

## ارائه مدلی برای یادگیری مادام‌العمر در کارکنان ناجا<sup>۱</sup>

حسین بجان<sup>۲</sup>، پرپوش جعفری<sup>۳</sup>، امیرحسین یآوری بافقی<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۴/۲۱

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۶/۲۹

از صفحه ۷۳ تا ۱۰۰

پژوهش‌نامه نظم و امنیت انتظامی، سال دوازدهم،  
شماره سوم (پیاپی چهل و هفتم)، پاییز ۱۳۹۸

### چکیده

**مقدمه:** پلیس برای ایفای نقش نظم و امنیت در جامعه باید متناسب با تغییرات پرشتاب محیطی، برنامه‌های هدفمندی برای نهادینه‌سازی یادگیری در خود ایجاد کند. لذا هدف پژوهش حاضر، ارائه مدلی برای یادگیری مادام‌العمر کارکنان ناجا در این مسیر است.

**روش:** پژوهش حاضر از نظر رویکرد آمیخته، از نوع اکتشافی و از نظر هدف پژوهشی، کاربردی است. شرکت‌کنندگان در بخش کیفی، ۱۵ نفر از خبرگان و متخصصان ناجا و در بخش کمی، کلیه کارکنان معاونت‌های آموزش و نیروی انسانی فرماندهی انتظامی استان‌ها به تعداد ۶۵۵ نفر بودند که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی، بررسی متون و مصاحبه نیمه‌ساختمند و در بخش کمی، سه نوع پرسشنامه محقق‌ساخته در مرحله اول (تحلیل اکتشافی)، مرحله دوم (تحلیل تأییدی) و تناسب مدل نهایی پژوهش است. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شد (۰/۹۲)، و روایی آن از طریق روایی سازه تأیید شد. برای تحلیل داده‌ها، از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی با استفاده از نرم‌افزار Amos و Lisrel و همچنین از آزمون‌های t زوجی، دوجمله‌ای و فریدمن با استفاده از نرم‌افزار Spss استفاده شد.

**یافته‌ها:** بر اساس مصاحبه با خبرگان و بررسی متون و تحلیل داده‌ها، نتایج نشان داد که عوامل اثرگذار بر یادگیری مادام‌العمر کارکنان ناجا شامل سه عامل شایستگی‌های یادگیری مادام‌العمر، محرک‌های یادگیری مادام‌العمر و سبک‌های یادگیری، نه مؤلفه و ۵۵ شاخص است.

**نتیجه‌گیری:** یافته‌های پژوهش نشان داد که برای ارتقای یادگیری مادام‌العمر، پنج راهبرد و شش دسته سازوکار قانونی، مالی، فرهنگی، ساختاری، آموزشی و انسانی تدوین شد. درنهایت، مدلی مشتمل بر سه عوامل، نه مؤلفه، ۵۵ شاخص، پنج راهبرد و شش سازوکار تدوین شد و تناسب مدل با استفاده از پرسشنامه به تأیید رسید.

**کلیدواژه‌ها:** مدل، یادگیری مادام‌العمر، عوامل و مؤلفه‌های یادگیری مادام‌العمر، عوامل مؤثر بر کارکنان ناجا.

۱ - این مقاله برگرفته از رساله مقطع دکتری با عنوان «ارائه مدلی برای ارتقاء یادگیری مادام‌العمر در کارکنان ناجا» در رشته مدیریت آموزشی واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی می باشد.

۲- دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۳- دانشیار مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول): pjaafari@yahoo.com

۴- دانشیار مدیریت منابع انسانی، گروه اطلاعات، دانشکده اطلاعات و آگاهی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران.



## مقدمه

در شرایط جدید فراروی سازمان‌ها، نه تنها قواعد بازی تغییر کرده است، بلکه بازیگران این عرصه نیز به‌طور دائمی در حال تغییرند و پس از چندی، گروهی عرصه را به چهره‌های جدیدی واگذار می‌کنند؛ اما سؤال اساسی این است که چگونه می‌توان در این اوضاع و احوال متغیر و غیرقابل پیش‌بینی ادامه حیات داد و بقاء و موفقیت سازمان را تضمین کرد؟ لذا در شرایط فعلی، می‌توان ادعا کرد که تنها عامل کسب موفقیت پایدار برای سازمان، نیروهای انسانی کارآمد آن‌ها است. بحث دیگر، چگونگی دستیابی به نیروی انسانی شایسته و توانمند است. یکی از ابزارهای اساسی در این زمینه، ارائه آموزش‌های مناسب، به‌روز و کاربردی به کارکنان است. برای انجام این مهم، هر سازمانی نیازمند یک سیستم جامع و پویا است و این امر ضرورتی است که یکایک مدیران باید آن را درک کنند (جیانگ و لی،<sup>۱</sup> ۲۰۰۵: ۲۴؛ گورلیک،<sup>۲</sup> ۲۰۰۸: ۱۵). انسان نمی‌تواند به این نیاز پاسخ دهد، مگر اینکه با داشتن رضایت شغلی در جهت کسب و به‌روز درآوردن دانش و توانایی‌هایش، به‌طور مداوم تلاش کند و یک یادگیرنده مادام‌العمر باشد (وست،<sup>۳</sup> ۲۰۰۶: ۴۲)؛ چراکه رضایت شغلی، کیفیتی از منابع انسانی است که اگر به‌طور صحیح مدیریت شود، نتایج خوبی عاید سازمان می‌کند (بجانی و رضایی، ۱۳۹۶: ۳۰).

تافلر<sup>۴</sup> (۱۹۹۰) معتقد است در قرن بیست و یکم، بی‌سوادان کسانی نیستند که نمی‌توانند بخوانند یا بنویسند، بلکه افرادی هستند که نمی‌توانند یاد بگیرند و بازآموزی کنند. انسان جهان امروز باید بداند چرا به دانش و اطلاعات به‌روز نیاز دارد و چگونه از فناوری برای دسترسی و استفاده از آن بهره‌گیرد و به‌صورت مداوم در پی افزایش دانش و سهیم شدن در روند تولید دانش باشد. به همین دلیل، عصر حاضر را می‌توان «نهضت یادگیری» دانست. این امر موجب شده است که یادگیری و یادگیری مادام‌العمر، کانون توجه اندیشمندان در حوزه آموزش در بسیاری از کشورها قرار گیرد. در این آموزش، اولین هدف نباید تدریس مطالبی باشد که فکر می‌کنیم به حال فراگیران مفید است، بلکه قبل از هر چیز باید به آنان بیاموزیم که «چگونه یاد بگیرند» تا خود در هر زمانی

۱-Jiang & Li

۲-Gorelick

۳-West

۴-Toffler

که بخواهند، آنچه را نیاز دارند، بیاموزند (میرحسینی و پریخ، ۱۳۸۷: ۱۹).

پالین<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) نیز تصدیق می‌کند که «امروزه استخدام مادام‌العمر وجود و معنایی ندارد. از این‌رو، فشار رقابتی زیادی میان افراد نسبت به تغییر و تحولات شغلی و غیرقابل‌پیش‌بینی بودن آینده وجود دارد»؛ بنابراین توسعه مهارت‌ها و توانمندی‌های یادگیری به‌عنوان مزیتی رقابتی در راستای نیل به فرصت‌های شغلی، مدیریت کار راهه شغلی و توسعه فزاینده آن، ضروری و حیاتی است (مهرمحمدی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۴۰).

با سرعت گرفتن رشد فناوری اطلاعات و ارتباطات جدید، و ورود به عصر اطلاعات، سپس، نفوذ دانش در برآیندهای اجتماعی، اقتصادی و سیاسی و طرح اندیشه جامعه دانش، ایده یادگیری و اندیشه حرکت به سمت جامعه یادگیری، به‌عنوان محور اصلی و زیربنای تحقق توسعه مبتنی بر دانش، در میان کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه بیش‌ازپیش مورد توجه قرار گرفته و نقش مهمی در جهت‌دهی طرح‌ها و برنامه‌های هر سازمانی دارد؛ لذا سازمان باید تنها یک ویژگی ثابت داشته باشد: «تغییر و تطبیق مداوم، عنصری که شاکله اصلی سازمان‌های یادگیرنده است و هر چه سازمان برای یادگیری ارزش بیشتری قائل باشد، یادگیری بیشتری صورت می‌گیرد» (اکبری و همکاران، ۱۳۹۶: ۳۱). سازمان‌های یادگیرنده بهترین راه بهبود عملکرد را در درازمدت، یادگیری مادام‌العمر می‌دانند. یادگیری مادام‌العمر، فرایندی است که طی آن افراد از طریق فرصت‌های یادگیری، دانش، مهارت‌ها و علایق خود را در زندگی توسعه می‌دهد. در یادگیری مادام‌العمر شخص پیوسته در حال یادگیری است و مسئولیت مدیریت یادگیری بر عهده وی محول شده است (کروسر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴: ۸). نتایج تحقیقات حاکی است، سازمان‌ها از جمله دانشگاه‌ها تاکنون در طراحی و اجرای برنامه‌های یادگیری مادام‌العمر با برخی مشکلات روبرو بوده‌اند (نصر و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۰۶). آموزش و یادگیری به‌عنوان یک امر راهبردی در سازمان است و ناجا هزینه‌های زیادی را برای آموزش منابع انسانی خود در نظر می‌گیرد و برای به حداکثر رساندن بازده این سرمایه، باید برنامه‌های آموزشی خود را به‌طور مؤثری اجرا و ارزشیابی کند (پناهی و همکاران، ۱۳۹۸: ۶۲). با توجه به مطالب بالا، برای اینکه نیروهای پلیس از نگرشی نو و پویا و

