

جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية



مركز
الدراسات
والبحوث

التدريب الأمني في ضوء التغيرات الاجتماعية والثقافية في المجتمع السعودي الواقع والمستقبل

د. محمد بن حميد الثقفي

الرياض

١٤٢٩هـ - ٢٠٠٨م

(٢٠٠٨)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية - الرياض -

المملكة العربية السعودية. ص. ب ٦٨٣٠ الرياض : ١١٤٥٢
هاتف ٢٤٦٣٤٤٤ (١-٩٦٦) فاكس ٢٤٦٤٧١٣ (١-٩٦٦)

البريد الإلكتروني : Src@nauss.edu.sa

Copyright©(2007) Naif Arab University

for Security Sciences (NAUSS)

ISBN 9 - 00- 8006- 603- 978

P.O.Box: 6830 Riyadh 11452 Tel. (966+1) 2463444 KSA

Fax (966 + 1) 2464713 E-mail Src@nauss.edu.sa.

(١٤٢٩هـ) جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

الثقفي، محمد بن حميد

التدريب الأمني في ضوء التفجيرات الاجتماعية والثقافية في المجتمع السعودي: الواقع

المستقبل، محمد بن حميد الثقفي - الرياض، ١٤٢٩هـ

٥٢٨ ص، ١٧ × ٢٤ سم

ردمك: ٩ - ٠٠ - ٨٠٠٦ - ٦٠٣ - ٩٧٨

١ - كلية الملك فهد الأمني (الرياض) بحوث ٢ - الشرطة - تدريب - السعودية ب - العنوان

١٤٢٩/١٣٣٥

ديوي ٢٢، ٣٦٣

رقم الايداع: ١٤٢٩/١٣٣٥

ردمك: ٩ - ٠٠ - ٨٠٠٦ - ٦٠٣ - ٩٧٨

حقوق الطبع محفوظة لـ
جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

كافة الأفكار الواردة في هذا الكتاب تعبر عن رأي أصحابها،
ولا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر الجامعة

الفصل الأول

خلفية الدراسة

- ١ . ١ مدخل لموضوع الدراسة.
- ١ . ٢ مبررات اختيار الموضوع.
- ١ . ٣ مشكلة الدراسة.
- ١ . ٤ أهداف الدراسة.
- ١ . ٥ تساؤلات الدراسة.
- ١ . ٦ أهمية الدراسة.
- ١ . ٧ المفاهيم الأساسية للدراسة.

١ . خلفية الدراسة

١ . ١ المدخل

يؤدي التدريب دورا رئيسا في تطوير الأداء الأمني، وتكمن عملية الأداء الجيد في اختيار العناصر البشرية المناسبة لممارسة العمل الأمني، ومن ثم تأهيلهم وتدريبهم تدريباً تخصصياً مستمراً يتناسب مع جميع المناشط التي لها علاقة مباشرة بطبيعة المهام الأمنية التي ولا سيما رسونها، وذلك من أجل إكساب قدرات عملية تؤدي إلى الارتقاء بتنفيذ المهام الأمنية .

وتقتضي المتطلبات الملحة والتحديات المستقبلية للمؤسسات الأمنية ضرورة تلبية احتياجات الجمهور المستفيد من خدماتها الأمنية، وكسب ثقته ومشاركته في قضاياها، لأن ذلك سيؤدي إلى تحفيز المواطن نفسه على التفاعل مع أجهزة الشرطة، والقيام بدوره الفعال في الوقاية من الجريمة ومكافحتها .

وتكمن عملية الأداء الأمني فيما يتعلق بالعنصر البشري في اختيار العناصر البشرية المناسبة لممارسة العمل الأمني، ومن ثم تأهيلهم وتدريبهم تدريباً تخصصياً مستمراً يتناسب مع جميع متطلبات الوظائف الأمنية، وبشكل خاص مع تطور أنماط وأساليب الجريمة، وذلك من أجل المواكبة وتحقيق عملية الارتقاء بتنفيذ المهام الأمنية .

ويرى اليوسف (١٤٢٥هـ) أن تأهيل وتدريب رجل الأمن تأهيلاً جيداً ومواكبا ومتخصصاً أصبح من أهم محصنات الأمن الوطني والاجتماعي في أي مجتمع من المجتمعات، بل وأنه من الضرورات القصوى لاستدامة الأمن والاستقرار في المجتمع، وهي رؤية تتفق معها الدراسة، ولا سيما أن

هناك مهددات عديدة للأمن ، تبرز على الساحة بين حين وآخر ، سواء على المستوى الفردي أو الوطني أو حتى على المستويين الإقليمي والدولي ، ويؤكد الثقافي (١٤١٨ هـ) أن التأهيل والتدريب المقنن والمتخصص أساس نجاح الأداء الأمني وأهم مقوماته ، ولا سيما فيما يتعلق بتنفيذ المهام الأمنية في المجال الوقائي أو في مجال ضبط الجريمة .

ولم يكن رجل الأمن في الماضي بحاجة ماسة إلى التدريب المستمر بعد الحصول على مستوى مناسب من الإدراك لممارسة مهام وظيفته ، لسببين ، أحدهما ، أن إدراك المهارات اللازمة يمكن اكتسابه من البيئة المحلية ، والأهم أن عجلة التغير الاجتماعي كانت تسير بوتيرة بطيئة للغاية ، ويمكن معها مواكبة أية تغيرات ثقافية أو اجتماعية قد تحدث في المجتمع ، وبشكل أكثر تحديدا فإن نمط الجريمة المرتكبة كان تقليديا ويحدث في إطار الجرائم التقليدية المعروفة أصلا لرجل الأمن ولا يخرج عن إطار الثقافة الاجتماعية السائدة .

ويشير عبد الحميد (١٤٢٢ هـ) إلى أن التقدم العلمي والتطور التقني وما أحدثاه من اختراعات واكتشافات أدت إلى تطور المجتمعات البشرية في العصر الحديث تطورا بارزا ، انعكس على تطور العديد من جوانب الحياة ، وانعكس في الوقت نفسه على تطور أساليب ارتكاب الجريمة ، بل وأفرز جرائم لم تكن معروفة من قبل ، اصطلاح على تسميتها بالجرائم المستجدة .

ويتطلب التطور البارز في حجم وأساليب ارتكاب الجريمة تطورا مواكبا في أساليب الوقاية من الجريمة ومكافحتها ، ولا سيما أنه برزت جرائم حديثة لم تكن معروفة من قبل ، بل وبرزت أساليب حديثة لم تكن معروفة لارتكاب جرائم تقليدية وتم استخدامها من قبل المجرمين في تنفيذ جرائمهم .

وتتطلب المواجهة المطلوبة تدريباً منهجياً يسبق حدوث الجريمة الحديثة وحتى الأساليب المستجدة، خاصة إذا كانت الاستراتيجية الأمنية تقوم على أسس علمية، وتنطلق من استشراف المستقبل والاستعداد له، وهذا يعني أن تدريب رجال الأمن على الحيلولة دون وقوع الجرائم المستجدة وسرعة ضبطها إن وقعت غاية من الغايات التي تسعى لها استراتيجية التدريب في المؤسسة الأمنية.

ويشير الثقفي (١٤١٨هـ) إلى أن متطلبات العمل الأمني تقتضي تغيير وتطوير معارف ومهارات العاملين في المجالات الأمنية من خلال التدريب والتوعية الأمنية المستمرة لرجال الأمن، وهذا بدوره سيؤدي إلى إدارة فاعلة من جهة، وسيؤدي في الوقت نفسه إلى تقدير الجماهير لأداء رجل الأمن.

فمثلاً برز منذ نهاية القرن الميلادي الماضي استخدام الشبكة العنكبوتية كأداة اتصال حديثة واقتصادية، أسهمت في تطور أساليب الاتصال بين البشر جميعاً مساهمة فاعلة، غير أن المنحرفين وظفوا هذه التقنية الحديثة وارتكبوا من خلالها العديد من الجرائم، أبسطها على سبيل المثال التهديد لمستخدمي الشبكة من أفراد قد لا يعرفهم وقد يصعب الوصول إليهم.

ويتسم التدريب في المجالات الأمنية عما سواه بخصوصية تامة، تبعا لطبيعة العمل الأمني نفسه، حيث إن طبيعة العمل الأمني تقتضي أن يتعامل رجل الأمن مع مرتكبي الجرائم أو من لديهم الرغبة في ارتكابها، وهذه المهام تتطلب في حد نفسها معارف ومهارات خاصة تضمن لرجل الأمن أن يمارس عمله بكل كفاءة وفاعلية، وتبرز من خلال اتخاذ القرارات المناسبة والصحيحة للتعامل مع الموقف بما يحقق الأمن وللحيلولة دون وقوع الجريمة أو من أجل ضبط فاعلها وتقديمه للعدالة.

ويذكر عبد الوهاب (١٤٠٨هـ) أن التدريب الأمني لا يختلف عن التدريب في أي مجال آخر، إلا بالقدر الذي يختلف فيه مفهوم الأمن والخصوصية التي تصطبغ بهذا المفهوم، بالنظر إلى حساسيته وارتباطه المباشر بحياة الناس وتوفير الأمن والاستقرار والطمأنينة لهم، ولذا تبرز قيمة التدريب في هذا المجال تبعا للنتائج التي ستسهم في تحقيق الأداء الأمني بكفاءة وفاعلية.

ويرى البيالي (١٤٢٠هـ) أن التدريب الأمني يستمد أهميته من واقع الصراع القائم بين طرفين متناقضين، هما: مخططو ومنفذو الجريمة من جهة، ورجال الأمن من جهة أخرى، وهو الصراع الذي تتطور وتتعدد أساليبه يوما بعد يوم، من أجل حرص المجرم على تنفيذ جريمته دونما إعطاء فرصة للقبض عليه، ومن أجل حرص رجل الأمن على الحيلولة دون حدوث الجريمة والقبض على فاعلها وتقديمه للعدالة فور ارتكابها.

ومن هذا المنطلق فإن التدريب الأمني لا بد وأن يكون مستمرا ومتطورا ومواكبا لمستجدات العصر، بل لا بد أن يكون متفوقا وسابقا للمخطط والأساليب التي قد يفكر في استخدامها المجرم مستقبلا، من أجل التفوق في الصراع على أصحاب السلوك المنحرف. كما أن عمليات تحديث أساليب وبرامج التدريب الأمني سيكون لها دور بارز في تطوير مفاهيم عمل الأجهزة الأمنية نفسها.

ويرى فيلدينج (Fielding, 1984) أن فعالية الأداء لرجل الأمن سواء ما عرف عن طريق الملاحظة، أو عن طريق الاستطلاع، توصي بالحاجة إلى الاختيار الدقيق للعاملين، وإلى برامج التدريب المختصة والدقيقة والمستمرة التي تتوافق مع ما يحدث في المجتمع من تغيرات.

ويرى بيلى (Bayley, 1991) أن التغير والتحدي الذي يواجه الفكر الأمني والعمل الشرطي نفسه برز منذ الثمانينيات في القرن الماضي ، وهو التحول نحو خدمة الجمهور من خلال إسهاماتهم المرتقبة في الوقاية من الجريمة ومكافحتها ، ويبرر هذا التوجه لعدة عوامل ، أبرزها أن غالبية أفراد المجتمع يدركون أن المؤسسات الأمنية لم تعد قادرة على أداء أدوارها بشكل فاعل ، ومن ثم ترسخ مصطلح شرطة المجتمع كمفهوم استراتيجي ، يمكن أن يقلص مشاعر الخوف عند هؤلاء الأفراد .

ويؤكد كوكس (Cox, 1990) أنه يجب أن تتسم شرطة القرن الحادي والعشرين بتطوير مفاهيمها المتصلة بالجمهور ، وأن تعتمد بشكل مباشر على الاهتمام بالتدريب والبحث العلمي والإدارة العلمية واستخدام التقنيات الحديثة ، وبمعنى أوضح أن تكون أساليب الوقاية من الجريمة ومكافحتها مواكبة للنظريات العلمية الحديثة ومستخدمة للابتكارات التقنية الحديثة ، والاستفادة منها في الحيلولة دون ارتكاب الجريمة وسرعة ضبط فاعليها ، ولاسيما مع بروز ظواهر اجتماعية حديثة في الجريمة لم تكن موجودة من قبل ، وأصبح لها آثار بارزة على مستوى الإحساس بالأمن في المجتمع .

ومن هنا ، تعد التحولات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية التي تحدث في المجتمع أو المتوقع حدوثها في المجتمع مستقبلا ، بما فيها من رصد وتنبؤ لتطور واتجاه معدل الجريمة ، ومتابعة مجالات التقدم العلمي والتطور التقني من أبرز عوامل تخطيط سياسة التدريب الأمني ، بل ومن أبرز المحاور التي يجب أن تنطلق من خلالها .

وهناك مجموعة من العوامل التي تتطلب تغيير فلسفة العمل الأمني ، بل وقد تتطلب تغييرا في الأداء لمواجهة هذه العوامل وتحقيق الأمن ، ومن

أبرزها وفقا للبيانات (١٤١٤هـ)، التطور الكبير التي تشهده كافة مجالات الحياة، ومنها المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، بما فيها المجالات الأمنية نفسها، والتقدم العلمي في شتى فروع المعرفة، والعلوم الحديثة التي سادت المجتمعات الحديثة، بالإضافة إلى التطور التقني الذي برز في كافة جوانب الحياة، وتمثل في العديد من المبتكرات العلمية الحديثة التي يستخدمها الإنسان ولم تكن معروفة من قبل، وازدياد معدل الجريمة و بروز جرائم مستجدة لم تكن معروفة من قبل، وأخيرا بروز الجرائم المنظمة على المستوى الوطني والإقليمي والدولي.

ولقد أصبحت الجرائم المستجدة سمة بارزة في العصر الحالي، ولم يعد قلقها مثيرا للجهات الأمنية المختصة بالوقاية من الجريمة ومكافحتها فحسب، بل أصبحت تقلق المجتمعات على المستوى الوطني والإقليمي والدولي، ولاسيما بعد انتشار وتعدد وسائل الإعلام، ويرى اليوسف (١٤٢٥هـ) أن هناك العديد من الخصائص التي تميز الجرائم المستجدة وتبرزها عما سواها من جرائم تقليدية، ومن أبرز تلك الخصائص، تميزها باستخدامها للتقنية الحديثة، حيث يبرز في تنفيذها هذا البعد، وهو ما يسهم في إمكانية ارتكابها، وفي الوقت نفسه صعوبة اكتشافها وضبطها من قبل الجهات الأمنية المختصة، وتحرر معظم تلك الجرائم من عنصري الزمان والمكان بالنسبة للجاني والمجني عليه، التي كانت ملازمة للجرائم التقليدية، حيث كان الزمان والمكان محوريين أساسيين ملازمين لارتكاب الجريمة، وفي الوقت نفسه نقطة انطلاق للبحث الجنائي التقليدي.

كما أن من خصائصها تدويل ثقافة الجريمة (Internationalization Crime) فالصورة الإجرامية المرتبطة بجماعات أو ثقافات معينة يؤدي

نجاحها إلى نقل تلك الثقافة إلى جماعات أخرى لها ذات الغايات ، ولا سيما إذا حققت تلك الثقافة نجاحا في تنفيذ أهداف الجماعات المنحرفة ، ومن ثم يصبح من الممكن انتقال ذات الثقافة وتنفيذها في ارتكاب الجريمة من قبل جماعات أخرى .

وتتميز الجرائم المستجدة بغياب أو تأخر النصوص القانونية التي تجرم تلك الأعمال ، حيث تبرز هذه الجرائم من خلال ما تحدته من أضرار وقد لا يوجد نصوص قانونية لتجريمها ، أو تكون النصوص مقصورة على تكييفها قانونا ، إضافة إلى ارتفاع تكلفة تلك الجرائم مقارنة بالجرائم التقليدية ، سواء في الخسائر المادية أو البشرية أو حتى على الأضرار المعنوية التي تلحق ضحاياها .

وفيما يتعلق بعلاقة التدريب الأمني بعلم الإجرام هناك علاقة سبب ونتيجة بينهما ، حيث إن غايات التدريب الأمني تمثل أحد أبرز موضوعات علم الإجرام وهو أساليب مكافحة الجريمة ، كما أن مخرجات التدريب الأمني تسهم بشكل فاعل في الوقاية من الجريمة ومكافحتها .

فمن العلماء من يرى أن علم الإجرام يتكون من علم الجريمة ، ومن علم التحقيق الجنائي وعلم العقاب ، وهذا ما يؤكد ولتر ركلس ، بأن أساليب البحث والتحقيق الجنائي وتحقيق الشخصية أحد أهم برامج علم الإجرام ، وليس هذا فحسب بل إن «جمعية ارتقاء علم الإجرام» أوصت بأن التحقيق الجنائي وأساليب منع الجريمة والاحتياطات الأمنية تعد من أبرز موضوعات علم الإجرام (الدوري ، ١٩٨٤م) .

ومن هنا يمكن القول إن التدريب في المجالات الأمنية سواء فيما يتعلق بالوقاية من الجريمة أو بمكافحتها له علاقة مباشرة بعلم الإجرام ، ولا سيما عند

تدريب رجال الأمن على استخدام النظريات العلمية الحديثة، أو على التطبيقات العملية في الوقاية من الجريمة أو في ضبط مرتكبيها، وسواء أكان التدريب الأمني ينطلق من نظريات علمية، أم من خلال تجارب وممارسات عملية ناجحة ثبتت في التعامل الأمني مع الجريمة، كما أنه في الوقت نفسه يتأثر بالتحويلات الثقافية والاجتماعية التي تحدث في المجتمع.

١. ٢ مبررات اختيار الموضوع

ترتبط عملية تطوير الأداء الأمني في مجال الوقاية من الجريمة ومكافحتها بمدى كفاءة العنصر البشري وفاعليته في تنفيذ المهام الأمنية، ويعد اختيار العناصر البشرية المناسبة لممارسة العمل الأمني ومن ثم تأهيلهم وتدريبهم تدريبا تخصصيا مستمرا عاملا محوريا لتحقيق عملية الارتقاء بتنفيذ المهام الأمنية.

ويعد التدريب الاحترافي والمتخصص أساس نجاح الأداء الأمني وأهم مقوماته، ومؤدى ذلك أن إدراك أساليب التعامل مع الجريمة سواء في المجال الوقائي أو في مجال ضبط الجريمة وتطبيق تلك الأساليب تطبيقا صحيحا سيحقق التعامل المناسب مع الجريمة.

ولأن الجريمة من الظواهر المتغيرة تبعا للعوامل التي أفرزتها وللغايات التي يمكن تحقيقها، فإن ذلك يتطلب مواكبة من قبل الجهات الأمنية لذلك التغير؛ من أجل محاولة السيطرة على معدل الجريمة في المستوى الطبيعي، بحيث لا تكون هناك زيادة بارزة في معدل تطورها، وتكون هناك مقدرة على السيطرة على الجريمة والحيلولة دون تفاقمها وتزايد أثارها على أمن المجتمع واستقراره.

وعلى سبيل المثال فقد باتت الجرائم الإرهابية باعتبارها (أغموذجا) من الجرائم المستجدة تتسم باستخدام التقنية الحديثة في تخطيطها وتنفيذ عملياتها، واستخدام أحدث أدوات الاتصال، وذلك من خلال ما يعرض من مضبوطات قبل تنفيذ جرائمهم، أو من خلال ما يضبط في مسارح الجريمة، وهذا بحد نفسه يتطلب مواكبة أمنية في أساليب الضبط والرصد والتتبع، وهو ما لم يمكن توفره أمنياً وبشكل فاعل دونما تدريب منظم ومواكب لهذه التقنيات والأساليب الحديثة.

وتتطلب المواكبة الأمنية للوقاية من الجريمة وضبطها استخدام أحدث الأساليب العلمية في التعامل، والاستناد إلى أحدث النظريات العلمية في مجال الجريمة، وأحدث الابتكارات العلمية التي تساعد على تحقيق التعامل الأمثل، ولا سيما وأن من مهام المؤسسات الأمنية الحد من ارتفاع معدل الجريمة والانحراف وتوفير الأمن والاستقرار في المجتمع.

ويتطلب نجاح المؤسسات الأمنية في الاضطلاع بدورها في الحد من الجريمة، وضع الخطط والتدابير اللازمة واعتمادها وتجريبها قبل استفحال الجريمة، وذلك من خلال الدراسة العلمية الاستشرافية لحركة واتجاهات الجريمة مبكراً، وهو ما يقتضي تصور وإعداد الحلول العلمية لمواجهة الجريمة مبكراً، وتصميم البرامج التدريبية للعاملين في المجال الأمني، وتدريبهم للاستعداد على التعامل مع الجريمة وكيفية تحجيمها والسيطرة عليها في الحدود المعقولة، وهو ما لم يمكن تحقيقه بدون الدراسات العلمية المواكبة للتغيرات التي تحدث في المجتمع، وما تفرزه هذه التغيرات من سلوكيات منحرفة وجرائم مستجدة.

ومن الملاحظ أن هناك علاقة مباشرة بين التدريب الأمني وإجراءات الوقاية من الجريمة ومكافحتها، وتشكل هذه العلاقة في جوهرها تأثيراً وتأثراً،

حيث إن كلاً منهما يؤثر في الآخر ويتأثر به ، وفقاً لما أشار إليه شومان (١٤٢١هـ).

فمثلاً ، مدخلات عمليات التدريب الأمني نفسها هي الإجراءات الميدانية نفسها الموجهة للوقاية من الجريمة ومكافحتها ، والمطلوب غرسها في أذهان رجال الأمن المكلفين بمكافحة الجريمة والوقاية من حدوثها ، كما أنها من الأهداف التدريبية المراد تنميتها كمعارف واتجاهات ومهارات لدى المتدرب ، ويلاحظ كذلك أن مخرجات العملية التدريبية توجه إلى تلك الإجراءات بغرض تحقيق الكفاءة والفاعلية للمرشح لممارسة المهام الأمنية .

وليس هذا فحسب بل إن برامج التدريب الأمني نفسها هي ما يضيف على الإجراءات الأمنية الميدانية المنهجية العلمية ، حيث إنها تهدف إلى غرس أفضل المعارف والمهارات الصحيحة المبنية على الأسس العلمية ، التي تبين مواقع الخلل التي قد يقع فيها رجل الأمن ، أو التي وقع فيها من سبقه من العاملين الميدانيين ، وعلاوة على ذلك فإن المشكلات الميدانية التي تواجه رجال الأمن في الميدان وما يبرز من ظواهر إجرامية مستجدة تعد الأساس الذي تنطلق منه الدراسات العلمية المتعلقة ببرامج التدريب الأمني .

وعلى هذا الأساس ؛ فإن هذه الدراسة تفترض : أن برامج التدريب الأمني السابقة والحالية ربما كانت ذات فاعلية قبل بروز الجرائم المستجدة ، نتيجة الإفرازات السلبية للتغير الثقافي والاجتماعي الذي مر به المجتمع السعودي ، ولا سيما العوامل المادية من تقنيات حديثة في وسائل الاتصال ونقل وتبادل المعلومات ، وتفترض ومن ثم عدم مواكبة برامج التدريب الأمني لهذه التغيرات الاجتماعية والثقافية في المجتمع السعودي ، وبشكل مباشر عدم مواكبتها للجرائم المستجدة .

وبناء عليه يمكن عرض مبررات اختيار الموضوع من خلال المحاور التالية :

- ١- حدوث تغيرات اجتماعية وثقافية بارزة في المجتمع .
- ٢- بروز ازدياد في عدد الجرائم وبروز جرائم مستجدة، تتسم باستخدام التقنية في تنفيذها .
- ٣- تأمين أجهزة حديثة والإمام بكيفية استخدامها .
- ٤- وجود حاجة لخطط علمية وبرامج تدريبية حديثة تواكب الجرائم المستجدة .
- ٥- تنامي الاقتناع بأن التدريب الأمني هو الآلية التي تضمني على الإجراءات الميدانية المنهجية العلمية اللازمة لمواكبة الجرائم المستجدة .
- ٦- تأثر التدريب الأمني نفسه بالتغيرات الاجتماعية والثقافية، من خلال تطور التقنيات الحديثة في مجال التدريب على سبيل المثال .
- ٧- تأثر العمل الأمني نفسه بالتغيرات الاجتماعية والثقافية من خلال تطور التقنيات الحديثة التي يمكن استخدامها في ممارسة العمل الأمني على سبيل المثال .

ويضاف إلى ذلك كله، أن الباحث باعتباره أحد العاملين في المجال الأمني، ولديه خلفية ميدانية وفنية، ويعمل حالياً في أحد معاهد التدريب الأمني، ومتعاون في التدريب مع العديد من مؤسسات التدريب الأمني، كل ذلك أتاح فرصة الاطلاع على بعض البرامج التدريبية المقدمة في بعض معاهد ومؤسسات التدريب الأمني في المملكة، بل وفي بعض الدول

الشقيقة، والصديقة، ولاحظ تقييم المتدربين لأثر التدريب فيمن شارك في تدريبهم من كافة القطاعات الأمنية، وقد أدرك عمليا دور استخدام التقنية في تفعيل الأداء الأمني، سواء في الميدان الأمني، أو حتى في التدريبات العملية التي كان يشرف على تنفيذها.

كل ذلك، شكل لديه مبررا قويا لدخول هذا المجال، خاصة أن هناك اتجاهات نظيريا حديثا في علم الجريمة، يركز على الوقاية من الجريمة، وعلى تطور أنماط الجريمة، وبروز مصطلح الجرائم المستجدة، التي تتسم بخصائص عديدة تميزها عن الجرائم التقليدية، وهو ما لم يلاحظه بارزا في بعض برامج التدريب، لا على مستوى الثقافة الأمنية، ولا على الإجراءات الميدانية، في محيط بيئة عمله، الأمر الذي جعله يختار بحث هذه المشكلة للتأكد من ملاحظاته واختبارها، ومحاولة الإسهام في الوصول إلى نتائج تساعد في تحقيق الحلول اللازمة في هذا المجال وتلافي جوانب القصور والتخفيف من الآثار السلبية.

١. ٣ مشكلة الدراسة

برزت العديد من مظاهر التغير الاجتماعي والثقافي في المجتمع السعودي، شأنه شأن كل المجتمعات، وبالرغم من الجوانب الإيجابية للتغير إلا أن تلك التغيرات أحدثت العديد من المشكلات الاجتماعية والظواهر السلبية، وعلى مختلف الأصعدة بصفة عامة، وعلى ظاهرة الجريمة بصفة خاصة، حيث ارتفعت معدلاتها، وبرزت تطور ملحوظ في أساليب ارتكابها، والأهم من ذلك كله، ظهور جرائم جديدة لم تكن معروفة من قبل، وباتت آثارها تهدد أمن المجتمع واستقراره، واتسمت هذه الجرائم بتطويعها لأحدث التقنيات العلمية المبتكرة تأمينا واستخداما.

وتشكل هذه الإفرازات السلبية لظاهرة التغير تحدياً مباشراً أمام الأجهزة الأمنية المختصة بالوقاية من الجريمة ومكافحتها، الأمر الذي يتطلب ضرورة زيادة فاعلية الأداء الأمني لمواجهة هذا الازدياد في معدل الجريمة وفي تطور أساليبها من أجل المحافظة على المعدل الطبيعي للجريمة، فمثلاً تشير وزارة الداخلية إلى «أن الدراسات الجنائية قد أثبتت وجود علاقة طردية بين تزايد معدلات الجريمة واتساع العمران، وزيادة عدد السكان، وتزايد الهجرة من الريف إلى المدينة» (وزارة الداخلية، ١٤٢٢هـ، ص ٢٦٩) وهذا ما يعني أن هذه التغيرات تؤدي بدورها لزيادة معدل الجريمة وتطورها وتطور أساليب ارتكابها.

ويشير الجدول رقم (٦/٢) بشكل مباشر إلى أن هناك ازدياداً ملحوظاً في حجم الجريمة المستمدة من الجرائم المرصودة في الكتب الإحصائية التي تصدرها وزارة الداخلية للأعوام (١٤٢٠هـ - ١٤٢٤هـ)؛ إذ بلغت زيادة المعدل السنوي للجريمة عام ١٤٢٣هـ (٣، ٣٥٪) في مجموع الجرائم مقارنة بحجم الجريمة عام ١٤٢٠هـ، وبرزت زيادة الجريمة وفقاً لنوع الجريمة عام (١٤٢٣هـ) في الجرائم المالية بنسبة (٩، ٤٠٪) تليها جرائم النفس بنسبة زيادة مقدارها (٧، ٢٩٪)، تليها الجرائم الأخلاقية بنسبة زيادة في معدلها مقدارها (٥، ٩٪) مقارنة بما أشير إليه في عام ١٤٢٠هـ، ويلاحظ أن تطور الجريمة لن يقف عند هذا الحد، إذ إن المستقبل القريب يعطي صورة قائمة لضخامة حجم الجريمة، والأخطر الخوف من ازدياد بروز جرائم مستجدة.

ولأن تحقيق فعالية الأداء الأمني في مواجهة الجرائم التي أفرزها التغير يتطلب ضرورة رفع إنتاجية أفرادها، والاستفادة القصوى مما وصل إليه التقدم

العلمي والتطور التقني في مجالات الوقاية من الجريمة و مواجهتها، من خلال تأمين هذه المبتكرات العلمية والتقنية والقيام بالتدريبات المكثفة والمتواصلة لاستخدامها في مجالات الوقاية من الجريمة ومكافحتها.

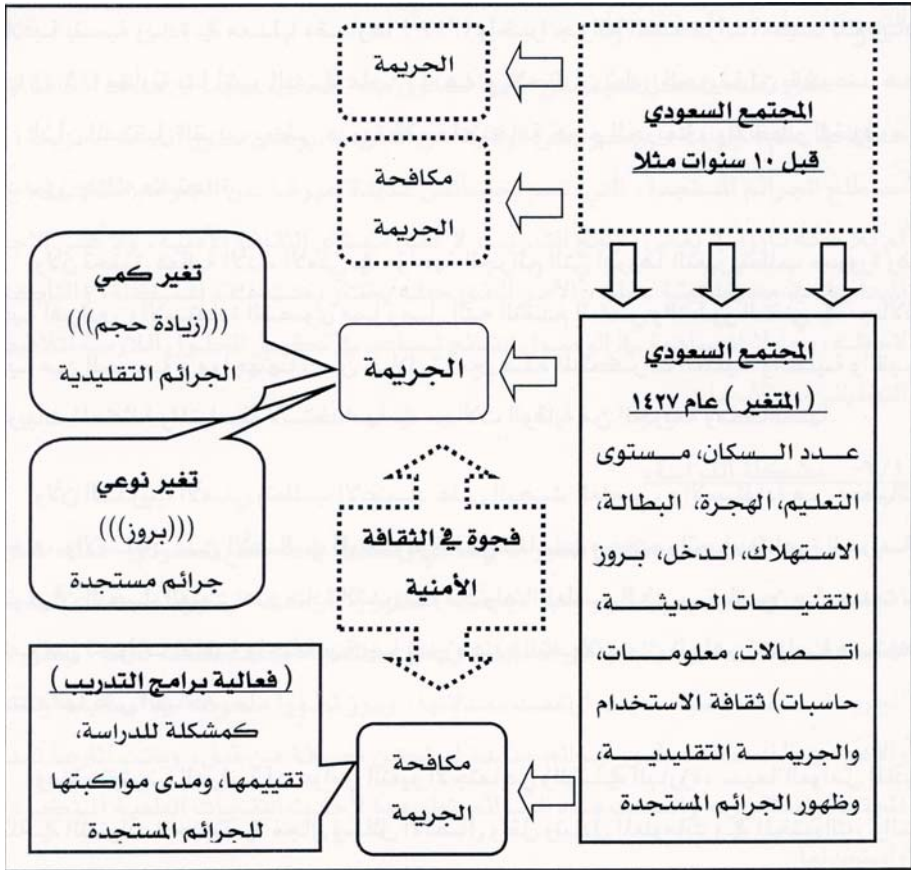
ولأن التدريب الأمني يتطلب الاعتماد على البحث العلمي، والاستفادة من معطياته ونتائجه، والاستناد إلى الأساليب الموضوعية التي تتناسب وحجم واتجاه ظاهرة الجريمة، وباعتبار أن البحث العلمي هو مادة التدريب ومحتواها العلمي الذي يربط بين ما يحدث في المجتمع من تحولات ثقافية واجتماعية، وما تفرزه هذه التحولات من ظواهر إجرامية مستجدة فرضت نفسها على الساحة.

وهنا، تفترض الدراسة أن عوامل التغيير الاجتماعي والثقافي البارزة، ولاسيما العوامل المادية المتمثلة في التقنيات الحديثة في مجال وسائل الاتصال ونقل وتبادل المعلومات وفي المختبرات، التي يمكن استخدامها في مجال الوقاية من الجريمة ومكافحتها لم يتم تأمينها بالشكل الكافي، والأهم من ذلك أنه لا توجد برامج تدريب تثقيفية، تحقق المهارات الفاعلة و المواكبة لاستخدامات تلك الآليات مقارنة بالمهارات التي يتقنها منفذو الجرائم في الفترة نفسها.

وعلى هذا الأساس تكمن مشكلة الدراسة في أن برامج التدريب الأمني المنفذة في معاهد ومراكز وكليات الأمن بالمملكة العربية السعودية، ربما كانت ذات فاعلية قبل بروز الإفرازات السلبية للتغيير الاجتماعي والثقافي التي مر بها المجتمع السعودي، التي من أبرزها ازدياد معدل الجريمة، و بروز الجرائم المستجدة، ونتيجة لهذه التغيرات، ربما لم تعد تلك البرامج تواكب هذه التغيرات، وهذا ما قد يؤدي إلى نقص مستوى الأداء الأمني، وقد

يزيد من ارتفاع معدل الجريمة مستقبلا ، وهو ما يتضح في الشكل رقم (١) ، وبناء عليه فإن مشكلة الدراسة ، تتلخص في التساؤل الرئيس التالي : ما واقع برامج التدريب الأمني ، وما مستقبلها ، في ضوء التغيرات الاجتماعية والثقافية في المجتمع السعودي ؟

الشكل رقم (١) يوضح مشكلة الدراسة(*)



(*) الشكل من إعداد الباحث .

١ . ٤ أهداف الدراسة

يقصد بأهداف الدراسة وفقاً للقططاني وآخرون (١٤٢٦هـ) الغايات التي يرمي إليها الباحث إلى تحقيقها من خلال الدراسة التي يقوم بها، وعلى هذا الأساس فإن هذه الدراسة تسعى لتحقيق الأهداف التالية:

- ١ - التعرف على مظاهر التغيرات الاجتماعية والثقافية التي برزت في المجتمع السعودي .
- ٢ - التعرف على حجم ونمط الجريمة في المجتمع السعودي .
- ٣ - تقييم الوضع الحالي لبرامج التدريب المنفذة حالياً في معاهد ومراكز التدريب الأمني .
- ٤ - تقييم مدى مواكبة تلك البرامج لمواجهة الجرائم المستجدة في المملكة .
- ٥ - الوصول لتصور مستقبلي (نموذج) لتطوير برامج تدريب أمني فعالة لمواجهة الجرائم المستجدة .

١ . ٥ تساؤلات الدراسة

من خلال الدراسة العلمية للمشكلة التي حددها الباحث، ودراسة الإطار النظري وما سبق دراسته من قبل الباحثين، ولتحقيق أهداف الدراسة، فقد تم تحديد العديد من التساؤلات التي يشكل الإجابة عليها تحقيقاً لأهداف الدراسة نفسها، والمتمثلة في التساؤلات التالية:

التساؤل الأول: ما أبرز مظاهر التغيرات الاجتماعية والثقافية التي برزت

في المجتمع السعودي؟ وينبثق من هذا التساؤل العديد من التساؤلات التي تكشف مظاهر التغيرات الاجتماعية والثقافية التي حدثت في المجتمع السعودي ، والمتمثلة فيمل يلي :

- ١- ما أبرز مظاهر التغير الاجتماعي والثقافي في المجتمع السعودي؟
- ٢- ما الاستجابات الاجتماعية لعوامل التغير في المجتمع السعودي؟
- ٣- ما الآثار السلبية التي أفرزتها التغيرات الاجتماعية والثقافية في المجتمع السعودي؟

التساؤل الثاني : ما حجم الجريمة ونمطها في المجتمع السعودي؟ وينبثق من هذا التساؤل تساؤلان فرعيان يكشفان حجم الجريمة ونمطها في المجتمع السعودي ، والمتمثلان فيما يلي :

- ١- ما حجم الجريمة في المجتمع السعودي؟
 - ٢- ما الجرائم المستجدة التي برزت في المجتمع السعودي؟
- التساؤل الثالث : ما مدى كفاءة برامج التدريب الأمني المقدمة في مؤسسات التدريب الأمني في المملكة العربية السعودية؟

وينبثق من هذا التساؤل العديد من التساؤلات التي تكشف مدى كفاءة برامج التدريب الأمني المقدمة في مؤسسات التدريب الأمني ، والمتمثلة فيمل يلي :

- ١- ما مدى فعالية الأهداف المعرفية المقدمة في برامج التدريب الأمني؟
- ٢- ما مدى فعالية الأهداف المهارية المقدمة في برامج التدريب الأمني؟
- ٣- ما مدى فعالية المحتوى العلمي المقدم في برامج التدريب الأمني؟

- ٤ - ما مدى فعالية البيئة التدريبية التي تنفذ برامج التدريب الأمني؟
- ٥ - ما مدى فعالية المدربين الذين ينفذون برامج التدريب الأمني؟
- ٦ - ما المعوقات التي تحول دون الاستفادة من المعارف والمهارات المكتسبة من برامج التدريب الأمني؟

التساؤل الرابع : ما مدى مواكبة برامج التدريب الأمني المقدمة في مؤسسات التدريب الأمني في المملكة العربية السعودية لمواجهة الجرائم المستجدة؟

وينبثق من هذا التساؤل العديد من التساؤلات التي تكشف مدى مواكبة البرامج التدريبية المقدمة في المؤسسات التدريبية موضوع الدراسة للجرائم المستجدة، والمتمثلة فيمل يلي :

- ١ - ما مدى مواكبة المعارف المقدمة في برامج التدريب الأمني للجرائم المستجدة؟
- ٢ - ما مدى مواكبة المهارات المقدمة في برامج التدريب الأمني للجرائم المستجدة؟
- ٣ - ما مدى مواكبة التقنيات الحديثة المقدمة في برامج التدريب الأمني للجرائم المستجدة؟
- ٤ - ما مدى مواكبة مستوى التعامل المقدم في برامج التدريب الأمني للجرائم المستجدة؟
- ٥ - ما مدى مواكبة المحتوى العلمي لعرض مراحل ظهور الجرائم المستجدة؟
- ٦ - ما مدى مواكبة المحتوى العلمي لعرض أساليب ارتكاب الجرائم المستجدة؟

٧- ما مدى مواكبة المحتوى العلمي لعرض أحدث أساليب مواجهة الجرائم المستجدة؟

٨- ما مدى مواكبة إلمام المدربين بأحدث أساليب مواجهة الجرائم المستجدة؟

٩- ما أبرز الجرائم المستجدة المتوقع حدوثها مستقبلاً؟

التساؤل الخامس: ما هو التصور الأمثل (النموذج) المقترح لتطوير برامج التدريب الأمني لضمان مواكبتها لمواجهة الجرائم المستجدة مستقبلاً؟

ويعد التساؤل الخامس والأخير من أبرز التساؤلات التي سعت الدراسة إلى الإجابة عليه وذلك؛ لأنه يحقق أبرز أهداف الدراسة المراد تحقيقها، غير أنه لا يمكن طرح ذلك التساؤل دونما طرح التساؤلات التي تسبقه، وفي سياقها الترتيبي التي جاءت عليه تساؤلات الدراسة.

وهنا، يلاحظ أن تساؤلات الدراسة، جاءت في سياق منطقي، ومرتبطة ارتباطاً مباشراً بتعميق مشكلة الدراسة وأهدافها، وأن كل تساؤل من تساؤلات الدراسة جاء مرتبطاً ارتباطاً مباشراً بأحد أهداف الدراسة، وجاءت الأهداف الفرعية لزيادة سبر غور المتغير المراد تحليله في الدراسة، ووفق النظرية التي انطلقت الدراسة في إطارها والرؤى العلمية التي تناولت الموضوع، وفي إطار الهدف المراد تحقيقه، وكما سيتضح بشكل مباشر في الفصل الثالث، ولا سيما في موضوع تقييم برامج التدريب الأمني.

١. ٦ أهمية الدراسة

تجيب أهمية الدراسة وفقاً للعساف (١٤١٦هـ) على عرض المبررات العلمية والعملية التي تجعل من الوقت والجهد والمال المبذول في الدراسة

أمرا مقبولا ومسوغا، وبتعبير أدق؛ تبرز أهمية أي دراسة علمية في مدى إسهامها في مجالين رئيسيين هما: الأهمية النظرية التي لها علاقة مباشرة بفلسفة ونظريات موضوع الدراسة، وكذا الأهمية العملية التي لها علاقة بمدى إمكانية استخدام نتائج الدراسة في التطبيق الميداني من أجل تقييمه وتطويره، وهو ما يمكن عرضه في هذه الدراسة، من خلال ما يلي:

١ - الأهمية النظرية: يعد ربط برامج التدريب الأمني بالتغير الاجتماعي في أي مجتمع من حيث مدى مواكبة تلك البرامج لما يحدث من تغيرات، مجالاً علمياً يحاول الإجابة على ثغرة علمية في مجالات علم الجريمة في مجتمع الدراسة، ولاسيما أن الدراسة ستحاول تحليل آثار التغيرات الاجتماعية والثقافية وكيفية تطور حجم الجريمة وبرز جرائم مستجدة، ومن ثم البحث فيما إذا كانت برامج التدريب تواكب هذه التغيرات، وذلك وفق أسس منهجية، وعلى ذلك يتوقع أن تسهم الدراسة في البناء النظري لبرامج التدريب الأمني في إطار علم الجريمة.

ومن ثم ستكون هذه الدراسة إضافة لما سبقها من دراسات سابقة ناقشت الموضوع نفسه، التي سيتم تناولها في الفصل الثاني، ولعل هذه الدراسة التي اختطت لنفسها موضوعاً ومجتمعاً، ومنهجية تختلف عما تناولته الدراسات السابقة، تسهم في إثراء الموضوع، سواء من حيث الطرح النظري الذي انطلقت من خلاله، أو من خلال نتائج الدراسة الميدانية التي توصلت إليها.

٢ - الأهمية التطبيقية: وتتمثل بالإسهام في مساعدة مخططي التدريب في مراكز ومعاهد وكليات الأمن، في تخطيط برامج أمنية تواكب

حجم وحركة واتجاهات الجريمة في ظل التغيرات الاجتماعية والثقافية التي تبرز في المجتمع ، وبشكل أوضح فقد استجابت هذه الدراسة لما جاء في التوصية الثانية للمؤتمر العربي الثالث لمديري إدارات التدريب ومعاهد وكليات الشرطة والأمن العرب المنعقد في تونس عام (٢٠٠٣) المتعلقة بشأن أساليب التطوير في البرامج والمناهج التدريبية لمواجهة الجرائم المستجدة ، التي جاء فيها «العمل على تطوير البرامج التدريبية والمناهج التعليمية في معاهد وكليات الأمن بما يتلاءم مع التطورات والمستجدات ، ويكفل تزويد رجل الأمن بالمهارات اللازمة لمواجهة الجرائم المستحدثة» ، ولعل ما يتم تحقيقه من نتائج يمكن أن يسهم في تحقيق أهداف المؤتمر على مستوى مراكز ومعاهد وكليات الأمن في المملكة العربية السعودية .

كما تأتي الدراسة في سياق ما طرح ونوقش في إحدى الندوات العلمية الأمنية المختصة حيث أشارت إحدى توصيات ندوة المجتمع والأمن في دورتها الرابعة عام (١٤٢٦هـ) التي تناولت الظاهرة الإجرامية المعاصرة ، الاتجاهات والسمات ، وجاء في التوصية السادسة تحديداً ضرورة «تعزيز البرامج التدريبية والمناهج التعليمية القائمة بما يكفل الإعداد الأمثل لرجل الأمن لمواجهة الجرائم المعاصرة» (المالكي ، ١٤٢٦هـ ص ٢٤٧) .

وبذلك يتوقع بروز الأهمية التطبيقية للدراسة على المستوى المحلي ، وعلى المستوى الإقليمي ، باعتبار إمكانية مساهمتها في تخطيط برامج أمنية تواكب حجم وحركة واتجاهات الجريمة في ظل ما يحدث من تغيرات في المجتمع ، خاصة أنها جاءت تلبية لتطلعات جهات مسؤولة ومختصة ، كما سبق الإشارة إليه .

١. ٧ المفاهيم الأساسية للدراسة

تعد المفاهيم من أهم المفردات الرئيسة المكونة لأي دراسة علمية، وتعتبر المفاهيم عن مؤشرات يمكن ملاحظتها وإدراكها كزيادة عدد السكان أو الجريمة أو الجريمة المستجدة، وقد تكون المفاهيم وفقا للصالح (٢٠٠٠م) صور عقلية أو تصورات ذهنية غير مدركة كالخوف من الجريمة والإحساس بالتخلف الثقافي.

ويشير رولاندز (Rolands, 1971) إلى أنه يجب التمييز بين المفاهيم التي تحدد ماهية الشيء أو الظاهرة، وبين المفاهيم التي تصف بعض الخصائص في الظاهرة، فمثلا يختلف مفهوم المجرم عن مفهوم رجل الأمن اختلافا في الدور والوظيفة، ويختلف مفهوم الجريمة التقليدية عن الجريمة المستجدة اختلافا في الصفة (موثق في: الصالح، ٢٠٠٠م، ص ١١٥).

وتكمن أهمية المفاهيم وفقا للصالح (٢٠٠٠م) في كونها قاعدة للحكم، وصفة لتنظيم وتحديد التجربة الميدانية، إضافة إلى أنها تمثل المفاهيم الحقيقية لموضوع الدراسة كأساس من الأفكار وصور الواقع الذي يتمثل في نسق من المعاني المشتركة، ويمكن من خلاله تقديم أنواع مختلفة من التفسير للواقع، وبذا يتضح أن المفهوم يسهم في تحديد معالم الدراسة، كما أنه من خلال الربط بين مفاهيم الدراسة يمكن تشكيل نظريات حول الدراسة في نظام أو مجال معين.

وهناك العديد من الرؤى للعلماء الذين درسوا موضوع فلسفة النظريات الاجتماعية حول تصنيف المفاهيم، ويشير العمر (١٩٩٧م) إلى أن جوناثان تيرنر صنف المفاهيم إلى ثلاثة أنواع، أولها، المفاهيم المتضمنة لنصوص

مجردة، وهي التي تشير إلى صفات عامة للظاهرة موضوع الدراسة ولا تعكس زماناً أو مكاناً محدداً، كما لا ترتبط بمجتمع محدد، وثانيها، المفاهيم المحددة، وترتبط هذه المفاهيم بمكان أو زمان أو مجتمع معين، أما النوع الثالث من المفاهيم فهي المفاهيم الإجرائية وهي المفاهيم التي تحدد بدقة بعض أجزاء مكونات الظاهرة موضوع الدراسة، أو تكون مستنبطة منها.

ويعد توضيح وتحديد المفاهيم الإجرائية قضية أساسية وضرورية في الدراسة العلمية، ولا سيما أنها تتمتع بقدرتها على الغوص في أعماق ومكونات الظاهرة محل الدراسة، ولديها القدرة على التفسير وتحديد موضوعات الدراسة بشكل دقيق، والأهم أنها تستطيع الربط بين واقع الظاهرة موضوع الدراسة والمفاهيم المجردة، ولذلك فإنه كلما كثرت المفاهيم الإجرائية وحددت أبعاد الظاهرة موضوع الدراسة بدقة أصبح تطبيق الدراسة وقراءة نتائجها أكثر سهولة وقدرة على الربط بالنظريات المثبتة.

وفي هذه الدراسة سيتم عرض المفاهيم المجردة لمكونات الدراسة الرئيسية، وسيتم عرض المفاهيم الإجرائية التي تحدد أطر الدراسة عند عرض الإجراءات المنهجية للدراسة، وفيما يلي سيتم عرض أبرز المفاهيم الواردة في الدراسة، وتتمثل في، مفهوم التدريب، ومفهوم التغيير الاجتماعي والتغيير الثقافي، وأخيراً مفهوم الجرائم المستجدة.

١. ٧. ١ التدريب

هناك العديد من الخبراء الذين ناقشوا موضوع التدريب كوسيلة لنقل المعارف والاتجاهات والمهارات، وفق خطوات علمية محددة، ومن أبرز تلك التعاريف ما أشار إليه (باشات، ١٩٧٨م، ص ١١)، حيث يعرفه بأنه «تجهيز الفرد للعمل المثمر والاحتفاظ به على مستوى الخدمة المطلوبة».

ويعرفه (عبدالوهاب، ١٤٠١ هـ، ص ١٩) بأنه «عملية منظمة مستمرة محورها الفرد في مجمله تهدف إلى إحداث تغييرات محددة، سلوكية وفنية وذهنية، لمقابلة احتياجات محددة حالية أو مستقبلية، يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه، والمنظمة التي يعمل بها أو المجتمع الكبير».

أما (توفيق، ١٩٩٤ م، ص ١٧٠) فيعرفه بأنه «تزويد الفرد بالأساليب والخبرات والاتجاهات العلمية والعملية السليمة اللازمة لاستخدام المعارف والمهارات الحالية التي يمتلكها، أو الجديدة التي يكتسبها بما يمكنه من تقديم أفضل أداء ممكن في وظيفته الحالية ويعدده للقيام بالمهام الوظيفية المستقبلية وفق مخطط علمي لاحتياجاته التدريبية».

في حين يعرفه (الشعلان وإبراهيم، ١٤٢١ هـ ص ١٩) بأنه «جهد منظم يهدف إلى تطوير قدرات الأفراد وتغيير سلوكهم وذلك من أجل الأهداف المحددة سلفاً».

ويعرف (ياغي ١٤١٧ هـ، ص ٩) التدريب بأنه «محاولة لتغيير سلوك الأفراد لجعلهم يستخدمون طرقاً وأساليب أفضل في أداء أعمالهم الإدارية أي يجعلهم يسلكون وبشكل يختلف بعد التدريب عما كانوا يتبعون قبل التدريب».

أما (النمر وآخرون ص ٢٦٤) فيعرفونه بأنه «مجموعة من النشاطات التي تهدف إلى تحسين المعارف والقدرات المهنية مع الأخذ في الحسبان دائماً إمكانية تطبيقها في العمل»، بينما يرى (ويلز ١٤٢٦ هـ، ص ٤١) أن التعريف العملي للتدريب يتلخص في انه «نقل معرفة أو مهارة محددة وقابلة للقياس».

وفيما يتعلق بالتدريب الأمني فيعرفه (الكبيسي ١٤٢٣ هـ، ص ٣٦)

بأنه «الجهود العلمية التي تقوم بها الإدارات التدريبية التابعة للأجهزة الأمنية والمتعاونة معها لتلبية الاحتياجات الفعلية الناجمة عن مشاكل ميدانية أو نقص في كفاءة الأفراد أو الهادفة إلى تحسين مستويات أدائهم وتطوير قدراتهم، من خلال إكسابهم المعارف وتنمية مهاراتهم وغرس الاتجاهات الإيجابية لسلوكهم من أجل مساهمتهم في تحقيق أهداف الأجهزة التي يعملون فيها بكفاءة وفاعلية وتمكينهم من مواجهة التحديات المجتمعية والدولية التي تحيط بهم».

ويعرفه (الصعيدي، ١٤١٩هـ، ص ٩٧) بأنه «الوسيلة الإدارية والفنية والعلمية التي من شأنها الوصول بالعمل الشرطي إلى أقصى إنتاجية ممكنة تحقيقاً للاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتاحة في قطاع الشرطة».

ويعرفه (اليوسف، ١٤٢٥هـ، ص ١٤) بأنه «الجهود المبذولة لإعداد رجل الأمن لمواجهة الجرائم المستجدة حيث لا يقتصر على تزويد الأشخاص بالمعلومات وإعدادهم فكرياً وعقلياً لمواجهة الحياة فقط وإنما رفع كفاءة رجال الأمن وتحسين قدراتهم ومهاراتهم في القطاع الأمني لمواجهة جميع المستجدات».

بينما يشير (الجبالي، ٢٠٠٣ م، ص ٣٢) إلى التدريب الأمني بأنه «عمليات مخططة ومستمرة تستهدف تنمية معارف ومهارات رجال الشرطة، وتمكينهم من استيعاب متغيرات وتكنولوجيا العصر بما يعينهم على مواجهة التحديات التي تفرضها طبيعة العمل الشرطي، وبما يضمن استمرار الكفاءة في الأداء وإنجاز المهام».

وفيما يتعلق بالبرنامج التدريبي فقد عرفه (حمدان، ١٩٩٩ م، ص ١٢) بأنه «وثائق مكتوبة تضم في طياتها الأهداف والمعارف والأنشطة والنتائج

الخاصة بمهارات أو سلوكيات وظيفية سيعمل التدريب على تحقيقها لدى المتدربين» .

ويعرفه (الخوالدة، ١٩٩٧ م، ص ٨١) بأنه «تنظيم مقصود من المعارف والخبرات والنشاطات تقوم بتخطيطه المؤسسة في سياق التعليم التطبيقي المستمر لتحقيق أهداف فنية أو مهنية معينة ، ضمن فترة زمنية محددة، وينظم من عناصر أساسية هي : الأهداف، والمحتوى، والأنشطة التعليمية، والتقييم، ويتطلب البرنامج التدريبي من المؤسسة عمليات أساسية هي : التخطيط، والتنفيذ، والتقييم» .

كما عرفه (سعيد، ١٩٩٤ م، ص ٢٤٠) بأنه «الأنشطة المخططة في إطار منظم حيث تركز على إكساب المهارات وتعميق معرفة المتدربين بها وتشمل أيضا جوانب تتعلق بالعلاقات الإنسانية والأساليب التربوية لغرض رفع كفاءتهم والتعامل الناجح مع مجموعة الأفراد الذين سيقومون بتدريهم وتقييم إنجازهم» .

ويرى (الهجرسي، ١٩٩١ م، ص ١٦) أن برامج التدريب الأمني تعرف بأنها «الأداة التي تربط بين الاحتياجات التدريبية والأهداف المطلوب تحقيقها من التدريب، وبالمادة العلمية، وبالوسائل والأساليب التدريبية مع بعضها، التي يكون موضوعها أحد فروع الأمن أو تخصصاته، التي تقدم لضباط وأفراد وزارة الداخلية أو أحد قطاعاتها المختلفة، من خلال إطار خطة رسمية محددة الموضوعات والتوقيتات والأماكن» .

وهنا يمكن تعريف التدريب الأمني إجرائيا بأنه : جهد علمي منظم تقوم به مؤسسات أمنية مختصة، يهدف إلى إكساب المتدرب معارف وميولاً ومهارات محددة تساعد رجل الأمن على أداء مهام الوقاية من الجريمة

ومكافحتها بكفاءة وفاعلية ، وفقا للحاجة الحالية أو المستقبلية ، وذلك بالاستفادة من حركة الجريمة الحالية والمرتبقة مستقبلا ، وتفعيل أحدث نظريات علم الجريمة والوقاية منها في التخطيط للتصدي للمنحرفين والمتوقع انحرافهم مستقبلا ، والاستفادة من التقدم العلمي والتطور التقني الذي يمكن استخدامه لتحقيق الأهداف الأمنية .

١ . ٧ . ٢ . التغيير الاجتماعي

يعد التغيير الاجتماعي ظاهرة اجتماعية ، تخضع لها جميع مظاهر الكون وفي شتى الأزمان والأماكن ، وبشكل مباشر تبرز آثاره في الحياة اليومية على مستوى الأفراد وعلى مستوى الجماعات ، ويمكن ملاحظتها ورصدها بشكل يسير وواضح .

ويعد التغيير الاجتماعي من أبرز الموضوعات التي جذبت أنظار واهتمام علماء الاجتماع منذ بزوغ هذا العلم ، حيث يلاحظ أن غالبية العلماء تناولوا موضوع التغيير الاجتماعي في نظرياتهم ، سواء أكانت نظرياتهم تعالج موضوع التغيير في نفسه أو كانت تعالج موضوعات أخرى .

وتشير الجولاني (١٩٩٧م) إلى أن اللافت للنظر أن غالبية العلماء الذين تناولوا موضوع التغيير الاجتماعي ، تناولوه من مداخل عدة ، حيث تنوعت اتجاهاتهم للتغيير وتعددت آراؤهم ، وانتهج كل منهم منهجاً معيناً في دراسة ظاهرة التغيير ، وذلك وفقاً للاتجاهات والمدارس والمجتمعات والأزمنة التي ينطلق منها كل عالم .

ويضيف جينزبرج (Ginsberg, 1961) أن مفهوم التغيير الاجتماعي يعني «التغيير الذي يحدث في طبيعة البناء الاجتماعي مثل زيادة أو تناقص

حجم المجتمع ، أو في النظم أو الأجهزة الاجتماعية أو التغيرات اللغوية والمعتقدات والمواقف» .

كما يعرفه جيرث (Gerth) وملز (Mills) بأنه «التحول الذي يطرأ على الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها الأفراد وكل ما يطرأ على النظم الاجتماعية وقواعد الضبط الاجتماعي في مدة معينة من الزمن» (موثق في : النكلاوي ، ١٩٦٨ م ، ص ٨) .

ويضيف جي روشي (Guy Rocher) أنه « كل تحول في البناء الاجتماعي يلاحظ في الزمن ولا يكون مؤقتا سريع الزوال ، ولدى فئات واسعة في المجتمع ويغير مسار حياتهم » (موثق في : استيته ٢٠٠٤ م ، ص ٢٣) .

والجدير ذكره أن هناك من يرى أن جميع المجتمعات الإنسانية تسير في تغير مستمر ، ولكن سرعة التغير ونطاقه وتأثيراته تختلف من مجتمع إلى آخر ، كما أن هناك العديد من المفاهيم التي تعبر عن التغير الاجتماعي ، ومنها وفقا للعمر (٢٠٠٤م) ؛ واستتية (٢٠٠٤م) وأوجبرن (١٩٨٤م) : التقدم الاجتماعي (Social Progress) ، والتطور الاجتماعي (Social Evolution) ، والنمو الاجتماعي (Social Growth) ، والتنمية الاجتماعية (Social Development) ، وأخيرا التخلف الثقافي (Culture Lag) كإحدى صور التغير الاجتماعي ، وهذا يعني أنه وإن اختلف المدلول لكل من المفاهيم السابقة نحو شكل وحجم واتجاه التغير ، إلا أنها تعبر عن تغير يحدث في مجتمع ما من المجتمعات وفي فترة زمنية أو حقبة من الزمن .

بينما يرى حروش (٢٠٠٦م) أن مفهوم التغير الاجتماعي يختلف عن بقية المفاهيم الأخرى المرتبطة بموضوع التغير في نقطة جوهرية ، وهي أن التغير مصطلح محايد لا يدخل حكم الإنسان في تحديده ، وان التغير يحمل

في طياته الجوانب الإيجابية والسلبية في الوقت نفسه ، بينما بقية المصطلحات الأخرى تعبر عن اتجاه ما محدد؛ إما سلبا وإما إيجابا .

وهنا يمكن تعريف التغير الاجتماعي في المجتمع السعودي إجرائيا بأنه التحولات البارزة في مكونات المجتمع ونظمه ومؤسساته ووظائف تلك المؤسسات ، نتيجة عامل أو عدة عوامل أسهمت في إحداث هذا التحول ، ويمكن رصدها خلال فترة زمنية محددة .

١ . ٧ . ٣ التغير الثقافي

يشير مفهوم التغير الثقافي إلى أي تغير يمكن أن يحدث في مضمون أو بناء ثقافة معينة لمجتمع من المجتمعات ، سواء فيما يتعلق بأي من الجوانب المادية أو الجوانب المعنوية من العناصر المكونة للثقافة المكونة للمجتمع نفسه ، وذلك إما عن طريق الإضافة أو الحذف أو تعديل السمات أو المركبات الثقافية .

ويعد وليم أو حبرن أبرز من طرح هذا المفهوم وفقا للعمر (٢٠٠١م) ، حيث أشار إلى أن هناك مجموعة من الحقائق المتصلة والمرتبطة بمضمون الثقافة ، وهي التراكم والاستمرارية والانتشار ، حيث تقوم هذه الحقائق من جهة بإنماء الثقافة الإنسانية بشطريها المادي والمعنوي ومن جهة أخرى تقوم بإحصائها ، ومن ثم تحدث عملية التغير في ثقافة المجتمع .

وقد ساد الفكر الأنثربولوجي ردحا من الزمن يردد أن ثقافة المجتمعات البدائية ذات صبغة استاتيكية راکدة لا يعترئها التغير ، وترددت هذه المقولة حتى القرن التاسع عشر ، غير أن هذه المقولة لم تصمد أمام الدراسات العلمية التي أثبتت عدم دقتها ، ويشير الخريجي (١٤٠٣) إلى أن مفهوم التغير

الثقافي يشير إلى أي تغيير يمكن أن يؤثر في مضمون أو بناء أي ثقافة معينة ، ومن ثم فإن ثبات ثقافة أي مجتمع من المجتمعات أمر غير منطقي ، ولا يمكن أن يصمد أمام أي نظري أو تجريبي سواء في المجتمعات البدائية أو حتى في المجتمعات المعاصرة .

ويرتبط مفهوم التغيير الثقافي عادة بالعديد من المفاهيم المرتبطة به ، ومن أبرزها ، الثقافة ، والتفكك ، والتطور ، والتغيير التدريجي ، والابتداع ، والتكامل ، والنقل ، وجميع هذه المفاهيم تؤكد أن التغيير الثقافي يشكل في حقيقته ظاهرة ثقافية عامة تشكل عملياته التي تتم عبر ديناميات النسق الثقافي .

ويشير درسلر (Dersseler) إلى التغيير الثقافي بأنه « تحول أو انقطاع عن الإجراءات المجربة أو المختبرة أو المنقولة عن ثقافة الماضي وإدخال إجراءات جديدة » (موثق في : الخريجي ، ١٩٨٣ م ، ص ٢٦٥) ، بينما يضيف تايلور (Tylor) أن التغيير الثقافي أعم وأشمل من التغيير الاجتماعي ولاسيما أنه يرى أن مفهوم الثقافة نفسه هو الكل المركب من المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاق والقانون والعرف وكل القدرات التي يكتسبها الفرد في المجتمع ، وبذلك يكون التغيير الاجتماعي جزءاً من التغيير الثقافي (موثق في : استيته ، ٢٠٠٤ م) .

ويعرفه (استيته ، ٢٠٠٤ م ، ص ٣٥) بأنه « مظهر من مظاهر التحول في أي فرع من فروع الثقافة بما في ذلك الفنون والعلوم والفلسفة ، ويشمل كذلك صور التغيير الاجتماعي وقوانينه وكل التغيرات التي تحدث في أشكال وقواعد النظام الاجتماعي » .

ويشير العمر (٢٠٠٤م) إلى أن التغيير الثقافي يشمل عناصر الثقافة المادية والمعنوية ، بما فيها من مخترعات تقنية مادية ومعارف وأفكار وفنون ومذاهب دينية وأخلاقية مرتبطة بها ، وأنه يشمل التغيرات التي تحدث في القواعد الاجتماعية وفي نظم المعتقدات وفي الرموز والقيم والتقنية ، بل إنه يؤكد أن العلماء يرون صعوبة إمكانية الفصل والتمييز بين مفهوم التغيير الاجتماعي ومفهوم التغيير الثقافي ؛ وهذا يعني أن التغيير الثقافي أو الاجتماعي يشمل كافة التحولات الاجتماعية والثقافية بما تحويه من عناصر مادية ومعنوية ، ولا سيما أن التغيير الثقافي يعد أكثر شمولاً من التغيير الاجتماعي .

والجدير ذكره أن هناك من يستخدم مفهوم التغيير الاجتماعي كمرادف لمفهوم التغيير الثقافي ، ومبرر ذلك ، وفقاً للسيد (١٤١٧هـ) وجود تداخل بينهما ، وعدم إمكانية الفصل التام بينهما ، إذ إن تغير الوضع الاجتماعي في مجتمع ما يرادفه بالضرورة تغير في ثقافة ذلك المجتمع ، كما أن الاستعارة الثقافية لمجتمع ما تؤدي بالضرورة إلى حدوث تغيرات اجتماعية في المجتمع المستعير .

وهنا يمكن تعريف التغيير الثقافي في المجتمع السعودي إجرائياً بأنه : التحولات البارزة في القيم والعادات والنظم والقوانين والأعراف التي تنظم أساليب الحياة الاجتماعية في المجتمع ، التي تحدث نتيجة عامل أو عدة عوامل ، ويمكن ملاحظتها ورصدها على سلوك أفراد المجتمع خلال فترة زمنية محددة .

١. ٧. ٤. الجرائم المستجدة

تعد الجرائم المستجدة أنماطا من الجرائم التقليدية التي تستخدم التقنية الحديثة في تنفيذها، أو الجرائم الجديدة التي لم تكن معروفة سابقا، التي أسهم التغير الاجتماعي في إفرازها، وتعني في الوقت نفسه الجرائم التي يحرص منفذوها على ابتكار أساليب حديثة في تنفيذها إما باستخدام آخر ابتكارات التقدم العلمي والتطور التقني، أو بابتكار أساليب حديثة لم تكن معروفة من السابق، ومحاولة الاستمرار في البحث عن أساليب حديثة غير معروفة تؤدي إلى تنفيذ الجريمة بأساليب مبتكرة وتغوق في الوقت نفسه الأجهزة الأمنية عن ضبط مرتكبيها، أو عدم ترك أي أدلة تساعد على تحديد شخصياتهم كجرائم التشهير عبر الإنترنت.

كما يعرفها (البداينة، ١٤٢٠هـ ص ١٢) بأنها «أنماط من الجرائم التي لم يخبرها المجتمع في السابق أو أن حجمها قليل جدا ولا يستحق الإشارة وهي جرائم جديدة في نوعها ونمطها وحجمها»، أما (اليوسف، ١٤٢٥هـ ص ١٣) فيعرفها بأنها «أنماط من الجريمة تستخدم فيها التقنية الحديثة من أجل تسهيل عملية الإجرام».

وتعرّف جرائم الحاسب الآلي والإنترنت باعتبارها من الجرائم المستجدة بأنها «ذلك النوع من الجرائم التي تتطلب إلماما خاصا بتقنيات الحاسب الآلي ونظم المعلومات، لارتكابها أو التحقيق فيها ومقاضاة فاعليها» (مندوره، ١٤١٠هـ ص ٢١).

بينما يعرفها (محمد، ١٩٩٥م ص ٧٣) بأنها «الجريمة التي يتم ارتكابها إذا قام شخص ما باستخدام معرفته بالحاسب الآلي بعمل غير قانوني»،

وفي كل الأحوال فجريمة الحاسب الآلي وفقا لعيد(١٤١٩هـ) لا تعترف بالحدود بين الدول ولا حتى بين القارات ، فهي جريمة تقع في أغلب الأحيان عبر حدود دولية كثيرة .

وتعد جريمة الإنترنت من الجرائم الحديثة التي تستخدم فيها شبكة الإنترنت كأداة لارتكاب الجريمة أو تسهيل ارتكابها ، وقد أطلق مصطلح جرائم الإنترنت (Internet Crimes) في مؤتمر جرائم الإنترنت المنعقد في استراليا للفترة من ١٦-١٧ / ٢ / ١٩٩٨ م (بحر ، ١٤٢٠هـ- ص ٢) .

وهنا يمكن تعريف الجرائم المستجدة في المجتمع السعودي إجرائيا بأنها أنماط من الجرائم ، التي تختلف عن الجرائم التقليدية من حيث أساليب تنفيذها وأساليب الوقاية منها وضبطها ، التي تلعب التقنية الحديثة دورا بارزا في تنفيذها وفي الوقاية منها وضبطها .

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

مدخل.

١. ٢ المدخل النظري لظاهرة لتغير الاجتماعي والثقافي.
٢. ٢ أبرز مظاهر التغير في المجتمع السعودي.
٣. ٢ الاستجابات الاجتماعية للتغير.
٤. ٢ الآثار السلبية للتغير.
٥. ٢ تطور الجريمة.
٦. ٢ التدريب الأمني.
٧. ٢ خطوات تصميم وتنفيذ ومتابعة برامج التدريب الأمني.
٨. ٢ الأسس والاتجاهات الحديثة في فلسفة وإدارة برامج التدريب الأمني.
٩. ٢ سبل وآفاق تطوير التدريب لمواكبة التغيرات المستجدة.
١٠. ٢ الدراسات السابقة.

٢ . الإطار النظري والدراسات السابقة

مدخل

في هذا الفصل سيتم عرض العديد من الموضوعات التي لها علاقة بالإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة مما له علاقة بالموضوع ، حيث سيتم عرض مدخل نظري حول التغير الاجتماعي والثقافي ، ثم عرض نظرية التخلف الثقافي لوليام أوجبرن كإطار تصوري للدراسة ، ومظاهر التغير في المجتمع السعودي ، والاستجابات الاجتماعية للتغير ، والآثار السلبية للتغير .

ثم سيتم عرض تطور الجريمة في المملكة كأبرز الآثار السلبية للتغير ، وذلك من خلال ارتفاع معدل الجريمة ، وظهور الجرائم المستجدة ، وخصائص الجرائم المستجدة ، وأنماط الجرائم المستجدة ، ومن ثم الأسس العلمية لمواجهة الجرائم المستجدة .

ثم سيتم عرض التدريب الأمني ، من حيث مفهومه ، وأهميته ، وأهدافه ، ثم سيتم عرض خطوات تصميم وتنفيذ ومتابعة برامج التدريب الأمني ، الأسس والاتجاهات الحديثة في فلسفة وإدارة برامج التدريب الأمني ، وسيتم أخيراً عرض الاحتياجات اللازمة لمواكبة التغيرات المستجدة ، وفي نهاية الفصل ، سيتم عرض الدراسات السابقة ، وأخيراً محاولة مناقشة الدراسات السابقة ، وبذلك يكتمل الإطار النظري والدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة .

٢. ١ المدخل النظري لظاهرة التغير الاجتماعي والثقافي

يعنى علماء الاجتماع بموضوع التغير الاجتماعي عناية كبيرة، وذلك لأن موضوع التغير الاجتماعي نفسه من الموضوعات المحورية التي تلتقي عندها معظم فروع علم الاجتماع، وقد برز اهتمام علماء الاجتماع بظاهرة التغير الاجتماعي مبكراً، ومنذ بداية نشأة العلم، حيث يلاحظ أن أي نظرية من نظريات علم الاجتماع مست ظاهرة التغير بشكل مباشر، حتى وإن كانت النظرية غير موجهة لدراسة ظاهرة التغير.

ويرى العديد من علماء الاجتماع، ووفقاً لاتزوني واتزوني (١٩٨٤م) أن التغير الاجتماعي يمكن أن يبدأ في أي نظام مؤسسي، وسيؤدي من ثم إلى إحداث تغييرات في تلك المؤسسة، وستنتقل هذه التغييرات للمجتمع المحيط، ومن ثم سيؤدي إلى إحداث تغييرات أخرى، وهذه التغييرات ستفضي إلى تغييرات أبعد، وعلى ذلك يمكن القول إن العوامل التقنية والاقتصادية والسياسية وبقية العوامل التي تسهم في إحداث التغير يمكن أن تكون متغيرات مستقلة وتابعة في الوقت نفسه، حيث إنها بقدر ما تؤثر في العوامل الأخرى فإنها تتأثر بها، ولذلك يحدث التغير من العديد من العوامل المؤثرة والمتأثرة في الوقت نفسه، ومن ثم تبرز آثارها في بناء ووظائف مؤسسات المجتمع، وعلى العلاقات التي تربط مؤسسات المجتمع ببعض وبأفراد المجتمع.

وقد لفتت ظاهرة التغير الثقافي والاجتماعي انتباه العديد من علماء الاجتماع وعلماء الانثربولوجيا، حيث يشير عرابي (٢٠٠٠م) إلى أن قضية التغير الثقافي والاجتماعي شغلت العلماء منذ القرن التاسع عشر، ويعد كارل ماركس و دوركايم وماركس وأجبرن وبارسونز وفرويد وسروكن من

أبرز الذين تناولوا هذه المسألة من جانب العلاقة بين الحضارتين المادية والثقافية ، وقد تركز الحوار حول أولوية العاملين المادي والثقافي في عمليات التغيير .

ويتطلب الحديث عن سوسيولوجية التغيير بشقيه الاجتماعي والثقافي التعرض لبعض المدارس والاتجاهات الرئيسة التي ناقشت موضوع التغيير من جانب ، والحديث عن المفاهيم المرتبطة بمفهوم التغيير ، وفي إطار المدارس العلمية نفسها .

والحديث عن التنظير والدراسة العلمية للتغيير بدأ بشكل بارز فيما سمي بمدرسة المادية التاريخية وجدلية التغيير الاجتماعي لكارل ماركس ، وتعد نظريته في الاقتصاد وفقا للجوهري وآخرين (١٩١٤هـ) أساسا نظرية في التغيير الاجتماعي نفسه ، فقد حاول ماركس تأسيس إطار فلسفي يتولى الكشف عن القوانين التي تحكم التطور البشري ، محاولا بذلك تفسير التغيير الاجتماعي الذي يحدث ما بين مرحلة بنائية وأخرى ، يوضح تفسير التغيير الاجتماعي داخل المجتمع في كل مرحلة من مراحل التغيير الاجتماعي عبر عدة مراحل .

ووفقا لماركس و المنجز (١٩٨٤م) اللذين يريان أن سمة المجتمعات القائمة آنذاك هي الصراع بين الطبقات ، الحر والعبد ، النبيل والسياسي ، رئيس النقابة والحرفي ، وفي العصر الحديث البرجوازية والبروليتاريا ، وبكلمة أدق الظالم والمظلوم ، وكل هؤلاء وقفوا أمام بعضهم في عداء مستمر ، وفي خصومة دائمة ، مقنعة أحيانا ومكشوفة أحيانا أخرى ، وفي عراك كان ينتهي في كل مرة ، إما إلى إعادة تركيب المجتمع على نحو ثوري ، أو إلى الدمار الشامل للطبقة المهزومة .

ويورد داريندوف (١٩٨٤م) في نظريته «دور الصراع في التغيير»، مشيراً إلى أن كل مجتمع خاضع في كل لحظة للتغيير، والتغيير الاجتماعي موجود في كل حين ومكان، وأن كل مجتمع يعيش في كل لحظة صراعاً إيجابياً، والصراع الإيجابي موجود في كل حين ومكان، وأن كل عنصر في المجتمع يسهم في تغييره، إلى أن يصل إلى أن كل مجتمع يقوم على تقييد بعض أعضائه من قبل الأعضاء الآخرين، وفي الأخير يشير إلى أن الاستقرار والتغيير، والتكامل والصراع، والعمل والاختلال الوظيفي مظاهر لأزواج صحيحة نسبياً في أي مجتمع يمكن تصوره.

أما كوسر (١٩٨٤م) الذي ركز على إيجابيات الصراع ودوره في التغيير الاجتماعي، وما ينشأ عنه من مبادئ ومؤسسات جديدة، ومثل بأنه ينشأ عن الصراع الذي يحدث بين أرباب العمل والعمال يؤدي إلى تحسين الدخل للعمال مقابل زيادة الإنتاج أو على الأقل استمراره، وقد يؤدي إلى إحلال التقنية مكان العمال بغرض زيادة الإنتاج أو تحسينه، وهنا تتدخل النقابات للمحافظة على حقوق العمال، وبهذا تبرز الوظيفة الإيجابية للصراع، التي تؤدي عادة إلى تغييرات إيجابية، وبالرغم من أن التقنية الحديثة ستؤدي إلى تغييرات إيجابية في سعر التكلفة ونوعية المنتج، إلا أن أثرها في العمال سيكون سلبياً عادة، لكنها في النهاية صراعات تخفف بعضها ما حققته الأولى من آثار سلبية، وجعلت عملية التغيير عملية مستمرة.

ويعد سبنسر من رواد اتجاه الخط المستقيم في تفسير التغيير، ووفقاً لتزوني وارتزوني (١٩٨٤م)، حيث أشارا إلى أنه يرى أن تطور المجتمع عملية نمو وارتقاء، انطلاقاً من تفسيره لحركة المجتمع وتطوره العضوي، ويصفها بأنها عملية نمو متزايدة التعقيد، وأنها عملية متزايدة التباين في التركيب والعمل، وكذلك عملية متزايدة في الاعتماد المتبادل بين الأجزاء المختلفة، بل إنه

كان يؤمن بظهور نظام صناعي مستقبلي سيحمي حقوق الفرد وسيقلل من سلطة الحكومة المركزية، وسيلغي الحروب، ويزيل الحدود الإقليمية وسيبرز مجتمعا عالميا.

بينما يرى كونت (١٩٨٤م) أن خبرة الماضي أثبتت أن المسيرة الحضارية نحو التقدم تتبع مسارا طبيعيا لا يمكن تجنبه، وأن هذا المسار ينبع من قانون التنظيم البشري، ومن ثم يصبح القانون السامي لكل الظواهر العملية، ويرى أنه لا بد من تفسير هذا القانون تفسيراً واضحاً، حيث إن تاريخ المعرفة العلمية يثبت أن جميع الأنشطة البشرية تكون مترابطة تماماً مع الجيل نفسه والأجيال السابقة، وأن اكتشافات عصر من العصور هيأت لاكتشافات أخرى لاحقة.

كما يرى كونت أيضاً وفقاً لإس سي دوب (١٩٩٨م) أن التغيير الاجتماعي والثقافي نتاج لتطور الذكاء الإنساني الذي تطور في قانون له ثلاثة أدوار؛ حيث صنف المرحلة الأولى منها بالتفكير الديني، والمرحلة الثانية منها فقد انتقل التفكير إلى التفكير الميتافيزيقي (الفلسفي) أما المرحلة الثالثة فقد انتقل الفكر الإنساني إلى التفكير الوضعي الذي يعتمد عليه العلم الحديث وما أفرزه من تقدم علمي و تطور تقني أسهم في تغيير البشرية.

وبخصوص دور كايم فقد تصور وفقاً للعمر (٢٠٠٤م)، أن حالة المجتمع وتغييره من خلال حالة التضامن الميكانيكي (الآلي) إلى التضامن العضوي، حيث إنه عندما يكون أفراد المجتمع متجانسين عقلياً وأديباً ومترشحين في معتقدات واحدة ولديهم تقسيم للعمل واضح وبسيط؛ فإن هؤلاء الأفراد يشعرون بعقل جمعي واحد يجمعهم يتسم بالقوة ويحافظ على تكاتف الجماعة، وعندما ينتقل المجتمع أو يتحول إلى مجتمع حديث

تبرز فيه ظاهرة التضامن العضوي التي تتميز بنظام دقيق لتقسيم العمل مبني على التخصص الدقيق؛ فإن ذلك يساعد على تغيير المجتمع إلى مجتمع ذي تضامن عضوي.

أما فرنسيس فوكاياما (Fukuyama, F. 1989) فقد عرض في نظريته نهاية التاريخ، التي أعلن عنها بعد سقوط الاتحاد السوفيتي وفقا لاستيتية (٢٠٠٤م)، التي تعد أحدث نظريات التغيير الاجتماعي زمنيا، غير أنها تنطلق من فلسفة وآراء هيجل التطورية التي تنظر إلى التطور على أساس أنه انطلاق نحو الكمال (العقل الكامل) و(الدولة الكاملة) و(القيم المطلقة)، وينظر فوكوياما إلى الديموقراطية على أساس أنها الليبرالية المعاصرة، وتمثلها حاليا أمريكا، ولاسيما أن الليبرالية الديموقراطية تنطلق من فكرة عقلانية في الاعتراف بالدولة أو الفرد على أساس المساواة، وبهذا يعتقد فوكاياما أننا في نهاية التاريخ حيث لم يعد هناك صراع تاريخي بعد انتهاء الشيوعية وأن الرأسمالية هي غاية المجتمعات وبذلك ستتوقف عمليات التغيير في كافة المجتمعات.

ويصف اتزوني واتزوني (١٩٨٤م) ظاهرة التغيير في العصر الحديث بأنها تغيير المجتمعات من مجتمعات تقليدية إلى مجتمعات حديثة، على اعتبار أن جميع المجتمعات كانت مجتمعات تقليدية، وأن من المحتمل أن تتحول جميع المجتمعات بفعل أدوات التغيير إلى مجتمعات حديثة، ويرى أن سمات المجتمعات الحديثة تتلخص في المظاهر التالية:

١ - ثورة ديموقراطية وسكانية تقل فيها نسبة المواليد والوفيات بشكل حاد.

٢ - نقص في حجم العائلة ومجالها وانتشارها.

- ٣- فتح نظام تكون طبقي تكون فيه نسبة الحركة لأعلى .
 - ٤- تحول التركيب الاجتماعي من العشائري والإقطاعي إلى التركيب البيروقراطي أو الديموقراطي أو الديكتاتوري .
 - ٥- انخفاض في تأثير الدين والاتجاه نحو العلمانية .
 - ٦- فصل التعليم عن العائلة وتخصيص مؤسسات تعليمية متطورة .
 - ٧- سرعة نمو الثقافة الجماهيرية التي يغذيها التعليم العام ووسائل الاتصال والإعلام الحديثة .
 - ٨- نشوء اقتصاد السوق، المبني على الانفتاح الاقتصادي، وسرعة تبادل السلع والخدمات على مستوى المجتمعات الحديثة .
- وبالرغم من أن هذه السمات التي قدمها اتزوني واتزوني جاءت لتشخص حالات التحضر في المجتمع الغربي، وفي بدايات القرن العشرين، الأمر الذي لا يمكن تقبلها كلها كمعايير للتحضر في المجتمعات العربية وفي مطلع القرن الحادي والعشرين، ولا سيما وأن هناك اختلافاً عقدياً بين تلك المجتمعات والمجتمعات العربية، إضافة للاختلاف في التركيبة الاجتماعية في كلا المجتمعين، ومع ذلك تبقى معايير عامة يمكن الاستفادة منها لقياس ودراسة مظاهر التحضر في المجتمع .
- ويرى عوض (٢٠٠١م) أن ثقافة أي مجتمع تميل إلى الخصوصية، وذلك بفضل عوامل التغيير الاجتماعي والثقافي، حيث ينقسم المجتمع إلى العديد من التقولاسيمات المهنية والطبقية والفئوية، ومن ثم يصبح لكل فئة مما سبق نمط ثقافي خاص يميزها عن الفئة الأخرى داخل المجتمع الواحد، وهو ما يمكن تسميته بالثقافات الفرعية .

وهذا يعني سهولة ملاحظة العديد من الثقافات في المجتمع المتحضر تبعاً لوجود العديد من الجماعات التي ينتمي إليها الفرد، والأدوار التي يمثلها في تلك الجماعة، بل إن المجتمع المتحضر يتسم كذلك بتعدد الجماعات الثانوية التي يمكن للفرد أن ينتمي إليها، بالرغم من أن اتزوني و اتزوني (١٩٨٤م) يريان أن التقاليد والتحديث ظاهرتان تستوعب إحداهما الأخرى، ولا يمكن القول: إن إحداهما تحتل مكان الأخرى.

١. ١. ٢ نظرية التخلف الثقافي لوليام أوجبرن كإطار تصوري للدراسة

تشكل هذه النظرية محورا أساسيا في الدراسة العلمية، ويشير الساعاتي (١٩٨٢م) إلى أن النظرية تشكل في حقيقتها صيغا عامة في إطار فكري، ومع ذلك، يمكن بواسطتها تفسير طائفة عديدة من الحقائق الاجتماعية، وذلك عن طريق نظمها بطريقة علمية في نسق اجتماعي محكم الترابط، وهو ما يعزز الاستناد النظري لأي دراسة تحليلية.

ويشير عوض (٢٠٠١م) إلى أن أهمية استناد الدراسة البحثية إلى نظرية علمية محددة يبرز بشكل مباشر في العديد من المجالات، ومن أبرزها:

١- أن الالتزام بنظرية محددة يوفر للدراسة عناصر السلامة المنطقية والعلمية، باعتبار النظرية المستند إليها سابقة على الدراسة وسبق أن اكتسبت المعايير المنهجية لمحتواها المنطقي.

٢- أن النظرية تساعد الباحث في المحافظة على الموضوعية في الدراسة، حيث تقود الباحث إلى تفسير نتائجه في إطارها، وبعيدا عن تحيزاته القيمية.

٣- يستفيد الباحث من النظرية في تحديد إطار بحثه ، حيث يمكن له أن يشتق تساؤلاته وفروضه الخاصة من النظرية أو النظريات التي يتبناها ، ويتبع خطواتها المنهجية ، بحيث يفسر ما يتوصل إليه من نتائج في إطار تلك النظرية .

٤- يساعد الاستناد إلى نظرية علمية إلى كشف الثغرات الموجودة في المعرفة التي تحتاج إلى دراسات علمية لاستكمالها .

٥- يؤدي الانطلاق في البحث من خلال نظريات علمية إلى إيجاد لغة علمية مشتركة ، وقد تتطور الدراسات لتكون دراسات نقدية .

٦- تسهم النظريات في كشف وتلخيص العديد من الحقائق العلمية ، وتمكن الباحث الجيد من الكشف عن العلاقات التي تربط الظاهرة المبحوثة بالظواهر الأخرى .

٧- يفيد استخدام النظرية في الدراسة العلمية في التنبؤ بما قد يحدث للظاهرة في إطار التغيرات التي تحدث في المجتمع ككل ، أو حتى على مستوى الجماعات أو المجموعات ، ولا سيما وأنها تعطي تفسيراً لواقع الظواهر الاجتماعية .

وعلى هذا الأساس تنطلق الدراسة من نظرية التخلف الثقافي (Culture Lag) كأحد مظاهر التغير الاجتماعي والثقافي ، لعالم الاجتماع الأمريكي وليام أو جبرن (Ogburn. W) التي عرضها في كتابه التغير الاجتماعي عام ١٩٢٢م « Social Change » ، ويتضمن مفهوم التخلف الثقافي في النظرية معياراً في التغير الذي يطرأ على الأنماط الثقافية نتيجة ما يحدث من تحولات مادية في المجتمع ، وتعد ظاهرة التخلف إحدى النتائج الأساسية لعمليات التغير .

ويرى أوجبرن وفقاً لمذبولي (١٩٧٩ م) أن الأجزاء المتنوعة من الثقافة الحديثة لا تتغير بالنسبة نفسها؛ فبعضها يتغير بنسبة أسرع من الأخرى، معبراً عن الثقافة المادية بالمخترعات المادية العديدة، ومن أبرزها المباني ووسائل المواصلات ووسائل الاتصالات إلى غير ذلك من الأشياء المادية الحديثة، وعن الثقافة المعنوية بثقافة الاستخدام ونظمه.

ويعد القول إن التغيرات في الثقافة المادية تسبق عادة التغيرات في الثقافة التكوينية، حقيقة معروفة وفقاً لأوجبرن (١٩٨٤ م)، غير أنه يرى أن هذه الحقيقة لا تعد قاعدة عامة، إذ من الممكن أن تتم عملية التكيف قبل عملية التغير المادي، ويمكن تطبيق هذا التكيف بعد بروز التغير المادي، ولكن هذا النوع من التغير الثقافي يستدعي درجة عالية من التخطيط، والتنبؤ، والضبط، بينما في الوقت الحاضر تتغير فيها الماديات وتتبعها تغيرات في الثقافة المعنوية التكوينية.

ويؤكد أوجبرن (١٩٨٤ م) أن الثقافة التكوينية القديمة الجامدة لا تتكيف كلية مع الثقافة المادية المتغيرة، ولكن يحدث درجة من التكيف، وأن الثقافة التكوينية القديمة ترتبط بشكل متناسق مع الأحوال المادية القديمة أكثر من ارتباطها بالأحوال المادية الجديدة، ولهذا فإن الثقافة التكوينية المطلوبة ستكون أكثر مناسبة للثقافة المادية الجديدة.

ويصف غيث (١٩٧٨ م) أوجبرن بأنه من العلماء الذين يرون أن لكل مجتمع ثقافة وأن الثقافة نفسها هي الخاصية الكبرى لأي مجتمع ومن ثم لأي فرد في المجتمع، وأن دراسة الثقافة هي في نفسها دراسة للمجتمع، وهذا يعني أن أوجبرن عندما يعرف الثقافة فإنه يمزج بين الثقافة والمجتمع.

وعلى هذا الأساس فإن أوجبرن يرى أن الثقافة مجموعة من الجوانب

المادية التي تفرزها التقنية مثل المساكن والأثاث والطعام والأدوات ، ومجموعة أخرى من الجوانب غير المادية مثل طريقة الاستفادة من هذه الجوانب المادية ، كطريقة الجلوس وطرق الأكل والأفكار والمعتقدات من الجوانب التي يسميها الجوانب غير المادية (المعنوية) ، غير أن الجوانب المادية وغير المادية (المعنوية) يكمل بعضها بعضا في حياة الفرد ولا يمكن فصلهما عن بعض لأنهما يكونان نظام الحياة الذي يعيش عليه الفرد .

ويشير مدبولي (١٩٧٩م) إلى أن المشكلة التي لاحظها أو جبرن تبرز عندما لا تتغير الجوانب المادية وغير المادية (المعنوية) المكونة للثقافة المعاصرة بذات المستوى ، إذ يتغير بعضها بدرجة أسرع من الأخرى ، وبشكل خاص الجوانب المادية المكونة للثقافة ، وحيث إنه يوجد نوع من الترابط والتساند بين هذه الجوانب ، ولذلك فإن التغير السريع الذي يحدث في جزء منها سيحتاج بالضرورة إلى إعادة التوافق (Readjustment) .

ويعد ما أشار إليه أو جبرن من تطور إنساني امتاز بتباطؤ التطور الثقافي والقيمي عن التطور الاقتصادي والتكنولوجي وفقا لما ذكره الذوادي(Thawadi, M., 2002) ، وأنه في كل منطقة من المناطق يلاحظ أن المجموعات البشرية تتقدم بسرعة معينة في المسارات التقنية والاقتصادية في حين تكون سرعتها في المسارات الثقافية والقيمية أبطأ بكثير ، ويرى أنه إذا كانت نظرية التخلف الثقافي ظهرت في بداية القرن العشرين فإن ما نراه في العالم الثالث وفي أكثر من مكان في العالم، يتسق في أكثر من جانب منه مع تنظير أو جبرن .

وتشير منال جادالله (٢٠٠٣م) إلى أنه سواء انبثق التغير عن تجديلات داخلية أو عن اتصال أو احتكاك ثقافي خارجي ، فإن عملية التغير التي من

خلالها تنتشر الأفكار الجديدة عملية أكثر تعقيدا، خاصة أن التغيير يمثل أمراً غير مرغوب فيه بل إنه أحيانا يكون مصدرا للقلق والإزعاج .

وهذا يعني أن التغيير يميل إلى أن يكون أسرع وأكثر تقبلا إذا ما استوعب الأفكار التي ترتبط باستخدام الأشياء المادية، والعكس صحيح فيما لو امتد التغيير ليشمل جوانب غير مادية (معنوية) في الثقافة، ويمكن عزوه لسببين أساسيين، أحدهما أنه من السهل التأكد من تفوق الأفكار الجديدة المرتبطة بالعناصر المادية على الأفكار القديمة، وهو ما لم يمكن تحقيقه بالنسبة للأفكار التي ترتبط بالجوانب غير المادية (المعنوية)، وهو ما قد يسهل على الأفراد أن يتحققوا من سمو وملاءمة طريقة جديدة باستخدام أحد الأجهزة المبتكرة حديثا، بينما يصعب عليهم ذلك فيما يتعلق بموضوع عقدي أو مذهبي أو حتى على مستوى العادات والتقاليد، وثانيها الجوانب غير المادية للثقافة، والمتمثلة في القيم والمعتقدات (مثلا)، حيث تبدو أكثر رسوخا في نفوس الأفراد الذين ينتمون إلى ثقافة من الثقافات، وهي المحور الذي ينظم أو تدور حوله العناصر الثقافية الأخرى، لذلك يسهل على الأفراد تبني نظما جديدة بينما يكون من الصعوبة بمكان تبني نسق قيمي يتعارض مع النسق القديم، لأن في ذلك تهديداً للتكامل الاجتماعي السائد .

وقد عبر أوجبرن (١٩٨٤م) عن أن عدم مواكبة عناصر الثقافة غير المادية (المعنوية) للتغيرات المادية سيولد فجوة ثقافية، أو كما أطلق عليها هوة ثقافية (Cultural Gap)، وجوهر نظريته في تفسير التغيير الاجتماعي أن المظاهر المادية للثقافة كالأجهزة والمخترعات الحديثة تسبق في الظهور التغيير في المظاهر غير المادية (المعنوية) كالعادات والأفكار والفلسفات والمعتقدات والقوانين .

ومن هنا برز مصطلح التخلف والمواكبة في نظرية أوجبرن، فيما بين الثقافة المادية والمعنوية، بل وإمكانية تقدم الثقافة المعنوية على الثقافة المادية من خلال إعمال البحث العلمي بالتخطيط، والتنبؤ، والضبط، لدراسة سير واتجاهات الظواهر الاجتماعية والثقافية، والاستعداد لمواجهة التغيرات المادية، بالاستفادة منها، وتقليل فرض الآثار السلبية التي تحدثها.

وعلى هذا الأساس فمن الممكن استخدام نظرية أوجبرن لتحليل التغير الاجتماعي في المجتمعات النامية (Develop Societies)، ولأنها تمكن في الوقت نفسه من التنبؤ بعملية التغير، حيث يمكن أن تسهم النظرية في عرض الظروف الكامنة لإحداث التغير، والظروف التي تحتم عملية التغير، حيث ترى النظرية أن أي تغير تقني يؤدي إلى تغير ثقافي كنتيجة حتمية للتغير التقني، وأن أي تغير ثقافي تصاحبه تغيرات تقنية معينة، ويتضح من هنا وجود الارتباط الواضح بين ما يحدث من اكتشافات تقنية حديثة وبين ما يحدث من تغيرات في المجتمع.

وصحيح أن نظرية أوجبرن جاءت في بداية القرن الماضي، غير أن عوامل التغير في القرن الحالي لا تقل تأثيراً عما حدث من تغيرات آنذاك، ولا سيما وأن كليش (٢٠٠٠م) يرى أن التغير الذي ستحدثه الوسائط المعلوماتية والاتصالات الحديثة سيكون بالعمق والتأثير اللذين أحدثهما اكتشاف المعادن الأولى، وتصنيع المحرك البخاري، وظهور أول تلفزيون، وذلك لأن ثورة الوسائط المعلوماتية والاتصالات باتت تلقي بظلالها على كل نشاط إنساني، حيث احتلت أجهزة الكمبيوتر ووسائط نقل المعلومات الحديثة جميع الأنشطة البشرية، الاقتصادية، والتربوية، والترفيهية، والاجتماعية، وهو ما يعني استمرار صلاحية افتراضات النظرية التي قدمها أوجبرن حتى الوقت الراهن، وعلى الأقل في البلدان النامية.

٢. ١. ٢ إمكانية توظيف نظرية التخلف الثقافي في التخطيط لبرامج التدريب الأمني

تشكل النظرية محورا أساسيا في الدراسة العلمية، ويمكن بواسطتها تفسير طائفة عديدة من الحقائق الاجتماعية، ونظمها بطريقة علمية في نسق اجتماعي محكم الترابط، ولاسيما أن الاستناد إلى نظرية محددة يحقق للباحث وفقا لعوض (٢٠٠١م) عناصر السلامة المنطقية والعلمية، والمحافظة على الموضوعية في الدراسة، وتفسير نتائجه في إطارها، وبعيدا عن تحيزاته القيمية، وتحديد إطار بحثه، والتنبؤ بما قد يحدث للظاهرة في إطار التغيرات التي تحدث في المجتمع ككل، أو حتى على مستوى الجماعات أو المجموعات، ولاسيما أنها تعطي تفسيراً لواقع الظواهر الاجتماعية.

وبناء لاختيار الدراسة لنظرية التخلف الثقافي لوليام أو جبرن التي تم الإشارة إليها، وذلك من منطلق أن موضوع الدراسة هو تفسير مدى تأثير برامج التدريب الأمني المقدمة في معاهد ومراكز التدريب الأمني بما حدث في المجتمع السعودي من تغيرات، ولاسيما ما أحدثته التغيرات التقنية، ومن ثم مدى مواكبة تلك البرامج كثقافة أمنية لنمط الجرائم المستجدة التي تعتمد على التقنية كأبرز الخصائص التي تميزها.

وحيث أشار الدوري (١٩٨٤م) إلى أن التغير الاجتماعي الذي يبرز في المجتمع لا يتناول جميع الجوانب المختلفة من ثقافة المجتمع بشكل واحد وبنسق واحد، فمثلا التغير الذي يطرأ في مجالات التقنية (الكمبيوتر ووسائل الاتصال) مثلا سيؤدي إلى قيام استخدامها من قبل جميع أفراد المجتمع، وحتى ولو لم يكونوا قادرين ماديا على امتلاكها، بمعنى أن من

سيستخدم هذه المبتكرات العلمية الحديثة سيظلون قلة من أفراد المجتمع ويتزايدون بشكل متدرج وفق ما ستحقق لهم من غايات ، ووفق قدرتهم المالية والثقافية على الاستفادة منها .

ويعد استخدام المجرم لهذه التقنيات في تنفيذ الجريمة أمراً طبيعياً وفقاً لمبدأ المنفعة والانسجام وفقاً لما أشار إليه لتون (١٩٨٤م) ، حيث يمكن تحقيق المنفعة بسهولة من جهة ، وذلك لأن استخدام التقنية الحديثة قد يؤدي إلى خلق ظروف جديدة تساعد الأفراد الذين لديهم رغبة في ارتكاب الجريمة ، وهذا ما سيجعل المجرم ينسجم ويتكيف بسرعة مع هذه التقنيات ، ولا سيما وأن تجريم هذه السلوكيات وفق قوانين العقوبات لن يصل إلى تجريم تلك السلوكيات بالسرعة التي استخدمت فيها هذه المبتكرات الحديثة في الجريمة ، وسيؤدي هذا الحال إلى حدوث تفوق لدى المجرم في استخدام التقنية ، مقابل تخلف ثقافي لدى رجل الأمن .

وإضافة إلى ذلك لا يتوقع أن يواكب استخدام المجرمين للتقنيات الحديثة تصميمها مواكبا في الوقت نفسه لبرامج تدريبية للتدريب الأمني على إكساب رجل الأمن مهارات جديدة وخاصة على هذه التقنيات من أجل استخدامها في ضبط المجرم الذي يستخدم المخترعات الجديدة في تنفيذ جرائمه ، إضافة إلى أن تصميم وتنفيذ برامج التدريب تنفذ عادة بعد رصد الاحتياجات التدريبية ، التي لا تبرز إلا بعد حدوث عجز واضح في الأداء الأمني في مهام محددة من المهام .

وبمعنى آخر ، فإن عدم مواكبة برامج التدريب الأمني زمنياً للاستخدام غير المشروع لمخرجات التقنية من قبل المجرم المحترف عملية طبيعية نوعاً ما ، لأن تصميم البرامج التدريبية عموماً يتوقف في الأصل على

الاحتياجات التدريبية الفعلية للعاملين في الميادين الأمنية ، كما أنه في الوقت نفسه يدخل التدريب كعناصر (ثقافية) ، ويتطلب وقتا لتغيير اتجاهات رجال الأمن السابقة نحو المبتكرات الحديثة التي بات المجرمون يستخدمونها في تنفيذ جرائمهم ، وإحلال هذه المعارف الأمنية والمهارات الجديدة مكان المعارف والمهارات السابقة التي سبق أن درب عليها رجل الأمن ومارس عمله على أساس استخدام المجرم لأساليب تقليدية ، وبأدوات تقليدية أو على الأقل معروفة لدى رجل الأمن .

ولاسيما أن لويس كوسر (١٩٨٤م) أشار إلى أن عملية التقدم العلمي والتطور التقني وبروز المخترعات الحديثة ، وبالإضافة إلى ما تحققه من فوائد نتيجة تطبيقها واستخدامها ، فإنها تزداد يوما بعد يوم ، وذلك بفعل عمليات التحدي المتجدد وما لصالح المستغلين ، وفي الوقت نفسه نتيجة الصراعات التي تحدث بين المستغلين أنفسهم .

وبعيدا عن البرامج التدريبية وما قد تتعرض له من تخلف ثقافي ، فهناك المؤسسة التدريبية نفسها ، والفترة التي تحتاج إليها لتجاوز أزمة التخلف الثقافي ، وما ستتطلب من تغيير سيصطدم كثيرا بالمعوقات البيروقراطية الإدارية ، ولاسيما وأن القوانين والأنظمة بطبيعتها ذات ثبات واستقرار ، وهو ما سيعمق التعامل مع الفجوة مبكرا ، ويؤكد حدوثها ، حيث إن أي تطوير في الأجهزة التي قد يستخدمها المجرم لتنفيذ جريمته لن يوازيها تعديل فوري في التنظيمات الإدارية للمواكبة الأمنية .

ويرى عبيد (١٤١٩هـ) أن عوامل التغير في حقيقتها مفروضة على أفراد المجتمع ، وليست كامنة في دوافعهم الشخصية ، ما يجعلهم لا يتفاعلون جميعا في استيعابها تفاعلا موضوعيا ، ولأن رجال الأمن جزء

من أفراد المجتمع وبخاصة العاملون في مجال الوقاية من الجريمة ومكافحتها فمن الطبيعي تعاملهم مع آليات التغيير الاجتماعي تعاملًا شكليًا ، وهو ما يعد مشكلة أخرى أمام العاملين في مجالات التدريب الأمني .

وخلاصة القول ؛ فإن أو جبرن أشار إلى أن المخترعات الناشئة عن تطور الثقافة المادية التي أفرزها التقدم العلمي والتطور التقني في المجتمع أدت إلى زيادة سرعة التغيير الذي يتم في الثقافة المادية في عدة أشكال ، ويقابله تباطؤ في التطور الثقافي والقيمي .

ويشير عثمان (١٤٢١ هـ) إلى أن تخلف الدول النامية في توظيف التقنية في مجال مكافحة الجريمة ، أو حتى في مجال التدريب على ذلك يكمن خلف مجموعة من العوامل التي تساعد على تحقيق ، وتعميق الفجوة بين المجرم ورجل الأمن في امتلاك التقنية ، ومن أبرز تلك العوامل : السرية التي تحيط بعملية الإنتاج التقني في الدول المتقدمة وغياب أنظمة المعلومات التقنية التي تستوجب تشغيل وتحليل التقنيات الحديثة ، وأخيراً غياب المعلومات أو نقصها لدى الدول النامية عن التقنيات التي يمكن استخدامها في الوقاية من الجريمة أو على الأقل تأخر الوصول إليها مقارنة بالجنة ، الذين يوظفون أي تقنية حديثة في تنفيذ جرائمهم .

وهناك عامل لا يقل أهمية عن العوامل السابقة وهو الإمكانيات المالية المحدودة أساساً التي تعجز عن تأمين التقنيات التقليدية الممكن استخدامها في العمل الأمني التقليدي ، ناهيك عن تأمين الأجهزة الحديثة التي ستكون أسعارها باهظة ، ولا يمكن الجزم بجدوى فعاليتها لنقص الخبرات الفنية في استخدامها ، وما قد ينطبق من معوقات تأمين واستخدام التقنية في مجال مواجهة الجريمة قد ينطبق على برامج التدريب الأمني .

ولأنه وفقاً لكروبر (١٩٨٤م) الذي رأى أن انتشار الثقافة عملية تدريجية، تنتشر بواسطتها عناصر وأنظمة الثقافة، ويمكن بواسطتها تطبيق الاختراعات أو التنظيمات الجديدة أفقياً، في أماكن مجاورة، وقد تنتقل من المكان المجاور لمقر نشأتها إلى دائرة أوسع على مستوى جميع أنحاء العالم، وقد تحدث نتيجة عملية الانتشار تنمية وتطوير للاختراع أو التنظيم الجديد.

وعلى هذا الأساس فإن انتشار التقنية الحديثة التي يمكن استخدامها في ارتكاب الجريمة، وانتشار الأساليب الحديثة في استخدام هذه التقنيات، قد يؤدي إلى تطوير التقنية وتطوير أساليب الاستخدام، وهو ما سيعمق الفجوة بين المجرم ورجل الأمن، حينما لا توجد لدى رجل الأمن مواكبة موازية من خلال تأمين التقنيات الحديثة أو من خلال التدريب أو من خلال التعاون وتبادل الخبرات بين رجال الأمن أنفسهم.

٢. ٢ أبرز مظاهر التغير في المجتمع السعودي

يحدث التغير في أي مجتمع نتيجة عامل واحد له تأثير كبير في عملية وصيرورة التغير أو مجموعة من العوامل، وهناك العديد من العوامل التي أدت وتؤدي إلى حدوث تغير بارز في المجتمعات، ويرى اتزوني واتزوني (١٩٨٤م) أن من أبرز تلك العوامل، التقنية، والاقتصاد، والسياسة، والدين، والأيدلوجيا، والنمو السكاني، ويرى العمر (٢٠٠٤م) أنه يمكن تقسيم عوامل التغير إلى عوامل تغير كمية، وعوامل تغير نوعية، وعرض من أبرز العوامل الكمية؛ الحروب، والصراع الاجتماعي، والحركات الاجتماعية، والتغيرات الطبيعية، والتقنية، والطاقة، والنمو السكاني،

وعرض أبرز عوامل التغيير النوعي ، بالموضحة ، والحركات الاجتماعية ، بينما صنفت استستية (٢٠٠٤م) عوامل التغيير الاجتماعي إلى عوامل خارجية ؛ كالديموغرافية ، والاقتصادية ، والتحديث ، وعوامل داخلية ، وتحديد النظام السياسي ، وعوامل التقنية الحديثة ، وأخيرا العوامل الفكرية والفلسفية .

وتبرز بداية التغيير وبدرجة كبيرة استجابة طبيعية لوجود عدم التنظيم الاجتماعي ، الناتج إما عن عوامل داخلية ، أو عوامل خارجية ، وقد يكون عنهما جميعا ، وفقا لما أشار إليه اتزوني واتزوني (١٩٨٤م) ، فإن الحديث عن وجود نظام اجتماعي متكامل تتحقق فيه الحاجات الاجتماعية والفردية بشكل كامل ، ويكون الأفراد في ذلك المجتمع راضين بدرجة كبيرة جدا حلم لا يمكن تحقيقه إلا في المدينة الفاضلة .

وتتميز المجتمعات الحديث والنامية على حد سواء بوجود قدر كبير من الخلل والتفكك الاجتماعي ، بسبب عوامل التغيير الداخلية والخارجية ، بيد أن كبر حجم هذه المجتمعات وتعقيد العلاقات الاجتماعية الموجودة فيها ، وسرعة إيقاع عمليات التغيير ، وكأن عوامل التغيير سبب ونتيجة في التغييرات التي تحصل في المجتمع نفسه .

ومع كل ذلك فهناك عوامل ذات تأثير أكبر من العوامل الأخرى ، ومع ذلك لا يمكن النظر إليها كعامل وحيد ومؤثر في عملية التغيير ، بل يمكن تصنيفها كعامل مسرع أو ذريعة لحدوث عملية التغيير ، ويمكن النظر لهذا العامل الأبرز تأثيرا وفي الظاهر ، بأنه ، وكما أشير في المثل العربي «القشة التي قصمت ظهر البعير» ، ومع ذلك تبرز أهميته وفقا لأتزوني وأتزوني (١٩٨٤م) في أنه يترك أثره البارز في التوقيت لحدوث التغيير ، إضافة إلى لعبه دورا رئيسا في عملية التغيير .

والجدير بالذكر أن الدراسة العلمية لعوامل التغير تستوجب النظر لهذه العوامل باعتبارها متغيرات مستقلة يؤثر بعضها في الآخر، علاوة على تأثيرها مجتمعة في مسار المجتمع، وفي هذه الدراسة يمكن تصنيف العوامل المؤدية للتغير استنادا لطبيعة المجتمع السعودي موضوع الدراسة، إلى العوامل التالية:

٢. ١. تطور العوامل الاقتصادية في المملكة

ويقصد بها وفقا لأستيتيه « شكل الإنتاج والتوزيع والاستهلاك ونظام الملكية السائدة والتصنيع في المجتمع » (استستيه، ٢٠٠٤م، ص ٥٤)، حيث إن أي عامل من العوامل يلعب دورا بارزا في إحداث التغير في أي مجتمع، ويبرز أثرها أولا عند مدى إشباع احتياجات كل فرد في المجتمع، قال تعالى ﴿الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَأَمَّنَّهُمْ مِنْ خَوْفٍ﴾ (سورة قريش)، وقوله تعالى ﴿الْمَالِ وَالْبَنُونَ زِينَةُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَالْبَاقِيَاتُ الصَّالِحَاتُ خَيْرٌ عِنْدَ رَبِّكَ ثَوَابًا وَخَيْرٌ أَمْلًا﴾ (سورة الكهف)، ويعد التصنيع، والازدهار الاقتصادي، وقابلية الحركة والتغير في المجتمع نفسه، وفقا لروز (١٩٨٤م) من أبرز عوامل التغير الاجتماعي السريع، وذلك لما تحققه من رفاهية للفرد وللمجتمع، نظرا لما تشعب من الاحتياجات الضرورية والكمالية لكافة أفراد المجتمع.

ويرى سملسر (١٩٨٤م) أن التطور الاقتصادي يعني زيادة المردود بالنسبة للفرد من السكان، والتحول من زراعة المواد الغذائية المحدود إلى الإنتاج التجاري للمحاصيل الزراعية، والانتقال من استعمال القوة البشرية والحيوانية إلى التصنيع الملائم، أو تجميع الناس عند الآلات التي تدار بالطاقة.

ويلاحظ أن هذه العوامل الاقتصادية تؤثر كثيراً في خلق تغيرات أخرى في المجتمع ، ولها تأثير بارز في تعديل وتطوير بناء ووظائف العديد من مؤسسات المجتمع ، وليس هذا فحسب بل إن لها علاقة مباشرة بالعديد من العوامل الأخرى ، كالسكان ، والبيئة ، والثقافة ، والصحة ، وهو ما سيتضح لاحقاً .

وتتميز المملكة بأن لديها موارد اقتصادية متعددة ، أسهمت في تنمية المجتمع ، وتغييره بسرعة ، فعلى سبيل ضرورات الحياة ، أصبح إشباعها يسيراً ، مقارنة بما قبل هذه الموارد ، بل ظهرت في المجتمع السعودي ظاهرة تحول بعض الكماليات إلى حاجات ضرورية ، كما هو الحال في مستلزمات الترفيه ، من وسائل الاتصال وخلافه .

ويشير الجدول رقم (١) إلى الارتفاع الملحوظ في الدخل القومي السنوي ، ودخل الفرد خلال الفترة ما بين (١٤١٠هـ - ١٤٢٣هـ) ، وذلك كأحد المؤشرات التي تدل على ارتفاع المستوى الاقتصادي للفرد السعودي خلال تلك الفترة ، وهذا يعني أن زيادة الموارد المالية أحد العوامل التي تساعد على إحداث تغير على مستوى الفرد والمجتمع ، وهي تغيرات إيجابية أسهمت في تحقيق الرفاهية الاجتماعية على مستوى الفرد وعلى مستوى المجتمع ، ومع ذلك فقد لا تكون كل الآثار المترتبة على زيادة المستوى الاقتصادي لأفراد المجتمع السعودي دائماً إيجابية ، فقد تحدث آثار سلبية نتيجة تفاوت توزيع هذه الموارد بين أفراد المجتمع ، وهو ما قد يؤدي إلى إحداث تغيير في نسبة الجريمة ومعدلها .

الجدول رقم (١)

معدل الدخل القومي الإجمالي ومتوسط الدخل الفردي في المجتمع السعودي
بالريال السعودي

متوسط دخل الفرد السنوي (بالآلاف)	الدخل القومي السنوي الاجمالي (بالمليارات)	السنة
٢٨٢٨٠	٤٥٤,٧	١٩٩٣-١٤١٣
٢٧٦٠٠	٤٧٤,٧٤	١٩٩٤-١٤١٤
٢٨٣٨٠	٥٠٠,٧٨	١٩٩٥-١٤١٥
٣٠٥٥٠	٥١٩,٣٢	١٩٩٦-١٤١٦
٣٠٩٠٠	٥٣٧,٨٦	١٩٩٧-١٤١٧
٢٦٤١٠	٥٣٨,٦٢	١٩٩٨-١٤١٨
٢٨٢٩٠	٥٢٢,٦٢	١٩٩٩-١٤١٩
٣٢١١٠	٥٦٢,٢٥	٢٠٠٠-١٤٢٠
٣٠٢٥٠	٦٩٩,٣٧	٢٠٠١-١٤٢١
٣٠١٩٠	٧٠٠,٥	٢٠٠٢-١٤٢٢
٣٠٢٢٠	٧٠٠,٥	٢٠٠٣-١٤٢٣

* الجدول من إعداد الباحث، نقلا عن

- The World Bank. (1990-2004). World Development Indicators.

Washington: World Bank

-وزارة الاقتصاد والتخطيط (١٩٩٠-٢٠٠٣م). منجزات خطط التنمية: حقائق وأرقام، الإصدار الحادي والعشرون. الرياض. المملكة العربية السعودية. (موثق في: الزين، ٢٠٠٧).

وصحيح أن للنمو الاقتصادي تحديدا دورا بارزا في التنمية والرفاهية الاجتماعية لكافة أفراد المجتمع ، غير أن ما يحدثه هذا التطور من تغيرات اجتماعية واقتصادية لأفراد المجتمع ، كالبطالة ، وتفاوت الدخل ، والهجرة من الريف للحضر ، مثلا ، فإنها تسهم وفقا للزعيبي (١٤٢٢هـ) في تفكك في بعض القيم الاجتماعية ، وتسهم في ضعف الوسائل الرقابية التقليدية في المجتمع ، وهذه التغيرات تسهم بشكل مباشر كعوامل في إفراز سلوكيات منحرفة ، لارتكاب مزيد من الجرائم أو ابتكار جرائم مستجدة .

٢. ٢. ٢ بروز ظاهرة التحضر في المملكة

وتعد وفقا للجولاني (١٩٩٧م) إحدى الصور التي تدل على تطور ونمو المجتمع وتغيره ، وتشمل في نفسها تحول أفراد المجتمع المتحضر من النمط التقليدي في الحياة إلى نمط آخر أكثر تطورا وتعقيدا وتقدما ، بالقدر الذي يشير فيه التحول لأسلوب الحياة ، وهذا يعني أن هذه الظاهرة تبرز في المجتمعات النامية بشكل أكبر ، وهي المجتمعات التي تشكل نسبة كبيرة من سكان العالم اليوم .

ويصف سملسر (١٩٨٤م) التحضر بأنه يعني الانتقال من المزرعة والقرية والعيش في المدن ، ولكن وأيا كان مفهوم التحضر ، فهو يشكل تغييرا في نمط الحياة لكل فرد من أفراد المجتمع ، ومن هنا يمكن القول إن ظاهرة التحضر عامل مؤثر في التغيير الاجتماعي ، ويمكن في الوقت نفسه اعتبارها نتيجة لعوامل تغيير أخرى ، حيث إن التحضر يغير من الأنماط العلائقية بين الأفراد ، وفي الوقت نفسه قد يؤدي الرخاء الاقتصادي في المجتمع إلى حدوث وبروز ظاهرة التحضر .

وهناك فروق بارزة بين الحياة الريفية والحضرية، حيث أوضح تونيز (١٩٨٤م) أن نمط الحياة في القرية، يتسم بالحياة العائلية، ويشارك الفرد بكل حواسه، وضابطها الحقيقي الشعب، وتتسم بطريقة التفكير الجمعي، وتكون الحياة هناك مرتبطة بشكل أكبر بالدين، وهو الضابط الرئيس، ويتميز الاقتصاد فيها بالمنزلي، وتتم الزراعة بالطريقة التقليدية، أما نمط الحياة في المدينة فيتسم بحياتها بالتحضر، وتتسم الأسرة بصغر حجمها مقارنة بالقرية، ويكرس أفرادها حياتهم لحماية القانون، ويقوم النظام التجاري على التروي والتفكير العميق، وتتميز إدارة الصناعة القائمة على القرارات الرشيدة، وتتسم العلوم والثقافة على المفاهيم العلمية الحديثة.

ويبرز إيرنست وبيريغيس (١٩٨٤م) خصائص العائلة في المجتمعات الحديثة المتحضرة والأمريكية (نموذجاً): إمكانية التكيف والتطبيق استجابة للتغير السريع، والتحضر في وسائل العيش سواء سكان المدن أو الريف، والاتجاه العلماني، وعدم الاهتمام بأداء الشعائر الدينية، عدم وجود الاستقرار والتكيف الاجتماعي بين الزوجين، والتخصص الدقيق في الأدوار داخل الأسرة، سواء في التربية أو العمل أو العمل المنزلي، الاتجاه نحو الرفقة والديموقراطية والسعادة الشخصية لأفراد العائلة.

ويشير اتزوني و اتزوني (١٩٨٤م) إلى أن من سمات التحضر والتحديث في سلوك أفراد المجتمع، من وجهة النظر الغربية، مجموعة من الخصائص، من أبرزها: الانفتاح على الخبرات والأفكار الجديدة كتحديد النسل (مثلاً)، والاستقلال على سلطة الوالدين، والمشاركة الفعالة في الأمور المدنية، والاهتمام بالمواعيد، والطموح للترقي لتحقيق أهداف سامية، والاعتقاد الجازم بكفاءة العلم والطب في مواجهة المشكلات.

وهنا يمكن القول إن للعوامل الاقتصادية، والتعليم، واكتساب الخبرات المهنية من المنظمات الحديثة والكبيرة، ذات المدى الواسع، دوراً بارزاً في اكتساب هذه الخصائص في المجتمعات الجديدة، ومن ثم حدوث تغيرات بارزة في وظائف وأنساق تلك المجتمعات.

وفيما يتعلق بالمجتمع السعودي فهناك تغير بارز في بناء وثقافة المجتمع، وفي هذا المجال فقد رصد العرياني (١٤١٤هـ) أنه فيما يتعلق بالتنمية وتغير البناء الاجتماعي في الريف السعودي؛ فإن هناك تغيراً في بعض العادات المصاحبة للزواج، وانحسار الطب الشعبي وتفضيل الذهاب للمستشفيات من أجل العلاج، وتغير نمط السكن؛ حيث اختفت البيوت التقليدية وبرز نظام العمائر ذات الطراز المعماري الحديث، وهذا يعني أن هناك تحولاً نحو التمدن والتحضر في أرياف المجتمع السعودي.

كما رصد العرياني (١٤١٤هـ) وجود تغير بارز في نمط الأسرة في المجتمع السعودي، حيث أشار إلى تحولها من الممتدة إلى النووية، وتحول استقلال الأبناء عن آبائهم، وحدث تحول ملحوظ في مهنة أرباب الأسر من مهنتهم السابقة إلى الوظيفة أو التجارة ولم تعد الزراعة مهنة رئيسية عند أرباب الأسر، ولوحظ تقلص دور شيخ القبيلة كأبرز وسائل الضبط الاجتماعي المعروفة سابقاً في المجتمعات القروية، وكذلك ميول الشباب إلى الزواج من خارج مجتمعهم.

وهناك ظاهرة أخرى فيما يتعلق بتحضر المجتمع السعودي، وهي ما يتمثل في ظاهرة الهجرة من البادية والقرية إلى المدينة، وهو ما رصده الشمالي (١٤١٨هـ) حيث أشار إلى أن غالبية المهاجرين من القرية للمدينة يشتغلون في وظائف حكومية، بينما كانوا يشتغلون بالزراعة والرعي قبل الهجرة للمدينة.

ويرى الشهراني (١٤١٨هـ) أن غالبية المهاجرين الريفيين الذين غادروا للمدينة كانوا في سن الشباب ، وأن العامل الاقتصادي كان له دور فعال في تلك الهجرة ، وأنه ليست لديهم الرغبة في العودة للعيش في موطنهم الأصلي ، وأن تفضيلهم لحياة المدينة على حياة القرية يرجع إلى زيادة دخلهم في المدينة ، وأن غالبيتهم لم يبدووا أي اعتراض على عمل بناتهم وزوجاتهم في المدينة مما يوضح زيادة توافرهم مع الحياة الحضرية .

وهناك العديد من العوامل التي تسهم في حدوث عمليات التغير الثقافي في المجتمع وزيادة تحضره بعدة عوامل ، ووفقا للسليمانى (٢٠٠٣م) ، فإن من أبرزها: انتشار التطور العلمي والتقني ، الذي أحدث أنواعا عديدة من التغيرات الاجتماعية والثقافية ، التي تتردد صداها في الأسرة والمجتمع ووسائل المواصلات والتربية والتنشئة الاجتماعية وأساليب التفكير والعادات والقيم الاجتماعية ، وهذا أدى بدوره إلى حدوث انتشار ثقافي ترتب عليه انتقال الأفكار الحديثة من مجتمع إلى آخر .

ويؤكد السليمانى (٢٠٠٣م) أن فئة قليلة جدا من المجتمع لا يتابعون القنوات الفضائية نهائيا ، وأن حوالي ثلثي المجتمع لديهم أجهزة كمبيوتر في البيت ، وأن أكثر من ثلث المجتمع لديهم اشتراك في الإنترنت ، وأن أكثر من ثلاثة أرباع الأسر في المجتمع يمتلكون جهاز جوال على الأقل ، ناهيك عن خط الهاتف الثابت .

