

# تأثیر آموزش‌های دانشگاه علوم انتظامی بر مهارت آموزشی افسران فارغ‌التحصیل

تاریخ دریافت: ۸۶/۱۰/۳۰

تاریخ پذیرش: ۸۷/۳/۱۷

جواد منظمی‌تبار<sup>۱</sup>

## چکیده

هدف این پژوهش مقایسه تأثیر آموزش‌های عمومی و تخصصی دوره کاردانی و کارشناسی دانشگاه علوم انتظامی در ایجاد مهارت‌ها و تخصص‌های شغلی در افسران فارغ‌التحصیل است. روش تحقیق، علی - مقایسه‌ای است. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش دو پرسشنامه محقق ساخته است؛ همبستگی پرسشنامه اول (۸۳/۰) و ضریب آلفای دومی (۸۶/۰) بوده است. نمونه آماری ۵۰۰ نفر از افسران فارغ‌التحصیل مرکب از ۲۵۰ افسر فارغ‌التحصیل دوره‌های عمومی و ۲۵۰ نفر از افسران فارغ‌التحصیل دوره‌های تخصصی ورودی سال‌های ۱۳۷۰ تا ۱۳۸۱ شاغل در کلیه معاونت‌ها، ادارات، کلانتری‌ها و پاسگاه‌های مرزی استان‌های تهران، خراسان، کرمانشاه و ایلام است که به صورت نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی انجام گرفت. نتایج پژوهش در سطح احتمال خطا پذیری ۵ درصد را نشان می‌دهد که اگر چه مهارت افسران گروه آموزش تخصصی بهتر از افسران آموزش عمومی است، لکن میزان مهارت هر دو گروه افسران فارغ‌التحصیل دانشگاه می‌تواند ارتقا یابد. همچنین در مقایسه آماری امتیازهای افسران فارغ‌التحصیل گروه آموزش عمومی (در زمینه‌های ویژگی‌های اساتید، فضای آموزشی، میزان انطباق برنامه‌های درسی با نیازهای شغلی دستگاه‌های اجرایی ناجا، محتوای آموزش‌های ارائه شده، دوره‌های کارورزی، میزان شکوفایی استعدادها و خلاقیت‌های شغلی و میزان انعطاف‌پذیری افسران نسبت به تحولات فناوری) در سطح احتمال خطا پذیری ۵ درصد تأیید شد؛ که افسران گروه آموزشی تخصصی، وضعیت آموزشی خویش را در زمینه‌های فوق بهتر ارزیابی کرده‌اند.

## کلید واژه‌ها

آموزش تخصصی / Specialized Training / فضای آموزشی / Training Atmosphere /  
انعطاف‌پذیری / Flexibility / خلاقیت شغلی / Vocational Creativity / مهارت شغلی / Vocational Skills

## مقدمه

طبق نظر صاحب نظران اقتصادی، بزرگترین و پربازدهترین سرمایه‌گذاری‌ها، سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی است (ابطحی، ۱۳۸۱: ۸) چنانکه همه ساله در کشورهای توسعه‌یافته، مبالغ عظیمی صرف آموزش‌های کلاسیک و آشنا سازی افراد با فناوری‌های جدید می‌شود (سالسی، ۱۳۸۰: ۵). در سازمان‌ها و نهادهای مختلف کشور ما نیز تلاشی هدفمند و برنامه‌ریزی شده برای ارتقای سطح مهارت و معلومات شغلی کارکنان و انطباق دانسته‌های آنان با نوع کار و وظیفه‌ای که در سازمان به عهده دارند و در قالب برنامه‌های آموزشی مدون دانشگاهی صورت می‌گیرد (قاسمی، ۱۳۸۲: ۳). در همین راستا به منظور افزایش توانایی و مهارت کارکنان ناجا دانشگاه علوم انتظامی از سال ۱۳۷۷ به صورت گرایشی و از سال ۱۳۸۰ به صورت رشته‌ای به پذیرش و آموزش دانشجویان پرداخته و آموزش تخصصی را سرلوحه برنامه‌ریزی‌های خود قرار داده است. در نظام جدید آموزشی ۱۴ رشته کارشناسی و ۱۳ رشته کاردانی با توجه به نیازهای تخصصی ناجا در مقاطع مختلف طراحی شد و برای اجرای آن در ساختار دانشگاه علوم انتظامی تغییرات عمده‌ای به وجود آمده تا فارغ‌التحصیلان این دانشگاه را به سوی علمی شدن، تخصص‌گرایی و افزایش قابلیت، کارآمدی و توانمندی در انجام وظایف سوق دهد. مسلم است که آموزش باید بتواند تغییرات رفتاری و مهارتی لازم را پس از ختم دوره و در زمان اشتغال به کار افسران فراهم کند. در اینجا می‌خواهیم با مقایسه دوره‌های عمومی و تخصصی دانشگاه علوم انتظامی به این سؤال پاسخ دهیم که آموزش‌های دوره کاردانی و کارشناسی این دانشگاه تا چه اندازه در ایجاد مهارت‌های شغلی در افسران فارغ‌التحصیل موفق بوده است؟

فرضیات این تحقیق عبارت‌اند از:

- ۱- افسران آموزش دیده تخصصی نسبت به افسران آموزش دیده عمومی از مهارت شغلی بالاتری برخوردار هستند.
- ۲- بین خصوصیات اساتید افسران فارغ‌التحصیل در گروه آموزش عمومی و آموزش تخصصی تفاوت وجود دارد.
- ۳- بین میزان انطباق برنامه‌های درسی هر دو گروه از افسران فارغ‌التحصیل با نیازهای شغلی دستگاه‌های اجرایی ناجا تفاوت وجود دارد.
- ۴- بین ویژگی‌های دوره کارورزی افسران فارغ‌التحصیل در دو گروه آموزش عمومی و آموزش تخصصی تفاوت وجود دارد.

- ۵- بین فضای آموزشی دو گروه افسران فارغ‌التحصیل آموزش عمومی و آموزش تخصصی تفاوت وجود دارد.
- ۶- بین میزان انعطاف‌پذیری افسران فارغ‌التحصیل نسبت به تحولات فناوری در دو گروه آموزش عمومی و آموزش تخصصی تفاوت دارد.
- ۷- بین محتوای آموزش‌های ارائه شده برای افسران فارغ‌التحصیل در دو گروه آموزش عمومی و آموزش تخصصی تفاوت وجود دارد.
- ۸- بین میزان خلاقیت شغلی افسران فارغ‌التحصیل آموزش عمومی و تخصصی تفاوت وجود دارد.

