

تنمية القدرات المؤسسية للخدمات العامة الأمنية

نحو تحقيق تميز اداري رشيد للمؤسسة الأمنية الجزائرية

نعيمة سليمي

sliminaima22.07.1984@gmail.com

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

ملخص:

يعتبر موضوع الخدمة العمومية في المجال الأمني من المواضيع المهمة في مجال تطوير ورقي المجتمعات الانسانية لمل له من خصوصية حيث يعتبر عنصر الأمن بمثابة صمام الأمان ومؤشر الحياة الكريمة، وتعد الخدمات التي تقوم المؤسسة الأمنية بتقديمها لمواطنيها ذات طابع خاص، اذ لا بد من أن تتوافر على جملة من المعايير والخصائص تجعلها توفر خدمة اجتماعية في قالب امني ترمي من خلال ذلك الى تطوير المجتمع بمختلف أطيافه وتحقيق نهج تنموي على كافة الأصعدة الاجتماعية والاقتصادية والقانونية، كما يجب أن تكون هذه الخدمة عصرية ومتطورة من خلال المواكبة المستمرة لكل ماهو حديث ومتطور في مجال التكنولوجيا الحديثة من خلال استقطاب أحدث الأساليب والطرق العلمية المتطورة في معالجة المشكلات المتعلقة بحقل الجريمة وفك ألغازها، اضافة الى ادخال التكنولوجيا الحديثة وتفعيلها في الادارة وجعلها ادارة الكترونية عصرية.

Abstract :

The subject of the public service in the security field is one of the important topics in the development of the human societies. It has a special character. Security is considered a safety valve and a good indicator of life. The services provided by the security establishment to its citizens are of a special nature. Of the standards and characteristics make them provide a social service in the form of security aims to develop the society in all its various aspects and achieve a developmental approach at all levels of social, economic and legal, and must be modern and sophisticated service by keeping abreast of what is new and modern Developed in the field of modern technology by attracting the latest methods of advanced scientific methods in addressing

problems related field crime and dismantling of gas is, in addition to the introduction of modern Altknuaoggio and activated in the administration and make it a modern electronic administration.

الاشكالية

لقد اصبح الأمن داخل أي تنظيم اجتماعي أساسا للتنمية على مختلف أنواعها ولتحقيق هذه الوظيفة لابد من توفر كوادر مدرية وقادرة على أن تعمل في اطار مؤسسي ووفق معايير يحددها القانون في ظل متغيرات حديثة مثل التطور التكنولوجي والاجتماعي وتطور بشكل ايجابي واضح على مستوى الخدمات التي تقوم المؤسسة الأمنية بتقديمها للمواطنين مؤسسات المجتمع باختلاف أنواعها وتبعا لمعايير الجودة والكفاءة المتوقع تقديمها والتي من شأنها رفع مستوى التحدي وبعث روح المنافسة لتحقيق نموذج متكامل من الناحية البشرية والمادية والمالية يعمل على خلق مجتمع ينعم بخدمات أمنية تطلع لمطالبهم واحتياجاتهم، مما يلقي بالمسؤولية على عاتق الأجهزة الأمنية والمترتبة في الأساس على كوادرها البشرية لتقديم خدمة أمنية متميزة ومعتمدة على آخر التطورات العلمية والتكنولوجية سواء على مستوى التكوين والتدريب الخاص بالعنصر البشري أو على مستوى الخدمة الادارية والتي تجسد مبادئ الادارة الالكترونية الرقمية وكيفية توظيفها بشكل فعال لصالح المواطنين، ويعد سوء ادارة القطاعات الأمنية سببا في عدم قدرة الحكومة على ضمان أمن مواطنيها مما ينجر عنه دفع المواطنين للحصول على أمنهم بطرق متعددة عادة ما تتصف بعم قانونيتها ومن خلال هذا الطرح العلمي نخلص الى تساؤل رئيسي حول واقع التكوين المستمر للعاملين في المؤسسات الأمنية في ولاية تبسة، وهل يسهم فعلا البرامج التكوينية في تحقيق خدمات أمنية للمواطن؟

الادارة الالكترونية: هي ذلك التبادل غير المادي للبيانات الرقمية فيما بين المرافق الحكومية والعامة وكذلك التبادل الذي يحدث بين المواطنين وهو لا يقتصر على مجرد وضع نماذج المعاملات الادارية عبر شبكة الانترنت بل يجب أن يعطي امكانية اتباع كافة

المراحل التي تتطلبها المعاملات الادارية من خلال استخدام أنظمة معلوماتية تفاعلية تضمن تحقيق خدمات فعالة لكافة المتعاملين.

