

جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

Naif Arab University For Security Sciences



الأساليب الحديثة في التخطيط للتدريب الأمني

أ. د. عبد الرحمن بن إبراهيم الشاعر

الرياض

الطبعة الأولى

١٤٣١هـ - ٢٠١٠م

٢٠١٠)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية - الرياض - (ح)

المملكة العربية السعودية. ص. ب ٦٨٣٠ الرياض : ١١٤٥٢
هاتف ٢٤٦٣٤٤٤ (٩٦٦.١.) فاكس ٢٤٦٤٧١٣ (٩٦٦.١.)

البريد الإلكتروني : Src@nauss.edu.sa

Copyright© (2010) Naif Arab University

(for Security Sciences (NAUSS

ISBN 4- 05 - 8006- 603- 978

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

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

١٤٣١هـ) جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية (ح)

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

الشاعر، عبدالرحمن بن إبراهيم

الأساليب الحديثة في التخطيط للتدريب الأمني، ١٤٣١هـ

١٣٢ ص، ١٧ × ٢٤ سم

ردمك: ٩٧٨-٦٠٣-٨٠٠٦-٠٥-٤

١- الأمن العام- تنظيم وإدارة أ- العنوان

١٤٣١ / ٦٤٢١

ديوي ٣٥٠,٧٥

رقم الايداع: ١٤٣١ / ٦٤٢١

ردمك: ٩٧٨-٦٠٣-٨٠٠٦-٠٥-٤

حقوق الطبع محفوظة لـ
جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

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

المحتويات

الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأبعادها	٣
١. ١ مقدمة الدراسة	٥
٢. ١ مشكلة الدراسة	١٠
٣. ١ تساؤلات الدراسة	١٠
٤. ١ أهداف الدراسة	١٠
٥. ١ أهمية الدراسة	١١
٦. ١ مفاهيم الدراسة	١٢
الفصل الثاني: المسح الأدبي للدراسة	١٥
١. ٢ الإطار النظري	١٧
٢. ٢ الدراسات السابقة	٤١
الفصل الثالث: منهجية الدراسة ونتائجها	٥٩
١. ٣ مجتمع الدراسة	٦٢
٢. ٣ عينة الدراسة	٦٢
٣. ٣ أداة الدراسة	٦٢
٤. ٣ صدق أداة الدراسة	٦٣
٥. ٣ ثبات أداة الدراسة	٦٤
٦. ٣ أساليب المعالجة الإحصائية	٦٥

٦٦	٧.٣ حدود الدراسة.....
٦٧	الفصل الرابع: تحليل نتائج الدراسة.....
٦٩	١.٤ متطلبات التخطيط الأمني.....
٧٣	٢.٤ أسس التخطيط للتدريب الأمني.....
٧٨	٣.٤ تصميم وتنفيذ البرنامج التدريبي الأمني.....
٨٣	الفصل الخامس: مناقشة نتائج البحث المكتبي.....
٩٣	الفصل السادس: مناقشة نتائج البحث الميداني.....
١١٥	الفصل السابع: المقترحات والتوصيات.....
١١٧	١.٧ البحث المكتب.....
١٢١	٢.٧ التوصيات.....
١٢٣	لمراجع.....

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأبعادها

١ . مشكلة الدراسة وأبعادها

١ . ١ مقدمة الدراسة

كانت التنمية المهنية وما زالت أحد أهم منطلقات التنمية الشاملة والمستدامة، لذا حظيت بالعناية وأقيمت لها إدارات خاصة تعنى بأمور تطوير الموارد البشرية، انطلاقاً من متطلبات التغيير والتغير وإعداد الخطط المطلوبة للتطوير ورسم الإستراتيجيات الخاصة بتطبيق تلك الخطط، والتدريب كإحدى أهم وسائل تنمية الموارد البشرية يتطلب جهداً لا ينتهي بإنشاء الإدارات والمراكز التدريبية، دون اختيار من يديرها، وإن كان موضوع اختيار المؤهلات والقدرات الفنية والإدارية المعنية بتنفيذ مهام وإستراتيجيات التطوير يستحق الوقوف عنده، إلا أنه ظهر في الآونة الأخيرة البعد الاقتصادي، ليأخذ مكانه كمؤثر قوي في نظم تنمية الموارد البشرية، فأصبح هناك نداءات تطالب بالأخذ في الحسبان رأس المال البشري وكلفة التدريب، وإنتاجيته وفعاليتها، وعائداته.

وإن تكامل المدخلات التدريبية كأساس للوصول إلى تدريب ذي كفاءة عالية ومخرجات ذات أثر تطويري ملموس زادت كلفتها خلال العقود الثلاثة الماضية. كما أن تنامي المعرفة بشكل سريع، أدى إلى تنامي أساسيات عناصر المدخلات التدريبية ومن ثم حدث التغيير في الجوانب المعرفية والمهارية وفي طرق نقلها وانعكس ذلك على المناشط البشرية التي أصبحت تأخذ ميزان الكم والكيف وأصبحت متطلباً حضارياً أوجبته تلك التغيرات.

إن التدريب كأحد مناشط التنمية البشرية تأثر تأثراً مباشراً بهذا التغيير، فأصبح المعنيون بالشأن التدريبي يبحثون عن أسلوب تدريبي ذي كفاءة عالية تواكب التطورات الحادثة ويربط المعرفة والمهارة بمتطلبات سوق العمل، وهذا ما حدا بالتدريب أن يكون محاطاً بوصفه نشاطاً بشرياً ونظاماً اجتماعياً ومتغيراً سلوكياً بالعديد من المتغيرات الحديثة والانفتاح والإفادة من التطورات العلمية في مجال الاتصال ونقل المعلومات وتحليلها وعرضها، لا بد أن توظف كأحد مدخلات العملية التدريبية، وهذا الإجراء يتطلب تخطيطاً إستراتيجياً وإمكانات وكوادر فنية وإدارية على درجة عالية من الإعداد والتمكن، فالجودة في السياق التدريبي مرتبطة بالعمل المتقن والقيم اللافتة للأنظار، ومخرجات تحمل في طياتها بذور الجودة الشاملة.

ويعتمد في التصميم التدريبي على الاهتمام بالجانب المعرفي حيث يمكن من خلاله توفير معلومات أكثر من التي يوفرها مجال الاتجاه أو المجال الحركي النفسي، وينهج المهتمون بالشأن التدريبي ومصمموا البرامج التدريبية في توظيف المجال المعرفي لتطوير المهارات إلى أسلوب النظم الذي يعد عملية منطقية ذاتية التصحيح لتخطيط التدريب وتطوره وتنفيذه. وأسلوب النظم يزود المخطط بإجراءات ضمن نطاقها لتحديد الغاية من المنظومة، وبعد ذلك تحلله لكي تجد الطريقة المثلى لبلوغه، وعلى هذا الأساس من التحليل يمكن أن تختار الأجزاء الأكثر ملاءمة لنجاح أداء المنظومة التدريبية. لذا فإن أسلوب النظم طريقة تحليلية ومنظومية تمكن المخطط من التقدم من الأهداف التي حددتها مهمة المنظومة إلى تحقيق تلك الأهداف. وذلك بواسطة عمل منضبط ومرتب للإجراءات تتألف منها المنظومة كلها. وتتكامل تلك الأجزاء وفقاً للوظائف التي تقوم بها في المنظومة الكلية (اسكندر، وغزاوي ١٩٨٤م).

ويقال عن التدريب إنه عملية منظمة لتطبيق المعارف والأفكار والمفاهيم والحقائق العلمية، والتعلم والتدريب عمليتان مستمرتان وإن بدالنا أن إحدى هاتين العمليتين تسبق الأخرى أو هي متطلب للأخرى، ويميز التدريب أنه مطلب حياتي بمعنى أنه مستمر مدى الحياة فهو يبدأ قبل انخراط الفرد في سوق العمل، ويصاحبه في أثناء العمل. وفي التدريب لا يمكن حصره في المفهوم السلوكي أو الآلية السلوكية التي تبناها السلوكيون المتمثلة في الدور الميكانيكي للإثارة والاستجابة دون النظر للإمكانات الكامنة في العنصر البشري، بل يجب تجاوز ذلك إلى إستراتيجية تسهم بأن يتمكن من تدريب ذي سمة إدراكية عالية تحقق التفكير العلمي السليم والتفكير الابتكاري؛ لذا عرف التدريب بأنه عبارة عن نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات إيجابية في المتدربين من ناحية اتجاهاتهم، ومعلوماتهم، وأدائهم ومهاراتهم وسلوكياتهم بما يجعل مستوى الأداء لديهم أفضل مما هو عليه. (مدحت أبو النصر، ١٩٩٧م).

والتدريب عبارة عن نشاط ذاتي للمتدرب وهنا يبرز دور الفرد وقدراته على استيعاب ما يتدرب عليه، في حين أن المدرب ووسائل التدريب والبيئة التدريبية عوامل إثارة لاستجابات المتدرب واكتساب المهارات على ثلاث مراحل مستقلة، تبدأ بالمعرفة التي تتصف بالقدرة على الاستيعاب النظري لما يملى على المتدرب من أفكار ومفاهيم وحقائق تتعلق بالمهارة المطلوب إتقانها. والترابط إحدى سمات المهارات، ويقصد به الصلات التي ترتبط بين المثير والاستجابة في أثناء عملية التدريب. أما المرحلة الثالثة من مراحل اكتساب المهارة فهي تلقائية الاستجابة وتعتمد التلقائية على درجة التحليل للمعلومات التي يتلقاها المتدرب وهذه القدرات متباينة بين المتدربين، فمنهم من يستوعب المهام ويقوم بأدائها على أكمل وجه، ومنهم من يلجأ إلى تكرار المهام دون نجاح يذكر. وهنا تبرز درجة مهارة إتقان العمل.

وإذا ما أريد لتخطيط البرامج التدريبية النجاح فلا بد من التغلب على الصعوبات الاجتماعية والنفسية والعضوية والإدارية والتطبيقية. ويساعد التحليل الدقيق لعناصر البرنامج التدريبي على الدخول إلى مواطن الضعف والعوائق التي قد تواجه البرنامج، كما يساعد التحليل النفسي والاجتماعي للمتدربين على تذليل جميع الصعوبات التي قد تعترض عملية التطبيق، ومن العوامل النفسية التي يجب تأكيدها عند تطبيق البرنامج التدريبي الانتباه والإحساس والإدراك لما لها من در فاعل في إدراك الاستجابة واكتساب السلوك، فالإحساس والإدراك عمليتان مترامتان، ويكسب المتدرب المهارات والمعلومات والاتجاهات عن طريق الإحساس والإدراك والتذكر، وهذه العوامل يمكن تنميتها وتوظيفها لصالح البرنامج التدريبي. عندما يصمم ويخطط لها وفق مفهوم أسلوب النظم المبني على التسلسل لإجراءات التدريب ومن أهم هذه الإجراءات تحديد الهدف المراد الوصول إليه من خلال البرنامج التدريبي.

ولقد عُرض العديد من الخطط المسلسلة المشتملة على المبادئ المنظمة التي يعد وفقها البرنامج التدريبي ومن أهم هذه المبادئ:

- ١- التسلسلات المرتبطة بالبيئة - وهي التناغم والعلاقات بين الظواهر كما هي موجودة في البيئة والمجتمع.
- ٢- التسلسلات المرتبة بالمفاهيم، وهي تنظيم المفاهيم وفق ارتباطها بالواقع.
- ٣- التسلسلات المرتبطة بالاستقصاء وهي تلك الإجراءات التي تشتق من طبيعة عملية التوليد والاكتشاف وتحقيق الأهداف.
- ٤- التسلسلات المرتبطة بالتدريب نفسه وهي التي تقوم على المعرفة بسيكولوجية التدريب.

٥ - التسلسلات المرتبطة بالاستخدام وهي العمليات التي يتم خلالها حل المشكلات

وتستكمل فعالية التخطيط المبني على التسلسل المنطقي لإجراءات التدريب بمنشطات الخطة المعرفية ويقصد بها سبل تنشيط استخدام المتدرب لمهارة شاملة في معالجة ظاهرة محددة . قد يدخل منشط المعرفة داخل العملية التدريبية كما هو الحال عند تقديم قياس أو مساعدة للذاكرة وبعد انتقاد المهارات والمعلومات اللازمة في التدريب ووضعها في صيغتها التسلسلية المنطقية نكون قد هيننا مهارة فردية تعمل على دعم القدرات والمهارات اللازمة للأداء الأمني والانطلاق بها إلى آفاق أعلى .

إن التدريب الأمني أحد أهم المسارات في مجال التنمية الشاملة والمستدامة وتنمية الموارد البشرية في المجال الأمني كان ولا يزال مطلباً ملحاً لأن مسألة الأمن مسألة إستراتيجية بحاجة إلى رؤية واضحة تجاه الواقع واستشراف علمي للمستقبل . والمطلوب أن يكون عائد التدريب في المجال الأمني سريعاً وهذا ما لم تحققه العديد من البرامج التدريبية وفي هذا الصدد يقول توفيق ١٩٩٤ «إن توقيت ظهور مردود العائد من التدريب يكون سريعاً في الوظائف البسيطة أو المباشرة كالحاسب الآلي ، والطباعة واستخدام الأجهزة على عكس توقيت ظهور أثر التدريب على العمل القيادي الذي يستغرق وقتاً أطول كلما اتجهنا في السلم الإداري إلى أعلى . فالتدريب على تحمل الأخطار المحسوبة لا يمكن أن تتوقع ظهور أثره على نتائج أعمال المؤسسة فور انتهاء برنامج أو ندوة تدريبية شارك فيها فريق الإدارة العليا (توفيق ١٩٩٦ ص ٢٣).

١ . ٢ مشكلة الدراسة

ومن هذا المنطلق ومن منطلق كون التنمية البشرية في المجال الأمني خياراً إستراتيجياً نحن أمام تحد في صياغة خططنا التدريبية بين واقع يتطلب الحلول السريعة والمتقنة في آن واحد وبين إعداد مهني تدرج نتائجه من حيث سرعة الأثر وفق تدرج المراتب القيادية الأمنية وهنا يمكن بلورة مشكلة الدراسة على النحو التالي:

ما الأساليب الحديثة في التخطيط للتدريب الأمني على الصعيدين النظري والعملي.

١ . ٣ تساؤلات الدراسة

- ١ - ما واقع التخطيط للتدريب الأمني في الوطن العربي .
- ٢ - ما متطلبات التخطيط للتدريب الأمني في الوطن العربي.
- ٣ - ما أسس التخطيط للتدريب الأمني في الوطن العربي.
- ٤ - ما أسس تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية الأمنية في الوطن العربي .

١ . ٤ أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى البحث في واقع ومتطلبات التدريب الأمني في عصر تقنية المعلومات والاتصالات التي أصبحت إلى جانب دورها الإيجابي في الرقي بحياة الشعوب مصدر قلق أمني، نتيجة توظيف الخارجين عن النظام والقانون لهذه التقنية في التخطيط للجريمة وارتكابها . ويمكن تلخيص هذه الأهداف بالخطوات التالية.

١ - استعراض واقع التدريب في الوطن العربي ورصد كفاءة وفاعلية مخرجاته من خلال الوثائق والتقارير والإجراءات التنفيذية التي حصل عليها الباحث. وكذلك من خلال اطلاع الباحث على بعض برامج التدريب الأمني في الوطن العربي.

٢ - تحديد المتطلبات الأساسية وفق المتغيرات المعاصرة لإحداث تخطيط متكامل وسليم للبرامج التدريبية يؤدي إلى إحداث مخرجات تدريبية على درجة عالية من الفاعلية في التعامل مع الجرائم المستجدة.

٣ - لإيجاد التكامل والتناغم بين متطلبات التقنية والمناشط البشرية وحمايتها يقوم التخطيط السليم على أسس علمية ومنطقية وموضوعية، وتسعى هذه الدراسة لمعرفة هذه الأسس من خلال استجابات الباحثين وإيجاد آلية لتنفيذها .

٤ - يعتمد التخطيط الإستراتيجي للتدريب الأمني على تحديد الرؤية والرسالة التي يمكن من خلالها التنبؤ بالمستقبل واحتياجاته الأمنية وهي من الأسس الرئيسة والمعتمدة في تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية الأمنية وهي أسس إجرائية في الغالب تحاول الدراسة رصدها وتوظيفها من خلال آلية التنفيذ والتقييم.

١ . ٥ أهمية الدراسة

تحدد أهمية المبررات العلمية والعملية ومدى إسهامها في توضيح الأهمية النظرية ذات العلاقة بفلسفة موضوع الدراسة والأهمية العملية المرتبطة بطبيعة التطبيق الميداني وأسلوب تقييمه:

١- الأهمية النظرية: التغيرات المعاصرة التي أثرت في النشاط البشرية وجعلتها في سباق مع الزمن وهيأت لها سبل الكفاءة والفاعلية ارتبطت بمطلب أمني يحمي تلك المعطيات ويقاوم دورها في الاختراقات الأمنية التي أحدثت ثغرة في المنظومة الأمنية، نتيجة تبني معطيات العصر التقنية في التخطيط للجريمة وارتكابها، مما أدى إلى بروز مفهوم الجرائم المستخدمة ونظم مكافحتها عن طريق تدريب رجال الأمن بإحداث برامج تدريبية تواكب هذه التغيرات وقد يسهم الطرح النظري في هذه الدراسة في إيجاد مفهوم جديد للتخطيط الإستراتيجي للتدريب الأمني.

٢- الأهمية التطبيقية: استعراض عناصر ومعوقات وأسلوب تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية يضع أمام المخطط للتدريب الأمني الإجراءات العملية في تخطيط برامج أمنية تواكب حجم وآثار الجريمة في ظل التغيرات المعاصرة . وهذا بدوره يسهم في تطوير أداء معاهد ومراكز التدريب الأمني في الوطن العربي.

١ . ٦ مفاهيم الدراسة

المفاهيم المراد استعراضها في هذه الدراسة هي تلك المفاهيم التي تصنف الظاهرة موضوع الدراسة وتجعلها محددة لأجزاء مكونات الظاهرة موضوع الدراسة . وسوف يعتمد الباحث المفاهيم الإجرائية لتفسير وتحديد موضوع الدراسة وصولاً إلى تحديد أطر الدراسة:

١ . ٦ . ١ التخطيط

يقصد بالتخطيط اختيار العناصر المتعلقة بموضوع التخطيط ووضعها في نظام مترابط له علاقة وظيفية منطلقة من الرؤية المستقبلية للموضوع الذي يخطط له. وقد عرف تيري Terry التخطيط بأنه الاختيار المرتبط بالحقائق. ووضع واستخدام الفروض المتعلقة بالمستقبل عند تصور وتكوين الأنشطة المقترحة التي تعتمد بضرورتها لتحقيق النتائج المنشودة.

وذكر تيري Terry كما ورد في الحمدان (١٤٠٠ ص ٢) أن التخطيط خيار مرتبط بالواقع والتخطيط للتدريب الأمني لا بد أن يكون خياراً مرتبطاً بالواقع، وذكر أن التخطيط يستخدم الفروض المتعلقة بالمستقبل عند تصور وتكوين الأنشطة المقترحة التي تعتمد بضرورتها لتحقيق النتائج المنشودة. والتدريب الأمني لا بد أن يخطط وفق فروض واضحة المعالم ومن خلالها يستشرف المستقبل، ونتيجة ذلك أنشطة تدريبية تحقق الأهداف.

ويعرف الباحث التخطيط إجرائياً بأنه مجموعة الافتراضات المستقبلية التي تسهم في وضع الأهداف والإمكانات المطلوبة من البرامج التدريبية الأمنية.

١ . ٦ . ٢ الإستراتيجية

هذا مصطلح عسكري يؤكد أهمية التحرك وفق خطوات مدروسة ومحسوبة وفي ظل بدائل ذات كفاءة عالية .

لقد ارتبط التخطيط بالإستراتيجية ليصبح مصطلح التخطيط الإستراتيجي إشارة إلى أهمية التخطيط الكامل والواضح المعالم. والتخطيط

الإستراتيجي يأخذ أبعاداً ذات علاقة مباشرة وغير مباشرة بالخطة كالبعد الاقتصادي أو الاجتماعي أو الفكري أو الأمني وهكذا.

ويعرف الباحث التخطيط الإستراتيجي إجرائياً بالمجال الذي يمكن من خلاله الاستجابة للواقع بجميع أبعاده والنظر إلى المستقبل بجميع توقعاته وإدراج ذلك في برنامج تدريبي أمني متكامل العناصر والأبعاد.

١ . ٦ . ٣ التدريب

تعددت تعريفات التدريب وأخذت صيغاً متباينة، إلا أنها تتفق على أن التدريب هو النشاط الذي يمكن الأفراد من اكتساب الخبرات والمهارات والاتجاهات النظرية والعملية .

وتبنى الباحث تعريف (الكبيسي، ١٤٢٣، ص٣٦) للتدريب الأمني ونصه:

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 تعمل فيها بكفاءة وفاعلية وتمكينهم من مواجهة التحديات المجتمعية والدولية التي تحيط بهم.

الفصل الثاني المسح الأدبي للدراسة

٢ . المسح الأدبي للدراسة

٢ . ١ . الإطار النظري

من خلال الإطار النظري سيتم تناول المحاور التالية في ثلاثة مباحث .

- ١ - مفهوم التنمية البشرية في المجال الأمني .
- ٢ - مفهوم التخطيط الإستراتيجي للتدريب الأمني .
- ٣ - واقع التدريب الأمني في الوطن العربي عن طريق استعراض بعض الوثائق والتقارير الأولية التي حصل عليها الباحث .

٢ . ١ . ١ . خصائص الأساليب التدريبية

يلجأ المصمم للبرنامج التدريبي إلى إستراتيجيات تدريبية ويطبق طلابها أساليب تدريبية للحصول على درجة عالية من المرونة والتحكم في المواقف التدريبية، فقد يلجأ إلى المحاضرة وتطبيق التقنيات السمعية البصرية والمحاكاة والتدريب المبرمج وتطبيقات الحاسوب . ودراسة الحالة وحل المشكلات، وتمثيل الأدوار والمباريات الإدارية والمؤتمرات .

ويحكم هذه الإستراتيجيات ثلاثة معايير هي:

- ١ - معيار التغذية الراجعة Feedback Criteria ويشمل ردود الفعل التي تحدث من قبل المتدربين على شكل انطباعات حول البرنامج التدريبي .
- ٢ - معيار التعلم Learning Criteria ويمثل كفاءة التحصيل عند

التعرض للبرنامج التدريبي ويقاس غالباً بإجراء الاختبارات الكمية والكيفية وحجم الأثر التدريبي في موقع العمل.

٣- معيار المخرجات Outputs Criteria ويمثل مدى تحقيق الهدف من التدريب ويأتي على شكل نتائج تدريبي ملموس ومحسوس فهو مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يبديها المتدرب جراء تعرضه للبرنامج التدريبي.

وتأصيلاً على ما تقدم تأتي أهمية التقنيات التدريبية التي تدعم الأساليب التدريبية التي من خلالها يمكن تحقيق الهدف التدريبي.

أ- التدريب قبل الخدمة

برامج وأنشطة تدريبية تصمم للعاملين المتقدمين للعمل في مهنة لم يسبق التدريب عليها، وذلك لتعريفهم بالمهام والمعارف والمهارات المهنية المطلوبة منهم عند انخراطهم في العمل. كما يعد التدريب قبل الخدمة علاجاً للفجوة الحادثة أحياناً بين مخرجات التعليم وسوق العمل، حيث يصمم البرنامج وفق المفاهيم النظرية التي اكتسبت أثناء الدراسة وتصاغ خطوات تطبيق المناهج بأسلوب عملي وفي إطار مهني يعزز الجوانب مهارية في مخرجات التعليم. وقد عرف التدريب قبل الخدمة في مجالات عدة خاصة المجالات العسكرية التي تعتمد التدريب الميداني كمنطلق علمي ومنطقي للخدمة العسكرية.

ب- التدريب أثناء الخدمة

تبرز أهمية التدريب أثناء الخدمة في سعي المؤسسات الخدمية والإنتاجية إلى تبني مبدأ الجودة الشاملة التي غالباً ما تتطلب توظيف تقنيات وأنظمة

وأساليب من سماتها التغير المستمر ، وقد يكون التدريب نظرياً يعتمد على المحاضرات والمناقشة وتدريباً عملياً تطبيقياً مبرمجاً يعتمد على قدرات وإمكانات التدريب ، أو تدريب جماعي تفرضه طبيعة التدريب .

في المعايير العلمية للتدريب يؤخذ في الاعتبار مفهوم إدارة المعرفة، حيث قد تكون المعرفة صريحة يمكن اكتسابها أثناء التدريب، أو معرفة ضمنية لا يمكن اكتسابها إلا من خلال التدريب المخبري والمحاكاة، حيث يتم انتقال الأثر التدريبي إلى المتدربين ، ومن أمثلة التدريب بالمحاكاة مصاحبة المتدرب أحد المتخصصين في جانب من جوانب المعرفة ومتابعته أثناء أداء عمله .

وفي الآونة الأخيرة لعبت تقنيات التدريب دوراً فاعلاً في تعزيز المعرفة الضمنية، حيث مكنت المتدرب من الانتقال من التفكير الإيجابي إلى التفكير الصحيح المؤدي إلى التفكير الابتكاري، وإن كانت التقنية لا تقدم المعرفة الملائمة في الوقت الملائم للشخص الملائم، ولا تضع المعرفة في العمل لأن المعرفة لدى الأفراد ولكنها تمكن الأفراد من ممارسة معرفته الضمنية لخصوصية يتمتع بها الفرد.

ولتحقيق الممارسة المباشرة المكسبة في الغالب للمعرفة الضمنية، تقام الورش التدريبية التي تزود المتدرب بسلسلة من الأفكار المركزة إلى جانب أساليب وظيفية ومهنية تضاف لمهاراته المكتسبة ، كل ذلك مدعاة لقيام المتدرب بتنفيذ إستراتيجية مبتكرة في مجال مهنته، ويحرص مصممو الورش التدريبية على تنفيذ المحاور التالية:

١ - التخطيط للورشة .

٢ - خطوات تنفيذ برنامج الورشة .

٣ - تطبيق مراحل التقويم المرحلي ..

