

تقييم البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التحقيق والإدعاء العام أثناء الخدمة

د. وليد بن إبراهيم المهوس (*)

المقدمة :

إنه مما لا يخفى على أي متخصص باحثاً كان أو موظفاً خبيراً، أهمية التقويم وآثاره الإيجابية لكل عمل ، خاصة أننا أمة علمها المصطفى ﷺ . أنه لا بد من أن نحاسب أنفسنا ، وهذا نوع من التقويم لها «فإن وجد خيراً فليحمد الله ومن وجد غير ذلك فلا يلومن إلا نفسه» . والتقويم مهم في حياة الناس وأعمالهم من معارف ومهارات وعادات واتجاهات فهو يقيس الكفاية ويقوم بتطويرها ، وإذا كان التقويم بهذه الأهمية في حياة الناس فإنه تزداد أهميته للدورات والبرامج التي تقوم بتنفيذها قطاعات الدولة . . . حيث تبرز أهمية التدريب خاصة أثناء الخدمة لكون التدريب مرتبطاً بالتنمية البشرية ومن ثم التنمية الإنسانية بمعناها الواسع فالتدريب ضرورة تبدأ مع الفرد حين يبدأ أول عمل له وتستمر باستمرار حياته الوظيفية . من هذا المنطلق نشأت هذه الدراسة لتقويم برامج ودورات تدريب أعضاء هيئة التحقيق والإدعاء العام أثناء الخدمة ومدى تحقيقها لأهدافها ، والتي حاول الباحث تسليط الضوء فيها على مشكلتها وأهميتها ومصطلحاتها والدراسات السابقة والمثابرة لها وإجراءات دراستها . وانتهى إلى خلاصة لنتائجها ومقترحاتها وتوصياتها .

(*) عميد معهد البحوث والخدمات الاستشارية ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، الرياض .

وأود أن أشكر كل الذين تجاوبوا وأسهموا معي في تحيكم الاستبيانات والإجابات .

الملخص:

هدفت هذه الدراسة التعرف على برامج ودورات تدريب أعضاء هيئة التحقيق والادعاء العام أثناء الخدمة والتي تقدم في أكاديمية الأمير نايف ومعهد الإدارة العامة وكلية الملك فهد الأمنية والمعهد العالي للقضاء بالرياض، من وجهة نظر المدربين، ولتحقيق ذلك تم استطلاع آراء المدربين (أعضاء الهيئة) أثناء الخدمة، وقد استخدم الباحث برنامج (SPSS) لتحليل معلومات الدراسة، وبينت نتائج الدراسة أن برامج الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التحقيق والادعاء العام أثناء الخدمة تحقق أهدافها إلى حد كبير، وبنسبة تتراوح بين ٥٨,٥٪ وحتى ٩٠,٢٪ كحد أعلى، طبقاً لاستجابات أفراد العينة تجاه أهداف وبرامج الدورات التدريبية أثناء الخدمة التي التحقوا بها.

الفصل الأول: المقدمة ومشكلة الدراسة

يستمر العصر الحديث بأنه عصر ثورة المعلومات، وتدفعها، وسرعة تغيرها والتطور التقني الهائل العجيب في معظم مناحي الحياة، مما جعل التدريب ضرورة أساسية للحاق بهذا الركب المتسارع الخطا والتكيف مع مقدراته، واستيعاب نواتجه، بل لقد أصبح التدريب كما يقول (الرفاعي، ١٩٨٧م، ١٣). ((وظيفة إدارية مستمرة تمثل واجباً أساسياً من واجبات الإدارة الحديثة في مختلف التنظيمات)).

ويشير (عبدالوهاب، ١٩٨١م، ١٥-١٦) إلى أن «العلاقة المستمرة

ذات التأثير المتبادل بين الفرد والعمل الذي يؤديه تحتاج إلى تنشيط وتجديد . فهي إن تركزت تدور في الحلقة أو الدائرة أنفسهما ، فقد يترتب على ذلك تقادم معلومات الفرد وعدم صلاحيتها ، وتوقف خبراته ومهاراته عند حد معين وربما تقلصها ، وانكماشها ، وعجزها عن إدراك ما يستجد من تطورات ، كما أن التدريب يقدم للفرد المتدرب معرفة جديدة ، ويضيف له معلومات متنوعة ، وينمي قدراته ، ويصقل مهاراته ، ويؤثر في اتجاهاته ، ويعدل أفكاره ، ويغير من سلوكياته ، ويطور العادات والأساليب التي يستخدمها للنجاح والتفوق في عمله .

وإذا كان التدريب أثناء الخدمة مهماً وضرورياً لكل ذي عمل لتطوير هذا العمل وتحقيق أهدافه فهو للمحققين أكثر ضرورة . وإن من ضمن الأغراض التي تسعى برامج الإعداد والتدريب أثناء الخدمة إلى تحقيقها هو : إعداد المختص للقيادة وتدريبه عليها نظرياً وعملياً ، ولم يعد التدريب أثناء الخدمة قاصراً على مجرد العمل على تأهيل من دخل المهنة دون إعداد مسبق . . . ، بل أصبح جزءاً من عملية متكاملة تستهدف تنمية المختص مهنيًا وعلميًا وثقافيًا ، وفي حلقات متواصلة ومتصلة ، تبدأ من إعداد المهنة ، ومن ثم الاستمرار في تدريبه أثناء الخدمة ، ليكون قادراً على مجاراة المتغيرات المتسارعة في أساليب العصر الحديث في مجاله وتخصصه والإشراف بكفاءة على سير العملية الوظيفية .

وللتدريب أثر كبير في إثراء المحقق بالمعلومات الجديدة في مجال تخصصه ، ودفعه لتطوير نفسه من خلال التعرف على الأساليب المتطورة ، التي توصلت إليها أحدث التجارب في الدول المتقدمة .

ومن جهة أخرى يشير (القرني ، ١٩٩٩ م ، ٣٣) بأن «البرامج التدريبية

تقوم المختص ، وتريد من معارفه ، وتدعو إلى تبادل الخبرات» .

وفي مجال تطوير برامج التدريب أثناء الخدمة بينت (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، ١٩٧٧م ، ١) في اللقاءات العربية التي عقدتها وعالجت فيها بدقة موضوع الإعداد والتدريب في أثناء الخدمة الإجماع على أهمية تطوير برامج وأساليب تدريب الموظفين في أثناء الخدمة ، تمشياً مع الاتجاهات العالمية الحديثة ، والمستجدات في التقنيات المستخدمة في المجال .

وليكون التطوير في مجال التدريب سليماً ، ويحقق أهدافه ، فإن من الواجب أن تقوم المؤسسة المنفذة والمشرقة على البرامج التدريبية والتي تعد عادة لتطوير أداء وتنمية قدرات ومهارات المخصصين وتغيير اتجاهاتهم بتقويم هذه البرامج ، والتحقق من نجاحها في الوصول إلى أهدافها المرجوة ، ومدى قدرتها على إحداث التغييرات المطلوبة ، ويكون البرنامج فعالاً إذا غير عملياً من سلوكيات المتدربين في الاتجاه المطلوب ، وطور من أدائهم إلى المستوى الأفضل .

