

شیوه‌های نهادینه‌سازی آموزه‌های حفاظتی در بین دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی امین

احمد شریعتی^۱

از صفحه ۱۴۱ تا صفحه ۱۶۵

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۰/۱۵

فصلنامه مطالعات حفاظت و

تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۳/۰۴

امنیت انتظامی

چکیده

هدف این تحقیق، شناسایی راه‌های نهادینه‌سازی آموزه‌های حفاظتی در بین دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی امین است. مقاله حاضر از نظر هدف کاربردی و با روش توصیفی - تحلیلی تدوین شده است.

یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که برای شناخت شیوه‌های نهادینه‌سازی آموزه‌های حفاظتی برای دانشجویان، می‌بایست روش‌های موجود در زمینه نیازسنجی، برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی مورد بازبینی قرار گرفته و در جهت ارتقای کیفیت آن‌ها سعی و تلاش بیشتری صورت پذیرد. ضمن اینکه می‌توان با آینده‌پژوهی در بررسی تهدیدها و آسیب‌پذیری‌های کارکنان، مأموریت‌ها و مشاغل ناجا و همچنین ارتقای دانش تخصصی مدرسان و استادان، مطلوب‌ترین شیوه نهادینه‌سازی آموزش‌های حفاظتی برای دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی امین گام‌های مؤثرتری در این زمینه برداشت.

راهکارهای پیشنهادی برای نهادینه‌سازی آموزه‌های حفاظتی در بین دانشجویان را می‌توان مواردی از قبیل: گزینش و انتخاب دانشجویان مقید به رعایت اخلاقیات و مقررات، الگوسازی حفاظتی مناسب با انتخاب شایسته فرماندهان و مسئولان، شایسته‌سالاری در بین دانشجویان و همچنین تدوین منشور حفاظتی برای ادامه خدمت دانشجویان در ناجا را می‌توان بر شمرد.

کلیدواژه‌ها: آموزش^۲، آموزش حفاظتی^۳، دانشجو^۴، نهادینه‌سازی^۵.

۱. کارشناس ارشد دانشگاه علوم انتظامی امین - AhmadSh2012@iran.ir

2. Education
3. Protection Training
4. Student
5. Institutionalization

مقدمه

انسان از بدو پیدایش خود نیازمند آموزش برای حفظ خود از وسوسه‌های شیطانی، هر نوع خطر و آسیب‌پذیری و تهدید بوده و هست تا با یادگیری آموزش‌های داده شده، در مقابل هر خطر، بسته به نوع آن، کارویژه دفاعی مناسب اتخاذ نماید. خداوند در قرآن کریم در آیه ۳۵ سوره بقره می‌فرماید: «گفتیم ای آدم، تو با جفت خود در بهشت جایگزین و در آنجا از هر نعمت که بخواهید بی‌هیچ زحمت برخوردار شوید. ولی به این درخت (گندم یا سیب) نزدیک نشوید که از ستمکاران خواهید بود»؛ این امر دلالت بر این دارد که از بدو پیدایش بشر خداوند آموزش آن را شروع و پیوسته توسط انبیا بر آموزش آن تا زمان پیامبر خاتم ادامه داده که در قرآن کریم آیاتی که با قل، اقرأ و... شروع شده، مبین همین امر است.

انسان در طول سالیان متمادی به فکر حفظ حیات خود بوده و در سطح بالاتر حفاظت از اطرافیان، در ابعاد فردی، ملی و منطقه‌ای را در سرلوحه امور خود قرار داده و این رویه با تشکیل سازمان‌های دولتی و غیر دولتی، شکل جدید و شدت بیشتری پیدا کرده و پیشرفت کارها و حصول نتایج مطلوب در هر سازمان معلول عامل انسانی کارآمد، باانگیزه و پرتوان است. ناجا از معدود سازمان‌هایی است که به لحاظ موقعیت اجتماعی، رسالت خطیری که در جهت ایجاد امنیت جانی، مالی، ناموسی مردم و در نهایت انتظام امور اجتماعی بر عهده دارد، می‌بایست نسبت به توسعه دانش و بینش و رفتار، عوامل انسانی خود حساسیت مضاعفی را اعمال نماید.

از این رو نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران هم به منظور حفظ و صیانت از کارکنان خود در برابر تهدیدها و آسیب‌پذیری‌ها برابر تبصره ۲۵ ماده ۴ قانون ناجا

(مصوب ۲۷ تیر ماه ۱۳۶۹) با تشکیل سازمانی به نام حفاظت اطلاعات - که وظیفه حفظ و صیانت از کارکنان ناجا در برابر آسیب‌پذیری‌ها و تهدیدهای بالفعل و بالقوه را برعهده دارد - با انجام و ارائه آموزش‌های حفاظتی در مراکز آموزشی و دانشگاهی به این مهم پرداخته و منابع قابل ملاحظه‌ای اعم از نیروی انسانی، اعتبارات، اماکن و تجهیزات را تاکنون به این امر اختصاص داده است.

نهادینه‌سازی و تعمیق آموزه‌های حفاظتی ارائه شده در بین دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی امین که آینده‌سازان ناجا می‌باشند، امری مهم و اجتناب‌ناپذیر بوده و در این تحقیق سعی شده تا بهترین و مؤثرترین شیوه و راه‌های این مسئولیت خطیر شناسایی و پیشنهادهای لازم و کاربردی برای آن مشخص گردد.

