



An Analysis of Factors Affecting the Professional Training of Police Personnel: A Systematic Review Using the Meta-Synthesis Technique

Naser Pourabdollahi

PhD student in crime prevention management, Amin University of Police Sciences, Tehran, Iran.

Parviz Ahi

Associate Professor, Human Resources Management Department, Amin University of Police Sciences, Tehran, Iran (Corresponding Author).

Email: ahi.p@com.yahoo

Javad Monazami Tabar

Associate Professor of Crime Prevention Management, Police Department, Research Institute of Police Sciences and Social Studies, Tehran, Iran.

Mohammad Ali Ameri

Associate Professor, Social Sciences Department, Amin University of Police Sciences, Tehran, Iran.

Abstract

Skill-oriented trained personnel play a pivotal role in organizational development, growth, and the capacity to meet societal needs. This study aims to identify the dimensions, components, and indicators of professional police training based on scientific research conducted thus far. In terms of purpose, this research is applied, and methodologically, it is classified as qualitative research, conducted through a systematic review employing the meta-synthesis technique. To synthesize the findings, relevant studies were collected from both domestic and international scientific databases. Through purposive sampling, 40 articles from prior studies were selected for final review. Qualitative content analysis using a coding method was employed to analyze the collected data. Based on the findings, the dimensions and components of professional training were identified, comprising 9 dimensions and 49 components. The results indicated that the factors affecting the professional training of police personnel encompass the following dimensions: instructor competencies, curriculum paradigm shifts, training characteristics, trust and legitimacy, accountability and responsibility, autonomy and decisional discretion, organizational culture, human resources, and management and leadership. The identified framework was validated by experts through the Cohen's Kappa coefficient ($\kappa = 0.656$), confirming its reliability. This framework can serve as a foundational basis for policy-making in police personnel training.

Keywords: Training, Professional Police, Professional Training, Police Education.





فصلنامه مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی

سال پانزدهم، شماره چهارم (پیاپی ۶۱)، زمستان ۱۴۰۴، صص. ۲۳۲-۱۹۹
تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۰۸ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۲۸

مقاله پژوهشی

واکاوی عوامل مؤثر بر تربیت حرفه‌ای کارکنان پلیس: مروری نظام‌مند با تکنیک فراترکیب

ناصر پورعبداله‌ی

دانشجوی دکتری مدیریت پیشگیری از جرم، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران.

پرویز آهی

دانشیار گروه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه جامع علوم انتظامی امین، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

Email: ahi.p@com.yahoo

جواد منظمی تبار

دانشیار گروه علوم اجتماعی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران.

محمدعلی عامری

دانشیار مدیریت پیشگیری از جرم، گروه انتظامی، پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی.

چکیده

کارکنان تربیت‌یافته مهارت‌محور، نقش بسزایی در رشد و توسعه‌سازمانی و توانایی پاسخ‌گویی به نیازهای جامعه ایفا می‌کنند. هدف این پژوهش، شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های تربیت حرفه‌ای پلیس براساس پژوهش‌های علمی انجام‌شده تاکنون است. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، در زمره پژوهش‌های کیفی قرار می‌گیرد که به روش مرور نظام‌مند با تکنیک فراترکیب انجام‌شده است. به‌منظور ادغام نتایج، تحقیقات مرتبط با موضوع از پایگاه‌های اطلاعات علمی داخلی و خارجی جمع‌آوری و با روش نمونه‌گیری هدفمند، تعداد ۴۰ مقاله از مطالعات قبلی برای بررسی نهایی انتخاب و از روش تحلیل محتوای کیفی به روش کدگذاری برای تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده استفاده گردید. براساس یافته‌ها، ابعاد و مؤلفه‌های تربیت حرفه‌ای شامل ۹ بُعد و ۴۹ مؤلفه شناسایی و نتایج نشان داد که عوامل مؤثر بر تربیت حرفه‌ای کارکنان پلیس، شامل ابعاد شایستگی‌های مربی، تغییر در الگوی برنامه درسی، ویژگی‌های آموزش، اعتماد و مشروعیت، پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری، استقلال و اختیار در تصمیم‌گیری، فرهنگ‌سازمانی، منابع انسانی و مدیریت و رهبری پیروی می‌کند که با استفاده از شاخص کاپا با مقدار ۰/۶۶۵۶ مورد تأیید و اعتبارسنجی متخصصان قرار گرفت که می‌تواند به‌عنوان مبنایی در سیاست‌گذاری‌های تربیتی کارکنان پلیس مورد استفاده قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: تربیت، پلیس حرفه‌ای، تربیت حرفه‌ای، آموزش پلیس

دانشگاه عالی دفاع ملی ♦ پژوهشگاه مطالعات راهبردی و امنیت ملی / فصلنامه مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی



<https://smsnds.sndu.ac.ir/> E-ISSN: 2980-8413



صحت مطالب بر عهده نویسنده مقاله است و باینگر دیدگاه دانشگاه عالی دفاع ملی نیست.



مقدمه

پلیس یکی از سازمان‌های مهم و تأثیرگذار جامعه در طول ادوار تاریخی جوامع مختلف بشری بوده و نقش و کارکردهای مهم اجتماعی مانند تأمین نظم و امنیت عمومی، حمایت از قانون‌گرایی و هنجارها و ارزش‌ها و مبارزه با قانون‌شکنی، بزهکاری و جرم و جنایت ایفا می‌نماید. سازمان و مأموران پلیس تمام‌وقت و بدون هیچ‌گونه تعطیلی خود را وقف مردم و تأمین نظم و امنیت می‌کنند. پلیس یک نهاد سازمان‌یافته از افراد است که قدرت داخلی یک حکومت را نشان می‌دهد (والش و ویتو^۱، ۱۴۰۰: ۷). لزوم ایفای نقش حرفه‌ای، برای سازمان‌های پلیس ایجاد می‌کند که از الگوهای پلیس شبه‌نظامی دور شده و شیوه‌های پلیسی جامعه‌محور را بپذیرند. یکی از جنبه‌های مهم الگوی پلیسی جامعه‌محور، توسعه مهارت‌های ارتباطی مؤثر برای زمانی است که پلیس با افراد آسیب‌پذیر تعامل دارد (مورگان^۲، ۲۰۲۲: ۱). مقام معظم رهبری بارها به ابعاد تربیتی و وجوه رشد دینی، فردی و اجتماعی کارکنان و لزوم اهتمام به آن اشاره نموده است (حسینی و شایگان، ۱۳۹۸: ۴۳). انتظار اقدام مؤثر و کارآمد از پلیس در راستای فعالیت‌های انتظامی به‌خصوص در مباحث پیشگیرانه، مطالبه همگانی است. از این‌رو با توجه به سیاست‌ها و تدابیر ابلاغی سازمانی و نیز وظایف قانونی جهت تأثیرگذاری مطلوب، اقدامات پیشگیرانه خارج از محتوای دانشی و نظری، در عملکرد کارکنان و تعاملات ایشان با مردم قابل‌لمس و مشاهده باید باشد. امروزه متناسب با نیازهای جامعه، مسائل تربیتی نوین فراتر از آموزش‌های بدیهی اولیه مانند؛ گشت، دستگیری، به‌کارگیری روش‌ها و ... باید باشد؛ چراکه امروزه وظایف پلیس به‌شدت پیچیده شده، ولی به نظر می‌رسد الگوی تربیت پلیس همچنان سنتی باقی‌مانده است (عبدالرحیمی و عبدالرحمان، ۱۴۰۰: ۱۱۰) و در ارائه خدمات مورد انتظار بعضاً پاسخ‌گو نیست و این مسئله باعث ایجاد شکاف بین نیازهای مورد انتظار جامعه و عملکرد پیشگیرانه حرفه‌ای پلیس می‌گردد. در بسیاری از کشورها، پیچیدگی‌ها و چالش‌هایی که پلیس ملزم به مقابله با آن

1. Walsh & Vito

2. Morgan



است، تغییر کرده است (ان.پی.سی.سی.^۱، ۲۰۱۶). افزایش تقاضا به دلیل نابرابری‌های اجتماعی و ساختاری، پیشرفت‌های فناوری و محدودیت‌های مالی، به این معنی است که مهارت‌ها و قابلیت‌های افسران پلیس نیاز به تجدید ساختار دارد (مک‌کان و گرانتر^۲، ۲۰۱۹). تأکید مستمر بر افزایش مشروعیت پلیس و بهبود روابط پلیس و جامعه نیز برای حفظ الگوی پلیس بسیار مهم است. برای برآوردن الزامات این محیط عملیاتی جدید، چشم‌انداز پلیس ۲۰۲۵ (ان.پی.سی.سی.^۱، ۲۰۱۶) تصویری از نیروی کار مورد نیاز را ترسیم کرد که با آن، متخصصان ماهر و با اعتمادبه‌نفس قادر به تطبیق، مستقل و آگاه هستند براین اساس، پلیس نیاز دارد به حرفه‌ای‌های بهتری تبدیل شود تا با این شرایط کاری جدید مطابقت داشته باشد (دنیز^۳، ۲۰۲۲: ۹۳۱).