ويشير (وارثن ، ١٩٧١م ، ١٩) إلى أن عملية التقويم أساسية لتحديد القيمة الحقيقية للبرنامج . فهي عملية تتضمن الحصول على المعلومات الضرورية ، التي يمكن أن تستخدم في الحكم على صلاحية البرنامج ، ونتائجه ، والأسلوب المتبع في تنفيذه ، وأهدافه ومدى تحققها .

كما يمكن أن تؤدي عملية التقويم إلى الاستفادة من برامج بديلة صممت لتحقيق أهداف محددة .

ويضيف (العبيدي والجبوري ، ١٩٨١م ، ٢٣) بأنه «لا يكفي أن نعرف ما لدى الدارسين من معلومات سابقة ، بل ينبغي أن نعرف تحصيلهم في المواضيع المختلفة وميولهم ومستوى ذكائهم ، لتتكون لدينا فكرة أفضل عن

حاجاتهم وقدراتهم المختلفة، فالتقويم هو الوسيلة المهمة لمعرفة مدى التقدم الذي يحرزه الأفراد في سبيل تحقيق الأهداف المطلوبة .

ومن هنا برزت الحاجة إلى إجراء تقويم لمخرجات برامج تدريب أعضاء هيئة التحقيق والادعاء العام أثناء الخدمة ، لتحديد جودة كل برنامج ، ومدى مساهمته في تطوير أدائهم ، وإحداث التغييرات الحقيقية في أفكارهم واتجاهاتهم ، حتى يمكن ربط نتائج برنامج التدريب بأهدافه . وهذا أساس مطلوب لعملية التطوير المستقبلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة ، كما يمكن من خلال ذلك معرفة نقاط القوة والضعف في هذه البرامج ، والاستئناس بها عند تصميم برامج تدريبية جديدة . وحيث أن الباحث مستشار غير متفرغ في هيئة التحقيق والادعاء العام فإنه قام بتقديم دراسة تقويمية لهذه البرامج والدورات مدى تحقيقها لأهدافها ليقدم توصياتها للمسؤولين في الهيئة .

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة استطلاع رأي عينة ممثلة من أعضاء هيئة التحقيق والادعاء العام بمنطقة الرياض حول مدى تحقيق برامج دورات التدريب أثناء الخدمة لأهدافها .

أسئلة الدراسة :

حاولت الدراسة الإجابة عن السؤال التالي :

ما مدى تحقيق برامج دورات أعضاء هيئة التحقيق والادعاء العام أثناء الخدمة لأهدافها ؟

أهمية الدراسة :

نبتت أهمية الدراسة الحالية من أهمية تدريب المحققين أثناء الخدمة، ومن ضرورة القيام بتقويم شامل لبرامج الدورات التدريبية التي تقدمها هيئة التحقيق والادعاء العام.

فالتدريب كما يرى (صديق، ١٩٨٨ م، ١٢٧) هو «التطوير المنطقي المستمر للمعلومات والخبرات المهمات والتصرفات لمختلف العاملين بالإدارة للعمل على تقدمهم وتقديم الإدارة التي يعملون بها».

والتقويم من جهة أخرى كما يؤكد (فايز، ١٩٨٨ م، ١١٩) أنه «عملية هادفة لقياس كفاءة العمل التدريبي، ومقدار ما تم تحقيقه من أهداف الخطة التدريبية، وإبراز نواحي الضعف والقصور، للاستفادة بها في تطوير العمل التدريبي والارتقاء به».

كما يمكن أن تسهم هذه الدراسة، بما تسفر عنه من نتائج، واستنتاجات، وتوصيات، في تطوير مفهوم التدريب أثناء الخدمة، حتى يتناسب مع المفهوم الشامل والعصري للتدريب، الذي يهدف كما يشير (درويش، ١٩٨٧ م، ١٢) إلى «إحداث تغييرات في الفرد والجماعة، وتشمل المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء، وطرق العمل والسلوك والاتجاهات، بما يؤهل الفرد أو الجماعة إلى القيام بأعمالهم بكفاءة وإنتاجية عالية، وإحساس متزايد بالأمن والاستقرار المهني والوظيفي».

حدود الدراسة :

اقتصرت الدراسة الحالية على عينة ممثلة من أعضاء هيئة التحقيق والادعاء العام بمنطقة الرياض، الذين أنهوا برنامج دورة تدريبية في أكاديمية

الأمير نايف للعلوم الأمنية أو المعهد العالي للقضاء أو معهد الإدارة العامة
أو كلية الملك فهد الأمنية .

المفاهيم المستخدمة في الدراسة :

التدريب :

يعرف (رفاعي ، ١٩٨٧ م ، ١٣) التدريب بأنه «عملية التنمية المستمرة والمنظمة لمعارف ومهارات العاملين في المنظمة على اختلاف مستوياتهم الإدارية وتحسين سلوكهم واتجاهاتهم بقصد رفع مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية بما يعود بالنفع على المنظمة الإدارية بصفتين أساسيتين هما الاستمرار والانتظام» .

برامج التدريب أثناء الخدمة : (التعريف الإجرائي) :

هي مجموعة الدورات التدريبية التي تقوم هيئة التحقيق والادعاء العام بتنفيذها عن طريق كلية الملك فهد الأمنية والمعهد العالي للقضاء ومعهد الإدارة العامة وفروعه وأكاديمية الأمير نايف لصالح أعضائها من محققين أو مدعين ؛ وذلك لتنمية وتطوير مهاراتهم ، وتحسين مستوياتهم ، وإطلاعهم على المستجدات الحديثة ، ورفع مستوى أدائهم .

تقويم البرامج التدريبية :

يعرف (باشات ، ١٩٧٨ م ، ٣٣) تقويم التدريب بأنه «تلك الإجراءات التي تقاس بها كفاية البرامج التدريبية ومدى نجاحها في تحقيق أهدافها المرسومة ، كما تقاس بها أيضاً كفاية المتدربين ، ومدى التغيير الذي أحدثه التدريب فيهم ، وتقاس بها أيضاً كفاية المدربين الذين نفذوا العمل التدريبي» .

ويضيف (الجريوي، ١٩٩٥ م، ٣٣) «أن التقويم للبرامج التدريسية لا يهدف فقط إلى قياس مدى التغيير الذي أحدثه التدريب في المتدربين، بل أيضاً إلى نوع هذا التغيير من حيث كونه تغييراً في المهارات أو المعارف أو العادات أو الاتجاهات لمجموعة المتدربين».

