



إعداد وتأهيل ضباط التدريب ودورهم في صناعة قادة المستقبل (كلية الشرطة العراقية نموذجاً)

Preparation and Training of Training Officers and Their Role in
Developing Future Leaders (Iraqi Police College as a Model)

Dr. Amna Yaseen Mohammed

Military Defense University - National
Defense College

E-mail: dramnayassen141@gmail.com

د. آمنه ياسين محمد
جامعة الدفاع للدراسات العسكرية - كلية
الدفاع الوطني
البريد الالكتروني:

dramnayassen141@gmail.com



المستخلص:

إن فاعلية التدريب تؤثر بشكل كبير في الكفاءة المهنية والمعايير الأخلاقية لكل من الضباط القائمين على عملية التدريب والطلبة الذين يتم الإشراف على تدريبهم ، وهذا ما تم تناوله في هذا البحث ، حيث تم التركيز على الأساليب والتحديات والاستراتيجيات المستخدمة لتطوير المدربين الأكفاء ، إذ استخدم البحث نهجاً مختلطاً، يجمع بين الدراسات السابقة والواقع الحالي لتقييم الممارسات الحالية وتحديد مجالات التحسين.

وقد كشفت النتائج الرئيسية عن الحاجة الماسة لتدريب تربوي معزز، ومناهج محدثة تتماشى مع المعايير الدولية، وأطر تقييم قوية لقياس نتائج التدريب ، فضلاً عن تسليط الضوء على الفجوات في تخصيص الموارد ، وفرص التطوير المهني ، والدعم المؤسسي ، والتي تعيق فعالية برامج التدريب ، مع التأكيد على دمج مناهج التدريس الحديثة ، بما في ذلك التعلم الإلكتروني والتدريب القائم على السيناريوهات ، لمعالجة التحديات الأمنية المتطورة.

وفي الختام تمت التوصية بالعمل على وضع استراتيجيات إصلاح شاملة تتضمن مبادرات بناء القدرات، والشراكات مع أكاديميات دولية، وإنشاء إطار تدريبي وطني، إذ تهدف هذه الخطوات إلى ضمان أن يكون الضباط القائمين على عملية التدريب مستعدين بشكل جيد لتقديم تعليمات عالية الجودة، وتعزيز مخرجات الكلية بضباط يتسمون بالأخلاقية والمهنية والإحترافية مما يساهم بارتقاء المجتمع وأمنه .

الكلمات المفتاحية: التدريب، الكفاءات المهنية، التحديات الأمنية، التعلم الإلكتروني، القيادة المستقبلية.

Abstract:

The effectiveness of training significantly impacts the professional competence and ethical standards of both the officers responsible for training and the students under their supervision. This topic is explored in this service paper, focusing on the methods, challenges, and strategies used to develop competent trainers. The study adopted a mixed-method approach, combining previous studies with the current context to evaluate existing practices and identify areas for improvement.

The key findings revealed an urgent need for enhanced educational training, updated curricula aligned with international standards, and robust evaluation



frameworks to measure training outcomes. Additionally, the study highlighted gaps in resource allocation, professional development opportunities, and institutional support that hinder the effectiveness of training programs. Emphasis was placed on integrating modern teaching methodologies, including e-learning and scenario-based training, to address evolving security challenges.

In conclusion, the paper recommends implementing a comprehensive reform strategy encompassing capacity-building initiatives, partnerships with international academies, and the establishment of a national training framework. These steps aim to ensure that training officers are well-prepared to deliver high-quality instruction and enhance the college's outcomes, producing officers who embody ethicality, professionalism, and competence, thereby contributing to societal progress and security.

Keywords: Training, Trainer development, Security challenges, E-learning, Future leadership.



إعداد وتأهيل ضباط التدريب ودورهم في صناعة قادة المستقبل (كلية الشرطة العراقية نموذجاً)

تمهيد

١. تم إعداد هذا البحث المتواضع والذي يُعد غيض من فيض كثير لمواضيع شتى، وكل ما كُتب فيه هو من وحي الواقع وبدافع الحرص الذي يكتنفه كل معنى للانتماء والولاء لهذا الوطن ومن أجل المساهمة في بناءه والنهوض به ورفعته و "الله من وراء القصد".
٢. لأهمية المؤسسة العسكرية والأمنية في حياة الدول وشعوبها، فإن الاهتمام بها أمر لا جدال فيه ولأن "الوحدة بأمرها" كان أولى المهام تتصب على كيفية إعداد وتأهيل ضباط التدريب وذلك لأنهم صنّاع لقادة المستقبل ونقطة الارتكاز الأولى والأساسية في مصنع الأبطال، لذا يُعد دورهم أساسياً في بناء قادة مؤهلين نفسياً وبدنياً قادرين على حماية الوطن وشعبه بكل شرف وأمانة وتحقيق النجاح والتقدم في مختلف المجالات والرُقّي بمؤسساتهم "وزارة الداخلية".
٣. إن الحياة في المنظومة العسكرية بصورة عامة وتحت (شّتى مسمياتها) تتميز بالضبط والخشونة وحضور الشخصية ذات الإرادة القوية الشجاعة المتزنة، لنراها ترتقي وتتجسد جلياً في أوقات الحروب التي يُزج بها الشباب، لذا ينبغي العمل على توفير كل المستلزمات سواءً المادية والمالية والمعنوية، والحرص على إعداد كل من ينتمي لهذه المؤسسة إعداداً رصيناً بدءاً ببناء علاقات إنسانية بين أبناء المؤسسة مع بعضهم البعض، وفيما بينهم وبين المجتمع الذي سيكونون في تماس وتواصل مستمر ومباشر معه خاصة (منتسبي الشرطة)، وبالتالي فإن ذلك سيبيح الطمأنينة في النفوس، ويولد شعوراً بالتقاول والإصرار على التعاون والتقاني في سبيل تحقيق الواجب. وسيتم في هذا البحث تسليط الضوء على أهمية إعداد وتأهيل ضباط التدريب ودورهم الحيوي في صقل مهارات وقدرات قادة المستقبل.

مشكلة البحث

٤. المشكلة التي تم مواجهتها هي اختيار الموضوع بسبب حساسيته، مما جعل جمع البيانات، وترتيب المعلومات وصياغتها بشكل صحيح أمراً يتسم بشيء من الصعوبة، ومع اتساع الموضوع وأهميته تعذر العثور على مصادر تخصه تحديداً مما حتم على القائمة بإعداد هذا البحث الاعتماد على مناهج البحث العلمي ومصادر عدة لمواضيع شتى لها صلة بعنوان البحث هذا، إضافة إلى الخبرة المتراكمة والملاحظات الحية وتفسير حيثياتها للوصول إلى ما تم كتابته فيه.

أسئلة البحث

٥. يؤثر موضوع إعداد وتأهيل ضباط التدريب في الشرطة العراقية أسئلة هامة من بينها:
أ. ما هي الأسس التي يتم في ضوءها اختيار ضباط التدريب؟



- ب. ما هي المهارات والصفات التي يجب أن يتحلى بها ضباط التدريب؟
ج. ما مدى جودة المناهج التدريبية والدراسية المقدمة للطلبة وما هي الأساليب المتبعة في تقديمها؟
د. مبدأ العقاب والثواب للطلبة على ماذا يستند وماهي الفائدة المتوخاة منه وما تأثيراته النفسية والسلوكية عليهم مستقبلاً؟

أهداف البحث

6. يهدف البحث الى :

- أ. التوعية بأهمية عملية إعداد وتأهيل ضباط التدريب واختيارهم وفق أسس تتسم بالدقة والمصادقية، لما يمثلونه من مكانة مهمة وتأثير كبير في سمعة ومكانة المؤسسة ككل.
ب. توجيه نظر القيادات العليا للاهتمام أكثر بمضمون ما يُقدم من خدمات ورعاية غذائية وصحية للطلبة " قادة المستقبل " والضباط القائمين على تدريبهم .
ج. السعي لتطوير المناهج التدريبية والدراسية وبما يواكب الحداثة والتقدم في العالم.
د. فهم تأثير ضباط التدريب على تطوير وتنمية مهارات القيادة لدى المتدربين، مما يُسهم في بناء جيل جديد من القادة المؤهلين لمواجهة تحديات المستقبل بنجاح.

أهمية البحث

7. تُكمن أهمية البحث في دراسة مختلف الجوانب التي تؤثر في أداء ضباط التدريب وتطويرهم، والتبصرة بمكانتهم ودورهم في الإعداد والتأهيل للقادة الجدد "قادة المستقبل"، وضرورة توفير المستلزمات والخدمات من غذاء سليم وعناية صحية وأسلوب للتعامل (نفسي وبدني) مبني على أسس صحيحة، فالوقاية منذ البدء خيرٌ من العلاج فيما بعد.

منهجية البحث

8. إن الطريقة أو الإجراءات التي تم استخدامها في تنفيذ هذا البحث اعتمدت المنهجين الاستدلالي والتحليلي لتقصي البيانات، وتحليلها، واستنتاج النتائج من خلالها، مع تحري وضمان الدقة والموضوعية في النتائج التي تم الحصول عليها.



