

قياس عائد التدريب في الشرطة: كيف نجعل منه نظاماً يحسن لفعولهم ويطور لجهودهم

اللواء الدكتور النعماني احمد السيد*

المقدمة:

كفاءة أي جهاز الى مدى قدرة أفرادها على أداء أعمالهم واسهام كل منهم في تحقيق أهداف المنظمة.. وتهتم هيئة الشرطة بالتدريب اهتماما كبيرا، وتضع البرامج التدريبية المختلفة لتغطية كافة المجالات التدريبية في كافة المجالات الشرطية، وترصد الأموال اللازمة لذلك بغية الوصول الى عائد للتدريب يتمثل في الارتقاء بمستوى كفاءة العاملين عن طريق تزويدهم بمعلومات وخبرات جديدة وصقل المهارات والقدرات التي يتمتعون بها، وتعديل السلوك وتطوير أساليب الأداء التي تصدر عنهم.

تجمع

ماهية التدريب:

يقصد بالتدريب التنمية المنتظمة من المعرفة والمهارات والاتجاهات لشخص ما، كي يؤدي الأداء الصحيح لواجب أو لعمل مكلف به وهو غالبا ما يتكامل بزيادة واستمرارية التعليم أي أنه إعادة صياغة تفكير الفرد أو الجماعة للخروج عن نطاق التخصص الضيق حتى تتضح له رؤية المواقف في أوسع أبعادها وذلك تبعا للعمل الذي يقوم به الفرد أو تقوم به الجماعة في وقت معين أو الاعداد لعمل سيقوم به أو سيقومون به مستقبلا^(١).
ويختلف التدريب بهذا المفهوم اختلافا كليا عن التعليم، إلا أنه امتداد له بمعنى أن يكون لدى الفرد المعلومات الضرورية عن العمل الذي يقوم به، أما القدرة على استخدام هذه المعلومات مما يؤدي الغرض فهذا هو موضوع التدريب.

(*) الإدارة العامة لمكافحة المخدرات الرياض - المملكة العربية السعودية.

فلا يمكن أن نفصل العلاقة بين التعليم والتدريب، ذلك لأن كلاً منهما مرتبط بالآخر ويكمل، فالتعليم يعد الفرد الاعداد الثقافي والفني لاتخاذ اتجاه معين في الحياة العملية، والتدريب هو الذي يمكن هذا الفرد من السير في هذا الاتجاه والتدرج فيه فلا فائدة من التعليم دون تدريب يعقبه ويكمله وينميه ويساعد الفرد على التعرف على الأسلوب العملي لتطبيق ما تعلمه من نظريات.

كما أنه على الرغم من أن الموظف يتلقى العديد من البرامج التدريبية كلما تقدم في الوظيفة العامة إلا أنه يحتاج الى اعادة التعليم في تخصصه نتيجة التطور السريع في جميع اتجاهات وأساليب العمل التي أحدثته تكنولوجيا العصر الحديث. وهنا يتحتم على كبار القادة أن يحثوا العاملين القدامى على مداومة التعليم والاطلاع والتثقيف الذاتي حتى يواكبوا التطور السريع الجاري في مختلف نواحي الحياة من ناحية النظريات وأساليب العمل.

ومن هنا يتضح أن التعليم والتدريب يكمل كل منهما الآخر ويتممه فلا فائدة من تعليم دون أن يتلوه تدريب يساعد على التعرف على الطرق المثلى لتطبيق ما تعلمناه من نظريات ومادة علمية ولا قيمة للتدريب دون ركيزة علمية تسبقه في موضوع تخصص الفرد^(٣).