٤ - إجراء التقويم الشامل .

٢ . ١ . ٢ التدريب الذاتي

من الأساليب التدريبية الفعالة التدريب الذاتي الذي عرفه نثري
١٩٨٤م بأنه النشاط التعليمي الذي يتم عن طريق التعليم المبرمج ومن
رواده سكنر في البرمجة الخطية.

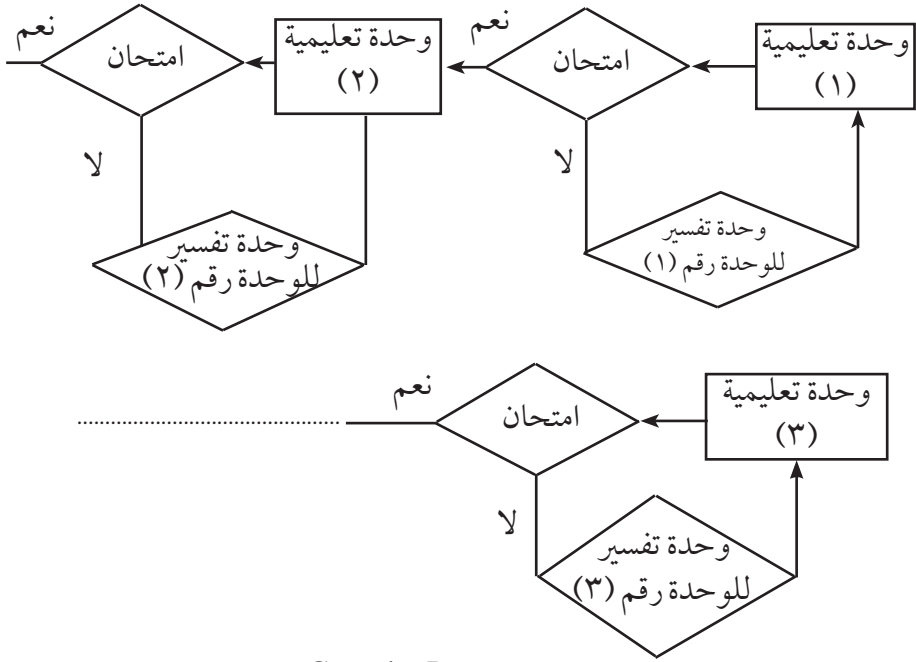
Linear Program

نعم	امتحان	نعم وحدة تعليمية (٢)	امتحان	وحدة تعليمية (١)
	لا		لا	
		نعم	امتحان	وحدة تعليمية (٣)
			

الشكل رقم (١)

نظام البرمجة الخطية

وكراودر Crowder في البرمجة المتفرعة



Crowder Program

الشكل قم (٢)

نظام البرمجة المتفرع

ونعرفه هنا بأنه ذلك الأسلوب من التعلم الذي يلعب فيه المتعلم دوراً أساسياً في تفسير وتوضيح وتطبيق المفاهيم العلمية والعملية. بتعرضه للمواقف التعليمية المعدة لإثارة فضوله وتمكينه من تنمية مهاراته واتجاهاته. من أهم الوسائل المتقدمة في برمجة التدريب الحاسب الآلي والتلفاز ونظام الفيديو التفاعلي، وفي تفاعل الحاسب الآلي وجهاز الفيديو والجمع بين قدرات الفيديو وقدرات الحاسب الآلي مجال لإخراج برنامج تدريبي

على مستوى عالٍ من الدقة والموضوعية، وعلى مستوى عالٍ من توظيف
الإمكانات الفنية مثل المؤثرات الخاصة والأحداث المجسمة واللقطات عن
بعد والرسوم التوضيحية ذات المستوى الجيد. كما يمكن استخدام إمكانات
الأجهزة بإضافة أجهزة أخرى تُصمم خصيصاً لهذا الغرض مثل قلم القراءة
وسبورة الرسوم البيانية والسبورة الذكية والمعامل الافتراضية وهكذا. وجميع
هذه الإمكانيات تمكن المتدرب من:

- أ- الاستقلال فيما يخص النظام ومواعيد النشاط التدريبي ومكانه .
- ب- الجمع بين توافر المواد والأساليب التدريبية وإمكانية التغذية
الراجعة.
- ج- انخفاض في تكلفة التدريب مع إمكانية استقلال الموارد البشرية
والطبيعية ونظم الاتصال المختلفة.

٢ . ١ . ٣ التدريب عن بعد

رغم الاتفاق المطلق على أهمية التدريب المباشر في قاعة التدريب أو
في المعمل أو الورشة، إلا أن التقنية عالجت مشكلة مهمة عانت منها بعض
المجتمعات أهمها ندرة أعضاء الهيئة التدريسية في بعض التخصصات وكان
نظام البث المباشر الحل الناجح لمثل هذه المشاكل.

والتدريب عن بعد نظام يعمل على نقل الصوت والصورة والحركة
بواسطة الكاميرا إلى جهاز العرض في قاعة أو معمل آخر غير المكان الذي
تتم فيه المحاضرة أو التجربة أو التطبيق العملي. ونقل العمليات الجراحية
المتقدمة في المستشفيات إلى طلاب كلية الطب كجزء مهم وحيوي في برنامج
تدريبهم الميداني عن بعد.

إن نوعية المحتوى التدريبي وملاءمته وحدثته وموافقته للهدف التدريبي كفيلا بترك أثر تدريبي جيد. ومن مقومات نجاح البرنامج التدريبي ما يلي:

- ١ - تحديد الاحتياجات والأولويات للتدريب.
- ٢ - توظيف مدخل النظم في إعداد البرنامج التدريبي.
- ٣ - الجمع بين وسيلة الاتصال والخبرة المباشرة.
- ٤ - تحليل البرنامج التدريبي إلى مهام تدريبية محددة.
- ٥ - مراعاة أوضاع البيئة المحيطة بالمتدرب.
- ٦ - عرض البرنامج على شكل مشكلات يحاول المتدرب حلها بحيث تتاح للمتدرب المشاركة الإيجابية.
- ٧ - ربط البرنامج بالنشاطات والخبرات التي يواجهها المتدرب في حياته العملية.

٢ . ١ . ٤ نوع الاتصال التدريبي

يرى بعض أهل الاختصاص والاهتمام أن التقنية غالباً وسيلة اتصال ذات اتجاه واحد، لذلك يجب إعداد البرنامج بأسلوب يكفل تقديم جميع المعلومات بشكل واضح ومحاولة مشاركة المتدرب بإثارة التساؤلات. والاتصال بالمتدرب إما أن يكون اتصالاً متوازياً أو اتصالاً متتالياً.

٢ . ١ . ٥ الاتصال المتوازي

يقصد به استخدام أكثر من وسيلة واحدة لموضوع واحد، ويمكن أن يحدث هذا من خلال تقنيات التدريب بحيث تستخدم أكثر من وسيلة

تدريبية مثل النماذج والمخططات والصور الضوئية والرسوم البيانية والخرائط واللوحات.

٢ . ١ . ٦ الاتصال المتوالي

يتم في هذا الأسلوب عرض عدة موضوعات ذات علاقة نوعية أو جغرافية بوسيلة تدريبية واحدة.

ويعد أسلوب الاتصال المتوازي من الأساليب الجيدة في تفسير الحقائق العلمية والتعامل مع الفروق الفردية بين المتدربين بأسلوب علمي جيد، وربط الخبرات المجردة بالواقعية.

عندما نفكر ونخطط لما نريد أن نحققه من مفاهيم علمية فكرية تربوية لا بد أن نعرف أنواع الخبرات التي تحقق أهدافنا وغاياتنا التي نرمي من ورائها إلى مساعدة المتدرب على النمو والتطور وتحقيق احتياجاته اليومية من خبرات تنطوي على جوانب فكرية وانفعالية وذلك عن طريق البرامج الشاملة.

٢ . ١ . ٧ سمات المتدربين

المتدربون في قدراتهم أربعة أنماط هي: (الشاعر ١٤٢٦)

١ - الاعتماد على الخبرات الملموسة فهم يدركون المعاني والمفاهيم والحقائق ويتعلمون منها من خلال الممارسة الفعلية.

٢ - الاعتماد على التصوير المجرد وهذا أسلوب عقلائي، حيث يدير المتدرب المفاهيم والحقائق والمعاني ويتعلمها عن طريق قدراته العقلية وهو بذلك لا يحتاج إلى حد كبير للتوضيح المادي.

٣- الاعتماد على التجريب وهذا أسلوب الشخص الذي يتسم بسرعة التنفيذ.

٤- التأمل وبذلك يعتمد على الخيال في فهم ما يتلقاه وما يمارسه من أعمال.

٢ . ١ . ٨ المحتوى التدريبي

تبنى إعادة العملية المعدة لنقل المعارف والمفاهيم والحقائق العلمية والمهارية وفق أبعاد علمية وفلسفية وتربوية، والمحتوى جزء من المنهج الذي غالباً ما يشمل أنشطة تدريجية مبرمجة وغير مبرمجة ويرجى منه الإسهام في تمكين المتدرب من إتقان المهارات وحل المشاكل وفق المعارف والمهارات والاتجاهات.

الجانب النفسي في إعداد المحتوى يشمل التقبل والدافعية والذكاء والإدراك، فالتفكير بحد ذاته عملية تنظيم للمواقف والأحداث واسترجاع للمعلومات لمواجهة موقف تدريبي تحكمه درجة الذكاء التي يتمتع بها المتعلم. والذكاء يعد فطرياً متمثلاً في العقل وإمكاناته الإدراكية؛ لذا من مقومات المحتوى الجيد أن يساهم في تنمية قدرات المتدرب العقلية وفي نمو تفاعله مع بيئته ومن تمكنه من انتقال الأثر التدريبي وللحصول على محتوى فعال بتحقيق الهدف التدريبي المطلوب هناك عوامل منها:

أولاً: تحديد الأهداف التدريبية Determination of Training Objectives

وتحديد الأهداف يساعد المصمم على تحديد حجم المادة المكتوبة وطريقة صياغتها وتوزيعها المنهجي الذي يساهم في إيصال المعلومة بشكل جيد وبوقت أقصر، ويساعد المدرس في إيصال المعلومة إلى المتدرب، كما أن

التسلسل المنهجي للمادة وفق الأهداف التدريبية المرسومة يساعد المدرب والمتدرب على حد سواء في فحص وتحليل المواقف وإدراك العلاقات بين الخبرات المتصلة بالموقف التدريبي.

ثانياً: وضوح الفكرة Idea Clearance

قدرة المصمم على هندسة المنهج وتوظيف الأفكار التربوية والتعليمية والنفسية في السرد الموضوعي لمحتوى المقرر. يساهم في تفسير المفاهيم وفتح قنوات الإدراك لدى المتدرب، فيصبح قادراً على تعميم المفاهيم والمهارات وتطبيقها في الحياة العملية.

ثالثاً: توظيف أدوات التدريب Training Tools Employment

بأن يعتمد كاتب المحتوى التدريبي على الأدوات التدريبية المتمثلة في الجداول والمصورات والرسوم البيانية والتوضيحية، والأمثلة التي تربط تلك الحقائق العلمية بالواقع والحياة الاجتماعية التي يعيشها المتدرب، وهذا يكسب المتدرب القدرة على تفسير الحقائق والقيام بالتطبيقات والاحتفاظ بقدر جيد من المعلومات. كما أن الجوانب العملية في الخطة التدريبية مثل إجراء التجارب والتوضيحات الميدانية تساهم في القدرة على استرجاع المعلومات والحقائق بالسرعة المطلوبة.

إن الأهداف المصوغة بأسلوب جيد ووفق المفهوم التعليمي التربوي تساعد على اختيار المحتوى التدريبي، لذا يجب تفحص الأهداف وتحديد المناطق المهمة التي تحدد موضوع المقرر وطريقة عرضه على المتدربين، فالأهداف هي في الواقع خطة لتحصيل واكتساب الخبرات العلمية

والتعليمية والتطبيقية. يشير أحمد اللقاني (١٩٨٩م) في كتابه «تخطيط المنهج وتطويره» إلى أن للمحتوى قيمة في ذاته، وينبغي العناية بأجزائه، إلا أن هذا أمر يصعب تحقيقه ومن هنا تظهر مشكلة الاختيار والانتقاء لبعض المعارف دون أخرى، ويؤكد البعض النسق الفكري للمحتوى المتمثل في قدرة المواد الدراسية على تدريب العقل بحيث تدرب كل مادة ملكة معينة يمكن بعدها انتقال الأثر التدريبي أو التعليمي وكلما زادت صعوبة المادة كان أثرها في تدريب العقل كبيراً. ويرى البعض أن التدريب العقلي ما هو إلا تدريب تحليلي وينبغي أن يركز على التفكير العلمي والقدرة على الفهم، والعبرة هنا ليست بالمحتوى ذاته وإنما النشاط العقلي الذي يقوم به التلميذ أو المتدرب أو يحاول المدرب إثارته.

إن النشاط العقلي تحكمه عدة مؤثرات خارجية وداخلية، وتتمثل المؤثرات الداخلية في الجوانب النفسية والعضوية للمتعلم مثل الذكاء وسلامة الحواس والقدرة العضلية على مزاوله التدريبات العملية. ومؤثرات خارجية تشمل جميع المؤثرات والمثيرات الخارجية التي توجه عملية التدريب مثل الحاجة والحوافز والتقبل والقناعة، وإن كانت تُعد عوامل نفسية إلا أنها مؤثرات خارجية في أغلب الأحيان، وأهم تلك المؤثرات الخارجية هي المحتوى التدريبي الذي يسهم إسهاماً فعالاً في درجة النشاط العقلي للمتدرب. ولكي يكون المحتوى شاملاً وواقعياً لا بد أن يعطى المتدرب فرصة تدريبية مبنية على الخبرات المباشرة على الآلات والأجهزة بدلاً من الشرح النظري، وأن يكون ذلك في ظروف عمل متطابقة مع ظروف العمل الفعلية أو تماثلها، وأن تكون الأجهزة والآلات والوسائل التدريبية مطابقة للموجودة في ميدان العمل، وتأتي كل الظروف بنتيجة جيدة عندما يختار المدرب والمتدربون الأكفاء المتمرسون في مجال العمل.

تصميم المحتوى التدريبي وتحديد: Determining of Training Content

كما يصاغ المحتوى بأسلوب منهجي وفق الأهداف التدريبية الموضوعية من قبل الهيئة التدريسية، فهو يعبر عن خبرات علمية وعملية منظمة ويطلق عليها أحياناً المادة التدريسية أو تصميم المحتوى العام.

ويعد تصميم محتوى المادة العلمية مهارة تتطلب قدرات تربوية وتعليمية. كما أن تنظيم المحتوى وتسلسل الأفكار يتطلب دراسة مستفيضة لطبيعة البرنامج التدريبي ومستوى المستفيد من هذا البرنامج، وعند تصميم المحتوى تراعى النقاط التالية:

١ - المستوى الثقافي للمتدربين

الثقافة إما أن تكون ثقافة عامة: وتشمل اللغة والقيم والعقيدة والأعراف الاجتماعية وغيرها.

أو تكون ثقافة خاصة وهي التي يتصف بها مجموعة معينة من الناس يربطهم فرع من فروع المعرفة مثل مجتمع الأطباء، مجتمع المهندسين ومجتمع التربويين وهكذا. وفي مجال التدريب التلفزيوني تم تقليص الفجوة بين الثقافية بما يسمى ثقافة الصورة.

٢ - محتوى مدى أهمية المحتوى

معرفة أهمية المحتوى العلمي للبرنامج التدريبي وللمستفيد سواء الفرد أو المؤسسة وما هو مردود هذا المحتوى على الفرد عند ممارسته العمل. وهذا يساهم في تحديد حجم المادة والجرعات التي يجب أن يتلقاها المتدرب من خلال البرنامج التدريبي.

٣ - الدقة والحداثة

يقصد بالدقة والحداثة أن تكون المفاهيم العلمية المراد استعراضها في المادة العلمية من الدقة والحداثة بمكان، بحيث تواكب تطور العلوم وتسهم في رفع كفاءة المتدرب وفق المعطيات التقنية الحديثة. وهذا يتطلب البحث والتدقيق في كل ما يعرض في المادة العلمية وتوثيق المفاهيم.

٤ - الإطار العام للمحتوى

يجب أن يتسم الإطار العام للمحتوى بعدم خروجه عن الإطار الإسلامي والقيم والأخلاق ومراعاة ذلك عند سرد الأمثلة وعرض الجوانب الفلسفية، أو استعراض المفاهيم التي تعتمد على الجدل والمنطق بحيث يكون المحتوى في إطاره العام وفق المبادئ والقيم الإسلامية التي يلتزم بها المجتمع لتحظى بدرجة من القبول.

٥ - التنظيم الداخلي للمعلومات

إن ترابط المعلومات وتنظيمها داخل المحتوى مُهم في تسلسل الأفكار وتبسيط كل معلومة، ويتضح هذا في تسلسل مستويات المعرفة، كما يُسهم في اختيار أسلوب التدريب وأدواته المناسبة.

٦ - مدى الدقة في عرض الأفكار

الدقة في عرض الأفكار يقصد بها ربطها بمستوى التدريب وأهمية البرنامج التدريبي واهتمامات المؤسسة المستفيدة من هذا البرنامج والتركيز في عرض الأفكار.

٧ - اللغة وسلامتها

إن كتابة مذكرة أو مادة تدريبية تتطلب تحري الدقة في اللغة التي كتبت بها هذه المادة. لذا يفضل أن تعرض المادة العلمية على متخصص في اللغة العربية للمساعدة في اختيار العبارات وربط الأفكار والتدقيق في اتباع قواعد اللغة.

٨ - الإبداع والابتكار

يخطئ من يدعي أن كتابة مادة علمية أمر سهل - كما يظن - لا يتعدى تجميع المعلومات ووضعها بين دفتي كتاب. إن إعداد المادة العلمية يتطلب مهارة في ربط المبادئ العلمية والتطبيقات العملية مع واقع البيئة المحلية وعدم استعارة أفكار الغير. مما يتيح للمتدرب توظيف المعلومات الواردة في المحتوى التدريبي لتنمية قدراته الابتكارية.

٩ - الجوانب المعرفية والوجدانية

التركيز على الجوانب المعرفية فقط يفقد المادة العلمية المرونة والتجاوب من قبل المتدرب، لذا يجب أن تراعى الجوانب الوجدانية المتمثلة في إثارة الشعور والأحاسيس والانطباعات حول مواد البرنامج، ويمكن إبراز ذلك عن طريق التركيز على القيم المثلى في حب العمل وفضله ووجوب إتقانه عند التطبيق العملي قدر الإمكان.

١٠ - وضوح المحتوى

يفضل أن يعد المحتوى بصورة تساعد المتدرب على الكشف وحل المشكلات عن طريق وضوح المحتوى بحيث يهتدي المتدرب إلى المعلومة بسهولة. كذلك يجب تأكيد أهمية أدوات التعلم والنشاطات والتمارين والمشاريع التي تساعد على عملية الإدراك ومن ثم الإتقان، وأن يزود المحتوى بالمراجع التي يمكن أن يرجع إليها المتدرب للحصول على معلومات إضافية. وفيما يتعلق بالمحتوى العلمي لمادة التعليم يمكن الاعتماد على أسلوب تصنيف بلوم وزملائه (بلوم، ١٩٥٦م)، حيث ميز مراحل التحصيل العلمي ووضع تعلم الحقائق التي تشير إلى القدرة على التذكر في مرحلة تعلم المهارات العقلية المتمثلة في القدرة على التحليل والتأليف بين المفاهيم للوصول إلى مفهوم آخر.

١١ - المستوى التعليمي للمتدرب

قبل البدء في المرحلة التنفيذية من إنتاج البرنامج التدريبي يجب معرفة من نخاطب من خلال هذا البرنامج. وقد أشارت كثير من البحوث والدراسات إلى دور المصمم في معالجة المشاكل المتمثلة في اختلاف المستويات الثقافية والاجتماعية والعمرية للمتدربين.

وعليه فإن معرفة مستوى المتدرب مهم جداً ليتمكن مصمم برنامج التدريب الفعال من توظيف جميع عناصر التصميم في سبيل إيصال المعلومة إلى المتدرب وترك أثر اتصالي جيد.

ويستمد الفكر التربوي التقليدي قوته من التفاعل المباشر والإيجابي أحياناً بين المدرب والمتدرب، حيث يمثل الجانب التربوي أهمية بالغة لدى

المدرّبين من جهة والمعنيين بالتدريب من جهة أخرى وهذا أمر لا جدال فيه فالتربية تسبق التعليم دوماً. والفكر التربوي التقليدي يحتم أن يكون دور المدرّب بارزاً وأساسياً، حتى إنك تشعر أن المدرّب هو محور العملية التدريبية. والفكر التربوي التقليدي يغلب الحفظ والتكرار والتلقين والاعتماد على الغير والتحرك تدريبياً وفق قدرات الآخرين وانتقال من مستوى تدريبي إلى آخر في حدود فترة زمنية مفروضة لتغطية برنامج تدريبي وفق منهج مصوغ منذ زمن ليس بالقصير، والتدريب في قاعة التدريب وفي وضع نحدد للمتدرب مسبقاً. وتقويم أداء المتدرب وفق معايير وضعت بناء على مفاهيم تعليمية تربوية منطلقاتها النظريات السلوكية أحياناً والمجالية أحياناً أخرى. بمعنى آخر على المتدرب التقيد والانصياع لنظام وبرنامج تدريبي قد لا يتناسب مع قدراته الفكرية والعضلية والنفسية. (الشاعر ١٤٢٦هـ)

التدريب في ظل أنظمة الذكاء

تعد الأنظمة الإلكترونية من العوامل المفيدة للانتقال الفكري التدريبي التقليدي إلى فكر أكثر حيوية ومردود كون الأنظمة الإلكترونية تتميز بأنها:

- ١ - شاملة: تسهم في تصحيح المعرفة غير المكتملة.
- ٢ - مصوبة: تسهم في التخلص من الأخطاء.
- ٣ - استراتيجية: تسهم في حفز التغيرات الجوهرية.
- ٤ - تشخيصية: تشخص الأخطاء.
- ٥ - تنبؤية: تسهم في تحديد الاستجابة المتوقعة.
- ٦ - تقويمية: تسهم في تقييم نظام التدريب الذكي.

تصميم برنامج تدريبي عن طريق الحاسب الآلي

لتحديد مفهوم الأنظمة الذكية نورد بعد الخصائص لهذه الأنظمة على النحو التالي:

- تتصرف الأنظمة الذكية بأسلوب منطقي يمكن من خلاله إجراء عمليات التصميم.
- تحل الأنظمة الذكية المشاكل المعقدة بأسلوب علمي عملي.
- تستجيب أنظمة الذكاء للمتغيرات وتتكيف معها.
- تجعل أنظمة الذكاء من استخدام المعلومات المتوفرة استخداماً فعالاً يرفع من كفاءة العملية التدريبية.
- أنظمة الذكاء عالية التفاعل المشترك.
- تتفاعل أنظمة الذكاء فيما بينها تفاعلاً عالياً لخلق بيئة تدريبية عالية الكفاءة.

برامج الحاسب الآلي التدريبية تصمم وفق منطلق تحديد الاحتياجات شأنها في ذلك شأن بقية البرامج التدريبية وتتم دراسة الاحتياجات منها من خلال تحديد الأهداف التي يستطيع المصمم أن يحدد (ماذا يريد أن يعرف المتدربين؟) أو (ما يستطيعون فعله) في نهاية العملية التدريبية. ويقترح أليسي وترالب (Alessi & Trollip) على المصمم أن يحدد الأهداف العامة في هذه الخطوة وأن يجعل الأهداف المتوسطة في الخطوة الخامسة وهي (مرحلة التصميم). (الشاعر، ١٤٢٦هـ).

ويعد تحديد الأهداف التدريبية العامة مرحلة تساعد المصمم التدريبي على اختيار المحتوى التدريبي وتنظيمه وترتيبه بطريقة تتفق واستعداد المدرب. وتساعد أيضاً على وضع الأساليب التدريبية المناسبة للوصول إلى هذه الأهداف.

إن عملية تحديد الاحتياجات عبارة عن دراسة تؤدي إلى تحديد المشكلة بشكل دقيق وكيف يمكن حلها. ولقد طور راسست (Rossett, 1987) نموذجاً عاماً لتحديد الاحتياجات والذي يستخدم حالياً بشكل واسع. وحدد (Rossett) خمسة عناصر أساسية لتحديد الاحتياجات (الوضع الحالي «الواقع»، والوضع المفترض، والشعور، والأسباب، والحلول).

في دراسة الواقع، يحدد المصمم نسبة المتدربين الذين لديهم ضعف في اختبار المهارات الأساسية. أما في دراسة الوضع المفترض فهي تصف ما يجب أن يكون عليه الموقف. إن كلمة (الوضع الافتراضي) تستخدم في إدراك حقيقة المستوى المطلوب للأداء. إن الفجوة أو (الحاجة) تحدد من خلال إيجاد الفرق بين دراسة الواقع ودراسة الوضع المفترض. ولكي نفهم هذه الحاجات، من المفيد تحديد شعور الآخرين تجاهها وكيف تؤثر فيهم. إضافة إلى نظرهم للأسباب والحلول الممكنة. إن النتيجة المتحصلة من دراسة تحديد الحاجات هو وصف واضح للمشكلة والبرهنة على وجود المشكلة وإيجاد الحل. (Dick, 1996, p.18).

وعند القيام بجمع المعلومات لغرض تصميم البرامج التدريبية يجب أن تشمل أدوات المصادر كل عنصر أو مصدر للمعلومات التي تساعد فرص التصميم التدريبي. هناك ثلاثة أنواع من أدوات المصادر:

١ - مصادر تعود إلى مادة الموضوع المتعلق بالبرنامج التدريبي.

٢- مصادر تعود إلى التصميم التدريبي وعمليات التدريب ذاتها (المدخلات).

٣- مصادر تعود إلى نظام التطبيق الإلكتروني مثل الحاسب والبرنامج الحاسوبي التعليمي المراد إنشاؤه واستخدامه والآلات والمواد والأجهزة المعتمدة على نظام الحاسب الآلي.

