



مجلة النهضة العلمية

Al-Nahda Scientific Journal

Journal homepage: <https://ous.edu.ly/Journal/index.php/OUSJ>



## دور الإدارة العامة للتدريب بوزارة الداخلية الليبية في تطوير المهارات الفنية لأفراد الشرطة "دراسة وصفية تحليلية"

محمد مسعود حمد مسعود

الأكاديمية الليبية للدراسات العليا - أجدابيا

جهة العمل: وزارة الداخلية - ليبيا

رقم الهاتف 092.0473557

للمراسلة: [Mohamed.researcher88@gmail.com](mailto:Mohamed.researcher88@gmail.com)

### الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة العامة للتدريب بوزارة الداخلية الليبية في تطوير المهارات الفنية لأفراد الشرطة، وخاصة في مجالي التحقيق والتحريات الجنائية، بالإضافة إلى استعراض أبرز الآليات والممارسات التي انتهجتها بعض الدول المتقدمة في مجال التدريب الأمني. ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي لتغطية الجانب النظري، والمنهج التحليلي لتوصيف وتحليل البيانات ذات الصلة. أظهرت نتائج الدراسة التطبيقية أن التجارب الدولية، مثل: التجربة الفرنسية والألمانية وتجربة شرطة الأمم المتحدة، أكدت أهمية التخصص والاحتراف في التدريب، إلى جانب التكامل بين الكفاءة المهنية والالتزام القانوني والإنساني، كمرجعية أساسية لتطوير منظومة التدريب الشرطي في ليبيا. كما بينت النتائج ضعف متابعة المتدربين بعد الدورات التدريبية، وقلة استفادتهم من البرامج ذات المحتوى غير المرتبط مباشرة بمهامهم العملية. كذلك أوضحت الدراسات أن معظم المتدربين في مديرية الأمن العام طرابلس بليبيا يلتحقون بالدورات بتكليف رسمي لا بدافع شخصي، وأن التدريب يعاني من قصور في الأساليب الحديثة وضعف التعاون بين المدربين والمتدربين، إضافة إلى قلة فرص التطبيق العملي وضعف نظام التقييم والحوافز، واعتماد الامتحانات على الجانب النظري فقط، مما يحد من فاعلية التدريب الأمني في تحسين الأداء والحد من الجريمة. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها: تعزيز التخصص والاحترافية في برامج التدريب الشرطي، وتحديث الأساليب التدريبية باستخدام التقنيات الحديثة والتطبيق العملي، وإنشاء آليات لمتابعة المتدربين بعد الدورات وربط محتواها بمهامهم الوظيفية، بما يساهم في رفع كفاءة الأداء الأمني وتطوير منظومة التدريب في ليبيا.

**الكلمات المفتاحية:** الإدارة العامة للتدريب، تطوير المهارات الفنية، التحقيق والتحريات الجنائية.

**The Role of the General Administration of Training at the Libyan Ministry of Interior  
in Developing the Technical Skills of Police Personnel**

**A Descriptive and Analytical Study**

Mohammed Masoud Hamad Masoud

The Libyan Academy for Graduate Studies - Ajdabiya  
 Employer: Administrative Affairs, Ministry of Interior - Libya  
 E.mail: [Mohamed.researcher88@gmail.com](mailto:Mohamed.researcher88@gmail.com)

### Abstract

This study aimed to explore the role of the General Directorate of Training at the Libyan Ministry of Interior in enhancing the technical skills of police personnel, particularly in criminal investigation, while reviewing international best practices in security training. The researcher employed descriptive and analytical methods to examine theoretical and applied aspects. Results showed that international experiences, including those of France, Germany, and the UN Police, highlight the importance of specialization, professionalism, ethical considerations, and integration of competence with legal compliance. The study also found that most trainees at the **General Directorate of Public Security in Tripoli, Libya** attend courses by official assignment with limited practical application, weak follow-up, and reliance on theoretical assessments, reducing training effectiveness. The study recommends updating training methods, enhancing practical application, and establishing follow-up mechanisms to link training with job responsibilities, thereby improving police performance and developing Libya's training system.

**Keywords:** General Administration of Training, Develop technical skills, Criminal investigations and inquiries

### الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

#### 1.1. مقدمة:

أدى التطور المتلاحق للمجتمعات البشرية على مدى العصور إلى تطور الجريمة وتنوع أشكالها مما ضاعف صعوبة القضاء عليها والحد منها لا سيما التطور التكنولوجي والاتصالات. إن الحد من الجريمة مسؤولية مهمة تقع على عاتق الشرطة بحكم اختصاصها بموجب الدستور والقانون حيث تتولي منع ارتكاب الجريمة وضبطها، إلا أن تنوع الجريمة وتشعبها يجعل الشرطة تفكر في البحث عن دعامة أخرى تساعد في أداء هذه المهمة الصعبة. تسعى المؤسسات إلى تحقيق نجاحها من خلال مواردها البشرية التي تقوم عليها، وعليه فإنها تخضع إلى تدريبهم في المجال المهني وجعلهم أكثر استعداداً لأداء المهام الموكلة إليهم بكل اتقان (محمد، 202).

وما يهمنا هنا في دراستنا هو أهمية هذا التدريب في المؤسسة، وذلك من خلال تبيان أهداف التدريب، وكيفية تصنيف البرامج التدريبية والمناهج القانونية بما يخدم الفرد المتدرب من جهة والمؤسسة من جهة أخرى، فالتدريب والتطوير يعان نشاطاً موجهاً إلى تحسين أداء الأفراد والمؤسسة.

وعليه سوف نتناول في هذا الفصل البحوث والدراسات ذات الصلة بموضوع البحث، إيماناً من الباحث بأن يبدأ من حيث انتهى إليه الآخرون، وسيتم تقديم ملخص عن كل دراسة يشمل أهداف الدراسة، ونتائجها، وتوصياتها، وسيتم التطرق بالبداية إلى الدراسات المحلية ثم العربية وأخيراً الأجنبية، وبالنهاية سوف يقوم الباحث بالتعقيب عليها.

وفيما يلي استعراضاً لأهم الدراسات التي تناولت التدريب والتحقيق والتحريات الجنائية:

- 2.1. الدراسات السابقة التي تناولت التدريب وتطوير المهارات الفنية في التحقيق والتحريات الجنائية
- هدفت الدراسة التي قامت بها الباحثة الشنيتي، (2020) عن أثر نتائج التدريب على كفاءة العاملين بالمنظمة

إلى التعرف على أهمية أثر التدريب على كفاءة العاملين بالمنظمة. ولتحقيق ذلك تم تصميم استمارة استبيان خصيصاً لخدمة هذه الدراسة، وتم توزيع هذه الاستمارة على الموظفين بالمعهد وقد بلغ عدد الاستبيانات الموزعة (30) استبانة وتم استرداد (26) استبانة، ومن خلال استخدام المنهج الوصفي والمنهج التحليلي توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: عدم وجود متابعة جيدة من قبل المسؤولين عن إقامة الدورات للموظفين لمعرفة مستوى تقديمهم في العمل. كما أوصت على ضرورة تقييم أداء المتدربين ومتابعتهم بعد حضورهم للدورات التدريبية لمعرفة مستوى المهارات الذي وصل له الموظف.

**قام الباحث الغرياني، (2011) بدراسة مدى فاعلية التدريب الأمني في الحد من الجريمة: دراسة تطبيقية على مديرية الأمن العام بطرابلس ليبيا.** هدفت دراسته التعرف على مدى فاعلية التدريب الأمني في رفع كفاءة وتحسين الأداء لدى رجل الأمن لتمكينه من القيام بالمهام المنوطة به في مجال الحد من الجريمة والانحرافات السلوكية، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي التحليلي. وقد كانت أداة الدراسة عبارة عن استمارة استبانة من إعداد الباحث. وكانت أهم نتائجها:

1. أهم أوجه النقص والقصور في العملية التدريبية، تتمثل: في عدم استخدام أساليب حديثة.
  2. عدم إتاحة الفرص لتطوير أسلوب العمل بعد التدريب؛ يؤدي إلى أن يفقد التدريب الهدف الأساسي الذي أقيم من أجله وهو تطوير أسلوب العمل.
  3. لقد كانت الامتحانات في الدورات مقصورة على الناحية النظرية ولم يكن هناك امتحانات عملية، مما أدى إلى قيام المتدربين بحفظ المادة من أجل الامتحان.
- وقد أوصت الدراسة بما يلي: ضرورة تطوير أساليب التدريب حتى تواكب متطلبات المرحلة الراهنة بما يساهم في تنمية قدرات أفراد الأمن.

**هدفت الدراسة التي قام بها أبو أسعد، (2022) عن دور التدريب القانوني في الرفع من جودة مخرجات كليات القانون إلى التعرف على أهمية ربط المعلومات النظرية مع تطبيقاتها العملية لتنمية مهارة العمل الجماعي من خلال التطبيق الحقيقي للقضايا القانونية،** وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي والمنهج الكمي الإحصائي، وتم استخدام الاستبانة أداة لجمع بيانات الدراسة، وقد تم اختيار مجتمع الدراسة وفق مُسميات وظيفية واختصاصات قانونية متباينة، حيث اعتمدت الطريقة العشوائية البسيطة. وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أهمية التدريب القانوني وأثره على تحسين مخرجات كليات القانون.

**كما قام الباحثان ززال وخان، (2014) بدراسة دور التدريب في تحقيق الإبداع الإداري للموارد البشرية** وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التدريب في تحقيق الإبداع الإداري للموارد البشرية ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، تم تطوير استبانة وزعت على عينة عشوائية من العمال الإداريين بمركز البحث العلمي والتقني مكونة من 90 عاملاً، وكان عدد الاستبيانات المسترجعة 56 استبانة صالحة للتحميل الإحصائي. وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى نتائج الدراسة، وتم الاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل البيانات. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: 1. مستوى التدريب بمركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة جاء متوسطاً، كما جاء مستوى الإبداع الإداري مرتفعاً وفقاً لمقياس الدراسة.

2. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والإبداع الإداري بأبعاده المجتمعة، حيث فسر التدريب 40.3% من التغيرات الحاسمة في مستوى الإبداع الإداري للموارد البشرية.

### قامت الباحثة أبوسليمة، (2007) بدراسة مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية

وهدف دراستها للكشف عن فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في مكتب الأونروا بغزة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين في مكتب الأونروا الإقليمي والبالغ عددهم (430) موظفا وموظفة، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي. وتم جمع المعلومات باستخدام الاستبانة، وتم تحليلها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) ومن أهم النتائج التي خلصت لها الدراسة أنه يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بناء على مبادئ تنمية الموارد البشرية وبشكل مقبول، كما ويتم تخطيط التدريب في مكتب الأونروا بمنهجية مقبولة إلى حد ما. أوصت الباحثة بتفعيل دور القائمين على إدارة التدريب من أجل زيادة فاعلية التدريب، وضرورة الارتقاء بمستوى التخطيط وتحديد الاحتياجات التدريبية في ضوء مراعاة معايير إدارة الجودة الشاملة الخاصة بالتدريب.