الف. کلیات

۱/الف. بیان مسئله

آموزش و تربیت کارکنان پلیس یکی از مهم‌ترین رکن‌های مدیریت منابع انسانی در پلیس‌های دنیاست، از این رو دانشگاه علوم انتظامی امین که به‌عنوان عالی‌ترین نهاد آموزشی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران می‌باشد، باید در شناخت، معرفی، پرورش و آموزش دانشجویان، نقش اساسی و مؤثر داشته و الگوی موفقیت و کمال را برای دانشجویان فعلی و آتی ارائه دهد، چرا که براساس فرمایش حضرت امام^(ره) «دانشگاه مبدأ تمام تحولات است، مقدرات این مملکت دست این دانشگاهیان است، که از دانشگاه باید سرنوشت ملت تعیین شود. اگر دانشگاه اصلاح شود، آن کشور اصلاح می‌شود»، می‌توان نتیجه گرفت که بالابودن کیفیت و اثربخشی آموزه‌های حفاظتی برای دانشجویان به‌منظور پیشگیری از هرگونه آسیب‌پذیری‌های امنیتی و غیر

امنیتی و همچنین تهدیدهای امنیتی و غیر امنیتی، یکی از مهم‌ترین دغدغه‌هایی است که همیشه مورد توجه فرماندهان و مسئولان ناجا بوده و برای دستیابی به آن تلاش زیادی تاکنون به طرق مختلف صورت پذیرفته است.

مأموریت‌ها و مشاغل متعدد خاص نیروی انتظامی همیشه در کانون توجه سرویس‌های اطلاعاتی بیگانه، اشرار و جریان‌های سیاسی مختلف قرار گرفته و پیوسته معاندین و دشمنان قسم خورده نظام در صددند با سوء استفاده از ضعف آموزش‌های حفاظتی کارکنان ناجا به طرق مختلف شرایط لازم را برای اقدام‌های جاسوسی، خرابکاری و براندازی در ناجا را فراهم آورند. از این رو اطلاع و آگاهی لازم از میزان کفایت و اثربخشی برنامه‌ها و آموزش حفاظتی دانشجویان در حال حاضر و همچنین توجه به شیوه نهادینه‌سازی و تعمیق آموزش‌های حفاظتی برای دانشجویان در آتی امری مهم و ضروری به نظر می‌رسد.

بنابراین این موضوع محقق را بر آن داشت تا نسبت به بررسی شیوه‌های نهادینه‌سازی آموزه‌های حفاظتی در دانشگاه علوم انتظامی امین همت گمارد تا مسئولان امر، ضمن بهره‌گیری از نتایج آن، در صورت لزوم نسبت به بازنگری شیوه و نوع ارائه آموزش‌ها اقدام لازم را به عمل آورند.

۲/الف. اهمیت و ضرورت تحقیق

آموزش کارآمد، اثربخش و نهادینه می‌تواند بهره‌وری را ارتقا، هزینه‌ها را کاهش، استعدادها را شکوفا و خدمات را بهبود بخشد.

در جهان پر رمز و راز امروز، بی‌شک آموزه‌های حفاظتی یکی از ابزارهای مهم در پیشگیری از وقوع آسیب‌پذیری‌ها و تهدیدهای امنیتی و غیر امنیتی بوده و سازمان

حفاظت اطلاعات ناجا را در رسیدن به هدف‌ها، برنامه‌ها و رسالت‌های مدنظر که مطابق قانون «پیشگیری، کشف، شناسایی و خنثی‌نمودن فعالیت‌های براندازی، جاسوسی، خرابکاری، موارد ایجاد نارضایتی، نفوذ جریان‌های سیاسی و ایجاد اختلال در انجام مأموریت به‌منظور حفظ و صیانت نیروی انتظامی از طریق حفاظت کارکنان، حفاظت اسناد و اطلاعات، حفاظت فناوری اطلاعات و ارتباطات، حفاظت اماکن و تأسیسات و حفاظت سلاح و مهمات و تجهیزات با رعایت اصل ۲۵ قانون اساسی است» یاری می‌نماید.

در حقیقت آموزه‌های حفاظتی محرکی برای ایجاد تحول در رفتار و عملکرد حفاظتی کارکنان محسوب می‌شود. بنابراین در طراحی و اجرای آموزه‌های حفاظتی آنچه اهمیت فوق‌العاده‌ای دارد، تعمیق و نهادینه‌سازی این نوع آموزش‌هاست. البته ارزیابی کیفی و به تعبیری، تعیین اثربخشی و نهادینه‌سازی آموزه‌های حفاظتی، کار دشواری است، اما اگر بتوان این فرایند را عملی ساخت، آموزش‌ها به ایجاد مهارت‌های حفاظتی مورد نیاز کارکنان و سازمان‌ها منجر خواهد شد و در صورت ضرورت می‌توان از نتایج به‌دست آمده، آموزش‌های تکمیلی جهت‌داری را طراحی کرد. در این ارتباط مقام معظم رهبری حضرت امام خامنه‌ای^(مدظله‌العالی) در دیدار مسئولان شورای تأمین سراسر کشور در مورخ ۷۹/۱۱/۲۶ فرمودند: «برای ایجاد امنیت باید هدف‌گذاری کنید، براساس هدف‌گذاری برنامه‌ریزی کنید، بعد عمل خودتان را اندازه‌گیری کنید، زبانی و چکی نه؛ اندازه‌گیری با شاخص؛ یعنی مشخص کنید؛ در مقام حرف همه می‌توانند بگویند که ما این کار را کردیم یا این کار را نکردیم، اما عمل و شاخص، با آمارهای دقیق و صحیح برای خودتان مشخص کنید؛ اول برای خودتان مشخص کنید تا بفهمید که در کجای راه هستید، در کجای میدان هستید» (جاویدی، ۱۳۹۱: ۱۹۳).

بنابراین باتوجه به رسالت خطیر سازمان حفاظت اطلاعات، آگاهی دقیق از میزان اثربخشی و نهادینه‌سازی آموزش‌های حفاظتی دانشجویان برای تعیین جایگاه آموزش‌های حفاظتی در تغییر رفتار و اصلاح فرایند آموزش‌های حفاظتی، امری ضروری به‌نظر می‌رسد.

ب. ادبیات نظری

۱/ب. مفهوم آموزش

واژه آموزش از نظر لغوی به معنای آموختن و آموختن به معنی یاد دادن، یاد گرفتن، علم یا هنری فراگرفتن است (فرهنگ معین). از نظر اصطلاحی نیز تعاریف متعددی برای آموزش ذکر شده است: برخی معتقدند که آموزش فرایندی است که طی آن، افراد مهارت‌ها، دانش‌ها، منش و طرز تلقی و گرایش‌های مناسبی را جهت ایفای دقیق‌تر نقش‌های خویش می‌آموزند.

