

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجزائر -2-

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم الاجتماع
مدرسة الدكتوراه في علم اجتماع التنظيم والديناميكيات الاجتماعية والمجتمع

الموضوع :

التدريب المهني للمحامين وأثره على ممارستهم
لمهنة المحاماة
دراسة ميدانية بولاية الجلفة

مذكرة مكملة ضمن مستلزمات نيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنظيم

إشراف:

من إعداد الطالبة :

* الأستاذ/ د : مقراني الهاشمي

* حصباية زهيرة

أفكار عاشقة

إله النور الذي طالما أنسه واستهريت بحبوطه أتلسمس مواقع فرماي في مجاهل الدنيا

الحالكات من خلله ليسمحوا له أن يصره...

إنه مصدر الطاقة الذي للأحسني أستغني عنه في هذا العالم المتسارع حين تمار القوي وتركن

النفوس إلى دواعي حظوظها وتتصل من نداءات واجباتها...

ومصدر الطاقة الذي للأخائي أتكلمه إذا ما تنابها السبل ومانت ساعة الاختيار...

إله خيوط هذا النور سلوي في أيامي السالفة ومبعث الأمل في أيامي الخالفة

أهدي هذا العمل المتواضع، الذي ما أحسب أنه يفي بالدين، أو يرقى إلى مرتبة تفريج كربته

من الكرب كنت لأحتقد النجاة منها، فلما انت بوارق الأمل متجلية في خيوط من نور،

تفتح أبوابها للأحس تحت ضوءها فجر يوم جدير...

إله تلك الخيوط كلها التي قد أحجز عن حصر ألوانها، وعلى اختلاف مراتبها

أقدم انحناءة عرفاء ودعاء في ظهر الغيب أطلب باري لي أن يأخذ بقبوله...

زهرة ج

شكر وعرفان

"لئن شكرتم لأزيدنكم"

أحمد الله بدايةً، أن وفقني لإتمام هذا العمل، فلو لا عونهُ وتأييده وتوفيقه
ما كنت أستطيع إنجازهُ، فله جزيل الشاء والمنة.

"لا يشكر الله من لا يشكر الناس"

كما أقدم بخزير الشكر والامثان إلى أسناذي الفاضل الدكتور الهاشمي مقراني
الذي أشرف على هذا العمل وقبل تسديده بالنصح والاسندراك، فكان بحق نموذج
الأسناذ المثالي في علمه وعمله وأخلاقه وتواضعه وحلمه... بارككم الله وسدد خطاه...
والشكر موصول لأساتذتي الكرام الذين كانت لهم اليد الطولى في تكويني
وإمدادي بما استطاعوا من معارف طيبة مشواري الدراسي خاصة أساتذتي بمدرسة
الدكتوراه- جامعة الجزائر 2 - .. وأسأل الله أن يوفقهم ويخزيهم عني خير الجزاء...
كما أصل حبيل الشكر إلى كافة الأساتذة المحامين الأفاضل على تعاونه، خاصة نقيب
المحامين السيد مناد البشير الذي لم يخل وقد أمدني بما تيسر له من مادة علمية شدت عضد
هذا العمل، ليخرج بصورة تشر في وتحفظ قدرهم، وكذا النقيب الأسناذ شنوف العيد،
وأسناذي الفاضل المحامي قاسمي حميد الذي قبلني كمحاميتة مئدرية، يمكنه، وكل زملاء
المهنة..

إلى كل هؤلاء...

وإلى كل من لم أستطع حصصهم في هاتمة الورقة، قربوا مني أو بعدوا وافس الشكر
والعرفان وعبارات التقدير والامثان...

زهرة.ح

فهرس المحتويات

صفحة	الموضوع
	الفهرس.
	قائمة الجداول.
1	مقدمة.
	الفصل الأول : الاقتراب المنهجي.
06	1. أسباب اختيار الموضوع.
07	2. أهداف الدراسة
08	3. أهمية الدراسة
09	4. إشكالية الدراسة.
11	5. الفرضيات.
12	6. تحديد المفاهيم والمصطلحات .
21	7. الدراسات السابقة والتعقيب عنها.
28	8. المداخل النظرية والسوسيولوجية للدراسة .
38	9 . صعوبات الدراسة
	الفصل الثاني : الخلفية النظرية لمهنة المحاماة
40	تمهيد.
41	1. ممارسة مهنة المحاماة في الحضارات القديمة
50	2. ممارسة مهنة المحاماة عند العرب في الجاهلية
51	3. ممارسة مهنة المحاماة عند العرب بعد الإسلام
52	4. ممارسة المحاماة في بعض الأنظمة القانونية المعاصرة
60	5. ممارسة مهنة المحاماة في الجزائر
72	6. انتهاء ممارسة مهنة المحاماة
73	خلاصة الفصل الثاني.
	الفصل الثالث: الخلفية النظرية للتدريب المهني للمحامين
75	تمهيد.
76	1 . لمحة تاريخية عن التدريب المهني

78	2. تعريف التدريب المهني
82	3. أهمية التدريب المهني
85	4. أسس ومبادئ التدريب المهني
87	5. خطوات التدريب المهني
95	6. أنواع التدريب المهني
102	7. مبررات تدريب المحامين
104	8. برنامج التدريب المهني للمحامين
105	8. 1. الجانب النظري للتدريب
107	8. 2. الجانب التطبيقي للتدريب
108	خلاصة الفصل الثالث.
	الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية.
110	تمهيد.
111	1. تحديد المجالين الزماني والمكاني للدراسة.
115	2. المنهج المستخدم.
116	3. مجتمع البحث وطريقة اختيار العينة
118	4. أدوات جمع البيانات
120	6. الأساليب الإحصائية المستعملة .
	الفصل الخامس : عرض و تحليل ومناقشة معطيات الدراسة الميدانية.
122	تمهيد.
123	1. عرض وتحليل البيانات العامة.
129	2. أثر التدريب على المعارف النظرية للمحامي
147	3. أثر التدريب على القدرات الأدائية للمحامي اللازمة لممارسة المهنة
162	4. أثر التدريب على تصورات المحامي عن مهنة المحاماة .
180	5. الاستنتاج العام.
182	خاتمة.
185	قائمة المراجع.
194	الملاحق.

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	صفحة
جدول 01	يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس.	123
جدول 02	يبين توزيع أفراد العينة حسب السن.	124
جدول 03	يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	125
جدول 04	يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	125
جدول 05	يبين توزيع أفراد العينة حسب سبب اختيار مهنة المحاماة	126
جدول 06	يبين توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات العمل بمهنة المحاماة	127
جدول 07	يبين توزيع أفراد العينة حسب ممارسة المحاماة مباشرة بعد التدريب	128
جدول 08	يبين رأي المبحوثين في أهمية هدف المنظمة	129
جدول 09	يبين استجابة المبحوثين حول تزودهم بمعارف نظرية من خلال برنامج التدريب	130
جدول 10	يبين رأي المبحوثين في أهمية هدف المنظمة حسب تزودهم بمعارف نظرية	131
جدول 11	يبين رأي المبحوثين حول تحقق الهدف في الواقع	132
جدول 12	يبين رأي المبحوثين في تحقق هدف المنظمة حسب تزودهم بمعارف نظرية	133
جدول 13	يبين رأي المبحوثين في كفاية المعارف النظرية حسب الاستفادة من برنامج التدريب	135
جدول 14	يبين رأي المبحوثين في كفاية الوقت المخصص للجانب النظري للتدريب حسب استفادتهم من برنامج التدريب	136
جدول 15	يبين رأي المبحوثين حول كفاية الوقت المخصص للجانب النظري حسب تحقق هدف المنظمة	137
جدول 16	يبين ملاءمة وسائل الإيضاح لطبيعة المعارف النظرية	138
جدول 17	يبين رأي المبحوثين في كفاءة المشرفين على المحاضرات والندوات	391
جدول 18	يبين كفاءة المشرفين على المحاضرات والندوات حسب التزود بمعارف نظرية	139
جدول 19	يبين إمكانية الاستغناء عن بعض المواضيع المقررة للمحاضرات والندوات	140
جدول 20	يبين وجوب إلمام المحامي بجميع المتغيرات التي قد تمس القوانين	141
جدول 21	يبين وجوب إلمام المحامي بجميع المتغيرات التي قد تمس القوانين حسب التزود بالمعارف النظرية	142
جدول 22	يبين الصعوبات التي واجهت المتدربين في فهم المحاضرات	143

رقم الجدول	عنوان الجدول	صفحة
جدول 23	يبين الصعوبات التي واجهت المتدربين في فهم المحاضرات حسب تحقق هدف المنظمة	144
جدول 24	يبين رأي المبحوثين حول المهارات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب	147
جدول 25	يبين مساهمة المهارات المكتسبة في تحسين أداء المتدربين	148
جدول 26	يبين رأي المبحوثين حول كفاية الوقت المخصص للجانب التطبيقي في التدريب	149
جدول 27	يبين رأي المبحوثين حول كفاية الوقت المخصص للجانب التطبيقي حسب المهارات المكتسبة	149
جدول 28	يبين أثر التدريب على زيادة القدرة على تحمل كل الأعباء أثناء أداء الواجب	151
جدول 29	يبين تحرير المبحوثين للعرائض والمذكرات أثناء فترة التدريب	151
جدول 30	يبين تحرير المبحوثين للعرائض والمذكرات حسب المهارات المكتسبة	152
جدول 31	يبين قيام المبحوثين بمرافعات أثناء فترة التدريب	152
جدول 32	يبين قيام المبحوثين بمرافعات حسب المهارات المكتسبة	153
جدول 33	يبين متابعة مدير التبرص للمتدربين بعناية واهتمام	154
جدول 34	يبين المتابعة والاهتمام من مدراء التبرص حسب المهارات المكتسبة	155
جدول 35	يبين مواظبة المبحوثين على الحضور وتأدية المهام التي يكلفون بها	156
جدول 36	يبين قدرة المبحوثين على تكوين علاقات طيبة مع المحامين خلال فترة التدريب حسب المهارات المكتسبة	157
جدول 37	يبين الصعوبات التي واجهت المبحوثين في التعامل مع الهيئات القضائية	158
جدول 38	يبين أثر التدريب في تغيير رؤية المتدربين للمهنة	162
جدول 39	يبين رأي المبحوثين في ضرورة تأدية اليمين قبل ممارسة مهنة المحاماة	162
جدول 40	يبين رأي المبحوثين في معاقبة من يعتدي على كرامة المهنة	164
جدول 41	يبين تصور المبحوثين عن وجود علاقات طيبة بين المحامين	164
جدول 42	يبين تصور المبحوثين لدور مهنة المحاماة في المجتمع	165
جدول 43	يبين تصور المبحوثين حول الضرر الذي يسببه تقصير المحامي	166
جدول 44	يبين تصور المبحوثين لمكانة المحامي اليوم	167
جدول 45	يبين تصور المبحوثين عن تغير نظرة الناس للمحامي بين الماضي والحاضر	168
جدول 46	يبين تصور المبحوثين حول اعتبار المحاماة أقل من المهن الأخرى	170

رقم الجدول	عنوان الجدول	صفحة
جدول 47	يبين رأي المبحوث في افتخار زملائه بممارسة المهنة	170
جدول 48	يبين تصور المبحوثين الثغرات القانونية	171
جدول 49	يبين رأي المبحوثين في قيام التنظيم النقابي للمهنة بدوره	172
جدول 50	يبين رأي المبحوثين في القول بأن المحاماة مهنة مربحة	173
جدول 51	يبين رأي المبحوثين في اختيارهم للمحاماة لو أتيحت لهم فرصة الاختيار من جديد	174
جدول 52	وصف مهنة المحاماة كما يراها المحامون	175

مقدمة

مقدمة :

لا شك أنه طالما كان تحقيق العدل والقضاء على الظلم من الأهداف السامية للأديان السماوية لاسيما الدين الإسلامي الذي سعى إلى ذلك في سائر الأحوال والأوقات ، حيث لا يقلل من أهمية هذا الهدف حب أحد أو بغضه ولا قرابة آخر أو بعده ، بل كان غاية في حد ذاته تقصد ومطلبا يراد ، وكما أن العدل هدف إسلامي فهو أيضا مطلب إنساني فطر الإنسان السليم على حبه وابتغائه و النفرة من الظلم والعدوان بمختلف طرقه و أشكاله ، إلا أن اختلاف طبائع البشر أدى إلى وجود الخصومات التي تعتبر من لوازم الاجتماع الإنساني والتي لا بد فيها من هجوم ودفاع ، فالإنسان اجتماعي بطبعه ولا يمكنه العيش إلا داخل مجتمع منظم ، وباعتباره أحد مكونات هذا المجتمع وقد قرر العيش فيه فإن ظروف الحياة الاجتماعية تخلق الاختلافات بل والفوارق التي من شأنها أن تهدد حقوقه وتلحق به أضرارا مختلفة .

وعلى هذا الأساس فإن الدفاع قديم قدم البشرية إذ وجد في مختلف الأزمان عند جميع الأمم وإن اختلف شكله وتسميته وتنظيمه ، فكثيرا ما وجد رجال اهتموا بالقوانين وبمساعدة المتخصصين بإبداء المشورة لهم والدفاع عنهم أمام القضاء ، وهذا ما تطور وتقدم بتقديم وتطور الدول و الأنظمة فيها ، وعليه فقد ظهرت مهنة المحاماة منذ القدم بأشكال مختلفة باختلاف المجتمعات الإنسانية والأنظمة الاجتماعية السائدة فيها والتي غالبا ما كانت قائمة على معتقدات دينية أو خرافية ، وتقدمت على مر الأزمان إلى أن وصلت إلى المعنى الحالي لها والشكل الذي نعرفه عليها الآن .

وعليه فقد أصبحت مهنة المحاماة أحد الركائز الأساسية ورابع أربعة أضلاع التي تقوم عليها العدالة في النظام القضائي بالإضافة إلى القاضي والشاكي والمتهم ، باعتبارها تساهم في مساعدة القضاء على إبراز الحقائق لتكون أحكامه معبرة عن إقرار الحق ، وبذلك فهي من المهن المتخصصة والرفيعة والحيوية في المجتمع تستمد أهميتها من الرسالة الخطيرة التي تضطلع بها في الوقت الحاضر حيث زادت تعقيدات الحياة وتفاقت المشاكل

والمنازعات والصراعات بين الناس وأصبح للمحاكم دورا أكثر من ذي قبل في عهد انتسمت فيها الحياة بالبساطة والتلقائية .

وبما أن الحق في نظر عالم الاجتماع هو قبل كل شيء ظاهرة اجتماعية كونه مجموعة من القواعد الإلزامية التي تحدد العلاقات الاجتماعية التي تفرضها على الدوام الجماعة التي ينتمي إليها ، وهاته القواعد الإلزامية التي يعبر عنها بالقوانين هي وسيلة هامة من وسائل الضبط الاجتماعي لمنع الانحراف والفوضى والجريمة والاعتداءات المختلفة على الغير ، فهي بذلك (القوانين) تنظيم لسلوك الإنسان ولحياة المجتمع ، وإن كان الأمر كذلك فإنه ولاشك ستكون لمهنة المحاماة كمؤسسة اجتماعية رسالة ودور كبير في المجتمع .

ونظرا لما مر به المجتمع الجزائري من تحولات في مواجهة التحديات المختلفة منذ الاستقلال وظهور هاته المهنة المستوردة كأحد الانعكاسات ، حيث سعت باستمرار إلى تجديد دورها الاجتماعي لتضمن بقاءها وفقا لمتطلبات ومقتضيات المجتمع الجزائري الذي يبدوا أنه لم يستوعبها بعد بالمعنى اللائق لضمان الدفاع عن حقوق المواطنين وحرياتهم .

وعليه يمكن القول أن المحاماة فن رفيع يعتمد على تنمية المهارات المتعددة بهدف الحصول على أفضل النتائج الممكنة دون غش أو تظليل ، ولا يمكن أن يتأتى هذا إلا بوجود محام حامل لصفات وسمات خاصة متمكنا من الدراسات ليس القانونية فحسب بل والاجتماعية و الأدبية والنفسية ، بالإضافة إلى ما تتطلبه مقتضيات ممارسة المهنة من ضرورة الخضوع إلى تدريب مهني بمنهجية ملائمة وسليمة كأحد الشروط الأساسية لولوج مهنة المحاماة باعتبار التدريب سمة من سمات عصر التخصص والتفجر المعرفي تقتضيه مستجدات الميدان ومتطلباته الأساسية بغية رفع مستوى الأداء في هذا المجال المتخصص .

وعلى هذا الأساس ومن واقع تفاعلنا مع هاته المهنة والمحترفين لها انبثقت هاته الدراسة محاولة إلقاء الضوء على جانب هام من جوانبها ألا وهو واقع التدريب المهني للمحامين ومدى استجابته لمتطلبات ممارستهم الميدانية لمهنة المحاماة من خلال خطاب المحامين أنفسهم باعتبارهم الأنسب لوصف المهنة التي يحترفونها ، حيث لا يخفى عنا أن

أغلب القدرات والمهارات يتم اكتسابها بالتمرين والممارسة والخبرة والعمل الفعلي بهذا الحقل الحيوي من حياتنا الحديثة وهو حقل العمل بالمحاماة ، ولعل التدريب من العوامل الهامة التي تساهم في تحقيق أكبر قدر من التفوق والنجاح والنبوغ في مهنة من المهن أو وظيفة من الوظائف .

ولهذا ارتأينا أن نقدم ولو بعض المعطيات الأولية لتشكّل أرضية لأبحاث أخرى في هذا المجال للخروج من التوقع الذي تعرفه البحوث السوسيولوجية في الجزائر وذلك بفتح نافذة جديدة نطل من خلالها على قنوات وتصورات فئة هامة من فئات المجتمع ألا وهم رجال القانون .

وعلى ذلك الأساس ارتأينا أن تنتظم محتويات هذا البحث في خمسة فصول ، يتعلق **الفصل الأول** بالاقتراب المنهجي والنظري للدراسة من حيث أسباب اختيار الموضوع وأهميته وأهدافه والإشكالية المصاغة في هذا الإطار ، ومن ثم الفرضيات المقترحة لتحديد المفاهيم الأساسية والمصطلحات ، ثم عرض بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع ، فالمداخل النظرية والسوسيولوجية للدراسة.

فيما تناولنا في **الفصل الثاني** الخلفية النظرية لممارسة مهنة المحاماة كروية سوسيو – تاريخية عن ممارسة مهنة المحاماة مسلطين الضوء على تطور ممارسة المهنة في العصور المختلفة وصولاً إلى ظهورها وكيفية تنظيمها في الجزائر ، كما حاولنا الإشارة إلى بعض النماذج الأجنبية لاسيما فرنسا والولايات المتحدة الأمريكية باعتبار المحاماة مهنة دخيلة عن المجتمع الجزائري .

أما **الفصل الثالث** فقد أدرجنا فيه خلفية نظرية عن التدريب المهني للمحاميين انطلاقاً من تعريفه وأنواعه وأهدافه ومن ثم مستوياته ، وصولاً إلى برنامج التدريب المهني للمحاميين . في حين تطرقنا في **الفصل الرابع** إلى مختلف الإجراءات المنهجية التي اتبعناها في هاته الدراسة الميدانية حيث حددنا المجالين الزماني والمكاني للدراسة ، ثم عمدنا إلى تحديد المنهج المستخدم في هاته الدراسة ، ومن ثم تطرقنا إلى مجتمع البحث وطريقة اختيار

العينة والأدوات والتقنيات التي جمعنا من خلالها البيانات ، فالأساليب الإحصائية التي استعملناها.

أما في **الفصل الخامس** فقد تطرقنا فيه إلى عرض وتحليل نتائج الفرضيات المقترحة والمتمثلة في تأثير التدريب على كل من المعارف النظرية للمحامي وأدائه ومدى مساهمته في بلورة تصوره لمهنة المحاماة .

الفصل الأول

الاقتراب المنهجي

1. أسباب اختيار الموضوع
2. أهداف الدراسة
- 3 . أهمية الدراسة
- 4 . الإشكالية
- 5 . الفرضيات
- 6 . تحديد المفاهيم والمصطلحات
- 7 . الدراسات السابقة والتعقيب عنها
- 8 . المداخل النظرية و السسيولوجية للدراسة
9. صعوبات الدراسة

1- أسباب اختيار الموضوع :

إن اختيار الباحث لموضوع الدراسة يرجع إلى جملة من الاعتبارات و البواعث منها ما هو ذاتي يتعلق بذاتية الباحث نفسه لارتباطها باستعداداته وقدراته و ميولاته الشخصية وتخصصه العلمي أو المهني وكذا في حدود ظروفه الاجتماعية وإمكاناته المادية ، ومنها ما هو موضوعي يرتبط بالظروف والمناسبات والفرص المتعلقة بالدولة أو المجتمع أو الجمعيات العلمية التي تعمل على دفع الباحثين إلى إجراء دراسات وأبحاث تتلاءم مع احتياجاتها وأهدافها وخططها¹ ، وعليه فإن محاولة إنتاج مقارنة سوسيولوجية حول هذا الموضوع بالذات والمتعلق بالتدريب المهني للمحامين لم تكن وليدة الصدفة وإنما كانت نتيجة بواعث واهتمامات شخصية وعلمية يمكن إجمالها فيما يلي :

- الميل إلى دراسة المواضيع المتعلقة بالمهن عموما ، وبالمهن القانونية خاصة المحاماة .
- التجربة الشخصية من خلال الاحتكاك ببعض المحامين بمناسبات متعددة، و تبادل الأفكار معهم فيما يتعلق بمهنة المحاماة بصفة عامة و بأهمية وواقع تدريب المحامين خاصة .
- ندرة الدراسات السوسيولوجية حول مهنة المحاماة عموما والتدريب المهني للمحامين خصوصا.
- أهمية الموضوع وقيمه العلمية والواقعية نظرا للهيئة المهنية والمكانة الاجتماعية لهاته المهنة ولما لها من دور في المجتمع .
- إبراز أهمية تدريب المحامين، ومدى استجابته لمتطلبات عملهم الميداني في ممارسة مهنة المحاماة.
- محاولة معرفة واقع التدريب المهني للمحامين وإبراز دوره بغية إعطائه البعد الاستراتيجي .

¹ - إحسان محمد حسن، الأسس العلمية لمناهج البحث العلمي، الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، ط 3 ، 1994، ص 34.

2. أهداف الدراسة :

تتجلى أهداف الدراسة في :

- محاولة معرفة مدى انتقال أثر التدريب إلى الواقع من خلال ممارسات المحامين ومن ثم محاولة التعرف على بعض العوائق التي يمكن أن تواجههم خلال ممارستهم للمهنة.

- إن أهمية هذا الموضوع تمكنا من فهم عملية تدريب المحامين ومدى استجابتها لمتطلبات الممارسة الميدانية للمهنة .

- معرفة مدى قدرة التدريب على إثراء المعارف النظرية للمحامين ، ومدى تزويدهم بالمهارات اللازمة لممارسة المهنة والتي تتعلق بكيفية تعاملهم مع الزملاء والهيئات القضائية من جهة ومع الموكلين من جهة أخرى .

- للوقوف على مدى مساهمة العملية التدريبية في بلورة تصورات المحامي المتدرب عن المهنة بغية الكشف عن طبيعة تلك التصورات لتحديد مدى اتساقها مع الواقع سعياً لتوظيفها في تطوير أو إعادة تصميم البرامج التدريبية للمحامين بما يتماشى معها .

- للإشارة إلى أن هذا المجال يحتاج إلى الكثير من الدراسات الجادة نظراً لحاجة المجتمع إلى رجال قانون أكفاء يساهمون في تطبيق القانون ويحافظون على توازن المجتمع واستقراره .

- تهدف هاته الدراسة إلى محاولة تقييم العملية التدريبية في ظل القانون القديم(91/04)، خاصة مع الجدل الكبير القائم بين أفراد هاته الجماعة المهنية حول تعديل القانون المنظم لمهنة المحاماة وحول التدريب المهني للمحامي بصفة خاصة .

