



جامعة نايف العربية
لعلوم الأمنية
NAIF ARAB UNIVERSITY
FOR SECURITY SCIENCES
١٩٧٨ تأسست

Est. 1978

سلسلة دراسات أمنية

نماذج اختيار الراغبين في الالتحاق إلى أجهزة الشرطة والأمن



سلسلة دراسات أمنية

نماذج اختيار الراغبين في الانتساب إلى أجهزة الشرطة والأمن

عدنان محمد الضمور

السيد حلمي الهزان

محمد خميس العثماني

Security Studies Series

**Criteria for Selecting Candidates
for Police and Security Forces**

Mohammed Khamees Alothmani

Elsayed Helmy Elwazzan

Adnan Mohammad Aldhmour

نماذج اختيار الراغبين في الانتساب إلى أجهزة الشرطة والأمن
د. محمد خميس العثمانى، أ.د السيد حلمي الوزان، د. عدنان محمد الضمور

أكاديمية العلوم الشرطية، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة

Criteria for Selecting Candidates for Police and Security Forces

Dr. Mohammed Khamees Alothmani, Prof. Elsayed Helmy Elwazzan, Dr. Adnan Mohammad Aldhmour

Sharjah Police Academy, Sharjah, United Arab Emirates

مركز البحوث الأمنية
سلسلة دراسات أمنية

ردمك (ورقى) ISSN(Print) 1658-8762

ردمك (إلكترونى) ISSN(Online) 1658-8770

ردمك (ورقى) ISSNp 978-603-8361-13-9

ردمك (إلكترونى) ISSNe 978-603-8361-12-2

إيداع (ورقى) DEPOSITp 1443/4114

إيداع (إلكترونى) DEPOSITp 1443/4109

DOI: 10.26735/978-603-8361-12-2

حقوق النشر محفوظة © 2021 دار جامعة نايف للنشر

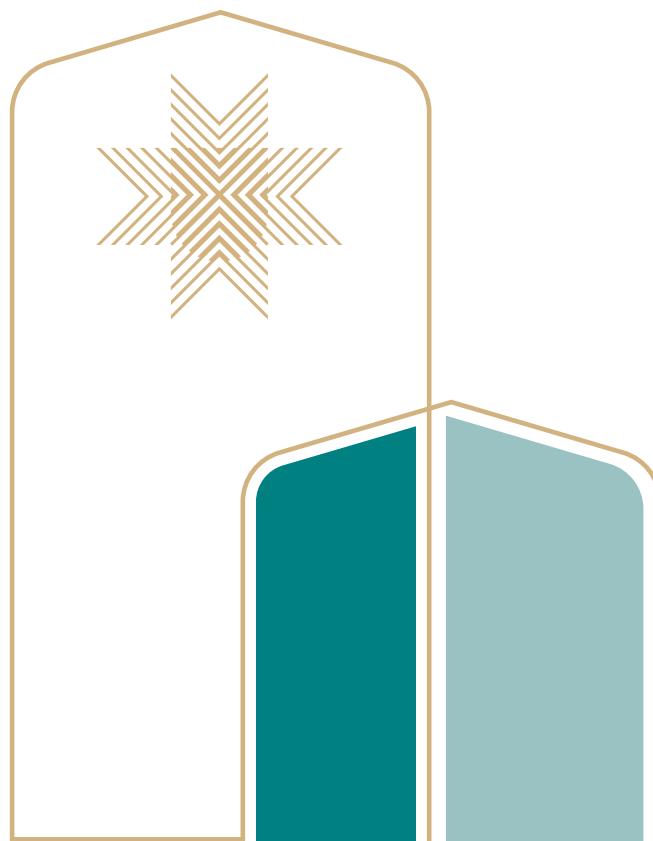
هذه الدراسة منشورة بنظام الوصول المفتوح، ومرخصة بموجب ترخيص المشاع الإبداعي CC BY-NC 4.0. بعض الصور أو الأشكال المضمنة أو أي محتوى آخر في هذه الدراسة قد لا يخضع لترخيص المشاع الإبداعي، ويجب الحصول على إذن من مالك حقوق النشر.

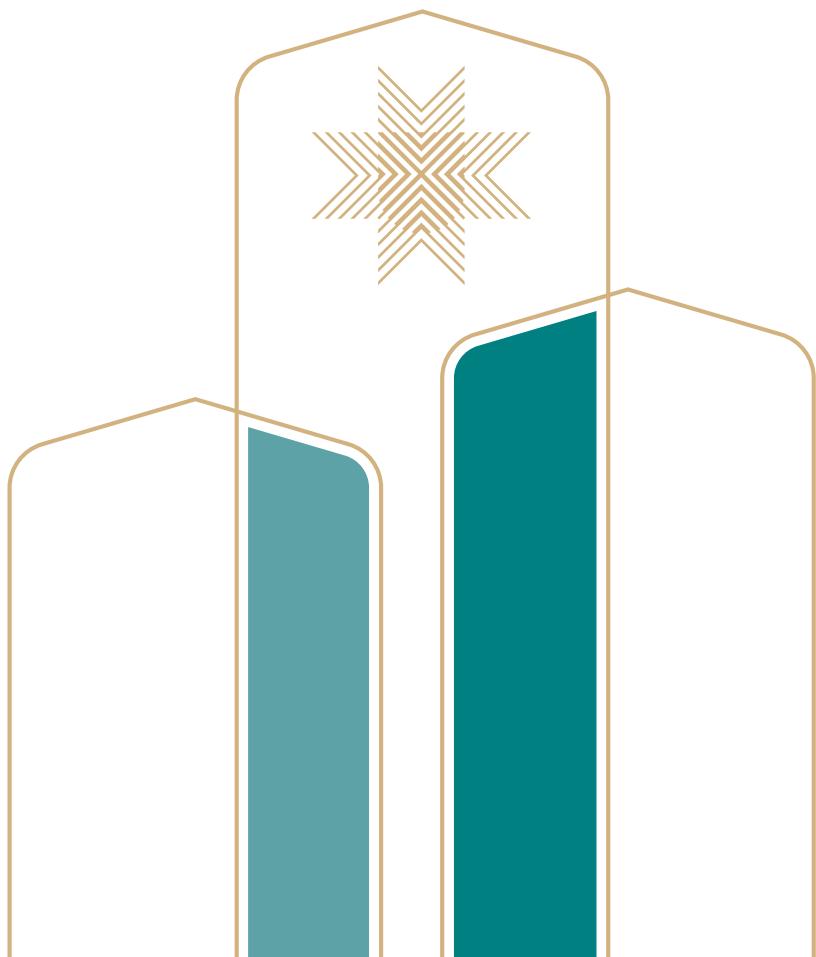
جميع الأفكار الواردة في هذه الدراسة تعبر عن رأي صاحبها، ولا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر الجامعة.

Copyright © 2021 Naif University Press

This work is published under an open access system and is licensed under the Creative Commons License “CC BY-NC 4.0”.

Some images, figures, or any other content included in this work may not be subject to the Creative Commons License, and permission must be obtained from the copyright owner. All ideas expressed in this work represent the opinion of the author and do not necessarily reflect the University’s viewpoint.





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



المحتويات

10	المستخلص
11	Abstract
12	المقدمة
16	الفصل الأول: معايير الاختيار على مستوى الشرطة العربية والشرطة الدولية
18	المبحث الأول: مفهوم عمليتي الاختيار والمعايير وأهميتها
20	المبحث الثاني: مفهوم عملية التدريب وأهدافها ومراحلها
28	الفصل الثاني: نماذج معايير اختبار الراغبين في الانتساب إلى الأكاديميات الشرطية
29	المبحث الأول: نماذج الأكاديميات الشرطية على المستويين المحلي والإقليمي
29	أولاً: الكليات والأكاديميات الشرطية في دولة الإمارات العربية المتحدة
33	ثانياً: كلية الشرطة المصرية
42	المبحث الثاني: نماذج الأكاديميات الشرطية في النظم الدولية
42	أولاً: مركز تدريب إنفاذ القانون الفيدرالي (FLETC) في الولايات المتحدة الأمريكية
52	ثانياً: أكاديمية شرطة نيويورك/ مكتب التدريب
57	ثالثاً: كلية الشرطة الفيدرالية الأسترالية
68	رابعاً: كلية الشرطة في المملكة المتحدة
77	خامسًا: كلية الشرطة النرويجية
81	سادسًا: الكلية الجامعية للشرطة في فنلندا
84	سابعاً: معهد العدالة في كولومبيا البريطانية (JIBC) بكندا
87	ثامناً: أكاديمية فريق وزارة الداخلية في سنغافورة
89	تاسعاً: أكاديمية الشرطة في قوونلا
93	الفصل الثالث: أوجه الالتفاق والاختلاف في المعايير بين نظم الشرطة المختلفة
96	الخاتمة
99	النتائج والتوصيات
101	المراجع

المستخلص

هدف هذا التقرير إلى التعرف على النماذج والمعايير، التي يتم من خلالها اختيار الراغبين في الالتحاق بالكليات والأكاديميات الشرطية على المستوى المحلي والإقليمي والدولي، واستخدم التقرير المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المقارن، وتم اختيار نماذج أكاديميات وكليات الشرطة في دولة الإمارات العربية المتحدة ممثلة لدول الخليج، وكلية الشرطة المصرية ممثلة للشمال الإفريقي، إضافة إلى بعض الكليات من دول العالم التي شملت (الولايات المتحدة، أستراليا، المملكة المتحدة، النرويج، فنلندا، كندا، سنغافورة، هولندا).

وتوصل التقرير إلى عدد من النتائج، من أهمها أن وضع معايير لعدلات أداء العمل الأمني، ليست عملية مؤقتة، بل هي عملية مستمرة ومتطرفة بتطور الحياة ومعطياتها الأمنية. وأن عملية اختيار الراغبين في الانتساب إلى العمل الشرطي وممارسة العمل الأمني في إطار معايير دولية - سيؤدي إلى أن تكون مخرجات المنظمات الأمنية من رجال الشرطة على المستوى المطلوب من الأداء، فضلاً عن أنه يجتب المنظمة الأمنية كثيراً من المأموريات الأمنية الفاشلة. وقد اهتمت جميع الكليات والأكاديميات الشرطية محل الدراسة بتطوير التدريب بما يتناسب وحجم التحديات والتهديدات المطروحة على الساحة الأمنية هذا من جانب، والوصول إلى أداء القوات الشرطية إلى المعايير العالمية في عمليات المواجهة من جانب آخر، باعتبار أن التدريب يُعدّ الوسيلة الأساسية في تنمية العنصر البشري في المجال الأمني. كما تعمل الكليات على عمل شراكات وتعاون مع أصحاب المصلحة في المؤسسات التدريبية الشرطية الأخرى في البلدان المختلفة، كذلك إقامة شراكات مع السلطات الشرطية ذات الاختصاص، وذلك بهدف الحركة والانتقال التعليمي والتدربي، وتهتم بعض الكليات الشرطية بحصول المرشح على التدريب على «إدارة الأزمات المدنية الدولية».

وبناءً على النتائج، فقد تم صياغة عدد من التوصيات من أهمها: وضع معايير للأداء الشرطي بأسلوب ومنهج صحيح من خلال تحليل الواقع البيئي الأمني بشكل دائم ومستمر لمعرفة مناطق القوة والضعف والتحديات والتهديدات، التي تعكس مستوى المعايير المطلوبة والجاهزية، والاستعداد والأداء المناسب في عمليات المواجهة والمكافحة، وضرورة قيام المختصين بالاستشراف والدراسات المستقبلية للوقوف على التحديات والتهديدات والأحداث المستقبلية المتوقعة، للاستعداد لمواجهتها، ووضع فرص التحسين قبل حدوثها، ومن ثم وضع وتصميم معايير الأداء الصحيحة التي تتناسب ومتطلبات العصر ومستوى الأداء المستقبلي، وكذلك الاهتمام بالإستراتيجيات الأمنية موضحاً بها الرؤية والرسالة والأهداف وآليات تفيذهما، وفقاً لإجراءات علمية محددة في إطار المعايير الدولية المطلوبة من العمليات الأمنية، إضافة إلى بناء الشراكات بين المؤسسات الشرطية وأصحاب المصالح، سواء أكان ذلك مع المنظمات المدنية أم الكليات والأكاديميات ذات الصلة، وكذلك مع المؤسسات المناظرة في الدول العربية والأجنبية، لتبادل الخبرات ونقل المعرفة، خاصة التي تعتمد على الأجهزة والمعدات التقنية الحديثة، مثل: تقنيات الذكاء الاصطناعي، والأنظمة الخبيرة لمواجهة التحديات الأمنية المستقبلية.

الكلمات المفتاحية:

كليات الشرطة، معايير الاختيار، التعليم الأمني، التدريب الأمني، الشرطة العربية، الشرطة الدولية

Abstract

This report aims to explore the standards and criteria by which persons willing to join police colleges and academies are selected at the local, regional, and international levels. The report adopted two methods, the descriptive analytical method, and the comparative method. In addition, several colleges were chosen, such as police colleges and academies in the United Arab Emirates, Police Academy of Egypt, besides some colleges from other countries, including the United States, Australia, the United Kingdom, Norway, Finland, Canada, Singapore, the Netherlands.

The report has drawn several findings, light will be shed on the two most prominent. First, setting standards for the performance rates of the security work is not a temporary process, but rather a continuous process evolving along with the evolution of life and security reality. Second, the selection of persons willing to join police forces and practice security work within the framework of international standards will result in police personnel at the required level of performance and will avert security organization of failed security missions.

Police colleges and academies, under study, attached great importance to the development of training to be in par with the volume of challenges and threats posed in the security realm, on the one hand, and to raise the performance of police forces to international standards in confrontation operations, on the other hand, given that training is the primary means of developing the human factor in the security field. Moreover, security colleges undertake to establish partnerships and collaborations with stakeholders in other police training institutions in several countries, as well as with competent police authorities, with the aim of transferring training and knowledge. Furthermore, several police colleges are keen to provide persons nominated to join them with training on "International Civil Crisis Management".

Based on the findings, the report yielded several recommendations, the most salient will be highlighted. First, setting standards for police performance should be in a correct manner and approach by analyzing the security environment on a permanent and continuous basis to identify areas of strength, weakness, challenges, and threats, which will reflect the level of required standards, in addition to preparedness and appropriate performance in confrontation and combat operations. Second, it is imperative for specialists to work in forward-looking manner and to conduct future studies to identify the challenges, threats and expected future events to respond to them and to develop opportunities for improvement before their occurrence, and later to set and design the correct performance standards that suit the requirements of this era and the level of future performance. Third, attention should be directed towards security strategies stating their vision, mission, objectives, and implementation mechanisms in accordance with specific scientific procedures within the framework of international standards required by security operations. Lastly, it is essential to build partnerships between police institutions and stakeholders, whether civil organizations or relevant colleges and academies, as well as with corresponding institutions in Arab and foreign countries, to exchange experiences and transfer knowledge, especially those relying on modern technical devices and equipment, such as artificial intelligence techniques and expert systems to face future security challenges.

Keywords:

police colleges, selection standards, security education, security training, arab police, international police.

المقدمة

المقدمة

فرضت التحديات الأمنية خلال العقود الماضية على أجهزة الشرطة تغيير إستراتيجياتها الأمنية بجميع جوانبها لمواجهة تلك التحديات، ولعل العنصر الأبرز في هذه المواجهة هو العنصر البشري المُدرب والمُؤهل للقيام بهذه المهام، وفقاً لما تفرضه تلك التحديات من مؤهلات وإمكانات، يستطيع رجال الشرطة من خلالها التصدي للظواهر الجرمية التي أنتجتها الثورة التكنولوجية، فقد تغيرت أساليب ارتكاب الجرائم من الطرق التقليدية إلى الطرق التقنية، وإلى ما يسمى بجرائم المستقبل، التي تُعدّ نتاجاً للتطور التقني والتكنولوجي، وهو ما يجعل مهمة المواجهة صعبة للغاية، وقد تكون مستحيلة إذا لم يكن لدينا الاستعداد المبكر لهذه المواجهة.

ولقد شهد التعليم والتدريب الأمني في الربع الأخير من القرن الماضي تحولاً جذرياً في أساليب التدريب وأنماطه ومجالاته، وهو ما كان له الأثر الواضح في طرق وأساليب اختيار الراغبين للانضمام إلى الأجهزة الأمنية، حيث يعد من أهم عوامل نجاح المؤسسة الأمنية في إعداد أجيال قادرة على تحمل المسؤولية، هو استخدام آليات فاعلة في اكتساب الخريج صفات تنافسية تمكنه من بلوغ مدارج الإجاداة والإتقان في مهامه الوظيفية المستقبلية التي تتعلق بكيفية السيطرة على البيئة الخارجية.

ولا شك أن الكليات الأمنية أصبحت في هذه الآونة تسابق الزمن من أجل الارتقاء بخدماتها التدريبية، ومن أجل الوصول إلى مخرج تعليمي قادر على مساعدة تلك التحديات التي تحيط بالعمل الشرطي.

وفي ضوء المراجعة المستمرة لاحتياجات الأمنية الواقعية، تعكف المؤسسات الأمنية على وضع الخطط الإستراتيجية؛ لتطبيق مفاهيم الجودة التعليمية والتدريبية، بما يكفل تزويد الخريجين من رجال الشرطة الوعدين بالمهارات الوظيفية والقدرات الذاتية، التي تمكنهم من الارتقاء بمعايير الأداء الأمني وبلوغه مدارج الجودة والإتقان.

وبما أن المؤسسات التعليمية الأمنية هي جزء من البيئة العالمية تتأثر وتؤثر فيها، وهناك تحديات وتغيرات سريعة جدًا تؤثر في هذه المؤسسات، ومنها ضيق الوقت مقارنة بالوقت المستغرق في التدريب، وهذا بالتالي يتطلب الاهتمام بمعايير اختيار الموارد البشرية بحيث تكون لديها المعرفة والمهارات المختلفة لمواجهة هذه التغيرات السريعة في جميع مناحي ومتطلبات العمل الأمني.

وقد أدى التطور الهائل في جميع المجالات إلى تغير هائل وسريع في نوعية الخدمات التي تحتاج إليها المجتمعات البشرية، ولا شك أن المؤسسات الأمنية والشرطية تقدم خدمات كبيرة للمجتمع، سواء أكان ذلك على مستوى حفظ الأمن، أم مكافحة الجريمة، أم خفض معدلات الخوف من الجريمة أم غيرها من الخدمات الأخرى، مثل: تنظيم المرور، والخدمات الشرطية المجتمعية المختلفة، كُلُّ هذا فرض على المؤسسات الأمنية حتمية السعي إلى تطوير معايير اختيار العناصر الراغبة في الالتحاق بالعمل الأمني بها؛ لتحقيق جودة الخريج باعتباره حجر الزاوية للارتقاء بمستوى أدائها الأمني في مختلف المجالات والأنشطة، وذلك في إطار منظومة متكاملة متمثلة في رؤيتها ورسالتها والأهداف التي تسعى إلى إنجازها بكل فاعلية، من خلال إجراء تغييرات في المنظمة ككل، وكذلك تدعيم الاستفادة مما تتيحه التطورات من تقنية المعلومات.

وقد فرضت التحديات المعاصرة الحالية على المؤسسات التعليمية الأمنية السعي إلى تطوير أنظمة اختيار الأكاديميات الأمنية التعليمية للعناصر الراغبة في الالتحاق بها من أجل الارتقاء بمستوى الأداء الأمني لتنمية القدرة على الحد من الجريمة، والقيام بالواجبات الأخرى بكفاية عالية، وفقًا لما تتطلبه ظروف المجتمع وبيئة العمل فيه، وبناء على ذلك، فإن أهمية هذا التقرير تمثل في جانبين:

- الجانب النظري حيث إن التقرير يركز على موضوع مهم جدًا يؤثر في قدرة الجهاز الأمني على تحقيق أهدافه، وهو موضوع تطور معايير اختيار أفضل العناصر الراغبة في العمل بالأجهزة الأمنية، حيث إن الاهتمام بالموارد البشرية الأمنية يتطلب من الاهتمام بالبناء المعرفي للمؤسسات الأمنية، الذي يعد التعليم أهم ركائزه الأساسية؛ لذا من الضروري أن ندرس الجهود والطاقات اللازمة لتحقيق طفرة نوعية في التعليم الأمني.

- الجانب التطبيقي حيث تمثل أهمية التقرير في محاولة الوصول إلى مقترنات لتصميم أفضل النماذج لعملية اختيار الراغبين في الانتساب إلى الأجهزة الأمنية، خاصة في ضوء التطور الهائل في ارتكاب الجريمة، والتوصية بتطبيق تلك النماذج من أجل ضمان كفاية العنصر البشري القادر على مواجهة الجريمة بالأساليب العلمية الحديثة.

إشكالية اختيار عناصر الشرطة والأمن

تؤدي المؤسسات الأمنية دوراً أساسياً في تنمية المجتمع وتطوره، ونمودج الاقتصادي والأمني، وهذا يتطلب اختيار أفضل النماذج من الراغبين في الالتحاق بالعمل الأمني، وإشراكهم بالبرامج التعليمية والتدريبية المستمرة، لمواجهة التغيرات والتحديات في ضوء المتطلبات الأمنية المختلفة، وذلك من خلال تطبيق الاهتمام بذلك المورد البشري، والتدريب لتحقيق الأهداف باستمرار، وهو ما يتطلب وقتاً إضافياً لاستيعاب هذه الأعداد وإعداد برامج تدريبية متقدمة، تضمن ارتفاع مستوىهم لأداء أعمالهم الأمنية بشكل جيد ومميز.

إن اختيار عناصر الشرطة الراغبين في الالتحاق بالأكاديميات والكلليات الشرطية، يحتاج إلى وجود معايير وأسس ذات جودة عالية؛ فهذه العناصر ستكون مؤهلة لتسليم المناصب القيادية في أجهزة الشرطة العربية مستقبلاً، فهم يتخرجون برتبة ملازم، ويسيرون على خطٍ واضحٍ في السلم الوظيفي للوصول إلى المناصب القيادية العليا؛ لهذا فإن المعايير التي يتم اختيار عليها يجب أن تخضع للمراجعة المستمرة من أصحاب القرار وتقييم مخرجاتها وتطوير تلك المعايير في ضوء مراجعة أفضل المعايير المطبقة على المستويين العربي والدولي.

وبناء على ما سبق، فإن التقرير الحالي يهدف إلى تحديد أفضل النماذج لاختيار الراغبين في الانتساب إلى أجهزة الشرطة والأمن على المستويين العربي والعالمي، وتحديد أهداف عملية التدريب الأمني بالكلليات الشرطية ومراحلها. والتعرف على نقاط القوة والضعف في معايير اختيار على المستوى العربي مقارنة بالمعايير الدولية.

الفصل الأول:
معايير الاختيار على مستوى
الشرطة العربية والشرطة الدولية

الفصل الأول: معايير الاختيار على مستوى الشرطة العربية والشرطة الدولية

من أهم مسؤوليات الإدارة اجتذاب العدد الكافي من الأشخاص لشغل الوظائف الشاغرة، والترقي إلى الوظائف التي تخلو نتيجة التغيير في ظروف العمل، أو ترك الخدمة من بعض العاملين لسبب أو لآخر، وقلما يتوافر لكل منظمة العدد الكافي أو النوع المطلوب من الأشخاص لشغل جميع الوظائف الخالية بها؛ لذلك يجب التخطيط لضمان حدوث تدفق مستمر من الأشخاص الراغبين والقادرين على القيام بالعمل المطلوب، والعمل على توزيع الموارد البشرية النادرة عن طريق سياسات التدريب والترقية والنقل وغيرها، وهذه مسؤولية دائمة ومستمرة، حيث لا توجد منظمة مستقرة طوال إقامتها، فدائماً هناك عاملون يتربكون في العمل، ويؤدي ذلك إلى ظهور عجز دائم في بعض الوظائف، وفائض وتكددس في وظائف أخرى.

ومن جانب آخر، نجد أن المؤسسات، التي تفقد قدرتها على اجتذاب العدد والنوعية الملائمة والمöhلهة من الأشخاص المطلوبين - تكون في سبيلها إلى التناقض والانحدار، ويكون من الصعب تغيير هذا الحال، مادام التناقض البشري والتحول عن العمل بالمؤسسة.

وهناك حقيقة مهمة مفادها أنه لا توجد معايير ثابتة أو سياسات مستقرة لعملية الاختيار، لكن هناك طرق تحليل لبيئة العمل الداخلية والخارجية، التي يمكن من نتائجها تحديد الاحتياجات التدريبية لتصميم البرنامج التدريبي اللازم للارتفاع بأداء العنصر البشري، وهذا بلا شك يساعد الإدارة على الوصول إلى الحلول التي تتلاءم مع متطلبات وحاجات العمل في الوقت والمكان المناسبين، وعملية الاختيار للعنصر البشري للعمل في جهاز الشرطة تختلف بلا شك عن عملية الاختيار بالوظائف في المنظمات المدنية، وهذا يرجع إلى طبيعة العمل الشاقة للشرطة والسمة السيادية للجهاز الأمني؛ لذلك فإن عملية الاستقطاب والاختيار والتعيين بجهاز الشرطة تمر بعدة خطوات وإجراءات دقيقة، حتى تتناسب وقدرات ومهارات خريجي تلك الأكاديميات مع معطيات الخريطة الأمنية، ليس على المستوى المحلي فقط، بل أيضاً على المستويين الإقليمي والدولي. ومن هذا المنطلق سنتناول في هذا الفصل مفهوم عمليتي الاختيار والمعايير وأهميتها، ومفهوم عملية التدريب وأهدافها ومراحلها.

المبحث الأول: مفهوم الاختيار والمعايير وأهميتها

الاختيار هو نشاط يستهدف انتقاء أفضل العناصر البشرية صلاحيةً للنهوض بواجبات الوظائف وصلاحيتها مع مراعاة الشروط الواردة في أوصافها، وتفترض عملية الاختيار أن عدد الطالبين والراغبين في العمل يفوق الوظائف الشاغرة، وذلك بما يسمح بذلك (النزة، 2013 ص. 85):

- استبعاد من لا تتوافق فيهم الشروط الأساسية والمعايير الالزمة لشغل الوظائف الشاغرة.
- المفاضلة بين بقية المتقدمين المتواافق بشرطهم مع المعايير وشروط القبول للالتحاق بالمنظمة الطالبة، وذلك على أساس معارفهم وقدراتهم وسماتهم وأصولهم وترتيبهم ودرجة استعدادهم؛ لانتقاء أفضل العناصر من بينهم (النزة، 2013: 85).