تعلیم عبارت است از فراهم آوردن زمینه رشد و شکوفایی استعدادهای ذهنی انسان که در هر آموزشی صورت می‌گیرد و یکی از استعدادهای ذهنی به فعلیت می‌رسد تا آنجا که اگر چنان استعدادی در کار نبود، چنین آموزشی هم صورت نمی‌گرفت، در واقع تعلیم بخشی از تربیت محسوب می‌گردد (سیف، ۱۳۸۲).

آموزش از نظر یونسکو عبارت است از: تمام کنش‌ها، اثرات، راه‌ها و روش‌هایی که برای رشد، تکامل و توانایی‌های مغزی و معرفتی و مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتار انسان به کار می‌برند؛ البته به طریقی که شخصیت انسان را به ممکن‌ترین حد آن تعالی بخشد (سلطانی، ۱۳۸۸: ۱۷)؛ به‌نظر می‌رسد تعریف یونسکو کامل‌ترین تعریف باشد. خداوند در قرآن کریم نیز هدف از هدایت و خلقت انسان را تکامل، معرفت و عبادت خود ذکر می‌فرماید.

از جمله مهم‌ترین هدف‌های هر مؤسسه آموزشی را می‌توان تغییر رفتار افراد، کمک به بهبود عملکرد کارکنان و مدیریت افزایش دانش، مهارت، منش کارکنان، ایجاد رفتار مطلوب و متناسب با ارزش‌های پایدار جامعه در کارکنان و استمرار یادگیری نام برد (سیف، ۱۳۸۲).

عده‌ای دیگر معتقدند در این فرایند، آموزش است که ارزش‌ها و فرهنگ، باورها و اعتقادات، دانش‌ها و مهارت‌ها، از نسلی به نسل دیگر منتقل می‌گردد. تا در گذر زمان تجارب ارزشمند پیشینیان به فراموشی سپرده نشود و آیندگان از این اندوخته‌ها و میراث گران‌قدر بهره‌مند شده و چراغ راه خود قرار دهند و با تلاش و کوشش خود در تعامل با پدیده‌های تازه با استمداد از این میراث، به راه‌حل‌های تازه‌تری نائل گردند (پنجمیر، ۱۳۸۳: ۲۲).

«آموزش وسیله انتقال مواریث کهن فرهنگی، اخلاقی، دینی و عرفانی هر جامعه است. فرهنگ اقوام مختلف بر آموزش صحیح استوار است» (بیان و شکیبا، ۱۳۷۲: ۱۱).

۲/ب. عوامل مؤثر در اجرای آموزش

آموزش مجموعه‌ای است از روابط که تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد. این عوامل و نیز میزان تأثیر هر یک از آن‌ها را باید شناخت و در کار آموزش همواره به درستی مورد توجه قرار داد. برخی از عوامل مؤثر در اجرای آموزش به شرح زیر است:

موضوع: هر موضوع آموزشی، ساختار مخصوص به خود را دارد. موضوع‌های درسی هنگامی تأثیر آموزشی خواهند داشت که به گفته کرشن اشتاینر با ساختار روان فردی (دانشجویان) مطابقت داشته باشد.

دانشجو: معلم در کلاس درس، جمعی از دانشجویان را در برابر خود می‌یابد. اگرچه او نمی‌تواند به‌طور کامل، تک‌تک آن‌ها را مورد مشاهده قرار دهد، ولی او نباید هرگز

از شرایط موجود حاکم بر کلاس غافل شود. به طور کلی معلم باید در خصوص دانشجو، واقعیت‌های زیر را بشناسد:

- سرشت دانشجو؛
- محیط دانشجو؛
- وضعیت خانوادگی دانشجو؛
- وضعیت حال دانشجو؛
- نوسان در پیشرفت دانشجو؛
- انگیزه یادگیری دانشجو؛
- تأثیر عوامل خارجی بر دانشجو.

استاد و مربی آموزش: فرایند آموزش و موفقیت آن به روح و طبیعت، وضعیت جسمی و روانی و توانایی‌های تخصصی معلم بستگی دارد. برخی از جنبه‌های مهم عامل معلم که بر کار آموزش تأثیر جدی می‌گذارد به شرح زیر است:

- سرشت معلم؛
- وضعیت حال معلم؛
- توانایی معلم؛
- اخلاق شغلی معلم.

وسيله: برپایه آموزش و اجرای آن بستگی به وسایل کمک آموزش متناسب دارد.

زمان و مکان: مکان و زمان آموزش از عوامل مهم در اجرای آموزش هستند (قهرمانی، ۱۳۸۷: ۳۲).

۳/ب. انواع شیوه‌های آموزش

آموزش حضوری (چهره به چهره عمومی)

در این نوع آموزش «مربی» و «متربی» در یک مکان (کلاس) گرد هم می‌آیند و مطالب (پیام) با روش‌های مختلف از «مربی» به «متربی» منتقل می‌گردد. این شیوه‌ها می‌تواند: به صورت گروهی باشد که به آن آموزش عمومی گفته می‌شود؛ به صورت فردی باشد که به آن آموزش خصوصی گفته می‌شود.

چون در این روش مربی و متربی همدیگر را می‌بینند و احساس همدیگر را درک می‌کنند، با مهیا کردن شرایط می‌توان آموزش را اثربخش نمود که اثربخشی آن منوط به مطلوب بودن مؤلفه‌های تأثیرگذار بر آموزش؛ یعنی محیط آموزش، وسایل کمک آموزشی، مربی، متربی، فیزیک، محیط از حیث صدا، نور و رفع عوامل مزاحم و مداخله گر می‌باشد (پیش‌قدم، ۱۳۸۷: ۱۴۴).

