أنواع التدريب في الهيئات القضائية فائقة التعلم بقلم د .سامى الطوخي مجلة تواصل ، عدد 49 ،دائرة القضاء أبوظبي ، أغسطس 2013

أنواع التدريب في الهيئات القضائية فائقة التعلم

" مسـار الريـادة "

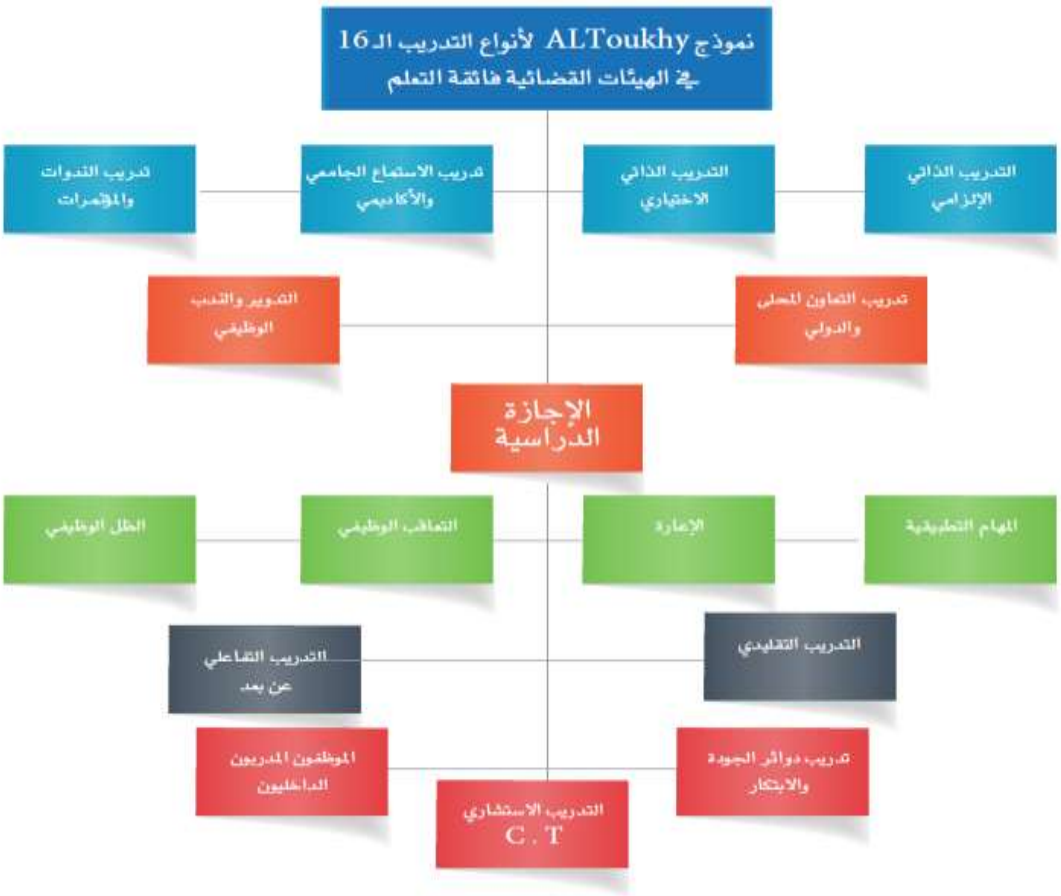
في اطار الدور المنوط بالأكاديمية لتحقيق استراتيجية الدائرة بإعداد كوادر بشرية ذات كفاءات عالية وبيئة عمل محفزة ، فأننا قد رأينا أن من واجبنا أن نطرح في هذا المقال خطة مسار الريادة للتحول الى الهيئات القضائية فائقة التعلم ، وهي تلك التي تخضع لمجموعة من الخصائص والقواعد والمبادئ المعيارية التي تمكنها من تنمية مواردها البشرية القضائية والادارية بصورة تفوق الهيئات الأخرى النظيرة ، وتجعلها قادرة ليس فقط على التميز في عالم متغير بلا حواجز ، بل أيضا قادرة ومؤهلة للريادة العدلية المستدامة فى عالم مفتوح شديد التقارب .