فالمهمة الأساسية للتدريب تهدف الى ما يلي:-

- ١ - تخصيص عقول المتدربين وتوسيع آفاقهم بما يساعد على اكسابهم الادراك المستنير لتظهر الآثار المترتبة على تصرفاتهم.
- ٢ - ارتفاع معدلات أدائهم لأعمالهم.
- ٣ - حسن التصرف وانتظام السلوك وتوجيه الاهتمام الى المسائل الكبرى بحيث تنشأ لدى المتدرب نفسه القدرة والكفاءة والمرونة التي تسمح له بايجاد الحل المناسب من بين البدائل لكل مشكلة يواجهها في المستقبل... ولذلك فإن الأمر يتطلب:
- ١ - أن يكون التدريب منبثقا من الواقع المحلي بحيث يدور في اطار البيئة التي يعيشها رجل الشرطة من ناحية وفي اطار خصائص ومشكلات المجتمع الكبير من ناحية أخرى.
- ب - أن يكون التدريب مختلفا نوعا ما عن التعليم الاكاديمي فالتدريب ليس تلقينا أو ضحا بالمعلومات وإنما هو تسليط الضوء على آفاق جديدة للعمل بكفاءة أكبر وطرح مشكلات عامة للمناقشة بحيث تصبح لدى رجل الشرطة قدرة ذاتية على اختيار الحل الاقل تكلفة والاكثر تحقيقا للغاية.

- ج - الاهتمام في مضمون التدريب على دراسة ومعالجة المشكلات الادارية الفعلية لتعميق النظريات والمفاهيم العلمية التي تعرض خلال البرامج التدريبية.
- د - التركيز على الأساليب التدريبية التي تعتمد على الجماعات الصغيرة من حلقات للمناقشة وجماعات للبحث أكثر من الجماعات الكبيرة السائدة، والابتعاد ما أمكن عن أسلوب المحاضرات المجردة وكذا المباريات الادارية وتمثيل الأدوار لتدريب القادة على اتخاذ القرارات.

ماهية عائد التدريب:

يقصد بعائد التدريب.. القدر الذي اكتسبه المتدرب من المعلومات والخبرات الجديدة، وصقل مهاراته وقدراته وتعديل سلوكه وتطوير أسلوب أدائه بما يحقق رفع مستوى هذا الأداء الى تحقيق الأهداف المرجوة.

ومن هنا يمكننا أن نستخلص بعض الأنماط الرئيسية لعائد التدريب وهي:-

- أ - تنمية المعلومات والخبرات واكتساب مهارات مختلفة.
- ب - ارتفاع معدلات الأداء والارتقاء بطرق العمل التي يؤدي بها رجل الامن عمله.
- ج - الاتجاهات السلوكية السليمة التي اكتسبها.

المستويات التدريبية في مجال الشرطة:

يعتبر التدريب من العناصر الرئيسية في الإدارة وهناك أنواع عديدة من التدريب يمكن اجمالها فيما يلي:-

أ - التدريب العام:

ويقصد به التدريب على العمل منذ تعيين رجل الشرطة في درجاته الدنيا والاستمرار فيه حتى مستويات الادارة العليا وقد يكون متضمنا ما يؤدي الى رفع اللياقة والغرض منه رفع المستوى العلمي والعملية وتطوير أسلوب الأداء.

ويتميز التدريب في ممارسته أساليب متعددة تبعا للغرض منه.

ب - التدريب التخصصي:

وهو التدريب الذي يهدف الى تحقيق مهارات معينة لعمل معين أو وظيفة معينة وهو يحقق للمتدربين به دراسات على مستوى عال من التخصص لأحد الفروع الفنية في جهاز الشرطة وتشمل فئة معينة من العاملين دون غيرهم.

قياس عائد التدريب بالشرطة:

ان متابعة التدريب وتقييمه وسيلتان تأكيديتان يُستهدف بهما قياس مدى تحقيق التدريب لأهدافه، وبالتالي فإنه خطوة أساسية لإعادة تصميمه وتنفيذه لتحقيق أداء أفضل.. وبالتالي فإنه لا يقتصر على زاوية أو جانب أو عنصر واحد من العملية التدريبية. ويقتضي الأمر متابعة وتقييم المتدربين بثلاث مراحل.. أثناء التدريب، وفي نهاية فترة التدريب، وبعد انتهاء فترة التدريب.

وتجري عملية متابعة وتقييم المتدربين أثناء التدريب عن طريق:

١ - الاتصال المباشر.