### مواد و روش‌ها

این پژوهش از نوع تحقیقات بازپسین یا معطوف به گذشته و از نوع تحقیقات علی - مقایسه‌ای است؛ بدین معنا که قبلاً فرآیند آموزش اتفاق افتاده است و در حال حاضر می‌خواهیم اثربخشی آن را در ایجاد مهارت‌های شغلی در دو گروه افسران آموزش دیده عمومی و آموزش دیده تخصصی مورد بررسی قرار دهیم. برای گردآوری داده‌های تحقیق از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شده است. پس از مطالعه ادبیات موضوع تحقیق و بررسی دروس تخصصی و مهارتی، اسناد و مدارک آموزشی و همچنین مصاحبه با معاونان و مسئولان آموزش دانشکده‌ها دو پرسشنامه تهیه و تنظیم شد. پرسشنامه اول با هدف اندازه‌گیری میزان مهارت شغلی و تخصصی افسران فارغ‌التحصیل در هر دو گروه به مدیران و مسئولان مطلع از توانایی مهارتی و تخصصی افسران تحویل می‌شود. این پرسشنامه محقق ساخته دارای ۲۴ سؤال پنج گزینه‌ای از طیف لیکرت است. پرسشنامه محقق ساخته دوم با هدف بررسی اجزای ساختار آموزشی دانشگاه یعنی پنج جزء دانشجو، استاد، برنامه‌ریزی، فضای آموزشی و محتوای آموزشی با ۵۰ سؤال پنج گزینه‌ای از طیف لیکرت تنظیم و تحویل افسران فارغ‌التحصیل دوره‌های عمومی و تخصصی شد. برای سنجش روایی هر دو پرسشنامه از دوازده داور صاحب نظر در موضوع خواسته شد تا سؤال‌های پرسشنامه را مطالعه کنند و میزان مطابقت هر سؤال را با هدفی که از آن استخراج شده است تعیین کنند. بدین ترتیب سؤالاتی که درباره روایی محتوایی آنها تردید وجود داشت، مورد تجدیدنظر قرار گرفته و سؤالاتی که بر سر آنها توافق وجود داشت انتخاب شدند. در نهایت بین داوران مشخص کننده روایی

محتوایی پرسشنامه تحقیق توافق حاصل شد. برای پرسشنامه اندازه گیری مهارت با استفاده از روش بازآزمایی تعیین پایایی شد. بدین صورت که پرسشنامه در دو نوبت به ده تن از مدیران ناجا داده شد. همبستگی بین نمرات حاصل از دو بار اجرای آزمون ۰/۸۳ محاسبه شد. پرسشنامه دوم که برای ارزیابی ساختار و کارکرد آموزش دانشگاه طراحی شده و از هشت بخش تشکیل شده بود، با استفاده از روش ضریب آلفا تعیین پایایی شد. بدین صورت که پرسشنامه بر یک گروه ۳۰ نفره از افسران فارغ‌التحصیل اجرا شد و ضریب پایایی آن ۰/۸۶ محاسبه شد؛ که به لحاظ آماری و در سطح خطا پذیری ۵ درصد معنادار بوده است.

جامعه آماری مورد بررسی در این تحقیق دو گروه است: الف - جامعه افسران فارغ‌التحصیل دوره‌های عمومی دانشگاه علوم انتظامی در دو مقطع کارشناسی و کاردانی که تعداد آنها تقریباً ۱۰۰۰۰ نفر است. ب - جامعه افسران فارغ‌التحصیل دوره‌های تخصصی دانشگاه علوم انتظامی در دو مقطع کارشناسی و کاردانی که تعداد آنها تقریباً ۵۰۰۰ نفر است. بر حسب حجم جامعه‌های مورد مطالعه، حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برای جامعه افسران فارغ‌التحصیل آموزش تخصصی ۲۴۵ نفر و گروه عمومی ۲۴۰ نفر محاسبه شد؛ که برای یکنواختی و هم وزن کردن نمونه‌ها، حجم هر دو نمونه را ۲۵۰ نفر می‌گیریم. بدین ترتیب، این تحقیق مجموعاً بر روی ۵۰۰ افسر انجام شده است. نمونه‌گیری این تحقیق «نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی» است که در آن همه طبقات (کلیه ادارات، معاونت‌ها و واحدهای ناجا به شش طبقه راهور، انتظامی، مرزبانی، پلیس جنایی، امنیت، اداری و فنی) به یک نسبت در نمونه نماینده دارند و لذا کسر نمونه‌ای یا نسبت انتخاب در همه طبقات مساوی است؛ که شامل کلیه معاونت‌ها، ادارات کل، کلانتری‌ها و پاسگاه‌های مرزی استان‌های تهران، خراسان، کرمانشاه و ایلام که افسران فارغ‌التحصیل ورودی سال‌های ۱۳۷۰-۱۳۸۱ در آنها مشغول به کار شده‌اند، است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی (جدول‌های توزیع فراوانی، درصدها، میانگین و نمودارها) و از آزمون‌های استنباطی (خی دو و آزمون T برای گروه‌های مستقل در سطح معناداری  $(p \leq 0/50)$ ) استفاده شده است.

## تعریف مفاهیم

تعاریف مفهومی و کاربردی تحقیق در اینجا مطرح شده‌اند:

■ **مهارت شغلی:** عبارت از «توانایی انجام وظایف به بهترین صورت به وسیله فرد حائز شرایط» است (سیف، ۱۳۸۲: ۲۱۹). برای آزمون پذیرکردن مفهوم مهارت شغلی با استفاده از دیدگاه نظری بنجامین اس. بلوم و کرک پاتریک (پاتریک، ۲۰۰۳)<sup>۱</sup>، که چارچوب نظری تحقیق بر آن استوار است، از آزمون کتبی عملکردی<sup>۲</sup> استفاده شد. اما از آنجا که این دو در زمینه مهارت‌های انتظامی پرسشنامه‌ای به دست ندادند، در این تحقیق به تدوین پرسشنامه خودساخته با استفاده از داوران مطلع از موضوع مبادرت شد. برای سنجش مهارت افسران فارغ‌التحصیل از شاخص‌های سرعت در انجام کار، دقت در انجام کار، نحوه تصمیم‌گیری در مسائل شغلی، میزان آشنایی با وسایل و تجهیزات تخصصی محیط کار، میزان مهارت در پاسخگویی به انتظارات فرمانده و مسئول بالاتر، میزان تأثیرگذاری مثبت در محیط کار، نحوه استفاده از رایانه، میزان آشنایی با ورزش‌های رزمی، رانندگی با خودرو، موتورسواری، تیراندازی، شنا، صف‌جمع، زبان خارجی، فن سخنوری، انجام پژوهش در مسائل اجتماعی و انتظامی، سلاح‌شناسی، قدرت تجزیه و تحلیل مسائل شغلی، مهارت ارائه راه‌حل‌ها برای مواجه شدن با شرایط مختلف، مهارت مواجه شدن با ارباب رجوع، مهارت در برقراری رابطه با کارکنان زیردست، مهارت در آیین نگارش و مکاتبات شغلی، میزان آمادگی و مهارت وی برای شرکت در مأموریت‌ها و موقعیت‌های بحرانی و میزان تسلط بر فنون شغلی، استفاده شد. این پرسشنامه توسط مسئولان و مدیران واحد خدمتی افسران فارغ‌التحصیل پاسخ داده می‌شود و بر اساس نظر مدیران مطلع از وضعیت مهارت شغلی افسران نمره مهارت‌شغلی آنان تعیین می‌شود.