تعريف الحوكمة: يعد مصطلح الحوكمة ترجمة مختصرة علمية لمالا يسمى أسلوب ممارسة سلطات الادارة الرشيدة وقد تعددت تعريفاتها حسب وجهة نظر كل من يقدم تعريفا خاصا به

فتعرف مؤسسة التمويل الدولية IFC الحوكمة بأنها " هي النظام الذي يتم من خلاله إدارة الشركات والتحكم في أعمالها " .

كما تعرفها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD بأنها: " مجموعة من العلاقات فيما بين القائمين على إدارة الشركة ومجلس الإدارة وحملة الأسهم وغيرهم من المساهمين " .

وهناك من يعرفها بأنها: " مجموع "قواعد اللعبة" التي تستخدم لإدارة الشركة من الداخل، ولقيام مجلس الإدارة بالإشراف عليها لحماية المصالح والحقوق المالية للمساهمين

أبعاد الحوكمة:

1-البعد السياسي: يقوم على احترام حقوق الانسان والحريات المدنية والسياسية وقيام الدولة بتحقيق الديمقراطية وتفعيل المشاركة السياسية وقيام الدولة.

2-البعد التقني: ونعني به الادارة الفعالة والشفافة للموارد البشرية والمادية للمجتمع وتفعيل الديمقراطية المحلية اللامركزية.

3-البعد الاقتصادي: وهو فتح المجال أمام القطاع الخاص للنشاط الاقتصادي دون تخصيص القطاع العمومي بامتيازات، أي تساويهما في الحقوق والواجبات.

وتعتمد الحوكمة على التفاعل الإيجابي لكافة الابعاد السابقة بحيث تتجسد الديمقراطية والشفافية كمحاور كبرى لها.

خصائص تطبيق الحوكمة:

1-المساءلة: بمعنى خضوع صانعي القرار على المستوى المحلي لمساءلة المواطنين و الأطراف الأخرى ذات الصلة، دون تمييز بينهم فهم يخضعون لمساءلة مزدوجة تضمن الموازنة بين مساءلتهم أمام ناخبينهم من جهة والمساءلة أمام المستويات الحكومية من جهة أخرى.

2-الشرعية وسيادة القانون: بمعنى قبول المواطنين لسلطة أصحاب القرار الذين يمارسونها ضمن اطار قواعد وعمليات واجراءات مقبولة وأن تستند الى حكم القانون والعدالة.

3-الشفافية:ونعني بها التدفق الحر للمعلومات وسهولة الحصول عليها لكل الأطراف المعنية في المجتمع دون تمييز واذا كانت المحاسبة والمساءلة من أهم أسس الحوكمة فإن الشفافية لا تقل أهمية عنها.

4-الاستجابة:بمعنى سعي الأجهزة الحكومية لخدمة كافة الأطراف المعنية والاستجابة ترتبط بدرجة المساءلة التي تستند في الأساس على الشفافية.

5-الكفاءة والفعالية: ونقصد بها قدرة الأجهزة الحكومية على تحويل الموارد المتاحة داخل الدولة الى برامج ومشاريع تلبي احتياجات المواطنين.

6-الرؤية الاستراتيجية: بمعنى أن يتمتع صانعو القرار برؤية استراتيجية تكتيكية حول الحوكمة وعلاقتها بالتنمية البشرية وتوفر رؤية بعيدة المدى تركز على تحليل الظروف البيئية والاستفادة من الفرص المتاحة ومواجهة التحديات.(1)

الادارة بين المفهوم التقليدي والمعاصر: تعرف الادارة بأنها فن انجاز المهام من خلال القوى البشرية العاملة في المنظمة بهدف الوصول الى أهداف تم تسطيرها سلفا تتعلق بانجاز مهام ووظائف تحددها الادارة وفقا لمخططات واستراتيجيات هادفة.