وببناء على ما سبق، فإن الوفرة في عدد المتقدمين للعمل بأي مؤسسة، يتيح لجهة الاختيار فرصة كبيرة للاختيار الجيد من بين المتقدمين، مادامت أدوات الاختيار واضحةً ومدروسةً بدقة، والمعايير محكمة في تحقيق أغراضها.

1- أهمية الاختيار للالتحاق بالمنظمات الأمنية وأهدافه:

أهمية الاختيار:

إذا كانت سياسة الاستقطاب تهتم أساساً بالبحث عن الطلاب الراغبين في الالتحاق بالأكاديميات الشرطية من مصادر العرض (الداخلية والخارجية) بهدف توفير أكبر قدر مؤهل منهم، حتى يتم اختيار الملائمين من بينهم لشغل الوظائف الشاغرة، فإن سياسة الاختيار تهتم بالمفاضلة بين طلاب الوظائف من أجل تحقيق الموعمة والانسجام بين إمكانات الموظف ومتطلبات الوظيفة، ومن ثم فعملية الاختيار هي إحدى الحلقات المهمة في انتقاء أفضل العناصر البشرية للعمل في أي منظمة، وفقد هذه الحلقة هي في الحقيقة فقد لعناصر الكفاية والفاعلية بأي منظمة، ومن هنا تعدد مزايا الاختيار وأهميته التي تتركز بشكل أساسي فيما يأتي (الشحي، 2019 ص. 95):

- توفير الروح المعنوية العالية في محيط العمل وبين أوساط العاملين.
- تطبيق نظام عدالة الأجر.
- انخفاض معدلات إصابات العمل.

- سيادة الشعور بالعدل داخل المجتمع.
- خفض تكاليف عنصر العمل.
- خفض نفقات الاختيار والتدريب.
- تفادي ضغوط الاحتفاظ بالأشخاص غير الأكفاء.
- فتح آفاق لتطوير العمل.

الأسباب التي ينبغي على أي مؤسسة التركيز عليها في عملية الاختيار هي ما يأتي (الشحي، 2019):

- أن الاختيار الخاطئ للأفراد يُفسّر بأنه مضيعة للوقت والمال الذي صُرف في عملية الاستقطاب، وفي إجراء المقابلات والاختبارات والاختيارات.
- أن اختيار الشخص غير المناسب يكون ناتجاً عن الأداء الضعيف في الاختيار، وهو ما يؤثر في الإنتاجية العامة للمنظمة.
- أن تطبيق سياسات تتوخى العدالة والمساواة في التعيين يتحقق للمنظمة السمعة الجيدة في المجتمع، ويوفر لها مستويات من الكفايات المتخصصة.
- ينبغي التريث في التعيينات من أجل الحصول على الأكفاء منذ البداية، وهو ما يجنب المنظمة مشكلات الدوران الوظيفي وارتباك العمل.
- أن اتباع أساليب اختيار فاعلة من شأنها توفير فريق عمل مميز، وهو ما يؤدي إلى رفع قدرة المنظمة وتحقيق إنجازات مميزة.

أهداف عملية الاختيار

لقد تحددت أهم أهداف عملية الاختيار في الآتي (مصطففي، 2015):

- تحديد مدى توافر الخصائص في الفرد لشغل الوظيفة.
- تهيئة أساس سليم للتدريب؛ فالفرد المناسب للوظيفة يسهل تدريبه وتقلل تكاليفه.

- تهيئة قوة فاعلة ومنتجة من خلال الاختيار الفعال.
- تحقيق درجة رضا عالية بين العاملين من خلال شعورهم بالتكيف مع وظائفهم وتحقيق التقدم في المسار الوظيفي.

2- مفهوم المعايير وأهميتها (مشعلة، 2017)

المعايير في الفلسفة

نموذج يتحقق أو يُتصوّر لما ينبغي أن يكون عليه الشيء، وعيار: مقاس يُقاس به غيره للحكم والتقييم، المعيار: يعني المقاييس والجمع المعايير. أو هي: «مجموعة من الخصائص والمواصفات التي يجب توافرها في عناصر ومكونات النظام المؤسسي للحصول على مخرجات عالية الجودة وبمواصفات محددة».

أو هي: «مجموعة من الشروط المضبوطة علمياً، التي يتم التوصل إليها من خلال الدراسة العلمية والبحث الدقيق بحيث يكون متفقاً عليها، ويمكن من خلال تطبيقها تعرّف جوانب القوة وجوانب الضعف فيما يُراد تقويمه وإصدار الحكم عليه».

أهمية المعايير تكمن في:

- أ- تحسين الأداء على جميع المستويات والارتقاء بالمنظمة للتنافسية والريادة العالمية.
- ب- استخدام المعايير يبعد المنظمة عن العشوائية ويجعلها تتجنب كثيراً من المخاطر، ومن ثم يمكن للمعايير أن تحدد ما المخاطر ووسائل الحد منها.
- ج- تساعد المعايير على خفض التكاليف والاستخدام الجيد لجميع الموارد.
- د- تساعد المعايير على وضع وإرساء الأطر الفنية الجديدة لتسهيل نجاح عملية الابتكار.

المبحث الثاني: مفهوم عملية التدريب وأهدافها ومراحلها

ترتبط فاعلية التدريب في المنظمة الشرطية ارتباطاً وثيقاً بعده من العوامل والسياسات المُتبعة بشأن العنصر البشري وخاصة بالنسبة إلى كفاية سياسة الاختيار؛ فهناك اختلافات بين الطلبة المقبولين بالأكاديميات الشرطية من حيث الميول والطبع والاتجاهات والعلاقات المتعلقة بالمهارات

الخاصة بالتعليم واكتساب المعارف، ولا شك أن سوء الاختيار قد يؤدي إلى زيادة تكاليف التدريب والقليل من فاعليته؛ فالتدريب يُكمل الاختيار، فإذا استطاعت المنظمة أن تُكمل عملية الاختيار بضوابط سليمة ومعايير موضوعية متفقة مع معطيات الواقع الأمني، قَلَّت الحاجة إلى التدريب والعكس صحيح؛ فإن اختيار الأشخاص بمؤهلات محدودة ومتواضعة، ولا تمثل الاحتياجات الواقعية على الخريطة الأمنية - يجعل العباء يقع على التدريب لتعويض هذا النقص، خاصة أنه قبل تخريج الطلبة من الأكاديمية الشرطية يحتاجون إلى برامج تدريبية تؤهلهم للتعامل مع الواقع الأمني بكفاية وفاعلية. فضلاً عن الجانب المتعلق بالبرامج التعليمية في المواد القانونية والشرطية التي يحتاج إليها ضابط الشرطة في التعامل مع المجرم والجريمة، ومن هذا المنطلق سنتناول فيما يأتي خمسة موضوعات مهمة، تتمثل في الآتي:

1- مفهوم التدريب.

2- أهداف التدريب لطلبة الأكاديميات الشرطية.

3- مراحل العملية التدريبية.

4- إستراتيجيات إنجاح منظومة التدريب ودورها في تحقيق جودة الأداء الأمني.

5- المواصفات القياسية الخاصة بالتدريب ISO 10015.

1- مفهوم التدريب

إذا كان التخطيط للموارد البشرية هو الركيزة الأولى، فإن التدريب يُعدّ الركيزة الثانية للموارد البشرية، ويُقصد به:

- «تدريب جميع العاملين وفقاً لمستوياتهم الوظيفية على جميع المهارات والمعرفات التي قد تدخل في صميم أعمالهم، وهو ما يساعدهم على إنجاز العمل المطلوب منهم بشكل متميز وبما يخدم أهداف جهة العمل، ويُستحسن أن يكون الجانب العملي التطبيقي متميّزاً فيه كالشق النظري» (المهدي، 2019).

- التدريب هو «نشاط مستمر لتزويد الفرد بمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحًا لزاولة عمل ما» (عليوة، 2001).

- التدريب هو «النشاط الإنساني المخطط له، الذي يهدف إلى إحداث تغييرات في المتدربين من ناحية المعلومات والمهارات والخبرات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك» (مخلوفي؛ زياد، 2004).

- ويرى آخرون أن التدريب هو «نشاط علمي مخطط مستمر يهدف إلى ارتقاء الفرد بالمعلومات والمعارف والارتقاء بمستوى القدرات والمهارات وتغيير السلوك والاتجاهات لجعل المتدربين قادرين على القيام بواجباتهم ومهامهم الوظيفية بالكفاية والفاعلية المطلوبة» (الوزان، 2014ص. 12).

ويمكن تعريف التدريب إجرائياً بأنه «نشاط إنساني علمي، يهدف إلى تنمية المعلومات والمهارات والخبرات والسلوك والاتجاهات لدى المتدربين؛ لإحداث تغييرات لديهم في المعلومات والمعارف والسلوك والخبرات، وهو ما يجعلهم قادرين على القيام بالأعمال المسندة إليهم بكفاية وفاعلية عالية».

2- أهداف التدريب لطلبة الأكاديميات الشرطية

يرى الباحثون أن أهم أهداف التدريب يتمثل فيما يأتي:

- تحويل الطلبة من الحياة المدنية إلى الحياة النظامية الانضباطية العسكرية، وتخريج دفعات متتالية سنوياً قادرة على مواجهة التحديات والتهديدات المتعاقبة بالكفاية المطلوبة في المجالات الأمنية المختلفة.

- تعميق قيم أخلاق المهنة وبناء ثقافة قوية لحماية كرامة الإنسان بما لديه من مشاعر حياتية إيجابية يجب الحفاظ عليها وتنميتها.

- العمل الدائم بروح الفريق الواحد في مواجهة العصابات الإرهابية من أجل المحافظة على مقومات الدولة القوية.

- تعزيز الحس الأمني وجعله إحدى الخصائص المهمة لرجل الشرطة، ومن ثم يكون لديه القدرة على استشراف التحديات والتهديدات التي قد تضر بالمصالح والنظام العام داخل المجتمع والاستعداد لمواجهتها.

- تعميق الحماس لدى الطالب في أداء العمل الشرطي وحبه ولاءً وانتفاءً للوطن ولهيئة الشرطة، وحثّه على العمل في مجالاته بالدقة والجودة المطلوبة.

- الشفافية في التعامل مع الجمهور لبناء جسور الثقة، التي تُؤوي دائمًا روابط المجتمع بين الطرفين الشرطة والشعب.
- تعميق ثقافة المعايير والالتزام بتحقيق الأهداف الأمنية بجميع المجالات الأمنية من خلال المعايير المحددة والمطلوب تحقيقها والوصول إلى المعيارية المطلوبة أو التفوق عليها.
- تعميق التفكير الإبداعي دائمًا وكذا التفكير الإستراتيجي والتفكير الاستشرافي الذي يرتفع بمستوى أداء المؤسسة الشرطية للتنافسية والريادة.
- إتقان مهارة الأعمال القتالية والدفاع عن النفس (الجودو - الكاراتيه - عصا التنفس - استخدام السلاح مع مهارة الطعنات بالشوك - الضربات المعجزة... وغيرها).
- الارتقاء بمستوى اللياقة البدنية وبناء جسم قوي يتحمل مشقة العمل الشرطي في جميع الأماكن ومع كل الظروف.
- القدرة على تخطي المواقع سواء أكان ذلك زحًّا، أم تسللًا للحرب أم قفًّا مع استخدام السلاح والذخيرة الحية.
- القدرة على حل المشكلات التي تواجه رجل الشرطة في العمل مع صنع واتخاذ القرارات الشرطية الرشيدة بالأسلوب العلمي الموضوعي.
- القدرة على تقديم الخدمات الأمنية في جميع المجالات الشرطية بالكفاية والجودة المطلوبة.
- الارتقاء بمهارة استخدام السلاح في جميع الأوضاع راقدًا وواقفًا ومرتكزًا، فضلًا عن الرماية الخاطفة، وكذلك الرماية من ثابت على متحرك، ومن متحرك على ثابت، ومن متحرك على متتحرك مع استخدام السلاح أثناء تسلق الحبال أو الإبرار الجوي، سواء أكان ذلك بالأسلحة الخفيفة أم الأسلحة الثقيلة.
- تحسين استغلال الطاقة الإنتاجية المتاحة مع استيعاب التقنيات الجديدة والتعامل مع تكنولوجيا العصر.
- إتقان عمليتي الإخفاء والتمويه خلال المراقبات والتحريات والكمائن؛ لتبسيط المجرم وجمع المعلومات والتحريات لبيان الحقيقة.

3- مراحل العملية التدريبية (الوزان، 2014)



4- إستراتيجيات إنجاح منظومة التدريب ودورها في تحقيق جودة الأداء الأمني

إن تحديد أهداف المؤسسات يختلف من مؤسسة لأخرى طبقاً لنوع العمل وطبيعته ومستويات وكفاية العاملين بها، ومن ثم تختلف عملية تحديد الاحتياجات التدريبية ويختلف نوع التدريب، وأثبتت الدراسات أن عملية نجاح منظومة التدريب بأي منظمة ترتكز على العديد من الإستراتيجيات التي تتكون من (الشحي، 2019):

الإستراتيجية الأولى: درجة التزام الإدارة العليا بالمنظمة بعملية التدريب:

وهذا يعني أن المنظمة تضع خطتها التدريبية مرتكزة على تحديدها لاحتياجاتها التدريبية، ويتم عرضها للقيادة العليا لاعتمادها، ويتوقف نجاح تحقيق أهداف تلك الخطة على مشاركة الإدارة العليا بشكل ضروري في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية ووضع الخطة، فدعم الإدارة مهم لإعطاء التعزيز الكافي للعملية التدريبية بالمنظمة.

الإستراتيجية الثانية: وضع الأسس التي تبني عليها الخطة التدريبية:

وهذا يعني أن وضع الخطة التدريبية يقوم على أسباب مقنعة حقيقة وواقعية وليس بشكل صوري، ومثال ذلك ضرورة مناقشة مدى تأثير التدريب على رفع كفاية أطقم العمل في مواجهة الأوكار الإجرامية أو مكافحة العناصر الإرهابية، وأن تلك البرامج تجد قبولاً من القائمين على العملية التدريبية والإدارة العليا، ومن ثم تدعيم تلك الخطة.

الإستراتيجية الثالثة: تعريف مشكلات الأداء تعريفاً صحيحاً ودقيقاً:

من الأهمية تحليل ودراسة أداء العاملين للتعرف عليه بدقة وعمق ومعرفة أسباب انخفاض هذا الأداء عن المستوى المطلوب، ومن الضروري أن يتم تقييم الأداء بالشكل والأسلوب الموضوعي، ومعرفة أسباب تراجع الأداء، فقد يكون سبب هذا التراجع ليس عدم كفاية الأداء، بل قد يكون لأنسباب معنوية كعدم الثقة بين العاملين وقيادات المنظمة وعدم الرضا عن الأسلوب الذي تدار به المؤسسة وغيرها، ومن ثم قد يُقرَّغ التدريب في هذه الحالات من جدواه.

الإستراتيجية الرابعة: تعريف العوامل المؤثرة في جدوى التدريب:

هناك عوامل مؤثرة في جدوى التدريب، ومن أهم هذه العوامل: بيئة العمل ذاتها، فقد تكون هذه البيئة وما تحتويه من عوامل مرتبطة بمناخ العمل كترتيب موقع العمل والمزايا التي تُقدم للعاملين والعلاقات بينهم، وأيضاً هناك عوامل ترتبط بمستوى مهارات وقدرات العاملين ومعرفتهم واتجاهاتهم نحو العمل ونحو رؤسائهم ونحو المنظمة التي يعملون بها، ومن هذا المنطلق يجب قبل البدء في اتخاذ قرار التدريب عمل دراسة تحليلية لاختبار هذه العوامل السابق ذكرها وتحليلها عملياً للوصول إلى ما إذا كان التدريب هو الأسلوب الأمثل لتطوير أداء العاملين من عدمه.

الإستراتيجية الخامسة: التعرف على نوع التدريب المطلوب:

حتى يكون التدريب مجدياً، يجب أولاً معرفة ما هو نوع التدريب المطلوب قبل البدء في وضع الخطة، وهناك ما يُسمى بالتدريب العام والتدريب التخصصي والتدريب التنشيطي والتدريب التجديدي، ودائماً يشتمل النوع الواحد على شقين؛ شق تعليمي كمدخل تعليمي ومعرفي للشق الثاني العملي الماهاري.. وبلا شك فإن تحديد نوع التدريب من شأنه أن يساعد على نجاح التدريب في تحقيق أهدافه، وعدم تحديد نوع التدريب ومدى تناسبه مع هدف التدريب من شأنه أن يعطي انطباعاً للمتدربين أن التدريب فراغ من جدواه.

الإستراتيجية السادسة: وضع مقاييس الأداء وقواعد تقييم الأداء:

تضع دائماً الأكاديمية الشرطية مقاييس للأداء، وتكون هذه المقاييس بمثابة القواعد التي تستند إليها في تقييم أداء العاملين، وقبل البدء في وضع خطة التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية من الأهمية أن نعرف الأمور الآتية:

- 1- القدرة التنافسية للمجموعات وفرق العمل والإدارات في المنظمة والقدرة التنافسية للمنظمة ككل.
- 2- مقاييس الأداء للأعمال والمهام التي يؤدّيها الطلبة خلال فترة التدريب بالكلية على جميع المستويات الدراسية.
- 3- السلوكيات الانضباطية والعسكرية والاتجاهات الموجودة بالمؤسسة الأمنية.
- 4- جوانب الحضارة التنظيمية الموجودة بالمؤسسة الأمنية.

5- الصفات التي يجب أن يكون عليها الطلاب عند تخرجهم وضمهم إلى صفوف الضباط ومدى تنوعهم ومدى الرغبة لديهم في كسب مشاعر الآخرين والقدرة على الحكم على الأمور.

ومن ثم، تأتي أهمية الإستراتيجية التدريبية في تحديد الكيفية المناسبة لتنفيذ التدريب باستخدام المنهجية والوسائل التدريبية التي تحقق الأهداف والغايات المطلوبة، كما تمثل إستراتيجية التدريبية المدخل الحقيقي للعملية التدريبية، ونتائجها تؤثر بلا شك في السلوك في ظل وجود عدد كبير من المتغيرات.

5- الموصفات القياسية الخاصة بالتدريب ISO 10015

أدت العولمة والتطور التكنولوجي السريع إلى إحداث عملية تغيير كبيرة في إدارة المنظمات، والمنافسة والريادة بين مثيلاتها، ليس فقط على المستويين المحلي والإقليمي، بل أيضًا على الصعيد الدولي، وباتت جودة العنصر البشري لأي مؤسسة هي المرهون بها تحسين جودة الأداء والمحرك الأساسي للتطوير المستمر وللتميز لأي منظمة (الغزاوي، 2009).

ومن هذا المنطلق، بادرت المنظمة الدولية للمعايير والمقاييس (ISO) في منتصف التسعينيات من القرن الماضي لعمل مسودة دليل لمواصفة جودة التدريب تمت مناقشتها وتم التصديق عليها من قبل المنظمة الدولية للمعايير والمقاييس، وتم إعلان المعيار الرسمي النهائي، وتم تبني هذه المواصفة من قبل الشركة السويسرية لتوحيد المواصفات عام 2001، وكانت أول شركة عالمية مانحة تمت مصادقتها كحجارة مانحة لمواصفة الأيزو (10015) من قبل وكالة الاعتماد السويسرية (SAS) لأنظمة وبرامج التدريب - هي (CSEND) عام 2003م (حاكمامة، 2009).

فوائد تطبيق المواصفة (ISO 10015) (الحيدري، 2014):

- 1- أن تطبيق المنظمات لمواصفة «الأيزو 10015» يعكس الاهتمام بتنمية العنصر البشري باعتباره محوراً رئيساً لتقدم المنظمات ووصولها إلى التنافسية.
- 2- يعمل هذا التطبيق على تلاشي الفجوة بين الواقع المستهدف.
- 3- يجعل المنظمة قادرةً على تقديم مخرجات البرامج التدريبية بأعلى مواصفات الجودة.
- 4- قدرة المنظمة على المنافسة العالمية في مجال التدريب بشكل دائم.
- 5- يؤكد جودة أثر التدريب بمواقع العمل، والجودة في التدريب تساوي تميز المؤسسة.

**الفصل الثاني:
نماذج معايير اختيار الراغبين
في الالتحاق إلى الأكاديميات الشرطية**

الفصل الثاني: نماذج معايير اختيار الراغبين في الالتساب إلى الأكاديميات الشرطية

ستتناول في هذا الفصل أبرز النماذج العربية لاختيار العناصر البشرية الراغبة في الالتحاق بالأكاديميات الشرطية المحلية مقارنة بنظم الاختيار الدولية من خلال المباحث الآتية:

- المبحث الأول: نماذج الأكاديميات الشرطية على المستويين المحلي والإقليمي.
- المبحث الثاني: نماذج الأكاديميات الشرطية في النظم الدولية.
- المبحث الثالث: أوجه الاتفاق والاختلاف في المعايير بين نظم الشرطة المختلفة.

المبحث الأول: نماذج الأكاديميات الشرطية على المستويين المحلي والإقليمي أولاً: الكليات والأكاديميات الشرطية في دولة الإمارات العربية المتحدة

1-أكاديمية العلوم الشرطية بالشارقة

يُحدّد المجلس أعداد الطلاب الجدد لكل دفعه وفقاً لما تمليه الاحتياجات والمصلحة العامة، ويُحدّد أيضاً الإجراءات التي تُتبع في القبول والإعلان عن ذلك عبر وسائل الإعلام المختلفة.

أ.- معايير القبول

يجب أن يستوفي المتقدم للالتحاق بالأكاديمية من أجل الحصول على درجة البكالوريوس في العلوم الشرطية الشروط الآتية:

- (1) الحصول على شهادة الثانوية العامة بفرعيها، وبمعدل لا يقل عن (70%).
- (2) أن يكون من مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة.
- (3) ألا يكون قد سبق له أن استقال من الأكاديمية، أو فُصل منها لأي سبب من الأسباب.
- (4) ألا يكون قد حُكم عليه بحكم نهائٍ في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، أو فُصل من الشرطة بحكم أو قرار نهائٍ.
- (5) ألا يكون قد سبق فصله من كلية أخرى أو من الخدمة العامة بحكم قضائي بات أو قرار تأديبي نهائٍ.
- (6) أن يكون حسن السيرة والسلوك.
- (7) ألا يقل عمره عن (17) سبع عشرة سنة، وألا يزيد على (21) إحدى وعشرين سنة ميلادية عند

بداية العام الدراسي.

- (8) أن يجتاز فحوصات اللياقة البدنية والطبية والشخصية التي تقررها الأكاديمية.
- (9) ألا يقل طوله عن 170 سنتيمتراً.

إجراءات الالتحاق بالأكاديمية

يتم التحاق الطلاب بأكاديمية العلوم الشرطية للشارقة وفقاً للإجراءات الآتية:

- (1) يصدر قرار من رئيس مجلس إدارة الأكاديمية بتحديد الأعداد المطلوب ترشيحها للقبول في الأكاديمية.
- (2) يتم الإعلان عن فتح باب القبول وشروط القبول للراغبين في الالتحاق بالأكاديمية من مواطني دولة الإمارات في جميع الجرائد الرسمية، وقناة تليفزيون الشارقة، والموقع الرسمي لأكاديمية العلوم الشرطية عن طريق الإدارة العامة لشرطة الشارقة.
- (3) يتم الإعلان عن فتح باب القبول وشروط القبول للراغبين في الالتحاق بالأكاديمية من الطلبة الوافدين من الدول العربية بكتاب رسمي إلى أكاديمية سعد العبد الله بالكويت وقنصليات الدول العربية الأخرى.
- (4) يصدر قرار من مدير عام شرطة الشارقة بتشكيل لجنة رئيسة مكونة من ثلاثة قيادات من الإدارة العامة لشرطة الشارقة وأكاديمية الشرطة مقابلة الطالب المرشحين وتحديد مهام واختصاصات لجان الفحص الفرعية.
- (5) يُصدر رئيس اللجنة الرئيسية قراراً بتشكيل أعضاء لجان الفحص الفرعية، التي تتكون من لجنة القبول والتسجيل، وللجنة الفحص الطبي، وللجنة الفحص البدني.
- (6) يعتبر آخر موعد لتلقي طلبات الالتحاق والترشيح خمسة عشر يوماً من تاريخ الإعلان، وينذّر ذلك الموعد في الإعلانات.
- (7) تقدم طلبات الالتحاق على نموذج خاص تُعدّه لجنة القبول والتسجيل، وينفذ بها المستندات المطلوبة للتتأكد من توافر شروط القبول.
- (8) يتم قياس الطول والوزن للطلاب، وتُصدر اللجنة الرئيسية قراراً بأسماء الطلاب المقبولين، ثم يتم تحديد موعد لإجراء اختبار القدرات العلمية والتعليمية.

- (9) يتم إجراء اختبار القدرات العلمية والتعليمية للطلاب، وتُصدر اللجنة قراراً بأسماء الطلاب المقبولين، ثم يتم تحديد موعد لعرض الطلاب على لجنة المقابلات.
- (10) يتم عرض الطلاب على لجنة المقابلات وهي اللجنة الرئيسة، وتصدر اللجنة قراراً بأسماء الطلاب المقبولين، ثم يتم تحديد موعد لعرض الطلاب على لجنة الفحص الطبي.
- (11) يتم عرض الطلاب على لجنة الفحص الطبي للتأكد من سلامة الطلاب من الناحية الصحية، وتصدر اللجنة الرئيسة قراراً بأسماء الطلاب المقبولين، ثم يتم تحديد موعد لعرض الطلاب على لجنة الفحص الرياضي.
- (12) يتم عرض الطلاب على لجنة الفحص الرياضي للتأكد من قدرات الطلاب من الناحية الرياضية والبدنية، وتصدر اللجنة الرئيسة قراراً بأسماء الطلاب المقبولين.
- (13) تعرض اللجنة الرئيسة أسماء الطلاب المقبولين على رئيس مجلس إدارة الأكاديمية لاعتمادها، ثم يتم إعلان أسماء الطلاب المقبولين لأولياء أمورهم في نفس جهات الإعلان السابق ذكرها.

