

نگرشی بر ارزش‌ها و کارکردهای دانشگاه، در مراکز آموزش اطلاعاتی-امنیتی

حمیدرضا نادی^۱

رضا شعبانپور^۲

ابراهیم خلیلی^۳

چکیده

یکی از اساسی‌ترین ضرورت‌های سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی، درک موقعیت‌ها و شناخت صحیح مسائل و چالش‌های پیش‌رو و انطباق ساختار و برنامه سازمان برای پاسخگویی شایسته و به‌موقع، به‌منظور پیش‌بینی آینده و تحلیل درست مسائل است. این سازمان‌ها از جمله نهادهایی هستند که آموزش در آن نقش کلیدی داشته و کارکنان آن در مقاطع مختلف کاری و خدمتی، آموزش‌های خاص و هدفمندی را طی می‌نمایند. مراکز آموزش اطلاعاتی-امنیتی به شرط تحقق واقعی ارزش‌ها و کارکردهای مورد انتظار، نقش بسزایی در تعالی و موفقیت‌های سازمان‌های متبوع خود خواهند داشت. این پژوهش با هدف تبیین وضعیت تحقق ارزش‌ها و کارکردهای دانشگاهی در مراکز آموزش اطلاعاتی-امنیتی و بر اساس روش تفسیری رویکرد کیفی، شکل گرفته و از تحلیل اسنادی به‌عنوان ابزار گردآوری اطلاعات بهره گرفته است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد در بحث ارزش‌های دانشگاهی مراکز آموزش اطلاعاتی-امنیتی کشور، اولویت‌بخشی به ارزش‌های سازمانی بیش از ارزش‌های نهادی بوده و در مقوله کارکردهای دانشگاهی، دو نوع «یادگیری برای دانستن» و «یادگیری برای باهم زیستن» تا حدود زیادی مورد غفلت قرار گرفته است.

واژگان کلیدی: دانشگاه، ارزش‌های دانشگاه، کارکردهای دانشگاه، سازمان‌های اطلاعاتی، مراکز آموزش

اطلاعاتی-امنیتی.

Hrnadi47@gmail.com
rezashabanpour43@yahoo.com
Khalil.eb59@yahoo.com

۱. دکتری امنیت ملی، دانشگاه عالی دفاع ملی و عضو هیئت‌علمی دانشکده فارابی
۲. کارشناسی ارشد علوم سیاسی (گرایش امنیت ملی) دانشکده فارابی
۳. دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه علامه طباطبائی و عضو هیئت‌علمی دانشکده فارابی، نویسنده مسئول

بدون شک رونق و شکوفایی هر نظامی به سیستم آموزشی آن پیوند خورده است. هیچ جامعه توسعه‌یافته‌ای، وجود ندارد که در آن آموزش و نهادهای آموزشی، راهبر توسعه نباشند (هایگلی و بورتون، ۲۰۰۶: ۱۵). آموزش یکی از پیچیده‌ترین وظایف در اداره امور هر سازمان و به‌ویژه در مدیریت نیروی انسانی است. در حقیقت آموزش از مهم‌ترین اقدامات و برنامه‌های هر سازمانی بوده و نظام آموزشی تکمیل‌کننده نظام استخدامی به شمار می‌رود (جراغی، ۱۳۸۹: ۲).

نیل به موفقیت در سازمان اطلاعاتی - امنیتی در عرصه‌های مختلف مستلزم برخورداری از مدیران و کارکنان باتجربه و کارآمد است تا با بهره‌گیری از تجربه خود و آمیختن آن با علوم و فنون جدید، راه توفیقات را هموار سازند. این‌گونه سازمان‌ها به دلیل ویژگی‌های خاص خود، امکان استفاده از کارشناسان و مدیران خارج از سازمان را ندارند؛ لذا چنانچه بخواهند نیرویی را جذب نمایند گذراندن دوره‌های ویژه آموزشی (کوتاه‌مدت یا بلندمدت) از ضروریات شروع کار در سازمان است. آموزش‌ها در محیط‌های اطلاعاتی و امنیتی دارای ویژگی‌ها، خصوصیات و محدودیت‌های منحصر به فردی بوده و به همین دلیل بخش اعظمی از آموزش‌های مورد نیاز سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی در مراکز آموزش وابسته به همین سازمان‌ها، طراحی و اجرا می‌گردد؛ لذا دانشکده‌ها یا مراکز آموزش اطلاعاتی - امنیتی در سازمان‌های مرتبط، نقش بی‌بدیلی در توسعه و رشد سازمانی و دستیابی به آرمان‌ها و اهداف ترسیمی دارند. از طرفی، در عصر حاضر به‌منظور پویایی و کارایی هر چه بیشتر محیط‌های آموزشی، بر روی تحقق ارزش‌ها و کارکردهای دانشگاهی در آموزش عالی تأکیدات فراوانی می‌شود که این پژوهش قصد دارد این کارکردها و ارزش‌ها را در مراکز آموزش اطلاعاتی - امنیتی جمهوری اسلامی ایران بررسی کند.

ورود حرفه‌ای به دستگاه اطلاعاتی و اجرای صحیح وظایف ذاتی اطلاعاتی، مستلزم درک و فهم صحیح اطلاعات است (مهدی‌زاده، ۱۳۸۷: ۱۴۲) اصل مهمی در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی وجود دارد که اغلب، برنامه کار در این سازمان‌ها بر اساس نوع حرکت و فعالیت حریف (دشمن) تعیین می‌شود. این سازمان‌ها نباید انتظار داشته باشند که می‌توانند مسائل آتی نزدیک یا دور را دقیقاً پیش‌بینی، برنامه‌ریزی و برای مقابله با آن آماده باشند بلکه معمولاً حرکات و فعالیت‌ها بر اساس نوع تهدیدات جدید، دستخوش تغییر و دگرگونی می‌شود. بدین‌جهت آموزش همراه با پویایی و تحرک مورد نیاز در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی از جمله ضروریات کامیابی سازمانی است. نیروهای اطلاعاتی لازم است برای شناخت تهدیدات و همسانی حرکت با تغییرات پیرامونی، مجموعه‌ای از آموزش‌ها را طی نمایند که برای تدوین این نوع آموزش‌ها، نگاه و تفکر ویژه‌ای باید شکل گیرد تا زمان ارائه، نوع، مدت، کمیت، کیفیت و ... این آموزش‌ها را تبیین نماید و حتی در برخی از موارد آموزش‌ها بتواند تغییرات پیرامونی آینده را پیش‌بینی و در



جهت انطباق ساختار و کارکرد خود جهت مقابله با آن شرایط گام بردارد. در این وضعیت یک سازمان اطلاعاتی - امنیتی نیازمند تفکری آنچنان دقیق و موشکافانه در آموزش است تا بتواند سازمان را به هدف‌های اصلی و غایی خود برساند. به همین تناسب انتظار از مراکز آموزشی وابسته به این سازمان‌ها برای تحقق مأموریت‌ها و نیازمندی‌های آموزشی فرد کارکنان و کلیت سازمان بسیار بالا است. در جهانی که توسعه علمی شرط بقای جوامع است؛ نهاد مدیریت علم یعنی دانشگاه‌ها باید بتوانند در مقابل تغییرات لحظه‌ای دانش، منعطف و هوشمند عمل کنند. دانشگاه در صورتی می‌تواند نقش موتور محرک و توسعه‌ساز خود را به‌خوبی ایفا کند که مقررات دست و پاگیر مالی و اداری و استخدامی پیچیده کنونی، آن را زنجیر نکرده باشد (همایون‌فرد، ۱۳۹۶: ۴۱۹). در نظام آموزش عالی، دانشگاه‌ها دارای ارزش‌ها و کارکردهای مشخصی بوده که موفقیت‌ها و ارزیابی آنان بر اساس آن سنجیده می‌شود. در بررسی ارزش‌های دانشگاهی، هدف این است که کدام ارزش در یک مجموعه دانشگاهی یا آموزشی مورد اهتمام بیشتری است و هدف از نهادینه شدن کارکردهای دانشگاهی معمولاً بر این است که خروجی‌های دانشگاه یا مجتمع آموزشی (که همان دانش‌آموخته است) تا چه اندازه با انتظارات از طی یک دوره آموزشی همخوانی دارد. با این توضیح که معمولاً این ارزش‌ها و کارکردها در نظام آموزش عالی، مشخص و مبرهن است این پژوهش قصد دارد بررسی نماید که در مراکز آموزش اطلاعاتی - امنیتی کشور وضعیت تحقق ارزش‌ها و کارکردهای دانشگاه به چه میزانی است؟ لذا مسئله اصلی این پژوهش که دغدغه محققان را شکل داده، وضعیت تحقق ارزش‌ها و کارکردهای دانشگاه در مراکز آموزش اطلاعاتی - امنیتی است. به‌عبارتی دیگر، ارزش‌ها و کارکردهای دانشگاه در این مراکز، در چه زمینه‌هایی دارای فرازوفروود بوده و در کدام زمینه‌ها با غفلت همراه شده است؟

مهم‌ترین وجوه افتراق سازمان‌های اطلاعاتی با سایر سازمان‌ها در سرمایه‌ای به نام نیروی انسانی خلاصه می‌شود. آن نیرویی که باید حداقل‌های لازم برای خدمتی مؤثر و کارآمد در محیط این‌گونه سازمان‌ها را داشته باشد. با عنایت به تغییرات و تناوب سریع ماهیت و نوع تهدیدات امنیتی، سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی بیشتر و بسیار بیشتر از هر سازمان یا نهاد دیگری به آموزش‌های گوناگون، مستمر و متفاوت در طول دوران خدمتی خود نیازمند هستند. آموزش‌هایی که باید همیشه همراه کارکنان این سازمان‌ها چه در هنگام خدمت و چه در زمان بالا رفتن از نردبان ترقی باشد. اهمیت ویژه این پژوهش، جایگاه و اهمیت بالای آموزش منحصربه‌فرد در مراکز آموزش اطلاعاتی - امنیتی است. به‌واقع این پژوهش می‌تواند با تعیین یک چارچوب ذهنی و علمی از ارزش‌ها و کارکردهای دانشگاه، نواقص و مشکلات مربوط به اثربخشی و کارآمدی کلیت آموزش در سازمان‌های مرتبط را از طریق تعیین نواقص و مشکلات پیرامون تحقق ارزش‌ها و کارکردهای دانشگاه در مراکز آموزش این سازمان‌ها، بررسی نماید. به‌عبارتی دیگر، این پژوهش





با بررسی موردی و مناسب، فضایی مطلوب برای تأمل بیشتر بر نقاط قوت و ضعف از خروجی‌های آموزشی مراکز آموزش سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی کشور را فراهم می‌آورد.

