Journal of Management and Planning in Educational Systems

Vol. 19 (1), 71-90
DOI: 10.48308/mpes.2026.242139.1671
ISSN: 2423-5261
E-ISSN: 2538-6344

Received: 31 October 2025
Revised: 13 January 2026
Accepted: 27 January 2026
Published online: 21 March 2026

Correction and Education in Prison: Providing a Conceptual Framework for Educational and Research Units

Ebrahim Salehi Omran*

* Corresponding Author: Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Mazandaran, Babolsar, Iran. Email: Salehi_omran@umz.ac.ir

Type of Article: Scientific- Research

Abstract

Objectives: Since the correction and rehabilitation of prisoners require a comprehensive and multidimensional perspective, this study was developed with the aim of presenting a conceptual framework for improving the effectiveness of educational programs in prisons. It examines two fundamental approaches to addressing educational challenges. The first approach emphasizes the determining role of socioeconomic factors outside the prison and seeks solutions at the macro level through social and economic planning. The second approach focuses on the importance of educational, rehabilitative, and cultural programs in the correction and rehabilitation of prisoners and in facilitating their return to society. The main focus of this study is to examine the knowledge, skills, and attitudes of prison managers and staff regarding the implementation of intervention programs for resocialization. In this regard, several questions are raised that require reflection, deliberation, and responses: What are resocialization, correction, and rehabilitation in prisons, and how and through which approaches should they be carried out? What connection can be established between the education and research activities of the Prisons Organization and the correction and rehabilitation of inmates? What types of educational programs should be provided for staff and inmates? What educational content should be included in the educational programs offered by the education and research units of the Prisons Organization to support resocialization, correction, and rehabilitation? What educational methods should be used to promote resocialization, correction, and rehabilitation? How should the education provided to support resocialization, correction, and rehabilitation be measured and evaluated, and which indicators should be used? What competencies should staff possess to assist in the resocialization, correction, and rehabilitation of prisoners?.

Materials and Methods: The methodology of this article is based on the researcher's analysis and lived experience, the use of the views of managers and scholars in this field during the researcher's study period, and the author's experiences and analyses gained through interactions with experts in the fields of prisons, correction, and rehabilitation within the Prisons Organization. These sources informed the development of a proposed transformative framework for education and research systems in prisons. In this study, this method is referred to as "self-mapping.""self-mapping."

Salehi Omran, E. (2026). Correction and Education in Prison: Providing a Conceptual Framework for Educational and Research Units. *Journal of Management and Planning In Educational System*, 19(1), 71-90. https://doi.org/10.48308/mpes.2026.242139.1671

Copyright: © 2026 by the authors. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Journal of Management and Planning in Educational Systems

Vol. 19 (1),71-90
DOI: 10.48308/mpes.2026.242139.1671
ISSN: 2423-5261
E-ISSN: 2538-6344

Received: 31 October 2025
Revised: 13 January 2026
Accepted: 27 January 2026
Published online: 21 March 2026

Discussion and Conclusion: The main conclusion of this study was the proposal of a new operational conceptual framework aimed at integrating these two approaches and establishing a comprehensive and coordinated system for the correction and rehabilitation of prisoners. Within this proposed framework, the operational educational and research programs and their components are designed to directly support the achievement of the Prisons Organization's primary objective, namely, the correction and rehabilitation of prisoners and the reduction of recidivism, or the likelihood of their returning to prison. This objective is defined and evaluated using measurable indicators, such as employment after release, improvements in mental health, the acquisition of life skills, becoming a useful and effective member of society, and, ultimately, reducing the prison population in Iranian and Islamic society. Based on this framework, it is concluded that all educational activities and programs provided to staff and prisoners, which are regarded as organizational efforts, must be designed, implemented, and evaluated with due consideration of their immediate and ultimate results and consequences. In other words, these programs must be designed in such a way that they can effectively contribute to the desired organizational outcomes, namely, the correction and rehabilitation of prisoners and the reduction of recidivism. Furthermore, to establish a reciprocal and constructive relationship between research and education in support of inmates' resocialization, education and research offices could place greater emphasis on addressing actual needs and challenges, prioritizing issues for action research aimed at implementing behavioral and rehabilitative interventions, and applying the resulting research findings to prison management practices. These activities could be placed firmly on the agenda of the education and research offices. Finally, it is recommended that assessment centers take steps toward establishing an organizational development center by assessing the general and specialized competencies of staff and managers. This would provide a foundation for professional growth and improved organizational performance. In addition, the offices responsible for evaluating the performance of managers and staff should, while monitoring and evaluating various physical, security-related, and operational issues and indicators concerning provincial offices and prisons, pay particular attention to assessing and monitoring the performance of prison heads and staff in achieving educational objectives and indicators and implementing practical and operational measures to promote prisoners' resocialization. These responsibilities constitute fundamental duties of the Prisons Organization for Preventive and Rehabilitative Measures.

Keywords: Prison, Action Research, Education, Resocialization, Educational Planning, Education and Research.

Salehi Omran, E. (2026). Correction and Education in Prison: Providing a Conceptual Framework for Educational and Research Units. *Journal of Management and Planning In Educational System*, 19(1), 71-90. https://doi.org/10.48308/mpes.2026.242139.1671

Copyright: © 2026 by the authors. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی
بهار و تابستان ۱۴۰۵
دوره ۱۹، شماره ۱ (پیاپی ۳۶)
صفحات: ۷۱-۹۰
DOI:10.48308/mpes.2026.242139.1671
ISSN: 2423-5261
E-ISSN: 2538-6344
دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۰۸/۰۹ بازنگری مقاله: ۱۴۰۴/۱۰/۲۳
پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۱۱/۰۷ چاپ مقاله: ۱۴۰۵/۰۱/۰۱

اصلاح و تربیت در زندان: ارایه یک چارچوب مفهومی برای واحدهای آموزشی و پژوهشی

ابراهیم صالحی عمران*

* نویسنده مسئول: استاد گروه علوم تربیتی. دانشکده علوم انسانی. دانشگاه مازندران. بابلسر ایران
salehi_omran@umz.ac.ir

چکیده

نوع مقاله: علمی- پژوهشی

هدف: از آنجا که اصلاح و تربیت زندانیان نیازمند یک دیدگاه جامع و چند بعدی است، این پژوهش با هدف ارائه چارچوب مفهومی برای بهبود اثربخشی برنامه‌های تربیتی در زندان‌ها تدوین شده است و به بررسی دو رویکرد اساسی در مواجهه با چالش‌های تربیتی می‌پردازد: رویکرد نخست، بر نقش تعیین‌کننده عوامل اجتماعی-اقتصادی بیرون از زندان تأکید دارد و و راه‌حل‌ها را در سطح کلان و از طریق برنامه‌ریزی اجتماعی و اقتصادی جستجو می‌کند. رویکرد دوم، بر اهمیت برنامه‌های آموزشی، تربیتی و فرهنگی در اصلاح و تربیت زندانیان و تسهیل بازگشت آنان به جامعه متمرکز است. محور اصلی این پژوهش، بررسی دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های مدیران و کارکنان زندان در اجرای برنامه‌های مداخله‌ای برای بازاجتماعی‌سازی است. در این راستا، سؤالات متعددی مطرح می‌شوند که نیازمند تعمق، تدبیر و پاسخ‌گویی هستند: بازاجتماعی شدن و اصلاح و تربیت در زندان‌ها چیست و چگونه و با چه رویکردی باید انجام شود؟ چه ارتباطی می‌توان بین آموزش و پژوهش سازمان زندان‌ها و اصلاح و تربیت مددجویان ایجاد کرد؟ چه نوع برنامه‌های آموزشی برای کارکنان و مددجویان باید در پیش گرفت؟ چه محتواهای آموزشی باید در برنامه‌های آموزشی واحدهای آموزش و پژوهش سازمان زندان‌ها در راستای بازاجتماعی شدن و اصلاح و تربیت ارائه شود؟ روش‌های آموزشی بازاجتماعی شدن و اصلاح و تربیت چگونه باید باشد؟ چگونه و با چه شاخص‌هایی باید آموزش‌های ارائه شده در راستای بازاجتماعی شدن و اصلاح و تربیت را مورد سنجش و ارزیابی قرار داد؟ شایستگی‌های کارکنان برای کمک به بازاجتماعی شدن و اصلاح و تربیت زندانیان کدامند؟

مواد و روش‌ها: روش‌شناسی این مقاله مبتنی بر تحلیل و تجربه زیسته محقق و بهره‌گیری از نظرات مدیران و اندیشمندان این حوزه در طول فرصت مطالعاتی و تجربیات و تحلیل‌های نویسنده در تعامل با متخصصان حوزه زندان و اصلاح و تربیت در سازمان زندان‌ها شکل گرفته است که منجر به تدوین یک چارچوب تحولی پیشنهادی برای نظام‌های آموزش و پژوهش در زندان‌ها شده است که این روش تحت عنوان خود نگاشت در پژوهش ذکر می شود.