كما قام الباحثان السرعة والطراونة، (2008) بدراسة استراتيجية التدريب وأثرها على أداء العاملين في الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية وهدفت الدراسة إلى معرفة مدى تطبيق الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية للأنشطة التي لها علاقة بوجود استراتيجية واضحة للتدريب وأثر ذلك على مستوى أداء العاملين فيها، ولقد تكون مجتمع الدراسة من كافة الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية المسجلة في سوق عمان المالي وعددها 81 شركة، أما عينة الدراسة فتم اختيار عينة عشوائية من هذه الشركات مقدارها 50% من مجتمع الدراسة بواقع 40 شركة، واستهدفت هذه الدراسة فئة مديري الشركات أو من ينوب عنهم، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث أجريت الدراسة على 200 استبانة جمعت من هذه الشركات، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها:

1. وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية لمراحل العملية التدريبية من منظور استراتيجي وبين مستوى أداء العاملين فيها وكذلك وجود هذه العلاقة بين درجة تنوع البرامج التدريبية المقدمة في هذه الشركات وبين أداء العاملين فيها.

2. أظهرت نتائج هذه الدراسة أن هناك بعض المعوقات التي تواجهها هذه الشركات عند تبني استراتيجية فعالة للتدريب أهمها عدم وجود الثقافة التنظيمية وعدم توفر المدربين ذوي الكفاءة العالية وجمود القوانين والأنظمة.

وأخيراً فقد خلصت هذه الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها ضرورة قيام الشركات المساهمة العامة الصناعية بتوفير مزيداً من الاهتمام والدعم من الإدارة العليا لتبني استراتيجيات واضحة للتدريب.

### 3.1. التعقيب على الدراسات السابقة:

ومما سبق تبين أن أغلب الدراسات السابقة تتفق في دور التدريب في تطوير المهارات الفنية بشتى الوسائل المتاحة حيث إنه من خلال استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، يمكن ملاحظة مجموعة من الاتجاهات والأنماط التي تعكس تطور الاهتمام بموضوع البحث، ويمكن تصنيف هذه الدراسات وفقاً لعدة معايير منها:

1. من حيث فترة التطبيق: أظهرت الدراسات تفاوتاً زمنياً في فترات تنفيذها، حيث شملت دراسات حديثة تعكس التطورات الراهنة في المجال، مثل دراسة (أبو أسعد، 2022) ودراسة (الشنيقي، 2020) كما شملت دراسات قديمة

نسبيًا، مثل (أبوسليمة، 2007) و(الشرعة والطراونة، 2008) ويعكس هذا التفاوت استمرار الاهتمام الأكاديمي بالموضوع وتزايد الوعي بأهميته في السنوات الأخيرة.

2. من حيث مكان التطبيق: تنوعت مواقع إجراء الدراسات، حيث شملت دولاً عربية مختلفة مثل ليبيا (أبوسع، 2022)

والجزائر (ززال وخان، 2014) والأردن (الشرعة والطراونة، 2008) وفلسطين (أبوسليمة، 2007) ويعكس هذا التوزيع الجغرافي اهتماماً عالمياً بتطوير المهارات الفنية من خلال الاهتمام بالتدريب، مع مراعاة الفروق السياقية بين البيئات المختلفة.

3. من حيث الأهداف: تباينت أهداف الدراسات وفقاً لطبيعة البحث والجهة المستهدفة، حيث ركزت بعضها إلى التعرف على مدى تطبيق الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية للأنشطة التي لها علاقة بوجود استراتيجية واضحة للتدريب وأثر ذلك على مستوى أداء العاملين كما في دراسة (الشرعة والطراونة، 2008) وركزت بعضها إلى التعرف على أهمية أثر التدريب على كفاءة العاملين بالمنظمة كما في دراسة (الشنيتي، 2020) بينما تناولت دراسات أخرى التعرف على دور التدريب في تحقيق الإبداع الإداري للموارد البشرية كما في دراسة (ززال وخان، 2014).

بناءً على ما سبق، يمكن القول إن الدراسات السابقة قد أسهمت في بناء أساس معرفي قوي حول دور التدريب في تطوير المهارات الفنية، مما يساعد في تطوير الإطار النظري لهذه الدراسة، ومع ذلك لا تزال هناك فجوات بحثية تستدعي المزيد من البحث، خصوصاً فيما يتعلق بتأثير دور التدريب في تطوير المهارات الفنية لأعضاء هيئة الشرطة في مجال التحقيق والتحريات الجنائية في السياقات المحلية المختلفة، وتأثيرها على قطاعات محددة مثل القطاع الأمني، لذا فإن هذا البحث يسعى إلى تقديم إضافة نوعية من خلال إبراز دور التدريب في تنمية المهارات الفنية في سياق جديد لم يدرس بشكل كافٍ، فيما يلي جدول رقم (1) يوضح أوجه الاختلاف والتشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

من خلال استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة يتضح أن هناك اتفاقاً واسعاً بين الباحثين حول أهمية التدريب بوصفه أداة رئيسية في تطوير وصقل مهارات الفنية للموظفين، حيث أكدت جميع الدراسات أن الاستثمار في التدريب ينعكس إيجاباً على كفاءة الأداء المهني وجودته. كما أجمعت تلك الدراسات على أهمية إدماج المناهج التعليمية في تصميم وتنفيذ برامج التدريب، كونها تمثل الأساس العلمي الذي يُبنى عليه التأهيل المهني السليم.

جدول رقم (1) أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة

أوجه التشابه		أوجه الاختلاف	
1	اتفاقها في مضمون النتائج	1	اختلاف في السياق التطبيقي
	اتفقت جميع الدراسات السابقة على أن التدريب يسهم في تطوير وصقل مهارات الموظف		بعض الدراسات تناولت التدريب في القطاع التعليمي وأخرى في القطاع الخدمي

2	اتفاقها في المنهج المستخدم	جميع الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع دراستنا دراسات وصفية أو تحليلية	2	اختلاف في زاوية المعالجة	بعضها ركزت على أثر التدريب في الأداء وأخرى على تطوير الكفاءات
3	اتفاقها على دمج المناهج التعليمية كأساس للتدريب	جميع الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع دراستنا اتفقت على المناهج التعليمية كأساس للتدريب	3	اختلاف في درجة التركيز أو العمق التحليلي	دراسات كمية مقابل دراسات وصفية و تحليلية

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة)

#### 4.1. ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات السابقة وأهم ما توصلت له من نتائج يرى الباحث اختلاف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في عدة جوانب، أبرزها:

1. من حيث مجال التطبيق: بينما تناولت معظم الدراسات السابقة دور التدريب في تطوير المهارات الفنية في الشركات والمؤسسات الاقتصادية والصناعية والخدمية، فإن هذه الدراسة هي الأولى التي تتناول دور الإدارة العامة للتدريب في تطوير المهارات الفنية لأعضاء الشرطة في مجال التحقيق والتحريات الجنائية بالاعتماد على التجارب الدولية واستخلاص نتائج الدراسات السابقة بما يخص موضوع البحث، مما يوسع نطاق الدراسة في هذا المجال.
2. من حيث أهمية الدراسة: توفر هذه الدراسة إضافة علمية جديدة من خلال فحص مدى التزام المؤسسات بدور التدريب في تطوير المهارات الفنية، مما يسد نقصاً واضحاً في الأبحاث السابقة.

بناءً على ذلك، تسهم هذه الدراسة في تقديم رؤية جديدة حول دور المؤسسات في تبني دور التدريب في تنمية المهارات الفنية، مما يساعد في تطوير السياسات والإجراءات المتعلقة بهذا المجال داخل المؤسسات. فجاءت هذه الدراسة داعمة للنقص في الدراسات المتعلقة دور الإدارة العامة للتدريب في تطوير المهارات الفنية لأعضاء الشرطة في مجال التحقيق والتحريات الجنائية.

#### 5.1. مشكلة الدراسة:

تواجه الأجهزة الشرطية في ليبيا تحديات متزايدة تتطلب امتلاك أفرادها لمهارات فنية عالية في مجالي التحقيق والتحريات، بما يضمن أداءً مهنيًا منضبطاً مع المعايير القانونية والتنظيمية الحديثة. وتُعد الإدارة العامة للتدريب بوزارة الداخلية الجهة المسؤولة عن إعداد وتأهيل هذه الكوادر، غير أن واقع الأداء الأمني المتردي وانتشار الجريمة بكافة أنواعها يشير إلى وجود فجوة بين متطلبات العمل الميداني ومخرجات التدريب.

وتبرز مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

ما هو واقع التدريب في ليبيا؟

ما أوجه الاستفادة من التجارب الدولية في مجال تدريب أفراد الشرطة في تطوير المهارات الفنية؟

#### 6.1. منهج الدراسة:

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي لتغطية الجانب النظري والمنهج التحليلي لغرض تحليل وتوصيف المعلومات حيث تقدم الدراسة وصفاً للإدارة العامة للتدريب بوزارة الداخلية، وتعتمد الدراسة إلى استعراض الدراسات السابقة والتجارب الدولية المتعلقة بنفس موضوع الدراسة الحالية، ومن ثم تحليل تلك الدراسات والتجارب وبيان مدى انطباقها على إجراءات التدريب لدى الإدارة العامة للتدريب بوزارة الداخلية في ليبيا.

### 7.1. أهداف الدراسة:

1. يتمثل الهدف الأساسي للدراسة في اختبار التعرف على الآليات التي انتهجتها دول العالم في التدريب لتطوير مهارات الموظفين.
2. التعرف على وصف وتحليل أساليب وأنماط التدريب المستخدمة والملائمة لعضو الشرطة.
3. التعرف على الصعوبات والمعوقات التي تواجه التدريب في قطاع الشرطة.

### 8.1. أهمية الدراسة:

ترجع أهمية الدراسة إلى أهمية التدريب والتطوير ومدى استعداد المؤسسات في الاستجابة لمعطيات البيئة الخارجية وبالتالي يمكن تحديد أهمية الدراسة من الناحيتين النظرية والعملية كالتالي:

#### 1. الأهمية النظرية:

- تتضح أهمية الدراسة من أنها تتعرض لمؤسسة عريقة تمثل صمام الأمان في المجتمع الليبي وتضم كثافة من الموارد البشرية.
- ما يمكن أن تضيفه هذه الرسالة في إثراء المكتبات العلمية في ميدان التدريب الشرطي.