البرامج التعليمية المعتمدة:

بكالوريوس القانون وعلوم الشرطة (برنامج الطلبة المرشحين والطالبات المرشحات):

وشروط القبول في هذا البرنامج ما يأتي:

- أن يكون المتقدم من مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة، أو مبتعثاً من دول مجلس التعاون الخليجي والدول العربية.
- أن يكون حاصلاً على شهادة الثانوية العامة في أحد قسميهما العلمي أو الأدبي، بنسبة لا تقل عن 70%， وألا يكون قد مضى على حصوله عليها أكثر من سنتين.
- أن يكون محمود السيرة وحسن السلوك.
- ألا يقل عمر الطالب المرشح عن 17 عاماً، وألا يزيد على 24 عاماً، أما بالنسبة إلى الطالبة المرشحة فيجب ألا يقل عمرها عن 17 عاماً وألا يزيد على 22 عاماً.
- ألا يقل طول الطالب المرشح عن 165 سم، وألا يقل طول الطالبة المرشحة عن 155 سم.
- أن يكون لائقاً صحياً وجسمانياً، وخاليًا من الأمراض المعدية (أمراض القلب والضغط والسكري)، وأن يجتاز الفحص الطبي المقرر بنجاح.

- أن يجتاز الاختبارات المقررة أمام اللجنة (اختبارات الرياضة، ثقافة عامة، الاختبارات النفسية).
- اجتياز الخدمة الوطنية.
- ألا يكون منتمياً لتنظيم سياسي أو أي جهة محظورة.
- يخضع الطالب المرشح المتبعث لذات الشروط المنصوص عليها سابقاً باستثناء شرط الجنسية.

بكالوريوس القانون (برنامج الدراسات المسائية المنتظمة)

للعسكريين العاملين في الشرطة والقوات المسلحة، ويجوز قبول غير ذلك وفقاً لشروط مجلس الإدارة، حسب الشروط الآتية:

- أن يكون المتقدم من مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة أو دول مجلس التعاون الخليجي أو غيرها من الجنسيات التي يحددها مجلس الإدارة.
- أن يكون حاصلاً على شهادة الثانوية العامة القسم العلمي أو الأدبي أو ما يعادلها من الشهادات المعتمدة من قبل وزارة التربية والتعليم في دولة الإمارات العربية المتحدة، وألا تقل النسبة عن (70%).
- يجب تصديق الشهادات الصادرة من المدارس الخاصة أو من خارج دولة الإمارات العربية المتحدة.
- ألا يكون مضى على الشهادة أكثر من خمس سنوات.
- موافقة جهة عمل المتقدم للالتحاق بالدراسة.

3- كلية شرطة أبو ظبي

يعود تاريخ تأسيس كلية شرطة أبو ظبي إلى عام 1985م، حيث تم إنشاء أبرز وأشهر مؤسسة تدريبية عليا في دولة الإمارات العربية المتحدة، بهدف تولّي عملية تأهيل وإعداد نخبة من ضباط الشرطة علمياً وعملياً بالشكل الأمثل، الذي يشكّل مصدر فخر عظيم لهذا الوطن. كما تشكّل عملية ترسّيخ ثقافة الابتكار وأهمية تطوير البحث العلمي جزءاً لا يتجزأ من الأهداف السامية لهذه الكلية العريقة.

شروط القبول في الكلية:

- أن يحمل المتقدم الجنسية الإماراتية.
- أن يكون المتقدم حاصلاً على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها بنفس سنة التقديم، وذلك

بنسبة لا تقل عن 70% لكلا الفرعين العلمي والأدبي.

- ألا يزيد عمر المتقدم عن 22 عاماً مع إحضار ما يثبت ذلك (شهادة ميلاد أو مثبت رسمي).
- أن يكون المتقدم حسن السيرة والسلوك، ولم يتم الحكم عليه بأي جريمة أو عقوبة سابقاً.
- ألا يكون المتقدم قد طرد مسبقاً من كلية مماثلة أو تم فصله تأديبياً من الخدمة.
- ألا يقل طول الراغب بإجراء تسجيل في كلية الشرطة أبو ظبي عن 165 سنتيمتراً.
- إحضار المتقدم لما يثبت لياقته الصحية بمعرفة الهيئة الطبية المختصة.
- أن يجتاز المتقدم فحص اللياقة البدنية المقرر.
- أن يجتاز المتقدم اختبار لجنة اختبار الطلبة.

ثانياً: كلية الشرطة المصرية

شروط اختيار الراغبين في الالتحاق بكلية الشرطة المصرية (قانون إنشاء كلية الشرطة المصرية رقم 91 لسنة 1975، القرار رقم 864 لسنة 1976).

- 1- أن يكون مصرى الجنسية ومن أبوين يتمتعان بهذه الجنسية عن طريق غير التجنس.
- 2- أن يكون محمود السيرة حسن السمعة.
- 3- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات، أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.
- 4- ألا يكون قد سبق فصله من خدمة الحكومة بحكم أو بقرار تأديبي نهائي.
- 5- ألا يزيد السن عن 22 سنة ميلادية.
- 6- ألا يقل طول القامة عن 170 سم.
- 7- توافر شروط القوام محسوباً كما يلي (أقصى وزن = طول الطالب - 90).
- 8- استكمال الطالب لشروط اللياقة الصحية والنفسية للخدمة بهيئة الشرطة.
- 9- أن يجتاز بنجاح الكشف الطبي المتقدم الذي تجريه اللجنة الطبية المختصة.

- 10- أن يجتاز اختبارات اللياقة البدنية المقررة بما لا يقل عن 50% من مجموع الدرجات المقررة للاختبار.
 - 11- أن يجتاز الطالب جميع الاختبارات المؤهلة للالتحاق بالكلية.
 - 12- ألا يكون متزوجاً أثناء قيده بالأكاديمية.
 - 13- يلتزم خريجو كلية الشرطة بخدمة الوزارة مدة لا تقل عن عشر سنوات من تاريخ التخرج.
 - 14- تكون جميع مواعيد وإجراءات التقديم وسحب الملفات والتسجيل ومواعيد الاختبارات ونتائجها على الإنترنت للمتقدمين، وذلك بالدخول على موقع وزارة الداخلية، ويتم الدخول منه على صفحة الأكاديمية.
- 1- التيسيرات التي تقدم للطالب عند التحاقه بالأكاديمية المصرية والتي تزيد من أعداد استقطاب المتقدمين**
- 1- أن يكون تقديم الطلبات ونتائج الاختبارات وتحديد مواعيد الاختبارات للطلبة المتقدمين من خلال موقع وزارة الداخلية على شبكة الإنترنت، وذلك لعدم تحميل الطالب أو أسرته مشقة السفر إلى القاهرة وهو مقر الأكاديمية.
 - 2- طباعة كتيب يحتوي جميع الخطوات الازمة للتقدم للالتحاق بكلية الشرطة وقسم الضباط المخصوصين، كما يشتمل على كافة الاستفسارات المتعلقة بالتقديم لكليه الشرطة.
 - 3- طباعة كتيب يحتوي معلومات مصر والمعلومات العامة الضرورية لطالب الالتحاق بكلية الشرطة.
 - 4- إعداد منفذ لبيع الطوابع والدمغات ونسخ الأوراق المطلوبة عند التقديم.
 - 5- إعداد منفذ لاستخراج صحف الحالة الجنائية.
 - 6- إعداد منفذ للتصوير الفوتوغرافي الفورى.
 - 7- إعداد منفذ للأحوال المدنية لاستخراج الوثائق الازمة للطلبة المتقدمين للالتحاق.
 - 8- تشكيل لجنتين على بوابات الأكاديمية (الرئيسة والفرعية) للرد على استفسارات المترددين.
 - 9- توفير خطى هاتف مباشرين لتلقي أي استفسارات من الطلبة أو أسرهم عن شروط وإجراءات وأوراق الالتحاق، كل هذه الاستعدادات والتيسيرات تُوفّر للمتقدمين من الطلاب

الوقت والجهد والنفقات، ومن ثم تكون وسيلة مهمة لاستقطاب العدد الأكبر من الراغبين في الالتحاق بالأكاديمية، وهو ما يمكّن الأكاديمية من اختيار أفضل العناصر من المتقدمين.

مراحل اختيار الراغبين في الالتحاق بأكاديمية الشرطة المصرية:

بحسب حالة سوق العمل من حيث العرض والطلب والقدرات والمهارات والمواصفات التي تتطلبها معطيات العمل الأمني.. تتحدد المراحل التي تتبعها أكاديمية الشرطة المصرية في عملية الاختيار للراغبين في الالتحاق بالأكاديمية، وهي كالتالي:

المراحل الأولى: استلام الطالب لاستماراة القبول واستيفاء بياناتها وإعادتها إلى الإدارة المختصة: تقوم باستبعاد ما يمكن استبعاده من المتقدمين الذين لا تتوافر فيهم الشروط والمؤهلات والمواصفات العامة للالتحاق، إذ إن هذه البيانات تتضمن المعلومات المتصلة بالسيرة الشخصية للمتقدم (مثل: الجنسية، السن، المؤهل الدراسي، النسبة المئوية لمجموع درجات النجاح بشهادة الثانوية العامة والأزهرية وغيرها) وفقاً للأوضاع والشروط التي يقرها مجلس إدارة الأكاديمية (قانون إنشاء كلية الشرطة المصرية رقم 91 لسنة 1975، المادة 10).

المراحل الثانية: اختبار القدرات:

وهو اختبار موضوعي تحريري (مكتوب) لقياس مستوى ثقافة الطالب ومعلوماته العامة، ويعتبر الطالب غير لائق إذا لم يحصل على نسبة 50% من مجموع الدرجات المقررة لهذا الاختبار، وليس للطالب حق الإعادة في هذا الاختبار في حالة رسوبيه.

المراحل الثالثة: اختبار المقاس والقوام:

يتم قياس طول الطالب وعرض الصدر للمتقدمين للتأكد من استيفائه للمقاييس المطلوبة، والطالب الذي لا يستوفي تلك الشروط لا يكون له الحق في الإعادة، ويتم اختبار القوام من خلال التأكد من (تناسب الطول مع الوزن = "طول الطالب - 90") وتكون الإعادة لمرة واحدة.

المرحلة الرابعة: الكشف الطبي:

يتم فيه إجراء الكشوف الطبية المقررة أمام اللجنة الطبية المختصة، وللمتقدم في حالة الرسوب الحق في الإعادة لمرة واحدة فقط.

المرحلة الخامسة: الطب النفسي:

يتم إجراء هذا الكشف أمام لجنة طبية مختصة، ولا يحق للراسب الإعادة في هذا الاختبار.

المرحلة السادسة: يؤدي الطالب الاختبار الرياضي:

في عدد من التمارين الرياضية، ويكون للطالب حق الإعادة لمرة واحدة في حالة رسوبه.

المرحلة السابعة: كشف السمات «الجزء الأول»:

في حالة اجتياز الطالب للاختبار الرياضي يخضع لبطارия اختبار السمات لقياس القدرات العقلية والسمات الشخصية والميول المهنية.

المرحلة الثامنة: كشف السمات «الجزء الثاني»:

يتم فيه إخضاع الطالب لمجموعة من الأسئلة الإلكترونية لقياس القدرات العقلية والسمات الشخصية والميول المهنية، ولا يحق للطالب الراسب الإعادة في هذا الاختبار.

المرحلة التاسعة: الكشف الطبي المتقدم:

حيث يمثل الطالب فيه أمام لجنة طبية متخصصة لإجراء الاختبارات الطبية المتقدمة، وهي كالتالي:

- موجات صوتية على القلب والبطن.

- رسم مخ كهربائي.

- مقياس تقليدي للسمع.

- وظائف الكبد والكليتين.

- الكشف على العقاقير والمواد المخدرة.

- تحليل الإيدز.
- تحليل السكر التراكمي.
- تحليل صورة دم كاملة.
- تحليل هرمونات الغدة الدرقية.
- تحليل إنزيم تكسير العضلات.
- الكشف على الأمراض والأوبئة المستجدة على الساحتين المحلية والدولية التي ترى الجهات الطبية ضرورة خلو الطالب منها.

المراحل العاشرة: لجنة الاختيار (الهيئة):

عقب اجتياز الطالب لجميع الاختبارات السابقة بنجاح، يمثل أمام اللجنة المشكلة للاختيار، التي تقوم بتطبيق معايير المفاضلة المنصوص عليها بقانون إنشاء أكاديمية الشرطة ولائحته الداخلية بهدف انتقاء أفضل العناصر.

إستراتيجية ومعايير اختبارات القبول للراغبين في الانتساب إلى أكاديمية الشرطة المصرية:

1- إستراتيجية كلية الشرطة المصرية:

رؤية الكلية:

النهوض بمهمة إعداد وتأهيل طلبة الكلية؛ ليكونوا ضباط شرطة عصريين بمواصفات ومؤهلات تتفق وطبيعة المهمة الموكلة إليهم، وبما يمكنهم من احترافهم مهنتهم والإلام الكافي بالمتغيرات والتحديات التي تواجه رجل الأمن وربطه واقعياً بجميع الأحداث داخلياً وخارجياً.

رسالة الكلية:

تسعي الكلية إلى تحقيق الجودة في جميع العمليات والبرامج المنفذة، وإنشاء نظام فعال يرتقي بالعملية التعليمية والتدريبية والانضباطية والبدنية، ويصل بها إلى الريادة وتبوء مكانة علمية وتدريبية مرموقة بين الكليات والأكاديميات الماثلة على الصعيدين الإقليمي والدولي.

الأهداف الإستراتيجية للكلية:

تسعى كلية الشرطة إلى تحقيق غاية أساسية، وهي إعداد خريج متكامل يلقي رضا كل من يتعامل معه، مستلهماً من منظقات الجودة الشاملة سبيلاً وتحدياً وضرورة أملتها طبيعة الحياة المعاصرة.

الأطر التنفيذية لتحقيق الأهداف:

انطلاقاً من العناصر الأساسية لإستراتيجية الكلية التي تمثل في رؤيتها ورسالتها وأهدافها، فقد تم صياغة خطة العمل في عدة محاور؛ لتحقيق عدة أهداف تساعدها على إعداد منتج أمني قادر بإمكاناته البدنية والفكرية على استيعاب النظم العلمية المعاصرة والتقنيات الحديثة، التي تسهم وتساعد على مواجهة التحديات والتطورات التي تموج بها الساحة الأمنية، وبيانها كالتالي:

- المحور الأول: الأخذ بمعايير الجودة الشاملة كمعيار في التدريب والتعليم.
- المحور الثاني: تطوير البنية التحتية للكلية.
- المحور الثالث: تطوير الجودة التعليمية والتدريبية والتدريس.
- المحور الرابع: تحقيق الربط بين فلسفة العلم والتدريب؛ ليحاكي واقع العمل الأمني وتحدياته.
- المحور الخامس: تنمية ثقافة حقوق الإنسان وحرياته الأساسية وآليات احترامها وحمايتها.
- المحور السادس: تطوير الجهاز الإداري بقطاعات الكلية.
- المحور السابع: تنمية البحث العلمي والدراسات العليا وتأهيل أعضاء التدريس.

2- معايير اختيار العناصر الراغبة في الانتساب إلى أكاديمية الشرطة المصرية من حملة الثانوية العامة والثانوية الأزهرية وما يعادلها:

المحور الأول: المعايير الشخصية:

الجدول رقم (1): المعايير الشخصية للطالب المتقدم

الرقم	البيان	المعايير
1	العمر	لا يزيد على 22 عاماً
2	الطول	لا يقل عن (170) سم
3	عرض الصدر	لا يقل عن (83) سم
4	مجموع الدرجات	لا يقل عن 65%
5	القوام	(أقصى وزن = «طول الطالب - 90»)
6	القدرات	لقياس ثقافة الطالب ومعلوماته العامة، ويعد راسباً إذا حصل على أقل من 50% من مجموع الدرجات
7	كشف السمات	يخضع الطالب لبطارية مجموعة من الأسئلة الإلكترونية لقياس القدرات العقلية والسمات الشخصية والميول المهنية

- في حالة رسوب الطالب في مقاسات الطول أو العرض لا يحق له الإعادة.
- في حالة رسوب الطالب في اختبار القدرات لا يحق له الإعادة.
- في حالة رسوب الطالب في اختبار السمات لا يحق له الإعادة.
- في حالة رسوب الطالب في اختبار القوام يكون له الحق في الإعادة مرة واحدة.

المحور الثاني: معايير الكشف الطبي والكشف الطبي المتقدم:
الكشف الطبي:

الجدول رقم (2): معايير الكشف الطبي على الطالب المتقدم

المعايير	البيان	ر
المعايير الطبية العالمية للشخص الطبيعي	أمراض القلب	1
	العيون ومقاييس النظر	2
	الأسنان	3
	الأمراض الجلدية	4
	أمراض العظام	5
	النطق	6
	الأمراض النفسية	7

الكشف الطبي المتقدم:

الجدول رقم (3): معايير الكشف الطبي المتقدم

المعايير	البيان	م
المعايير الطبية العالمية للشخص الطبيعي	رسم مخ كهربائي	1
	قياس السمع التقليدي	2
	فحص نسبة السكر التراكمي	3
	وظائف الكبد والكليتين	4
	الكشف عن العقاقير والمواد المخدرة	5
	موجات صوتية على القلب والبطن	6
	تحليل صورة دم كاملة	7
	تحليل هرمونات الغدة الدرقية	8
	تحليل إنزيم تكسير العضلات	9

في حالة الرسوب للطالب الحق في الإعادة لمرة واحدة، فيما عدا حالة الرسوب في الكشف النفسي ليس للطالب الحق في الإعادة.

المحور الثالث: معايير اللياقة البدنية:

تُحدَّد التمارين الرياضية وفقاً لمتطلبات الواقع الأمني التي يسفر عنها التحليل البيئي وتصميم المعايير التي يجب أن تصل إليها مهارات الطالب، والتي يجب أن تتوافر فيه، ومثال لتلك التمارين: (ال العدو في زمن محدد لمسافة محددة - الجري مع وثب الحواجز لارتفاعات محددة - قفزة الثقة بحمام السباحة من ارتفاع محدد - القفز من الثبات لمسافة محددة - شد العُقلة لعدد محدد...). وفي حالة رسوب الطالب في اللياقة البدنية فقط (الكفاية البدنية) له الحق في الإعادة لمرة واحدة على ألا يقل ما يحصل عليه الطالب من الاختبارات الرياضية عن 50% من مجموع الدرجات المقررة لاختبارات اللياقة البدنية.

المحور الرابع: المعايير الأمنية:

الجدول رقم (4): المعايير الأمنية المطلوبة في الطالب المتقدم

البيان	المعايير	٥
الجنسية	أن يكون الطالب مصرى الجنسية ومن أبوين يتمتعان بهذه الجنسية عن غير طريق التجنس	1
الأحكام القضائية	ألا يكون سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة/ أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة	2
الفصل من الخدمة	ألا يكون قد سبق فصله من خدمة الحكومة بحكم أو بقرار تأديبي نهائي	3
السيرة	أن يكون الطالب محمود السيرة حسن السمعة	4

المفاضلة:

تكون المفاضلة بين طالبي الالتحاق بكلية الشرطة، الذين تتوافر فيهم الشروط المطلوبة السابقة، وفقاً (للنسبة المئوية الأعلى لمجموع الدرجات التي حصل عليها في شهادة إتمام الثانوية العامة أو الأزهرية أو ما يعادلها، مضافةً إليها مجموع نسب درجاته في اختباري مجموعة الاختبارات الشخصية "السمات" واللياقة البدنية) (قانون إنشاء كلية الشرطة المصرية رقم 91 لسنة 1975، القرار الوزاري رقم 864 لسنة 1976).

فترة اختبار الطلبة المقبولين لكلية الشرطة

نصت المادة 12 من قانون إنشاء الأكاديمية رقم 91 لسنة 1975م وتعديلاته على أن «يكون قبول الطالب بكلية الشرطة وقسم الضباط المتخصصين تحت الاختبار لمدة أربعة أشهر من تاريخ انتظامهم بالأكاديمية»، ونظمت اللائحة الداخلية آلية تنفيذ ذلك (قانون إنشاء كلية الشرطة المصرية رقم 91 لسنة 1975، المادة 12).

المبحث الثاني: نماذج الأكاديميات الشرطية في النظم الدولية أولاً: مركز تدريب إنفاذ القانون الفيدرالي (FLETC) في الولايات المتحدة الأمريكية الكلية/الأكاديمية: نظرة عامة

يعتبر مركز تدريب إنفاذ القانون الفيدرالي (FLETC, 2021) إدارةً فرعيةً تحت مظلة وزارة الأمن الداخلي (DHS). ويطرح المركز برامج تدريبية عالية الجودة مع توفير أحدث المراقبة تحت إشراف مدربين مؤهلين تأهيلًا عاليًا من مختلف المنظمات الأمنية بمختلف الولايات الأمريكية، الذين يقدمون تدريبياً موحدًا في جميع الولايات، بما يسمح لضباط إنفاذ القانون من جميع المؤسسات الأمنية للولايات، على جميع المستويات، بالتعرف على الاتجاهات الحديثة في العمل، والتكييف مع المتطلبات الأمنية الجديدة التي تستهدف الوصول إلى أعلى مستويات الكفاية.

ويضم المركز خمسة مراكز في الولايات المتحدة بالإضافة إلى مكتب دعم العمليات في العاصمة واشنطن، وخمسة مراكز حول العالم (بشروط تعاقدية)، ووحدة تقييم تقنيات التدريب في فلوريدا، وإدارات تدريب إنفاذ القانون المجانية المتنقلة، التي تدار بأقل التكاليف، ومخصصة في الأساس لمنظمات إنفاذ القانون المحلية، بالإضافة إلى المنظمات الخاصة بقانون القبائل الأصلية، فضلًا عن موقع للتدريب عبر الإنترنت.

ورسالة المركز تتركز في «تدريب الأشخاص الذين يتولون مهمة حماية البلاد».

ورؤية المركز تشمل التدريب على التميز من خلال الشراكات.

وفي الولايات المتحدة، وبغض النظر عن الوكالة أو المكتب، يجب على الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون الفيدرالي إكمال دورةً تدريبيةً رسميةً أوليةً، بالإضافة إلى الاستمرار في التدريب طوال حياتهم المهنية (ونلاحظ هنا أن متطلبات التدريب تختلف من وكالة أمنية فيدرالية إلى أخرى).

وهناك خمسة مسارات لنيل المؤهلات التي يمنحها المركز الفيدرالي لإنفاذ القانون:

- أ- برنامج المركز للمتدربين الجامعيين (للمتدربين المقبولين ضمن برنامج إنفاذ القانون وغيرهم) والتدريب الأساسي للمجندين.
- ب- تدريب الطلبة الضباط في إنفاذ القانون المرشحين للانضمام إلى التدريب في المركز من خلال التجنيد الخاص بالوكالات الفردية (للانضمام إلى أي برنامج من مجموع 91 برنامج تدريب مختلف).
- ت- تدريب الطلاب المرشحين من قبل الولاية أو المنطقة المحلية أو القبلية للتدريب كضباط إنفاذ القانون في المركز، وذلك من خلال ضابط التدريب المكلف في أي وكالة فردية يتبع لها المرشح (للانضمام إلى أي برنامج تدريب من مجموع 45 برنامجاً مخصصاً للتدريب على مهام ضباط إنفاذ القانون على مستوى الولاية)، وتعتمد شهادة المؤهل وفقاً للمعايير المعتمدة في كل ولاية المعروفة بمعايير ضابط السلم والتدريب (P.O.S.T)، إذا ما كان منح الاعتماد متاحاً.
- ث- تدريب الطلاب من خارج الولايات المتحدة الأمريكية المرشحين للانضمام إلى المركز من خلال إدارة أي من الوكالات الفردية التابعين لها لأي من برامج التدريب المتاحة التي يطرحها المركز (في موقع أجنبية أو محلية).
- ج- تدريب ضباط الأمن من القطاع الخاص المرشحين لتلقي «تدريب أمني» (ممن يحصلون على مصادقة من أي وكالة لإنفاذ القانون أو إثبات صلة نوع أعمال منشأة القطاع الخاص ببرنامج التدريب).
- ح- تدريب طلاب القطاع الخاص (المقبولين من قبل وكالة حكومية شريكة مع الإيفاء بمعايير القبول لبرنامج التدريب المعنوي).

معايير الاختيار

- أكبر مركز للتدريب من نوعه في الولايات المتحدة الأمريكية، يخرج فيه أكثر من 70 ألف خريج كل عام.
- يشارك المركز في تطوير البرامج التدريبية للكثير من وكالات إنفاذ القانون الفيدرالية المتعددة، وذلك بهدف تطوير إمكانات التشغيل العملياتي المشترك وتوحيد أدوات القياس المعياري.

وُتُطَرَّح هذه البرامج في أي من مواقع المركز أو من خلال البرامج الخارجية التي تم استضافتها في مواقع أخرى خارج حرم المركز، على أن تكون هذه المراكز معتمدة للتدريب (وهي عبارة عن برامج تدريب متقدمة، ومصممة خصيصاً لشركاء المركز أو وكالة بعينها يتم التنسيق معها، وتقدم البرامج بالاشتراك مع المركز محلياً أو دولياً).

- لدى المركز وحدة مخصصة للتدريب والبحث والابتكار لقياس فعالية التدريب ومواكبة الأدوات المبتكرة. ويصدر المركز مجلة التدريب وهي نصف سنوية، وُتُطبَع وتنشر من خلال التعاون المشترك مع مكتب البروتوكول والاتصال ومكتب الطباعة الحكومية، وُتُطبَع وفقاً للمبادئ التوجيهية لأسلوب وكالة الأسوشيتد برس المعروفة (تشتمل على مساهمات من مجتمع التدريب الخاص بإنفاذ القانون والمجتمع الأكاديمي).

- البرامج التي يقدمها المركز معتمدة من قبل الهيئة الفيدرالية لاعتماد برامج تدريب إنفاذ القانون، وهي الهيئة المنوط بها اعتماد جميع برامج التدريب الخاصة بإنفاذ القانون والبرامج المساعدة

- يستضيف للتدريب فريق من خبراء الإنتربيول المعني بتدريب الشرطة (IGEPT).

