دولة فلسطين

وزارة الداخلية

التدريب التكنولوجي في الأجهزة الأمنية بين الوقع والمأمول

بحث مقدم للمؤتمر العلمي الأول للتدريب في قطاع الأمن– بين الواقع والمأمول

إعداد الباحثة

د. حنان دية

2023

الملخص

"التدريب التكنولوجي في الأجهزة الأمنية بين الواقع والمأمول"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى كفاءة التدريب التكنولوجي في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، وإلى التعرف على الواقع التكنولوجي في الأجهزة الأمنية، وكذلك التعرف على واقع التدريب في الاجهزة الامنية، ومعرفة الاليات التي تساهم في رفع مستوى التدريب التكنولوجي فيها.

ولتحقيق هدف الدراسة فقد تم اجراؤها على عينّة قوامها (10) من مدراء تكنولوجيا المعلومات والتدريب في الأجهزة الامنية، وتم اختيارهم بالطريقة القصدية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت المقابلة كأداة للدراسة.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمّها أنّ الواقع التكنولوجي يمتاز بكفاءة عالية ويلبي احتياجات العمل، وأنّ التدريب الإلكتروني ساهم في تطوير أداء المؤسسة، وساهم في ربط الخطط والبرامج التدريبية بالتطورات التكنولوجية، وبكوادر بشرية كفؤة.

وقد اختتمت الدراسة بعدة توصيات كان من أهمّها: ضرورة وجود مدارس تدريبية داخلية متخصصة في المجال التكنولوجي تواكب ما وصلت اليه الدول المجاورة في التدريب التكنولوجي، للاستفادة من خبراتهم وتجاربهم، والاستثمار في القدرات وتنمية ابداعات الكادر البشري لتحقيق التميز في الاداء المؤسسي، واعداد دراسة تتضمن رؤية واضحة، تحدد الطموح المستقبلي في التدريب التكنولوجي وكيفية امتلاكه.

الكلمات المفتاحية: التكنولوجيا، التدريب، الواقع، المأمول

Abstract

Technological Training in the Security Services between the Reality and Hopes

This study aimed to identify the efficiency of technological training in the Palestinian security services, and to identify the reality of technology in the security services, in addition to identify the reality of training in the security services, furthermore it aimed to identify the mechanisms that contribute to raise the level of technological training in the security services.

In order to achieve the goal of the study, it was conducted on a sample of (10) information technology and training directors in the security services, who were selected intentionally. The researcher used the descriptive analytical methodology, and the interview as a tool for the study.

The most important findings the study had reached are the following: The technological reality is characterized by high efficiency and meets work needs, and that the electronic training has contributed to the developing of the organization's performance, and to linking the training plans and programs with the technological developments, and with the competent human cadres.

The study ended with some recommendations, the most important among them are: The necessity of internal training schools specialized in the technological field keep pace with the technological achievements in neighboring countries have achieved, in order to benefit from their expertise and experience. The need to invest in the human resources to develop their creativity in order to achieve excellence in institutional performance. The need to Preparing a study that includes a clear vision that defines the future ambition in technological training and ownership.

Keywords: technology, training, reality. hopes

"التدريب التكنولوجي في الأجهزة الأمنية بين الواقع والمأمول"

1.1 مقدمة الدراسة:

تلعب التكنولوجياً دوراً مؤثراً في حياة الشعوب والأمم في هذا العصر المعرفي، فتقدم الشعوب أضحى يقاس بمدى اهتمامها بالمعرفة، ولا تكاد تجد منحى في حياتنا اليومية المعاصرة خالٍ من تكنولوجيا المعلومات (صفر، القادري،2017).

هناك بعض الأساليب التدريبية الفعّالة والمتداولة التي تثري مجال التدريب والمدرب، وهو التدريب التكنولوجي، والذي يدعم المحتوى بالصور والفيديوهات، والمحاكاة، وتتطلب مجموعة من المهارات لتشغيل الآلات المعقدة في العمل، وتدريب لعب الأدوار وهو احتكاك مباشر بين المدرب والمتدرب بعمل مواقف أكثر فاعلية، وتدريب دراسة الحالة، فهو تطور في المهارات التحليلية بحل المشاكل، بمعنى إعطاء المتدربين سيناريو خيالي، أو حقيقي لاكتشاف قدراتهم. فالتدريب هنا أداة رافعة للمجتمع وبناء الدولة، وهو البيئة التي تساعد الفرد على تحسين قدراته ومهاراته لمواجهة التحديات واقتناص الفرص.

وتضم تكنولوجيا المعلومات في النظام الأمني، مجموعة من التقنيات والأدوات والنظم المختلفة، ويتم توظيفها لمعالجة المعلومات الواردة من خلال عملية الاتصال الشخصي أو التنظيمي، وجمع المعلومات والبيانات وتخزينها في الحاسبات الآلية (مغيزلي، 2018)، وتعني التكنولوجيا الأسس النظرية والعلمية المتبعة لحل المشكلات الواقعية، إضافة إلى الأسس النظرية والعلمية والأدوات التي تهدف إلى تنمية المورد البشري (درة، 2003).

يمثل رأس المال البشري مكنون من مرتكزات الدولة، فهو بمثابة العمود الفقري لها، لما يمتلكه من مقومات وقدرات، ويقع على كاهله النهوض بالمؤسسة، وتعزيز مكانتها لتصل الى ما تصبو اليه. والتدريب عملية منظمة، تهدف إلى تطبيق معارف وأفكار وحقائق علمية، وهو عملية مستمرة ومطلب حياة ويمثل أسلوب ونهج حياة بهدف احداث تغييرات ايجابية على صعيد الفرد والمؤسسة. والتدريب في المجال الأمني يمثل حاجة ومطلب ملح، فمسألة الأمن هي مسالة استراتيجية تحتاج الى رؤية واضحة للواقع والتنبؤ بالمستقبل. وفي ظل عالم متغير تسيطر عليه التكنولوجيا.

