام می‌شود. (Everwinj et al, 1993) بیان می‌کنند که برنامه درسی مبتنی بر شایستگی سه هدف عمده را دنبال می‌کند: اول، یادگیری دیسپلین‌ها و موضوعات درسی؛ دوم، رشد مهارت‌های عمومی و تخصصی و سوم، رشد ظرفیت یادگیری برای یادگیری. در ادبیات موضوع شایستگی چه در داخل کشور و چه در سطح جهانی، پژوهش‌های انگشت‌شماری در زمینه طراحی الگوی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی برای رشته‌های مختلف صورت گرفته است و قریب به اتفاق این پژوهش‌ها در رابطه با طراحی الگوی شایستگی بوده، بنابراین، پژوهش حاضر با هدف طراحی و اعتبار یابی برنامه درسی شایسته‌محور پلیس مبتنی بر اسناد بالادستی به منظور طراحی دوره‌های آموزشی تخصصی، تکمیلی (ترفیعاتی) - مطالعه موردی فرماندهی انتظامی استان اصفهان، تلاش دارد تا از این طریق بتواند به خلأهای موجود در برنامه‌های درسی رسیده و برنامه درسی مبتنی بر شایستگی محوری طراحی و ارائه کند. به عبارتی سؤال اساسی در پژوهش حاضر مبتنی بر آن است که مدل برنامه درسی آموزش شایسته‌محور پلیس بر اساس اسناد بالادستی و منابع مطرح در این قسمت دارای چه ویژگی‌هایی است. با توجه به موضوع پژوهش، ابتدا به تعدادی از تحقیق‌های مشابه در زمینه ویژگی‌های آموزش شایسته‌محور در پلیس در داخل و خارج از کشور اشاره و در پایان، جنبه نوآوری پژوهش حاضر ارائه خواهد شد.

دیسپلینی به تنهایی برای سازمان دادن به برنامه درسی کافی نیست، بلکه شایستگی‌های ضروری، باید مورد توجه خاص باشند (Kirschner et al, 1997) و (Hedayaty, 2016) برنامه درسی مبتنی بر شایستگی بر مبنای تشخیص و تعیین شایستگی‌ها، صورت می‌گیرد. دانش و مهارت‌های مورد نیاز نیز با توجه به شایستگی‌های تعیین شده مشخص می‌شوند (Dochy & Nickmans, 2005) و ارزشیابی در این رویکرد با تأکید به ارزشیابی، تکوینی انجام می‌شود. (Everwinj et al, 1993) بیان می‌کنند که برنامه درسی مبتنی بر شایستگی سه هدف عمده را دنبال می‌کند: اول، یادگیری دیسپلین‌ها و موضوعات درسی؛ دوم، رشد مهارت‌های عمومی و تخصصی و سوم، رشد ظرفیت یادگیری برای یادگیری. در ادبیات موضوع شایستگی چه در داخل کشور و چه در سطح جهانی، پژوهش‌های انگشت‌شماری در زمینه طراحی الگوی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی برای رشته‌های مختلف صورت گرفته است و قریب به اتفاق این پژوهش‌ها در رابطه با طراحی الگوی شایستگی بوده، بنابراین، پژوهش حاضر با هدف طراحی و اعتبار یابی برنامه درسی شایسته‌محور پلیس مبتنی بر اسناد بالادستی به منظور طراحی دوره‌های آموزشی تخصصی، تکمیلی (ترفیعاتی) - مطالعه موردی فرماندهی انتظامی استان اصفهان، تلاش دارد تا از این طریق بتواند به خلأهای موجود در برنامه‌های درسی رسیده و برنامه درسی مبتنی بر شایستگی محوری طراحی و ارائه کند. به عبارتی سؤال اساسی در پژوهش حاضر مبتنی بر آن است که مدل برنامه درسی آموزش شایسته‌محور پلیس بر اساس اسناد بالادستی و منابع مطرح در این قسمت دارای چه ویژگی‌هایی است. با توجه به موضوع پژوهش، ابتدا به تعدادی از تحقیق‌های مشابه در زمینه ویژگی‌های آموزش شایسته‌محور در پلیس در داخل و خارج از کشور اشاره و در پایان، جنبه نوآوری پژوهش حاضر ارائه خواهد شد.

جدول ۱ پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی

محقق / سال	عنوان تحقیق	یافته‌ها
(Walsh, 2002)	آموزش حرفه‌ها، اینجا نقشی برای یک رویکرد مبتنی بر شایستگی وجود دارد؟	تأکید بر مهارت‌های تفکر انتقادی و حل مسئله.
(Karimi, 2010)	برخورداری از پلیس شایسته با مطالعه شیوه ترفیع کارکنان پلیس در انگلستان و آمریکا	توجه به رویکردهای حل مسئله و مهارت‌های برقراری ارتباطات اجتماعی، تحصیلات و نمره کارایی، توجه به نخبگان از ویژگی‌های پلیس شایسته است.
(Kordnaech, 2011)	گامی در مسیر طراحی الگوی شایستگی فرماندهان و مدیران ناجا	در طراحی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی توجه به مهارت‌های عملکردی و شایستگی‌های فرعی باید مورد توجه برنامه‌ریزان قرار گیرد.
(Bozanjani et al, 2011)	تراز شایستگی مدیران و فرماندهان در یک سازمان نظامی	شایستگی مدیران و فرماندهان در سازمان‌های نظامی متأثر از سه دسته عوامل شایستگی‌های عملکردی، مکتبی و شخصیتی است.
(Caninigam et al, 2011)	تعیین شایستگی‌های حرفه‌ای رئیس پلیس	توانایی هدف‌گذاری، برنامه‌ریزی مالی، تصمیم‌گیری، کار گروهی، ارتباطات، سازگاری با وضعیت اضطراری، خودتوسعه‌ای، رشد کارکنان و توانایی هماهنگ‌شدن با واحدهای سازمانی نیاز داشته و مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های محتوای، برای یک رئیس پلیس اهمیت زیادی دارد.
(Mohamadi, 2012)	اولویت فرماندهان، مدیران و کارکنان ناجا از دیدگاه امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری	نتایج شامل مقوله‌های شایستگی‌های فردی، شایستگی‌های بین فردی، شایستگی‌های سازمانی و شایستگی‌های بینشی بودند.
(jazini et al, 2013)	بررسی تأثیر دانش محوری بر عملکرد نیروی انتظامی	دانش محوری تأثیر معنادار و قابل توجهی بر عملکرد پلیس به ویژه بر بعد انسانی دارد و از بین مؤلفه‌های دانش محوری، آگاه‌سازی عامل مهم‌تری است.
(Khorshidi, 2013)	تشخیص عوامل سازنده رهبری و مدیریت فرماندهان نیروی انتظامی در افق ۱۴۰۴	عوامل مؤثر در رهبری و مدیریت و فرماندهان نیروی انتظامی مشتمل بر هفت عامل سلامت معنوی، توانایی ویژه، سلامت روانی، توانایی تخصصی، توانایی رهبری، توانایی بلوغی، توانایی عمومی، است.
(Mishel, J. & Higginse, G, 2014)	آموزش نیروهای پلیس	آموزش رابطه معناداری با تبحر و چیرگی مهارت‌های نوشتاری، مهارت‌های ارتباطی داشته اما با مسائل انضباطی یا عملکرد کلی رابطه‌ای ندارد.
(Mohamadi et al, 2016)	شناسایی و تعیین شایستگی‌های مورد نیاز برنامه‌های درسی و آموزشی مدیران ناجا و ارائه الگو	ابعاد اصلی شایستگی مدیران در ۴ بعد فراشایستگی (شامل شایستگی‌های اخلاقی، اعتقادی، شخصی، کارآفرینی و بهداشت روانی)، شایستگی‌های شناختی شامل (شایستگی‌های حرفه‌ای، شایستگی‌های اجتماعی شامل (شایستگی‌های رفتاری، سیاسی-اجتماعی و فرهنگی-ارتباطی) و شایستگی‌های وظیفه‌ای (شامل شایستگی‌های مدیریتی و رهبری) است.
(Mohebi & Mohamadian, 2017)	طراحی مدل شایستگی مدیران و کارشناسان آموزش فرماندهی انتظامی شرق استان تهران	چهار بعد ۱. شایستگی‌های بین فردی ۲. شایستگی‌های فردی، ۳. شایستگی‌های فنی و تخصصی، ۴. شایستگی‌های سازمانی را به عنوان شایستگی‌های مورد نیاز مدیران و کارشناسان آموزش فرماندهی انتظامی شرق استان تهران معرفی کردند
(Smith, S & Amodut, M, 2017)	رابطه بین آموزش و تجربه و عملکرد پلیس	رابطه معناداری بین سطح آموزش و عملکرد نیروهای پلیس وجود دارد. ۲. عملکرد نیروهای پلیس دانشگاهی با کسب تجربه افزایش خواهد یافت. نتایج حاصل از این تحقیق، فرضیه‌ها را به اثبات رساند.