ويعرض الربدي (١٤٢٦هـ) عمليات التحضر التي مرت بها المملكة ، مشيرا إلى أن عام ١٣٩٠هـ كان بداية حقيقية لتنفيذ خطط التنمية ، حيث كانت نسبة التحضر تتجاوز ١٦٪ من السكان عام ١٣٧٠هـ ، وارتفعت عام ١٣٩٤هـ إلى نحو ٤٩٪ من حجم السكان ، وقفزت عام ١٤٠٠هـ إلى

٦٦٪، لتصل إلى ٧٧٪ في عام ١٤١٣هـ، ثم تتجاوز ٨٠٪ عام ١٤١٥هـ، وقدرت عام ١٤٢٣هـ بـ ٨٣٪ من حجم السكان.

ويضاف لعملية الانتقال للمدينة كعامل مباشر للتحضر، فهناك عامل آخر يسهم في تعزيز قيم التحضر، وهو السفر والاطلاع على البلدان الأخرى، وبملاحظة حجم السعوديين المغادرين والقادمين في عام ١٤٢٤هـ كميّار على حجم هذه الظاهرة، حيث يشير الكتاب الإحصائي لوزارة الداخلية إلى أنه بلغ عدد المغادرين ٥٧٢١٩٩٣ مسافراً، وبلغ عدد القادمين ٥٦٤٧٥٩٤ (وزارة الداخلية، ١٤٢٤هـ، ص ٢٤٧).

وهنا يمكن القول بحدوث تأثير ما على قيم وثقافة المجتمع السعودي، وذلك إما نتيجة الحراك الاجتماعي لسكان البادية والريف للمدن، أو من خلال تريفّ البادية، أو تحضّر القرى، وهي ظواهر بارزة وملحوظة في المجتمع السعودي.

٢. ٣. ٢ تطور التعليم في المملكة العربية السعودية

ويقصد به نشر مؤسسات التعليم في كافة أنحاء المجتمع وتهيئة الأفراد للانخراط فيها، حيث يعد ارتفاع مستوى تعليم أفراد المجتمع دليلاً على تطور المجتمع، وقدرته على الإلمام بكافة حقوقه وواجباته، ووفقاً لروز (١٩٨٤م) الذي يرى أن التعليم من أبرز عوامل التغيير الاجتماعي السريع، بل إن دركر (١٩٨٤م) يعدّ تعليم الفرد تعليماً عالياً يشكل الثروة الرئيسة لمجتمع اليوم، وأن حجم المتعلمين أصبح المقياس الحقيقي للطاقة الاقتصادية والعسكرية والسياسية للمجتمع الذي يتمون إليه.

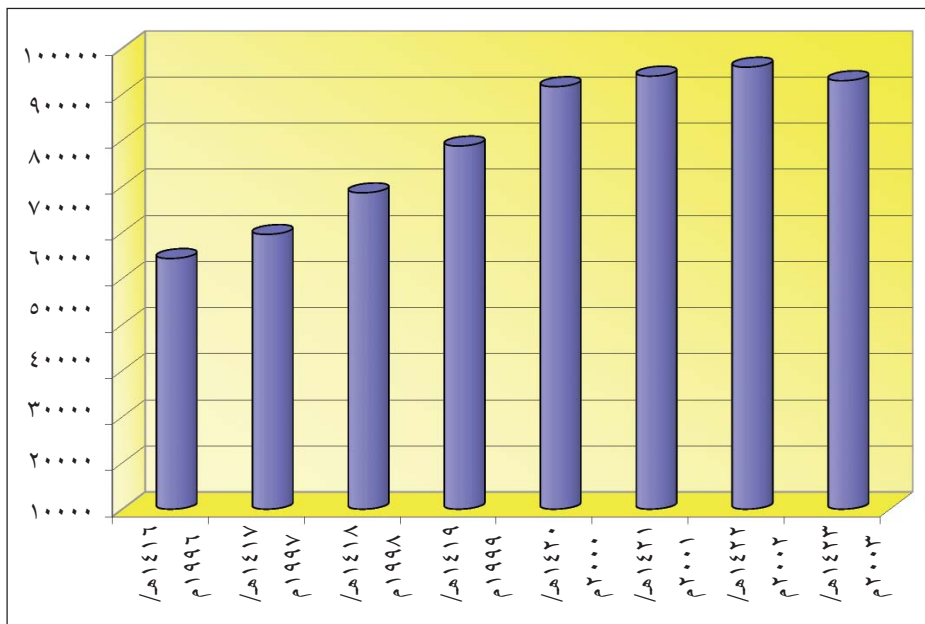
ويشير اتروني و اتروني (١٩٨٤م) إلى أن الدراسات أثبتت أن التعليم

أقوى العوامل التي تؤدي إلى التحديث وجعل الناس يتسمون بسمات المجتمعات العصرية الحديثة، من وجهة النظر الغربية، التي من أبرزها: الانفتاح على الخبرات والأفكار الجديدة كتحديد النسل (مثلاً)، والاستقلال على سلطة الوالدين، والمشاركة الفعالة في الأمور المدنية، والاهتمام بالمواعيد، والطموح للترقي وتحقيق أهداف سامية، والاعتقاد الجازم بكفاءة العلم والطب في مواجهة المشكلات، كما أن الخبرات المهنية المكتسبة من المنظمات الكبيرة، ذات المدى الواسع، تسهم إسهاماً بارزاً في تدريس المواقف العصرية لموظفيها لجعلهم أفراداً عصريين.

ويعد التعليم من أبرز مظاهر التغيير في المجتمع السعودي، ولا سيما وأنه كان يمر بمرحلة تخلف بارزة، ولم يكن التعليم يسيراً ومنتشراً لكل أفراد المجتمع السعودي.

ويشير الشكل رقم (٢) إلى النمو البارز في أعداد خريجي الثانوية العامة في المجتمع السعودي، كأحد مؤشرات التطور التعليمي في المملكة، خاصة إذ ربطنا هذه المجاميع العددية بتطور في أعداد المدرسين والإداريين، وتطور في عدد المباني المدرسية، وتطور في المناهج الدراسية الصفية واللاصفية.

الشكل رقم (٢)
يوضح نمو أعداد خريجي الثانوية العامة في المجتمع السعودي



* المصدر : وزارة الاقتصاد والتخطيط (١٩٩٢-٢٠٠٣م) منجزات خطط التنمية : حقائق وأرقام . الإصدار ٢١ . الرياض . المملكة العربية السعودية . ص ٣٩١ (مؤتق في : الزين ، ١٤٢٧).

وبملاحظة الجدول الذي يرصد أعداد الخريجين خلال (٨) سنوات يلاحظ أن هناك زيادة ملحوظة بين عدد الطلاب عام ١٤١٦هـ وعام ١٤٢٣هـ ، حيث تقترب الزيادة في عدد الطلاب عام ١٤٢٣هـ من الضعف ، وهذا يعني أن هناك تغيراً بارزاً في مجال التعليم في المجتمع السعودي ، لكن هذا لا يعني أن كل من التحق بالتعليم من مراحل الابتدائية ، والمتوسطة ، والثانوية ، ولكن من الطبيعي وجود نسبة ولو ضئيلة من الطلاب المتسربين من الدراسة لعامل أو لعدد من العوامل .

٢. ٢. ٤ عوامل التغيير المرتبطة بالتطور التقني في المملكة

يعد التطور التقني، وفقا لروز (١٩٨٤م) من أبرز عوامل التغيير الاجتماعي السريع، ويصف لتون (١٩٨٤) التقدم العلمي بأنه الإضافة العلمية للمعرفة، بينما الاختراع تطبيق جديد لهذه المعرفة، وهذا يعني أن المعرفة دائما تسبق الاختراع، ولهذا يقال عادة التقدم العلمي يسبق التطور التقني، باعتبار أن التقدم مرتبط بالمعارف والعلوم، والتطور مرتبط بالتطبيق الجديد لهذه التقنيات المخترعة.

ويدرك العلماء تأثير التقدم التقني كعامل مؤثر تأثيرا بارزا في تحقيق وتفصيل ظاهرة التغيير الاجتماعي، ومن أبرزهم أوجبرن، التي بنى عليها نظريته في التخلف الثقافي، كما سبق أن أشير، غير أن سملسر (١٩٨٤م) يرى أن التطور التقني يحدث من خلال التغيير في استخدام التقنيات التقليدية والبسيطة في تطبيق المعرفة العلمية والتقنيات الحديثة، وهذا يعني أن التطور التقني يمكن النظر إليه كنتيجة للتقدم العلمي في المجتمع، وهو ما يؤكد أن جميع العوامل المؤثرة في تحقيق التغيير الاجتماعي تتداخل مع بعضها وتؤثر وتتأثر ببعضها.

ويضيف كوسر (١٩٨٤م) أن عملية التقدم العلمي والتطور التقني وبروز المخترعات الحديثة وبالإضافة إلى ما تحققه من فوائد نتيجة تطبيقها واستخدامها فإنها تزداد يوما بعد يوم، وذلك بفعل عمليات التحدي المتجدد دوما لصالح المستغلين، وفي الوقت نفسه نتيجة الصراعات التي تحدث بين المستغلين أنفسهم.

ويعد تأثير التطور التقني، وخاصة تقنية المعلومات والاتصالات من أبرز عوامل التغيير الاجتماعي في المجتمع، فمثلا استخدام الانترنت لعقد

مؤتمرات علمية، لمشاركين يبتعدون جسدياً عن بعض مئات أو آلاف الكيلومترات، أو عقد اجتماع لمسئولي شركة عابرة القارات على الإنترنت، أدى إلى تغيير وظائف وبناء مؤسسات اجتماعية تقليدية.

وفقاً لكليش (٢٠٠٠م) فإن ثورة الوسائط المعلوماتية والاتصالات باتت تلقي بظلالها على كل نشاط إنساني، حيث احتلت أجهزة الكمبيوتر ووسائط نقل المعلومات الحديثة جميع الأنشطة البشرية، الاقتصادية، والتربوية، والترفيهية، والاجتماعية، وهو ما يعني زيادة تأثير وحجم هذه التقنيات في إحداث وإبراز ظاهرة التغيير في المجتمع.

ويخلص البداية (١٤٢٢هـ) جملة من الآثار الاجتماعية والاقتصادية التي تفرزها التقنية على المجتمع؛ حيث يشير إلى التطور في رفع مستوى أداء الفرد نتيجة استخدام التقنية، وإمكانية التفاعل عن بعد، ونسبية المكان وزبئية الحدود، والثقافة الكونية المعولمة، والأبرز في هذا المجال عولمة الأمن والجريمة، وهذا يعني أنه للتطور التقني العديد من الآثار الإيجابية، لكن لا يجب الغفلة عن الآثار السلبية التي أفرزتها هذه التقنيات.

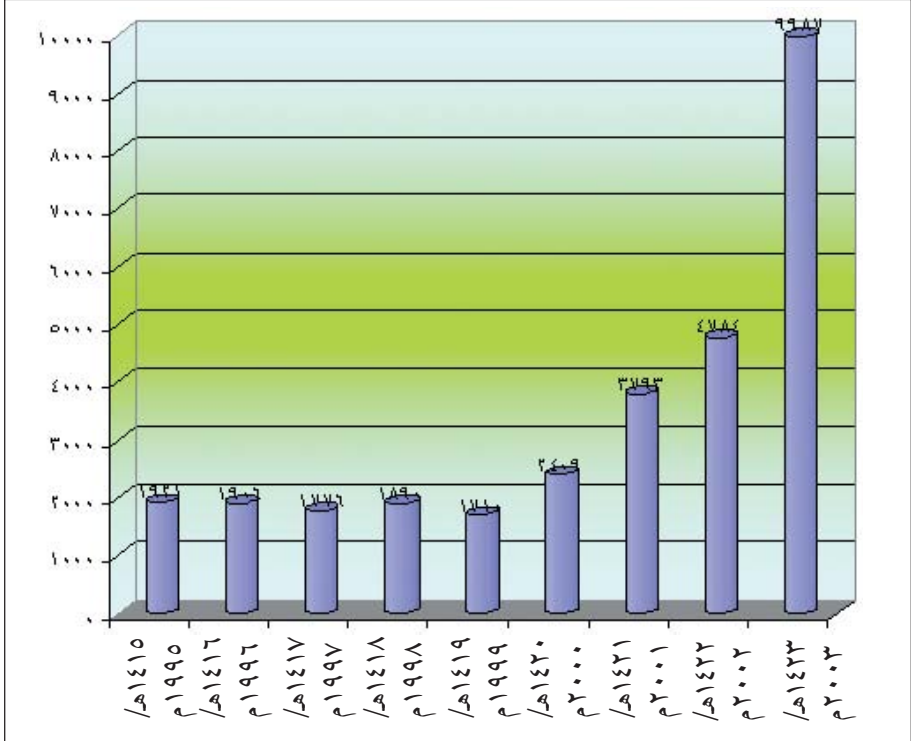
وفيما يتعلق بالتطور التقني في المملكة، ووفقاً للدراسة التي أعدها العصيمي (١٤٢٥هـ) على طلاب المرحلة الثانوية في المملكة، فقد توصل إلى أن غالبية الطلاب يستخدمون الإنترنت، وأن آباء مستخدمي الإنترنت من ذوي الدخول المتباينة، ويسكنون في أحياء راقية ومتوسطة، وغالبيتهم ولدوا في قرى، ويستخدمون الإنترنت منذ سنتين، ووسط الأسبوع ساعة أو ساعتين يومياً، وآخر الأسبوع بمتوسط ٣-٤ ساعات يومياً، ويستخدم فجراً وعصراً وآخر الليل، كما أشارت تلك الدراسة إلى أن عمر غالبية عيبتها التي تشاهد البرامج البوليسية عبر الإنترنت ما بين (١٥-١٦) سنة،

وأنهم يستخدمون هذه البرامج منذ أكثر من ثلاث سنوات ، ويستخدمون الانترنت خلال الأسبوع (٥ - ٤) ساعات ، وأكثر الأوقات استخداما فجرا وبعد صلاة العشاء .

وتتضمن مناهج وبرامج التعليم الفني والمهني التعامل مع التقنية الحديثة ، ولاسيما تقنية الحاسب والاتصالات ، ويعد خريجوها مؤهلين للتعامل مع هذه التقنيات ، كما أن تقنية الحاسب تحديدا باتت تدرس ضمن مناهج التعليم العام في مرحلتي التعليم المتوسط والثانوي ، ويوضح الشكل رقم (٣) أعداد خريجي برامج التعليم العالي الفني في المجتمع السعودي خلال الفترة ما بين (١٤١٥هـ-١٤٢٣هـ) ، وقد اختيرت برامج التعليم العالي كعينة تعبر عن برامج التغير التقني في المجتمع السعودي ، حيث إن هناك المعاهد المهنية ، والثانويات الصناعية المنتشرة عبر مناطق ومحافظات المملكة ، ولكن لأن الملتحقين بالتعليم العالي الفني من الطلاب ، والعاملين في مجال التعليم الفني العالي يشكلون شريحة كبيرة ممن يستخدمون التقنية ويتعاملون معها ويتدربون عليها يمكن من خلالها كعينة ، رصد حركة التغير في امتلاك واستخدام التقنية الحديثة في الحياة العامة والخاصة .

الشكل رقم (٣)

يوضح أعداد خريجي برامج التعليم العالي الفني في المجتمع السعودي



* المصدر: وزارة الاقتصاد والتخطيط (١٩٩٢-٢٠٠٣م). منجزات خطط التنمية: حقائق وأرقام. الإصدار الحادي والعشرون. الرياض. المملكة العربية السعودية. ص ٣٩٨ (موثق في: الزبن، ١٤٢٧هـ).

٥. ٢. ٢ النمو السكاني في المملكة العربية السعودية

تعد العوامل السكانية من أبرز عوامل التغير في المجتمع، وصحيح أن حجم القوى البشرية في أي مجتمع تشكل القوة الحقيقية لبقاء واستمرار المجتمع، ولكن هناك العديد من الظواهر السلبية المرتبطة بالسكان، ووفقاً

لهاوسر (١٩٨٤م)، فإنه يرى أن من أبرز الظواهر السلبية الناتجة عن الزيادة في عدد السكان: الانفجار السكاني، والتضخم السكاني الداخلي، والتباين السكاني، وأن لهذه العوامل دورا بارزا بظهور ظواهر ومشكلات اجتماعية، وسياسية، واقتصادية، ومن ثم تحدث تغيرات سلبية على المجتمع التي تبرز فيه.

ويفسر هاوسر (١٩٨٤م) نظريته «ثورة التشكل الاجتماعي» من خلال عناصرها التي تحددها، حيث يشير إلى أنها حصيلة ثلاثة عوامل مترابطة وزودها بالطاقة وتفاعل معها عامل مستقل رابع، وتكمن العوامل المترابطة في الانفجار السكاني، والتضخم السكاني الداخلي، والتباين السكاني، وأما العامل الرابع فهو التسارع في درجة التغير الاجتماعي والتقني، وعلى هذا الأساس فإن هذه العوامل الأربعة شاركت في التعجيل بظهور ظواهر ومشكلات اجتماعية، وسياسية، واقتصادية، ليس على المجتمعات المحلية المعاصرة بل على جميع المجتمعات المعاصرة.

ويرى بارسونز (١٩٨٤م) أن من أبرز عوامل التغير الكمي في المجتمع تزايد عدد السكان، وأن هذا الازدياد يحدث تغييرا اجتماعيا بارزا في المجتمع، وعلى هذا الأساس؛ فإن ازدياد عدد السكان يتطلب الاستعداد بتجهيز احتياجاتهم مبكرا، من أجل استقرار المجتمع، وذلك قبل حدوث هذه الزيادات السكانية، وأن عدم توفير الاحتياجات اللازمة سيؤدي إلى بروز مشكلات اجتماعية متفاقمة.

ويفسر ديفيز (١٩٨٤م) زيادة عدد السكان على مستوى العالم بأنها نتيجة للتغيرات التقنية والاقتصادية والصحية وتحسن مستوى المعيشة التي أدت إلى الانخفاض في نسبة الوفيات على مستوى العالم، وهو ما أثر في بروز ظاهرة

الانفجار السكاني عالميا، ومن جانب آخر فالعوامل التي ساعدت على نسبة عدد الوفيات أدت إلى قناعة بتحديد النسل، والقناعة بعدد أقل من الأبناء من جهة، وملاحظة أن زيادة المواليد تتعارض مع التنمية الصناعية والتحديث، وبرز ذلك في ثلاثينيات القرن الماضي، غير أنه بعد ذلك الوقت، ازداد عدد سكان العالم من خلال الدول النامية ودول العالم الثالث.

غير أنه لا يمكن تفسير حدوث التغيير الاجتماعي من خلال ظاهرة الزيادة السكانية كعامل وحيد، ودون البحث عن العوامل الأخرى، وهذا يعني أن ظاهرة التغيير الاجتماعي ظاهرة معقدة يسهم في بروزها العديد من العوامل التي أشير إليها، غير أنه يجب تأكيد أن موقف المجتمعات من تلك العوامل، يختلف من مجتمع لآخر، فما قد يكون تغيرا إيجابيا في مجتمع ما قد لا يكون كذلك في غيره، والعكس كذلك، كما أن درجة تأثير عامل من العوامل في مجتمع ما قد تختلف من مجتمع لآخر.

وفيما يتعلق بالتغير في حجم سكان المملكة العربية السعودية فقد أشار مكي (١٤١٨هـ) إلى أن تقديرات عدد السكان ما قبل عام ١٣٨٢هـ كانت متذبذبة، ما يعد مؤشرا لعدم دقة هذه التقديرات، ولوحظ بعد ذلك التاريخ وجود تزايد ملحوظ في عدد السكان، حيث تم تقدير معدل الزيادة السكانية ما بين عام ١٣٨٢ - ١٣٩٤هـ بنسبة ٩٪، وبلغ المعدل بين عام ١٣٩٤ - ١٤١٣هـ ما نسبته ٧٪.

ويشير الربدي (١٤٢٦هـ) إلى أن أول تعداد رسمي في المملكة كان في عام ١٣٩٤هـ الموافق ١٩٧٤م، تلاه تعداد آخر عام ١٤١٣هـ الموافق عام ١٩٩٢م، وآخر تعداد نفذ في عام ١٤٢٥هـ الموافق عام ٢٠٠٤م، ويمكن الحصول على خلاصة حجم السكان من خلال الجدول التالي.

الجدول رقم (٢)

يوضح عدد سكان المملكة ونسبة النمو السكاني والكثافة السكانية لسنوات عدة

السنة	عدد السكان	المصدر	نسبة النمو السنوي
١٣٩٤ هـ - ١٩٧٤ م	٧٠٠٨٥٤٤	تعداد	٢,٨٥
١٤٠٢ هـ - ١٩٨٢ م	١٠١٥٥٤٥٥	إسقاط	٥,٠٢
١٤١٣ هـ - ١٩٩٢ م	١٦٩٤٨٣٨٨	تعداد	٥,٠٢
١٤٢١ هـ - ٢٠٠٠ م	٢٠٨٤٦٨٨٤	بحث	٢,٦١
١٤٢٥ هـ - ٢٠٠٤ م	٢٢٦٧٣٥٣٨	تعداد	٢,٠٤

* الجدول من إعداد الباحث، نقلا عن (الربدي، ١٤٢٦ هـ، ص ١٤٧) وموقع وزارة الاقتصاد والتخطيط على الرابط www.planning.gov.sa/docs/censu.

ولعل ملاحظة نسبة الزيادة السكانية التي مرت بها المملكة ما بين عام (١٣٩٤ - ١٤٢٥ هـ) حيث زاد عدد السكان في السنة الأخيرة إلى ما يزيد عن ثلاثة أضعاف (ما يزيد على ٣٠٠٪) وهي نسبة تبين الزيادة الكبيرة في عدد سكان المملكة، التي ستترك آثارها الإيجابية والسلبية البارزة في أنساق البناء الاجتماعي في المجتمع السعودي، ومن الطبيعي أن تستمر هذه الزيادة السكانية خلال السنوات القادمة، وستؤثر في التركيبة السكانية للمجتمع، بالرغم من أن هناك تناقضا ملحوظا في نسبة النمو السكاني في التعدادين الأخيرين كما عرض في الجدول.

٢. ٢. ٦. تزايد حجم الهجرة الخارجية إلى المملكة

تعد المملكة من أبرز دول الشرق الأوسط استقطاباً للوافدين، ولاسيما الأيدي العاملة، وذلك لعدد من العوامل، ومن أبرزها: وجود فرص العمل، والأمن الذي تتمتع به المملكة مقارنة بالعديد من بلدان العالم، وفسر فيومي (١٤١٤هـ) عوامل الجذب السكاني للهجرة الوافدة والتحضر ببرامج وخطط التنمية، ولاسيما أن المهاجرين قد حققوا درجة عالية من التكيف والرضا عن العمل والرغبة في الإقامة لفترة أطول، كما كانت لمعظمهم علاقات اجتماعية مع السكان المحليين، ولم تصادف الغالبية العظمى منهم أي مشكلات جوهرية عند قدومهم للمملكة العربية السعودية.

الجدول رقم (٣)

يوضح حركة الوافدين القادمين والمغادرين من وإلى المملكة العربية السعودية خلال (٦) سنوات

السنة	القادمون	الزيادة	المغادرون	الزيادة
١٤١٩	٨٤٤٩٥٥٦	الأساس	٨٠٢١٤٧٣	الأساس
١٤٢٠	٩٢٦٥٩١٢	٩,٧%	٨٩٤٠٧٠٩	١,١٥%
١٤٢١	١٠٢٢٩٠٩٣	٢١,١%	٩٨٥٣٠٤٩	٢٢,٨%
١٤٢٢	١٠٧٢١٥٩٦	٢٦,٩%	١٠١٩٣٧٩٨	٢٧,١%
١٤٢٣	١١٩٨٥٢١٩	٤١,٥%	١١٢٨٦٦١٣	٤٠,٧%
١٤٢٤	١٢٥٠١٤٥٢	٤٧,٩٦%	١١٩٤١٣٧٣	٤٨,٨%
المجموع	٦٣١٢٥٨٢٨	المجموع	٦٠٢٣٧٠١٥	

* الجدول من إعداد الباحث، وبناء على آخر كتاب إحصائي لمصلحة الإحصاءات العامة رقم (٤٠) لعام ١٤٢٤/١٤٢٥-٢٠٠٤، ص ٦٨-٥

ويلاحظ من خلال الجدول أن الزيادة السنوية للقادمين للمملكة خلال السنوات (١٤١٩هـ - ١٤٢٤هـ) بلغ ٩٦, ٤٧٪ مقارنة بالقادمين عام ١٤١٩هـ، وأن الزيادة السنوية للمغادرين عام ١٤٢٤هـ من المملكة بلغ ٨, ٤٨٪ مقارنة بالمغادرين عام ١٤١٩هـ.

كما يلاحظ أن دخول أكثر من ٦٣ مليوناً خلال ست سنوات سيشترك أثره في بناء وثقافة المجتمع، حيث إنه من الطبيعي حدوث تغير ثقافي نتيجة وجود هؤلاء الوافدين، ولاسيما أنهم ينتمون إلى ديانات وثقافات ومجتمعات متباينة، لكنه من المتوقع حدوث تغيرات اجتماعية وثقافية، أبسطها عملية التثاقف التي قد يحدث بين أفراد المجتمع والوافدين، لكنه من الطبيعي أيضاً حدوث تغير في حجم ونوع الجريمة نتيجة عامل الهجرة الخارجية، كما سيتم تناوله في محور تطور الجريمة كأبرز الآثار السلبية للتغيرات الاجتماعية.

ويجب التنويه إلى أن ما حدث في المجتمع السعودي من تغيرات اجتماعية وثقافية لم تحدث بمعزل عما يحدث في العالم، حيث إن المجتمع السعودي يظل جزءاً من المجتمع العالمي الأكبر، ولكن قد يحدث تفاوت في حجم ونوع التغيير من مجتمع لآخر، وقد تكون هناك عوامل محددة بنفسها تلعب دوراً أكبر في إحداث ذلك التغيير.

وصحيح أن هذه المؤشرات التي عرضت تعبر بوضوح عن حجم التغيرات الاجتماعية والثقافية التي اتسم بها المجتمع السعودي، التي تدل دلالة واضحة على حجم التقدم الذي عاشه المجتمع السعودي وسيعيشه مستقبلاً بمشيئة الله، غير أن ما يجب الإشارة إليه هو أن أفراد المجتمع السعودي كانت لهم مواقف متباينة من تقبل تلك التغيرات، وهو ما سيتم الإشارة إليه في الفقرة القادمة.

٢. ٣ الاستجابات الاجتماعية للتغير

تخضع عملية قبول التغير ورفضه وفقاً لتزوني واتزوني (١٩٨٤م) لإلحاح الحاجات الاجتماعية لعوامل التغير، ودرجة الخلل الموجود في المجتمع، ومدى مرونة ودرجة رسوخ المجتمع، ولذلك كلما كان المجتمع ديناميكياً ومتحرراً أصبح أكثر تسامحاً وتقبلاً للتغيير الإيجابي المتمثل في الابتكارات الحديثة، بينما المجتمعات التقليدية المحافظة تحرص بصفة عامة على كبت الابتكارات الجديدة.

وصحيح أنه قد يستطيع الأفراد تغيير مجتمعاتهم متى رغبوا واستطاعوا ذلك، ومع ذلك فإن طبيعة البناء الاجتماعي للمجتمع الجديد، مثل: زيادة أو تناقص حجم المجتمع، أو الاختلاف في النظم أو التغير في الأجهزة الاجتماعية لهذه المجتمعات الجديدة المختلفة، فإن تغير هؤلاء الأفراد الذين يعيشون فيها، بحيث إما أن يتقبلوا المجتمع الجديد ويتكيفوا معه، أو العكس من ذلك يرفضون هذه التغيرات ويحافظون على تقاليدهم وأوضاعهم السابقة.

ويشير اتزوني واتزوني (١٩٨٤م) إلى أن مصطلحاً المحافظة والحداثة مفهومان متناقضان عند دراسة ظاهرة التغير الاجتماعي والثقافي، ويريان أن هناك افتراضاً بارزاً في هذا النموذج من التغير، وهو أن المؤسسات الموجودة والقيم والتقاليد هي عوائق في وجه التغيير وعقبات أمام التحديث.

غير أن التغير يحمل في طياته وفي الغالب عوامل جذابة، تشبع احتياجات بعض الأفراد، وتدفعهم لتقبل التغير والاستفادة من آلياته

ونتائجه ، بدليل أن افتراضات اتزوني بأن الثقافة التقليدية مجموعة متجانسة من الأعراف والقيم ، وافتراضيهما أيضا بأن المجتمع التقليدي تركيب اجتماعي متجانس ، وافتراضيهما بأن التقاليد القديمة يحل محلها تغيرات جديدة ، وافتراضيهما بأن الأشكال التقليدية والحديثة دائما في صراع ، وأن عمليات التحديث تضعف التقاليد ، حيث ثبت لديهما أن تلك مغالطات غير حقيقية ، ولا يمكن التسليم بها .

ومثال بسيط لتعزيز نتائج اتزوني واتزوني ، حيث يلاحظ أن بعض المطاعم العالمية ، التي تستخدم أحدث التقنيات وتباع فيها المشروبات الروحية في بلدانها ؛ باعتبارها مقبولة ثقافيا في تلك المجتمعات ، ومع ذلك توجد فروع لتلك المطاعم في الدول الإسلامية ، حيث توجد تلك المطاعم في مكة المكرمة ، عاصمة العام الإسلامي ، ولكن تقدم في مطاعمها المأكولات المباحة ، والأبرز أنها تقدم القهوة والتمر على مائدة الإفطار في رمضان لروادها ، وهذا يعني أن مواكبة التحديث لم تطمس الثقافة الإسلامية ، ولم تحرم أفراد المجتمع من الاستفادة من آليات التحديث ، وهو يؤكد ما أشار إليه اتزوني واتزوني (١٩٨٤م) حينما قالوا إن التقاليد والتحديث ظاهرتان تستوعب إحداهما الأخرى ، ولا يمكن القول إن إحداهما تمحو الأخرى أو تحل مكانها .

ويرى العمر (٢٠٠٤م) أن هناك اتجاهين متناقضين من ظاهرة التغير ، تسمى إحداهما تقبل التغير ، والأخرى مقاومة التغير ، وهو ما سيتم طرحه فيما يلي بشيء من الإيضاح ، وفقا لما يلي :

٢ . ٣ . ١ . تقبل التغيير الحديث، والاندماج فيه

وهو تعبير فردي واجتماعي يتضمن الاستجابة المباشرة لعوامل التغيير وصيروراته، ويبرز عادة من خلال الإيجابيات الواضحة والخدمات والتسهيلات التي يقدمها التغيير لأفراد المجتمع، سواء للأفراد المحرومين من بعض الخدمات التي لم تكن موجودة من قبل .

وصحيح أن لكل مجتمع قواعده ونظمه وقيمه وتقاليده، التي يحرص على مراعاتها والحفاظ عليها، ومع ذلك فإن جميع المجتمعات تشجع التطلعات المادية المتطورة، وفقا لما أشار إليه ولبرت مور (١٩٨٤م)، بل وتشجع بعض التطوع العقلاني التقني لفائدة البيئة، كما تشجع بعض القيم الاجتماعية الإيجابية المتعلقة بالصحة العامة وإطالة العمر .

ويرى اتزوني واتزوني (١٩٨٤م) أن الاهتمام بالتقليد والمحافظة على التراث كسياسة واضحة ومحددة لا تعني عدم التفاعل الآلي مع متطلبات عملية التغيير ورفضه، بل هي بحد نفسها حركة قابلة لتحليل هذا التغيير القادم والتفاعل معه .

ويتطلب التغيير الحاصل قبولا واضحا من غالبية أفراد المجتمع إذا توفرت فيه العديد من الشروط التي تضمن تقبل التغيير والتكيف معه، التي أوردتها العمر (٢٠٠٤م) مشيرا إلى أبرزها:

١- أن يساير التغيير الجديد التقاليد الاجتماعية السائدة .

٢- وجود ازدحام سكاني واتصالات عالمية بارزة تسمح بوجود فرص متاحة، وحاجات ملحة لتقبل التغييرات الحديثة .

٣- ازدياد نسبة المتعلمين في المجتمع .

٤ - تبني رموز المجتمع لعوامل التغيير الحديثة .

٥ - إذا حدث على الإبداع القادم من خارج المجتمع تعديل يواكب ثقافة المجتمع المحلي .

ويتميز التغيير الجديد عادة بمميزات جذابة غالبا، ووفقا لكالين (١٩٨٤م) فإنه يحتوي في نطاقه على التحول وابتكار أساليب جديدة، ومناسبة، وإيجابية، في المأكل، والمشرب، والملبس، والمسكن، والدفاع عن النفس، وكل مناحي الحياة، وعلى هذا الأساس فإن أي تجديد أو تغيير يمكن أن يؤدي إلى إسعاد الناس جميعا أو غالبيتهم على الأقل، ويمكن أن تتوفر فيه الشروط السالفة، وعندئذ فإن المجتمع سيقوم بتقبل هذا التغيير، والتكيف معه، ومثال ذلك قضية تقبل المجتمعات العربية التقليدية لقنوات البث الفضائية التي تم تعديلها لتواكب ثقافة تلك المجتمعات، أو استخدام أجهزة الكمبيوتر في المؤسسات الأمنية لطباعة التقارير الأمنية.

ويتسم التغيير والتحديث المقبول اجتماعيا بخاصيتين لا بد من توفرهما في موضوع التغيير وهما: المنفعة والانسجام، وذلك وفقا لما أشار إليه لنتون (١٩٨٤م)، وعلى هذا الأساس، ولأن لكل ثقافة تقنيات كافية لمواجهة احتياجات أفراد المجتمع، فإنه عندما يعرض أثر جديد فإن قبوله يعتمد على أفضلية قبوله مقارنة بدرجة تجعل تقبله يستحق الجهد المبذول في تبنيه، كما يرتبط هذا الاستحداث بمدى الانسجام معه، حيث إذا كان هذا الاستحداث سيؤدي إلى صراع مباشر، نتيجة تبنيه فإنه سيرفض فورا، أما إذا كان سيحقق عنصري المنفعة وإمكانية الانسجام في استخدامه والتكيف معه، فإنه سيكون حافزا على سرعة تبني هذا الاستحداث، وهذا يعني حكم المجموعة المتلقية لهذا التغيير الجديد، ودرجة محافظتهم، ومدى التغيير الذي ستحدثه هذه

الأداة في العادات الموجودة، والقدرة على الانسجام والتعامل مع هذه العوامل الحديثة .

ويلاحظ أن عملية تقبل التغيرات الحديثة لا تحدث فجأة، أو مباشرة، مهما كانت إيجابية وتحقق حاجات المجتمع، وتوفرت فيها شروط القبول، وتحقق فيها خاصيتنا المنفعة والانسجام، ولكن تمر هذه العملية وفقا للعمر (٢٠٠٤م) بثلاث عمليات متوالية، أولها بروز عنصر الإبداع في التغيير المقدم، وما يقابله من تقييم من أفراد المجتمع، وتؤول هذه العملية إلى تحييد هذا التغيير الجديد وجدانيا على مستوى الأفراد، ليحقق من ثم القبول الاجتماعي، وتسمى المرحلة الثالثة والأخيرة في تقبل الإبداع أو التغيير الجديد بعملية تبني التغيير، التي تتمثل في تبني الأوضاع الجديدة التي تم إدراكها وتحييدها واستخدامها بدلا من الأوضاع القديمة التي كانت ممارسة قبل هذا الاكتشاف أو الاختراع الجديد .

ومن أمثلة تقبل التغيير الجديد في المؤسسات الأمنية وفي مؤسسات التدريب الأمنية استخدام جهاز الكمبيوتر في كتابة التقارير الإدارية والأمنية، حيث إنه تقنية حديثة، مقارنة بما قبله من آلات كتابة يدوية أو كهربائية، ومع ذلك فعندما اخترعت أجهزة الحاسب، وأدرك بعض رجال الأمن المتعلمين مميزاتا بالمقارنة بالآلات التي كانوا يستخدمونها وأدركوا توفر شروط الاستفادة منها، وتيقنوا ميزتي إمكانية تحقيق المنفعة والانسجام المشار إليهما، ومن ثم حبذوا استخدامها في العمل الأمني أو في مجال التدريب، ولم يكتفوا بذلك بل ذهبوا إلى المطالبة بتأمينها، ولم تقف المسألة عند هذا الحد، بل بادر بعضهم بتأمينها على حسابه الخاص وقام بتسخيرها لخدمة عمله، وهي أحداث حقيقية، رصدتها الباحثة، في بيئة عمله الميداني

والتدريبي ، وهي ما توضح كمثال العمليات التي تمر بها عملية تقبل التغيرات الحديثة في المجتمع .

٢ . ٣ . ٢ مقاومة التغيير

حيث تتباين ردود فعل المجتمع من أي تغيير إلى موقفين متناقضين من الاستجابة للتغيرات الاجتماعية التي تحدث ، ويسميها اتزوني و اتزوني (١٩٨٤م) بمصطلحي : المحافظة ، والحداثة ، ويمكن القول إن قضية التغيير نفسها وخصائص المجتمع يحددان الموقف الاجتماعي من ظاهرة التغيير ، وواضح مما سبق في قضية كيفية تقبل المجتمع لمكونات التغيير الجديدة ، لكن الصورة هنا نقيه للموقف السابق ، حيث يقوم المجتمع بمقاومة التغيير ، ومحاولة عدم التكيف مع هذه العوامل الجديدة ، وهو ما يمكن وصفه بالمحافظة على التقليد والوضع كما هو ، بل ومحاولة الوقوف أمام تقدم التغيير وأمام كل من يمكن قبوله ، وعلى ذلك يمكن أيضا القول إن هناك افتراضا بارزا في هذا النموذج من التغيير ، وهو أن المؤسسات الموجودة والقيم والتقاليد هي عوائق في وجه التغيير وعقبات أمام التحديث .

وكما أشار لتون (١٩٨٤م) إلى أنه إذا كان هذا الاستحداث سيؤدي إلى صراع مباشر نتيجة تبنيه ، فإنه سيرفض فورا ، وهذا يعني حكم المجموعة المتلقية لهذا التغيير الجديد ، ودرجة محافظتهم ، ومدى التغيير الذي ستحدثه هذه الأداة في العادات الموجودة ، والقدرة على الانسجام والتعامل مع هذه العوامل الحديثة .

ويشخص العمر (٢٠٠٤م) مقاومة المجتمع للتغيرات الجديدة التي تطرأ في المجتمع وتؤثر في أنساقه ووظائفه إلى نوعين من المقاومة ؛ أحدهما يسمى

المقاومة الصامتة، والأخرى؛ المقاومة الصارخة، وأوضح أن المقاومة الصامتة تعبر عن موقف ذاتي يقفه الفرد من موضوع التغيير، حيث يضيف كالين (١٩٨٤م) أنه نظرا لما يحدثه التغيير الجديد من خوف من الأشياء الجديدة، أو الميول والرغبات الفردية لدى الفرد بحب التقليد والمحافظة، أو تضرر مصالح بعضهم، بينما توصف المقاومة الصارخة بأنها تعبير اجتماعي ظاهر عن رفض التغيير، وله ما يبرره من أسباب، ومنها: عدم توافق التغيير الجديد مع الثقافة الاجتماعية السائدة، أو وجود البديل الكافي والمناسب للابتكار الجديد، وعدم قدرة الإبداعات الجديدة على التكيف مع الأنماط الثقافية، أو الميول المعيارية لمجتمعات ما، أو صعوبة على التكيف مع الإبداعات الجديدة، أو مقاومة كبار السن للتغيير والحنين للماضي، أو التكلفة الاقتصادية للتغيير.

والوقوف على مقاومة المجتمع وأفراده للتغيير، تمثل السمة الغالبة في المجتمعات النامية، حيث إن العوامل التي تدعو للوقوف سلبا والاستجابة لعوامل التغيير، ومقاومتها تعد كثيرة، ومتشعبة، وتشمل الجوانب المادية والمعنوية في الوقت نفسه، بيد أن مقاومة التغييرات الثقافية أو المعنوية تكون أبرز وأسرع من التغييرات المادية، والتقنية على وجه التحديد، ولأن الفرد يبادر سريعا إلى امتلاك التقنية، وفقا لأوجبرن (١٩٨٤م) لكن مبادرته على كيفية استخدامها كثقافة أقل من سرعته للتملك.

ولعرض موقف المجتمع الأمني، كصورة مصغرة من المجتمعات، وموقفه المقاوم من التغييرات التقنية الحديثة، وفيما يتعلق بالحاسب الآلي، المثال السابق، فإنه وجد معارضة صامتة، و صارخة، لهذه التقنيات الحديثة التي أثرت في بناء ووظائف المؤسسات الأمنية.

حيث إن الأفراد الذين كانوا يعملون على الآلات الكاتبة القديمة، ولديهم مهارات عالية في هذه الجوانب، ومن يمتلكون موهبة الخط، قاوموا في فترة ما هذه التقنية مقاومة فردية صامتة، أي كل منهم عبر في موقف ذاتي عن مقاومة هذه التقنية، نظرا لما كان يعتقد كل منهم ما يحدثه التغيير الجديد من خوف من الأشياء الجديدة، أو لتعارض مهارات بعضهم وميولهم عن التجديد وحبهم التقليد والمحافظة في أداء أعمالهم، أو تضرر مصالح بعضهم، وهو عامل مهم في مقاومة هذا التغيير.

كما قام العديد من هؤلاء بمقاومة الحاسب الآلي مقاومة ظاهرة، نظرا للعديد من العوامل، ومنها ادعائهم بعدم توافق التغيير الجديد مع الثقافة الاجتماعية السائدة، ولاسيما المهارات التي اكتسبوها عبر سنوات عديدة، أو الادعاء بوجود البديل الكافي والمناسب للحاسب، الذي لا يحتاج لمهارات خاصة بتشغيله وصيانته، و صعوبة التكيف مع أجهزة الحاسب مقابل الآلات القديمة، ومقاومة كبار السن من القادة لهذه التقنيات خوفا من تسرب المعلومات، أو التكلفة الاقتصادية الباهظة التي يتطلبها تأمين وتدريب واستخدام هذه التقنيات الحديثة.

٢. ٤ الآثار السلبية للتغيير

هناك العديد من الآثار السلبية التي تنجم عن عمليات التغيير الاجتماعي والثقافي التي تحدث في أي مجتمع، حتى لو كانت التغييرات الحاصلة تؤدي إلى تغييرات إيجابية، غير أن هناك العديد من الآثار السلبية التي تخلفها صيرورة التغيير، وبما أن التغيير سمة عالمية، تشمل كافة المجتمعات، وأن لكل مجتمع عوامله التي تحدث التغييرات الاجتماعية والثقافية فيه، فإن الآثار الإيجابية والسلبية تختلف من مجتمع لآخر، ومن أبرز الآثار السلبية التي تخلفها عمليات التغيير في المجتمع السعودي الظواهر السلبية التالية:

١ - البطالة : ويقصد بها وفقا للبكر (٢٠٠٤م) حالة لمجموعة من الأفراد القادرين على العمل في مجتمع ما، يبحثون عن عمل مناسب ولم يجدوه، ويرى ديفيز (١٩٨٤م) أنها تحدث نتيجة الخلل السكاني، بل ويرادفها العديد من الظواهر الاجتماعية السلبية، ومن أبرزها: تدني مستوى المهارة، والعمل المبكر.

وصحيح أن التعليم في المجتمعات النامية يؤدي إلى تشجيع العديد من أفراد المجتمع إلى تبني العديد من المعارف والمهارات، ولكن وفقا لمور (١٩٨٤م) فإن البرامج التعليمية لا تحقق المهارات التقنية والميكانيكية المناسبة، وهي المهارات الحقيقية التي يحتاج إليها سوق العمل في البلدان النامية، ومن ثم يسهم التعليم بشكل غير مباشر في زيادة عدد العاطلين عن العمل.

ويرى ميلز (١٩٨٤م) أن التغير الاجتماعي والثقافي في المجتمع يحدث نوعا من البطالة التي يمكن تسميتها بالبطالة التركيبية، وهي أن الأفراد المعنيين يستطيعون شخصيا السيطرة على فرصهم الوظيفية، ووجود أعمال مناسبة، غير أن ما يشعر به هؤلاء الأفراد عادة، وما يحاولون أن يفعلوه يكون مقيدا بأفق بيئتهم الثقافية المحدودة.

وتتفق هذه الأطروحات مع ما قدمه هيجان (٢٠٠٦م) حيث يشير إلى أن من بين العضلات التي تواجه المخططين في التعامل مع أعداد الكوادر البشرية ومواجهة مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية، هو اللجوء إلى التدريب بشكل موسع، ودونما تركيز

على الاحتياجات الفعلية، بحيث أصبحت مخرجات هذا التدريب تمثل إضافة أخرى إلى حجم المشكلة وتعقيداتها .

وتلعب عدم مواكبة مخرجات التعليم العام والجامعي والفني لسوق العمل دورا بارزا في تفاقم هذه المشكلة، وهو ما أكدته هالة المداح (١٤٢٢هـ)، حيث أشارت إلى أن هناك آثاراً واضحة على المتخرجين أنفسهم، وعلى أسرهم والمجتمع بأكمله؛ حيث جعلت المتخرج يؤخر رغباته في إشباع حاجاته الشخصية وذلك لعدم توفر المصادر المادية الثابتة، أما على مستوى الأسرة، فقد جعلت أسرهم تشعر بالضيق والمعاناة من جراء بطالة أبنائهم، بالإضافة إلى زيادة تحمل المسؤولية والعبء الاقتصادي نتيجة زيادة الفترة العمرية داخلها، أما على مستوى المجتمع، فلها أثر كبير في ظهور العنف وانتشار الجريمة والشعور بعدم الأمان والطمأنينة الاجتماعية، ما ينعكس على علاقة الفرد بالمجتمع .

وصحيح أن ما يهتم في هذه الدراسة هو ما قد تفضي إليه ظاهرة البطالة من خلل اجتماعي، قد يساعد على ارتكاب العاقل لسلوكيات منحرفة، حيث تباينت الدراسات العلمية في الربط بين البطالة والجريمة، ويشير البكر (٢٠٠٤م) إلى أن الدراسات النظرية تؤكد وجود ارتباط بين البطالة والجريمة، بينما لم تجزم الدراسات التطبيقية بهذه العلاقة، أو أن العلاقة بين البطالة والجريمة تتحدد في أنواع محددة من الجرائم، وعلى مستوى المملكة فهناك العديد من الدراسات التي توصلت لوجود علاقة بين هذه الظاهرة وظاهرة الجريمة، حيث أشار الملك (١٤١٣هـ) إلى أن هناك علاقة بين البطالة وانتشار ظاهرة جرائم السرقة في

المملكة العربية السعودية ، كما يرى الصالح (٢٠٠٣م) أن البطالة التي تفشت في المجتمع أسهمت في بروز العديد من الجرائم المستجدة .

وتأكيدا للأطروحات السابقة في علاقة البطالة بالجريمة ، فإن ملاحظة الكتاب الإحصائي لوزارة الداخلية ١٤٢٤هـ ، وتحديدًا في الجدول رقم (٧) ص (٦٣) الذي يعرض مجموعة من المتغيرات المرتبطة بجرائم المخدرات ، غير أن ما يهم ، هو أن العاطلين عن العمل أكثر من يقوم بتهريب المخدرات ، وأكثر من يروجون المخدرات ، وأكثر من يستعملونها ، وهي أكثرية عالية ، تعطي انطباعًا عامًا بأن أكثر مرتكبي جرائم المخدرات من العاطلين ، وفي كافة الأنشطة غير المشروعة من تهريب ، وترويج ، واستعمال ، وذلك وفق لما عرضته الإحصاءات التي تمثل أصلاً ما تم ضبطه ورصده من جرائم في هذا المجال .

٢- تفاقم بعض المشكلات الاجتماعية : هناك العديد من الظواهر والمشكلات الاجتماعية التي تتفاقم ؛ نتيجة لعوامل التغيير الاجتماعي ، ومن أبرزها وفقالهاوسر (١٩٨٤م) : جنوح الأحداث ، والجريمة ، وإدمان المخدرات والمسكرات ، والاضطراب العقلي ، والبطالة ، والعنصرية ، والتعصب ، والتفكك العائلي ، والفساد الإداري والسياسي .

وتشير دراسة للمكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي (١٩٩٧م) إلى أن المملكة العربية السعودية تعاني من العديد من المشكلات التي لها علاقة مباشرة بعوامل التغيير التي برزت في المجتمع ،

ومن أبرزها: مشكلة جنوح الأحداث، إدمان المخدرات، والتسول، والتأثير السلبي لوسائل الإعلام الوافدة، وتراخي الروابط الأسرية، وإحجام الشباب عن الزواج، والإسراف الاستهلاكي، والهجرة من الريف للحضر، والآثار السلبية للعمالة الوافدة.

ويرى المكتب التنفيذي لدول مجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي (١٩٩٧م) في دراسة علمية، أن هناك العديد من المشكلات التي ستظهر في دول المجلس في المستقبل القريب، ومن أبرزها: مشكلة الهوية الثقافية - الوطنية وتحسينها، ومشكلة الاستهداف الإعلامي العالمي ومحو الأمية العالمية، ومشكلة عدم مواءمة نظام التعليم ومخرجاته لسوق العمل، ومشكلة ما بعد عصر التقنية في مجال العمل والإنتاج، ومشكلة بروز القيم المادية الاستهلاكية والتحصين القيمي وتمثل القيم المستقبلية، ومشكلة التلوث البيئي والسلامة المهنية، وأخيرا المشكلات العديدة التي سيتعرض لها الشباب مستقبلا في العمل والزواج وامتلاك مقومات القدرة على التعامل مع مستجدات وتحديات الواقع والمستقبل.

٣- التفكك الاجتماعي: ويشير مفهوم التفكك الاجتماعي وفقا للعمر (٢٠٠٥م) إلى سوء التوافق الذي يشعر به الفرد مع بيئته التي يعيش بها، وذلك نتيجة عجزه في تحقيق التوافق بين رغباته الذاتية وأوضاع مجتمعه، ومن أبرز مؤشرات، وجود معدل عال من الجنوح، والجريمة، والفقر، والتفكك الأسري، ويعد مؤشرا بارزا للدلالة على التناقض المتصارع بين المعايير الثقافية

والاجتماعية، ومؤشرا على ضعف قواعد السلوك ومعاييره، ومؤشرا لتفكك الجماعة الاجتماعية .

ويعد التفكك الاجتماعي أحد أبرز الآثار السلبية للتغيرات الاجتماعية، بل إن العمر (٢٠٠٥م) يرى أنه يظهر بشكل ملازم ومصاحب للتغير الاجتماعي، وبشكل حتمي ولا يمكن تجنبه أو الهروب منه، ويعد وفقا لأتوني واتزوني (١٩٨٤م) من أبرز سمات المجتمعات الحديثة والنامية على حد سواء، وذلك بسبب عوامل التغير الداخلية والخارجية .

ووفقا لهاوسر (١٩٨٤م) الذي يفسر حدوث التفكك الاجتماعي نتيجة عوامل ديموغرافية، ووفق ما طرحه في نظريته «ثورة التشكل الاجتماعي» حيث أشار إلى أن هناك العديد من العوامل المرتبطة بالسكان كأبرز عوامل التغير الاجتماعي المؤثرة في بناء ووظائف مؤسسات المجتمع، ومنها: الانفجار السكاني، والتضخم السكاني الداخلي، والتباين السكاني، وأن لهذه العوامل دورا بارزا بظهور ظواهر ومشكلات اجتماعية، وسياسية، واقتصادية، وليس على المجتمعات المحلية، بل على جميع المجتمعات المعاصرة .

وفي المملكة العربية السعودية هناك بعض الدراسات التي رصدت العديد من صور التفكك الاجتماعي، فقد أشارت وزارة الداخلية (١٤٢٢هـ) إلى أن الترابط الأسري للمجتمع السعودي في المدينة أصيب بوهن في العلاقات، واعتدى العادات والتقاليد ضعف في التأثير، وأصبحت العلاقات الاجتماعية في المدينة

بالعديد من صور التعقد، وأصبحت النظرة المادية تتحكم في تلك العلاقات، وزيادة الميل إلى الاستهلاك وتزايد الطموح، ما يؤدي إلى تصدع النظم الاجتماعية، وتفكك القيم الإنسانية الأصيلة للمجتمع، كما أن التطور التقني يساء استخدامه من قبل المجرمين للانحراف وارتكاب جرائم لم تكن معروفة من قبل، أو استخدام هذه التقنية في تنفيذ جرائم تقليدية.

ويشير مطاوع و العمري (١٤٢٣هـ) إلى أن لتقنيات الاتصال والإعلام في النشء السعودي دورا بارزا في خلق العديد من المشكلات الاجتماعية والنفسية، وعرضا تلك الآثار مرتبة تنازليا حسب أهميتها ونوع الأثر، حيث جاءت الآثار الأخلاقية يليها العقدية، فالثقافية، فالنفسية، فالصحية، فالأمنية، فالاجتماعية، وأخيرا الآثار الاقتصادية، علما بأن أهمية النسب المئوية للآثار السلبية جاء متقاربا بين (٨٦٪ كحد أعلى - ٧٥٪ كحد أدنى) وهو ما يؤكد أهمية الآثار السلبية التي يتعرض لها النشء نتيجة هذه التقنيات.

والمقلق في الأمر هو تزايد حجم هذه المشكلات مستقبلا، حيث أشار العصيمي (١٤٢٥هـ) إلى أن سمات غالبية من يتابع برامج العنف والحوادث عبر الإنترنت تتسم غالبية أعمارهم (١٥ - ١٦) سنة، ولمدة أربع ساعات آخر الأسبوع وفي فترة الفجر، وأن غالبية أعمار من يستخدم الإنترنت في القيام بصداقات وحوارات مع الآخرين فتبين ما بين (١٧ - ١٨) سنة، وأنهم يمارسون هذه السلوكيات منذ سنة، وهو ما ينبىء بحدوث تزايد في المشكلات الاجتماعية مستقبلا من قبل هؤلاء الشباب، ولاسيما وأن هناك

جرائم مستجدة في المجتمع السعودي لم تكن معروفة من قبل ، وارتبط ظهورها باستخدام الإنترنت في المجتمع السعودي ، التي رصدها المنشاوي (١٤٢٤هـ) ، ومن أبرزها الجرائم الجنسية والممارسات غير الأخلاقية ، وجرائم الاختراق ، والاستيلاء على البطاقات الائتمانية ، ولعب القمار ، والتزوير عبر الانترنت ، وارتياح مواقع الجريمة المنظمة ، وأخيرا ارتياح مواقع المخدرات ، إلى غير ذلك من الجرائم التي لم تكن معروفة في المجتمع السعودي . وفيما يتعلق بتأثير البث المباشر في العلاقات الاجتماعية عند الشباب السعودي فقد أشار العبيد (١٤٢٠هـ) إلى أن القنوات الدولية الفضائية العربية تقدم قيما أجنبية في مضمونها ، وتقدم أسرا ذات علاقات مفككة أكثر من تلك التي تقدم أسرا مترابطة في علاقاتها الاجتماعية ، كما أن تلك القنوات تتعرض للعلاقة بين الرجل والمرأة بشكل متحرر أكثر من كونها تعرضها بشكل شرعي ، وهي نتائج ذات مؤشر خطر حول الآثار السلبية على الشباب نتيجة تعرضه لمضمون هذه القنوات .

٤- بروز تيارات اجتماعية معارضة : ويشير مور (١٩٨٤م) إلى أن القادة الوطنيين الجدد في المجتمعات النامية يتسمون بأن يكونوا محرضين سياسيا أكثر من كونهم إداريين واقتصاديين ، خاصة أن السيئات (١٩٨٤م) يرى أن التقدم باتجاه التحديث في مجالات مؤسساتية في المجال السياسي كالدساتير والأحزاب السياسية والمشاريع البيروقراطية لم يكن ناجحا دائما ، حيث إن بعض نتائج التحديث السياسي أدى إلى تردد الأنظمة الديمقراطية وبروز أنظمة استبدادية وأتوقراطية ، وشبه أتوقراطية .

ويشير غانم (٢٠٠١م) إلى أن النظام السياسي في بعض المجتمعات قد يقر تقولا سيما طبقيا أو عرقيا أو دينيا محددًا، وقد يستمر هذا التقسيم مدة من الزمن، وقد يشكل هذا التقسيم تحيزًا وتمييزًا بين أفراد ذلك المجتمع، وقد تحرم هذه التقسيمات بعض الفئات الاجتماعية من بعض الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها غيرهم من المجتمع نفسه، ومن ثم يتشكل بناء طبقي أو ديني أو عرقي غير متكافئ في المجتمع الواحد، وهو تغير اجتماعي يمكن رصده وتحديدته، بشكل مباشر أو بشكل غير مباشر.

وهنا فقد يؤدي هذا التغير في البناء الاجتماعي غير المتكافئ إلى حدوث معارضة لذلك النظام السياسي، وقد تتحول هذه المعارضة إلى دافع كبير للعنف والإرهاب ضد ذلك النظام السياسي، حيث إن أولئك الأفراد المحرومين من حقوقهم الحقيقية أو المزعومة قد لا يترددون في انتزاع حقوقهم عن طريق الجريمة والعنف، ولا سيما إذا شعروا باستحالة حصولهم على تلك الحقوق بالطرق السلمية، ولا سيما أن هناك العديد من العوامل التي تحفز هذه الجماعات لاستخدام العنف والجريمة أداة لتحقيق أهدافهم، وتلعب المبادئ العالمية لحقوق الإنسان دورًا في إثارة مثل هذه القضايا، كما تلعب نجاحات بعض الجماعات في مجتمعات أخرى في تحفيز جماعات تعاني من هذا التمييز.

ولأن الإرهاب وفقا للعكرة (١٩٨١م) يعد نموذجًا للصراع السياسي العنيف باعتباره يعتمد على أفعال عنيفة غايتها إرغام خصومها السياسيين أو النظام السياسي المعارض لها على تحقيق

المطالب التي ترغبها التنظيمات المتطرفة أو الجهات السياسية التي تتبعها، بيد أنه في حقيقته حالة خاصة أو أخيرة من الحوار مع النظام السياسي، وبالرغم من كون الإرهاب صورة من الصراع السياسي إلا أنه لا يمكن أن يكون صانعا لسياسة ما ولا تحقيقا لمفهومها ولا عنصرا ملازما لتكوينها واستمرارها

ويلاحظ أن التغيرات الاجتماعية التي حدثت في المملكة العربية السعودية بل وفي العالم أسهمت في بروز الجماعات السياسية المعارضة، بل إنها عجلت باستخدام العنف والإرهاب، مستخدمة ذرائع عدة، ومخفية على العامة أهدافها الحقيقية، وبات الإرهاب وفقا للثقفي (١٤٢٥هـ) من أبرز الجرائم المستجدة والمعاصرة، كل ذلك بفضل التطورات التقنية التي ساعدت على تفعيل أنشطة تلك التنظيمات.

ويرى الثقفي (١٤٢٥هـ) أن هناك مجموعة من الآثار السلبية لما يحدث في المجتمع من تغيرات، وأنها أسهمت في بروز هذه الجرائم، ومن أبرزها: البطالة والفقر، ووقت الفراغ، والإحساس بعدم الانتماء للمجتمع الذي يعيش فيه، وغياب القيم الاجتماعية التي توجه الفرد، والاضطهاد والإحساس بالظلم، والفهم الخاطئ للدين، ونقص المستوى التعليمي، والانفتاح الإعلامي، ووجود فساد فاحش في المجتمعات، وبرز مشكلات اجتماعية؛ نتيجة انحياز في السياسات الدولية، والحصول على تلقين ديني متطرف خارج المجتمع، كل ذلك أسهم في تكوين تنظيمات سرية، ومن ثم ارتكاب العديد من الجرائم الإرهابية.

٥ - بروز ثقافة الكترونية : وتكمن أهمية الاختراعات الأساسية وفقا للنتون (١٩٨٤م) في أنها الأساس في التحسن التدريجي للأدوات الموجودة، وتطوير تطبيقات جديدة عليها، ومن ثم تصبح أساسا رئيسا فيما يبرز من اختراعات حديثة، وفي إطار مستمر تتحول الاختراعات الحديثة إلى أساسية لاختراعات أحدث .

وفي هذا الجانب تعد المملكة العربية السعودية إحدى الدول التي تأثرت بهذا التغير الذي فرض نفسه على المجتمعات حيث أشار العصيمي (١٤٢٥هـ) إلى أن غالبية الطلاب يستخدمون الإنترنت ، وأن آباء مستخدمي الإنترنت من ذوي الدخل المتباينة ، وإذا كان هذا حال الشباب اليوم ، فكيف سيكون حالهم مستقبلا ، ومن هنا ، فقد تحولت أساليب بعض الجرائم ، وبدأت المهارة في ارتكابها ، كما سيتضح في الحديث عن الجرائم المستجدة لاحقا ، ولكن يجيء السؤال هنا عن مدى مواكبة المؤسسات الأمنية لهذه الثقافة ، وهل هي مواكبة ، وهل تدرك مؤسسات التدريب الأمني هذه التغيرات ، وهي تساؤلات جوهرية حاولت الدراسة البحث فيها ، واعتبرتها جزءاً من مشكلتها البحثية .

٦ - تبلور الثقافة الاستهلاكية : ويقصد بها تغيير نمط الاستهلاك في المجتمع نحو الزيادة ، ويشير مور (١٩٨٤م) إلى أنه من الطبيعي أن يؤدي ارتفاع مستوى التعليم وتطور قيم جديدة في المجتمع إلى توقع زيادة في الطلب والاستهلاك ، وهذا بدوره سيؤدي إلى توفير سلع جديدة نتيجة التصنيع ، وحركة خدمات جديدة لتسويق

هذه السلع داخل السوق ، وهذه جميعا ستسهم بشكل مباشر في بروز واضح للنمط الاستهلاكي ، وتفعيل للثقافة الاستهلاكية ، وتسهم وسائل الدعاية المنتشرة والعديدة وفقا للمطيري (١٤٢٦هـ) في زيادة وتظليل أكبر عدد من المستهلكين ، ومن ثم تعمق مفهوم الثقافة الاستهلاكية .

ويرتبط بالثقافة الاستهلاكية زيادة المصروفات وتحول العديد من الكماليات إلى ضرورات ، وتكمن المشكلة عندما لا يستطيع الفرد تأمين هذه الاحتياجات المتزايدة ، وقد لا تسمح موارده الاقتصادية بتلبيتها ، وهنا قد يلجأ للاستدانة من الآخرين ، أو قد يرتكب سلوكيات منحرفة لتدبير موارد مالية إضافية لتأمين هذه الاحتياجات ، والمهم أن عملية التوفير من الدخل لن تعد كما كانت قبل عملية التغيير ، ويصبح الفرد يسعى لتأمين هذه الاحتياجات الجديدة .

ومثال على ذلك فإن الأحوال المعيشية للمهاجرين من القرى السعودية للمدن تتحسن في بيئتهم الجديدة ، لكنه تحسن نسبي تبرز أهميته عند المقارنة بين أحوال المهاجرين قبل وبعد الهجرة إلى المدينة وفقا للشمالي (١٤١٨هـ) ، وبمقارنة بمعدلي الدخل والإنفاق ، غير أن الإقامة في المدينة تستلزم متطلبات معيشية واقتصادية واجتماعية أعلى منها في القرية ، ومن ثم تضع المهاجرين في موقف ضعيف أمام أبناء المدينة الأقدمين ، وهو ما يسهم في خلق حالة العجز المادي في ميزانيات المهاجرين لسد متطلبات المعيشة الضرورية ، ومن ثم يعمق مفهوم تزايد الثقافة الاستهلاكية لديهم .

ومثال آخر على ذلك ، فإن ما تنتجه التقنية الحديثة من اختراعات متجددة ، كالهاتف الجوال ، وما يتميز به كل منتج جديد عما قبله من

خصائص مغرية ، تجعل الفرد يبيعه بعد شرائه بأشهر بنصف قيمته ، ويشترى الموديل الأحدث ، ناهيك عن التكلفة الإضافية لهذه الخدمة غير الضرورية أصلا ، التي أصبحت غالبية أفراد الأسرة ، وحتى الأطفال ، يحرصون على امتلاك هذه التقنيات ذات الخصائص العديدة ، التي قد لا يعرفون كيفية استخدامها ، أو قد يستخدمونها بإسراف في استخدامات غير ضرورية ، أو استخدامات غير مشروعة .

وترى وصال عبد العال (١٤١٨ هـ) أن هناك اتجاها ملحوظا في المجتمع نحو الاستهلاك بجميع أنماطه ، ولكن الفئة المتعلمة تحذ جزئيا من ذلك الاستهلاك بسبب تقديرها للأمور المستقبلية بشكل أدق من غيرها ، واتباع معظمها أسلوب عمل ميزانية للمصروفات احتياطيا للأحوال الطارئة وهذه الفئة أيضا تتجه إلى شراء السلع الضرورية والمعمرة ولا تعنى كثيرا بالكماليات ، كما أن الفئة المتعلمة اهتمت إلى جانب ذلك بالتقليل من عدد الأطفال حتى تستطيع أن تعيش بمستوى اقتصادي أفضل .

وتفسر وصال عبد العال (١٤١٨ هـ) والمطيري (١٤٢٦ هـ) زيادة الثقافة الاستهلاكية بوجود نسبة كبيرة من أفراد المجتمع سريعي التأثر بالدعاية والإعلان ، والطرق الإعلانية الحديثة ، وللتسهيلات الائتمانية التي تقدمها بعض البنوك ، وهي عوامل أسهمت بشكل مباشر في تعزيز ثقافة الاستهلاك و في الحرص على التغيير والتجديد في المقتنيات الحديثة ومتطلباتها .

٢. ٥ تطور الجريمة كإحدى أبرز الآثار السلبية للتغير

يزخر الفكر الاجتماعي بالعديد من النظريات والدراسات التي ربطت بين التغير الاجتماعي والجريمة، ومن أبرز ما قدم في هذا المجال نظرية اللامعيارية من قبل عالم الاجتماع أميل دوركايم (Durkheim)، ونظرية التحديث لكلينارد وأبوت (Clinard & Abbott)، وأخيراً نظرية النشاط الروتيني لماركوس فيلسون (Felson) و ل. كوهين (Cohen).

فمن حيث نظرية اللامعيارية لدوركايم (Durkheim)، فقد برزت من خلال عملين علميين، أولهما في دراسته عن جريمة الانتحار (١٨٩٧م)، والثانية في دراسته عن تقسيم العمل في المجتمع (١٨٩٣م)، وبذلك يعد أول من استخدم مصطلح اللامعيارية كمفهوم في علم الاجتماع.

وتعني اللامعيارية (Anomie) لدى دوركايم ومن استخدمها بعده من علماء الاجتماع وفقاً للعمر (٢٠٠٠م)؛ الوهن الاجتماعي الذي يصيب المعايير التي تتحكم بالتفاعل الاجتماعي، والذي يحدث نتيجة عدم إمكانية تحقق أهداف الفرد ورغباته في ظل الوسائل المرغوبة التي حددها المجتمع، ونتيجة لذلك يرتكب الفرد سلوكاً منحرفاً مخالفاً بذلك معايير وقيم المجتمع.

وتبرز نظرية اللامعيارية في ظاهرة الانتحار لدى دوركايم وفقاً لصالح (٢٠٠٠م) من خلال مجموعة من القضايا المترابطة التي قدمها لتفسير نظريته، التي تنص على أن الأزمات الاقتصادية الشديدة والتغيرات المفاجئة في المجتمع سواء أكانت أزمات إفلاس أو أزمات ثراء تؤدي إلى اضطراب المجتمع، وهذا الاضطراب يعني انهيار التصنيف في إمكانات الأفراد واختلاف المعايير وفقدان الانتظام وانهيار القواعد التي تتحكم في توزيع

الناس على المهن ، وهذا الاضطراب واللامعيارية يؤدي إلى رفع القيود عن طموحات الناس ، ويؤدي من ثم إلى زيادتها ، وتجعل زيادة هذه الطموحات من الصعب على الوعي الجمعي التحكم بها فتسيطر الشهوات وتصل المعيارية إلى أقصى مداها ، وحين يتجاوز الطموح إمكانية التحقيق ويستمر التهيج بدون إشباع يبدأ التسابق على الهدف وينمو الصراع بسبب ضعف الروابط وزيادة التنافس وهنا تضعف الرغبة في الحياة ، ومن ثم يؤدي ضعف الرغبة في الحياة إلى الانتحار .

وفيما يتعلق بنظرية اللامعيارية في دراسة دوركايم لتقسيم العمل ، فتتضح من خلال مجموعة من القضايا التي حددت نظريته التي جاء فيها : أن المجتمعات الصناعية الحديثة تتجه إلى التجمع والتركز ، ويتجه تكوين المدن وتطورها إلى التجمع ؛ نتيجة زيادة عدد السكان في المجتمع عموما ، وتؤدي وسائل الاتصال والمواصلات الحديثة إلى زيادة التجمع في المجتمعات ، ويرافق هذا التجمع أو التحضر بروز كثافة خلقية ، ويؤدي التحضر وما رافقه من كثافة خلقية إلى تقسيم العمل ، ومن ثم يؤدي التقسيم إلى حالة اللامعيارية ، وهنا تؤدي ظروف حالة اللامعيارية إلى حدوث الجريمة والانحراف والتفكك الاجتماعي (موتق في : الصالح ، ٢٠٠٠م) .

وهنا يلاحظ أن دراستي دوركايم نظرتا للجريمة كظاهرة اجتماعية وفسرتها بظواهر اجتماعية أخرى ، حيث فسرت ظاهرة الانتحار بظاهرة التغيير الاجتماعي الذي يحدث في المجتمع ، وفسرت تقسيم العمل كأحد مظاهر التغيير الاجتماعي أيضا كأبرز العوامل المؤدية إلى ارتكاب الجريمة .

أما نظرية التحديث لكليينارد وأبوت (١٩٧٣م) التي جاءت في دراستهما عن التنمية والجريمة في الدول النامية فتتضح معالمها من خلال الافتراضات التي طرحتها ، التي جاء فيها : أن أوضاع الدول النامية تشابه

كثيرا مع الأوضاع التي أحدثتها الجريمة في البلدان الغربية في مرحلة التصنيع والتحضر والتنمية التي برزت في بداية القرن التاسع عشر ، وأن نمو الصناعة يؤثر في التحضر وكلاهما يؤثر في عملية التحديث ، ويصاحب انتشار التحضر زيادة مميزة في الأنواع المختلفة من السلوك المنحرف ، وتزداد الأفعال الإجرامية في البلدان الأقل نموا وتزداد كلما زاد نمو البلد ، وتختلف مشكلة الجريمة كثيرا من حيث طبيعتها ليس ومن حيث حجمها في البلدان المتقدمة عنها في البلدان التي تمر حاليا بعملية التنمية ، وتزداد الجرائم المرتكبة ضد الملكية وجناح الأحداث بحددة مع النمو الاقتصادي بالإضافة إلى زيادة جرائم السطو المسلح والفساد الإداري وفي جرائم العنف ، ويتوقع زيادة بعض الجرائم أثناء عملية التنمية وأهمها: القتل والبغاء واستخدام الأطفال في الجريمة والتسول والشغب والنزاعات في القرى والجرائم السياسية ، وتتركز اغلب الجرائم في المدن وخاصة في الكبيرة منها ، ويلاحظ أن جرائم الملكية في البلدان النامية أكثر من الجرائم ضد الأشخاص ، وأخيرا فإن الاختلاف في معدلات الجريمة بين الريف والحضر يعزى إلى اختلاف التسجيل والفرصة المتاحة للجريمة .

وهنا يلاحظ أن نظرية التحديث هنا تعزو الجريمة في البلدان النامية إلى التحضر كأحد أبرز صور التغير الاجتماعي ، وان هذا التحضر يحمل في طياته صراعا حادا بين القيم والمعايير التي يحملها الأفراد والحراك الاجتماعي المتزايد وما يصاحب ذلك من عوامل تدعو إلى ارتكاب السلوكيات المنحرفة واقتراف الجرائم .

أما نظرية النشاط الروتيني لماركوس فيلسون (Marcus Felson) و ل . كوهين (Cohen . L) (١٩٧٩ م) التي جاءت انتقادا للنظريات البنائية الوظيفية في تفسير الجنوح والجريمة في الولايات المتحدة الأمريكية ، حيث ترى هذه

النظرية وفقا لطالب (١٤٢٢هـ) أن الظروف الاجتماعية والاقتصادية تحسنت في المجتمع الأمريكي بعد الحرب العالمية الثانية ومع ذلك لا تزال معدلات الجريمة في ازدياد ملحوظ ، وتفسر هذه النظرية ازدياد معدل الجريمة بما حدث من تغير اجتماعي ملحوظ انبثقت عنه أنماط حديثة من النشاط الروتيني للفرد . وتبرز هذه النشاطات الروتينية للفرد التي تساعد على ارتكاب الجريمة ضده من خلال العديد من العوامل ، ومن أبرزها : تمركز الحياة اليومية خارج المنزل ، وزيادة عدد الأسر النووية والفردية ، وزيادة عدد النساء العاملات ، وزيادة عدد الطلاب في المدارس ، وزيادة وقت قضاء وقت الفراغ خارج البيت ، والزيادة في المقتنيات الثمينة وصغيرة الحجم (طالب ، ١٤٢٢هـ ؛ والوريكات ، ٢٠٠٢م) ، وتعد هذه العوامل أبرز عوامل التغير الاجتماعي والثقافي التي تحدث في كافة المجتمعات الحديثة والنامية .

ويشير طالب (١٤٢٢هـ) إلى أن نظرية النشاط الروتيني تصنف ضمن نظريات الوقاية من الجريمة ، بالرغم من أنها تفسر الجريمة ، ولذلك فقد انطلقت من أن الميل للجريمة موجود سلفا لدى أي فرد في المجتمع ، وأنها لا تتم إلا من خلال توفر ثلاثة شروط ؛ وهي ، توفر الإرادة الإجرامية ، وتوفر فرصة مناسبة أو هدف مناسب ، وأخيرا عدم وجود حراسة قادرة على حماية الضحية .

وكأن هذه النظرية ترى أن تصعب الجريمة يمكن أن يتم من خلال عدم ترك فرصة للمجرم لارتكاب جريمته من خلال اتخاذ الاحتياطات اللازمة التي تتخذها المؤسسات الأمنية تجاه الأفراد المرشحين للانحراف ، وكذلك تفعيل الحراسة على الأشخاص والأشياء والأماكن ، وذلك من قبل المؤسسات الأمنية أو حتى من قبل الأفراد والمؤسسات ، من خلال الحراسة

البشرية أو من خلال التقنيات الحديثة التي يمكن الاستفادة منها في حراسة الأشياء أو الأماكن أو حتى الأشخاص ، وهو ما يمكن اختزاله بأن زيادة الوعي الأمني من قبل أفراد المجتمع ستحد من وقوع ارتكاب الجريمة .

ويرى عبدالجليل (١٩٧٨م) وفيومي (١٤١٤هـ) أن العديد من الجرائم التي تحدث في المجتمع السعودي وما يماثله من مجتمعات مشابهة اقتصاديا واجتماعيا وسكانيا تعد ظاهرة وافدة ومستوردة، وأنها برزت بفعل عوامل التغيير الاجتماعي، التي من أبرزها الهجرة الخارجية الوافدة، ولاسيما أن بروزها في المجتمع رافق وجود العديد من الأيدي العاملة غير الوطنية بأعداد كبيرة، وليس هذا فحسب بل يرى الخليفة (١٤١٣هـ) أن هناك دراسات تشير إلى أن توزيع بعض الجرائم في بعض المدن يرتبط بوجود أنواع معينة من الجرائم في أماكن تنتشر فيها جنسيات معينة من العمالة الوافدة .

وفيما يلي سيتم عرض ارتفاع حجم الجريمة في المملكة العربية السعودية، كأبرز الآثار السلبية للتغير، وعرض ظهور الجرائم المستجدة، والخصائص التي تميزها عن الجرائم التقليدية، وأنماطها، ومن ثم الأسس العلمية لمواجهة تلك الجرائم المستجدة .

٢. ٥. ١. ارتفاع حجم الجريمة في المملكة العربية السعودية

تشهد الجريمة في المملكة العربية السعودية ارتفاعا ملحوظا، الجدول رقم (٦/٢) يوضح عدد الجرائم حسب أنواع الجريمة والمجموع الكلي في كل سنة، والزيادة السنوية للجريمة ككل وحسب نوع الجريمة مقارنة بعددها ما بين عام ١٤٢٠هـ - ١٤٢٤هـ .

وتشير وزارة الداخلية إلى «أن الدراسات الجنائية قد أثبتت وجود علاقة طردية بين تزايد معدلات الجريمة واتساع العمران، وزيادة عدد السكان، وتزايد الهجرة من الريف إلى المدينة» (وزارة الداخلية، ١٤٢٢هـ، ص ٢٦٩).

وتعزو تلك الدراسات ذلك إلى ما يصيب الترابط الأسري في المدينة من وهن في العلاقات ، وما يعترى العادات والتقاليد من ضعف في التأثير ، وما يصيب العلاقات الاجتماعية في المدينة من تعقد ، ولتحكم النظرة المادية في تلك العلاقات ، وزيادة الميل إلى الاستهلاك وتزايد الطموح ، ما يؤدي إلى تصدع النظم الاجتماعية وتفكك القيم الإنسانية الأصيلة للمجتمع ، كما أن التطور التقني يساء استخدامه من قبل المجرمين للانحراف وارتكاب جرائم لم تكن معروفة من قبل أو استخدام هذه التقنية في تنفيذ جرائم تقليدية (وزارة الداخلية ، ١٤٢٢هـ) وهذا ما يعني أن هذه التغيرات تؤدي بدورها لزيادة معدل الجريمة وتطورها وتطور أساليب ارتكابها .

وبدراسة الإحصاء الجنائي المنشور في الكتاب الإحصائي السنوي الذي تنشره وزارة الداخلية ، لوحظ وجود فروق كبيرة في حجم الجريمة فيما قبل ١٤٢٠هـ وما بعدها ، حيث قدرت حركة الجريمة في عام ١٤٢٠هـ بزيادة بنسبة (١٠٨٪) عن السنة التي قبلها ، واتضح أن هناك عوامل أسهمت في هذه الزيادة غير المنطقية وفقا للكتاب الإحصائي لوزارة الداخلية (١٤٢٠هـ ، ص ١٧) والمتمثلة في اختلاف نماذج الرصد لدى شرط المناطق في الأعوام السابقة التي لم يكن هناك إدارة مختصة في مجال الإحصاء .

وعلى هذا الأساس فقد قرر الباحث الاعتماد على الإحصاءات المنشورة المتعلقة بالجريمة التي بدأت منذ عام ١٤٢٠هـ ، كقاعدة لرصد التغيير في حجم الجريمة ، وخرج بالجدول التالي الذي بني على آخر إحصاءات منشورة وقت إعداد الدراسة ، والذي يبين حركة الجريمة واتجاه الزيادة السنوية ، وقد توصل الباحث للجدول رقم (٤) الذي يوضح عدد الجرائم حسب أنواع الجريمة والمجموع الكلي في كل سنة ، ويقابله المعدل السنوي للجريمة ككل وحسب نوع الجريمة خلال السنوات ١٤٢٠هـ - ١٤٢٤هـ .

الجدول رقم (٤) يوضح عدد الجرائم حسب أنواع الجريمة والمجموع الكلي في كل سنة، ويقابله الزيادة السنوية للجريمة ككل وحسب نوع الجريمة مقارنة بعددها عام ١٤٢٠هـ

الزيادة	١٤٢٤		١٤٢٣		١٤٢٢		١٤٢١		١٤٢٠		السنوات
	العدد	الزيادة	العدد	الزيادة	العدد	الزيادة	العدد	الزيادة	العدد	العدد	
٪٣٣,٤	١٣٨٣٨	٪٢٩,٧	١٣٨٦٤	٪٢٨	١٤١٦٨	٪١٤	١٢٢٤٢	١٠٣٧٦	١٠٣٧٦	١٠٣٧٦	جرائم النفس
٪٥٠	٤٠٧٤٨	٪٤٠,٩	٣٩٦٨٢	٪٢٨,٦	٣٧٠٨٥	٪٢٣,٩	٣٤٦٨١	٢٧١٤٠	٢٧١٤٠	٢٧١٤٠	الجرائم المالية
٪٢٧,٣	١٠١٣٧	٪١٧	٩٥٨٠	٪٨,٦	٨٧٩٩	٪٦,٦	٨٧٤٦	٧٩٦٤	٧٩٦٤	٧٩٦٤	الجرائم الأخلاقية
٪٩٤	١٩٦٣	٪٨٧,٧	١٩٠١	٪٢٠,٤	١٢٢٠	٪٤٤,٥	١٤٦٤	١٠١٣	١٠١٣	١٠١٣	جرائم الاحتيال والتزوير
٪٤٤,٢	٢٠٥٢١	٪٦,٣٧	١٩٥٧٢	٪٣٠,٨	١٨٦١٠	٪٨,٩٣	١٥٥٠٠	١٤٢٢٩	١٤٢٢٩	١٤٢٢٩	جرائم متنوعة
٪٤٣,٧	٨٧٢٠٧	٪٣٥,٣	٨٤٥٩٩	٪٢٣,٧	٧٩٧٨٥	٪١٥,٨	٧٢٥١٢	٦٠٧٢٢	٦٠٧٢٢	٦٠٧٢٢	المجموع

* الجدول من إعداد الباحث اعتماداً على الكتاب الإحصائي لوزارة الداخلية (١٤٢٥-١٤٢٠).

ومن هنا يمكن ملاحظة أن الجرائم الموجهة ضد النفس ازداد حجمها عام ١٤٢٤ هـ وخلال الخمس سنوات الماضية بنسبة ٣٣٪ مقارنة بعام ١٤٢٠ هـ، وأن الجرائم المالية ازداد حجمها عام ١٤٢٤ هـ وخلال الخمس سنوات الماضية بنسبة ٥٠٪ مقارنة بعام ١٤٢٠ هـ، علماً بأن هذا النوع من الجرائم مازال يشكل غالبية الجرائم المرتكبة في المملكة العربية السعودية، وأن الجرائم الأخلاقية ازداد حجمها عام ١٤٢٤ هـ وخلال الخمس سنوات الماضية بنسبة ٢٧٪ مقارنة بعام ١٤٢٠ هـ، وأن جرائم الاحتيال والتزوير ازداد حجمها عام ١٤٢٤ هـ وخلال الخمس سنوات الماضية بنسبة ٩٤٪ مقارنة بعام ١٤٢٠ هـ، علماً بأن هذه الجرائم تعد أقل أنواع الجرائم حسب التصنيف طوال الخمس سنوات الماضية إلا أن هذه الزيادة تدعو لزيادة الحيلة والحذر من تفشي هذه الجرائم، ويمكن عزو هذه الزيادة في هذا النمط من الجرائم باستخدام التقنية الحديثة في تنفيذ هذه الجرائم.

وبصفة عامة فإن هناك ازدياداً ملحوظاً في حجم الجريمة؛ حيث بلغت زيادة حجم الجريمة عام ١٤٢٤ هـ، واستناداً لآخر الإحصاءات (٧، ٤٣٪) في مجموع الجرائم مقارنة بحجم الجريمة عام ١٤٢٠ هـ، وبرزت زيادة الجريمة المحددة تنازلياً عام (١٤٢٤ هـ) ممثلة في جرائم الاحتيال والتزوير بنسبة (٩٤٪) تليها الجرائم المالية بنسبة زيادة مقدارها (٥٠٪) تليها الجرائم المتنوعة بنسبة زيادة في معدلها مقدارها (٢، ٤٤٪) مقارنة كما أشير بعام ١٤٢٠ هـ.

والحديث عن زيادة حجم الجريمة خلال الفترة الماضية، يعطي تساؤلاً عن الحجم الحقيقي للجريمة، إذا عرف بأن الإحصاءات تمثل عادة ما يصل لقسم الشرطة، وإذا عرف أن العديد من الجرائم المستجدة ووفقاً لخصائصها

التي سيتم توضيحها لاحقاً لا تدخل جميعها ضمن الإحصاءات الجنائية، وأحياناً لا يدرك المجني عليه وقوعه ضحية، أو ربما لا يعرف الجهة التي يمكن أن يلجأ للإبلاغ عما تعرض له من جريمة.

ومن جانب آخر كم سيصبح حجم الجريمة في إطار التغيرات التي تلعب دورها في حركة واتجاه الجريمة مستقبلاً، والأخطر من ذلك كله، هل الأجهزة الأمنية مستعدة لمواجهة الزيادات العددية والتنوعية في حجم الجريمة، وهل توجد برامج تدريب أمني لرصد هذه التغيرات والاستعداد لها، تحاشياً لما حذر منه أوجبرن (١٩٨٤م) من حدوث تخلف في الثقافة الأمنية عند عدم الاستعداد لها مبكراً.

٢. ٥. ٢ ظهور الجرائم المستجدة

تعد ظاهرة الجريمة إحدى الظواهر الاجتماعية التي تتأثر كثيراً بما يحدث من تغيرات في المجتمع، وخصوصاً التغيرات التقنية التي تحدث في مجال الاتصالات والمعلومات، ويشير القرنى (١٤٢٦هـ) إلى أن ما حدث من تسارع في تلك التقنيات أدى إلى تطور واحتراف الجريمة، بمعنى أن هذا التطور المتمثل في ظهور أنماط حديثة من الجرائم غير المعروفة سابقاً أو التطور في أساليب ارتكاب الجرائم التقليدية قد يؤدي تبعاً لذلك إلى وضع نشاطات المجرمين بعيداً عن أيدي رجال العدالة، نظراً لما تتمتاز به هذه الجرائم من خصائص وتميزها عن الجرائم التقليدية، سواء من حيث ارتكابها أو من حيث كيفية ضبطها.

ويشير درويش (٢٠٠٠م) إلى أن الجريمة كظاهرة اجتماعية سابقة في الوجود قبل حدوث هذه التغيرات الاجتماعية والثقافية في أي مجتمع،

وهنا يمكن القول إن تطور الجريمة عملية مواكبة ومصاحبة لتطور الاقتصاد والثقافة، ومن ثم فقد تغير مسمى الجريمة تبعاً لتطورها ولاستخدام آليات حديثة في تنفيذها، وأصبحت تسمى الجرائم المستجدة.

وعلى سبيل المثال؛ فبالرغم من بروز الجرائم المنظمة منذ فترة طويلة إلا أن حجمها وآثارها تضاعف كثيراً نتيجة التغيرات السريعة التي تحدث في المجتمع، ولاسيما استخدام التقنيات الحديثة وتقنية الاتصالات الحديثة في استخدامها، ولم تعد الحدود الزمانية أو المكانية أو القوانين حائلاً أمام ارتكاب الجرائم.

ووفقاً لكالين (١٩٨٤م) الذي يرى أن التجديد يحتوي في نطاقه على التحول وابتكار أساليب جديدة في الأكل، والمشرب، والملبس، والمسكن، والدفاع عن النفس، وكل مناحي الحياة، بما يحقق المنفعة المطلوبة والقدرة على استخدام هذه العناصر الثقافية الجديدة.

ويرتبط تقبل التحديث وفقاً للنتون (١٩٨٤م) بخاصيتين لا بد من توفرهما في موضوع التغيير وهما: المنفعة والانسجام؛ ولأن لكل ثقافة تقنيات كافية لمواجهة احتياجات أفراد المجتمع، فإنه عندما يعرض أثر جديد فإن قبوله يعتمد على أفضلية قبوله مقارنة بدرجة تجعل تقبله يستحق الجهد المبذول في تبنيه، كما يرتبط هذا الاستحداث بمدى الانسجام معه، حيث إذا كان هذا الاستحداث سيؤدي إلى صراع مباشر نتيجة تبنيه فإنه سيرفض فوراً، أما إذا كان سيحقق عنصري المنفعة وإمكانية الانسجام في استخدامه والتكيف معه، فإنه سيكون حافزاً على سرعة تبنيه هذا الاستحداث، وهذا يعني حكم المجموعة المتلقية لهذا التغيير الجديد، ودرجة محافظتهم، ومدى التغيير الذي ستحدثه هذه الأداة في العادات الموجودة، والقدرة على الانسجام والتعامل مع هذه العوامل الحديثة.

ولذلك يلاحظ عادة أن المجرم أسرع في تقبل واستخدام أحدث أساليب الجريمة بشكل أكبر وأسرع من رجل الأمن ، وذلك لما تحققه الأساليب الحديثة من منفعة من جانب ، وللقدررة على سرعة الانسجام في استخدام هذه العناصر الحديثة من جانب آخر ، وهذا يفسر سرعة انتشار الأساليب الحديثة لدى المجرم مقابل بقاء انتشار الأساليب الحديثة في مجال الوقاية من الجريمة وضبطها ، ولاسيما أن المزيد من الوسائل والمخترعات والأدوات التقنية الحديثة تسهم في تغير أنماط الجريمة وتطور وفعالية وسائل ارتكابها ، وهذا بدوره يسهم في إحداث تغيرات على السمات التي يتصف بها مجرمو التقنية .

وبما أن أسلوب ارتكاب الجريمة نوع من الثقافة ، فيمكن تطويره ، واستعارته ، وتصديره ، وهو ما بات ملحوظا في الجرائم المستجدة ، حيث ينتشر في مجتمع ما من العالم أسلوب محدد في ارتكاب الجريمة ، وسرعان ما ينتشر هذا الأسلوب في العديد من المجتمعات الأخرى ، وبشكل عام تسهم التقنيات الحديثة للإعلام والاتصال في نشر هذه الثقافة .

ويشير الشوا (١٤٢٢هـ) إلى أن دراسات علم الجريمة تشير إلى أنه عمليا ينشأ عن كل تطور تقني مستحدث ، وفي أي لحظة وفي أي مرحلة من مراحل تطورها ظاهرة إجرامية خاصة بها ومنبثقة من هذا التطور التقني ، ويلاحظ ذلك بشكل مباشر على تقنية المعلومات بشكل واضح ، وذلك نظرا للإمكانات المستحدثة التي تتوفر في الآلة الحديثة ، ولاسيما السرعة وسهولة التنفيذ المنحرف ، والأهم من ذلك إخفاء أدلة ارتكاب الجريمة وصعوبة كشفها .

ويشير البدينة (١٤٢٠هـ) إلى أن هناك العديد من العوامل التي تساعد على تطور الجرائم وتحويلها لجرائم مستحدثة ومن أبرزها : سهولة انتقال

الأفراد من الدول النامية للدول الصناعية، وما يصاحب ذلك من اكتساب ثقافات أخرى أو التصارع معها، وفقاً لنظرية سيلين للصراع الثقافي، وبروز جرائم الإرهاب في المجتمعات النامية ضد مواطنيها، وذلك لاستغلال التطور الإعلامي، وعرض الأجندة السياسية للمنظمات المتطرفة، وأخيراً عولمة الاقتصاد والاتصالات التي أدت إلى بروز جرائم اقتصادية جديدة ومعقدة، ويمكن تنفيذها ليس في المجتمعات المتقدمة فحسب، بل إن مجال تنفيذها في المجتمعات النامية أصبح أمراً سهلاً تنفيذه.

ولأن التغيير الاجتماعي والثقافي الذي يحدث في كافة المجتمعات الحديثة والنامية يفرز العديد من النشاطات الروتينية للفرد، التي تساعد على ارتكاب الجريمة ضده من خلال العديد من العوامل التي أشار إليها فيلسون وكوهين، ومن أبرزها وفقاً لطالب، (١٤٢٢هـ)؛ والوريكات (٢٠٠٢م): تركز الحياة اليومية خارج المنزل، وزيادة عدد الأسر النووية والفردية، وزيادة عدد النساء العاملات، وزيادة عدد الطلاب في المدارس، وزيادة وقت قضاء وقت الفراغ خارج البيت، والزيادة في المقتنيات الثمينة وصغيرة الحجم، بمعنى أن أحداً أو مجموعة من العوامل السابقة بات عاملاً رئيساً في ارتكاب الجريمة.

ولأن نجاح الجريمة وفقاً لهذا المنظور يتحقق بشكل مباشر عند توفر الفرصة، ووفقاً لما طرحته نظرية الفرصة، وكما أشار طالب (١٤٢٢هـ)؛ والقرني (١٤٢٦هـ)، فإن ذلك يجعل المجرم يحرص على استخدام التقنيات الحديثة في ارتكاب أي جريمة لا يمكن ضبطها، أو استخدام التقنيات الحديثة لارتكاب جرائم تقليدية بأساليب حديثة تتميز بسرعة ارتكاب الجريمة وفي الوقت نفسه يصعب على رجال الأمن ضبطه والسيطرة عليه متلبساً.

٢ . ٥ . ٣ خصائص الجرائم المستجدة

تتسم الجرائم المستجدة بعدد من الخصائص التي تميزها عن الجريمة التقليدية، وكمثال للتوضيح فسيتم عرض جريمة مستجدة عرضت في الصحافة كإحدى الجرائم المستجدة، وتتلخص في أنه أشارت صحيفة الوطن في عددها الصادر يوم (٥ / ٢ / ٢٠٠٦م) إلى أن الشرطة تلقت عدة بلاغات من أحد البنوك المحلية تتضمن وجود عمليات تحويل غير مشروعة من حسابات لعملائها، ونتيجة لذلك فقد ضبط مقيم يتلاعب بمبلغ ٤٠٠,٠٠٠ ريال من أرصدة عملاء أحد البنوك، بواسطة الإنترنت لحسابات أخرى بنفس البنك، مستخدماً في ذلك الآليات التي يستخدمها البنك في عمليات التحويل بواسطة الإنترنت وأجهزة الصرف الآلية، وعندما تم القبض عليه، وبتفتيش مسكنه عثر على أجهزة حاسب آلي، وأقراص تحتوي على برامج لاخترق المواقع الإلكترونية، وأوراق لحوالات نقدية، ومن هنا فقد أشار الخليفة (١٤٢٠هـ)؛ واليوسف (١٤٢٥هـ)؛ والمكتب العربي للإعلام الأمني (٢٠٠٥م) إلى عدد من تلك الخصائص التي يمكن أن تميز الجرائم المستجدة عن الجرائم التقليدية، التي من أهمها:

١- استخدام التقنية الحديثة والأساليب المبتكرة في كل عملية، ويشير البداينة (١٤٢٢هـ) إلى أن استخدام التقنية الحديثة أسهم بشكل مباشر في رفع مستوى الأداء الإنساني عموماً، وصحيح أن العلماء المخترعين ابتكروا هذه التقنيات الحديثة لخدمة ورفاهية الإنسان، إلا أن المجرمين وظفوا هذه التقنيات لتحقيق مآربهم، حيث يلاحظ وبشكل بارز أن تخطيط وإعداد وتنفيذ أي من هذه الجرائم يعتمد على استخدام التقنية الحديثة، إما كأدوات مباشرة

للتنفيذ كما هو الحال في جرائم الكمبيوتر، أو باستخدام التقنية الحديثة في التواصل بين أعضاء الجريمة، كما هو الحال بين استخدام الانترنت والبريد الالكتروني في التواصل والتمويل فيما بين عصابات الإرهاب والجرائم المنظمة، والأمر الأبرز في هذا الجانب أن عملية الاستحداث نفسها متطورة ومتجددة مع كل تطور تقني، بمعنى أن أساليب ارتكاب الجريمة في تطور نوعي تبعاً لمستجدات التقنية أو لما يصنع من آليات حديثة لتنفيذ الجريمة.

٢- تدويل الجريمة المستجدة وإخراجها من الحدود الوطنية والإقليمية، حيث لم تعد الآثار المترتبة على تلك الجرائم تمس حدود الدولة الوطنية التي وقعت بها، فمثلاً كانت الجرائم الإرهابية سابقاً تحدث في إطار دولة ما وأصبحت بعد اصطباغها بخصائص الجرائم المستجدة تتجاوز في آثارها الحدود الوطنية وحتى الإقليمية، وقد لعبت تقنية الاتصالات وتشابك المصالح دوراً في قضية تدويل هذه الجرائم ما جعل منها قضية ذات آثار دولية ناهيك عن تأثيراتها الداخلية المتعددة.

ويشير البداية (١٤٢٢هـ) إلى أن استخدام التقنيات في الجريمة أسهم في انتشارها محلياً وإقليمياً وعالمياً؛ حيث أضحت الجرائم المستجدة مشكلات اجتماعية على مستوى العالم ككل، إذ بات التخطيط لهذه الجرائم في دولة، ويتم التدريب على تنفيذها في دولة ثانية، وتنفذ في دولة ثالثة، ويستفاد من آثار الجريمة في دولة رابعة، وهذا ما يصعب عملية مكافحة مثل هذه الجرائم، ومن هنا يمكن القول بعمولة الجرائم المستجدة، وهو قد لا يحدث في الجرائم التقليدية.

٣- تعدد المنظمات وجنسيات الأشخاص المرتبطين بها، وتبدو هذه الخاصية جليا في جميع الجرائم المستجدة، حيث يشترك في التخطيط والإعداد والتنفيذ وجني مكاسب الجريمة، وكذلك ضحايا الجريمة المستجدة العديد من الأشخاص، ومن جنسيات متعددة، والأخطر من ذلك أن هناك أعمالاً مؤسسية منظمة ذات تمويل وإمكانات مادية وبشرية عالية وذات مهارة عالية، وقد تفوق أحيانا إمكانات المؤسسات الأمنية التي ستتابعها، فعلى سبيل المثال جرائم التهديد وتشويه سمعة بعض الأشخاص وتركيب صور جنسية فاضحة لهم يتم من قبل عدة أشخاص من الفنيين وأطراف الجريمة وممن يقوم بتوزيع هذه الجريمة بشكل فضولي، ويزيد عدد الأشخاص المشتركين في الجريمة وعدد المتضررين بشكل سريع ومتشعب.

٤- عدم توافق الظرف الزماني والمكاني بين الجاني والضحية، حيث إن عنصري الزمان والمكان كانا من أبرز المتغيرات المساعدة على ارتكاب الجريمة في السابق، وأصبحت الجريمة المستجدة ترتكب متحررة من هذين العنصرين، وبرز ما يسمى بالجرائم الدايكرونية (Dicronce Crime)، التي تعني وفقا للعمر (١٤٢٦هـ) بالجرائم ذات الامتداد المكاني الذي يخترق الحدود الإقليمية والقوانين المرعية.

فمثلا قد يتم التهديد لشخص من آخر عبر الإنترنت وكلاهما بعيد عن الآخر (تحرر عنصر المكان) مثلا، وقد يرسل التهديد اليوم من المهدد ويتلقاه الضحية في اليوم التالي (تحرر عنصر المكان) مثلا، غير أن أهمية هذين العنصرين أنهما كانا يساعدان

إما في الوقاية من الجريمة أو بتحديد شخصية المجرم وسرعة ضبطه وتقديمه للعدالة حينما يتقدم الضحية للجهات الأمنية المختصة .

٥- ارتفاع تكلفتها وآثارها على الأبنية الاجتماعية مقارنة بالجرائم التقليدية ، فمثلا اختلاس أكبر قدر من النقود من خزانة بنك بالطريقة التقليدية تقل عن تدمير قواعد البيانات ، أو تحويل النقود لبنك ما إلى حسابات في بنوك أخرى خارج إقليم البنك ، وقد تؤدي إلى إفلاس بنك بالكامل ، وذلك فيما يتعلق بحجم الجريمة المستجدة ، كما أن الآثار التي تترتب على الجريمة (الإرهاب سابقا وحاليا على سبيل المثال) من حيث حجم الضحايا من متوفين ومصابين ومن تعرض للخوف والهلع ومن سيتعرض للآثار اللاحقة في ضبط المجرمين والمشتبه بهم ، ثم بحجم التدمير للمباني والممتلكات والآليات يلاحظ فروقا كبيرة جدا لآثار الإرهاب التقليدي والإرهاب المعاصر .

٦- عدم ظهور غالبية هذه الجرائم عادة في الإحصاءات الجنائية الرسمية ، وذلك لعدة أسباب منها ، أو عدم وجود قوانين تجرم تلك الجرائم أو قلة عدد هذه الجرائم مقارنة بالجرائم التقليدية أو عدو وجود نماذج تصنيف يحدد جوانب الاستحداث في استمارات التسجيل الجنائي ، أو عدم علم المجني عليهم بما ارتكب بحقهم من جرائم ، أو لصعوبة معرفة الجاني من قبل المجني عليه ، وجميعها تساعد في ضبابية الحجم الحقيقي لهذه الظواهر ، سواء على المستوى الوطني أو الإقليمي أو حتى على المستوى العالمي .

٧- ارتفاع مستوى المهارة في درجة استخدام أحدث التقنيات لتنفيذ جرائمهم ، بحيث يلاحظ أن غالبية المجرمين المتورطين في هذه الجرائم من المتعلمين والمثقفين على خلاف غالبية الجرائم التقليدية ، وهو ما يزيد من صعوبة كشف أساليب ارتكاب الجريمة ، ومن ثم يعوق عملية القبض عليهم ، ومواجهتهم بالأدلة لما اقترفوا من جرائم ، وهو في الوقت نفسه ما يزيد من فرص استمرار المجرمين في اقتراف جرائم جديدة ، وزيادة الآثار الاجتماعية والاقتصادية السلبية الناجمة عن تفشي الجريمة ، وعد القبض على فاعليها .

٨- نقص المعرفة والمهارة المتعلقة بهذه الجرائم لدى رجال العدالة الجنائية ، حيث يشير موقع arablaw.org (د : ت) إلى أن هناك نقصاً بارزاً في الخبرة لدى المؤسسات الأمنية المختصة ، وجهات الادعاء ، والقضاء ، في هذا المجال لتمحيص عناصر الجريمة وجمع المعلومات والأدلة التي تثبت الإدانة في تلك الجرائم ، ويشير الصعيدي (١٤١٩هـ) أيضاً إلى الدور المهم للتدريب الأمني على تعزيز السياسة التشريعية ، والسياسة الأمنية تحديداً لمواجهة هذه الجرائم ، وهو ما ستحاول الدراسة الميدانية البحث في التأكد من هذه الخاصية .

٩- بروز عنصر الحداثة وعدم الألفة ، حيث تعد تلك الجرائم جرائم متجددة ، ومتطورة ، في نفسها ، ويستمر هذا التطور مع بروز تقنيات حديثة أو اكتشاف فرص أساليب ارتكاب جرائم بطرق حديثة ، ويصنف لتون (١٩٨٤م) ما يبرز من اختراعات حديثة بالأساسية ، أو التحسينية ، ويقصد بالاختراعات الأساسية التي

تتضمن تطبيق مبدأ جديد أو مجموعة من المبادئ، وهي في الوقت نفسه أساس لاختراعات أخرى، أما الاختراعات التحسينية، فتعبر عن تعديل أحد الأجهزة الموجودة بقصد زيادته أو إتاحتها لاستعمالات أخرى جديدة، حيث أشير سلفاً إلى أن الاستحداث يشمل الجرائم التي لم تكن معروفة من قبل، ويشمل كذلك الأساليب التي تستخدم التقنية في ارتكاب جرائم تقليدية ومعروفة سابقاً، وهو ما يحقق الاحتراف وفقاً للقرني (١٤٢٦هـ).

وبتحليل أي جرائم إرهابية مستجدة خلال فترة زمنية محددة يمكن وبوضوح ملاحظة الإبداع والاستحداث في كل جريمة، سواء في استخدام تقنيات مختلفة، أو في استخدام أساليب مختلفة في طرق تنفيذ الجرائم، وهو ما يحقق المهارة في التنفيذ من جانب، ويحقق صعوبة الضبط الأمني، ولاسيما في حال استخدام أحدث التقنيات، في التجهيز أو التدريب أو تنفيذ الجرائم الإرهابية.

١٠ - أن مصطلح الاستحداث في هذه الجرائم مصطلح فضفاض وغير محدد؛ حيث إن ما يمكن أن يكون اليوم مستجداً قد لا يصبح بعد سنتين أو ثلاثة أمراً مستجداً، ولاسيما إذا اكتشفت تقنيات أحدث يمكن من خلالها ارتكاب الجريمة، فمثلاً؛ كانت التنظيمات السرية المحظورة تستخدم أسطرة الكاسيت والمنشورات الورقية وتوزعها خفية عند المساجد، وعند ظهور تقنية الفاكس ألغيت الأساليب القديمة واستخدم الفاكس في توزيع منشورات التنظيمات، وعند ظهور الإنترنت استخدم

البريد الالكتروني وأصبح لتلك التنظيمات مواقع على الشبكة، وهذا التطور في أساليب الجريمة يزيد من خطورة الجريمة ويجعل من الصعوبة تحقيق الوقاية والضبط الأمني المطلوب .

١١ - الحاجة الملحة للتدخل بآليات تشريعية وأمنية مواكبة؛ حيث إن خطورة تلك الجرائم وآثارها تتطلب التأكد من وجود تشريعات قانونية تجرم تلك الأفعال من جهة، ومن جهة أخرى تتطلب ضرورة مواكبة الأداء الأمني للسيطرة على هذه الجرائم، سواء من حيث تأمين التقنيات التي تساعد على كشف تلك الجرائم، وفي الوقت نفسه التدريب المستمر لرجال الأمن للتعامل مع هذه الجرائم، وهي أسس معالجة حدوث الفجوة التي عرضها أوجبرن في نظريته .

١٢ - تميز ضحايا الجرائم المستجدة عن ضحايا الجرائم التقليدية، حيث إن هناك فروقاً بين ضحايا هذين النمطين من الجرائم، ويلخصها البشرى (١٤٢٦ هـ) في تزايد عدد الضحايا المباشرين، ووجود أطفال وقصر ضمن الضحايا، وعدم معرفة الجناة للضحايا غالباً، وزيادة الخسائر المالية والبشرية، وصعوبة دراسة العلاقة بين طرفي الجريمة، وعدم وجود دور للضحية في بعض الجرائم، وأخيراً يصعب التعويض على حساب الجناة، نظراً لصعوبة كشفهم، وإثبات التهمة ضدهم .

وبالعودة لجريمة التلاعب بحسابات العملاء في أي بنك، كإحدى الجرائم المستجدة، ومحاولة تطبيق هذه الخصائص على ضحاياها يمكن وجود تطابق غالبية الخصائص، بينما يصعب توفر هذه الخصائص في ضحايا الجرائم التقليدية .

كما يلاحظ ، أن هذه أبرز الخصائص التي توضح وتبرز مدى تقليدية أو حداثة الجريمة ، ويلاحظ أن المعايير التي أشير إليها سابقا تسهم كذلك في إمكانية التصنيف ، غير أن أبرز محور في عملية التصنيف هي الاستفادة من حيث اختيار أفضل أساليب الوقاية والضبط لهذه الجرائم ، بمعنى أن عملية الاستحداث في الجريمة المعاصرة يشكل عبئا أمنيا إضافيا ، ويتطلب من الجهات الأمنية ضرورة السعي حثيثا بأساليب مستحدثة من أجل السيطرة الأمنية ، ليس من أجل الضبط فحسب بل من أجل محاولة المنع أو على الأقل التخفيف من فرص وقوع هذه الجرائم المستجدة .

وبناء على ما سبق ، ووفقا لما أشار إليه درويش (٢٠٠٠م) فإن مواجهة الجرائم المستجدة تتطلب تغييرا بارزا في أساليب الأداء الأمني ، وتأمين التقنيات الأمنية الحديثة من أجل مواكبة تطور الجريمة والحد من تفاقمها وانتشارها في المجتمع ، وهذا لن يحدث بالشكل المأمول ما لم تكن هناك برامج تدريبية ذات كفاءة وفاعلية ، وتنسم بالقدرة على مواكبة حركة واتجاه الجريمة .

حيث يلاحظ أن مسرح الجريمة ، وأداة ارتكابها ، وطبيعة الجاني ، وطبيعة المجني عليه ، وجهة البلاغ ، ووقت ارتكاب الجريمة ، ومكانه ، ومستوى تأهيل رجل الأمن في مثل هذه القضايا ، جميعها متغيرات تساعد على التفريق بين نمطي الجريمة من جانب ، وتساعد على ضرورة وجود أداء أممي يواكب هذه الأنماط المستجدة .

٢ . ٥ . ٤ أبرز أنماط الجرائم المستجدة في المملكة العربية السعودية

نظرا لحدثة مصطلح الجرائم المستجدة في الثقافة الأمنية عموما ، فإنه لا توجد تصنيفات معتمدة للجريمة تحدد الجرائم التقليدية من الجرائم المستجدة ، حيث لا يوجد في التقارير الإحصائية وتصنيفات الجريمة ما يعبر عن الجرائم التقليدية والجرائم المستجدة ، ولكن هناك العديد من التصنيفات التي تنطبق على هذه الجرائم ، ووفقا لمكتب الإعلام الأمني العربي (٢٠٠٥) فإنه يمكن تصنيفها وفقا لدوافعها وأدوات استخدامها ، وذلك وفقا لما يلي .

فهناك الجرائم التي تنطلق من دوافع اقتصادية ، والجرائم التي تنطلق من دوافع سياسية ، و الجرائم التي تنطلق من خلل في القيم الأخلاقية ، وأخيرا الجرائم التي تعتمد على بروز التقنية الحديثة ، وهو ما يمكن عرضه وفق التقسيم التالي :

أ - الجرائم التي تنطلق من دوافع اقتصادية

وتتمثل في الجرائم المنظمة ، والجرائم المرتبطة بالتجارة الإلكترونية ، وجرائم غسل الأموال ، وجرائم التهريب ، وأخيرا جرائم الاتجار في المخدرات ، وسيتم محاولة استعراض هذه الجرائم وفقا لما يلي :

- الجرائم المنظمة : ويقصد بها وفقا لـ (الزهراني ، د : ت ، ص ١٠)

«الجرائم التي يقوم بها ثلاثة أشخاص فأكثر وبينهم تنسيق وتقسيم للأدوار للقيام بعملياتهم ، وجرائمهم في الغالب طابع الاستمرارية» وتعرف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية عام (٢٠٠٠م) بأنها «سلوك إجرامي يعاقب عليه قانون العقوبات في أي من الدول الأعضاء في الجماعة الدولية يتم ارتكابه بواسطة

جماعة إجرامية منظمة لها صفة الاستمرار، وتهدف إلى تحقيق منفعة مالية، وتتجاوز في ارتكابها لذلك السلوك تخطيطاً أو تنفيذاً أو تأثيراً حدود الدولة الواحدة، ويلزم توقيع عقوبة جنائية» (موثق في: عبد النبي، ١٤٢٦هـ، ص ٢٢١)، وصحيح أن هذا النمط من الجرائم موجود من السابق، غير أن استخدام التقنية الحديثة في تنفيذه جعله حالياً من أبرز الجرائم المستجدة.

- جرائم غسل الأموال: وتعرف في نظام مكافحة غسل الأموال السعودي (١٤٢٤هـ) «ارتكاب أي فعل أو الشرع فيه يقصد من ورائه إخفاء أو تمويه أصل حقيقة أموال مكتسبة خلافاً للشرع أو النظام وجعلها كأنها تبدو مشروعة المصدر» وتعني محاولة استخدام الأموال الناتجة عن عمليات إجرامية غير مشروعة في أنشطة اقتصادية مشروعة، وتشير المادة الثانية من النظام إلى تجريم العديد من الأنشطة المرتبطة بتلك الأموال، ومنها مثلاً: نقل أموال أو متحصلات أو اكتساب أو استخدام أو تلقي أو تحويل أو إخفاء أو التستر على أموال مع العلم بأن مصدرها غير مشروع.

ويلخص البقمي (١٤٢٦هـ) خطورة غسل الأموال على المجتمع من عدة جوانب؛ حيث اتساع حجم هذه الظاهرة دولياً وعلى مستوى المجتمعات المحلية، وارتباط هذه الجرائم أصلاً بجرائم أخرى، وهي التي نتجت من خلالها الأموال المراد غسلها، إضافة إلى علاقتها بخلق جرائم تالية حول الفساد الإداري والسياسي في المجتمع التي تمارس فيه، من أجل استمرار الأنشطة غير المشروعة.

ووفقا لعرب (د: ت) يمكن تصنيفها ضمن جرائم ذوي الياقات البيضاء، تماما كغيرها من الجرائم الاقتصادية التي ترتكب من محترفي الإجرام الذين لا تتواءم سماتهم مع السمات الإجرامية التي حددتها نظريات علم الإجرام والعقاب التقليدية .

وتتميز جرائم غسل الأموال وفقا لعرب (د: ت) بأنها أصبحت أنشطة إجرامية تعاونية، تتلاقى فيها الجهود الشريرة لخبراء المال والمصارف، وخبراء التقنية بعد استخدام غسل الأموال بالطرق الإلكترونية، وجهود اقتصادي الاستثمار المالي، إضافة إلى جانب جهود غير الخبراء من المجرمين المتورطين في جمع أصول تلك الأموال المراد غسلها .

وعلى هذا الأساس باتت هذه الجرائم تتطلب خبرة ومعرفة بمرتكبيها، وبأساليب ارتكابها، وفق عمل وتعاون يتجاوز الحدود الجغرافية، ولا سيما أنه من غير السهل مكافحتها دون جهود دولية، وتعاون شامل يحقق فعالية أنشطة الوقاية من تلك الجرائم ومكافحتها .

وينعدم وجود دراسات ميدانية، غير أن الزهراني (١٤٢٢هـ) قام بدراسة مسحية، معتمدا على جمع المعلومات من بعض مسئولي البنوك، وخلاصة ما توصل إليه من عينة الدراسة أنهم عندما يصبح لديهم شكوك في مصادر الأموال المودعة لديهم يقومون بإبلاغ إدارة البنك، أو مؤسسة النقد، أو المؤسسات الأمنية، ويفيد غالبيتهم أنهم لا يعلمون بعدئذ بما تم اتخاذه حيال ما أبلغوا به، وأشار إلى أن غالبية أفراد العينة يرون أن سرية الحسابات قد تساعد على تيسير عملية الغسل .

وعن مصادر الأموال القذرة فقد توصلت تلك الدراسة إلى أن أبرز مصادرها (مرتبا تنازليا) المخدرات ، الخمر والمسكرات ، الاختلاس ، والتزوير ، فالرشوة ، وقد بررت تلك الدراسة سهولة ارتكاب جرائم غسل الأموال بعدد من العوامل ، من أبرزها: وجود وفرة كبيرة من النقد في جيوب المواطنين والمقيمين مقابل تعامل أقل بالطرق الحديثة التي يسهل كشفها ، وتفشي ظاهرة التستر التجاري ، ونقص الوعي الأمني لدى المواطنين ، وإمكانية دخول مبالغ نقدية كبيرة من خارج المملكة مع الحجاج والمعتمرين ، إما مجموعات كبيرة أو موزعة على دفعات مع مجموعة أشخاص ، واحتفاظ العديد من أفراد المجتمع بمبالغ نقدية في منازلهم ، وأخيرا الإيداع في الحسابات بالتقسيط .

وبناء عليه ، ولعدم وجود دراسات ميدانية أو إحصاءات تكشف حجم الظاهرة ، فإن ذلك لا يعني عدم أو قلة حدوثها ، بقدر ما هو صعوبة كشفها ، وعدم وجود جهات مختصة محترفة تسهم في رصدها وضبط مرتكبيها ، ومع ذلك فقد توصلت الدراسة لإحصائية تتعلق بحجم جرائم غسل الأموال المرتبطة بجرائم المخدرات ، والموضحة في الجدول التالي .

الجدول رقم (٥) يوضح حجم واتجاه

جرائم غسل الأموال في جرائم المخدرات بالمملكة العربية السعودية

السنة	عدد القضايا	نسبة الزيادة السنوية
١٤١٧	٣	سنة الأساس
١٤١٨	٢٤	٪٧٠٠
١٤١٩	٥٦	٪١٧٦٦
١٤٢٠	٥٨	٪١٨٣٣
١٤٢١	٨٦	٪٢٧٦٦
١٤٢٢	١٦٧	٪٥٤٦٦
١٤٢٣	٢٣١	٪٧٦٠٠
١٤٢٤	٢٤٥	٪٨٠٦٦

* الجدول من إعداد قسم غسل الأموال بالإدارة العامة لمكافحة المخدرات، نقلاً عن: (الدعري، ١٤٢٧ ص ١١).

وبدراسة الجدول الذي يوضح حجم جرائم غسل الأموال فيما يتعلق بجرائم المخدرات، يلاحظ وجود ارتفاع غير طبيعي في حجم هذه الجرائم، ناهيك عن الجرائم التي لم يتم كشفها، وهذا يعطي مؤشراً خطيراً لتفشي هذه الظاهرة مستقبلاً، ولاسيما أن الزهراني (١٤٢٢هـ) أشار إلى أن هناك العديد من الجرائم المرتبطة بجرائم غسل الأموال، كالخمور والمسكرات، الاختلاس، والتزوير، والرشوة، وهو ما يعني زيادة في معدل تفشي هذه الجرائم في المجتمع السعودي.

- التهريب: ويشير ممدوح البحر (٢٠٠٢م) إلى أن كافة التشريعات الجمركية العربية تجمع على أن «إدخال البضائع إلى الدولة أو إخراجها منها على وجه مخالف لأحكام القانون وعن غير طريق المكاتب الجمركية ودون دفع الرسوم الجمركية أو الرسوم أو الضرائب الأخرى كلها أو بعضها» (البحر، ٢٠٠٢م، ص ١٧٩).

والتهريب ظاهرة إجرامية قديمة، غير أن استخدام التقنية في كيفية إدخال المهربات جعلها من الجرائم المستجدة، فمثلاً؛ أصبح المهربون يتسللون من المعابر غير الرسمية في المناطق الحدودية ويخفون المواد المهربة في باطن الأرض، ويرصدون إحدائيات مكان الإخفاء بواسطة أجهزة الملاحة، التي باتت منتشرة ويسيرة للعامة، ثم يبلغون مستقبلي مواد التهريب من الدولة الأخرى بإحداثيات المكان الذي أخفيت فيه المواد المهربة، وذلك عبر وسائل اتصالات دولية، وبرموز وأساليب يصعب كشفها أمنياً، ومن ثم تنتشر المهربات وتتوزع في المجتمع المقصود دونما تعرض مهربيها لأخطار كما كانت في السابق.

وفي هذا المجال، وكمثال على ذلك، فقد عرضت صحيفة الوفاق الإلكترونية بتاريخ ١٧ / ١ / ١٤٢٧هـ، أن دوريات حرس الحدود في حفر الباطن أحبطت تهريب ٥٠ كيلو جراماً من الحشيش للمملكة، وكان المهربون يحاولون إدخالها بطريقة يصعب اكتشافها، كما تم ضبط أجهزة اتصال عبر الأقمار الاصطناعية وأجهزة تحديد المواقع مع المقبوض عليهم.

- الاتجار في المخدرات واستعمالها: حيث برزت أساليب حديثة، وباستخدام شبكة الإنترنت تحديداً، في ترويج هذه الآفة،

ويلخصها عيد (١٤٢٤هـ) في عدد من الأساليب، من أبرزها؛ التسويق عبر الإنترنت لعقاقير مخدرة تصرف من الصيدليات دون وصفة طبية وترسل من الصيدليات للزبون الذي اشتراها من موقع الصيدلية على الشبكة على عنوانه، مع بداية نشاطات التجارة الإلكترونية، وتيسير تصنيع المخدرات في مناطق الطلب من خلال التعليمات والخبرات التي تقدمها مواقع على الشبكة لمعتادي استعمال العقاقير الطبية المخدرة.

ويلاحظ أن هذه الجرائم المرتبطة باستخدام المخدرات، تروىجا وتصنيعا واستعمالا، كلها أنماط إجرامية حديثة، تنطبق عليها خصائص الجرائم المستجدة، والأبرز هنا صعوبة المعالجة الأمنية لهذه الجرائم.

ب - الجرائم التي تنطلق من دوافع سياسية

ومن أمثلتها؛ جرائم الإرهاب، وتكوين تنظيمات سرية، والاعتقالات السياسية، وسيتم محاولة استعراض هذه الجرائم وفقا لما يلي:

- الإرهاب: وهناك العديد من التعريفات المتباينة لهذه الجريمة، غير أن الثقفي ١٤٢٦هـ، ص ٦٢٤) يرى أنه يمكن تعريف الإرهاب من وجهة نظر أمنية، وكأحد أبرز الجرائم المعاصرة والمستجدة بأنه «الأعمال الإجرامية التي يقوم بها فرد أو جماعة أو تنظيم تجاه أشخاص أو أماكن أو وسائل مواصلات باستخدام أجهزة وأساليب مبتكرة تضمن تنفيذ الجريمة بأقصى درجات التدمير والترويع من أجل تحقيق أهداف سياسية».

وصحيح أن جرائم الإرهاب من الجرائم المعروفة والتقليدية، غير أن استخدام التقنية جعلها من أبرز الجرائم المستجدة والمعاصرة، ولأن خصائص الجرائم المستجدة تنطبق عليها تماما، وتعد الجرائم المنفذة على المجمعات السكنية، وعلى مبنى الإدارة العامة للمرور في الرياض عام ١٤٢٤هـ مثالا على تلك الجرائم.