ولتحقيق ذلك لابد من اتباع مسار حديث لتنمية رأس المال الفكري لمواردنا البشرية القضائية والادارية ، من خلال مجموعة من أنواع التدريب يمثل :

« التعلم الذاتي السريع فيها منهجا لإدارتها ، وهو إلزامي وليس اختياريا»

ويستهدف النموذج المقترح **إحداث اتجاهات تطوير فائقة السرعة** في رأس المال البشرى بالهيئات العدلية في اطار **مفهوم اقتصاديات التدريب القضائي**، وبما يجعلها قادرة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية والريادة عالميا.

أنواع التدريب الـ 16 في الهيئات القضائية فائقة التعلم :



بقلم د . سامى الطوخي
جامعة زايد واكاديمية الدراسات القضائية والتدريب المتخصص

وفيما يلي، شرح مبسط لبعض أنواع التدريب السابق الإشارة إليها:

1. التدريب القضائي الذاتي الإلزامي:

ونقصد به مجموعة الحقائب التدريبية والكتب والأبحاث والمقالات ونظم المقارنة المرجعية ذات الصلة بالعمل العدلي التي يتم اختيارها من وحدة إدارة الموارد البشرية أو التدريب بالتنسيق مع الأطراف المعنية من داخل وخارج الهيئة القضائية ويتم فرضها على العاملين لدراستها ذاتيا ثم أداء اختبارات فيها داخل الهيئة القضائية أو بأكاديمية القضاء والتدريب المتخصص أو خارجها، وهى شرط أساسي للبقاء في الوظيفة الحالية من ناحية وللتقديم للترقي لشغل مستويات ذات مكانة تنسيقية أعلى أو تخصصية أعلى، ويرتبط ذلك بنظم حوافز مختلفة.

2. تدريب الاستماع الجامعي والأكاديمي :

ونقصد به إلحاق موظفي السلطة القضائية والمعاونة المراد تدريبهم في تخصصات معينة على ساعات تدريسية وتدريبية مختارة ضمن المقررات التي يتم شرحها في مرحلة الدراسات العليا بالكليات والمعاهد العليا المتخصصة، على أن يعطى الموظف المتدرب شهادة بالموضوعات والساعات التدريسية التي حضرها ويؤدى فيها اختبارا ، أو استماعا وشهادة حضورا دون اختبار. ويفيد ذلك من 3 نواح، هي:

الأولى: تلبية الاحتياجات التدريبية من خلال المستحدث في مراحل التعليم العالي خاصة في مرحلة الدراسات العليا.

الثانية: مزيد من التفاعل الأكاديمي والتطبيقي من خلال الاحتكاك المباشر للأستاذ الأكاديمي والطالب الأكاديمي بمتطلبات ومشكلات منظمات الأعمال القضائية من خلال حضور الموظفين داخل قاعة واحدة مع الطلبة النظاميين.

الثالثة: بالطبع سوف يكون ذلك اقل تكلفة من التدريب التقليدي.

وتجدر الإشارة إلى أن هناك تشريعات قانونية منظمة للجامعات تتيح لعمداء الكليات سلطة جوازية للسماح بما يسمى الحضور لغير الطلبة النظاميين وفق هذا المفهوم. ومن ذلك، وعلى سبيل المثال، قانون تنظيم الجامعات المصرية، ولكنها نصوص غير مفعلة لعدم التوعية بشأنها[i].

تدرك الجامعات أنه يتوجب عليها الاهتمام بتلبية احتياجات قطاعات الأعمال إلا أنها[ii]...

