

جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
Naif Arab University For Security Sciences



التخطيط لمكافحة الجريمة والتدريب

الدكتور محمد اسعد عالم

الرياض

1414 هـ - 1994 م

التخطيط لمكافحة الجريمة والتدريب

(دراسة تحليلية عن الخلايا الرئيسية للتكوين الاجتماعي وعلاقتها التكاملية بالتدريب)

الدكتور محمد أسعد عالم^(*)

التمهيد :

الجريمة وبمفهوم عام هي كل ما يتعلق بالسلوك البشري غير السوي والمرتبط بالدين والعادات والتقاليد والأعراف والقيم الاجتماعية، ويصعب وضع تعريف عام وشامل للجريمة يكون صالحاً ومناسباً لجميع المفاهيم، فالجريمة تُعرّف قانونياً بأنها السلوك البشري الذي يعاقب عليه القانون (الموسوعة البريطانية، ١٩٨٠) أما علماء النفس فإنهم يعرفون الجريمة بأنها التعدي الحاصل على فرد أو عدة أفراد أعضاء في مجتمع معين على القيم المشتركة الخاصة بهذا المجتمع، كما يعرفها علماء الاجتماع بأنها كل فعل يصدم بشدة الضمير الجماعي لجماعة معينة فيحدث ردة فعل لديها ضد الفاعل المفترض (العوجي، ١٩٨٠).

والجريمة والقيم تتصلان ببعضهما في محيط واسع فكثير من السلوك البشري يكون له علاقة كبيرة بالقيم ومن ثم بالجريمة، فالقيم تحدد باختلاف تطور المجتمعات ودرجة تمدنها حيث تستمد عناصرها

(*) المشرف على قطاع التعليم العالي والتدريب بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض.

من المعتقدات الدينية والاجتماعية والأخلاقية والسياسية وتختلف باختلاف المعتقدات التي تسود مجتمعاً معيناً، فإذا كان الضمير أو الشعور الجماعي يتقبل عملاً معيناً ارتدى ذلك العمل الطابع القانوني أو الصفة العادية، أما إذا كان العمل يتعارض مع الضمير أو الشعور الجماعي فإنه يعتبر جرمًا يعاقب فاعله (بهنام، ١٩٨٦).

وقد أعطيت عدة تفسيرات للسلوك الإجرامي منها أنه يعكس خللاً في شخصية من يصدر عنه ويحسن البحث عن هذا الخلل في تركيبه الجسدي أو العضوي أو النفسي والمؤثرات الاجتماعية التي تفاعلت في شخصية الفرد فأدت به إلى الانحراف عن الطريق القويم الذي أخطه المجتمع لأفراده. فالمجرم هو ذلك الفرد الذي يخالف مبادئ سلوكية معينة يعتبرها المجتمع الذي يعيش فيه مضرّة به وبالفرد نفسه، ويعاقب عليها بجزاء حددته قوانين ذلك المجتمع (العوجي، ١٩٨٠م).

أما التدريب الذي يهدف إلى إحداث تغيير في السلوك البشري عن طريق إكساب مهارات أو معارف أو اتجاهات فإنه يعرف على أنه نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة تشمل المعلومات والخبرات والمهارات والسلوك والاتجاهات بما يؤهل الفرد أو الجماعة إلى القيام بأعمالهم بكفاءة عالية وإحساس متزايد بالأمن والاستقرار (درويش، ١٩٨٨). كما يعرف أيضاً على أنه التنمية المنتظمة من المعرفة والمهارات والاتجاهات لشخص ما كي يؤدي الأداء الصحيح لواجب أو لعمل مكلف به (السيد، ١٩٨٧).

وهناك تعريف ثالث للتدريب بأنه نقل للمعرفة إلى حيز التطبيق وتطويع تلك المعرفة لخدمة العمل بنقلها إلى مهارات (المنيف، ١٩٧٨).

وبما أن السلوك الإجرامي يرتبط مباشرة بالسلوك البشري الذي يخالف مبادئ سلوكية معينة في المجتمع، ونظراً لأن السلوك الإجرامي يتطور بشكل متسارع في أساليبه وأبعاده وأهدافه، فإنه لا بد من إكساب الأفراد والمجتمعات مهارات ومعارف تتناسب وذلك التطور وتشكل حاجزاً دفاعياً ووقائياً أمام انتشار الجريمة وتكون خطوة أساسية في مكافحتها والتصدي لها. . ويعتبر التدريب بطرقه وأساليبه ووسائله هو الطريقة الصحيحة لإكساب تلك المهارات والاتجاهات .