أما الإدارة الالكترونية "هي "إستراتيجية إدارية لعصر المعلومات، تعمل على تحقيق خدمات أفضل للمواطنين و المؤسسات و متعامليلها مع استغلال أمثل لمصادر المعلومات المتاحة من خلال توظيف الموارد المادية و البشرية و المعنوية المتاحة في إطار الكتروني

حديث من اجل استغلال أمثل للوقت و المال و الجهد و تحقيقا للمطالب المستهدفة و بالجودة المطلوبة.

ولقد قمنا باعداد دراسة ميدانية على مستوى مديرية الأمن لولاية تبسة بعنوان "واقع التكوين المستمر لدى العاملين في المؤسسة الأمنية " والتي اهتمت بدراسة وتحليل والتعرف على البرامج التكوينية التي يتلقاها العامل والذي يعتبر الركيزة الأساسية داخل المؤسسة الأمنية وذلك في ظل التغييرات والاصلاحات الحاصلة تبعا للتطور التكنولوجي والتحديثات التي من شأنها تطوير مستوى الخدمات المقدمة من طرف هذه المؤسسة، وتقييم مدى استجابة هذه البرامج للمتطلبات المهنية كما هدفت هذه الدراسة الى ابراز ضرورة التكوين المستمر للعنصر البشري ودوره في احداث تنمية حقيقية، والكشف عن اهمية التكوين من خلال تطبيق الأدوات والوسائل المستخدمة لاعطاء صورة حقيقية وواقعية لطبيعة التكوين المستمر وتأثيره على مردودية العامل داخل المؤسسة الأمنية.

مفهوم التكوين: يعرف التكوين اجرائيا بأنه تلك العملية الدينامية المستمرة الهادفة في الأساس لتطوير العنصر البشري وتنميته وصقل مهاراته وقدراته وكفاءاته، واستثمار أفكاره واكتسابه معارف ومعلومات حديثة ومتطورة ذات علاقة وثيقة بميدان عمله ووفقا للتطورات التكنولوجية العصرية الحديثة، اضافة الى تعلمه واكتسابه مهارات جديدة تمكنه من اداء عمله بشكل حسن.

الاحتياجات التكوينية: يعرفها السعيد مبروك ابراهيم بأنها "مجموعة من التغييرات والتطورات المطلوب احداثها بصورة ايجابية في معارف ومهارات وسلوكيات العاملين، سواء للتغلب على نقاط الضعف أو المشاكل التي تحول دون تحقيق النتائج المرجوة" (2) كما تعرف بأنها "مجموع التغييرات أو الاضافات المطلوب احداثها في معرفة مهارات "أو اتجاهات أو سلوك العاملين، وذلك للتغلب على المشاكل التي تعترض سير العمل والانتاج أو تعرقل سير السياسة العامة أو تحول دون تحقيق أهدافها كما يعبر عن نقطة

البداية في أي عملية تكوينية ويعبر عنها بنواحي القصور أو الضعف في الأداء الحالي والمتوقع" (3)

أما اجرائيا فتعرف الاحتياجات التكوينية بوصفها تلك الفجوة الموجودة بين الكفاءات البشرية المكتسبة وبين الكفاءات الواجب توافرها والمطلوبة، لاتمام مشروع معين اذ يعمل التكوين على طمس تلك الفجوة من خلال اشباع تلك الحاجات واحداث تغييرات على مستوى العنصر البشري من خلال اعداده وتدريبه وفقا لخطط واستراتيجيات محددة سلفا.

مفهوم التكوين المستمر: هو عملية اعداد العاملين وتأهيلهم بصورة متواصلة ورفع مستويات قدراتهم وامكانياتهم الجسمية والعقلية والمهنية والكفاءة على المستوى الفردي والمؤسسي التنظيمي ككل. (4)

كما يعرف بأنه ذلك النوع من التعليم القصير المدى نسبيا والذي يهدف الى أقلمة الأطر الوظيفية مع وضعية مستجدة أو تقنية حديثة، ويبقى هذا التكوين على الصعيد العلمي هو الاندماج الفعلي للشخص داخل اطار عمله من أجل تحسين مردوديته (5) مبروكة عمر محيريق: دراسات في المعلومات والبحث العلمي والتأهيل والتكوين، عصمي للنشر والتوزيع، مصر، 1996، ص 195.

