



**متطلبات وتحديات رفع جودة التعليم الشرطي في ضوء
رؤية عمان ٢٠٤٠ من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة
التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة**

**Requirements and challenges of raising the quality of police
education in the light of Oman 2040 vision from the point of
view of students, faculty members and lecturers at the Police
College**

مشروع بحثي ممول من أكاديمية السلطان قابوس لعلوم الشرطة

إعداد

**خليل بن سالم بن سليمان الفزاري
Khalil Salem Suleiman Al-Fazari**

أكاديمية السلطان قابوس لعلوم الشرطة - كلية الشرطة

Doi: 10.21608/jasep.2024.362475

استلام البحث: ٢٩ / ٤ / ٢٠٢٤

قبول النشر: ١٨ / ٥ / ٢٠٢٤

الفزاري، خليل بن سالم بن سليمان (٢٠٢٤). متطلبات وتحديات رفع جودة التعليم الشرطي في ضوء رؤية عمان ٢٠٤٠ من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٨(٣٩)، ٢٩٧ - ٣٥٤.*

<http://jasep.journals.ekb.eg>

متطلبات وتحديات رفع جودة التعليم الشرطي في ضوء رؤية عمان ٢٠٤٠ من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة المستخلص:

هدف البحث الحالي إلى تقييم واقع جودة التعليم الشرطي من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة. وتحديد أهم متطلبات وتحديات رفع جودة التعليم الشرطي في ضوء رؤية عمان ٢٠٤٠. واستقصاء آراء أعضاء هيئة التدريس حول التحسينات التي يمكن ادخالها في مناهج التعليم الشرطي لتتلاءم مع متطلبات رؤية عمان ٢٠٤٠، وتطوير معايير اختيار الضباط المرشحين. تم استخدام المنهج المزجي (المختلط). طُبِّقَ البحث في الفصل الدراسي الثاني من العام (٢٠٢٣)، تكونت عينة البحث الكمية من (٤٠٢) ضابطاً مرشحاً، وعدد (٢٥) من أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين بكلية الشرطة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وطبق عليهم مقياس واقع متطلبات وتحديات رفع جودة التعليم الشرطي في ضوء رؤية عمان ٢٠٤٠ من إعداد الباحث. أما عينة الدراسة النوعية (مجموعات النقاش البؤرية) فضمّت (١٩) من أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين بالكلية. وقد أظهرت النتائج أن من أهم متطلبات رفع جودة التعليم الشرطي؛ وجود معايير واضحة ومحددة للاستقطاب أعضاء هيئة التدريس للتدريس بالكلية، والتوازن في التأهيل والتدريب لضباط الشرطة بين الإعداد الأكاديمي والعسكري والنفسي، وتطوير المقررات الدراسية وأساليب التدريس لتتوافق مع متطلبات تحقيق رؤية عُمان ٢٠٤٠، واستحداث مقررات معرفية متقدمة تواكب تقدم التعليم الشرطي في العالم، إضافة لتطوير معايير اختيار الضباط المرشحين لبرامج التعليم الشرطي من خلال إضافة مقاييس لقياس السمات الشخصية والقدرات ومستوى الذكاء. وقدمت البيانات النوعية تفسيراً وفهماً أعمق لنتائج البحث الكمية. وبناءً على هذه النتائج برزت عدة توصيات منها: أهمية وجود معايير واضحة ومحددة في استقطاب أعضاء هيئة التدريس بكلية الشرطة وتأهيلهم التأهيل المناسب، مما ينعكس على جودة التدريس بها. وموائمة البرامج الأكاديمية لكلية الشرطة من حيث مدتها ومناهجها وأساليب التعليم والتقييم مع معايير الجودة، ومع متطلبات تحقيق رؤية عمان ٢٠٤٠. ومراجعة شاملة لمعايير اختيار الضباط المرشحين لبرامج التعليم الشرطي من حيث الشروط الأولية والعمر واللياقة البدنية والمؤهل وسنوات الخبرة.

الكلمات المفتاحية: جودة التعليم الشرطي، رؤية عمان ٢٠٤٠، كلية الشرطة.

Abstract:

The research aimed to evaluate the reality of the quality of police education from the perspective of students, faculty members, and lecturers at the Police College. It identifies the most important requirements and challenges in enhancing the quality of police education in light of Oman Vision 2040. It also explores the opinions of faculty members regarding the improvements that can be introduced into police education curricula to align with the requirements of Oman Vision 2040 and to develop selection criteria for officer candidates. A mixed-method approach was used. The research was applied in the second semester of the year 2023. The quantitative research sample consisted of 402 officer candidates and 25 faculty members and lecturers at the Police College, who were randomly selected, and a scale of the reality of the requirements and challenges of enhancing the quality of police education in light of Oman Vision 2040, prepared by the researcher, was applied to them. The qualitative research sample (focus group discussions) included 19 faculty members and lecturers at the college. The results showed that among the most important requirements for enhancing the quality of police education are the presence of clear and specific standards for recruiting faculty members to teach at the college, balancing the academic, military, and psychological training for police officers, developing the curricula and teaching methods to meet the requirements of achieving Oman Vision 2040, introducing advanced cognitive courses that keep pace with the advancement of police education in the world, and developing selection criteria for officer candidates for police education programs by adding measures to assess personal traits, abilities, and intelligence levels. The qualitative data provided a deeper explanation and understanding of the quantitative research results. Based on these results, several recommendations emerged, including the importance of having clear and specific standards in recruiting faculty members at the Police College and providing them with appropriate training, which reflects on the quality of teaching. Aligning the academic programs of the

Police College in terms of their duration, curricula, teaching methods, and evaluation with quality standards, and with the requirements of achieving Oman Vision 2040. A comprehensive review of the selection criteria for officer candidates for police education programs in terms of initial conditions, age, physical fitness, qualifications, and years of experience.

Keywords: Quality of police education, Oman Vision 2040, Police collage.

مقدمة

تضطلع شرطة عمان السلطانية بدور بالغ الأهمية في تحقيق الأهداف الأمنية لرؤية عمان ٢٠٤٠، لكونها الجهاز الحكومي المختص قانونياً بكفالة المحافظة على الأمن والعدل والنظام والاستقرار في المجتمع في كافة مجالات الحياة (الشعبي، ٢٠٢٢). ولقد حققت شرطة عمان السلطانية خلال مسيرة النهضة المباركة منجزات عديدة كماً وكيفاً، ويأتي في مقدمتها ما يتعلق بتطوير الكوادر البشرية، وتعد أكاديمية السلطان قابوس لعلوم الشرطة أحد أهم هذه الإنجازات؛ كونها المؤسسة التي تعنى بتطبيق سياسات التدريب والتأهيل لمنتسبي جهاز الشرطة.

إلا أن نجاح مؤسسات التعليم الشرطي مرتبط بقدرتها على الاختيار السليم لنوعية وطبيعة برامجها التدريبية، وطريقتها في تنفيذها وفقاً لأحدث الأنظمة التعليمية والتكنولوجية. بالإضافة إلى، توافقها مع حقائق وبيانات واحتياجات الميدان العملي. وحيث إن التميز المؤسسي هو غاية لجميع المؤسسات في مختلف القطاعات المدنية والأمنية، لذا فإنها تسعى لتطبيق معايير الجودة. إلا أن المنظور الأمني للجودة وللتميز في مؤسسات التعليم الشرطي له طبيعة خاصة؛ إذ يتطلب مواكبة كافة المستجدات خاصة في ظل ما يشهده العالم اليوم من تقدم تقني وتكنولوجي ومعرفي (أبو شامة، ٢٠١٦). الأمر الذي يحتم على مؤسسات التعليم الشرطي أن ترفع معايير ومستويات جودة برامجها وفقاً لأفضل المعايير المحلية والعالمية (إبراهيم، ٢٠٢٠).

ولقد أكد الملجاوي (٢٠٢٢) أن الشرطة قد تحولت من حرفة إلى مهنة وهذه المهنة تتطلب تعليماً ومؤهلات أكاديمية، لذا فإن العديد من الدول تُقصر هذه المهنة على حاملي المؤهل الجامعي؛ حيث أن الحاصلين على الشهادات الجامعية أكثر نضجاً وأكبر سناً ولديهم القدرة والمؤهل للتعامل والتفاعل مع الآخرين. لذا تولي سلطنة عمان اهتماماً واضحاً بتطوير التعليم بمختلف مجالاته ومنها التعليم الشرطي، فقد جاء التعليم كأحد أولويات رؤية عمان ٢٠٤٠ لإعطاء التركيز الكافي لتطوير التعليم، ووضع أهدافه وقياسه بالمؤشرات العالمية ومنها مؤشر الابتكار ومؤشر تنمية

التعليم للجميع، ومؤشر التنافسية العالمية المرتكز على المهارات (عمان، ٢٠٢٢). ولقد أشار الشعبي (٢٠٢٢) إلى أن تحقيق رؤية عمان ٢٠٤٠ يتطلب من جهاز الشرطة ترجمة توجهات الرؤية ذات الصبغة الأمنية إلى خطط عمل تنفيذية، يأتي في مقدمتها الارتقاء بالتعليم الشرطي وفقاً لمعايير ومؤشرات الجودة المحلية والدولية، وهذا يتطلب مراجعة وتعديل سياسات التعليم وخطط التدريب الشرطي السابقة لتتوافق مع متطلبات تحقيق الرؤية. بالإضافة إلى، التركيز على تطوير البحث العلمي ودعم الابتكار الشرطي.

إلا أن الفترة الأخيرة شهد التعليم الشرطي فيها تحديات كبيرة على المستوى العالمي، وهي تحديات تزامنت مع المتغيرات المجتمعية المتعددة الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية، والأمنية (حديان، ٢٠١٩)؛ فالمؤسسات التعليمية الأمنية جزء لا يتجزأ من البيئة العالمية تتأثر وتؤثر فيها مختلف التحديات والتغيرات السريعة المتلاحقة في مختلف المجالات (عادل، ٢٠١٧؛ الكبيسي، ٢٠١١).

وترى أكاديمية السلطان قابوس لعلوم الشرطة أن أهم متطلبات وتحديات العمل الشرطي، تتمثل في: التأكيد على جودة اختيار العناصر الراغبة والقادرة والمحفزة على العمل الشرطي، والارتقاء بالمناهج والمقررات التعليمية الشرطية النظرية والميدانية. كذلك، إكساب الكوادر الشرطية من الضباط وغيرها من الرتب المعارف والمهارات اللازمة في مختلف الأنشطة الشرطية الحديثة. بالإضافة إلى، دعم البحث العلمي والدراسات الشرطية المتخصصة (شرطة عمان السلطانية، ٢٠٢٢). إلا أن تطوير برامج التعليم الشرطي ليس بالأمر السهل وتواجهه العديد من التحديات؛ فقد أشار عبد المطلب (٢٠١٦) إلى أن العلوم الشرطية تتميز بالتداخل مع العلوم الأخرى فهي تتماس مع العلوم الاجتماعية والعلوم الطبيعية والعلوم الإنسانية مما يقتضي التطوير المستمر للتعليم الشرطي ليكون قائماً على تقنيات علمية وآليات مستمدة من المستجدات العلمية. كذلك، من المهم اتباع مناهج البحث العلمي في تطوير التعليم الشرطي وتحديث مناهجها لتوكل المستجدات العلمية والمعرفية والتقنية. لذا يحاول البحث الحالي التعرف إلى واقع التعليم الشرطي، واستكشاف أهم متطلبات وتحديات رفع جودته في ضوء رؤية عمان ٢٠٤٠ من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة.

مشكلة البحث

يشهد العالم اليوم تطوراً سريعاً ومتلاحقاً في شتى مجالات الحياة؛ وذلك نتيجة للثورة المعلوماتية والتقنية، الأمر الذي يدعو إلى عملية تطوير جميع عناصر منظومة التعليم الشرطي وتحديثها وتجويدها حتى تستجيب لمقتضى تلك التغيرات. ورغم ذلك

لا تزال معظم كليات الشرطة الخليجية تتسم بالتقليدية في برامجها وأساليبها رغم التحديات الحديثة المعاصرة التي تواجه هذا القطاع الحيوي، والثورة التكنولوجية والمعلوماتية التي فرضت نفسها على جميع القطاعات (الشعبي، ٢٠٢٢). وتمثل رفع جودة التعليم الشرطي أهم التحديات التي تواجه نظم التعليم الشرطي في جميع دول العالم، لاسيما أن تقارير المنظمات العالمية تؤكد على ضرورة إعادة النظر في فلسفة التعليم مع التركيز على أهمية وضع معايير أفضل لتحقيق جودة مخرجات التعليم (زرقان، ٢٠١٤).

ولقد ركزت الدراسات الحديثة في مجال التعليم الشرطي على أن رفع جودة التعليم الشرطي تقتضي ضرورة الابتعاد عن برامج التعليم التقليدية، والاتجاه نحو تطوير الاحترافية في برامج التعليم الشرطي (Paterson, 2011)، خاصة في ضوء التطورات المستمرة في مجال الشرطة؛ إذ أصبح التحديث هو الشغل الشاغل لتطوير القوى العاملة تلبية لمتطلبات القرن الحادي والعشرين. كما أن الطبيعة المتغيرة لعمل الشرطة تزيد من تعقيد متطلبات تطوير برامج التعليم الشرطي (Ramshaw & Soppitt, 2018). فلم تعد الجرائم ترتكب في صورها التقليدية كما كانت، بل ظهرت صوراً إجرامية أخرى أشد خطورةً وتعقيداً، كالإجرام المنظم العابر للحدود، والإجرام الإلكتروني، والإجرام الإشعاعي والبيولوجي والكيميائي، والإجرام البيئي، والإجرام الاقتصادي والمعلوماتي، وجرائم الإرهاب الدولي (الشعبي، ٢٠٢٢). لذلك، وضعت العديد من الكليات الشرطة برامجها الأكاديمية بالشراكة مع العديد من الجامعات. هذه البرامج، في الواقع، غيرت طبيعة التعليم الشرطي نظراً للتركيز بشكل خاص على المعرفة النظرية المرتبطة بالممارسة المهنية لعمل الشرطة مع تركيز أقل أو منعدم على التربية البدنية. تتمثل المهمة الأساسية للتغيير الجذري في التعليم الشرطي في جعل العمل الشرطي مهنة على مستوى الدراسات العليا (Strong, 2019). ولا يقتصر الأمر على استبدال برنامج التعلم والتطوير الأولي للشرطة أو منح جميع الضباط درجة جامعية، ولكن أيضاً جعل الضباط مهنيين أكاديمياً ومهنيًا لمواجهة التحديات المعقدة في العمل الشرطي المعاصر. وبعد دمج الممارسة في التعلم المهني أمرًا ضروريًا لإيجاد توازن بين النظرية والخبرة ضمن خطة الاحتراف في التعليم الشرطي، والتي تضمن حدوث التعلم مدى الحياة (Holmgren & Sjöberg, 2022).

وفي هذا الصدد تحتاج أكاديمية السلطان قابوس لعلوم الشرطة إلى مراجعة برامج ومناهج كلية الشرطة، وإيجاد مناهج متطورة بالاستفادة من أفضل الطرق والتجارب والممارسات العالمية لإعداد وتأهيل ضباط الشرطة لمواجهة متطلبات

المستقبل. كذلك تطوير شراكات فعالة لتطوير البرامج ومؤشرات جودتها ومؤامتها مع أهداف رؤية عمان ٢٠٤٠. كذلك الحال بالنسبة للمناهج وأساليب تدريسها؛ يؤكد الشعبيي (٢٠٢٢) أن الأساليب والطرائق التدريسية في العلوم الأمنية في عصر التقنية الرقمية والانفجار المعلوماتي يجب أن تنسم بالتنوع والتطور بحيث تركز على التعلم المستمر، وتنمية المهارة الذاتية، وغرس الدافعية للتعلم وتنمية التفكير النقدي والابتكاري، وأن المناهج الدراسية التي تقدمها كليات الشرطة كانت كافية سابقاً، حيث كانت معدلات الجريمة منخفضة وفي حدود شكلها التقليدي، أما الآن فإن الثورة الرقمية تستدعي إعادة النظر في مناهج وأساليب التعليم الأمني، ومحاولة تطويرها لتلبي وتتماشى مع التحديات الأمنية الراهنة والمستقبلية.

ولقد أشار الملجاوي (٢٠٢٢) إلى أن العديد من أجهزة الشرطة في أوروبا وأمريكا وبريطانيا وأستراليا تقوم وبصفة دورية بمراجعة شاملة لبرامجها التعليمية بهدف مواكبتها مع متطلبات المستقبل ومراحل التغيير التي تمر بها المجتمعات ومؤسساتها وتشتمل هذه المراجعة على برامج التدريب والتأهيل والتعليم وأساليبها، إضافة لمعايير اختيار المرشحين للعمل الشرطي. كما أكد المؤتمر الأوروبي لعلوم الشرطة لعام ٢٠٢١ بضرورة العناية بالتعليم الشرطي والاتجاه به نحو التخصصية والاحتراف (CEPOL, 2022). وأوصت دراسة الشعبيي (٢٠٢٢) بضرورة قيام جهاز شرطة عمان السلطانية بمراجعة لمنظومة التعليم والتدريب الشرطي، بدءاً من وضع المعايير لاختيار المرشحين للعمل الشرطي، ثم الاحترافية في تصميم الأنظمة والسياسات والمناهج التدريبية والتعليمية وفق مؤشرات الجودة العالمية من خلال الوفاء بمتطلبات الاعتماد الأكاديمي لتواكب الاحتياجات الأمنية المستحدثة.

ومن هذا المنطلق تنحصر مشكلة البحث الحالي حول ضرورة تحليل واقع جودة التعليم الشرطي من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة، والتعرف على أهم متطلبات وتحديات رفع جودته في ضوء رؤية عمان ٢٠٤٠، واستكشاف التحسينات الممكنة في المناهج ومعايير اختيار الضباط المرشحين وفقاً لآراء الأكاديميين في مجال التعليم الشرطي.

أسئلة البحث

١- إلى أي حد يختلف كل من: واقع جودة التعليم الشرطي، ومتطلبات برامج التعليم الشرطي، وتحديات برامج التعليم الشرطي في ضوء رؤية عُمان ٢٠٤٠ من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة من حيث الأهمية؟

- ٢- ما واقع جودة التعليم الشرطي من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة؟
- ٣- ما أهم متطلبات رفع جودة التعليم الشرطي في ضوء رؤية عمان ٢٠٤٠ من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة؟
- ٤- ما أهم تحديات رفع جودة التعليم الشرطي في ضوء رؤية عمان ٢٠٤٠ من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة؟
- ٥- هل توجد فروق دالة إحصائية بين آراء طلبة كلية الشرطة حول واقع جودة التعليم الشرطي تعزى للمتغيرات الديموغرافية: النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، الفئة العمرية، وسنوات الخبرة؟
- ٦- ما التحسينات التي يمكن ادخالها في مناهج التعليم الشرطي لتتلاءم مع متطلبات رؤية عمان ٢٠٤٠ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة؟
- ٧- كيف يمكن تطوير معايير اختيار الضباط المرشحين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة؟

أهداف البحث

- ١- تقييم واقع جودة التعليم الشرطي من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة.
- ٢- تحديد أهم متطلبات رفع جودة التعليم الشرطي في ضوء رؤية عمان ٢٠٤٠ من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة.
- ٣- استكشاف أهم تحديات رفع جودة التعليم الشرطي في ضوء رؤية عمان ٢٠٤٠ من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة.
- ٤- تمييز الفروق الدالة إحصائياً بين آراء الطلبة في كلية الشرطة حول واقع جودة التعليم الشرطي للمتغيرات الديموغرافية: النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، الفئة العمرية، وسنوات الخبرة.
- ٥- توضيح التحسينات التي يمكن ادخالها في مناهج التعليم الشرطي لتتلاءم مع متطلبات رؤية عمان ٢٠٤٠ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة.
- ٦- تطوير معايير اختيار الضباط المرشحين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة.