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

دراسة (درويش، ١٩٨٧ م)

وهي دراسة تحليلية لمفهوم وجوهر التدريب وفلسفته، وقد استعرضت الدراسة كثيراً من الآراء حول العملية التدريبية، وأسلوب التدريب، الجيد، والحوافز، والتقويم للعملية التدريبية، وقد نجح الباحث إلى حد كبير في إبراز وترسيخ دعائم التدريب الجيد من منظور علمي وعملي.

كما حددت الدراسة ما يجب أن يتوافر في المدرب من صفات علمية تخصصية، تجعله قادراً على العطاء، وما يجب أن تكون عليه علاقته مع المتدربين. كما ركزت الدراسة على أهمية توفر جميع الإمكانيات - المادية والمعنوية - لنجاح برامج التدريب.

وأشارت الدراسة إلى ضرورة أن تشمل برامج التدريب قدرًا مناسباً من النشاط الاجتماعي والترفيهي، كالقيام بالرحلات الترويحية، أو الاجتماعات الثقافية والاجتماعية، أو ندوات للتعارف، وأخيراً فقد ربطت الدراسة نجاح برامج التدريب بوجود تقويم جيد، يأخذ في الاعتبار كل خطوة من خطوات تكوين البرنامج التدريبي وتنفيذه.

دراسة (نهبان، ١٩٨٧م) :

وهي دراسة تحليلية تناولت بالتفصيل أهم مداخل تقويم التدريب وأبرز مشكلاته، مع التركيز على أهمية تقديم تدريب جيد للعاملين، واختيار وسيلة للتدريب ذات أثر فعال في تحسين أدائهم وتطوير معارفهم.

كما ناقشت الدراسة أنواعاً متعددة من مقاييس عملية التقويم، وركزت على أربع طرق رئيسة تستخدم لقياس نتائج التدريب، وهي :

١ - مقاييس بعد التدريب بدون مجموعة ضابطة .

٢ - مقاييس قبل التدريب وبعده بدون مجموعة ضابطة .

٣ - مقاييس بعد التدريب مع وجود مجموعة ضابطة .

٤ - مقاييس قبل التدريب مع وجود مجموعة ضابطة .

توصي الدراسة القادة الإداريين بالاهتمام بالتدريب وتفهم مشكلاته، ومنح الوقت الكافي لتقويم برامج التدريب تقويماً علمياً سليماً.

دراسة أبو عمه (١٤١٨هـ).

تكونت الدراسة من حصر المقررات التي يدرسها عضو الهيئة أو كاتب الضبط ومحتوياتها ومدة دراستها، ومن ثم إعداد نماذج استبائية للدارسين (الطلاب) والمدرسين (أعضاء هيئة التدريس). وقد روعي أن يكون الدارس قد عمل في الهيئة فترة لا تقل عن ستة أشهر، وذلك لمعرفة مدى ملاءمة تأهيل هذه الدورات والبرامج لاحتياجات عضو الهيئة عند ممارسته العمل في أحد أقسامها.

- هدفت الدراسة إلى ما يلي :
- حصر البرامج المؤهلة لأعضاء اللجنة .
 - دراسة وضع البرنامج التأهيلي .
 - التعرف على عناصر البرنامج مثل المدة والمقررات والتدريس .
 - تحديد مدى ملاءمة عناصر البرنامج لعوامل نجاحه .
 - بحث آراء الأعضاء في مقررات البرامج التأهيلية التي درسوها .
 - توضيح الملاحظات على هذه المقررات أو البرامج .
 - دراسة آراء أعضاء هيئة التدريس في البرامج المختلفة .
 - تحديد رأي أعضاء هيئة التدريس في ملاءمة البرنامج لتأهيل أعضاء الهيئة المتدربين .

ينقسم كل استبيان لأعضاء الهيئة إلى ثلاثة أقسام رئيسة ، وهي :

- تقويم عام للبرنامج .
- تقويم مقرر دراسي .
- تدريس المقرر .

وينقسم استبيان أعضاء هيئة التدريس إلى :

- تقويم عام للبرنامج .
- تقويم المقرر الدراسي .

أما استبيان كُتاب الضبط فينقسم إلى :

- تقويم عام للبرنامج .
- تقويم مقرر دراسي .

والهدف من هذا التقسيم هو التعرف على مدى توفر مجموعة من العناصر الأساسية في البرنامج، وهي العناصر التي يمكن اقتراح بعض التحسينات أو تطوير أهدافها أو تغييرها بصورة تلائم احتياجات الدارسين، وتراعي آراء أعضاء هيئة التدريس والقائمين عليها.

شملت الدراسة البرامج القائمة أو التي توقفت، وذلك للاستفادة من كل الملاحظات عند البدء في مراجعة خطط هذه البرامج أو أهدافها. كما أن الإشارة إلى نقص في التأهيل سيساعد الهيئة على إعداد دورات أو برامج تكميلية، إذ الزم الأمر أو برامج متقدمة.

- حوالي ٧٠٪ من أفراد العينة يرون أن البرنامج كاف لإعداد المتدرب للعمل في الهيئة.

- يرى حوالي ٦، ٥٦٪ عدم مناسبة مقررات البرنامج المقدمة في الدورات التأهيلية لأعضاء الهيئة.

- يبدو أن محتويات البرنامج مناسبة من حيث كثرة مادتها العلمية.

- يرى حوالي ٥، ٦٨٪ حاجة برنامج التدريب إلى مقررات إضافية جديدة.

- يعبر ٧، ٧١٪ من أفراد العينة عن مناسبة مدة البرنامج عام واحد فقط، ولا يرى ٦١٪ الحاجة إلى زيادة مدته.

- يؤكد حوالي ٨٦٪ إلى حاجة برنامج التدريب إلى جولات ميدانية وتدريب عملي على أعمال الهيئة.

- ويعبر حوالي ٥٥٪ إلى حاجة الأعضاء إلى برنامج تدريبي آخر.

- يرى ٦٣٪ بأن البرنامج يساعد على معرفة نظام الهيئة ويرى حوالي

٣، ٥٤٪ بأن البرنامج يؤهل المتدرب على المهارات الأساسية، ويرى

حوالي ٢، ٥٩٪ بأن البرنامج يخدم أهداف الهيئة.