وعند إتمام هذه الخطوة سوف يحصل المصمم على المعلومات الضرورية التي يحتاج إليها لكي يستخدمها في خطوات تصميم نظام التدريب الفعال.

وجمع المعلومات يشمل أي عنصر يحتوي على معلومات عن الموضوع المراد تصميمه، أو يشرح الطرق التي يمكن استخدامها في التدريب على الموضوع. وهذه العناصر تشمل الكتب، وبرامج الحاسب التعليمية الأخرى، والمصادر الأصلية، والمراجع، والأفلام، والبرامج التلفزيونية، والأجهزة الفعلية مثل الآلة الكاتبة، لو أردت تعليم الطباعة، وشيئاً مهماً جداً وهو أسماء ومواقع المعاهد والمراكز والإدارات التدريبية ذات الصلة بالموضوع.

كذلك تشمل النصوص والكتيبات المتعلقة بالتصميم التدريبي، وبعض برامج الحاسب التي يجب أن تتوافر في هذه المرحلة حتى تساعد في عملية التصميم، وأسماء خبراء تصميم أدوات التدريب وتطويرها.

وثمة عناصر أخرى هي التي تعود إلى نظام التوصيل، وتشمل الحاسب المستخدم، وكتيبات ومراجع العمليات الخاصة به، والبرنامج المراد استخدامه في عملية التطوير، والكتيبات والكتب الخاصة بالبرنامج المستخدم في عملية التطوير.

كما أن المصمم المعنى بتطوير برنامج تدريبي قائم على الحاسب يكون خبيراً بمحتوى البرنامج، وفي هذه الحالة يجب أن يتعلم ما يتعلق بتصميم

النظم التدريبية القائمة على الحاسب. أو يكون مصمماً، وفي هذه الحالة يجب أن يتعلم المحتوى. وحتى لو كان المصمم يعمل مع خبير بالمحتوى فيجب على المصمم أن يتعلم المحتوى، لأنه لا يستطيع أن يطور تعليماً مؤثراً ما لم يصبح متمكناً من المحتوى، فالفهم السطحي يستطيع أن ينتج فقط دروساً سطحية. (Alessi, 1991, p.256).

إن الخطوات الثلاث السابقة هي لتهيئة المصمم لهذه الخطوة. وقد قسم أليسي وتروليب (Alessi & Trollip) عملية تصميم الدرس إلى أربع مراحل رئيسية هي:

- ١ - استخلاص الأفكار (Elimination of ideas).
- ٢ - تحليل المهمة والمفاهيم (Task & Concept analysis).
- ٣ - الوصف التمهيدي للدرس (Preliminary lesson description).
- ٤ - تقويم التصميم وتنقيحه (Evaluation & Revision of the design) (sign). (Alessi, 1991, p.274)

١ - استخلاص الأفكار

ويتم خلالها إجراء عمليات التصنيف والتمييز واستبعاد الأفكار غير الملائمة وإبقاء الأفكار الجيدة، وهذا يتم في ضوء بعض الاعتبارات مثل السلوك المدخلي والمعرفة القبلية لمجال التدريب، والموقف تجاه المحتوى والدافعية للتدريب وقدرات التدريب.

إن اختيار الأفكار المرتبطة بالموضوع تعتمد على مدى صلتها بالموضوع، وأهميتها ومستوى صعوبتها. ويُحدد مستوى صعوبتها من خلال تبيان عدد

الأفكار التي يجب فهمها أولاً، لذلك يجب أن تستبعد الأفكار التي تعد متقدمة على مستوى المتدربين، والأفكار التي سبق لهم معرفتها، والأفكار التي لا ترتبط بالموضوع أو الأهداف والأفكار غير المهمة.

الوقت الذي تحتاج إليه أي فكرة محددة يجب أن يقاس بالنسبة لأهمية هذه الفكرة، فالأفكار الأكثر أهمية وصلة بالموضوع تستحق نسبة كبيرة من مجموع الوقت المحدد. أما الأفكار القريبة، حتى ولو كانت مشوقة، فيجب أن تستبعد إذا كانت تحتاج لوقت كبير من وقت المتدربين، أما إذا كان هناك متسع من الوقت، فإنه بالإمكان إدراجها. أما إذا كانت الأفكار التي تعد جيدة جداً ومهمة كثيراً فيجب أن تقسم المنتج إلى جرعتين تدريبيتين أو أكثر مع قليل من الأفكار في كل جرعة.

وهناك العديد من العوامل التي يجب مراعاتها وبخاصة تلك التي تعود لطريقة التدريس. ومن العوامل المهمة أيضاً عملية التغذية الراجعة، وأنواع الأسئلة، والاتجاهات، وسيطرة المتعلم، والدافعية، والمحاكاة، واستخدام الرسوم.

يوصي أليسي وتروليب (Alessi & Trollip) برسم تخطيطي للمخطط الانسيابي البسيط لوصف التسلسل المبدئي. على أن ترسم الأهداف الكبرى للدرس بشكل مختصر على شكل صناديق في المخطط الانسيابي مع إشارات (أسهم) تحدد الترتيب بالشكل الذي سوف يلاقيه المتعلمون.

إن الوصف التمهيدي للتسلسل يبسط النسخة التمهيدي لتسلسل الدرس النهائي، والغرض من ذلك هو التكامل مع عملية التحليل السابقة لكي يخدم عملية إنتاج المخطط الانسيابي.

أغلب هذه الأدبيات قسمت معايير تقويم البرمجيات إلى مجموعتين؛ المجموعة الأولى تتألف من المعايير العامة، وهي مشابهة للمعايير التي يستخدمها المدربون في تقويم أي مواد أخرى تستخدم في قاعات التدريب نذكر منها المعايير التالية:

١ - يجب أن يحقق البرنامج التدريبي قدرًا معيناً من التعلم لدى المتعلم، بحيث يوفر الجهد والوقت للمدرب، أما إذا كان البرنامج مجرد نص إلكتروني يمكن قراءته مطبوعاً في الكتاب المقرر فهو لا يقدم جديداً، ولا يوفر جهداً، ولا يمثل سوى حمل إضافي على المدرب والمتدرب.

٢ - ينبغي التفريق بين البرامج التي أنشئت على أساس منهج دراسي معين وبين تلك التي صممت لدعم مهارات معينة والتدريب على تمارين إضافية من شأنها تدعيم جانب معرفي معين من البرنامج دون التزام بتفاصيله. وهذان النوعان يخدمان العملية التدريبية بشكل مختلف لكنها على قدر كبير من الأهمية على حد سواء.

ونوعية البرنامج التدريبي والمادة العلمية تحدان ما يحتاج إليه المدرب والمتدرب.

نموذج روبرتس (Roberts)

يتكون هذا النموذج من خمس عشرة مرحلة هي:

١ - تحديد الاحتياجات.

٢ - تحديد الأهداف.

- ٣- إجراء التقويم التكويني للاحتياجات التدريبية والأهداف التدريبية.
- ٤ ، ٥ - تحليل الهدف التدريبي وخصائص المتدربين.
- ٦ - إجراء التقويم التكويني لتحليل الأهداف وخصائص المتدربين.
- ٧ ، ٨ - كتابة الأهداف الأدائية والبنود الاختيارية.
- ٩ - إجراء التقويم التكويني للأهداف الأدائية والبنود الاختيارية.
- ١٠ - تحديد الإستراتيجيات التدريبية.
- ١١ - إجراء التقويم التكويني للإستراتيجيات التدريبية.
- ١٢ - تطوير المواد التدريبية.
- ١٣ - إجراء اختبار أولي للتدريب.
- ١٤ - تحديد التصميم حسب الحاجة.
- ١٥ - صياغة المواد التدريبية بشكل نهائي. (الحيلة، ١٤١٩هـ، ص ١٠٥ -١٠٨).

نموذج أليسي وترالب (Alessi & Trollip)

طور أليسي وترالب (Alessi & Trollip) نموذجاً لتطوير مواد التدريب القائمة على الحاسب، وسوف نتناول هذا النموذج من التفصيل لأن هذا النموذج قد أعد ليتناسب مع تطوري التدريب. والغالبية العظمى من الإجراءات في هذا النموذج مشابهة للعناصر الأساسية في أسلوب تصميم النظم التدريبية.

ويتكون هذا النموذج من عشر خطوات يمكن عرضها على النحو التالي:

- تحديد الاحتياجات والأهداف.
- جمع المصادر المتعلقة بالتصميم.
- تعلم المحتوى الذي يشمل الحقائق والمفاهيم والمهارات.
- توليد الأفكار نتيجة التحليل الموضوعي للمحتوى.
- تصميم التدريب وفق تلك المفاهيم والمهارات.
- التخطيط الانسيابي للتدريب في تسلسل موضوعي تحدد العلاقات الوظيفية بين أجزائه فروع إجراءات التدريب على الورق.
- برمجة المحتوى وإجراءات تنفيذه.
- إنتاج المواد المساعدة في عملية التدريب.
- تقويم التصميم وإجراء التعديلات اللازمة عليه.

ويقترح أليسي وترالب (Alessi & Trollip) أن تتم عملية التصميم والتطوير بهذا الترتيب، ولكنهما يشيران أيضاً إلى أنه من المفيد في بعض الأحيان التبديل بين بعض الخطوات مثل أن يتم جمع المصادر قبل تحديد الأهداف وهذا الإجراء يعود للمصمم الذي تحكمه بعض الظروف.

والتقدم خلال الخطوات العشر المتتالية ليس بشكل طولي. فبعد تقويم الخطوات يجب على المصمم العودة وإعادة بعض أو كل من الخطوات السابقة. فتصميم النظام التدريبي يكون بشكل متكامل يخدم المحتوى ويحقق الهدف.

هناك أسس علمية وفلسفية وتربوية يبنى عليه المحتوى التدريبي ولتحقيق ذلك يجب هنا أن نفرق بين مفهوم المحتوى ومفهوم المنهج. فالمنهج يعد المخطط الذي يسهم في تمكين المتعلم من إتقان المهارات وحل المشاكل وتطوير المنظمة، أما القرار أو المحتوى التدريبي فهو السرد

الموضوعي للمعارف والحقائق والمفاهيم التي تساعد على اكتساب المهارات والاتجاهات وبناء ذلك على أسس تربوية فلسفية كما أسلفنا وذلك لأن الاعتماد على العقل في الجوانب المعرفية تحكمه عدة ظروف نفسية مثل التقبل والواقعية والذكاء والإدراك ومهارة التطبيق، فالتفكير بحد ذاته عملية تنظيم للمواقف والأحداث واسترجاع للمعلومات لمواجهة موقف تدريبي تحكمه درجة الذكاء التي يتمتع به المتدرب إذ إن الذكاء يعد فطرياً متمثلاً في العقل ويسهم في نموه تفاعل الإنسان مع بيئته وما يتعرض له من تغيرات سلوكية عن طريق التعليم والتدريب.

٢ . ٢ الدراسات السابقة

سوف يتناول الباحث في هذا الفصل الدراسات السابقة في مجال تخطيط البرامج التدريبية من خلال محورين رئيسيين هما مفهوم تنمية الموارد البشرية، ومفهوم التخطيط الإستراتيجي للتدريب الأمني.

٢ . ٢ . ١ تنمية الموارد البشرية ومبرراتها

يعد الإنسان العنصر الأساسي في التنمية الاجتماعية . حيث يعد نقطة انطلاقها نحو النمو والتطور ومواكبة التغيرات المعاصرة ومن البدهي أن يكون توجه المجتمعات منصباً نحو مختلف مجالات التعليم والتدريب، ونحو تمثل القدرة على صقل المهارات المعرفية البشرية ، وهذا بحد ذاته أهم مكونات أنظمة الخبرة المرتبطة بأنظمة الذكاء التي تعتمد على القدرة على توظيف المهارات المعرفية لحل المشكلات والتعامل مع المواقف الحياتية والقدرة على الإسهام في بناء المجتمع وحماية منجزاته.

وإن التفكير الدائم في إعداد وتنمية الموارد البشرية المؤهلة وذات المهارات العالية مطلب يتولد مع معطيات العصر التقنية ، ومتطلبات الأنشطة المجتمعية وعناصر إنتاجها. يشير الحسيني (١٩٧٤، ص ٧٣) الى أن التنمية الإدارية ترتبط بشكل وثيق بالتطور في المجتمع سواء على الصعيد الاقتصادي أو الاجتماعي أو السياسي. فالأهداف الإدارية هي تلك الأهداف التي يسعى إليها المجتمع، فالإصلاح الإداري والتنمية ملازمة لخطط التنمية الشاملة إن لم تكن سابقة لها.

ويؤكد السلوم (١٩٨٠م، ص ٩٧-٩٩) أن معظم الاقتصاديين يجمعون على أن تنمية الموارد البشرية عن طريق الاستثمار في مجالات التعليم والتدريب هي من العوامل المؤثرة في التنمية الاقتصادية للدولة والاهتمام بإعداد وتنمية الموارد البشرية يسهم بنصيب وافر في زيادة الإنتاج وتنمية الدخل الوطني.

وإن تنمية الموارد البشرية في المجال الأمني بحاجة إلى وقفة فاحصة للمتغيرات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والتخطيط لذلك من خلال هذه المنطلقات وهذا ما أكدته سلامة (١٩٨١) أن أحد مفاهيم التنمية الإدارية يقوم على عملية تغيير تستند إلى الخطط وتستخدم فيها أدوات التدريب والبحوث والاستشارات لتطوير وتنمية المهارات اللازمة للقادة... بهدف إعداد أرقى أنواع القادة الذين ينتظر منهم أن يقوموا بعمليات الابتكار والمبادرة إلى اعتناق عملية التغيير. وللبداء بتهيئة القادة لتولي عملية التطور والتغيير. أكد الطيب (١٩٨٦م) أهمية تأهيل القيادات الإدارية ذات المهارة التنموية، التي تعد حجر الأساس في كفاءة وفاعلية مشروعات التنمية البشرية، فالقيادة الإدارية ذات الكفاية هي القادرة على بث روح الحياة والإنجاز في الأجهزة الإدارية من خلال إثراء قدرات العاملين وحفزهم وتنسيق جهودهم وصولاً إلى الأهداف والطموحات وتنفيذا للخطط ولعل

من نافلة القول أن التدريب أحد عناصر تلك الخطط حيث إن مظاهر تطوير الموارد البشرية في المجال الأمني وتبنيها الاهتمام ببرامج التدريب كوسيلة لتطوير أداء الأجهزة الأمنية ومواكبتها لمتغيرات المستقبل، حيث يمكن التنبؤ بمستقبل العمل الشرطي من خلال تحليل الاتجاهات الحالية للشرطة والتغيرات الديموغرافية المحتملة والتأمل المجرد بحيث يمكن تطوير مفاهيم الشرطة والتخطيط السليم لها وتطوير القيادات الأمنية والاستفادة من التقنيات الحديثة (كوكس، 1990 Cox.S).

وتأييداً لما ذهب إليه كوكس (1990) أشارت بعض الدراسات، إلى أن التنمية المهنية الفعالة لا تؤثر فقط في تحسين مهارات ومعارف واتجاهات العاملين في المنظمة، وإنما تعمل على تغيير ثقافة المنظمة وبنيتها بحيث تكون منظمة فعالة ومتميزة (Jones 1998 & Spart 1996) وهذا ما حدا بالمنظمات والأجهزة الأمنية إلى الرفع من كفاءة أدائها؛ لتصبح أجهزة فعالة ولا سيما أنها تواجه جرائم مستجدة وفق التطورات العصرية، حيث أشار درويش (2000) إلى أن الجرائم المستجدة أدت إلى تغيير أساسي في أساليب العمل الأمني، مما أوجب استحداث برامج لتطوير الموارد البشرية الأمنية ومنها تبني برامج تدريبية ذات كفاءة وفاعلية وتتسم بالقدرة على مواكبة حركة واتجاه الجريمة المستحدثة.

ولعل ما أحدثته العولمة من تداخل ثقافي سريع في حركة التغيير وتطوير الموارد البشرية، حيث يرى العبد الله (1425هـ) - أنه من سمات العولمة التغيير السريع في مجال العمل المهني وسرعة التغيرات الثقافية والتحويلات الاجتماعية. وهذا يستلزم مواكبة مستمرة في الإعداد والتدريب. والنظام التربوي المنشود هو الذي يستطيع إعداد الفرد متعدد المهارات، وإكسابه المهارات والمعارف الفنية ومهارات التعلم الذاتي .

وما دامت التربية والتعليم هي الخطوة الأولى للإعداد المهني بمخرجاتها يرجى منها أن تكون أهم عناصر الإنتاج وفي هذا الصدد يقول الطراونة (٢٠٠٥م) إنَّ القوى البشرية أحد عناصر الإنتاج ومن ثم فهي تلعب دوراً أساسياً في عملية الإصلاح والتنمية وهي بمثابة العمود الفقري لخطط وبرامج التنمية الشاملة، فبالقدر الذي تتوافر فيه قوى عاملة ومدربة وواعية لأهداف وبرامج التنمية والإصلاح بقدر ما تتاح الفرصة للجهاز الحكومي لوضع وتنفيذ سياسات وبرامج مشروعات التنمية موضع التنفيذ . وما دام هدف الحكومة هو تقديم الخدمات بكفاءة وفاعلية ، وهذا يتأتى من خلال أداء الخدمة من قبل الموظف، لذا فإن سلوك وأداء الموظف العام مهم في تحديد الإنتاجية والثقة في القطاع الحكومي ويجب لتحقيق ذلك إيجاد تخطيط وتقويم للموظفين وتنميتهم بهدف زيادة قدراتهم ومهاراتهم وهذا يعني تجميعاً لرأس المال البشري واستثماره بطريقة فعالة للتنمية الشاملة للدولة .

ويرى النمر وآخرون (٢٠٠٦م) أن الموارد البشرية تعد الدعامة الأولى للاقتصاد القومي للدولة أيضاً كان نظامها الاقتصادي والاجتماعي ، والتي يكون لتنظيمها وكفائتها وإعدادها وتنميتها أثرٌ عظيم في حجم طاقة إنتاجية نظام الدولة ورفع مستوى معيشة أبنائها والوصول إلى مستوى الاستخدام الأمثل للقوى البشرية بحيث تسهم بأوفر نصيب في زيادة الإنتاج وتنمية الدخل القومي ، فالتقدم الاقتصادي والاجتماعي للدولة يتوقف في غالبته على مدى الحصول على الموارد البشرية اللازمة لإدارة أجهزة الخدمة المدنية وإعدادها بأعلى قدر ممكن من الكفاءة ويؤكد كذلك أن عملية تنمية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات تشمل :

أ - مفاهيم أساسية في التدريب .

ب - تحديد الاحتياجات التدريبية .

ج - تصميم وتقويم البرامج التدريبية.

وما دام الاتجاه نحو تنمية الموارد البشرية أصبح مطلباً حضارياً، فإن الثقافي (٢٠٠٨م) يبرر لهذا الاتجاه في المجال الأمني بأن هناك تغيراً ملحوظاً في حجم ونوع الجريمة وقد لاحظ في دراسته لهذه الظاهرة أن هناك زيادة ملحوظة في حجم الجريمة في المملكة العربية السعودية بلغت عام ١٤٢٤هـ ٤٣٧٪. استناداً إلى آخر الإحصاءات 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 ٤٤٢٪. ويعزو الثقافي ذلك إلى ظهور الجرائم المستجدة في المجتمع السعودي، حيث يشير إلى أن ما حدث من تسارع في تقنيات الاتصال بخاصة والتقنيات بعامة أدى إلى تطور واحتراف الجريمة. وهذا مبرر آخر لأهمية العناية بتنمية الموارد البشرية في القطاعات الأمنية. وهنا يضع الثقافي لدراسته في إطارها النظري عدة افتراضات منها (الثقفي ٢٠٠٨م):

١- 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 المؤسسات الأمنية لتلك التقنيات أو ما يكشف عن استخدامها.

٢- أن استخدام المجرم للتقنيات الحديثة قد لا يواكبه استخدام تقني من قبل رجال الأمن بالمستوى نفسه، حيث إن حرص المجرم على استخدام التقنية في ارتكاب الجريمة يجعله أكثر حرصاً من رجل الأمن على كيفية استخدامها.

٣- حتى لو استخدم رجال الأمن تقنيات حديثة تم تأمينها فقد لا يفلحون في استخدامها بالمستوى نفسه الذي يستخدمه المجرم، بدليل حدوث ما يسمى بالتنشئة الراجعة، التي يعني أن الطبقة الدنيا من العاملين في المؤسسات الأمنية قد يتقنون استخدام بعض التقنيات الحديثة دونما تدريب متخصص ، ولكن كثافة عامة، قد يقوم هؤلاء بتدريب رؤسائهم على الاستخدامات الجديدة للتقنية.

٤- 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 يبتكر من تقنيات جديدة، 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 . ويستشهد بذلك بدراسة السعيد ١٤٢٤ هـ التي أشارت إلى أن مدى معرفة العاملين في المؤسسات الأمنية للتقنية الحديثة يعد ضعيفاً جداً. وأن غالبية العاملين في المؤسسات الأمنية لم يلتحقوا بدورات تدريبية في مجال استخدام التقنية، بالرغم من قناعاتهم بأن للتقنية الحديثة جوانب عظيمة لرفع كفاءة الأداء.

٥- عدم مواكبة برامج التدريب الأمني للجرائم المستجدة قد يساعد على اتساع في الفجوة الثقافية لرجل الأمن وسيزيد من عدم كفاءة وفاعلية الأداء، وقد توصلت الدراسة الميدانية 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 المهارة في تنفيذ المهام الموكلة إليه.

٦- 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.

وبرر الثقافي في هذه الدراسة سبب تخلف الدول النامية في توظيف التقنية في المجال الأمني بعدد من العوامل منها: 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 أقل تأخر وصولها مقارنة بالجنة الذين يوظفون أي تقنية حديثة في تنفيذ جرائمهم، وهي معوقات من اليسير على المجرم تجاوزها ويستشهد الثقافي بما جاء به أوجيرن ١٩٨٤ 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 لكن هذا النوع من التكيف المبكر يستدعي درجة عالية من التخطيط والتنبؤ والضبط، بينما في الوقت الحاضر تتغير الماديات وتتبعها تغيرات في الثقافة المعنوية التكيفية، ومن الطبيعي تغير الثقافة المعنوية دونما حدوث في الثقافة المادية.

إن التطورات الحادثة في المجتمعات لاتزال هاجس القادة الأمنيين وقد أقيمت إدارات خاصة تعنى بأمور التطوير في المجال الأمني ومتطلبات التغيير والتغير وإعداد الخطط المطلوبة للتطوير ورسم الإستراتيجيات الخاصة بتطبيق تلك الخطط ورغم ذلك الإعداد وتلك الاستعدادات إلا أن الأمر في الشأن الأمني يتطلب جهداً لا ينتهي بإنشاء الإدارات دون اختيار للقادة الأمنيين الذين يديرونها والقادرين على جعلها تواكب المتغيرات العصرية .

٢ . ٢ . ٢ التخطيط الإستراتيجي للتدريب الأمني

إن التطور الحادث في المجتمعات البشرية أوجب أن تكون تلك المجتمعات دائمة التغيير في مختلف الجوانب ، ذلك التغيير الذي يتطلب التكيف المستمر مع معطيات العصر التقنية. لذلك كان الإنسان دائم التطوع إلى مواكبة عملية التقدم العلمي والإفادة من تلك المعطيات، إلا أن تطوع الإنسان إلى مواكبة الأمم المتقدمة يزامن عملية تقويم مستمر لكل ما يرد إليه من تقنيات ونظم وثقافة جديدة. وهذا يتطلب التكيف وإعادة التدريب الوظيفي للفرد ، والعمل على رفع كفاءته وتأهيله التأهيل المناسب.

وبعد التخطيط السليم لتبني التقنية والتغيرات الاجتماعية المصاحبة لها الأسلوب الأمثل الذي يمكن من تسيير العمل من خلاله وفق خطط وبرامج محددة تستشرف المستقبل واحتمالاته وتوظف الإمكانيات المادية والبشرية لمواجهة متطلبات الأمن الفكري بخاصة والأمن الاجتماعي بعامة؛ لذا تبرز أهمية التخطيط الإستراتيجي للتدريب الأمني.

وتعد الأساليب الحديثة في التخطيط والتدريب الأمني من العناصر المهمة في وضع الخطط الأمنية لكون مسألة الأمن مسألة إستراتيجية مفادها أن تفهم حقيقة أمن المجتمع وبلوغه وهي تنطلق من رؤية واضحة شاملة قوامها حصيلة من المفاهيم والحقائق الأمنية المدعومة بأدوات علاجها وتجنبها وتظهر نتائجها على المدى الطويل وتشمل الواقع والمستقبل الأمني وتستمد أهميتها مما يلي:

١ - الانتقال من الأسلوب التقليدي إلى أسلوب يحمل مزايا وصفات أكثر ديناميكية مع الدقة وتلافي الأخطاء.

٢ - الانفتاح الاقتصادي والثقافي والاجتماعي بين شعوب الأرض نتيجة تطور تقنيات الاتصال، مما أدى إلى تسابق المجتمعات إلى الانفتاح والترابط والتفاعل الاجتماعي والاقتصادي.

٣ - عمت التقنية جميع المناشط البشرية، فما كان من المؤسسات الأمنية إلا الاستجابة لمتطلبات البيئة والمجتمع والتكيف معها؛ لأن المؤسسات الأمنية داعمة وحامية لمؤسسات المجتمع وتستمد نشاطها من المجتمع وتفرض مخرجاتها لأجل المجتمع.

٤ - درجة الثقافة والتقنية التي عليها المجتمع تفرض على المؤسسات الأمنية الرقي بأدائها إلى مستوى الفكر البشري.

٥ - تتطلب تقنية المعلومات التي تعتمد عليها الإدارات الأمنية في توظيف النظم الإلكترونية التعامل مع المعلومات بأسلوب تقني ورقمي.

وحول أهمية تحديد الاحتياجات في التخطيط الإستراتيجي للتدريب الأمني يشير المطيري (١٩٨٩ م) في دراسة بعنوان «نموذج لتحديد

الاحتياجات التدريبية في معاهد ومراكز التدريب التابعة لوزارة الداخلية بالمملكة العربية السعودية» إلى أن إعداد نموذج لتحديد الاحتياجات التدريبية يتطلب ثلاث مراحل تمثل كيفية القيام بالتحصيل للقطاع الأمني من خلال مهامه الوظيفية وضرورة القيام بمسح القوى البشرية التي تعمل به، وعرض أهمية تحليل الوظائف والمهام الأمنية وضرورة توصيفها توصيفاً دقيقاً ومن ثم إيجاد مواصفات محددة للوظائف والمهام.

