

مسائل اساسی و چالش‌های حوزه مهارت محوری در نیروهای مسلح با رویکرد

انتظامی

امران پارسامهر^۱، شیرزاد ابولپورشین حسین^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۵/۲۰
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۷/۱۴

از صفحه ۱ تا ۲۴

فصلنامه علمی-تخصصی دانش انتظامی کهگیلویه و بویر احمد
سال دهم، شماره سوم (پیاپی ۲۸)، پاییز ۱۳۹۶

چکیده

مهارت یعنی کسب آموزش‌های تئوری و علمی و توانایی تبدیل این آموزش‌های کسب شده در مرحله عملیاتی با کمترین خسارت مادی و معنوی. مهارت قابلیت است که با اطمینان معین و صرف حداقل انرژی یا زمان کاری به نتیجه برسد. مهارت‌های شخصی شامل کارهایی می‌شود که ما می‌توانیم از پس انجام آن‌ها بر بیاییم و جز نقاط قوت، توانایی و ویژگی‌های ما محسوب می‌شود. مسئله این است که نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران که رسالت نگهبانی و پاسداری از ارزش‌ها و دستاوردهای انقلاب اسلامی و همچنین استقرار نظم و امنیت و آسایش عمومی و فردی را عهده‌دار است باید از هر نظر آمادگی کامل از همه مهم‌تر مهارت در کنترل اجتماعات و برخورد با جرائم را داشته باشد؛ اما چگونه می‌توان کارکنان اعم از درجه‌دار و افسر را در حوزه مهارت محوری به نقطه مطلوب و موردنظر یک پلیس حرفه‌ای و کارآمد رساند. آموزش‌ها در کسب مهارت تا چه اندازه مؤثر می‌باشد؟ به نظر می‌رسد برای رسیدن به این مهم پلیس با چالش‌های اساسی مواجه است که در این پژوهش به آن پرداخته‌ایم. روش تحقیق تلفیقی از روش کتابخانه‌ای و روش میدانی از طریق مصاحبه با فرماندهان و کسانیکه به صورت عملی درگیر مأموریت‌های انتظامی و عملیاتی بوده‌اند. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که مهم‌ترین حوزه مهارت موردنیاز پلیس امروزی عبارت‌اند از: مهارت در نگارش، مهارت در تیراندازی، مهارت در مدیریت مأموریت‌های مهم و حساس، مهارت در ایجاد انگیزه در کارکنان به منظور پیشگیری از جرم، مهارت در رفتار و گفتار در کنترل اجتماعات اعم از قانونی و غیرقانونی؛ که در این مسیر سخت و پیچیده امروزی پلیس با چالش‌های اساسی مواجه است. مسئله این است چالش‌های اساسی در راه رسیدن به مهارت و مهارت محوری چیست. در این پژوهش سعی بر آن داریم ضمن بررسی به آن پرداخته و در پایان پیشنهادهایی را به منظور رفع نواقص در این زمینه ارائه خواهیم داد.

کلید واژه‌ها

آموزش، اثربخشی، مهارت محوری، مشکلات و موانع (چالش‌ها)

مقدمه

^۱- دانشجوی دکترای برنامه ریزی آموزشی - واحد میمه اصفهان

^۲- کارشناس ارشد حقوق جزا و جرم‌شناسی - نویسنده مسئول shirzad1358@gmail.com

کسب علم و دانش و تلاش برای بهره‌گیری از علوم جدید و بومی‌سازی آن برای رفع نیازهای علمی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی به منظور اعتلای اقتدار امت اسلامی از توصیه‌های مؤکد اسلام است. علوم پلیسی که همگام با پیشرفت بسیاری از علوم محض و تلفیق آن‌ها با یکدیگر، روزبه‌روز نو می‌شود و مرزهایی تازه از دانش می‌سازد، از جمله علمی است که درخت آن در کشورمان در حال رشد نمو و ثمر دادن است (رحیمی، ۱۳۸۶).

تألیف آثار برجسته و معتبر علمی و اشاعه مفاهیم آن‌ها از جمله رهیافت‌های کارآمد و اثربخش است که می‌توان در سایه آن بستری مناسب برای بهره‌مندی از تجربه‌های ارزشمند و دانش بومی نخبگان و کارشناسان علوم پلیسی در کشورمان ساخت. گفتنی است اندیشمندان، خبرگان و کارشناسان امور پلیسی داخلی می‌توانند با تلفیق همگن تجربه‌های خود با علوم و تجارب کارشناسانه علوم پلیسی سایر کشورها باعث پیشبرد دانش پلیسی در کشور شوند (میرزا محمدی، ۱۳۸۸).

برخی از جرائم ارتكابی به نحوه دستگیری و پیشگیری از جرائم و برخی دیگر به نحوه اجرای دستورات قضایی به عنوان ضابط قضایی و برخی دیگر به موارد درون سازمانی ارتباط دارد که همه این جرائم و تخلفات به سبک آموزش به عبارتی بهتر به ضعف آموزش یا مکفی نبودن آموزش در این راستا برمی‌گردد. (محمد نسل، ۱۳۸۸). از آنجایی که وظایف در نیروی انتظامی به دو بخش اصلی ستادی وصفی و از نگاهی دیگری به سه بخش خدماتی، انتظامی و اداری تقسیم می‌شود نیاز است که هر یک از کارکنان قبل از به‌کارگیری در رسته موردنظر، آموزش‌های لازم را دیده و سپس وارد عرصه عملی کار شده تا در کنار تجارب سایر کارکنان پیشکسوت نکات لازم را یاد گرفته و انجام‌وظیفه نماید. به نظر می‌رسد هیچ‌یک از کارکنان حتی در صورت داشتن ایده خاص اظهار بیان آن را نداشته و یا اگر داشته باشند توانایی شرح بیان به عبارتی نحوه ارائه آن را نمی‌داند به همین دلیل یک نوع آموزش سنتی و سینه‌به‌سینه در حال اجرا می‌باشد. هرچند امروزه تحصیل و کسب دانش در نیروی انتظامی با دهه هفتاد و ماقبل آن قابل قیاس نمی‌باشد ولی متأسفانه کسب دانش و تحصیلات عالیه، بیشتر برای رسیدن به درجه بالاتر و به نوعی از زیر کار در رفتن می‌باشد زیرا معمولاً در نیروی انتظامی و به‌طور کلی مجموعه نظامی این تصور احساس می‌شود که همیشه کارکنان با درجات



پایین‌تر تمام بار مسئولیت‌های اصلی و فرعی (وظیفه پاسداری و نگهبانی از ارزش‌ها و همچنین استقرار نظم امنیت) را بر دوش خود احساس می‌کنند، لذا کسب دانش آن‌هم تحصیلات عالی به نوعی فرار از فشار کاری می‌باشد. هرچند عده خیلی کمی به دنبال تحول و تغییر نگرش علم پلیسی هستند، اما همین برداشت‌های متفاوت از دانش و علم در میان مسئولان و کارکنان خود یک مشکل و موانع اصلی در راستای آموزش و تبدیل دانش به مهارت محسوب می‌شود به عقیده اکثر کارشناسان، پلیس امروزه در سه حوزه اصلی به شرح ذیل فعالیت چشمگیری دارد (محمد نسل، ۱۳۸۸).

۱- حوزه خدمات انتظامی (صفی) که شامل پیشگیری از جرائم، برخورد با جرائم و مجرمین، اجرای دستورات قضایی به عنوان ضابطین قضایی انجام وظیفه می‌نمایند که دامنه آموزش و دانش انتظامی بیشتر مربوط به این حوزه می‌باشد.

۲- حوزه خدماتی-اداری: شامل ارائه هرگونه خدمات پلیسی از جمله صدور گذرنامه، صدور گواهی‌نامه و سایر خدمات اداری در زمینه نظام وظیفه، انگشت‌نگاری و... که دامنه آموزش در این بخش بیشتر تخصصی می‌باشد.