وتعد الجرائم التي وقعت في المملكة العربية السعودية خلال السنتين (١٤٢٣هـ - ١٤٢٤هـ) من أبرز السنوات التي برزت فيها الجرائم الإرهابية، وذلك وفقا لما صرح به سمو الأمير محمد بن نايف، مساعد وزير الداخلية للشئون الأمنية في المؤتمر الدولي لمكافحة الإرهاب بالرياض (١٤٢٥هـ)، حيث أشار إلى أنه في السنتين الماضيتين شهدت المملكة (٢٢) حادثا إجراميا ما بين تفجير واعتداء واختطاف، وقد نتج عن ذلك مقتل (٩٠) شخصا ما بين مواطن ومقيم وإصابة (٥٠٧) أشخاص، وأشار إلى أنه استشهد من رجال الأمن (٣٩) شخصا وأصيب منهم (٢١٣) شخصا في حين قتل من تلك الفئة الضالة (٩٢) شخصا وأصيب منهم (١٧) شخصا، كما أشار إلى أن الخسائر المادية في الممتلكات والمنشآت زادت على مليار ريال سعودي، وأشار سموه إلى أن الجهات الأمنية المختصة تمكنت من ضبط (٥٢) عملية إرهابية بضربات استباقية حالت دون تنفيذها.

- تكوين تنظيمات سرية: وتعرف التنظيمات السرية وفقا لمنيب (١٤١١هـ، ص ٩٤) «تكوين بشري ينمو سريريا من خلال تنظيم هيكلي محدد في أطوار مرحلية متتالية، وتعتنق كوادره فكريا أيديولوجيا أو عقيدة دينية، تطرحه القيادة وتتبناه، ويخالف النظام

الاجتماعي أو السياسي أو الاقتصادي السائد في الدولة، وتسعى قيادته من خلال أساليب سرية متنوعة إلى تغيير الأوضاع القائمة بالدولة، والوصول إلى الحكم، لفرض مبادئها وأفكارها ولو بالقوة، واستخدام العنف».

وتوجد علاقة وطيدة بين الجرائم الإرهابية والتنظيمات السرية، حيث إن المشاركين في التخطيط والإعداد والمراقبة والتنفيذ للجرائم الإرهابية هم عناصر من التنظيمات السرية المتطرفة، وتحديدًا من المختصين بتنفيذ عمليات عسكرية، والذين يخضعون لتدريبات دقيقة في مهارة التنفيذ، والأهم من ذلك، تعزيز الجوانب الوجدانية لديهم، التي تضمن تنفيذ ما يكلفون به من مهام خطيرة دون تردد، ولذلك لا تبرز نشاطات التنظيم إلا بعد نضج التنظيم والقدرة على أن يخرج للمجتمع ويعبر عن مبادئه وأهدافه.

وتبرز جريمة الانتماء للتنظيمات السياسية السرية كإحدى الجرائم المستجدة، نظرًا للخصائص التي باتت تتصف بها، فلو أخذنا تنظيم القاعدة مثالًا، لوجدنا أنه يستخدم تقنيات حديثة، ويستخدم أساليب اتصال حديثة أيضًا، بدليل ما يضبط مع عناصر التنظيم وينشر عبر وسائل الإعلام، ثم تدويل الجرائم التي يقوم بها، ثم وضوح مهارة يتمتع بها عناصره، سواء فيما يتعلق بالترويج لأفكار التنظيم، والتواصل بين عناصره ومتابعيه، وهي خصائص تؤكد استحداث أساليب هذه التنظيمات، وتدلل على تعقد أساليب الوقاية والمكافحة الأمنية لهذه الجرائم.

وعلى سبيل المثال تشير وزارة الثقافة والإعلام في المملكة العربية السعودية (١٤٢٥هـ) إلى أنه في يوم الاثنين الموافق ٢١/٥/١٤٢٤هـ

أحبط رجال الأمن عمليات إرهابية كانت رهن التنفيذ، ومما ضبط في تلك العمليات مجموعة كبيرة من الأسلحة والقذائف المتنوعة المدفونة تحت الأرض، ومجموعة من المناظير الليلية، ومجموعة أجهزة اتصال متعددة، ومجموعة كاميرات مراقبة متعددة، ومجموعة معدات متنوعة، ومجموعة من آلات قراءة الخرائط، ومجموعة من جوازات السفر والوثائق المزورة، ومجموعة من أجهزة الكمبيوتر ووسائل تخزين.

وهذا ما يتعلق بمضبوطات قضية واحدة غير أن هناك العديد من المضبوطات التي ضبطت في قضايا عدة ونشرت عبر وسائل الإعلام، والمهم في الأمر أن التنظيمات السرية وما تمارسه من أعمال باتت تستخدم التقنية الحديثة وأصبح من الطبيعي اعتبار جرائم التنظيمات السريع من تجنيد وتدريب وتنفيذ جرائم إرهابية من الجرائم المستحدثة؛ نظرا لخصائصها وحادثة أساليب تنفيذها، بالرغم من كونها من الجرائم القديمة والمعروفة.

- الاغتيالات السياسية: وهي إحدى صور الجرائم السياسية، التي عرفها أبو زهرة بأنها «الجريمة التي يكون فيها اعتداء على نظام الحكم، أو على أشخاص الحكام بوصفهم حكاما، أو على قادة الفكر السياسي لأرائهم السياسية» (أبو زهرة، ١٩٧٦ م، ص ١٦٨).

ويشير زيتون (١٤٢٤هـ) إلى أن قتل أحد رجال الدولة، أو قتل أي فرد في الدولة يحمل رأيا سياسيا، بسبب رأيه تعد جريمة سياسية، وتعد

جريمة الاغتيال التي تعرض لها رئيس الوزراء اللبناني السابق رفيق الحريري عام (١٤٢٦هـ) دليلا على ذلك .

وبالرغم من قدم هذه الجرائم تاريخيا، إلا أن الأساليب الحديثة في تنفيذها جعلها من الجرائم المستحدثة، وتأكيدا لاستحداث هذه الجرائم تطابق خصائص الجرائم المستحدثة على هذه الجريمة في العصر الحالي، سواء من حيث أساليب التنفيذ، أو التدويل، أو المهارة العالية في التنفيذ، التي تعوق عادة إجراءات ضبط مرتكب الجريمة .

ج- الجرائم التي تنطلق من خلل في القيم الأخلاقية

ومن أبرزها: جرائم الاتجار بالنساء والأطفال، وجرائم صناعة وتهريب الأفلام الجنسية، والفساد الإداري، وسيتم محاولة استعراض هذه الجرائم وفقا يلي:

- الاتجار بالنساء والأطفال: وتعد من أبرز الجرائم المستحدثة نموا، وعالميا، حيث تقوم عصابات منظمة باستخدام النساء والأطفال في مجال ترويج الجنس، والمتاجرة من خلاله، ويشير الزغاليل (١٤٢٠هـ) إلى أن النمو الذي تشهده كثيرا من الدول النامية يزيد من فرص العرض والطلب، وتساعد تقنية المعلومات والاتصالات، وبشكل خاص من خلال شبكة الإنترنت في الترويج لهذه الأنشطة .

وتعد جريمة الدعارة من الجرائم التقليدية المعروفة، غير أن استخدام التقنية في الترويج لها يدخلها ضمن الجرائم المستجدة، وهذا ما يزيد من صعوبة ضبطها وتحجيمها في المجتمع، وصحيح أن هذه الجرائم

تنتشر في المجتمعات الغربية، وقد تكون طبيعية لدى البعض، غير أن هناك خطورة من انتشارها بين الشباب في الوطن العربي، حيث يشير أبا الخليل (١٤٢٦هـ) إلى أنه توجد مواقع عديدة باللغة العربية، وموجهة للشباب العربي والمسلم سواء الباحثون عن نساء أو العكس، وقد لا يستغرب تفشي هذه الجرائم في المستقبل.

وعلى ضوء ذلك فمن الطبيعي أن هذه الجرائم سخرت التقنية الحديثة حاليا لخدمتها، ابتداء من الهاتف الجوال، ومرورا بالرسائل الالكترونية، للتراسل بين عناصر هذه الجرائم، والمنسقين لتنفيذها، ويعد البحث في شبكة الإنترنت على موقع قوقل (مثلا) للبحث عن مواقع البغاء أو البحث عن الأشخاص الذين يمارسون هذه الجرائم في أبرز المدن في المملكة دليلا كافيا على تطور أساليب ارتكاب هذه الجرائم، ودخولها ضمن مصطلح الجرائم المستجدة.

- صناعة وتوزيع الأفلام الجنسية: ويشير أبا الخليل (١٤٢٦هـ) إلى أن هناك ما يعرف بـ (الإباحة الإلكترونية) عبر شبكة الإنترنت، ولها مواقع معروفة ومشهورة على الشبكة، بحيث يتم فيها تداول صور جنسية فاضحة، ومخللة بالقيم الدينية القويمية، مقابل رسوم مالية، وتحقق هذه الصناعة مردودا ماليا عاليا يقدر بمئات المليارات، خاصة في أمريكا.

وصحيح أن عدم وجودها بشكل واضح على هيئة مواقع معروفة في الوطن العربي، ولكن لكون العالم كله أصبح قرية صغيرة بتطور تقنيات الاتصال والمعلومات، فإن ذلك يجعل منها جرائم مستجدة متوقعة في الوطن العربي مستقبلا، ولاسيما أن المنشاوي (١٤٢٤هـ) أوضح أن حجم ارتياد المواقع الجنسية كإحدى الجرائم الجنسية

والممارسات غير الأخلاقية التي يرتكبها مستخدمو الانترنت في المملكة أكثر من نصف العينة، وهذا يؤكد أن المجتمع السعودي أمام جرائم حديثة تتعلق بالتأثير السلبي على أبرز القيم الدينية والأخلاقية التي توجه سلوك المسلم وتمنعه من الانحراف .

- الفساد الإداري : ويعرف في مشروع اتفاقية الأمم المتحدة لمنع الفساد (٢٠٠٣م) بأنه «القيام بأعمال تمثل أداء غير سليم للوظيفة أو إساءة استغلال لموقع أو سلطة بما في ذلك أفعال الإغفال توقعاً لمزاة أو سعياً للحصول على مزية يوعد بها أو تعرض أو تطل بشكل مباشر أو غير مباشر أو أثر قبول مزية ممنوحة بشكل سواء للشخص نفسه، أو لصالح شخص آخر» (موثق في : علي، ١٤٢٤هـ، ص ١٢).

ويرتبط الفساد الإداري عادة بجريمة الرشوة، وهي جريمة تقليدية، غير أن صور تنفيذ عمليات فاسدة في ظل اعتماد المؤسسات الحكومية على التقنية أصبح أمراً مختلفاً عن ذي قبل، ولاسيما مع وجود قواعد البيانات، وتقنية المعلومات، التي يتعذر معها كشف الأعمال غير المشروعة التي يرتكبها الموظفون الحكوميون أنفسهم، كما أن الرشوة المقدمة لم يعد كشفها أمراً يسيراً، ولاسيما في ظل سهولة التحويلات المالية، وإعادة غسلها في أنشطة مشروعة.

وهنا تبرز جوانب الاستحداث في جريمة إساءة استعمال الوظيفة، وفي المقابل الذي يتلقاه الموظف الحكومي، وبذلك تعد تحدياً أمنياً جديداً يضاف للأعباء التي ولدتها الجرائم المستحدثة.

د - الجرائم التي تعتمد على بروز التقنية الحديثة

ومن أبرزها: جرائم الحاسب الآلي، ونظم المعلومات، و جرائم نقل الأعضاء البشرية والمتاجرة بها، وسيتم محاولة استعراض هذه الجرائم وفقا لما يلي:

- جرائم الحاسب الآلي ونظم المعلومات: وتعد من الجرائم الحديثة التي أفرزتها التقنية الحديثة، وهناك العديد من التعاريف لهذه الجرائم، ومن أبرزها تعريف الشاذلي وعفيفي حيث يريا أنها «كل فعل أو امتناع عمدي ينشأ عن الاستخدام غير المشروع لتقنية المعلومات ويهدف إلى الاعتداء على الأموال المادية أو المعنوية» الشاذلي وعفيفي، ٢٠٠٣ م، ص ٣٢).

ويلاحظ أن هذا النمط من الجرائم يتناول العديد من أنماط الجرائم التي يمكن تصنيفها في هذا المجال، حيث إن الأدوات المستخدمة في هذه الجرائم تشمل: جهاز الحاسب وملحقاته، والإنترنت، وقواعد البيانات المستهدفة.

وتتميز جرائم الحاسب والإنترنت بخصائص عدة، تميزها عن غيرها، فهي تستهدف غالبا ملكيات معنوية وليست مادية محسوسة، وتتسم بالخطورة البالغة؛ نظرا لأغراضها المتعددة، ونظرا لحجم الخسائر الناجم عنها قياسا بالجرائم التقليدية، ولأن لارتكابها من بين فئات متعددة تجعل من التنبؤ بالمشتبه بهم أمرا صعبا، وبما أتاحت من تسهيل ارتكاب الجرائم الأخرى تمثل إيجاد وسائل تجعل ملاحقة الجرائم التقليدية أمرا صعبا متى ما ارتكبت باستخدام الكمبيوتر، وأخيرا لأن التحري والتحقيق في هذه الجرائم والمقاضة في نطاقها

تنطوي على مشكلات وتحديات إدارية وقانونية تتصل ابتداء بمعوقات ومتطلبات عمليات ملاحقة الجناة، حيث إنه لو تحققت مكنة الملاحقة أصبحت إجراءات الإدانة صعبة، وذلك لسهولة إتلاف الأدلة من قبل الجناة، أو لصعوبة الوصول إلى الأدلة، أو غياب الاعتراف القانوني بطبيعة الأدلة المتعلقة بهذه الجرائم.

- جرائم نقل بالأعضاء البشرية والمتاجرة بها: وهي جرائم حديثة برزت نتيجة تقدم العلوم والتقنية المستخدمة في الخدمات الطبية والعلاجية، ويشير الحكيم (١٤٢٦هـ) إلى أنها برزت كظاهرة نتيجة عدة عوامل، ومن أبرزها؛ الحاجة والفقر لدى البعض، والحاجة الملحة لدى المحتاجين لتلك الأعضاء، والإغراءات المالية التي يدفعها المحتاجون لأصحاب الأعضاء البشرية، وإمكانية تنفيذ هذه العمليات فنيا وطبيا بيسر وسهولة.

وهناك استغلال بعض المنظمات الإجرامية لحاجات بعض الأفراد المادية والقيام بالسمسة بأعضائهم البشرية، أو سرقة بعض الأعضاء البشرية لبعض المرضى المنومين في عمليات أخرى، أو اختطاف أشخاص أو أطفال والمتاجرة بأعضائهم البشرية للأشخاص المحتاجين.

وتعد مثل هذه الجرائم من الجرائم التي لم تكن معروفة من قبل، غير أن ما أفرزه التقدم العلمي جعل بعض المنحرفين يستخدمون هذه التقنيات في تنفيذ جرائمهم، وفي المجال الأمني؛ فإن الوقاية من مثل هذه الجرائم قضية غير يسيرة، ويمثل محاولة ضبطها والتحقيق فيها أمرا عسيراً أيضاً، ومع ذلك لم تصل الدراسة للجرائم التي من هذا النوع، رغم أنه لا يمكن الجزم بتاتا بعدم حدوثها، ويدخل في هذا الجانب جرائم الإجهاض للحمل

غير المشروع، وجرائم ترقيع البكارة للمقبلات على الزواج ممن فضت بكارتهن بطرق غير شرعية .

وهنا يلاحظ أنه تم استعراض لأنماط الجرائم المستجدة، التي جاء من أبرزها: الجرائم التي تنطلق من دوافع اقتصادية، والجرائم التي تنطلق من دوافع سياسية، والجرائم التي تنطلق من خلل في القيم الأخلاقية، وأخيرا الجرائم التي تعتمد على بروز التقنية الحديثة، غير أن ما يهم في عملية التصنيف ملاحظة التطور النوعي لأساليب ارتكاب بعض الجرائم التقليدية، وكذا التطور النوعي لجرائم لم تكن معروفة من قبل، وهو التطور الذي يشكل في حد نفسه معوقا آمنا للوقاية من هذه الجرائم، ولكيفية ضبط مرتكبيها، وهي مهمة شاقة تتطلب ضرورة تطوير المعارف والمهارات اللازمة لممارسة العمل الأمني، من أجل مواكبة تطورات الجريمة .

٢ . ٥ . ٥ المتطلبات والأسس العلمية لمواجهة الجرائم المستجدة

تتطلب الجرائم المستجدة التي اتضح أن من أبرز خصائصها استخدام التقنية الحديثة والأساليب المبتكرة في تنفيذها، تدويل معالجتها وإخراجها من الحدود الوطنية والإقليمية، وارتفاع مستوى مهارة تنفيذها والحاجة الماسة والملحة للتدخل بآليات تشريعية وأمنية من أجل الوقاية ومنها ومواجهتها وضبط مرتكبيها .

وقد برز العديد من التحديات الصعبة التي تواجهها المؤسسات الأمنية للسيطرة على حركة واتجاه الجريمة؛ ومن أبرزها وفقا لعبد الحميد (٢٠٠٣م)، محلية أساليب المعالجة الأمنية، وفقا لأنواع التقليدية للجريمة، حيث إن غالبية الدول النامية مازالت تتعامل في مكافحة الجريمة بالطرق التقليدية القديمة، إضافة إلى النقص الحاصل في التأهيل والتدريب

المتخصص المناسب للتعامل مع الجرائم المستجدة، وهذا النقص موجود سلفا للتعامل مع الجرائم التقليدية .

وبطبيعة الحال فهناك أيضا العديد من العراقيل التنظيمية والقانونية التي تحد من التحري عن الجرائم المستجدة، ومنها عدم قدرة بعض الأجهزة الأمنية على ملاحقة ومواجهة بعض الصور الحديثة للإجرام، كجرائم الإنترنت والجرائم المرتبطة بالحاسب الآلي، بالإضافة إلى عدم كفاية الإجراءات الأمنية في بعض الدول؛ نظرا لصعوبة تنفيذ الأحكام الصادرة ضدهم، ولاسيما عند تعارض مبدأ السيادة الوطنية مع إمكانية ملاحقة مرتكبي بعض الجرائم، وخاصة في الجرائم التي ترتكب في دولة ويكون الفاعل في دولة أخرى أو يهرب بعد ارتكاب الجريمة لدولة أخرى .

ويشير (هندركسون، و كراكوسزكا، ١٤٢٥هـ) إلى أن التغيرات التي حصلت على مستوى العالم أدت إلى إحداث فجوات أمنية بارزة، ولاسيما ما أفرزته التغيرات الاجتماعية والثقافية خلال نهاية القرن العشرين من آثار سلبية برزت من خلال العديد من الجرائم المستجدة، وعلى رأسها الجرائم الإرهابية وجرائم المخدرات والجرائم المنظمة، التي تعتمد على التقنية الحديثة اعتمادا بارزا، ويتطلب تحقيق الأمن الوطني لأي دولة إيجاد قطاع أمني مسيطر وفعال ويتكون من مؤسسات مدنية، وسياسية، وأمنية تكون مسؤولة عن حماية الدولة ومن يعيش بداخلها، وقد أصبح الإصلاح (Reform) أو التحوّل (Transformation) في القطاع الأمني لمواكبة المستجدات موضوعا متزايد الأهمية حتى بالنسبة للمساعدات الدولية، ولذلك تعد متطلبات إصلاح القطاع الأمني كملا للإصلاحات السياسية والاقتصادية الأوسع التي تشهدها كافة الدول النامية .

وتتطلب مواجهة الجريمة في عصر العولمة خاصة الجرائم المستجدة ووفقا لما أشار إليه درويش (٢٠٠٠م)، عقلية أمنية واعية لمبادئ حقوق الإنسان وحرية الأشخاص والقوانين العالمية، ويتطلب ذلك تغيير أساليب الأداء الأمني، وتأمين التقنيات الأمنية الحديثة وقواعد المعلومات، وسرعة استقطاب الشباب المدرب، واستخدام أساليب الإدارة الحديثة، وهي متطلبات تفرضها خصائص الجرائم المستجدة.

ويشير هندركسون، وكراكوسزكا (١٤٢٥هـ) إلى أن تقوية الإطار المؤسسي لإصلاح إدارة القطاع الأمني يتضمن ثلاثة تحديات عامة هي: التأكد من وجود الموقع الملائم للأنشطة الأمنية ضمن الإطار الدستوري الذي يحدده النظام والذي يتم بموجبه استحداث سياسات وآليات لتطبيق هذه الأنشطة، وبناء المقدرة اللازمة لصانعي السياسة الأمنية التي تمكنهم من التقييم الفعال لطبيعة التهديدات الأمنية وتصميم استجابات إستراتيجية داعمة للأهداف العريضة للتنمية، وأخيرا تعزيز الآليات المؤكدة لمبدأ المحاسبة في القطاع الأمني وذلك عن طريق تمكين الجهات الحكومية وغير الحكومية المسؤولة عن مراقبة السياسة الأمنية وتطبيق النظام للقيام بالمهام الموكلة إليهم بفعالية.

ويتضمن إصلاح وتطوير المؤسسات الأمنية العديد من المتطلبات، التي من أبرزها وفقا لهندركسون، وكراكوسزكا (١٤٢٥هـ): منع الصراعات والنزاعات بين فروعها، والتحول إلى التعاون لتحقيق الهدف الواحد، وتطوير وحماية حقوق الإنسان، ويعد المدى الواسع لأهداف الحكم على صلاح الأجهزة الأمنية التي تعطيها الجهات الدولية أولوية في التقييم، يمكن حصرها في الفئات السبع التالية:

١ - إعداد قوات أمن محترفة وذات مهارة عالية في مواجهة الجريمة :
وتتضمن التطوير العقدي والمهاري والتحديث التقني وفهم
أهمية مبدأ المحاسبة والنظام ، وهي هنا تتطلب الاختيار الجيد
للمعينين الجدد ، وصقل المتحقيين بالعمل الأمني بالتدريب ،
وتوفير بيئة عمل مناسبة ، وسيبرز هنا العمل الأمني المتقن وفق
أحدث المعارف العلمية وأعلى المهارات الأدائية .

٢- إعداد سلطات قيادية مسئولة وقادرة : ويتطلب في السلطات ذات
العلاقة أن يكون لديها المقدرة على تطوير السياسة الأمنية وإدارة
ومراقبة القطاع الأمني ، والأهم تأمين احتياجات العاملين في
المجالات الأمنية ، وهنا ستتحقق حاجات العاملين وحاجات
المؤسسة الأمنية في الوقت نفسه .

٣- إعطاء أولوية عالية لحماية حقوق الإنسان : حيث إن احترام حقوق
الإنسان غاية نبيلة نصت عليها جميع الشرائع السماوية والدينية
الدولية ، ويجب أن يكون موجودا لدى كافة العاملين من منسوبي
قوات الأمن المعلومات والحدود التي يمكن العمل في إطارها دونما
تجاوز إلى ما يمس حقوق المتهم أو المجني عليه ، وسيكون لهذا
مردوده الإيجابي على المدى البعيد والمدى القريب ، أيسرها
ضمان تعاون المواطن في الوقاية من الجريمة ومكافحتها .

٤ - تكوين مجتمع مدني مسئول ومقتدر : وهنا يجب تفعيل دور
مؤسسات المجتمع ، سواء على مستوى الأفراد أو على مستوى
المؤسسات الاجتماعية ، وتفعيل ما يسمى بشرطة المجتمع ، وأن
يكون لدى المجتمع المدني المقدرة على مراقبة القطاع الأمني
وتشجيع التغيير وتقديم المشورة للحكومة في القضايا الأمنية .

٥ - اعتماد وتفعيل مبدأ الشفافية : فبالرغم من أن القضايا الأمنية تتطلب السرية ، إلا أن المعلومات الأساسية عن السياسات الأمنية والتخطيط والموارد يجب أن تكون متوفرة لكل من السلطات المدنية وأفراد المجتمع ، ولاسيما مع تطور وسائل المعلومات والاتصالات ، وعلى سبيل المثال فقد أصبح الجمهور يتداول أدق تفاصيل ما يحدث في مسرح الجريمة صوتا وصورة عبر الهواتف الجوالة ، أو عبر المراسلين المتطوعين للقنوات الفضائية ، وهذا يفرض على المؤسسة الأمنية ضرورة المبادرة بنشر الحقائق لكسب ثقة الجمهور .

٦ - الامتثال للقانون الدولي والداخلي : إذ يجب تأكيد أن من يعمل في القطاع الأمني لابد وأن يكون أداؤه وفقا للنظام الدستوري الداخلي ووفقا للقانون الدولي ، وهذا ما يمكن تحقيقه من خلال التعليم والتأهيل والتدريب المستمر لرجال الأمن ، ولاسيما أن الجرائم اليوم وبخاصة الجرائم التي تتسم بوجود عناصر من خارج إقليم الدولة ، وبشكل أكثر تحديدا مع انضمام الدول لمنظمة التجارة العالمية ، ودخول مؤسسات دولية طرفا في قضايا جنائية داخل الدولة .

٧ - المداخل الإقليمية : تعاني الدول في إقليم ما من العديد من المشاكل الأمنية المشتركة ، كما أن استخدام المداخل الإقليمية لحل هذه المشاكل سوف يساهم في تعزيز أمن هذه الدول منفردة وأمن الأشخاص الذين يعيشون فيها ، وتلعب الاتفاقيات الإقليمية والثنائية دورا بارزا في هذا الجانب ، فمثلا الاتفاقية العربية لمكافحة الإرهاب ، والعلاقات الثنائية بين المملكة العربية

السعودية وبعض الدول فقد أسهمت في القبض على المتورطين في جرائم إرهابية ، الذين كانوا مقيمين خارج إقليمها .

وهنا يمكن القول إن القناعة بأهمية إصلاح المؤسسات الأمنية ستؤدي إلى تحقيق مستوى عال من الأمن ، إذ سيتم بناء مؤسسات قادرة وفاعلة على التخطيط للوقاية من الجرائم التقليدية والمستجدة ، وستفيد في بناء مجتمع متكامل ، ولا سيما أن الإحساس بالأمن يظل من أهم الحاجات التي يطلبها الفرد ، التي يؤثر مستوى ونوع الأمن في البناء والإنتاج ، والمساهمة في البذل والعطاء ، سواء على مستوى الأفراد أو حتى على مستوى الجماعات التي تكون الدولة .

أما أسس مواجهة الجرائم المستجدة ، فإن تطوير العمل الأمني لمواجهة الجرائم المستجدة ، فإنه يتطلب أن يتم في إطار خطة استراتيجية أمنية ، ووفقا لما أشار إليه عبد الحميد (١٤٢٢هـ) ، فإنه يجب أن تكون روافد تلك الاستراتيجية مبنية على البحث العلمي للتنبؤ بالجريمة ، وتطوير المؤسسات الأمنية بما يتناسب من كوادر بشرية ومعدات وتقنيات تواكب تطور الجريمة ، وذلك من أجل ضمان مواكبة الأداء الأمني للأساليب الحديثة التي تستخدم في ارتكاب الجرائم المستجدة .

وصحيح أنه حتى الجرائم التقليدية التي غيرت من أنماط ارتكابها من خلال التقنيات الحديثة والذكاء الاصطناعي واستخدامها للمعلومات الرقمية في التخطيط والإعداد والتنفيذ والاختفاء من مسرح الجريمة دون ترك أثر يذكر ، كل ذلك لا يشكل معضلة قانونية في التجريم والتلبس فحسب ، بل إنه ووفقا للبشرى (١٤٢٥هـ) فهناك معضلات حقيقية في عمليات الرصد والمتابعة الوقائية ، وهناك تعقيدات جمة أخرى في عمليات

الاكتشاف والضبط ، وهناك أخطار في عمليات جمع الأدلة ، وفي التحقيق مع هؤلاء المجرمين الأذكياء .

وهنا يعد تحقيق متطلبات إصلاح المؤسسة الأمنية رهينا بتحقيق الأداء الأمني وتطويره ، لمواكبة هذه الجرائم المتطورة ، وذلك من خلال إستراتيجية أمنية محكمة ، ويرى درويش (١٤٢٢هـ) أن نجاح تلك الإستراتيجية يتطلب الاعتماد بشكل مباشر على مجموعة من الأسس ، من أبرزها :

١ - الاعتماد على المنهج العلمي في التخطيط الإستراتيجي الأمني وفي أساليب أداء القطاعات الأمنية المعنية بمكافحة الجريمة ، حيث إن ذلك سيساعد على اتخاذ القرارات الحكيمة في إدارة وتوجيه ومتابعة الأداء الأمني ، والاستفادة من التقدم العلمي في علم الإدارة ، وهنا سيحول تطبيق هذا الأساس دون اتباع القرارات الارتجالية المستخدمة سابقا .

٢ - الاستفادة من التقنيات المستخدمة في المجالات الأمنية ؛ سواء من الأجهزة المتطورة في الاتصال والانتقال والتفتيش والمراقبة وجمع المعلومات وتحليلها ، وفي التوثيق وتحليل الشخصية وجمع التقنيات التي تظهر حديثا ويمكن الاستفادة منها ، ولأن المجرمين يبادرون باستخدامها في تطوير أساليب تنفيذ جرائمهم فمن باب أولى ضرورة المواكبة ، بل ومحاولة البحث وتصميم تقنيات أمنية تسبق وجود الثغرات الأمنية التي قد يستغلها ذوو الميول الإجرامية .

٣ - تحليل ودراسة الأحداث الأمنية تحليلا علميا دقيقا ، وذلك لاستنباط واستقراء ما تحويه هذه الجرائم المستجدة من دلالات

يمكن الاستفادة منها للوقاية من تلك الجرائم وسرعة ضبط مرتكبيها، والاستفادة منها في إطلاع رجال الأمن على كل مستجدات الجريمة، وتدريبهم على كيفية التعامل معها وقاية وضبطا.

٤ - تشجيع البحث العلمي في مجال البحوث الأمنية، وذلك بإنشاء مراكز دراسات فاعلة ودعمها بكافة متطلبات البحث، ماديا وإجراءيا، وذلك من أجل دراسة المشكلات المستجدة في العمل الأمني من أجل الوصول للأساليب الفاعلة في مواجهة الجرائم المستحدثة.

٥ - توجيه العمل الأمني لضرورة المبادأة في مواجهة الجرائم المستجدة، وذلك لأن الانتظار لحين وقوع الجرائم سيزيد من صعوبة الأداء الأمني، وذلك بالبحث عن مكامن الخطورة التي قد تساعد على وقوع الجريمة، سواء على مستوى الثغرات الموجودة في التقنية أو في وسائل الاتصالات أو قواعد المعلومات، وذلك من أجل درء وقوعها، ونظرا لصعوبة ضبط فاعليها.

٦ - التركيز على تعميق جسور التعاون مع الجمهور، باعتباره السند الحقيقي لمؤازرة رجل الأمن، وتفعيل آليات التعاون والتحفيز، ولأنه ثبتت فعالية الاستفادة من الجمهور في تقديم الخدمات الأمنية التي عجزت المؤسسات الأمنية بتقديمها، سواء من خلال مؤسسات المجتمع المدني أو من خلال تطبيق شرطة المجتمع.

٧ - دعم المؤسسات الأمنية بالكوادر البشرية اللازمة، حيث أشارت الدراسات إلى وجود نقص حاد في الكوادر البشرية التي تعمل

في مجال الوقاية من الجريمة ومكافحتها، وذلك حتى لو كانت الدولة تعاني من شح في الموارد المالية، وذلك لأن الصرف على توفير الأمن لن يعد إسرافاً، ولأن في المقابل مقارنة تكلفة ضبط الجريمة وتخفيف أثارها ستكون أكثر بكثير مما يمكن تقديمه في دعم المؤسسات الأمنية بالعدد الكافي من الكوادر البشرية اللازمة.

٨- الارتقاء بمستوى تأهيل وتدريب رجل الأمن بما يواكب المتغيرات المستجدة، وذلك من خلال الاختيار المحكم للمرشحين للعمل في المؤسسات الأمنية، وتدريب العاملين على التعامل الأمثل للوقاية من حدوث الجرائم المستجدة وسرعة ضبط فاعلها، ولاسيما أن الجرائم المستجدة تستخدم أحدث ما يتكرر من تقنيات في تنفيذ جرائمها، وهذا من شأنه أن يكون التدريب مستمرا ومتطورا تطورا نوعيا حسب حركة الجريمة.

٩- تعميق روافد التعاون الدولي في المجالات الأمنية، ولاسيما أن من أبرز خصائص هذه الجرائم المستجدة البعد الدولي في تنفيذها والآثار المترتبة عليها، ولأن من مصلحة المجتمعات التعاون فيما بينها، وظهور نداءات حديثة وجادة، بما يسمى «عولمة العمل الشرطي».

ومن هنا يمكن القول إنه مهما حققت الجريمة من تطور فإن مقدرة وكفاءة رجل الأمن كفيلة بمواكبتها والحيلولة دون وقوعها والقبض على مرتكبيها، ولاسيما إذا حرصت المؤسسات الأمنية على التعامل العلمي مع هذه التغيرات وما قد تحدثه من مجالات يمكن استغلالها استغلالا سيئا في

الانحراف والإضرار بالآخرين ، وهي غايات يطمح رجل الأمن ومن بعده المؤسسة الأمنية ومن بعدهما المواطن في تحقيقها .

ويرى درويش (١٤٢٢هـ) أنه إذا كان تطور الجريمة كميًا ونوعيًا يشكل أهمية لأي مؤسسة أمنية أو اجتماعية أخرى ، فمن المهم أن تبادر مؤسسات التدريب الأمني التي يجب أن تبادر في رصد تطورات الجريمة ، ومن ثم مضاعفة جهودها التعليمية والتدريبية لضمان إعداد رجال أمن لديهم القدرة على مواجهة هذه الجرائم ، والمحافظة على عدم تفشيها في المجتمع .

ويعتقد أن لمخرجات برامج التدريب الأمني دورًا أساسيًا في هذا الواقع ، ومن الطبيعي أن يستمر دورها في مستقبل الأداء الأمني أيضًا ، ولذلك ركزت الدراسة في مشكلتها على واقع ومستقبل برامج التدريب ، أيمانًا بالدور الذي يلعبه مستوى التدريب في تطوير الأداء الأمني ، ولا سيما مع بروز هذه الجرائم المستجدة .

ولكن ، ووفقًا لأوجبرن (١٩٨٤م) نفسه ، الذي أشار إلى أن التغيرات في الثقافة المادية تسبق عادة التغيرات في الثقافة التكيفية حقيقة معروفة ، ومع ذلك ، فإنه يرى أن هذه الحقيقة لا تعد قاعدة عامة ، إذ من الممكن أن تتم عملية التكيف قبل عملية التغير المادي ، ويمكن تطبيق هذا التكيف بعد بروز التغير المادي ، ولكن هذا النوع من التكيف المبكر يستدعي درجة عالية من التخطيط ، والتنبؤ ، والضبط ، بينما في الوقت الحاضر تتغير فيها الماديات وتتبعها تغيرات في الثقافة المعنوية التكيفية ، ومن الطبيعي تغير الثقافة المعنوية دونما حدوث في الثقافة المادية .

وهنا يمكن التصور أن تحقيق المهارة لدى رجل الأمن من خلال البرامج التدريبية لمواجهة سلبيات التغير الثقافي والاجتماعي قد تتطلب المبادرة في التخطيط الإستراتيجي من أجل عدم حصول تخلف ثقافي لدى رجل الأمن ،

ولاسيما إذا سلمنا بأن التثقيف الأمني المخطط يتطلب نظرة استقرائية للمستقبل من أجل إعداد رجل الأمن المناسب لمواكبة كافة التغيرات الاجتماعية والثقافية ، وعلى ضوء ما سبق يمكن القول إن التصور النظري للدراسة ينطلق من الافتراضات التالية :

١ - يفرز التطور التقني العديد من التقنيات الحديثة التي يمكن أن يستخدمها المجرم لتنفيذ جرائم جديدة أو باستخدامها في تنفيذ جرائم تقليدية ، ومن ثم قد يمتلك المجرم لهذه التقنيات الحديثة قبل امتلاك المؤسسة الأمنية لتلك التقنيات أو ما يكشف استخدامها (وهنا يبرز وجود التخلف).

٢ - استخدام المجرم للتقنيات الحديثة قد لا يواكبه استخدام تقني من قبل رجال الأمن بالمستوى نفسه (وهنا يبرز وجود التخلف) ، حيث إن حرص المجرم على استخدام التقنية في ارتكاب الجريمة يجعله أكثر حرصا من رجل الأمن على كيفية استخدامها .

٣ - حتى لو استخدم رجال الأمن تقنيات حديثة تم تأمينها (ماديا) فقد لا يفلحون في استخدامها (كثقافة معنوية) بالمستوى نفسه الذي استخدمه المجرم ، بدليل حدوث ما يسمى بالتشئنة الراجعة ، التي تعني أن الطبقة الدنيا من العاملين في المؤسسات الأمنية يتقنون استخدام بعض التقنيات الحديثة دونما تدريب متخصص ، ولكن كثقافة عامة ، وقد يقوم هؤلاء بتدريب رؤسائهم على الاستخدامات الجديدة للتقنية ، (وهنا يبرز وجود التخلف) .

٤ - تعد برامج التدريب الأمني الأساس الذي يغرس في رجل الأمن (المعارف) و(المهارات) الحديثة ، غير أنه قد لا تتابع تلك البرامج

ما يبتكر من تقنيات حديثة، وكيفية استخدامها، في الوقت نفسه، مقارنة بالمجرمين، فقد توجد مهارات أمنية اجتهادية لدى بعض رجال الأمن، أو مهارات محدودة نتيجة اكتساب خبرات من المؤسسات التي أمنت التقنيات الحديثة، وليس نتيجة برامج تدريبية (وهنا يبرز وجود التخلف).

٥ - عدم مواكبة برامج التدريب الأمني للجرائم المستجدة قد يساعد على اتساع في الفجوة الثقافية لرجال الأمن (التخلف الأمني) وسيزيد من عدم كفاءة وفاعلية الأداء الأمني.

٦ - عدم كفاءة وعدم فاعلية الأداء الأمني قد تزيد من ازدياد معدل وأنواع الجرائم التقليدية والمستحدثة.

وعلى هذا الأساس تنطلق الدراسة في إطارها التصوري لتقييم برامج التدريب الأمني القائمة في معاهد التدريب الأمني، والبحث عن مدى مواكبتها لمواجهة الجرائم المستجدة في المملكة العربية السعودية، وصولاً لمحاولة الوصول لنموذج تصوري لتطوير برامج التدريب الأمني التي يمكن من خلالها ضمان مواكبة واستشراف تطور الجرائم في المملكة مستقبلاً، ومن ثم ضمان تحقيق أداء أمني فعال، يمكن رجال الأمن من ممارسة مهامهم الأمنية بكل كفاءة وفاعلية، سواء في الوقاية من الجريمة، أو في سرعة القبض على فاعليها، وتقديمهم للعدالة، والقدرة على تصميم وتنفيذ برامج إعادة التأهيل للمنحرفين منهم.

٢. ٦. التدريب الأمني

وفي هذا الجانب سيتم عرض العديد من الموضوعات ، ومن أبرزها مفهوم التدريب الأمني ، وأهميته ، وأنواعه ، وأهدافه ، ثم سيتم عرض الخطوات التي تمر بها عملية التدريب من تحديد للاحتياجات ، وتصميم وتنفيذ ومتابعة برامج التدريب الأمني ، ويلى ذلك عرض للأسس والاتجاهات الحديثة في فلسفة وإدارة برامج التدريب الأمني ، وأخيرا سبل وآفاق التدريب الأمني لمواكبة تطور الجريمة .

٢. ٦. ١. مفهوم التدريب الأمني

يعد مصطلح التدريب الأمني مصطلحا علميا حديثا نسبيا ، وقد ارتبط هذا المفهوم بالدراسات العربية ، والدورات التدريبية المنفذة في المجالات الأمنية المختلفة ، ويشير الكبيسي (١٤٢٣هـ) إلى أن مصطلح التدريب الأمني ظهر بديلا لمصطلحات عديدة وشائعة ، كمصطلح التدريب الشرطي ، والتدريب في المجالات الأمنية ، وتدريب رجال الأمن والشرطة ، حتى جاءت توصية مسئولى التدريب في الأجهزة الأمنية العربية في اجتماعهم الخامس باعتماد مصطلح «التدريب الأمني» ولاسيما أنه برزت العديد من الإدارات المتخصصة ، والمعاهد ، والكليات ، والأكاديميات المتخصصة في هذه المجالات على امتداد الوطن العربي ، وأصبحت هناك مجالات ودوريات علمية متخصصة في العلوم الأمنية بصفة عامة والتدريب الأمني بصفة خاصة .

وهناك بعض المفاهيم التي تتداخل مع مفهوم التدريب الأمني ، ومن أبرزها مفهوم التعليم ، باعتبارهما من المفاهيم المتداولة في مراكز ومعاهد وكليات التدريب الأمني ، وأن هناك خلطا لدى البعض حول هذه المفاهيم .

ويعد مفهوم التعليم (Learning) من المفاهيم التي تتداخل مع مفهوم التدريب لكونهما المصطلحين اللذين يتم من خلالهما نقل الأفكار والاتجاهات والمهارات من قبل المؤسسات المختصة ، ومن أبرز التعاريف التي تناولت مفهوم التعليم ما أشار إليه محمد الزعيمي حيث يعرفه بأنه «عملية تستهدف تمكين الطالب من المعارف والمهارات الفكرية والعملية الملائمة لتحقيق أهداف التدريس المحدودة» (الزعيمي ، ١٩٩٤م ، ص ١٢) .

ويلاحظ من تحليل تعاريف المختصين للتدريب والتعليم أن هناك فروقا بارزة بين عمليتي التدريب والتعليم ، بالرغم من أنهما تشتركان في نقل الأفكار والمشاعر والمهارات ، وهذه الفروق تتصل بمناهج هاتين العمليتين ، ويمكن إبراز الفرق بين العمليتين من خلال ما يلي :

١- تختلف عملية التدريب عن التعليم من حيث غايات كل منهما ، حيث إن غايات التعليم بعيدة المدى تتعلق بالمستقبل البعيد للمتعلم ، بينما غايات التدريب قريبة الأجل تنتهي بانتهاء وتحقيق الأهداف التدريسية المحدودة (هوانة والكندري ، ١٩٩٨م) .

٢- يتطلب المنهج التدريبي تنظيماً عالياً من المخرجات التدريبية وعلى شكل أهداف سلوكية بارزة ومحددة ، بينما يتطلب المنهج التربوي والتعليمي تنظيماً عالياً من المخرجات وبالتركيز بشكل أكبر على الأهداف المعرفية والوجدانية .

٣- بالرغم من أن المنهج التدريبي يركز على الأهداف السلوكية بشكل كبير وعلى المهارات المراد تحقيقها ، إلا أنه لا يستغني عن الجوانب الانفعالية والوجدانية ، ولا عن قدر مناسب من المعارف والمعتقدات .

٤ - بالرغم من أن المنهج التعليمي يعتمد على الجوانب المعرفية والوجدانية بشكل أكبر ، إلا أن الجوانب السلوكية تعد ضرورية في ترسيخ المعارف والمعتقدات في أذهان المتعلمين .

٥ - يعد التدريب أشمل من التعليم فيما يتعلق بذات المتدرب ، حيث يركز التعليم على الموضوع والمحتوى العلمي النظري ، بينما يركز التدريب على تطوير الفرد لنفسه (الصافي ، ١٩٩٧م) .

٦ - يختلف التعليم عن التدريب في اختيار أساليب التعليم والتدريب ، حيث يعتمد التعليم عموماً على أسلوب المحاضرة ، بينما يتطلب الهدف التدريبي اختيار أكثر الأساليب تفاعلاً مع المتدربين ومع المحتوى التدريبي والأهداف التدريبية .

ويشير شومان (١٤٢١هـ) إلى أن معطيات العملية التدريبية تستنبط من الواقع ، وتصمم البرامج التدريبية على هذا الأساس ، لتتناسب في المواجهة الأمنية مع ذلك الواقع في الوقاية من الجريمة ومكافحتها ، وينعكس مردود برامج التدريب على تلك المهام ، بحيث إذا نجحت تلك البرامج في تحقيق الفعالية الأمنية ، وإلا فإنه سيتم البحث عن برامج تتناسب مع واقع الجريمة والأنشطة الحياتية السائدة ، وهذا يعني أن برامج التدريب يجب أن تتواءم مع واقع أنشطة الحياة ، وبما يضمن تحقيق الوقاية من الجريمة ومكافحتها .

وعلى هذا الأساس تقاس فاعلية التدريب الأمني بمدى مساهمة الأفراد (المتدربين) في تطوير مستوى الأداء وتحسينه بعد تنفيذ برنامج التدريب ، فإن لم تتحقق المساهمة المطلوبة فإن ذلك يعني أن التدريب لم يحقق النتائج

المطلوبة، وأنه يتطلب مراجعة المنهج التدريبي وتغييره بما يضمن تحقيق أهدافه .

ووفقا للمطرفي (١٤١٤هـ) فإن التدريب الأمني في حقيقته استثمار للقوى العاملة في المجالات الأمنية، حيث يعود مردوده على المتدربين من رجال الأمن أنفسهم، وعلى القطاع الأمني الذي ابتعث رجل الأمن، وعلى المجتمع ككل، ويمكن قياس هذه الآثار المترتبة على التدريب وحسابها على مستوى الفرد وعلى مستوى القطاع الأمني وعلى حساب المجتمع .

ويرى عبدالرحمن (١٤١٤هـ) أن برنامج التدريب الأمني لا بد أن يتسم بالترابط والتكامل بين مكوناته، والتفاعل المستمر مع البيئة المحيطة، ومن ثم المرونة والقابلية المستمرة للتغيير والتبديل، وفقا لحركة التغيير في المجتمع، وهذا يعني أن تطور معدلات الجريمة الكمي والنوعي من أبرز المؤشرات العامة التي تفرض ضرورة مواكبة برامج التدريب الأمني لهذه المتغيرات .

وعلى هذا الأساس فإن ما يحدث من تقدم علمي وتطور تقني يستوجب ضرورة مواكبة هذه التطورات وتوظيفها في عمليات التدريب نفسها، سواء ما يتعلق بالنظريات العلمية الحديثة أو فيما يتعلق بالتقنيات الحديثة التي يمكن استخدامها في زيادة فاعلية التدريب وتحقيق أهدافه .

٢. ٦. ٢ أهمية التدريب الأمني

تعد طبيعة العمل الأمني من المهام الشاقة التي تكتنفها العديد من الأخطار، ولاسيما أن وظيفة رجل الأمن الأساسية هي إزالة الصعوبات التي تكتنف حياة أفراد المجتمع والأخطار التي قد تعترضهم، وفيها يتعامل رجل الأمن مع المشتبه بهم وأرباب السوابق، ومحترفي الجريمة، ولهذا فإن

هذه المهام تتطلب مهارات خاصة، غير أن التدريب الأمني هو الأساس في إكساب المهارات المطلوبة لأداء هذه المهام بكفاءة وفاعلية .

وقد ارتبط التدريب الأمني بظهور العمل الأمني المبني على أسس علمية منذ بداية القرن الماضي في الولايات المتحدة الأمريكية تحديداً، ويشير فولد (Fuld, 1909) إلى أن التدريب الأمني يركز على عمليات حفظ القانون، وأسس مكافحة الجريمة، والإشراف القوي، والسيطرة، وحدود السلطة التي تضمن تحقيق الأداء الفعال للشرطة، كأهم العناصر التي تضمن تحقيق العمل الأمني بكفاءة وفاعلية (موثق في: الثقفي، ١٤١٤هـ).

وهناك مقولة شائعة لدى العاملين في مجال التدريب الأمني مفادها «نقطة عرق أثناء التدريب يمكن أن تسهم في توفير نقطة دم في الميدان» وهذا يعني أن الجهود التي تبذل في مجال التدريب على الوقاية من الجريمة أو مكافحتها، ستكون مجدية في توفير قوى بشرية مختصة والمحافظة عليها في توفير الأمن والاستقرار لأفراد المجتمع بكل كفاءة وفاعلية .

ويرى سلطان الثقفي (١٤٢٢هـ) أن معدل حجم ونوع الجريمة في تطور وتعدد مستمر وفقاً للإحصاءات المحلية والإقليمية والعالمية، ومن أجل السيطرة عليها فإنه يجب تطوير الأساليب والوسائل والآليات المناسبة في الوقاية من الجريمة ومكافحتها، وهنا يبرز التدريب كأحد المحاور الرئيسية لتحقيق مبدأ السيطرة، ومن أجل ذلك فلا بد أن تكون برامج التدريب الأمني مستمرة ومبادرة في الوقت نفسه، وليس هذا فحسب بل إن عدم مواكبة التدريب لما يحدث من تغيرات سيؤدي حتماً لتخلف الأجهزة الأمنية عن السيطرة على الجريمة عند الحدود المقبولة .

وتبرز أهمية التدريب الأمني من طبيعة العمل الأمني نفسه، حيث إن العمل في المجالات الأمنية يختلف عن سواها من المجالات والأنشطة الحياتية الأخرى، حيث إن حراسة المنشآت أو الشخصيات المهمة، أو أعمال الاقتحام لأوكار المجرمين والقبض عليهم، أو حتى البحث عن مجرم محترف ارتكب جريمته وطمس جميع المعالم التي تدل على ارتكابه للجريمة، من الأعمال التي تحتاج لتدريب متخصص.

ويتصف العمل الأمني ميدانياً باحتمالات التعامل مع بعض المواقف المتأزمة، التي قد لا تتيح لرجل الأمن استصدار التوجيهات اللازمة من القيادة، ما يجعل رجل الأمن يضطر إلى اتخاذ قرارات أمنية دونما الرجوع للقيادة لأخذ القرارات الأنسب من ذوي الخبرة والمهارة، وذلك تبعاً للظرف الزمني والموقف الأمني ميدانياً، وهذا يعني ضرورة تزويد رجل الأمن بالمعارف والمهارات اللازمة للتعامل مع هذه المواقف، وتنفيذ ما قد يتطلبه الموقف تنفيذاً فعالاً.

كما أن ممارسة هذه المهام السابقة لا تتطلب المجازفة بالقيام بها دونما معرفة وخبرة واتجاه يضمن تنفيذ هذه المهام بكفاءة وفاعلية، ولا سيما أن أفراد المجتمع بما فيهم المجني عليهم ينظرون بترقب حاد لمدى نجاح العمليات الأمنية، ويركزون انتقاداتهم على ما قد يحدث من سلبيات يقع فيها رجل الأمن بل المؤسسات الأمنية نفسها، ولا سيما أن لديهم الصلاحيات اللازمة لتحقيق أهدافهم.

ويشير الصعيدي (١٤١٩هـ) إلى أن برامج التدريب الأمني تتطلب ضرورة الاعتماد على البحث العلمي والاستناد إلى الأساليب الموضوعية، باعتباره، من أهم المجالات التي لها علاقة مباشرة بتحقيق الأمن في

المجتمع ، سواء منها ما يتعلق بالمتهمين بارتكاب الجريمة أو ما يتعلق بحقوق ضحايا الجريمة .

ويرى عبيد (١٤١٩هـ) أن التدريب الأمني في ضوء التحديات التي أفرزها التغيير الاجتماعي والثقافي في القرن الحادي والعشرين لم يعد جهدا ثانويا ، بل لابد أن يكون نشاطا أساسيا ، ولا سيما أنه لم يعد مقصورا على التعامل مع المشكلات التقليدية ، بل تجاوزها إلى المشكلات المعقدة التي تتطلب فطنة ومهارة عالية في التعامل معها ، ومنها على سبيل المثال الجرائم الإرهابية التي باتت من أبرز الجرائم العالمية المستجدة وفقا لما أشار إليه الثقفي (١٤٢٦هـ) .

وتتطلب السيطرة الأمنية على الجرائم المستجدة ضرورة التركيز على التدريب الأمني ، وتغيير الأساليب والأهداف التقليدية التي كانت تخطط لتنفيذه ، حيث إن هذه الجرائم لا تتم بالأساليب التقليدية المعروفة ولم تعد الآثار التي تحدثها يسيرة كما كانت في الجرائم التقليدية ، وهو ما يتطلب مواجهة جرائم غير تقليدية ، معقدة العوامل ، ويتطلب التعامل فيها التعامل مع عوامل مجهولة ، وفي الوقت نفسه ضرورة تحقيق المستوى الأمني الذي يطمح إليه أفراد المجتمع .

فمثلا التدريب على اختراق خلية إرهابية تستخدم تقنيات حديثة في اتصالاتها ، يتطلب إعداد رجل الأمن قادراً على التعامل الاحترافي والمواكب للتقنيات الحديثة ، وتوظيفها في تحديد أماكن تواجد أعضاء الخلية الإرهابية ، والقبض عليهم قبل تنفيذ جرائمهم ، وهي أهداف وأساليب غير تقليدية لكنها باتت ضرورية من أجل تحقيق الأمن والاستقرار في المجتمع .

ويرى الألفي (١٤١٥هـ) أنه لضمان فاعلية التدريب يجب اختيار رجل الأمن المناسب ، وأن تكون برامج التدريب وفقا للحاجات الفعلية ، وأن

يكون المدربون على مستوى من الكفاءة والخبرة، والمقدرة على الاستفادة من التقنيات الحديثة، ومواكبة حركة الجريمة، وتطورات التقنية، وتوظيف شتى العلوم والتخصصات العلمية في خدمة الجوانب الأمنية، وأخيراً التركيز على البحث العلمي والتأليف في مجالات التدريب الأمني، وهي محاور رئيسة تؤكد أهمية التدريب الأمني.

٢. ٦. ٣ أنواع التدريب الأمني

هناك العديد من التصنيفات التي أوردتها خبراء التدريب بصفة عامة، ويعزى هذا التعدد في التصنيف إلى الأساس الذي يصنف التدريب على ضوئه، فهناك من يصنف التدريب على ضوء الفئة المستهدفة بالتدريب، وهناك من يصنفه حسب الأهداف التدريبية المقصودة، وهناك من يصنفه حسب المكان الذي ينفذ فيه التدريب، وهناك من يصنفه حسب علاقته الزمنية بالالتحاق بالعمل.

وعلى هذا الأساس يمكن تصنيف أنواع التدريب كما يلي:

١ - التدريب حسب الشريحة المستهدفة بالتدريب: فيرى صوفان (٢٠٠١م) أن هناك تدريباً إدارياً، يهدف إلى تنمية مهارات الإداريين، والقادة الأمنيين من الضباط والأفراد، وهناك تدريب فني، يهدف إلى إكساب مهارات فنية تتعلق بطبيعة العمل سواء قبل العمل أو بعد الالتحاق.

٢ - التدريب حسب أنماط الأهداف التدريبية المقصودة: فهناك التدريب؛ لتحقيق أهداف معرفية، وأهداف وجدانية وأهداف سلوكية، وبالرغم من أن غالبية برامج التدريب تركز على

الأهداف السلوكية ، وأنه يصعب تصميم برامج تدريبية لأهداف محددة بعينها بمعزل عن أنماط الأهداف الأخرى ، إلا أنه يمكن تصميم برامج ينصب تركيزها على بعض هذه الأنماط .

٣- التدريب حسب المكان التي ينفذ فيه البرنامج التدريبي : فيرى الخوالدة (١٩٩٧م) أن هناك التدريب داخل مقر العمل ، وهناك التدريب خارج مقر العمل ، ويقصد بالتدريب داخل العمل التدريب على رأس العمل ويكون إما بإشراف الرئيس المباشر أو بإشراف مدرب مختص ، أما التدريب خارج موقع العمل فيكون عادة في المعاهد والمراكز المختصة بالتدريب ، وهو الأكثر شيوعا .

٤- التدريب حسب علاقته بالعمل : ووفقا للخوالدة (١٩٩٧م) فهناك تدريب ما قبل الخدمة ، ويقدم للمرشحين للعمل ، ويسميه البعض بالتأهيل ، وهناك ما بعد التعيين ويقدم للأفراد المعينين في الخدمة وقبل التكليف بأي مهام ، ويسمى بالتدريب التأسيسي ، وأخيرا ، هناك التدريب أثناء الخدمة من أجل تنمية مهارات العاملين .

وهناك تصنيفات معروفة في معاهد ومراكز التدريب الأمني فيمكن تصنيفها بالدورات التأهيلية ، والدورات التأسيسية ، والدورات التنشيطية ، والدورات المتقدمة ، والدبلومات ، والمحاضرات ، والندوات ، والمؤتمرات والحلقات الدراسية ، ومثلا ، يشير تصنف الدورات التدريبية في المعهد العالي للدراسات الأمنية بكلية الملك فهد الأمنية ، وفقا لكتيب الأوامر المستديمة (د : ت) ببرامج الدبلوم ، والدورات التأهيلية ، والدورات التخصصية ، والدورات الخاصة ، ولكل منها أنواع من الدورات وفق للمفهوم الذي تنطلق منه .

٢. ٦. ٤ أهداف التدريب الأمني

تعتبر أهداف التدريب الأمني عما يرغب رجل الأمن أو جهة عمله في معرفته أو عمله بعد الحصول على الدورة ليمارس عمله بكفاءة وفاعلية، وليس هذا فحسب بل لا بد أن يكون الهدف التدريبي محددا وقابلا للقياس، ويشير ويلز (١٤٢٦هـ) إلى أن أهداف أي دورة تدريبية لا بد أن ترتبط ارتباطا وثيقا بمتطلبات العمل التي أفرزت الحاجة إلى التدريب

وتسعى استراتيجية التدريب الأمني لتحقيق العديد من الأهداف المحددة والمخططة التي يمكن قياس مدى تحققها، ويشير الألفي (١٤١٥هـ) إلى أن من أبرزها ما يلي:

١ - ترسيخ مفهوم الأمن وإبرازه كحاجة ملحة ولاسيما في مواجهة الآثار السلبية لما يحدث من تغيرات اجتماعية وثقافية في المجتمعات.

٢ - إبراز أهمية المواطن ودوره في مجال الوقاية من الجريمة ومكافحتها، وخاصة بروز مصطلح الشرطة المجتمعية.

٣ - إبراز أهمية العلاقة الودية بين المواطن ورجل الأمن.

٤ - إعداد رجل الأمن إعدادا جيدا، علميا وتقنيا وبدنيا وخلقيا للاضطلاع بدوره في تحقيق الأمن في المجتمع.

ويرى هوانة والكندري (١٩٩٨م) أنه توجد أحيانا أهداف خفية أو غير منظورة في برامج التدريب عموما، وقد يتم تنفيذها وتحقيقها دون تركيز، وأبسطها تقييد المتدرب بتنفيذ الأوامر والتعليمات المنظمة لعملية التدريب، وفيما يتعلق بالبرامج التي تعقد في مراكز ومعاهد التدريب الأمني

فهناك العديد من هذه الأهداف غير المباشرة، ومن أبرزها: المحافظة على الانضباط، واكتشاف الأفاضل من الممارسين ميدانيا، والتركيز على أهمية الوقت، ومعرفة مدى تقبل المتدربين للبرامج التدريبية، ومعرفة المعوقات التي تعترضهم أثناء عملهم، والتنبؤ بقيادات المستقبل.

ويرى حمادة وحمودة (١٩٩٧م) أن التدريب بصفة عامة يهدف إلى تحقيق العديد من الأهداف، من أبرزها:

- أ- إكساب المعارف والمهارات بما يؤدي إلى تحسين الكفاية الإنتاجية.
- ب- تعديل سلوكيات وتطوير أساليب الأداء لتحسين ظروف العمل وتشجيع النقد الذاتي.
- ج- تزويد المتدربين بما يستجد من اتجاهات حديثة يمكن استخدامها في مجال العمل.
- د- تقليل الفجوة التي قد تنشأ بين الفرد والعمل الذي يمارسه.
- هـ- تخفيف العبء عن المشرفين والقادة عند الاطمئنان على كفاءة ومهارة الفرد.
- و- المساهمة في حل بعض المعوقات أو المشكلات التي يجدها الفرد أثناء أداء عمله.
- ز- المساعدة على زيادة تقدير المتدرب لعمله.
- ح- تنمية احترام الأنظمة واللوائح وتكوين علاقات إيجابية مع القيادة.
- ط- المساهمة في توفير قوى بشرية مدربة لتنفيذ المهام.

- ي - المساعدة على تقليل الأخطاء الناتجة في العمل .
- ك - الاستفادة من الإمكانيات المتاحة من القوى العاملة والنظم والمعدات .
- ل - المساعدة على تقليل درجة التذمر والشكوى وعدم الرضى بين العاملين .

وهنا يمكن القول إن الأهداف التدريبية تعد محكا رئيسا في تصميم البرنامج التدريبي ، لكنها تنطلق ابتداء من مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية ؛ بمعنى صياغة الأهداف التدريبية في محاور محددة يمكن قياسها وهذا يتطلب الدقة والتركيز في تحديد الاحتياجات التدريبية .

فمثلا الحاجة لمصورين محترفين لتوثيق مسرح الجريمة ، تدعو مصمم البرنامج لتخريج مختصين من رجال الأمن لتصوير وتوثيق مسرح الجريمة ، بمعنى أن الهدف هنا هو توفير مصورين محترفين للتعامل مع مسرح الجريمة ، وذلك بأن يكون لدى هذا العنصر البشري مهارة التصوير في مسارح الجريمة ، وما يتطلبه هذا المكان من تركيز في تصوير الأدلة ، وما يتطلبه ذلك من تقنيات أكثر أداء وفاعلية في ذلك المكان .

غير أنه يجب التنبه إلى أن التدريب ليس بالحل الكلي للمشكلات التي تعوق الأداء الأمني ، ولهذا يؤكد ويلز (١٤٢٦هـ) أن التدريب لا يحل سوى جزء من المشكلة ، باعتبار أن هناك العديد من المعوقات التي تنشأ في بيئة العمل لأسباب إدارية ، ومع ذلك يظل الاحتياج التدريبي مرجعا يمكن من خلاله تحديد الهدف التدريبي بشكل دقيق ومحدد .

٢ . ٧ خطوات تخطيط وتصميم وتنفيذ برامج التدريب الأمني

مدخل

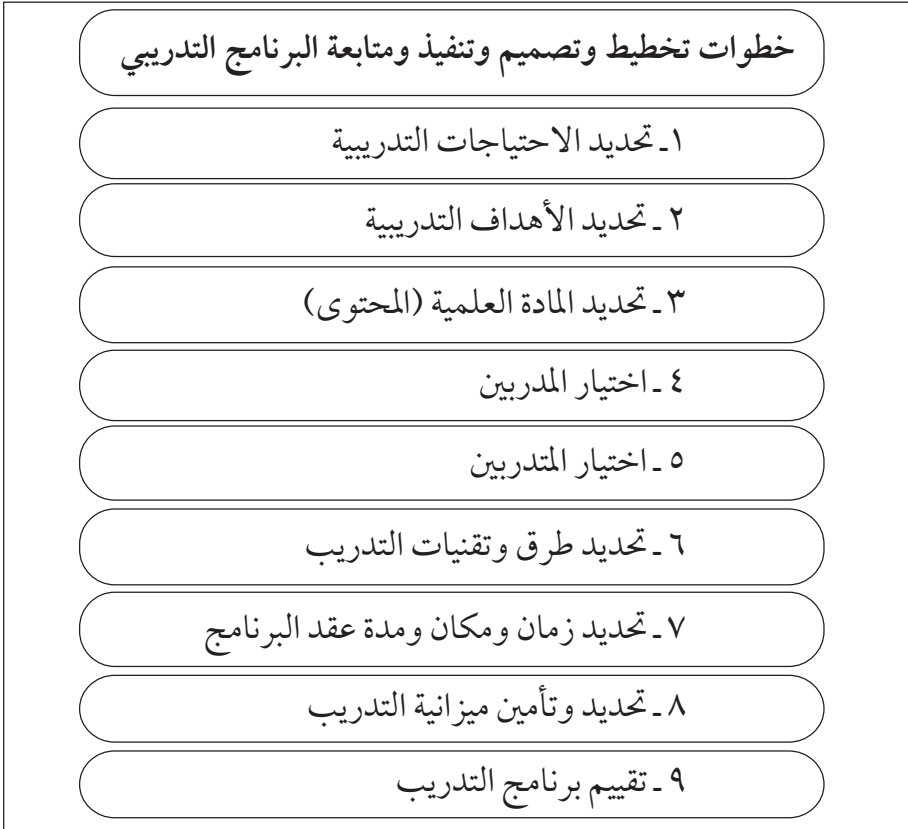
يعرف البرنامج التدريبي وفقاً للألفي (١٤١٥ هـ) بأنه الأداة التي تربط بين الاحتياجات التدريبية وبقية مراحل العملية التدريبية، مع بعضها بطريقة علمية منظمة، وتهدف إلى تنمية القوى البشرية المطلوب تنميتها لتحقيق أهداف محددة، وهو ما يمكن تطبيقه على برامج التدريب الأمني التي تصمم بغرض تنمية معارف ومهارات واتجاهات العاملين في المؤسسات الأمنية، بغرض تحسين أدائهم.

وترى فاطمة الصافي (١٩٩٧ م) أن المفهوم الصحيح للتدريب يتطلب عدة مراحل متلاحقة بدرجة محكمة من الكثافة والتنسيق والتداخل بين عناصره، من أجل تحقيق التغيير المقصود، وهذا يعني أن هناك مجموعة من المراحل والخطوات المتعارف عليها، التي لا بد وأن تمر بها عملية تصميم البرنامج التدريبي وتنفيذه، ويمكن التعبير عن تلك الخطوات من خلال الإجابة على مجموعة من الأسئلة التي طرحها عبدالرحمن (١٤١٤ هـ) حيث تساءل عن: الأفراد المراد تدريبهم، والموضوعات المراد التدريب عليها، والأساليب الملائمة للتدريب، والتوقيت المناسب لعقد تلك البرامج، والمعايير المناسبة لتقييمها، وأخيراً، من هم الأفراد الأكثر تأهيلاً للقيام بالتدريب المناسب، وهي الأسئلة التي تشكل الإجابة عليها خطوات تصميم وتنفيذ وتقييم البرنامج التدريبي.

وعلى هذا الأساس، فإن من أبرز المراحل التي يمر بها تصميم وتنفيذ وتقييم البرنامج التدريبي: تحديد الاحتياجات التدريبية، وتحديد الأهداف

التدريبية، تحديد المادة العلمية (المحتوى)، وتحديد أساليب وتقنيات التدريب، وتحديد أساليب التقويم، ويضيف الألفي (١٤١٥هـ)، وشومان (١٤١٦هـ) ويتفق معهما ضمناً عبدالرحمن (١٤١٤هـ) على ما سبق، تحديد زمان ومكان ومدة عقد البرنامج التدريبي، واختيار المتدربين، واختيار المدربين، وإعداد ميزانية التدريب، وأخيراً تقييم برنامج التدريب، وما يتضح في الشكل التالي، وسيتم تناول هذه المراحل بشيء من الإيضاح.

الشكل رقم (٤) يوضح مراحل العملية التدريبية (*)



(*) الشكل من إعداد الباحث ويرتبط بالمرحلة التي انطلق منها لتحديد مراحل العملية التدريبية

٢. ٧. ١. تحديد الاحتياجات التدريبية

هناك العديد من الآراء التي تناولت مفهوم الاحتياجات التدريبية باعتبارها عناصر رئيسة من عناصر التدريب ، فمثلا يرى ياغي (١٤٠٣هـ) أنها المجالات التي ترغب المنظمة في أن يشملها التدريب لسد العجز في القوى العاملة بها ، أو لرفع كفاءة العاملين فيها ، ويرى السلمي ورسلان (١٩٧٤م) أن مفهوم الاحتياجات التدريبية في المنظمة يعادل إجمالي حجم القوة العاملة ناقصا عدد من تدرب منها ، ويعبر عن ذلك من خلال المعادلة التالية :
الاحتياجات التدريبية - إجمالي عدد العاملين - إجمالي عدد من تم تدريبهم .
ويختزل حمادة وحمودة (١٩٩٧م) مفهوم الاحتياجات التدريبية في أنه يتطلب تحديدها الإجابة على سؤالين رئيسيين هما : من الأفراد المطلوب تدريبهم ، وما مستوى ونوع التدريب المطلوب لهم ، بينما يرى عبدالوهاب (١٩٨١م) أن هناك من يصور الاحتياجات التدريبية بأنها معلومات أو اتجاهات أو مهارات أو قدرات معينة يراد تغييرها أو تعديلها أو تنميتها إما بسبب تغيرات تنظيمية أو تكنولوجية أو إنسانية أو بسبب ترقيات أو تنقلات ، أو لمقابلة توسعات ونواحي تطوير معينة ، أو حل مشكلات متوقعة ، أو أنها نواحي ضعف أو نقص فيه أو إنسانية ، واقعية أو محتملة ، في قدرات العاملين أو معلوماتهم أو اتجاهاتهم ، أو مشكلات محددة يراد حلها .

ويرى هيجان (١٤١٧هـ) أن مفهوم الاحتياجات التدريبية يتعلق ببعدين زمنيين ؛ هما الحاضر والمستقبل ، أو بعبارة أخرى الوضع الحالي وما يجب أن يكون عليه في فترة زمنية مقبلة عاجلة أو بعيدة المدى ، أما الوضع الحالي فيعبر عن نواحي معرفية أو معلومات أو اتجاهات ناقصة يراد تكملتها أو ضعف

في الأداء أو العلاقات يراد علاجه أو تفاديه ، أو مشكلة محددة سواء أكانت تنظيمية أم إنسانية يراد حلها وهذا ما يسمى بالتدريب المستمر أو المعرفة المستجدة ، أما فيما يتعلق بما يجب أن تكون عليه الحال في المستقبل ، فهو تكملة هذه الجوانب أو تعديلها أو تغييرها .

وفي ظل هذه التصنيفات لمفهوم الاحتياجات التدريبية فقد صنف جور أوديورن (Georgeoo (Diorne الأهداف التدريبية إلى ثلاث مجموعات أساسية مرتبة ترتيبا تصاعديا وحسب أهميتها إلى احتياجات عادية ، و احتياجات حل المشكلات وأخيرا الاحتياجات الابتكارية (موثق في الصهدي ، ١٤١٧هـ) .

فبالنسبة للاحتياجات العادية في مجالات التدريب الأمني فهي الاحتياجات التي تساعد المؤسسة الأمنية في الاستمرار بمعدلات الكفاءة المعتادة ، وتعمل على دعم القدرات والمهارات اللازمة للأداء الأمني الروتيني ، ولا تهدف للانطلاق بهذه الكفاءات أو القدرات والمهارات إلى آفاق أعلى أو مجالات غير عادية ، وتتركز هذه الأهداف في الدورات التأهيلية ، وأثناء فترات الاستجداد .

أما بالنسبة لاحتياجات حل المشكلات التي تسعى إلى الكشف عن مشكلات محددة تعاني منها المؤسسة الأمنية ، ثم تحلل أسبابها ودوافعها ، ومن ثم تصميم العملية التدريبية بهدف التغلب على تلك المشكلات ومحاولة حلها ، ويركز على هذه الأهداف كاحتياجات ضرورية في الدورات التخصصية ، حيث يركز على إكساب المتدرب معارف واتجاهات ومهارات محددة تضمن قيام المتدرب بمهام أمنية محددة بعد الانتهاء من الدورة التدريبية ، مثل أعمال التحقيق والتحري ، واستخدام الأجهزة الفنية في الأعمال الأمنية .

وبخصوص الاحتياجات الابتكارية فتعد من أعلى مستويات المهام التدريبية المطلوب تحقيقها، لأنها تهدف إلى تحقيق نتائج غير عادية ترتفع بمستوى الأداء الأمني، وتبرز الحاجة لهذا النوع من الاحتياجات عند مواجهة جرائم ذات مستوى عال من التنظيم أو التي تشكل خطورة وحساسية على مستوى الأمن الجنائي والوطني، كما هو الحال في أعمال حراسة الشخصيات المهمة والدبلوماسية، وأعمال إبطال المتفجرات، وأعمال المداهمة والقبض والتفتيش، ومتطلبات إدارة الأزمة.

ويرى عبد الوهاب (١٩٨١م) أن بعض الاحتياجات يمكن مواجهتها عن طريق التدريب، وبعض هذه الجوانب والمشكلات يمكن مواجهتها عن طريق التدخلات الإدارية الأخرى، كما أنه يجب ملاحظة أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية تعد عملية مستمرة، وذلك لأن الاحتياجات تتغير وتتغير بتغير الظروف المحيطة، والمشكلات التي تصادفها المؤسسة الأمنية والعاملون، فقد لا تنم مشكلات معينة على وجود احتياج تدريبي اليوم، ولكن هذا الاحتياج يظهر فيما بعد.

وعلى الرغم من كثرة الأدبيات التي تناولت مداخل تحديد الاحتياجات التدريبية وأهميتها في ترشيد التدريب وزيادة فاعليته، ففي حين يشير الجبالي (١٩٨٩م) ومعه شومان (١٤١٦هـ) وآخرون إلى أنه يكون ذلك من خلال تحليل المنظمة أو تحليل الفرد أو الوظيفة، بينما يرى درة (١٤١٦هـ) والغميز (٢٠٠٥م) أن تلك المداخل السابقة تعد تقليدية وتصلح في الأوضاع المستقرة، وأن هناك مداخل حديثة تسمى المداخل التشخيصية، ويمكن عرض هذه المداخل، وفقا لما يلي:

أولاً: المداخل التقليدية

١- تحليل المؤسسة الأمنية : وهنا يعنى المختص في تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً للجبالى (١٩٨٩م) بفحص المنظمة ككل بغرض تحديد النشاط أو الإدارة أو القسم الذي تبرز فيه الحاجة إلى التدريب ، وذلك في ضوء الأهداف التي تسعى المؤسسة الأمنية إلى تحقيقها ، ويرجع ذلك إلى ضرورة ترشيد هذه الاحتياجات التدريبية ، من خلال تركيز الاستثمار في التدريب على أنشطة هذه الإدارات أو أقسامها التي تعاني من مشكلات أداء حالية أو مستقبلية . ويشمل تحليل المؤسسة الأمنية على ثلاث خطوات :

أ- فحص أهداف المؤسسة الأمنية : فعند القيام بالتحليل على مستوى المنظمة يبدأ بفحص أهدافها ، حتى يمكن التعرف على ما تحاول المؤسسة الأمنية تحقيقه ، ولأن أهداف المؤسسة الأمنية في حالة تغيير مستمر فإن ذلك يتطلب ضرورة فحصها دورياً ، حيث يؤدي ذلك إلى حدوث تغيرات محتملة في الأنشطة والعلاقات والهيكل التنظيمية ، ما يؤثر في المتطلبات الوظيفية وخصائص العمالة .

ب- فحص أهداف الإدارات والأقسام : ويتم فحصها في ضوء الأهداف العامة للمؤسسة الأمنية ، وفي إطار الفترات الزمنية قصيرة كانت أم طويلة الأجل ، ويرى جاد وآخرون (١٤١٥هـ) أن ذلك يساعد على معرفة نوعية وطبيعة الأهداف الفرعية والمعايير المحددة لكل وحدة تنظيمية ، ومدى مشاركة والتزام العاملين بها .

جـ- تحليل مشكلات الأداء : فمن الأخطاء الشائعة التي تقع فيها المؤسسات الأمنية التي تعاني من مشكلات أداء، التسرع إلى اللجوء للتدريب لحل هذه المشكلات دون تحليل كاف لمسببات هذه المشكلات ، ومن ثم تحديد ما إذا كانت هذه المشكلات قابلة للحل عن طريق التدريب أو باستخدام تدخلات إدارية أو بكليهما معا التدخلات الإدارية والتدريب ، وتكون نتيجة هذا التسرع أنه بعد أن تقوم المؤسسة الأمنية بالاستثمار في التدريب فإن المشكلات تبقى على ما هي عليه .

٢- تحليل الوظيفة : حيث يعنى تحليل الوظيفة لأغراض تحديد الاحتياجات التدريبية بعملية جمع وتبويب وتحليل البيانات الخاصة بالوظائف الحالية والمتوقعة بقصد التوصل إلى متطلبات الأداء النموذجي للوظائف المختارة، ويشير جاد وآخرون (١٤١٥هـ) إلى أنه على هذا الأساس يركز هذا المستوى من التحليل على معالجة الإجراءات التفصيلية لكيفية أداء المهام وتنفيذ الواجبات المحددة للأدوار الوظيفية والظروف المحيطة بأدائها والمعايير المقبولة في أداءها، ووفقا للجبالي (١٩٨٩م) يمكن استعراض خطوات عملية تحليل المعلومات أو الوظائف على النحو التالي :

أ- تحديد مهام الوظيفة : حيث إن مهام الوظيفة عبارة عن مجموعة مترابطة من الأفعال أو الخطوات أو العناصر اللازمة لتحقيق هدف متميز من أهداف الوظيفة .

ب - تحديد المهام الحيوية : إذ تعد درجة الأهمية ودرجة الصعوبة من أفضل المعايير المستخدمة في تحديد المهام الحيوية للوظيفة ، وذلك في تحديد درجة أولوية التدريب الرسمي عليها ، لأنه من الإسراف والتبذير أن تستثمر أموال المؤسسة الأمنية في التدريب الرسمي على كل مهام الوظيفة وبنفس الدرجة من التركيز ، حيث توجد بعض المهام غير المهمة ، بمعنى أنه إذا لم يتم أداؤها بشكل جيد ، أو حتى لم يتم أداؤها فلن يكون لذلك تأثير محسوس على الأداء الكلي للوظيفة ، كما أن هناك بعض المهام البسيطة التي يمكن للموظف أن يؤديها بدون تدريب أو بتدريب على رأس العمل ، وبذلك يتم استثمار أموال المؤسسة الأمنية في التدريب الرسمي على المهام ذات الأهمية التي يترتب على عدم أداؤها بالمستوى المطلوب نتائج خطيرة على الموظف والوظيفة والأجهزة ، وربما على القسم الذي يعمل فيه وصورة المؤسسة الأمنية ككل ، وذات الصعوبة (أي المهام المعقدة التي يصعب على الموظف تعلمها بنفسه) .

ج - تحديد المعارف والمهارات اللازمة : وذلك بالتركيز على المعارف والمهارات المباشرة وهي تلك التي ترتبط ارتباطا مباشرا بأداء المهام ، أما المعارف والمهارات المساندة فهي تلك المعارف والمهارات التي لا يمكن أداء المهارات المباشرة بدونها ، ويحتم على المحلل تحديد المعارف والمهارات المباشرة إلى جانب الاهتمام بتحديد المعارف والمهارات المساندة وبنفس الاهتمام .

د - تحديد ظروف أداء المهمة : وهي تلك العوامل التي تؤثر بشكل مباشر في أداؤها ، مثل : ما هو متاح أو غير متاح للفرد لأداء

المهمة من أدوات ومعدات ووسائل عمل مساعدة، بالإضافة إلى كمية ونوع ما يتلقاه من إشراف ومساعدة.

٣- تحليل أداء الأفراد: ويقصد به وفقاً لعبد الوهاب (١٩٨١ م) قياس أدائه في وظيفته وتحديد مدى نجاحه في أدائها، وتحديد المهارات والمعلومات والأفكار التي تلزمه لتحسين أدائه في هذه الوظيفة ولأداء وظائف أخرى جديدة، ويرى الصهدي (١٤١٧هـ) أن هناك فئتين من الأفراد الذين تنطبق عليهم دراسات احتياجات التدريب، الفئة الأولى: وتحتوي على الذين يمارسون مهام الوظيفة حالياً التي تعاني الإدارات التي ينتمون إليها من مشكلات أداء يمكن حلها عن طريق التدريب كما اتضح من تحليل المؤسسة الأمنية، وتشمل الفئة الثانية الأفراد الجدد المرشحين للعمل الأمني، الذين سيحولون إلى وظائف أخرى، والذين ستم ترقيةهم، والذين ستخضع وظائفهم للتطوير أو التغيير، ووفقاً للجبالي (١٩٨٩ م) فإنه يمكن التوصل إلى هذه النتيجة باتباع الخطوات التالية:

أ- تحديد الأفراد الذين يعاني أداءهم الحالي من القصور، فيجب على المحلل إجراء تحليل للأفراد ويعنى هذا التحليل بتحديد مستوى أداء الفرد للمهام الحيوية لوظيفته، فإذا أوضح التحليل أن أداء الفرد يتمشى مع معايير الأداء المقبولة أو يتجاوزها فإنه لا يحتاج إلى تدريب، ويتوقف التحليل عند هذا الحد، أما إذا أظهر التحليل أن أداء الفرد يقل عن معايير الأداء المقبولة، فيجب استكمال بقية خطوات التحليل، وينطبق هذا التحليل على الأفراد الذين ينتمون إلى الفئة الأولى فقط، وللحصول

على البيانات اللازمة لتطبيق هذه الخطوة يقوم المحلل بمراجعة سجلات الأداء وتقارير الكفاءة الخاصة بكل فرد .

ب- تحديد الأفراد الذين يرجع السبب في قصور أدائهم الحالي إلى قصور في كفاءتهم ، وتنطبق هذه الخطوة من التحليل على الأفراد الذين ينتمون للفئة الأولى وتهتم هذه الخطوة بتحديد ما إذا كان القصور في أداء الفرد يرجع إلى قصور في كفاءتهم ، بمعنى قصور فيما هو متوفر لديه من معارف ومهارات بالمستوى المطلوب ، أو قصور في التنفيذ وذلك في حالة ما إذا كان الفرد يملك الكفاءة للأداء بالمستوى المطلوب ، ولكنه لا يقوم بذلك نظرا لعوامل تؤثر تأثيرا سلبيا في دافعيته للعمل ، وحل هذه المشكلة يكون عن طريق إزالة هذه العوامل وليس عن طريق التدريب ، أما إذا اتضح للمحلل أن القصور في أداء الفرد يرجع إلى قصور في كفاءته فيقوم باستكمال بقية خطوات التحليل بالنسبة له ، وللحصول على البيانات اللازمة للتحليل المطلوب في هذه الخطوة ، فإن على المحلل أن يقوم بإجراء مقابلة شخصية مع الموظف ورئيسه المباشر .

ج- تحديد المعارف والمهارات التي يحتاجها كل فرد للتدريب عليها لمعالجة القصور في كفاءته ، وتنطبق هذه الخطوة على الأفراد الذين ينتمون إلى الفئتين ، حيث يهدف التحليل إلى التوصل إلى المعارف والمهارات التي يحتاج إليها كل فرد للتدريب عليها لعلاج القصور في كفاءته في ضوء المتطلبات النموذجية لأداء المهام الحيوية التي يمارسها الموظف حاليا ، بالنسبة لأفراد الفئة الأولى ، أو سيمارسها مستقبلا بالنسبة لأفراد الفئة الثانية ،

ويرى الجبالي (١٩٨٩م) أنه يمكن جمع البيانات اللازمة للتحليل باستخدام الاستبانات وقوائم المراجعة وملاحظة الموظف وهو يقوم بأداء المهام الحيوية ، والاختبارات التحريرية ، والاختبارات العملية للمهارات ، ويستخدم في المجال الإداري اختبارات تمثيل الأدوار ، واختبارات سلة البريد الوارد .

د- تحديد قابلية الفرد للتدريب ، وتطبق هذه الخطوة على أفراد الفئتين الأولى والثانية ، وتستخدم الاختبارات كمؤشر للتنبؤ بمدى قابلية الفرد لتعلم متطلبات المهام الوظيفية الحيوية ، ويرى جاد وآخرون (١٤١٥هـ) أن من هذه الاختبارات : اختبارات القابلية ، وهي تعنى بقياس مدى توفر القابلية المطلوبة لدى الفرد لتعلم المهام الحيوية للوظيفة ، ومنها اختبارات عينة العمل التي تركز على قياس أداء الفرد في عينة ممثلة لمتطلبات المهام الوظيفية الحيوية كمؤشر للتنبؤ بقابليته للتعلم ، ومنها اختبارات القابلية للتدريب ، وهي التي تتم بإعطاء الفرد تدريباً محدوداً على بعض المهام الوظيفية الحيوية وملاحظة هذا الأداء وتقييمه بدقة .

ثانياً: المداخل التشخيصية

وتعد هذه المداخل مناسبة في المؤسسات الأمنية لمواجهة ما يحدث من تغيرات اجتماعية وثقافية سريعة ، تحدث آثاراً بارزة ، ومن أمثلة ذلك بروز جرائم مستحدثة ، أو تطور أساليب ارتكاب الجرائم التقليدية ، ووفقاً للدرة (١٤١٦هـ) والغميز (٢٠٠٥م) فإن هناك مجموعة من النماذج الحديثة التي يمكن استخدامها في تحديد الاحتياجات التدريبية ، ومنها :

١ - مدخل روبرت ميجر (Robert Mager) وبيتر بايت (Peter Pipe) للأداء الإنساني وتحديد الاحتياجات التدريبية : ويدور هذا المدخل حول إمكانية تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال اثني عشر سؤالاً، مرتبة ترتيباً منطقياً، وعلى أساس أن المدرب يقوم بعملية تحليل الأداء (درة، ١٤١٦ هـ الغميز، ٢٠٠٥) وهي :

أ- ما التناقض الحاصل بين الأداء الواقعي والأداء المطلوب؟

ب- هل التناقض الموجود تناقض مهم؟

ج- هل ثمة نقص في المهارة؟

د- هل تمكن العاملون من أداء أعمالهم في الماضي بنجاح؟

هـ- هل تستخدم المهارة المطلوبة مرات عديدة؟

و- هل توجد طريقة أبسط لأداء العمل؟

ز- هل يملك الأفراد من المقومات ما يعينهم على أداء العمل؟

ح- هل يوقع العقاب بشكل غير مقصود على الأداء غير المرغوب فيه؟

ط- هل تترتب مكافآت معينة عندما لا يؤدي الفرد عمله بشكل صحيح؟

ي- هل توجد أهمية حقيقية تترتب على أداء الأعمال بشكل صحيح؟

ك- هل توجد عقبات تقف في وجه الأداء؟

ل- ما القيود المفروضة على الحلول الممكنة؟

ويلاحظ أن هذا المدخل يركز على متطلبات الأداء الجيد الذي يمكن تحقيقه في المنظمة المراد تطوير أداء منسوبيها، ويمكن صلاحية تطبيقه في المؤسسات المدنية والمؤسسات الأمنية التي تعمل وفق الأنظمة العسكرية .

٢- نموذج دوجان ليرد : (Dugan Laird) ويوصف بنموذج الفجوة بين أداءين ، ووفقا للدرة (١٤١٦هـ) والغميز (٢٠٠٥م) فإنه يمكن تحديد الاحتياجات من خلال الخطوات التالية :

أ- جمع المعلومات عن المنظمة التي تواجه مشكلة ما .

ب- مقارنة الأداء الحقيقي مع المعايير الموجودة أو التي يضعها المدرب .

ج- البحث عن وجود فجوة في الأداء من عدمه بين الأداء والمعايير .

د- تقدير أهمية الفجوة .

هـ- تقدير مدى معرفة العاملين بأداء أعمالهم بشكل مناسب .

و- وضع برنامج تدريبي أو اقتراح حل بعيد عن التدريب .

ويعد مثل هذا المدخل صالحا عند الحاجة لتطوير الأداء الأمني الذي ثبت عدم فاعليته في أداء الوظيفة التي تقوم بها المؤسسة الأمنية .

٣- نموذج ميلان كوبر (Milan Kuber) و جوزيف بروكوبنكو (Joseph prokopenko) ويعتمد هذا النموذج على التركيز على النتائج في تحديد الاحتياجات التدريبية ، ووفقا للغميز (٢٠٠٥م) فإنه يمكن

تحديد الاحتياجات من خلال الخطوات التالية :

- أ- اكتشاف مشكلات التنظيم .
 - ب- تحديد الأساليب والمجالات الرئيسة للمشكلات .
 - ج- تكوين وعي عن مشكلات الأداء .
 - د- تحليل الوظيفة .
 - هـ- تحديد حاجات التحسن في الأداء .
 - و- فصل الحلول التدريبية عن الحلول غير التدريبية .
 - ز- تطوير معلومات عن البرامج التدريبية وغير التدريبية .
- ٤- نموذج عبدالباري الدرة: ويوصف بالمدخل المتكامل في تحليل مشكلات النقص في الأداء، وتحديد الاحتياجات التدريبية وغير التدريبية، ووفقا للدرة (١٤١٦هـ) فإنه يمكن تحديد الاحتياجات التدريبية من هذا المدخل من خلال القيام بالخطوات التالية :

- أ- تحديد المشكلة .
 - ب- تحليل المشكلة .
 - ج- اختيار وتصميم الحل لمشكلة النقص في الأداء .
 - د- تنفيذ الحلول .
 - هـ- التقييم والمتابعة .
- ويعد نموذج الدرة أكثر سهولة في رصد الاحتياجات التدريبية، ولاسيما أنه يستخدم منهجية البحث العلمي في خطوات تحديد الاحتياج، ويتسم بالبساطة والتلقائية التي يمكن تطبيقها لرصد الاحتياجات التدريبية التقليدية والمتقدمة اللازمة للعمل الأمني، حاضرا ومستقبلا .
- وبعد تحديد الاحتياجات التدريبية، فإنه يجب تبويب هذه الاحتياجات إلى احتياجات تدريبية فردية، وهي تلك المعارف والمهارات التي يحتاج

أحد العاملين أو عدد محدود منهم للتدريب عليها، واحتياجات تدريبية جماعية وهي المعارف والمهارات التي يشترك في التدريب عليها مجموعة كبيرة من العاملين، مثل مهارات صنع القرارات وحل المشكلات.

٢. ٧. ٢ تحديد الأهداف التدريبية

يقصد بالهدف التدريبي أو الأهداف التدريبية المقاصد والغايات التي تسعى المؤسسة التدريبية إلى تحقيقها، سواء على المدى القريب أو على مستويات زمنية بعيدة، تأتي مرحلة تحديد الأهداف التدريبية مرحلة لاحقة لمرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية، ويقصد بتحديد الهدف التدريبي وفقا لمحمد هلال بأنه « بيان مكتوب يصف نتيجة مقصودة من منطلق أداء المشاركين في نهاية وحدة التدريب » (هلال، ٢٠٠٤ م، ص ٨٧)، ويعرفها الشاعر بأنها « الأسس الأولية لبناء البرنامج التدريبي » (الشاعر، ١٤٢٦ هـ، ص ١١٨).

ويعد إدراك مصممي برامج التدريب الأمني والمدرب للأهداف التدريبية ضروريا لنجاحهم في رسم خطط تحقيقها وأساليب تنفيذها، ولاسيما أنها المفتاح الرئيس في اختيار أساليب التدريس والتدريب المناسبة، والوسائل التعليمية الملائمة في تحقيق أهداف كل درس أو محاضرة يقوم بتنفيذها.

وبصفة عامة، فإن التدريب الأمني يهدف إما إلى تكوين معارف أو اتجاهات أو مهارات أو إليها جميعا أو التركيز على بعضها، وقد يهدف أيضا إما إلى تغيير معارف أو اتجاهات أو مهارات أو إليها جميعا أو التركيز على بعضها، وهي جميعا أهداف تتعلق بالمعارف والمهارات والميول نحو الأداء الأمني في مجال الوقاية من الجريمة ومكافحتها، وذلك حسب البرنامج المخطط والمبني على الاحتياجات التدريبية.

وهناك عدة أهداف تدريبية يسعى البرنامج التدريبي لتحقيقها ، وهي أهداف تتطلب تحديدها بدقة وموضوعية شديدة ، من أجل تحديد أساليب تحقيقها وإمكانية قياسها ، وتساعد الأهداف التدريبية نفسها في أن نواتج التدريب يمكن وصفها وقياسها في صورة متغيرات معينة في معارف واتجاهات وسلوك المتدربين .

وتكمن أهمية تصنيف الأهداف التدريبية وتحديد بدقتها على المساعدة في صياغة الأهداف التدريبية المراد نقلها للمتدربين بدقة ، كما أنها تساعد على تحديدها في عبارات ذات صلة مباشرة بموضوع التدريب ، إضافة إلى كونها تساعد على تقييم مخرجات عملية التدريب والحكم على مدى كفاءته وفاعليته .

ويشير الخطيب (١٤٠٨هـ) إلى أن تصنيف بلووم (Bloom) وكراتول (Krathwohl) من أكثر التصنيفات شيوعا وفائدة في مجال التعرف على الأهداف التعليمية أو التدريبية وتحديدتها ، وعلى هذا الأساس يمكن اعتماد هذا التصنيف الذي تقسم الأهداف التدريبية فيه إلى ثلاثة أنواع ، والمتمثلة في الأهداف المعرفية والوجدانية والمهارية ؛ وفقا لما يلي :

أولا: الأهداف المعرفية (Cognitiue Domain)

ويرى يحيى والمنوفي (١٤١٩هـ) والشاعر (١٤٢٦هـ) أنها كافة أشكال النشاط الفكري لدى الإنسان وخاصة العمليات العقلية من حفظ وفهم وتحليل ، ويندرج تحتها جميع الأهداف التدريبية التي تعمل على تنمية هذه العمليات العقلية ، وهذا يعني أنها تتناول جميع الأهداف التدريبية في المجال الأمني ، وتتعلق بالمعرفة العلمية المرتبطة بعلم مكافحة الجريمة والعلوم المتصلة به وما يتعلق بها من قوانين وحقائق ونظريات ومفاهيم وقواعد عامة ،

وكذلك القدرات والمهارات العقلية ، ومن أمثلتها نظريات الجريمة ونظريات مكافحة الجريمة ، والعوامل التي تدفع المجرم لارتكاب السلوك المنحرف .

ويرى الخطيب (١٤٠٨ هـ) أنه وفقا لتصنيف بلوم (Bloom) وكراتول (Krathwohl) ، فقد تم تقسيم الأهداف المعرفية إلى ستة مستويات فرعية مميزة ومرتبة بشكل هرمي تبدأ من المستوى البسيط إلى الأكثر تعقيدا وكل مستوى يحتوي على المستوى الذي قبله ، وهكذا فإن إتقان العمليات البسيطة أمر ضروري لإتقان العمليات الأكثر تعقيدا ، ويمكن عرض مستويات الأهداف المعرفية وفقا لما يلي :

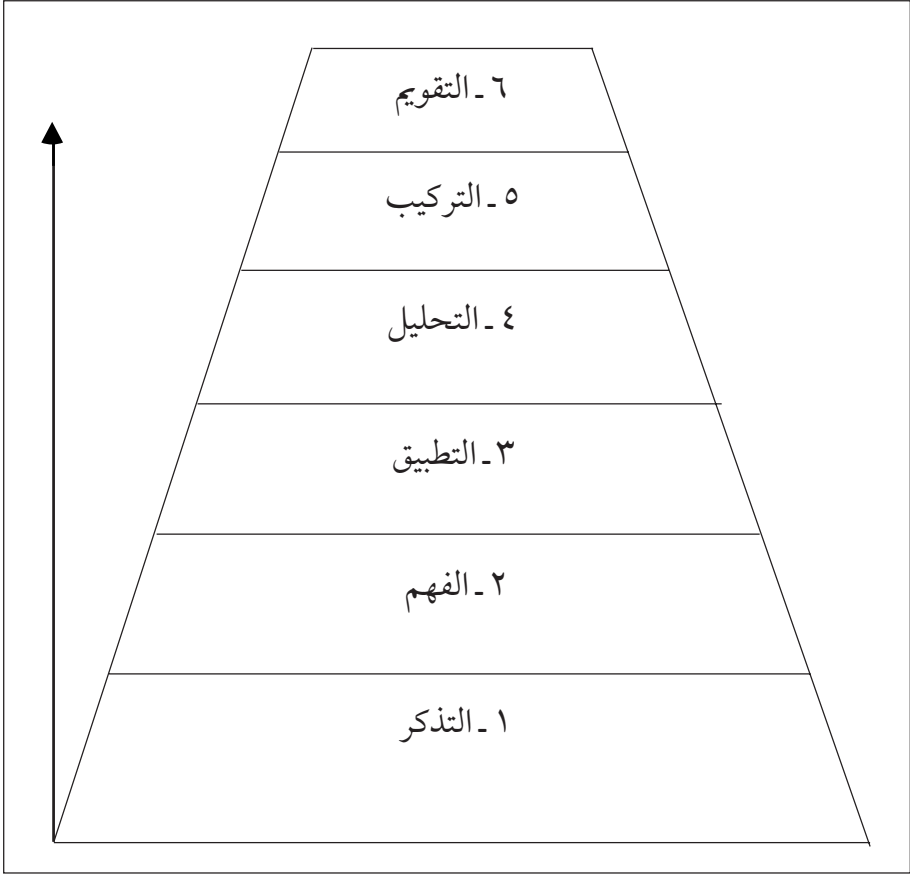
١ - مستوى التذكر : ويعني وفقا للخطيب (١٤٠٨ هـ) القدرة على تذكر المعلومات والمعارف سواء عن طريق استدعائها من الذاكرة أو التعرف عليها ، ويمثل أدنى مستوى من مستويات المجال المعرفي ، ويندرج تحت هذا المستوى تذكر بعض المصطلحات والحقائق المعينة التي تتطلب استرجاع عناصر بسيطة كالرموز المتعلقة بأعمال القبض والتفتيش ومسرح الجريمة ، ومنها ما يتعلق بتذكر حقائق معينة تتصل باسترجاع التواريخ والأشخاص والأماكن .

كما يندرج تحت هذا الهدف تذكر طرق ووسائل ومعالجة بعض الأشياء ، مثل تذكر الأنظمة واللوائح والتقاليد والأعراف المتصلة باسترجاع الاستخدامات والأساليب والممارسات والأشكال التي يتفق عليها رجال الأمن في ممارسة عمل ما ، ويندرج تحت هذا التصنيف تذكر المحكات (المعايير) التي تتصل باسترجاع طريقة الاستقصاء وأسلوب الإجراءات المستخدمة في ميدان معين

وكذلك تلك التي تستخدم في بحث مشكلات معينة وظواهر
بعينها، إضافة إلى تذكّر طرق البحث المتصلة باسترجاع مراحل
البحوث مثل خطوات الأسلوب العلمي في التفكير.

الشكل رقم (٥)

يوضح هرم الأهداف المعرفية



ويشير يحيى و المنوفي (١٤١٩ هـ) إلى أن هناك أمثلة لبعض
الأفعال التي يمكن استخدامها في مستوى التذكر والتدريب

عليها ، التي يمكن تحديدها والتخطيط لتحقيقها وملاحظتها على المتدرب ، حيث يستطيع المدرب في إطار الأهداف المعرفية أن يجعل المتدرب (يحدد أو يصف أو يذكر أو يسمي أو يختار أو ينسب أو يعرف أو يسترجع أو يعين) المعارف والمعتقدات المراد نقلها للمتدرب كأهداف معرفية .

٢- مستوى الفهم : وهو مرحلة متقدمة على التذكر ، ويقصد به وفقا للشاعر(١٤٢٦هـ) دفع المتدرب إلى إدراك معاني المعارف التي يتلقاها ، إما عن طريق الشرح أو التلخيص ، وهذا يمثل خطوة أبعد من مجرد تذكر المادة أو تذكر المعلومات ، بمعنى أنه يتضمن الفهم الأولي للمعلومات التي لا تتضمن تفسيرات معقدة .

ويرى يحيى و المنوفي (١٤١٩هـ) و جان (١٤١٩هـ) أنه يندرج تحت هذا المستوى العديد من الأهداف المعرفية الفرعية ، ومن أبرزها الترجمة ؛ التي يقصد بها تحويل المعارف والبيانات والمعلومات من شكل إلى شكل آخر ومن لغة إلى لغة أخرى ، مثل تحويل الأرقام إلى أشكال ورسوم بيانية ، وتحويل العمل المكتوب أو غيره من صورة إلى صورة أخرى ، ومثال ذلك كيفية كتابة محاضر القبض والتفتيش ورسم كروكيات مسرح الجريمة وكذا القدرة على قراءتها .

كما يندرج تحت هذا المستوى دفع المتدرب إلى تفسير و شرح المعارف التي تلقاها من المدرب ، بما تشمله من أفكار أو مفاهيم أو تلخيصها ، والتعرف على العلاقات وإدراكها ، والتعرف على الأفكار الرئيسية ، والتمييز بينها وبين الأفكار الثانوية ، ومثال

ذلك أن يفسر المدرب لماذا يجب أن يقف رجل الأمن خلف جدار أو مبنى أثناء الانتقال للقبض أو معاينة مسرح الجريمة .

ومن الأهداف الفرعية المتعلقة بالفهم ، التدريب على التأويل والتعليل ، حيث يقصد بالتأويل الاستنتاج من معطيات معينة أو الوصول إلى توقعات تعتمد على فهم الاتجاهات وغيرها ، ويقصد بالتعليل القدرة على الربط بين الأسباب والنتائج ، ومن أمثلة هذه الأهداف الفرعية دفع المدرب إلى معرفة أسباب تعرق وتوتر المتهم أثناء استجوابه عند بعض الأسئلة دون غيرها .

ويشير يحيى و المنوفي (١٤١٩هـ) و جان (١٤١٩هـ) إلى أن هناك أمثلة لبعض الأفعال التي يمكن استخدامها في مستوى الفهم ويمكن التدريب عليها ، التي يمكن تحديدها والتخطيط لتحقيقها وملاحظتها على المدرب ، حيث يستطيع المدرب في إطار الأهداف المعرفية أن يجعل المدرب (يشرح أو يلخص أو يعبر أو يحول أو يفسر أو يميز أو يرتب أو يستدل أو يعيد صياغة أو يؤيد أو يعمم أو يستنتج أو يعلل أو يعطي أمثلة) للمعارف التي يمكن نقلها إليه .

٣- مستوى التطبيق : ويعني قدرة المدرب على استخدام ما تعلمه من مفاهيم وحقائق ومبادئ وقوانين وكل ما سبق دراسته في مواقف جديدة ، وليس هذا فحسب بل تمكن المدرب من حل المشكلات المألوفة وغير المألوفة التي قد تواجهه أثناء الممارسة الميدانية ، ويتطلب هذا المستوى الفرعي تفكيراً أعلى من مستوى المعرفة والفهم .

ويرى شكري (١٤٢٠هـ) أن مستوى التطبيق يقصد به القدرة على توظيف المعارف والمعلومات في استعمالات جديدة، وفي حل تمارين أو مسائل جديدة في ضوء القواعد و القوانين التي تم التدريب عليها، وبهذا يكون هذا المستوى أصعب تحقيقاً من المستويات السابقة.

وعلى هذا الأساس يشير الخطيب (١٤٠٨هـ) إلى أن هناك ثلاث فئات تدرج تحت مستوى التطبيق، وهي حل المشكلات، والتواصل وأخيراً تحقيق الذات.

ففيما يتعلق بهدف التدريب على حل المشكلات، فهناك مشكلات آلية يمكن حلها عن طريق التطبيق المباشر للمعرفة، مثل تطبيق عقوبات أنظمة السير على السيارات المخالفة لنظام السير، وهناك مشكلات تتطلب حلولاً مبتكرة مثل: كيفية التصرف عند إصرار المجرم على عدم الاعتراف بالجريمة التي ارتكبها، وهذا يتطلب تطبيق مهارات معينة وقد تتداخل هذه الفئة مع مستويات أعلى مثل التحليل أو التقييم.

أما فيما يتعلق بهدف التدريب على التواصل، فهناك تواصل مباشر يتم عن طريق التطبيق المباشر للمعرفة، كالتطبيق على الرماية من قبل المدرب بعد العرض النظري لمفهوم الرماية، وكيفية استخدام الأسلحة أثناء عمليات الاقتحام وفق الأسس العلمية التقليدية، وهناك تدريب على التواصل المبتكر، وهو الذي يتضمن تطبيق مهارات معينة من قبل المدرب، وقد يتطلب هذا النوع من التواصل الدخول في مستويات أعلى من مستوى التقييم.

وفيما يتعلق بتحقيق الذات كأحد الأهداف التدريبية المعرفية، فهناك تحقيق مباشر للذات يتضمن حل المشكلات المتصلة بالذات عن طريق التطبيق المباشر للمعرفة، مثل قيام المدرب بإصابة الهدف أثناء عملية الرماية، وهناك أهداف تتعلق بتحقيق الذات بأساليب مبتكرة تتضمن تطبيق مهارات معينة لحل المشكلات المتصلة بالذات، وقد تكون بعض هذه المهارات ذات مستوى أعلى من مستوى التقييم، ومن أمثلتها قيام المدرب بإصابة أهداف متحركة يصعب إصابتها من قبل الرماة غير الماهرين.

ويشير يحيى و المنوفي (١٤١٩هـ) و جان (١٤١٩هـ) إلى أن هناك أمثلة لبعض الأفعال التي يمكن استخدامها في مستوى الفهم ويمكن التدريب عليها، التي يمكن تحديدها والتخطيط لتحقيقها وملاحظتها على المتدرب، حيث يستطيع المدرب في إطار الأهداف المعرفية أن يجعل المتدرب (يطبق أو ينتج أو يربط أو يجهز أو يستخدم أو يوضح أو يبين أو يبرهن المعارف والمعتقدات التي تلقاها أثناء عملية التدريب.

٤- مستوى التحليل: ويقصد به قدرة المتدرب على تحليل المادة العلمية أو المعرفية التي تلقاها إلى مكوناتها الجزئية، وبما يساعده على فهم تنظيمها البنائي، ويرى شكري (١٤٢٠هـ) أن التحليل كأحد الأهداف المعرفية يقصد به قدرة المتدرب على تفكيك المشكلات أو الأفكار إلى مكوناتها الأساسية، إضافة إلى فهم العلاقات التي تربط بين تلك المكونات، وكذلك تحليل المادة إلى أجزائها الرئيسية مع فهم البناء الكامل لهذه المادة وأجزائها، ومثال ذلك وجود رسائل إلكترونية في جهاز أحد المقبوض عليهم تحدد زمن ارتكاب جريمة إرهابية، وتحدد تنفيذها.

ويشير الخطيب (١٤٠٨هـ) إلى أن هناك ثلاثة مستويات فرعية تندرج تحت هذا المستوى، تتمثل في تحليل العناصر وتحليل العلاقات وأخيراً تحليل العلاقات التنظيمية، فمثلاً يقصد بالتدريب على تحليل العناصر، تحليل مكونات الموقف، فمثلاً وجود طلقات رشاش تعني أن لدى المقبوض سلاح من نوع رشاش، ومثل هذه الأهداف التي تتصل بتحليل العناصر تتطلب القدرة على استنتاج مسلمات غير موجودة.

ويقصد بالتدريب على تحليل العلاقات، استنتاج وجود علاقة بين طرفي مشكلة أو فكرة ما على أساس وجود ما يدل على وجود علاقة تربط بينهما، فمثلاً وجود أرقام في ذاكرة هاتف متهم أثناء تفتيش جهازه لأشخاص مشتبه بهم يدل على احتمال وجود علاقة بينهم.

ويقصد بالتدريب على تحليل المبادئ التنظيمية، التعرف على المراحل البنائية أو المكونات البنائية للمشكلات الأمنية التي يواجهها رجل الأمن، ومثالها معرفة أن وجود متفجرات معدة للتفجير في سيارة أحد المشتبه بهم أثناء التفتيش الفجائي تدل على أنه ينوي القيام بعملية إرهابية.

ويشير يحيى و المنوفي (١٤١٩هـ) و شكري (١٤٢٠هـ) إلى أن هناك أمثلة لبعض الأفعال التي يمكن استخدامها في مستوى التحليل ويمكن التدريب عليها، التي يمكن تحديدها والتخطيط لتحقيقها وملاحظتها على المتدرب، حيث يستطيع المدرب في إطار الأهداف المعرفية أن يجعل المتدرب يجزئ أو يميز أو يتعرف

على أو يستنتج أو يربط أو يستقرئ أو يفصل أو يقارن بين الأحداث أو المشكلات التي يتعرض لها، ويلاحظ أن هذا المستوى من الأهداف التدريبية المعرفية أعقد من سابقه، غير أنه أفضل في تحقيق مستوى عميق من الأهداف التدريبية المراد غرسها في ذهن المتدرب .

٥ - مستوى التركيب : ويقصد به وضع العناصر والأجزاء مع بعضها لتكوين بناء جديد، وليس هذا فحسب بل إنه يقوم على تركيب ومزج عدد من العناصر المتناثرة لتشكيل كلا واحدا منظما، ومميزا بشكل ابتكاري .

ويقوم التركيب على التعامل مع العناصر والأجزاء وربطها معا بطريقة تجعلها نمطا معيناً وبنية لم تكن موجودة في السابق، كما يعني التركيب تنظيماً مميزاً للأفكار والحقائق والقدرة على إعادتها وتشكيلها في بنية جديدة .

ويرى شكري (١٤٢٠هـ) أن التركيب كأحد الأهداف المعرفية يتضمن القدرة على إنتاج نماذج أو كليات جديدة من أجزاء أو عناصر متفرقة على نحو يتميز بالأصالة والإبداع، حتى تكون الشكل الكلي المتكامل .

ويشير الخطيب (١٤٠٨هـ) إلى أن هناك ثلاث فئات تندرج تحت هذا المستوى، أحدها يتضمن إنتاج تواصل وتفاهم فردي، ويتضمن الآخر اقتراح خطة أو مجموعة من الإجراءات أو العمليات، ويتضمن آخرها اشتقاق مجموعة من العلاقات المجردة .

ففيما يتعلق بإنتاج تواصل وتفاهم فردي كأحد الأهداف المعرفية ، فتمثل في تدريب المتدرب على توصيل أفكاره الكثيرة عن طريق الكتابة أو الحديث أو التأليف بشتى أنواعه ، ويمثل هذا في طلب المدرب من أحد المدربين بإعادة ما تم شرحه من معارف عن إحدى الموضوعات التدريبية ، وفيما يتعلق باقتراح خطة أو مجموعة من الإجراءات أو العمليات فتمثل في وضع خطة أو مقترح لأي عمل ما أو وضع خطة لحل إحدى المشكلات .

ويشير يحيى و المنوفي (١٤١٩هـ) و شكري (١٤٢٠هـ) إلى أن هناك أمثلة لبعض الأفعال التي يمكن استخدامها في مستوى التحليل ويمكن التدريب عليها ، التي يمكن تحديدها والتخطيط لتحقيقها وملاحظتها على المتدرب ، حيث يستطيع المدرب في إطار الأهداف المعرفية أن يجعل المتدرب يصنف أو يؤلف أو يبتكر أو يشرح أو يعدل أو ينظم أو يعيد الترتيب أو التنظيم أو يعيد البناء أو يربط أو يكتب موضوعا أو يقترح موضوعا ما عما تلقاه من معارف ومعلومات من خلال عملية التدريب .

٦- مستوى التقييم : ويعد أفضل مستويات الأهداف المعرفية ، ويتمثل في تمكين المتدرب على الحكم على قيمة المعارف والمعلومات التي يتلقاها نتيجة عملية التدريب ، وذلك من خلال القدرة على تقييم المعلومات والأفكار باستخدام معايير منهجية نموذجية محددة . ويرى يحيى و المنوفي (١٤١٩هـ) أن هذا المستوى يمكن المتدرب من القدرة على إصدار الحكم على قيمة المعلومة أو المحتوى أو الأشياء أو السلوك أو الأعمال أو الأفكار التي يتلقاها نتيجة

التدريب ، وهي بذلك تمثل أعلى المستويات المعرفية ؛ لأنها تتضمن جميع المستويات السابقة بالإضافة إلى إصدار الأحكام وإعطاء القيمة بناءً على معايير محددة .

ويشير الخطيب (١٤٠٨هـ) إلى أن هذا المستوى التدريبي يندرج تحته إصدار أحكام على أساس الشواهد أو الأدلة الداخلية وعلى إصدار أحكام مبنية على أساس المحكات أو المعايير الخارجية الموضوعية سلفاً قبل عملية التدريب .

ففيما يتعلق بالتدريب على إصدار أحكام على أساس الشواهد أو الأدلة الداخلية ، فيتمثل في أن يكون لدى المتدرب القدرة على أن يقدر النتائج في ضوء الشواهد أو الأدلة معتمداً على الموضوعية وبعيدا كل البعد عن الذاتية ، ومثال ذلك التدريب على أن وجود متفجرات لدى مشتبه به يدل على أن له علاقة بجرime إرهابية على ضوء الوقائع والمضبوطات الموجودة معه .

أما فيما يتعلق بالتدريب على إصدار أحكام على أساس المحكات أو المعايير الخارجية ، فتمثل في التقييم وتقدير النتائج ، في ضوء معايير محددة وتجارب وخبرات سابقة ، فمثلا إذا وجد المحقق وشم الصليب على جثة أحد الغرقى فإن ذلك يجعله يصدر حكما أو ليا على أن صاحب الجثة يدين بالديانة المسيحية .

وهناك أمثلة لبعض الأفعال التي يمكن استخدامها في مستوى التقييم ويمكن التدريب عليها ، التي يمكن تحديدها والتخطيط لتحقيقها وملاحظتها على المتدرب ، حيث يستطيع المدرب في إطار الأهداف المعرفية أن يجعل المتدرب ينقد أو يقيم أو يبدي رأيه أو يحكم أو يقرر أو يثمن أو يستخلص أو يقوم أو يدعم أو يقدر أو يبرر أو يفسر الموضوعات التي يتلقاها أثناء عملية التدريب .

ثانيا: الأهداف الوجدانية

ويقصد بها وفقا للوزان (٢٠٠٥م) الأهداف التي تسعى لتحقيق إكساب أو تنمية أو تعديل أو تغيير نظام القيم الخاص لدى المتدرب ، ليتفق مع نظام القيم المطلوب توفرها في شاغل الوظيفة الأمنية ، ويشمل هذا الجانب الأهداف التي يستلزم من تحقيقها أن يسلك المتدرب سلوكا انفعاليا مثل إبداء مشاعر الحب والتقبل والاستجابة لأي عمل من الأعمال الأمنية ، ويشمل تنمية مشاعر المتدرب وتطويرها وأساليب التكيف مع الآخرين ، كما تتصل الأهداف التدريبية في هذا المجال بدرجة قبول المتدرب أو رفضه لأشياء معينة قد تكون شاقة بطبيعتها كمرقبة تحركات المشبوهين في أجواء غير طبيعية ، ويتصف السلوك في هذا المجال بالثبات إلى درجة كبيرة .

ويرى الخطيب (١٤٠٨هـ) أن من الخطأ عزل الجوانب الوجدانية عن الجوانب المعرفية لأنهما متكاملان تكاملا تاما ، فالمدخل الأساسي إلى المجال الوجداني هو عقل الإنسان الذي يمثل الجانب المعرفي ، ففي مجال التدريب الأمني تحديدا يجب التركيز على تعزيز الجوانب الوجدانية للمتدرب لعدة أسباب ، من أبرزها ؛ صعوبة وخطورة طبيعة العمل الأمني ، بالإضافة إلى صعوبة وخطورة عملية التدريب الأمني نفسها ولاسيما التدريبات المختصة في الوقاية من الجريمة ومكافحتها .

ويرى الوزان (٢٠٠٥م) أن الأهداف الوجدانية من أصعب الأهداف التدريبية وأعقدها ، حيث إنها تمس أعماق الصورة الذهنية التي تكونت لدى رجل الأمن عبر فترات زمنية طويلة سابقة ، وربما قبل التحاقه بالوظيفة الأمنية ، التي تشكلت في ذهنه في شكل اتجاهات محددة ، تؤثر في مكوناته المعرفية وتلعب دورا في توجيه سلوكه .

ويعد تغيير المكونات المعرفية لدى رجل الأمن من خلال عرض أخلاقيات المهنة وبيان أهمية العمل الأمني ودوره في نصرته المظلوم، ورد حقوق المجني عليه والقبض على الجاني وإحالته للعدالة، وعرض الإنجازات الأمنية، وكل ما يؤدي لتحقيق الأمن عاملاً مساعداً في تعزيز هذا الهدف التدريبي .

وعادة ما تستخدم الآيات القرآنية، والأحاديث النبوية الشريفة، والإنجازات الأمنية، والأمثال الشعبية في تعزيز هذا الهدف، وعلى سبيل المثال المقولة التدريبية التي تنص على أن (نقطة عرق أثناء التدريب يمكن أن توفر نقطة دم في الميدان) فالمقارنة بين العرق في الميدان ونقطة الدم تعزز من الاتجاه الإيجابي نحو التدريب عموماً، وهذا المثال دليل على إمكانية استخدام الأمثلة في تعزيز الجوانب الوجدانية المقصودة في التدريب .

ويشير يحيى والمنوفي (١٤١٩هـ) إلى أن هناك مستويات فرعية لهذا النوع من الأهداف التي تتدرج تحت النظام الهرمي التتابعي بدءاً من المستوى البسيط إلى المعقد، ومن السهل إلى الصعب وذلك وفقاً لما يلي :

١- مستوى التقبل : ويقصد به وفقاً للشاعر (١٤٢٦هـ) خلق استعداد لدى المتدرب للاهتمام بمفاهيم معينة أو مثير معين أثناء عملية التدريب، مثل (نشاط تدريبي في قاعات التدريب، أو وسيلة تدريبية، أو المذكرة المقررة) ومن الناحية التدريبية يختص التقبل بإثارة اهتمام المتدرب وجذب اهتمامه وتوجيهه، وتتفاوت نواتج المتدرب في هذه الفئة من الوعي البسيط بوجود أشياء معينة إلى الاهتمام الانتقائي من جانب المتدرب، ويمثل التقبل أدنى مستويات نواتج التعلم في المجال العاطفي .

ويشير يحيى و المنوفي (١٤١٩ هـ) إلى أن هذا المستوى يتضمن ثلاثة مستويات فرعية ، هي الوعي ، والرغبة في الاستقبال والانتباه الانتقائي ، وهي الآليات التي يستخدمها المدرب لجذب انتباه المتدربين للمادة العلمية التي سيقدمها في القاعة التدريبية .

وهناك أمثلة لبعض الأفعال التي يمكن استخدامها في مستوى التقبل ويمكن التدريب عليها ، التي يمكن تحديدها والتخطيط لتحقيقها وملاحظتها على المتدرب ، حيث يستطيع المدرب في إطار الأهداف الوجدانية أن يجعل المتدرب ينتبه أو يسأل أو يصغي أو يتابع أو يتعرف أو يبدي أو يختار أو يجيب على الأسئلة التي تلقى عليه في القاعة التدريبية .

٢ - مستوى الاستجابة : ويقصد بها المشاركة الإيجابية من جانب المتدرب مع المجموعة التدريبية ويتطلب هذا المستوى ليس فقط الاهتمام بظاهرة معينة أو نشاط معين وإنما التفاعل معه بصورة أو بأخرى ، والتدريب عند هذا المستوى يؤكد موافقة المتدرب على الاستجابة والميل نحو المعارف المقدمة في القاعة التدريبية .

ويشير الخطيب (١٤٠٨ هـ) إلى أن هذا المستوى من الأهداف الوجدانية تتضح فيه المشاركة الإيجابية ، والحسية والتفاعل مع الموقف التدريبي تفاعلا تتضمن من خلاله الميول ، والاهتمامات ، والبحث عن الأنشطة المشبعة لحاجات المتدرب ، وتندرج تحت هذا المستوى ثلاث فئات فرعية تتمثل في : الإذعان في الاستجابة ، وإرادة الاستجابة وأخيرا الرضا في الاستجابة .

ففيما يتعلق بإذعان المدرب في الاستجابة كأهداف وجدانية فإن ذلك يتطلب صياغة أهداف تعالج درجة منخفضة من المشاركة الإيجابية تبدأ بأفعال محددة مثل : أن يطيع أو أن ينفذ أو أن يساير المدرب مدربه في تقبل الأفكار والمعلومات المقدمة في القاعة التدريبية عن عمليات إبطال المتفجرات ، أما ما يتعلق بإرادة الاستجابة كهدف وجداني مخطط فتصاغ أهدافه بدرجة متوسطة من المشاركة الإيجابية والتفاعل مع الموقف التدريبي ، بحيث يتقبل المدرب المشاركة في العملية التدريبية عن عمليات إبطال المتفجرات (مثلا) .

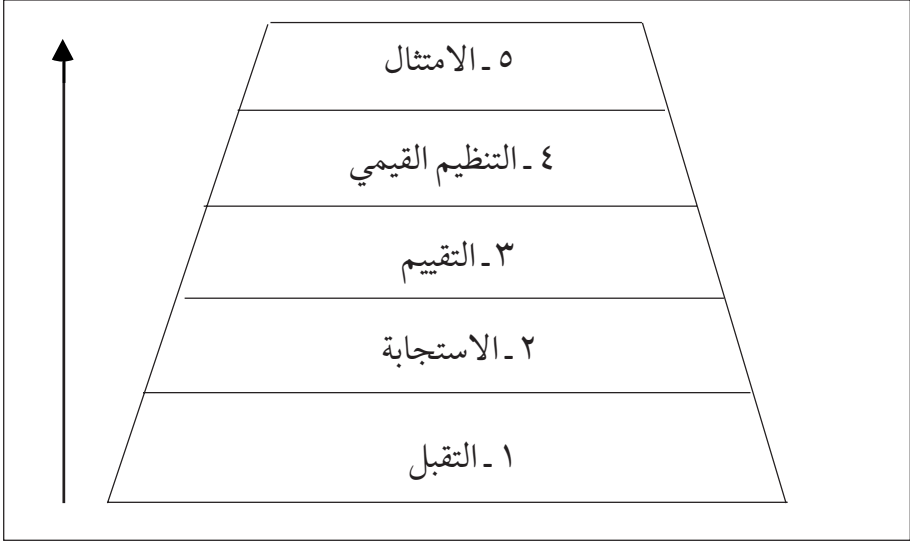
وفيما يتعلق بالرضا في الاستجابة كأهداف وجدانية مخططة فإن ذلك يتطلب صياغة أهداف تساعد على تحقيق أعلى درجة من المشاركة الإيجابية ، ومن ثم فهي أهداف تعترف بميول واهتمامات المدرب بوضوح تام .