هر یک از شاخص‌های فوق از یک طیف پنج ارزشی لیکرت [خیلی زیاد (با ضریب ۵)، زیاد (با ضریب ۴)، متوسط (با ضریب ۳)، کم (با ضریب ۲)، خیلی کم (با ضریب ۱)] اندازه‌گیری شد. که با توجه به ضریب‌های داده شده، میزان مهارت هر پاسخگو بین ۴۲-۲۱ معین شد. بر این اساس میزان مهارت، هر دانشجو در چهار سطح الف (عالی)، ب (خوب)، ج (متوسط)، و د (ضعیف)، مورد ارزیابی قرار گرفت. با توجه به اینکه حداقل نمره پاسخگو ۲۴ و حداکثر ۱۲۰ بود، درجه الف (عالی) به پاسخگوییانی که نمره آزمون

1. Patrick, 2003

2. Operational Written exam

مهارت آنها بین ۱۰۰ تا ۱۲۰ بود تعلق گرفت. همچنین درجه ب (خوب)، درجه ج (متوسط)، و درجه د (ضعیف)، به پاسخگویانی که نمرات آزمون آنها به ترتیب بین ۸۰-۹۹، ۶۰-۷۹، و کمتر از ۶۰ بود تعلق گرفت.

■ **فضای آموزشی:** آن دسته از تجهیزات، ابزارآلات، فرصت‌ها و مکان‌هایی است که در آموزش نقش اساسی بر عهده دارند و فقدان یا کمبود آنها موجب آثار منفی در فرآیند آموزش می‌شود (نویدی، ۱۳۸۳: ۱۱). برای عملیاتی‌کردن و سنجش‌پذیر کردن این مفهوم از چهار شاخص وضعیت کلاس‌های درسی از نظر وسعت و تعداد دانشجو، وضعیت کارگاه‌های تخصصی و آزمایشگاه‌ها از نظر امکانات و در دسترس بودن، تجهیزات برای کار عملی انفرادی و میزان انطباق تجهیزات آزمایشگاه‌ها و کارگاه‌ها با مهارت‌های مورد نیاز ناجا استفاده شد.

■ **کارورزی:** عبارت از دوره‌ای است که با هدف ارتقای مهارت‌های شغلی و آشنایی دانشجویان با محیط ناجا برگزار می‌شود (معاونت آموزش، ۱۳۸۳: ۲). برای سنجش مفهوم میزان توجه دانشگاه به کارورزی از شاخص‌های مدت زمان (طول دوره)، میزان نظارت، میزان انطباق مطالب ارائه شده در کارورزی با مطالب ارائه شده در دانشگاه، هم‌راستابودن برنامه‌های کارورزی با مأموریت‌های ناجا و نحوه همکاری مدیران ادارات ناجا در دوران کارورزی استفاده شد.

■ **سازماندهی برنامه‌های درسی:** عبارت از مجموعه ارتباطات منطقی و منظم بین فعالیت‌های واحد آموزشی است که تربیت نیروی انسانی شاغل بر عهده آنان است (نویدی، ۱۳۸۱: ۹۴). به عبارت ساده‌تر در برنامه‌های درسی رشته‌های مختلف باید مهارت‌های اصلی مورد نیاز در هر تخصصی مورد توجه قرار گیرد، همچنین بین دروس تئوری و عملی ارتباطی منطقی و منظم وجود داشته باشد (زمردیان، ۱۳۸۱: ۱۷). عنصر اصلی برنامه ریزی درسی، تشخیص مهارت‌ها و دانشی است که دانشجو باید کسب کند (همان منبع: ۱۹). برای سنجش پذیر کردن مفهوم فوق از شاخص‌های میزان انطباق برنامه‌های درسی دانشگاه با نیازهای شغلی ناجا، میزان به‌کارگیری مهارت‌های آموخته‌شده در دانشگاه در محیط خدمت (محل کار) و میزان انطباق دروس نظری و عملی برای آموزش مهارت‌ها استفاده شد.

■ **محتوای عملی:** به تمامی دانش‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌هایی اطلاق می‌شود که از طریق آموزش به دانشجویان منتقل می‌شود (سلطانی، ۱۳۸۲: ۲۷). این دانش‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌ها می‌توانند به اشکال مختلف شنیداری، دیداری و عملی ارائه شوند (همان منبع:



۲۸). منظور از محتوای آموزش مطالبی است که در کلاس‌ها، کارگاه‌ها و آزمایشگاه‌ها یا در جزوات درسی و کتب درسی توسط اساتید مطرح می‌شود (صدری، ۱۳۸۳: ۴۷). که ممکن است نوین و متناسب با نیازهای امروز ناجا و جامعه باشد یا کهنه و نامناسب با نیازها باشد. برای عملیاتی کردن و سنجش‌پذیرکردن این مفهوم، از شاخص‌های میزان سادگی و قابل فهم بودن جزوات و کتب‌درسی مهارتی، میزان جدید بودن و متناسب بودن با نیازهای امروز مطالب جزوات و کتب درسی استفاده شد.

■ **انعطاف‌پذیری نسبت به تحولات فناوری:** عبارت از توانایی فرد فارغ‌التحصیل در هماهنگ کردن خود با ابزارها، وسایل و تجهیزات جدید با شغل و حرفه‌اش است (هانتینگ و همکاران، ۱۳۷۳: ۱۴)؛ که برای اندازه‌گیری این مفهوم از شاخص‌های میزان آمادگی برای تحویل گرفتن تجهیزات و ابزارهای جدید مرتبط با شغل، میزان استقبال افراد از تغییر ابزار و وسایل محل کار، میزان انطباق افراد با مشکلات ناشی از تغییر وسایل و ابزارکار استفاده شد.

■ **خلاقیت شغلی:** یک فرایند مشتمل بر قطع پیوندهای قدیمی و به‌وجود آوردن پیوندهای مفید تازه است (هس و میلر، ۱۳۸۲: ۱۷۰). فون اخ تأکید می‌کند: ذهن خلاق، قدرت تغییر و تبدیل چیزی به چیز دیگر را دارد و با عوض کردن دیدگاه و بازی با دانش و تجربه خود، ما می‌توانیم چیزهای عادی و خارق‌العاده و پدیده‌های غیرمعمولی را معمولی کنیم (گرت، ۱۹۹۱: ۱۱). کشف یعنی مثل دیگران به پدیده‌ای نگاه کردن و داشتن اندیشه‌های متفاوت با آنان (میلر، ۱۳۸۲: ۱۰۳). برای سنجش مفهوم خلاقیت شغلی، از شاخص‌های میزان ریسک‌پذیری برای اجرای ایده‌ها و افکارنو در زمینه انجام وظایف شغلی، میزان توانایی نوآوری و ایجاد تغییر در محیط کار و میزان استفاده از قوهٔ تخیل در انجام وظایف شغلی استفاده شد.

■ **خصوصیات اساتید:** برای سنجش این مفهوم از شاخص‌های میزان تسلط استاد بر موضوع درس، قدرت انتقال مطالب درسی، داشتن علاقه و انگیزه لازم برای تدریس موضوع درس، داشتن انرژی و نیروی کافی برای تدریس، داشتن تجربه شغلی مرتبط با موضوع درس، روش تدریس و میزان انطباق مدرک تحصیلی استاد با موضوع درس استفاده شد.