3 . أهمية الدراسة :

إن الحاجة إلى البحث أصبحت من الضروريات الأولية التي تتطلبها مقتضيات الحياة في عالم يعرف ثورة علمية ومعرفية في مختلف المجالات وتزداد أهمية البحث العلمي بزيادة الاعتماد عليه وإدراك أهميته في استمرار تقدم الدول وتحقيق رفاهية الشعوب، فأى تطور علمي ليس وليد الصدفة وإنما هو ثمرة مجهود العلماء والمفكرين وعمليات البحث الدائب في مختلف الميادين المعرفية وفقا لمبدأ التراكمية العلمية¹ .

ولكل دراسة في مجال البحث العلمي أهمية في تزويد المجتمع بالمعرفة والمساهمة في إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات التي يواجهها وكلما تخصص الموضوع أصبحت هناك خصوصية لأهميته وتنبع أهمية الدراسة الحالية من أهمية التدريب أساسا باعتباره عملية حيوية ومطلبا أساسيا من متطلبات عصر التخصص والتفجر المعرفي .

وتتأكد أهمية دراستنا الحالية من خلال الدور المهم للتدريب المهني في توجيه الممارسة الميدانية للمهنة المحاماة ، حيث أن امتلاك المحامين لمعلومات ومفاهيم وحقائق ومهارات وكذا تصورات إيجابية عن المهنة من شأنه أن ينعكس إيجابا على أدائهم ويسهل تعاملهم مع مختلف المستجدات القانونية والعلمية والعملية .

كما تنبثق الأهمية العملية لهذا البحث من إمكانية استفادة المسؤولين عن تدريب المحامين من النتائج التي يؤمل أن يسفر عنها هذا المجهود العلمي المتواضع في تعزيز الجوانب الايجابية وتفادي الجوانب السلبية المصاحبة للعملية التدريبية للمحامين .

وتأتي أهمية هذا البحث من ندرة الدراسات السوسيولوجية في هذا المجال الذي لم يحظى باهتمام كاف من طرف الباحثين ، وهو ما قد يمهد لإجراء دراسات أخرى .

¹ - خالد حامد خالد ، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جسور للنشر والتوزيع ، المحمدية ، الجزائر ط2 ، 2008، ص84.

4. إشكالية الدراسة :

إنك لتعجب كم من الوقت قضيت لأستبين بوضوح
نوع المشاكل التي تحتاج إلى بحث أو تفسير، وإنني
أرى أن تحديد المشكلات كان دائما أصعب من إيجاد
حلول لها...

تعتبر مهنة المحاماة أو مهنة الوزراء كما يحبذ البعض تسميتها أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها العدالة ، فهي تساهم في مساعدة القضاء على إبراز الحقائق لتأتي أحكامه معبرة عن روح العدل وإقرار الحق ، فهي بذلك مهنة عظيمة إذا قام أهلها بحقها وأدوا ما عليهم فيها باعتبارها كذلك مسؤولية كبيرة .

لذا فإن ضرورة امتلاك المحامي للأدوات الأساسية لممارسة مهنة المحاماة سواء من حيث الإلمام بالمعارف القانونية المختلفة أو بمهارات الدفاع أمام الهيئات القضائية أصبحت ضرورة ملحة في عالم متغير لا يحتاج إلى القدرة على التلاؤم فحسب بل و إلى الإسهام في التغيير وصنعه ، ولعل ذلك لا يتأتى إلا بالتدريب الذي يعتبر سمة من سمات هذا العصر ، عصر التخصص والتفجر المعرفي الذي تقتضيه المستجدات في مختلف المجالات لاسيما المجال المهني ومتطلباته بغية رفع مستويات الأداء المهني ، وهو ما يفرض ضرورة إعداد برامج تدريبية متكاملة تؤهل المتدربين من خلال تزويدهم بالمهارات اللازمة التي تتطلبها الممارسة الميدانية لمهنة المحاماة هاته الأخيرة التي باتت تفرض على المحامي البحث الدائم لمسايرة كل التطورات الحاصلة .

وعلى هذا الأساس سعت منظمة المحامين على غرار المنظمات المختلفة بشكل دائم ومستمر إلى تأهيل العنصر البشري (المحامي) الذي يبقى العنصر الأساسي على الرغم من أهمية العناصر الأخرى لتحقيق فعالية أكبر ويبقى متمتعا بأعلى مستوى من الكفاءة والمهارة ليتمكن من أداء مهامه على أكمل وجه .

فالتدريب المهني للمحامين يمس فئة جد هامة من فئات المجتمع وهم المحامين باعتبارهم فاعلين اجتماعيين يتحركون وفق التزامات مهنية تحددها النصوص القانونية والتنظيمية من جهة والظروف الاجتماعية المتداخلة والمعقدة من جهة أخرى والتي يفرضها

واقع الحياة اليومية ، وهو ما يؤدي في كثير من الأحيان إلى مشاكل وتعقيدات تؤثر بشكل أو بآخر على ممارستهم لمهنة المحاماة.

ونظرا للدور الهام الذي يؤديه المحامي في رواق العدالة فإن نجاحه و مقدرته على أداء مهامه يتوقف بدرجة كبيرة على مدى امتلاكه للمهارات والكفاءات الضرورية التي يكتسب الكثير منها خلال العملية التدريبية التي تتيح له فرصة اختبارها وتدعيمها وتنميتها ، باعتبار التدريب دعامة قوية من دعائم تنمية المهارات والقدرات التي تساهم في تحسين الممارسة الميدانية للمهنة.

ولفهم واقع وأثر العملية التدريبية للمحامين خاصة مع ما يتم تداوله حاليا ويثير الكثير من الجدل حول هاته المهنة والتعديلات القانونية المقترحة على قانون تنظيم مهنة المحاماة (يتعلق الأمر بالقانون رقم 91-04) ولعل جانبا كبيرا من هاته التعديلات المقترحة يتعلق بالتدريب المهني للمحامي .

ومما سبق تبلورت أبعاد الإشكالية التي نطرحها في التساؤل العام التالي :

هل تستجيب العملية التدريبية للمحامين للمتطلبات اللازمة لممارسة عملهم الميداني ؟

ويتفرع عنه تساؤلات فرعية :

* هل استطاع المحامون من خلال برنامج التدريب إثراء معارفهم النظرية التي تتعلق بمهنة المحاماة ؟

* وهل استطاعوا أن يكتسبوا من خلال العملية التدريبية القدرات الأدائية اللازمة لممارسة مهنة المحاماة؟

* وإلى أي مدى يؤثر التدريب المهني للمحامين على بلورة تصوراتهم عن مهنة

المحاماة ؟

5. الفرضيات :

بعد تحديد إشكالية الموضوع، يتكون لدينا أول عنصر من عناصر التفكير والتأمل حول موضوع البحث ، ومثل هذه الأفكار و التأملات التي يكون الهدف منها وضع تفسير احتمالي من قبل الباحث أي أن التساؤلات التي تضمنتها الإشكالية نضع لها إجابات احتمالية على مستوى التفكير هي الفرضيات التي نُخضعها للاختبار¹.

ومحاولة منا للإجابة على الإشكالية المطروحة اقترحنا الفرضية العامة التالية:

يستجيب التدريب المهني للمحامين لمتطلبات الممارسة الميدانية لمهنة المحاماة .

تتفرع إلى الفرضيات الجزئية التالية :

- 1- للبرنامج المقرر للعملية التدريبية للمحامين علاقة بإثراء معارفهم النظرية التي تتعلق بممارستهم الميدانية لمهنة المحاماة .
- 2- تؤثر المهارات المكتسبة خلال فترة التدريب على أداء المحامين.
- 3- يؤثر التدريب المهني للمحامين على بلورة تصوراتهم لمهنة المحاماة .

¹ - خالد حامد خالد ، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جسور للنشر والتوزيع ،المحمدية، الجزائر، ط2 ، 2008، ص 118.

6. تحديد المفاهيم والمصطلحات :

إن المفهوم ليس الحقيقة نفسها لكنه بنية ذهنية تشمل بعض المميزات الثابتة لهذه الحقيقة ، ومعرفة هذه المميزات تسمح لنا بمعرفة الظاهرة محل الدراسة ومن ثم تمييزها عن الظواهر الأخرى¹ ، ومن هذا المنطلق فإن تحديد المفاهيم يشكل حجر الزاوية في بناء البحث كونه يمثل حلقة الوصل بين المستويين النظري والميداني ، وبذلك يساهم في رسم وتحديد مسار الباحث خاصة في حصر المعلومات وجمعها وبناء عليه اعتمدنا على تحديد المفاهيم الأساسية التالية :

6. 1. التدريب :

لقد تعددت مفاهيم التدريب بتعدد رؤى الباحثين والمفكرين ، وان كانت في مجملها متقاربة إلى حد بعيد وفيما يلي سندرج بعض المفاهيم على سبيل المثال لا الحصر :

تعني كلمة تدريب في اللغة العربية الاعتقاد ، ورجل مدرب يعني أنه مجرب دربه الشدائد حتى قوي ومرن عليها².

وتعني باللغة الفرنسية النمو المرغوب فيه بواسطة التمرين والممارسة³.

ويعرف التدريب بأنه اكتساب المتدرب المهارات اللازمة لممارسة عمل أو مهنة ما بكفاءة ، وهو وسيلة لا غاية ، نهايته رفع مستوى الأداء لا الدخل ، والارتقاء بالقدرات لا المؤهلات⁴.

¹ -Benoit (G). Recherche sociale de la problématique a la collecte des données .PU. Québec .canada.1984.p68.

² -الرازي محمد أبو بكر ، مختار الصحاح ، مكتبة لبنان ، بيروت ، بدون طبعة، 1989، ص 177.

³ - ياغي محمد عبد الفتاح ، (كيفية استخدام مدخل النظم في تصميم برنامج تدريبي) ، المجلة العربية للتدريب ، المجلد 2، العدد 4 ، الرياض ، ص 03.

⁴ - العسكر ، هلال محمد ، نحو إدارة أفضل ، مرمز للطباعة الالكترونية ، الرياض ، 1994 ، ص 1.

كما يعرف التدريب بأنه نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في المتدربين من ناحية معلوماتهم ومعارفهم وأدائهم ومهارتهم وسلوكياتهم واتجاهاتهم بما يجعلهم لائقين لأداء أعمالهم بكفاية وإنتاجية عالية¹.

يعرفه بول فولكي : Paul .f بأنه اكتساب المعرفة وتنمية القدرات التي تحدد النجاح في فرع النشاط الذي توجه إليه الأذواق الشخصية ، والتقليد العائلي ونصائح الموجهين².

وفي هذا المجال لابد من الإشارة إلى بعض المفاهيم التي تتداخل مع التدريب خاصة التكوين ، والتي يمكن القول أنهما وجهان لعملة واحدة إلا أن التدريب هو الأكثر استخداما في مجال مهنة معينة لارتباطه بالجانب الميداني والتطبيقي كما أن هذا المصطلح (التدريب) هو الأكثر تداولاً في بلدان المشرق العربي في حين أن التكوين هو الأكثر تداولاً في الجزائر والمغرب العربي ، أما عن مرجعيتنا في استخدام مصطلح التدريب المهني فهو قانون تنظيم مهنة المحاماة في بابه الرابع والذي استخدم هذا المصطلح أي التدريب .

التعريف الإجرائي للتدريب :

يمكن القول أن التدريب نشاط مخطط من شأنه تمكين المتدرب من التعرف على المفاهيم والمعارف النظرية العلمية والعملية المتعلقة بمهنة معينة ، كما يساعده على اكتساب وتنمية مهاراته لتحسين قدراته الأدائية وكذا التصورات و السلوكات الايجابية التي يتطلبها العمل بشكل صحيح.

¹ - العيد جعفر ، تعريف التدريب والاحتياجات التدريبية ، إدارة البحوث والدراسات بمركز أيروماك ، القاهرة ، بدون

طبعة، 1992، ص 05.

² - Paul foulqui . lexique des sciences sociales. Paris.P.U.F; 1978.Art formation. P 154.

أي أنه وسيلة لإعداد الكفاءات تتزاج فيه المعارف والقدرات الأدائية والتصورات الايجابية بحيث تكون مؤهلة وتستجيب لمتطلبات العمل الناجح والممارسة الميدانية لمهنة معينة، وعليه فالتدريب يكون على ثلاثة مستويات والتي تمثل متطلبات الممارسة الميدانية لمهنة معينة وهذه المستويات هي :

- المستوى المعرفي من خلال تزويد المتدرب بالمعارف الضرورية اللازمة
- مستوى الأداء من خلال تزويده بالمهارات اللازمة
- مستوى السلوك من خلال القيم والتصورات الايجابية التي يحملها عن المهنة.

6. 2. المهنة Profession :

نال مفهوم المهنة اهتماما بالغا من الباحثين والمفكرين على اختلاف تخصصاتهم كون المهنة نقطة التقاء للعديد من العلوم ، فالمهنة حسب ما ورد في المعجم الفلسفي هي العمل الأساسي المعتاد الذي يتقاضى عليه الفرد أجرا معيناً ويحتاج في ممارسته إلى خبرة ومهارة¹ ، وتعرف المهنة بأنها مجموعة الأعمال المترابطة والتميزة التي يمتنها الفرد في المهنة العليا غالباً² ، والمهن حسب رونالد بافالكو R. Pavalko ادوار اجتماعية ترتبط بمكانة الأفراد في المجتمع المحلي³ ، حيث ينظر لها بوجه عام على أنها الرابطة الأولى بين الفرد والبناء الاجتماعي ، وتتجسد تلك الرابطة في الأدوار الاجتماعية التي تحدد نمط العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الجماعة المهنية الواحدة باختلاف الزمان وباختلاف المكان .

¹ - روزينال يودين ، الموسوعة الفلسفية ، دار الطليعة ، 1989 ، ص 68 .

² - أمينة فارس وهيفاء راسم ، دراسات في قوانين المهنة وأدائها ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، ط 1 ، 2000 ص 17 .

³ - R. Pavalko . The sociology of occupations and professions .F.E. Peacock pub .N .Y.1971.

كما عرف آن روي Anne roe المهنة بأنها مركز الأنشطة التي تشغل فكر الإنسان ، ولعل هذا ما يعكس أهمية المهنة في حياة الفرد باعتباره يمر بسلسلة من التجارب والخبرات وكل مرحلة من مراحل النمو تعكس الدور المهني للفرد¹ .

(وقد اهتم ايفريت هيوج Hughes بتعريف المهنة ويرى بأنها لا تقتصر على الأنشطة المتخصصة التي يؤديها الفرد في المجتمع بل هي خاصية نوعية تميز أنشطة الفرد داخل بناء النسق الاجتماعي سواء كان النسق بسيطاً أو مركباً ، باعتبار أن الروابط الاجتماعية التي تربط الأفراد ببعضهم البعض هي التي تشكل أن. ماط العلاقات الرسمية وغير الرسمية، فالمهنة إذا هي المجال الذي يمارس فيه الفرد نشاطاً داخل النسق الاجتماعي العام²).

وينظر تايلر Taylor لمفهوم المهنة بمنظور سوسيولوجي يعكس تفسير دوركايم لظاهرة تقسيم العمل ، حيث تعني في نظره درجة التضامن بين أفراد المهنة الواحدة ومدى إدراكهم لواجباتهم المهنية وإسهامهم من خلال المهنة لتحقيق أهداف الجماعة³ ، وعليه يرى كمال عبد الحميد الزيات أنه يمكن تعريف المهنة كمفهوم سوسيولوجي بأنها مجموعة نمطية من العلاقات الإنسانية تتفاعل مع خبرات نوعية متخصصة من العمل . وقد أعطى ريتشارد هول للمهنة بعداً اجتماعياً عندما عرفها على أنها العنصر المحدد لمكانة الفرد في المجتمع⁴ ، وهو بذلك قد وجه اهتمامه على غرار هيوجز Hughes إلى العلاقة بين المهنة والبناء الاجتماعي .

¹ - كمال عبد الحميد الزيات ، علم الاجتماع المهني: مدخل نظري ، مكتبة نهضة الشرق ، جامعة القاهرة ، 1986 ،

ص 57

² - Hughes. The sociology cve Alidine Atherton .pub Chicago .1971.p 283

³ - كمال عبد الحميد الزيات ، علم الاجتماع المهني: مدخل نظري ، مرجع سابق ، ص 58.

⁴ - كمال عبد الحميد الزيات ، العمل وعلم الاجتماع المهني: الأسس النظرية والمنهجية ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة، 2002، ص142.

أما كارل سندرس Karel Sandres فيرى أن المهنة نشاط يتطلب تقنية ذهنية متخصصة مكتسبة بفضل تكوين متطور ومقتن يسمح بالخدمة الجامعة والفعالة للجماعة¹.

وفي هذا السياق لابد من التمييز بين المهنة وبعض المفاهيم المرتبطة بها والمتقاربة معها في المعنى وذلك لوجود بعض الغموض والالتباس والتداخل في كثير من المفاهيم التي يزخر بها تراث هذا العلم ، حيث يوضح زيدان عبد الباقي في كتابه علم الاجتماع المهني² الفرق بين المهنة والحرفة والعمل والوظيفة من خلال بيان المقصود بكل منها ، فيرى أن المهنة هي عمل يشغله الإنسان لمصلحته أو لدى الآخرين مثل الميكانيكي أو الكهربائي... ومثل هذه المهن تحتاج إلى دراسة نظرية وتدريب فني طويل المدى سواء في مدارس الخبرة (الو رشات الصغيرة) أو في المدارس الثانوية الصناعية أو في مراكز التدريب المهني أي ما يعرب بنظام التلمذة الصناعية .

في حين أن الوظيفة Fonction هي عمل يشغله الإنسان لدى آخر أو لدى مصلحة حكومية أو شركة مساهمة وتكون في الغالب كتابية أو إدارية ، أما الحرفة Occupation فهي عمل يمارسه الإنسان سواء لمصلحته أو لدى الآخرين وهي لا تتطلب دراسة نظرية ولا تدريباً طويلاً المدى وإنما تدريباً قصيراً المدى يكسبه العامل ، أما العمل Travail فهو ما يقوم به الإنسان من نشاط إنتاجي سواء كان في شكل وظيفة أو مهنة أو حرفة ، وعليه يمكن القول أن العمل نشاط كلي أما المهنة فهي نشاط جزئي نوعي يسود المجتمع ويحدد الوضع الاجتماعي للفرد .

التعريف الإجرائي للمهنة :

والمقصود بالمهنة في دراستنا الحالية ذلك النشاط النوعي المتخصص الذي يتطلب دراسة نظرية متخصصة وتدريب مهني يساعد على ممارستها بطريقة صحيحة ، حيث تحدد المكانة الاجتماعية للفرد داخل البناء الاجتماعي .

¹ - Claude Dubard et Pierre Tripier , Sociologie des profession , Paris armond Colin , 1998 , p 80.

² - زيدان عبد الباقي ، علم الاجتماع المهني أو اجتماعيات العمل ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ص 37-38 .

6.3. المحامي Avocat:

لغة هو المدافع مأخوذ من الفعل حامى ، فيقال حامى الرجل عن ولده أي دافع عنه، أما اصطلاحا فهو الشخص الذي خوله النظام القانوني مساعدة العدالة عن طريق تقديم المشورة القانونية للأفراد والتمثيل الإجرائي للمتقاضين والدفاع عن حقوقهم وحرياتهم أمام القضاء¹.

أما لفظ Avocat باللغة الأجنبية مشتق من كلمتين Ad / Voucatus حيث تعني الأولى Ad المرافق ، ويقصد بالثانية Voucatus الشخص المستدعى للوقوف أمام المحكمة ، وبعد التطور الذي حدث في مفهوم هاتين الكلمتين أصبحتا تكتبان في كلمة واحدة ويقصد بها المحامي ، والتي تستمد مدلولها من اللغة اللاتينية حيث يقصد بها مرافق الشخص المستدعى للمثول أمام المحكمة².

أما اكتساب لقب المحامي فإنه محاط في التشريعات الحديثة بحماية قانونية بحيث لا يمكن أن يكتسبه إلا من توافرت فيه الشروط القانونية اللازمة التي تجعل منه قادرا على مزاولة هاته المهنة وفقا للقانون المعمول به في أي بلد ، وإلا تعرض لعقوبات جزائية يحددها قانون العقوبات في حالة انتحاله لهاته الصفة .

وفي المادة الثالثة من النظام الداخلي لمهنة المحاماة بأنه (يخول حق اتخاذ لقب محامي أو محامي متدرب الذي يسجل بصفة صحيحة في جدول أو في قائمة التدريب لإحدى منظمات المحامين .

لا يمكن استعمال لقب محامي إلا لمن يمارس المهنة بصفة فعلية).

¹ - قاضي هشام ، أخلاقيات و أصول مهنة المحاماة وفقا لقانون تنظيم مهنة المحاماة الجزائري ، دار المفيد للنشر

والتوزيع ، عين ميله ، الجزائر ، 2010 ، ص 23.

² - مولاي ملياني بغدادي، المحاماة في الجزائر الجزء الأول ، منشورات دحلب ، الجزائر ، 1999 ، ص 14.

والملاحظ أنه تم تعريف المحامي في نص هاته المادة انطلاقاً من الشروط القانونية التي يجب التقيد بها لاكتساب لقب المحامي .

و كثيراً ما يحاول شرّاح القانون تعريف المحامي بالاستناد إلى النصوص القانونية من خلال تحديد وظيفة المحاماة تارة والرجوع إلى المصادر التاريخية للمحاماة تارة أخرى .

6. 4. المحاماة :

المحاماة لغة على وزن مفاعلة وهي مشتقة من حامى عنه ، من الحماية ، والحماية قد تكون حماية شر ودفاع عنه ، وقد تكون حماية خير ودفاع عنه ، قال الإمام الزبيدي: (حمى الشيء يحميه حمياً بالفتح وحماية بالكسر ومحمية منعه ودفع عنه ، وحاميت عنه محاماة وحماء منعت عنه) ، و حمى المريض ما يضّره منعه إياه فاحتمى وامتنع ، والحامية الرجل يحمي أصحابه ، والجماعة أيضاً حامية ، وهو على حامية القوم أي آخر من يحميهم في مضيقهم¹.

و مما تقدم يتبين لنا أن المحاماة كلمة أصيلة في اللغة العربية وهي مشتقة من فعل حمى وحماية المتهم و حقوقه الشرعية هي صلب مهمة المحامي الشرعي .

ومهنة المحاماة يقصد بها عادة في اللغة الفرنسية Barreau وهو المكان المخصص للمحامين في المحكمة ، وأن أصل هاته الكلمة مشتق من كلمة Barre اليونانية والتي يقصد بها المعارضة وبمرور الزمن أصبحت كلمة محاماة تعني عدة معاني منها نقابة المحامين ، وهيئة الدفاع².

¹ - علي سعيدان ، تنظيم مهنة المحاماة وأخلاقياتها في الجزائر ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، الجزائر، 2008 ، ص 06.

² - نفس المرجع ، ص 05 .

يعرف القانون 91-04 المؤرخ في 22 جمادى الثانية الموافق للثامن جانفي 1991 الذي يتضمن تنظيم مهنة المحاماة في الجزائر المحماة في المادة الأولى منه كالتالي : (المحاماة مهنة حرة ومستقلة تعمل على احترام حفظ حقوق الدفاع وتساهم في تحقيق العدالة وتعمل على احترام مبدأ سيادة القانون وضمان الدفاع عن حقوق المواطن وحياته). والملاحظ أن القوانين الوضعية لم تأت بتعريف جامع مانع للمحاماة أو المحامي بل جاءت بتعاريف تصف جانب دون الآخر لهذه المهنة أو لصاحبها .

6. 5. المعرفة :

تعتبر المعرفة عن حصيلة المعلومات التي توجد عند الفرد تجاه شيء معين، فلا جدال أن المعرفة هي البداية السليمة للممارسة¹ ، فالعامل مثلا في البداية وقبل أن يجرب العمل على الآلة يجب أن يعرف كل شيء عنها ، نوعها و تركيبها و السنة التي صنعت فيها و خصائصها و العمليات التي تؤديها، وكذلك الأمر بالنسبة للوظيفة أو المهنة . وتتأثر معرفة الأفراد و درايتهم بمجموعة من المتغيرات كالخبرة العملية مثلا كونها تزيد من دراية الفرد لأبعاد و وظيفته ، و التكوين أو التدريب الذي يعتبر أحد السبل أو الطرق التي تؤدي إلى زيادة معارف الأفراد وهذا حسب البرامج المقررة للتدريب وفق احتياجات كل منظمة ، وإن كان جميعها يهدف إلى رفع كفاءة المتكولين وزيادة إنتاجيتهم².