ويرى يحيى والمنوفي (١٤١٩هـ) وشكري (١٤٢٠هـ) أن هناك بعض الأفعال التي يمكن استخدامها في مستوى الاستجابة ويمكن التدريب عليها ، التي يمكن تحديدها والتخطيط لتحقيقها وملاحظتها على المدرب ، حيث يستطيع المدرب في إطار الأهداف الوجدانية أن يجعل المدرب يجيب أو يساير أو يشعر أو يقرر أو يعاون أو يناقش أو يؤدي أو يبدي أو يسمع أو يشترك طواعية أو يشارك أو يساعد أو يناقش أو يعاون أو يتدرب أو يعرض أو يقرأ أو يختار أو يروي أو يتشوق أو يشاطر أو يوافق أو يتابع المعلومات والمعارف التي يقدمها المدرب في القاعة التدريبية .

٣- مستوى التقييم : ويقصد به قيام المدرب بإعطاء قيمة محددة لظاهرة معينة أو سلوك معين وتكون هذه القيمة بمثابة نتاج اجتماعي يقبله المدرب ببطء شديد ، حيث يبدأ المدرب بالتعبير عن هذه الظاهرة ، ثم يبدي رأيه ثم يعطي أحكاما ويدافع عنها ، ويبرز عن هذا إدراك المدرب للأهمية والقيمة الموجودة في المحتوى العلمي أو البرنامج التدريبي المقدم في القاعات التدريبية أو ميادين التدريب ، وهي عملية متفاوتة ومتدرجة وفقا لهوانه والكندري (١٩٩٨ م) ، تبدأ من التقبل البسيط لقيمة ما أو تفضيل قيمة ما ، مع تبرير ذلك والالتزام بهذا التقرير والحكم .

ففيما يتعلق بتقبل قيمة معينة كأهداف وجدانية تدريبية مثل تدريب المتطوعين على أعمال الإطفاء والإنقاذ وأهميتها في المحافظة على الأرواح والممتلكات ، أما ما يتعلق بتفضيل قيمة معينة ؛ (كإنقاذ المصابين مثلا) على قيمة عدم تعرض المدرب نفسه للخطر ، ففيها يتم تفضيل قيمة الإيثار ، حيث يثبت المدرب للمتدرب هنا أن ما يسعى إليه من قيمة أفضل مما هو موجود .

الشكل رقم (٦) يوضح هرم الأهداف الوجدانية



وبخصوص التدريب على الالتزام بالتقييم كأحد الأهداف الوجدانية فيتمثل في تدريب المتدرب على إظهار الولاء لجماعة معينة أو الإخلاص لمثل وقيم بعينها، ويتم التركيز على هذا الهدف من قبل المدربين لمجموعات المهمات الخطرة وتجنيد العملاء، وتستخدم هذه الأهداف من قبل التنظيمات السرية المتطرفة لتجنيد أعضاء جدد وتكليفهم بالقيام بعمليات إرهابية.

ويرى شكري (١٤٢٠هـ) أن هناك بعض الأفعال التي يمكن استخدامها في مستوى التقييم، ويمكن التدريب عليها، التي يمكن تحديدها والتخطيط لتحقيقها وملاحظتها على المتدرب، حيث يستطيع المدرب في إطار الأهداف الوجدانية أن يجعل المتدرب يبادر أو يبرز أو يعمل أو يقترح أو يمارس أو يتابع أو يقدر أو يشارك أو يسهم أو يدعو أو ينضم إلى أو يحتج أو يحافظ أو

يكره أو يتجنب أو يعترف أو يثمن أو يدعم المعلومات والمعارف التي يتلقاها في القاعة التدريبية .

٤ - التنظيم القيمي : ويرى يحيى و المنوفي (١٤١٩ هـ) إلى أن ذلك يعني تجميع القيمة المختلفة وإعادة تنظيمها واتساقها الداخلي فيما يتعلق بظاهرة أو سلوك معين وهذا التنظيم قابل للتعديل والتغيير مع كل قيمة جديدة تدخل هذا البناء ، ويمكن أن يشمل التنظيم القيمي على مقارنة القيم مع بعضها بالإضافة إلى تحليلها إلى مكوناتها من أجل إعادة ترتيبها .

ويشير الخطيب (١٤٠٨ هـ) إلى أن التنظيم القيمي يتمثل في عملية الجمع بين أكثر من قيمة ومحاولة حل التناقضات فيما بينهما ، ثم بناء نظام قيمي ثابت ودقيق ، بحث يكون متصفاً بالاتساق الداخلي و يصل لتكوين مفهوم لقيمة معينة أو تنظيم نسق قيمي جديد نتيجة عملية التدريب .

ففيما يتعلق بتكوين مفهوم جديد لقيمة موجودة سلفاً ، وتغيير الاتجاه نحو تبني قيم جديدة مناقضة للقيمة السابقة ؛ فيمكن للمتدرب في هذا المستوى أن يميز المسلمات أو الافتراضات المتناقضة أو يكتشف خصائص قيمة معينة ، ويبرز هذا الهدف فيما يسمى بإعادة التأهيل لذوي الاتجاهات المنحرفة ، أو في تجنيد عناصر في خلايا إجرامية للعمل لصالح رجل الأمن .

وفيما يتعلق بالتدريب على تنظيم نسق قيمي ، كهدف وجداني تقييمي فيمكن من خلال مساعدة المتدرب على أن يتقبل تقبلاً واقعياً ما قدم له من معارف ومعلومات ، ومن المهم أن يتوافق المتدرب

وبدرجة كبيرة مع نواحي القصور الشخصي والضوابط والانفعالات ولا بد أن يكون هذا التقبل أو التوافق بطرق مقبولة ثقافياً .

ويرى شكري (١٤٢٠هـ) أن هناك بعض الأفعال التي يمكن استخدامها في مستوى التنظيم القيمي كأهداف وجدانية ، ويمكن التدريب عليها ، التي يمكن تحديدها والتخطيط لتحقيقها وملاحظتها على المتدرب ، حيث يستطيع المدرب أن يجعل المتدرب ينظم أو يصوغ أو يفاضل أو يصحح أو يجمع بين أو يرتب أهمية ظاهرة معينة أو يتمسك بها أو يغير أو يعمم أو يدعم أو يتحمل أو يلتزم أو يتقبل أو يوازن المعلومات والمعارف التي يتلقاها في القاعة التدريبية .

٥- الامتثال : وهو أرقى مستويات الأهداف الوجدانية ويتضمن قدرة المتدرب على إيجاد نظام معين يضبط سلوكياته ، ويهدف إلى خلق وتثبيت أنماط عامة سلوكية تضمن تكييف المتدرب شخصياً واجتماعياً وعاطفياً ، وتكامل في هذا المستوى الاتجاهات والقيم والميول ، ويستخدم هذا الهدف في تغيير الاتجاهات بصفة عامة والاتجاهات العميقة لدى المتدرب بصفة خاصة ، ويشير الخطيب (١٤٠٨هـ) إلى أنه يندرج تحت هذا المستوى من الأهداف الوجدانية : التهيؤ العام وتجسيد القيم .

ففيما يتعلق بالتهيؤ العام كأحد أنواع الأهداف الوجدانية التمييزية كأن يدرّب رجل الأمن على قيمة احترام كرامة الإنسان سواء المتهم أو الضحية ، أما ما يتعلق بالتدريب على تجسيد القيم ، فيمكن ذلك عندما يضع المتدرب لنفسه فلسفه كاملة للحياة ، تنطلق من المعايير والقيم الاجتماعية النبيلة .

ويرى يحيى و المنوفي (١٤١٩هـ) و شكري (١٤٢٠هـ) أن هناك بعض الأفعال التي يمكن استخدامها في مستوى التمييز كأهداف وجدانية ، ويمكن التدريب عليها ، التي يمكن تحديدها والتخطيط لتحقيقها وملاحظتها على المتدرب ، حيث يستطيع المدرب أن يجعل المتدرب يميز أو يؤدي أو يستخدم أو يؤمن أو يقترح أو يسهم أو يظهر أو يعدل أو يغير أو يحل أو يضبط أو يتحقق أو يسأل أو يؤثر أو ينقح أو يقاوم أو يدير أو يتجنب أو يثابر المعلومات والمعارف التي يتلقاها في القاعة التدريبية .

ثالثا: الأهداف المهارية

وهي الأهداف المرغوبة والمخطط تحقيقها والمتمثلة في تكوين أو تنمية مهارات حركية أو لفظية عند المتدرب ، وتعلق بكيفية أدائه الوظيفة الأمنية بكفاءة ، ويقتضي فيه أن يسلك المتدرب سلوكا فيه تأدية حركات واستخدام عضلات ، أي أن هذا المجال يركز على المهارات التي تتطلب استخدام وتناسق عضلات الجسم مثل الأنشطة لأداء أي عمل ، ويعتمد إتقان هذه المهارات إلى حد كبير على ما لدى المتدرب من معارف ودوافع وميول واتجاهات ، ولذلك فإنه لا يمكن فصل هذه الأهداف عن الأهداف السابقة أو عزلها عنها .

ويشير صادق وأبو حطب (١٩٩٤م) إلى أنه يقصد بالمهارة عدة معان مرتبطة ببعضها ، فمنها : خصائص النشاط المعقد الذي يتطلب فترة من التدريب المقصود ، والممارسة المنظمة ، بحيث يؤدي بطريقة ملائمة ، وعادة ما يكون لهذا النشاط وظيفة مفيدة ، وعلى هذا فإنها تؤدي إلى تحقيق الكفاءة والجودة في الأداء .

ومن ثم يمكن القول إن المهارة تدل على السلوك المتعلم أو المكتسب الذي يتوافر له شرطان جوهريان، أولهما: أن يكون موجهًا نحو إحراز هدف أو غرض معين، وثانيهما: أن يكون منظماً بحيث يؤدي إلى إحراز الهدف في أقصر وقت ممكن، بحيث يتوفر في هذا السلوك خصائص السلوك الماهر.

وصحيح أن التدريب بصفة عامة والتدريب الأمني بصفة خاصة يركز على هذه الأهداف باعتبارها أهم المخرجات التدريبية، التي تم تحديدها أثناء عمليات تحديد الاحتياجات، غير أنه لا يمكن ضمان تحقق فاعلية التدريب دونما تحقيق أهداف وجدانية ومعرفية للمهارات المراد تحقيقها، ويشير العمودي (د:ت) إلى أن المهارة تحتاج لإتقانها إلى معارف وميول مستمرة يقوم بها المتدرب، ما يساعده على اكتسابه المهارة اللازمة والسلوك المطلوب.

فمثلاً التدريب على مكافحة جرائم الإرهاب وتكوين مهارات فائقة تضمن السيطرة على الإرهابيين والحيلولة دون تنفيذهم لجرائمهم تعد غاية بحد نفسها لوقاية المجتمع ورجل الأمن نفسه من أخطارهم، غير أن ذلك لا يمكن أن يتحقق دونما معارف بحقيقة إجرام الإرهابيين وتكوين اتجاه قوى لدى رجل الأمن ضدهم يحفزه على تطبيق المهارات التي يتلقاها في قاعات وميادين التدريب ويطبّقها في أرض الواقع.

ويشير الشعوان (١٤١٠هـ) إلى أن هذا النوع من الأهداف التدريبية يشمل العديد من المستويات، كالإدراك الحسي والميل والاستجابة الموجهة والميكانيكية أو التعويد والاستجابة الظاهرية والتكيف وأخير الأصاله أو الإبداع، وهي ما يمكن عرضها وتوضيحها فيما يلي:

١- الإدراك الحسي أو ما يسمى بالملاحظة، ويقصد به التدريب على الشعور باستقبال الظاهرة وملاحظتها والحديث عنها، وأهم الأفعال التي تستخدم في هذا المستوى وتعبر عن هذا الهدف التدريبي المهاري، عندما يكشف المتدرب، أو يعزل، أو يختار من المعلومات المقدمة في القاعة التدريبية أو ميدان التدريب ويبدأ بالتعبير عن إدراكه لها، ومثال ذلك عندما يدرك المتدرب ويلاحظ عملية استخدام المدرب للمسدس أثناء عملية الرماية، ويعد هذا المستوى أبسط مستويات الأهداف السلوكية.

الشكل (٧) يوضح هرم الأهداف المهارية



٢- الميل أو ما يسمى بالتهيوء والتقليد، وهو ما يتعلق بالاستعداد النفسي والعضلي لدى المتدرب لأداء نشاط أو سلوك محدد بعينه، ومن الأفعال التي يمارسها المتدرب لإبراز هذا المستوى عندما يظهر أو يبدي أو يشرح أو يتطوع أو يخطو المتدرب نحو

المعلومات المقدمة في القاعة التدريبية أو ميدان التدريب ، ومثال ذلك عندما يبادر المدرب أثناء عملية التدريب ويجد لديه الرغبة في ممارسة عملية تدريبية ، كأن يقبل المتدرب على تجريب استخدام السلاح بعدما يتلقى المعارف والمهارات التي تساعد على تطبيق هذه المهارة ، ويلاحظ أن هذا المستوى التدريبي من الأهداف السلوكية أعمق من سابقه ، وفي الوقت نفسه سيكون أساساً للمستويات المتقدمة .

٣- الاستجابة الموجهة أو ما يسمى بالممارسة : وهو مستوى متقدم عن سابقه ، ويتمثل في قدرة المتدرب على ممارسة أداء عمل ما مقصود ، لم يكن لديه خبرة سابقة في تنفيذه وذلك بأقل وعي وجهد ، ومثاله قيام المتدرب بإبطال مفعول قنبلة معدة للتفجير على ضوء ما اكتسب من معارف واتجاهات ومهارات تدريبية سابقة .

٤ - الآلية أو الميكانيكية : ويرتبط هذا المستوى بأداء المهارة أو الأداء الحركي بطريقة نمطية آلية ، وذلك عندما تؤدي هذه الأعمال والمهارات والحركات بثقة وجرأة حيث أصبحت المهارة أو الحركة معتادة ومألوفة ومن الأفعال التي تستخدم في هذا المستوى يتعود أو يرسم أو يبرهن أو يقود ، ومثاله أن يصبح لدى المتدرب القدرة على إبطال المتفجرات بشكل آلي تلقائي على ضوء ما تلقى من تدريبات سابقة .

٥- الإتقان والحذق والسرعة في الأداء أو الاستجابة الظاهرية المعقدة : ويتمثل هذا في أداء المهارات المتنوعة بأقصى سرعة وأكثر إتقاناً ،

وهذا يتمثل في التعامل مع الأعمال الأمنية الخطرة بكفاءة عالية من الإتقان والسرعة ، بمعنى أن يرتقي المدرب لهذا المستوى بالأداء الماهر للحركات ، وفيه يتم التخلص من الخوف أو الشك في أداء المهارة ، كما يتم التخلص أيضا من الأداء الآلي للمهارة ، ومن الأفعال المستخدمة في هذا المستوى ، أن يثبت المدرب أو ينسق ، أو ينظم ، أو ينفذ المهارات التي تلقاها نتيجة عملية التدريب .

٦- التكيف : ويرى هوانه والكندري (١٩٩٨م) أن ذلك يعني قدرة المدرب على إتقان المهارة المقصودة مع احتمال حدوث تعديل وتحسين في أدائه ، ويشمل هذا تنوع المهارات باختلاف المواقف فتحتاج إلى تغييرها وتعديلها بما يتلاءم والمواقف الجديدة .

ومن أمثلة ذلك أن يستطيع المدرب على أساليب الرماية والقناصة على التفتن في عملية الرماية بشكل صحيح وبطريقة تتكيف مع الأوضاع التي يتطلبها الموقف ، ومن ثم يعد متكيفا مع عملية الرماية تكيفا إيجابيا يضمن تحقيق مهارة عالية ، ومن الأفعال المستخدمة في هذا الأسلوب التدريبي أن يتكيف المدرب أو يبدل أو يغير أو يضبط أو ينقح أو يهذب أو ينوع من المهارات التي تلقاها نتيجة عملية التدريب .

٧- الإبداع والأصالة : يمثل الإبداع أعلى مستويات هذا المجال حيث يدعو إلى ابتكار حركات ومهارات لم تكن موجودة فعلا بناء على المواقف الجديدة ، وتلعب الرغبة الصادقة والخصائص المساعدة المتوفرة في رجل الأمن دورا في تحقيق هذا المستوى

وبروزه على أرض الواقع ، ويمكن ملاحظة هذا المستوى ورصده وقياسه من خلال الممارسة الفعلية بعد انتهاء الدورة التدريبية .

ومن الأفعال التي يمكن استخدامها في هذا المجال ، أن يستطيع المدرب من رجال الأمن الذين حققوا مهارات عالية أن يصمم ، أو ينتج بسرعة ، أو يبني ، أو يعمل بثقة ، أو يتمكن من ، أو يشيد ، أو يجيد المهارات التي تلقاها أثناء عمليات التدريب .

٢ . ٧ . ٣ تحديد المحتوى العلمي

ويعرف المحتوى العلمي وفقا لويليام تريسي بأنه «مادة التدريب و نقاط التدريب ، أو نقاط التعلم التي تمكن المتدرب من أداء المهام والواجبات والوظائف التي تعد الأهداف النهائية لنظم التطوير والتدريب» (تريسي، ١٤١١هـ ، ص٢٨٦)، ويعد العنصر الثاني من عناصر تخطيط التدريب ، بعد تحديد الأهداف التدريبية ، بل يعد من أبرز العناصر ، ويرى هايمان (Hyman, 1973) أن المحتوى العلمي يتكون من مجموعة من المعارف والقيم والاتجاهات والمهارات المراد نقلها للمتلقى نتيجة إجراءات علمية محددة ، وعلى هذا الأساس يعد المنطلق في صنع الأهداف التدريبية المتمثلة في المعارف والمهارات والاتجاهات المراد تكوينها أو تغييرها أو تعزيزها لدى المتدرب ، ويخطط أن تشبع هذه الأهداف المقصودة غايات معرفية أو وجدانية أو مهارية لدى المتدرب ، انطلاقا من المحتوى العلمي المبني على الاحتياجات التدريبية التي يحتاج إليها رجل الأمن .

وهذا يعني أن أي محتوى علمي سواء صمم كمنهج علمي أو كبرنامج تدريبي لا يخلو بأي حال من الأحوال من هذه المكونات ، لأنها في واقع الأمر تكمل بعضها ، غير أن نوع البرنامج واتجاهاته وأهدافه التفصيلية تحدد

أي المكونات تتطلب التركيز في بناء المحتوى العلمي والأهداف المراد تحقيقها.

كما يتميز محتوى المادة العلمية للدورة التدريبية بأنه يحتوي قواعد عامة، وقوانين يمكن استخدامها في تأكيد الحقائق والتعميمات التي تنطلق من نتائج البحث العلمي في نطاق اختصاصاتها ومجالاتها المعروفة، فمثلا المحتوى العلمي لمادة إطفاء الحريق تتطلب عرض نظرية الاحتراق وكيف أن فصل عناصر النظرية يؤدي إلى إطفاء الحريق.

وبشكل أدق ووفقا لبراوادي (١٩٦١م)، فإن محتوى المادة العلمية لأي دورة تدريبية لا بد أن يشتمل على ثلاثة عناصر عامة، تتمثل فيما يلي (موثق في: الكندري وهوانة، ١٩٩٨م):

١- وجود مصطلحات أو مفاهيم خاصة بالمادة العلمية أو التدريبية تختصر العمليات المجردة والمعقدة مثل التأكسد في الكيمياء، والتكيف في علم الاجتماع، والانحراف في علم الجريمة، والقبض في التحقيق الجنائي.

٢- وجود مجموعة متكاملة من المعلومات والمعارف والحقائق والقوانين والنظريات والاتجاهات التي لها علاقة مباشرة وواضحة بتطور المادة العلمية، مثل تطور علم الكشف عن البصمات وكيفية رفعها من مسرح الجريمة.

٣- وجود صفة معينة تميز المادة العلمية أو التدريبية عن غيرها من المواد أو الموضوعات الأخرى، كالفرق بين المحتوى العلمي لمادة التحقيق والمحتوى العلمي لمادة التحري.

٤- وجود قواعد لتقييم نتائج المعارف والمهارات الحاصلة في المادة العلمية، مثل توضيح أسس استخدام التقنية أثناء التحري في مسرح الجريمة والنتائج المترتبة على استخدام التقنية من عدمه.

ويرى تريسي (١٤١١هـ) أن هناك معيارين أساسيين يجب توفرهما في المحتوى العلمي للبرنامج التدريبي لضمان فعاليته، أولهما، أن يتلاءم المحتوى العلمي مع الوظيفة التي صممت من أجلها الاحتياجات والأهداف التدريبية، بمعنى أن يرتبط المحتوى بأحد عناصر الأداء التي تم تحليلها ارتباطاً مباشراً، وثانيهما، أن يكون المحتوى مهماً لتنمية الأداء المطلوب، بمعنى أن يتأكد مصمم البرنامج من أنه بدون المعارف والمهارات المخططة في هذا المحتوى لا يمكن للمتدرب تطوير أدائه بشكل إيجابي.

وهذا يعني أن المحتوى العلمي لأي برنامج تدريبي يجب أن يتصف بالتغير والتطور، ولا سيما فيما يتعلق ببرامج التدريب الأمني، نظراً لتغير المشكلات الأمنية وارتباطها بتطور الجريمة النوعي والكمي، وبروز جرائم مستحدثة تتطلب احتياجاتاً وأهدافاً جديدة قد لا تكون معروفة من قبل، بيد أن التقدم العلمي والتطور التقني هما أساس في تحديد المحتوى العلمي لأي برنامج تدريب أمني لمواجهة الجريمة لا يمكن أن يصمم بعيداً عن هذا الجانب، حيث إنه يحتوي على جانبيين مهمين في الوقت نفسه، أحدهما يتمثل في أن المجرم يستفيد من التقدم العلمي والتطور التقني، والآخر أنه يمكن اختراع أو اكتشاف نظريات أو آليات علمية حديثة لتطوير فعالية الأداء الأمني.

وهناك العديد من المراحل تمر بها عملية تحديد المحتوى العلمي للبرنامج التدريبي، وأن كل مرحلة تالية مرتبطة بالمرحلة التي قبلها، ووفقاً لتريسي (١٤١١هـ) فقد حددها في الثمان مراحل التالية:

١ - فحص كل هدف تدريبي تم تحديده، والقيام بوضع رؤوس موضوعات، تتضمن معايير المحتوى العلمي المشار إليها أعلاه،

وعدم التركيز على إمكانية تكرار الموضوعات المقترحة للأهداف المحددة .

٢- رفع إطار رؤوس الموضوعات لخبراء مختصين في التدريب لمراجعتها والتأكد من تكاملها ودقتها، وذلك بغرض التأكد من وجود البنية الأساسية الصالحة للمحتوى العلمي للبرنامج التدريبي .

٣- تعديل رؤوس الموضوعات طبقاً لتوصيات الخبراء المختصين في التدريب، بما يحقق الأهداف التدريبية المحددة تبعاً للاحتياجات التدريبية المطلوبة .

٤- إعداد إطار تفصيلي لكل محور من المحاور السابقة، وتحليل كل محور وصياغة نقاط التدريب في شكل عبارات تصريحية مع تحديد المراجع العلمية المناسبة .

٥- حذف أي تكرار غير ضروري في المحاور قد يبرز نتيجة تحليل المحاور .

٦- مقارنة إطار المحتوى بمضمون الأهداف التدريبية المحددة، وفي حالة عدم ملاحظة كفاية المحتوى للأهداف التدريبية حاول تعديل المحتوى حتى ضمان تحقيق الكفاية .

٧- رفع الإطار التفصيلي للمحتوى العلمي للخبراء المختصين بغرض التقييم النهائي .

٨- تعديل المحتوى أو اعتماده على ضوء نتائج مراجعة المختصين للمحتوى التدريبي .

ولأن المحتوى التدريبي هو المادة العلمية التي تحدد طبيعة المعرفة وتطورها من وقت لآخر وترجمة ذلك كله إلى ممارسات تدريبية عملية تطبق من خلاله بشكل تطبيقي ، فإن هناك مجموعة من العوامل التي تحدد درجة العمق والشمول في المعارف والمهارات المراد تنفيذها ، ويعرض شومان (١٤١٦هـ) أن من أبرز تلك العوامل : المستوى العلمي للمتدرب ، ونوع الوظيفة ، ودرجة التخصص الوظيفي ، ومتطلبات الوظيفة الحالية ، وأخيراً نوعية المشكلات أو الثغرات التي يعاني منها المتدربون في العمل ، وذلك يوجب أن تتناسب وطبيعة المتدربين من حيث مستواهم ونوعية التدريب ، فإن كان المتدربون لهم خبرة طويلة فيمكن أن تكون المادة العلمية مختصرة ، ويكون التركيز على التطبيقات والحالات الدراسية ، وذلك بعكس الدورات التأهيلية ؛ حيث من المناسب أن تكون المادة العلمية عميقة المحتوى وتحديث بتركيز عن المعارف المراد إكسابها للمتدربين ، وترى وزارة التربية والتعليم السعودية (د : ت) أنه عند كتابة مقررات التدريب لابد من كتابة العناصر التالية :

- أ- رقم المقرر وعنوانه ضمن البرنامج التدريبي .
- ب- يوم وتاريخ تنفيذه مع المتدربين ، في إطار البرنامج .
- ج- المدة الزمنية اللازمة لتنفيذه بالساعات .
- د- المتطلبات السابقة للمتدربين .
- هـ- الهدف العام والأهداف الخاصة .
- و- المعارف المطلوبة بالأهداف أو السلوكيات الوظيفية التي سيجري التدريب عليها .

ز - النشاطات والتمارين التي تحقق تنفيذ الدرس .

ح - طرق وتقنيات التدريب التي يمكن أن تحقق الهدف التدريبي المحدد .

وتعد هذه العناصر أساسية عند تقديم الحقيبة التدريبية التي تسلم للمتدربين ، بل إنها تساعد على التقييم السريع لبرنامج التدريب من قبل المدرب نفسه ، ومن قبل أي مختص في تقييم البرنامج .

٢ . ٧ . ٤ اختيار المدربين

يتطلب التدريب الأمني الناجح ضرورة اختيار المدربين الفاعلين والقادرين على تنفيذ البرنامج التدريبي ، وتكمن أهمية البحث عن المدرب الفاعل في أنه العنصر الرئيس الذي يتم من خلاله التفاعل المباشر مع المتدربين ، ويرى صوفان (٢٠٠١م) أن كفاءة المدرب وقدراته ومعارفه ومهاراته وإتقانه لاستخدام أساليب ووسائل التدريب الحديثة تعد أساسا في نجاح البرنامج التدريبي وتحقيق فاعليته في الوصول إلى الأهداف التدريبية المخططة .

ويلعب المدرب الدور الرئيس والبارز في تنفيذ البرنامج التدريبي ، ولاسيما أنه من يقدم المعارف والميول والمهارات المخططة المراد نقلها للمتدربين ، ولأهمية هذا الدور في إنجاح العملية التدريبية وتحقيق فعاليتها ؛ فإن هناك مهارات محددة لا بد من توفرها في المدرب ، ولاسيما أن في التدريب الأمني خصوصية وميزة ، تبرز من خلال نوعية المهام التي يتم التدريب عليها وخطورة الآثار التي تترتب عليها ، ويصف ساي ، وكاشي (٢٠٠١م) المدرب الناجح بأنه الذي يقوم باكتشاف الفجوة المعرفية والمهارية

لدى المدرب ، ويقوم بتحليل مسبق للاحتياجات التدريبية للتأكد من أن التدريب هو الحل ، ومن ثم يسعى للبحث عن أسرع وأوفر طريقة لسد تلك الفجوات المعرفية والمهارية ، وهو ما يعني ضرورة توفر خصائص ومهارات محددة يستوجب توفرها في المدرب الأمني ، التي يصنفها الخوالدة (١٩٩٧م) إلى المهارات التالية :

١- مهارات في التخطيط والإعداد للموقف التدريب : ومن أبرز تلك المهارات : قدرة المدرب الأمني ومهارته في الإلمام بخصائص المتدربين وطبيعة أعمالهم ، والتعرف على حاجاتهم الفعلية ، وتوفير وتنويع مصادر عديدة من المعلومات والمعارف والنماذج والتجارب التي سيتم تقديمها ، وتجهيز أساليب عديدة للتقييم والمتابعة ، والإلمام بالعديد من طرق التدريب واستخدام أحدث الوسائل التعليمية المساعدة ، وهذه المهارات ستساعد المدرب الأمني على الاستعداد الجيد لتخطيط وتنفيذ ومتابعة البرنامج التدريبي .

٢- مهارات في خصائص المدرب وشخصيته : ويشير الثقافي (١٤١٦هـ) إلى أن من أبرز المهارات في هذا الجانب : سعة الاطلاع وعمق الثقافة العامة والأمنية على وجه الخصوص ، ووجود خبرات سليمة وسابقة في موضوع التدريب ، والاستعداد الذاتي للقيام بعملية التدريب ، والتمكن الكافي من المعارف والمهارات التي سيتم تدريسها ، والقدرة على إبراز دور المدرب في فهم وإدراك الأهداف التدريبية ، وبناء علاقة وظيفية مرنة مع المتدربين ، والأهم من ذلك المثالية والمنطقية أمام المتدربين ، وهي مهارات تساعد على خلق جو من التفاعل الاجتماعي الإيجابي بين المدرب ومجموعة المتدربين .

٣- مهارات تتعلق بتنفيذ البرنامج التدريبي : وتتمثل في التحلي بعدد من المهارات التي من أبرزها : استخدام أفضل طرق التدريب التي تتناسب مع موضوع التدريب ، واستخدام أحدث وأفضل الأجهزة التقنية الحديثة في عرض وتوصيل المعارف ، واستخدام الأمثلة والتجارب القريبة من واقع المتدرب لتعزيز الجوانب المعرفية والوجدانية والسلوكية المطلوب إكسابها للمتدربين ، وحث المتدربين على استخدام التقييم الذاتي ، وتزويد المتدربين بالتعليمات اللازمة التي تحدد العلاقة بين المدرب والمتدرب وبرنامج العمل الذي سيستخدم في تنفيذ فعاليات البرنامج ، وملاحظة الفوارق الفردية بين المتدربين والتعامل معهم على أساسها ، وهذه المهارات ستساعد المدرب الأمني من تنفيذ البرنامج التدريبي وبفاعلية .

٤- مهارات تتعلق بالقدرة على تقييم ومتابعة وتوجيه المتدربين : وهي مهارات تساعد على التغذية الراجعة وتقييم عملية التدريب برمتها ، ومن أبرز تلك المهارات : استخدام أساليب الملاحظة والتقييم بطريقة فعالة ، والتسجيل المنظم لمراحل تقدم المتدربين ، القدرة على توجيه المتدرب في الوقت المناسب ، والاستعداد لتلقي ملاحظات المتدربين على أداء المدرب والعمل على ضوئها .

وبناء على توفر هذه المهارات في المدرب المشارك في تنفيذ البرنامج التدريبي ، فإن ذلك سيزيد من المساهمة في تنفيذ البرنامج بكفاءة وفاعلية ، ولاسيما أن الأثر التدريبي لدور المدرب لا ينتهي بانتهاء البرنامج التدريبي ، فقد تستمر علاقة المتدرب بمدرسه لاحقا للحصول على استشارات أو زيادة استيضاح ما تم تناوله في القاعة التدريبية ، غير أن وجود أي خلل أو عدم

توفر هذه المهارات ربما سيعوق من تحقيق أهداف البرنامج ، وقد يؤدي البرنامج إلى تحقيق نتائج عكسية .

٢ . ٧ . ٥ اختيار المتدربين

يتطلب التدريب الأمني الفاعل تحديد واختيار الأفراد المرشحين للالتحاق بالدورة التدريبية ، وتعرف بشروط الالتحاق بالدورة التدريبية ، وتلعب عملية تحديد الاحتياجات التدريبية ونوع الدورة والأهداف التدريبية دورا في تحديدهم ، بل إن المحتوى العلمي واختيار المدربين وطرق التدريب تعنى بنوعية وحجم عدد المتدربين ومواصفاتهم وتحدد على أساس هؤلاء المتدربين .

ولأن التدريب الأمني يتميز بخصوصية بارزة من حيث المتدربين أنفسهم ؛ حيث إن غالبية الملتحقين ببرامج التدريب الأمني من الكبار والراشدين الذين لديهم خبرات ميدانية سابقة أو على الأقل معارف سابقة عما سيتدربون عليه ، وهؤلاء بطبيعتهم يميلون للاحتفاظ بالمعلومات السابقة التي حصلوا عليها سواء بالتدريب أو عن طريق الخبرة ، والأهم أن خبرات هؤلاء قد تساعدهم على عدم تقبل الأهداف التدريبية المخططة وتغيير الاتجاهات التي تتعارض مع ما لديهم من معارف ومهارات سابقة بيسر وسهولة ، وهذا ما يتطلب مراعاته جيدا عند تصميم المنهج العلمي واختيار طرق التدريب .

ويشير منظر تعليم الكبار مالكولم إس . نوليز (Malcolm S. Knowles) إلى أن هؤلاء الأشخاص يتميزون بأنهم بحاجة ماسة لمعرفة علاقة التدريب بخبراتهم السابقة ، وأنهم يتعلمون بطريقة أفضل عندما تتوفر لديهم وسيلة للتحكم في تجاربهم السابقة ، وأنهم يفضلون تطبيق خبراتهم السابقة على

ما يطرح من مهارات حديثة، وأنهم يشاركون بفعالية في العملية التدريبية ولاسيما الجوانب التطبيقية، وأن الجو التعاوني في القاعة التدريبية يساعد كثيرا على قبول المخاطرة والتجريب (موثق في: ديوان الخدمة المدنية، ٢٠٠٢م، عدد ٧٩).

وتشير جمعية تعليم الكبار الأمريكية (١٩٧٧م) إلى أن هناك صعوبات بارزة ستواجه بعض الكبار أثناء التحاقهم ببرامج تعليمية أو تدريبية، ومن أبرزها؛ ضعف الثقة بالنفس نتيجة الشعور بالنقص والتهيب الواضح الناشئ عن الانقطاع الطويل عن الدراسة أو التدريب، والخوف من الأفكار النابعة جزئيا من التحفظ والروتين، وأخيرا التفاوت البارز بين مجموعة المتدربين، ويشير الثقفي (١٤١٦هـ) إلى أن هذه الصعوبات تبرز بشكل واضح في المتدربين من رجال الأمن، ولاسيما بين الأفراد قليلي التعليم أو الذين لم يتلقوا دورات عديدة طوال خدمتهم، مقارنة بغيرهم من المتدربين.

ونظرا لتعدد القطاعات الأمنية وتعدد وظائفها وتباين أساليب أداء المهام الأمنية، فإن ذلك يترتب عليه التركيز على تحديد متطلبات المؤسسة الأمنية ومتطلبات الوظيفة الأمنية ومتطلبات رجل الأمن الذي سيمارس هذه الوظيفة، ومن ثم تحديد المواصفات التي يجب توفرها فيه، سواء من حيث الاختيار قبل التعيين في الخدمة أم من حيث المهارات التي يراد إكسابها لهذا العنصر.

ويلاحظ أن طبيعة العمل الأمني ومتطلبات تنفيذه هي ما يحدد المهارات والصفات التي يجب توفرها في رجل الأمن، فمثلا يرى محمد الثقفي (١٤٢٢هـ) أن من أهم الصفات الواجب توفرها في رجل التحري: الاستقامة والأمانة في العمل، والذكاء ودقة الملاحظة، وقوة الذاكرة، والرغبة في العمل، والصبر والأناة، والثقة بالنفس، والقدرة على كتمان

السر، والقدرة على تكوين علاقات اجتماعية، والقدرة على التنكر، واللياقة البدنية، والشجاعة وحسن التصرف، والتضحية وإنكار الذات، والقدرة على التصور وربط الأحداث، والفضول، والقدرة على استعمال الأجهزة الفنية، وأخيرا القدرة على زيادة وتنمية الحس الأمني.

والبحث في هذه المهارات يجد أنها تصنف إلى مهارات فطرية، ومهارات مكتسبة، ومهارات فطرية يمكن تنميتها، وعلى هذا الأساس فإن المهارات الفطرية تراعى جيدا عند القبول في الدورات التأهيلية وتعد شروطاً أساسية في القبول كالذكاء، أما المهارات المكتسبة كاللياقة البدنية (مثلاً)، والقدرة على التنكر واستخدام الأجهزة الفنية فيمكن تصميم برامج تدريبية لإكسابها لرجل الأمن.

ومن هنا يجيء تحديد معايير الالتحاق بالدورة التدريبية منسجمة مع عملية تحديد الاحتياجات التدريبية التي هي الأساس في تصميم وتنفيذ ومتابعة عملية التدريب، ويشير الخوالدة (١٩٩٧م) إلى أن هناك مجموعة من المهارات التي لا بد من توفرها في المتدرب، ومن أبرزها:

- ١- القدرة على تنمية مهارات التعلم الذاتي، وذلك من حيث القدرة على الإلمام بوسائط المعرفة المتوفرة، والقدرة على الملاحظة والتساؤل والتحليل، وهي كفايات ضرورية كما هو ملاحظ أعلاه، وتراعى عند الاختيار والقبول للالتحاق بالوظيفة الأمنية.
- ٢- القدرة على تنمية مهارات التعاون وتبادل الخدمات، وذلك من خلال امتلاك مواقف واتجاهات إيجابية في المشاركة التعليمية، والاستعداد لأداء الأدوار القيادية والتبعية وتقبلها بكل مرونة وأريحية، ويشمل ذلك قدرة المتدرب على تقبل اختلاف وتناقض

الآخر ، وهي صفة مهمة ليس في التدريب وحسب ولكن أثناء أداء الوظيفة الأمنية .

٣- كفاية تنمية القدرة على التدريب والتعليم ، والمشاركة في الأنشطة والمناقشات وعرض الخبرات والقدرة على تقييم النشاط التدريبي ، وهي خصائص تساعد المتدرب على الاستفادة بشكل أكبر مما يقدم من معارف ومهارات في القاعة التدريبية .

٤- القدرة على فهم المتدرب لمجتمعه ، وإدراكه لما يحيط به من ظواهر ومشكلات ، ولاسيما أن الوظيفة الأمنية التي يمارسها رجل الأمن تتطلب ذلك من أجل القدرة على أداء وظيفته بكل كفاءة وفاعلية .

٥- القدرة على إدراك ومتابعة المتغيرات المستجدة ، وهذا يتضمن قدرة المتدرب على تقبل الأصالة والمعاصرة ، والرغبة في الاستفادة من التقنية الحديثة ، ولاسيما أن المجرمين يبادرون في استخدامها لتنفيذ جرائمهم .

٦- القدرة على استخدام أساليب وطرق التدريب الذاتي ، التي ستساعده في توظيف كافة مصادر المعرفة البشرية لتطوير نفسه ، وتقبل دور المدرب في القاعة التدريبية ، وستمكنه من تحقيق التكامل بين النظرية والتطبيق ، وتمكنه من مهارة القراءة الانتقائية .

وعلى ضوء ما سبق من عرض لمراحل العملية التدريبية ، سواء فيما يتعلق بتحديد الاحتياجات التدريبية ، أو تحديد الأهداف التدريبية ، أو تحديد المحتوى العلمي للبرنامج التدريبي الأمني ، فإن ذلك يتطلب التنفيذ الاحترافي المقنن ، من أجل تحقيق أكبر قدر من الأهداف التدريبية المخططة .

٢. ٧. ٦. تحديد طرق وتقنيات التدريب

وتعد من أبرز عناصر العملية التدريبية، حيث يتم من خلالها نقل المعارف والميول والمهارات المطلوبة والمخططة للمتدرب، وعلى أساس أنها هي الآليات التي يستخدمها المدرب للتواصل بواسطتها مع المتدربين في القاعات التدريبية، ويشير الخوالدة (١٩٩٧م) إلى أن استخدام الطرق والأساليب والوسائل والأجهزة والأدوات والإجراءات والمعارف والمهارات بصورة منظمة تؤثر في تفعيل عملية التدريب، وذلك وفقا لأحدث النظريات في علم النفس التربوي، وذلك من أجل تسهيل عمليات التعلم المقصودة والمخططة.

وقد قيم مين Men (١٩٩٣م) تأثير طرق التدريب والتدريس وتقنياتها المتعددة من حيث الأثر التدريبي والتذكر الناتج عن استخدام طرق التدريب وتلقي المعلومات، حيث أشار إلى أن المتلقي يتذكر ١٠٪ مما قرأه، و ٢٠٪ مما سمعه، و ٣٠٪ مما شاهدته وسمعه، و ٥٠٪ عندما يراقب المتلقي المدرب وهو يقوم بشرح عمل ما ويقوم بتنفيذه، وأخير يتذكر المتلقي ٩٠٪ إذا قام بعمل الشيء بنفسه، حتى لو كان هذا الشيء الذي يعمل به عبارة عن محاكاة (Simulation) المتدرب لمدرسه (موثق في: العمودي، د. ت.).

وعلى هذا الأساس تلعب طرق وتقنيات التدريب دورا رئيسا في تعزيز عملية التدريب، وتحقيق أعلى ما يمكن تحقيقه من آثار تدريبية، وتركز معاهد ومراكز التدريب الأمني على إكساب مهارات طرق التدريب وتقنياته لمنسوبيها، بل إن هناك دورات محددة تسمى (إعداد المدربين) تمثل فيها طرق التدريب وتقنياته جانبا كبيرا من برنامج الدورة، وعموما فسيتم تناول أبرز طرق التدريب وتقنياته في هذا المحور ومن خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (٦) يوضح أبرز طرق وتقنيات التدريب

تقنيات التدريب		طرق التدريب	
ميادين الرماية	الحقائب التدريبية	الأبحاث العلمية	المحاضرة
مسارح الجريمة	الحاسب الآلي	استضافة الخبراء	المناقشة
قواعد البيانات	أجهزة التفتيش	الزيارات الميدانية	دراسة الحالة
الإنترنت	أجهزة العرض	الورش التدريبية	تمثيل الأدوار
أجهزة التنصت	السبورة السحرية	المحاكاة	العصف الذهني
أي تقنيات حديثة	الأسلحة والذخائر	المشاريع العلمية	حل المشكلات

١ - أبرز طرق التدريب التي يمكن تطبيقها لتنفيذ البرامج الأمنية

هناك العديد من طرق التدريب المعروفة والمتبعة في معاهد ومراكز التدريب الأمني ، وتظل طرق التدريب أداة يستخدمها المدرب لإيصال ما يود نقله وفق المحتوى العلمي من معارف واتجاهات ومهارات للمتدربين في إطار الأهداف التدريبية والاحتياجات المخططة المراد إشباعها .

وهناك مجموعة من العوامل التي تحدد للمدرب اختيار طريقة أو طرق التدريب المناسبة ، ويرى عليمات (١٩٩١م) أن من أبرزها : موضوع التدريب ، والأهداف التدريبية المتوخاة ، وعدد المتدربين ، ومؤهلاتهم ، وخبراتهم ، ومدى تناسقهم ، والوقت المتاح للتدريب ، وإضافة لذلك فإن خبرة المدرب نفسه ومهارته تلعب دورا في اختيار الطريقة أو الطرق التدريبية المناسبة .

ومثال ذلك ، فالتدريب على فهم وإدراك نظريات الجريمة يتطلب طرقا تختلف كثيرا عن التدريب على رفع البصمات من مسرح الجريمة ، كما أن التدريب التأهيلي للمرشحين للعمل الأمني يتطلب طرقا مختلفة في التدريب التخصصي على إبطال المتفجرات (مثلا) ، وهكذا يلاحظ أن الاحتياجات التدريبية والهدف أو الأهداف التدريبية وبقية عناصر العملية هم من يحدد الطريقة الأنسب التي تستوجب من المدرب استخدامها في إيصال المعارف أو المهارات المطلوب غرسها في ذهن المتدرب .

وسيتم عرض أبرز أساليب وطرق التدريب الشائعة التي يمكن استخدامها ، مع محاولة بيان أبرز إيجابيات وسلبيات تلك الطرق ، من أجل تيسير اختيار المدرب للأسلوب الأنسب عند التخطيط لتقديم المادة العلمية وتنفيذ البرنامج التدريبي ، ذلك وفقا لما يلي :

١ - المحاضرة (Lecture) : ويعرفها ياغي (١٤١٧هـ ، ص ١٥٥) بأنها «حديث مكتوب أو غير مكتوب يقدمه فرد متخصص ذو خبرة في موضوع معين لمجموعة من الأفراد بصورة رسمية» ، وتعد من أبرز وأقدم أساليب التدريب وأكثرها شيوعا ، وذلك لأنها من أيسر طرق التدريب استخداما ولا تتطلب تجهيزات عديدة ، حيث تعتمد على قدرة المدرب على التواصل مع المتدربين وما يملكه من معلومات عن موضوع التدريب وما لديه من أساليب منطقية في إقناع الآخرين .

وهناك جدل حول فعالية هذه الطريقة في التدريب ، حيث يرى أبو ريا (١٩٨٨) أنها تصلح في مجال التعليم أكثر منها في مجالات التدريب ، وهي وجهة نظر منطقية خاصة أنه يصعب

تحقيق مهارات تدريبية من خلالها مقارنة ببعض الأساليب الأخرى، إلا إذا كان الهدف منها مجرد تحقيق أهداف معرفية أو وجدانية أو التقديم للمهارة، والسبب في ذلك أنها تعد أسلوب اتصال من طرف واحد هو المدرب، ومن ثم يقل أو يكاد ينعدم التفاعل الاجتماعي أو التغذية الراجعة لما يقدم من معلومات في القاعة التدريبية، وتستخدم هذه الطريقة عادة إذا كان الفارق المعرفي بين المدرب والمتدربين كبيراً جداً.

ومن أبرز مميزات هذه الطريقة مناسبتها في تدريب مجموعات كبيرة من المتدربين، وفي التعريف بأهداف المنظمة الأمنية وأهدافها ولاسيما في الدورات التأهيلية أو الدورات التنشيطية، ويضيف القحطاني (١٤٢٦هـ) أنها تعد أفضل طريقة في التحكم في الوقت وطرح الموضوعات المبرمجة، بل وأقل طرق التدريب تكلفة واستعداداً.

غير أن من أبرز سلبيات المحاضرة وفقاً لما أشار وليام تريسي (١٤١١هـ) إلى أنها قاصرة في تحقيق تنمية المهارات لدى المتدرب، ناهيك عن فعاليتها في الرغبة في إكساب المتدرب أو الرغبة في تغيير اتجاهاته أو مهاراته، ويضيف القحطاني (١٤٢٦هـ) أنها لا تساعد على التعامل مع الفروق الفردية بين المتدربين، والأبرز ما أشار إليه العمودي (د:ت) أن تطبيقها يتطلب التلقين من جانب المدرب وعلى الحفظ والاستذكار من قبل المتلقي.

وبالرغم مما سبق فإنها تظل أكثر أساليب التدريب استخداماً، خاصة في الدورات التأهيلية أو حتى في الدورات التخصصية،

إذ لا يمكن تجاهلها، ولا سيما مع تطور التقنيات التدريبية التي تزيد من فعالية هذه الطريقة .

٢- المناقشة (Debate, Discussion) : وهي إحدى الطرق المستخدمة في التدريب ، غير أنها تستخدم لتعالج بعض السلبيات التي تبرز في طريقة المحاضرة ، واستخدامها في التدريب يعني إتاحة مجال للنقاش العلمي الهادف المخطط حول الموضوع بين المدرب المختص والمتدربين ، وذلك بغرض إتاحة الفرصة لمزيد من التفاعل الذي سيؤدي إلى إتاحة مجال أكبر لتحقيق الأهداف التدريبية المطلوبة .

ويصف القحطاني (١٤٢٦ هـ) هذه الطريقة بالحوار المفتوح ، ويقصده ما يضاف إلى أسلوب المحاضرة من مجال للنقاش حول الموضوع المطروح ، وهنا يكون المدرب هو الأساس في عملية الحوار ، ويفترض أن يكون لديه المعرفة والخبرة الأكثر ، وتسهم هذه الطريقة في تحقيق مستويات متقدمة من المعارف والاتجاهات ، ولذلك تستخدم في الدورات المتخصصة وفي دورات تنمية المهارات .

وبالرغم مما تمتاز به هذه الطريقة فإن هناك بعض المشكلات التي تنشأ نتيجة استخدام هذه الطريقة ، ويلخصها عبدالوهاب (١٩٨١ م) بما يحدث من جدل نظري أو جانبي حول موضوعات خارج الموضوع المبرمج ، وعدم توازن فرص النقاش بين المتدربين .

٣- الحلقة الدراسية ، أو ما تعارف عليها بالسيمينار (Seminar) فهي عبارة عن مجموعة صغيرة من المتدربين الذين لديهم خبرات سابقة

أو لديهم معارف عالية ، من الذين يلتحقون بدورة تدريبية من أجل تنشيط معارفهم ومهاراتهم التي يكتسبونها ويتطلب هنا كفاءة المدرب في هذه المجموعة ، وتصلح هذه الطريقة في تحقيق الاحتياجات التدريبية الابتكارية ، ولذا تستخدم في التدريب على إدارة الأزمات مثلا ، وتتصف هذه الطريقة بأن المشاركين في الحلقة من المدربين والمتدربين متقاربون في المستوى المعرفي .

٤ - الندوات : وهي عبارة عن تصميم لقاء علمي يجمع علماء مختصين في مجال من المجالات العلمية وطلبة علم ومتدربين يحضرون ليسألوا هؤلاء العلماء عما يجهلون ، وتتصف هذه الطريقة بأن هناك فارقا علميا بين المدربين والمتدربين ، وتتميز هذه الطريقة بقصر مدتها ، ولذلك تصلح هذه الطريقة لمعاوني القادة ، والمرشحين لوظائف إشرافية من رجال الأمن .

٥ - المؤتمرات (Conference) فهي أحد أساليب التدريب التي تعتمد على حضور مجموعة كبيرة من الأفراد المختصين الذين لديهم اهتمامات محددة متعلقة بموضوع المؤتمر لتبادل المعارف والاستفادة مما يطرح فيه من نقاشات من خبراء ومختصين ، ويرى ياغي (١٧٤١ هـ) أنه يحق لأي من الحضور المشاركة بالتعقيب أو النقد أو الإضافة ، وهو ما يزيد من قيمة ما يطرحه الباحثون ، وما يضيفي على المؤتمر فاعلية في تحقيق أهدافه ، حيث إن المشاركة في الحوار أو حتى مجرد الاستماع لما يطرح من مداخلات يزيد من القيمة العلمية للمؤتمر ، وتكتمل فعالية المؤتمر في وصول المجتمعين إلى توصيات يمكن الوصول إليها لحل المشكلات

المطروحة ، وتصلح هذه الطريقة التدريبية للقيادات وللمختصين من أجل تنشيط ما لديهم من معلومات بل والاستفادة مما لديهم من خبرات من أجل نقلها والإفادة منها .

ومن أبرز مميزات هذه الطريقة تحقيق الأهداف الوجدانية المراد تفعيلها وذلك من خلال الاستشهاد بخبرات المتدربين والأدوار التي قاموا بها في القبض على المجرمين أو الحيلولة دون وقوع جرائم كاد وقوعها ، كما أن هذه الطريقة تساعد المتدرب على استخدام ما تعلمه من مفاهيم وحقائق ومبادئ وقوانين في مواقف جديدة ، وليس هذا فحسب بل تمكن المتدرب من حل المشكلات المألوفة وغير المألوفة التي قد تواجهه أثناء الممارسة الميدانية ، ويرى القحطاني (١٤٢٦هـ) كذلك أن هذه الطريقة تراعي الفروق التدريبية بين المتدربين ، وتساعد في عملية تبادل الخبرات ، والأهم أن ما يكتسب من معارف يكون أكثر رسوخا ويمهد لتطبيقه ميدانيا .

غير أن من أبرز سلبيات هذه الطريقة صعوبة إدارة المجموعة التدريبية ، وفي تنفيذ التدريب وفق الوقت المخطط ، ويشير الثقفي (١٤١٦هـ) إلى أنها قد تترك آثارا سلبية لدى المتدربين الذين لا يحبذون المشاركة الجماعية أو يتحرجون من المشاركات غير الصحيحة .

٦- دراسة الحالة : (Case Study) ويعرفها عبدالباري درة (١٤٠٢هـ) بأنها «وصف مكتوب وبصياغة الماضي ، مستخدمين كلمات أو أرقام لحادث حقيقي أو مشكلة حقيقية أو موقف حقيقي يواجهه

مديراً أو مجموعة من الإداريين أو مؤسسة ما» (موثق في :
القحطاني، ١٤٢٦هـ، ص ٣٣).

ووفقاً لتعريف الدرة فإنها تستخدم بشكل فاعل مع القادة في العديد من الدورات كإدارة الأزمات مثلاً، غير أنه يمكن استخدامها في الدورات التخصصية للتنفيذيين، ولاسيما إذا كانت الحاجة التدريبية ترتقي لحل مشكلات أو لتحقيق حلول ابتكارية، حيث تنبثق حلول من المتدربين أنفسهم يمكن تعميمها والاستفادة منها لاحقاً.

وتعد من أبرز الطرق الفعالة في التدريب، لكونها تساعد المتدرب على تحليل المادة العلمية أو المعرفية التي تلقاها إلى مكوناتها الجزئية، وبما يساعد على فهم تنظيمها البنائي وترك أثرها بارزاً لدى المتدرب، ولاسيما أن الحالات المطروحة صورة حقيقية أو شبه حقيقية لما يتم التعامل به في الواقع، فعلى سبيل المثال، لو عرضت قضية بحث جنائي مجهولة ومعقدة لحالة حقيقية أو مفترضة على المجموعة التدريبية فإنه سيبرز افتراضات وسيناريوهات متقاربة من قبل أصحاب الخبرة، وهنا قد تبرز الأخطاء الإجرائية أو القانونية أو الفنية التي قد ترتكب ميدانياً، فيأتي دور المدرب أو أصحاب الخبرة الحقيقية الصحيحة في عرض الأساليب المثلى للتعامل مع مثل هذه الحالات، ويقره في ذلك المتدربون، وقد يتحقق من خلال هذه الطريقة أعلى المستويات المعرفية وهو التقييم الذي يتمثل في تمكين المتدرب على الحكم على قيمة المعارف والمعلومات التي يتلقاها، وكذا تمييز هذه المعلومات وجدانياً بما يتضمن قدرة المتدرب على تغيير

الاتجاهات العميقة السابقة لدى المدرب وتبني المعلومات الجديدة، بالإضافة إلى إمكانية ممارستها لاحقاً في قضايا مشابهة. ويرى القحطاني (١٤٢٦هـ) أن من أبرز إيجابيات هذه الطريقة أنها تنمي النظرة الواقعية لمشكلات العمل وكيفية مواجهتها، إضافة إلى تحفيز المتدربين على مبدأ العمل الجماعي والمشاركة، وتحقيق الأهداف الابتكارية للتعامل الأمثل مع المشكلات المحتملة.

غير أن من أبرز سلبيات هذه الطريقة أن المدرب الأممي قد يجد صعوبة في تحضير حالات حقيقة، وما قد تستغرقه هذه الحالات من تحديد متدربين لديهم رغبة صادقة في المشاركة في مناقشة وطرح حلول لهذه الحالات، فضلاً عن أنها تتطلب عدداً قليلاً من المتدربين.

٧- تمثيل الأدوار: (Role Playing) وتتلخص في اصطناع مواقف وهمية من واقع عمل المدرب بغرض تمكين المتدرب من محاولة مواجهتها في الحياة العملية بشكل سليم، وتعني وفقاً للخوالدة (١٩٩٧م) قيام المدرب بتمثيل دور شبه واقعي في القاعة التدريبية أمام المدرب وأمام زملائه المتدربين، كأن يكلف المتدرب باستجواب متهم مفترض من زملائه (مثلاً) في القاعة ويمارس دوره كمدقق جنائي وذلك تحت إشراف المدرب المختص ومتابعة زملائه المتدربين، وتستخدم في إكساب مهارات أو تنميتها أو تعديلها، وقد لا تكون مفيدة في الدورات التأهيلية.

وهنا يقوم المدرب بدور رئيس في تقييم ذلك الدور للمتدرب نفسه ولزملائه المتابعين لأدائه ، وفق المعارف والنظريات والأنظمة الصحيحة ، التي يفترض أن المتدرب سبق أن تلقاها إما في الدورات التأهيلية أو حتى في الدورات التأسيسية ، وتكون هذه الطريقة ذات جدوى سواء في تحقيق الاحتياجات العادية في اكتساب مهارات تنفيذ المهام الأمنية أو حتى في تنمية مهارات العاملين .

وعلى ذلك يمكن القول إن هذه الطريقة تعتمد على ما لدى الفرد من معارف واتجاهات سابقة ، غير أن دورها يبرز في إكساب الفرد مهارات صحيحة لممارسة ما قد يكلف به من مهام أمنية ، وفي الوقت نفسه تساعد المتدرب على التخلص من الأساليب غير الصحيحة التي تستخدم في تلك المهمات ، ولا تقتصر الفائدة على المتدرب الذي تلمص الدور بل يستفيد جميع المتدربين الذين يتابعون الأداء وما يعقبه من تقييم ، ومن ثم يمكنهم تطبيق المهارات التي نفذت أمامهم بشكل متفق على صحته .

ويرى القحطاني (١٤٢٦هـ) أن من أبرز مزايا هذه الطريقة ربط المتدربين بواقعهم العملي ، وتصحيح الأخطاء التي قد تحدث أثناء التطبيق واكتساب مهارات صحيحة ، وتساعد المدرب نفسه على تقييم نفسه بعد تطبيق الدور والاستماع لتقييم المدرب .

ومن أبرز سلبيات هذه الطريقة أنها تستهلك وقتا كبيرا قد يزيد على الوقت المخطط ، وتتطلب مدربا ماهرا لديه خلفية جيدة عن الأداء المثالي للدور ، بالإضافة إلى ضرورة أن يكون لدى المتدرب خبرات سابقة يمكن تلمصها أثناء أداء الدور .

٨ - العصف الذهني (Brain Storming) ، وتقوم هذه الطريقة وفقا للجزعي (١٤٢٦هـ) على اشتراك مجموعة من الأفراد لمناقشة موضوع أو مشكلة محددة للوصول إلى الأفكار الخلاقة ، وبطريقة تلقائية ومحفزة من قبل المشرف على الفريق ، وهي أحد أساليب التدريب الفاعلة التي تستخدم لتحقيق احتياجات تحسين الأداء والبحث عن الأساليب الإبداعية للتعامل مع المشكلات الأمنية المتكررة والمتوقعة ، ويشير القحطاني (١٤٢٦هـ) إلى أنه محاولة للبحث عن حلول لمشكلة يطرحها المدرب أمام مجموعات يشكلها (٤ - ٥) من المتدربين الذين لديهم خبرات ميدانية سابقة ، بحيث يتاح لكل متدرب في كل مجموعة أن يقدم ما لديه من حلول بعد مناقشتها مع مجموعته بشكل مكتوب ، وأن تناقش هذه الحلول أمام المجموعة التدريسية ، بحيث يمكن التعقيب على ما يقدم من حلول وتطويرها وإعادة عرضها على المجموعة لمناقشتها وتقييمها .

ويلاحظ أن هذه الطريقة تحقق أعلى مستويات الأهداف المعرفية ، سواء ما يتعلق بتحليل العناصر والعلاقات التنظيمية ، واستنتاج أو استقراء حلول للحدث أو المشكلة المطروحة ، ويتمكن المتدرب من تركيب ما لديه من معارف في اقتراح خطة أو مجموعة من الإجراءات أو العمليات و الحكم بعدئذ على قيمة المعارف والمعلومات التي لديه على ضوء التقييم من المدرب ومن زملائه المتدربين .

غير أنه يجب ملاحظة ضرورة أن يكون لدى المتدربين خبرات سابقة ، وثقافة عالية ، وسرعة في البديهة ، وأن لدى المدرب مهارة

فائقة في إدارة المجموعة وتقييم أطروحاتهم وفق الطرق المثلى ،
ومن ثم فإن هذه الطريقة تصلح في تدريب القيادات في تنمية
وتنشط ما لديهم من معارف ، للتعامل مع القضايا الروتينية
والقضايا المستجدة .

ومن مميزات هذه الطريقة ووفقا للقحطاني (١٤٢٦ هـ) الكشف
عن مواهب المتدربين ، وتنمية الإبداع والتدريب لديهم ، وتعويد
المتدربين على المنهج العلمي التحليلي في التعامل مع المشكلات
الأمنية .

ومن سلبيات هذه الطريقة حاجتها لمدرين مهرة ، لديهم ثقافة
أمنية واسعة وخبرة ميدانية صحيحة ولديهم قدرة على تنفيذ هذه
الطريقة ، ثم الحاجة لوقت طويل قد يتعدى الوقت المحدد في
البرنامج التدريبي .

٩- حل المشكلات: (Incident Mothed) ويسمى الكيسي (١٤٢٦ هـ)

بطريقة الجماعات الاسمية ، وتقوم فكرتها على قيام المدرب بطرح
قضية أو مشكلة أمنية للمتدربين في القاعة التدريبية ، وسبق أن
تناول معهم كيفية معالجتها نظريا ، بحيث يطلب من كل متدرب
تقديم الحلول التي يراها كل منهم لحل المشكلة بشكل مكتوب ،
وقد لا يطلب كتابة الاسم إذا كان ذلك سيسبب حرجا للمتدرب ،
وكأنها محاولة للارتقاء بالمتدرب لتحقيق أعلى المستويات المعرفية
والوجدانية وتوظيفها في القدرة على التهيؤ لممارسة الحلول
المطروحة ميدانيا بعد الدورة ، كأهداف مهارية محققة .

ومن مميزات هذه الطريقة وفقا للنويجم (١٤٢٦هـ) الكشف عن مواهب المتدربين الذين يجدون حرجا في المشاركة الجماعية، والذين لديهم خبرات ميدانية يمكن الاستفادة منها وتعميمها لبقية زملائهم، كما أنها تساعد على تنمية الإبداع والتدريب عليه، وتعويد المتدربين على المنهج العلمي التحليلي في التعامل مع المشكلات الأمنية.

إلا أن من سلبيات هذه الطريقة حاجتها لمدرين مهرة، لديهم ثقافة أمنية واسعة وخبرة ميدانية صحيحة ولديهم قدرة على تنفيذ هذه الطريقة، ثم الحاجة لوقت طويل قد يتعدى الوقت المحدد في البرنامج التدريبي.

١٠ - الزيارات الميدانية: (Field Trips) وهي من الطرق التي تؤصل ربط النظرية بالواقع وتؤكد أن ما يقدم من معارف ومهارات في القاعة التدريبية يمكن تطبيقها في الواقع، وكأنها تقييم للبرنامج التدريبي نفسه، وتسهم هذه الطريقة في تعزيز المستوى الثاني من المستويات المهارية المتمثلة في التهيؤ على ممارسة المهارات التي تم تلقيها في القاعات التدريبية.

فمثلا إذا عقدت دورة تدريبية نظرية أو تطبيقية على كيفية تحليل بقع الدم وفق اختبار (DNA) وتمت زيارة المختبر الجنائي؛ فإن ملاحظة المتدربين لقيام العاملين في المختبر بأعمال التحليل وفق ما قدم لهم وتدريبوا عليه في القاعة التدريبية يعزز لديهم ما اكتسبوا من معارف وخبرات نتيجة التدريب.

كما أن المدرب نفسه يستفيد من العاملين، فيما يتعلق بالمهارات الإبداعية التي اكتسبها العاملون نتيجة الخبرة، ومن ثم تعزز ما

لديه من خبرات ، ومن ثم يسوق هذه الخبرات الخلاقة للمتدربين الجدد .

ويلاحظ أن هذه الطريقة تعزز الجوانب المعرفية والوجدانية لدى المتدرب ، غير أنها تسهم بشكل كبير في القدرة على ممارسة ما تلقى المتدرب من مهارات بعد انتهاء الدورة بشكل صحيح ، وقد تدفع المتدرب إلى تقليد زملائه الميدانيين الذين لاحظهم أثناء الزيارة يؤدون عملهم بمهارة فائقة .

ومن مميزات هذه الطريقة مشاهدة الجوانب التطبيقية لما تم تلقيه من معارف في القاعة التدريبية ، ونفي المقولة التي يرددها بعض المتدربين من أن ما يقدم في القاعة التدريبية من معارف ومهارات لا يمكن تنفيذه على أرض الواقع ، كما تتميز هذه الطريقة بأنها تعرف المتدرب على الأعمال التي سيكلف بتنفيذها بعد الانتهاء من برنامج الدورة ، إلى غير ذلك من الجوانب الترفيحية التي تصادف الخروج من البيئة التدريبية الرسمية .

غير أن هناك بعض العيوب لهذه الطريقة ؛ ويلخصها أبو ريا (١٤٠٨هـ) أبرزها في : التكلفة الباهظة لعملية الانتقال ، والمعوقات التنظيمية والأمنية لزيارة مواقع العمل ، وعدم تمكن الشخص الذي سيقوم بالشرح للمتدربين من الربط بين النظرية والتطبيق .

١١ - المحاكاة: (Simulation) ومفهومها اكتساب المتدرب نموذجاً (تصوراً) عقلياً للموضوع الحقيقي أو الظاهرة الطبيعية وذلك من خلال التطبيق الخلاق ومعالجة هذا النموذج واختباره ، وهي طريقة تدريبية يمكن تعلمها أو اكتسابها عن طريق المحاكاة والتدريب ،

وأن ما يتعلمه يختلف باختلاف نوع المادة وطبيعتها وخصائصها والهدف من تعلمها .

وكما سبقت الإشارة إلى فاعلية هذه الطريقة في اكتساب المهارات المقصودة وما أشار إليه Men (١٩٩٣) من أن المتدرب يتذكر ٩٠٪ إذا قام بعمل الشيء بنفسه ، حتى لو كان هذا الشيء الذي يعمله عبارة عن محاكاة (Simulation) لمدربه (العمودي ، د . ت) .

ومن مزايا طريقة المحاكاة وفقا للعمودي (د . ت) السماح للمتدرب بمشاركة مباشرة وبفعالية في عملية التدريب ، والسماح للمتدربين بالمشاركة في عملية التدريب وذلك من خلال مناقشة نتائج أعمالهم مع بعضهم ، وإدراك المفاهيم التي درسوها في القاعة التدريبية ، وإكساب المتدرب أنموذجا عقليا (تصورا ذهنيا) للظاهرة المراد دراستها ، وأخيرا مساعدة المتدرب على تطوير مهارة البحث والتفكير لديه ، وعلى هذا الأساس يتمكن المتدرب من الحكم على قيمة المعارف والمعلومات التي يتلقاها نتيجة عملية التدريب ، وذلك من خلال القدرة على تقييم المعلومات والأفكار باستخدام معايير منهجية نموذجية محددة ، ومن ثم القدرة على التمييز ، وإيجاد نظام معين يضبط سلوكياته لخلق وتثبيت أنماط عامة سلوكية ، وليس هذا فحسب بل يستطيع المتدرب إتقان المهارة المطلوبة بأقصى سرعة وأكثر إتقانا ، وقد يؤدي ذلك مستقبلا إلى قيام المتدرب بالإبداع والابتكار لمهارات جديدة لم تكن موجودة من قبل .

فمثلا لو تدرب رجل الأمن على محاكاة مدرب محترف في الرماية على أهداف شبه حقيقية ، وكانت مهارات المدرب عالية

جدا، وتمكن المتدرب من محاكاة المدرب في تطبيقات واقعية، فقد يتوصل المتدرب ربما إلى ابتكار أساليب جديدة في الرماية بأقصى سرعة وأكثر إتقاناً وبمستوى وجداني عال رغم خطورة العملية، وهي ما يلاحظ عندما يصيب الرامي فنجان شاي على رأس زميله بكل ثقة من الرامي ومن حامل الفنجان.

غير أن من أبرز عيوب هذه الطريقة ووفقاً لأبي ريا (١٤٠٨هـ) بعد بعض الموضوعات المطروحة في التدريب عن الواقع باعتبار أن ما يطرح في الحلقات التدريبية يمثل المأمول والمثالي، وتركيز بعض المتدربين على المنافسة أكثر من الحرص على اكتساب المعارف والمهارات المقدمة في البرنامج التدريبي.

١٢- الأبحاث العلمية: (Scientific Researches) وتعرفه حنان سلطان والعبيدي بأنه «خطوات منظمة يتبعها الباحث في معالجة القضايا والظواهر التي يقوم بدراستها إلى أن يتوصل إلى نتائج تبين المعرفة الحقيقية» (سلطان والعبيدي، ١٩٨٤م، ص ٤٣٣)، وتكمن أهمية هذه الطريقة من طرق التدريب في أن طبيعة رجل الأمن تقتضي البحث المستمر عن المعلومات والأدلة المجهولة، فهو يمارس ميدانياً البحث سواء في التحري للوقاية من الجريمة والحيلولة دون وقوعها، أو حتى في التحري لمعرفة فاعلها والتحقيق مع المشتبه بهم، ويتبع خطوات البحث العلمي حتى لو لم يدرك ذلك، حيث يطبق منهج دراسة الحالة، وتحليل المضمون، ويعتمد على الملاحظة والمقابلة في أغلب أساليب جمع المعلومات.

واستخدام مناهج وطرق البحث العلمي في التدريب تساعد رجل الأمن على التعمق في تطبيق مهارات البحث العلمي في جمع المعلومات ، وسيكتشف أن أسس جمع المعلومات بالتحري أو التحقيق في الجرائم هي ما يتلقاه في أسس وطرق البحث العلمي ، والملاحظ أن المتدرب يفاخر بقدرته على إعداد بحث علمي في الدورة التي التحق بها أكثر من حصوله على الدورة التدريبية .

وهي ظاهرة ملاحظة ولاسيما إذا ارتقى مستوى المعارف المكتسبة حول البحث العلمي وتمكن من تطبيق واستخدام ما تعلمه في مواقف جديدة في حل المشكلات ، واستطاع تحليل مشكلته إلى مكوناتها الجزئية وفهم تنظيمها البنائي ، ومن ثم ارتقى تفكيره إلى وضع العناصر والأجزاء المكونة لمشكلة الدراسة مع بعضها لتكوين بناء جديد ، بشكل ابتكاري ، وأصبح لديه القدرة على إنتاج نماذج أو كليات جديدة من أجزاء أو عناصر متفرقة على نحو يتميز بالأصالة والإبداع .

ومن مميزات هذه الطريقة تمكين الباحث من إصدار أحكام على أساس الشواهد أو الأدلة الداخلية ، وأن يكون لديه القدرة على أن يقدر النتائج في ضوء الشواهد أو الأدلة معتمدا على الموضوعية وبعيدا كل البعد عن الذاتية ، بعيدا عن التخمين والأعمال العشوائية وفقا للقحطاني وآخرين (١٤٢٥ هـ) كما أن من مميزات هذه الطريقة لرجل الأمن تنمية الحس الأمني باعتباره ينمو مع الخبرة والمراس ، ووفق مناهج وطرق وأدوات علمية .

١٣ - استضافة الخبراء : (The Speaker Visitor) ويتمثل في استدعاء خبير متخصص أو عدة خبراء للمشاركة في تنفيذ البرنامج التدريبي وذلك من أجل عرض موضوعات حية وواقعية عما يحدث من إجراءات أمنية واقعية عند حدوث بعض الحالات التي يتلقى المدربون معارف أو مهارات حولها .

ويعد اختيار قضايا أمنية تمت معالجتها بطريقة مثالية من أفضل الأساليب التدريبية التي يمكن أن يقدمها الخبير ، ولاسيما إذا كان للخبير دور أمني بارز في التعامل مع تلك القضية ، ويتطلب من الخبير ، وكلما كانت القضية نفسها موثقة بالصوت والصورة أثناء عرضها أسهمت في تعزيز الأهداف المعرفية ، والوجدانية ، والمهارية المراد تحقيقها في البرنامج التدريبي ، بل إن مستوى الأهداف التدريبية المتحققة سترتقي من مستويات أولية إلى مستويات عالية في هرم الأهداف التدريبية المعرفية والوجدانية والمهارية .

وتهدف هذه الطريقة إلى تعزيز المعارف والمهارات المقدمة في الحلقة التدريبية ، ولاسيما إذا كان هناك فجوة بارزة بين ما يقدم في التدريب وما ينفذ في الميدان ، ويكفي أن هذه الطريقة ومن خلال ملاحظات الباحث ترد على نوعية من المتدربين الذين يرفضون إمكانية تطبيق ما يتلقون من معارف ومهارات ميدانيا ويعلمون ذلك بصعوبة تحقيق ذلك .

وليس هذا فحسب ، بل إن هذه الطريقة مفيدة لهذا الخبير ، وللمدرب المتخصص في الوقت نفسه ، حيث تجعل الخبير يتابع

أحدث التطورات النظرية والتطبيقية في اختصاصه قبل المشاركة في التدريب ، وتجعل المدرب المختص يستفيد من ذلك الخبر الأساليب التطبيقية الحقيقية لما يحمل من معارف نظرية ومعرفة أساليب التطبيق النموذجية التي يمكن تدريبها للمجموعات التدريبية ، وكأنه يختزل أفضل الخبرات المطبقة ميدانيا .

ويرى القحطاني (١٤٢٦هـ) أنه لضمان فاعلية هذه الطريقة فإنه يجب أن يتوفر في الخبير المؤهلات والمهارات اللازمة التي تثبت تخصصه في المجال الذي سيقدمه ، وأن يكون نشطا في متابعة أحدث النظريات والمهارات في مجال اختصاصه ، وأن يكون ملما ومحترفا في المجال الذي سيتحدث فيه ، ويستحسن أن يكون لديه خبرات دولية في مجال اختصاصه .

وتعد هذه الطريقة مما يطبق في الدورات التخصصية ، ولذوي الخبرات المتفاوتة ويتحقق لهذه الطريقة العديد من المميزات ، من أبرزها ربط النظرية بالتطبيق في مجال العمل الأمني ، وتطوير البرامج الأمنية لمحاكاة الواقع ، والأهم المساهمة في تحديد الاحتياجات التدريبية الحقيقية للمتدربين ، ولاسيما إذا كان لدى الخبير مهارات متقدمة في اختصاصه أو حصل على مهارات دولية نتيجة دورات أو تعاون مع أجهزة أمنية نظيرة .

ولهذه الطريقة العديد من العيوب ، ومن أبرزها وفقا للقحطاني (١٤٢٦هـ) : صعوبة توفر الخبير المناسب ، ومحدودية التأثير في دورات تعديل المهارات ، والأهم أنه قد يزعزع ثقة المتدربين في المدرب الرئيس نتيجة المستوى المتدني الذي قد يظهر به المدرب الرئيس أمام خبرات ومهارات الخبير المختص .

١٤ - المشاريع العملية: (Projects) وهي إحدى طرق التدريب العملي المعروفة في معاهد ومراكز التدريب الأمني ، وتسمى في التدريبات الأمنية والعسكرية أيضا بالفرضيات ، وتسمى كذلك بالتمرينات الحية ، ومنها مشاريع الرماية بالأسلحة التعويدية السنوية التي تنفذ لكافة رجال الأمن في المملكة العربية السعودية ، وتأتي هذه الطريقة التدريبية من أجل تعويد المتدرب على ممارسة ما لديه من خبرات ومهارات ، وقد يكون الهدف منها تنمية ما لدى رجل الأمن من مهارات .

وتدور فلسفة هذه الطريقة حول وضع المتدربين في مواقع شبيهة بالمواقع ، بحيث يراد منهم تطبيق المعارف والمهارات التي تلقوها في القاعات التدريبية ، والتعامل مع البيئة الخارجية بما يفترض القيام به ، فمثلا قد تعقد دورة تدريبية للتحري والمراقبة لمدة شهرين ويكون في نهاية برنامجها مشروع عملي ، يتلخص في تكليف مجموعة التدريب بعدد من المهام المجدولة والمنظمة ، إما كمجموعات أو كأفراد محددين ، ولهم قيادات أمنية من بعضهم .

فهنا قد يجد المتدرب نفسه مكلفا بشكل رسمي بالتحري ومراقبة شخص ما ، لتهمة ما (افتراضية) ، ويكون هذا الشخص من هيئة التدريب أو معروف من قبلهم ، وذلك من أجل تقييم الأداء الأمني للمتدرب ، ويطلب من المتدربين ومن المدربين تقارير في نهاية كل مهمة ، لتقييم عملية التدريب ، وعادة ما يتم توثيق وتصوير العمليات الأمنية في مثل هذه التدريبات من أجل مناقشتها أثناء قراءة التقارير ، بعد انتهاء المشروع أو بعد انتهاء

جزء منه ، ويتم تعزيز التغذية الراجعة للتدريب فوراً بعد المناقشة .

ويتطلب التدريب وفق هذه الطريقة تخطيطاً واستعداداً وتنفيذاً ومتابعة ، بل إن الجهود المبذولة في إعداد البرنامج وتنفيذه ومتابعته تتطلب جهوداً بشرية وفرق عمل أكثر بكثير من المجموعات المراد تدريبهم .

وتمتاز هذه الطريقة بعدد من الإيجابيات ، أبرزها ؛ التأكد من مدى تطبيق المعارف والمهارات المقدمة في القاعات التدريبية ، وبروز تفضيل قيمة الإيثار بين مجموعات العمل خاصة عند بروز صعوبات أو أخطار ، وتوظيف الخبرات السابقة لدى المتدربين ومزجها مع المعارف والمهارات المقدمة في القاعات التدريبية في التعامل مع المشكلات التي تواجه فرق العمل ، ويضيف القحطاني (١٤٢٦هـ) غرس روح الفريق بين أعضاء الفريق ، والتعود على أداء المهام الأمنية بعد الدورة بروح الفريق .

غير أن هذه الطريقة التدريبية تتسم بعدد من المعوقات ، فمن أبرزها ؛ تحتاج لإمكانات مادية ، وتنظيمية ، وقوى بشرية مدربة ، وجهود مضيئة ، وتحتاج لفرق عديدة لإدارة مجموعتي المدربين والمتدربين .

١٥- الورش التدريبية : (Workshop) وهي مجموعة من النقاشات والتطبيقات التي يقوم بها أعضاء الورشة التدريبية بعد جلسات معرفية سابقة ، بغرض تطبيق المعارف التي تم تلقيها في الورشة بشكل جماعي وتحت إشراف المدرب ، وتتمثل وفقاً للخوالدة

(١٩٩٧م) في قيام المدرب بتنفيذ وتركيب وتطبيق ما طرح نظريا في القاعة التدريبية من قبل المدرب ، بحيث يتاح للمتدربين ممارسة المهارات التي تلقوا عنها المعارف والاتجاهات التي تعزز تطبيقها ، ويتم تطبيق هذه المهارات تحت إشراف ومتابعة وتقييم المدرب .

وهي من أبرز الطرق في إكساب المهارات وتعديلها وتنميتها ، ولاسيما إذا أتيح للمتدرب تطبيق ما تلقى من معارف حول مهارة معينة ، ومثالها تطبيق مهارة استخدام الإنترنت في جمع المعلومات عن بعض الأساليب الإجرامية ، أو تطبيق مهارة تنظيف الأسلحة بعد عملية إطلاق النار ، أو فك وتركيب السلاح مثلا .

وبالعودة لما أشار إليه مين Men (١٩٩٣) من أن المدرب يتذكر ٩٠٪ إذا قام بعمل الشيء بنفسه ، حتى لو كان هذا الشيء الذي يعمله عبارة عن محاكاة (Simulation) لمدرسه ، فإن ذلك يوضح أهمية هذه الطريقة وعمقها في تحقيق الأهداف التدريبية ، وبصفة خاصة في استخدام التقنية في المجالات الأمنية .

ومن مميزات هذه الطريقة واستنادا لما أشار إليه مين ؛ فإنها من أفضل وأسرع طرق تحقيق واكتساب المهارات ، كما أنها تساعد على تثبيت المعارف المتعلقة بالمهارات المنفذة في الورشة ، إضافة إلى إمكانية ابتكار مهارات جديدة لمن لديهم خبرات سابقة واستنادا إليها .

غير أن من عيوب هذه الطريقة أنها تتطلب مكانا خاصا لتنفيذها ، وتتطلب مواد خاماً ، والأهم أنها تتطلب مدربا محترفا يدير هذه الورشة ، ولاسيما إذا كانت خبرات المتدربين السابقة تتسم بالتباين .

٢ - التقنيات التدريبية التي يمكن استخدامها في البرامج الأمنية

ويقصد بها التقنيات التي يمكن استخدامها من قبل المدربين لتسهيل عملية التعليم والتدريب على المعارف والمهارات المخططة ، والمقدمة في القاعة التدريبية ، والمحددة ضمن الأهداف التدريبية لبرنامج الدورة ، وهي أشكال وأنواع عديدة ، ومتجددة بين كل وقت وآخر ، ووفقاً لما يبتكر من تقنيات حديثة .

وتكمن أهمية هذه التقنيات التدريبية في أنها تقنيات تدريبية وتعليمية يستخدمها المدرب لمساعدة المتدربين في تلقي المعارف والمهارات التي يقدمها في القاعة التدريبية ، من خلال أكثر من حاسة ، كمن يستخدم المحاضرة كطريقة تدريب رئيسية في عرض بعض أساليب مواجهة الجرائم المستجدة ويعرضها من خلال جهاز العرض برنامج (Power Point) عن الموضوع نفسه .

ويرى عثمان (١٤٢١هـ) أن استخدام هذه التقنيات التدريبية يحقق العديد من الفوائد التي تعود على عملية التدريب ، ومن أبرزها :

١ - تسهيل مهمة المدرب في نقل ما يود نقله للمتدربين من معارف أو مهارات .

٢ - مساعدة المتدرب على استيعاب الموضوعات المطروحة في الحلقة التدريبية بفاعلية أكبر وبأقل قدر من الجهود المبذولة .

٣ - في حالة استخدام التقنيات المقلدة للأجهزة الحقيقية المستخدمة ميدانياً يتحقق توفير المعدات الحقيقية والمحافظة عليها للمهام الحقيقية .

٤ - توفير في اقتصاديات التدريب .

وهناك العديد التقنيات التدريبية الحديثة التي يمكن استخدامها في تنفيذ برامج التدريب الأمني ، ومن أبرزها التقنيات التالية :

- ١ - الحقائق التدريبية .
- ٢ - جهاز الحاسب الآلي ، وما يحتويه من برامج عديدة تسهل عملية التدريب .
- ٣ - برنامج العرض (Power Point) ومتطلباته من جهاز كمبيوتر ، وجهاز عرض وجهاز تلقي جداري أو محمول .
- ٤ - جهاز عرض الشرائح الشفافة .
- ٥ - السبورة السحرية التي يمكن طباعة ما يكتب عليها من معلومات من قبل المدرب على ورق مقاس (A4) وتوزيعه بعدئذ على المتدربين .
- ٦ - المركبات المخصصة للمهام الأمنية .
- ٧ - الأسلحة والذخائر التي تستخدم في المهام الميدانية .
- ٨ - ميادين الرماية الحديثة التي تمكن المتدرب من سرعة صقل مواهبه في مجال الرماية .
- ٩ - مساح الجريمة الافتراضية التي تحاكي المساح الحقيقية .
- ١٠ - قواعد البيانات وشبكات «الإنترنت» و «الإنترنت» التي تسهل العمليات التدريبية .
- ١١ - تقنيات التدريب الحديثة التي يمكن استخدامها في القاعات التدريبية .
- ١٢ - أجهزة التنصت الحديثة التي يمكن استخدامها في المهام الأمنية .

١٣- أجهزة التفيتش التي تعمل على الأشعة السينية .

١٤ - أجهزة الملاحة الجوية .

١٥ - برامج نظم الخبرة .

وهناك العديد من التقنيات الحديثة التي تبتكر لاستخدامها مباشرة في مجال الوقاية من الجريمة ومواجهتها ، وهناك تقنيات حديثة عامة ويمكن الاستفادة منها في تطوير الأداء الأمني ، وهذه التقنيات عموما تصلح لأن تكون تقنيات تدريب ، يمكن من خلالها تدريب رجل الأمن على إتقان استخدامها ، لأن تأمين بعض التقنيات دون إتقان كيفية استخدامها سيحد من الاستفادة منها ، وقد يؤدي إلى تعطيلها أو الحصول على نتائج عكسية .

وهناك العديد من المعايير التي تساعد على اختيار وتحديد التقنيات التدريبية المناسبة أثناء تنفيذ البرامج التدريبية ، ويلخصها الناجم (١٤٢٦هـ) في المعايير التالية :

- ١- توافق التقنية المطلوبة مع العرض الذي يحرص عليه المدرب .
- ٢- وجود صلة مباشرة بين التقنية وموضوع الدراسة .
- ٣- مناسبة التقنية التدريبية لمستوى المتدربين .
- ٤- تحقيق أثر تدريبي في تعزيز وفاعلية العملية التدريبية .
- ٥- تناسب التقنية مع مستوى التطور العلمي والتقني في المجتمع .
- ٦- ويضاف لذلك قدرة المدرب على استخدام التقنية .
- ٧- ووجود فريق فني لتجهيز وصيانة التقنيات الفنية .
- ٨- وإضافة لما سبق فهناك عدد المتدربين ، ونوع المعرفة والمهارة المراد تقديمها وإكسابها ، والوقت المحدد لتنفيذ التدريب .

وعلى هذا الأساس ، فإن توفر هذه المعايير سيسهم في تحقيق فعالية العملية التدريبية ، ولاسيما إذا استخدم المدرب هذه التقنيات بالشكل والطريقة العلمية التي تسهم في تعزيز العملية التدريبية ، سواء في المجالات المعرفية أو الوجدانية ، أو في المجالات المهنية المطلوب نقلها للمتدربين .

٢ . ٧ . ٦ . تحديد زمان ومكان ومدة عقد البرنامج

يشكل مكان وزمان عقد البرنامج التدريبي أهمية قصوى في تحقيق الأهداف التدريبية المقصودة ، وتدخّل البيئة التدريبية عنصراً مهماً في تهيئة مكان وزمان عقد البرنامج التدريبي ، وتشير وزارة التربية والتعليم السعودية (د . ت) إلى أنه فيما يتعلق بزمان ومكان عقد الدورة التدريبية ، فإن هناك العديد من العوامل التي يجب مراعاتها ، ممثلة فيما يلي :

١ - الأهداف المرجو تحقيقها .

٢ - نوع البرنامج : تفرغ أو عدم تفرغ ، طويل الأجل ، قصير الأجل ، صباحي ، مسائي .

٣ - مكان التنفيذ : مراكز التدريب ، خارج المملكة العربية السعودية إلخ .

٤ - عدد الساعات التدريبية المخصصة لتنفيذ البرنامج .

٥ - حجم الأماكن التدريبية وعدد المتدربين .

وبناء عليه يمكن تحديد وتهيئة العوامل اللازمة لنجاح البرنامج التدريبي ، بيد أن البيئة التدريبية ممثلة في المباني ، والقاعات ، ونوع الكراسي ، والتكييف ، وأماكن الراحة بين المحاضرات ، جميعها تساعد في

إنجاح خطة التدريب ، وتحقيق الأهداف التدريبية المرسومة ، ناهيك عن التقنيات التدريبية اللازمة لتيسير عملية التدريب .

ويدخل في البيئة التدريبية نظام المتابعة للتخصير والتعامل مع المتدربين غير الملتزمين بنظام التدريب ، وهناك ملاحظة مهمة أن المتدرب جاء من بيئة عمل أكثر صعوبة من بيئة التدريب ، وأن الهدف من مجيئه للمعهد التدريبي هو ليكتسب معارف أو مهارات ليرتقي أداءه ، حتى لو لم يرغب هو في ذلك ، وأنه ليس من ضمن الأهداف التدريبية إلحاق المتدرب بالدورة التدريبية لإعادة تأهيل انضباطه ، ومن هنا ، يمكن القول إنه من المناسب التركيز على تهيئة الظروف للمتدرب وتيسير حصوله على أكبر قدر من المعارف والمهارات .

٢ . ٧ . ٧ تحديد وتأمين ميزانية التدريب

يعد التمويل وتأمين الاعتمادات المالية أساسا في تنفيذ أي نشاط مؤسسي ، ويلعب دورا بارزا في نجاح عملية التدريب ، حيث إنه كثيرا ما يتعثر تحقيق الأهداف التدريبية المحددة في خطط التدريب بسبب نقص التمويل المخصص لتنفيذ عمليات التدريب ، إذ كثيرا ما يرصد المختصون العديد من الاحتياجات التدريبية الضرورية والعاجلة ، ويصمم المخططون برامج تدريبية تتناسب مع تلك الاحتياجات ، ولكن تقف الاعتمادات المالية حاجزا دون تنفيذها .

وتعد البنود المخصصة للتدريب عرضة للتخفيض من لدن بعض القيادات الأمنية ، فعندما يحدث عجز في أحد بنود التشغيل أو الصيانة يتم التعويض من بند التدريب ، اعتقادا بأن أثر ذلك لن يكونا سلبيًا على الأداء المباشر للمؤسسة الأمنية ، ودونما إدراك بأن الصرف المالي على التدريب

يعد استثماراً على المدى القريب وعلى المدى البعيد وفق ما أشار إليه الفوزان (٢٠٠٥م).

وهناك اعتمادات مالية ترتبط بالترشيح للالتحاق بالدورات التدريبية في المؤسسات الأمنية، وهناك اعتمادات مالية ترتبط بعملية تنفيذ العملية التدريبية، فمثلاً يرتبط بالاعتمادات المالية المرتبطة بالمرشحين للالتحاق بالدورات التدريبية تكاليف الابتعاث، وبدل الترحيل للدورات التي تزيد على (٦) أشهر، ومكافآت التفوق، للحاصلين على مستويات متفوقة في الدورات التدريبية التي تزيد على (٣) أشهر، والدبلومات والدراسات العليا، وهي بنود محددة في نظام خدمة الضباط، ومحددة في لائحة تدريب وابتعاث الضباط والأفراد بوزارة الداخلية (١٤٢٣هـ).

وتكمن المشكلة إذا حاول بعض المختصين حرمان المبتعث من بعض حقوقه، بحجة عدم إمكانية تحمل البند المخصص للتدريب، وذلك إما بإلحاقه بالمنطقة حيث لا يقع المعهد أو المركز التدريبي، أو بتصميم الدورة أقل من (٦) أشهر، أو أقل من (٣) أشهر بأيام، وهي نماذج لبعض المشكلات التي قد تستخدم لتقييد الصرف المالي، بحجة عدم كفاية البند.

وفيما يتعلق بالاعتمادات المتعلقة بتنفيذ البرنامج التدريبي، فترتبط بالمدرسين، ولاسيما المخطط الاستعانة بهم من خارج المؤسسة التدريبية، وترتبط بتأمين وتشغيل وصيانة المنشآت والآليات المرتبطة بتنفيذ العملية التدريبية، ولحجم المكافأة المالية، وطريقة ووقت صرفها دور في ضمان استمرار تعامل الخبراء والمدرسين المتعاونين مع المؤسسة التدريبية، حيث إن ضالة المكافأة قد تحول دون تكرار التعاون، وقد تحول أيضاً دون الإبداع في توصيل المعارف والمهارات المخطط تقديمها للمتدربين.

ويرتبط تنفيذ بعض التدريبات الميدانية بمصروفات ضرورية غير متوقعة ، وما لم يكن هناك تمويل موجود فإن ذلك قد يؤثر على المخرجات التدريبية ، ويختزل الباحث تجربتين مختلفتين لمؤسستين تدريبيتين ، إحداهما تنفق بسخاء على التدريب عموما ، وعلى متطلبات التدريب في الفرضيات التدريبية ، والأخرى عكس ذلك ، والنتيجة الملاحظة أن التدريب الممول يحقق الأهداف المحددة بينما لا يقترب التدريب غير الممول من تحقيق الأهداف المرسومة ، بمعنى أن حجم المخرجات التدريبية في كلتا المؤسستين ليس متقاربا ، بالرغم من أن هناك مجالات صرف في غير مجالات التدريب كان من الممكن تسخيرها لتيسير تحقيق الأهداف التدريبية المخططة .

ويضيف حمادة وحمودة (١٩٩٧م) أن تكاليف التدريب تتضمن : مكافآت التدريب والإشراف على الامتحانات ، وتكاليف البرامج الخارجية (دعوة محاضرين خارجيين أو حضور دورة خارج العمل) ، وتكاليف القاعة التدريبية ووسائل الإيضاح والخدمات المساندة ، وأخيرا المكافآت التشجيعية والهدايا التي تمنح للمشاركين المتميزين في نهاية البرنامج التدريبي ، والوقوف عند هذه التكاليف وما قد تحققه من تطوير للأداء لا يستكثر ما قد يصرف في هذا المجال ، ولا سيما أن الصرف على التدريب يعد استثمارا مضمون الفوائد .

٢ . ٧ . ٨ تقييم برنامج التدريب

تعد عملية تقييم برامج التدريب الأمني عملية منظمة محكمة لجمع معلومات عن فعالية البرنامج التدريبي في ضوء معايير علمية محددة ، تهدف إلى إصدار حكم موضوعي على قيمة البرنامج ، أو ممارسات الأشخاص أو ما يمتلكه الأفراد من معارف ومهارات واتجاهات من أجل

التحسين والتطوير في أداء الفرد ومن ثم في أداء المنظمة الأمنية المختصة، حيث إن التدريب وفقا لساي وكاثيري (٢٠٠١م) لا يمكن أن يسد الفجوة المهنية التي تنجم عن تدني في الروح المعنوية، أو سوء السياسات والإجراءات، أو مشكلات المعدات، أو انعدام الحوافز، التي يمكن تصنيفها بالمعوقات الإدارية.

ويعرف التقييم وفقا للخطيب ورداح بأنه «مجموعة من الإجراءات التي يتم بها قياس كفاءة المتدربين، ومدى التغير الإيجابي الذي أحدثته هذه البرامج في مهارات وأفكار وآراء المتدربين» (الخطيب والخطيب، ٢٠٠٢م، ص ٢٧٨).

ويرى الصوا وحماد (١٤٢٥هـ) أن عملية التقييم تعد هدفا وعملية في الوقت نفسه؛ فمن حيث كونها هدفا، فلأن من نتائجها حساب درجة أهمية النشاط أو البرنامج موضوع التقييم، بمعنى أنه ينصب التقييم على العملية التدريبية، ومن حيث كونها عملية، فيعني بها الدرجة التي حقق فيها النشاط أو البرنامج أهدافه، حيث إن أي برنامج تدريبي يصمم بشكل علمي يبنى على أساس الاحتياجات التدريبية ومن ثم تحدد الأهداف التدريبية بشكل محدد، وكأنه يبحث في مدى فعالية موضوع التقييم.

وتهدف عملية تقييم برامج التدريب الأمني وفقا للوزان (٢٠٠٥م) لتحقيق العديد من الأهداف، ومن أبرزها: التعرف على ما تم إنجازه من الخطة التدريبية، والتعرف على ما تم تحقيقه من أهداف، وقياس مدى النجاح في تطبيق أسس التدريب الصحيح، ومقارنة الأثر التدريبي بالاستثمارات المالية المبذولة لتنفيذ البرنامج، وأخيرا مساعدة المتدرب على تذكر المعارف والاتجاهات والمهارات التي تلقاها نتيجة عملية التدريب.

وتتم عملية تقييم البرنامج التدريبي بعدة مراحل ، سواء حسب وقت إجرائه أو حسب مجالاته ، وذلك وفقا لما يلي :

أولا: تقييم البرنامج التدريبي حسب وقت إجرائه

وهناك تصنيفات عدة لعملية التقييم للبرامج التدريبية ، وهنا سيتم الحديث عن تطبيق التقييم حسب وقت إجرائه ، حيث التقييم التمهيدي والبنائي والنهائي وأخيرا تقييم المتابعة :

١- التقييم التمهيدي : في هذه المرحلة يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين ، والتعرف على مستويات المتدربين وخلفياتهم وخبراتهم ، كما يمكن من خلاله تحديد الإمكانيات المادية البشرية والمادية المتاحة للبرنامج التدريبي ، والتقييم قبل التدريب يساعد على تحديد أهداف البرنامج ، واختيار الوسائل والأساليب الكفيلة لتحقيقها في ضوء الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة .

٢- التقييم البنائي : ويستخدم هذا التقييم أثناء تخطيط البرنامج ويجري عند الانتهاء من كل جزء وهذا النوع من التقييم يساعد في إظهار الإيجابيات والسلبيات لكل جزء من أجزاء البرنامج وفي مراحلها كافة ، وتوفير معلومات وتغذية راجعة عن تقدم المدرب في كل نشاط من النشاطات التدريبية ، وأخيرا تلافي السلبيات أثناء عملية التطبيق .

٣- التقييم النهائي : ويجري عادة بعد انتهاء البرنامج التدريبي ، ويتطلب إصدار حكم إما باستمرار البرنامج أو تعديله أو إيقافه ، وإصدار الحكم يتوقف على مقدار الأهداف المحققة من جراء تنفيذ البرنامج .

٤ - تقييم المتابعة : وهذا الجزء من التقييم من أهم المراحل ، ويهدف إلى تحديد أثر البرنامج على أداء المتدربين في الميدان الأمني لفترة طويلة بهدف تحسين أدائهم .

ثانيا : تقييم البرنامج التدريبي حسب مجالاته

وهناك أربعة مجالات لتقييم البرنامج التدريبي وهي : تقييم البرنامج التدريبي لأبعاده بصفة عامة ، وتقييم درجة تقدم المتدربين ، وتقييم أداء المدربين ، وتقييم أثر التدريب ، وهي ما سيتم عرضها فيما يلي :

١ - تقييم البرنامج التدريبي : ويفضل التقييم في هذا المجال في ثلاث مراحل قبل التنفيذ، وأثناءه وبعده، وفيما يتعلق بتنفيذ التقييم قبل تنفيذ البرنامج التدريبي ، فإن ذلك يكون حول دراسة أهدافه ودرجة تحقيقه لحاجات المتدربين ، وأخيرا دراسة محتوى التدريب ومواده التدريبية وتحليلها وفق الأهداف الموضوعية .

أما تقييم البرنامج أثناء التنفيذ ، فإن ذلك يكون بهدف التأكد من أن البرنامج يسير بحسب الخطوات المرسومة ، وذلك لتلافي السلبيات وتعزيز الإيجابيات ، وتطوير النشاطات التدريبية وتعزيز أساليب التدريب التي تحقق حاجات المتدربين .

وبخصوص تقييم البرنامج بعد التنفيذ ، فإن ذلك يتم للتأكد من تحقيق أهداف البرنامج من خلال استخدام أدوات القياس الملائمة .

٢ - تقييم درجة تقدم المتدربين : ويهدف إلى التعرف على مدى تقدم المتدربين في تحقيق الأهداف التدريبية المرسومة ، وهنا يمكن تصميم أدوات القياس المختلفة ، أو من خلال الاختبارات بكافة

أنواعها ، أو من خلال ملاحظة المتدربين أثناء عملية التدريب ، ويتم التقييم في هذه المرحلة باتجاهين ، الأول منها أثناء تنفيذ عملية التدريب لقياس درجة تفاعل المتدرب بعملية التدريب والنشاطات المختلفة ، والثاني يهدف إلى تحديد الآثار التدريبية الموجودة في أدهم .

٣- تقييم أداء المدربين : ولأن المدرب هو الأداة الرئيسة في عملية تنفيذ البرامج التدريبية فإنه ينصح بعملية اختيار المدربين بعناية ضمن ضوابط وشروط ، وبخاصة إتقان الكفايات التأهيلية والتدريبية ، وهذا يتم عادة قبل تنفيذ البرنامج ، أما خلال عملية التنفيذ وبعده فيمكن تقييم المدرب من خلال تصميم أدوات لقياس هذا العنصر ، التي تهدف إلى متابعة المدرب من حيث كفاياته التأهيلية والتدريبية ، ودرجة ممارسته لمهارات التدريب ، وقياس السمات والقدرات الشخصية والعلمية والمهنية .

٤- تقييم أثر التدريب : ويركز على تتبع التدريب داخل الميدان الأمني ، استخدام أي من أدوات القياس ، كالملاحظة ، والاختبارات ، ومقابلة الرؤساء ، والسجلات والتقارير التي ترفعها الجهات الأمنية .

أساليب التقييم

هناك العديد من أساليب التقييم ، المتبعة في تقييم برامج التدريب عموماً ، التي يمكن استخدامها في تقييم برامج التدريب الأمني ، ومن أبرزها وفقاً للخطيب ورداح (١٩٨٦م) والمنيع (١٤٢٣هـ) والشاعر (١٤٢٦هـ) ما يلي :

١ - المقابلة : وهي في الأصل أحد أساليب جمع البيانات والمعلومات المعروفة والمتبعة في البحث العلمي ، ويعرفها العساف بأنها « أداة من أدوات البحث يتم بموجبها جمع المعلومات التي تمكن الباحث من إجابات تساؤلات البحث أو اختبار فرضياته ، من خلال طرح الباحث لعدد من الأسئلة والإجابة عليها من قبل المبحوثين» (العساف ١٤١٦هـ، ص ٣٨٨).

وعلى ذلك ، فالمقابلة تتم من قبل المختص في تقييم البرامج والمتدرب ، وهي من أبرز أدوات قياس التدريب ، إذا أعد لها إعدادا جيدا ، وقام بتنفيذها مختصون ، نظرا لما يتم من خلالها من نقاش عميق حول البرنامج التدريبي وفعاليتها في تحقيق الأهداف التدريبية ، حيث يمكن الموازنة بين الاحتياجات التدريبية التي صمم البرنامج التدريبي من أجلها والأثر التدريبي الذي تحقق بعد انتهاء البرنامج التدريبي ، غير أن من عيوبها صعوبة تنفيذها على مجموعة كبيرة من الذين تلقوا دورة تدريبية ، وعدم موضوعية بعض المتدربين في تقييم البرنامج التدريبي .

٢ - الاستبيان : وهي كذلك أداة جمع بيانات ، معروفة في مناهج البحث العلمي ، وتستخدم في حال عدم إمكانية تنفيذ المقابلة ، حيث يمكن تصميمها لتشمل كافة الموضوعات المراد قياسها وتعميمها على عينة كبيرة ممن يراد قياس أثر التدريب عليهم سواء قبل التدريب ، أو في وسطه ، أو في نهايته ، أو حتى بعد الانتقال للعمل وتلقي معارف ومهارات محددة في البرنامج التدريبي .
وتمتاز الاستبانة وفقا للقحطاني وآخرين (١٤٢٦هـ) بإمكانية توزيعها على عينة أكبر مقارنة بالمناقشة ، غير أنه من أبرز عيوبها

عدم التعامل معها بجدية من قبل المتدربين وقد لا تعطي الإجابات الحقيقية المطلوبة .

٣- الاختبارات : وهي إحدى الأدوات التي يمكن استخدامها لتقييم برامج التدريب الأمني ، ويعرفها بورق وقول (١٩٧٩) بأنها «أي أداة تقيس وتقدر الفرق بين الأفراد في جانب أو أكثر من جوانب السلوك» (موثق في : العساف ، ١٤١٦ هـ ، ص ٤٢٨) ، ويشترط أن تكون أدوات قياس مقننة وتوفر فيها معايير الصدق والثبات والموضوعية ، من أجل الوثوق في النتائج التي سيتم الوصول إليها ، ويفضل أن يكون هناك اختبار قبلي واختبار بعدي ليتم قياس الأثر الذي أحدثه التدريب .

وقد تكون الاختبارات المستخدمة في تقييم التدريب شفوية وقد تكون تحريرية وفقاً للمنيع (١٤٢٣ هـ) ، وكذلك فقد تكون لتحديد أوجه القصور ، أو لمعرفة القدرة التحصيلية للمتدرب ، وقد تستخدم لتخطيط برامج التدريب مستقبلاً ، وهذا يعني أن هذه الوسيلة يمكن استخدامها لتقييم برامج التدريب الأمني بعد تقنينها والتأكد من مدى موضوعيتها وثباتها .

ويشير العساف (١٤١٦ هـ) إلى أن هناك أنواعاً عديدة من الاختبارات المقننة المعروفة ، ومنها على سبيل المثال : اختبارات القدرات ، اختبارات الاستعدادات ، واختبارات التحصيل ، واختبارات الميول والاتجاهات ، وهي اختبارات منسوبة لعلماء مختصين قاموا ببنائها والتأكد من توفر الشروط العلمية اللازمة لتطبيقها واعتماد نتائجها .

وهنا يمكن للمختص في تقييم برامج التدريب الأمني أن يستخدم أحد الاختبارات المجربة ، أو أن يتكر مقياسا ويحاول فحصه وتجريبه على دورات من نمط واحد ، وعند ثباته وضمن موضوعيته وصدقه يتم تعميمه على المؤسسات الأمنية للاستفادة مما توصل إليه .

٤ - طريقة حل المشكلات : وبالرغم من أنها إحدى أهم طرق التدريب كما سبق أن أشير ، إلا أنه يمكن استخدامها لتقييم برامج التدريب الأمني ، حيث يمكن من خلالها وضع المتدرب أمام حالة أو مشكلة سبق أن تلقى معارف أو مهارات للتعامل معها أمنيا ، ويطلب منه إيجاد حل أمثل للمشكلة المطروحة ، وعلى ضوء ما يقدم المتدرب من حلول يمكن تقييم التدريب الذي تلقاه ، ولاسيما إذا كانت الأهداف التدريبية تناولت هذه الحلول بشكل دقيق ومحدد .

٥ - ملاحظة وتقييم الأداء : ويشير المنيع (١٤٢٣هـ) إلى أن مراجعة تقييم أداء المهام الأمنية لرجل الأمن ، يعطي مؤشرا قويا على جودة أداء المهام الأمنية التي تنفذ بعد تلقي برنامجا تدريبيا في الأداء نفسه ، وفي هذه الحالة ، فإن الرئيس المباشر يعد خير من يحدد مقدار التحسن في الأداء قبل وبعد تلقي البرنامج التدريبي ، بل إن تطبيق هذه الطريقة قد تساعد الرئيس المباشر نفسه في تعزيز ما لديه من معارف ومهارات وخبرات أمنية جيدة ، ولاسيما إذا تحقق للمتدرب معارف ومهارات جديدة يمكن توظيفها بسهولة في أداء المهام الأمنية التي كان يمارسها قبل الالتحاق بالبرنامج التدريبي .

وهنا يلاحظ أن استخدام أكثر من وسيلة لتقييم البرنامج التدريبي سيؤدي إلى تعاضد نتيجة التقييم ، ومن ثم سيساعد على اتخاذ القرار المناسب نحو الاستمرار في البرنامج التدريبي المنفذ من عدمه ، أو إجراء التغييرات اللازمة التي تضمن تحقيق الأهداف التدريبية المنشودة .

٢. ٨. الاتجاهات الحديثة في فلسفة برامج التدريب الأمني وإدارتها

تحدث التغييرات الاجتماعية المتسارعة التي تمر بها المجتمعات تغيرا بارزا في حجم ونوع الجريمة ، ويبرز ما يسمى بالجرائم المستجدة ، وهذا بدوره يفرض ضرورة تغيير خطط العمل الأمني وضرورة تطويرها لمواكبة هذه التغييرات ، ويشير بيات (١٤١٤هـ) إلى أن هناك مجموعة من العوامل التي تتطلب تغيير فلسفة العمل الأمني ، وهي قضية في حقيقتها تتطلب ضرورة مواكبة برامج التدريب الأمني للمتغيرات المستجدة ، ومن أبرز تلك العوامل : التطور الكبير الذي تشهده كافة مجالات الحياة ، ومنها المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية ، بما فيها المجالات الأمنية نفسها ، والتقدم العلمي في شتى فروع المعرفة ، والعلوم الحديثة التي سادت المجتمعات الحديثة ، في ظل التطور التقني الذي برز في كافة جوانب الحياة ، وتمثل في العديد من المبتكرات العلمية الحديثة التي يستخدمها الإنسان ولم تكن معروفة من قبل ، وما صاحبه من ازدياد معدل الجريمة وبروز جرائم مستجدة لم تكن معروفة من قبل ، وبروز الجرائم المنظمة على المستويين الوطني والدولي .

ويرى درويش (١٤٢٢هـ) أن نجاح الإستراتيجية الأمنية لمواجهة الجرائم المستجدة يعتمد على مجموعة من الأسس ، ويأتي من أبرزها الارتقاء

بمستوى تأهيل وتدريب رجل الأمن بما يواكب المتغيرات المستجدة، وذلك من خلال الاختيار المحكم للمرشحين للعمل في المؤسسات الأمنية، ولتدريب العاملين على التعامل الأمثل للوقاية من حدوث الجرائم المستجدة وسرعة ضبط فاعلها.

وعلى هذا الأساس تنطلق الفلسفة الحديثة من أن التدريب الأمني بات ضرورة حتمية ويرتبط بجميع العاملين، وأن عنصر الخبرات السابقة لن تعد معياراً لفعالية أداء رجل الأمن، ولا سيما أن التغيرات الاجتماعية والثقافية أدت إلى تغيير أساليب ارتكاب الجرائم التقليدية، بل وأفرزت جرائم لم تكن معروفة من قبل، والأهم من ذلك أن هناك تقنيات حديثة وأساليب حديثة يمكن استخدامها في تطوير الأداء الأمني، وتعزيز فعاليته في الوقاية من وقوع الجرائم المستجدة، وسرعة ضبط فاعلها.

وتتطلب الفلسفة الحديثة لبرامج التدريب الأمني المناسبة لمواجهة الجرائم المستجدة التركيز على مرحلتَي الإعداد والتكوين لرجل الأمن، من أجل إعداده لمواجهة هذه الجرائم، والتركيز على الجانب الوقائي في الحيلولة دون وقوعها، والتخفيف من الآثار التي تترتب على هذه الجرائم.

وتتطلب العملية التدريبية وفقاً لشومان (١٤٢١هـ) ضرورة استنباط جميع عناصر العملية التدريبية ككل من خلال المهام الفعلية لبيئة العمل التي تعاني خلاً في الأداء، ولا سيما أن فعالية التدريب تقاس بمدى مساهمة الأفراد في تطوير الأداء بعد عودتهم من التدريب، بمعنى أن عدم فعالية التدريب تعد إهداراً للوقت والجهد والمال، وهذا يتطلب ضرورة ربط برامج التدريب بالواقع الفعلي للعمل الأمني في إطار من التكامل والشمولية لضمان تحقيق الفاعلية في التدريب.

وترى فاطمة الصافي (١٩٩٧م) أن المفهوم الصحيح للتدريب الحديث يتطلب أن تكون برامج التدريب مرتبطة بالواقع ارتباطا مباشرا، وأنه يجب أن يتعد مصمم البرنامج ومنفويه عن إعطاء حلول نظرية أو إجابات مسبقة، لا يمكن تطبيقها في الواقع، وهذا يعني ضرورة التركيز على ربط النظرية بالواقع الميداني، بحيث يمكن تطبيق الأسس النظرية كأسس لتفسير وتقديم حلول يمكن تطبيقها واقعا.

وهو ما يمكن تطبيقه في برامج التدريب الأمني، حيث هناك من النظريات العلمية ما يمكن تطبيقها في تفسير الواقع وهناك من المشاهدات اليومية الواقعية ما يمكن أن تعدل في النظرية.

وهناك العديد من الأسس والمنطلقات اللازمة لتطوير فلسفة التدريب ومواكبتها مستوى التعامل والسيطرة على هذه التغيرات الاجتماعية والثقافية، وما نجم عن ذلك من إفرازات سلبية أسهمت في بروز الجرائم المستجدة، ومن أبرز تلك الأسس وفقا لدرويش (١٤٢٢هـ):

١ - اعتبار قضية التدريب الأمني لرجل الأمن ضرورة أمنية وحتمية، وترتبط بجميع العاملين في القطاع الأمني وبجميع الوظائف.

٢ - استحداث موضوعات أمنية تتعلق بإدارة الأزمة والحس الأمني والقيادة الأمنية والحاسب الآلي وقواعد المعلومات، والتركيز على تصنيف وإحصاء الجرائم المستحدثة.

٣ - استحداث برنامج كامل للبانوراما الأمنية يتم فيه عرض آخر ما ارتكب من جرائم مستحدثة، من خلال أشخاصها الطبيعيين حسب دور كل منهم من واقع أحداث ارتكابها.

- ٤ - استحداث منهج اصطناع المواقف الأمنية (الفرضيات) والتخطيط لمواجهةها .
- ٥ - انتهاج منهج المحاكاة لتضييق الهوة الفاصلة بين التصورات النظرية وبين ظروف الممارسة الفعلية في الميدان .
- ٦ - استحداث منهج تعميق جسور التعاون مع الجمهور وخاصة المثقفين منهم باعتبارهم السند الحقيقي في مواجهة تطور الجرائم المستجدة .
- ٧ - ويضيف الألفي (١٤١٥هـ) ترسيخ مفهوم الأمن كمهمة حضارية ولاسيما في الدول النامية .
- ٨ - إبراز دور المواطن وأهميته كقاعدة أمنية رئيسة ، والتركيز على تطوير العلاقة الإيجابية معهم .
- ٩ - الإعداد الجيد لرجل الأمن في ضوء الاحتياجات اللازمة للمتطلبات المستجدة .
- ١٠ - ويضيف عبيد (١٤١٩هـ) إعادة تأهيل المدربين من أجل مواكبة التحديات الأمنية المستجدة .
- ١١ - ضرورة استشراف المستقبل وتطوير الأهداف التقليدية للتدريب لمواكبة التغيرات المستجدة .
- ١٢ - ويضيف كوكس (Cox, 1990) الاهتمام بالبحث العلمي .
- ١٣ - تطوير القيادة الأمنية .
- ١٤ - الاستفادة من التقنيات الحديثة في مواجهة الجريمة .

١٥ - التوسع في افتتاح معاهد ومراكز التدريب الأمني حسب التخصص والحاجة الفعلية .

ومن المتوقع أن يؤدي تطبيق هذه الأسس إلى سرعة مواكبة برامج التدريب الأمني للتغيرات المستجدة، بل ويمكن الارتقاء بعملية التدريب نفسها إلى تصميم برامج تدريب أمنية سابقة لبروز جرائم مستجدة، من خلال الاستشراف العلمي لتلك الظواهر المنحرفة وفي ظل ما يحدث من تطورات تقنية وثقافية .

وفي مجال الاتجاهات الحديثة في تنفيذ الفلسفة الحديثة لبرامج التدريب الأمني فهناك العديد من الأساليب، ومن أبرزها: تطبيق مبدأ الجودة الشاملة في إدارة التدريب الأمني، وتطبيق التدريب عن بعد، وتشجيع التعلم الذاتي، واعتماد البحث العلمي كأساس لتطوير خطط وبرامج التدريب الأمني، وإعادة تأهيل وتدريب المدربين وأخيرا التدريب على رأس العمل .

١ - تطبيق مبدأ الجودة الشاملة في إدارة التدريب الأمني

حيث برزت نظرية الجودة كأحدث النظريات العلمية في مجال الإدارة، وحقق تطبيقها أعلى درجات الكفاءة والفاعلية في قطاع إدارة الأعمال، وفي إدارة الخدمات التي تقدمها مؤسسات الإدارة العامة، وليس هذا فحسب، بل تم تطبيق هذه النظرية في المجالات الأمنية، فقد أشار تجميم (١٩٩٩م) إلى أن شرطة دبي نفذت العديد من الإنجازات في مجال تجويد الخدمات، وأنه ترتب على تلك الإنجازات جودة الأداء الأمني التي تقدمه الشرطة لجمهور المستفيدين .

ويشير ويلز (١٤٢٦هـ) إلى أنه لا ينبغي النظر إلى عملية التدريب على أنها تختلف عن المهام الأخرى من حيث الحاجة إلى تطبيق مفاهيم الجودة

الشاملة، مؤكداً أن جودة التدريب تتطلب إعطاء أهمية بالغة، ولا سيما أن التدريب أحد أساليب تطبيق مبادئ الجودة نفسها.

وتعني الجودة الشاملة وفقاً للحداد (١٤١٨ هـ) أن ثقافة المنظمة تتحدد أساساً وتتدعم بمدى قدرتها على الوفاء بحاجات ورغبات العملاء والوفاء بهذه الحاجات باستمرار، وذلك من خلال نظام متكامل من الأدوات والأساليب والتدريب، وعلى هذا الأساس تعني إدارة الجودة الشاملة في إدارة برامج التدريب الأمني تحسيناً مستمراً لكل الأنشطة والعمليات المتعلقة ببرامج التدريب الأمني بدءاً بتحديد الاحتياجات التدريبية وانتهاء بتقييم مخرجات التدريب، وذلك لضمان إنتاج برامج تدريبية ذات جودة عالية، وتسهم بشكل مباشر في كفاءة الأداء الأمني وفعاليتها.

ويرى ساتي (٢٠٠٥م) أن أكثر ما أضر بمؤسسات التدريب الأمني هو توارث النظم الإدارية التقليدية التي أصبحت ذات مفاهيم كلاسيكية ثابتة ومتجمدة وغير فاعلة في تحقيق الأهداف التدريبية للمرحلة الحالية، ما أدى إلى تخلف الأداء الأمني؛ نظراً لما للتدريب من تأثير مباشر في نوعية الأداء.

وتوصي الدراسة التي قدمها ساتي (٢٠٠٥م) بضرورة تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التدريب الأمني، كأحد الأنظمة الإدارية الحديثة، ولا سيما أن هذه النظرية الحديثة ثبتت فعاليتها في العديد من مؤسسات القطاع العام وقطاع إدارة الأعمال.

ويشير السلمي (١٩٩٥م) إلى أن إدارة التدريب وفقاً لمفاهيم إدارة الجودة تتم وفق المنهج التالي:

أ- تحديد أهداف التدريب، التي يقصد بها وفقاً للشاعر (١٤٢٦ هـ) الغايات التي تسعى المؤسسة أو هيئة التخطيط إلى تحقيقها.

ب- تحديد سياسات التدريب ، ويقصد بها وفقا للسلمي (١٩٩٥م) مجموعة القواعد المنظمة التي تترجم كل هدف من أهداف التدريب ، وتقوم هذه السياسات بوظيفتين؛ إحداهما لترشيد اتخاذ القرار ، والأخرى لمتابعة وتقييم الأداء ، وبذلك تشمل سياسات التدريب جميع العناصر المرتبطة بالتدريب .

ج- دراسة وتحليل المناخ الخارجي ، وذلك من خلال دراسة وفهم البيئة الخارجية المحيطة .

د- دراسة وتحليل المناخ الداخلي ، وذلك للتعرف على الأوضاع التنظيمية والإنتاجية والتقنية داخل المنظمة ، وتبرز أهمية هذه الخطوة في تحديد من هم العملاء المرشحون للتدريب وما هي احتياجاتهم الفعلية .

هـ- تحديد العملاء ، ويقصد بهم الأشخاص الذين يعانون من مشكلات في الأداء ، أو الأفراد المطلوب تحسين أدائهم ، أو زيادة أو تغيير معارفهم أو مهاراتهم ، وبذلك يتجاوزون المتدرب في الفكر التقليدي إلى زملائه في العمل نفسه ، ورئيسه المباشر .

و- تحديد احتياجات العملاء ، وتصبح وفق مفهوم الجودة أكثر تعقيدا لتعدد العملاء ، ولا بد أن يعبر عنها العميل نفسه ، والطريقة التي يتوقع بها إشباع حاجاته .

ز- ترجمة احتياجات العملاء ، وتعني ترجمة الاحتياجات إلى خطوات عمل يتم التدرب عليها ، وإلى قياس كمي يمكن حسابه نهاية عملية التدريب .

ح- دراسة إمكانية تحقيق احتياجات العملاء ، وذلك لمعرفة مدى إمكانية تحقيق الاحتياجات التدريبية التي تم تحديدها وترجمتها .

ط- تخطيط التدريب ، وذلك من خلال حصر الأنشطة اللازمة لتطوير وتصميم التدريب ، وتدير المدخلات المناسبة لعملية التخطيط ، وتنسيق أداء الأنشطة بالأساليب ، وفي التوقيتات ، وبالمعدلات المحققة للأهداف التدريبية المرسومة .

ي- تطوير المنتجات التدريبية ، ويقصد بها وفقا للسلمي (١٩٩٥م) تصور برنامج التدريب والإعداد الفكري للعمل التدريبي الذي يمكن من خلاله تحقيق الاحتياج التدريبي .

ك- تصميم التدريب ، وذلك من خلال تحديد المواصفات والمكونات المختلفة للعمل التدريبي بما يجعله قادرا على تنفيذ تلك الاحتياجات .

ل- تطوير العمليات التدريبية ، وتعد مرحلة مهمة ، وفقا لمفهوم الجودة ، لأنها تخضع لمنطق التحسين المستمر لجميع عناصر ومراحل عمليات التدريب ، وبصفة خاصة فيما يتعلق بتخفيض الوقت ، وتحسين أسلوب الأداء ، وتحديث أسلوب الأداء ، وابتكار أفضل أساليب التنفيذ ، وزيادة كمية الإنجاز في الزمن ، وأخيرا ترشيد تكلفة التنفيذ .

م- تخطيط الموارد التدريبية ، وتشمل جميع العاملين في المؤسسة التدريبية الذين يمكنون المدرب من تنفيذ مهامه بيسر وسهولة ، سواء فيما يتعلق بالنظام التدريبي أو ما يتعلق بالاحتياجات اللازمة للتدريب .

ن- تصميم التقنيات التدريبية ، وتعد عنصراً أساسياً في ضمان جودة العمل التدريبي ، وتتطلب ضرورة مشاركة المتدرب في فعاليات التدريب .

س- توقيت الفعاليات التدريبية ، ويتبلور في الإطار الزمني لكل مرحلة من المراحل السابقة ، والفترة الزمنية التي تستغرقها كل مرحلة ، مع بيان التتابع أو التزامن بين الفعاليات المختلفة .