در بخش ضرورت انجام پژوهش، در فضای کنونی آموزش‌های مراکز آموزش اطلاعاتی - امنیتی کشور، احتمالاً به‌واسطه روزمرگی خاص آموزش‌ها، عدم تعامل با سایر نظام‌های آموزشی بیرونی به دلیل محدودیت‌های سازمانی، نبود الگوهای متقن و قابل اعتنا برای تطابق آموزشی و ...، این مراکز آموزشی از جهت ارزش‌ها و کارکردهای خاص دانشگاهی با کاستی‌ها و نواقصی همراه هستند؛ با جمع‌بندی مشکلات و مسائل موجود در خروجی‌های آموزش‌های سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی و همچنین سایر شکایات مطرح‌شده از سوی ذینفعان از این آموزش‌ها، می‌توان نارضایتی از نتایج مراکز آموزش اطلاعاتی - امنیتی کشور را از سه بُعد مدنظر قرار داد: ابتدا سازمان‌های بالادستی این مراکز رضایت چندانی از محصولات آموزشی این مراکز (اعم از دانش‌آموخته، تحقیقات، نشریات و ...) نداشته و تلاش دارند با تغییرات مستمر، به‌نوعی نارضایتی خود را نشان دهند. دوم اینکه، دانش‌آموختگان این مراکز معتقدند که آموزش‌ها و برنامه‌های تدوین‌شده نقش چندانی در توسعه مهارت‌های کاربردی در آن‌ها ایجاد نکرده و دروس صرفاً مجموعه‌ای از حقایق غیرکاربردی را به آن‌ها عرضه داشته‌اند. نهایتاً مسئولین و مدیران سازمان، دانش‌آموختگان مراکز آموزشی اطلاعاتی - امنیتی را فاقد مهارت‌های لازم برای فعالیت در دنیای واقعی کار اطلاعاتی ارزیابی می‌نمایند. به نظر می‌رسد بخش اعظمی از این مسائل ریشه در عدم تحقق کامل ارزش‌ها و کارکردهای دانشگاهی در این مراکز آموزش دارد؛ لذا عدم انجام این پژوهش و حتی پژوهش‌های مشابه برای اثربخشی و واکاوی هر چه بیشتر آموزش‌های اطلاعاتی - امنیتی، می‌تواند باعث استمرار نواقص و نارسایی‌های آموزشی موجود در سازمان‌های مورد بحث گردد.

اکثر پژوهش‌های صورت گرفته در بررسی پیشینه تحقیقاتی این مطالعه، پیرامون ارزش‌ها و کارکردهای دانشگاهی در نظام‌های آموزش عالی بوده و در دایره آموزش‌های اطلاعاتی - امنیتی با محوریت همین موضوع، منابع خاصی یافت نگردید. در واقع ایجاد ارتباط بین ارزش‌ها و کارکردهای دانشگاه در دو بخش صرفاً دانشگاهی و مراکز آموزش اطلاعاتی - امنیتی، یک طرح تحقیقاتی ابتکاری از سوی محققان بوده است. با این توصیف پیشینه تحقیقاتی این مقاله، در دو بخش مجزا قابل تبیین است.

در بحث ارزش‌ها و کارکردهای دانشگاه، تحقیقات ارزشمندی از خورسندی طاسکوه (۱۳۹۶ ب) برشردنی است. ایشان در پژوهش‌های خود به‌صورت علمی و مبسوط به این دو مبحث در آموزش عالی پرداخته است. یاسپرس^۱ (۱۳۹۴)، نویسنده مشهور آلمانی، در کتاب خود با عنوان «ایده دانشگاه»، به تفصیل از ایده‌ها و ارزش‌های دانشگاه بحث به میان آورده است.

در بخش دوم پیشینه که به آموزش در مراکز آموزش اطلاعاتی و امنیتی برمی‌گردد هرچند مباحثی

1. Jaspers



پیرامون نوع و اهمیت آموزش در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی در برخی از پژوهش‌ها و مطالعات قابل دست‌یابی است؛ اما هیچ‌یک از این پژوهش‌ها تلاش ننموده‌اند که این کارکردها و ارزش‌های مورد انتظار از این نوع آموزش‌ها را دسته‌بندی نموده و بررسی نمایند. در برخی از تحقیقات و متون موجود، از جمله نگارش‌های پاتاک (۱۳۸۵)، در دو فصل به بحث آموزش در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی پرداخته شده است. نادای و خلیلی (۱۳۹۱) در کتاب «مدیریت سازمان‌های امنیتی»، ضمن برشمردن ویژگی‌های سازمان‌های امنیتی و ابعاد مختلف مدیریت در این گونه از سازمان‌ها، در فصل سوم به دو موضوع «آموزش مدیران امنیتی» و «ویژگی‌های آموزش مؤثر در سازمان‌های امنیتی» پرداخته‌اند. مهدی‌زاده (۱۳۸۷) در مقاله‌ای با عنوان «بایسته‌های آموزش اطلاعاتی»، به خصوصیات آموزش‌های اطلاعاتی و ضروریات آن در سازمان‌های اطلاعاتی پرداخته که فصلنامه جامعه اطلاعاتی در سال ۱۳۸۷ آن را منتشر نموده است. رشیدزاده (۱۳۸۲) از جمله نویسندگانی است که به واسطه مسؤلیت‌های آموزشی به‌خصوص در مراکز مشابه، دارای نگارش‌های و تجارب مناسبی در این حوزه بوده که مطالعات ایشان در این پژوهش بررسی شده است.

پیشینه تحقیقاتی پژوهش حاضر در زمینه شناخت هر چه بیشتر ارزش‌ها و کارکردهای دانشگاه‌ها در آموزش عالی، کمک قابل توجهی نموده و از غنای لازم برخوردار است. از سوی دیگر در زمینه تبیین ویژگی‌های آموزش در سازمان‌های امنیتی، ادبیات و پیشینه تحقیقاتی از غنای نسبی برخوردار است لیکن در زمینه تبیین ارزش‌ها و کارکردهای دانشگاهی در مراکز آموزش امنیتی و تطبیق آن با شرایط استاندارد و علمی در سایر محیط‌های آموزش عالی، پیشینه قابل اتکایی وجود نداشته و این دو مبحث به‌عنوان نوآوری خاص این پژوهش مورد تأکید است.

با توجه به مسئله ترسیمی، در این پژوهش پاسخگویی به سؤالات زیر مدنظر قرار گرفته است؛

وضعیت تحقق ارزش‌های دانشگاهی در مراکز آموزش اطلاعاتی - امنیتی چگونه است؟

وضعیت تحقق کارکردهای دانشگاهی در مراکز آموزش اطلاعاتی - امنیتی چگونه است؟

در پژوهش پیش‌رو از روش تفسیری - که از سنت‌های پژوهش کیفی است - استفاده شده و تلاش گردیده است با مطالعه، برداشت و استنتاج از متون موجود، بحث «ارزش‌ها و کارکردهای دانشگاه در مراکز آموزش اطلاعاتی - امنیتی» به‌صورت تطبیقی از دو دیدگاه متفاوت «ارزش‌ها و کارکردهای دانشگاه در آموزش عالی» و «جایگاه و ویژگی‌های آموزش در سازمان‌های امنیتی» مطالعه شود. در این پژوهش، محققان گام‌های زیر را طی نموده‌اند:

- بررسی و بازخوانی مفاهیم ارزش‌ها و کارکردهای دانشگاه؛

- بررسی و بازخوانی ارزش‌ها و کارکردهای دانشگاهی در مراکز آموزش اطلاعاتی - امنیتی؛



- تحلیل کیفی وضعیت تحقق ارزش‌ها و کارکردهای دانشگاهی در مراکز آموزش اطلاعاتی-امنیتی. این پژوهش از تحلیل اسنادی^۱ به‌عنوان ابزار گردآوری اطلاعات بهره گرفته، ضمن اینکه مشاهده تجربی و عینی محققان در نگارش و تحلیل‌های پژوهش نقش بسزایی داشته است. کلیه متون و تحقیقات در حوزه ارزش‌ها و کارکردهای دانشگاه به‌عنوان جامعه آماری لحاظ شده و تلاش گردیده است متون داخلی و تحقیقات برجسته خارجی (در دسترس) به‌عنوان حجم نمونه مورد بررسی و واکاوی قرار گیرد. از نمونه‌گیری هدفمند «نظریه مدار یا سازه عملیاتی»^۲ به‌عنوان یکی از انواع روش‌های نمونه‌گیری رویکرد کیفی بهره گرفته شده است. این روش نمونه‌گیری زمانی به کار برده می‌شود که هدف تحقیق، کسب آگاهی در زمینه تجلیات واقعی سازه‌های نظری بوده و پژوهشگر قصد دارد از طریق تحقیق در چگونگی بروز این سازه، فهم عمیق‌تری را از این سازه کسب نماید (گال و همکاران^۳، ۱۳۹۳: ۳۹۴). تحلیل داده‌های کیفی مستلزم سازمان‌دهی اطلاعات و تقلیل داده‌ها است. تحلیل در تحقیق کیفی یک روند تقریبی متوالی است که در تمام زمان اجرای تحقیق، انجام می‌پذیرد (دلور، ۱۳۹۳: ۲۲۷). تحلیل سؤالات باز در پژوهش کیفی، از طریق مقوله‌بندی یا دسته‌بندی انجام می‌گیرد (گال و همکاران، ۱۳۹۳: ۵۵۳). در این پژوهش از روش «تحلیل موضوعی»^۴ برای سازمان‌دهی اطلاعات و پاسخ به سؤالات استفاده شده است. در تحلیل موضوعی، وظیفه محقق شناسایی تعداد محدودی از موضوعات است که به‌طور مناسب منعکس‌کننده اطلاعات متنی هستند. تحلیل موضوعی یک روش برای شناسایی، تحلیل و گزارش در خصوص قالب‌های موجود (موضوعات) در داخل داده‌ها است (موگاشوا^۵، ۲۰۱۴: ۱۰۹).

ارزش‌ها و کارکردهای دانشگاه

۱. مفهوم دانشگاه

کلمه دانشگاه (university) برگرفته از (univers) به معنای جهان یا جمع میان دانشجو و معلم است. دانشگاه جایی است که در آن انسان آزاد است حقیقت را جستجو کند و آموزش دهد، برخلاف میل کسانی که می‌خواهند این آزادی را محدود کنند. دانشگاه جایی است که انسان باید بتواند از طریق زندگی و تفکر اصیل خود را بیابد و در آن، حقیقت به نحو نامشروط در همه اشکالش جستجو می‌شود (یاسپرس، ۱۳۹۴: ۱۹). دانشگاه یک موسسه علمی است که در قلب جوامع مختلف به دلایل جغرافیایی و میراث تاریخی سازمان‌یافته است؛ تولید، بررسی، ارزیابی می‌کند و به‌راحتی یک فرهنگ را با تحقیق و آموزش، مورد بررسی قرار می‌دهد (هاج^۶، ۲۰۰۹: ۳).

دانشگاه به‌مثابه مهم‌ترین نهاد خلق و توزیع دانش، به‌ویژه دانش علمی در دنیای معاصر ایفای نقش

1. Documental analysis
2. Theori- based or operational construct sampling
3. Gall Meredith D & Borg Walter R & Gall Joyce P
4. Thematic Analysis
5. Mogashoa
6. Hägg



می‌کند (مرتین، ۱۳۸۹: ۶۱). نخستین هدف دانشگاه آن است که چه چیز قابل شناختی وجود دارد و اینکه به واسطه این شناخت چه بر سر ما خواهد آمد. هدف اصلی دانشگاه این است که دانشجویان را در معنایی از وحدت، هم در رشته خاص خودشان و هم در کل دانش سهیم کند. از آنجاکه یادگیری و نوآوری شخصی دست در دست هم دارند، هدف دانشگاه دست یافتن به کامل‌ترین رشد ممکن، استقلال و مسئولیت‌پذیری شخصی است (یاسپرس، ۱۳۹۴: ۱۳۱).