من جانب آخر ذكر الألفي (١٤١٥هـ) في دراسة بعنوان «تخطيط عمليات التدريب الأمني في ظل المتغيرات الحديثة». أن من أهداف إستراتيجية التدريب الأمني ترسيخ مفهوم الأمن وإبرازه كمهمة حضارية خاصة في الدول النامية. وإبراز أهمية المواطنين كقاعدة أمنية، وأكد أهمية تقييم البرامج التدريبية الأمنية وجعلها في سبع خطوات تبدأ بتحديد الأهداف، والمحتوى التدريبي، وطرق ووسائل التدريب، والمدة الزمنية للتدريب ومكان انعقاد البرنامج التدريبي واختيار المدربين والمتدربين وإعداد ميزانية التدريب.

ولعل هذا يقودنا إلى البحث في ماهية التخطيط السليم للبرامج التدريبية حيث حددها الطيب (١٩٩٦م) في دراسة حول محاور النموذج المتكامل لتنمية الموارد البشرية بما يلي :

١ - تحديد احتياجات القوى العاملة في المنظمة وفقاً لاحتياجاتها الحالية والمستقبلية.

٢ - توفير احتياجات المنظمة من القوى العاملة بإعداد الموجودين في المنظمة مهنيًا، استقطاب آخرين من خارج المنظمة .

٣ - حسن توزيع وتوظيف القوى العاملة في المنظمة في مجالات العمل وأهداف المنظمة.

٤ - تنمية وتطوير قدرات العاملين من خلال أساليب التدريب والتأهيل المطلوب لرفع كفاءة الإنتاج .

وحول واقع التدريب الأمني نستعرض ما توصلت إليه دراسة عبيد ١٤١٩ هـ بعنوان «التدريب الشرطي بين الواقع المعاصر والمستقبل المأمول» حيث توصل الباحث إلى أن أسباب قصور التدريب في الدول النامية الشكلية التي تحيط بعملية التدريب ، ويؤكد أهمية الرؤية والفلسفة الواجب اعتمادها لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، فقد وجد الباحث 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 .

وتؤيد ما ذهب إليه عبيد دراسة كل من البشري والبداينة ١٤١٩ م بعنوان «البرامج الدراسية في الكليات الأمنية العربية» حيث توصل الباحث إلى أن بناء نظام تعليمي إقليمي يواكب التطورات الحالية ليست مشكلة مقصورة على الدول العربية كدول نامية ، بل إنها تواجه حتى الدول المتقدمة التي تقوم على تأصيل وتطوير التعليم والتدريب الأمني، إلا أن القصور في البرامج الأمنية العربية يتمثل في غياب فلسفة أمنية تنبثق من الواقع وبذلك يرون أن مخرجات التعليم الأمني العربي الراهن غير مناسب للتعامل مع مهددات الأمن العربي الداخلية والخارجية .

ويضيف عشقي (٢٠٠٦م) في دراسته بعنوان «الإستراتيجية الأمنية العربية لمواجهة العولمة» أن الدول لا تزال تتعامل أمنياً بردود فعل، فغياب التخطيط الأمني للأمن الشامل يشكل قلقاً للأمة ، كما يؤكد أن عجز الأمة في

التخطيط الأمني للأمن العربي سببه انعدام مراكز الدراسات الإستراتيجية، فالمراكز التي تحمل هذا المسمى هي مراكز لا تخضع للمعايير العلمية، فهي أقرب إلى الاستشارات منها إلى الدراسات الإستراتيجية .

ويشير الطوبجي (٢٠٠٠م) في دراسته بعنوان «الإستراتيجية الأمنية وأسس تطبيقها بدولة الكويت» إلى أنه لا يمكن للتخطيط الأمني أن يحقق أهدافه من جانب أو يكون على مستوى الواقع والعصر والطموح والفكر، إلا إذا أدرك المسئولون عن الظروف المحيطة بالعمل الأمني المتغيرات والمستجدات الطارئة ومن ثم إدراك الآفاق الكبرى والمعالم العامة والعوامل الموائمة التي تحيط بالتخطيط للعمل الأمني، حيث يعد هذا الإدراك الواعي للواقع والمستقبل من أهم المبررات التي تؤدي إلى الأخذ بأفضل أساليب التخطيط الأمني وحشد الطاقات لإيجاد إستراتيجية أمنية بعيدة المدى قابلة للتطبيق، محققة للنتائج والأهداف.

ويعد الكبيسي (٢٠٠٦م) في دراسته «الإستراتيجية الأمنية العربية لمواجهة العولمة» أن التخطيط الإستراتيجي ذلك الإجراء الذي يهدف إلى طرح الرؤية المستقبلية وتحديد رسالة المنظمة وأهدافها البعيدة المدى، والتنبؤ بأهم الأزمات والإشكاليات التي ستواجهها قبل حدوثها، ورسم السياسات والخطط البديلة لمواجهة المواقف المتوقعة، ودرجات احتمال تخطيطها ويضيف الكبيسي أن مهمة التخطيط الإستراتيجي هنا تتمثل في الوقاية من حدوث الأزمات أو منع وقوعها باتخاذ الاحتياطات التمهيدية أو بالتحكم في الظروف التي تسهم في تبنيها وتشجيعها، أو باحتواء القوى الضاغطة باتجاهها وتحييد الظروف والمتغيرات المستفيدة منها. وفي دراسة «لأبو شامة ٢٠٠٦م» بعنوان «العولمة والإجرام الوليد: المفاهيم والنظريات» يرى أن التخطيط يجب ألا يهدف إلى مصارعة هذا العصر ولا الخضوع الكامل

لكل ما يحمله ولكن يجب إعادة صياغة الخطط الأمنية بطرق تتناسب مع ما تفرضه العولمة أو تحمله، وهذا التخطيط يجب أن يكون مرناً لكي يكون مناسباً لمواجهة عصر العولمة وبالذات في مجال الجريمة ومكافحتها. ويؤكد في إحدى توصياته أن الأجهزة الأمنية العربية لا بد أن تدرك النشاط الإجرامي المصاحب لعصر العولمة، لذلك عليها في التخطيط مراعاة تحسين وسائل عملها لكشف ذلك النشاط. وكذلك تدريب العاملين بأحدث التقنيات وابتداع وسائل حديثة للتعرف على الأنماط الجديدة وكيفية مواجهتها.

ويرى السيد (٢٠٠٦م) في دراسته «تحديات التخطيط الأمني لمواجهة العولمة» أن التخطيط الأمني قد بات ضرورة حتمية حيث ينبغي لكل مجتمع أن يعمل على تحقيقه وترجمته واقعياً وتفعيله وفق القواعد العلمية المتعارف عليها في علم التخطيط وعلم الإستراتيجيات وقد ودعت المجتمعات القرن العشرين ووضعت خطواتها في القرن الحادي والعشرين، الأمر الذي يفرض على المسؤولين في كل مجتمع الأخذ بأسباب العلم ونظرياته ومخترعاته وتقنياته بما يحقق متطلبات الحاضر والتزاماته، وبما يتيح التنبؤ بالمستقبل وتبعاته، وبما يضمن مواجهة التحديات الأمنية التي يفرضها عصر العولمة ويضيف أن الشرطة كجهاز تنفيذي داخل المجتمع يقع عليها العبء الأكبر في تحقيق الانضباط داخل المجتمع فهي اليد التي تنفذ القانون، وهي التي تنظم السلوك، ويتطلب تحقيق هذه الأهداف تخطيطاً منظماً لكافة العمليات المستقبلية التي تقوم بها الشرطة.

ويرى الطراونة (٢٠٠٦م) في دراسته بعنوان «أثر الإصلاح الإداري في التنمية - التجربة الأردنية» أن التخطيط السليم للقوى العاملة يهدف إلى الاستخدام الأمثل وإيجاد قوة عمل منتجة ومستقرة وفعالة أي أن تحقيق الإنجازات بالقدر المطلوب وضمن الوقت والمواصفات المحددة. كما أن التخطيط واستغلال الموارد البشرية

العاملة يصب في قنوات التنمية الاقتصادية والاجتماعية إذا استمرت حسب الخطط المرسومة واستغلت بالشكل الصحيح بحيث تتوازن المعادلة بين الفرد العامل من حيث إشباع حاجاته المادية والمعنوية، وتحقيق أهداف المنظمة التي يعمل بها.

ويؤكد النمر وآخرون (٢٠٠٦م) في مؤلفهم «الإدارة العامة الأسس والوظائف» أن الخطط ليست عملاً سهلاً يمكن القيام به في أي وقت وتحت أية ظروف، بل هي عمل ذهني شاق يتطلب بذل جهود كبيرة من الجهة المسؤولة عن وضع الخطة والإمام بجوانب عديدة عن المشكلة التي يراد التوصل إليها وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لوضع الخطة وأن مراعاة تحري الدقة في تحديد جوانب الخطة مسألة حيوية يجب أخذها في الحسبان عند العزم على إعداد أي خطة، واللجوء إلى الأساليب العلمية في إعداد أي خطة والاستفادة قدر الإمكان مما هو متوافر لدى المخطط من معلومات وبيانات ووسائل وإمكانات مادية وبشرية وذلك للوصول إلى درجة عالية من الكفاءة والفعالية في المداخل التي تمر بها الخطة بدءاً من الإعداد والإقرار إلى التنفيذ والمتابعة.

٢ . ٢ . ٣ التعليق على الدراسات السابقة

يتضح بعد استعراض الدراسات السابقة من موضوع التخطيط وتنمية الموارد البشرية في المجال الأمني تعدد المنظورين النظري والعلمي لكثير من المتغيرات الجنائية ومبررات تشعب الرؤية في المتغيرات المعاصرة وتعدد الحاجات الأساسية الظاهرة التي أحدثتها تلك التغيرات، فأضحى البحث في آليات مواكبة الإنسان لهذه المتغيرات مرتبطاً بسلوكيات جديدة قد تكون سلبية وإيجابية فأصبح عدم القبول أو الحذر سمة إنسان هذا العصر، لذا نظر إلى أهمية التكامل الاجتماعي والبيئي كمنطلق لقبول هذا التغيير ومواجهته بالإعداد الجيد للإفادة منه فجاءت الدراسات والبحوث العلمية مواكبة لأهمية هذه التغيرات

ومدى الحاجة إليها وطرق تصحيحها وهيكله التعامل معها مع الأخذ بالحسبان الجوانب الإنسانية والبيئية والأطر التنظيمية التي تعنى بنشاط البشر وتسهم بالتغلب على الصعوبات الاجتماعية والنفسية والعضوية والإدارية والتطبيقية، وكان التخطيط أهم الآليات التي تؤكد الدراسات والبحوث في مواجهة موجة التغيير والتغير والإحلال والإبدال. وإذا ما أريد للتخطيط النجاح فلا بد من التحليل الدقيق لعناصر موجة التغيير والتغير مقابل التحليل النفسي والتحليل الاجتماعي لتذليل الصعوبات التي قد تواجه التكيف مع هذه المتغيرات.

لأن التدريب بأنواعه المختلفة من مقومات التنمية الاجتماعية وهو الوسيلة التي تهيئ الفرد لأداء مهمة من المهام الإدارية أو التقنية أو الأمنية بكفاءة عالية يكون مردودها إضافة جيدة في البناء العام للمجتمع، فقد حرصت الخطط بعامة والخطط الأمنية بخاصة على جعل التدريب هو التعريف النظري والعملي بالجوانب المهنية للنشاط المطلوب أدائه والأسلوب الفاعل في تغيير أو إحداث تغيرات سلوكية في المهارات والمعارف والاتجاهات لدى رجال الأمن بقصد رفع كفاءة أدائهم المهني.

وللإتقان دور فاعل في تصميم البرامج التدريبية في الحياة المعاصرة من سماتها التغير السريع، والتقدم العلمي والتكنولوجي الهائل، كل هذا يفرض أسلوباً معيناً من التعامل مع هذه المتغيرات. لذا اهتمت الدراسات التي تناولت التخطيط الإستراتيجي للتدريب بدراسة الاحتياجات التي تعد من مقومات التدريب الناجح وتتحكم درجة الثقافة العامة بالقدرة على التمييز بين معطيات التقنية الحديثة وتحديد حجم احتياجات المجتمع منها. ويتطلب تبني التقنية وتوظيفها إعداداً جيداً للإفادة منها، لذا أكدت الدراسات التي تم استعراضها أهمية رفع كفاءة الأفراد وتأهيلهم لاستخدام هذه التقنيات ومواجهة ما يستجد من معطيات تقنية في عصرنا الحاضر.

ولأن سرعة التطور والتقدم التقني والمتغيرات الحضارية تؤثر في الأفراد سلباً وإيجاباً فقد كان توظيف التقنية في الجوانب السلبية المتمثلة في الجرائم المستحدثة هاجس رجال الأمن وأصبح من الضروري تبوء الخطط الأمنية سبل ووسائل مكافحة الجرائم المستحدثة وأول مطلب لذلك تنمية وتطوير الموارد البشرية في المجال الأمني للتعامل مع المستجدات من الطرق الإجرامية. لذا كان من متطلبات الخطط الإستراتيجية تنمية المعارف والمهارات لدى رجال الأمن لمواجهة هذا التغير والرقى في تحصيلهم وإنتاجهم إلى درجة أكثر كفاءة وملاءمة للعصر الذي يعيشون فيه . ويبقى على المصمم كما أشارت إليه الدراسات تصنيف الاحتياجات وتحديد حجمها لتوزيع الأولويات في عملية التنفيذ، وتؤكد الدراسات أن من الأهمية بمكان إدراك أن الحياة تسير وفق نظام متكامل تحكمه أنظمة فرعية يتفاعل بعضها مع بعض من أجل تماسك بنية النظام الاجتماعي الكامل.

وأكدت الدراسات أن المطلب الملح لمواجهة موجة العولمة الإسراع نحو التوازن الثقافي والتقني والفكري من خلال التنمية البشرية الأمنية ولتحقيق ذلك لا بد من اللجوء إلى التخطيط لنظام تدريبي أكثر مرونة وأسرع مردوداً ويمكن أن يتفاعل مع المتغيرات المتسارعة في التقنية وثورة المعلومات . بمعنى آخر تحتاج الدول النامية ومنها الدول العربية نظام تدريبي مرتبط بالواقع الذي يعايشه الإنسان العربي.

ومن جانب آخر أكدت بعض الدراسات التي تم استعراضها دور التقنيات في إحداث تغير واضح في مسيرة العلاقات الدولية ، وفي كيفية فهم الناس للعالم من حولهم وللأخطار التي تهدد أمن الدول النامية عن طريق الجرائم عبر الوطنية التي كان للتقنية الحديثة دور فاعل في دقتها وسرعة انتشارها. فأصبح التمسك بالخصوصية في المجال الأمني بعيداً عن الحكمة والفكر الأمني ، حيث لم تعد الخصوصية بمعناها الدارج وبأبعادها المحلية،

ولم يعد المحافظة عليها من الأمور السهلة الممكنة ، بل ينظر إليها الكثير بأنها تتناقض مع مفهوم العولمة . وانصهار الخصوصية إحدى وظائف العولمة، ومقولة إن المجتمعات العربية بإمكانها ممارسة نشاطها بعيداً عن العولمة مقولة مردودة ؛ لأن طوفان العولمة غطى ساحة الكرة الأرضية والمطلوب التعامل معها بعقلانية عن طريق إعادة تشكيل الهياكل والأنظمة والأساليب التقليدية في برامج الإعداد المهني لرجل الأمن مادامت مصادر التعلم كما تشير الدراسات أضحت متاحة للجميع حتى أصبح بإمكان الدارس في المجال الأمني التفاعل مع برامج تدريبية عالية الجودة وفق نظام الواقع الافتراضي المعتمد على التقنية الحديثة.

إن القدرة على التفكير الجيد تمكن الفرد من الخوض في مجالات الوقاية والمواجهة للجريمة بشكل فعال . لأن التفكير الجيد والمهارة العالية مدعاة للنجاح والتفوق والتكيف مع الأحداث والمتغيرات، وصاحب التفكير الجيد أقل عرضة للوقوع في الخطأ. وفي الجانب المتعلق بالإعداد المهني لرجل الأمن لا بد من أن ترتبط البرامج بالواقع المعيش فيه وتتحرك من نطاق الحراك الاجتماعي المرتبط بالتغيرات العالمية. وتأخذ بجميع معطيات العصر التقني وقبل هذا وذاك التركيز على التفكير العلمي والتفكير الناقد والتفكير الابتكاري ومقومات تخطيط محكم وساحة كبيرة من المعرفة الشاحذة للذهن والممكنة من التطبيق والتحليل والتقويم.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة ونتائجها

٣ . منهجية الدراسة ونتائجها

تبحث هذه الدراسة في واقع التدريب الأمني في الوطن العربي من خلال الخطط النظرية والعملية وتحديد مدى كفاءتها وفعاليتها. وذلك من خلال البحث والوثائق والتقارير والدراسات المتعلقة بكفاءة البرامج التدريبية في معاهد ومراكز التدريب الأمني في الوطن العربي. وكذلك من خلال رصد وجهات نظر المبحوثين من القيادات الأمنية المعنية بالتدريب الأمني في الوطن العربي. واستخدام الباحث لذلك المنهج الوصفي (المسحي) الذي لا يقتصر على وصف الظاهرة وجميع المعلومات والبيانات فحسب، بل يمتد إلى تصنيف هذه المعلومات والبيانات وتنظيمها وتفسيرها وفق واقع وطبيعة ومتطلبات تحقيق أهداف التدريب الأمني والتعبير عنه كما وكيفاً، والوصول إلى استنتاجات تابعة من استقرار النتائج وربط العلاقات بين السبب والنتيجة للوصول إلى المنهج الاستنباطي، ومن هذا المدخل يمكن تطبيق الإجراءات التحليلية والتقويمية للدراسة، والتقويم هو معرفة أو تحديد قيمة العمل وتقدير الوزن الذي يشمل الجوانب الكمية والجوانب الكيفية.

لتحقيق أهداف هذه الدراسة المنصبة على معرفة الأساليب الحديثة في التخطيط للتدريب الأمني في الوطن العربي كان لابد من التطرق إلى واقع التدريب الأمني في الوطن العربي ومن ثم تحديد متطلبات التخطيط لهذا التدريب منطلقين من الأسس العلمية والعملية للتخطيط للتدريب الأمني في الوطن العربي ومن هنا يمكن أن تحدد أهداف الدراسة في المحاور التالية:

- الرصد العلمي والعملي لواقع متطلبات التدريب الأمني ومدى إمكانية توظيف تقنية التدريب والمعلومات والاتصال لإثراء العملية التدريبية والرقمي بمخرجاتها.

- وضع الأسس العلمية للتدريب وفق المتغيرات المعاصرة وإدارة المعرفة واقتصاديات التدريب.

- تحديد الرؤية والرسالة والأهداف تمهيداً لوضع إستراتيجية تدريبية تجابه المتغيرات العصرية وترقى إلى متطلبات تنمية الموارد البشرية.

٣ . ١ مجتمع الدراسة

يتألف مجتمع الدراسة من القياديين الأمنيين المعنيين بالتدريس والتأهيل الأمني في الوطن العربي.

٣ . ٢ عينة الدراسة

نظراً لعدم تمكن الباحث من التعرف على أعداد القياديين الأمنيين المعنيين بالشأن التدريبي في مجال الأمن على مستوى الوطن العربي وحرصاً من الباحث بأن يكون المبحوث من صناع القرار وممن يارسون العمل التدريبي بشكل مستمر تم الطلب من شعب الاتصال في وزارات الداخلية في الوطن العربي اختيار أربعة قياديين أمنيين للإجابة على بنود الاستبانة ليصبح حجم العينة ٨٨ مبحوثاً بواقع أربعة مبحوثين من كل دولة.

٣ . ٣ أداة الدراسة

بعد استعراض الإطار النظري والدراسات السابقة والاطلاع على خطط ومحتويات وإجراءات تنفيذ برامج التدريب الأمني في معظم الدول العربية تم تصميم أداة الدراسة على شكل استبانة وفق محاور ثلاثة هي

متطلبات التخطيط الأمني وأسس التخطيط للتدريب الأمني ، وتصميم وتنفيذ البرنامج التدريبي الأمني بحيث يشمل المحور الأول إحدى عشرة عبارة والمحور الثاني خمس عشرة عبارة والمحور الثالث ثلاث عشرة عبارة.

عمد الباحث إلى هذا التوزيع من حيث المحاور أو العبارات إلى الوصول إلى واقع التدريب الأمني في الوطن العربي وذلك بالتدرج في المفاهيم التي تحدد إستراتيجية التدريب انطلاقاً من الأهداف العامة ثم الأهداف الخاصة ثم الاحتياجات، حيث أشارت الأدبيات إلى أن المشكلات والتعقيدات في مجال أنظمة التدريب على مدى العقود الثلاثة الماضية انحصرت في بيئات ديناميكية متغيرة ومتوافرة وأفرزت هذه العوائق طريقة جديدة للتفكير عزز أسلوب أنظمة التحليل والأداء. لذا تم في صياغة أداة الدراسة تطبيق منهج الأنظمة باستراتيجيات وطرق وأدوات لتصميم النظم التدريبية مع الأخذ بأهمية النظريات الاجتماعية، واقتصاديات التدريب. وربط الوسائل والأهداف والمصادر والنتائج لأن أي نظام عبارة عن عناصر وروابط ومقومات فمن البديهي أن يكون هناك عمل يوجه إلى التحليل وإعادة الصياغة، ووضع معايير تقييم النظام واكتشاف البدائل.

٣ . ٤ صدق أداة الدراسة

بعد الانتهاء من تصميم أداة الدراسة تم التحقق من صدق الأداة عن طريق الصدق الظاهري ، والصدق البنائي.

الصدق الظاهري: للتحقق من الصدق الظاهري للأداة عرضت على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود وجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية وعدد من القادة الأمنيين في كل من أكاديمية

سعد بالكويت. وقد أبدى المحكمون آراءهم وملاحظاتهم وتوجيهاتهم التي أخذت بالحسبان في الصياغة النهائية لبنود الاستبانة.

الصدق البنائي: تم حساب صدق عبارات الاستبانة عن طريق حساب معامل ارتباط العبارات بالدرجة الكلية أو المحور الذي تنتمي له، والذي يعد في هذه الحالة المحك الداخلي للصدق، وقد استخدم لذلك معامل ارتباط بيرسون Person Correlation وقد وجد نتيجة هذا الاختبار أن جميع معاملات الارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً، مما يدل على صدق عبارات الاستبانة.

٣ . ٥ ثبات أداة الدراسة

قام الباحث بقياس عبارة الاستبانة والتحقق من ثباتها عن طريق حساب معامل الفاكرباخ Cronbach Alpha وذلك في حالة حذف درجة العبارة عن المحور الذي ينتمي إليه، وكان معامل الفاكرباخ لكل عبارة أقل أو يساوي معامل الفا للمحور الذي ينتمي إليه بمعنى وجود أي عبارة لا يؤدي إلى خفض معامل ثبات المحور الذي ينتمي إليه وغيابها يخفض هذه المعامل. مما يشير إلى ثبات عبارات المحاور.

وللتأكد من ثبات أداة الدراسة طبق الباحث الاستبانة على عينة استطلاعية سحبت لقياس الصدق البنائي وتكونت من ثلاثين مفردة وكان معدل معامل الفاكرباخ ٩٣,٠٠ مما يوحي بأن معامل الثبات عالٍ ويدل على أن الأداة على درجة عالية من الثبات.

٣ . ٦ أساليب المعالجة الإحصائية

لتحقيق هدف هذه الدراسة تم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها من خلال أداة الدراسة وطبقت بعض الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية - Statisti- Sciences (SPSS) cal Package for Social وتمت إجراءات المعالجة على النحو التالي:

تم ترميز البيانات الخاصة بأداة الدراسة وإدخالها النظام ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا، الحدود العليا) المستخدم في محاور الاستبانة تم حساب المدى ٥ - ١ = ٤، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي $\frac{4}{5} = ٠,٨٠$ بعد ذلك إضافة القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (١) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية ومنها:

محيد	٠,٨٠ - ١
لا أوافق بشدة.	١,٨ - ٢,٦٠
لا أوافق.	٢,٦١ - ٣,٤٠
أوافق.	٣,٤١ - ٤,٢
أوافق بشدة	٤,٢١ - ٥,٠٠

بعد ذلك تم حساب التكرارات والنسب المئوية لمعرفة مدى ارتفاع وانخفاض استجابات المبحوثين عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة استخدم المتوسط الحسابي Mean وقد وُظف في هذه الدراسة في ترتيب المعيار حسب أعلى متوسط حسابي.

واستخدم هنا كذلك الانحراف المعياري Slanderred Deviation للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من

عبارات متغيرات الدراسة ، إلى جانب المحاور الرئيسة ، فكلما اقتربت قيمته من الصغر تركزت الاستجابات وانخفض تشتها بين المقياس (إذا كان الانحراف المعياري أقل من واحد صحيح فيعني تركيز الإجابات وعدم تشتها). أما إذا كان الانحراف المعياري واحداً صحيحاً ، أو أعلى ، فيعني عدم تركيز الاستجابة وتشتها ، علماً بأنه يفيد هنا في ترتيب العبارات حسب المتوسط الحسابي لصالح أقل تشتها عند تساوي المتوسط المرجح.

٣ . ٧ حدود الدراسة

الحدود البشرية: استهدفت الدراسة جميع العاملين في المجال التدريبي الأمني على مستوى الوطن العربي وخصت منهم القياديين القائمين على التصميم والتنفيذ والمتابعة والتقويم، حيث يعول عليهم في اتخاذ القرارات الساعية إلى تطوير العمل التدريبي في الوطن العربي.

الحدود المكانية: كون هذه الدراسة بتكليف من الأمانة العامة لمجلس وزراء الداخلية العرب فمن البديهي أن تشمل جميع قطاعات التدريب الأمني في الوطن العربي.

