

جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
Naif Arab University For Security Sciences



دور التدريب المهني والعمل بالمؤسسات الاصلاحية

ابراهيم بيومي مرعي

الرياض

1412 هـ - 1991 م

دور التدريب المهني والعمل بالمؤسسات الاصلاحية

ابراهيم بيومي مرعي^(*)

مقدمة:

لقد ظهرت حركات اصلاحية عدة أدت في النهاية الى احياء فكرة أن السجون مؤسسات اصلاحية، ونتيجة لذلك أخذ كثير من المجتمعات الحديثة في العمل على تحسين أوضاع السجون سواء من حيث البناء والتجهيز أو من حيث معاملة النزلاء واطاحة الفرصة لهم لكي يمارسوا كثيراً من النشاطات في إطار من خدمات الرعاية الاجتماعية والمهن التخصصية وتهيئتهم للتكيف داخل مجتمع المؤسسة الاصلاحية واعداده للتكيف عند الافراج عنه.

ومسايرة للتطور فقد أخذت السجون الحديثة بتوفير برامج التدريب المهني للنزلاء وفق قواعد وأسس تحقق الهدف من هذه البرامج، كما تطورت النظرة الى عمل وتشغيل النزلاء بهدف تحقيق غاية اصلاحية بعيدة عن التنكيل والعقاب والسخرة، وفق أنظمة محددة من خلال قواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين.

والمملكة العربية السعودية مسايرة منها للتطور فقد التزمت القواعد الانسانية في تهذيب واصلاح نزلاء سجونها ووضعت القواعد

(*) كلية الآداب جامعة الملك سعود - بالرياض.

الخاصة بتدريب النزلاء وتشغيلهم وفق ما يتفق مع الدين الاسلامي الحنيف وشريعته الغراء وأحدث نظم التدريب والتشغيل.

وتتناول هذه الدراسة خمسة عناصر رئيسة:

يتضمن العنصر الأول الوظيفة الاجتماعية للمؤسسات الاصلاحية كمدخل للدراسة

ويتناول العنصر الثاني التدريب المهني ودوره في تحقيق الفلسفة التقويمية للمؤسسات الاصلاحية

أما العنصر الثالث فيتضمن العمل في المؤسسات الاصلاحية طبقاً لقواعد الحد الأدنى.

والعنصر الرابع يناقش التدريب المهني والعملي لنزلاء المؤسسات الاصلاحية في المملكة العربية السعودية.

أما العنصر الخامس فيتناول مستخلصات الدراسة

أولاً: الوظيفة الاجتماعية للمؤسسات الاصلاحية كمدخل للدراسة:

يطور كل مجتمع بشري - مهما كان حجمه - ومهما كانت درجة تطوره الحضاري، ثقافة محلية تضم أهم قيم ومعايير السلوك التي يقرأها أفراد المجتمع ويقدمونها ويحترمونها ويعلمون أبناءهم الامثال لها وتفادي القيام بالأعمال التي تتعارض وما تنص عليه تلك القيم وتلك المعايير، ولكن لم يسجل التاريخ وجود مجتمع خال تماماً من

الانحراف، فالجريمة وأنواع أخرى من أنماط السلوك المنحرف قديمة قدم المجتمع البشري^(١)

وتختلف الثقافات باختلاف المجتمعات، ولذلك فإن القيم والمعايير السائدة ليست هي نفسها في جميع المجتمعات، وتبعاً لذلك فإن أنماط السلوك المنحرف ليست واحدة في كل زمان ومكان، إذ أن الحياة الجمعية تستلزم قيام مجموعة من القواعد والتنظيمات الاجتماعية التي تعرف أو تحدد مختلف العلاقات الاجتماعية القائمة بين أفراد المجتمع الواحد وهذا يعني أن يكون لكل مجتمع تنظيم اجتماعي خاص Social Organization .

وإذا كان الفرد بوصفه حجر الأساس في كل بناء اجتماعي فهو إذن موضوع جميع هذه القواعد والتنظيمات الاجتماعية المختلفة، وسبب قيامها، فالفرد كائن اجتماعي Social Being، يتواجد منذ ولادته وحتى وفاته في مجتمع انساني معين. ولذلك فإن كل ما لديه هو حصيلة هذا المجتمع، ومن صنع ثقافته، فكل ما للفرد من قدرات، وخبرات، وقيم، واتجاهات، ومثل ومعتقدات، وأهداف، وغايات، ومعارف، ومهارات، ليس الا حصيلة عيشه الجماعي ونتيجة تفاعله الاجتماعي مع ظروف مثل هذا العيش الجماعي، فقد يصيب الفرد نجاحاً كبيراً في حياته العامة، وقد يحرز منزلة اجتماعية مرموقة، وقد يفشل الفرد في حياته فيفقد مكانته أو منزلته في مجتمع أو بين أقرانه،

١ مصطفى عمر التير. السجن كمؤسسة اجتماعية. دراسة لآراء واتجاهات المسجونين. معهد الانماء العربي. الدراسات الانسانية. بيروت: ١٩٨١م.

فقد يلتزم النظام ولا يخالف القانون، وقد يصبح الفرد منحرفاً، لا يحترم النظام أو القانون، وقد يلتزم مهنة شريفة يكسب منها عيشاً شريفاً ورزقاً حلالاً، وقد يعيش الفرد على احتراف الجريمة والكسب الحرام والعمل غير المشروع^(١).

وكل هذا معناه أن السلوك الانساني بكافة صورته وأشكاله ليس الأ نتيجة لتلك العمليات الديناميكية المستمرة بين الفرد من جهة وبين ذلك الوسط أو البيئة بكل ما فيها من جهة أخرى، وقد يجيء بعض السلوك مخالفاً لبعض القواعد والمتعارفات الاجتماعية فيعرف بالسلوك الاجتماعي المنحرف، وقد يجيء بعض السلوك متوافقاً ومنسجماً ومتوائماً مع الحياة الجماعية فيشار اليه بالسلوك الاعتيادي أو السلوك السوي، وفي كلتا الحالتين يكون الفرد هو علة هذا التوافق والانسجام أو سبب عدم التوافق أو السبب في الانحراف.

وعلى ذلك فإن عملية التوافق والتواءم والانسجام الاجتماعي المطلوب، مدخلها الفرد بكل ما لديه من متطلبات وقدرات وخبرات، تجاه المجتمع بكل ما فيه من ضغوط ومواقف وظروف ومتعارفات، وقد لا يستطيع الفرد النجاح في تحقيق هذا التوافق والتكيف إما لظروف شخصية أو ظروف بيئية أو هما معاً، فيلجأ الى

١ - عدنان الدوري. أسباب الجريمة وطبيعة السلوك الاجرامي. الطبعة الثالثة.

ذات السلاسل. الكويت: ١٩٨٤م. ص: ٢٣٢

اشباع حاجاته بأساليب مخالفة للنظام أو القانون أي ارتكابه
الجريمة^(١)

وعلى الرغم من تفسيرنا السابق للجريمة والانحراف في
مفهومهما النفسي والاجتماعي بأنها ما هي الا سوء تكيف الفرد
لظروف البيئة التي يعرض لها، الا أننا نجد أن الفلاسفة والمفكرين في
كل عصر قد حاولوا فهم أنماط السلوك المنحرف وساد كل عصر
تفسير لهذه الظواهر^(٢)

وتبعاً لهذه الأفكار وغيرها تطورت فلسفة العقاب، وكثيراً ما
كان العقاب قاسياً صارماً، فقد عومل الخارجون على القانون معاملة
لا انسانية، وكانت السجون الأولى عبارة عن أماكن سيئة يعامل فيها
النزيل بقسوة واحتقار.

ولما جاءت الأديان السماوية غيرت النظرة الى المجرم والذي

1 - Tappan, Paul W., Crime, Justice & Correction, McGraw-Hill Book
Company, New York 1960, P.P.169-180.

٢ - للاستزادة حول مشكلة تفسير السلوك الاجرامي يمكن الرجوع الى:

- عدنان الدوري: المرجع السابق.

منير العصرة. انحراف الأحداث ومشكلة العوامل. المكتب المصري
الحديث للطباعة. القاهرة: ١٩٧٥م.

- محمد عارف. الجريمة في المجتمع. نقد منهجي لتفسير السلوك
الاجرامي. الطبعة الثانية. مكتبة الانجلو المصرية ١٩٨١م.

Jeffrey, C.R. The Historical Development of Criminology, in
Mannhiem (ed) Pioneers In Criminology, London, 1960.

أصبح ينظر اليه بحسب تعاليم هذه الديانات كشخص حاد عن الصواب أو أخطاء، وتضمنت هذه التعاليم فكرة امكانية الاصلاح ومعاملة الخارج عن القانون والنظام بأسلوب يؤدي في النهاية الى رجوعه الى الطريق السليم، كما قدمت هذه التعاليم فكرة التسامح والعفو واعطاء المرء فرصة ثانية ونهت عن التنكيل والمعاملة غير الانسانية^(١)

وظلت السجون التقليدية عقبة في عملية الاصلاح والتقويم، بل كانت توصم الأشخاص بوصمة الاجرام بحيث تكون هذه الوصمة عقبة تقف في سبيل اصلاح الشخص أو تقويمه^(٢)، الأمر الذي أدى الى ظهور حركات اصلاحية تطالب بالاصلاح من حالة السجين ومعاملته بالحسنى فما هو إلا شخص مريض مجتمعياً ويحتاج الى العلاج عندما يودع السجين تمهيداً لاعادة تكيّفه مع مجتمعه حال خروجه كمواطن صالح، ومن هذا جاءت النظرية التقويمية الحديثة وكان ذلك ايذاناً بتحول كبير في فلسفة السجون وأهدافها

وهنا يثار تساؤل: إنه إذا كان للسجن الحديث ذلك الهدف التقويمي فكيف لهذا السجن أن يبلغ مقصده ويحقق أغراضه؟ ثم ما هي الوسائل الفعالة والمبادئ الأساسية التي يجب أن

١ - مصطفى عمر التير. المرجع السابق. ص: ١٥

2- Lemert, Edwin M., Human Deviance, Social Problem and Social Control, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice Hall, 1972, P.P. 14-15.