ونظراً لأن العامل الاجتماعي هو مصدر هام من مصادر الخطورة الإجرامية، فإنه سوف يتم التعرض في هذا البحث إلى خلايا التكوين الاجتماعي الرئيسية والتي تتمثل في المحيط الأسري أو العائلي والمحيط المدرسي ثم محيط العمل، والعلاقة التكاملية بين التدريب والتكوين الاجتماعي في مجال التخطيط لمكافحة الجريمة .

التكوين الاجتماعي للإنسان

ينشأ الإنسان في محيط اجتماعي معين يستمد منه عاداته ومبادئه السلوكية، وسواء كان السلوك سوبياً أو منحرفاً فإنه لا بد وأن يكون للمجتمع المحيط دور رئيسي في تكوينه، فالطفل يولد في محيط اجتماعي معين يعتبر المكان الخصب الذي يغذي نشأته الإنسانية

ويتفاعل مع هذا المحيط فيكتسب عاداته ومبادئه السلوكية في فترة من العمر تتميز بقوة الاقتباس والتعليم دون إمكانية التقويم والانتقاد، فهو يولد وهو مؤهل وراثياً للتعلم والاقتباس وبقدر ما يكون هذا التكوين سليماً بقدر ما تكون مقدرة التعلم لدى الطفل مهياً للاقتباس . وعلى النقيض من ذلك بقدر ما يكون التكوين العضوي متخلف النمو أو يشكو أمراضاً تعيق ذلك النمو بقدر ما يصعب على الإنسان التعلم واستيعاب المؤثرات الخارجية ولا سيما السلوكية .

وبقدر ما تكون المبادئ السلوكية والقيم سليمة في المحيط الاجتماعي بقدر ما تكون عملية التجانس الاجتماعي سليمة وبناءة .

وتستمر عملية تحقيق الذات في المدرسة حيث يحاول التلميذ تكوين مركز اجتماعي له بين أقرانه تدعيماً لمكانته التي تبلورت في البيت وتطويراً لها بحيث تطل على المحيط الخارجي الموسع . . ومن ثم يأتي دور محيط العمل الذي ينطلق فيه الإنسان بعد عملية التنشئة البيتية والمدرسية فهو يشكل المكان الحقيقي الذي تظهر فيه سلامة أو عدم سلامة الهيئة الاجتماعية لخوض معركة الحياة المستمرة .

المحيط الأسري :

للمحيط الأسري تأثير كبير وواضح في تنشئة الطفل لأنه يشكل الأساس الذي يقوم عليه ونادراً ما نرى الإنسان حتى في شيخوخته يتحرر من آثار الماضي البعيد ومن آثار الطفولة والتربية التي تلقاها في حداثة سنه (العوجي ، ١٩٨٠) .

وللأم دور أساس في تكوين شخصية الطفل فكثرة تعلقه بوالدته قد يولد عقدة نفسية من نتائجها حاجته الدائمة إلى العطف والخوف من الحياة ومن الابتعاد عن أهله وتأثره بما توحيه إليه الأم من أفكار. أما قلة التعلق بوالدته فقد يولد لديه فراغا عاطفيا من نتائجه جفاف العاطفة نحو الأهل وعدم التأثر بما يصيب الغير وطمس شعور الرأفة والحنان لديه مما يجعله مهياً لارتكاب الأعمال الوحشية دون رادع، وهذا يلاحظ لدى بعض المجرمين الذين يمثلون في ضحاياهم تمثيلاً وحشياً يعكس فقدان العاطفة والحس الإنساني لديهم (بهنام، ١٩٨٦).

وقد أمكن في دراسة لكارل كلوس (العوجي، ١٩٨٠) التمييز بين حالتين لأولاد فقدوا والدهم في الحرب ونشأوا يتامى في ظل والديهم. ففي الحالة الأولى نشأ الأولاد تحت رعاية والدة ضعيفة الشخصية فتميزوا بأنهم:

- سيئو السلوك في المدرسة.
- غير منتظمين في أعمالهم.
- قليلو الإحترام لوالديهم.
- قليلو الاحترام للمدرسة.
- قليلو التهذيب نحو رفاقهم ونحو المجتمع.
- ظهور نمو مبكر نحو الخير أو الشر.

