

التدريب وخلق جهاز إدارى ضد الفساد



لواء دكتور / نبيل حسن

أستاذ القانون الجنائى بكلية الشرطة

عضو هيئة التدريس بالأكاديمية الوطنية لمكافحة الفساد

يشكل الفساد بكافة صورته، أخلاقى أو مالى أو وظيفى، معضلة تؤثر على المجتمعات أمينا واجتماعيا واقتصاديا، ولا يخلو مجتمع أيًا كانت درجة تقدمه من التأثير السلبي بهذه المعضلة، فالفساد مغاير لقيم وأخلاقيات المجتمعات المتحضرة ومنافى لكافة الشرائع السماوية نظرًا لما يشكله من جرائم تُعد الأخطر على أفراد ومؤسسات الدولة لا سيما الفساد الوظيفى، والذى تفقد جرائمه ثقة الأفراد فى جهازهم الإدارى والحكومى، فالفساد الإدارى إضافة إلى أنه عقبة فى تنفيذ سياسات الإصلاح الاقتصادى فإنه يؤدي عادة إلى الإخلال بموازين العدالة وتكافؤ الفرص وزيادة حدة التنافر بين طبقات المجتمع، فمصطلح الفساد لا يعنى بالمفهوم القانونى جريمة معينة لكنه وصف يغطى ما اصطلح على تسميته بجرائم الفساد

لذا خصص المشرع المصرى الكتاب الثانى من المدونة العقابية لتلك الجرائم وحدد فى البابين الثالث والرابع من هذا الكتاب الجنائيات والجنح المضرة بالمصلحة العمومية وعقوباتها، كما أورد العديد من الأحكام فى تشريعات خاصة مكمله لقانون العقوبات للحد من هذه الجرائم ولتحقيق حماية للوظيفة العامة من خطر استغلالها والتعدي عليها بمعرفة القائمين عليها، إلا أن المشرع فى أى دولة لا يستطيع أن يوصد كل الأبواب أو يغلق كل النوافذ أمام المنحرفين من الموظفين العموميين ومحترفى جرائم الفساد نظرًا للطرق المتعددة والوسائل الحديثة التى أصبحت من أدوات ارتكاب تلك الجرائم، ونتيجة السلطات التى يتمتع بها هؤلاء الموظفون المنحرفون والتى تمكنهم من خلق ستار أو غطاء للهروب بجرائمهم مستغلين نفوذهم الوظيفى وسرية ارتكابهم لهذه الجرائم.

فأصبحت جرائم الفساد تتنوع بقدر ما تتنوع مجالات النشاط الإنسانى فلا تقتصر على النشاط الحكومى فقط وإنما امتدت لكافة القطاعات والأنشطة الأخرى، بل أصبح للعديد منها طابع غير

وطنى فتجاوزت الحدود بين الدول وغدا الفساد ظاهرة دولية تمس استقرار كافة المجتمعات، مما جعل من الوقاية والمنع ضرورة ملحة لتحقيق قيم الشفافية والنزاهة وتقليص حجم الآثار السلبية لتلك المعضلة، وإذا كانت استراتيجيات المنع والمكافحة تتعدد وتختلف حسب ظروف كل مجتمع وما وصل إليه، فإن أهم هذه الاستراتيجيات هو التدريب، والتدريب من منظور مكافحة الفساد والوقاية منه له مفاهيم وأساليب متعددة، فتشمل تلك المفاهيم محتواه، ومده، وآلياته، كما تشمل عناصره البشرية

التفاعلى أهميته، لذا يجب على المدرب أن يضع حدودًا لنفسه كي يسير التواصل بينه وبين المتدرب بصورة تحقق الهدف.