۱-Elin

۲- Kroser



متناسب با جامعه در حال تحول و توسعه برخوردار باشند، باید فرهنگ یادگیری در هر زمان و مکان، در میان کارکنان ایجاد شود و بتوانند یادگیری را به محیط کار انتقال دهند. داشتن پلیس هوشمند و نوآور به‌عنوان عامل راهبردی محسوب می‌شود و از اهمیت زیادی برخوردار است؛ زیرا خدمات فعالیت‌های سازمان‌های امنیتی از جمله ناجا، زیربنای تمام فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی است که سایر سازمان‌ها بدان مشغول هستند. به همین دلیل، بسیاری از مسئولین ناجا باید در جستجوی خط‌مشی‌ها و شیوه‌هایی برآیند که از طریق آن‌ها بتوانند بستر و زمینه‌های لازم را جهت تحقق این ایده و پرورش یادگیرندگان مادام‌العمر فراهم نمایند؛ لذا این تحقیق به دنبال ارائه یک الگویی کاربردی برای ارتقاء یادگیری مادام‌العمر در کارکنان ناجا، سعی بر آن دارد که فرماندهان ناجا، خصوصاً مسئولین و برنامه‌ریزان معاونت تربیت و آموزش ناجا را نسبت به اثربخشی آموزش‌ها و تقویت یادگیری مادام‌العمر حساس نماید تا درنهایت، بتوان با ارائه راهکارهایی آن را میان کارکنان ناجا نهادینه کرد؛ لذا این پژوهش درصدد پاسخگویی به سؤالات زیر است:

۱. عوامل، مؤلفه‌ها و شاخص‌های اثرگذار بر یادگیری مادام‌العمر کارکنان ناجا کدامند؟
۲. راهبردها و سازوکارهای اجرایی برای ارتقاء یادگیری مادام‌العمر در کارکنان ناجا چه می‌باشد؟
۳. مدل پیشنهادی برای ارتقاء یادگیری مادام‌العمر کارکنان ناجا چیست؟
۴. درجه تناسب مدل پیشنهادی برای ارتقاء یادگیری مادام‌العمر کارکنان ناجا چگونه است؟

### پیشینه و مبانی نظری پژوهش

#### پیشینه پژوهش

قنبری، خاقانی‌زاده و عبادی (۱۳۹۷)، پژوهشی با عنوان «استراتژی‌های یادگیری مادام‌العمر در پرستاری؛ یک بازنگری سیستماتیک» انجام دادند. هدف از این مطالعه، تعیین راهبردهای یادگیری مادام‌العمر دانشجویان پرستاری با توجه به تجربیات بین‌المللی است. در این مطالعه، ۸ موضوع اصلی، یعنی استقلال فکری و عملی،

یادگیری مشارکتی (تعاونی)، تفکر پژوهشگری، ماندگاری در یادگیری، یادگیری مبتنی بر نیاز، مدیریت یادگیری، محیط یادگیری مناسب و رشد فراگیر شناسایی شدند.

عموزاده (۱۳۹۶)، پژوهشی با عنوان «بررسی میزان تأثیر برنامه درسی دانشگاه بر ایجاد مهارت‌های یادگیری مادام‌العمر در دانشجویان» انجام داد. هدف پژوهش، بررسی میزان تأثیر برنامه درسی دانشگاه بر ایجاد مهارت‌های یادگیری مادام‌العمر دانشجویان کارشناسی (پردیس فنی و علوم رفتاری) دانشگاه تهران می‌باشد. نتایج پژوهش نشان داد که میزان دستیابی دانشجویان به مؤلفه‌های یادگیری مادام‌العمر در حد متوسط بوده و برنامه‌های درسی دانشگاه توانسته است در حد نسبتاً مطلوبی این مهارت‌ها را ایجاد کند.

کوچکی (۱۳۹۱)، پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین عوامل کلیدی دانشگاه نوآور با گرایش دانشجویان به یادگیری مادام‌العمر (مورد مطالعه: دانشگاه شیراز)» انجام داده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که ۱- عوامل کلیدی دانشگاه نوآور به‌جز ساختار و قوانین و مقررات از دید اعضای هیئت‌علمی رابطه مثبت و معناداری با میزان گرایش دانشجویان به یادگیری مادام‌العمر دارد؛ ۲- نوع عامل کلیدی رایج در دانشگاه از دید اعضای هیئت‌علمی، قوانین و مقررات و از دید دانشجویان، افراد ذینفع می‌باشد؛ ۳- بعد غالب یادگیری مادام‌العمر رایج در دانشگاه شیراز از دیدگاه دانشجویان، بعد انسجام اجتماعی می‌باشد؛ ۴- همچنین عوامل کلیدی دانشگاه نوآور از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار گرایش دانشجویان به یادگیری مادام‌العمر می‌باشد.

ملکی و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان «تبیین فرآیندهای یاددهی - یادگیری در برنامه درسی دوره پزشکی عمومی با رویکرد یادگیری مادام‌العمر» به این نتیجه دست یافتند که روش‌های یاددهی - یادگیری ذیل یادگیری مسئله محور، یادگیری مبتنی بر مورد، یادگیری مبتنی بر پروژه، یادگیری از همتا در گروه کوچک، یادگیری مشارکتی، یادگیری مبتنی بر وظیفه، نقشه سازی مفهومی، یادگیری الکترونیکی، ایفای نقش و روش مباحثه قرار دارد.



کوتزاب و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۸)، پژوهشی با عنوان «مهارت‌های کلیدی کارکنان تدارکات و متخصصان مدیریت زنجیره تأمین؛ رویکرد یادگیری مادام‌العمر» را انجام دادند. هدف این مطالعه مشخص کردن صلاحیت‌ها و شایستگی‌های موردنیاز درزمینه تدارکات و مدیریت زنجیره تأمین بر اساس دیدگاه یادگیری مادام‌العمر و سطوح سلسله مراتبی آن موردنیاز است. تجزیه و تحلیل پست‌های شغلی نشان می‌دهد تفاوت‌های قابل توجهی در نمونه موردنیاز مهارت‌ها و شایستگی‌ها با توجه به سطح سلسله مراتبی موقعیت دارد برخلاف ادبیات، پست‌های شغلی شامل شایستگی‌های شناختی بیشتر و فرا شایستگی‌ها نسبت به مهارت‌های اجتماعی است.

هررو و رودریگز پرادو<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان «نقش یادگیری مادام‌العمر غیررسمی در نقاط متفاوت در چرخه کسب‌وکار» را انجام دادند. هدف پژوهش این است که چگونه شرایط اقتصادی ترکیب شرکت‌کنندگان در یادگیری مادام‌العمر غیررسمی را تغییر می‌دهد و اینکه چرخه کسب‌وکار مربوط به تأثیر یادگیری مادام‌العمر غیررسمی در اشتغال‌زایی است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که تفاوت‌های عمده در حجم و ترکیب شرکت‌کنندگان قبل و در طول رکود بزرگ است علاوه بر این، یک چارچوب کسب‌وکار وابسته به اثربخشی یادگیری مادام‌العمر غیررسمی که با وضعیت بازار کار فردی متفاوت است. درحالی‌که یادگیری مادام‌العمر اثربخشی بیشتری را برای بیکاران در رکود نشان می‌دهد مؤثرتر است، برای افراد شاغل تأثیر بیشتری در گسترش دارد. اثر آن برای افراد شاغل در توسعه و گسترش بیشتر است.

آسونگو و نواچوکوو<sup>۳</sup> (۲۰۱۶)، پژوهشی با عنوان «نقش یادگیری مادام‌العمر در ثبات سیاسی و عدم خشونت: شواهدی از آفریقا» را انجام دادند. هدف از این پژوهش، ارزیابی اینکه چگونه ثبات/عدم خشونت سیاسی با هم‌افزایی و اثرات یادگیری مادام‌العمر بر آموزش مرتبط است، می‌باشد. پژوهشگر به سه یافته اصلی در این پژوهش رسید: ۱- آموزش، سلاح مفیدی برای مبارزه با بی‌ثباتی سیاسی است؛ ۲- تأثیرات افزایشی آموزش در انتقال از مدارس متوسطه تا عالی‌رتبه وجود دارد؛ ۳- یادگیری مادام‌العمر نیز دارای اثرات مثبت و هم‌افزایی است. این به این معنی است که تأثیر آموزش مادام‌العمر بیشتر

<sup>۱</sup>-Kotzab & et al

<sup>۲</sup>-Herrero & Rodriguez Prado

<sup>۳</sup>- Asongu & Nwachukwu

از اثرات مستقل ترکیبی سطوح گوناگون آموزشی است. شواهد تجربی بر اساس ۵۳ کشور آفریقایی در دوره ۱۹۹۶-۲۰۱۰ است.