بحث و نتیجه‌گیری: نتیجه گیری اصلی این تحقیق پیشنهاد چارچوب مفهومی اجرایی جدید بود که هدف آن، تلفیق این دو رویکرد و ایجاد یک سیستم جامع و هماهنگ برای اصلاح و تربیت زندانیان است. در این چارچوب پیشنهادی، برنامه‌های اجرایی آموزشی و پژوهشی و مؤلفه‌های آن، به گونه‌ای طراحی شده‌اند که به طور مستقیم ناظر بر تحقق هدف اصلی سازمان زندان‌ها، یعنی اصلاح و تربیت زندانیان و کاهش بازگشت مجدد آن‌ها به زندان باشند. این هدف، با استفاده از شاخص‌های قابل اندازه‌گیری نظیر اشتغال پس از آزادی، ارتقاء سطح سلامت روان، کسب مهارت‌های زندگی، تبدیل شدن به یک عضو مفید و مؤثر در جامعه و در نهایت، کاهش جمعیت کیفری در جامعه اسلامی و ایرانی، تعیین و ارزیابی می‌شود. براساس این چارچوب، نتیجه گرفته می‌شود که کلیه آموزش‌ها و

صالحی عمران، ابراهیم. (۱۴۰۵). اصلاح و تربیت در زندان: ارایه یک چارچوب مفهومی برای واحدهای آموزشی و پژوهشی. *مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی*، ۱۹(۱)، ۷۱-۹۰. https://doi.org/10.48308/mpes.2026.242139.1671

Copyright: © 2026 by the authors. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی
بهار و تابستان ۱۴۰۵
دوره ۱۹، شماره ۱ (پیاپی ۳۶)
صفحات: ۹۰-۵۹
DOI: 10.48308/mpes.2026.242139.1671
ISSN: 2423-5261
E-ISSN: 2538-6344
دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۰۸/۰۹ بازنگری مقاله: ۱۴۰۴/۱۰/۲۳
پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۱۱/۰۷ چاپ مقاله: ۱۴۰۵/۰۱/۰۱

برنامه‌هایی که به کارکنان و زندانیان ارائه می‌شوند (که در واقع همان کوشش‌های سازمانی محسوب می‌شوند)، باید با توجه به نتایج و پیامدهای اولیه و نهایی آن‌ها طراحی، اجرا و ارزشیابی شوند. به عبارت دیگر، این برنامه‌ها باید به گونه‌ای طراحی شوند که بتوانند به‌طور مؤثر به نتایج سازمانی مورد نظر، یعنی اصلاح و تربیت زندانیان و کاهش بازگشت مجدد آن‌ها به زندان، منجر شوند. علاوه بر این، برای ایجاد ارتباط متقابل و سازنده بین پژوهش و آموزش در راستای بازاجتماعی کردن مددجویان، توجه به نیازها و چالش‌های واقعی و اولویت‌بندی مسائل در انجام، اقدام پژوهی (برای انجام مداخلات رفتاری و اصلاحی) و به‌کارگیری یافته‌های تحقیقاتی حاصل از آن در امور زندانبانی، می‌تواند در دستور کار جدی دفاتر آموزش و پژوهش قرار گیرد. در نهایت، پیشنهاد می‌شود که کانون‌های ارزیابی با سنجش شایستگی‌های عمومی و اختصاصی کارکنان و مدیران، به سوی ایجاد کانون توسعه سازمان گام بردارند. این امر، زمینه را برای رشد حرفه‌ای و ارتقاء عملکردی سازمان فراهم خواهد آورد. علاوه بر آن، دفاتر ارزیابی عملکرد مدیران و کارکنان، ضمن نظارت و ارزیابی مسائل و شاخص‌های مختلف فیزیکی فضاهای اداری، امنیتی و اجرایی استان‌ها و زندان‌ها، می‌بایست توجه ویژه‌ای نیز به سنجش و نظارت بر عملکرد روسا و کارکنان در توجه به تحقق اهداف و شاخص‌های تربیتی و اقدامات عملی و اجرایی انجام گرفته در زمینه بازاجتماعی کردن زندانیان، که جزء وظایف اساسی سازمان زندان‌ها و اقدامات تامینی و تربیتی است، معطوف نمایند.

کلید واژه‌ها: زندان، اقدام پژوهی، اصلاح و تربیت، باز اجتماعی شدن، برنامه‌ریزی آموزشی، آموزش و پژوهش.

صالحی عمران، ابراهیم. (۱۴۰۵). اصلاح و تربیت در زندان: ارایه یک چارچوب مفهومی برای واحدهای آموزشی و پژوهشی. *مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی*، ۱۹(۱)، ۹۰-۷۱. https://doi.org/10.48308/mpes.2026.242139.1671

Copyright: © 2026 by the authors. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

مقدمه

توسعه و ارتقای منابع انسانی، ستون فقرات عملکرد هر سازمان محسوب می‌شود و تحقق اهداف سازمانی به‌طور مستقیم به آن وابسته است. از این رو، بسیاری از سازمان‌ها، به‌ویژه در بخش‌های تولیدی و خدماتی، سرمایه‌گذاری قابل توجهی در آموزش نیروی انسانی خود انجام می‌دهند تا بهره‌وری و اثربخشی سازمان را ارتقا بخشند. در ادبیات مدیریت منابع انسانی، توسعه نیروی انسانی[1] به مجموعه فعالیت‌های سازمان‌یافته برای ایجاد تغییرات مثبت و هدفمند در رفتار کارکنان اطلاق می‌شود. این فعالیت‌ها، از طریق آموزش و توسعه مهارت‌ها و دانش کارکنان صورت می‌گیرد و منجر به افزایش تعهد سازمانی و مشارکت بیشتر آنان در پیشبرد اهداف سازمان می‌شود. در راستای تحقق این اهداف، واحد آموزش و پژوهش در اکثر سازمان‌ها نقشی کلیدی در این راستا ایفا می‌کند و با طراحی، اجرا و ارزیابی دوره‌های آموزشی، به ارتقای مهارت‌های کارکنان می‌پردازد. قوانین و مقررات نیز، مانند ماده ۳ آیین‌نامه اجرایی فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری، حداقل ساعتی را برای آموزش سالانه مدیران (۶۰ ساعت) و کارکنان (۴۰ ساعت) تعیین نموده‌اند. با این حال، ارتباط آموزش و پژوهش با پیامدهای نهایی سازمان، نکته‌ای است که اغلب مورد غفلت قرار می‌گیرد. آموزش باید به نتایج ملموس و قابل سنجش منجر شود و رویکرد نتیجه‌گرایی[2]، اگرچه ضروری است، نباید به برون‌دادهای[3] صرف محدود شود. تحقیقات فراملی نشان می‌دهد آموزش در زندان می‌تواند بازگشت مجدد را تا یک‌سوم کاهش دهد (دیویس[4] و همکاران ۲۰۰۳). هم‌چنین تحلیل‌های فراملی نشان می‌دهد که به‌طور متوسط، آموزش در زندان بازگشت مجدد را به میزان معناداری کاهش می‌دهد (بوزیک[5] و همکاران ۲۰۰۳). تأکید بر اثربخشی آموزش و تأثیر آن بر عملکرد کلان سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است.

جدول ۱. عناصر و شاخص‌های نظام آموزش

عناصر	شاخص‌ها
درون‌دادها	خط‌مشی و قوانین آموزشی، مدرس، فراگیران، برنامه آموزشی، بودجه، فضا و امکانات آموزشی
فرایندها	نیازسنجی و ایجاد فرصت‌های یادگیری، تعیین اهداف آموزشی، طراحی برنامه‌های آموزشی، پیاده‌سازی مدل آموزشی سازمان، ارزش سنجی و بازنگری در فرایند آموزش
برون‌دادها	تعداد دوره‌های برگزار شده، تعداد گواهینامه‌ها و مدارک اخذ شده، نفر دوره و نفر ساعت برگزار شده در سازمان
بازخوردها	بازخورد فردی: شامل مجموعه توانایی‌ها و موفقیت‌های فردی که در راستای انجام طرح وظایف و سیاست‌های سازمان می‌شود. بازخورد سازمانی:کنترل میزان موفقیت و دستاوردهای سازمان در اهداف، برنامه‌ها و سیاست‌های کلان
پیامدها	تربیت نیروهای کارآمد و زبده که در راستای اهداف و سیاست‌های کلان سازمان نظیر اصلاح و تربیت مددجویان و بازاجتماعی کردن آن‌ها انجام خواهد شد و در نهایت منجر به تربیت مددجویان و بازگشت آن‌ها به جامعه می‌شود (در مجموع عملکرد کارکنان در نظام اصلاح و تربیت سنجیده خواهد شد.). تأمین امنیت جامعه، تأمین سلامت روان جامعه، کاهش جمعیت کیفری، افزایش اشتغال، کاهش جرایم، رشد و تعالی جامعهٔ، بازگشت مجدد زندانیان

1. Human Resource Development
2. Result oriented
3. output
4. Davis
5. Bozick

مطابق جدول شماره ۱، واحدهای آموزشی سازمان‌ها عموماً سه دسته فعالیت را در بر می‌گیرند (مشایخ و بازرگان، ۱۳۷۲): ۱) کوشش‌های سازمانی (درون‌دادها و فرایندها)، که شامل منابع و فعالیت‌های به‌کار گرفته شده توسط واحد آموزشی است؛ ۲) نتایج سازمانی (محصول و برون‌دادها)، که به خروجی‌های مستقیم واحد آموزشی اشاره دارد؛ و ۳) نتایج اجتماعی (پیامدها)، که اثرات آموزش بر جامعه را شامل می‌شود. با این حال، بسیاری از نظام‌های آموزشی بر برون‌دادها متمرکز هستند. به‌عنوان مثال، نظام آموزش عمومی و متوسطه اغلب بر آمار قبولی دانش‌آموزان و معدل‌های بالا تأکید می‌کند. به‌طور مشابه، واحدهای منابع انسانی و آموزشی در سازمان‌ها نیز ممکن است بر تعداد دوره‌های آموزشی و نفر-ساعت آموزش مانور دهند. این در حالی است که نتایج و پیامدهای نهایی، از جمله آثار فردی، اجتماعی و خارجی[1] آموزش، تحقق اهداف سازمان، افزایش بهره‌وری و انجام صحیح وظایف شغلی، از اهمیت بالاتری برخوردارند. بنابراین، تدوین یک چارچوب مفهومی و الگوی نتیجه‌گرا برای واحدهای آموزشی سازمان‌ها ضروری است. این الگو باید مسیر آموزش‌ها را به سوی تحقق اهداف سازمانی هدایت کرده و کلیه فعالیت‌های نرم‌افزاری آموزش و پژوهش را به نتایج ملموس و قابل اندازه‌گیری مرتبط سازد.

آموزش کارکنان سازمان زندان‌ها، با توجه به اهمیت اهداف اصلاحی و تربیتی زندانیان، از ویژگی‌های خاصی برخوردار است. خروجی آموزش کارکنان باید در ارتقای عملکرد در اصلاح و تربیت زندانیان، بازاجتماعی شدن آن‌ها و کاهش نرخ بازگشت مجدد به زندان نمود یابد. اگرچه در ادبیات زندان‌بانی کشور، اندیشه توان‌بخشی فردی و بازسازی شخصیت با رویکرد توحید درمانی یا یکپارچه‌درمانی مطرح شده و اقداماتی نیز در این زمینه انجام شده است، این مسئله همچنان به‌طور کامل حل نشده باقی مانده است (شریفی‌نیا، ۱۳۸۹). با این حال، در ایران به دلیل ضعف در ارتباط آموزش کارکنان با پیامدهای نهایی، این اثر مطلوب حاصل نمی‌شود.