2.1 مشكلة الدراسة

ارتأت الباحثة من خلال مشاركتها في الورقة البحثية، التركيز على نقطة رئيسية في احدى المحاور الرئيسية، التكنولوجيا والتدريب والحلول المستدامة" بالتركيز على تكنولوجيا المعلومات في التدريب بين الواقع والآمال.

إن الثورة التكنولوجية ونسق التغيير المتسارع الذي يطرأ على العالم جعل المؤسسات تعيد صياغة استراتيجياتها لإدارة مواردها البشرية، حيث تأخذ في الاعتبار مختلف الميزات الأساسية لتكنولوجيا المعلومات بتطوير قدرات ومهارات مواردها البشرية للوصول للاستخدام الأمثل لهذه الموارد وبالتالي الوصول للهدف المنشود. فالتدريب التكنولوجي الذي يساهم في ارتقاء المؤسسة الأمنية ويعزز من مبادئ الحوكمة، اضافة الى دعم التطوير المؤسسي وتلبية احتياجات المؤسسة الأمنية من الموارد البشرية وتنظيم عملها بإكساب منتسبي قوى الأمن، التأهيل والمهارات والقدرات اللازمة لأداء عملهم بتميز وبأحدث الوسائل والأساليب التدريبية.

نقل المعلومة من جيل الى جيل لا تتم إلاّ بالتواصل، سواء وجاهي أو بكتاب رسمي، لكن الآن أصبحت لغة التواصل، هي تكنولوجيا التواصل في عصر يتسم بالمعلوماتية، لذا فانّ القطاع التكنولوجي مهم في تطوير أجهزتنا الأمنية، حيث أن تدريب الكادر الأمني في قطاع التكنولوجيا سيوفر بشكل كبير من هدر مصروفات ثانوية لأن التكنولوجيا ستقوم بهذه الأعمال بأقل جهد ووقت وتكلفة، وهنا نستطيع القول إن مشكلة البحث تكمن في التعرف **إلى " ما مدى كفاءة التدريب التكنولوجي في الأجهزة الأمنية**".

والذي تتفرع منه اسئلة الدراسة:

- ما هو الواقع التكنولوجي في الأجهزة الأمنية.
- ما هو واقع التدريب في الأجهزة الأمنية.
- ما هي الاليات التي تساهم في رفع مستوى التدريب التكنولوجي في الأجهزة الأمنية.

3.1 أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف على الواقع التكنولوجي في الأجهزة الأمنية.
- التعرف على واقع التدريب في الأجهزة الأمنية.
- التعرف على الاليات التي تساهم في رفع مستوى التدريب التكنولوجي في الأجهزة الأمنية.

4.1 أهميّة الدراسة:

الأهمية العلمية:

- تعزيز جودة التدريب وتطوير المهارات والمعارف لدى المتدربين.
- تمكين المتدربين من ممارسة المهارات والتعامل مع التحديات الواقعية.

الأهمية الموضوعية: كيف يمكن للمؤسسة الأمنية الاستفادة من التطورات التكنولوجية في تحقيق فعالية التدريب كماً ونوعاً، لتصبح أكثر قدرة على تحقيق أهدافها.

5.1 مفاهيم الدراسة:

6.1 التعريفات الإجرائية:

- مفهوم التدريب: اكساب الفرد معارف ومهارات بهدف تحسين وتطوير اداؤه في العمل.
- التكنولوجيا: كل ما يتعلق بالمعدات والأجهزة وشبكات الاتصال والنظم المستخدمة.
- التدريب التكنولوجي: الاستثمار في التكنولوجيا في التدريب وتوظيف التقنيات (الذكاء الاصطناعي) وموائمة بين التدريب والتكنولوجي ومجالاته مع طبيعة الاجهزة المتوفرة.
- الواقع: بتعلق بالوضع الحالي الذي نحن فيه.
- المأمول: الذي نطمح أن نصل اليه بناءً على رؤية مستقبلية، تتم من خلال اعداد خطة استراتيجية وأهداف نسعى لتحقيقها (نتوق إلى الوصول اليه، ننتظره).

7.1 الدراسات السابقة:

7.1.1. الدراسات العربية:

دراسة الحربي (2015): تهدف الدراسة إلى معرفة دور التدريب على التقنيات الحديثة في تحسين أداء منسوبي الأمن والسلامة بجامعة الملك سعود. وتكون مجتمع الدراسة من جميع منسوبي الأمن والسلامة بجامعة الملك سعود بمدينة الرياض، وتم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة مكونة من (248) فرد. منهجية الدراسة وأدواتها: استخدم المنهج الوصفي، واداة الدراسة الاستبانة. أهم النتائج: البرنامج التدريبي يشمل التدريب على جميع الأجهزة والمعدات التي تعمل بالتقنيات الحديثة والمطلوبة لأداء العمل. التدريب على التقنيات الحديثة له دوراً بارزاً في تعريف منسوبي الأمن والسلامة بمهام عملهم. ركز التدريب على التقنيات الحديثة من أجهزة ومعدات.