آموزش غیر حضوری

در این روش مربی و فراگیر همدیگر را نمی‌بینند و آموزش با بهره‌گیری از ابزارهای کمک آموزشی نظیر: کتاب، مولتی‌مدیا، MP3، MP4، نشریه، روزنامه، مکاتبه، پوستر، بروشور، اینترنت، ماهواره، تلویزیون، تلفن گویا، بی‌سیم و... انجام می‌گیرد و اثربخشی این روش مستلزم تدوین دقیق، آسان، ساده و خلاصه مطالب می‌باشد.

آموزش نیمه حضوری

در این روش اطلاعات از طریق کتاب، ابزارهای الکترونیکی نظیر لوح فشرده و... در اختیار متربی قرار می‌گیرد و مربی و متربی برای رفع اشکال و ابهام در مقاطع زمانی خاص همدیگر را ملاقات می‌نمایند.

۴/ب. آموزش‌های مجازی

این نوع آموزش‌ها با بهره‌گیری از امکانات الکترونیکی نظیر: اینترنت، اینترنت، ماهواره، رادیو، تلویزیون، تلفن گویا و... با روش‌های گوناگون و با بهره‌گیری از رسانه‌های چند تصویری انجام می‌گیرد و اثربخشی این مطالب نیز مستلزم تدوین دقیق و صحیح، خلاصه و آسان کردن و نیز تهیه محصولات صوتی، تصویری و... مناسب می‌باشد (پیش‌قدم، ۱۳۸۷: ۱۴۵).

مهم‌ترین مزایای آموزش مجازی یا الکترونیکی عبارت‌اند از:

- از بین بردن محدودیت‌های مکانی و زمانی برای استفاده از امکانات آموزشی؛
- افزایش سطح یادگیری فردی؛
- جلوگیری از اتلاف وقت استاد؛
- صرفه‌جویی در هزینه‌های کلان آموزشی؛
- افزایش ظرفیت پذیرش فراگیران؛
- بالا بردن دقت در آموزش.

۵/ب. انواع آموزش در سازمان

آموزش بدو خدمت (پیش از خدمت)

منظور از آموزش پیش از خدمت، آن نوع آموزشی است که پیش از ورود فرد به سازمان، به وی داده می‌شود تا شایستگی و توانایی‌های لازم را در او ایجاد کند و او را برای احراز مشاغل در آینده آماده سازد. این نوع آموزش‌ها، رفع مسائل و مشکلات خاص سازمان را مدنظر ندارد، بلکه هدف عمده آن تربیت نیروی انسانی برای نهاد یا سازمان ویژه است. آموزش پیش از خدمت برحسب مدت آموزش می‌تواند کوتاه‌مدت یا بلندمدت باشد (کاری، ۱۳۸۳: ۳۷).

آموزش ضمن خدمت

آموزش ضمن خدمت برخلاف آموزش‌های کلاسیک با بزرگسالانی سروکار دارد که نیازهای حرفه‌ای و شخصی آن‌ها اقتضا می‌کند که از برخی دانش‌ها و مهارت‌های جدید اطلاع یابند. آموزش ضمن خدمت را بنا به اعتقاد «جان اف می»^۱ می‌توان این‌گونه تعریف کرد: «بهبود سیستماتیک و مستمر مستخدمان از نظر دانش‌ها، مهارت‌ها و رفتارها که به رفاه آن‌ها و سازمان محل خدمتشان کمک می‌کند».

از این رو تصور می‌شود که هدف از آموزش ضمن خدمت، ایجاد توانایی بیشتر و افزایش کارایی در شغل فعلی و کسب شرایط بهتر برای احراز مقام‌های بالاتر است (همان).

به باور «پیرو گاتر»^۲ آموزش ضمن خدمت عبارت است از «کوشش نظام‌دار به منظور هماهنگ کردن آرزوها، علایق و نیازهای آتی افراد با نیازهای آتی سازمان، در قالب کارهایی که از افراد انتظار می‌رود» (همان: ۳۸).

آموزش‌های ضمن خدمت با توجه به زمان به سه دسته زیر تقسیم می‌شوند:

- آموزش‌های کوتاه‌مدت تخصصی؛
- آموزش‌های بلندمدت؛
- آموزش‌های ترکیبی یا میانگین.

آموزش‌های ضمن خدمت با توجه به هدف به پنج دسته زیر تقسیم می‌شوند:

- آموزش‌های توجیهی؛
- بازآموزی؛
- آموزش‌های جبرانی؛
- آموزش‌های دانش‌افزایی؛
- آموزش‌های تکمیلی و جبرانی (نجار، ۱۳۸۷: ۵۶).

1. john of moe

2. piero Gotter

۶/ب. انواع روش‌ها و فنون آموزش

- سخنرانی؛
- گروه کار؛
- بحث آزاد؛
- بحث هدایت شده؛
- کنفرانس؛
- سمینار؛
- سمپوزیوم؛
- بازدیدهای علمی؛
- تقسیم گروه‌های بزرگ به گروه‌های کوچک؛
- روش آموزش چهار مرحله‌ای؛
- آموزش مکاتباتی؛
- مطالعه موردی؛
- آموزش جواری یا دهلیزی؛
- آموزش حساسیت (گروه آموزشی)؛
- آموزش از طریق استفاده از میزگرد؛
- روش سندیکا؛
- گروه مجادله؛
- نمایش و تشریح؛
- نمایش وارونه (سلطانی، ۱۳۸۸: ۵۴).

۷/ب. مشکلات موجود در مرحله فرایند آموزش و یادگیری

افراد

افراد ممکن است:

- برای یادگیری انگیزه نداشته باشند؛
- توانایی کسب مهارت را نداشته باشند؛
- می‌دانند در هنگام بازگشت به کارگاه، تجهیزات لازم وجود نخواهد داشت؛
- مقاومت می‌کنند در صورتی که رئیس فکر می‌کند او نمی‌تواند کارش را به‌طور مؤثر انجام دهد؛
- برای آموزش در سازمان وقت کافی ندارند؛
- احساس می‌کنند در هنگام برگشت به کارگاه فرصت کافی برای تمرین و انجام مهارت‌ها ندارند؛
- در هنگام برگشت به کارگاه با حسادت دیگران روبه‌رو می‌شوند؛
- سازگاری با عملکرد قبلی برایش راحت‌تر است؛
- فکر می‌کند انتظارات و نیازهای وی در برنامه‌ریزی آموزشی لحاظ نشده است؛
- متوجه می‌شود کارش به گونه‌ای طراحی شده است که مهارت‌های جدید با مهارت‌های قبلی سازگاری ندارد (جاپلقیان، ۱۳۸۶: ۲۶۸).