٢ - تقدير المدرب - وإدارة التدريب.

٣ - الاختبارات والبحوث.

٤ - الاستقصاءات.

ومن النواحي التي تتم متابعة المتدربين فيها:

١ - تجاوب المتدرب.

٢ - موضوع التدريب.

٣ - الجوانب التحصيلية.

٤ - المواظبة.

٥ - المهارات المكتسبة.

وبالنسبة لمتابعة وتقييم المتدربين أثناء فترة التدريب فإن الأساليب المتبعة في المتابعة

والتقويم أثناء فترة التدريب هي:

١ - الاستقصاءات.

٢ - الاتصال الشخصي.

٣ - الاختبارات.

٤ - البحوث.

ومن النواحي التي يتم تقييمها في نهاية فترة التدريب.

١ - مدى الاستفادة من البرنامج التدريبي.

٢ - النواحي السلوكية.

٣ - الأساليب التدريبية.

٤ - النواحي الادارية للبرنامج التدريبي.

أما بالنسبة لمتابعة وتقييم المتدربين بعد انتهاء فترة التدريب فتمم بالأساليب التالية:

١ - تقارير مديري ورؤساء المتدربين في العمل بعد عودتهم من التدريب عن التقدم الذي حدث لمعلوماتهم وأدائهم وسلوكهم.

٢ - الاتصال الشخصي.

٣ - الاستقصاءات.

وبالنسبة للنواحي التي يتم متابعتها وتقييمها في المتدرب بعد انتهاء التدريب فهي:-

١ - التطور الذي طرأ على المتدرب بالنسبة لمعدل انتاجه وأسلوبه في ممارسة العمل.

٢ - التطور الذي طرأ على المتدرب بالنسبة لعلاقته برؤسائه وزملائه.

٣ - دور المتدرب في تطوير العمل، وتبسيط الاجراءات، والاقتماد في الوقت والتكاليف.

المؤشرات السلوكية لقياس عائد التدريب بالشرطة^(٣):

قياس عائد التدريب - كما سبق أن اوضحنا - هي وسيلة يُستهدف منها التأكد ما اذا

كانت خطة التدريب قد حققت اهدافها أم أن هناك قصوراً في احد عناصر الخطة الأمر الذي

يوجب علاجها وتصحيح مسارها بحيث يتم تلافي هذا القصور في الخطط التدريبية المستقبلية.

وهناك عدة مؤشرات سلوكية لقياس عائد التدريب بالشرطة منها:

١ - مؤشر الجزاءات.

٢ - مؤشر شكاوى الجمهور ضد أفراد الشرطة.

٣ - مؤشر الجريمة والجرائم الغامضة.

صعوبة قياس عائد التدريب:

ترجع صعوبة قياس عائد التدريب في قطاع الشرطة الى ان منظمة الشرطة من منظمات

الخدمات ومن هنا تأتي صعوبة قياس عائد التدريب حسابياً أي بالأرقام بمعنى أن نقرر ان

امكانات المتدرب من أفراد الشرطة كانت تمثل كذا في المائة وبعد التدريب نسبة مئوية أخرى تقل أو تزيد نتيجة لهذا التدريب، فمن الصعوبة قياس هذه الخدمات وما يلحق بها من تطورات من حيث معدل سرعة الأداء وقياسه حسابياً وذلك بخلاف ما يحدث على سبيل المثال في الشركات فيتم تقويم الشركة ككل على أساس معيار موضوعي يمكن قياسه مثل عائد الاستثمار أو حجم المبيعات أو زيادة الأصول وهكذا⁽⁴⁾.

إلا أنه توجد في مجال الشرطة بعض الحالات التي يمكن قياس عائد التدريب لها بطريقة رقمية مثل:

١ - مجالات تدريب أفراد هيئة الشرطة على الرماية والسلاح:

فيمكن قياس عائد التدريب فيها رقمياً بتدوين نتائج الرماية قبل التدريب وبعده وبمقارنة النتيجة يتبين مدى التغيير الذي أحدثه التدريب بطريقة رقمية.