۳- حوزه مختلط: در این بخش پلیس ضمن ارائه خدمات اداری خدمات انتظامی (صفی) را هم‌زمان و یا در طول برنامه کاری به شهروندان (ارباب رجوع) می‌دهد که نیاز علمی و دانش در این بخش فراتر از دو بخش دیگر می‌باشد چراکه یک پلیس در زمان ارائه خدمات اداری در صورت مواجه شدن با جرم می‌بایست طریقه تشکیل پرونده قضایی، نحوه ارائه گزارش جرم اتفافی، دستگیری که در زمان دستگیری دو عامل مهم (سلامت جسمانی و روحی روانی و مهارت در تیراندازی و اشرافیت بر قانون و مقررات در این زمینه) لازم و ضروری می‌باشد. به فرض مثال: پلیس‌های تخصصی از جمله پلیس امنیت اخلاقی (اطلاعات)، پلیس مبارزه با مواد مخدر و پلیس آگاهی می‌بایست هم قوانین مقررات عمومی - قضایی آشنایی داشته باشند هم دانش تخصصی رسته مربوطه را آگاهی داشته باشند تا در حین انجام وظیفه دچار مشکل نشوند.

اهمیت تحقیق:

با مرور و ارزیابی شیوه‌های متداولی که در حوزه‌های آموزش و اطلاع‌رسانی برای ارتقای سطح علمی نیروها و دستیابی آنان به دانش روز به کار گرفته می‌شوند، می‌توان به

کاستی‌ها و نواقص احتمالی موجود پی برد و با برطرف نمودن آن‌ها، شیوه‌های اثربخش‌تری را برگزید. چنین امری می‌تواند به اصلاح ساختار و شیوه‌های بخش آموزش و بهسازی منابع انسانی و نیز نهادهای اطلاع‌رسانی در مؤسسات و مراکز تحقیقاتی سازمان و تسهیل و تسریع پیشرفت کمی و کیفی طرح‌های تحقیقاتی بینجامد.

کسب علم و دانش و تلاش برای بهره‌گیری از علوم جدید و بومی‌سازی آن برای رفع نیازهای علمی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی به منظور اعتلای اقتدار امت اسلامی از توصیه‌های مؤکد اسلام است. علوم پلیسی که همگام با پیشرفت بسیاری از علوم محض و تلفیق آن‌ها با یکدیگر، روزبه‌روز نو می‌شود و مرزهایی تازه از دانش می‌سازد، از جمله علمی است که درخت آن در کشورمان در حال رشد نمو و ثمر دادن است. از طرفی تناسب وظایف محوله در تمامی زمینه‌ها عمومی و تخصصی از جمله: اخلاقی و تربیتی، جسمانی و روحی، تیراندازی ارتقاء داده و از توانمندی بالایی برخوردار باشند تا بتوانند ضمن پاسخگویی به خواسته قانونی شهروندان، با هر نوع بی‌نظمی و بی‌قانونی توسط مجرمان برخورد قاطع داشته باشند؛ و این امر محقق نخواهد شد مگر در سایه آموزش مستمر و به‌روز کردن معلومات و دانش انتظامی (عمومی-تخصصی) با رشد فزاینده علم روزی که نسبت به گذشته نگرش مردم و شهروندان اعم از مدعیان و مجرمان تغییر چشمگیری داشته و این موضوع وظیفه پلیس را دوچندان کرده و سطح انتظارات مردمی را نسبت به این نهاد امنیتی بالا برده است. هرچند در طی این سالها مسئولان و فرماندهان ارشد انتظامی (اعم ستادی و صفی) و با همکاری مؤسسات و پژوهشگاه‌های دانشگاهی و با برپایی سمینار و همایش‌های متنوع و متعدد به دنبال راهکارهای علمی به منظور ارتقاء دانش پلیس (مهارت محوری) بوده اما با کمی تأمل ملاحظه می‌شود آن‌طور بایدوشاید این امر به نتیجه مطلوب و دلخواه مسئولان نظامی و انتظامی و امنیتی وسایل اقشار مختلف مردمی منجر نشده است...

اهداف تحقیق:

شناخت علل و عوامل مؤثر (مشکلات و موانع) و چالش‌های آموزشی در عینیت بخشیدن و عملی نمودن آموزش در راستای اهداف سازمانی برای رسیدن به نقطه مطلوب (تطبیق و تبدیل آموزش تئوری به واقعی و عینی به منظور کسب مهارت).



هم‌چنین این تحقیق می‌تواند چراغ راهی برای پیشبرد اهداف سازمانی با در نظر گرفتن حقوق شهروندی، در زمینه پیشگیری و کشف علمی جرائم در آینده باشد.

روش تحقیق:

این پژوهش کاربردی و روش مورد استفاده در این پژوهش ترکیب و تلفیقی از روش اسنادی (کتابخانه‌ای) و میدانی اعم از تجربیات حاصل از مشاهدات عینی در طول خدمت و استفاده از نظریه‌ها و دیدگاه‌های فرماندهان و کارکنان در سطوح مختلف مأموریتی (ستاد وصف) چه در مراکز آموزشی و چه در رده‌های عملیاتی - تخصصی و انتظامی می‌باشد. این تحقیق در دو بخش شامل تعارف مفهومی و انواع مهارت و بخش دوم به موضوع چالش‌ها (مشکلات و موانع) پرداخته است.

چارچوب نظری:

واژه مهارت به توانایی‌هایی اشاره دارد که الزاماً ذاتی نیست اما قابل پرورش است. به خصوص در نحوهٔ ادای وظیفه شخص نه در توانایی‌های بالقوه او انعکاس می‌یابد؛ بنابراین ضابطه اصلی مهارت اقدام مؤثر در شرایط متغیر است.

سؤالات تحقیق:

۱- آموزش‌های تئوری در سازمان تا چه میزان پس از فارغ‌التحصیلی فراگیران و دانشجویان با واقعیت (نوع مأموریت‌ها) تطابق داشته و نیاز کارکنان در طول خدمت را برآورده ساخته است؟

۲- مسائل اساسی و چالش‌های حوزه مهارت محوری نسبت به آموزش‌های ارائه شده ناشی از چیست؟

فرضیات:

۱- آموزش برای هر فردی به منظور ارتقاء میزان دانش خود در کنار علم روز دنیا به تبع فناوری‌های جدید ضروری می‌باشد ولی باید متناسب با نیاز کارکنان و در راستای اهداف سازمانی و با در نظر گرفتن شرایط وضعیت (فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی) تدوین و ارائه شود و آموزش‌های غیرضروری از برنامه تفصیلی حذف شود. لذا به منظور

یکسان‌سازی روش آموزش‌ها بر اساس آخرین روش علمی روز دنیا ضروری به نظر می‌رسد و به همین منظور دستورالعمل قرارگاه جهادی تهیه و برای اجرا شدن مفاد آن در واپسین روزهای شش ماهه اول سال ۱۳۹۴ به کلیه رده‌های اجرای و مراکز آموزشی و دانشگاهی صادر گردید.

۲- هرچند آموزش‌های تئوری مقدمه آموزش عملی و کسب تجربه می‌باشد ولی با چالش‌های اساسی روبرو بوده و نیاز است که در تدوین منابع آموزشی، قبلاً نظریه و دیدگاه‌های پلیس‌های تخصصی صفی درگیر با انواع مأموریت‌های سازمانی اخذ و در آن‌ها گنجانده شود.

بخش اول: کلیات (آموزش-دانش-مهارت-اثربخشی).