## مدل نظری تحقیق

کرک پاتریک چنین معتقد است که در روش‌های ارزشیابی دوره‌های آموزشی باید به

چهار سطح از معیار یعنی « واکنش»، « یادگیری»، « رفتار شرکت‌کنندگان» و نیز به « نتایج» آموزش توجه شود (پاتریک، ۲۰۰۳: ۱۱). برای روشن شدن نظریات این محقق لازم است در مورد هر یک از عوامل مورد نظر توضیح داده شود:

❖ **ارزشیابی واکنشی:** منظور همان واکنشی است که شرکت‌کنندگان در یک برنامه آموزشی در مورد آن برنامه از خود نشان می‌دهند و این واکنش را می‌توان از طریق پرسشنامه، مصاحبه یا روش‌های معمول دیگر به دست آورد (پاتریک، ۲۰۰۳: ۱۵).

❖ **دانش (یادگیری):** تعیین میزان فراگیری مهارت‌ها، فنون و حقایقی است که طی دوره آموزشی به شرکت‌کنندگان آموخته شده و برای آنان روشن شده است و می‌توان از طریق آزمایش‌های قبل، ضمن و بعد از شرکت در دوره آموزشی به میزان آن پی برد (پاتریک، ۲۰۰۳: ۱۵).

❖ **رفتار (انقال):** چگونگی و میزان تغییرهایی است که در رفتار شرکت‌کنندگان در اثر شرکت در دوره آموزشی حاصل شده است و آن را می‌توان با ادامه ارزیابی در محیط واقعی کار روشن ساخت (پاتریک، ۲۰۰۳: ۳۱).

❖ **نتایج:** بررسی هزینه‌ای است که برای آموزش صرف شده تا معلوم شود که شرکت‌کنندگان تا چه اندازه این مخارج صرف شده را از طریق کار و انجام وظایف به نحوه درست جبران می‌کنند (پاتریک، ۲۰۰۳: ۳۸).

## یافته‌ها

### ویژگی‌های آزمودنی‌ها

نمونه افسران فارغ‌التحصیل «گروه آموزش عمومی» مرکب از ۲۵۰ افسر مرد با میانگین سنی ۲۴ سال بود که ۴۸ درصد آنها در مقطع کاردانی و ۵۲ درصد آنها در مقطع کارشناسی فارغ‌التحصیل شده‌اند. میانگین معدل مدرک تحصیلی آنها در دو مقطع ذکر شده ۱۶/۲۸ بود. محل سکونت ۱۹ درصد افسران قبل از ورود به ناجا در شهرهای اصلی (مراکز استان‌ها)، ۲۴ درصد در شهرهای فرعی (شهرستان‌ها) و ۵۲ درصد افسران در روستاها بوده است. همچنین ۲۳ درصد افسران این گروه دارای دیپلم تجربی، ۱۶ درصد دیپلم ریاضی، ۴۴ درصد دیپلم انسانی و ۱۵ درصد دیپلم‌های فنی و حرفه‌ای بوده‌اند.

نمونه افسران فارغ‌التحصیل «گروه آموزشی تخصصی» مرکب از ۲۵۰ افسر زن و مرد است که ۱۶ درصد این گروه زن و ۸۴ درصد آنها را مردان تشکیل داده‌اند.



میانگین سنی این گروه ۲۷ سال است که در مقایسه با گروه افسران آموزش عمومی ۷ سال جوان‌تر هستند. ۵۴ درصد این نمونه از افسران در مقطع کاردانی و ۴۶ درصد آنها در مقطع کارشناسی فارغ‌التحصیل شده‌اند. میانگین معدل مدرک تحصیلی آنها در مقطع ذکر شده ۱۵/۷۷ است که در مقایسه با گروه افسران آموزش عمومی ۵۱ درصد کمتر است. محل سکونت ۲۶ درصد افسران قبل از ورود به ناجا در شهرهای اصلی (مراکز استان‌ها)، ۳۰ درصد در شهرهای فرعی (شهرستان‌ها) و ۴۶ درصد در روستاها ساکن بوده‌اند. همچنین ۲۴ درصد افسران گروه آموزش تخصصی دارای دیپلم تجربی، ۲۲ درصد دیپلم ریاضی، ۴۱ درصد دیپلم انسانی و ۱۳ درصد دیپلم‌های فنی و حرفه‌ای بوده‌اند.

### یافته‌های استنباطی

در این بخش به تحلیل یافته‌های تحقیق پرداخته شده است.

#### فرضیه اول

اول افسران آموزش دیده تخصصی نسبت به افسران آموزش دیده عمومی از مهارت شغلی بالاتری برخوردارند.

جدول ۱: مقایسه آماری میانگین امتیازهای افسران فارغ‌التحصیل آموزش تخصصی با افسران فارغ‌التحصیل آموزش عمومی دانشگاه علوم انتظامی در زمینه مهارت‌های شغلی

شاخص محاسبه شده T	انحراف استاندارد (sd)	مجموع مجذورات (SS)	میانگین	تعداد (N)	مقادیر آماری / گروه‌ها
۵۱۴/۲	۴۰/۶	۱۰۲۳۰	۲۱/۴۴	۲۵۰	گروه آموزش تخصصی
	۲۳/۶	۹۷۱۴	۷۶/۴۲	۲۵۰	گروه آموزش عمومی

با توجه به این که مقدار T محاسبه شده در سطح احتمال خطاپذیری ۵ درصد و با درجه آزادی ۴۹۸ از مقدار T جدول (۱/۹۶) بزرگ‌تر است، بنابراین فرضیه ۱ با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می‌شود. به عبارت دیگر، با توجه به مقادیر به دست آمده در جدول شماره ۱ می‌توان استنباط کرد که افسران آموزش دیده دوره‌های تخصصی

دانشگاه علوم انتظامی نسبت به افسران آموزش دیده عمومی از مهارت شغلی بالاتری برخوردار هستند ( $df = 498$ ,  $\alpha = 0.05$  = میزان ریسک خطاپذیری).

### فرضیه دوم

بین خصوصیات اساتید افسران فارغ التحصیل در دو گروه آموزش عمومی و آموزش تخصصی دانشگاه علوم انتظامی تفاوت وجود دارد.

جدول ۲: مقایسه آماری میانگین امتیازهای اساتید فارغ التحصیل آموزش تخصصی با افسران فارغ التحصیل آموزش عمومی دانشگاه علوم انتظامی

شاخص محاسبه شده T	انحراف استاندارد (sd)	مجموع مجذورات (SS)	میانگین	تعداد (N)	مقادیر آماری گروه ها
۸۸/۴	۸۳/۵	۵۹۵۰	۲۳/۱۳	۲۵۰	گروه آموزش تخصصی
	۲۱/۴	۳۳۲۰	۴۷/۱۱	۲۵۰	گروه آموزش عمومی

با توجه به اینکه مقدار T محاسبه شده در سطح احتمال خطاپذیری ۵ درصد با درجه آزادی ۴۹۸ از مقدار T جدول (۱/۶۹) بزرگتر است؛ بنابراین فرضیه ۳ تحقیق با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می‌شود. به عبارت دیگر، با توجه به مقادیر به دست آمده از جدول ۳ می‌توان با ۹۵ درصد اطمینان قضاوت کرد که میان ویژگی‌های اساتید افسران فارغ التحصیل گروه تفاوت معنادار وجود دارد، به عبارت روشن‌تر، اساتید افسران فارغ التحصیل گروه آموزش تخصصی در مقایسه با افسران گروه آموزش عمومی از سواد و تجربه بیشتری برخوردار بوده‌اند ( $df=498$ ,  $\alpha=0.05$  = میزان ریسک خطاپذیری).