الحدود الموضوعية: عنوان الدراسة الأساليب الحديثة في التخطيط للتدريب الأمني على الصعيدين النظري والعملي، لذا شملت الدراسة المحورين الرئيسين وهما النظري والعملي بحيث تم استعراض التخطيط المطلوب للتدريب الأمني في الجانبين العملي والنظري.

ولتحقيق هذا التوجه عمد الباحث إلى البحث المكتبي لرصد المعاهد والمراكز والأكاديميات التي تعنى بالتدريب الأمني مستمداً من هذا البحث الجانب الموضوعي والأسلوب العملي من خلال تحليل ذلك استمد عبارات أداة الدراسة.

الفصل الرابع

تحليل نتائج الدراسة

٤ . تحليل نتائج الدراسة

كان الهدف من هذه الدراسة البحث عن الأساليب الحديثة في التخطيط والتدريب الأمني على الصعيدين النظري والعملي من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- ١ - ما واقع التخطيط والتدريب الأمني في الوطن العربي؟
 - ٢ - ما متطلبات التخطيط الأمني من وجهة نظر بعض القياديين الأمنيين في الوطن العربي؟
 - ٣ - ما أسس التخطيط للتدريب الأمني في الوطن العربي؟
 - ٤ - ما أسس تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية الأمنية في الوطن العربي؟
- لذا من الطبيعي جداً أن تشمل محاور الدراسة ما يجب على هذه التساؤلات للوصول إلى واقع التدريب الأمني العربي من وجهة نظر القائمين على التدريب الأمني من القادة الأمنيين وقد وزعت أداة الدراسة على ثمان وثمانين ضابطاً من القياديين الأمنيين العاملين في مجال التدريب وذلك عن طريق شعب الاتصال في وزارات الداخلية العربية وتم الحصول على ستين أداة تم استبعاد خمس استبانات لعدم استعمالها للبيانات وأصبحت خمساً وخمسين استبانة. وقد تم تصنيف عبارات كل استبانة حسب نسبة الموافقات على عباراتها على النحو التالي:

٤ . ١ متطلبات التخطيط الأمني

تصدى هذا المحور لرصد الإجراءات الإدارية والفنية التي تعد من مقومات التخطيط وقد اشتمل هذا المحور على إحدى عشرة عبارة جاء ترتيبها وفق إجابات الباحثين على النحو التالي: جدول رقم (١)

الجدول رقم (١) متطلبات التخطيط الأمني

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافق					التكرار	العبارة	رقم العبارة
		محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق	أوافق	أوافق بشدة	النسبة %		
٠,٧٧٦	٢,٠٧٢	١	١	٩	٣٤	١٠	ك	وضع افتراضات التخطيط اعتماداً على البنود	١
-	-	١٠٨	١٠٨	١٦,٤	٦١,٨	١٨,٢	%		
٠,٨٥٣	١,٩٠٧	-	٢	١١	٢١	٢٠	ك	وضع افتراضات التخطيط اعتماداً على التحليل	٢
-	-	-	٢,٧	٢٠,٤	٣٨,٩	٣٧,٩	%		
٠,٧٨٧	١,٨٣٦	-	١	١٠	٢٣	٢١	ك	وضع افتراضات التخطيط اعتماداً على الأهداف	٣
-	-	-	١,٨	١٨,٢	٤١,٨	٢٨,٢	%		
٠,٨٠٩	١,٨٩٠	-	٢	٩	٢٥	١٩	ك	وضع افتراضات التخطيط بناءً على بدائل العمل لتحقيق أفضل النتائج	٤
-	-	-	-	١٦,٤	٤٥,٥	٣٤,٥	%		
٠,٨٠٣	١,٨٥٤	-	١	١١	٢٢	٢١	ك	وضع افتراضات التخطيط اعتماداً على التطورات المتردية في المجال	٥
-	-	-	١,٨	٢٠	٤٠	٣٨,٢	%		
٠,٧١٤	١,٨٣٦	-	١	٧	٢٩	١٨	ك	وضع افتراضات التخطيط كإحدى مهام الإدارة	٦
-	-	-	١,٨	١٢,٧	٥٢,٧	٣٢,٧	%		

٠٧٨٥.	١,٨٩٠	-	٢	٨	٢٧	١٨	ك	وضع افتراضات	٧
-	-	-	٣,٦	١٤,٥	٤٩,١	٣٢,٧	%	التخطيط بناءً على الرؤية المستقبلية	
٠,٧٥٧	١,٩٨٢	-	١	١٢	٢٧	١٥	ك	وضع افتراضات	٨
-	-	-	١,٨	٢١,٨	٢٩,١	٢٧,٣	%	التخطيط بناءً على رسالة الإدارة	
٠,٧٩٣	٢,٠٠٠	-	١	١٤	٢٤	١٦	ك	وضع افتراضات	٩
-	-	-	١,٨	٢٥,٥	٤٣,٦	٢٩,١	%	التخطيط بناءً على الإمكانيات القائمة	
٠,٧٨٦	٢,١٠٩	-	٢	١٤	٢٧	١٢	ك	وضع افتراضات	١٠
-	-	-	٣,٦	٢٥,٥	٤٩,١	٢١,٨	%	التخطيط وفق مستويات المعرفة العلمية لمنسوبي الإدارة	
٠,٧٣٨	١,٧٨١	-	١	٧	٢٦	٢١	ك	وضع افتراضات	١١
-	-	-	١,٨	١٢,٧	٤٧,٣	٣٨,٢	%	التخطيط بناءً على متطلبات العرض والطلب	

وفقاً إلى بيانات الجدول رقم (١) أعلاه احتلت عبارة وضع متطلبات التخطيط بناءً على متطلبات العرض والطلب المرتبة الأولى من حيث الموافقات، حيث أجاب ١٢ مبحوثاً بنسبة ٢,٨٣٪ بالموافقة على هذه العبارة بشدة و ٦٢ مبحوثاً أجابوا بالموافقة بنسبة ٣,٧٤٪؛ لتصبح مجموع الموافقات على هذه العبارة ٥,٥٨٪ من حجم العينة.

وجاءت في المرتبة الثانية وفق إجابات المبحوثين بالموافقة عليها عبارة وضع افتراضات التخطيط كإحدى مهام الإدارة، حيث أجاب بالموافقة بشدة ١٨ مبحوثاً بنسبة ٧,٣٢٪ وبالموافقة ٢٩ مبحوثاً بنسبة ٧,٥٢٪. لتبلغ نسبة الموافقات على هذه العبارة مجتمعة ٤,٨٥٪.

واحتلت المرتبة الثالثة عبارة وضع افتراضات التخطيط بناء على الرؤية المستقبلية، حيث أجاب بالموافقة بشدة على هذه العبارة ١٨ مبحوثاً بنسبة ٧, ٢٣٪ وبالموافقة ٢٧ مبحوثاً بنسبة ١, ٤٩٪؛ لتصبح نسبة الموافقات مجتمعة ٨, ٨١٪.

واحتلت عبارة وضع افتراضات التخطيط بناء على بدائل العمل لتحقيق أفضل النتائج المرتبة الرابعة، حيث أجاب ١٩ مبحوثاً بالموافقة بشدة على هذه العبارة بنسبة ٥, ٣٤٪ وأجاب ٢٥ مبحوثاً بالموافقة بنسبة ٥, ٥٤٪ لتصبح نسبة الموافقة مجتمعة ٨٠٪ متساوية بالنسبة مع إجابات العبارة وضع افتراضات التخطيط اعتماداً على الأهداف التي احتلت المرتبة الخامسة، حيث أجاب عليها ٢١ مبحوثاً بالموافقة بشدة بنسبة ٢, ٣٨٪ وبالموافقة ٢٣ مبحوثاً بنسبة ٨, ٤١٪؛ لتصبح النسب مجتمعة ٨٠٪ تليها عبارة وضع افتراضات التخطيط بناء على البنود التي أجاب عليها بالموافقة بشدة ١٠ مبحوثين بنسبة ٢, ١٨٪ وبالموافقة ٣٤ مبحوثاً بنسبة ٨, ٦١٪ ويكون تجمع نسب الموافقة على هذه العبارة ٨٠٪ وتكون قد احتلت المرتبة السادسة.

وفي المرتبة السابعة وفق إجابات المبحوثين بالموافقة جاءت العبارة وضع افتراضات التخطيط اعتماداً على التطورات المتردية في المجال، حيث أجاب بالموافقة بشدة ٢١ مبحوثاً بنسبة ٢, ٣٨٪ وبالموافقة ٢٢ مبحوثاً بنسبة ٤٠٪ ليصبح مجموع نسب الموافقة ١, ٧٨٪.

وفي المرتبة الثامنة جاءت عبارة وضع افتراضات التخطيط اعتماداً على التحليل، حيث أجاب بالموافقة بشدة ٢٠ مبحوثاً بنسبة ٩, ٣٧٪ وبالموافقة ٢١ مبحوثاً بنسبة ٩, ٣٨٪ ليصبح مجموع نسب الموافقة ٨, ٩٦٪.

وفي المرتبة التاسعة جاءت عبارة وضع افتراضات التخطيط بناء على

رسالة الإدارة، حيث أجاب بالموافقة بشدة ١٥ مبحوثاً بنسبة ٣, ٢٧٪. وبالموافقة ٢٧ مبحوثاً بنسبة ١, ٤٩٪. ومجموع نسب الموافقة ٤, ٧٦٪.

وفي المرتبة العاشرة جاءت عبارة وضع افتراضات التخطيط بناء على الإمكانيات القائمة، حيث أجاب ١٦ مبحوثاً على هذه العبارة بالموافقة بشدة بنسبة ١, ٢٩٪. وأجاب ٢٤ مبحوثاً بالموافقة بنسبة ٦, ٤٣٪. ويكون مجموع نسب الموافقات ٧, ٧٢٪.

في المرتبة الحادية عشرة والأخيرة جاءت عبارة وضع افتراضات التخطيط وفق مستويات المعرفة العلمية لمنسوبي الإدارة. وأجاب على هذه العبارة بالموافقة بشدة ١٢ مبحوثاً بنسبة ٨, ٢١٪. وبالموافقة ٢٧ مبحوثاً بنسبة ١, ٤٩٪. ومجموع نسب الموافقة على هذه العبارة ٩, ٧٠٪.

٤ . ٢ أسس التخطيط للتدريب الأمني

لقد شمل هذا المحور خمس عشرة عبارة جاء ترتيبها وفق الموافقات عليها على النحو التالي جدول رقم (٢).

الجدول رقم (٢) أسس التخطيط للتدريب الأمني

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافق					التكرار	العبرة	رقم العبرة
		محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق	أوافق	أوافق بشدة			
٪٧٨	٠,٢-	-	١	١١	٣١	٢٢	ك	اتباع الأسس العلمية الحديثة لتحديد الاحتياجات التدريبية	١
-	-	-	١,٨	٢٠	٣٨,٢	٤٠	٪		
٪٧٤	١,٧	-	٣	٤	٢٧	٢١	ك	مرونة الخطة التدريبية للتكيف مع المتغيرات الأمنية المعاصرة	٢
-	-	-	٧,٥	٧,٣	٤٩,١	٣٨,٢	٪		
٪٧٣	١,٧٤	-	١	٧	٢٦	٢١	ك	مراعاة التدرج والتكامل بين فئات ومستويات الفئة المستهدفة	٣
-	-	-	١,٨	١٢,٧	٤٧,٣	٣٨,٢	٪		
٧,١	٢,١	١	١	٩	٣٤	١٠	ك	مراعاة التطورات المطردة في قطاعات المجتمع ومؤسساته	٤
-	-	١,٨	١,٨	١٦,٤	٦١,٨	٢٨,٢	٪		
٠,٧٩	١,٨٦	-	٢	٦	٣٤	١٣	ك	التركيز على سد حاجة قائمة أو محتملة للمشكلات خلال التدريب	٥
-	-	-	٣,٦	١٠,٩	٦١,٨	٢٣,٦	٪		
٠,٦٣	١,٦	-	-	٤	٢٥	٢٦	ك	الحرص على تقديم حلول متكاملة للمشكلات خلال التدريب	٦
-	-	-	-	٧,٣	٤٥,٥	٤٧,٣	٪		

٧	الرقمي بالمحتوى التدريبي إلى مستويات المنافسة	ك	١٣	٣٤	٦	٢	-	٢,٤	%٧٦
		%	٢٣,٦	٦١,٨	١٠,٩	٢,٦	-	-	-
٨	الحرص على تنوع أساليب التدريب	ك	٢١	٢٣	١٠	١	-	١,٨٤	%٧٩
		%	٣٨,٢	٤١,٨	١٨,٢	١,٨	-	-	-
٩	ربط البرنامج التدريبي بمصادر الإنتاج المعرفي الدولي	ك	١٢	٢٧,٠	١٤	٢	-	٢,١١	%٧٩
		%	٢١,٨	٤٩,١	٢٥,٥	٣,٦	-	-	-
١٠	الحرص على تحقيق معايير الجودة الشاملة	ك	٢٢	٣١	٢	-	-	٢,٦٤	%٥٦
		%	٤٠	٥٦,٤	٣,٦	-	-	-	-
١١	الالتزام بالأصول والأعراف المهنية الاحترافية	ك	١٥	٢٧	١٢	١	-	١,٩٨	%٧٦
		%	٢٧,٣	٤٩,١	٢١,٨	١,٨	-	-	-
١٢	أهمية إعدادات أدوات تقويم الأداء التدريبي	ك	٨	٣٠	١٤	٣	-	٢,٢٢	٠,٧٦٢
		%	١٤,٥	٥٤,٥	٢٥,٥	٥,٥	-	-	-
١٣	رصد الأثر التدريبي في مواقع العمل	ك	١٦	٣٦	٢	١	-	٢.-	%٧٩٣
		%	٢٩,١	٦٥,٥	٣,٦	١,٨	-	-	-
١٤	قياس حجم الهدر التدريبي	ك	١٦	٢٤	١٤	١	-	٢,٢	%٧٩
		%	٢٩,١	٤٣,٦	٢٥,٥	١,٨	-	-	-
١٥	التصميم الشامل لمفردات العمل التدريبي	ك	٢١	٢٣	١٤	١	-	١,٨٤	%٧٩
		%	٣٨,٢	٤١,٨	٢٨,٥	١,٨	-	-	-

وباستعراض نسب الموافقات على بنود محور أسس التخطيط للتدريب
الأمني يلاحظ أن النتائج أتت على النحو التالي:

في المرتبة الأولى عبارة الحرص على تحقيق معايير الجودة الشاملة وافق
عليها بشدة ٢٢ بنسبة ٤٠٪ وأجاب بالموافقة ٣١ مبحوثاً بنسبة ٥٦٪،
لتصبح مجموع نسب المرتبة ٩٦٪، ٤.

وفي المرتبة الثانية عبارة رصد الأثر التدريبي في مواقع العمل، حيث
أجاب ١٦ مبحوثاً بالموافقة بشدة وبنسبة ٢٩٪، وأجاب بالموافقة ٣٦
مبحوثاً بنسبة ٦٥٪، و مجموع نسب المرتبة ٩٤٪، ٦.

وفي المرتبة الثالثة جاءت عبارة الحرص على تقديم حلول متكاملة
للمشكلات خلال التدريب وأجاب بالموافقة بشدة ٢٦ مبحوثاً بنسبة
٤٧٪، وبالموافق ٢٥ مبحوثاً بنسبة ٤٥٪، ويصبح مجموع نسب الموافقة
٩٢٪، ٨.

وفي المرتبة الرابعة جاءت عبارة مرونة الخطة التدريبية لتتكيف مع
المتغيرات الأمنية المعاصرة، وأجاب بالموافقة بشدة ٢١ مبحوثاً بنسبة
٣٨٪، وبالموافقة ٢٧ مبحوثاً بنسبة ٤٩٪، لتصبح مجموع نسب الموافقة
على هذه العبارة ٨٧٪، ٣.

وفي المرتبة الخامسة جاءت عبارة الالتزام بالأصول والأعراف المهنية
الاحترافية وأجاب بالموافقة بشدة ١٥ مبحوثاً بنسبة ٢٧٪، وبالموافقة ٢٧
مبحوثاً بنسبة ٤٩٪، ليصبح مجموع نسب الموافقة ٨٦٪، ٤.

وفي المرتبة السادسة جاءت عبارة مراعاة التدرج والتكامل بين فئات
ومستويات الفئة المستهدفة، حيث أجاب بالموافقة بشدة ٢١ مبحوثاً بنسبة ٣٨٪،
وبالموافقة ٢٦ مبحوثاً بنسبة ٤٧٪، ليصبح مجموع نسب الموافقة ٨٥٪، ٥.

وفي المرتبة السابعة جاءت عبارة الرقي بالمحتوى التدريبي إلى مستويات المنافسة وأجاب على هذه العبارة بالموافقة بشدة ١٣ مبحوثاً ٦, ٢٣٪ وبالموافقة ٣٤ مبحوثاً بنسبة ٨, ٦١٪ لتصبح مجموع نسب الموافقات ٤, ٨٥٪.

وفي المرتبة الثامنة جاءت عبارة التركيز على سد حاجة قائمة أو محتملة للتدريب وأجاب بالموافقة بشدة ١٣ مبحوثاً ٦, ٢٣٪ وبالموافق ٣٤ مبحوثاً بنسبة ٨, ٦١٪ ليصبح مجموع نسب الموافقة ٤, ٨٥٪.

وفي المرتبة التاسعة جاءت عبارة التصميم الشامل لمفردات العمل التدريبي وأجاب بالموافقة بشدة على هذه العبارة ٢١ مبحوثاً بنسبة ٢, ٣٨٪ وبالموافقة ٢٣ مبحوثاً بنسبة ٨, ٤١٪ ليصبح مجموع نسب الموافقة ٨٠٪.

وفي المرتبة العاشرة جاءت عبارة الحرص على تنوع أساليب التدريب حيث أجاب بالموافقة بشدة على هذه العبارة ٢١ مبحوثاً بنسبة ٢, ٣٨٪ وبالموافقة ٢٣ مبحوثاً بنسبة ٨, ٤١٪ ليصبح مجموع نسب الموافقة ٨٠٪.

وفي المرتبة الحادية عشرة جاءت عبارة مراعاة التطورات المطردة في قطاعات المجتمع ومؤسساته، حيث أجاب على هذه العبارة بالموافقة ١٠ مبحوثين بنسبة ٢, ١٨٪ وبالموافقة ٣٤ مبحوثاً بنسبة ٨, ٦١٪ ليصبح مجموع نسب الموافقة ٨٠٪.

وفي المرتبة الثانية عشرة جاءت عبارة اتباع الأسس العلمية الحديثة لتحديد الاحتياجات التدريبية، حيث أجاب بالموافقة بشدة على هذه العبارة ٢٢ مبحوثاً بنسبة ٤٠٪ وبالموافقة ٢١ مبحوثاً بنسبة ٢, ٣٨٪ ليصبح مجموع نسب الموافقة على هذه العبارة ٢, ٧٨٪.

وفي المرتبة الثالثة عشرة جاءت عبارة قياس حجم الهدر التدريبي حيث أجاب بالموافقة بشدة على هذه العبارة ١٦ مبحوثاً بنسبة ١, ٢٩٪ وبالموافقة ٢٤ مبحوثاً بنسبة ٦, ٤٣٪ ليصبح مجموع نسب الموافقة على هذه العبارة ٧, ٧٨٪.

وفي المرتبة الرابعة عشرة جاءت عبارة ربط البرنامج التدريبي بمصادر الإنتاج المدني الدولي وقد أجاب بالموافقة بشدة على هذه العبارة ١٢ مبحوثاً بنسبة ٨, ٢١٪ وبالموافقة ٢٧ مبحوثاً بنسبة ١, ٤٩٪ ليصبح مجموع نسب الموافقة على هذه العبارة ٩, ٧٠٪.

وفي المرتبة الخامسة عشرة والأخيرة جاءت عبارة أهمية إعداد أدوات تقويم الأداء التدريبي وقد أجاب بالموافقة بشدة على هذه العبارة ٨ مبحوثين بنسبة ٥, ١٤٪ وبالموافقة ٣٠ مبحوثاً بنسبة ٥, ٥٤٪ ليصبح مجموع نسب الموافقة على هذه العبارة ٦٩٪.

٤ . ٣ تصميم وتنفيذ البرنامج التدريبي الأمني

وقد شمل هذا المحور ثلاث عشرة عبارة جاء ترتيبها وفق مواصفات المبحوثين عليها على النحو التالي جدول رقم (٣).

الجدول رقم (٣) تصميم البرنامج التدريبي الأمني وتنفيذه

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار	العبرة	رقم العبرة
		محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق	أوافق	أوافق بشدة	النسبة %		
٠,٦٢٦	١,٦٠٠	-	-	٤	٢٥	٢٦	ك	تحديد الأهداف العامة للبرنامج التدريبي	١
-	-	-	-	٧,٣	٤٥,٥	٤٧,٣	%		
٠,٧٢٢	٢,١٨٢	-	٢	١٤	٣١	٨	ك	تقسيم الوظائف والمهام إلى مجموعة من المعارف والمهارات	٢
-	-	-	٣,٦	٢٥,٥	٥٦,٤	١٤,٥	%		
٠,٧٣٧	١,٧٤٢	-	١	٧	٢٦	٢١	ك	تحديد الأهداف التفصيلية للعملية التدريبية	٣
-	-	-	١,٨	١٢,٧	٤٧,٣	٣٨,٢	%		
٠,٧١٦	٢,٤٧٣	-	٤	٢١	٢٧	٣	ك	تحديد المستويات المعرفية والمهارية للمتدربين	٤
-	-	-	٧,٣	٣٨,٢	٤٩,١	٥,٥	%		
٠,٧٧٦	١,٩٩	-	١	١١	٢٥	١٨	ك	إعداد المحتوى التدريبي	٥
-	-	-	١,٨	٢٠,٠	٤٥,٥	٣٢,٧	%		
٠,٦٦٢	٢,٤٧٣	-	٥	٣١	١٩	٩	ك	تحديد المستويات المعرفية والمهارية للمدربين	٦
-	-	-	٩,١	٥٦,٤	٣٤,٥	٩,١	%		
٠,٨١١	١,٨٣٦	-	١	١١	٢١	٢٢	ك	إعداد البيئة التدريبية	٧
-	-	-	١,٨	٢٠,٠	٣٨,٢	٤٠,٠	%		
٠,٧٦٢	٢,٢١٨	-	٣	١٤	٣٠	٨	ك	تحديد الزمن المناسب للعملية التدريبية	٨
-	-	-	٥,٥	٢٥,٥	٥٤,٥	١٤,٥	%		

٠,٥٥٦	٢,٦٣٦	-	-	٢	٣١	٢٢	ك	٩	تحديد المكان المناسب
-	-	-	-	٣,٦	٥٦,٤	٤٠,٠	%		للعلمية التدريسية
٠,٥٦١	٢,٠١٨	-	-	٩	٣٨	٨	ك	١٠	توزيع مجموعة المتدربين
-	-	-	-	١٦,٤	٦٩,١	١٤,٥	%		وفق متطلبات البرنامج التدريبي
٠,٦٧٧	٢,٢٠٠	-	٢	١٣	٣٤	٦	ك	١١	تحديد أدوات وتقنيات
-	-	-	٣,٦	٢٣,٦	٦١,٨	١٠,٩	%		التدريب اللازمة
٠,٧٨٧	١,٨٣٦	-	١	١٠	٢٣	٢١	ك	١٢	إعداد أدوات تقويم
-	-	-	١,٨	١٨,٢	٤١,٨	٣٨,٢	%		العملية التدريسية
٠,٧٦٦	٢,٠٧٣	١	١	٩	٣٤	١٠	ك	١٣	تحليل نتائج التقويم
-	-	١,٨	١,٨	١٦,٤	٦١,٨	١٨,٢	%		

وباستعراض نتائج إجابات المبحوثين حول تصميم وتنفيذ البرنامج التدريبي الأمني جاء ترتيب العبارات على النحو التالي:

في المرتبة الأولى جاءت عبارة تحديد الأهداف العامة للبرنامج التدريبي وقد أجاب بالموافقة بشدة على هذه العبارة ٢٢ مبحوثاً بنسبة ٤٠٪ وأجاب بالموافقة ٣١ مبحوثاً بنسبة ٥٦,٤٪ ليصبح مجموع نسب الموافقة على هذه العبارة ٩٦٪.

وفي المرتبة الثانية جاءت عبارة تحديد المكان المناسب للعملية التدريسية وقد أجاب بالموافقة بشدة على هذه العبارة ٢٦ مبحوثاً بنسبة ٤٧,٣٪ وبالموافقة ٢٥ مبحوثاً بنسبة ٤٥,٥٪. ليصبح مجموع نسب الموافقة على هذه العبارة ٩٢,٨٪.

وفي المرتبة الثالثة جاءت عبارة تحديد المستويات المعرفية والمهارية للمدربين. حيث وافق بشدة على هذه العبارة ١٩ مبحوثاً بنسبة ٣٤,٥٪.

وأجاب بالموافقة ٣١ مبحوثاً بنسبة ٤, ٥٦٪ ليصبح مجموع نسب الموافقة على هذه العبارة ٩, ٩٠٪.

في المرتبة الرابعة جاءت عبارة تحديد الأهداف التفصيلية للعملية التدريبية، حيث أجاب بالموافقة بشدة على هذه العبارة ٢١ مبحوثاً بنسبة ٢, ٣٨٪ وبالموافقة أجب ٢٦ مبحوثاً بنسبة ٣, ٤٧٪ ليصبح مجموع نسب الموافقة على هذه العبارة ٥, ٨٥٪.

وفي المرتبة الخامسة جاءت العبارة توزيع مجموعات التدريب وفق متطلبات البرنامج التدريبي، حيث أجب ٨ مبحوثين على هذه العبارة بالموافقة بشدة وبنسبة ٥, ١٤٪ بينما أجب بالموافقة ٣٨ مبحوثاً بنسبة ١, ٦٩٪ وبذلك يصبح مجموع نسب الموافقة ٦, ٨٣٪.