در دو قرن اخیر، تلقی عمومی از دانشگاه و ساختارهای آموزش عالی این بوده که دانشگاه «مکان آموزش عالی» و «کارخانه تولید دانش^۱» است. در پی تحولات اجتماعی دهه‌های اخیر، تلقی رویکردی از دانشگاه تغییر کرد و دانشگاه در حال تجربه نمودن تغییرات و تحولات عمده در سه مؤلفه اصلی «ساختار»، «کنش» و «کارکرد» است. یکی از تغییرات مهم در ساختارهای جدید آموزش عالی، از بین رفتن دوگانه‌انگاری‌های سنتی و مرسوم میان دو مقوله اصلی آموزش عالی یعنی آموزش و پژوهش است. در این ساختار، مرزهای مرسوم میان این دو کارکرد اصلی آموزش عالی بسیار کم‌رنگ است. در ساختار جدید آموزش عالی، «آموزش» کارا و اثربخش به «پژوهش» بهره‌ور بستگی دارد. این بدان معنی است که برنامه‌ها و فرایندهای آموزشی کنونی بر ساختارهای علمی پژوهش محور و پرسش محور استوارند (خورسندی طاسکوه، ۱۳۹۶ الف: ۱). یاسپرس (۱۳۹۴: ۲۳) در تفسیر و تعریف از دانشگاه آورده است:

- دانشگاه طالب حیاتی پویاست و نه ایستا و راکد؛
- دانشگاه برای دولت و جامعه منافع عملی دارد زیرا دانش‌آموختگان خود را در اختیار آن دسته از مشاغل قرار می‌دهد که نیازمند توانایی علمی و تربیت فکری هستند؛
- دانشگاه همواره باید به استلزامات مشاغل عملی توجه داشته باشد؛
- اصل و اساس دانشگاه فراهم کردن همه ابزارها و عرضه همه امکانات در حوزه فکر است، هدایت کردن افراد به سمت مرزها و بازگرداندن دانشجویان به خود، تصمیمات آن‌ها و به مسئولیت‌پذیری آن‌هاست.

۲. ارزش‌های دانشگاه

دانشگاه مرکز اندیشه‌سازی، اندیشه‌پروری، علم و تربیت متخصصان برای هر جامعه است، در نتیجه باید از جایگاه ویژه‌ای برخوردار باشد (ضیایی بیگدلی، ۱۳۹۶: ۳). از سابقه دانشگاه هر تصویر یا توصیف کارکردی و مأموریتی ارائه شود، امروزه دو تلقی مفهومی از آن غالب است.

الف) ارزش‌های نهادی دانشگاه

مفهوم اول، مفهوم «نهادی» دانشگاه است. در این مفهوم، دانشگاه نهادی است که میان نهادهای



1. Merten
2. factory of knowledge

اجتماعی و گفتمان دانش و از همه مهم‌تر میان عناصر و متغیرهای گفتمان معرفت یعنی معرفت‌های علمی و معرفت‌های فرهنگی، گفتگو و ارتباط برقرار می‌کند. بر اساس این دیدگاه، امروزه «نقش اصلی دانشگاه مربوط به ارتباطات بازنمایی و شهروندی» است (خورسندی طاسکوه، ۱۳۹۶ ب: ۲).

دانشگاه به‌مثابه نهاد است. نهادها، سازمان‌های هدفمندی هستند که ایجاد می‌شوند تا انجام دادن کارها را ایمن‌تر و مطمئن‌تر سازند. دانشگاه تنها وقتی وجود دارد که در چارچوب یک نهاد ایجاد شده باشد. دانشگاه رسالت‌های خود یعنی تحقیق، پژوهش، آموزش و برقراری ارتباط را در چارچوبی نهادینه انجام می‌دهد. ایده دانشگاه در یک نهاد برآورده می‌شود. کیفیت دانشگاه بستگی به این دارد که تا چه حد این موضوع محقق شده است. دانشگاه اگر از ایده‌اش تهی شود به‌طورکلی ارزش خود را از دست می‌دهد؛ اما «نهاد» لزوماً معنای سازش و تن‌دادن را نیز در خود دارد. ایده دانشگاه هرگز به‌طور کامل تحقق نمی‌یابد. به همین دلیل، در دانشگاه همواره تضادی میان ایده و کاستی‌های واقعیت نهادین وجود دارد. دانشگاه را باید بر اساس توانایی‌اش برای جذب بهترین افراد و مهیاکردن مناسب‌ترین شرایط پژوهش، ارتباط و تدریس برای آنان مورد قضاوت قرار داد (یاسپرس، ۱۳۹۴: ۱۰۳). خورسندی طاسکوه (۲۰۱۴: ۱۴)، ارزش‌های دانشگاهی^۱ که به‌طور سنتی آموزش پایه‌ای در آموزش عالی را شامل می‌شود را در محورهای اساسی ازجمله آزادی علمی^۲، زندگی کالجی^۳، مسئولیت اجتماعی^۴، تعالی علمی^۵، تنوع و کثرت‌گرایی فکری^۶، تحرک دانشجویان^۷، تبادلات دانش^۸ و استقلال سازمانی^۹ دانسته و خود را به‌شدت به این ارزش‌ها متعهد می‌داند.

ایفای نقش دانشگاه چه در وجه علمی، چه در وجه اجتماعی و چه در وجه سیاسی، مستلزم شناخت جامعه به‌عنوان «عقل نقاد» است. دانشگاه در دنیای جدید نه «برج عاج علم» است و نه «میدان فرمان بری سیاست»، دانشگاه نهادی است زنده و پویا و هم‌پيوند با پیرامون خویش که سلامت و بیماری‌اش وابسته به محیط و هوایی است که در آن می‌زید. این نهاد در فضاهای گشوده و دموکراتیک قادر به ایفای نقش‌های چندجانبه نوینی است که هیچ‌کدام به‌جای دیگری نمی‌نشینند. چنان‌که در فضاهای تنگ و بسته، گرفتار بدقوارگی نقش‌هاست (خانیکی، ۱۳۹۶: ۸۱). نقش دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در ارتقاء پژوهش و نوآوری و نیز در توسعه سرمایه انسانی و پرورش آینده‌سازان یک کشور، امروزه بر کسی پوشیده نیست. نظام آموزش عالی، نقش اساسی و محوری در فرآیند توسعه و ایجاد موازنه بین ابعاد گوناگون توسعه‌یافتگی دارد (جاودانی، ۱۳۸۹: ۴۷).

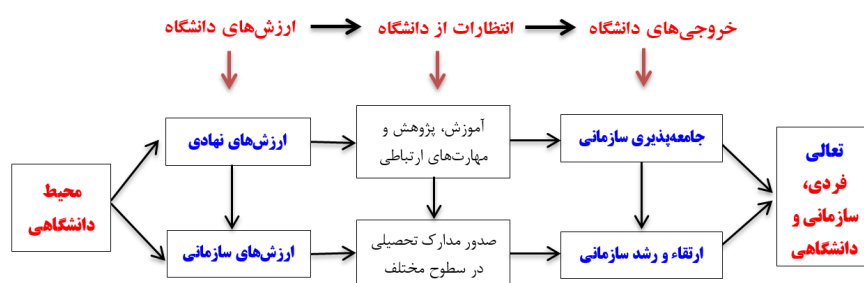
1. academic values
2. academic freedom
3. collegiality
4. social responsibility
5. scholarly excellence
6. intellectual pluralism and diversity
7. scholars mobility
8. knowledge exchanges
9. institutional autonomy





ب) ارزش‌های سازمانی دانشگاه

مفهوم دوم از دانشگاه، مفهوم «سازمانی» دانشگاه است. در این مفهوم، دانشگاه، بر سازمان‌ها و مؤسساتی دلالت دارد که در آن آموزش‌های عالی و پژوهش‌های علمی انجام می‌گیرد. در این معنا، لفظ «دانشگاه» به لحاظ «سازمانی» بر یک سازمان علمی یا موسسه آموزش عالی دلالت دارد که از چند دانشکده و چندین دپارتمان آموزشی تشکیل شده و این سازمان‌ها یا مؤسسات آموزش عالی با نام‌های مختلف دانشگاه، کالج و مراکز آموزش عالی، به صدور طیف گسترده‌ای از گواهینامه‌ها، مدارک و مدارج تحصیلی عالی در سطوح مختلف کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری می‌پردازند (خورسندی طاسکوه، ۱۳۹۶ ب: ۲).



شکل ۱- ارزش‌های دانشگاه؛ انتظارات و خروجی‌ها

۳. کارکردهای دانشگاه

امروزه دانشگاه باید نقش پررنگ‌تری در توسعه محلی، ملی و بین‌المللی ایفا نماید که این نیازمند رویکردهایی جدید به پیوند دانشگاه و اجتماع است؛ که خروجی دانشگاه باید شهروندان مسئولی باشد که نه تنها در حوزه تخصصی خود پیشرو هستند بلکه شهروندانی مسئول و فعال نیز باشند (پاور، ۲۰۰۵: ۱۶). دانشگاه به‌عنوان یک نهاد حیاتی جامعه مدرن، نقش محوری در توسعه ملی دارد. به میزانی که تقاضای اجتماعی برای پاسخگویی مناسب‌تر دانشگاه افزایش می‌یابد، مدیریت آموزش عالی مستلزم «نوسازی» وسیع‌تر در امر سیاست‌گذاری و راهبری دانشگاه است (پناهی و غیاثی، ۱۳۹۶: ۱۱). جامعه چه انتظاراتی از دانشگاه به‌عنوان یک نهاد اجتماعی دارد؛ به‌عبارت‌دیگر، نهاد اجتماعی یا اجتماع علمی دانشگاه برای پاسخ به چه نیازهایی در جامعه پدید آمده است؟ دانشگاه را منبع تحول و نوآوری و کارکرد مهم دانشگاه را خدمت به نهادهای بیرونی، نشر فرهنگ و پیش‌بینی آینده می‌دانند. همچنین تربیت متخصصان را یکی از کارکردهای اساسی دانشگاه است. برخی نیز انجام دادن پژوهش، تربیت محقق و ارائه آموزش‌های نظری و حرفه‌ای را از کارکردهای دانشگاه برمی‌شمارند (بوور کابال، ۲۰۰۴: ۷۳). تقوی

۱. تمامی شکل‌های ترسیمی در این مقاله، بر اساس ایده‌محققان ترسیم شده و منبع خاصی ندارد.

2. Power
3. Boor Cabal



و پاکزاد (۱۳۸۶: ۳۵)، کارکردهای دانشگاه را به سه بخش تولید دانش، آموزش منابع انسانی و انتقال و انتشار دانش تقسیم می‌نمایند.