6 . 6 . الأداء :

رغم الدراسات العديدة التي أجريت على موضوع الأداء إلا أن الكتاب في هذا المجال لم يتوصلوا إلى إجماع حول مفهوم محدد له نظرا لتعدد اتجاهاتهم واختلاف الأهداف المتوخاة من دراساتهم .

¹ - على محمد عبد الوهاب ، العنصر الإنساني في إدارة الإنتاج ، مكتبة عين الشمس، القاهرة ، 1984 ، ص 258 .

² - فؤاد الشيخ سالم و آخرون ، المفاهيم الإدارية الحديثة ، مركز الكتب الأردني، الأردن ، ط 5 ، 1995 ، ص 219 .

والأداء لغة يقابل اللفظة اللاتينية " Performare " التي تعني إعطاء كلية الشكل لشيء ما ، والتي اشتقت منها اللفظة الانجليزية " Performanance " التي تعني انجاز العمل أو " الكيفية التي يبلغ بها التنظيم أهدافه " ¹ .

كما يعني أداء الفرد للعمل " قيامه بالمهام والأنشطة التي يتكون منها عمله " ² ويعرفه حنفي محمد سليمان الأداء بأنه تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد أو الكيفية التي يحقق أو يشبع به الفرد متطلبات وظيفته ³ .

التعريف الإجرائي للأداء :

يقصد به الأفعال التي تقود المحامي إلى إنجاز الأعمال اللازمة لممارسة المهنة كما يجب أن تنجز ، و هو حصيلة التفاعل بين متغيرين أساسيين هما المعرفة النظرية والمهارة التي يكتسبها المحامي من خلال العملية التدريبية في جانبها التطبيقي ، فالمهارة التي يكتسبها المحامي من خلال التدريب تعينه على الأداء المنظم المتكامل بدقة وسهولة وتساعد على التكيف مع الظروف المحيطة بالميدان.

1- Abdellatif .khemakhem ; **La dynamique du contrôle de gestion** ; Ed:Bordas ;Paris ;2^{eme} ed ; p 310 .

2 - أحمد صقر عاشور ، **إدارة القوى العاملة** ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت ، ط2 ، 1979 ، ص 50 .

3 - حنفي محمد سليمان ، **إدارة الموارد البشرية** ، الإسكندرية ، مصر ، ص 125 .

7. الدراسات السابقة:

إن معرفة الأعمال والدراسات التي أنجزت من قبل حول الموضوع الذي يشغل الباحث هو طريق للاستكشاف يسمح له بالإحاطة بموضوع بحثه وضبطه بصورة جيدة¹ ، ومن ثم يعمل على تصميم دراسته لتكون إضافة جديدة لهذا التراكم المعرفي ، لذا فإنه لا يمكن بأي حال الاستغناء عن الدراسات السابقة بالنسبة للباحث لما لها من أهمية على اعتبار أنها امتداد للبحوث التي سبقته .

ومن هذا المنطلق كان لابد من عرض بعض الدراسات التي تمكنا من الحصول عليها خلال بحثنا في الأدبيات المتعلقة بالموضوع مع ضرورة الإشارة إلى ندرة الدراسات حول مهنة المحاماة بصفة عامة وفيما يتعلق بالجانب السوسيولوجي خاصة فلا تعدوا أن تكون الدراسات حولها إلا شروحات مقتضبة للمواد القانونية المنظمة للمهنة .

وفيما يخص التدريب المهني فتوجد الكثير من الدراسات الأجنبية والعربية على حد سواء وكذلك الجزائرية خاصة في إدارة الموارد البشرية ، والعلوم الإدارية وعلوم التسيير إلا أن الملاحظ أنها في معظمها ذات أبعاد اقتصادية بحتة خالية من البعد السوسيولوجي الذي هو محل اهتمامنا كباحثين في علم اجتماع التنظيم ، وفيما يلي عرض لبعض الدراسات السابقة التي يمكن أن تكون لها علاقة بموضوع بحثنا .

لقد اهتم الكثير من الباحثين والدارسين بدراسة المهن ومؤثراتها في الحياة الاجتماعية وفي الحياة المهنية ذاتها وتبلورت هذه الاهتمامات التي شغلت حيزا كبيرا خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية² ، حيث استأثرت مهنة المحاماة باهتمام عدد كبير من الباحثين والدارسين منها :

¹ - مورييس أنجرس ، تر: بوزيد صحراوي وآخرون ، منهجية البحث العلمي في البحوث الإنسانية ، دار القصة للنشر ، الجزائر ، 2004 ، ص 125 .

² - كمال عبد الحميد الزيات ، العمل وعلم الاجتماع المهني: الأسس النظرية والمنهجية ، مرجع سابق ، ص 178 .

أولاً : الدراسات الأجنبية :

دراسة كارلن Carlin عام 1966 ، حول أخلاقيات المحامين حيث كانت دراسته بمدينة نيويورك على عينة من المحامين من خلال دراسة أنماط سلوكهم الأخلاقي في ضوء العوامل الوراثية والذاتية والمؤثرات المهنية والاجتماعية التي تشكل نمط الحياة المهنية في إطار تفاعل أفراد الجماعة المهنية في المواقف الاجتماعية المختلفة .

الدراسة الميدانية لود Wood عام 1976 والتي كانت هي الأخرى حول أخلاقيات المحامين لكنه حدد عينته من المحامين العاملين في مجال القانون الجنائي في خمس مدن كبيرة (ميتروبوليتان) وقد اهتم هذا الأخير بدراسة الأخلاق المهنية مستخدماً استمارة اشتملت على مجموعة من المتغيرات المرتبطة بالمستوى الاجتماعي ونمط التعليم والتدرج المهني ، والتدريب المهني ومستوى الدخل وكذلك درجة الرضا المهني ، وأخلاقيات المهنة بصفة عامة .

كذلك اهتم روس Ross وكوهن Cohen بدراسة مهنة المحاماة في ارتباطها بالبناء السياسي والاجتماعي ، ودراسة ماكس فيبر Max weber عن مهنتي المحاماة والقضاء في ألمانيا حيث تطرق في دراسته إلى كيفية انتقال النظام من الكاريزمية إلى العقلانية ، وإلى التغيير التشريعي ضمن نظريته عن التغيير والفعل الاجتماعي و عقلنة التشريع .

ثانياً : الدراسات العربية :

- دراسة الدكتور محمد عبد الرحمان العسوي حول اتجاه المحامين نحو مهنتهم، (2001/ 2002) بمصر، حيث استعرضت هاته الدراسة الاتجاه العقلي وأهميته في تكيف الفرد وامتناله لقيم المجتمع ونجاحه في مهنته وخاصة مهنة المحاماة ، وقد قام الباحث بإجراء العديد من المقابلات الشخصية وبتصميم استبانته تم التحقق من صدق مفرداتها وصلاحياتها ووضوحها تضمنت عبارات مؤيدة لمهنة المحاماة ومعبرة عن الاتجاه الايجابي نحوها ، وعبارات أخرى سالبة ، وأجريت الدراسة الميدانية على عينة قوامها 330 محامياً

موزعة على مدينتي (طنطا ، الإسكندرية) ، ومن أبرز ما أسفرت عنه الدراسة الميدانية أن المحامين يحملون اتجاهها ايجابيا موجبا نحو مهنتهم ، وأنهم يقدرونها ويحترمونها ويعتبرونها مهنة عظيمة ذات رسالة إنسانية شريفة ونبيلة وأن لها رسالة وطنية عظيمة وتسهم في دعم العمل الديمقراطي في المجتمع ، كما يشعر أغلب المحامين بالرضا عن دخول مهنة المحاماة ولا يوجد سوى نسبة ضئيلة جدا تقدر بـ (6.1%) هي التي قررت أنها تشعر بالندم على الالتحاق بمهنة المحاماة .

كما أبرزت الدراسة دور المحاماة في بسط العدالة في المجتمع والدفاع عن المظلوم ، مع احترام المحامين لمهنتهم إلا أن هناك نسبة كبيرة تعترف بأنها مهنة متعبة وشاقة (74.2%) ، وأظهرت الدراسة أن ظروف المهنة والاتجاه نحوها يختلف من مدينة طنطا إلى مدينة الإسكندرية في بعض الجوانب وأن عيني الدراسة تتفقان في أغلب أبعاد الدراسة.

كما كشفت الدراسة أن أغلب أنواع القضايا تداولها في أروقة المحاكم حاليا هي قضايا الأحوال الشخصية وقضايا المساكن والقضايا المدنية ، وهي تعكس وتعبر عن المشاكل الموجودة في المجتمع والأسرة .

وبينت الدراسة أن أغلب القوانين المطلوب تعديلها هي قوانين الإسكان والطوارئ والأحوال الشخصية وهناك ما يزيد عن نصف القوانين مطلوب تعديلها أو إلغاؤها (56.88%) من مجموع القوانين .

- دراسة الدكتور محمد عبد الرحمان العسوي ، وهي دراسة ميدانية نحو مشكلات مهنة المحاماة وسبل علاجها (2001/ 2002) بمصر ، استهدفت هاته الدراسة التعرف على المشكلات التي تعاني منها مهنة المحاماة في الوقت الراهن آنذاك ، وأكثر الناس إحساسا بها هم أربابها وعلى هذا الأساس تناولت الدراسة عينة من أقطاب هاته المهنة وروادها وأصحاب الخبرات الطويلة على مرئيات الأجيال المتعاقبة في هاته المهنة الحيوية .

اعتمد الباحث في دراسته على المقابلات الشخصية مع عدد من السادة المحامين ومطالعة التراث العلمي والمهني حول هاته المهنة ، ولقد كشفت الدراسة عن الطبيعة البنائية لعينة الدراسة من حيث عامل السن وتاريخ التخرج والحصول على مؤهل عال في القانون وتاريخ دخول مهنة المحاماة لأول مرة وطول مدة الخدمة بها .

وقد اعتمدت الدراسة على عينة من مدينتي طنطا والإسكندرية ، وكشفت عن الفروق الإقليمية في معاناة المحامين وقد كان أظهر هاته المشكلات هي مشكلة طول أمد التقاضي ومشكلة كثرة عدد المحامين .

كما أنه من المشكلات التي تنتشر بكثرة بين المحامين عدم ثقة العملاء في المحامي، كما بينت هاته الدراسة أن الأوضاع في المهنة في الوقت الراهن أكثر تدهورا مما كانت عليه في الماضي بأغلبية ساحقة (88.3 %) من المجموع الكلي للمبحوثين. وقد امتازت هاته الدراسة بتقديم الباحث لكثير من الحلول التي يراها منطقية لحل مشاكل المهنة والارتقاء بمستواها .

- دراسة الدكتور محمد عبد الرحمان العسوي و هي دراسة ميدانية نحو النهوض بمهنة المحاماة ، (2001/ 2002) بمصر ، حيث استعرضت هاته الدراسة الميدانية بالإضافة إلى الجانب النظري لها آراء بعض أقطاب المهنة وقادتها فيما يتعلق بما تعاني منه من مشكلات ، واستهدفت الدراسة الكشف عن السبل والمقترحات النابعة من أصحاب المهنة ورفع مستوى شاغلها علميا ومهنيا واجتماعيا وثقافيا وماديا وتذليل ما يواجههم من صعاب وعقبات لاسيما المحامون الجدد.

وقد كشفت الدراسة عن أهم السمات التي يتعين أن يتحلى بها المحامي الممتاز وأهمها الصدق ، والتفاني في العمل والذكاء والمحافظة على المواعيد والطلاقة اللفظية والقدرة على الإقناع والقدرة على كتابة المذكرات الجيدة وحسن المظهر والهندام والروح الاجتماعية .

و قد كانت وسائل النهوض المقترحة كثيرة ومتعددة من أهمها توفير مساكن تباع لشباب المحامين بالأجل وقيام النقابة بالمساعدة في افتتاح المكتب واحترام رجال الشرطة لهم ، وقد أظهرت الدراسة نظرة تفاؤلية لدى الكثرة الغالبة من المحامين الذين توقعوا أن تزداد أوضاعهم تحسنا وازدهارا في السنوات القليلة المقبلة ، وأن أهم ما تحتاجه المهنة هو الصبر والجلد وسعة الصدر والاطلاع المستمر على كل ما هو جديد والتمعن في القراءة والتحلي بالأمانة ، والالتزام بآداب المهنة وقيمها الأصيلة والمثابرة والتدريب الجيد وسرعة البديهة و الفطنة والتمسك بآداب الدين و قيمه و يقظة الضمير، وأهم ما طالبت به العينة ضرورة احترام رجال الشرطة لهم، وقد تحققت فروض الدراسة وتوقعاتها فيما عدا النظرة المستقبلية للمهن حيث رأت الأغلبية رؤية تفاؤلية.

ثالثا : الدراسات المحلية :

وفيما يتعلق بالدراسات السوسيولوجية الجزائرية حول مهنة المحاماة فإنها تكاد تكون منعدمة عدا ما يتعلق منها بالجانب القانوني البحث ، وعليه فإننا تمكنا من الحصول على دراسة وحيدة بعنوان **واقع مهنة المحاماة في الجزائر¹** شكلت مقارنة مع موضوع بحثنا ،حيث اندرجت الأسئلة المحورية لهاته الدراسة حول : ما هي النظرة يحملها المحامي عن المهنة التي يحترفها ؟

وكيف يتعامل المحامي مع التناقضات الاجتماعية التي تخص المنظومة القانونية من خلال ممارستها اليومية ؟

وهل يمكن أن نخرج برؤية عن واقع المنظومة القانونية الجزائرية انطلاقا من الرؤى والقناعات التي يحملها المحامي ؟

¹ - بلقماري هدى ، ((واقع مهنة المحاماة في الجزائر))،(مذكرة ماجستير في علم الاجتماع ، غير منشورة ، جامعة الجزائر ، 2001/2002)

أما فرضيات الدراسة فهي كالتالي :

- 1- تؤدي الخبرة المكتسبة للمحامي دورا بارزا عن واقع المنظومة القانونية الجزائرية انطلاقا من الرؤى والقناعات التي يحملها المحامي ؟
- 2- يؤثر المسار التكويني للمحامي عن تصوراته إزاء مهنته وعن مختلف ممارساته.
- 3- تساهم المواقف والمواجهات الميدانية للمحامي في تحديد رؤيته إزاء حقيقة المنظومة القانونية .

وقد توصلت الطالبة بعد هاته الدراسة إلى نتائج أهمها :

- حيث تمكنت الطالبة من خلال هذا البحث إبراز مختلف أنماط التنشئة الاجتماعية التي تخص مجتمع البحث ، حيث أنهم تلقوا تربية تمجد في الغالب قيم التضامن والتآخي وتقدير قيم الجد في العمل والطموح تحضيرا للمستقبل وأكثر من ذلك تعلم جل المحامين المبحوثين في أسرهم الثقة بالنفس .
- أن معظم المحامين لم يكونوا من النجباء والمتفوقين في دراستهم ما قبل الجامعة واستنتجت من ذلك أن الشخص يمكن أن يصبح محاميا حتى لو كان مستواه الدراسي متوسطا وهذا يعني أن هاته المهنة ليست حكرا على المتفوقين فقط.
- اعتقاد معظم المحامين المبحوثين أن تكوينهم الجامعي كان لائقا ومناسبا فهم يتصورون أن الجامعة أتاحت لهم فرصة امتلاك ثقافة قانونية معتبرة .
- يعاني المحامون من مصاعب يومية في إطار المهنة بسبب الذهنيات البدائية للزبائن ، وبسبب التنظيم غير اللائق لسير القضايا وجدولة المرافعات .
- يحمل المحامون القضاة مسؤولية التأخير في الأحكام ومنه التلاعب بقضايا الناس ، وبالتالي يشعر المحامي أن الجهود التي يبذلها في الدفاع عن موكله تذهب هباء منثورا.
- يشتكي المحامون من جهل الزبائن بأبسط أمور القانون .
- أن الأرباح المادية للمحامي ترتبط بحجم القضايا ، وفي الواقع ترتبط بكفاءة المحامي وخبرته وشهرته على وجه الخصوص.

- أن المحامي الذي يرافع في قضايا الإجرام يخضع لتهديدات تصل إلى حد القتل وإلى مساومات عديدة.
- والمشكل أكثر تعقيدا لدى المرأة المحامية التي تتعرض للتمييز الجنسي مع الرجل المحامي لطغيان ذهنيات بدائية تجسدها المضايقات .
- وجود تضامن مهني بين المحامين .
- أن تصورات المحامين تعكس ذاتيتهم ورؤيتهم الخاصة أكثر مما تعكس أمور موضوعية .
- توجي الانتقادات الموجهة للقانون الجزائري بوجود ثغرات غير معقولة .
- يعتقد أغلب المحامين المبحوثين أن أداء المحامي يتحسن إذا تحسنت عدة أمور.

التعقيب على الدراسات السابقة :

يتضح لنا من خلال الدراسات السابقة بداية قلتها فيما يتعلق بمهنة المحاماة خاصة الدراسات الجزائرية ، ويمكن القول أنها اتفقت في تناولها لمهنة المحاماة ، ولكنها تفاوتت في معالجة المهنة من زوايا مختلفة ، حيث ركزت الدراسات الأجنبية عن الجانب الأخلاقي في المهنة وأخلاقيات المحامين فيما عدا دراسة (روس وكوهن) التي أخذت منحى آخر وهو ارتباط مهنة المحاماة بالبناء السياسي والاجتماعي ، فيما ذهبت الدراسات العربية إلى التطرق إليها من زاوية أخرى تمثلت في مشكلاتها وكيفية النهوض بالمهنة واتجاه المحامين نحو مهنتهم ، في الوقت الذي كانت الدراسة الجزائرية الوحيدة حول واقع مهنة المحاماة في الجزائر، وعليه فإن الدراسات السابقة هدفت إلى معالجة المهنة من زوايا مختلفة ماعدا زاوية التدريب المهني للمحامين وهو ما يميز الدراسة الحالية عن غيرها من الدراسات السابقة ويظهر هذا الاختلاف من خلال الأبعاد التي تناولناها ، وذلك لأهمية تدريب المحامي وما يلعبه من دور كبير في إعداد محام ناجح قادر على أداء مهامه وتحمل مسؤولياته كاملة خدمة للمجتمع .

ولعل الدراسة الحالية تتشابه مع الدراسات السابقة في أنها استخدمت الأسلوب أو المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبانة كأداة للبحث فيما عدا الدراسة الجزائرية حيث استخدمت الطالبة دراسة الحالة وبالتالي المقابلة كأداة لجمع البيانات .

هذا بالإضافة إلى أنه قد غلب أسلوب النسب المئوية خاصة ، وذلك كونها تؤدي إلى الحصول على النتائج التي تساعد على تحقيق أهداف كل دراسة .

إن الدراسة الحالية أتت لتضيف إلى الدراسات السابقة دراسة جزائرية لعلها تكون ذات فائدة للمكتبة وللباحث وللأبحاث في هذا المجال من خلال مقارنة نتائجها مع نتائج دراسات أخرى ، ومما لاشك فيه أن هاته الدراسة قد استفادت من الدراسات السابقة في التعرف على جوانب مختلفة لمهنة المحاماة وكذا في إعداد وتطوير أداة الدراسة وكذلك دليل المقابلة التي أجريتها في الدراسة الاستطلاعية ، كما سنستفيد منها عند مناقشة النتائج لتوضيح مدى الاتفاق أو عدمه مع بيان مسوغاته .

8 . المداخل النظرية والسوسيولوجية للدراسة :

مما لا شك فيه أن الاقتراب السوسيولوجي هو الركيزة الأساسية لكل دراسة في هذا المجال ، إذ لا يمكن أن تتحدد نوعية واتجاه التحليل دون الانطلاق من نظرية سوسيولوجية معينة ، فالنظرية هي ذلك الإطار الفكري الذي يفسر مجموعة من الفروض العلمية ، ويصنفها في نسق علمي مترابط ¹ .

إن الموقف النظري لعلم الاجتماع المعاصر يتسم بالتعدد الملحوظ إلى الحد الذي أصبحت معه معالجة موضوع معين من خلال موقف نظري واحد مسألة تتطوي على مخاطرة كبيرة تأتي على حساب الوضوح والتحليل السليم ، نظرا للنظريات المتعددة التي ساقها العلماء وكذا المواقف المتناقضة سواء من حيث المنطلقات أو المضامين والتي تتسم في كثير من الأحيان بالانتماءات الإيديولوجية المتحيزة ، فحتى الآن تكثر نظريات علم

¹ - طلعت همام ، قاموس العلوم النفسية والاجتماعية ، مؤسسة الرسالة ، بيروت ، 1984 ، ص 70 .

الاجتماع وتتعدد بحيث لا يمكن القول أن هناك نظرية متفقا عليها من جميع العلماء أو حتى معظمهم ، حيث يقول تيماشيف في هذا الجانب " أنه لا يوجد في علم الاجتماع إطار من القضايا المتسقة أو المتجانسة ، أو الاصطلاحات الصادقة المتفق عليها والتي تسمح بعرض الوقائع المعروضة والتعميمات بوصفها اشتقاقات منطقية لمبادئ محدودة ، بل إن علم الاجتماع تميز في تطوره بظهور مجموعة كبيرة وغير عادية من النظريات المتصارعة ¹ ومن هذا المنطلق وبما أن المقاربة السوسيولوجية هي الإطار التصوري الذي يركز عليه الباحث ويتمشى معه في دراسته النظرية ، فإنه يمكن الإشارة إلى المداخل السوسيولوجية للدراسة الحالية كما يلي :

8.1 . علم الاجتماع القانوني :

يعتبر علم الاجتماع القانوني فرعاً من فروع علم الاجتماع ، التي نشأت في مراحل متعددة من الإعداد والتمهيد والتكوين ثم التطور والتقدم والنضج والاكتمال ..هاته المراحل المتداخلة والتي تعتبر محاولة الفصل بينها مسألة تعسفية إلى حد بعيد .

إن المتفق عليه هو أنه بدأت في وقت حديث نسبياً بعض البحوث المتصلة بالقانون باعتباره ظاهرة اجتماعية تحظى بعناية علماء الاجتماع والقانونيين المتأثرين بالأفكار الاجتماعية ، ومن هنا بدأ يتبلور علم الاجتماع القانوني الذي يركز في موضوعه على محاولة التعرف على طبيعة القانون من المنظور الاجتماعي واستخلاص المبادئ المهيمنة على تطوره والعوامل التي تؤثر فيه ومدى تأثيره هو في سائر النظم الاجتماعية الأخرى ². إن القول بحدثة علم الاجتماع القانوني لا يعني انه لم تكن هناك جهود طويلة مسبقة مهدت لظهوره وأرست قواعده ، لان الباحث في كتابات المفكرين القدماء سيجد إشارات تنبئ عن بعض الأفكار والحقائق التي حددت فيما بعد الأبعاد الحقيقية لعلم الاجتماع القانوني في العصر الحديث ، ودون الخوض في التفاصيل والآراء والنظريات المختلفة ،

¹ - نيقولا تيماشيف ، نظرية علم الاجتماع طبيعتها وتطورها ، تر : محمد عودة وآخرون ، دار المعارف ، القاهرة ، ط 8 ، 1983 ، ص 36 .

² - محمود أبو زيد ، علم الاجتماع القانوني : الأسس والاتجاهات ، مكتبة غريب ، ط 2 ، ص 67 .

فإنه لا ينبغي التغافل بأي حال من الأحوال عن حقيقة أن علم الاجتماع نفسه لا بد من مساعدته للدراسات القانونية بما يؤثر في المهنة القانونية ذاتها ذلك أن التحليل السوسيولوجي للظواهر التي يقوم القانون بتنظيمها مما يساعد المشرعين ودور المحاكم في عملية صنع القرارات واتخاذها ، وذلك لا يقل أهمية عن تلك الوظيفة التي يقوم بها علم الاجتماع القانوني عندما يحفز رجال القانون وينبههم باستمرار إلى وظيفتهم الحقيقية في المجتمع¹.