يترسمها القانون على مثل هذه السجون لكي تؤدي رسالتها في خدمة المجتمع؟

وللاجابة على هذا القول:

١ - لا بد من الايمان بأن صالح المجتمع وصالح الجاني متلازمان، فإذا كنا نشهر حرباً على الجريمة فليس معنى ذلك أن نسقط عداءنا للجريمة على شخصية الجاني، فنجعل من السجن مكاناً للانتقام من الجريمة في شخصه، بدلا من أن يكون هذا السجن معهداً لانتشال من راح ضحية الجريمة كرهاً لا طوعاً، ولن يتأتى ذلك إلا إذا فرقنا بين الجريمة والجاني أي بين المريض والمرض.

٢ - إن علاج المجتمع للسجين وتدريبه وتأهيله هو حماية المجتمع ذاته، بمعنى أن يعود اليه السجين ليزيد من موارده وليدعم سلامة ذاته، ولن يتأتى ذلك إلا إذا ركزنا جهودنا لتقويم شخصية السجين.

٣ - متى كان الهدف هو علاج الشخصية واعدادها وتأهيلها، فإن الوسيلة يجب أن تكون فردية قائمة على الدراسة والتشخيص^(١)

كما تقدم يتضح أن الرعاية الاجتماعية لنزلاء المؤسسات الإصلاحية أصبحت من مقومات السجون الحديثة وتحدد مفهومها في «توجيه الجهود الحكومية والأهلية المنظمة نحو أفراد هذه الفئات

١ - عبدالعزيز فتح الباب. دور الاخصائي الاجتماعي في المؤسسات العقابية ضمن بحوث المؤتمر الدولي الرابع للدفاع الاجتماعي. بغداد: ص: ٢٥٢

بغرض مساعدتهم على التكيف والتوافق السليم في المجتمع، وذلك بالكشف عن أسباب سوء توافقهم والعمل على علاجها، واعدة تأهيلهم وتوافقهم مع أنفسهم ومع المجتمع، بحيث يصبحون أعضاء نافعين منتجين في المجتمع الذي يعيشون فيها وليسوا عالة عليه، ولا يقتصر الأمر على هذه الجهود العلاجية بل تمتد هذه الرعاية الى تقويم الخدمات الوقائية والانشائية في المجتمع بغرض الحد من هذه الآفات الاجتماعية التي يعاني منها أفراد هذه الفئات».

وتتمثل برامج الرعاية الاجتماعية لنزلاء المؤسسات الاصلاحية في مجموعة من الخدمات والمتخصصين فلا تقتصر على مجهودات الاختصاصي الاجتماعي فحسب، بل نرى أنها تشمل الخدمات التي يقدمها الطبيب البشري والطبيب النفسي والمدربين الفنيين وغيرهم من المختصين، الى جانب مجهودات الاختصاصي الاجتماعي في هذا المجال الذي يكون له دوره الأساسي في عمليات البحث والتشخيص والعلاج للحالات المختلفة^(١)

وتهتم السجون الحديثة بالبرامج التربوية والمهنية ضمن خدماتها لرعاية نزلائها وتأهيلهم واصلاحهم واعدة توازنهم النفسي والاجتماعي، وتنمية المسؤولية الاخلاقية لديهم، وتأكيد شخصيتهم الاجتماعية، وأنشئت مراكز التدريب المهني لتعليم النزلاء حرفاً

١ سعد المغربي. والسيد أحمد الليثي. الفئات الخاصة وأساليب رعايتها «المجرمون». الطبعة الأولى. مكتبة القاهرة الحديثة. القاهرة: ١٩٦٧م.

مختلفة تعود عليهم بالفائدة أثناء وجودهم في المؤسسات ويشترون في تنظيمها وادارتها بأنفسهم ، كما أنهم يستفيدون منها بعد خروجهم من السجون وصولاً الى تكيفهم الاجتماعي^(١)

ولا تقتصر عملية التدريب المهني والتشغيل على النزول أثناء اقامته في المؤسسة فقط بل تعمل على الحفاظ على أسرة النزول من الانهيار مما يتطلب التخطيط لرعاية النزول عقب الافراج عنه ومساعدته في تحطى الصعوبات التي سيصادفها غالباً من جانب المجتمع الى أن يلحق بعمل شريف، وبذلك تمكنه من الاندماج المجتمعي ، ويستمتع بالأمن الشخصي والأمن الاجتماعي، ومن هنا نستطيع أن نقول إن للمؤسسات الاصلاحية وظيفة اجتماعية وأن للتدريب المهني والعمل دوراً بارزاً وبدونها لا تتكامل مقومات هذه الوظيفة

نستخلص مما تقدم أن التطورات الحديثة قد أسبغت الصفة الاصلاحية على السجون والمؤسسات العقابية بتغيير المسميات التقليدية وتأكيد دور الرعاية الاجتماعية والنفسية، وتوجيه التنفيذ العقابي نحو تأهيل النزلاء، وأصبح تشغيل النزلاء واعدادهم وتدريبهم مهنياً في اطار التأهيل الاجتماعي هدفاً تقويمياً متجرداً من طابع الايلام، ورعاية النزول من كافة النواحي، وبهذا لم تعد الجريمة

١ - محمود حسن . مقدمة الخدمة الاجتماعية مكتبة المعارف الحديثة القاهرة:

١٩٧٩م . ص: ٦٥٠ ، ٦٥١

عاهة مستديمة لا براء منها، ولم يعد التفكير فيها ينحصر على معاقبة المجرم، وإنما انتهى الأمر الى مفهوم مغاير لذلك وهو اصلاح الجناني الذي يعاني مرضاً اجتماعياً له أسبابه الشخصية والبيئية واتخذ من السجن معزلاً أو مصحاً لهذا المرض.

ومن هنا تحولت رسالة السجن من السلبية الى الايجابية وغدا السجن الحديث بيئة خصبة تتوافر فيها مقومات الشخصية ينقل اليها من افتقرت شخصياتهم الى المقومات على أمل أن يجدوا في هذه البيئة الجديدة ما يعيدهم الى الوضع الطبيعي، والاختصاصي الاجتماعي لا يستقر له رأي إلا إذا اطمأن أن جهود السجن المتكاملة قد مسحت غبار الجريمة عن جباه عملائها العائرين وبهذا تحقق المؤسسات الاصلاحية وظيفتها الاجتماعية

ثانياً: التدريب المهني ودوره في تحقيق الفلسفة التوقيمية للمؤسسات الاصلاحية:

بعد أن تطورت وظيفة السجن في المجتمع الحديث واتجهت الى علاج النزير واعداده ليستأنف حياته بعد خروجه كمواطن صالح، وبعد أن أصبحت الرعاية الاجتماعية للنزلاء ضرورة لا غنى عنها وحقاً من حقوقهم، كان لابد أن يتوافر في ذلك المجتمع مقومات الرعاية الاجتماعية والعلاج المناسب فضلاً عن توافر الاختصاصيين في تقديم الخدمات المتنوعة للرعاية الاجتماعية.

وتحقيقاً للفلسفة التقييمية للمؤسسات الاصلاحية وتمشياً مع الاتجاهات الحديثة في رعاية نزلائها اهتمت هذه المؤسسات بتوفير برامج التدريب المهني للنزلاء واعتباره ضرورة من ضرورات اعدادهم للحياة المستقبلية وتمكينهم من التكيف الاجتماعي والتوافق النفسي واسترداد مكانتهم في المجتمع.

والتدريب نشاط مخطط يهدف الى احداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات بما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة لائقة للقيام بالعمل بكفاءة وبناتجية عالية:^(١)

والتدريب المهني هو مجموعة المواقف التي يقصد بها اكساب الأفراد مجموعة من المهارات التي تساعد في أداء عمل وظيفي معين.^(٢) يهدف التدريب المهني الى تدريب نزلاء المؤسسات الاصلاحية الذين تتوافر فيهم الصلاحية لاكتساب حرفة أو مهنة أثناء اقامتهم بالمؤسسة لتدريبهم وثقافتهم وتوفير حياة كريمة لهم في مجتمعهم بعد اطلاق سراحهم وتنمية مهارات أصحاب الخبرة وذلك للاستفادة من طاقاتهم المعطلة واستثمار وقت فراغهم.

-
- ١ - جعفر العبد. القيادة الادارية والتدريب في الخدمة المدنية. مجلة الادارة. العدد الثالث. القاهرة: يناير ١٩٦٩م. ص: ٨٨.
 - ٢ - أحمد زكي صالح. علم النفس في الادارة والصناعة. الطبعة الثانية دار النهضة العربية القاهرة: بدون تاريخ. ص: ٢٥٠

وقد جاءت القاعدة رقم (٧١) من قواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين محددة لذلك في الفقرات التالية^(١):

١ - يجب ألا يكون العمل في السجون متسماً بالتعذيب في طبيعته .
٢ - يجب توفير العمل الكافي والمفيد في طبيعته بحيث يشغل المسجونين ويستحوز على نشاطهم طوال الفترة العادية ليوم العمل .

٣ - يجب - قدر المستطاع - أن يكون العمل متاح من النوع الذي يساعد المسجونين على الاحتفاظ بمقدرتهم على كسب أرزاقهم بطريقة شريفة وينمي هذه المقدرة لديهم .

٤ - يجب توفير التدريب المهني في حرف مفيدة للمسجونين القادرين على الاستفادة منه وخاصة صغار السن منهم .

٥ - يجب أن يُمكن المسجونون من اختيار نوع العمل الذي يرغبون في أدائه وذلك في الحدود التي تتفق مع القواعد السليمة للاختيار المهني .

ومن الممكن أن نطرح سؤالاً عن فوائد التدريب المهني وأهدافه واتجاهاته :

وللإجابة على هذا السؤال نقول أن التدريب المنظم القائم على أساس علمي شرط ضروري للمجتمع بعد تخرجه وقد اكتسب حرفة أو مهنة معينة يتكسب منها عيشه بطريقة شريفة

١ - الكتاب السنوي الأول . الإدارة العامة للسجون . الداخلية . الأمن العام . وزارة الداخلية المملكة العربية السعودية ١٣٩٦هـ . ص : ٢٢٢

وللتدريب المهني فوائد تعود على النزيل وعلى المؤسسة وعلى المجتمع بأسره، ويمكن ايجاز هذه الفوائد والأهداف فيما يلي:

١ - اكتساب النزيل الثقة بنفسه والقدرة على العمل دون الاعتماد على الآخرين.