أما في الحالة الثانية فقد نشأ الأولاد تحت رعاية والدة قوية

- الشخصية فتميزوا بأنهم:
- متأخرون في نموهم العقلي.

- يخافون من الألعاب الرياضية .

- منكمشون على أنفسهم .

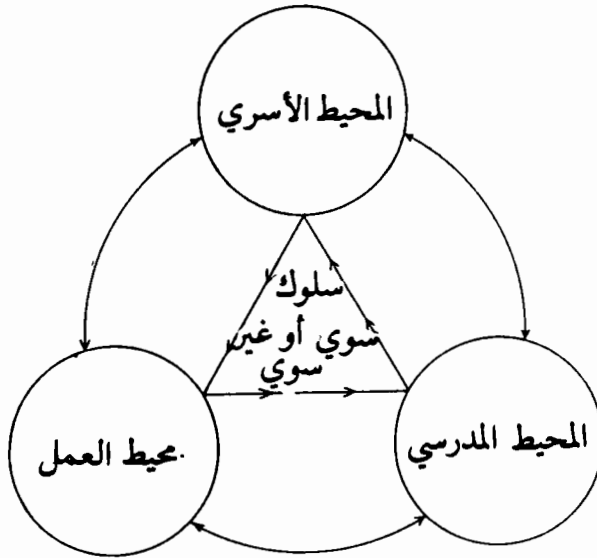
- مرهفو الأعصاب شديدو الحساسية .

مما تقدم يتضح مدى تأثير الأم في تربية الطفل وتوجيهه وأن أي خلل عاطفي يطرأ على موقفها من أولادها يؤثر في شخصيتهم وميلهم نحو الانحراف الأخلاقي والسلوكي .

ودور الأب لا يقل شأنًا عن دور الأم فهو عنصر الاستقرار في العائلة لما يمثله من سلطة وتوجيه ، فسلوك الأب يؤثر في سلوك الابن فإن كان الأب ضعيفا نشأ الابن ولا حرمة لديه ولا تقدير ويكون غالباً قليل التهذيب نحو الآخرين . أما إذا كان الأب شديداً أكثر مما يجب مبالغاً في الضغط على الابن وتحطيم إرادته فقد الابن شخصيته وأصبح بحالة انقياد تؤثر على سلوكه وثقته بنفسه مما يسبب له تأخرًا عقلياً وعدم نضج ويكون متردداً في اتخاذ قراراته يخاف دوماً اللوم .

الشكل رقم ١

الخلايا الرئيسة في التكوين الاجتماعي



وبما أن الإبن يميل إلى التشبه بوالده إذ يمثل لديه المثل الأعلى الذي يصبو إليه ، فإن الوالد السيء السلوك يصبح سلوك ابنه مشابهاً له وبالتالي يفقد الإبن الميزان الصحيح الذي يميز السلوك الحسن من السلوك السيء (العوجي ، ١٩٨٠م).

ويوجد عدد كبير من البحوث والدراسات والإحصاءات التي تثبت أثر المحيط الأسري على حياة الأبناء وأن أي فراغ في وجود أحد الوالدين أو أي انحلال في رابطتهما الزوجية أو أخلاقهما يسبب مضاعفات لدى الأبناء ويشكل عاملاً مهماً في توجيههم نحو الانحراف أو الإجرام (بهنام ، ١٩٨٦م).

المحيط المدرسي :

يبدأ أول احتكاك للطفل بالعالم الخارجي عن طريق المدرسة وأول مظهره هو احتكاكه وعلاقته بأساتذته وزملائه . ومن هذه المرحلة تبدأ شخصية الطفل في التكون والنمو، ويبدأ إنتاجه الفكري واكتسابه للمعلومات وظهور مواهبه الخاصة واستعداده الشخصي للانسجام مع الحياة الاجتماعية .

وفي هذه المرحلة تكون مسؤولية المدرس والمرشد الطلابي والأخصائي الاجتماعي والأخصائي النفسي كبيرة تجاه التلاميذ لأن عليهم واجب دراسة شخصية كل تلميذ والوقوف على نقاط الضعف لديه والمواهب التي يجب تنميتها والبحث عن أسباب التأخر الدراسي أو عدم متابعة الدروس بصورة منتظمة أو اتخاذ مسلكا خاصا مع زملائه (الشيخ ، ١٩٨٢).