امروزه از کارکردها و رسالت‌های کلیدی دانشگاه‌ها در کنار اهتمام به وظایف و کارکردهای علمی، رسالت‌های اجتماعی و فرهنگی دانشگاه‌هاست که به شدت مورد تأکید قرار گرفته است. اگرچه کارکردهای آموزشی و پژوهشی دانشگاه که شامل تولید، اشاعه و آموزش دانش و تربیت نیروی متخصص است اهمیت خاصی دارد و جزو وظایف ذاتی دانشگاه‌هاست، اما کارکرد فرهنگی و اجتماعی دانشگاه که شامل کمک به رشد و توسعه فرهنگی، آگاهی تاریخی، سرمایه فرهنگی، مشارکت اجتماعی و تجدید حیات جامعه، جامعه‌پذیری، تعالی معنوی و ... است، اهمیت خاصی یافته و ضرورت توجه به آن به یک مسئله حیاتی بدل شده است (کلدی و فلاح مین‌باشی، ۱۳۸۸: ۷۱). کار دانشگاه خرید و فروش مدرک نیست؛ بلکه ایفای نقش در تحولات اجتماعی از طریق تربیت انسان مدرنی است که از موقعیت خود و افراد جامعه به لحاظ حقوقی و اجتماعی آگاهی داشته باشد. دانشگاه مکانی برای گفتگو، ایجاد تفاهم، اقناع و اجماع عمومی از طریق گفت‌وگو، آموزش شیوه تفکر، نقد انسان، نقد جامعه، نقد قدرت، نقد خود دانش، تقویت نهادهای واسطه و نهادهای مدنی، تقویت توسعه پایدار و ترویج رفتار شهروندی است. هدف از تأسیس دانشگاه این کارکردهای هنجاری هستند، آموزش و پژوهش واسطه و کارکرد تکنیکی هستند (ذاکر صالحی، ۱۳۹۷: ۵۰). وقتی مشکلات جامعه بزرگ‌تر می‌شود و نقش‌های جدیدی به عهده دانشگاه گذارده می‌شود، مسؤلیت‌های آن نیز افزایش پیدا می‌کند. چون آن‌ها در حال تبدیل به مراکز زندگی محور هستند که باید دنبال سازگار کردن اهداف و روندهایشان با تمامی مشکلات زندگی هستند زمانی تصور می‌شد که دانشگاه باید دانش را حفظ کند انتشار دهد و به پیش برد، ولی امروزه دانشگاه‌ها با مسؤلیت‌های جدید و خارق‌العاده‌ای مواجه می‌باشند که قصور در شناسایی و کوتاهی در عمل به این مسؤلیت‌ها می‌تواند برای جامعه فاجعه‌بار باشد (ام‌کینگ^۱ و همکاران، ۱۳۹۷: ۲۲). نظام آموزش عالی هر جامعه یا نهادی، درصدد انتقال آشکار و پنهان هنجارها و نگرش‌هایی خاص به فراگیرندگان است. دانشجویان در دانشگاه در معرض یادگیری از برنامه‌های قصد شده و قصدناشده قرار داشته و بدین ترتیب تجربه‌هایی را کسب می‌کنند که شکل‌دهنده نظام ارزشی، فکری و کنش‌های هدفمند آن‌ها می‌شود؛ اما به نظر می‌رسد که گاه اثربخشی برنامه‌های درسی ضمنی^۲، پنهان^۳ و قصدناشده^۴ و تجربه‌های حاصل از آن‌ها به مراتب بیشتر از برنامه‌های درسی قصد

1. M. King

2. implicit curriculum

3. hidden curriculum

4. unintended curriculum



شده^۱ است (بوستروم^۲، ۲۰۱۰: ۶۳). در مجموع، دانشگاه‌ها را دارای چهار کارکرد اساسی در جامعه یا جامعه‌ها^۳ یک سازمان می‌دانند:

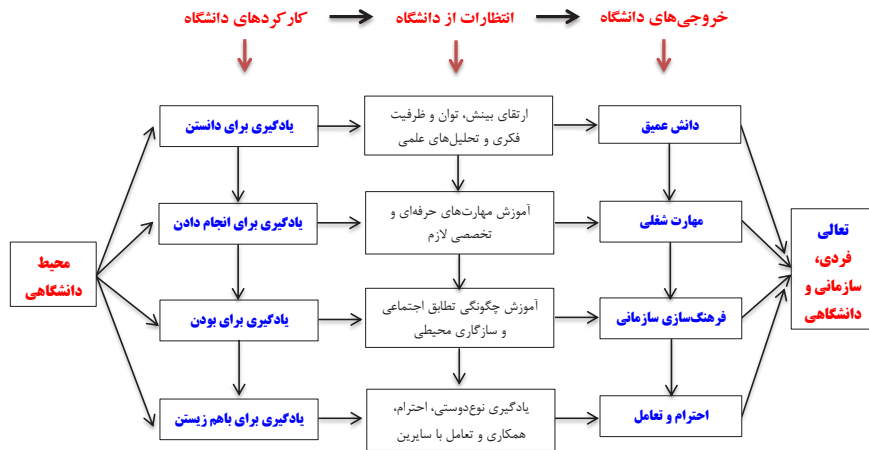
اولین کارکرد آموزشی نهادهای آموزشی به‌طور عام و دانشگاه به‌طور خاص، آموزش و «یادگیری برای دانستن»^۴ است. آموزش و یادگیری برای دانستن اولین گام یادگیری در عصر جدید است که کیفیت یادگیری‌های بعدی بر آن استوار است. از برجسته‌ترین ثمرات آموزش و یادگیری برای دانستن، ارتقای افق‌های بینشی و افزایش توان و ظرفیت فکری و تقویت تحلیل‌های علمی شهروندان در موقعیت‌های مختلف و پیش‌بینی‌ناپذیر است.

دومین کارکرد نظام‌های آموزشی، آموزش و «یادگیری برای انجام دادن»^۵ است. این کارکرد به آموزش مهارت‌های حرفه‌ای و شغلی اشاره دارد که فراگیران باید پس از اتمام تحصیلات عالی، مهارت‌های حرفه‌ای و تخصصی لازم را داشته باشند تا بتوانند نقش‌های اجتماعی اثربخش‌تر و رضایت‌بخشی را ایفا کنند. آموزش و «یادگیری برای بودن»^۶ سومین کارکرد آموزشی جدید دانشگاه به معنای خاص آن است. یادگیری برای بودن صرفاً به معنای یادگیری برای چگونه زیستن یا یادگیری برای چگونه محافظت از حیات زیستی خود نیست بلکه بیشتر به این معنی است که یاد بگیریم چگونه تنش‌ها و کشمکش‌های موجود میان عوامل درونی (خود) و عوامل بیرونی (زندگی اجتماعی) را مدیریت کنیم و با توجه به تغییرات، تحولات و تکامل طبیعی و تدریجی اجتماعات چگونه می‌توانیم بنیان‌های معرفتی و باورهای خود را به‌طور مداوم مورد پرسش و انتقاد قرار دهیم تا کنش و رفتارهای خودمان را بهتر و دقیق‌تر بشناسیم، بفهمیم و میان درون و برون نوعی سازگاری ایجاد نماییم.

چهارمین کارکرد جدید نظام‌های آموزشی و دانشگاه، «یادگیری برای با هم زیستن»^۶ است. این کارکرد معرف نوعی از آموزش و یادگیری است که فراگیران و شهروندان را قادر می‌سازد تا از طریق تقویت حس احترام به سایر انسان‌ها، فرهنگ‌ها و اندیشه‌های معنوی دیگر به حل تضادها مبادرت ورزند. این نوع یادگیری ناظر به مجموعه گسترده‌ای از دانش‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌ها، نگرش‌ها و اندیشه‌هایی است که فرد را برای شرکت جستن و همکاری با دیگران در کلیه امور انسانی آماده می‌کند (خورسندی طاسکوه، ۱۳۹۶ ب: ۳).

1. intended curriculum
2. Boostrom
3. learning to know
4. learning to do
5. learning to be
6. Learning to live together





شکل ۲- کارکردهای چهارگانه دانشگاه؛ انتظارات و خروجی‌ها

ارزش‌ها و کارکردهای دانشگاهی در مراکز آموزش اطلاعاتی- امنیتی

۱. ویژگی‌های خاص سازمان‌های اطلاعاتی- امنیتی

سازمان اطلاعاتی به‌مثابه عقل نظام سیاسی و از بزرگ‌ترین ظرفیت‌های نظام سیاسی است با رسالت و مسئولیتی عظیم. شناخت‌های اساسی نظام در حوزه امنیت نشئت گرفته از سازمان‌های اطلاعاتی بوده و کار ویژه‌های این سازمان‌ها در مؤلفه‌های زیر است:

- ادراک و دریافت دانش‌های مرتبط و فناوری‌های کاربردی؛
- تشخیص و قضاوت و تمیز رفتارها و واکنش‌های امنیتی؛
- تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌های امنیتی؛
- اراده تحقق امنیت مبتنی بر قانون.

سازمان‌های اطلاعاتی در زمره دستگاه‌هایی هستند که باید با هوشیاری و مراقبت از بروز هرگونه اشتباه و خطایی هرچند کوچک در روند فعالیت‌های اداری، ستادی، میدانی و عملیاتی خود جلوگیری نمایند زیرا در این بخش هرگونه غفلت و اشتباهی می‌تواند بزرگ و مهم باشد. محدوده کار این سازمان‌ها، بسیار وسیع و حساس است و حقیقتاً یک نوع سازمان‌دهی، دقت و استحکام در حرکت اطلاعاتی را لازم دارد که این مهم از رهگذر ایجاد مجموعه‌ای از مغزهای متفکر، فعال، طراح و برنامه‌ریز در درون آن سازمان محقق خواهد شد (رشیدزاده، ۱۳۸۵: ۱۴). محصول سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی ایجاد و حفظ امنیت در تمام شئون برای آحاد جامعه است که در سایه آن تمامی گروه‌های اجتماعی می‌توانند با احساس امنیتی که در جامعه اسلامی برقرار است زندگی خود را در چارچوب تعریف‌شده قانونی با



حفظ و استفاده از حقوق اجتماعی سپری نمایند (دشتی، ۱۳۹۱: ۲۰۷). سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی - دارای ویژگی‌های منحصربه‌فردی بوده که آن‌ها را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌سازد. پاتاک (۱۳۸۵: ۱۷)، در زیر به برخی از این موارد اشاره نموده و آن‌ها را به پیچیدگی خاص این مجموعه‌ها نسبت می‌دهد: اولاً، فعالیت یک شرکت عادی، حول محور محصول «قابل مشاهده» قرار دارد؛ اما یک سازمان اطلاعاتی در جست‌وجوی «محصول» در ورای چیزهای شناخته‌شده است. دوم، در دنیای اطلاعات، سازمان درست چیزی شبیه یک چتر بوده و این «فرد» است که نقطه مرکزی و محوری تمام توجهات و «فعالیت تولیدی» باقی می‌ماند. تمام روش‌شناسی عملیات اطلاعاتی حول محور برتری افراد قرار می‌گیرد، درحالی‌که بدنه یک شرکت معمولی به ماتریس عمومی اعتقاد دارد و از طریق آن کار می‌کند که پدیدآورنده تمام نیروهای کاری آن است. سوم، برنامه «ساعت کار» برای کارکردهای یک سازمان اطلاعاتی، یک اصل نیست. سازمان در مورد تعامل عمودی انعطاف‌پذیر است، اما در رابطه با نظم و مقررات بسیار سختگیر است. ارتباط صمیمی با مافوق‌ها، از جدیت در کار که لازمه کار اطلاعاتی است نمی‌کاهد. چهارم، حساسی کار یا ارزیابی عملکرد در یک سازمان اطلاعاتی، حوزه جالبی برای تحقیق است. موفقیت‌های سازمان اطلاعاتی معمولاً در اخبار رسانه‌ها مطرح نمی‌شود. این سازمان فقط هنگامی توجه عمومی را با خود جلب می‌کند که به شکست مواجه شود. سازمان تلاش می‌کند تا کارکرد خود را در برابر شکست، ایمن کند، زیرا هزینه شکست در چنین زمینه‌ای بسیار بالاست. در یک سازمان اطلاعاتی هیچ مرز جداکننده‌ای بین موفقیت فرد و موفقیت سازمان وجود ندارد. در نظام‌های حکومتی سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی از جمله ارکان آن می‌باشند که وظیفه کلی ایجاد و حفظ امنیت و مقابله با هرگونه ناامنی را بر عهده دارند. این سازمان‌ها دارای وظایف و مأموریت‌های حساس، حیاتی و متنوعی هستند. یکی از این محورهای اساسی، مشارکت مؤثر در ایجاد امنیت داخلی و خارجی، حفظ و ارتقاء آن در ابعاد مختلف زندگی اجتماعی است و این مأموریت را معمولاً در قالب‌های آشکار و غیرآشکار انجام می‌دهند. به دلیل ملاحظات مرتبط با امور امنیتی، ضرورتی به آشکار نمودن یا تبلیغات و ارائه اقدامات انجام شده و اطلاع‌رسانی به آحاد جامعه نیست. شاید به دلیل همین ویژگی خاص سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی است که معمار کبیر انقلاب اسلامی کارکنان این نهادهای اطلاعاتی را «سرباز گمنام»^۱ نامیدند و مقام معظم رهبری از اقدامات آن‌ها به‌مثابه «مجاهدت‌های خاموش» یاد نمودند (دشتی، ۱۳۹۱: ۲۰۸). با این توصیف آگاهی عمومی در مورد اهمیت ملی سازمان اطلاعاتی و دستگاه امنیتی کشور بسیار حائز اهمیت است. در یک کشور دموکراتیک، مردم



۱. بیانات حضرت امام خمینی (ره) در دیدار با کارکنان وزارت اطلاعات - ۱۳۶۷/۱۰/۰۹
 ۲. بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در دیدار با کارکنان وزارت اطلاعات - ۱۳۸۷/۰۵/۲۳



تصمیم‌گیرندگان نهایی هستند و باید دارای این شناخت باشند که پاسداری از امنیت ملی، صرفاً یک حرفه نیست، بلکه یک وظیفه شرافتمندانه و یک شغل هنرمندانه است؛ زیرا فقط همین تفکر است که روحیه چنین نهاد حساسی را در روزهای دشوار حفظ می‌کند.