۱- آموزش تئوری - آموزش عملی (کسب تجارب)

آموزش: دوره یا مجموعه دوره‌هایی که پیش از شروع کار یا در میانه فعالیت برای ارتقاء سطح دانش و اطلاعات کارکنان در جهت اهداف و استراتژی‌های سازمان به‌وسیله ابزارهای مختلف آموزشی و کمک آموزشی ارائه می‌شود. (ظفری پور، ۱۳۸۸).

جهانی شدن به عنوان پدیده‌ای نوظهور، تأثیر عمیقی بر دنیای ما انسان‌ها و سازمان‌ها در رابطه با کار و شغل هریک از انسان‌ها در محیط کاری به ویژه در زمینه آموزش گذاشته است. همین امر باعث شده تا هریک از سازمان‌ها به تبع رشد فزاینده تکنولوژی، آموزش کارکنان یا کارگران خود را جدی گرفته و سعی بر ایجاد تحول و نگرشی نو در منابع آموزشی و نوع آموزش‌های ارائه‌شده، برای جلب اعتماد شهروندان را به دنبال داشته است (کیامنش، ۱۳۸۹).

در این بین نیروی انتظامی هم برای به‌روز کردن دانش انتظامی کارکنان خود در راستای سند چشم‌انداز بیست ساله نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران از این امر مستثنی نبوده و ضمن پیوند و ارتباط با مراکز علمی و دانشگاهی در طی چند سال اخیر گام‌های بزرگی در این زمینه برداشته‌اند که اخیراً، دستورالعمل قرارگاه جهادی به منظور یکسان‌سازی آموزش در زمینه‌های: ارتقای سطح مهارت کارکنان در بهره‌برداری مطلوب از فناوری‌ها و تجهیزات سازمانی، کاهش تلفات و خسارات نیروی انسانی و



تجهیزات و افزایش سطح یادگیری با هدف ارتقای دانش و مهارت و توانمندی فردی و جمعی کارکنان برای انجام مأموریت‌های سازمانی تهیه و جهت اجرایی نمودن آن ابلاغ گردیده است. این حرکت یعنی توجه ویژه به امر آموزش متناسب با نیاز کارکنان برای هر چه بهتر انجام دادن وظایف و مأموریت‌های محوله، با در نظر گرفتن رعایت حقوق شهروندی و ملاحظات قانونی پیشگیری و برخورد با جرائم واژ طرفی کاهش خسارت جسمی و روحی به کارکنان و شهروندان می‌باشد.

البته ذکر این نکته ضروری به نظر می‌رسد که می‌بایستی این روند با دقت هر چه بیشتر ادامه داشته باشد تا خدای ناکرده این طرح (دستورالعمل قرارگاه جهادی) مثل بعضی طرح‌ها و دستورالعمل‌ها به فراموشی سپرده نشود.

۲-۱- جایگاه آموزش در نظام آموزش سازمانی:

۱-۲-۱- به‌طور کلی نظام آموزشی در دنیا به سه نوع (آموزش رسمی، غیررسمی و نارسمی) تقسیم می‌گردد و هدف کلی از آموزش یادگیری می‌باشد که به گفته "دلور" اساس یادگیری بر چهار ستون استوار می‌باشد (میرزا محمدی و ظفری پور، ۱۳۸۸).

الف: یادگیری برای فهمیدن

ب: یادگیری برای عمل کردن.

ج: یادگیری برای بودن (ماندن).

د: یادگیری برای باهم بودن.

۳-۱- آموزش رسمی - غیررسمی:

۱-۳-۱- آموزش رسمی یا مدرسه‌ای:

شامل آن قسمت از نظام آموزش است که از مرحله کودکستان آغاز و تا مرحله آموزش در سطوح عالی (دانشگاهی) ادامه دارد.

۳-۳-۱- آموزش غیررسمی:

به هر نوع فعالیت آموزشی و کارآموزی اطلاق می‌شود که سازمان یافته است ولی در خارج از نظام آموزش رسمی تحقق می‌پذیرد. دوره‌های آموزشی در این دوره بیشتر به

صورت کوتاه مدت از جمله کسب مهارت‌های علمی و فنی، عقیدتی و سیاسی و... انجام می‌گیرد.

۴-۳-۱- آموزش نارسمی (آموزش مستمر ضمنی):

این نوع آموزش در فارسی به آموزش مستمر ضمنی، آموزش اتفاقی و بعضاً تصادفی ترجمه شده است. در واقع این نوع آموزش همان کسب تجربه خدمتی در طول زندگی انسان در محیط کاری و در ارتباط با دیگران فرا می‌گیرد (پور جمشیدی، ۱۳۸۷).

۲- دانش

۲-۱- تعاریف و اصطلاح دانش:

مجموعه‌ای از اطلاعات و معلومات به هم پیوسته در اثر پردازش و تحلیل به صورت یک نظریه علمی یا تجربی قابل طرح باشد. دانش یعنی، احساسات، ادراکات یا تجارب یک شخص یا گروهی از افراد است. دانش به عنوان آگاهی و فهمی تعریف می‌شود که از طریق تحصیل با تجربه به دست می‌آید به عبارت دیگر دانش حلقه‌ای از زنجیره است که با داده و آگاهی و اطلاعات شروع می‌شود و با حکمت و معرفت و یا به تعبیری بینش و آگاهی پایان می‌یابد. دانش فراتر از اطلاعات و داده‌ها است.

دانش یا تصریحی است یا تلویحی (پنهان) (رحیمی و نجفی، ۱۳۸۶).

۲-۱-۱- دانش تصریحی^۱

دانشی است که در اسناد پایگاه‌های دانش و سیستم‌های رایانه‌ای نگهداری می‌شود تا برای استفاده مجدد دیگران در زمان‌های بعد قابل دسترس و استفاده باشد. گاه از این دانش به دانش رسمی و یا دانش کد شده یاد می‌شود.

۲-۱-۲- دانش تلویحی^۲:

دانشی است که توسط یک دانش پذیر در طول یک دوره زمانی درونی شده و توسعه یافته است به طوری که نمی‌توان آن را از این که چگونه فرد آن را به دست آورده و

^۱ Explicit knowledge

^۲ Implicit knowledge

به کار می‌گیرد جدا نمود. دانشی که به‌طور تصریحی شناسایی نشده است و می‌تواند از زمینه یا بسته‌بندی استنباط شود (همان، ۱۳۸۶).

۳-۱-۲- دسته‌بندی جامع و کاربردی از دانش

دانش عمومی و علمی: این دانش عبارت است از دانش عمومی و رسمی که در کتاب‌های درسی و مرجع و پایگاه‌های داده عمومی وجود دارد.

دانش تخصصی: یعنی دانش تخصصی در یک رشته خاص صنعتی که در بین متخصصین آن صنعت رواج دارد.

دانش سازمانی: دانشی است که فقط در یک سازمان خاص وجود دارد و با تاروپود آن سازمان عجین شده است. بنا به اظهارات سیانگ، ظهور فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات و بخصوص اینترنت، باعث ارتقای سطح دو نوع دانش اول یعنی دانش عمومی علمی و دانش صنعتی تخصصی در افراد دانشور شده است (فیضی، ۱۳۸۲).

۲-۲- اهمیت دانش:

مشکلات عصر دانش، ماهیتی جهانی دارند. به عقیده کارشناسان مدیریتی رشد و پیشرفت تکنولوژی، پیش‌بینی تمایلات ما را در سال‌های آینده به‌طور فزاینده‌ای دشوار ساخته است، به نحوی که دانش مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده استاندارد زندگی به شمار می‌رود و عصر دانش بر اساس حجم عمودی از اطلاعات تولید شده و بر اساس قابلیت در دسترس بودن اطلاعات آغاز شده است. همان‌طور که گفته شد دانش منبع کلیدی عصر اطلاعات است و در هر سازمانی، دانش به عنوان یک منبع قدرت و نفوذ ذخیره شده است و قدرت دانش در ارتباطات و کاربرد، به عنوان یک نیروی مثبت و خلاق به شمار می‌آید. امروزه مشکل، چگونگی نحوه ارائه آموزش و کسب اطلاعات نیست؛ بلکه چگونه مدیریت کردن آن و استفاده بهینه از آن می‌باشد تا به نحو مطلوب دانش مفید کسب و تبدیل به مهارت گردد (نجفی، ۱۳۸۶).