وفي المرتبة السادسة جاءت العبارة إعداد أدوات تقييم العملية التدريبية وقد أجب ٢١ مبحوثاً بالموافقة بشدة على هذه العبارة وبنسبة ٢, ٣٨٪ وبالموافقة أجب ٢٣ مبحوثاً بنسبة ٨, ٤١٪ ليصبح مجموع نسب الموافقات ٨٠٪.

وفي المرتبة السابعة جاءت العبارة تحليل نتائج التقييم وقد أجب بالموافقة بشدة على هذه العبارة ١٠ مبحوثين بنسبة ٢, ١٨٪ وأجب بالموافقة ٣٤ مبحوثاً بنسبة ٨, ٦١٪ ليصبح مجموع نسب الموافقة ٨٠٪.

وفي المرتبة الثامنة جاءت عبارة المواد البيئية التدريبية، حيث أجب بالموافقة بشدة على هذه العبارة ٢٢ مبحوثاً بنسبة ٤٠٪ وأجب بالموافقة ٢١ مبحوثاً بنسبة ٢, ٣٨٪ ليصبح مجموع نسب الموافقات ٢, ٧٨٪.

وفي المرتبة التاسعة وردت عبارة إعداد المحتوى التدريبي، حيث أجب

بالموافقة بشدة على هذه العبارة ١٨ مبحوثاً بنسبة ٧, ٣٢٪ وبالموافقة ٢٥ مبحوثاً بنسبة ٥, ٤٥٪ ليصبح مجموع نسب الإجابات بالموافقة ٢, ٧٨٪.

وفي المرتبة العاشرة وردت عبارة تحديد أدوات وتقنيات التدريب اللازمة. وقد أجاب بالموافقة بشدة على هذه العبارة ٦ من المبحوثين بنسبة ٩, ١٠٪ وأجاب بالموافقة ٣٤ مبحوثاً بنسبة ٨, ٦١٪ ليصبح مجموع نسب الموافقات ٧, ٧٢٪.

وفي المرتبة الحادية عشرة وردت عبارة تقسيم الوظائف والمهام إلى المجموعات من المعارف والمهارات وقد أجاب بالموافقة بشدة على هذه العبارة ٨ أفراد من المبحوثين بنسبة ٥, ١٤٪ في حين أجاب ٣١ مبحوثاً بالموافقة بنسبة ٤, ٥٦٪ ليصبح مجموع نسب الموافقات على هذه العبارة ٩, ٧٠٪.

وفي المرتبة الثانية عشرة وردت العبارة تحديد الزمن المناسب للعملية التدريبية وقد أجاب بالموافقة بشدة على هذه العبارة ٨ أفراد من المبحوثين بنسبة ٥, ٤١٪ في حين أجاب بالموافقة ٣٠ مبحوثاً بنسبة ٦, ٥٤٪ ليصبح مجموع الموافقات ٦٠٪.

وفي المرتبة الثالثة عشرة والأخيرة جاءت العبارة تحديد المستويات المعرفية والمهارية للمتدربين وقد أجاب بالموافقة بشدة على هذه العبارة ٣ أفراد من المبحوثين فقط وبنسبة ٥, ٥٪ في حين أجاب بالموافقة ٢٧ مبحوثاً بنسبة ١, ٤٩٪ ليصبح مجموع نسب الموافقات على هذه العبارة ٦, ٥٤٪.

الفصل الخامس

مناقشة نتائج البحث المكتبي

٥ . مناقشة نتائج البحث المكتبي

أفرزت التغيرات المتسارعة في نظم المعلومات ووسائل نقلها وتبني المجتمعات في الدول النامية التقنية الحديثة ومخرجاتها في حركة العولمة واستفادة المجرمين الخارجين عن النظام والقانون من التقنية الحديثة في ارتكاب جرائم أدت إلى البحث عن أساليب حديثة في التخطيط الإستراتيجي للتدريب الأمني على الصعيدين النظري والعملي، لأن التدريب الأمني وإعداد منسوبي الأمن لمواجهة هذه التغيرات أحد أهم المسارات التي تحمي التنمية الشاملة والمستدامة.

وتتعاظم التقنية ووسائل الاتصال مع مرور الزمن ومع هذا التعاظم تتعاظم الطلبات لنظام أمني يحمي هذه المنجزات، لذا فإن الأمن مسألة إستراتيجية بحاجة إلى خطط محكمة تنطلق من رؤية واضحة للمستقبل وآلية جيدة للتنبؤ بما ستحدثه المستجدات في مجال الأمن . وهنا تبرز الأهمية من رصد الأساليب الحديثة في التخطيط والتدريب الأمني على الصعيدين النظري والعملي. وللوقوف على واقع العمليات التدريبية في الوطن العربي انتهجت الدراسة أسلوب البحث المكتبي في الوثائق والتقارير التي تجسد مسيرة التدريب الأمني في الوطن العربي .

١ - السؤال الأول : ما واقع التدريب الأمني في الوطن العربي؟.

لقد لوحظ في البحث المكتبي وفي الشأن التدريبي بالذات. أن التدريب الأمني في الوطن العربي يسير وفق متطلبات العصر. وأن الشكلية التي وسم بها التدريب الأمني في الوطن العربي ليست واقعا، بل هناك محاولات جادة

على المستوى الإقليمي للرقى بالعملية التدريبية الأمنية إلى مستوى الحدث والمأمول في هذا السياق ما ذهب إليه الثقفي (٢٠٠٨) من أن التدريب الأمني لا بد أن يكون متوقفاً وسابقاً للخطط والأساليب التي قد يفكر في استخدامها المجرم مستقبلاً ، 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.

إن الواقع الملموس في البرامج التدريبية ينقسم إلى قسمين:

أولاً: التدريب التقليدي الميداني، حيث يقوم المدربون بالتطبيق العملي ، ويتعرض الأفراد في أثناء ذلك إلى تمارين كافية لإتقان التكتيكات الشرطية. ورغم أن هذه البداية منطلق لإتقان مهارات أكثر تعقيداً إلا أن معظم البرامج التدريبية تنحصر مهامها في تلك التدريبات العسكرية الميدانية وآلية هذا التدريب الممارسة والتطبيق العملي أثناء التدريب تحقيقاً للمفاهيم وللمعرفة والمهارات والاتجاهات. أما تحديد مستوى الأداء المطلوب للمهارات والمفاهيم والاتجاهات والمبادرات، فإن مثل هذه الأساليب التدريبية تلتقي مع متطلبات الفروق الفردية التي قد لا يعيرها المدرب الأهمية الكافية.

وبالنظر إلى التدريب التأسيسي الأمني من حيث المنطلق التكتيكي للانضباط، وتحقيق القيم المهنية، أظهر البحث المكتبي حول كفاءة وأهمية هذا التدريب تميزاً ملحوظاً في البرامج حيث اتضح أن التدريب التأسيسي أسهم في تنظيم الوقت، وساعد على الانضباط وتنمية روح الفريق وتحسين مهارات التعامل مع المواقف الأمنية .

ثانياً : التدريب التأهيلي أو المتقدم والمعتمد على مفهوم الإستراتيجيات الأمنية وماهيتها ، والمتعمقة في مفاهيم الأمن الشامل وإعداد كوادر أمنية علمية وعملية قادرة على مواجهة المتغيرات المعاصرة. وهنا نلاحظ نقلة نوعية في مجال التدريب الأمني في الوطن العربي فبعد أن كان تصميم وتنفيذ البرنامج التدريبي يتم كردة فعل لحدث أمني، أصبح إعداد البرنامج وفق رصد لواقع أمني ملموس واستشراف لمستقبل مأمول.

وقد لوحظ في البحث المكتبي أن أغلب البرامج التدريبية هي برامج مستوردة أو مقلدة تم تبنيها وفق عالمية الجريمة التي تجاوزت الخصوصية، وقد يكون هذا الأمر مقبولاً إلى حد ما ولكن هناك خصوصيات لا يمكن تجاهلها وقد تكون من العوائق التي تحد من فاعلية مخرجات العملية التدريبية. ومبرر ذلك التبرني أن الجريمة قد عولمت كما أشار إلى ذلك عبدالمحمود (٢٠٠٦ ص ٤٨) في دراسته العولمة والإجرام الوليد: المفاهيم والنظريات استعرض خلالها أنواعاً من الجرائم كانت سائدة في المجتمع العربي قبل التهريب والإدمان وغيرها وأخرى ستحدث في عصر العولمة مثل جرائم نظم المعلومات والإرهاب تقوم بها تنظيمات إجرامية وليست جرائم فردية. ففي النوع الأول من الجرائم كانت آليات العولمة (الاتصالات السريعة والمعلومات الغزيرة والحاسوب والإنترنت والهاتف النقال والتجارة العالمية والسوق الحرة وحركة انتقال رأس المال والعمالة العابرة للحدود والاندماج والتكتل) عاملاً مفعلاً ومنشطاً مما طورت ووسعت فعاليتها فجعلتها عابرة الحدود والأقاليم ذات الإنجاز السريع والأداء الفائق ، بينما كان النوع الثاني جديداً على المجتمع العربي تمت ممارسته من قبل تنظيمات إقليمية وعربية.

ويرى عبدالمحمود (٢٠٠٦م ص ٤٨) أن الجرائم السائدة في الوطن العربي ، تقودها وتنميها تنظيمات إجرامية متعددة الجنسيات مستغلة الأوضاع الاقتصادية والسياسية والعسكرية في المنطقة مثل الحروب والحصار الاقتصادي والبطالة والحكم الشمولي والفساد، فلم تكن الجريمة فردية أو محلية. بل منظمة وذات صلة بالتنظيمات الإجرامية العالمية. وهنا يتضح لنا أن الحدث الأمني في الوطن العربي قد يكون أجنبي الفكر محلي الآلة. ومادام التخطيط الإستراتيجي للتدريب ينطلق من رؤية علمية وعملية وتحديد لاحتياجات قائمة، فإن النموذج التدريبي المستورد قد لا يفي بتحقيق الأهداف الأمنية المرجوة.

ومن جانب آخر لا يقل أهمية عن سابقه هو مدى توفر الإمكانيات المكانية والتقنية لتطبيق البرنامج التدريبي فالتطورات التقنية الحديثة أحدثت فجوة بين من يملك التقنيات ومن لا يملكها وهذا التفاوت لوحظ في البحث المكتبي في أدبيات التدريب الأمني في الوطن العربي. لوحظ أن عدداً من معاهد ومراكز التدريب الأمني إما أنها تفتقر إلى الإمكانيات التقنية المتطورة للتدريب لمواجهة الجرائم المعاصرة أو أنها تمتلكها وتفتقر إلى من يستثمرها بكفاءة عالية وبذلك لا يستفاد إلا من الحد الأدنى لكفاءتها في العملية التدريبية ناهيك عن ضعف إمكانيات صياغتها أو اتساع الفجوة الناتجة عن خشية التقنيات التدريبية التي تحد من التخطيط التنظيمي لعمليتي التعلم والتدريب.

لقد لوحظ في بعض المواقع أن التطوير التدريبي يحظى بعناية المسؤولين لذا أقيمت له إدارات خاصة تعنى بأمور التطور، وتحقيق متطلبات التغيير والتغير وإعداد الخطط المطلوبة للتطوير ورسم الإستراتيجيات الخاصة بتطبيق تلك الخطط ، ورغم ذلك الإعداد وتلك الاستعدادات إلا أن الأمر في الشأن التدريبي يتطلب جهداً لا ينتهي بإنشاء الإدارات دون اختيار

من يديرها وإن كان موضوع اختيار المؤهلات والقدرات لتنفيذ مهام وإستراتيجيات التطوير من الجوانب التي تستحق الوقوف عندها وهذا ما أظهرته الدراسة الميدانية من خلال استجابات المبحوثين العاملين في المجال التدريبي الأمني.

لقد لوحظ من خلال البحث المكتبي أن التخطيط الإستراتيجي للتدريب الأمني يرتبط بالفهم الكامل والنظريات العلمية والواقع المعيش فيه في ظل التغيرات المطردة في جميع مناحي الحياة. والعولمة بكل ما فيها من إيجابيات وسلبيات تفرض النظر إلى الواقع من خلال الحراك الاجتماعي والثقافي والعلمي في العالم أجمع. وقد ذكر اليوسف (١٤٢٥ هـ) أن تأهيل وتدريب رجل الأمن تأهيلاً جيداً وموكباً ومتخصصاً أصبح من أهم محصنات الأمن الوطني والاجتماعي في أي مجتمع من المجتمعات، بل وإنه من الضروريات القصوى لاستدامة الأمن والاستقرار في المجتمع، والمتبع لواقع التدريب في الوطن العربي يلاحظ توافقه مع هذه الرؤية. وفي الحلقة النقاشية الثانية حول الأساليب التدريبية الشرطة المستحدثة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بعنوان التطوير والتحديث ٢٠٠٥م خلصت الحلقة إلى أن تدريب الشرطة يتطلب اتخاذ إجراءات في المنظمة ككل كعمل مكمل للسياسات والأنظمة والممارسات. ويرجع المجتمعون مشاكل أداء الشرطة إلى ضعف التنظيم أكثر مما ترجع إلى ضعف التدريب أو عدم وجوده. ويؤكد المجتمعون أهمية وضوح الدور الذي ينبغي للشرطة أن تفعله، ويتساءل المجتمعون هل يهدف التدريب إلى أداء الواجبات التقليدية مثل حفظ النظام وتنفيذ القانون ومنع الجريمة، أم هناك واجبات أخرى أضيفت أو تغيرت.

يرى المشاركون في حلقة النقاش الثانية حول الأساليب التدريبية الشرطية المستخدمة. أن الاتجاه الواضح في العالم الغربي وغير الغربي، المتقدم والنامي، يسير نحو شرطة منفتحة على المجتمع الذي تقدم الخدمة له أكثر من كونها قوة تفرض سلطة، تسير نحو شرطة ديمقراطية، تحترم حقوق الإنسان وحرياته وتخضع للقانون، ويؤكد المشاركون أهمية التخطيط الإستراتيجي للتدريب مبررين ذلك بأن عمل الشرطة يجري على بيئة دينامية تتطور فيها الآراء والعلاقات باستمرار. ولا بد للشرطة من ان تكتسب القدرة على التكيف والتغيير إذا أريد ألا يصبح عملها في جملته عائقاً أمام تقدم المجتمع. ويرون أن برامج التعليم والتدريب لا يمكن أن تكون نظاماً مغلقاً ذا مستقبل محدد سلفاً ولا بد لها من الانفتاح على التغيير والسعي الوحيد الذي لا يتيح لأعضاء الشرطة تلبية متطلبات واحتياجات المجتمع الذي يخدمونه، ومن ثم تحقيق الآمال التي يعلقها عليهم. (راشد ٢٠٠٥م).

في المملكة الأردنية الهاشمية أصدرت مديرية الأمن العام، إدارة التدريب، الخطة التدريبية لمعهد الأمن العام ٢٠٠٨م وكانت خطة شاملة أريد منها تلبية احتياجات الأمن العام من المعارف والمهارات الأمنية وفتحت المجال للمشاركة العربية للوصول إلى فهم مشترك بالقضايا الأمنية والشرطية المعاصرة.

في دولة الإمارات العربية المتحدة أصدرت كلية الشرطة مشروع منهاج دبلوم ضباط الشرطة وفق خطة كلية مرتبطة في بعض بنودها مع جامعة الإمارات العربية. وحرصت الإدارة على أن تتكون مناهج المواد الشرطية والمواد الثقافية ومناهج التدريب من ذات المناهج الواردة بمشروع كلية الشرطة بدولة الإمارات العربية، التي تبين تكاملها ووفائها بكافة متطلبات المعرفة الأساسية واللازمة لإعداد ضباط الشرطة (مشروع منهاج دبلوم الشرطة).

وفي كلية شرطة دبي ومن خلال شخصيتها الاعتبارية تقوم الكلية وفق خطة تدريبية محكمة بالمهام التالية (دليل الوثائق التنظيمية لكلية شرطة دبي).

١ - إعداد وتأهيل الطلبة؛ ليكونوا ضباطاً في القوة من حملة الليسانس في القانون والشرطة.

٢ - إعداد وتأهيل المنتسبين من الضباط وضباط الصف والأفراد للحصول على شهادات الليسانس في القانون.

٣ - إعداد وتأهيل حملة المؤهلات الجامعية من التخصصات المختلفة، التي يحددها القائد العام، للحصول على شهادة الدبلوم في علوم الشرطة.

٤ - إعداد وتأهيل وتدريب ضباط الصف وأفراد الشرطة المستجدين، وفق أحدث المناهج، وتعريفهم بالقوانين واللوائح والنظم والواجبات.

٥ - إعداد وتأهيل وتدريب من يقع عليهم الاختيار للعمل كمدرسين في الكلية أو في مدارس التدريب التابعة للقوة.

٦ - عقد الدورات التدريبية بأنواعها المختلفة؛ وفقاً لما تحدده لوائح الكلية.

وفي المؤتمر العربي الرابع لمديري إدارات التدريب ومعاهد وكليات الشرطة والأمن استعرضت التوصيات التي وردت في المؤتمر الثاني والثالث لوضع صيغة موحدة لتقييم البرامج التدريبية في معاهد وكليات الشرطة والأمن، وقد تفاعل مع هذا النموذج الموحد عشر دول عربية (وثائق المؤتمر العربي الرابع لمديري وإدارات التدريب ومعاهد وكليات الشرطة والأمن ٢٠٠٥م). في جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

ولعل العمل العربي المأمول في مجال التخطيط الإستراتيجي للتدريب الأمني الذي لم نلاحظه في هذا الاستعراض للوثائق التي تم الوصول إليها ما ذهب إليه عادل الكردوسي في دراسته التعاون الأمني العربي ومكافحة الإجرام المنظم عبر الوطنية (٢٠٠٥م) من تعريف للإستراتيجية بأنها اختبار الأهداف وتطوير خطط مرحلة كما وردت في البشري (٢٠٠٣م).

١- بلورة الأهداف

٢- تحليل الظروف البيئية المحلية.

٣- تقييم القيمة الكمية للأهداف.

٤- تطوير الإستراتيجية.

٥- فحص الفوارق بين الإستراتيجيات الفرعية.

٦- إجراء أبحاث الإستراتيجية.

٧- اختيار البدائل الإستراتيجية.

٨- التقييم والمراجعة والتحكم.

وعموماً فإن فعالية العملية التدريبية التي تضطلع بتأهيل وتدريب العاملين في المجال الأمني لا تزال تتعامل مع الوظائف الأمنية التقليدية في عصر تتكاثر فيه العوامل التي تساعد على زيادة حجم ونوع الانحرافات السلوكية وظهور جرائم لم تكن معروفة من قبل (الثقفي ٢٠٠٨م) بمعنى آخر لم توضع الخطط الإستراتيجية المناسبة التي تنطلق من رؤية مستقبلية تحدث التنبؤ بالمستجدات وصيانة مفاهيم ومهارات البرنامج التدريبي وفق هذه المستجدات.

الفصل السادس

مناقشة نتائج البحث الميداني

٦ . مناقشة نتائج البحث الميداني

عمد البحث التطبيقي إلى الإجابة على ثلاثة تساؤلات اشتقت من مشكلة الدراسة على النحو التالي:

١ - ما متطلبات التخطيط للتدريب الأمني في الوطن العربي؟

٢ - ما أسس التخطيط للتدريب الأمني في الوطن العربي؟

٣ - ما أسس تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية الأمنية في الوطن العربي؟.

وقد أعد للإجابة على هذه التساؤلات الثلاثة استبانة شملت إحدى عشرة عبارة تجيب على التساؤل الأول وخمس عشرة عبارة تجيب على التساؤل الثاني، وثلاث عشرة عبارة تجيب على التساؤل الثالث.

بعد ترميز الإجابات وإدخالها ومن ثم تحليلها اتضح ما يلي:

السؤال الأول: ما متطلبات التخطيط للتدريب الأمني في الوطن العربي؟.

في المسح الأدبي لهذه الدراسة استعرضت متطلبات التخطيط الإستراتيجي للتدريب من خلال نظريات التعليم والتعلم ومدخل أسلوب النظم في تصميم البرامج التدريبية والتعليمية وتم إسقاط ذلك على التدريب الأمني، كما تم استعراض مفهوم التخطيط الإستراتيجي من الجانب الإداري. وعلى هذه الأسس تم اختيار عبارات هذا المحور للوقوف على واقع التخطيط للتدريب في معاهد ومراكز وأكاديميات التدريب الأمني في الوطن العربي، وعلى الفكر الإداري والتخطيطي القائمين على الشأن التدريبي الأمني.

ولو استعرضنا أكثر من خمس عبارات حظيت بأعلى نسبة إجابة على الموافقة لوجدنا أنها تتمثل في :

١ - وضع افتراضات التخطيط بناء على متطلبات العرض والطلب
٨٥,٥٪.

٢ - وضع افتراضات التخطيط كإحدى مهام الإدارة ٤, ٨٥٪.

٣ - وضع افتراضات التخطيط بناء على الرؤية المستقبلية ٨, ٨١٪.

٤ - وضع افتراضات التخطيط بناء على بدائل العمل لتحقيق أفضل
النتائج ٨٠٪.

٥ - وضع افتراضات التخطيط اعتماداً على الأهداف ٨٠٪.

والمتبع لهذه الإجابات الخمس يلحظ الفكر الإداري والتخطيطي للعينة البحثية التي تم تطبيق الأداة عليها. فالمنطلق الأول الذي يمثل العرض والطلب منطلق وقتي مرتبط بالسبب والنتيجة في مراحل زمنية قد تكون قصيرة أو طويلة. كما أنه قد يكون مرتبطاً بشؤون داخلية ذات خصوصية يقدرها المراقب الأمني وفق الحراك الاجتماعي والتكيف التقني. وقد ينظر في العرض والطلب هنا إلى محدودية الرؤية المستقبلية فإذا نظر إلى ذلك من هذا المنظور فإن عائقاً تنظيمياً سيظهر على المدى البعيد في الخطط التدريجية. لذا يرجى ألا تكون موازين العرض والطلب هي المبرر الوحيد والأسس الثابتة للتخطيط بعيد المدى وإلا فإن هدراً من الجهد والمال والوقت سيظهر على برامج التخطيط المستقبلية من جانب آخر لا بد ألا يهمل المخطط ظاهرة العرض والطلب فقد تكون أحد منطلقات التصميم في الشأن التدريبي بمعنى أن العرض والطلب مفهوم حيوي ومتحرك ويحكم حيويته وتحركه طبيعة النسق الاجتماعي التي تشكل النشاط البشرية في مجتمع ما.

وينهج مصممو البرامج التدريسية إلى أخذ مبدأ العرض والطلب ضمن ركائز تحديد الاحتياجات وتحليلها . ومن ثم اشتقاق الأهداف الإجرائية من واقع الاحتياجات التدريسية، وهنا يكون مبدأ العرض والطلب ضمناً وليس منطلقاً أساسياً ينطلق المعلم من خلاله إلى التخطيط الإستراتيجي للتدريب الأمني . وحتى وإن أخذ في ذلك المدخل الإجرائي في تحليل موضوع العرض والطلب كأن يبدأ بتحديد المشكلة وصياغة البدائل وتقييمها فهذا الإجراء لا يعدو كونه جزءاً من سلسلة من الإجراءات التي يجب أن يتخذها المصمم عند وضع الخطط الإستراتيجية ولن تكون هذه الخطوة هي الأولى أو الأهم بل هناك خطوات يجب أن تسبقها وتبنى عليها قرارات التخطيط وما مبدأ العرض والطلب إلا أحد المنطلقات التي تؤمن الخطة من مواجهة عوائق التنفيذ.

وإن مبدأ العرض والطلب الذي حظي بأعلى نسبة من الإجابات من بين العوامل الأخرى التي ينطلق منها التخطيط الاستراتيجي مبدأ نسبي يتوقف على طبيعة البرنامج التدريبي، فهناك البرنامج التأهيلي المعد لإكساب الأفراد المهارات والمعارف والاتجاهات اللازمة لرفع كفاءتهم في أداء مهامهم الأمنية، أو البرنامج العلاجي المعد لمعالجة مشكلة أو نقص في منظومة أداء المهنة الأمنية أثناء الخدمة ، وهناك البرامج الإثرائية التي تعمل على تمكين رجل الأمن من التعرف على المستجدات في مجال عمله الأمني، أو برامج ميدانية تطبيقية تركز على التدريب الميداني. ولهذا البرامج طبيعتها الخاصة في بناء الخطة بجميع عناصرها كالتفكير والتخطيط والمتابعة والتقييم.

إن وضع افتراضات التخطيط كإحدى مهام الإدارة اتجاه محمود لأن المعنيين بالتخطيط الإستراتيجي للتدريب يرون أن من الأهمية بمكان ارتباط التخطيط للتدريب بالأمن بالخطة التنموية للإدارة من جانب وللدولة من

جانب آخر، فإذا جاءت خطة الدولة التنموية إنشاء مصنع أو مطار أو مرفق سياحي، فإن المتطلبات الأمنية لا بد أن تكون واردة وهذا ما أشار إليه أبو الفضل (٢٠٠٥م ص ٤٦) بأن توظيف الحالات الإستراتيجية في دراسة الإدارة الإستراتيجية يوفر للدارسين والممارسين المشاركين في دراسة وتحليل هذه الحالات الفرصة لتنمية مهاراتهم فيما يتعلق بممارسة الإدارة الإستراتيجية بشكل عام والتخطيط الإستراتيجي بخطواته وعناصره بشكل خاص. وخاصة فيما يتعلق بتنمية المهارات المتعلقة بالعناصر التالية (أبو الفضل ٢٠٠٥).

- ١ - تحليل البيئة الخارجية وتحديد الفرص والتهديدات بهذه البيئة.
- ٢ - تحليل البيئة الداخلية وتحديد ما بها من جوانب الضعف والقوة.
- ٣ - تحديد وتطوير رسالة التنظيم والرؤية المستقبلية.
- ٤ - تحديد وتطوير الغايات والأهداف العامة للتنظيم.
- ٥ - تحليل البيئة التنافسية وخطط وإستراتيجيات المنافسين.
- ٦ - تحليل وتحديد الإمكانيات والموارد المتاحة للتنظيم.
- ٧ - تحليل وتحديد الفجوة الإستراتيجية بين الموقف الإستراتيجي الحالي وبين الموقف الإستراتيجي المستقبلي - المخطط له - للتنظيم.
- ٨ - تحليل الفجوة الإستراتيجية بين الإمكانيات المطلوبة لتطبيق الإستراتيجيات، وبين الإمكانيات المتاحة للتنظيم.
- ٩ - تحديد متطلبات ومشكلات تطبيق الخطط الإستراتيجية .
- ١٠ - تحديد وتطوير الإستراتيجيات والسيناريوهات البديلة.