ومن هنا فإن علم الاجتماع القانوني باعتباره يدرس القانون كظاهرة اجتماعية تتصل بغيرها من الظواهر الاجتماعية الأخرى فهو بذلك يعنى بتحديد دور القانون في المجتمع ، وبالتفاعل بين النظام القانوني والبناء الاجتماعي².

إن الحق في نظر عالم الاجتماع هو قبل كل شيء ظاهرة اجتماعية ، " وهو مجموعة القواعد الإلزامية التي تحدد العلاقات الاجتماعية التي تفرضها على الدوام الجماعة التي ننتمي إليها " ³ ، كما يذهب ممثل الفكر الاجتماعي الألماني يوجين أرليك Eugen Ehrlick في كتابه المبادئ الأساسية لعلم الاجتماع القانوني ، حيث يقول أنه " من الخطأ أن نزن هذه الأيام وفي كل وقت آخر على السواء ، أن مركز الجاذبية التي تدور حوله كل أسباب التطور القانوني إنما هو التشريع أو نزن أنه علم القانون أو أنه قضاء المحاكم ، لا إنما الأساس والمصدر دائماً هو المجتمع ذاته ، وانه ليخيل إلي أن هذه العبارة قد تضمنت المادة الأصلية (ويقصد بذلك المجتمع) التي يمكن أن نحاول الاستعانة بها لتقدير كل المبادئ الرئيسية لعلم الاجتماع القانوني " ⁴.

¹ - نفس المرجع ، ص 92 .

² - السيد يس ، (علم الاجتماع القانوني والسياسة الجنائية)، المجلة الجنائية القومية ، العدد الثالث ، المجلد 12 ، ص

533 .

³ - هنري ليفي برول ، سوسيولوجيا الحقوق ، تر: عيسى عصفور ، المطبعة التعاونية اللبنانية (درعون) ، لبنان ، ص 30.

⁴ - محمود أبو زيد ، مرجع سابق ، ص 32 .

يكاد يجمع معظم علماء الاجتماع على أن مساهمة مونتسكيو Montesquieu في كتابه روح القوانين أول محاولة في علم الاجتماع القانوني ، باعتبار القوانين هي العلاقات الضرورية المشتقة من طبيعة الأشياء ولجميع الموجودات قوانينها من هذه الناحية ¹ .

ويمكن اعتبار إميل دوركايم I.Durkheim رائدا في هذا المجال حيث حددت معه الطرق المنهجية الكفيلة دراسة القوانين كظواهر اجتماعية ، كما يطرح في كتابه تقسيم العمل الاجتماعي أفكار جد مهمة باعتبار القانون يبرز الصور الأساسية للتضامن الاجتماعي و عليه لابد من تصنيف أنواع القوانين لنرى بعد ذلك أي صورة للتضامن توافقها، ولا يمكن استخدام التصنيفات لدى رجال القانون ، لأن كل قانون بوجه خاص، هو قانون عام ، بمعنى أنه وظيفة اجتماعية ، وأن كل الأفراد على اختلاف في الصور والأشكال هم موظفون لدى المجتمع ² .

ومن هنا يمكن القول أن دوركايم قد اهتم بدراسة العلاقة بين المجتمع والقانون على المستويين الأفقي وهو مستوى التحليل السوسيولوجي للوحدات الصغرى (ميكرو سوسيولوجي) ، وثانيها المستوى الرأسي أو التطوري أي سوسيولوجية الوحدات الكبرى (الماكرو سوسيولوجي) والذي عالج فيه نشأة وتطور أنماط أنواع القوانين في ارتباطها بنشأة وتطور أنماط المجتمعات.

أما ماكس فيبر Max Weber فيرى أن كل تجمع إنساني مهما كان يتطلب لاستمراره أن يتطابق سلوك أعضائه مع القواعد المشتركة ، مع احتمال قسرهم على ذلك إذا اقتضى الأمر ، وقد ركز فيبر على عرض الأطوار التي أدت إلى عقلنة القانون الحديث في سياق العقلنة الخاصة بالحضارة الغربية³ ، إن القانون عند فيبر يعمل باستمرار على التوفيق بين القيم المتصارعة ، كما تتبع تطوره في المجتمعات الغربية، وأشار إلى أن عقلانية القانون تنمو باستمرار وهو ما يساهم في ازدياد عقلانية المجتمع نفسه .

¹ - مونتسكيو ، روح الشرائع ، تر : عادل زعيتير ، دار المعارف بمصر ، القاهرة ، 1953 ، ص 11 .

² - إميل دوركايم ، تقسيم العمل الاجتماعي ، تر : حافظ الجملي ، اللجنة اللبنانية لترجمة الروائع ، بيروت ، 1982 ، ص 80-85 .

³ - جوليان فرويد ، علم الاجتماع عند ماكس فيبر ، تر: تسير شيخ الأرض ، مطبعة وزارة الثقافة ، دمشق ، 1976 ، ص 61

ويرى جورفيتش Gurvitch الذي يعتبر من أهم الباحثين الذين اعتنوا بدراسة أنماط المجتمعات القانونية السائدة في المجتمع البشري حيث ميز بين نمط الجماعة ونمط المجتمع الشامل ، ويعرف علم الاجتماع القانوني بأنه دراسة الواقع الاجتماعي أو الحقيقة الاجتماعية الكلية للقانون ، بإقامة العلاقات الوظيفية الكامنة بين أنواع القانون وتنظيماته وأقسامه وصور الإفصاح والتعبير عنه ، وبين أنماط الأطر الاجتماعية القائمة ¹ ، وقد اعتبر جورفيتش القانون وظيفة لصور المجتمع و مستويات الواقع الاجتماعي ، كما يذهب اهتمام العديد من علماء الاجتماع إلى دراسة القانون من خلال وظيفته أمثال بارسونز ، وتيماشيف، و بوتومور حيث يرى بارسونز أنه بالإضافة إلى الوظيفة التكاملية للقانون والتي تتمثل في أنه يعاون على التخفيف من حدة العناصر الكامنة للصراع ويعمل على تيسير الروابط الاجتماعية هناك أربعة وظائف أخرى هي التفسيرية والتشريعية ، والجزائية والقضائية ² ، ويرى بوتومور أن القانون في كل المجتمعات يعتمد على الأفكار الأخلاقية ، أما تيماشيف فيعتبر أن للقانون وظائف اجتماعية بالنسبة للفرد حيث أن القانون يخلق مجالات معينة للفرد ويحميها (الحق) ومن خلال هذا الحق يمارس حريته فالقانون بهذا المعنى يحمي المصالح الإنسانية ، كما أنه وسيلة لحماية القيم ، أما وظيفة القانون في المجتمع بالنسبة لتيماشيف فهي خلق النظام لان مصالح أو أنشطة الأفراد تتداخل مع بعضها البعض وعليه فالقانون يعيق هاته الصراعات ويتصدى لها أو أنه يعطي الأساليب الملائمة لإيقاف الصراع ، كما يعتبر أن القانون جزء من نسق الضبط الاجتماعي .

وفي هذا السياق تجدر الإشارة إلى أن العلاقة بين القانون والواقع الاجتماعي كانت الركيزة الأساسية التي أقام عليها العلامة ابن خلدون نظريته في الضبط الاجتماعي التي مثلت جانبا ضخما من تفكيره باعتبار القانون ضرورة من ضرورات الحياة الاجتماعية ذلك أن الإنسان على الرغم من أنه مدني بطبعه إلا أن له ميولا عدوانية تتطلب أداة فعالة لضبط سلوكه ، حيث يرى ابن خلدون ضرورة وجود القانون في المجتمع كظاهرة حيوية لا بد منها

¹ - Georges Gurvitch , **traité des sociologie** , III , P U F , Paris , p 171 .

² - سامية محمد جابر و حسن محمد حسن ، **علم اجتماع القانون** ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2000 ، ص153.

وذلك ليعين على استمرار قيام عمران الجماعة والقضاء على التنازع الناجم عن تضارب حاجات الناس في المجتمع¹.

إن القانون ينمو ويتطور بتطور المجتمعات وتعقدتها حيث تزداد أهميته بتعدد القيم والمصالح واختلافها ، والمحاماة جانب من الجوانب المعقدة في الحياة الاجتماعية .

8.2 . سوسيولوجيا المهن :

لابد من الإشارة أولا إلى أن الإطار التصوري لأي نظرية علمية مستقلة حول المهن لا تعدو أن تكون مجرد تصور تاريخي للمراحل التطورية في الحياة المهنية لكثير من القضايا التي يهتم بها العلماء حول موضوعات هذا العلم ولا تساعد على التوصل إلى بناء نظرية².

ولعل سوسيولوجيا المهن من الفروع التي اهتمت بدراسة المهنة كمفهوم سوسيولوجي له خصوصيته وكيانه المستقل ، وان كان هذا التخصص حديث نسبيا في علم الاجتماع كون هذا الأخير اهتم في البداية بالعمل أكثر من اهتمامه بالمهن ، ومما أدى إلى قيامه كتخصص مستقل بذاته ظهور نشاطات جديدة في المجتمع خاصة النشاطات الخدماتية التي ظهرت بعد الثورة الزراعية (الطب ، التعليم ، المحاماة ، الهندسة) ومن هنا بدأ الاهتمام به كعلم مع بداية اهتمام علماء الاجتماع بالمهن .

وفي هذا الجانب نجد ثلاثة تيارات كبرى يمكن أن تعتبر مقاربات نظرية لدراسة المهنة :
أولا : المقاربة الوظيفية لدراسة المهن : يتصور الموظفون أن كل مهنة تلعب وظيفة جزئية من الوظيفة العامة أو الكبرى للمجتمع ، فالمهن الموجودة في المجتمع حسب الموظفين هي المهن التي يحتاجونها وتمثل ضروريات المجتمع وهو ما يجعله متضامنا

¹ - مصطفى محمد حسن ، علم الاجتماع القضائي ، دار عكاظ للنشر والتوزيع ، 1982 ، ص 28 .

² - Julius , A, Roth ; Current state of the sociology of occupations , the sociology Quarterly ; Quarterly , Vol 14 ,Summer 1973 ; p 309 .

حسب المهن ، وبذلك يسقطون النموذج الاجتماعي للمهنة من أجل تعريفها انطلاقاً من ماهية ثابتة¹.

فالمهنة عند دوركايم كأحد زعماء التيار الوظيفي تبين لنا نوع المجتمع كما تعتبر المؤشر لتقسيم العمل وبالتالي تمييز نوع التضامن السائد في المجتمع إن كان تضامناً عضوياً أو آلياً من خلال تشابه المهن أو اختلافها ، كما تعتبر أساس دمج الأفراد من خلال الفئات المهنية التي تجمع الممارسين لنفس العمل في فئة واحدة لتمييزوا عن غيرهم من الفئات المهنية الأخرى ، هاته الفئات التي تحتاج لبعضها البعض حتى تستمر وتؤدي وظائفها في المجتمع من خلال تبادل المنافع فيما بينها ، فالفئات المهنية يمكنها أن تحل الفجوة - التي تؤدي إلى الأنوميا - بين الفرد والمجتمع من خلال دمجها في العمل².

أما بارسونز في تحليله الوظيفي لمهنة الطب فقد ميز ووضع سمات لكل من الطبيب والمريض من خلال تحديد دور كل منهما ، حيث يرى هذا الأخير أن المهنة تقوم أساساً على المنفعة العامة ، كما يغلب فيها الجانب المعرفي والتكنولوجي وتكون سلطتها مبنية على المعرفة التي تحتكر ممارستها في قطاع معين ، ولابد من الديناميكية لاستمرار المهنة والمحافظة على استقرارها .

وقد حدد فيلينسكي Wilensky (1964) في تحليله للمهنة العناصر الستة الضرورية التي يجب أن تتوفر في النشاط حتى يصبح مهنة وهي³:

* لابد من الانشغال بها طيلة الوقت أي أن تكون بمعنى أن تكون الهوية المهنية قارة في المجتمع .

* أن يكون لهذا النشاط قواعد معروفة للممارسة .

* أن يحتاج هذا النشاط إلى تكوين ومدارس متخصصة لأن الدولة أصبحت لها إستراتيجية وأوجدت بعض المهن التي تتماشى ومتطلبات الحياة المعاصرة .

¹ - بوزيدة عبد الرحمان ، ((محاضرات في سوسيولوجية المهن)) ، (محاضرات موجهة لطلبة السنة الثانية مدرسة الدكتوراه علم اجتماع التنظيم والديناميكيات الاجتماعية والمجتمع ، الموسم الجامعي : 2012/2013) ، (بتصرف) .

² - أنتوني جيندز ، الرأسمالية والنظريات الاجتماعية الحديثة : تحليل كتابات ماركس ، دوركايم وفير ، تر : يوسف أديب شيش ، دار النشر والتوزيع ، لبنان ، ص 96 .

³ - بوزيدة عبد الرحمان ، مرجع سابق ، بتصرف .

* أن يندرج تحت تنظيمات مهنية (كالتقابات) .

* أن يكون له احتكار قانوني (أي شرعية) .

* تكون له مدونة أخلاقية ، أو ما نعرفه بأخلاقيات المهنة .

وبما أن الوظيفيين يعرفون المهنة حسب الوظيفة التي تؤديه في النسق العام للمجتمع فقد أعطوا تعريفها المسبق وفق العناصر الستة المبينة .

وإذا تساءلنا عن مهنة المحاماة وهل تتوافر على هاته العناصر ، سنجدها كذلك كونها تحتاج إلى دراسة معمقة من خلال الحصول على شهادة الليسانس في الحقوق ثم الحصول على شهادة الكفاءة لممارسة مهنة المحاماة ، وكذلك تحتاج إلى تدريب نظري وتطبيقي خاص لمدة تسعة أشهر حسب قانون تنظيم المهنة 04/91 والذي طرأت عليه تعديلات في القانون 07/13 المؤرخ في 29 أكتوبر 2013 والذي تمت المصادق عليه مؤخرا حيث تنص المادة 36 منه على أن التربص الميداني مدته سنتان تتوج بتسليم شهادة نهاية التربص من طرف مجلس منظمة المحامين ، كما أن لها قواعد قانونية تنظيمية وأخلاقية صارمة لا بد من مراعاتها من طرف المحامي حتى يتمكن من ممارسة المهنة ولها تنظيمات قانونية ومهنية خاصة بها تميزها عن غيرها من التنظيمات المهنية الأخرى وما تجب الإشارة إليه هو أن المحامين كانوا أول من نظموا أنفسهم في نقابات مهنية تاريخيا .

ومما لا شك فيه أن المحاماة تحظى بالشرعية والحماية القانونية ، كما أن لها مجموعة من الأدوار والوظائف التي تقوم بها في إطار النسق العام من أجل المساهمة في المحافظة على الاستقرار وتوازن المجتمع بالمساهمة في تحقيق العدالة وحفظ حقوق وحريات الأفراد والدفاع عنها ، فإذا كان القاضي حارس الحقوق والحريات فالمحامي مدافع ممتن عنها ضد انتهاكها من قبل الآخرين وضد تعسف السلطة ، والشرعية هي السند الذي يستمد منه المحامي وسائله ودفوعه ليجعل منها الدرع الذي تتحصن به الحقوق والحريات ، وعليه فإنه على حد قول أحد القضاة " للمحامي قسط وسلطة في إقامة العدل أكثر من القاضي نفسه لأن المحامي هو القناة التي تمر بها وسائل وأسناد وحجج المتقاضين إلى القاضي ،

فحسب معرفة ودراية المحامي وما يضيفه على عناصر القضية من تطبيقات يبصر القاضي ويرشده حتى يستطيع هذا الأخير توزيع الحقوق وإقامة العدل¹.

ولعل ما يبرر الوظيفة الاجتماعية للمحامي هو عدم جواز الجمع بين صفتي الخصم والحكم فالمحامي لا يحكم ولا يقرر وإنما يضطلع بتهيئة الحكم والقرار لذا فهو ليس عوناً للعدالة فحسب بل هو نصف المعادلة القضائية والاجتماعية إذ بسعيه تقترب العدالة من حقيقة الواقع الاجتماعي للأفراد ، ومن خلال ما سبق يمكن القول أن مهنة المحاماة تتوفر على العناصر الستة التي حددها فيلينسكي في تحليله للمهنة .

ثانيا : المقاربة التفاعلية لدراسة المهن :

يرى زعيم هذا الاتجاه هيوجز Hughes أن المهن يجب أن تحلل كعمليات ذاتية معبرة وعمليات وعلاقات ديناميكية مع الآخرين، وهكذا فالتفاعلية تقيم المهن كأشكال لتحقيق الذات ، وتجب دراسة كل مهنة كعملية بيوغرافية تعبر عن الهوية ، كما يرى أن الفرد هو الأنسب لتحليل ووصف مهنته فالطبيب هو الأنسب لتحليل مهنة الطب والمحامي أنسب لتحليل المحاماة والمعلم أنسب لتحليل مهنة التعليم... وهكذا ، كما حدد مبادئ للمهن من خلال تحليله لمهنة الطب والتي طورها زملاؤه الذين كانوا طلبته ، ويعتبرها تشكل قطيعة مع غيرها من التيارات ، يمكن إجمال هاته السيرورات الأربعة التي حددها انطلاقاً من تحليله لمهنة الطب باختصار فيما يلي :

- السيرة الذاتية أو البعد البيوغرافي الهوياتي : لان المهنة تبني على الهويات عبر مسار الحياة من البداية ، فليس المهم في المهنة وظيفتها الاجتماعية كما يرى الموظفون ، بل تحقيق الذات وما تعنيه المهنة بالنسبة لنا وهنا تستعمل طريقة قصة الحياة ، فالمهنة سيرة ذاتية داخلية في سيرة حياة الفرد .

¹ - شرفي علي ، المحامون ودولة القانون في التطبيقات الديمقراطية والنظام الإسلامي، ط 3 ، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون ، الجزائر ، 2005 ، ص 85 .

- التفاعلات بين المهني وزملائه وبينه وبين المحيط أي كيف يتعامل المهني مع زملائه مع محيطه العام .
 - الجماعات المهنية تبحث عن الاعتراف بها : عن طريق شركائها مع تطوير أدبيات مهنية معينة والبحث عن الحماية الشرعية ، فحسب فريديسون أن المهنة لا تكون واضحة إلا إذا اعترف بها الجمهور .
 - إحداث ثقافة مشتركة بين المهني وزملائه : فالجماعات المهنية هي عمليات تفاعلية تقود الأفراد ذات المهنة الواحدة لتحقيق الذات والدفاع عن استقلاليتهم وحدودهم والحماية من المنافسة¹.
- كما تعطي التفاعلية في تحليلها للمهن بعض المفاهيم الأساسية التي تركز عليها² :
- المهمة أو الإجازة : تسمح بممارسة بعض الأنشطة التي لا يمكن للآخرين ممارستها ، وتؤمن حماية مهنية مع تحديد المنافسة أما المسار فيعني مسار حياة الفرد .
 - القطاعات المهنية : وهي تكتل القطاعات المتنافسة .
 - العوالم الاجتماعية : وتمثل المخططات التقليدية وشبكات التعاون .
 - نظام التفاوض: و يسمح ربط البديهيات المهنية مع ميكانيزمات تقسيم العمل والديناميكيات التنظيمية .

ثالثا : التيار التوفيقي :

- حيث بين كلود ديبار Dubar في هذه المقاربة أربعة خصائص يجب أخذها بعين الاعتبار لدراسة مهنة معينة والتي كانت خلاصة نقده للتيارين السابقين نظرا لاهتمام كل منها بأحد الجوانب وإهمال الآخر ، تتمثل هاته العناصر باختصار في³:
- أن المهنة تستمد دلالتها من النسق الذي تتواجد فيه ، لذا فانه لا توجد مهنة منعزلة .

¹ - بوزيدة عبد الرحمان ، مرجع سابق ، (بتصرف)

² - Claude Dubard et Pierre Tripie ; op cit ; p 110

³ - بوزيدة عبد الرحمان ، مرجع سابق ، (بتصرف)

- كون المهنة في سيرورة تفاعلية ، فإنه لا توجد مهنة ثابتة .
- ولأن المهنة تتكون من مجموعة من القطاعات ، فإنه لا توجد مهنة محددة .
- وبما أن المهنة تستمد دلالتها من النسق الذي تتواجد فيه ويصعب علينا إعطاؤها تعريف مسبق دون الرجوع إلى أصحابها كما يذهب إلى ذلك التفاعليون، فإنه لا توجد مهنة موضوعية ، وتسمى باللغات الأربعة لكلود ديبار .

9. صعوبات الدراسة :

إن انجاز أي دراسة علمية لا يخلو من الصعوبات ، وكأي بحث وبصدد انجاز هذه الدراسة اعترضنا عراقيل أثرت بشكل أو بآخر على وتيرة سير البحث عامة وبمضمونه خاصة ، و في هذا السياق نشير إلى أننا نعي مسبقا بعض النقائص التي لم نتمكن من تجاوزها بسبب طبيعة الموضوع وحيثياته خاصة ندرة الدراسات السوسيولوجية في هذا المجال من مجالات علم الاجتماع من جهة ، وكذلك ندرة البحوث المرتبطة بنفس الموضوع وغياب مراجع ثرية ومتخصصة في علم اجتماع القانون وعلم اجتماع المهن من جهة أخرى .

هذا بالإضافة إلى عامل هام وهو المد والجزر الذي رافق المصادقة على القانون الجديد المنظم لمهنة المحاماة (القانون رقم 13 - 07) والذي قلب الموازين لاسيما فيما يتعلق بالتدريب المهني حيث أن المصادقة عليه جاءت بعد تحديد معالم الدراسة الحالية مما وضعنا في حرج كبير خاصة حول عينة الدراسة التي لم تتوفر بعد وفق التعديلات الجديدة وهو ما جعلنا نضطر لإتمام دراستنا كدراسة تقييمية للتدريب المهني للمحامين في ظل القانون 04-91 ، ونظرا لأن تطبيق القانون الجديد يتطلب مرحلة انتقالية تستغرق مدة زمنية معتبرة لاسيما إنشاء مدارس جهوية خاصة بتكوين المحامين ، وهذا ما شكل بالفعل صعوبة حقيقية أثرت على مسار البحث ، ورغم ما سبق إلا أن المغامرة المعرفية ودافعية انجاز هذه الدراسة لأهداف محددة مسبقا كان كفيلا- بعون الله- بإمدادنا الجهد و الصبر الكافيين لإتمام هذه المذكرة .

الفصل الثاني

الخلفية النظرية لمهنة المحاماة

تمهيد

1. ممارسة مهنة المحاماة في الحضارات القديمة.
2. ممارسة مهنة المحاماة عند العرب في الجاهلية.
3. ممارسة مهنة المحاماة عند العرب بعد الإسلام.
4. ممارسة المحاماة في بعض الأنظمة القانونية المعاصرة .
5. ممارسة مهنة المحاماة في الجزائر
6. انتهاء ممارسة مهنة المحاماة

خلاصة الفصل الثاني

تمهيد :

" لو لم أكن ملكا لفرنسا لوددت أن أكون محاميا .. "

لويس الثاني عشر

إن حق الدفاع قديم وجد منذ وجدت الخصومة والتي يمكن اعتبارها من لوازم الإجماع الإنساني ، والتي لا بد فيها من هجوم ودفاع ، فقد وجد عند كل الأمم وفي جميع الأزمان رجال تزلعوا القانون وقصروا عملهم على مساعدة المتخاصمين بإبداء المشورة لهم أو بالدفاع عنهم أمام القضاء ، حيث يمكن القول أن العهود الأولى والقرون الوسطى وحتى عصر ما قبل الميلاد عرفت فيها ممارسة مهنة المحاماة ولكن بمعنى وأشكال مختلفة عن ما هي عليه الآن ، وهذا تبعا لاختلاف الأنظمة الاجتماعية السائدة التي كانت قائمة آنذاك سواء على معتقدات دينية أو خرافية .

ومنذ أن عرف الإنسان الدولة بدأت تظهر ضرورة تنظيم العلاقات الاجتماعية بين أفراد المجتمع بواسطة القوانين ، حيث ظهرت الحاجة إلى أشخاص مؤهلين لفهم القوانين ويتمتعون بفصاحة الخطاب لإقناع الحكام والقضاة وكان هؤلاء ينتمون إلى فئة محضوطة في المجتمع عادة ما يكون لها نفوذ واسع فيه إلا أنهم كانوا يؤديون تلك الخدمات بدون مقابل مادي ، بل بمقابل معنوي يتمثل في الشكر والعرفان لصاحبه .