۲. جایگاه آموزش در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی

آموزش اطلاعاتی فراگرد یا فرایندی است که از طریق آن طرز نگاه و برداشت یادگیرنده نسبت به اطلاعات از حالت عامیانه به حالت حرفه‌ای و تخصصی تبدیل می‌شود، بر علایق حرفه‌ای وی افزوده می‌گردد و مهارت‌های فکری و عملی او در جهت اهداف، مأموریت‌ها و شیوه‌ها و شگردهای دستگاه اطلاعاتی تصحیح می‌گردد. آموزش اطلاعاتی امری وابسته به کلیت سرویس اطلاعاتی بوده و دستگاه اطلاعاتی از محدود سازمان‌هایی است که آموزش آن در درون خودش تعریف می‌شود (مهدی‌زاده، ۱۳۸۷: ۱۵۰). هر سازمانی که به فکر حفظ حیات خود است و بعدازآن به مسائلی چون کارایی و اثربخشی می‌اندیشد. برای تداوم حیات، سازمان بایستی کارکنانی آگاه و با مهارت‌های موردنیاز داشته باشد. ازاین‌رو آموزش در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی عمدتاً اهدافی از قبیل افزایش میزان اطلاعات، دانش و مهارت و قابلیت‌های کارکنان را پی می‌گیرد و آنان را برای ایفای وظایف مشخص خود و قبول مسئولیت‌های جدیدتر و بالاتر در سازمان پیش‌ازپیش آماده و مجهزتر می‌سازد. (جلیلیان، ۱۳۹۰: ۱۸۰). آموزش اطلاعاتی و حفاظت اطلاعاتی سنگ بنای ارتقاء و اثربخشی سازمان‌های اطلاعاتی است که نقش بسیار مهمی بر کمیت و کیفیت فرایندهای عملیاتی، سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری، هویت و استقلال حرفه اطلاعات و حفاظت اطلاعات به‌عنوان یک حوزه تخصصی دارد و این حوزه را از حوزه‌های سیاسی - پلیسی متمایز می‌نماید. کیفیت و کمیت آموزش در این عرصه شاخص برجسته‌ای برای ارزیابی عمومی سازمان اطلاعاتی است و تردیدی نیست که ارائه آموزش‌های علمی - کاربردی مبتنی بر پژوهش‌های محققانه تأثیر بسزایی بر فعالیت‌های اطلاعاتی و عملیاتی خواهد داشت و علاوه بر آن دستاوردهای علمی در این راستا در اعتبار، سیاست‌گذاری و تصمیمات نفوذ خواهد کرد (رشیدزاده، ۱۳۸۵: ۱۶۵). بخش آموزش در یک سرویس اطلاعاتی باید متوازن با برنامه‌های راهبردی، سیاست‌ها و برنامه‌های آموزشی خود را تنظیم نماید تا گسستی میان سیاست‌های آموزشی با سیاست‌های راهبردی ایجاد نشده و در صورت بروز هرگونه گسست دیگر در سازمان اطلاعاتی، این بخش آموزش است که توانایی برطرف ساختن گسست‌ها را دارد (مهدی‌زاده، ۱۳۸۷: ۱۵۶).

خدمت به یک سازمان اطلاعاتی نیازمند درک دستورات، روش‌شناسی و ویژگی‌های سازمانی آن است. به همین دلیل، هر نیروی جدیدالورود بدون توجه به موقعیت یا تجربه کاری‌اش باید ابتدا به یک آموزش پایه تن دردهد. بعدازاین آموزش اندک بدو ورود، آموزش‌های بیشتری در حوزه تخصصی‌اش گذرانده



و سپس در تمام مراحل بالا رفتن از سلسله مراتب سازمانی، آموزش‌هایی در انتظار اوست. آموزش در حوزه اطلاعات، یک فرآیند جاری و پیوسته است. توجه به استعداد ذاتی، آموزش و میل به یادگیری، راهی جهت تبدیل شدن به نیرویی کارآمد برای بهبود سازمان است. مهارت حرفه‌ای در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی، فقط با مطالعه کتاب‌های مختلف به دست نمی‌آید. چنین مهارتی اساساً بر پایه تجارب کسب‌شده در طول سالیان دراز توسط یک سازمان دارای سابقه طولانی ایجاد می‌شود که با طیف وسیعی از وظایف سروکار داشته است. آموزش در یک سازمان اطلاعاتی، تجربه‌گذشته سازمان، تحلیل کنونی آن از مسائل جاری و برداشت‌های آن از آینده، همگی را در یک مجموعه منعکس می‌کند. این امر واقعاً در هیچ سازمان دیگری، چه در دولت، چه در دنیای شرکت‌های خصوصی رخ نمی‌دهد. در سازمان‌های دیگر آنچه در گذشته رخ داده است، چندان مطرح نیست و درک کامل وضعیت موجود حائز بیشترین اهمیت است (پاتاک، ۱۳۸۵: ۱۹)؛ لذا آموزش در یک سازمان اطلاعاتی باید از چنان قابلیت و پویایی برخوردار باشد که به محض اینکه در راهبردها، چالش‌ها، آسیب‌ها و تهدیدات پیرامون سازمان تغییراتی ایجاد شود به سرعت بتواند با آن هماهنگ شده و متناسب با آن در نظام آموزش اطلاعاتی سازمان، تغییرات لازم را صورت دهد.

آموزش کارکنان در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی، یک امر حیاتی و اجتناب‌ناپذیر است که باید به‌طور مستمر با مجموع فرایندهای مدیریت مورد توجه قرار گیرد تا سایر فعالیت‌های مدیران بتواند ثمربخش واقع گردد. آموزش در این سازمان‌ها، در حقیقت یکی از راه‌های اصلی و منطقی هدایت تلاش کارکنان در سازمان است و باعث به کارگیری استعدادهای نهفته، به کاراندازی قدرت تخیل و به وجود آمدن حس انعطاف‌پذیری و فکری لازم در کارکنان خواهد شد (جلیلیان، ۱۳۹۰: ۱۸۲). به‌هرحال سازمان‌های اطلاعاتی به خاطر نیازهای وافر که به آموزش کارکنان دارند اقدام به تأسیس مراکز آموزشی مختلفی از قبیل دانشگاه، مدارس عالی، مراکز فنی - حرفه‌ای می‌نمایند. به کارگیری هرکدام از موارد فوق یا تلفیقی از آن‌ها توسط سازمان‌های اطلاعاتی مستقل، تابعی از استراتژی ایشان برای تعیین خط سیر به کارگیری نیروهای اطلاعاتی است. امروزه هم‌زمان با گسترش اهداف، مراکز آموزشی وسعت گرفته و برای تربیت نیروهای فنی و متخصصینی که ناگزیر جهت کار با تجهیزات پیشرفته و نوین آموزش می‌بینند مراکز فنی - حرفه‌ای جدیدی افتتاح می‌گردد (علوی‌فر، ۱۳۸۲: ۴۶). سازمان اطلاعاتی باید تلاش نماید تا کارکنان را طوری آموزش دهد تا در هر لحظه بتوانند تهدیدات را شناسایی و به مقابله با آن برخیزند. یک سازمان اطلاعاتی وظایف خود را انتخاب نمی‌کند بلکه برنامه کار سازمان در واقع توسط دشمن تعیین می‌شود. آموزش می‌بایست با کمیت و کیفیتی ارائه گردد تا توانایی مدنظر سازمان اطلاعاتی از یک عامل اطلاعاتی در او ایجاد شود و آن توانایی چیزی نیست جز تشخیص امور مهم از غیر مهم (پاتاک، ۱۳۸۵: ۲۰).





تغییر و تقویت اعتقادات، ارزش‌ها و الگوهای رفتاری در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی با اجرای برنامه‌های صحیح و مناسب آموزشی یکی از بهترین و کارآمدترین روش‌ها است. در برنامه‌های آموزشی ضمن توجه به ویژگی‌ها و الگوهای رفتاری مطلوب فرهنگی همچون تقوی، تعهد، انگیزه، تلاش، خوش‌حلقی و علاقه‌مندی، به ویژگی‌های کاری نامطلوب همچون بی‌تقوایی، بی‌تعهدی، بی‌انگیزگی، خمودی و بدحلقی باید توجه داشت. تدوین برنامه‌های آموزشی با توجه به سطح نیروهای سازمانی می‌باید به‌طور مداوم و مستمر ادامه پیدا کند. مدیران سازمان در سه سطح عالی، میانی و عملیاتی باید تحت آموزش قرار گیرند و این توجیه که وقتی برای آنان باقی نمانده تا دوره‌های آموزشی را طی کنند، باید به فراموشی سپرده شود. سازمان اطلاعاتی و امنیتی به واسطه اینکه با شرایط خاص محیطی در داخل و خارج روبرو است و با تغییر و تحولات ناشی از سمت‌وسوی تهدیدات و آسیب‌پذیری‌های نظام همراه هستند توجه به آموزش را می‌باید در سرفلوحه اقدامات خود قرار داده و از آنجایی که فرهنگ سازمان در سطوح عالی سازمان تنظیم می‌گردد و از طریق آن‌ها به رده‌های پایین منتقل می‌گردد، الزاماً مدیران و مسئولین سازمان باید متناسب با سطح تهدیدات و آسیب‌پذیری‌ها آموزش لازم را فراگرفته و اقدام لازم را به‌مورد اجرا بگذارند. به‌طور معمول برنامه‌های آموزشی و سایر اقدامات مرتبط با آموزش، در نهایت باید بتواند منجر به تغییر مورد انتظار در رفتار نیروهای اطلاعاتی گردد و دیدگاه‌ها و اندیشه‌های رفتاری و فرهنگی آن‌ها را تقویت نماید و اگر چنین نتیجه‌ای حاصل نگردد، قاعدتاً ضعف را می‌باید در برنامه‌های آموزشی و عوامل مترتب بر آن جستجو کرد.