والمدرسة لم تعد تلك المؤسسة التي تركز فقط على إعطاء الثقافة والعلم بل أصبح لها دور مميز إذ أن وظيفتها التربوية لا تقل عن وظيفتها الاجتماعية فالمدرسة تشكل الحلقة المتوسطة بين الخلية الاجتماعية الأولى للطفل وبين المجتمع الأوسع الذي سيدخله بعد بلوغه سن الرجولة ومرحلة الإنتاج والعمل (العوجي ، ١٩٨٠).

محيط العمل :

تضفي المهنة طابعاً اجتماعياً معيناً على الفرد وتفرض عليه بعض التكيف مع متطلباتها كما تمده ببعض الخبرات والتي إذا استعملت في غير الطريق السوي كانت عاملاً دافعاً للإجرام أو مساعداً عليه .
يضاف إلى ذلك ما يرتكبه بعض رجال الأعمال من أعمال حيث يستترون وراء مهن ظاهرها شريف وباطنها مجوي من الارتكابات ما يجعل منها خطراً اجتماعياً على المجتمع واقتصاد البلاد (العبودي ، ١٩٨٤م).

فالمهنة يمكن أن تكون عاملاً مساعداً على الانحراف بما توفره من أجواء وظروف تمكن العاملين فيها من الإقدام على ارتكاب بعض الجرائم متسترين بغطاء مهنتهم أو مسترشدين بالخبرات التي تكسبهم إياها الممارسة اليومية في سبيل تحقيق أهداف غير شرعية .

مما تقدم يمكن استخلاص أن السلوك البشري سواءً كان سوبياً أم منحرفاً مرتبط ببعض التفاعلات الاجتماعية التي تحدث في كل مجتمع من المجتمعات البشرية من خلال نمو الإنسان وتطوره ضمن خلايا اجتماعية معينة و مترابطة تؤثر كل واحدة منها في الأخرى

وتشكل خطورة هامة في الانتقال والتكيف مع كل محيط اجتماعي ، فالطفل الذي ينشأ في محيط أسري غير سوي قد يؤثر ذلك على نشأته وتكوينه في المحيط المدرسي وبالتالي في محيط عمله مستقبلا (أنظر شكل ، ١) .

ولا بد من الوقوف دوماً عند التطورات الاجتماعية المستحدثة لدراسة النواحي السلبية التي تحدثها تلك التطورات في المجتمع بغية تفاديها نظرا للارتباط الوثيق بين النواحي السلبية التي تفرزها تلك التطورات والسلوك المنحرف أو الإجرامي . وهنا يبرز دور التدريب .

التدريب وعلاقته بالمحيط الاجتماعي

التدريب وكما ذكر سابقا هو نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في السلوك البشري عن طريق إكساب مهارات أو معارف أو اتجاهات وتحدد أهم أهدافه فيما يلي :

- ١ - تنمية القدرات والمهارات .
- ٢ - تغيير الاتجاهات والسلوك .
- ٣ - اتباع الحاجة إلى الإحساس بالأمن والإستقرار .
- ٤ - زيادة الكفاءة وتحسين الأداء .
- ٥ - الإلمام بكل جديد .

وليس كافيا أن يمارس التدريب كنشاط ليوصل إلى تحقيق الأهداف المرسومة له بل لا بد من توافر أركانه ومقوماته ، لذلك فإن المفهوم الصحيح للتدريب هو تتابع لعدة مراحل متداخلة تؤدي في

النهاية إلى إحداث التغييرات المطلوبة فالفعالية التدريبية لا تبدأ إلا بوجود احتياجات تدريبية ومستلزماتها، ويعتبر تحديد الاحتياجات التدريبية والتعرف عليها من أساسيات أهداف التدريب التي تختصر جهوده وإمكانياته وترشده إلى مواطن الضعف والقصور لاستكمالها (سعيد، ١٩٨٢م). كما يدل التخطيط العلمي لتحديد الاحتياجات التدريبية وفق منهج مدروس والتخطيط للأهداف التي يسعى التدريب لتحقيقها ودرجة أهمية تلك الأهداف وأحسن السبل لبلوغها على تخطيط سليم للتدريب.

وتعرف الإحتياجات التدريبية بأنها التفاوت بين ما هو كائن وما يجب أن يكون كما تقدر تلك الاحتياجات عن طريق:

١ - مصادر بشرية وتشمل:

المشاركون، المسئولون، قادة المجتمع، الخبراء.