وعليه فإن هذا الفصل سيكون بمثابة عرض وصفي للمتغير التابع في دراستنا وهو ممارسة مهنة المحاماة ، والتي سنحاول التطرق لماهيتها ثم كيف كانت ممارستها بداية من بعض الحضارات القديمة ثم عند العرب قبل و بعد الإسلام وكيف كانت في أوروبا في القرون الوسطى وصولا إلى كيفية نشأة المحاماة في الجزائر بعد الاحتلال الفرنسي 1830 ، ثم تنظيمها بعد الاستقلال.

1. مهنة المحاماة في الحضارات القديمة

لقد اختلف المؤرخون في بدء نشأة مهنة المحاماة وممارستها قديما ، إلا أنه يمكن إدراج كيفية ومراحل ممارستها عبر التاريخ حسب ما اتفق عليه أغلبهم .

1.1 . ممارسة مهنة المحاماة في مصر الفرعونية :

عرفت مهنة المحاماة لأول مرة في تاريخ البشرية في مصر الفرعونية أثناء حكم الأسرة الثالثة عام 2778 قبل الميلاد ، وقد اتسع انتشارها أثناء فترة حكم الأسرة الرابعة حيث أنشأت المحاكم التي كان يرأس الجلسات المنعقدة فيها أحد أمراء الأسرة المالكة ، وقد بقي الأمر كذلك حتى عام 2593 ق م ، وأثناء حكم الأسرة الخامسة أصبحت المحاكم مستقلة عن الأسرة الحاكمة وأصبحت جلسات الحكم تدار من قبل أشخاص مؤهلين من غير الأمراء¹ .

كان الحاكم السياسي في مصر الفرعونية هو في نفس الوقت القاضي الأعلى في مملكته ثم عهد بمهمة القضاء إلى أحد الوزراء أو إلى أحد حكام المقاطعات ، وقد شرع الملك " اخناتون " قوانين تضمن حقوق الأفراد والشعب وأقام نظاما توارثه الفراعنة الذين توالوا على حكم البلاد.

وقد عرف النظام القضائي استقرارا حيث اشتمل على محاكم كانت تنتظر في القضايا المدنية بالإضافة إلى وجود هيئات مختصة بالنظر في دعاوى الجنائية وكان يسمح بالحضور لكل من له علاقة بالواقعة محل النزاع من متهم ومدع وشهود ، وكانت هذه الهيئات تتألف من عدد من الموظفين وهيئة التحقيق التي تتألف من قاض ومدع ومحكمين ، دون أن يكون هناك من يتولى مهمة توجيه التهم في القضايا المعروضة² .

¹ - علي سعيدان ، دروس في تنظيم مهنة المحاماة وأخلاقياتها، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، 2002 ، ص 5.

² - وهيب مسيحة ، العدالة ونظام الحكم عند قدماء المصريين ، المحاماة ، 1940 ، ص 1527 .

وقد كان الحكماء في مصر القديمة الذين يحسنون مخاطبة الجماهير وهم يعلنون مجاناً على الملأ أحكامهم ومبادئهم في الحكم ، كما أن ممارسة مهنة المحاماة في بداية الأمر كانت عبارة عن مرافعات شفوية ، وبعد اختراع الكتابة تم حضر المرافعات الشفوية وأصبحت تتم عن طريق نظام اللوائح الخطية ، وربما هذا المنع يرجع إلى الخوف من المتكلم الذي قد يخطف عقول القضاة بحسن منطقه وهيبته إلقاءه أو يحرك عواطف المخاطبين¹ فيؤثر بذلك على حكمهم في الخصومة .

وقد كان المصريون القدماء يعتقدون أن التقاضي عن طريق الكتابة يجعل الحكم عادلاً ودقيقاً وبعيداً عن براعة الخطباء وتأثيرهم الذي قد يجعل البعض يتغاضى عن إحقاق الحق وإعمال القانون².

كما أن الدور و العمل الذي يقوم به المحامي في هذه الحضارة تفرضه الإجراءات الشكلية التي تنبعث بالدرجة الأولى من التعاليم الدينية .

ونظراً لجهل الغالبية العظمى من الناس بالكتابة التي كانت حكراً على الكهنة ورجال الدولة وقادة الجيش، ثم جُعِلت طائفة اختصت بكتابة العرائض وتقديم الشكاوى وكانت هاته الطائفة ملزمة إلى درجة ما بالقانون وكانوا يقدمون خدماتهم إلى أطراف الدعوى لقاء أجر معين³ . وعليه فقد حصل هؤلاء الحكماء في آخر المطاف بفضل الاستمرارية في أعمال الدفاع والشهرة التي عرفوا بها في الأوساط القضائية على احتكار الممارسة القانونية وأعمال التمثيل أمام القضاء.

¹ - هيئة المحامين بالمغرب ، مجلة المحاماة ، المؤتمر 24 ، أغادير ، أيام 20.21.22 يونيو 2002

² - عبد الباقي محمود سوادى ، (مسؤولية المحامي المدنية عن أخطائه المهنية) ، (رسالة ماجستير ، دار الحرية ، بغداد ، 1979) ، ص 16.

³ - حسن محمد علوب ، استعانة المتهم بمحام في القانون المقارن ، دار النشر للجامعات المصرية ، القاهرة ، 1970 ، ص

1 . 2 . ممارسة مهنة المحاماة عند السومريين :

من المعلوم أن أقدم الشرائع التي نظمت حياة المجتمعات القديمة هي شريعة حمورابي التي أصدرها الملك البابلي حمورابي * إلا أن الأبحاث والدراسات المستمرة أظهرت وجود تشريعات قانونية أخرى أقدم من هاته الأخيرة كشرعية (لبت عشتار) وشرعية (اشنونا) والتي اعتبرت أقدم شريعة قانونية إلى أن تم اكتشاف شريعة الملك (أور نمو) عام 1952 ميلادية¹.

لقد كان القانون والعدالة من الأفكار الأساسية في المجتمع العراقي القديم وهذا ما دلت عليه آلاف الألواح من الطين التي تم اكتشافها والتي توثق أصنافاً مختلفة من التصرفات القانونية المختلفة مما يؤكد وجود حضارة قانونية ناضجة في بلاد وادي الرافدين².

فالحضارة السومرية تعد من أعرق الحضارات في العالم وما تم اكتشافه من وثائق وألواح تشير إلى مظاهر الحياة العامة في المجتمع والعلاقات المختلفة التي كانت تربط أفرادها³. ولعله من بين الأعمال التي تبرز الدور الذي كان يلعبه المحامي في تلك الفترة التاريخية الحكم الذي تم اكتشافه عام 1950⁴ حيث برز فيه دور الدفاع عن زوجة تم اتهامها بعدم الإخبار عن قتلة زوجها واعتبارها شريكة في الجريمة ، حيث تعد هذه الحادثة أول سابقة قانونية في العهد السومري وتتلخص وقائع هذه الحادثة بأن ثلاثة

* حمورابي هو الملك الشهير الذي بدأ حكمه في حدود عام 1972 ق م أصدر شريعته المعروفة باسم مسلة حمورابي والتي تحتوي على 282 مادة منقوشة على مسلة من حجر الديوريت والمكتوبة بالخط المسماري باللغة السامية المعروفة باسم اللغة البابلية ، وتاريخ إنجاز هذه المسلة يعود إلى العام الرابع والثلاثين من عهد حمورابي ، تم اكتشافها في بداية القرن العشرين في (1901-1902) وتمت ترجمتها بعد ستة أشهر من اكتشافها .

¹ - صموئيل كريمير ، من ألواح سومر ، تر: طه باقر ، مكتبة المثنى ، 1965 ، ص 116 .

² - عبد الصاحب الهر ، دراسات قانونية ، بيت الحكمة ، العدد الثاني ، السنة الثانية ، 2000 ، ص 93 .

³ - هاشم الحافظ ، تاريخ القانون ، مطبعة العاني ، بغداد ، 1972 ، ص 103 .

⁴ - حسن محمد علوب ، مرجع سابق ، ص 27 .

أشخاص قتلوا أحد موظفي المعابد ، وقد أخبر هؤلاء القتلة زوجة القتيل عن مقتل زوجها لكنها لم تبلغ السلطات ، وعندما أحييت القضية إلى مجمع المواطنين كما أُصطلح على تسميته كمحكمة تفصل في القضايا ، حيث رأى أعضاؤها أن الجريمة لا تقتصر على القتلة الثلاثة بل أن الزوجة تعتبر أيضا مذنبه لأنها سكنت عن مقتل زوجها ولم تبلغ عن القتلة مما يستوجب معاقبتها معهم فانبرى للمحكمة رجلان أحدهما بستانى و الآخر موظف تابع للإله للدفاع عن الزوجة وطالبوا بتبرئتها من العقوبة ، وبعد اقتناع المحكمة بالحجج المقدمة من قبل الدفاع قررت اعتبارها بريئة من التهمة¹ .

و من خلال وقائع هذه الحادثة يظهر بوضوح مدى احترام العراقيين القدماء لحق الشخص في الدفاع عن نفسه باعتباره حقا مقدسا وعنصرا أساسيا لإحقاق العدالة ، رغم أن فكرة الدفاع لم تكن متطورة آنذاك حيث تشير الواقعة المعروضة إلى أن من تولى الدفاع عن الزوجة هما شخصان من عامة الناس وليس من الأشخاص المكلفين بمهمة الدفاع عن المتهمين ، كما أن الألواح والوثائق المكتشفة لم تشر إلى وجود محامين يتولون مهمة الدفاع عن المتهمين إنما أشارت إلى وجود كهنة يساعدون على تحقيق العدالة من خلال توثيقهم العقود والوصايا والصكوك مقابل أجر معين إلا أنهم لم يتولوا جميع أعمال المحامي² .

وتجدر الإشارة إلى أنه قد عرفت طبقة من العلماء والحكماء في عهد الملك البابلي حمورابي كانوا يقومون بالدفاع عن المتهمين³ ، عرفوا باسم (المدافعين الشعبيين)⁴ ، وقد كان لهؤلاء الوكلاء مكانة رفيعة داخل المجتمع وكان الملك يختار من بينهم القضاة .

¹ - عبد الصاحب الهر ، مرجع سابق ، ص 93 .

² - عبد الباقي محمود سوادى ، مرجع سابق ، ص 15 .

³ - عبد الفتاح مراد ، تشريعات المحاماة في الدول العربية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية الدولية ، دون ذكر سنة الطبع ، ص 20 .

⁴ - حسين محمد علوب ، مرجع سابق ، ص 28 .

وعليه فإنه بالرغم من تطور الشرائع القانونية في بلاد الرافدين إلا أن ملامح مهنة المحاماة لم تكن واضحة المعالم بشكل تام نظرا لخشية الناس من الدفاع عن غيرهم لأن المادة الأولى من شريعة حمورابي كانت تقضي بإعدام كل شخص يتهم شخصا آخر بجريمة عقوبتها الإعدام وعجز عن إثبات اتهامه ، وبهذا فإن المدعي يضطر للدفاع عن نفسه فحسب¹.

1. 3 . ممارسة مهنة المحاماة في بلاد اليونان :

كان يسود المجتمع اليوناني الطابع البدائي حيث لم تكن تعرف بلاد اليونان الأنظمة القانونية القضائية إلا بعد غزوها لمصر الفرعونية عام 232 ق.م وبعد التطور الذي شهدته الإمبراطورية اليونانية أنشئت قوانين خاصة بكل مدينة ودويلة ، حيث كانت هاته القوانين تعترف بحق التقاضي لكل أفراد المجتمع أمام قضاة منتخبين من طرف الشعب يساعدهم في ذلك محلفون للفصل في المنازعات المطروحة².

وقد عكس لنا هذا التنظيم القضائي الذي عرفه المجتمع اليوناني صورة أكثر وضوحا عن نشأة وممارسة مهنة المحاماة ، فقد كانت المحاكم عندهم جماعية ويتألف القصر العدلي من ستة آلاف محلف ، و لكي يتجنبوا الرشوة والفساد في القضاء اعتمدوا على القرعة في اختيار هيئة الحكم الذي يكون في آخر لحظة من انعقاد الجلسة و التي يجب أن تفصل بسرعة في القضية ولا تتجاوز يوما واحدا وهو ما يجعل ذلك من الصعوبات بمكان رشوة القضاة في يوم واحد ، وقد كان المتقاضون آنذاك يختارون أحسن الخطباء لتمثيلهم أمام القضاء ويطلقون عليهم اسم " كتاب الحُجّة " الذين أصبح يطلق عليهم اسم المحامين فيما بعد ، كما أن القوانين اليونانية نظمت مهنة المحاماة وأصولها وآدابها وإجراءات التقاضي والتدابير التي يتعرض لها المحامي الذي يخل بالتزامه ، حيث أن مهنة المحاماة عند اليونانيين لم تقتصر على مجرد الدفاع عن حق المواطن وشرفه وحياته بل كانت

¹ - عبد الباقي محمود سوادى ، مرجع سابق ، ص 15 .

² - فاضلي إدريس ، المدخل إلى تاريخ النظم ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2006 ، ص 127 .

تتعدى ذلك إلى الدفاع عن مصالح الوطن في أخرج الأوقات وأخطر الظروف وقد حرم القانون على الرقيق أو العبيد ممارسة مهنة المحاماة حفاظا على كرامة المحامي حيث بلغ المحامي أسمى الدرجات في بلاد اليونان واحتل مكانة مشرفة في المجتمع وقد كان في بداية الأمر يقدم خدماته بصفة مجانية ثم أصبح يقبض أجره تدفع له من المدينة مقابل الأعمال التي يقوم بها للأفراد المقيمين فيها¹.

4.1 . ممارسة مهنة المحاماة في بلاد الرومان :

لاشك أن نشأة مهنة المحاماة في روما تمتد إلى عهد وضع قانون الألواح الاثني عشر عام 450 ق.م ،الذي اعترف بمهنة المحاماة وأصبح بإمكان الشخص أن يختار شخصا آخر لكي يتولى الدفاع عنه².

وعليه فقد أحاط أباطرة الرومان مهمة المحاماة بالكثير من التمجيد والتكريم والاهتمام ، حيث وجدت في المجتمع الروماني منذ القدم ، وبلغ احتفاظهم بقدسية هذه المهنة إلى اعتبارها مع وظيفة القضاء في كفتي ميزان ، وقد كان يحلف كل قاطن على ألا يقضي إلا بالحق ، ويُحلف كل محام على ألا يقول إلا الحق عند النظر في كل قضية من القضايا³.

ونظرا لما تضيفه هذه المهنة على أصحابها من مكانة وجاه ونفوذ في الإمبراطورية أصبح الأباطرة ينظرون إلى المحاماة بعين الارتياح فالزموا المحامين بأن يقتنعوا بالتخصص في عملهم والدفاع عن مصالح موكلهم فحسب ، وبذلك يتم إقصاؤهم من مناصب الحكم ، إلا أن المحامين بالرغم من تلك المحاولات احتفظوا بمكانتهم وجاههم ، وبهذا عادت القوانين لتخصصهم وحدهم بوظائف حكام المقاطعات وأباحت للقضاة بأن

¹ - علي سعيدان ، دروس في تنظيم مهنة المحاماة وأخلاقياتها ، مرجع سابق ، ص 18 .

² - حسين محمد علوب ، مرجع سابق ، ص 38 .

³ - فاضلي إدريس ، مرجع سابق ، ص 164 .

يشتغلوا بالمحاماة بل إن كثيرا من الأباطرة أنفسهم يتقدموا للمحاماة ليتعلموا أنظمتها ويأخذوا عنها كيف يكون توزيع العدل بين الناس¹ .

ويمكن إبراز ممارسة مهنة المحاماة في الرومان ودورها من خلال تطورها عبر العصور التاريخية الثلاثة كما يقسمها المؤرخون.

1. 4. 1 . المحاماة في العصر الملكي :

يمتد هذا العصر حسب المؤرخين من عام 754 ق.م إلى 509 ق.م حيث قام على إثر عهد أساسه العشيرة تسوده البدائية والفطرة في كل شيء ، وبعد قيام العهد الملكي أصبح يتم اللجوء إلى التحكيم لفض الخلافات والنزاعات التي كانت تنشأ بين الأفراد والجماعات والتي كان أهم أسبابها هو الانتقام وقد كان للعرف دور كبير في حل هذه النزاعات، وقد عرف آنذاك نوعين من التحكيم ، التحكيم الاختياري والتحكيم الإجباري.

2 . 4 . 1 . المحاماة في العهد الجمهوري :

ويمتد هذا العصر من عام 509 ق.م إلى عام 527 ق.م وقد شهد قيام ثورة شعبية في مدينة روما للمطالبة بالمساواة بين أغلبية الشعب وطبقة الأشراف ، ونتيجتها صد قانون الألواح الإثنى عشر وذلك عام 449 ق م حيث نص هذا القانون على المساواة بين العامة وطبقة الأشراف وما يمكن الإشارة إليه أن التقاضي في روما كان شبيها بالقضاء المطبق في مصر الفرعونية وذلك من خلال الإجراءات المتبعة أمام المحاكم² .

واقترنت ممارسة مهنة المحاماة في هذا العصر على تقديم وجهات نظر أطراف الخصومة وتقديم دفوعاتهم ، و احترام الإجراءات الشكلية التي كانت متبعة ، حيث يبدأ

¹ - مسلم اليوسف ، تاريخ المحاماة ، الموقع الإلكتروني : www.arabic_law.org ص 3 .

² - علي سعيدان ، دروس في تنظيم مهنة المحاماة وأخلاقياتها ، مرجع سابق ، ص 20 .

بعرض الدعوى موكل عن المحاكم الذي يدعى (البربتور) والذي يقوم بالإشراف على جميع الإجراءات والشكليات ومن ثم توجيه الدعوى للقاضي وقبل إحالتها عليه يحدد كل من الأطراف والمحامين إدعائتهم و دفعاتهم وجميع تصريحاتهم أمامه ليقدم بعد ذلك القضية للقاضي ليفصل فيها¹.

1. 4. 3. العهد الإمبراطوري :

يمتد هذا العصر من 527 ق.م إلى 565 ق.م ، حيث عرف هذا العهد نهضة قانونية كبيرة شملت كل بلاد الرومان ، حيث أنشأت المدارس المتخصصة في القانون في أهم مدن الإمبراطورية الرومانية في عهد الإمبراطور (جستنيان) الذي تولى الحكم خلال الفترة الممتدة من (527 إلى 565 ق.م) ومما تجدر الإشارة إليه أنه اعتمد في برامج هذه المدارس القانونية ، القوانين الفرعونية التي كانت أكثر تطورا من القانون الروماني واستعان بالمحامين والعلماء والفقهاء من مصر وبابل و بأفكارهم وأعمالهم في توحيد التشريع وتطويره على ضوء المنظومات القانونية القائمة في الحضارات الأخرى².

كما أن الرومان استعملوا مصطلح المحامي (Advocatus) وكانوا يقصدون به المدافع الذي كان يفضل الناس اختياره وإن لم يكن ملما بالقانون إلا أنه كان ذا تأثير كبير على القضاة، وكانت عدم معرفتهم الكافية بالقانون تدفعهم إلى الاستعانة بمن يلم به تحاشيا لإبطال الإجراءات التي كان يفرضها القانون الروماني فأصبح المدافع يلجأ إلى شخص آخر عرف باسم المترافع (Partonus) الذي يتميز بمعرفته للقانون³.

¹ - نفس المرجع ، ص 22 .

² - مسلم يوسف ، مرجع سابق ، ص 8 .

³ - شفيق شحاتة ، (نظرية النيابة في القانون الروماني والشرعية الإسلامية) ، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية ، العدد الأول ، 1959 ، ص 47 .

وتجدر الإشارة إلى اتفاق معظم المؤرخين على أنه في عهد حكم الإمبراطور (جستنيان) تطورت المحاماة تدريجياً نتيجة التخصص وتقسيم العمل ، ووضعت عدة شروط لممارستها وأخلاقياتها ، حيث فرضت مدة للتدريب المهني على كل من يريد الانخراط لممارسة المهنة ، كما تكونت النقابات التي احتكر أعضاؤها ممارسة المحاماة ، واندمجت مهمتا المساعدة (الفقيه) والمرافعة (الخطيب) ليقوم بهما شخص واحد سمي المحامي ، وقد تمخض عن هذا الدمج ظهور مصطلح جديد (Causidicus) أطلق على المحامي في عهد الإمبراطورية الرومانية ¹ .

وفي هذا الصدد يُذكر أن المحاماة قد نالت من الإحرام والتقدير ما لم يسبق له مثيل ، حيث تم تنظيم المحامين في اتحاد نقابي للإشراف عليهم ، وإيجاد الحلول لمشاكلهم ، وقد كان يشترط في المحامي الممارسة للمهنة للإلمام بأفكار الفقهاء وأن تكون له ثقافة واسعة في شتى النواحي الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والقانونية ² .

¹ - عبد الباقي محمود سوادى ، مرجع سابق ، ص 20-21 .

² - فاضلي إدريس ، مرجع سابق ، ص 176 .

2. ممارسة مهنة المحاماة عند العرب في الجاهلية:

تميزت الحياة الاجتماعية عند العرب منذ القدم بالبداءة وكانت العائلة هي الأساس ثم توسعت لتشمل القبيلة ، حيث أصبح النظام القبلي هو النظام السياسي الذي كان سائدا في العهد الجاهلي، وكانت النزاعات تحل فيما بين القبائل بالحرب أو القوة أو بالاتفاق على اللجوء إلى التحكيم فكل قبيلة حكم يلجؤون إليه لفض النزاعات¹، أما مهنة المحاماة فلم تكن معروفة لديهم حيث كان يسمى المدافع عن حقوق القبيلة (حاجا أو حجيجا)² وهو مشتق من الحجة وكانت صيغة الوكالة آنذاك هي أن يقول الموكل لوكيله : وضعت لسانی في فمك لتج عني³ ، لذلك كانت توكل مهمة المحاماة إلى الشعراء الذين اعتبروا ألسنة الناس ، إلا أن الكثير من الكتاب يشككون في صحة ذلك لأنه لا يوجد ما يدل عليه في دواوين العرب من معلقات وقصائد ، حيث أن المحاماة في تلك الحقبة اعتمدت على فن الخطابة والبراعة في الكلام .

وبذلك فهي لم تكن مستقرة ومتبلورة في العهد الجاهلي لأن تنظيم مهنة المحاماة في أي مجتمع يعتمد على تنظيم النظام القضائي فيه ، وبما أن العرب في الجاهلية لم يكن لديهم قضاء ملزم ، إذ كان شيوخ القبائل يحتكمون إلى الأعراف والعادات السائدة أحيانا ، وأحيانا أخرى إلى حكيم عرف بأصالة الرأي وعليه فإن دور المحامي لم يكن واضح الملامح بالرغم من إقرارهم فكرة المعاونة القضائية في حل النزاعات .

¹ - عطية مصطفى مشرفة ، القضاء في الإسلام ، مطابع دار الغد ، الطبعة الثانية ، 1961 ، ص 13 .

² - مظهر فهمي العزاوي ، (المحاماة)، مجلة القضاء ، نقابة المحامين العراقية ، العدد 3 ، 1977 ، ص 256 .

³ - نور شحاتة محمد ، (بحث حول استقلال المحاماة) ، مجلة المحاماة المصرية ، العدد 1 . القاهرة ، 1986 ، ص 26 .

3. ممارسة مهنة محاماة عند العرب بعد الإسلام:

لم تكن المحاماة معروفة لدى العرب¹ وكان احتكامهم للسيف والرمح فكان منطق القوة هو السائد فالقوي أكل والضعيف مأكول ولهذا السبب كانت تنتشب الحروب بين القبائل العربية لأسباب بسيطة وهذا لعدم وجود نظام عدلي يقف مع المظلوم ضد الظالم².