#### 2. الأهمية التطبيقية:

- تكشف عن دور الإدارة العامة للتدريب بوزارة الداخلية في تطوير أساليب التدريب.
- يمكن أن تسفر نتائج الدراسة عن بعض الفائدة التطبيقية من خلال الاستفادة من معطيات الدراسة، وبخاصة في مجال التدريب و التأهيل الأمني.
- ازدياد أهمية معرفة مدى دور الإدارة العامة للتدريب بوزارة الداخلية الليبية في تطوير المهارات الفنية لأفراد الشرطة.

### 9.1. أداة جمع البيانات:

اعتمد الباحث في إعداد هذه الدراسة على جمع البيانات من مصدرين وهما:

1. **المصادر الثانوية:** حيث اتجه الباحث في معالجة الإطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع المحلية والعربية والأجنبية ذات العلاقة، والمقالات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، وبعض المواقع ذات الصلة على شبكة الانترنت.
2. **المصادر الأولية:** تم استخدام أسلوب جمع البيانات من قبل الهيئات ذات الاختصاص والتجارب الدولية المتعلقة بنفس موضوع الدراسة.

### الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة:

#### المبحث الأول: التدريب

## 1.2. تمهيد:

إن الأساس في عملية التدريب هو إيصال معلومات وتكوين مهارات معينة لمجموعة من المتدربين بواسطة أساليب التدريب وذلك بقصد التأثير على سلوكهم ورفع قدراتهم الوظيفية، كما أن التدريب يستهدف أيضاً إكساب الفرد المعرفة والمهارة والسلوك المرتبط مباشرة بدوره الوظيفي مما يرفع مستوى إنتاجيته في العمل (السرعة والطراونة، 2008).

يحتل التدريب مكانة هامة بين الأنشطة الإدارية الهادفة إلى متابعة البرامج التدريبية المناسبة، وكذلك محاولة إحداث تغيير في مهارات الأفراد وقدراتهم من ناحية، كما يستهدف أنماط السلوك التي يتبعونها في أداء أعمالهم من ناحية أخرى وتعد وظيفة التدريب في المنظمات من أهم مقومات التنمية التي تعتمد عليها في بناء جهاز قادر في الحاضر والمستقبل على مواجهة الضغوطات والتحديات الإنسانية (الشنيتي، 2020).

لقد أصبح التدريب قضية رئيسية لكثير من المنظمات في كافة القطاعات وذلك نتيجة لتغيير معايير الأداء في هذه المنظمات والتي لم تعد قاصرة على مجرد تقديم الخدمة بل تعدته بالحرص على توفير جودة الخدمات التي تلبي حاجة المجتمع ورغباته ولذلك أصبح للتدريب أهمية كبيرة ومحور اهتمام الكثير من الباحثين والمختصين في مجال الإدارة الحديثة.

ويتناول هذا المبحث توضيحاً شاملاً للمفاهيم المتعلقة بالتدريب حيث يوضح مفهوم التدريب وفاعلية البرامج التدريبية وأهمية التدريب وفوائده وأهدافه وطرقه وأساليبه، كما يتناول المراحل العملية التدريبية وأهمية تقييم البرامج التدريبية وأنواع التدريب ومشكلاته.

## 2.2. نبذة عن الإدارة العامة للتدريب بوزارة الداخلية الليبية:

الإدارة العامة للتدريب بوزارة الداخلية الليبية هي الجهة المسؤولة عن وضع الخطط التدريبية السنوية، وتطوير المناهج الدراسية والتدريبية، والإشراف على المعاهد والمراكز التدريبية التابعة للوزارة، وتحديد احتياجاتها من التدريب الداخلي والخارجي، وضمان رفع كفاءة منتسبي المؤسسة الأمنية من خلال تنظيم الدورات التخصصية والتعاون مع المؤسسات التدريبية الوطنية والدولية (موقع الإدارة العامة للتدريب على الانترنت <https://nccm.gov.ly>).

ويتبع الإدارة العامة للتدريب عدد من المؤسسات التعليمية والتدريبية من أبرزها معاهد الشرطة العالية والمتوسطة وكلليات ضباط الشرطة والمدارس الفنية المتخصصة التي تُعنى بإعداد وتأهيل الكوادر الشرطية.

## 3.2. تختص الإدارة العامة للتدريب بوزارة الداخلية الليبية بما يلي (قرار رقم 145 لسنة 2012):

1. وضع الخطط التدريبية السنوية للمؤسسات والمعاهد والمراكز التدريبية ووضع المناهج الدراسية والتدريبية لتنفيذ هذه الخطط ومتابعة وضع المقررات الدراسية والتدريبية.
2. إعداد خطط التدريب المستمر وإصدار التعليمات الخاصة بها.
3. اختيار الطلبة المتقدمين للالتحاق بالشرطة وفق الشروط التي حددها القانون ومتابعة التحاقهم بالمؤسسات والمعاهد والمراكز المختلفة.
4. الإعداد والتحضير للخطة السنوية للتدريب الداخلي وفق احتياجات القطاع، وتنفيذ خطة التدريب السنوية في مجال التدريب المحلي والخارجي.

5. إبداء الرأي بشأن المرشحين للتدريب بالخارج، ومتابعة شؤون الدورات والبعثات التدريبية بالخارج.
  6. إعداد تقارير ختامية عن الخطط التدريبية المنفذة للوزارة خلال العام التدريبي وتقدير الاحتياجات التدريبية.
- 4.2. نبذة عن التدريب:**

إن ظهور أنماط جديدة من الجرائم ومن بينها الجريمة المنظمة، واستنادا لما أثبتته الواقع العملي يشكل عبئا ثقيلاً على عاتق جميع أجهزة العدالة الجنائية، لذلك ترتبط عملية مكافحة الجريمة المنظمة بوجود أجهزة تتألف من عناصر مادية وبشرية، وبما أن العنصر البشري هو العنصر الذي يتميز بالإبداع والاكتشاف لذا كانت المسؤولية الكبرى الملقاة على عاتقه في منع وكشف الجرائم المنظمة.

وبغية مواكبة ما يشهده العالم من تطورات تكنولوجية في ارتكاب الجرائم المنظمة بطريقة تختلف عن الجرائم التقليدية، اتجهت السياسات الجنائية الحديثة إلى تزايد الاهتمام بتدريب العنصر البشري، فالحاجة اليوم تستدعي توافر رجال أمن لهم دراية كاملة بمختلف أبعاد الجريمة (برابح، 2021).

**ويرى الباحث أن لأجل ذلك كان لا بد أن تكون تلك الأجهزة على مختلف أنواعها على درجة كبيرة من الكفاءة والمعرفة والقدرة على كشف غموض تلك الجرائم والتعرف على مرتكبيها بسرعة ودقة متناهيين، وهذا لن يتحقق إلا بالتدريب.**

**1. تعريف التدريب:** هو وسيلة تمكن الأفراد من أداء العمل المطلوب بكفاءة عالية، لتنمية المهارات والقدرات المطلوبة، لمزاولة مهنة معينة (علي، 2017).

**2. التدريب الأمني:** يعد تدريب عناصر الأجهزة الأمنية أمراً في غاية الأهمية تفرضها الظروف الأمنية المعاصرة، فالساحة الدولية تشهد حالياً أزمات سياسية واقتصادية تترتب عليها أنشطة بالغة التعقيد إذ ظهرت أنشطة إجرامية منظمة ومدرية تدريباً متقدماً على أحدث التقنيات الحديثة في أساليبها، وعليه يقتضي الأمر إعداد عناصر على درجة عالية من التدريب والتأهيل تفوق في قدرتها وتدريبها تلك المنظمات والنشاطات (المرجع السابق، 2017).

#### جدول رقم (2) أوجه الاختلاف بين التعليم والتدريب

وجه المقارنة	التعليم	وجه المقارنة	التدريب
الأهداف	تتلاءم الأهداف مع حاجة الفرد والمجتمع بصفة عامة	الأهداف	أهداف سلوكية محددة لتجعل العاملين أكثر كفاءة وفاعلية في وظائفهم
المحتوى	محتوى عام	المحتوى	محتوى البرنامج التدريبي محدد تبعاً لحاجة العمل الفعلية
المدة	طويلة	المدة	قصيرة
الأسلوب	أسلوب التلقي للمعارف الجديدة	الأسلوب	أسلوب الأداء والمشاركة والتطبيق والممارسة
المكاسب	معارف ومعلومات	المكاسب	معلومات ومهارات وخبرات

المصدر (حيدر، 2020: 3)

## 5.2. الفرق بين التدريب والتطوير

### تمهيد:

تدريب الموظفين وتطويرهم هو برنامج للفرص التعليمية التي يوفرها أرباب العمل للموظفين حيث يساعد التدريب الموظفين على تطوير فهم أعمق لدورهم الوظيفي وتحسين أدائهم وتعلم مهارات جديدة. ينطوي التدريب والتطوير على تحسين فعالية المنظمات والأفراد والفرق العاملة بها ، ويمكن النظر للتدريب على أنه عملية مرتبطة بالتغيرات الفورية التي تطرأ على فعالية المنظمة من خلال تعليمات منتظمة، بينما يرتبط التطوير بتحقيق أهداف المنظمة وأهداف الموظفين على المدى الطويل (بصبوص، 2023).

### جدول رقم (3) يوضح الفرق بين التدريب والتطوير

الفروقات	التدريب	التطوير
الأداء	يعتمد على تزويد الموظفين والأفراد بكافة المعلومات الأساسية التي لم يكونوا على علمٍ مسبقٍ بها.	يعتمد على بناء الخبرات والمعلومات السابقة من أجل تعديلها، والنهوض بها من خلال تطويرها.
أسلوب التطبيق	يتم تطبيق التدريب من خلال المحاضرات النظرية والعملية الميدانية خلال فترة زمنية محددة.	لا يعتمد على أماكن محددة فمن الممكن تطبيقه داخل بيئة العمل أو من خلال حضور مجموعة من المحاضرات
الفائدة المعرفية	يقيد معرفة الأفراد ضمن مجال محدد ويحرص على دعمهم في الحصول على خبرة مكتسبة فيه.	يثري معرفة الأفراد، من خلال تزويدهم بمعلومات مستحدثة، وجديدة بالنسبة لهم.

المصدر (بصبوص، 2023)

## 6.2. أنواع التدريب:

1. تدريب خاص بالموظفين الجدد: يعرف هذا النوع بالتهيئة، ويقصد به تزويد الموظفين الجدد بالمعلومات الأساسية التي يحتاجونها لأداء وظائفهم بشكل مرضٍ.