٢ - في مجال الدورات التدريبية للتربية الرياضية:-

ويتم ذلك بتدوين النتائج الرقمية لمستويات اللياقة البدنية في الأنشطة الرياضية المختلفة قبل التدريب وبعده وبذلك يمكننا الوصول الى نتائج رقمية لعائد التدريب بعد الانتهاء منه.

ونوضح في هذا الشأن أن المقصود ليس تحقيق الفائدة الشخصية للمتدرب بل ان الهدف الرئيسي للتدريب هو حسن أداء العاملين بهيئة الشرطة للواجبات التي يكلفون بها وانعكاس ذلك على عملهم سواء بالنسبة لرؤسائهم أو جمهور المتعاملين معهم، لذلك يجب ان نستعين بمؤشرات أخرى يمكن عن طريقها التأكد من تحقيق التدريب لأهدافه.

أولاً: مؤشر الجزاءات:

المقصود بالجزاء ما يوقع على العاملين بهيئة الشرطة من جزاءات ادارية بواسطة السلطة الادارية التي يعملون تحت اشرافها نتيجة للأخطاء المسلكية التي قد يرتكبونها، ويدخل في ذلك أيضاً الاحكام القضائية التي تصدر من المحاكم ضدهم لارتكاب أفعال يجرمها القانون وكذلك الاحكام التأديبية التي تصدر في جرائم تأديبية ضدهم.

ما هو الخطأ المسلكي؟

يقصد بالخطأ المسلكي.. السلوك المعيب الذي ينطوي على تقصير أو إهمال في القيام بواجبات الوظيفة أو الخروج على مقتضياتها أو الإخلال بكرامتها أو الذي لا يستقيم مع ما تفرضه الوظيفة على العامل من تعفف وبعد عن مواطن الشبهات. ويتبين من ذلك:-

١ - أن الأخطاء المسلكية ترتكب أثناء أداء الوظيفة أو بمناسبة أدائها كما قد ترتكب خارج الوظيفة وخلال الحياة الشخصية، فمجرد انتماء الشخص لهيئة الشرطة يفرض عليه تجنب بعض أنماط السلوك التي قد تخل بكرامة الوظيفة.

٢ - أن الأخطاء المسلكية «لا يمكن حصرها مقدماً، وهي بذلك تختلف عن الجرائم الجنائية التي تخضع لقاعدة» لاجريمة ولا عقوبة إلا بنص.. أي أن كل تصرف لا يتفق وواجبات الوظيفة ولو لم يرد بشأنه نص قد يعتبر خطأً مسلكياً، ولذلك يجب على رجل الشرطة أن يتجنب كل ما يؤخذ عليه سواء في نطاق عمله أو خارجه.

٣ - أن عدم المساءلة الجنائية لا تعفى من المساءلة الإدارية لاختلاف كل منهما من حيث المقومات، فجهة الإدارة تبحث عن سلوك العاملين بها ومدى إخلال هذا السلوك بواجبات الوظيفة حسبما يستخلص من مجموع التحقيقات، أما الجهات القضائية فينحصر بحثها في قيام الجريمة بحق الموظف وقد تحكم بالبراءة، كما قد تتصرف سلطات التحقيق بالحفظ، لعدم كفاية الأدلة، ومع ذلك قد يعاقب الموظف تأديبياً عن تلك الأفعال لأنها تشكل خطأً مسلكياً.

أولاً: من صور الإخلال بواجبات الوظيفة ما يلي:

١ - الامتناع عن قبول البلاغات أو ضبط الوقائع بحجة عدم الاختصاص المكاني.
٢ - تكليف الرؤساء لمؤسسيهم بتحرير محاضر بأسمائهم الأمر الذي يشكل نوعاً من الإهمال.

٣ - عدم التزام الحيادة والمساواة في معاملة المواطنين.

٤ - من ترك موقع الحراسة قبل حضور من يستلم العمل.

ثانياً: الخروج على مقتضيات الواجب في أعمال الوظيفة:

أوجب النظام على رجل الشرطة عدم القيام بأعمال وتصرفات معينة منها ما يلي:

١ - الإفشاء بمعلومات أو إيضاحات عن المسائل السرية، «ما لم يكن هذا الإفشاء لسلطات التحقيق المختصة».