نکته حائز اهمیت دیگری که می‌توان به‌عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی موضوع به آن اشاره داشت، توسعه و گسترش روزافزون فناوری‌های رایانه‌ای ارتباطی و اطلاعاتی نوین به‌ویژه در محیط سایبر و فضای مجازی است که همگام با دستاوردهای بی‌نظیر پلیسی، چالش‌های جدی و اساسی را برای مجموعه پلیس و واحدهای پیشگیری آن رقم می‌زند. علاوه بر موارد یادشده، روند پدیده‌های واقعی مؤثر و اجتناب‌ناپذیری همچون رشد جمعیت، گسترش جوامع اطلاعاتی، شبکه‌های اجتماعی و کاربران آن، نیز ازجمله اموری هستند که مأموران را با چالش‌های پیچیده‌ای مواجه کرده و بر وظایف و مأموریت‌های آنان تأثیر خواهد داشت. دغدغه محقق در این پژوهش، تربیت حرفه‌ای کارکنان پلیس برای آمادگی در مواجهه با این مسائل است. روش فراترکیب به‌عنوان یک روش مناسب، با توجه به جزیره‌ای و محدود بودن تحقیقات انجام‌شده در این زمینه و وجود جای خالی تحقیقی جامع، برای پر کردن این خلأ انتخاب شده است. هدف اصلی این پژوهش شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر تربیت حرفه‌ای پلیس و ارائه راهکارهایی برای بهبود این فرایند است. به‌منظور دستیابی به این هدف، این تحقیق به دنبال پاسخ به سؤال کلیدی زیر است: کدام مطالعات کیفی مرتبط

1. National Police Chiefs Council (NPCC)
2. McCann & Granter
3. Denise

باهدف پژوهش وجود دارد و براساس این پژوهش‌ها، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های تشکیل‌دهنده تربیت حرفه‌ای کدام‌اند و الگوی نهایی تربیت حرفه‌ای پلیس براساس مطالعات قبلی چگونه است؟

۱. پیشینه پژوهش

پژوهش کریمی و همکاران (۱۴۰۳)، با عنوان: «مؤلفه‌ها و شاخص‌های آموزش مهارت‌محور»، نشان دادند که نظام آموزش فعلی ن.م مهارت‌محور و پاسخ‌گو نبوده و گاه وجود کارکنان فاقد مهارت و تخصص لازم، بروز سوانح و حوادث مالی و جانی و کاهش توان رزم را به‌همراه داشته است. نتیجه این که پس از احصای مفاهیم کلیدی آموزش‌های مهارت‌محوری، مدل نظام آموزشی مهارت‌محور را شامل ۶ بُعد اصلی اساتید و مربیان، فراگیران، متون و محتوا، محیط و ساختار، فرماندهان و مدیران آموزش و بهره‌برداران و با ۲۵ شاخص ارائه گردید.

پژوهش حکیم و همکاران (۱۴۰۳)، با عنوان: «طراحی نظام آموزش و تربیت مدیران راهبردی با استفاده از تکنیک Smart PLS مطالعه موردی: سازمان‌های جمهوری عراق»، نشان دادند؛ نظام مطلوب آموزشی و تربیتی مدیران راهبردی عراق مشتمل بر چهار بُعد-رکن نیازسنجی آموزشی و تربیتی، برنامه‌ریزی آموزشی، اجرای برنامه‌های آموزشی و تربیتی و ارزیابی دوره‌های آموزشی و تربیتی است.

پژوهش رضاپور و همکاران (۱۴۰۲)، با عنوان: «عوامل و شاخص‌های تأثیرگذار بر نظام تربیت و آموزش پلیس در جمهوری اسلامی ایران»، نشان دادند که مدل تربیت و آموزش پلیس شامل شاخص‌های متعددی است. ارتقای دانش و تخصص، تقویت قدرت فردی، آموزش مهارت‌ها و تکنیک‌ها و آموزش مدیریت اطلاعات ازجمله مواردی هستند که باید در مدل آموزش پلیس به آن‌ها توجه شود.

پژوهش بندلی زاده و همکاران (۱۴۰۲)، با عنوان: «راهبردها و روش‌های تربیت دینی از دیدگاه امام موسی صدر»، نشان دادند که راهبردهای تربیت دینی شامل عدم استفاده از الزام



و اجبار، امرونی، اقتناع فکری، آماده‌سازی فضا، اسوه‌سازی، تلقین، تسامح و نصیحت، تربیت براساس عدالت، تعلیم و تربیت خانوادگی، مسئولیت‌بخشی به جوانان، عامل بودن، تربیت اخلاقی، دیگرپذیری، رابطه صمیمی، انفاق و تثبیت پیوندهای اجتماعی است.

پژوهش «استالر و همکاران»^۱ (۲۰۲۳)، با عنوان «ساختار و ارائه آموزش استفاده از نیروی پلیس: یک مطالعه موردی آلمانی»، نشان دادند که الف. مربیان پلیس و طراحان برنامه درسی باید اهداف، ساختار تمرین و نحوه ارائه آموزش پلیس را با نیازهای افسران پلیس در صحنه عمل (مانند حل تعارض) هماهنگ کنند، ب. مربیان پلیس باید رویکردهای آموزشی مبتنی بر یادگیرنده را به کار گیرند که توانایی‌ها و منابع اقدام فردی را در نظر می‌گیرد و زمان کافی برای تمرین با وظایف آموزشی مرتبط را فراهم می‌کند؛ ج. مدیران ارشد و تصمیم‌گیرندگان آموزش پلیس باید آموزش‌های لازم را برای مربیان فراهم کنند تا دانش و ابزارهای مورد نیاز برای برنامه‌ریزی مناسب، ارائه اثربخش و ارزیابی عملکرد خود براساس مفهوم هم‌سویی سازنده را در اختیار داشته باشند.

پژوهش «سومینا»^۲ و همکاران (۲۰۲۲)، با عنوان «ویژگی‌های آموزش کارمند پلیس در ایالات متحده آمریکا» نشان دادند که در آموزش افسران پلیس در هر کشوری، باید به تداوم بین آموزش و فعالیت‌های خدماتی عملی افسر پلیس توجه ویژه‌ای مبذول شود. این پژوهش همچنین به جنبه‌های غربالگری روان‌شناختی تدوین‌شده توسط کمیسیون کالیفرنیا در مورد استانداردهای آموزشی حافظ صلح برای در نظر گرفتن در زمان استخدام افسران پلیس می‌پردازد. نویسندگان تأکید می‌کنند که [دوباره] در آموزش افسران پلیس در هر کشوری، باید به پیوستگی بین آموزش و فعالیت‌های خدماتی عملی افسر پلیس توجه ویژه‌ای شود و به جنبه‌های غربالگری روان‌شناختی [ذکرشده در بالا] نیز توجه گردد.

پژوهش «دنیز» (۲۰۲۲)، با عنوان «درک بازسازی حرفه‌ای پلیس در انگلستان»، نشان داد که تلاش‌ها برای حرفه‌ای‌سازی مجدد پلیس بین «انواع ایدئال» حرفه‌گرایی قرار می‌گیرد. این نوع از حرفه‌گرایی، طرفدار «اعتماد حرفه‌ای و استقلال» است و توسط خود متخصصان به

1. Staller et al
2. Somina

سمت مدلی از حرفه‌گرایی سازمانی با انگیزه تمایل به استانداردسازی و یکسان‌سازی هدایت می‌شود که استقلال شغلی را محدود می‌کند. استدلال می‌شود که این «انواع ایدئال» که برای مفهوم‌سازی ماهیت در حال تغییر حرفه‌گرایی پلیس استفاده می‌شوند، نمی‌توانند پیکربندی مجدد گسترده‌تری را که به‌طور کامل هویت حرفه‌ای را شکل می‌دهند، توضیح دهند.

۲. مبانی نظری پژوهش

۲-۱. پلیس حرفه‌ای

پلیس حرفه‌ای مفهومی نوین و تخصصی است که بر مجموعه‌ای از دانش‌ها، بینش‌ها و مهارت‌های خاص تأکید می‌نماید. چنین پلیسی از قابلیت‌ها و ظرفیت‌های علمی، حرفه‌ای، ادراکی و انسانی ویژه‌ای برخوردار است تا بتواند مأموریت‌ها و وظایف خود را به‌درستی انجام دهد. تحقق پلیس حرفه‌ای نیازمند گزینش حرفه‌ای، پرورش و تربیت حرفه‌ای، نگهداشت حرفه‌ای، ارزیابی حرفه‌ای و ارتقای حرفه‌ای است. پلیس حرفه‌ای قوانین اخلاقی خود را ایجاد می‌کند، نظام‌های آموزشی خاص خود را دارد، اعضای مورد نیاز خود را استخدام می‌کند، فرهنگ شغلی خاص خود را دارد و رفتارهای آنان هنجارهای حرفه‌ای آن‌ها را مشخص می‌سازد (میلت^۱، ۱۹۷۷: ۲). در همین راستا، «ساموئل. پ، هانتینگتون»^۲ (۱۹۹۹)، مهارت حرفه‌ای پلیس را بر پایه سه ویژگی مشخص‌کننده تعریف می‌کند: مشارکت، مسئولیت و مهارت؛ بنابراین، طبق این نظریه، پلیس باید مفهومی از مهارت حرفه‌ای پلیسی را اتخاذ کند که اصول مشارکت، مسئولیت و مهارت را به‌عنوان سازوکاری برای راهنمایی، توسعه و اجرای آموزش و تربیت حرفه‌ای خود در برگیرد (نعمتی، ۱۳۸۷: ۴۱۸). پلیس حرفه‌ای افراد پلیسی‌اند که دارای دانش، بینش، مهارت و نگرش خاص و ویژه در حیطه تخصصی و حرفه‌ای خود هستند. برای مثال پلیس حرفه‌ای در بخش پلیس زنان، پلیس کودک، پلیس مدرسه، پلیس خانواده و ... (عصار و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۲). سازمانی است که نیروی انسانی آن دارای دانش، بینش، مهارت و نگرش خاص و ویژه در حیطه تخصصی و حرفه‌ای خود

2. Allen Millett

3. Samuel P. Huntington



هستند (سالاری، ۱۳۹۷: ۳۰). پلیس، نماد حاکمیت و حلقه واسط میان حکومت و مردم است که به دلیل وجود نقاط تلاقی و تماس با مردم، حضوری مؤثر میان جامعه و حاکمان دارد؛ این امر می‌تواند فرصتی مناسب برای نمایش اقتدار و کارآمدی نظام‌های حکومتی باشد، ضمن آنکه در صورت بدرفتاری پلیس با شهروندان ممکن است به یک تهدید جدی در جامعه تبدیل شود (امیری و همکاران، ۱۳۹۵: ۵۱).