معاونت تربیت و آموزش ناجا) از طریق ابزار فیش‌برداری و با روش تحلیل محتوای کیفی بررسی و از طریق کدگذاری موضوعی با سه حوزه باز، محوری و گزینشی، مفاهیم در قالب ۱۶ دوره آموزش‌های عمومی و ۷ دوره آموزش‌های تخصصی، شامل اهداف، محتوا و روش‌های یاددهی-یادگیری، آموزش شایسته‌محور پلیس دسته‌بندی شد. در مرحله دوم مفاهیم استخراج شده، در قالب پرسشنامه به‌عنوان ابزار بخش کمی در اختیار تعداد ۱۵ نفر از خبرگان و متخصصان ناجا قرار گرفت، همچنین جامعه آماری پژوهش شامل همه اساتید و برنامه‌ریزان حوزه تربیت و آموزش ناجا به تعداد ۶۵ نفر بود؛ و با استفاده از روش ضریب نسبی روایی (CVR) اعتباریابی و درنهایت تأیید گردید. در پایان با استفاده از مدل تایلر برنامه درسی طراحی گردید؛ که در ادامه آورده شد.

#### یافته‌ها

پرسش اول پژوهش: الگوی مطلوب برنامه درسی آموزش شایسته محور پلیس برای دوره‌های عمومی و تخصصی، تکمیلی (ترفیعاتی) کارکنان ناجا چگونه است؟

در جهت پاسخ‌گویی به این سؤال از تحلیل محتوای کیفی، استفاده شد؛ و درنهایت الگوی مورد نظر در قالب ۱۶ دوره آموزش‌های عمومی در جدول ۲ و ۷ دوره آموزش‌های تخصصی شایسته محور پلیس در جدول ۳ ارائه شد.

با توجه به اینکه بیشتر پژوهش‌های یادشده بر اساس آموزش‌های فرهنگ غربی در حوزه مهارت‌ها و صلاحیت‌های پلیس به دست آمده است، لازم است پژوهشی با رویکرد پلیس در تراز جامعه اسلامی و قرآنی صورت گیرد؛ بنابراین هدف اصلی از این پژوهش طراحی الگوی برنامه درسی آموزش شایسته محور بر اساس اسناد بالادستی برگرفته از منابع اسلامی بوده است.

#### روش پژوهش

در این تحقیق از روش آمیخته<sup>۱</sup> کیفی - کمی مرحله‌ای استفاده شد که شامل دو مرحله: الف: کیفی، ب: کمی است. از حیث هدف از نوع تحقیق کاربردی است؛ چراکه محقق با توجه به نظریات و الگوهایی که در زمینه آموزش کارکنان وجود دارد به دنبال به کارگیری و کاربردی نظریات در یک موقعیت سازمانی (پلیس جمهوری اسلامی ایران) و تدوین الگوی پیشنهادی می‌باشند. از طرف دیگر با توجه به اینکه مطالعه حاضر در خصوص یک مورد خاص (ناجا) به انجام رسید. روش نمونه‌گیری در مرحله اول هدفمند مبتنی بر حوزه پژوهش بود. حجم نمونه در پژوهش‌های کیفی همچون این مطالعه از قبل نامعلوم بوده، از این‌رو در بخش کیفی نمونه‌گیری تا سرحد اشباع نظری پیش رفت. در مرحله اول با بررسی کلیه اسناد بالادستی شامل (قانون استخدامی ناجا، قانون اساسی، طرح راهبردی ناجا، سند تربیت و آموزش ناجا، نظام جامع تربیت و آموزش ناجا، بیانات مقام معظم رهبری، تدابیر و بخشنامه‌های ابلاغی