فالمدرب الجيد مطالب دائمًا بمراقبة تفسيرات المشاركين والرد عليها وصقلها أثناء التعبير عنها، بدلًا من التعالى والتفاضى واللامبالاة أثناء عملية المشاركة والتى قد تفقده ثقة المتدرب مما يؤثر سلبًا على منظومة التدريب والاستفادة القصوى منه. فالتدريب الجيد يؤدي إلى خلق نظم وممارسات يعتمد عليها الموظفون المتعاملون مع الجمهور تساعدهم على تحقيق الشفافية والنزاهة فى أدائهم الوظيفى وقد تؤدي تلك الممارسات الجيدة إلى إلغاء بعض القواعد واللوائح المنظمة المعقدة التى تؤدي إلى إرغام صاحب الحاجة للبحث عن واسطة أو دفع رشوة لإنجاز مصلحته، فتبسيط الإجراءات وإلغاء بعض القواعد يقلص التدخل الحكومى ويسير على الجماهير

تلقى الخدمات وإنجاز المعاملات. ويعد استخدام أسلوب دراسة الحالة إحدى الوسائل الفعالة فى التعليم والتدريب بالنسبة للمتدربين القائمين على إنفاذ القوانين التى تكافح الفساد وتقلص سبل ارتكاب جرائمه، فإذا كان حديث المدرب فى مجال

المكافحة عن جريمة ما كالكسب غير المشروع أو غسل الأموال أو الرشوة فأجدى للمتدرب أن يرى بنفسه ويشترك افتراضيا فى حالة تطبيقية بكل مراحلها بداية من جمع استدلالات تلك الجريمة وتحرير محضرها، مرورًا بتحقيقها وانتهاءً بالحكم فيها ومتابعة الحكم حتى صيرورته باتًا، لأن التعليم والتدريب عملية مستمرة ومتكاملة لا تنتهى بتوصيل معلومة جافة، فالتلقين لم يعد هدفًا من أهداف التدريب الحديث القائم على اكتساب وتطوير المهارات، فغالبًا ما يكتسب المتدرب المعارف النظرية والأساسية حال الدراسة سواء الجامعية أو ما قبل الجامعية، ورغم ذلك يستمر فى عوز معرفى ومهارى لتطوير أدائه ولا يكون ذلك إلا من خلال ما يتعرض له من مشاكل فى الحياة العملية التى يمارسها، إضافة إلى خضوعه المستمر لتدريب منهجى يتفق ووضع الوظيفى يحقق أهدافًا واقعية لها نتائج على أرض الواقع مما يحدث تطويرًا تلقائيًا فى الأداء على المتدرب تظهر ثماره حال ممارسة العمل الوظيفى فى مجال الوقاية من الفساد ومكافحته وتقليل حجم آثاره السلبية.

فالتدريب من منظور مكافحة الفساد والوقاية منه يجب أن يشمل اختيار المخططات التمهيدية وفقًا للمحتوى والفترات الزمنية ووظيفة المتدرب لأن التربة تحتاج

بداية لتسويتها قبل زراعتها إذا كنا ننتظر محصولًا جيدًا، وانطلاقًا من وجهة النظر هذه تقوم الأكاديمية الوطنية لمكافحة الفساد وهى المرجعية الأهم للتدريب فى مجال الوقاية والمنع بدورها النوعوى الإيجابى القائم على أساس أن الدولة ملتزمة بأن تؤدي للمواطن من خلال مراقبتها العامة خدماته على النحو الواجب وفى وقت معقول ودونما مقابل غير ما يدفعه من ضرائب ورسم حتى لا تسود ظاهرة ثقافة الفساد والتى تشيع حالة ذهنية لدى المواطنين تبرر الفساد وتخلق الأعذار وهى الحالة التى ساعدت آليات العوالة الاقتصادية على تشييدها وسرعة انتقالها ولا سيما أن الدستور المصرى الحالى ألزم الدولة المصرية بمكافحة الفساد

وضعت الأكاديمية الوطنية لمكافحة الفساد برنامجًا تدريبيًا ممنهج تم من خلاله تدريب قرابة الثلاثين ألف موظف المنتقلين إلى العاصمة الإدارية الجديدة والتابعين لكافة الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة مما سيكون له أبلغ الأثر على أداء هؤلاء الموظفين لعملهم الوظيفى واصباغه بالشفافية والنزاهة



الدول التى تقدمت وتطورت وحققت أهدافها فى المجالات المختلفة أعطت للتدريب والبحث العلمى أهميتهما وأنفقت عليهما من ميزانياتها ما يستحقانه، فأحدثت ثورات صناعية وتكنولوجية جعلتها فى مصاف الدول العظمى