أهمية البحث

أولاً- الأهمية النظرية:

تأتي أهمية البحث الحالي في ضوء:

- 1- أهمية موضوع البحث الحالي؛ إذ أن التعرف إلى أهم متطلبات وتحديات رفع جودة التعليم الشرطي أصبح ضرورة ملحة في ظل التطور المستمر للتعليم الشرطي عالمياً، ومن أجل مواكبة احتياجات المستقبل ومؤامة التعليم الشرطي مع أهداف رؤية عمان ٢٠٤٠.
- 2- أهمية الفئات التي يستهدفها البحث الحالي؛ وهم فئة الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة فالمجتمع لا ينهض إلا من خلال الاهتمام بالعلم والعلماء وطلبة العلم.
- 3- أهمية البحث كونه الأول -على حد علم الباحث- التي سلط الضوء على جودة التعليم الشرطي في سلطنة عمان باستخدام منهجية تجمع بين الأساليب الكمية والنوعية بهدف تصميم برنامج مقترح للتعليم الشرطي تتلاءم معايير جودته مع متطلبات تحقيق اهداف رؤية عمان ٢٠٤٠.
- 4- أهمية دور البحث الحالي في إثراء المكتبة الأمنية العمانية بدراسة متعمقة حول موضوع متطلبات وتحديات رفع جودة التعليم الشرطي في ضوء رؤية عمان ٢٠٤٠ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة، مما يفتح الباب للباحثين لإجراء المزيد من الدراسات مستقبلاً عن هذا الموضوع المهم.

ثانياً- الأهمية التطبيقية:

- 1- يتوقع أن تسهم نتائج البحث في تطوير برامج التعليم الشرطي وترفع جودتها، الأمر الذي سيحسن من كفاءة مخرجات التعليم الشرطي ويسهم في بناء قدرات وطنية منافسة، وتوطين الصناعات الشرطة، وصولاً لبناء اقتصاد معرفي أمني وشرطي من شأنه تعزيز مكانة جهاز شرطة عمان السلطانية إقليمياً وعاملياً.
- 2- يتوقع أن يؤدي رفع جودة التعليم الشرطي إلى تحقيق أقصى درجات الأمن كتوجه استراتيجي تهدف إليه رؤية عمان ٢٠٤٠، وخفض معدلات الجريمة وتنمية المجتمع؛ إذ أن الجريمة هي من أبرز معوقات التنمية. وذلك من خلال الارتقاء بقدرات منتسبي جهاز الشرطة لإنفاذ القانون ومكافحة الجريمة.

٣- يتوقع أن يستفيد من نتائج البحث صناع القرار والمسؤولين في جهاز شرطة عمان السلطانية وتطوير برامج ومناهج العلوم الشرطية بكلية الشرطة، من خلال رصد التطورات الحاصلة في ميدان التعليم الشرطي واتجاهاته الحديثة.

مصطلحات البحث

- **الجودة:** عرف البكري (٢٠٠٢) الجودة بأنها: "قدرة المنتج والخدمة على الوفاء بتوقعات المستهلك أو حتى تزيد توقعات المستهلك". وهذا يعني أن الجودة هي مدى مطابقة أو استباق الخدمة لتوقعات العميل.

- **التعليم الشرطي:** تعرف أكاديمية السلطان قابوس لعلوم الشرطة (٢٠٢٢) التعليم الشرطي بأنه إعداد وتدريب وتأهيل منتسبي الشرطة، وتوفير البيئة العلمية والبحثية والتدريبية ووسائل الدعم اللازمة، وتعزيز العلاقة مع المؤسسات المهنية والمجتمعية ذات الصلة بما يحقق أهداف شرطة عمان السلطانية. وتعد كلية الشرطة والتي أنشئت في عام ١٩٨٠ الجهة الموكلة بإعداد وتأهيل ضباط شرطة عمان السلطانية، وضباط الأجهزة الأمنية الأخرى من داخل السلطنة وخارجها، وارتقت الكلية بصدور المرسوم السلطاني رقم ٢٠٢٣/٧٢ بتعديل بعض أحكام نظام كلية الشرطة.

- **رؤية عمان ٢٠٤٠:** رؤية عُمان 2040 هي المرجع الوطني للتخطيط الاقتصادي والاجتماعي لسلطنة عُمان خلال الفترة 2021-2040، ومنها تنبثق الاستراتيجيات الوطنية القطاعية والخطط الخمسية للتنمية. وقد أعدت الرؤية بمشاركة مجتمعية واسعة، وقد تم اعتماد وثيقة الرؤية من لدن المقام السامي لحضرة صاحب الجلالة السلطان هيثم بن طارق - حفظه الله ورعاه - في نهاية عام 2020، ليتم العمل عليها منذ بداية عام 2021، ولغاية 2040 (المجلس الأعلى للتخطيط، ٢٠١٩).

- **الضابط المرشح:** "كل من يتم قبوله للدراسة المنتظمة في كلية الشرطة" (أكاديمية السلطان قابوس لعلوم الشرطة، ٢٠٢٢).

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً- واقع التعليم الشرطي وتطور مفهومه

يرى الملجاوي (٢٠٢٢) أن أغلب دول العالم قد اتجهت إلى التعليم الشرطي كأداة لتحديث منظومة الشرطة، إلا أن التعليم الشرطي ذاته كمفهوم مازال محل جدل ونقاش في محتواه ومستوياته، نظرا للاختلاف في الرؤى والتوجهات لدى القائمين عليه. ولقد انعكس هذا التباين والاختلاف في طبيعة مفهوم التعليم الشرطي ومحتواه.



ولقد أشار الشعبي (٢٠٢٢) إلى مفهوم التعليم الشرطي، فهو يرى بأنه أكثر من مجرد جلوس الطلبة في الفصل الدراسي بهدف التخرج برتبة ضابط، بل إنه يستهدف تكوين وبناء عقيدة شرطية راسخة، وإعداد ضباط ملتزمين وقادرين على أداء الواجب الوطني، وتطبيق القانون ومحاربة الجريمة بكفاءة وفعالية، من خلال تطبيق ما تعلموه من معارف وخبرات شرطية.

ولقد ظل التعليم الشرطي موضوع نقاش ساخن طوال الأربعين عامًا الماضية. وخلال هذا الوقت، كانت الأدبيات الأكاديمية مليئة بالجدل والتساؤلات النقدية من قبل علماء وباحثين بارزين حول الاتجاهات التي يجب أن يتخذها تعليم الشرطة، والغرض الذي يجب أن يخدمه تعليم الشرطة. ومنذ ذلك الحين، لا تزال القضايا المتعلقة بالتعليم الشرطي مثل: ما يجب تدريسه للشرطة؟ وكيف؟ وبواسطة من؟ وفي أي إطار مفاهيمي أو تأديبي؟ تثار وتطرح من وقت لآخر (Kratcoski, 2004; Haberfeld, 2002). ولقد فسر جرين وتونج (Green & Tong, 2020) هذا الجدل؛ بأن تعليم وتدريب الشرطة قد تلقى القليل من الاهتمام البحثي؛ إذ ركزت أبحاث الشرطة في الغالب على فحص ممارسات الشرطة، بينما ركز القليل منها على محتوى أو نتائج تعليم وتدريب الشرطة. وعلى الرغم من وجود دراسات مبكرة في الولايات المتحدة حاولت تقييم مستوى التعليم الجامعي لضباط الشرطة إلا أنها لم تحقق نجاحا كبيرا في تحسين جودته (Vollmer, 1936; Wilson, 1968)؛ نظرا لعدم وجود قاعدة أدلة شاملة لتوجيه واضعي السياسات نحو تطوير مناهج تعلم الشرطة، وبرامج الإعداد والتأهيل الشرطي.

ومؤخرا، أصبح موضوع تعليم الشرطة مرة أخرى عند مفترق طرق، وعاد إلى الظهور كنقطة ساخنة للنقاش في أبحاث الشرطة المعاصرة. ويرجع ذلك جزئياً إلى تقارب العديد من حركات الإصلاح التربوي الهادفة إلى تطوير معايير جودة التعليم الشرطي، وتمهين العمل الشرطي، والاتجاه به نحو الاحتراف (Bartkowiak-Théron, 2019). وفي ظل ذلك، أدخلت العديدة من التطورات في مجال تعليم الشرطة في كل من أستراليا وأوروبا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة. ففي أستراليا، تقدم تعليم الشرطة بخطى ثابتة، لا سيما في ولايات نيو ساوث، وويلز، وتسمانيا، وفيكتوريا؛ إذ عقدت العديد من الشراكات التنظيمية بين الشرطة والجامعات في إطار تقديم خدمات التعليم الشرطي في مستويي البكالوريوس والدراسات العليا وفقا لاستراتيجيات حديثة ومعايير جودة شاملة تضمن احتراف الشرطة في جميع الولايات والأقاليم الأسترالية (Australia New Zealand Policing Advisory Agency, 2012).

ثانيا- معايير جودة برامج التعليم الشرطي ومتطلباتها

الجودة في المجال التربوي هي مجموعة من المعايير الهادفة إلى التحسين المستمر في المخرجات التعليمية. كذلك، تشير إلى المواصفات والخصائص المتوقعة من المخرجات، والعمليات، والأنشطة التي تتحقق من خلالها تلك المواصفات مع توفر أدوات وأساليب متكاملة تساعد المؤسسات التعليمية على تحقيق نتائج مرضية. ولقد ظهر مفهوم الجودة Quality في الولايات المتحدة الأمريكية في ثمانينات القرن الماضي على أثر التنافس الاقتصادي العالمي. إلا أن معايير الجودة تختلف باختلاف المجالات التي تطبقها وتبعاً لأنظمة التقييم التي تراقبها، ولكنها تتفق في كثير من المواصفات والمقاييس التي تستند إلى مبادئ ومرتكزات أساسية تركز على جودة المنتج النهائي مروراً بمختلف مراحل الإنتاج. أما الجودة في التعليم فأنها لا تخرج عن هذا الإطار إذ تهتم بمواصفات الخريجين ونتائج أدائهم الأكاديمي، مع القدرة على تجاوز المشاكل والتحديات التي قد تعترض مسارهم الأكاديمي (سليم، ٢٠١٥، ناس، ٢٠١٠). ومن معايير الجودة في التعليم الفنلندي: جودة المناهج، وجودة البنية التحتية، وجودة الإطار التربوي والإداري، وجودة التكوين الأساسي والمستمر، وحسن إدارة الموارد البشرية والمالية، والرضا عن الخدمات التعليمية، وتحسن مستوى الأداء الأكاديمي (Juusola, 2020).

وأما في المؤسسات التعليمية الأمنية، فقد أشار إبراهيم (٢٠٢٠) إلى أن ضمان التطبيق الفعال لنظام الجودة في المؤسسات التعليمية الأمنية يتطلب الاهتمام بجودة مدخلات النظام، والتي تشمل: الطلبة، وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، والمناهج. كذلك جودة عمليات التعليم والتعلم، والتدريب، والتقييم لضمان جودة المخرجات، وأن تعمل المناهج التعليمية الأمنية في مرحلة الدراسات العليا على دعم وترسيخ القيم والاجتماعية السائدة في المجتمع. فضلاً عن التعرف إلى المهارات الحديثة لحماية الشعوب من التيارات السلبية الهادمة.

وفي هذا الصدد، ناقشت بعض الدراسات السابقة متطلبات الجودة في التعليم الشرطي ومنها دراسة تيربسترا وشاب (Terpstra & Schaap, 2021) والتي نادى بضرورة إلزامية التعليم العالي لضباط الشرطة. كما حلت سياسات التعليم العالي للشرطة في كل من النرويج وفنلندا شمال الراين وستفاليا. كما ناقشت الظروف ووجهات نظر الجهات الفاعلة في إدخال وتطوير أنظمة التعليم العالي للشرطة، وتوقعاتها وحججها المتضمنة، وكيفية فهم أوجه التشابه والاختلاف بين البلدان الثلاثة في سياسات التعليم الشرطي. وقد بينت النتائج أن التعليم الشرطي العالي يسهم في مساعدة الشرطة على التكيف مع احتياجات المجتمع المتغير، وجعل مهنة الشرطة

أكثر جاذبية، ومنع تعليم الشرطة من التراجع مقارنة بالمهين المماثلة، وتحسين العلاقات بين الشرطة والمواطنين. وبالمثل، ووضحت دراسة هوف وفاليس Hove & Vallès, 2020) أن العمل الشرطي يعد من أكثر الوظائف تعقيداً وتحدياً في أي مجتمع. وبناء على ذلك، فإنه بالنظر إلى التغيرات الجيوسياسية التي واجهتها العالم وأوروبا بشكل خاص، فليس من المستغرب أن تتنوع أدوار الشرطة ويعدل تبعاً لذلك النظام الأوروبي المتعلق بالتعليم والتدريب الشرطة. ففي بريطانيا، أعيد تنظيم الشرطة الإسكوتلندية في عام ٢٠١٣ بدمج ثماني قوات شرطة إقليمية، بالإضافة إلى، إعادة تنظيم الخدمات المتخصصة التابعة لهيئة خدمة الشرطة الإسكوتلندية، بما في ذلك وكالة مكافحة الجريمة والمخدرات. ولقد تم ربط التعليم الشرطي بإطار التأهيل التربوي مع التركيز على إثراء الجانب النظري أثناء التدريب العملي.

بينما ناقشت دراسة مكماهون (McMahon, 2021) متطلبات جودة التعليم الشرطي في ظل تزايد معدلات استخدام القوة كقياس للعدالة الإجرائية من خلال التحقيق فيما إذا كانت زيادة المتطلبات التعليمية لإدارات الشرطة مرتبطة بمزيد من العدالة الإجرائية. وقد وجدت الدراسة أن تدريب الشرطة المجتمعية لمجندي الشرطة يزيد من معدلات العدالة، ولكنه يزيد أيضاً من استخدام القوة. ومع ذلك، يمكن تحسين هذا الوضع عن طريق تحويل أسلوب العمل من النظام القانوني إلى نظام الخدمة الشرطية. لذا، أوصت الدراسة بأنه يجب على إدارات الشرطة أن تعدل متطلبات التعليم العالي للشرطة مع مراعاة تغيير الأهداف التنظيمية لتكون موجهة نحو الخدمة الشرطية، وهذا يتطلب التدريب على الشرطة المجتمعية لجميع المجندين في الشرطة. ولخصت دراسة شوهيل (Shohel et al., 2020) التطور التاريخي لتعليم الشرطة في المملكة المتحدة، وبشكل أكثر دقة في إنجلترا وويلز، وسلطت الضوء على الاستراتيجيات الجديدة والتخطيط للتطوير المهني للشرطة. وقامت بمراجعة عدد كبير من الأبحاث التي أجريت حول الاحتراف في العمل الشرطي لتلبية احتياجات وتحديات القرن الحادي والعشرين، مع النظر في التطورات الأخيرة في تعليم وتدريب الشرطة. ولقد بينت النتائج أن هناك ثلاثة طرق تم تقديمها لتوظيف وتعليم ضباط الشرطة في إطار مؤهلات تعليم الشرطة (PEQF)، وهي: التلمذة المهنية لدرجة ضباط الشرطة (PCDA)، وبرنامج دخول حاملي الشهادات (DHEP)، ودرجة ما قبل الالتحاق (PJD). وتقدم مؤسسات التعليم الشرطي العالي، عبر برامجها مؤهلات مهنية للعمل الشرطي كمهنة على مستوى الدراسات العليا. وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه على الرغم من أن مؤسسات التعليم الشرطي قد تقدمت تقدماً ملحوظاً في تطوير برامجها، إلا أنها تعاني تحديات متعددة في إطار تنفيذ

التأهيل. أيضًا، هناك تحديات في الجوانب التربوية لتعليم الشرطة بما في ذلك الفعالية والتباين بين الأشكال المختلفة للتعليم والتعلم. كما طرحت الدراسة تحديات وآفاق جديد في برامج تعليم الشرطة. أيضًا، قدمت مقترحات مختلفة للشراكة في تقديم برامج التأهيل المهني للضباط.

وتطرق دراسة وليامز (Williams et al., 2019) إلى للتعقيد المتزايد في العمل الشرطي البريطاني، حيث تقوم كلية الشرطة بتنفيذ إطار تأهيل الشرطة من خلال أجنحة الاحتراف. هدفت الدراسة إلى تقييم فعالية توحيد معايير الدخول إلى الشرطة، والسماح للضباط العاملين بالحصول على اعتماد تدريبهم وفقا لخبراتهم السابقة. كذلك، تطوير منهج الشرطة في مؤسسات التعليم العالي للضباط الجدد. وتناولت الدراسة آراء الضباط حول مفهوم الاحتراف في التعليم الشرطي، ومشاركتهم في الإصلاحات المقترحة. قامت الدراسة بإجراء مقابلات نوعية متعمقة مع الضباط ذو الخبرة والحاصلين على مؤهل أكاديمي في العمل الشرطي. وتوصلت النتائج إلى أن العلاقة بين تعليم الشرطة وتطوير الاحتراف معقدة، وتحتاج إلى عدة متطلبات منها: الوثوق بالضباط وتشجيعهم على استخدام تعلمهم بطريقة تنمي إحساسهم الشخصي بالمهنية، تطوير منهج موحد، وتقييم سلوك الضباط.

وتناولت دراسة السكارنة (٢٠١٣) متطلبات الجودة الشاملة في الأداء الشرطي من خلال تطبيق منهج إدارة الجودة الشاملة. إضافة إلى، إمكانية الاستفادة من منهج إدارة الجودة الشاملة في تقليل كلفة الخدمات الأمنية، ومعرفة فائدة تطبيق الجودة في المؤسسات الشرطية ودورها في الارتقاء بمستوى الخدمات الأمنية. توصلت الدراسة الى أن الجودة أصبحت من العناصر الضرورية لنجاح المؤسسات الشرطية وتحسين مستوى تقديمها للخدمات الامنية. واستشهدت الدراسة بالتجارب والممارسات الناجحة في تطبيق الجودة في دول العالم كالتجربة الامريكية والسنغافورية ودبي وأبو ظبي. أوصت الدراسة بضرورة العمل على توفير معايير الجودة لدى العاملين بالأجهزة الشرطية، واقناع القيادات الإدارية باتخاذ قرارات تطبيقها. كذلك، ضرورة نشر ثقافة الجودة على جميع قطاعات الاجهزة الشرطية حتى يتوافر المناخ التنظيمي للتطبيق. كذلك وضع برامج متطورة وفعالة للتعليم الشرطي، وتشجيع الابداع والابتكار الشرطي، والعمل على تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة بالاستفادة من تجارب الدول المتقدمة.