البرامج التكوينية: هي عبارة عن قائمة النشاطات والمهارات والكفاءات والمواقف المستمدة من المقررات والتي يعبر عنها المكون أو المتعلم في شكل سلوكيات في نهاية العملية التعليمية. (6).

اما اجرائيا فتعرف بأنها مجموع التغيرات المطلوبة بهدف رفع كفاءة الأداء الحالية والمستقبلية بالنسبة للمنظمات والأفراد على حد سواء من خلال استقطاب وجذب اكبر عدد ممكن من المعلومات والرفع في منعدلات المهارات والعمل على تحسين أداء العاملين داخل المنظمة مما يضمن تحقيق معدلات مرتفعة في المردودية العامة للنتائج المتوقعة.

واقعية التكوين: ونقصد بها أن يتم التدريب في ظل ظروف مماثلة لظروف العمل كلما أمكن ذلك، وأن يكون معبرا عن احتياجات تدريبية حقيقية للعاملين، وقد يؤدي عدم واقعية التعليم الى اصابة العاملين بدرجة عالية من الاحباط.(7)

أما اجرائيا فتعرف واقعية التكوين بأنها تلك البيئة التدريبية الفعالة التي تؤكد على اكتشاف احدث واقعية ملموسة، وتعتمد هذه البيئة في الأساس على عنصر الملاحظة والادراك والقدرة على تحديد وتحسيد العلاقة الملموسة بين النظريات والمفاهيم النظرية وواقع العمل المجسد بصورة فعلية حقيقية.

مفهوم القطاع الأمني:

يعرف القطاع الأمني بأنه مجموعة المؤسسات الرسمية العسكرية والأمنية التي أنشأها القانون ويسمح لها بجمع المعلومات عبر مصادر بشرية أو تقنية، وفقا لاختصاص كل منها وصلاحياتها ثم تحليل هذه المعلومات ومعالجتها واستثمارها اما لصالح مهماتها أو لصالح الأجهزة الأمنية الأخرى أو لصالح أجهزة رسمية أخرى في الدولة.(8).

أما اجرائيا فيعبر الأمن عن حاجة أساسية للأفراد وهو ضرورة من ضرورات بناء وتنمية وتطور المجتمعات الانسانية وصمام امان لها، وركيزة أساسية من مرتكزات تشييد الحضارة ، والمؤسسة الأمنية تتكون من عناصر بشرية ومادية ومالية، ويتمثل العنصر البشري في مجموع الموظفين الحكوميين الذين تتمثل مهمتهم في الحفاظ على النظام العام والسهر على التطبيق الأمثل للقواعد والقوانين الأمنية لمنع وقوع جرائم وحماية أرواح الأفراد.

مجالات الدراسة

1-المجال المكاني:

تم استحداث مديرية أمن الولاية على مستوى كل ولاية سنة 1971 بموجب الرسوم رقم 150/71 المؤرخ في 10 ربيع الثاني 1391هـ الموافق ل03 جوان 1971 المتضمن انشاء أمن الولايات وأمن الدوائر، ويسير أمن الولاية مصالح أمن الولاية مصالح أمن

الدائرات وتنسيقها ومراقبة نشاطها ويكون مقرها بمركز الولاية ويمتد اختصاصها الى جميع مصالح الأمن التابعة للولاية، ويعين ذلك من قبل وزير الداخلية رئيس أمن الولاية الذي يشرف على تسييرها تحت سلطة الوالي والذي هو مستاره في مسائل الأمن والنظام العام. وفي هذا البحث المصغر اخترنا مديرية أمن ولاية تبسة وبالضبط في مكتب التكوين نظرا لعلاقته المباشرة بموضوع بحثنا.

2-المجال الزمني:

دامت مدة اعداد هذا البحث أسبوعين بداية من 2018/2/8 ال غاية 2018/02/23 أثناءها قمنا باجراء دراسة استطلاعية واجراء مقابلة مع الطاقم البشري العمل بالمديرية وبالضبط في قسم التكوين.