### فرضیه سوم

بین میزان انطباق برنامه‌های درسی هر دو گروه از افسران فارغ التحصیل با نیازهای شغلی دستگاه‌های اجرایی ناجا تفاوت وجود دارد.

جدول ۳: مقایسه آماری میانگین امتیازهای برنامه‌های درسی افسران فارغ‌التحصیل آموزش تخصصی با افسران فارغ‌التحصیل آموزش عمومی دانشگاه علوم انتظامی

شاخص محاسبه شده T	انحراف استاندارد (sd)	مجموع مجذورات (SS)	میانگین	تعداد (N)	مقادیر آماری
					گروه‌ها
۲۷/۳	۳/۴	۴۷۲۰	۱۴/۱۰	۲۵۰	گروه آموزش تخصصی
	۲۵/۴	۴۵۱۰	۸۸/۸	۲۵۰	گروه آموزش عمومی

با توجه به اینکه مقدار T محاسبه شده در سطح احتمال خطاپذیری ۵ درصد با درجه آزادی ۴۹۸ از مقدار T جدول (۱/۶۹) بزرگ‌تر است؛ بنابراین فرضیه ۵ تحقیق با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می‌شود. به عبارت دیگر، با توجه به مقادیر به دست آمده از جدول ۳ با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان قضاوت کرد که بین سازماندهی برنامه‌های درسی افسران فارغ‌التحصیل هر دو گروه در ارتباط با نیازهای شغلی دستگاه‌های اجرایی محل کار آنان تفاوت معنادار وجود دارد. به عبارت ساده‌تر سازماندهی برنامه‌های درسی گروه افسران فارغ‌التحصیل گروه آموزش تخصصی در مقایسه با برنامه درسی گروه افسران آموزش عمومی با نیازهای شغلی دستگاه‌های اجرایی ناجا دارای انطباق بیشتری است (df = ۴۹۸،  $\alpha = 0.05$  = میزان ریسک خطاپذیری).

#### فرضیه چهارم

میان ویژگی‌های دوره کارورزی افسران فارغ‌التحصیل در گروه آموزش عمومی و آموزش تخصصی تفاوت وجود دارد.

جدول ۴: مقایسه آماری میانگین امتیازهای دوره کارورزی افسران فارغ‌التحصیل آموزش تخصصی با افسران فارغ‌التحصیل آموزش عمومی دانشگاه علوم انتظامی

شاخص محاسبه شده T	انحراف استاندارد (sd)	مجموع مجذورات (SS)	میانگین	تعداد (N)	مقادیر آماری
					گروه‌ها
۹۶/۳	۲۸/۵	۶۹۸۰	۱۷/۱۶	۲۵۰	گروه آموزش تخصصی
	۱۳/۵	۶۵۷۰	۳۲/۱۴	۲۵۰	گروه آموزش عمومی

با توجه به اینکه مقدار T محاسبه شده در سطح احتمال خطاپذیری ۵ درصد با درجه آزادی ۴۹۸ از مقدار T جدول (۱/۶۹) بزرگتر است؛ بنابراین فرضیه ۴ تحقیق با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می‌شود. به عبارت دیگر، با توجه به مقادیر به دست آمده از جدول ۴ با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان قضاوت کرد که دوره کارورزی افسران فارغ‌التحصیل دوره‌های تخصصی نسبت به افسران فارغ‌التحصیل دوره عمومی از موفقیت بیشتری برخوردار بوده است ( $df = 498, \alpha = 0.05$  = میزان ریسک خطاپذیری).

### فرضیه پنجم

بین فضای آموزشی دو گروه افسران فارغ‌التحصیل آموزش عمومی و آموزش تخصصی تفاوت وجود دارد.  
جدول ۵: مقایسه آماری میانگین امتیازهای فضای آموزشی افسران فارغ‌التحصیل آموزش تخصصی با افسران فارغ‌التحصیل آموزش عمومی دانشگاه علوم انتظامی

شاخص محاسبه شده T	انحراف استاندارد (sd)	مجموع مجدورات (SS)	میانگین	تعداد (N)	مقادیر آماری / گروه‌ها
۱۲/۴	۹۹/۳	۳۹۸۰	۲۱/۷	۲۵۰	گروه آموزش تخصصی
	۷۶/۳	۳۵۳۰	۷۸/۵	۲۵۰	گروه آموزش عمومی

با توجه به اینکه مقدار T محاسبه شده در سطح احتمال خطاپذیری ۵ درصد با درجه آزادی ۴۹۸ از مقدار T جدول (۱/۶۹) بزرگتر است؛ بنابراین فرضیه ۵ تحقیق با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می‌شود. به عبارت دیگر، با توجه به مقادیر به دست آمده از جدول ۵ با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان قضاوت کرد که فضای آموزشی دوره‌های تخصصی دانشگاه علوم انتظامی در مقایسه با فضای آموزشی افسران دوره‌های عمومی بهتر است. ( $df = 498, \alpha = 0.05$  = میزان ریسک خطاپذیری).

### فرضیه ششم

بین میزان انعطاف پذیری افسران فارغ‌التحصیل نسبت به تحولات فناوری در دو گروه آموزش عمومی و آموزش تخصصی تفاوت وجود دارد.

جدول ۶: مقایسه آماری میانگین امتیازهای افسران فارغ‌التحصیل آموزش تخصصی و آموزش عمومی در میزان انعطاف پذیری نسبت به تحولات فناوری

شاخص محاسبه شده T	انحراف استاندارد (sd)	مجموع مجذورات (SS)	میانگین	تعداد (N)	مقادیر آماری
					گروه ها
۳/۱۳	۴/۵۷	۵۲۱۶	۱۲/۴۵	۲۵۰	گروه آموزش تخصصی
	۴/۴۸	۱۸/۵۰	۱۱/۱۸	۲۵۰	گروه آموزش عمومی

با توجه به اینکه مقدار T محاسبه شده در سطح احتمال خطا پذیری ۵ درصد با درجه آزادی ۴۹۸ از مقدار T جدول (۱/۶۹) بزرگتر است؛ بنابراین فرضیه ۶ تحقیق با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می‌شود. به عبارت دیگر، با توجه به مقادیر به دست آمده از جدول ۶ با ۵۹ درصد اطمینان می‌توان قضاوت کرد که میزان انعطاف پذیری افسران فارغ‌التحصیل در گروه آموزش تخصصی نسبت به افسران فارغ‌التحصیل در گروه آموزش عمومی بیشتر است و گروه آموزش تخصصی آمادگی بیشتری برای قبول تغییرات در ابزارهای شغلی را دارد (df = ۴۹۸،  $\alpha = 0.05$  = میزان ریسک خطا پذیری).

#### فرضیه هفتم

بین محتوای آموزش‌های ارائه شده برای افسران فارغ‌التحصیل در دو گروه آموزش عمومی و آموزش تخصصی تفاوت وجود دارد.