٢ - مصادر غير بشرية وتشمل:

السجلات الرسمية، الاستطلاعات والأدوات المسحية، البحوث والمصادر المتخصصة، خطط التنمية الوطنية.

ويتم جمع المعلومات عن الاحتياجات التدريبية بطرق وأساليب علمية متعددة من أهمها أسلوب التحليل الشامل والذي يعتمد على تحليل المنظمة ثم الوظيفة ثم الفرد.

وعند تحليل المنظمة يتم دراسة التنظيم ككل من حيث الأهداف والسياسات والهيكل التنظيمي والموارد البشرية وغير البشرية والبيئة المحيطة بالتنظيم (دره، ١٤٠٦هـ) ويشمل تحليل المنظمة الجوانب الآتية:

١ - تحليل الأهداف :

لكي يتم التعرف على الإحتياجات التدريبية فإنه لا بد من تحديد الأهداف الرئيسية للمنظمة بدقة ووضوح ودراسة مدى استعداد الأفراد لتقبل تلك الأهداف .

ولو افترض أن المحيط الأسري هو عبارة عن منظمة لها أهدافها الرئيسية التي حددتها المعتقدات الدينية والعادات والتقاليد والأعراف الاجتماعية ، فإنه يمكن تحديد أهداف الأسرة في بيئة اجتماعية معينة ، ثم مقارنة تلك الأهداف بالمعلومات التي تم جمعها عن تلك الأسرة ليتمكن معرفة مدى انسجامها مع ما هو قائم فعلا .

٢ - تحليل الخريطة التنظيمية :

تعتبر الخريطة التنظيمية صورة للهيكل التنظيمي يبين فيها خطوط السلطة والمسئولية والوظائف (سليم ، ١٩٨٧م) .

وبتحليل الخريطة التنظيمية للمحيط الأسري في بيئة اجتماعية معينة حسب المفهوم السائد في تلك البيئة يمكن معرفة دور الأب ودور الأم ودور الأبناء في تكوين الأسرة كما يمكن معرفة خطوط السلطة والمسئولية والوظائف بين أفراد تلك الأسرة ومدى الانسجام بين ذلك التنظيم وبين ما هو قائم فعلاً في تلك البيئة الاجتماعية .

٣ - تحديد الموارد التنظيمية :

تمثل الموارد التنظيمية بشقيها البشري وغير البشري المدخلات المحتملة للمنظمة فهي عنصر أساسي من عناصر تحليلها والتعرف على جوانب الخلل فيها .

فالموارد البشرية في المحيط الأسري هي منسوبوها من آباء وأمهات وأبناء، وعند تحليل الموارد البشرية للأسرة يجب الحصول على إجابات للتساؤلات الآتية :

١ - ما هو عدد الأفراد؟ .

٢ - ما هو متوسط الأعمار؟ .

٣ - ما هو مستوى المعرفة والمهارات؟

٤ - ما هي الاتجاهات السائدة؟

وهذا يمثل القاعدة الأساسية لتنمية الموارد البشرية وفق احتياجاتها المستقبلية من خلال التدريب.

أما الموارد غير البشرية فتشمل المعلومات العامة والتجهيزات ونوع السكن إلى غير ذلك من الموارد.

٤ - تحليل معدلات الكفاءة :

ويتم من خلال دراسة مجموعة من المؤشرات مثل مؤشرات الأداء للأفراد ومؤشرات الكفاءة إلى غير ذلك من المؤشرات (ياغي، ١٤٠٦هـ).

وبالنسبة للمحيط الأسري يمكن استخدام مدى كفاءة الأداء كمؤشر لمدى فاعلية ذلك المحيط.

٥ - تحليل المناخ التنظيمي :

تعتبر الاتجاهات أحد المجالات الهامة التي يعنى التدريب بتطويرها أو تعديلها في سبيل تحقيق أهداف المنظمة، ويرى كثير من

الباحثين أن الاتجاهات مكتسبة نتيجة للخبرة وليست فطرية ويمكن تطويرها أو تعديلها بواسطة التدريب. والمناخ التنظيمي يمكن النظر إليه على أنه الأفكار والمشاعر العامة التي يحملها ويشارك فيها أناس عاملون في تنظيم ما (عبدالوهاب، ١٩٨١م).