ووضحت دراسة الزيات (٢٠٠٠) أن متطلبات إعداد رجل الشرطة يجب أن تتجاوز مرحلة التدريب البدني والتكوين القانوني إلى إعداد نفسي متوازن، يضمن الحد الأدنى من الثبات النفسي في مواجهة الضغوط التي يتعرض لها ضباط الشرطة.

ولا يكفي إعداد ضباط الشرطة لمواجهة هذه الضغوط والتعامل معها، بل يجب مسبقاً القيام باختبار دقيق للضباط المرشحين الذين يمتلكون الثبات النفسي. ولقد ركزت الدراسة على دور البرامج النفسية في اختبارات القبول للطلبة بالمعاهد الشرطة، وكذلك دور البرامج النفسية في إعداد طلبة المعاهد الشرطة.

ثالثاً- تحديات تحسين جودة التعليم الشرطي

هناك الكثير من التحديات تواجه تحسين جودة النظام التعليمي ومنها: نقص الكوادر المتخصصة، وعدم توفر الدعم الفني اللازم، وضعف البنية التحتية لخدمة تقنية المعلومات والاتصالات، والكلفة المادية لتوفير الأجهزة والبرمجيات عالية الجودة، وعدم توفر البيانات الضخمة وخوارزميات التعلم والتشغيل الآلي، وقلة الوعي بتوظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في التعليم (الشمري، ٢٠٢٢).

ولقد تناولت قله من الدراسات السابقة تحديات التعليم والعمل الشرطي ومنها دراسة فوتشس (Fuchs, 2021)، والتي تطرقت إلى تحديات العمل الشرطي في ألمانيا خلال جائحة كوفيد-١٩، وتأثيراتها على ضباط الشرطة ومستويات الإجهاد لديهم، وصحتهم النفسية، ومطالبهم، وموارد هم لمواجهة أزمة كوفيد-١٩، فضلاً عن تأثيرها على تدريب الشرطة وعواقبه الناتجة من الافتقار إلى الإعداد الرقمي والمعدات والبنية التحتية الرقمية، والعديد من التحديات الأخرى المتعلقة بالجيل الجديد من مجندي الشرطة (الجيل Z) الذي يتطلب أسلوب جديد للقيادة، والضرر المحتمل لسمعة الشرطة بسبب القضايا المتعلقة بالتطرف والعنصرية. علاوة على التحديات الجديدة في عمل الشرطة اليومي مثل الجرائم الإلكترونية وتعقيد العمليات، مما يطرح تساؤلات عديدة حول مدى استعداد الشرطة لمواجهة هذه التحديات وإدارتها والتغلب عليها بعد الجائحة استعداداً للمستقبل.

وهدفت دراسة هاركين وويلان (Harkin & Whelan, 2021) إلى تسليط الضوء على الاحتياجات التدريبية لدى ضباط الشرطة في وحدات الجريمة السيبرانية في استراليا، وتكون مجتمع الدراسة من ضباط الشرطة والعاملين غير المحلفين بالقسم في وحدات الجريمة السيبرانية في المؤسسات الشرطة في استراليا، واشتملت عينة الدراسة على (٦٦ ضابط شرطة وعامل غير محلف للقسم شاركوا في الاستبانة المسحية الإلكترونية، ٤٣ ضابط وعامل غير محلف شاركوا في المقابلات الشخصية) من ثلاث وحدات للجريمة السيبرانية في المؤسسات الشرطة في استراليا، واستخدمت الدراسة منهج دراسة الحالة الاستكشافي، كما استعانت الدراسة بالاستبانة المسحية الإلكترونية والمقابلات الشخصية المباشرة كأدوات للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أولاً: وجود تصورات لدى ضباط

الشرطة والعاملين غير المحلفين في وحدات الجريمة السيبرانية حول القصور في التدريب على الجرائم السيبرانية والبحث والتحري الرقمي مما يمثل تحدياً كبيراً في وحدات الجريمة السيبرانية في المؤسسات الشرطة. ثانياً: وجود قصور لدى ضباط الشرطة في الخطوط الأمامية حول الاستجابة لطلبات المواطنين حول الجريمة السيبرانية بسبب عدم القدرة على الفهم والإجابة، وتواجه إدارة المؤسسات الشرطة مشكلات في عدم التقويم والتعقيد في الأنشطة المطلوبة في الوحدات المتخصصة في الجريمة السيبرانية. ثالثاً: وجود قصور لدى ضباط المباحث والتحريات بسبب المشكلات التقنية وعدم اكتساب المهارات المطلوبة للتعامل مع الجرائم السيبرانية. رابعاً: تتضمن الاحتياجات التدريبية في وحدات الجريمة السيبرانية المناهج الدراسية المتقدمة حول أنواع الجرائم السيبرانية وكيفية البحث والتحري فيها وأساليب التعامل مع الشبكات الافتراضية الخاصة وأساسيات التعامل مع الجرائم التقنية من خلال الهجمات السيبرانية المختلفة. كما أوصت الدراسة بضرورة توفير البرامج التدريبية في المؤسسات الشرطة حول التعامل مع الجرائم السيبرانية، إضافة لإجراء المزيد من الدراسات المستقبلية حول المهارات والقدرات لدى ضباط الشرطة للتعامل مع الجريمة السيبرانية.

وحددت دراسة لوفس ووسيم (Laufs & Waseem, 2020) التحديات غير المتوقعة التي سببتها جائحة كوفيد-١٩ على عمل ضباط الشرطة. قامت الدراسة بمراجعة ٧٢ دراسة منشورة حول عمل الشرطة أثناء وبعد الكوارث الطبيعية وحالات الطوارئ الصحية العامة كجائحة كوفيد-١٩، وحللت أكثر القضايا شيوعاً وأفضل الممارسات تطبيقاً في سياق التعامل مع الحالات الطارئة. كشفت نتائج تحليل الأدبيات السابقة عن أربع فئات من القضايا التي أثرت في هذا السياق، وهي: العلاقات بين الشرطة والمجتمع، والصحة العقلية والنفسية لضباط الشرطة، والتحديات داخل جهاز الشرطة، والتعاون والتنسيق بين وحدات الشرطة.

رابعاً- معايير اختيار الضباط المرشحين

نظراً لتعدد مسؤوليات وواجبات أجهزة الشرطة وتشعب مهامها، كونها المسؤولة عن الحفاظ على الامن والآداب العامة وحماية الأرواح والاعراض والممتلكات وكفالة الطمأنينة والسكينة في كل المجتمعات؛ كان لزاماً أن يتم اختيار ضباط الشرطة بعناية فائقة، وضرورة أن يكون لديهم كفايات وقدرات شخصية تؤهلهم من أداء مهامهم المتعددة بكفاءة، وعلى جهات الموارد البشرية وكليات ومعاهد الشرطة وضع معايير موضوعية وشاملة لاستقطاب أفضل الكفاءات.

ولقد تناولت بعض الدراسات السابقة الصفات الشخصية والاختبارات النفسية للضباط المرشحين ومعايير اختيارهم منها، دراسة تاليريكو وآخرون (Talerico et al., 2024) هدفت لعمل مقارنة لدرجات الاختبار النفسي للضباط المرشحين Minnesota Multiphasic Personality Inventory-3 (MMPI-3) الذي يستخدم لتقييم الصحة النفسية والشخصية للأفراد في مجموعة متنوعة من السياقات، ويهدف هذا لتقديم صورة شاملة للميول والسلوكيات والأفكار التي قد تكون موجودة لدى الفرد، بما في ذلك الأمراض النفسية المحتملة، وتقييم الشخصية لأغراض التوظيف، والتقييم الطبي. ويُعتبر MMPI-3 نسخة محدثة من الإصدارات السابقة من اختبار MMPI وقد تم تطويره لتحسين دقته واستجابته للتغيرات في المجتمع والثقافة. طبقت الدراسة على عينة من (٥٢٧) مرشحاً للشرطة، (٤٥٥) منهم ذكور و(٧٢) إناث، وشمل القياس حساب الارتباطات بين درجات MMPI-3 والمتغيرات التاريخية ذات الصلة بالوظيفة. وقياس تحليل الانحدار المتعدد لمقارنة العلاقات بين درجات MMPI-3 والمتغيرات التاريخية الذي أظهر فروق تبعاً لمتغير الجنس. وتم عمل دليل إحصائي للمفاضلة بين صحة الرجال والنساء في فحص ضباط الشرطة.

كما بحثت دراسة أونو وآخرون (Ono et al., 2011) مدى ارتباط القدرة المعرفية وأبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والذكاء العاطفي، بالتدريب والأداء الوظيفي للمحققين الجنائيين الفيدراليين في الولايات المتحدة. تم جمع مقاييس أداء التدريب خلال برنامج تدريبي مدته (١٧) أسبوعاً. ثم جمع مقاييس الأداء الوظيفي بعد عام واحد من إكمال المحققين لبرنامج التدريب. كانت سمة يقظة الضمير مرتبطة بدرجة ضعيفة بأداء التدريب، بينما ارتبطت القدرة الإدراكية والذكاء العاطفي بشكل إيجابي مع الأداء الوظيفي. وارتبطت سمة العصائية سلباً بالأداء الوظيفي. وناقشت الدراسة الفوائد النسبية لاستخدام مقاييس الذكاء العاطفي ومقاييس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لاختيار وكلاء إنفاذ القانون.

وتناولت دراسة ساندرز (Sanders, 2008) فائدة استخدام العوامل الخمسة الكبرى للشخصية للتنبؤ بأداء ضباط الشرطة، وإمكانية استخدامها كوسيلة لاختيار ضباط الشرطة المجيدين، تكونت عينة الدراسة من (٩٦) ضابط شرطة من ثمانية أقسام مختلفة للشرطة، وتوصلت النتائج بأن مقياس العمر والسلوك يتنبأ بشكل أفضل بالأداء الوظيفي مقارنة بالسمات الشخصية. وأن عمر الضابط يرتبط بشكل كبير بأدائه الوظيفي لاحقاً، واوصت الدراسة بضرورة

تطوير معايير اختيار الضباط وإدخال اختبارات السمات والصفات الشخصية لانتقاء أفضل المترشحين؛ وبالتالي جودة الأداء الوظيفي لضباط الشرطة.

خامساً- خلاصة ما توصلت إليه الدراسات السابقة

إن مفهوم التعليم الشرطي مازال محل جدل ونقاش في محتواه ومستوياته، نظرا للاختلاف في الرؤى والتوجهات في القائمين عليه (الملجاوي، ٢٠٢٢)، ولقد أظهرت العديد من حركات الإصلاح أهمية تطوير معايير تعليم الشرطة، ومهنية الشرطة، والاتجاه به نحو الاحتراف، وأدى ذلك إلى تطورات كبيرة في مجال تعليم الشرطة في أستراليا وأوروبا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة (Bartkowiak-Théron, 2019). يتطلب ضمان التطبيق الفعال لنظام الجودة في المؤسسات التعليمية الأمنية ضرورة الاهتمام بجودة مدخلات النظام التعليمي، وتشمل: الطلبة، وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، والمناهج (إبراهيم، ٢٠٢٢).

عرضت العديد من الدراسات متطلبات جودة التعليم العالي لضباط الشرطة؛ إذ تتطلب زيادة الاهتمام بدراسة اتجاهات وديناميكيات نظام الشرطة، وإيجاد مناهج جديدة ومرنة لضمان إدخال تغييرات وابتكارات فعالة (Okhrimenko et al., 2020). ونظرا لأن العلاقة بين تعليم الشرطة وتطوير الاحتراف معقدة، فهي تحتاج إلى عدة متطلبات منها: الوثوق بالضباط وتشجيعهم على استخدام تعلمهم بطريقة تنمي إحساسهم الشخصي بالمهنية، تطوير منهج موحد، وتقييم سلوك الضباط (Williams et al., 2019). كما يحتاج تعليم الشرطة إلى التركيز على كيفية ربط "التعلم بالممارسة"، والحاجة إلى بناء قاعدة معرفية قوية تقوم على تطوير العلاقة بين العلم (المفاهيم، والنظريات) والممارسة (الخبرة العملية) في التعليم الشرطي (Huisjes et al., 2018). ويرى السكارنة (٢٠١٣) أن الجودة الشاملة في الأداء الشرطي تتطلب تطبيق منهج إدارة الجودة الشاملة. وهناك متطلبات تكنولوجية تسهم في تحسين جودة التعليم الشرطي تتمثل في تحديد معايير جودة المعلومات الأمنية، والاستعانة بنظم وتكنولوجيا المعلومات في عملية صنع القرار الشرطي، وتوظيف تكنولوجيا المعلومات في العمل الأمني (محمد، ٢٠١٢). ومن متطلبات إعداد رجل الشرطة، الإعداد النفسي المتوازن، والحرص على توفر الحد الأدنى من الثبات النفسي في شخصية ضباط الشرطة المرشحين نظرا للضغوط التي يتعرضون لها أثناء عملهم (الزيات، ٢٠٠٠).

وبالمقابل هناك تحديات تعيق تحسين جودة التعليم الشرطي؛ فمن التحديات غير المتوقعة التي سببتها جائحة كوفيد-١٩ في عمل ضباط الشرطة: تعقيد العلاقات بين الشرطة والمجتمع، وقضايا الصحة العقلية والنفسية لضباط، والتحديات داخل جهاز

الشرطة، وتحديات التعاون والتنسيق بين وحدات الشرطة (Laufs & Waseem, 2020). أيضاً، هناك بعض جوانب القصور في برنامج الإعداد والتأهيل الشرطي تتمثل في: الاقتصار على جوانب الإعداد الأكاديمي بشقيه القانوني والشرطي، وكذلك التدريبات البدنية والعملية تجعل من رجل الشرطة إنساناً ألياً ينفذ التعليمات، ويطبق القانون (عباس، ٢٠١٧). ومن التحديات التي يواجهها الضباط المتدربون: عدم ملائمة موقع التدريب، وأساليب التدريب، وموضوعات التدريب (محرابة، ١٩٩٧). وتناولت قلة من الدراسات معايير اختيار الضباط المرشحين في منظمات الشرطة الحديثة، ومن أهم المعايير التي ينبغي توافرها في ضباط الشرطة ان يكون لديهم ثبات انفعالي عالي، ودرجة مرتفعة من الثقة والاستقلالية والقيادة، والتحلي بضبط النفس وتحمل المسؤولية (Okhrimenko, et al., 2022). بالمثل، فان من خصائص الشخصية المثالية لضباط الشرطة، قدرتهم على تكوين علاقات جيدة مع المواطنين ومستوى عالي من المعرفة ومهارات القيادة (Inzunza & Wikstrom, 2020). كما ترتبط القدرة المعرفية وسمات الشخصية والذكاء العاطفي بالأداء الوظيفي الفعال للضباط خلال أدائهم لمختلف المهام الموكلة لهم في ميادين العمل المتعددة (Ono et al., 2011)، إضافة، أن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعمر الضابط يتنبأان بجودة الأداء الوظيفي (Sanders, 2008).

منهجية البحث وإجراءاته

منهج البحث

تم استخدام المدخل المزجي (المختلط) التقاربي المتوازي، المتمثل في الدمج بين المنهج الكمي والمنهج النوعي في بحث واحد.

مجتمع البحث وعينته

يتكون مجتمع البحث من طلبة كلية الشرطة في أكاديمية السلطان قابوس لعلوم الشرطة، ويبلغ عددهم (٧٢١) ضابط مرشح، وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين بالكلية وعددهم (٢٥)، وذلك في الفصل الدراسي الثاني للعام (٢٠٢٣)، حيث بلغت عينة البحث الوصفية (٤٠٢) ضابطاً مرشحاً، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، أما بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين فتم إشراكهم جميعاً في عينة الدراسة وطبق عليهم مقياس واقع متطلبات وتحديات رفع جودة التعليم الشرطي في ضوء رؤية عمان ٢٠٤٠. أما عينة الدراسة النوعية (مجموعات النقاش البؤرية) فتمت (١٩) من أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في الكلية، وتم مناقشتهم في مجموعتين تكونت المجموعة الأولى من (١٠) أعضاء والمجموعة الثانية من (٩) أعضاء. وفقاً للمتغيرات الديموغرافية، وفي ضوء هذه المتغيرات

يمكن تحديد خصائص أفراد عينة البحث على النحو التالي:

١) النوع الاجتماعي

تم تقسيم النوع الاجتماعي إلى مجموعتين وهما: الذكور والإناث، كما هو موضح بجدول (١).

جدول ١: توزيع عينة البحث حسب متغير النوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي	العدد	النسبة
ذكر	٤١٣	٩٦.٧%
انثى	١٤	٣.٣%
المجموع	٤٢٧	١٠٠%

يتضح من جدول (١) أن الذكور يمثلوا (٤١٣) فردًا بنسبة بلغت (٩٦.٧%)، والإناث وبلغ عددهن (١٤) بنسبة (٣.٣%) فقط، وشكل (١) يوضح توزيع النوع الاجتماعي بالنسبة للذكور والإناث.

٢) المسمى الوظيفي

تم تقسيم المسمى الوظيفي إلى مجموعتين أيضًا وهما: ضابط مرشح (وهي فئة الطلبة)، وأكاديميين (وهي فئة المحاضرين)، كما هو موضح بجدول (٢).

جدول ٢: توزيع عينة البحث حسب متغير المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	العدد	النسبة
ضابط مرشح	٤٠٢	٩٤.١٥%
أكاديمي	٢٥	٥.٨٥%
المجموع	٤٢٧	١٠٠%

من جدول (٢) يتضح أن متغير المسمى الوظيفي قسم إلى ضابط مرشحين ويمثلون (٤١٣) فردًا بنسبة بلغت (٩٤.١٥%)، وأكاديميين وبلغ عدده (٢٥) أكاديمي بنسبة (٥.٨٥%) فقط، وشكل (٢) يوضح توزيع متغير المسمى الوظيفي (ضابط مرشح، أكاديمي).

٣) المؤهل العلمي

تم تقسيم المؤهل العلمي إلى أربع مجموعات وهي: مؤهل الدبلوم العام، ودرجة الدبلوم، ودرجة البكالوريوس، وأخيرًا حملة الماجستير والدكتوراه، كما هو موضح بجدول (٣).