۳- مهارت و اقسام مهارت

۳-۱- قبل از این که بخواهیم پاسخ دهیم مهارت شخصی چیست، باید تعریف مهارت را به طور کلی توضیح دهیم. مهارت توانایی انجام کارهای خاص است. مهارت‌ها به طور معمول از طریق آموزش‌ها و تجربیات مستقیم به دست می‌آیند و ملزم به تلاش مستمر هستند؛ بنابراین مهارت‌های شخصی را می‌توان نقاط قوتی که هر شخص داراست، نامید؛ اما چگونه می‌توانیم بفهمیم که آن‌ها چیست؟ معمولاً مهارت‌های کاری را به دو دسته مهارت‌های نرم^۱ و مهارت‌های سخت^۲ تقسیم می‌کنند. مهارت‌های سخت همان فنون حرفه‌ای هستند که فرد برای انجام کار خاصی نیاز دارد، مثل توانایی کار با ابزارها، تجربه اجرای فرایندها، توانایی کار با نرم‌افزارها؛ اما مهارت‌های نرم چیزهایی از قبیل مهارت‌های ارتباطی، توانایی کار گروهی، توانایی برنامه‌ریزی، وقت‌شناسی، خلاقیت، توانایی رهبری و ... هستند.

چرا می‌گوییم مهارت‌های نرم مهم‌ترند؟

والتین در جای دیگری می‌گوید: «خیلی از مدیران کسب و کارها تمام تمرکزشان را معطوف به مهارت‌های سخت گزینه‌های استخدامی موجود می‌کنند». اگر به دنبال گزینه‌ای هستید که مهارت یا تجربه خاصی داشته باشد، ممکن است دچار اشتباه بزرگی شوید. برابر تحقیقات انجام شده تقریباً نیمی از استخدام‌های جدید، تنها ظرف ۱۸ ماه با شکست روبه‌رو می‌شوند و تنها ۱۱ درصد از این شکست‌ها بر اثر ضعف نیروی استخدامی در زمینه مهارت‌های سخت است.

این که تنها بر روی مهارت‌های سخت تمرکز داشته باشید، نه تنها ریسک شکست در استخدام را بالا می‌برد، بلکه ممکن است باعث صرف هزینه‌های گزافی برای شما شود. بنا به گفته والتین، متقاضیانی که از لحاظ فنی تأیید شوند، ارزش خود را در بازار کار می‌دانند و بنا به ارزش خود، از شما انتظار دارند که حقوق بیشتری برای آن‌ها در نظر

^۱ - softskills

^۲ hard skills

داشته باشید. این امر به معنای این است که شما ممکن است با صرف هزینه‌ای گزاف یک متقاضی را استخدام کنید که در پست موردنظر شما جواب ندهد

۲-۳- مهارت عام

یک واژه کلی و عام محسوب می‌شود، یعنی کسی که به سطح مشخصی از کار در یک رشته فعالیت می‌رسد می‌توان او را به عنوان ((بسیار ماهر)) یا ((مهارت)) نام برد. بدین ترتیب تمام فعالیت‌های افراد را می‌توان به نوعی مهارت تفسیر کرد. مثل مهارت در تیراندازی، مهارت در حرفه و شغل خاص، مهارت در رانندگی وسایل مورد (آقایی، ۱۳۸۶).

۲-۳- مهارت خاص

هرگاه فردی که قادر باشد تفکرات ذهنی مرتبط با فعالیت و قابل اجرا توسط بدن را به اجرا درآورد به نحوی که هر چه اقدام انجام شده به تفکر نزدیک‌تر باشد فرد ماهرتر محسوب می‌شود. مهارت به دو صورت ارتقاء می‌یابد: اول اینکه فرد با اصول و فنون انجام آن فعالیت بیشتر آشنا شود و دوم اینکه اصول مربوط را آنقدر تکرار و تمرین نماید تا خطاها و مشکلات قبل را برطرف و به نتیجه دلخواه و مطلوب سازمانی و علمی برسد. کسب مهارت در تیراندازی آن‌هم به صورت مفید و بدون خطا یا کمتر مرتکب خطا شدن یک نوع مهارت خاص محسوب می‌شود به طوری که از عده‌ای ادعان داشته باشند به اینکه فلان فرد در تیراندازی خیلی مهارت خوبی دارد و کم‌نظیر است (همان، ۱۳۸۶).

۳-۳- مهارت (فردی، جمعی) و مصادیق آن‌ها:

۳-۳-۱- مهارت فردی همان مهارت خاص می‌باشد که یک فرد به سبب تلاش و ممارست مکرر با در نظر گرفتن هدف یا اهداف بلندمدت کسب می‌کند البته به درستی روشن است که اهداف در نظر همه افراد یکسان و مساوی نمی‌باشد بلکه بعضی فقط برای خود وعده‌قلیلی اهداف سازمانی را مدنظر قرار می‌دهند. مثلاً کسب مهارت در تیراندازی جهت شرکت در مسابقات بین‌المللی به منظور کسب شهرت فردی وجهانی یا

کسب مهارت در زمینه خاص جهت ارائه آموزش به کارکنان و به منظور رسیدن به اهداف سازمانی که این همان مدیریت دانش سازمانی محسوب می‌شود (پاکدل، ۱۳۸۳).

۴- اثربخشی:

اثربخشی سازمان از نظر ریچارد دفت عبارت است از درجه یا میزانی که سازمان به هدف‌های مورد نظر خود نائل می‌آید. پیتر دراگر، اثربخشی را انجام کار درست تعریف کرده است. تعاریف دیگری همچون اصلاح رویه‌های مدیریت، کسب موفقیت، تولید ایده‌های جدید، تقویت ارزش‌های سازمانی، تفکر گروهی، مشارکت و مواردی از این قبیل از جمله تعابیری هستند که در مدیریت معادل با اثربخشی بکار می‌روند (سلطانی، ۱۳۸۰).

اگر نیل به اهداف سازمان را به صورت مطلوب در آینده تعریف کنیم، اثربخشی سازمان عبارت از: درجه یا میزانی است سازمان به هدف‌های مورد نظر خود نائل می‌آید. در واقع اثربخشی آموزش نتیجه یا برآیندی از مجموعه فعالیت‌های طراحی، اجرا و ارزیابی آموزشی است که نه تنها موجب افزایش و ارتقای سطح دانش، بینش و مهارت‌های دانش‌آموختگان می‌شود، بلکه موجب بهبود عملکرد افراد نیز می‌شود

ما زمانی می‌توانیم به اثربخش بودن دوره‌های آموزشی خود مطمئن باشیم که این نیازها در راستای تحقق نیازهای واقعی سازمان باشد؛ و لذا برای جهت‌دار نمودن آموزش، تعیین میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی ضرورتی بزرگ محسوب می‌شود، هرچند که معیارهای صددرصدی مشخصی در این رابطه وجود ندارد و امری بسیار دشوار به نظر می‌رسد.

۴-۱- دلایل عمده در تعیین اثربخشی دوره‌های آموزشی:

آقای کرک پاتریک^۱ دلایل اصلی ارزیابی آموزش‌های ضمن خدمت را چنین بیان می‌کند:

^۱ Kirck patrik



۴-۱-۱- توجیه دلایل وجودی واحد آموزش با نشان دادن نقش و اهمیت آن در تحقق اهداف و رسالت‌های سازمان.