وتلعب الروح المعنوية واتجاهات الأفراد دورا مهما في مناخ الأسرة حيث تؤثر في اتجاهات وسلوك أفرادها سلبا أو إيجابا. ويمكن معرفة ذلك عن طريق:

١ - الملاحظة المباشرة للسلوك.

٢ - إجراء المقابلات الشخصية أو استخدام أدوات قياس الاتجاهات.

٣ - دراسة الشكاوى أو المقترحات المتوفرة.

أما عند تحليل الوظيفة فانه يتم التعرف على طبيعة الوظائف في التنظيم عن طريق وصفها وتحديد مواصفاتها ومهامها.

١ - وصف الوظيفة :

ويقصد به الغرض العام للوظيفة وبين تحديدا عاما للواجبات والمسئوليات والمهام وهو يوضح وبشكل دقيق طبيعة الوظيفة ليتمكن تقويمها.

وفي المحيط الأسري يمكن وصف وظيفة كل عضو في ذلك التنظيم كما وضعه المجتمع المحيط في بيئة اجتماعية معينة، وعن طريق دراسة ذلك الوصف ومقارنته بما هو قائم في محيط أسري محدد

يمكن وضع أهداف تدريبية معينة تؤدي إلى تلافي خلل قائم في جزء من مكونات ذلك المحيط .

٢ - مواصفات الوظيفة :

ويقصد به التدوين الذي يتم في بيان مفصل بالأنشطة الجسمية والعقلية التي تتطلبها الوظيفة ووصف مفصل للقدرات الضرورية لأداء تلك العناصر . ويشمل محتوى مواصفات الوظيفة الآتي :

- المهارات الجسمية .
- المهارات التعليمية .
- المهارات الاجتماعية .
- الاتجاهات .

وفي المحيط الأسري تكون هناك مواصفات اجتماعية متعارف عليها لوظيفة الأب ووظيفة الأم ووظيفة الأبناء، وتحليل تلك المواصفات ومقارنتها بالمعلومات الفعلية المتوفرة عن أسرة معينة يساعد في تحديد خطة برنامج تدريبي محدد لتلك الأسرة .

٣ - مهام الوظيفة :

ويقصد بذلك المهام اليومية والعامة والصلاحيات المتاحة لشاغل الوظيفة والشروط الواجب توافرها فيه (عبدالوهاب، ١٩٨١) وفي المحيط الأسري عادة تكون هناك مهام لوظيفة كل فرد في الأسرة وضعها المجتمع وتعارف عليها أعضاؤه، ومقارنة المهام المتعارف

عليها مع ما هو قائم تحدد مكان الخلل الذي يحتاج إلى إصلاح أو تغيير أو تطوير عن طريق التدريب .

يأتي بعد ذلك خطوة الثالثة في تحديد الاحتياجات التدريبية وهي خطوة تحليل الفرد والتي يقصد بها قياس أدائه في وظيفته ومدى نجاحه في أدائها، ولكي يمكن التوصل إلى ذلك فإنه لا بد من دراسة الأفراد من عدة جوانب هي :

١ - مواصفات الفرد :

حيث يتم دراسة الفرد حسب مؤهلاته وتخصصه وخبراته والمعلومات المتوفرة لديه والتي لها علاقة بوظيفته .

وبالنسبة للمحيط الأسري فإنه يمكن دراسة مواصفات كل فرد في أسرة معينة ومقارنة تلك المواصفات بما يجب أن تكون عليه المواصفات المقبولة اجتماعياً في بيئة اجتماعية محددة .

٢ - الخصائص الشخصية :

حيث يتم تصنيف الأفراد حسب السن والقدرات والاستعدادات للتعلم، ومقدار الطموح والدوافع والاتجاهات التي يحملها الشخص تجاه عمله والمحيطين به ومدى حبه لذلك العمل ورغبة في اتقانه .

ويمكن القول بأن معرفة الخصائص الشخصية للفرد في محيط أسري معين يساعد في معرفة مواطن الخلل في تلك الأسرة وبالتالي يكون عاملاً مهماً في تخطيط التدريب .

٣ - الجوانب السلوكية :

ويدخل التحليل في هذا الجانب أدق تفاصيله عن الفرد من النواحي السلوكية والتي هي بلا شك تؤثر تأثيرا سلبيا أو إيجابيا على عمله . ويتم هنا التركيز على سلوك الفرد في وظيفته من حيث معدل ومستوى الأداء والإنجاز ومدى تفاعله مع الآخرين ونوع علاقاته مع المحيطين به ودرجة انسجام تلك العلاقات، ثم مدى توافق أهداف الفرد مع أهداف المنظمة (عبدالوهاب، ١٩٨١)، (سليم، ١٩٨٧).