وعندما شاع نور الإسلام على ظهر المعمورة وجاء بشريعة عادلة تعضد المظلوم وتأخذ على يد الظالم وتعطي كل ذي حق حقه فانتشر العدل وسادت الطمأنينة بين الناس، حيث كانت الخصومة محدودة في العصور الأولى للإسلام لان النفوس البشرية كانت على مستوى رفيع من الوازع الديني المستمد من القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة، كما كان الوضع عندما تولى القضاء عمر بن الخطاب في عهد الخليفة أبو بكر الصديق رضي الله عنهما، حيث لم تعرض عليه قضية تذكر خلال فترة تكليفه التي استمرت عامين، لذا لم يكن الناس في حاجة إلى الوكالة في خصوماتهم لبساطة الحياة الاجتماعية وصفاء النفوس وتسامحها وكذا لبساطة الإجراءات أمام القضاء³.

ولكن مع مرور الزمن وتعدد سبل الحياة وفساد نفوس البشر تطور فن كتابة الشهادات والشروط والعقود، وظهرت الحاجة إلى الأخذ بنظام الوكالة في الخصومة في المحاكم الإسلامية في العقد 3 هـ، حيث كانت الوكالة بالخصومة تمارس في بادئ الأمر على سبيل المساعدة والتبرع ثم صارت مهنة يمارسها أشخاص معينون نظير أجر معلوم يتقاضونه عند كل جلسة، وقد استمر هذا النظام في الدولة العثمانية إلى أن أدخلت عليه بعض التعديلات، حيث أصبح الناس يطلقون على مهنة الوكالة بالخصومة⁴ " محاماة "⁵.

¹ - محمد إبراهيم زيد، المحاماة في النظام القضائي في الدول العربية، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1408 هـ، ص 53.

² - مسلم محمد جودت اليوسف، المحاماة في ضوء الشريعة الإسلامية والقوانين العربية، مؤسسة الريان، بيروت، 1422 هـ، ص 431.

³ - محمد بن عمر آل مدني، واجبات و حقوق المحامي في الفقه ونظام المحاماة، بدون طبعة ومطبوعة، ص 10.

⁴ - محمد بن طلحة بن غوث، الوكالة بالخصومة في الفقه الإسلامي و النظام السعودي، المعهد العالي للقضاء، 1414 هـ، ص 52.

⁵ - نفس المرجع، ص 63.

ولم تكن هناك مدارس لتخرج الوكلاء إذ أنها مهنة تتوارثها بعض القبائل ولا تتطلب أي مؤهل علمي .

وتجدر الإشارة إلى أن الفقه لم يعرف المحاماة كمهنة اجتماعية منظمة ومهيكلية كما هي بصورتها الحالية وإنما عرفها على وجه الوكالة بالخصومة التي تطورت وصارت إلى ما هي عليه حالياً ، وهو ما أدى إلى انقسام الفقهاء في معرض الحديث عن مشروع مهنة المحاماة ، ومما لا شك فيه أن من يتبع الأثر سيجد الكثير من الأحداث والقصص التي تبرهن على شرعية المحاماة وأصالتها وتجذرهما في المجتمع الإسلامي .

4. ممارسة المحاماة في بعض الأنظمة القانونية المعاصرة:

سنتناول في هذا الجانب ممارسة مهنة المحاماة في كل من النظام اللاتيني وأخص به التشريع الفرنسي الذي تأثرت به معظم الدول الأوروبية وغيرها ، ثم إلى كيفية تنظيم وممارسة مهنة المحاماة في النظام الانكلوسكسوني وبصورة خاصة في التشريعين الانجليزي والأمريكي .

1. 4 . المحاماة في فرنسا :

لقد عرف النظام القانوني في الدول الأوروبية ازدهارا كبيرا في عهد جوستينيان وبذلك كان حجر الأساس في إقامة الأنظمة القانونية في هذه البلدان ، كما هو الأمر بالنسبة لمجموعة نابليون بونابرت التي يعتبرها بعض المؤرخين مستمدة من النظام القانوني الذي وضعه الإمبراطور جوستينيان .

ويذكر أنه في إحدى الأوامر التي أصدرها الملك شارل مان عام 802 م عرفت كلمة محامي ، والتي كانت تعني الرجل الذي لديه أخلاق عالية ويخاف الله ويحب العدالة ، وقد

كان المحامون رجال القانون يتخرجون من المدارس التي أنشئت في بعض المدن الفرنسية كتلوز و بوردو و ليون كما ظهرت اتحادات نقابية للمحامين¹.

إن أول من بدأ تنظيم مهنة المحاماة في فرنسا لويس التاسع الذي اعترف بالمحامين ووضع قواعد وأسس لممارسة مهنة المحاماة ، ومنع المحامين من تقديم القضايا ما لم تكن سليمة من الناحية القانونية ، كما حتم عليهم عدم الاعتداء على خصومهم في دفاعهم وعدم الاتفاق مع موكلهم على الأتعاب أثناء النظر في الدعوى ، وأن يلتزموا القصد في التعبير دون أن تتحرك شفاههم بمذمة أو نقيصة ، وقد أصدر مرسوما يلزم المحامين بدفع غرامة في حالة إساءتهم إلى مصالح موكلهم².

ثم في مرحلة لاحقة تم إنشاء جدول للمحامين تقيد فيه أسماؤهم ولا يجوز لغيرهم أن يمارسوا المهنة ، كما تم وضع لائحة لتنظيم أعمالهم كان ذلك من طرف فيليب ديفاليو ، حيث تم أثناء هذه الفترة ضبط شروط الالتحاق بمهنة المحاماة كإجراء امتحانات في مواد قانونية وفي آداب وأخلاقيات المهنة ، كما أنشأت اللائحة نظام التمرين أو التدريب لأول مرة، وقد استبعد من الالتحاق بالمهنة القضاة و النساء و فئة القصر والمعوقين و ذوي الأخلاق السيئة .

وبعض تلك القواعد والشروط بقيت و لم تفقد الزاميتها إلى يومنا هذا منها :
تأدية اليمين ، وعدم قبول قضية يعرف بطلان الحق فيها ، وعدم الإدلاء ببيانات كاذبة من شأنها أن تعرقل السير الحسن للعدالة ، وألا يحاول الحصول من موكله على مبالغ بأسباب مصطنعة ، كما يجب عليه ألا يقبل ومهما كانت أهمية الدعوى أتعابا تزيد عن ثلاثين جنيها باريسيا ، وله إن شاء أن يقبل اقل من ذلك المبلغ³ ، ومنها إلزام المحامين المبتدئين باحترام القدامى في كل الأوقات والمناسبات .

¹ - علي سعيدان ، دروس في تنظيم مهنة المحاماة وأخلاقياتها ، مرجع سابق ، ص 8 .
² - دانيه ماجد عبد الحميد العبيدي ، دور المحامي في الدعوى المدنية ، منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة 1 ، 2012 ، ص 31 .
³ - يوجين جير هارت ، كنوز المحاماة ، تر : حسن الجداوي محمد عمر ، مكتبة النهضة ، القاهرة ، 1976 ، ص 14 .

وقد كان المحامون يخضعون للتأديب بواسطة القضاة إلى غاية صدور أمر فرانسوا الأول الذي أعلن عدم اختصاصهم في ذلك ، ومنذ ذلك التاريخ (1520م) استقل المحامون عن سلك القضاة وأصبحوا خاضعين لإتحاد المحامين.

وقد كون المحامون جماعتهم بأنفسهم ووضعوا مختلف القواعد والأسس التي تحكمهم بمحض حريتهم واختيارهم على الرغم من التشريعات والقوانين المختلفة لتنظيم هذه المهنة إلا أنها لم تتدخل في نظامهم من حيث أنهم جماعة ، وعليه فقد كون المحامون نظاما دقيقا لا سلطة لهيئة أو جهة من الجهات عليه فعينوا لأنفسهم نقيبا وشكلوا من بينهم لجنة تتولى العقوبات التأديبية على المخالفين والمخلين بنظام المهنة وأخلاقياتها .

وهكذا فقد برزت في القرن السابع عشر ثلاث هيئات في مهنة المحاماة لا تزال قائمة إلى يومنا هذا هي :

1 – النقيب (Batonnier) ، والتي تعني حامل العصي .

2 – مجلس النقابة (Barreau)

3 – الجدول (Colonne) : كما يسمى بالفرنسية Tableau¹ .

وعلى مر السنين تم إضافة شروط وقواعد أخرى كارتداء المحامي رداء فضفاضا محترما وألا يجوز له أن يطلب إعادة القضية من الرُّول إذا لم يكن حاضرا عند النداء إلا بعد نظر جميع القضايا الأخرى ، وألا يوجه المحامون لزملائهم أثناء المرافعة ملاحظات وألا يقاطعونهم أو يتكلموا في نفس الوقت .

وأثناء الثورة الفرنسية 1789م و في نهاية القرن الثامن عشر تلقت المهنة هزة قوية حيث حلت نقابة المحامين وفقا للمرسوم الصادر في 11 سبتمبر 1790 م وصدر مرسوما آخر أعطى حق الدفاع للمتقاضين عن أنفسهم شفاهة أو بواسطة الكتابة² ، ومع هذا الإلغاء ألغي دور المحاماة في المجتمع الفرنسي و بالتالي أصبحت حقوق المواطنين مهضومة ولا

¹ - علي سعيدان ، دروس في تنظيم مهنة المحاماة وأخلاقياتها ، مرجع سابق ، ص 9 .
² - ابلتون ، (محيط المحاماة علما وعملا) ، تر : محمود عاصم ، مجلة دنيا القانون ، القاهرة ، 1964 ، ص 50 .

تجد من يدافع عنها ، مع الإشارة إلى أن أعظم الهيئات آنذاك كانت تضم في صفوفها أكبر المحامين .

إلا أن المحاماة صمدت ولكنها انتصرت حيث صدر في 13 مارس 1804 قانون المحاماة الشهير الذي أدخلت عليه بعض التعديلات ، وقد نص قانون نابليون على :

- إنشاء جدول المحامين على مستوى كل محكمة.
 - تحديد شكل البذلة التي يرتديها كل من المحامي والمحلف
 - تحديد صلاحيات مجلس النقابة ، وصلاحيات مجلس التأديب و أنواع العقوبات التي يمكن أن يحكم بها على المحامي المتابع .
 - تحديد شروط التسجيل في جدول المحامين و أسباب الشطب منه .
 - فتح مدارس الحقوق وتنظيم الدراسة فيها تخول صاحبها الحصول على شهادة في الحقوق.
 - النص على ثلاث سنوات للتدريب بالنسبة للراغبين في الالتحاق بالمهنة ¹.
- ثم صدر بعد ذلك الأمر المؤرخ في 20 نوفمبر 1822 الذي تضمن تنظيم مهنة المحاماة، ثم عقبه أمر آخر مؤرخ في 27 أوت 1827 ² .
- وتلاه صدور القانون الذي أثار في صفوف المحامين الفرنسيين معارضة شديدة وأطلق حروبا كلامية عنيفة وهو القانون الذي أجاز للنساء أداء اليمين وتسجيل أسمائهن في الجدول كان ذلك سنة 1900 م ³ .
- ثم جاءت تعديلات عديدة على قانون تنظيم مهنة المحاماة في الأعوام 1920 ، 194 م ، 1954 م ، 1956 م ، 1960 م ، وفي 1971 م صدر القانون الذي أزال التفرقة بين المحامين و وكلاء الدعاوى التي كانت موجودة في القانون الروماني والتي تعكس مدى

¹ - علي سعيدان ، دروس في تنظيم مهنة المحاماة وأخلاقياتها ، مرجع سابق ، ص 10 .
² - مولاي ملياني بغدادي ، المحاماة في الجزائر الجزء الأول ، المطبعة الجزائرية للمجلات والجرائد ، بوزريعة ، 1993 ، ص 37 .
³ - دباب يونس ، الخطابة القضائية ، دار العلم للملايين ، بيروت ، ط 1 ، 1994 ، ص 280 .

تأثيره على القانون الفرنسي ، الذي طور هذه المهنة بما يلائم العصر ومشاكله مع مرور الزمن¹ ، حيث قامت على أسس قانونية وأخلاقية أكثر فعالية وصلابة .

يقول Lucien Karpik أن المحامي يساهم في التعريف بعملية بناء الدولة والمجتمع بتوفير قيام دولة معتدلة ومواطنة سياسية مع امتداد الحقوق الفردية والحريات العامة ، كما يرى أنه لا يوجد محام كامل تحت شفافية الوحدة بل هناك تنوع تحت صورة الامتداد² .

وعليه فإن ممارسة مهنة المحاماة في فرنسا تعتبر ضرورة للحياة الإنسانية والمحامي يعتبر فاعل أساسي ومهم في القضاء، فالمحامي لا يخدم القانون بل يخدم الإنسانية، كما أنه يستطيع التدخل في استقرار الأحداث وانسجام القوانين، ويمكن القول في كلمة واحدة أن المحامي يدخل مفهوم الحرية في القانون (Il introduit la liberté dans le droit)³ .

إن الصورة التي لا يعرفها عامة الناس عن المحامي هي الأوجه المتعددة له ، فهو عند البعض منهم رمز الحرية وعند البعض الآخر هو الشخص الذي يتولى الدفاع ، وعند آخرين عمله تقني يتمثل في تقصي الإجراءات ، فالمحامي هو الذي يحرر العقود القضائية وينظم العلاقات بين الأطراف والعلاقات التجارية بين المؤسسات داخل حدود الدولة⁴ .

بالإضافة إلى التدريب أو التكوين التقني الذي يخضع له المحامي فإنه هناك ما يسمى بأخلاقيات المهنة Déontologie وهي مكونة من جزأين الأول (Déon) وتعني ما يحق لنا فعله ، والثاني (Logos) وتعني خطاب أو علم ، وعليه فإن موضوع هذا العلم هو دراسة القواعد الأخلاقية ، ومن الخطأ الاعتقاد بأنها تنطبق على شخص بعينه بل على جميع المحامين⁵ .

¹ - علي سعيدان ، تنظيم مهنة المحاماة وأخلاقياتها في الجزائر ، دار الخلدونية ، 2011 ، ص 28 .

² - Alan Bancaud et autres , avocats entre l'état , le public et le marché , XIII eme siècle , Sociologie du travail , revue publiée avec le concours du CNRS , XXXIX, 1/ 97, p 64 .

³ - Elisabeth Berge – Suet : L' avocat et le monde judiciaire , Chotard et associés , éditeur CELSE , paris , 1983 , p 18 .

⁴ - Jean Claude Wood , Pratique professionnelle de l' avocat , 2eme edition L itec Gazette du palais arin , 1993 , p 5 .

⁵ - Jean Jacques taisne , La déontologie de l' avocat , Edition Dalloz , paris , 1999 , p 3 .

4. 2. المحاماة في إنجلترا :

للحياة القانونية في إنجلترا طابعا خاصا ومميزا ، ذلك أن الدستور الانجليزي غير مكتن ويعتمد بالدرجة الأولى على العادات والتقاليد ، لذا فإن دور التشريع في إنجلترا أقل منه في الدول الأخرى .

وكذلك فقد عُرف الانجليز بطابعهم المحافظ وتمسكهم بالمسائل التقليدية ، وهو ما امتد إلى مهنة المحاماة ¹ .

يفرق القانون الانجليزي التفرقة التقليدية بين المحامي (Solicitor) ووكيل الدعوى (Barristers) وكان المحامي يعتبر أرفع درجة من وكيل الدعوى ، وهو يتمتع بحصانة ممارسة المهنة حيث لا يسأل عن الخطأ المهني بينما يسأل جنائيا ، أما وكيل الدعوى فهو يتدرب في مكاتب المحامين ويقتصر دوره على تحضير الدعوى وذلك بالاطلاع عليها وتحضيرها ويحرر مذكرة بنقاط الضعف والقوة فيها ويحدد أدلتها ثم تعرض بعد ذلك على المحامي ، كما أن وكيل الدعوى لا يتمتع بحصانة أثناء ممارسة المهنة لأنه يسأل عن الخطأ المهني بخلاف المحامي ² ، كما أنه يجب على المحامي تأدية اليمين أمام القضاء وهو أحد الشروط الأساسية لتسجيل العضوية بالنقابة .

كما أن المحامين في إنجلترا يسألون عن أخطائهم أمام المجلس الأعلى للمحامين كجهة ثانية بعد النقابة الذي تنتخبه الجمعية العامة للمحامين ويحضره وزير العدل الذي يعتبر الرئيس الأعلى لهيئة المحامين الانجليزية ويساهم في إدارة شؤونه النائب العام ووزراء العدل السابقين ولهذا المجلس حق الإشراف على شؤون المحامين المهنية ومساءلة كل من المحامين ووكلاء الدعوى عن أخطائهم وضمان استقرار التقاليد واحترامها ³ .

¹ - سليم عريبيد ، محاضرات بعنوان تنظيم مهنة المحاماة ، المؤتمر الثاني لاتحاد المحامين العرب ، يونيو 1956 ، مطبعة الحجازي ، القاهرة ، ص 148 .

² - عبد الفتاح مراد ، مرجع سابق ، ص 42 .

³ - ابلتون ، مرجع سابق ، ص 91

كما أن النظام القضائي الانجليزي ينفرد بوضع صندوق لتأمين الوكلاء ضد الخسائر التي تلحق بهم بسبب أخطاء المحامين المهنية ، هذا بالاضافة إلى الصراع الدائم القائم بين خريجي الجامعات الإنكليزية و خريجي جمعيات المحامين الذي يعاني منه المجتمع الإنكليزي .

4 . 3. المحاماة في الولايات المتحدة الأمريكية :

على الرغم من أن النظام القانوني الأمريكي مستمد من القانون العمومي الانجليزي الـ (Common law) إلا أن تنظيم مهنة المحاماة في الولايات المتحدة الأمريكية يختلف عما هو عليه في إنجلترا ، ذلك أنه لا يعرف التفرقة بين الوكلاء والمحامين التي يعرفها النظام القانوني للمهنة في إنجلترا فهو بذلك يوحد المهنتين في مهنة واحدة ¹.

لقد كان للمحامين في الولايات المتحدة الأمريكية في النصف الأخير من القرن العشرين دورا حيويا كما لم يكن في أي وقت مضى نتيجة لتطور المجتمع ، فالمحامون هم أسمى طبقة سياسية وأوسع فئات المجتمع ثقافة ، وبما أنها الطبقة الوحيدة التي لا يساء الظن بها فقد صاروا يعينون في معظم الوظائف العامة الكبرى ، وأصبح لهم تأثير قوي في وضع القوانين وتنفيذها ومع ذلك فهم مضطرون إلى الإذعان للرأي العام ، ذلك انه كثيرا ما تتعارض القوانين مع الوضع الاجتماعي للأمريكيين ².

والجدير بالذكر أن الحياة الاجتماعية في الولايات المتحدة القائمة على الحريات - وفق المفهوم الأميركي - ، عملت على جعل كل ولاية تنظم مهنة المحاماة وفق مصالحها الخاصة ، ذلك أن المحاماة في الولايات المتحدة تعتبر مهنة تنظمها القواعد العرفية ، وتقوم الهيئات المحلية على تطبيقها والفقهاء والقضاء يعتبران المحامي موظفا في الجهاز القضائي .

¹ - عبد الفتاح مراد ، مرجع سابق ، ص 43 .

² - الكسيس توكفيل ، الديمقراطية في أمريكا ، تر : أمين مرسي قنديل ، عالم الكتب ، القاهرة ، ط 2 ، 1991 ، ص 244 .

كما يُسمح للمحامي في الولايات المتحدة الأمريكية بمزاولة أعمال أو وظائف أخرى تتعلق بمهنته ، فيمكن أن يكون محاميا في ولاية و قاضيا في ولاية أخرى أو عضوا في مجلس إدارة شركة ما أو مديرا لها أو مساهما فيها ، إلا أن بعض القوانين في الولايات تحظر على القضاة ممارسة المحاماة إذا قاضيا في محكمة ذات اختصاص عام ، أما إذا عمل في المحاكم الصغرى في بعض الولايات فإنه يسمح له بممارسة مهن أخرى نظرا لعدم كفاية المرتب الذي يتقاضاه من المقاطعة أو المجلس البلدي ¹.

و بالرغم من قدم وجود النقابات بالولايات المتحدة الأمريكية إلا أن انتساب المحامين إليها كان اختياريا ، في حين أن الانتساب إجباري لجمعية المحامين الموحدة التي أسستها بعض القوانين الصادرة في الولايات المتحدة الأمريكية ، أما على الصعيد العام فإن المنظمة الكبرى التي تضم كل المحامين هي جمعية المحامين الأمريكية ².

والملاحظ أن نقابة المحامين الأمريكية في القرن العشرين تختلف عن النقابة في أواخر القرن التاسع عشر من حيث الزيادة في عددها والتمثيل الاجتماعي لزيادة النمو السكاني ، كما مصالح القانون أصبحت أكبر من ذي قبل وظهرت المؤسسات القانونية التي أصبحت شيئا فشيئا تشبه الشركات التجارية يعمل بها المحامون ليسوا كشركاء وإنما كمأجورين لحساب محامين آخرين أو الحكومة أو أصحاب الشركات ، التي على العاملين بها الإلمام بالثقافة القانونية وهو ما فرضه التخصص ، وضرورة التوفيق بين المهنة والكسب المادي . ليتحول بذلك القانون إلى عامل يساعد على الإزهار الاقتصادي وهو ما أشار إليه بحث أنجز سنة 1911 تحت عنوان أتعاب القانون أم مهنة ؟ ، والذي ورد فيه أنه كلما مضى الزمن كانت الإجابة تميل أكثر إلى أنه تجارة ، وكان كل الاتجاه في المهنة في القرن الحالي ينمو إلى الإفراط في السعي نحو الكسب المادي ³ الذي أصبح يميز المهنة حتى سُميت مهنة الثراء الذي ميّز كذلك المجتمع .

¹ - ابلتون ، مرجع سابق ، ص 103 .

² - هارلود ج ، برمان ، أحاديث عن القانون الأمريكي ، ترجمة ومراجعة محمد فتح الله الخطيب ومصطفى أحمد فهمي ، مركز مكتب الشرق الأوسط ، 1964 ، ص 132 .

³ - يوجين جير هارت ، مرجع سابق ، ص 167 .

5 . ممارسة مهنة المحاماة في الجزائر :

سيتم التطرق إلى وضع التنظيم القضائي قبل الاحتلال الفرنسي أي خلال فترة الحكم العثماني للجزائر ، ثم إلى كيفية نشأة مهنة المحاماة وتنظيمها خلال فترة الاحتلال الفرنسي للجزائر، ثم بعد الاستقلال .

5 . 1 . مهنة المحاماة في الجزائر قبل الاحتلال الفرنسي :

لم تكن مهنة المحاماة معروفة في التنظيم القضائي الجزائري قبل الاحتلال الفرنسي 1980 م ، حيث كانت تحت ظل الحكم العثماني تطبق الشريعة الإسلامية على كل الخلافات والنزاعات التي تنشأ بين أفراد المجتمع ، وهذا منذ الفتح الإسلامي أي منذ القرن الأول الهجري¹ .

حيث كان المذهب السائد في الجزائر هو المذهب المالكي منذ الفتح الإسلامي ، حتى مجيء الأتراك العثمانيين في القرن السادس عشر ، وقد استقدموا معهم المذهب الحنفي الذي كانت تعتمد الدولة العثمانية في أحكامها ، وعليه أصبح بالجزائر مذهبان فقهيان هما المذهب المالكي والمذهب الحنفي ، حيث يوجد بالمدينة التي بها أترك قاضيان قاضي مالكي يطبق المذهب المالكي على المواطنين الجزائريين ، وقاضي حنفي يطبق المذهب الحنفي على الأتراك أو تلك القضايا التي يكون أحد أطرافها من العنصر التركي² .

ومن الملاحظ خلال هاته الفترة أن إجراءات التقاضي كانت سهلة وتعتمد فيها الكتابة أمام القاضي الذي يساعده كاتب يعمل على تسجيل كل ما يدور في الجلسة بين القاضي وأطراف الدعوى أو الخصومة ، تتوج الجلسة بصدور الحكم من القاضي الذي يقوم بتنفيذ الحكم بنفسه، ويساعد القاضي شخصان على الأقل يسمون عدولا ، وهم بمثابة شهود على أعمال القاضي سواء عند إصدار الأحكام أو عند تحرير العقود ، كما كان يسهر على النظام والانضباط داخل الجلسة أشخاص يسمون شاوش ، وكانت توكل لهم مهمة استدعاء

¹ - علي سعيدان ، مرجع سابق ، ص 10 .