٢ - يساعد التدريب المهني في احترام ذات النزيل لنفسه واحترام الغير له.

٣ - اكتساب النزيل لخبرات جديدة تؤهله الى زيادة دخله.

٤ - تنمية النواحي السلوكية للنزيل والعمل على رفع الروح المعنوية نتيجة تزويده بالمهارات والخبرات التي تفتح أمامه أبواب المستقبل.

٥ - زيادة الكفاءة الانتاجية وتحسين أسلوب الأداء^(١)

٦ - تغيير الاتجاهات والسلوك واكتساب عادات اجتماعية جديدة.

٧ - تحسين العلاقات الاجتماعية بين الزملاء وبينهم وبين الرؤساء.

٨ - استثمار أوقات فراغ النزلاء فيما يفيدهم ويفيد مجتمعهم.

٩ - إشباع الحاجات الأساسية للنزلاء.

وعلى ذلك يمكن أن يسير التدريب في اتجاهات ثلاثة^(٢):

١ - عبدالكريم درويش، وليلي تكلا. أصول الادارة العامة. الطبعة الثانية.

مكتبة الانجلو المصرية ١٩٧٢م. ص: ٥٨١.

٢ - ابراهيم بيومي مرعي. الغياب وأثره على الكفاءة التدريبية للتلميذة

الصناعية. دراسة ميدانية بقسم اعداد العمالة بشركة النصر لصناعة

السيارات بوادي حوف بحلوان. بحث عرض في مؤتمر تقويم مراكز =

١ - اتجاه نظري يهدف الى اكساب الفرد معلومات وخبرات جديدة وتنمية المعلومات والخبرات الموجودة لديه .

٢ - اتجاه عملي يهدف الى تعليم الفرد مهارات جديدة أو طرق عمل حديثة أكثر فاعلية وانتاجية ، وكذا الارتفاع بمعدلات أداء الفرد في عمله .

٣ - اتجاه نفسي وسلوكي يرمي الى تطوير سلوك الفرد وتحريره من عادات العمل الرديئة ، وبلورة اتجاهاته الفكرية بما يجعله متمشياً مع الاتجاهات العامة للمجتمع .

ولا يقتصر التدريب المهني على الجوانب الفنية والمهنية للنزلاء بل يتناول جوانبه الاجتماعية أيضاً لتأهيلهم وتدريبهم على العلاقات الانسانية وحل المشكلات .

ويتوقف نجاح برامج التدريب الى حد كبير على المعلومات الوافية المتعلقة بالأعمال التي وضعت من أجلها البرامج التدريبية ، ولذا لا يمكن تدريب العمال بكفاءة تامة على أداء عمل من الأعمال الا إذا أدركنا مقدماً طبيعة الواجبات المشتمل عليها العمل والمسئوليات التي يتضمنها ومستوى المهارة التي يتطلبها أداء هذه الأعمال ، وعلاوة على ذلك فإن تحليل العمل يساعدنا على وضع منهج التأهيل وتحديد الوقت اللازم واختيار الأفراد الصالحين^(١) .

= التدريب المهني في مصر الذي نظمته كلية الآداب جامعة الاسكندرية : نيسان/أبريل ١٩٨١م . ص : ٥ .

١ - سيد عبدالحמיד مرسي . سيكولوجية المهن . دراسة علمية تطبيقية للمهن وأثرها في الفرد والمجتمع . الطبعة الثانية . دار النهضة العربية . القاهرة : ١٩٦٥م . ص : ١٥٠

ولكي يحقق التدريب المهني للنزلاء أهدافه لابد من توافر مجموعة من الأركان المتكاملة وهذه الأركان هي الدعائم التي تقوم عليها العملية التدريبية وتمثل فيما يلي^(١)

أ - تحديد وحصر الاحتياجات التدريبية:

الاحتياجات التدريبية هي مجموع التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في معلومات وخبرات ومهارات واتجاهات وسلوك النزلاء للتغلب على المشكلات التي تعترض سير العمل والانتاج أو التي تعوق سير السياسة العامة للمؤسسة الإصلاحية وتحول دون تحقيق أهدافها التقييمية والإصلاحية

ويمكن حصر الاحتياجات التدريبية في الآتي:

- ١ - معارف وخبرات مطلوب تزويد النزلاء بها.
- ٢ - تطبيق عملي لرفع معدلات الأداء والمهارات أو تعلم طرق عمل جديدة.
- ٣ - أحداث تغيير في سلوك واتجاهات النزلاء^(٢)
- ٤ - مساعدة النزلاء على الاستفادة من أوقات فراغهم.
- ٥ - مساعدة النزلاء على التوافق مع أنفسهم والتكيف مع البيئة

١ - ابراهيم بيومي مرعي. المرجع السابق. ص: ٥ - ٩

2 U.S. Civil Service Commission, The Job Element Method, Washington d.c., June, 1968, P. 4.

ومن خلال هذا الوصف يمكن تحديد المستوى الذي نرغب في رفع المتدرب اليه.

وعملية تحديد الاحتياجات التدريبية تتطلب الاجابة على سؤاين أساسيين:

- من هم المطلوب تدريبهم؟

- ما نوع التدريب المطلوب لهم؟

ويعتبر اجراء التدريب دون تحديد للاحتياجات التدريبية مضيعة للوقت والجهد والمال.

ب - تخطيط المناهج:

إذا كان قياس الاحتياجات التدريبية يحدد المسافة بين المستوى الذي عليه المتدرب والمستوى الذي يجب أن يبلغه فإن المنهج التدريبي هو الوسيلة التي تمكن المتدرب من قطع هذه المسافة، أي الوصول الى المستوى المستهدف.

وعلى ذلك فإن الهدف الأساسي من المنهج هو الوفاء بالاحتياجات التدريبية للمتدربين وحتى يكون تخطيط المناهج واقعياً وموضوعياً يجب مراعاة الاعتبارات الآتية^(١):

١ - ألا تكون ادارة التدريب بالمؤسسة منفصلة عن بيئة العمل والظروف والاعتبارات الميدانية على أن تشترك فيه الادارات المختلفة بالمؤسسة

١ - عبدالكريم درويش، وليلى تكللا. المرجع السابق. ص: ٥٩٢ - ٥٩٦.

- ٢ - أن تأخذ المناهج التدريبية في اعتبارها دائماً الأهداف العامة
المتبغاة من عملية التدريب، وهو تحقيق مستوى أداء أفضل
وخدمات أكفأ وانتاجية متزايدة.
- ٣ - أن تلتزم المناهج بالواقعية بحيث تسير حركة التغير الاجتماعي
والتكنولوجي المتزايد بسرعة
- ٤ - أن تتعدد مناهج التدريب عن أن تصبح جميعاً لمواد ودراسات
فلسفية أو غيرها من المواد النظرية
- ٥ - أن تتم عملية تقويم للمناهج التدريبية المعمول بها بين حين
وآخر، على أن تطور هذه المناهج أولاً بأول في ضوء نتائج
التدريب.

ج - المدرب :

- المدرب في العملية التدريبية هو الذي يحول المنهج الى واقع
تنفيذي ولا ينجح في ذلك لو لم يستطع اقناع المتدربين بما يعني أن
يقوله، لهذا يجب أن يتوفر فيه مجموعة من المقومات أهمها:
- ١ - الايمان بقيمة ما يفعل.
 - ٢ - أن يتوفر لديه القدر الكافي من المادة العلمية والخبرة والمهارة
المهنية
 - ٣ - قدرة على نقل وتوصيل هذه المادة للآخرين.
 - ٤ - تفهم لطبيعة عملية التدريب.
 - ٥ - ولما كان التدريب المهني لنزلاء المؤسسات الاصلاحية هدفه تقويم
النزيل ومساعدته على التكيف في اطار من خدمات الرعاية

الاجتماعية عن طريق مجموعة من الخدمات والبرامج في تخصصات مختلفة، لذا يجب أن يختار لها ممارسون من المدربين المشتغلين بالممارسة الفعلية على أن تتوفر فيهم القدوة الحسنة والرغبة الصادقة.

د - أسلوب التدريب:

إن أسلوب التدريب هو الذي يمنح الحياة للبرنامج التدريبي أو يؤدي الى تجمده وفشله، واختيار الأسلوب المناسب للتدريب يتوقف في المقام الأول على المدرب، لذلك فإن اعداد المدرب أو الممارس الكفاء هي احدى المهام الحيوية التي يجب أن تنتبه لها المؤسسات الاصلاحية، فتضع البرامج الكفيلة بتدريب المدربين، وانعاش معلوماتهم ومهاراتهم وتعريفهم بكل جديد ومتطور في مجال التدريب وأساليبه، على أن يؤخذ في الاعتبار التأكيد على دور المتدرب وتحقيق اسهامه ومشاركته في عملية التدريب حتى يثير اهتمامات المتدربين وتحقيق تفاعلهم ويحفزهم على الاسهام الايجابي في البرامج

ويجب أن يؤخذ في الاعتبار عند اختيار أسلوب التدريب

النقاط التالية:

- ١ - اختلاف أسلوب التدريب باختلاف الهدف.
- ٢ - اختلاف أسلوب التدريب باختلاف طبيعة العمل.
- ٣ - اختلاف أسلوب التدريب باختلاف المستوى الوظيفي
- ٤ - اختلاف أسلوب التدريب باختلاف مادة التدريب.

هـ - الامكانيات الواجب توافرها:

إن تنفيذ الامكانيات اللازمة لتنفيذ البرنامج التدريبي لمن أهم مقومات نجاحه، كما أن توفير الحوافز الفعالة للمتدربين تزيد من حماسهم، ذلك لأن المتدرب يبغى عادة من وراء التدريب نشاطاً يثير فيه نزعات اتقان العمل ويبعث فيه روح المنافسة واشباع الحاجات المادية والمعنوية

وجدير بالذكر أهمية قيام المؤسسات الاصلاحية بتوفير المناخ المناسب للمتدربين من النزلاء والعمل على اشباع احتياجاتهم النفسية والاجتماعية الى جانب احتياجاتهم المادية بقدر الامكان.