3-المجال البشري:

تقوم المديرية باعداد مشاريع الأبحاث بغرض تحديد وتقييم برامج التكوين وتطويرها ومن أجل توفير كوادر بشرية مكونة بشكل جيد ومواكبة للتطور التكنولوجي على كافة الأصعدة وتتكون هذه المديرية من عدة أقسام هي،

*نيابة مديرية التكوين: وتقوم ببرمجة وتنظيم العمليات التكوينية وتطبيقها سواء عن طريق المؤسسات التكوينية التابعة لمديرية التعليم والمدارس أو عن طريق المؤسسات الوطنية و الأجنبية وهي تضم:

-مكتب التكوين الأساسي.

-مكتب التكوين المتواصل والمتخصص.

-مكتب تكوين المكونين.

-مكتب التعاون.

-مكتب النشاطات الرياضية.

*نيابة مديرية الدراسات والبحوث البيداغوجية وهي مكلفة ب:

-إجراء الدراسات والبحوث الضرورية لتطوير نظام التكوين بالمؤسسة الأمنية.

-تصور وإعداد الدعائم البيداغوجية السمعية والبصرية وجعلهم تحت تصرف مؤسسات التكوين.

-اعداد قاعدة توثيقية وجعلها تحت تصرف مؤسسات التكوين وكذا موظفي الشرطة أنفسهم.

-القيام بترجمة الوثائق والمؤلفات وذلك لتمكين الاستعمال الواسع للاعلام العلمي.

*نيابة مديرية مفتشية مدارس الشرطة هي مكلفة ب،

-مراقبة تسيير الهيئات التابعة لمديرية لتعليم والمدارس.

-تقييم ومتابعة برامج العمل المعدة من طرف مديرية التعليم والمدارس.

-القيام بالتحقيقات المتعلقة بسلوك الموظفين داخل المؤسسة الأمنية.

-مكتب التفتيش الاداري.

- مكتب التفتيش البيداغوجي.

منهج الدراسة: للمنهج العلمي مفهومان أحدهما ابستمولوجي ويعن بتفهم طرائق تحليل الظواهر انطلاقا من أسس المعرفة العلمية، ومفهوم اجرائي وهو الاجراءات التي يلجأ اليها الباحث في التعامل مع ظاهرة ما في علم ما موظفا المبادئ العامة للمعرفة العلمية.(9)

وفي هذا البحث اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي لفهم الظاهرة ووصفها وصفا علميا دقيقا، أي وصف واقع التكوين داخل المؤسسة الأمنية.

الادوات والاساليب المستخدمة:

1-الملاحظة: ان الملاحظة في البحث الاجتماعي الميداني ترافقه من أوله الى آخره، لأن البحث العلمي يقوم في الأساس على الملاحظة الواقعية للأشياء والظواهر، من خلا تدوين كل ما يتم ملاحظته بشكل دقيق حتى يتم توظيفه بأسلوب علمي دقيق، ومن خلال هذا البحث وجود روح الجماعة في انجاح عملية التكوين ، ورغبة حقيقية من قبل الموظفين في قطاع الشرطة في الاستفادة من الدورات التكوينية.

2-المقابلة: ونعني بها قيام الباحث بزيارة المبحوثين في بيوتهم أو مكان عملهم بغرض الحصول على المعلومات التي تتوفر لديهم. وهناك ثلاث أنواع من المقابلة يتم توظيفها في تجميع البيانات وتحليل الوظائف وهي مقابلة فردية ومقابلة جماعية ومقابلة مع مشرف أو مسؤول ممن لديهم معرفة ودراية بالوظيفة موضوع التحليل.(10).

وفي هذه الدراسة ونظرا لأهميتها وتسليها الضوء على الواقع المهني والتنظيمي تمت برجة عدة مقابلات مفتوحة مع العاملين بالمؤسسة بهدف رصد جميع المعطيات وتحليلها والهدف منها وصف دقيق لمجتمع الدراسة بغرض تسهيل اجراء الدراسة، وتكونت أسئلة المقابلة من 10 أسئلة تضمنت مختلف جوانب الدراسة وجاءت اجاباتها كالآتي:

مجتمع الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في موظفي مديرية أمن ولاية تبسة وبالتحديد موظفي قسم التكوين المتواصل والمتخصص

العينة: تمثلت في اختيار 10 ضباط تابعين لمديرية أمن تبسة والمعنيين بالعملية التكوينية.