آموزش

وقتی آموزش در نظر گرفته می‌شود، اغلب به شکل یک برنامه آموزشی است. به هر حال، بررسی دقیق‌تر نیازهای خاص ممکن است نشان دهد که کارگاه یا دوره، کارآمدتر از یادگیری نمی‌باشد، مانند دادن کتاب به فرد برای خواندن یا قرار دادن او در کنار کارگری با تجربه، ممکن است از فرستادن وی به دوره آموزشی کارآمدتر باشد.

فرایند آموزش

در مرحله فرایند آموزش نیز ممکن است مشکل‌های زیر به وجود آید:

- محتوا و طرح آموزش ممکن است برای نیازهای خاص مناسب نباشد؛
- کارآموزان ممکن است فرصت کمی برای تمرین مهارت‌های جدید داشته باشند؛
- مثال‌های عرضه شده در مدت آموزش به کار مربوط نباشد؛
- محیط مصنوعی باشد و انتقال مهارت‌های جدید به کارگاه مشکل باشد؛
- نیازهای کارآموزان ممکن است متفاوت باشد و دوره ممکن است برای چند تن از آن‌ها نامناسب باشد (همان).

نهادینه‌سازی

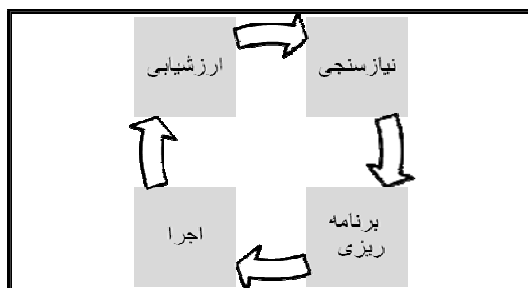
واژه نهادینه‌سازی یکی از اصطلاحات علم جامعه‌شناسی است. نهادینه کردن یک امر آموزشی، یعنی پایه‌ای و ریشه‌ای نمودن آن در متن و عمق کارکنان (زاهدی و دیگران، ۱۳۸۹: ۵۵).

در این مقاله، منظور از نهادینه‌سازی آموزه‌های حفاظتی در دانشجویان، عبارت است از: پایه‌ای و ریشه‌ای نمودن آموزه‌های حفاظتی در متن و عمق دانشجویان.

بحث رعایت مقررات حفاظتی و چگونگی نهادینه نمودن آن در دانشجویان برای ساحت‌ناجا از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است و مدیران و تصمیم‌گیران سازمان همواره در تلاش هستند تا شیوه‌های مختلفی برای نهادینه نمودن آموزه‌های حفاظتی برای دانشجویان ارائه دهند. از جمله راهکارها در نهادینه‌سازی آموزه‌های حفاظتی عبارت است از: گزینش و انتخاب دانشجویان مقید به رعایت اخلاقیات و مقررات؛ الگوسازی مناسب حفاظتی با انتخاب شایسته فرماندهان و مسئولان؛ تدوین منشور حفاظتی برای ادامه خدمت دانشجویان در ناجا.

۸/ب. چرخه آموزش‌های حفاظتی

آموزش‌های حفاظتی عبارت است از کلیه مطالب و موضوع‌هایی که به منظور حفظ کارکنان ناجا در برابر تهدیدها و آسیب‌پذیری‌ها، با هدف آسان‌ساختن یادگیری، توسط استادان و کارشناسان حفاظتی به دانشجویان گفته می‌شود. آموزش‌های حفاظتی در یک چرخه کامل بدین طریق انجام می‌پذیرد:



شکل ۱: چرخه آموزش‌های حفاظتی

۹/ب. انواع آموزش‌های حفاظتی از حیث موضوع

آموزش‌های حفاظتی با توجه به کاربرد آن به دو دسته تقسیم می‌شوند:

آموزش حفاظتی عمومی

کارکنان پس از ورود به ناجا در کنار دیگر آموزش‌های علمی، انتظامی، قضایی و... آموزش‌های حفاظتی را فرا می‌گیرند و این آموزش‌ها بر ضرورت دانستن و عمل کردن براساس مقررات و موازین حفاظتی و عواقب سوء خطرها و ضررهای ندانستن و عمل نکردن به مقررات و موازین حفاظتی که ناظر بر موضوع‌هایی نظیر: کارکنان، سلاح و مهمات و تجهیزات، اماکن و تأسیسات، اسناد و اطلاعات، فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌باشد، تأکید می‌نماید (بیش‌قدم، ۱۳۸۷: ۹۵).

آموزش‌های حفاظتی تخصصی

این قبیل آموزش‌ها ناظر بر تهدیدها و آسیب‌پذیری رسته‌ها و شغل‌ها بوده و با توجه به تهدیدهایی که متوجه کارکنان در آن شغل‌ها می‌باشد و آسیب‌پذیری‌هایی که وقوع تهدیدها را تسهیل می‌کند، مورد بررسی جدی قرار می‌گیرد و این قبیل آموزش‌های کاربردی در صورت تفهیم بهینه می‌تواند فرد را آگاه نموده و او را در برابر خطرهای هوشمند کند تا از وارد آمدن آسیب جلوگیری به عمل آید (همان: ۱۴۳).

۱۰/ب. انواع آموزش‌های حفاظتی از حیث روش

به‌طور کلی آموزش‌های حفاظتی به دو دسته زیر تقسیم می‌شوند:

آموزش‌های حفاظتی حضوری که عبارت‌اند از:

- برگزاری کلاس‌های آموزشی؛
- سخنرانی در مراسم‌ها، همایش‌ها و...؛
- توجیه انفرادی؛
- توجیه گروهی در بازدیدها و بازرسی‌ها؛
- ارشاد حفاظتی (باتوجه به شرایط افراد، به شیوه ایجاد بصیرت، الگوسازی، ارشاد با رفتار و گفتار، اصلاح عقاید و کاستن مفاسد و توجه به کرامت ارزش انسانی)؛
- جلسات پرسش و پاسخ؛
- دادن مشاوره حفاظتی به کارکنان؛
- برگزاری کلاس‌های آگاهسازی.