المراجع . راجع الملحق (أ)

المقدمة

٩. علينا أن ندرك جيداً أن المؤسسة العسكرية والأمنية مهما تطورت أسلحتها ومعداتنا ووسائلها، تظل معتمدة على الأشخاص الذين يديرونها، وطالما أن الإنسان هو العنصر الأساس الذي تعتمد عليه هذه المؤسسة، والتي تقع على كاهلها مهمة الدفاع عن الوطن وشعبه في الداخل والخارج، من هنا كانت مهمة إعداد المنتمي إليها وتدريبه وتجهيزه للدفاع عن نفسه ومجتمعه ضرورة وواجب، فمهمته مهمة حياة أو موت لذا لا يُسمح بتأنيلاً بالإخفاق فيها.

١٠. تعد القوات المسلحة بكل صنوفها وتحت كل مسمياتها ذات أهمية غالياً لحفظ جسد هذا الوطن وأمنه، فالمؤسسة العسكرية والمتمثلة بمنتسبيها هي العمود الفقري الذي يستقيم به جسد الدولة والقاعدة الأساسية التي تنهض بكامل أجهزتها، فالجيش هو من يحمي الوطن من أي اعتداء خارجي وهو من يرسم نهج الاتجاهات السياسية والوطنية له ويحدد مكانته بين دول العالم.

١١. القوة والصلابة والمعنويات العالية تأتي من الداخل أولاً، كما هو الجسم تماماً، فعندما يكون الجسم معافى ومحصناً من الداخل قوي البنية البدنية والنفسية يكون من الصعب جداً اختراقه وانكساره أو هزيمته، مهما حاولت قوى خارجية أو حتى داخلية التعرض له، في حين عندما يكون ذلك الجسم هزياً من الداخل ضعيف البنية البدنية والنفسية، سيكون من السهل جداً القضاء عليه وربما سيكون عوده من داخله قبل خارجه، وسيهزم ويُمزق إلى أشلاء بأقل عارض يواجهه، ذلك الجسم إنما عنيت به العراق، ومن هم عنوان قوته وحصنه المنيع هم أبناءه من قادة وضباط ومنتسبين للجيش والشرطة العراقية " خط الدفاع الأول " فكل الاجلال والعز لكم والفخر والهيبة بكم، وحفظ الله العراق الواحد سماءً وأرضاً وشعباً بوجودكم .

الغاية

١٢. إعداد ضباط يتسمون بالمعرفة والمهارات والكفاءات اللازمة لتدريب وتأهيل طلبة كلية الشرطة العراقية والحفاظ عليهم باعتبارهم ثروة الوطن الحقيقية وقادة المستقبل الأمناء على أرضه وشعبه.

التدريب / المفهوم العام - الأهمية - المبادئ - الاهداف

13. يعد التدريب واحداً من المواضيع والذي يحظى بأهمية كبيرة في المؤسسة العسكرية والأمنية ويلقى اهتماماً بالغاً من المختصين بأمور الموارد البشرية لما يقدمه من معلومات وتنمية للمهارات وقدرات الأشخاص لإعدادهم بالشكل اللائق والصحيح، وبالتالي رفع الكفاءة والامكانية لهم سواء في الجانب المدني أو العسكري من حياتهم، لذا فالتدريب يحتاج إلى الدقة واعتماد عقيدة تدريبية واضحة ذات طبيعة متحركة لمواكبة المتغيرات التي يمر بها عالمي السياسة والتطور التقني. (١)(٣٨)



14. إن التدريب الواقعي النابع من الظروف الحقيقية، من حيث طبيعة التهديد وما يمكن مواجهته والتعرض له إضافة لطبيعة الارض والمجتمع والظروف المحيطة، يُعد من الامور التي لا يمكن التخلي عنها لأن التدريب الواقعي يزيل المجهول ويقلل من المفاجآت غير المتوقعة ويساعد على بناء القوة النفسية والبدنية، مما يجعل المتدرب أكثر صلابة وقوة ويكون مؤهلاً فيما بعد لاتخاذ القرارات الصائبة والمنطقية وبأدنى كم من الخسائر.

١٥. إن رجال الشرطة هم في تماس مباشر ومستمر مع المجتمع لذا يعد تدريبهم عنصراً أساسياً في الحفاظ على القانون والنظام داخل المجتمعات، وهو ضروري لإعداد الضباط للمواقف المتنوعة والصعبة التي سوف يواجهونها أثناء أداء واجبهم، فهو يضمن أن الضباط مجهزون جيداً بالمهارات والمعرفة والأسس الأخلاقية اللازمة لأداء أدوارهم بفعالية، ومن أجل ذلك كان الاهتمام أولاً أن ينصب نحو الضباط الذين يقومون بعملية التدريب قبل أن يتم التركيز على الطلبة ومجريات تدريبهم رغم أنه في "غاية الأهمية"، إذ تضمن الطبيعة المنظمة لبرامج تدريب الشرطة حصول جميع الضباط على مستوى ثابت من الإعداد، وهو أمر حيوي للحفاظ على معايير عالية في جميع نواحي القوة، مما يعزز من ثقافة السعي للتحسين المستمر، والبقاء على اطلاع بأحدث الممارسات والتقنيات في مجال تنفيذ القانون.^(٣)

16. ويمكننا تلخيص بعض من الاسباب الرئيسة لأهمية تدريب رجال الشرطة بما يأتي:
أ. السلامة العامة. التدريب المناسب يساعد الضباط على الحفاظ على السلامة العامة للمجتمع والاستجابة بفعالية لحالات الطوارئ.

ب. الاحترافية. تخرس برامج التدريب الشعور بالاحترافية، وتضمن أن يتصرف الضباط بشكل مناسب ويلتزمون بالمعايير القانونية والأخلاقية.

ج. تطوير المهارات. يتيح التدريب المستمر للضباط تطوير مهاراتهم وصقلها، والتكيف مع التحديات الجديدة والتطورات في تقنيات تنفيذ القانون.^(٣)

17. أما أهم الأسس والمبادئ التي يستند إليها التدريب فيمكننا أجمالها بالاتي:

أ. الشرعية والأخلاق. تؤكد برامج التدريب على أهمية الالتزام بالمعايير القانونية والمبادئ التوجيهية الأخلاقية، ويتم تعليم الضباط احترام حقوق الإنسان وتطبيق القانون بنزاهة.^(٤)

ب. التعلم القائم على السيناريو (المشاهد). يتضمن هذا المبدأ استخدام سيناريوهات واقعية لتدريب الضباط ومساعدتهم على تطبيق المعرفة النظرية في المواقف العملية، إذ إنه يعزز مهارات صنع القرار ويعد الضباط لمواجهة تحديات العالم الحقيقي.

ج. المشاركة المجتمعية. يتضمن التدريب الفعال للشرطة مكونات تركز على بناء علاقات إيجابية مع المجتمع، ليتعلم الضباط أهمية الشرطة المجتمعية وكيفية التعامل مع المواطنين بشكل بناء.^(٥)

يتم دمج هذه المبادئ في وحدات التدريب المختلفة للتأكد من أن الضباط الذين توكل اليهم مهام التدريب ليسوا ماهرين فحسب، بل أيضاً أخلاقيين وموجهين نحو المجتمع، ومن خلال الالتزام بهذه المبادئ، تهدف



برامج تدريب الشرطة إلى تخريج ضباط ذوي خبرة جيدة قادرين على التعامل مع تعقيدات تطبيق القانون الحديث.

18. أما أهداف تدريب رجال الشرطة بصورة عامة فتكون متعددة الأوجه، وهي مصممة لتغطية جوانب مختلفة من واجبات الضابط ومسؤولياته، وتشمل ما يأتي :

- أ. اكتساب المهارات. التأكد من اكتساب الضباط المهارات اللازمة لأداء واجباتهم بفعالية، بما في ذلك التدريب البدني، وإنقان الأسلحة النارية، والمهارات التكتيكية.
- ب. تعزيز المعرفة. تزويد الضباط بالمعرفة اللازمة لفهم القوانين واللوائح والإجراءات، ويشمل ذلك التدريب مجالات القانون الجنائي، وأساليب التحقيق، والتعامل مع الأدلة.
- ج. السلوك الأخلاقي. غرس شعور قوي بالأخلاق والنزاهة، والتأكد من أن الضباط يتصرفون بطريقة تدعم القانون وثقة المجتمع.

د. الحساسية الثقافية. تدريب الضباط ليكونوا حساسين ثقافياً ومدركين للمجتمعات المتنوعة التي يخدمونها، ويشمل ذلك فهم المعايير الثقافية المختلفة ومعالجة التحيزات.^(٧)

هـ. الاستعداد العقلي والعاطفي. إعداد الضباط للتعامل مع الضغوط العقلية والعاطفية للوظيفة، بما في ذلك التدريب على إدارة الضغوط والمرونة في التعامل معها، فيوم رجل الشرطة ليس يوماً عادياً ولا هادئاً أو مستقراً كما يظنه البعض.^(٧)

ومن خلال تحقيق هذه الأهداف، تهدف برامج تدريب الشرطة إلى إعداد ضباط مؤهلين حقيقة للقيام بتخريج ضباط جدد ليسوا فقط قادرين على تنفيذ القانون ولكنهم ملتزمون أيضاً بخدمة مجتمعاتهم باحترام ونزاهة، ويتمتعون بصحة نفسية وبدنية سليمة.