دیاپاران و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۵)، پژوهشی با عنوان «افزایش دادن ظرفیت بازسازی پس از حادثه از طریق یادگیری مادام‌العمر در آموزش عالی» را انجام دادند. هدف این پژوهش، شناسایی روش‌هایی است که در مؤسسات آموزش عالی می‌تواند این نیاز را از طریق فراهم کردن یادگیری مادام‌العمر نشان دهد. یافته‌های تحقیق، چالش‌هایی که مؤسسات آموزش عالی در تطبیق با یادگیری مادام‌العمر روبرو هستند را نشان می‌دهد. همچنین دستورالعمل‌های کاربردی خوبی ارائه شده است تا دانشگاه‌ها بتوانند به‌طور اثربخشی به نیازهای صنعت پاسخ دهند. برای فراهم کردن آموزش مادام‌العمر از طریق زندگی شاگردی، برای ترویج همکاری میان دانشگاه‌ها، صنایع، سازمان‌های حرفه‌ای و جوامع و همچنین ارتقاء تطبیق، انتشار و بهره‌برداری از یادگیری بعدی و فناوری‌های تدریس را فراهم سازد.

### مبانی نظری پژوهش

**یادگیری مادام‌العمر:** اکثر صاحب‌نظران اظهار داشته‌اند که یادگیری مادام‌العمر مفهوم بسیار پیچیده‌ای است. ماهیت ادبیات یادگیری مادام‌العمر دارای ابعاد متعددی است و با آرمان‌های متضاد و سردرگمی، هم در اهداف موردنظر در یادگیری مادام‌العمر و هم تحلیل آنچه برای دستیابی به آن مورد نیاز است، مشخص می‌شود.

مؤسسه آموزشی یونسکو (UIE) در سال ۱۹۷۵ با انجام مطالعاتی درباره مفهوم آموزش مادام‌العمر، ویژگی‌های آن را به شرح زیر مشخص کرده است:

- کل‌گرایی: باعث کسب دیدگاه جامعی درباره مهارت‌ها و تجاری می‌شود که با آموزش در سراسر دوران زندگی به دست می‌آیند.
- انسجام: از طریق درهم‌تنیدگی برنامه درسی و انسجام میان حرفه‌آموزی، علم و زندگی اجتماعی درک می‌شود.

۱- Thayaparan



- انعطاف‌پذیری: با تنوع یا گوناگونی محتوای آموزش، شیوه‌های یادگیری و زمان یادگیری تحقق می‌یابد.
  - فرصت یا انگیزش: توسعه آموزش مادام‌العمر نیاز به هدایت‌های اجتماعی و فردی دارد. نکته اصلی این آموزش، یادگیری چگونه یاد گرفتن است.
  - وجه تمایز اجرایی: توجه به این نکته که آموزش می‌تواند به شکل رسمی، غیررسمی و اتفاقی انجام شود.
  - کیفیت زندگی و یادگیری: تشخیص آنکه کارکرد محوری و اجتماعی آموزش، رشد انسان است تا تمام استعدادهای بالقوه‌اش بالفعل شود (واترسون،<sup>۱</sup> ۲۰۰۱: ۵).
- یادگیری مادام‌العمر فرآیند توسعه دانش، مهارت‌ها و نگرش‌ها در سراسر مراحل زندگی افراد از کودکی تا بزرگسالی را دربر دارد. یادگیری فقط یک فرآیند ذهنی نیست، بلکه تمام حوزه‌های زندگی شامل وظایف فردی در جامعه، عملکرد شغلی، توسعه فردی و خوب بودن از نظر جسمانی است. همچنین، یادگیری مادام‌العمر یک ماهیت نگرشی دارد و مفهوم «هیچ‌وقت برای یادگیری دیر یا زود نیست» را بیان می‌کند (برتسلمن،<sup>۲</sup> ۲۰۰۸: ۲۸).
- رینچ<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) یادگیری مادام‌العمر را در سه عبارت زیر تعریف می‌نماید:
- کل نظام آموزشی باید به پرورش یادگیری مادام‌العمر در یادگیرندگان تمرکز نماید.
  - علاوه بر نظام آموزشی، صنایع، مؤسسات و سازمان‌ها نیز به فرآیند یادگیری مادام‌العمر نیاز دارند.
  - افراد در این رویکرد باید به‌عنوان یادگیرندگان خود راهبر در نظر گرفته شوند.

۱- Watterston  
 ۲- Bertelmann  
 ۳- Reinsch



### تفاوت مدل یادگیری مادام‌العمر با مدل یادگیری سنتی

بانک جهانی آموزش در سال ۲۰۰۳ مدل یادگیری مادام‌العمر را در مقایسه با یادگیری سنتی ارائه نموده است که ویژگی این مدل در مقایسه با مدل یادگیری سنتی در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۱: مقایسه بین مدل یادگیری مادام‌العمر و یادگیری سنتی (هاسکینز،<sup>۱</sup> ۲۰۰۸: ۴۲).

مدل یادگیری مادام‌العمر	مدل یادگیری سنتی
مربیان هدایت‌کنندگان به منابع دانش هستند.	مربیان منبع دانش هستند.
افراد با انجام دادن عمل یاد می‌گیرند.	یادگیرندگان دانش را از مربیان دریافت می‌کنند.
افراد در گروه‌ها و از یکدیگر می‌آموزند.	یادگیرندگان به‌تنهایی کار می‌کنند.
ارزشیابی برای راهنمایی راهبردهای یادگیری استفاده می‌شود و مسیرهایی را برای یادگیری بیشتر تعیین می‌شوند.	آزمون‌ها به‌عنوان مجوز ورود به مرحله بعدی اخذ می‌شود. برای آنکه یادگیرندگان کاملاً به یک مجموعه از مهارت‌ها برای دسترسی به یادگیری بیشتر مسلط شوند انجام می‌شوند.
مربیان توسعه‌دهنده طرح‌های یادگیری منحصربه‌فردی هستند.	همه یادگیرندگان یک چیز را انجام می‌دهند.
مربیان یادگیرندگان مادام‌العمر هستند. آموزش اولیه و مربیان علاوه بر آموزش اولیه، آموزش‌های ضمن خدمت توسعه حرفه‌ای مستمر به هم مرتبط می‌شوند.	دریافت می‌کنند.
افراد به فرصت‌های یادگیری در سراسر زندگی دسترسی یادگیرندگان خوب، مشخص می‌شوند و مجوز ادامه دارند.	تحصیل به آن‌ها داده می‌شود.

میدل و همکاران بر اساس گزارش ۲۰۰۲ یونسکو برخی از ویژگی‌های یادگیرنده مادام‌العمر را ارائه می‌دهند:

- کاشف فعال و خلاق جهان پیرامون
- عامل بازتاب‌دهنده یادگیری به زندگی و محیط اطراف
- عامل خود شکوفایی
- تلفیق‌گر تفکر، احساس و عملکرد (میدل و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲: ۹).
- کندی<sup>۳</sup> (۱۹۹۹) سه جنبه از توانمندی یادگیرنده مادام‌العمر را به شرح زیر اشاره می‌کند:

<sup>۱</sup>-Hoskinze  
<sup>۲</sup>-Medel & et al  
<sup>۳</sup>-candy



- توانمندی خودتنظیمی (مهارت‌های جستجو، مدیریت زمان، هدف‌نویسی، تفکر انتقادی و غیره)؛
- تسلط و جستجوی مداوم موضوعات (انس کافی با موضوعات برای توانا شدن در یادگیری خودراهر)؛
- اطمینان به توانایی فرد برای کنترل مؤثر عملکرد در یک موقعیت مهم، معرفی کرده است (فیندلی،<sup>۱</sup> ۲۰۰۹: ۳۵).
- از نظر کندی و همکاران (۱۹۹۴) یادگیرنده مادام‌العمر باید دارای ویژگی‌های ذیل باشد:
- ذهن جستجوگر آمیخته با عشق به یادگیری، کنجکاوی، روح نقادانه و خودارزیابی آموخته‌ها؛
- سواد اطلاعاتی شامل مهارت جایابی، بازیابی و رمزگشایی از منابع مختلف مانند کلمات، نمودارها و ستون‌ها، ارزیابی، مدیریت و استفاده از اطلاعات؛
- مهارت تمرکز بر یادگیری عمیق (استنباط از اصول عمومی تحت دانش تخصصی که می‌تواند در موقعیت‌های جدیدی که منطبق با موقعیت یادگیری نیست به کار گرفته شود)؛
- درک نیازهای فردی برگرفته از خودپنداره مطلوب، مهارت‌های خودسازمان‌دهی شده و نگرش مثبت به یادگیری؛
- مهارت‌های بین فردی کارآمدی که یادگیرنده را قادر به تعامل و ارتباط مؤثر با دوستان همکاران می‌نماید (کندی، کربرت و الیری،<sup>۲</sup> ۱۹۹۴: ۴۱).