۴-۱-۲- اتخاذ تصمیم لازم در خصوص تداوم یا عدم تداوم یک برنامه آموزشی.
 ۴-۱-۳- اخذ اطلاعات در مورد اینکه چطور می‌توان برنامه‌های آموزشی را در آینده بهبود داد (سجادی، ۱۳۷۸).

۴-۲- ضرورت ارزیابی اثر آموزشی:

علیرغم محدودیت‌ها و عوامل بازدارنده‌ای که ارزیابی اثربخشی برنامه‌های آموزشی را محدود می‌سازند دلایل منطقی و قابل قبول دیگری نیز وجود دارد که اجرای برنامه‌های ارزیابی آموزشی در سازمان‌ها را ضروری ساخته است که به شرح ذیل می‌باشد:

۴-۲-۱- تلقی آموزش به عنوان یک امر ارزشمند به جای تلقی آن به عنوان یک هزینه.
 ۴-۲-۲- جهت‌دار نمودن برنامه‌های آموزشی سازمان با توجه به مشخص شدن نقاط قوت و ضعف و
 ۴-۲-۳- به حداقل رسانیدن هزینه‌های زائد آموزشی و تطبیق هر چه بیشتر نیازهای دانشی، مهارتی و رفتاری کارکنان با دوره‌های آموزشی موجود در سازمان.

۴-۳- عوامل مؤثر بر اثربخشی آموزش

عوامل متعددی در اثربخشی آموزش دخیل هستند اما به نظر می‌رسد مهم‌ترین عامل مؤثر در این زمینه نیازسنجی صحیح و متناسب آموزشی است. بنا به نقش ارزنده‌ای که این امر در اثربخش نمودن دوره‌های آموزشی دارد توضیح اجمالی در این زمینه لازم به نظر می‌رسد. به‌طور کلی می‌توان گفت که نیازسنجی آموزشی عبارت است از: شناسایی نیازها (فاصله آنچه هست و آنچه باید باشد) و درجه‌بندی آن‌ها به ترتیب اولویت و انتخاب نیازهایی که باید کاهش یافته و یا حذف شود (بازرگان، ۱۳۸۱).

یکی از پرسش‌ها و چالش‌های فرسایشی زمان‌بری که ذهن بسیاری از مدیران را به خود مشغول کرده، این است که چرا آموزش‌هایی که از سوی نظام‌های توسعه منابع انسانی به کارکنان داده می‌شود، به یادگیری یا اثربخشی مورد انتظار تبدیل نمی‌شود و چرا

بهره‌وری و کارایی سرمایه‌های انسانی سازمان‌های و تحول مورد انتظار در رفتار آنان رخ نداده است؟

پرسش‌های بعدی که مطرح می‌شود، این است که آیا نظام توسعه منابع انسانی متناسب با اهداف سازمانی است؟ ارتباط فرایندها و زیرسیستم‌های آن با یکدیگر چیست؟ شاخص‌های اندازه‌گیری موفقیت و اثربخشی نظام‌های توسعه منابع انسانی کدامند؟ و مهم‌تر از همه آیا مدیریت ارشد سازمان اعتقاد راسخ به استقرار نظام‌های توسعه منابع انسانی برای ایجاد و افزایش خرد جمعی، فرزاندگی و فرهیختگی در سازمان دارد؟ این قطعی است که برنامه‌های توسعه منابع انسانی به مدیران در تجهیز کارکنان خود با آنچه برای پیشرفت خودآموزی موردنیاز است، کمک می‌کند. این قطعی است که برنامه‌های توسعه منابع انسانی در بهبود روحیه، ایجاد انرژی و افزایش کارایی کارکنان مؤثر است. این قطعی است که برنامه‌های توسعه منابع انسانی پیشگام شدن برای ایجاد یک فرهنگ توانمند در قالب وظایف فردی و تیمی برای حمایت از تغییر سازمانی و توسعه را رهنمون می‌شود. با هدف‌های در نظر گرفته شده برای توسعه منابع انسانی، مدیران می‌توانند توجه خود را برای به دست آوردن جوهر کسب‌وکار و مهارت‌های کارآفرینانه متمرکز کنند که برای ایفای یک نقش مؤثر در توسعه سازمانی موردنیاز است.

بخش دوم: چالش‌های اساسی در حوزه مهارت محوری:

به‌طور کلی برای اینکه مهارت‌ها به هدف‌های تعیین شده خود برسند، موارد زیر ضروری است:

-بیشینه اطمینان نسبت به اجرا مهارت؛

-به کار بردن حداقل انرژی فیزیکی و روانی برای اجرا؛

-اجرا آن عمل در حداقل زمان.

در این بخش، مشکلات و موانع از منظر فردی و سازمانی و برون سازمانی اعم (از منابع مالی، انسانی و زیرساخت‌ها و منابع آموزشی و نوع ابزار مورد استفاده در ارائه آموزش) مورد بررسی قرار گرفته است.



۱- فشار های روانی در مشاغل نظامی و انتظامی:

به نظر اکثر کارشناسان در حوزه بهداشت و روان، سلامت روان، هوش و شخصیت آرام نقش بسزایی در ارتقاء مهارت‌ها از جمله مهارت در تیراندازی، مهارت در مسائل انتظامی (قضایی، خدماتی و آموزشی) دارد؛ که در زیر به برخی از عوامل مؤثر بر افزایش اثربخشی آن‌ها می‌پردازیم.

۱-۱- استرس در نیروی پلیس:

یکی از مسائلی که سازمان‌های نظامی سراسر دنیا از دیرباز با آن مواجه بوده‌اند، فشار های روحی و روانی ویژه مشاغل نظامی است. به طوری که نظامیان چه در عرصه نبرد و درگیری با مجرمین چه در زمان صلح و حتی استراحت در منزل، همواره در معرض امواج تهدید کننده روحی و روانی بوده‌اند. واژه استرس، معمولاً در مفهوم فشار، کشش یا نیرو و فشار زیاد به کار می‌رود. برخی اوقات از آن به عنوان فشار عصبی، روحی افسردگی کشمکش یا سرخوردگی و ناامیدی یاد می‌شود؛ و استرس یکی از علل و موانع تبدیل دانش به مهارت می‌باشد (رضایی راد و همکاران، ۱۳۸۸).

اجرای قانون همواره با استرس فراوان همراه بوده است زمان وقوع سرقت مسلحانه یا نزاع‌های داخلی که با تیراندازی همراه است، یا جراحی فراوان ناشی از تصادف‌های شدید و مشکوک که معمولاً با مرگ میر همراه است به محض تماس تلفن با اپراتور مرکز پیام و خواستار کمک‌رسانی می‌شود؛ در این اوضاع مأموران پلیس در معرض انواع آسیب‌ها و استرس‌ها قرار می‌گیرند.

بسیاری از افراد پلیس‌های تخصصی که مسئولیت رسیدگی به پرونده‌های خاص را بر عهده‌دارند علی‌رغم پایان ساعت اداری کاری و باوجود جدایی ظاهری از کار و پرونده تا مدت‌ها و حتی بعضاً پس از صدور رأی و اجرای احکام قطعی هنوز ذهن و احساساتشان معطوف به موضوع پرونده و جرم ارتكابی می‌باشد؛ و در بیشتر مواقع نیروی‌های پلیس در زمان استراحت در محل کار و یا خوابگاه خاطرات پرونده‌های خاص را به عنوان خاطره تعریف و ناخودآگاه از آن یاد می‌کنند و مجدداً ذهن خود را به آن معطوف می‌کنند به نحوی که حتی پس از گذشت سالها و یا دوران بازنشستگی از نظر روحی و روانی، نمی‌توانند خود را از مضمون پرونده‌هایی با جرائم هولناک ارتكابی جدا ببینند.