جدول ۷: مقایسه آماری میانگین امتیازهای محتوای آموزش‌های ارائه شده افسران فارغ‌التحصیل آموزش تخصصی با افسران فارغ‌التحصیل آموزش عمومی دانشگاه علوم انتظامی

شاخص محاسبه شده T	انحراف استاندارد (sd)	مجموع مجذورات (SS)	میانگین	تعداد (N)	مقادیر آماری
					گروه ها
۳/۲۷	۴/۳	۴۷۲۰	۱۰/۱۴	۲۵۰	گروه آموزش تخصصی
	۴/۲۵	۴۵۱۰	۸/۸۸	۲۵۰	گروه آموزش عمومی

با توجه به اینکه مقدار T محاسبه شده در سطح احتمال خطاپذیری ۵ درصد با درجه آزادی ۴۹۸ از مقدار T جدول (۱/۶۹) بزرگتر است؛ بنابراین فرضیه ۷ مبنی بر وجود تفاوت در محتوای آموزش‌های ارائه شده در هر دو گروه با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می‌شود. به عبارت دیگر، با توجه به مقادیر به دست آمده از جدول ۷ با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان قضاوت کرد که محتوای آموزش‌های ارائه شده در گروه افسران آموزش تخصصی در مقایسه با افسران گروه آموزش عمومی از وضعیت بهتری برخوردار است ( $df = 498, \alpha = 0.05$  = میزان ریسک خطاپذیری).

### فرضیه هشتم

بین میزان خلاقیت شغلی افسران فارغ‌التحصیل آموزش عمومی و آموزش تخصصی تفاوت وجود دارد.

### جدول ۸: مقایسه آماری میانگین امتیازهای خلاقیت شغلی افسران فارغ‌التحصیل آموزش عمومی با افسران آموزش تخصصی

شاخص محاسبه شده T	انحراف استاندارد (sd)	مجموع مجذورات (SS)	میانگین	تعداد (N)	مقادیر آماری / گروه‌ها
۷۷/۳	۴۸/۴	۵۶۳۴	۱۰/۱۲	۲۵۰	گروه آموزش تخصصی
	۶۸/۴	۵۴۷۲	۵۱/۱۰	۲۵۰	گروه آموزش عمومی

با توجه به اینکه مقدار T محاسبه شده در سطح احتمال خطاپذیری ۵ درصد با درجه آزادی ۴۹۸ از مقدار T جدول (۱/۶۹) بزرگتر است؛ بنابراین فرضیه ۸ تحقیق با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می‌شود. به عبارت دیگر، با توجه به مقادیر به دست آمده از جدول ۸ با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان قضاوت کرد که میزان خلاقیت شغلی افسران فارغ‌التحصیل در گروه آموزش تخصصی نسبت به گروه افسران فارغ‌التحصیل در گروه آموزش عمومی بیشتر است ( $df = 894, \alpha = 0.05$  = میزان ریسک خطاپذیری).

## بحث و نتیجه‌گیری

در مقایسه آماری امتیازهای ویژگی‌های اساتید افسران فارغ‌التحصیل آموزش تخصصی با افسران آموزش عمومی در سطح احتمال خطاپذیری ۵ درصد ثابت شد که وضعیت اساتید گروه آموزش تخصصی بر اساس ملاک‌های هشت‌گانه (تسلط بر دروس، قدرت انتقال، علاقه به موضوع درس، تجربه شغلی مرتبط با موضوع درس، همخوانی مدرک تحصیلی با موضوع درس، روش تدریس و رعایت نظم) از بهبود نسبی برخوردار است. اما نکته مهم دیگری که از نتیجه نهایی ارزشیابی به دست می‌آید آن است که وضعیت اساتید هر دو گروه قابلیت ارتقا و بهتر شدن را دارند. لذا پیشنهاد می‌شود اولاً از اساتیدی استفاده شود که بر موضوع دروس مهارتی و تخصصی تسلط داشته و همچنین دارای انرژی و نیروی کافی برای تدریس این دروس باشند؛ ثانیاً دانش فنی و تخصصی اساتید دروس مهارتی از طریق برگزاری دوره‌های تخصصی ارتقا یابد. در انجام این مهم باید وضع موجود توان علمی و آموزشی اساتید را ارزشیابی کرده و آن را با وضع مطلوب مقایسه کرد. پس از آن باید به هدف‌گذاری دوره‌های تخصصی ویژه اساتید پرداخت و طرح‌های آموزشی که می‌تواند هدف‌ها را تحقق بخشد، مشخص کرد. سرانجام تدوین و اجرای برنامه آموزش مداوم اساتید دروس مهارتی و تخصصی دانشجویان را به صورت امری نهادی شده درآورد؛ امری که در سایر دانشگاه‌ها تحت عنوان «ارتقای آموزشی»، «بازآموزی اساتید»، و غیره، سالانه اجباری است.

در مقایسه آماری امتیازهای فضای آموزشی افسران فارغ‌التحصیل گروه آموزش تخصصی با افسران آموزش عمومی در سطح احتمال خطاپذیری ۵ درصد ثابت شد که وضعیت فضای آموزش گروه افسران آموزش تخصصی بر اساس ملاک‌های چهارگانه بهتر است؛ اما نکته مهم دیگری که از نتیجه نهایی ارزشیابی به دست می‌آید آن است که وضعیت فضای آموزشی هر دو گروه با میانگین ۱/۸ و ۱/۴۵ در وضعیت کمتر از ۲/۳۳ قرار دارد. لذا پیشنهاد می‌شود کارگاه‌های مهارتی و آزمایشگاه‌های تخصصی در تمامی دانشکده‌ها راه‌اندازی و تجهیزات و ابزارهای لازم برای استفاده جمعی در حد کفایت پیش‌بینی شود.

در مقایسه آماری امتیازهای میانگین میزان انطباق برنامه‌های درسی افسران هر دو گروه با نیازهای شغلی دستگاه‌های اجرایی ناجا در سطح احتمال خطاپذیری ۵ درصد ثابت شده که برنامه‌های درسی گروه افسران آموزش تخصصی با میانگین ۱۴/۱۰ در مقایسه با گروه افسران آموزش عمومی با میانگین ۸/۸ دارای

انطباق بیشتری با نیازهای شغلی دستگاه‌های اجرایی ناجا است. اما نکته مهم دیگری که از نتیجه نهایی ارزشیابی به‌دست می‌آید آن است که وضعیت هر دو گروه می‌تواند بهتر باشد، لذا پیشنهاد می‌شود اولاً برای تسلط بیشتر دانشجویان بر مهارت‌های مورد نیاز ناجا از واحدهای دروس نظری کاسته و به واحدهای دروس مهارتی و عملی افزوده شود. ثانیاً پیشنهاد می‌شود دروس مهارتی و تخصصی از همان نخستین سال ورود دانشجویان به دانشگاه گنجانده شود و از یکبار ارائه کردن این دروس در سال آخر پرهیز شود.