یادآور می‌شود که یکی از رسالت‌های اصلی سازمان زندان‌ها همان‌گونه که در آیین‌نامه اجرایی تصریح شده، بازاجتماعی کردن مددجویان و اصلاح و تربیت آن‌هاست. در بند پ ماده ۷ و ۷۹ آیین‌نامه اجرایی مصوب ۱۴۰۰/۰۲/۲۰، به سازمان تکلیف شده است که ترتیبی اتخاذ کند تا هر طبقه از زندانیان براساس اصول طبقه‌بندی و با توجه به برنامه‌های اصلاحی و تربیتی مدون، از دوره‌های آموزشی تخصصی و تفکیکی و برنامه‌های متنوع فرهنگی و تربیتی شامل آموزش‌های رسمی و غیررسمی علمی، فرهنگی، مذهبی، ورزشی و هنری[2] به صورت داوطلبانه برخوردار شوند. هم‌چنین، ماده ۱۷۴ آیین‌نامه اجرایی سازمان را موظف به توسعه برنامه‌های بازسازگاری حرفه‌آموزی و اشتغال می‌کند. بدین‌ترتیب، ماده ۲۶۱ نیز مراکز اصلاح و تربیت را مکلف به ارائه خدمات در زمینه اصلاح و تربیت، آماده‌سازی جهت بازگشت به جامعه و توانمندسازی مددجویان کمتر از ۱۸ سال می‌سازد (سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمینی و تربیتی کشور ۱۴۰۰). تحقیقات داخلی نشان داده‌اند که توانمندسازی اقتصادی زندانیان از طریق حرفه‌آموزی، تأثیر مستقیم بر کاهش بازگشت مجدد و بهبود وضعیت خانواده آنان دارد (ایرانی‌پور، ۱۴۰۱). طبیعی است که برای تحقق این اهداف، ساختار برنامه‌ها و اقدامات باید مطابق با این رسالت تنظیم گردد.

در این راستا، سؤالات متعددی مطرح می‌شوند که نیازمند تعمق، تدبیر و پاسخ‌گویی هستند: بازاجتماعی شدن و اصلاح و تربیت در زندان‌ها چیست و چگونه و با چه رویکردی باید انجام شود؟ چه ارتباطی می‌توان بین آموزش و پژوهش سازمان زندان‌ها و اصلاح و تربیت مددجویان ایجاد کرد؟ چه نوع برنامه‌های آموزشی برای کارکنان و مددجویان باید در پیش گرفت؟ چه محتواهای آموزشی باید در برنامه‌های آموزشی

1. externalities

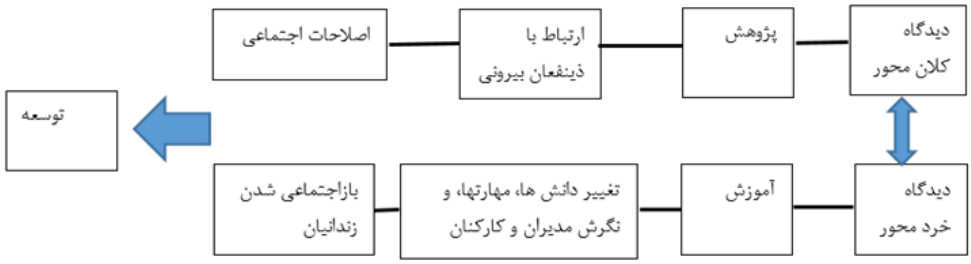
۲. تربیت هنری یکی از پایه ای ترین وظایف نظام های آموزشی است که بشدت در خلاقیت، نو اوری، رشد مهارت‌های شناختی و از همنه مهم تر حس زیبایی‌شناسی و در تربیت عاطفی و رشد اخلاقی تاثیر بی‌شماری دارد که متاسفانه در برنامه‌های آموزشی سازمان زندان‌ها خلا اش حس می‌شود!

واحدهای آموزش و پژوهش سازمان زندان‌ها در راستای بازاجتماعی شدن و اصلاح و تربیت ارائه شود؟ روش‌های آموزشی بازاجتماعی شدن و اصلاح و تربیت چگونه باید باشد؟ چگونه و با چه شاخص‌هایی باید آموزش‌های ارائه شده در راستای بازاجتماعی شدن و اصلاح و تربیت را مورد سنجش و ارزیابی قرار داد؟ شایستگی‌های کارکنان برای کمک به بازاجتماعی شدن و اصلاح و تربیت زندانیان کدامند؟

از نظر اقتصادی، به ازای هر یک دلار سرمایه‌گذاری در آموزش زندان، بین ۴ تا ۵ دلار صرفه‌جویی در هزینه‌های قضایی و زندان‌داری حاصل می‌شود(دیویس ۲۰۰۳). از این رو، در این مقاله با توجه به مسائل و پرسش‌های مطرح‌شده، تلاش بر این است تا با در نظر گرفتن عناصر و شاخص‌های گوناگون یک برنامه آموزشی و نحوه ترکیب آن‌ها، چهارچوب و الگویی برای پیوند آموزش‌ها و پژوهش‌های ارائه شده در زندان‌ها با هدف بازاجتماعی کردن مددجویان و اصلاح و تربیت آن‌ها ارائه شود. این امر، به نوبه خود، می‌تواند به بهبود کارایی و اثربخشی واحدهای آموزش و پژوهش در سازمان زندان‌های کشور منجر شود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

زندان‌ها، به‌مثابه بازتابی کوچک از جامعه، محیطی غنی برای مطالعه مسائل اجتماعی، اعتقادی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی هستند. اطلاعات و داده‌های جمع‌آوری‌شده در این محیط، می‌توانند مبنای تحلیل بسیاری از مشکلات و چالش‌های اجتماعی قرار گیرند. برقراری ارتباط متقابل میان سازمان زندان‌ها و مراکز آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و اجتماعی، و دیگر نهادهای مرتبط، می‌تواند در برنامه‌ریزی برای ساختن جامعه‌ای سالم‌تر نقش مؤثری ایفا کند. در این راستا، دو دیدگاه عمده قابل طرح است (شکل ۱): دیدگاه خرد، با تمرکز بر اصلاح و تربیت و بازاجتماعی‌سازی افراد بزهکار؛ و دیدگاه کلان، که بر مطالعات توسعه‌ای در زمینه آموزش و پژوهش در سازمان زندان‌ها و نهادها و ساختارهای داخلی و خارجی آن تمرکز دارد.



شکل ۱. دیدگاه خرد وکلان محور آموزش و پژوهش

الف) دیدگاه کلان و اجتماعی محور

از این منظر، زندان به‌عنوان بستری برای مطالعات توسعه‌ای، نمایی از مسائل و چالش‌های اجتماعی را به تصویر می‌کشد. داده‌های حاصل از این مطالعات می‌توانند به سازمان‌ها و نهادهای اقتصادی، اجتماعی و سیاسی در تحلیل ریشه‌ای مسائل و ارائه راهکارهای بنیادین کمک کنند، به‌گونه‌ای که از ورود افراد به چرخه جرم و زندان پیشگیری شود. این دیدگاه، با تأکید بر رویکرد پیشگیرانه، به شناسایی و رفع علل بروز کجروی‌ها و بزهکاری‌ها در جامعه می‌پردازد، به نحوی که نیاز به مداخله نهادهای انتظامی، قضایی و اصلاحی کاهش یابد. بنابراین، ارتباطی دوسویه و پویا بین سازمان زندان‌ها و ذی‌نفعان و نهادهای مسئول در حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی برقرار می‌شود، با این استدلال که زندانیان، معلول

علل و عوامل مختلفی در بیرون از زندان هستند که باید در برنامه‌ریزی‌های کلان توسعه اجتماعی مورد شناسایی، ریشه‌یابی و حل قرار گیرند (نورایی، ۱۳۸۹؛ حیدرنژاد و عامری، ۱۳۹۷). تحقیق حیدرنژاد و عامری (۱۳۹۷) نشان می‌دهد عواملی مانند بیکاری و فقر، مهم‌ترین علل گرایش به جرایم اقتصادی مانند سرقت هستند که ریشه در بیرون زندان دارد. برای مثال، بسیاری از زندانیان تارکان تحصیل نظام آموزش می‌باشند. براساس گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس در ۷ سال گذشته بیش از ۶۰۰ هزار کودک از دبستان ترک تحصیل کرده‌اند با احتساب دبیرستان به ۲ میلیون نفر می‌رسد (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۴۰۱) و علت اصلی ترک تحصیل فقر ذکر شده است. به‌عنوان مثال، ترک تحصیل در نظام آموزشی دوره عمومی می‌تواند زمینه‌ساز گرایش به بزهکاری باشد، زیرا افراد فاقد تحصیلات و مهارت‌های لازم[1]، بیشتر در معرض آسیب‌های اجتماعی قرار می‌گیرند و در نهایت، سر از زندان در می‌آورند[2]. بر این اساس، اطلاعات و داده‌های جمع‌آوری شده توسط سازمان زندان‌ها باید در اختیار سایر ذی‌نفعان و دستگاه‌های اجرایی مسئول قرار گیرد تا همگی در قبال حل این مسائل احساس مسئولیت اجتماعی[3] کنند، زیرا سازمانِ زندان‌ها به تنهایی قادر به حل این حجم از مشکلات نیست. در این دیدگاه، اقدامات فردی و خرد، صرفاً به‌عنوان مُسکن عمل می‌کنند و نمی‌توانند ریشه‌های بیماری را از بین ببرند. واحدهای پژوهشی در این راستا، نقش کلیدی در جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها و ارائه اطلاعات پژوهشی ایفا می‌کنند. در نهایت، براساس این دیدگاه، اقدامات و برنامه‌های حمایتی توسط تمامی ذی‌نفعان، امری ضروری و اساسی تلقی می‌شود.