- ٢ - الافضاء بأي تصريح أو بيان عن أعمال الوظيفة عن طريق الصحف أو غيرها من وسائل النشر «الآ اذا كان مصرحا له بذلك من الجهة المختصة».
 - ٣ - الاحتفاظ بأصل أية ورقة رسمية، أو ينزع هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظها ولو كانت خاصة بعمل مكلف به شخصيا.
 - ٤ - أن يُوسط أحدا أو يقبل الوساطة في شئون وظيفته.
 - ٥ - يجب على رجل الشرطة أن يتفرغ تفرغا كاملاً لأداء وظيفته ولا يشغله عنها عمل آخر يؤديه للغير بمرتب أو بمكافأة ولو في غير أوقات العمل الرسمية، دون الحصول على اذن بذلك من جهة عمله وفي الحدود التي ينص عليها النظام.
- ويمكن الاستعانة بالبيانات الاحصائية عن الجزاءات الموقعة على العاملين بهيئة الشرطة الخاصة بأخطاء العمل والأخطاء المسلكية الشائعة واستعمال الشدة مع المتهمين، للوصول الى أوجه النجاح أو النقص في التدريب وذلك عن طريق مقارنة آخر بيان إحصائي بالبيانات المماثلة في السنوات السابقة لبيان مدى فاعلية التدريب وأوجه النجاح أو القصور فيه.
- ويمكن عن طريق التدريب أيضاً معالجة الأخطاء المسلكية وظاهرة سوء معاملة الجمهور واستعمال الشدة مع المتهمين على الوجه التالي:
- ١ - محاضرات يلقيها كبار الضباط في الدورات التدريبية، عن الأخطاء المسلكية ومادة العلاقات العامة والعلاقات الانسانية.
 - ٢ المناقشة في الدورات التدريبية وذلك بأن يذكر كل مشارك في الدورة الأخطاء المسلكية التي وقع فيها أثناء تأديته لعمله فيستفيد الباقون بتجنب الوقوع في نفس الأخطاء.
 - ٣ - توعية الضباط من خلال مادة التحقيق الجنائي عن الوسائل العلمية في الكشف عن الجرائم ونبذ فكرة استعمال الشدة مع المتهمين للوصول الى اعتراف سريع.
 - ٤ - محاضرات توعية بحسن معاملة الجمهور والدور الفعال لمشاركة الجمهور في كشف الجرائم الغامضة.

ويمكن الاستعانة بمؤشر الجزاءات على العاملين بهيئة الشرطة لقياس عائد التدريب حسب ما يلي:

اولاً: الاستعانة باستمارة استبانة:

أ - فيمكن بمقارنة سلوك المتدرب قبل وبعد التدريب الوصول الى مدى فاعلية التدريب في معالجة الأخطاء المسلكية.

ب - ويمكن أيضاً الاستعانة باستمارات الاستبانة للوصول الى مدى فاعلية التدريب في معالجة ظاهرة سوء معاملة الجمهور واستعمال الشدة مع المتهمين تحت بند معاملة الجمهور. ذلك أن ظاهرة سوء معاملة الجمهور واستعمال الشدة مع المتهمين غالباً ما يقع مرتكبها تحت المساءلة التي تترتب عليها مجازاته.

ثانياً: معدل الشكاوى المقدمة من الجمهور ضد أفراد الشرطة:

ترجع هذه الشكاوى عادة الى الادعاء بسوء المعاملة أو الإهمال في اتخاذ الاجراءات وبعضها من مجهول يدعي فيها استغلال رجل الشرطة لنفوذه أو يدعي فيها عليه سوء السلوك.

أ - ماهية الشكاوى:

الشكاوى.. هي تبليغ الجهات الادارية المختصة عن اهمال أو تقصير منسوب الى أحد العاملين فيها تجاه الشخص مقدم الشكاوى أو أي شخص آخر سواء كان هذا التقصير وقع فعلاً أو كانت هناك خشية من وقوعه.