### نظریه‌ها و مدل‌های مؤثر بر یادگیری مادام‌العمر

انواع نظریه‌های یادگیری به‌طور کلی، به پنج جهت‌گیری رفتارگرایی، شناخت‌گرایی، انسان‌گرایی، یادگیری اجتماعی و سازنده‌گرایی تقسیم می‌شود. از این میان، انسان‌گرایی، شناخت‌گرایی و سازنده‌گرایی، به ویژگی‌های یادگیرندگان مادام‌العمر

۱- Findley

۲- Candy & Crebert & Oleary

مربوط می‌شود. از نظر روابط انسانی، نظریه یادگیری انسان‌گرایی راجرز منجر به ایجاد محتوای سواد یادگیری مادام‌العمر می‌شود. در رویکرد انسان‌گرایانه، فراگیران صاحبان یادگیری هستند. زمانی که یادگیرندگان مسئول اهداف و فرایندهای یادگیری هستند، یادگیری اثربخش‌تر خواهد شد. شواهد نشان می‌دهد، اندیشه یادگیری خودراهبر، به رویکرد انسان‌گرا، با فرض آزادی، مسؤلیت فردی و دیدگاه‌های فردی برمی‌گردد. نظریه سازنده‌گرا با تئوری یادگیری بزرگ‌سالان کاملاً درآمیخته است. انواع مختلفی از تئوری‌های یادگیری بزرگ‌سالان می‌تواند این نظریه را بکار گیرد؛ یکی، تمرکز بر ویژگی‌های یادگیرندگان مانند آندراگوژی نولز و دیگری، نظریه فرایند یادگیری مانند یادگیری خودراهبر و مدل‌های یادگیری تجربی. در رویکرد شناختی، استقلال یادگیران و توانایی یادگیری در سطح بالاتر مهم است. اساساً در این رویکرد چهار توانایی اساسی وجود دارد که شامل خودآگاهی از محیط یادگیری و بافت یادگیری، خود نظارتی بر فرایندهای یادگیری، تفکر انتقادی و تفکر خلاق و بهبود سبک‌های یادگیری می‌باشد (لی و تسای،<sup>۱</sup> ۲۰۰۷: ۶۲).

### روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر نوع داده‌ها، آمیخته اکتشافی و از نوع مقوله‌بندی است. جامعه آماری در بخش کیفی، کلیه متخصصان و خبرگان ناجا دارای مدرک دکتری در رشته‌های مدیریت، علوم تربیتی، روانشناسی و حقوق هستند. جامعه آماری در بخش کمی، شامل کلیه کارکنان معاونت‌های آموزش و نیروی انسانی فرماندهی انتظامی استان‌ها، دارای مدرک تحصیلی کارشناسی‌ارشد و بالاتر است. نمونه مورد مطالعه در بخش کیفی، ۱۵ نفر از خبرگان و متخصصان ناجا است که از طریق روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و حجم نمونه در بخش کمی، ۶۵۵ نفر بودند که از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب انتخاب شده است. روش و ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی، مصاحبه نیمه‌ساختمند با خبرگان ناجا است و در بخش کمی، سه پرسشنامه محقق‌ساخته در مرحله اول اجرا (تحلیل عامل اکتشافی)، در مرحله دوم اجرا (تحلیل عامل تأییدی) و پرسشنامه سوم به‌منظور تعیین درجه تناسب مدل نهایی پژوهش

<sup>۱</sup>-Li & tesau



طراحی شد. برای ارزیابی روایی و پایایی بخش کیفی، به روش پیشنهادی لینکن و کوبا استناد و برای تأمین اعتبار و مقبولیت داده‌ها، از روش درگیری دائمی و مستمر استفاده شده است. پایایی ابزار در بخش کمی از طریق آلفای کرونباخ با عدد ۰/۹۲ به تأیید رسید و روایی پرسشنامه از طریق روش محتوایی (قضاوت خبرگان و مرور جامع ادبیات) و روایی سازه (تحلیل عاملی اکتشافی) تأیید شد. داده‌های جمع‌آوری‌شده در بخش کیفی، بر اساس کدگذاری باز، محوری و هسته‌ای تجزیه و تحلیل شد. در بخش کمی، برای شناخت ساختار شاخص‌ها بر اساس تحلیل عاملی اکتشافی<sup>۱</sup> مورد بررسی و پس از کشف ساختار عاملی مدل، بر اساس تحلیل عاملی تأییدی<sup>۲</sup> با استفاده از نرم‌افزار معادلات ساختاری Lizrel و Amos به تحلیل ساختار عاملی مدل پرداخته شد.

### یافته‌ها

**سؤال اول:** عوامل، مؤلفه‌ها و شاخص‌های اثرگذار بر یادگیری مادام‌العمر کارکنان ناجا کدامند؟

#### الف) بخش کیفی:

عوامل، مؤلفه‌ها و شاخص‌های یادگیری مادام‌العمر از دو طریق بررسی متون و مصاحبه نیمه‌ساختمند با خبرگان و متخصصان ناجا به دست آمد؛ لذا پژوهشگر با استفاده از روش کدگذاری باز متن مصاحبه‌ها را بررسی و به مؤلفه‌ها و مقولات هسته‌ای رسید. داده‌های پژوهش نشان داد بر اساس مصاحبه با خبرگان و با استفاده از روش کدگذاری محوری تعداد ۳۰ مقوله در کدگذاری محوری سطح اول و در مرحله کدگذاری محوری سطح دوم تعداد ۵ مقوله عمده و دو مقوله هسته‌ای استخراج شد.

۱-Exploratory Factor Analysis

۲-Confirmatory Factor Analysis

(ب) بخش کمی:

### تحلیل عاملی اکتشافی برای مقیاس دروندادها

ابتدا، به بررسی مناسب بودن داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی پرداخته شد. برای مشخص شدن تناسب داده‌ها، معناداری ماتریس همبستگی از طریق آزمون بارتلت و شاخص کفایت نمونه‌برداری مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۲: نتایج آزمون KMO و آزمون کرویت بارتلت برای داده‌های به‌دست‌آمده از آزمودنی‌ها

آزمون KMO	
۰/۷۶	
مقدار خی‌دو	۱۹۵۳
درجات آزادی	۲۶۲۸
سطح معناداری	۰/۰۰۱

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد، مقدار آزمون KMO برابر ۰/۷۶ بود که بر اساس سرنی و کیسر (۱۹۷۷؛ به نقل از هومن، ۱۳۸۰)، مقادیر بزرگ‌تر از ۰/۷۰ برای انجام تحلیل عاملی مناسب و قابل قبول است. میزان خی‌دو (بارتلت) برابر ۱۹۵۳ که در سطح ۰/۰۱ معنادار است و این مقدار بیان‌کننده مناسب بودن داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی است.

در بخش درونداد، از مجموع ۷۳ سؤال اولیه، تعداد ۵۸ سؤال در قالب ۹ مؤلفه شناسایی شدند. تعداد ۱۵ نشانگر نیز با توجه به اینکه بار عاملی کمتر از ۰/۳۵ را داشتند و یا اینکه بر روی بیشتر از یک عامل بار عاملی داشتند، از مجموع نشانگرها حذف شدند.

### تحلیل عاملی تأییدی ابعاد و مؤلفه‌های یادگیری مادام‌العمر

برای بررسی و آزمون عوامل و مؤلفه‌های یادگیری مادام‌العمر از تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید که نتیجه به‌صورت زیر بود:

جدول ۳: مشخصه‌های برازندگی مدل تأییدی بعد از اصلاح

شاخص برازندگی	مقدار مشاهده‌شده بعد از اصلاح	مناسب/نامناسب بودن
CMIN/DF (شاخص کای اسکوتر بهنجار یا نسبی)	۲/۳۵	مناسب بودن مدل
RMR (ریشه دوم میانگین مربعات باقی‌مانده)	۰/۰۵۸	مدل تقریباً مناسب است
RMSEA (ریشه دوم میانگین مجذورات خطای تقریبی)	۰/۰۷۸	مناسب بودن مدل



شاخص برازندگی	مقدار مشاهده شده بعد از اصلاح	مناسب/نامناسب بودن
CFI (شاخص برازش تطبیقی)	۰/۹۴	مناسب بودن مدل
IFI (شاخص برازش افزایشی)	۰/۹۳	مناسب بودن مدل

نتایج دو شاخص نیکویی برازش تطبیقی و برازش افزایشی، به ترتیب برابر با ۰/۹۴ و ۰/۹۳ بوده است که نشان دهنده قابل قبول بودن مدل است. همچنین مقدار ریشه دوم میانگین مجذورات خطای تقریب برابر با ۰/۰۷۸ بوده است که این شاخص نیز نشان دهنده قابل قبول بودن مدل است. شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقی مانده یا RMR برابر با ۰/۰۵۸ بوده است که مقدار این شاخص نیز نشان دهنده برازش مناسب مدل است. در نهایت، مقدار CMIN/DF برابر با ۲/۳۵ است که این شاخص نیز نشان دهنده مناسب بودن مدل است. در کل، نتایج حاصل از پنج شاخص، نشان دهنده مناسب بودن مدل است و مدل بعد از اصلاحات انجام شده قابل قبول است.