توصيات الدراسة :

- إعادة النظر في توزيع الساعات الدراسية الأسبوعية على المقررات لتناسب مع موضوعات وكمية المادة العلمية المقدمة في كل مقرر .
- أهمية إيجاد كتب دراسية للمقررات وتعيين مراجع لكل مقرر وتحديد الفصول أو الصفحات اللازم دراستها لكل موضوع .
- يستغرق الإيملاء في المحاضرات أغلب الوقت المخصص لها مما يقلل الشرح والمناقشة ، ولذا فلا بد من التخلص من الإيملاء وتوفير المذكرات أو الكتب والمراجع لكل موضوعات المقررات .
- التأكيد على أهمية استخدام البحوث القصيرة والمناقشة ومشاركة الدارسين في إبداء آرائهم ومناقشة أبحاثهم في التدريس وفي تقويم أداء الدارسين للمقرر .
- أهمية تشجيع الدارسين أو المتدربين على إلقاء أبحاثهم والنقاش وعقد الامتحانات الشفوية لحاجة العمل بالهيئة إلى القدرة على التعبير والبحث والاستقصاء .
- معظم المقررات أو محتوياتها مفيدة للدارسين وغالبية معلوماتها جديدة عليهم ، ويمكن زيادة بعض محتويات المقررات أو إضافة مقررات ميدانية أو عملية مثل مقرر الحالة الدراسية والتدريب الميداني .
- التدريس بشكل عام مناسب ، ولكنه يحتاج إلى محاضرين أكثر تخصصاً أحيانا في المواضيع المتقدمة أو إلى إلمامهم بتطبيق بعض الموضوعات ميدانيا في أقسام الهيئة .
- أهمية عقد دورات تخصصية قصيرة بعد فترة من ممارسة العمل بالهيئة

تعنى بنشاطات الهيئة وتخصصاتها العملية وأقسامها التنظيمية مثل الرقابة على السجون، أو قضايا العرض والأخلاق أو قضايا المخدرات الخ .

- ضرورة مشاركة بعض المسؤولين في أقسام الهيئة في التدريس والتدريب وتعريف الدارسين الجدد بأقسام الهيئة وأنشطتها وتزويدهم بنماذج عملية من القضايا المختلفة وكيفية التعامل معها .

- من المستحسن أن تشمل الدورة التأهيلية على جزء عام لكل المتدربين وأجزاء أو مقررات تناسب معالجة النقص في تأهيل الدارسين السابق لالتحاقهم بالهيئة سواء كان التأهيل شرعياً أو نظامياً .

- تدريب الدارسين من أعضاء الهيئة على متابعة حالات تحقيق وادعاء فعلية ومناقشة محتوياتها وإبداء الملاحظات عليها بعد ذلك مع أعضاء هيئة التدريس .

- تزويد أعضاء الهيئة بالمهارات الأساسية للمحقق الجيد وإطلاعهم على كيفية صياغة الأسئلة والاستفسارات وربط القضية ، وكيفية عرضها على الجهات المختصة .

- الاهتمام باختيار أعضاء الهيئة من الجامعيين الذين يتميزون بقوة شخصيتهم ويتسمون بقدر جيد من الذكاء والفتنة والانتباه وسرعة الإدراك .

- إعادة صياغة برنامج التدريب الحالي وتنظيم عملية تقويمه بما يمكن المتدرب الاستفادة منه بصورة أفضل ويعطي المتدرب صورة أشمل عن طبيعة العمل .

- يفضل إيجاد تعليمات سلوكية خاصة بأعضاء الهيئة لتوحيد تصرفاتهم في المجتمع عموماً ومجتمع عملهم ، وذلك لكسب احترام المجتمع

لأعضاء الهيئة وزيادة ثقته بهم ، وذلك نظرا لصغر سن أغلب أعضاء الهيئة مقارنة بالعاملين في إدارات الدورة الأخرى ، وعدم التزام بعضهم بالجدية واستشعار عظم المسؤولية وحساسية العمل وثقل الأمانة .

- إتاحة الفرصة لأعضاء الهيئة للدراسة أو التدريب في دورات تخصصية قصيرة والاشتراك في ندوات أو حلقات نقاش لتبادل الخبرات في مواضيع تخصصية محددة تقع ضمن مجال أنشطة الهيئة .

- أهمية الاهتمام بالنحو والصرف والإملاء والتعبير السليم في مقرر أو أكثر لتقوية قدرة المتدربين في هذه المواضيع ، ومراعاة هذه العناصر في تدريس المقررات الأخرى .

- إخراج برنامج تأهيل أعضاء الهيئة عن الصبغة النظرية ، التركيز على الأنظمة السعودية والحد من دراسة الإطار العام للقوانين والأنظمة .

- زيادة التدريب في مجال الادعاء العام أمام المحاكم لأهمية ذلك لعمل كثير من أعضاء الهيئة .

- تخفيض المادة العلمية لمقرر القواعد الفقهية واستخدام مراجع حديثة في تدريس ما يتبقى من المقرر ، وإدخال مقرر عن المصطلحات الجنائية وزيادة مقررات الأنظمة ، وزيادة ساعات المقرر المعني بجرائم الاعتداء على المال أو العرض أو الجرائم الأخلاقية .

- التركيز على التدريب والتأهيل العملي ، والتقليل من الحفظ والتلقين في التدريس والامتحانات ، وتعليم الدارسين كيفية التعلم والبحث ، وطرق اكتساب المهارات .

- يفضل اشتراك كبار الضباط المتمرسين والمعروفين في مجال التحقيق في التدريس للاستفادة من خبراتهم العملية والاطلاع من مهاراتهم الميدانية في التحقيق والبحث الجنائي .

- أن يحتوي البرنامج على دراسة أنظمة الجهات القضائية والأمنية مثل أنظمة وزارة العدل ، وأنظمة الأمن العام والشرطة والمرور وإدارات مكافحة المخدرات ونظام المقاطعات وأنظمة مجالس المناطق .

- تدريب الدارسين من أعضاء الهيئة على قضايا وهمية أثناء الدراسة وعلى أساليب المرافعة والادعاء وطرق دراسة القضايا وأهم عناصرها ومن ثم التوجه إلى أماكن العمل للاطلاع على مشاهد فعلية وميدانية لها .

- إضافة مقرر عن أدب القضاء وصفات القاضي والشروط المطلوبة في المحقق والمدعي وواجباتهما .

- أهمية أن يقوم على التدريس في برنامج تأهيل أعضاء الهيئة أساتذة سعوديون متخصصون في مواضيع المقررات وعلى الأخص الأنظمة ذات الطبيعة المحلية .

- يحسن الاستعانة بأساتذة من المتمرسين عوضاً عن الأكاديميين في بعض المقررات ، وتكليف أساتذة القانون والأنظمة لتدريس المقررات ذات الطبيعة التنظيمية أو الإجرائية وطرق التحقيق وعلم النفس الجنائي .

وبشكل عام تؤكد المؤتمرات العربية والعالمية على الاهتمام بالدورات التدريبية أثناء الخدمة ، كما تؤكد على أهمية الربط بين الإعداد قبل الخدمة والتطورات والتجديدات التي تتم في بنى وهياكل ومناهج وطرق العمل بالميدان من خلال إقامة قنوات رسمية بين الوزارة ومؤسسات الإعداد لضمان تدريب العاملين ومتابعتهم لتلك التجديدات .

كما ترى التوسع في انفتاح برامج التنمية المهنية على مؤسسات المجتمع المعنية للإفادة من إمكانياتها في تيسير أساليب فعالة لتدريب العاملين أثناء

الخدمة، كالجتماعيات المهنية ومراكز البحوث ومراكز المعلومات والإفادة من كفايتها ومواردها بالتدريب على الخبرات المتخصصة التي تقع في مجالها، وإجراء دراسات تقويمية تتبعية لأثر برامج التدريب في رفع كفاءة وأداء العاملين في المجالات المعنية، والنظر في تطوير برامج التدريب في ضوء نتائج الدراسات.