والحد من آثاره السلبية ليعود ذلك بالنفع على المواطن المصرى فى تلقيه للخدمات التى تلتزم الدولة المصرية قبله بتقديمها دونما معوقات من الموظفين المسئولين عن تقديم تلك الخدمات. ولاهمية التوعية وتنمية المعارف أوردت الاتفاقية الدولية لمكافحة الفساد فى المادة السادسة فقرة (ب) ما يفيد أنه على كل دولة طرف زيادة المعارف المتعلقة بمنع الفساد وتعميمها لأن للتوعية دورها فى تعميم قيم الشفافية والنزاهة، ومن هذا المنطلق وضعت الأكاديمية الوطنية لمكافحة الفساد برنامجًا تدريبيًا ممنهج تم من خلاله تدريب قرابة الثلاثين ألف موظف المنتقلين إلى العاصمة الإدارية الجديدة والتابعين لكافة الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة مما سيكون له أبلغ الأثر على أداء هؤلاء الموظفين لعملهم الوظيفى واصباغه بالشفافية والنزاهة، ويُعد ذلك تطبيقًا عمليًا للأثر الفاعل للتدريب الجيد على

أرض الواقع. فلم تعد أساليب التدريب التقليدية ذات قيمة مثلما كانت عليه من ذى قبل ولا أقصد بالأساليب أدوات التدريب واستخدام التكنولوجيا الحديثة فحسب إنما نقصد النظرة للتدريب من قبل القائمين عليه ومن قبل المدربين والمتدربين لأن النظرة الحديثة للتدريب باتت تمثل منظومة لتحسين الأداء وتطويره وبدونها يتسم الأداء بالجمود، فالتدريب يؤدي إلى خلق مهارات جديدة ويسمح بإظهار قدرات المتدرب الإبداعية والابتكارية.

فلم يعد التدريب شكلًا بقدر أنه أصبح موضوعًا له أهميته وأهدافه، ولم يعد لكسر الملل والبعد عن أعباء العمل لفترة زمنية بقدر ما أصبح للتطوير واكتساب المعارف والإبداع، خاصة وأن التدريب ارتبط بالترقية بالنسبة للموظفين العموميين الخاضعين لقانون الخدمة المدنية الحديث رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م فباتت أهميته واضحة أمام الموظف وقياداته وأصبح الموظف هو الذى يسعى للحصول عليه والخضوع له بعد أن كان يتهرب منه فى الماضى، ولن يكن للتدريب تلك الأهمية ولن يحقق أعلى درجات الإيجابية فى الأداء إلا إذا بُنى على أسس منهجية سليمة يتم التمهيد لها قبل القيام به مع المتابعة الجدية بعد الانتهاء منه وعمل مقارنات إحصائية بين أداء الموظف قبل تلقيه التدريب وأدائه بعد الخضوع له والحصول عليه، فيظهر بجلالة من خلال تلك المقارنة الضارق بين

أداء الموظف قبل خضوعه للتدريب وأدائه بعد الحصول عليه فلا تنحصر النظرة إليه فى شكله فقط بعيدًا عن مضمونه، وبالتالي يؤدي التدريب دوره فى إعداد كوادر جديدة قادرة على تحمل تبعات

وأعباء مكافحة الفساد ومواجهة تحدياته المختلفة والقضاء على الهياكل المسببة له وخلق ثقافة مضادة لأفكاره، مما يعود بالنفع على المجتمع فيوصف بأنه مجتمع تسمو فيه قيم الشفافية والنزاهة وتسود فيه العدالة وتكافؤ الفرص خاصة وأن الدولة المصرية تعيش حياة جديدة أصبح للجهاز الإدارى فيها دورًا هامًا شمل كافة مجالات التنمية والتطورات الاقتصادية التى تسمى مصر لتحقيقها.

فالموافقات والاشتراطات المرتبطة بالمشروعات الكبرى التى تقوم بها الدولة المصرية فى العصر الحالى لا تكون إلا من خلال جهاز إدارى يتميز أدائه بالشفافية والنزاهة مما يؤدي إلى الحد من الجرائم التى توصف بالفساد.