نتائج المقابلة: وفيها سنحاول تحليل نتائجه من خلال ما جاء في اجابات المبحوثين على الأسئلة المفتوحة.

1-ماهو الهدف من التكوين في مؤسسات الشرطة؟

كانت أغلبية الاجابات تشير الى أن الهدف الأسمى الذي تسعى اليه مديرية الأمن الوطني في مجال التكوين هو اعداد وتحضير وتكوين رجال أمن مستقبلية ينعكس مساهمة التطور التكنولوجي والحضاري والاكتشافات العلمية حول مسارح الجريمة واستخدام احدث التجهيزات المادية في حل المشكلات المتعلقة بفك ألغاز الجرائم، في ظل تغيرات سياسية واقتصادية.

2-ماهو دور المكونين في عملية التكوين المستمر داخل المؤسسة الأمنية؟

من خلال اجابات المبحوثين وجدنا أن الشخص الذي يقوم بعملية التكوين ويشرف عليها، له أربع أدوار أساسية اولها أنه عنصر منتج من خلال اعداد وتحضير مضامين

المحاضرات التكوينية التي يلقيها في خلال البرامج التكوينية، بطريقة بيداغوجية وأسلوب أمثل في التقديم اضافة الى حثه للعناصر المكونة على المشاركة والانتاج والتسيير المحكم والمنظم للمجموعة والتحكم فيها ومراقبة سير العملية التعليمية التكوينية يتأكد من خلالها من وصول المعلومات وتدفقها بشكل سلس وجيد عبر عمليات التقويم المستمرة.

3- ماهي مميزات المكونين المشرفين على عملية التكوين في المؤسسات الشرطية؟

أغلب اجابات المبحوثين دلت على ضرورة أن يكون لدى العنصر المكون جملة من الصفات التي تساعد على اداء وظيفته بشكل أمثل أهمها أن يكون متطوعا راغبا في هذا التخصص كما تلعب الهيئة دورا أساسيا في ف رض احترام الآخرين، والحركات بدورها تعتبر وسيلة للاثارة والايضاح كما أن الصوت له أثر واضح في العماية التكوينية، فلا يجب أن يكون خافئا ولا مرتفعا مزعجا، اضافة الى يكون الأسلوب الذي ينتهجه المكون بسيطا الى حد ما.

4- ماهي أنواع التكوين التي توفرها المؤسسة الشرطية لموظفيها؟

أشارت أغلب اجابات المبحوثين والمتكويين الى وجود ثلاث أنواع من البرامج التكوينية والتي يتم اعداد وفقا لسلم الاحتياجات التكوينية التي تفتقر لها المؤسسة الأمنية:

*التكوين الأولي: ويتلقاه المتكون عند التحاقه بصفوف الشرطة وهو الركيزة الأساسية لحياته المهنية فيما بعد.

*التكوين المستمر: وهو تكوين يلزم الموظف طيلة حياته المهنية من خلال الممارسة الميدانية لمهامه أو عن طريق مكاتب التكوين أو ندارس الشرطة من اجل الارتقاء الى رتب أمنية عليا وذلك من خلال اعداد برامج تكوينية حديثة ومواكبة لكل ماهو حديث وجديد في الساحة العلمية وتزويد المؤسسة العلمية بالخبرات الأجنبية المعتمدة على التطور التكنولوجي سواء على صعيد الادارة وترشيدها أو على صعيد الاستخدام الأمثل للمعدات المادية التكنولوجية الحديثة اضافة الى تفعيل الحقيقي لما يسمى بالادارة الالكترونية.

*التكوين المتخصص: بمعنى أن تتم العملية التكوينية لعناصر المؤسسة الأمنية وفقا لتخصصات معينة تفرزها الاحتياجات التكوينية داخل هذه المؤسسة، مثل تخصص الشرطة العلمية التي يجب أن تكون دائمة الاتصال بكل ماهو جديد في الحقل العلمي حول أهم الأساليب العلمية التي يستخدمها عناصر الأمن في حل ألباز الجريمة، أو في مجال الاعلام الآلي أو في مجال الاتصالات السلكية واللاسلكية.