ومن بين توصيات مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية العربية حول :
تكاملاً سياسات وبرامج تدريب المعلمين قبل وأثناء الخدمة :

- أن يبذل المكتب الجهود في مجال تبادل الخبرات والبحوث بين العاملين في مجال الأعداد والتدريب ونشر التجارب الرائدة بين الدول العربية للإفادة منها في تحقيق التكامل بين الإعداد والتدريب .

- دورها في مساعدة مؤسسات الإعداد والتدريب مادياً وفنياً لبعض البرامج الرائدة (سعادة، ١٩٩٣م، ٧١).

ولإنجاح مشاريع التدريب أثناء الخدمة وبخاصة ما ارتبط منها بمراكز التدريب لابد من توافر الخصائص التالية :

- توفير ودعم برامج التدريب من جانب فرق من العلماء والمربين وخبراء تطوير المناهج والمختصين ذوي الخبرات .

- إهمال الجانب أو الطريقة الجزئية في التدريب والاهتمام بتصميم متماسك يشمل تسلسلاً من التدريب والتجريب والتبني الاستحدثي والتنفيذ الواعي على نطاق موسع .

إن النظرة إلى التدريب أثناء الخدمة باعتباره جزءاً من كل عملية متكاملة، تؤكد استمرارية التدريب والنمو المهني وتحسين ما يعلم، الأمر

الذي يؤكد ضرورة جعل التدريب ملبياً لاحتياجات العاملين في القطاعات المختلفة، فإذا كان التدريب أحد الأولويات المهمة في التطوير والإثراء، فيكون قد تحقق مجتمع التعلم الواعي مدى الحياة.

وأيضاً بأن نولي عناية خاصة بتكوين هيئات تدريسية تتميز بالكفاءة وبخاصة لمعاهد الإعداد والكليات يساهمون في تطوير برامج الإعداد والتدريب باتجاهاتها الحديثة.

ويمكن إيجاز آراء ونتائج وتوصيات المؤتمرات والندوات فيما يلي :

- الاعتماد على اتجاهات التجديد وعلى مبدأ التعليم المستديم .

- جعل التدريب موصولاً بالإعداد .

- إعادة النظر في برامج الإعداد على أن تصبح في مستوى التعليم العالي .

- ربط مؤسسات الإعداد بالجامعات والمجتمع وتوثيق الصلات ببعضها .

- تجديد الإعداد وبرامج التدريب، وينبغي أن تؤدي إلى الارتفاع بكفاءة الدارسين المهنية والاضطلاع بالمهام الاجتماعية والقومية والارتفاع بمستوى المهنة وبما يؤدي إلى كفاية الأنظمة التعليمية وزيادة جدواها وخفض كلفتها .

فالدارسات والبحوث في الواقع تؤكد على جانبين مهمين :

- حاجة الأفراد إلى التدريب أولاً .

- وضرورة العناية بالاحتياجات الأساسية والمبادئ الرئيسية عند التدريب ثانياً .

مناقشة الدراسات السابقة :

الدراسات الأولى والثانية تتحدثان عن أهمية التدريب والتقييم ، بشكل عام هذا ما سوف يأخذه الباحث بعين الاعتبار أما الدراسة الثالثة وهي التي تعد دراسة استطاعت أن تسلط الضوء على برامج تدريب أعضاء الهيئة إلا أن موضوع الدراسة يختلف اختلافاً كبيراً عن هذه الدراسة ، حيث إن تلك الدراسة اهتمت ببرامج التأهيل ؛ أي البرامج التي تؤهل العضو للالتحاق بالهيئة ، أما هذه الدراسة فهي دراسة تقييمية للدورات التي تقام للأعضاء أثناء الخدمة ، وهذه الدورات قصيرة المدى ، أما في الدراسة الأخرى فهي لا تقل عن سنة ، ويمنح الطالب دبلوماً لها .

الفصل الثالث: إجراءات الدراسة

منهج الدراسة :

اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي لتحديد مدى تحقيق برامج التدريب لأعضاء هيئة التحقيق والادعاء العام أثناء الخدمة لأهدافها ، كما اتبع المنهج الوصفي التحليلي عند تطبيق الاستبانة وتحليل نتائجها ، كما قام الباحث باستقصاء المواد المقررة في الدورة أو البرنامج .

أداة الدراسة :

-أستخدم الباحث لتحقيق أهداف هذه الدراسة (استبانة) تمثل أهداف برامج الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التحقيق والادعاء العام .
وقد استخدمت الاستبانة المشار إليها سابقاً لاستطلاع رأي عينة ممثلة من أعضاء الهيئة (محققين ومدعين) .

- تم تحليل نتائج الاستجابات لأفراد العينة بعد تفرغها ووضعها في جداول، باستخدام النسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لتحديد الفروق في آراء أفراد العينة، وجداول الدلالات الإحصائية لهذه الفروق.

- خرجت الدراسة بنتائج عكست وجهة نظر أعضاء الهيئة حول مدى تحقيق برامج الدورات التدريبية التي التحقوا بها أثناء الخدمة لأهدافها، وطرح الباحث بعض التوصيات بناءً على هذه النتائج، وذلك لتطوير هذه البرامج. مجتمع وعينة الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من بعض أعضاء الهيئة من محققين ومدعين في مدينة الرياض وكان عددهم (١٢٣) عضواً. صدق الاستبانة :

للتأكد من صدق الاستبانة، ومن قياسها لما وضعت من أجله وكذلك شمولها وسلامتها من الناحية اللغوية، تم عرضها على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس وقد تم إدخال بعض التعديلات عليها بناء على ملاحظات المحكمين قبل صياغتها النهائية.

تحليل النتائج ومناقشتها :

للإجابة عن تساؤل الدراسة : ما مدى تحقيق برامج دورات تدريب أعضاء الهيئة أثناء الخدمة لأهدافها، يوضح الجدول التالي ما يلي :