دراسة العتيبي (2012): تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى استخدام تقنية المعلومات والاتصالات في تحسين أداء إدارات الموارد البشرية في المنظمات الحكومية المدنية والأمنية بمدينة الرياض. تكون مجتمع الدراسة من العاملين في إدارات الموارد البشرية في المنظمات الحكومية المدنية والأمنية بمدينة الرياض والبالغ عددهم (448) شخصاً. منهج الدراسة وأدواتها، استخدم المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة. وأهم النتائج: وجود علاقة طردية بين توفر واستخدام تقنية المعلومات وتخطيط وتنمية وحماية ورعاية العاملين في إدارات الموارد البشرية في المنظمات الحكومية المدنية والأمنية، تؤثر تقنية المعلومات في تخطيط وتنمية ورعاية الموارد البشرية. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول استخدام تقنية المعلومات لتحسين أداء العاملين من خلال التخطيط وتنمية حماية ورعاية الموارد البشرية في المنظمات لصالح المنظمات المدنية، وقلة الاعتمادات المالية اللازمة لمتطلبات تطبيق تقنية المعلومات في المنظمات الحكومية لصالح المنظمات الأمنية.

7.1.2 الدراسات الأجنبية

دراسة 2016 (Okyireh): خبرة في وسائل التواصل الاجتماعي والتدريب والتطوير في إتقان العمل: دراسة نوعية مع أفراد الأمن. وتهدف الدراسة الى معرفة الفائدة من وسائل التواصل الاجتماعي وبرامج التدريب في تطوير المهنيين في قطاع الأمن. ركز الباحثون على ثلاث نقاط رئيسية تتعلق ببرامج التدريب. وهي تسويق برامج التدريب وخبرات المشاركين في محتوى التدريب وإتقان العمل. مجتمع الدراسة يتكون من المشاركين في برنامج تدريب الطب الشرعي في مركز التطوير الإداري في أكرا، وحجم العينة (10) من مجتمع الدراسة، أداة الدراسة المستخدمة المقابلة. أظهرت الموضوعات التي تم تطويرها أن ما يمكن اعتباره أسلوبًا لوسائل التواصل الاجتماعي هو وسيلة فعالة لبرامج التدريب على التسويق، وأن غالبية المشاركين لديهم تجارب ونتائج إيجابية من برنامج التدريب والتي لها آثار على كفاءة العمل.

7.2 التعقيب على الدراسات السابقة:

ما يميز هذه الدراسة أنّها مكملة للدراسات السابقة، وذلك بتسليط الضوء على مؤسسة أمنية بدراسة حول التدريب التكنولوجي في الأجهزة الأمنية بين الواقع والمأمول، وتركز هذه الدراسة على دراسة الواقع التكنولوجي وواقع التدريب في الأجهزة الأمنية، اضافة الى الآليات التي ستساهم في رفع مستوى التدريب التكنولوجي في الأجهزة الأمنية بين الواقع والمأمول. وتم استخدام المقابلة كأداة للدراسة، ومنهج الدراسة المستخدم هو المنهج الوصفي التحليلي، ومجتمع الدراسة هو: مدراء تكنولوجيا المعلومات والتدريب في الأجهزة الأمنية، وعينة الدراسة (11) من الأفراد العاملين في الأجهزة الأمنية الفلسطينية.

الفصل الثاني

1.2. الإطار النظري

1.1.2 التدريب

يعتبر التدريب من المفاهيم القديمة والحديثة على صعيد الفرد والمؤسسة على حد سواء، زاد الاهتمام بالتدريب وأصبح ضرورة ملحة بإحداث تطوير وتنمية قدرات الفرد وتحسين أداءه لينعكس ذلك على أداء المؤسسة وتحقيق أهدافها وزيادة انتاجيتها. يوجد العديد من التعريفات التي تناولت التدريب وأهميته وما يحدثه من تغيرات على صعيد المؤسسة والفرد، وفيما يلي نستعرض هذه التعريفات:

يشير عرفة (2006) أن التدريب: جهد منظم يهدف إلى تطوير قدرات الأفراد وتغيير سلوكهم، وذلك من أجل الأهداف المحدد سلفاً. في حين يرى (عالم، 1994) أنّ التدريب بمثابة نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغيرات في الفرد والجماعة، تشمل المعلومات والخبرات والمهارات والسلوك والاتجاهات وتأهيلهم وإنجاز أعمالهم بكفاءة عالية وزيادة الشعور بالأمن والاستقرار. يوفر التدريب المعرفة والمهارات المطلوبة للأفراد للقيام بعمل معين ضمن النظم والمعايير التي تضعها الإدارة (Nischithaa, 2014 ,Rao). ويشير التدريب بأنّه يمثل الجهود المخططة والمصممة التي تقوم بها المؤسسة لاكتساب المهارات والمعارف ذات الصلة بأداء العمل (Giovannini،2013).

ويعرف الكبيسي (2002) التدريب الأمني الجهود العلمية التي تقوم بها الادارات التدريبية التابعة للأجهزة الأمنية، بهدف تلبية احتياجات الأفراد الناجمة عن نقص في الكفاءة لديهم، لتحسين الأداء وتطوير قدراتهم، بإكسابهم المعارف وتنمية مهاراتهم وتمكينهم من مواجهة التحديات المحيطة بالمؤسسة.

2.1.2. التدريب الأمني

يحظى التدريب الأمني بأهمية بالغة وذلك من خلال التركيز على تدريب عناصر الأجهزة الأمنية، ولما تفرضه الظروف الأمنية المعاصرة على الصعيد السياسي والاقتصادي والاجتماعي، ومع ظهور أنشطة إجرامية منظمة ومدربة على أحدث التقنيات الحديثة، تطلب ذلك إعداد عناصر على درجة عالية من التدريب والتأهيل، وتنمية قدراتهم وإكسابهم مهارات عالية تفوق في قدرتها وتدريبها تلك المنظمات. ويرى الكبيسي (2007) أن التدريب الأمني يتضمن الجهود العلمية والعملية النظرية والتطبيقية التي تقوم الادارات التدريبية التابعة للأجهزة الأمنية بتحديد احتياجاتها الفعلية من التدريب، بتصميم البرامج وتنفيذها وتقديمها وتطويرها، بهدف اكساب المتدربين المعارف، وتنمية مهاراتهم وقدراتهم وغرس القيم الإيجابية، وتمكين المؤسسات من مواجهة التحديات وتحقيق أهدافها بفاعلية وكفاءة.