ولما كانت برامج التدريب المهني شأنها شأن أي برنامج مخطط فلا بد من توفير عمليات المتابعة والتقييم لمعرفة مدى صلاحية البرامج والخدمات، وكذا أساليب التدريب ومدى اسهامها في تلبية الاحتياجات التدريبية، وما وصل اليه النزلاء من كفاءة، والتعرف على مقدار الفائدة التي تحققت لهم من التدريب، مع قياس كفاءة من عهد اليهم بمهمة العمل كمدربين ومدى صلاحيتهم لممارسة العمل التدريبي ولتحقيق الأهداف المتكاملة لتدريب النزلاء.

والخلاصة فإن التدريب يعني التغيير، والتغيير يخالف الجمود ويتطلب الحركة، والحركة تلقى المقاومة في البداية، ولكنها تتغلب عليها وذلك إذا توافرت النية الصادقة وجهود المخلصين من الممارسين المهنيين.

أهمية التدريب المهني بالنسبة للرعاية اللاحقة للمفرج عنهم :

إن برامج الاصلاح في السجون لن تقدر لها أن تحقق أغراضها ما لم تتكفل بتدابير الرعاية اللاحقة After Care وتعتبر الرعاية اللاحقة للمفرج عنهم من السجون حلقة من حلقات الخدمات التي تؤدي للنزول في مجال الرعاية الاجتماعية والتي تهدف الى العناية بالنزول وعلاجه للعودة به فرداً نافعاً منتجاً في المجتمع الذي يعيش فيه ويمكننا القول هنا أنه بدون هذه الحلقة الأخيرة التي تقدم للنزول بعد الافراج عنه تصير الرعاية ناقصة أو كأنها لم تكن .

ولما كانت السجون الحديثة توفر لنزلائها خدمات التأهيل المهني بحيث يخرج السجين مؤهلاً ومسلحاً لمواجهة معترك الحياة، مستنداً الى مهنة يجيدها يستعين بها في الكسب الحلال، وإعالة أسرته والوفاء بالتزاماته المعيشية، فتقوى قدماءه على حمله في طريقة التوبة والهداية، فإن هذه البرامج التدريبية تضيع هباء ما لم يتم تشغيل المفرج عنهم في المهن التي دربوا عليها وازالة ما يواجههم من صعوبات تحول دون تكيفهم الاجتماعي .

وإذا كان يقدم للنزول مدة بقائه بالمؤسسة الاصلاحية شتى خدمات الرعاية الاجتماعية سواء خدمات طبية أو نفسية أو تعليمية وثقافية واجتماعية، وتهديبية وتدريب مهني، فإن كل هذه الخدمات انما تقدم بهدف اعداده ليوم اطلاقه وعودته للمجتمع مدرباً مؤهلاً للاستقامة وكسب عيشه بعيداً عن الانحراف .

وتعتبر الرعاية اللاحقة اكمالاً لهذه الحلقات من الخدمات والأنشطة التي يحظى به داخل جدران المؤسسة الإصلاحية حيث تكون هي الخدمة الأخيرة له، وحلقة الاتصال بينه وبين المجتمع مرة أخرى، كذلك فهي العملية التي نقيس بها مدى نجاح النزيل في اجتياز أزمته واستفادته من البرامج التأهيلية والتدريبية وعودته للمجتمع مرة أخرى بكامل استعداداته للحياة القويمة.

وعلى ذلك فإن هدف هذه العملية هو تهيئة الظروف المناسبة للنزيل في أدق لحظة من حياته للعودة الى عادات المجتمع وتقاليده ومعاونته في الحصول على عمل شريف درب وأهل له خلال فترة بقائه في المؤسسة، ولذلك فإن الرعاية اللاحقة هي علاج مكمل للعلاج الذي حصل عليه النزيل أثناء بقائه في المؤسسة وهي الوسيلة العملية لتوجيه حياته والاندماج والتكيف مع مجتمعه، وتتضمن الرعاية اللاحقة في أبسط صورها المساعدة عند الافراج من خلال سد الاحتياجات المادية العاجلة والالتحاق بعمل مناسب والرعاية الطبية والنفسية علاوة على حل مشاكله ومشاكل أسرته استهدافاً لتحقيق الاندماج المجتمعية، وتنمية الشعور بالمسئولية والمواطنة الصالحة

وتتم هذه العملية عن طريق مكاتب متخصصة تنشأ لهذا الغرض ويلحق بها مختصون اجتماعيون يباشرون عملهم مع المفرج عنهم بعد اطلاق سراحهم حيث تجري لهم البحوث الفردية بغرض معرفة قدراتهم ومهاراتهم والأعمال التي يصلحون لها لتوجيههم إليها، وعادة ما تكون هذه المكاتب مرتبطة بالجهات المعنية والتي

تعمل في نفس المجال بهدف توفير المساعدات المادية لتكوين مشروعات للعملاء، ويظل المفرج عنه تحت اشراف الاختصاصي الذي بدأ معه في مشروعه الجديد سواء كان عملاً تجارياً أو مهنياً أو حرفياً حتى تمام استقراره فيه مع الاستفادة من مدخراته أثناء فترة تدريبه وعمله.

ومما لاشك فيه فإن خدمات الرعاية اللاحقة لها أهمية كبيرة في حياة المفرج عنهم وهي تعتبر واقياً للفرد نفسه من العود الى الجريمة، كما أنها واقية للمجتمع حيث تحد من ارتفاع معدلات الجريمة والانحراف وتسهم في تحقيق الأمن الاجتماعي للأفراد والمجتمع.

ثالثاً: العمل في المؤسسات الاصلاحية طبقاً لقواعد الحد الأدنى.

بعد أن تطورت السجون وتحولت من السلبية الى الايجابية، وتحولها عن حد وقاية المجتمع من الخارجين عن نظمه الى الاهتمام بتخريج أكبر عدد ممكن من نزلاء السجون الى الحياة الاجتماعية وهم معدون مهنياً وثقافياً واجتماعياً وصالحون جسمياً وعقلياً ونفسياً لاستعادة أماكنهم في المجتمع كقوة انتاجية ايجابية، وأصبح هذا هو المقياس الذي يحدد بناءً عليه مدى فاعلية السجن في اعادة المواءمة بين السجين والحياة الخارجية ليستأنف حياته فيها كمواطن صالح ومن هذا المنطلق وطبقاً لهذا التطور فلقد بات واضحاً أن

العمل في السجن يعتبر وسيلة اصلاحية فضلا عن قيمته الاقتصادية بالنسبة للاقتصاد القومي، وينبغي للعمل حتى يحقق قيمته الاصلاحية أن يكون عملا منتجا يتفق مع قدرات الفرد ومهاراته، وبصفة عامة يكون عملا مناسباً لحالة الفرد وبيئته الاجتماعية ومهنته التي يباشرها بعد الافراج عنه، كما أنه من الواجب وضع نظام للمكافأة عن الأعمال التي يقوم بها السجين، وأن تكون قريبة مما يدافع عن المثل في المجتمع، وأن يستغل بعضها في اعانة أسرة السجين، وحتى يحقق العمل قيمته الاصلاحية للفرد التي تتمثل في اكتسابه قيمة جديدة كالاعتماد على النفس والثقة بها والتعاون مع الغير، وكذلك في خلق اتجاهاته الايجابية نحو العمل، ونحو الزملاء والرؤساء، وكيفية تكوين علاقات سليمة معهم، مما يساعده مستقبلا على الاحتفاظ بعمله وتقديره والاقبال عليه^(١)

ولقد أجمع المصلحون على أنه لا ينبغي أن يكون للعمل في السجن أي غاية عقابية أو يتسم بالتعذيب في طبيعته، ومن هنا كان أمراً طبيعياً أن تعنى قواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين بتناول العمل في السجن، وقد نصت الفقرة الأولى من القاعدة رقم (٧١) من قواعد الحد الأدنى، أن العمل العقابي يجب ألا يكون طابعه التعذيب والايلام ويجب أن يهدف في المقام الأول الى تيسير اندماج المسجون في المجتمع، وأنه عن طريق العمل يشعر السجين بمنزلته الأدبية ويرد اليه الثقة في نفسه ويبعث فيه الشعور بالمسئولية وحب

١ - سعد المغربي، والسيد أحمد الليثي. المرجع السابق. ص: ٣٢٣ ٣٢٤.

النظام والاعتماد عليه، وهذه الصفات من مقومات التقويم الخلقي والسلوك الحميد، تعمل المؤسسات الاصلاحية على ترسيخه في ذات المسجون، وقد حرص مؤتمر جنيف لمكافحة الجريمة ومعاملة المذنبين عام ١٩٥٥م، في توصياته على اجلاء هذه الغاية بأنه «يجب ألا يعتبر العمل في السجون كعقوبة اضافية بل يجب النظر اليه باعتباره وسيلة لتيسير اندماج المسجونين في البيئة الاجتماعية واعدادهم لمزاولة مهنة وتلقينهم حب العمل وعاداته الحميدة ولكافة البطالة والفوضى بين النزلاء»^(١)

ولهذا كله ينبغي أن يبعد السجين عن العمل الشاق أوالسخرة أو أن يستغل العمل كعقوبة بدنية في ايلام السجين، أو لمجرد تحقيق ربح مادي من وراء العمل، وللعمل فوق ذلك فائدة أخرى يحققها في مجتمع السجن وهي كفالة النظام للحياة اليومية وتنظيم حياة السجين، ولتحقيق هذه الغايات يجب العناية بتوجيه السجناء الى الأعمال المناسبة لهم والتي يمكن أن تحقق هذه الأهداف التي تتفق مع احتياجات البيئة، والعمل على أن تكون ظروف العمل داخل السجن مقاربة لظروف العمل خارجه قدر الامكان سواء من ناحية النوع أو طريقة الأداء والأدوات والآلات وشروط التشغيل والتدريب المهني والفني، وعلاقة كل عمل بفروع الانتاج الأخرى، ومراعاة

١ محرم ابراهيم مصطفى. بحث في العمل في السجون المصرية. الاتحاد النوعي لجمعيات رعاية المسجونين وأسرهم. مقدم لمؤتمر الرعاية الاجتماعية. القاهرة: نيسان/أبريل ١٩٧٣م.