2. تدريب خاص بالموظفين الحاليين: تزيد أهمية هذا النوع من التدريب خاصةً في وقت تتغير فيه أساليب العمل بشكل كبير وتتعدّد فيه أنظمة تشغيل المعدات (حيدر، 2020).

## 7.2. تنظيم التدريب:

إن الشكل الذي يبدأ به التدريب يحدد النمط الذي سيسير عليه فمن خلال الجلسة الأولى يكون الأفراد الذين لا يعرفون بعضهم الانطباع الأولي سواء كان سلبياً أو إيجابياً، سيكونون حساسين لبعض الموضوعات، مثل: المكان، المدرب، مواد التدريب، عملية التدريب المتوقعة. عدم إعطاء الاهتمام الكافي لهذه المرحلة قد يؤدي إلى ارتفاع التوتر والقلق ومن ثم يشجع على الانسحاب المبكر من الدورة التدريبية.

سنستعرض عملية تنظيم التدريب في مراحلها الثلاث كالتالي (المرجع السابق، 2020):

### 1.7.2. التنظيم في بداية التدريب:

1. تعريف المتدربين ببعضهم البعض.

2. تقديم نبذة مختصرة عن الدورة التدريبية، والأهداف ومدة التدريب وطريقة التدريب.
  3. شرح الإجراءات الإدارية (توضيح الجدول الكلي والزمني للدورة، فترات الراحة، القاعات والأماكن المختلفة، دورات المياه، وأماكن الصلاة) لئلا يشعر المتدرب بالارتياح في أثناء دخوله الجلسة الافتتاحية للدورة.
- 2.7.2. التنظيم أثناء التدريب:**

هناك بعض المشكلات التي قد تظهر أثناء التدريب، فمهما كانت خبرة المدرب لا بد من حدوث بعض الأشياء التي تجعل الدورة لا تسير كما هو مخطط لها. إذ لا بد أن يعترض المتدربين نوع من عدم الرضا أو الملل أو عدم الرغبة وهو ما يطلق عليه الانخفاضات سواء بالنسبة للمتدربين أو بالنسبة للمدربين، لاشك بأن تحديد هذه اللحظات هي الخطوة الأولى واختيار الطريقة الأنسب لمعالجتها هي الخطوة الثانية.

وتشير الدراسات إلى مجموعة من الآليات التي يمكن أن نلجأ إليها في مواجهة الانخفاضات:

1. إنهاء جلسة التدريب مبكراً لفترة الراحة أو الغداء.

2. الانتقال إلى نشاط آخر مختلف تماماً.

3. المبادرة بمراجعة محتوى التدريب.

## 8.2. أهمية التدريب وفوائده

تكمُن أهمية وفوائد التدريب في ثلاثة جوانب رئيسية وهي: (الشرعة والطراونة، 2008):

1. تعريف العاملين بما هو مطلوب منهم، وتطوير المهارات لديهم لتحقيق الأهداف التنظيمية المطلوبة ويسهم في ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المنظمة.
2. يساهم في خلق اتجاهات إيجابية داخلية وخارجية نحو المنظمة ويساهم في انفتاح المنظمة على المجتمع الخارجي، وذلك بهدف تطوير برامجها وإمكانياتها وتجديد المعلومات التي تحتاجها لصياغة أهدافها وتنفيذ سياساتها.
3. يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمنظمة وتطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية وبناء قاعدة فعالة للاتصالات الداخلية.

## 9.2. أهداف التدريب كالتالي (ززال وخان، 2014):

1. تنمية المعارف: وتركز على تنمية معارف المتدربين ومعلوماتهم لخدمة أهداف المنظمة.
2. تنمية مهارات الأفراد: ويقصد بها المهارات والاستعدادات اللازمة لأداء العمل، وذلك بجمع كل أنواع المهارات من مهارات فكرية وأخرى علمية ومهارات سلوكية.
3. رفع كفاءة أداء العاملين: عن طريق تدريبهم على طرق عمل جديدة تمكنهم من إتقان عملهم، أيضاً يستخدم التدريب كوسيلة لتحفيز العاملين للترقية مما يؤدي إلى زيادة التنافس فيما بينهم.

## 10.2. معوقات تطبيق التدريب في المنظمات (الشرعة والطراونة، 2008):

1. عدم وضوح الاستراتيجية العامة للمنظمة وبالتالي عدم وضوح أهدافها التي تسعى لتحقيقها.
2. عدم وجود الدعم الكافي من قبل الإدارة العليا.
3. جمود القوانين والتشريعات.
4. ضعف الإمكانيات المالية المتاحة للتدريب.

## 11.2. العملية التدريبية و شروط التدريب الفعال

تمر العملية التدريبية بمراحل مترابطة ومتكاملة ومتتالية حيث يعتمد كل منها على ما سبق من مراحل وتتكون من أربعة مراحل وهي كالتالي (زازال وخان، 2014):

1. تحديد الاحتياجات التدريبية.
2. تصميم البرامج التدريبية.
3. تنفيذ البرامج التدريبية.
4. تقييم البرامج التدريبية.

**ويرى الباحث** بنهاية هذا المبحث بأن اتباع التخطيط السليم للتدريب وحسب الأسس العلمية الواضحة ووجود رؤية واضحة المعالم وبعيدة المدى تؤدي بالتالي إلى تطبيق استراتيجية ناجحة وفعالة للمنظمة. لذا لم يعد هناك مكان للعمل الشرطي التقليدي في عالم يتسم بانتشار الجريمة وتنوعها وتطور أشكالها مما يتطلب ضرورة تطوير وتفعيل أساليب الشرطة لتحقيق الأهداف الأمن المنشود وذلك عن طريق التدريب وتنمية المهارات الفنية لرجل الأمن.

### المبحث الثاني: نبذة عن الشرطة:

**1.2.2. نشأة الشرطة الليبية:** تأسست الشرطة الليبية رسمياً في الثامن من أكتوبر عام 1964، وهو تاريخ يمثل توحيد أجهزة الشرطة في أقاليم ليبيا الثلاثة (برقة وطرابلس وفزان) بعد الاستقلال، بهدف بناء جهاز أمني وطني موحد للحفاظ على الأمن والنظام في الدولة الحديثة (المجمع القانوني الليبي <https://lawsociety.ly>).

**2.2.2. تعريف الشرطة:** تعد الشرطة قوة مدنية نظامية تابعة لوزارة الداخلية تؤدي وظائفها وتباشر اختصاصاتها تحت رئاسة وزير الداخلية (قانون رقم 5، 2018: 2).

### 3.2.2. أهداف ووظائف العمل الشرطي وهي كالتالي (الخالدي، 2012):

**1. تحقيق الأمن العام:** وذلك من خلال المحافظة على النظام وتنفيذ ما تفرضه الدولة من لوائح وقوانين تحفظ الأمن والسكينة للمواطنين وفرض القانون لتحقيق العدالة والمساواة.

**2. توفير السكينة العامة:** من خلال قيام الجهاز الشرطي بالعديد من الأعمال، والتي يتمثل البعض منها فيما يلي:

- الحضور والانتشار الأمني المستمرين ليلاً ونهاراً لتوفير مجتمع آمن ومستقر.
- ملاحقة المطلوبين والعمل على وضعهم تحت السيطرة الأمنية لإجهاض مخططاتهم الإجرامية.
- تأمين المنشآت والمرافق الحيوية والسفارات والقنصليات تحسباً لأي عمل يخل بالأمن.
- تنظيم حركة السير والمرور لمنع الاحتكاكات والازدحام المروري وسرعة فحص الحوادث الناجمة عنها ونقل المتوفين والمصابين.

**3. تحقيق الوظيفة القضائية للشرطة " الضبط القضائي ":** الوظيفة القضائية للشرطة هي الوظيفة التي تمارسها نيابة عن السلطة القضائية ولمصلحته، وهي نظام رادع وقامع ونطاقه " الضبط القضائي " فهو يهدف إلى البحث عن مرتكبي الجريمة بعد وقوعها، ومحاولة تعقبهم وضبطهم وجمع الأدلة ضدهم وتقديمهم للقضاء لإنزال العقوبات الرادعة عليهم.

4. تحقيق الوظيفة السياسية للشرطة: تلك التي تستهدف حماية المجتمع من مظاهر الانحراف السياسي والتطرف ومنع الاتجاهات السياسية المناهضة والتيارات التي تهدف إلى الإخلال بنظام الحكم وزعزعة الاستقرار في الدولة وكذلك محاربة الشائعات والدعايات المغرضة والأنشطة الهادمة لنظام الدولة.

5. تحقيق الوظيفة الاقتصادية للشرطة: وتشمل الحفاظ على أموال وممتلكات الدولة، ومكافحة الجرائم الاقتصادية، مثل: تزوير العملات، التهريب، التهرب من دفع الضرائب، إلى جانب التفتيش على سرقة الخدمات الأساسية، مثل: الماء والكهرباء.

#### 4.2.2. رتب أعضاء هيئة الشرطة:

تكون رتب أعضاء هيئة الشرطة على النحو التالي (قانون رقم 5، 2018: 2):

- الضابط: عضو قوة الشرطة من رتبة ملازم فما فوق.
- ضابط الصف: عضو قوة الشرطة من رتبة نائب عريف فما فوق.
- الفرد: شرطي.
- الموظف: هو غير الحامل للصفة النظامية في قوة الشرطة.

والجداول التالية توضح تدرج رتب أعضاء هيئة الشرطة التابعة لوزارة الداخلية الليبية وهي كالتالي:

جدول رقم (4) يوضح رتب ضباط وضباط صف أعضاء هيئة الشرطة على النحو التالي:

رتب الضباط بهيئة الشرطة	
مقدم	فريق
نقيب	لواء
ملازم أول	عميد
ملازم ثانٍ	عقيد
رتب ضباط الصف بهيئة الشرطة	
رئيس عرفاء	نائب ضابط
رئيس عرفاء أول	نائب ضابط أول
رئيس عرفاء ثانٍ	نائب ضابط ثانٍ
عريف	مساعد ضابط
نائب عريف	مساعد ضابط أول
فرد	مساعد ضابط ثانٍ

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على قانون رقم (5)، 2018: 4)

يوضح الجدول رقم (4) التدرج الهرمي للرتب في هيئة الشرطة، حيث يتم تصنيف ضباط الصف والضباط بحسب مستوياتهم الوظيفية والقيادية. بالنسبة لضباط الصف، يظهر الجدول وجود سلسلة متدرجة تبدأ من رتبة فرد مروراً برتبة نائب عريف وعريف وصولاً إلى الرتب الأعلى، مثل: رئيس عرفاء أول ورئيس عرفاء ثانٍ. أما بالنسبة لضباط هيئة الشرطة، فتبدأ الرتب من ملازم ثانٍ وملازم أول، ثم تصاعدياً عبر نقيب ومقدم وصولاً إلى أعلى الرتب مثل عقيد وعميد ولواء.