جدول ۲. دوره‌های عمومی آموزش شایسته محور پلیس

عنوان	اهداف	محتوا	روش‌های یاددهی - یادگیری
آموزش اخلاق‌مداری	آشنایی با شایستگی‌های اخلاق‌مداری در پلیس	انس با قرآن و دعا، توجه به تحلیل‌های اسلامی و قرآنی، تأکید بر صفات اخلاقی، تأکید بر اصول اخلاقی، تهذیب نفس و اخلاق، رعایت آداب اسلامی، برخورداری از وجدان کاری، دوری از تبعیض، اجتناب از سهل‌انگاری.	استفاده از روش‌های تدریس کارگاهی و الگوی پرسش و پاسخ، با تمرکز بر آموزش‌های نظری و عملی به صورت همزمان، آموزش پژوهش محور، آموزش از راه دور و آموزش‌های عملکردی علاوه بر این روش‌های می‌توان از روش تدریس تفکر استقرایی، در جهت بهبود ظرفیت تفکر گردآوری اطلاعات مفاهیم استفاده کرد.
آموزش ولایت‌مداری	آشنایی با شایستگی‌های ولایت‌مداری	راه‌کارهای تقویت روحیه جهادی، راه‌کارهای ارتقا میزان اهتمام و توجه به امر به معروف و نهی از منکر در جامعه.	استفاده از روش تدریس سخنرانی به همراه آموزش‌های میدانی، آموزش‌های رفتاری، آموزش تجارب موفق و ناموفق. آموزش کارگاهی، همچنین در جهت تقویت بنیه علمی و مهارتی می‌توان از روش الگوی کاوشگری علوم اجتماعی نیز بهره جست که باعث فرهنگ شناسی، جامعه‌شناسی و مهارت‌های عقلی می‌شود.
آموزش تفکر سیستمی	آشنایی با شایستگی‌های تفکر سیستمی	انتخاب درست ملاک‌های تصمیم‌گیری، توانایی شناخت راه‌حل‌های مناسب، مشکلات. قدرت واکنش منطقی در مواجهه با مشکلات.	استفاده از روش تدریس سخنرانی به همراه پرسش و پاسخ، آموزش تجارب موفق و ناموفق، آموزش‌های میدانی، پژوهش محور، آموزش کارگاهی، همچنین می‌توان از الگوی دریافت مفهوم در جهت تسلط و آگاهی به چشم‌اندازها، نحوه فکر کردن و نحوه طبقه‌بندی در این دوره نیز استفاده کرد.
آموزش تفکر راهبردی	آشنایی با شایستگی‌های تفکر راهبردی	تقویت پویایی فکری، استفاده از دیدگاه‌های کارشناسانه انسان‌های متفکر درون‌سازمانی، تقویت هوش هیجانی، تجزیه و تحلیل محیط درونی و بیرونی سازمانی، دانش بومی مبتنی بر تجزیه و تحلیل راهبردی، ارتقا هوش و دانش اطلاعاتی	استفاده از روش تدریس نمایشی آموزش همزمان مباحث نظری و عملی، آموزش پژوهش محور، کار در عرصه کارگاهی. در کنار این روش‌ها می‌توان از روش الگوی تفکر استقرایی استفاده کرد که هدف آن بهبود ظرفیت تفکر، گردآوری، سازمان‌دهی و کنترل اطلاعات و نام‌گذاری مفاهیم است.
آموزش بصیرت‌مداری	آشنایی با شایستگی‌های بصیرت‌مداری	توجه به تهدیدات امنیت اخلاقی، توجه به اقتدار معنوی، آشنایی با سبک‌های مدیریت اسلامی، تأکید بر سبک زندگی اسلامی، توجه به نهاد مستحکم خانواده، اعتقاد به قدرت کشور بر آینده‌سازی.	استفاده از روش‌های تدریس نمایشی، سخنرانی و پرسش و پاسخ، پژوهش محور، آموزش از راه دور و رفتاری به همراه تأکید بر آموزش در حین کار، تجارب موفق و ناموفق، آموزش‌های در حین کار، یادگرفتن همزمان آموزش‌های نظری و عملی، آموزش‌های کارگاهی، در این دوره می‌توان از روش تفکر استقرایی، الگوی کاوشگری مسائل اجتماعی، مسائل روز و تقویت کار دسته‌جمعی در هم‌افزایی نیروها و استعداد یگانی استفاده کرد.

آموزش مدیریت خویشتن	آشنایی با شایستگی‌های مدیریت خویشتن (سلامت فردی)	توجه به سلامت جسمی، توجه به سلامت روحی و فکری.	استفاده از روش‌های تدریس کارگاهی با تأکید بر یادگرفتن همزمان آموزش‌های نظری و عملی آموزش‌های کارگاهی، راین دوره می‌توان از الگوی آموختن کنترل خود در راستای ایجاد یک فضای مثبت در جهت اصلاح رفتار و ایجاد تغییرات مطلوب استفاده کرد. همچنین از الگوی تدریس آگاهی‌یابی در جهت افزایش روابط بین فردی استفاده کرد.
آموزش سازگاری اجتماعی	آشنایی با شایستگی‌های سازگاری اجتماعی در کارکنان	داشتن احساس مسئولیت در برابر مشکلات و مأموریت‌های محوله، توان برقراری سازگاری اجتماعی، ایستادگی در برابر فشارهای اجتماعی و سیاسی موجود در جامعه	آموزش تجارب موفق و ناموفق، آموزش‌های در حین کار، یادگرفتن همزمان آموزش‌های نظری و عملی، آموزش‌های کارگاهی، آموزش کار در عرصه، آموزش‌های میدانی، از الگوی آموختن کنترل خود در جهت ایجاد یک فضای مثبت در جهت اصلاح رفتار و ایجاد تغییرات مطلوب در فراگیران، الگوی ایفا نقش در شناختن مسائل خوب و بد اجتماعی و یا رفتارهای خوب و بد، همچنین از الگوی کاوشگری علوم اجتماعی در راستای فرهنگ‌شناسی، جامعه‌شناسی و مهارت‌های عقلی.
آموزش سازگاری فردی	آشنایی با شایستگی‌های سازگاری فردی در کارکنان	توانایی تحمل شنیدن صدای مخالف، بالا بردن قدرت تحمل در برابر رفتارهای غیرقانونی، توجه به روش‌های کنترل خود، راه‌کارهای رسیدن به خوداتکایی و اتکا به نفس	آموزش‌های کارگاهی، یادگرفتن همزمان آموزش‌های نظری و عملی، استفاده از الگوی آموختن کنترل خود در جهت ایجاد تغییرات مطلوب در فراگیران، الگوی کاوشگری علوم اجتماعی در راستای فرهنگ‌شناسی، جامعه‌شناسی. الگوی دریافت مفهوم در جهت نحوه طبقه‌بندی مسائل، نحوه فکر کردن و واکنش مناسب به موضوعات در این دوره حائز اهمیت است.
آموزش قانون‌سندي در کارکنان	آشنایی با شایستگی‌های قانون‌مداری در کارکنان	درايت و دليري برای اجرای قانون، جلوگیری از اهانت به حیثیت‌های دینی، رسیدن به راه‌کارهای عملی مبارزه با ظلم.	آموزش با استفاده از شبیه‌سازها، آموزش پژوهش محور، آموزش از راه دور، آموزش‌های رفتاری، آموزش‌های کارگاهی. استفاده از الگوی کاوشگری به شیوه حقوقی در جهت شناخت مسائل اجتماعی، مسائل روز و تقویت کار دسته‌جمعی، الگوی ایفا نقش در جهت شناسایی مسائل خوب و بد و یا رفتارهای غیرقانونی و نحوه برخورد قانونی با مسائل موجود.
آموزش قوانین حقوقی	آشنایی با قوانین حقوقی	تأمین آزادی‌های اجتماعی در حد قانون، رعایت حقوق و آزادی‌های متهمان و مجرمان، رعایت اخلاق در عدالت اجتماعی	یادگرفتن همزمان آموزش‌های نظری و عملی، آموزش‌های میدانی، آموزش‌های رفتاری، الگوی کاوشگری علوم اجتماعی در راستای فرهنگ‌شناسی، جامعه‌شناسی. الگوی دریافت مفهوم در جهت نحوه طبقه‌بندی مسائل، نحوه فکر کردن و واکنش مناسب به موضوعات در این دوره حائز اهمیت است.