الأساليب المعتمدة في التدريب الأمني

تتعدد الطرق والأساليب المعتمدة في عملية التدريب الأمني في أسلوبين أولهما: الأسلوب النظري (التقليدي) والذي يتجسد في أسلوب المحاضرة، الندوة الموجهة والحرة، وأخيراً، أسلوب المناقشة، أمّا الأسلوب الثاني (التطبيقي)، من ضمن الأساليب الحديثة، وهو أكثر فعالية في تدريب رجال الأمن، ويكسبهم المهارات والخبرات المطلوبة والثقة بالنفس، وتستخدم فيه عدة أساليب هي: أسلوب دراسة الحالة، لعب الأدوار، المباريات الإدارية، المحاكاة، المختبرات، الحاسب الآلي (حبيبة، وفريدة، 2018).

3.1.2 أهمية التدريب

تبرز أهميّة التدريب ومدى الفائدة التي يحققها على صعيد الفرد والمؤسسة، كما يراه (العزاوي،2013) وهي كالتالي:

1. التطورات على الصعيد التكنولوجي والمعلوماتي واستحداث أساليب وطرق جديدة في العمل تتطلب تخصصات علمية ومهارات فنية وإدارية.
2. أي تطورات وتغيرات في هيكل القوى العاملة، سينعكس ذلك على العملية التدريبية داخل المؤسسة والدولة والمستوى القومي والعالمي.
3. التغيير والاختلاف في دوافع الأفراد واتجاهاتهم والحاجة إلى أفراد متعددي المهارات، فتعديل السلوك وتطويره يصبح أمراً ضرورياً على مدى فترة خدمة الفرد الوظيفية.

4.1.2 مبادئ التدريب

ثمة وجهات نظر متعددة تتعلق بمبادئ التدريب، فهناك من يعتبرها بأنّها مبادئ خاصة وآخرين يعتبرونها مبادئ عامة لجميع البرامج التدريبية، في حين أنّ عدداً من الخبراء اتفقوا على المبادئ التالية: (أسعد، 2018)

- **الشرعية:** وفقاً للقوانين والأنظمة واللوائح المعمول بها.
- **المنطق:** التدريب مبني على فهم دقيق وواضح للاحتياجات التدريبية.
- **الأهداف:** واضحة وواقعية، وهناك إمكانية لتحقيقها، ومحددة بالموضوع والوقت والمكان والكم والكيف والتكلفة.
- **الشمول:** يشمل جميع أبعاد التنمية البشرية (القيم، الاتجاهات، المعارف، المهارات)
- **الاستمرارية:** وضع استراتيجية مواكبة لعملية التغيير والتطور.
- **التدرج والواقعية:** التدرج في التدريب من السهل إلى الأكثر تعقيداً.
- **مرونة التدريب:** مواكبة التطورات التي تحدث على جميع الأصعدة.

5.1.2 التكنولوجيا

تعرف التكنولوجيا بأنّها مجموعة من المعارف والوسائل والأدوات المادية (الأجهزة والمعدات) التي يستخدمها الفرد في العمل لتحسين أدائه وتنمية مهاراته وقدراته لمواكبة مستجدات العصر.

ويرى (اللامي، 2006) أن أصل كلمة التكنولوجيا يرجع إلى اللغة اليونانية وتتكون من مقطعين هما (Techno) تعني التشغيل الصناعي، والثاني (Logos) أي العلم أو المنتج، وتعني بكلمة واحدة علم التشغيل الصناعي. وتشمل التكنولوجيا كافة أنواع المعرفة الفنية والعلمية والتطبيقية التي يمكن أن تسهم في توفير الوسائل والمعدات والأجهزة الميكانيكية والالكترونية ذات الكفاءة العالية، وبأقل جهد ووقت لتحقيق المؤسسة أهدافها النوعية والكمية بكفاءة وفاعلية (العرود وحمدون،2009). وتكنولوجيا المعلومات كافة الأجهزة والبرمجيات والشبكات وقواعد البيانات المستخدمة في معالجة البيانات وتخزينها وتعديلها واسترجاعها وطباعتها ونقلها إلكترونيا للمستخدمين (المهيرات،2012).

6.1.2 تأثير التكنولوجيا على العملية التدريبية

أدت التطورات التكنولوجية إلى احداث تغييرات جذرية في طبيعة الأعمال والمهارات التي تحتاج إليها المؤسسات، حيث ازدادت أهمية النشاط التدريبي (عبد الباقي، 2002)، ولتكنولوجيا المعلومات كان لها الأثر البارز على العملية التدريبية بمختلف مراحلها، من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية (السلمي، 1998). وأتاحت شبكة المعلومات الداخلية إمكانية التعرف على كافة عناصر التحليل الاستراتيجي للمؤسسة ومن ثم تحديد الاحتياجات التدريبية ونقاط القوة والضعف، اضافة الى دراسة البيئة الخارجية والتعرف على مختلف الفرص والتهديدات، وتخطيط الاحتياجات التدريبية.

8.1.2 التدريب التكنولوجي

في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة تلعب تكنولوجيا المعلومات دوراً هاماً وأساسياً، في تنمية المورد البشري الذي يمثل اللّبنة الأساسية لأي مجتمع، ويقع على كاهله بناء وتطوير أداء المؤسسة.