5- كيف يتم الاعداد للبرامج التكوينية؟

من خلال اجابات المبحوثين وجدنا أن المعلومات المتعلقة بكيفية اعداد هذه البرامج هي حكر على المكونين والمسؤولين القائمين على العملية التكوينية، ولا يتم اشراك المتكونين في تصميمها وهذه البرامج تتم عبر ثلاث مراحل اساسية هية تحليل مركز العمل ثم اعداد مرجع للتكوين ليتم بعد ذلك بناء الوحدات التكوينية انطلاقا من جمع الكفاءات والمعارف التي تناسب مع مركز العمل وبعد تحديد هذه العناصر الثلاثة يمكن استخراج واستنباط الأهداف الوسيطة الخاصة بكل وحدة تعليمية، اضافة الى المواد التقنية والتطبيقية والنظرية.

6- هل يؤثر التكوين المستمر على الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسة الأمنية؟

معظم الاجابات جاءت ايجابية حول أهمية التكوين المستمر للعاملين وتأثيره الواضح على أدائهم الوظيفي داخل المؤسسة الامنية، لأنه يساعدهم على الاندماج في العمل وتسهيل التطوير الذاتي لهم اضافة الى اكتشافهم لآخر المستجدات العلمية والتكنولوجية حول طرق تسيير الادارة وعصرنتها وتزويدهم بمعارف جديدة حول كل ماهو تكنولوجي حديث يتم استخدامه في المجال الامني.

7- هل استفدت من دورات التكوين المستمر في المصلحة التي تنتمي لها؟

تم الاجماع على خضوع كافة العاملين في المؤسسة الأمنية الى تكوينات مختلفة منها التكوين الأولي والذي يعد أساسيا لكل موظف عند التحاقه لأول مرة بعمله، اضافة الى

التكوين المستمر الذي يصاحب مختلف الاطارات على امتداد مسارهم المهني، وهو ما يؤكد أن التكوين يعد من أهم عناصر السيرة المهنية بالنسبة لموظفي قطاع الأمن.

8- اذا كنت ممن استفادوا من دورات تكوينية هل ترى أن هذه البرامج جاءت ملبية لاحتياجاتك التكوينية فعلا؟

تباينت الآراء فيما يخص هذا السؤال بين من يذهب الى كون البرامج التكوينية تلبي كل حاجات العاملين في المجال الأمني وبين من يرون أن برامج التكوين المستمر تنقصها بعض الجوانب التحفيزية اضافة الى محاولة ربطها بالجوانب التطبيقية بشكل أكبر وادراج جوانب أثر تنوعا لتشمل عملية التكوين كل الجوانب المهنية والتقنية والاعلامية وغيرها من الجوانب التي يفرضها عصر التكنولوجيا الحديثة المتطورة.

9- ماهي الصعوبات التي تواجه عملية التكوين المستمر داخل المؤسسة الأمنية؟
حسب اجابات الباحثين لاحظنا وجود زاويتين لتحديد الصعوبات التي تعيق عملية التكوين وهما: زاوية رؤية المكونين والتي تتمثل بالصعوبات عندهم في كون المشاركين سلبين لا يشاركون في العملية التكوينية ولا يجيبون على أسئلة المكونين بالاضافة الى تباين المستويات يتطلب مجهود اكبر وتركيز المتكونين على جانب الترقية أكثر من تركيزهم على جانب اكتساب المعارف والمهارات في حين نجد أن المتكونين يرون أن الصعوبات متمثلة في أن الدورات التكوينية غالبا ما تكون في أوقات غير مناسبة بالاضافة الى طول مدة التكوين وصعوبة تطبيق الجانب النظري.

10- ماهي التوصيات التي تقترحها لزيادة فاعلية التكوين المستمر؟

توافقت أغلب الاجابات حول عدة نقاط هي:

* اشراك جميع الأطراف التي لها علاقة بتحديد الاحتياجات التكوينية بدأ بموظف والقيام بدراسة ومناقشة آلية اختيار وترشيح الموظفين لمختلف الدورات التكوينية وهذا لسد الفجوة بين المستوى المطلوب ومستوى الاداء الفعلي للقضاء على مختلف المشكلات المهنية.