ب) دیدگاه خرد و فردمحور

اگرچه زندان نشان‌دهنده بخشی از مسائل فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی جامعه است و به تبع آن، باید با نهادهای مسئول در حوزه توسعه اجتماعی ارتباط برقرار کند، لازم است که اقداماتی را نیز در درون خود زندان برای تأمین و تربیت فردی انجام دهد (شهیدی و دیگران، ۱۴۰۱). این رویکرد با قواعد حداقل سازمان ملل متحد در رفتار با زندانیان (قواعد نلسون ماندلا) نیز همسو است (ابراهیمی، ۱۳۹۷). نتایج تحقیقات داخلی نشان داده است که اقدامات آموزشی در کانون‌های اصلاح و تربیت به کاهش تکرار جرم منجر می‌شود (تقی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۶). بدیهی است که وجود زندانیانی که با مسائل مختلف روانی، تربیتی روبرو هستند، ضرورت دارد تا مداخله‌هایی نیز صورت گیرد و مسیر روشن و مناسبی برای بازگشت به جامعه داشته باشند (تقی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۶). جوادی و همکاران (۱۳۹۸) نیز در مطالعه‌ای کیفی نشان دادند که خود مددجویان، اقامت همراه با آموزش هدفمند را بسیار مؤثرتر از حبس محض ارزیابی می‌کنند. چرا که برخی از داده‌های پژوهشی نشان می‌دهد که بسیاری از زندانیان مجدد به زندان بر می‌گردند (شریفی‌نیا، ۱۳۸۹) که این پدیده تحت عنوان بزهکاری پایدار ذکر می‌شود! و این تکرار و بازگشت قابل تأمل است و ضروری می‌باشد که در برنامه‌های توانمندسازی و اصلاحی و تربیتی جدی‌تر بود (میرزابیگی و همکاران، ۱۴۰۲).

نتایج تحقیقات نشان می‌دهند که برنامه‌های فرهنگی، تربیتی و حرفه‌آموزی تأثیر قابل توجهی بر رفتار زندانیان دارند (اسماعیل‌زاده، ۱۳۹۵). شرکت در برنامه‌های آموزش حین حبس، بازگشت مجدد به زندان را به‌طور میانگین حدود یک‌سوم کاهش می‌دهد (دیویس ۲۰۰۳) هم‌چنین آموزش جامع کارکنان زندان، روحیه، رضایت شغلی و توانایی آنان در ارتقای رفتار مثبت زندانیان را بهبود می‌بخشد (تیوفیل ۲۰۲۵). در تأیید دیدگاه خرد، پژوهش‌های جدید نشان می‌دهند که آموزش هدفمند کارکنان زندان

۱.براساس گزارش مرکز پژوهش ها ی مجلس در ۷ سال گذشته بیش از ۶۰۰ هزار کودک از دبستان ترک تحصیل کرده‌اند با احتساب دبیرستان به ۲ میلیون نفر می‌رسد (۱۴۰۱) و علت اصلی ترک تحصیل فقر ذکر شده است.

۲.بررسی ویژگی‌های شخصی زندانیان نشان می‌دهد که بسیاری از آن‌ها تحصیلات مناسبی ندارند!

3. Social responsibility

مستقیماً بر کیفیت تعامل با زندانیان و در نتیجه بر اصلاح رفتار آنان اثر می‌گذارد(مک‌کندی و ریچاردلی[1] ۲۰۲۳) و(تیوفل و همکاران ۲۰۲۵).

وجود زندانیان با مشکلات روانی و تربیتی، ضرورتی را برای مداخله‌های هدفمند ایجاب می‌کند تا مسیری روشن و مناسب برای بازگشت آن‌ها به جامعه فراهم آید (تقی‌زاده، ۱۳۹۶). برخی داده‌های پژوهشی حاکی از آن است که بسیاری از زندانیان به صورت مجدد به زندان برمی‌گردند (شریفی‌نیا، ۱۳۸۹)، که این پدیده تحت عنوان "بزهکاری پایدار" شناخته می‌شود. تکرار و بازگشت این افراد به زندان باید مورد توجه قرار گیرد و لازم است در برنامه‌های توانمندسازی، اصلاحی و تربیتی، جدیت بیشتری اعمال شود (میرزابیگی، ۱۴۰۲).

کاهش جمعیت کیفری نیز به‌عنوان یکی از برنامه‌های تحولی نظام قضایی و حقوقی مورد توجه قرار دارد، و در مأموریت ۶ (اصلاح مجرمان) و راهبرد ۱ سند تحول قضایی بر اهمیت استقرار نظام‌های جدید تربیتی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی تأکید شده است. بنابراین، در دیدگاه خرد، ضروری است که بازنگری اساسی در فرآیند برنامه‌های آموزشی، توان‌بخشی فردی و بازسازی شخصیت زندانیان انجام شود تا واحدهای آموزشی و پژوهشی به جایگاه ویژه‌ای دست یابند.

توجه به اصلاح و تربیت باید در تمام برنامه‌های آموزشی به‌عنوان محور اصلی قرار گیرد و بدین‌ترتیب، آموزش هدفمند در صدر برنامه‌ها باشد. در این دیدگاه، نیروهای انسانی زندان به‌عنوان تسهیل‌گران و مربیان[2] شناخته می‌شوند و نقش بی‌بدیلی در بازسازی شخصیت زندانیان ایفا خواهند کرد.

روش‌شناسی پژوهش

در تحقیقات کیفی، "تجربه زیسته" به معنای بازنمایی تجربیات، انتخاب‌ها و دانش کسب‌شده توسط یک فرد معین از این تجربیات و انتخاب‌ها است (گیون ۲۰۰۸). این تحقیق نیز با تأثیرپذیری از دیدگاه‌های نظری و با توجه به تجربه زیسته محقق در حوزه آموزش و پژوهش در زندان انجام شده است. یافته‌های این مقاله براساس کار تجربی و بهره‌گیری از نظرات مدیران و اندیشمندان این حوزه در طول فرصت مطالعاتی و کاری در سازمان زندان‌ها شکل گرفته است که از این روش تحت عنوان خود نگاشت در پژوهش ذکر می‌شود. روش خود نگاشت[3] یک رویکرد کیفی است که در ان پژوهشگراز تجربیات شخصی خود برای درک و تحلیل یک پدیده فرهنگی یا اجتماعی استفاده می‌کند به‌عبارت دیگر در این روش فرد هم پژوهشگر است و هم یکی از منابع اصلی داده‌ها وبه جای جداکردن کامل خود از موضوع، از تأمل عمیق بر زندگی و تعاملات برای تولید دانش جدید استفاده می‌شود و شامل موارد زیر می‌باشد: ۱. انتخاب تجربه معنی‌دار ۲. جمع‌آوری داده‌های شخصی ۳. تأمل و تحلیل (بازاندیشی) ۴. نگارش روایت (هاشمیان و ذوالفقاری ۱۳۹۸).

یافته‌های پژوهش

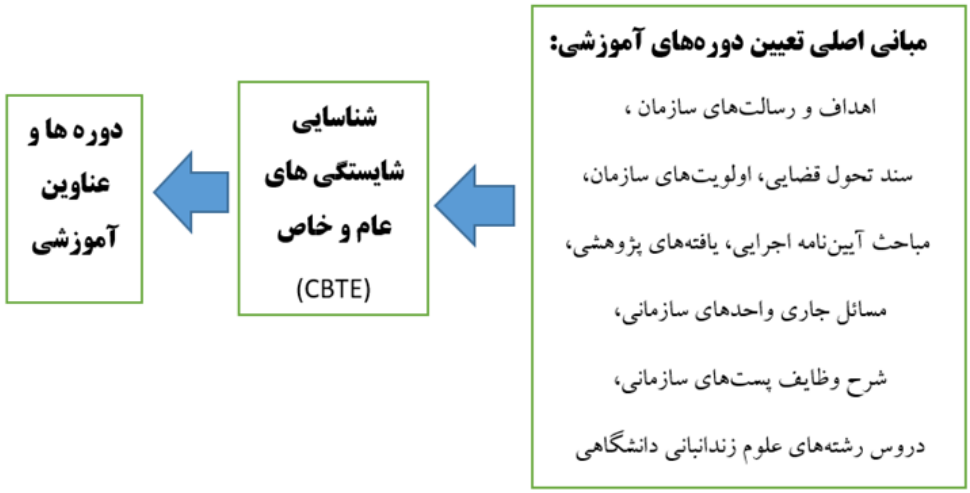
۱- آموزش کارکنان زندان: نیازسنجی و تعیین دوره‌ها و محتواهای آموزشی

همان‌طور که می‌دانیم، نیازسنجی آموزشی[4] یکی از مهم‌ترین وظایف واحدهای آموزش در سازمان‌ها است. نیازسنجی آموزشی، که معمولاً در سه سطح فردی، شغلی و سازمانی انجام می‌شود، روشی است که از

1. McKendy & Ricciardelli
2. Facilitator & Coaching
3. Autoenography
4. Training needs analysis (TNA)

طریق آن تعیین می‌شود آیا سازمان به ارائه برنامه‌های آموزشی خاصی برای کارمندان خود نیاز دارد یا خیر. در صورت شناسایی این نیاز، نیازسنجی آموزشی کمک می‌کند تا نوع آموزش‌های مورد نیاز نیز مشخص شوند. مطالعات زیسته محقق، منابع خاصی را در سازمان زندان‌ها در فرآیندهای نیازسنجی آموزش شناسایی کرد که در شکل شماره ۲ نشان داده شد.

آنچه که در سازمان زندان‌ها مشاهده شد این بود که آموزش اثربخش و هدفمند مستلزم شناخت دقیق شرح صلاحیت و وظایف شغلی (نوشته شده در شرح وظایف تشکیلاتی و یا نانوشته و از روی تجربیات) واحدهای ستاد و صف است. براساس درک علمی و تجربه‌های زیسته شغل، شایستگی‌های عمومی و اختصاصی مورد نیاز برای انجام هر شغل کشف شده و براساس آن، دوره‌ها و محتواهای استاندارد آموزشی تعریف شود.