آموزش‌های غیر حضوری که عبارت‌اند از:

- آموزش توسط فیلم داستانی (تحت عنوان هشدارها)؛
- آموزش توسط فیلم مستند (تحت عنوان هشدارها)؛
- جزوه‌های آموزشی؛
- پوسترهای حفاظتی؛
- برگزاری مسابقات؛
- برپایی نمایشگاه؛
- اقلام تبلیغاتی (ساعت، خودکار، دفترچه تلفن و...)
- بولتن‌های خبری؛
- تابلوها؛
- انواع نشریه (آموزش از طریق اطلاعیه‌های نوشتاری شامل درج نکات حفاظتی در فیش حقوقی، مجله نگهبان، نشریه حفیظ و...).

۱۱/ب. علل و عوامل ایجاد آسیب‌پذیری دانشجویان در ناجا

- نقص در قوانین؛
- ناکارآمدی و ضعف در آموزش (عمومی و تخصصی)؛
- ناکارآمدی در فرماندهی و مدیریت بر محیط‌های آموزشی؛
- عدم کنترل و نظارت بر عملکرد کارکنان؛
- مشکلات معیشتی دانشجویان.

۱۲/ب. الگوهای فعلی و مطلوب نیازسنجی

راهکارهای اصلاح الگوهای موجود و مطلوب نیازسنجی در چرخه آگاهسازی در

جدول زیر بیان شده است:

جدول ۱: الگوهای موجود و مطلوب نیازسنجی

الگوهای مطلوب نیازسنجی	الگوهای فعلی نیازسنجی
برآورد نیاز فراگیران برآورد نیاز ناجا و جامعه بهره‌گیری از دیدگاه‌های متخصصان	برآورد تهدیدها و آسیب‌پذیری‌ها جرائم و تخلف‌های به‌وقوع پیوسته تجزیه و تحلیل شکست‌های حفاظتی نظرسنجی از کارکنان و فرماندهان و رده‌های صف ساحفاناجا

برخی از راهکارهای رسیدن از الگوی موجود به الگوی مطلوب نیازسنجی به شرح زیر می‌باشد:

اصلاح نگرش حفاظتی

مدیریت آموزشی در پی آن است که با ایجاد راهکارهای مناسب و باتوجه به پیشرفت‌های حاصل شده از علوم دیگر، فضا و جریانی را پی‌ریزی کند که بتوانیم مطالب و مفاهیم را به صورت اثربخش و کارآمد به فرد منتقل کرده و تغییر معنی‌داری را در عملکرد و رفتار یا اندیشه او ایجاد کنیم. برخی راهکارها عبارت‌اند از:

- تمرکز بر شناخت شبهه‌های آموزش‌های حفاظتی و پاسخگویی به آن‌ها؛
- تمرکز بر پاسخ به ابهام‌های حفاظتی؛
- توجه به شناخت دانشجویان در مورد تهدیدهای امنیتی: کارکنان نیروی انتظامی به دلیل وظایف ذاتی که به آن‌ها محول گردیده، همواره در معرض انواع تهدیدهای امنیتی و غیر امنیتی قرار دارند و لازم است با مطالعه دقیق و عمیق، تهدیدهای امنیتی جدید که متوجه کارکنان انتظامی است را احصا و برای طرح در کلاس‌های آموزشی در دسترس استادان قرار گیرد؛

- توجه به شناخت دانشجویان در مورد آسیب‌های شغلی و رسته‌ای؛
- پاسخ به ابهام‌های دانشجویان در مورد چستی حفاظت اطلاعات.

آینده‌پژوهی درباره آموزش‌های حفاظتی قبل از برنامه‌ریزی

آینده‌پژوهی حفاظتی، می‌تواند دانش و معرفتی باشد که سازمان پلیس را نسبت به تهدیدها و آسیب‌پذیری‌های آینده که پلیس را در معرض چالش و مخاطره قرار می‌دهد، آگاه نماید. راهکارهای مربوط به این حوزه عبارت‌اند از:

- کسب مهارت‌های دانشجویان در مورد رفتار صحیح برای حفاظت شخص؛
- کسب مهارت‌های دانشجویان در مورد رفتار صحیح برای حفاظت اسناد و مدارک؛
- کسب مهارت‌های دانشجویان در مورد رفتار صحیح برای حفاظت اماکن و تأسیسات؛
- کسب مهارت‌های دانشجویان در مورد رفتار صحیح برای حفاظت گفتار؛
- کسب مهارت‌های دانشجویان در مورد رفتار صحیح برای حفاظت سلاح و مهمات؛
- کسب مهارت‌های دانشجویان در مورد رفتار صحیح برای حفاظت فناوری اطلاعات و ارتباطات.

دسترسی آسان و انعطاف‌پذیر به اطلاعات و منابع، از ویژگی‌های اصلی فناوری اطلاعات و ارتباطات است. انتخاب یادگیرنده، قلب مفهوم دسترسی انعطاف‌پذیر است. یعنی در صورتی می‌توان گفت آموزش دارای انعطاف است که یادگیرنده بتواند از میان تجربه‌های متنوعی که در اختیار او قرار دارد، دست به انتخاب بزند. دسترسی انعطاف‌پذیر سبب می‌شود دسترسی یادگیرنده به محتوا تسهیل شود و بتوان در هر لحظه، هر مکان و با سرعت مناسب تجارب یادگیری را در اختیار یادگیرنده قرار داد.