آموزش اطلاعاتی گونه‌ای از آموزش ضمن خدمت به شمار می‌رود و نوع این آموزش چنان است که در واقع افرادی که دوره‌های آموزشی را می‌گذرانند خارج از تشکیلات و سازمان مرجع خود قادر به استفاده از آموزه‌های یادشده نیستند. با این برداشت، آموزش اطلاعاتی شکلی از آموزش‌های اختصاصی است که موجب ارتقای سطح کیفی نیروی در حال خدمت در سرویس اطلاعاتی می‌شود (مهدی‌زاده، ۱۳۸۷: ۱۵۴).
۳. ارزش‌های دانشگاه در مراکز آموزش اطلاعاتی - امنیتی

توجه به هنجارها و ارزش‌های سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی در این مراکز آموزشی، زیربنای اصلی طراحی، اجرا و ارزیابی آموزش‌ها در سطوح مختلف بوده و اساس اقدامات عملیاتی و اطلاعاتی را تشریح می‌نماید (رشیدزاده، ۱۳۸۲: ۴۷). باید اذعان نمود که فلسفه اصلی تشکیل مراکز آموزش اطلاعاتی - امنیتی، تغذیه کالبد سازمان به لحاظ نیروی انسانی با در دست داشتن تمامی ارزش‌های سازمانی و جمعی است. این ارزش‌ها ممکن است از یک سازمان اطلاعاتی - امنیتی به سازمانی دیگر از همین مقوله، تفاوت‌هایی داشته باشد اما بدون شک هر سازمان اطلاعاتی - امنیتی از مرکز آموزشی زیرمجموعه خود



انتظار دارد که ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی را به بهترین نحو به نیروهای جدیدالورود یا نیروهای فعلی در سطوح مختلف کاری و شغلی، آموزش داده و سازمان را با کمترین چالش و ناهماهنگی در درک افکار و رفتارها مواجه نماید. یقیناً عدم توجه به این مهم سازمان را به سرعت دچار نابسامانی‌های اطلاعاتی و نهایتاً آسیب خواهد نمود.

الف) ارزش‌های نهادی

به نظر می‌رسد آموزش در مراکز آموزش اطلاعاتی - امنیتی باید دارای یک سری ویژگی‌هایی باشند تا بتوانند ضمن اثربخشی لازم، ارزش‌های نهادی را هم تأمین نمایند. آموزش در یک سازمان امنیتی زمانی می‌تواند دارای ارزش‌های نهادی و اثرگذاری لازم باشد که واحد ویژگی‌هایی از جمله نقش اجرایی و تکمیل‌کنندگی، آینده‌نگری و فرامنطقه‌ای بودن، استعدادپروری، به‌روز بودن، جامعیت، کیفیت‌مداری، مشتری‌مداری و ... باشد (نادی و خلیلی، ۱۳۹۱: ۸۹). ارزش‌های نهادی در این مراکز با میزان موفقیت آموزش‌ها و دوره‌ها، به‌روز بودن محتوای دروس و تحقیقات علمی، افزایش ابتکار، خلاقیت و نوآوری دانشجویان و همچنین تقویت ویژگی‌ها و بایسته‌های مختلف فردی و شغلی برای هر دانشجو از جمله مهارت‌های ارتباطی، کار تیمی، اخلاق‌مداری و احترام، وفاداری به سازمان، قدرت تصمیم‌گیری، حل‌وفصل تعارضات، توانایی ایجاد تغییر، نظم و انضباط، وقت‌شناسی، جدیت و پشتکار و ... ارتباط مستقیم و وثیقی دارد. چنانچه این انتظارات و ارزش‌های نهادی در مراکز آموزش اطلاعاتی - امنیتی محقق شود این مراکز می‌توانند همسویی و هماهنگی مناسبی برای افزایش موفقیت‌های سازمانی فراهم آورده و هموایی و جامعه‌پذیری را در سازمان افزایش دهند.

ب) ارزش‌های سازمانی

متأسفانه بخش اعظمی از تلقی‌ها و انتظارات از مراکز آموزش اطلاعاتی و امنیتی، به تسهیل نمودن مسیر برای کسب مدارک و مدارج تحصیلی جهت رشد فردی و سازمانی مرتبط است. هرچند این موضوع خیلی نمی‌تواند نامطلوب باشد اما اثرات نامناسبی نیز به‌واسطه مدرک‌گرایی، نگاه ابزارری به این مراکز، بی‌اعتبارشدن مدارج تحصیلی، کاستن از محتوای علمی مدارج مختلف علمی و ... را در پی خواهد داشت. این موضوع به حدی است که امروزه در بیشتر سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی کشور، نگاه غالب به مراکز آموزشی وابسته، به‌عنوان محملی است که موانع قانونی و حقوقی مرتبط با ارتقاها، تحصیلی و شغلی را با صدور مدارک مختلف تحصیلی برطرف می‌نماید. درواقع تا زمانی که قصد از ورود بیشتر اعضای یک سازمان اطلاعاتی - امنیتی به مراکز آموزشی مربوطه، به رفع موانع سازمانی مرتبط باشد و حصول ارزش‌های نهادی در حاشیه قرار داشته باشد هزینه نمودن برای آموزش در این سازمان‌ها، انتظارات را از مراکز آموزشی برآورده نخواهد نمود.





۴. کارکردهای دانشگاه در مراکز آموزش اطلاعاتی - امنیتی

برای ایجاد فرهنگی مشترک و پیوندهای اصولی و حرفه‌ای برای مشاغل آینده در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی، وجود دانشکده آموزش‌های اطلاعاتی و حفاظت اطلاعاتی، یک ضرورت حیاتی است (رشیدزاده، ۱۳۸۳: ۱۹). آموزش و اجرای دوره‌های مختلف آموزشی در مراکز آموزش اطلاعاتی - امنیتی، منافع زیادی برای سازمان‌های بالادستی به همراه خواهد داشت. این منافع آموزشی عبارتند از:

- انگیزه‌سازی‌های سازمانی
- تخصصی کردن رفتارها به‌عنوان مبنای بهره‌وری سازمانی
- اطمینان و اعتماد به نتایج حاصله از رفتار
- تضمین حیات و تداوم رفتار سازمان بر مأموریت اصلی
- ایجاد انسجام، یکپارچه و تسهیل نمودن رفتارها و روابط از طریق درک مشترک (نادی و خلیلی، ۱۳۹۱: ۸۹).

این مراکز آموزشی بایستی کارکردهای مختلفی برای سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی به دنبال داشته باشند. در ادامه مهم‌ترین این کارکردها برشمرده شده است.

جایگزینی نیرو: نیاز به اشتغال نیروهای جوان‌تر و جدیدتر نه تنها به لحاظ کسر نیروهای قدیمی، به دلایلی چون بازنشستگی، انتقال، استعفا یا ریزش‌های دیگر خودنمایی می‌کند. جایگزینی نیرو و بهره‌برداری از کارکنان اطلاعاتی مستلزم جذب نیروهای مستعد و ارائه آموزش‌های پیشرفته با استفاده از استادان مجرب، وسایل کمک‌آموزشی مناسب و تجارب طولانی است و این مهم در سایه تلاش جمعی و شبانه‌روزی، خستگی‌ناپذیر و مداوم افراد دلسوزی است که هدفی جز ارتقاء سطح علمی دانش‌پژوهان و نیروهای تازه‌وارد به پیکر سامانه اطلاعاتی را ندارند. اگرچه به کارگیری نیروهای جدید در هر امری حتی بدیهی‌ترین آن‌ها مستلزم ارائه آموزش است اما بنا به دلایل فراوانی باید دانست که امور اطلاعاتی از جمله فونونی هستند که بیشترین نیاز به آموزش را دارند (علوی‌فر، ۱۳۸۲: ۴۵). افراد در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی، ضمن‌گزینش بر اساس اصول و معیارهای خاص سازمانی و برخورداری از تعهد، باید دارای مهارت و دانش لازم و کافی در بدو استخدام باشند. متقاضی استخدام در سازمان‌های اطلاعاتی و حفاظت اطلاعاتی نظام اسلامی برعکس دیگر سازمان‌ها باید از شرایط سخت استخدامی عبور کند. این شرایط که در رأس آن تعهد و تقوای الهی است، همراه با ویژگی‌های دیگری همچون تیزهوشی، سلامت روحی و روانی، سلامت جسمی، سخت‌کوشی، تلاش و همت، اخلاق خوب و نیکو و دیگر موارد متناسب با آن، بهترین و مناسب‌ترین مدارک ارزشی‌گزینش افراد در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی محسوب می‌شود (رشیدزاده، ۱۳۸۲: ۴۷).



آموزش حرفه‌ای و شغلی: فعالیت در امور اطلاعاتی - امنیتی به حدی دارای پیچیدگی است که آموزش‌های مختلف و مستمری را در سطوح متفاوت شغلی نیازمند است. این موضوع به حدی حائز اهمیت است که برخی از صاحب‌نظران در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی معتقدند که آموزش هیچ‌گاه از یک فرد اطلاعاتی فاصله نمی‌گیرد. علوی‌فر (۱۳۸۲: ۴۶) معتقد است: «هر چه ماهیت مشاغل پیچیده‌تر باشد دوره آموزشی سنگین‌تر، طولانی‌تر و پرمحتواتر می‌گردد. این نسبت ممکن است تا آنجا پیش رود که دوره آموزشی را به هشت تا ده سال نیز در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی برساند. بدیهی است طولانی شدن آموزش بستگی مستقیمی با پیچیدگی امور شغلی آینده کارکنان دارد و از همین‌جا می‌توان قابلیت انعطاف شغلی، قدرت تطابق و پیچیدگی عملیات اطلاعاتی را دریافت». توانایی جداسازی مسائل مرتبط و مهم، از موضوعات غیرکاربردی و غیرمفید، برای موفق بودن در یک سازمان اطلاعات، امری اساسی محسوب می‌شود. از طریق آموزش و یادگیری می‌توان به این قابلیت دست یافت که در واقع مهم‌ترین مهارت حرفه‌ای اطلاعات است (پاتاک، ۱۳۸۵: ۶۸).

جامعه‌پذیری فرهنگ: اصولاً افرادی که در بدو ورود جذب سازمان‌ها می‌شوند اطلاعات جامع، دقیق و کاملی از فرهنگ سازمان حاکم بر آن ندارند. به همین جهت مسئولین سازمان‌ها سعی می‌کنند تا با برنامه‌ریزی مناسب، افراد جدیدالورود را به نحوی تحت آموزش قرار دهند. در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی نیز افراد بلافاصله پس از استخدام و پایان دوره جذب، اجباراً دوره‌های اطلاعاتی را طی می‌کنند. در این دوره‌ها، نیروها ضمن فراگیری آموزش‌ها، با فرهنگ حاکم بر سازمان‌های اطلاعاتی تا حدودی آشنا شده و با قبول ارزش‌های حاکم بر آن، راه ورود به این قبیل سازمان‌ها را طی می‌نمایند. چنین فرآیندی که در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، براساس اهداف و ارزش‌های سازمانی تنظیم می‌گردد و اقدامات لازم به مورد اجرا گذاشته می‌شود.