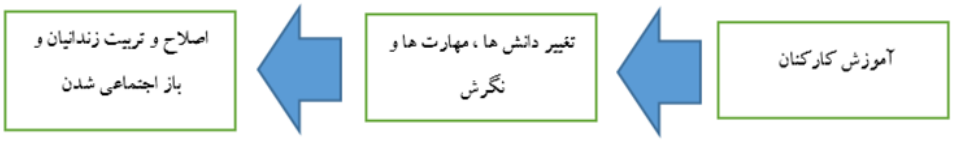
شکل ۲. ساختار طراحی آموزشی

نکته حائز اهمیت این است که تعیین دوره‌ها و محتواهای آموزشی برای مدیران و کارکنان زندان‌ها باید با در نظر گرفتن مفاهیم اساسی مانند بازاجتماعی کردن، اصلاح و تربیت، رشد فکری و توانمندسازی زندانیان صورت گیرد. به‌عبارت دیگر، تمامی کارکنان سازمان، علاوه بر انجام وظایف تأمینی و اداری، باید آموزش ببینند که بازگشت سالم زندانیان به جامعه، وظیفه‌ای حیاتی است که نیازمند برنامه‌ریزی و الگوهای تربیتی و فرهنگی خاص است. آن‌ها باید بیاموزند و درک کنند که تربیت انسان و کمک به رشد اجتماعی، عاطفی، هنری، اعتقادی و... زندانیان بخش مهمی از وظایف آن‌هاست و توسعه فردی زندانیان، آثار اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی فراوانی برای جامعه به همراه دارد. براساس یافته‌های بین‌المللی، آموزش جامع کارکنان زندان به‌طور مستقیم روحیه، رضایت شغلی و توانایی آنان در رفتار مثبت با زندانیان را بهبود می‌بخشد (تیوفیل ۲۰۲۵). آن‌ها باید بیاموزند که وظیفه توسعه فردی زندانیان آثار اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی فراوانی برای جامعه دارد.آن‌ها باید بدانند که سرمایه‌گذاری روی بازاجتماعی کردن زندانیان می‌تواند منجر به کاهش جمعیت کیفری شده و در بلندمدت، دستگاه قضایی، نیروی انتظامی و پلیس با آسودگی بیشتری عمل خواهند کرد.

۲- انتخاب و تربیت مدرسان

یکی دیگر از عوامل بسیار مؤثر در ارائه آموزش هدفمند در راستای اصلاح و تربیت، مدرسان این دوره‌ها هستند. بدیهی است که تجربیات علمی و عملی مرتبط با اصول و مدیریت زندان‌بانی، نقش مهمی در انتخاب مدرسان ایفا می‌کند. مربیان و مدرسان، علاوه بر تسلط علمی و تجربی، باید با ابعاد مختلف علوم تربیتی و روانشناسی نیز آشنا باشند. آن‌ها باید بدانند که دانش‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌هایی که به کادر اداری زندان منتقل می‌کنند، باید به‌گونه‌ای باشد که در رفتار و شخصیت آن‌ها تأثیر بگذارد و پیامد این تأثیر را در اجتماعی کردن و بازگشت سالم زندانیان به جامعه مشاهده کنند. در حقیقت، بازتاب آموزش کارکنان را باید در رفتار زندانیان جستجو کرد.

بنابراین، بحث انتخاب، آموزش، نگهداشت و ایجاد انگیزه در مربیان و مدرسان دوره‌های آموزشی از اهمیت بالایی برخوردار است و تدوین نظام صلاحیت مدرسان، شایستگی‌ها و ارزیابی مستمر آن‌ها از اصول اساسی واحد آموزش و پژوهش خواهد بود.



۳- انتخاب شیوه‌ها و روش‌های آموزش

اساس کلی آموزش در آموزش‌های حرفه‌ای و شغلی، آموزش مبتنی بر شایستگی[۱] (CBTE) است که الگوی غالب و مسلط بر آموزش دوره‌های مختلف خواهد بود. اگرچه در این دوره‌ها آموزش مبتنی بر مهارت‌های حرفه‌ای و شغلی است، اما توجه به تربیت نیز اساسی و مهم است و دیدگاه مسلطی در تربیت[۲] کادر زندان خواهد بود. در گذشته، آموزش‌های شغلی بیشتر متکی بر انتقال مهارت‌های سخت[۳] و انجام وظایف شغلی بود، اما امروزه روش‌های آموزش فعال و مبتنی بر مشارکت کادر اداری و "خود یادگیری"[۴] مورد توجه است. علاوه بر آن، برخی از شیوه‌های آموزش متکی بر مفهوم هوشمندسازی و مهارت‌های مربوط به آن خواهد بود و توجه به خودآموزی و ارتقاء انگیزه‌های یادگیری از محورهای اصلی شیوه‌های آموزش در زندان خواهد بود. توجه به مهارت‌های نرم[۵]، مهارت‌های اخلاقی و عاطفی و رشد و توسعه فردی نیز بسیار اساسی تلقی می‌شود. به‌طور خاص، آموزش افسران زندان در زمینه سلامت روان زندانیان، کیفیت مداخلات رفتاری را افزایش می‌دهد (مک‌کندی و ریچاردلی، ۲۰۲۳). انتخاب شیوه آموزش، تأثیر زیادی در کارایی آموزش خواهد داشت. بنابراین، باید با توجه به هدف، محتوا، مدرس، فضا و امکانات، از شیوه‌های هیبریدی[۶] و ترکیبی در دوره‌های آموزشی استفاده شود، از جمله شیوهای حضوری، مجازی، سخنرانی، کارگاه‌های آموزشی، پوستر، و بروشور آموزشی، فیلم آموزشی، یادگیری الکترونیکی و هوش مصنوعی، نشست‌های تخصصی، پادکست‌ها، موشن گرافی و... اشاره کرد و می‌بایست از ترکیبی از آن‌ها در فرایند آموزش استفاده

---

۱. Competency Based Training and Education (CBTE) آموزش مبتنی بر شایستگی نوعی آموزش است که هدف آن دستیابی به یک مجموعه شایستگی‌های خاص توسط یادگیرنده می‌باشد. شایستگی‌ها در اینجا به معنای مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها و نگرش‌هایی است که فرد برای عملکرد موفق در یک حوزه مشخص نیاز دارد.

2. Education
3. Hard skills
4. Self-learning
5. Soft Skills
6. hybrid

کرد.

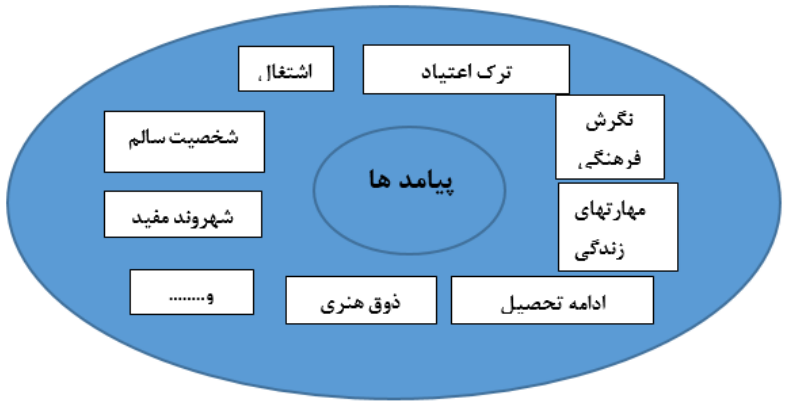
۴- ارزشیابی از کارایی و اثربخشی آموزش

دوره‌های آموزشی در سازمان‌ها زمانی کارآمد و اثربخش هستند که مطابق با اهداف سازمان بوده و زمینه تحقق آن‌ها را فراهم کنند. آموزش در سازمان‌ها باید به کارآمدی بیشتر تمامی فعالیت‌ها و اقدامات سازمان منجر شود. بنابراین، تمامی واحدهای سازمانی را تحت پوشش قرار می‌دهد و منابع انسانی باید به‌طور مداوم دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های خود را به‌روز کرده و آمادگی پذیرش تحولات را داشته باشند. بر این اساس، تمامی دوره‌ها، محتواها، روش‌های آموزش، مدرسان، فضاهای آموزشی، زمان و مدت آموزش و... باید مورد ارزیابی قرار گیرند. سنجش اثربخشی آموزش کارکنان باید بر شاخص‌هایی مانند کاهش بازگشت مجدد (آلسان و همکاران، ۲۰۲۴) و اشتغال پایدار پس از آزادی (دیویس، بهر و وارد، ۲۰۲۳) متمرکز شود. این شاخص‌ها در مطالعات داخلی نیز تأیید شده‌اند (کریمی و مرادی، ۱۴۰۰).

اما آنچه که در سازمان زندان‌ها کلیدی و اساسی است، توجه فرآیند ارزیابی آموزشی به پیامدها و نتیجه نهایی دوره‌های مختلف آموزشی است. سوال این است که تا چه اندازه آموزش‌های کمی ارائه شده به کارکنان در بازاجتماعی کردن و اصلاح و تربیت زندانیان اثر گذاشته است؟ آیا محتواهای ارائه شده در دوره‌ها و عناوین مختلف آموزشی ارتباطی با کاهش جمعیت کیفری داشته است؟ آیا آموزش‌های ارائه شده به کارکنان منجر به مداخلات رفتاری مثبت در مددجویان شده است؟

جامعه با حمایت‌های مختلف و پذیرش هزینه‌ها انتظار دارد که سازمان زندان‌ها در بازاجتماعی شدن مددجویان اقدامات اساسی انجام دهد. زندان‌ها در جامعه، نمونه‌ای کوچک از مسائل مختلف اجتماعی و انسانی جامعه هستند و سرمایه‌گذاری تربیتی در آن‌ها منجر به آثار مثبت بیرونی زیادی خواهد شد. بنابراین، ارزیابی این پیامدها و ارتباط آن با آموزش‌های نیروهای انسانی بسیار مهم بوده و در فرآیند برنامه‌ریزی آموزش مورد توجه سازمان خواهد بود.