١١ - تطوير وتحليل وتقييم البدائل والخيارات الخططية الإستراتيجية وتحديد الاختيار الإستراتيجي للتنظيم.

إن الرابط بين الخطط التدريبية والخطط الإدارية تحكمها مجموعة متنوعة وعريضة من القرارات الإستراتيجية، وعملية التحليل والدراسة للحالات الإستراتيجية، على أن التحليل البيئي والتكيف مع المتغيرات البيئية هو المحك والمعياري في تقويم تلك الخطط وبدائلها.

في جانب آخر جاءت إجابات المبحوثين حول أهمية الرؤية المستقبلية كأحد افتراضات التخطيط في المرتبة الثالثة، وقد يعد ذلك تطوراً في الرؤية لأهمية التخطيط أو إجراءات التخطيط في كلتا الحالتين يمكن القول إن الغموض في مفهوم الرؤية المستقبلية ودورها في نجاح الخطط الإستراتيجية كان السبب في ضعف الاعتبار أو الاتجاه ولكن هنا يمكن أن نعول على ورود افتراضات مهام الإدارة في التخطيط كسبب في إعطاء الرؤية المستقبلية هذه المرتبة المتأخرة نوعاً ما. وقد لا نرى أن هذه المرتبة متأخرة إذا ما ربطنا الرؤية بالرسالة وفسرنا الرسالة بالمهام الإدارية؛ لتصبح العملية متكاملة ومتناغمة ومن ثم الخلط هنا واردة، ونبرر لذلك باستعراض نموذج كوفمان (١٩٩٦) الذي استعرضه الحر (٢٠٠٣) في دراسته للتخطيط الإستراتيجي حيث أطلق كوفمان على نمودجه النموذج الشامل وينقسم إلى ثلاثة مستويات تخطيطية تبدأ بالنظرة الكلية Scoping ثم التخطيط Planning ثم التطبيق والتطوير Implementation and Improvement .

في المستوى الأول يؤكد كوفمان تحديد الرؤية الكلية للمنظمة ومنها يتم تحديد إلى أين تتجه المنظمة؟ ومن خلال هذه الرؤية الكلية يتم صياغة الرسالة وهي عبارة عن شرح أكثر تفصيلاً وتحديداً لمضمون الرؤية وتشمل العناصر الرئيسة التي تحقق الرؤية. ويتم تحديد الرؤية والرسالة في ضوء

تحديد الاحتياجات إذاً فارتباط الرؤية بالرسالة يبرر تقدم مهام الإدارة على الرؤية المستقبلية في إجابات المبحوثين.

إن ورود تحديد الغايات والأهداف العامة للتنظيم في المرتبة الرابعة وفق إجابات المبحوثين أمر متوقع لأن الأهداف ترتبط بالرؤية المستقبلية وبالاحتياجات وبالعرض والطلب وفق طبيعة البرنامج التدريبي وقد أشار الشاعر (٢٠٠٥م ص ١٦) إلى أن الأهداف التدريبية هي الغايات التي يرجى الوصول إليها بعد إنهاء البرنامج التدريبي، فهي تشكل حجر الزاوية لدى مصممي البرنامج التدريبي، حيث يحرصون على أن تكون في مقدمة عناصر الخطة التدريبية، كما تتيح للمتدرب أن يحدد المكان والجدول الزمني وأدوات التدريب التي يحتاج إليها ويساعد التحليل التفصيلي للأهداف المخطط للبرنامج التدريبي الأمني على توزيع تلك البرامج إلى وحدات تدريبية مستقلة أو مترابطة بحيث تعتمد المهارات المكتسبة في أولها على تعلم المهارات التالية لها، وهذا الأسلوب يمكن المتدرب من القيام بعملية تقسيم المهارات التي اكتسبت إلى مستويات تدرج في تسلسل زمني عند التعرض للوحدات التدريبية التي تم تقسيمها دون أن يتقيد المتدرب بمستوى زمني، وبمعنى آخر فإن المتدرب يسير في برنامجه التدريبي وفق قدراته الخاصة.

ولما كان التدريب عملية منظمة لتطبيق المعارف والمهارات والأفكار والمفاهيم والحقائق العلمية التي تلقاها المتدرب أثناء تعرضه للعملية التدريبية من منطلق أن التعليم والتدريب عمليتان مستمرتان وإن بدا لنا أن إحدى هاتين العمليتين تسبق الأخرى أو هي متطلب للأخرى بناء على نوع البرنامج التدريبي. فإن ما يميز التدريب أنه مطلب حياتي، بمعنى أنه مستمر مدى الحياة. فهو قد يبدأ قبل انخراط الفرد في العمل الأمني، ويصاحبه أثناء العمل الأمني بهدف رئيسي هو تأهيل الأفراد للعمل الأمني ومن ثم زيادة

كفاءة إنتاجهم كمخرج تدريبي مقصود. ضمن فلسفة تنظيمية تسهم في تحقيق درجة عالية من الجودة الشاملة للخدمات الأمنية.

إن ما ذهب إليه المبحوثون في تغليب العرض والطلب من افتراضات التخطيط التدريبي ينطلق من مبدأ تقدير حجم طلب الإدارة الأمنية من الموارد البشرية في المستقبل وفي هذه الحالة لا بد من اللجوء إلى أسلوب التنبؤ أو الأسلوب المتعلق بتحديد المتطلبات من خلال تحليل الهيكل التنظيمي وللوصول إلى أفضل طريقة لتقدير حجم الطلب الجمع بين الأسلوبين وهنا يمكن الموازنة بين العرض والطلب ومنها إلى خطوة التخطيط الإستراتيجي.

يقول الهيئي (٢٠٠٥م ص ٧٨) «تتمحور الفكرة الأساسية لهذا المدخل (العرض والطلب) حول عدم إمكانية المنظمة من تحديد خطة مواردها البشرية المستقبلية إلا في ضوء التغيرات الخاصة بالطلب والعرض على الموارد البشرية الآن وفي المستقبل، فتضع المنظمة خطتها اعتماداً على موازنة جانبي الطلب والعرض، لهذا فإن عملية التخطيط للموارد البشرية تتضمن ثلاث مراحل مترابطة فيما بينها الهيئي (٢٠٠٥م).

١ - التنبؤ بالطلب على الموارد البشرية.

Forecasting Human Resources demand

٢ - تحليل المتاح من الموارد البشرية

Analyzing available Human Resources

٣ - تصميم وتطوير وتقويم البرامج البديلة لموازنة العرض والطلب.

Designing Developing and Evaluating alternative

Programs to Reconcile demand and Supply

إن مبدأ الموازنة بين العرض والطلب مرتبط ارتباطاً وثيقاً في التنبؤ والرؤية المستقبلية ورسالة الإدارة ومن ثم فإن إجابات المبحوثين وتغليهم مبدأ العرض والطلب في افتراضات التخطيط لم يذهب بعيداً عن منظومة التخطيط الإستراتيجي وإن كان الأفضل تغليب الرؤية والبدء بها، كما تشير إلى ذلك أغلب أدبيات الدراسة.

السؤال الثاني: ما أسس التخطيط للتدريب الأمني في الوطن العربي؟

للتخطيط الإستراتيجي بعامة والتخطيط الإستراتيجي للتدريب الأمني بخاصة مبررات ومنطلقات تعد الأسس الرئيسة في عملية التخطيط، بعضها إجراءات تحديدها قبل عملية التخطيط مثل دراسة الاحتياجات وبعضها تؤخذ بالحسبان أثناء عملية التخطيط والبعض الآخر تقع ضمن شروط التطبيق للخطط. والتفاضل بينها مبني على ترتيب موقعها في التخطيط وقد حددت هذه الأسس في خمس عشرة عبارة نستعرض منها أهم خمس عبارات بناء على وجهات نظر المبحوثين التي جاءت على النحو التالي:

- ١ - في المرتبة الأولى: الحرص على تحقيق معايير الجودة الشاملة ٤, ٩٦٪.
- ٢ - في المرتبة الثانية: رصد الأثر التدريبي في مواقع العمل ٦, ٩٤٪.
- ٣ - في المرتبة الثالثة: الحرص على تقديم حلول متكاملة للمشكلات خلال التدريب ٨, ٩٢٪.
- ٤ - في المرتبة الرابعة: مرونة الخطة التدريبية لتتكيف مع المتغيرات الأمنية المعاصرة ٣, ٨٧٪.
- ٥ - في المرتبة الخامسة: الالتزام بالأصول والأعراف المهنية الاحترافية ٤, ٨٦٪.

وتشير الدراسات المتعلقة بالتخطيط الإستراتيجي إلى أن التسلسل المنطقي للخطط الإستراتيجية تبدأ بالرؤية والرسالة ومن ثم الاحتياجات التي تشتق وفقها الأهداف. وجميع هذه العناصر تعد البدايات التي من خلالها يتم جمع المعلومات التي سوف يعتمد عليها المخطط في وضع خطته الإستراتيجية. أما عند عملية التخطيط، فالعناصر والأسس التي يعتمد عليها هي تحليل الواقع وتحديد الأهداف قصيرة المدى وطويلة المدى ومن ثم صياغة الخطة. وفي مرحلة التطبيق وضع خطة تنفيذية وتأمين متطلبات تنفيذها ثم التطبيق الفعلي يليه التقييم للخطة.

نتائج الدراسة في هذا الجزء من الاستفتاء، لم يعر المبحوثون دراسة الاحتياجات أهمية تجعلها في مقدمة خياراتهم ولم نلاحظ من خلال الاستجابات ما يشير إلى اهتمامهم في المراحل الثلاث التي تعد على أساسها الخطط. وهناك بعد واضح في إجاباتهم عن مفهوم أسلوب النظم الذي يضع الاحتياجات والأهداف في مقدمة عناصر الخطط.

هناك تعدد في الرؤى لدى بعض الباحثين حول مفهوم وأسس التخطيط الإستراتيجي للموارد الطبيعية إلا أن الهيتي (٢٠٠٥م ص ٧٠) يرى أن التعدد في وجهات النظر بين الباحثين لا يصل إلى حد التناقض فيما بينهم، وإنما تتحدد وجهة نظر الكاتب بالمدى الزمني الذي يغطيه تخطيط الموارد البشرية ذلك المدى الذي يجعل من مضمون عملية التخطيط أكثر أو أقل شمولاً إذاً الاختلاف في مجمله على مدى شمولية الخطة، والتركيز على البيئة الداخلية للمنظمة وبيئة نشاطها الخارجي يمكن أن يقوم بدور أساسي في تحديد مضمون عملية تخطيط الموارد البشرية التي من أهمها التخطيط الإستراتيجي للتدريب. ويستطرد الهيتي (٢٠٠٥م) قائلاً إنه يمكن تحديد مفهوم التخطيط بالعملية التي تستخدمها المنظمة لتحديد كم ونوع الموارد البشرية التي تحتاج إليها

وتطبق كذلك حجم ونوع المعارف والمهارات التي تؤهل مستوى الأمن لمواجهة المتغيرات المعاصرة والمستقبلية، ويرى الهيئتي كذلك أن أي تخطيط في مجال الموارد البشرية عملية تتسم بالآتي (الهيئتي ٢٠٠٥م ص ٧١).

١ - عملية تنبؤ تقوم على تحليل الاحتياجات الحالية والمستقبلية من الموارد البشرية.

٢ - يركز التنبؤ على توقع التغير في الاتجاهات البيئية العامة وبيئة الأعمال وأخذها بعين الاعتبار في تحديد الطلب على الموارد البشرية.

٣ - ترتبط عملية التخطيط في مجال الموارد البشرية بالتخطيط على المستوى العام للمنظمة ومستوى أعمالها، أي أن تشتق إستراتيجية الحصول على الموارد البشرية من إستراتيجية المنظمة العامة وإستراتيجية الأعمال فيها.

٤ - اعتماد عملية التخطيط للموارد البشرية على المعلومات المتوفرة، التي يمكن توفيرها عن نقاط قوة وضعف المنظمة في مجال الموارد البشرية والفرص والتهديدات البيئية (الأمنية).

٥ - تستهدف العملية توجيه المنظمة إلى أفضل الطرق للتعامل مع أهدافها البعيدة والقصيرة المدى، لهذا تتسم العملية بكونها إستراتيجية ومستمرة أي أنها تحمل رسالة محددة تتمثل بالحصول على الكم والنوع المطلوبين من الموارد البشرية وفي الزمان والمكان المناسبين، كما أنها تحدد بأهداف تتمثل بالحصول على قوة عمل فاعلة، وتعتمد بدائل التخطيط المتاحة والممكنة أمام المنظمة.

وبالعودة إلى إجابات الباحثين يتضح الفرق بين النظرية والتطبيق في وضع الخطط التدريبية، ويمكن القول إن عملية التخطيط اجتهادات وقتية

لبعدها عن جانب التحليل الاجتماعي والمهني لاحتياجات المنظمة من جهة وعن أسس بناء الأنظمة التدريبية التي منها (الشاعر ٢٠٠٦م ص ١٠٥).

١- الأساس المنطقي: حيث أبرزت أدبيات البحث في مجال أنظمة التدريب المشكلات والتعقيدات التي انطوت عليها الأنظمة المترابطة التي تعمل في بيئات ديناميكية متغيرة ومتوافرة وأبرزت هذه العوائق نشوء طريقة جديدة في التفكير وأسلوباً جديداً للاستقصاء هو استقصاء الأنظمة الذي أثبت قدرته على معالجة المشكلات المعقدة معالجة فعالة مما عزز أسلوب أنظمة التحليل والأداء.

٢- أساس التحليل: ويقصد به تحليل فلسفة الأنظمة ونظرية الأنظمة، ومنهج الأنظمة، وفي الثلاثة اتجاهات تتم إعادة توجيه الفكر والرؤية اللذين يمثلان في التوجه التوسعي ونمط التفكير العلمي الناقد، وتمثل نظرية الأنظمة مجموعة من المفاهيم والمبادئ بينها علاقة متبادلة أدت إلى بلوغ مراحل الاكتشاف.

وكمبرر لأهمية رصد الاحتياجات كأهم أساس من أسس التخطيط للتدريب الأمني الذي يأخذ به المبحوثون في إجاباتهم ولم يعر أهمية قصوى كما ورد في تحليل النتائج نلاحظ أن منهج الأنظمة وهو منطلق التخطيط بإستراتيجيات وطرق وأدوات النظم التدريبية مع الأخذ بأهمية النظريات الاجتماعية واقتصاديات وسيكولوجية التدريب ويرى الهجرسي (١٩٩١م ص ١٦). أن برامج التدريب الأمني هي 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 .

إذاً هناك احتياجات تؤخذ بالحسبان وهناك أهداف وخطة رسمية تشكل مفهوم التدريب الأمني، الأمر الذي لم يصل إليه في تحليل نتائج هذه الدراسة الذي يؤكد ضعف التخطيط على الصعيدين النظري والعملي .

ويشير الشاعر (٢٠٠٦م ص ١١٠) إلى أن الأسس العلمية التي يصمم من خلالها النظام التدريبي تنطلق من عدة ركائز أهمها وأولها دراسة الاحتياجات التدريبية وهي مجموعة متعددة من العوامل والأسباب تشكل أنواعاً مختلفة من المدخلات. لذا يتم تحليل الاحتياجات وتقييمها وفق مستويات وسياسات وخطط وإجراءات لنظام التدريب الفعال، واضعين في الاعتبار العديد من التناقضات التي تتاب النظام مثل تناقضات في الدوافع التي تمنع المدربين من التدريب الفعال والمدربين من الاستفادة منه ، كذلك التناقضات البيئية المتعلقة بالبيئة التدريبية واكتمال مواردها وأدواتها. بل أبعد من ذلك قد يفقد المدربون المهارات الفعالة للتعلم، ويفقد المدربون المهارات الفعالة للتدريب في غياب الخطط المحكمة.

وإذا ما سلمنا بأن أهم عنصر في أي نظام يراد تحليله هو الهدف أو الغاية من وجود هذا التخطيط، فإن الإجابات الواردة في أداة الدراسة لا تقود إلى هذا المنطق، والمستعرض لبقية بنود الاستبانة يلحظ أنها تنصب حول مفهوم تحليل الأنظمة وتحديد الخصائص الرئيسة لها التي يمكن أن تؤثر في التخطيط التدريبي، ويمكن أن يكون التخطيط التدريبي فعالاً من حيث التصميم ونقل المعلومات والمهارات إذا ما أخذ في الحسبان عند تحليل خصائص الخطط المفاهيم الأربعة (الوظيفة، الواجب، المهمة، والعناصر)

وفي منهجنا هذا في التحليل يمكن أن نحدد المصادر والعوائق والمتطلبات في التخطيط.

ويمكن الحصول على معلومات وافية وعملية حول العناصر الأربعة سألقة الذكر عن طريق المسح الأدبي لأدبيات التخطيط التدريبي وتنمية الموارد البشرية، وهنا يمكن وضع خطة إستراتيجية لتدريب أممي موحد للأفراد العاملين في مجال الأمن ينطلق من مبدأ تحديد الاحتياجات التدريبية لهؤلاء الأفراد. وما دام تحليل الأنظمة أوضح المتطلبات الرئيسة والثانوية للتخطيط الفعال فلا بد من البحث في الإمكانيات النفسية والمهارية والمعرفية للأفراد المتمين أو الذين سيتمون إلى القطاعات الأمنية، ويشمل التحليل في هذه الحالة أربعة عناصر (الخبرات السابقة، الاتجاهات، القدرات المهارية، والاستعداد العضوي) وتؤثر نتائج تحليل الأفراد في تصميم الخطط الإستراتيجية للتدريب، حيث يتناسق هدف التدريب مع مهارة المتدرب، ويعتمد محتوى التدريب ونقطة بدايته على ما يعرفه المتدرب بالفعل.

وتحقيقاً لمفهوم الخطة التدريبية نشير إلى نموذج ديك وكاري Dick & Cary الوارد من الشاعر (٢٠٠٦ ص ١١٥) حيث يعد هذا النموذج إطاراً علمياً وعملياً لتخطيط الخدمات التدريبية لتمييزه أولاً بتحديد العناصر الرئيسة التي تمثل المدخلات، ثم يضع الخطة لعملية التنسيق ورسم الإستراتيجية وأحكام التنفيذ ويشمل النموذج الشاعر (٢٠٠٦ ص ١١٥):

١ - تحديد الاحتياجات لمثل هذا التنسيق في الخطة ومن ثم تحديد الأهداف: وذلك لتحديد ما تريد الوصول إليه من هذا التنسيق أو الخطة وهو إيجاد بيئة تعليمية يقدم من خلالها برامج تدريبية، ومتدربون لديهم حصيلة تعليمية بعد إنجاز عملية التدريب.

٢- تحليل الأهداف التدريبية: وذلك عن طريق تحديد - خطوة خطوة - المطلوب عمله من قبل المدرب لإنجاز هذه الأهداف، على أن تكون الخطوة الأخيرة في عملية التحليل التدريبي تحديد المهارات المطلوبة كسلوك مدخلي.

٣- تحليل خصائص المتدربين والبيئة التي سوف يتدربون بها.

٤- كتابة الأهداف الأدائية أو تصنيفها في حالة توفرها ومن خلالها وخلال السلوك المدخلي يتم تحديد المهارات التي سوف يكتسبها المتدربون.

٥- تطوير بنود اختيار المحك.

٦- تطوير الإستراتيجية التدريبية بناء على التحليل الموضوعي للأهداف وصياغة المحتوى.

٧- اختيار المواد التدريبية وتطويرها.

٨- تصميم التقييم التكويني للتدريب وتنفيذه.

٩- تحليل نتائج التقييم وتنقيح البرنامج التدريبي مستمداً معايير التقييم والتنقيح من الأهداف والغايات.

١٠- تصميم التقييم الإجمالي وتنفيذه.

يتضح من هذا النموذج للخطط التدريبية أسلوب تحديد وتقييم الاحتياجات وتحويلها إلى أهداف معينة يمكن قياسها والتعرف على ما تم تحقيقه من خلال مخرجات الخطة.

يشير الهيئي (٢٠٠٦م، ٢٢٢) إلى أن الأساليب الحديثة في التخطيط والتدريب تهدف إلى نجاح وظيفة التدريب وتحقيق النتائج المتوخاة منها لذا يستوجب الأمر قيام إدارة الموارد البشرية بالتحليل والدراسة الدقيقة لكافة

الجوانب المتعلقة بالتدريب وكافة المراحل التي تمر بها العملية ابتداء من تحديد الاحتياجات التدريبية وتعيين البرامج وتنفيذها وتقييم نتائجها. وهذا يعني أن نشاط وظيفة التدريب نظام متكامل الحلقات والخطوات لا يمكن أن تؤدي نتائجه إلا إذا أحسنت إدارة الموارد البشرية تخطيط وإدارة عملية التدريب في المنظمة. فالتدريب كوظيفة لها فائدة كما لها كلفة، علاوة على كونها استثماراً في الموارد البشرية تظهر فوائده على المدى البعيد في غالب الأحيان لذا فإن حسن إدارة النشاط وسلامة توجيهه يمكن أن تكون مبرراً للاستثمار في هذا النشاط.

ومن خلال إجابات الباحثين على محور أسس التخطيط للتدريب الأمني لم يتضح مفهوم التدريب وعلاقته بالتطور ودوره كعملية يرحى منها تحسين الأداء الحالي والمستقبلي كذلك لم تتضح الجهود الإدارية والتنظيمية التي تهدف إلى تحسين الأداء وتعديل السلوك وفق متطلبات الأساليب الحديثة للتخطيط ومنها:

١ - وجود جهود إدارية تنظيمية للخطط.

٢ - وجود برامج مستمرة تهدف إلى تغيير المهارات والمعارف والاتجاهات وفق المتغيرات المعاصرة.

٣ - ربط علمي وموضوعي بمبادئ عملية التعلم.

٤ - تنمية القيادات الإدارية وتمكينهم من رسم الإستراتيجيات.

السؤال الثالث: ما أسس تصميم وتنفيذ البرنامج التدريبي الأمني؟.

قصد من هذا السؤال المعايير التي على أساسها يتم إعداد برنامج تدريبي أمني وتنفيذه على أرض الواقع. ونحن نعلم أن المراكز والإدارات والمعاهد والأكاديميات الأمنية تزخر بالعديد من البرامج الأمنية الرائدة في

مضمونها وفق ما أشارت إليه الدراسة الأدبية في هذا الموضوع، وإنما وضع هذا السؤال للبحث في مبررات منطلقات ومعايير التصميم التي انتهجت في هذه البرامج ومحاولة مقارنتها بما يجب أن يتم علمياً وعملياً في مجال صياغة الأهداف والمحتوى وتحديد المعارف والمهارات واختيار البيئة التدريبية ومستوى المدربين والمتدربين ومدى مواكبة ذلك كله مع المستجدات الأمنية. لقد قيل عن التدريب إنه تنظيم مقصود من المعارف والخبرات وأنه نشاط مخطط في إطار منظم، وأنه جهد علمي تقوم به المؤسسات الأمنية. لذا جاء السؤال حول أسس تصميم وتنفيذ البرنامج التدريبي الأمني وكانت نتائج الاستفتاء حول هذا السؤال من خلال اثنتي عشرة عبارة كانت إجابة المبحوثين على أهم خمس عبارات على النحو التالي:

في المرتبة الأولى: تحديد الأهداف العامة للبرنامج التدريبي ٤, ٩٦٪.

في المرتبة الثانية: تحديد المكان المناسب للعملية التدريبية ٨, ٩٢٪.

في المرتبة الثالثة: تحديد المستويات المعرفية والمهارية للمدربين ٩, ٩٠٪.

في المرتبة الرابعة: تحديد الأهداف التفصيلية للعملية التدريبية ٥, ٨٥٪.

في المرتبة الخامسة: توزيع مجموعات المتدربين وفق متطلبات البرنامج

التدريبي ٦, ٨٣٪.

وتصبح معايير تصميم البرامج التدريبية فعالة عندما تتضح الرؤية المستقبلية ويتم وضع خطط حيوية تمثل الركيزة الأساسية للإدارة الفعالة. حيث إن التخطيط السليم مدعاة لتصميم برامج تدريب وتطوير فعالة.

والتصميم الفعال هو ذلك الأسلوب الذي يعتمد على النظرة الفاحصة لمتطلبات المهنة ودراسة مخطط وإستراتيجيات نموها. ومهمة النظم التدريبية

تطوير برامج لتنمية الموارد البشرية ورفع كفاءة وفعالية المنظمة . ولبلوغ هذه الغاية يتم ربط الاحتياجات التدريبية لمنسوبي الأمن بالأهداف وفي نتائج الدراسة لم نلاحظ خطأً مستقبلياً صيغت وفق تنبؤات قوامها الخبرة في مجال العمل الأمني والبيئة التي وجد فيها والإستراتيجيات الموضوعة لرفع كفاءة الأداء والإنتاج ونذكر أن هناك محاولات ناجحة ، والحديث هنا عن التوافق والتناغم ووضع التوقعات والتنبؤات بالمستقبل على شكل خطط طويلة وقصيرة الأجل ، وهذه الأمور وإن بدت عوامل خارجية ثانوية كما ورد في الإجابات إلا أنها في الواقع عبارة عن تقديرات لأحداث وظروف مستقبلية غاية في الأهمية لإعداد نظام تدريبي فعال .

إذاً قياس الاحتياجات وتحليلها من أولويات أسس تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية وهذا ما تؤكدته نتائج الدراسة . كما أن هناك عدداً من المحاور التي ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار عند تطوير أداة قياس الاحتياجات أهمها:

- القدرة على صياغة الأهداف وإعداد خطة لتنفيذها .
- مهارة الاتصال المباشر والفعال داخل المنظمة الأمنية .
- القدرة على توظيف الإمكانيات المادية والبشرية وفق سياسات المنظمة الأمنية .
- السعي إلى تحقيق التوازن في تنفيذ المهام المهنية الأمنية .
- الدافعية بجميع أبعادها لتنفيذ إجراءات العمل الأمني .
- المعرفة التامة بالسلوك الوظيفي في المجال الأمني .
- رفع كفاءة التقويم اليومي للأداء الأمني .
- مهارة إدارة الوقت .