جدول ٣: توزيع عينة البحث حسب متغير المسمى الوظيفي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة
الدبلوم العام	٥٥	١٢.٨٨%

الدبلوم	٥٤	١٢.٦٥%
البكالوريوس	٢٨٦	٦٦.٩٨%
الماجستير + الدكتوراه	٣٢	٧.٤٩%
المجموع	٤٢٧	١٠٠%

من جدول (٣) يتضح أن متغير المؤهل العلمي قد قسم إلى أربع مجموعات وهي: حملة الدبلوم العام وبلغ عددهم (٥٥) ضابطا مرشحا وبنسبة بلغت (١٢.٨٨%)، وحملة مؤهل الدبلوم وبلغ عددهم (٥٤) ضابطا مرشحا وبنسبة بلغت (١٢.٦٥%)، والمجموعة الثالثة حملة مؤهل البكالوريوس وبلغ عددهم (٢٨٦) ضابطا مرشحا، وبنسبة بلغت (٦٦.٩٨%)، أما المجموعة الأخيرة فكانت من حملة مؤهل الماجستير والدكتوراه وقد بلغ عددهم (٣٢) ضابطا وبنسبة بلغت (٧.٤٩%) وشكل (٣) يوضح توزيع متغير المؤهل العلمي.

٣) الفئة العمرية

تم تقسيم الفئة العمرية إلى ثلاثة مجموعات وهي: الفئة الأولى (٢٥- أقل من ٣٥ سنة)، والمجموعة الثانية (٣٥-أقل من ٤٥ سنة)، والمجموعة الثالثة (٤٥ سنة أو أكثر)، كما هو موضح بجدول (٤).

جدول ٤: توزيع عينة البحث حسب متغير الفئة العمرية

الفئة العمرية	العدد	النسبة
٢٥-أقل من ٣٥ سنة	٢٢١	٥١.٧٦%
٣٥-أقل من ٤٥ سنة	١٥٨	٣٧.٠٠%
٤٥ سنة أو أكثر	٤٨	١١.٢٤%
المجموع	٤٢٧	١٠٠%

يتضح من جدول (٤) أن متغير الفئة العمرية قد تركز بشكل كبير في الفئة العمرية الأولى بعدد (٢٢١) فرداً وبنسبة مئوية بلغت (٥١.٧٦%) من العينة الكلية، في حين بلغ عدد من تتراوح أعمارهم من (٣٥) سنة إلى أقل من (٤٥) سنة (١٥٨) فرد وبنسبة مئوية بلغت (٣٧%)، أما الفئة الأكبر سناً وهم أكبر من (٤٥) سنة فقد بلغ عددهم (٤٨) فرداً وبنسبة مئوية بلغت (١١.٢٤%)، وشكل (٤) يوضح توزيع عينة البحث وفق متغير الفئة العمرية

٤) سنوات الخبرة

تم تقسيم متغير سنوات الخبرة في مجال العمل الشرطي إلى ثلاث مجموعات وهي: الخبرة أقل من ١٠ سنوات، والمجموعة الثانية لديهم سنوات خبرة من ١٠ سنوات وأقل من ٢٠ سنة، أما المجموعة الثالثة والأخيرة فكانت لديهم سنوات خبرة أكثر من ٢٠ سنة، وجدول (٥) يوضح

توزيع عينة البحث حسب متغير سنوات الخبرة.

جدول ٥: توزيع عينة البحث حسب متغير سنوات الخبرة

تصنيف المتغيرات	العدد	النسبة
١- أقل من ١٠ سنوات	١٤٩	٣٤.٨٩%
١٠- أقل من ٢٠ سنة	٢٠٠	٤٦.٨٤%
٢٠ سنة أو أكثر	٧٨	١٨.٢٧%
المجموع	٤٢٧	١٠٠%

من جدول (٥) يتضح أن من كان لديهم سنوات خبرة أقل من ١٠ سنوات وقد بلغ عدد الأفراد في هذه المجموعة (١٤٩) ضابطاً مرشحاً، وبنسبة بلغت (٣٤.٨٩%)، كما كان عدد من لديهم سنوات خبرة من ١٠ سنوات وأقل من ٢٠ سنة (٢٠٠) فرد وبنسبة مئوية بلغت (٤٦.٨٤%)، أما الفئة الثالثة والأخيرة فبلغ عدد من لديهم سنوات خبرة أكثر من ٢٠ سنة (٧٨) فرد وبنسبة مئوية بلغت (١٨.٢٧%)، وشكل (٥) يوضح توزيع عينة البحث حسب متغير عدد سنوات الخبرة.

أدوات البحث

أولاً: مقياس واقع ومتطلبات وتحديات برامج التعليم الشرطي في ضوء رؤية عمان ٢٠٤٠

تم بناء مقياس لمعرفة واقع ومتطلبات وتحديات التعليم الشرطي في ضوء رؤية عمان ٢٠٤٠، وتم توزيعه على عينة البحث من الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية شرطة بهدف التعرف على نقاط الضعف في برامج التعليم الشرطي من أجل تسليط الضوء عليها عند تحديث البرامج الأكاديمية. وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في الاستجابة لعبارات المقياس المكون من (٣٠) عبارة موزعة على ثلاثة محاور رئيسية، وهي:

- واقع برامج التعليم الشرطي: ويشتمل على (١٠) عبارات.
 - متطلبات برامج التعليم الشرطي: ويشتمل على (١٠) عبارات.
 - تحديات برامج التعليم الشرطي: ويشتمل على (١٠) عبارات.
- الخصائص السيكومترية للمقياس :

أولاً: الصدق

١- الصدق الظاهري

قام الباحث بالتحقق من دلالات صدق المحتوى للمقياس من خلال عرضه بصورته الأولى، والمكون من ٣٠ فقرة على ١٠ محكمين من ذوي الاختصاص في

التعليم الشرطي، وتم التحكيم وفق معايير محددة مثل دقة الصياغة اللغوية وسلامتها، ووضوح الفقرة ومدى مناسبتها للهدف النهائي من المقياس، وتم الأخذ بالتعديلات المقترحة التي وافق عليها (٨٠%) من المحكمين.

٢- صدق الارتباط الداخلي

تم حساب دلالات صدق البناء للمقياس من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية تضم ٤٠ ضابطاً مرشحاً و١٠ من أعضاء هيئة التدريس في كلية الشرطة، تم اختيارهم من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها، وقد تم حساب معاملات الارتباط بين الدرجة على كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس، ويبين الجدول (٦) قيم معاملات الارتباط لكل فقرة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وهذا ما يتضح من خلال استعراض نتائج الجدول التالي:

جدول ٦: قيم معاملات ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس واقع ومتطلبات وتحديات برامج التعليم الشرطي في ضوء رؤية عمان ٢٠٤٠ بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة

المرتبة	معامل الارتباط مع المحور	المرتبة	المرتبة	معامل الارتباط مع المحور	المرتبة	معامل الارتباط مع المحور	المرتبة	معامل الارتباط مع المحور	المرتبة
١	.810*	٦	.575*	١	.956*	٦	.920*	١	.579*
٢	.803*	٧	.645*	٢	.963*	٧	.898*	٢	.822*
٣	.774*	٨	.561*	٣	.850*	٨	.944*	٣	.893*
٤	.578*	٩	.668*	٤	.837*	٩	.709*	٤	.887*
٥	.577*	١٠	.757*	٥	.930*	١٠	.930*	٥	.521*

** دالة عند 0.01 * دالة عند 0.05

يتضح من جدول (٦) أن قيم معاملات الارتباط بين الفقرات والمحور الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً، ما عدا الفقرة ٥ من محور متطلبات برامج التعليم الشرطي حيث تم حذفها من المقياس، وبذلك يعتبر المقياس صادقاً لما وضع لقياسه. وبناء على ما تم فقد تم حذف فقرة واحدة، وبهذا أصبح المقياس مكوناً في صورته النهائية من ٢٩ فقرة، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور من المحاور والدرجة

الكلية للمقياس، وذلك لمعرفة مدى ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس، وهذا ما يتضح من خلال استعراض نتائج الجدول (٧):

جدول ٧: معامل الارتباط بين محاور واقع ومتطلبات وتحديات برامج التعليم الشرطي والدرجة الكلية للمقياس

المحاور	معامل الارتباط
واقع التعليم الشرطي	0.932**
متطلبات برامج التعليم الشرطي	0.973**
تحديات برامج التعليم الشرطي	0.931**
** دالة عند 0.01	* دالة عند 0.05

يتضح من جدول (٧) أن قيم معاملات الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للمقياس قد تراوحت بين (0.931-0.973) وهي قيم دالة إحصائياً، وتعتبر مؤشر جيد للحكم على صدق الأداة.

ثانياً: الثبات

١- الثبات باستخدام معامل ألفا

تم التحقق من ثبات مقياس واقع ومتطلبات وتحديات برامج التعليم الشرطي في ضوء رؤية عمان ٢٠٤٠، على مستوى المحاور والدرجة الكلية باستخدام معامل الفا كرونباخ، وجدول (٨) يوضح ذلك.

جدول ٨: قيم معاملات ألفا لثبات محاور مقياس واقع ومتطلبات وتحديات برامج التعليم الشرطي

م	المحاور	معامل ألفا
١	واقع التعليم الشرطي	0.870
٢	متطلبات برامج التعليم الشرطي	0.943
٣	تحديات برامج التعليم الشرطي	0.928
	الثبات الكلي للمقياس	0.968

يتضح من جدول (٨) أن قيم معاملات ثبات مقياس مقياس واقع ومتطلبات وتحديات برامج التعليم الشرطي في ضوء رؤية عمان ٢٠٤٠ باستخدام معامل ألفا تتراوح بين (0.٨٧٠ - 0.943)، كما بلغت قيمة الثبات الكلية للمقياس (٠.٩٦)، وهي قيم مناسبة تدل على تمتع فقرات المقياس بثبات جيد.

٢- الثبات عن طريق التجزئة النصفية

كما تم حساب الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية وذلك بحساب معامل الارتباط بين الفقرات ذات الأرقام الفردية والفقرات ذات الأرقام الزوجية ثم تصحيح معامل الارتباط باستخدام معادلة (سبيرمان - براون) للتحقق من ثبات المقياس،



وبلغت قيمة الثبات (0.984)، وهي قيمة تؤكد على ثبات المقياس وإمكانية الاعتماد عليه والوثوق في نتائجه.

ثانياً: استمارة مناقشة المجموعات البورية (خاصة للبيانات النوعية): تم إعداد استمارة مناقشة المجموعات البورية تتضمن مجموعة من الأسئلة توجه لأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين بكلية الشرطة. وتهدف الأسئلة إلى مناقشة التحسينات التي يمكن ادخالها في مناهج التعليم الشرطي، ومعايير اختيار الضباط المرشحين للالتحاق بكلية الشرطة. بحيث تم خلال مجموعات النقاش البورية (المناقشة المنظمة) سؤال المشاركين بسلسلة من الأسئلة المعدة سلفاً، والتي من خلالها يتلقى المشاركون الأسئلة في نفس الوقت وبفس الترتيب ويكون دور الباحث محايداً وميسراً (العبد الكريم، ٢٠١٩)، حيث قام الباحث بتحكيم الأسئلة المعدة في استمارة المناقشة البورية مع عدد من الخبراء وذوي الاختصاص .

نتائج البحث ومناقشتها

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول: إلى أي حد يختلف كل من: واقع جودة التعليم الشرطي، ومتطلبات برامج التعليم الشرطي، وتحديات برامج التعليم الشرطي في ضوء رؤية عُمان ٢٠٤٠ من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة من حيث الأهمية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى واقع التعليم الشرطي، ومتطلبات برامج التعليم الشرطي وتحدياتها في ضوء رؤية عُمان ٢٠٤٠ لدى الضباط المرشحين وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين بكلية الشرطة، وجدول (٩) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وأهمية كل مجال من المجالات الثلاثة.

جدول ٩: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحاور والدرجة الكلية

للمقياس مرتبة تنازلياً

تسلسل	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
٢	متطلبات برامج التعليم الشرطي	٣.١٥٤	١.٢٤٤	١	متوسط
١	واقع جودة التعليم الشرطي	٣.٠٥٨	٠.٨٨٩	٢	متوسط
٣	تحديات برامج التعليم الشرطي	٣.٠٥٨	١.١٠٠	٣	متوسط
	الكلية	٣.٠٩٠	١.٠٢٢		متوسط

يتضح من جدول (٩) أن مستوى واقع ومتطلبات وتحديات برامج التعليم الشرطي في ضوء رؤية عُمان ٢٠٤٠ لدى الضباط المرشحين وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين بكلية الشرطة جاء بشكل عام متوسط، إذ بلغ المتوسط



الحسابي الكلي (٣.٠٩٠) بانحراف معياري (١.٠٢٢)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للمحاور الثلاثة بين (٣.٠٥٨ إلى ٣.١٥٤)، وقد جاءت هذه المتوسطات معبرة عن مستوى متوسط أيضاً.

أما بالنسبة للمحاور المختلفة، فقد جاء المحور الثاني "متطلبات برامج التعليم الشرطي" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.١٥٤) بانحراف معياري (١.٢٤٤) وبمستوى تقدير متوسط، وفي المرتبة الثانية ظهر المحور الأول "واقع التعليم الشرطي" وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٠٥٨) بانحراف معياري (٠.٨٨٩) وبمستوى تقدير متوسط، بينما جاء المحور الثالث "تحديات برامج التعليم الشرطي" بالمرتبة الثالثة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٠٥٨) أيضاً وانحراف معياري (١.١٠٠) وبمستوى تقدير متوسط.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني: ما واقع جودة التعليم الشرطي في ضوء رؤية عُمان ٢٠٤٠ من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة؟

للإجابة عن هذا السؤال، فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارة المحور الأول (واقع جودة التعليم الشرطي)، والترتيب فيما بينها وفق المتوسطات الحسابية، والحكم عليها وفق المعيار الوارد بجدول (١٠) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات والدرجة الكلية لمستوى محور (واقع التعليم الشرطي) لدى الضباط المرشحين وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين بكلية الشرطة.

جدول ١٠: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات والدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
٣	الأساليب التعليمية المعتمدة حالياً في التعليم الشرطي أساليب تقليدية وتحتاج للتطوير بما يتناسب مع التقدم التكنولوجي لهذا العصر	٣.١٧	١.٤٨٢	١	متوسط
٩	تعكس مخرجات برامج التعليم الشرطي جودة برامج التأهيل والتدريب الشرطي الحالية	٣.١١	١.١٢٤	٢	متوسط
٨	تتوافق برامج التعليم الشرطي الحالية مع أهداف رؤية عُمان ٢٠٤٠	٣.٠٨	١.١٣٨	٣	متوسط
٢	تعتبر المعايير الحالية لاختيار المرشحين لبرامج التعليم الشرطي ملائمة	٣.٠٨	١.٢٨٦	٤	متوسط

فاعلية برنامج إرشادي في تنمية مهارات اتخاذ القرار لتحسين صورة الجسد... خليل الفزاري

متوسط	٥	١.٣٤٩	٣.٠٦	٦	هناك نقص في المقررات المهارية (العملية) لبرنامج التعليم الشرطي الحالية
متوسط	٦	١.٢١٠	٣.٠٥٣	٧	اختيار الأكاديميين في كلية الشرطة يتم بعناية فائقة مما ساهم في رفع مستوى التعليم الشرطي
متوسط	٧	١.٤٧٥	٣.٠٥	١	مدة الدراسة بكلية الشرطة كافية لتزويد الضابط المرشح بالمهارات الضرورية للقيام بمهام عمله مستقبلاً
متوسط	٨	١.٥٠٨	٣.٠٥	١٠	تحتاج برامج التعليم الشرطي الحالية للتطوير الشامل
متوسط	٩	١.١٩١	٣.٠٠	٤	المقررات الدراسية النظرية لبرنامج التعليم الشرطي كافية وشاملة
متوسط	١٠	١.٢٨٠	٢.٩٥	٥	هناك ضعف في توظيف التكنولوجيا الحديثة في التعليم الشرطي
متوسط		٠.٨٨٩	٣.٠٥٨		إجمال المحور الأول

من جدول (١٠) يتضح أن مستوى محور "واقع جودة التعليم الشرطي" جاء متوسطاً - كما سبقت الإشارة إلى ذلك-، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (٣.٠٥٨) بانحراف معياري (٠.٨٨٩)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات بين (٢.٩٥ إلى ٣.١٧)، وجاءت في المستوى المتوسط أيضاً، وفيما يلي توضيح لترتيب هذه الفقرات وفق أهميتها حيث جاءت الفقرة الثالثة ونصها: "الأساليب التعليمية المعتمدة حالياً في التعليم الشرطي أساليب تقليدية وتحتاج للتطوير بما يتناسب مع التقدم التكنولوجي لهذا العصر" بالمرتبة الأولى بأعلى متوسطاً حسابياً بلغ (٣.١٧) وبانحراف معياري (١.٤٨٢) وبمستوى تقدير متوسط، وفي المرتبة الثانية وبمستوى تقدير متوسط أيضاً جاءت الفقرة الدالة على أن مخرجات برامج التعليم الشرطي "تعكس جودة برامج التأهيل والتدريب الشرطي" متوسطاً حسابياً بلغ (٣.١١) وبانحراف معياري (١.١٢٤). وفي الإطار نفسه جاءت العبارة المعبرة على أن برامج التعليم الشرطي الحالية "تتوافق مع أهداف رؤية عمان ٢٠٤٠" محتلة المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٠٨) وبانحراف معياري (١.١٣٨)، وبمستوى تقدير متوسط.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث: ما أهم متطلبات رفع جودة التعليم الشرطي في ضوء رؤية عمان ٢٠٤٠ من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة؟

للإجابة عن هذا السؤال، فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارة المحور الثاني، والترتيب فيما بينها وفق



المتوسطات الحسابية، والحكم عليها وفق المعيار الوارد بجدول بجدول (١١) يوضح هذه المتوسطات والانحرافات المعيارية للفقرات والدرجة الكلية لمحور **متطلبات برامج التعليم الشرطي** لدى الضباط المرشحين وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين بكلية الشرطة.