الأخلاقيات والسلوك المهني في التدريب

١٩. تعد الأخلاقيات والسلوك المهني بمثابة الأساس الذي تُبنى عليه ثقة المجتمع وتُقيم من خلاله فعالية رجال الشرطة، لذا فإن من أحد الأهداف الكثيرة لهذه الورقة وربما أهمها هو التعمق في أهمية الأخلاق والسلوك المهني لضباط التدريب، وذلك من خلال العمل على كيفية غرس القيم في ضباط الشرطة المستقبليين، وتعزيز النزاهة والمساءلة والسلوك الأخلاقي، والذي من المقترض أن يُسحب على جميع منتسبي الوزارة بمختلف مسمياتهم الوظيفية، وحيث التركيز هنا على ضباط التدريب وذلك لكونهم الومضة الأولى في أعين ومشاعر طلبتهم وإن السلوك المستقبلي سيُبنى على ما يزرعه القادة الضباط في نفوسهم، وهذا ما يؤكد الدور الأساسي للتدريب الأخلاقي في تشكيل ضباط شرطة أكفاء وجديرين بالثقة قادرين على دعم سيادة القانون وخدمة مجتمعهم بشرف وأمانة واحترام.^(٨)

٢٠. هناك اعتبار أخلاقي من جانب آخر وهو غاية في الأهمية يتعلّق بمجال تنفيذ القانون، وهو واجب دعم القانون وحماية حقوق جميع الأفراد، بغض النظر عن خلفيتهم (العائلية أو الوظيفية)، إذ يتحمل الضباط وخاصة ضباط التدريب مسؤولية معاملة جميع الطلبة باحترام وكرامة وإنصاف، والتأكد من أن أفعالهم تسترشد بمبادئ العدالة وتحقيق العدل والمساواة، ويشمل ذلك احترام الحقوق الإنسانية، وتجنب التحيز والتمييز، وعدم استخدام العنف وفقاً لسياسات الوزارة والمعايير القانونية،



إن التمسك بهذه المبادئ الأخلاقية أمر ضروري لتعزيز السلامة الاخلاقية والفكرية والمهنية للضباط (الجديد) مستقبلاً، مما يؤدي الى تربية وأعداد جيل واعٍ من النخب تحافظ على النظام وتدعم سيادة القانون في المجتمع.⁽⁹⁾

أهمية الأخلاق في التعامل بمهنية وتنفيذ القانون

٢١. تعد الأخلاقيات أمراً بالغ الأهمية بصورة عامة وعلى وجه الخصوص في سلوك الضباط عند تطبيقه للقانون، مع التركيز أكثر على ضباط التدريب القادة (لما يحملونه من مسؤولية في تخريج أجيال من الضباط تحمل سمات أولئك القادة)، وفيما يأتي أبرز الأسباب :
- أ. يتمتع ضباط الشرطة بسلطات كبيرة وفق مبادئ محددة، بما في ذلك سلطة الاعتقال، واستخدام القوة، واتخاذ قرارات الحياة والموت، لذا يجب ممارسة هذه السلطات بأعلى درجة من النزاهة لمنع الانتهاكات وضمان تحقيق العدالة بشكل عادل، وتلقيها عملياً لا نظرياً فقط للضباط الجدد، من خلال التعامل معهم.
- ب. يعمل السلوك الأخلاقي على بناء ثقة المجتمع، وهو أمر ضروري لفعالية عمل الشرطة، فعندما تعتقد المجتمعات أن لديهم رجال شرطة يتسمون بالعدل ويعملون بنزاهة وأخلاقية، فإنه من المرجح أن يتعاونوا مع جهود تنفيذ القانون، والإبلاغ عن الجرائم، والمشاركة في مبادرات الشرطة المجتمعية، وهذا بالتالي سيُسهل الكثير من العمل على الضباط في حياته المهنية فيما بعد.
- ج. يساعد الأساس الأخلاقي القوي لضباط الشرطة على التعامل مع المواقف المعقدة والغامضة أخلاقياً في كثير من الأحيان، ومن خلال الالتزام بمجموعة واضحة من المبادئ التوجيهية الأخلاقية، يستطيع الضباط ومن موقع قوة معنوية لا مهنية فقط اتخاذ قرارات تدعم القانون وتحمي حقوق المواطنين، تحت أي من الظروف والتهديدات.⁽¹⁰⁾
- د. لا تتعلق الأخلاق في تنفيذ القانون بالالتزام بالقوانين واللوائح فحسب، بل تتعلق بتعزيز الثقة داخل المجتمع وضمان تحقيق العدل بحياد، فغالباً ما يجد ضباط الشرطة أنفسهم في مناصب قوة مما يجعل لقراراتهم تأثيراً كبيراً على حياة الأفراد. لذلك، فإن وجود أساس أخلاقي قوي يُعد أمر بالغ الأهمية.⁽¹¹⁾

الاطر اللازمة لاتخاذ القرارات الأخلاقية

٢٢. للتغلب على المعضلات الأخلاقية، يمكن لضباط الشرطة الاعتماد على العديد من الأطر الراسخة التي توفر نهجاً منظماً لاتخاذ القرارات، إذ تساعد هذه الأطر في ضمان اتساق القرارات مع المبادئ الأخلاقية والمعايير المهنية، ويمكننا أجمالها بالآتي :
- أ. المثلث الأخلاقي. يتضمن هذا الإطار النظر في ثلاثة جوانب رئيسية: (عواقب الفعل، القواعد والقوانين التي تُطبق، المبادئ الأخلاقية المعنية)، فمن خلال موازنة هذه العناصر الثلاثة، يمكن للضباط التوصل إلى قرارات سليمة أخلاقياً.⁽¹²⁾⁽¹³⁾



ب. نموذج ACES . يشجع هذا النموذج (Awareness, Criteria and Evaluation, Support) (الوعي والمعايير والتقييم والدعم) الضباط على دراسة الآثار السلبية والصدمات التي من المحتمل التعرض لها في مرحلة الطفولة، وإدراك الأبعاد الأخلاقية للموقف، وتطبيق المعايير الأخلاقية ذات الصلة، وتقييم الخيارات، والسعي للحصول على الدعم من زملائهم أو المشرفين على أعمالهم إذا لزم الأمر. (١٤/١٥)

ج. نموذج PLUS . يرشد نموذج (Politics, Universal law, and the Self) (السياسات والقانون العالمي والذات) الضباط إلى النظر في السياسات والإجراءات والمتطلبات القانونية والقيم العالمية ومعاييرهم الأخلاقية الخاصة عند اتخاذ أي من القرارات. (١٦)

متطلبات إعداد وتأهيل ضباط التدريب وأهميتها

٢٣. يؤدي ضباط التدريب دوراً مهماً في تشكيل مستقبل الحياة المهنية بل وحتى الشخصية لطلاب كلية الشرطة، فهم يعدون الطلاب ويؤهلونهم من خلال التدريبات العملية والمعرفة النظرية والتدريب الأخلاقي، ويفرسوا فيهم الانضباط والنزاهة والاحترافية، ويبينون شخصية الطالب (ضباط المستقبل)، ليصبحوا ضباط مسؤولين وفعالين يحمون المجتمع ويحفظون هبة الدولة من الداخل، ومرآتها الناصعة والمشرفة في الخارج، فمن خلال التركيز على الأخلاقيات ومهارات اتخاذ القرار والخبرة العملية، يضمن ضباط التدريب أن الطلاب مجهزون جيداً للتعامل مع تحديات الشرطة وخدمة مجتمعاتهم بشرف وتفان، خاصة أن المهمة الموكلة لهم مستقبلاً تتميز "بالخطورة والإنسانية" في الوقت عينه، وهي في حقيقة الأمر مهمة حياة أو موت، لذا يعد التركيز على تأهيل وإعداد ضباط التدريب أمراً بالغ الأهمية لضمان أساساً قوياً ورصيناً وسليماً للضباط الجدد ولتنفيذ القانون بشكل فعال مما يؤدي إلى أمان أكثر للمجتمع وحفظ هبة المؤسسة العسكرية والأمنية والدولة، لذا تتضمن عملية إعداد وتأهيل الضباط وضباط التدريب بصورة خاصة مزيجاً معقداً يتعلق بجوانب عدة، وفيما يأتي رؤى رئيسة لتلك الجوانب تستند إلى دراسات ومقالات حديثة: (١٧)

أ. التعليم العالي والتدريب المهني. إذ أصبحت مساهمة التعليم العالي في تدريب ضباط الشرطة وضباط التدريب بصورة خاصة ذات أهمية متزايدة، فتاريخياً، كان تدريب الشرطة في المملكة المتحدة يتم على رأس العمل من قبل أفراد الشرطة، في حين كان تدريب الضباط المشرفين على التدريب أكثر تكاملاً مع التعليم العالي، ومؤخراً، كان هناك تحول نحو استخدام المؤهلات المهنية الوطنية وتطوير ضباط التدريب، ويهدف هذا التكامل بالتالي إلى تعزيز المعرفة النظرية والعملية للطلبة الجدد، وإعدادهم لتعقيدات الشرطة الحديثة.