والجانب السلوكي في المحيط الأسري يعتبر جانبا هاما حيث أن سلوك كل فرد في أسرة معينة قد يؤثر ويتأثر بسلوك الآخرين . ومعرفة سلوك الأفراد في أسرة معينة يساعد وبشكل كبير في تغيير أو تطوير أو تعديل السلوك غير المرغوب فيه .

وبعد جمع المعلومات اللازمة عن الاحتياجات التدريبية يتم تصنيفها حسب مجالاتها وموضوعاتها ثم يتم اختيار الاحتياجات حسب تكراريتها وأهميتها .

تأتي بعد ذلك مرحلة إعداد البرنامج التدريبي والتي تمر بثلاث - مراحل هي :

- مرحلة ما قبل تصميم البرنامج :

وتشمل هذه المرحلة الخطوات التالية :

١ - تطوير الأهداف العامة للتدريب .

٢ - تحديد الأشخاص المسؤولين .

٣ - وضع ميزانية التدريب .

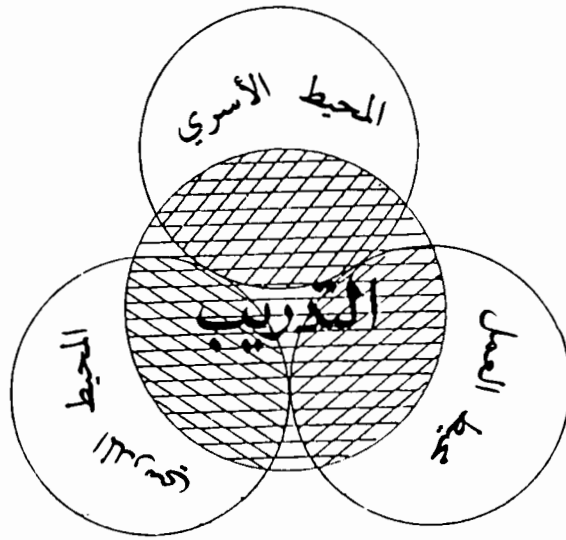
٤ - تطوير الأهداف الخاصة (السلوكية) للتدريب .

ب - مرحلة تصميم البرنامج :

يبني البرنامج التدريبي على ثلاثة أسس رئيسية هي :

الشكل رقم (٢)

العلاقة التكاملية بين التدريب والخلايا الرئيسية في التكوين الاجتماعي :



١ - المدخلات :

ويقصد بها جميع الأشياء التي تكسب التدريب الحركة والحيوية

ويمكن تلخيصها فيما يلي :

- المصادر :

وهي المصادر غير البشرية مثل المال والمعدات والأدوات

والخدمات، وهي عادة تكون خارج محيط البرنامج .

- المستفيدون من البرنامج :

وهم جميع الأفراد أو الجماعات الذين يهدف البرنامج إلى إحداث تغييرات فيهم .
- الهيئة العلمية :

وهم الذين ينفذون أو يشرفون على تنفيذ خطوات البرنامج ويتم تحديدهم حسب وضعهم في البرنامج مثل :
إداري - مدرس - مستشار . . الخ .
- الجماعات والمؤسسات :

وهم جميع الموجودين خارج البرنامج والذين يؤثرون فيه مثل الجهات الحكومية، الجهات الممولة، الجهات المستفيدة .
٢ - الخطوات :

يقصد بها كيفية التدريب، ومن خلالها يتم شرح التداخل المتوقع في استخدام المواد والأدوات والوسائل المساعدة، ويجب أن يكون شرح الخطوات دقيقاً بحيث يحدد وبوضوح، من يفعل كذا - ولن - وكيف - ومتى - وأين - والزمن المستغرق .

٣ - المخرجات :

يقصد بها الأهداف وهي نوعان :

- أهداف عامة تحدد التغييرات التي تنتج من خطوات تنفيذ البرامج وتهدف إلى ادخالها إلى البيئة الخارجية .

- أهداف خاصة تحدد القدرات والمهارات التي تكتسب من التدريب وتسمى عادة الأهداف السلوكية.