يهدف توظيف التكنولوجيا في مؤسسات التدريب، إلى تحويلها من مجرد آلات، إلى نمط تفكير يساهم في تطوير التكنولوجيا والتدريب الإلكتروني، وأيضاً كوسيلة لحل مشكلات العمل بحيث توفر البيئة التدريبية التي تعمل على تنمية طريقة تفكير المتدربين في استخدام المعارف، والمعلومات، والمهارات والتقنيات (google,2021)، فالمورد البشري بمثابة العمود الفقري ورأس مال المؤسسة ويلعب دوراً فعّالاً في عملية التنمية، وفي ظل التطورات المتسارعة تكنولوجياً، ازداد الاهتمام بالنهوض به، فكرياً وعلمياً، بإحداث تنمية قدراته واكسابه مهارات ومعارف تكنولوجية وتوظيفها في العمل باستخدام الأجهزة والمعدات اللازمة.

الفصل الثالث

المنهجية والإجراءات

1.3 المقدمة.

يتناول هذا الفصل عرضاً لمنهج الراسة واجراءاتها ووصفاً لمجتمع الدراسة، ولعينة الدراسة، وأداة الدراسة.

إجراءات الدراسة الميدانية

تم اتباع الإجراءات في مجتمع الدراسة، ويتكون من مدراء التدريب في الأجهزة الأمنية وهي (وزارة الداخلية/ الأمن، المخابرات، الوقائي، الشرطة، الضابطة الجمركية، الدفاع المدني، التخطيط الاستراتيجي).

2.3 منهجية الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لأغراض الدراسة، حيث يقدم تفسيراً واقعياً للعوامل المرتبطة بموضوع الدراسة، ويصف ما هو كائن ويفسره ويحدد الظروف والعلاقات بين الوقائع، إضافة الى تفسيراً للبيانات والمعلومات المتحصل عليها بهدف استخلاص النتائج (النعيمي والبياتي وخليفة، 2009).

3.3 حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في:

الحدود المكانية: تم اجراء الدراسة في الأجهزة الأمنية الفلسطينية –رام الله (المحافظات الشمالية).

الحدود الزمانية: فترة جمع البيانات واجراء المقابلات مع عينة الدراسة 5–10 فبراير 2023.

الحدود البشرية: دوائر التدريب في الأجهزة الأمنية الفلسطينية.

4.2 مجتمع الدراسة والعينة:

تكون مجتمع الدراسة من دوائر التدريب في الأجهزة الأمنية الفلسطينية (الضفة الغربية) وهي (وزارة الداخلية/ الأمن، المخابرات، الوقائي، الشرطة، الضابطة الجمركية، الدفاع المدني، التخطيط الاستراتيجي)، وتكونت عينة الدراسة الفعلية من (11) مدير يمثلون مدراء دوائر تكنولوجيا المعلومات والتدريب في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، وعينة الدراسة المستخدمة كانت هي: العينة القصدية، وأداة الدراسة المستخدمة هي المقابلة.

5.3 الإجابة عن أسئلة الدراسة:

1.5.3 الإجابة عن السؤال الأول.

ما هو الواقع التكنولوجي في الأجهزة الأمنية.

عند إجراء المقابلة مع (11) موظفين من مجتمع الدراسة ومن مختلف التخصصات والفئات الوظيفية ومن ذوي الخبرة، وتم سؤالهم: **(الواقع التكنولوجي الحالي يوفر سهولة في الأداء (أجهزة ومعدات وشبكات وبرمجيات وقواعد بيانات) تتلائم مع العمل أم لا؟)** وبعد تسجيل إجاباتهم وتحليلها، تبين النتائج أن (82%) من مدراء التدريب ترى أنّ البنية التحتية التكنولوجية في كافة الأجهزة تتمتع بكفاءة عالية من حيث (الشبكات والأجهزة والمعدات وقواعد البيانات والنظم المستخدمة في العمل) وملائمتها لاحتياجات العمل. وتتوفر شبكة اتصال داخلية في كل جهاز على حدة اضافة الى شبكة اتصال بين الجهاز والفروع التابعة له، للبقاء على تواصل دائم في حالة وجود أي طارئ، ويتضح من المقابلات، بأنّ المعظم، أي ما نسبته (84%) من أفراد العينة، قد ساهمت التكنولوجيا بدرجة كبيرة في الغاء المسافات، وتقريب البعيد في ظل الظروف التي نعيشها، كشعب يرزح تحت الاحتلال، بإغلاق الطرق وانتشار الحواجز بين المحافظات. فالتكنولوجيا لها أثر كبير في اغناء العملية التدريبية وتسخير كافة المعدات والامكانيات التكنولوجية، والتنوع في استخدام أدوات متطورة في التدريب وهو التدريب الالكتروني بهدف توفير وقت وجهد ويلبي حاجة العمل). وتتفق النتيجة مع وجهة نظر (علوطي، 2008)، بأن استخدام تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات، ساهم في تطوير قنوات الاتصال وابتكار أساليب جديدة في الاتصالات الإدارية، كالشبكات الداخلية بهدف نقل المعلومات، اضافة إلى الاجتماعات عن بعد. وتعزيز قدرة الإدارة العليا في عملية التخطيط، والمشاركة في اتخاذ القرارات.

ومن ضمن المعيقات أجاب (88%) من مدراء التدريب، أنّها تتمثل بوجود أفراد داخل المؤسسة يرفضون أي تغيير وكل ما هو جديد (مقاومة التغيير)، اضافة لقلة الدعم المالي الكافي لتوفير أجهزة والمعدات اللازمة لمتطلبات التدريب التكنولوجي وهذه النتيجة تعززها نتيجة دراسة (الحربي، 2015) توضح قلة الاعتمادات المالية اللازمة لمتطلبات تطبيق تقنية المعلومات في المنظمات الحكومية لصالح المنظمات الأمنية.