- قياس اتجاهات الأفراد العاملين في المجال الأمني.

- قياس نقص المهارات الذهنية والمهارية.

ولتحقيق أعلى كفاءة للبرنامج التدريبي يقول الشاعر (٢٠٠٦م، ١٣٣) يعتمد المصممون إلى تنوع أدوات تقويم وتحديد الاحتياجات التدريبية للوقوف على أدق التفاصيل فيما يتعلق باحتياجات الموظف أو العامل في المجال الأمني، وبذلك يتم بناء برنامج تدريبي يهدف إلى تنمية مهارات مجموعة من الأفراد أو إكسابهم مهارات جديدة، وبذلك يتم إعداد أفراد قادرين على تولي مناصب إدارية وتنفيذية.

ويرى الشاعر (٢٠٠٦م، ١٣٤) أن مصمم البرنامج التدريبي يعتمد على إستراتيجيات تدريبية منها إستراتيجيات تتعلق بالمتدربين أنفسهم وأخرى تتعلق بطبيعة البرنامج التدريبي وهذا ما لم يذكر في المراتب الخمس الأولى لنتائج دراسة أسس تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية الأمنية. ولتفصيل هذه الإستراتيجيات نلاحظ أن الإستراتيجيات المتعلقة بالمتدربين أنفسهم تتمثل في توزيع برامج التدريب الأمني وفق مستويات مجموعة التدريب واختصاصاتهم، حيث يبنى البرنامج التدريبي وفق تلك المستويات والتخصصات ويمهد للتنفيذ حتى يكونوا على استعداد له لحدوث التغير المرغوب والدائم.

والتغير في المعارف والمهارات والاتجاهات يتم وفق الأساليب التي تستخدمها الإدارة الأمنية في تنفيذ البرنامج التدريبي لذا يجب أن تكون البرامج على درجة عالية من الإتقان والمرونة والتكيف مع المتغيرات السريعة ووفق ما ورد في إجابات المبحوثين لا يمكن تحقيق هذا التوجه.

وفيما يتعلق بإستراتيجيات البرنامج التدريبي فإن ما ذهب إليه المبحوثون في إجاباتهم من أهمية وضع الأهداف العامة في بداية الأمر فإنها إجابة في مكانها، حيث إن الأهداف الرئيسة والفرعية للبرنامج التدريبي تساعد المصمم على تحديد حجم الأفكار والمعارف والمهارات المراد إيصالها للمتدرب وبناء على ذلك تتعدد أشكال التدريب وأساليب تنفيذه . وبالعودة إلى العناصر الأساسية في تصميم البرامج التدريبية الأمنية وفق إستراتيجيات تتعلق بالبرنامج نلاحظ أن العناصر الواجب أخذها في الحسبان تتلخص بـ:

- ١ - الاحتياجات التدريبية للإدارة الأمنية وفق المتغيرات .
- ٢ - تحديد المعارف والمهارات والاتجاهات المطلوبة في العمل الأمني .
- ٣ - البيئة وظروف التدريب الأمني .
- ٤ - الإمكانيات المادية والبشرية المتعلقة بتنفيذ البرنامج التدريبي الأمني .
- ٥ - التجهيزات والوسائل التدريبية المتوفرة في البيئة الأمنية .
- ٦ - الإطار الأمني لتنفيذ البرنامج التدريبي الأمني .

عندما نتطرق إلى دراسة الوضع الحالي للمنظمة الأمنية وتحديد الاحتياجات والأولويات وتحليل الواقع وتحديد الإستراتيجيات التدريبية الأمنية نكون قد قمنا في الواقع بالإجابة على الأسئلة المهمة في السياق التخطيطي وهي:

- ١ - لماذا يعد البرنامج التدريبي الأمني؟ .
- ٢ - لمن يعد البرنامج التدريبي الأمني؟ .
- ٣ - أين يتم تنفيذ البرنامج التدريبي الأمني؟ .

ومتى حصل المصمم للبرنامج التدريبي الأمني على الإجابات الصحيحة والمقنعة أمكنه ذلك من الإجابة على السؤال الرئيسي كيف يعد البرنامج التدريبي الأمني؟.

ويعد مدخل أسلوب النظم القاسم المشترك في تصميم البرامج التدريبية. وبناء على ذلك هناك نماذج محددة تساعد مصمم البرنامج التدريبي على تصميم برنامجه بيسر وسهولة، ورغم التفاصيل الجيدة التي قد يشملها نموذج إعداد البرامج التدريبية إلا أن تبني أي نموذج يحتاج إلى تكيفه مع وضع الأجهزة الأمنية وأفرادها. ويبقى على المصمم ممارسة مهاراته في إعادة بناء النموذج ليلائم متطلبات التدريب الأمني.

نخلص من هذا التحليل لنتائج الدراسة إلى أن هناك تفاوتاً حول مفهوم تصميم البرامج التدريبية في المجال الأمني في الوطن العربي، وهذا التفاوت كان نتيجة تشعب مهام التدريب واعتماد أغلبها على الشكليات والأساليب التقليدية التي لا تقل أهمية ولكنها قد تكون مناسبة للمتغيرات المعاصرة ولا تتبن الأساليب الحديثة للتخطيط على الصعيدين النظري والعملي.

الفصل السابع

المقترحات والتوصيات

٧ . المقترحات والتوصيات

من خلال الاستعراض لأدبيات الدراسة ونتائج التطبيق الميداني وتمهيداً صياغة التوصيات والمقترحات فإن من أبرز نتائج البحث ما يلي:

٧ . ١ البحث المكتبي

للإجابة على سؤال واقع التدريب الأمني في الوطن العربي كان لابد من العودة إلى الوثائق والتقارير التي تصدر عن مراكز ومعاهد وأكاديميات التدريب الأمني في الوطن العربي مما جعل الباحث يخلص من هذا البحث المكتبي إلى ما يلي:

١ - هناك تدريب ميداني تقليدي يتعلق بالتكتيك الشرطي وآليات هذا التدريب الممارسة والتطبيق العملي.

٢ - التدريب التأسيسي الأمني من حيث المنطلق التكنيكي للانضباط وتحقيق القيم المهنية أظهر البحث المكتبي تميز هذا التدريب في تنظيم الوقت والانضباط وتنمية روح الفريق وتحسين مهارات التعامل مع المواقف الأمنية.

٣ - لاحظ الباحث أن هناك نقلة نوعية في مجال التدريب الأمني في الوطن العربي بحيث أصبح تصميم التدريب وتنفيذه يتم وفق دراسة رصد لواقع أمني ملموس واستشراف لمستقبل مأمول.

٤ - لوحظ من البحث المكتبي أن أغلب البرامج التدريبية كانت برامج مستوردة أو مقلدة تم تبنيها وفق عالمية الجريمة التي تجاوزت الخصوصية.

٥ - هناك تصور في عدد من المعاهد ومراكز التدريب الأمني في
الإمكانات التقنية المتطورة للتدريب لمواجهة الجرائم المعاصرة وقد
تمتلك المعاهد هذه التقنية ولكن تفتقر لمن يستخدمها بكفاءة عالية.

٦ - هناك في بعض المرافق التدريبية اهتمام ملحوظ من قبل المسؤولين
حيث اجتمعت إدارات خاصة تعنى بالباحث والتطوير للعمليات
التدريبية.

٧ - لوحظ أن التخطيط الاستراتيجي للتدريب الأمني يرتبط بالفهم
الكامل والنظريات العلمية والواقع المعيش فيه ظل التغيرات
المطرده في جميع مناحي الحياة.

٨ - يقتصر التدريب في معظم المراكز والمعاهد على أداء الواجبات
التقليدية مثل حفظ النظام وتنفيذ القانون ومنع الجريمة والمأمول أن
يكون التدريب أبعد من ذلك وبإعداد شرطة منفتحة على المجتمع
تقدم خدمة أكثر من أن تفرض سلطة.

أما من الجانب التطبيقي فأظهرت النتائج ما يلي:

١ - توافق النتائج من البحث الميداني إلى حد كبير مع نتائج البحث المكتبي.

٢ - هناك محدودية في الرؤية المستقبلية مما يولد عائقاً تنظيمياً سيظهر على
المدى البعيد في الخطط التدريبية.

٣ - وضع افتراضات التخطيط كإحدى مهام الإدارة اتجاه محمود لأن المعنيين
بالتخطيط الإستراتيجي للتدريب يرون أن من الأهمية بمكان ارتباط
التخطيط للتدريب بالأمن بالخطوة التنموية للإدارة من جانب وللدولة
من جانب آخر.

٤ - أظهر المبحوثون تطوراً في الرؤية لأهمية التخطيط أو إجراءات التخطيط في كلتا الحالتين يمكن القول إن الغموض في مفهوم الرؤية المستقبلية كان السبب في ضعف التطوير.

٥ - لم يعر المبحوثون دراسة الاحتياجات أهمية تجعلها في مقدمة خياراتهم ولم نلاحظ من خلال الاستجابات ما يشير إلى اهتمامهم في المراحل الثلاث التي تعد على أساسها الخطط.

٦ - أظهرت النتائج كذلك أن عملية التخطيط اجتهدات وقتية لبعدها عن جانب التحليل الاجتماعي والمهني لاحتياجات المنظمة الأمنية.

٧ - لم يتضح من خلال النتائج مفهوم التدريب وعلاقته بالتطور ودوره كعملية يرحى منها تحسين الأداء الحالي والمستقبلي.

٨ - أجمع المبحوثون على أهمية الأهداف الرئيسة والفرعية في التصميم وتحديد حجم الأفكار والمعارف والمهارات.

يرتبط تحديد مطالب التدريب بالعناصر الخمسة التي تمثل نظام التدريب ، والتحديد الكامل لمطالب التدريب تتمثل في الأهداف والمحتوى، والأساليب، والتقنيات، والتقييم. لذا تشير النتائج إلى أهمية الأخذ بالاعتبار تحديد مطالب التخطيط للتدريب من قبل ثلاث مجموعات هم المصممون والمدربون والمتدربون حيث يظهر التصميم في إعداد الحقيبة التدريبية ودور المدرب التفاعل بين المادة التدريبية بجميع أبعادها والمتدربين ويمثل الأثر المزيد من المهارات والمعلومات والنتائج.

كما تشير النتائج في مجملها إلى تحديد مطالب التدريب من خلال عدة إجراءات مترابطة ، وتتم معظم هذه الإجراءات في بداية أي مشروع لتطوير نظام التدريب، ومن الملاحظ كذلك أهمية تكرار كل إجراء باستمرار لتوفير

المواصفات الدقيقة بطريقة أكثر تفصيلاً، ويتمثل التطوير في الأساليب من الناحية النظرية والعملية في إمكانية إنتاج نظام تدريبي يتناسب مع المصادر المتاحة والعوائق في المحيط التدريبي. وثمة عامل يعد من أهم عوائق التطوير وهو قدرة المتدربين على الأداء المناسب ولكن لا يوجد الدافع للمتدربين خاصة إذا ما واجههم شعور الخلط بين ما يجب أن يفعلوه وعدم إمكانية تطبيق ما يفعلونه. وقد يكون منطلق عدم الدافعية أو نقصها قلة التغذية الراجعة لما يفعلونه كما أشارت إليه نتيجة البحث المكتبي.

ومن جانب آخر أشارت النتائج إلى أن فاعلية العملية التدريبية تتأثر بمدى توافر الشروط الفنية والصحية في البيئة التدريبية حيث إن الجوانب المعرفية والمهارية تتطلب تهيئة الظروف الملائمة لاستيعابها، فالجوانب المهارية لن تتحقق إلا بإمكانات طبيعية ملائمة. وممارسات واقعية وفق تصميم منهجي متكامل تكون الوسائل والتجهيزات التدريبية إحدى عناصره، لذا تحرص الهيئة التدريبية على إيجاد سبل التدريب ومقوماته ومنها البيئة الملائمة والغنية بمصادر التعلم والتدريب. ولذا يجب النظر فيما وراء مكونات منظومة التدريب وإستراتيجياته حيث أصبح المدربون معنيين بتصميم المنظومة التدريبية كلها وبذلك، أصبح الأخذ بالأساليب الحديثة في التدريب يشمل تقنيات المعلومات التي تلعب دوراً مهماً في تحديد الأهداف والغايات وتخطيط بيئة التدريب واختيار الأسلوب الذي يحقق فاعلية المنظومة.

٧ . ٢ التوصيات

- ١ - وفقاً للمعلومات التي تم الاستدلال عليها من خلال المسح الأدبي في هذه الدراسة ووفقاً لمخرجات تحليل نتائج الدراسة الميدانية وما شملته من تناقض في بعض المفاهيم حول التخطيط للبرامج التدريبية، وطبيعة التعامل الأمني مع الأحداث في ظل العولمة ومفهوم الجيوستراتيجيا ومكافحة الإجرام المنظم عبر الوطنية. فإنه من المتوقع من هذه الدراسة وضع مقترح لخطط التدريب الأمني وفق المنظور العلمي للخطط. أما الجانب التطبيقي فيعود لكل مخطط للبرامج التدريبية حيث العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية والتشريعات والقوانين لها دور فاعل في تطبيق الخطة.
- ٢ - كما أن الخطط أقسام وأنواع منها الخطط قصيرة المدى والخطط متوسطة المدى والخطط طويلة المدى وهذا التقسيم له مبرراته الإدارية والمالية والاجتماعية. والتخطيط هو المفهوم العلمي لعملية إعداد الخطة. لذا يوصى بإعادة هيكلة الإدارات ذات العلاقة لتتوافق مع التخطيط الإستراتيجي للتنمية الشاملة حتى يمكن رسم الخطط الأمنية ومنها التدريب وفق هذا التخطيط.
- ٣ - يتم التخطيط الإستراتيجي للتدريب الأمني، معتمدين على الدراسات والبحوث والمراجع العلمية ونتائج تحليل الدراسة التطبيقية التي أمكن تصنيف مخرجاتها فيما يتعلق بالصيغ العلمية للتخطيط.
- ٤ - زيادة التواصل وتبادل الخبرات بين مراكز التدريب الأمني خاصة بعد استفحال الجريمة عبر الوطنية .

- ٥ - الاعتماد على المراكز والمعاهد والكليات العلمية في استشراف المستقبل بالنسبة للتقنية وللحراك الاجتماعي المتوقع.
- ٦ - السعي إلى تطوير التدريب الإلكتروني المحقق للتدريب عن بعد للوصول إلى طالبي التدريب في مواقعهم .
- ٧ - الاهتمام بالمكتبة الإلكترونية والمحتويات العلمية الرقمية والمواقع الإلكترونية العلمية والمهنية التي تمارسها المجتمعات على اختلاف مشاربهم.
- ٨ - اعتماد التدريب على إيصال الفكر والحس الأمني لأفراد المجتمع وتوظيف التقنيات لهذا الغرض.
- ٩ - تبادل الخبراء والمدربين من الدول العربية وغيرها لتحقيق التكامل المعرفي والتقني بين الدول العربية.
- ١٠ - إعداد بيئة تدريبية صحية غنية بمصادر التعليم والتعلم وإتاحتها لجميع المتدربين.

المراجع

أبو الفضل ، عبد الشافي محمد (٢٠٠٥م) الحالات الإستراتيجية نحو مدخل إجرائي تحليلي، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض .

الألفي ، رمضان (١٩٩٨م) العولمة والأمن «الانعكاسات السلبية والإيجابية»، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية بالأهرام، القاهرة.

أبو النصر، مدحت (١٩٨٥م) ندوة ماذا يريد التربويون من الإعلاميين، مكتب التربية العربي لدول الخليج.

البشري، محمد الأمين (٢٠٠٣م) الشرطة المجتمعية : مفهومها وتطبيقاتها، مركز البحوث والدراسات الشرطة ، أبو ظبي، الإمارات.

البشري، محمد الأمين والبداينة ، ذياب موسى (١٤١٩هـ) البرامج الدراسية في الكليات الأمنية العربية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

ترسي وليم (١٩٨٠م) تصميم نظم التدريب والتطوير ، ترجمة سعد الجبالي ، معهد الإدارة العامة ، الرياض .

توفيق ، عبدالرحمن (١٩٩٦م) استراتيجيات الاستثمار البشري ، سلسلة إصدارات بيملك ، القاهرة

الثقفي ، محمد بن حميد، (٢٠٠٨م) التدريب الأمني في ضوء التغيرات الاجتماعية في المجتمع السعودي، الواقع والمستقبل، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض .

الشيان ، أحمد عبدالله (٢٠٠١م) الضبط النفسي وعلاقته بالسلوك ، رسالة ماجستير مقدمة من جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض .

جامع ، حسن حسيني (١٩٨٦م) التعليم الذاتي وتطبيقاته التربوية ، مؤسسة الكويت للتقدم العلمي .

الخطيب ، أحمد ، وروح (١٩٨٦م) اتجاهات حديثة في التدريب ، الرياض .

الحر ، عبدالعزيز محمد (٢٠٠٣م) التخطيط الاستراتيجي ، المركز العربي للتدريب التربوي لدول الخليج ، قطر

الحر ، عبدالعزيز محمد (٢٠٠٣م) التنمية المهنية ، المركز العربي للتدريب التربوي لدول الخليج ، قطر .

حسين عبدالفتاح (١٩٦٦م) التخطيط والرقابة : أساس نجاح الإدارة ، المجموعة الاستشارية العربية .

الحسيني ، محمد (١٩٧٤م) دراسات في التنمية الاجتماعية ، دار المعارف ، القاهرة .

حمود ، محمد الشيخ (٢٠٠٨م) الإرشاد المهني ، جامعة دمشق ، سوريا .

خير الله ، سيد محمد ، الكفاني ، ممدوح عبدالمنعم (١٩٨٣م) سيكولوجية التعلم بين النظرية والتطبيق ، دار النهضة العربية بيروت .

رون تري ديريك (١٩٨٤م) ، تكنولوجيا التربية في تطور المنهج - ترجمة فتح الباب عبدالحكيم ، الكويت .

درويش ، محمد محمود (١٤٢٢هـ) الجرائم المستحدثة والبحث العلمي من كتاب البحث العلمي والوقاية من الجريمة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض .

ديفيد، وتوماس (١٩٩١م) الإدارة الإستراتيجية، ترجمة محمد مرسي
وآخرون معهد الإدارة العامة، الرياض.

راشد، علاء الدين محمد (٢٠٠٥م) التدريب الشرطي في الشرطة
الديمقراطية، أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية، دولة
الكويت.

روبن، برنت (١٤١٢هـ) الاتصال والسلوك الإنساني، ترجمة نخبة من
أعضاء هيئة التدريس، معهد الإدارة العامة، الرياض.

زغلول، عماد، الهنداوي، علمي (٢٠٠٤م) مدخل إلى علم النفس، دار
الكتاب الجامعي.

زهران، حامد عبدالسلام (٢٠٠٥م) علم نفس النمو، مكتبة العبيكان،
الرياض.

_____ (٢٠٠١م) الصحة النفسية والعلاج النفسي، مكتبة
العبيكان، الرياض

_____ (٢٠٠٠م) علم النفس الاجتماعي، عالم الكتب،
القاهرة.

زيدان، محمد مصطفى (١٩٨٢م) نظريات التعلم وتطبيقاتها التربوية، دار
الشروق، جدة.

زيدان، محمد والسماطوي نبيل (١٩٨٥م) علم النفس التربوي، دار
الشروق، جدة.

السعيد، خالد عبدالله (١٤٢٤هـ) معوقات تطبيق التطور التقني في الأجهزة
الأمنية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

إسكندر ، كمال ، وعزاوي، بعض أساليب البرمجة التفاعلية للدروس،
الكويت.

سلامة ، أنور (١٩٨١م) مدخل إلى التنمية الإدارية دار المعارف الإسكندرية.
سيجموند، فرويد، ترجمة سامي محمود (١٩٦٢م) الموجز في التحليل
النفسي، دار المعارف القاهرة.

السلوم ، حمد (١٩٨٢م) السياسة التعليمية وأثرها في إعداد وتنمية الموارد
البشرية بالمملكة العربية السعودية ، ندوة تخطيط القوى العاملة،
معهد الإدارة العامة.

السيد، عادل حسن (٢٠٠٦م) تحديات التخطيط الأمني لمواجهة العولمة، ندوة
التخطيط الأمني ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض.

السيد عبدالفتاح ورأفت، (٢٠٠١م) سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد
البشرية ، دار الفكر العربي القاهرة .

الشاعر، عبدالرحمن إبراهيم (١٤٢٦هـ) إعداد البرامج التدريبية التدريب
الفعال ، مكتبة الرشد، الرياض.

طاشكندي ، أكرم وآخرون (١٩٩٢م) أصول علم النفس ، مكتبة دار
زهرا، جدة.

الطراونة، محمد إبراهيم (٢٠٠٥م) أثر الإصلاح الإداري في التنمية، التجربة
الأردنية - دار اليراع للنشر.

الطيب، حسن ابشر (١٩٩٦م) محاور حول النموذج المتكامل لتنمية الموارد
البشرية ، مجلة الإدارة ، معهد الإدارة العامة مسقط، العدد ٣ سنة
١٩٩٦م.

الطيب، حسن أبشر (١٩٨٦م) الإصلاح الإداري في الوطن العربي بين الأصالة والمعاصرة، الإدارة العامة والإصلاح الإداري في الوطن العربي، عمان، المنظمة العربية للعلوم الإدارية.

الطويجي، عبدالله محمد (٢٠٠٠م) الإستراتيجية الأمنية وأسس تطبيقها بدولة الكويت، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا بأكاديمية الشرطة المصرية، ص ١٥٥.

العبدالله، إبراهيم (١٤٢٤هـ مستقبل التعليم الأمني في عصر العولمة، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب المجلد ١٩ العدد ٣٨.

عبدالمحمود، عباس أبو شامة (٢٠٠٦م) العولمة والإجرام الوليد: المفاهيم والنظريات، ندوة التخطيط الأمني لمواجهة عصر العولمة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

عبيد، محمد كامل (١٤١٩هـ) التدريب الشرطي بين الواقع المعاصر والمستقبل المأمول، الفكر الشرطي، مجلد ٨ العدد ١ الشارقة.

عشقي، أنور ماجد (٢٠٠٦م)، الإستراتيجية الأمنية لمواجهة العولمة، ندوة التخطيط الأمني لمواجهة العولمة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

العنزي، فلاح محروث (٢٠٠٦م) علم النفس الاجتماعي، الطبعة الرابعة، الرياض. عكاشة، أحمد (ب. ت) الطب النفسي المعاصر مكتبة الأنجلو المصرية.

عيسوي، عبدالرحمن (١٩٩٣م) سيكولوجية الإدمان وعلاجه، دار النهضة للطباعة والنشر، بيروت.

فرويد، سيجموند (١٩٨٣م) الكف والعرض والقلق، ترجمة سمير عثمان نجاتي، دار الشروق القاهرة.

فريدريك هايبسون، وتشارلز مايرز (١٩٦٦م) التعليم والقوى البشرية والنمو الاقتصادي، إستراتيجيات تنمية الموارد البشرية، ترجمة ابن حافظ، دارة النهضة المصرية ، القاهرة.

فوزي ، صلاح الدين (١٩٩٩م) الإدارة العامة بين عالم متغير ومتطلبات التحديث، القاهرة ، ص ٢٤٨.

الكبيسي، عامر خضير (٢٠٠٦م) خصوصية التخطيط لدرء أزمات العولمة، ندوة التخطيط الأمني لمواجهة العولمة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض .

الكردوسي، عادل عبدالجواد (٢٠٠٥م) التعاون الأمني العربي ومكافحة الإجرام المنظم عبر الوطنية، مكتبة الآداب القاهرة، ص ١٦٦ .

كوفمان، روجر (٢٠٠٠م) تحديات متطلبات التدريس. أصول تكنولوجيا التعليم ، ترجمة عبدالرحمن الشاعر، جامعة الملك سعود، الرياض .

ماهر ، أحمد (١٩٨٥م) مدخل بناء المهارات ومركز التنمية الإدارية، بكلية التجارة ، جامعة الإسكندرية.

مركز أبحاث مكافحة الجريمة (١٤٢٣هـ) أثر اتجاهات الجريمة والخصائص الاجتماعية والاقتصادية لمجتمعات الوافدين الأصلية في سلوكهم الإجرامي في المجتمع السعودي، الرياض.

المطيري، علي (١٩٨٩م) نموذج لتحديد الاحتياجات التدريبية في معاهد ومراكز التدريب التابعة لوزارة الداخلية بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض .

معوّض ، خليل ميخائيل (ب.ت) القدرات العقلية ، مركز الإسكندرية للكتاب.

المغربي ، عبد الحميد عبدالفتاح (١٩٩٩م) الإدارة الإستراتيجية لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين ، مجموعة النيل العربية ، القاهرة. النمر ، سعود وآخرون (٢٠٠٦م) الإدارة العامة الأسس والوظائف ، مكتبة الشقري ، الرياض ط ٦.

هندركسون، ديLAN وكراكوسزاكا أندريزج (١٤٢٥هـ) تحديات إصلاح القطاع الأمني ، ترجمة عمر الحضيف، معهد استكهولم الدولي لأبحاث السلام.

الهيّتي ، خالد عبدالرحيم ، (٢٠٠٥م) إدارة الموارد البشرية دار وائل للنشر، الأردن، عمان.

يوسف ، سيد جمعة (٢٠٠٠م) الاضطرابات السلوكية وعلاجها ، دار غريب، القاهرة.

المراجع الأجنبية

Cox. S. (1995) Policing into 21st . Center "Police Studies" Vol. 13 no. 4, Winter , 1990 PP 168 177 ..

Walker, S. 1467 Psychiatric and Symptoms Due to Medical Problems. Spring Field 3. Charles Thomus.

Kaufdman, Dam, (1998) "Educational Redeom: Ten ideas for change, Plus or Minus Two. Washington, D.C. U.S.A.

Mager, R.R. (1975) Preparing Instructional Objectives 2ned Belmont California.