آموزش تکریم ارباب رجوع	آشنایی با شایستگی های تکریم ارباب رجوع در کارکنان	حفظ کرامت انسان ها، به رسمیت شناختن تعدد آراء و عقاید، پذیرش نظرات منطقی دیگران، ارتباط عاطفی عمیق با جامعه، داشتن نیت الهی در خدمت به مردم، نداشتن تکبر نسبت به مردم.	آموزش تجارب موفق و ناموفق، یادگرفتن همزمان آموزش های نظری و عملی، همچنین در راستای افزایش دانش و بصیرت کارکنان در فرهنگ شناسی، جامعه شناسی و مهارت محوری در این دوره می توان از روش کاوشگری علوم اجتماعی، در راستای ایجاد جوی صمیمی توأم با همکاری و داشتن انعطاف از الگوی کاوشگری علمی، در راستای بهبود ظرفیت تفکر، سازمان دهی و کنترل اطلاعات و نام گذاری مفاهیم از روش الگوی تفکر استقرایی استفاده کرد. استفاده از روش ایفای نقش در راستای ایجاد تغییرات مطلوب در رفتار کارکنان و به نمایش گذاشته شدن مسائل خوب و بد توسط فراگیران.
آموزش پدافند غیرعامل	آشنایی با پدافند غیرعامل توسط کارکنان	اطلاع از امکانات دشمن، اطلاع از تهدیدات دشمن، توجه بر قدرت دفاعی از طریق آموزش های نظامی عمومی، افزایش آمادگی ها و به روز رسانی توانایی ها، بازدارندگی همه جانبه، اشراف اطلاعاتی، توجه به جنگ نرم، دشمن شناسی.	آموزش تجارب موفق و ناموفق، آموزش های در حین کار، یادگرفتن همزمان آموزش های نظری و عملی، آموزش های کارگاهی، آموزش کار در عرصه، آموزش با استفاده از شبیه سازها. همچنین در راستای بهبود ظرفیت تفکر، سازمان دهی و کنترل اطلاعات از الگوی تفکر استقرایی و در جهت مسائل اجتماعی، مسائل رز و تقویت کار دسته جمعی استفاده از الگوی کاوشگری به شیوه حقوقی می تواند نقش مؤثری داشته باشد.
آموزش ارزش مداری	آشنایی با شایستگی های ارزش مداری در کارکنان	ایجاد محیط مساعد برای رشد فضایل اخلاقی،، چنگ زدن به ریسمان الهی، جهاد فی سبیل الله، بهره گیری از تجربیات دفاع مقدس، نگهداری از دستاوردهای انقلاب اسلامی، اعتقاد به قدرت کشور بر آینده سازی	آموزش های رفتاری، آموزش تجارب موفق و ناموفق، یادگرفتن همزمان آموزش های نظری و عملی، همچنین در راستای بهبود ظرفیت تفکر، سازمان دهی و کنترل اطلاعات از الگوی تفکر استقرایی و در جهت مسائل اجتماعی، مسائل روز و تقویت کار دسته جمعی استفاده از الگوی کاوشگری به شیوه حقوقی می تواند نقش مؤثری داشته باشد. الگوی کاوشگری علوم اجتماعی در راستای فرهنگ شناسی، جامعه شناسی. الگوی دریافت مفهوم در جهت نحوه طبقه بندی مسائل، نحوه فکر کردن و واکنش مناسب به موضوعات در این دوره حائز اهمیت است.
آموزش پلیس هوشمند	آشنایی با شایستگی های پلیس هوشمند	شبکه سازی توانمندی های اطلاعاتی، اهمیت به فضای مجازی مجرمان، آموزش تفکر، توجه به شایستگی های حرفه ای	آموزش تجارب موفق و ناموفق، آموزش با استفاده از شبیه سازها، آموزش پژوهش محور، آموزش از راه دور، آموزش های رفتاری، الگوی کاوشگری علوم اجتماعی در راستای فرهنگ شناسی، جامعه شناسی. الگوی دریافت مفهوم در جهت نحوه طبقه بندی مسائل، نحوه فکر کردن و واکنش مناسب به موضوعات در این دوره حائز اهمیت است.



آموزش مدیریت دانش	آشنایی با شایستگی‌های مدیریت دانش در کارکنان	توجه به توسعه یافتگی علمی، توسعه دانش تخصصی، اتکا به علم و ابتکارات علمی، توسعه زیرساخت مدیریت دانش انتظامی. توجه به پررهمون بودن کارها، بومی کردن علوم و فنون انتظامی، ایجاد دانش در فراگیران، ایجاد نگرش در فراگیران، توجه به آموزش‌های اثربخش، اهتمام به آموزش توأم با عمل، کسب مهارت در حوزه تخصصی	آموزش تجارب موفق و ناموفق، آموزش‌های در حین کار، یادگرفتن همزمان آموزش‌های نظری و عملی، آموزش‌های کارگاهی، آموزش کار در عرصه، آموزش با استفاده از شبیه‌سازها آموزش پژوهش‌محور، آموزش از راه دور، آموزش‌های رفتاری الگوی کاوشگری علوم اجتماعی در راستای فرهنگ‌شناسی، جامعه‌شناسی. الگوی دریافت مفهوم در جهت نحوه طبقه‌بندی مسائل، نحوه فکر کردن و واکنش مناسب به موضوعات در این دوره حائز اهمیت است. الگوی کاوشگری علوم اجتماعی در راستای فرهنگ‌شناسی، جامعه‌شناسی. الگوی دریافت مفهوم در جهت نحوه طبقه‌بندی مسائل، نحوه فکر کردن و واکنش مناسب به موضوعات در این دوره حائز اهمیت است.
آموزش امنیت محوری	آشنایی با امنیت محوری پلیس	تأمین امنیت عمومی، تأمین آرامش روانی فردی، استقرار امنیت داخلی، تأمین امنیت انتظامی، تأمین آرامش عمومی اجتماعی، ایجاد امنیت اخلاقی، جلوگیری از ناامنی اخلاقی	یادگرفتن همزمان آموزش‌های نظری و عملی، آموزش کار در عرصه، آموزش تجارب موفق و ناموفق. در این دوره می‌توان از روش تفکر استقرایی، الگوی کاوشگری مسائل اجتماعی، مسائل روز و تقویت کار دسته‌جمعی در هم‌افزایی نیروها و استعداد یگانی استفاده کرد.

جدول ۳. دوره‌های تخصصی آموزش شایسته محور پلیس

عنوان	اهداف	محتوا	روش‌های یاددهی - یادگیری
آموزش انضباط رفتاری	آشنایی با شایستگی‌های انضباط رفتاری	ارتقاء نظم و انضباط ظاهری، ارتقاء نظم و انضباط معنوی، توجه به نظم و انضباط رفتاری، راه‌کارهای عملی رسیدن به نیروی انتظامی در تراز جمهوری اسلامی ایران، اعمال قاطعیت با اخلاق خوب، صداقت در گفتار و عمل، بهبود رفتارهای فردی، بهبود رفتارهای اجتماعی، عدم تجاوز به حقوق دیگران	استفاده از روش‌های تدریس ایفای نقش، نمایشی، سخنرانی، پرسش و پاسخ، به همراه تأکید بر آموزش تجارب موفق و ناموفق، آموزش‌های در حین کار، یادگرفتن همزمان آموزش‌های نظری و عملی، آموزش‌های کارگاهی، آموزش کار در عرصه، آموزش‌های میدانی، آموزش پژوهش‌محور، آموزش از راه دور، آموزش‌های رفتاری، در جهت اصلاح رفتار و ایجاد تغییرات مطلوب می‌توان از الگوی آموختن کنترل خود استفاده کرد.
آموزش تعالی رفتار سازمانی	آشنایی با شایستگی‌های تعالی رفتار سازمانی (توانمندسازی تخصصی کارکنان)	توجه به تقویت اخلاص در کارکنان، توجه به کفایت در کارکنان، تربیت افسرانی متخصص‌محور، توجه به نیروی انسانی کارآمد، شریف و زحمت کش، تقویت روحیه کارکنان در برقراری نظم و انضباط	یادگرفتن همزمان آموزش‌های نظری و عملی، آموزش‌های رفتاری، در این دوره می‌توان از الگوی تدریس آموختن کنترل خود در جهت ایجاد تغییرات مطلوب در فراگیران استفاده کرد همچنین از الگوی تفکر استقرایی در جهت بهبود ظرفیت تفکر در مواجهه با مسائل و مشکلات پیش رو، سازمان‌دهی و کنترل اطلاعات و نام‌گذاری مفاهیم استفاده کرد.