- يتبع للقرار التنفيذي للرئيس الأمريكي المعروف «برنامج مسارات التدريب» Pathways In-ternship Programs (الخاص بتدريب المبتدئين، الذي يسهم في تبسيط وتسهيل الأمر لدى سلطات التوظيف للخدمات المستشنة وتفضيل قدامى المحاربين، ويضع قواعد موحدة للنظر في طلبات التوظيف المقدمة من ذوي الإعاقة).

شروط القبول (مستوى الدراسة الثانوية فما فوق)

تهدف برامج التدريب الأساسي (للمستحبين) وببرامج التدريب المتقدم، التي يطرحها المركز، إلى إعداد كادر إنفاذ القانون بعقل المهارات وبناء القدرات والكفايات المطلوبة لخدمة الولايات المتحدة بكفاءة عالية، سواء أكان ذلك في الشرطة أم الأمن، أم القدرة على القيام بالتحقيق. ويتم تنسيق التسجيل للتدريب مركزياً من خلال إجراءات القبول لبرامج التدريب التي يطرحها المركز. كما يجب أن نلاحظ أن التدريب هو شرط إلزامي لجميع مهن إنفاذ القانون الفيدرالية، بحيث تتم أغلب دورات التدريب الأولى في أحد مواقع التدريب التابعة للمركز في (جورجيا، ميريلاند، كارولينا الجنوبية، نيو مكسيكو).

نلاحظ أنه فيما يتعلق بإنفاذ القانون على مستوى الولاية، تُحَوّل قوانين الولاية الكليات أن تقدم مناهج تدريب أساسية لضباط الشرطة التابعين للمؤسسات البلدية، على سبيل المثال، وتعمل وفقاً لسلطة مفوضية التعليم والتدريب التابعة لضباط الشرطة البلدية، وتُعَد كلية المجتمع في مقاطعة مونتجومري (ضمن كليات أخرى) مخولة بإجراء التدريب، بموجب قانون بنسلفانيا رقم 120PA، للمستجدين «تدريب ضباط شرطة البلدية» (يتم تقييم البرنامج سنويًا). ومثال آخر من ولاية جورجيا، حيث تضم جامعة رينهارد (وهي جامعة خاصة شاملة متخصصة في الدراسات النظرية الإنسانية) أكاديمية للشرطة، ويحق لها أن تقدم دورات تدريب أساسية في إنفاذ القانون، وتحتاج شهادة بذلك معتمدة من مجلس معايير وتدريب ضباط شرطة السلم (P.O.S.T)، كما يمكن الحصول على 15 ساعة معتمدة قابلة للتحويل لنيل درجة مشتركة في العدالة الجنائية من نفس الجامعة.

المؤهلات الأكademية المتاحة من مركز (FLETc)

أبْرمَ المركز اتفاقياتٍ مع عددٍ من المؤسسات الأكademية المختارة (مع وجود شراكات قائمة مع هذه المؤسسات)، بحيث يمكن لخريجي المركز، ممن أكملوا دورات التدريب الأساسي في إنفاذ القانون الحصول على ساعات معتمدة قابلة للتحويل للحصول لاحقاً على درجات جامعية في كليات خارجية. وكمثال على ذلك، الشراكة مع كلية جورجيا الساحلية (CCGA) في برونزويك، جورجيا، حيث تسمح باكتساب ساعات معتمدة من دورات تدريب تم إكمالها في المركز في التحقيق الجنائي وإدارة الأراضي للاستفادة منها في إكمال متطلبات مساقات معادلة لها؛ لنيل الدرجة العلمية الجامعية في العدالة الجنائية أو إنفاذ القانون.

ومثال آخر هو جامعة شرق نيو مكسيكو- روزويل، حيث يُعْتَرَف بشهادة ضباط إنفاذ القانون المعتمدة من المركز (ضمن شهادات مهنية أخرى لضباط إنفاذ القانون) كجزء من دورة تشمل مستويين دراسيين لنيل شهادة مشتركة في الآداب تخصص العدالة الجنائية أو شهادة مشتركة في العلوم التطبيقية تخصص علوم الشرطة، هذا بالإضافة إلى العديد من المدارس والكليات الأخرى.

وهناك شروط مسبقة مطلوبة للالتحاق بجميع البرامج التي يطرحها المركز، ويمكن الحصول على الشروط الخاصة بكل البرامج، التي يبلغ عددها 91 برنامجاً، من دليل المركز المتاح على الشبكة العنكبوتية.

الجدول رقم (5): شروط القبول للتجنيد

شروط القبول	البرنامج
<ul style="list-style-type: none"> - أن يكون مسجلاً في مدرسة ثانوية عليا أو كلية. - أن يكون حاصلاً بصورة مستمرة على متوسط الدرجة (C). - أن يحصل على موافقةولي الأمر. - أن يكون مهتماً بإنفاذ القانون. 	<p>الجمارك وحماية الحدود (CBP) برنامج استكشافي</p>
<p>على كل منظمة حكومية شريكة أن تضع معاييرها وشروط القبول الخاصة بها لاستقطاب ضباط مرشحين أو موظفين جدد في إنفاذ القانون، وأن تحدد بوضوح من يجب عليهم الخضوع للتدريب الأساسي في المركز (المنظمات الحكومية الشريكة يبلغ مجموعها الكلي 91 منظمة، وتشمل 64 منظمة «فرع تنفيذي»، و3 منظمات «فرع تشريعي»، منظمتين «فرع قضائي»، و22 منظمة أو وكالة أخرى).</p>	<p>برامج التدريب الأساسي والتدريب المتكامل الأساسي (تدريب المرشحين المستجدين «طالب ضابط»)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - أن يكون المرشح طالباً جامعياً في المرحلة الأخيرة من الدراسة الجامعية أو طالب دراسات عليا. - أن يكون متخصصاً في العدالة الجنائية، علم الإجرام، إدارة العدالة الجنائية، علوم الطب الشرعي، علم النفس، الطب الشرعي الإلكتروني، أو أن يكون طالب دراسات عليا نيل الدكتوراه في الفقه القانوني (هناك استثناءات لبعض التخصصات الأخرى). - أن يكون مسجلاً في برنامج دراسي جامعي في جامعة أو كلية، ويطلب نيل الدرجة المرجوة إما إكمال فترة تدرب بنجاح أو تمنح مقابلاً لها ساعات معتمدة تدخل في المعدل النهائي للدرجة. 	<p>برنامج مترب جامعي (FLETC) (مسار)</p>
<p>تقوم المنظمة المحددة المعنية بالتوظيف لوظائف إنفاذ القانون</p>	<p>برامج الخريجين الجدد والإداريين (المسارات)</p>

بمركز إنفاذ القانون الفيدرالي - الولايات المتحدة الأمريكية

المؤهل عند التخرج	ملف البرنامج
تم اعتماد البرنامج.	<ul style="list-style-type: none">- تدار بواسطة وزارة الأمن الداخلي (وليس المركز).- التدريب يتيح الفرص لبناء الشخصية، والمواطنة الصالحة واللائقة البدنية الجيدة للشباب والشابات بين عمر 14 إلى 21 سنة.- لدى إدارة الجمارك وحماية الحدود مكاتب لكشاف إنفاذ القانون في الموانئ وقطاعات دوريات الحدود، التي توفر فرص التدريب العملي وخبرة مباشرة في موقع العمل في أنشطة إنفاذ القانون الفيدرالي.- ملاحظة: لدى مكتب المشروبات الكحولية، والتبغ، والأسلحة النارية والمتفجرات برامج مماثلة - برنامج الطلبة التطوعين.
جميع برامج التدريب الأساسي يتم اعتمادها من قبل المركز	<ul style="list-style-type: none">- برامج التدريب الأساسي تشتمل على: التحقيق الجنائي، إدارة الأراضي، ضباط شرطة المناطق الريفية، ضباط الشرطة النظاميين.- برامج التدريب الأساسي المتكاملة تشتمل على محتوى دراسي يتم تفيذه جزئياً من قبل المركز، والجزء الآخر من قبل المنظمة الشريكه. وتتضمن مجالات التدريب المحددة حماية الحدود، الدوريات الجوية، إدارة الأمن النووي، خفر الحدود وحرس السواحل، المراقبة...إلخ.
يتم احتساب الساعات المعتمدة لكل مساق أو برنامج وفقاً لتقدير المؤسسة التعليمية التي يتبع لها المتدرب.	<ul style="list-style-type: none">- برنامج انتقائي بامتياز، يُقدم خبرةً فريدةً من نوعها في بيئة التدريب على إنفاذ القانون الفيدرالي لطلاب الجامعة المنخرطين في دراسة العدالة الجنائية، علم الإجرام أو أي من مجالات الدراسة الأخرى ذات الصلة.- يوفر دورتين لطلبة الجامعات تمتد كل منهما لفترة 12 أسبوعاً مع توفير الإرشاد التدريسي وخبرة عملية داخل المركز.- يختار المتقدمون، عند تقديم طلب الالتحاق، بين الانضمام إلى دورة تدريب في إنفاذ القانون الفيدرالي أو دورة غير معنية بذلك (في أي مجال إدارة أعمال أخرى).- 50% من الوقت المخصص للتدريب يذهب في الأنشطة؛ في ترسیخ رسالة المركز، أو في مشاريع إدارية تابعة للمركز، في حين يذهب النصف الآخر في دورات التدريب الأساسي والمتقدم.
	بمهام إدارة هذه البرامج في المقام الأول.

مهام إنفاذ القوانين الفيدرالية الأمريكية

لدى الولايات المتحدة قادر وظيفي عام (GS) لتصنيف الموظفين الفيدراليين، وتعتمد كل وكالة أو منظمة إلى تصنيف وظائفها في الجدول العام، وتقوم بتعيين موظفيها لشغل مناصب في قطاع الخدمات العامة وفقاً للمبادئ التوجيهية القانونية وموجها المكتب الفيدرالي لإدارة شؤون الموظفين (OPM, 2020). ويتضمن جدول الوظائف العام 15 درجة وظيفية تبدأ من GS-1 في أسفل السلم الوظيفي، وتنتهي بـ GS-15 في أعلى السلم. وتقوم وكالات إنفاذ القانون، كل على حدة، بتحديد تصنيف كل وظيفة على أساس مستوى الصعوبة والمسؤولية والمؤهلات المطلوبة. وفي العادة، يمكن للأفراد الحاصلين على مؤهل شهادة الثانوية العامة (دون خبرة عملية سابقة) شغل وظائف في الدرجة (GS-2)؛ أما الحاصلون على درجة البكالوريوس فيمكن أن يشغلوا وظائف في الدرجة (GS-5)؛ والحاصلون على درجة الماجستير يشغلون وظائف في الدرجة (GS-9)، في حين يشغل الحاصلون على درجة الدكتوراه وظائف في الدرجة (GS-11). ويستخدم نظام التوظيف الفيدرالي رموزاً متسلسلة لتعريف الوظائف، التي تحدد فئات الوظائف المستخدمة في جميع الوكالات الاتحادية، وتدرج حوالي 40 وظيفة من تلك الوظائف تحت مسمى إنفاذ القانون الفيدرالي.

وفي العادة، يشمل الحد الأدنى من المؤهلات الأكademie الأساسية للالتحاق بوظيفة من وظائف إنفاذ القانون الفيدرالي درجة البكالوريوس في الدرجة (GS-05). أما للتعيين في الدرجة (GS-07) فيجب أن يكون المتقدم حاصلاً على درجة البكالوريوس، بالإضافة إلى سنة من الخبرة المهنية في مستوى الدرجة (GS-5) أو سنة واحدة من الدراسات فوق الجامعية في مجال مناسب، أو الحصول على درجة البكالوريوس مع الإنجاز الأكاديمي المتفوق. ولشغل وظيفة في الدرجة (GS-09)، يجب أن يكون المتقدم حاصلاً على درجة البكالوريوس بالإضافة إلى سنة واحدة من الخبرة المهنية المتميزة في مستوى الدرجة (GS-07)، أو إكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير بنجاح، أو الانتهاء من سنتين دراسة فوق الجامعية أو الجمع بين الدراسة فوق الجامعية والخبرة المهنية.

ويمكن الحصول على المؤهلات الأكademie في إنفاذ القانون من خلال مئات المؤسسات الأخرى غير المركز. فعلى سبيل المثال، يوفر موقع CriminalJusticePrograms, 2021 (CJP) (وهو مشروع توفره مؤسسة Degree Prospects, LLC) يمكن من خلاله الوصول إلى أكثر من 1300 برنامج لنيل الدرجات العلمية في العدالة الجنائية عبر الإنترنت من أكثر من 300 جامعة أو كلية معتمدة من جميع أنحاء الولايات المتحدة الأمريكية (تشمل وزارة التعليم الأمريكية ومؤسسات الاعتماد الأكاديمي الوطنية). وتُعدّ تلك المؤسسات قائمةً من الكليات والجامعات المختارة بعناية فائقة.

وتختلف المؤهلات الأكاديمية في إنفاذ القانون وفقاً للجهة التي تطرح البرنامج التدريبي، وتتفاوت في الولايات المتحدة الأمريكية من الشهادة التي يعتمدها مجلس معايير وتدريب ضابط السلم (P.O.S.T) التابع لكل ولاية على حدة، وهيئة اعتماد التدريب في إنفاذ القانون الفيدرالي (FLETA) وصولاً إلى المستويات المتقدمة المحددة بالمؤهلات المتخصصة التي تتحدد تبعاً للجهة أو المنظمة المعنية ومستوى المسار الوظيفي الفيدرالي الخاص بالكادر الوظيفي العام ”نظام (GS)“.

الشراكات/ العلاقات الإستراتيجية الرئيسة

أكاديميات مركز إنفاذ القانون الفيدرالي (المعتمدة من قبل هيئة اعتماد التدريب في إنفاذ القانون الفيدرالي (FLETA))

نظرة عامة: عدد من الأكاديميات (الوطنية) التي تعمل في أحد مواقع المركز أو يتم تنسيق وتنفيذ نشاطاتها عبر المركز فيما يتعلق ببرامجها المتقدمة والمصممة خصيصاً لوكالات بعينها، وتشمل:

- أكاديمية خفر السواحل لإإنفاذ القانون البحري.
- أكاديمية الجمارك وحرس الحدود للعمليات الميدانية.
- إدارة إنفاذ قانون المخدرات، مكتب التدريب.
- أكاديمية مكتب التحقيقات الفيدرالي.
- خدمات الإيرادات الداخلية، الأكاديمية الوطنية للتدريب في التحقيقات الجنائية.
- الخدمة السرية، مركز تدريب جيمس راولي.
- إدارة أمن المواصلات، مركز تدريب ضباط حماية خدمات الطيران.

شراكات/ علاقات أخرى:

أبرم المركز شراكات مع أكثر من 90 وكالة حكومية، تشمل العديد من الوزارات الفيدرالية الرئيسة وإدارتها الفرعية، بالإضافة إلى الشراكات الأخرى مع وزارة الأمن الداخلي. وتشمل، على سبيل المثال لا الحصر، الآتي: مكتب إدارة شؤون الأفراد، ومكتب المفتش العام، والتعليم، والداخلية، والخزانة. ويمكن الحصول على القائمة الشاملة للشراكات والعلاقات من موقع المركز الرسمي.

المبادرات في إطار العلاقة القائمة حالياً مع المركز:

هي واسعة المدى وتوسّس، عموماً، وفقاً لاتفاقيات الشراكات المتعلقة بتطوير التدريب وطرق تنفيذ التدريب والاشتراك في الواقع التي يتم فيها التدريب.

أكاديميات إنفاذ القانون الدولية (ILEAS)

نظرة عامة: - يصدر الفرع الدولي لبناء القدرات (ICBB) التابع للمركز، برامج التدريب التي ينفذها المركز ويُوفّر المساعدة التقنية، إلى خارج أراضي الولايات المتحدة الأمريكية على أساس إمكانية استرداد التكاليف، متى ما سمحت الموارد بذلك. ونجح الفرع الدولي لبناء القدرات، حتى الآن، في تنفيذ برامج التدريب التي يطرحها المركز لمجموعات متنوعة من المتدربين حول العالم. وبالعمل اللصيق مع السفارة الأمريكية في البلد الذي سيطرح فيه البرنامج، أو بالتنسيق مع الوكالة التي ترغب في تنفيذ البرنامج؛ تتعرّف إدارة برامج التدريب على مستوى المتدربين المستهدفين بالبرنامج، ومن ثم يتم تصميم البرامج؛ لتوافق مع ذلك المستوى المطلوب من خلال الاعتماد على كل من الطاقم المهني والمدربين الذين يعملون لدى المركز، فضلاً عن مدربين آخرين من أكثر من 80 وكالة فيدرالية مساهمة في برامج المركز.

وتقع مسؤولية إدارة أكاديميات إنفاذ القانون الدولية (ILEAS) على عاتق وزارة الخارجية الأمريكية، بحيث تقوم الجهات المعنية بإنفاذ القانون في أمريكا بتدريب أفراد الشرطة المحلية في البلد المعين في مجالات مكافحة الإرهاب ومنع المخدرات، والكشف عن الوثائق المزورة وممارسات مراقبة الحدود. وكذلك العمل على تقديم تدريب عالي الجودة وتقديم المساعدة التقنية في وضع وإعداد إستراتيجيات وتقنيات الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين في بلدانهم في مجالات مكافحة الاتجار بالبشر والإرهاب والجريمة العابرة للبلدان. ومن بين الأهداف الأخرى، تهدف هذه الأكاديميات أيضاً إلى بناء روابط إستراتيجية بين كيانات إنفاذ القانون في الولايات المتحدة وقيادة العدالة الجنائية المستقبلية. وتمثل البلدان المشاركة في نشاطات هذه الأكاديميات مجالات اهتمام رئيسة من حيث استهداف التجمعات الجغرافية المعروفة للجريمة المنظمة.

شراكات/ علاقات أخرى:

توجد حالياً أربع أكاديميات تابعة (ILEAS) للمركز في بلدان مختلفة، وهي: أوروبا (بودابست، هنغاريا) وإفريقيا (غابورون، بوتسوانا) وأمريكا الوسطى والجنوبية (سان سلفادور، السلفادور) وآسيا (بانكوك، تايلاند). كما أنشئ مركز تدريب إقليمي في ليما، بيرو. وهناك أيضاً أكاديمية في روزوبل، نيويورك، وتطلع بتقديم الجوانب الأكاديمية المرتبطة بإنفاذ القانون على مستوى "الإدارة المتقدمة".

المادرات في إطار العلاقة القائمة حالياً مع المركز:

نجح المركز في إنشاء علاقات مباشرة وأخرى غير مباشرة، وذلك وفقاً لقرار مجلس سياسات أكاديميات إنفاذ القانون الدولية، حيث تضطلع الوكالات القائدة بتوفير البنية التحتية للأكاديمية والدعم البرامجي. وكمثال على ذلك، كانت الوكالة القائدة في بودابيس هي وكالة التحقيقات الفيدرالية (FBI) إبان فترة الإعداد والتأسيس الأولية.

وعلى كل حال، قام المركز بتعيين أشخاص بعينهم مثل مدير أكاديمية إنفاذ القانون الدولية في (غابورني، بتسوانا) ونائب مدير الأكاديمية في (بانكوك، تايلاند)، ويتوالىان مهمة استشراف آفاق مستقبل العمل وكذلك إدارة البرنامج، بالإضافة إلى توفير المدربين الذين يتولون تنفيذ البرامج الأساسية في كلتا الأكاديميتين.

المحفزات الإستراتيجية للتطوير المستمر لبرامج التأهيل والتدريب برنامج المسارات الفيدرالية الأمريكية

يساعد على إعداد الطلاب والخريجين الجدد، بما يتوافق مع مهام الوظيفة الفيدرالية والمسار الوظيفي المهني المستقبلي. وتأسس برنامج المسارات الفيدرالية الأمريكية تحت طائلة الأمر التنفيذي للرئيس الأمريكي رقم 13562 تحت عنوان «تجنيد وتوظيف الطلاب والخريجين الجدد»، الصادر في 27 ديسمبر 2010م. وفقاً لنصوص ولوائح الأمر التنفيذي (5 CFR, 213, 302, 315, and 362)؛ لتبسيط وتسهيل أمر شغل الوظائف بالنسبة إلى الوكالات الفيدرالية، ويهدف إلى تعزيز قدرة الحكومة الفيدرالية في المنافسة في سوق العمل (في مقابل قدرة القطاع الخاص في استيعاب وجذب الموهوبين). ويشتمل على ثلاثة مستويات تقدم برامج تدريب وتطوير فريدة من نوعها، هي مستوى المتدربين المبتدئين (Internship)، والخريجين الجدد، والإداريين المهنيين. وعند إكمال أي من مستويات مسارات التدريب بنجاح، يستطيع الخاضعون للتدريب الحصول على وظيفة دائمة في الحكومة الفيدرالية. وتشمل الوكالات المعنية بإنفاذ القانون الفيدرالي المساهمة في برنامج المسارات (وزارة الأمن الداخلي، وإدارة إنفاذ قوانين الهجرة والجمارك ومكتب المشروبات الكحولية والتبغ والمتغيرات). ويتولى المركز مهمة إدارة برنامج التدريب الخاص بالمسار الأول الخاص بالمتدربين المبتدئين لوزارة الأمن الداخلي، في حين تتولى وكالات إنفاذ القانون الفيدرالي المعنية، كل على حدة (المذكورة أعلاه)، تنفيذ برامجها الخاصة بالمسار الثاني الخاص بالخريجين الجدد والمسار الثالث الخاص بالإداريين المهنيين.

مكوّن التدريب

يوفّر المركز حالياً برامجاً تدريبياً أساسياً ومتقدمةً لـ 91 منظمة شريكة حكومية (64 منظمة تنفيذية، 3 منظمات تشريعية، منظمتين قضائيتين و22 وكالة أخرى). ويقدم التدريب في مجال إنفاذ القانون الفيدرالي في ستة مجالات رئيسة:

- ضباط مؤسسات الإصلاح العقابي (ضباط السجون).
- العدالة الجنائية/إنفاذ القانون/الشرطة.
- علوم مكافحة الحرائق (المطافئ)/الطب الشرعي/التحقيق في مسرح الجريمة.
- الأمن الداخلي.
- الخدمات الأمنية.

ثانياً: أكاديمية شرطة نيويورك/ مكتب التدريب نظرة عامة للهيكل التنظيمي

تتمثل رسالة أكاديمية شرطة نيويورك/ مكتب التدريب في تحويل أفراد الشرطة النظاميين والمدنيين التابعين لإدارة الشرطة إلى متخصصين مهنيين في إنفاذ القانون، ومزودين بالمعرفة الأكاديمية والتكتيكية الازمة لحماية حياة وحقوق وممتلكات وكرامة جميع سكان مدينة نيويورك. وتهدف إلى توفير التدريب عن طريق استخدام التكنولوجيا والبحث العلمي والتطوير، وتقديم أفضل أساليب التدريس الدقيقة لضمان استمرار الاعتراف بأفراد إدارة الشرطة على أنهم «الأفضل في نيويورك»؛ بحيث يكون بمقدور قوة الشرطة المدربين تدريباً جيداً التأثير الإيجابي على المجتمعات المتنوعة التي يخدمونها، مع ضمان الاحترام الكامل من قبل أقرانهم، ويصبحون مثلاً يُحتذى بهن قبل منظمات إنفاذ القانون الأخرى في الولايات المتحدة الأمريكية.

معايير الاختيار/ أشكال الاعتماد الرئيسة

- إدارة شرطة نيويورك (NYPD) هي أول منظمة شرطية في العالم تستحدث استخدام كاميرات الجسم في بيئة التدريب؛ لزيادة الخبرات المعرفية والتكتيكية للطلاب في تمارين المحاكاة.
- مجمع تدريب ولاية نيويورك الجديد، المؤسس على أحدث المعايير العالمية، يساعد على تنفيذ

العديد من التوصيات الواردة في التقرير الذي أُعدَّه فريق عمل رئاسي لمراجعة الأداء في التدريب على مهام إنفاذ القانون، بما في ذلك النظر في التدريب على أساس السيناريو المعد مسبقاً، ومهارات التفاعل الاجتماعي والمناهج وأساليب التدريس، وذلك بالتخلي عن التدريس المبني على المحاضرات داخل قاعات الدراسة وتبني أساليب حل المشكلات بصورة تفاعلية.

- خلال عام 2015م، نجحت الأكاديمية في تأهيل أكثر من 1100 من ضباط الشرطة الجدد في إدارة شرطة نيويورك و2000 من شباب مدينة نيويورك.

- تدعم الأكاديمية شرطة الدوريات النظامية، التي تُعد العمود الفقري لشرطة نيويورك، مع ما يقرب من 100 من المجموعات الشرطية والدوريات المتنقلة وقيادة شرطة الأحياء السكنية، والعديد منهم أصبحوا متخصصين في واحدة من أكثر من 300 وحدة.

- تعتبر الأكاديمية جزءاً من أكبر إدارة للشرطة في الولايات المتحدة، وينظر إليها باعتبارها المنظمة الأمنية الرائدة في ممارسة مهام إنفاذ القانون في الولايات المتحدة بأكملها.

الهيكل التنظيمي والحكومة

تتبع الأكاديمية نائب المفوض العام للشرطة لشؤون الموظفين، وهو مسؤول مباشرة أمام مفوض عام شرطة نيويورك. وتضطلع شعبة العدالة الجنائية لولاية نيويورك (NYDCJS) بمهام الرقابة الإدارية على التدريب الأساسي لضباط الشرطة (وتتكفل أيضاً بتنفيذ جميع أشكال التدريب الأساسي في ولاية نيويورك). ويتكفل «مكتب السلامة العامة» التابع لشعبة العدالة بمراجعة وتقديح المناهج الدراسية (لكل أكاديميات إنفاذ القانون المحلية التابعة لولاية نيويورك)؛ لضمان استيفاء جميع الدورات التدريبية للمعيار الأدنى للموضوعات وال ساعات المعتمدة، أو تجاوزها إذا كان ذلك ممكناً، وفقاً لمعايير مجلس بلدية للتدريب الشرطي (MPTC). وهذا يشمل ضمان الجودة الخاص بالمدرسين والامتثال لـ«دليل التحقق من المعايير»، الإصدار الثامن؛ لضمان المصادقة عليه لتدريس البرامج والتحقق من التطبيق من خلال زيارات ميدانية للموقع.