۲-۲. تربیت پلیس حرفه‌ای

تعریف معاونت تربیت و آموزش فراجا از تربیت، عبارت است از رشد دادن یا فراهم کردن زمینه رشد و شکوفایی استعدادها و به فعلیت رساندن قوای نهفته انسانی به‌سوی کمال مطلوب، به‌گونه‌ای که نتیجه آن در شخصیت و رفتار فرد متجلی شود (صحاف، ۱۳۹۵: ۱۰). دیدگاه «تربیت جامع» برای حرفه‌ای نظیر پلیس باید براساس بسیج تیم‌هایی از «کارکنان فهیم و آگاه (دانش‌محور)» به‌جای کارکنانی «صرفاً ماهر» (کارکنانی که ممکن است برای شرایط کاری کلیشه‌ای و «خط تولید گونه» مناسب باشند) ایجاد شود ... مدیران امروزی معتقدند که هر سازمانی باید بر بسط و تربیت کارکنان آگاه و فهیمی که کارآفرین دوراندیش و خلاق هستند متمرکز باشد (کراتکوسکی و داس^۱، ۱۳۹۳: ۹-۱۱). تربیت و آموزش پلیس شامل مجموعه‌ای از فرایندها و برنامه‌های پویاست که به کمک آن‌ها، پلیس برای اجرای وظایف خود به بهترین شکل ممکن آماده می‌شوند. این فرایندها می‌توانند شامل آموزش مهارت‌های حرفه‌ای و فنی، تقویت شخصیت و روحیه‌های مربوط به عملیات پلیسی، آموزش شخصیتی، آموزش مبارزه با جرم، مأموریت‌های محیطی و فرهنگی، آموزش داوری و دیگر فرایندهایی باهدف ارتقای سطح عملکرد پلیس هستند (فرول و کوچوسکی^۲، ۲۰۲۳: ۹۴). تربیت و آموزش پلیس به‌عنوان یک عامل کلیدی و مهم برای دستیابی به اهداف سازمانی مورد نیاز است و این امر زمینه ارتقای سطح کمی و کیفی فعالیت‌های هر سازمان را فراهم خواهد نمود؛ بنابراین پرداختن به این موضوع از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. جهانی‌شدن،

1. Kratkowski and Das

2. Frevel, B., & Kuschewski

پیشرفت سریع فناوری، افزایش تنوع نیروی کار و گسترش برون‌سپاری و کارکنان موقت، منجر به تغییر ساختارهای سازمانی سنتی، روابط کارمند و کارفرما و زمینه‌های کار گردید که جملگی تغییراتی در نقش افراد در تربیت و آموزش پلیس به همراه دارد (کردنر^۱، ۲۰۲۲: ۲۰۳). ماهیت مأموریت‌های پلیس و انواع مأموریت‌های تخصصی و رسته‌های شغلی، بیانگر لزوم تعلیم و تربیت و انواع آموزش‌های عمومی و تخصصی و مهارت‌های کاربردی و رفتاری برای مأموران پلیس است تا آن‌ها بتوانند در انجام صحیح مأموریت‌ها و وظایف مهم سازمان پلیس موفق عمل نمایند (ترابی، ۱۴۰۱: ۱۳). کارکنان نیروی انتظامی باید از ویژگی‌ها و خصوصیات برجسته و ممتازی در ابعاد هوشمندی، ذکاوت شخصیت، اخلاقی، علمی، آموزشی، تخصصی و تربیتی برخوردار باشند تا بتوانند نقش خود را در مورد تشخیص مسئله، حل مسئله و تصمیم‌گیری و فضاوت در مورد آن ایفا نمایند و کارآمدی و اثربخشی لازم خود را در انجام مأموریت‌ها محقق سازند (ترابی، ۱۳۸۳: ۸). تربیت پلیس حرفه‌ای، ارتقای مهارت‌های جسمانی از طریق انجام ورزش‌های عمومی و تخصصی، افزایش دوره کارآموزی در یگان‌های مأموریتی، ایجاد سامانه ارزیابی حین خدمت و متناسب‌سازی برنامه‌های تربیتی با اقتضائات روز از جمله اقداماتی است که برای دستیابی بهتر به اهداف تعیین شده برای نیروهای انتظامی کشور است (رضاپور و همکاران، ۱۴۰۲: ۱۵۶).

۲-۳. فرایند تربیت پلیس حرفه‌ای در دیگر کشورها

همانند سایر مشاغل، تلاش برای تثبیت جایگاه پلیس به عنوان یک حرفه، سابقه‌ای طولانی دارد (والمر^۲، ۱۹۲۲). روایت‌های سنتی تاریخ، پیدایش پلیس حرفه‌ای در قرن نوزدهم را سرآغاز تحولی اساسی به سوی سازمانی منسجم‌تر می‌دانند که می‌تواند مدعی برخورداری از ساختاری بوروکراتیک با ارزش‌های بنیادین پیشگیری و کاهش جرم باشد (رینر^۳، ۲۰۱۰؛ فایف^۴، ۲۰۱۳). دستور کار حرفه‌ای‌سازی با تأسیس دانشکده پلیس در سال ۲۰۱۳ - که

1. Cordner

2. Vollmer

3. Reiner

1. Fyfe



به‌عنوان نهاد حرفه‌ای برای پلیس در انگلستان و ولز عمل می‌کند - تقویت شد. هدف از این اقدام، مقابله با فساد و بهبود سطوح پایین اعتماد عمومی به پلیس، از طریق تعیین استانداردهایی برای عملکرد حرفه‌ای مطلوب بود (نیرو، ۲۰۱۱). در راستای این هدف، فرایندهای دیگری نیز به اجرا درآمد؛ ازجمله تغییراتی در آموزش و استخدام افسران پلیس از طریق «چهارچوب صلاحیت آموزش پلیس» (پی.ای.کیو.اف)^۲ که به‌تازگی تأسیس شده و جایگزین برنامه‌های آموزش حرفه‌ای با مدارک کارشناسی، دوره‌های کارشناسی و کارشناسی ارشد شد (هانت و می^۳، ۲۰۱۹؛ ویلیامز^۴ و همکاران، ۲۰۱۹). این مهم، مستلزم گذار از آموزش سنتی مبتنی بر کلاس درس و مربی‌محور است تا عملکرد، انتقال مهارت و حفظ دانش افزایش یابد (کلیگروه^۵ و همکاران، ۲۰۲۲، ۲). با این وجود، برای تحقق کامل حرفه‌ای‌سازی، پلیس باید بتواند با موفقیت، حوزه تخصصی خود را تثبیت نموده و مهم‌تر از آن، یک پایگاه دانش انحصاری ایجاد نماید (راجرز و فرول، ۲۰۱۸). مسیری که «پلیس اسکاتلند»^۶ با تمرکز بر آموزش و ادغام کارکنان جدید، گام‌های مهمی در آن برداشته است: پلیس اسکاتلند به نیروی کار و کارکنان خود به‌عنوان رگ حیات سازمان اهمیت می‌دهد و برنامه‌های جامعی برای آموزش و ادغام کارکنان جدید دارد. این برنامه‌ها به‌گونه‌ای طراحی شده‌اند که کارکنان از روز اول احساس راحتی کرده و به‌سرعت با محیط کاری جدید آشنا شوند. آموزش شامل توسعه مهارت‌ها، دانش و توانایی‌های افسران و کارکنان است و به دسته‌های زیر تقسیم می‌شود؛ آموزش‌های تخصصی: شامل مدیریت بحران، استفاده از سلاح، تکنیک‌های بازجویی و بررسی جرم.

2. Neyroud

۳. چهارچوب صلاحیت آموزش پلیس (PEQF) به‌عنوان یک ساختار استاندارد برای آموزش و ارزیابی مهارت‌ها و دانش‌های مورد نیاز در پلیس طراحی شده است.

4. Hunter & May

5. Williams et al

6. Kleygrewe et al

7. <https://www.scotland.police.uk/about-us/>

آموزش‌های عمومی: شامل مهارت‌های ارتباطی، کار تیمی و آشنایی با قوانین و مقررات. آموزش‌های فنی: شامل استفاده از نرم‌افزارها و تجهیزات ویژه در عملیات پلیس و فرایند آشنایی با سازمان.

آشنایی با فرهنگ سازمان: معرفی ارزش‌ها و رویه‌های پلیس.

دوره مقدماتی: آموزش‌های اولیه برای کارکنان جدید.

آموزش برابری و تنوع: بخشی از دوره مقدماتی.

تمرینات مخصوص به نقش: آموزش‌های تخصصی پس از دوره مقدماتی. این برنامه‌ها هدفشان آماده‌سازی کارکنان برای ایفای نقش مؤثر در پلیس اسکاتلند است. پلیس اسکاتلند یک بسته آموزشی مشروط را طراحی کرده است که هدف آن ارائه دانش اصلی به دانش‌آموزان و حمایت از توسعه مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای لازم برای دستیابی به شایستگی عملیاتی در نقش پلیس است. این برنامه به ارائه خدمات حرفه‌ای به جوامع اسکاتلندی کمک می‌کند. واحدهای آموزشی پیش از پیوستن از طریق پلتفرم آموزش الکترونیکی پلیس اسکاتلند ارائه می‌شوند و دانش‌آموزان را با برنامه‌های آموزشی و استانداردهای حرفه‌ای آشنا می‌کند. فناوری به‌عنوان بستر تغییر و نوآوری در آموزش کارکنان مورد استفاده قرار می‌گیرد. این شامل وبسایت‌های تعاملی، گزارش‌های اولیه رویداد، خدمات تراکش، چت زنده و ابزارهای دیجیتال مانند رسانه‌های اجتماعی و واقعیت مجازی است که برای آموزش افسران در سناریوهای مختلف به کار می‌روند. راهبرد دیجیتال و فناوری شامل به‌روزرسانی پلتفرم تماس عمومی و شراکت با تأمین‌کنندگان فناوری برای ارائه راه‌حل‌های میان‌مدت و بلندمدت است. این برنامه‌ها و استراتژی‌ها به پلیس اسکاتلند کمک می‌کنند تا به‌طور مؤثر با جامعه ارتباط برقرار کرده و خدمات حرفه‌ای و کارآمدی ارائه دهد.