<p>یادگرفتن همزمان آموزش‌های نظری و عملی، آموزش‌های رفتاری، همچنین از الگوی ایفا نقش در جهت آموزش مسائل خوب و بد اجتماعی و یا رفتارهای خوب و بد توسط فراگیران می‌توان استفاده کرد و در جهت ایجاد تغییرات مطلوب و ایجاد یک فضای مثبت در جهت اصلاح رفتار می‌توان استفاده کرد.</p>	<p>راهکارهای عملی پرورش هویت ملی، تربیت و پرورش هویت دینی، تربیت افسرانی متدین</p>	<p>آشنایی با شایستگی‌های تعالی رفتار سازمانی (هویت شناسی)</p>	<p>آموزش تعالی رفتار سازمانی</p>
<p>یادگرفتن همزمان آموزش‌های نظری و عملی، آموزش‌های کارگاهی، آموزش پژوهش محور. همچنین در جهت تقویت و به‌روزشدن مسائل اجتماعی و تقویت کار دسته‌جمعی از الگوی کاوشگری به شیوه حقوقی</p>	<p>استفاده از مهارت‌های درون‌گروهی، تشکیل گروه‌های تخصصی، ارجاع مشکلات به گروه‌های پژوهشی، برخورداری از روحیه تعاون.</p>	<p>آشنایی با شایستگی‌های تعالی رفتار سازمانی (توانمندسازی کارگروهی)</p>	<p>آموزش تعالی رفتار سازمانی</p>
<p>استفاده از روش‌های تدریس کارگاهی، آموزش کار در عرصه، روش تدریس پژوهش محور به همراه تأکید بر آموزش تجارب موفق و ناموفق، یادگرفتن همزمان آموزش‌های نظری و عملی، پژوهش محور، آموزش از راه دور پژوهش محور، آموزش‌های رفتاری. همچنین می‌توان در این دوره‌ها از روش الگوی ایفا نقش در جهت نمایش مسائل خوب و بد اجتماعی و یا رفتارهای خوب و بد استفاده کرد.</p>	<p>آگاهی از نقاط قوت و ضعف، بالا بردن ظرفیت درونی نیروها، توانایی کنترل احساسات، توانایی در تمرین خوب شنیدن، نهادینه کردن فرهنگ صیانت از خود، توانایی در ترویج و تقویت مهارت خودکنترلی.</p>	<p>آشنایی با مهارت‌های خودکنترلی</p>	<p>آموزش خودکنترلی</p>
<p>یادگرفتن همزمان آموزش‌های نظری و عملی، آموزش تجارب موفق و ناموفق، آموزش‌های کارگاهی، آموزش کار در عرصه، آموزش‌های رفتاری، همچنین از الگوهای تفکر استقرایی در جهت طبقه‌بندی و دسته‌بندی مفاهیم، بهبود ظرفیت تفکر و از الگوی بدیع‌پردازی در افزایش تفکر خلاق، الگوی تدریس آگاهی‌یابی در افزایش روابط بین فردی، الگوی کاوشگری علمی در خصوص مسائل اجتماعی، مسائل روز و تقویت کار دسته‌جمعی در رویارویی با مسائل و مشکلات اجتماعی و شغلی</p>	<p>مهارت در چگونگی ارتباط خود با دیگران، آموزش‌های تعاملی در برخورد با اجتماع، تقویت مهارت‌های ارتباطی، تقویت مهارت‌های ارتباطی کلامی و غیرکلامی، توانایی تحمل باورهای مخالف.</p>	<p>آشنایی با توانمندسازی مهارت‌های ارتباطی در کارکنان</p>	<p>مهارت‌های ارتباطی</p>
<p>آموزش تجارب موفق و ناموفق، آموزش‌های در حین کار، یادگرفتن همزمان آموزش‌های نظری و عملی، آموزش‌های کارگاهی، آموزش کار در عرصه، آموزش با استفاده از شبیه‌سازهای آموزش پژوهش محور، آموزش از راه دور، آموزش‌های رفتاری الگوی کاوشگری علوم اجتماعی در راستای فرهنگ‌شناسی، جامعه‌شناسی، الگوی دریافت مفهوم در جهت نحوه طبقه‌بندی مسائل، نحوه فکر کردن و واکنش مناسب به موضوعات در این دوره حائز اهمیت است. الگوی کاوشگری علوم اجتماعی در راستای فرهنگ‌شناسی، جامعه‌شناسی، الگوی دریافت مفهوم در جهت نحوه طبقه‌بندی مسائل، نحوه فکر کردن و واکنش مناسب به موضوعات در این دوره حائز اهمیت است.</p>	<p>حضور بهنگام و سریع، آمادگی برای مأموریت‌های خطرناک، اقتدار توأم با مروت و ترحم، افزایش توان عملیاتی، بهره‌مندی از تجهیزات پیشرفته، قابلیت نقش‌آفرینی در مواجهه با وضعیت‌های غیرمترقبه، مدیریت بحران‌های اجتماعی، توانایی در ارائه راه‌حل‌های مناسب و به موقع در شرایط پیش‌بینی نشده، پیش‌بینی تهدیدات، دارا بودن حس مدیریت بحران، توانایی تصمیم‌گیری در فضای ابهام‌آمیز، بررسی چرایی پدیده‌های ناامنی، بالا بردن آگاهی عمومی، توجه به ضربه‌ها و آسیب‌های درونی</p>	<p>آشنایی با شایستگی‌های مدیریت بحران</p>	<p>آموزش مدیریت بحران</p>