ب. التطوير المهني المستمر (CPD) . وهو يعد ضرورياً للحفاظ على قوة عاملة عالية المهارة وقادرة على العمل في بيئات تتطلب مستويات عالية من الكفاءة، إذ تؤكد التغييرات في أسلوب ومناهج التعليم والتدريب، كما في (إيرلندا الشمالية (PBNI)) على سبيل المثال، حيث تؤكد المناهج على أهمية التطوير المهني المستمر لكل من ضباط التدريب والطلبة، إذ يساعد الانخراط في التطوير المهني



المستمر الضباط المشرفين على التدريب وضباط الشرطة بصورة عامة في البقاء على اطلاع بأحدث الممارسات والأطر القانونية والمعايير الأخلاقية. (١٧)(١٨)

ج. مواكبة التغيرات السريعة. إن الابتكار والتعلم مدى الحياة يتطلب مواكبة التطورات الاجتماعية والسياسية والعلمية والمتعلقة بمجال عمل الشرطة بصورة خاصة وأمور المجتمع بصورة عامة، وذلك من أجل تنفيذ القانون بصورة صحيحة مما يعني الانخراط في تعليم عالي الجودة والتعلم مدى الحياة، لذا نرى أن المنظور الألماني يسلط الضوء على أهمية الدورات التدريبية الأساسية والتعليم العالي والتعليم غير الرسمي بشتى أشكاله، وذلك من شأنه أن يساعد الضباط في التعامل مع التحديات الجديدة والوفاء بمهامهم بفعالية في مجال التدريب والعمل.

د. إمكانية التكيف مع احتياجات الشرطة الحديثة. والتي تتطور باستمرار، مع ظهور تحديات جديدة وبشكل متزايد مثل الجرائم الإلكترونية والإرهاب والمخدرات والعنف الاجتماعي، لذا يجب أن يكون ضباط التدريب على دراية جيدة بهذه القضايا المعاصرة وقادرين على دمجها في المناهج الدراسية، وهذا يتطلب التطوير المهني المستمر لضباط التدريب والفهم العميق لاستراتيجيات وتقنيات الشرطة الحديثة.

هـ. الضمانات الأخلاقية والقانونية. والتي تُعد من أولويات عمل ليس رجال الشرطة فحسب ولا الضباط القائمين على عمليات التدريب فقط بل لكل شخص في المجتمع، (فالضمانات الأخلاقية تُلحظ على كل سمة أو مسمى أو منزلة يرتقي لها الإنسان)، لذا فتطوير الضمانات الأخلاقية والقانونية في تدريب رجال الشرطة يساعد في الحفاظ على ثقة المجتمع وشرعيته، وتتحكم بروتوكولات التدريب الأخلاقي في جودة التعامل المهني وجمع المعلومات، والتي تُعد نقاطاً بالغة الأهمية، إن ضمان التزام رجال الشرطة وضباط التدريب بصورة خاصة، بهذه البروتوكولات يساعد في حماية حقوق الجميع وتعزيز النزاهة العامة لنظام الوزارة ككل. (١٨)

و. القدرة على الإلقاء والتدريس الفعال. والذي يُعد من المهارات التي يجب أن يتمتع بها ضباط التدريب، فمن الضروري أولاً فهم الفئة المستهدفة من الطلبة (كلية شرطة، معهد عالي، معهد إعداد المفوضين،) وبالتالي معرفة كم ونوع وعمق المعلومات المعطاة لهم والسعي لمشاركتهم الآراء والافكار، فمن الممكن أن يُضيف هؤلاء ثروة جديدة من الخبرات والمعرفة إلى بيئة التدريب، وخاصة إنهم يأتون من مناطق مختلفة ولديهم مستويات مختلفة من التعليم والخبرة السابقة، ويمكن أن يكون هذا التنوع أحد الأصول المفيدة إذا تم استثماره بشكل صحيح، وذلك يعتمد على المهارة الفنية والعلمية والعملياتية لضباط التدريب وما يتمتع به من إمكانيات في رسم استراتيجية إدارية ناجحة. (١٩)(٢٠)

ز. الالتزام بمفاهيم احترام الكرامة الإنسانية. ففي صميم عمل الشرطة الأخلاقي يُكمن احترام الكرامة الإنسانية، وهذا الالتزام يُعد واجباً وفرضاً ومن الأساسيات التي يتمتع بها رجال الشرطة بصورة عامة وضباط التدريب خاصة، إذ تقع على عاتقهم مهمة البناء النفسي والبدني للطلبة. (٢١)

ح. مهارة القيادة. هي ليست مفهوماً واحداً يناسب الجميع، إذ تتطلب المواقف المختلفة أنماط قيادية مختلفة، لذا فإن فهم الفروق الدقيقة أمر بالغ الأهمية للقيادة الفعالة، فهي يفهمها البسيط تعني القدرة على التأثير في الأفراد أو المجموعات وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف، ويمكن أن يكون هذا التأثير مباشراً أو غير



مباشر، وغالبًا ما ينطوي على مجموعة من المهارات والسمات والسلوكيات، فسمّة القيادة لا تكون عند ولادة الإنسان فحسب، بل من الممكن صنعها من خلال الخبرة والتعليم والممارسة، وهنا تُكمن مهارة ضباط التدريب في تحديد واستثمار الصفات القيادية للطلبة وتعزيزها وصقلها. وحيث أنه لا يوجد نمط قيادي يناسب الجميع، ولا يوجد قائدان يتشابهان تمامًا وكما لا يمكن نسخ القيادة وتقليدها أو تكرارها، ولا توجد سياسة مؤسسة جامدة لا يمكن تغييرها، ولا توجد استراتيجية قيادية واحدة للقيادة، فالقادة الحقيقيون هم الذين يستطيعون قيادة أنفسهم ومن يكفون بقيادتهم مهما كانت فئاتهم وتحت أي من مسمياتهم. (٢٢) (٢٣)

ومن خلال التركيز على هذه الجوانب لضباط التدريب، تضمن كلية الشرطة العراقية أن خريجها ليسوا فقط أكفاء في مهاراتهم الفنية ولكنهم أيضًا قادة قادرين على البناء والقيادة، بفضل الإعداد والتأهيل الصحيح لقادتهم في التدريب.

التطوير المهني المستمر لضباط التدريب المفهوم – الأهمية

٢٤. يعد التطوير المهني جانبًا أساسيًا من جوانب النمو والتحسين المهني، وخاصة بالنسبة للمدربين في كلية الشرطة العراقية، فمن خلاله يمكن للمدربين مواصلة نموهم المهني بشكل أفضل مع الاحتياجات المتطورة لمهنتهم، مما يعزز في نهاية المطاف فعاليتهم ومساهماتهم في هذا المجال.

٢٥. يشير التطوير المهني المستمر إلى العملية المستمرة للتعلم والتطوير التي ينخرط فيها ضباط التدريب لتعزيز مهاراتهم ومعارفهم وخبراتهم طوال حياتهم المهنية، على عكس أشكال التعليم التقليدية التي قد تقتصر على مدد أو مراحل محددة، فإن التطوير المهني المستمر هو التزام مدى الحياة بالتحسين الشخصي والمهني، فهو يشمل مجموعة واسعة من الأنشطة، بما في ذلك برامج التدريب الرسمية وورش العمل والندوات والمؤتمرات والتعلم الذاتي والخبرات أثناء العمل، والجانب الرئيسي فيه هو استمراريته وقدرته على التكيف، مما يسمح للمحترفين من ضباط التدريب مواكبة اتجاهات المعرفة والتقدم التكنولوجي وأفضل الممارسات في ميدان عملهم.

٢٦. إن التطوير المهني المستمر أمر بالغ الأهمية لأنه يضمن بقاء ضباط التدريب على دراية ومهارة بأحدث المنهجيات والأطر القانونية وتقنيات الشرطة، هذا التطور المستمر لا يعزز حياتهم المهنية فحسب، بل يؤثر أيضًا بشكل كبير على جودة التدريب المقدم لطلبتهم، وتكمن أهمية التطوير المهني المستمر للمدربين في عدة أسباب والتي تجعله أمرًا حيويًا، من أهمها:

أ. **الحفاظ على الكفاءة.** يساعد التطوير المهني المستمر المدربين على البقاء على قدر من الكفاءة في مجالهم من خلال تحديث معارفهم ومهاراتهم باستمرار، وهذا مهم بشكل خاص في مجال الشرطة، إذ يتم تقديم قوانين وتقنيات ومنهجيات جديدة بانتظام.