در مقایسه آماری میزان انعطاف پذیری افسران فارغ‌التحصیل نسبت به تحولات فناوری در گروه آموزش تخصصی با گروه افسران فارغ‌التحصیل گروه آموزش عمومی در سطح احتمال خطاپذیری ۵ درصد ثابت شد که میزان انعطاف پذیری افسران آموزش تخصصی نسبت به تحولات فناوری بیشتر است و گروه آموزش تخصصی آمادگی بیشتری برای قبول تغییرات در ابزارهای شغلی را دارد. اما نکته مهم دیگری که از نتیجه نهایی ارزشیابی به‌دست می‌آید آن است که میزان انعطاف پذیری افسران فارغ‌التحصیل گروه آموزش تخصصی در موقعیت نسبتاً مطلوب‌تری در مقایسه با افسران گروه آموزش عمومی قرار دارد. لذا پیشنهاد می‌شود همایش‌های علمی در دانشگاه علوم انتظامی در زمینه ابزارهای جدید مورد نیاز پلیس امروز، برگزار شود. همچنین کارگاه‌های آموزشی مختلف در زمینه مهارت‌های مختلف پلیسی برای دانشجویان و اساتید برگزار شود.

در مقایسه آماری میانگین امتیازهای محتوای آموزش‌های ارائه شده در هر دو گروه از افسران فارغ‌التحصیل در سطح احتمال خطاپذیری ۵ درصد ثابت شد که محتوای آموزش‌های ارائه شده در گروه افسران آموزش تخصصی با میانگین ۰۴/۲ در مقایسه با افسران گروه آموزش عمومی با میانگین ۷۹/۱ بهتر است. اما نکته مهم دیگری که از نتیجه نهایی ارزشیابی به‌دست می‌آید آن است که وضعیت محتوای آموزشی هر دو گروه نیازمند ارتقا است، لذا پیشنهاد می‌شود اولاً کتب و جزوات آموزشی در زمینه دروس مهارتی و تخصصی تألیف و تدوین شود. ثانیاً به محتوای آموزش دروس مهارتی و تخصصی از نظر جدید بودن و متناسب بودن وسایل و ابزارها با نیازهای امروز جامعه و ناجا توجه ویژه مبذول شود.

در مقایسه آماری میانگین امتیازهای دوره‌های کارورزی هر دو گروه از افسران فارغ‌التحصیل در سطح احتمال خطاپذیری ۵ درصد ثابت شد که افسران فارغ‌التحصیل گروه آموزش تخصصی با میانگین ۱۷/۱۶ در مقایسه با گروه افسران فارغ‌التحصیل





آموزش عمومی با میانگین ۳۲/۱۴ دارای دوره کارورزی موفق‌تری بوده‌اند. همچنین نتیجه نهایی ارزشیابی نشان داد که وضعیت کارورزی هر دو گروه در موقعیت نسبتاً مطلوب قرار دارد. لذا پیشنهاد می‌شود بر نحوه برگزاری دوره‌های کارورزی دانشجویان از نظر مطابقت کارورزی با مأموریت‌های ناجا و مطالب آموزشی دانشگاه نظارت بیشتری صورت گیرد. این نظارت باید توسط اساتید اهل فن صورت گیرد.

در مقایسه آماری میانگین میزان شکوفایی استعدادها و خلاقیت‌های شغلی افسران فارغ‌التحصیل هر دو گروه در سطح احتمال خط‌پذیری ۵ درصد ثابت شد که میزان شکوفایی استعدادها و خلاقیت‌های شغلی افسران فارغ‌التحصیل در گروه آموزش تخصصی با میانگین ۱۰/۱۲ نسبت به گروه افسران آموزش عمومی با میانگین ۵/۱۰ بیشتر است. همچنین نتیجه نهایی ارزشیابی نشان داد که خلاقیت‌های شغلی افسران فارغ‌التحصیل گروه آموزش تخصصی در موقعیت نسبتاً مطلوب و خلاقیت شغلی افسران گروه آموزش عمومی در موقعیت نامطلوب قرار دارد. لذا پیشنهاد می‌شود اولاً هدایت و راهنمایی دانشجویان به دانشکده‌های تخصصی بر اساس علاقه و استعداد شغلی آنها انجام گیرد؛ که البته فعال‌تر کردن دفاتر مشاوره برای ارائه اطلاعات شغلی و تخصصی در زمینه رسته‌های مختلف ناجا می‌تواند بسیار مؤثر باشد؛ ثانیاً افسران آموزش دیده پس از فارغ‌التحصیل شدن دقیقاً در رسته و شغلی که برای آن آموزش دیده‌اند به کار گماشته شوند.

مطابق نظریه پاتریک (۲۰۰۳) این خیلی مهم است که واکنش افراد آموزش دیده، یک واکنش مثبت باشد؛ زیرا آینده یک برنامه آموزشی، بستگی به واکنش مثبت افراد دارد. اگر واکنش افراد مثبت نباشد، احتمالاً آنها انگیزه کافی برای یادگیری نخواهند داشت. اگر چه واکنش مثبت نیز یک دلیل مطمئن برای یادگیری بهتر نیست، ولی اگر واکنش، منفی باشد قطعاً در کاهش میزان یادگیری تأثیر داشته است. بنابراین مطابق مدل چهار سطحی کرک پاتریک، آموزش افسران دوره‌های تخصصی در مقایسه با افسران دوره‌های عمومی در سطح یک مدل از وضعیت بهتری برخوردار بوده است؛ زیرا واکنش مثبت‌تری را برانگیخته است.

سطح دو مدل نظری پاتریک یادگیری را به عنوان میزان تغییری که در دانش یا مهارت فراگیران بعد از شرکت در یک برنامه آموزشی ایجاد می‌شود تعریف می‌کند. در مقایسه آماری میانگین امتیازهای مهارت‌های شغلی افسران فارغ‌التحصیل آموزشی تخصصی دیدیم که مقدار T محاسبه شده (۵۱۴/۲) از مقدار T جدول (۱/۹۶)

بزرگتر است، و در سطح احتمال خطاپذیری ۵ درصد ثابت شد که افسران آموزش دیده تخصصی در مقایسه با افسران آموزش دیده عمومی از مهارت شغلی بالاتری برخوردار هستند. بنابراین با توجه به سطح دو مدل نظری پاتریک میزان تغییری که در مهارت افسران فارغ التحصیل گروه آموزش تخصصی در مقایسه با افسران گروه عمومی ایجاد شده است، نتیجه برنامه آموزشی رشته‌های تخصصی است. به عبارت ساده‌تر، چون مهارت افسران گروه آموزشی تخصصی در مقایسه با افسران گروه آموزش عمومی بهبود یافته است، پس نتیجه می‌گیریم اهداف یادگیری در گروه آموزش تخصصی بهتر محقق شده است. در نتیجه دوره‌های آموزشی تخصصی باید ادامه یابد.

سطح سه مدل نظری پاتریک رفتار را به عنوان میزان تغییری که در عملکرد افراد به دلیل شرکت برنامه‌های آموزشی ایجاد می‌شود، تعریف می‌کند؛ به عبارت دیگر منظور از رفتار، در واقع همان میزان انتقال مطالب آموخته شده به محیط واقعی کار است.