جدول ۴: میزان بار عاملی و آماره t عومل و مولفه های یادگیری مادام العمر کارکنان ناجا

مؤلفه ها	عنوان شاخص	بار عاملی	آماره تی
مؤلفه نگرش	۱. نگرش مثبت به یادگیری	۰/۸۱۴	-۱/۸۶۹
	۲. انجام یادگیری برای یاد گرفتن	۰/۷۲۲	-۶/۷۳۹
	۳. تمایل به یادگیری عمیق	۰/۶۹۳	-۱۰/۶۱۹
	۴. خودکارآمدی یادگیری	۰/۶۴۷	۰/۶۰۵
	۵. معناداری و داشتن هدف در یادگیری	۰/۵۷۶	-۴/۳۴۹
	۶. نگرش مثبت به امکان انتقال آموخته ها به محیط کار	۰/۷۱۸	-۰/۳۱۰
	۷. رشد فزاینده دانش تخصصی پلیسی	۰/۶۳۴	-۴/۹۱۴
مؤلفه دانش	۸. آگاهی نسبت به ضعف دانشی خود	۰/۶۰۰	-۲/۲۶۱
	۹. برخورداری از مهارت شناسایی و بازیابی اطلاعات	۰/۴۷۴	-۹/۷۸۴
	۱۰. داشتن سواد اطلاعاتی	۰/۷۶۴	-۱/۳۸۱
مؤلفه مهارت	۱۱. تسلط بر مهارت های پژوهشی	۰/۶۰۶	-۱۴/۳۴۴
	۱۲. داشتن مهارت یادگیری تلفیقی	۰/۵۸۳	-۸/۳۰۵
	۱۳. داشتن مهارت یادگیری تیمی	۰/۵۰۹	-۸/۲۸۱
	۱۴. برخورداری مهارت فراشناخت	۰/۸۲۵	-۹/۶۷۱
	۱۵. داشتن مهارت های بالای مطالعه کردن	۰/۹۰۲	-۰/۹۲۰
	۱۶. داشتن مهارت مدیریت زمان	۰/۸۷۶	-۲/۸۱۱
	۱۷. داشتن توانایی استفاده از زبان انگلیسی	۰/۷۸۲	-۲/۲۵۵
	۱۸. داشتن توانایی ارزیابی خود در یادگیری	۰/۸۴۹	-۹/۸۴۳
	۱۹. افزایش میزان و تنوع انتظارات اجتماعی از ناجا	۰/۶۵۷	۷/۵۵۸

مؤلفه‌ها	عنوان شاخص	بار عاملی	آماره تی
اقتصادی	۲۰. دانش محور شدن اقتصاد و جامعه	۰/۸۰۵	-۰/۶۷۶
	۲۱. تغییرات مستمر در حرفه پلیس و محیط کار ناجا	۰/۹۳۸	۰/۲۵۸
	۲۲. فرصت‌ها و تهدیدهای فضای مجازی	۰/۷۸۱	۷/۹۷۱
	۲۳. گسترش رقابت‌های علمی در حوزه ناجا	۰/۷۸۰	-۴/۱۷۱
	۲۴. افزایش ارتباطات بین‌المللی راهبردی	۰/۵۵۵	-۱۱/۳۴۲
	۲۵. وجود سیاست‌ها و قوانین مشوق یادگیری مادام‌العمر	۰/۶۳۳	-۱۶/۴۰۸
	۲۶. وجود ساختارهای منعطف و ماموریت‌گرا (پروژه‌ای)	۰/۶۳۱	-۱۲/۱۵۸
	۲۷. میزان بودجه و اعتبارات پژوهشی	۰/۵۴۰	-۱۶/۸۰۶
ویژگی سازمانی	۲۸. وجود تسهیلات و مشوق‌های تحصیلی	۰/۷۱۹	-۱۳/۳۲۰
	۲۹. کیفیت و کمیت کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی و پژوهشی	۰/۷۲۹	-۱۲/۴۵۷
	۳۰. دسترسی به منابع و پایگاه‌های اطلاعاتی	۰/۶۷۴	-۱۹/۶۴۷
	۳۱. وجود فرهنگ بحث و گفتگو و آزاد اندیشی	۰/۶۵۳	-۱۲/۰۳۶
	۳۲. وجود فرهنگ یادگیری	۰/۶۷۳	-۱۸/۸۷۰
	۳۳. وجود فرهنگ شایسته‌سالاری	۰/۷۰۸	-۱۳/۰۵۰
	۳۴. مهارت محوری (کاربردی بودن آموزشها)	۰/۷۰۲	-۱۱/۴۵۴
	۳۵. حمایت همکاران از بکارگیری آموخته‌ها	۰/۷۲۰	-۱۲/۴۴۱
	۳۶. حمایت مدیران و سرپرستان از بکارگیری آموخته‌ها	۰/۶۶۸	-۱۰/۱۹۳
	۳۷. میزان دستیابی به نتایج فردی مثبت حاصل از آموخته‌ها	۰/۷۲۱	-۱۴/۰۱۶
	۳۸. وجود فرصت استفاده از آموخته‌ها در محیط کار	۰/۵۶۷	-۸/۵۶۴
	۳۹. وجود استانداردهای عملکردی بالا	۰/۶۸۸	-۱۴/۶۷۳
ویژگی شغلی	۴۰. وسعت و تنوع خدمات و ماموریت‌های ناجا و ضرورت یادگیری بین‌رشته‌ای برای اثربخش بودن	۰/۷۴۸	-۰/۶۲۲
	۴۱. ضرورت و اهمیت پایداری خدمات ناجا	۰/۸۴۰	-۰/۴۹۴
	۴۲. ماهیت اجتماعی شغل پلیس و ضرورت ارتقای مستمر مهارت‌های اجتماعی	۰/۸۱۱	۰/۰۵۸
	۴۳. پیچیدگی‌های شغل پلیس و نیاز به یادگیری مستمر	۰/۵۵۲	۴/۰۰۲
ویژگی شخصیتی	۴۴. داشتن روحیه جستجو و کنجکاوی	۰/۷۶۱	-۱۰/۵۵۶
	۴۵. انعطاف‌پذیری و نداشتن تعصب	۰/۴۸۱	-۵/۱۲۵
	۴۶. داشتن روحیه پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری	۰/۳۴۴	-۰/۸۸۹
	۴۷. داشتن روحیه کمال‌گرایی	۰/۴۳۸	-۷/۹۹۱
	۴۸. ضرورت رشد و بالندگی مستمر کارکنان	۰/۶۵۲	۰/۷۲۰
سبک یادگیری واگرا	۴۹. مشارکت فعال از سوی کارکنان	۰/۴۶۳	-۵/۳۴۹
	۵۰. نگرستن به موضوع از زوایای مختلف در یادگیری	۰/۷۲۲	-۲/۴۲۴



مؤلفه‌ها	عنوان شاخص	بار عاملی	آماره تی
۵۱. تمایل به سازماندهی امور به عنوان کل معنادار در یادگیری		۰/۷۲۶	۰/۵۵۲
۵۲. تمایل به آموختن از طریق تجربه کردن		۰/۷۳۳	۸/۲۸۴
سبک یادگیری	۵۳. تمایل به آموختن از طریق انجام دادن	۰/۸۵۳	۴/۷۹۶
سازگار	۵۴. تمایل به کارکردن با اشیا در یادگیری	۰/۵۳۷	۰/۱۲۴
۵۵. تمایل به کسب تجربیات جدید در حین انجام کار		۰/۵۶۵	۶/۵۸۳

جدول فوق نتایج تحلیل عاملی تاییدی مدل پیشنهادی پژوهش را بر اساس مولفه‌های مدل پیشنهادی به تفکیک شاخص‌ها، بار عاملی و مقدار آزمون تی را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج جدول مدلی نهایی پژوهش تایید گردید.

**سؤال دوم:** راهبردها و سازوکارهای اجرایی برای ارتقاء یادگیری مادام‌العمر در کارکنان ناجا چه می‌باشد؟

پژوهش‌گر برای ارتقاء یادگیری مادام‌العمر کارکنان ناجا از طریق مصاحبه با خبرگان ناجا پنج راهبرد ایجاد و توسعه فرهنگ یادگیری، پرورش توانایی خود راهبری در یادگیری، توسعه کمی و کیفی آموزش و یادگیری (رسمی و غیررسمی)، استفاده از فرصت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات و گذر از یاددهی به یادگیری ارائه داده است. این راهبردها زمانی می‌توانند به‌عنوان راهنمای مدیران ناجا در مأموریت‌های سازمان باشد که سازوکارهای آن نیز پیش‌بینی شود. در مدل نهایی پژوهش، شش سازوکار قانونی، ساختاری، فرهنگی، آموزشی، توانمندسازی و حقوقی به همراه برنامه‌های عملیاتی آن‌ها تدوین شده است.