توفر أسباب الأمن الصناعي، وتقدير المكافأة المناسبة لكل سجين.

ويتعين تنظيم العمل والاشراف عليه فلا تترك لمقاول أو متعهد يستغلهم، والأ تراعى فيه دوافع الربح بل يجب أن يهدف العمل في السجون أساساً نحو تحقيق أغراضه التأهيلية والاصلاحية.

- وتأسيساً على ما تقدم يمكن الاجابة عن السؤال القائل: لماذا يكون العمل واجباً على نزلاء المؤسسات الاصلاحية؟

١ - النظرة الحديثة الى تشغيل النزلاء تعتبره أحد مظاهر العمل في الدولة بوجه عام، فمن حق كل انسان أن يعمل وفقاً لما نصت عليه المادة (٢٣) من اعلان حقوق الانسان، العقوبة التي توقعها الدولة في الفرد وإن كانت تتضمن سلب حريته الا أنها لا تؤدي الى حرمانه كلية من العمل، وانما قد تعدل من وسيلته فقط^(١)

٢ - التوظيف المناسب هو أهم عامل في تنشيط النزيل جسمياً وعقلياً واجتماعياً.

٣ - العمل المناسب جزء من تدريب النزيل على الحياة ما بعد الافراج وتقوية ارادته

٤ - لكي يسهم النزيل اسهاماً حقيقياً في المجتمع بدلا من أن يكون عبئاً عليه

١ - حسن المرصفاوي. تطبيق قواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين في البلاد العربية. المجلة الجنائية القومية المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية جمهورية مصر العربية العدد الأول، مارس ١٩٧٤م. ص:

- ٥ - النزلاء يمثلون قوة عاملة كبيرة لا ينبغي أن تضع هباء .
٦ - التشغيل عملية ضرورية في تحقيق التكيف النفسي والاجتماعي للنزلاء .

- وثمة سؤال عن: من هم الملزمون بالعمل في المؤسسات الاصلاحية؟ وما نوعية هذا العمل؟

وللاجابة على الشق الأول من السؤال فقد نص البند الثاني من القاعدة رقم (٧١) من مجموعة قواعد الحد الأدنى على أنه: «يجب أن يلزم بالعمل جميع المسجونين المحكوم عليهم، مع مراعاة استعدادهم الجسمي والعقلي وفق ما يقرره الطبيب».

فالسجين قد يكون رجلاً أو امرأة أو حدثاً ويستوي هؤلاء جميعاً في فرص الشغل عليهم، كل حسب مقدرته وما يمكن أن يكون أهلاً لأدائه من الأعمال، ويستثنى من هؤلاء من لا تمكنه حالته الصحية من العمل، أما لمرض أو عاهة إذ لا تكليف بما فيه هلاك المكلف.

أما عن الشق الثاني من السؤال والمتعلق بنوعية العمل فإنه إذا كان العمل أمراً لازماً للنزلاء فمن الأهمية بمكان أن يرتبط بالغاية منه، وتحديد هذه الغاية برسم سبيل الوصول الى تحقيقها، ولتحقيق الهدف من تشغيل النزلاء فإن الأمر يقتضي أن تتوفر للنزلاء حرية اختيار نوع العمل الذي يناسبه، ويتفق في هذا مع العمل الذي كان يباشره أو الذي سوف يقوم به في المجتمع الخارجي، كما يقتضي أن يؤهل للقيام بمهنة معينة بعد الافراج عنه.

ولقد أشارت البنود (٣، ٤، ٥، ٦) من القاعدة (٧١) من قواعد الحد الأدنى الى أنه يجب توفير العمل الكافي والمفيد في طبيعته بحيث يشغل المسجونين ويستحوذ على نشاطهم طوال الفترة العادية ليوم من أيام العمل، وأوجبت على قدر المستطاع أن يكون العمل المتاح من النوع الذي يساعد المسجونين بعد الافراج عنهم على الاحتفاظ بمقدرتهم على كسب ارزاقهم بطريقة شريفة، أو ينمي هذه المقدرة لديهم، كما أوجبت توفير التدريب المهني في حرف مفيدة للمسجونين القادرين على الاستفادة منه، وخاصة صغار السن، مع مراعاة القواعد السليمة للاختيار المهني واحتياجات ادارة المؤسسة والنظام فيها.

وقد نصت المادة (٧٢) على أنه «يجب أن يكون تنظيم العمل ووسائله في المؤسسات على غرار مثيله في المجتمع الخارجي على قدر المستطاع، حتى يمكن تهيئة المسجونين واعدادهم لمواجهة الظروف الطبيعية للحياة المهنية» .

ونوعية العمل الذي يكلف به النزلاء على جانب كبير من الأهمية لأنه فضلا عما فيه من الانتفاع بالطاقة البشرية بما يعود على الاقتصاد العام بالفائدة، فإنه أيضاً يعمل على اصلاح من سار في طريق الجريمة حتى يعود الى المجتمع عضواً نافعاً فيه

وإنه لمن المفيد الاستعانة بمن لهم خبرة من النزلاء في مهن معينة في القيام بعملية تدريب زملائهم على اكتساب المهارة في هذه المهنة،

وكذلك من الممكن أن يقوم المتعلمون بتعليم زملائهم من النزلاء .
- وهناك سؤال آخر عن طرق تشغيل النزلاء في المؤسسات
الإصلاحية؟

لقد نصت المادة (٧٣) من قواعد الحد الأدنى على أنه «من
الأفضل أن تقوم مصلحة السجون بنفسها بإدارة مصانعها ومزارعها
إدارة مباشرة وليس عن طريق متعهدين خصوصيين، وعندما يُستخدم
المسجونون في عمل لا تتحكم فيه مصلحة السجون، يجب أن يكون
دائماً تحت إشراف موظفي المؤسسة».

ويبدو من هذا بجلاء أن التفضيل هو نظام التشغيل المباشر -
المتبع في غالبية الدول ومنها الدول العربية - وإن كان هذا لا يمنع من
الالتجاء إلى أي نظام آخر تقتضيه الضرورة، على أنه حفاظاً على
النزلاء ومراعاة لعدم استغلالهم وتحقيق الغاية من العمل يكون ذلك
التشغيل تحت إشراف المؤسسة الإصلاحية.

أما عن أجور النزلاء مقابل تشغيلهم فقد ثار جدل كبير حول
هذا الموضوع واختلفت وجهات النظر في هذا الصدد إلا أن القاعدة
(٧٦) من قواعد الحد الأدنى قد حسمت هذا الخلاف بنصها أنه :
«يجب أن يثاب المسجون على عمله طبقاً لنظام مكافآت عادلة،
وطبقاً لهذا النظام يجب أن يسمح للمسجونين بانفاق جزء على الأقل
من مكاسبهم لشراء الأشياء المصرح لهم بها لاستعمالهم الشخصي،
وارسال جزء آخر منها إلى أسرهم، ويجب أن ينص النظام أيضاً على
وجوب احتفاظ إدارة المؤسسة بجزء من مكاسب المسجون لتوفير

حصيلة تسلم اليه عند الافراج عنه» ويفترض في هذا النص أن السجن يعمل في خدمة مصلحة السجون، أما إذا كان يعمل لدى الغير فقد نصت القاعدة (٧٣) - في نهايتها - على أنه «فيما عدا الأحوال التي يؤدي فيها العمل لصالح الادارات الحكومية الأخرى يجب على الأشخاص الذين يؤدي العمل لمصحلتهم أن يدفعوا لمصلحة السجون الأجر العادي الكامل عن مثل هذا العمل، ويراعى في تقديره مقدار انتاج المسجونين».

وقد أخذ الكثير من الدول العربية بالنص صراحة في تشريعاتها على منح أجور للمسجونين مقابل أعمالهم ونتاجهم. وبالنسبة لتطبيق أنظمة وقوانين العمال على تشغيل النزلاء فقد عاجلت القاعدتان (٧٤، ٧٥) من قواعد الحد الأدنى تنظيم هذه المسائل، فقد نصت القاعدة (٧٤) على أنه: «يجب أن تتخذ المؤسسات العقابية جميع الاحتياطات المقررة لحماية صحة العمال غير المسجونين وسلامتهم، ويجب اتخاذ الوسائل اللازمة لتعويض المسجونين عن اصابات العمل، بما فيها من أمراض المهنة طبقاً لنفس الشروط التي يقررها القانون للعمال الأحرار».

وتنص القاعدة (٧٥) على أنه: «يجب أن يحدد بقانون أو بلائحة ادارية الحد الأقصى لعدد ساعات عمل المسجونين يومياً وأسبوعياً مع مراعاة اللوائح أو العرف المحلي المتبع في تشغيل العمال الأحرار، وعند تحديد ساعات العمل على الوجه المتقدم يجب أن يخصص يوم

للراحة الأسبوعية، وكذا وقت كاف للتعليم وأوجه النشاط الأخرى اللازمة كجزء من علاج المسجونين وتأهيلهم».

نخلص من العرض السابق أن تشغيل نزلاء المؤسسات الإصلاحية أمر واجب، اللهم إذا اقتضت الظروف الصعبة الصحية خلاف ذلك، ويهدف عمل النزلاء الى أمرين، الأول تقويمي والآخر تأهيلي أما من ناحية التقويم فإن في العمل شغلا لوقت الفراغ ومن ثم ابعاداً عن الفساد الناشئ عنه الاختلاط بمختلف النزلاء، هذا فضلاً عن الافادة من القوى البشرية - كما سبق أن أوضحنا - أما من ناحية التأهيل فإنه ييسر للنزير بعد الافراج عنه سبل طريق العيش الشريف عن طريق عمل قد يلتحق به، والنزير على هذا الأساس يعتبر من بين العمال، الأمر الذي يقتضي تمتعه بما يحصلون عليه من حقوق.