سطح چهار مدل نظری پاتریک نتایج را به صورت دستاوردهایی که بعد از گذراندن دوره آموزشی ایجاد می‌شود، تعریف می‌کند. که نتایج نهایی می‌تواند به صورت افزایش تولید، بهبود کیفیت، کاهش میزان تصادفات و حوادث کاری باشد. از دیدگاه پاتریک دو سطح فوق (سوم و چهارم) یعنی رفتار و نتایج در دراز مدت اثرات خود را در سازمان نشان می‌دهند و در کوتاه مدت دارای نتایج قابل لمس و ملموسی نبوده و اندازه‌گیری نتایج آنها دشوار است، هر چند امر غیرممکن نیست. در اینجا با توجه به نتایج پرسشنامه شماره یک که حاصل دیدگاه مدیران و مسئولان ناجا نسبت به میزان مهارت شغلی افسران هر دو گروه بر اساس ملاک‌های بیست و چهارگانه (سرعت، دقت، نحوه تصمیم‌گیری و...) است، به خوبی مشخص شد که در سطح احتمال خطاپذیری ۵ درصد میزان مهارت افسران آموزش تخصصی بهتر از افسران آموزش عمومی است. اما نکته مهم دیگری که از نتیجه نهایی ارزشیابی به دست می‌آید آن است که میزان مهارت هر دو گروه افسران فارغ التحصیل دانشگاه می‌تواند در موقعیت مطلوب‌تری باشد. به عبارت ساده‌تر آموزش تخصصی افسران ناجا از دیدگاه مدل نظری پاتریک به سطح یک و دو یعنی واکنش و یادگیری رسیده است. از دیدگاه پاتریک برنامه آموزشی زمانی می‌تواند به خوبی مؤثر واقع شود که اولاً یک نگرش مثبت راجع به تغییر مطلوب در سازمان ایجاد کند، ثانیاً دانش‌ها و مهارت‌های ضروری به افراد آموزش داده شود و دیگر اینکه سرپرستان و مسئولان مستقیم افراد آموزش دیده،



جو مناسب و حمایتی برای آنها ایجاد کنند. به عبارت ساده‌تر رئیس کارکنان آموزش دیده را تشویق کند تا آنچه را که در طول دوره یادگرفته‌اند در شغل خود به کار گیرند و در ارتباط با افراد آموزش دیده تخصصی اظهار کند که من علاقه‌مند هستم بدانم چگونه شما را در انتقال یافته‌هایتان به محیط کاری می‌توانم کمک کنم. آن وقت است که آموزش تخصصی به سطوح بالاتر رفتار و نتایج نیز دست می‌یابد.

اما اگر وضع به گونه‌ای باشد که مسئولان مستقیم افراد آموزش دیده از به کارگیری آنچه که افراد در طول برنامه آموزشی یاد گرفته‌اند جلوگیری کنند و تحت تأثیر فرهنگی که توسط مدیران عالی در سازمان جاری شده است قرار بگیرند؛ آموزش به اهداف سطوح بالاتر نمی‌رسد. به عبارت واضح‌تر اگر سبک رهبری مسئولان در تضاد با آن چیزی باشد که افسران یاد گرفته‌اند، این بدان معناست که شرایط سازمانی اجازه نمی‌دهد که افراد یافته‌های آموزشی خود را به محیط کار انتقال دهند.

البته در این تحقیق به این امر که آیا شرایط سازمان ناجا اجازه انتقال یافته‌های آموزشی به محیط کار را می‌دهد بررسی‌ای صورت نگرفته است ولی این موضوع می‌تواند در تحقیقات بعدی بررسی شود. اما آنچه در این تحقیق مسلم شد این است که آموزش‌های تخصصی دانشگاه علوم انتظامی مطابق مدل نظری پاتریک در سطح یک و دو یعنی واکنش و یادگیری است. بنابراین می‌توان آموزش‌های مهارتی در دانشگاه علوم انتظامی را با استفاده از عوامل زیر تقویت کرد:

۱- توجه بیشتر به دروس مهارتی در برنامه‌های درسی دانشگاه هم از نظر کمی و هم از نظر کیفی؛

۲- هماهنگی بیشتر میان دروس عملی و نظری؛

۳- برگزاری کارگاه‌های مهارتی و آزمایشگاه‌های تخصصی در دانشکده‌ها و استفاده بیشتر از تجهیزات و ابزارهای لازم در آنها؛

۴- استفاده بیشتر از اساتیدی که تسلط بر موضوع دروس مهارتی و تخصصی داشته، و دارای انرژی و نیروی کافی برای تدریس باشند؛

۵ - اختصاص منابع درسی مناسب (اعم از جزوه یا کتاب) برای دروس تخصصی مهارتی؛

۶ - طراحی قوی‌تر رشته‌های تخصصی به شکلی که دقیقاً مشخص شود در پایان دوره چه مهارت‌هایی را افسر فارغ‌التحصیل باید آموخته باشد. و از نظر مهارتی و تخصصی چه تفاوتی میان یک افسر کاردان با یک افسر کارشناس باید وجود

داشته باشد.

در آخر پیشنهاد می‌شود از روش‌های مشخص و علمی برای ارزیابی دوره‌های کارشناسی و کاردانی و تأثیر آن در افزایش مهارت‌های شغلی بیشتر استفاده شود.

## منابع

- ابطی، سیدحسین (۱۳۷۷). *مدیریت منابع انسانی و فنون امور استخدامی*. تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.
- زمردیان، اصغر (۱۳۷۷). *بررسی مسائل آموزشی کارکنان بانک کشاورزی ایران*. رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- سالیس، ادوارد (۱۳۸۰). *مدیریت کیفیت فراگیر در آموزش*. ترجمه سیدعلی حدیقی. تهران: چکاد چاپ.
- سلطانی، ایرج (۱۳۸۲). «اثر بخشی آموزشی در سازمان‌ها». *تدبیر*، سال دوازدهم، شماره ۸۱۱: ۶۲-۳۱.
- سیف، علی اکبر (۱۳۸۲). *اندازه‌گیری، سنجش و ارزیابی آموزشی*. تهران: نشر دوران.
- صدری، سیدصدرالدین و رحمت‌اله پاکدل (۱۳۸۳). *آموزش پودمانی*. تهران: سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.
- قاسمی، جعفر (۱۳۸۲). «توانمند سازی». *تدبیر*، سال چهاردهم، شماره ۱۳۲: ۲۲-۲۷.
- گرت، لوز (۱۳۷۸). *آموزش حرفه‌ای در حال گذار: پژوهشی در برنامه‌های درسی هفت کشور برای حرفه آموزش مداوم*. ترجمه علی اعظم محمد بیگی. تهران: مدرسه.
- گوردن هانتینگ و همکاران (مشاوران بانک جهانی) (۱۳۷۳). *ارزیابی نظام‌های آموزش فنی و حرفه‌ای*. ترجمه فریده مشایخ. تهران: وزارت آموزش و پرورش، اداره کل آموزش‌های ضمن خدمت.
- معاونت آموزشی دانشگاه علوم انتظامی (۱۳۸۲). *نتایج ارزیابی دوره کارورزی تخصصی سال ۱۳۸۲*. تهران: معاونت آموزشی دانشگاه علوم انتظامی.
- میلر، دبلیو آر (۲۸۳۱). *راهنمای تدریس دانشگاه‌ها*. ترجمه ویدا امیری. تهران: سمت.
- نویدی، احدف (۱۳۸۳). *راهنمای عملی ارزشیابی برنامه آموزش فنی و حرفه‌ای*. آموزش و پرورش.
- هس، لیندا، اس، میلر (۱۳۸۲). *پلیس در اجتماع*. جلد اول، ترجمه رضا کلهر. تهران: دانشگاه علوم انتظامی.