۳-۱- (ویکتور)^۱، استرس در نیروی پلیس را به چهار دسته تقسیم کرده است

۳-۱-۱- استرس بیرونی (خارجی):

منشأ این نوع استرس‌ها، تهدیدات و خطرات پلیس در اجرای وظایف و مسئولیت‌های خود می‌باشد.

۳-۱-۲- استرس‌های سازمانی:

دربرگیرنده عواملی است که در حالت شبه‌نظامی (غیر مأموریتی) نیروهای پلیس رخ می‌دهد و ناشی از ضرورت هماهنگی مدام با برنامه‌های تغییر، کار در ساعت‌های نامتعارف و شرایط انطباق با قوانین تفصیلی و روش‌های جاری است.

۳-۱-۳- استرس شخصی:

این نوع استرس ناشی از خصوصیات جنسی و نژادی شخص در میان سایر همکاران و شکل سازگاری با آن می‌باشد.

۳-۱-۴- استرس عملیاتی:

آثار کلی مواجهه روزمره با مشکلات زندگی شهری، برخورد با سارقان و ولگردان مست و افراد مبتلا به اختلالات روانی، قرار دادن شهروندان در فهرست مظنونان به علت برخورد مدام به مجرمان (همه را حتی زن و بچه را مظنون دیدن. شکاک بودن)، تحمل شرایط خطرناک ناشی از دغدغه فکری و احتمال مؤاخذه و تنبیه قانونی به دلیل نوع عملکرد، همگی از عوامل بروز این نوع استرس هستند (اقلیمی ۱۳۹۰).

۲- فرماندهان مدیران:

یکی از نقش‌های اصلی تبدیل دانش به مهارت و پذیرش تحول در نگرش آموزش فرماندهان مدیران می‌باشند. تاکنون در بسیاری از سازمان‌ها و نهاد های دولتی و خصوصی و یا حاکمیتی در سراسر دنیا ثابت شده تحول و پذیرش تغییرات ضمن حفظ چارچوب اصول و قوانین در هر زمینه‌ای موفقیت بیشتر به دنبال داشته است. هرچند



انسان به صورت ذاتی و ناخودآگاه با تغییر و تحول مخالفت می‌کند و این موضوع بسیار در سازمان چشمگیر است که می‌توانند دلایل خاص خود را داشته باشد.

۱-۲- تقابل بینش (تفکر) قدیم و جدید:

معمولاً کمتر کسی را می‌توان پیدا کرد بینش و تفکر نو را بر تفکر قدیمی خود ترجیح دهد. اما اینک روزانه با این موضوع در سازمان مواجه هستیم و معمولاً افراد قدیمی عملکرد کاری خود را بر نحوه اجرای عملکرد امروز ترجیح داده و همیشه از آن به عنوان یک افتخار یاد می‌کنند. غافل از اینکه همین افراد جدید در سالهای آتی دقیقاً بینش و تفکر خود را بر بینش نیروهای جدید ترجیح می‌دهند و این خود بزرگ‌ترین مشکل در تسریع روند اجرایی نمودن قرارگاه جهادی و سایر موارد مشابه می‌شود. در نتیجه در کوتاه مدت نمی‌توان آثار قرارگاه جهادی را به وضوح مشاهده کرد. پس لازم است با تأکید بر ارتقاء دانش و مهارت و توانمندی فردی و جمعی کارکنان برای انجام مأموریت‌های سازمانی در فاصله زمانی بلندمدت به نتیجه مطلوب و دلخواه رسید هرچند شاید تا رسیدن به نتیجه مطلوب روند و نگرش آموزش و نوع تفکرات جوامع جهانی تغییر یابد.

۳- مغایرت منابع و کتب درسی متناسب نیازسنجی آموزش کارکنان:

از آنجایی که از بدو ورود به عرصه رشته پلیس یکسری منابع و کتب درسی جهت آموزش و آماده ساختن فراگیران و دانشجویان در مراکز آموزشی و دانشگاهی و همچنین همه ساله آموزش‌های متنوعی در قالب برنامه تفصیلی برای سایر کارکنان در سراسر کشور تحت عنوان آموزش‌های ضمن خدمت به صورت روزانه، هفتگی، ماهانه و دوره تخصصی چهار تا شش ماه در مجتمع‌های آموزشی نواحی و مراکز استان‌ها برگزار می‌شود که در صورت کم‌توجهی یا بی‌توجهی به منابع آموزشی قطعاً آموزش‌های ارائه شده فقط برنامه زمانی و کاری کارکنان و فراگیران و دانشجویان را پر خواهد کرد که اکنون به صورت علنی‌ایم مسئله مشهود می‌باشد به طوری که زمانی یک مجتمع آموزشی قصد برگزاری کلاس‌های آموزشی برابر برنامه تفصیلی داشته باشد انگیزه لازم در بین کارکنان دیده نمی‌شود و به گفته کارشناسان و فرماندهان مجرب، منابع

آموزشی جوابگوی سؤالات و خلاء های فکری کارکنان در رابطه با وظایف خود را نداشته و اکثراً کلیشه‌ای و تکراری می‌باشد (نظرسنجی از فراگیران و اساتید آموزشی، ۱۳۹۴).

۴- تیراندازی آموزشی سالیانه کارکنان:

در مراکز استان‌ها و شهرستان‌های تابعه به دلیل کمبود و بعضاً نبود امکانات زیرساختی (میدان تیر مناسب، کارگاه آموزشی سمیلاتو، کمبود نیروی متخصص، کمبود نیرو در واحدهای انتظامی و...) باعث شده تا هر یک از پلیس‌های تخصصی به دلایل متعدد از جمله مأموریت‌های گاه‌وبیگاه متوالی معمولاً یک و حداکثر سه نفر به جای همه کارکنان اقدام به تیراندازی سالیانه نموده که این امر ضمن هدر رفت منابع مالی، هیچ‌گونه نتیجه‌ای را به دنبال نخواهد داشت. (تیراندازی در سراسر واحدهای انتظامی استان‌ها به صورت صوری انجام می‌گیرد) (سلیمانی ۱۳۹۴).

۵- توزیع ناعادلانه امکانات و تجهیزات سازمانی در واحدهای انتظامی:

یکی از اهداف قرارگاه جهادی ارتقاء دانش کارکنان و به اصطلاح به‌روزرسانی علم و دانش کارکنان متناسب با علوم و فن‌آوری روز می‌باشد که این مهم به دلیل عدم توزیع ناعادلانه منابع و تجهیزات فن‌آوری در بیشتر واحدهای انتظامی و پلیس‌های تخصصی استان به استان و مرکز هر استان نسبت به سایر شهرستان‌های تابعه ضمن ایجاد بی‌انگیزگی در بین کارکنان، آن‌ها را از استفاده و حداقل آشنایی با تجهیزات فن‌آوری موجود درون سازمانی محروم ساخته است در نتیجه امروزه شاهد هستیم خیلی از کارکنان به لحاظ تجربی و میدانی در سطح عالی قرار دارند اما در زمینه استفاده و تطبیق دانش سنتی به علمی (مدرنیته) جندان موفق نمی‌باشند. نیاز است در ناجا کارگروه (بازرس و ارزیاب) تشکیل و در بازرسی‌های سالانه این مهم را مورد مذاقه قرار دهند (نظرسنجی از کارکنان انتظامی استان‌ها، ۹۴-۱۳۹۳).

۶- آموزش؛ هدف است یا وسیله

نوع نگاه به آموزش و شرکت در دوره‌های آموزشی، می‌تواند بر میزان اثربخشی دروه های آموزشی تأثیرگذار باشد. در نگاه ابزاری، آموزش به عنوان پلی برای رسیدن به اهداف والاتر مدنظر قرار می‌گیرد؛ اما در صورتی که به آموزش به عنوان هدف غایی و



نهایی نگریسته شود، صرف شرکت در دوره‌های آموزشی و پر کردن ساعات موردنیاز چیزی جز دل‌مشغولی فرد و سازمان را به دنبال نخواهد داشت (صانعی، ۱۳۹۱).