*اجراء استقصاءات دورية للمتكونين الاداريين من أجل تحديد اتجاهاتهم نحو التكوين المستمر من حيث الوقت المفضل لديهم للالتحاق بالبرامج وأساليب التكوين المفضلة والموضوعات التي تستقطب اهتمامهم بشكل أكثر من غيرها من العناصر الكفيلة بتلبية احتياجاتهم واحتياجات المؤسسة الأمنية.

*يجب أن تكون البرامج المسطرة من قبل مكاتب التكوين شاملة وثرية من النواحي المعرفية والمهاراتية والسلوكية ومتوازنة ومتطابقة بين الجانب النظري والتطبيقي، خاصة أن مجال العمل الأمني مرتبط بجانب التطبيق العملي، إضافة الى المواكبة الجادة لمختلف التطورات التكنولوجية الحاصلة في المجال سواء على الصعيد المحلي أو العالمي.

*التنسيق بين مختلف مكاتب التكوين لتحديد الاحتياجات في مجال التكوين المستمر ووضع برامج خاصة لمختلف الأسلاك الأمنية.

خاتمة

من خلال هذا البحث الناصر حول ماهية الخدمات الأمنية المقدمة من طرف المؤسسة الأمنية والمتمثلة في مديرية الأمن لولاية تبسة، وجدنا أن للتكوين بمختلف أنواعه المستمر والمتخصص والأول أهمية بالغة في اعداد أفراد موظفين في السلك الأمني يعملون على التجسيد الحقيقي لكل معنى الخدمة العمومية الأمنية، إلا أن هذا التكوين مرهون بعدة متغيرات لعل أهمها رغبة الموظفين في هذه العملية إضافة الى وجود دراسات تهتم برصد الاحتياجات التكوينية التي تتطلبها هذه المؤسسة ومدى تركيزها على عنصر جد مهم في انجاح العملية التكوينية وهو الاطلاع الدائم على كل ما هو حديث وعصري حول التطور التكنولوجي واستحداث اساليب متطورة يتم استخدامها في الادارة من أجل ارساء قواعد علمية حقيقية تجسد مفهوم الادارة الالكترونية الحديثة داخل المؤسسة الأمنية.

قائمة المراجع

- 1- الحوكمة المحلية الى الحوكمة الالكترونية للادارات المحلية ،الدكتور زرزار العياشي، مجلة القانون والمجتمع عدد 2015، 5، ص84 .
- 2- ادارة الموارد البشرية بالمكتبات الجامعية: السعيد مبروك ابراهيم، دار الوفا للنشر، مصر، 2014، ص243.
- 3- التدريب الاداري: محمد عبد الفتاح الصيرفي، دار المنهج للنشر، الاردن، 2009، ص13.
- 4- ادارة المؤسسات الاجتماعية بين الاتجاهات النظرية والممارسات الواقعية: عبد الله محمد عبد الرحمان، دار المعرفة الجامعية، مصر 2009، ص147.
- 5- السعيد مبروك ابراهيم، المرجع نفسه، ص257.
- 6- البرامج التكوينية في التربية الرياضية بين النظرية والتطبيق: عبد الحميد شرف، مركز الكتاب للنشر، 1996، ص18
- 7- ادارة الموارد البشرية: عادل محمد زايد ،كتب عربية، 2003، ص296.
- 8- اصلاح القطاع الامني في السلطة الوطنية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين فيها واثار ذلك على التنمية السياسية (الضفة الغربية أنموذجا): ابراهيم حافظ عبد الرحمان خطاطة، التخطيط والتنمية السياسية، جامعة النجاح الوطنية، 2013، ص9، 8.
- 9- المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية: ابراهيم ابراش، دار الشروق، عمان، ط1، 2009، ص74.
- 10- ادارة الموارد البشرية: جاري ديسلر، ت: محمد سيد أحمد عبد المتعال، دار المريخ للنشر، الرياض، 2012، ص117.