لازم به ذکر است که سنجش بازاجتماعی شدن مددجویان می‌تواند با شاخص‌هایی مانند اشتغال پایدار، ترک اعتیاد و کاهش وابستگی به مواد مخدر، ادامه تحصیل در دوره‌های رسمی و غیررسمی، آموزش‌پذیری، نگرش فرهنگی و دینی مطلوب، داشتن الگوی شخصیتی سالم، میل به همکاری و سازگاری اجتماعی، پذیرش اصول اخلاقی، ارتقاء مهارت‌های زندگی و ارتباطی، تقویت باورهای دینی، اخلاقی و اجتماعی، ارتقاء مهارت‌های فنی و حرفه‌ای، کاهش نگرش و رفتار مجرمانه و نهایتاً عدم بازگشت به زندان مورد ارزیابی قرار گیرد. مطالعه دیویز و همکاران (۲۰۲۳)، نشان داد شرکت در برنامه‌های اشتغال حین حبس، شانس بازگشت مجدد را ۱۴٪ و شرکت در برنامه‌های آموزشی آن را ۳۲٪ کاهش می‌دهد. به‌عنوان نمونه، مطالعه تقی‌زاده و همکاران (۱۴۰۰) در کانون اصلاح و تربیت خراسان جنوبی، کاهش معنادار بازگشت مجدد را نشان داد. هم‌چنین کریمی و مرادی (۱۴۰۰) در زندان مرکزی همدان نشان دادند که برگزاری برنامه‌های فرهنگی (نمایش، کتابخوانی، مناسبت‌های مذهبی) به‌طور معناداری بازگشت مجدد را کاهش می‌دهد. برای نمونه، برنامه السون و همکارن در سال ۲۰۲۴ در زندان‌های آمریکا توانست بازگشت مجدد را طی سه ماه ۱۸٪ و طی یک سال ۲۳٪ کاهش دهد. بنابراین، در کانون ارزیابی مدیران، علاوه بر سنجش شایستگی‌های عام، شایستگی‌های خاص مرتبط با اصلاح و تربیت نیز باید مورد سنجش ارزیابان قرار گیرد.



شکل ۳. ساختار پیامدها و اثربخشی آموزش‌ها

۵- پژوهش در زندان

پژوهش یکی دیگر از فعالیت‌های حیاتی است که می‌تواند نقش کلیدی در تصمیم‌گیری‌های اساسی مدیریتی ایفا کند. با انجام پژوهش در سازمان، بسیاری از تصمیم‌گیری‌ها براساس داده‌های درست انجام شده و گره بسیاری از مسائل باز خواهد شد. پژوهش نوعی فرآیند حل مسئله[1] است که با انجام آن می‌توان پیامدهای بی‌شماری را برای سازمان شاهد بود.

سازمان‌ها براساس اهداف و فلسفه وجودی خود، معمولاً انواع مختلفی از پژوهش‌های بنیادی، کاربردی و عملی را با فراخوان اولویت‌های پژوهشی و انجام قراردادهای پژوهشی با سازمان‌ها و افراد انجام می‌دهند. سازمان زندان‌ها نیز متأثر از این وضعیت است، اما با توجه به وضعیت خاص این سازمان در اصلاح و تربیت مددجویان، می‌بایست رغبت بیشتری به انجام پژوهش‌های کاربردی و حل مسائل خود داشته باشد. به‌عبارت دیگر، به‌کارگیری یافته‌های تحقیق در سازمان زندان‌ها نکته‌ای بسیار مهم، اساسی و حیاتی است.

در راستای فهم نوع تحقیق قابل انجام و کاربردی برای زندان‌ها، به نظر می‌رسد "اقدام پژوهی"[2] می‌تواند کاربرد زیادی داشته باشد. اقدام پژوهی با فرآیند:

۱. تشخیص مسئله؛
۲. برنامه‌ریزی؛
۳. اقدام؛
۴. ارزشیابی؛ و
۵. اصلاح و تربیت؛

این روش می‌تواند نقش بسیار خوبی در انجام پژوهش‌های سازمان زندان‌ها داشته باشد. اقدام‌پژوهی نوعی کنش‌پژوهی است که می‌تواند در رفتار زندانی متمرکز شود و هر زندانی یک مورد[3] تلقی شده و نهایتاً مداخله رفتاری انجام گیرد. پژوهش اقدام‌پژوهی مشارکتی در زندان‌ها به کارکنان و زندانیان کمک می‌کند تا فرهنگ سازمانی را درک کرده و اقداماتی برای بهبود آن انجام دهند. پژوهش‌های مشارکتی می‌تواند ابزار مؤثری برای تعامل با زندانیان و ایجاد نوآوری‌های معنادار باشد. اقدام‌پژوهی مشارکتی

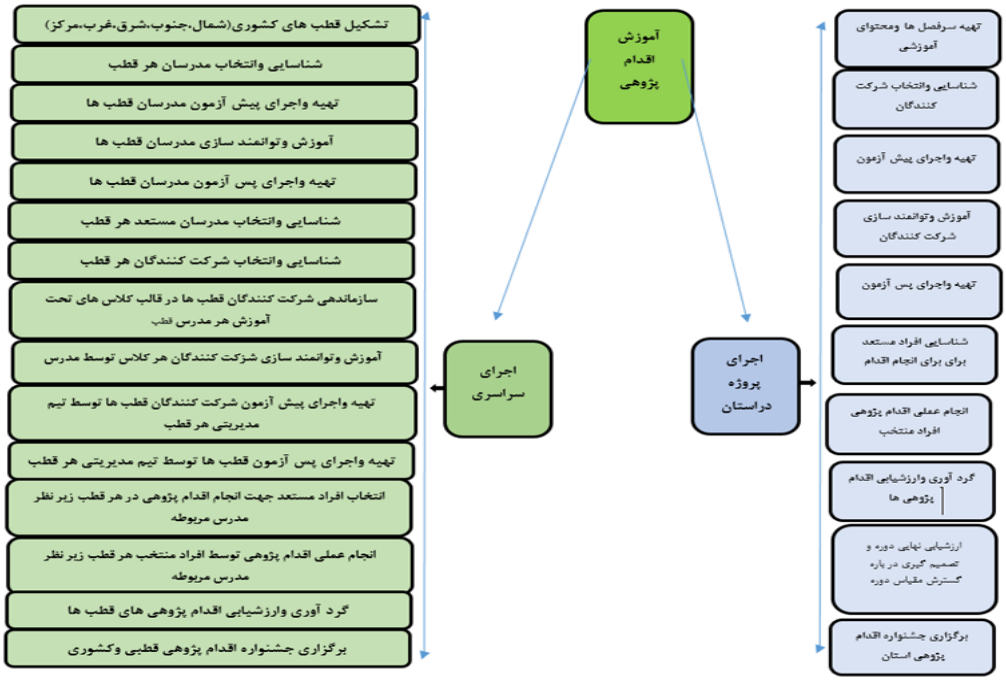
1. Problem solving
2. Action Research
3. Case

رویکردی است که در آن کارکنان و زندانیان با هم مسئله را تشخیص داده و راه‌حل اجرا می‌کنند(گیبسون[1] ۲۰۲۵). تجربه نشان داده این روش به کاهش چالش‌های رفتاری و بازاجتماعی‌شدن کمک می‌کند(زیو و گالی[2] ۲۰۲۵) .

این روش می‌تواند به بسیاری از مددکاران اجتماعی، روانشناسان، مراقبین و حتی رؤسای زندان‌ها آموزش دهد که چگونه در کار و فعالیت خود بکوشند و وضعیت نامطلوب موجود را به وضعیت مطلوب تغییر دهند.

در این نوع از پژوهش، پژوهشگر نمونه واقعی را در محیط کار خود انتخاب و با آن درگیر می‌شود و سرانجامش حل مسئله واقعی خواهد بود که این ویژگی، آن را با سایر پژوهش‌های نظری متفاوت می‌کند. به همین خاطر است که بسیاری از ناهنجاری‌های رفتاری، شخصیتی و مسائل و مشکلات فردی با این روش حل و فصل و یا از شدت آن کاسته خواهد شد.

با اقدام پژوهی، مطمئناً تحول در محیط کار به وجود خواهد آمد. بنابراین، اگر اجتماعی شدن مددجویان و بازگشت سالم به جامعه و اصلاح رفتار هدف و رسالت زندان باشد، این نوع پژوهش یک نوع اقدام عملی در راستای اصلاح تربیتی است. فراموش نکنیم که اصلاح یک امر شخصی و فردی است و اقدام پژوهی نیز تأکید خاصی بر تمرکز فردی دارد. علاوه بر این، داده‌های کمی حاصل از این اقدام می‌تواند در آموزش مددجویان نیز استفاده شود. به عبارت دیگر، آموزش و پژوهش نیز با هم پیوند می‌خورند. به‌هرحال، با توجه به بررسی‌ها و تجربیات بین‌المللی و ملی نگارنده، روش اجرای اقدام پژوهشی در سازمان زندان‌های کشور، به شرح نمودار ذیل، پیشنهاد می‌شود.



شکل ۴. ساختار اجرایی اقدام پژوهی

1. Gibson
2. Ziv & Galley

چارچوب و الگوی پیشنهادی

موفقیت هر برنامه آموزشی و پژوهشی در هر سازمانی، به تصمیم‌گیری درست درباره عناصر اساسی برنامه آموزشی و درسی بستگی دارد. شناسایی درست و مناسب اهداف، فراگیران، محتوا، مدرسان، انتخاب روش مناسب آموزشی، فضا و زمان و ارزشیابی، عناصر مهمی هستند که باید به‌درستی شناسایی و اقدامات مناسب در مورد آن‌ها انجام شود. بدیهی است که تصمیم‌گیری درباره هر یک از این عناصر، نیازمند یک نگاه سیستمی و یکپارچه به کل عناصر و ارتباط آن‌ها با اهداف سازمان از یک‌سو، و توجه به کارآمدی و فایده‌مندی آن‌ها از لحاظ آثار فردی و اجتماعی آموزش و پژوهش از سوی دیگر است. بنابراین، به نظر می‌رسد داشتن یک چارچوب و طرح‌واره، یک نیاز استراتژیک برای تمامی واحدهای آموزشی و پژوهشی است که به نیروهای انسانی به‌عنوان عاملان اساسی تحقق اهداف و تحول و توسعه سازمانی نگاه می‌کند.