جدول ١١: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات والدرجة الكلية لمستوى محور متطلبات برامج التعليم الشرطي

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
١٧	الإعداد النفسي المتوازن لضباط الشرطة، مهم لتطوير التعليم الشرطي.	٣.٢٣٤	١.٧٥٥	١	متوسط
١٣	تتطلب رفع جودة التعليم الشرطي رفع معايير اختيار الضباط المرشحين لبرامج التعليم الشرطي	٣.٢١٥	١.٣٥٨	٢	متوسط
١٥	أساليب التدريس يجب أن تتطور لتتوافق مع متطلبات تحقيق رؤية عُمان ٢٠٤٠.	٣.٢٠٤	١.٥٦٨	٣	متوسط
١١	أرى ضرورة تدريب الضباط على استخدام أحدث تقنيات المعلومات والنكاه الاصطناعي في العمل الشرطي	٣.١٩٠	١.٧٧١	٤	متوسط
١٢	من المهم استحداث مقررات معرفية متقدمة تواكب تقدم التعليم الشرطي في العالم.	٣.١٨٧	١.٧٣٣	٥	متوسط
١٩	تحتاج مناهج التعليم الشرطي للتحديث لتتواكب مع المتغيرات الأمنية الحديثة.	٣.١٤٣	١.٦١٦	٦	متوسط
١٦	تتطلب رفع جودة التعليم الشرطي، تطوير أساليب تقييم أداء المتدربين.	٣.١٣٣	١.٣٨٣	٧	متوسط
١٨	الوسائل والتقنيات التعليمية المستخدمة في التدريس حديثة ومناسبة لتحقيق أهداف برامج التعليم الشرطي.	٣.١٢٤	١.٢٦٢	٨	متوسط
١٤	تكفي مدة الدراسة والمؤهل الذي يحصل عليه الضابط المرشح للتأهيل في المجال الشرطي.	٣.١١٠	١.٥٣٠	٩	متوسط

متوسط	٣.١٥٤	١.٢٤٤	إجمال المحور الثاني
متوسط	٣.١٥٤	١.٢٤٤	إجمال المحور الثاني
<p>يبين جدول (١١) أن مستوى محور متطلبات برامج التعليم الشرطي جاء متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (٣.١٥٤) بانحراف معياري (١.٢٤٤)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات بين (٣.١١٠، ٣.٢٣٤)، وجاءت جميعها في المستوى المتوسط.</p> <p>ومن خلال نتائج جدول (١١) جاءت الفقرة السابعة عشرة ونصها " الإعداد النفسي المتوازن لضباط الشرطة، مهم لتطوير التعليم الشرطي" بالمرتبة الأولى بأعلى متوسطاً حسابياً بلغ (٣.٢٣٤) وبانحراف معياري (١.٧٥٥) وبمستوى تقدير متوسط، وبالمرتبة الثانية جاءت العبارة المعبرة عن جودة التعليم الشرطي فأنها " تتطلب رفع معايير اختيار الضباط المرشحين لبرامج التعليم الشرطي" بمتوسط حسابي (٣.٢١٥) وبانحراف معياري (١.٣٥٨).</p> <p>وبناء على هذه النتائج يتضح أن مستوى جودة التعليم في كلية الشرطة بأكاديمية السلطان قابوس لعلوم الشرطة جاء متوسطاً، ولرفع جودة التعليم الشرطي جاءت العبارات الخمس الأولى كأعلى متوسط حسابي وهي: أولاً: "الإعداد النفسي المتوازن لضباط الشرطة، مهم لتطوير التعليم الشرطي". ثانياً: "تتطلب رفع جودة التعليم الشرطي رفع معايير اختيار الضباط المرشحين لبرامج التعليم الشرطي". ثالثاً: "أساليب التدريس يجب أن تتطور لتتوافق مع متطلبات تحقيق رؤية عُمان ٢٠٤٠". رابعاً: "أرى ضرورة تدريب الضباط على استخدام أحدث تقنيات المعلومات والذكاء الاصطناعي في العمل الشرطي". خامساً: "من المهم استحداث مقررات معرفية متقدمة تواكب تقدم التعليم الشرطي في العالم". وبالتالي ربما التركيز على هذه النقاط سيساهم في رفع جودة التعليم الشرطية.</p> <p>وفي ضوء نتائج الدراسات السابقة المرتبطة بجودة التعليم الشرطي، وجد الباحث أن نتائج البحث الحالي اتفقت نسبياً مع بعض الدراسات مثل: دراسة (الزيات، ٢٠٠٠)، ودراسة (Laufs & Waseem, 2020)، التي بينت أن متطلبات إعداد ضباط الشرطة يتجاوز مرحلة التدريب البدني والتكوين القانوني إلى إعداد نفسي متوازن يضمن الحد الأدنى من الثبات الانفعالي في مختلف سياقات العمل، وأن الصحة النفسية والعقلية للضباط أولوية. ودراسة (Okhrimenko et al., 2020) و (الشمرى، ٢٠٢٢) التي توصلت إلى أن رفع جودة التعليم الشرطي يتطلب تحسين البيئة التعليمية لتكوين شخصية مثالية لضباط الشرطة وإدخال المحتويات الالكترونية في برامجها لرفع كفاءتهم المهنية، وتوظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في التعليم.</p> <p>كما اتفقت الدراسات السابقة مع نتائج هذا البحث بأن من متطلبات جودة</p>			

التعليم الشرطي وجود معايير عالية لاختيار الضباط المرشحين لبرامج التعليم الشرطي، حيث توصلت نتائج دراسة (Talerico et al., 2024)، ودراسة (Okhrimenko et al., 2022)، ودراسة (Ono et al., 2011)، ودراسة (Sanders, 2008) لضرورة تحسين آلية الاختيار للموظفين في منظمات الشرطة الحديثة، وتطوير معايير اختيار الضباط وإدخال اختبارات السمات والصفات الشخصية لانتقاء أفضل المترشحين؛ وبالتالي جودة الأداء الوظيفي لضباط الشرطة، واستخدام مقاييس لتقييم الصحة النفسية والشخصية للأفراد، وتقديم صورة شاملة للميول والسلوكيات والأفكار التي قد تكون موجودة لدى الفرد، وناقشت الفوائد النسبية لاستخدام مقاييس الذكاء العاطفي ومقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لاختيار وكلاء إنفاذ القانون.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع: ما أهم تحديات رفع جودة التعليم الشرطي في ضوء رؤية عُمان ٢٠٤٠ من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة؟

للإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارة المحور الثالث، والترتيب فيما بينها وفق المتوسطات الحسابية، والحكم عليها وفق المعيار الوارد بجدول (١٢) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات والدرجة الكلية لمستوى محور **تحديات برامج التعليم الشرطي** لدى الضباط المرشحين وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين بكلية الشرطة.

جدول ١٢: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات والدرجة الكلية لمستوى محور تحديات برامج التعليم الشرطي

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
٢٧	نقص التأهيل النفسي للضباط أثناء الدراسة يحد من إمكانية تطوير التعليم الشرطي	٣.١٣١	١.٦١٣	١	متوسط
٢١	يعد نقص الكوادر التدريسية المتخصصة أحد أهم تحديات رفع جودة التعليم الشرطي	٣.١٢٩	١.٤٣٧	٢	متوسط
٢٢	نقص الدعم الفني اللازم للتدريب العملي يقلل من كفاءة مخرجات التعليم الشرطي	٣.١١٥	١.٤٧٢	٣	متوسط
٢٨	تركيز برامج التعليم الشرطي على الإعداد العسكري والبدني يعيق تزويد الضباط بالمهارات المعرفية الضرورية	٣.٠٨٤	١.٦٦٨	٤	متوسط
٢٣	ضعف البنية التحتية لخدمات تقنية المعلومات والاتصالات تحد من إمكانية تطوير التعليم الشرطي	٣.٠٥٦	١.٣٩١	٥	متوسط

فاعلية برنامج إرشادي في تنمية مهارات اتخاذ القرار لتحسين صورة الجسد ... خليل الفزاري

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
٢٤	نقص الأجهزة والبرمجيات المساندة تحد من إمكانية تطوير التعليم الشرطي	٣.٠٢٥	١.٣٣٦	٦	متوسط
٢٦	عدم تركيز برامج التعليم الشرطي الحالية على المهارات والسمات الشخصية	٣.٠٤٩	١.٣٨٤	٧	متوسط
٢٠	ضعف الإعداد الرقمي والمهارات السيبرانية هو أحد التحديات التي تواجه التعليم الشرطي	٣.٠٤٩	١.٣٣٤	٨	متوسط
٢٥	طرق التدريس المتبعة في كلية الشرطة تقليدية ولا تساعد على بناء القدرات	٢.٩٨٤	١.٢١٣	٩	متوسط
٢٩	تركيز المناهج التعليمية ومحتواها على العلوم الشرطية والقانونية يحد من جودة التعليم الشرطي	٢.٩٣٧	١.٢١٥	١٠	متوسط
	الكلية	٣.٠٥٨	١.٠٩٩		متوسط

يبين جدول (١٢) أن مستوى محور تحديات برامج التعليم الشرطي جاء متوسطاً بشكل عام، إذ بلغ المتوسط الحسابي للمحور الثالث (تحديات برامج التعليم الشرطي) (٣.٠٥٨) بانحراف معياري (١.٠٩٩)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات بهذا المحور ما بين (٢.٩٣٧) إلى (٣.١٣١)، وجاءت جميعها في المستوى المتوسط.

ومن نتائج جدول (١٢) جاءت الفقرة ٢٧ والمتعلقة بالتأهيل النفسي للضباط ونصها: (نقص التأهيل النفسي للضباط أثناء الدراسة يحد من إمكانية تطوير التعليم الشرطي) بالمرتبة الأولى بأعلى متوسطاً حسابياً والذي بلغ (٣.١٣١) وبانحراف معياري (١.٦١٣) وبمستوى تقدير متوسط، والمرتبة الثانية جاءت الفقرة المتعلقة الكوادر التدريسية المتخصصة متمثلة بالعبارة ٢١ ونصها: (يعد نقص الكوادر التدريسية المتخصصة أحد أهم تحديات رفع جودة التعليم الشرطي) بمتوسط حسابي (٣.١٢٩) وانحراف معياري (١.٤٣٧).

وبناء على هذه النتائج يتضح أن أبرز تحديات برامج التعليم الشرطي هي: أولاً: "نقص التأهيل النفسي للضباط أثناء الدراسة يحد من إمكانية تطوير التعليم الشرطي". ثانياً: "نقص الكوادر التدريسية المتخصصة أحد أهم تحديات رفع جودة التعليم الشرطي". ثالثاً: "نقص الدعم الفني اللازم للتدريب العملي يقلل من كفاءة مخرجات التعليم الشرطي". رابعاً: "تركيز برامج التعليم الشرطي على الإعداد العسكري والبدني يعيق تزويد الضباط بالمهارات المعرفية الضرورية". على اعتبار أن هذه العبارات حصلت على أعلى مستوى حسابي في هذا المحور؛ وبالتالي تعتبر من أبرز التحديات من وجهة نظر الباحثين.



وفي ضوء نتائج الدراسات السابقة المرتبطة بتحديات برامج التعليم الشرطي، وجد الباحث أن نتائج البحث الحالي اتفقت نسبياً مع بعض الدراسات مثل: دراسة (الشمري، ٢٠٢٢) التي توصلت إلى أن نقص الكوادر المتخصصة، ونقص الدعم الفني من أبرز تحديات جودة النظام التعليمي. ودراسة (إبراهيم، ٢٠٢٠) التي توصلت إلى أن ضعف مدخلات النظام في المؤسسات التعليمية العسكرية كأعضاء هيئة التدريس المتخصصين؛ يحد من الجودة. ودراسة (الزيات، ٢٠٠٠) التي توصلت إلى أن التأهيل الصحيح لرجل الشرطة يتطلب إعداد نفسي متوازن. واختلفت مع نتائج دراسة (محاربة، ١٩٩٧) التي أشارت يان أبرز تحديات تدريب الشرطة عدم ملائمة مكان التدريب وأساليبه.

خامساً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طلبة كلية الشرطة حول واقع جودة التعليم الشرطي تعزى للمتغيرات الديموغرافية: النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، الفئة العمرية، وسنوات الخبرة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (ت) للفروق بين المتوسطات غير المرتبطة واختبار تحليل التباين الأحادي، وفي حال وجود فروق دالة إحصائية سيتم استخدام اختبار (LSD) لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات، وسيتم إجراء المعالجات وفق المتغيرات الديموغرافية كما يلي:

أ- النوع الاجتماعي

بالرجوع إلى توزيع أفراد العينة من طلبة كلية الشرطة وفق النوع الاجتماعي فكان توزيعهم (٣٨٨) طالبا، (١٤) طالبة، ولكي يمكن دراسة الفروق بين آراء طلبة كلية الشرطة حول واقع جودة التعليم الشرطي، وفق متغير النوع الاجتماعي لزم الأمر سحب عينة من الطلبة الذكور تكافئ (٣) أمثال عينة الإناث، وفيما يلي جدول (١٣) يوضح نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لدراسة آراء طلبة كلية الشرطة حول واقع جودة التعليم الشرطي في سلطنة عُمان.

جدول ١٣: نتائج اختبار (ت) بين المتوسطات لآراء طلبة كلية الشرطة حول واقع جودة التعليم الشرطي بكلية الشرطة وفق متغير النوع الاجتماعي

المحور	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
الأول: واقع التعليم الشرطي	ذكور	٤٢	٣.١٢١	٠.٨٢٧	١.٤٧٦	٠.١٤٦	غير دالة
	إناث	١٤	٢.٧٥٠	٠.٧٧٧			
الثاني: متطلبات برامج التعليم الشرطي	ذكور	٤٢	٣.٠٧١	١.٣٨٧	١.٤٧٩	٠.١٤٥	غير دالة
	إناث	١٤	٢.٤٦٨	١.٠٨٧			

فاعلية برنامج إرشادي في تنمية مهارات اتخاذ القرار لتحسين صورة الجسد ... خليل الفزاري

الثالث: تحديات برامج التعليم الشرطي	ذكور	٤٢	٢.٩٥٠	١.١١٥	١.١٣٣	٠.٢٦٢	غير دالة
	إناث	١٤	٢.٥٦٤	١.٠٦٧			
الاستبانة ككل	ذكور	٤٢	٣.٠٤٧	١.٠٤٣	١.٤٢٤	٠.١٦٠	غير دالة
	إناث	١٤	٢.٥٩٩	٠.٩٤٤			

من جدول (١٣) قد تراوحت قيم (ت) من (١.١٣٣ إلى ١.٤٧٩) وكانت جميعها غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، وبالتالي يمكن القول بقبول الفرض الصفري الذي ينص على "عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأراء طلبة كلية الشرطة حول واقع جودة التعليم الشرطي بسلطنة عمان وفق متغير النوع الاجتماعي".

ب- المؤهل العلمي

بالرجوع إلى توزيع أفراد العينة من طلبة كلية الشرطة وفق المؤهل العلمي فكان توزيعهم كما يلي: (٥٥) طالباً من حملة الدبلوم العام، (٥٣) طالباً من حملة الدبلوم، (٢٩٤) من حملة البكالوريوس، ولكي يمكن دراسة الفروق بين آراء طلبة كلية الشرطة حول واقع جودة التعليم الشرطي، وفق متغير المؤهل العلمي تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، وجدول (١٤) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي وفق كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة.

جدول ١٤: تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين المتوسطات لأراء الطلبة في شرطة عُمان السلطانية حول واقع جودة التعليم الشرطي وفق متغير المؤهل العلمي

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية
الأول: واقع التعليم الشرطي	بين المجموعات	٨٠.٨٥٢	٢	٤٠.٤٢٦		
	داخل المجموعات	٢٤٩.٦١٧	٣٩٩	٠.٦٢٦	٦٤.٦١٩	٠.٠٠٠
	الكلية	٣٣٠.٤٦٩	٤٠١			
الثاني: متطلبات برامج التعليم الشرطي	بين المجموعات	٢٤٤.٥٢٦	٢	١٢٢.٢٦٣		
	داخل المجموعات	٥٥٢.٩٤٩	٣٩٩	١.٣٨٦	٨٨.٢٢٣	٠.٠٠٠
	الكلية	٧٩٧.٤٧٥	٤٠١			
الثالث: تحديات برامج التعليم الشرطي	بين المجموعات	١١٠.٥٣٠	٢	٥٥.٢٦٥		
	داخل المجموعات	٣٨٩.٥٤٥	٣٩٩	٠.٩٧٦	٥٦.٦٠٦	٠.٠٠٠
	الكلية	٥٠٠.٠٧٥	٤٠١			
الاستبانة ككل	بين المجموعات	١٣٣.٩٤٠	٢	٦٦.٩٧٠		
	داخل	٣٣٢.٩١٩	٣٩٩	٠.٨٣٤	٨٠.٢٦٣	٠.٠٠٠

من نتائج تحليل التباين الأحادي الموضحة بجدول (١٤) والخاصة بدلالة الفروق بين آراء الطلبة في شرطة عمان السلطانية حول واقع جودة التعليم الشرطي وفق متغير المؤهل العلمي، يلاحظ أن قيم (ف) قد تراوحت من (٥٦.٦٠٦) إلى (٨٨.٢٢٣) وكانت جميعها قيم دالة عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.001)$ بالنسبة لكل المحاور والدرجة الكلية، ولمعرفة اتجاه الفروق بين المجموعات المختلفة وفق متغير المؤهل العلمي تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للمتوسطات الحسابية، وجدول (١٥) يوضح هذه المتوسطات والانحرافات المعيارية وحجم العينات لكل محور من المحاور الثلاثة والاستبانة ككل.

جدول ١٥: المتوسطات والانحرافات المعيارية وحجم العينات لكل محور من المحاور الثلاثة والاستبانة ككل وفق متغير المؤهل العلمي

المحور	المجموعة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأول: واقع التعليم الشرطي	الدبلوم العام	٥٥	٣.٨٣٦٤	٠.٤٠٦١٤
	الدبلوم	٥٣	٣.٧١٣٢	٠.٤٥٨٢٧
	البكالوريوس أو أعلى	٢٩٤	٢.٧٦٦٧	٠.٨٨٥٥٩
	العينة الكلية	٤٠٢	٣.٠٣٧٩	٠.٩٠٧٨١
الثاني: متطلبات برامج التعليم الشرطي	الدبلوم العام	٥٥	٤.٤٠٠٠	٠.٣٤٥١٩
	الدبلوم	٥٣	٤.٣٨٧٨	٠.٤٠٦٨٦
	البكالوريوس أو أعلى	٢٩٤	٢.٦٣٤٥	١.٣٥٤٩٤
	العينة الكلية	٤٠٢	٣.١٠٧٢	١.٤١٠٢٢
الثالث: تحديات برامج التعليم الشرطي	الدبلوم العام	٥٥	٣.٩٥٦٤	٠.٤٥١٢٤
	الدبلوم	٥٣	٣.٨١٣٢	٠.٥٥٠٥٤
	البكالوريوس أو أعلى	٢٩٤	٢.٧٠٦١	١.١١٢٧٤
	العينة الكلية	٤٠٢	٣.٠٢٣١	١.١١٦٧٢
الاستبانة ككل	الدبلوم العام	٥٥	٤.٠٥٢٧	٠.٢٨٦١٢
	الدبلوم	٥٣	٣.٩٥٧١	٠.٣١٢٤٧
	البكالوريوس أو أعلى	٢٩٤	٢.٧٠٤٧	١.٠٥٠٦٣
	العينة الكلية	٤٠٢	٣.٠٥٤٣	١.٠٧٩٠٠

وجداول (١٦) يوضح نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للمتوسطات الحسابية بين المجموعات المختلفة لكل محور والاستبانة ككل وفق متغير المؤهل العلمي، ومن

الجدير بالذكر أنه سيتم عرض النتائج التي يوجد بينها فروق بين المجموعات. جدول ١٦: نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للمتوسطات الحسابية للمجموعات المختلفة لكل محور من المحاور الثلاثة والاستبانة ككل وفق متغير المؤهل العلمي

المحور	المقارنة بين المؤهلات العلمية		الفرق بين المتوسطات	القيمة الاحتمالية
	المؤهل الأول	المؤهل الثاني		
الأول: واقع التعليم الشرطي	الدبلوم العام	البكالوريوس	*١.٠٦٩٦٢	٠.٠٠٠
	الدبلوم	البكالوريوس	*٠.٩٤٦٤٧	٠.٠٠٠
الثاني: متطلبات برامج التعليم الشرطي	الدبلوم العام	البكالوريوس	*١.٧٦٥٤٥	٠.٠٠٠
	الدبلوم	البكالوريوس	*١.٧٥٣٣٠	٠.٠٠٠
الثالث: تحديات برامج التعليم الشرطي	الدبلوم العام	البكالوريوس	*١.٢٥٠٢٤	٠.٠٠٠
	الدبلوم	البكالوريوس	*١.١٠٧٠٩	٠.٠٠٠
الاستبانة ككل	الدبلوم العام	البكالوريوس	*١.٣٤٧٩٣	٠.٠٠٠
	الدبلوم	البكالوريوس	*١.٢٥٢٣٣	٠.٠٠٠

من جدول (١٦) يمكن ملاحظة أن الفروق في المحاور الثلاثة والدرجة الكلية للاستبانة كانت في صالح مجموعتي مؤهل الدبلوم العام ومؤهل الدبلوم في مقابل مؤهل البكالوريوس.