قوی در مدیریت و رهبری سازمانی است با توجه به تهدیداتی که از سوی دشمنان هر روز متوجه نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران است، لزوم آموزش‌های پدافند غیرعامل در ابعاد شناخت تجهیزات دشمن، آشنایی با امکانات و ابزارهای جنگ نرم دشمنان، آشنایی با ابزار آشوب‌های خیابانی و نارضایتی توسط مردم، اشراف اطلاعاتی، افزایش آمادگی‌های دفاعی بسیار حائز اهمیت بوده و شایسته است این مسئله در تدوین برنامه‌های درسی و آموزشی پلیس دیده شود. در همین راستا یافته‌های همچون آموزش امنیت‌محوری، آموزش مدیریت دانش، آموزش پلیس هوشمند، آموزش تفکر راهبردی و آموزش مدیریت بحران قابل تبیین هستند.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش طراحی و اعتباریابی برنامه درسی آموزش شایسته‌محور پلیس بود. سؤالات پژوهش عبارت‌اند از: ۱. برنامه درسی شایسته‌محور پلیس برای دوره‌های آموزش عمومی و تخصصی شامل چه ابعاد، اهداف، محتوا و روش‌های یاددهی-یادگیری است؟ ۲. اعتبار مؤلفه‌های استخراج شده از دیدگاه خبرگان و متخصصان تا چه میزانی است؟ برای پاسخ به سؤال اول از روش تحلیل محتوای کیفی و استفاده از کدگذاری مقوله‌ای نظام استقرایی استفاده شد. درنهایت از هم‌دسته کردن مفاهیم ۱۰ بعد (شایستگی‌های نگرشی و ارزشی، شایستگی‌های ادراکی، شایستگی‌های مدیریت خویشتن، شایستگی‌های تعالی رفتار سازمانی، شایستگی‌های شخصیتی، شایستگی‌های ارتباطی، شایستگی‌های تخصصی، شایستگی‌های کیفی‌سازی منابع و متون، روش‌های یاددهی-یادگیری، روش‌های ارزشیابی) استخراج شد؛ که در شکل‌های ۱، ۲، ۳ و ۴ ارائه شده است. در مرحله دوم شاخص‌های استخراج شده در اختیار ۱۵ نفر از خبرگان و متخصصان حوزه تربیت و آموزش ناجا به‌عنوان نمونه آماری از بین تعداد

نتایج حاصل از یافته‌های جدول ۲ و ۳ این پژوهش نشان داد که طراحی الگوی طراحی برنامه درسی شایسته‌محور شامل ۱۶ دوره آموزش‌های عمومی و ۷ دوره آموزش‌های تخصصی بوده و بر اساس یافته‌ها اخلاق‌مداری یکی از محورهای دوره‌های آموزش شایسته‌محور پلیس در ابعاد عمومی و تخصصی باید مورد توجه برنامه‌ریزان آموزشی قرار گیرد؛ بنابراین در راستای تقویت این بعد در آموزش‌های عمومی و تخصصی پلیس توجه به انس قران کارکنان با قرآن و معارف اسلامی، تقویت صفات اخلاقی، برخورداری کارکنان از وجدان کاری، اجتناب از سهل‌انگاری حائز اهمیت است. در همین راستا یافته‌های همچون تکریم ارباب‌رجوع، مدیریت خویشتن، ارزش‌مداری، بصیرت‌مداری قابل تبیین هستند. در بعد آموزش ولایت‌مداری از آنجاکه پلیس جامعه اسلامی همواره باید در مسیر ولایت باشد تقویت روحیه جهادی، توجه به اهمیت امر به معروف و نهی از منکر در جامعه از سوی پلیس حائز اهمیت است. در صورتی که بخواهیم پلیسی در تراز جامعه اسلامی و قرآنی داشته باشیم قرار داشتن در مسیر ولایت و رهبری کلید موفقیت در این مسیر است. بر اساس یافته‌های جدول ۲ و ۳ در آموزش‌های عمومی و تخصصی توجه به آموزش‌های سازگاری فردی و اجتماعی در پلیس یکی از ابعاد مهم در ارتقا شایستگی‌های پلیس مکتبی است در همین راستا تقویت مهارت‌های اجتماعی نظیر تقویت مهارت‌های تحمل فشارهای اجتماعی و سیاسی، توجه به مهارت‌های خودکنترلی، ایستادگی در برابر فشارهای سیاسی و اجتماعی یکی از ابزارهای مهم در ارتقا توانمندی‌های عمومی و تخصصی در پلیس است. یافته‌هایی چون آموزش تفکر سیستمی، آموزش انضباط رفتاری، آموزش تعالی رفتار سازمانی (هویت‌شناسی)، آموزش تعالی رفتار سازمانی (توانمندسازی گروهی) مهارت‌های ارتباطی قابل تبیین هستند. بر اساس یافته‌ها آموزش پدافند غیرعامل یکی از ابزارهای بسیار

۶۵ نفر از جامعه آماری پژوهش قرار داده شد و در نهایت از ۲۶۷ شاخص استخراج شده مرحله اول تعداد ۱۵۳ شاخص تأیید گردید. ۱۱۴ شاخص نیز علی‌رغم اهمیتی که داشتند تأیید نگردید. یافته‌های این تحقیق با نتایج تحقیقات کریمی (karimi, 2010) در بعد شایستگی‌های ارتباطی و شایستگی‌های تعالی رفتار سازمانی با یافته‌های کردنائیچ (Kordnaech, 2011)، در بعد شایستگی‌های تخصصی، با یافته‌های بوزنجانی و همکاران (Bozanjani et al, 2015)، محمدی و همکاران (Mohamadi et al, 2016) در ابعاد شایستگی‌های تخصصی، نگرشی و ارزشی، شخصیتی، با یافته‌های خورشیدی (khorshidi, 2013) در بعد شایستگی‌های تخصصی (مؤلفه مدیریت بحران) با یافته‌های محمدی و همکاران (mohamadi et al, 2013) در ابعاد شایستگی‌های شخصیتی، شایستگی‌های تخصصی، شایستگی‌های تعالی رفتار سازمانی و با یافته‌های محبی و محمدیان (Mohebi & Mohamadyan, 2017) در بعد شایستگی‌های مدیریت خویشتن، شایستگی‌های تخصصی، با یافته‌های والش (Walsh, 2002) در بعد شایستگی‌های ادراکی، با یافته‌های کانینگام و همکاران (kaningam et al, 2011) در بعد شایستگی‌های تعالی رفتار سازمانی، با یافته‌های جان میشل و هگینز (Jannmishel & Heginze, 2014)، همخوانی دارد. در مؤلفه مدیریت دانش، شاخص توسعه دانش تخصصی، تناسب بین آموزش‌ها و الگوهای رفتاری، تأمین قابلیت‌های مهارتی و حرفه‌ای با یافته‌های السون و بولتون (Olson & Bolton, 2000)، ابراهیمی قوام و همکاران (Ebrahimi ghavam et al, 2014) (Uspanov,) (Turabayeva & Ermolovich, 2016) (Alizadeh, 2018) همخوان بود. در بعد ارزش‌مداری در شاخص ایجاد محیط مساعد برای رشد فضائل اخلاقی، با یافته‌های محمدی (Mohamadi, 2016)، بنیادی نایینی (Bonyadi Naeni, 2014)، عامری (Amery, 2014)، بوزنجانی و همکاران (Bozanjani et al, 2014)، محمدی و همکاران (Mohamadi et al, 2015)، بوزنجانی و همکاران (Alizadeh, 2018)، بوزنجانی و همکاران (Mohamadi et al, 2016) همخوان بود. در مؤلفه توانمندسازی تخصصی در شاخص توجه به اخلاص کارکنان، توجه به کفایت کارکنان، تقویت روحیه کارکنان، با یافته‌های علیزاده (Alizadeh, 2018)، محمدی و همکاران (Mohamadi et al, 2015)، بنیادی نایینی (Bonyadi Naeni, 2014)، عامری