متطلبات القبول (من الثانوية العليا فما فوق)

- مسؤول السلامة المدرسية: يتطلب الحصول على دبلوم الثانوية العليا للالتحاق بدورة تدريبية لمدة 17 أسبوعاً، والمؤهل الذي يُمنح بعد إكمال الدورة هو «وكيل تدريب السلامة المدرسية».

وبعد إكمال الدورة وإكمال سنتين من الخدمة بنجاح، يحصل الدارس على شهادة تلمذة من إدارة العمل في مدينة نيويورك.

- برنامج فيلق مرشحي الشرطة: يتطلب من المرشح الالتحاق كطالب متفرغ في الكلية على أن يكون حاصلاً على 45 ساعة معتمدة على الأقل (على ألاّ تزيد عن 95 ساعة معتمدة) والمحافظة على معدل «2»، ويحصل على 12 ساعة معتمدة كحد أدنى في كل فصل دراسي، والالتحاق ببرنامج يؤدي إلى الحصول على درجة علمية، ويستمر لفترة 4 سنوات في كلية معتمدة.

المؤهلات الأكademية التي تطرحها الأكاديمية

مركز مصادر التعليم التابع لمكتب التدريب هو الجهة المسؤولة عن إتاحة الفرصة التعليمية لأفراد إدارة شرطة نيويورك (بما في ذلك الأعضاء المدنيين). ويهدف المركز إلى تعزيز التطور المهني عبر إتاحة فرص التعليم والدراسة (عن طريق برنامج المنح الدراسية) وتعزيز القدرات والمهارات بطريقة تتلاءم مع بيئة العمل الشرطي المتغيرة والبالغة التعقيد. ويتتيح هذا البرنامج أربعة مسارات، بالاشتراك مع مؤسسات تعليمية خارجية، تقود إلى الحصول على العديد من المؤهلات التي تشتمل على:

- التعليم المستمر (مسار غير نظامي يوفر برامج ودورات دراسية لمنح شهادات لا ترقى لأن تكون درجة علمية).

- الدرجة الجامعية الأولى (درجة البكالوريوس).

- درجات جامعية في الدراسات العليا.

(ملحوظة: باستثناء منحة رابطة الشرطة الاحتياطية، يحق للأعضاء إدارة شرطة نيويورك التقديم لمنحة واحدة خلال فترة خدمتهم تحت مظلة إدارة شرطة نيويورك NYPD). والحد الأدنى من الشروط المؤهلة لنيل جميع هذه المنح (وبعضاً منها يتطلب أكثر من شرط واحد)، تشمل الآتي:

- ثلات سنوات من الخدمة مع أداء جيد.

- أن يُقدم إقراراً كتابياً.

- أن يستمر في خدمة الشرطة (تحت مظلة إدارة شرطة نيويورك) لمدة لا تقل عن سنتين بعد إكمال الفصل الدراسي النهائي من الدراسة.

- يفضل أن يكون حاصلاً على معدل دراسي 3.0، مع تقييم أداء سنوي من الإدارة وإقرار حالة شخصية.

الشراكات الإستراتيجية والتعاون مع أصحاب المصلحة

- قادة المجتمع.
- المؤسسات الأكاديمية.
- مدرسة جون إف كينيدي للإدارة الحكومية التابعة لجامعة هارفارد.
- إدارة شرطة نيويورك/ منح شرطة الاحتياطي.
- منح مفوض الشرطة للدراسات العليا.
- رابطة نيويورك لرؤساء الشرطة.

دور التعليم في نظام الترقى والدراسة

ترتبط الترقى بحد أدنى من التعليم ونظام محدد من الوحدات الدراسية المعتمدة:

- يشترط الحصول على 64 وحدة دراسية معتمدة في المستوى الجامعي للترقى إلى رتبة الرقيب.
- يشترط الحصول على 96 وحدة دراسية معتمدة للترقى إلى رتبة الملائم.
- يشترط الحصول على البكالوريوس للترقى إلى رتبة النقيب.

وتشمل الرتب (من الرتب الأدنى للأعلى): ضابط مستجد، ضابط شرطة تحت الاختبار، ضابط شرطة، محقق، رقيب، ملازم، نقيب، نائب مفتش، مفتش، نائب رئيس، مساعد رئيس، مدير مكتب، رئيس إدارة.

المكون التدريبي

تشتمل مرافق التدريب الخاصة بالأكاديمية التي تم إنشاؤها في (2014)، والمجهزة باخر ما توصل إليه العلم والتكنولوجيا من ابتكارات، على الآتي:

- تشتمل المنشأة، التي تكلف تشييدها بليون دولار وتبلغ مساحتها 32 فدانًا، على مبانٍ مشيدة بمساحة 750000 قدم مربع (مقارنة بمساحة 289000 قدم مربع من المباني في الأكاديمية السابقة). وتشتمل على سيناريوهات تحاكي تماماً ما يحدث في شوارع مدينة حقيقة حيث توجد منشآت تحاكي بيوت قرية مع واجهات المتاجر، وسيارات مترو الأنفاق، ومختلف أنواع المركبات، ونوافذ البنوك والمجمعات التجارية، وقاعات المحاكم ومرافق الأعمال التجارية.
- ولتدريب ضباط شرطة الأحياء السكنية، يوفر المجمع التدريبي محاكاة لشقة سكنية على غرار الشقق التي توفرها هيئة الإسكان في مدينة نيويورك، ومحاكاة لقطار أنفاق للتدريب على

الجرائم التي تحدث أثناء المرور وعبور طرقات المدينة.

- إمكانية أن تستوعب سيناريوهات المحاكاة من عشرة إلى عشرين ضابطاً في وقت واحد، وعلى المتدربين الخاضعين لجلسات التدريب في إعدادات تكتيكية ارتداء كاميرات الجسم، التي تبث تجاربهم إلى زملائهم الآخرين في قاعات الدراسة، وهي قاعات كبيرة تستوعب أعداداً كبيرة من الدارسين، بحيث يمكنهم مشاهدة أقرانهم في خضم التدريب العملي، وهو ما يمكنهم من الاستعداد بصورة أفضل حين يحين دورهم للحضور لتجارب المحاكاة.
- يمكن للصالة الرياضية الملحقة بمجمع التدريب أن تستوعب 11 سرية من المستجدين، وتضم ملعيين لكرة السلة ومصمماً للجري.
- يمكن لصالة الطعام أن تستوعب 664 دارساً في آن واحد (بالإضافة إلى 40 من طاقم التدريب في قاعة خاصة بهم).
- قاعة دراسة تستوعب 660 دارساً.
- مسرح بسعة 800 مقعد.
- مكتبة من طابقين.

ويشتمل التدريب، الذي تقدمه الأكاديمية، على الآتي:

- تدريب الطلبة المرشحين وتدريب المستجدين.
- التدريب الجسماني والتكتيكي.
- تعليم سيادة المركبات.
- التدريب على الأسلحة النارية والتكتيكات.
- التدريب على اللوائح المنظمة للتعامل مع المواد الكيميائية والبيولوجية والإشعاعية.
- التدريب التكتيكي أثناء الخدمة (لضباط شرطة الدوريات).
- التدريب على استخدامات الحاسوب الآلي.
- التدريب على سلامة المدارس.
- أكاديمية شرطة المواطنين.
- تطوير المدربين.
- دورة تدريب عن التحقيق الجنائي.
- التدريب على مهارات القيادة.

ثالثاً: كلية الشرطة الفيدرالية الأسترالية

الكلية/ الأكاديمية: نظرة عامة

كلية الشرطة الفيدرالية الأسترالية، الواقعة في بارتون، كانبيرا (منطقة العاصمة الأسترالية) هي مؤسسة تدريبية مسجلة تحت مظلة الإدارة الأسترالية لجودة المهارات الوطنية (ASQA)، ولا تتبع الكلية لأي جامعة بعينها، ولكن هيكلها التنظيمي يتبنى الهيكل التنظيمي المتعارف عليه للجامعات. وتطرح الكلية الفيدرالية برامج تدريبية لأعضاء الشرطة الأسترالية الفيدرالية وللأفراد من المؤسسات الحكومية الأخرى (المحلية والعاملية). وتقدم برامج التدريب مباشرة من قبل الكلية الفيدرالية، في حين يتم التعاقد مع جهات تعهيد خارجية لتقديم البرامج في مجالات بعينها وفقاً لموضوع مجال التدريب، مثل: الطب الشرعي أو الجريمة (الأدلة الشرعية الإلكترونية).

والإجراء المتبوع في أستراليا هو أن ينضم المستجد إلى أي وكالة أو وحدة من وحدات الشرطة، ومن ثم يصير ضابط شرطة، ومن ثم ينتقل ليلاعب دوراً متخصصاً ضمن وحدات العمل الشرطي المختلفة، مثل: الإشراف، التحريات، وحدة الكلاب البوليسية، المختبر الجنائي (ضابط فني مثلاً) إلى آخره. ويتم إعداد المجندي المستجد مهنياً بالكفايات الشرطية العامة الأساسية، ومن ثم ينتقل للعمل في مجالات متخصصة مثل لعب أدوار إشرافية أو إدارية أو قيادية أو أدوار فنية متخصصة، وذلك مع تطور مسار حياة الفرد المهنية. وفي الأساس، هناك مساران محددان للتأهيل من خلال برامج الكلية:

- أ- مستوى تدريب المجندين المبتدئين؛ ليتم تأهيلهم كضباط شرطة محلفين بعد أداء القسم.
- ب- التدريب المتخصص المستمر (وتطرح مجالات التعلم المتخصصة بما يتناسب وأولويات الشرطة الفيدرالية الأسترالية).

معايير الاختيار

- مؤسسة تدريبية مسجلة تحت مظلة الإدارة الأسترالية لجودة المهارات الوطنية (ASQA).
- معترف بها دولياً، وتم اختيارها كمركز تدريب لمؤسسات شرطية دولية (مثل: الشرطة الملكية في تايلاند، وكالات إنفاذ القانون في جزر المحيط الهادئ).

- تقوم كلية الشرطة الفيدرالية الأسترالية بمهام تدريب قوة شرطة الانتشار الدولية (IDG أستراليا)، وهي المجموعة الشرطية الوطنية الأولى والوحيدة من نوعها في العالم كله المؤهلة لذلك.

وتم تدريب 3654 موظفًا مؤهلاً في مجال القانون والعدالة من 20 دولة مختلفة بواسطة مجموعة قوة شرطة الانتشار الدولية الأسترالية حتى يونيو 2014م.

- اعترفت الأمم المتحدة بنجاح الكلية في تقديم التدريب الضروري في مرحلة ما قبل نشر القوات الدولية فيما يتعلق بعمليات السلام الدولية.

- تشمل معايير التدريب على: مؤسسة تدريب مسجلة ومعترف بها من قبل الإدارة الأسترالية لجودة المهارات الوطنية (ASQA)، ونموذج الممارسة الشرطية المعيارية رقم (PPSM)، والوجهات الخاصة بالتعليم والتدريب الخاصة بالوكالة الاستشارية للشرطة في كل من أستراليا ونيوزيلندا، وأخيراً مكونات التدريب التعليمية المعيارية العامة للأمم المتحدة.

الهيكل التنظيمي العام

- تقع الكلية تحت مظلة إدارة الموارد البشرية للشرطة الفيدرالية الأسترالية، وتمثل أحد مجالات العمل الأربعية التابعة لإدارة الموارد البشرية، وبالتحديد مجال التعليم والتطوير. ويعنى هذا المجال من مجالات عمل إدارة الموارد البشرية بتصميم وتقديم منتجات وخدمات تسعى إلى تدعيم عمل الشرطة الفيدرالية الأسترالية وشركائها المعينين بإنفاذ القانون.

- تمثل الكلية المحور الأساسي في مجال التعليم والتطوير للشرطة الفيدرالية الأسترالية. بالإضافة إلى الموقع الرئيسي في كانبيرا، ولديها مكاتب فرق تدريب في معظم مكاتب الشرطة الأسترالية في الولايات الأسترالية المختلفة، ويقع مكتب التدريب الميداني في كانبيرا (العاصمة الأسترالية).

شروط القبول (من مستوى التعليم الثانوي فما فوق)

يوضح الجدول التالي شروط القبول في برامج التدريب التي تطرحها كلية الشرطة الفيدرالية الأسترالية.

الشراكات / العلاقات الإستراتيجية الرئيسة

الوكالة الاستشارية للشرطة في أستراليا ونيوزيلندا (ANZPAA's Board)

نظرة عامة:

تعتبر مبادرة مشتركة بين مفوضي الشرطة في أستراليا ونيوزيلندا (ANZPAA's Board). وهي شراكة استباقية للشراكة مع السلطات التي تختص بها الشرطة لتحديد ومعرفة فرص تحسين الأداء بما يؤدي إلى مخرجات أفضل فيما يتعلق بسلامة المجتمع في أستراليا ونيوزيلندا. وبصفتها وكالة استشارية غير معنية مباشرة بالعمليات التشغيلية الشرطية، فإنها تضطلع بتقديم حزمة من الخدمات، التي تشمل تطوير السياسات والتحليل الإستراتيجي، وتقديم المشورة، وتطوير وترقية خدمات الطب الشرعي والخدمات العلمية والتكنولوجية، وتطوير وترقية المعايير المهنية (وتشمل أيضًا معايير التدريب)، والتشاور بشأن اتباع مقارب مشتركة إزاء قضايا محددة، ومراجعة الاختصاصات لكل من البلدين، وإدارة المعرفة والعلومات، وخدمات السكرتارية، والتنسيق فيما يتصل بالعمليات المشتركة بالتنسيق مع السلطات المختصة.

الشراكات / العلاقات الأخرى:

ينتمي أعضاء هذه الشراكات للسلطات الشرطية ذات الاختصاص في كل من أستراليا ونيوزيلندا، ولها صلة وثيقة بمعهد كانبيرا للتكنولوجيا.

المبادرات في إطار العلاقة القائمة حالياً مع كلية الشرطة الفيدرالية الأسترالية:

- تقوم الكلية بتطوير وتقديم دورات تدريب وفقاً لمعايير التدريب المعتمدة لدى الوكالة الاستشارية للشرطة في أستراليا ونيوزيلندا (ANZPAA's Board).
- تقدم كلية الشرطة الفيدرالية الأسترالية تدريباً متخصصاً، بصورة غير معلنة في الفضاء العام، في مجال الطب الشرعي، بالاشتراك مع معهد كانبيرا للتكنولوجيا، وذلك بصورة حصرية لمنسوبي مجلس شرطة أستراليا ونيوزيلندا (ANZPAA).
- تتبع الكلية معايير التدريب والموجات المعتمدة لدى مجلس شرطة أستراليا ونيوزيلندا (ANZPAA)، ويقتصر ذلك على الأعضاء من منسوبي المجلس.

الجدول رقم (6): شروط

شروط القبول	البرنامج
<ul style="list-style-type: none"> - الحد الأدنى لطلبات القبول شهادة إكمال الصف الثاني عشر الثانوي بنجاح (أو ما يعادلها) أو شهادة الصف العاشر مع شهادة مهنة أو ما يشابهها من شهادات الخبرة. - يفضل مؤهل في مستوى الحلقة التعليمية الثالثة (ما فوق الثانوي)، ولكن لا يعتبر ذلك شرطاً للقبول. - اجتياز معايير القبول الستة للتجنيد في الشرطة. 	<p>ضابط خدمات الحماية (PSO) تدريب مجند الشرطة</p>
<ul style="list-style-type: none"> - شروط ملزمة للقبول في قوة شرطة مجتمع منطقة العاصمة كانبيرا أو مجند الطيران. - اجتياز معايير القبول الستة للتجنيد في الشرطة. 	<p>برنامج تطوير الشرطة الفيدرالية</p>

القبول في برامج التدريب - كلية الشرطة الفيدرالية الأسترالية

ملف البرنامج	مؤهل التخرج
<p>- ضابط خدمات الحماية (PSO) (وتعني ضابط بالشرطة الفيدرالية الأسترالية تحت القسم الشرطي (محلف)).</p> <p>- والمهام الرئيسية هي حماية الواقع الحساسة المختارة بعناية في أراضي أستراليا، وتشمل دار البرلمان، والحماية والدفاع عن البعثات الدبلوماسية. ولا يعتبر ضباط الحماية تابعين للشرطة، ولكنهم يرتدون زياً رسمياً ولهم سلطات متخصصة محدودة وفقاً لقانون الشرطة الفيدرالية الأسترالية لعام 1979م (وتشمل سلطة الاعتقال لارتكاب مخالفات الكومنولث المتعلقة بممتلكات الكومنولث).</p>	<p>- 15 أسبوعاً.</p> <p>- السكن الداخلي.</p> <p>- دراسة نظرية وتطبيقات عملية للمعرفة المكتسبة، مشروعات جماعية، بحث منفرد، محاكاة.</p>
<p>عضو في الشرطة الفيدرالية الأسترالية كضابط تحت القسم (محلف) (تعني ضابط شرطة وفق قانون الشرطة الفيدرالية الأسترالية لعام 1979م، ويعملون في المجالات الآتية:</p> <ul style="list-style-type: none">1- شرطة منطقة العاصمة كانبيرا.2- الشرطة الوطنية (التحريات).3- شرطة الطيران/ المطارات.	<p>- 24 أسبوعاً مع السكن الداخلي.</p> <p>- يجمع بين الدراسة النظرية والتطبيقات العملية للمعارف المكتسبة، ومشروعات جماعية وبحوث فردية، ومحاكاة وتدريب على السلامة العملياتية وتدريبات اللياقة البدنية.</p> <p>- تدريب اكتساب الكفاية.</p> <p>- بالانتهاء من هذا البرنامج يلتحق المرشح للتدريب بالخدمة على أن ينتهي من تقديم كتاب عملى يتم تقييمه خلال الاثني عشر شهر بعد نهاية البرنامج.</p>

شروط القبول**البرنامج****شروط القبول —**

- سنتان خبرة على الأقل في عمليات الشرطة المعاصرة (ما لم يحدد غير ذلك) على ألا تقطع سنوات الخبرة عن أي خبرة شرطية سابقة في أي مجال آخر من خدمات الشرطة لفترة تزيد على ثلاثة سنوات (ما لم يحدد غير ذلك).
- الحصول على دبلوم في السلامة العامة (شرطة) أو ما يعادلها.
- اجتياز معايير القبول الستة للتجنيد في الشرطة.

برنامج الشرطة الفيدرالية الموازية Lateral

- شرطي، عريف أو رقيب، حسبما يقتضي الحال، وفي حالة ضابط الشرطة، يجب الإيفاء بمتطلبات الكفاية والمؤهل بما يتوافق مع سياسة الشرطة الفيدرالية الأسترالية، وأن يكون قد تم قبوله كضابط شرطة.
- متطلبات الكفاية والمؤهل موجودة ولكن لم يتم الإفصاح عنها (سرية).
- اجتياز معايير القبول الستة للتجنيد في الشرطة.

رتب مقيدة

برامج تدريب متخصصة أخرى

- أن يكون المرشح ضابط شرطة كبيراً أو مديرًا في إدارة إنفاذ القانون ممن له خبرة سابقة في التحريات والتحقيق، وأن يكون قادرًا على قيادة وإدارة وتنسيق التحقيق في الجرائم الخطيرة.
- موافقة مكتوبة من الرئيس المباشر، المنسق وأو المدير أو المدير العام.

برنامج إدارة الجرائم الخطيرة (MOSC)
(محلي ودولي)

ملف البرنامج

—برامج تدريب أخرى

لم يتم النشر أو الإفصاح عن محتوياتها

النقل من ولايات أخرى أو خدمات شرطة المقاطعة

لم يتم النشر أو الإفصاح عن محتوياتها

لم يتم نشرها

تم الترويج لها بنشاط

لم يتم نشرها

- القبول حصري ومقيد، ويتم عبر الاختيار الشخصي الخاص. وبهدف التدريب إلى تحقيق التميز في عمل التحريرات والتحقيق.

- مرتبط بشبكة الخريجين المحليين والدوليين المارسين للعمل الشرطي المتخصص.

جامعة تشارلز ستيرت (SCU) (المدرجة في قائمة مؤسسات التدريب المسجلة «RTO»)

نظرة عامة:

تأتي جامعة تشارلز ستيرت في المرتبة الحادية والثلاثين من جدول تصنيف الجامعات الأسترالية، وتحتل المرتبة الخامسة بين الجامعات الأسترالية من حيث الحجم، ولها سمعة دولية معترفة في كل من المملكة المتحدة وهونج كونج ونيوزيلندا وسنغافورة. وتضم ثلاث مدارس تمنح مؤهلات أكاديمية في علوم الشرطة والقانون وإدارة الطوارئ، وتشمل العديد من مستويات المؤهلات الوطنية المعتمدة: درجة البكالوريوس (المستوى السابع)، شهادة دراسات عليا ودبلوم عالي (المستوى الثامن) ودرجة الماجستير (المستوى التاسع) ودرجة الدكتوراه (المستوى العاشر).

وتشمل المساقات المطروحة 21 مجالاً دراسياً مختلفاً، التي يتم تقسيمها لاحقاً إلى مساقات منفردة. وفي عام 2013م، ضمت مدرسة الدراسات العليا في العلوم الشرطية والأمنية ببرامج البكالوريوس التي كانت تطرحها سابقاً مدرسة العلوم الشرطية، وضمت أيضاً مركز دراسات الجمارك والضرائب في كانبيرا؛ لتصبح بذلك أكبر مؤسسة تعليمية تقدم تعليماً جامعياً في مجال إنفاذ القانون، ومكافحة الإرهاب، وإدارة الطوارئ ودراسات الجمارك وأمن الحدود.

شراكات/ علاقات أخرى:

أنشأت جامعة تشارلز ستيرت علاقات مع فرق تجنيد الشرطة على مستوى الدولة، مثل: برنامج «تدريب المجندين المستجددين» في ولاية نيو ساوث ويلز، وهو جهد مشترك بين جامعة تشارلز ستيرت وشرطة نيو ساوث ويلز منذ عام 1988م.

وتشمل المبادرات في إطار العلاقة القائمة حالياً مع كلية الشرطة الفيدرالية الأسترالية ما يأتي:

- اتفاقيات حزم الساعات المعتمدة القائمة حالياً بالنسبة إلى البرامج الدراسية التي تطرحها كلية الشرطة الفيدرالية الأسترالية، على سبيل المثال، لكتاب ضباط الشرطة من لهم خبرة عملية لأكثر من خمسة أعوام في خدمات الشرطة والسلامة العامة مع الشرطة الفيدرالية الأسترالية، الذين يمتحنون ساعات معتمدة مقابل سنوات الخبرة العملية في عدد محدد من برامج البكالوريوس، مثل: درجة البكالوريوس في علوم الشرطة (التحقيقات). (نلاحظ هنا أن مذكرة التفاهم التي تأسس عليها هذا الإجراء لم تعد سارية المفعول، وبالرغم من ذلك، ظلت العلاقة والإجراء ساريين).

معهد إدارة الشرطة الأسترالي (AIPM) (ليس مدرجًا حاليًّا في قائمة مؤسسات التدريب المسجلة نظرة عامة:

يطرح المعهد مجموعةً متنوعةً من البرامج الدراسية والتطويرية، التي تستهدف كبار الضباط في كل من أستراليا ونيوزيلندا والمنخرطين في خدمات السلامة العامة (خاصة منمن يشغلون مناصب خدمة تنفيذية عليا). وللمعهد مدرسة واحدة في سيدني، بمقاطعة نيو ساوث ويلز. ويعتبر المعهد من مراكز خدمة الشرطة الوطنية العامة ومسؤول أمام مجلس المراقبة (Board of Control BOC)، الذي يتكون من جميع مفوضي الشرطة في أستراليا ونيوزيلندا. ويدعم مجلس الدراسات (Board of Studies BOS) أعمال ومهام مجلس المراقبة الأعلى بتقديم المشورة والنصائح لكل من مجلس المراقبة والمعهد الأسترالي لإدارة الشرطة، وكذلك لجنة الحكومة والمخاطر (GRC) التي أنشئت مؤخرًا في سيدني.

شراكات/ علاقات أخرى:

نجح معهد إدارة الشرطة الأسترالي في إنشاء علاقات مع المنظمات العامة في أستراليا ونيوزيلندا. ويفوّض حالياً في علاقات عمل فاعلة مع عدد من منظمات القطاع العام في دول الكومنولث ونيو ساوث ويلز، مثل: إدارة الهجرة ومراقبة الحدود، وخدمات الجمارك وحماية الحدود، والنائب العام، وإدارة مواصلات نيو ساوث ويلز، وإدارة المطافئ والإنقاذ في نيو ساوث ويلز، ومفوضية الخدمة العامة وإدارة المطافئ الريفية، وخدمات الطوارئ في مقاطعة نيو ساوث ويلز. وهناك علاقة رسمية بين كلية الشرطة الفيدرالية الأسترالية ومعهد إدارة الشرطة الأسترالي، بالإضافة إلى علاقة رسمية مع الشرطة الفيدرالية الأسترالية. وتقع مسؤولية إدارة معهد إدارة الشرطة الأسترالي على عاتق الشرطة الفيدرالية الأسترالية لضمان خلق الإطار المؤسسي المطلوب للحكومة، وبعض هذه الشراكات مرتبطة بصورة عامة مع العديد من الجامعات المحلية والأجنبية.

وتشمل المبادرات ضمن العلاقة القائمة مع الشرطة الفيدرالية الأسترالية وكلية الشرطة الفيدرالية ما يأتي:

- تطوير ترتيبات مالية جديدة للشرطة الفيدرالية لدعم إلتحق تنفيذي الشرطة في الأقاليم ببرامج معهد إدارة الشرطة الأسترالي.
- الاستمرار في العمل على تقديم الدعم لبرامج بناء القدرات، التي تشمل بابوا غينيا الجديدة (رسالة الشرطة الفيدرالية الأسترالية والشريك الإستراتيجي للحكومة الأسترالية).

- برنامج الشرطة الفيدرالية حول التعاون في إنفاذ القانون وقبول المرشحين الجدد من ضباط الشرطة الأجانب.
- عرض معهد إدارة الشرطة الأسترالي لعقد اتفاقيات حول التطوير المهني بعقود رسمية مع الشرطة الفيدرالية.
- تقدم الشرطة الفيدرالية التمويل اللازم لتوفير بعض المناصب في معهد إدارة الشرطة الأسترالي.