بنابراین یادگیری شکل فردی به خود می‌گیرد. دسترسی انعطاف‌پذیر به محتوا و منابع یادگیری از طریق فناوری اطلاعاتی و ارتباطی شبکه‌ای در کلاس‌های درس معمولی، کارگاه‌ها و منازل و مراکز دیگر اجتماعی، ویژگی‌های شاخص یادگیری الکترونیکی هستند. از طریق فناوری یادگیری الکترونیکی، یادگیرندگان و معلمان می‌توانند به فعالیت‌های تعاملی همزمان و غیر همزمان بپردازند و این تعامل ممکن است در مکان‌ها و زمان‌های متفاوت صورت گیرد (رضوی، ۱۳۸۴: ۳).

استفاده از آینده‌پژوهی برای شناسایی تهدیدها و آسیب‌های امنیتی

آینده‌پژوهی حفاظتی، می‌تواند دانش و معرفتی باشد که سازمان پلیس را نسبت به تهدیدها و آسیب‌پذیری‌های آینده که پلیس را در معرض چالش و مخاطره قرار می‌دهد، آگاه کند. توانایی در درک اهمیت آینده‌نگری، انتخاب‌های هوشمندانه پلیس را افزایش می‌دهد، آینده‌پژوهی ابزاری برای مهندسی هوشمندانه آینده است. سازمان‌های زیرک و چابک، به مقوله آینده‌پژوهی توجه بیشتری دارند تا با استفاده از مسیرهایی که این علم در اختیارشان می‌گذارد، راهبردهای معطوف به آینده را شناسایی کنند و با سهولت بیشتری به آینده مطلوب خود برسند.

سوق دادن موضوع‌های آگاهسازی از جنبه‌های غیر امنیتی به امنیتی

کارکنان نیروی انتظامی و به‌خصوص افراد شاغل در کلانتری‌ها، به دلیل وظایف ذاتی که به آن‌ها محول گردیده، همواره در معرض انواع تهدیدهای امنیتی و غیر امنیتی قرار دارند. تهدیدهای امنیتی به دلیل ماهیت خاص خود از اهمیت بالایی برخوردار بوده و می‌تواند کارشناسان ذی‌ربط در امر آگاهسازی در ساحفاناجا با مطالعه دقیق و عمیق

تهدیدهای امنیتی جدید که متوجه کارکنان انتظامی می‌شود را احصا و برای طرح در کلاس‌های آگاهسازی، در دسترس مربیان قرار دهند.

تجزیه و تحلیل جرائم و شکست‌های حفاظتی

کارکنان نیروی انتظامی به دلیل نوع شغل و مأموریت محوله همواره در معرض انواع آلودگی‌ها، تخلف‌ها و جرائم قرار دارند. یکی از هدف‌های برگزاری آگاهسازی، پیشگیری از وقوع تخلف‌ها و جرائم کارکنان می‌باشد. با نگرش به تجزیه و تحلیل‌های به‌عمل آمده از وقوع تخلف و جرائم کارکنان انتظامی (با بهره‌گیری از آمارهای بازرسی و حفاظت) به تناسب نوع و میزان جرائم و تخلف‌ها و همچنین شناسایی و تجزیه و تحلیل شکست‌های حفاظتی واقع شده، بایستی نیازسنجی برای برگزاری کلاس‌های آگاهسازی انجام پذیرد.

۱۳/ب. الگوهای موجود و مطلوب برنامه‌ریزی

برنامه‌ریزی عبارت است از تصور و طراحی وضعیت مطلوب و یافتن و پیش‌بینی کردن راه‌ها و وسایلی که نیل به آن را میسر سازد. الگوی موجود و مطلوب برنامه‌ریزی در جدول زیر بیان شده است:

جدول ۲: الگوهای موجود و مطلوب برنامه‌ریزی

الگوی مطلوب برنامه‌ریزی	الگوی فعلی برنامه‌ریزی
توجه به سطح سواد و مهارت‌ها و نوع مسئولیت فراگیران	مؤلفه‌های برنامه‌ریزی
توجه به پیش‌دانسته‌های فراگیران	آموزش:
تعیین محتوای برنامه	مربی
سازماندهی اطلاعات و بهره‌گیری از آموزش مجازی	مکان آموزش
آشنا نمودن مربیان با روش‌های نوین تدریس	مخاطبین
توجه مدرسان نسبت به انتظارات سازمانی از اجرای آموزش حفاظتی	ابزارهای کمک آموزشی
	محتوای آموزش

۱۴/ب. الگوهای فعلی و مطلوب اجرا

راهکارهای اصلاح الگوی فعلی و مطلوب اجرا در جدول زیر آمده است:

جدول ۲: الگوهای فعلی و مطلوب اجرا

الگوی مطلوب اجرا	الگوی فعلی اجرا
جلب مشارکت دانشجویان در بحث‌های کلاسی استفاده از تجهیزات نوین کمک آموزشی استفاده از روش‌های متنوع تدریس به منظور ارتقای بهره‌وری کلاس‌ها (اجرای کارگاه حفاظتی)	برگزاری کلاس‌های آموزش به صورت سخنرانی آموزش حضوری نمایش فیلم حفاظتی نمایش فیلم داستانی

راهکارهای اصلاح الگوی اجرا شامل موارد زیر است:

جلب مشارکت دانشجویان در بحث‌های کلاسی

گفت‌وگو به مجموعه کنش‌ها و تعاملات گوناگون بیانی، میان‌من، تو، او، ما، شما و ایشان گفته می‌شود. به عبارتی دیگر، تعامل دو یا چند گوینده است که هدف از آن رسیدن به نتیجه‌ای کلی می‌باشد.

در گفت‌وگو سعی می‌کنیم که به تفاهم برسیم، هرچند همیشه این‌طور نیست و این درحالی است که دو طرف به تفاهم گفتاری و فکری نرسند. در گفت‌وگوست که مشارکت‌کنندگان به فعالیت می‌پردازند. گفت‌وگو، گفتن نیست، بلکه شنیدن کلام و سخن‌آوری است، گفتار و نوشتار را دربر می‌گیرد. به نظر می‌رسد چنانچه در کلاس‌های آگاهسازی بین مربی و فراگیران گفت‌وگوی طرفینی برقرار شود؛ به نحوی که این گفت‌وگو منجر به مشارکت و به چالش کشیدن مخاطبین و فراگیران در مباحث آگاهسازی گردد، اثر مطلوبی در پی دارد.