يمكن ملاحظة أن التدرج في الرتب يعكس هيكلًا واضحًا للسلطة والمسؤولية، حيث يتمتع كل مستوى بمهام وصلاحيات تتناسب مع درجة المسؤولية والقيادة الموكلة له. كما يعكس هذا الترتيب التدرج الوظيفي بين ضباط الصف والضباط، مما يسهل تحديد مستويات القيادة والمسؤولية داخل الجهاز الأمني، وهو أمر مهم عند تحليل العلاقات الوظيفية وأثر الرتب على الأداء المؤسسي واتخاذ القرارات الإدارية.

#### جدول رقم (5) يوضح صفة الموظف المدني في وزارة الداخلية

الصفة	التعريف
موظف مدني في وزارة الداخلية	هو العضو غير الحامل للصفة النظامية في قوة الشرطة.

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على القانون رقم (5)، 2018: 4)

يوضح الجدول رقم (5) التعريف الرسمي للموظف المدني في وزارة الداخلية، حيث يُعرف بأنه العضو غير الحامل للصفة النظامية في قوة الشرطة. يعكس هذا التعريف التمييز الواضح بين الموظفين المدنيين والضباط أو ضباط الصف الذين يحملون الصفة النظامية، مما يحدد نطاق مسؤولياتهم وصلاحياتهم داخل الجهاز الأمني. يُعد هذا التمييز مهمًا في الدراسات الإدارية والبحثية المتعلقة بهيكلية الوزارة، حيث يساهم في فهم توزيع المهام والأدوار بين الكوادر المدنية والشرطية، وتأثير ذلك على سير العمل واتخاذ القرار داخل الوزارة.

#### جدول رقم (6) يوضح المديرية والإدارات والهيئات والأجهزة الشرطية

المديرية والإدارات والهيئات والأجهزة الشرطية	
مديرية الأمن بالمناطق	مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب
مصلحة الأحوال المدنية (السجل المدني)	جهاز مكافحة المخدرات والمؤثرات العقلية
الإدارة العامة للأمن المركزي	جهاز الشرطة الكهربائية
جهاز المباحث الجنائية	جهاز مباحث الجوازات
جهاز مكافحة الهجرة غير الشرعية	جهاز الشرطة السياحية وحماية الآثار
هيئة أمن المرافق والمنشآت الحيوية	هيئة السلامة المدنية

المصدر (إعداد الباحث بالاعتماد على قرار 145 ، التنظيم الإداري لوزارة الداخلية الليبية: 4)

يوضح الجدول رقم (6) التوزيع التنظيمي للمديرية، الإدارات، والهيئات والأجهزة الشرطية داخل وزارة الداخلية، حيث يشمل كل من مديريات الأمن بالمناطق، والمصالح المتخصصة، مثل: مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب ومصلحة الأحوال المدنية، إضافة إلى الأجهزة الأمنية المتخصصة، مثل: جهاز مكافحة المخدرات والمؤثرات العقلية وجهاز الشرطة الكهربائية وجهاز المباحث الجنائية وجهاز مباحث الجوازات. هذا هو التوزيع الهيكلي التخصص والوظائف المختلفة داخل الجهاز الشرطي، حيث تُقسم المهام بين المديرية المسؤولة عن الأمن العام، والمصالح الإدارية، والأجهزة المتخصصة في التحقيق، والمراقبة، وتنفيذ القوانين الجنائية. فهو تنظيم يساهم في تحديد الأدوار والمسؤوليات بدقة، مما يعزز التنسيق بين وحدات الوزارة

المختلفة وبضمن فعالية العمليات الأمنية والإدارية. كما يوفر هذا الترتيب أساساً لفهم الهيكل التنظيمي وتحليل الأداء الوظيفي داخل الأجهزة الشرطية.

### المبحث الثالث: التحقيق والتحريات الجنائية

#### 1.3. تعريف التحقيق والتحريات الجنائية:

✚ **تعريف التحقيق:** بأنه إجراءات مخولة لسلطة التحقيق الغرض منها التتقيب عن أدلة الجريمة، ومواجهتها لفاعلها، وهو إجراء إعدادي، وتمهيدي لتقدير مدى كفايتها لإحالة المتهم إلى المحاكمة (عبدالدائم، 2023).

✚ **تعريف التحقيق الإداري:** هو إجراء جوهري في بيان نسبة الخطأ الإداري للموظف العام من عدمه وبالتالي تعرضه للعقوبة التأديبية أو عدم تعرضه لها (العجلان، 2015).

✚ **تعريف التحقيق الجنائي:** هو جميع إجراءات التحقيق الجنائي التي يباشرها المحقق الجنائي عند وقوع جريمة ما توصلاً إلى معرفة الحقيقة (عاشور، 2010).

✚ **تعريف التحقيق في الجرائم الإلكترونية:** يقصد بالجريمة الإلكترونية أي جريمة يمكن ارتكابها بواسطة نظام حاسوبي أو شبكة حاسوبية أو داخل نظام حاسوبي، ويقصد بالتحقيق مجموعة الإجراءات التي تباشرها الجهة المكلفة بالتحقيق لدى وقوع الجريمة بغاية البحث و التتقيب عن الأدلة التي تقيد في الكشف عن الحقيقة باعتبارها جريمة ذات خصائص وطبيعة خاصة، هذا ما يجعل التحقيق الجنائي فيها مختلف عن التحقيق الجنائي في الجرائم العادية إذ يكون التحقيق في الجريمة المعلوماتية تحقيقاً جنائياً معلوماتياً باعتبار مسرح ومحيط هذه الأخيرة هو الفضاء الإلكتروني والبيانات التقنية (بوعباية، 2022).

#### 2.3. آلية التحقيق في الجرائم الإلكترونية (عبد الباقي، 2018):

1. توثيق حالة مسرح الجريمة، أي تسجيل كافة التفاصيل المتعلقة بحالة الكمبيوتر.

2. تصوير مسرح الجريمة.

3. حفظ الأدلة والمواد الرقمية.

4. إجراء استرجاع للوثائق العالقة، من قبيل طباعة الأوراق العالقة في ماكينة الطباعة.

5. إجراء استرجاع للوثائق الملغاة أو التي تم مسحها.

✚ **تعريف التحريات الجنائية:** هي مجموعة الإجراءات التي يملك مأمور الضبط القضائي اتخاذها للتمكن من جمع الاستدلالات عن الجرائم ، ولو في غير حالة التلبس وبلا استئذان السلطة (عاشور، 2010).

✚ **تعريف مسرح الجريمة:** هو المكان الذي انتهت فيه أدوار النشاط الإجرامي ويبدأ منه نشاط المحقق الجنائي وأعوانه بقصد البحث عن الجاني من واقع الآثار التي خلفها في مسرح الجريمة (الوصيف، 2017).

#### 3.3. أنواع مسرح الجريمة (فرج، 2016):

1. **المسرح المغلق:** هو المكان المحدد الذي وقعت فيه الجريمة أي يمكن غلقه، وقد يكون داخل المباني السكنية أو التجارية كالمنزل، والمكتب أو أي مساحة داخلية أخرى.

2. **المسرح المفتوح:** هو واحد من أصعب أنواع المسارح التي تتعامل معهم الشرطة العلمية وهو مكان غير محدد لأنه يكون في فضاء عام ومعرض لكل العوامل الطبيعية التي تستطيع تغيير الأدلة ولذلك يجب سرعة فحصها.

#### 4.3. مصادر التحريات: ويمكن تقسيم مصادر التحريات إلى: (الجيار، 2014):

يقصد بمصادر التحريات المنابع التي يستقى منها الباحث المعلومات التي يرمي التوصل إليها وهذه المصادر ليست على سبيل الحصر ، فالباحث يلجأ إلى كافة المصادر التي يعتقد أنه سيجد فيها ما يسعى إليه من معلومات.

1. **البحث في الأرشفة الخاص بالجهة القائمة بالتحري:** وهي أولى خطوات التحري وهي الرجوع إلى المعلومات المتوافرة في الأرشفة والتي تعد من بديهيات العمل. طبقاً لنظم وأساليب التسجيل المتبعة بإدارات ووحدات البحث الجنائي ، فنجد السجلات والمستندات المدونة بها معلومات عن الأشخاص والأماكن، مثل: ملفات الأشخاص المسجلين لأسباب مختلفة (خطرون ، مراقبون، مشبوهون ، من سبق اعتقالهم)

2. **المرشدون:** يعد الباحث الجنائي نفسه ليكون دائماً على استعداد لمنع الجريمة قبل وقوعها، ولكشف غموضها وتقديم الفاعلين للمحاكمة في حالة وقوعها ، ولذلك يجب أن يكون له معاونوه من خارج جهاز الشرطة ، يطلق عليهم مرشدون. المرشد هو ذلك الشخص الذي لجأ إليه رجل البحث الجنائي سراً ليمده بالمعلومات سواء أكان ذلك نظير أجر أم دون أجر ، حتى يتمكن من اتخاذ الحيلة لمنع وقوع الجرائم ، ولكشف غموضها وتقديم الفاعلين للمحاكمة في حالة وقوعها.

3. **الجمهور:** يعد الجمهور وما يردده وما يتناقله من أخبار وشائعات مصدراً له قيمته لدى الباحث الجنائي ، فالجمهور وعاء كبير للمعلومات ، ومن بين أفرادها يكون المجني عليه والمتهمون وهم بالتالي مصدر حيوي للمعلومات. والباحث الواعي يمكنه بعد التقاط هذه الأخبار والشائعات استخلاص المفيد منها والربط بينها لاستنتاج ما يفيد في عملية البحث.

4. **المحادثة:** هي تبادل الحديث بين شخصين ويقصد بها في مجال البحث الجنائي أسلوب المناقشة الذي يتبع مع شخص للحصول على ما لديه من معلومات ، خاصة إذا كان هذا الشخص يعتقد أن لديه معلومات تفيد موضوع الجريمة التي يبحث عنها.

5. **الملاحظة:** من أهم صفات رجل التحريات الناجح قوة الملاحظة وهي تبتدئ في دراسة صفات المتحرى عن الشخصية وعاداته ولوازمه اللاإرادية وتكوينه النفسي وميوله الإجرامية إذا ما كانت يغلب عليها العنف أو الذكاء أو الصفات الأخرى ، وملاحظة مكان معين ومعرفة المترددين عليه وعاداتهم وتقاليدهم يعد من أهم مصادر المعلومات عن المكان ، وقد يتداخل هذا المصدر في الحصول على المعلومات مع وسيلة أخرى من أساليب التحري وهو المراقبة.