در همین راستا یکی از اهداف قرارگاه جهادی، استانداردسازی تعالی رفتار کارکنان در برقراری ارتباط مؤثر با مردم به منظور کاهش تلفات و خسارت نیرو انسانی و تجهیزات می‌باشد برابر تحقیقات میدانی و مشاهدات عینی اکثر کارکنان در کوپ تابعه نمی‌تواند از حداقل برنامه‌های تدوین شده سازمانی از جمله ورزش صبحگاهی، حضور در جلسات مذهبی، اماکن رفاهی و سیاحتی به دلیل مشغله کاری و سطح توقع مدیران و فرماندهان از آن‌ها باعث شده تا نتوانند از این فرصت استفاده نموده و به نوعی خستگی ناشی از کار و وظایف محوله فراتر از حد انتظار واژ طرفی میزان حقوق و اضافه‌کار هریک با توجه به پذیرش اجباری مسئولیت‌های متعدد از جمله افسرنگهبانی، گشت خودرویی و... در طول خدمت به دلیل کمبود نیرو، آسیب و تهدیدات خاص خود (ضرب و جرح، خودزنی، دیگر زنی، وسایل جرائم) را به دنبال داشته است.

۷- چگونگی توزیع اطلاعات (نحوه ارائه آموزش)

مسئله توزیع اطلاعات یکی از بخش‌های مهم برخورد با مقوله اطلاعات در جوامع دانایی محور است. استانداردها و شاخص‌های تعیین شده برای جامعه دانایی محور این الزام را به وجود می‌آورد که تمامی اطلاعات تولید، پردازش و طبقه بندی شده که حاصل سرمایه‌گذاری‌های مادی و فکری بسیاری نیز می‌باشد در اسرع وقت و به بهترین شیوه در اختیار کاربران واقعی قرار گیرد. در بحث توزیع اطلاعات در جامعه دانایی محور با پنج عنصر زیر مواجه خواهیم بود:

۸- سرعت و ابزار توزیع:

در جامعه دانایی محور در هزاره سوم که عصر سرعت در مبادلات اطلاعاتی است می‌طلبند که بر سیستم توزیع اطلاعاتی آن سرعت حاکم باشد یعنی علاوه بر تسریع در جریان تولید و پردازش اطلاعات، انتقال اطلاعات نیز مبتنی بر آخرین ابزارها و متدها باشد. در نحوه توزیع اطلاعات گزینش ابزار توزیع یکی از مهم‌ترین مباحث را به خود اختصاص می‌دهد که در بخش‌های بعدی بیشتر به آن خواهیم پرداخت اما در اینجا به ذکر این نکته بسنده کنیم که جامعه دانایی محور برای انتقال و آموزش

اطلاعات نیازمند بهترین ابزار اطلاع‌رسانی و آموزشی است. به عبارت بهتر ابزاری که بتوانند در سطح گسترده و همه‌گیر اطلاعات را انتقال دهند و از سرعت بالایی نیز برخوردار باشند.

۹- کیفیت و کمیت و سطح توزیع:

شیوه توزیع اطلاعات بایستی در کیفیت اطلاعات تأثیر منفی نگذارد بلکه در صورت امکان کارایی کیفی آن را نیز بالا ببرد. شیوه توزیع اطلاعات بایستی به گونه‌ای گزینش شود که در حجم‌های مختلف اطلاعات قادر به تأمین نیازهای کارکنان خود باشد. شیوه توزیع اطلاعات بایستی در سطح عام و گسترده نیز جوابگو باشد یعنی باید قادر باشد بر اساس اهداف سازمان رسته‌های مختلف را در بعد زمانی و مکانی تحت پوشش قرار دهد

۱۰- محدودیت‌ها

با بررسی اجمالی از وضعیت پلیس در کشورهای پیشرفته ملاحظه می‌شود هریک از افراد پلیس در این کشورها از آخرین نرم‌افزار علمی روز دنیا استفاده می‌کنند و هیچ‌گونه محدودیتی ندارند به طوری که یک فرد نظامی اعم از ارتش یا پلیس همیشه از فن‌آوری روز دنیا (اعم از سخت‌افزاری و نرم‌افزاری) استفاده و مجهز به علم روز می‌باشند اما در کشور ما به تبع شرایط خاصی به‌طور مثال پلیس حق استفاده از گوشی‌های تلفن همراه پیشرفته (لنز دار) را ندارد در حالیکه می‌خواهد با انواع جرائم سایبری مبارزه و پیشگیری کند. قطعاً چنین پلیسی در این زمینه پاسخگوی خوبی نخواهد بود.

۱۰-۱- (عملیاتی نشدن برخی مفاد دستورالعمل‌های صادره)

با عنایت به اینکه برخی از دستورالعمل‌های صادره به‌طور واضح موضوع‌ها را تشریح نموده‌اند، معمولاً در مرحله اجرایی (به دلایلی مشکلات و نواقص زیرساخت‌های سازمانی) مسکوت می‌مانند که از جمله: بند ۴/۱۹- گردش مشاغل، بند ۳/۲- (شرح وظایف معاونت تربیت و آموزش ناجا) موضوع همکاری و هماهنگی پلیس‌های تخصصی. بند ۳/۹- (همان) اعلام نظریه تخصصی آموزشی جهت انتصاب فرماندهان و مدیران. بند

۱۴-۳- (همان) آموزش‌های مهارتی ۷۰٪ درصد عملی و ۳۰٪ درصد تئوری. وسایل بندهای مشابه در این دستورالعمل قرارگاه جهادی قابل بررسی و تعمق می‌باشد.

بحث نتیجه‌گیری:

به نظر می‌رسد از عمده‌ترین مشکلات و موانع در راستای اهداف سازمان (آموزش مفید و مؤثر) (۱)- تناسب نداشتن آموزش‌های ارائه‌شده در طول خدمت و هم‌چنین مغایرت داشتن منابع آموزشی (حقوقی و قضایی) و به‌روز نبودن آن‌ها از دیگر مشکلات اثربخشی آموزش به منظور ارتقاء دانش و مهارت کارکنان می‌باشد. (۲)- محدودیت‌های سازمانی در زمینه استفاده از فن‌آوری و تکنولوژی جدید روز دنیا بر نحوه ارائه آموزش‌ها تأثیر دوچندانی داشته است زیرا از منظر و دیدگاه خیلی از کارکنان پلیس‌های تخصصی چنین استنباط می‌شود که چگونه ممکن است پلیسی که هنوز حق استفاده از فن‌آوری روز به‌طور مثال (استفاده از گوشی‌های پیشرفته یا لنز دار) را ندارد می‌خواهد با جرائم سایبری مبارزه و حداقل از وقوع آن پیشگیری کند. (۳)- نحوه توزیع امکانات و منابع آموزشی زیرساخت‌ها در مناطق محروم که اکثر نیروهای تخصصی (پلیس‌های تخصصی) را شامل می‌شود بر اساس حداقلی‌ها صورت نمی‌گیرد در نتیجه پلیس‌های تخصصی فقط به فکر گذران ساعت روز در طول خدمت بوده است و به نوعی هرکس فقط با استفاده از تجارب خدمتی سعی بر آن دارد به‌طور جدی با جرم و مجرمان مواجه نشوند؛ که این مسئله خود (عدم علاقه و انگیزه مواجه برخورد با جرم و مجرم) توسط کارکنان جای بحث فراوان دارد. (۴)- نوع نگرش به آموزش از مهم‌ترین مشکل محسوب می‌شود چراکه نوع نگاه به آموزش و شرکت در دوره‌های آموزشی، می‌تواند بر میزان اثربخشی دروه‌های آموزشی تأثیرگذار باشد. در نگاه ابزاری، آموزش به عنوان پلی برای رسیدن به اهداف والاتر مدنظر قرار می‌گیرد؛ اما در صورتی که به آموزش به عنوان هدف غایی و نهایی نگریسته شود، صرف شرکت در دوره‌های آموزشی و پر کردن ساعات موردنیاز (کارکنان و سازمان) چیزی جز دل‌مشغولی فرد و سازمان را به دنبال نخواهد داشت. (۵)- عملیاتی نشدن برخی مفاد دستورالعمل‌ها در طی این سالها بوده است. ۶(فشار های روحی و روانی ناشی از حجم بالای کاری و هم‌چنین عدم بکاپ‌گیری نیروهای متخصص متناسب با نوع شغل و وظایف محوله. (به‌کارگیری کارکنان دارای مدارج عالیه دانشگاهی در مشاغل مغایر با دانش و علاقه آن‌ها) و از همه مهم‌تر فرهنگ شدن این