ويعتبر جهاز الشرطة من أجهزة الخدمات وأي تقصير في تقديم هذه الخدمات يثير استياء الجمهور ويقابلها في صورة شكوى تقدم الى المسؤولين عن الجهاز.. فكما توجد الرقابة الداخلية على القائمين بالعمل بجهاز الشرطة، توجد رقابة أكبر متمثلة في الجمهور المتعامل مع الجهاز، ويلجأ الجمهور للشكاوى عندما يشعر بالظلم أو أن حقاً من حقوقه قد أُهْدِر.

ونظراً لأهمية الشكاوى المقدمة من الجمهور فان أجهزة الأمن توليها كبير عنايتها وتعمل على التحقق من صحتها بغرض معالجة الأخطاء التي قدر يرتكبها بعض رجال الشرطة ليسود الاطمئنان لدى المواطنين.

ب - اسباب تقديم الشكاوى:

للشكاوى المقدمة من الجمهور ضد رجال الشرطة أسباب عدة نورد فيما يلي بعضها على سبيل المثال لا الحصر:

- ١ - الإهمال وعدم الدقة في العمل.
- ٢ - الانحياز لأحد أطراف النزاع.
- ٣ - سوء معاملة الجمهور واستعمال الشدة مع المتهمين.
- ٤ - الأخطاء المسلكية لرجال الشرطة.

ج - دور التدريب في الحد من ظاهرة الشكاوى المقدمة من الجمهور ضد رجال الشرطة:

- ١ - تزيد الدورات التدريبية من كفاءة أداء رجال الشرطة لأعمالهم، الأمر الذي يؤدي إلى بعدهم عن الأخطاء. ومن ثم قلة الشكاوى المقدمة من الجمهور المتعامل معهم.
- ٢ - تفيد دراسة مواد التحقيق الجنائي والتسجيل الجنائي في اتباع الأساليب العلمية للكشف عن الجرائم ومرتكبيها، مما يؤدي إلى نتائج فعالة في ضبط المجرمين يظهر أثره على المواطنين ويقلل من شكاوهم ضد رجال الشرطة.
- ٣ - تؤدي الدورات التدريبية دورها في توعية رجال الشرطة بحسن معاملة الجمهور والصبر وضبط النفس وإظهار روح المودة والبعد عن التحيز.

د - الاستعانة بمؤشر الشكاوى ضد رجال الشرطة لقياس عائد التدريب:

ليست كل شكاوى الجمهور المقدمة ضد رجال الشرطة صحيحة، فكثير من المواطنين يقدم الشكاوى تحت تأثير سرعة الانفعال لأسباب تافهة أو لعدم فهمهم للقانون وجهلهم له، أو نتيجة اعتقادهم بأن الشكاوى ستؤدي إلى مزيد من الاهتمام بموضوع بلاغهم. لذلك يعد عند الاستعانة بمؤشر الشكاوى بالبيانات الإحصائية التي تصدرها الجهات المختصة بهيئة الشرطة سنوياً، عن الشكاوى المقدمة ضد رجال الشرطة وثبتت، صحتها لقياس عائد التدريب، فبمقارنة البيانات التي تصدرها الإدارات المعنية في سنة معينة بغيرها من البيانات عن سنوات سابقة يبين نقص الشكاوى ضد رجال الشرطة أو زيادتها وبالتالي مدى إسهام التدريب في الحد من ظاهرة شكاوى الجمهور.

ثالثاً: مؤشر معدل الجريمة والجرائم الغامضة لقياس عائد التدريب:

تعتبر الجريمة من أهم الظواهر التي يستدل عن طريقها الى مدى فاعلية جهاز الشرطة، فانخفاض معدل الجرائم، كالقتل والسرقات بكافة أنواعها يدل دلالة قاطعة على نشاط رجال الشرطة وينعكس أثر ذلك على أفراد المجتمع فتزيد ثقتهم في هؤلاء الرجال الذين يحمون أرواحهم وأموالهم. في الوقت الذي يؤدي فيه ازدياد الجرائم المخلة بالأمن الى الشعور بعدم الرضا تجاه رجال الشرطة وفقدان الثقة بهم والسخرية منهم لعدم قيامهم بسرعة القبض على المجرمين الذين تمكنوا من مزاولة نشاطهم الاجرامي في غفلة من حماة الأمن.