### ۱- سازوکارهای قانونی

- تدوین سند راهبردی جامع در زمینه یادگیری مادام‌العمر
- تدوین آیین‌نامه ویژه برای یادگیری کارکنان در مناطق محروم و صعب‌المعیشه و عملیاتی
- تدوین قوانین برای برداشتن موانع ادامه تحصیل کارکنان با هر درجه و یا رتبه‌ای



- تدوین قوانین برای در اختیار قرار دادن شبکه‌های مجازی و استفاده از اینترنت برای کارکنان

## ۲- سازوکارهای آموزشی

- افزایش کیفیت یادگیری کارکنان از طریق اصلاح برنامه‌های درسی، مواد آموزشی و تعلیم کارکنان آموزشی

- کاهش تعداد دروس و حجم مطالب درسی (مانعی برای یادگیری عمیق و کاربردی هستند)

- تدوین راهبردهای فعال یادگیری مادام‌العمر

- تغییر رویکرد برنامه‌های درسی

## ۳- سازوکارهای ساختاری

- تشکیل دبیرخانه یادگیری مادام‌العمر در معاونت تربیت و آموزش ناجا

- تشکیل کمیته یادگیری مادام‌العمر در نیروهای مسلح

- فراهم ساختن امکانات لازم برای آموزش مداوم کارکنان در همه رسته‌ها و یگان‌های ناجا

- طراحی برنامه‌های آموزش مجازی یادگیری مادام‌العمر با توجه به در نظر گرفتن نسل دیجیتال

## ۴- سازوکارهای فرهنگی

- عدم گرایش به مدرک‌گرایی

- نهادینه‌سازی فرهنگ یادگیری مادام‌العمر در نظام آموزشی ناجا

- طراحی سازوکارهای تقویت مطالعه و کتاب‌خوانی کارکنان ناجا

- تعمیق فرهنگ پژوهش و ارزشیابی، خلاقیت و نوآوری در بین کارکنان ناجا

## ۵- سازوکارهای توانمندسازی



- کسب بینش درباره نیازها و استعدادهای یادگیرنده، همراه با نیازهای یادگیری ناجا، جوامع و اجتماعات گسترده‌تر
- تدوین نظام صلاحیت حرفه‌ای اساتید، مدرسان و فراگیران ناجا
- توانمندسازی کارکنان برای تبدیل به پلیس خلاق، پاسخگو، باسواد و به‌روز
- ایجاد و تقویت نگرش کارکنان نسبت به یادگیری، نقش آن در زندگی و ضرورت استمرار آن در طول زندگی با تأکید بر نقش الگویی مدرسان

#### ۶- سازوکارهای مالی

- تخصیص بودجه و اعتبار برای یادگیری مادام‌العمر در برنامه‌های آموزشی و درسی ناجا
- تشویق و ایجاد انگیزه جهت یافتن منابع تأمین اعتبار جدید نظیر سازمان‌های غیردولتی و مردم‌نهاد، خیرین امنیت ساز و افراد حقیقی برای ترویج و ارتقای یادگیری مادام‌العمر

**سؤال سوم:** مدل پیشنهادی برای ارتقاء یادگیری مادام‌العمر کارکنان ناجا چیست؟

مدل پیشنهادی برای ارتقاء یادگیری مادام‌العمر کارکنان ناجا مشتمل بر اجزای زیر می‌باشد:

- فلسفه و اهداف: پژوهشگر در این بخش اهداف مهمی از جمله تبدیل ناجا به سازمان یادگیرنده، تحقق یادگیری اثربخش و مطلوب در بین کارکنان ناجا، مهارت محوری و کاربردی بودن یادگیری کارکنان ناجا و نهادینه کردن ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های یادگیری مادام‌العمر در کارکنان ناجا را موردتوجه قرار داده است.

- مبانی نظری: پژوهشگر در بخش مبانی نظری عواملی از جمله مفهوم یادگیری مادام‌العمر، ابعاد، ویژگی‌ها، رویکردها و ویژگی‌های یادگیری مادام‌العمر، نظریه‌ها و مدل‌های گوناگون یادگیری از جمله نظریه یادگیری رفتارگرایان، نظریه یادگیری شناختی، نظریه یادگیری فراشناختی، نظریه یادگیری اجتماعی، نظریه

یادگیری سازنده گرایی، نظریه یادگیری انسان‌گرایی، نظریه یادگیری ارتباط گرایی، مدل یادگیری مادام‌العمر یونسکو (۲۰۰۹) و مدل یادگیری مادام‌العمر لی و تسای (۲۰۰۵) را مورد بررسی قرار داده است.

- ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های یادگیری مادام‌العمر: پژوهشگر بررسی دقیقی از متون، نظریه‌ها، مدل‌ها و پژوهش‌های مرتبط در حوزه یادگیری مادام‌العمر را انجام داد و سپس، با استفاده از نظرات خبرگان ناجا و متخصصان درون و برون‌سازمانی و تحلیل داده‌ها در نهایت، به سه بعد، نه مؤلفه و پنجاه‌وپنج سؤال دست یافت و در مدل نهایی تثبیت شد.

- راهبردهای ارتقای یادگیری مادام‌العمر: بر اساس مرور مبانی نظری و پیشینه تجربی پژوهش‌های مرتبط و از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختمند با متخصصان و خبرگان ناجا و همچنین بر اساس یافته‌های پژوهش راهبردهایی را برای ارتقا یادگیری مادام‌العمر در کارکنان ناجا پیشنهاد داده است. از جمله راهبردهای ارتقاء می‌توان به ایجاد و توسعه فرهنگ یادگیری، پرورش توانایی خود راهبری در یادگیری، توسعه کمی و کیفی آموزش و یادگیری (رسمی و غیررسمی)، استفاده از فرصت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات و گذر از یاددهی به یادگیری اشاره کرد.

- سازوکارهای ارتقای یادگیری مادام‌العمر: پژوهشگر با مشخص کردن ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مؤثر بر یادگیری مادام‌العمر نمی‌تواند ضمانت اجرایی آن را تضمین کند. لذا در این پژوهش برای راهبردهای ارتقاء یادگیری مادام‌العمر کارکنان ناجا شش سازوکار پیشنهاد شده است.

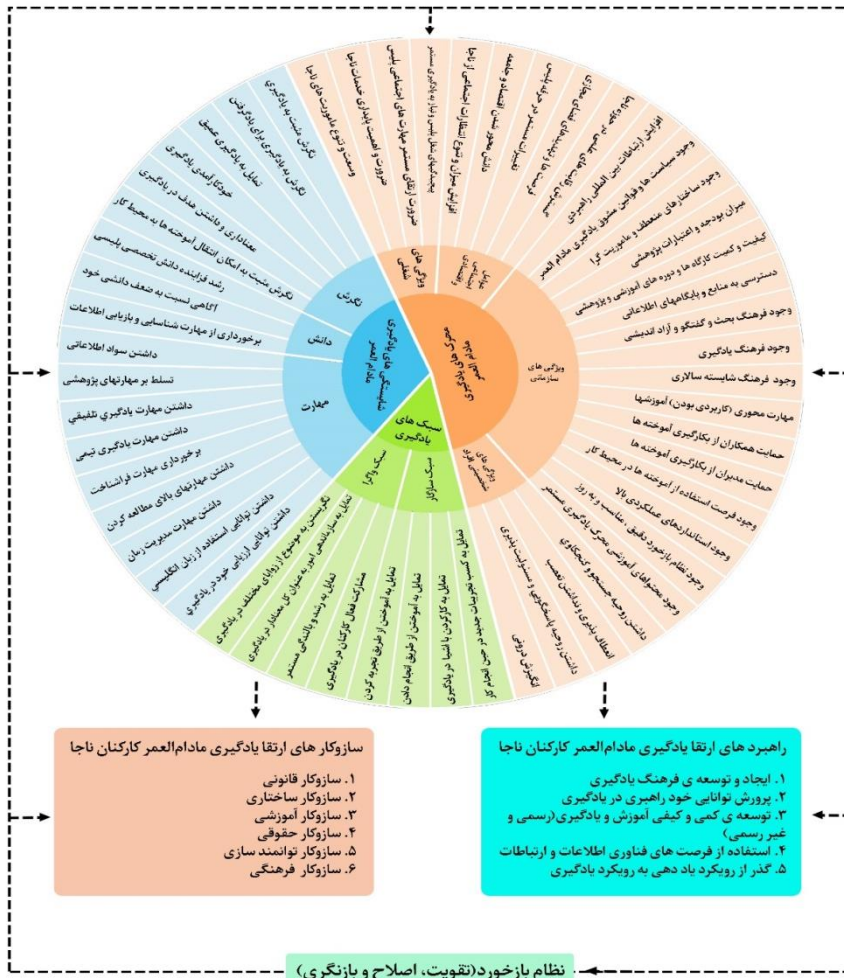
- نظام بازخورد (تقویت، اصلاح، بازنگری): یک مدلی در هر زمانی که مورد ارزیابی قرار بگیرد نوع بازخورد آن مبنای تصمیم و اقدام جدید خواهد بود. گاهی اوقات نتیجه ارزیابی مدل نشان می‌دهد که همه اجزای مدل به‌خوبی با همدیگر در تعامل هستند و هر یک وظایف خود را به‌درستی انجام می‌دهند که در آن صورت اجزا مدل تقویت می‌شود ولی زمانی نتایج بازخورد به ما اعلام می‌کند که



برخی از قسمت‌های مدل به‌خوبی کار نمی‌کند و نیاز به بازنگری و اصلاح وجود دارد. لذا بازخورد در یک مدل موجب پویایی و حرکت رو به رشد آن خواهد شد.

۱. تبدیل ناجا به سازمان یادگیرنده
۲. تحقق یادگیری اثر بخش در بین کارکنان ناجا
۳. مهارت محوری و کاربردی بودن یادگیری کارکنان ناجا
۴. نهادینه کردن ابعاد، مؤلفه‌ها شاخص‌های مادام‌العمر

فلسفه و اهداف مدل



شکل ۱: مدل نهایی یادگیری مادام‌العمر کارکنان ناجا

مدل نهایی پژوهش بر اساس بررسی متون و مصاحبه با خبرگان ناجا و تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از آنها، سه بعد اصلی شایستگی‌های یادگیری مادام‌العمر،

محرك‌های یادگیری مادام‌العمر و سبک‌های یادگیری را در یادگیری مادام‌العمر کارکنان ناجا مؤثر دانسته است.