التوزيع التكراري والنسب المئوية لعبارات الاستبانة

موافق		موافق		غير متأكد		موافق		العبارة
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
٦	٤,٩	٣٩	٣١,٧	٥٤	٤٣,٩	٢٤	١٩,٥	١- البرنامج أو الدورة حققا جميع أهدافهما
٩	٧,٣	٦	٤,٩	١٨	١٤,٦	٩٠	٧٣,٢	٢- البرنامج أو الدورة حققا بعض أهدافهما
٦	٤,٩	٢٤	١٩,٥	٦٠	٤٨,٨	٣٣	٢٦,٨	٣- المدربون متمكنين من المواد التي يدرسونها
٣	٢,٤	١٥	١٢,٢	٣٣	٢٦,٨	٧٢	٥٨,٥	٤- تطورات قدراتي المهنية (التحقيق- الادعاء)
٣	٢,٤	١٢	٩,٨	١٨	١٤,٦	٩٠	٧٣,٢	٥- أنا بحاجة وزملائي لمثل هذه الدورة
		٥٤	٤٣,٩	٣٦	٢٩,٣	٣٣	٢٦,٨	٦- لم أستفد كثيراً من هذه الدورة
٦	٤,٩	٤٢	٣٤,١	٣٣	٢٦,٨	٤٢	٣٤,١	٧- تطورت قدراتي الإدارية
		٣	٢,٤	٩	٧,٣	١١١	٩٠,٢	٨- أحس باعتزازي بمهنتي
٣	٢,٤	٦	٤,٩	٩	٣,٧	٧٢	٥٨,٥	٩- أصبحت أتابع سير التحقيق أو الإدعاء بفاعلية أكبر
٣	٢,٤	١٥	١٢,٢	٤٢	٣٤,١	٨٤	٦٨,٣	١٠- تطورت قدراتي المهنية (التحقيق، الادعاء)
٩	٧,٣	١٢	٩,٨	٢١	١٧,١	٧٨	٦٣,٣	١١- أصبحت أستخدم العلاقات الإنسانية في مهنتي ومع زملائي

تقييم البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التحقيق والادعاء العام أثناء الخدمة

موافق		موافق		غير متأكد		موافق		العبارة
التركرار	%	التركرار	%	التركرار	%	التركرار	%	
٣	٢,٤	١٥	١٢,٢	٢٤	١٩,٥	٦١	٧٥	١٢- أصبحت استخدم التخطيط السليم
٣	٢,٤	١٢	٩,٨	٣٠	٢٤,٤	٤٦,٣	٥٧	١٣- أصبحت أنظم واستثمر وقتي بطريقة أفضل
٩	٧,٣	١٨	١٤,٦	٥١	٤١,٥	٥١,٢	٦٣	١٤- أصبحت أقوم بأدائي العملي
٩	٧,٣	١٢	٩,٨	٣٣	٢٦,٨	٤٨,٨	٦٠	١٥- أصبحت أوظف إمكانيات الهيئة لتحقيق أهدافها بطريقة أفضل
٣	٢,٤	٦	٤,٩	٤٢	٣٤,١	٦٣,٤	٧٨	١٦- أصبحت أعد المحاضر والتقارير بطريقة أفضل
		١٨	١٤,٦	٣٦	٢٩,٣	٥٨,٥	٧٢	١٧- استفدت كثيراً من الجانب النظري في الدورة.
٣	٢,٤	٢١	١٧,١	٣٣	٢٦,٨	٤٨,٨	٦٠	١٨- استفدت كثيراً من الجانب العملي في الدورة
٦	٤,٩	٩٣	٧٥,٦	٣٩	٣١,٧	٧,٣	٩	١٩- لا أرى مناسبة إقامة الدورات أثناء الخدمة
٦	٤,٩	٣	٢,٤	١٥	١٢,٢	٨٥,٤	١٠٥	٢٠- أؤيد إقامة الدورات والبرامج أثناء الخدمة
٣	٢,٤	٦	٤,٩	٣٣	٢٦,٨	٦٨,٣	٨٤	٢١- أهداف البرنامج والدورة كانت واضحة في ذهني
		١٥	١٢,٢	٣٣	٢٦,٨	٥٨,٥	٧٢	٢٢- مفردات مواد ومقررات الدورة والبرنامج كانت في متناول الأيدي

موافق		موافق		غير متأكد		موافق		العبارة
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
		٣٦,٦	٤٥	٣٦,٦	٤٥	٢٦,٨	٣٣	٢٣- لا يوجد ملاحظات على أهداف المواد والمقررات للبرنامج أو الدورة
٩,٨	١٢	٣٩	٤٨	٢٤,٤	٣٠	٢٦,٨	٣٣	٢٤- لا يوجد ملاحظات على مفردات المواد والمقررات للبرنامج أو الدورة
		٤١,٥	٥١	٣٤,١	٤٢	٢٤,٤	٣٠	٢٥- دراسة الحالة أفضل من التطبيق العملي
		٢٤,٤	٣٠	٣٦,٦	٤٥	٣٩	٤٨	٢٦- جميع المقررات والمواد في الدورة لها علاقة مباشرة ومفيدة في عملي
		٢,٤	٣	١٧,١	٢١	٨٠,٥	٩٩	٢٧- هناك بعض المواد والمقررات لها علاقة وفائدة في عملي
		١٢,٢	١٥	٣١,٧	٣٩	٥٦,١	٦٩	٢٨- أصبح لدي حس مهني وقدرة في التعامل مع المتهمين
		٤,٩	٦	٣١,٧	٣٩	٦٣,٤	٧٨	٢٩- تحسن أدائي في إنجاز العمل
		٤,٩	٦	٣١,٧	٣٩	٦٣,٤	٧٨	٣٠- أصبحت استحضّر الأدلة خلال العمل
٩,٨	١٢	١٩,٥	٢٤	٣١,٧	٣٩	٣٩	٤٨	٣١- أصبحت سريع البديهة
٢,٤	٣	١٤,٦	١٨	٢٦,٨	٣٣	٥٦,١	٦٩	٣٢- أصبحت استخدم الأساليب الحديثة في التحقيق
٤,٩	٦	٧,٣	٩	٢٩,٣	٣٦	٥٨,٥	٧٢	٣٣- أصبحت الأنظمة واللوائح واضحة ومفهومة

تقييم البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التحقيق والادعاء العام أثناء الخدمة

موافق		موافق		غير متأكد		موافق		العبارة
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
٣	٢,٤	٦	٤,٩	٣٠	٢٤,٤	٨٤	٦٨,٣	٣٤- أصبحت أجيد تطبيق اللوائح والأنظمة على واقع القضية
		١٢	٩,٨	٣٦	٢٩,٣	٧٥	٦١	٣٥- أصبحت أجيد التعامل مع نفسيات المتهمين
٣	٢,٤	١٨	١٤,٦	٣٠	٢٤,٤	٧٢	٥٨,٥	٣٦- أصبحت عندي القدرة على استخراج الحقائق
٢٤	١٩,٥	١٥	١٢,٢	٣٩	٣١,٧	٤٥	٣٦,٦	٣٧- زادت قدراتي ومهاراتي في الرقابة والتفتيش
٢١	١٧,١	٩	٧,٣	٥١	٤١,٥	٤٢	٣٤,١	٣٨- أصبحت ماهراً في تمييز الأحكام
٢١	١٧,١	٢١	١٧,١	٤٨	٣٩	٣٣	٢٦,٨	٣٩- أصبحت متمكناً في الادعاء أمام الجهات القضائية
٣	٢,٤	٦	٤,٩	٣٣	٢٦,٨	٨١	٦٥,٩	٤٠- أصبحت متمكناً من طرق إثبات الجريمة

نلاحظ في الجدول السابق أن معدل إجابات الأعضاء (في الخانة موافق) فيما بين ٥٠ تكراراً وأعلى تجاوزت ٢٨ عبارة من أصل ٤٠ عبارة، وهذا يدل على أن استجابات الأعضاء استجابات إيجابية استفادة بشكل كبير من هذه البرامج والدورات .