۳. روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق پژوهش حاضر روش فراترکیب است. فراترکیب مستلزم این است که پژوهشگر بازننگری دقیق و عمیقی انجام دهد و یافته‌های پژوهش‌های کیفی مرتبط را ترکیب کند (زیمر^۱، ۲۰۰۶: ۳۱۶). هدف فراترکیب ایجاد هم‌گرایی بین یافته‌های پژوهش‌های کیفی مختلف است. روش‌های متعددی برای انجام فراترکیب پیشنهاد شده است که در این پژوهش، الگوی هفت‌مرحله‌ای «باروسو و سندلوسکی»^۲ (کمالی، ۱۳۹۶: ۷۲۹-۷۲۸) به روش زیر اجرایی شد:



شکل ۱: حرکت گام‌به‌گام

گام نخست: تنظیم سؤال‌های تحقیق

برای تنظیم سؤال پژوهش از پارامترهای مختلفی مانند جامعه مورد مطالعه، چه چیزی، چه موقع و چگونگی روش استفاده می‌شود که در این پژوهش مطالعات انجام‌یافته داخلی و خارجی، در زمینه تربیت حرفه‌ای مورد بررسی واقع شدند و سؤال‌های پژوهش به شرح زیر مشخص شدند: ۱. مطالعات کیفی مرتبط باهدف پژوهش کدام‌اند؟ ۲. براساس پژوهش‌های کیفی انجام‌شده، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های تشکیل‌دهنده تربیت حرفه‌ای کدام‌اند؟ ۳. الگوی نهایی تربیت حرفه‌ای پلیس براساس مطالعات قبلی چگونه است؟

1. Zimmer

2. Barroso & Sandlowski

گام دوم: بررسی نظام‌مند متون

در این مرحله پژوهشگر به جست‌وجوی سیستماتیک مقالات منتشرشده در مقاله‌های معتبر خارجی و داخلی باهدف تعیین اسناد معتبر، موثق و مرتبط در بازه زمانی مناسب می‌پردازد. ابتدا کلمات کلیدی مرتبط گزینش می‌شود. این واژگان در جدولی لیست می‌شود. مرتبط با موضوع، مانند تربیت، حرفه‌ای‌گرایی، پلیس حرفه‌ای و ترکیبی از این واژه‌ها به‌صورت فارسی و معادل انگلیسی آن‌ها در متن چکیده‌ها و عنوان که رویکردهای تربیت حرفه‌ای پلیس را پوشش می‌دادند، شناسایی و وارد بررسی نهایی از طریق بررسی کامل متن مقالات شد که در نهایت تعداد ۴۰ مقاله (۱۵ مقاله انگلیسی و ۲۵ مقاله فارسی) برای تحلیل نهایی انتخاب شدند. در پژوهش حاضر، فرایند بازبینی به‌صورت خلاصه در جدول شماره (۱)، نشان داده‌شده است:

جدول ۱: پژوهش‌های مرتبط با تربیت پلیس حرفه‌ای

پایگاه داده	فیلتر شده براساس عنوان	فیلتر شده براساس چکیده	سال پژوهش	کل مقالات
نشریات فراجا	۳۷	۳۱	۱۳۹۴-۱۴۰۲	۶۸
جهاد دانشگاهی	۲۲	۲۰	۱۳۹۴-۱۴۰۲	۴۲
علوم انسانی	۵	۷	۱۳۹۴-۱۴۰۲	۱۲
تعلیم و تربیت	۵	۵	۱۳۹۴-۱۴۰۲	۱۰
سایر داخلی	۲۸	۲۵	۱۳۹۴-۱۴۰۲	۵۳
اسپرینگر	۷	۵	۲۰۱۷-۲۰۲۲	۱۲
پلیسینگ	۴	۶	۲۰۱۷-۲۰۲۲	۱۰
امراند	۲	۲	۲۰۱۷-۲۰۲۲	۴
سایر خارجی	۷	۷	۲۰۱۷-۲۰۲۲	۱۴
مجموع	۱۱۷	۱۰۸	---	۲۲۵



گام سوم: جست‌وجو و بررسی مقاله‌های مرتبط

پس از شناسایی واژگان کلیدی تحقیق، مجموعه مقاله‌های حاوی واژگان کلیدی شناسایی می‌شود. این مقالات براساس مواردی چون عنوان، چکیده، محتوا و روش تحقیق مانند نمودار زیر غربال می‌شوند و مقاله‌های نهایی استخراج می‌شوند؛ براساس هدف تحقیق که به دنبال شناسایی عوامل مؤثر بر تربیت حرفه‌ای پلیس بود، از این‌رو کلیدواژه‌هایی که شامل تربیت، حرفه‌ای‌گرایی، پلیس حرفه‌ای و دربرگیرنده تربیت حرفه‌ای پلیس بوده مورد شناسایی واقع شد. برای یافتن مقالات پژوهشی نیز از پایگاه‌های داده گوگل اسکالر، اسپرینگر، پلیسینگ، امراند، جهاد دانشگاهی، نشریات فراجا، علوم انسانی و تعلیم و تربیت جست‌وجو به عمل آمد. با استفاده از «برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی»^۱ ابزاری که معمولاً برای ارزیابی کیفیت مطالعه‌های اولیه پژوهش کیفی استفاده می‌شود CASP، ۱۰ سؤالی است که به شما کمک می‌کند تا مفهوم تحقیق کیفی را دریابید. این ابزار به محقق کمک می‌کند تا دقت، اعتبار و اهمیت مطالعه‌های کیفی تحقیق را مشخص کند. این سؤالات بر موارد زیر تمرکز دارد:

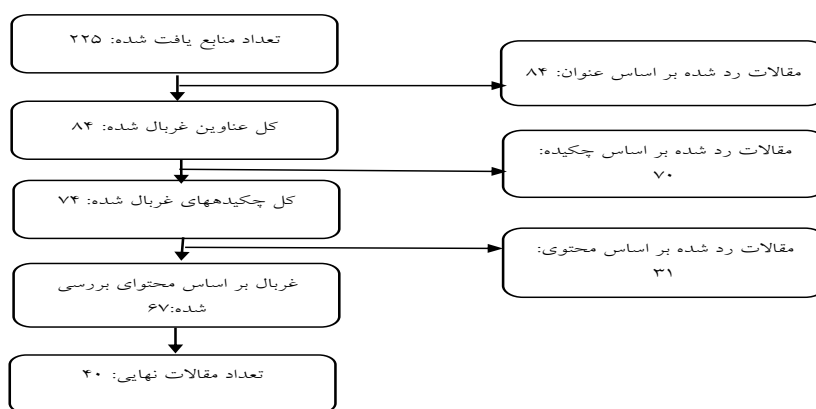
۱. اهداف تحقیق؛ ۲. منطق روش؛ ۳. طرح تحقیق؛ ۴. روش نمونه‌برداری؛ ۵. جمع‌آوری داده‌ها؛ ۶. انعکاس‌پذیری (شامل رابطه بین محقق و شرکت‌کنندگان است)؛ ۷. ملاحظات اخلاقی؛ ۸. دقت تجزیه و تحلیل داده‌ها؛ ۹. بیان واضح و روشن یافته‌ها؛ ۱۰. ارزش پژوهش.

در این مرحله پژوهشگر به هر کدام از این سؤالات یک امتیاز کمی می‌دهد و سپس یک فرم را ایجاد می‌کند؛ بنابراین او می‌تواند امتیازاتی را که به هر مقاله می‌دهد جمع کند و به‌آسانی و به‌اجمال مجموعه مقالات را بررسی کرده و نتایج ارزیابی را ببیند. از آنجا که ۱۰ ویژگی وجود دارد و حداکثر امتیاز هر ویژگی ۵ است؛ بنابراین بیشترین نمره‌ای که هر مقاله براساس مقیاس CASP کسب می‌کند، ۵۰ است. ساده‌ترین روش آن است که هر مقاله‌ای که پایین‌تر از ۲۵ امتیاز دارد حذف شود. «روبریک»^۲ برای این منظور پنج دسته را مطرح کرده است: ضعیف (۰ تا ۱۰)، متوسط (۱۱ تا ۲۰)، خوب (۲۱ تا ۳۰)، خیلی خوب (۳۱ تا ۴۰) و عالی (۴۰ تا ۵۰). برای جست‌وجو و انتخاب مقاله‌های مناسب در ابتدا و با جستجوهای انجام‌شده

1. Critical Appraisal Skills Program (CASP)

2. Rubric

تعداد ۲۲۵ پژوهش یافت شد که از بین آن‌ها ۱۸۵ مورد دارای نقص بوده و یا با هم هم‌پوشانی داشتند. پس از حذف موارد مذکور در کل ۴۰ پژوهش انتخاب شد که بسیاری از آن‌ها به مقالات اختصاص داشت. کلیه مقالات و گزارش‌ها با استفاده از فیلتر براساس عنوان، فیلتر براساس چکیده، فیلتر براساس کل متن غربالگری شدند. برای انجام این غربالگری از ابزار CASP بهره گرفته شد. شکل (۲)، خلاصه‌ای از فرایند ارائه‌شده را همراه با نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد.



شکل ۲: خلاصه‌ای از نتایج جست‌وجو و انتخاب مقالات مناسب (گام سوم)

گام چهارم: استخراج اطلاعات مقالات

در این مرحله محتوای مقالات به‌دقت مطالعه شده و شاخص‌های اساسی استخراج می‌شود. در سراسر فراترکیب، پژوهشگر به‌طور پیوسته مقالات منتخب و نهایی شده را، به‌منظور دستیابی به یافته‌های درون محتوایی مجزایی که در آن‌ها مطالعه‌های اصلی و اولیه انجام می‌شوند، چند بار مرور می‌کند. در پژوهش حاضر، اطلاعات مقالات بدین‌صورت دسته‌بندی شده است: مرجع مربوط به هر مقاله ثبت می‌شود (نام و نام خانوادگی نویسنده، سالی را که مقاله منتشر شده است، عوامل حیاتی موفقیتی که هر مقاله به آن‌ها اشاره کرده است) و اطلاعات روش‌شناختی کلیدی مانند هدف پژوهش، روش، رویه‌ها و وسایل سنجش یادداشت می‌شود و در نهایت صفحاتی که عوامل را اشاره کرده است، درج می‌شود.