ومن هنا ، فإذا كانت وظيفة مؤسسات التدريب عموماً ومؤسسات التدريب الأمني على وجه الخصوص تتبنى التدريب على تطبيق مبادئ إدارة الجودة في الخدمات التي تقدمها المؤسسات الأمنية للجمهور ، ولأنه وفقاً لما أشار إليه حمزاوي (١٤٢٦هـ) من أبرز مبادئ إدارة الجودة التي حددها إدوارد ديمينج التدريب والتعليم المستمر لمنسوبي المؤسسة ، فإن ذلك يتطلب مبادرة مؤسسات التدريب الأمني نفسها بتبني الاتجاهات الحديثة في الجودة ، ولاسيما أنها المؤسسات المتوقعة استفادتها من مبادئ الجودة ومن ثم إعادة وتعميم هذه الاتجاهات الإدارية الحديثة على المؤسسات الأمنية الميدانية ، التي تحتاج إلى الخدمات التطويرية في أداؤها .

٢ - تطبيق التدريب عن بعد (Distant Training)

ويقصد به وفقاً للمطرفي (١٤٢٦هـ) « نظام أو أسلوب تدريبي يستطيع المتدرب أو المرشح أياً كان موقع عمله أن يلتحق بدورة أو برنامج تدريبي أو يحضر مؤتمراً أو ندوة أو حلقة علمية بشكل متزامن أو غير متزامن دون الحاجة إلى الحضور الشخصي لمكان انعقادها أو التقيّد بعدد المتدربين أو الوقت ، بطريقة مرنة ، وذلك عبر وسائط اتصال تقنية حديثة ووسائط أخرى» (المطرفي ، ١٤٢٦هـ ، ص ١١) .

وتعرفه هناء يمانى (٢٠٠٦م) بأنه «نظام تدريبي بين متدربين ومدرسين يفصلهم المكان والزمان، من أجل تمكين الأفراد من التدريب والتغلب على ظروف الوقت والمكان» (يمانى، ٢٠٠٦م، ص ٧).

ويمكن القول إن مفهوم التدريب عن بعد في المجالات الأمنية ينطبق على مفهوم التعليم عن بعد، أو التدريب الإلكتروني، حيث إن المقصود هنا هو طريقة التعلّم والتعليم، وهي ما يمكن استخدامها في مجالي التعليم والتدريب على حد سواء، ولا سيما فيما يتعلق بتعلّم المعارف والاتجاهات المتعلقة بنظريات الجريمة وأساليب الوقاية منها ومكافحتها، سواء للدورات التأهيلية أو حتى للدورات المتقدمة.

ويشير البيطار والسكيت (٢٠٠٣م) إلى أن هذا النوع من التدريب هو استمرار للتعليم بالمراسلة الذي بدأ في الجامعات الأمريكية والأوروبية منذ أواسط القرن العشرين، وتصنف هذه المرحلة بالمرحلة الأولى، التي تميزت بعدم استقبال ردود مباشرة من المتلقين لهذا النوع من التعليم، وأتت المرحلة الثانية عندما تم دعم المطبوعات بالوسائط السمعية والبصرية، وأصبح الهاتف وسيلة مناسبة للتواصل بين الطالب والجهة العلمية، أما المرحلة الحالية؛ فهي المرحلة التي تطورت وفيها وسائل الاتصال ولا سيما مع بروز «الانترنت»، حيث أصبح يتم عقد محاضرات مباشرة عبر الشبكة، وأصبح من الممكن تفاعل المتلقي مع المحاضر أو المدرب، بل وبرزت جامعات ومؤسسات تدريبية تقدم خدماتها عبر هذه الطريقة.

وتلخص هناء يمانى (٢٠٠٧م) مبررات استخدام التدريب عن بعد من خلال التفجر المعرفي والتقدم التقني المتجدد، والثورات التي تعيشها الاتصالات وسرعة نقل المعلومات، والأوضاع الديموغرافية المتنامية في

المجتمع السعودي، والقصور في توفير الكوادر التدريبية المؤهلة لمواكبة تغيرات العصر، ومحدودية جهود مؤسسات المجتمع السعودي المختصة في التعليم المستمر وخدمة المجتمع، وأخيراً، عجز مؤسسات التدريب التقليدية عن تقديم فرص التدريب لفئات معينة من المجتمع، ومن هنا يمكن القول إن جميع المبررات السابقة تجعل من التفكير بجديّة في تطبيق التدريب عن بعد أحد أبرز الاتجاهات الحديثة اللازمة في تنفيذ الفلسفة الحديثة لبرامج التدريب الأمني.

ويعتقد أن التدريب عن بعد في المجالات الأمنية سيجيء كمحاولة لسد الاحتياجات التي يتعذر تنفيذها بأساليب التدريب التقليدية التي تعتمد على تنفيذ البرنامج التدريبي من قبل متدرب متخصص لمتدرب محتاج في مكان مخصص للتدريب، ولاسيما أن الدراسات الميدانية في (الثقفي ١٤١٤هـ) أثبتت أن أكثر من ثلثي رجال الأمن في شرطة الطائف (٧, ٦٤٪) أفادوا أنه لم تتح لهم فرص الالتحاق بدورات تدريبية، وأشارت دراسة سلطان الثقفي (١٤٢٢هـ) إلى أن أكثر من نصف رجال الأمن في شرطة الرياض (٧, ٥١٪) لم تتح لهم فرص الالتحاق بدورات تدريبية، رغم قناعة غالبية رجال الأمن ورغبتهم في الالتحاق بدورات تدريبية لتنمية مهاراتهم.

ويشير المطرفي (١٤٢٦هـ) وهناء يماني (٢٠٠٦م) إلى أن هناك العديد من العوامل التي تبرر وتساند ضرورة استخدام التدريب عن بعد؛ حيث أشارا إلى أن من أبرزها: التحرر من قيود المكان والزمان، واختصار وقت التدريب، ومراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين والسماح للمتعلم بالخطو الذاتي، تقدم تقنيات «الإنترنت» كأداة من أدوات التعليم المتزامن وأدوات التعليم غير المتزامن في البرنامج التدريبي، وأنه يتم بمعزل عن الآخرين،

وتوفير أساليب ووسائل تعليمية مغايرة لتلك المستخدمة في المؤسسات التدريبية التقليدية، ونقل الجو والبيئة من داخل أسوار المؤسسة التدريبية إلى المنزل أو المكتب، وأخيرا تطوير القدرات الذاتية للأفراد للتكيف مع المتغيرات في إطار التعليم والتدريب المستمر، التي تعزز القدرات الذاتية للأفراد للتكيف مع المستجدات عن طريق التدريب والتأهيل لمواجهة متطلبات الوقت الراهن، ويلاحظ أن جميعها مبررات منطقية تجعل من تطبيق هذا الاتجاه الحديث في المجالات الأمنية أمرا ممكنا، وذا كفاءة وفاعلية متوقعة في تحقيق الأهداف التدريبية المخططة.

ويتطلب التدريب عن بعد العديد من التقنيات، فمن أبرزها وفقا للمطرفي (١٤٢٦هـ): جهاز الحاسب الآلي، واشتراك في خدمة «الانترنت»، وخط هاتفي، وأخيرا موقع يتم من خلاله تقديم البرامج التدريبية، وهنا يلاحظ أن هذه التقنيات الضرورية لتنفيذ برامج التدريب الأمني عن بعد يسيرة، مقابل ما سيتحقق من خلالها من عوائد تدريبية.

ولزيادة نجاح هذه الطريقة فإن من المناسب وجود آلة تصوير وعرض بين المدرب والمتدرب، لكي يلاحظ المتدرب كيفية عرض المدرب للمهارات المطلوب عرضها من جهة، ولكي يستطيع المدرب من خلالها متابعة المتدربين والتأكد من أن المتدرب أتقن المهارة المطلوب اكتسابها وتتم بعدئذ عملية الاستخلاص التي تمثل أبرز عمليات التدريب.

ويحقق استخدام الحاسب في عملية التدريب العديد من الجوانب الإيجابية التي تعزز العملية التدريبية ككل، حيث يشير الشاعر (١٤٢٦هـ) إلى أنه يمكن من خلاله تسهيل عملية التدريب الذاتي، ويمكن المتدرب من الدخول على الخبرات الدولية في مجال الاختصاص، بالإضافة إلى تعويد

المتدرب على التعامل مع الكتاب الالكتروني ، ناهيك عن أنه يمثل جزءاً من الأنشطة التدريبية عن طريق الدخول على المواقع المهياة ومواقع العمل الفعلي .

ولأن تقنية الاتصال والتعامل مع شبكة «الانترنت» من أبرز التقنيات المطلوب توفرها لتفعيل التدريب عن بعد ، فإن إتقان استخدام هذه التقنية توفر للمتدرب العديد من المزايا ، التي حددها الشاعر (١٤٢٦هـ) والمطرفي (١٤٢٦هـ) في : التعامل مع أبرز متطلبات العصر ، والانتقال من التدريب التقليدي للتدريب عن بعد ، والوصول للعديد من مصادر التعلم والحصول على كم كبير من المعارف التي تعزز المعارف والمهارات الأمنية المحدودة ، وأخيراً إتقان ثقافة استخدام تقنية المعلومات وتوظيفها في جودة الأداء الأمني .

٣ - تشجيع التعلم الذاتي

ويعرف التعلم الذاتي لدى صالح العساف بأنه «أسلوب للتعلم يركز على جهد ذهني يقوم به المتعلم نفسه وحسب قدرته دون مساعدة وسيط بشري ، وإنما اتباع توجيهات محددة وواضحة تمكنه من اكتشاف المعلومات الصحيحة وتدله على كيفية التغلب على أية صعوبات تواجهه» (العساف ١٤١٦هـ ، ص ٣٣) ، ومن آليات التعلم الذاتي ، التعليم المبرمج ، والمعروف بأنه «نوع من التعلم الذاتي يعمل فيه المتدرب مع المدرب وفق برنامج تعليمي تقسم فيه المعلومات إلى أجزاء رتبت ترتيباً منطقياً أو سلوكياً بحيث يستجيب لها المتدرب وتقوده إلى السلوك المنشود (القحطاني ، ١٤٢٦هـ ، ص ٥٣) . ويرى القحطاني (١٤٢٦هـ) أنها طريقة مناسبة وفعالة في اكتساب اللغات والعلوم الرياضية ، وإضافة لذلك فيمكن استخدامه للتعلم الذاتي

في برامج الحاسب الآلي كبرنامج العروض (Power Point) وبرنامج الجداول (Excel)، ولذلك فإن توفر برامج للتعليم الذاتي في المجالات الأمنية سيساعد كثيرا على ارتفاع تأهيل وتدريب رجل الأمن من جانب، كما سيساعد رجل الأمن على الانفتاح على التقنية الحديثة.

ويشير الخطيب والخطيب (٢٠٠٢) إلى أن هذا النوع من أساليب التعلم أثبت فاعليته في إمداد المتدرب أو المتعلم بالمعلومات والمعارف المطلوبة، وتنمية القدرة لديه في تعليم نفسه، عن طريق العمل الذاتي والبحث عن المعلومة من مصادر المعرفة، وهذا ما سيسمح للمتدرب ذاتيا بأن يناقش ويفكر ويحلل ويركب وأخيرا يطبق المعارف التي تلقاها في مهام عمله.

فمثلا التعلّم الذاتي على كيفية استخدام أحد أجهزة التنصت من خلال برنامج حاسوبي أو كتيب يحدد خطوات التشغيل وكيفية الإخفاء وكيفية الصيانة، وفق معارف ومهارات تطبيقية في البرنامج؛ فإن ذلك يساعد رجل الأمن على حسن استخدام هذه التقنيات وتحقيق مبدأ الكفاءة والفاعلية المطلوبة.

ومن هنا يمكن القول إن التعلّم أو التدرّب الذاتي لرجل الأمن يساعد على سرعة تعلّم المتدرب، بل ويساعد على إمكانية العودة للتدرّب مرات عديدة دون عناء أو ذهاب للمؤسسة التدريبية، والأهم أنه يسهم في ارتفاع معارف ومهارات رجل الأمن ومن ثم الارتقاء بالعمل الأمني ككل.

ويمكن أن تكون هذه الوسائط منشورات أو مطويات ورقية، أو برامج حاسوبية، أو أشرطة صوتية أو مرئية، وذلك حسب المعارف أو المهارات المطلوب إيصالها للمتدرب ذاتيا، وتلعب إمكانات إدارة التدريب المادية والفنية والمعرفية والمهارية دورا في تصميمها.

ولكي يحقق التدريب الذاتي وظيفته فإنه يتطلب إعدادا جيدا للوسائط المستخدمة في التعلّم أو التدرّب الذاتي ، ومن ثم فهو مكلف جدا من حيث إعداده وتصميمه ، ولاسيما أنها تتطلب مهارات عالية في إرسال رسائل جيدة وواضحة للمتلقين والأهم أنها تتطلب توفر عنصر التشويق ، لكي يتمكن المتعلم من الاستفادة القصوى من تلك الوسائط .

٤ - اعتماد البحث العلمي كأساس لتطوير خطط وبرامج التدريب الأمني

يعد البحث العلمي أساس التقدم والتطور في أي مجال من مجالات الحياة ، ويعد هذا الأساس رهينا بمنهجية واضحة تساعد الباحث على فهم الظواهر وتفسيرها والغوص في أعماقها ، بمعنى أن غياب هذا الأساس وهذه المنهجية ستؤدي إلى الحصول على نتائج قاصرة ، وغير دقيقة ، ويصعب تعميمها .

ويعرفه عبدالفتاح خضر بأنه «عملية فكرية عقلية منظمة تتم من أجل تقصي الحقائق في شأن مسألة أو مشكلة معينة باتباع طريقة علمية منظمة للوصول إلى حلول ملائمة أو نتائج صالحة للتعميم على المشاكل المماثلة» (خضر ١٩٨١ ص ١١) .

ويرى عبدالحميد (٢٠٠٣) أن توسيع أعمال البحث العلمي في مجال مكافحة الجريمة وعرضها على رجال الأمن سيسهم في نقل النتائج والتوصيات التي يتوصل إليها الباحثون لرجال الأمن الميدانيين ، ومن ثم ستزيد من الإثراء الفكري وستسهم من ثم في زيادة الأداء المهاري لهم .

وترى أكاديمية سعد العبدالله (٢٠٠٥م) أن البحث العلمي يمثل حجر الزاوية في تطوير برامج التدريب ، ولاسيما إذا عرف أن للبحث العلمي

أهدافاً ووظائف عديدة، ومن أبرزها، وفقاً للقحطاني وآخرون (١٤٢٦هـ)؛ والعساف (١٤١٦هـ) وصف الظواهر المبحوثة بدقة، والتنبؤ بما قد يحدث من ظواهر في المستقبل، وتفسير وشرح كيفية حدوث الظواهر المبحوثة، وأخيراً تقييم تحقيق الأهداف التي حددتها المنظمة قبل تنفيذ برامجها، وهي أهداف لو استخدمت في تطوير عملية التدريب بشكل موضوعي لحققت مبدأ الفاعلية لبرامج التدريب الأمنية، ولأصبح هناك تطور ملموس، في تحسين عملية التدريب، وفي الأداء الأمني على وجه الخصوص، ولاسيما إذا انطلقت الدراسة من المبادئ الحديثة للإدارة، وتحديد مبدأ الجودة الشاملة.

وعلى هذا الأساس يمكن استخدام مناهج البحث العلمي في مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية، سواء على مستوى المؤسسة الأمنية أو على مستوى الوظيفة الأمنية، أو حتى على مستوى متطلبات رجل الأمن نفسه، كما يمكن استخدام البحث العلمي في تحديد ورسم الأهداف التدريبية المراد التدريب عليها، بحيث يمكن تحديد المعارف والاتجاهات والمهارات المطلوب إكسابها لرجل الأمن، ويمكن أن يتعدى ذلك لتحديد المحتوى العلمي المطلوب، كما يمكن تقييم فعالية البرنامج التدريبي والتأكد مما حقق من أهداف.

ومن هنا، فإن استخدام البحث العلمي في برامج التدريب الأمني سيساعد على تحقيق الأهداف العلمية المنشودة، بل وسيسهم في كفاءة وفعالية كل مرحلة من مراحل التدريب، وليس هذا فحسب، بل إن التخطيط وتصميم وتقييم البرنامج التدريبي وفق أسس علمية لا يمكن أن يستغني عن مناهج وأساليب وأدوات البحث العلمي، ويعد التطبيق السليم

للخطوات العلمية لتخطيط وتصميم وتقييم برامج التدريب تطبيقاً لأسس البحث العلمي نفسه .

٥ - إعادة تأهيل وتدريب المدربين

يعد إعادة تأهيل وتدريب المدربين أحد أبرز الاتجاهات الحديثة في تنفيذ الفلسفة الحديثة لبرامج التدريب الأمني ، ولا سيما أن عملية تطوير العملية التدريبية ستنفذ من خلالهم ، وعلى هذا الأساس لا يمكن تنفيذ الاتجاهات الحديثة للتدريب دونما تهيئة وتدريب الكوادر البشرية العاملة أصلاً في معاهد ومراكز التدريب الأمني ، أو المرشحين للعمل بها .

وينادي عبيد (١٤١٩هـ) بضرورة إعادة تأهيل المدربين من أجل مواكبة التحديات الأمنية المستجدة ، ولا سيما أن الحاجات التدريبية مما أفرزه التقدم العلمي والتطور التقني في مجال مواكبة هذه التغيرات المستجدة تكمن في التدريب على التقنية الحديثة ، واستخدامها في التدريب ووفقاً لما أشار إليه الجبالي (١٩٩٧م) والشعلان واسماعيل (١٤٢١هـ) .

ويرى الشعلان (١٤١٧هـ) أن هناك مجموعة من الطرق التي يمكن من خلالها تدريب المدربين ، وتبدأ عادة بدورات إعداد المدربين (Training of Trainers) التي تصمم للمرشحين للعمل في مجال التدريب في المعاهد والمراكز التدريبية ، وهناك الحلقات التدريبية التي يمكن للمدربين الممارسين الالتحاق بها ، وهناك الندوات والمؤتمرات التي يمكن عقدها حول المستجدات في فلسفة وطرق التدريب ، وهناك الحقائق التدريبية (Training Kit) التي بدورها تساعد المدرب على تنفيذ البرنامج التدريبي وفق التصميم المعد في الحقيبة ، وأخيراً فهناك دليل المدربين التي تعده المعاهد والمراكز التدريبية .

وإضافة إلى ما سبق فهناك التدريب التخصصي في المعارف والخبرات التي تشكل اهتمامات المدرب واختصاصه التي يقوم بتقديمها للمتدربين الذين يلتحقون بالمعهد أو المركز الذي ينتمي إليه ، ويعتقد أن إلحاق المدربين بدورات تخصصية يساعد على توطين وتطوير الخبرات الحديثة والأساليب الحديثة في مجال الوقاية من الجريمة ومكافحتها .

فمثلا لو تم ابتعاث عشرة متدربين في دورة تدريبية مكلفة جدا ، وفي معهد تدريب أمني متقدم ، خارج المملكة العربية السعودية (مثلا) ، وكان من ضمن هؤلاء أحد المدربين في معاهد التدريب الأمني داخل المملكة العربية السعودية ، فإن جدوى تدريب هذا المدرب أكبر من جدوى الآخرين مجتمعين ، وذلك اقتصاديا وأميا ، وذلك لأن استفادة المتدربين التسعة ستكون محدودة على أدائهم وبعض العاملين معهم ، بينما استفادة المدرب وبما لديه من مهارات سابقة ستفيد كل من يتدرب على يديه من منسوبي القطاع ، وليس هذا فحسب ، بل إن هذا المتدرب سيحاول تطويع المعارف والمهارات التي اكتسبها وفق البيئة المحلية ، ومن ثم تتضاعف المهارات لدى من يلتحق بدورة تدريبية لدى هذا المدرب ، بل إن تلقي المتدرب للمعارف والمهارات سيكون ناقدا وانتقائيا وهذا ما قد لا يتوفر لدى المشاركين الآخرين ، ومن هنا تتضح جدوى تدريب المدربين مقارنة بغيرهم .

وتبرز أهمية إعادة تدريب المدربين نظرا لتغير الدور والوظيفة الذي أصبح المدرب يضطلع بها في الآونة الأخيرة ؛ فقد كان الدور التقليدي للمدرب يقتصر على مزود للخدمة التدريبية ومنفذ لها ، وتطور ليشمل أدوارا أخرى ؛ حيث يشير الحداد (١٤١٨هـ) إلى أنه أصبح للمدرب خمسة أدوار رئيسية ، أبرزها :

١ - التدريب : وهو الدور التقليدي المتعلق بتنفيذ البرنامج التدريبي ،

ويتضمن مساعدة المدرب على تقبل الأفكار والاتجاهات والمهارات التدريبية المخططة ، وقد كان ولا يزال هذا الدور هو الأساس ، بل ربما هو المحور في نجاح العملية التدريبية برمتها .

٢- المساندة في بناء البرنامج التدريبي وتقييمه : وهو دور تقليدي نوعا ما ، ويتمثل في المشاركة في التعرف على الاحتياجات التدريبية وتحليلها ، والمساهمة في تحديد الأهداف التدريبية ، وتصميم المحتوى العلمي للدورة ، وأخيرا المساهمة في تقييم برنامج الدورة وتقييمه .

٣- المستشار (Consultant) : وهو دور حديث للمدرب ، اضطلع به نتيجة تطور عمليات التدريب ، ويتمثل في المساهمة في تحليل مشكلات الأداء على مستوى المؤسسة الأمنية التي تتطلب أنشطة تدريبية محددة ، وحلقة وصل مع المدربين الآخرين لتقديم النصح لمديري التدريب حول كفاءة وفاعلية التدريب .

٤- المبتكر (Innovator) : وهي وظيفة حديثة يمكن للمدرب أن يسهم بها في دعم المؤسسة الأمنية لتبني التغيير المطلوب وحل مشكلات الأداء ، ويقتضي هذا الدور الاتصال والتنسيق بالقيادة العليا والوسطى من جهة حول ضرورة تقبل التغيير ، والتنسيق مع إدارة التدريب من جهة أخرى حول ذلك بغرض عرض الأساليب الابتكارية في أداء المشكلات الميدانية .

٥- المدير (Manager) : حيث يسهم المدرب مساهمة فعالة في تخطيط وتنظيم والرقابة على وضع سياسات وخطط التدريب ، وليس هذا فحسب ، بل إن المدرب أصبح يسهم في تقييم البرامج التدريبية .

من هنا بات من الضروري الحرص على تفعيل هذا المبدأ، ولاسيما أن الدراسة الميدانية كما سيرد في الفصل الرابع تؤكد تطبيق هذا المبدأ، حيث كان من أبرز اقتراحات تطوير التدريب، وجاء من أبرز المواقف التي تحول دون تفعيل التدريب نقص كفاءة المدربين.

٢. ٩. سبل وآفاق تطوير التدريب لمواكبة التغيرات المستجدة

برزت العديد من المشكلات الداخلية التي أدت إلى ضرورة تطوير فلسفة التطوير الأمني وآليات تنفيذه، فبالرغم من الآثار السلبية للتغيرات الاجتماعية والثقافية التي مر بها المجتمع السعودي، وسيستمر في التأثر بمتغيرات المستقبل، وقد انبثقت حاجات ملحة في برامج التدريب لمواكبة هذه التغيرات، ولعل استمرار استخدام العمالة الوافدة، ولاسيما مع انضمام المملكة لاتفاقيات منظمة التجارة العالمية سيعمق هذا الجانب، وكذا زيادة عدد الجرائم وتطور أساليبها، كل ذلك أبرز حاجات ملحة يتطلب أن يضعها مخططو التدريب نصب أعينهم.

ويرى الجبالي (١٩٩٧م) والشعلان واسماعيل (١٤٢١هـ) أن هناك ثلاثة محاور رئيسة تمثل السبل التي يجب أن يستفيد منها التدريب من حيث التقدم العلمي والتطور التقني من أجل مواكبة هذه التغيرات المستجدة، وهي التدريب على التقنية الحديثة، واستخدام التقنية في التدريب، وأخيرا الحاجة لتطوير الثقافة المعلوماتية لدى رجال الأمن، وهي ما يمكن عرضه فيما يلي:

٢ . ٩ . ١ التدريب على استخدام التقنيات الحديثة في ممارسة العمل الأمني

يعد استخدام التقنية في ممارسة العمل الأمني حاجة ضرورية، ولا سيما في مواجهة الجرائم المستجدة التي تعتمد على التقنية الحديثة في تنفيذ جرائمها، وذلك لأنه وفقا لعليمات والقضاة (١٩٩٧ م) فإن استخدام الثورة العلمية والتقنية الحديثة المعاصرة ضاعف الإنتاج بأعداد مضطردة، بل وقد ضاعفت إنتاج العامل البشري بشكل كبير، وحققت جهوداً كبيرة لا يمكن تحقيقها دون استخدام هذه التقنيات .

وتكمن أهمية استخدام التقنية الحديثة في العمل الأمني فيما توفره من وقت وجهد ومال، كما أشار ساتي (٢٠٠٥م)، وليس هذا فحسب، بل إنها تحدث تأثيراً معنوياً على العاملين أنفسهم؛ حيث إن استخدامها يحقق ما يسمى بالتوافق الوظيفي بين المؤسسة الأمنية ومؤسسات المجتمع الأخرى التي تستخدم التقنية الحديثة .

ويشير السعيد (١٤٢٤هـ) إلى أن مدى معرفة العاملين في المؤسسات الأمنية بالتقنية الحديثة يعد ضعيفاً جداً، وأن غالبية العاملين في المؤسسات الأمنية لم يلتحقوا بدورة تدريبية في مجال استخدام التقنية، بالرغم من قناعاتهم بأن للتقنية الحديثة جوانب إيجابية عظيمة لرفع كفاءة الأداء .

وقد أشار محمد الثقفي (١٤٢٢هـ) إلى أن من أسس التحري الأمني استخدام التقنيات الحديثة في جمع وتحليل المعلومات، وذلك إيماناً بأهمية تلك التقنيات وفعاليتها في تحقيق الكفاءة والفعالية الأمنية، وليس هذا فحسب، بل إن تجارب الباحث الميدانية والتدريبية كشفت أن استخدام التقنية

في جمع وتحليل المعلومات أثناء العمل الأمني يزيد من كمية، ودقة، ونوعية، وموضوعية المعلومات، مقارنة بالمعلومات المتحصلة باستخدام الجهود البشرية، وهي فروق تزداد كما ونوعاً، كلما كانت الأجهزة متطورة وحديثة، وكان لدى رجل الأمن مهارة جيدة في استخدامها.

ويبرر عثمان (١٤٢١هـ) سبب تخلف الدول النامية في توظيف التقنية في مجال مكافحة الجريمة أو حتى في مجال التدريب بمجموعة من العوامل، ومن أبرزها: السرية التي تحيط بعملية الإنتاج التقني في الدول المتقدمة، وغياب أنظمة المعلومات التقنية التي تستوجب تشغيل وتحليل التقنيات الحديثة، وأخيراً غياب المعلومات أو نقصها لدى الدول النامية عن التقنيات التي يمكن استخدامها في الوقاية من الجريمة، أو على الأقل تأخر الحصول عليها مقارنة بالجناة، الذين يوظفون أي تقنية حديثة في تنفيذ جرائمهم.

ومع ذلك يظل استخدام التقنيات الحديثة استخداماً فاعلاً رهيناً بمدى مهارة رجل الأمن وقدرته على استخدامها، ولا سيما أنه قد يتم تأمين تقنيات حديثة باهظة الثمن وفاعلة جداً في تحقيق الأهداف الأمنية، لكنه قد لا يوجد من لديه القدرة على تشغيلها والاستفادة منها بشكل صحيح، وهنا يأتي دور التدريب كدور أساسي لتحقيق هذه المهارة المطلوبة، وهي الفجوة التي عبر عنها أوجبرن (١٩٨٤م) في نظريته بين امتلاك التقنية الحديثة كثقافة مادية، ومدى استخدامها كثقافة معنوية.

ويرى الشعلان إسماعيل (١٤٢١هـ) أنه يجب عدم الاكتفاء بالدورات الأمنية التخصصية التي تنفذ في معاهد ومراكز التدريب الأمني، بل إنه من الضروري إلحاق منسوبي الأمن بدورات تدريبية في مؤسسات تدريبية خارج المؤسسات الأمنية، وذلك للاستفادة مما سيقدم في تلك المؤسسات

من برامج تدريبية في تلك التقنيات الحديثة ذات العلاقة بالنواحي الأمنية التي قد لا تتوفر في المحيط الأمني أو معاهد ومراكز التدريب الأمني .

ويشير الحداد (١٤١٨هـ) إلى أن مستويات المهارات المطلوبة في سوق العمل ستستمر في التزايد والارتفاع كاستجابة طبيعية للتغيرات التقنية المتسارعة ؛ حيث إن التعقيد التقني في الآلات الحديثة يتطلب قوى بشرية لديها مهارات فائقة ، ولا سيما أن هناك إحصاءات تشير إلى أن ٥٠٪ من الوظائف التي تم توفيرها خلال الفترة ما بين ١٩٨٥ - ٢٠٠٥ م ستطلب مستوى جامعياً أي فوق مستوى الثانوية العامة ، بعد أن كانت النسبة ٣١٪ عام ١٩٨٣ م .

وهناك العديد من التقنيات التي يمكن استخدامها في تنفيذ المهام الأمنية بكفاءة وفاعلية ، سواء في مجال جمع وتحليل المعلومات التي تسبق حدوث الجريمة أو المتعلقة بضبط الجريمة ، ومن أبرزها :

- أ- أجهزة الاتصال .
- ب- أجهزة الحاسب الآلي وقواعد البيانات .
- ج- أنظمة الخبرة الذكية .
- د- أجهزة تحليل (DNA) .
- هـ- أجهزة الأشعة فوق البنفسجية .
- و- أجهزة الأشعة تحت الحمراء .
- ز- أجهزة كشف المتفجرات .
- ح- أجهزة كشف التزوير والتزييف .
- ط- أجهزة التنصت .

- ي- أجهزة التسجيل الحساسة .
- ك- أجهزة المراقبة .
- ل- أجهزة الملاحظة .
- م- أجهزة التصوير .
- ن- أجهزة تكبير وتقريب الصورة .

وهي تقنيات حديثة تتسابق الشركات المنتجة على طرحها في الأسواق ، وتحمل في طياتها جوانب الكشف عن غموض بعض الجرائم أو إعاقة أجهزة أخرى تصنع لارتكاب سلوكيات منحرفة ، أو لأجهزة صنعت للاستخدام المدني ويساء استخدامها من قبل أشخاص محترفي الجريمة .

٢ . ٩ . ٢ استخدام التقنية في التدريب

حيث تلعب التقنية دورا بارزا في تحقيق فعالية التدريب ، ومن ثم فإن التطور الحاصل في التقنية سيؤدي إلى حدوث ثورة مستمرة في أساليب وطرق التدريب ؛ فمثلا استخدام برنامج العروض (Power Point) ضمن طريقة المحاضرة يزيد من فعاليتها ، ويحقق تطورا فعالا في تحقيق الأثر التدريبي للموضوع المطروح في القاعة التدريبية .

ويشير الحداد (١٤١٨هـ) إلى أن هناك العديد من الأسباب التي أدت إلى تعاظم دور التقنية في تخطيط وتنفيذ ومتابعة برامج التدريب ، ولاسيما مع بروز التدريب عن بعد والتعليم المبرمج ، ومن أبرزها : تقليل وتصغير عدد وحجم إدارات التدريب ، وعدم انتقال المتدربين إلى أماكن التدريب المخصص ، وما تحقق من تخفيض تكلفة التدريب ، وأخيرا إمكانية ملاحظة التطورات الحديثة في المهارات المقصودة .

ففي هذا المجال يستطيع رجل الأمن أن يلتحق بدورة تدريبية وهو في مقر عمله ، وذلك حينما يكون هناك برامج تدريبية عن بعد ، وقد تقدم برامج تقليدية في مراكز التدريب الأمني وتبث فوراً على بعض القطاعات الأمنية أو على القاعات التدريبية في أماكن أخرى غير المقر الرئيس ، وقد تسجل فعالية البرنامج التدريبي التقليدي وتعرض لاحقاً .

ويمكن استخدام التقنيات الحديثة في العملية التدريبية وفقاً للشعلان وإسماعيل (١٤٢١هـ) من جهتين ؛ إحداهما في تفعيل التعلّم الذاتي من قبل رجل الأمن نفسه ، وذلك بتصميم برامج تدريبية مبرمجة وذلك مثل : كيفية استخدام السلاح ، والأوضاع السليمة للرمية ، والأخطاء الشائعة التي يقع فيها رجل الأمن ، بحيث يمكن استخدامها من قبل رجل الأمن مرات عديدة ، ومن جانب آخر ، تدريب رجال الأمن على استخدام تقنيات الاتصال في الحصول على المعارف والمهارات المرتبطة بطبيعة أعمالهم ، مثل الاستفادة من استطلاعات ومواقف الرأي العام أو موقف جماعة معينة تجاه قضية ما تهتم الجهات الأمنية ، وذلك من خلال ما ينشر عبر وسائل الاتصال الحديثة ؛ «كالانترنت» مثلاً .

وهناك العديد من التقنيات التي يمكن استخدامها في تصميم وتنفيذ ومتابعة التدريب ، ومن أبرزها وفقاً لعثمان (١٤٢١هـ) ما يلي :

- ١- الحقائق التدريبية .
- ٢- القاعات التدريبية الافتراضية .
- ٣- المركبات المخصصة للمهام الأمنية .
- ٤ - الأسلحة والذخائر التي تستخدم في المهام الميدانية .

٥ - ميادين الرماية الحديثة التي تمكن المتدرب من سرعة صقل مواهبه في مجال الرماية .

٦ - مساح الجريمة الافتراضية التي تحاكي المساح الحقيقية .

٧ - قواعد البيانات وشبكات الانترنت والانترنت التي تسهل العمليات التدريبية .

٨ - تقنيات التدريب الحديثة التي يمكن استخدامها في القاعات التدريبية .

٩ - أجهزة التنصت الحديثة التي يمكن استخدامها في المهام الأمنية .

١٠ - أنظمة الخبرة الحديثة التي تختزل أفضل الخبرات لدى رجال الأمن وترشح استخدامها في المواقف الأمنية اللازمة .

١١ - أجهزة الملاحظة والمراقبة الفضائية .

وعلى هذا الأساس فإن استخدام التقنية في مجال التدريب بات ضروريا لما يتوقع تحقيقه من أهداف ، ليس على مستوى الطرق التدريبية فحسب ، بل وعلى أساس أنه المحور الأساسي في بعض أنواع التدريب كما هو الحال في أساليب التدريب المبرمج والتدريب عن بعد اللذين سبق الإشارة إليهما .

٢ . ٩ . ٣ تعميق الثقافة المعلوماتية

يتميز المجتمع المعاصر بالتغير السريع نتيجة التقدم العلمي والتطور التقني المتسارع ، وقد ترك هذا التغير المتسارع بصمات واضحة على كافة الأنساق الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتربوية والأمنية أيضا ، وشمل هذا التغير المجتمعات التي أنتجت التقنية والبلدان التي تستوردها على حد سواء .

ويشير عليمات والقضاة (١٩٩٧م) إلى أن أهم نتائج التقدم العلمي والتطور التقني هو الانفجار المعرفي وتضخم المعلومات الذي أحدث هذه التغيرات المتسارعة في كافة المجتمعات ، وليس هذا فحسب ، بل إن مراجعة واستعراض مستوى وكمية الجهد البشري يتضاءل كلما استخدمت تقنية المعلومات ، وهو ما يمكن ملاحظته في المؤسسات الأمنية أو في سواها من مؤسسات المجتمع .

ومن هنا تأتي الثقافة والمعرفة والإتقان بكيفية استخدام هذه التقنيات محورا أساسيا لنجاح العمل الأمني بعد أن فرضت التقنية الحديثة نفسها ، وبفضل ما يمكن تحقيقه من استخدام هذه التقنيات من نتائج ، ولاسيما بعد أن أصبحت الثقافة المعلوماتية متطلباً حيوياً وهاماً في جميع المجتمعات .

وتبرز الحاجة لإتقان ثقافة التقنية نتيجة التقدم العلمي والتطور التقني المتسارع والمتجدد الذي يفرض نوعاً من التعامل معها ، بحيث يؤدي هذا التعامل إلى تحقيق الأهداف ومواكبة هذه التغيرات التقنية ، حيث إن كل تقدم سريع في مناحي الحياة يتطلب نظاماً تقنياً حديثاً ، وهذا التطور التقني يحمل في طياته جوانب سلبية على ما قد يحمل من جوانب إيجابية ، وتأتي الثقافة المعلوماتية للتقنية مهمة من جانبين ؛ أولهما ، في الاستفادة من هذه التقنيات كما أشير ، وثانيهما ، لدرء الأخطار التي قد تترتب على سوء الاستخدام لتلك التقنيات .

وتبرز الحاجة لثقافة تقنية المعلومات في المجالات الأمنية بشكل بارز ؛ فمثلاً عملية البحث في أرشيف الجهاز الأمني تتفاوت تفاوتاً كبيراً بين من يستخدم الجهود البشرية ومن يستخدم التقنية ، ويكمن هذا الاختلاف في المدة الزمنية والتكلفة الاقتصادية وحتى في نوع المعلومات ، وهو تفاوت

يجعل الفرد يدرك تماما أهمية وجدوى استخدام تقنية المعلومات في المهام الأمنية .

والجدير ذكره أن ثقافة تقنية المعلومات تأتي لاحقة لبروز التقنية نفسها ، وفقا لما أشير إليه في نظرية التخلف الثقافي لأوجبرن ، وينجذب لها الأفراد بتفاوت ، ويشير العمر (٢٠٠٤م) إلى أنه يبرز في سرعة اكتساب وتبني ثقافة التقنية للشباب والعلماء والمختصين وهم يشكلون بذلك أقلية على مستوى أفراد المجتمع ، وهنا فإن عدم تبنيتها من قبل بقية أفراد المجتمع سيعمق التخلف الثقافي بتقنية المعلومات والاتصالات التي باتت حقيقة واقعية في كل المنظمات الاجتماعية الحكومية والخاصة على حد سواء .

ويبرز أثر التخلف المعلوماتي في البناء التنظيمي للمؤسسة الأمنية التي تعمل وفق نسق عسكري وبيروقراطي محكم ؛ حيث إنه قد يبرز أحد الجنود الذين هم في أسفل الهرم التنظيمي ويكون لديهم مهارات عالية في ثقافة التقنية كالحاسب الآلي ، أو «الانترنت» ، أو أي أجهزة أخرى حديثة ، بينما لا تتوفر هذه المهارات لدى رئيسه المباشر أو حتى لدى المشرف على رئيسه .

وفي مثل تلك الحالة التي يفترض أن يتلقى الجندي التوجيهات والتدريبات من رئيسه المباشر يتحول دور الجندي إلى موجه لرئيسه ، ولاسيما أن التعمق في الثقافة المعلوماتية قد يكون تم اكتسابه ذاتيا من قبل ذلك الجندي ، وهنا يحدث ما يسمى بالتنشئة الراجعة ، وهي سلوكيات تفرز دورا مزدوجا لهذا الجندي في المؤسسة الأمنية .

ويرى عليجات والقضاة (١٩٩٧م) أن التدريب على مواكبة الثقافة المعلوماتية يتطلب التزود بالمعارف والمهارات والقيم اللازمة للمهن المستهدفة ، والتهيئة للتعايش مع التقنية الحديثة ، ونقلها ، واستيعابها ،

وتطويعها، وتطويرها، وهذا من شأنه المساعدة على تعميق الثقافة المعلوماتية، ولاسيما أن ثورة الوسائط المعلوماتية والاتصالات وفقا لكليش (٢٠٠٠م) باتت تلقي بظلالها على كل نشاط إنساني، حيث احتلت أجهزة الكمبيوتر ووسائط نقل المعلومات الحديثة جميع الأنشطة البشرية، الاقتصادية، والتربوية، والترفيهية، والاجتماعية.

وترى هناء يمانى (٢٠٠٦م) أن مواكبة التطورات المتلاحقة في تقنيات المعلومات والتعامل معها بكفاءة ومرونة باتت من أهم التحديات التي تواجه المسيرة التنموية للمملكة العربية السعودية، ولاسيما في ظل طوفان المعلومات وتقدم المعرفة، ومن هنا فقد أصبح لزاما على المجتمعات أن تطور أنظمتها التدريبية وأن تبعد عن القوالب الجامدة التقليدية وأن تفكر بأنماط جديدة وأساليب حديثة تنسجم وعملية التنمية لتكون بمثابة استجابة للمتغيرات المتسارعة ومواكبة للتطور والتقدم الذي يعيشه العالم في ضوء الطلب الكبير من مجتمع المعلومات على التطبيقات التقنية الحديثة التي تتصف بالمرونة والكفاءة والتصميم الجيد.

وعلى هذا الأساس يمكن تصميم برامج تدريبية لتحقيق الثقافة المعلوماتية لمواكبة تقنية المعلومات والاتصالات المتطورة من خلال: تعليم مهارات التعامل مع الحاسب الشخصي والانترنت وقواعد البيانات، وتحقيق وتحفيز مبدأ التعلم الذاتي، ولاسيما لدى القيادات والمشرفين الميدانيين من رجال الأمن.

وتبرز الحاجة لتعميق ثقافة التقنية في المجال الأمني؛ لأن التقنية نفسها باتت أساسا في تحقيق فعالية الأداء الأمني، كما سبق أن أشار محمد الثقفي (١٤٢٢هـ) في دورها في التحريات الأمنية، ولأنه اتضح أن المجرمين

يبادرون في استخدام أحدث ما تبتكره التقنية في تنفيذ جرائمهم المستجدة تحديداً، ومن ثم فإن تخلف رجال الأمن عن ثقافة استخدام التقنية ستتناسب عكسياً مع عدد الجرائم المرتكبة باستخدام التقنية، والأهم أنها ستعمق التخلف الأمني في استخدام التقنية التي تفوق المجرم في استخدامها، ونفذ جرائمه ولم يترك أثراً يسهل تعقبه من خلاله كما كان في السابق قبل استخدام التقنية.

وبشكل مباشر، فإن تأمين أحدث التقنيات وتعميق ثقافة استخدامها في المؤسسات الأمنية تحقق ما حذر منه أو جبرن في نظريته، بل وتساعد على التكيف مع هذه التقنيات الحديثة واستخدامها في ممارسة الأداء الأمني بكفاءة وفاعلية، التي لا يمكن تحقيقها دون هذه التقنيات، ومن ثم تتحقق عملية المواكبة لامتلاك المجرم للتقنية من جانب، بل وقد تتقدم إمكانات ضبط المجرم قبل تنفيذ جرائمه بفعل امتلاك تلك التقنيات، وحسن استخدامها.

٢ . ١٠ الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات العلمية المنشورة التي أمكن الاطلاع عليها، التي لها علاقة مباشرة بموضوع الدراسة، وسيتم عرض عنوان الدراسة والنتائج التي توصلت إليها، وأخيراً سيتم التعليق على تلك الدراسات، وبيان مدى استفادة الدراسة من جميع الدراسات التي تم عرضها، وبيان مجالات الاتفاق والاختلاف فيما بين تلك الدراسات والدراسة الحالية، وفقاً لما يلي:

٢ . ١٠ . ١ عرض الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات العلمية التي أمكن الاستفادة منها في هذه الدراسة ، سواء فيما يتعلق بالبناء النظري أو فيما يتعلق بالنتائج التي تم الوصول إليها ، ومن أبرز تلك الدراسات ؛ دراسة اليوسف (١٤٢٥ هـ) بعنوان «أساليب تطوير البرامج التدريبية لمواجهة الجرائم المستجدة» ، التي هدفت إلى معرفة أنماط الجرائم المستجدة والتوقعات المستقبلية لاتجاهات الجريمة المنظمة عبر الوطن العربي ، ومعرفة أنماط التعليم والتدريب الأمني العربي والصعوبات التي تواجهه ، وأخيرا وضع أنموذج تصوري لتطوير البرامج التدريبية في الكليات الأمنية في الوطن العربي .

وقد توصلت تلك الدراسة إلى أن بعض الجرائم التي تصنف ضمن الجرائم المستجدة ليست جديدة في مفهومها ، غير أن التخطيط لها وأساليب تنفيذها أخذ بعدا جديدا ، نتيجة استخدام التقنية في استخدامها ، وعرض مجموعة من الجرائم المستجدة من أهمها : جرائم الإرهاب ، وجرائم المخدرات ، وغسل الأموال ، وجرائم الحاسب الآلي ، وتزوير بطاقات الائتمان ، وغيرها من الجرائم المستجدة .

وفيما يتعلق بتوقع مستقبل الجرائم المستجدة في الوطن العربي ، فترى الدراسة أن الجريمة ستصبح أكثر حرفية وتحولا وستعتمد على التقنية الحديثة وستطور من أساليب ارتكابها نتيجة لإفرازات التقنية والمعلومات الحديثة ، بمعنى أن المعالجة الأمنية للجريمة سواء فيما يتعلق بالوقاية من الجريمة أو ضبطها ستكون أصعب من ذي قبل .

وفيما يتعلق بواقع التعليم والتدريب الأمني في الدول العربية فقد توصلت تلك الدراسة إلى أن الأهداف التي يمكن تحقيقها ، تتعلق بالوظائف

الأمنية التقليدية في إطار الجرائم التقليدية والأعمال التي تحقق السلامة العامة وبت الطمأنينة، ورأت تلك الدراسة أن من المعوقات التي تواجه التعليم والتدريب الأمني العربي محدودية الساعات التعليمية والتدريبية للمواد العلمية، وهذا لا يتناسب مع مقررات تلك المواد وحجم أدبياتها، إضافة إلى تركيز الكليات والمعاهد الأمنية على التدريب العسكري والبدني على حساب الأسس العلمية للعمل الأمني، ناهيك عن التأثير السلبي لطبيعة الحياة داخل الكليات والمعاهد الأمنية التي يتسم بالانضباط والصرامة على طبيعة التعلم واكتساب المعارف والمهارات اللازمة، وكذلك عدم وجود ترابط بين مؤسسات التعليم والتدريب الأمني ومؤسسات التعليم العام والعالي على مستوى الدولة، ما يجعل هناك عدم اعتراف علمي بمخرجات تلك المؤسسات الأمنية من قبل الهيئات العلمية في الدولة نفسها.

كما أشارت تلك الدراسة إلى أن من المعوقات البارزة في البرامج التدريبية، تداخل البرامج وازدواجيتها، وعدم وجود حماس بارز لدى المتدربين، وتنفيذ البرامج دونما أسس منهجية في تصميمها وأخيرا عدم مواكبتها للمتغيرات الأمنية المستجدة.

وقد عرضت تلك الدراسة أنموذجا تصوريا لتطوير البرامج التدريبية في الكليات الأمنية يركز على الاهتمام بالمتدرب من حيث وضع معايير علمية لاختياره، ثم المدرب أو الأستاذ الكفاء، ثم البيئة التعليمية وما تتطلبه من عوامل نجاح للعملية التعليمية والتدريبية وأخيرا من خلال البرامج العلمية التي تنطلق من البيئة وتكون قادرة على إخراج رجل أمن قادر على مواجهة المستجدات الإجرامية والتصدي لها.

وجاء في الدراسة التي أعدها عبد الحميد (٢٠٠٦م) بعنوان «أساليب الإعداد الأمني لمواجهة الجرائم الاقتصادية» وهدفت إلى الوصول للأساليب الواجب اتباعها للإعداد الأمني وتحسين قدرات رجال الأمن لمواجهة الجرائم الاقتصادية المستجدة، ولا سيما أن من أبرز الأخطار الأمنية لانتشار الجرائم الاقتصادية المستحدثة حدوث عدم مواكبة في مفاهيم العمل الأمني وازدياد حجم وأنواع الجريمة .

وقد توصلت تلك الدراسة إلى أن الإعداد الأمني لمواجهة الجرائم المستجدة يتطلب وضع الخطط والسياسات الأمنية في ضوء الظروف الحالية والمستقبلية، وتفعيل التدريب الأمني بما يتناسب مع متطلبات مواجهة الجرائم المستجدة، وذلك من خلال عدة أساليب من ضمنها، الانفتاح على التقدم العلمي والتطور التقني في الدول المتقدمة، سواء بإيفاد منسوبيها للتدريب هناك، أو جلب الخبرات الأجنبية والتقنيات والتدريب عليها داخل المؤسسات التدريبية الداخلية. كما توصلت تلك الدراسة إلى أن من أساليب الإعداد الأمني لمواجهة الجرائم المستجدة الاهتمام باختيار العنصر البشري، والتبادل المعرفي بين الدول ذات الخبرات المتطورة، والتنسيق المتبادل، وأخيرا تطوير المناهج التعليمية والبرامج التدريبية المقدمة في الكليات والمعاهد الأمنية .

وفي دراسة الكبيسي (١٤٢٣هـ) التي جاءت بعنوان «أولويات التدريب الأمني العربي؛ رؤية منهجية»، وهدفت إلى التعريف بمهية التدريب الأمني، وإبراز خصائصه التي تميزه عن التدريب المدني، وتحديد أهدافه التي تستمد خصوصيتها من طبيعة الأهداف والأنشطة التي تضطلع بها الأجهزة الأمنية، بالإضافة إلى التعريف بالأهمية البالغة بالمنافع المباشرة

لبرامج التدريب الأمني ، ودورها في إثراء المعارف والمهارات والميول الإيجابية للعاملين في الأجهزة الأمنية على اختلاف مستوياتهم .

وقد توصلت تلك الدراسة إلى عرض وتمييز مفهوم التدريب الأمني ، وأشارت إلى أن الجهود العلمية والعملية التي تقوم بها الإدارات التدريسية التابعة للأجهزة الأمنية والمتعاونة معها لتلبية الاحتياجات الفعلية الناجمة عن مشاكل ميدانية ، أو نقص في كفاءة بعض الأفراد وذلك بهدف تحسين أدائهم وتطوير قدراتهم المطلوب تحقيقها في الميادين الأمنية المتعلقة بالوقاية من الجريمة ومكافحتها .

وقد عرضت تلك الدراسة أبرز الخصائص التي تميز التدريب الأمني عن التدريب المدني ، من خلال أن التدريب الأمني يهدف إلى غرس الانضباط كقيمة لدى رجل الأمن ، وأنه يتم تحقيق أهدافه من خلال التدريب المجزأ بالجرعات ، وأنه تدريب وقائي وعلاجي في الوقت نفسه ، وأنه يتميز بأنه تدريب فني وتقني ، وينطلق من منطلقات إنسانية وقيمية ، وأن التدريب الأمني في نفسه يعد شرطاً من شروط ترقية رجل الأمن ، وأخيراً يمتاز التدريب الأمني بأنه تدريب ميداني وتطبيقي .

وعرضت تلك الدراسة أبرز أهداف التدريب الأمني التي تستمد خصوصيتها من طبيعة الأهداف والأنشطة التي تضطلع بها الأجهزة الأمنية ، ومنها : تعميق ثقة رجل الأمن بنفسه وبغيره وتطوير علاقته بالآخرين ، وتحسين رجل الأمن وتعميق الحس الأمني والسياسي والانتماء الوطني لديه ، والتركيز على إكسابه مهارات تخصصية عالية تمكنه من التعامل الأمثل مع التقنيات الحديثة المستخدمة في الوقاية من الجريمة ومكافحتها ، وتنمية

مهارات استخدام الحاسب الآلي وشبكات الاتصال وقواعد البيانات في أداء الأعمال الأمنية .

وهناك دراسة أعدها البشرى والبداينة (١٤١٩ هـ) بعنوان « البرامج الدراسية في الكليات الأمنية العربية » ، وهدفت إلى بيان واقع التعليم الأمني في المجتمع العربي ومدى تلبيته لحاجات المجتمع الأمنية ، بما في ذلك البرامج التي تدرس في الكليات الأمنية في المجتمع العربي ، وتقديم أمثلة تصورية يلبي تلك الاحتياجات ويسد الثغرات في البرامج الحالية ويواكب التطورات الحالية في عصر المعلومات .

وقد توصلت تلك الدراسة إلى أن بناء نظام تعليمي يواكب التطورات الحالية ليست مشكلة مقصورة على الدول العربية كدول نامية ، بل إنها مشكلة تواجه حتى الدول المتقدمة التي تقوم على تأصيل وتطوير التعليم والتدريب الأمني بما يواكب المستجدات ، وأن المقررات الدراسية التي تتضمنها برامج الكليات الأمنية في الدول العربية تتضمن مجموعة من الموضوعات منها : قانون العقوبات ، وقانون الإجراءات الجنائية ، والتشريع الجنائي الإسلامي ، وأصول الفقه ، وعلم الإجرام والعقاب ، والتحقيق الجنائي ، وأنظمة وقوانين أخرى ، غير أن هذه المواد لا تقدم للدارسين بطريقة معمقة تؤثر في اتجاهات الطالب بدرجة كبيرة ، وأن هناك عدم وجود ميول للدراسة المنفردة والتعلم الذاتي لعدة أسباب ، من أبرزها : التركيز على الجوانب العسكرية والتدريبات البدنية ، وضعف المكتبات ، وإهمال اللغات الأجنبية التي تساعد على الانفتاح على ثقافة الآخر ، وأخيرا توصلت الدراسة إلى ضعف بعض أعضاء هيئة التدريس في بعض الكليات .

وبخصوص التعليم الأمني العربي توصلت تلك الدراسة إلى وجود جوانب عديد من القصور ، من أبرزها : غياب فلسفة أمنية منبثقة من الواقع الاجتماعي السائد في المجتمع وصعوبة مواجهة التحديات الراهنة والمستقبلية ، ووجود فجوة عميقة بين النظرية والتطبيق في الواقع ، وعدم تقييم برامج التعليم الأمني ومراجعته بين فترة وأخرى ، والأهم أن مخرجات التعليم الأمني العربي الراهن غير مناسب للتعامل مع مهددات الأمن العربي الداخلية والخارجية .

وجاءت دراسة الجبالي (١٤١٧هـ) بعنوان «نموذج مقترح للإعداد المتكامل لبرامج التعليم الأمني الجامعي العربي الإقليمي بالتطبيق على جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية» ، وقد هدفت تلك الدراسة إلى تصميم أنموذج للإعداد المتكامل لبرامج التعليم الجامعي الأمني العربي الإقليمي في ظل مفهوم الأمن الشامل ، وكذلك تحديد الإرشادات الأساسية التي تساعد في تطبيق النموذج .

وقد توصلت تلك الدراسة إلى أنموذج مقترح مكون من مجموعة من المحاور ، أولها ، تهيئة الطالب لدراسة العلوم الجنائية ، ويسمى (المدخل للعلوم الأمنية) (Introduction To Security Sciences) ويسمى الثاني محور المعارف والمهارات العامة (General Core Courses) ، بحيث يمثل متطلبا عاما لجميع الطلاب ، ويشمل هذا المحور المتغيرات العالمية والعوامل الخاصة المحيطة بالبيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة الأمنية .

أما المحور الثالث المقترح فيتعلق بالمعارف والمهارات التخصصية المشتركة (Specialized Core Course) ويشمل جميع الطلاب المتخصصين في مجال محدد بغض النظر عن التخصصات الدقيقة التي ينتمون لها .

وتوصلت الدراسة إلى المحور الرابع الخاص بالمعارف والمهارات بالتخصصات الدقيقة (Specialized Track Course) بحيث تبوب هذه المعارف والمهارات في شكل مقررات تمثل التخصصات الدقيقة داخل كل مجال من المجالات الأمنية المختصة .

وترى الدراسة في المحور الخامس ، محور الخبرة التتويجية التكاملية (Capstone Integrated Experience) وذلك من خلال فهم كيفية استخدام ما تعلمه في المحاور السابقة بشكل متكامل في صياغة الاستراتيجيات والسياسيات الأمنية وتوظيفها في حل مشكلات أمنية شاملة تتجاوز التخصصات المعروفة .

وفيما يتعلق بمعايير ترتيب أولويات مقررات النموذج المقترح ، فقد تم تصميم ثلاثة أنواع من الأولويات ، أولها ، المعارف والمهارات التي يجب معرفتها ؛ وتتكون من مقررات التخصص الدقيق ، وثانيها المعارف والمهارات التي ينبغي معرفتها ؛ وتتكون من المقررات التخصصية المشتركة بالإضافة إلى المعارف والمهارات المقررة الخاصة بالخبرة التتويجية التكاملية ، وآخرها المعارف والمهارات التي يحسن معرفتها ؛ وتتكون من مقررات المتطلبات العامة بالإضافة إلى متطلبات المعارف والمهارات التي يتطلبها مقرر المدخل للعلوم الأمنية .

وفي الدراسة التي أعدها المطوع (١٤١٧ هـ) بعنوان «أثر التدريب الإداري في رفع الكفاءة الإنتاجية» ، التي طبقت على موظفي إمارة منطقة الرياض ، وهدفت إلى علاج أوجه القصور والسلبيات في الإجراءات الإدارية ، من خلال التركيز على أهمية التدريب كعنصر فعال في تنمية مهارات وقدرات الموظفين وتغيير سلوكهم في العمل ، بما يحقق رفع مستوى أدائهم وكفائتهم الإنتاجية .

فقد توصلت تلك الدراسة إلى العديد من النتائج ، منها وجود سلبيات في نظام العمل ، من أبرزها : عدم وضع الموظف المناسب في المكان المناسب ، وجود تسبب في العمل ، انعدام الحوافز ، عدم ترقية الموظف وقت استحقاقه ، وأخيرا وما له علاقة بالدراسة بشكل مباشر انعدام التدريب .

كما توصلت تلك الدراسة إلى بروز العديد من السلبيات في النظام القائم آنذاك من التدريب ، ومن أبرزها : قصر مدة الدورة بما يؤدي إلى تدني نسبة التحصيل ، وانعدام الجانب التطبيقي ، وانعدام الجدوية في التدريب والنظر إليه كأنه وسيلة للترفيه ، وعدم تطابق ما تم تدريبهم عليه مع طبيعة أعمالهم التي يمارسونها .

وجاءت الدراسة التي أعدها الألفي (١٤١٥هـ) بعنوان «تخطيط عمليات التدريب الأمني في ظل المتغيرات الحديثة» ، التي من أهدافها التعرف على أهداف استراتيجية التدريب الأمني ، وعلى أهداف التدريب الأمني ، وخطوات تصميم البرامج التدريبية الأمنية ، وأخيرا التعرف على تقييم عمليات التدريب .

وقد انطلقت تلك الدراسة من أن وظيفة رجل الأمن أصبحت في المجتمعات الحديثة والعصور الحديث وظيفة اجتماعية وإنسانية تدور حول مفهوم الشرطة في خدمة المجتمع ، وأنه بمقدار حسن الاختيار والإعداد لرجل الأمن والتأهيل والتدريب المناسب له ، ومتابعة تزويدهم بالعلوم والمعارف النظرية الحديثة في العلوم الأمنية سيتحقق حسن الأداء وسيؤدي ذلك إلى إحساس أفراد المجتمع بقيمة وأهمية الخدمات الأمنية ومقدميها .

وقد توصلت إلى أن من أهداف استراتيجية التدريب الأمني ترسيخ مفهوم الأمن وإبرازه كمهمة حضارية ولاسيما في الدول النامية ، وإبراز أهمية المواطنين كقاعدة أمنية رئيسة ، والتركيز على تطوير العلاقة الإيجابية معهم ،

والإعداد الجيد لرجل الأمن في ضوء الاحتياجات اللازمة للمتطلبات المستجدة .

كما توصلت إلى أن من أبرز أنواع أهداف التدريب الأمني ، الأهداف التدريبية العادية التي تتعلق بمواجهة المواقف الروتينية المتكررة ، والأهداف المخصصة لحل المشكلات التي تواجه العنصر البشري ، وأخيرا الأهداف التدريبية الابتكارية التي تضيف أنواعا من السلوك والأساليب الجديدة لتحسين الأداء .

وفيما يتعلق بخطوات تصميم البرامج التدريبية ، فقد توصلت تلك الدراسة إلى أنها تمر عبر سبع خطوات ، تبدأ بتحديد الأهداف ثم بتحديد المادة التدريبية (المحتوى العلمي) التي يجب أن تتناسب مع الأهداف ، ثم وسائل وطرق التدريب ، فمدة البرنامج التدريبي ومكان عقده ، ثم اختيار المدربين والمتدربين ، وأخيرا إعداد ميزانية التدريب .

وفيما يتعلق بتقييم عملية التدريب ، فقد توصلت تلك الدراسة إلى أنها عملية متداخلة لمجموعة من الأنشطة التي تساعد على معرفة جدوى التدريب ، وقياس استخدام المهارات والمعلومات الجديدة ، وأخيرا التأكد من قدرة المؤسسة التدريبية على إدارة وتنظيم العملية التدريبية .

وفي دراسة عبيد (١٩٤١هـ) بعنوان «التدريب الشرطي بين الواقع المعاصر والمستقبل المأمول» وهدفها التعرف على مستوى التدريب الأمني في الدول النامية بين الواقع والمأمول ، وعلى فلسفة التدريب الحديثة في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين ، وأخيرا إبراز فلسفة جديدة لإعادة تأهيل المدربين من أجل مواكبة تحديات القرن الحادي والعشرين .

وقد توصلت إلى أن التدريب في أغلب الأحوال لا يتم على النحو المأمول ، بل إنه قد لا يقترب من الحدود التي تبرر وجوده ، وتسوغ الجهود

المبدولة فيه ، بالرغم من الربط القائم بينه وبين تحقيق الكفاءة الأدائية ، وذلك لثلاثة أسباب ؛ أولها ، أن التدريب هو الباعث الأوحد على صياغة مستقبل الأداء بشكل أفضل ، وثانيها ، أنه الطريق الأوحد لإعطاء معنى للخبرة البشرية ، وأخيرا أن التدريب هو الآلية الوحيدة التي يمكن أن تفسر التباين القائم بين كفاءة الأفراد .

وترى تلك الدراسة أن من أسباب قصور التدريب في الدول النامية ، أن السير في اتجاه التحديث ومواكبة التغيرات الحديثة يتمثل في إقامة مؤسسات جديدة وأجهزة متطورة ، غير أن ذلك لا يواكبه بذات الدرجة وبذات المستوى تغييرا في حدوث اتجاهات الأفراد وقيمهم نحو استخدام آليات التطوير .

وتفسر ذلك التباين بعدة أسباب ، أهمها : أن تغيير الاتجاهات لا يمكن أن يحدث بالسرعة التي يمكن بها استجلاب الخبرات الخارجية ، ثم إنه نتيجة معاناة تلك المجتمعات للتحديات الخارجية المستمرة التي تهدد مسيرة الدول النامية يجعل منها تتخذ من مسار التحديث طابعا غير منتظم ، كما أن حداثة تعامل الدول النامية مع المتغيرات الجديدة ينجم عنه مشكلات عديدة لا يمكن فهمها بموضوعية .

وترى تلك الدراسة أن من أسباب قصور التدريب في الدول النامية الشكلية التي تحيط بعملية التدريب ، وتبرز هذه الشكلية من خلال عدد من الأسباب الكامنة ، ومن أبرزها : انخفاض كفاءة الخدمة العامة ، وتدهور قيم الإنجاز نحو العمل لدى الأفراد ، وانخفاض مستوى الطموح والمبادأة الفردية ، وافتقاد الشعور بالملكية العامة ، وعدم توظيف الإمكانيات المتاحة ، وعدم التخصص ، وعدم احترام الوقت .

وفيما يتعلق برؤية تلك الدراسة للفلسفة الواجب اعتمادها لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين ، فقد رأت أن التدريب في مواجهة هذه المرحلة بما فيها من تحديات يجب ألا يقتصر على التعامل مع المشكلات المألوفة بل لابد أن ينطلق إلى التعامل مع الظواهر المستجدة ، من خلال استشراف المستقبل وتطوير أهدافه التدريبية التقليدية إلى أهداف تدفع المتدرب نفسه للتعامل مع الظواهر المستجدة بكل كفاءة وفاعلية ، وهو تحدي حقيقي يجب أن تقبله المؤسسات الأمنية .

وقد طرحت تلك الدراسة فلسفة حديثة لإعادة تأهيل المدربين ، انطلاقاً من أن المدربين يدركون مشكلات التدريب أكثر من غيرهم ، وهم الأساس في العملية التدريبية ، ولأنهم سيتقبلون القيم والاتجاهات الجديدة في التعامل مع المشكلات الجديدة وسيحرصون على إيصالها لزملائهم المتدربين من الميدانيين .

وثمة دراسة أعدها أبو شامة (١٢٤١هـ) بعنوان «المعايير النموذجية لرجل الأمن» وقد توصلت إلى أن رجل الأمن مطالب بأن يكون حازماً ، وأن يكون ملتزماً بالأنظمة والقوانين التزاماً صارماً ، وأن يضع قيوداً أكثر على تصرفاته أكثر من المواطن العادي .

كما توصلت تلك الدراسة إلى أن قيمة مهنة الأمن هي جمع فضائل كل المهن ، ومن أجل ذلك فإن الإطار القيمي لرجل الأمن هو أهم وأشمل من الأطر القياسية للمهن الأخرى ، بل إنها قد تكون في محصلتها هي الإطار القيمي للمجتمع كله .

وقد حددت تلك الدراسة مجموعة من المعايير المطلوب توفرها في رجل الأمن سواء ما يتعلق منها بسلوكياته أو بأخلاقه أو بطبيعته عمله ، وإن

أبرزها، الشخصية القوية بغير تعنت، والمهابة دون خوف، والمبادأة غير المترددة أمام المواقف الصعبة والخطرة والمغرية، وهناك بعض الصفات العامة كالحلم، والصبر، وسعة الصدر، والعدل، والرحمة بالضعفاء وضحايا الجريمة، والشدة مع المجرمين، والمحافظة على أسرار العمل وقضايا الجمهور، ومواكبة التطورات العلمية أولاً بأول في كافة التخصصات التي لها علاقة مباشرة بطبيعة عمله، وهي المعايير التي يلعب التدريب الأمني المستمر الدور الرئيس في تحقيقها.

أما دراسة المطرفي (١٤١٤ هـ) بعنوان «فعالية إدارة البرامج التدريبية في تنمية المهارات الأساسية لرجل الشرطة»، وذلك حسب رأي رجال الشرطة في منطقة مكة المكرمة، وقد هدفت إلى معرفة فعالية إدارة البرامج التدريبية التي تعقد في مركز التدريب التخصصي بمكة المكرمة.

فقد توصلت إلى أنه يوجد أثر للدورات التدريبية على مستوى الأداء، وذلك حسب عدد الدورات التدريبية، ومدة تلك الدورات، كما اتضح أن لإجراءات عقد الدورة وتنظيم فعاليتها أثراً في اكتساب المهارات، خاصة تأثير إجراءات تنفيذ الدورة في تحقيق المهارة في مجال تعلم مهارات التنبؤ المستقبلي، ومهارات إدارة المعلومات، وإدارة الذات، كما توصلت إلى أن للتدريب الأمني أثراً في اكتساب المهارات الأمنية المطلوبة أكثر مما يمكن تحقيقه عن طريق الخبرة والممارسة.

كما جاءت دراسة الشهري (١٩٨٩م) بعنوان «دور التدريب في تنمية مهارات رجل الأمن في المملكة العربية السعودية»، التي توصلت إلى أن التدريب في المجالات الأمنية يحقق العديد من الأهداف، ومنها: إكساب رجل الأمن معلومات جديدة تخدمه في مجال اختصاصه، ومهارات تنمي

كفاءته الإنتاجية ، واتجاهات إيجابية تحفزه على الارتقاء بأدائه ، والتعديل من سلوكه المعتاد عند ممارسته عمله .

وبينت تلك الدراسة أنه لتحقيق فعالية التدريب الأمني لا بد أن يشتمل البرنامج التدريبي على ترسيخ القيم الدينية ، وفهم الأنظمة والقوانين والإجراءات الواجب اتباعها في العمل الأمني ، والتدريب على سرعة البديهة والحكم السليم ، والقدرة على التنسيق بين المتطلبات الوظيفية ، وتنمية المهارات الوظيفية السليمة ، والقدرة على استخدام التقنية الحديثة ، والقدرة على كتابة التقارير والتعامل مع الإحصاءات وتفسيرها ، والقدرة على التعبير والاتصال وإجادة اللغات الحية ، وأخيرا القدرة على مواكبة الأحداث والتطورات وما تفرزه من أحداث ، وقد أوصت تلك الدراسة بأن تقييم التدريب وقياس نتائجه لا يقل أهمية عن تخطيط التدريب وتنفيذه ، وأشارت إلى الاهتمام بجانب العلاقات الإنسانية بالإضافة للجوانب المعرفية والوجدانية والمهارية في برامج التدريب .

أما دراسة المطيري (١٩٨٩م) بعنوان «نموذج لتحديد الاحتياجات التدريبية في معاهد ومراكز التدريب التابعة لوزارة الداخلية بالمملكة العربية السعودية» التي هدفت إلى تطوير أسلوب علمي لتحديد الاحتياجات التدريبية في معاهد ومراكز التدريب التابعة لوزارة الداخلية . وقد توصلت إلى إعداد نموذج لتحديد الاحتياجات التدريبية مكون من ثلاث مراحل ، وبينت فيه كيفية القيام بالتحليل للقطاع الأمني من خلال مهامه الوظيفية ، وضرورة القيام بمسح القوة البشرية التي تعمل به ، لأغراض تحديد احتياجاتهم التدريبية ، وعرض أهمية تحليل الوظائف والمهام الأمنية وضرورة توصيفها توصيفا دقيقا ، ومن ثم إيجاد مواصفات محددة

للو وظائف والمهام ، كما توصلت تلك الدراسة إلى ضرورة تحليل الفرد شاغل الوظيفة من حيث مواصفات الوظيفة نفسها ، وكذا تحليل خصائص الفرد السلوكية والإنسانية التي يتطلبها شاغل الوظيفة .

وجاءت دراسة الشدوخي (١٤٠٨ هـ) بعنوان «الصيغة النموذجية لإعداد رجل الأمن» التي ركزت على التدريب كأحد محاور الإعداد النموذجي لرجل الأمن ، وقد استنتجت تلك الدراسة أنه في ظل ازدياد معدلات الجريمة والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية وتعدد مهام رجل الأمن ، فإن هذه العوامل تفرض ضرورة الاهتمام بالتدريب الأمني .

ورأت تلك الدراسة أن التدريب الأمني سيؤدي إلى تطوير الموارد البشرية وتغيير سلوك العاملين في المجالات الأمنية نحو تحقيق أهداف المؤسسات الأمنية ، سواء أكان التغيير في المعارف الأمنية الحديثة واللازمة لممارسة العمل الأمني ، أم في الاتجاهات نحو العمل الأمني ، والأهم هو تكوين وزيادة مهارات العاملين في المجالات الأمنية فيما يحقق أعمالهم بكفاءة وفاعلية .

وهناك دراسة كوكس (Cox's 1990) بعنوان «الشرطة في القرن الحادي والعشرين» . Policing into 21st. Century, وتوصل من خلالها إلى أنه يمكن التنبؤ بمستقبل العمل الشرطي من خلال تحليل الاتجاهات الحالية للشرطة والتغيرات الديموغرافية المحتملة والتأمل المجرد ، وأنه يجب تطوير مفاهيم الشرطة فيما يتعلق بالجمهور ، ويجب الاهتمام بالبحث العلمي ، والتخطيط السليم ، وتطوير القيادة الأمنية ، والاستفادة من التقنيات الحديثة ، وفي ذات الإطار الاهتمام ببرامج التدريب كوسيلة لتطوير أداء الشرطة ومواكبتها لتغيرات المستقبل .

ورأت الدراسة أنه بما أن التعليم والتدريب الأمني من أهم مقومات العمل الأمني وتطويره ، فإنه يجب انتقاء الأفراد المرشحين للعمل في الميدان الأمني ، ومن ثم تعليمهم وتدريبهم بما يتماشى والحاجات التي ستوكل إليهم في الواقع وفي المستقبل ، وتوصلت إلى أنه كلما زادت الحصيلة العلمية والفنية لدى رجل الأمن من معارف واتجاهات ومهارات فيما يتعلق بالعمل المنوط به أدى ذلك إلى زيادة الفعالية الأمنية .

وأشارت دراسة فيلدنق (Fielding, N. 1984) بعنوان « Police Socialization and Police competence » ، التي هدفت إلى استعراض العديد من الدراسات التجريبية السابقة ، وتوصلت فيما يتعلق بتطوير الأداء الأمني إلى أن الحاجة الملحة إلى العمليات الدقيقة في اختيار العاملين في المؤسسات الأمنية ، ثم في برامج التدريب الأمني الشاملة التي تضمن توفير قوى بشرية ذات كفاءة وفاعلية .

وجاءت دراسة وولكر (Walker, 1976) بعنوان «احتراف العمل الشرطي» (Police Professionalism) ، التي هدفت إلى معرفة مدى تحقيق الشرطة الأمريكية لمفهوم الاحتراف المهني ، وهل من الممكن تحقيق الاحتراف المهني في ظل التطور العلمي والمعرفي في مجالات الطب والقانون والتربية .

وقد توصلت إلى أن الدراسات التي سبقتها على مستوى الشرطة تشير إلى نقص في بعض العناصر الرئيسة للاحتراف الشرطي ، وأن المجتمعات المعاصرة يحدث بها تغيرات بصورة مستمرة ومتسارعة ، وأن هذا التغير يخلق العديد من المشكلات ، ومن أجل ذلك مازالت الفعالية الشرطية على ممارساتها السابقة ، وبمعنى أوضح أن المفهوم الشرطي للاحتراف الشرطي

لا يتفق مع متطلبات الحاضر والمستقبل ، ورأت الدراسة أن التدريب الأمني (المواكب) والمستمر من أبرز العناصر التي ستحقق المهارة والاحتراف الشرطي .

أما دراسة المنيح (١٤٢٣هـ) بعنوان «تقويم البرامج التدريبية الأمنية» التي هدفت إلى تحليل وتقويم البرامج التدريبية التي قدمها المعهد العالي للدراسات الأمنية بكلية الملك فهد الأمنية عام (١٤٢١هـ) للوقوف على مدى تلبية هذه البرامج للمتطلبات الوظيفية للمتدربين الملتحقين بهذه البرامج ، والتعرف على آراء المتدربين في البرامج التدريبية التي يقدمها المعهد العالي للدراسات الأمنية ، ومدى تلبية هذه البرامج للمتطلبات الوظيفية للمتدربين ، والوقوف على مقترحات المتدربين ؛ لزيادة كفاءة وفعالية البرامج التدريبية الحالية .

وقد توصلت إلى انخفاض نسبة تلبية بعض البرامج للمتطلبات الوظيفية للمتدربين ، وهي : برامج القيادة الإدارية ، ومكافحة المخدرات ، والمرور ، والأدلة الجنائية ، وبلغ المتوسط العام لنسبة تلبية البرامج التدريبية للمتطلبات الوظيفية للمتدربين طبقاً لمنهج تحليل المقررات الدراسية (٤ ، ٨٩٪) ، وطبقاً لآراء المتدربين (٧٨٪) ، واتضح اختلاف نسبة تلبية المتطلبات الوظيفية للمتدربين من برنامج لآخر ، وتأتي مجموعة البرامج الخاصة (دورة التحقيق في القضايا الجنائية ودورة الرقابة على السجناء) في مقدمة البرامج التي تحقق نسبة عالية جداً من المتطلبات الوظيفية للمتدرب ، وفي ضوء تلك النتائج فقد أوصت تلك الدراسة بإعادة النظر في مقررات البرامج التدريبية ، التي تنخفض نسبة تليتها للمتطلبات الوظيفية للمتدربين عن (٧٥٪) ، وهي برامج القيادة الإدارية ، ومكافحة

المخدرات، والمرور، والأدلة الجنائية، والتقييم المستمر للبرامج التي يقدمها المعهد، والتوسع في استخدام التقنيات الحديثة في التدريب، وخاصة أن القطاعات الأمنية بدأت باستخدامها في التطبيق العملي.

أما دراسة السبحي (١٤٢٦هـ) بعنوان «واقع طرق التدريس ومتطلباتها في معهد ومركز حرس الحدود بمنطقة مكة المكرمة» التي هدفت إلى التعرف على مؤهلات العاملين، وطرق وأساليب التدريس المتبعة، وكفاياتهم ومدى قدرتهم على الاضطلاع بمهمة التدريس بكفاءة عالية، والتعرف على مدى استفادة المعهد والمركز من طرق التدريس وإستراتيجيات التعلم المعاصرة.

وقد توصلت إلى افتقار الكفاءات التدريسية التي تؤهلهم لدخول مهنة التدريس ما أدى إلى ضعف مستواهم الأدائي في العملية التعليمية بشكل عام، وكذلك تدني مستواهم التدريسي بشكل خاص داخل الفصل الدراسي، وهو ما ينعكس سلبا على المحيط التدريسي والمستوى التعليمي للجيل الأمني المتخرج من المعهد ومركز التدريب هناك.

وجاءت دراسة الكبيسي (٢٠٠٥م) التي جاءت بعنوان «تدريب القيادات الأمنية العربية بين التقليد والمعاصرة» التي هدفت إلى تحقيق عدة أهداف من أبرزها: التعرف على طبيعة وخصائص المنظمات التقليدية، والتعرف على خصائص التدريب التقليدي والعصري للقيادات الأمنية.

وقد توصلت تلك الدراسة إلى أن أبرز خصائص المنظمات التقليدية، تعاملها مع العاملين فيها على أنهم كسالى، ما يفرض ضرورة تطبيق الأنظمة، وأن توزيع المهام يتم وفق الوصف الوظيفي، وتسودها المركزية والاتصالات الرسمية، ما يجعل القادة منهمكين في المهام الروتينية بعيدا عن التخطيط المستقبلي والتطوير.

وبناء لما سبق فقد توصلت تلك الدراسة إلى أن أبرز خصائص القيادات التقليدية، الميل للتسلط وتركيز السلطة، والاهتمام بالجزئيات، والنمطية الشديدة في أساليب العمل وفق الأنظمة، والإكثار من الجولات التفتيشية، والحديث بكثرة عن إنجازاتهم، وعدم الإنصات لمروئسيهم، والبطء في اتخاذ القرارات المهمة، والوقوف عند أخطاء الآخرين، وأخيراً الحرص على كسب ود رؤسائهم دونما تقدير لمروئسيهم.

أما خصائص التدريب التقليدي للقيادات الأمنية، فقد توصلت تلك الدراسة إلى أنه يركز على فرض الانضباط كههدف أساسي من أهداف الدورة التدريبية، وأن التدريب يجب أن ينصب على تحسين الأداء للأفراد الذين يتطلبون ذلك دون إعطاء المتميزين فرصة للالتحاق بدورات تدريبية، بل واعتباره أحياناً نوعاً من العقاب لبعض العاملين المشاكسين لدى رؤسائهم، ومركزية المعاهد التدريبية في تصميم وتنفيذ وتقييم العملية التدريبية، والتركيز على المستويات الدنيا والوسطى في التدريب، وتتسم البرامج التدريبية المنفذة بالعموميات، وأخيراً التركيز على الإجراءات الشكلية المصاحبة للعملية التدريبية من افتتاح واختتام، وعدم رغبة القيادات في المشاركة في الدورات الداخلية مقارنة بحرصهم على المشاركات الخارجية، وأخيراً التركيز على تضخيم أعداد الخريجين دونما تركيز على نوع المخرجات التدريبية.

أما خصائص التدريب العصري للقيادات الأمنية، فقد توصلت تلك الدراسة إلى أن من أبرز خصائصه؛ مشاركة جميع القادة والمرشحين للوظائف القيادية في جميع البرامج التدريبية، التركيز على حاجة المبدعين من المساعدين للتدريب، التركيز في تحديد الأهداف التدريبية، التركيز على كافة عناصر العملية التدريبية ولاسيما في مرحلة تخطيط وتنفيذ البرامج

التدريبية ، المشاركة بفعالية في تنفيذ وتقييم البرامج ، واستخدام أحدث طرق وتقنيات التدريب الحديثة في تنفيذ البرامج التدريبية .

ويشير النويجم (١٤٢٦هـ) في دراسة بعنوان «تقويم كفاءة العملية التدريبية في معاهد التدريب الأمنية بمدينة الرياض» التي هدفت إلى التعرف على كفاءة عمليات تحديد الاحتياجات التدريبية ، وتصميم البرامج ، وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية ، وأخيرا التعرف على المعوقات التي تعوق سير العملية التدريبية وتحول دون تحقيق أهدافها ، وقد حصل الباحث على نتائج دراسته عن طريق العاملين في تلك المعاهد الأمنية .

وفيما يتعلق بكفاءة عمليات تحديد الاحتياجات التدريبية ، فقد توصلت تلك الدراسة إلى انخفاض كفاءة ذلك المحور ، وفيما يتعلق بتصميم البرامج التدريبية في تلك المعاهد ، فقد توصلت تلك الدراسة إلى كفاءة ذلك المحور ، فيما يتعلق بالأسس والمعايير التي يتم على ضوءها تصميم البرامج الأمنية ، أما ما يتعلق بأسس ومعايير إعداد الحقائق التدريبية ، فقد اتسم ذلك المحور بانخفاض الكفاءة .

وفيما يتعلق بتنفيذ البرامج التدريبية فقد توصلت تلك الدراسة إلى انخفاض كفاءة محور طرق التدريب ، وتقنياته التي تستخدم في تنفيذ البرامج المنفذة في تلك المعاهد ، أما يتعلق بتقييم البرامج التدريبية ، فقد توصلت الدراسة إلى كفاءة ذلك المحور ، سواء التقويم قبل تنفيذ البرنامج التدريبي ، أو أثناءه ، أو بعده .

وفيما يتعلق بالمعوقات التي تعوق سير العملية التدريبية وتحول دون تحقيق أهدافها ، فقد رصدت تلك الدراسة العديد من المعوقات التي جاء من أبرزها : نقص الاعتمادات المالية ، عدم الاهتمام بتأهيل وتدريب

المدرين، وعدم وجود مصادر جيدة لتحديد الاحتياجات التدريبية، وضعف التخطيط لتنفيذ العملية التدريبية، وعدم وجود أدلة لكيفية إعداد الحقائق التدريبية، وضعف التنسيق بين المؤسسات التدريبية والجهات الميدانية، وعدم توفي تقنيات تقييم ومتابعة برامج التدريب، وقلة توفر تقنيات التدريب، وأخيرا قلة الخبرة والكفاءة لدى العاملين في مجالات التدريب الأمني في تلك المعاهد.

٢. ١٠. ٢ مناقشة الدراسات السابقة

عرضت الدراسة عددا من الدراسات التي سبقتها في المجال نفسه، وبنظرة شاملة يمكن القول إن هناك مجموعة من الخصائص التي بين تلك الدراسات، من أبرزها تاريخ إنجاز تلك الدراسات، والموضوعات المطروحة فيها، الوصف العام للنتائج التي توصلت لها تلك الدراسات. وفيما يتعلق بحدثة تلك الدراسات فيلاحظ وجود دراسات حديثة لم يمض على صدورها سوى سنة واحدة، مثل دراسة الكبيسي، ودراسة النويجم، ودراسة السبحي، تليها دراسات صدرت في حدود ثلاث إلى أربع سنوات سابقة، كدراسة عبد الحميد، ودراسة اليوسف، ودراسة المنيع، وصحيح أن الدراسات الأجنبية لكوكس، وفيلدينق ليست حديثة، غير أنها تحدثت عن قضايا مازال الباحثون في العالم الثالث يتناولونها، ومن ثم يمكن اعتبارها دراسات حديثة.

وفيما يتعلق بمضمون تلك الدراسات فيمكن القول إن جميع تلك الدراسات ناقشت قضية تطوير برامج التدريب الأمني، لضمان مواكبة التغير والتطور الحاصل في حجم ونمط الجريمة، فمنها ما طرحت الموضوع مباشرة، كدراسة اليوسف، ودراسة الكبيسي (١٤٢٣هـ)، ودراسة الألفي، ودراسة

عبيد، ودراسة كوكس، ودراسة فيلدينق، وهناك دراسات طرحت تقييماً لكفاءة العملية التدريبية أو جزء منها كما هو الحال في دراسة المنيع، ودراسة النويجم، ودراسة السبحي.

وفيما يتعلق بمجتمع تلك الدراسات، فهناك دراسات نفذت في البيئة السعودية بشكل مباشر، كدراسة النويجم، ودراسة المنيع، ودراسة السبحي، ودراسة المطرفي، ودراسة المطوع، ودراسة الشهري، ودراسة المطيري، وقد تناولت تلك الدراسات قضية التدريب الأمني في مؤسسات التدريب تناولاً مباشراً، وهناك دراسات تناولت التدريب الأمني في المملكة العربية السعودية في إطار المؤسسات الأمنية في الوطن العربي، كدراسة اليوسف، ودراسة عبدالحמיד، ودراسة البشرى والبداينة، ودراسة الجبالي، ودراسة الألفي، ودراسة عبيد، ودراسة الكبيسي.

وفيما يتعلق بمجال الاستفادة من تلك الدراسات في الدراسة الحالية، ومجال الاتفاق والاختلاف، فقد استفادت الدراسة من جميع الدراسات التي سبقتها، ولا شك أن هناك مجالات اتفاق واختلاف بين هذه الدراسة وتلك الدراسات وهو ما سيتم تناوله وفقاً لكل دراسة.

ففيما يتعلق بمجال الاستفادة، فقد استفادت الدراسة في تحديد المشكلة وبلورة أهدافها بشكل مباشر من دراسة اليوسف، ودراسة عبدالحמיד، ودراسة الألفي، ودراسة عبيد، ودراسة المطرفي، ودراسة النويجم، ودراسة الكبيسي.

كما استفادت الدراسة من الدراسات السابقة في مجال مقارنة النتائج، وبشكل خاص دراسة اليوسف، ودراسة البشرى والبداينة، ودراسة المطوع، ودراسة المطرفي، ودراسة كوكس، ودراسة المنيع، ودراسة النويجم.

أما مجالات اختلاف واتفاق الدراسة مع الدراسات السابقة، فيمكن عرضها من حيث إن هذه الدراسة تقييمية لواقع برامج التدريب، واستشرافية لمستقبل برامج التدريب الأمني، بينما غالبية الدراسات المشار إليها انطلقت من خلال منهج تحليلي، ومن تلك الدراسات، دراسة اليوسف، ودراسة عبدالحמיד، ودراسة الألفي، ودراسة الكبيسي، ودراسة البشرية والبداينة، ودراسة النويجم، ودراسة الشهري، ودراسة المطيري، ودراسة المنيع التي اعتمدت المنهج المسحي.

أما مجالات اختلاف واتفاق الدراسة مع الدراسات السابقة، فيمكن عرضها من حيث إن هذه الدراسة مطبقة على مجموعة من مؤسسات التدريب الأمني في المملكة العربية السعودية بشكل مباشر، ومعها في ذلك بعض الدراسات، مثل دراسة المطوع، ودراسة المطرفي، ودراسة الشهري ودراسة المنيع، وأخيراً دراسة النويجم، بينما بقية الدراسات نفذت في إطار إقليمي وعالمي.

كما تتميز هذه الدراسة بأنها حاولت تقييم واقع برامج التدريب المنفذة في مؤسسات التدريب الأمني، والبحث عن مدى مواكبة تلك البرامج لمواجهة الجرائم المستجدة، وحاولت في الوقت نفسه الوصول لتصميم نموذج لتطوير برامج التدريب مستقبلاً، وقد قامت بجمع البيانات المسحية باستبانة مخصصة لوصف واقع برامج التدريب، واستخدمت طريقة ذوي الاهتمام المشترك كأداة أخرى لتشخيص واقع التدريب الأمني ومحاولة تصور تطويره، واستخدمت طريقة دلفاي في الوصول لتصوير آلية تطوير برامج التدريب من أجل مواكبة الجرائم المستجدة وهو ما لم تستخدمه أي من الدراسات السابقة.

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية

مدخل

٣. ١. نوع الدراسة والمناهج والأساليب العلمية المستخدمة.
٣. ٢. مجتمع الدراسة.
٣. ٣. حدود الدراسة.
٣. ٤. عينة الدراسة وإجراءات تحديدها.
٣. ٥. إجراءات جمع البيانات.
٣. ٦. الأساليب والاختبارات الإحصائية المستخدمة.

٣ . الإجراءات المنهجية

مدخل

تمثلت مشكلة الدراسة في تقييم برامج التدريب الأمني المنفذة في معاهد ومراكز التدريب الأمني في ضوء التغيرات الاجتماعية والثقافية في المجتمع السعودي ، وهدفت إلى تقييم فعاليتها في تحقيق الأهداف التدريبية التي صممت من أجلها ، وتقييم مدى مواكبة تلك البرامج لمواجهة الجرائم المستجدة ، وأخيراً محاولة الوصول لتصور نموذجي لتطوير برامج تدريب أمني مستقبلية في ظل تطور تلك التغيرات في المملكة العربية السعودية ، من خلال إجراءات منهجية متبعة .

وتعرف الإجراءات المنهجية أو منهج البحث بـ« الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة» (العساف ، ١٤١٦هـ ، ص ١٨٠) .

ويتطلب تحقيق أهداف الدراسة استخدام المنهج الوصفي ، غير أن البيانات التي ستجيب على أسئلة الدراسة تتطلب العديد من الأساليب ، ويتضح ذلك من خلال التالي :

٣ . ١ . نوع الدراسة والمناهج والأساليب العلمية المستخدمة

تعتمد الدراسة على وصف وتحليل التغيرات الاجتماعية والثقافية في المجتمع ، بما في ذلك حركة الجريمة في المجتمع ، ومن ثم البحث في واقع برامج التدريب الأمني ، وتقييم مدى مواكبته للجرائم المستجدة ، ومن ثم

استشراف مستقبلها في ظل هذه التغيرات ، وبشكل خاص في ظل ازدياد عدد الجرائم وبروز العديد من الجرائم المستجدة .

ولأن موضوع الدراسة يدخل في إطار الدراسات الاستطلاعية فإنه يمكن تصنيفها ضمن الدراسات الوصفية ، التي تعتمد على وصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليل العوامل المؤثرة فيها تحليلًا كميًا وكيفيًا ، بالصورة التي هي عليها في المجتمع ، وللتعرف على تركيبها وخصائصها .

ويرى عبيدات وآخرون (١٩٨٣م) أن الدراسات الوصفية مرتبطة منذ نشأتها بدراسة المشكلات المتعلقة بالمجالات الإنسانية ، وما زالت هي الدراسات الأكثر استخدامًا في المجال نفسه ، وذلك نظرًا لصعوبة استخدام الدراسات التجريبية في هذه المجالات ، وهو ما يؤكد أهمية الدراسات الوصفية وتفردتها في هذا المجال .

ولذا فقد استخدمت الدراسة العديد من الأساليب لتحقيق أهدافها المتعلقة ببرامج التدريب الأمني ، حيث بدأت بوصف وتقييم متغيرات الدراسة ومن ثم البحث عن مدى مواكبة البرامج التدريبية للجرائم المستجدة ، وبعد ثبوت عدم مواكبة تلك البرامج حاولت الدراسة استشراف برامج مستقبلية تواكب حجم واتجاه الجريمة ، وفي ظل التغيرات المتوقعة في المجتمع السعودي ، وذلك باستخدام الأساليب والمنهج التالية :

١ - أسلوب البحث الوثائقي : والذي يعني وفقًا للعساف (١٤١٦هـ)

دراسة ما يتعلق بالظاهرة المدروسة من وثائق وسجلات وإحصاءات ، وذلك لدراسة ما كتب عن موضوع الدراسة من نظريات ودراسات وإحصاءات ، وبشكل خاص فيما يتعلق برصد التغيرات الاجتماعية والثقافية وحركة الجريمة في المجتمع السعودي .

٢- أسلوب المسح الاجتماعي : وذلك لتحديد واقع برامج التدريب الأمني ، وتقييم مدى توافق تلك البرامج المقدمة مع نوع وحجم الجرائم المستجدة ، وذلك من خلال جمع معلومات من المتدربين الذين حصلوا على دورات تدريبية خلال الفصل الدراسي للعام التدريبي (١٤٢٦هـ-١٤٢٧هـ) وباستخدام استبانة محكمة صممت لهذا الغرض .

٣- أسلوب تشخيصي لمعرفة واقع التدريب الأمني وتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية والمستقبلية ، في ظل التغيرات الاجتماعية والثقافية وتطور حجم ونوع الجريمة في المجتمع السعودي ، وذلك من خلال طريقة جماعات الاهتمام المشترك ، (Focus Groups) التي عرفها علي الصبيحي وعبدالرحمن الوزان بأنها «طريقة لجمع بيانات سردية مركزة ومكثفة من خلال عقد سلسلة من لقاءات الحوار الجماعي المنظم والمخطط له ، يشارك في كل لقاء مجموعة من الأشخاص ذوي اهتمام مشترك بالقضية موضوع الدراسة وبمساعدة وسيط محفز» (الصبيحي والوزان ، ٢٠٠٤م ، ص ١٠٧) ، بالإضافة إلى ما يتم استنتاجه من معلومات عن التساؤلات السابقة .

٤- أسلوب استشرافي للوصول لتصور مستقبلي (نموذجي) لتطوير برامج التدريب الأمني من أجل ضمان كفاءتها في مواجهة الجرائم المستجدة ، وذلك باستخدام طريقة دلفاي ؛ ومن خلال استقصاء معلومات متعلقة بمتطلبات التدريب الأمني في ظل التغيرات الاجتماعية والثقافية وما ينجم عن ذلك من تطور عددي ونوعي للجريمة ، وذلك من خلال عينة قصدية تتمثل في الخبراء

والعاملين في مجال التدريب الأمني ، في قطاع الأمن العام ،
وكلية الملك فهد الأمنية ، وفي جامعة نايف العربية للعلوم
الأمنية .

وتعرف هذه الطريقة وفقا للكيسي بأنها «التفكير الدقيق المنظم
لمجموعة من المختصين أو الخبراء الذين تعرض عليهم المشكلة
بهدف الوصول إلى حل جماعي مقبول ، غير أن هذه المجموعة
لا تجتمع مع بعضها ولذلك تسمى أحيانا بطريقة حل المشكلات
عن بعد لكون المشاركين يسهمون بالحل غيابيا إما لتعذر
اجتماعاتهم أو لتجنب التأثير الشخصي المباشر لبعضهم على
بعض بسبب عوامل العمر أو المرتبة أو المؤهل أو العلاقة الشخصية
السابقة بين الأعضاء» (الكيسي ، ١٤٢٦هـ ، ص ٣٣٨).

ويتصف هذا الأسلوب وفقا للجضعي (١٤٢٧هـ) بأنه يجمع
بين البحث الكيفي والكمي في آن واحد ، حيث إن الاستبانة
المعدة لأخذ الخبرات من عينة الدراسة تتطلب الحصول على تقييم
أسئلة مغلقة حول الموضوع ، وفي الوقت نفسه يتاح مجال للخبير
المبحوث لإضافة ما لديه من معلومات إضافية ، حول الموضوع
المطروح ، ومن هنا يتحقق الجمع بين الأسلوبين الكمي والكيفي
في الوقت نفسه .

كما يمتاز هذا الأسلوب وفقا لعبدالحفيظ (١٤٠٢هـ) مقارنة ببقية
أساليب جمع البيانات بثلاث خصائص ، حيث يتطلب تكرار
طلب المعلومات من المبحوث أكثر من مرة ، والتحكم بتزويد
المبحوث بخلاصة آراء بقية الخبراء كتغذية راجعة ، وأخيرا إخفاء

هوية المشاركين فيما بينهم ، وهي خصائص تساعد الباحث على الحصول على معلومات ذات قيمة عليا ، ولا سيما أن الفريق المبحوث مصدر المعلومات عينة من الخبراء المختصين في المجال نفسه .

ويشترط قوتيريز (Gutterrez) لنجاح استخدام هذا الأسلوب في جمع المعلومات بطريقة دلفاي ثلاثة شروط أساسية لابد من توفرها فيمن يمكن أن يكون أحد الخبراء المساهمين في استقراء الدراسات المستقبلية ، وهي : امتلاك المعرفة ، والاهتمام ، والصلاحية (موثق في : الجضعي ، ١٤٢٧ ، ص ٧٥) ، وهذا يعني أن اختيار عينة الدراسة قد لا يكون احتماليا ، لأن العينة هنا ستكون قصدية ، وذلك لتحقيق شروط ضمان هذا الأسلوب في جمع المعلومات الاستشرافية للدراسة .

٢. ٣ مجتمع الدراسة

سعت الدراسة إلى تطبيقها على مستوى المملكة العربية السعودية ، فيما يتعلق ببرامج التدريب الأمني المقدمة في كافة المؤسسات التدريبية الرسمية التي تقدم برامج أمنية في مجال الوقاية من الجريمة ومكافحتها ، وبشكل أدق فقد تم تطبيقها على برامج كلية الملك فهد الأمنية للدورات التأهيلية ، وعلى البرامج التدريبية المنفذة في معهد الدراسات العليا بالكلية ، وعلى البرامج التدريبية المنفذة في مدن تدريب الأمن العام ، التي تشكل غالبية المؤسسات التدريبية التي تتبع وزارة الداخلية ، المختصة بتوفير تأهيل وتدريب الكوادر البشرية المسؤولة عن توفير الأمن والاستقرار في المملكة العربية السعودية .

ولأنه تعقد دورات عديدة في المؤسسات التدريبية موضوع الدراسة، فقد حرصت الدراسة على التركيز على الدورات التدريبية التي لها علاقة مباشرة بالأداء الأمني المباشر، والمتعلق بالوقاية من الجريمة ومكافحتها، بمعنى أن الدراسة تجنبت تحليل بعض الدورات التي ليس لها علاقة مباشرة بأهداف الدراسة، أو الدورات المتخصصة جدا، وذلك بغية رصد الاتجاه العام لنمط التدريب في مؤسسات التدريب الأمنية.

الجدول رقم (٧) يوضح الدورات التدريبية التي خضعت للتقييم والتحليل وعدد المدربين الملتحقين بتلك الدورات التدريبية

العدد	الدورات المنفذة أثناء فترة جمع بيانات الدراسة	المؤسسة التدريبية
١٤٣٣	التأهيلية للجامعيين	كلية الملك فهد الأمنية
١٨	أدلة جنائية	المعهد العالي للدراسات الأمنية
٢٠	قيادة أمنية	
٢٣	ضبط جنائي	
١٣	مكافحة التزوير والتزييف	مدينة تدريب الأمن العام بالرياض
٢٠	مباحث جنائية	
١٨	تحقيق جنائي	
٢٣	دوريات أمن	
٢١	قادة دوريات أمن	
٢٤	التحقيق في حوادث المرور	
٢١	مباحث جنائية	مدينة تدريب الأمن العام بمكة المكرمة
٢٢	تحقيق جنائي	
١٧	التحقيق في حوادث المرور	
١٩	دوريات أمنية	
١٦٩٢	المجموع	

ويحدد الجدول رقم (٧) الدورات التي خضعت للدراسة والتقييم، والتي لها ارتباط مباشر بطبيعة الأداء الأمني سواء في المعهد العالي للدراسات الأمنية، أو في مدينة تدريب الأمن العام بالرياض، أو في مدينة تدريب الأمن العام بمكة المكرمة، وأمكن تصنيف الدورات التي تم تقييمها إلى دورات تأهيلية، ودورات فنية تخصصية، ودورات ميدانية تخصصية، ودورات أخرى.

وبملاحظة الجدول السابق يلاحظ أن الدراسة شملت برامج التدريب الأمني بكل أنواعها، حيث شملت الدورات التأهيلية للضباط الجامعيين، التي تنفذ في كلية الملك فهد الأمنية، والدورات التخصصية التي تنفذ في أبرز مؤسسات التدريب الأمني في المملكة العربية السعودية، والمتمثلة في الدورات التخصصية المنفذة في المعهد العالي للدراسات الأمنية بكلية الملك فهد الأمنية، والدورات التخصصية المنفذة في مراكز ومعاهد ومدن تدريب قطاع الأمن العام.

ومن جانب آخر، فمن المفترض أن جميع البرامج التدريبية المشار إليها، صممت برامجها للوقاية ومكافحة الجرائم المستجدة، سواء بشكل مباشر، أو غير مباشر، ولاسيما أن غالبية الجرائم المستجدة، عبارة عن جرائم تقليدية معروفة سابقا، لكن مقترفيها طوروا أساليب تنفيذها، وانتقلت تلك الجرائم بعدئذ في تصنيفها كجرائم مستجدة، كجرائم الإرهاب، مثلا.

٣. ٣ حدود الدراسة

وتعني الحدود الموضوعية والبشرية والمكانية التي نفذت فيها الدراسة، وتتعلق أيضا النتائج التي تم التوصل إليها، والتي يمكن تعميمها وفقا لهذه المحددات.

٣. ٣. ١. الحدود الموضوعية

انطلقت الدراسة بشكل موضوعي حول برامج التدريب الأمني ، ممثلة في الدورات التدريبية المقدمة في مؤسسات التدريب الأمني بالمملكة العربية السعودية ، وذلك من أجل تقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف التدريبية من جانب ، وبشكل خاص مدى مواكبتها للجراءات المستجدة ، ومدى الاستفادة من التقنيات الحديثة باعتبارها من أبرز التغيرات الإيجابية في مجال التدريب .

٣. ٣. ٢. الحدود البشرية

وتشمل الحدود البشرية للدراسة جميع العاملين في المجال الأمني ، الذين تلقوا دورات تدريبية تتعلق بطبيعة المهام الأمنية التي يقومون بها في المؤسسات التدريبية موضوع التقييم ، وذلك باعتبارهم الفئات المستهدفة بالتدريب ، والمصدر الرئيس للمعلومات التي تحقق أهداف الدراسة ، بالإضافة إلى العاملين في تلك المؤسسات التدريبية والمهتمين في مجالات التدريب الأمني .

٣. ٣. ٣. الحدود المكانية

حيث شملت الدراسة الميدانية مؤسسات التدريب الأمني التابعة لوزارة الداخلية في المملكة العربية السعودية ، وبشكل أدق ، فقد تحددت المجال المكاني للدراسة في كلية الملك فهد الأمنية ، والمعهد العالي للدراسات الأمنية بالكلية ، ومدينتي تدريب الأمن العام بالرياض ومكة المكرمة ، وقد استبعدت بقية مدن تدريب الأمن العام الأخرى لكونها لا يقدم فيها برامج تدريبية للضباط .

٣. ٤. الحدود الزمانية

طبقت الدراسة الميدانية بعد اجتياز خطة الدراسة من المجلس العلمي للكلية، والانتهاء من تصميم أدوات جمع البيانات، وإجراء اختبارات الصدق والثبات اللازمة عليها، والحصول على الأذونات اللازمة لتطبيق الدراسة، وبشكل محدد فقد جمعت بيانات الدراسة الميدانية خلال شهري صفر، وربيع الأول (١٤٢٧هـ)، الموافق يناير، وفبراير (٢٠٠٦م).

٣. ٤. عينة الدراسة وإجراءات تحديدها

طبقت الدراسة الميدانية المتعلقة بتقييم واقع برامج التدريب الأمني، وبشكل محدد على عينة من الضباط الجامعيين المتحقين بالدورة التأهيلية للضباط الجامعيين في كلية الملك فهد الأمنية، كما طبقت على المتدربين من الضباط، من رتبة ملازم فأعلى، الذين التحقوا بدورات تدريبية، في المعهد العالي للدراسات الأمنية، ومدينتي تدريب الأمن العام بالرياض ومكة المكرمة خلال الفصل الثاني للعام التدريبي (١٤٢٦هـ/١٤٢٧هـ).

وقد اختارت الدراسة الضباط كشريحة من شرائح العاملين في القطاعات الأمنية لعدة اعتبارات، من أبرزها: ارتفاع مستواهم العلمي ودوره المفترض في تيسير وفهم أداة تقييم البرامج التدريبية، وتوقع تحقيق موضوعية أعلى في عملية تقييم البرامج التي التحقوا بها مقارنة بالأفراد، والطلاب المستجدين في الدورات التأهيلية.

وللإجابة على هذا التساؤل فقد تم حساب حجم العينة المفترض باستخدام مدخل رابطة التربية الأمريكية الاختبار الإحصائي غير معلوم ووفقا لما أورده الصياد (١٩٩٨م)، وذلك من خلال المعادلة التالية:

$$n = \frac{(x^2 N K (1-K))}{[(2(N-1) + X^2 K(1-K))]}$$

حيث إن :

١ - $n =$ حجم العينة .

٢ - $N =$ حجم المجتمع .

٣ - $k =$ نسبة المجتمع (Population Proportion) واقترح كير جيسي ومورجان أن تساوي (٠,٥٠) .

٤ - $=$ درجة الدقة المرغوبة (Degree of Accuracy) واقترح كير جيسي ومورجان أن تساوي (٠,٠٥) .

٥ - $x^2 =$ اختبار مربع كا عند درجة حرية واحدة ومستوى الثقة المرغوب (Desired Confidence level) اعتبر كير جيسي ومورجان هذا المستوى مساويا (٠,٥٠) . ومن ثم فإن قيمة كا^٢ الجدولية تصبح ($x^2 = 3.841$) .

٦ - $X^2 =$ اختبار مربع كا عند درجة حرية واحدة ومستوى الثقة المرغوب (Desired Confidence level) اعتبر كير جيسي ومورجان هذا المستوى مساويا (٠,٠١) . ومن ثم فإن قيمة كا^٢ الجدولية تصبح ($x^2 = 6.635$) .

وباستخدام المعادلة أعلاه وجد أن حجم العينة الممثلة للمجتمع تساوي (١٣١) مفردة، وبدراسة مجتمع الدراسة وجد أن طلاب الدورة التأهيلية للضباط الجامعيين ينقسمون على ثلاثة مستويات، حيث ينقسم طلاب السنة

الأولى إلى طلاب الدراسات التطبيقية، وطلاب الدراسات النظرية، ومتوسط عدد طلاب كل شعبة من شعب الدراسات التطبيقية (٤٥) طالبا، ينقسمون عشوائيا بحسب المختصين على عشر شعب (١-١٠)، ومتوسط عدد طلاب كل شعبة من شعب الدراسات النظرية (٤٥) طالبا يتوزعون عشوائيا على عشرة شعب (١١-٢٠)، أما طلاب المستوى الثاني فعددهم (٤١١) طالبا ويتوزعون عشوائيا على (٩) شعب ومتوسط عدد طلاب كل شعبة (٤٥) متدربا.

ولأنه يتعذر على الباحث تطبيق الدراسة على كامل مجتمع الدراسة، ولاسيما أن أحد أهم قوانين الأسلوب العلمي وفقا لبارسونز (١٩٨٤م) هو استحالة دراسة كل شيء في آن واحد، وبناء عليه ومن خلال إطار المعاينة فقد قام الباحث عشوائيا باختيار طلاب الشعبة الخامسة، والشعبة الخامسة عشرة من طلاب السنة الأولى، وطلاب الشعبة الخامسة من طلاب السنة الثانية، وذلك كعينات عشوائية ممثلة لطلاب الدورة التأهيلية، ولاسيما أن هناك تجانساً بين أفراد العينة وبقية طلاب الدورة، وبلغ مجموع الاستبانات الواردة والصالحة للتحليل (١٣٠) استبانة، وهو ما يشكل ٩٪ من كامل مجتمع طلاب الدورات التأهيلية.

وفيما يتعلق بالدورات التخصصية المنفذة في المعهد العالي ومدينتي تدريب الأمن العام بالرياض ومكة المكرمة، وبحصر كامل عينة المتحقيين بالدورات التي تم تحديدها للدراسة والتقييم وجد أن عدد المتحقيين بتلك الدورات (٢٥٩) متدربا، وعلى ضوء ذلك قرر الباحث أخذ كامل العدد، بغية الحصول على معلومات أدق وذات موضوعية عالية، ولاسيما أن متوسط غالبية الدورات التدريبية لا يزيد على ٢٠ متدربا، وبالفعل فقد

أعيد للباحث عدد (٢٠٦) بفاقد (٥٣) استبانة، أي أن نسبة العائد من الاستبانات يمثل ٧٩٪، وهي نسبة مقبولة.

وهنا يلاحظ أن حجم عينة الدراسة الفعلي بلغ (٣٣٦) بزيادة (٣٣) مفردة، ونسبة ٧٪ عن الحجم المناسب لحجم مجتمع الدراسة البالغ وفق المعادلة (٣١٣)، وذلك ما يعني أن الحجم الحقيقي للعينة بات في أمان من حيث تمثيل العينة لمجتمع الدراسة.

الجدول رقم (٨) يحدد توزيع نسبة عينة الدراسة للمجتمع الذي تنتمي إليه

البرنامج التدريبي	المجتمع الكلي	عينة الدراسة	نسبة العينة لمجتمعها	نسبة العينة للمجموع العام
دورات الضباط الجامعيين التأهيلية	١٤٣٣	١٣٠	٩٪	٣٩٪
الدورات الأخرى	٢٥٩	٢٠٦	٧٩,٥٪	٦١٪
المجموع	١٦٩٢	٣٣٦	٢١,٦٪	١٠٠٪

٣. ٥. إجراءات جمع البيانات

ويقصد بها وفقا لسالم القحطاني وآخرين «الوسيلة التي تتم بواسطتها عملية جمع البيانات بهدف اختبار فرضيات البحث والإجابة عن تساؤلاته» القحطاني وآخرون، (١٤٢٥ هـ ص ٢٨٧).

ولتعدد مصادر البيانات التي تتطلبها الدراسة، ولإمكانية استخدام أكثر من طريقة لجمع البيانات منهجيا فقد تم استخدام العديد من الطرق للوصول للبيانات والمعلومات التي تجيب على تساؤلات الدراسة، التي تمثلت فيما يلي:

٣ . ٥ . ١ تحليل نتائج الدراسة

جمع وتحليل الإحصاءات المنشورة والدراسات ذات العلاقة، المتعلقة بالتغير الاجتماعي والثقافي، والمتعلقة بتطور معدل حجم ونوع الجريمة في المجتمع السعودي، وتم تحليل نتائج الدراسة كميًا وكيفيًا حسب ما توفر من نتائج.

٣ . ٥ . ٢ المحاور الرئيسة

استخدام استبانة لجمع البيانات المتعلقة بواقع برامج التدريب الأمني ومدى مواكبتها للجرائم المستجدة، ونظرًا لتعدد البرامج التدريبية التي قامت الدراسة بتقييمها، وتعدد شرائح المتدربين، وتعدد المؤسسات التدريبية، ولارتفاع المستوى العلمي للشريحة المستهدفة، وفوق ذلك كله إمكانات الباحث المحدودة، فقد رئي أن الاستبانة ستكون أفضل أداة لجمع بيانات ممكنة، ولاسيما أن هناك أدوات جمع بيانات ستساندها في الحصول على المعلومات المطلوبة، التي تجيب على تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها، وقد تم بناء الاستبانة بشكل منهجي والتأكد من توفر عنصري الصدق والثبات كما سيرد لاحقًا.

وبناء عليه فقد قام الباحث ببناء المحاور الرئيسة التي يمكن الحصول عليها من الضباط المتحقين بدورات تدريبية خلال الفصل الثاني للعام التدريبي (١٤٢٦هـ / ١٤٢٧هـ)، ولاحظ أنه يمكن الاستفادة منهم في تحقيق الهدف الثالث والرابع للدراسة، والمتعلقين بتقييم واقع برامج التدريب، ومدى مواكبتها للجرائم المستجدة.

وللحصول على نتائج لتقييم واقع برامج التدريب، لوحظ وجود

عناصر رئيسية في العملية التدريسية لا بد أن يشملها التقييم ، ابتداء بالأهداف المعرفية والمهارية التدريسية التي تنفذ البرامج من أجل تحقيقها ، والمحتوى العلمي لتلك الدورات التدريبية موضوع الدراسة ، بالإضافة للبيئة التدريسية ، والكفايات التي يجب أن يتسم بها المدربون الذين يقومون بتنفيذ العملية التدريسية .

وفيما يتعلق بمدى مواكبة برامج التدريب الأمني لمواجهة الجرائم المستجدة ، وبالرغم من أهمية هذا المحور ، وكونه أحد أهداف الدراسة ، فقد تعتمد الباحث أن يسقط عبارات لهذا المحور في عبارات المحاور السابقة ، وذلك باعتبار إمكانية تحقيق الهدف والوصول لإجابة التساؤلات المتعلقة بهذا المحور ، ولاسيما أن معايير التقييم تعد في الأصل جزءاً من عبارات المحاور السابقة .

وقد حاولت الدراسة رصد أبرز السمات المعيارية التي يجب توفرها في كل محور من المحاور السابقة انطلاقاً من الإطار النظري والدراسات السابقة التي تم استعراضها في الفصل الثاني ، وقد خرجت الاستبانة في صورتها النهائية بمجموعة من متغيرات خصائص العينة ، وبالمحاور التالية :

المحور الأول: محور الأهداف المعرفية

ويقصد به إجراءات المعلومات النظرية المقدمة في القاعات التدريبية للضباط المتدربين ، والمتعلقة بالجريمة والعمل الأمني نحوها ، وقد تكون هذا المحور من العبارات التي استند في صياغتها إلى تصنيف بلووم (Bloom) وكراتول (Krathwohl) للأهداف المعرفية (موثق في : الخطيب ، ١٤٠٨ هـ) ، بالإضافة لملاحظات الباحث وخبراته الميدانية ، وبشكل دقيق فقد تكون المحور من العبارات التالية :

١ - تذكر المعارف المقدمة في الدورة .

- ٢- فهم المعارف المقدمة في الدورة .
- ٣- استنتاج الحلول لمشكلات العمل نتيجة الدورة .
- ٤- تقييم أداء المتدرب لنفسه وفق المعايير والمعارف المقدمة في الدورة .
- ٥ - تنمية المعارف الموجودة لدى المتدرب قبل الالتحاق بالدورة .
- ٦ - تغيير بعض الأفكار التي كان المتدرب يعتقدتها قبل الدورة .

المحور الثاني: محور الأهداف المهارية

والتي قصد بها إجرائيا المهارات المتعلقة بكيفية أداء الوظيفة الأمنية بكفاءة وفاعلية ، وقد تكون هذا المحور من العبارات التي استند في صياغتها إلى تصنيف بلووم (Bloom) وكراثول (Krathwohl) للأهداف المهارية (موثق في : الخطيب ، ١٤٠٨هـ) ، بالإضافة لملاحظات الباحث وخبراته الميدانية ، وبشكل دقيق فقد تكون المحور من العبارات التالية :

- ١ - إدراك المهارات المقدمة في الدورة .
- ٢ - الميل لممارسة المهارات المكتسبة من الدورة .
- ٣ - ممارسة المهارات المكتسبة من خلال الدورة .
- ٤ - إتقان ممارسة مهارات عملية نتيجة الدورة .
- ٥ - التكيّف مع مواقف معينة بمهارات عالية نتيجة الدورة .
- ٦ - تنفيذ مهام بطريقة ابتكارية نتيجة الدورة .
- ٧ - اكتساب مهارات جديدة لم تكن موجودة من قبل .
- ٨ - تنمية مهارات سابقة لم تكن موجودة قبل الدورة .
- ٩ - تغيير مهارات سابقة كانت تمارس قبل الدورة .

المحور الثالث: محور المحتوى العلمي

ويقصد به في هذه الدراسة: المادة العلمية التي تعبر عن المعارف والمهارات المراد نقلها للمتدرب من خلال عملية التدريب، وقد تكون هذا المحور من العبارات التي استند في صياغتها إلى (تريسي، ١٤١١هـ؛ و Hyman, 1973؛ وبرودي، ١٩٦١م؛ وشومان، ١٤١٦هـ؛ ووزارة التربية والتعليم، د:ت)، بالإضافة لملاحظات الباحث وخبراته الميدانية، وبشكل دقيق فقد تكون المحور من العبارات التالية:

- ١- تناسب المحتوى العلمي لموضوعات الدورة مع مؤهلات المتدربين.
- ٢- تميّز المحتوى العلمي لموضوعات الدورة بالحدّثة والتطور.
- ٣- تناسب المعارف والنظريات المقدمة الدورة مع الواقع الميداني.
- ٤- تتناسب المهارات المقدمة في المحتوى مع الاحتياجات الفعلية.
- ٥- تناسب المحتوى العلمي للبرنامج التدريبي مع الساعات المقررة.

المحور الرابع: محور البيئة التدريبيّة

ويقصد بها في هذه الدراسة: الإمكانيات المادية والبيئية والأنظمة التي يتم بها التدريب وقد تكون هذا المحور من العبارات التي استند في صياغتها إلى (الحوالدة ١٩٩٧م؛ و Men, 1973)؛ و عثمان، ١٤٢١هـ)، بالإضافة لملاحظات الباحث وخبراته الميدانية، وبشكل دقيق فقد تكون المحور من العبارات التالية:

- ١ - وجود قاعات تدريبيّة مناسبة .
- ٢ - وجود تقنيات تدريبيّة حديثة .
- ٣ - وجود معامل للحاسب الآلي .
- ٤ - وجود معامل للتطبيقات الميدانية .

٥- وجود مكتبة أمنية متخصصة .

٦- وجود نظام إداري مرن لمتابعة وتنفيذ برنامج الدورة .

المحور الخامس: محور كفايات المدربين

ويقصد بها في هذه الدراسة : القدرة على إتقان عمل ما بمستوى أدائي متقن وسريع وفعال ، وقد تكون هذا المحور من العبارات التي استند في صياغتها إلى (صوفان، ٢٠٠١م؛ وساي، وكاشي، ٢٠٠١م؛ ووليام تريسي، ١٤١١هـ؛ والحوالدة، ١٩٩٧م؛ والثقفى، ١٤١٦هـ؛ والقحطاني، ١٤٢٦هـ)، بالإضافة لملاحظات الباحث وخبراته الميدانية، وبشكل دقيق فقد تكون المحور من العبارات التالية :

- ١- إلمام المدربين بالعديد من طرق التدريب .
- ٢- استخدام المدربين أحدث تقنيات التدريب .
- ٣- وجود سعة الاطلاع والتعمق في الثقافة الأمنية لدى المدربين .
- ٤- وجود خبرات ميدانية جيدة لدى المدربين .

المحور السادس: محور مدى مواكبة البرامج التدريبية لمواجهة

الجرائم المستجدة

ويقصد بها في هذه الدراسة : قدرة المعارف والمهارات المقدمة في برامج التدريب الأمني على مواجهة الجرائم المستجدة ، وقد تكون هذا المحور من العبارات التي استند في صياغتها إلى (اليوسف، ١٤٢٥هـ؛ وعبد الحميد، ٢٠٠٦م؛ والبشرى والبدائية، ١٤١٩هـ؛ و Walker, 1976)، بالإضافة لملاحظات الباحث وخبراته الميدانية ، وبشكل دقيق فقد تكون المحور من العبارات التالية :

- ١ - اكتساب المعارف الجديدة المتعلقة بالجرائم المستجدة .
- ٢ - اكتساب مهارات جديدة للتعامل مع الجرائم المستجدة .
- ٣ - إبراز الدورة التقنيات الحديثة الممكن استخدامها لمواجهة الجريمة .
- ٤ - إبراز الدورة أهمية رفع مستوى التعامل مع الجرائم المستجدة .
- ٥ - تضمّن المحتوى العلمي عرض مراحل ظهور الجرائم المستجدة .
- ٦ - تضمّن محتوى الدورة أساليب ارتكاب الجرائم المستجدة .
- ٧ - تضمّن المحتوى أحدث أساليب مواجهة الجرائم المستجدة .
- ٨ - إلمام المدربين بأحدث أساليب مواجهة الجرائم المستجدة .

ومن هنا خرجت للباحث مجموعة من المتغيرات التي ترتبط بتساؤلات الدراسة، وتحقق أهدافها، وفق منهجية علمية، وهو ما ساعد على تحقيقها لعاملي الصدق والثبات عند تطبيقها على عينة الدراسة، كما سيتضح لاحقاً.

إجراءات الصدق والثبات

خضعت الاستبانة للعديد من الإجراءات التي تضمن إجراءات الصدق والثبات الضرورية التي تمكن الاعتماد على المعلومات التي تم الوصول إليها من تلك الاستبانة، ومنها، ما يلي :

إجراءات الصدق

ولتحقيق صدق أداة الدراسة فقد قامت الدراسة بتنفيذ ثلاثة أنواع من الصدق، المتمثل في : صدق المحكمين، وصدق المفهوم، و الصدق البنائي، وذلك وفقاً لما يلي :

١ - صدق المحكمين : حيث قام الباحث بتصميم استبانة للوصول لصدق المحكمين تشمل جميع محاور وعبارات الدراسة، ووضع أمام كل عبارة أربعة فراغات يشمل كل واحد منها مجالاً لتقييم العبارة، أولهما حول مدى قياس العبارة لما وضعت وفيها ثلاثة خيارات (تقيس، نوعاً ما، لا تقيس) وثانيها، عن مدى مناسبة العبارة لخصائص العينة، وفيها ثلاثة خيارات: (مناسبة، نوعاً ما، غير مناسبة)، وآخرها عن مدى وضوح العبارة، وفيها ثلاث عبارات (واضحة، نوعاً ما، غير واضحة) وفي آخر الاستبيان ترك فراغاً وطلب من أعضاء التحكيم تدوين ما يرونه من ملاحظات، وبتحليل تلك الاستبانة وصلت الدراسة للنتائج التالية:

أ- بلغ المتوسط الحسابي لمدى قياس العبارة لما وضعت له (٢,٨٦، من ٣)، وبانحراف معياري مقداره (٠,٤٥)، أي أن نسبة مدى قياس العبارة بلغ (٠,٩٥).

ب- بلغ المتوسط الحسابي لمدى مناسبة العبارة لخصائص العينة (٢,٨٦ من ٣)، وبانحراف معياري مقداره (٠,٣٥)، أي أن نسبة مدى قياس العبارة بلغ (٠,٩٥).