ج- الفئة العمرية

تم تقسيم الفئة العمرية إلى ثلاث مجموعات وهي: الفئة الأولى (٢٥- أقل من ٣٥ سنة)، والمجموعة الثانية (٣٥- وأقل من ٤٥ سنة)، والمجموعة الثالثة (٤٥ سنة أو أكثر)، ولمعرفة دلالة الفروق بين آراء الطلبة في شرطة عُمان السلطانية حول واقع جودة التعليم الشرطي، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، وجدول (١٧) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي وفق كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة وفق متغير الفئة العمرية.

جدول ١٧: تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين المتوسطات لآراء الطلبة في شرطة عُمان السلطانية حول واقع جودة التعليم الشرطي وفق متغير الفئة

العمرية

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية
الأول: واقع التعليم الشرطي	بين المجموعات	٤٦.٥١٢	٢	٢٣.٢٥٦	٣٢.٦٧٨	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات الكلي	٣٨٣.٩٥٦	٣٩٩	٠.٧١٢		
الثاني: متطلبات	بين المجموعات	١٠٥.٣٦٤	٢	٥٢.٦٨٢	٣٠.٣٧١	٠.٠٠٠



			داخل المجموعات	٦٩٢.١١٢	٣٩٩	١.٧٣٥	برامج التعليم الشرطي
			الكلية	٧٩٧.٤٧٥	٤٠١		
			بين المجموعات	٤٥.٧٦٨	٢	٢٢.٨٨٤	الثالث: تحديات
٠.٠٠٠	٢٠.٠٩٨		داخل المجموعات	٤٥٤.٣٠٧	٣٩٩	١.١٣٩	برامج التعليم الشرطي
			الكلية	٥٠٠.٠٧٥	٤٠١		
			بين المجموعات	٦١.٨٥٠	٢	٣٠.٩٢٥	الاستبانة ككل
٠.٠٠٠	٣٠.٤٦٦		داخل المجموعات	٤٠٥.٠١٠	٣٩٩	١.٠١٥	
			الكلية	٤٦٦.٨٦٠	٤٠١		

من نتائج تحليل التباين الأحادي الموضحة بجدول (١٩) والخاصة بدلالة الفروق بين آراء الطلبة في شرطة عُمان السلطانية حول واقع جودة التعليم الشرطي وفق متغير الفئة العمرية، يلاحظ أن قيم (ف) قد تراوحت من (٢٠.٠٩٨) إلى (٣٢.٦٧٨) وكانت جميعها قيم دالة مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.001$) بالسبب لكل المحاور والدرجة الكلية، ولمعرفة اتجاه الفروق بين المجموعات المختلفة وفق متغير الفئة العمرية تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للمتوسطات الحسابية، وجدول (١٨) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية وحجم العينات لكل محور من المحاور الثلاثة والاستبانة ككل.

جدول ١٨: المتوسطات والانحرافات المعيارية وحجم العينات لكل محور من المحاور الثلاثة والاستبانة ككل وفق متغير الفئة العمرية

المحور	المجموعة أو الفئة العمرية	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأول: واقع التعليم الشرطي	من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة	٢١٩	٣.١٩٥٥	٠.٨٧١٠٧
	من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة	١٤٩	٢.٦٤١٦	٠.٨٥٦٠٧
	أكثر من ٤٥ سنة	٣٤	٣.٧٥٨٨	٠.٥٥٢٧٤
الثاني: متطلبات برامج التعليم الشرطي	من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة	٢١٩	٣.٣١٣٠	١.٣٥٨٨٨
	من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة	١٤٩	٢.٥٣٥٤	١.٣٧١٨٨
	أكثر من ٤٥ سنة	٣٤	٤.٢٨٧٦	٠.٥٧٧٧٥
الثالث: تحديات برامج التعليم الشرطي	من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة	٢١٩	٣.١٥٧١	١.٠٧٨٣٩
	من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة	١٤٩	٢.٦٤٧٧	١.١٢٥٩٦
	أكثر من ٤٥ سنة	٣٤	٣.٨٠٥٩	٠.٦٣١٤٧
الاستبانة ككل	من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة	٢١٩	٣.٢١٨٦	١.٠٣٤٥٦
	من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة	١٤٩	٢.٦١٠٧	١.٠٥٢٥٢

فاعلية برنامج إرشادي في تنمية مهارات اتخاذ القرار لتحسين صورة الجسد... خليل الفزاري

أكثر من ٤٥ سنة	٣٤	٣.٩٣٩١	٠.٤٨٣٨٨
العينة الكلية	٤٠٢	٣.٠٥٤٣	١.٠٧٩٠٠

وجداول (١٩) يوضح نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للمتوسطات الحسابية بين المجموعات المختلفة لكل محور والاستبانة ككل وفق متغير الفئة العمرية، ومن الجدير بالذكر أنه سيتم عرض النتائج التي يوجد بينها فروق في المجموعات.

جدول ١٩: نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للمتوسطات الحسابية للمجموعات المختلفة لكل محور من المحاور الثلاثة والاستبانة ككل وفق متغير الفئة العمرية

المحور	المقارنة بين الفئات العمرية		الفرق بين المتوسطات	القيمة الاحتمالية
	الفئة الأولى	الفئة الثانية		
الأول: واقع التعليم الشرطي	من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة	من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة	*٠.٥٥٣٩٢	٠.٠٠٠
	أكثر من ٤٥ سنة	من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة	*٠.٥٦٣٢٩	٠.٠٠٠
		من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة	*١.١١٧٢١	٠.٠٠٠
الثاني: متطلبات برامج التعليم الشرطي	من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة	من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة	*٠.٧٧٧٦٢	٠.٠٠٠
	أكثر من ٤٥ سنة	من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة	*٠.٩٧٤٥٤	٠.٠٠٠
		من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة	*١.٧٥٢١٦	٠.٠٠٠
الثالث: تحديات برامج التعليم الشرطي	من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة	من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة	*٠.٥٠٩٤٣	٠.٠٠٠
	أكثر من ٤٥ سنة	من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة	*٠.٦٤٨٨٠	٠.٠٠١
		من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة	*١.١٥٨٢٣	٠.٠٠٠
الاستبانة ككل	من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة	من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة	*٠.٦٠٧٨٩	٠.٠٠٠
	أكثر من ٤٥ سنة	من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة	*٠.٧٢٠٥٢	٠.٠٠٠
		من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة	*١.٣٢٨٤١	٠.٠٠٠

من جدول (١٩) يمكن ملاحظة أن الفروق في المحاور الثلاثة والدرجة الكلية للاستبانة كانت في صالح المجموعة الأصغر سناً (من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة) في مقابل المجموعة الثانية (من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة)، كما كانت هناك فروق كانت لصالح المجموعة الأكبر عمراً وهم (الأكبر من ٤٥ سنة) في مقابل المجموعتين الأقل عمراً (من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة، ومن ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة).



د- سنوات الخبرة

تم تقسيم متغير سنوات الخبرة في مجال العمل الشرطي إلى ثلاث مجموعات وهي: الخبرة أقل من ١٠ سنوات، والمجموعة الثانية لديهم سنوات خبرة من ١٠ سنوات وأقل من ٢٠ سنة، أما المجموعة الثالثة والأخيرة فكانت لديهم سنوات خبرة أكثر من ٢٠ سنة، ولمعرفة دلالة الفروق بين آراء الطلبة في شرطة عُمان السلطانية حول واقع جودة التعليم الشرطي، تم استخدام تحليل التباين الأحادي، وجدول (٢٠) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي وفق كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة وفق سنوات الخبرة.

جدول ٢٠: تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين المتوسطات لآراء الطلبة في شرطة عُمان السلطانية حول واقع جودة التعليم الشرطي وفق متغير سنوات الخبرة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية
الأول: واقع التعليم الشرطي	بين المجموعات	٩١.٢٣٣	٢	٤٥.٦١٦	٧٦.٠٧٩	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	٢٣٩.٢٣٦	٣٩٩	٠.٦٠٠		
	الكلي	٣٣٠.٤٦٩	٤٠١			
الثاني: متطلبات برامج التعليم الشرطي	بين المجموعات	٢٣٩.٧٦٥	٢	١١٩.٨٨٢	٨٥.٧٦٧	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	٥٥٧.٧١١	٣٩٩	١.٣٩٨		
	الكلي	٧٩٧.٤٧٥	٤٠١			
الثالث: تحديات برامج التعليم الشرطي	بين المجموعات	١٣٠.٥٣٥	٢	٦٥.٢٥٦	٧٠.٤٧٠	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	٣٦٩.٥٤٠	٣٩٩	٠.٩٢٦		
	الكلي	٥٠٠.٠٧٥	٤٠١			
الاستبانة ككل	بين المجموعات	١٤٤.٧٩٩	٢	٧٢.٤٠٠	٨٩.٦٩٦	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	٣٢٢.٠٦٠	٣٩٩	٠.٨٠٧		
	الكلي	٤٦٦.٨٦٠	٤٠١			

من نتائج تحليل التباين الأحادي الموضحة بجدول (٢٠) والخاصة بدلالة الفروق بين آراء الطلبة في شرطة عمان السلطانية حول واقع جودة التعليم الشرطي وفق متغير سنوات الخبرة، يلاحظ أن قيم (ف) قد تراوحت من (٧٠.٤٧٠) إلى (٨٩.٦٩٦) وكانت جميعها قيم دالة عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.001$ بالنسبة لكل المحاور والدرجة الكلية، ولمعرفة اتجاه الفروق بين المجموعات المختلفة وفق متغير سنوات الخبرة تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للمتوسطات الحسابية، وجدول (٢١) يوضح هذه المتوسطات والانحرافات المعيارية وحجم العينات لكل محور من المحاور الثلاثة والاستبانة

ككل وفق سنوات الخبرة.

جدول ٢١: المتوسطات وال انحرافات المعيارية وحجم العينات لكل محور من المحاور الثلاثة والاستبانة ككل وفق متغير سنوات الخبرة

المحور	المجموعة أو الفئة العمرية	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأول: واقع التعليم الشرطي	أقل من ١٠ سنوات	١٤٦	٣.٤٧١٩	٠.٧٢٩٥٥
	من ١٠ سنوات وأقل من ٢٠ سنة	١٩٢	٢.٥٤٠٢	٠.٨٢٥٨٥
	من ٢٠ سنة أو أكثر	٦٤	٣.٥٤٠٦	٠.٧١٠٤٠
	العينة الكلية	٤٠٢	٣.٠٣٧٩	٠.٩٠٧٨١
الثاني: متطلبات برامج التعليم الشرطي	أقل من ١٠ سنوات	١٤٦	٣.٧٤٩٦	١.١٠٥٣٣
	من ١٠ سنوات وأقل من ٢٠ سنة	١٩٢	٢.٣٠٦١	١.٢٩٦٧٠
	من ٢٠ سنة أو أكثر	٦٤	٤.٠٤٥١	٠.٩٧١٠١
	العينة الكلية	٤٠٢	٣.١٠٧٢	١.٤١٠٢٢
الثالث: تحديات برامج التعليم الشرطي	أقل من ١٠ سنوات	١٤٦	٣.٥٠٣٤	٠.٨٩٧٨٥
	من ١٠ سنوات وأقل من ٢٠ سنة	١٩٢	٢.٤٣١٢	١.٠٤٠٨٧
	من ٢٠ سنة أو أكثر	٦٤	٣.٧٠٣١	٠.٨٥١٨٨
	العينة الكلية	٤٠٢	٣.٠٢٣١	١.١١٦٧٢
الاستبانة ككل	أقل من ١٠ سنوات	١٤٦	٣.٥٦٩٠	٠.٨٢٦٣٩
	من ١٠ سنوات وأقل من ٢٠ سنة	١٩٢	٢.٤٢٩٩	٠.٩٨٨٥١
	من ٢٠ سنة أو أكثر	٦٤	٣.٧٥٣٢	٠.٧٦٠١٢
	العينة الكلية	٤٠٢	٣.٠٥٤٣	١.٠٧٩٠٠

جدول (٢٢) يوضح نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للمتوسطات الحسابية بين المجموعات المختلفة لكل محور والاستبانة ككل وفق متغير سنوات الخبرة، ومن الجدير بالذكر أنه سيتم عرض النتائج التي يوجد بينها فروق في المجموعات.

جدول ٢٢: نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للمتوسطات الحسابية للمجموعات المختلفة لكل محور من المحاور الثلاثة والاستبانة ككل وفق متغير سنوات الخبرة

المحور	المقارنة بين سنوات الخبرة		الفرق بين المتوسطات	القيمة الاحتمالية
	الحالة الأولى	الحالة الثانية		
الأول: واقع التعليم الشرطي	أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنوات وأقل من ٢٠	٠.٩٣١٧*	٠.٠٠٠
	أكثر من ٢٠ سنة	من ١٠ سنوات وأقل من ٢٠	١.٠٠٠٤*	٠.٠٠٠
الثاني: متطلبات برامج التعليم	أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنوات وأقل من ٢٠	١.٤٤٣٥*	٠.٠٠٠

الشرطي	أكثر من ٢٠ سنة	من ١٠ سنوات وأقل من ٢٠	١.٧٣٩٠*	٠.٠٠٠
الثالث: تحديات برامج التعليم الشرطي	أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنوات وأقل من ٢٠	١.٠٧٢٢*	٠.٠٠٠
الاستبانة ككل	أكثر من ٢٠ سنة	من ١٠ سنوات وأقل من ٢٠	١.٢٧١٩*	٠.٠٠٠
	أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنوات وأقل من ٢٠	١.١٣٩١*	٠.٠٠٠
	أكثر من ٢٠ سنة	من ١٠ سنوات وأقل من ٢٠	١.٣٢٣٤*	٠.٠٠٠

من جدول (٢٢) يمكن ملاحظة أن الفروق في المحاور الثلاثة والدرجة الكلية للاستبانة كانت في صالح المجموعة الأقل خبرة والتي كانت خبراتها (أقل من ١٠ سنوات) في مقابل المجموعة الثانية والتي كانت خبراتها (من ١٠ سنوات وأقل من ٢٠ سنة)، كما كانت هناك فروق دالة لصالح المجموعة الأكثر خبرة لجميع المحاور وهم من لديهم خبرة (أكثر من ٢٠ سنة) في مقابل المجموعة الثانية والتي كانت خبراتها (من ١٠ سنوات وأقل من ٢٠ سنة)، كما كانت هناك فروق للمجموعة ذاتها للمحور الثاني فقط مع المجموعة الأقل خبرة (م أقل من ١٠ سنوات).

سادساً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال السادس: ما التحسينات التي يمكن إدخالها في برامج التعليم الشرطي لتتلاءم مع متطلبات رؤية عمان ٢٠٤٠ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم إجراء مقابلات مع مجموعة من الضباط وأعضاء الهيئة الأكاديمية، (عينة البحث النوعية أو مجموعات النقاش البؤرية)، متضمنة (١٩) من أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين بكلية الشرطة. وقد أبدى المشاركون الرأي حول بعض النقاط المتصلة بالتحسينات في برامج التعليم الشرطي، والتي تكون ركيزة لمقومات النجاح فيما بعد، وأظهرت عملية تحليل البيانات وترميزها مجموعة من نقاط الضعف في واقع التعليم الشرطي وإنه من خلال تشخيصها والوقوف عليها يمكن إجراء التحسينات المرتبطة بتطوير التعليم الشرطي، وقد أمكن تقسيم هذه النقاط وتجميعها في مجموعة من المحاور وهي: أعضاء هيئة التدريس، المقررات الدراسية، البرامج، طرق التدريس، التدريب الميداني، ويمكن تلخيص هذه النقاط فيما يلي:

جدول ٢٣: نتائج تحليل آراء المشاركين في مجموعات النقاش البؤرية حول المحور الأول: أعضاء هيئة التدريس

المحور الأول	نقاط الضعف	التحسينات
	بعض المحاضرين من ذوي الخبرات الفنية والذين قد لا يملكون الخبرة الكافية والمهارة المطلوبة في مجال التدريس.	ضرورة الاستعانة بمحاضرين متخصصين من ذوي المؤهلات العلمية المناسبة ويملكون الخبرة

فاعلية برنامج إرشادي في تنمية مهارات اتخاذ القرار لتحسين صورة الجسد ... خليل الفزاري

الكافية في مجال التدريس، ولا يكتفى بالخبرة الفنية وحسب.		
توفير عدد كافي من الكادر التدريسي أو أعضاء هيئة التدريس المتخصصين يتناسب مع عدد الضباط المرشحين.	نقص الكادر التدريسي أو أعضاء هيئة التدريس المتخصصين يتسبب في تكديس أعداد الطلبة بالقاعات الدراسية، وبالتالي يلقي بظلاله على جودة التدريس (نسبة الأساتذة مع عدد الطلاب).	أعضاء هيئة التدريس
توفير التأهيل والتطوير الوظيفي المناسب لأعضاء هيئة التدريس وتحديد معايير تقييم موضوعية يجب اجتيازها قبل التدريس في كلية الشرطة.	احتياج التطوير الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، لاسيما فيما يتعلق بالجانب الأكاديمي واستراتيجيات التدريس الحديثة.	

يبين الجدول (٢٣) آراء المشاركين حول محور أعضاء هيئة التدريس ونقاط الضعف والتحسينات الممكن إجرائها في هذا المحور، وقد اتفقت هذه النتائج التي أوضحتها مجموعات النقاش البؤرية مع ما توصلت إليه الأسئلة الكمية ونتائج الاستبانة، حيث ظهرت عبارة " اختيار الأكاديميين في كلية الشرطة يتم بعناية فائقة مما ساهم في رفع مستوى التعليم الشرطي " محتلة المرتبة السادسة، وهذه المرتبة تُعد مرتبة متأخرة إلى حد ما، كما أظهرت نتائج البحث الكمية أيضًا فيما يخص تحديات رفع جودة التعليم الشرطي في ضوء رؤية عُمان ٢٠٤٠ أهم من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة أن " نقص الكوادر التدريسية المتخصصة أحد أهم تحديات رفع جودة التعليم الشرطي " وقد ظهر هذا التحدي بالرتبة الثانية، مما يشير إلى أهمية هذا الأمر.