2.5.3 الاجابة عن السؤال الثاني:

ما هو واقع التدريب التكنولوجي في الأجهزة الأمنية.

وعند إجراء المقابلة مع (11) من أفراد مجتمع الدراسة، مدراء تكنولوجيا المعلومات والتدريب وذوي الخبرة، وتم سؤالهم عن: **(واقع التدريب التكنولوجي في الأجهزة الأمنية وملائمته مع الاحتياجات التدريبية)**، وبعد تسجيل إجاباتهم وتحليلها، تبين أنّ الأغلبية، أي ما نسبته (80%)، يرون أنّ التدريب

الإلكتروني، ساهم في تحسين أداء الفرد والمؤسسة، ويمثل التدريب أساس الجهاز وعصبه، ويتم تحديد الاحتياجات من الدورات العسكرية بناءً على معايير تنسجم مع التخصص وطبيعة العمل والدرجة العلمية، إضافة الى الدورات التخصصية وفق المعايير السابقة.

وفيما يتعلق بنجاح وتقييم البرنامج التدريبي يرى الغالبية منهم (85%)، بضرورة تقييم البرنامج التدريبي، واجتياز المتدرب الامتحان بنجاح/ الأول والثاني والثالث، وتطبيق عملي للتدريب في مكان العمل، وفي حالة أنّ الدورة لم تحقق أهدافها يتم الغاؤها، وتعزز هذه النتيجة دراسة (Okyireh, 2016) وتظهر أنّ غالبية المشاركين لديهم تجارب ونتائج إيجابية من برامج التدريب مما يتعكس إيجابي على كفاءة العمل. اضافة الى نتيجة دراسة (العتيبي، 2012) تبين ان استخدام تقنية المعلومات يؤثر في تخطيط وتنمية ورعاية الموارد البشرية. اضافة الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول استخدام تقنية المعلومات لتحسين اداء العاملين من خلال التخطيط وتنمية ورعاية الموارد البشرية في المنظمات لصالح المنظمات المدنية. نستنتج أن **عملية إعداد الخطة تتضمن كل جهاز يحدد متغيرات التكنولوجيا نظرا لخصوصيتة، إضافة الى تحديد المصادر التدريبية الخارجية، ومصادر تدريب قوى الامن بناء على احتياجات طارئة.**

3.5.3. الاجابة عن السؤال الثالث:

ما هي الاليات التي تساهم في رفع مستوى التدريب التكنولوجي في الاجهزة الامنية.

وفيم يتعلق بالسؤال كيف ستفيد التكنولوجيا في التطوير من حيث الاهم والمهم والعادي، أجاب (81%) من مدراء تكنولوجيا المعلومات والتدريب بأنّ التكنولوجيا تساهم في كيفية التعامل مع الحوادث الطارئة بسرعة، وتسخير المعدات والأجهزة التكنولوجية، للمحافظة على حياة الأفراد في حالة الكوارث على سبيل المثال استخدام الروبوتات في حالة الزلازل للمساعدة في إنقاذ حياة المصابين (تجربة اليابان)، كتقنيات متطورة توفر وقت وجهد والسرعة في إنجاز المهمة خاصة فيما يتعلق بإنقاذ حياة الآخرين من أي خطر محدق. ويعزز هذه النتيجة دراسة (حربي، 2012) بأنّ استخدام التدريب للتقنيات الحديثة له دور بارز في تعريف منسوبي الأمن والسلامة بمهام عملهم.

وحول سؤالهم أجاب (88%) منهم بان تكنولوجيا المعلومات تساهم في رفع كفاءة الأجهزة الأمنية في التدريب تكنولوجيا بعقد دورات تدريبية عملية (ميداني) مواكبة للتطورات التكنولوجية فيما يخص الحماية المدنية العالمية (معدات وتقنيات)، وذلك بالاستفادة من تجارب وخبرات الدول المجاورة في نفس المجال. ومن الملاحظ أن (84%) أجابوا بأهمية التدريب التكنولوجي في تطوير العمل المؤسسي وتنمية المعرفة والابداع والابتكار لديهم.

ولمعرفة وجهة نظرهم بالتدريب التكنولوجي وتطويره، مع وجود تغذية راجعة مستمرة. أجاب (85%) منهم بأهمية وجود تغذية راجعة باستمرار ومستمرة للخطط التدريبية، البرامج التدريبية ومواكبتها للتطورات التكنولوجية بهدف التصويب وتطوير الأداء (افراد ومؤسسة) وتنمية الابداع وروح المبادرة لدى الافراد بتطوير البرامج بناء على احتياجات العمل.

ولاستطلاع مدى اهتمام من تم مقابلتهم بمتابعة ما وصلت اليه الاجهزة الامنية المجاورة في التدريب التكنولوجي للاستفادة منها في العمل. أجاب (82%) منهم باهتمامهم وتواصلهم مع بعض الجهات بهدف تطوير العمل والاستفادة من تجارب الاخرين وتعزيز الشراكة وتبادل الخبرات، على الصعيد الداخلي والخارجي وفق الاحتياجات التدريبية.

وللتعرف على توجهاتهم ورغبتهم بوجود كادر متخصص مثل الكادر البشري (أسوة بالدول المجاورة)، نلاحظ أنّ النتائج كانت (84%)، وجاءت بالقبول بهدف رفع أداء المؤسسة والاستفادة من تجارب الآخرين وتبادل خبرات، وبمتابعة ما توصلت اليه الأجهزة في الدول المجاورة تكنولوجياً في التدريب، والبعض منهم يرى أن لدينا كوادر بشرية متخصصة أفضل بكثير من بعض الدول المجاورة، ولكن عدم السيطرة على المجال الكهرومغناطيسي، بالإضافة للاتفاقيات الدولية الموقعة من قبل فلسطين والتي تهتم بحقوق الانسان وحريات النشر والجرائم الإلكترونية تحد من عملهم، بعكس الاحتلال.