**سؤال چهارم:** درجه تناسب مدل پیشنهادی برای ارتقاء یادگیری مادام‌العمر کارکنان ناجا چگونه است؟

پژوهشگر به‌منظور ارزیابی مدل نهایی سؤال‌هایی با عناوین تناسب فلسفه و اهداف مدون شده با مدل یادگیری مادام‌العمر، مناسب بودن ابعاد طراحی شده برای مدل یادگیری مادام‌العمر، مناسب بودن مؤلفه‌های طراحی شده برای مدل یادگیری مادام‌العمر، تناسب فرایند اجرایی برای نهادینه کردن مدل یادگیری مادام‌العمر، تناسب تسهیل‌کننده‌ها یا زیرساخت‌ها برای مدل یادگیری مادام‌العمر، موفقیت مدل در رضایت کارکنان از یادگیری مادام‌العمر، موفقیت مدل در کسب رضایت متولیان و ذی‌نفعان آموزش ناجا، توانایی مدل برای پیش‌بینی کیفیت یادگیری در آینده، توانایی مدل در به چالش کشیدن وضعیت موجود یادگیری مادام‌العمر و اعتبار کلی مدل پیشنهادی یادگیری مادام‌العمر را تدوین نموده است.

جدول ۵: بررسی میزان تناسب مدل نهایی یادگیری مادام‌العمر از نظر خبرگان ناجا

نظر متخصصان	آزمون دوجمله‌ای		مخالف	موافق	
	مقدار خی‌دو	سطح معناداری			
اهداف و فلسفه مدل	۸/۰۶	۰/۰۰۵	۲	۱۳	
مبانی نظری	۷/۰۱	۰/۰۰۸	۱	۱۴	
عوامل، مؤلفه‌ها و شاخص‌های یادگیری مادام‌العمر	۸/۰۶	۰/۰۰۵	۲	۱۳	
راهبردهای ارتقای یادگیری مادام‌العمر	۷/۰۱	۰/۰۰۸	۱	۱۴	
سازوکارهای ارتقای یادگیری مادام‌العمر	۵/۰۲	۰/۰۰۲	۳	۱۲	
نظام بازخورد (تقویت، اصلاح، بازنگری)	۸/۰۶	۰/۰۰۵	۲	۱۳	
مدل نهایی	۸/۰۶	۰/۰۰۵	۲	۱۳	

جدول بالا به بررسی نظرهای موافق و مخالف متخصصان در مورد ابعاد ۶ گانه مدل یادگیری مادام‌العمر پرداخته است. با توجه به نتایج جدول، سه مؤلفه اهداف و فلسفه مدل، عوامل، مؤلفه‌ها و شاخص‌های یادگیری مادام‌العمر و نظام بازخورد با ۱۳ موافق و ۲ مخالف و سطح معناداری ۰/۰۰۵ مورد تأیید قرار گرفت؛ دو مؤلفه مبانی نظری و



راهبردهای یادگیری مادام‌العمر با ۱۴ موافق و ۱ مخالف و سطح معناداری ۰/۰۰۸ مورد تأیید قرار گرفت. در نهایت، مؤلفه سازوکارهای ارتقای یادگیری مادام‌العمر با ۱۲ موافق و ۳ مخالف با سطح معناداری ۰/۰۲ مورد تأیید متخصصان قرار گرفت و در کل، مدل نهایی نیز با ۱۳ موافق و ۲ مخالف با سطح معناداری ۰/۰۰۸ مورد تأیید قرار گرفت.

همچنین برای ارزیابی کیفیت و اعتباریابی نتایج در این پژوهش از شاخص کاپا برای همخوانی الگوی تدوین شده مستخرج از نتایج تحقیق کیفی و نظر متخصصان پرداخته شده است. شاخص کاپا به‌عنوان روشی برای همخوانی و توافق نتایج تحقیقات با نظر متخصصان در نظر گرفته شده است. فلیس (۱۹۸۱)، مقدار کاپای ۶۰ به بالا را مناسب و قابل قبول دانسته است؛ بر همین اساس، در این پژوهش نیز میزان کاپای بالای ۰/۶۰ به‌عنوان مقدار قابل قبول در نظر گرفته شده است؛ بنابراین در این تحقیق به‌منظور همخوانی نتایج از این شاخص استفاده شده است که نتیجه شاخص به‌صورت زیر بوده است:

جدول ۶: همخوانی الگو (ابعاد) مستخرج از تحقیق کیفی و نظر متخصصان

آماره	مقدار کاپا	شاخص کاپا	خطای استاندارد کاپا	سطح معناداری کاپا
کاپا	۰/۰۰۲	۰/۶۶۸	۰/۰۲۳	۰/۹۱

با توجه به نتایج جدول بالا، مقدار آماره کاپا ۰/۰۰۲ با ضریب ۰/۶۶۸ بود که دارای سطح معناداری ۰/۹۱ بود و با توجه به مقدار سطح معناداری، تفاوت معناداری بین نظر متخصصان و مدل استخراج شده توسط محقق بر مبنای تحقیقات کیفی قبلی وجود ندارد و این نشان‌دهنده همسانی نظرات متخصصان با مدل تدوین شده و عوامل آن می‌باشد. همچنین، ضریب شاخص کاپا برابر با ۰/۶۶۸ بود. از آنجا که مقدار کاپای بین ۰/۶۱ تا ۰/۸۰ سطح توافق معتبر را نشان می‌دهد، پس ضریب شاخص کاپا نیز نشان‌دهنده توافق معتبر در مورد مدل تدوین شده می‌باشد.

### بحث و نتیجه‌گیری

در عصر پیچیده ارتباطات و در شرایط پرتلاطم محیط کنونی، نیروی انسانی در ناجا به‌عنوان طراح، سازنده و عامل نظام‌های عملیاتی، عاملی استراتژیک برای تحقق مأموریت‌های ناجا محسوب می‌شود. در این میان، یادگیری به‌عنوان شاه‌راه و یکی از

عوامل اساسی در توسعه و تربیت نیروی انسانی ناجا به شمار می‌رود و در حقیقت، آن را می‌توان اساسی‌ترین زیربنای نظام توسعه و بهبود ناجا دانست. یادگیری و آموزش یک راهبرد است که باهدفی خاص و جهتی مشخص در طول زمان اجرا می‌گردد و جریانی است که افراد در طول آن مهارت‌ها، طرز تلقی‌ها و گرایش‌های مناسب را جهت ایفای نقش خاصی می‌آموزند و هرچه در این زمینه‌ها بهنگام و بهینه باشند، قابلیت سازگاری سازمان با محیط جامعه نیز بیشتر می‌شود. ناجا نیز مانند هر سازمانی نیاز به تغییر و تحول دارد؛ چراکه در همه مأموریت‌ها با انسان‌ها سروکار دارد و مقوله امنیت عمومی و اجتماعی انسان‌ها نیز (که دائماً عوامل مؤثر آن در حال تغییر و تحول است) مبنای کار ناجا است. آماده‌سازی بسترها و زمینه‌های یادگیری کارکنان باعث خواهد شد که آن‌ها در مقایسه با مجرمان و متخلفان سریع‌تر، به‌هنگام و به‌روزتر مأموریت‌های خود را انجام دهند. امروزه، محیط جامعه به‌شدت در حال تغییر است و تغییرات فناورانه، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی به‌سرعت ناجا را تحت تأثیر قرار می‌دهد. یکی از راهبردهای اساسی برای مقابله با این تغییرات، یادگیری مداوم کارکنان می‌باشد. پژوهش‌های خارجی بر اهمیت و ضرورت یادگیری مادام‌العمر در میان حرفه‌های گوناگون تأکید داشتند، اما در ارتباط با حرکت کارکنان ناجا به سمت یادگیری مادام‌العمر کمتر پژوهش شده است و به دلیل وابستگی مفهوم یادگیری مادام‌العمر کارکنان به ابعاد و عوامل گوناگون اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی جامعه نیازمند ارائه مدلی بومی و با توجه به شرایط درون و برون‌سازمانی ناجا است. با توجه به مطالب اشاره شده، در این پژوهش ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌هایی که می‌توانست در ارتقاء یادگیری مادام‌العمر کارکنان ناجا مؤثر باشند از طریق بررسی متون و مصاحبه با خبرگان و صاحب‌نظران ناجا و با روش تحلیل‌عاملی تدوین شد. همچنین با بررسی وضعیت موجود عوامل مؤثر بر یادگیری مادام‌العمر کارکنان و فاصله آن با وضع مطلوب نشان داد که سیاست‌گذاران و مدیران ارشد ناجا باید بسترهای ایجاد یادگیری مادام‌العمر را در کارکنان فراهم نمایند. مدل پیشنهادی پژوهش با توجه به ارائه پنج راهبرد و شش سازوکار می‌تواند برای متولیان آموزش ناجا به‌عنوان منشور راهنمایی برای یادگیری مادام‌العمر کارکنان ناجا و نقشه راهی برای بازنگری و تحول در نظام آموزش و یادگیری کارکنان ناجا قلمداد شود تا کارکنان بتوانند برای ارائه خدمات انتظامی مناسب با شناخت و آگاهی با تغییرات جامعه



مواجهه شوند. در نتیجه ایجاد یک نظام یادگیری مادام‌العمر در ناجا، نیازمند تحول در نظام آموزشی فعلی است. نیاز برای بازتعریف هدف آموزش، محتوای برنامه‌های درسی و روش‌های تدریس و یادگیری وجود دارد و نیازمند همفکری و مشارکت کلیه فرماندهان و مدیران ارشد، میانی و عملیاتی ناجا به‌منظور تضمین پاسخگویی به نیازهای همه یادگیرنده‌ها است. آماده بودن شرایط از نظر فضای فیزیکی، تجهیزاتی، امکاناتی و فن‌آوری‌ها عنصری مهم در یادگیری مادام‌العمر است.