ج- بلغ المتوسط الحسابي لمدى قياس العبارة لما وضعت له (٢,٨٠ من ٣)، وبانحراف معياري مقداره (٠,٤٥)، أي أن نسبة مدى قياس العبارة بلغ (٠,٩٣).

الجدول رقم (٩) يوضح نتيجة اختبار صدق المحكمين

٢,٨٦	المتوسط الحسابي	مدى قياس العبارة لما وضعت له
٠,٤٥	الانحراف المعياري	
٢,٨٦	المتوسط الحسابي	مدى مناسبة العبارة لخصائص العينة
٠,٣٥	الانحراف المعياري	
٢,٨٠	المتوسط الحسابي	مدى وضوح العبارة
٠,٤٥	الانحراف المعياري	

٢- صدق المفهوم: حيث تم تصميم استبانة تحتوي العبارات التي يود تطبيقها على العينة الرئيسة للعبارة، ووضع أمام كل عبارة خيارات للمجيب (واضحة، غير واضحة)، وقام بتوزيعها على (١٥) متدربا من الملتحقين بإحدى الدورات التي كان الباحث يقدم مادة علمية لهم، وبحساب المتوسط الحسابي لمعدل جميع عبارات الاستبانة وجد أنه يمثل (٨٧، ١ من ٢)، أي أن نسبة وضوح الاستبانة بلغت (٩٤، ٠) بانحراف معياري مقداره (٢٦، ٠).

٣- الصدق البنائي: وقد حسب بعد نهاية تعبئة الاستبانات، وذلك من خلال علاقة كل عبارة بمحورها، وعلاقة كل عبارة في الاستبانة بمتوسط جميع عبارات الاستبانة، وتوضح الجداول (١٠) نتائج الصدق البنائي للاستبانة، حيث يوضح الجدول (١٠) علاقة كل عبارة من عبارات محور الأهداف المعرفية ببعضها، وعلاقتها بمتوسط العبارات الذي يمثل ذات المحور، ويلاحظ أن جميع العبارات مرتبطة بالمحور في علاقة جوهرية

الجدول رقم (١٠) يوضح الاتساق الداخلي لمحور الأهداف المعرفية

عام المعارف	تغيير الأفكار	تنمية المعارف	تقييم الأداء	استنتاج الحلول	فهم المعارف	تذكر المعارف	محور المعارف
٠,٧٠٩	٠,٢٦٢	٠,٣٩٩	٠,٤٦٨	٠,٤١٤	٠,٦٧٦		تذكر المعارف
٠,٧١١	٠,٢٧٦	٠,٤١٢	٠,٤١٨	٠,٤٤٠		٠,٦٧٦	فهم المعارف
٠,٧٣٨	٠,٣٧٢	٠,٤٢١	٠,٥٦٤		٠,٤٤٠	٠,٤١٤	استنتاج الحلول
٠,٧٩١	٠,٤٥٧	٠,٥١٠		٠,٥٦٤	٠,٤١٨	٠,٤٦٨	تقييم الأداء
٠,٧٤٤	٠,٤٢٥		٠,٥١٠	٠,٤٢١	٠,٤١٢	٠,٣٩٩	تنمية المعارف
٠,٦٧٢		٠,٤٢٥	٠,٤٥٧	٠,٣٧٢	٠,٢٧٦	٠,٢٦٢	تغيير الأفكار
	٠,٦٧٢	٠,٧٤٤	٠,٧٩١	٠,٧٣٨	٠,٧١١	٠,٧٠٩	عام المعارف

ذات دلالة إحصائية، وليس هذا فحسب، بل إن جميع العبارات مرتبطة ببعضها في علاقة إيجابية جوهرية ذات دلالة إحصائية.

ويتضح من الجدول (١١) التالي علاقة كل عبارة من عبارات محور الأهداف المهنية ببعضها، وعلاقتها

الجدول رقم (١١) يوضح الاتساق الداخلي لمحور الأهداف المهارية

المهارات	تنفيذ ابتكاري	التكيف مع المواقف	إتقان مهارات	ممارسة المهارات	الميل للممارسة	إدراك المهارات	محور المعارف	
							قوة العلاقة	إدراك المهارات
٠,٧٨٤	٠,٤٧٨	٠,٥٧٩	٠,٥٦٦	٠,٥٤٦	٠,٦٢٨		قوة العلاقة	إدراك المهارات
٠,٨١٧	٠,٤٩٩	٠,٥٥١	٠,٥٧٠	٠,٦٨٠		٠,٦٢٨	قوة العلاقة	الميل للممارسة
٠,٨١٧	٠,٥٢٨	٠,٥٥٤	٠,٥٩٦		٠,٦٨٠	٠,٥٤٦	قوة العلاقة	ممارسة المهارات
٠,٨١٢	٠,٥٤٣	٠,٦٢٠		٠,٥٩٦	٠,٥٧٠	٠,٥٦٦	قوة العلاقة	إتقان مهارات
٠,٨١٦	٠,٥٧٦		٠,٦٢٠	٠,٥٥٤	٠,٥٥١	٠,٥٧٩	قوة العلاقة	التكيف مع المواقف
٠,٧٥٧		٠,٥٧٦	٠,٥٤٣	٠,٥٢٨	٠,٤٩٩	٠,٤٧٨	قوة العلاقة	تنفيذ ابتكاري
	٠,٧٥٧	٠,٨١٦	٠,٨١٢	٠,٨١٧	٠,٨١٧	٠,٧٨٤	قوة العلاقة	المهارات عام

يتم وسط العبارات الذي يمثل ذات المحور، ويلاحظ أن جميع العبارات مرتبطة بالمحور في علاقة جوهرية ذات دلالة إحصائية، وليس هذا فحسب، بل إن جميع العبارات مرتبطة ببعضها في علاقة إيجابية جوهرية ذات دلالة إحصائية.

الجدول رقم (١٢) يوضح الاتساق الداخلي لمحور المحتوى العلمي

محتوى العلمي	تناسب مع الساعات المقررة	تناسب مع الاحتياجات الفعالية	تناسب مع الواقع الميداني	تتميز بالحدائثة والتطور	تناسب مؤهلات التدريين	قوة العلاقة	تناسب مع مؤهلات التدريين
٠,٧٨٤	٠,٤٠٤	٠,٤٢٠	٠,٥٤٠	٠,٥٦٤		قوة العلاقة	تناسب مؤهلات التدريين
٠,٧٩٣	٠,٣٣٦	٠,٥٩٤	٠,٥٢٨		٠,٥٦٤	قوة العلاقة	تتميز بالحدائثة والتطور
٠,٧٧٦	٠,٣٦٠	٠,٥٥٥		٠,٥٢٨	٠,٥٤٠	قوة العلاقة	تناسب مع الواقع الميداني
٠,٧٦٤	٠,٤١٣		٠,٥٥٥	٠,٥٩٤	٠,٤٢٠	قوة العلاقة	تناسب مع الاحتياجات
٠,٦٧١		٠,٤١٣	٠,٣٦٠	٠,٣٣٦	٠,٤٠٤	قوة العلاقة	تناسب مع الوقت
	٠,٦٧١	٠,٧٦٤	٠,٧٧٦	٠,٧٩٣	٠,٧٨٤	قوة العلاقة	المحتوى العلمي / عام

كما يتضح من الجدول (١٢) علاقة كل عبارة من عبارات محور المحتوى العلمي ببعضها، وعلاقتها بمتوسط العبارات الذي يمثل ذات المحور، ويلاحظ أن جميع العبارات مرتبطة بالمحور في علاقة جوهرية ذات دلالة إحصائية، وليس هذا فحسب، بل إن جميع العبارات مرتبطة ببعضها في علاقة إيجابية جوهرية ذات دلالة إحصائية.

الجدول رقم (١٣) يوضح الاتساق الداخلي لمحور البيئة التدريبية

البيئة التدريبية	نظام إداري مرن	مكتبة متخصصة	معامل للتطبيقات	معامل للحاسب	تقنيات حديثة	قاعات مناسبة	قوة العلاقة	محور المعارف
٠,٨١٦	٠,٤٨٤	٠,٥٣٨	٠,٤٨٩	٠,٥٤٧	٠,٧٨٩		قوة العلاقة	قاعات مناسبة
٠,٨٧٦	٠,٥٠٧	٠,٥٦٣	٠,٥٧٣	٠,٧٠٤		٠,٧٨٩	قوة العلاقة	تقنيات حديثة
٠,٨٢٢	٠,٤٥٣	٠,٥٣٦	٠,٦٤٢		٠,٧٠٤	٠,٥٤٧	قوة العلاقة	معامل للحاسب
٠,٧٦٧	٠,٤١٤	٠,٥٣٦		٠,٦٤٢	٠,٥٧٣	٠,٤٨٩	قوة العلاقة	معامل تطبيق
٠,٧٧١	٠,٥١٦		٠,٥٣٦	٠,٥٣٦	٠,٥٦٣	٠,٥٣٨	قوة العلاقة	مكتبة أمنية
٠,٧٠٧		٠,٥١٦	٠,٤١٤	٠,٤٥٣	٠,٥٠٧	٠,٤٨٤	قوة العلاقة	نظام إداري
	٠,٧٠٧	٠,٧٧١	٠,٧٦٧	٠,٨٢٢	٠,٨٧٦	٠,٨١٦	قوة العلاقة	البيئة التدريبية

ويتضح من أن الجدول رقم (١٣) يوضح علاقة كل عبارة من عبارات محور البيئة التدريبية ببعضها ، وعلاقتها بمتوسط العبارات الذي يمثل ذات المحور ، وبإلا حظ أن جميع العبارات مرتبطة بالمحور في علاقة جوهرية ذات دلالة إحصائية ، وليس هذا فحسب ، بل إن جميع العبارات مرتبطة ببعضها في علاقة إيجابية جوهرية ذات دلالة إحصائية .

الجدول رقم (١٤) يوضح الاتساق الداخلي لمحور كفايات المدربين

كفايات المدربين	وجود خبرات ميدانية جيدة	سعة اطلاع وتعمق في الثقافة الأمنية	استخدام أحدث تقنيات التدريب	الإلمام بالعديد من طرق التدريب	كفايات المدربين	
					الإلمام بطرق التدريب	استخدام تقنيات التدريب
٠,٨٠٥	٠,٤٩٧	٠,٦٠٧	٠,٥٩٨		قوة العلاقة	قوة العلاقة
٠,٨٣٤	٠,٤٩٦	٠,٦٤٦		٠,٥٩٨	قوة العلاقة	قوة العلاقة
٠,٨٨٢	٠,٦٧٥		٠,٦٤٦	٠,٦٠٧	قوة العلاقة	قوة العلاقة
٠,٨٠٤		٠,٦٧٥	٠,٤٩٦	٠,٤٩٧	قوة العلاقة	قوة العلاقة
	٠,٨٠٤	٠,٨٨٢	٠,٨٣٤	٠,٨٠٥	قوة العلاقة	قوة العلاقة

كما يتضح من الجدول رقم (١٤) علاقة كل عبارة من عبارات محور كفايات المدربين ببعضها البعض ، وعلاقتها بمتوسط العبارات الذي يمثل ذات المحور ، ويلاحظ أن جميع العبارات مرتبطة بالمحور في علاقة جوهرية ذات دلالة إحصائية ، وليس هذا فحسب ، بل إن جميع العبارات مرتبطة ببعضها في علاقة إيجابية جوهرية ذات دلالة إحصائية . كما يتضح من الجدول (١٥) علاقة كل عبارة من عبارات محور مدى مواكبة برامج التدريب لمواجهة الجرائم

وفيما يتعلق بالبحث عن مدى ارتباط كل عبارة في جميع المحاور بالمتغير الذي يعبر عن الاستبانة ككل ، وهو ما تم اختزاله في الجدول التالي رقم (١٦) والذي يوضح تلك العلاقة ، ويلاحظ من خلاله أن جميع عبارات الاستبانة مرتبطة بالمحور العام للاستبانة ارتباطا ذا دلالة إحصائية .

الجدول رقم (١٦)

يوضح الاتساق الداخلي لكافة عبارات الاستبانة مع المحور العام للاستبانة

العلاقة	العلاقة	العلاقة	العلاقة	العلاقة	العلاقة
٠,٣٧٢	حقوق الإنسان	٠,٥٧١	قاعات مناسبة	٠,٤٩٨	تذكر المعارف
٠,٣٧٤	تعامل مع المواطن	٠,٦١٣	تقنيات حديثة	٠,٥٢١	فهم المعارف
٠,٣٤٣	الجرائم المستجدة	٠,٤٩٨	معامل للحاسب	٠,٥١٣	استنتاج الحلول
٠,٣٨٢	إدارة الأزمة	٠,٤٦٨	معامل للتطبيقات	٠,٥٥١	تقييم الأداء
٠,٣٩٧	بالحس الأمني	٠,٥٤٤	مكتبة متخصصة	٠,٥٠٧	تنمية المعارف
٠,٣٣٥	بالقيادة الأمنية	٠,٥٧٩	نظام إداري	٠,٥١٤	تغيير الأفكار
٠,٣٥٥	استخدام الحاسب	٠,٥٧٩	طرق التدريب	٠,٥٤٣	إدراك المهارات
٠,٣٤٠	وإحصاء الجرائم	٠,٦٢٧	استخدام تقنيات	٠,٥٤٨	الميل للممارسة
٠,٣٤٠	تعليم اللغات	٠,٥٦٢	ثقافة أمنية	٠,٥٥٣	ممارسة المهارات
٠,٤١٥	إجراء البحوث	٠,٤٨٦	خبرات ميدانية	٠,٥٧٠	إتقان مهارات
		٠,٣٩٣	تأمين التقنيات	٠,٥٩٩	تكييف مواقف
		٠,٤٢٣	التدريب والتقنية	٠,٤٩١	تنفيذ ابتكاري

وبناء على ما سبق يمكن القول إن جميع عبارات محاور الدراسة مرتبطة ارتباطا ذا دلالة إحصائية ، فيما بين العبارة والمحور الذي تنتمي إليه ، والعبارة

ومتوسط المحاور عموماً ، وهذا يعني أن الصدق البنائي فيما بين العبارات ومحاورها قد تحقق ، وهو صدق قد تحقق سابقاً من خلال صدق المحكمين ومن خلال الصدق المفاهيمي .

إجراءات ثبات أداة الدراسة

كان الهدف من التأكد من صدق أداة الدراسة هو التأكد من مدى فعالية الأداة في الحصول على بيانات تعكس دقة وموضوعية متغيرات الدراسة ، والتأكد من ثبات الأداة يهدف للتأكد من قدرة الأداة في الحصول على البيانات نفسها من المبحوثين في حالة تكرار تطبيق الأداة ، وهنا سيتم عرض ثبات الأداة من خلال اختيار ألفا كرونباخ ، باعتباره من أشهر مقاييس تقدير الثبات .

وتشير مخرجات برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) إلى تقدير ثبات أداة الدراسة للعبارات التي استخدمت في التحليل ، وقد بلغ معامل تقدير الثبات الكلي ألفا لكرونباخ إلى (٠ , ٩٥) ، فيما يتعلق بقيمة ألفا على مستوى المقياس ككل ، أما على مستوى المحور ، وقيمة الثبات بحذف العبارة على مستوى كل الاستبانة ، فيمكن ملاحظته فيما يلي .

الجدول رقم (١٧) يوضح قيمة معامل الثبات ألفا لكرونباخ لكل عبارة من عبارات المقياس

الرقم	المحور	مضمون العبارة	معامل الثبات للمحور	معامل الثبات ككل عند حذف العبارة
A1	الأهداف المعرفية	تذكر المعارف التي قدمت في الدورة	٠,٨١ ن = ٣٢١	٠,٩٥
A2		فهم المعارف التي قدمت في الدورة		٠,٩٥
A3		استنتاج حلول لمشكلات العمل		٠,٩٥
A4		قيم الأداء وفق المعايير المقدمة في الدورة		٠,٩٤
A6		تنمية معارف موجودة قبل الالتحاق بالدورة		٠,٩٤
A7		تغيير الأفكار التي كنت تعتقد قبل الدورة		٠,٩٤
C11		الأهداف المهارية		إدراك المهارات المقدمة في الدورة
C12	الميل لممارسة المهارات المكتسبة		٠,٩٤	
C13	ممارسة المهارات المكتسبة		٠,٩٤	
C14	اتقان مهارات عملية نتيجة الدورة		٠,٩٤	
C15	التكيف مع المواقف بمهارات عالية		٠,٩٤	
C16	تنفيذ مهم بطرق ابتكارية نتيجة الدورة		٠,٩٤	
E25	المحتوى العلمي	يتناسب المحتوى العلمي مع مؤهلات المتدربين	٠,٨١ ن = ٣٢٠	٠,٩٥
E26		تميز المحتوى بالحدثة والتطور		٠,٩٤
E27		تناسب المعارف والنظريات مع الميدان		٠,٩٥
E31		تناسب المهارات مع الاحتياجات الفعلية		٠,٩٤
E32		تناسب المحتوى مع الساعات المقررة		٠,٩٥
F33	البيئة التدريبية	توجد قاعات تدريبية مناسبة	٠,٨٨ ن = ٣١٩	٠,٩٤
F34		توجد تقنيات تدريبية حديثة		٠,٩٤
F35		توجد معامل للحاسب الآلي		٠,٩٥
F36		توجد معامل للتطبيقات الميدانية		٠,٩٥
F37		توجد مكتبة أمنية متخصصة		٠,٩٥
F38		وجود نظام إداري مرن لتنفيذ الدورة		٠,٩٤
G39	خبرات المدربين	الإلمام بالعديد من طرق التدريب	٠,٨٤ ن = ٣٢٧	٠,٩٤
G40		استخدام أحدث تقنيات التدريب		٠,٩٤
G41		سعة اطلاع وتعمق في الثقافة الأمنية		٠,٩٤
G42		توجد خبرات ميدانية جيدة لدى المدربين		٠,٩٥

تابع الجدول رقم (١٧)

يوضح قيمة معامل الثبات ألفا لكرونباخ لكل عبارة من عبارات المقياس

الرقم	المحور	مضمون العبارة	معامل الثبات للمحور	معامل الثبات ككل عند حذف العبارة
A٥	مدى الموافقة لمواجهة الجرائم المستجدة	المعارف المتعلقة بالجرائم المستجدة	٠,٨٩ ن = ٣١٣	٠,٩٤
C٢٠		مهارات التعامل مع الجرائم المستجدة		٠,٩٤
D٢٣		التقنيات لمواجهة الجريمة		٠,٩٤
D٢٤		أهمية التعامل مع الجرائم المستجدة		٠,٩٤
E٢٨		عرض مراحل ظهور الجرائم المستجدة		٠,٩٤
E٢٩		عرض أساليب ارتكاب الجرائم المستجدة		٠,٩٤
E٣٠		عرض أساليب مواجهة الجرائم المستجدة		٠,٩٤
G٤٣		إلمام المديرين بمواجهة الجرائم المستجدة		٠,٩٤

وهنا يمكن القول إن الاستبانة حققت ثباتا مرتفعا، وهو ما يساعد على الاطمئنان للنتائج التي توصلت لها الدراسة، ولا سيما أنها حققت صدقا مرتفعا كما سبق أن أشير في عرض أدوات صدق الاستبانة. ويعتقد أن بناء الاستبانة وفقا لمعايير علمية لمكونات محاورها واشتقاقها من مصادر علمية، ووفقا لمنهجية بناء الاستبانة كما سبق أن أشير، وخضوعها للعديد من التعديلات والمراجعة والتقييم من لدن الخبراء والمحكمين كما هو موضح في الملحق رقم (٤)، كل ذلك ربما أسهم في تحقيق عنصري الصدق والثبات في هذه النسبة المرتفعة من الثبات، ما يجعلها أداة جمع بيانات يمكن الاطمئنان للنتائج التي تترتب عليها.

٣ . ٥ . ٣ آلية استخدام جماعة الاهتمام

استخدام طريقة جماعات الاهتمام المشترك في جمع البيانات المتعلقة بتشخيص واقع ومستقبل برامج التدريب الأمني في ظل التغيرات التي يشهدها

المجتمع ، وذلك كمصدر مساعد في الحصول على تفسيرات لتقييم واقع برامج التدريب الأمني المقدمة في مؤسسات التدريب الأمني في المملكة .

وقد تم اختيار جماعات الاهتمام المشترك من أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في معاهد ومراكز التدريب الأمني ، ومن أبرز العاملين في المجال الأمني ميدانيا ، ومن مسؤولي التدريب الأمني ، ومن الأكاديميين المختصين في علم الجريمة ، المتواجدين على رأس العمل أثناء تطبيق الدراسة .

وبشكل محدد فقد عقد الباحث أربع جلسات مدة كل واحدة تقريبا ، ساعة ونصف ، في المعهد العالي للدراسات الأمنية بكلية الملك فهد الأمنية ، في الفترة نفسها التي تم فيها توزيع الاستبانات ، فترة جمع البيانات ، وقد بلغ عدد المشاركين في تلك الجلسات (١٨) مشاركا ، مابين متدربين يمثلون جماعات الميدان ، ومدربين يمثلون جماعات التدريب ، وقد أسهمت الطروحات المتباينة أحيانا والمقدمة في تلك الجلسات في تفسير وتعزيز بعض المعلومات التي أبرزتها تقييمات المتدربين في الاستبانة المعدة في الشأن نفسه . كما أسهمت تلك الأداة في اكتشاف الخبراء الذين أمكن الاستفادة من مرئياتهم في استبانة استطلاعية ، كما سيشار لذلك لاحقا في أول مراحل دلفاي ، وأسهمت أيضا في ترسيخ المحاور المراد طرحها عن تطوير مستقبل التدريب .

وبالرغم مما حققته آلية استخدام جماعة الاهتمام المشترك من معلومات ايجابية ، فقد وجد أن هناك صعوبة في تحليل ما حققته من نتائج تحليليا كليا ، ولما كان الهدف منها المساهمة في تشخيص واقع التدريب فقد أثرت الدراسة طرح بعض المداخلات التي أثرت أثناء الجلسات ، في الفصل الخامس كتفسير أو تدعيم لما توصلت إليه الدراسة من نتائج من خلال المصادر الأخرى العديدة .

٣ . ٥ . ٤ استخدام طريقة دلفاي

وذلك فيما يتعلق بالمعلومات التي تتعلق بتحقيق الهدف الخامس ، المختص بالوصول لتصور نموذجي لتصميم برامج تدريبية تواكب أنماط الجرائم المستجدة ، فقد استخدمت الدراسة أسلوب دلفاي كما سبق أن أشير ، وذلك باعتبارها من أفضل أدوات جمع البيانات ، ولاسيما فيما يتعلق بالدراسات الاستشرافية ، ولأن هذه الآلية تتطلب استخدام تلك الطريقة وفقا لعبدالحفيظ (١٤٠٢هـ) أربع مراحل ، وقد تم توظيفها في هذه الدراسة كما يلي :

أ- مرحلة الاكتشاف : وتعني اكتشاف الخبراء الذين يمكن الاستفادة منهم في استقراء مستقبل برامج التدريب الأمني ، وقد تمكنت الدراسة من خلال إجراءات جمع البيانات حول تقييم واقع برامج التدريب الأمني ، ومن خلال اختيار جماعات الاهتمام المشترك المشار إليها كأحد مصادر تشخيص واقع ومستقبل برامج التدريب الأمني الحصول على العديد من الأشخاص الذين يمكن الاستفادة منهم ، سواء في قطاع الأمن العام ، أو في قطاع كلية الملك فهد الأمنية ، أو في حدود إطار الجامعة ، وقد بلغ عددهم (٣٥) مشاركا .

وقد حددت الدراسة أربعة محاور رئيسة في الاستبانة المقدمة لهؤلاء الخبراء ، أولهما ، معلومات ببلوغرافية للتأكد من توفر الشروط الواجب توفرها في الخبر ، وثانيها ، سؤالا مقننا عن تقييمه فعالية واقع برامج التدريب الأمني وقدرتها على مواجهة الجرائم المستجدة ، ويليه مجال لتبرير وجهة نظره ، وثالثها ، عن الاحتياجات

الفعلية لتطوير برامج التدريب الأمني ، ورابعها ، سؤال مفتوح عن الأسس الحديثة الواجب اتخاذها لتطوير مستقبل برامج التدريب ، أما المحور الأخير فيتضمن سؤال المبحوث عن أساليب تطبيق الأسس التي أشير إليها في المحور السابق ، ملحق رقم (٧) .

وقد أعدت هذه المحاور في استبانة وتم توزيعها على عينة جمع البيانات ، وبعد ورود النتائج حددت الدراسة المحاور التي رأى غالبية عينة الدراسة ، وأضاف إليها ما قدمه الخبراء الذين كتبوا في هذا المجال ، مما لم يصل إليه الخبراء في الاستبانة ، وأعيد تصميم الاستبانة كمحاور مغلقة ، يطلب من المبحوث تقييمها وإعادةها للباحث .

ب- مرحلة التفاهم : وهي المرحلة الثانية التي فيها تم إعادة صياغة محاور الدراسة الأساسية المتعلقة بالاحتياجات الفعلية لتطوير برامج التدريب الأمني ، والأسس الواجب اتباعها لتطوير مستقبل التدريب ، وكذا أساليب تحقيق تلك الأسس ، ملحق رقم (٨) ، وبعد استعادتها حددت الدراسة على ضوءها العناصر التي يتفق عليها نسبة (٧٠٪) من المبحوثين ، بحيث تم عرض نتائج المرحلة الأولى ودرجة أهميتها بالنسبة للمبحوث نفسه مقارنة بالآخرين للعبارات التي قلت نسبة التقييم عن (٧٠٪) .

ج- مرحلة التوفيق : وأتت هذه المرحلة تالية للمرحلة السابقة حيث أعيدت المحاور التي لم تحظ باتفاق جماعي من الخبراء على النسبة المحددة وطلب من العينة إعادة تقييم العبارات التي قل الإجماع على أهميتها عن (٧٠٪) ومحاولة التوفيق بين الآراء حول العبارات المختلف على أهميتها ، ملحق (٨) .

د- مرحلة التقويم : وهي المرحلة الأخيرة التي توفر فيها للباحث العديد من البيانات والمعلومات من خلال دراسة واقع برامج التدريب ومن خلال دراسة مستقبله ، عبر المراحل الأربعة السابقة .

وهنا يلاحظ أن الدراسة اعتمدت في جمع معلومات الجانب الميداني من الدراسة على ثلاثة أساليب ، أولها الاستبانة ، وثانيها أسلوب جماعات ذوي الاهتمام المشترك ، وآخرها طريقة دلفاي لتحقيق الهدف الخامس من الدراسة ، والذي يتناول الوصول لنموذج تصوري لتطوير برامج التدريب ، من أجل ضمان كفاءتها في مواجهة الجرائم المستجدة .

٣ . ٦ الأساليب والاختبارات الإحصائية

تطلب تنفيذ الدراسة استخدام العديد من الأساليب والاختبارات الإحصائية تبعاً للإجابة على كافة التساؤلات المطروحة ، وستفرض نوعية البيانات المستخرجة الاختبارات الإحصائية المناسبة للدراسة الميدانية التي تحقق أهداف الدراسة ، وتجب بشكل مباشر على تساؤلاتها .

وقد استخدم في الدراسة العديد من الأساليب والاختبارات الإحصائية المتمثلة فيما يلي :

١ - ترميز وإدخال بيانات الدراسة الاستطلاعية والأساسية في الحاسب الآلي على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية ، والذي يرمز له بالرمز (spss) ، وذلك للحصول على مدى مقياس ليكرت الخماسي الأبعاد ، والمستخدم في محاور الدراسة الأساسية ، حيث تم حسابه على أساس حساب المعادلة (ن - ١ /

ن) ، والتي اتضح بعد تطبيقها أن (٥ - ١ = ٤) ومن ثم تم تقسيمه على عدد الخلايا للحصول على الطول الحقيقي للخلية ، (٥ / ٤ = ٨ ، ٠) ؛ أي أن طول الخلية الحقيقي يساوي (٨ ، ٠) ، وعلى هذا الأساس أضيفت هذه القيمة على أصغر قيمة للمقياس وأصبحت النتيجة كما يلي :

أ- من (١ - ٨ ، ١) يمثل غير موافق أبداً على العبارة المكونة للمحور المبحوث .

ب- من (أكبر من ٨ ، ١ - ٦ ، ٢) يمثل غير موافق على العبارة المكونة للمحور المبحوث .

ج- من (أكبر من ٦ ، ٢ - ٤ ، ٣) يمثل موافق نوعاً على العبارة المكونة للمحور المبحوث .

د- من (أكبر من ٤ ، ٣ - ٢ ، ٤) يمثل موافق على العبارة المكونة للمحور المبحوث .

هـ- من (أكبر من ٢ ، ٤ - ٥) يمثل موافق جداً على العبارة المكونة للمحور المبحوث .

٢- حساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف على خصائص مفردات عينة الدراسة الذين اعتمدت عليهم الدراسة في جمع بيانات الدراسة ، والعرض الوصفي لمتغيرات الدراسة .

٣- استخدام معامل ارتباط بيرسون (r) (Person Correlation Coefficient) بين كل عبارة والمحور الذي تنتمي إليه ، وكذلك لكل عبارة والمقياس ككل ، وذلك للتأكد من الاتساق الداخلي لأداة الدراسة (الصدق البنائي) .

٤ - معامل ارتباط ألفا لكرونباخ (Alpha Cronbach)؛ لتقدير ثبات الاستبانة .

٥ - الحصول على المتوسطات لكل عبارات المقياس لتقييم كفاءة برامج التدريب ومدى مواكبتها لمواجهة الجرائم المستجدة .

٦ - الحصول على الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدى انحراف استجابات كل عبارة من كل محور عن متوسطاتها .

٧ - اختبار كاي^٢ (Chi-Square Test) لحسن المطابقة .

٨ - اختبارات (T-test) حول المتوسط .

٩ - تحليل التباين المتعدد المتدرج الأحادي البعد لمعرفة اختلاف تقييم برامج التدريب بحسب خصائص مجتمع الدراسة .

١٠ - اختبار ف (F-test) لتحليل التباين في اتجاه واحد (One-Way Anova)

١١ - اختبار شيفيه (Scheffeh) للمقارنات البعدية .

وهنا تكون الدراسة قد عرضت في الفصل الثالث الإجراءات المنهجية التي اتبعت، وحددت موضوع الدراسة بدقة، وكذا مجتمع وعينة الدراسة. الإجراءات المنهجية التي اتبعت، وحددت موضوع الدراسة بدقة، وكذا مجتمع وعينة الدراسة، وحدد أدوات جمع البيانات، ومدى صدق وثبات الاستبانة، وعرضت الأساليب والاختبارات الإحصائية التي استخدمتها من أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة، وتحقيق أهدافها.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة الميدانية

- ٤ . ١ خصائص عينة الدراسة.
- ٤ . ٢ عرض وتقييم واقع برامج التدريب الأمني.
- ٤ . ٣ مدى مواكبة برامج التدريب الأمني لمواجهة الجرائم المستجدة.
- ٤ . ٤ ما أبرز الجرائم المستجدة المتوقع حدوثها مستقبلاً؟.
- ٤ . ٥ علاقة خصائص مجتمع الدراسة بتقييم برامج التدريب.
- ٤ . ٦ مستقبل برامج التدريب الأمني.

٤ . نتائج الدراسة الميدانية

٤. ١ خصائص عينة الدراسة

٤. ١. ١ توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة

الجدول رقم (١٨) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة

الرتبة	التكرار	النسبة
طالب	١٢٩	٣٨,٧
ملازم	٣٦	١٠,٨
ملازم أول	٤٨	١٤,٤
نقيب	٦٩	٢٠,٧
رائد	٣٤	١٠,٢
مقدم	١٧	٥,١
لم يجب	٣	—
المجموع	٣٣٦	١٠٠,٠

ويوضح الجدول رقم (١٨) توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة، وقد تبين من خلاله أن غالبية العينة هم من الطلاب وذلك بنسبة بلغت (٣٨,٧٪)، يليهم من هم في رتبة نقيب وذلك بنسبة بلغت (٢٠,٧٪)، ثم من هم في رتبة ملازم أول وذلك بنسبة بلغت (١٤,٤٪)، أما رتبة الملازم فقد بلغت نسبتهم (١٠,٨٪)، يلي ذلك من هم في رتبة رائد وذلك بنسبة بلغت (١٠,٢٪)، وأخيراً من هم في رتبة مقدم وذلك بنسبة بلغت (٥,١٪)، وكانت هناك ثلاثة مفردات لم تجب على هذا التساؤل من أفراد عينة الدراسة.

٤. ١. ٢. توزيع عينة الدراسة حسب العمر

الجدول رقم (١٩) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب العمر

النسبة	التكرار	العمر
١٩, ١	٤٩	أقل من ٢٥ سنة
٣٩, ٧	١٠٢	من ٢٥ أقل من ٣٠ سنة
١٩, ٥	٥٠	من ٣٠ أقل من ٣٥ سنة
١٥, ٢	٣٩	من ٣٥ أقل من ٤٠ سنة
٦, ٦	١٧	٤٠ سنة فأكثر
—	٧٩	لم يجب
١٠٠, ٠	٣٣٦	المجموع

ويبين الجدول رقم (١٩) توزيع عينة الدراسة حسب العمر، ويتبين من خلاله أن غالبية عينة الدراسة في الفئة العمرية من (٢٥ - أقل من ٣٠ سنة) وذلك بنسبة بلغت (٣٩, ٧٪)، يليهم من هم في الفئة العمرية من (٣٠ أقل من ٣٥ سنة) وذلك بنسبة بلغت (١٩, ٥٪)، ثم من هم في الفئة العمرية من (٣٥ - أقل من ٤٠ سنة) وذلك بنسبة بلغت (١٩, ١٪)، أما من هم في الفئة العمرية من (٤٠ سنة فأكثر) فقد بلغت نسبتهم (٩, ٧٪)، يلي ذلك من هم في الفئة العمرية (أقل من ٢٥ سنة) وذلك بنسبة بلغت (٩, ٣٪)، وكانت هناك نسبة بلغت (٢٣, ٥٪) لم تجب على هذا التساؤل (٧٩) من أفراد عينة الدراسة.

٤. ١. ٣ توزيع عينة الدراسة حسب القطاع

الجدول رقم (٢٠)

يوضح توزيع عينة الدراسة حسب القطاع

النسبة	التكرار	القطاع
٣٨,٤	١٢٩	كلية الملك فهد الأمنية
٤٦,٤	١٥٦	الأمن العام
٨,٦	٢٩	قطاعات وزارة الداخلية الأخرى
٥,٧	١٩	قطاعات الجيش والاستخبارات والحرس الوطني
—	٣	لم يجب
١٠٠,٠	٣٣٦	المجموع

ويوضح الجدول رقم (٢٠) توزيع عينة الدراسة حسب القطاع وتبين من خلاله أن غالبية عينة الدراسة هم من قطاع الأمن العام وذلك بنسبة بلغت (٤٦,٤٪)، يليهم من هم في كلية الملك فهد الأمنية وذلك بنسبة بلغت (٣٨,٤٪)، ثم من هم في قطاعات وزارة الداخلية الأخرى وذلك بنسبة بلغت (٨,٦٪)، وأخيراً من هم في قطاعات الجيش والاستخبارات والحرس الوطني وذلك بنسبة بلغت (٥,٧٪)، وكانت هناك نسبة بلغت (٠,٩٪) لم يجب على هذا التساؤل ثلاثة من أفراد عينة الدراسة.

٤. ١. ٤ توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

الجدول رقم (٢١) توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	المؤهل
٤٣,١	١٤١	بكالوريوس أمنية
٥٢,٩	١٧٣	بكالوريوس آخر
٢,١	٧	دبلوم عال
١,٨	٦	ماجستير
٢,٧	٩	لم يجب
١٠٠,٠	٣٣٦	المجموع

ويبين الجدول رقم (٢١) توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي ، ويتبين من خلاله أن غالبية عينة الدراسة من حملة البكالوريوس وذلك بنسبة بلغت (٩, ٥٢٪) ، يليهم حملة البكالوريوس الأمني وذلك بنسبة بلغت (١, ٤٣٪) ، ثم حملة الدبلوم العالي وذلك بنسبة بلغت (١, ٢٪) ، وأخيراً حملة الماجستير وذلك بنسبة بلغت (٨, ١٪) ، وكانت هناك نسبة بلغت (٧, ٢٪) لم تجب على هذا التساؤل (٩) من أفراد عينة الدراسة .

٤. ١. ٥ توزيع عينة الدراسة حسب التخصص

الجدول رقم (٢٢) توزيع عينة الدراسة حسب التخصص

النسبة	التكرار	التخصص
٥٢,٤	٤٤	علوم طبيعية
١٠,٧	٩	علوم إدارية
١٦,٧	١٤	علوم إنسانية
٣,٦	٣	علوم أمنية
١٦,٧	١٤	علوم شرعية وقانونية
	٢٥٢	لم يجب
١٠٠,٠	٣٣٦	المجموع

ويوضح الجدول رقم (٢٢) توزيع عينة الدراسة حسب التخصص، ويتبين من خلاله أن غالبية عينة الدراسة متخصصون علوم طبيعية وذلك بنسبة بلغت (٤, ٥٢٪)، يليهم المتخصصون علوم إنسانية وعلوم شرعية وقانونية وذلك بنسبة بلغت (٧, ١٦٪) لكليهما، أما المتخصصون علوم إدارية فقد بلغت نسبتهم (٧, ١٠٪)، وأخيراً المتخصصون علوم أمنية وذلك بنسبة بلغت (٦, ٣٪)، وكانت هناك نسبة بلغت (٧٥٪) لم تجب على هذا التساؤل (٢٥٢) وخاصة من ضباط الدورات التأهيلية من أفراد عينة الدراسة.

٤. ١. ٦. توزيع عينة الدراسة حسب مجموع مدة الدورات السابقة

الجدول رقم (٢٣)

يوضح توزيع عينة الدراسة حسب مجموع مدة الدورات السابقة

النسبة	التكرار	مجموع مدة الدورات
١٥,٧	٢٨	أقل من ثلاثة أشهر
٥١	٨٩	ثلاثة أشهر - أقل من ستة أشهر
٤,٥	٨	ستة أشهر - أقل من ١٢ شهراً
٢٩,٢	٥٢	١٢ شهراً فأكثر
	١٥٨	لم يجب
١٠٠,٠	٣٣٦	المجموع

ويوضح الجدول رقم (٢٣) توزيع عينة الدراسة حسب مجموع مدة الدورات السابقة التي تلقوها وتبين من خلاله أن غالبية عينة الدراسة كان مجموع مدة الدورات السابقة لهم من (٣-٦ أشهر) وذلك بنسبة بلغت (٥١٪)، يليهم الذين مجموع مدة دوراتهم أكثر من (١٢ شهراً)، وذلك بنسبة بلغت (٢٩,٢٪)، ثم الذين مجموع دوراتهم أقل من ثلاثة أشهر وذلك بنسبة بلغت (١٥,٧٪)، وأخيراً الذين مجموع مدة دوراتهم من (٦-١٢ شهراً) وذلك بنسبة بلغت (٤,٥٪)، وكانت هناك نسبة بلغت (٤٧٪) لم تجب على هذا التساؤل (١٥٨) من أفراد عينة الدراسة، وهذه النسبة الكبيرة ربما لم تتلق دورات سابقة، وخاصة من الضباط الجامعيين.

٤. ١. ٧ توزيع عينة الدراسة حسب نوع الدورة التي سيتم تقييمها

الجدول رقم (٢٤)

يوضح توزيع عينة الدراسة حسب نوع الدورة التي سيتم تقييمها

النسبة	التكرار	نوع الدورة
٤٠,٢	١٢٩	دورات تأهيلية
٤٨,٦	١٥٦	دورات تخصصية ميدانية
٥,٣	١٧	دورات تخصصية فنية
٥,٩	١٩	دورات قيادية وأخرى
	١٥	لم يجب
١٠٠,٠	٣٣٦	المجموع

ويوضح الجدول رقم (٢٤) توزيع عينة الدراسة حسب نوع الدراسة التي تلقوها وتبين من خلاله أن غالبية مجتمع الدراسة كانوا ملتحقين بدورات تخصصية ميدانية وبواقع (٦, ٤٨٪)، يليهم الملتحقون بالدورة التأهيلية للضباط الجامعيين بواقع (٢, ٤٠٪)، يليهم الملتحقون بدورات قيادية أخرى بواقع (٩, ٥٪)، يليهم الملتحقون بدورات تخصصية فنية بواقع (٣, ٥٪)، ولم يجب عن الدورة التي التحق بها (٩) من مجموع عينة الدراسة.

٤. ٢. تقييم واقع برامج التدريب الأمني

سيتضمن العرض هنا الإجابة على تساؤلات الدراسة التي تتناول واقع برامج التدريب الأمني المقدمة في المؤسسات التدريبية التي خضعت للدراسة ، وسيتضمن التقييم العديد من المتغيرات التي سيتم التعبير عنها بالتساؤلات التالية :

١ - ما مدى فعالية الأهداف المعرفية المقدمة في الدورات التدريبية
موضوع الدراسة؟

٢ - ما مدى فعالية الأهداف المهارية المقدمة في الدورات التدريبية
موضوع الدراسة؟

٣ - ما مدى فعالية المحتوى العلمي المقدم في الدورات التدريبية
موضوع الدراسة؟

٤ - ما مدى فعالية البيئة التدريبية التي قدمت فيها البرامج التدريبية
موضوع الدراسة؟

٥ - ما مدى فعالية المدربين المشاركين في تنفيذ البرامج التدريبية موضوع
الدراسة؟

ولتقييم فعالية العبارة التي سيتم فحصها فقد قرر الباحث تحديد ثلاثة معايير لتقييم الفعالية ، بحيث يكون التقييم من خلال ثلاثة معايير ، إما (فعال ، أو محايد ، أو فعالية قليلة) ، والتي يتحدد توزيعها أدناه .

المعيار الأول : (فعال) ، وهو ما يمثل وفق المقياس بداية موافق ، ويمثل حسابيا المتوسط أكبر من (٥ , ٣) من أقصى درجات المقياس (٥) ، ويمثل من جانب آخر ما نسبته (٧٠٪) .

المعيار الثاني : (محايد) ، وهو ما يمثل في المقياس الفاصل بين (نوعا ما) و (موافق) ويمثل متوسطه حسابيا (٥ , ٣) ويمثل ما نسبته (٧٠٪) .

المعيار الثالث : (فعالية قليلة) ، وسيرمز لها في الجداول (ف قليلة) وهو ما يمثل وفق المقياس أقل من (محايد) ، ويمثل متوسطه حسابيا أقل من (٧٠٪) .

وعلى ذلك سيتم عرض التساؤل الذي يمثل كل محور من محاور الدراسة ، ومن ثم عرض العبارات التي تعبر عن ذلك المحور ، والجدير ذكره أن الإجابة على هذه التساؤلات تعد تحقيقا للهدف الثالث من الدراسة ، الذي يدور حول تقييم واقع برامج التدريب الأمني المقدمة في المعاهد ومراكز التدريب الأمني بالمملكة .

٤ . ٢ . ١ عرض وتقييم فعالية تحقيق الأهداف المعرفية التي حققتها برامج التدريب

يتطلب عرض وتقييم فعالية تحقيق الأهداف المعرفية التي حققتها برامج التدريب الإجابة على التساؤل : عن مدى فعالية الأهداف المعرفية المقدمة في الدورات التدريبية موضوع الدراسة؟ على أن الإجابة على هذا التساؤل تتطلب الإجابة على كافة العبارات التي تمثل هذا المحور ، والمتمثلة في العبارات التالية :

- ١ - تذكر المعارف المقدمة في الدورة .
- ٢ - فهم المعارف المقدمة في الدورة .
- ٣ - استنتاج الحلول لمشكلات العمل نتيجة الدورة .
- ٤ - تقييم الأداء وفق المعايير والمعارف المقدمة في الدورة .

٥ - تنمية المعارف التي كانت موجودة قبل الالتحاق بالدورة .

٦ - تغيير الأفكار التي كانت قبل الدورة .

وللإجابة عن : مدى فعالية الأهداف المعرفية المقدمة في الدورات التدريبية موضوع الدراسة ، فقد تم إجراء تحليل إحصائي وصفي للبيانات من خلال التكرارات والنسبة المئوية ، والمتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور ، كما تم إجراء اختبار مربع كا (Chi-Square) لحسن المطابقة ، و اختبارات (T-test) حول المتوسط لكل عبارة من عبارات المحاور التي تناولت واقع برامج التدريب الأمني المنفذة في المؤسسات التدريبية موضوع الدراسة ، وهو ما يوضح في جدول رقم (٢٥) .

ويستخدم اختبار مربع كا (Chi-Square) وفقا لفهمي (١٤٢٦هـ) من أجل التأكد مما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات الملاحظة لاستجابات أفراد العينة في أقسام المتغير موضوع الدراسة والتكرارات المتوقعة في ضوء الفرض الصفري .

ولتحليل بيانات الدراسة فإن ذلك يتطلب الإجابة على التساؤلات التالية : ما سؤال البحث؟ ، ما فرض البحث؟ ، ما الفروض الإحصائية؟ ، ما الاختبار الإحصائي المناسب؟ ، ما النموذج الإحصائي المناسب؟ ، وما القرار المتخذ؟ ، وأخيرا ، ما هي قوة الاختبار الإحصائي عند حجم العينة (٢٣٦)؟ وذلك وفقا للتصميم الانسيابي الذي قدمه الصياد (١٤٢٣هـ) لكيفية استخدام الطريقة الإحصائية في إجراء الدراسات والبحوث الأمنية ، وذلك على النحو التالي :

أ- سؤال البحث : هل توزيع التكرارات لكل متغير من المتغيرات في المحور الأول (تحقيق الأهداف المعرفية) في المجتمع متساوية .

ب- فرض البحث : توزيع التكرارات لكل متغير من المتغيرات في المحور الأول (تحقيق الأهداف المعرفية) غير متساوية في المجتمع .

ج- الفروض الإحصائية :

- الفرض الصفري : $H_0 : F_1 = F_2 = F_3 = F_4 = F_5$

- الفرض البديل : $H_a : F_1 = F_2 = F_3 = F_4 = F_5$

د- تصميم البحث : المجموعة الواحدة

هـ- مستوى الدلالة الإحصائية التي يرتضيها الباحث : $(a = 0.05)$

و- الخطأ من النوع الأول : $asympt.sig = 0.00$ ويتم حسابه من البرنامج آليا .

ز- الاختبارات الإحصائية المناسبة : اختبار كاي ٢ (chi-square) لحسن المطابقة .

ح- النموذج الإحصائي : حيث يوجد متغير واحد في المحور الأول (تحقيق الأهداف المعرفية) لكل مرة بخمسة مستويات إذن النموذج الإحصائي هو النموذج الصفري .

ط- الدلالة العملية لتقييم الأهداف المعرفية التي حققتها البرامج التدريبية موضوع الدراسة بشكل عام :

$$F = \sqrt{\frac{x^2}{n}} = \frac{220}{336} = 0,75$$

دلالة = ٠,٧٥	($\alpha = 0.05$)
درجة حرية = ٤	حجم عينة = ٣٣٦

وهو حجم تأثير كبير وفقاً لكوهين .

ي - قوة الاختبار الإحصائي لتقييم الأهداف المعرفية التي حققتها البرامج التدريبية موضوع الدراسة بشكل عام : ويتم حسابه من خلال جداول كوهين عند :

إذن قوة الاختبار الإحصائي = ٠,٩٩

ك - قاعدة القرار : إذا كانت : $\rho(\text{sig}) < \alpha$ ففي هذه الحالة سيتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل .

ل - القرار : بما أن $\rho(\text{sig})(.00) < \alpha(0.05)$ أقل من مستوى الدلالة التي ارتضاها الباحث ، فإن ذلك يعني قبول الفرض البديل القائل إن توزيع التكرارات للمحور الأول (تحقيق الأهداف المعرفية) ولكل متغير من المتغيرات فيه غير متساوية في المجتمع عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، ويعد حجم التأثير (٠,٧٥) كبيراً للمحور الأول ككل ، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور (أي احتمال أن يكون القرار صحيحاً) وصلت إلى ($\rho = 99\%$) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة بشكل كبير جداً .

ولتحديد عنصر الفعالية (فعال ، محايد ، ف قليلة) على مستوى المجتمع ، فقد تم القيام باختبار ت (T-test) حول المتوسط عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠٥) عند قيمة (٣,٥) باعتبارها القيمة المعيارية التي وضعتها

الدراسة لتحديد عنصر الفعالية لجميع عبارات ومحاور الدراسة ، وذلك على النحو التالي :

١- سؤال البحث : هل متوسط المجتمع للمحور الأول (تحقيق الأهداف المعرفية) ولكل متغير فيه زاد على متوسط العينة الافتراضي للفعالية وقدره $3,50$ ؟

٢- فرض البحث : متوسط المجتمع للمحور الأول (واقع تحقيق الأهداف المعرفية) ولكل متغير فيه زاد على متوسط العينة الكلي الافتراضي للفعالية وقدره $(3,50 <)$.

٣- الفروض الإحصائية

الفرض الصفري : H_0 : يساوي أو أقل من $\mu = 3,50$ للمحور ولكل متغير فيه .

حيث : $H_0 =$ الفرضية الصفريية ، $\mu =$ متوسط العينة .

الفرض البديل : $H_a : \mu < 3,50$ للمحور ولكل متغير به .

حيث : $H_a =$ الفرضية البديلة

٤ - مستوى الدلالة الإحصائية التي يرتضيها الباحث : $(\alpha = 0.05)$

٥ - الخطأ من النوع الأول : يلاحظ أن الخطأ من النوع الأول أقل من مستوى الدلالة الإحصائية $(\alpha < 0.05)$ sig ρ لعدد من العبارات في واقع تحقيق الأهداف المعرفية .

ولأن برنامج spss حتى الإصدار الثاني عشر ، لا يظهر كيفية اختبار (ت) عند أكبر من أو أقل من المتوسط المراد الاختبار عنده ، كما هو الحال

في البرامج الإحصائية الأخرى ، ومع ذلك فمن الممكن حسابهما نظريا وفق ما أشار إليه فهمي (١٤٢٦هـ) من خلال ما يلي :

١ - إذا كان الفرض البديل يأخذ علامة (لا يساوي) وقيمة الدلالة (مستوى الدلالة : ٢ tailed) أقل من مستوى الدلالة التي ارتضاه الباحث (٠,٠٥ , ٠ , أو ٠,٠١) ففي هذه الحالة يقبل الفرض البديل .

٢ - إذا كان الفرض البديل يأخذ علامة (أكبر من ، <) وقيمة الدلالة الإحصائية (الدلالة بطرف واحد) أقل من مستوى الدلالة التي ارتضاه الباحث (٠,٠٥ , ٠ , أو ٠,٠١) ، وقيمة (ت) في المختبر الإحصائي موجبة ، ففي هذه الحالة يقبل الفرض البديل .

٣ - إذا كان الفرض البديل يأخذ علامة أصغر من (>) وقيمة الدلالة الإحصائية (الدلالة بطرف واحد) أقل من مستوى الدلالة التي ارتضاه الباحث (٠,٠٥ , ٠ , أو ٠,٠١) ، وقيمة المختبر الإحصائي سالبة ، ففي هذه الحالة يقبل الفرض البديل .

٤ - لا يظهر البرنامج spss قيمة (الدلالة بطرف واحد) التي تعد ضرورية في حالة كون الفرض البديل (أكبر من أو أصغر من) ولكن من اليسير حسابها عن طريق قسمة (مستوى الدلالة ٢ - tailed) / ٢ ، وذلك بشرط ضمان توزيع المتغير توزيعا طبيعيا .

٥ - وأضاف فهمي في مقابلة معه بتاريخ ٩ / ٤ / ١٤٢٧هـ أنه إذا كانت قيمة اختبار (ت) المطلقة أقل من (٩٦ ، ١) وقيمة الدلالة (مستوى الدلالة ٢-tailed :) أقل من مستوى الدلالة الذي ارتضاه الباحث

(٠,٥ , ٠,٥١) يقال إن المتوسط = القيمة التي حددتها الدراسة في الاختبار، أي (٣,٥) المتوسط الذي ارتضاه الباحث في هذه الدراسة (مثلا).

ومن خلال تلك النتائج، وبالنظر للجدول رقم (٢٥) يلاحظ أن تحقيق فعالية الأهداف الستة كما بينها قيمة مربع كاي، جميعها دالة إحصائيا عند مستوى (٠,٠٠)، ما يعني أنها غير متساوية في استجاباتها نحو المقياس (موافق تماما، موافق، موافق نوعا ما، غير موافق، غير موافق تماما)، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٣,٦٥)، وهذا يعني أن استجاباتهم تميل إلى (موافق، موافق تماما).

كما يتضح من خلال الجدول معلومات حول تقييم مجتمع الدراسة للأهداف المعرفية التي حققتها الدورات التدريبية التي التحقوا بها، وفقا للتالي:

أ- أن متوسط تقييم تذكّر المعارف المقدمة في الدورة وفقا لتقييم المتدربين بلغ (٣,٩١)، يعدّ فعالا، أي أنه زاد عن متوسط عينة المجتمع للفعالية (٣,٥٠) وقد تأكد ذلك على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت)، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٠,٩٩) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة.

ب- أن متوسط تقييم فهم المعارف المقدمة في الدورة بلغ (٣,٨٧)، يعدّ فعالا أيضا، أي أن متوسط عينة المجتمع زاد على المتوسط المفترض للفعالية (٣,٥٠) وقد تأكد ذلك على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت)، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٠,٩٩) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة.

ج- أن متوسط تقييم استنتاج الحلول لمشكلات العمل وفقا لتقييم المتدربين بلغ (٤٣, ٣)، أي أقل فعالية، أي أنه أقل من متوسط عينة المجتمع للفعالية (٥٠, ٣) وقد تأكد ذلك على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت)، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٩٩, ٠) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة .

د- أن متوسط تقييم الأداء وفق المعايير والمعارف المقدمة في الدورة وفقا لتقييم المتدربين بلغ (٥٢, ٣)، أي فعالا، أي أن متوسط العينة زاد على المتوسط المفترض للفعالية (٥٠, ٣)، وبالرغم من ثبوته على مستوى العينة إلا أنه لم يتأكد ذلك على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت)، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٩٩, ٠) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة .

هـ- أن متوسط تقييم تنمية المعارف التي كانت موجودة للالتحاق بالدورة وفقا لتقييم المتدربين بلغ (٦١, ٣)، أي فعالا، لأن متوسط المجتمع زاد على المتوسط المفترض للفعالية (٥٠, ٣)، وبالرغم من ثبوته على مستوى العينة إلا أنه لم يتأكد ذلك على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت)، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٩٩, ٠) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة .

و- أن متوسط تقييم تغيير الأفكار التي كانت قبل الدورة بلغ وفقا لتقييم المتدربين (٥٣, ٣)، أي فعالا، لأن متوسط عينة المجتمع

الجدول رقم (٢٥)

يوضح تقييم الأهداف المعرفية التي حققتها البرامج التدريبية

تغيير الأفكار	تنمية المعارف	تقييم الأداء	استنتاج الحلول	فهم المعارف	تذكر المعارف	المحور الأول: الأهداف المعرفية	
٩	١٦	١٠	٨	٢	٤	التكرار	غير موافق أبداً
٢,٧	٤,٨	٣,٠	٢,٤	٠,٦	١,٢	%	
٤٩	٢٨	٣١	٣٩	١٠	٥	التكرار	غير موافق
١٤,٧	٨,٥	٩,٤	١١,٧	٣,٠	١,٥	%	
٩٩	١٠٠	١٢٠	١٣٤	٩٥	٩٢	التكرار	نوعاً ما
٢٩,٧	٣٠,٢	٣٦,٣	٤٠,٤	٢٨,٥	٢٧,٩	%	
١٠٨	١١١	١١٧	١٠٥	١٤٧	١٤٦	التكرار	موافق
٣٢,٤	٣٣,٥	٣٥,٣	٣١,٦	٤٤,١	٤٤,٢	%	
٦٨	٧٦	٧٦	٤٦	٧٩	٨٣	التكرار	موافق تماماً
٢٠,٤	٢٣,٠	٢٣,٠	١٣,٩	٢٣,٧	٢٥,٢	%	
٣٣٣	٣٣١	٣٣١	٣٣٢	٣٣٣	٣٣٠	العدد الفعلي	
٣	٥	٥	٤	٣	٦	الفاقد	
٣,٥٣	٣,٦١	٣,٦١	٣,٤٣	٣,٨٧	٣,٩١	الوسط الحسابي	
١,٠٥٧	١,٠٧٧	١,٠٧٧	.٩٥١	٠,٨٢٦	٠,٨٣٣	الانحراف المعياري	
٩٥,٩٩	١٠٩,١٣	١٠٩,١٣	١٦٠,١٩	٢٢٢,٢٤	٢٢٦,٢١	القيمة	اختبار كا ^٢ لحسن المطابقة
٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	مستوى الدلالة	
٠,٦٣٧	٠,٦٨٠	٠,٦٨٠	٠,٨٢٤	٠,٩٧٠	٠,٩٧٩	حجم التأثير	
٠,٩٩	٠,٩٩	٠,٩٩	٠,٩٩	٠,٩٩	٠,٩٩	قوة الاختبار	
٠,٥٤٤	١,٩١	١,٩١	١,٣٨-	٨,٢٥	٨,٨٥	قيمة (ت)	اختبار (ت) عند ٣,٥
٠,٢٩٣٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٨٣٥	٠,٠٠	٠,٠٠	الدلالة بطرف واحد	
٤	٣	٣	٦	٢	١	الترتيب	
ف قليلة	ف قليلة	ف قليلة	ف قليلة	فعال	فعال	التقييم	
ف قليلة	قيمة (ت) عند ٣,٥ = ٣,١٥، الدلالة بطرف واحد = ٠,٠٠١					المتوسط العام للعينة = ٣,٦٢	

زاد على المتوسط المفترض للفعالية (٣, ٥٠)، وبالرغم من ثبوته على مستوى العينة إلا أنه لم يتأكد ذلك على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت)، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٠, ٩٩) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة.

وعليه تعد الأهداف أعلاه في برامج التدريب تحققت بفعالية في مستوى التذكر والفهم وفقا لتقييم المتدربين، أما بقية الأهداف المعرفية فقد ثبت أن فعاليتها قليلة كما بينتها قيمة (ت).

٤. ٢. ٢ عرض وتقييم مدى فعالية الأهداف المهارية التي حققتها البرامج التدريبية

يتطلب عرض وتقييم فعالية تحقيق الأهداف المهارية التي حققتها برامج التدريب الإجابة على التساؤل الثاني: ما مدى فعالية الأهداف المهارية المقدمة في الدورات التدريبية موضوع الدراسة؟، على أن الإجابة على هذا التساؤل تتطلب الإجابة على كافة العبارات التي تمثل هذا المحور، والمتمثلة في العبارات التالية:

- ١ - إدراك العديد من المهارات المقدمة في الدورة.
- ٢ - الميل لممارسة العديد من المهارات المكتسبة من الدورة.
- ٣ - ممارسة العديد من المهارات المكتسبة من خلال الدورة.
- ٤ - إتقان ممارسة مهارات عملية نتيجة ما تلقته في الدورة.
- ٥ - التكيف مع مواقف معينة بمهارات عالية نتيجة الدورة.
- ٦ - تنفيذ مهام بطريقة ابتكارية نتيجة ما تلقته في الدورة.

وتعتبر هذه المتغيرات عن محور الأهداف المهارية التي يفترض أن تحققها البرامج التدريبية التي خضعت للدراسة، وللإجابة على السؤال الثاني فقد تم إجراء تحليل إحصائي وصفي للبيانات من خلال التكرارات والنسبة المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور، كما تم إجراء اختبار مربع كا (Chi-Square) لحسن المطابقة، واختبارات (T-test) حول المتوسط لكل عبارة من عبارات المحاور التي تناولت واقع برامج التدريب الأمني المنفذة في المؤسسات التدريبية موضوع الدراسة، وهو ما يوضح في جدول رقم (٢٦).

كما يوضح الجدول نتائج تقييم فعالية تحقيق الأهداف المهارية التي حققتها برامج التدريب، ويتضح من خلاله أن تحقيق تلك الأهداف الستة كما بينها قيمة مربع كاي، جميعها دالة احصائيا عند مستوى (٠,٠٠)، ما يعني أنها غير متساوية في استجاباتها نحو المقياس (موافق تماما، موافق، موافق نوعا ما، غير موافق، غير موافق تماما).

الجدول رقم (٢٦)

يوضح تقييم الأهداف المهارية التي حققتها البرامج التدريبية

التنفيذ الابتكاري	التكيف مع المواقف	اتقان المهارات	ممارسة المهارات	الميل للممارسة	إدراك المهارات	المحور الثاني: الأهداف المهارية			
						التكرار	غير موافق أبداً		
٢٤	١٢	١٤	١٤	٩	٩	التكرار	غير موافق أبداً		
٧,٣	٣,٦	٤,٢	٤,٢	٢٠٧	٢,٧	%			
٨٦	٣٩	٤١	٤٦	٢٤	١٢	التكرار	غير موافق		
٢٦,١	١١,٧	١٢,٢	١٣,٧	٧,٢	٣,٦	%			
١١٢	١٢٣	١١٣	١١٣	١٠٨	٩١	التكرار	نوعاً ما		
٣٧,٠	٣٦,٩	٣٣,٧	٣٣,٧	٣٢,٢	٢٧,٢	%			
٧٦	١١٢	١١٦	١١٣	١٢٧	١٤٧	التكرار	موافق		
٢٣,٠	٣٣,٦	٣٤,٦	٣٣,٧	٣٧,٩	٤٤,٠	%			
٢٢	٤٧	٥١	٤٩	٦٧	٧٥	التكرار	موافق تماماً		
٦,٧	١٤,١	١٥,٢	١٤,٦	٢٠,٠	٢٢,٥	%			
٣٣٠	٣٣٣	٣٣٥	٣٣٥	٣٣٥	٣٣٤	العدد الفعلي			
٦	٣	١	١	١	٢	الفاقد			
٢,٩٦	٣,٤٣	٣,٤٤	٣,٤١	٣,٦٥	٣,٨٠	الوسط الحسابي			
١,٠٢	٠,٩٩٠	١,٠٢	١,٠٣	٠,٩٦٦	٠,٩٢٠	الانحراف المعياري			
١١١,١٥	١٤٠,٦٧	١٢٣,٢٥	١١٦,٥٠	١٥٦,٦٢	٢٠١,٠٣	القيمة	اختبار كا ^٢		
٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠			مستوى الدلالة	لحسن المطابقة
٠,٦٨٦	٠,٧٧٢	٠,٧٢٣	٠,٧٠٢	٠,٨١٤	٠,٩٢٣			حجم التأثير	
٠,٩٩	٠,٩٩	٠,٩٩	٠,٩٩	٠,٩٩	٠,٩٩			قوة الاختبار	
٩,٦١-	١,٣٠-	٠,٩٨٦-	١,٦١-	٢,٩١	٥,٩٥	قيمة (ت)	اختبار (ت) عند ٣,٥		
٠,٠٠	٠,١٩٤	٠,٣٢٥	٠,١٠٧	٠,٠١	٠,٠٠	الدلالة بطرف واحد			
٦	٤	٣	٥	٢	١	الترتيب			
ف قليلة	ف قليلة	ف قليلة	ف قليلة	فعال	فعال	التقييم			
ف قليلة	قيمة (ت) عند ٣,٥ = ١,٧- ، الدلالة بطرف واحد = ٠,٠٤					المتوسط العام للعينة = ٣,٤٥			

وبملاحظة نتائج اختبار (ت) عند مستوى ٥, ٣ في ذات الجدول ، يتضح

ما يلي :

أ- أن متوسط تقييم إدراك العديد من المهارات المقدمة في الدورة بلغ (٣, ٨) أي فعالا ، وفقا لتقييم المدرسين ، أي أن متوسط المجتمع زاد على المتوسط المفترض للفعالية (٣, ٥٠) وقد تأكد ذلك على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت)، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٠, ٩٩) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة .

ب- أن متوسط تقييم الميل لممارسة العديد من المهارات المكتسبة من الدورة بلغ (٣, ٦٥) أي فعالا ، وفقا لتقييم المدرسين ، لأن متوسط عينة المجتمع زاد على المتوسط المفترض للفعالية (٣, ٥٠) وقد تأكد ذلك على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت)، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٠, ٩٩) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة .

ج- أن متوسط تقييم ممارسة العديد من المهارات المكتسبة من خلال الدورة ، بلغ (٣, ٤١) ، أي قليل الفعالية ، لأن متوسط عينة المجتمع أقل من المتوسط المفترض للفعالية (٣, ٥٠) وفقا لتقييم المدرسين ، وقد تأكد ذلك على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت)، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٠, ٩٩) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة .

د- أن متوسط تقييم إتقان ممارسة مهارات عملية نتيجة ما تلقته في الدورة بلغ (٣, ٤٤) وفقا لتقييم المدرسين ، أي أنه أقل من المتوسط

المفترض للفعالية (٣, ٥٠) وقد تأكد ذلك على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت)، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٠, ٩٩) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة .

هـ- أن متوسط تقييم التكيف مع مواقف معينة بمهارات عالية نتيجة الدورة بلغ (٣, ٤٣) أي قليل الفعالية، لأنه أقل من متوسط المجتمع عن المتوسط المفترض للفعالية (٣, ٥٠)، وقد تأكد ذلك على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت)، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٠, ٩٩) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة .

و- أن متوسط تقييم تنفيذ مهام بطريقة ابتكارية نتيجة ما تلقته في الدورة بلغ (٢, ٩٦) وفقا لتقييم المتدربين، أي قليل الفعالية، لأنه لم يصل لمتوسط المجتمع عن المتوسط المفترض للفعالية (٣, ٥٠) وقد تأكد ذلك على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت)، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٠, ٩٩) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة .

كما يوضح الجدول نتائج تقييم فعالية تحقيق الأهداف مهارية التي حققتها برامج التدريب، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٣, ٤٥)، أي قليل الفعالية، وهذا يعني أن استجاباتهم دون مستوى الفعالية عند (٣, ٥٠) ومن ثم يعد تحقيق الأهداف مهارية ليس ذا فعالية لعموم المحور، إذ نجد أن هناك عبارتين فقط ذات فعالية هما: إدراك المهارات، والميل للممارسة، وتعبير هاتان العبارتان عن أقل مستويات الأهداف مهارية التي يمكن أن تحققها البرامج التدريبية، وذلك وفق تصنيف

بلوم وما عرضه الخطيب (١٤٠٨ هـ)، ومن هنا يمكن القول إن البرامج التدريبية التي حققت فعالية بسيطة في تحقيق الأهداف المعرفية لم تحقق ذات الفعالية في المستوى المهاري .

٤. ٢. ٣ عرض وتقييم فعالية المحتوى العلمي المقدم في برامج التدريب الأمني

يتطلب عرض وتقييم فعالية المحتوى العلمي المقدم في برامج التدريب الأمني الإجابة على التساؤل الثالث : ما مدى فعالية المحتوى العلمي المقدم في الدورات التدريبية موضوع الدراسة؟ على أن الإجابة على هذا التساؤل تتطلب الإجابة على كافة العبارات التي تمثل هذا المحور، والمتمثلة فيما يلي :

- ١ - تناسب المحتوى العلمي لموضوعات الدورة مع مؤهلات المتدربين .
- ٢ - تميّز المحتوى العلمي لموضوعات الدورة بالحدّثة والتطور .
- ٣ - تناسب المعارف والنظريات المقدمة في الدورة مع الواقع الميداني .
- ٤ - تتناسب المهارات المقدمة في المحتوى مع الاحتياجات الفعلية .
- ٥ - تناسب المحتوى العلمي للبرنامج التدريبي مع الساعات المقررة .

وللإجابة على السؤال الثاني ، فقد تم إجراء تحليل إحصائي وصفي للبيانات من خلال التكرارات والنسبة المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور، كما تم إجراء اختبار مربع كا (Chi-Square) لحسن المطابقة، و اختبار ت (T-test) حول المتوسط لكل عبارة من عبارات المحاور التي تناولت واقع برامج التدريب الأمني المنفذة في المؤسسات التدريبية موضوع الدراسة، وهو ما يوضح في جدول رقم (٢٧) .

الجدول رقم (٢٧)

يوضح وتقييم فعالية المحتوى العلمي المقدم في برامج التدريب الأمني

المحور الثالث: المحتوى العلمي		التناسب مع المتدربين	الحدائثة والتطور	التناسب مع الميدان	التناسب مع الاحتياجات	التناسب مع المدة
غير موافق أبداً	التكرار	٤٣	٤٩	٤١	٢١	٦٣
	%		١٤,٧	١٢,٤	٦,٤	١٩,٠
غير موافق	التكرار	٦٥	٧٣	٦٤	٨٩	٨١
	%		٢١,٩	١٩,٣	٢٧,٣	٢٤,٥
نوعاً ما	التكرار	١٠٦	١١٦	١٣٧	١٤٣	١٠٢
	%		٣٤,٧	٤١,٤	٤٣,٩	٣٠,٨
موافق	التكرار	٧٢	٦٩	٦٦	٥٧	٦٥
	%		٢٠,٧	١٩,٩	١٧,٥	١٩,٦
موافق تماماً	التكرار	٤٧	٢٧	٢٣	١٦	٢٠
	%		٨,١	٦,٩	٤,٩	٦,٠
العدد الفعلي		٣٣٣	٣٣٤	٣٣١	٣٢٦	٣٣١
الفاقد		٣	٢	٥	١٠	٥
الوسط الحسابي		٣,٠٥	٢,٨٥	٢,٩٠	٢,٨٧	٢,٦٩
الانحراف المعياري		١,٢٢	١,١٤	١,٠٧	٠,٩٤٣	١,١٦
اختبار كا ^٢ لحسن المطابقة	القيمة	٣٧,٩١	٦٥,٣٤	١١٣,٥٧	١٦٩,٦٤	٥٥,٠٨
	مستوى الدلالة	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠
	حجم التأثير	٠,٤٠٠	٠,٥٢٦	٠,٦٩٣	٠,٨٤٨	٠,٤٨٣
	قوة الاختبار	٠,٩٩	٠,٩٩	٠,٩٩	٠,٩٩	٠,٩٩
اختبار (ت) عند ٣,٥	قيمة (ت) عند ٣,٥	٦,٧٩-	١٠,٢٤-	١٠,١٨	١٢,٠٤-	١٢,٦٣-
	الدلالة بطرف واحد	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠
الترتيب		١	٤	٢	٣	٥
التقييم ٢,٨٧		ف قليلة	ف قليلة	ف قليلة	ف قليلة	ف قليلة
المتوسط العام للعينة = ٢,٨٥		قيمة (ت) عند ٣,٥ = ١٤,٢-، الدلالة بطرف واحد = ٠,٠٠، ف قليلة				

ويتضح من خلال الجدول أن جميع العبارات المتعلقة بتحقيق المحتوى العلمي لبرامج التدريب التي تم تقييمها، ومن خلال قيمة اختبار مربع كاي دالة إحصائياً عند مستوى (٠, ٠٠)، ما يعني أنها غير متساوية في استجاباتها نحو المقياس (موافق تماماً، موافق، موافق نوعاً ما، غير موافق، غير موافق تماماً)، وبملاحظة نتائج اختبار (t-test) في الجدول نفسه يتضح ما يلي:

أ- أن متوسط تقييم تناسب المحتوى العلمي لموضوعات الدورة مع مؤهلات المتدربين بلغ (٣, ٠٥) وفقاً لتقييم المتدربين، أي قليل الفعالية، لأن متوسط عينة المجتمع أقل من المتوسط المفترض للفعالية (٣, ٥٠) وقد تأكد ذلك على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت)، وهذا يعني أن المحتوى العلمي لا يتناسب مع مؤهلات المتدربين، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٠, ٩٩) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة.

ب- أن متوسط تقييم تميز المحتوى العلمي لموضوعات الدورة بالحدثة والتطور بلغ (٢, ٨٥) وفقاً لتقييم المتدربين، أي قليل الفعالية، لأن متوسط المجتمع أقل من المتوسط المفترض للفعالية (٣, ٥٠)، وقد تأكد ذلك على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت)، وهذا يعني أن المحتوى العلمي لم يتسم بالحدثة والتطور.

ج- أن متوسط تقييم تناسب المعارف والنظريات المقدمة في الدورة مع الواقع الميداني بلغ (٢, ٩٠) وفقاً لتقييم المتدربين، أي قليل الفعالية، لأن متوسط المجتمع أقل من المتوسط المفترض للفعالية (٣, ٥٠) وقد تأكد ذلك على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت)، وهذا يعني أن المعارف والنظريات المقدمة في المحتوى العلمي للبرامج التدريبية التي خضعت للدراسة لم تتناسب مع

الواقع الميداني ، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٠, ٩٩) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة .

د- أن متوسط تقييم تناسب المهارات المقدمة في المحتوى مع الاحتياجات الفعلية لم يبلغ سوى (٢, ٨٧) وفقا لتقييم المتدربين ، أي قليل الفعالية ، لأن متوسط المجتمع أقل من المتوسط المفترض للفعالية (٣, ٥٠) وقد تأكد ذلك على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت) ، وهذا يعني أن المهارات المقدمة في المحتوى العلمي للبرامج التدريبية التي خضعت للدراسة لم تتناسب مع الاحتياجات الفعلية ، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٠, ٩٩) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة .

هـ- أن متوسط تقييم تناسب المحتوى العلمي للبرنامج التدريبي مع الساعات المقررة لم يبلغ سوى (٢, ٦٩) وفقا لتقييم المتدربين ، أي قليل الفعالية ، لأن متوسط المجتمع أقل من المتوسط المفترض للفعالية (٣, ٥٠) وقد تأكد ذلك على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت) ، وهذا يعني أن المهارات المقدمة في المحتوى العلمي للبرامج التدريبية التي خضعت للدراسة لم تتناسب مع الاحتياجات الفعلية ، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٠, ٩٩) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة .

وبملاحظة المتوسط الحسابي العام لهذا المحور الذي بلغ (٢, ٨٧) وفقا لتقييم المتدربين ، وهنا يمكن القول إن المحتوى العلمي المقدم في البرامج التدريبية لم يحقق درجة الفعالية ، حيث إن متوسط استجابات أفراد الدراسة في جميع عبارات المحور كانت أقل من مستوى الفعالية عند (٣, ٥٠) ومن

ثم يعد تحقيق المحتوى العلمي ليس ذا فعالية لعموم المحور، وليس هذا فحسب، بل يعد أقل فعالية من المعارف والمهارات التي قدمت في البرامج التدريبية التي خضعت للدراسة.

٤. ٢. ٤ عرض وتقييم كفايات المدربين

يتطلب عرض وتقييم كفايات المدربين الذين يقومون بتنفيذ البرامج التدريبية التي تمت دراستها الإجابة على التساؤل الرابع: ما مدى فعالية المدربين المشاركين في تنفيذ الدورات التدريبية موضوع الدراسة؟ على أن الإجابة على هذا التساؤل تتطلب الإجابة على كافة العبارات التي تمثل هذا المحور، والمتمثلة فيما يلي:

- ١ - الإلمام بالعديد من طرق التدريب.
 - ٢ - استخدام أحدث تقنيات التدريب.
 - ٣ - سعة الاطلاع والتعمق في الثقافة الأمنية.
 - ٤ - وجود خبرات ميدانية جيدة لدى المدربين.
- وللإجابة على السؤال الثاني فقد تم إجراء تحليل إحصائي وصفي للبيانات من خلال التكرارات والنسبة المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور، كما تم إجراء اختبار مربع كا (Chi-Square) لحسن المطابقة، واختبار (ت) حول المتوسط لكل عبارة من عبارات المحاور التي تناولت كفايات المدربين الذين شاركوا في تنفيذ البرامج التدريبية المنفذة في المؤسسات التدريبية موضوع الدراسة، وهو ما يتضح في الجدول رقم (٢٨).

ويتضح من خلال الجدول أن جميع العبارات المتعلقة بتحقيق المحتوى العلمي لبرامج التدريب التي تم تقييمها، ومن خلال قيمة اختبار مربع كاي،

الجدول رقم (٢٨)

يوضح تقييم فعالية المدربين المشاركين في تنفيذ البرامج التدريبية

الخبرات الميدانية	الثقافة الأمنية	استخدام التقنيات	الإلمام بأحدث طرق التدريب	المحور الثالث: المحتوى العلمي	
				التكرار	غير موافق أبداً
١٩	١٦	٣٩	١٣	التكرار	غير موافق أبداً
٥,٨	٤,٨	١١,٦	٣,٩	%	
٤٣	٦٣	٨٤	٣٩	التكرار	غير موافق
١٣,١	١٩,٠	٢٥,١	١١,٧	%	
١٢٥	١٣٣	١١٦	١٣٦	التكرار	نوعاً ما
٣٨,٠	٤٠,١	٣٤,٦	٤٠,٨	%	
١٠٣	٩٦	٧٦	١١٦	التكرار	موافق
٣١,٣	٢٨,٩	٢٢,٧	٣٤,٨	%	
٣٩	٢٤	٢٠	٢٩	التكرار	موافق تماماً
١١,٩	٧,٢	٦,٠	٨,٧	%	
٣٢٩	٣٣٣	٣٣٥	٣٣٣	العدد الفعلي	
٧	٤	١	٣	الفاقد	
٣,٣٠	٣,١٥	٢,٨٦	٣,٣٣	الوسط الحسابي	
١,٠٢	٠,٩٧١	١,٠٨	٠,٩٣٠	الانحراف المعياري	
١٢٦,٣٩	١٤٥,٥٠	٨٦,٠٣	١٨٤,٧٦	القيمة	اختبار كا ^٢ لحسن المطابقة
٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	مستوى الدلالة	
٠,٧٣٢	٠,٧٨٥	٠,٦٠٤	٠,٨٨٥	حجم التأثير	
٠,٩٩	٠,٩٩	٠,٩٩	٠,٩٩	قوة الاختبار	
٣,٤٥ -	٦,٦١ -	١٠,٧٩ -	٣,٣٨ -	قيمة (ت) عند ٣,٥	اختبار (ت) عند ٣,٥
٠,٠٠,١	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠١	الدلالة بطرف واحد	
٢	٣	٤	١	الترتيب	
ف قليلة	ف قليلة	ف قليلة	ف قليلة	التقييم	
ف قليلة	المتوسط العام للعينة = ٣, ١٣ قيمة (ت) عند ٣,٥ = ٧,٨٦ - ، الدلالة بطرف واحد = ٠,٠٠				

أنها جميعها دالة إحصائياً عند مستوى (٠, ٠٠)، ما يعني أنها غير متساوية في استجاباتها نحو المقياس (موافق تماماً، موافق، موافق نوعاً ما، غير موافق، غير موافق تماماً)، وبملاحظة نتيجة اختبار (ت) عند مستوى (٣, ٥) في الجدول نفسه، فقد اتضح ما يلي:

أ- أن متوسط تقييم إمام المدربين بأحدث طرق التدريب قليل الفعالية، لأنه أقل من المتوسط المفترض للفعالية وقد تأكد ذلك على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت)، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٠, ٩٩) يمكن الاعتماد على هذه النتيجة.

ب- أن متوسط تقييم استخدام أحدث تقنيات التدريب بلغ وفقاً لتقييم المدربين، أي قليل الفعالية، لأنه أقل من المتوسط المفترض للفعالية (٣, ٥٠) وقد تأكد ذلك على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت)، وهذا يعني أن كفايات المدربين في استخدام أحدث تقنيات التدريب لم تتسم بالفعالية، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٠, ٩٩) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة.

ج- أن متوسط تقييم سعة الاطلاع والتعمق في الثقافة الأمنية لدى المدربين، بلغ (٣, ١٥) من وجهة نظر المدربين، أي قليل الفعالية، لأن متوسط عينة المجتمع أقل من المتوسط المفترض للفعالية (٣, ٥٠) وقد تأكد ذلك على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت)، وهذا يعني أن كفايات المدربين في سعة الاطلاع والتعمق في الثقافة الأمنية لم تتسم بالفعالية، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٠, ٩٩) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة.

د- أن متوسط تقييم وجود خبرات ميدانية جيدة لدى المدربين من وجهة نظر المتدربين بلغت (٣, ٢٠)، أي قليل الفعالية، لأن متوسط المجتمع أقل من المتوسط المفترض للفعالية (٣, ٥٠) وقد تأكد ذلك على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت)، وهذا يعني أن كفايات المدربين في سعة الاطلاع والتعمق في الثقافة الأمنية لم تتسم بالفعالية، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٠, ٩٩) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة.

وبملاحظة المتوسط الحسابي العام لهذا المحور والذي بلغ (٣, ١٣)، وهنا يمكن القول إن كفايات المدربين الذين شاركوا في تنفيذ البرامج التدريبية التي خضعت للدراسة لم تحقق درجة الفعالية، حيث إن متوسط استجابات أفراد الدراسة في جميع عبارات المحور كانت أقل من مستوى الفعالية عند (٣, ٥٠) ومن ثم تعد كفايات المدربين ليست ذات فعالية لعموم المحور.

٤. ٢. ٥ عرض وتقييم البيئة التدريبية

يتطلب عرض وتقييم البيئة التدريبية التي تنفذ فيها البرامج التدريبية التي خضعت للدراسة الإجابة على التساؤل الخامس: ما مدى فعالية البيئة التدريبية التي تنفذ فيها الدورات التدريبية موضوع الدراسة؟، على أن الإجابة على هذا التساؤل تتطلب الإجابة على كافة العبارات التي تمثل هذا المحور، والمتمثلة فيما يلي:

- ١- وجود قاعات تدريبية مناسبة.
- ٢- وجود تقنيات تدريبية حديثة.
- ٣- وجود معامل للحاسب الآلي.
- ٤- وجود معامل للتطبيقات الميدانية.

٥ - وجود مكتبة أمنية متخصصة .

٦ - وجود نظام إداري مرن لمتابعة وتنفيذ برنامج الدورة .

وللإجابة على السؤال الخامس فقد تم إجراء تحليل إحصائي وصفي للبيانات من خلال التكرارات والنسبة المئوية ، والمتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور ، كما تم إجراء اختبار مربع كا (Chi-Square) لحسن المطابقة ، و اختبار ت (T-test) حول المتوسط لكل عبارة من عبارات المحاور التي تناولت تقييم البيئة التدريبية التي نفذت بها البرامج التدريبية موضوع الدراسة ، وهو ما يتضح في جدول رقم (٢٩) .

الجدول رقم (٢٩)

يوضح تقييم وفعالية البيئة التدريبية

المحور الثاني: الأهداف المهارية		القاعات للتدريب	التقنيات الحديثة	معامل الحاسب	التطبيقات الميدانية	المكتبة المتخصصة	مرونة الإدارة
غير موافق أبداً	التكرار	٣٨	٥١	٥٩	٤٣	٥١	٤٧
	%	١١,٤	١٥,٣	١٨,١	١٣,١	١٥,٥	١٤,٠
غير موافق	التكرار	٤٦	٦٢	٥٦	٥٩	٦٥	٧٠
	%	١٣,٨	١٨,٦	١٧,٢	١٨,٠	١٩,٧	٢٠,٩
نوعاً ما	التكرار	٧٠	٦٥	٦٧	٩٥	٨٠	٩٥
	%	٢١,٠	١٩,٥	٢٠,٦	٢٩,١	٢٤,٢	٢٨,٤
موافق	التكرار	٨١	٨٠	٧١	٨٤	٨٥	٧٩
	%	٢٤,٣	٢٤,٠	٢١,٨	٢٥,٧	٢٥,٨	٢٣,٦
موافق تماماً	التكرار	٩٨	٧٦	٧٣	٤٦	٤٩	٤٤
	%	٢٩,٤	٢٢,٨	٢٢,٤	١٤,١	١٤,٨	١٣,١
العدد الفعلي		٣٣٣	٣٣٤	٣٢٦	٣٢٧	٣٣٠	٣٣٥
الفارق		٣	٢	١٠	٩	٦	١
الوسط الحسابي		٣,٤٧	٣,٢٠	٣,١٣	٣,٠٩	٣,٠٥	٣,٠١
الانحراف المعياري		١,٣٤	١,٣٨	١,٤١	١,٢٣	١,٢٩	١,٢٣
اختبار كا ^٢	القيمة	٣٦,٧٤	٨,٠٠	٣,٣٨	٣٢,٧٤	١٦,٢٤	٢٧,٨٥
	مستوى الدلالة	٠,٠٠	٠,٠٩	٠,٤٩٥	٠,٠٠	٠,٠١	٠,٠٠
لحسن المطابقة	حجم التأثير	٠,٣٩٥	٠,١٨٤	٠,١١٩	٠,٣٧٢	٠,٢٦٢	٠,٣٤٣
	قوة الاختبار	٠,٩٩	٠,٩٩	٠,٩٩	٠,٩٩	٠,٩٩	٠,٩٩
اختبار (ت)	قيمة (ت) عند ٣,٥	٤,٦-	٣,٩١-	٤,٧٠-	٥,٩٤-	٦,٣٤-	٧,٢٥-
	الدلالة بطرف واحد	٠,٣١	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠
الترتيب		١	٢	٣	٤	٥	٦
التقييم		ف قليلة	ف قليلة	ف قليلة	ف قليلة	ف قليلة	ف قليلة
المتوسط العام للعينة = ٣,١٦		قيمة (ت) عند ٣,٥ = ٦٤-٦,٠٠، الدلالة بطرف واحد = ٠,٠٠، ف قليلة					

ويتضح من خلال الجدول أن جميع العبارات المتعلقة بتقييم البيئة التدريبية، ومن خلال قيمة اختبار مربع كاي، أنها جميعها دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٠)، ماعدا التقنيات الحديثة والحاسب الآلي، وهذا يعني أن استجابات العبارات ذات الدلالة نحو المقياس غير متساوية في (موافق تماماً، موافق، موافق نوعاً ما، غير موافق، غير موافق تماماً)، وبملاحظة نتيجة اختبار (ت) عند مستوى (٥,٣) في الجدول نفسه، فقد اتضح ما يلي:

أ- أن متوسط تقييم وجود قاعات تدريبية مناسبة بلغ (٤٧,٣) وفقاً لتقييم المتدربين، أي قليل الفعالية، لأن متوسط المجتمع أقل من المتوسط المفترض للفعالية (٥٠,٣) وقد تأكد ذلك على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت)، وهذا يعني أن القاعات التدريبية لم تتسم بالفعالية، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٩٩,٠) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة.

ب- أن متوسط تقييم وجود التقنيات التدريبية الحديثة بلغ (٢٠,٣) وفقاً لتقييم المتدربين، أي قليل الفعالية، لأن متوسط المجتمع أقل من المتوسط المفترض للفعالية (٥٠,٣)، وقد تأكد ذلك على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت)، وهذا يعني أن التقنيات الحديثة لم تتسم بالفعالية، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٩٩,٠) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة.

ج- أن متوسط تقييم وجود معامل للحاسب الآلي بلغ (١٣,٣) وفقاً لتقييم المتدربين، أي قليل الفعالية، لأن متوسط المجتمع أقل من المتوسط المفترض للفعالية (٥٠,٣)، وقد تأكد ذلك على مستوى

المجتمع من خلال اختبار (ت)، وهذا يعني أن وجود معامل للحاسب الآلي لم تتسم بالفعالية، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٠,٩٩) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة.

د- أن متوسط تقييم وجود معامل للتطبيقات الميدانية بلغ (٣,٠٩) وفقا لتقييم المدرسين، أي أن متوسط المجتمع أقل من المتوسط المفترض للفعالية (٣,٥٠)، وقد تأكد ذلك على مستوى المجتمع من خلال اختبار ((ت))، وهذا يعني أن وجود معامل التطبيقات الميدانية لم تتسم بالفعالية، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٠,٩٩) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة.

هـ- أن متوسط تقييم وجود مكتبة أمنية متخصصة، بلغ (٣,٠٥) وفقا لتقييم المدرسين، أي قليل الفعالية، لأن متوسط المجتمع أقل من المتوسط المفترض للفعالية (٣,٥٠)، وقد تأكد ذلك على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت)، وهذا يعني أن وجود المكتبة الأمنية المتخصصة لم تتسم بالفعالية، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٠,٩٩) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة.

و- أن متوسط تقييم مرونة النظام الإداري الذي ينفذ ويتابع البرامج التدريبية، بلغ (٣,٠١) وفقا لتقييم المدرسين، أي قليل الفعالية، لأن متوسط المجتمع أقل من المتوسط المفترض للفعالية (٣,٥٠)، وقد تأكد ذلك على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت)، وهذا يعني أن مرونة النظام الإداري الذي ينفذ ويتابع

البرامج التدريبية لم تتسم بالفعالية، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٠,٩٩) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة.

وهنا يمكن القول إن تقييم البيئة التدريبية بصفة عامة لم يتسم بالفعالية، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٣,١٦) وفقا لتقييم المدربين، وهذا يعني أن استجاباتهم دون مستوى الفعالية عند (٣,٥٠) وقد تأكد ذلك على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت).

٤. ٢. ٦. المعوقات التي رأى المدربون حيلولتها دون تحقيق فعالية برامج التدريب

طرح سؤال مفتوح في الاستبانة التي قدمت للمدربين لمعرفة المعوقات التي يرونها تحول دون الاستفادة من البرامج التدريبية التي يلتحقون بها، وبفرز أبرز تلك المعوقات تم الوصول للجدول التالي:

الجدول رقم (٣٠)

يوضح أبرز المعوقات التي رآها المدربون تحول دون تحقيق فعالية التدريب

التكرار	معوقات التدريب
٦٧	معوقات إدارية
٤٥	عدم فعالية المدربين
٣٦	نقص الإمكانيات الفنية
٣٤	عدم مواكبة التدريب للواقع
١٩	التدريب النظري
١٧	قصر وقت الدورة
١٣	نقص تقنيات التدريب
١٢	عدم مناسبة المناهج
٩	نقص التدريب
٩	سوء اختيار الترشيح

ومن خلال الجدول يلاحظ أن هناك مجموعة من المعوقات ، منها ما يتعلق بالتدريب ، ومنها ما يتعلق بالبيئة الإدارية التي يعمل بها المدربون ، والملاحظ أنه رغم عدم فعالية العملية التدريبية بصفة عامة وفقا لتقييم المدربين الذين تطوعوا لتقييم برامج التدريب ، فقد أفادوا إلى وجود مجموعة من المعوقات الإدارية ، ومنها : عدم رغبة الرئيس المباشر في تطوير الأداء ، وعدم قناعته ببرامج التدريب ، ووجود بيروقراطية سلبية تحد من الإبداع والتطوير ، وهو ما ينبىء عن احتياجات تدريبية لتدريب القادة .

وفيما يتعلق بالمعوقات التي تعزى للعملية التدريبية ، فقد طرح المدربون العديد من المعوقات ، وجاء من أبرزها : عدم فعالية المدربين ، وعدم مواكبة

التدريب للواقع، التدريب النظري، وقصر وقت الدورة، ونقص تقنيات التدريب، عدم مناسبة المناهج، ويلاحظ أنها ملاحظات تتطابق مع الوضع التقييمي العام لبرامج التدريب عموماً.

٤. ٣ مدى مواكبة التدريب الأمني لمواجهة الجرائم المستجدة

يتطلب عرض وتقييم مدى مواكبة برامج التدريب الأمني المقدمة في المعاهد ومراكز التدريب الأمني بالمملكة العربية السعودية لمواجهة الجرائم المستجدة، الإجابة على التساؤل السادس: ما مدى مواكبة برامج التدريب الأمني المقدمة في المعاهد ومراكز التدريب الأمني بالمملكة العربية السعودية لمواجهة الجرائم المستجدة؟ على أن الإجابة على هذا التساؤل تتطلب الإجابة على كافة العبارات التي تمثل هذا المحور، والمتمثلة فيما يلي:

١- مدى مواكبة المعارف المقدمة في برامج التدريب الأمني للجرائم المستجدة.

٢- مدى مواكبة المهارات المقدمة في برامج التدريب الأمني للجرائم المستجدة.

٣- مدى مواكبة التقنيات الحديثة المقدمة في برامج التدريب الأمني للجرائم المستجدة.

٤- مدى مواكبة مستوى التعامل المقدم في برامج التدريب الأمني للجرائم المستجدة.

٥- مدى مواكبة المحتوى العلمي لعرض مراحل ظهور الجرائم المستجدة.

٦ - مدى مواكبة المحتوى العلمي لعرض أساليب ارتكاب الجرائم المستجدة .

٧ - مدى مواكبة المحتوى العلمي لعرض أحدث أساليب مواجهة الجرائم المستجدة .

٨ - مدى مواكبة إمام المدربين بأحدث أساليب مواجهة الجرائم المستجدة .

٩ - أبرز الجرائم المستجدة المتوقع حدوثها مستقبلا .

ولتقييم مدى مواكبة العبارة التي سيتم فحصها لمواجهة الجرائم المستجدة فقد قررت الدراسة تحديد ثلاثة معايير لتقييم المواكبة ، بحيث يكون التقييم من خلال ثلاثة معايير ، إما (مواكب ، أو محايد ، أو غير مواكب) ، التي يتحدد توزيعها أدناه :

المعيار الأول : (مواكب) ، وهو ما يمثل وفق المقياس بداية موافق ، ويمثل حسابيا المتوسط أكبر من (٥ , ٣) من أقصى درجات المقياس (٥) ، ويمثل من جانب آخر ما نسبته (أكبر من ٧٠٪) .

المعيار الثاني : (محايد) ، وهو ما يمثل في المقياس الفاصل بين (نوعا ما) و (موافق) ويمثل متوسطه حسابيا (٥ , ٣) ويمثل ما نسبته (٧٠٪) .

المعيار الثالث : (غير مواكب) ، وهو ما يمثل وفق المقياس أقل من (محايد) ، ويمثل متوسطه حسابيا أقل من (٧٠٪) .

وعلى ذلك سيتم عرض التساؤل ، ومن ثم عرض العبارات التي تعبر عن ذلك التساؤل ، والجددير ذكره أن الإجابة على هذا التساؤل تعد تحقيقا للهدف الثاني من الدراسة ، الذي يدور حول تقييم مدى مواكبة برامج

التدريب الأمني المقدمة في المعاهد ومراكز التدريب الأمني بالمملكة لمواجهة الجرائم المستجدة .

وللإجابة على السؤال الخامس فقد تم إجراء تحليل إحصائي وصفي للبيانات من خلال التكرارات والنسبة المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور، كما تم إجراء اختبار مربع كا (Chi-Square) لحسن المطابقة، واختبار (ت) حول المتوسط لكل عبارة من عبارات المحاور التي تناولت تقييم البيئة التدريبية التي نفذت بها البرامج التدريبية موضوع الدراسة، وهو ما يتضح في جدول رقم (٣١).

ويتضح من خلال الجدول أن جميع العبارات المتعلقة بتقييم البيئة التدريبية، ومن خلال قيمة اختبار كا تربيع، أي أنها جميعها دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٠)، وهذا يعني أن استجابات العبارات ذات الدلالة نحو المقياس غير متساوية في (موافق تماماً، موافق، موافق نوعاً ما، غير موافق، غير موافق تماماً)، وبملاحظة نتيجة اختبار (ت) عند مستوى (٥, ٣) في الجدول نفسه، فقد اتضح ما يلي:

- أ- أن متوسط تقييم اكتساب معارف جديدة تتعلق بالجرائم المستجدة بلغ (٤٨, ٣) وفقاً لتقييم المدربين، أي غير مواكب لأن متوسط عينة المجتمع أقل من المتوسط المفترض للمواكبة (٥٠, ٣) وقد تأكد ذلك على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت)، وهذا يعني أن عملية إكساب معارف جديدة تتعلق بالجرائم المستجدة لم تتسم بالمواكبة، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٩٩, ٠) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة.
- ب- أن متوسط تقييم اكتساب مهارات جديدة للتعامل مع الجرائم

المستجدة بلغ (٣, ٢٩) وفقا لتقييم المدرسين ، أي غير مواكب لأن متوسط عينة المجتمع أقل من المتوسط المفترض للمواكبة (٣, ٥٠) وقد تأكد ذلك على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت) ، وهذا يعني أن عملية إكساب مهارات جديدة تتعلق بالجراءات المستجدة لم تتسم بالمواكبة ، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٠, ٩٩) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة .

ج- أن متوسط تقييم إبراز التقنيات الحديثة الممكن استخدامها لمواجهة الجريمة بلغ (٣, ٣٩) وفقا لتقييم المدرسين ، أي غير مواكب لأن متوسط عينة المجتمع أقل من المتوسط المفترض للمواكبة (٣, ٥٠) وقد تأكد ذلك على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت) ، وهذا يعني أن عملية إبراز التقنيات الحديثة الممكن استخدامها لمواجهة الجريمة لم تتسم بالمواكبة ، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٠, ٩٩) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة .

د- أن متوسط تقييم إبراز أهمية رفع مستوى التعامل مع الجرائم المستجدة بلغ (٣, ٥١) وفقا لتقييم المدرسين ، أي مواكب ؛ لأن متوسط عينة المجتمع أكبر من المتوسط المفترض للمواكبة (٣, ٥٠) لكنه تأكد عدم فعالية هذه العبارة على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت) ، وهذا يعني أن إبراز أهمية رفع مستوى التعامل مع الجرائم المستجدة لم تتسم بالمواكبة ، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٩٩, ٠) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة .

هـ- أن متوسط تقييم تضمّن المحتوى العلمي عرضا لمراحل ظهور الجرائم المستجدة بلغ (٢, ٩٠) وفقا لتقييم المتدربين، أي غير مواكب لأن متوسط عينة المجتمع أقل من المتوسط المفترض للمواكبة (٣, ٥٠)، وقد تأكد عدم فعالية هذه العبارة على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت)، وهذا يعني أن عملية تضمّن المحتوى العلمي عرضا لمراحل ظهور الجرائم المستجدة لم تتسم بالمواكبة، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٠, ٩٩) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة.

و- أن متوسط تقييم تضمّن المحتوى العلمي أساليب ارتكاب الجرائم المستجدة بلغ (٢, ٩٧) وفقا لتقييم المتدربين، أي غير مواكب لأن متوسط عينة المجتمع أقل من المتوسط المفترض للمواكبة (٣, ٥٠) وقد تأكد عدم فعالية هذه العبارة على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت)، وهذا يعني أن عملية تضمّن المحتوى العلمي أساليب ارتكاب الجرائم المستجدة لم تتسم بالمواكبة، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٠, ٩٩) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة.

ز- أن متوسط تقييم تضمّن المحتوى العلمي أحدث أساليب مواجهة الجرائم المستجدة بلغ (٢, ٨٨) وفقا لتقييم المتدربين، أي غير مواكب لأن متوسط المجتمع أقل من المتوسط المفترض للمواكبة (٣, ٥٠) وقد تأكد عدم فعالية هذه العبارة على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت)، وهذا يعني أن عملية تضمّن المحتوى العلمي أحدث أساليب مواجهة الجرائم المستجدة لم تتسم بالمواكبة، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٠, ٩٩) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة.

الجدول رقم (٣١)

يوضح مدى مواكبة برامج التدريب الأمني لمواجهة الجرائم المستجدة

المحور الثاني الأهداف المهامية		معارف جديدة مكتسبة	مهارات جديدة مكتسبة	أهمية التقنيات الحديثة	أهمية أساليب التعامل	مراحل الظهور محتوى	أساليب الارتكاب منهج	أساليب المواجهة محتوى	أساليب المواجهة مدربون
غير موافق أبداً	التكرار	٢٨	٣١	٣٧	٢٨	٣٩	٣٧	٤٢	٤١
	%	٨,٥	٩,٥	١١,٢	٨,٦	١٢,٠	١١,٤	١٢,٩	١٢,٦
غير موافق	التكرار	٣٩	٤١	٤٤	٣٥	٦٣	٦٧	٧٨	٧٣
	%	١١,٨	١٢,٥	١٣,٤	١٠,٧	١٩,٤	٢٠,٧	٢٤,٠	٢٢,٥
نوعاً ما	التكرار	٨٢	٩٤	٧٠	٧٨	١٣٦	١١٣	١٠٥	١١٩
	%	٢٤,٨	٢٨,٧	٢١,٣	٢٣,٩	٤٢,٠	٣٤,٩	٣٢,٣	٣٦,٦
موافق	التكرار	١١٠	١٢٧	١٠٩	١١٣	٦٤	٨٣	٧٦	٨١
	%	٣٣,٣	٣٨,٧	٣٣,١	٣٤,٦	١٩,٨	٢٥,٦	٢٣,٤	٢٤,٩
موافق تماماً	التكرار	٧١	٣٥	٦٩	٧٣	٢٢	٢٤	٢٤	١١
	%	٢١,٥	١٠,٧	٢١,٠	٢٢,٣	٦,٨	٧,٤	٧,٤	٣,٤
العدد الفعلي		٣٣٠	٣٢٨	٣٢٩	٣٢٧	٣٢٤	٣٢٤	٣٢٥	٣٢٥
الفقار		٦	٨	٧	٩	١٢	١٢	١١	١١
الوسط الحسابي		٣,٤٨	٣,٢٩	٣,٣٩	٣,٥١	٢,٩٠	٢,٩٧	٢,٨٨	٢,٨٤
الانحراف المعياري		١,١٩	١,١١٣	١,٢٦٧	١,١٩٥	١,٠٦٧	١,١٠٤	١,١٣٠	١,٠٤٥
اختبار كا ^٢	القيمة	٦٦,٥١	١١١,٥١	٤٨,٦١	٧٣,٤٧	١١٦,٨٣	٧٨,٦٥	٦٣,٠٧	١٠٣,٥٠٨
	مستوى الدلالة	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠
لحسن المطابقة	حجم التأثير	٥,٣١	٥,٦٨٧	٠,٤٥٤	٠,٥٥٨	٠,٧٠٣	٠,٥٧٧	٠,٥١٧	٠,٧٢
	قوة الاختبار	٠,٩٩	٠,٩٩	٠,٩٩	٠,٩٩	٠,٩٩	٠,٩٩	٠,٩٩	٠,٩٩
اختبار (ت) عند ٣,٥	قيمة (ت) عند ٣,٥	٠,٣٦-	٣,٤٧-	١,٥٤-	٠,٢٠٨	١٠,١٥-	٨,٦٥-	٩,٨٤-	١١,٣٨-
	الدلالة بطرف واحد	٠,٧١٣	٠,٠٠١	٠,٠٦	٠,٤١	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠
الترتيب		٢	٤	٣	١	٦	٥	٧	٨
التقييم		غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق
المتوسط العام للعينة = ٣,٢٠		قيمة (ت) عند ٣,٥ = ٧,٨٢، الدلالة بطرف واحد = ٠,٠٠، ف قليلة							

ح- أن متوسط تقييم مدى إلمام المدربين بأحدث أساليب مواجهة الجرائم المستجدة بلغ (٢, ٨٤) وفقا لتقييم المتدربين، أي غير مواكب لأن متوسط المجتمع أقل من المتوسط المفترض للمواكبة (٣, ٥٠)، وقد تأكد عدم فعالية هذه العبارة على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت)، وهذا يعني أن عملية إلمام المدربين بأحدث أساليب مواجهة الجرائم المستجدة لم تتسم بالمواكبة، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٠, ٩٩) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة.

ومن هنا يتضح أن مواكبة برامج التدريب الأمني لمواجهة الجرائم المستجدة كما يبينها قيمة اختبار (ت) عند مستوى (٣, ٥) لم تحقق درجة المواكبة المطلوبة في أدنى مستواها، وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور على مستوى العينة (٣, ٢٠)، وهذا يعني أن استجاباتهم دون مستوى المواكبة المطلوبة عند (٣, ٥٠) ومن ثم تعد برامج التدريب الأمني التي خضعت للدراسة غير مواكبة للجرائم المستجدة من وجهة نظر هؤلاء المتدربين، وبما أن قوة الاختبار الإحصائي لهذا المحور وصلت إلى (٠, ٩٩) فمن ثم يمكن الاعتماد على هذه النتيجة.

٤. ٤ أبرز الجرائم المستجدة المتوقع حدوثها

وبسؤال المتدربين عن أبرز الجرائم المستجدة المتوقع بروزها مستقبلا، في سؤال مفتوح تم تفريره لاحقا، واتضح بعد ترتيب تلك الجرائم وفقا لأكثرية توقعها مستقبلا، إمكانية الحصول على أبرز الجرائم المستجدة المتوقع حدوثها مستقبلا، التي تتمثل فيما يلي:

- ١ - جرائم الحاسب الآلي والإنترنت .
- ٢ - جرائم غسل الأموال .
- ٣ - الإرهاب .
- ٤ - السطو الالكتروني .
- ٥ - السرقات .
- ٦ - الجرائم الأخلاقية والمخلة بالآداب .
- ٧ - الجرائم المنظمة .
- ٨ - الجرائم الجنسية والاعتصاب .
- ٩ - جرائم الاختلاس .
- ١٠ - القتل والاعتيالات .
- ١١ - السطو المسلح .
- ١٢ - الجرائم الفكرية والغزو الفكري .
- ١٣ - النصب والاحتيال .
- ١٤ - التزوير والتزييف .
- ١٥ - الاختطاف .
- ١٦ - تجارة المخدرات وانتشار تعاطيها .

وهنا يلاحظ أن جرائم التقنية التي تعتمد على أجهزة الحاسب الآلي وتقنية المعلومات ، من الجرائم المرشح تفشيها مستقبلا وفقا لرؤية المدربين ، تليها جرائم غسل الأموال ، التي لم تزدهر إلا بعد استخدامها للتقنيات الحديثة في جميع مراحلها ، وتأتي الجرائم المرتبطة بالإرهاب كإحدى أبرز الجرائم المتوقع حدوثها مستقبلا ، إلى غير ذلك من تلك الجرائم التي أشار إليها المدربون .

٤. ٥. علاقة خصائص مجتمع الدراسة بتقييم برامج التدريب

وفي هذا المجال سيتم عرض أبرز الخصائص التي يتوقع وجود اختلافات فيما بينها في تقييم برامج التدريب ، حيث اختير العمر ، ومدة الخبرة ، والرتبة ، وآخر مؤهل علمي لدى المتدرب ، ومجموع مدة الدورات التدريبية ، وأخيراً نوع الدورات التدريبية التي التحق بها المتدرب ، وذلك لزيادة الفهم في تقييم المتدربين لبرامج التدريب التي قيموها ، وهل هناك فروق جوهرية في إجاباتهم يمكن عزوها لهذه الخصائص .

وفي هذا المجال فقد تم فحص هذه الخصائص كمتغيرات مستقلة في عملية التقييم واستخدم بذلك اختبار (ف) تحليل التباين (ANOVA) ، وفي حال وجود فرقاً في التقييم ذات دلالة إحصائية سيتم بحث ذلك الفرق من خلال اختبار شيفيه ، كما في الجدول التالي :

الجدول رقم (٣٢) يوضح خصائص عينة الدراسة كمتغيرات مستقلة، المطلوب فحص تأثيرها في تقييم المتغيرات التابعة للدراسة

المتغيرات المستقلة	المتغيرات التابعة
١- العمر	الأهداف المعرفية التي حققتها الدورة
٢- مدة الخبرة	الأهداف مهارية التي حققتها الدورة
٣- الرتبة	المحتوى العلمي لبرامج الدورات التدريبية
٤- آخر مؤهل علمي لدى المتدرب	البيئة التدريبية
٥- مجموع مدة الدورات التدريبية	كفايات المدربين
٦- الدورات التدريبية التي التحق بها المتدرب	مواكبة برامج التدريب لمواجهة الجرائم المستجدة

حيث تم فحص تأثير كل متغير مستقل في جميع المتغيرات التابعة ، ابتداء من العمر ، وانتهاء بالدورة التدريبية التي التحق بها المتدرب ، وفي حال وجود فروق جوهرية في التقييم يمكن عزوها لأي من المتغيرات

المستقلة، تم استخدام اختبار شيفيه للبحث عن وجود الفروق الجوهرية في تقييم برامج التدريب، وفقا لخصائص العينة، وذلك على النحو التالي:

٤. ٥. ١ مدى وجود فروق في تقييم برامج التدريب وفقا لعمر مجتمع الدراسة

الجدول رقم (٣٣) يوضح تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لعينة الدراسة بين محاور الدراسة والعمر

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المحاور	
٠,١٧١	١,٦١٤	٨٥١.	٤	٣,٤٠٤	بين المجموعات	الأهداف المعرفية التي حققتها الدورة
		٥٢٧.	٢٥٢	١٣٢,٨٧٤	داخل المجموعات	
			٢٥٦	١٣٦,٢٧٨	المجموع	
٠,٠١	٣,٦٩١	٢,٤٣٣	٤	٩,٧٣٢	بين المجموعات	الأهداف المهارية التي حققتها الدورة
		٦٥٩.	٢٥٢	١٦٦,١٠٧	داخل المجموعات	
			٢٥٦	١٧٥,٨٣٩	المجموع	
٠,٠٠١	٤,٦٤٤	٣,٢٠٤	٤	١٢,٨١٥	بين المجموعات	المحتوى العلمي لبرامج الدورات التدريبية
		٦٩٠.	٢٥٠	١٧٢,٤٦٩	داخل المجموعات	
			٢٥٤	١٨٥,٢٨٤	المجموع	
٠,٠٧٨	٢,١٢٥	٢,٣١١	٤	٩,٢٤٥	بين المجموعات	البيئة التدريبية
		١,٠٨٨	٢٥١	٢٧٣,٠٦٥	داخل المجموعات	
			٢٥٥	٢٨٢,٣١١	المجموع	
٠,٠٦٠	٢,٢٩٠	١,٧٢٦	٤	٦,٩٠٥	بين المجموعات	كفايات المدربين
		٧٥٤.	٢٥١	١٨٩,١٦٥	داخل المجموعات	
			٢٥٥	١٩٦,٠٦٩	المجموع	
٠,٢١٦	١,٤٥٨	١,٣٦٨	٤	٥,٤٧٤	بين المجموعات	مدى مواكبة برامج التدريب للجرائم المستجدة
		٩٣٩.	٢٥٠	٢٣٤,٦٣٧	داخل المجموعات	
			٢٥٤	٢٤٠,١١٠	المجموع	

يوضح الجدول أعلاه رقم (٣٣) أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في تقييم الأهداف المهارية والمحتوى العلمي للدورات التدريبية تبعاً لمتغير

العمر إذ كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة، وبفحص هذه الفروق في اختبار شيفيه وجد أن هذه الفروق جاءت لصالح عينة الدراسة من الذين أعمارهم من (٣٥-٤٠ سنة) بالنسبة للمهارات التدريسية، وللذين أعمارهم من ٤٠ سنة فأكثر بالنسبة للمحتوى، وقد بين الاختبار أنه لا توجد فروق في آرائهم بالنسبة لبقية المحاور.

٤. ٥. ٢. مدى وجود فروق في تقييم برامج التدريب وفقا لخبرة أفراد مجتمع الدراسة

الجدول رقم (٣٤) يوضح تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لعينة الدراسة بين محاور الدراسة والخبرة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المحاور	
					بين المجموعات	داخل المجموعات
٠,٠٠٥	٣,٨٠٦	٢,١٩٤	٤	٨,٧٧٧	بين المجموعات	الأهداف المعرفية التي حققتها الدورة
		٠,٦٧٥	١٩٨	١١٤,١٤١	داخل المجموعات	
			٢٠٢	١٢٢,٩١٧	المجموع	
٠,٠٢	٢,٩٢١	٢,١٤٢	٤	٨,٥٧٠	بين المجموعات	الأهداف المهارية التي حققتها الدورة
		٠,٤٣٧	١٩٨	١٤٥,٢٤٥	داخل المجموعات	
			٢٠٢	١٥٣,٨١٤	المجموع	
٠,٠٨	٢,٠٩٣	١,٦٠٨	٤	٦,٤٣٤	بين المجموعات	المحتوى العلمي لبرامج الدورات التدريبية
		٠,٩٦٧	١٩٦	١٥٠,٦٣٢	داخل المجموعات	
			٢٠٠	١٥٧,٠٦٥	المجموع	
٠,٠٣	٢,٦٥٠	٢,٧٢٩	٤	١٠,٩١٨	بين المجموعات	البيئة التدريسية
		١,٠٣٠	١٩٧	٢٠٢,٩٣٢	داخل المجموعات	
			٢٠١	٢١٣,٨٥٠	المجموع	
٠,٠١	١,٩١٣	١,٥٥٣	٤	٦,٢١٢	بين المجموعات	كفايات المدربين
		٠,٢١٨	١٩٧	١٥٩,٩٧٢	داخل المجموعات	
			٢٠١	١٦٦,١٨٥	المجموع	
٠,٠٨	٢,٠٩٤	٢,١٣٩	٤	٨,٥٥٧	بين المجموعات	مدى مواكبة برامج التدريب للجرائم المستجدة
		١,٠٢٢	١٩٦	٢٠٠,٢٨٨	داخل المجموعات	
			٢٠٠	٢٠٨,٨٤٥	المجموع	

ويوضح الجدول أعلاه رقم (٣٤) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة في تقييم برامج التدريب تعزى لسنوات الخبرة التي قضاها المتدرب في العمل الأمني، وقد ثبت وجود فروق دالة في تقييم الأهداف المعرفية، والأهداف المهنية، والبيئة التدريبية، وكفايات المدربين، ولم تكن ذات دلالة إحصائية في المحتوى العلمي وفي مدى مواكبة الجرائم المستجدة، وبإجراء اختبار (شيفيه) وجد أن هذه الفروق جاءت لصالح عينة الدراسة من الذين خبراتهم من ٢٠ سنة وأكثر بالنسبة للأهداف المعرفية، وبالنسبة للأهداف المهنية فقد برزت الفروق لصالح من لديه خبرات سابقة من ١٥ سنة فأكثر، يليها البيئة التدريبية وكفايات المدربين والبيئة التدريبية.

٤. ٥. ٣. مدى وجود فروق في تقييم برامج التدريب وفقاً لرتب أفراد مجتمع الدراسة

الجدول رقم (٣٥) يوضح تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لعينة الدراسة بين محاور الدراسة والرتبة

المحاور	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الأهداف المعرفية التي حققتها الدورة	٦,٣٨٨	٥	١,٢٧٨	٢,٦٩٣	٠,٠٢١
	١٥٤,١٦٧	٣٢٥	٠,٤٧٤		
	١٦٠,٥٥٥	٣٣٠			
الأهداف المهنية التي حققتها الدورة	١٠,٦١٤	٥	٢,١٢٣	٣,٤٥٨	٠,٠٠٥
	٢٠٠,٧١٢	٣٢٧	٠,٦١٤		
	٢١١,٣٢٦	٣٣٢			
المحتوى العلمي لبرامج الدورات التدريبية	١٢,٦٥٢	٥	٢,٥٣٠	٣,٧٥٢	٠,٠٠٣
	٢١٩,٢١٠	٣٢٥	٠,٦٧٤		
	٢٣١,٨٦٢	٣٣٠			
البيئة التدريبية	٧٨,٠٤٠	٥	١٥,٦٠٨	١٨,٠٢٧	٠,٠٠٠
	٢٨٢,٢٤٩	٣٢٦	٠,٨٦٦		
	٣٦٠,٢٨٨	٣٣١			

تابع الجدول رقم (٣٥)

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المحاور	
٠,٠٠	٥,٤٠٧	٣,٦٨٦	٥	١٨,٤٣٠	بين المجموعات	كفايات المدربين
		٠,٦٨٢	٣٢٦	٢٢٢,٢٢٦	داخل المجموعات	
			٣٣١	٢٤٠,٦٥٦	المجموع	
٠,٠٠	١١,٩٠٢	٩,٣٥٧	٥	٤٦,٧٨٥	بين المجموعات	مدى مواكبة برامج
		٠,٧٨٦	٣٢٥	٢٥٥,٥١٣	داخل المجموعات	التدريب للجرائم
			٣٣٠	٣٠٢,٢٩٨	المجموع	المستجدة

ويوضح الجدول أعلاه رقم (٣٥) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة في تقييم برامج التدريب تعزى للرتبة التي يحملها المتدرب، وبإجراء اختبار (شيفيه)، لوحظ أن الضباط الحاصلين على رتبة مقدم كان لديهم تقييم أعلى من الآخرين في تقييم كافة محاور الدراسة الرئيسة، يليهم الطلاب في الدورات التأهيلية للجامعيين حيث لوحظ تقييمهم أعلى من غيرهم (عدا الضباط الحاصلين على رتبة مقدم) للبيئة التدريبية، ولكفايات المدربين، وتقييم مدى مواكبة البرامج التدريبية لمواجهة الجرائم المستجدة.

٤. ٥. ٤ مدى وجود فروق في تقييم التدريب وفقاً للمؤهل العلمي لأفراد مجتمع الدراسة

الجدول رقم (٣٦) يوضح تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لعينة الدراسة
بين محاور الدراسة والمؤهل العلمي

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المحاور	
٠,٠١٩	٣,٣٥٦	١,٥٣١	٣	٤,٥٩٤	بين المجموعات	الأهداف المعرفية التي حققتها الدورة
		٠,٤٥٦	٣٢١	١٤٦,٤٥٣	داخل المجموعات	
			٣٢٤	١٥١,٠٤٧	المجموع	
٠,٠٩٠	٢,١٧٩	١,٣٠٨	٣	٣,٩٢٤	بين المجموعات	الأهداف المهارية التي حققتها الدورة
		٠,٦٠٠	٣٢٣	١٩٣,٩٠٨	داخل المجموعات	
			٣٢٦	١٩٧,٨٣٢	المجموع	
٠,٠٠٨	٤,٠٢٥	٢,٧٤٣	٣	٨,٢٢٨	بين المجموعات	المحتوى العلمي لبرامج الدورات التدريبية
		٠,٦٨١	٣٢١	٢١٨,٧٤٧	داخل المجموعات	
			٣٢٤	٢٢٦,٩٧٦	المجموع	
٠,٠٠	١٦,٧٤٢	١٥,٦٤٨	٣	٤٦,٩٤٥	بين المجموعات	البيئة التدريسية
		٠,٩٣٥	٣٢٢	٣٠٠,٩٦٥	داخل المجموعات	
			٣٢٥	٣٤٧,٩١٠	المجموع	
٠,٠٠	٩,٢٩٨	٦,١٩٢	٣	١٨,٥٧٦	بين المجموعات	كفايات المدربين
		٠,٦٦٦	٣٢٢	٢١٤,٤٤٦	داخل المجموعات	
			٣٢٥	٢٣٣,٠٢٢	المجموع	
٠,٠٠	٩,٤٦٥	٧,٩٣٦	٣	٢٣,٨٠٩	بين المجموعات	مدى مواكبة برامج التدريب للجرائم المستجدة
		٠,٨٣٩	٣٢١	٢٦٩,١٦٥	داخل المجموعات	
			٣٢٤	٢٩٢,٩٧٤	المجموع	

ويوضح الجدول أعلاه رقم (٣٦) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة في تقييم برامج التدريب تعزى لآخر مؤهل علمي يحمله المتدرب ، عدا تقييم المهارات التي حققتها الدورة فلم يثبت وجود فروق جوهرية في تقييمها .

وبإجراء اختبار (شيفيه)، لوحظ أن الحاصلين على بكالوريوس علوم أمنية أعطوا أفضل التقييمات للمعارف المقدمة في برامج التدريب التي خضعت للدراسة، كما قدم حملة الدبلوم العالي تقييما أفضل للمحتوى العلمي، وللبيئة التدريبية، وكفايات المدربين، أما تقييم مدى مواجهة التدريب للجرائم المستجدة، فقد جاء تقييم حملة الجامعيين أفضل تقييم من غيرهم.

٤. ٥. ٥ مدى وجود فروق في تقييم التدريب وفقا لمجموع مدد الدورات لأفراد مجتمع الدراسة

الجدول رقم (٣٧) يوضح تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لعينة الدراسة بين محاور الدراسة ومجموع الدورات

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المحاور
٠,١٩٩	١,٥٧٦	٠,٩٣٨	٣	٢,٨١٥	بين المجموعات
		٠,٥٩٩	١٧٤	١٠٤,١٦٤	داخل المجموعات
			١٧٧	١٠٦,٩٧٨	المجموع
٠,١٦٠	١,٧٤٢	١,٣٣٤	٣	٤,٠٠٢	بين المجموعات
		٠,٧٦٦	١٧٤	١٣٣,٢٢١	داخل المجموعات
			١٧٧	١٣٧,٢٢٣	المجموع
٠,٧٩٢	٠,٣٤٧	٠,٢٦٠	٣	.٧٧٩	بين المجموعات
		٠,٧٤٩	١٧٣	١٢٩,٦٠١	داخل المجموعات
			١٧٦	١٣٠,٣٨٠	المجموع
٠,٠٠٣	٤,٧٦٩	٥,٠٠٩	٣	١٥,٠٢٨	بين المجموعات
		١,٠٥٠	١٧٣	١٨١,٧٢٣	داخل المجموعات
			١٧٦	١٩٦,٧٥٢	المجموع
٠,٠١١	٣,٨٣١	٣,١٦٧	٣	٩,٥٠٠	بين المجموعات
		٠,٨٢٧	١٧٣	١٤٢,٩٨٨	داخل المجموعات
			١٧٦	١٥٢,٤٨٧	المجموع
٠,٢٥٧	١,٣٦٠	١,٤٢٣	٣	٤,٢٦٨	بين المجموعات
		١,٠٤٦	١٧٢	١٧٩,٨٨٤	داخل المجموعات
			١٧٥	١٨٤,١٥٢	المجموع

ويوضح الجدول رقم (٣٧) أنه لم يثبت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة في تقييم برامج التدريب تعزى للدورة التدريبية التي التحق بها المتدرب، عدا تقييم البيئة التدريبية، وكفايات المدربين، وهذا يعني أنه لا يوجد اختلاف في تقييم المعارف والمهارات والمحتوى العلمي وتقييم مدى المواكبة للجرائم المستجدة يمكن عزوه للدورة التدريبية التي التحق بها المتدرب، وبإجراء اختبار (شيفيه) وجد أن الحاصلين على أقل من ٣ أشهر كدورات سابقة أفضل من قيم البيئة التدريبية والمدربين.