گام پنجم: تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

در این تحقیق، از روش فراترکیب به منظور تحلیل کیفی داده‌ها و شناسایی مؤلفه‌ها و ابعاد مرتبط با موضوع استفاده شده است. ابتدا، جست‌وجوی سیستماتیک در پایگاه‌های داده علمی معتبر انجام شد تا مقالات و منابع مرتبط شناسایی گردند. برای انتخاب منابع، معیارهای مشخصی از جمله تاریخ انتشار و کیفیت پژوهش‌ها در نظر گرفته شد. پس از جمع‌آوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل متون با استفاده از کدگذاری باز آغاز شد که در آن داده‌ها به بخش‌های کوچک‌تر تقسیم و مفاهیم اصلی استخراج گردید. سپس، در مرحله کدگذاری محوری، روابط بین کدها شناسایی و مؤلفه‌های اصلی تعیین شدند. در نهایت، کدگذاری انتخابی به شناسایی ابعاد کلی‌تر و ساختار تحقیق کمک کرد. دسته‌بندی‌ها براساس معیارهای موضوعی، تئوری و نیازهای گروه‌های هدف انجام شد تا به فهم عمیق‌تری از موضوع تحقیق دست‌یابیم و الگوهای موجود در داده‌ها را شناسایی کنیم. براساس تحلیل‌های صورت گرفته و تحلیل محتوای مقالات، ۴۰ مقاله نهایی انتخاب شدند و در مجموع ۹ بُعد و ۴۹ مؤلفه براساس مبانی تجربی کیفی پژوهش‌ها کشف و برچسب‌گذاری شدند. یافته‌ها در این مرحله نشان داد که در مطالعات گذشته تاکنون چنین مطالعه نظام‌مندی انجام نگرفته است و هریک از مطالعات پیشین، فقط به جنبه‌ای از مقوله شناسایی و استقرار استعداد تربیت حرفه‌ای توجه داشته‌اند.

گام ششم: پایایی و اعتبار مدل (کنترل کیفیت)

برای ترکیب مطالعات اصلی، محققان از ابزار CASP، برای ارزیابی فرا مطالعات استفاده می‌کنند همچنین در این پژوهش، برای حفظ کیفیت مطالعه از شاخص کاپا^۱ نیز استفاده شده است که چگونگی محاسبه این شاخص در قسمت بعد به‌طور مفصل شرح داده شده است.

گام هفتم: ارائه یافته‌ها

ارائه یافته‌ها، براساس مطالعات پیشین و کدهای استخراج‌شده، مؤلفه‌های اصلی تربیت حرفه‌ای پلیس در ۹ بُعد اصلی به شرح جدول و نمودار ارائه شد.

جدول ۲: ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخص‌های مؤثر تربیت حرفه‌ای پلیس حاصل از کدگذاری‌ها

ابعاد	مؤلفه	شاخص	ارجاع
شایستگی‌های مربی	۱. برنامه انگیزشی و به‌کارگیری تجربه	۱. برنامه آموزشی برای ایجاد انگیزه	استالر و همکاران (۲۰۲۲) قویدل باج‌گیران و همکاران (۱۳۹۹) عباباف و همکاران (۱۳۹۹) رزاقی هریکنده‌ئی و صادقی آهنگری (۱۴۰۰) سمیعی نژاد و همکاران (۱۳۹۵)
	۲. دانش تدریس و ارائه	۲. دانش کاملی از محتوای تدریس	
	۳. توجه به تفاوت‌های فردی فراگیران	۳. ارائه مؤثر محتوا	
	۴. قابلیت‌های فردی، روان‌شناختی و حرفه‌ای	۴. توجه به تفاوت‌های فردی	
	۵. مربی عنصر کلیدی موفقیت	۵. تمرکز بر سرگرم‌کننده کردن تجربه یادگیری	
		۶. نشان دادن اشتباهات با ایجاد تقاضا	
		۷. تمرکز بر توسعه مهارت‌های مورد نیاز در زمینه‌های مجزا	
		۸. قابلیت‌های فردی، روان‌شناختی و حرفه‌ای	
تغییر در برنامه درسی	۶. چهارچوب برنامه درسی مردم‌گرا	۹. تحقق موفقیت‌آمیز دموکراسی قانون اساسی و حمایت از حقوق بشر نقش اساسی دارد	ونوکاپالی (۲۰۲۱) خلیلی حسین‌آبادی و همکاران (۱۳۹۸) طربانی و همکاران (۱۳۹۸)
	۷. برنامه مؤثر برای توسعه فرهنگی پلیس	۱۰. ایجاد چهارچوب برنامه درسی برای آموزش و آموزش پلیس	
	۸. حذف آموزش‌های غیرمنطقی	حساس به مردم	
	۹. تغییر پارادایم در برنامه درسی پلیس	۱۱. جست‌وجوی کیفیت، استانداردها، دستورالعمل‌ها و بستر مفهومی کلی برای بهبود آموزش و پرورش پایه پلیس	



ابعاد	مؤلفه	شاخص	ارجاع
		۱۲. شناسایی پارامترهای برنامه درسی عمومی مرتبط با توسعه فرهنگ پلیسی، دموکراتیک‌تر و عمومی‌تر کردن شیوه‌های پلیسی برای تضمین امنیت بیشتر و پیشگیری مؤثرتر از جرم ۱۳. جدا کردن آموزش پلیس از آموزش پلیس غیرمنطقی، مضر و نامطلوب ۱۴. کارکرد حرفه پلیس به‌مانند یک رشته حرفه‌ای بسیار معتبر مانند پزشکی است، از این رو ادغام دانش در مورد جامعه، پویایی فضاهای اجتماعی و ژئوپلیتیکی و توسعه انسانی از منظر پیچیده سیاسی - اجتماعی با خلاق پلیس و مسئولیت‌های اجتماعی و مدنی و ... ضروری است ۱۵. سیاست درسی حساس و فلسفی مناسب برای آموزش پلیس به مردم، به جوامع خدمت می‌کند	
ویژگی‌های آموزش	۱۰. قانون و مهارت عملی ۱۱. مهارت‌های شناختی و عاطفی و اجتماعی ۱۲. تداوم آموزش و خدمات عملی ۱۳. هماهنگی ساختار اجرایی و تنظیم منابع پشتیبانی	۱۶. کافی نبودن تمرکز صرف بر قانون یا مهارت‌هایی مانند دستگیری و کنترل ۱۷. آموزش شامل ایجاد و توسعه مهارت‌هایی مانند مهارت‌های شناختی، عاطفی، اجتماعی و اخلاقی	سومینا و همکاران (۲۰۲۲) کلیگروه و همکاران (۲۰۲۲) یحیایی و همکاران (۱۴۰۱)

ابعاد	مؤلفه	شاخص	ارجاع
	۱۴. محیط یادگیری انگیزشی	۱۸. توسعه مهارت‌های تفکر انتقادی، ارتباط مؤثر و هوش هیجانی ۱۹. توجه ویژه هنگام آموزش افسران پلیس در به تداوم بین آموزش و فعالیت‌های خدماتی عملی افسر پلیس ای شود ۲۰. تنظیم منابع دور و نزدیک، مانند زمان آموزشی موجود، امکانات آموزشی، تجهیزات و پرسنل و در محدوده منابع موجود و چهارچوب‌های آموزشی از پیش تعیین شده توسط ساختارهای اداری ۲۱. ایجاد محیط‌های یادگیری حمایتی و انگیزشی و استفاده از دیدگاه‌های یادگیری شخصی خود موجب لذت بردن کامل مربیان پلیس کامل از تدریس در آموزش	رضاپور و همکاران (۱۴۰۰) سوری (۱۳۹۹) وهابی و همکاران (۱۳۹۸) کریمی و همکاران (۱۳۹۹)
اعتماد و مشروعیت	۱۵. توان قضاوت شخصی ۱۶. ارتباط مؤثر و انطباقی ۱۷. پذیرش شیوه‌های جامعه‌محور ۱۸. سلامت روان ۱۹. مهارت حرفه‌ای ۲۰. صداقت و مشروعیت ۲۱. منشور اخلاقی و فرهنگ	۲۲. شکل و محتوای آموزش آکادمی، پاسخ به سلامت روان در آموزش و تنظیم هیجانی ۲۳. اصلاح آموزش و پرورش پلیس و رابطه آن‌ها با حرفه‌ای شدن و مشروعیت ۲۴. شایستگی اخلاقی و عملی در قضاوت شخصی ۲۵. استقلال حرفه‌ای مبتنی بر اخلاق فضیلت‌آمیز	میل و همکاران (۲۰۲۲) تامپسون و پین (۲۰۱۹) نوپ و همکاران (۲۰۱۷)



ارجاع	شاخص	مؤلفه	ابعاد
	۲۶. سازوکارهای مربوط به اعتماد، تعامل و پاسخ‌گویی ۲۷. تعیین ملاک و استانداردهای پلیسی ۲۸. انجام کار درست، اقتدار و مهربانی ۲۹. توسعه مهارت‌های ارتباطی مؤثر ۳۰. تضعیف عدالت رویه‌ای پلیس جامعه‌مدار در فراوانی شیوه‌ها و فرهنگ آموزشی شبه‌نظامی		
کوپر (۲۰۲۲). آرچبولد (۲۰۲۱) لاووی و همکاران (۲۰۲۲) هاندوکو (۲۰۲۱) سوری و همکاران (۱۴۰۰) عبدالرحمانی و همکاران (۱۴۰۰) کرمی شهریار و بهشتی (۱۳۹۹)	۳۱. مسئولیت‌پذیری‌های رابطه‌ای فرماندهان پلیس ۳۲. ایجاد پیامدهای پیش‌بینی‌نشده جدید توسط حاکمیت پلیس، ممکن است به‌طور غیرعادی به رابطه پاسخ‌گویی "یک‌به‌یک" بین هیئت‌ها و فرماندهان ارشد واکنش نشان دهد ۳۳. توصیه به اصلاحات ریشه‌ای واصلی در از بین بردن جو بی‌اعتمادی و ترس ۳۴. بازبینی پروتکل پلیس برای حصول اطمینان از روابط کاری سازنده و مؤثر. ۳۵. احصا منابع مالی و رفع کمبودها ۳۶. حمایت و راهنمایی دولت ۳۷. شکل‌گیری روش انسانی شده از طریق عدالت رویه‌ای،	۲۲. مسئولیت‌پذیری فرماندهان ۲۳. برنامه‌ریزی برای پیامدهای پیش‌بینی‌نشده ۲۴. اصلاح جو بی‌اعتمادی و ترس در کارکنان ۲۵. کمبود منابع مالی ۲۶. عدم حمایت و راهنمایی دولت ۲۷. آموزش تعاملات انسانی ۲۸. آموزش سلامت روان ۲۹. بهبود کیفیت و نوآوری مطابق با نیازها و انتظارات جامعه	پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری

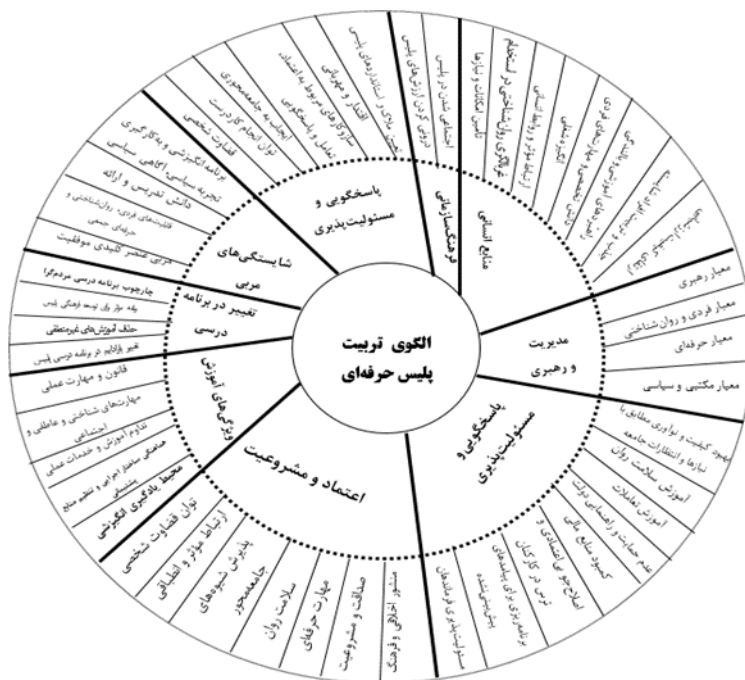
ابعاد	مؤلفه	شاخص	ارجاع
		آسیب‌دیدگی، شخص‌محوری و چهارچوب‌های ایمنی فرهنگی ۳۸. تولید یک روش آموزشی جدید از طریق کسب شایستگی‌های اصلی مربوط به رابطه پلیس، تنش‌زدایی و پاسخ به بحران سلامت روان ۳۹. بهبود کیفیت و نوآوری خدمات عمومی در هر سازمان دولتی به‌طور منظم مطابق با نیازها و انتظارات جامعه	
استقلال و اختیار در تصمیم‌گیری	۳۰. قضاوت شخصی ۳۱. توان انجام کار درست ۳۲. ایجاب به جامعه‌محوری ۳۳. سازوکارهای مربوط به اعتماد، تعامل و پاسخ‌گویی ۳۴. اقتدار و مهربانی ۳۵. تعیین ملاک و استانداردهای پلیسی	۴۰. شایستگی اخلاقی و عملی در قضاوت شخصی ۴۱. استقلال حرفه‌ای مبتنی بر اخلاق فضیلت‌آمیز ۴۲. ارتباط مؤثر و انطباقی و تنظیم هیجانی ۴۳. حمایت از مشروعیت از طریق استقلال حرفه‌ای مبتنی بر اخلاق فضیلت‌آمیز ۴۴. ایجاب سازمان‌های به دوری از مدل‌های پلیس شبه‌نظامی و پذیرش شیوه‌های پلیسی جامعه‌محور ۴۵. توسعه مهارت‌های ارتباطی مؤثر. ۴۶. شکل و محتوای آموزش آکادمی، پاسخ به سلامت روان ۴۷. تضعیف عدالت رویه‌ای پلیس جامعه‌مدار در فراوانی شیوه‌ها و فرهنگ آموزشی شبه‌نظامی	مورگان (۲۰۲۲) اصانلو و همکاران (۱۴۰۱) ملک‌حسینی و ادهمی (۱۳۹۹) کوهن (۲۰۲۱)



ارجاع	شاخص	مؤلفه	ابعاد
	۴۸. اصلاح آموزش و پرورش پلیس و رابطه آن‌ها با حرفه‌ای شدن و مشروعیت پلیس ۴۹. مشروعیت از نظر موضوعاتی که با این باور شهروندان پیوند ناگسستنی دارد: سازوکارهای مربوط به اعتماد، تعامل، استفاده از زور و پاسخ‌گویی ۵۰. خدامحوری و معنویت‌گرایی، بصیرت دینی و سیاسی، اخلاق‌مداری و قانون‌مداری، مهربانی و مردم‌داری ۵۱. بهبود شایستگی‌های اخلاقی در آموزش و عملکرد پلیس ۵۲. گنجاندن کدها و استانداردهای اجباری		
گوویترکه (۲۰۱۹)	۵۳. درونی کردن ارزش‌های پلیس در داخل فرایند اجتماعی پلیس ۵۴. اجتماعی شدن در پلیس، ناشی از قرارگرفتن زود هنگام نیروهای پلیس در معرض محیط ۵۵. ارتقای ارزش‌های سطح ملی یا اجتماعی پلیس از طریق فرایندهای اجتماعی شدن در اوایل زندگی داخل شغل و سازمان ۵۶. پیوند نزدیک از ارزش‌ها در عمل به فرهنگ ملی	۳۶. درونی کردن ارزش‌های پلیس ۳۷. اجتماعی شدن در پلیس	فرهنگ‌سازمانی

ابعاد	مؤلفه	شاخص	ارجاع
منابع انسانی	۳۸. تأمین امکانات و نیازها ۳۹. غربالگری روان‌شناختی در استخدام ۴۰. ارتباط مؤثر و روابط انسانی ۴۱. انگیزه شغلی ۴۲. دانش تخصصی و مهارت‌های فردی ۴۳. راهبردهای آموزشی و بالندگی ۴۴. جذب و تربیت افراد شایسته ۴۵. ارتقای کیفیت ارزشیابی	۵۷. آموزش و بالندگی ۵۸. انگیزه شغلی، باور و نگاه به نقش و رضایت شغلی، حقوق و رفاه ۵۹. ویژگی‌های فردی، دانش تخصصی و مهارت‌های فردی ۶۰. در نظر گرفتن جنبه‌های غربالگری روان‌شناختی در مورد استانداردهای آموزشی هنگام استخدام افسران پلیس ایجاد شده است. ۶۱. راهبردها و نقش ذی‌نفعان ۶۲. جذب و گزینش دقیق، تربیت و آموزش عمیق ۶۳. ارتقای کیفیت ارزشیابی، به‌کارگیری و انتصاب صدیق، نظارت و واپایش وثیق. ۶۴. سیاست‌های سازمانی تسهیل‌کننده.	عبدالرحیمی و عبدالرحمانی (۱۴۰۰) احمدی مقدم و سالاری (۱۳۹۸) حسینی و شایگان (۱۳۹۸). هاشمیان و خسروپناه (۱۳۹۹) فرهادی نژاد و همکاران (۱۳۹۷) باطنی و همکاران (۱۴۰۱) الکعبی (۲۰۲۲)
مدیریت و رهبری	۴۶. معیار رهبری ۴۷. معیار فردی و روان‌شناختی ۴۸. معیار حرفه‌ای ۴۹. معیار مکتبی و سیاسی	۶۵. دانش و مهارت فناورانه ۶۶. بهره‌گیری از افراد متعالی در مشاغل فرماندهی و مدیریتی ۶۷. مدیریت و رهبری پشتیبان و تأمین امکانات و نیازهای ۶۸. ارتباط مؤثر و روابط انسانی	دالوند و کریمیان (۱۴۰۰) بختیاری و عزیزی شمami (۱۳۹۹) رجب‌زاده و همکاران (۱۳۹۴) بنیادی و همکاران (۱۴۰۰)

در نهایت الگوی استخراجی برابر شکل (۳)، به شکل زیر است.



شکل ۳: الگوی عوامل مؤثر بر تربیت حرفه‌ای پلیس

اعتباریابی یافته‌ها: یافته‌های به‌دست‌آمده شامل ۹ بُعد و ۴۹ مؤلفه است. پس از تکمیل مراحل روش‌شناسی فراترکیب، یافته‌ها، در جلسه‌ای گروه‌کانونی با شرکت ۵ نفر از خبرگان علوم تربیتی و مدیریت ارائه شد. روایی مدل حاضر، از طریق روایی محتوا حاصل شده که این امر از دو جنبه صورت گرفته است. جنبه اول، استفاده از اجزاء و عوامل مدل‌های ارائه‌شده پیشین است که خود به روایی مدل منجر می‌گردد و جنبه دوم، تشکیل جلسه‌های گروه‌کانونی و ارائه مدل در این جلسه‌ها به متولیان علوم تربیتی و مدیریت پیشگیری است که عدم‌تغییر مدل، نشان‌دهنده روایی مدل طراحی‌شده است. از آنجایی که در مراحل طراحی مدل، معیارهای مدل‌های پیشین به‌عنوان کد در نظر گرفته شد و با در نظر گرفتن شباهت‌های معنایی بین کدها، اقدام به ادغام آنان و ایجاد مفاهیم شده است؛ بنابراین به‌منظور سنجش پایایی مدل طراحی‌شده از شاخص کاپا استفاده شده است. بدین طریق که شخص دیگری (از نخبگان) بدون اطلاع از نحوه ادغام کدها و مفاهیم ایجادشده توسط

پژوهشگران، اقدام به دسته‌بندی کدها در مفاهیم کرده است. سپس مفاهیم ارائه‌شده توسط پژوهشگر با مفاهیم ارائه‌شده توسط این فرد مقایسه شده است. در نهایت با توجه به تعداد مفاهیم ایجادشده مشابه و مفاهیم ایجادشده متفاوت، شاخص کاپا به صورت دستی محاسبه شده است. همان‌طور که در جدول (۳)، مشاهده می‌گردد، پژوهشگران ۱۰ مفهوم و خبره دیگر ۸ مفهوم ایجاد کرده‌اند که از این تعداد ۸ مفهوم مشترک هستند. همان‌طور که در ادامه نشان داده شده است، مقدار شاخص کاپا برابر با ۰/۶۶۵۶ محاسبه شد که با توجه به جدول شماره (۳) در سطح توافق معتبر قرار گرفته است.