ب. **تعزيز المصداقية المهنية.** إن مشاركة ضباط التدريب في التطوير المهني المستمر تُظهر التزامًا بالنمو المهني والتميز ويعزز هذا الالتزام مصداقية المدرب وسمعته داخل كلية الشرطة العراقية ومجتمع القوات المسلحة الأوسع.



- ج. تحسين جودة التدريب. من خلال المشاركة في أنشطة التطوير المهني المستمر، يمكن للمدربين دمج أحدث الممارسات والابتكارات في برامجهم التدريبية، وهذا يؤدي إلى جلسات تدريبية ذات جودة أعلى، وضباط شرطة أكثر استعداداً، وفي النهاية، تحسين مخرجات كلية الشرطة من ضباط جدد ورفد المجتمع بنخبة أقل ما يمكن أن يُقال عنها بأنها فخر المؤسسة العسكرية والأمنية.
- د. الرضا الشخصي والدافع. يمكن أن يؤدي التعلم والتطوير المستمر إلى زيادة الرضا الوظيفي والدافع لتحقيق الأفضل، ومن المرجح أن يشعر المدربون الذين يشاركون في التطوير المهني المستمر بالرضا والحماس تجاه أدوارهم، مما يؤثر بشكل إيجابي على الطلبة المتدربين وفعالية التدريس لديهم.

المكونات الرئيسية للتطوير المهني المستمر

٢٧. إن فهم المكونات الرئيسية للتطوير المهني المستمر أمر ضروري للتخطيط الفعال وتنفيذ استراتيجية التطوير المهني. وتشمل هذه المكونات: (٢٤)(٢٥)(٢٦)
- أ. التقييم الذاتي. الخطوة الأولى في التطوير المهني المستمر هي التقييم الذاتي، إذ يقوم المدربون بتقييم مهاراتهم ومعارفهم وأدائهم الحالي، حيث يساعد هذا التأمل الذاتي في تحديد مجالات التحسين ويهيئ ميدان العمل للتطوير المستهدف.
- ب. تحديد الأهداف. بناءً على التقييم الذاتي، يجب على المدربين وضع أهداف واضحة وقابلة للتحقيق لتطورهم المهني، إذ يجب أن تكون هذه الأهداف محددة وقابلة للقياس وقابلة للتحقيق وذات صلة ومحددة بوقت. (SMART)
- ج. أنشطة التعلم. يتضمن التطوير المهني المستمر مجموعة متنوعة من أنشطة التعلم، مثل حضور ورش العمل، والالتحاق بالدورات خارج القطر وداخله، والمشاركة في الندوات عبر الإنترنت، والانخراط في الدراسة الذاتية، مع ضرورة مراعاة اختبار المدربين الأنشطة التي تتوافق مع إمكانياتهم وقدراتهم لتقديم أكبر قدر من الفائدة.
- د. التطبيق والتأمل. بعد المشاركة في أنشطة التعلم، يجب على المدربين تطبيق معارفهم ومهاراتهم الجديدة في ممارستهم المهنية، إذ إن التفكير في هذه التجارب يساعد على تعزيز التعلم وتحديد احتياجات التطوير الإضافية.
- ب التوثيق والمراجعة. يُعد الاحتفاظ بسجل لأنشطة التطوير المهني المستمر ونتائجها أمراً بالغ الأهمية لتتبع التقدم وإظهار الالتزام بالنمو المهني، إذ تساعد مراجعة هذه السجلات بانتظام المدربين على البقاء على المسار الصحيح وتعديل خطط التطوير الخاصة بهم حسب الحاجة، ومن الممكن الاستعانة بالبيانات Feedback، للحصول على التقييم والوقوف عند مواطن الخلل وتقويمها.

فوائد المشاركة في التطوير المهني المستمر

٢٨. توفر المشاركة في التطوير المهني المستمر فوائد عديدة للمدربين في كلية الشرطة العراقية، فهي تتضمن عدد من الفوائد أبرزها: (٢٦)(٢٧)



- أ. تعزيز المعرفة والمهارات. يوفر التطوير المهني المستمر للمدربين الفرصة لاكتساب معرفة ومهارات جديدة، مما يجعلهم في طليعة مهنتهم.
- ب. التقدم الوظيفي. يمكن للتعليم والتطوير المستمر أن يفتح فرصًا ومسارات وظيفية جديدة للمدربين، مما يؤدي إلى الترقيات وزيادة المسؤوليات.
- ج. تحسين نتائج التدريب. يمكن للمدربين الذين يشاركون في التطوير المهني المستمر تقديم جلسات تدريبية أكثر فعالية وتأثيرًا، مما يؤدي إلى إعداد ضباط شرطة أفضل وتحسين نتائج تنفيذ القانون.
- د. فرص التواصل. غالبًا ما تتضمن أنشطة التطوير المهني المستمر التفاعل مع أشخاص مهنيين في أماكن أخرى، مما يوفر فرص تواصل قيّمة يمكن أن تؤدي إلى التعاون والتوجيه وتبادل المعرفة.
- ب. النمو الشخصي. بالإضافة إلى الفوائد المهنية، يساهم التطوير المهني المستمر في النمو الشخصي، ويساعد المدربين على بناء الثقة والقدرة على التكيف وعقلية التعلم مدى الحياة، مما ينعكس على النمو النفسي والمهني للطلبة المتدربين.

إطار التطوير المهني المستمر للمدربين في كلية الشرطة

٢٩. إن تنفيذ إطار عمل لتطوير المهني المستمر والمنظم أمر ضروري لتحقيق الاستفادة منه، وتوضح الخطوات التالية إطار العمل له: (٢٧)(٢٨)(٢٩)

- أ. وضع سياسة للتطوير المهني المستمر. مما يساهم في تحديد التوقعات والأهداف والإجراءات الخاصة بالتطوير المهني، والتي يجب أن يتم إيصالها لجميع المدربين ودعمها من قبل قيادة الوزارة.
- ب. توفير الموارد والدعم. من خلال تسهيل الطرق والوسائل للمدربين للوصول إلى الموارد والدعم اللازمين لأنشطة التطوير المهني المستمر الخاصة بهم، ويشمل ذلك تمويل الدورات وورش العمل والوصول إلى مواد التعلم والوقت المخصص للتطوير المهني.
- ج. تشجيع ثقافة التعلم. تعزيز ثقافة التعلم المستمر والتحسين داخل كلية الشرطة العراقية، وتشجيع المدربين على مشاركة خبراتهم في التعلم والتعاون في مشاريع التطوير ودعم نمو بعضهم البعض، ودعم الطلبة المتدربين وإعطائهم مساحة للتعبير عن أفكارهم وآرائهم والأخذ بها بعد تقييمها ودراستها والتعامل معها بكل مصداقية، وهذا من شأنه أن يساهم بشكل فعال في "رفع شأن المؤسسة وبناء شخصية الطلبة وتعزيز الولاء والانتماء لها وهذه نواحي مهمة ودقيقة للغاية".
- د. مراقبة وتقييم التقدم. مراقبة وتقييم تقدم أنشطة التطوير المهني المستمر للمدربين بشكل منتظم، واستخدام الملاحظات ومراجعات الأداء لتقييم تأثير التطوير المهني المستمر على جودة التدريب وإجراء التعديلات حسب الحاجة، ويمكن الاستعانة بآليات Feedback.
- ب. الاعتراف بالإنجازات ومكافأتها. الاعتراف بالمدربين الذين يشاركون بنشاط في التطوير المهني المستمر ويظهرون تحسينات وابتكارات في ممارستهم المهنية ومكافأتهم، فمن شأن هذا التحفيز حث الآخرين على المشاركة في التطوير المهني المستمر والسعي إلى التميز.



نقاط الضعف النفسية والمهنية المهمة في ضباط التدريب

٣٠. هناك العديد من نقاط الضعف النفسية والمهنية الهامة التي ربما نجدها في بعض من ضباط التدريب، ويمكننا الإشارة إليها بالآتي: (٣٠)(٣١)(٣٢)

أ. **الافتقار إلى التدريب والمؤهلات.** في أحيان كثيرة لا يكون ضباط التدريب قد تلقوا تدريباً كافياً أو ربما يفتقرون إلى المؤهلات اللازمة لتدريب وتوجيه طلاب كلية الشرطة بشكل فعال وذلك لسبب أو لآخر.

ب. **ضعف مهارات الاتصال.** يمكن أن يُعيق التواصل غير الفعال قدرة ضباط التدريب على نقل المعلومات بوضوح وبناء علاقة جيدة مع الطلاب، مما يؤثر على عملية التعلم لديهم.

ج. **التحيز والتعصب.** بعض من ضباط التدريب يكون لديهم تحيزات أو أحكام شخصية مسبقة وآراء تمييزية للطلبة، وربما تكون عن غير قصد، وذلك بسبب تراكمات لمفاهيم بُنيت سابقاً بصورة خاطئة، مما يؤثر على فهمهم للتنوع والعلاقات المجتمعية، فالمجتمع العراقي أشبه بلوحة من الفسيفساء يُختصر العالم فيه أجمع وأجمل ما فيه هو هذا التنوع، لذا من المهم جداً أن يتجرد كل من هو في موقع القيادة من أي تحيز أو تعصب مهما كان نوعه أو مضمونه.