² - مولاي ملياني بغدادي ، المحاماة في الجزائر ج 1 ، مرجع سابق ، ص 41 .

الأطراف للحضور في الجلسة ، وقد كان بإمكان القاضي الاستعانة بقضاة آخرين من أجل دراسة بعض القضايا المعقدة و إبداء رأيهم فيها .

وتجدر الإشارة إلى أن أحكامهم كانت نهائية دون تعقيب(استئناف) لأنها شرعية ولا يعاد النظر فيها إلا إذا أفتي بأن حكم القاضي متناقض مع الشريعة الإسلامية¹ ، كما كان الخصوم يباشرون الخصام بأنفسهم أو بواسطة الوكلاء الذين يحضرون عند تغيب الخصوم فقط .

5 . 2. مهنة المحاماة في الجزائر أثناء الاحتلال الفرنسي :

عرفت فترة السنوات الأولى من الاحتلال الفرنسي صدور أمر 10 أوت 1834 م المتضمن إنشاء محاكم فرنسية على حساب المحاكم الشرعية التي كان يرأسها الجزائريون حيث كان هذا الأمر بمثابة بداية لدخول النظام القضائي الفرنسي في الجزائر الذي أسس نظام الاختصاص بكل أنواعه ، حيث أنشأت :

- محاكم خاصة بالفرنسيين .
- محاكم خاصة بالجزائريين .
- محاكم خاصة باليهود .

وهكذا تم تقليص دور المحاكم الشرعية وتم توسيع دور المحاكم الفرنسية بصفة تدريجية ، حيث كان يسمح للجزائريين بالتوجه إلى المحاكم الفرنسية لمقاضاة أي شخص سواء كان جزائرياً أم أجنبياً ، هذا بالإضافة إلى إنشاء نظام التقاضي على درجتين المحاكم ومحاكم الاستئناف² .

ولعل أهم بداية لمهنة المحاماة بالجزائر كانت بصدور قرار 26 نوفمبر 1841 م من وزير الحربية الفرنسي بإنشاء هيئة المدافعين " Défenseurs "³ ، إلا أن الهدف من إنشاء هاته الهيئة هو إبعاد نقابة المحامين الفرنسيين من الدفاع عن المتقاضين الجزائريين أمام

¹ - محمود توفيق اسكندر ، المحاماة في الجزائر مهنة ومسؤولية ، دار المحمدية العامة الجزائر ، 1998 ، ص 11 .

² - علي سعيدان ، مرجع سابق ، ص 12 .

³ - مولاي ملياني بغدادي ، المحاماة في الجزائر ج 1 ، مرجع سابق ، ص 57 .

المحاكم الفرنسية التي أحدثت في الجزائر وهو هدف يدخل ضمن إستراتيجية سياسة الاحتلال الفرنسي ، فقد حرصت الإدارة العسكرية الفرنسية على عدم السماح للمحامين الفرنسيين وغير الفرنسيين وقتئذ من إمكانية الدفاع في الجزائر حتى لا يعطى أي حق للجزائريين الذين قاوموا ويقاومون احتلال فرنسا للجزائر ، وعليه يمكن القول أن المحاماة في الجزائر جاءت لمساعدة المواطنين الفرنسيين بالدرجة الأولى وأن نظام المهنة وعاداتها وتقاليدها أصبحت مستمدة مباشرة من القوانين الفرنسية .

ثم أدخل على القرار السابق بعض الاستثناءات ، وفتح مجال الدفاع في الجزائر للمحامين الفرنسيين المسجلين في النقابات الفرنسية شريطة الحصول على رخصة خاصة من وزارة الحربية الفرنسية في هذا الشأن التي لم تكن تعطى بسهولة ، وإذا أعطيت لمحامٍ مسجل في النقابة الفرنسية فإنه لا يجوز له المرافعة في غير تلك القضية التي طلبت الرخصة من أجلها ، ثم إن هذه الرخصة قابلة للسحب منه في وقت بعذر أو بدونه¹.

وعليه فإن قرار 26 نوفمبر 1841 م قد حاول إعطاء صورة ولو غير كاملة عن كيفية إنشاء وتسيير هذه الهيئة الجديدة في الجزائر .

وبعد التوسع الذي عرفه الاستعمار الفرنسي بالجزائر وانتشار المحاكم الفرنسية عبر التراب الوطني المحتل بدأ المستعمر يفكر في إنشاء هيئة للمحامين بالجزائر وكان ذلك بقرار الحاكم العام للجزائر في 16/04/1848 م لدى محكمة استئناف الجزائر والمحاكم التابعة لها ، وقد أكد هذا القرار أن هذه المنظمة تنظم وتخضع لنفس القواعد المعمول بها في فرنسا وعليه و ابتداء من هذا التاريخ بدأت تمارس المحاماة بصفة رسمية في الجزائر وكان أول نقيب فرنسي في الجزائر هو الأستاذ (Chabart-mreau) (1848-1850) ، والجدير بالذكر أن هذا القرار وجد أمامه الكثير من الصعوبات والعراقيل التي حالت دون تطبيقه كليا خاصة من طرف المدافعين ، إلى أن صدر مرسوم 25/10/1870 م الذي رفع اللبس ووضح بدقة العلاقة بين المدافعين والمحامين إلا أنه ثارت حوله الكثير من الشكوك والانتقادات مما أدى إلى صدور قانون 12/12/1871 م يتضمن إلغاءه ، ثم تلاه صدور

¹ - نفس المرجع ، ص 60 .

المرسوم 1871/12/27 م المتضمن تنظيم مهنة المحاماة وتعميم الإجراءات المطبقة في المحاكم في فرنسا على المحاكم الفرنسية في الجزائر¹.

والجدير بالذكر في هذا الجانب هو عدم السماح للجزائريين بالالتحاق بالمحاماة باعتبار أن الجزائري الذي كان يسمى (Indegène) لا يتساوى مع الفرنسي في الحقوق والواجبات، واستمر الوضع إلى غاية 1914/06/26 م أين أصبح للجزائري الحامل لشهادة الليسانس في الحقوق الحق في الترشح لممارسة مهنة المحاماة، وقد تمت عدة تعديلات بأوامر ومراسيم تعدل أو تلغي ومنها من لم يجد النور، إلى غاية صدور مرسوم 1954/04/10 م الذي تضمن تنظيم مهنة المحاماة، وهو المرسوم الذي بقي العمل به في الجزائر قبل وبعد الاستقلال إلى غاية 1967 م.

5. 3. ممارسة مهنة المحاماة في الجزائر بعد الاستقلال :

بعد استقلال الجزائر عام 1962 م ونتيجة لأسباب وعوامل عديدة حيث لم يكن بوسع الدولة الجزائرية الفتية أن تعوض التشريعات الفرنسية بتشريعات وطنية، وعليه فإنه صدر القانون رقم 62 / 157 المؤرخ في 1962/12/31 الذي يقضي باستمرار العمل بالقوانين الفرنسية ماعدا ما يتعارض منها مع السيادة الوطنية، وعليه فقد استمر العمل بالمرسوم الصادر في 1954/04/10 م المتعلق بتنظيم مهنة المحاماة، إلى غاية صدور أول قانون نظم مهنة المحاماة² وهو الأمر رقم 202/67 المؤرخ في 1967/09/27 م الذي تضمن تنظيم مهنة المحاماة في الجزائر وفي سنة 1972 م صدر الأمر رقم 60 / 72 الذي أعاد تنظيم مهنة المحاماة، ثم صدر الأمر رقم 61/75 المؤرخ في 1975 م والذي استمر العمل به إلى غاية صدور القانون رقم 04/91 المؤرخ في 8 جانفي 1991 م الذي أعاد تنظيم مهنة المحاماة بحيث أوجد نظام شهادة الكفاءة المهنية وأعطى للمحامي حقوقا وأوجب عليه واجبات، حيث تنص المادة الأولى منه على أن " المحاماة مهنة حرة ومستقلة تعمل على

¹ - علي سعيدان، مرجع سابق، ص 15.

² - يوسف دلانده، أصول ممارسة مهنة المحاماة وفق القانون الجزائري، دار الهدى، الجزائر، 2000، ص 11.

احترام حفظ حقوق الدفاع وتساهم في تحقيق العدالة ، وتعمل على احترام مبدأ سيادة القانون و ضمان الدفاع عن حقوق المواطن وحرياته ."

ذلك أن الدفاع عن الحق والحرية والكرامة هي المقومات الأساسية لمهنة المحاماة ومبرر وجودها كمؤسسة عمومية اجتماعية تستند أساسا على النصوص الدستورية والتشريعية ، فالمحاماة مهنة الدفاع عن الحق والحرية والمساواة بين الأفراد في الحقوق والواجبات فهي تنير الطريق أمام القضاء نحو العدالة الاجتماعية ، وتسمع السلطات العامة نداء الضعيف بحمايته من تعسف القوي¹ .

وعليه فإن عمل المحامي يقوم على بذل الجهد والاجتهاد في القانون ولذلك فهو ملزم ببذل العناية وذلك بالوقوف إلى جانب موكله وتقديم النصح له ومساعدته على الوصول إلى حقوقه المشروعة ، وليس مسؤولا عن تحقيق النتيجة .

إن المحامي ليس موظفا بل يمارس مهنة حرة تخضع لشروط معينة بحكم القانون، كما يعتبر المحامون من أعوان القضاء الذين يجب عليهم تقديم المساعدة القضائية عند طلبها. ولا يمكن لأي شخص أن يتخذ صفة المحامي ما لم يكن مسجلا في جدول المحامين، كما يشترط لممارسة المهنة والتسجيل في جدول المحامين حسب أحكام المادة 9 من القانون 04/91 الشروط التالية :

- أن يكون جزائري الجنسية مع مراعاة الاتفاقيات القضائية .
- أن يكون عمره 23 سنة على الأقل .
- أن يكون حائزا على شهادة الليسانس في الحقوق أو الليسانس في الشريعة الإسلامية عند معادلتها أو دكتوراه دولة في الحقوق .
- أن يكون حائزا شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة طبقا للمادة 10 من هذا القانون .
- أن يكون متمتعا بحقوقه السياسية و المدنية .
- أن لا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مخلة بالشرف.

¹ - مولاي ملياني بغدادي ، المحاماة في الجزائر الجزء الثاني ، المطبعة الجامعية للمجلات والجرائد ، بوزريعة ، 1993 ، ص415 .

- أن لا يكون قد سلك سلوكا معاديا لثورة أول نوفمبر 1954 .
- أن تسمح حالته الصحية والعقلية بممارسة المهنة .
- أن يكون ذا سلوك حسن¹.

ومن أهم الشروط هي حصول المترشح على شهادة الكفاءة المهنية وذلك باستكمال الدراسة لمدة سنة بمعهد الحقوق وذلك بدروس و محاضرات حول نظام المهنة و آدابها وطرق وكيفية ممارستها ، وبعد قبول المترشح يتلقى تدريباً مهنيًا في مكتب أحد المحامين الذي لديه أقدمية ستة سنوات على الأقل في ممارسة المهنة أو محام معتمد لدى المحكمة العليا وذلك من أجل إرشاده وتوجيهه في جميع نشاطاته المهنية و تتبعه للجلسات على مستوى المحاكم والمجالس القضائية ، ولا يكون ذلك إلا بعد تأدية اليمين القانونية في جلسة عامة وعلنية ، وعليه وابتداء من هذا التاريخ يسجل المترشح في جدول المحامين المترشحين بالمنظمة ويحمل صفة المحامي المترشح أو المترشح وهذا ما نصت عليه المادة 22 من القانون 04/91 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة .

كما نص هذا القانون على العديد من الواجبات و الحقوق التي يتمتع بها المحامي وكذلك الوظائف التي يقوم بها حسب ما ورد في القانون سالف الذكر.

أولا - وظائف المحامي :

يقوم المحامي بوظيفتين أساسيتين هما وظيفة المساعدة والتي تعني القدرة على إسداء النصح والاستشارة القانونية فالمحامي يساعد الناس بمعرفته المهنية حيث يتصرف لمصلحة موكله ويجعل نشاطه لخدمته ، والوظيفة الثانية هي التمثيل حيث أن المبدأ هو حرية الأطراف أمام الهيئات القضائية في التمثيل حيث يمكنهم أن يدافعوا عن أنفسهم ، ماعدا أمام المحكمة العليا والمحاكم الجنائية فإن حضور المحامي إجباري ، حيث أن التمثيل مع الإعفاء من الوكالة امتياز منحه القانون للمحامين المسجلين في الجدول فيحضر الجلسات ويفعل كل ما كان مفيدا لسير القضية ولصالح موكله .

¹ - عثمانى محمد و آخرون ، دليل المحامي المترشح ج2 ، دار المحامي ، سيدي بلعباس ، 201 ، ص 7

ثانيا - حقوق المحامي :

إن مهنة المحاماة تعطي ممارسيها لقب محام ، والحق في ارتداء الزي المهني الذي يعود تاريخه إلى القرون الوسطى حيث كان الغرض منه إعطاء رجال العدالة الهيبة والوقار أمام الناس¹ وهو أمر إجباري مهنيا عند القيام بوظائفه، وهذا الحق تحت حماية القانون مثله مثل لقب المحامي فكل شخص يرتدي العباءة عمدا دون أن يكون مسجلا في الجدول بصفته محاميا يعتبر معتديا جانحا بجنحة انتحال لقب يعاقب طبقا لقانون العقوبات وعليه فإنه وإن كان حاصلا على الإجازة فلا يمكنه أن يتجاسر على المهنة ولقبها ومباشرتها .

بالإضافة إلى ذلك فإن للمحامي الحق في الحصانة الخاصة بالدفاع وحرية التفكير والتصرف أي الاستقلال المهني والحرية الضرورية لتأدية رسالته نظرا لما تتطلبه ضرورة الدفاع من شرح أمام المحكمة لذا فإنه لا يمكن متابعة المحامين بسبب كلامهم وخطاباتهم وكتاباتهم ، إلا أن هذه الحرية محكومة بحدود اليمين المهنية التي تلزمه بالصدق والشرف و الأمانة والاحترام للقانون والمحاكم والسلطات العمومية والقانونية لمهنة المحاماة وأخلاقيها وأعرافها ، كما أن له الحق في الحماية من السب والشتم والتهديد الذي قد يتعرض له أثناء المرافعة .

للمحامي الحق في المرافعة أمام كل الجهات القضائية ، وكذا أمام اللجان التأديبية ، فهو الذي يقدم للقاضي النصوص القانونية التي تحكم كل نزاع وهو الذي يساعد الخصوم ويمثلهم أمام الهيئات القضائية ويطلع على جميع أسرار وخبايا الأطراف في الوقت الذي يبقى فيه القاضي حكما .

¹ - محمود توفيق اسكندر ، مرجع سابق ، ص 122 .

وينتج عن الحق السابق حق آخر وهو الحق في قبض الأتعاب مقابل ما يقوم به من أعمال تجاه موكله الذي يخضع لاتفاق حر بين الطرفين¹ ، وتعود تقدير الأتعاب للمحامي الذي يجب عليه أن يأخذ بعين الاعتبار مجموعة من المقاييس² حسب الجهد الذي يبذله وطبيعة القضية ومدتها والمحكمة التي تُرفع أمامها القضية .

كما يتمتع المحامي بالحق في حرمة مكتبه حسب نص المادة 80 من القانون سالف الذكر، أنه يمنع التعدي على حرمة مكتب المحامي ، ولا يجوز إجراء أي تفتيش أو حجز من غير حضور النقيب أو ممثله وبعد إخطارهما شخصيا وبصفة قانونية من قبل النيابة العامة³ .

ثالثا - التزامات المحامي :

إن التمتع بالحقوق والحريات تستوجب بالمقابل فرض الالتزامات والواجبات، و لضمان هاتين الأخيرتين تقررت المسؤولية والتي بموجبها توضع حدود تمنع انتهاك الشرعية القانونية من طرف المحامي ، والتي تتجلى من خلال عدم قيامه بالواجبات التي يفرضها عليه القانون المنظم لمهنة المحاماة (04/91) والنظام الداخلي لها.

وعليه فواجبات المحامي على قدر كبير من الأهمية والتعقيد ، حيث يفرضها القانون العام والقانون الداخلي للمهنة وكذا الأعراف والعادات ، وفي هذا الجانب نصت المادة 76 من قانون تنظيم المهنة على أنه " يجب على المحامي أن يراعي بصرامة الواجبات والالتزامات التي تفرضها عليه القوانين والأنظمة والتقاليد والعادات المهنية اتجاه القضاة وزملائه والمتقاضين " .

¹ - مولاي ملياني بغدادي ، المحاماة في الجزائر الجزء 1 ، مرجع سابق ، ص 207 .

² - معوض عبد التواب ، شرح قانون المحاماة ، دار الفكر الجامعي مصر ، ط 4 ، 1998 ، ص 188 .

³ - أحمد بو عبد الله ، تنظيم مهنة المحاماة في الجزائر والتشريعات المقارنة ، مطبعة الرستمية ، عنابة ، ص 81 .

وعليه تأخذ واجبات المحامي عدة أوجه:

أ- واجبات المحامي إزاء موكله :

يتجلى هذا الواجب في التزام المحامي بالإخلاص في عمله لفائدة موكله حيث يدرس ويتابع ملف موكله بأمانة إلى غاية صدور الحكم ، ذلك أن أهم ما ينتظره الموكلون عندما يتولى محام قضاياهم أن يكون صادقاً مخلصاً لذا فلا يصح للمحامي أن يتولى أي قضية ما لم يكن واثقاً من قدرته على الدفاع عنها بنجاعة أو ما لم يكن لديه الوقت الضروري لإعداد الدفاع جدياً ، وفي هذا الصدد تنص نفس المادة السابقة (76) على أنه يجب على المحامي أن يقدم لموكله كل مساعدة من معلوماته وإمكانياته ، كما يجب عليه أن يسلك في كل مكان وفي سائر الظروف سلوك المساعد الوفي الكريم في خدمة العدالة ، وفي هذا الصدد لا يجوز للمحامي استقبال موكله خارج مكتبه أو أن ينتقل إليهم إلا في حالات استثنائية خاصة و مشروطة نص عليها القانون .

ويجب على المحامي أن يكتُم سر المهنة ، حيث أنه يمنع على المحامي الإبلاغ على أية معلومات أو وثائق تتعلق بقضية أو سندات سُلمت إليه أو الدخول في صراع يخص تلك القضية وفي كل الأحوال عليه أن يحافظ على أسرار موكله¹.

ب- واجبات المحامي إزاء زملائه :

إن المادة 65 من النظام الداخلي أوردت هذه العلاقة ، فالمحامون كغيرهم مرتبطون برابط مهني ، وهذا الرباط عاطفي عائلي واجتماعي ، وهو يفرض نفسه في كل علاقات المحامين سواء كانوا من نفس المنظمة أو من منظمات أخرى.

من الواجبات المهنية و الأدبية التي تفرض نفسها على المحامين هي التضامن فيما بينهم في شتى الميادين ، إذ يجب عليهم أن يتعاونوا و أن يُسعف بعضهم بعضاً ، وأن تكون

¹ - يوسف دلاندة ، مرجع سابق ، ص 52 .

العلاقات بينهم علاقات طيبة يملؤها التقدير والاحترام لاسيما نقيب المحامين باعتباره رئيسا للمنظمة ، لذا فعلى المحامي أن يتحاشى التقوى بأدنى كلمة جارحة ويتجنب المواقف العدائية و الإشارات المسيئة إلى الزميل ، وأن يمكنه من الاطلاع على كل وثيقة يريد تقديمها للمناقشة وأن يقدم له نسخة من كل وثيقة يقدمها للمحكمة ، كما يجب على المحامي الابتعاد عن وسائل الإغراء أو جلب موكلي زملائه ليتولى قضاياهم .

وفي هذا الصدد يقول مونتسكيو " إن فيكم غيرة على موكلكم ولكن غيرتكم لا يجب أن تنسيكم ما يجب عليكم نحو خصومكم " ¹.

كما لا يجوز للمحامي وهو أمام القضاة المستمعين لمرافعته أن يفعل أي شيء يسيء إلى منظمة المحامين وكرامتها وهو ما ورد في نص المادة 72 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة .

وعدم الإساءة تظهر باحترام كل ما يصدر عن المنظمة من قرارات وتوصيات ، وعليه دفع الاشتراكات الواجبة عليه سنويا ، لأن عدم دفع ذلك ينتج عنه إغفال تسجيله في جدول المحامين ، وقد يعرضه ذلك إلى عقوبات تأديبية .

ويجب أن يبرز التضامن الأخوي القائم بين المحامين خاصة في حالة وفاة أحدهم ، أو توقفه عن المهنة بعد مرض طويل أو حالة قاهرة ، وذلك عن طريق تقديم إعانة أو نفقة حسب الظروف والاحتياجات إلى المحامي نفسه أو إلى أرملته أو أولاده ، مساهمة استثنائية يتحملها كل محام ، بحيث يحدد مجلس المحامين معدل الدفع و كلفيته ²، وفي هذا الجانب يظهر التضامن المهني بطابعه العائلي بالرجوع إلى العادات والتقاليد السائدة في المجتمع .
ومما تجدر الإشارة إليه أنه يجب على المحامي التقيد بالموضوعية باعتباره أحد أعضاء الأسرة القضائية هذه الصفة التي تفرض عليه التجرد من الذاتية والتقيد بالصدق الكامل في إدراج حقيقة الوقائع ، ويجب أن يكون هذا الصدق قائما ودائما بين الزملاء في علاقاتهم .

¹ - محمود توفيق اسكندر ، مرجع سابق ، ص 160 .

² - انظر النظام الداخلي للمهنة ، المادة 70 .

كما أنه لكل الرسائل التي يتبادلها الزملاء طابع السرية التامة والمحامي الذي يضع هذه الرسائل في ملف موكله ويذكرها للمحكمة يخل إخلالا مهنيا كبيرا ويتعرض لعقوبات تأديبية¹.

كما يلتزم المحامون بنيابة بعضهم لأنه ولظروف استثنائية خاصة قد يتعذر على المحامي تواجده في أكثر من جهة قضائية في آن واحد أو قيامه بنشاطات مختلفة في وقت واحد الشيء الذي يحتم على زميله الآخر القيام مقامه وهو ما يسمى بالنيابة القضائية وهي عادة متأصلة في الحياة المهنية للمحاماة ناهيك عن كونها واجبا بالنسبة للمحامي يترتب على عدم الالتزام به تعرضه لعقوبات تأديبية .

ج - واجبات المحامي إزاء القضاة والمحاكم :

إن الحكم والقرار هما مسؤولية القاضي ، وعليه يجب على المحامي وهو يزاول مهنته أن يحترم وبصرامة الواجبات التي تفرضها عليه القوانين والأنظمة والعادات والتقاليد المهنية نحو القضاة ، إذ ينبغي على المحامي احترام القضاة ومخاطبتهم بأدب تقديرا للوظيفة التي يقومون بها ، ومنها القيام بزيارات المجاملة اللائقة والمناسبة أثناء المرافعات وأن يبتعد عن المساس بهيئة المحكمة وسمعتها ، وعليه أن يتجنب إثارة الحوادث داخل الجلسات وعليه الحضور في الأوقات المحددة للجلسات دون تأخير منه حتى لا يعطل السير الحسن للعدالة مرتديا اللباس الرسمي حماية له².

ومن هذا المنطلق فإنه يجب على المحامي أن يتجنب إثارة الحوادث في حرم المحكمة وداخل الجلسات التي يعقد فيها وكذا المكاتب التي توجد بها ، وباعتبار المحامي ينتمي إلى منظمة مهنية ترفع لواء القيم الإنسانية والأخلاقية والتي تجعل من المحامي خاضعا لها ، فالحصانة المهنية التي يتمتع بها لا تعفيه من بعض المسؤوليات التأديبية عند إخلاله

¹ - محمود توفيق اسكندر ، مرجع سابق ، ص 163 .

² - أحمد بو عبد الله ، مرجع سابق ، ص 86 .

بالأصول المهنية وقواعدها التنظيمية ، حيث يتعرض لعقوبات جزائية عند إفشاء الأسرار أو مخالفة نصوص صريحة لها علاقة بالنظام العام .