جدول ۳: وضعیت پایایی روش فراترکیب

		نظر محقق		
		بله	خیر	مجموع
نظر خبره دیگر	بله	A=8	B=1	۹
	خیر	C=2	D=0	۲
	مجموع	۱۰	۱	N=11

$$\frac{A+D}{N} = \frac{8}{11} = 0/7272$$

توافقات مشاهده شده

جدول ۴: وضعیت شاخص کاپا

مقدار عددی شاخص کاپا	وضعیت نواقص
کم‌تر از ۰	ضعیف
۰-۰/۲	بی‌اهمیت
۰/۲۱-۰/۴	متوسط
۰/۴۱-۰/۶	مناسب
۰/۸-۰/۶۱	معتبر
۰/۸۱-۱	عالی



$$\text{توافقات شانسی} = \frac{A+B}{N} \times \frac{A+C}{N} \times \frac{C+D}{N} \times \frac{B+D}{N} = \frac{9}{11} \times \frac{10}{11} \times \frac{3}{11} \times \frac{1}{11} = \frac{0}{0.184}$$

$$k = \frac{\text{توافقات شانسی} - \text{توافقات مشاهده شده}}{1 - \text{توافقات شانسی}} = \frac{0.7272 - 0.184}{1 - 0.184} = 0.6656$$

۴. نتیجه‌گیری و پیشنهاد

در نهایت براساس یافته‌ها، ۹ بُعد، ۴۹ مؤلفه و ۶۸ شاخص از تعداد ۴۰ مقاله انتخاب شده برای تحلیل نهایی به‌عنوان عوامل مؤثر بر تربیت حرفه‌ای پلیس از پژوهش‌های مختلف داخلی و خارجی مورد شناسایی واقع شدند؛ این پژوهش به شناسایی و طبقه‌بندی عوامل تأثیرگذار بر تربیت حرفه‌ای از طریق روش فراترکیب پرداخته است. برای دستیابی به این نتیجه‌گیری و ارائه مدلی جامع، داده‌ها از پژوهش‌های متعدد با ادغام و تحلیل مقایسه‌ای به‌دست‌آمده‌اند. این روش به شناسایی نقاط مشترک و تفاوت‌ها در یافته‌های پیشین کمک کرده و مبنای الگوی جامع‌تری را فراهم ساخته است. تجزیه و تحلیل پیشینه‌های پژوهش‌های ذکرشده در زمینه پلیس و تربیت نیروی انسانی نشان‌دهنده چندین نکته کلیدی و الگوهای مشترک است که می‌توان به آن‌ها اشاره کرد؛

تمرکز بر ارزش‌های فرهنگی و مذهبی: پژوهش‌هایی که به‌وضوح تأکید بر ارزش‌های دینی، فرهنگی و روحیه جهادی دارند. این تأکید ممکن است به تقویت هویت پلیس اسلامی و انقلابی کمک کند، اما همچنین می‌تواند باعث نادیده گرفتن سایر جنبه‌های مهم در تربیت پلیس مانند مهارت‌های تخصصی و حرفه‌ای شود.

مدل‌های تربیتی: مدل‌های مختلفی برای تربیت نیروی انسانی پلیس ارائه شده است که شامل مؤلفه‌هایی نظیر خدامحوری، اخلاق‌مداری و مردم‌داری هستند. با این حال، مشخص نیست که این مدل‌ها چگونه به‌طور عملی در آموزش و پرورش پلیس پیاده‌سازی می‌شوند. نیاز به تحقیق بیشتر در این زمینه و بررسی تأثیرات عملی وجود دارد.

ارتباط با نیازهای روز: پژوهش‌هایی که بر الزامات تدوین نقشه راه آینده تأکید دارند که بدون شک مهم است؛ اما کمبود توجه به چالش‌های روزمره و شرایط فعلی در سازمان‌های

پلیس ممکن است منجر به عدم تطابق بین برنامه‌ریزی‌های استراتژیک و واقعیت‌های میدانی شود.

توجه به استقلال و اختیار: در پژوهش استالر و همکاران، استقلال و اختیار پلیس به عنوان عوامل کلیدی در تصمیم‌گیری مطرح شده است. این نکته نشان‌دهنده اهمیت اعتماد به نفس و تخصص در افسران پلیس است؛ اما هم‌زمان نیاز به متناسب‌سازی این استقلال با مسئولیت‌های اخلاقی و قانونی احساس می‌شود.

نیاز به آموزش و توسعه مهارت‌ها: تعدادی از پژوهش‌ها بر اهمیت آموزش مستمر و توسعه مهارت‌های پلیس تأکید دارند. این نیاز به آموزش نه تنها به بهبود عملکرد پلیس کمک خواهد کرد، بلکه می‌تواند به افزایش رضایت عمومی و اعتمادسازی میان پلیس و جامعه منجر شود.

چندین تحقیق به فقدان داده‌های تجربی اشاره دارند که نشان‌دهنده نبود شواهد قوی برای اثبات کارایی مدل‌ها و نظریه‌های پیشنهادی است. این نکته نشان می‌دهد که نیاز به تحقیقات میدانی و تجربی برای تأیید یا رد نظریه‌ها وجود دارد. پیشینه‌های موجود در زمینه تربیت و آموزش پلیس نشان‌دهنده ترکیبی از الزامات فرهنگی، اجتماعی و حرفه‌ای است که نیاز به توجه دقیق دارند. در عین حال، پژوهش‌ها نشان می‌دهند که مدل‌های پیشنهاد شده هنوز به طور کامل در عمل پیاده‌سازی نشده‌اند و نیاز به شواهد تجربی و برنامه‌ریزی‌های عملی برای کارآمدی بیشتر دارند؛ بنابراین، به منظور بهبود عملکرد پلیس و دستیابی به پلیسی متناسب با نیازهای جامعه، تلاش برای پیاده‌سازی و ارزیابی انتقادی این مدل‌ها و نظریه‌ها ضروری است. برخلاف مطالعات پیشین که هر کدام به جنبه‌ای محدود از تربیت حرفه‌ای تمرکز داشتند، این تحقیق با استفاده از روش فراترکیب توانسته است نگرشی جامع‌تر ایجاد کند و عواملی همچون شایستگی‌های مربی، تغییر در برنامه درسی و فرهنگ سازمانی را به طور یکپارچه بررسی کند. به طور کلی، بررسی پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که یک مدل جامع برای شناسایی عوامل و ابعاد مؤثر بر تربیت حرفه‌ای وجود نداشته است. این پژوهش با ادغام نتایج پژوهش‌های مختلف به ارائه مدل جامعی پرداخته است که می‌تواند به بهبود عملکرد



سازمانی کمک کند. ارتقای تربیت حرفه‌ای پلیس نیازمند توجه به شایستگی‌ها و تمرکز بر تربیت مستمر و تدریجی است تا از محدودیت‌های آموزش‌های دوره‌ای که ممکن است به ناکارآمدی منجر شوند، اجتناب شود.

۴-۱. پیشنهاد‌های پژوهش

- پیشنهاد‌های برگرفته از این تحقیق برای تربیت پلیس حرفه‌ای به شرح زیر است:
- ❖ طراحی الگوی جامع تربیتی؛ ایجاد یک الگوی ترکیبی: با تأکید بر تلفیق ابعاد فنی، رفتاری، اخلاقی و مهارتی، الگویی طراحی شود که ضمن پاسخ‌گویی به نیازهای عملیاتی پلیس، به تربیت شهروند - پلیس نیز توجه کند. این الگو باید مبتنی بر ارزش‌های اسلامی - ایرانی بوده و با شرایط اجتماعی و فرهنگی جامعه هم‌خوانی داشته باشد.
 - ❖ تأکید بر آموزش‌های مستمر؛ برگزاری کارگاه‌های آموزشی منظم: برنامه‌ریزی برای برگزاری کارگاه‌های آموزشی و سمینارهای دوره‌ای که شامل مباحث جدید و چالش‌های روز جامعه باشد. آموزش مستمر به ارتقای مهارت‌های پلیس کمک می‌کند.
 - ❖ تقویت شایستگی‌های مربی؛ تربیت و توانمندسازی مربیان: توجه به توانمند کردن مربیان آموزشی، به‌منظور انتقال مؤثر مفاهیم و مهارت‌ها به افسران. این مربیان باید با آخرین تکنیک‌ها و روش‌های آموزشی آشنا باشند.
 - ❖ تغییر در برنامه درسی؛ به‌روزرسانی محتوای آموزشی: بازنگری و به‌روزرسانی محتوای درسی به‌منظور گنجانیدن مباحث کلیدی نظیر مهارت‌های ارتباطی، حل تعارض و اخلاق حرفه‌ای.
 - ❖ افزایش تعامل با جامعه؛ ایجاد پل ارتباطی با جامعه: توسعه برنامه‌هایی که پلیس را به جامعه نزدیک‌تر کند و به‌واسطه آن اعتماد عمومی را جلب کند. این موارد می‌تواند شامل فعالیت‌های اجتماعی، همایش‌ها و جلسات مشارکتی باشد.