موضوع در بین مدیران و فرماندهان که نظامی بودن و وارد عرصه پلیسی، سنخیتی با علاقه و انگیزه و خواسته فرد ندارد بلکه دستور است و باید اجرا شود. در حالیکه اگر متخصص‌ترین فرد در یک رشته از علوم را در جایی که هیچ علاقه‌ای به شغل و وظایف محوله نداشته باشد محال است بتوانیم از ایشان استفاده بهینه را ببریم. (۷) - سازمانی رو به رشد و تعالی است که تقسیم کار، بر اساس تخصص، تعهد و میزان توانایی فرد باشد.

پیشنهادات و راهکارها:

- ۱- اهتمام بر جذب نخبگان در فرایند استخدام و گزینش نیروهای پژوهشی و آموزشی
- ۲- اختصاص اعتبار موردنیاز و مکفی به بخش‌های آموزش و اطلاع‌رسانی و نظارت بر نحوه هزینه کرد آن.
- ۳- به منظور افزایش سهم فرصت‌های مطالعاتی خارج از کشور و دفعات آن و نیز پوشش بیشتر برای دادن فرصت به کلیه رتبه‌های اعضای هیئت‌علمی، بودجه بیشتری اختصاص داده شود.
- ۴- تأمین اشتراک آنلاین کتابخانه‌ها، بانک‌های اطلاعاتی و نشریات علمی معتبر بین‌المللی همچون اقدام وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری برای کلیه مؤسسات و مراکز تحقیقاتی و آموزشی سازمان تحقیقات و آموزش برای دسترسی جامع به منابع اطلاعاتی.
- ۵- رفع مشکلات اساسی بودجه و نیروی انسانی کتابخانه‌های مؤسسات و مراکز تحقیقاتی و آموزشی بخصوص استان‌ها با اختصاص جایگاه، ردیف بودجه خاص.
- ۶- آموزش‌های کوتاه مدت مرتبط، مکفی و مستمر نیروها همراه با نظارت بر بهره‌گیری از نیروی آموزش‌دیده توسط دستگاه متبوع.
- ۷- توجه به رفع عوامل پرت بالای سرمایه‌گذاری در امر آموزش و اطلاع‌رسانی مانند تجمیع بی‌رویه و بی‌تناسب در هرم نیروی انسانی، خروج نیروهای متخصص، جابجایی بسیار در طبقه‌های شغلی، عدم تطابق مدرک تحصیلی شماری از نیروها با پست



سازمانی و وظایف شغلی، چند منظوره و متنوع بودن وظایف شغلی واگذاری به افراد و بعضاً غیر تخصصی بودن آن‌ها.

۸- برنامه‌ریزی آموزشی و اطلاع‌رسانی به صورت نظام‌مند و علمی و بر مبنای نیازهای واقعی بخش‌ها، کارشکافی نیروها و شرایط کاری و محیطی آنان، فراگیر نمودن و معطوف نکردن آموزش‌ها به سطوح پایین نیروها در سازمان.

۹- برقراری مدیریت کیفیت جامع در نظام‌های آموزش و اطلاع‌رسانی و انجام ارزشیابی‌های مستمر به عنوان عاملی کیفی در طول و در پایان دوره‌های آموزشی و فعالیت‌های اطلاع‌رسانی و به اثر کشیدن نتایج آن‌ها در سیستم.

۱۰- اعمال نظارت دائم بر عملکرد دستگاه‌های متولی آموزش و اطلاع‌رسانی.

منابع

- آقایی، علی (۱۳۸۶). بررسی ویژگی‌های شخصی و حرفه‌ای معلمان مدارس آینده. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران دانشکده علوم انسانی شاهد.
- اقلیمی، قاسم (۱۳۹۰). پلیس و مهارت‌های تیراندازی. تهران انتشارات دانشگاه علوم انتظامی. چاپ دوم.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۷۳). سازمان‌های کامیاب امروز، سازمان یادگیرنده و دانش آفرین. تهران. مجله مدیریت دولتی شماره ۲۶ و ۲۷.
- بازرگان، عباس (۱۳۸۱). ارزشیابی آموزش. تهران. انتشارات سمت.
- پاکدل، رحمت‌الله (۱۳۸۳). مدیریت و راهبری آموزش در سازمان‌ها. تهران. موسسه معین اداره با همکاری انتشارات مدیریت.
- پورجمشیدی، مریم. (۱۳۸۷). چارچوب مفهوم آموزش غیررسمی در مقایسه با آموزش رسمی. چکیده مقالات اولین همایش آموزش و یادگیری غیررسمی. مشهد دانشگاه فردوسی.

- سلطانی، ایرج (۱۳۸۰). اثربخشی آموزش در سازمان‌های صنعتی تولیدی. مجله تدبیر شماره ۱۱۹.
- ظفری پور، طاهره. (۱۳۸۷). بررسی مبانی فلسفی طرح بین‌المللی آموزش برای همه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم انسانی. دانشگاه شاهد.
- صانعی، مهدی (۱۳۹۱). اثربخشی آموزش-مفاهیم و راهکارها. تهران. انتشارات معاونت تربیت و آموزش ناجا. چاپ اول.
- کیامنش، علی رضا. (۱۳۸۹). روش‌های ارزشیابی آموزشی. تهران. انتشارات پیام نور. چاپ سوم.
- رضائی راد، مجید کاملی، محمدجواد و موسوی بیوکی، سیدجلال (۱۳۸۸). روش‌های مقابله با استرس کارکنان پلیس در آستانه بازنشستگی و ارتباط با ویژگی‌های فردی آن‌ها. تهران فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی شماره ۴.
- رحیمی، حمید و نجفی، محمد (۱۳۸۶). مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی. تهران. انتشارات جاودانه (جنگل).
- فیضی، مهدی. (۱۳۸۲). بازمهندسی مفهوم یادگیری الکترونیکی بر اساس مدیریت دانش. تهران انتشارات جاودانه.
- میرزا محمدی، محمد حسن (۱۳۸۴ الف). بررسی نیازهای آموزشی مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای دو ماهنامه علمی و پژوهشی دانشور رفتار. تهران. دانشگاه شاهد.
- میرزا محمدی، محمد حسن (۱۳۸۴ ب). بررسی نیازهای آموزشی کارکنان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای فصلنامه علمی. پژوهشی اندیشه‌های نوین تربیتی. تهران. دانشگاه الزهرا.
- **مصاحبه و نظریات کارکنان:**
- بیات و پارسا مهر، (۱۳۹۴). جلسه هم اندیشی قرارگاه جهادی. اصفهان. آموزشگاه علمی تخصصی شهید بهشتی ناجا.
- جلسه پرسش و پاسخ (۱۳۹۴). اثربخشی آموزش‌های ارائه شده. اصفهان. آموزشگاه علمی تخصصی شهید بهشتی ناجا.