3. التدريب القضائي الذاتي الاختياري:

ونقصد به ذلك التدريب الذي يلبى احتياجات التميز والريادة للمتدرب من أعضاء السلطة القضائية والمعاونة في أداء وظيفته الحالية ولجعله أكثر قدرة على الابتكار والإبداع الوظيفي العدلي من ناحية، أو أنه يلبى احتياجات تأهيل الموظف لوظائف إدارية أو تخصصية ذات مستوى أعلى، ومن ثم عدم خضوع الموظف للمدد البينية للترقية بالأقدمية، فيجوز أن يتقدم في إطار تنافسي لشغل وظائف أعلى أصبح مؤهلا لها، أي اعتبارات الجدارة دون الأقدمية وهو ما يتفق مع أصل الشريعة الإسلامية من ناحية ومع النظم المتقدمة الأخرى من ناحية ثانية.

4. التدريب القضائي التقليدي :

ونقصد بها ما يجرى عليه العمل في كثير من الهيئات القضائية وغيرها بداية من التخطيط وتحديد الاحتياجات حتى التنفيذ وقياس العائد . وينبغي مراعاة أنه يجب أن يبدأ التدريب التقليدي في مرحلة تالية لأنواع التدريب الأخرى بالنموذج. فكثير من المعلومات والمعارف وتغيير السلوكيات، يمكن أن يتعلمها الفرد بنفسه إذا ما تم إعداد أدلة تدريبية تعليمة متميزة ، ثم أداء الاختبارات ثم تلقى التدريب التقليدي ، لما لم يستطع الموظف أن يفهمه بأنواع التدريب الأخرى الحديثة .

لأن القاعدة التي نقررها هنا ، هي: أن ما يمكن أن يتعلمه الفرد بنفسه لا يجب أن يكون محل إنفاق في التدريب التقليدي .

5. التدريب القضائي الاستشاري:

ونقصد به طريقة العمل التي تستهدف الجمع بين تنمية قدرات أداء الموارد البشرية من أعضاء السلطة القضائية والجهات المعاونة و تطوير الأداء المؤسسي في وقت واحد ومن خلال برنامج واحد. أي الجمع بين التدريب والدعم الفني الاستشاري.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه المنهجية الحديثة هي طريقة مقترحة منا تقوم على مجموعة من الأسس والمبادئ والخطوات والمنهجيات التي تحدث أثرا مباشرا في تنمية الموارد البشرية من ناحية، وفى تطوير مجموعة النظم الإدارية والفنية واللائحية والنماذج وخطوات ومراحل العمل وكافة جوانب التطوير المؤسسي المتعلق بموضوع التدريب الاستشاري من ناحية أخرى.

ويمكن أن نقرر أن استخدام هذا النوع وإن كان يأخذ وقتا أكثر من غيره في عمليات التحضير والإعداد إلا أنه يحدث اثراً تطويرياً عميقاً في تنمية الموارد البشرية والتطوير المؤسسي. كما يمكن أن تستفيد منه الهيئة القضائية في بيع أنظمة مخرجاته وتدريب الهيئات النظيرة محليا وعالميا عليه. وبالتالي، يمكن أن تحقق مخرجات هذا النوع من التدريب المقترح عوائد استثمارية ومالية كبيرة للمنظمة القضائية. كما يمكن أن تستفيد منها في تمويل مشروعات تدريب استشاري أخرى، وهو ما يحقق لها في النهاية مصادر لتمويل التنمية لبشرية والمؤسسية المستدامة[iii].

---

i القانون رقم 47 لسنة 1972 بشأن تنظيم الجامعات المصرية وتعديلاته.

ii تقرير تحديثات رأس المال البشري في العالم العربي، صوت الرؤساء التنفيذيين، دبي: مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم، ص27

iii تم استخدامها من قبل د. سامى الطوخي في العديد من الجهات الحكومية بغرض تطوير الأداء الفردي والمؤسسي، ومن ذلك الشركة السعودية للكهرباء عام 2007