- ❖ تمرکز بر ارزیابی و بازخورد؛ ایجاد فرایندهای ارزیابی: ایجاد مکانیسم‌های منظم برای ارزیابی عملکرد افسران و بازخورد به آن‌ها. ارزیابی می‌تواند به تنظیم مجدد برنامه‌های آموزشی کمک کند.
 - ❖ ارتقا فرهنگ‌سازمانی؛ تقویت فرهنگ همکاری و مسئولیت‌پذیری: ترویج فرهنگ‌سازمانی که ارزش‌های اخلاقی، همکاری و مسئولیت‌پذیری را در میان افسران ترویج کند. این امر می‌تواند منجر به افزایش کیفیت خدمات پلیس شود.
 - ❖ استفاده از فناوری‌های نوین؛ گنجاندن تکنولوژی‌های آموزشی جدید: بهره‌گیری از فناوری‌های نوین مانند شبیه‌سازی‌های مجازی برای تقویت مهارت‌های عملی و افزایش کارآمدی افسران.
 - ❖ توجه به سلامت روان؛ ارائه خدمات مشاوره‌ای: توجه به سلامت روان افسران پلیس و فراهم‌آوری خدمات مشاوره‌ای و روان‌شناختی به‌منظور مدیریت استرس و فشارهای شغلی.
 - ❖ تلاش برای افزایش مشروعیت پلیس؛ تقویت اعتماد عمومی: ایجاد رویکردهایی که به گسترش و تقویت مشروعیت پلیس در افکار عمومی کمک کند. این موارد می‌تواند شامل شفافیت در عملکرد و پاسخ‌گویی به جامعه باشد.
- این پیشنهادها می‌توانند به بهبود کیفیت و کارایی تربیت پلیس حرفه‌ای کمک کرده و در نهایت منجر به افزایش سطح امنیت و آرامش در جامعه شوند. همچنین پیشنهادهایی که می‌توان در راستای تربیت پلیس حرفه‌ای و متناسب با نیازهای جامعه و از دیدگاه معاونت‌ها و پلیس‌های تخصصی ارائه داد:
- ❖ توسعه برنامه‌های آموزشی تخصصی: با همکاری معاونت‌های تخصصی (آگاهی، پیشگیری، راهور، فتا و ...)، سرفصل‌های آموزشی تخصصی متناسب با وظایف و مأموریت‌های هر معاونت تدوین و در برنامه‌های آموزشی گنجانده شود. برگزاری کارگاه‌ها و تمرین‌های عملی برای افزایش مهارت‌های تخصصی کارکنان و ارتقای کارایی منبع انسانی. ایجاد دوره‌های مشخص در راستای تقویت اخلاق حرفه‌ای و



مسئولیت‌پذیری در تصمیم‌گیری‌های مربوط به وظایف پلیسی. برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی در زمینه تعامل با جامعه و تقویت مهارت‌های ارتباطی. سامان‌دهی واحدهای نظارتی تخصصی برای ارزیابی عملکرد پلیس و ارائه بازخورد سازنده.

❖ ایجاد سیستمی برای ارزیابی مستمر عملکرد نیروهای پلیس و شناسایی نقاط قوت و ضعف آن‌ها. بهره‌گیری از فناوری‌های نوین نظیر تحلیل داده‌ها و هوش مصنوعی برای شناسایی و پیش‌بینی جرائم. استفاده از ابزارهای مدرن در زمینه مدیریت اطلاعات و ارزیابی عملکرد کارکنان.

❖ تعامل با جامعه و افزایش شفافیت: سازمان‌دهی و سامان‌دهی کمیته‌هایی متشکل از نمایندگان جامعه، دانشگاه و پلیس برای مشاوره و پیگیری امور پلیسی. انجام نظرسنجی‌های منظم از جامعه برای شناسایی نیازها و انتظارات آن‌ها از پلیس. ارائه گزارش‌های قوی درخصوص عملکرد و فعالیت‌های پلیس به جامعه. راه‌اندازی وبسایت‌ها و نرم‌افزارهای موبایلی برای ارتباط مستقیم جامعه با پلیس و دریافت بازخورد.

❖ افزایش مشارکت در تحقیقات و بررسی‌های علمی: ایجاد همکاری نزدیک با دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی برای انجام تحقیقات مرتبط با مسائل پلیسی. تشویق کارکنان پلیس به انجام تحقیقات و ارائه پایان‌نامه‌ها، مقالات علمی و مسائل روز جامعه.

❖ توجه به رفاه حال پرسنل: برنامه‌های روان‌شناختی و حمایتی و ارائه خدمات روان‌شناختی و مشاوره‌ای برای پرسنل پلیس، به‌ویژه پس از مواجهه با وقایع سخت.

❖ همچنین توجه به سلامت جسمی و روحی: ایجاد برنامه‌های ورزشی و تفریحی برای ارتقای سلامت و روحیه کارکنان.

فهرست منابع

- امیری، موسی؛ شهنوازی، عباس؛ شهنوازی، حسن (۱۳۹۵)، *بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران بر ارتقای مسئولیت اجتماعی پلیس راهور ناجا*، فصلنامه علمی راهور، ۵(۱۹).
- بندلی زاده، فاطمه؛ رضایی، صادق؛ ایمانی، محسن (۱۴۰۲)، *راهبردها و روش‌های تربیت دینی از دیدگاه امام موسی صدر*، مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی، ۱۳(۵۱).
- ترابی، یوسف (۱۴۰۱)، *آموزش و تربیت سیاسی پلیس در ایران*، فصلنامه مدیریت بر آموزش انتظامی، ۵۸(۵۸).
- ترابی، یوسف (۱۳۸۳)، *اخلاق حرفه‌ای پلیس در پرتو سخنان مقام معظم رهبری و فرماندهی کل قوا*، فصلنامه دانش انتظامی، ۶(۲).
- حسینی، ناهید؛ شایگان، فریبا (۱۳۹۸)، *راهبرد تربیت دینی و اجتماعی نیروی انتظامی از دیدگاه مقام معظم رهبری*، فصلنامه بصیرت و تربیت اسلامی، ۱۶(۵۰).
- حکیم، محسن؛ سلطانی، محمدرضا؛ آرش، مجید (۱۴۰۳)، *طراحی نظام آموزش و تربیت مدیران راهبردی با استفاده از تکنیک Smart PLS مطالعه موردی: سازمان‌های جمهوری عراق*، مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی، ۱۴(۵۷).
- رضاپور، ایرج؛ شجاعی، علی‌اصغر؛ حسینی درونکلایی، سیده زهرا (۱۴۰۲)، *عوامل و شاخص‌های تأثیرگذار بر نظام تربیت آموزش پلیس در جمهوری اسلامی ایران*، فصلنامه مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، ۱۶(۶۱).
- سالاری، علی‌محمد (۱۳۹۷)، *ارائه الگوی راهبردی تربیت نیروی انسانی متناسب با چابک و حرفه‌ای‌سازی ناجا*، رساله دکتری، دانشگاه عالی دفاع ملی.
- صحاف، محمدرضا (۱۳۹۵)، *شرح وظایف معاونت تربیت و آموزش ناجا*، تهران: انتشارات معاونت تربیت و آموزش ناجا.
- عصار، محمدتقی؛ فضائی، احمد؛ هاشمی فخر، صدیقه (۱۳۹۲)، *الگوی راهبردی آموزش پلیس حرفه‌ای ناجا براساس متغیرهای محتوا/محور*، فصلنامه پژوهش‌های انتظام اجتماعی، ۵(۲).
- کراتکوسکی، پتر سی؛ داس، دلپ کی (۱۳۹۳)، *تربیت و آموزش پلیس در جهان*. ترجمه: علی‌اکبر پژوهان‌منش، تهران: انتشارات معاونت تربیت و آموزش ناجا.



- کریمی، وحید؛ سلطانیان، جواد؛ باقری، محمدحسن (۱۴۰۳)، *مؤلفه‌ها و شاخص‌های آموزش مهارت‌محور، آموزش در علوم انتظامی*، ۱۲(۳).
- کمالی، یحیی (۱۳۹۶)، *روش‌شناسی فراترکیب و کاربرد آن در سیاست‌گذاری عمومی*. فصلنامه سیاست، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، ۳(۴۷).
- والش، ویلیام اف؛ ویتو، جنارواف (۱۴۰۰)، *رهبری و مدیریت پلیس، رویکرد راهبردی در قرن بیست و یکم*. ترجمه: ملیحه زارعی، تهران. پژوهشکده مدیریت و منابع سازمانی، پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی.
- نعمتی، سعید (۱۳۸۷)، *آموزش پلیس: کاربری مدل آموزش بزرگ‌سالان در آموزش پلیس*، تهران. واحد تحقیقات معاونت تربیت و آموزش ناجا.

References

- McCann, L., & Granter, E. (2019). *Beyond 'blue-collar professionalism': Continuity and change in the professionalization of uniformed emergency services work*. *Journal of Professions and Organization*, 6 (2), 213–232.
- Millet, V. (1997). *Praying for community policing*. *California Law Review*, 91, 1593–1635.
- Morgan, M. M. (2022). *Contradictions between community-oriented police training and paramilitary police training: Implications for police recruit mental health response training*. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 37, 876–891. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11896-022-09537-3>
- National Police Chiefs Council. (2016). *Policing vision for 2025*. Retrieved from <http://www.npcc.police.uk/documents/policing%20vision.pdf>
- Neyroud, P. (2011). *Review of police leadership and training*. Home Office.
- Reiner, R. (2010). *The politics of the police* (4th ed.). Oxford University Press.
- Rogers, C., & Frevel, B. (2018). *Introduction: Higher police education—an international perspective., Higher education and police* (pp. 1–14). Palgrave Macmillan.
- Staller, M. S., Koerner, S., Heil, V., et al. (2022). *The structure and delivery of police use of force training: A German case study*. *European Journal of Security Research*, 7, 87–112. <https://doi.org/10.1007/s41125-021-00073-5>
- Sumina, E., Grischenko, L., & Sepiashvili, E. (2022). *Features of training of police employee in the USA*. *Applied Psychology and Pedagogy*, 97–106. <https://doi.org/10.12737/2500-0543-2022-7-1-97-106>
- Vollmer, A. (1922). *Aims and ideals of the police*. *Journal of the American Institute of Criminal Law and Criminology*, 13, 251–257.
- Williams, E., Norman, J., & Rowe, M. (2019). *The police education qualification framework: A professional agenda or building professionals?* *Police Practice and Research*, 20 (3), 259–272.
- Zimmer, L. (2006). *Qualitative meta-synthesis: A question of dialoguing with texts*. *Journal of Advanced Nursing*, 53 (3), 311–318. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03721.x>