٤. ٥. ٦. مدى وجود فروق في تقييم التدريب وفقا لنوع الدورة التي تم الالتحاق بها

الجدول رقم (٣٨) يوضح تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لعينة الدراسة بين محاور الدراسة ونوع الدورة

المحاور	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف الإحصائية	الدلالة
الأهداف المعرفية التي حققتها الدورة	بين المجموعات	٣	١,١١٧	٢,٣٩٣	٠,٠٦٨
	داخل المجموعات	٣١٥	٠,٤٦٧		
	المجموع	٣١٨			
الأهداف المهارية التي حققتها الدورة	بين المجموعات	٣	١,٦٧٣	٢,٧٨٨	٠,٠٤١
	داخل المجموعات	٣١٧	٠,٦٠٠		
	المجموع	٣٢٠			
المحتوى العلمي لبرامج الدورات التدريبية	بين المجموعات	٣	٤,٢٢٣	٦,٤٦٩	٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	٣١٥	٠,٦٥٣		
	المجموع	٣١٨			
البيئة التدريبية	بين المجموعات	٣	٢٨,٤٦٢	٣٥,٩٧١	٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	٣١٦	٠,٧٩١		
	المجموع	٣١٩			

تابع الجدول رقم (٣٨)

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المحاور	
٠,٠٠١	٥,٦٥٨	٣,٨٥٠	٣	١١,٥٥١	بين المجموعات	كفايات المدربين
		٠,٦٨٠	٣١٦	٢١٥,٢٤	داخل المجموعات	
			٣١٩	٢٢٦,٥٧٤	المجموع	
٠,٠٠٠	١٨,٩٨٠	١٤,٩٦٥	٣	٤٤,٨٩٤	بين المجموعات	مدى مواكبة برامج
		٠,٧٨٨	٣١٥	٢٤٨,٣٦٥	داخل المجموعات	التدريب للجرائم
			٣١٨	٢٩٣,٢٥٩	المجموع	المستجدة

ويوضح الجدول أعلاه رقم (٣٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة في تقييم برامج التدريب تعزى لنوع الدورة التدريبية التي التحق بها المتدرب، عدا تقييم الأهداف المعرفية التي حققتها الدورة، وبإجراء اختبار (شيفيه) وجد أن الدورات التأهيلية أفضل من التخصصية في تقييم المهارات التدريبية، والدورات القيادية أفضل من التأهيلية والتخصصية في تقييم المحتوى، والدورات التأهيلية والقيادية أفضل في تقييم البيئة التدريبية، وفي كفايات المدربين، وجاء تقييم الدورات التأهيلية والتخصصية أفضل في تقييم مدى مواكبة البرامج للجرائم المستجدة.

٤. ٦ مستقبل برامج التدريب الأمني في معاهد ومراكز التدريب الأمني

مدخل

على ضوء دراسة واقع التدريب الأمني ، ومدى مواكبته للجرائم المستجدة ، حيث يمثلان الهدف الثالث والرابع من الدراسة ، وقد اتضح من خلالهما عدم وجود فعالية عالية في برامج التدريب ، وعدم مواكبتها لمواجهة الجرائم المستجدة بصفة عامة ، فمن هنا فقد جاء دور تحقيق الهدف الخامس والأخير من أهداف الدراسة ، والمتمثل في الوصول لتصور مستقبلي (نموذج) لتطوير برامج التدريب الأمني فعالة وتواكب الجرائم المستجدة .

ولتحقيق هذا الهدف فقد قامت الدراسة بعدة إجراءات لتحقيقه ، مستخدما في ذلك طريقة دلفاي ، كما أشير لذلك في الفصل الثالث ، حيث طرح في الاستبانة المقدمة للمتدربين مجموعة محددة من احتياجات تطوير التدريب ، وطرح سؤال لهم لمعرفة مقترحاتهم لتطوير العملية التدريبية وجعلها مواكبة لمواجهة الجرائم المستجدة .

كما اعتبرت الدراسة موضوع تطوير برامج التدريب أحد أبرز الموضوعات أثناء لقاءاته مع ذوي الاهتمام المشترك التي شملت المتدربين والمدرين في تلك المؤسسات التدريبية التي قدمت البرامج التدريبية التي شملتها الدراسة ، ولأهمية الموضوع فقد قامت الدراسة بجمع بيانات عن تطوير مستقبل التدريب باستخدام طريقة دلفاي ، وذلك وفق ما أشير إليه في الفصل الثالث .

وفي هذا المجال سيتم عرض الاحتياجات التي قيمها المدربون لتطوير برامج التدريب ، والمقترحات التي طرحوها لتطوير برامج التدريب وأخيرا المقترحات التي طرحها الخبراء لتطوير برامج التدريب ، أما ما يتعلق بتعليقات ذوي الاهتمام المشترك فسيتم طرحها في تفسير وتعليل نتائج الدراسة .

٤ . ٦ . ١ . الاحتياجات التي قيمها المدربون لتطوير برامج التدريب

وهي مجموعة من الاحتياجات التي طرحتها الدراسة في الاستبانة لمعرفة تقييم مدى رؤية المدربين ، وبالرغم من توقع الدراسة أن يعتبرها المدربون أن جميعها احتياجات مهمة لتطوير برامج التدريب ، غير أنه كان الهدف المباشر معرفة أولوية وأهمية تلك الاحتياجات ، وقد خرجت النتائج بعد ترتيبها تنازليا كما يلي :

وبملاحظة الجدول (٣٩) يمكن القول إن المدربين يدركون أهمية التقنية الحديثة في التعامل الأمني في عالم اليوم ، وفي المستقبل تحديدا ، حيث جاء الاهتمام بالتدريب والتقنية ، وتأمينها ، وإضافة موضوعات تدريبية تتعلق بالجرائم المستجدة ، والحاسب والإنترنت من أبرز الاحتياجات التدريبية لتطوير التدريب .

الجدول رقم (٣٩) احتياجات مواكبة التغيرات

المتوسط	العدد	الاحتياجات بعد ترتيبها تنازلياً
٤,٦٠	٣٣٣	التدريب على أحدث الأجهزة التقنية
٤,٦٠	٣٣٣	تأمين أحدث التقنيات للتعامل مع الجريمة
٤,٥٦	٣٣١	إضافة موضوعات أمنية تتعلق بالجرائم المستجدة
٤,٥٥	٣٣٢	التدريب على استخدام الحاسب الآلي والانترنت
٤,٥٣	٣٣٣	إضافة موضوعات أمنية تتعلق بالحس الأمني
٤,٥٠	٣٣٢	إضافة موضوعات أمنية تتعلق مع المواطن
٤,٤٩	٣٣٣	إضافة موضوعات أمنية تتعلق بالقيادة الأمنية
٤,٤٧	٣٣٠	إضافة موضوعات أمنية تتعلق بإدارة الأزمة
٤,٣٨	٣٣٢	التدريب على تصنيف وإحصاء الجرائم المستجدة
٤,٣٥	٣٢٩	الاهتمام بتعليم اللغات الأجنبية
٤,٢٨	٣٣٠	التدريب على إجراء البحوث في تطوير التعامل مع الجريمة
٤,٢١	٣٣٠	إضافة موضوعات أمنية تتعلق بحقوق الإنسان

وفي الوقت نفسه حظي الاهتمام بموضوع حقوق الإنسان، وإجراء الدراسات والبحوث، والاهتمام بتعليم اللغات باهتمام بالغ من قبل المتدربين حيث شكل أقل متوسط في الجدول أعلاه (٤, ٢١)، لكن ما يمكن ملاحظته أن الاحتياجات السابقة كان لها الأولوية في الطرح من أجل تطوير التدريب وفقاً لوجهة نظر المتدربين الذين هم أصلاً أصحاب الحاجة الحقيقية للتطوير.

٤. ٦. ٢ المقترحات التي طرحها المتدربون لتطوير برامج التدريب

وقد طرح في آخر الاستبانة أسئلة مفتوحة للمتدربين، ومن ضمنها، مرئياتهم عن المقترحات التي يرونها لتطوير برامج التدريب، وطلب إليهم تدوين ما يرونه مناسباً من اقتراحات، وتم استخلاصها مرتبة حسب الاقتراحات الأكثر تكراراً، وفقاً لما يلي:

الجدول رقم (٤٠) أبرز المقترحات التي عرضها المتدربون لتطوير برامج التدريب

التكرار	الاقتراح
٥٩	تكثيف برامج التدريب
٥٤	تأهيل وتدريب المدربين
٥٢	التدريب التطبيقي
٥٠	توفير التقنيات الأمنية الحديثة
٣٨	التدريب على التقنية
٣٣	الاستفادة من الخبرات الدولية
٣٠	الاستفادة من الخبرات الميدانية
٢٧	تركيز التدريب
٢٥	تطوير المناهج
٢٣	الابتعاث والتدريب الخارجي
٢٢	تطوير أنظمة ولوائح التدريب
٢٠	موافقة التدريب للاحتياجات
١٥	الدراسة العلمية لحركة الجريمة
١٥	الاستفادة من بعض الجرائم التي تقع كحالات تدريبية

تابع الجدول رقم (٤٠)

التكرار	الاقتراح
١٢	إلزام التدريب للكل
١٢	استخدام أساليب التدريب الحديثة
١١	استخدام التقنية
١٠	تعليم اللغات

وهنا يلاحظ أن المتدربين قدموا اقتراحات عديدة اتضحت بعد فرزها وتصنيفها في الجدول أعلاه، غير أن الأبرز في تلك المقترحات هو تكثيف التدريب، وتأهيل وتدريب المدربين، والتدريب التطبيقي، إلى غير ذلك من الاقتراحات التي لها علاقة بتطوير التدريب.

٤. ٦. ٣ المقترحات التي طرحها الخبراء لتطوير برامج التدريب

طرحت الدراسة على مجموعة الخبراء العاملين في مجال التدريب الأمني والتي تنطبق عليهم شروط المشاركة وفق ما أشير إليه في الفصل الثالث، استبانة استطلاعية مكونة من أربعة أسئلة، الأول منها عن تقييم الوضع الراهن لواقع برامج التدريب الأمني ومدى مواكبتها لمواجهة التدريب الأمني، طالبا من كل منهم تبرير ذلك التقييم ملحق رقم (٧)، وطرح في السؤال الثاني ما الاحتياجات اللازمة لمواكبة حجم ونوع الجرائم في المملكة مستقبلا، وفي السؤال الثالث ما الأسس والاتجاهات اللازمة لتطوير وإدارة برامج التدريب الأمني لتحقيق مواكبة حجم ونوع الجريمة مستقبلا، وفي السؤال الأخير ما هي أساليب ومجالات تنفيذ الأسس التي يمكن من خلالها مواكبة برامج التدريب الأمني لحجم ونوع الجريمة في المملكة مستقبلا.

وقد تم استعادة تلك الاستبانة وعددها (٣٥) استبانة ، ومن ثم فرغت الإجابات المباشرة التي تتعلق بتطوير عملية التدريب ، في استبانة وأعيدت لعينة الخبراء مرتين ، الأولى لطلب مرئياتهم حيال إمكانية تطبيق العبارات التي شاركوا بها في الاستبانة الاستطلاعية مستقبلاً لتطوير التدريب بعد تكميمها ملحق رقم (٨) ، والثانية ، لإتاحة الفرصة لهم بإعادة التقييم للعبارات التي سبق لهم تقييمها وفقاً لمتوسط تقييم مجموعة الخبراء ملحق رقم (٩) ، وهذا يعني أن الدراسة لم تسأل الخبراء عن أهمية هذه الآليات ، لاعتقاده أن جميع العبارات مهمة ، ولأن عينة المتدربين أعطوا تقييماً عالياً في الاستبانة التي قدمت لهم بخصوص الاحتياجات اللازمة لتطوير عملية التدريب ، ومن هنا حرصت الدراسة على معرفة إمكانية التطبيق وفق الظروف الحالية .

وفي المرحلة الأخيرة قامت الدراسة باستخلاص إمكانية تطوير برامج التدريب ، فوجد أن أعلى متوسط (٠٦ , ٤) وأدنى متوسط (٥٧ , ٢) ورغبة من الباحث في تصنيف استجابات الخبراء نحو تطوير التدريب ، فقد عمد إلى تقسيمها إلى قسمين ، القسم الأول يشمل الآليات التي يمكن تنفيذها وفق الإمكانيات المتاحة ، وهو ما زاد متوسط الاتفاق عليه من (٥ , ٣) فأكثر ، أما ما لم يصل متوسطها أي التي بلغ متوسط إمكانية تطبيقها أقل من (٥ , ٣) وهي الآليات التي يصعب تنفيذها وفق الإمكانيات المتاحة ، ولأهمية هذه الآليات فقد تعمدت الدراسة طرحها ، ولاسيما أنها ذات أهمية في تطوير مستقبل التدريب ، إلا أن صعوبة تنفيذها قد يحول دون تطبيقها ، وذلك وفقاً لرؤية الخبراء المشاركين في الدراسة ، ولقناعة الدراسة بتلك الآليات .

١ - آليات تطوير التدريب الأمني التي يمكن تنفيذها وفق الإمكانيات الحالية

وفي هذا الإطار فقد استخلصت الدراسة العديد من الآليات التي يمكن من خلالها تطوير عملية التدريب الأمني وضمان مواكبته لما يحدث في المجتمع من تغيرات بما فيها تطور حجم الجريمة عدداً ونوعاً، وهي المحاور التي بلغ متوسطها أكثر من (٥, ٣) أي ما يمثل نسبته ٧٠٪ من اتفاق الخبراء حوله كحد أدنى، وقد تم استخلاص تلك الآليات وعرضها تنازلياً، وفق ما يلي:

الجدول رقم (٤١) يوضح الآليات الممكنة تطبيقها لتطوير التدريب مستقبلاً

الآليات الممكنة تطبيقها لتطوير التدريب مستقبلاً	العدد	المتوسط
التركيز على التطبيقات الميدانية	٣٥	٤,٠٦
الارتقاء برسالة الأمن على مستوى المجتمع	٣٥	٣,٨٩
تكثيف برامج التدريب	٣٥	٣,٨٩
إقناع الإدارة العليا بدور التدريب	٣٥	٣,٨٩
تصميم برامج متدرجة (تأسيسية تنشيطية متقدمة)	٣٤	٣,٨٨
زيادة الارتقاء بالحس الأمني لرجل الأمن	٣٥	٣,٧٧
الاستفادة من الخبرات الميدانية	٣٥	٣,٧٤
تحديث مناهج التدريب	٣٥	٣,٧٤
التركيز على الدورات القصيرة	٣٥	٣,٧٤
تعزيز التعاون مع الجامعات والمعاهد الأخرى	٣٥	٣,٦٩

تابع .. الجدول رقم (٤١) يوضح الآليات الممكن تطبيقها لتطوير التدريب مستقبلا

المتوسط	العدد	الآليات الممكن تطبيقها لتطوير التدريب مستقبلاً
٣,٦٦	٣٥	تفعيل التقييم المستمر لبرامج التدريب
٣,٦٦	٣٥	إعادة تأهيل وتدريب المدربين
٣,٦٦	٣٥	تطوير أساليب التدريب المتبعة
٣,٦٥	٣٤	تأمين أحدث تقنيات التدريب
٣,٦٠	٣٥	التركيز على تطوير المهارات المتخصصة
٣,٦٠	٣٥	تطوير برامج حاسوبية لخدمة العمل الأمني
٣,٥٨	٣٣	إعادة تنظيم إدارات ومعاهد التدريب الأمني
٣,٥٤	٣٥	تصميم برامج وربطها بنمط الجرائم المستجدة
٣,٥٣	٣٤	اعتماد التدريب على رأس العمل
٣,٥٣	٣٤	ربط إدارات التدريب بصناع القرار
٣,٥٣	٣٤	تحفيز العاملين للالتحاق ببرامج التدريب
٣,٥٢	٣٣	التدرج بالأهداف التدريبية عند تصميم البرامج

٢ - آليات تطوير التدريب الأمني التي يصعب تنفيذها وفق الإمكانيات الحالية

وفي هذا الإطار فقد استخلصت الدراسة العديد من الآليات التي يمكن من خلالها تطوير عملية التدريب الأمني وضمان مواكبته لما يحدث في المجتمع من تغيرات بما فيها تطور حجم الجريمة عدداً ونوعاً، وقد تم استخلاص تلك الآليات تصاعدياً، وفق ما يلي:

الجدول رقم (٤٢)

يوضح آليات التطوير التي يصعب تنفيذها وفق الإمكانيات الحالية

الآليات التي يصعب تطبيقها لتطوير التدريب مستقبلاً	العدد	المتوسط
تطبيق استخدام التدريب عن بعد	٣٥	٢,٥٧
تطبيق إدارة الجودة في المؤسسات التدريبية	٣٥	٢,٨٣
استخدام قضايا ميدانية كحالة تدريبية وتحليلها	٣٤	٢,٩٧
إسناد إدارة التدريب لمختص في التدريب وإدارة الموارد البشرية	٣٤	٢,٩٧
الاهتمام بالترجمة	٣٥	٣,٠٠
اعتماد البحث العلمي لتطوير التدريب	٣٥	٣,٠٩
اللجوء لبيوت الخبرة في تصميم البرامج	٣٥	٣,١١
تحليل حركة الجريمة واقعاً واستشرافاً	٣٥	٣,١١
تنظيم عملية الابتعاث للتدريب	٣٥	٣,١٤
التوسع في إنشاء معاهد ومراكز التدريب	٣٥	٣,٢٠
الاستفادة من الخبرات الأجنبية	٣٤	٣,٢٣
تنمية القدرة على التفكير والتحليل	٣٥	٣,٢٤
تصميم مسارات تدريبية	٣٥	٣,٢٦
إبراز دور المواطنين وتطوير العلاقة معهم	٣٥	٣,٢٦
التركيز على موضوعات حقوق الإنسان	٣٥	٣,٢٦
تزويد المكتبات بأحدث الإصدارات العالمية	٣٥	٣,٢٩

تابع الجدول رقم (٤٢)

المتوسط	العدد	الآليات التي يصعب تطبيقها لتطوير التدريب مستقبلاً
٣,٢٩	٣٤	الاهتمام باللغة الإنجليزية
٣,٢٩	٣٥	تكثيف الفرضيات كطرق تدريب
٣,٣١	٣٥	تفعيل التعاون الدولي
٣,٣٤	٣٥	المتابعة العلمية لحركة الجريمة
٣,٣٤	٣٥	تعميق الثقافة التقنية لرجال الأمن
٣,٣٤	٣٥	تحفيز استخدام التقنية
٣,٣٧	٣٥	المواءمة بين تصميم البرامج والاحتياجات
٣,٣٧	٣٥	تشجيع النشر والتأليف في المجال الأمني
٣,٣٧	٣٣	تكوين قواعد معلومات تتعلق بالتدريب
٣,٣٩	٣٥	وضع معايير للعاملين في إدارات ومعاهد التدريب
٣,٤٠	٣٥	رصد الميزانيات والاعتمادات المالية اللازمة
٣,٤٠	٣٥	تحديد الاحتياجات التدريبية وفق منهج علمي
٣,٤٠	٣٥	الانفتاح على التجارب العالمية في التدريب
٣,٤١	٣٤	استشراف برامج التدريب المستقبلية
٣,٤٢	٣٣	تطوير نظم ولوائح التدريب
٣,٤٣	٣٥	تبادل الخبرات بين المؤسسات الأخرى
٣,٤٥	٣٣	إعداد خطط تدريبية قابلة للتطبيق

تابع الجدول رقم (٤٢)

المتوسط	العدد	الآليات التي يصعب تطبيقها لتطوير التدريب مستقبلاً
٣,٤٦	٣٥	العناية بإعداد الحقائق التدريبية
٣,٤٦	٣٥	تشجيع الالتحاق بالدراسات العليا
٣,٤٩	٣٥	تطوير الأهداف التدريبية المطلوب تحقيقها
٣,٤٩	٣٥	تقوية العلاقة بين الشرطة ورجال العدالة
٣,٤٩	٣٥	تأمين أحدث التقنيات الأمنية للتدريب عليها معملياً

ويلاحظ أنه بخصوص تطوير مستقبل الدراسة فقد عرضت الدراسة الاحتياجات التي قيمها المتدربون لتطوير برامج التدريب، والمقترحات التي طرحها المتدربون لتطوير برامج التدريب، وأخيراً المقترحات التي طرحها الخبراء لتطوير برامج التدريب، وقد تلخصت في نوعين من آليات التطوير، أحدها يحدد آليات تطوير التدريب الأمني التي يمكن تنفيذها وفق الإمكانيات الحالية، والآخر يحدد آليات تطوير التدريب الأمني التي يصعب تنفيذها وفق الإمكانيات الحالية، وسيتم مناقشة هذه النتائج في الفصل الخامس.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

- ٥ . ١ مناقشة النتائج في ضوء أهداف الدراسة.
- ٥ . ٢ مناقشة النتائج في ضوء نظرية التخلف الثقافي لأوجبرن.
- ٥ . ٣ النموذج الذي يقترحه الباحث لتطوير برامج التدريب.
- ٥ . ٤ تطبيق تصوري على التدريب لمكافحة الجرائم الإرهابية.
- ٥ . ٥ التوصيات التي تقترحها الدراسة.

٥ . مناقشة النتائج والتوصيات

مدخل

يجيء هذا الفصل في نهاية الدراسة، وسيعرض فيه خمسة أجزاء رئيسية، تمثل خلاصة العمل الذي تم إنجازه، حيث يحتوي على مناقشة النتائج في ضوء أهداف الدراسة، ثم مناقشة النتائج في ضوء نظرية التخلف الثقافي لأوجبرن، ثم طرح النموذج الذي يقترحه الباحث لتطوير برامج التدريب، ومن ثم تطبيق تصوري على التدريب لمكافحة الجرائم الإرهابية، وأخيراً سيتم عرض التوصيات النابعة من نتائج الدراسة، وذلك وفقاً لما يلي:

٥. ١ مناقشة النتائج في ضوء أهداف الدراسة

أجريت الدراسة لتحقيق خمسة أهداف رئيسية، تركز الهدف الأول حول التعرف على مظاهر التغيرات الاجتماعية والثقافية التي برزت في المجتمع السعودي، وجاء الهدف الثاني للتعرف على حجم ونمط الجريمة في المجتمع السعودي، وكان الهدف الثالث يحدد تقييم البرامج التدريبية المنفذة حالياً في معاهد ومراكز التدريب الأمني، أما الهدف الرابع فكان حول تقييم مدى مواكبة تلك البرامج لمواجهة الجرائم المستجدة في المملكة، بينما كان الهدف الخامس والأخير يركز على الوصول لتصور مستقبلي لتطوير برامج تدريب أمني فعالة لمواجهة الجرائم المستجدة.

وسيتم مناقشة ما عرض من نتائج في الفصل الأول فيما يتعلق بالهدف الأول والثاني، وفي ضوء ما عرض في الفصل الرابع فيما يتعلق ببرامج

التدريب الأمني ، حيث ستحاول الدراسة ربط المعلومات مع مصادرها المختلفة ، كما سيتم ربطها مع ما عرض في الإطار النظري والدراسات السابقة ، بغية ربط ما توصلت إليه الدراسة التحليلية والمسحية مع ما طرحه الباحثون والخبراء السابقون في المجال نفسه ، وسيتم العرض وفق حركة التغير في المجتمع ، ووفق واقع برامج التدريب ، ثم وفق مدى مواكبته للجرائم المستجدة ، ومن ثم محاولة ربط النتائج المتوفرة بما طرحته النظرية التي انطلقت الدراسة في إطارها ، وأخيرا ستتم مناقشة آليات تطوير برامج التدريب الأمني مستقبلا ، وصولا للنموذج المقترح لتطوير برامج التدريب الأمني ، وكيفية تطبيقه على بعض الجرائم المستجدة .

١. ١. ٥ مناقشة النتائج في ضوء التغيرات الاجتماعية والثقافية

التي برزت في المجتمع السعودي

وفي هذا المجال سيتم تناول أبرز عوامل التغير الاجتماعي والثقافي البارزة في المجتمع السعودي ، وفي الوقت نفسه الآثار السلبية التي نجمت عما حدث في المجتمع من تغيرات ، وذلك وفقا لما يلي :

أولا: أبرز مظاهر التغير في المجتمع السعودي

حيث رصدت الدراسة وجود تطور ملحوظ في العوامل الاقتصادية في المملكة العربية السعودية : إذ عرض في الجدول رقم (١) الارتفاع الملحوظ في الدخل القومي السنوي ، ودخل الفرد خلال الفترة ما بين (١٤١٣هـ-١٤٢٣هـ) ، وهذا يعني أن زيادة الموارد المالية كانت أحد العوامل التي ساعدت على إحداث تغير على مستوى الفرد والمجتمع ، ولكن ليس بالضرورة أن تكون التغيرات ذات آثار إيجابية فحسب ، بل حدثت آثار سلبية

نتيجة تفاوت توزيع هذه الموارد بين أفراد المجتمع ، وهو ما قد يؤدي إلى إحداث تغيير في نسبة ومعدل الجريمة .

كما رصدت الدراسة بروز ظاهرة التحضر في المملكة العربية السعودية : ففيما يتعلق بالتنمية وتغير البناء الاجتماعي في الريف السعودي فإن هناك تغيراً في بعض العادات المصاحبة للزواج ، وانحسار الطب الشعبي وتفضيل الذهاب للمستشفيات من أجل العلاج ، وتغير نمط السكن ؛ حيث اختفت البيوت التقليدية وبرز نظام العمائر ذات الطراز المعماري الحديث ، ووجود تغير بارز في نمط الأسرة في المجتمع السعودي وهذا يعني أن هناك تحولاً نحو التمدن والتحضر في أرياف المجتمع السعودي .

وهناك ظاهرة أخرى فيما يتعلق بتحضر المجتمع السعودي ، حيث أشار إلى أن غالبية المهاجرين من القرية للمدينة يشتغلون في وظائف حكومية ، بينما كانوا يشتغلون بالزراعة والرعي قبل الهجرة للمدينة .

ومن العوامل التي تسهم في حدوث عمليات التغير الثقافي في المجتمع وزيادة تحضره ، الذي أحدث أنواعاً عديدة من التغيرات الاجتماعية والثقافية ، التي تردد صداها في الأسرة والمجتمع ووسائل المواصلات والتربية والتنشئة الاجتماعية وأساليب التفكير والعادات والقيم الاجتماعية ، وهذا أدى بدوره إلى حدوث انتشار ثقافي ترتب عليه انتقال الأفكار الحديثة من مجتمع إلى آخر ، ويلعب سفر المواطنين للخارج والاطلاع على البلدان الأخرى ، ويمكن ملاحظة حجم السعوديين المغادرين والقادمين في عام ١٤٢٤ هـ كميّار على حجم هذه الظاهرة ، يمكن القول بحدوث تأثير بارز على قيم وثقافة المجتمع ، حيث يشير الكتاب الإحصائي لوزارة الداخلية إلى أنه زاد عدد المغادرين على خمسة ملايين ونصف

مسافر ، كما بلغ عدد القادمين العدد نفسه (وزارة الداخلية ، ١٤٢٤هـ ، ص ٢٤٧) ، ومن الطبيعي أن لهذا العدد الضخم تأثيراته في الأنماط الثقافية للمجتمع .

كما حدث تغير ملحوظ في التعليم بالمملكة العربية السعودية ، وقد عرض في الشكل رقم (١) نمو أعداد خريجي الثانوية العامة في المجتمع السعودي ، كأحد مؤشرات تطور التعليم في المملكة العربية السعودية ، خاصة إذا ربطنا هذه المجاميع العددية بتطور في أعداد المدرسين والإداريين ، وتطور في عدد المباني المدرسية ، وتطور في المناهج الدراسية الصفية واللاصفية .

وفيما يتعلق بعوامل التغير المرتبطة بالتطور التقني في المملكة العربية السعودية : فقد عرض في الشكل رقم (٣) أعداد خريجي برامج التعليم العالي الفني في المجتمع السعودي ، وتتضمن مناهج وبرامج التعليم الفني والمهني التعامل مع التقنية الحديثة ، ولاسيما تقنية الحاسب والاتصالات ، ويعد خريجوها مؤهلين للتعامل مع هذه التقنيات ، كما أن تقنية الحاسب تحديدا باتت تدرس ضمن مناهج التعليم العام في مرحلتي التعليم المتوسط والثانوي .

وفيما يتعلق بزيادة الحجم السكاني في المملكة : ولعل ملاحظة نسبة الزيادة السكانية التي مرت بها المملكة العربية السعودية الجدول رقم (٢) ما بين العام (١٣٩٤ - ١٤٢٥هـ) حيث زاد عدد السكان في السنة الأخيرة إلى ما يزيد على ثلاثة أضعاف (ما يزيد على ٣٠٠٪) وهي نسبة تبين الزيادة الكبيرة في عدد سكان المملكة العربية السعودية ، التي سترك آثارها الإيجابية والسلبية البارزة على أنساق البناء الاجتماعي في المجتمع السعودي ، ومن الطبيعي أن

تستمر هذه الزيادة السكانية خلال السنوات القادمة، وستؤثر في التركيبة السكانية للمجتمع، بالرغم من أن هناك تناقصا ملحوظا في نسبة النمو السكاني في التعدادين الأخيرين كما عرض في الجدول.

وفيما يتعلق بتزايد حجم الهجرة الخارجية إلى المملكة العربية السعودية، حيث وضع الجدول رقم (٣) حركة الوافدين القادمين والمغادرين من وإلى المملكة العربية السعودية خلال (٥) سنوات، ويلاحظ من خلال الجدول أن متوسط الزيادة السنوية للقادمين للمملكة العربية السعودية خلال السنوات (١٤١٩هـ - ١٤٢٣هـ) بلغ ٣,٨٪ مقارنة بالقادمين عام ١٤١٩هـ، ومتوسط الزيادة السنوية للمغادرين من المملكة العربية السعودية ١٤,٨ مقارنة بالمغادرين عام ١٤١٩هـ.

وصحيح أن مظاهر التغير التي حدثت في المجتمع السعودي لم تحدث عبثا، إنما كانت تحدث وفق خطط تنموية مدروسة، ما أدى إلى حدوث رخاء ورفاهية اجتماعية، عاشها المواطن والمقيم على أرض المملكة العربية السعودية، وبالرغم من المظاهر الإيجابية التي حققتها عوامل التغير إلا أن هناك العديد من الآثار السلبية التي أحدثتها عوامل التغير الاجتماعي والثقافي في المجتمع السعودي.

ثانيا: الآثار السلبية للتغير

حيث برزت في المجتمع السعودي العديد من الظواهر الاجتماعية السلبية الناجمة عما حدث في المجتمع من تحولات، فهناك البطالة: وبعيدا عن ما قد تحدثه البطالة من آثار اجتماعية واقتصادية عديدة، إلا أن من أبرزها علاقتها بالجريمة، وتأكيدا لما طرحته النظريات التي تربط بين البطالة والجريمة فإن تحليل إحصاءات الجريمة في الكتاب الإحصائي لوزارة الداخلية

١٤٢٤ هـ، وتحديدًا في الجدول رقم (٧) ص (٦٣) الذي يعرض مجموعة من المتغيرات المرتبطة بجرائم المخدرات، يلاحظ ارتباط العاطلين عن العمل بأكثر جرائم المخدرات، من تهريب وترويج واستعمال.

وهناك العديد من صور التفكك في المجتمع السعودي، وقد لوحظ أن لتقنيات الاتصال والإعلام في النشء السعودي دورا بارزا في خلق العديد من المشكلات الاجتماعية والنفسية وفقا لمطامح والعمري (١٤٢٣هـ)، وعرضت تلك الآثار مرتبة تنازليا حسب أهميتها ونوع الأثر، حيث جاءت الآثار الأخلاقية يليها العقدية، فالثقافية، فالنفسية، فالصحية، فالأمنية، فالاجتماعية، وأخيرا الآثار الاقتصادية، والمخيف في الأمر هو تزايد المشكلات مستقبلا وفقا ما أشار إليه العصيمي (١٤٢٥هـ) والمنشأوي (١٤٢٤هـ).

كما لوحظ بروز تيارات اجتماعية معارضة: ويلاحظ أن للتغيرات الاجتماعية التي حدثت في المملكة العربية السعودية بل وفي العالم دورا في بروز الجماعات السياسية المعارضة، بل إنها عجلت باستخدام العنف والإرهاب، مستخدمة ذرائع عدة، ومخفية على العامة أهدافها الحقيقية، ويات الإرهاب وفقا للثقفى (١٤٢٥هـ) من أبرز الجرائم المستجدة والمعاصرة، ويعد تنظيم القاعدة، وتنظيم الإصلاح نموذجين لهذه التيارات المعارضة.

كما أفرزت التغيرات التقنية تحديدا بروز ثقافة امتلاك واستخدام التقنية: حيث تعد المملكة إحدى الدول التي تأثرت بهذا التغير الذي فرض نفسه على المجتمعات، حيث أشار العصيمي (١٤٢٥هـ) إلى أن غالبية الطلاب يستخدمون الإنترنت، وأن آباء مستخدمي الإنترنت من ذوي الدخول المتباينة، وهي ظاهرة طبيعية حيث إن أكثر من يقبل على التغيرات الجديدة وفقا للعمر (٢٠٠٤هـ) طبقة الشباب الطموحين، ومن بعدهم المثقفون والمختصون.

وهناك ظاهرة تبلور الثقافة الاستهلاكية لدى الأسرة السعودية : ويقصد بها تغيير نمط الاستهلاك في المجتمع نحو الزيادة، وتسهم وسائل الدعاية المنتشرة والعديدة التي تساعد وفقا للمطيري (١٤٢٦هـ) في زيادة وتظليل أكبر عدد من المستهلكين، ومن ثم تعمق مفهوم الثقافة الاستهلاكية، ولاسيما في ظل توفر العديد من التقنيات الحديثة التي تعري كافة أفراد الأسرة .

ويرتبط بالثقافة الاستهلاكية زيادة المصروفات وتحول العديد من الكماليات إلى ضروريات، وتكمن المشكلة عندما لا يستطيع الفرد تأمين هذه الاحتياجات المتزايدة، وقد لا تسمح موارده الاقتصادية بتلبيتها، وهنا قد يلجأ للاستدانة من الآخرين، أو قد يرتكب سلوكيات منحرفة لتدبير موارد مالية إضافية لتأمين هذه الاحتياجات، والمهم أن عملية التوفير من الدخل لن تعد كما كانت قبل عملية التغيير، ويصبح الفرد يسعى لتأمين هذه الاحتياجات الجديدة .

ومثال على ذلك فإن الأحوال المعيشية للمهاجرين من القرى السعودية للمدن تتحسن في بيئتهم الجديدة، لكنه تحسن نسبي تبرز أهميته عند المقارنة بين أحوال المهاجرين قبل وبعد الهجرة إلى المدينة وفقا للشمالي (١٤١٨هـ)، وبمقارنة بمعدلي الدخل والإنفاق، غير أن الإقامة في المدينة تستلزم متطلبات معيشية واقتصادية واجتماعية أعلى منها في القرية، ومن ثم تضع المهاجرين في موقف ضعيف أمام أبناء المدينة الأقدمين، وهو ما يسهم في خلق حالة العجز المادي في ميزانيات المهاجرين لسد متطلبات المعيشة الضرورية، ومن ثم يعمق مفهوم تزايد الثقافة الاستهلاكية لديهم .

وتلعب التسهيلات الائتمانية التي تقدمها بعض البنوك وفقا لوصول عبد العال (١٤١٨هـ) والمطيري (١٤٢٦هـ) دورا في زيادة الثقافة

الاستهلاكية ، وهي عوامل أسهمت بشكل مباشر في تعزيز ثقافة الاستهلاك و في الحرص على التغيير والتجديد في المقتنيات الحديثة ومتطلباتها ، وفي الوقت نفسه أصبح غالبية أفراد المجتمع من المقترضين ، وغالبية دخولهم الشهرية مرهونة ومقتطعة من تلك البنوك .

٢. ١. ٥ مناقشة النتائج في ضوء حجم ونمط الجريمة في المجتمع السعودي

ففي هذا المجال سيتم مناقشة حجم ونمط الجريمة في المجتمع السعودي من خلال ارتفاع حجم الجريمة من جانب ، ومن خلال بروز جرائم مستجدة ، وذلك وفقاً لما يلي :

وفيما يتعلق بارتفاع حجم الجريمة فقد توصلت الدراسة إلى أن هناك تغيراً في حجم ونوع الجريمة ، وقد عرض في الجدول رقم (٣) أن هناك ازدياداً ملحوظاً في حجم الجريمة ؛ حيث بلغت زيادة حجم الجريمة عام ١٤٢٤هـ ، واستناداً إلى آخر الإحصاءات (٧, ٤٣٪) في مجموع الجرائم مقارنة بحجم الجريمة عام ١٤٢٠هـ ، وبرزت زيادة الجريمة المحددة تنازلياً عام (١٤٢٤هـ) ممثلة في جرائم الاحتيال والتزوير بنسبة (٩٤٪) تليها الجرائم المالية بنسبة زيادة مقدارها (٥٠٪) تليها الجرائم المتنوعة بنسبة زيادة في معدلها مقدارها (٢, ٤٤٪) مقارنة كما أشير به عام ١٤٢٠هـ .

كما توصلت العديد من الدراسات عبد الجليل (١٩٧٨م) وفيومي (١٤١٤هـ) إلى أن العديد من الجرائم التي تحدث في المجتمع تعد ظاهرة وافدة ومستوردة ، وأنها برزت بفعل عوامل التغيير الاجتماعي ، التي من أبرزها الهجرة الخارجية الوافدة ، ولاسيما أن بروزها في المجتمع رافق وجود

العديد من الأيدي العاملة غير الوطنية بأعداد كبيرة، وليس هذا فحسب، فقد أشار الخليفة (١٤١٣هـ) إلى أن هناك دراسات تشير إلى أن توزيع بعض الجرائم في بعض المدن يرتبط بوجود أنواع معينة من الجرائم في أماكن تنتشر فيها جنسيات معينة من العمالة الوافدة.

والحديث عن زيادة معدل الجريمة خلال الفترة الماضية، يعطي تساؤلاً عن الحجم الحقيقي للجريمة، وعن استشراف تفشيها مستقبلاً، ولا سيما إذا استمر التأثير السلبي للتغيرات التي تلعب دورها في حركة واتجاه الجريمة، وبرز أنماط حديثة من الجرائم.

أما فيما يتعلق بظهور الجرائم المستجدة في المجتمع السعودي، فقد توصلت الدراسة إلى أن ما حدث من تسارع في تلك التقنيات أدى إلى تطور واحتراف الجريمة وفقاً للقرني (١٤٢٦هـ)، سواء فيما يتعلق بالجرائم التقليدية أو حتى الجرائم الحديثة، وذلك نظراً للإمكانات المستحدثة التي تتوفر في الآلة الحديثة، ولا سيما السرعة وسهولة التنفيذ المنحرف، والأهم من ذلك إخفاء أدلة ارتكاب الجريمة وصعوبة كشفها.

وفيما يتعلق بتأثير هذه التقنيات، ولا سيما تقنيات الاتصال والإعلام ووفقاً لمطاوع و العمرى (١٤٢٣هـ) فقد أشار إلى أن لها دوراً بارزاً في خلق العديد من المشكلات الاجتماعية والنفسية لدى النشء السعودي، والأخطر ما أشار إليه العصيمي (١٤٢٥هـ) إلى أن سمات غالبية من يتابع برامج العنف والحوادث عبر الإنترنت تتسم غالبية أعمارهم (١٥-١٦) سنة، وهو ما ينبئ بحدوث تزايد في المشكلات الاجتماعية مستقبلاً من قبل هؤلاء الشباب، ولا سيما أن هناك جرائم مستجدة في المجتمع السعودي لم تكن

معروفة من قبل وارتبط ظهورها باستخدام الانترنت ، والتي رصدها المشاوي (١٤٢٤هـ)، ولم تكن معروفة في المجتمع السعودي .

كما توصلت الدراسة إلى عدد من تلك الخصائص التي يمكن أن تميز الجرائم المستجدة عن الجرائم التقليدية ، التي من أهمها وفقا للخليفة (١٤٢٠هـ) ؛ واليوسف (١٤٢٥هـ) ؛ والمكتب العربي للإعلام الأمني (٢٠٠٥م) : استخدام التقنية الحديثة والأساليب المبتكرة في كل عملية ، وتدويل الجريمة المستجدة وإخراجها من الحدود الوطنية والإقليمية ، وتعدد جنسيات الأشخاص والمنظمات المرتبطين بها ، وعدم توافق الظرف الزمني والمكاني بين الجاني والضحية ، وارتفاع تكلفتها وآثارها على الأبنية الاجتماعية مقارنة بالجرائم التقليدية ، وعدم ظهور غالبية هذه الجرائم عادة في الإحصاءات الجنائية الرسمية ، وارتفاع مستوى المهارة في درجة استخدام أحدث التقنيات لتنفيذ جرائمهم ، ونقص المعرفة والمهارة المتعلقة بهذه الجرائم لدى رجال العدالة الجنائية ، والحاجة الملحة للتدخل بآليات تشريعية وأمنية مواكبة ، وأخيرا تميز ضحايا الجرائم المستجدة عن ضحايا الجرائم التقليدية .

وقد رصدت الدراسة العديد من الجرائم المستجدة التي لوحظت في المجتمع السعودي ، وقد تم تصنيفها وفقا للجرائم التي تنطلق من دوافع اقتصادية : وتمثل في الجرائم المنظمة ، والجرائم المرتبطة بالتجارة الإلكترونية ، وجرائم غسل الأموال ، وجرائم التهريب ، وأخيرا جرائم الاتجار في المخدرات ، وهناك الجرائم التي تنطلق من دوافع سياسية : ومن أمثلتها ؛ جرائم الإرهاب ، وتكوين تنظيمات سرية ، والاعتقالات السياسية ، وهناك الجرائم التي تنطلق من خلل في القيم الأخلاقية : ومن

أبرزها: جرائم الاتجار بالنساء والأطفال، وجرائم صناعة وتهريب الأفلام الجنسية، والفساد الإداري، وهناك الجرائم التي تعتمد على بروز التقنية الحديثة: ومن أبرزها: جرائم الحاسب الآلي، ونظم المعلومات، وجرائم نقل والمتاجرة بالأعضاء البشرية.

وقد رصدت الدراسة الميدانية العديد من الجرائم المستجدة المتوقع حدوثها مستقبلا وفقا لتقييم المتدربين ومن أبرزها: جرائم الحاسب الآلي والإنترنت، جرائم غسل الأموال، الإرهاب، السطو الإلكتروني، السرقات، الجرائم الأخلاقية والمخلة بالآداب، الجرائم المنظمة، الجرائم الجنسية والاعتصاب، جرائم الاختلاس، القتل والاعتيالات، الجرائم الفكرية والغزو الفكري، النصب والاحتيال، التزوير والتزييف، الاختطاف، تجارة المخدرات وانتشار تعاطيها.

٥. ١. ٣ مناقشة النتائج في ضوء واقع برامج التدريب الأمني

تطلب تحقيق الهدف الثالث المتعلق بتقييم واقع برامج التدريب المنفذة في معاهد ومراكز التدريب الأمني في المؤسسات الأمنية بالمملكة العربية السعودية الإجابة على خمسة تساؤلات، تشكل في مجموعها إمكانية تقييم فعالية برامج التدريب المقدمة في معاهد ومراكز المؤسسات الأمنية، وتم تحديد ذلك في التساؤلات التالية:

١- ما مدى فعالية الأهداف المعرفية المقدمة في الدورات التدريبية

موضوع الدراسة؟

٢- ما مدى فعالية الأهداف المهارية المقدمة في الدورات التدريبية

موضوع الدراسة؟

٣- ما مدى فعالية المحتوى العلمي المقدم في الدورات التدريبية
موضوع الدراسة؟

٤- ما مدى فعالية البيئة التدريبية التي قدمت فيها البرامج التدريبية
موضوع الدراسة؟

٥- ما مدى فعالية المدربين المشاركين في تنفيذ البرامج التدريبية موضوع
الدراسة؟

وقد تم اختيار هذه العناصر الخمسة التي مثلتها التساؤلات السابقة، نظراً لما يمثله كل عنصر في تحقيق فعالية العملية التدريبية، فالأهداف المعرفية والمعرفية وما يشتمل كل منها من مستويات تعد أبرز المخرجات التدريبية، التي يمكن قياسها وملاحظتها، وليس هذا فحسب بل إنهما الآلية المنفذة والمعبرة عن الاحتياج التدريبي، ويلاحظ أن عوامل التغيير الاجتماعي التي مرت بها المجتمعات، ومرت بها المملكة خصوصاً كمجتمع للدراسة، جعلت من الأهداف التدريبية ومن قبلها الاحتياجات التدريبية تتطلب ضرورة إعادة تصميم الأهداف التدريبية في المجال الأمني، لسبب واحد على الأقل، يتمثل في تغير أساليب ارتكاب الجريمة، وازدياد نسبتها، والأخطر ظهور جرائم مستجدة لم تكن معروفة من قبل، وهذا يعني أن الأهداف التقليدية، أو التي صممت قبل سنوات قد لا تصلح للتعامل الاحترافي مع جرائم اليوم، وهو ما يتطلب القفز في تصميم أهداف تدريبية تحافظ على الأقل على معدل ثابت لحركة الجريمة.

وفيما يتعلق بالمحتوى العلمي للبرنامج التدريبي، فهو المعرفة العلمية، أو الخبرة التي يمكن تقديمها للمتدرب، والتي يمكن من خلال استيعابها

تحسين الأداء والحصول على مهارات إبداعية، تسهم في فعالية الأداء الأمني ليوأكب التغييرات والتطورات التي تحدث على مستوى معدلات وأنماط الجرائم .

أما البيئة التدريبية التي تضم الإمكانيات المادية والبشرية، والنظام الإداري المنفذ والمتابع للعملية التدريبية، والذي أحاطت به عوامل التغيير العديدة، حيث إنه ربما لم تعد الأماكن التي شيدت قديما صالحة اليوم مقارنة بالقفزات العمرانية في المجتمع، وربما لم تعد التقنيات التقليدية صالحة في ظل التطورات التقنية المذهلة، وربما لم يعد النظام التدريبي التقليدي، والمرتبب ببيروقراطية ماكس فيبر صالحا في عصر نظريات الجودة .

وفيما يتعلق بالمدرّب، والذي يعد الحلقة الأهم في العملية التدريبية، حيث كان ولا يزال، وسيظل الأداة الرئيسة الأفضل في نقل المعارف والاتجاهات والمهارات في أذهان المتدربين واتجاهاتهم ومهاراتهم، غير أن هناك تغييرا حدث فيما يمكن نقله، أو ما يجب نقله، وليس هذا فحسب، بل أصبح للمدرّب نفسه وظائف حديثة يمكن أن يضطلع بها لتعزيز دوره الرئيس، والسؤال هل هذا المدرّب في عالم اليوم يتسق مع ما حدث ويحدث من متغيرات .

و من هنا يمكن الحكم على فعالية العملية التدريبية، ولاسيما التي تضطلع بتأهيل وتدريب العاملين في المجال الأمني، والمختصين بالوقاية من الجريمة ومكافحتها، في عصر تتكاثر فيه العوامل التي تساعد على ازدياد حجم ونوع الانحرافات السلوكية، وظهور جرائم لم تكن معروفة من قبل، وتحمل في طياتها عوامل سهولة ارتكابها، وفي الوقت نفسه صعوبة كشفها .

من هنا جاءت مشكلة الدراسة، وكان الهدف الثالث تحديدا، تقييم واقع برامج التدريب الأمني المنفذة في معاهد ومراكز التدريب الأمني

بالمملكة ، وبصفة عامة ، يمكن القول بعدم وجود فعالية بارزة في برامج التدريب الأمني المقدمة في المعاهد والمراكز الأمنية في المملكة التي خضعت للدراسة ، وفقا لما سبق عرضه مفصلا في الفصل الرابع ، حيث لم يبلغ متوسط التقييم سوى (٢٤ , ٣ من ٥) .

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة عبيد (١٤١٩هـ) التي دارت حول برامج التدريب الأمني في البلدان النامية ، التي توصلت إلى أن التدريب الأمني في أغلب الأحوال لا يتم على النحو المأمول ، بل إنه قد لا يقترب من الحدود التي تبرر وجوده ، وتوسع الجهود المبذولة فيه .

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة اليوسف (١٤٢٥هـ) ، التي هدفت لمعرفة أنماط التعليم والتدريب الأمني العربي ، التي توصلت إلى أن الأهداف التي يمكن تحقيقها ، تتعلق بالوظائف الأمنية التقليدية في إطار الجرائم التقليدية والأعمال التي تحقق السلامة العامة وبث الطمأنينة ، كما تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة الكبيسي (٢٠٠٥م) حيث لاحظ التركيز على تضخيم أعداد الخريجين دونما تركيز على نوع المخرجات التدريبية .

وفي إطار الدراسات التي نفذت في البيئة السعودية ، فإن هذه النتائج تتفق مع دراسة المنيع (١٤٢٣هـ) التي نفذها في المعهد العالي لكلية الملك فهد الأمنية ، التي توصلت إلى انخفاض نسبة تلبية بعض البرامج للمتطلبات الوظيفية للمتدربين .

وهنا ، سيتم استعراض كل محور من محاور الدراسة الأساسية ، ومحاولة ربطه بما يعزز من النتيجة ، أو يوضحها ، من خلال إجابات أخرى

لنفس المتدربين الذين قاموا بالتقييم، أو بما قدم في الفكر النظري، أو في الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع نفسه، وذلك وفقاً لما يلي:

ففيما يتعلق بالأهداف المعرفية: فيمكن القول إن محور الأهداف المعرفية يعد الأكثر فاعلية بين بقية المحاور، حيث بلغ متوسطه (٦٢, ٣)، وهو ما يزيد على المتوسط المعياري الذي اتخذه الباحث (٥, ٣)، بمعنى أن فعالية الأهداف المعرفية بصفة عامة حققت ما مقداره (٤, ٧٢٪) من الفعالية، أي بنسبة جيدة، بالرغم من أن تركيز الفعالية جاء في أدنى مستويات الأهداف المعرفية وهو تذكر المعلومات.

ويلاحظ من الجدول رقم (٢٥) أن تحقق تذكر المعارف المقدمة في البرامج التدريبية، وعدم تحقق استنتاج الحلول لمشكلات العمل، وعدم تحقق تقييم الأداء وفق المعايير والمعارف المقدمة في الدورة يعد أمراً طبيعياً، حيث إن تذكر المعارف يعد وفقاً لتصنيف بلوم الذي أشير إليه في الخطيب (١٤٠٨ هـ) أن من أبسط مستويات الأهداف المعرفية، بينما يأتي مستوى الاستنتاج والتقييم في المستويات المعرفية العليا.

وبمراجعة تقييم الأهداف المعرفية وفقاً لخصائص العينة لوحظ عدم وجود فروق جوهرية وفقاً للعمر، بينما وجدت فروق جوهرية لمن لديهم خبرات من ٢٠ سنة فأكثر، وهذه يمكن عزوها إما لقلة الدورات التي حصل عليها هؤلاء، أو لكونهم التحقوا بدورة القيادة الإدارية المنفذة في المعهد العالي، والتي يلتحق بها العديد من الضباط القياديين أو معاوني القادة، ووجدت فروق جوهرية في التقييم لصالح الحاصلين على رتبة مقدم، ولدى الحاصلين على البكالوريوس للعلوم الأمنية، ولم يلاحظ وجود فروق دالة إحصائية وفقاً لرصيد المتدرب من الدورات التدريبية، ولا في نوع الدورة التدريبية التي التحق بها.

ومن هنا، يمكن القول إنه لا توجد فروق جوهرية في غالبية خصائص أفراد مجتمع الدراسة، خاصة إذا اعتبرنا الخبرة والرتبة محورين مرتبطين ببعضهما، وهذا ما يزيد من الثقة في تقييم أفراد مجتمع الدراسة حول الأهداف المعرفية.

وفيما يتعلق بالأهداف المهارية يمكن القول إن هذا المحور لم يبلغ مستوى الفعالية المطلوبة بصفة عامة كما في الجدول (٢٦)، وإن كان قد اقترب من المتوسط المعياري (٥, ٣) حيث بلغ متوسط المحور ككل (٤٥, ٣)، لأنه وفقاً لساي، وكاثي (٢٠٠١م)، فإن فعالية التدريب تقل في بعض الحالات، ومنها عندما تحقق الدورة التدريبية أهدافاً معرفية فقط، دونما تحقيق مهارات يمكن استخدامها في الحياة العملية، وهنا يلاحظ أن أدنى مستويات التقييم لهذا المحور جاءت في التنفيذ الابتكاري بواقع متوسط (٩٦, ٢ من ٥)، وممارسة المهارات بواقع متوسط (٤١, ٣ من ٥).

وتتفق هذه النتيجة مع ما قدمه المدربون من مقترحات ومن سلبيات جدول (٣٠) والجدول (٣٩) حيث كانت حاجتهم للتطبيقات الميدانية من أبرز الاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير برامج التدريب، وباعتبارها الوسيلة التي تستخدم في غرس وتعزيز المهارات التدريبية وفق ما أشار إليه القحطاني (١٤٢٦هـ)، وإلى أن التدريب النظري كان من أبرز المعوقات التي حالت دون تحقيق الاستفادة القصوى من برامج التدريب.

وبملاحظة محور الأهداف المهارية وفق خصائص أفراد مجتمع الدراسة وجد أن هناك فروقاً جوهرية لصالح من أعمارهم (٣٥-٤٠) سنة، ومن لديهم خبرات ٢٠ سنة فأكثر، وللضباط الحاصلين على رتبة مقدم، ولم يوجد فرق جوهرية يعزى للمؤهل العلمي، ولا لمجموع الدورات التي

حصل عليها المدربون ، ووجدت فروق دالة لصالح الملتهقين بالدورات التأهيلية أفضل تقييما من الدورات التخصصية ، ولعل ما يبرر هذه الفروق هو رغبة المدرب الذي قدم من الميدان للحصول على مهارات يمكن الاستفادة منها ، وشعوره بعد الالتحاق بالدورة التدريبية بعدم تحقيق مهارات تدريبية تذكر .

ومن هنا ، يمكن القول إن محور الأهداف المهارية لا يعد فاعلا بصفة عامة ، حيث بلغ متوسطه (٤٥ ، ٣) ، وهو ما لم يصل للمتوسط المعياري الذي اتخذه الباحث (٥ ، ٣) ، بمعنى أن فعالية الأهداف المعرفية بصفة عامة لم تحقق المستوى المعياري للفعالية ، بالرغم من أن تركيز الفعالية جاء في أدنى مستويات الأهداف المهارية وهو إدراك والميل لممارسة المهارات ، وهي نتيجة طبيعية باعتبار أن إدراك المهارات والميل لممارستها هي أدنى المستويات المهارية وفقا لتصنيف بلوم ، ووفقا لما أشار إليه الشعوان (١٤١٠ هـ) .

وفيما يتعلق بتقييم المدربين للمحتوى العلمي للبرامج التدريبية المقدمة في مؤسسات التدريب الأمني التي تمت دراستها ، فقد وصف بأنه أضعف حلقات العملية التدريبية من حيث الفعالية ، حيث جاء ترتيبه السادس والأخير من حيث متوسط تقييم أفراد مجتمع الدراسة ، وقد بلغ متوسط تقييمه (٨٧ ، ٢ من ٥) ، وهو بذلك أقل من المتوسط المعياري لفعالية المحور والبالغ (٥ ، ٣) ، وقد ثبت على مستوى المجتمع أيضا من خلال اختبار (ت) .

وبالعودة لتقييم المنهج العلمي لوحظ أن من أبرز العيوب الموجودة فيه ، مرتبة ترتيبا تنازليا : عدم تناسبه مع الساعات المقررة للتدريب ، وعدم تميزه بالحدائة والتطور ، وعدم تناسبه مع الاحتياجات التدريبية ، وعدم تناسبه مع الميدان ، وأخيرا عدم تناسبه مع مؤهلات المدربين ، وقد برزت

النتيجة نفسها في المعوقات التي قدمها المتدربون عن وجود عدم مناسبة المناهج المقدمة في البرامج التدريبية .

وفي الإطار نفسه فقد علق أحد المشاركين في إحدى جلسات ذوي الاهتمام المشترك من العاملين في الميدان مفيداً أن المناهج الأمنية المقدمة في برامج الدورات التدريبية لا تواكب نمط الجريمة السائد ولا التغيرات التي طرأت في المجتمع ، ويتضح ذلك من خلال الأمثلة المطروحة في تلك المناهج ، وأضاف آخر عن وجود مذكرات بتاريخ حديث لكن تجرد المحتوى العلمي كتب في فترة زمنية قديمة ، وسابقة .

وتتفق هذه النتيجة مع ما وصل إليه البشرى والبداينة (١٤١٩هـ) حيث أشارا إلى وجود فجوة عميقة بين النظرية والتطبيق في الواقع في مؤسسات الأمن بالوطن العربي ، وأن هناك عدم تقييم لبرامج التعليم الأمني ومراجعتها بين فترة وأخرى ، وتتفق النتيجة مع ما وصل إليه النويجم (١٤٢٦هـ) الذي أجرى دراسته على معاهد التدريب الأمني بالرياض فوجد أنه فيما يتعلق بأسس ومعايير إعداد الحقائق التدريبية فقد اتسم ذلك المحور بانخفاض الفعالية .

وبملاحظة تقييم محور المحتوى العلمي وفق خصائص أفراد مجتمع الدراسة ، فقد وجد أن هناك فروقاً جوهرية لصالح الذين بلغت أعمارهم ٤٠ سنة فأكثر ، ولم توجد فروق تعزى للخبرة ، ووجدت فروق تعزى للحاصلين على رتبة مقدم ، ولمن يحمل مؤهل الدبلوم العالي ، ولم توجد فروق تعزى لرصيد المتدرب من الدورات ، ووجدت فروق جوهرية لصالح الملتحقين بالدورات القيادية .

وهنا يمكن استنباط أن التقييم الإيجابي صدر من الرتب الأعلى ، وأغلبهم من الدورات القيادية ، ومع ذلك فإن غالبية المتدربين وهم الميدانيون

تحديدا عبروا عن تقييم سلبي لمستوى المحتوى العلمي للدورات التي التحقوا بها ، ويجب ملاحظة أن من قام بالتقييم هم ضباط مؤهلون تأهيلا أكاديميا مناسباً ، ويعد أدنى مؤهل علمي يحملونه البكالوريوس ، والسؤال ماذا سيقول الأفراد ، أو الطلاب المتحقون بالدورات التأهيلية في مراكز التدريب الأمني .

والحقيقة أن هناك مناهج علمية حديثة ، في كثير من مؤسسات التدريب الأمني ، غير أن السؤال ما مدى تأهيل معدي تلك المذكرات ، أو المواد العلمية ، وما هي خبراتهم الميدانية ، فقد يقوم باحث من الضباط الجديرين بكتابة مادة علمية ، ولكن قد يفتقد للخبرة الميدانية التي تؤهله لتصميم منهج علمي يمكن الاستفادة منه في الواقع .

وقد يقوم ضباط بكتابة مادة علمية من خلال خبراته الميدانية ، وستكون بلا شك مادة مفيدة ، غير انه قد يوجد فيها الحديث عن إجراءات تفتقد للمنهجية والمشروعية ، وقد تكون إجراءات عتيقة لا تصلح في عصر التقنية والجريمة الالكترونية .

وقد تقوم المؤسسة التدريبية باستكتاب أحد الخبراء العرب ، ومن ثم تبرز صعوبة في استيعابها بمجرد وجود عبارات شكلية تعبر عن المؤسسة الأمنية كالجهاز والمصلحة التي ليست مسميات معروفة في القطاعات الأمنية حالياً .

من هنا تبرز الحاجة للتأليف والإعداد في المجالات الأمنية ، وهي قضية مرتبطة بالعملية التدريبية ارتباطاً وثيقاً ، لكن لا بد من وضع أسس لتشجيع العاملين في القطاع الأمني واستكتاب القادرين منهم ، وإخراجها وفق منهجية علمية ، ناهيك عن المدرسين أنفسهم ، لكن يجب ملاحظة المواصفات العلمية ، التي تتفق مع المتغيرات المتسارعة ، ويجب التركيز في المنهج العلمي

للبرنامج التدريبي على وجود معيارين أساسيين أشار إليهما تريسي (١٤١١هـ) وهما: أن يتلاءم المحتوى العلمي مع الوظيفة التي صممت من أجلها الاحتياجات والأهداف التدريبية، وأن يكون المحتوى مهما لتنمية الأداء المطلوب.

وفيما يتعلق بتقييم البيئة التدريبية التي نفذ في إطارها البرنامج التدريبي التي تمت دراسته، فقد وجد أنه لم يحقق درجة الفعالية، حيث لم يحقق سوى (١٦، ٣ من ٥) وهو بذلك أقل من المتوسط المعياري للفعالية (٥، ٣). وبالدخول إلى تفصيلات تقييم المتدربين لمحور البيئة التدريبية لوحظ أن أقل تقييم في هذا المحور كان وجود نظام إداري مرن لمتابعة وتنفيذ برنامج الدورة، حيث لم يصل تقييمه إلا لـ (١، ٣ من ٥) يليه تصاعديا وجود مكتبة أمنية متخصصة، وقد حققت (٥، ٤)، يليه مدى وجود معامل للتطبيقات الميدانية حيث حقق (٩، ٣)، يليه وجود معامل للحاسب الآلي حيث حقق (٣، ١٣)، يليه وجود تقنيات تدريبية حديثة حيث حققت (٢٠، ٣) وأخيرا بلغ متوسط وجود قاعات تدريبية مناسبة (٤٧، ٣) من تقييم أفراد مجتمع الدراسة.

وبالرغوع للبحث في اختلاف تقييم المتدربين للبيئة التدريبية وفقا لخصائص أفراد مجتمع الدراسة، فلم توجد فروق جوهرية في التقييم تعزى للعمر، ووجدت فروق دالة لصالح من لديهم خبرات ٢٠ سنة فأكثر، ولصالح الضباط الذين يحملون رتبة مقدم، وللحاصلين على مؤهل الدبلوم فوق مؤهل البكالوريوس، ولمن لديهم رصيد من الدورات التدريبية لمدة أقل من ٣ أشهر، وللملتحقين بالدورة التأهيلية ودورة القيادة الإدارية.

ومما سبق يمكن استنباط أن الضباط الذين التحقوا بالعمل الميداني وجاءوا للتدريب لم يجدوا في المدربين ما يشبع رغباتهم، ولا سيما الذين

لديهم دورات أكثر من ٣ أشهر، مقارنة بالدورات التأهيلية الذين يفتقدون للمعرفة الأمنية، أو مقارنة بدورة القيادات حيث حشد لهم من الأكاديميين والضباط الأكاديميين ما يجعل المدرب أمام قدرات علمية أعلى يصعب تجاوزها.

وقد ورد ما يعزز التقييم نفسه، وبطريقة غير مباشرة، من خلال المعوقات التي عرضها المدربون التي رأوا أنها تحول دون فعالية العملية التدريبية الجدول (٣٠)، فقد جاء من تلك المعوقات نقص تقنيات التدريب، وتعزز التقييم من جانب آخر من خلال المقترحات التي قدمها المدربون الجدول (٣٩)، حيث طرحوا عدداً من المقترحات، جاء من أبرزها: التدريب التطبيقي، وتوفير التقنيات الأمنية الحديثة، والتدريب على التقنية، وتطوير أنظمة ولوائح التدريب.

وبالعودة لمرونة النظام الإداري المشرف على تنفيذ ومتابعة برنامج الدورة، فقد علق أحد المشاركين في إحدى جلسات الاهتمام المشترك من ممثلي المتدربين بأن بعض المشرفين ينظر للمتدربين وكأنهم طلاب، وينظر إليهم نظرة سلبية، ويضيف، أن ذلك المشرف لا يدري أن المدرب ضابط ومسئول، ولديه من المهام أكثر من مهام المشرف نفسه.

وقد عقب أحد المشاركين الممثلين لجهات التدريب أنه يلاحظ كثيراً، عدم جدية من بعض المتدربين، الأمر الذي عزز لدى بعض المشرفين هذه النظرة، وعرض بعض السلوكيات التي تقع من بعض الضباط الملتحقين بدورات تدريبية التي تتعارض مع المنطق، لكنه أكد والحديث لممثل الجهات التدريبية احترام المؤسسات التدريبية على جميع المستويات، وعلق أحد مسؤولي التدريب في جلسة أخرى على احترام المتدربين وأنهم وجدوا لخدمتهم، وأنهم يلتقون بهم دائماً لتلقي ملاحظاتهم، ويحدث في آخر

برنامج الدورة لقاء مفتوح يتسم بالصراحة لتقييم الدورة، وقد أتيح للباحث حضور إحدى تلك الجلسات في المعهد العالي للدراسات الأمنية بكلية الملك فهد الأمنية، وتطابقت المعلومات المقدمة في الجلسة مع ملاحظه الباحث. غير أن هذا كله، مازال يؤكد اهتمام مؤسسات التدريب الأمني بالانضباط في الحضور وتنفيذ التعليمات، أكثر من الاهتمام بجودة المعارف والمهارات التي يمكن تقديمها للمتدرب، بدليل وجود نصيب للسلوك والمواظبة في كل دورة تدريبية، وليس هذا فحسب، بل إن من شروط الحصول على مكافأة التفوق، حصول المتدرب على ٩٥٪ كحد أدنى في كل من السلوك والمواظبة، مقابل حصوله على ٩٠٪ في التحصيل العلمي لبقية مواد الدورة وفقاً للائحة تدريب وابتعاث الضباط والأفراد بوزارة الداخلية (١٤٢٣هـ).

وتتفق نتيجة الدراسة من حيث عدم مرونة النظام الإداري مع المتدربين مع ما طرحه اليوسف (١٤٢٥هـ) إذ أشار إلى أن لطبيعة الحياة داخل الكليات والمعاهد الأمنية التي تتسم بالانضباط والصرامة تأثيراً سلبياً في طبيعة التعلم واكتساب المعارف والمهارات اللازمة، ويصف الكبيسي (٢٠٠٥م) التدريب الأمني التقليدي بأنه يركز على فرض الانضباط كهدف أساسي من أهداف الدورة التدريبية، ومن ثم قد يؤثر في تحقيق الأهداف التدريبية التي جاء المتدرب من أجلها.

وصحيح أنه يجب الاهتمام بالانضباط كهدف من أهداف التدريب، ولاسيما أن المتدربين والمدربين يعملون وفق نظام عسكري صارم في التعامل مع الأخطاء، ولكن يمكن أن يكون وفقاً لما أشار إليه هوانة والكندري (١٩٩٨م) كأهداف خفية أو غير منظورة، ويتم التعامل معها بحكمة ودراية، ولاسيما أن ساي، وكاثي (٢٠٠١م) يريان أن التدريب لن يكون

فعالا إذا نفذ لحل مشكلات الانضباط، وحثتهما أن حل مثل هذه المشكلات يتطلب تصميم حلول على أساس فردي .

ومن هنا يجب ألا يشكل الانضباط هاجسا، خاصة في ظل الاتجاهات الحديثة للتدريب، ولا سيما مع تطبيق نظرية الجودة، التي تعنى بالعميل المتمثل في المتدرب، وتعمل جاهدة للتركيز على الهدف الرئيس من الخدمة، وهو التزويد بالمعارف والمهارات المخططة، والمحددة سلفا في خطة البرنامج التدريبي، والحرص على تقديم ما يحوز على رضى المتدرب، من خلال الخدمة والإجراءات المرادفة لها .

وفيما يتعلق بتقييم المتدربين لكفايات المدربين الذين اضطلعوا بتنفيذ البرنامج التدريبي، المقدم في مؤسسات التدريب الأمني، والتي تمت دراستها، فقد وصف بأنه من أضعف حلقات العملية التدريبية من حيث الفعالية بعد المحتوى العلمي، حيث جاء ترتيبه الخامس من حيث متوسط تقييم أفراد مجتمع الدراسة، وقد بلغ متوسط تقييمه (١ ، ٣ من ٥)، وهو بذلك أقل من المتوسط المعياري لفعالية المحور والبالغ (٥ ، ٣)، وجاءت النتيجة نفسها بطريقة غير مباشرة عندما طرح المتدربون المعوقات التي تحول دون تطبيق المعارف والمهارات التي اكتسبوها في الدورة، فقد جاء أحد أبرز تلك المعوقات، عدم فعالية المدربين الذين نفذوا البرنامج التدريبي .

وبملاحظة الجدول رقم (٢٨) يتضح أن استخدام المدربين لأحدث تقنيات التدريب بلغ أضعف تقييم، حيث بلغ متوسطه (٨٦ ، ٢ من ٥) وهي نتيجة تتفق مع ما وصلت إليه دراسة النويجم (١٤٢٦ هـ) المتمثلة في انخفاض فعالية محور طرق التدريب وتقنياته التي تستخدم في تنفيذ البرامج المنفذة في تلك المعاهد، وتتفق مع ما أورده السبحي (١٤٢٦ هـ) في دراسته

التي طبقت في معهد ومركز حرس الحدود بمنطقة مكة المكرمة ، والتي توصلت إلى افتقار الكفاءات التدريسية التي تؤهل المدربين لدخول مهنة التدريس ما أدى إلى ضعف مستواهم الأدائي في العملية التعليمية بشكل عام ، وكذلك تدني مستواهم التدريسي بشكل خاص داخل الفصل الدراسي ، وهو ما ينعكس سلبا على المحيط التدريسي والمستوى التعليمي للجيل الأمني المتخرج من المعهد ومركز التدريب هناك .

وتتفق هذه النتائج بشكل غير مباشر مع ما أورده المدربون من مقترحات حيث أشاروا إلى ضرورة استخدام التدريب التطبيقي ، وتتفق كذلك مع المعوقات التي عرضها المدربون والتي أشاروا إلى أنها تؤثر سلبا في العملية التدريبية ، حيث أشاروا إلى التدريب النظري ، ونقص تقنيات التدريب ، كأحد أبرز تلك المعوقات .

وبخصوص سعة اطلاع المدربين والتعمق في الثقافة الأمنية فقد بلغ تقييم المدربين لهم (١٥ , ٣ من ٥) ، وهي نتيجة مرتبطة بتقويم المنهج ، حيث لم تصل للمتوسط المعياري للفعالية والبالغ (٥ , ٣) ، يليها وجود خبرات ميدانية جيدة لدى المدربين ، فقد بلغ متوسط التقييم (٣ , ٣ من ٥) وإمام المدربين بأحدث طرق التدريب حيث وصل تقييم المدربين لهم (٣٣ , ٣ من ٥) ، وبهذا لم يصل تقييم المدربين للمتوسط المعياري للفعالية (٥ , ٣) .

ويلاحظ أن هذه النتيجة تعززت من عدة مصادر غير هذا التقييم ، حيث عرض المدربون عدم فعالية المدربين ، وعدم مواكبة التدريب للواقع ، كأبرز معوقات التدريب ، ولوحظ أن من أبرز المقترحات التي قدموها لتطوير التدريب : إعادة تدريب وتأهيل المدربين ، واستخدام التدريب التطبيقي ، واستخدام بعض القضايا التي تمت معالجتها كحالات دراسة ، وأخيرا ، استخدام أحدث طرق التدريب الحديثة .

ويشير أحد المشاركين في جلسات ذوي الاهتمام المشترك إلى أن المدرب أحيانا يحاول معرفة كيفية التعامل الميداني مع بعض القضايا الأمنية، رغم أنه يقدم الحلول النظرية في القاعة التدريبية، ويضيف آخر أن بعض المتدربين الممارسين يصد عن التركيز مع المدرب في القاعة التدريبية بشكل تلقائي إذا اكتشف أنه لا توجد لدى المدرب الخلفية العلمية التي يمكن تجسيدها في الواقع، وقد يضطر للتركيز حرصا على التحصيل من أجل النجاح والتفوق.

وبالبحث في الاختلاف في تقييم كفايات المدربين وفقا لخصائص مجتمع الدراسة، فلم توجد فروق جوهرية في التقييم يمكن عزوها للعمر، لكنه وجدت فروق دالة لمن لديه خبرة ١٥ سنة فأكثر، ولصالح الضباط ذوي رتبة مقدم، ولصالح حملة الدبلوم العالي فوق البكالوريوس، ولمن لديه رصيد من الدورات السابقة مجموع مددها أقل من ٣ أشهر، ووجد أن تقييم الدورات التأهيلية والقيادة الإدارية أفضل تقييما لكفايات المدربين من غيرهم.

ومما سبق يمكن استنباط أن الضباط الذين التحقوا بالعمل الميداني وجاءوا للتدريب أعطوا ذات التقييم للبيئة التدريبية، الذي أشير إليه سابقا، وهذا ما يعزز تقييمهم لكافة مراحل العملية التدريبية، ولا سيما فيما يتعلق بالبيئة التدريبية وكفايات المدربين.

وفيما يتعلق بالمعوقات التي تحول دون تحقيق ما يتم اكتسابه من معارف ومهارات، فقد رصد المتدربون العديد من المعوقات الموضحة في الجدول رقم (٣٠) وتلخص أبرزها في المعوقات التالية: معوقات إدارية، وعدم فعالية المدربين، وعدم مواكبة التدريب للواقع، التدريب النظري، وقصر وقت الدورة، ونقص تقنيات التدريب، عدم مناسبة المناهج.

والحديث عن وجود معوقات إدارية تعوق الاستفادة مما يتم تحصيله من مهارات نتيجة التدريب ، يتفق مع ما أشار إليه ساي وكاثيري (٢٠٠١م) حيث أشارا إلى أن التدريب لا يمكن سد الفجوة المهارية التي تنجم عن تدني في الروح المعنوية ، أو سوء السياسات والإجراءات ، أو مشكلات المعدات ، أو انعدام الحوافز .

وتتفق هذه النتيجة أيضا مع ما عرضه ويلز (١٤٢٦هـ) ، حيث أشار إلى أن التدريب لا يحل سوى جزء يسير من المشكلة ، باعتبار أن هناك العديد من المعوقات التي تنشأ في بيئة العمل لأسباب إدارية ، ومع ذلك يظل الاحتياج التدريبي مرجعا يمكن من خلاله تحديد الهدف التدريبي بشكل دقيق ومحدد .

وصحيح أن هناك العديد من مشكلات الأداء يمكن تعديلها بقرارات إدارية أو حوافز من نوع ما ، ولا تحتاج إلى تدريب ، غير أن اكتساب المعارف والمهارات الأمنية ، أو تنميتها ، أو تغييرها لا يمكن أن يتم بشكل فاعل إلا من خلال الالتحاق بالبرامج التدريبية ، وهو استنتاج أكدته العديد من الدراسات ، ولا سيما فيما يتعلق بالمعارف والمهارات الأمنية .

فمثلا أشار المطوع (١٤١٧هـ) إلى أهمية التدريب كعنصر فعال في تنمية مهارات وقدرات الموظفين وتغيير سلوكهم في العمل بما يحقق رفع مستوى أدائهم وكفائتهم الإنتاجية ، وأشار عبيد (١٤١٩هـ) إلى أن التدريب هو الباعث الأوحد على صياغة مستقبل الأداء بشكل أفضل ، وأنه الطريق الأوحد لإعطاء معنى للخبرة البشرية ، وأنه الآلية الوحيدة التي يمكن أن تفسر التباين القائم بين فعالية الأفراد .

وأكد المطرفي (١٤١٤ هـ) أنه يوجد أثر للدورات التدريبية في المجالات الأمنية على مستوى الأداء، وذلك حسب عدد الدورات التدريبية، ومدة تلك الدورات، خاصة في مهارات التنبؤ المستقبلي، وإدارة المعلومات، وإدارة الذات، وأن للتدريب الأمني أثرا في اكتساب المهارات الأمنية المطلوبة أكثر مما يمكن تحقيقه عن طريق الخبرة والممارسة.

وقد أشار الشهري (١٩٨٩م) إلى أن التدريب في المجالات الأمنية يحقق العديد من الأهداف، ومنها: إكساب رجل الأمن معلومات جديدة تخدمه في مجال اختصاصه، ومهارات تنمي كفاءته الإنتاجية، واتجاهات إيجابية تحفزه على الارتقاء بأدائه، والتعديل من سلوكه المعتاد عند ممارسته عمله.

كما أكد كوكس (Cox, s. 1990) أنه يجب الاهتمام ببرامج التدريب كوسيلة لتطوير أداء الشرطة ومواكبتها لمتغيرات المستقبل، حيث يمكن التنبؤ بمستقبل العمل الشرطي، من خلال تحليل الاتجاهات الحالية للشرطة، والتغيرات الديموغرافية المحتملة، والتأمل المجرد، وأنه يجب تطوير مفاهيم الشرطة فيما يتعلق بالجمهور، ويجب الاهتمام بالبحث العلمي، والتخطيط السليم، وتطوير القيادة الأمنية، والاستفادة من التقنيات الحديثة، وذلك بالتركيز على برامج التدريب.

وقد أشار فيلدينق (Fielding, N. 1984) إلى أن الحاجة الملحة إلى العمليات الدقيقة في اختيار العاملين في المؤسسات الأمنية، ثم في برامج التدريب الأمني الشاملة التي تضمن توفير قوى بشرية ذات فعالية وفاعلية.

وعرض وولكر (Walker, 1976) أن المفهوم الشرطي للاحتراف الشرطي لا يتفق مع متطلبات الحاضر والمستقبل، ورأت الدراسة أن التدريب

الأمني (المواكب) والمستمر من أبرز العناصر التي ستحقق المهارة والاحتراف الشرطي .

كل ذلك يؤكد أهمية التدريب الأمني الفعال، في تحقيق المهارات اللازمة، التي ما لم تتقدم على أحدث أساليب ارتكاب الجريمة فعلى الأقل تتمكن من مواكبتها، بحيث لا يحدث تخلف في الثقافة الأمنية، والذي حذر منه أوجبرن (١٩٨٤م)، ووفق ما أشير إليه في الفصل الثاني من الدراسة .

١. ٥. مناقشة النتائج في ضوء مدى مواكبة برامج التدريب الأمني للجرائم المستجدة

جاء الهدف الرابع للدراسة، محددًا لتقييم مدى مواكبة برامج التدريب المنفذة في مؤسسات التدريب الأمني بالمملكة لمواجهة الجرائم المستجدة، وبصفة عامة، يمكن القول إن برامج التدريب الأمني لم تحقق درجة المواكبة المطلوبة لمواجهة الجرائم المستجدة في أدنى مستوياتها، ووفقًا لما طرحه المتدربون، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٠٩, ٣ من ٥) مقارنة بالمتوسط المعياري ٥, ٣، وقد تأكد هذا التقييم على مستوى المجتمع من خلال اختبار (ت).

ويجب ملاحظة أنه لا يتوقع أن تكون البرامج التدريبية مواكبة للجرائم المستجدة مادام قد ثبت بالدراسة العلمية عدم توفر الفعالية اللازمة في كافة عناصر العملية التدريبية التي تم فحصها في الإجابة على الهدف الثالث، وهذا يعني أن هذا الهدف مرتبط بالهدف الثالث، بل ويمكن عده جزءًا منه، ولذلك لوحظ أن تقييم هذا الهدف الرابع جاء من خلال عبارات لها علاقة مباشرة بالمحاور المرتبطة بالهدف الثالث .

وبالبحث عن وجود فروق في تقييم المتدربين يمكن عزوها لخصائص أفراد مجتمع الدراسة، فلم توجد فروق جوهرية يمكن عزوها للعمر، ولا للخبرة، ووجدت فروق دالة لصالح الضباط الحاصلين على رتبة مقدم، والجامعيين، وللملتحقين بالدورات التأهيلية.

ومن النتيجة السابقة يمكن القول إن الفئات الذين قيموا مدى مواكبة برامج التدريب الأمني لمواجهة الجرائم المستجدة تقيماً إيجابياً هم ضباط الدورات القيادية، والضباط الجامعيين الملتحقين بالدورة التأهيلية، ويمكن القول إن هؤلاء بعيدون عن واقع العمل الأمني الميداني، أما الغالبية الذين يتعاملون مع واقع الجريمة، ويدركون واقعها ومستقبلها فهم الغالبية، والملتحقون بالدورات التخصصية الميدانية والتخصصية الفنية.

وتتفق نتائج الدراسة مع دراسة اليوسف (١٤٢٥هـ)، الذي توصل إلى عدم مواكبة برامج التدريب الأمني العربي للمتغيرات الأمنية المستجدة، وتتفق مع نتائج دراسة عبدالحميد (٢٠٠٦م) الذي طالب بتفعيل التدريب الأمني بما يتناسب مع متطلبات مواجهة الجرائم المستجدة.

كما تتفق مع نتائج الدراسة مع ما توصل إليه البشري والبداينة (١٤١٩هـ) حيث أشارا إلى أن بناء نظام تعليمي يواكب التطورات الحالية ليست مشكلة مقصورة على الدول العربية كدول نامية، بل إنها مشكلة تواجه حتى الدول المتقدمة التي تقوم على تأصيل وتطوير التعليم والتدريب الأمني بما يواكب المستجدات، وأشارا إلى أن الأهم في دراستيهما هو أن مخرجات التعليم الأمني العربي الراهن غير مناسب للتعامل مع مهددات الأمن العربي الداخلية والخارجية.

ويفسر عبيد (١٤١٩هـ) أسباب قصور التدريب الأمني في الدول النامية بأن السير في اتجاه التحديث ومواكبة التغيرات الحديثة يتمثل في إقامة مؤسسات جديدة وأجهزة متطورة، غير أن ذلك لا يواكبه بذات الدرجة وبذات المستوى تغييرا في حدوث اتجاهات الأفراد وقيمهم نحو استخدام آليات التطوير، وهي الفكرة نفسها التي نادى بها وحذر منها وليام أوجبرن منذ عام (١٩٣٨) وبرزت في نظريته التخلف الثقافي، ووفقا لما عرض في الفصل الدراسي الثاني.

وجاءت دراسة وولكر (Walker, 1976) تشير إلى أن المجتمعات المعاصرة يحدث بها تغيرات بصورة مستمرة ومتسارعة، وأن هذا التغير يخلق العديد من المشكلات، ومن أجل ذلك مازالت الفعالية الشرطية على ممارستها السابقة، وبمعنى أوضح أن المفهوم الشرطي للاحتراف الشرطي لا يتفق مع متطلبات الحاضر والمستقبل، وأن التدريب الأمني (المواكب) والمستمر من أبرز العناصر التي ستحقق المهارة والاحتراف الشرطي.

ولأن إبراز أهمية رفع مستوى التعامل مع الجرائم المستجدة جاءت أبرز عبارات مواكبة البرامج للجرائم المستجدة، حيث بلغ متوسط تقييمها (٣، ٥١)، دونما غيرها من المحاور المتعلقة بتقييم هذا المحور في الجدول (٣١)، وهنا يمكن القول إن الخصائص البارزة للجرائم المستجدة جعلت منها محور اهتمام سواء لدى المدرب أو المتدرب، حيث أشار (الخليفة، ١٤٢٠هـ؛ واليوسف، ١٤٢٥هـ؛ والمكتب العربي للإعلام الأمني، ٢٠٠٥م) إلى عدد من تلك الخصائص، التي من أهمها: استخدام التقنية الحديثة والأساليب المبتكرة في كل عملية، تدويل الجريمة المستجدة وإخراجها من الحدود الوطنية والإقليمية، تعدد جنسيات الأشخاص

والمنظمات المرتبطتين بها، عدم توافق الظروف الزماني والمكاني بين الجاني والضحية، ارتفاع تكلفتها وآثارها على الأبنية الاجتماعية مقارنة بالجرائم التقليدية، ارتفاع مستوى المهارة في درجة استخدام أحدث التقنيات لتنفيذ جرائمهم، نقص المعرفة والمهارة المتعلقة بهذه الجرائم لدى رجال العدالة الجنائية، بروز عنصر الحداثة وعدم الألفة، وأخيرا الحاجة الملحة للتدخل بآليات تشريعية وأمنية مواكبة.

ومن هنا تأتي الحاجة الملحة لضرورة تطوير برامج التدريب الأمني لجعلها مواكبة لأنماط الجريمة المستجدة، ولاسيما أن درويش (٢٠٠٠م) أشار إلى أن مواجهة الجرائم المستجدة تتطلب تغيير أساليب الأداء الأمني، وتأمين التقنيات الأمنية الحديثة من أجل مواكبة تطور الجريمة والحد من تفاقمها وانتشارها في المجتمع، وهو ما لم يمكن تحقيقه إلا من خلال التدريب المخطط، وليس هذا فحسب، بل إن السعيد (١٤٢٤هـ) أشار إلى أن من أبرز معوقات استخدام التقنية الحديثة في المؤسسات الأمنية يكمن في الضعف في التدريب على ممارسة تلك التقنيات.

٥. ١. ٥ مناقشة النتائج في ضوء تصور لتطوير مستقبل برامج التدريب الأمني

توصلت الدراسة للعديد من الآليات التي يمكن استخدامها لتطوير برامج التدريب، غير أن الدراسة توصلت لنمطين من الآليات، أحدها يتعلق بآليات يمكن تطبيقها وفق الإمكانيات الحالية للمؤسسات التدريبية، والأخرى تتعلق بآليات مهمة، غير أن الإمكانيات الحالية لا تسمح بتطبيقها، وسيتم عرضهما فيما يلي:

١- آليات تطوير التدريب الأمني التي يمكن تنفيذها وفق الإمكانيات الحالية

وفي هذا الإطار فقد استخلص الباحث العديد من الآليات التي يمكن من خلالها تطوير عملية التدريب الأمني وضمان مواكبته لما يحدث في المجتمع من تغيرات بما فيها تطور حجم الجريمة عدداً ونوعاً، وقد تم استخلاص تلك الآليات التي عرضت في الجدول رقم (٤١) الذي عرض بالفصل الرابع، ووفق ما يلي:

١- التركيز على التطبيقات الميدانية: وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه المدربون من مقترحات، جدول رقم (٣٩) حيث كانت من أبرز المقترحات التي يرونها لتطوير مستقبل التدريب، وتتفق مع ما طرحه القحطاني (١٤٢٦هـ)، وشومان (١٤١٦هـ)، والخوالدة (١٩٩٧م)، والسبحي (١٤٢٦هـ) عبيد (١٤١٩هـ).

٢- الارتقاء برسالة الأمن على مستوى المجتمع: ولا سيما مع بروز الاتجاه الحديث نحو مشاركة المواطن في عمليات حفظ الأمن والوقاية من الجريمة، وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه بيلى (١٩٩١م)، و كوكس (١٩٩٠م) وهندركسون، و كراكوسزكا (١٤٢٥هـ)، والكبيسي (١٤٢٣هـ)، والبشرى والبداينة (١٤١٩هـ)، الألفي (١٤١٥هـ).

٣- تكثيف برامج التدريب: وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه المدربون من مقترحات في جدول رقم (٣٩) حيث جاءت أبرز الاقتراحات التي قدموها لتطوير التدريب مستقبلاً، وتتفق مع ما طرحه الكبيسي (٢٠٠٥م)، و كوكس (١٩٩٠م).

٤ - إقناع الإدارة العليا بدور التدريب : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه درويش (١٤٢٢هـ)، ويبرر أحد الخبراء أهمية وجود هذه الآلية في أنه قد توجد جهات ذات فعالية عالية في تصميم برامج تدريبية تساعد على تطوير الأداء الأمني، ولكن هذه البرامج تتطلب اعتمادات مالية وإمكانات، وهي أشياء ضرورية لتنفيذ خطط التدريب، فإن حدث اقتناع من القيادة العليا في المؤسسة الأمنية، فستتحقق

٥ - تصميم برامج متدرجة (تأسيسية، تشغيلية، متقدمة): وتتفق هذه الآلية مع ما طرحته لائحة تدريب وابتعاث الضباط والأفراد بوزارة الداخلية (١٤٢٣هـ)، وتظل إمكانية المؤسسات التدريبية حائلًا دون تنفيذ هذه الآليات .

٦ - زيادة الارتقاء بالحس الأمني لرجل الأمن : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه كوكس (١٩٩٠م)، والكبيسي (١٤٢٣هـ)، ولاسيما أنه بدأت تبرز جرائم مستجدة لم تكن معروفة من قبل، وهذه الجرائم تتطلب حسًا أمنيًا عاليًا، مبنيا على مهارات عالية تواكب أنماط الجرائم المستجدة . .

٧ - الاستفادة من الخبرات الميدانية : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه المدربون من مقترحات جدول رقم (٣٩)، حيث شكلت أحد أبرز الاقتراحات التي قدمها المدربون لتطوير برامج التدريب، ويضيف الباحث هنا ملاحظة لمسها شخصيا، وتتمثل في أن مشاركة ذوي الخبرة الميدانية في المساهمة في تنفيذ برنامج تدريبي يعزز الأثر التدريبي في القاعة التدريبية، وفي التقييم النهائي للدورة .

٨- تحديث مناهج التدريب : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه اليوسف (١٤٢٥هـ)، وعبيد (١٤١٩هـ)، وتتفق كذلك مع التقييم السلبي للمحتوى السلبي لمناهج تلك الدورات التي تم تقييمها، وتتفق أيضا مع ما طرحه المتدربون من مقترحات جدول رقم (٣٩)، حيث شكلت إحدى أبرز الاقتراحات التي قدمها المتدربون لتطوير برامج التدريب .

٩- التركيز على الدورات القصيرة : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه البشرى والبداينة (١٤١٩هـ)، الشهري (١٩٨٩م)، وتتفق مع ما طرحه دهيش (١٤٢١هـ) ولأن هذه الدورات تصلح بشكل مباشر للقيادات، وللدورات التنشيطية، وتكون على هيئة نقاشات بين المتدربين برعاية المدرب، ولا سيما أن هذه الدورات القصيرة تصلح لتنفيذ الاتجاه الحديث في التدريب نحو المهارة الواحدة .

١٠- تعزيز التعاون مع الجامعات والمعاهد الأخرى : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه الكبيسي (١٤٢٣هـ)، والشعلان وإسماعيل (١٤٢١هـ)، وقد أورد أحد المشاركين في جلسات ذوي الاهتمام المشترك من ممثلي المدربين أن تأخر مستحقات المدربين المتعاونين، وضآلتها مقابل ما يحصل عليه في معاهد أخرى تعزز هذا التعاون سلبيًا .

١١- تفعيل التقييم المستمر لبرامج التدريب : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه اليوسف (١٤٢٥هـ)، والبشرى والبداينة (١٤١٩هـ)، والشهري (١٩٨٩م) والمنيع (١٤٢٣هـ)، حيث إنه الوظيفة

الأساسية في إصدار قرار في استمرار عقد البرامج التدريبية من عدمها .

١٢ - إعادة تأهيل وتدريب المدربين : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه اليوسف (١٤٢٥هـ)، وعبيد (١٤١٩هـ)، والشعلان (١٤١٧هـ)، وتتفق ضمناً مع التقييم السلبي لواقع المدربين في الدراسة الميدانية، ومع مقترحات المدربين حول هذا الموضوع، ولذلك يمكن ملاحظة أن الخبراء طرحوا قضية تشجيع الالتحاق بالدراسات العليا لتحقيق هذه الآلية .

١٣ - تطوير أساليب التدريب المتبعة : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه اليوسف (١٤٢٥هـ)، وعبيد (١٤١٩هـ)، وترتبط هذه الآلية بمدى تأهيل وتدريب المدربين، وترتبط أيضاً بمدى توفر تقنيات التدريب الحديثة، غير أن تطوير المدرب للأساليب التدريبية التي يستخدمها سيعزز من تطوير مستقبل برامج التدريب .

١٤ - تأمين أحدث تقنيات التدريب : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه الكبيسي (١٤٢٣هـ)، والبشرى والبداينة (١٤١٩هـ)، والشعلان وإسماعيل (١٤٢١هـ) والمنيع (١٤٢٣هـ)، ويلاحظ ارتباط هذه الآلية بما قبلها، وعموماً فإن إعادة تأهيل المتدربين ستشمل تدريبهم على كيفية استخدام التقنية الحديثة، ولاسيما أن لهذه التقنيات وفقاً للعمودي (د:ت) أثراً بارزاً في تحقيق أهداف التدريب .

١٥ - التركيز على تطوير المهارات المتخصصة : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه الكبيسي (١٤٢٣هـ)، والبشرى والبداينة (١٤١٩هـ)،

والشهري (١٩٨٩م) وتتفق مع توصيات منتدى التدريب والتنمية
(٢٠٠٦م)، وتتفق مع الاتجاهات الحديثة في التدريب التي تنادي
بالتدريب للمهارة الواحدة .

١٦ - تطوير برامج حاسوبية لخدمة العمل الأمني : وتشمل قواعد
البيانات ، والأنظمة الخبيرة التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي ،
وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه البشري (١٤٢٥هـ) ، درويش
(٢٠٠٠) ، فمثلا إنشاء قاعدة بيانات للمرشحين للتدريب ،
والمدرين ، والتسجيل والامتحانات ، تسهم في تيسير العمل في
مؤسسات التدريب ، وتعطي للمتدرب نموذجا لما يجب أن يكون
عليه طبيعة عمله ، ولاسيما في ظل تبني الدولة تفعيلاً شاملاً
لتشغيل الحكومة الإلكترونية .

١٧ - إعادة تنظيم إدارات ومعاهد التدريب الأمني : وتتفق هذه الآلية
مع ما طرحه حمزاوي (١٤٢٦هـ) ، حيث مضى على تشكيل
بعض إدارات ومعاهد التدريب الأمني عقوداً من الزمن ، ولا
يتوقع أن تلك التشكيلات باتت صالحة في عصر إدارة الجودة
والتدريب عن بعد .

١٨ - تصميم برامج وربطها بنمط الجرائم المستجدة : وتتفق هذه الآلية
مع ما طرحه اليوسف (١٤٢٥هـ) ، والبشري والبداينة
(١٤١٩هـ) ، وعبيد (١٤١٩هـ) ، والشهري (١٩٨٩م) ، وهناك
عدة مصادر لتحديد احتياجات تلك الدورات ، إما من خلال
الدراسة الاستشراعية لحركة الجريمة ، أو من خلال ردود الفعل لما
يقع من جرائم يصعب التعامل الأمني معها ، وهنا يلاحظ أن
المهارة التي تكتسب كردة فعل لتفشي جرائم معينة لم يكن لها

استعداد مبكر، أقل بقليل من المهارات الموجودة لدى رجل الأمن قبل تفشي تلك الجرائم، سواء على مستوى المجرم، أو على مستوى الضحية، أو على مستوى المجتمع ككل.

١٩ - اعتماد التدريب على رأس العمل : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه حمزاوي (١٤٢٦هـ)، وهي في الأصل وظيفة تلقائية يقوم بها المشرف أو المدير، غير أن تطبيقها يسهم في تفعيل مبدأ ربط التدريب بالواقع، وهي بلا شك عملية مفيدة جدا للمتدرب، وللمؤسسة الأمنية التي يعمل بها، بل وإنها مرتبطة بالأدوار الحديثة للمدرب وفقا للحداد(١٤١٨هـ)، حيث يرتقي دوره هنا كمستشار للمتدرب في ممارسة المهام الأمنية.

٢٠ - ربط إدارات التدريب بصناع القرار : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه بعض المشاركين من ممثلي المدربين في جلسات ذوي الاهتمام المشترك، حيث يضيف أن ارتباط إدارة التدريب بصناع القرار في القطاع الأمني، أو الحصول على تفويض لمستوى معين من الصلاحيات يحقق للمؤسسة التدريبية إنجازات لا يمكن تحقيقها في ظل إدارة عليا غير مباشرة أو بيروقراطية، وذلك لأن التدريب يتعامل مع جهات مختلفة، وتتطلب مرونة في الأداء، وقد تضطر أحيانا إلى تغيير مسار التدريب، عن غير ما خطط له، وهنا تعد البيروقراطية، أو وجود حاجز مباشر عن صاحب القرار أمرا يزيد من تعقيد إدارة مؤسسات وبرامج التدريب الأمني.

٢١ - تحفيز العاملين للالتحاق ببرامج التدريب : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه اليوسف (١٤٢٥هـ)، والكبيسي (١٤٢٣هـ)، والبشرى والبداينة (١٤١٩هـ)، ويدخل في هذا الجانب تيسير الالتحاق بالعديد من الدورات التدريبية التي لها علاقة بالمسار الوظيفي والتدريبي لرجل الأمن، وتهيئة البيئة التدريبية بما يضمن تكيف المتدرب معها، ولاسيما أن هناك اتجاهات حديثة تهدف إلى تسويق التدريب وضممان جودته وقبوله من قبل المتدرب، ولاسيما أن المؤسسة التدريبية تسعى لخدمة المتدرب، وتقديم أفضل المعارف والمهارات.

٢٢ - التدرج بالأهداف التدريبية عند تصميم البرامج : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه عبيد (١٤١٩هـ) فمثلا تصميم دورة تأهيلية في أعمال التحري، يجب أن تختلف مستويات أهدافها المعرفية والمهارية عن دورة تأسيسية، كما يجب أن تختلف مستويات الأهداف المعرفية والمهارية للدورة التخصصية عن الدورة التأسيسية، وبشكل أكثر وضوحا ويجب التخطيط لرفع مستوى الأهداف المعرفية والمهارية على ضوء مستوى الدورة التدريبية.

ويعتقد أن تطبيق هذه الآليات سيسهم في تطوير مخرجات التدريب، وسيحقق من خلالها تحقيق نسبة مقبولة جدا من الفعالية، غير أن الرهان على تحقيق قفزة نوعية في مخرجات التدريب يمكن تحقيقها من خلال الآليات الأخرى التي يتعدر تطبيقها في ظل الإمكانيات الحالية.

٢- آليات تطوير التدريب الأمني التي يصعب تنفيذها وفق الإمكانيات الحالية

وفي هذا الإطار فقد استخلص الباحث العديد من الآليات التي يمكن من خلالها تطوير عملية التدريب الأمني ، وضمان مواكبته لما يحدث في المجتمع من تغيرات بما فيها تطور حجم الجريمة عدداً ونوعاً، وصحيح أن الآليات التالية التي لم يصل متوسط موافقة الخبراء على إمكانية تطبيقها وفق الإمكانيات الحالية أقل من ٧٠٪ أي أقل من (٥, ٣ من ٥) ومع ذلك ولأهمية ما طرح ، وبإجراء حوار مع بعضهم ، فقد أكدوا أهمية هذه الآليات في تحقيق تطوير مستقبل التدريب الأمني ، وبناء عليه فقد تم استخلاص تلك الآليات ، وعرضها تنازلياً كما في الجدول (٤٢) بالفصل الرابع ، وسيتم مناقشتها هنا في هذه الجزئية ، وفقاً لما يلي :

١- تطبيق استخدام التدريب عن بعد : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه الثقافي (٢٠٠٦م) وهناء يمانى (٢٠٠٦م) ، والمطرفي (١٤٢٦هـ) ، البيطار والسكيت (٢٠٠٣م) وستحقق تكثيف التدريب الذي أشار إليه عينة الدراسة من المتدربين ، ويتوقع أن تحقق هذه الآلية المساهمة في نشر التدريب ، وتعميمه لأكبر قدر ممكن ممن هم في حاجة إليه ، سواء من كانت حاجتهم ضرورية ، أو كانوا بحاجة لتنمية معارف معينة ، المهم أن العائد المتوقع سيسهم في سد فجوات واحتياجات يتعذر تلبيتها دون هذه الطريقة .

٢- تطبيق إدارة الجودة في المؤسسات التدريبية : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه الثقافي (٢٠٠٦م) ، وويلز (١٤٢٦هـ) ، وساتي (٢٠٠٥م) ، والكبيسي (١٤٢٣هـ) ، وتتفق مع توصيات منتدى

التدريب والتنمية (٢٠٠٦م)، ولا سيما أن تطبيقها في مؤسسات التدريب الأمني سيؤدي إلى استمرار الحرص على جودة مخرجات التدريب، ولأنه وفقا لمحمد (١٤٢١هـ) فإن من أهم العناصر التي تركز عليها الجودة الشاملة لتحقيق التحسين المستمر؛ تطوير أداء جميع العاملين ومهارتهم في جميع المستويات وفي كل الوظائف، ومشاركة جميع العاملين ودعم سلطاتهم.

٣- استخدام قضايا ميدانية كحالة تدريبية وتحليلها: وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه القحطاني (١٤٢٦هـ)، وعبيد (١٤١٩هـ) وتعد هذه الآلية أساسا في التدريب على قضايا وقعت، بحيث يتم تقييم الأداء الأمني، وتحاشي الوقوع فيما قد حدث من أخطاء، وتعزيز الإجراءات الجيدة التي تم استخدامها، ولا سيما في الجرائم المستجدة، والجرائم المعقدة.

٤- إسناد إدارة التدريب لمختص في التدريب أو إدارة الموارد البشرية: وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه المطيري (١٩٨٩م)، ويعقب أحد ممثلي المدربين في جلسات ذوي الاهتمام المشترك من المؤهلين في هذا الجانب، أن من معوقات عدم فعالية برامج التدريب الأمني، وجود قياديين وإداريين ومدربين يفتقدون للأسس العلمية اللازمة لإدارة الموارد البشرية، وهي حقيقة تقترب من الحقيقة، ولا سيما أن تصميم برنامج تدريبي دونما رصد الاحتياجات التدريبية بطريقة علمية، لا يتوقع أن يحقق الأهداف التدريبية المرسومة.

٥ - الاهتمام بالترجمة: ويتوقع أن تحقق عملية الترجمة العديد من الفوائد، من أبرزها، الاستفادة من الفكر الأمني في الدول المتقدمة، والمؤسسات الدولية والإقليمية، التي تنصب اهتماماتها على الجريمة، وكيفية الوقاية منها، ومقاومتها، ومن ثم ستسهم في تطوير المحتوى العلمي المقدم في برامج التدريب الأمني الذي أثبتت الدراسة أنه لم يحقق مستوى الفعالية.

٦ - اعتماد البحث العلمي لتطوير التدريب: وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه اليوسف (١٤٢٥هـ)، والكيسي (١٤٢٣هـ)، والبشرى والبداينة (١٤١٩هـ)، ودرويش (١٤٢٢هـ)، وكلية سعد العبدالله (٢٠٠٥م)، ويمكن تطبيقه على الأقل في مجالي تحديد الاحتياجات التدريبية وتقييم التدريب، لأهميتهما، وباعتبارهما أول، وآخر حلقات العملية التدريبية.

٧ - اللجوء لبيوت الخبرة في تصميم البرامج: وتتفق هذه الآلية مع ما أشار إليه الشعلان وإسماعيل (١٤٢١هـ)، وتتفق عملياً مع ما قامت بعض المعاهد والمراكز من الاستعانة بمراكز متخصصة في تصميم وتنفيذ بعض البرامج التدريبية، سواء في مجال اللغات أو في مجال التقنيات أو حتى في مجالات أمنية لا تملك المؤسسة التدريبية مختصين في الموضوعات التي سيتم التدريب عليها.

٨ - تحليل حركة الجريمة واقعاً واستشرافاً: وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه اليوسف (١٤٢٥هـ)، والبشرى والبداينة (١٤١٩هـ)، وعبيد (١٤١٩هـ) ودرويش (١٤٢٢هـ)، وتتسق هذه الآلية مع آليات أخرى في الهدف نفسه، والأهم أن تفعيلها سيسهم في

تحاشي الفجوة التي قد تحدث نتيجة انتشار الجرائم المستجدة،
ويلاحظ أن تفعيلها سيحقق عدم حدوث التخلف في الثقافة
الأمنية كما طرحت نظرية أوجبرن . .

٩- تنظيم وتيسير عملية الابتعاث للتدريب : وتتفق هذه الآلية مع ما
طرحه عبدالحميد (٢٠٠٦م) والكبيسي (١٤٢٣هـ)، وترتبط
بوجود المسار التدريبي، واعتبار أنه أساس في عمليات الترقية،
وأنه ضروري لجميع العاملين في المؤسسات الأمنية، ابتداء من
القيادة، وانتهاء بأحدث رجال المؤسسة الأمنية .

١٠- التوسع في إنشاء معاهد ومراكز التدريب المتخصصة : وتتفق
هذه الآلية مع ما طرحه كوكس (١٩٩٠م)، والكبيسي
(١٤٢٣هـ)، وتتفق مع توصيات منتدى التدريب والتنمية
(٢٠٠٦م)، ولاسيما أن هناك من يؤكد وفقا للجبالي (١٩٨٩م)
والفوزان (٢٠٠٥م) أن الاستثمار في العنصر البشري بات إحدى
الاستراتيجيات الإدارية الحديثة التي تركز على رفع إنتاجية
الموظف من خلال التدريب والتعليم وتطوير مهاراته وقدراته
الإبداعية .

١١- الاستفادة من الخبرات الأجنبية : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه
عبيد (١٤١٩هـ)، وعبدالحميد (٢٠٠٦)، وتتفق مع ما طرحه
أحد ممثلي المتدربين في إحدى جلسات الاهتمام المشترك أن
التدريب الخارجي، ورغم فوائده الشخصية الأخرى، إلا أنه
يجعل المتدرب يتعامل مع أحدث أساليب التقنية، ويلمس في
المدرين أنفسهم مهارة فائقة تفوق المدرين في معاهدنا الأمنية،

ويشير الباحث إلى أن هناك تعاوناً ثنائياً وإقليمياً يضمن في غالبية الاتفاقيات التعاون في مجال التدريب وتبادل الخبرات ، وهناك قطاعات تستفيد من هذا التعاون ، ويظل تفعيل هذا التعاون مطلباً ملحاً لتطوير مستقبل التدريب .

١٢- تنمية القدرة على التفكير والتحليل : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه الشهري (١٩٨٩م) وتتفق مع توصيات منتدى التدريب والتنمية (٢٠٠٦م) ، وتتطلب نوعية عالية من المدربين ونوعية عالية من المتدربين ، ويعتقد بفعاليتها في ورش العمل الخاصة بإدارة الأزمات ، والتعامل مع القضايا المعقدة .

١٣- تصميم مسارات تدريبية : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه المطيري (١٩٨٩م) ، والحقيقة أنه يوجد بلائحة تدريب وابتعاث الضباط والأفراد بوزارة الداخلية (١٤٢٣هـ) مسارات محددة للضباط والأفراد ، غير أن السؤال هل يوجد مسار وظيفي يمكن ربطها به ، وما مدى قدرة مؤسسات التدريب الأمني في كل قطاع على تنفيذها .

١٤- إبراز دور المواطنين وتطوير العلاقة معهم : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه الألفي (١٤١٥هـ) ، درويش (١٤٢٢هـ) ، وترتبط بالاتجاه العالمي نحو الوقاية من الجريمة ، وما يمكن أن يحققه المواطن في هذا الجانب .

١٥- التركيز على موضوعات حقوق الإنسان : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه ، الشهري (١٩٨٩م) ودرويش (٢٠٠٠م) ، ويعتقد أن التدريب على فهم وتطبيق نظام الإجراءات الجزائية والأنظمة

المرتبطة به من أبرز الموضوعات التي يجب إتقانها في كافة الدورات التأهيلية، والتأسيسية، والتخصصية .

١٦ - تزويد المكتبات بأحدث الإصدارات العالمية: وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه اليوسف (١٤٢٥هـ)، البشري والبدائية (١٤١٩هـ)، وبالرغم من وجود مكتبات متخصصة، إلا أن طبيعة التدريب الأمني ولاسيما في الدورات التأهيلية لا يتيح ارتيادها والاستفادة منها، ومع ذلك يظل تزويدها بأحدث الإصدارات، وتفعيل دورها في نشر المعرفة الأمنية رهينا بتحقيق تطوير مستقبل التدريب .

١٧ - الاهتمام باللغة الإنجليزية: وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه الشهري (١٩٨٩م) والبشري والبدائية (١٤١٩هـ)، وتزداد الحاجة للغة الإنجليزية لرجال الأمن في المملكة عموما لعدة عوامل، أبرزها: كونها لغة عالمية، وتعتمد عليها التقنية، وأخيراً، دخول المملكة منظمة التجارة العالمية، وما سيصاحب ذلك من حركة تجارية، وبشرية، واستثمارات أجنبية، وما قد ينجم عن ذلك من تعامل أمني معهم، سواء كضحايا، أو كمشتبه بهم .

١٨ - تكثيف الفرضيات كطرق تدريب: وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه القحطاني (١٤٢٦هـ) ودرويش (١٤٢٢هـ)، غير أن تطبيقها يتطلب استعدادات بشرية وإمكانات مادية، وتمويل، ومع ذلك تظل من أبرز طرق التدريب تعزيزا للإكساب المهارات .

١٩ - تفعيل التعاون الدولي: وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه عبيد (١٤١٩هـ) ودرويش (١٤٢٢هـ) .

٢٠ - المتابعة العلمية لحركة الجريمة : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه اليوسف (١٤٢٥هـ)، و درويش (١٤٢٢هـ)، وليس هذا فحسب، بل يمكن أن تحقق هذه الآلية ما أشار إليه أوجبرن (١٩٨٤م) فيما يتعلق بالتخطيط الجيد للتدريب والمبادأة للجريمة قبل استفحالها، و حدوث تخلف في الثقافة الأمنية .

٢١ - تعميق الثقافة التقنية لرجال الأمن : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه الكبيسي (١٤٢٣هـ)، الشعلان وإسماعيل (١٤٢١هـ) و درويش (١٤٢٢هـ)، ولاسيما أن الجيل الناشئ من الشباب، ومرتكبي الجرائم المستجدة يحترفون استخدام التقنيات في حياتهم العامة، وفي ارتكاب جرائمهم .

٢٢ - تحفيز استخدام التقنية : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه اليوسف (١٤٢٥هـ)، والكبيسي (١٤٢٣هـ)، الشعلان واسماعيل (١٤٢١هـ) والشهري (١٩٨٩م) و درويش (١٤٢٢هـ)، ويقصد بها هنا التقنية الأمنية، ويضيف محمد الثقفي (١٤٢٢هـ) أن استخدام التقنية بات أحد أهم أسس التحري الأمني، وعلى ذلك فمثلا استخدام أبسط أنواع المسجلات الصوتية أثناء أخذ إفادة مشتبه به يسهم في تعزيز كتابة التقرير بشكل أكثر دقة وشمولا وموضوعية، ناهيك عن التقنيات الحديثة، مثل أجهزة تحديد المواقع، وأجهزة مراقبة المركبات .

٢٣ - الموازنة بين تصميم البرامج والاحتياجات : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه البشري والبداينة (١٤١٩هـ)، ولأن عدم تصميم البرامج التدريبية وفق الاحتياجات التدريبية الحقيقية، يعد هدرا في الوقت والمال، وقد لا يحقق الأهداف التدريبية التي يراد تحقيقها .

٢٤ - تشجيع النشر والتأليف في المجال الأمني : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه الألفي (١٤١٥هـ)، حيث إن تفعيل هذه الآلية سيؤدي إلى تطوير المحتوى العلمي المقدم في برامج التدريب الأمني ، التي أثبتت الدراسة الميدانية ، ودراسات سابقة عديدة عدم كفاءته لمواكبة التغيرات المستجدة .

٢٥ - تكوين قواعد معلومات تتعلق بالتدريب : تسهم في مكننة أعمال التدريب وتحتوي على أسماء الخبراء المختصين في التدريب .

٢٦ - وضع معايير للعاملين في إدارات ومعاهد التدريب : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه الألفي (١٤١٥هـ)، حيث أثبتت الدراسة الميدانية عدم فعالية المدربين ، من جانب ، ومن جانب آخر عدم وجود مختص في دراسة الاحتياجات بشكل علمي ، وعدم وجود مختص في تصميم البرنامج وتحديد الأهداف التدريبية ، وعدم وجود مختص في تقييم البرنامج ، لا يمكن تنفيذ برامج ذات فعالية ، وإذا كان التدريب هو المعيار لإكساب المعارف والمهارات ، فمن باب أولى وضع معايير واضحة ومحددة للمرشحين للعمل في الوظائف التدريبية .

٢٧ - رصد الميزانيات والاعتمادات المالية اللازمة : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه الألفي (١٤١٥هـ)، ولا سيما أن تنفيذ الخطة التدريبية يتوقف على وجود الاعتمادات المالية اللازمة ، وبشكل خاص إذا كان من المخطط الاستعانة بمدربين متعاونين أو خبراء ، أو كان البرنامج التدريبي يشتمل على تطبيقات ميدانية ، وتحتاج نثرية لتنفيذ عملية التدريب .

٢٨- تحديد الاحتياجات التدريبية وفق منهج علمي : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه الألفي (١٤١٥هـ)، و الخوالدة (١٩٩٧م)، ولها علاقة بالية سابقة، وهي البحث العلمي، أو التخصص، والتركيز على تحديد الاحتياجات التدريبية له ما يبرره، حيث إنه أساس بناء البرنامج التدريبي .

٢٩- الانفتاح على التجارب العالمية في التدريب : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه عبيد (١٤١٩هـ) عبد الحميد (٢٠٠٦م)، ولاسيما أن التدريب في حد ذاته ظاهرة ثقافية يمكن استعارتها، وتكييفها مع البيئة، وهناك من يسمي هذه الآلية توطين الخبرات الأجنبية، وتتم إما باستقدام فريق من المدربين الأجانب، وعقد دورة لمدرربي المعاهد الوطنيين، أو بابتعاث فريق من المدربين لاكتساب الخبرة الأجنبية من مصدرها .

٣٠- استشراف برامج التدريب المستقبلية : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه اليوسف (١٤٢٥هـ)، وعبيد (١٤١٩هـ)، وترتبط بشكل مباشر بطرق البحث العلمي، وتتفق مع ما طرحه أوجبرن (١٩٨٤م) من ضرورة التخطيط السليم واستشراف المستقبل قبل حدوث ظاهرة التخلف في برامج الثقافة الأمنية .

٣١- تطوير نظم ولوائح التدريب : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه الكبيسي (١٤٢٣هـ)، وتتفق مع توصيات منتدى التدريب والتنمية (٢٠٠٦م)، فمثلا تحدد لوائح الاستعانة بمدربين من خارج المؤسسة التدريبية أجرة الساعة التدريبية ما بين (١٠٠ - ٢٠٠ ريال، في حين تعقد دورات في معاهد القطاع الخاص،

يعطى المدرب فيها بالآلاف ، ومن النظم التي تعوق العاملين في المؤسسات الأمنية من العسكريين في المملكة العربية السعودية من الالتحاق ببرامج التدريب المقدمة في معاهد التدريب الأمني قطع بعض البدلات النقدية أو العينية أو الامتيازات التي يحصل عليها رجل الأمن بمجرد التحاقه بدورة تدريبية تزيد على (٣) أشهر ، ومن هنا فإن مراجعة وتطوير نظم ولوائح التدريب والتأكد من إيجاد حوافز للمتدرب وعدم تضرره نتيجة التحاقه بالتدريب ، سيؤدي إلى تعزيز حوافز الالتحاق بالمؤسسات التدريبية ، والاستفادة مما سي طرح فيها من معارف ومهارات تسهم في تطوير الأداء الأمني .

٣٢- تبادل الخبرات بين المؤسسات الأخرى : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه الكبيسي (١٤٢٣هـ) ، وعبيد (١٤١٩هـ) ، فمثلا مشاركة مدرب من تدريبي الأمن العام في المساهمة في تنفيذ دورة تدريبية في معهد أو مركز آخر داخل القطاع أو خارجه ، سيثري المدرب والمؤسسة التدريبية التي يعمل فيها ، والمؤسسة التدريبية التي عمل فيها مؤقتا ، أقلها الاستفادة من نظم العمل غير المكتوبة .

٣٣- إعداد خطط تدريبية قابلة للتطبيق : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه اليوسف (١٤٢٥هـ) والكبيسي (١٤٢٣هـ) ، وتتفق مع توصيات منتدى التدريب والتنمية (٢٠٠٦م) ، وبصفة عامة ، فإن تصميم خطة تدريبية محكمة ، ذات آليات محددة ، وذات بعد إستراتيجي ، يمكن أن تسهم في تطوير مستقبل التدريب .

٣٤- العناية بإعداد الحقائق التدريبية : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه عثمان (١٤٢١هـ) والشعلان (١٤١٧هـ) والنويجم (١٤٢٦هـ)، وترتبط هذه الآلية بمستوى تأهيل المدرب ، وما لديه من تخصصات ميدانية يمكن أن يسهم بها مكتوبة للمتدربين الذين سينضمون لمجموعته التدريبية ، وتلعب الحوافز أيضا دورا في تقديم مادة علمية حديثة ومطورة ، ومناسبة لخصائص المتدربين .

٣٥- تشجيع الالتحاق بالدراسات العليا : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه اليوسف (١٤٢٥هـ)، وعبيد (١٤١٩هـ) بشكل غير مباشر ، وتتفق ضمنا مع التقييم السلبي لواقع المدربين في الدراسة الميدانية ، ومع مقترحات المدربين حول هذا الموضوع ، حيث إن هذه الآلية التي يصعب تنفيذها وفق الإمكانيات المتاحة ستسهم في تحقيق آلية إعادة تأهيل وتدريب المدربين ، التي أثبتت الدراسة الميدانية عدم كفاءتهم .

٣٦- تطوير الأهداف التدريبية المطلوب تحقيقها : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه عبيد (١٤١٩هـ) ، وربما كانت الأهداف التدريبية سابقا أهدافا تقليدية ، غير أن تطور أساليب الجريمة وظهور جرائم مستجدة ، أوجب على مصممي برامج التدريب الأممي تطويرها لأهداف ابتكارية تسهم بفعالية في تلبية الاحتياجات المنشودة .

٣٧- تقوية العلاقة بين الشرطة ورجال العدالة : وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه البشرى والبدائية (١٤١٩هـ) ، حيث إن التنسيق بين رجل الأمن وبقية المختصين المساهمين في تحقيق العدالة الجنائية

في المجتمع قضية ضرورية، وبدون عملية التنسيق ستهدر العديد من الجهود دون مبرر، ومن هنا بات تطوير العلاقة مع هذه المؤسسات من خلال برامج التدريب أمراً ضرورياً لتحقيق تفعيل الأداء الأمني المنشود.

٣٨- تأمين أحدث التقنيات الأمنية للتدريب عليها معملياً: وتتفق هذه الآلية مع ما طرحه البشري والبدائية (١٤١٩هـ)، واليوسف (١٤٢٥هـ)، والكبيسي (١٤٢٣هـ)، الشعلان واسماعيل (١٤٢١هـ) والمنيع (١٤٢٣هـ) و درويش (١٤٢٢هـ)، والسعيد (١٤٢٢هـ)، والجدير ذكره أن وجود المعمل يفرض على المؤسسة التدريبية ضرورة الارتقاء بالوظيفة التدريبية من التلقين، والعرض النظري إلى محاولة القفز لإكساب مهارات ومعارف يمكن تطبيقها ميدانياً، وهي جل ما يريده المتدرب.

وهنا يلاحظ أن الدراسة توصلت لعدد من الآليات التي يمكن من خلالها النهوض بعملية التدريب التي عبرت نتائج الدراسة الميدانية في تقييمها لواقع برامج التدريب، ومدى مواكبتها للجرائم المستجدة، أنها لم تكن في الصورة المأمولة، ويعتقد الباحث أن هذه الآليات التي توصلت إليها الدراسة يمكن أن يسهم تطبيقها في تطوير مستقبل التدريب، وهي الأساس التي سيبني عليه النموذج المقترح.

٥. ٢ مناقشة الإطار النظري للدراسة

في هذا الجزء سيتم مناقشة الإطار التصوري النظري المتمثل في الافتراضات التي انطلقت منها الدراسة في ضوء النتائج التي تم الوصول إليها، وهي الافتراضات التي استنبطت من نظرية وليم أوجبرن التي أشير إليها في الفصل الثاني، والتي تتلخص في أن مفهوم التخلف الثقافي في النظرية معيار في التغير الذي يطرأ على الأنماط الثقافية التي لها علاقة ببرامج التدريب الأمني، وذلك نتيجة ما يحدث من تحولات مادية في المجتمع، وباعتبار أن ظاهرة التخلف إحدى النتائج الأساسية لعمليات التغير.

حيث رأى أوجبرن وفقاً لمذبولي (١٩٧٩م) أن الأجزاء المتنوعة من الثقافة الحديثة لا تتغير بنفس النسبة؛ فبعضها يتغير بنسبة أسرع من الأخرى، معبراً عن الثقافة المادية بالمخترعات المادية العديدة ومن أبرزها المباني ووسائل المواصلات ووسائل الاتصالات إلى غير ذلك من الأشياء المادية الحديثة، وعن الثقافة المعنوية بثقافة الاستخدام ونظمه.

كما أكد أوجبرن (١٩٨٤م) أن الثقافة التكوينية القديمة الجامدة لا تتكيف كلية مع الثقافة المادية المتغيرة، ولكن يحدث درجة من التكيف، وأن الثقافة التكوينية القديمة ترتبط بشكل متناسق مع الأحوال المادية القديمة أكثر من ارتباطها بالأحوال المادية الجديدة، ولهذا فإن الثقافة التكوينية المطلوبة ستكون أكثر مناسبة للثقافة المادية الجديدة.