المحفزات الإستراتيجية للتطوير المستمر لبرامج التأهيل والتدريب

- على الصعيد الوطني، يكون التركيز على مساعدة المؤسسات الحكومية في بناء القدرات في إطار مؤسيي داخل كل مؤسسة، وذلك عن طريق تطوير مهارات التحقيق والتقصي فيما يتعلق بالجرائم الموجهة ضد حكومة أستراليا، وذلك بالاتساق مع معايير التحقيق الحكومية المعتمدة لدى الحكومة الأسترالية (AGIS).
- تُقدم جميع برامج التدريب في كلية الشرطة الفيدرالية، مع الأخذ بعين الاعتبار هدف تعزيز التعاون بين الشرطة الفيدرالية والشركاء في مهام إنفاذ القانون والشرطة الفيدرالية الأسترالية.
- ترتكّز برامج التدريب الدولية على دعم الشركاء الدوليين في مهام إنفاذ القانون في عمليات بناء القدرات في إطار مؤسساتهم. وتتلاعّم هذه البرامج مع أولويات الشرطة الفيدرالية الأسترالية في مجالات منع الجرائم العابرة للبلدان، وتهريب المخدرات والبشر والإرهاب وغسل الأموال، وتأسيس شبكات وشراكات فعّالة (على سبيل المثال بين خريجي برنامج إدارة الجرائم الخطيرة MOSC alumni)، وذلك في إطار هدفها المعلن في مكافحة الجريمة المنظمة في هذه المجالات.
- تعطي أستراليا الأولوية للتدريب على الصعيد الوطني من أجل تعزيز وضعها في المنافسة الدولية، ومن ذلك يعبر إطار معايير الإدارة الأسترالية لجودة المؤهلات الوطنية (ASQA) مرجحاً ضرورياً لتحقيق أقصى درجات الالتزام والحفاظ على وضعيته في التصنيف الدولي في هذا المجال.
- تعمل كلية الشرطة الفيدرالية الأسترالية حالياً على خطة لتوسيع العلاقات مع الشرطة على الصعيدين الدولي والوطني.

مكّون التدريب

هناك عموماً أربع فئات من التعليم والتطوير(التدريب) التي توفرها كلية الشرطة الفيدرالية، وتشمل:

1- الفئة العليا:

يشترط أن يكون المتقدم من الضباط المحليين الحائزين على درجة البكالوريوس، بعد أداء القسم، والحاصلين على مؤهل الدبلوم العالي (فوق الجامعي).

2- برامج القيادة والتطوير:

تمنح شهادة إكمال فقط.

3- برامج التعلم والتطوير المعتمدة:

يمكن أن تخضع للتقييم الرسمي، ولكن لا يتضمن التقييم تحديد النجاح أو الرسوب.

4- برامج التعلم والتطوير «الدورات العامة»:

هذه عبارة عن برامج غير رسمية، وتهدف إلى تقديم أحدث المستجدات في التشريع والممارسة المهنية.

ويتم تنفيذ برامج التدريب في الموقع الرئيس للتدريب في مجمع ماجيورا الدولي للتدريب (بالإضافة إلى التدريب داخل قاعات الدراسة في بارتون)، بالإضافة إلى موقع للتدريب أخرى في جميع أنحاء أستراليا.

رابعاً: كلية الشرطة في المملكة المتحدة

نظرة عامة

تم إنشاء كلية الشرطة في المملكة المتحدة (COP) من قبل اتحاد الشرطة، وجمعية قادة الشرطة (ACPO)، واتحاد نقابات القطاع العام في بريطانيا (UNISON)، بالتعاون مع وزارة الداخلية. وهي مكرّسة للحفاظ على مستوى عالي رفيع للمنظمة الأمنية المهنية وتزويد أفرادها بالمهارات والمعارف الضرورية للقيام بالمهام المنوطة بها، وتشمل: منع الجريمة، وحماية المجتمع وضمان ثقة الجمهور من خلال وضع معايير للممارسة المهنية، وتقديم الدليل على القدرة على تقديم أفضل الممارسات ووضع معايير الممارسة المهنية بالنسبة إلى ضباط الشرطة وموظفيها وجميع العاملين في بيئة العمل الشرطي.

وهي تعمل حالياً كشركة ذات مسؤولية محدودة، غير أنه يجري في الوقت الراهن وضع خطط لتأسيسها كهيئة قانونية، وتعمل بموجب الصلاحيات المنصوص عليها في قانون مكافحة السلوك غير الاجتماعي، وقانون الشرطة والجريمة لعام 2014م، وذلك في مجالات تتضمن، على سبيل المثال لا الحصر، لائحة الممارسة والسلوك في العمل الشرطي، وتوظيف الموظفين المدنيين وكبار الضباط في الكلية.

وتسمح إستراتيجية الكلية المتعلقة بمرحلة ما قبل الانضمام إلى الشرطة الوطنية في إنجلترا وويلز لقوة الشرطة من تحقيق الاستفادة من الفرص والفوائد المرتبطة بمرحلة ما قبل التجنيد، وتقدم إطاراً من المخططات، التي تسمح بتحويل المنح لقوات الشرطة ومقدمي الخدمات. وتهدف الإستراتيجية إلى توفير مجموعة من الخيارات المتربطة والمرنة في مرحلة ما قبل الانضمام، التي تلبي الاحتياجات التشغيلية لقوة الشرطة وللمجتمع، وبالتالي تستطيع أن تختار مجندين من ذوي المستويات الرفيعة لدعم قوة الشرطة في تنفيذ برامجها الخاصة بمرحلة ما قبل الانضمام. ويشكّل نظام «القبول متعدد المستويات»، في إطار مهني واحد، تحولاً كبيراً في كل من المغزى العميق لعمليات التعلم والتدريب الشرطي الأولى، وهو ما يؤثر في هيكل برامج التعلم الأولية والطبيعة الديمغرافية للذين يسعون إلى الالتحاق بخدمة الشرطة على حد سواء.

وتتضمن هذه الإستراتيجية عنصراً لتقييم أثر المساواة في الفرص بما يتلاءم مع المعايير الوطنية للشرطة، ويمكن إيضاح ذلك فيما يأتي:

- هناك ثمانية مجموعات متداخلة من المسارات المعتمدة لدى كلية الشرطة في المملكة المتحدة

(COP) التي تؤهل لنيل درجة الدبلوم في علوم الشرطة (وتشمل الاعتراف بالساعات المعتمدة المكتسبة من برامج دراسية سابقة للانضمام إلى الكلية وتقوم بتنفيذها كلية الشرطة أو قوة الشرطة المحلية، أو مزودي خدمة التعليم والتدريب المعتمدين لدى كلية الشرطة.

- يتيح برنامج القيادة العليا الحصول على مؤهلات معهد الإدارة القانونية (CMI) في المستوى 7 من المؤهلات الوطنية (مقارنة بدبلوم أو شهادة الدراسات العليا في التعليم وشهادات الدراسات العليا).
- يتيح النجاح في برنامج تنمية إمكانات العالية (HPDS) الحصول على درجة الدكتوراه (في حالة نجاح المرشح في جميع مراحل تقييم الإنجاز الأكاديمي الخمسة خلال فترة الدراسة التي تمتد إلى خمس سنوات).

معايير الاختيار

- تقوم بتدريس المنهج الوطني في علوم الشرطة (مع تحديد مخرجات التعلم) وذلك باستخدام أساليب مؤسسة هايدرا (HYDRA) في التعلم عبر محاكاة الواقع العملي والتعلم الإلكتروني.
- تطوير برامج تدريبية متعددة، بما في ذلك معايير ووجهات التدريب في تسجيل الجريمة؛ لتعزيز المزيد من الاتساق بين عمليات تسجيل الجريمة في جميع أنحاء البلاد.
- تعتبر النموذج المعتمد للشرطة البريطانية المعترف بها وبمعاييرتها القياسية على مستوى العالم؛ وذلك لأسلوبها التدريسي في العمل الشرطي القابل للقياس والمقاربة، والمحايد والخاص للمساءلة.
- اعتمدت الشفافية في نشر لائحة السلوك الأخلاقي المتوقع من المهنيين الشرطيين في إنجلترا وويلز.
- تعمل على تطوير إطار مؤهلات التعليم الذي سيعتبر بتعقيد الوظيفة (المهارات الناعمة) من خلال الحصول على المؤهلات الرسمية.
- يوفر المساعدة الدولية في العمل الشرطي لأكثر من 60 بلداً إقليماً في جميع أنحاء العالم (تحتفظ بسرية كافة التفاصيل التجارية لجميع المساعدات الخارجية).

الجدول رقم (7): شروط القبول في برامج

شروط القبول	البرنامج
<p>الكفاية في اللغة الإنجليزية، وتقديم الدليل على إكمال الشهادة الثانوية (GCSE)، أو ما يعادلها من المؤهلات المهنية في المستوى رقم (2) من المؤهلات الوطنية.</p>	<p>شهادة في معرفة العمل الشرطي (CKP) (الحد الأدنى لمرحلة ما قبل الانضمام في إطار عملية الاختيار)</p>
<p>النجاح في اختبار اختيار المرشحين للتجنيد.</p>	<p>برنامج تطوير التعليم الشرطي الأولي</p>

التدريب بكلية الشرطة في المملكة المتحدة

المؤهل عند التخرج	ملف البرنامج
شهادة (المستوى الثالث من المؤهلات الوطنية)	<ul style="list-style-type: none">- هذه الشهادة تعطي مجموعةً واسعةً من الموضوعات تستغرق حوالي 250 ساعة من الدراسة.- مجموعة متنوعة من المحاضرات في قاعة الدرس بواسطة مدرسين والواجبات العملية من أداء الدارس.- المرونة في تنفيذ البرنامج وبعتمد على كل مزود خدمة تدريب على حدة، ويمكن حضور جلسات الدراسة خلال الأسبوع، في عطلة نهاية الأسبوع أو خلال المساء طوال الأسبوع.- النجاح أو الرسوب مع تقييم رسمي يلخص إنجاز الدارس.- كما يتوافر من خلال مزودي خدمة التدريب المعتمدين لدى كلية الشرطة.- يمكن أيضاً اعتماد ساعات تعلم متقدم سابقة في تدريب القوات المسلحة (الجيش).- تعتبر كلية الشرطة في المملكة المتحدة بـ«57» مؤسسة تدريبية وأكاديمية (من القطاعين العام والخاص) لتنفيذ هذا البرنامج (CKP) في إطار عملية التصديق على مزودي خدمة التدريب.
دبلوم في العمل الشرطي	<ul style="list-style-type: none">- برنامج يمتد لفترة عامين، بالإضافة إلى 35 أسبوعاً من دورات مواد التعلم المساندة.- تحقيق مخرجات تعلم إجبارية حسبما جاء بالتفصيل في منهج البرنامج الوطني للتعلم والتطوير الشرطي (IPLDP) الخاص بالكلية.- جميع المواد التعليمية الأولية متوفرة مجاناً لقوات وزارة الداخلية عبر الإنترنت من خلال بيئة التعلم المتحكم فيها (MLE)، التي يحافظ على استمراريتها المركز الوطني لتقنيات التعلم التطبيقي (NCALT). وتحتار قوات الشرطة استخدام مواد التعلم الوطنية، والمواد المطورة محلياً أو خليط من المواد الوطنية والمحليه لتحقيق مخرجات التعلم الإلزامية.

شروط القبول

البرنامج

- يجب الحصول على دعم كبير المفتشين لطلبات المتقدمين / والترشيح للقبول في برنامج المسار السريع.
- حزمة أدوات خطة التطوير الفردي للدارسين، التي تستهدف المجالات الرئيسية للتحسين قبل التقدم بطلب الترشيح.

برنامج المسار السريع (من رتبة شرطي «كونستابل» إلى رتبة المفتش مع تخطي مستوى رتبة الرقيب).

- لا يتشرط القبول في البرنامج الحصول على مؤهلات أكاديمية أو دراسية محددة.
- الإيفاء بمعايير الاختيار القياسية للقبول كمرشح ضابط.

برنامج القبول المباشر (مشرف عام شرطة).

ملحوظة: تدرج الرتب الشرطية في المملكة المتحدة كما يلي (من الأعلى إلى الأدنى: رئيس الشرطة، نائب رئيس الشرطة،

ملف البرنامج

المؤهل عند التخرج

- البرنامج بدعوة إلى مركز التقييم الوطني التابع لكلية العمل الشرطي الوطنية.

- مدحوم من آلية التطوير التي تهدف إلى أفضل النتائج المتوقعة، والتي تتطلب الإجابة عن أسئلة استبانة التقييم الذاتي قبل تقديم طلب الترشيح.

مفتاح شرطة

- يتم تدريب المرشحين لفترة تمتد لأكثر من 18 شهراً، مع التدريب والإشراف اللازمين، لجذب قادة موهوبين من خارج بيئه العمل الشرطي (مع خبرة في وضع الخطط الإستراتيجية والمعايير والسياسات) للانضمام إلى سلك الشرطة في رتبة عليا، بما يرفد العمل الشرطي بمفاهيم وأفكار جديدة طازجة.

مشرف عام شرطة

- تمكين مجموعة واسعة من الموهوبين للانضمام إلى سلك الشرطة، وتطوير أفضل المواهب المنضمة أساساً لخدمة الشرطة بصورة سريعة وفعالة، وجذب الأفراد الذين يتمتعون بآراء ووجهات نظر جديدة وخلفيات متنوعة لتقديم التطوير المستمر للشرطة.

مساعد رئيس الشرطة، المشرف العام، المشرف، كبير مفتشي الشرطة، المفتش، الرقيب، الشرطي (كونستابل).

- تُجري البحوث وتقوم بتطوير تقنيات تعلم جديدة من خلال المركز الوطني لتقنيات التعلم التطبيقي (NCALT, 2021) التابع للكلية.

- نجحت في تأسيس فريق لاستشراف مستقبل العمل الشرطي السري، ويضم فريق العمل ممثلين عن وسائل الإعلام والقانون والأوساط الأكاديمية لتطوير الموجهات والمعايير في هذا المجال الحساس.

- بولكا (مجالات المعرفة الشرطية عبر الإنترنت (POLKA): هو أداة إلكترونية آمنة ومشفرة تقدم منصة للتعاون في إطار مجتمع الشرطة عبر خدمات التشبيك وطرح الأسئلة وتبادل الآراء والمعارف ومناقشة الأفكار واقتراح سبل جديدة مبتكرة في العمل الشرطي.

شروط القبول (مستوى الشهادة الثانوية فما فوق)

تُعد شهادة المعرفة في عمل الشرطة (CKP, 2021) الخطوة الأولى في الانضمام إلى مهنة العمل الشرطي، وذلك وفقاً للإستراتيجية الوطنية لمرحلة ما قبل الانضمام إلى الشرطة، ويحصل من خلالها الطالب على ساعات معتمدة في المعرفة والإدراك في العمل الشرطي، حيث يعتبر ذلك بمثابة تمهيد لاستيعابه في الخدمة الشرطية في رتبة كونستابل (شرطي) في كل من إنجلترا وويلز (بعض منظمات الشرطة تقوم بتمويل الدراسة في هذا البرنامج باعتباره جزءاً من برنامج تدريب المستجدين، وبعدها الآخر يطلب من المرشحين توفير التمويل اللازم كشرط للتأهل لل اختيار للعمل في سلك الشرطة). ويتصل التأهيل أيضاً بالأدوار الأخرى ذات الصلة في قطاع العدالة الجنائية. ويعد هذا المؤهل ذا صلة بالمهام التي تقع على عاتق من يعملون في قطاع العدالة الجنائية. ودرجة الدبلوم في علوم الشرطة هي الحد الأدنى من التأهيل الإلزامي المطلوب الحصول عليه من قبل أفراد الشرطة العادي (رتبة كونستابل) من أجل الحصول لاحقاً على رتبة ضابط، وتشكل الجزء الأول من برنامج التعلم والتطوير الشرطي (IPLDP).

وفيما يلي تفاصيل البرامج المؤهلة للانضمام إلى العمل الشرطي التي وضعتها كلية الشرطة في المملكة المتحدة.

مجالات التعلم والتطوير الأخرى ضمن المناهج الدراسية لكلية الشرطة في المملكة المتحدة

- القيادة الإستراتيجية.
- تخطيط العمليات وإجراءات الطوارئ.
- الجريمة والتحقيق الجنائي.
- الاستخبارات ومكافحة الإرهاب.
- الحماية العامة.
- الطب الشرعي وجمع الأدلة.
- المشاركة المجتمعية ومنع الجريمة.
- إدارة المعلومات وتقنية المعلومات والاتصال.
- السلامة العامة والفردية.
- القيم والأخلاق.
- برامج التدريب الدولية.
- التنمية ذات المردود الفائق (بالشراكة مع مدرسة إدارة الأعمال في جامعة واريك).

المؤهلات الأكاديمية التي تمنحها الكلية:

الدبلوم في العمل الشرطي، وهو المؤهل الأولي للقبول في الخدمة الشرطية، وهو مكون من عشر وحدات تأهيل، وهو مدرج في إطار مؤهلات الاعتماد الأكاديمي (RQF) ضمن إطار المؤهلات الوطنية (RQF)، المختلف عن إطار مؤهلات التعليم العالي (FHEQ).

برنامج القيادات العليا

في حين أنه لا يوجد، في الوقت الراهن، أي اقتراح من قبل كلية الشرطة في المملكة المتحدة بأن يطلب من الضباط أو الموظفين الحاليين الحصول على مؤهل أكاديمي جامعي (ما لم يرغبوا في ذلك)، وترى الكلية أنه لا يوجد حالياً مؤهل معترف به على المستوى الوطني بحيث «... يحل محل مبادئ التعاطف والرحمة والحس السليم المطلوب للعمل في مجال الشرطة» (مهارات القوة الناعمة الرئيسة).

ويهدف الإطار (قيد التطوير والمناقشة بين كلية الشرطة في المملكة المتحدة وشركائها الحكوميين من أصحاب المصلحة) إلى وضع حد أدنى لمستويات المؤهلات حسب الرتبة أو حسب مستوى الممارسة. «من المرجح أن يكون أي مستوى مؤهّل للالتحاق بخدمة الشرطة (في المستقبل) مؤهلاً عملياً تطبيقياً، كما هو الحال في المهن الأخرى، حيث يجب على الطلاب الجمع بين حضور المحاضرات داخل قاعات الدراسة وممارسة العمل الشرطي»، وذلك حسب ما جاء في حديث الرئيس التنفيذي أليكس مارشال، 13 نوفمبر، 2015م.

وهناك 28 مؤسسة أكاديمية تقدم خدمات التعليم الشرطي الأكاديمي على مستوى الشهادة الجامعية الأولى (درجة البكالوريوس) في المملكة المتحدة، التي تتضمن وتلبي متطلبات مؤهل ما قبل الانضمام إلى العمل الشرطي (CKP) المعترف بها من قبل قوات الشرطة في إنجلترا وويلز.

الشراكات/ العلاقات الإستراتيجية الرئيسة

- وزارة الداخلية (Home Office).
- قوات الشرطة في المملكة المتحدة.
- رؤساء قوات الشرطة المشتركة (ACPO).
- مزودو خدمات التعليم الأكاديمي/ التدريب البريطانيون المعتمدون (تنفيذ برنامج شهادة المعرفة في مجال الشرطة).
- رؤساء الشرطة.
- مفهوض الشرطة والجريمة.
- مكتب عمدة لندن للعمل الشرطي.
- مكتب مفتش جلالة الملكة للشرطة.
- الهيئة المستقلة لشكاوي الشرطة.
- نقابات واتحادات ضباط الشرطة.
- المركز الوطني لتقنيات التعليم التطبيقي (NCAiLT)، وهو بمثابة تعاون فريد من نوعه بين كلية الشرطة وخدمة شرطة لندن (ميتروبولitan) التي تقوم بإعداد وتنفيذ برامج التعليم عبر الإنترنت محلياً ودولياً من خلال بيئة التعليم المتحكم فيها (MLE)، وكذلك أساليب التعلم

عبر محاكاة الواقع وإيجاد الحلول المرتبطة بخدمة الشرطة.

- الشركاء الأكاديميون، ويبلغ عددهم 28 شريكاً في كافة أنحاء المملكة المتحدة، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، مدرسة إدارة الأعمال بجامعة واريك (برنامج التنمية ذات الإمكانيات الهائلة (HPDS) مسار برنامج القيادة)، ومعهد الإدارة القانونية (CMI)، وبرنامج تدريب القيادات.
- الشركاء المشاركون، ويشتمل هؤلاء على شرطة إسكتلندا، وخدمات شرطة أيرلندا الشمالية، وشرطة المواصلات في بريطانيا، ووكالة الشرطة والحراسة التابعة لوزارة الدفاع، وشرطة وكالة الطاقة النووية المدنية، ووكالة حدود المملكة المتحدة، والوكالة الوطنية للجريمة.
- كلية الشرطة الأوروبية (CEPOL).
- اتفاقية رعاية الأشخاص الذين يعانون من أزمات الصحة النفسية في المملكة المتحدة.

خامسًا: كلية الشرطة النرويجية

نظرة عامة - الهيكل التنظيمي

كلية الشرطة النرويجية هي المؤسسة التعليمية المركزية للخدمة الشرطية النرويجية، ولها مجلس إدارة خاص بها الذي يُعَدُّ أعلى سلطة إدارية. وتتبع الكلية إدارياً للإدارة العامة للشرطة النرويجية. وتمثل أهداف الكلية الرئيسية في توفير التدريب الأساسي للخدمة في الشرطة أو إدارات شرطة المقاطعات المختلفة، فضلاً عن تقديم التعليم المتقدم المستمر للعاملين في إدارة الخدمة الشرطية. كما تنشط كلية الشرطة النرويجية أيضاً في إجراء البحوث العلمية والتطوير، وتتولى الكلية أيضاً الاتصال بالجهات ذات الصلة بالمجالات المهنية في العمل الشرطي. ولكلية الشرطة النرويجية أربعة مواقع في أماكن مختلفة: أوسلو، وبودو، وكونجسفيينجر، وستافين. وتهدف هذه الكلية إلى تدريب ضباط الشرطة، من الرجال والنساء على حد سواء، على العمل بشكل مستقل وبصورة تحليلية، وأن يكونوا على إدراك تام بأدائهم وخياراتهم وموافقهم المستقلة في عملهم اليومي.

معايير الاختيار/ المؤهلات الرئيسة

- كلية الشرطة الأوروبية (CEPOL)

كلية الشرطة الأوروبية هي وكالة تابعة للاتحاد الأوروبي، وتضم مؤسسات تدريب الشرطة المركزية للدول الأعضاء. وتقدم كلية الشرطة الأوروبية دورات دراسية وتدريبية واسعة، وتعمل على رفع مستوى

الدرائية الفنية وتعزيز مواءمة تدريب الشرطة في أوروبا. وقامت كلية الشرطة النرويجية بالتوقيع على اتفاق شراكة مع كلية الشرطة الأوروبية. وبصفتها عضواً منتسباً في كلية الشرطة الأوروبية، تستطيع كلية الشرطة النرويجية الحصول على الدورات التدريبية والأنشطة التي تقدمها كلية الشرطة الأوروبية.

إيراسموس:

حصلت كلية الشرطة النرويجية على ميثاق إيراسموس للتعليم العالي عام 2014-2020م. وهذا الإنجاز سوف يسهم في توفير الفرص للتعاون وحرية التنقل والتواصل مع مؤسسات التدريب والبحوث الأخرى. والبرنامج الأساسي ضمن إيراسموس هو حرية تنقل طاقم التدريس والموظفين مع مؤسسات التدريب الأخرى.

الدرجات العلمية وبرامج الماجستير المطروحة تضطلع الكلية الجامعية بإعداد وتطوير مناهج الشهادات الممنوحة.

1. درجة البكالوريوس في «الدراسات الشرطية»

- برنامج درجة البكالوريوس في «الدراسات الشرطية» ومدته ثلاث سنوات، وتديره كلية الشرطة النرويجية. والتدريب موجه بطريقة مهنية احترافية، ويهدف إلى توفير أساس نظري وعملي واسع للعمل الشرطي.

- يقوم التدريب على المبدأ القائل بأن جميع رجال الشرطة أو الشرطة النسائية المؤهلين والمؤهلات حديثاً، يجب أن يكونوا مؤهلين تأهيلاً عاماً. والشرطي العام هو شرطي /شرطية يمتلك أو تمتلك المعرفة الأساسية والمهارات المتعلقة بالعمل الشرطي في المهام المتعلقة بالحماية ومنع الجريمة والنظام العام المدني. وعند القيام بالمهام الموكلة إلى الشرطي العام، يستطيع أن يقوم بأداء الواجبات الشرطية الأساسية، وأن يمتلك القدرة على إجراء تقييم شامل للمواقف المختلفة، وأن يربط القيام بمهامه المختلفة بالبيئة الاجتماعية الواسعة، وأن يُشرك الاختصاصيين والشركاء ذوي الصلة حسبما يتطلب الوضع. كما يجب عليهم أن يمتلكوا الأساس الضروري للاستمرار في التعلم والتطوير المهني أثناء قيامهم بواجباتهم العملية اليومية.

- متطلبات القبول: بما أن كلية الشرطة النرويجية توفر تعليمًا جامعيًا، فإن «الشهادة الثانوية العامة» تعتبر شرطاً أساسياً للقبول.

2. برنامج الماجستير في العلوم الشرطية

- تطرح كلية الشرطة النرويجية برنامجاً لنيل درجة الماجستير في علوم الشرطة. وتنظم الدراسة في البرنامج بطريقة الدوام الجزئي على مدى ثلاث سنوات (ستة فصول دراسية) تعادل 120 ساعة معتمدة حسب نظام تحويل الساعات المعتمدة الأوروبي «ECTS».
- تطرح كلية الشرطة النرويجية برنامج الماجستير في «علوم الشرطة»؛ لتلبية الحاجة إلى الكفايات القادرة على التحليل المتقدم والمقدرة البحثية أثناء الخدمة في المجال الشرطي. ويهدف البرنامج إلى تطوير علوم الشرطة كتخصص أكاديمي مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالعمل الشرطي. كما يهدف أيضاً، في التحليل النهائي، إلى تعزيز المهارات الازمة لعمل الشرطة من أجل الدراية التامة بالعمل الشرطي الإستراتيجي مع التركيز على منع الجريمة.
- عند إكمال البرنامج يكون الدارس مؤهلاً لأداء العديد من المهام الشرطية المتنوعة، على المستويين المحلي والدولي، مثل: مهام التحليل، ومهام التدريس، وإدارة المشاريع والتسيير الإستراتيجي، والعمل الشرطي الوقائي القائم على المعرفة، والبحث في مجالات علوم الشرطة.