د. **عدم تطبيق المعايير بشكل متسق.** إذا لم يطبق ضباط التدريب المعايير الأخلاقية والمهنية بشكل متسق، فقد يتلقى الطلبة رسائل مختلطة ومشوشة حول توقعات العمل المهني فيما بعد وقيم تنفيذ القانون، مما يجعل سلوكياتهم غير منضبطة مستقبلاً.

ب **الافتقار إلى التعاطف والذكاء العاطفي.** يعد تطوير الذكاء العاطفي أمراً بالغ الأهمية للاستجابة بفعالية في مواقف الأزمات. وهذا يتطلب أن يكون المرء على دراية بتحيزاته وعواطفه، فضلاً عن التعاطف مع مشاعر ووجهات نظر الآخرين، لذا فضباط التدريب الذين يفتقرون إلى التعاطف والذكاء العاطفي يكون من الصعب عليهم التواصل مع الطلبة على المستوى الشخصي والمهني، مما يُعيق قدرتهم على توجيههم ودعمهم بشكل فعال.

ب٢ **مقاومة التغيير.** لأسباب عدة قد يقاوم بعض ضباط التدريب تبني أساليب التدريب الجديدة أو التقنيات أو أفضل الممارسات الحديثة، مما يحد من الفعالية الإجمالية لبرامج التدريب في كلية الشرطة، ويحد من التعليم والتطور لدى الطلبة.

إن معالجة نقاط الضعف هذه من خلال التطوير المهني المستمر وبرامج التدريب المستهدفة والتقييمات المنتظمة، يمكن أن تساعد في تحسين جودة وفعالية تدريب الضباط في كلية الشرطة العراقية.

ضباط التدريب ودورهم في إعداد وتأهيل الطلبة الجدد

٣١. تعمل كلية الشرطة كأرض تدريب أساسية للطلبة (الضباط الجدد) ومركز للتنمية المهنية المستمرة للضباط المخضرمين، ففي قلب هذه المؤسسة يوجد ضباط التدريب - الأشخاص ذوو الخبرة والمعرفة المسؤولون عن نقل المهارات الحاسمة وغرس القيم الأساسية وإعداد الطلبة للواقع المعقد



لتنفيذ القانون، ولا نبالغ مهما تحدثنا عن أهمية إعداد وتأهيل ضباط التدريب وذلك لأهمية دورهم وحساسيتهم، إذ أنهم يؤثرون بشكل مباشر على جودة وفعالية القوى العاملة في الشرطة، ويؤدون دوراً محورياً في تشكيل مهارات ومعارف ومواقف الطلبة (ضباط الشرطة الجدد) في المستقبل. وفيما يأتي أبرز أدوار ضباط التدريب: (٣٣)(٣٤)(٥)

أ. المعايير العالية للاحترافية. يعد ضباط التدريب نماذج للاحترافية والنزاهة الاخلاقية والمهنية داخل قوة الشرطة، فهم من يضعون اللبنة الاساس لمعايير السلوك والتصرف للضباط الجدد، لذا فإن اختيارهم وتدريبهم أمر بالغ الأهمية في الحفاظ على المعايير والقيم الأخلاقية، وبالتالي ضمان أن يفهم الضباط الجدد ويستوعبوا أهمية السلوك الأخلاقي والمساءلة واحترام حقوق الإنسان.

ب. ضمان الكفاءة وتنمية المهارات. يتطلب عمل الشرطة مجموعة متنوعة من المهارات، بما في ذلك الكفاءة التكتيكية والتواصل والتفكير النقدي وحل المشكلات، لذا يجب أن يكون ضباط التدريب مؤهلين تماماً لتدريس هذه المهارات، وضمان تجهيز الطلبة جيداً للتعامل مع التحديات التي سوف يواجهونها في الميدان، إن عمليات التدريب والتأهيل المناسبة تعني أن يكون ضباط التدريب يارعين في التعليم النظري والتطبيق العملي لتعليمه باحترافية لطلبتهم.

ج. تعزيز التواصل الفعال والعلاقات المجتمعية. إن أحد الجوانب الحاسمة في الشرطة الحديثة هو بناء والحفاظ على علاقات إيجابية مع المجتمع، لذا يؤدي ضباط التدريب دوراً رئيسياً في تعليم الطلبة أهمية التواصل الفعال فيما بينهم، والحساسية الثقافية والمشاركة فيما بينهم وبين المجتمع، إذ يمكن لضباط التدريب المؤهلين نقل المهارات اللازمة لتعزيز الثقة والتعاون بين الشرطة والمجتمع الذي يقومون على خدمته.

د. التحضير لأدوار القيادة. فغالباً ما يكون الضباط الذين يقومون بعملية التدريب مرشدين وقوة للطلبة (القادة المستقبليين) داخل قوة الشرطة، وذلك من خلال تطوير مهارات القيادة وتحديد القادة المحتملين والذين يمكنهم توجيه القوة في المستقبل، إذ يتم تحديدهم ولتكنهم بمستقبلهم من خلال مجموعة من الاختبارات الميدانية والفكرية.

ب. تعزيز الثقة. إن جودة تدريب الطلبة الجدد تؤثر بشكل مباشر على تصورهم لما سيواجهونه في المجتمع وما يمكن أن يواجهه المجتمع منهم، فمن خلال ضمان إعداد وتأهيل ضباط التدريب بشكل جيد، سيكون بناء جيل قوي وكفؤ ومهني من ضباط المستقبل يمكنه خدمة المجتمع وحمايته بشكل فعال، وبالتالي تعزيز ثقة المجتمع به.

التحديات التي يواجهها ضباط التدريب وطلبتهم

٣٢. يأتي تدريس الأخلاقيات وتعليم السلوك المهني للضباط الجدد بمجموعة من التحديات الخاصة به، فهو ليس بالأمر الهين أبداً والذي يقع جُل ثقله على ضباط التدريب، فهو يتعلق ببناء إنسان جديد وهذا بحد ذاته يُعد من أصعب الأمور، فتغير الأفكار والسلوكيات ومن ثم العمل على البناء من جديد أمر صعب للغاية، ويتطلب جهوداً استثنائية فذه من قبل ضباط التدريب وخاصة أن من يعدونهم



سيكونوا غداً قادة لمستقبل البلد وأمنه بغض النظر عن المواقع التي سيشغلونها أو المهام التي سيمارسونها، وفيما يأتي أبرز تلك التحديات: (٣٥)(36)(٣٧)

أ. أحد التحديات الكبيرة التي يواجهها الضابط أثناء حياته المهنية هي اختلاف القيم والخلفيات الشخصية للأفراد، والتي يُمكن أن تؤثر على تفسيرهم وتطبيقهم للمبادئ الأخلاقية التي يتم التعامل بها معهم، ولمعالجة هذه المشكلة، يجب تدريب ضباط الشرطة على التفاعل مع الأفراد من مختلف الخلفيات الثقافية والعرقية والاجتماعية والاقتصادية، وهذا يتطلب منهجاً يركز على الكفاءة الثقافية والشرطة المجتمعية، وأن يعمل ضباط التدريب على تعليم الطلبة القيم الثقافية المختلفة، بالإضافة إلى استراتيجيات الاتصال الفعالة لبناء الثقة والتعاون مع المجتمعات المتنوعة.

ب. التحدي الآخر هو احتمال حدوث معضلات أخلاقية في عمل الشرطة، إذ يواجه الضباط مواقف بدون إجابة واضحة صحيحة أو خاطئة، ولإعداد المسؤولين لهذه السيناريوهات، يستخدم ضباط التدريب التعليم القائم على السيناريوهات، وتشجع المتدربين على التفكير النقدي واتخاذ القرارات التي تتماشى مع المبادئ التوجيهية الأخلاقية.

ج. بالإضافة إلى ذلك، هناك التحدي المتمثل في ضمان ترجمة التدريب الأخلاقي إلى ممارسة عملية، وهذا يتطلب التعزيز والتقييم المستمر طوال حياة الضابط، بدءاً من كونه طالب مستجد تحت التدريب، وتعالج كلية الشرطة العراقية هذه المشكلة من خلال دمج التدريب والتقييمات الأخلاقية المستمرة في برامج التطوير المهني الخاصة بها، وهي تتضمن الآليات وأساليب عدة.

د. التحدي الناشئ الآخر والذي بدء يتزايد في السنوات الأخيرة هو الصحة العقلية، فغالباً ما يواجه رجال الشرطة أفراداً يعانون من مشكلات تتعلق بالصحة العقلية، ومن الأهمية أن يكونوا مجهزين بالمهارات اللازمة للتعامل مع هذه المواقف بالتعاطف والاحترافية، ويشمل ذلك التدريب على الإسعافات الأولية للصحة العقلية، والتدخل في الأزمات، وتقنيات تخفيف التصعيد، لحماية نفسه أولاً كرجل شرطة وحماية من هم حوله أيضاً، إن دمج مثل هذه المواضيع في المنهج الدراسي يمكن أن يساعد ضباط المستقبل على الاستجابة بشكل أكثر فعالية لأزمات الصحة العقلية.