وتتفق هذه النقاط مع دراسة عواشرية (٢٠١٩) والتي أشارت أن من أهم الاحتياجات التدريبية الأمنية تحديات عديدة منها على سبيل المثال نقص المتخصصين في العلوم الشرطية (عواشرية، ٢٠١٩، ص. ٣٩١). وهذا ما أشارت إليه وأكدت عليه دراسة السلمي والمطرفي (٢٠٢٣) على أهمية دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز الأمن الفكري وسط طلبة الجامعة، وبالتالي يتضح دور أعضاء الهيئة الأكاديمية في إعداد ضباط أمن عصريين متميزين.

جدول ٢٤: نتائج تحليل آراء المشاركين في مجموعات النقاش البؤرية حول المحور الثاني: المقررات الدراسية

التحسينات	نقاط الضعف	المحور الثاني
-----------	------------	---------------



التركيز على الجانب النظري أكثر من المهارات والقدرات والجانب العملي.	ضرورة التركيز على المهارات والقدرات والجانب العملي التطبيقي أكثر من الجانب النظري.	المقررات الدراسية
تركيز المناهج على العلوم الشرطية والقانونية، حبذا لو تم إضافة مواد أخرى تتعلق ببناء القيم ومهارات التقديم والثقة.	إضافة مقررات دراسية أخرى تتعلق ببناء القيم ومهارات التقديم والعمل الجماعي واتخاذ القرار، جنباً إلى جنب مع مقررات العلوم الشرطية والقانونية.	
عدم مواكبة التطورات في مجال العمل الشرطي.	مواكبة التطورات العلمية الحديثة في مجال العمل والتعليم الشرطي.	
عدم وضوح حساب الساعات المعتمدة لكل مقرر وكيفية حساب المعدل التراكمي للضباط المرشحين.	إلزام أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين بتسليم الضباط المرشحين الخطة الدراسية للمقرر منذ الأسبوع الأول.	
عدم وضوح المخرجات التعليمية وموائمة طرق قياسها.	تطوير المقررات وتحديثها باستمرار بما يتواءم مع التحديات الأمنية المعاصرة.	

يبين الجدول (٢٣) آراء المشاركين حول محور المقررات الدراسية ونقاط الضعف والتحسينات الممكن إدخالها على المقررات، وتتفق هذه النتائج مع النتائج التي توصل لها البحث حول واقع جودة التعليم الشرطي في ضوء رؤية عُمان ٢٠٤٠ من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة، فقد تم التأكيد على أن "الأساليب التعليمية المعتمدة حالياً في التعليم الشرطي أساليب تقليدية وتحتاج للتطوير بما يتناسب مع التقدم التكنولوجي لهذا العصر" وقد احتلت هذه العبارة المرتبة الأولى، مما يشير إلى أهمية تعديل المقررات الدراسية، كما أكدت النتائج أيضاً أن "المقررات الدراسية النظرية لبرنامج التعليم الشرطي كافية وشاملة" وهذا يشير ضمناً إلى نقص الجوانب العملية بشكل أكثر، كما أوضحت النتائج الكمية أن "هناك ضعف في توظيف التكنولوجيا الحديثة في التعليم الشرطي"، وهذا الأمر يُعد من الأمور المهمة، فتطوير المقررات الدراسية لا بد من أن يواكب التقدم العلمي العالمي والمحلي.

وهذا ما أشارت إليه دراسة الشعبي (٢٠٢٢) إن التعقيدات وتشعب العمل الأمني في عصر الثورة التكنولوجية يفرض على الأكاديميات والكليات الشرطة اتباع نهج غير تقليدي في التعليم والمقررات الدراسية، والتي أكدت أيضاً على أن المناهج والمقررات الدراسية الحالية؛ وإن كانت مرضية لحد ما لأداء الوظيفة الأمنية التقليدية بحسب ظروف كل دولة، إلا أنها ليست ملائمة تماماً للاحتياجات

الأمنية الفعلية والمستقبلية (الشعبي، ٢٠٢٢، ص ١٦٢).
ومن ضمن الأشياء المهمة والتي أشارت لها مجموعة النقاش البؤرية من نقاط الضعف المتعلقة بالمقررات الدراسية وكيفية تطويرها "ضعف البنية التحتية لخدمات تقنية المعلومات والاتصالات تُحد من إمكانية تطوير التعليم الشرطي" و "ضعف الإعداد الرقمي والمهارات السيبرانية هو أحد التحديات التي تواجه التعليم الشرطي" وهذا ما أشارت له دراسة الشعبي (٢٠٢٢) على أهمية توظيف التقنيات الرقمية الحديثة في تطوير وتعزيز مناهج وآليات التعليم الأمني.

جدول ٢٤: نتائج تحليل آراء المشاركين في مجموعات النقاش البؤرية حول المحور الثالث: البرامج الدراسية

التحسينات	نقاط الضعف	المحور الثالث
إمكانية إضافة برنامج البكالوريوس، إضافة إلى الدراسات العليا فيما بعد لإكساب الضباط المرشحين المهارات اللازمة في الحياة العملية.	توفر برنامجي دبلوم فقط، ويحتاج إضافة برامج البكالوريوس، إضافة إلى الدراسات العليا فيما بعد لإكساب الضباط المرشحين المهارات اللازمة في الحياة العملية.	البرامج الدراسية
ضرورة الالتزام بالبرنامج والجدول السنوي وعدم التغيير فيه.	عدم الالتزام بالجدول السنوي والتغيير الدائم.	
تغليب الجانب المعرفي العلمي في الممارسات اثناء الفصول الدراسية، على الجانب العسكري والبدني.	تغليب الجانب العسكري والبدني على حساب الجانب المعرفي في الممارسات.	
يجب أن يكون البرنامج أسبوعي وفصلي واضح للضباط المرشحين وعدم المساس به.	عدم الالتزام بمنهجية وبرنامج التدريب حرفياً.	

يبين الجدول (٢٤) آراء المشاركين حول محور البرامج الدراسية ونقاط الضعف والتحسينات الممكن إجرائها في هذا المحور، وتتفق هذه النتائج مع النتائج التي توصلت لها الاسئلة الكمية حول واقع جودة التعليم الشرطي في ضوء رؤية عُمان ٢٠٤٠ من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة، على أن برامج التعليم الشرطي الحالية تتوافق مع أهداف رؤية عُمان ٢٠٤٠ وقد جاءت هذه النقطة في المرتبة الثالثة مما يشير إلى أهميتها، وأن برامج التعليم الشرطي تعكس مخرجات جودة برامج التأهيل والتدريب الشرطي، كما أقر المستجيبين على أن مدة الدراسة بكلية الشرطة كافية لتزويد الضباط

المرشح بالمهارات الضرورية للقيام بمهام عمله مستقبلاً. كما أن نتائج البحث الكمية أشارت إلى أن برامج التعليم الشرطي الحالية تحتاج للتطوير الشامل، فعلى الرغم من النتائج قد أشارت إلى برامج التعليم الشرطي تعكس مخرجات جودة برامج التأهيل والتدريب الشرطي، إلا أن هذه البرامج ذاتها لا تواكب المستحدثات العالمية، وهذا ما أشار إليه دراسة الشعبى (٢٠٢٢) في "أن المجتمعات الخليجية لم تعد هي ذاتها التي كانت تعيش زمن التكنولوجيا التناظرية في العقود الأولى من القرن العشرين، وإنما تغيرت وباتت تعيش اليوم عصر التكنولوجيا الرقمية، مما وسع من مهام أجهزة الشرطة، وألقى أعباء إضافية على أكاديميات وكليات الشرطة الخليجية في إعداد ضباط أمن عصريين متميزين في أدائهم وتأهيلهم لمواكبة المتغيرات الأمنية المعاصرة" (الشعبى، ٢٠٢٢، ص ١٦١).

وتتفق هذا الجوانب مع دراسة الشعبى (٢٠٢٢) والتي خلصت إلى أن من أهم مواطن القصور التي تواجه مؤسسات التعليم الأمني الخليجية تركيزها على دور الشرطة التقليدي في إنفاذ القانون وبسط سلطة الدولة، مع غياب أو ضعف التركيز على بناء القدرات والمهارات الاجتماعية والأمنية الحديثة التي يتطلبها العمل الشرطي المعاصر.

جدول ٢٥: نتائج تحليل آراء المشاركين في مجموعات النقاش البؤرية حول المحور الرابع: طرق التدريس

التحسينات	نقاط الضعف	المحور الرابع
ضرورة تركيز المحاضرين على استخدام التكنولوجيا في التعليم والتفصيل من الطرق التقليدية في التدريس، (كالواقع المعزز والافتراضي)	استخدام الجانب النظري كثيراً حيث يركز المحاضر على القراءة وعدم استخدام التكنولوجيا في التعليم.	طرق التدريس
ضرورة تمركز العملية التعليمية حول الضابط المرشح بدلاً من التواصل الأحادي التي يكون فيها الضابط المرشح متلقي فقط (أسلوب المحاضرة)، فلسفة جون ديوي في التربية.	التواصل الأحادي دون الثنائي أي أن الضابط المرشح متلقي فقط (أسلوب المحاضرة).	
التركيز على هرم بلوم للأهداف التعليمية في التدريس والاختبارات (التذكر، الفهم، التطبيق، التحليل، التقويم، التركيب) وليس على مهارة	يغلب التركيز على مهارة التذكر فقط في الاختبارات.	

فاعلية برنامج إرشادي في تنمية مهارات اتخاذ القرار لتحسين صورة الجسد ... خليل الفزاري

التذكر فقط.		
التركيز على بناء القدرات واكتساب المهارات.	التقييد وعدم التركيز على بناء القدرات واكتساب المهارات.	
خلق جو تعليمي مرن في مقر الكلية تغطي عليه الصبغة الاكاديمية التعليمية.	الالتزام بالضوابط والتعليمات العسكرية بمقر الكلية يؤدي إلى خلق أجواء مشحونة وضغط على الطالب (الصبغة العسكرية في قاعات الدراسة).	
ضرورة الربط بين الواقع العملي التطبيقي بالواقع النظري أثناء التدريس.	ضعف الربط بين الواقع العملي بالواقع النظري.	
استخدام المنصات التعليمية التي تسهل عملية التواصل بين المعلم والمتعلم، والمراجع الحديثة في التخصص.	استخدام الكتاب التدريسي فقط	
عمل شروحات لجميع المقررات الدراسية ورفعها في المنصة التعليمية لسهولة الرجوع إليها من قبل الضباط المرشحين حتى بعد التخرج.		

يبين الجدول (٢٥) آراء المشاركين حول محور طرق التدريس ونقاط الضعف والتحسينات الممكن إجرائها على هذا المحور، وتتفق هذه الآراء والنتائج مع أهم متطلبات رفع جودة التعليم الشرطي في ضوء رؤية عُمان ٢٠٤٠ من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة، في أنه يجب أن تتطور أساليب التدريس لتتوافق مع متطلبات تحقيق رؤية عُمان ٢٠٤٠، وكذلك تطور الوسائل والتقنيات التعليمية المستخدمة في التدريس، على أن يتم تحديدها، ومناسبتها لتحقيق أهداف برامج التعليم الشرطي.

كما أن أهم تحديات رفع جودة التعليم الشرطي في ضوء رؤية عُمان ٢٠٤٠ من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة، تتمثل في: نقص الأجهزة والبرمجيات المساندة تحد من إمكانية تطوير التعليم الشرطي، وطرق التدريس المتبعة في كلية الشرطة تقليدية ولا تساعد على بناء القدرات.

وتتفق هذه النتائج مع ما جاء بدراسة عبد المطلب (٢٠٠٤) والتي أشارت إلى أن التطور والتحديث الذي شمل نظم الالتحاق والتعليم والتدريب الشرطي في معظم



الدول بصفة أساسية اعتمد على الإطار الشكلي دون الإطار الموضوعي للعلوم الشرطية، فقد تم استحداث العديد من المواد والمناهج الشرطية للتدريب والتعليم والتدريس في كثير من الأجهزة الشرطية المختصة بهذا الموضوع دون اهتمام موضوعي يشمل تطوير محتويات المناهج الشرطية القائمة فعلاً (عبد المطلب، ٢٠٠٤، ص ٢٧)

وأشارت الورقة البحثية التي قدمت لمؤتمر وكالة الاتحاد الأوروبي للتدريب على إنفاذ القانون CEPOL للبحوث والعلوم في بودابست (٥ أكتوبر ٢٠١٦) إلى إدخال بعض العلوم التربوية في عملية التعليم والتدريب، واستعارة الإجراءات المتبعة في الجامعات والتخفيف من الصبغة الضوابط العسكرية الصارمة.

جدول ٢٦: نتائج تحليل آراء المشاركين في مجموعات النقاش البؤرية حول المحور الخامس: التدريب الميداني

المحور الخامس	نقاط الضعف	التحسينات
التدريب الميداني	عدم وجود وقت كافٍ لمتابعة المواد ودراستها من قبل المتدربين بسبب المزج بين التدريب العسكري والرياضي والأكاديمي.	التوازن بين جوانب التدريب العسكري والرياضي والأكاديمي وتغليب الجانب الأكاديمي المعرفي على الجانب البدني.
	عدم الاهتمام بالتدريب الافتراضي قبل الواقعي.	الاهتمام بالتدريب الافتراضي والتطبيقات العملية جنباً إلى جنب مع الجوانب النظرية.
	عدم الاهتمام بالحوافز المعنوية بالتدريب.	الاهتمام بالحوافز المعنوية والتعزيز أثناء التدريب.
		تطوير المناهج الدراسية بما يتوافق مع العمل الميداني وإعادة النظر حول موضوع التطبيق العملي بحيث ترصد له درجات موضوعية يطبق بشكل فعال.

يبين الجدول (٢٦) آراء المشاركين حول محور التدريب الميداني ونقاط الضعف والتحسينات الممكن إجرائها على هذا المحور، وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما جاء بالنتائج الكمية عن واقع جودة التعليم الشرطي في ضوء رؤية عُمان ٢٠٤٠ من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة، حيث أشارت النتائج إلى أن هناك نقصاً في المقررات المهارية (العملية)

لبرنامج التعليم الشرطي الحالية وقد جاء هذا الأمر بالمرتبة الخامسة، كما أن متطلبات رفع جودة التعليم الشرطي في ضوء رؤية عُمان ٢٠٤٠ من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة قد أشاروا إلى أنه من الضرورة تدريب الضباط على استخدام أحدث تقنيات المعلومات والذكاء الاصطناعي في العمل الشرطي، وتطوير أساليب تقييم أداء المتدربين.

كما أكدت النتائج الكمية إلى نقص الدعم الفني اللازم للتدريب العملي يقلل من كفاءة مخرجات التعليم الشرطي يُعد من أهم تحديات رفع جودة التعليم الشرطي في ضوء رؤية عُمان ٢٠٤٠ من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في كلية الشرطة. وهذا ما توصلت له دراسة عواشيرية (٢٠١٩) والتي أكدت على أنه من الأهمية بمكان ربط المناهج التدريبية الأمنية بواقع العمل في المنظمات الأمنية، وكذلك وصف لمختلف الوظائف الأمنية من حيث مهامها وأنشطتها وواجباتها وخطواتها بالتفصيل مما يساعد على بناء برامج تدريبية جيدة.

كما أن تدريب رجال الأمن يستقي أهميته من اختلاف اختصاصاتهم ورتبهم من دور وطبيعة المهام والمسؤوليات الأمنية المنوطة بهم؛ تتطلب تدريباً يرقى إلى مستوى تلبية متطلبات طبيعة وظيفتهم.

وللإجابة على السؤال السادس وبعد تشخيص نقاط الضعف في التعليم الشرطي والتي أشار إليها المشاركون في يمكننا إدخال بعض التحسينات على برامج التعليم الشرطي لتتلاءم مع متطلبات رؤية عمان ٢٠٤٠، وذلك من خلال أولاً: التركيز على ذات المحاور التي أشار إليها المشاركون وهي: أعضاء هيئة التدريس، المقررات الدراسية، البرامج، طرائق التدريس، ثانياً: تحسينات إضافية أشار إليها المشاركون.

كما أشار المشاركون إلى بعض المقترحات العامة ولم تذكر في المحاور السابقة، والتي يمكن ان تساهم في تحسينات التعليم الشرطي بكلية الشرطة كالآتي:

- إيجاد حوافز للمتفوقين دراسياً، مثل استحداث وسام للأوائل إضافة لسيف الشرف.
- ابتعاث عدد من ٢ إلى ٤ سنوياً من المتفوقين دراسياً وتعيينهم كمحاضرين في الكلية بعد تأهيلهم أكاديمياً في التخصصات المطلوبة.
- تطبيق الحوكمة (الاعتماد المؤسسي، الاعتماد البرامجي) إضافة لإمكانية إجراء تدقيق جودة من مؤسسة عالمية متخصصة في التعليم الشرطي.

- إمكانية إجراء امتحان شامل في نهاية المدة الدراسية حيث يلزم الطالب على الدراسة والفهم.

- تشكيل فريق عمل مشترك يعمل بشكل مستمر لتطوير جودة برامج التعليم الشرطي وتفاذي البرامج الغير مستفاد منها او ان فائدتها قليلة.

سابعاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال السابع: كيف يمكن تطوير معايير اختيار الضباط المرشحين من وجهة نظر الأكاديميين والخبراء في شرطة عمان السلطانية؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم إجراء مقابلات مع مجموعة من الضباط وأعضاء الهيئة الأكاديمية، - عينة البحث النوعية أو مجموعات النقاش البؤرية- متضمنة (١٩) من أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين بكلية الشرطة. وأظهرت عملية تحليل البيانات وترميزها حول كيفية تطوير معايير اختيار الضباط المرشحين إلى أربعة محاور وهي: معايير أولية، الاختبارات، الهيئة الجسمانية واللياقة البدنية، العمر وسنوات الخدمة كالآتي:

(١) معايير أولية:

أشار المشاركون إلى ضرورة وجود مرحلة أولى لمن انطبقت عليهم معايير القبول تتضمن السيرة الذاتية للمرشح كمتيار مهم يسبق دخول المنافسة والاختبارات بحيث يتم التأكد من المسار الوظيفي والملف الصحي والتقارير التي تؤيد خبرته السابقة والتزامه في العمل وانجازاته الشرطة ومشاركاته وفق نموذج يعد من الإدارة العامة للموارد البشرية، مبني على معايير موضوعية موثقة بأدلة لضمان عدم التحيز وذلك لانتقاء الأفضل. بحيث تخصص خانة في استمارات الترشيح تعباً من خلال نظام الموارد البشرية "مسار" تتضمن (تقارير الكفاية، الدورات، المشاركات والإنجازات، الإجازات المرضية، المخالفات الانضباطية والسلوكيات التي لا تستقيم مع طبيعة وواجبات ضابط الشرطة) تُعتمد من قبل قائد التشكيل المعني ويتوقع من ضابطه المباشر، ولجنة الترشيح الاسترشاد بهذا الملف وتلك الملاحظات اثناء المقابلات. وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة (Hoggett et al., 2019) التي أشارت إلى انه من طرق تحسين كفاءة عمل ضباط الشرطة وبالتالي استتباب الأمن في المجتمع، هو اختيار مرشحين لديهم مستويات عالية من الاستعداد لأداء متطلبات الوظيفة، وفترة سليمة وسيرة ذاتية تدعم ذلك.