ولذلك فإن جهاز الشرطة يهدف من خلال برامجه التدريبية التي تعقد لأفراده في كافة التخصصات الى الحد من الجرائم بمحاولة منع الجريمة قبل وقوعها وسرعة ضبط مرتكبيها وتقديمهم الى العدالة ليشعر أفراد المجتمع بالأمن والطمأنينة.

١ - العوامل التي تؤثر في معدلات الجريمة:

يتأثر معدل الجريمة بعوامل كثيرة فتزداد الجريمة أو تنقص تبعاً لتغير هذه العوامل

وهي:

- ١ - زيادة عدد السكان.
- ٢ - التغيرات الاجتماعية الموجودة في المجتمع.
- ٣ - اتساع نطاق العمران.
- ٤ - زيادة أنواع السلوك الاجرامي.
- ٥ - وعي الجمهور.
- ٦ - نشاط أفراد هيئة الشرطة والمأمم بعملهم.

ب - مدى الأخذ بمعدل الجريمة لقياس عائد التدريب.

يمكن الأخذ بمعدل الجريمة لقياس عائد التدريب عن طريق اجراء مقارنات بين هذه المعدلات عن سنوات متقاربة تتشابه فيها العوامل التي تؤثر على الجريمة، بحيث يكون التدريب ونشاط أفراد هيئة الشرطة هما العاملان المتغيران في سنوات المقارنة مع تثبيت العوامل الأخرى.

ونظراً لأن هذا القياس لا يصلح في حالة اختلاف تلك العوامل، فيمكن التغلب على هذه الصعوبة بعامل آخر يستعان به، وهو الجرائم الغامضة المتمثلة في الجرائم المجهولة والتي حفظت لعدم كفاية الأدلة، كمؤشر لقياس عائد التدريب بغض النظر عن ثبات أو عدم ثبات العوامل المؤثرة في الجريمة، وذلك ببيان عدد الجرائم المجهولة أو المحفوظة بالنسبة للمجموع الكلي للجرائم في سنة معينة ومقارنتها بعدد الجرائم المجهولة أو المحفوظة بالنسبة للمجموع الكلي للجرائم في سنوات أخرى.

ج - كيفية الاستعانة بمؤشر معدل الجريمة والجرائم الغامضة لقياس عائد التدريب:

١ - الاستعانة بمؤشر معدل الجريمة لقياس عائد التدريب:

يمكن الاستعانة بمؤشر معدلات الجريمة لقياس عائد التدريب وذلك بمقارنة تلك المعدلات في السنوات المتقاربة والتي تتشابه فيها العوامل المؤثرة على الجريمة ومعدلها بحيث يكون نشاط الشرطة وفاعلية التدريب هما العاملان المتغيران في معدلات الجريمة.

٢ - كيفية الاستعانة بمعدل الجرائم الغامضة المتمثلة في الجرائم المجهولة او المحفوظة لعدم كفاية الأدلة لقياس عائد التدريب:

يمكن الاستعانة بالجرائم الغامضة لقياس عائد التدريب وذلك ببيان عدد الجرائم المجهولة أو المحفوظة لعدم كفاية الأدلة بالنسبة للمجموع الكلي للجرائم في سنين أو سنة من السنين، بمقارنتها بعدد الجرائم المجهولة أو المحفوظة لعدم كفاية الأدلة بالنسبة للمجموع الكلي للجرائم في سنة أخرى.. وعن طريق هذه المقارنة يمكن الوصول الى مدى فاعلية التدريب أو عدم فاعليته ومدى نشاط هيئة الشرطة في الحد من الجريمة وضبط مرتكبيها.