وقد حاولت الدراسة توظيف نظرية أوجبرن في البحث عن حدوث عملية التخلف بين بروز التقنيات الحديثة (كعناصر مادية)، وبين كيفية

استخدامها (كعناصر معنوية) ، وذلك في مجال تنفيذ الجريمة من قبل المجرمين ، والوقاية منها ومكافحتها من قبل رجال الأمن ، وحاولت الدراسة بشكل مباشر البحث عن مدى مواكبة برامج التدريب الأمني كثقافة أمنية (عناصر معنوية) لبروز التقنيات الحديثة التي يمكن استخدامها في مجال الوقاية من الجريمة ومكافحتها .

وهنا سيتم إعادة طرح الافتراضات ، وفي نهاية الافتراض سيتم التعليق على ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج ، بمعنى أنه سيتم فحص نظرية أوجبرن للتخلف الثقافي التي ظهرت في بداية القرن العشرين ، من خلال نتائج ميدانية في بداية القرن الحادي والعشرين ، وذلك وفقا لما يلي :

١ - أشار الافتراض الأول إلى أن التطور التقني يفرز العديد من التقنيات الحديثة التي يمكن أن يستخدمها المجرم لتنفيذ جرائم جديدة أو باستخدامها في تنفيذ جرائم تقليدية ، ومن ثم قد يمتلك المجرم لهذه التقنيات الحديثة قبل امتلاك المؤسسة الأمنية لتلك التقنيات أو ما يكشف استخدامها(وهنا يفترض وجود التخلف) .

وبمراجعة نتائج الدراسة الميدانية جدول رقم (٣٠) تبين أن نقص الإمكانيات الفنية لدى العاملين في المجالات الأمنية الميدانية من أبرز المعوقات التي رآها المتدربون تحول دون تحقيق كفاءة التدريب ، كما لوحظ أن تأمين أحدث التقنيات للتعامل مع الجريمة من أبرز احتياجات مواكبة التغيرات جدول رقم (٣٩) ، وأن توفير التقنيات الأمنية الحديثة شكلت أبرز المقترحات التي عرضها المتدربون لتطوير برامج التدريب ، جدول رقم (٤٠) ، وأن تأمين أحدث التقنيات الأمنية للتدريب عليها معمليا من أبرز

آليات تطوير برامج التدريب مستقبلا ليواكب تطور الجريمة،
الجدول رقم (٤٠).

وهذا يعني أن هناك تباينا في امتلاك التقنية كجوانب مادية بين رجال الأمن ومرتكبي الجرائم، حيث إن رجال الأمن أقل امتلاكاً من المجرمين لهذه التقنيات الحديثة، وهذه النتيجة تختلف مع ما أشارت إليه نظرية أوجبرن، حيث لم توضح أنه قد يحدث تباين بين أفراد المجتمع في امتلاك التقنية الحديثة.

بالرغم من أن التقنية تحمل في طياتها عوامل جذب وتيسر للفرد العديد من الخدمات التي يحتاج إليها، لكن هذا التباين يخلق فجوة حقيقية وتفاوتاً في توظيف هذه التقنيات في تنفيذ الدور المنوط بكل من المجرم ورجل الأمن كما سيلاحظ لاحقاً.

وصحيح أن المجرم ورجل الأمن تواقان لامتلاك أحدث التقنيات ليقينهما بأهميتها، ونظر التحقيقها مبدأ المنفعة والانسجام، وفقاً لما أشار إليه لنتون (١٩٨٤)، وبشكل مباشر فإن امتلاك تلك التقنيات لدى المنحرفين أدى إلى تطور واحتراف الجريمة وفقاً لما عرضه القرني (١٤٢٦هـ).

٢- أشار الافتراض الثاني إلى أن استخدام المجرم للتقنيات الحديثة قد لا يواكبه استخدام تقني من قبل رجال الأمن بنفس المستوى (وهنا يفترض وجود التخلف)، حيث إن حرص المجرم على استخدام التقنية في ارتكاب الجريمة يجعله أكثر حرصاً من رجل الأمن على كيفية استخدامها.

وبمراجعة نتائج الدراسة الميدانية لوحظ في جدول (٣٦) أن التدريب على أحدث التقنيات للتعامل مع الجريمة من أبرز احتياجات مواكبة التغيرات ، أما على مستوى المجرم فبتحليل خصائص الجرائم المستجدة ، فقد وجد أن استخدام التقنية الحديثة يعد من أبرز خصائص تلك الجرائم ووفقاً لما عرضه الخليفة (١٤٢٠هـ) ؛ واليوسف (١٤٢٥هـ) ؛ والمكتب العربي للإعلام الأمني (٢٠٠٥م).

وهذا يعني أن هناك تبايناً في استخدام التقنية بين أفراد المجتمع ، وبشكل محدد تفاوت بين المجرمين ورجال الأمن في استخدام التقنية كل في إنجاز مهامه ، وهذه النتيجة تختلف مع ما أشارت إليه نظرية أوجبرن ، حيث لم توضح أنه قد يحدث تباين بين أفراد المجتمع في استخدام التقنية الحديثة بين فئات وفئات أخرى في المجتمع .

٣- أشار الافتراض الثالث إلى أنه حتى لو استخدم رجال الأمن تقنيات حديثة تم تأمينها (مادياً) فقد لا يفلحون في استخدامها (كثقافة معنوية) بنفس المستوى الذي يستخدمه المجرم ، بدليل حدوث ما يسمى بالتنشئة الراجعة ، التي تعني أن الطبقة الدنيا من العاملين في المؤسسات الأمنية قد يتقنون استخدام بعض التقنيات الحديثة دونما تدريب متخصص ، ولكن كثقافة عامة ، وقد يقوم هؤلاء بتدريب رؤسائهم على الاستخدامات الجديدة للتقنية ، (وهنا يفترض وجود التخلف) .

وفي الوقت الذي يؤكد الخليفة (١٤٢٠هـ) ؛ واليوسف (١٤٢٥هـ) ؛ والمكتب العربي للإعلام الأمني (٢٠٠٥م) ؛ وموقع

المحامون العرب (د . ت) ارتفاع مستوى مهارة منفذي الجرائم المستجدة في درجة استخدام أحدث التقنيات لتنفيذ جرائمهم ، وفي الوقت نفسه ، نقص المعرفة والمهارة المتعلقة بهذه الجرائم لدى رجال العدالة الجنائية .

وهذا يعني أن هناك تبايناً في استخدام التقنية بين أفراد المجتمع ، وبشكل محدد تفاوت بين المجرمين ورجال الأمن في استخدام التقنية كل في إنجاز مهامه ، وهذه النتيجة تختلف مع ما أشارت إليه نظرية أوجبرن ، حيث لم توضح أنه قد يحدث تباين بين أفراد المجتمع في استخدام التقنية الحديثة بين فئات وفئات أخرى في المجتمع .

ولأنه وفقاً لكروبر (١٩٨٤) الذي رأى أن انتشار الثقافة عملية تدريجية ، تنتشر بواسطتها عناصر وأنظمة الثقافة ، ويمكن بواسطتها تطبيق الاختراعات أو التنظيمات الجديدة أفقياً ، في أماكن مجاورة ، وقد تنتقل من المكان المجاور لمقر نشأتها إلى دائرة أوسع على مستوى جميع أنحاء العالم ، وقد تحدث نتيجة عملية الانتشار تنمية وتطوير للاختراع أو التنظيم الجديد .

وعلى هذا الأساس تنتشر التقنية الحديثة المستخدمة في ارتكاب الجريمة ، وتنتشر كذلك الأساليب الحديثة في استخدام هذه التقنيات ، بل ويؤدي انتشارها إلى تطوير التقنية وتطوير أساليب الاستخدام ، وهو ما سيعمق الفجوة بين المجرم ورجل الأمن ، حينما لا توجد لدى رجل الأمن مواكبة موازية من خلال التدريب و من خلال التعاون وتبادل الخبرات بين رجال الأمن أنفسهم .

٤ - أشار الافتراض الرابع إلى أنه تعد برامج التدريب الأمني الأساس الذي يغرس في رجل الأمن الثقافة الأمنية، ممثلة في المعارف والمهارات الحديثة، غير أنه قد لا تتابع تلك البرامج ما يتكرر من تقنيات حديثة، وكيفية استخدامها، في الوقت نفسه، مقارنة بالمجرمين، فقد توجد مهارات أمنية اجتهادية لدى بعض رجال الأمن، أو مهارات محدودة نتيجة اكتساب خبرات من المؤسسات التي أمنت التقنيات الحديثة، وليس نتيجة برامج تدريبية (وهنا يفترض وجود التخلف).

وبمراجعة نتائج الدراسة الميدانية الجدول رقم (٢٧) الخاص بتقييم المحتوى العلمي لبرامج التدريب التي تم تقييمها من قبل المتدربين، فلو اخترنا تعريف ويلز (١٤٢٦هـ، ص ٤١) للتدريب الذي يتلخص في أنه «نقل معرفة أو مهارة محددة وقابلة للقياس»، ولأن المعرفة والمهارة هي جوهر الثقافة، فقد توصلت الدراسة إلى أن أبرز محاور برامج التدريب المتعلقة بالمحتوى العلمي، وهي: تميّز المحتوى العلمي لموضوعات الدورة بالحدثة والتطور، وتناسب المعارف والنظريات المقدمة في الدورة مع الواقع الميداني، وتناسب المهارات المقدمة في المحتوى مع الاحتياجات الفعلية، كانت ذات فعالية أقل، وهو ما يؤكد حدوث تخلف في برامج التدريب. وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه السعيد (١٤٢٤هـ) من أن مدى معرفة العاملين في المؤسسات الأمنية بالتقنية الحديثة يعد ضعيفا جدا، وأن غالبية العاملين في المؤسسات الأمنية لم يلتحقوا بدورة تدريبية في مجال استخدام التقنية، بالرغم من قناعاتهم بأن للتقنية الحديثة جوانب إيجابية عظيمة لرفع كفاءة الأداء.

٥ - أشار الافتراض الخامس إلى أن عدم مواكبة برامج التدريب الأمني للجرائم المستجدة قد يساعد على اتساع في الفجوة الثقافية لرجل الأمن (التخلف الأمني) وسيزيد من عدم كفاءة وفاعلية الأداء الأمني، وقد توصلت الدراسة الميدانية جدول رقم (٣١) إلى أن برامج التدريب الأمني المنفذة في مؤسسات التدريب الأمني غير مواكبة لمواجهة الجرائم المستجدة، في الوقت الذي يقوم المجرمون بنشر برامج تثقيفية فيما بينهم لنشر ثقافة الجريمة وباستخدام أحدث التقنيات، وهذا يعني أن هناك تبايناً بين المجرم ورجل الأمن في نشر ثقافة استخدام التقنية في تحقيق عنصر المهارة في تنفيذ المهام الموكلة إليه.

٦ - أشار الافتراض السادس إلى أن عدم كفاءة وعدم فاعلية الأداء الأمني قد تزيد من ازدياد معدل وأنواع الجرائم التقليدية والمستحدثة، وقد توصلت الدراسة الميدانية إلى أن التدريب على التقنيات الأمنية الحديثة شكلت أبرز المقترحات التي عرضها المدربون لتطوير برامج التدريب لمواكبة ومواجهة الجرائم المستجدة، جدول رقم (٤١)، وأن تعميق الثقافة التقنية لرجال الأمن، وتحفيز استخدام التقنية من أبرز آليات تطوير برامج التدريب مستقبلاً ليوكب تطور الجريمة، الجدول رقم (٤١).

وهذا يعني أن المؤسسات الأمنية تدرك تماماً أهمية استخدام التقنية في العمل الأمني وهو ما أشار إليه السعيد (١٤٢٤هـ) ومحمد الثقفي (١٤٢٢هـ)، غير أن عثمان (١٤٢١هـ) برر سبب تخلف الدول النامية في توظيف التقنية في هذا الجانب بعدد من العوامل، ومن أبرزها: السرية التي

تحيط بعملية الإنتاج التقني في الدول المتقدمة، وغياب أنظمة المعلومات التقنية التي تستوجب تشغيل وتحليل التقنيات الحديثة، وأخيرا غياب المعلومات أو نقصها لدى الدول النامية عن التقنيات التي يمكن استخدامها في الوقاية من الجريمة أو على الأقل تأخر الوصول إليها مقارنة بالجنّة، الذي يوظفون أي تقنية حديثة في تنفيذ جرائمهم، وهي معوقات من اليسير على المجرم تجاوزها، ولا سيما في ظل الجرائم المنظمة، والجرائم المستجدة.

ويأتي التحذير من عدم فعالية برامج التدريب الأمني وعدم مواكبتها للجرائم المستجدة اتساقا مع ما سبق أن أشار إليه أوجبرن (١٩٨٤م)، الذي أشار إلى أن التغيرات في الثقافة المادية تسبق عادة التغيرات في الثقافة التكيفية حقيقة معروفة، ومع ذلك، فإنه لا تعد قاعدة عامة، إذ من الممكن أن تتم عملية التكيف قبل عملية التغير المادي، ويمكن تطبيق هذا التكيف بعد بروز التغير المادي، ولكن هذا النوع من التكيف المبكر يستدعي درجة عالية من التخطيط، والتنبؤ، والضبط، بينما في الوقت الحاضر تتغير فيها الماديات وتتبعها تغيرات في الثقافة المعنوية التكيفية، ومن الطبيعي تغير الثقافة المعنوية دونما حدوث في الثقافة المادية.

وهذا يعني أن استشراف حركة الجريمة والتخطيط العلمي لتصميم برامج تدريب أمني مبكرة لاستفحال أنماط من الجرائم التقليدية أو المستجدة، سيسهم في توفير التكيف المناسب، وسيحقق المواكبة على الأقل، وهذا يعني أن التخطيط الإستراتيجي المرن يمكن أن يضمن مواكبة برامج التدريب الأمني لحجم ونمط الجريمة في الواقع، وهو نتيجة إيجابية في حد ذاتها.

٥. ٣ النموذج المقترح لتطوير مخرجات البرامج

مدخل

بدراسة موضوع التدريب الأمني في ظل التغيرات الاجتماعية والثقافية في المجتمع السعودي ، وما توصلت إليه الدراسة من حدوث تغيرات اجتماعية وثقافية بارزة في المجتمع ، نجم عنها العديد من الآثار السلبية أبرزها ارتفاع حجم الجريمة وبروز جرائم مستحدثة ، ومن المتوقع أن تستمر هذه التغيرات في التأثير مستقبلا ، وأن تستمر بواعث الجريمة وازدياد حجمها وأنماطها في ظل هذه الأوضاع .

وبتقييم واقع برامج التدريب الأمني المنفذة في كليات ومعاهد التدريب الأمني ، من خلال عينة من تلك البرامج ، لوحظ أن فعالية تلك البرامج كانت قليلة بصفة عامة ، كما أن مواكبة ذات البرامج لمواجهة الجرائم المستجدة كانت قليلة أيضا .

وبناء على ذلك جاءت فكرة الوصول لنموذج مقترح لتطوير مخرجات برامج التدريب الأمني كأحد أهداف الدراسة ، وقد بني هذا النموذج على ما توصلت إليه الدراسة من تقييم ورؤى من مجموعة من الخبراء والمختصين والممارسين للعملية التدريبية نفسها ، كما تمت الاستفادة من رؤى بعض المتدربين في معرفة مقترحاتهم واحتياجاتهم لتطوير برامج التدريب ، ووفق ما أشير إليه في الفصل الثالث والرابع من الدراسة .

ولأن فعالية التدريب ومواكبة برامجه لمواجهة الجرائم المستجدة ترتبط

بالعملية التدريبية كنظام، والذي تتكون من مدخلات وعمليات ومخرجات، وتقييم مستمر، في ظل التغيرات الاجتماعية والثقافية المحيطة؛ بمعنى أنه يتطلب للحصول على مخرجات ذات فعالية تطوير المدخلات والعمليات بما يتناسب مع البيئة الخارجية، كما يشير الشكل (٥) وذلك وفقا يلي:

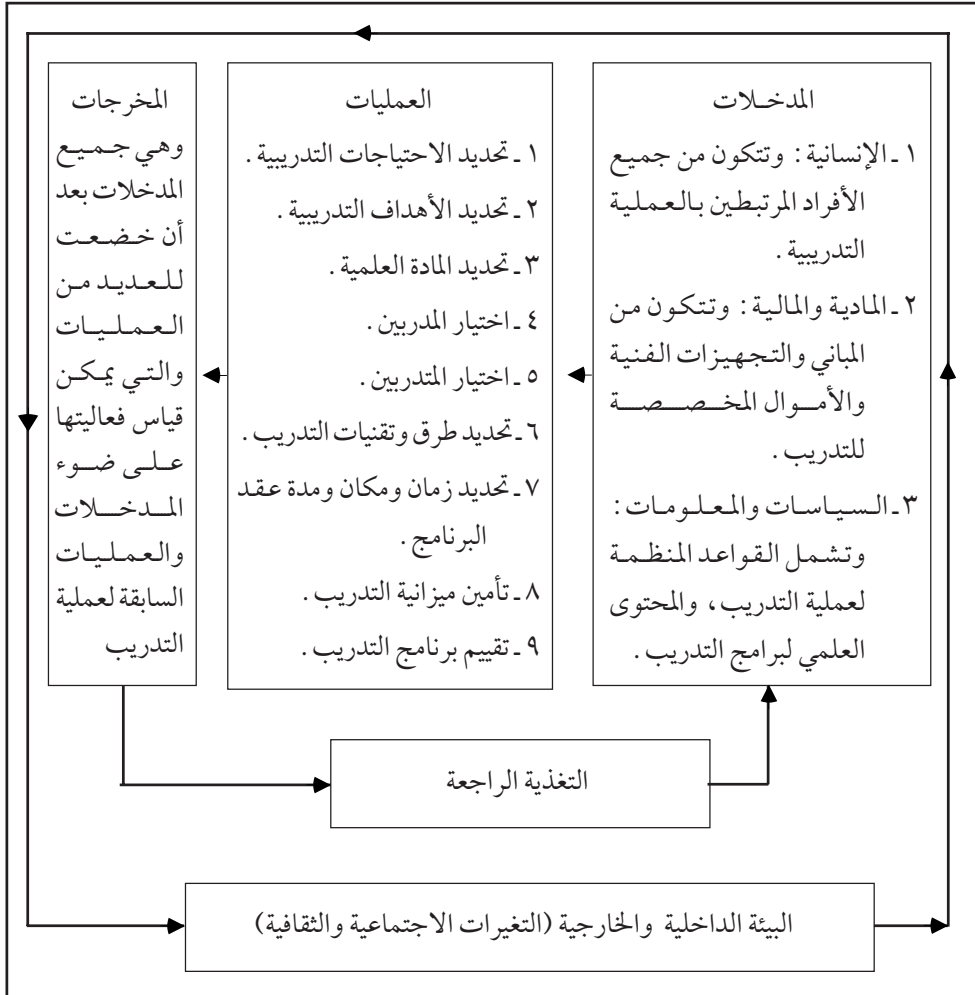
أولا: المدخلات: وتتمثل في جميع الأجزاء والمكونات للنظام التدريبي التي سيتم إخضاعها لعمليات محددة ومخططة من أجل الوصول لشيء ما محدد له خصائص محددة ومطلوبة تتمثل في المخرجات التدريبية، ويتكون عنصر المدخلات وفقا لعزاوي (٢٠٠٦م) من المكونات التالية:

١- الجوانب الإنسانية: وتتكون من جميع الأفراد المرتبطين بالعملية التدريبية، من مدربين ومتدربين، وإداريين، وفنيين، ولكل منهم خصائص وأدوار محددة في العملية التدريبية.

٢- الجوانب المادية والمالية: وتتكون من المباني والتجهيزات الفنية اللازمة لتنفيذ عمليات التدريب، كما تشمل الأموال المخصصة للتدريب.

٣- السياسات والمعلومات: وتشمل القواعد المنظمة لعملية التدريب، والمحتوى العلمي لبرامج التدريب.

الشكل رقم (٨) يوضح عناصر العملية التدريبية كنظام، ومدى تأثرها بالبيئة المحيطة



النموذج من إعداد الباحث، استناداً إلى (العزاوي، ٢٠٠٦م).

ثانياً: العمليات: وهي مجموعة المهام المحددة التي تنفذها المؤسسة التدريبية والتي تهدف إلى نقل المعارف أو الاتجاهات أو المهارات المحددة سلفاً إلى المتدربين، وتتبنى الدراسة تقسيمها للمهام التالية:

- ١ - تحديد الاحتياجات التدريبية .
- ٢ - تحديد الأهداف التدريبية .
- ٣ - تحديد المادة العلمية .
- ٤ - اختيار المدربين .
- ٥ - اختيار المتدربين .
- ٦ - تحديد طرق وتقنيات التدريب .
- ٧ - تحديد زمان ومكان ومدة عقد البرنامج .
- ٨ - تأمين ميزانية التدريب .
- ٩ - تقييم برنامج التدريب .

وبذلك تنتهي العملية التدريبية، وتبدأ على ضوء عملية تقييم العملية السابقة عملية تدريبية أخرى، حتى تتلشى الاحتياجات التدريبية التي صمم من أجلها البرنامج التدريبي، أو تظهر حاجات تدريبية أخرى، فتبدأ العملية التدريبية حسب الخطوات السابقة، وهكذا.

ثالثاً: المخرجات: وتتمثل في مجموعة الآثار التي تبرز نتيجة المدخلات، وما جرى عليها من عمليات محددة، وتبرز من خلال ما يحدث من تحول في المتدرب تحديداً من نقل للمعارف أو الاتجاهات أو المهارات المحددة سلفاً، والتي يمكن قياسها علمياً، ومن الطبيعي أنه وفقاً للعزاوي (٢٠٠٦م) قد يتأخر ظهور الأثر على المتدرب فترة طويلة بعد العمليات التي خضع لها المتدرب.

رابعاً: التغذية الراجعة أو ما تسمى بالمرتدة: وتتمثل في عملية التقييم المستمر لما تحقق من أهداف وفقاً لخطط له، وذلك بدراسة العوامل التي أسهمت في عدم فعالية التدريب والتوجيه بتلافي حدوثها مستقبلاً، ويمكن أن تشمل كل أو بعض مكونات المدخلات أو العمليات لتصحيح مسار التدريب، وتحقيق أعلى درجات الكفاءة.

خامساً: البيئة: وهي الظروف المكانية والزمانية التي أقيمت فيها العملية التدريبية كمدخلات وعمليات ومخرجات، والتي تؤثر في العملية التدريبية وتتأثر بها، ويصنفها العزاوي (٢٠٠٦م) بالبيئة الداخلية، والبيئة الخارجية، حيث تمثل البيئة الداخلية للمؤسسة التدريبية بما تحوي من نشاطات وتفاعلات، أما البيئة الخارجية فتتمثل في المجتمع المحيط بالمؤسسة التدريبية، بما في ذلك المجتمع الذي ستنفذ فيه المعارف والمهارات التي تم اكتسابها.

وتلعب البيئة المحيطة بالتدريب دوراً أساسياً في العملية التدريبية، حيث إن لها دوراً في كافة العناصر السابقة، سواء في المدخلات أو العمليات أو حتى المخرجات؛ ففي المدخلات مثلاً يتم تصميم سياسة التدريب وفقاً للسياسات الموجودة في البيئة المحيطة، وبخصوص تأثير البيئة في العمليات كمثال، فإن تحديد الاحتياجات التدريبية يتم وفقاً لمتطلبات البيئة الخارجية، وهكذا.

وعلى هذا الأساس فإن تطوير عملية التدريب ستركز على تطوير المدخلات، وتطوير العمليات، باعتبارهما العنصرين الأساسيين في العملية التدريبية، ولأنه سترتب على تطويرهما تطويراً في مخرجات التدريب، ولأنه من الصعب إجراء تغيير جذري في وقت واحد، فإن النموذج يقترح تطوير التدريب على مرحلتين وفق ما سيرد لاحقاً.

٥. ٣. ٢. الإطار العام للنموذج

١ - الرؤية (Vision)

تتمثل رؤية النموذج في: تصميم برامج التدريب الأمني ليوأكب حجم ونمط الجريمة في المجتمع السعودي، ويمكن أن تنطلق هذه الرؤية من الأسس وفقاً لكوكس (Cox) (١٩٩٠)؛ ودرويش (١٤٢٢هـ)؛ والألفي (١٤١٥هـ)؛ وعبيد (١٤١٩هـ)، والمتمثلة فيما يلي:

١- اعتبار قضية التدريب الأمني لرجل الأمن ضرورة أمنية وحتمية، وترتبط بجميع العاملين في القطاع الأمني وبجميع الوظائف

٢- استحداث موضوعات أمنية تتعلق بإدارة الأزمة والحس الأمني والقيادة الأمنية والحاسب الآلي وقواعد المعلومات، والتركيز على تصنيف وإحصاء الجرائم المستحدثة.

٣- استحداث برنامج كامل للبانوراما الأمنية يتم فيه عرض آخر ما ارتكب من جرائم مستحدثة من خلال أشخاصها الطبيعيين حسب دور كل منهم من واقع أحداث ارتكابها.

٤- استحداث منهج اصطناع المواقف الأمنية (الفرضيات) والتخطيط لمواجهتها.

٥- انتهاج منهج المحاكاة لتضييق الهوة الفاصلة بين التصورات النظرية وبين ظروف الممارسة الفعلية في الميدان.

٦- استحداث منهج تعميق جسور التعاون مع الجمهور وخاصة المثقفين منهم باعتبارهم السند الحقيقي في مواجهة تطور الجرائم المستجدة.

- ٧- ترسيخ مفهوم الأمن كمهمة حضارية ولاسيما في الدول النامية .
 - ٨- إبراز دور المواطن وأهميته كقاعدة أمنية رئيسة ، والتركيز على تطوير العلاقة الايجابية معهم .
 - ٩- الإعداد الجيد لرجل الأمن في ضوء الاحتياجات اللازمة للمتطلبات المستجدة .
 - ١٠- إعادة تأهيل المدربين من أجل مواكبة التحديات الأمنية المستجدة .
 - ١١- ضرورة استشراف المستقبل وتطوير الأهداف التقليدية للتدريب لمواكبة التغيرات المستجدة .
 - ١٢- الاهتمام بالبحث العلمي .
 - ١٣- الاستفادة من تطوير القيادة الأمنية .
 - ١٤- الاستفادة من التقنيات الحديثة في مواجهة الجريمة .
 - ١٥- التوسع في افتتاح معاهد ومراكز التدريب الأمني حسب التخصص والحاجة الفعلية .
- ويلاحظ أن جميع هذه الأسس صالحة لتكون منطلقاً للرؤية النموذج في تطوير التدريب الأمني ، وضمان فعاليته ، ومواكبته للجرائم المستجدة .

٢ - الرسالة (المهمة) (Mission)

تتمثل رسالة تطوير التدريب في تقديم البرامج التدريبية التي تمكن رجال الأمن من الارتقاء بمعارفهم ومهاراتهم التي تتناسب مع متطلبات التغيرات الاجتماعية والثقافية ، وتتلخص هذه المهمة في كلمة لسمو الأمير نايف ، وزير الداخلية في المملكة العربية السعودية ، حيث قال «يجب أن نهى أنفسنا

لمواجهة المستقبل ، لأننا جزء من العالم ، ونتأثر بما يحدث في الخارج ،
بخاصة ما في التعامل مع الجرائم المتطورة التي لم تكن البلاد تشهد مثلها
في السابق ، ومواجهة ذلك يكون بالتركيز على بناء القوى البشرية ، وتدريبها
وتأهيلها ورفع مستواها والتمسك بالأخلاق الإسلامية الحميدة» موثق في :
وزارة الداخلية ، ١٤٢٢ هـ ص ٣٨٦ .

٣ - الأهداف (Goals)

يسعى النموذج المقترح إلى تحقيق العديد من الأهداف التي يمكن أن
تسهم في تحقيق الرسالة والروية المخططة فيما يتعلق ببرامج التدريب في
المؤسسات الأمنية .

- ١ - تحسين مدخلات العملية التدريبية بما يحقق المتطلبات اللازمة .
- ٢ - تحسين العمليات التي تمر بها العملية التدريبية بما يحقق المتطلبات
اللازمة .
- ٣ - الارتقاء ببرامج التدريب لمواجهة حجم ونمط الجريمة في المجتمع .

٤ - آليات التطوير

من الممكن أن تتم عملية تطوير برامج التدريب على مرحلتين ، يكمل
بعضها بعضا ، بحيث يمكن البدء في المرحلة الأولى في بداية الموسم
التدريبى ، بينما يمكن تنفيذ المرحلة الثانية بعد ثلاث سنوات من تنفيذ المرحلة
الأولى ، وذلك لأن تنفيذ آليات المرحلة الثانية تتطلب قرارات وموازنات
لتنفيذها ، وبعد اتخاذ الترتيبات اللازمة لتنفيذها .

ومن هنا فإن النموذج المقترح يقدم آليات تطوير ممكنة التطبيق في الفترة

الراهنة ، وسيكون من اليسير تطبيقها وفقا لما أسهم به الخبراء في هذا المجال ،
وكما سبق أن أشير فإن آليات التطوير ستنصب على تطوير مدخلات
وعمليات التدريب ، باعتبار أن تطويرهما سيؤدي إلى تطوير مخرجات
التدريب وتحقيق الأهداف المرجوة للنموذج ، ووفق الرسالة والرؤية التي
ينطلق منهما النموذج ، وسيتم عرض آليات التطوير وفقا لما توصلت إليه
الدراسة الميدانية في هذا المجال .

أ - آليات تطوير مدخلات التدريب / المرحلة الأولى

لتحقيق التطوير المرتقب في النموذج ، فإنه يمكن تحقيق ذلك من خلال
الآليات التي يمكن تطبيقها حاليا ، والموضحة في الشكل (٩) وفي الآليات التالية :

١ - الارتقاء برسالة الأمن على مستوى المجتمع : وذلك باعتباره من
الأسس التي يجب أن تنطلق منها برامج التدريب ، وذلك لأن
النظريات الحديثة في علم الجريمة تدرك دور المواطن في الوقاية
من الجريمة ومكافحتها .

٢ - إقناع الإدارة العليا بدور التدريب : وذلك لأن الظروف الحالية
باتت تفرض ضرورة التدريب لكافة رجال الأمن بما فيهم القادة
أنفسهم ، ومن هنا تأتي ضرورة تأمين مستلزمات التدريب المالية ،
وذلك لتجهيز المباني والآلات والكوادر البشرية المختصة بما يحقق
الأهداف التدريبية المنشودة .

الشكل رقم (٩) تطوير مدخلات التدريب / المرحلة الأولى



٣- زيادة الارتقاء بالحس الأمني لرجل الأمن: وذلك نظراً لحاجة رجل الأمن في الميدان للاطلاع على تطورات الجريمة .

٤- تعزيز التعاون مع الجامعات والمعاهد الأخرى: لأن في عملية التعاون جلب الخبرات والمعارف والمهارات للمؤسسة التدريبية ونقلها للمتدربين .

٥ - اعتماد سياسة تأهيل وتدريب المدربين وتثقيفهم تقنيا : لأن في تأهيلهم تأهيلا عاليا دورا أساسيا في نقل المعارف والمهارات للمدربين .

٦ - تأمين أحدث تقنيات التدريب : وذلك نظرا لما تحققه من آثار تسهم في تفعيل تحقيق الأهداف التدريبية المخططة .

٧ - تطوير برامج حاسوبية لخدمة العمل الأمني : نظرا لما يحقق استخدامها من إنجاز وكفاءة في الأداء الأمني ، ومن أمثلتها قواعد البيانات ، ونظم الخبرة .

٨ - إعادة تنظيم إدارات ومعاهد التدريب الأمني : وذلك لقدم تشكيلاتها وعدم مواكبتها لما حدث من تغيرات في المجتمع .

٩ - اعتماد التدريب على رأس العمل : وذلك باعتباره حلا سريعا وفاعلا في تأدية المهام الأمنية ، ومن خلاله يمكن تطوير الأداء الأمني ، وتطوير التدريب في آن واحد .

١٠ - ربط إدارات التدريب بصناع القرار : وذلك نظرا لما أصبح يمثله التدريب من أهمية ، وللتكلفة الباهظة التي قد يتطلبها ، وللاعتقاد السائد بأن عملية سد العجز في ميزانية التشغيل يمكن تحقيقه من ميزانية التدريب .

١١ - تحفيز العاملين للالتحاق ببرامج التدريب : وذلك بمراجعة كل النظم الحالية ومراجعة صلاحيتها كحوافز للتدريب .

وهنا يلاحظ أن جميع الآليات السابقة تنصب على تطوير مدخلات التدريب ، وهي آليات يمكن تطبيقها في الوقت الراهن ، وفي ضوء الإمكانيات الحالية .

ب - آليات تطوير عمليات التدريب / المرحلة الأولى

يرى النموذج أنه لتحقيق التطوير المرتقب في العملية التدريبية، فإنه يمكن تحقيق ذلك من خلال الآليات التالية، والموضحة في الشكل (٧):

١ - التركيز على التطبيقات الميدانية: لأن غالبية البرامج المنفذة تركز على التدريب النظري.

٢ - تكثيف برامج التدريب: وذلك نظراً لعدد الأفراد والضباط الذين بحاجة لدورات تدريبية.

٣ - تصميم برامج متدرجة (تأسيسية تنشيطية متقدمة): لأن ذلك سيسهم في تعميق المهارة وتنميتها.

٤ - الاستفادة من الخبرات الميدانية: لأن هناك من يستطيع أن يفهم الاحتياج الحقيقي للمتدرب ويعي كذلك أساليب الأداء الأمني التي يمكن تطبيقها ميدانياً.

٥ - تحديث مناهج التدريب: نظراً لقدم بعض المناهج وعدم مواكبتها للتطورات الحاصلة في علم الجريمة.

٦ - تصميم برامج تدريبية وربطها بنمط الجرائم المستجدة: لأنه أثبتت الدراسات عدم مواكبة برامج التدريب لنمط الجرائم المستجدة.

٧ - التدرج بالأهداف التدريبية عند تصميم البرامج: لأن صياغة الأهداف التدريبية بدقة يساعد على التخطيط لتنفيذها وقياس فعاليتها.

٨ - التركيز على الدورات القصيرة: لأنه يمكن من خلالها تطوير مهارات متخصصة ومحددة بذاتها، وخلال وقت قصير.

٩ - تفعيل التقييم المستمر لبرامج التدريب : لأن تخطيط البرنامج التدريبي وتنفيذه دونما تقييم مستمر ، سيؤدي إلى عدم تطوير برامج التدريب .

١٠ - إعادة تأهيل وتدريب المدربين : لأن التغيرات الاجتماعية والثقافية والتقنية فرضت الحاجة إلى مدربين أكفاء في المؤسسات التدريبية .

١١ - تطوير أساليب التدريب المتبعة : لأن الاستمرار على تنفيذ التدريب بالأساليب التقليدية في الوقت التي برزت أساليب حديثة معروفة في البيئة الخارجية ، سيقبل من تحقيق الأهداف التدريبية المخططة .

١٢ - التركيز على تطوير المهارات المتخصصة : وذلك نظراً لأن التعامل مع الجريمة في عالم اليوم يتطلب مهارات خاصة للتعامل مع كل جريمة .

وهنا يلاحظ أنه من الممكن تنفيذ آليات تطوير عمليات التدريب التي يقترحها النموذج ، وفي ظل الإمكانيات المتاحة ، ولا سيما إذا سبقت عملية تطوير المدخلات ، التي أشير إليها في المرحلة السابقة .

الشكل رقم (١٠) تطوير عمليات التدريب / المرحلة الأولى



ج - آليات تطوير مدخلات التدريب / المرحلة الثانية

ولتحقيق التطوير المرتقب في النموذج ، فإنه يمكن تحقيق ذلك من خلال الآليات التي يمكن تطبيقها في المرحلة الثانية من تطبيق النموذج ، والمقترح تطبيقها بعد ثلاث سنوات من آليات تطوير المرحلة الأولى ، والموضحة في الشكل (١١) وفي الآليات التالية :

- ١ - تعزيز نظام التدريب عن بعد : واعتماده وتأمين متطلباته التقنية والبشرية والمالية ، ونظم تطبيقه .
- ٢ - تطبيق إدارة الجودة في المؤسسات التدريبية : ولاسيما أن المؤسسات التدريبية ذاتها معنية بتطبيق هذا النمط الإداري في الإدارات الأمنية الميدانية .
- ٣ - إسناد إدارة التدريب لمختصين ومؤهلين في مجال التدريب : وذلك بتصميم مواصفات يجب توفرها فيمن ستسند إليه هذه المهمة ، لأن في ذلك ترشيداً للقرارات التي سيصدرها المختصون .
- ٤ - اعتماد البحث العلمي والترجمة لتطوير التدريب : بوضع آليات ونظم لتيسير عملية البحث العلمي والترجمة ، لأن التطوير الحقيقي يتطلب البحث العلمي والقرارات الحكيمة ، والاستفادة من التطور العلمي وترجمته ونشره لمنسوبي القطاعات الأمنية .
- ٥ - تصميم مسارات تدريبية : وذلك بالمواءمة مع المسارات الوظيفية لكل وظيفة أمنية ، وذلك لأن تصميم المسارات التدريبية يفرض على الجهات المختصة بتخطيط التدريب تحديد البرامج المناسبة لكل مسار تدريبي ، ومن ثم يصبح من اليسير على كل رجل أمن أو إدارة أمنية التخطيط المبكر للالتحاق بالبرامج التدريبية المناسبة للمسار التدريبي لكل رجل أمن .
- ٦ - تنظيم وتحفيز عملية الابتعاث للتدريب : ويتضمن ذلك مراجعة النظم واللوائح السابقة ، وإعادة صياغتها بما تتطلبه المرحلة الراهنة ، فيما يتعلق بالابتعاث الداخلي والخارجي ، لأن في ذلك حافزا لدى رجل الأمن للالتحاق بالبرنامج التدريبي .

٧- التوسع في إنشاء معاهد ومراكز التدريب : وذلك في جميع المناطق الإدارية، وربطها بإدارة مركزية، تخطط لها وتشرف على التنفيذ وتقوم بتقييم أدائها، لأن المعاهد الحالية لم تعد تلبي احتياجات جميع منسوبي القطاعات الأمنية، ولاسيما أن الحاجة للتدريب باتت ضرورة ملحة لكل العاملين في المجالات الأمنية من أفراد وضباط، تنفيذيين وقياديين .

٨- الاستفادة من الخبرات الأجنبية : بتيسير إجراءات ابتعاث المتدربين للخارج، أو جلب الخبراء الأجانب للعمل في المؤسسات التدريبية الداخلية لأن الادعاء بعدم الحاجة لهم مسلمة غير صحيحة، ولذلك لا بد من الاستعانة بهم سواء، ولأن ذلك سيسهم في تحقيق إعادة تدريب وتأهيل المدربين الحاليين .

٩- إبراز دور المواطنين وتطوير العلاقة معهم : بوضع سياسة لعقد دورات لشرائح من المواطنين وتحفيز الاشتراك في هذه الدورات، وذلك بالدور المهم الذي يمكن أن يلعبه المواطن في الوقاية من الجريمة ومكافحتها .

١٠- تزويد المكتبات الأمنية المتخصصة بأحدث الإصدارات العالمية : وذلك بتوفير الاعتمادات اللازمة، وتيسير انتداب المختصين عن المكتبات بالتواصل مع المؤسسات العالمية المختصة، لأن في ذلك مساعدة على تحقيق التعلم الذاتي، ولتوفير أحدث الإصدارات العلمية المتعلقة بالوقاية من الجريمة ومكافحتها، وتطوير الثقافة الأمنية في ذات المؤسسة التدريبية .

١١ - الاهتمام باللغة الإنجليزية : وذلك بوضع خطط بعيدة المدى غايتها إتقان غالبية رجال الأمن للغة الإنجليزية، ولاسيما بعد انضمام المملكة العربية السعودية لمنظمة التجارة العالمية، ولأن اللغة الإنجليزية تعد أبرز اللغات الحية عالمياً .

١٢ - تفعيل التعاون الدولي : وذلك بتطبيق الاتفاقيات المبرمة مع الدول الأخرى في هذا المجال، أو الحرص على تأطير التعاون الدولي في مجال التدريب الأمني ما لم يكن موجوداً، وذلك لأن الجرائم المستجدة لم تعد جريمة داخلية كما هو الحال في الجرائم التقليدية، ولذا لم يعد التعاون الأمني الدولي خياراً أمام الدول، بل أصبح ضرورة أمام جميع الدول، ولاسيما أن غالبية الاتفاقيات الدولية تنادي بضرورة التعاون الأمني في هذا المجال .

١٣ - المتابعة العلمية لحركة الجريمة : وذلك بالتنسيق مع مراكز البحوث، والحصول على آليات دعم مادي ومعنوي للباحثين، وتبني أبحاثهم، ورصد وإحصاء حركة الجريمة، وحثهم على استشراف الجريمة .

١٤ - تعميق الثقافة التقنية لرجال الأمن : من خلال ضمها لإستراتيجية القطاع الأمني، وذلك إما بعقد برامج تدريبية خاصة، أو بإضافة المواد المتعلقة بالتقنية في جميع البرامج التدريبية، ولاسيما أن التطور التقني من أبرز عوامل التغيير في المجتمع السعودي، ولأن جميع فئات المجتمع بحاجة إلى اكتساب الثقافة في هذا المجال، ولاسيما أن غالبية فئات المجتمع باتوا يتعاملون مع التقنية الحديثة، ومن ثم أصبح إتقانها من قبل رجال الأمن ضرورة حتمية .

الشكل رقم (١١) يوضح آليات تطوير مدخلات التدريب المرحلة / الثانية

تطوير مدخلات التدريب / المرحلة الثانية

- ١- تعزيز نظام إدارة التدريب عن بعد .
- ٢- تطبيق إدارة الجودة في المؤسسات التدريبية .
- ٣- إسناد إدارة التدريب لمختص في التدريب .
- ٤- اعتماد البحث العلمي والترجمة لتطوير التدريب .
- ٥- تصميم مسارات تدريبية .
- ٦- تنظيم وتحفيز عملية الابتعاث للتدريب .
- ٧- التوسع في إنشاء معاهد ومراكز التدريب .
- ٨- الاستفادة من الخبرات الأجنبية .
- ٩- إبراز دور المواطنين وتطوير العلاقة معهم .
- ١٠- تزويد المكتبات بأحدث الإصدارات العالمية .
- ١١- الاهتمام باللغة الإنجليزية .
- ١٢- تفعيل التعاون الدولي .
- ١٣- المتابعة العلمية لحركة الجريمة .
- ١٤- تعميق الثقافة التقنية لرجال الأمن .
- ١٥- تحفيز استخدام التقنية .
- ١٦- تشجيع النشر والتأليف في المجال الأمني .
- ١٧- وضع معايير للعاملين في مجال التدريب .
- ١٨- رصد الميزانيات والاعتمادات المالية اللازمة .
- ١٩- الانفتاح على التجارب العالمية في التدريب .
- ٢٠- استشراف برامج التدريب المستقبلية .
- ٢١- تطوير نظم ولوائح التدريب .
- ٢٢- تبادل الخبرات بين المؤسسات الأخرى .
- ٢٣- تشجيع الالتحاق بالدراسات العليا .
- ٢٤- تقوية العلاقة بين الشرطة ورجال العدالة .

تطوير العمليات

- ١- الإنسانية: وتتكون من جميع الأفراد المرتبطين بالعملية التدريبية .
- ٢- المادية والمالية: وتتكون من المباني والتجهيزات الفنية والأموال المخصصة للتدريب .
- ٣- السياسات والمعلومات: وتشمل القواعد المنظمة لعملية التدريب، والمحتوى العلمي لبرامج التدريب .

١٥- تحفيز استخدام التقنية : وذلك بوضع الحوافز المادية والمعنوية لمن يستخدمها في المجال الأمني .

١٦- تشجيع النشر والتأليف في المجال الأمني : وذلك بتسهيل الإجراءات الحالية المعمول بها ، وزيادة المكافآت المالية ، وذلك لأنه سيضمن مواكبة المادة العلمية لنمط الجريمة ، بل وقد تصدر دراسات استشرافية يمكن من خلالها الاستعداد للوقاية من الجريمة قبل وقوعها .

١٧- وضع معايير للعاملين في مجال التدريب : ولاسيما في اختيار العاملين في مجال التدريب ، وذلك لضمان وضع الرجل المناسب في المكان المناسب .

١٨- رصد الميزانيات والاعتمادات المالية اللازمة : لأن الاعتمادات المالية أساس في جميع عمليات التدريب ، والانطلاق من المبدأ الذي يؤمن تماما بأن الصرف على التدريب هو أفضل استثمار في التنمية البشرية .

١٩- الانفتاح على التجارب العالمية في التدريب : وذلك بالزيارات أو بتبادل الخبرات ، سواء على المستوى الإقليمي أو العالمي ، ولاسيما أن هذا المحور يأتي في كثير من الاتفاقيات الإقليمية أو البينية .

٢٠- استشراف برامج التدريب المستقبلية : وذلك بتفعيل أقسام التخطيط للتدريب لاستشراف احتياجات المستقبل ، وذلك للحيلة والحذر من حدوث تخلف في الثقافة الأمنية .

٢١- تطوير نظم ولوائح التدريب : وذلك بإعادة مراجعة النظم السابقة ، واستصدار نظم تتفق والمرحلة الحالية وتناسب مع

المرحلة المقبلة ، ولاسيما أنه مضى على غالبية النظم السائدة في المؤسسات التدريبية مدة طويلة من الزمن ، وربما لم تعد تلك النظم واللوائح المتطلبات الحالية .

٢٢ - تبادل الخبرات بين المؤسسات الأخرى : وذلك فيما بين المؤسسات التدريبية الأمنية في القطاع الواحد ، وفيما بين القطاعات الإقليمية والعالمية ، لأن في ذلك إثراء لمكتسبات كل مؤسسة مما لدى المؤسسات الأخرى من معارف أو مهارات يمكن الاستفادة منها وتوظيفها أو تطويرها .

٢٣ - تشجيع الالتحاق بالدراسات العليا : وذلك بتطوير سياسة الابتعاث ، سواء بالتعلم الذاتي ، أو بالابتعاث المخطط ، وذلك لأن ارتفاع مستوى تعليم رجل الأمن يسهم في ترشيد قراراته وسلوكياته ، كما أن ذلك سيؤدي إلى ارتقاء الفكر الأمني اجتماعيا .

٢٤ - تقوية العلاقة بين الشرطة ورجال العدالة : من خلال ضمها لاستراتيجية القطاع الأمني ، وذلك إما بعقد دورات مشتركة ، أو بمشاركة منسوبي تلك الجهات في تدريب رجال الأمن ، لأن رجل الأمن لا يعمل بمعزل عن رجال العدالة الجنائية الآخرين من محققين ومدعين وقضاة ، ولأن تطوير العلاقة معهم سيؤدي حتما لتطوير الأداء الأمني نفسه ، وسيحقق إمكانية التعاون المشترك في تحقيق المهام الأمنية .

د - آليات تطوير عمليات التدريب / المرحلة الثانية

وتأتي هذه المرحلة على ضوء تفعيل التطوير اللازم في مدخلات التدريب ، للمرحلة الثانية ، والتي يصبح من اليسير القيام بتنفيذ الآليات التالية :

١ - تطبيق استخدام التدريب عن بعد : وذلك بافتتاح العديد من الفصول الافتراضية في المناطق ، ومن ثم نقل الدورات التي تعقد في المؤسسات التدريبية مباشرة لأكبر عدد ممكن من العاملين على رأس العمل ، وتهيئة مشاركتهم في الحوار والمدخلات مع المدربين والمتدربين في المقر الرئيس للدورة التدريبية ، وذلك لما سيحقق من توفير للوقت والجهد ، وسيزيد من عدد المشاركين في البرامج التدريبية ، ممن على رأس العمل .

٢ - استخدام قضايا ميدانية كحالات تدريبية : وذلك بعرض قضايا رهن التحقيق أو قضايا منتهية ، لأن في ذلك ما يسمى بالتدريب الحي ، ولأن استخدامها سيعزز ما اتخذ بشأنها من إجراءات ، أو سيكشف العيوب التي تمت في معالجتها ، كما أنها ستكشف الأساليب الحديثة في ارتكاب الجريمة ، وبذلك تزداد الفائدة لدى المتدربين .

٣ - اللجوء لبيوت الخبرة في تصميم البرامج : كمعهد الإدارة أو المعاهد أو الجامعات أو المؤسسات الأهلية المختصة ، لأن هناك مؤسسات داخل الدولة مختصة في هذه المجالات ويمكن الاستفادة منها في هذه المهام ، حتى توفر المهارة والخبرة في عملية التصميم .

٤ - تحليل حركة الجريمة واقعا واستشرافا : وذلك بتدريس مادة البحث العلمي والإحصاء الجنائي ضمن البرامج التدريبية المنفذة ، وحث المتدربين على إجراء البحوث العلمية ، لدراسة حركة الجريمة .

٥ - الاستفادة من الخبرات الأجنبية : وذلك باستقدامهم للعمل كمدرسين في المؤسسات التدريبية ، أو يبعث المدرسين لأخذ دورات متخصصة في بلدان متخصصة ، وذلك للاستفادة مما وصلوا إليه من مستويات متقدمة في التعامل مع الجريمة .

٦ - تكثيف الفرضيات كطرق تدريب : وجعلها أساسا في كافة البرامج التدريبية ، والتركيز على الدورات التخصصية ، وذلك لما لهذه الطريقة من مردودات على العملية التدريبية ، ولأن التدريب التطبيقي يمكن تحقيق أثره على المتدرب ، وقياس مردوده .

٧ - الموازنة بين تصميم البرامج والاحتياجات : وذلك بالتقييم المستمر الشامل المتكامل للبرنامج التدريبي ، لأن في ذلك إمكانية قياس فعالية البرنامج وتطويره مستقبلا .

٨ - تكوين قواعد معلومات تتعلق بالتدريب : بحيث تشمل المؤسسات التدريبية المختصة ، والمدرسين الماهرين ، والخبراء ، والبرامج التدريبية ، وأسماء المتدربين .

٩ - تحديد الاحتياجات التدريبية وفق منهج علمي : وذلك بتكوين فرق عمل مختصة ، وذات مهارة عالية في هذا المجال ، لدراسة الاحتياجات الفعلية والمستقبلية ، ووفق أولويات منطقية ، وذلك لأن الإخفاق في تحديد الاحتياجات التدريبية سيعوق العملية التدريبية عن تحقيق أهدافها .

١٠ - استشراف برامج التدريب المستقبلية : وذلك بإنشاء أقسام تختص بدراسة وتصميم برامج التدريب المستقبلية ، وفقا للتغير الاجتماعي والثقافي في المجتمع ووفقا لحركة واتجاه الجريمة ، واقعا ومستقبلا .

١١ - العناية بإعداد الحقائق التدريبية : وذلك بإعداد وتسليم كل متدرب حقية متكاملة ، من حيث جميع عناصرها ، باعتبارها السجل العلمي الذي يحوي الأفكار والمهارات المراد تقديمها في البرنامج التدريبي ، ولأنها ستساعد المتدرب على مراجعتها أثناء عقد البرنامج التدريبي ، وبعده ، وقد تسهم في تطوير معارف ومهارات آخرين ممن سيطلع عليها ومن ثم تسهم فيما يتعلق بالتعلم الذاتي .

١٢ - تطوير الأهداف التدريبية المطلوب تحقيقها : وذلك بدراسة الاحتياجات التدريبية بدقة ، ومن ثم تحديد أهداف تدريبية دقيقة وعميقة يمكن تحقيقها وقياس مدى فعاليتها ، سواء فيما يتعلق بالمعارف أو المهارات الأمنية المطلوبة .

الشكل (١٢) تطوير عمليات تخطيط وتنفيذ التدريب / المرحلة الثانية

تطوير عمليات تخطيط وتنفيذ التدريب / المرحلة الثانية	
١ - تطبيق التدريب عن بعد .	تطوير العمليات
٢ - استخدام قضايا ميدانية كحالة تدريبية .	١ - تحديد الاحتياجات التدريبية .
٣ - اللجوء لبيوت الخبرة في تصميم البرامج .	٢ - تحديد الأهداف التدريبية .
٤ - تحليل حركة الجريمة واقعاً واستشراً .	٣ - تحديد المادة العلمية .
٥ - الاستفادة من الخبرات الأجنبية .	٤ - اختيار المدربين .
٦ - تكثيف الفرضيات كطرق تدريب .	٥ - اختيار المتدربين .
٧ - الموازنة بين تصميم البرامج والاحتياجات .	٦ - تحديد طرق وتقنيات التدريب .
٨ - تكوين قواعد معلومات تتعلق بالتدريب .	٧ - تحديد زمان ومكان ومدة عقد البرنامج
٩ - تحديد الاحتياجات التدريبية وفق منهج علمي .	٨ - تأمين ميزانية التدريب .
١٠ - إعداد خطط تدريبية قابلة للتطبيق .	٩ - تقييم برنامج التدريب
١١ - العناية بإعداد الحقائق التدريبية .	
١٢ - تطوير الأهداف التدريبية المطلوب تحقيقها .	

وهنا يلاحظ أن هذه الآليات التي وردت لتطوير مدخلات التدريب وعملياته في المرحلة الثانية يمكن أن تحقق نقلة نوعية وكمية في مخرجات التدريب، وهنا يمكن ضمان عدم تخلف الثقافة الأمنية لثقافة الجريمة، وليس هذا فحسب، بل يمكن أن يتحقق تقدم برامج التدريب الأمني على التغيرات الاجتماعية والثقافية وحجم ونمط الجريمة في المجتمع، ومن ثم إمكانية التكيف مع أي ظواهر إجرامية منحرفة، والتعامل معها قبل تفشيها في المجتمع، وهو ما نادى به أوجبرن في نظريته، وحرص على عدم الوقوع فيه.

وكما يلاحظ أن هذه الآليات المرتبطة بمدخلات وعمليات المرحلة الثانية جاءت بعد مرحلة التطوير الأولى، التي مهدت لإمكانية تطبيق آليات المرحلة الثانية، ومن الممكن أن تستمر عملية التطوير مادامت أن هناك حاجة ملحة للتطوير، ومن أجل استمرار فعالية برامج التدريب الأمني في تحقيق أهدافها المتغيرة والمتطورة تبعاً لتطور وتغير البيئة الاجتماعية المحيطة.

٥. ٤. تطبيق النموذج المقترح للتحقيق في الجرائم الإرهابية

- ١ - الهدف العام: تنمية معارف ومهارات العاملين بالتحقيق في الجرائم الإرهابية.
- ٢ - الأهداف التفصيلية: وتمثل في أن يستطيع المتدرب بعد انتهاء البرنامج التدريبي القيام بما يلي:
 - أ - القدرة على استخلاص أحدث خصائص التنظيمات المتطرفة.

ب - القدرة على استخلاص أحدث خصائص الأفراد المنتمين لتنظيمات متطرفة .

ج- القدرة على استخلاص أحدث أساليب تنفيذ الجرائم الإرهابية .

د - القدرة على إتقان أحدث مهارات التحقيق في الجرائم الإرهابية .

٣- موضوعات البرنامج التدريبي : وتتمثل في الموضوعات التالية :

أ- مفهوم وخصائص التنظيمات المتطرفة .

ب - خصائص الأفراد المنتمين لتنظيمات متطرفة .

ج- أحدث أساليب تنفيذ الجرائم الإرهابية .

د - مهارات التحقيق في الجرائم الإرهابية .

هـ- أحدث مهارات الاستجواب في الجرائم الإرهابية .

٤ - الأساليب التدريبية : يتطلب تنفيذ هذا البرنامج التدريبي العديد من الأساليب التدريبية ، والمتمثلة فيما يلي :

أ- أسلوب المحاضرة .

ب - أسلوب المناقشة والحوار .

ج- أسلوب دراسة الحالة .

د - أسلوب الزيارة الميدانية .

هـ- لقاء مع خبير .

و- أسلوب العصف الذهني .

التقييمات اللازمة	الأسلوب التدريبي	الساعات التدريبية	الموضوع
السبورة، شرائح عرض	محاضرة، مناقشة، دراسة حالة	٤ ساعات	مفهوم وخصائص المنظمات المتطرفة
السبورة، شرائح عرض	محاضرة، مناقشة، دراسة حالة	٤ ساعات	خصائص أفراد المنظمات المتطرفة
شرائح عرض، فيلم لحالة	مناقشة، دراسة حالة	٨ ساعات	أحدث أساليب تنفيذ الجرائم الإرهابية
شرائح عرض، فيلم لحالة	مناقشة، دراسة حالة	١٦ ساعات	مهارات التحقيق في الجرائم الإرهابية كشف أساليب مقاومة الاستجواب ملاحظة لغة الجسد
تمثيل أدوار، عصف ذهني	محاضرة، دراسة حالة، مشروع عملي	٣٢ ساعات	مهارات الاستجواب في جرائم الإرهاب

٥ - التقنيات التدريبية : يتطلب تنفيذ هذا البرنامج التدريبي العديد

من تقنيات التدريب ، والمتمثلة فيما يلي :

أ- السبورة الإلكترونية .

ب - جهاز عرض الشرائح .

ج- أفلام عن مسارح جرائم إرهابية

د- أفلام عن أساليب التحقيق مع هذه الفئة .

هـ- مسرح جريمة افتراضية .

و- مكتب تحقيق افتراضي .

٦- مكان وزمان ومدة عقد البرنامج : يعقد هذا البرنامج التدريبي

في المعهد أو (مركز التدريب) التابع للقطاع ، لمدة

أسبوعين ، اعتباراً من يوم السبت الموافق /

..... ، بحيث يكون الأسبوع الأول نظرياً ،

والأسبوع الثاني تطبيقياً .

٧- معايير الالتحاق بالبرنامج : يخصص هذا البرنامج التدريبي

للضباط والمحققين في الجرائم الإرهابية ، ويشترط فيهم ما يلي :

أ- الحصول على الدورات التأسيسية في هذا المجال .

ب- أن يكون لديه خبرة فعلية في المجال نفسه .

ج- أن يمارس العمل نفسه بعد الالتحاق بالبرنامج التدريبي .

٨ - المدربون المساهمون في تنفيذ البرنامج :

أ- مدرب مختص في تحليل وخصائص التنظيمات المتطرفة .

ب- مدرب مختص في تحليل وخصائص الأفراد المتمين لتنظيمات متطرفة .

ج- مدرب مختص في تقديم أحدث أساليب تنفيذ الجرائم الإرهابية .

د- مدرب مختص في تقديم أبرز مهارات التحقيق في الجرائم الإرهابية .

هـ- مدرب ممارس مختص في عرض أبرز مهارات التحقيق في الجرائم الإرهابية، ويفضل أن يكون من الممارسين ميدانيا، ولديه القدرة الكافية في عرض المهارات المطلوبة .

و- مدرب ممارس مختص في تقديم أبرز وأحدث مهارات الاستجواب في الجرائم الإرهابية .

ز- مدرب ممارس مختص في عرض أبرز أحدث مهارات الاستجواب في الجرائم الإرهابية، ويفضل أن يكون من الممارسين ميدانيا، ولديه القدرة الكافية في عرض المهارات المطلوبة .

٩- ميزانية البرنامج: يتطلب تنفيذ البرنامج تأمين الميزانية اللازمة الاستثمارية والتشغيلية، ويتطلب ذلك الاستعداد بتأمين المبالغ اللازمة لأعضاء الهيئة التدريسية وبشكل خاص الخبراء والفنيين، كما يتطلب الاستعداد بحوافز التدريب المستحقة للمتدربين، إضافة إلى متطلبات تنفيذ البرنامج، وبشكل خاص متطلبات تنفيذ الجانب التطبيقي .

١٠- الآثار المترتبة على تطبيق المرحلة الأولى من النموذج : ويلاحظ أنه من المتوقع أن يحقق تنفيذ البرنامج التدريبي بعد اعتماد وتطبيق المرحلة الأولى من تطوير برامج التدريب ما يلي :

أ- التركيز على التطبيقات الميدانية، وإكساب المتدرب أحدث مهارات التحقيق في جرائم الإرهاب، المرتبطة بأحدث أساليب ارتكاب الجريمة .

ب- تصميم برامج متدرجة (تأسيسية تنشيطية متقدمة)، حيث إن عقد هذه البرامج يتطلب ضرورة تصميم برامج تأسيسية، من جهات مختصة في هذا المجال، ومن ثم فهناك دورات سابقة لا بد من الالتحاق بها قبل هذه الدورة .

ج- الاستفادة من الخبرات الميدانية، وبشكل خاص من رجال الأمن الذين يملكون مهارات فائقة في هذا المجال .

د- تحديث مناهج التدريب، لأن هذا البرنامج يتطلب أحدث المعارف والمهارات بمجال التحقيق في الجرائم الإرهابية .

هـ- التركيز على الدورات القصيرة، ولاسيما أن عقد دورة بمدة أسبوعين، ومن المؤكد أنها ستسهم في تطوير مهارات ومعارف الملتحقين بها وتحفز المتدربين ورؤسائهم بالالتحاق بهذه البرامج، ومن ثم تزيد من نسبة الإقبال على هذه البرامج، وسيكون لقصر وقت الدورة دورا في الرغبة للالتحاق بها .

و- تفعيل التقييم المستمر لبرامج التدريب، حيث إن اعتماد هذا النسق من البرامج سيجعل هناك تقييما مستمرا، ويسهم في تطوير المخرجات التدريبية في كل دورة .

ز- إعادة تأهيل وتدريب المدربين ، حيث إن ارتفاع مستوى تأهيل المدرب من الناحية المعرفية والمهارية ستعمق تحقيق أهداف الدورة .

ح- تطوير أساليب التدريب المتبعة ، حيث سيتم تنفيذ البرنامج باستخدام أساليب تدريب عديدة ، ومتنوعة ، كالمناقشة ، والعصف الذهني ، والتدريب العملي ، والزيارة الميدانية .

ط- التركيز على تطوير المهارات المتخصصة ، إذ إن الهدف التدريبي في هذا البرنامج يتركز في تنمية مهارات التحقيق في الجرائم الإرهابية ، وهو تطبيق للاتجاهات الحديثة في التدريب بالتركيز على تحقيق المهارة الواحدة .

ي- تصميم البرامج وربطها بنمط الجرائم المستجدة ، حيث ستركز المعارف والمهارات المقدمة في جوانب الاستحداث في التخطيط والإعداد والتنفيذ للجرائم الإرهابية ، ومن ثم كيفية استخدام أساليب حديثة في التحقيق في هذه الجرائم ، باعتبارها من أبرز الجرائم المستجدة .

ك- التدرج بالأهداف التدريبية عند تصميم البرامج ، حيث ركزت أهداف هذا البرنامج على تحقيق أعلى مستويات المعارف وأعلى مستويات المهارة المتعلقة بالتحقيق في الجرائم الإرهابية .

وهنا يلاحظ أن فعالية البرنامج التدريبي ، من الممكن تحقيقها بمستوى عال ، ولاسيما أن غالبية الآليات التي يقدمها من اليسير تنفيذها في ضوء الإمكانيات الحالية المتاحة ، كما سبق

أن أشار خبراء التدريب في الدراسة الميدانية ، وهو ما يجعل تنفيذها أمرا ممكنا ، من قبل أي مؤسسة تدريبية مختصة في مجال التدريب على التحقيق في قضايا الإرهاب .

١١ - الآثار المترتبة على تطبيق المرحلة الثانية من النموذج : وهنا يلاحظ أنه من المتوقع أن يحقق تنفيذ البرنامج التدريبي بعد اعتماد وتطبيق المرحلة الأولى من تطوير برامج التدريب ، ومن ثم تطبيق آليات المرحلة الثانية ما يلي :

أ - تطبيق التدريب عن بعد ، حيث سترتب على ذلك زيادة أعداد المتحقيين بالبرنامج التدريبي ، حيث يمكن عقد البرنامج التدريبي في القاعة التدريبية في المؤسسة التدريبية المختصة لمجموعة محددة ، ويمكن أن يلتحق بهذه المجموعة العديد من العاملين على رأس العمل في قاعات افتراضية ، وهم على رأس العمل ، وليس هذا فحسب ، فقد يمكن الرجوع لما يطرح من معارف ومهارات فترات لاحقة لتعزيز ما تلقى المتدربون في القاعة التدريبية ، الحقيقية أو الافتراضية ، وقد يتمكن من لم يلتحق بهذا البرنامج بتعليم وتدريب نفسه ذاتيا ؛ وذلك بالاطلاع على فعاليات ذلك البرنامج ، وعلى الأثر التدريبي المتحقق فيمن سبق الالتحاق به .

ب - استخدام قضايا ميدانية كحالة تدريبية : حيث سيتم تناول قضايا حقيقية ، والمشاركة في التحقيق فعليا بإشراف المدرب ، أو الخبير ، وسيتم التقييم الفوري للمعارف والمهارات التي اكتسبها المتدرب .

ج- اللجوء لبيوت الخبرة في تصميم البرامج ، حيث إن تصميم البرنامج بشكل علمي صحيح رشيد سيساهم في الاستغلال الأمثل للأموال والأوقات التي تستغرقها العملية التدريبية .

د - تحليل حركة الجريمة واقعا واستشرافا ، حيث إن دراسة حجم واتجاه الجرائم الإرهابية ومعرفة أساليب التجنيد وأساليب التدريب سيمكن الجهات المختصة من الوقاية من حدوث تلك الجرائم ، وسيكشف مخططاتهم قبل تنفيذها .

هـ - الاستفادة من الخبرات الأجنبية ، حيث إن التعاون مع الجهات النظرية في الدول التي تقع فيها جرائم إرهابية ، بإيفاد المدربين المحليين للتدريب والعمل في تلك الدول ، أو جلب الخبراء للتدريب ، كل ذلك يسهم في جلب وتوطين الخبرة العالمية الحديثة في التعامل مع الجرائم الإرهابية التي تتسم أصلا بالطابع الدولي المتعدد .

و- تكثيف الفرضيات كطرق تدريب ، وذلك لأن التطبيقات الميدانيات والفرضيات من أبرز أساليب التدريب فعالية في تنمية أحدث مهارات التحقيق في هذه الجرائم .

ز- الموازنة بين تصميم البرامج والاحتياجات ، لأن الدراسة العلمية للاحتياجات التدريبية في جزئية معينة في التحقيق مع الإرهابيين يسهم في تصميم برامج دقيقة ، وأهداف إجرائية محددة لتحقيق المهارات الدقيقة المطلوبة .

ح- تكوين قواعد معلومات تتعلق بالتدريب ، وذلك لتمكين مخططي الاحتياجات ومصممي البرامج والمدربين من الاستفادة من الخبرات السابقة في هذا المجال .

ط - العناية بإعداد الحقائق التدريبية ، وذلك لما سيكون لها من دور في تحقيق فعالية البرنامج التدريبي للمتدرب نفسه ، أثناء الدورة ، وبعدها ، ولمن سيطلع على محتوياتها من غير المتدرب ممن يعمل في مجالات التحقيق في الجرائم الإرهابية ؛ إذ من الممكن أن تسهم في تعزيز التدريب الذاتي للمتدرب ، وتعد مرجعا مباشرا يستفيد منه رجل الأمن عندما تواجهه أي مشكلات سبق أن طرح مثلها في البرنامج التدريبي .

وصحيح أن آليات التطوير في المرحلة الثانية تتطلب سياسات وقرارات إدارية تطويرية جريئة ورشيذة ، وتتطلب اعتمادات مالية كبيرة ، غير أنه لا يمكن النظر لأي مبلغ مالي يصرف على التدريب بأنه مبلغ باهظ ، وعالي التكلفة ، إذا قارنا (فقط) التكلفة المادية للتحقيق والمصاريف الاستثنائية التي تصرف على التحقيق في هذه الجرائم ، والتعويضات التي تصرف على الضحايا ، والمبالغ التي تصرف على تعاون المواطنين مع الجهات الأمنية ؛ ففي المملكة العربية السعودية وعدت الدولة من يسهم بمعلومات عن جرائم إرهابية بمبالغ تصل إلى سبعة ملايين ريال ، عن كل جريمة ، ومن المؤكد أن تدريب رجل الأمن للوقاية من حدوث الجرائم الإرهابية والتحقيق فيها من ثم تستحق أكثر من هذه المبالغ ، وهذا يعني أن أي مبالغ مالية (كأبرز العقوبات) أمام تطوير برامج التدريب الأمني يجب ألا تكون عائقا ، مادامت ستحقق مردودات اقتصادية وأمنية وسياسية عالية .

وهنا وبتحليل فعالية التدريب ، وفقا للنموذج المقترح ، يتوقع تحقيق درجة عالية من الكفاءة والفاعلية ، في كل مراحل وخطوات العملية التدريبية ، ومن ثم يمكن تحقيق التكيف والاستعداد للجرائم المستجدة ،

والمبادأة بتصميم برامج تدريبية ، لا تواكب حجم ونمط الجريمة فحسب ، بل من المتوقع أن تسبق الثقافة الأمنية وتستعد لوأد الجريمة في مستوياتها الطبيعية ، والأهم ألا تحدث الفجوة الثقافية التي حذر منها وليم أو جبرن ، التي أشير إليها في الفصل الثاني من الدراسة .

٥. ٥ التوصيات التي تقترحها الدراسة

على ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج تتعلق بأهدافها التي عرضت في الفصلين الرابع والخامس ، وعودة على المشكلة التي طرحتها الدراسة (ما واقع برامج التدريب الأمني ، وما مستقبلها ، في ضوء التغيرات الاجتماعية والثقافية في المجتمع السعودي ؟) ، فقد توصلت الدراسة للعديد من التوصيات التي يعتقد أن تطبيقها سيسهم بكفاءة في تطوير برامج التدريب الأمني مستقبلا ، ولا سيما في ظل تسارع عجلة التغير الاجتماعي والثقافي ، ليس في المجتمع السعودي فحسب ، ولكن على مستوى العالم ككل .

وفي هذا المجال فقد رصدت الدراسة نوعين من التوصيات ، أولهما توصيات مباشرة تتعلق بما توصلت إليه الدراسة من نتائج ، والأخرى تتعلق بتوصيات عامة رصدتها الدراسة أثناء فترة الدراسة ، وسيتم عرضها وفقا لما يلي :

أولا : تنفيذ النموذج المقترح لتطوير برامج التدريب الأمني ولاسيما المرحلة الأولى ، التي يمكن تنفيذه في ظل الإمكانيات الحالية .

ثانيا : دراسة وتذليل الصعوبات التي تعوق تطبيق المرحلة الثانية من النموذج الخاص بتطوير برامج التدريب ، من خلال ورش عمل ، وندوات ، وذلك من أجل تفعيل تطبيقها في أسرع وقت ممكن لا يزيد على ثلاث سنوات من تطبيق المرحلة الأولى .

ثالثاً: توصيات عامة في إطار تطوير برامج التدريب الأمني والبحث الأمني في المجالات الأمنية:

- ١ - دراسة تبني كافة الدراسات العلمية في مثل هذه المجالات من قبل المؤسسات الأمنية التي طبقت الدراسة عليها، ومشاركة الباحثين في تصميم الخطة وتحديد المشكلة، ودعم الباحثين دعماً مادياً، ومعنوياً، وتيسير حصولهم على المعلومات المطلوبة.
- ٢ - توجيه الباحثين لاختيار مشكلات بحثية تعالج ربط برامج التدريب بنمط الجرائم المستجدة.
- ٣ - تشجيع الباحثين في دراسة موضوعات تتعلق بتوظيف علم الوقاية من الجريمة في تطبيقات ميدانية.
- ٤ - تشجيع الباحثين في دراسة مستقبل حجم واتجاهات الجريمة في المملكة العربية السعودية.

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

أبا الخليل، عبد الوهاب محمد (١٤٢٦هـ). «الانترنت وجرائم العصر» دراسة مقدمة في: ندوة المجتمع والأمن الرابعة خلال الفترة ٢١-٢٤ شعبان ١٤٢٦هـ، الرياض، كلية الملك فهد الأمنية.

أبو ريا، أمين محمد (١٤٠٨هـ). أساليب التدريب والتدريب الموقعي، الرياض: دار البردي للنشر والتوزيع.

أبو زهرة، محمد (١٩٧٦م). الجريمة والعقوبة في الفقه الإسلامي، بيروت، دار الفكر العربي.

أبو شامة، عباس (١٤١٢هـ). المعايير النموذجية المطلوبة لرجل الأمن، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

أتزوني، إمتاي، وإيفا وأتزوني (١٩٨٤م). التغيير الاجتماعي، (تحرير)، ترجمة: محمد أحمد حسونة، دمشق: منشورات وزارة الثقافة.

استيته، دلال ملحس (٢٠٠٤م). التغيير الاجتماعي والثقافي، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية (٢٠٠٥م). دور البحث العلمي في تطوير خطط التدريب مقدم في: المؤتمر العربي الرابع لمديري إدارات التدريب ومعاهد وكليات الشرطة والأمن، المنعقد في تونس خلال الفترة ١١-١٢ / ٥ / ٢٠٠٥م، تونس، الأمانة العامة.

آل سعود، محمد بن نايف (١٤٢٥هـ). كلمة وفد المملكة العربية السعودية لدى المؤتمر، النشرة اليومية للمؤتمر الدولي لمكافحة الإرهاب، عدد ٤، الرياض، وزارة الخارجية.

السيئات، س. ن. (١٩٨٤م). انهيارات التحديث السياسي في كتاب: التغيير الاجتماعي تحرير: إمتاي اتزوني وإيتا اتزوني، الجزء الثاني، ص ص ١٠٥-٣٤٢، ترجمة محمد حسونة، دمشق، منشورات دار الثقافة.

الأمانة العامة لمجلس القوى العاملة ومركز أبحاث مكافحة الجريمة (١٤١٨هـ). البطالة وأثرها على معدلات الجريمة، الرياض، مركز أبحاث مكافحة الجريمة.

أوجبرن، وليم ف. (١٩٨٤م). «فرضية التعثر (التخلف) الثقافي» في كتاب: التغيير الاجتماعي، تحرير: إمتاي اتزوني وإيتا اتزوني، الجزء الثاني، ص ص ٣٥١-٣٥٦، ترجمة محمد حسونة، دمشق، منشورات دار الثقافة.

ايرنيست، وبيريغيس (١٩٨٤م). «العائلة في المجتمع المتغير»، في كتاب: التغيير الاجتماعي، تحرير: إمتاي اتزوني وإيتا اتزوني، الجزء الأول، ص ص ٣٢٩-٣٤٢، ترجمة محمد حسونة، دمشق، منشورات دار الثقافة.

بارسونز، تالكوت (١٩٨٤م). «النظرية الوظيفية للتغيير» في كتاب: التغيير الاجتماعي، تحرير: إمتاي اتزوني وإيتا اتزوني، الجزء الأول، ص ص ١٣١-١٥٤، ترجمة محمد حسونة، دمشق، منشورات دار الثقافة.

بارك، روبرت ي. (١٩٨٤م). «دورة العلاقات القرابية» في كتاب: التغيير الاجتماعي، تحرير: إمتاي اتزوني وإيتا اتزوني، الجزء الثاني، ص ص ٢١١-٢١٤، ترجمة محمد حسونة، دمشق، منشورات دار الثقافة.

باشات، أحمد إبراهيم (١٩٧٨م). أسس التدريب، القاهرة، دار النهضة العربية.

البحر، ممدوح خليل (٢٠٠٢م). «دور الجهود الدولية في مكافحة الجريمة المنظمة» دراسة مقدمة في: مؤتمر الجريمة الاقتصادية في عصر العولمة، المجلد الثالث، التعاون الدولي لمكافحة الجريمة الاقتصادية، الشارقة، مركز بحوث الشرطة، ص ص: ١٥١-٢٥١.

بحر، عبدالرحمن محمد (١٤٢٠هـ). معوقات التحقيق في جرائم الإنترنت: دراسة مسحية على ضباط الشرطة في دولة البحرين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

البقمي، ناصر محمد (١٤٢٦هـ). «جريمة غسل الأموال (المفهوم- التجريم- المكافحة)» دراسة مقدمة في: ندوة المجتمع والأمن الرابعة، المنعقدة في كلية الملك فهد الأمنية، الرياض، ١٢- ٢٤ شعبان ١٤٢٦هـ.

البداينة، ذياب موسى (١٤٢٠هـ). جرائم الحاسب والانترنت، في كتاب: الظواهر الإجرامية المستحدثة وسبل مواجهتها، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

_____ (١٤٢٢هـ). الجرائم المستحدثة والبحث العلمي في المجتمع

العربي، في كتاب: البحث العلمي والوقاية من الجريمة، الرياض،
جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

البشرى، محمد الأمين و البداينة، ذياب موسى (١٤١٩هـ). البرامج

الدراسية في الكليات الأمنية العربية، الرياض، جامعة نايف
العربية للعلوم الأمنية.

البشرى، محمد الأمين، (١٤٢٥هـ). التحقيق في الجرائم المستحدثة،

الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

_____ (١٤٢٦هـ). علم ضحايا الجريمة وتطبيقاته في الدول العربية،

الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

البكر، محمد عبدالله (٢٠٠٤م). «أثر البطالة في البناء الاجتماعي

للمجتمع؛ دراسة تحليلية للبطالة وأثرها في المملكة العربية

السعودية» مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد: ٣٢، العدد: ٢، ص

ص ٢٦٣ - ٢٩٥.

بوشامب جورج (١٩٨٧م). نظرية المنهج، ترجمة محمود سليمان

وآخرون بيروت، الدار العربية للنشر و التوزيع.

بيات، محمد راشد (١٤١٤هـ). «طرق تحديد الاحتياجات التدريبية

الشرطية، تطبيقاً على شرطة دولة الإمارات»، الفكر الشرطي،

المجلد ٢، العدد ٤، ص ص ١٨٩-٢٢٣.

البيالي، يوسف بن صياح (١٤٢٠هـ). فاعلية تقييم التدريب الأمني في

المعهد الأمنية، رسالة ماجستير «غير منشورة» الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

البيطار، هيثم، والسكيت، ميس (٢٠٠٣م). آفاق التعليم عن بعد والحاجة الافتراضية في عصر تقنيات المعلومات والاتصالات، دمشق، دار الرضى.

تريسي، وليم ر. (١٤١١هـ). تصميم نظم التدريب والتطوير، ترجمة: سعد الجبالي، الرياض، معهد الإدارة.

توفيق، حسنين ابراهيم (١٤١٨هـ). «الأمن في عالم متغير»، الفكر الشرطي، المجلد ٦، العدد ٣، ص ٣٤٩-٣٧٤.

توفيق، عبد الرحمن (١٩٩٤م). التدريب الأصول والمبادئ العلمية، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة.

تونيز، فردناند (١٩٨٤م). «من المجتمع للجماعة» في كتاب: التغيير الاجتماعي، تحرير: إمتاي اتروني وإيتا اتروني، الجزء الأول، ص ص ١٠١-١١٦، ترجمة محمد حسونة، دمشق، منشورات دار الثقافة.

الثقفي، سلطان بن أحمد (١٤١٤هـ). خصائص الجريمة والأداء الشرطي في محافظة الطائف، الرياض، مركز أبحاث مكافحة الجريمة.

_____ (١٤١٨هـ). خصائص الجريمة والأداء الشرطي في محافظة جده، الرياض، مركز أبحاث مكافحة الجريمة.

_____ (١٤٢٢هـ). خصائص الجريمة والأداء الشرطي في مدينة الرياض، الرياض، مركز أبحاث مكافحة الجريمة.

الثقفي ، محمد حميد(١٤١٦هـ) . أساليب وطرق التدريس في المعاهد الأمنية، المعهد الثقافي، الرياض .

_____ (١٤٢٢هـ) . التحري الأمني، ماهيته والتخطيط لتنفيذه، الرياض: المعهد الثقافي .

_____ (١٤٢٦هـ) . « الإرهاب كإحدى الجرائم المعاصرة والمستجدة» دراسة مقدمة في : ندوة المجتمع والأمن الرابعة، ٢١-٢٤ شعبان ١٤٢٦هـ، الرياض، كلية الملك فهد الأمنية .

_____ (٢٠٠٦م) . اتجاهات التدريب الأمني الحديثة لمواجهة الجرائم المستجدة، دراسة مقدمة في : ملتقى التدريب والتنمية، الرياض، الجمعية السعودية للإدارة .

الشمالي، محمد مصلح (١٤١٨هـ) . « التكيف الاقتصادي للمهاجرين الريفيين » ملحق ثقافي أدبي محكم، المدينة المنورة، نادي المدينة المنورة الأدبي، مجلد ٩، عدد ١٧، ١٨ .

جابر، جودة بني (٢٠٠٤م) . علم النفس الاجتماعي، عمان: دار الثقافة .
جاء الله، منال (٢٠٠٣م) . الشباب والتغير الاجتماعي
www.aomegypt.com/detail.asp?I

جاء، رمضان عبدالعظيم وآخرون (١٤١٥هـ) . نموذج مقترح لترشيد الاحتياجات التدريبية لمشرفي الإنتاج المباشرين بالشركات الصناعية السعودية، الرياض، مركز البحوث بكلية العلوم الإدارية جامعة الملك سعود .

جاسم، صالح عبد الله (٢٠٠١م). «نظرية المنهج: استشراف مستقبل العلوم في الدراسات البينية- نحو منهج تكاملي» مجلة كلية التربية، قسم التربية وعلم النفس، جامعة عين شمس، مجلد ١، العدد ٢٥. جان، محمد صالح (١٤١٩هـ). المناهج بين الأصالة والتغريب، مكة المكرمة: المكتبة المكية.

الجبالي، سعد أحمد (١٤١٧هـ). «نموذج مقترح للإعداد المتكامل لبرامج التعليم الأمني الجامعي العربي الإقليمي بالتطبيق على جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية» المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، مجلد ١١، عدد ٢٢.

الجبالي، منصور عبدالعزيز (٢٠٠٣م). تطوير إدارة أنشطة التدريب الأمني، رسالة دكتوراه، «غير منشورة» القاهرة، أكاديمية الشرطة. جريدة الوفاق الإلكترونية (١٤٢٧هـ).

www.alwifaq.net/news/akhbar.php?do=show&id=8774

جريدة الوطن (٢٠٠٦م). تحويل حسابات عن طريق الإنترنت <http://www.alwatan.com.sa/daily/2006-02-05/local/local09.htm>

الخصعي، خالد سعد (١٤٢٤هـ). نظرية ديمينج في إدارة الجودة الشاملة وتطبيقاتها التربوية: نموذج مقترح، رسالة دكتوراه، غير منشورة، جامعة الملك سعود.

_____ (١٤٢٧هـ). الإدارة النظرية والوظائف، الرياض، (المؤلف).

الجولاني، فادية عمر (١٩٩٧م). التغيير الاجتماعي، الإسكندرية، مركز الإسكندرية للكتاب.

الجوهري، محمد و علياء شكري، و علي ليله (١٤١٩هـ). التغيير الاجتماعي، الدوحة، دار قطري بن الفجاءة.

جمعية تعليم الكبار الأمريكية (١٩٧٧م). كيف نعلم الكبار، ترجمة: سيد عبدالحميد مرسي، القاهرة: الهيئة العامة للكتاب.

الحداد، عوض بدير (١٤١٨هـ). التدريب الأمني على مشارف القرن الواحد والعشرين، محاضرات لدورة برنامج إعداد المدربين، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

حروش، رابع (٢٠٠٦م). الجريمة في ظل التغيير الاجتماعي، الفكر الشرطي، المجلد ١٤، العدد ٥٦.

حسن، عبدالرحمن (١٩٨١م). أسس البرامج: دراسات في وضع وتطوير البرامج في كليات الشرطة، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

حسين، عبلة جميل (٢٠٠٣م). النمو الحضري وأثره في تشكيل أنماط السلوك الانحرافي في المجتمع السعودي، رسالة دكتوراه «غير منشورة» كلية الآداب، جامعة الإسكندرية.

الحكيم، ناصر مانع (١٤٢٦هـ). «جريمة بيع أعضاء جسد الإنسان» دراسة مقدمة في: ندوة المجتمع والأمن الرابعة، ٢١-٢٤ شعبان ١٤٢٦هـ، الرياض، كلية الملك فهد الأمنية.

حمادة، حامد أحمد، وحمودة، حسن محمود (١٩٩٧م). التقنيات الالكترونية في التدريب، في كتاب: التدريب التطبيقي، سياساته وآلياته وإنجازاته في الكويت، مجلد ١، الكويت، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

حمزاوي ، محمد سيد (١٤٢٦هـ). متغيرات القرن الواحد والعشرين
وحتمية تطوير أساليب وأدوات التدريب الأمني ، محاضرة مقدمة
في دورة إعداد المدربين ، كلية التدريب ، الرياض ، جامعة نايف
العربية للعلوم الأمنية .

الخريجي ، عبدالله محمد (١٤٠٣هـ). التغير الاجتماعي والثقافي ، جدة ،
رامتان للتوزيع .

الخطيب ، أحمد زياد (١٤١١هـ). «تقويم ومتابعة عمليات التدريب
الإداري» المجلة العربية للدراسات الأمنية وللتدريب ، مجلد ٨ ،
العدد ٧ ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .

الخطيب ، رداح ، والخطيب أحمد (٢٠٠٢م). التدريب (المدخلات-
العمليات-المخرجات) ، إربد ، مؤسسة حمادة للدراسات
الجامعية .

الخليفة ، عبدالله حسين (١٤١٣هـ). المحددات الاجتماعية لتوزيع الجريمة
على أحياء مدينة الرياض ، مركز أبحاث مكافحة الجريمة .

_____ (١٤٢٠هـ). «البناء الاجتماعي والجرائم المستجدة» في
كتاب : الظواهر الإجرامية المستحدثة وسبل مواجهتها ، الرياض ،
جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .

_____ (١٤٢٣هـ). أثر اتجاهات الجريمة والخصائص الاجتماعية
والاقتصادية لمجتمعات الوافدين الأصلية في سلوكهم الإجرامي
في المجتمع السعودي ، الرياض ، مركز أبحاث مكافحة الجريمة .

خليل ، أحمد ضياء الدين (١٤٠٧هـ). «السمات الحديثة للظاهرة
الإجرامية وانعكاساتها على التدريب الأمني» ، المجلة العربية
للتدريب ، مجلد ١ ، عدد ١ ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .

الخوالدة، محمد (١٩٩٧م). أساليب التدريس والتدريب في إطار التعليم التطبيقي المستمر، في كتاب: تجارب دولية في التعليم المستمر، مجلد ٧، الكويت، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

داريندوف، رالف (١٩٨٤م). «نحو نظرية للصراع الاجتماعي» في كتاب: التغيير الاجتماعي، تحرير: إمتاي اتزوني وإيتا اتزوني، الجزء الأول، ترجمة محمد حسونة، دمشق، منشورات دار الثقافة.

درة، عبدالهادي (١٤١٦هـ). «تحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات الشرطية: المفاهيم والمداخل»، الفكر الشرطي، مجلد ٤، عدد ٣.

دركر، بيترف. (١٩٨٤م). «الثورة التعليمية» في كتاب: التغيير الاجتماعي، تحرير: إمتاي اتزوني وإيتا اتزوني، الجزء الأول، ترجمة محمد حسونة، دمشق، منشورات دار الثقافة.

درويش، محمد محمود (١٤٢٢هـ). «الجرائم المستحدثة والبحث العلمي» في كتاب، البحث العلمي والوقاية من الجريمة، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

الدعرمي، عبدالعزيز عثمان (١٤٢٧هـ). فاعلية إدارة التحريات والبحث الجنائي بالأمن العام في مكافحة جرائم غسل الأموال، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

دوب، إس. سي. (١٩٩٨م). التغيير الاجتماعي، ترجمة: عبدالهادي الجوهري، أحمد النكلاوي، وعواطف فيصل أحمد، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.

دوركايم، إميل (١٩٧٤م). قواعد المنهج في علم الاجتماع، ترجمة: محمود قاسم، القاهرة: دار النهضة العربية.

الدوري، عدنان (١٩٨٤م). أسباب الجريمة وطبيعة السلوك الإجرامي، الكويت: ذات السلاسل.

دويدري، رجاء وحيد (٢٠٠٠م). البحث العلمي أساسياته النظرية وممارساته العملية، بيروت، دار الفكر.

دهيش، خالد بن عبدالله (١٤٢١هـ). «التحول من البرامج التدريبية المركبة إلى البرامج التدريبية القصيرة ذات المهارة الواحدة، من وجهة نظر الجهة المستفيدة من التدريب» ورقة عمل مقدمة في: اللقاء الرابع لمسئولي التدريب بمعهد الإدارة العامة، الرياض، معهد الإدارة العامة.

ديفيز، كنجزلي (١٩٨٤م). «التحول السكاني» في كتاب: التغيير الاجتماعي، تحرير: إمتاي اتزوني وإيتا اتزوني، الجزء الأول، ترجمة محمد حسونة، دمشق، منشورات دار الثقافة.

ديوان الخدمة المدنية (٢٠٠٢م). «تعليم خبراء مادة الموضوع كيفية تصميم التدريب» جسر المعلومات، عدد ٧٩، الكويت.

الربدي، محمد صالح (١٤٢٦هـ). دراسات في سكان المملكة العربية السعودية، الرياض، (د:ن).

روز، ارنولد (١٩٨٤م). «مشكلة الزنوج الأمريكيين في سياق التغيير الاجتماعي» في كتاب: التغيير الاجتماعي، تحرير: إمتاي اتزوني وإيتا اتزوني، الجزء الثاني، ترجمة محمد حسونة، دمشق، منشورات دار الثقافة.

الزعبي ، فايز (١٤٢٢هـ). البحث العلمي ودوره في الحد من الجريمة ، في كتاب : البحث العلمي والوقاية من الجريمة والانحراف ، الرياض ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .

الزعيمي ، محمد (١٩٩٤م). خصائص الباحث في العلوم الاجتماعية ، دراسة مقدمة لندوة : البحث العلمي في المجالات الاجتماعية ، دمشق .

الزغاليل ، أحمد سليمان (١٤٢٠هـ). «الاتجار بالنساء والأطفال» ، دراسة مقدمة في ندوة : الظواهر الإجرامية المستحدثة وسبل مواجهتها ، الرياض ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .

الزهراني ، عبدالرزاق حمود (د.ت). جرائم العصابات ، الرياض ، مركز أبحاث مكافحة الجريمة .

_____ (١٤٢٢هـ). جرائم غسل الأموال ، مفهومها-أبعادها-طرق مكافحتها ، الرياض ، الأمن العام ، إدارة الدراسات .

زيتون ، منذر عرفات (١٤٢٤هـ). الجريمة السياسية في الشريعة والقانون ، عمان ، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع .

ساي ، تشارني، وكاثي ، كونواي (٢٠٠١م). وسائل المدرب الناجح ، ترجمة مكتبة جرير ، الرياض ، مكتبة جرير .

الساعاتي ، حسن (١٩٨٢م). تصميم البحوث الاجتماعية ، بيروت ، دار النهضة العربية .

السبحي ، عبد الحى أحمد (١٤٢٦هـ). واقع طرق التدريس ومتطلباتها في معهد ومركز حرس الحدود بمنطقة مكة المكرمة ، مجلة البحوث الأمنية ، مجلد ١٤ ، عدد ٣١ .

سبنسر، هربرت (١٩٨٤م). «نمو المجتمعات» في كتاب: التغيير الاجتماعي، تحرير: إمتاي اتزوني وإيتا اتزوني، ج ١، ترجمة: محمد حسونة، دمشق، منشورات دار الثقافة.

ستيوارد، جوليان هـ. (١٩٨٤م). «النهج التطوري الجديد» في كتاب: التغيير الاجتماعي تحرير: إمتاي اتزوني وإيتا اتزوني، الجزء الأول، ترجمة: محمد حسونة، دمشق، منشورات دار الثقافة.

السعيد، خالد عبدالله (١٤٢٤هـ). معوقات تطبيق التطور التقني في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

سعيد، عبد الحميد (١٩٩٤م). تطبيقات معاصرة في التدريب، دمشق: دار الثقافة.

سلامة، عبد الحافظ (٢٠٠٠م). الوسائل التعليمية والمنهج، عمان: دار الفكر.

سلطان، حنان عيسى، والعبيدي، غانم سعيد شريف (١٩٨٤م). أساسيات البحث العلمي بين النظرية والتطبيق، الرياض، دار العلوم للطباعة والنشر.

السلمي، علي، وساطع رسلان (١٩٧٤م). تحديد الاحتياجات التدريبية، القاهرة، المنظمة العربية للعلوم الإدارية.

السليمانى، فيصل صالح (١٤٢٤هـ) التغيير الثقافي وعلاقته بتغيير نمط العلاقات الاجتماعية، رسالة دكتوراه، غير منشورة، قسم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة أسيوط.

سملسر، نيل . ج . (١٩٨٤م) . «نحو نظرية للتحديث» في كتاب : التغيير الاجتماعي ، تحرير : إمتاي اتزوني وإيتا اتزوني ، الجزء الثاني ، ص ص ١٥ - ٤٤ ، ترجمة محمد حسونة ، دمشق ، منشورات دار الثقافة .

السيف ، عبدالكريم (د . ت) . تعريف المناهج / <http://www.manahij.net/curriculum1.htm>

الشاذلي ، فتوح ، وعيفي ، وعيفي (٢٠٠٣م) . جرائم الكمبيوتر وحقوق المؤلف والمصنفات الفنية ودور الشرطة والقانون ، بيروت ، منشورات الحلبي الحقوقية .

الشاعر ، عبدالرحمن إبراهيم (١٤٢١هـ) . أسس تصميم وتنفيذ البرامج التدريبيه ، الرياض ، دار ثقيف للنشر والتأليف .

_____ (١٤٢٦هـ) . إعداد البرامج التدريبيه ، الرياض ، مكتبة الرشد .

الشدوخي ، سليمان محمد (١٤٠٨هـ) . « الصيغة النموذجية لإعداد رجل الأمن » في كتاب : آراء في الإعداد النموذجي لرجل الأمن ، الرياض ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .

الشراري ، سعود لافي (١٤٠٩هـ) . التدريب وأثره في رفع كفاءة العمل الأمني ، رسالة ماجستير « غير منشورة » ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .

الشعلان ، فهد أحمد ، وإسماعيل ، إبراهيم محمد (١٤٢١هـ) . التدريب الأمني العربي ، الرياض ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .

الشعلان، فهد أحمد (١٤١٧هـ). «تدريب المدرب، وقفة مع تجربة المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب»، الفكر الشرطي، المجلد ٥، العدد ٢.

الشعوان، محمد عبد الرحمن (١٤١٠هـ). نحو صياغة سلوكية لأهداف الدراسات الاجتماعية، مجلة جامعة الملك سعود- قسم العلوم التربوية- المجلد ٢، عدد ٤.

الشقاوي، عبدالرحمن (١٤٠٥هـ). التدريب الإداري، الرياض، معهد الإدارة العامة.

الشهري، عبدالرحمن (١٩٨٩) دور التدريب في تنمية مهارات رجل الأمن في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

الشوا، محمد سامي السيد (١٤٢٢هـ). «الجرائم المستحدثة والبحث العلمي» في كتاب: البحث العلمي والوقاية من الجريمة والانحراف، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

شومان، أحمد صبري (١٤١٦هـ). «معوقات العمل التدريبي في العمل الشرطي»، الفكر الشرطي، مجلد ١٠، عدد ٢.

_____ (١٤٢١هـ). «التدريب ومنظومة العمل الشرطي» الفكر الشرطي، مجلد ٩، عدد ١.

الشهراني، سعد علي (١٤٢٦هـ). إدارة عمليات الأزمة الأمنية، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

الشهراني، عائض سعد مبارك (١٤١٨هـ). الهجرة من الريف إلى الحضر
وأثارها في التكيف الاجتماعي للمهاجر الريفي [www.kau.edu.sa/](http://www.kau.edu.sa/Postgraduate/ResultAllmain.asp)

Postgraduate/ResultAllmain.asp

صادق، آمال وأبو حطب، فؤاد (١٩٩٤م). علم النفس التربوي، القاهرة،
الأجلو المصرية.

الصابي، فاطمة علوي عمر (١٩٩٧). «مفهوم التدريب الحديث بين
النظرية والتطبيق»، في كتاب: التدريب التطبيقي، سياساته وآلياته
وإنجازاته في الكويت، مجلد ١، الكويت، الهيئة العامة للتعليم
التطبيقي والتدريب.

الصالح، مصلح أحمد (٢٠٠٠م). النظرية الاجتماعية أصولها التاريخية
بناؤها وظائفها خصائصها وملاحمها، الرياض: دار الفيصل
الثقافية.

_____ (٢٠٠٣م). التغيير الاجتماعي وظاهرة الجريمة، عمان:
دار الوراق.

الصبيحي، علي بن أحمد، والوزان، عبدالرحمن بن حسين (٢٠٠٤).
«جماعات الاهتمام المشترك باعتبارها طريقة لجمع بيانات البحوث
التطبيقية» مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد ٣٢، العدد ٢.

الصعيدي، عبدالله (١٤١٩هـ). «مفهوم وأنماط الجرائم الاقتصادية
المستحدثة ودور التدريب الشرطي في مواجهتها» الفكر الشرطي،
مجلد ٧، عدد ٣.

صلاح الدين، عبد الحميد (٢٠٠٦م). «أساليب الإعداد الأمني لمواجهة الجريمة الاقتصادية في عصر العولمة»، الفكر الشرطي، المجلد ١٤، العدد ٤.

صوفان، عاكف يوسف (٢٠٠٦م). الجريمة المنظمة والإرهاب الدولي، الفكر الشرطي، المجلد ١٤، العدد ٤.

صوفان، عاكف (٢٠٠١م). «معوقات العمل التدريبي في العمل الشرطي»، الفكر الشرطي، مجلد ١٠، عدد ٢.

الصهدي، محمد عبده (١٤١٧هـ). تصميم برنامج لاحتياجات التدريبية، رسالة ماجستير، «غير منشورة»، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

الصوا، غازي، وحماد، وليد (١٤٢٥هـ). تقويم البرامج والسياسات الاجتماعية، الرياض: معهد الإدارة العامة.

الصياد، عبدالعاطي أحمد (١٤٢٣هـ). «أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في تحليل الجريمة وقيمتها العلمية بين التقليدية والمعاصرة» في كتاب: دور الإحصاء الجنائي في رسم السياسة الأمنية، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

_____ (١٩٨٨م). «الدلالة العملية وحجم العينة المصاحبة للدلالة الإحصائية في البحث التربوي والنفسي» بحث مقدم في: مؤتمر البحث التربوي الواقع والمستقبل، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية.

ضمرة، عزمي أحمد (٢٠٠٢م). تحليل المناهج وتقويمها ونقدها، عمان، دار الوراق.

طالب ، أحسن مبارك (١٤٢٢هـ) . سسيلوجيا الوقاية من الجريمة ، بيروت ، دار الطليعة .

العادلي ، فاروق محمد (١٤١٥هـ) . علم الاجتماع العام ، جدة : دار زهران للنشر والتوزيع .

عالم الدين ، عبد الرحمن الخطيب (١٤٠٨هـ) . الأهداف التربوية تصنيفها وتحديداتها السلوكي الكويت : مكتبة الفلاح .

عبد الرحمن ، محمد عبد الرحمن (١٤١٤هـ) . «أسس تحديد الاحتياجات التدريبية في المنظمة الأمنية» الفكر الشرطي ، مجلد ٢ ، عدد ٢ .

عبد الحفيظ ، علي (١٤٠٢هـ) . الحكم الجماعي وصنع القرارات الإستراتيجية (دلفاي) ، الإدارة العامة ، العدد ٢١ .

عبد الحميد ، حسني درويش (١٤٢٢هـ) . «البحث الجنائي المعاصر : المعطيات والمتطلبات» مجلة البحوث الأمنية ، مجلد ١٠ ، عدد ١٩ .

عبد الحميد ، صلاح الدين (٢٠٠٣م) . «عولمة الشرطة بين الفكر والتطبيق» الفكر الشرطي ، مجلد ١٢ ، عدد ٤٥ .

عبد العال ، وصال بنت نجيب أحمد (١٤١٨هـ) . التغيرات الاجتماعية والاقتصادية في الأسرة السعودية وعلاقتها بأنماط الاستهلاك في مدينة جدة - دراسة ماجستير ، غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة الملك عبدالعزيز

<http://www.kau.edu.sa/Postgraduate/ResultAllmain.asp>

عبدالله ، محمد مراد ، وآخرون (١٩٩٩م) . المؤشرات الأمنية ، دبي ، القيادة العامة لشرطة دبي .

عبدالوهاب، سمير (١٩٩٦م). قياس وتقييم أداء المتدرب مرحلة ما بعد التدريب، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة.

عبدالوهاب، علي محمد (١٩٨١م). التدريب والتطوير: مدخل علمي لفعالية الأفراد والمنظمات، الرياض، معهد الإدارة العامة.

_____ (١٤٠٨هـ). «التدريب في الميادين الأمنية كيف نزيد من فعاليته» بحث مقدم في الندوة العلمية الرابعة: نحو استراتيجية عربية للتدريب في المجالات الأمنية، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

عبدالنبي، محمود محمد (١٤٢٦هـ). التأصيل القانوني لأحكام اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية» مجلة البحوث الأمنية، مجلد ١٤، عدد ٣١.

العبيد، ماجد عبدالله (١٤٢٠هـ). تأثير البث المباشر على العلاقات الاجتماعية عند الشباب السعودي، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة عين شمس.

عبيد، محمد كامل (١٤١٩هـ). «التدريب الشرطي بين الواقع المعاصر والمستقبل المأمول» الفكر الشرطي، مجلد ٨، عدد ١.

العتيبي، بركات مازن (١٤٢٥هـ). «دور التدريب في رفع كفاءة العاملين في مجال أمن المطارات»، ورقة علمية مقدمة في ندوة «الندوة الأولى لأمن المطارات»، الرياض، المديرية العامة للمباحث.

عثمان، محمد فتوح محمد (١٤٢١هـ). «استخدام التقنيات المتطورة في العمل والتدريب الشرطي لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين» الفكر الشرطي، مجلد ٩، عدد ٢.

عرايبي، عبدالقادر (٢٠٠٠م). التخلف الثقافي للمرأة العربية . . كيف
يولد، <http://www.balagh.com/woman/shaksi/zg00xm3n.htm> .

عرب، يونس (د: ت). جرائم غسل الأموال [http://www.arablaw.org/](http://www.arablaw.org/Download/Money_Laundry_Crimes_Article.doc)
Download/Money_Laundry_Crimes_Article.doc

العياني، محمد أحمد (١٤١٤هـ). التنمية وتغير البناء الاجتماعي في
الريف السعودي، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة الملك
عبدالعزیز .

العساف، صالح حمد (١٤١٦هـ). المدخل إلى البحث في العلوم
السلوكية، الرياض، مكتبة العبيكان .

العصيمي، عبدالمحسن أحمد (١٤٢٥هـ). الآثار الاجتماعية للانترنت،
الرياض: قرطبة للدراسات الاجتماعية .

العكرة، أدونيس (١٩٨٣م). الإرهاب السياسي، بيروت، دار الطليعة .

عليما، محمد عليان (١٩٩١م). الاتجاهات الحديثة في التعليم
والتدريب والإدارة، عمان، دار الخواجا .

عليما، محمد مقبل، والقضاة، خالد يوسف (١٩٩٧م). الإتقان

كإستراتيجية تدريبية في مجال التعليم التطبيقي المستمر، في

كتاب: تجارب دولية في التعليم المستمر، مجلد ٧، الكويت،

الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب .

العمر، معن خليل (١٩٩٧م). نظريات معاصرة في علم الاجتماع،

عمان: دار الشروق .

_____ (٢٠٠٠م). معجم علم الاجتماع المعاصر، عمان، دار

الشروق .

_____ (٢٠٠١م). ثنائيات علم الاجتماع، عمان: دار الشروق.

_____ (١٤٢٦هـ). «العولمة والجريمة في المجتمع العربي» مقدمة

في: ندوة التخطيط الأمني لمواجهة عصر العولمة، الرياض، ١١-
١٣/٢/١٤٢٦هـ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

_____ (٢٠٠٤م). التغيير الاجتماعي، عمان: دار الشروق.

_____ (٢٠٠٥م). التفكك الاجتماعي، عمان: دار الشروق.

العمودي، محمد سعيد (د. ت). دور تقنيات المعلومات والاتصالات
في تعزيز استخدام الطرق الحديثة في تدريس الفيزياء الجامعية

<http://www.ituarabic.org/E-Education/Doc12-Yemen.doc>

عوض، السيد (٢٠٠١م). الجريمة في مجتمع متغير، الإسكندرية، المكتبة
المصرية.

عيد، محمد فتحي (١٤١٩هـ). الإجرام المعاصر، الرياض، جامعة نايف
العربية للعلوم الأمنية.

_____ (١٤٢٠هـ). واقع الإرهاب في الوطن العربي، الرياض،
جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

_____ (١٤٢٤هـ). الانترنت ودوره في انتشار المخدرات،
الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

غانم، عبدالله عبدالغني (٢٠٠١). «التغير الثقافي وعلاقته بالجريمة في
مجتمع الإمارات»، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد
١٧، العدد ١.

الغميز، فوزي محمد (٢٠٠٥م). «الكشف عن الاحتياجات التدريبية وتحديد أساليبها» وثائق البند الخامس، للمؤتمر العربي الرابع لمديري إدارات التدريب ومعاهد وكليات الشرطة والأمن، تونس، الأمانة العامة لمجلس وزراء الداخلية العرب.

غيث، محمد عاطف (١٩٧٨م). التغير الاجتماعي والتخطيط، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.

الفوزان، وليد محمد (٢٠٠٥م) الاستثمار الأمثل في العنصر البشري في بيئة عمل متغيرة، دراسة مقدمة في: الملتقى الإداري الثالث، الرياض، الجمعية السعودية للإدارة.

فهمي، محمد شامل بهاء الدين (١٤٢٦هـ). الإحصاء بلا معاناة، المفاهيم مع التطبيقات باستخدام برنامج spss، الرياض، معهد الإدارة العامة.

فيبر، ماكس (١٩٨٤م). «دور الأفكار في التاريخ» فصل في كتاب: التغير الاجتماعي، تحرير: إمتاي اتزوني وإيتا اتزوني، الجزء الأول، ترجمة محمد حسونة، دمشق، منشورات دار الثقافة.

فيومي، حسن عبد القادر (١٤١٤هـ). الآثار الاجتماعية للهجرة الوافدة علي مدينة جدة، رسالة ماجستير،

<http://www.kau.edu.sa/Postgraduate/ResultAllmain.asp>

القحطاني، سالم سعيد، وآخرون (١٤٢٥هـ). منهج البحث في العلوم السلوكية، الرياض، مكتبة العبيكان.

القحطاني، سالم سعيد (١٤٢٦هـ). «الأساليب التدريبية، دراسة نقدية لأهم الأساليب التدريبية الحديثة» مذكرة مقدمة في دورة إعداد المدربين، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

كالين، هوراس م. (١٩٨٤م). «التجديد والابتكار» في كتاب: التغيير الاجتماعي تحرير: إمتاي اتزوني وإيتا اتزوني، الجزء الثاني، ترجمة محمد حسونة، دمشق، منشورات دار الثقافة.

الكبيسي، عامر خضير (١٤٢٣هـ). أولويات التدريب الأمني العربي «رؤية منهجية»، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

_____ (١٤٢٥هـ). سيكولوجية التدريب، الإستراتيجيات والتقنيات والإشكاليات، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

_____ (٢٠٠٥م). «تدريب القيادات الأمنية العربية بين التقليد والمعاصرة»، الفكر الشرطي، مجلد ١٣، عدد ٤.

_____ (١٤٢٦هـ). «إشكاليات إدارة البرامج التدريبية وتقنيات حلها والوقاية منها» المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد ٢٠، العدد ٣٩.

كروبر، أ. ل. (١٩٨٤م). «الانتشارية» في كتاب: التغيير الاجتماعي تحرير: إمتاي اتزوني وإيتا اتزوني، الجزء الأول، ترجمة محمد حسونة، دمشق، منشورات دار الثقافة.

كوسر، آ. لويس (١٩٨٤م). «الصراع الاجتماعي ونظرية التغيير الاجتماعي» في كتاب: التغيير الاجتماعي تحرير: إمتاي اتزوني وإيتا اتزوني، الجزء الأول، ترجمة محمد حسونة، دمشق، منشورات دار الثقافة.

كونت ، أوجست (١٩٨٤م) . « تقدم الحضارة عبر الحالات الثلاث » في كتاب : التغيير الاجتماعي تحرير : إمتاي اتزوني وإيتا اتزوني ، الجزء الأول ، ترجمة محمد حسونة ، دمشق ، منشورات دار الثقافة .

اللقاني ، أحمد ، وعلي الجمل (١٩٩٩م) . معجم المصطلحات التربوية المعرفة في البرامج وطرق التدريس ، القاهرة ، عالم الكتب القاهرة .

لندبرج ، جي وآخرون (١٩٨٤م) . في كتاب : التغيير الاجتماعي تحرير : إمتاي اتزوني وإيتا اتزوني ، الجزء الأول ، ترجمة محمد حسونة ، دمشق ، منشورات دار الثقافة .

لنتون ، رالف (١٩٨٤م) . الاكتشاف والاختراع وإطارهما الثقافي «في كتاب : التغيير الاجتماعي تحرير : إمتاي اتزوني وإيتا اتزوني ، الجزء الثاني ، ترجمة محمد حسونة ، دمشق ، منشورات دار الثقافة .

ماركس ، كارل ، و انجلز ، فريدريك (١٩٨٤م) . «صراع الطبقات » في كتاب : التغيير الاجتماعي تحرير : إمتاي اتزوني وإيتا اتزوني ، الجزء الأول ، ترجمة محمد حسونة ، دمشق ، منشورات دار الثقافة .

المالكي ، عبدالحفيظ بن عبدالله (١٤٢٦هـ) . « تقرير عن ندوة المجتمع والأمن في دورتها الرابعة (الظاهرة الإجرامية المعاصرة : الاتجاهات والسّمات)» مجلة البحوث الأمنية ، مجلد ١٤ ، عدد ٣٢ .

متولي ، مصطفى محمد وآخرون (١٤٢٤هـ) . مدى استفادة الأجهزة الأمنية العربية من جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .

مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي (١٩٩٧م). الإطار العام لرصد ودراسة الظواهر والمشكلات الاجتماعية، المنامة، المكتب التنفيذي.

المдах، هالة احمد (١٤٢٢هـ). الآثار الاجتماعية والاقتصادية الناجمة عن عدم التوازن بين أعداد المتخرجين من الجامعات السعودية واحتياجات سوق العمل: دراسة استطلاعية في مدينة جدة، رسالة ماجستير، غير منشورة، مقدمة في كلية الآداب، جامعة الملك عبدالعزيز.

مدبولي، جلال (١٩٧٩م). علم الاجتماع الثقافي، القاهرة: دار الثقافة. المصنف، حمود فهد، والقطار، علوم حسن (١٩٩٧م). التدريب التطبيقي، سياساته وآلياته وإنجازاته في الكويت، الكويت، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

مطواع، ضياء الدين محمد، والعمري، عبدالله سعد (١٤٢٣هـ). تقنيات الإعلام والاتصال وآثارها في النشء السعودي، مجلة البحوث الأمنية، مجلد ١١، عدد ٢٢.

المطرفي، سالم سلمان (١٤١٤هـ). فعالية إدارة البرامج التدريبية في تنمية المهارات الأساسية لرجل الشرطة، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.

المطرفي، سالم مرزوق (١٤٢٦هـ). نموذج مقترح لإنشاء مركز تدريب عن بعد بالمديرية العامة للدفاع المدني بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

المطوع ، سعود عبد العزيز (١٤١٧ هـ) . أثر التدريب الإداري في رفع الكفاءة الإنتاجية ، دراسة ميدانية مطبقة على موظفي إمارة منطقة الرياض ، رسالة ماجستير « غير منشورة » ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .

المطيري ، علي (١٩٨٩ م) . نموذج لتحديد الاحتياجات التدريبية في معاهد ومراكز التدريب التابعة لوزارة الداخلية بالمملكة العربية السعودية ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .

المعهد العالي للدراسات الأمنية (د . ت) . الأوامر المستديمة للمعهد العالي للدراسات الأمنية ، الرياض ، كلية الملك فهد الأمنية .

المكتب العربي للإعلام الأمني (٢٠٠٥ م) . أسس تعامل أجهزة الإعلام الأمني مع الجرائم المستجدة ، البند الثاني من جدول أعمال المؤتمر العربي السادس لرؤساء أجهزة الإعلام الأمني ، تونس ، مجلس وزراء الداخلية العرب .

مكي ، محمد شوقي إبراهيم (١٤١٨ هـ) . « نحو سكان المملكة العربية السعودية » ملحق ثقافي أدبي محكم ، نادي المدينة المنورة الأدبي ، مجلد ٩ ، عدد ١٧ ، ١٨ .

ملتقى التدريب والتنمية (٢٠٠٦ م) . توصيات الملتقى ، الرياض ، الجمعية السعودية للإدارة .

الملك ، شرف الدين (١٤١٣ هـ) . ظاهرة السرقات : أبعادها وخصائصها ، الرياض ، مركز أبحاث مكافحة الجريمة .

مندورة، محمد محمود (١٤١٠هـ). جرائم الحاسب الآلي، الرياض، مكتب الأفاق المتحدة.

المنيح، محمد سليمان (١٤٢٣هـ). تقويم البرامج التدريبية الأمنية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

منيب، ممدوح (١٤١١هـ). العمل التنظيمي السري، الرياض، المعهد الثقافي.

مور، أ. ولبرت (١٩٨٤م). «الجوانب الواقعية للتطور» في كتاب: التغيير الاجتماعي، تحرير: إمتاي اتزوني وإيتا اتزوني، الجزء الثاني، ترجمة محمد حسونة، دمشق، منشورات دار الثقافة.

ميلز، س. رايت (١٩٨٤م). «مصادر القوة المجتمعية» في كتاب: التغيير الاجتماعي، تحرير: إمتاي اتزوني وإيتا اتزوني، الجزء الأول، ترجمة محمد حسونة، دمشق، منشورات دار الثقافة.

نزال، شكري (١٩٨٩م). درجة التزام مدربي ومدربات التاريخ للمرحلة الإعدادية بمنطقة دبي التعليمية بخصائص ومعايير الأهداف السلوكية، مجلة دراسات، قسم العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، مجلد ٢٦، عدد ٢.

النكلاوي، أحمد (١٩٦٨م). التغيير والبناء الاجتماعي، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة.

نظام مكافحة غسل الأموال السعودي، ديوان رئاسة مجلس الوزراء، الصادر برقم: ١٦٧، وتاريخ ٢٠/٦/١٤٢٤هـ.

النويجم، صالح محمد (١٤٢٦هـ). تقويم كفاءة العملية التدريبية في معاهد التدريب الأمني بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها،

رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .

هاوسر، فيليب م. (١٩٨٤م). «المجتمع الفوضوي حصيلة ثورة التشكل الاجتماعي» في كتاب: التغيير الاجتماعي، تحرير: إمتاي اتزوني وإيتا اتزوني، الجزء الثاني، ص ص ٢٧١-٢٩٨، ترجمة محمد حسونة، دمشق، منشورات دار الثقافة .

هوانه، وليد عبداللطيف، وعبدالله عبدالرحمن الكندري (١٩٩٨م). المدخل إلى المناهج الدراسية، الكويت، ذات السلاسل .

هندركسون، ديلان و كراكوسزاكا اندريزج (١٤٢٥هـ). «تحديات إصلاح القطاع الأمني»، الفصل الرابع من التقرير السنوي لعام ٢٠٠٢ لمعهد استكهولم الدولي لأبحاث السلام، ترجمة: عمر الحضيف، ضمن مقررات المستوى الاستراتيجي للأمن، للسنة الثانية، دكتوراه، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .

هلال، محمد عبدالغني حسين (٢٠٠٤م). تصميم وإعداد المناهج التدريبيّة، القاهرة، مركز تطوير الأداء والتنمية .

هيجان، عبدالرحمن بن أحمد (٢٠٠٦م) «رأس المال الفكري، إستراتيجية التحول من الفئة العامة إلى الفئة المتميزة» دراسة مقدمة في: ملتقى التدريب والتنمية، الرياض، الجمعية السعودية للإدارة .

_____ (١٤١٦هـ). «كيف نوظف التدريب من أجل تنمية الإبداع في المنظمات» المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد ١٠، العدد ٢٠، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .

هيربرج، ويل (١٩٨٤م). «الإحياء الديني في الولايات الأمريكية» في كتاب: التغيير الاجتماعي تحرير: إمتاي اتزوني وإيتا اتزوني، الجزء الأول، ترجمة محمد حسونة، دمشق، منشورات دار الثقافة.

الوريكات، عايد عواد (٢٠٠٢م). «التحديث والنشاط الروتيني والجريمة»، الفكر الشرطي، المجلد ١١، العدد ٤٢.

وزارة الثقافة والإعلام (١٤٢٥هـ). موقف السعودية من الإرهاب، الرياض، دار القمم للإعلان.

وزارة التربية والتعليم (د. ت). صناعة التدريب،

<http://www.moe.gov.sa/training/senat-altadreb.html>

الوزان، سيد محمد حلمي (١٤١١هـ). «الاحتياجات التدريبية بين النظرية والتطبيق بجهاز الشرطة» المجلة العربية للتدريب والدراسات الأمنية، المجلد ٥، العدد.

ويلز، مايك (١٤٢٦هـ). إدارة عملية التدريب وضع المبادئ موضع التنفيذ، ترجمة: محسن ابراهيم الدسوقي، الرياض، معهد الإدارة العامة.

ياغي، محمد عبدالفتاح (١٤٠٣هـ). «أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية: مفهومها، طرق وأساليب تحديدها» المجلة العربية للإدارة، مجلد ١٤، عدد ١.

_____ (١٤١٧هـ) التدريب بين النظرية والتطبيق، الرياض، دار الخريجي للنشر والتوزيع.

يحيى ، حسن عايل أحمد و سعيد جابر المنوفي (١٤١٩هـ). المدخل إلى التدريس الفعال ، الرياض الدار الصولتية للتربية .

يماني ، هناء عبدالرحيم (٢٠٠٦م). «التدريب الالكتروني وتحديات العصر الرقمي» ، دراسة مقدمة في : ملتقى التدريب والتنمية ، الرياض ، الجمعية السعودية للإدارة .

اليوسف ، عبدالله بن عبدالعزيز (١٤٢٠هـ). التقنية والجرائم المستجدة ، في كتاب : الظواهر الإجرامية المستحدثة وسبل مواجهتها ، الرياض ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .

_____ (١٤٢٥هـ). أساليب تطوير البرامج والبرامج التدريبية لمواجهة الجرائم المستجدة ، الرياض ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .

_____ (١٤٢٥هـ). تدريب رجال الأمن في مواجهة الجرائم المستجدة ، ورقة علمية مقدمة في ندوة « الندوة الأولى لأمن المطارات ، الرياض ، المديرية العامة للمباحث .

ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية

Bayley, D.(1991) “ The State Of the Art in Community Policing: an International Perspective” , Paper Presented to the police and the community in the 1990s : Conference Proceedings, 1991, eds Sandra Mc Killop and Julia Vernon , 1991, PP:5-15.

Bobbitt, John Franklin, (1941), Curriculum of Modern Education (York, PA: Maple Press Company).

- Cox, S. (1990) Policing into 21st. Century, “ police studies” , Vol. 13, no.4,winter , 1990, pp. 168-177.
- Fielding , N(1984), Police Socialization and Police Competence “ The British Journal of Sociology Vol.35, No. 4, Dec , 1984 , pp. 568-590.
- Ginsberg, Mories (1961), Essays in Sociology and Social Philosophy, Evolution and Progress Volume Three , William Heineman Ltd , London.
- Hyman , Roland T. (1937), Approaches In Curriculum. Englewood Cliffs N. J.: Prentice Hall.
- J., Wesly Null (1999) “Efficiency Jettisoned: Acknowledged Changed In The Curriculum Thought Of John Franklin Bobbitt” Journal of Curriculum and Supervision 15 no1 35-42 Fall 1999.
- Lundberg, B. and Others (1936) Sociology , Harper and Row Pub 3rd , New york.
- Maachall B. Clinard, and Danial J. Abbott (1973) Crime In Developing Countries: A Comparative Prespective, New York, International Publication.
- Martin, McLean, EncyclopediaArticle. Curriculum <http://uk.enCarta.msn.com/encnet/refpages/RefArticle.aspx?refid=781529776>.
- Moor , E. Wilbert (1965) Sochial Change. printic Hall of India Private ltd. New Delhi.
- Norman.W. Storer. Focus On Society Introduction to Sociology:2nd Ed. California Addision Welsey Pupliching Co , 1980.

- Parsons , T.(1951) *The Social System* , New York , Free Press
- Taba , Helda (1962) *Crrriculum Improvement: Theory and Prac-
tice*. New York:Harcourt Brace Jovanovich.
- Thawadi, Mahmood (2002) *Globalization of The Other Un-
derdevelopment the World Cultural Identities*. Kuala
Lumpur: A.S Noordeen.
- Tylor , E. (1871) *Primintive Culture* , John Marry: London.RA
- Walker , S. (1976) “ Police Professionalism: Another Look
All The Issues” *Journal of Sociology and Social Wel-
fare*, vol: 3 , no: 6.
- Wilson , O. (1950) “ Police Administration” , McGraw _ Hill,
New Yourk.
- Wilson , O.and Maciaren , R.(1977) “ Police Administration”.
4th Edition McGraw - Hill , New Yourk.