والأمر يتطلب دراسة مستفيضة للتشريعات العربية حول تشغيل نزلاء المؤسسات الإصلاحية وتطبيقاتها وصولاً الى تشريع موحد في هذا المجال يوفر الحد الأدنى للمعاملة.

وكلمة أخيرة حول تشغيل النزلاء أقول إن على الاختصاصي الاجتماعي في هذه المؤسسات دوراً أساسياً في عمليات التوجيه المهني وتبني النزير في عمله ومساعدته على التكيف في محيط العمل مع الذي وجه اليه، ومساعدته على تكوين علاقات ايجابية ناجحة في محيط العمل مع الزملاء ومع المشرفين ومساعدته الى التخفيف مما قد يعاني منه من قوات داخلية أو ضغوط خارجية تعوق توظيف قدراته

والاستفادة منها في مجال عمله داخل المؤسسة، وتتبع نموه في مهنته ومساعدته على تحقيق أقصى استفادة ممكنة من فرص التدريب والتأهيل داخل المؤسسة الاصلاحية وأثناء فترة اقامته بها بما فيه صالح النزير وحسن تكيفه وصالح المجتمع أيضاً

ولا يقف دور الاختصاصي الاجتماعي عند حد تدريب وتشغيل النزير أثناء فترة اقامته في المؤسسات الاصلاحية بل يمتد الى أبعد من ذلك في تسهيل عملية تشغيل النزير بعد تخرجه من المؤسسة عن طريق تحويله من قسم الخدمة الاجتماعية بالمؤسسة الاصلاحية الى بعض المؤسسات الاجتماعية في المجتمع لمساعدته في إيجاد العمل المناسب وتوجيهه الى مصادر الرعاية الاجتماعية والمؤسسات التي يمكن أن يستفيد منها المفرج عنه، كما تتولى هذه المؤسسات الاجتماعية مساعدته على التغلب على بعض الصعوبات أو المشكلات التي تواجهه في عمله أو في علاقاته داخل أسرته أو مع الغير الى أن يستطيع الاندماج في المجتمع والتكيف الاجتماعي.

رابعاً: التدريب المهني والعمل لنزلاء المؤسسات الاصلاحية في المملكة العربية السعودية:

تأخذ المملكة العربية السعودية بمبدأ تطوير السجون وتغيير المفهوم الأول للسجين بحيث تكفل للنزير كل الوسائل العلاجية والاصلاحية الهادفة التي تقوم اعوجاجه فأنشأت سجوناً نموذجية في كل من جدة والرياض والمنطقة الشرقية لتكون دوراً للاصلاح ومجهزة

بجميع الامكانيات الفنية التي تهيء للنزير سبيل العيش الشريف بعد خروجه منها فيستطيع أن يمارس عملاً يتكسب منه، وتؤكد أنه ما يزال جزءاً من المجتمع وليس منبوذاً منه أو معزولاً عنه، إذ توفر للنزير ورشاً لتعليم مختلف الحرف والصناعات اليدوية والمهنية، والمدارس التعليمية، والمكاتب الثقافية لتنمية ثقافة النزير دينياً وفتياً واجتماعياً الخ، أي إن المملكة توفر لنزلاء المؤسسات الاصلاحية كافة خدمات الرعاية الاجتماعية^(١).

وتنفيذاً لقواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين فإن الادارة العامة للسجون بالمملكة العربية السعودية بكل امكانياتها بدعم متواصل من الجهات العليا في الدولة، تسعى لجعل السجون في المملكة مؤسسات اصلاحية وتهديبية قبل أن تكون مؤسسات عقابية، من أجل هذا فهي ترسم الخطط وتضع اللوائح والبرامج لبلوغ هذه الأهداف السامية التي تتفق وديننا الحنيف وشريعتنا الاسلامية الغراء، فلم يعد السجن في المملكة مجرد مكان محاط بالأسوار لعزل الخارجين على شرائع المجتمع وتقاليده، حيث أن السجون في أي مجتمع تمثل قطاعات تضم أعداداً من البشر، فإنه يجدر العناية والاهتمام بهذه القوى البشرية والاستفادة من جهودها حتى لا تبقى هذه الطاقات معطلة، وكذا الاسهام في تأهيل نزلاء السجون للخروج الى الحياة الاجتماعية مؤهلين ثقافياً ومهنياً، ومن أجل هذا

١ عبدالعزيز محمد علي محمود. معاملة المسجونين في المملكة العربية

السعودية. ١٣٩٦هـ. ص: ٢١٤

وكما أسلفت فقد دأبت الادارة العامة للسجون على وضع البرامج اللازمة لتحقيق ذلك^(١)

فقد سبق أن وافق صاحب السمو الملكي وزير الداخلية على لائحة التدريب المهني للنزلاء بقرار سموه رقم ٤٩٠١ بتاريخ ٢٢/١٠/١٣٩٨هـ، وقد جاءت هذه اللائحة منفذة لنص القاعدة (٧١) الفقرات (١، ٢، ٣، ٤، ٥)، وكذلك القاعدة (٧٢) فقرة (أ، ب)، وكذلك ما نصت عليه القاعدة (٧٥)، الفقرة (٧٧) من هذه القواعد المنظمة لتدريب وتشغيل النزلاء

وقد حددت لائحة تدريب السعوديين من نزلاء السجون موضحة ما يلي^(٢):

أهداف التدريب المهني:

يهدف التدريب المهني الى تدريب النزلاء السعوديين الذين تتوافر فيهم الصلاحية لاكتساب حرفة أو مهنة أثناء اقامتهم بالسجن

١ - عبدالرحمن الزبيدي. السجون ودورها في تقويم نزلائها. الكتاب السنوي الثاني للادارة العامة للسجون بالمملكة العربية السعودية. ١٣٩٨هـ. ص: ١٨١

٢ - توفيق علي وهبة دور الاصلاح والتهذيب. المؤسسات العقابية. التعليم والبرامج. الادارة العامة للتدريب. الأمن العام. وزارة الداخلية. المملكة العربية السعودية مطابع الأمن العام. الرياض: ١٤٠١هـ. ص: ٧٧ - ٨٣.

لتهذيبهم وثقيفهم وتوفير حياة كريمة لهم في مجتمعهم بعد اطلاق سراحهم وتنمية مهارات أصحاب الخبرة والاستفادة من طاقاتهم العملية المعطلة والقضاء على وقت الفراغ.

خطة التدريب:

حددت لائحة التدريب المهني للسعوديين من نزلاء السجون، خطة التدريب في مرحلتها الأولى انشاء (٦) مراكز تدريب موزعة على سجون المملكة لتأهيل وتدريب النزلاء ذكوراً واناثاً على أن يقتصر تأهيل وتدريب النساء في الوقت الحاضر على مهنتي التفصيل والحياكة، إذا كانت اقامة النزيل في السجون تزيد على ستة أشهر يمارس فيها العمل التدريبي تحت اشراف مدربين مهنيين على مستوى عال س الكفاءة والخبرة ويمكن زيادة عدد المراكز في المرحلة المقبلة بما يحقق أهداف التدريب التوسعية

وقد جاء في التقرير السنوي الثالث للادارة العامة للسجون الصادر عام ١٤٠٠هـ أنه تم تنفيذ خطة التدريب المهني في مرحلتها الأولى والمحددة باللائحة، وقد تم التنفيذ في ستة سجون رئيسة هي سجون الرياض، جدة، مكة المكرمة، المدينة المنورة، الطائف، والمنطقة الشرقية، وقد بدأت المرحلة الثانية من ١٣٩٨/٧/١هـ بتدريب وتشغيل السجناء في أربعة سجون أخرى هي: جيزان، نجران، أبها، القصيم، هذا وقد تم توفير المدربين المهنيين للمرحلة الأولى في المهن الآتية:

أ - ميكانيكاسيارات.

ب - نجارة.

ج - كهربية توصيلات.

د - سباكة وأعمال الصاج.

هـ - بناء.

و - مدربات خياطة في سجون النساء.

وأفاد التقرير أنه يجري استحداث وظائف فنية للسجون لاستكمال جهاز التدريب.

كما أوضحنا أنه يتم الآن تدريب النزلاء في السجون التي تقرر فيها التدريب المهني بمعدل ست ساعات يومياً مما ساعد على تدريب عدد من السجناء على المهن المختلفة وقد أجاد بعضهم تعلم هذه المهن لانتظامهم في دورات التدريب.

كما يقوم بعض النزلاء بممارسة الهوايات المعبرة كالرسم وصناعة النسيج وبعض أعمال النجارة الزخرفية والمصنوعات الجلدية وغير ذلك من الهوايات المختلفة.

وبالنسبة لتوفير المواد الخام اللازمة لأعمال التدريب، فقد تم في هذا المجال صرف سلفة مستديمة لكل سجن من السجون التي بدأ فيها التدريب مقدارها (١٠٠٠٠٠) ريال يعوض ما يصرف منها باستمرار لشراء الخامات اللازمة لتدريب النزلاء وشراء المعدات والأدوات البسيطة اللازمة للتدريب التي لم تؤمنها الإدارة.

كما أعلن عن مناقصة لتأمين جميع المعدات والأدوات والخامات اللازمة للتدريب المهني في المرحلتين الأولى والثانية

وقد تم أيضاً تركيب الورش بسجن المدينة المنورة والخبر وتم استلام مبنى الورش بسجن الرياض، وإنشاء ورش بسجون جدة.

ويتم صرف مكافأة قدرها خمسة ريالات في اليوم للسجين الذي يعمل في التدريب، وعشرين ريالاً للسجين الذي يعمل مساعد مدرب، كما تصرف عشرة ريالات للنزلاء الذين يعملون في النظافة والصيانة داخل السجن.