ج- صحة وشرعية تصميم البرنامج التدريبي :

يجب أن يكون البرنامج التدريبي متكاملًا واضح المعالم فنياً، حتى يتسنى الوصول إلى ذلك فلا بد من تحقيق ناحيتين هامتين في البرنامج هما:

١ - الشمولية:

ويقصد بها الإكتمال في تصميم البرنامج . ويمكن معرفة ذلك عن طريقين هما:

- مدى اتساع البرنامج (ما يحتويه).
- عمق البرنامج (درجة التحديد).

٢ - الانتظام الداخلي :

ويقصد به العلاقة بين أجزاء البرنامج المختلفة (يافورسكي، ١٩٨٧).

مما تقدم يمكن الاستنتاج بأنه عن طريق استخدام أساليب وتقنيات التدريب العلمية يمكن الوصول إلى إحداث التغييرات السلوكية المطلوبة في خلية معينة من خلايا التكوين الاجتماعي والتي تكون غالباً وكما تم إيضاحه سابقاً مصدراً من مصادر السلوك الإجرامي في المجتمع وما استخدام المحيط الأسري في هذه الدراسة

إلا كمثال حيث ينطبق عليه ما يمكن أن ينطبق على المحيط المدرسي أو محيط العمل (انظر الشكل رقم ٢).

كما يمكن الوصول إلى نتيجة عامة وهي أن التدريب بكل مقوماته وإمكانياته وفلسفته وأهدافه وأساليبه واتجاهاته يعتبر عنصرا أساسيا ومكملا للعناصر الأخرى في مجال مكافحة الجريمة والوقاية منها، وبدون التدريب لا يمكن أن يكتمل أو ينجح أي برنامج من برامج مكافحة الجريمة أو الوقاية منها.

المراجع

- بنهام، رمسيس، علم الوقاية والتقويم، الأسلوب الأمثل لمكافحة الإجرام، منشأة المعارف بالاسكندرية، ١٩٨٦م.
- درة، عبدالباري، تحديد الاحتياجات التدريبية المعنى والأهمية والنماذج، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب بالرياض، المملكة العربية السعودية. ١٤٠٦هـ.
- درويش، اللواء الدكتور عبدالكريم، التدريب . . منظور علمي عملي، المجلة العربية للتدريب، المجلد الأول، العدد الثاني، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب بالرياض، المملكة العربية السعودية، ١٩٨٨م.
- يافورسكي، كيكو تقويم البرامج التدريبية، دليل المدربين، جامعة فرجينيا، الولايات المتحدة الأمريكية، ١٩٨٧م.
- ياغي، محمد عبدالفتاح، التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية، ١٤٠٩هـ.
- الموسوعة البريطانية، الجريمة، المجلد الخامس، جامعة شيكاغو، ١٩٨٠م.
- المنيف، الدكتور إبراهيم عبدالله، دور التدريب في التنمية، المجلة العربية للتدريب، المجلد الأول، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب بالرياض، المملكة العربية السعودية، ١٩٨٧م.

- الندوة العلمية للقضايا الأمنية المعاصرة، أكاديمية الشرطة، وزارة الداخلية، جمهورية مصر العربية، ١٩٨٨م.
- الشيخ، مكرم أنور مراد، تكنولوجيا التعليم، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ١٩٨٢م.
- العبودي، محسن، الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية، دار النهضة العربية، القاهرة ١٩٨٤م.
- العوجي، مصطفى، التصدي للجريمة، مؤسسة نوفل، بيروت، لبنان ١٩٨٠م.
- العوجي، مصطفى، الجريمة والمجرم، مؤسسة نوفل، بيروت، لبنان ١٩٨٠م.
- عبدالوهاب، علي محمد، التدريب والتطوير، مدخل علمي لفعالية الأفراد والمنظمات، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية ١٩٨١م.
- سليم، عبدالسلام السيد، الاحتياجات التدريبية بين الواقع والمستهدف، مجلة الإداري، العدد ٣٠٤، مسقط، عمان ١٩٨٧م.
- السيد، اللواء الدكتور النعماني، قياس عائد التدريب، كيف نجعل منه نظاماً يحسن الأداء ويطور الإدارة، المجلة العربية للتدريب، المجلد الأول، العدد الأول، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب بالرياض، ١٩٨٧م.
- سعيد نضال محمد، مدخل إلى العملية التدريبية، مجلة التنمية الإدارية، المركز القومي للاستشارات والتطوير الإداري، بغداد، العراق، عدد شهر أبريل ١٩٨٢م.