(٢) الاختبارات:

أشار المشاركون في مجموعات النقاش البؤرية بأن غالبية أسئلة الاختبارات

التحريرية التي يخضع لها الضباط المرشحين تتركز حول موسوعة القوانين العمانية، واجمع غالبيتهم على ضرورة تضمين أسئلة لقياس السمات والصفات الشخصية، والمهارات والقدرات ومستوى الذكاء، وحل المعضلات، أو إجراء اختبار آخر مخصص لقياس السمات الشخصية والنفسية للمرشحين. إضافة إلى أن وجود ١٠٠ درجة للمقابلات الشخصية غير كافية لقياس مهارات الشخص، واقتراحاً بأن تقسم هذه الدرجات بحيث تكون ٥٠ درجة للمقابلة، و ٥٠ درجة إما للملف الذي به السيرة الذاتية الذي تم الإشارة إليه في المعايير الأولية أو لاختبار مخصص لقياس السمات الشخصية والنفسية.

الهيئة الجسمانية واللياقة:

أشار المشاركون إلى ضرورة إيجاد معايير واضحة بالنسبة للهيئة الجسمانية (الكتلة-الوزن والطول-)؛ لضمان وجود مستوى عالي من اللياقة البدنية والصحية للمتدربين إلى كلية الشرطة، لما تطلبه وظيفة ضابط الشرطة من مهام ومسؤوليات وجهد اثناء فترة التدريب والعمل. إضافة لإجراء فحوصات طبية أكثر شمولية للتشرح، وإمكانية إجراء اختبارات اللياقة البدنية بمستويات مختلفة طبقاً لأعمار المتقدمين.

ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة النهدي (٢٠٢٠) إلى أن انتشار السمنة في المجتمعات الخليجية لاسيما لدى فئة الشباب، قد يؤثر على الأداء البدني لدى المتدربين بالشرطة حيث أن اللياقة البدنية هي جزء لا يتجزأ وعنصر اساسي في التدريب والعمل الشرطي وبطريقة أو بأخرى قد ينعكس ذلك على اللياقة الذهنية والتحصيل العلمي. واتفقت مع نتائج دراسة (Inzunza & Wikström, 2020) التي توصلت إلى أنه بسبب التغيرات الاجتماعية لطبيعة عمل رجال الشرطة أصبح التركيز على الأداء البدني أقل من السابق؛ إلا أن ضرورة توفر اللياقة البدنية لديهم معيار مهم اثناء فترة التدريب والعمل.

٣) العمر او سنوات الخدمة:

أشار المشاركون في مجموعات النقاش البؤرية إلى ضرورة أن يكون العمر مناسباً للدراسة الأكاديمية واللياقة البدنية العسكرية وأقترح المشاركون تعديل شرط سنوات الخبرة للقبول في المنافسة بحيث تخفض من ثمانية سنوات الى أربع أو خمس سنوات بالنسبة للضباط المرشحين من حملة الدبلوم العام مراعاة لسن الإحالة الى التقاعد، بينما يكفى بأن يكون قد أمضى على الأقل سنتين في رتبة وكيل أول، شريطة الا تزيد مدة خدمته على ٢٥ سنة للاستفادة من خدماته بعد الترقية وقبل التقاعد بالنسبة للضباط المرشحين بنظام الخدمة المحدودة؛ نظراً لما

يتمتعون به من خبرة تراكمية. بينما يكتفى بأن يكون المترشح قد أمضى ٧ سنوات في الخدمة لفئة الجامعيين من منتسبي الجهاز.

كما أشاروا لإمكانية إجراء دراسة حول تطبيق اختيار المتميزين من حملة الدبلوم مباشرة والحاصلين على نسب مرتفعة في الصف الثاني عشر كما هو الحال في بعض الأجهزة العسكرية الأخرى ويحدد المعدل التراكمي للبرنامج المعد لهم في السنة التأسيسية إمكانية إلحاقهم ببرنامج الدبلوم أو البكالوريوس في علوم الشرطة، بحيث من يجتاز معدل معين يلحق مباشرة ببرنامج البكالوريوس ويمنح رتبة ملازم بعد اجتياز البرنامج، ومن يلتحق بنظام الدبلوم ويجتازه يمنح رتبة رقيب؛ لضمان وجود قيادات مؤهلة في المستقبل لمختلف الرتب القيادية في سن يسمح لهم بالعطاء قبل التقاعد.

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (Sanders, 2008) التي توصلت إلى ان عمر وسلوك الضباط المرشحين يتنبأ بشكل كبير بجودة الاداء الوظيفي للضباط في قطاعات العمل المختلفة.

التوصيات:

في ضوء نتائج البحث، يوصي الباحث بالآتي:

- أهمية وجود معايير واضحة ومحددة في استقطاب واختيار أعضاء هيئة التدريس في كلية الشرطة وتأهيلهم التأهيل المناسب، مما ينعكس على جودة التدريس بها.
- ضرورة موائمة البرامج الأكاديمية لكلية الشرطة من حيث مدتها ومناهجها وأساليب التعليم والتقييم مع معايير الجودة، ومع متطلبات تحقيق رؤية عمان ٢٠٤٠.
- تطوير المقررات الدراسية وأساليب التدريس التي تعزز اكساب الطلبة مهارات المستقبل، وتتوافق مع متطلبات تحقيق رؤية عُمان ٢٠٤٠.
- مراجعة شاملة لمعايير اختيار الضباط المرشحين لبرامج التعليم الشرطي من حيث الشروط الأولية والعمر واللياقة البدنية والمؤهل وسنوات الخبرة.
- الحصول على الاعتماد المؤسسي والبرامجي من الهيئة العمانية للاعتماد الأكاديمي وضمان جودة التعليم.
- التوازن في التأهيل والتدريب لضباط الشرطة بين الإعداد الأكاديمي والعسكري والنفسية.

المقترحات

وفي ضوء نتائج البحث وتوصياته، يمكن تقديم مقترحات لدراسات مستقبلية كما يلي:

- إجراء دراسة حول إعداد إطار متكامل لتعليم الشرطة في أكاديمية السلطان قابوس لعلوم الشرطة (منذ الدخول كمستجد إلى الالتحاق بكلية الشرطة) من خلال إدارة ضمان الجودة والتقويم بالأكاديمية ممثلة في قسم البرامج.
- إجراء دراسة حول معايير القبول في كلية الشرطة كمدخل لتعزيز جودة التعليم الشرطي والأمني.
- إجراء دراسة واقع جودة التدريس في كلية الشرطة من حيث: المقررات الدراسية، أعضاء هيئة التدريس، طرق القياس والتقويم، سمات الخريجين.
- إجراء دراسة حول تقييم أداء الضباط ودورهم في تطوير منظومة العمل الشرطي في سلطنة عمان (خريجي كلية الشرطة وتأخذ متغير البرنامج، وخريجي كليات الشرطة الخليجية العمانيين).

المراجع

أولاً- المراجع العربية

إبراهيم، محمد فوزي (أكتوبر، ٢٠٢٠). التكامل بين متطلبات الجودة والبرامج التعليمية [ورقة مؤتمر]. المؤتمر الدولي الثالث عشر: دراسات في التعليم الجامعي، ١٠-١١ أكتوبر، مصر-جامعة عين شمس.

العبد الكريم، راشد حسين (٢٠١٩). البحث النوعي في التربية. ط٢. الرياض: مكتبة الرشد.

أبو شامة، عباس. (٢٠١٦). مردودات الأمن، الرياض، جامعة نايف أكاديمية السلطان قابوس لعلوم الشرطة. (٢٠٢٢). الأكاديمية. تم الاسترجاع بتاريخ ١٤ نوفمبر، ٢٠٢٢، من:

https://sqaps.edu.om/?page_id=2066#1537301519776-56f8ba2e-234f

البكري، سونيا محمد. (٢٠٠٢). إدارة الجودة الكلية، الدار الجامعية، الإسكندرية. حديدان، صبرينة. (٢٠١٩). نحو تطبيق مفاهيم الجودة الشاملة في العمل الأمني: التجربة الأمريكية وتجربة سنغافورة نموذجاً، مجلة قضايا معرفية، ١ (٣)، 87-100.

درة، عبدالباري إبراهيم (١٩٩٥). تحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات الشرطة العربية: المفاهيم والمداخل. القيادة العامة لشرطة الشارقة - مركز بحوث الشرطة، ٤ (٣)، ١٣١ - ١.

زرقان، ليلى. (٢٠١٤). الجودة الشاملة في التعليم العالي: معاييرها ومتطلبات تطبيقها، عالم التربية، ١٥ (٤٨)، ١٣٣ - ١٧٥.

الزيات، طارق حسنين. (٢٠٠٠). توظيف برامج الإعداد النفسي في تأهيل طلاب المعاهد الشرطة، الفكر الشرطي- القيادة العامة لشرطة الشارقة - مركز بحوث الشرطة، ٩ (١)، ١٤٨ - ١٦٦.

سليم، نجيب (٢٠١٥). الجودة في التعليم، مفهومها، معاييرها، وآلياتها. تم الاسترجاع بتاريخ ١٤ نوفمبر، ٢٠٢٢، من:

<https://2u.pw/cSn6WW> من: ٢٠٢٢، ١٤ نوفمبر، ٢٠٢٢، من:

<https://www.rop.gov.om/arabic/sqa.html> الشعبي، خالد بن أحمد (٢٠٢٢). تطوير التعليم الشرطي والأمني: التحديات المعاصرة والأفاق المستقبلية، مجلة البحوث الأمنية، ٨٢، ١٢٩-١٦٨.

- الشعبي، خالد بن أحمد بن حافظ. (٢٠٢٢). رؤية استشرافية للمتطلبات الشرطية والأمنية لتحقيق رؤية عمان ٢٠٤٠، الأمانة، ٣٩، ٢٨٩-٣٠٨.
- الشمرى، نجوى. (٢٠٢٢). أتمتة التعليم والتحديات التي تواجه الذكاء الاصطناعي. تم الاسترجاع بتاريخ ١٤ نوفمبر، ٢٠٢٢، من: <https://2u.pw/s6sPf>
- عادل، أحمد. (٢٠١٧). التدريب الأمني في مواجهة التحديات الأمنية، القاهرة، دار الفكر.
- عباس، إيمان السيد. (2017) تقييم برنامج إعداد رجل الشرطة بمصر. مجلة كلية التربية- جامعة طنطا، ٦٧ (٣)، 479 – 495.
- عبد المطلب، ممدوح عبد الحميد (٢٠٠٤). مستقبل التعليم الشرطي العربي كليات الشرطة المتخصصة - كمنظور مستقبلي للتعليم الشرطي، الفكر الشرطي- القيادة العامة لشرطة الشارقة - مركز بحوث الشرطة، ١٣ (١)، ١٢ – ٤٨.
- عبد المطلب، ممدوح عبد الحميد. (٢٠١٦). نحو نموذج جديد للعلوم الشرطية الفكر الشرطي- القيادة العامة لشرطة الشارقة - مركز بحوث الشرطة، ٢٥ (٤)، ٢١-٥٨.
- عمان (١٣ إبريل، ٢٠٢٢). "رؤية عمان ٢٠٤٠" تعزز حضور التعليم والابتكار بمشاريع البحوث الاستراتيجية. تم الاسترجاع بتاريخ ١٤ نوفمبر ٢٠٢٢، من: <https://www.omandaily.om/الاقتصادية/na/>رؤية-عمان-٢٠٤٠-تعزز-حضور-التعليم-والابتكار-بمشاريع-البحوث-الاستراتيجية
- قدور، عمر أحمد (١٩٩٦). التدريب التخصصي في الشرطة (المفهوم - الاعداد والتأهيل). الفكر الشرطي، القيادة العامة لشرطة الشارقة - مركز بحوث الشرطة، ٤ (٤)، ٤٨ – ٦١.
- الكبيسي، عامر خضير (٢٠١١). التدريب الأمني العربي، الرياض، جامعة نايف الأمنية.
- المجلس الأعلى للتخطيط (٢٠١٩). رؤية عمان ٢٠٤٠ - وثيقة الرؤية الأولية. مكتب الرؤية.
- محارمة، ثامر محمد. (١٩٩٧). تصورات تلاميذ كلية العلوم الشرطية في جامعة مؤتة لمعوقات عملية التدريب الشرطي: دراسة ميدانية. المجلة العربية للدراسات الأمنية، ١٢ (٢٤)، ٢٦١ – ٢٩٣.
- ناس، السيد محمد محمد أحمد. (٢٠١٠). ثقافة الجودة والاعتماد في الفكر التربوي المعاصر وإمكانية الاستفادة منها في تطوير نظام الاعتماد التربوي في مصر. دراسات تربوية ونفسية- مجلة كلية التربية بالزقازيق، ٢٥ (٦٩)، ٨٣-١٥٦.

ثانيا- المراجع الأجنبية

- Australia New Zealand Policing Advisory Agency. (2012). Australia New Zealand police professionalisation strategy. Retrieved from <http://www.anzpa.org.au/about/general-publications/australia-new-zealand-police-professionalisation-strategy>
- Bartkowiak-Théron, I. (2019). Research in police education: current trends. *Police Practice and Research*, 20(3), 220-224.
- Braun, V., and Clarke, V. (2012). Thematic analysis. American Psychological Association.
- CEPOL. (2016). Global Trends in Law Enforcement Training and Education. European Police Research and Science Conference. Budapest, Hungary 5-7 October
- Cockcroft, T., Shan-A-Khuda, M., Schreuders, Z. C., & Trevorrow, P. (2021). Police cybercrime training: perceptions, pedagogy, and policy. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 15(1), 15-33.
- College of Policing. (2015). An education qualification framework for policing. Retrieved from <http://www.college.police.uk/What-we-do/Learning/Policing-Education-Qualifications-Framework/Pages/Policing-Education-Qualifications-Framework.aspx>
- Creswell, J. W. (2013). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.
- European Union Agency for Law Enforcement Training (CEPOL). 2022. Pandemic Effects on Law Enforcement Training & Practice: Taking early stock from a research perspective, Special Conference Edition Nr. 5.

- Fuchs, M. (2021). Challenges for police training after COVID-19. *European Law Enforcement Research Bulletin*, (SCE 5), 205-220.
- Gray, D.E.(2014). *Doing Research in the Real World*. London, UK:SAGE.
- Green, T., & Tong, S. (2020). Police learning in the context of change and diversity. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 14(2), 295-299.
- Haberfeld, M. R. (2002). *Critical issues in police training*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hammarberg, K., Kirkman, M., & De Lacey, S. (2016). Qualitative research methods: when to use them and how to judge them. *Human reproduction*, 31(3), 498-501.
- Harkin, D., & Whelan, C. (2022). Perceptions of police training needs in cyber-crime. *International Journal of Police Science & Management*, 24(1), 66-76.
- Holmgren, R., & Sjöberg, D. (2022). The value of informal workplace learning for police education teachers' professional development. *Journal of Workplace Learning*, (ahead-of-print).
- Hove, K., & Vallès, L. (2020). Police education in seven European countries in the framework of their police systems. In *The Making of a Police Officer* (pp. 18-54). Routledge.
- Huisjes, H., Engbers, F., & Meurs, T. (2018). Higher education for police professionals. The Dutch case. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 14(2), 362-373.
- Inzunza, M., & Wikström, C. (2020). European police recruits' views on ideal personal characteristics of a police officer. *Policing and Society*, 30(10), 1243-1262.
- Juusola, H. (2020). Perspectives on Quality of Higher Education in the Context of Finnish Education Export.

- Kratcoski, P. C., (Ed.). (2004). Police education and training in a global society [Special issue]. *Police Practice and Research*, 5(2), 103–105.
- Laufs, J., & Waseem, Z. (2020). Policing in pandemics: A systematic review and best practices for police response to COVID-19. *International journal of disaster risk reduction*, 51, 101812.
- McMahon, K. P. (2021). *Professionalism in Policing: Do Increased Education Requirements Improve Police Performance and Procedural Justice?* (Doctoral dissertation, Virginia Tech).
- Okhrimenko, I., Yevdokimova, O., Shvets, D., Pakhomova, N., & Fediy, O. (2020). Police training or police education: View on the matter. *International Journal of Applied Exercise Physiology*, 9(12), 129-136.
- Okhrimenko, I., Ostapovich, V., Barko, V. V., Barko, V. I., Smirnova, O., Hruzynska, I., & Marchenko, O. (2022). Individual and psychological characteristics of law enforcement officers as a basis for effective psychological selection of personnel for modern police organizations. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 13(4), 141-162.
- Ono, M., Sachau, D. A., Deal, W. P., Englert, D. R., & Taylor, M. D. (2011). Cognitive ability, emotional intelligence, and the big five personality dimensions as predictors of criminal investigator performance. *Criminal Justice and Behavior*, 38(5), 471-491.
- Paterson, C. (2011). Adding value? A review of the international literature on the role of higher education in police training and education. *Police practice and research*, 12(4), 286-297.

- President's Task Force on 21st Century Policing. (2015). Final report of the President's Task Force on 21st Century Policing. Washington, DC: Office of Community Oriented Policing Services.
- Ramshaw, P., & Soppitt, S. (2018). Educating the recruited and recruiting the educated: Can the new police education qualifications framework in England and Wales succeed where others have faltered. *International journal of police science & management*, 20(4), 243-250.
- Sanders, B. A. (2008). Using personality traits to predict police officer performance. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 31(1), 129-147.
- Shohel, M. M. C., Uddin, G., Parker-McLeod, J., & Silverstone, D. (2020). Police Education in the United Kingdom: Challenges and Future Directions. *Education, Human Rights and Peace in Sustainable Development*, 3.
- Strong, J. (2019). Policing education qualifications framework (PEQF) implementation: Frequently asked questions. *Research and Policy Support Briefing Paper*. Bedford, UK: Police Federation.
- Talerico, G. M., McCallum, J. J., Whitman, M. R., Tarescavage, A. M., Corey, D. M., & Ben-Porath, Y. S. (2024). Comparing the validity of MMPI-3 scores in prehire psychological screenings of male and female police officer candidates. *Journal of Personality Assessment*, 106(1), 27-36.
- Terpstra, J., & Schaap, D. (2021). The Politics of Higher Police Education: An International Comparative Perspective. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 15(4), 2407-2418.
- Vollmer, A., & Wilson, J. Q. (1936). *The police and modern society* (pp. 3-4). Berkeley: University of California press.

- Williams, E., Norman, J., & Rowe, M. (2019). The police education qualification framework: a professional agenda or building professionals? *Police Practice and Research*, 20(3), 259-272.
- Wilson, J. Q. (1968). *Varieties of police behavior*. New York: Atheneum.