ويفيد التقرير السنوي السابق الذكر أنه لتصريف منتجات السجن فقد أقيمت معارض عدة كان آخرها المعرض الذي أقيم بالرياض خلال الفترة من ٢٠/١٠/١٣٩٧-٢٨/١٠/١٣٩٧هـ، بدار الكتب الوطنية وعرضت فيه منتجات النجارة وأعمال الصاج وأعمال الخبز والسجج والمصنوعات الجلدية، ونماذج ايضاحية لهندسة السيارات، ونماذج من أعمال السباكة، والأعمال الصحية، والحياكة، والتطريز وأعمال التريكو ومنتجات زراعية (مس سجون الطائف) وقد لاقى المعرض نجاحاً كبيراً حيث زاره عدد كبير من الجمهور، واهتمت به وسائل الاعلام المختلفة وقد بيع من المعروضات ما قيمته ثلاثة عشر ألفاً وثمانمائة وثمانية وسبعون ريالاً^(١)

١ - الكتاب السنوي الثالث. الادارة العامة للسجون. الأمن العام. وزارة الداخلية المملكة العربية السعودية ١٤٠٠هـ. تقرير بالانجازات خلال ١٣٩٩/٩٨هـ.

شروط قبول وأسلوب التدريب:

تحدد شروط قبول المتدربين فيما يلي:

- أ - أن تكون مدة اقامة النزيل تغطي مدة الدورة التدريبية على الأقل.
- ب - أن تتوافر لدى النزيل صلاحية التدريب سلوكاً واستعداداً.
- ج - أن تكون لياقته الطبية العامة مقبولة وفقاً للقواعد الطبية المنصوص عليها باللائحة

أولويات القبول:

- أ - من هو أكثر ثقافة بحد أدنى الالمام بالقراءة والكتابة.
- ب - من كانت مدة اقامته الباقية تعادل الدورة أو قاربت على الانتهاء.
- ج - من لم تكن له مهنة أصيلة قبل دخول السجن.

السجناء أصحاب الخبرة:

- أ - النزلاء أصحاب الخبرة المتوسطة يمكن تنمية مهاراتهم العملية في دورات تدريبية لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ويجرى لهم اختبار عند انتهاء الدورة.
- ب - النزلاء أصحاب الخبرة الكاملة يمكن الانتفاع من خبرتهم في أعمال التدريب، وبالإمكان قيامهم بمسئوليات مساعد مدرب إذا توفرت عند أي منهم الصلاحية وعند اطلاق سراحهم يمنحون وثيقة رسمية تحدد مستواهم الفني.

أسلوب التدريب:

يتدرب النزير على مهنة واحدة طوال مدة الدورة بمعدل ثمان ساعات يومياً للرجال وست ساعات يومياً للنساء بخلاف أوقات الراحة والصلاة عدا أيام الجمع والعطلات الرسمية ولا يجوز أن تزيد مدة التدريب في الفترة الواحدة عن ست ساعات تعقبها فترة راحة لمدة ساعة على الأقل.

ويجوز أن يدخل النزير أكثر من دورة تدريبية طوال مدة سجنه، على ألا يجمع بين دورتين تدريبيتين في وقت واحد.

نوع المتدربين على المهن:

تشكل لجنة (اختبار المقبولين) برئاسة مدير السجن أو من ينوب عنه وعضوية كل من الآتي:

(طبيب السجن، المدربون المهنيون، المشرف الاجتماعي) وتنحصر مسؤولياتها في توزيع المتدربين المقبولين على المهن كل حسب صلاحيته مهنيًا وصحياً وتقويم المستوى المهني لأصحاب الخبرة.

مناهج التدريب:

- التدريب العملي (٤٣) ساعة أسبوعياً في صميم عمل المهنة. بأماكن العمل طبقاً لقرار وزير العمل رقم ٤٠٤ وتاريخ ١٣٩٥/٦/١٧هـ.

- التدريب النظري (٦) ساعات أسبوعياً لتعليم مبادئ أصول المهنة وقراءة الرسومات .

وتعد مناهج التدريب العملية ومناهج التعليم النظري بمعرفة لجنة فنية من ادارة التدريب المهني بوزارة العمل والشئون الاجتماعية .

امتحانات التخرج :

يجري اختبار النزلاء بعد انتهاء الدورة ويعطى النزيل وثيقة تتضمن نجاحه في دورة التدريب لمهنته ومدتها ويصدق عليها من الجهات المسؤولة، أما النزلاء الذين لم يحالفهم النجاح فتعاد لهم الدورة إذا كان المدة الباقية لهم تسمح بذلك .

القواعد والشروط الصحية :

الاحتياطات الصحية في أماكن العمل :

تتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية النزلاء من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل والآلات المستعمل وضمان وقاية النزيل وسلامته .

وتتخذ وسائل الوقاية من الأخطار الناجمة عن الحريق وخطر الانهيارات والانفجارات وخطر السقوط والاصطدام وتوفير الوسائل الصحية في أماكن العمل، وكذلك توفير وسائل الاسعاف الطبي بأماكن العمل طبقاً لقرار وزير العمل رقم ٤٠٤ وتاريخ

١٣٩٥/٦/١٧هـ .

الشروط الصحية لتدريب السجناء :

يخضع النزير قبل تدريبه لفحص طبي لتقرير حالته الصحية وقدرته على القيام بأعمال المهنة التي سيتدرب عليها والعمل بها. ويعد لكل نزير ملف طبي يثبت فيه نتائج الفحوص والكشوفات الطبية قبل الالتحاق بالتدريب وأثنائه والاجازات المرضية واجازات الاصابات والأمراض المهنية.

ويجرب تحويل النزير للكشف الطبي في حالة الابلاغ عن مرضه للتأكد من حالته الصحية ولا يعود للعمل الا بعد تقرير طبي. ويجوز بتوصية طبية تغيير المهنة التي يعمل بها النزير إذا ثبت أن المهنة التي يعمل بها أصبحت لا تلائم من الناحية الصحية لمرضه أو بسبب الاصابات التي حدثت له

التعويض عن اصابات العمل والاجازات المرضية :

يطبق على المتدربين بمراكز التدريب قرار مجلس الوزراء رقم ٨٧٧ وتاريخ ٢١/١١/١٣٨٩هـ الذي صدر بالموافقة على جدول الأمراض المهنية في حالة التدريب على مهن تنتج عنها هذه الأمراض، ويجري على المتدربين كشف طبي دوري عند ابتداء الدورة وعند انتهاء الدورة لتقرير حالتهم الصحية واثبات اصابتهم اذا حدثت.

وفي حالة اصابة النزير المتدرب يجرى التعويض في حالة حدوث عجز ناتج عن الاصابة بسبب العمل أو أثنائه بشرط ثبوت

عدم اهماله أو تعمده الاصابة طبقاً للائحة وجدول دلائل النسب
المثوية للعجز الدائم وفقاً لقرار مجلس الوزراء رقم ٥٤٥ وتاريخ
١٣٩٠/٦/٨هـ.

وبالنسبة للاجازات المرضية والخاصة بالاصابات والأمراض
المهنية والوضع تمنح بمكافأة كاملة، وتمنح المرأة في حالة الوضع اجازة
لمدة أربعة أسابيع قبل التاريخ التقريبي للوضع وستة أسابيع بعد
الوضع، وتحصل المرأة على فترتي راحة نصف ساعة كل ثلاث
ساعات فترة الرضاعة.

ويعاقب النزول إذا ثبت تمارضه أو مخالفته لتعليمات الأمر
الصناعي أو التشغيل السليم، أو سلك سلوكاً يهدد سلامة وصحة
العاملين وفقاً للائحة السجون التنفيذية.

الاعتمادات المالية لمراكز التدريب المهني:

يتم تقدير الاعتمادات الخاصة بمشروع ميزانية مراكز تدريب
النزلاء على نفس الأسس المتبعة في تقدير مشروع ميزانية الدولة وفقاً
لتعليمات وزارة المالية والاقتصاد الوطني مع مراعاة ما يلي:
أ - يتم تقدير احتياجات ورش مراكز تدريب النزلاء من الآلات
والعدد وفقاً لخطة التدريب.

ب - يتم تقدير المواد اللازمة وفقاً لبرامج التدريب الموضوعية.

ج - يتم تقدير مكافآت التدريب وفقاً لاعداد النزلاء المقدر تدريبهم
سنوياً

ومع عدم الاخلال بالقواعد العامة التي تنص عليها النظم المالية وتعليمات وزارة المالية والاقتصاد الوطني يتم الصرف كالاتي:
أ - بالنسبة للمشتريات الرئيسة كالألات والعدد والخامات السنوية تتولى الادارة العامة للسجون تأمينها لجميع مراكز تدريب النزلاء التابعة لها وفقاً للاجراءات المنصوص عليها بنظام المناقصات والمزايدات

ب - تخصص سلفة مستديمة لكل مركز تدريبي للمصروفات الطارئة تحدد قيمتها على أساس حجم النشاط بالمركز، ويتم استعاضتها كلما قاربت من النفاد ويتم الصرف منها بموافقة مدير السجن .

تصريف منتجات مراكز تدريب السجناء :

يقام بكل منطقة معرض تعرض فيه منتجات مراكز تدريب النزلاء الملحقة بسجون تلك المنطقة، وتحدد أسعار البيع وفقاً لتكلفة المعروضات مع اضافة ٢٠٪ كأرباح، ويجوز تخصيص بعض المعروضات لتباع في مزاد خيري يجري في نهاية موسم العرض .

وتخصص النسبة المقررة للأرباح لسداد الغرامات والحقوق المستحقة على النزلاء وتصرف لرئيس لجنة اطلاق النزلاء بكل منطقة ويتم الصرف وفقاً للتعليمات المتبعة في هذا الصدد .

كما تصرف للمتدربين مكافأة تدريب بواقع خمسة ريالات يومياً عن أيام التدريب الفعلية وكذا أيام الجمع والعطلات الرسمية والاجازات المرضية

أما النزلاء الذين تم تدريبهم أو المدربون أصلاً الذين يتقرر الاستفادة من خبرتهم كمساعدين للمدربين، تصرف لهم أجور تشغيل بواقع أجور المثل في المجتمع عن أيام العمل الفعلية، وكذا أيام الجمع والعطلات الرسمية والاجازات المرضية.

وتصرف أجور ومكافأة النزلاء لهم كاملة ولا يدخل منها لحساب الأمانات باسم النزيل الا برضائه، على أن يتم الصرف شهرياً ويطلب الى السجن أيضاً ايضاح الجهة أو الشخص الذي يود تسليم المكافأة له إذ يجب ألا يكون بعهدته داخل العنبر أما النزلاء الذين تنتهي مدة عقوبتهم ولهم مبالغ مستحقة بحساب الأمانات فتعاد اليهم فور انتهاء محكومياتهم.