6. **المشاهدة:** وهي مصدر عام من مصادر المعلومة ، فهي تفيد في التعرف على المكان أو الشخص ذاته ، ولا شك أن المشاهدة تعطي معلومة مؤكدة تلتصق في ذهن من يشاهدها ويمكن له أن يترجمها على شكل معلومات مكتوبة عن الشخص أو المكان يمكن الاستفادة بها لمشاهدة المكان وهي في حقيقة الأمر معاينة لمعرفة مداخله ومخارجه و أماكن القوة والضعف فيه مما يمكن من عمل خطة للضبط أكثر إحكاماً.

7. **السؤال:** وهو ما يعني أن يقوم جامع المعلومة بالحصول عليها من أشخاص يرى من وجهة نظره أن لهم صلة بها أو لديهم أخباراً عنها.

ويرى الباحث بنهاية هذا المبحث بأن الغاية من التحري هي كشف ومعرفة الحقيقة وبيان الجريمة المتحرى بشأنها كأحد أهم عناصر محضر التحريات الموضوعية.

5.3. **أنواع التحقيق وهي كالتالي (عاشور، 2010):**

1. **التحقيق الجنائي العملي:** هو جميع إجراءات التحقيق الجنائي التي يباشرها المحقق الجنائي عند وقوع جريمة ما توصلًا إلى معرفة الحقيقة التي تقوم على التجارب العملية التي وصل إليها المحققون في تحقيق كثير من القضايا المهمة، وقد يقوم بهذا التحقيق أعضاء النيابة العامة أو قضاة التحقيق أو أي شخص آخر يعهد إليه القانون بمباشرة بعض أو كل الإجراءات المتعلقة بالتحقيق، مثل: مأمور الضبط القضائي الحاصل على براءة تحقيق من النيابة.
2. **التحقيق فيما يخص مخالفة أفراد قوى الأمن:** وهي تلك المخالفات الانضباطية التي ترتكب من قبل أفراد قوة الأمن والتي يتم التحقيق بها من قبل القادة مباشرة، بحيث تكون العقوبات التأديبية التي تتخذ بحق ضباط وأفراد قوى الأمن من قبل قيادة الأجهزة.
3. **التحقيق الجنائي الفني:** في العصر الحالي حتى يحكم القاضي في قضية معينة لابد أن يقتنع في حكم ومسببات الحكم أي أن القاضي حر في تكوين اعتقاده في تقدير الأدلة وقيمة البرهان الجنائي، وبالتالي فالمسألة بمثابة سلطة تقديرية للقاضي للاقتناع بارتكاب المشتبه به الفعل من عدمه، وكذلك الحال فالشهادة هي عبارة عن قول يحتمل الصدق أو الكذب وذلك لاعتبارات كثيرة، مثل: خوف الشاهد من المجرم أو خوفًا من أهل المجرم وللمشاكل التي قد تدار بعد ذلك وقد تكون لمجرد بيع الذمة.
4. **التحقيق الإداري:** إجراء جوهري في بيان نسبة الخطأ الإداري للموظف العام من عدمه، وبالتالي تعرضه للعقوبة التأديبية أو عدم تعرضه لها (العجلان، 2015).
- 6.3. **الفرق بين التحقيق الإداري والتحقيق الجنائي:**

### 1.6.3. تمهيد:

ثمة اختلافاً بين التحقيق الإداري والتحقيق الجنائي من زاوية الجهة المختصة بكل منهما، وإن كانت هيئة الرقابة والتحقيق تتولى التحقيق والاتهام في بعض الجرائم الجنائية، كذلك ثمة اختلاف بينهما من زاوية موضوع كل منهما فالتحقيق الإداري يتعلق بالمخالفات الوظيفية والجرائم الناشئة عن الوظيفة العامة أو ما يعرف (بتأديب الموظفين)، أما التحقيق الجنائي فيتعلق بالجرائم الجنائية، وقد يكون الفعل الواحد مكوناً لجريمة تأديبية وجنائية في الوقت ذاته (الغامدي، 2008).

جدول رقم (7) يوضح الفرق بين التحقيق الإداري والتحقيق الجنائي

التحقيق الجنائي		التحقيق الإداري	
كشف الجريمة الجنائية، تحديد هوية مرتكبها، وجمع الأدلة لإحالة للمحاكمة	الهدف منه	الكشف عن المخالفة التأديبية للموظف العام وتحديد المسؤول عنها بهدف تأديبه	الهدف منه
أي شخص، موظفًا كان أو غير موظف	المسؤول عنه	الموظف العام الذي يخل بواجبه الوظيفي	المسؤول عنه
إجراء قانوني صارم لخضوعه لمبدأ الشرعية الإجرائية،	طبيعته	إجراء تأديبي داخلي لا يهدف إلى عقوبة حبس أو سجن	طبيعته

ويرمي للوصول إلى الحقيقة بشأن جريمة جنائية			
النيابة العامة والمحققون المختصون	السلطة المختصة	عادة ما تكون لجنة تحقيق داخل الجهة الإدارية أو مجلس تأديب مختص	السلطة المختصة
يخضع لضمانات قانونية صارمة، بما في ذلك الحق في الدفاع وحضور المحامي، وتُلمز الشهادات باليمين القانونية	الضمانات	تُمنح للموظف الضمانات اللازمة للدفاع عن نفسه، لكنها قد لا تكون بنفس مستوى ضمانات التحقيق الجنائي.	الضمانات
قد تكون خطيرة جداً وتصل إلى سلب الحرية	العقوبات المترتبة	قد تصل إلى إنهاء الخدمة (العزل)	العقوبات المترتبة

المصدر ( من إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة)

### 7.3. مراحل ارتكاب الجرائم المختلفة (عاشور، 2010):

1. **مرحلة السبب:** والسبب في ارتكاب الجريمة هو واقعة مادية سابقة على وقوع الجريمة، و تكون تلك الواقعة سببا في تولد الباعث أو الدافع على ارتكاب الجريمة ، كالقتل أو الخطف و تسمى مرحلة الدافع أو الباعث على ارتكاب الجريمة.
2. **مرحلة التفكير:** وهي مرحلة ذهنية مبكرة في الإعداد لارتكاب الجريمة، ويمثلها الصراع الداخلي للجاني بين الحالة النفسية المتولدة لديه والتي تدفعه إلى ارتكاب الجريمة.
3. **مرحلة التخطيط:** وفيها يحسم الصراع النفسي و يبدأ في وضع الخطة المناسبة للتنفيذ.
4. **مرحلة الإعداد والتجهيز:** وهي المراحل التحضيرية لارتكاب الجريمة، تتمثل في إعداد أدوات و توزيع الأدوار على الشركاء إن و جدوا والانتقال إلى مسرح الجريمة.
5. **مرحلة تنفيذ الجريمة:** وهي نهاية المطاف و الترجمة العملية للمراحل السابقة فيها ينفذ الجاني مآربه.
6. **مرحلة التمويه و التظليل:** وهي مرحلة لاحقة على ارتكاب الجريمة عادة قد يلجأ إليها الجاني أو لا يلجأ بغرض تضليل الباحث الجنائي وإخفاء الآثار التي قد تقوده لكشف غموض الحادث.

### الفصل الثالث: بعض التجارب الدولية في مجال التدريب والتحقيق والتحريات الجنائية

ركزت التجارب الدولية في التدريب والتحقيق والتحريات الجنائية على تزويد المتخصصين بالمعرفة والمهارات اللازمة لمواجهة الجرائم المعاصرة، مثل: الجرائم الإلكترونية والإرهاب والفساد، وذلك من خلال دبلومات متخصصة وشهادات معترف بهما دولياً، مع التأكيد على جمع الأدلة الرقمية، والتحليل الجنائي، ووكالات إنفاذ القانون، والممارسات الدولية، والتعاون الدولي، وفقاً لأحدث التقنيات والمعايير الدولية.

#### 1. تجربة فرنسا: مدارس الشرطة الوطنية (الموقع الرسمي للشرطة الفرنسية على الانترنت

([www.interieur.gouv.fr/leministere/les-ecoles-de-police](http://www.interieur.gouv.fr/leministere/les-ecoles-de-police))

تدريب الشرطة في فرنسا من خلال شبكة من المؤسسات المتخصصة تقدم كل منها تدريبات لفئة محددة من أفراد الشرطة لضمان كفاءة واحترافية أجهزة إنفاذ القانون.

#### ❖ مدرسة الشرطة الوطنية (ENP)

يتميز التدريب في هذه المدرسة لضباط الشرطة بصرامة ويستمر لمدة 12 شهراً ويشمل:  
المقررات النظرية: حيث يتلقى الطلاب تدريباً معمقاً في القانون والإجراءات الجنائية بالإضافة إلى تقنيات التدخل.  
الإعداد البدني: يتلقى الطلاب تدريب بدني مكثف ويتضمن الرياضات القتالية والرمية وإتقان تقنيات الدفاع عن النفس.

التدريب العملي: تتيح فترات التدريب في مراكز الشرطة بفرنسا للطلاب التعرف حقائق الميدان مما يمنحهم الفرصة لوضع معارفهم النظرية والجسدية موضع التنفيذ.

#### ❖ مدرسة الشرطة الوطنية (ENSP)

تقدم هذه المدرسة منهجاً دراسياً مدته 24 شهراً مقسماً إلى ثلاث مراحل رئيسية:  
التدريب الأكاديمي: يلتحق الطلاب بدورات مكثفة في القانون والإدارة والعلوم الإنسانية بما في ذلك وحدات دراسية في إدارة الموارد البشرية والقانون الإداري وسياسات الأمن.

التدريب العملي: يتدرب الطلاب في مختلف خدمات الشرطة لاكتساب الخبرة العملية في إدارة العمليات.  
التخصص: يمكن للطلاب التخصص في مجالات، مثل: الشرطة القضائية أو الاستخبارات أو إدارة الأزمات.

#### ❖ مدرسة الشرطة الوطنية (CFPN)

تعني هذه المدرسة بالتدريب المهني المستمر للشرطة وتقدم برامج تخصصية وتطويرية للحفاظ على مهارات الضباط ومن بين الدورات التدريبية المقدمة:

الجرائم الالكترونية: التدريب على تقنيات مكافحة الجرائم عبر الانترنت.  
إدارة الأزمات: دورات حول إدارة وتنسيق التدخلات في حالات الأزمات.  
العلوم الجنائية: التدريب على أساليب التحقيق الحديثة وتحليل الأدلة.