از آنجایی که هدفمندی و نتیجه‌گرایی آموزش و پژوهش در سازمان زندان‌های کشور نیازمند یک الگوی مشخص است که طراحی و اجرا شود، نگارنده این مقاله با بهره‌گیری از تجربه و تحلیل‌های انجام‌شده در سازمان زندان‌ها و هم‌چنین گفتگو با خبرگان و کارشناسان این حوزه، در راستای ترکیب دقیق عناصر آموزش، چارچوب زیر (شکل ۵) را پیشنهاد می‌کند:



شکل ۵. چهارچوب مفهومی جامع پیشنهادی آموزش و پژوهش در سازمان زندان‌ها

در این چهارچوب و الگوی ارائه شده هدف کلی ایجاد ارتباط بین اهداف اصلی سازمان زندان‌ها (بازاجتماعی کردن و اصلاح و تربیت زندانیان) با برنامه‌های آموزشی و پژوهشی سازمان است. همان‌طور که نشان داده شده، ابتدا اهداف اصلی سازمان (اصلاح و تربیت، بازاجتماعی کردن و کاهش بازگشت مجدد زندانیان) شناسایی شده و این کار با راهبردهای اصلاحی نظیر ارتقای سواد و تحصیلات، ارتقای مهارت‌های فنی و حرفه‌ای، ارتقای سلامت روانی و اجتماعی، تقویت باورهای دینی و اخلاقی، ارتقای مهارت‌های زندگی و... اجرایی خواهد شد (بارونا[1] و همکاران ۲۰۲۵). برنامه‌های بازاجتماعی شدن باید پس از خروج نیز ادامه یابد و مهارت‌های زندگی و اعتمادبه‌نفس را تقویت کند.

1. Baroña

مدل اجتماع‌محور[1] توانسته روزهای بازداشت مجدد را ۶۶٪ کاهش دهد. نکته مهم دوم در این چارچوب، مجریان اصلی و عاملان برنامه‌های آموزشی و پژوهشی هستند که تمرکز اصلی بر آموزش نیروهای صف سازمان زندان‌ها به‌عنوان مجریان این برنامه‌ها است(مرکز بازتوانی اجتماعی[2] ۲۰۲۵). به‌عبارت دیگر، آموزش نیروهای شاغل در اداره زندان‌های شهرهای مختلف کشور به‌عنوان گروه‌های هدف، محور اصلی توجه آموزش و کسب بینش تربیتی خواهند بود تا خودشان نقش اصلاحی و تربیتی در این فرآیند به عهده بگیرند. به‌ویژه مشاغلی نظیر رئیس زندان، رئیس اندرزگاه، مددکاران، مراقبین، پاسیاران، روانشناسان و حتی قضات ناظر اجرای احکام و کلیه کسانی که به نحوی با زندانیان در ارتباط هستند، مخاطبان اصلی واحدهای آموزش و پژوهش خواهند بود. در این چارچوب، بر کسب بینش و تفکر تربیتی در اصول علمی زندانبانی تأکید می‌شود. لذا بازبینی شرح وظایف پست‌های مختلف سازمانی در سازمان زندان‌ها و تأکید بر نقش های اصلاحی[3]، می‌تواند عامل اساسی در تحقق اهداف تربیتی سازمان باشد.

نکته مهم دیگر در این چارچوب و الگو، بازبینی نقش و وظایف کانون ارزیابی سازمان است. کانون ارزیابی، مجموعه‌ای از ابزارها و روش‌های ارزیابی است که برای بررسی و سنجش شایستگی‌ها، مهارت‌ها و توانایی افراد در سازمان‌های مختلف به کار می‌رود. کانون ارزیابی نقش مهمی در انتخاب و توسعه افراد برای موقعیت‌های شغلی مختلف دارد. با استفاده از این روش، سازمان‌ها می‌توانند شایستگی‌های عمومی نظیر مسئولیت‌پذیری، تعهد سازمانی، نظارت و کنترل، تفکر تحلیلی و حل مسئله، مهارت ارتباطی، تیم و شبکه‌سازی، سخت‌کوشی، مهارت‌های رهبری، مدیریت و تصمیم‌گیری افراد و... را ارزیابی کرده و بهترین افراد را برای نقش‌های خاص انتخاب کنند. این روش هم‌چنین به شناسایی نقاط ضعف و قوت کارکنان برای برنامه‌های توسعه و بهبود عملکرد کمک می‌کند. علاوه بر سنجش شایستگی‌های عمومی، کانون‌های ارزیابی[4] می‌توانند با شناسایی «صلاحیت‌ها و شایستگی‌های اختصاصی» نقش بسیار مهمی در انجام وظایف سازمانی ایفا کنند، که متأسفانه تاکید و توجه کمی در کانون‌های ارزیابی کشور به این شایستگی‌های اختصاصی می‌شود. به هر حال، با تعیین شایستگی‌های اختصاصی و سنجش آن‌ها در کانون‌های ارزیابی مدیران با محوریت اصلاح و تربیت، می‌توان علاوه بر تبدیل کانون‌های «ارزیابی به کانون توسعه[5]»، نقش مهمی در بازاجتماعی کردن زندانیان و مددجویان ایفا کرد (یاراحمدی خراسانی، ۱۴۰۰). ارزیابی برنامه‌های بازاجتماعی‌شدن در فیلیپین نیز نشان داده است که مهارت‌های زندگی و اعتمادبه‌نفس زندانیان به‌طور معناداری بهبود می‌یابد(بارونا ۲۰۲۵).

بنابراین، با داشتن و اجرای این چارچوب و الگو، می‌توان نتایجی مانند اداره علمی زندان، شناسایی چالش‌ها و نیازها، بازبینی و اصلاح فرآیندها و برنامه‌ها، به‌کارگیری و توسعه فناوری را به دست آورد و نهایتاً به ارتقاء مستمر دانش و محتوای علم زندانبانی نیز منجر شد.

---

1. Community Sector Model
2. Community Restorative Centre
3. Correction
4. Assessment Center

۵. کانون‌هایی که برای شناخت نقاط قوت و قابل توسعه فرد تشکیل می‌شوند. این نوع را کانون توسعه‌ای می‌نامند. کانون توسعه‌ای ابزاری تشخیصی است که با کمک آن، بر توسعه افراد متمرکز می‌شوند. در کانون‌های توسعه‌ای شناسایی افراد مستعد و تشخیص نقاط قوت و ضعف شغلی می‌توانند هدف باشند. این نوع کانون برای افراد فرصتی را فراهم می‌کند تا قابلیت‌هایشان کشف شده و نیازها و الزامات رشد و شکوفایی ایشان، مشخص شود. توجه شود که در کانون توسعه، قضاوت‌ها با هدف رد یا قبول افراد صورت نمی‌گیرد؛ بلکه توسعه و توانمندسازی شخصی و حرفه‌ای افراد هدف اصلی است. نتیجه‌ی چنین کانون‌هایی در قالب بازخورهای توسعه‌ای، برنامه‌های آموزشی، کارراهه‌ی شغلی و ... در اختیار سازمان‌ها و افراد قرار می‌گیرد

نتیجه‌گیری

همانطور که بحث شد، داشتن یک چارچوب و الگو که هدف و مسیر کار واحد آموزش و پژوهش را در سازمان زندان‌ها مشخص کند، اقدامی بسیار مهم و اساسی است. چنین چارچوبی، به سازمان این امکان را می‌دهد تا با تمرکز بر اهداف کلیدی، اثربخشی برنامه‌های آموزشی و پژوهشی خود را به‌طور قابل توجهی افزایش دهد. در این راستا، دو دیدگاه کلان (زندان محور مطالعات توسعه‌ای) و خرد (زندان محور تغییر، اصلاح و تربیت) مطرح گردید.

در نگاه کلان، حوزه پژوهشی سازمان زندان‌ها این ظرفیت را دارد که به‌عنوان یک مرکز تحقیقاتی پیشرو عمل نموده و با بهره‌گیری از همکاری سایر ذی‌نفعان و نهادهای مرتبط، مسائل و چالش‌های احصا شده در درون زندان را به صورت جامع جمع‌آوری و تحلیل نماید. این رویکرد، امکان شناسایی راهکارها و اقدامات حمایتی کلان اقتصادی و اجتماعی را فراهم می‌آورد که بخش عمده‌ای از آن‌ها مربوط به نهادهای مختلف خارج از سازمان زندان‌ها است. به عبارت دیگر، با اتخاذ این دیدگاه، می‌توان به عوامل بیرونی مؤثر بر وضعیت زندانیان و زندان‌ها پرداخته و راهکارهایی برای بهبود شرایط آن‌ها در سطح جامعه ارائه نمود. با این حال، نباید از این نکته غافل شد که مسائل اقتصادی و اجتماعی فراتر از دیوارهای زندان، نباید به‌عنوان مانعی برای انجام اقدامات اصلاحی فردی و تربیتی در درون زندان تلقی شوند (جوادی و دیگران، ۱۳۹۸؛ تقی‌زاده و دیگران، ۱۴۰۰). مضافاً اینکه برای ارتباط متقابل پژوهش و آموزش. در واقع، تمرکز صرف بر حل مسائل بیرونی، نباید موجب غفلت از اهمیت اقدامات اصلاحی و تربیتی در سطح فردی و درون زندان گردد.

بنابراین، ضمن تأکید بر اهمیت اقدامات کلان و تلاش برای حل و فصل مسائل مربوط به زندانیان در خارج از زندان، باید برنامه‌های بازاجتماعی کردن و اصلاح تربیتی نیز به‌طور همزمان و با جدیت مورد توجه مدیران و کارکنان سازمان زندان‌ها قرار گیرد.(دیویس ۲۰۲۳). موزش‌های شغلی و مهارتی (حرفه‌آموزی) بیشترین تأثیر را در کاهش بازگشت مجدد دارند. ایرانی‌پور (۱۴۰۱) توانمندسازی زندانیان از طریق حرفه‌آموزی، اقتصاد خانواده و بازگشت سالم را بهبود می‌بخشد. حیدرنژاد و عامری (۱۳۹۷) عوامل اقتصادی و اجتماعی در گرایش به جرم نقش دارند؛ بنابراین آموزش‌های کارآفرینی ضروری است.

در این مقاله، یک چارچوب مفهومی اجرایی جدید پیشنهاد شد که هدف آن، تلفیق این دو رویکرد و ایجاد یک سیستم جامع و هماهنگ برای اصلاح و تربیت زندانیان است.