الاستنتاجات

٣٣. بناءً على كل ما تم ذكره في هذه الورقة فإنه يمكننا الوصول الى الاستنتاجات الآتية:

- أ. نظراً لقدسية ومكانة المؤسسة العسكرية والأمنية والتي تتأتى من المهام الموكلة إليها في حفظ النظام والقانون والأمن، فإنه ينبغي إعطاؤها الأولوية بالرعاية والاهتمام، وما يعيننا هنا " كلية الشرطة" والحرص على مراقبة وضبط مدخلاتها من موارد بشرية ومادية وتكنولوجية وتتبع مجريات العمليات داخلها وتقييمها وتقويمها بالشكل الذي يجعل هذه المؤسسة نموذجاً يُحتذى به ومصنعاً حقيقياً للأبطال.
- ب. "العقل السليم في الجسم السليم" ولا يكون الجسم سليماً ومعافى إلا بغذاء جيد ومتوازن وبتدريب بدني ونفسي مناسب لضباط التدريب وللطلبة المتدربين على حد سواء، فالتدريب الصارم والقدرة على تحمل المصاعب والمشاق لا يعني أبداً تقديم خدمات لا تتوفر فيها أبسط معايير السلامة في المأكل والمشرب للطلبة، أسوة بما تقدمه باقي الدول في محيطنا الاقليمي والدولي من عناية بضباطها وطلبتها.



- ج. هنالك علاقة إيجابية بين جودة تدريب الضباط وأداء طلبة كلية الشرطة، فكلما كان ضابط التدريب ذو إمكانية ومهارة في التدريب البدني والنفسي كلما كان أداء الطلبة في التدريبات وفي العمل المهني فيما بعد أكثر نجاحاً.
- د. الحاجة إلى دمج التقنيات الحديثة في برامج التدريب واعتماد التمارين العملية الواقعية ودراسة الحالة لتحسين فعالية التدريس وتسهيل عملية التعليم.
- هـ. أهمية تقييم البرامج التدريبية بشكل دوري لضمان تحقيق الأهداف المرجوة وتطويرها بناءً على آليات Feedback.
- و. ضرورة تعزيز أساليب التواصل والتفاعل بين ضباط التدريب والطلبة وبين الطلبة بعضهم مع البعض الآخر، وهذا من شأنه أن يعزز أواصر العلاقات الإنسانية والمهنية ويخلق بيئة متميزة، ويجعلهم يتمتعون بصحة نفسية جيدة، مما ينعكس مستقبلاً على علاقتهم المهنية والشخصية.
- ز. أهمية التأكيد على القيم الأخلاقية والمهنية في التدريب والتعامل بها لضمان تكوين أشخاص أسوياء وقادة مسؤولين وصالحين في المستقبل.
- ح. ضرورة توفير برامج تدريبية مستمرة لضباط التدريب لتحديث مهاراتهم ومعارفهم.

التوصيات

تهدف التوصيات الآتية إلى توجيه الجهات المعنية بكيفية التعامل مع موضوع الورقة والأخذ بمضمونها على المستوى الفعلي، وفيما يأتي أهم التوصيات:

- أ. من المهم جداً حصول خريجي كلية الشرطة على شهادة في القانون مع إمكانية زيادة مدة الدراسة عام واحد، إذ تعد دراسة القانون وفهم أساسياته وكيفية تطبيقه أمراً ضرورياً لضباط التدريب وللطلبة على حد سواء، فهم سيتعاملون به بشكل أو بآخر وبصورة مستمرة طوال مدة خدمتهم، مما يجعل من المهم جداً أن يكون لديهم أساساً من المعرفة والمهارات اللازمة لنجاحهم وحماية أنفسهم ومن تقتضي الضرورة التعامل معه (طالب متدرب، زميل العمل "الأقران أو من هم أدنى أو أعلى رتبة"، أفراد المجتمع بكل فئاته)، بالتالي سيكون هنالك فهم أعمق لدورهم في المجتمع ودراية بكيفية المواجهة القانونية وتحسين أنفسهم والآخرين من تلك التحديات التي يواجهونها على أساس يومي والتعامل معها، وذلك سيساعدهم على اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن مساراتهم المهنية المستقبلية وإعدادهم بشكل أفضل لقسوة العمل في مجال تطبيق القانون.
- ب. أحد العناصر الأساسية في إعداد وتأهيل الكادر التدريبي هو إدراج دورات تُعنى بالأخلاقيات المهنية، تغطي الجوانب النظرية والعملية لرجال الشرطة وخاصة الجدد منهم، غايتها توفير فهمًا شاملاً للمبادئ الأخلاقية، والتي ستكون متصلة سلوكياً وشخصياً ومنهجياً للعمل المهني.
- ج. الاهتمام بنوع الماء والطعام من حيث النظافة والفائدة والكم الذي يتم تقديمه لضباط التدريب وطلبتهم على حد سواء دون تمييز والاعتناء بتغذيتهم لبناء جسمي سليم ومعافى، كما هو الواجب تماماً في إعداد وتأهيل الطلبة بدنياً ونفسياً وتقديم الأفكار الصحيحة طوال مدة الدراسة لتكتمل صحة العقل والجسم معاً.



د. معنى العقوبة بالأساس هي ضبط السلوك وتوقيمه، لذا على ضباط التدريب أن يكونوا على قدر من المعرفة والفهم عند اختيار وإقرار العقوبة للطالب، مع التبصر جيداً بمدى فائدتها الحالية والمستقبلية له، فالغرض منها هو تقويم الطالب وإشعاره بأن سلوكه لم يكن بالمسار الصحيح والمقبول، وليس بدافع الانتقام أو الانتقاص منه، وهذا موضوع أيضاً في غاية الأهمية وله تبعات نفسية سلوكية معنوية مهنية وحتى جسمية في الحاضر والمستقبل أيضاً.

هـ. أن يكون أفراد المجتمع قريبين من رجال الشرطة يُعد أمراً مهماً وله انعكاسات آنية ومستقبلية وخاصة جيل الاطفال والشباب، لذا ومن أجل أن تكون وزارة الداخلية لها مكانة متميزة في عقول وقلوب أبناء المجتمع ككل، يجب أن تكون لدى المجتمع صورة واقعية لطبيعة عمل رجال الشرطة وأهميته وما يواجهونه من تهديدات وتحديات وضغوط شتى ومن اتجاهات عدة وطيلة مدة عملهم، وكما التضحيات التي قُدمت وتقدم من أجل حماية هذا الوطن وشعبه من الداخل، مما سيكون له الأثر الأكبر في الرؤية المستقبلية للمجتمع ككل نحو رجل الشرطة وكيفية التعامل معه بكل خُلق واحترام، مع تقدير لكل ما يقوم بتقديمه من أمن وحماية لهم، والسبيل لتحقيق ذلك هو التواصل مع المؤسسات التعليمية بدءاً من دور رياض الاطفال ومروراً بطلبة المدارس وصولاً الى طلبة الجامعات، ويكون ذلك إما عن طريق القيام بجولات ميدانية لتعريفهم بمرافق الوزارة والاطلاع على سير العمل فيها "زيارات لمديرية المرور العامة، لكلية الشرطة مصنع الابطال، لأماكن تضم مقتنيات تراثية من أسلحة ومعدات تاريخية تعود للشرطة العراقية، أو إقامة معارض تضم صور لشهداء الشرطة والتعريف بهم وبيطولاتهم، أو معارض تُقيمها الوزارة تجسد أنشطتها وفعاليتها" مما يبعث روح الوطنية والولاء والانتماء في الاطفال والشباب والتقدير لهذه المؤسسة العريقة.

و. يجب استخدام تمارين عملية لتأدية الأدوار ودراسات الحالة لتوفير الخبرة العملية، ومن خلال محاكاة مواقف الحياة الواقعية، تساعد هذه الأساليب الضباط على تطوير مهارات التفكير النقدي اللازمة لتطبيق المبادئ المهنية والأخلاقية في واجباتهم اليومية مع التعمق في الاستراتيجيات التعليمية الحديثة.

ز. إنشاء مجلس استشاري مجتمعي يتكون من أعضاء مجتمعين متنوعين يمكنهم تقديم الأفكار والمقترحات حول استراتيجيات وبرامج الشرطة وما يمكن أن يقدم لخدمة المجتمع ككل دون استثناء.

ح. استخدام منصات التواصل الاجتماعي للتواصل مع أفراد المجتمع وإشراكهم، ومشاركة التحديثات حول جهود منع الجريمة، والفعاليات المجتمعية.