#### ❖ مدرسة الشرطة الوطنية (ENSOP)

تدرب هذه المدرسة أفراد الشرطة الذين يشغلون مناصب وسيطة بين ضباط الشرطة ومفوضي الشرطة يستمر التدريب 18 شهراً ويشمل:

المقررات النظرية: التدريس في القانون والإدارة والتصرف.  
التدريب العملي: تمارين في إدارة الفريق والمواقف المعقدة والتدريب في بيئات تشغيلية للانغماس الكامل في المهنة.

تؤدي مدارس الشرطة الوطنية دوراً محورياً في إعداد عناصر أفراد شرطة متخصصين في عملية إنفاذ القانون.

2. شرطة الأمم المتحدة: (موقع شرطة الأمم المتحدة على الانترنت-<https://police.un.org/ar/un-police-training>)

تتضمن مواد التدريب الأساسية للالتحاق بالمعارف الأساسية التي يحتاجها جميع أفراد حفظ السلام العسكريون والشرطة والمدنيون للعمل بفعالية في عملية حفظ السلام. وينبغي استخدام المواد كمصدر أساسي لأي دوره تدريبية لشرطة الأمم المتحدة قبل الالتحاق والهدف من هذه المواد هو توفير فهم مشترك للمبادئ الأساسية لعمليات شرطة الأمم المتحدة لحفظ السلام ومبادئها التوجيهية وسياساتها. وتشمل المناهج الدراسية مواضيع وأولويات شامله، مثل: السلوك والانضباط، ومواد مكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسي، وحماية المدنيين، وحقوق الإنسان، وحماية الطفل، وحماية البيئة.

**3. تجربة ألمانيا:** تُعد التجربة الألمانية في مجال تدريب أفراد الشرطة على التحقيق والتحريات نموذجاً متقدماً في ضمان حقوق المقبوض عليهم أثناء سير الإجراءات القانونية. إذ يُلزم النظام الألماني رجل الشرطة بتعريف المقبوض عليه بحقوقه وواجباته فور القبض عليه، ومن أبرزها حقه في الاتصال بمحامٍ يتولى الدفاع عنه، وحق ذويه في زيارته ومعرفة مكان احتجازه. كما تُحدد فترة الحجز بأمر من النيابة العامة لعددٍ محدود من الأيام بغرض استكمال التحريات وجمع الأدلة، على أن يتم إخلاء سبيل المتهم إذا لم تُقدّم خلال تلك المدة دلائل كافية لإدانته. وفي حال اقتضت التحريات تقديمه إلى المحكمة، تُحال قضيته وفقاً لطبيعتها إلى القانون المدني أو الجنائي أو قانون الأحداث.

تُبرز هذه التجربة حرص ألمانيا على تحقيق التوازن بين فعالية تدريب الشرطة في مجال التحقيقات والتحريات وصون الحقوق الفردية، ما يجعلها نموذجاً مهماً لتدريب أجهزة الشرطة على أساليب التحقيق العادلة، وتعزيز كفاءة المحققين في أداء مهامهم ضمن إطار قانوني وإنساني يضمن نزاهة العدالة وحماية كرامة الإنسان (الجبار، 2014).

### الإجابة على تساؤل الدراسة الأول: ما هو واقع التدريب في ليبيا؟

تشير الدراسات النظرية إلى أن واقع التدريب في ليبيا يعاني من عدة نقاط ضعف جوهرية تؤثر على فعاليته. أبرز أوجه القصور تتضمن: الاعتماد على أساليب تدريب تقليدية وغير حديثة، وعدم توفير فرص لتطبيق ما تم تعلمه في تطوير أسلوب العمل، مما يقلل من جدوى التدريب العملية. كما أن الدورات التدريبية غالباً ما تركز على الجانب النظري فقط دون اختبارات عملية، ما يؤدي إلى حفظ المعلومات بدلاً من اكتساب مهارات عملية. إضافة إلى ذلك، هناك غياب لمتابعة أداء المتدربين من قبل المسؤولين، وعدم ملائمة بعض الدورات لمتطلبات العمل الفعلية، خاصة إذا كانت في مجالات بعيدة عن الوظيفة العملية. هذه العوامل مجتمعة تحد من قدرة التدريب على تحقيق أهدافه التنموية والمهنية.

**الإجابة على تساؤل الدراسة الثاني: ما أوجه الاستفادة من التجارب الدولية في مجال تدريب أفراد الشرطة في تطوير المهارات الفنية؟**

### أوجه الاستفادة من التجربة الفرنسية في تدريب الشرطة:

تُعد التجربة الفرنسية في إعداد وتدريب أفراد الشرطة نموذجاً متميزاً يمكن الاستفادة منه في تطوير منظومة التدريب الشرطي بوزارة الداخلية الليبية. فقد نجحت فرنسا في بناء نظام تدريبي متكامل يعتمد على التخصص، والاحتراف، والتطوير المستمر، مما أسهم في رفع كفاءة الأجهزة الأمنية وتعزيز جاهزيتها الميدانية. من أبرز أوجه الاستفادة التي يمكن استخلاصها من هذه التجربة ما يلي:

1. **تنوع المؤسسات التدريبية:** إذ تعتمد فرنسا على شبكة من مدارس الشرطة الوطنية المتخصصة التي تستهدف فئات مختلفة من أفراد الشرطة (ضباط، مفوضين، وأفراد)، وهو ما يمكن تطبيقه في ليبيا إذ يمكن للإدارة العامة للتدريب بوزارة الداخلية الليبية الاستفادة من هذا النهج من خلال إنشاء مراكز تدريب متخصصة تُعنى بتأهيل الضباط، والمفوضين، وأفراد الشرطة، وفق احتياجات كل فئة ومسؤولياتها. وهو ما يمكن تطبيقه في ليبيا من خلال إنشاء مراكز تدريب متخصصة وفق المستويات الوظيفية.
  2. **الدمج بين الجانبين النظري والعملي:** حيث تجمع المدارس الفرنسية بين التعليم الأكاديمي والتدريب الميداني بما يعزز من التطبيق العملي للمعارف النظرية، وهو ما يُعد توجهاً مهماً لتطوير برامج التدريب الليبية.
  3. **اعتماد مبدأ التدريب المستمر:** من خلال برامج التطوير المهني الدائم للحفاظ على جاهزية الضباط ومواكبة المستجدات الأمنية والتقنية، وهو ما يمكن تطبيقه في الإدارة العامة للتدريب لضمان استدامة الكفاءة.
  4. **الاهتمام بالتخصصات الحديثة:** مثل الجرائم الإلكترونية، وإدارة الأزمات، والعلوم الجنائية، وهي مجالات ينبغي إدماجها في البرامج الليبية لمواكبة التحديات الأمنية المعاصرة.
  5. **تأهيل القيادات الوسطى والعليا:** عبر تدريبها على مهارات القيادة والإدارة واتخاذ القرار، بما يعزز من كفاءة القيادات الأمنية في ليبيا.
  6. **اعتماد منهج التدريب القائم على الكفاءة:** الذي يركز على تنمية المهارات العملية والسلوك المهني القويم، بدلاً من الاقتصار على الجوانب النظرية.
  7. **تعزيز الانضباط والهوية المهنية:** من خلال غرس قيم المسؤولية والانتماء والالتزام بالقانون في أثناء التدريب.
  8. **توظيف التكنولوجيا في العملية التدريبية:** باستخدام وسائل المحاكاة والتدريب الافتراضي، وهو ما يساهم في تطوير أساليب التدريب ورفع فاعليتها.
- أوجه الاستفادة من تجربة شرطة الأمم المتحدة**
- تُعد تجربة شرطة الأمم المتحدة من النماذج التدريبية الرائدة على المستوى الدولي، حيث تهدف إلى إعداد أفراد شرطة قادرين على أداء مهامهم بكفاءة ومهنية عاليتين ضمن بيئات متعددة الثقافات، مع الالتزام التام بمبادئ القانون الدولي وحقوق الإنسان. وتتمثل أهمية هذه التجربة في تركيزها على بناء قدرات رجال الشرطة في الجوانب الأخلاقية والسلوكية والإنسانية، إلى جانب المهارات الفنية.
- ويمكن للإدارة العامة للتدريب بوزارة الداخلية الليبية الاستفادة من تجربة شرطة الأمم المتحدة في عدة مجالات رئيسية، من أبرزها:
1. **ترسيخ مبادئ حقوق الإنسان:** إذ تتضمن المناهج التدريبية للأمم المتحدة مقررات متخصصة في حماية حقوق الإنسان، بما يعزز الوعي القانوني والإنساني لدى رجال الشرطة. ويمكن تبني هذا النهج في ليبيا لتدعيم مفهوم الشرطة المجتمعية القائمة على احترام القانون وصون كرامة المواطن.
  2. **تعزيز الانضباط والسلوك المهني:** تركز شرطة الأمم المتحدة على ترسيخ القيم الأخلاقية والنزاهة في العمل الشرطي، وهو ما يمكن أن تستفيد منه ليبيا في إعداد كوادر منضبطة مهنيًا وملتزمة بسلوكيات الخدمة العامة.