استفاده از تجهیزات نوین کمک آموزشی

فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی به خودی خود تأثیر اندکی بر کیفیت تدریس و یادگیری دارند. شکی نیست که این فناوری‌ها فرصت‌های فراوانی برای ایجاد محیط‌های یادگیری فراهم می‌آورند. هرچند این فناوری‌ها سبب می‌شوند تعامل آموزشی قابل توجهی به وجود آید، اما نمی‌توانند به تنهایی کیفیت یادگیری و تدریس را افزایش دهند. این مسئله بدان معناست که محیط یادگیری و تدریس، ارائه محتوا، فعالیت‌های یادگیرنده، اجرای فعالیت‌های یادگیری، فرایند سنجش عملکرد یادگیرندگان و فرایند بازخورد باید به گونه‌ای مناسب شکل گیرد. در غیر این صورت، تضمینی وجود ندارد که هدف‌های آموزشی تحقق یابند.

استفاده از روش‌های متنوع تدریس به منظور ارتقای بهره‌وری کلاس‌ها (اجرای کارگاه‌های حفاظتی)

رویکرد یادگیری انفرادی در سال‌های اخیر مورد توجه بیشتری قرار گرفته و به سبب انعطاف پذیر بودن آن از جانب فراگیران نیز با استقبال مواجه شده است. یکی از اجزای مهم اکثر رویکردهای یادگیری انفرادی، داشتن مرکز منابع است که در آن اغلب مواد یادگیری و وسایل آموزشی به منظور کمک به یادگیری‌هایی که انجام می‌گیرد، تهیه می‌شود. پس مرکز منابع، محلی است که به طور خاص به منظور نگهداری و استفاده از مجموعه منابع ایجاد می‌شود. این مرکز را می‌توان به منزله بخشی از یک محیط آموزشی و یا به صورت بخشی مستقل و برای خدمت‌رسانی به چند مرکز ایجاد کرد.

در آغاز بهتر است در هر ناحیه آموزشی (استان) یک مرکز منابع ایجاد شود و به تدریج با نهادینه شدن این امر، در مناطق (شهرستان‌ها) نیز ایجاد شود.

در رویکرد فراگیرنده مدار، مرکز منابع نقش مهمی در فراهم آوردن دامنه وسیعی از منابع یادگیری برای یادگیرندگان بازی می‌کند. همچنین این مرکز می‌تواند مواد مکتوب و یا غیر مکتوب در اختیار مربیان قرار دهد تا در تدریس مطلوب‌تر از آن‌ها استفاده شود.

راهکارها و پیشنهادها

حال با عنایت به نتایج حاصله از مطالعات نظری و اسنادی به عمل آمده، به تعدادی از مهم ترین راهکارها جهت نهادینه سازی آموزش های حفاظتی دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی امین، اشاره می شود.

پیشنهادهای مربوط به نیازسنجی

- تمرکز بر شناخت شبهه های آموزش های حفاظتی و پاسخگویی به آن ها؛
- توجه به شناخت دانشجویان در مورد تهدیدهای امنیتی و راهکارهای خنثی سازی آن ها؛
- توجه به شناخت دانشجویان در مورد آسیب های شغلی و رسته ای؛
- کسب مهارت های دانشجویان در مورد رفتار صحیح برای حفاظت شخصی؛
- کسب مهارت های دانشجویان در مورد رفتار صحیح برای حفاظت های پنج گانه.

پیشنهادهای مربوط به برنامه ریزی

- پیش بینی و هدف گذاری صحیح در حوزه دانش و آموزش های حفاظتی؛
- سوق دادن آموزش های نظری به آموزش های کاربردی حفاظتی؛
- اولویت بندی نیازهای آموزش حفاظتی دانشجویان در دوره های مختلف؛
- شناسایی نقاط قوت و ضعف آموزش های حفاظتی؛
- برنامه ریزی جامع برای تقویت و توانمندسازی استادان و کارشناسان آموزشی.

پیشنهادهای مربوط به اجرا

- جلب مشارکت دانشجویان به روش های گوناگون؛
- استفاده از تجهیزات نوین کمک آموزشی.

منابع

- پنجمیر، سید هاشم (۱۳۸۵)، «روش‌های آگاهسازی»، سازمان حفاظت اطلاعات نیروی انتظامی، تهران.
- پیش‌قدم، یونس (۱۳۸۷)، «حفاظت کارکنان»، تهران: حدیث کوثر.
- رضوی، سید عباس (۱۳۸۴)، «یادگیری الکترونیکی در مقایسه با یادگیری سنتی»، ماهنامه رشد تکنولوژی آموزشی ۳، وزارت آموزش و پرورش، تهران.
- زاهدی، عبدالرضا، امرایی، ایوب و مریم نظریگی (۱۳۸۹)، «روش قرآن کریم در نهادینه‌سازی اخلاق»، فصلنامه شورای فرهنگی اجتماعی اخلاق، سال سیزدهم، شماره ۴۹.
- سلطانی، نبی‌اله (۱۳۸۸)، بررسی شیوه‌های اثر بخشی آموزش‌های حفاظتی کارکنان پلیس راهور ف.ا. شهرستان زنجان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم انتظامی.
- قهرمانی، احسان (۱۳۸۷)، «مروری بر آموزش و تئوری‌های یادگیری»، فصلنامه منابع انسانی ناجا، شماره ۱۲.
- کاری، حبیب (۱۳۸۳)، «بررسی میزان تأثیر آموزش عرضی افسران جزء استان خراسان رضوی بر موفقیت شغلی آن‌ها»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم انتظامی.
- معین، محمد (۱۳۷۵)، «فرهنگ فارسی معین»، جلد اول، چاپ هشتم، تهران: امیرکبیر.
- نجارباغ سیاه، رضا (۱۳۸۷)، «بررسی شیوه‌های اثربخشی صیانت امنیتی کارکنان پایور ناجا»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم انتظامی.