۶۵ نفر از جامعه آماری پژوهش قرار داده شد و در نهایت از ۲۶۷ شاخص استخراج شده مرحله اول تعداد ۱۵۳ شاخص تأیید گردید. ۱۱۴ شاخص نیز علی‌رغم اهمیتی که داشتند تأیید نگردید. یافته‌های این تحقیق با نتایج تحقیقات کریمی (karimi, 2010) در بعد شایستگی‌های ارتباطی و شایستگی‌های تعالی رفتار سازمانی با یافته‌های کردنائیچ (Kordnaech, 2011)، در بعد شایستگی‌های تخصصی، با یافته‌های بوزنجانی و همکاران (Bozanjani et al, 2015)، محمدی و همکاران (Mohamadi et al, 2016) در ابعاد شایستگی‌های تخصصی، نگرشی و ارزشی، شخصیتی، با یافته‌های خورشیدی (khorshidi, 2013) در بعد شایستگی‌های تخصصی (مؤلفه مدیریت بحران) با یافته‌های محمدی و همکاران (mohamadi et al, 2013) در ابعاد شایستگی‌های شخصیتی، شایستگی‌های تخصصی، شایستگی‌های تعالی رفتار سازمانی و با یافته‌های محبی و محمدیان (Mohebi & Mohamadyan, 2017) در بعد شایستگی‌های مدیریت خویشتن، شایستگی‌های تخصصی، با یافته‌های والش (Walsh, 2002) در بعد شایستگی‌های ادراکی، با یافته‌های کانینگام و همکاران (kaningam et al, 2011) در بعد شایستگی‌های تعالی رفتار سازمانی، با یافته‌های جان میشل و هگینز (Jannmishel & Heginze, 2014)، همخوانی دارد. در مؤلفه مدیریت دانش، شاخص توسعه دانش تخصصی، تناسب بین آموزش‌ها و الگوهای رفتاری، تأمین قابلیت‌های مهارتی و حرفه‌ای با یافته‌های السون و بولتون (Olson & Bolton, 2000)، ابراهیمی قوام و همکاران (Ebrahimi ghavam et al, 2014) (Uspanov,) (Turabayeva & Ermolovich, 2016) (Alizadeh, 2018) همخوان بود. در بعد ارزش‌مداری در شاخص ایجاد محیط مساعد برای رشد فضائل اخلاقی، با یافته‌های محمدی (Mohamadi, 2016)، بنیادی نایینی (Bonyadi Naeni, 2014)، عامری (Amery, 2014)، بوزنجانی و همکاران (Bozanjani et al, 2014)، محمدی و همکاران (Mohamadi et al, 2015)، بوزنجانی و همکاران (Alizadeh, 2018)، بوزنجانی و همکاران (Mohamadi et al, 2016) همخوان بود. در مؤلفه توانمندسازی تخصصی در شاخص توجه به اخلاص کارکنان، توجه به کفایت کارکنان، تقویت روحیه کارکنان، با یافته‌های علیزاده (Alizadeh, 2018)، محمدی و همکاران (Mohamadi et al, 2015)، بنیادی نایینی (Bonyadi Naeni, 2014)، عامری

(Bozanjani et al, 2015)، (Ermolovich, 2016)،  
 علیزاده (Alizadeh, 2018) همخوانی دارد.

**پیشنهادهای کاربردی**

با توجه به جدول ۲ پیشنهاد می‌گردد از سوی معاونت تربیت و آموزش ناجا، اداره کل منابع و متون آموزشی در تدوین برنامه‌های درسی به شایستگی‌های پلیس در ابعاد (نگرشی و ارزشی، ارتباطی، ادراکی، مدیریت خویش، تعالی رفتار سازمانی، شخصی، تخصصی) توجه شده و به‌عنوان یکی از سرفصل‌های آموزشی در برنامه‌ریزی آموزشی دوره‌های آموزشی لحاظ گردد. با توجه به یافته‌های حاصل از جدول ۳ پیشنهاد می‌گردد در راستای مهارت‌افزایی کارکنان در ابعاد شایستگی‌های تخصصی دوره‌های آموزشی به‌صورت کارگاهی با رویکرد آسیب‌شناسی رفتاری کارکنان برنامه‌ریزی شود. نتایج این پژوهش می‌تواند به‌عنوان مدلی در جهت برنامه‌ریزی آموزشی در اختیار مجریان و برنامه‌ریزان آموزشی قرار گیرد. پیشنهاد می‌گردد، ابعاد آموزش شایسته‌محور پلیس به‌صورت کمی نیز بررسی شود همچنین با توجه به حوزه مطالعاتی از روش تحلیل گفتمان نیز برای بررسی موضوع این پژوهش استفاده شود.

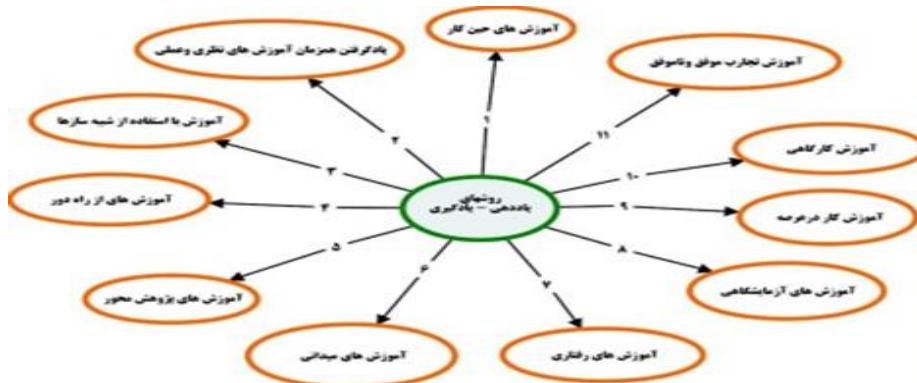
(Amery, 2017)، جزینی (Jazini, 2014) همخوانی دارد. در بعد شایستگی‌های شخصی که ۴ مؤلفه سازگاری اجتماعی، سازگاری فردی، عزت‌مداری، قانون‌مداری داشت در مؤلفه سازگاری اجتماعی در شاخص سازگاری با ارزش‌های و هنجارهای سازمانی، سازگاری اجتماعی، تحمل شنیدن صدای مخالف، رعایت حقوق و آزادی‌های فردی با یافته‌های امیرنژاد و رشیدی ( Amirnejad & Rashidirad, 2017)، محبی و محمدیان ( Mohebi & Mohamadyan, 2017) علیزاده (Alizadeh, 2018) همخوان بود. در بعد شایستگی‌های شخصی که ۴ مؤلفه سازگاری اجتماعی، سازگاری فردی، عزت‌مداری، قانون‌مندی، داشت در مؤلفه سازگاری اجتماعی، شاخص سازگاری با ارزش‌ها و هنجارها، رعایت حقوق و آزادی‌های فردی، با یافته‌های محمدی و همکاران (Mohamadi et al, 2016)، علیزاده (Alizadeh, 2018)، محبی و محمدیان ( Mohebi & Mohamadyan, 2017)، امیرنژاد و رشیدی ( Amirnejad & Rashidirad, 2017)، (Rashidirad, 2017)، (olson & Bolton, 2000) همخوانی دارد و در مؤلفه عزت‌مداری در شاخص عطف و کمک به مردم، عزیز بودن در چشم مردم، ترحم نسبت به مردم با یافته‌های ( Uspanov, Turabayeva &