ذلك انه اذا تبين من البيانات الاحصائية انخفاض عدد الجرائم المضبوطة أو المحفوظة بالنسبة للمجموع الكلي للجرائم في سنة معينة بمقارنتها لعدد الجرائم المضبوطة أو المحفوظة بالنسبة للمجموع الكلي للجرائم في سنة سابقة فهذا يدل على مدى نشاط جهاز الشرطة وفاعلية الدورات التدريبية التي تهدف الى الحد من الجريمة رغم اختلاف العوامل الأخرى المؤثرة في تزايد الجريمة أو تناقصها.

الخاتمة:

تختص هيئة الشرطة بممارسة نشاطها الذي يتمثل في توفير الأمن للمواطنين، وذلك بمحاولة منع الجريمة قبل وقوعها، وضبط مرتكبي الجرائم وتقديمهم للعدالة. الى جانب ذلك هناك أنشطة أخرى متنوعة ومختلفة تمارسها هيئة الشرطة لضمان الأمن والصحة العامة والسكنية العامة، وتتضمن تلك الأنشطة تنظيم المرور ومكافحة الحرائق، اتخاذ تدابير الدفاع المدني .. الخ.

والتدريب هو العملية المنظمة الهادفة الى مد الأفراد بالمعلومات والخبرات والمهارات الجديدة بما يؤدي الى ارتفاع معدلات أدائهم وحسن تصرفهم في أدائها^(٩).. الأمر الذي يؤدي الى نجاح هيئة الشرطة في تحقيق أهدافها والمرهونة - الى حد كبير - بانخفاض أعداد الجرائم المرتكبة أو الاقلال من عدد حوادث المرور أو الحد من الخسائر والأضرار الناجمة عن الحرائق وهكذا.

ومن هنا تبرز أهمية قياس عائد التدريب بالشرطة سلوكيا لقياس عائد التدريب ولبيان مدى فاعليته في خدمة الأمن.

الخلاصة

ترجع كفاءة أي جهاز الى مدى قدرة أفرادہ على أداء أعمالهم واسهام كل منهم في تحقيق الأهداف المبتغاة.

والتدريب هو التنمية المنتظمة من المعرفة والمهارات والاتجاهات لشخص ما كي يؤدي الأداء الصحيح لواجب أو لعمل مُكلف به.

ومتابعة التدريب وتقييمه وسيلتان تأكيديتان يُستهدف بهما قياس مدى تحقيق التدريب أهدافه وبالتالي اعادة تصميمه وتنفيذه لتحقيق أداء أفضل.

ولما كانت منظمة الشرطة من منظمات الخدمات فانه يصعب قياس عائد التدريب حسابيا أي بالأرقام مما يبين مدى صعوبة قياس عائد التدريب في قطاع الشرطة إلا في حالات محدودة من بينها مجال تدريب أفراد هيئة الشرطة على الرماية والسلاح، وفي مجال الدورات التدريبية للتربية البدنية.

لذا كان من الواجب الاستعانة بمؤشرات أخرى يمكن عن طريقها التأكد من تحقيق التدريب لأهدافه مثل مؤشر الجزاءات ثم معدل الشكاوى المقدمة من الجمهور ضد أفراد الشرطة وأخيراً مؤشر معدل الجريمة والجرائم الغامضة لقياس عائد التدريب للشرطة.

الهوامش

- ١ - الدكتور عبد الهادي الجوهري . والدكتور ابراهيم ابو القار. «دراسات في علم اجتماع الادارة». القاهرة. مكتبة نهضة الشرق: ١٩٨٠ ص: ٢٢.
- ٢ - جعفر العبد. تقرير الدراسة الميدانية عن نشاط التدريب الاداري في مصر - تونس. ١٩٧٦.
- ٣ - تقارير تقييم الأداء بمديريات الأمن. وزارة الداخلية مصر من ١٩٧٥ الى ١٩٨١.
- ٤ - الدكتور صلاح السيد. «تقييم الأداء في مصر». الجامعة الأمريكية. القاهرة ١٩٧٨.
- 5- William R. Van Dersal, The Successful Supervisor in Government and Business, Harper and Row Publishers, N.Y., 1968. ■