١- العبارات : (البرنامج أو الدورة حققا بعض أهدافهما) و (تطورت قدراتي المهنية (التحقيق والادعاء العام) و (أنا بحاجة وزملائي لمثل هذه الدورات) و (أحس باعتزازي لمهنتي) و (أصبحت أتابع سير التحقيق أو الادعاء العام بفاعلية أكبر) و (تطورت خبراتي في التحقيق والادعاء) و (أصبحت أستخدم علاقتي الإنسانية في مهنتي ومع زملائي) و (أصبحت أستخدم التخطيط السليم) و (أصبحت أعد المحاضر والتقارير بطريقة أفضل) و (استفدت كثيراً من الجانب النظري في الدورة) و (أؤيد إقامة الدورات أثناء الخدمة) و (أهداف البرنامج والدورة كانت واضحة في ذهني) و (مفردات مواد ومقررات الدورة كانت في متناول الأيدي) و (هناك بعض المواد في الدورة لها علاقة مباشرة ومفيدة في عملي) و (تحسن أدائي في إنجاز العمل) و (أصبحت أجيد تطبيق اللوائح والأنظمة على واقع القضية) و (أصبحت أجيد التعامل مع نكسات المتهمين) و (أصبحت متمكناً من طرق إثبات الجريمة).

العبارات السابقة وجد الباحث أنها تتراوح ما بين ١١١ تكراراً إلى ٧٢ تكراراً من أصل ١٢٣ استجابة ونسب مئوية تتراوح ما بين ٢, ٩٠٪ كحد أعلى وحتى ٥, ٥٨٪ كحد أدنى، وهذا يمثل أن (٢١) عبارة من عبارات الاسبانه من أصل ٤٠ عبارة نسب تكرارها مرتفع جداً، وهذا يفيد أن البرامج أو الدورات أثناء الخدمة في مجملها مفيدة لعضو الهيئة .

٢- العبارات : (المدرين متمكين من المواد التي يدرسونها) و (لم أستفد كثير من هذه الدورة) و (تطورت قدراتي الإدارية) و (أصبحت أنظم وأستثمر وقتي بطريقة أفضل) و (أصبحت أقوم أدائي العملي) و (أصبحت أوظف إمكانات الهيئة لتحقيق أهدافها بطريقة أفضل) و (استفدت كثيراً من الجانب العملي في الدورة) و (لا يوجد ملاحظات على مفردات المقررات للبرنامج أو الدورة) و (دراسة الحالة أفضل من التطبيق العملي) و (جميع المقررات والمواد في الدورة لها علاقة مباشرة ومفيدة في عملي) و (أصبح لدي حس مهني ودقة في التعامل مع المتهمين) و (أصبحت سريع البديهة) و (أصبحت استخدم الأساليب الحديثة في التحقيق) و (زادت قدراتي ومهاراتي في الرقابة والتفتيش) و (أصبحت ماهراً في تمييز الأحكام) و (أصبحت متمكناً في الإدعاء أمام الجهات القضائية). العبارات السابقة وجد الباحث أنها تتراوح ما بين ٦٩ تكراراً إلى ٣٠٪ من أصل ١٢٣ استجابة وبنسب مئوية تتراوح ما بين ١, ٥٦٪ كحد أعلى وحتى ٤, ٢٤٪ كحد أدنى، وهذا يمثل أن ١٦ عبارة من أصل ٤٠ عبارة من عبارات الاستبانة نسب تكرارها متوسط، وهذا يفيد أن البرامج والدورات في متوسطها مفيدة لعضو الهيئة.

٣- العبارات : (البرنامج أو الدورة حقاً جميع أهدافهما) و (لا أرى مناسبة إقامة الدورات أثناء الخدمة) هذه العبارات وجد الباحث أنها تتراوح ما بين ٢٤-٩ تكرارات أي بنسب مئوية تتراوح ما بين ٥, ١٩٪ كحد أعلى و ٣, ٧٪ كحد أدنى، وهذا يمثل أن عبارتين من عبارات الاستبانة من أصل ٤٠ عبارة نسب تكرارها ضئيل جداً، وهذه لا تمثل شيئاً بالنسبة للدورات والبرامج.

٤ - لتقييم تكرار العبارات على شكل رسوم بيانية الرجاء الاطلاع على الملحق .

٥ - العبارة (أحس باعتزازي بمهنتي) حصلت على أعلى نسبة ٢, ٩٠٪ .

٦ - العبارة (لا أرى مناسبة إقامة الدورات والبرامج أثناء الخدمة) حصلت على أقل نسبة ٢, ٧٪ .

الفصل الرابع: خلاصة النتائج والتوصيات

يمكن أن نلخص نتائج الدراسة الحالية فيما يلي :

إن البرامج التدريبية لأعضاء الهيئة أثناء الخدمة التي تقدمها أكاديمية الأمير نايف العربية للعلوم الأمنية ومعهد الإدارة العامة والمعهد العالي للقضاء وكلية الملك فهد الأمنية بالرياض تحقق أهدافها إلى حد كبير، وبنسبة تتراوح بين ٥, ٥٨٪ و ٢, ٩٠٪ كحد أعلى، طبقاً لاستجابات أفراد العينة تجاه أهداف برامج الدورات التدريبية أثناء الخدمة التي التحقوا بها .

التوصيات والمقترحات :

تبرز أهمية التدريب أثناء الخدمة لكون التدريب عملية مرتبطة بالتنمية البشرية، ومن ثم التنمية الاجتماعية بمعناها الواسع . فالتدريب ليس شرفاً أو عملية مؤقتة بل ضرورة تبدأ مع الفرد مع بداية أول عمل له، وتستمر باستمرار حياته الوظيفية . ومن هذا المنطلق وبناءً على نتائج الدراسة الحالية، فإن الباحث يوصي بما يلي :

أولاً : التأكيد من البرامج التدريبية أثناء الخدمة - سواء كانت من الدورات التدريبية القصيرة أو الطويلة نسبياً - وتوزيعها على السنة .

ثانياً : ربط الترقية الوظيفية بالحصول على دورات تدريبية أثناء الخدمة ، كحافز قوي لكل عضو بالدورات التدريبية الضرورية للرفع من مستوى أدائه ، وتجديد أفكاره ، وتغيير بعض سلوكياته الخاطئة .

ثالثاً : جعل برامج التدريب أثناء الخدمة مستمرة ، ومفتوحة للجميع والتخفيف من العبء الوظيفي إن أمكن حتى يتمكن القسم الأكبر من الأعضاء الالتحاق ببعض البرامج التدريبية التي يمكن أن تعقد بعد نهاية الدوام الرسمي .