لذا پیشنهاد می‌گردد از طریق تعاملات بین‌المللی با پلیس سایر کشورهای جهان، از تجربیات آن‌ها در یادگیری مادام‌العمر استفاده شود و در تدوین و اجرای سند راهبردی جامع آموزش ناجا، جایگاه آموزش‌های غیررسمی و سهم آن مشخص شود. انگیزه یادگیری بیشتر و استمرار آن در طول زندگی کاری با تأمین نیازهای مادی، روحی و روانی فرد ایجاد شود. برنامه‌ها و فعالیت‌های جاری با توجه به اسناد تحولی یادگیری مادام‌العمر همسو و هماهنگ باشد. کارکنان باید نیاز به یادگیری را در خود احساس کنند و این وضعیت زمانی ایجاد می‌شود که یادگیری‌ها در انجام وظایف و مأموریت‌های کارکنان کاربردی و مفید باشند. کارکنان برای افزایش دانش تخصصی خود باید از اساتید و منابع به‌روز بهره بگیرند و از طریق اینترنت از دانش‌های پلیس‌های جهان آشنا شوند. عدالت در فرصت و امکان استفاده از آموزش و ادامه تحصیل در بین کارکنان ستادی و صفی در تهران و استان‌های کشور رعایت شود. به‌خصوص در استان‌های صعب‌المعیشه و استان‌های عملیاتی به دلیل امکانات کم و حساسیت‌های امنیتی این امر تأکید گردد و آموزش‌های کارکنان از رویکرد تک‌رسته‌ای به رویکرد چند رسته‌ای تغییر یابد.



## منابع

- بجانی، حسین؛ رضایی، نورمحمد (۱۳۹۶). «فراتحلیل مطالعات رضایت شغلی کارکنان ناجا». پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی. سال دهم، شماره سوم، صص ۲۹-۴۸.
- پناهی، منصوره؛ محبی، علی؛ کریمی خویگانی، روح‌اله (۱۳۹۸). «ارزیابی اثربخشی دوره عمومی انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین». پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی، سال دوازدهم، شماره اول، صص ۱۶-۶.
- عباسی، عنایت؛ اکبری، مرتضی؛ تاج‌الدینی، کیهان (۱۳۹۳). «قابلیت‌های یادگیری سازمانی: شواهدی از نظام آموزش عالی کشاورزی ایران». مجله مطالعات مدیریت ایران. سال هشتم، شماره اول، صص ۱۳۸-۱۱۷.
- عموزاده، سوده (۱۳۹۶). «بررسی میزان تأثیر برنامه درسی دانشگاه بر ایجاد مهارت‌های یادگیری مادام‌العمر در دانشجویان». (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه تهران. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.
- کندی، پاول (۱۳۷۴). «به‌سوی سده بیست و یکم». (ترجمه فریدون دولتشاهی). تهران: نشر اطلاعات.
- کوچکی، لاله (۱۳۹۱). «بررسی رابطه بین عوامل کلیدی دانشگاه نوآور با گرایش دانشجویان به یادگیری مادام‌العمر (مورد مطالعه: دانشگاه شیراز)». (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه شیراز. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- محمدی‌مهر، مژگان؛ ملکی، حسن؛ عباس‌پور، عباس؛ خوش‌دل، علیرضا (۱۳۹۰). «جستاری بر شایستگی‌های موردنیاز یادگیری مادام‌العمر در دانشجویان پزشکی عمومی». آموزش در علوم پزشکی. سال یازدهم، شماره هشت، صص ۹۷۵-۹۶۱.
- ملکی، حسن؛ محمدی‌مهر، مژگان؛ عباس‌پور، عباس؛ خوش‌دل، علیرضا (۱۳۹۱). «نقش آموزش عالی در یادگیری مادام‌العمر». فصلنامه راهبردهای آموزش، سال چهارم، شماره دوم، صص ۹۴-۹۱.
- میرحسینی، ناهید؛ پری‌رخ، مهری (۱۳۸۷). «ارزشیابی تحصیلی، نظام نوین آموزش ابتدایی در ایران و جایگاه کتابخانه‌های مدارس در آن: گزارشی از یک پژوهش»، فصلنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، سال چهارم، شماره یازدهم، صص ۱۸۸-۱۵۵.
- نصر، احمدرضا؛ تصدیقی، فروغ؛ شاه‌طالبی، سمیه (۱۳۹۴). «شما باید بدانید چالش‌های تدریس در دانشگاه چیست». پژوهش در برنامه‌ریزی درسی. سال دوازدهم، شماره هفدهم، صص ۲۵-۱۲.
- Asongu, A., Nwachukwu, J. (۲۰۱۶). "The role of lifelong learning on political stability and non violence: evidence from Africa", Journal of Economic Studies. Vol. ۴۳ No. ۱ pp. ۱۶۱-۱۶۴, <https://doi.org/10.1108/JES-06-2014-0087>



- Bertelsmann.D. (۲۰۰۸). European Lifelong Learning Indicators (ELLI). Developing a Conceptual Framework: Working Paper – Version ۲,۰
- Brussels.j. (۲۰۰۲). European report on quality indicators of life long learning. Fifteen quality indicators. Report based on the work of the Working Group on Quality Indicators. Online www.Directorate-General for Education and Culture
- Candy, P.C., Crebert, R. G., O'Leary, J.O. (۱۹۹۴). Developing lifelong learners through undergraduate education. Canberra, Australia, National Board of Employment, Education and Training
- Crowther, J. (۲۰۰۴). "In and Against Lifelong Learning: Flexibility and the Corrosion of Character", International Journal of Lifelong Education, Vol. ۲۲ No. ۲, pp. ۱۲۵- ۱۳۶.
- Findley.B. W. (۲۰۰۹). THhe Relationship OF Self-diren Readiness To Knowledge-Based and Performance-based measi in third- year medical students.A dissertation for the degree Philosophy (Education) in The University Florida Atlantic.
- Gorelick, C. (۲۰۰۵). "Organizational learning vs the learning organization:a conversation with a practitioner." The Learning Organization.Vol. ۱۲ No. ۴, pp ۳۸۳-۳۸۸.
- Herrero.H,Rodriguez prado.B. (۲۰۱۸). "The role of non-formal lifelong learning at different points in the business cycle", International Journal of Manpower, Vol. ۳۹ No. ۲, pp. ۳۳۴-۳۵۲, <https://doi.org/۱۰.۱۱۰۸/IJM-۰۸-۲۰۱۶-۰۱۶۴>
- Jiang, X. and Y. Li. (۲۰۰۵). "The relationship between organizational learning and firms' financial performance in strategic alliances: A contingency approach." Journal of World Business.Vol. ۴۳ No. ۳, pp ۳۶۵-۳۷۹.
- Knapper, C.K, & Cropley, A.J. (۲۰۰۰). Lifelong learning in higher educatin. ۳. Ed. London: Kogan Page. Knowles MS, Holton EF, Swanson ۲۰۰۵. The Adult Learner, ۶th edition. Massachusetts: Elsevier
- Kotzab.H,Teller.K, Bourlacos.M, Wunsche.S. (۲۰۱۸). "Key competences of logitics and SCM professionals – the lifelong learning perspective", Supply Chain Management: An International Journal, Vol. ۲۳ No. ۱, pp. ۵۰-۶۴, <https://doi.org/۱۰.۱۱۰۸/SCM-۰۲-۲۰۱۷-۰۰۷۹>
- Medel-Añonuevo C, Ohsako T, Mauch W. (۲۰۰۱). Revisiting lifelong learning for the ۲۱st century. UNESCO Institute for Education;. Available from: <http://www.unesco.org/education/uie/pdf/revisitingLLL.pdf>.
- Reinsch, E. (۲۰۰۷). The Relationship Among Lifelong Learning, Emotional Intelligence and Life Satisfaction for Adults ۵۵ Years of Age or Older, Doctorate Thesis, University of Illinois,.
- Thayaparan.M & et al . (۲۰۱۵). "Enhancing post-disaster reconstruction capacity through lifelong learning in higher education", Disaster Prevention and Management, Vol. ۲۴ No. ۳, pp ۳۳۸-۳۵۴, <https://doi.org/۱۰.۱۱۰۸/DPM-۱۱-۲۰۱۴-۰۲۳۹>

- Watterston.J. (۲۰۰۱). learning that last: lifelong learning and the knowledge economy. Retrieved from: <http://icponline.org>
- West.D.C. (۲۰۰۶). Factors Associated with Successful Self-Directed Learning Using Individualized Learning Plans During Pediatric Residency. Academic Pediatrics, Vol. ۱۰, Pp ۱۲۴-۳۰.

*Archive of SID*