ولمعرفة أهم التحديات أمام التدريب التكنولوجي أجاب (86%) منهم بعدم توفر الدعم المالي الكافي لتوفير أجهزة ومعدات تدريبية، ودورات تدريبية متخصصة تكنولوجياً، وان البعض يواجه صعوبة في تطبيق الدورات التخصصية ممن أنهوا دورة تدريبية لعدم تلبية الدورة لاحتياجات المؤسسة التدريبية، إضافة إلى نقص في الكادر البشري، لمواكبة التطور واستخدام برامج الذكاء الاصطناعي.

وعند الاستفسار عن الآليات التي تساهم في رفع مستوى التدريب التكنولوجي في الأجهزة الأمنية. لخدمة الأهداف المنشودة أجاب (88%) ممن تم مقابلتهم، وتناولت الإجابات.

توظيف التدريب التكنولوجي في المؤسسة وأهميته في تطوير الأداء وفتح آفاق ومجالات إبداع وابتكار. إضافة إلى الاستثمار في القدرات وتنمية الابداع للكادر البشري لتحقيق التميز في أداء المؤسسي، ورفع مشاريع للتطوير والتوجه نحو التدريب التكنولوجي وتوظيف الذكاء الاصطناعي في التدريب.

6.1 الاستنتاجات

- البنية التحتية التكنولوجية تتمتع بكفاءة عالية من حيث (الشبكات والأجهزة والمعدات وقواعد البيانات والنظم المستخدمة في العمل).
- تحديد الاحتياجات التدريبية من الدورات العسكرية بناء على معايير تتلاءم مع التخصص وتنسجم مع طبيعة العمل والدرجة العلمية.

- وجود تغذية راجعة باستمرار ومستمرة للخطط التدريبية، البرامج التدريبية ومواكبتها للتطورات التكنولوجية.
- لا تواكب الخطة التطويرية التطورات التكنولوجية، علماً بأنّها عملية مستمرة ويطرأ تغيرات بين لحظة وأخرى في الجانب التكنولوجي.
- وجود كوادر بشرية متخصصة أسوة ببعض الدول المجاورة، ولكن عدم السيطرة على المجال الكهرومغناطيسي، بالإضافة للاتفاقيات الدولية الموقعة من قبل فلسطين، تحد من عملهم عكس الاحتلال.
- الاستفادة من تجارب وخبرات الدول المجاورة في نفس المجال بكيفية التعامل مع الحوادث الطارئة والاستجابة بشكل سريع بأقل وقت وجهد وخسائر.
- أهم التحديات أمام التدريب التكنولوجي: (مقاومة التغيير)، إضافة لعدم سماح الاحتلال بدخول المعدات والتشويش على الاتصال، وعدم وجود سيطرة للسلطة في مناطق (C)، وعدم توفر الدعم المالي الكافي لتوفير مواد ومعدات للتدريب ودورات تدريبية متخصصة.

7.1 التوصيات

- وجود مدارس تدريبية داخلية– استمرارية التدريب وخاصة في المجال التكنولوجي من خلال الاستثمار في القدرات وتنمية الابداع للكادر البشري لتحقيق التميز في الأداء المؤسسي.
- اعداد دراسة تتضمن رؤية واضحة تحدد طموحنا في السنوات القادمة في التدريب التكنولوجي وكيفية امتلاكه.
- متابعة ما وصلت اليه الدول المجاورة في هذا المجال والاستفادة من خبراتهم وتجاربهم، مثال: توظيف الذكاء الاصطناعي في التدريب/ بوسائل ومعدات تكنولوجية وكيفية التعامل في حالات الطوارئ والزلازل كمثال تدريبي/ استخدام الروبوتات للإرشاد عن أفراد تحت الركام.
- تبني التدريب التكنولوجي في المؤسسة وأهميته في تطوير الأداء المؤسسي، وفتح آفاق ومجالات إبداع، وابتكار

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

- أسعد، عبد الله محمد. (2018): تدريب المدربين طريقك لاحتراف التدريب، الطبعة الثانية، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- حبيبة، بلحاج. (2018)، مجلة الباحث االقتصادي، المجلد 6، العدد: 10 ديسمبر، 103-128.

https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/85

- حبيبة، بلحاج، وفريد، بوغازي. (2018): فعالية التدريب الالكتروني في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات– دراسة ميدانية في مؤسستين مصرفيتين –، مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد 6، العدد 10، 106–128.

https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/85/6/2/71907

- الحربي، ياسر بن محمد صالح. (2015): التدريب على التقنيات الحديثة ودوره في رفع أداء منسوبي الأمن والسلامة بجامعة الملك سعود، أطروحة (ماجستير) جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 138–141.

https://repository.nauss.edu.sa/handle/123456789/62635

- السلمي، علي. (1998): **إدارة الموارد البشرية**، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 441–445.
- درة، عبد الباري إبراهيم. (2003): تكنولوجيا الاداء البشري في المنظمات: الاسس النظرية ودلالاتها في البيئة المعاصرة، منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة، 26.