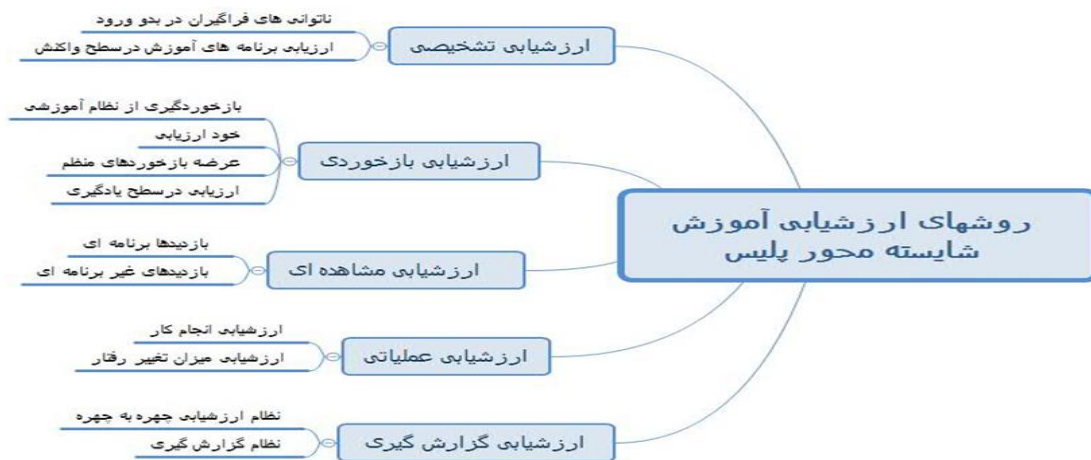
شکل ۱ ابعاد و مؤلفه‌های برنامه‌های درسی آموزش شایسته محور پلیس



شکل ۲. شاخص‌های کیفی سازی منابع و متون برنامه درسی آموزش شایسته محور پلیس



شکل ۳. شاخص‌های روش‌های یاددهی- یادگیری برنامه درسی شایسته محور پلیس



شکل ۴. مؤلفه‌ها و شاخص‌های ارزشیابی برنامه درسی آموزش شایسته محور پلیس

Journal of organizational development of police, issue 52.  
 Assar M. T., Fazaeli A., Hashemi Fakhr S., (2013), "Strategic pattern of NAJA's professional police training based on content-driven variables", Journal of social management researchs, year 5, 2.  
 Cunningham, T., Bartels, J., Grant, C., and Ralph, M. (2011). Mindfulness and Medical Review: A grassroots Approach to Improving Work/Life Balance and Nursing Retention in a Level II Trauma Center emergency

منابع

Alizadeh E., (2018), "Professional merits of highway police", Traffic police's strategic studies magazine, year 7, issue 25.  
 Ameri M. A., (2015), "Required features of NAJA managers for organizational might and ranking the features using TOPSIS method",  
 Bozanjani B., Mahdavi M., Zahiri G., (2011), "Merit balance of managers and commanders in a military organization", Journal of supervision and inspection of NAJA, year 5, issue 18.

- Department. Journal of Emergency Nursing, 39(2), 200-203.
- De Schrijver, A. & Maesschalck, J. (2015). The development of moral reasoning skills in police recruits. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 38(1), 102-116.
- Dilmore, T.; Moore, D.; Bjork, Z. (2011). *Implementing Competency-Based Education: A Process Workbook*, University of Pittsburgh Press.
- Dochy, P. & Nickmans, G. (2005). Competence-based education and assessment. Theory and practice of flexible learning. Utrecht: Lemma.
- Everwijn, S; Bomers, G; Knubben, J. (1993). Ability-or competence-based education: bridging the gap between knowledge acquisition to apply. *Higher Education*, 25,4, 425-438
- Field, L., & Drysdale, D. (1991). *Training for competence: A handbook for trainers and teachers*. London: Kogan Page.
- Garavan, T.N. & McGuire, D. (2001). Competencies and workplace learning: some reflections on the rhetoric and the reality. *Journal of Workplace Learning*, 13, 4, 144-163.
- Hedayati A., Maleki H., Sadeghi H., Saadipor E., "Designing and validation study program pattern based on merit for Master's course of study program major", *Journal of qualitative studies in study programs*, year 1, issue 4.
- Hosseinian Sh., Atmani J., (2013), "Proper model for human resource programming based on merits", *Journal of resource management in NAJA*, year 2, issue 2.
- Hosseinpour D., Kermanshahi Sh., (2016), "Designing of merit-based organization pattern with emphasis on strategic merit management", *Journal of resource management in NAJA*, issue 4.
- Jazini A., Tabatabaie M., Navaie M., (2013), "Studying effects of anthropocentrism on function of police", *Journal of resource management in NAJA*, pages 159-188.
- Karimi A., (2010), "Utilization of merit police with studying the method of police staff promotion in UK and USA", *Journal of human development of police*, year 7, issue 32.
- Kerka, S. (1997). *Constructivism, Workplace learning, and Vocational Education*. Eric Digest No. 181. Columbus, OH: Eric Clearinghouse on Adult Career and Vocational Education.
- Khorshidi A., (2013), "Identification of leadership factors and NAJA commander's management pattern in 1404 perspective program", *Journal of police management*, issue 8, pages 426-442.
- Kirschner, P., Van Vilteren, P., Hummel, H. & Wigman, M. (1997). The design of a study environment for acquiring academic and professional competence. *Studies in Higher Education*, 22 (2), 151-171.
- Kordnaiech A., Ghasemi M., Mokhtari A., (2011), "An step in designing NAJA managers and commanders merit pattern", *Journal of supervision and inspection of NAJA*.
- Mohammadi M., Esmaili M. R., Sajadi S. H., (2016), "Identification and determination required merits of NAJA's sport managers", *Journal of resource management in NAJA*, year 4, issue 3.
- Mohebi A., Mohammadian M., (2017), "Designing merit pattern for eastern Tehran province police department commanders and training experts", *Journal of resource management in NAJA*, 5(20)
- Olson, A. & Bolton, E. (2002). *Competencies*. <http://www.depts.washington.org>.
- Smith, D.J., & Gray, J. (1985). *Police and the people in London*. Aldershot, UK: Gower.
- Sorge, A. M. (2005). *The Global and the Local: Understanding the dialectics of business systems*. Oxford: Oxford University Press.
- Uspanov, Z. T., Turabayeva, D. S. & Ermolovich, V. F. (2016). *The Psychological*
- Walsh, J. Laurence (2002). *Educational of Professionals Is There a Role For a Competency Based Approach?*. School of Dentistry, The University of Queensland.
- Wesselink, R. (2010). *Comprehensive competence-based vocational Education: the Development and use of a Curriculum analysis and improvement mode*. Wageningen: Wageningen University and Research center.