3. **مكافحة الاستغلال والانتهاكات:** من خلال برامج توعية وتدريب صارمة في مجال مكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسي، يمكن للإدارة العامة للتدريب الليبية تبني محتوى مماثلاً لتعزيز الوعي المهني وحماية الفئات الهشة في المجتمع.
  4. **حماية المدنيين والفئات الضعيفة:** تهتم الأمم المتحدة بتدريب أفراد الشرطة على حماية المدنيين، والأطفال، والنساء أثناء النزاعات أو الأزمات، وهو ما يمكن أن يشكل إضافة مهمة في تطوير قدرات الشرطة الليبية في التعامل الإنساني مع مختلف فئات المجتمع.
  5. **إدماج مفاهيم حماية البيئة:** من خلال تضمين مبادئ الاستدامة البيئية في التدريب الشرطي، تقدم تجربة الأمم المتحدة نموذجاً متطوراً يمكن محاكاته في ليبيا لتشجيع الممارسات الأمنية المسؤولة بيئياً.
  6. **توحيد المفاهيم والمعايير المهنية:** إذ تركز الأمم المتحدة على بناء فهم مشترك للمبادئ والسياسات بين أفراد الشرطة المشاركين من مختلف الدول، وهو ما يمكن أن يسهم في وضع معايير تدريب وطنية موحدة في ليبيا تضمن انسجام الأداء بين مختلف الإدارات الشرطية.
  7. **تعزيز التعاون والتنسيق الدولي:** من خلال العمل الجماعي والتبادل المعرفي بين أجهزة الشرطة متعددة الجنسيات، وهو ما يمكن أن تستفيد منه ليبيا في تطوير برامج تدريبية مشتركة مع مؤسسات أمنية دولية وإقليمية. إن تجربة شرطة الأمم المتحدة تقدم نموذجاً قائماً على الاحتراف المهني والانضباط الأخلاقي واحترام القيم الإنسانية، وهي عناصر جوهرية يمكن أن تسهم في تطوير منظومة التدريب الشرطي في ليبيا بما يتناسب مع المعايير الدولية ويعزز أداء رجال الشرطة في خدمة الأمن والمجتمع.
- أوجه استفادة الدراسة من التجربة الألمانية**
- تُعد التجربة الألمانية في تدريب أفراد الشرطة من التجارب الرائدة التي نجحت في الدمج بين الكفاءة المهنية لرجل الشرطة وحماية حقوق الأفراد أثناء تنفيذ الإجراءات القانونية. وتتميز هذه التجربة بتركيزها على إعداد رجال شرطة مؤهلين قانونياً وأخلاقياً، بما يضمن أداء مهامهم في إطار سيادة القانون واحترام حقوق الإنسان.
- يمكن للإدارة العامة للتدريب بوزارة الداخلية الليبية الاستفادة من التجربة الألمانية في عدد من الجوانب المهمة، أبرزها تعزيز الوعي القانوني لدى رجال الشرطة، إذ تُلزم القوانين الألمانية أفراد الشرطة بإعلام المقبوض عليهم بحقوقهم وواجباتهم فور القبض عليهم، وهو ما يعزز مبادئ العدالة الإجرائية ويمنع أي تجاوزات أثناء التحقيق. ومن ثم، يمكن إدراج هذا المبدأ في المناهج التدريبية الليبية لضمان التزام رجل الشرطة بضوابط الإجراءات القانونية الصحيحة.
- كما تبرز أهمية تنمية مهارات التحقيق والتحريات وفق معايير مهنية دقيقة، حيث تُخضع ألمانيا أفراد شرطتها لبرامج تدريب متخصصة في جمع الأدلة، والاستجواب القانوني، وإدارة مسار القضايا الجنائية بما يحقق فعالية التحقيق دون الإخلال بحقوق المتهم. ويمكن أن تستفيد ليبيا من هذا النهج في تطوير برامج تدريبية متخصصة تركز على الأساليب العلمية للتحقيق والتحريات.
- يمكن الاستفادة من التجربة الألمانية في دمج الجانب القانوني في التدريب الفني، بحيث لا يقتصر إعداد رجل الشرطة على المهارات الميدانية فقط، بل يشمل كذلك الإلمام بالتشريعات الوطنية والإجراءات الجنائية ومبادئ العدالة، لضمان ممارسة العمل الأمني في إطار قانوني سليم.

بعد أن تعرفنا على ملامح هذه التجارب التعليمية الثلاث، سنحاول أن نجيب هنا على السؤال الأخير لهذه الدراسة وهو: ما أوجه الاستفادة من التجارب الدولية في مجال تدريب أفراد الشرطة في تطوير المهارات الفنية؟ من خلال تحليل هذه النماذج الثلاثة، يمكن القول إن التجارب الدولية تمثل مرجعاً عملياً مهماً لتطوير منظومة التدريب الشرطي في ليبيا. إذ تُظهر التجربة الفرنسية أهمية التخصص والاحتراف، وتبرز تجربة شرطة الأمم المتحدة البعد الإنساني والأخلاقي في العمل الأمني، فيما تقدم التجربة الألمانية نموذجاً للتكامل بين الكفاءة المهنية والالتزام القانوني. ومن ثم، فإن تبني عناصر من هذه التجارب سيساعد الإدارة العامة للتدريب بوزارة الداخلية الليبية على بناء نظام تدريبي حديث وشامل، قادر على تطوير المهارات الفنية والمهنية لأفراد الشرطة، بما يواكب المعايير الدولية ويعزز أداء المؤسسة الأمنية في خدمة المجتمع والدولة.

#### الفصل الرابع: النتائج والتوصيات

##### 1.4. تمهيد:

يكرس هذا الفصل الذي يعد نهاية الجهد المبذول في إعداد هذه الدراسة لاستعراض أهم الاستنتاجات المستندة على ما تقدم من تحليل الدراسات السابقة والتجارب الدولية ذات الصلة، ومقارنتها بواقع التدريب في ليبيا. وفي ضوء النتائج تأتي التوصيات وما يعتقده الباحث صواباً، ومن أجل الارتقاء لمبتغى هذه المقاصد، سيتألف هذا الفصل من فترتين هما النتائج والتوصيات.

##### 2.4. الاستنتاجات:

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. أظهرت التجارب الدولية الفرنسية، والألمانية، وتجربة شرطة الأمم المتحدة أن التخصص والاحتراف، والبعد الإنساني والأخلاقي، والتكامل بين الكفاءة المهنية والالتزام القانوني تمثل مرجعاً أساسياً لتطوير منظومة التدريب الشرطي في ليبيا.
2. كما أظهرت النتائج أن الدراسات السابقة أشارت إلى ضعف متابعة الموظفين بعد الدورات التدريبية وقلة استفادتهم من الدورات ذات المحتوى غير المرتبط مباشرة بعملهم.
3. أظهرت نتائج الدراسات السابقة أن المتدربين في مديرية الأمن العام طرابلس غالباً يلتحقون بالدورات التدريبية بتكليف وليس بدافع شخصي، وأن العملية التدريبية تعاني من قصور في الأساليب الحديثة وضعف التعاون بين المدربين والمتدربين. كما أظهرت النتائج قلة فرص التطبيق العملي، وضعف التقييم والحوافز، واعتماد الامتحانات على الجانب النظري فقط، مما يحد من فاعلية التدريب الأمني في تحسين الأداء والحد من الجريمة.

##### 3.4. التوصيات:

وفقاً للاستنتاجات التي تم التوصل إليها يمكن تقديم التوصيات الآتية:

1. تعزيز التخصص والاحترافية في برامج التدريب الشرطي، مع التركيز على البعد الإنساني والأخلاقي، وضمان التكامل بين الكفاءة المهنية والالتزام القانوني، مستفادين من التجارب الدولية مثل الفرنسية والألمانية وشرطة الأمم المتحدة.

2. تحديث أساليب التدريب باستخدام تقنيات حديثة وتفاعلية، وزيادة فرص التطبيق العملي والمحاكاة الواقعية، وتعزيز التعاون بين المدربين والمتدربين، بالإضافة إلى تحسين التقييم والحوافز لضمان رفع فاعلية التدريب الأمني.

3. إنشاء آليات متابعة المتدربين بعد الدورات وربط محتواها مباشرة بمهامهم العملية لضمان تطبيق المهارات المكتسبة.

### المراجع

1. الجيار، طارق سيد، (2014) التحريات الشرطية بين الشرعية الإجرائية والرقابة القضائية، *مجلة البحوث القانونية*، العدد 55، ص 841: 997
2. براج، السعيد- بوبعاية، كمال، (2021) التدريب ودوره في مكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، *مجلة الدراسات والبحوث القانونية*، المجلد 06 العدد 02، ص 138: 152
3. الشنيتي، جميلة على فرحات، (2020) أثر نتائج التدريب على كفاءة العاملين بالمنظمة، *مجلة دراسات الإنسان و المجتمع*، العدد 13
4. محمد، عامر عبدالرحمن، (2023) فاعلية إدارة الشرطة المجتمعية في الحد من انتشار الجريمة دراسة مسحية على ولاية الخرطوم في الفترة من 2018-2019، *مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية*، المجلد 04 العدد 03، ص 141: 160
5. بصيوص، أمل أحمد، (2023) أثر التدريب والتطوير في الموارد البشرية، *المجلة العربية للنشر العلمي*، الإصدار 06 العدد 54، ص 115- 123
6. الشرعة، عطا الله محمد- الطراونة، تحسين أحمد، (2008) استراتيجية التدريب وأثرها على أداء العاملين في الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية، *الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية فرع الكرك*.
7. الوصيف، آية، (2017) معنى وتعريف مسرح الجريمة حسب القانون، *مجلة الدراسات القانونية*، المجلد 05 العدد 22
8. فرج، مريم حسن، (2016) الأحكام المتعلقة بمسرح الجريمة دراسة فقهية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة فلسطين
9. زازل، صورية خان، محمد ناصر (2014) دور التدريب في تحقيق الإبداغ الإداري للمواد البشرية" دراسة على المركز العلمي والتقني للمناطق الجافة ولاية بسكرة، رسالة ماجستير، جامعة محمد خضير - الجزائر
10. عاشور، محمد حمدان، (2010) أساليب التحقيق والبحث الجنائي، أكاديمية فلسطين للعلوم الأمنية
11. حيدر، عصام، (2020) التدريب والتطوير، منشورات الجامعة الافتراضية السورية
12. عجلان، عبدالله بن عبدالعزيز، (2015) *مكتبة المعهد العالي للقضاء بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية*
13. الغامدي، زهير آل عيسى، (2008) التمييز بين التحقيق الإداري والتحقيق الجنائي، منتدى منهل الثقافة التربوية

14. عبد الباقي، مصطفى، (2018) التحقيق في الجريمة الالكترونية وإثباتها في فلسطين: دراسة مقارنة، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 45 العدد 04 ص 284-299
15. بوبعاية، ابتسام، (2022) التحقيق في الجريمة الالكترونية، رسالة ماجستير، جامعة محمد البشير الإبراهيمي-
16. قرار مجلس الوزراء رقم (145) لسنة 2012 بشأن اعتماد الهيكل التنظيمي واختصاصات وزارة الداخلية الليبية.
17. قانون الشرطة رقم (5) لسنة 2018 بشأن تنظيم جهاز الشرطة الليبية.
18. قانون الإجراءات الجنائية الليبي، الصادر في سنة 1954 المعدل بالقانون رقم (22) لسنة 1963 المنشور بالجريدة الرسمية العدد (12).
19. المجمع القانوني الليبي تمت الزيارة في الساعة 1:20 ص بتاريخ 25-8-2025 رابط الموقع <https://lawsociety.ly/legislation>
20. الصفحة الرسمية للإدارة العامة للتدريب بوزارة الداخلية على الانترنت تمت الزيارة في الساعة 11:13 ص بتاريخ 4-9-2025 رابط الموقع <https://nccm.gov.ly>
21. مدارس الشرطة الوطنية (الموقع الرسمي للشرطة الفرنسية على الانترنت تمت الزيارة في الساعة 9:23 م بتاريخ 23-10-2025 رابط الموقع [www.interieur.gouv.fr/leministere/les-ecoles-de-police](http://www.interieur.gouv.fr/leministere/les-ecoles-de-police)
22. تدريب شرطة الأمم المتحدة، موقع شرطة الأمم المتحدة على الانترنت، تمت الزيارة في الساعة 1:23 م بتاريخ 23-10-2025 رابط الموقع <https://police.un.org/ar/un-police-training>