رابعاً : عقد بعض الدورات القصيرة في مراكز فروع الهيئة في الأخرى حتى تتاح الفرصة لأكثر عدد ممكن من الأعضاء لحضور هذه الدورات .

خامساً : العمل على تدريب المدربين ، وتعريفهم بأساليب التدريب الحديثة حتى يتمكنوا من تأدية رسالتهم العلمية والعملية على أكمل وجه .

سادساً : زيادة الاعتمادات المالية المخصصة للتدريب .

سابعاً : وضع أهداف واضحة ودقيقة للبرامج التدريبية .

ثامناً : تحديد مفردات كل مقرر من مقررات الدورة التدريبية .

تاسعاً : الاستعانة بخبرات الأعضاء في تحديد أهداف الدورة .

عاشراً : تطوير مقررات الدورة حسب الحاجة .

حادي عشر : تشكيل لجنة متخصصة في متابعة وتقييم وتطوير الدورات .

ثاني عشر : وضع استبانة تقييمية تعطى للأعضاء في نهاية كل دورة تدريبية لإظهار مدى استفادتهم ومدى تحقيق الدورة لأهدافها .

ثالث عشر : التركيز على الجانب العملي ودراسة الحالة للفائدة الواضحة التي يجنيها عضو الهيئة .

رابع عشر : لا بد من التفريق بين التدريب لزيادة المعرفة والتدريب لزيادة المهارات وعليه تحدد أهداف كل منهما .

خامس عشر : لا بد على المدرب إنتهاج التنوع في أساليب التدريب حسب الحاجة :

١ - أسلوب المحاضرة .

٢ - أسلوب المناقشة .

٣ - أسلوب التعلم الذاتي .

٤ - أسلوب دراسة الحالة .

٥ - أسلوب المباريات .

٦ - أسلوب الزيارات الميدانية .

سادس عشر : إدخال بعض المقررات الإدارية أو إنشاء دورات قصيرة للبرامج الإدارية .

سابع عشر : لا بد أن يقف العضو على إمكانيات الهيئة من تسهيلات واتصالات ومكاتب ليوظفها لتحقيق الهيئة أهدافها .

ثامن عشر : الاهتمام أكثر بالمقررات والمواد التي لها علاقة مباشرة ومفيدة في عمل العضو .

تاسع عشر : الاهتمام بالمقررات التي ترفع من مهارات وقدرات العضو في التعامل مع المتهمين .

عشرون : الاهتمام بالمقررات التي ترفع مستويات الذكاء والتفكير لدى العضو .

واحد وعشرون : الاهتمام بالأساليب الحديثة في التحقيق والادعاء .
اثنان وعشرون : رفع مستوى المقررات والمواد التالية : (الرقابة والتفتيش ،
تميز الأحكام ، الإدعاء أمام الجهات القضائية) .



المراجع

أولاً: المراجع العربية :

١- أبوريا، أمين محمد : أساليب التدرب والتدريب الموقعي ، دار البردي ، الرياض ، ١٤٠٨هـ.

٢- أبو عمه ، عبد الرحمن بن محمد : دراسة تقويمية لبرامج تأهيل أعضاء الهيئة وكتاب الضبط ، دراسة مقدمة لإدارة التطوير بالهيئة غير منشورة ، الرياض ، ١٤١٨هـ.

٣- باشات ، أحمد إبراهيم : أسس التدريب ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية ، ١٩٧٨ م .

٤- الجريوي ، خالد عبد العزيز : تقييم برامج تدريب الموجهين التربويين في كل من جامعة الملك سعود ، وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، وجامعة أم القرى من وجهة نظر المتدربين ، رسالة ماجستير ، كلية التربية جامعة الملك سعود ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، ١٩٩٥ م .

٥- درويش ، عبد الكريم : التدريب . . . منظور علمي عملي ، المجلة العربية للتدريب ، العدد الأول ، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب بالرياض ، المملكة العربية السعودية ، ١٩٨٧ م .

٦- الرشيد : محمد الأحمد : تدريب المعلمين أثناء العمل ، المؤتمر الأول لإعداد المعلمين ، جامعة أم القرى ، مركز البحوث التربوية والنفسية ، المملكة العربية السعودية ، ١٩٧٤ م .

٧- رفاعي ، علي محمد : الأساليب الحديثة للتدريب الإداري ، المجلة

- العربية للتدريب، العدد الأول، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب بالرياض، المملكة العربية السعودية، ١٩٨٧ م.
- ٨- سعادة، يوسف جعفر : التدريب أهميته والحاجه إليه، الدار الشرقية، القاهرة، ط ١ ، ١٩٩٣ .
- ٩- الصبيحي، عبد الرحمن بن عبد الله : التدريب التربوي في وزارة المعارف، جريدة الرياض، العدد ١١٦٦٨، ربيع أول ١٤٢١هـ، ٢٠٠٠ م.
- ١٠- صديق، محمد حلمي : التدريب كأحد دعومات حماية المنشأة الصناعية، المجلة العربية للتدريب، العدد الثاني، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب بالرياض، المملكة العربية السعودية، ١٩٨٨ م.
- ١١- عبد الوهاب، علي محمد : التدريب والتطوير - مدخل علمي لفعالية الأفراد والمنظمات، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، ١٩٨١ م.
- ١٢- العبيدي، غانم سعيد، والجبوري، حنان عيسى : أساسيات القياس والتقويم في التربية والتعليم، دار العلوم للطباعة والنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، الرياض، ١٩٨١ م.
- ١٣- فايز، محمود عبد المنعم : التدريب وأثره في تغيير السلوك. المجلة العربية للتدريب العدد الثاني، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب بالرياض، المملكة العربية السعودية، ١٩٨٨ م.
- ١٤- فرحات، فاروق أحمد : مدخل النظم في النشاط التدريبي، المركز السعودي للتنمية الإدارية، الرياض، ١٤١١هـ.

١٥- القرني، علي حامد : تدريب المعلم مطلب ولكن، الرياض، العدد ١١٤٠، ٦ رمضان، ١٤١٩ هـ.

١٦- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم : دراسة جدوى وإمكانية تطوير برامج وأساليب تدريب المعلمين في أثناء الخدمة بالبلاد العربية، إدارة التربية، اجتماع المنظمة من ٢٠-٢٦ أبريل (نيسان) بالقاهرة، جمهورية مصر العربية، ١٩٧٧ م.

١٧- نبهان، إبراهيم محمد : نحو تنمية أفضل الموارد البشرية : تقويم التدريب، المجلة العربية للتدريب، العدد الأول، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب بالرياض، المملكة العربية السعودية، ١٩٨٧ م.

ثانياً : المراجع الإنجليزية :

- 1 . Warthen, R., Biaine and James R.Sanders: Educational Evaluation: Theory and practice,A
2. Charles A.Jones publication, Wadsworth publishing Co., ihc., California. 1973.