تحلیل داده‌های پژوهش

در بررسی وضعیت تحقق ارزش‌های دانشگاه در مراکز آموزش اطلاعاتی - امنیتی (پاسخ به سؤال اول پژوهش)، چند نکته حائز اهمیت است:

- ابتدا اینکه تلقی عمومی از ارزش‌های دانشگاهی در بخش زیادی از سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی ج.ا.ا، به ارزش‌های سازمانی برمی‌گردد. بخش زیادی از این مشکل قابل ارجاع به معضلات موجود در نظام آموزش عالی ایران است. به عبارتی دیگر در فضای کنونی آموزش عالی ایران، تحصیل توده‌ای و غیرکارشناسی اقشار مختلف، تحصیل بدون بررسی نیازمندی‌های بازار کار، تحصیل با هدف مدرک‌گرایی و نگاه ابزاری به مدارج تحصیلی و ... از مشکلات اساسی است که ارزش‌های سازمانی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور را تهدید می‌نماید. متأسفانه همین نگاه در بخش اعظمی

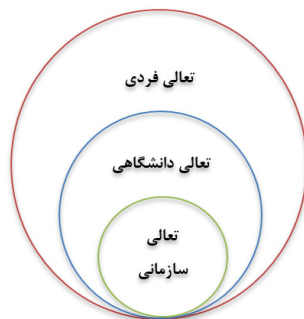




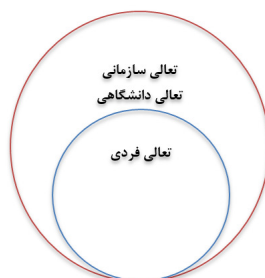
از سازمان‌های اطلاعاتی- امنیتی وجود داشته و غالباً (حداقل مدیران میانی و عملیاتی) در این سازمان‌ها، نگاه ابزاری (به‌عنوان بنگاه صدور مدارک و مدارج تحصیلی، رفع موانع حقوقی و ارتقای شغلی) به این مراکز دارند؛

- دوم اینکه در بخش ارزش‌های نهادی، به دلیل بعضاً تکرار مکررات، عدم پویایی و تحرک لازم از سوی جامعه علمی و تخصصی مراکز آموزشی اطلاعاتی- امنیتی، عدم تعامل با نهادها و مراکز آموزشی پویا، در حاشیه بودن ارزش‌های واقعی آموزش در سازمان‌های اطلاعاتی- امنیتی، فاصله گرفتن آموزش از آسیب‌ها و تهدیدات جدید و نوپدید، عادت جامعه علمی این مراکز به مطالب کهنه و قدیمی، عدم استفاده از توان و ظرفیت نیروهای خلاق و توانمند و ... مراکز آموزش اطلاعاتی- امنیتی کشور نتوانسته‌اند اعتماد سازمان‌های متبوع خود را کسب نمایند. به‌عبارتی دیگر، بخش زیادی از تلقی از ارزش‌های دانشگاهی به سمت ارزش‌های سازمانی، به دلیل عدم توفیق مناسب مراکز آموزش اطلاعاتی- امنیتی در کسب اعتماد دانشجویان و سیاست‌گذاران برای تحقق ارزش‌های نهادی است؛
- سوم اینکه، در بررسی وضعیت خروجی حاصل از ارزش‌های دانشگاه، به نظر می‌رسد که همواره کفه ترازو به سمت «رشد و ارتقای سازمانی»، سنگین‌تر بوده و مراکز آموزش اطلاعاتی- امنیتی نتوانسته‌اند به انتظارات در ایجاد «جامعه‌پذیری سازمانی مناسب»، پاسخی شایسته دهند؛
- نهایتاً، در بررسی تعالی حاصل از ارزش‌های دانشگاهی هم باید به سه وضعیت اشاره نمود؛ تعالی فردی، سازمانی و دانشگاهی. با توصیفی که گذشت به‌وضوح مشخص است که به‌واسطه بیش‌ترین ارزش‌های سازمانی و اهمیت مدرک‌گرایی، تعالی فردی به‌مراتب بیشتر از سایر زمینه‌ها بوده و ارتقای سازمان و دانشگاه صرفاً در زمینه آمار کمی خواهد بود چراکه وقتی به جامعه‌پذیری سازمانی و اثرگذاری مستقیم آموزش‌ها بر تسهیل و پیشبرد مأموریت‌های سازمانی اشاره شود به‌وضوح مشخص است که فرایند انتقال خروجی آموزش به محیط کار بسیار سخت و دور از انتظار است. به‌واقع به‌جای اینکه هزینه‌های سازمانی در اولویت اول منجر به بهره‌گیری سازمان از ارزش‌های نهادی مراکز آموزش اطلاعاتی- امنیتی شود منجر به انتفاع کارکنان از ارزش‌های سازمانی این مراکز گردیده و منفعت سازمانی کمتری به همراه خواهد داشت. در اشکال زیر وضعیت موجود و مطلوب تحقق ارزش‌های دانشگاهی در مراکز آموزش اطلاعاتی- امنیتی به نمایش گذاشته شده است. در وضعیت موجود، مشخص است که تعالی فردی بسیار پررنگ‌تر از تعالی سازمانی است و به همین دلیل تعادل مناسبی بین بهره فردی و سازمانی از ارزش‌های دانشگاهی در مراکز آموزش اطلاعاتی- امنیتی وجود ندارد؛ اما در وضعیت مطلوب، این شرایط تصحیح شده و سازمان‌های اطلاعاتی- امنیتی منفعت بیشتری از هزینه‌های صورت گرفته برای آموزش را می‌برند.





شکل ۳- وضعیت موجود تحقق ارزش‌های دانشگاهی در مراکز آموزش اطلاعاتی- امنیتی



شکل ۴- وضعیت مطلوب تحقق ارزش‌های دانشگاهی در مراکز آموزش اطلاعاتی- امنیتی

در پاسخ به سؤال دوم پژوهش پیرامون وضعیت تحقق کارکردهای دانشگاهی در مراکز آموزش اطلاعاتی- امنیتی، بررسی‌ها نشان می‌دهد که در چهار حوزه از یادگیری، تمرکز زیاد به صورت ناخواسته بر روی مهارت شغلی و فرهنگ پذیری سازمانی قرار دارد. جدول زیر حاکی از تأکید تحقیقات مختلف بر روی این دو یادگیری در مراکز آموزش اطلاعاتی- امنیتی است.

مهم‌ترین تحقیقات مورد استناد	کارکردهای دانشگاه در مراکز آموزش اطلاعاتی- امنیتی
(رشیدزاده، ۱۳۸۲) - (دشتی، ۱۳۹۱) - (جلیلیان، ۱۳۹۰)	آموزش حرفه‌ای و شغلی (یادگیری برای انجام دادن)
(مهدی‌زاده، ۱۳۸۷) - (رشیدزاده، ۱۳۸۵) - (علوی‌فر، ۱۳۸۲)	جامعه‌پذیری فرهنگ (یادگیری برای بودن)
(مهدی‌زاده، ۱۳۸۷) - (جلیلیان، ۱۳۹۰)	
(رشیدزاده، ۱۳۸۳) - (نادی و خلیلی، ۱۳۹۱)	

جدول ۱: تطابق یافته‌های کارکردهای مراکز آموزش اطلاعاتی- امنیتی با تحقیقات مختلف

از سوی دیگر، دو یادگیری «برای دانستن» و «برای با هم زیستن» تا حد زیادی در مراکز آموزش



- اطلاعاتی- امنیتی مورد غفلت واقع شده است. در توضیح توجه به نکات زیر ضروری است:
- یادگیری برای دانستن مقوله مهمی است که برای کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی- امنیتی بسیار حائز ارزش است. بدون تردید، بخش اعظمی از موفقیت در عرصه فعالیت و حرفه اطلاعات، به توان فکری و تحلیلی کارکنان اطلاعاتی برمی‌گردد و این یادگیری می‌تواند نقش بسزایی در تعالی فردی و سازمانی داشته باشد. حال آنکه غالب آموزش‌های مراکز آموزشی اطلاعاتی- امنیتی، تلاش می‌نمایند همواره مهارت حرفه‌ای و شغلی کارکنان را افزایش دهند و آنان را به سرعت با فرهنگ‌ها و انتظارات سازمانی، هماهنگ نمایند در صورتی که در ابتدا، اولویت بایستی بر آموزش‌هایی مانند تقویت تحلیل، ارتقای افق‌های بینشی، محیط‌شناسی، خلاقیت و نوآوری، حل مسئله، مهارت‌های کاری و زندگی، شخصیت‌شناسی و ... قرار گرفته و زمینه برای یادگیری‌های بعدی را مهیا سازد. ضمناً ضرورت دارد این یادگیری برای کلیه کارکنان جدیدالورود به سازمان در تمامی سطوح و مقاطع خدمتی، پیش‌بینی شده و در آموزش‌های مرتبط، گنجانده شود.
 - یادگیری برای باهم زیستن، قابلیت است که شاید زمان کمتری برای آموزش به خود اختصاص دهد اما می‌تواند منفعت چندبرابری را در حوزه‌های کاهش تعارضات سازمانی، افزایش قدرت مذاکره، گروه‌سازی و فعالیت جمعی، احترام و نوع‌دوستی، همگرایی و همسویی و همنوایی برای سازمان به ارمغان آورد. بی‌تردید در فضای کسب‌وکار جدید در سازمان‌های عصر هزاره سوم، این یادگیری با محوریت کار تیمی، مهارت‌های ارتباطی، اخلاق‌مداری و مسئولیت اجتماعی، به مراتب نقش بیشتری در تعالی سازمانی بر عهده خواهد داشت. با توجه به ویژگی خاص سازمان‌های اطلاعاتی- امنیتی مبنی بر ارجحیت توفیق سازمانی بر موفقیت‌های فردی، تأکید بیشتر بر روی این بخش از یادگیری نسبت به سایر سازمان‌ها، برای یک دستگاه اطلاعاتی- امنیتی از ضرورت بیشتری برخوردار است.
 - نیاز است برای توفیق هر چه بیشتر آموزش‌ها در سازمان‌های اطلاعاتی- امنیتی، مشخص شود که دقیقاً چه آموزش‌هایی برای هرکدام از یادگیری‌های چهارگانه، پیش‌بینی شده و هر چهار نوع یادگیری به صورت توأمان و متوازن در یک مرکز آموزش اطلاعاتی- امنیتی مورد توجه قرار گیرد.
 - درنهایت با نپرداختن به دو مقوله یادگیری برای دانستن و یادگیری برای باهم زیستن، معمولاً کارشناسان سازمان‌های اطلاعاتی در دو مهارت اساسی مورد نیاز برای خدمت شایسته در یک سازمان اطلاعاتی شامل نخست، تشخیص امور اساسی و مهم از غیرمهم و دوم، فعالیت جمعی و مهارت‌های ارتباطی، با مشکل مواجه بوده و این دو نقیصه ضمن به هدر دادن بخش زیادی از هزینه‌های صرف شده برای دو نوع یادگیری دیگر، کندی و مشکلات بسیاری را در پیشبرد اهداف و مأموریت‌های سازمانی به دنبال خواهد داشت.





نتیجه گیری

آموزش اطلاعاتی خرده نظام یک دستگاه اطلاعاتی - امنیتی محسوب می شود که بر اساس قواعد و نظام نامه مشخص و اندیشیده و در چارچوب اهداف، سیاست ها و مأموریت های دستگاه اطلاعاتی، به تربیت کارکنان اطلاعاتی می پردازد. البته شرط موفقیت دستگاه اطلاعاتی در تأمین و تربیت نیروی انسانی مطلوب، بستگی محض به قابلیت های آموزش ندارد بلکه در کنار آموزش، مؤلفه های دیگری مانند ضریب هوشی، تجربه و ... دارای اهمیت بسیار زیادی برای تربیت کادر حرفه ای است.