در این چارچوب پیشنهادی، برنامه‌های اجرایی آموزشی و پژوهشی و مؤلفه‌های آن، به گونه‌ای طراحی شده‌اند که به طور مستقیم ناظر بر تحقق هدف اصلی سازمان زندان‌ها، یعنی اصلاح و تربیت زندانیان و کاهش بازگشت مجدد آن‌ها به زندان باشند. این هدف، با استفاده از شاخص‌های قابل اندازه‌گیری نظیر اشتغال پس از آزادی، ارتقاء سطح سلامت روان، کسب مهارت‌های زندگی، تبدیل شدن به یک عضو مفید و مؤثر در جامعه و در نهایت، کاهش جمعیت کیفری در جامعه اسلامی و ایرانی، تعیین و ارزیابی می‌شود.

براساس این چارچوب، نتیجه گرفته می‌شود که کلیه آموزش‌ها و برنامه‌هایی که به کارکنان و زندانیان ارائه می‌شوند (که در واقع همان کوشش‌های سازمانی محسوب می‌شوند)، باید با توجه به نتایج و پیامدهای اولیه و نهایی آن‌ها طراحی، اجرا و ارزشیابی شوند. به عبارت دیگر، این برنامه‌ها باید به گونه‌ای طراحی شوند که بتوانند به‌طور مؤثر به نتایج سازمانی مورد نظر، یعنی اصلاح و تربیت زندانیان و کاهش بازگشت مجدد آن‌ها به زندان، منجر شوند.

بدیهی است که در این برنامه تحولی، واحدهای صف (که همان زندان‌های سراسر کشور می‌باشند) محور اصلی توجه در دیدگاه و نگاه همکاران ستادی سازمان خواهند بود. به این معنا که، سیاست‌گذاری‌ها، برنامه‌ریزی‌ها و تخصیص منابع، باید با در نظر گرفتن نیازها و شرایط خاص زندان‌های مختلف صورت گیرد. هم‌چنین، کلیه مشاغل و کادر مرتبط با این برنامه تحولی، از جمله رئیس زندان، رئیس اندرزگاه، مددکاران، مراقبین، روانشناسان و حتی قضات ناظر و ...، به طور مستقیم و ویژه در اولویت و کانون توجه این نوع از

آموزش‌های هدفمند و نتیجه‌محور قرار خواهند گرفت.

مسلماً، آموزش در این چارچوب، مبتنی بر تعیین عناوین و دوره‌های آموزش و پژوهش هدفمند، با محتواهای استاندارد شایستگی‌محور[۱] و با تأکید بر اصلاح و تربیت و بازاجتماعی شدن مددجویان، مدرسان کارآزموده و صاحب صلاحیت، به‌کارگیری انواع شیوه‌های آموزشی فعال و مشارکتی و سرانجام، ارزشیابی با سنجش شاخص‌های توجه به پیامدها و مداخلات مؤثر در رفتار و بازاجتماعی شدن مددجویان همراه خواهد بود.

علاوه بر این، برای ایجاد ارتباط متقابل و سازنده بین پژوهش و آموزش در راستای بازاجتماعی کردن مددجویان، توجه به نیازها و چالش‌های واقعی و اولویت‌بندی مسائل در انجام اقدام پژوهی (برای انجام مداخلات رفتاری و اصلاحی) و به‌کارگیری یافته‌های تحقیقاتی حاصل از آن در امور زندانبانی، می‌تواند در دستور کار جدی دفاتر آموزش و پژوهش قرار گیرد. به این ترتیب، آموزش‌ها و برنامه‌های اصلاحی، براساس شواهد علمی و نیازهای واقعی زندانیان طراحی و اجرا خواهند شد. با توجه به شواهد داخلی و بین‌المللی، بازطراحی نظام آموزش و پژوهش زندان‌ها براساس چارچوب نتیجه‌گرای پیشنهادی، نه تنها از نظر تربیتی بلکه از نظر اقتصادی نیز توجیه‌پذیر است (دیویس ۲۰۲۳).

در نهایت، پیشنهاد می‌شود که کانون‌های ارزیابی با سنجش شایستگی‌های عمومی و اختصاصی کارکنان و مدیران، به سوی ایجاد کانون توسعه سازمان گام بردارند. این امر، زمینه را برای رشد حرفه‌ای و ارتقاء عملکردی سازمان فراهم خواهد آورد. علاوه بر آن، دفاتر ارزیابی عملکرد مدیران و کارکنان، ضمن نظارت و ارزیابی مسائل و شاخص‌های مختلف فیزیکی فضاهای اداری، امنیتی و اجرایی استان‌ها و زندان‌ها، می‌بایست توجه ویژه‌ای نیز به سنجش و نظارت بر عملکرد روسا و کارکنان در توجه به تحقق اهداف و شاخص‌های تربیتی و اقدامات عملی و اجرایی انجام گرفته در زمینه بازاجتماعی کردن زندانیان، که جزء وظایف اساسی سازمان زندان‌ها و اقدامات تامینی و تربیتی است، معطوف نمایند. این امر، اطمینان حاصل می‌کند که تلاش‌ها و فعالیت‌های انجام شده در راستای اصلاح و تربیت زندانیان، به‌طور مؤثر و کارآمد در حال انجام است.

منابع

Alsan, M., Barnett, A. M., Hull, P., & Yang, C. (2024). *Something works in U.S. jails: Misconduct and recidivism effects of the IGNITE Program* (NBER Working Paper No. 32282). National Bureau of Economic Research.

Baroña, E. V., Consuelo, P. A. L., & Dela Cruz, A. R. (2025). *Evaluation of correctional facility-initiated social reintegration programs in Cavite*. GreenPrints. De La Salle Medical and Health Sciences Institute.

Bozick, R., Steele, J. L., Davis, L. M., & Turner, S. (2023). Prison education and recidivism: A meta-analysis of 18 studies. *Journal of Correctional Education*, 74(1), 12–34.

Community Restorative Centre. (2025). Outcomes of a community sector model of reintegration for people with complex needs: A mixed-methods study. *Health & Justice*, 13(1), 1–18.

Davis, C., Bahr, S. J., & Ward, C. (2023). Associations between prison recidivism and working and educational experiences during deprivation of liberty. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 67(5), 512–528.

Davis, L. M., Bozick, R., Steele, J. L., Saunders, J., & Miles, J. N. V. (2023). *Evaluating the effectiveness of correctional education: A meta-analysis of programs that provide education to incarcerated adults*. RAND Corporation.

۱. که نیازمند تحقیق و بررسی وکشف شایستگی هاست نه وضع آنها در ستاد!

Ebrahimi, Sh. (2018). *Implementation of the UN Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners in Domestic Law*. Mizan Publishing.

Gibson, R. (2025). *Developing prison culture through Participatory Action Research: Findings from a new research study.* HMPPS Insights. UK Ministry of Justice.

Given, L. (Ed.). (2008). *Lived experience. In The SAGE encyclopedia of qualitative research methods* (Vol. 2, pp. 491–492). SAGE Publications.

Hashemian, S. M. H., & Zolfaghari, S. M. (2019). Ethnography as a research method. *Religion and Politics (Scientific-Research Biannual Journal)*, 6.13: 33–54.

Heidarnejad, A. R., & Ameri, M. A. (2018). Investigating the economic and social factors contributing to the tendency toward theft (Case study: Semnan City). *Law Enforcement Knowledge*, 2, 87–104.

Iranipour, H. (2022). Empowering prisoners and its impact on the family economy from a jurisprudential perspective. *Correction and Rehabilitation Monthly*, 21(3), 45–62.

Javadi, M. H., Shahidi, M., & Mirzakhan, H. (2019). Individual experiences of residents regarding their stay at the Tehran Province Juvenile Correction and Rehabilitation Center. *Social Research*, 26, 45–75.

Karimi, Y., & Moradi, A. (2021). The role of cultural activities in the rehabilitation and reintegration of prisoners into society (Case study: Hamedan Central Prison). *Journal of Crime Prevention Studies*, 16.58: 123–145.

Mashayekh, M., & Bazargan, A. (1993). *Educational Planning: Theory and Method*. SAMT Publications.

McKendy, L., & Ricciardelli, R. (2023). Addressing the mental health needs of inmates through education for correctional officers: A narrative review. *Criminal Justice and Behavior*, 50(4), 567–589.

Mirzabeigi, H., Taghizadeh, M. R., & Nouraei, A. (2023). Challenges facing juvenile correctional centers in the rehabilitation of delinquent children and adolescents; a case study of the Kerman Center. *Journal of Legal Studies (Dadgostari)*, 123: 25–48.

Nouraei, A., & Seydi, M. (2010). A sociological study of crime commission among the youth of Ilam and the social factors influencing it (Case study: Ilam Central Prison). *Social Security Studies*, 1.22.

Prisons and Security and Corrective Measures Organization. (2021). *Executive Bylaws of the Prisons and Security and Corrective Measures Organization* (Approved May 10, 2021).

Research Center of the Islamic Consultative Assembly (2022). *Analysis of school dropout and non-enrollment trends in the education system (2014–2022)* (Serial No. 18652). Center for Culture and Education Studies.

Shahidi, M., & Mirzakhan, H. (2022). Religious preachers and life skills training for residents of the Juvenile Correction and Rehabilitation Center. *Journal of Islamic Propagation Research*, 3.1: 101–120.

Sharifinia, M. H. (2010). *Psychological and counseling services in prison within the framework of the Integrated Monotheistic Therapeutic Approach*. Rah-e Tarbiyat Publications.

Taghizadeh, M. R., Azizi, A., & Hashemi, H. (2021). The impact of educational measures and operational factors of the Juvenile Correction and Rehabilitation Center on the prevention of recidivism. *South Khorasan Law Enforcement Knowledge Quarterly*, 6(1), 48–69.

Theophile, P. B., Ernest, M., & Nanyi, C. A. (2025). Enhancing rehabilitation outcomes through prison staff training and development. *In ICPA 2025 Conference Proceedings* (Session PID041). International Corrections and Prisons Association.

Yarahmadi Khorasani, M., Sadat Naseri, N., & Fariborzi, A. (2021). Designing a Conceptual

Model for a Managerial Competency Assessment and Development Center: Achieving an Optimal Organizational Performance Enhancement System through a Qualitative Approach. *Journal of Management of Transformation*, 13(26): 125–155.

Ziv, R., & Galley, A. (2025). *Engaging incarcerated people through participatory research to improve prison conditions*. Giving Compass.