3. برامج وشهادات أكاديمية أخرى

تطرح الكلية الجامعية للشرطة النرويجية أكثر من 40 دورة تدريبية مختلفة في التعليم المتقدم والمستمر. ومعظم هذه الدورات تمنح الطلبة الناجحين مؤهلات معترف بها بمعدل بين 5 و30 ساعة معتمدة حسب نظام الساعات المعتمدة الأوروبي. وهي برامج مصممة للمساهمة في تطوير المهارات والقدرات لدى المشاركين في الدورة التدريبية، بما يعزّز مستوى الكفاية الشاملة للإدارة بأكملها.

الشراكات الإستراتيجية والتعاون مع أصحاب المصلحة

- التعاون الشمالي-أوروبي (نورسكوب) في التعليم الشرطي: تعمل الكلية الجامعية النرويجية مع مؤسسات تدريب الشرطة الأخرى في بلدان الشمال الأوروبي «الدنمارك، أيسلندا، فنلندا، السويد، النرويج»، وذلك بهدف زيادة الحركة والانتقال التعليمي من خلال برامج التبادل الأكاديمي والتعاون المهني.

- التعاون الأوروبي (يورو كوب) في التعليم الشرطي: أبرمت الكلية الجامعية للشرطة النرويجية اتفاقية تبادل الدراسات مع رومانيا ومع أربعة كليات شرطة في ألمانيا.
- الرابطة الأوروبية للكليات الشرطة (AEPC): هي شبكة تتكون من كافة كليات تدريب الشرطة في أوروبا.

نموذج مركز التميز

يقع التدريب المرتبط بالجهات التالية على عاتق الكلية الجامعية للشرطة النرويجية:

إدارة الأزمات المدنية الدولية

تدريب رجال ونساء الشرطة المحليين والأجانب للانخراط في الخدمة الشرطية في مناطق النزاعات تحت قيادة الأمم المتحدة، ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا، أو الاتحاد الأوروبي، أو وفقاً لأي اتفاقيات ثنائية مع البلدان المعنية.

فيلق ضباط شرطة الأمم المتحدة

هو برنامج تدريبي إجباري يستمر لمدة أسبوعين، ويُقدم فقط باللغة الإنجليزية، ويُطرح مرتين أو ثلاث مرات خلال السنة الواحدة. ويغطي التدريب الخاص بإدارة الأزمات المدنية الدولية أيضاً الجوانب المتعلقة بحقوق الإنسان وإنفاذ القانون.

الحدود الخاضعة لاتفاقية شينجن وخدمات الهجرة

تمثل في تدريب رجال ونساء الشرطة النرويجيين والأجانب للعمل في خدمات الهجرة ومراقبة الحدود الخاضعة لاتفاقية شينجن.

سادساً: الكلية الجامعية للشرطة في فنلندا نظرة عامة - الهيكل التنظيمي

الكلية الجامعية للشرطة هي معهد تدريبي تحت إشراف وزارة الداخلية. وتعتبر مسؤولة عن استقطاب المتدربين للتدريب الشرطي، لاختيار طلاب للدبلوم والبرامج المتقدمة وتنظيم الدراسة في هذه البرامج، وللمزيد من التدريب في معهد التدريب لغaiات البحث والتطوير في مجال العمل الشرطي. وقبل تشكيل الكلية الجامعية للشرطة، اندمجت كلية الشرطة في فنلندا، والمدرسة الوطنية للشرطة؛ ليصبحا معهداً واحداً للتدريب تحت اسم كلية الشرطة في فنلندا. ونتيجة لعملية الدمج هذه، فإن جميع برامج الدبلوم وبرامج تدريب الشرطة المتقدمة والبحوث صارت تتركز الآن في تامبيري. وتأخذ قرار دمج معهدي تدريب الشرطة من قبل وزارة الداخلية في إبريل عام 2004م. وتم تغيير اسم مؤسسة التدريب من كلية الشرطة في فنلندا إلى الكلية الجامعية للشرطة في يناير عام 2014م.

معايير الاختيار / المؤهلات الرئيسية

الكلية الجامعية للشرطة في فنلندا هي المؤسسة الوحيدة المعنية بتدريب ضباط الشرطة في فنلندا. وجميع ضباط الشرطة الجدد هم في المقام الأول من خريجي الكلية الجامعية للشرطة. كما تطرح الكلية الجامعية للشرطة برامج في الدراسات العليا والتعليم المستمر. بالإضافة إلى الدبلوم والدراسات المتقدمة. وتطرح الكلية الجامعية للشرطة المزيد من التدريب لضباط الشرطة، كما تنظم أيضاً دورات تدريبية في تحسين جودة العمل الشرطي وفي مجالات التدريبات الأمنية الأخرى.

نظام ضمان الجودة

- كلية الشرطة لديها نظام ضمان جودة يضمن عمليات موحدة لمعهد التدريب متعدد القطاعات، ويوفر أساساً للتطوير المستمر لكل من التعليم والتدريب والنشاطات البحثية.
- نظام ضمان الجودة المتبعة في الكلية الجامعية الشرطية يشمل الهيكل التنظيمي للمؤسسة، وإسناد الاختصاصات المختلفة، وطرق التشغيل، والعمليات التشغيلية وتوجيه الموارد. وتبني الكلية هذا النظام لإدارة أنشطة مؤسسة التدريب في جميع المسائل المتصلة بجودة العمليات والخرجات.

التدقيق والمراجعة من قبل مجلس تقييم التعليم العالي الفنلندي (FINHEEC)

قام مجلس تقييم التعليم العالي الفنلندي (FINHEEC) بمراجعة وتدقيق نظام ضمان الجودة في الكلية الجامعية للشرطة. واجتاز المعهد المراجعة بنجاح، حيث عمد فريق التدقيق إلى تقييم المجالات التي يغطيها نظام ضمان الجودة المتبعة، وما إذا كان النظام يتطابق مع الأهداف المعلنة، وأثبتت فعاليته وتناسبه مع الأغراض المحددة له.

البرامج المطروحة: الدبلوم/ الدرجة الجامعية الأولى/ الماجستير

1- دبلوم في الدراسات الشرطية

- تمتد الدراسة لمدة سنتين ونص.

- يتكون برنامج الدبلوم في العلوم الشرطية من خمسة عناصر رئيسة:

- أ- عمليات ميدانية - مهارات دوريات الشرطة التقليدية والتعامل مع حالات الطوارئ.
- ب- منع الجريمة - يستطيع الدارسون القيام بإجراءات التحقيق الجنائي الاعتيادية.
- ت- المرور- المهارات الأساسية في مراقبة المرور، التحقيق في المخالفات المرورية وقيادة سيارات الشرطة.
- ث- أنظمة الاتصال والمعلومات- أنظمة الاتصال والمعلومات والإدارة.

ج- استخدام القوة- اكتساب المعرفة والمهارات المطلوبة في المواقف التي تستدعي استخدام القوة.

- يتأهل الدارسون الذين ينجحون في إكمال متطلبات نيل الدبلوم للالتحاق بخدمة الشرطة في رتبة شرطي أول، وشرطي أول محقق.

2- درجة البكالوريوس في القيادة الشرطية

يجب على الدارسين إكمال الجزء الأول من البرنامج، الذي يمتد لفترة سنة ونصف، في حين يمتد الجزء الثاني من البرنامج لفترة قد تمتد إلى حوالي ثلث سنوات تقريرياً، وينال الدارس بعد إكمالها بنجاح درجة البكالوريوس في القيادة الشرطية.

3- درجة الماجستير في الدراسات الشرطية

- يرتكز برنامج درجة «الماجستير في الشرطة» الذي تطرحه الكلية الجامعية للشرطة في فنلندا على المهارات الإدارية والمهام الإشرافية. والحصول على هذا المؤهل الأكاديمي يمهد الطريق لتولي الرتب القيادية في سلك الشرطة، مثل رتبة مفتش وكبير المفتشين.
- يحق للمرشحين الذين تلقوا تدريب ضباط الشرطة الانخراط في خدمة الشرطة في مجال الأمن الداخلي لمدة ثلاثة سنوات على الأقل، ويحق لهم التقدم بطلب الالتحاق بالبرنامج الدراسي لنيل درجة الماجستير في الدراسات الشرطية.

ويشمل ذلك:

- الذين أكملوا برنامج نيل درجة البكالوريوس في الدراسات الشرطية بنجاح.
 - الذين أكملوا دراسات أساسية سابقة في العلوم الشرطية وحصلوا على درجة جامعية.
 - الذين أكملوا بنجاح الدراسة لنيل درجة أساسية سابقة في العلوم الشرطية.
- ويجب على الذين أكملوا دراسات أساسية سابقة في العلوم الشرطية، ولكن لم يحصلوا على شهادة جامعية وتم اختيارهم لنيل درجة الماجستير من الشرطة، أولاً إكمال مساقات برنامج استدراكي لرفع مستوى مؤهلاتهم (45 ساعة معتمدة).

4- دراسات متخصصة

- يمكن لضباط الشرطة أن يصبحوا مؤهلين للحصول على مهام متخصصة في قطاعات مختلفة في مجال العمل الشرطي أثناء الخدمة.
- مدة الدراسة من 3 - 6 سنوات.
- الخيارات المتاحة: التحقيقات في الطب الشرعي، التحقيق في مجال تكنولوجيا المعلومات، التحقيق في الجريمة المتصلة بالمخدرات، عمليات الكلاب البوليسية، حركة المرور.

سابعاً: معهد العدالة في كولومبيا البريطانية (JIBC) بكندا نظرة عامة - الهيكل التنظيمي

معهد العدالة في مقاطعة كولومبيا البريطانية (JIBC)، هو مؤسسة عامة للتعليم فوق الثانوي في كولومبيا البريطانية، بكندا، ويركز على تدريب المهنيين المحترفين في مجال العدالة وفي مجالات الخدمات الاجتماعية والسلامة العامة. وتأسس المعهد في عام 1978م بأمر محلي خاص من مقاطعة كولومبيا البريطانية. ويقدم المعهد البرامج الآتية:

- تعليم معترف به دولياً لنيل شهادات، ودبلومات ودرجة البكالوريوس وشهادات في الدراسات العليا.
- تعليم مستمر للعمل والتعلم والتطور المهني.
- تدريب معدّ خصيصاً وفقاً لاتفاقيات تعاقدية للوكالات الحكومية والمنظمات الخاصة من جميع أنحاء العالم.

معايير الاختيار/ المؤهلات المعتمدة الرئيسة

حصل معهد العدالة في كولومبيا البريطانية على الاعتماد الرسمي للعديد من البرامج التي يطرحها في مختلف المدارس التابعة للمعهد، والتي تتوافق مع المعايير المحلية والدولية للمهنة، وهي:

- ضمان الجودة في التعليم الخاص بكولومبيا البريطانية (BC EQA)، وهو نظام يصنف المؤسسات التعليمية العامة والخاصة في مرحلة ما بعد الثانوي، التي استوفت المعايير الخاصة بضمان الجودة المعترف بها من قبل الحكومة الإقليمية في كولومبيا البريطانية، وتتوفر آليات معتمدة لحماية المستهلك للخدمة التعليمية المعينة.
- رابطة أونتاريو لمؤسسات التعليم الشرطي (OAPE)، وتسعى إلى تكريس درجة أعلى من المعرفة والمهارات والقدرات في المجال الشرطي من خلال تطوير إجراءات تدريب موحدة وطرح مبادرات شرطية مطورة.
- الارتباط مع أكاديمية الشرطة، من خلال:
- رابطة رؤساء شرطة البلديات في كولومبيا البريطانية (BCAMCP).
- رابطة رؤساء الشرطة في كولومبيا البريطانية (BCACP).
- رابطة رؤساء الشرطة في كندا (CACP) وتسعى إلى دعم وتعزيز كفاية إنفاذ القانون وحماية وأمن شعب كندا.

أكاديمية الشرطة

تقدم أكاديمية الشرطة التدريب الأساسي لكافة ضباط الشرطة، الذين يعملون في خدمة الشرطة المحلية في مقاطعة كولومبيا البريطانية، فضلاً عن رجال شرطة المهام الخاصة، والاحتياطيين وشرطة الخيالة الملكية الكندية ومساعدي الشرطة.

ويطرح معهد العدالة، من خلال وحدة أكاديمية الشرطة، برامج دراسية لنيل الشهادات والدرجات العلمية والدبلومات للمرشحين ممن لهم علاقة بهم إنفاذ القانون أو من يرغبون بالانضمام إلى خدمة إنفاذ القانون، وهي:

- دبلوم في دراسات إنفاذ القانون

يهدف برنامج الدبلوم في دراسات إنفاذ القانون إلى تزويد الطلاب بالخلفيات النظرية والمهارات التطبيقية والمعارف المتخصصة المطلوبة؛ ليصبحوا مؤهلين بصورة متميزة في مجالات التحقيقات وإنفاذ القانون.

- بكالوريوس في دراسات إنفاذ القانون

يوفر برنامج البكالوريوس في دراسات إنفاذ القانون الفرصة لدراسة إنفاذ القانون والسلامة العامة. ويسعى البرنامج إلى تطوير المهارات القيادية وتعزيز مهارات التواصل مع الآخرين والتفكير النقدي ومهارات صنع القرار من منطلق الأخلاق المهنية.

- بكالوريوس في إدارة السلامة العامة

يقدم برنامج البكالوريوس في إدارة السلامة العامة تعليماً مهنياً يجمع بين مختلف التخصصات المهنية لتأهيل مدربين ومسيرفين ذوي كفاية عالية في مجال السلامة العامة. ويتم إعداد الخريجين لتولي مناصب تدرج تحت مهنة السلامة العامة، التي تشمل الإدارة والإشراف والقيام بكافة المهام التنفيذية والتشغيلية.

- شهادة الدراسات العليا في تحليل الذكاء

يتكون برنامج نيل شهادة الدراسات العليا في تحليل الذكاء من 15 ساعة معتمدة تُقدم عبر الإنترنت، ويوفر إطاراً نظرياً وعملياً متقدماً لدراسة الذكاء وتطبيقه في مجموعة متنوعة وواسعة من السياقات.

- شهادة الدراسات العليا في التحليل الجنائي التكتيكي

يتكون برنامج شهادة الدراسات العليا في التحليل الجنائي التكتيكي من 15 ساعة معتمدة، تُقدم عبر الإنترنت، ويوفر إطاراً نظرياً وتطبيقياً على مستوى متقدم لدراسة الذكاء والتحليل الجنائي وتطبيقه في مجموعة متنوعة وواسعة من سياقات إنفاذ القانون.

الشراكات الإستراتيجية والتعاون مع أصحاب المصلحة

يسعى معهد العدالة في مقاطعة كولومبيا البريطانية (JIBC) إلى إنشاء شراكات مع مؤسسات التعليم ما بعد الثانوي الأخرى، ومؤسسات التدريب والمجتمع الأخرى. ولتحقيق أهدافه الإستراتيجية، أبرم المعهد مذكرات تفاهم مع المنظمات المدرجة أدناه:

مؤسسات التعليم ما بعد الثانوي:

معهد كولومبيا البريطانية للتكنولوجيا (BCIT)، وكاموسون، وكلية كالدونيا الجديدة، وكلية الروكيز، وكلية لانقارا، وكلية تعليم السكان الأصليين، ومعهد نيكولا فالى للتكنولوجيا، وكلية نورثرن لايتس، وكلية يوكون. ويمكن معرفة تفاصيل ومدى أي من مذكرات التفاهم المبرمة مع هذه المؤسسات عبر الروابط المبينة أعلاه.

الاتفاقيات مع منظمات المجتمع وجهات التدريب

- كلية الشرطة الكندية (CPC)

تقدم كلية الشرطة الكندية تدريباً متقدماً ومتخصصاً وتطويراً مهنياً تنفيذياً لضباط إنفاذ القانون من كل جهات الاختصاص القانوني؛ لتطوير قدراتهم في مكافحة الجريمة وضمان سلامة وأمن المجتمع الكندي.

وتتضمن مذكرة التفاهم مع الجهات المختلفة بنوداً تلزم تلك المؤسسات بالآتي:

- تحويل وحدات الساعات المعتمدة من دورات التدريب السابقة في إدارة الشرطة العليا والتطوير التنفيذي التي تقدمها كلية الشرطة الكندية (CPC) إلى تضمينها في برنامج البكالوريوس في إدارة السلامة العامة، الذي يطرحه معهد العدالة في كولومبيا البريطانية، وذلك ضمن برنامج شهادة الدراسات العليا في قيادة إدارة السلامة العامة.
- البرامج والمشاريع التعاونية التي توفر للطلبة فرص التعليمية والترقي في درجات السلم الوظيفي.
- تبادل المعلومات والخبرات لتعزيز المصادر التعليمية والخبرات لكل مؤسسة.
- البرامج التجريبية المشتركة والشراكات البحثية.
- وبالإضافة إلى ما سبق، يتعاون معهد العدالة في مقاطعة كولومبيا البريطانية (JIBC) أيضاً مع منظمات السلامة العامة الأخرى حول العالم لتقديم برامجهم. فعلى سبيل المثال، تستخدم خدمات الإطفاء في «هونغ كونغ» أيضاً نظام معهد العدالة في مقاطعة كولومبيا البريطانية لتقديم تدريب متقدم إضافي لموظفي خدمات الإسعاف الطبي في حالات الطوارئ (EMS).

ثامنًا: أكاديمية فريق وزارة الداخلية في سنغافورة نظرة عامة - الهيكل التنظيمي

تم افتتاح أكاديمية فريق وزارة الداخلية السنغافورية (HTA) رسمياً في سبتمبر 2006م، بوصفها واحدة من الإدارات السبع التابعة لوزارة الشؤون الداخلية (MHA). وتطرح الأكاديمية دورات دراسية تدريبية للضباط من جميع الإدارات التابعة للوزارة، (وتشمل قوة شرطة سنغافورة، ودائرة الهجرة، ودائرة السجون، والدفاع المدني...إلخ)، وتشمل كافة الرتب ابتدأً بالمستجدين المنضمين حديثاً لقوة الشرطة إلى كبار موظفي الإدارة العليا. وتهدف أكاديمية فريق وزارة الداخلية إلى توفير تدريب مركزي في موضوعات محددة من خلال عدة برامج دراسية وتدريبية، مثل: برنامج قيادات وزارة الداخلية لصغار وكبار الضباط، ودورة ضباط القيادة العليا ودورة الأركان.

الجدول رقم (8): يبين مدارس الإدارات والمراكز المتخصصة - وزارة الداخلية - سنغافورة

الوصف	المدرسة
قيادة التدريب الشرطي (TRACOM) هي الذراع التدريبية لقوة شرطة سنغافورة (SPF). وتضع قيادة التدريب سياسات تدريبية واسعة المدى، وتقدم تدريباً أساسياً وتطویریاً لتزوید كافة الضباط بالكفايات الأساسية والمهنية العامة. وتشمل هذه البرامج التدريب الأساسي لجميع المستجدين، والتدريب المهني في بعض المجالات الوظيفية. وتتولى قيادة التدريب الشرطي أيضاً الإشراف على مؤسسات التدريب الأخرى التابعة لقيادة شرطة سنغافورة، مثل: مدرسة التحقيقات الجنائية، ومدرسة تدريب الاستخبارات، وفرع تدريب خفر السواحل... إلخ.	قيادة التدريب الشرطي
يتولى فرع التدريب الخاص بالهجرة ونقط العبور الحدودية صياغة وتنفيذ ومراجعة وتقديم برامج التدريب التي تهدف إلى تطوير وتجهيز الضباط بالكفايات الأساسية المطلوبة.	فرع التدريب الخاص بالهجرة ونقط العبور الحدودية
تضمن المدرسة تدريب الضباط الجدد تدريباً جيداً وتزويدهم بالمهارات الازمة لإدارة النزلاء المحتجزين في المؤسسات العقابية والإصلاحية تحت إشرافهم المباشر. كما توفر التدريب المستمر لضباط السجون لمساعدتهم على تحسين كفاياتهم الأساسية بهدف تعزيز تقدّهم الوظيفي والتطوير المهني الشخصي.	مدرسة تدريب ضباط السجون
أُنشئت مدرسة فريق وزارة الداخلية للتحقيقات الجنائية (HT SCI) كوحدة جديدة في إطار قوة شرطة سنغافورة. ويدبرها مدير يكون مسؤولاً مباشراً أمام مجلس الإدارة الذي يرأسه مفوض عام الشرطة. وسيتم إنشاء مجلس خبراء استشاري يضم خيرة خبراء التحقيق الجنائي والقانونيين من ديوان النائب العام والمحاكم الصغرى لتقديم المشورة وتقديم التوصيات لمجلس الإدارة.	مدرسة فريق وزارة الداخلية للتحقيق الجنائي

الدورات المطروحة:

فيما يلي قائمة بالدورات التي تنظمها أكاديمية فريق وزارة الداخلية:

- دورات أساسية:

برنامج تدريب وتطوير كبار ضباط وزارة الشؤون الداخلية.

- دورات تطويرية:

دورة تدريب طاقم فريق العمليات المشتركة، وبرنامج القيادة لصغار الضباط، وبرنامج القيادة لكتاب الضباط والقادة ودورة تدريبية للموظفين.

الشراكات الإستراتيجية والتعاون مع أصحاب المصلحة

اعتمدت أكاديمية فريق وزارة الشؤون الداخلية وقوة شرطة سنغافورة نموذجًا تعاونياً مع غيرها من الجامعات ومعاهد التعليم العالي، وذلك لتقديم وتنفيذ البرامج الأكاديمية والشهادات التالية لضباطها:

- جامعة معهد سنغافورة للإدارة:

بكالوريوس في العلوم الإدارية والدراسات الأمنية.

- معهد سنغافورة للتكنولوجيا (SIT) / جامعة لندن:

بكالوريوس آداب مع مرتبة الشرف في علم الجريمة والأمن.

- معهد تيماسيك للتكنولوجيا:

دبلوم في العلوم الشرطية والدراسات الأمنية.

تاسعًا: أكاديمية الشرطة في هولندا

تم تكليف كلية الشرطة الهولندية من قبل وزارة الداخلية (MOI) و«دائرة علاقات المملكة» (BKZ) لتنظيم وتنفيذ برامج التدريب الشرطية. وتحمّل رسالة أكاديمية الشرطة في توفير بيئة تعليمية آمنة وملهمة للشرطة وشركائها، وأن تكون مؤسسة اجتماعية أمنية، على أعلى المستويات. ويشرط أن يكون جميع الطلاب منتسبيين وظيفيًّا لقوة الشرطة (سواءً أكانت وحدة محلية أم قومية). وتضطلع الأكاديمية بمهمة تجنيد و اختيار المستجدين للالتحاق بخدمة الشرطة، وتتوفر تعليم شرطي أولي وما بعد الأولي لهم وفقًا لقانون أكاديمية الشرطة (الهولندية) وتدريب الشرطة. وقوة الشرطة

مسؤولة عن التجنيد وفترة الاختبار، والرواتب، ومقابلات تقييم الأداء، فضلاً عن ضمان جودة التدريب.

تشتمل مسارات التأهيل على:

- التدريب الأولي للمستجدين.
- التدريب المتقدم (ما بعد الأولى والدراسة المتخصصة).

معايير الاختيار

- مركز للتدريب واكتساب المعرفة وإجراء البحوث للشرطة الوطنية الهولندية، والكلية بمثابة «جامعة للعلوم التطبيقية» وباعتبارها مركزاً للتميز في قضايا الشرطة في هولندا. ومع التأكيد على صفة الأكاديمية بأنها معهد للمعارف والبحوث يتم تحديد محاور البحث على أساس «الأجندة الإستراتيجية للبحوث» وبرنامج البحث المنبثق من تلك الأجندة، ويتم وضع تلك الأجندة بواسطة وزير الأمن والعدل بالتشاور مع الأكاديمية.

- أكاديمية شرطة واحدة: التعليم الأساسي (7 مواقع)، خيارات متقدمة أو تعليم متخصص (5 مواقع)، 1800 موظف، وينخرط في برامج الدورات الدراسية التي تقدمها الأكاديمية أكثر من 30 ألف ضابط شرطة في العام الواحد.

- تم تصميم البرامج التعليمية بهدف تدريب ضباط الشرطة؛ ليشغلوا مناصب بعينها ودعم خيار الاستمرار في المسار الوظيفي في خدمة الشرطة لأطول مدى ممكن، وهذا يستند إلى مبدأ 3-Cs (Customers, Competitors, Corporation) (عملاء، منافسون، مؤسسة)، وتعترف بالحاجة إلى مواكبة ومجاراة المهارات المتوقعة في القرن الحادي والعشرين، مثل: البراعة والذكاء الإعلامي، والمهارات الاجتماعية والثقافية.

- في عام 2013م، تمت عملية إعادة تنظيم الشرطة الوطنية بدمج فيالق الشرطة الإقليمية الستة والعشرين في «شرطة وطنية» واحدة وموحدة، واستدعي هذا الوضع تأسيس أكاديمية لدعم هذا التوجه على أن تكون مؤسسة مركبة، وتعمل على تسهيل رفعها بحزمة معيارية من متطلبات التدريب ضمن ميزانية تدريبية واحدة.

- تبني فكرة كرسي البحث العلمي (للأبحاث التطبيقية) في مجالات متعددة، بما في ذلك: الشرطة المجتمعية، وقيادة الشرطة، وإدارة النظام العام، وإدارة الأزمات، والتحقيق الجنائي، وتحقيقات الطب الشرعي، والاستخبارات، والتحقيق المالي، وشرطة البيئة، ومنظمة الشرطة للتعلم، وتاريخ الشرطة، والأخلاق والسلطة.

مجالات التعلم والتطوير

- التدريب الشرطي الأولي (الأساسي).
- التدريب الشرطي المقدم (ما بعد الأساسي): التحقيق الجنائي، والهجرة، والمرور، والبيئة، وإدارة المخاطر، والقيادة الشرطية.