https://jlr.journals.ekb.eg/article_280244_40832ad26824e2b3f8ac1d65b3a20957

- صفر، عمار، القادري، محمد عبد القادر. (2017): الحاسوب التربوي، الكويت، سلسلة التعليم والتعلم المرئي، المجلد الرابع الطبعة الأولى، 2074.
- عالم، محمد أسعد. (1994): التخطيط لمكافحة الجريمة والتدريب، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 112.
- عبد الباقي، صلاح الدين. (2002): **الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية**، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 413.
- العتيبي، سعد بن معتاد عايد. (2012): مدى استخدام تقنية المعلومات والاتصالات في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحكومية الأمنية والمدنية بمدينة الرياض، أطروحة دكتوراه -جامعة عربية للعلوم الأمنية، https://repository.nauss.edu.sa/handle/123456789/53418.
- عرفة، محمد السيد. (2006): تدريب رجال العدالة وأثره في تحقيق العدالة، الطبعة الثانية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 609.
- العرود، شاهر فلاح، شكر، طلال حمدون. (2009): وأثرها في كفاءة التدقيق الداخلي في الشركات الصناعية والخدمية المساهمة العامة، الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الجامعة الأردنية، 5(4)، 477.

https://jlr.journals.ekb.eg/article_280244_40832ad26824e2b3f8ac1d65b3a20957.pdf

- العزاوي، نجم. (2013): جودة التدريب الإداري ومتطلبات المواصفة الدولية الأيزو 10015، ط1، دار اليازوري، للنشر، عمان، الأردن.
- الكبيسي، عامر خضير. (2007): التدريب الأمني العربي واقعة وأفاق تطويره، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، مركز الدراسات والبحوث، الرياض، 19 – 20.
- اللامي، غسان قاسم. (2006): إدارة التكنولوجيا (مفاهيم ومداخيل تقنيات تطبيقات علمية)، ط1، دار المناهج، عمان، 22.
- مغيزلي، نوال. (2018): تكنولوجيا الاعلام والاتصال في الجزائر، دراسة المؤشرات وتشخيص للمعيقات، الجزائر، المجلة الجزائرية للامن والتنمية، 172.

- المهيـــرات، بســـام محمـــود. (2012): **ادارة المعرفـــة فـــي تكنولوجيـــا المعلومـــات**، الطبعـــة الأولى، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، عمان، 103.

المراجع الأجنبية:

- Enrico Giovannini,Human Resources :Management and Training,United Nations Economic Commission For Europe, New York and Geneva,2013, p65.
- Michel Fabre (1994), Penser la formation, P.U.F, Paris, p: 32.
- Okyireh, R., O., & Okyireh, M., A., A., (2016). Experience of Social Media, Training and Development on Work Proficiency: A Qualitative Study with Security Personnel, Journal of Education and Practice, Vol.7, No.30, 2016.

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2863795 2-2-2023, 12.45 pm

- P.Nischithaa, Narasimha Rao,THE IMPORTANCE OF TRAINING AND DEVELOPMENT PROGRAMMES IN HOTEL INDUSTRY, International Journal of Business and Administration Research Review, Vol1, Issue5, 2014, p50.

مواقع الإنترنت:

https://www.google.com/search?q=%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%A8+%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%83%D9%86%D9%88%D9%84%D9%88%D8%AC%D9%8A&rlz=1C1YTUH_arIL1004PS1004&oq=%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D9%8A%D8%A8+%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%83%D9%86%D9%88%D8%A7&aqs=chrome.1.69i57j0i13i19i512j0i13i19i30l3j0i5i13i19i30l2j0i5i13i15i19i30j0i5i13i19i30j0i5i10i13i15i19i30i625.11039j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8 (10/2/2023) (12 PM)

الملاحق:

أسئلة المقابلة

المؤتمر الوطني الاول للتدريب في قطاع الامن الفلسطيني

عنوان البحث

التدريب التكنولوجي في الأجهزة الأمنية بين الواقع والمامول

المحور الأول: أن الواقع التكنولوجي الحالي يوفر سهولة في الأداء (أجهزة ومعدات وشبكات وبرمجيات وقواعد بيانات) تتلائم مع العمل.

1. أنت على اطلاع تام على البرامج والاجهزة المستخدمة وكيف تم توظيفها في التدريب التكنولوجي
2. هل تتوفر التقنيات المحوسبة التي تساعد في التحول نحو الادارة الالكترونية.
3. هل ساهمت التكنولوجيا في تحسين التدريب وتطويره من حيث ادوات ومعدات واجهزة متطورة.

المحور الثاني: ما هو واقع التدريب التكنولوجي في الأجهزة الأمنية

1. هل ساهم التدريب التكنولوجي في تمكين العاملين في الجهاز من تحسين الأداء أفراد ومؤسسة.
2. الدورات التدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات هل تتناسب مع حجم العمل وعدد الافراد المشاركين.
3. كيف يتم نجاح وتقييم البرنامج التدريبي.
4. بناء قدرات قطاع الأمن وحوكمة المؤسسة الأمنية منسجمة مع الخطة الاستراتيجية لقطاع الأمن، هل تواكب الخطة للتطورات التكنولوجية على صعيد التدريب التكنولوجي

المحور الثالث: ما هي الآليات التي تساهم في رفع مستوى التدريب التكنولوجي في الأجهزة الأمنية.

1. كيف ستفيد التكنولوجيا في التطوير من حيث الأهم ومن ثم المهم، العادي (بناء على الواقع الحالي)
2. هل تعتقد بالأعمال التي تقوم بها تكنولوجيا المعلومات، بحاجة إلى دورات تدريبية متطورة في مجالات تكنولوجية أخرى.
3. إلى أي مدى تامل أن يكون المجال التكنولوجي يحقق الأهداف التدريبية وفق الاحتياجات المطلوبة (يلبي احتياجات الأجهزة) وفق الخطة التطويرية.
4. طموحك كأحد أفراد الجهاز هل ترى أهمية التدريب التكنولوجي وتطويره، وجود تغذية راجعة مستمرة.
5. يوجد محاولة كجهد شخصي بمتابعة ما وصلت اليه الأجهزة الأمنية المجاورة في التدريب التكنولوجي، مع وجود كادر متخصص مثل كادرهم البشري.
6. ما هي أهم التحديات أمام التدريب التكنولوجي.