نگاهی به وضعیت فعلی مراکز آموزش اطلاعاتی - امنیتی در ایران و تحلیل تطبیقی عملکرد موجود آن با وضعیت ایدئال تحقق ارزش ها و کارکردهای دانشگاهی، نشان می دهد که شکاف عظیمی «بین آنچه هست» و «آنچه باید باشد» وجود دارد. یافته های حاصل از این پژوهش وضعیت چندان مطلوبی را در تحقق انتظارات آموزشی از مراکز وابسته در سازمان های اطلاعاتی - امنیتی نشان نمی دهند. شاید درگیر بودن مسئولان به دغدغه های مختلف، سیطره کمیت گرایی بر مراکز آموزشی اطلاعاتی - امنیتی، رشد کمی و بی حد و حصر، رقابت نانوشته مخرب بین مراکز آموزش اطلاعاتی - امنیتی به ویژه در ارائه آمارها و ...، افزایش چشمگیر میزان پذیرش دانشجو بدون توجه به نیازهای سازمانی، فقدان سیستم نظارتی مناسب و دلسوزانه، افول کیفیت آموزش و پژوهش همراه با افول انگیزه استاد و دانشجو، عدم توجه به کارکنان متخصص دانشگاهی و ... از جمله علل اصلی این وضعیت نامطلوب باشند. اگر مراکز آموزش اطلاعاتی - امنیتی به عنوان مغز متفکر سازمان های متبوع خود عمل نمایند و با تلاش مستمر و محققانه در ایجاد بستر و مشارکت متفکرین و جذب مغزهای متعهد اقدام نکنند سازمان های بهره بردار آنان، نمی توانند به توسعه و تکامل مورد نظر دست یابند. به عبارتی دیگر روند آموزش در مراکز آموزش اطلاعاتی - امنیتی اگر برخلاف توسعه و بهبود مهارت هایی باشد که برای تحقق اهداف و مأموریت سازمانی لازم است یا دارای تمامی چارچوب های مورد انتظار از یک فعالیت دانشگاهی به صورت موزون و متوازن نباشد نمی تواند نقش اثرگذار خود را در تعالی سازمان ایفا نماید.

مشکلی که به نظر می رسد در حال حاضر در مراکز آموزش اطلاعاتی - امنیتی وجود دارد دو موضوع است. ابتدا اینکه اولویت بخشی به ارزش های سازمانی بیش از ارزش های نهادی دانشگاه بوده و دوم به غفلت از برنامه ریزی و ارائه برخی یادگیری های مورد نیاز فراگیران و دانشجویان آموزش در این مراکز برمی گردد. بدون شک اگر یادگیری های چهارگانه اشاره شده در این پژوهش به عنوان خروجی یک دوره یا مقطع آموزشی طی شده در مراکز آموزشی اطلاعاتی - امنیتی، برشمردنی و ملموس نباشد می توان با قاطعیت عنوان داشت که آن مرکز رشد یافته و سازمان یافته نبوده و به همین دلیل است که خیلی ها از دانشجویان در این مراکز آموزشی، غالباً احساس می کنند که ممکن است مراکز آموزش امنیتی در





دوره‌های جدید، حرفی نو برای گفتن ندارند.

نکنه پایانی اینکه وقتی از آموزش صرف در یک دانشگاه علمی (دانشگاهی) خارج از سازمان اطلاعاتی - امنیتی بحث می‌نماییم دو نوع یادگیری اول (برای دانستن و برای انجام دادن) از اهمیت اساسی برخوردار است و دانشگاه تعهدی برای دو یادگیری بعدی نداشته و در آن مورد نیز نه دانشگاه ذی‌نفع است و نه برای آن مورد ارزیابی یا بازخواست قرار می‌گیرد ولی وقتی به یک سازمان و آن هم سازمان اطلاعاتی - امنیتی با ویژگی‌های برشمرده شده می‌رسیم نقش دو یادگیری بعدی (برای بودن و برای باهم زیستن) بسیار حائز اهمیت است زیرا بدون شک تعالی سازمانی، تعالی تک‌تک اعضای سازمان را در پی خواهد داشت و معمولاً تعالی سازمان به این دو یادگیری آخر، بسیار وابسته‌تر است.

مرتبط با یافته‌های پژوهش، به نظر می‌رسد در راستای غنابخشی به آموزش‌ها در مراکز آموزش اطلاعاتی - امنیتی و نهادینه‌شدن ارزش‌ها و کارکردهای دانشگاه، پیشنهادهای زیر می‌تواند راهگشا باشد:

- دروس فعلی دوره‌های خاص مراکز آموزش اطلاعاتی - امنیتی کشورمان، با هدف بررسی عقبه توجیهی بر اساس چهار رویکرد یادگیری، مورد بازنگری قرار گرفته و برای زمینه‌های یادگیری که از آن غفلت شده یا محتوای موردنظر با کمبود مواجه است (از جمله یادگیری‌های برای دانستن و برای باهم زیستن)، برنامه‌ریزی آموزشی لازم صورت پذیرد. اصلح است این پیشنهاد برای مقاطع تحصیلی دانشگاهی و دوره‌های طولی بیشتر مورد بررسی قرار گیرد.
- اهمیت هر چه بیشتر ارزش‌های نهادی دانشگاه نسبت به ارزش‌های سازمانی آن با اشکال ترسیمی این پژوهش در جلسات مدیران عالی و میانی و عملیاتی سازمان‌های مرتبط مورد تشریح قرار گیرد و مراکز آموزشی در این خصوص فرهنگ‌سازی و تدارک لازم را شروع نمایند.





منابع

- ام کینگ، پاتریشا. جی مایهيو، ماتيو. مک الروی، مولی. و ... (۱۳۹۷). مسئولیت اخلاقی دانشگاه. ترجمه متین و بحیرایی، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- پاتاک، دی سی (۱۳۸۵) اطلاعات راهی به سوی تأمین امنیت، ترجمه سید مجید نوری، تهران: دانشکده امام محمدباقر (ع).
- پناهی، مریم و غیائی ندوشن، سعید (۱۳۹۶)، تحلیل پیامدها و چالش‌های استقلال دانشگاهی، مجموعه چکیده مقالات همایش ملی استقلال دانشگاه؛ چالش‌ها و راهبردها، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- تقوی، مصطفی. پاکزاد، مهدی. (۱۳۸۶). «نقش و کارکرد دانشگاه‌ها در نظام ملی نوآوری». فصلنامه دانشگاه اسلامی، ۱۱ (۴). ۱۹-۳۸.
- جاودانی، حمید (۱۳۸۹) «نقش دانشگاه در فرایند توسعه»، نامه آموزش عالی، ۳ (۱۰).
- جلیلیان، اردشیر (۱۳۹۰) «اهمیت و ضرورت آموزش و نقش آن در آگاه‌سازی حفاظتی و امنیتی»، فصلنامه جامعه اطلاعاتی، ۳ (۳).
- چراغی، خسرو (۱۳۸۹). نقش آموزش و بهسازی نیروی انسانی بر بهره‌وری سازمان‌ها، قابل دسترس در؛ <http://www.eaedu.org>
- خانیکی، هادی (۱۳۹۶). آزادی دانشگاهی، استقلال عمل دانشگاه و توسعه علمی، مجموعه مقالات همایش ملی استقلال دانشگاه‌ها: چالش‌ها و راهبردها، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- خورسندی طاسکوه، علی (۱۳۹۶ الف). گفت‌وگو میان رشته‌ای دانش؛ خط‌مشی‌هایی برای عمل در آموزش عالی، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- خورسندی طاسکوه، علی (۱۳۹۶ ب). تحلیل انتقادی ماهیت استقلال سازمانی دانشگاه در ایران، مجموعه چکیده مقالات همایش ملی استقلال دانشگاه؛ چالش‌ها و راهبردها، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- دشتی، سعید (۱۳۹۱) «ویژگی‌های سازمان‌های اطلاعاتی و کارکنان آن‌ها در نظام مقدس ج.ا.ا. از منظر امام خامنه‌ای مدظله‌العالی»، فصلنامه جامعه اطلاعاتی، ۴ (۲).
- دلاور، علی (۱۳۹۳). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، تهران: رشد.
- ذاکر صالحی، غلامرضا. (۱۳۹۷). مسائل آموزش عالی ایران، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- رشیدزاده، فتح‌الله (۱۳۸۳) «آموزه و آموزش سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی»، فصلنامه امنیت پژوهی، ۳ (۱۰).





- رشیدزاده، فتح‌الله (۱۳۸۵). مبانی سازمان‌های اطلاعاتی، تهران: دانشکده فارابی.
- رشیدزاده، فتح‌الله، (۱۳۸۲). آسیب‌شناسی سازمان‌های اطلاعاتی با تأکید بر آنومی رفتاری، رساله دکتری، دانشکده فارابی.
- ضیایی بیگدلی، محمدرضا (۱۳۹۶). استقلال دانشگاه‌ها؛ خصیصه ذاتی یک دانشگاه سرآمد، مجموعه مقالات همایش ملی استقلال دانشگاه‌ها: چالش‌ها و راهبردها، تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.
- علوی فر، سیدناصر (۱۳۸۲). جهان زیر سلطه سازمان‌های اطلاعاتی، تهران: دواوین.
- کلدی، علیرضا. فلاح‌مین‌باشی، فاطمه. (۱۳۸۸). «بررسی کارکردهای اجتماعی و فرهنگی دانشگاه‌ها از نظر دانشجویان (مطالعه موردی: دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات)». پژوهش‌نامه علوم اجتماعی، ۳ (۱). ۷۱-۸۹.
- گال، مردیت و بورگ، والتر و گال، جويس (۱۳۹۳). روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی، ترجمه دکتر احمدرضا نصر و همکاران، تهران، نشر سمت، چاپ نهم (دوجلدی).
- مرتن، رابت کی (۱۳۸۹). درباره جامعه‌شناسی معرفت، ترجمه: جواد افشار کهن در جامعه‌شناسی معرفت: سیر تاریخی، نظریه‌ها و چشم‌اندازها، تهران: پژوهاک.
- مهدی‌زاده، مرتضی (۱۳۸۷) «بایسته‌های آموزش اطلاعاتی»، فصلنامه جامعه اطلاعاتی، ۱ (۲).
- نادى، حمیدرضا؛ خلیلی، ابراهیم (۱۳۹۱). مدیریت سازمان‌های امنیتی، تهران: دانشکده فارابی.
- همایون فرد، آیتا (۱۳۹۶). تأملی بر آزادی علمی و استقلال دانشگاهی، زیربنای توسعه علمی کشور و ارائه راهکارهای مناسب، مجموعه مقالات همایش ملی استقلال دانشگاه‌ها: چالش‌ها و راهبردها، تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.
- یاسپرس، کارل (۱۳۹۴). ایده دانشگاه، ترجمه مهدی پارسا و مهرداد پارسا، تهران: ققنوس.
- Boor Cabal, Alfonse (2004); **Evolution and Philosophy of the University as an Institution**; Translation Fazel Larijani, Journal of Pzhvhh, Vol. 5.
- Boostrom, Robert (2010). **Hidden Curriculum. In Encyclopedia of Curriculum Studies**. Caraig Kridel(Ed). SAGE Publications, Los Angeles.
- Burton, Michael & Higley, John (2006) **elite's foundations of liberal democracy**, published in United States of America by Rowman & littlefield publishers. Inc.
- Hägg, Ingemund (2009) **Academic freedom and university autonomy necessary in the liberal open society**, Think tank seminar, Liberal International Congress,





The Bertil Ohlin Institute, Sweden, p 1-5.

- Khorsandi Taskoh, Ali (2014) "**A Critical Policy Analysis of Internationalization in Postsecondary Education: An Ontario Case Study**", A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, The University of Western Ontario, London, Ontario, Canada.
- Mogashoa, Tebogo (2014) **Understanding Critical Discourse Analysis in Qualitative Research**, International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE), Volume 1, Issue 7, July.
- Power, c (2005) **Quo vadis? Education For what purpose Social Alternatives**, 24(4): 13-18.