المؤهلات الأكاديمية المتاحة

تنوع مستويات التدريب الأساسي (البرامج الأولية) من التدريب المهني (المستويات 2 و 3 و 4) إلى مستوى الكلية والجامعة، والبرامج التدريبية ما بعد التدريب الأولي - الأساسي، وتشتمل على دورات متقدمة لضباط الشرطة ذوي الخبرة في مجالات متخصصة.

وتطرح كلية الشرطة برامج في التدريب الأولي / الأساسي في خمسة مستويات مختلفة، تتضمن جميعها مزيجاً من التعلم والعمل المهني:

- 1- ضابط شرطة متقطع: 3 سنوات غير متفرغ.
- 2- مساعد ضابط شرطة (الثانوي العالي المهني المستوى 2): 1.5 سنة.
- 3- ضابط شرطة (الثانوي العالي المهني المستوى 3): 3 سنوات.
- 4- ضابط شرطة شامل (الثانوي العالي المهني المستوى 4): 4 سنوات.

ملحوظة: منذ عام 2002 تم تطبيق معادلة الدبلوم مع البرامج المعترف بها في التعليم الأساسي والمستمر بالمستويات 5/6/7 من نظام إطار المؤهلات الأوروبية (EQF)، التي بموجبها يكون للتدريب أثناء الخدمة وضعية خاصة. وعليه، تمنح الأكاديمية لطلابها دبلومات معترفًا بها في قطاع التعليم. في المقابل يمكن للشرطة أن تستفيد من تنوع تعليمي أكبر بالإضافة إلى الخبرة العملية.

المؤهلات المعتمدة: من قبل منظمة الاعتماد الهولندية «وفلاندرز»(NVAO, 2020) (سابقة أو لاحقة):

- 5- بكالوريوس في الدراسات الشرطية (المستوى المهني العالي / المستوى الجامعي): 3/4 سنوات.
- 6- الماجستير في الدراسات الشرطية: سنة واحدة (تأتي بعد برنامج بكالوريوس السنوات الثلاث).
 - ماجستير العلوم في العمل الشرطي.

- ماجستير في التحقيق الجنائي.
- ماجستير في القيادة التكتيكية.
- ماجستير في إدارة الأزمات النظام العام.
- ماجستير تطبيقي في إدارة الشرطة.

الجدول رقم (9): الدورات الدراسية المرتبطة بإطار المؤهلات الأوروبية (EQF)

متعدد التخصصات	رئيس الشرطة	تحري محقق/ مسرح الجريمة	ضابط شرطة	
			وحدات دراسية مساعد ضابط شرطة وشرطة المتطوعين	EQF2
			برامج ضابط شرطة عادي ضابط شرطة شامل	EQF3 EQF4
	برنامج قيادة عمليات	وحدات دراسية التحريات/ مسرح الترجمة	وحدات دراسية مهام شرطية محددة	EQF5
		تخصصات في مستوى البكالوريوس في التحقيق الجنائي	برنامج معتمد بكالوريوس الشرطة	EQF6
برنامج معتمد ماجستير في إدارة الأزمات والنظام العام	برنامج معتمد ماجستير تطبيق في تكتيكات العمل الشرطي ماجستير تطبيقي في إدارة الشرطة	برنامج معتمد ماجستير في التحقيق الجنائي	برنامج معتمد ماجستير العلوم الشرطية	EQF7

الشراكات وال العلاقات الإستراتيجية الرئيسة

- وزارة العدل.
- وزراء الشرطة.
- قوات الشرطة الهولندية.
- جامعة كرايست تشيرج كنتريري في المملكة المتحدة (خاصة ببرنامج الماجستير في العلوم لتدريب الاختصاصيين في السياسات والبحوث).
- عضو كلية الشرطة الأوروبية (CEPOL)، وهي شبكة تجمع معًا كافة المعاهد الوطنية للتدريب الشرطي، التي تعنى بتدريب كبار ضباط الشرطة في جميع الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي.

المحفزات الإستراتيجية للتأهيل / التدريب المستمر

يعتبر النظام المزدوج (الجمع بين التعليم والعمل) دعامة رئيسة لنجاح تدريب الشرطة => يجعل من أكاديمية الشرطة وقوات الشرطة شركاء في مسائل الأمن والسلامة.

الفصل الثالث: أوجه الاتفاق والاختلاف في المعايير بين نظم الشرطة المختلفة

بعد استعراض معايير الاختيار والانتساب إلى الكليات والأكاديميات والمعاهد الشرطية في عدد من الدول العربية والأجنبية، يمكننا تلخيص أوجه الاتفاق والاختلاف بين تلك النماذج، وهي كما يأتي:

أولاً: أوجه الاتفاق

هناك تشابه بين بعض الدول في معايير وشروط القبول للراغبين في الانتساب إلى الأكاديميات الشرطية، وقد يرجع ذلك إلى ظاهرة العولمة التي حَوَّلت العالم إلى قرية صغيرة، وهو ما أدى إلى تشابه الأحداث والجرائم في أغلب الدول، وانتقال الجريمة من دولة لأخرى دون حواجز (الجرائم العابرة)، فضلاً عن تكنولوجيا الاتصالات، التي سَهَّلت انتقال الأحداث في نفس لحظة وقوعها إلى بقية دول العالم، ومن ثم تَتوَقَّع الدول وقوعها بنفس السيناريون لديها؛ لذا من الضروري والمهم الاستعداد للمكافحة والتعامل معها في أي وقت وتحت أي ظرف، ومن هنا، جاءت معايير وشروط

الاختيار للراغبين في الالتحاق بالكليات والأكاديميات الشرطية متشابهةً إلى حدٍ ما، ومن ثمَّ عند تحليل البيئتين الداخلية والخارجية لتصميم ووضع الإستراتيجية الأمنية، نجد أن النتائج تكون واحدة. ونجد أن أبرز نقاط الاتفاق هي حصول المتقدم على الشهادة الثانوية، الصحة البدنية، حسن السير والسلوك. هذه الحدود الدنيا للقبول والالتحاق بأجهزة الشرطة والأمن.

ثانياً: أوجه الاختلاف

يرجع الاختلاف في المعايير إلى عدة عوامل؛ منها طبيعة المجتمع وحاجاته، وكذلك اختلاف أنماط الجرائم المرتكبة في المجتمع، إضافة إلى طبيعة التهديدات والتحديات المستقبلية المتوقعة حدوثها في ذلك المجتمع، وما يساعد على ذلك هو عملية الاستشراف المستقبلي للجرائم المتوقعة، كما قد تؤدي الظروف الاقتصادية دوراً مهماً في أنماط الجرائم وحجمها، وبالتالي ينبغي مراعاة ذلك عند اختيار الراغبين في العمل الشرطي والأمني، خاصة أن بعض الجرائم تحتاج إلى مواصفات خاصة يتميز بها القائمون على مواجهتها، سواءً كانت مواصفات جسمانية أم قدرات عقلية أم مهارات فنية؛ مثل: القدرة على التعامل مع التقنيات الحديثة في مواجهة الجرائم.

بعض الكليات الشرطية الدولية وقعت معايير دقيقة جدًا منها: التخرج من الجامعة ليتم القبول كمتدرب أولًا وبعد اجتياز التدريب يمكن التقدم للالتحاق بالكلية - شهادة عمل خبرة.

ثالثاً: الشراكات

تؤدي الأيديولوجية بكل دولة دوراً مهماً في تحديد أنواع الشراكات، التي تسعى لتحقيق الأهداف وتحسين الأداء والحصول على مخرجات أفضل فيما يتعلق بسلامة المجتمع والارتقاء بالمعايير المهنية، وتشمل أيضًا معايير التدريب؛ لذلك فإن الشراكات مع القطاعات الأخرى أو المؤسسات ذات العلاقة لها دور مهم في تطوير الأداء، وتعتمد معظم الكليات على تلك الشراكات، حيث تقوم كلية الشرطة الفيدرالية الأسترالية بالشراكة مع معهد كانبيرا للتكنولوجيا في مجال الطب الشرعي لنسوبي مجلس شرطة أستراليا ونيوزيلندا.

وهناك أيضًا تعاون بين الكلية الجامعية النرويجية مع الشمال الأوروبي (الدنمارك، أيسلندا، السويد، النرويج)، وذلك في المجال التدريسي بهدف زيادة الخبرات الشرطية.

أما في الولايات المتحدة، فإن مركز تدريب إنفاذ القانون الفيدرالي يشارك في تطوير البرامج

التدريبية للكثير من وكالات إنفاذ القانون الفيدرالية المتعددة، حيث يقيم الشراكات مع أكثر من 90 مؤسسة حكومية، تشمل العديد من الوزارات الفيدرالية الرئيسة وإداراتها الفرعية، بالإضافة إلى الشراكات الأخرى مع وزارة الأمن الداخلي.

بالإضافة إلى ذلك، نجد أن الدول العربية تُصمم المعايير المتعلقة باختيار الراغبين في الانتساب إلى الأكاديميات الشرطية من خلال أسس علمية تحليلية للأحداث الحالية والمستقبلية، ومن خلال ذلك يتم تطوير التدريب الشرطي بالقدر الكافي بما يتناسب مع مخرجات التحليل من أحداث وجرائم، سواءً كانت متطرفة في أسلوبها أم جديدة في وقائعها.

وانطلاقاً من ذلك، فإنه يمكن اقتراح بعض النقاط الأساسية للمعايير العربية للراغبين في الانتساب إلى الأجهزة الشرطية، وتشمل تلك المعايير ما يأتي:

- مراعاة حاجات المؤسسات الأمنية في مواجهة الجرائم.
- مراعاة حاجات المجتمع وكل ما يتعلق بالأمن الاجتماعي.
- مراعاة وجود وحدات خاصة لقياس فعالية البرامج ومواكبة التطور التكنولوجي.
- مراعاة الميول والرغبات المهنية المتخصصة.
- مراعاة التجديد والتحديث المستمر تبعاً لما يستجد من أنماط الجرائم وأساليب ارتكابها.
- مراعاة التوسيع في إقامات الشراكات داخلياً وخارجياً مع الجهات والمؤسسات ذات العلاقة وتبادل الخبرات فيما بينها.
- أن تشتمل المعايير على برامج تدريبية قادرة على تأهيل العاملين في مجال استشراف مستقبل العمل الأمني والتنبؤ بالجرائم المستقبلية.
- مراعاة التخصصات الحديثة في الكليات والأكاديميات الشرطية في مجال مكافحة الجريمة.

الخاتمة

تَحْتَلِّ الموارد البشرية المرتبة الرئيسية في الاهتمام على مستوى العالم، باعتبارها العنصر الأساسي المرهون به تقدم الشعوب والأمم، وقد أثبتت الدراسات أن دول العالم سواءً أكانت متقدمة أم نامية - تهتم بالتعليم والتدريب في تركيزها على إعداد برامج شاملة وطموحة للتنمية البشرية القائمة على أسس علمية مدققة من خلال معايير ومؤشرات للأداء تكشف بها استثمار أداء العنصر البشري.

وقد انتقل هذا الاهتمام المتزايد بالعنصر البشري من الحكومات إلى المنظمات الخدمية والإنتاجية، سواءً كانت مدنية أم عسكرية أم نظامية، على مختلف المستويات، حيث أدركت الإدارات النابهة والمساعية إلى تحقيق التميز في مجالات عملها أن العنصر الحاسم والحاكم في تحقيق الأهداف هو الإنسان الكفاء، الذي لديه القدرة والرغبة والمهارة والإبداع في الأداء والتنفيذ بالدقة والجودة المطلوبة وفق المعايير العالمية، حيث تحول الاهتمام التقليدي بالقوى البشرية إلى مفهوم متتطور ومتقدم يتسع ليشمل الاهتمام بالجانب السلوكي والتفكير الإبداعي في تعظيم الإفادة من طاقات البشر ووضعها في الإطار التنظيمي المناسب.

ومن هذا المنطلق، كانت دراسة نماذج الاختيار للراغبين في الانتساب إلى أجهزة الشرطة والأمن والمقارنات المعيارية بين تلك النماذج، سواءً أكان ذلك على المستوى المحلي أم الإقليمي أم الصعيد الدولي، التي نتج عنها اتفاق بعض الدول في نماذج الاختيار، والبعض الآخر تميز في بعض العناصر بتلك النماذج، حيث أنصبَّ هذا التقرير على تحليل نماذج بعض الدول في اختيار الراغبين في الانتساب إلى أجهزة الشرطة والأمن على المستوى المحلي كنماذج اختيار الراغبين في الانتساب إلى كليات وأكاديميات الشرطة في دولة الإمارات العربية المتحدة (أكاديمية العلوم الشرطية بالشارقة، كلية شرطة أبو ظبي، أكاديمية شرطة دبي)، كما تضمن التقرير أيضاً نماذج الاختيار للراغبين في الالتحاق بالأكاديميات الشرطية على المستوى الإقليمي كأكاديمية الشرطة المصرية.

كذلك اشتمل التقرير على نماذج اختيار الراغبين في الانتساب إلى أجهزة الشرطة لبعض الدول، وهي كالتالي:

- مركز تدريب إنفاذ القانون الفيدرالي في الولايات المتحدة الأمريكية.
- أكاديمية شرطة نيويورك / مركز تدريب.
- كلية الشرطة الفيدرالية الأسترالية.

- كلية الشرطة في المملكة المتحدة.
- كلية الشرطة النرويجية.
- الكلية الجامعية للشرطة في فنلندا.
- معهد العدالة في كولومبيا البريطانية بكندا.
- أكاديمية فريق وزارة الداخلية بسنغافورة.
- أكاديمية الشرطة في هولندا.

إن عملية التطوير والتحديث في أداء العنصر البشري ووضع النماذج والمعايير المناسبة لذلك، ليست عملية مؤقتة بل هي عملية مستمرة ومعقدة، ويرجع ذلك إلى ما يشهده العالم الآن من تطورات ومتغيرات متسرعة ومتلاحقة نتيجة التقدم الهائل في تكنولوجيا الآلة خلال أجيال التقنيات المعاقبة، وهذا يفرض على المنظمات الأمنية مزيداً من الاهتمام بمهارات وقدرات العنصر البشري بما يخلق التنافسية والتميز، ليس فقط على المستويين المحلي والإقليمي بل أيضاً على المسار الدولي، وذلك في إطار المعايير الدولية للأداء لمواجهة جميع المتغيرات، التي تفرزها ظاهرة العولمة وتلقي بظلالها على الواقع الأمني العالمي، والتي تسهم بشكل فعال في تحديد التحديات المستقبلية للأمن والاستقرار داخل المجتمعات.

ولقد سجلت قمة برمنجهام لمجموعة الدول الصناعية الثمانية أن العولمة قد صاحبها ازدياد مأساوي في الجريمة العابرة للأوطان بسبب تحطيمها للحواجز وإذابة الحدود بين الدول، فقد أصبح العالم مجتمعاً واحداً، تنتقل فيه المعرفة والثقافات بشكل سريع و مباشر بالوسائل والتقنيات الحديثة، ويمكن القول إننا اليوم أصبحنا نعيش في إطار حقيقة واحدة، ومن ثمَّ فهذا يستوجب أن تتسم معايير الأداء بالمؤسسات الأمنية بالمواصفات الدولية، فضلاً عن ضرورة نشر ثقافة المعايير لترسيخها في وجدان ونفوس العاملين بتلك المؤسسات، والعمل بها في مواجهة التحديات والتهديدات، وتحويلها إلى فرص تحسين لجودة الخدمة الأمنية (سرور، 1999).

النتائج والتوصيات
المراجع

النتائج والتوصيات

ملخص النتائج

1- وضع معايير لمعدلات أداء العمل الأمني ليست عملية مؤقتة، بل هي مستمرة ومتطرفة بتطور الحياة ومعطياتها الأمنية.

2- أن عملية اختيار الراغبين في الانتساب إلى العمل الشرطي وممارسة العمل الأمني في إطار معايير دولية، سيؤدي إلى أن تكون مخرجات المنظمات الأمنية من رجال الشرطة على المستوى المطلوب من الأداء، فضلاً عن أنه يجنب المنظمة الأمنية كثيراً من المأموريات الأمنية الفاشلة.

3- اهتمت جميع الكليات والأكاديميات الشرطية محل الدراسة بتطوير التدريب بما يتناسب وحجم التحديات والتهديدات المطروحة على الساحة الأمنية هذا من جانب، والوصول إلى أداء القوات الشرطية إلى المعايير العالمية في عمليات المواجهة من جانب آخر، باعتبار أن التدريب يعد الوسيلة الأساسية في تنمية العنصر البشري في المجال الأمني.

4- اشترطت أكاديميات وكليات الشرطة ببعض الدول أن يكون المرشح للعمل الشرطي حاصلاً على مؤهل جامعي وفي المرحلة الأخيرة من دراسته، أو أن يكون طالباً بالدراسات العليا في بعض التخصصات، مثل: (العدالة الاجتماعية - علم الإجرام - الطب الشرعي - إدارة العدالة الجنائية... إلخ) وذلك في الولايات المتحدة الأمريكية.

5- بعض المنظمات الشرطية لبعض الدول اشترطت للقبول في برامج التدريب الشرطي «الكافية في اللغة الإنجليزية»، وشهادة إتمام الثانوية (GCSE) أو ما يعادلها، مثل: المملكة المتحدة.

6- بعض الدول لم تشترط للقبول في (المسار السريع) الحصول على مؤهلات أكاديمية أو دراسة محددة، كما هو الحال في المملكة المتحدة، بل يعتمد الارقاء بمستوى معدلات الأداء على خطورة الأحداث والمعايير الموضوعة وأهداف البرامج التدريبية التخصصية المصممة لأداء رجال الشرطة.

7- بعض الدول تشترط في المرشح الحصول على درجة الماجستير في الدراسات الشرطية لمدة ثلاث سنوات، كما هو الحال في كلية الشرطة الأمنية بالنرويج، وكذلك الكلية الجامعية الشرطية في فنلندا.

8- تعمل كلية الشرطة النرويجية على إنشاء شراكات والتعاون مع أصحاب المصلحة في المؤسسات التدريبية الشرطية الأخرى في بلدان الشمال الأوروبي «الدنمارك، أيسلندا، فنلندا، السويد وغيرها». وتعمل كذلك على إقامة شراكات مع السلطات الشرطية ذات الاختصاص في كل

من أستراليا ونيوزيلندا، وذلك بهدف الانتقال التعليمي والتدربي والخبرات من خلال برامج التبادل الأكاديمي والتعاون المهني.

- 9- تهتم النرويج بحصول المرشح على التدريب على "إدارة الأزمات المدنية الدولية".
- 10- تهتم الشرطة الفيدرالية الأسترالية بمهام تدريب قوة شرطة الانتشار الدولية (IDG أستراليا)، وهي مجموعة الشرطة الوطنية الأولى والوحيدة من نوعها في العالم المؤهلة لذلك.
- 11- نجاح كلية الشرطة الفيدرالية الأسترالية في تقديم التدريب الضروري في مرحلة ما قبل نشر القوات فيما يتعلق بعملية السلام وإشادات الأمم المتحدة بذلك.

التوصيات:

من خلال النتائج التي توصلنا إليها، يمكن لتخدي القرار إصدار القرارات بشأن تصميم وصناعة معايير للراغبين في الانتساب والالتحاق بالكليات والأكاديميات الشرطية بالدول العربية، وفقاً لما يأتي:

- قيام المختصين بالاستشراف والدراسات المستقبلية؛ للوقوف على التحديات والتهديدات والأحداث المستقبلية المتوقعة؛ للاستعداد لواجهتها ووضع فرص التحسين قبل حدوثها، ومن ثم وضع وتصميم معايير الأداء الصحيحة التي تتناسب ومتطلبات العصر ومستوى الأداء المستقبلي.
- ضرورة إصدار القرارات الخاصة باستقراء التوجهات العامة في البيئة الأمنية، التي تؤثر في الأداء الشرطي للقوى العاملة بالمؤسسات الشرطية، وتحديد المعايير المطلوبة لهذا الأداء خاصة ونحن نعيش في عالم متغير شديد التعقيد.
- يجب الاهتمام بالإستراتيجيات الأمنية، موضحاً بها الرؤية والرسالة والأهداف وآليات تنفيذها، وفقاً للإجراءات علمية محددة في إطار المعايير الدولية المطلوبة من العمليات الأمنية.
- التدقيق ضمن إجراءات اختيار الراغبين في الانتساب إلى أجهزة الشرطة من خلال معايير الكفاية، التي تتمحور في الآتي:
 - المحور الشخصي والتعليمي والاجتماعي - المحور الأمني - المحور الرياضي "اللياقة البدنية"
 - المحور الطبي - المحور النفسي - المحور الثقافي والقدرات الذهنية "الذكاء"، وذلك من خلال المختصين في هذه المجالات.
 - التطوير المستمر للعملية التعليمية والبرامج التدريبية في المجال الشرطي للمؤسسات المتخصصة،

سواءً أكان ذلك في الجانب النظري أم الجانب التطبيقي؛ لتواكب العصر ومتطلبات المستقبل للارتقاء بمعدلات الأداء والإنجاز لرجل الشرطة في ضوء المعايير الدولية.

- العمل على بناء الشراكات بين المؤسسات الشرطية وأصحاب المصالح، سواءً أكان ذلك مع المنظمات المدنية أم الكليات والأكاديميات ذات الصلة، وكذلك مع المؤسسات المناظرة في الدول العربية والأجنبية؛ لتبادل الخبرات ونقل المعرفة، خاصة التي تعتمد على الأجهزة والمعدات التقنية الحديثة، مثل: تقنيات الذكاء الاصطناعي، والأنظمة الخبيرة؛ لمواجهة التحديات الأمنية المستقبلية، وتنمية القدرات والتطوير المستمر للمعايير الدولية في المجالات الأمنية المختلفة.

- عمل شراكات مع الدول الشقيقة والصديقة من خلال المؤسسات والمنظمات الشرطية بها ذات الصلة بالمجالات الأمنية، بهدف نقل وتبادل الخبرات والممارسات الميدانية في مواجهة التحديات والتهديدات، فضلاً عن اقتناص فرص التحسين.

- التوجُّه بنشر ثقافة معايير الأداء الأمني بين القوات والقيادات الشرطية بالمنظمات الأمنية، من خلال الإعلام الأمني، والدورات التدريبية المتقدمة، وتلك الثقافة هي أساس التوعية والإيمان بجدوى المعايير في الممارسة الأمنية.

أولاً: المراجع العربية

- حاكوامة، لارا أحمد إسحاق (2009). متطلبات المعايير الدولية 10015 في البرامج التدريبية وأثرها في المدير «أمانة عمان الكبرى - دراسة حالة». رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، كلية العلوم الإدارية والمالية.

- الحيدري، زياد عمر (2014). «أيزو التدريب 10015، الملتقى العربي الأول «معايير الجودة والتميز في المؤسسات العربية»، الأردن.

- سرور، أحمد فتحي (1999). « حول العولمة والجريمة المنظمة »، في الجلسة الافتتاحية للمؤتمر الدولي السادس عشر للقانون الجنائي (بودابست 6 سبتمبر 1999).

- الشحي، أحمد علي (2019). « إدارة الموارد البشرية والأداء - في القطاع الحكومي بين الحاضر والمستقبل ». دبي، دار مداد للنشر.

- عادل، أحمد (2011). التدريب الأمني في مواجهة التحديات الأمنية، القاهرة، دار الفكر.
- عليوة، السيد (2001). «تنمية مهارات مسؤولي شؤون العاملين»، القاهرة، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع.
- الغزاوي، نجم (2009). «جودة التدريب الإداري ومتطلبات المعاصفة الدولية الأيزو» عمان، دار البارودي للنشر.
- الغيطي، أحمد (2011). التدريب الأمني ومقوماته، القاهرة، دار النهضة.
- القانون رقم 91 لسنة 1975م بشأن إنشاء أكاديمية الشرطة وتعديلاته والقرار رقم 864 لسنة 1976م بشأن اللائحة الداخلية للأكاديمية وتعديلاته.
- مخلوفي، عبد السلام؛ زياد، روشام (2004): «الاتجاهات المعاصرة في التدريب الموجه بالإدارة»، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وخريجي الاندماج في الاقتصاد «المعرفة والكافاءات البشرية»، الجزائر، جامعة درفلة، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية.
- مشعلة، فاطمة (2017). «معنى المعايير وأهميتها»، من دون دار نشر.
- مصطفى، أسامة عبد الحليم (2015). «إدارة الموارد البشرية.. مدخل وظيفي»، من دون دار نشر، الزقازيق.
- المهدى، سعيد أحمد (2019). «إدارة الموارد البشرية بين العلم والعمل»، سما للنشر والتوزيع، جمهورية مصر العربية، القاهرة.
- موقع أكاديمية الشرطة المصرية، متوافر عبر الرابط: [WWW. Police Academy](http://www.PoliceAcademy) بتاريخ 21/12/2020م.
- النزة، بسام (2013). «دور نشاطات تكوين الموارد البشرية في وضع الفرد المناسب في المكان المناسب: دراسة تطبيقية». مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 29، العدد الأول.
- الوزان، السيد حلمي (2014). «التدريب مدخل للتنمية البشرية في الشرطة»، القاهرة، أكاديمية الشرطة - كلية الدراسات العليا.

ثانياً: الواقع الإلكتروني

- OMP, (2020). The U.S. Office of Personnel Management. <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/hiring-authorities/students-recent-graduates/#url=Pathways-FAQs>
- DHS, (2021). Homeland Security, <http://www.dhs.gov/homeland-security-careers/cbp-explorer-program> 21 <https://www.atf.gov/careers/internships>
- Criminal justice program, (2021). Protecting America: Careers in Federal Law Enforcement. http://www.criminaljusticeprogramsonline.com/careers-federal-lawinforcement/#HowCanYou_Start_a_Career_in_Federal_Law_Enforcement
- FLETC, (2021). Federal Law Enforcement Training Centers. <https://www.fletc.gov/current-partners> <https://www.usajobs.gov/StudentsAndGrads>
- Interpol, (2021). Publications of the Law Library of Congress.
 - [http://www.interpol.int/content/download/11814/82014/version/1/file/PO-LICE%20BROCHURE.pdf](http://www.interpol.int/content/download/11814/82014/version/1/file/POLICE%20BROCHURE.pdf)
- NAVO, (2021). The Accreditation Organization of the Netherlands and Flanders. <http://nvaو.com/>
- CKP, (2021). Certificate in Knowledge on Policing. Certificate in Knowledge of Policing (CKP) (d2ht9ze8rzw2uv.cloudfront.net)