ط. توفير مترجمين فوريين أو جهات اتصال ثقافية للمساعدة في سد فجوات التواصل بين رجال الشرطة والأفراد غير الناطقين باللغة العربية وخاصة في المناسبات التي تتضمن حضوراً من بلدان وجنسيات مختلفة كالمؤتمرات الدولية والمحافل التي تُقام على أرض الوطن والمناسبات الدينية وغيرها.

ي. يجب أن يتناول المنهج مسألة صحة الضباط، فطبيعة عمل الشرطة مرهقة جسدياً وعاطفياً، ومن المهم تقديم الدعم للصحة العقلية والجسدية لهم، ويمكن أن يشمل ذلك تقنيات عدة منها برامج إدارة التوتر، واللياقة البدنية، والإجازات السنوية الترفيهية لهم.

ك. من المهم لكلية الشرطة العراقية أن تقوم بإدخال أساليب ووجهات نظر عالمية في مناهجها الدراسية، ويشمل ذلك فهم ممارسات تنفيذ القانون الدولي وتعزيز التعاون مع قوات الشرطة من البلدان الأخرى، ويمكن



لبرامج التبادل والتدريبات المشتركة أن توفر فرصًا قيمة للمتدربين للتعلم من نظرائهم في مختلف أنحاء العالم. ويمكن أن يؤدي ذلك أيضًا إلى تعزيز تبادل أفضل الممارسات والابتكارات في مجال تنفيذ القانون.

الخاتمة

في ختام هذا البحث، يتضح أن إعداد وتأهيل ضباط التدريب في كلية الشرطة يمثل حجر الزاوية في صناعة قادة المستقبل وتخريج قادة أكفاء قادرين على مواجهة التحديات الأمنية، وتطوير جهاز الشرطة مما يستلزم تفعيل برامج تدريبية متطورة تشمل مهارات القيادة، التواصل، واستخدام التكنولوجيا الحديثة، فالاستثمار في تأهيل الضباط الجدد سيسهم في تعزيز الكفاءة والاحترافية، مما يعود بالنفع على المؤسسة والمجتمع ككل، لذا يُنصح بضرورة الاهتمام بهذا الموضوع وتبني استراتيجيات فعالة لضمان تحقيق الأهداف المرجوة منه، والحديث عنه واسع وله جوانب وحيثيات عدة لا تُسع هذه الورقة لذكرها والدخول في تفاصيلها.



المراجع

1. <https://www.yourarticlelibrary.com/human-resource-development/training-meaning-definition-and-types-of-training/٢٢٣٧٤>
2. J. D. Fletcher P. R. Chatelier, "An Overview of Military Training", 13-14, INSTITUTE FOR DEFENSE ANALYSES, <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA408439.pdf>
3. The Importance of Training and Development for Indian Police Officers, April 8, 2023, <https://sadiqpasha.com/the-importance-of-training-and-development-for-indian-police-officers/>
4. Nevena Dičić Kostić, "HUMAN RIGHTS AND POLICE – THE ROLE OF POLICE TRAINING AND EDUCATION", COLLECTION OF POLICY PAPERS ON POLICE REFORM IN SERBIA | NUMBER 9, 2014, P6-23 <https://www.ijstor.org/stable/pdf/resrep04799.5.pdf>.
5. Why Is Training Important For Law Enforcement Officers? <https://pangarotraining.com/why-is-training-important-for-law-enforcement-officers/>
6. The Importance Tracking Comprehensive Police Training , <https://navjoyinc.com/the-importance-of-comprehensive-police-training/>
7. Lisanne Kleygrewe, , Raul R. D. Oudejans, , Matthijs Koedijk, R. I. (Vana) Hutter, "Police Training in Practice: Organization and Delivery According to European Law Enforcement Agencies", 2022, <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.798067/full>
8. TIM R. JONES, Ed.D, COMPTON OWENS, and MELISSA A. SMITH, "Police Ethics Training A Three-Tiered Approach", June 1995 Volume 64 Number 6, P4-5. <https://www.ojp.gov/pdffiles1/Digitization/155705NCJRS.pdf>
9. Human rights and police ethics, <https://www.thecommonwealth-library.org/index.php/comsec/catalog/download/998/994/8413?inline=1>
10. Ethical policing principles, 2024, P1-2 <https://www.college.police.uk/ethics/code-of-ethics/principles>
11. The Deadly Force Triangle, The deadly force triangle, a framework for law enforcement to justify the use of deadly force. <https://www.performance-protocol.com/post/the-deadly-force-triangle-key-insights-for-law-enforcement>
12. . Jack D. Kem, "THE USE OF THE "ETHICAL TRIANGLE" IN MILITARY ETHICAL DECISION MAKING", 2006, P6
13. Stephen T. Messenger, "The Ethical Triangle", 2023, <https://themaximumstandard.com/2023/10/03/the-ethical-triangle/>



14. Wayne F. Handley , "Understanding the Role of Adverse Childhood Experiences on Resilience in Police Officers" , Spring 2024, Old Dominion University, wfhandley@live.com
15. Goodall, K, Brodie, Z, Deacon, K, Collins, K & Gillespie-Smith, K , "How the police conceptualise and view the relevance of Adverse Childhood Experiences (ACEs) for policing" , 2023, Policing: An International Journal, vol. 46, no. 5-6, pp. 878-892. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-02-2023- 0023>
16. Jennifer M. Miller & Adam J.Mck, "Tools for Ethical Decision-Making"2024, <https://docmckee.com/oer/ethics-and-cultural-competence/section-2-4-tools-for-ethical-decision-making/>
17. "Police academy training: What to expect" , Explore the rigorous educational and physical training modules that prepare recruits for a career in law enforcement, 2024, <https://www.police1.com/how-to-become-a-police-officer/articles/what-to-expect-from-police-academy-training-TphD8qpkqgg68nYc/>
18. Education for Police Officers, <https://www.allcriminaljusticeschools.com/law-enforcement/law-enforcement-training/>
19. Training , <https://www.joiningthepolice.co.uk/training-progression/training>
20. State Law Enforcement Training Requirements, 2013, <https://www.trainingreform.org/state-police-training-requirements>
21. John Fees, "Leadership & Respect for Human Dignity", 2018, <https://www.linkedin.com/pulse/leadership-respect-human-dignity-john-fees/>
22. Leaders Should Focus on Human Dignity at Work,2018, <https://www.strategy-business.com/article/Leaders-Should-Focus-on-Human-Dignity-at-Work>
23. Lead with dignity, 2021, <https://www.monday-8am.com/lead-with-dignity/>
24. What are the benefits of CPD?, <https://www.cpdstandards.com/resources/benefits-of-cpd/>
25. The Importance of Continuing Professional Development (CPD) , <https://cpduk.co.uk/news/importance-of-cpd>
26. What is the Purpose of Continuing Professional Development (CPD)?,2024 <https://www.lsb.org.uk/blog/news/education-careers/what-is-the-purpose-of-continuing-professional-development-cpd>
27. reasons why you should continue your professional development (CPD), Birmingham City University, <https://www.bcu.ac.uk/blog/health-professions/cpd>
28. How CPD Benefits Employers and Employees, <https://vinciworks.com/blog/how-cpd-benefits-employers-and-employees/>
29. Matt Munday, "9Benefits of Continuous Professional Development" , 2023, <https://www.think-learning.com/performance-management/benefits-of-continuous-professional-development/>



30. Carolyn Burns, and Marla Buchanan, "Factors that Influence the Decision to Seek Help in a Police Population" , *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2020, <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7559930/pdf/ijerph-17-06891.pdf>
31. Yi-Fang Lu , Kevin Petersen," Effectiveness of psychological skills training for police personnel: a meta-analysis" ,2023,
<https://oem.bmj.com/content/oemed/80/10/590.full.pdf?with-ds=yes>
32. William O'Donohue, Kyle C. Ferguson & Michele Pasquale, "Psychological Skills Training: Issues and Controversies" , VOLUME 4, NO. 3,
[file:///C:/Users/hp/Downloads/Psychological Skills Training Issues and Controversies.pdf](file:///C:/Users/hp/Downloads/Psychological%20Skills%20Training%20Issues%20and%20Controversies.pdf)
33. Field Training Officer, <https://www.fountainvalley.gov/677/Field-Training-Officer>
34. Attorney Eric Daigle, Training Officer Liability and Current Trends, 2024,
<https://dgllearningcenter.com/training-officer-liability-and-current-trends/>
35. IMPACTS ON FIELD TRAINING OFFICER PROGRAMS,
<https://www.cna.org/reports/2021/10/Impacts-on-Field-Training-recruitment.pdf>
36. Challenges Involving Generation Z Law Enforcement Officers – FDLE,
<https://www.fdle.state.fl.us/FCJEI/Programs/SLP/Documents/Full-Text/Scroble,-Angela-paper.aspx>
37. Challenges Of Police Training In The Community Policing Era,
<https://www.communitypolicing.com/challenges-of-police-training-in-the-community-policing-era>.
38. المجلد الأول ، فن الحرب ، كراسة التدريب في القوات المسلحة ، رئاسة أركان الجيش دائرة التدريب ، الطبعة الأولى ٢٠١٤.