تشغيل النزلاء:

لما كانت السجون في أي مجتمع تمثل قطاعات تضم أعداداً من البشر يجب العناية بهذه القوى البشرية الضخمة والاستفادة من جهودها بتشغيل السجناء في مرافق السجن وقد حددت لائحة التشغيل الصادرة بالتعميم رقم ١٥٩/س/س في ١٧/١/١٣٩٦هـ بناء على موافقة صاحب السمو الملكي نائب وزير الداخلية رقم ٢٦٧٨٠/١٨ في ١٩/٩/١٣٩٦هـ، نظام تشغيل النزلاء من خلال تشكيل لجنة في كل سجن تسمى لجنة التشغيل برئاسة مدير السجن أو مساعده وعضوية كل من الطبيب والاختصاصي والمهندس أو من يقوم مقام كل منهم من الفنيين لالحاق السجناء بالأعمال التي تتناسب

وقدراتهم وميولهم وحالاتهم الصحية والاجتماعية، وذلك بعد الاطلاع على ملفات السجناء وبعد فحص حالاتهم ويكون اجتماع هذه اللجنة مرة كل أسبوع ويقوم بأعمال السكرتارية لها الاختصاصي الاجتماعي .

وتحدد اللائحة: أن يتم التشغيل للسجناء المحكوم عليهم فقط من تزيد حكوميتهم على ثلاثة أشهر، ويصرف أجر يومي للسجناء طبقاً للنظام الذي ذكرناه آنفاً^(١)

نستخلص مما تقدم أن المملكة العربية السعودية تعمل جاهدة على رعاية نزلاء السجون بتطبيق الحد الأدنى لمعاملة المسجونين من خلال برامج وخدمات متكاملة على أيدي فريق متخصص من المهنيين بهدف تحقيق الوظيفة الاجتماعية للسجون السعودية حتى نستطيع أن نقول إنه أصبح لهذه السجون هدف اصلاحي وتقويمي لنزلائها.

خامساً: المستخلصات:

نستخلص من العرض السابق ما يلي:

- ١ - إن السجن لم يعد مؤسسة عقابية فقط وانما أصبح مؤسسة اجتماعية لها وظيفة اصلاحية وتقويمية.
- ٢ - لكي يحقق السجن وظيفته لابد من توفير برامج وخدمات الرعاية الاجتماعية، والتي أصبحت ضرورة لا غنى عنها ومقوماً أساسياً

١ المرجع السابق. ص: ٧٢ ٧٦

من مقوماته في اعداد واصلاح وتقويم النزيل .

٣ - ضرورة أن تكون برامج الرعاية الاجتماعية للنزلاء مخططة ومتكاملة

٤ - ضرورة توفير العدد الكافي من المهنيين والممارسين المتخصصين لتنفيذ برامج وخدمات الرعاية الاجتماعية للنزلاء المؤسسات الاصلاحية

٥ - إن التدريب المهني حق من حقوق النزلاء وضرورة من ضرورات اعدادهم للحياة المستقبلية وتمكينهم من تحقيق التوافق النفسي والتكيف الاجتماعي ، واسترداد مكانتهم في المجتمع ، وعلى ذلك يمكن القول بأن التدريب المهني للنزلاء له مردوده الاجتماعي والاقتصادي .

٦ - إن الاختصاصي الاجتماعي هو حلقة الوصل والعامل المشترك في جميع خدمات الرعاية الاجتماعية وعلى رأسها التدريب المهني والتشغيل .

٧ - ضرورة توفير الرعاية الطبية للنزلاء للتأكد من صلاحيتهم للعمل الذي سيتدربون عليه

٨ - ضرورة اشتراك النزيل في اختيار الحرفة أو المهنة التي سيتدرب عليها .

٩ - ضرورة مراعاة أن يكون البرنامج التدريبي مخططاً عملياً يراعى فيه التكامل بين الاحتياجات التدريبية والمناهج والمدرّب وأسلوب التدريب والامكانيات الواجب توافرها لتحقيق هذا البرنامج المخطط .

- ١٠ - يجب أن نذكر أنه لا جدوى من الجهود التي تبذل لرعاية السجناء أثناء وجوده بالمؤسسة الإصلاحية ومن بينها تدريبه المهني ما لم تتكامل هذه الجهود مع خدمات الرعاية اللاحقة لاكمال حلقات عملية المساعدة.
- ١١ - لكي تتم رعاية المسجونين - سواء أثناء وجودهم في المؤسسة أو بعد الإفراج عنهم - لابد من تكامل الجهود الأهلية مع الجهود الحكومية.
- ١٢ - إن العمل في المؤسسات الإصلاحية وتشغيل النزلاء قد بات واضحاً إنه وسيلة إصلاحية فضلاً عن قيمته الاقتصادية بالنسبة للاقتصادي القومي.
- ١٣ - ينبغي أن يكون العمل وتشغيل النزلاء عملاً منتجاً يتفق مع قدرات الفرد وبيئته الاجتماعية.
- ١٤ - أن يُدفع للنزيل أجر نتيجة عمله وأن تكون قريبة من المثل في المجتمع الخارجي.
- ١٥ - ألا يكون للعمل وتشغيل النزلاء أي غاية عقابية أو يتسم بالتعذيب في طبيعته، بل تكون غايته تيسير اندماج النزيل في المجتمع وأنه وسيلة من وسائل الإصلاح والتقويم واستعادة ثقة النزيل في نفسه ومساعدته لأسرته
- ١٦ - توفير الظروف الصحية وتوفير وسائل الأمن الصناعي على أن تكون ظروف العمل داخل السجن مقاربة لظروف العمل خارجه.
- ١٧ - إن العمل المناسب هو جزء من تدريب النزيل على الحياة بعد

الافراج وتقوية ارادته، كما أن التشغيل عملية ضرورية في تحقيق التكيف النفسي والاجتماعي للنزلاء.

١٨ - من الأفضل أن تقوم مصلحة السجون بنفسها بإدارة مصانعها ومزارعها ولا تترك عملية تشغيل النزلاء للمتعهدين ضماناً لعدم استغلالهم أو إساءتهم.

١٩ - تلتزم المملكة العربية السعودية بقواعد الحد الأدنى للمسجونين سواء في التدريب المهني أو في تشغيل النزلاء وتطبق أنظمة العمل من حيث إصابة العمل أو أمراض المهنة والاجازات. الخ، وذلك بهدف اصلاح النزلاء وتقويمهم وإن سجون المملكة العربية السعودية توفر كل ألوان الرعاية الاجتماعية لنزلاء المؤسسات الاصلاحية

المراجع

- أسباب الجريمة وطبيعة السلوك الاجرامي عدنان الدوري . الطبعة الثالثة ذات السلاسل . الكويت: ١٩٨٤م .
- أصول الادارة العامة عبدالكريم درويش . وليلى تكلا: الطبعة الثانية مكتبة الأنجلو المصرية ١٩٧٢م .
- انحراف الأحداث ومشكلة العوامل . منير العصرة: المكتب المصري الحديث للطباعة القاهرة: ١٩٧٥م .
- تطبيق قواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين في البلاد العربية المجلة الجنائية القومية حس المرصفاوي: المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية جمهورية مصر العربية العدد الأول مارس ١٩٧٤م .
- الجريمة في المجتمع . محمد عارف نقد منهجي لتفسير السلوك الاجرامي . الطبعة الثانية مكتبة الانجلو المصرية ١٩٨١م .
- Jeffrey, C.R. The Historical Development of Criminology, in Mannhiem (ed), Pioneers in Criminology, London, 1960.
- دور الأخصائي الاجتماعي في المؤسسات العقابية عبدالعزيز فتح الباب: ضمن بحوث المؤتمر الدولي العربي الرابع للدفاع الاجتماعي . بغداد:
- دور الاصلاح والتهذيب . توفيق علي وهبة: المؤسسات العقابية المملكة العربية السعودية وزارة الداخلية الأمن العام . الادارة العامة للتدريب . التعليم والبرامج مطابع الأمن العام . الرياض: ١٤٠١هـ .

- السجور كمؤسسة اجتماعية مصطفى عمر التير دراسة لأراء واتجاهات المسجونين. معهد الانماء العربي. الدراسات الانسانية. بيروت. ١٩٨١م.
- السجون ودورها في تقويم نزلائها عبدالرحمن الزيدي: الكتاب السنوي الثاني للادارة العامة للسجون بالمملكة العربية السعودية ١٣٩٨هـ.
- سيكولوجية المهن. سيد عبدالحميد مرسي: دراسة علمية تطبيقية للمهن وأثرها في الفرد والمجتمع. الطبعة الثانية. دار النهضة العربية القاهرة: ١٩٦٥م.
- علم النفس في الادارة والصناعة أحمد زكي صالح: الطبعة الثانية دار النهضة العربية. القاهرة.
- الغياب وأثره على الكفاءة التدريبية للتللمذة الصناعية ابراهيم بيومي مرعي: دراسة ميدانية بقسم اعداد العمالة بشركة النصر لصناعة السيارات بوادي حوف بحلوان. بحث عرض في مؤتمر تقويم مراكز التدريب المهني في مصر الذي نظمته كلية الآداب جامعة الاسكندرية. ابريل ١٩٨١م.
- الفئات الخاصة وأساليب رعايتها «المجرمون» - سعد المغربي. والسيد احمد الليثي: الطبعة الأولى مكتبة القاهرة الحديثة. القاهرة: ١٩٦٧م.
- القيادة الادارية والتدريب في الخدمة المدنية. جعفر العبد: مجلة الادارة. العدد الثالث. القاهرة: يناير ١٩٦٩م.
- الكتاب السنوي الثالث. المملكة العربية السعودية. وزارة

الداخلية الامن العام الادارة العامة للسجون: ١٤٠٠هـ. تقرير
بالانجازات خلال ١٣٩٩/٩٨هـ.
- مقدمة الخدمة الاجتماعية. محمود حس: مكتبة المعارف الحديثة
القاهرة: ١٩٧٩م.