كما أنه يتحمل المسؤولية المدنية عن الأضرار التي يلحقها بالمتقاضين نتيجة إهماله وتهاونه والأخطاء التي يرتكبها أثناء تأدية مهامه ، ويمكن مقاضاته لهذه الأسباب إذا ثبت الحادث الضار والضرر والعلاقة السببية بينهما .

كما أنه لا يجوز للمحامي المرافعة أمام تشكيلة قضائية يمارس فيها زوجه أو قريبه أو صهره إلى الدرجة الثانية بصفته قاض طبقا لما نصت عليه الفقرة 2 من المادة 8 من القانون 04/91 المنظم للمهنة .

ويمكن في هذا الجانب إدراج قول أحد القضاة الذي اختصر فيه علاقة المحامي بالقاضي " للمحامي قسط وسلطة في إقامة العدل أكثر من القاضي نفسه لأن المحامي هو القناة التي تمر عبرها وسائل وأساليب وحجج المتقاضى إلى القاضي فحسب معرفة ودراية المحامي وما يضيفه على عناصر القضية من تطبيقات يبصر القاضي ويرشده حتى يستطيع هذا الأخير توزيع الحقوق وإقامة العدل " .

د - التزامات أخرى للمحامي :

من الالتزامات الأخرى للمحامي هي التصريح بنشاطه المهني لدى المصالح الضريبية باعتبارها من الموارد الأساسية للدولة حسب ما يقضي به النظام الجبائي للممارسين للمهن الحرة غير التجارية ويكون ذلك على الربح الصافي بعد طرح النفقات الضرورية لممارسة المهنة ، هذا بالإضافة إلى الاكتتاب لدى شركة التأمين حيث يجب على المحامي أن يكتتب تأميناً لضمان مسؤوليته المدنية الناتجة على الأخطار المهنية حسب نص المادة 90 من القانون ، وهذا بهدف :

- حماية المتقاضين من الأخطاء التي قد يرتكبها المحامي أثناء عمله .
- حماية المحامي نفسه من الأخطار المهنية التي كثيرا ما تقع لسبب أو آخر¹.

¹ - مولاي ملياني بغدادي ، المحاماة في الجزائر ج 2 ، مرجع سابق ، ص 462 .

كما يقع على عاتق المحامي التزامات تجاه صندوق التأمينات الاجتماعية بحيث يتعين عليه أن يشارك فيه وتحسب قيمة الاشتراك حسب المداخل المصرح بها لإدارة الضرائب لأن المستخدمين موظفين لدى المحامي ويعملون تحت إشرافه وإدارته ومن حقهم أن يعيشوا عيشاً مهنيًا آمنًا .

6. انتهاء ممارسة مهنة المحاماة :

تنتهي مهنة المحاماة ب وفاة المحامي أو بإغفال اسمه من قبل منظمة المحامين أو باستقالته نظرا لفشله في المهنة أو اتجاهه اتجاهها آخر أو لعجزه بدنيا أو نفسيا عن مباشرة المهنة بحكم المرض أو الشيخوخة أو رغبته في التقاعد مع الملاحظ أن المحامين ليسوا ميالين إلى التقاعد فهم في الغالب لا يتخلون عن العمل إلا لأسباب صحية قاهرة .

كما تكون نهاية المهنة بالنسبة للمحامي بتوقيفه عن ممارسة المهنة لمدة أقصاها ثلاث سنوات أو بعقوبة الشطب النهائي من جدول نقابة المحامين بصفة نهائية بواسطة عضوين اثنين من مجلس التأديب حسب ما وضحته أحكام المادة 57 من قانون المحاماة ، حيث ينبغي على المحامي الموقوف الامتناع عن ممارسة المحاماة ولا يجوز له ارتداء البذلة المهنية لأنها خاصة بالمحامي الممارس فقط ، ولا يجوز له استقبال الموكلين لأنه لم يعد محاميا ، كما لا يجوز له إعطاء الاستشارات القانونية أو تمثيل الأطراف أمام الجهات القضائية المختلفة ، ويحرم من التمسك بصفة المحامي بأي شكل من الأشكال ومن المساهمة في نشاطات منظمة المحامين ، أي أنه يحرم من كل الحقوق الممنوحة له كمحام . كما أن المحامي الموقوف من أجل المتابعة التأديبية يتعرض لعقوبة الشطب النهائي من الجدول وقد يتابع جزائيا أمام المحكمة المختصة إذا وجد محل لذلك إذا خالف أحكام المادة سالفه الذكر (المادة 57 من القانون 04/91)¹.

¹ - نفس الموجه ، ص 477 .

خلاصة الفصل الثاني:

إن مهنة المحاماة لها جذورها الراسخة في التاريخ وقد مرت عليها عبر قرون طويلة ما لا يحصى من المحن والمعارك والكفاح المرير إلى أن أصبحت واضحة المعالم ومتميزة المكاسب ومعتزف لها بالدور العظيم الذي تؤديه في خدمة العدالة الاجتماعية بمبدأ حريتها واستقلالها واعتبارها وسيلة أساسية لتحقيق التوازن الاجتماعي والاستقرار السياسي ودعمه أساسية لكل مجتمع يتوق إلى الاستقرار، و بالتالي كانت مهنة المحاماة أكثر المهن فرضا للتقاليد ونيلا لاحترام الحكام والمحكومين على السواء نظرا لشرفها ونبها ، و لحمل هاته المسؤولية العظيمة كان لزاما أن يتم إعداد المحامي إعدادا جيدا يتلاءم ومتطلبات هذه المهنة الشاقة التي تحفها الكثير من المخاطر والصعوبات ، ولئن سبقت وظيفة المحامي صفته وسبقت حقوق الإنسان مفهوم حقوق الدفاع ، فإن الدفاع كقيمة إنسانية وتقنيات قانونية قد ارتبط في مفهومه بمهنة المحاماة كمؤسسة عمومية .

وفي الأخير وبصدد التطرق لممارسة مهنة المحاماة وتنظيمها في الجزائر بعد الاستقلال كان لابد من الإشارة إلى القانون الجديد الذي صدر مؤخرا ألا وهو القانون رقم **07/13** المؤرخ في 29 أكتوبر 2013 م المتضمن تنظيم مهنة المحاماة هذا الأخير الذي ثار حوله الكثير من الجدل و الإشكالات خاصة فيما يتعلق بالتدريب المهني للمحامين وكذلك حقوق الدفاع حيث اعتبره الكثير من المحامين والنقاد بأنه تراجع في حقوق الدفاع باعتبار مهنة المحاماة مهنة حرة و مستقلة تعمل على حماية وحفظ حقوق الأفراد وتساهم في تحقيق العدالة واحترام مبدأ سيادة القانون، ولأن دراستنا الحالية حددت أبعادها – قبل صدور القانون الجديد – أي في ظل القانون السابق 04/91 فإننا سنكتفي بالإشارة إلى أهم التعديلات المتعلقة خاصة بالتدريب المهني في الفصل اللاحق المتعلق بتدريب المحامين .

الفصل الثالث

الخلفية النظرية للتدريب المهني للمحامين

تمهيد

1 . لمحة تاريخية عن التدريب المهني

2 . تعريف التدريب

3 . أهمية التدريب

4 . أسس ومبادئ التدريب

5 . خطوات التدريب

6 . أنواع التدريب

7 . مبررات تدريب المحامين

8 . برنامج التدريب المهني للمحامين

خلاصة الفصل الثالث.

تمهيد :

يعتبر التدريب مظهرا من مظاهر الحياة المعاصرة وذلك نتيجة لتعدد الحياة وتزايد مطالب الإنسان وحاجاته وتحسيناته وسرعة الاتصال وانفجار المعلوماتية ونمو مختلف الأنماط الاستهلاكية في الحياة الأمر الذي يستدعي من القائمين على هاته الخدمات وتقويمها التدريب والتأهيل باعتباره دعامة قوية من دعائم تنمية مهارات وقدرات الأفراد من أجل رفع كفاءة المنظمات عن طريق تحسين أساليب وطرق العمل ، وكيفية الاستفادة من البيئة الملائمة لذلك إذ أصبح يمثل حقيقة واقعة لجميع العاملين في المنظمات.

ومن أهم الفئات المهنية التي ينبغي أن تنال حظا وافرا من التدريب فئة المحامين وذلك لأهمية وخطورة الدور الذي يقومون به ، لذلك فالتدريب هو السبيل الفعال الذي يؤهلهم لمسايرة تحديات العصر لأنه يزودهم بكل المتطلبات من معارف نظرية تتعلق بالمهنة تنمية لثقافتهم وتطويرا لمهاراتهم وقدراتهم.

وعلى هذا الأساس فإننا في هذا الفصل سنتطرق إلى التدريب المهني من منظور علم الاجتماع كنظام يهدف إلى المحافظة على التوازن والاستقرار كما يرى البنائيون ، وعلى التكيف وتحقيق الأهداف حسب ما ذهب إليه الوظيفيون ، باعتبار المحاماة مؤسسة دفاع لا تختلف رغم خصوصيتها عن غيرها من المؤسسات الأخرى .

1. لمحة تاريخية عن التدريب المهني :

إن التدريب المهني بمعناه الواسع هو تعلم حرفة ما ، وقد عرفته المجتمعات القبلية حيث كان يقتصر على تدريب أفرادها على حرفة معينة من أجل الحفاظ على القبيلة واستمرارها .

فالعصور القديمة عرفت التدريب المهني على شكل الخطابة ، التي كان لها مبادئ وطرق خاصة وضعها كونتيليان Quintilian ، وقد شرح أفلاطون في جمهوريته الطريقة المثلى لإعداد طبقات الصناع والجنود والفلاسفة ¹ .

كما عرف البابليون نظام الطوائف حيث يكون لكل حرفة طائفة من العمال المهرة الذين يعملون بها ، وقد كانت الحرف في هذا النظام وراثية و التعليم الحرفي يلحق للصبي منذ حداثة داخل الأسرة ليسير بها على نحو لائق ، ويتشرب الصبي الصنعة ويشب عليها حتى يصير صانعا ماهرا .

أما في العصر الوسيط فقد كان يقتصر احترام المهنة على من يزاولها زمنا كافيا حتى يبلغ مرتبة المعلم وليبلغها يجب على الصبي أن يعمل مدة معينة لدى احد الصناع (أي يتدرب) ، ليصبح بعد انقضاء هذه المدة عريفا ، ويقضي مدة زمنية معينة بهذه الدرجة حتى يصير معلما ، وحينئذ يسمح له بمزاولة المهنة لحسابه الخاص ² .

وعليه فقد كان العامل يخضع لتأهيل طويل إذا أراد أن يتعلم مهنة ما ، حيث يمر بثلاثة مراتب هي مرتبة التلميذ أو المتلقن (Apprenti) ، ثم الصاحب (Compagnon) أو العامل (Ouvrier) أو الأجير (Valet) ، وأخيرا الأستاذ أو المعلم (Maître) ³ . والتدريب المهني في هذه المراحل كان يركز على قاعدة ثابتة هي التقليد لكل ما يفعله

¹ - سعيد عبد السلام حبيب، مشاكل العمل والعمال ، القاهرة ، مكتبة النهضة العربية ، 1957 ، ص 204 .

² - عادل حسن ، الكفاية الانتاجية للأفراد في الصناعة ، الإسكندرية ، دار الجامعات المصرية ، 1967 ، ص 307 .

³ - منير مشابك موسى ، المطول في علم الاجتماع ، الكتاب الثالث : علم اجتماع التربية ، الجزء الأول ، جامعة دمشق ، 1960 ، ص 195 .

المعلم فقد كان المتدرب ممارسا فقط وليس من حقه أن يسأل أو يناقش معلمه ، كما أن المعارف بدائية بسيطة لا تهدف إلا لسد الحاجيات الضرورية.

إلا أن الأمر تبدل في العصر الحديث نظرا لتغير بنية المجتمع الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وهو ما أدى إلى التغير في الناحية التدريبية ، وكذا نتيجة لظهور الثورة الصناعية التي كان لها تأثير كبير في هذا الجانب .

فمع تقدم المجتمع تحسّنت طرق التدريب والتعليم في المجتمعات الحديثة فأنشأت في بادئ الأمر المدارس الصناعية ومراكز التأهيل ، وقد خطت فرنسا أيام نابليون خطوة كبيرة في هذا المجال أثناء حكم نابليون ، ثم اقتفت أثرها بعض الدول الأخرى كأمريكا وألمانيا التي ظهرت بها مدارس صناعية تعنى بتنمية المهارات المختلفة اللازمة لمجتمع صناعي متقدم ، ثم تم إنشاء كليات للصّناع وأنشأت أمريكا كليات للميكانيكيين ولعل هذا من المظاهر الكبرى التي تدل على العناية البالغة بإعداد الصناع والعمال المهرة ¹ .

ومن هذا المنطلق يمكن القول أن التكوين أو التدريب المهني مر بأربعة مراحل ، ففي المرحلة الأولى التي تمتد من فترة التجمعات حتى بداية العشرينات كان التكوين يظهر في شكل التعليم البسيط الذي يتلقاه العامل ، أما في المرحلة الثانية التي تبدأ من بداية العشرينيات إلى نهاية الخمسينيات حيث أصبح التكوين بعد الحرب العالمية الثانية أكثر واقعية نظرا للتغير المستمر في المعارف ، وفي نهاية هاته الفترة تم اعتماد البرنامج التكويني الأمريكي (Training wilhime industry)، وفي المرحلة الثالثة ومع التطور التكنولوجي في بداية الستينات أصبح التكوين كضرورة ملحة لأرباب العمل ، وقد تعززت أهمية التدريب خلال المرحلة الرابعة في التسعينات ، أما في الوقت الحالي فوتيرة التعليم والأداء تزداد بسرعة كبيرة في مختلف الميادين من أجل مسايرة التقدم التكنولوجي ² .

¹ - لبيب السعيد ، العلاقات العمالية الإنسانية في المجتمع الحديث ، القاهرة ، مؤسسة السعادة ، ط 2 ، 1967 ، ص 156.

² - Lakhdar Sekiane ، Gestion du personnel organization ، edition d'organisation ، 3eme ، Québec ، 1990 ، p 25 .

2. تعريف التدريب :

نظرا لكون العملية التدريبية تشمل جوانب عديدة ، وبالنظر إلى الغموض الذي يشوب هذا المفهوم فقد حاول العديد من الباحثين ضبط معانيه وفق مجموعة من المعايير حيث اختلفت باختلاف رؤيتهم ، فمنهم من يرى أن التدريب وسيلة علمية تهدف إلى رفع كفاءة العنصر البشري من خلال صقل قدراته وتنمية مهاراته و تزويده بالمعلومات لضمان تحقيق التوازن المنشود بين الأهداف التدريبية من جهة والنتائج المحققة من جهة أخرى، ويذهب البعض الآخر إلى أن التدريب عملية إكساب المعارف و الخبرات التي يحتاجها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه و الاتجاهات الصالحة للعمل و للسلطة، و مختلف الأنماط السلوكية و المهارات الملائمة و العادات اللازمة من أجل رفع مستوى الأداء وزيادة الإنتاجية ، وفي هذا الجانب يمكن إدراج بعض التعاريف على سبيل المثال لا الحصر .

تعريف (Mialaret) : التكوين عبارة عن نوع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني كما أنه عبارة عن نتاج هذه العمليات ¹ .

و تعريف (Postic) :التكوين يتضمن فعل تعلم لأشكال السلوك الذي يكتسب عن طريق ممارسة دور ما ² .

¹ - Mialaret , **La formation des enseignants** , Rev :des sciences de l'éducation , l'sre Nouvelle , janvier- juin 1979 , p 15 .

² - Postic , **formation dans la vocabulaire de l'éducation** (sous la direction de Mialaret ,g) , presses Universitaires de France , paris , p 232 .

ويعتبر التدريب عملية تعلم، تهدف إلى تطوير و تحسين الأداء، أي إحداث تغيير فيه برفع مستواه إلى مستويات أعلى عن طريق الخبرة و التمرن ، و سواء تم ذلك للأفراد من غير العاملين ذاتياً أو تحت إشراف المنظمة بطريقة مباشرة و بالاستفادة من جهود جهات أخرى في ذلك المجال بطريقة غير مباشرة ¹ .

يعرفه ماك غرتي Dugue Mac Gerty " بأنه مجموع العمليات التي تسمح لعمال المؤسسة أن يكونوا قادرين على أداء وظيفتهم الحالية والمستقبلية " ² .
كما يعرف بأنه عملية اكتساب فرد ما المعرفة والمهارات والاتجاهات المرتبطة بكيفية التصرف في موقف محدد بأعلى قدر من الفعالية والكفاءة ³ .

فالتدريب نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والمجتمع ، فيما يتعلق بالمعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك و الاتجاهات بما يؤهل الفرد والجماعة إلى القيام بمهامهم بكفاءة وإنتاجية عالية وإحساس متزايد بالأمن والاستقرار المهني والوظيفي ⁴ .

أو هو عبارة عن النظام الذي يتبع في دراسة فن من الفنون أو مهنة من المهن ، أو دراسة أعمال أي وظيفة ، أو هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات أو الخبرات أو الاتجاهات التي تجعله صالحاً لمزاولة عمل وتساعد على مقابلة ومواجهة المواقف المختلفة التي تصادفه ⁵ .

¹ - أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2007 ، ص 453.

² - Dugue Mac Gerty , **La conduite du personnel** , paris , dunod , sons date , p 148 .

³ - عصام الدين ، اتجاهات معاصرة في إدارة الموارد البشرية : النظرية والتطبيق ، شركة الجمهورية الحديثة للتحويل وطباعة الورق ، القاهرة ، 2002 ، ص 201 .

⁴ - أبو النصر و مدحت محمد ، تنمية مهارات : بناء وتدعيم الولاء المؤسسي لدى العاملين داخل المنظمة ، إيتراك ، القاهرة ، 2005 ، ص 87 .

⁵ - محمد كامل البطريق و محمد جمال ، تنمية المجتمع المحلي ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، 1969 ، ص 104 .

واعتبره محمد عبد الرحمان عسوي بأنه نوع من التعلم واكتساب الخبرات والمهارات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة ، حيث لا يقتصر التدريب على العمال الجدد فحسب¹ .

وقد ورد في المجلة الجزائرية للعمل بأنه مجموع المعارف العملية والنظرية لشغل مركز ما ، كما يعمل التكوين المهني على تنمية الاستعدادات الجسدية والعملية وتغيير السلوك السيكولوجي للعامل أمام دوره في المؤسسة والوطن² .

وعليه يمكن القول أن جميع التعاريف السابقة تتفق إلى حد بعيد ، حيث ركزت في مجملها على كون التدريب أو ما يسمى بالتكوين نشاط مخطط ومنظم ومستمر يهدف إلى إكساب المعارف ورفع مستوى المهارات والتعديل الايجابي في الاتجاهات والتصورات من خلال دروس نظرية وأعمال تطبيقية ، ليتمكن العامل من أداء مهامه بكفاءة وفعالية . وانطلاقا من التعاريف السابقة يمكن القول أن التدريب المهني هو :

- عملية منظمة، لأنه نشاط يقوم على أساس التخطيط و التنظيم، أي إتباع منهجية عملية مبتعدة عن انتهاج أسلوب المحاولة والخطأ.
- أن المحور الأساسي للتدريب هو الفرد .
- عملية مستمرة، بحيث يكون ملازما للفرد منذ تعيينه في عمل ما حتى نهاية عمله.
- وهو عملية هادفة، فالتدريب يجب أن يكون له هدف دقيق ومحدد وواضح.

¹ - عبد الرحمان محمد عسوي ، علم النفس و الإنتاج ، القاهرة ، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر ، بدون تاريخ ، ص 57 .

² - Ministre du travail et des affaires sociales , Revue Algérienne du travail , N°5 , Aout 1968 , p 23 .

ومما سبق يمكن أن نستنتج أن للتدريب ثلاثة مظاهر أساسية يمكن إيجازها في النقاط التالية

أ- **المظهر الوظيفي** : إذ يحقق التدريب أهدافا مهنية وعليه أن يستجيب للمتطلبات المهنية ، وينبغي خلاله كذلك إعادة استثمار المعارف والمهارات في التكوين والسلوك ، وفي تحليل المواقف .

ب- **المظهر التنظيمي** : حيث أن التدريب لابد أن يكون ممنهجا ومنظما ، ويدل على مجموع العمليات التي تسمح للفرد بممارسة نشاط مهني ، إذ أن التكوين لا يقتصر على المعرفة والمهارة فحسب بل يتجاوزهما ليشرك شخصية الفرد نفسها ، وعليه فهو يمس أشكال التفكير و الإدراك والشعور والسلوك من جهة ، ومن جهة أخرى فإنه يوظف المعارف والمهارات .

ج - **المظهر الاستمراري** : ويرتبط هذا المعنى باستمرارية التدريب¹.

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن تدريب المحامين لا يختلف في معناه عن مفهوم التدريب بصفة عامة مع مراعاة ما تفرضه قوانين تنظيم مهنة المحاماة ، حيث أننا نقصد به في هذه الدراسة العلمية الهادفة إلى تزويد المحامين بالمعرفة والمهارات التي تؤثر في تنمية معارفهم و قدراتهم وتغيير سلوكياتهم وتصوراتهم السلبية التي تراودهم عن المهنة ، بغية تحسين مستوى أدائهم وتحقيق أهدافهم ، وأهداف المنظمة ، فتدريب المحامين بمعناه الواسع هو عملية تعلم وتعليم تمكنهم من إتقان مهنتهم والتكيف مع ظروف العمل المحيطة بها .

أي أنه وسيلة لإعداد محام كفاء تتزاج فيها المعارف والقدرات الأدائية والتصورات الايجابية بحيث يكون مؤهلا لأداء مهنته ، وتستجيب لمتطلبات العمل الناجح والممارسة الميدانية لمهنة المحاماة.

¹ - لحسن بوعبد الله و محمد مقداد ، تقويم العملية التكوينية في الجامعة :دراسة ميدانية بجامعة الشرق الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1998 ، ص 11 .

3 . أهمية التدريب

لا شك أن للتدريب فوائد كثيرة على الموظف و المنظمة في نفس الوقت ، سواء على المدى القصير أو الطويل ، لذا فهو من أهم العمليات وأكثرها إلحاحا لأنه يسهم في زيادة القدرة على حل المشكلات باعتباره عملية تعليمية فنية وتقنية ، كما يعمل على تنمية القدرات الفكرية والتحليلية لدى الفرد ، ويكسبه مهارة التعامل مع الآخرين أي زيادة قدراته على التكيف مع التغييرات التنظيمية و الاجتماعية والتكنولوجية ، وبالتالي الحد من الحاجة للرقابة والإشراف من أجل متابعة عمل الموظف وكنتيجه لذلك تصبح التكاليف أقل ما يمكن.

إن نجاح المؤسسات وحتى المجتمع مرتبط بالضرورة بتدريب الأفراد باعتبار هذا الأخير وسيلة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، لذا فقد احتل الصدارة في كثير من الدول المتقدمة والنامية كونه عنصرا أساسيا من عناصر التنمية ، وذلك لمواكبة معطيات العصر وتغييراته المتسارعة في الجوانب المختلفة من الحياة حيث أضحت التدريب ضرورة لا غنى عنها لتنمية معلومات الأفراد ، وصقل مهاراتهم ، وتطوير قدراتهم باعتبارهم الأداة الفاعلة في التغيير والتطوير ، كما أن التدريب الهادف والمستمر أفضل استثمار للعنصر البشري .

لذا فالتدريب يعتبر أمرا أساسيا من أجل تحسين كمية ونوعية العمل والأداء ، وتخفيض تكاليف الإنتاج ، ورفع المعنويات وتحفيز العاملين فهو يعتبر إحدى الوسائل الرئيسية لرفع الكفاية الإنتاجية بالمنظمة .

وتظهر أهمية التكوين على مستويين :

3 . 1 . أهمية التدريب بالنسبة للمنظمة :

يمكن أن نلخص أهمية التدريب بالنسبة للمنظمة في النقاط التالية:

- تحسين المعارف والمهارات الخاصة بالعمل في كل مستويات المنظمة.
- تخفيض نسبة الحوادث والإصابات.
- توفير مناخ مناسب للعمل والاتصال في المنظمة.
- إزالة ومعالجة نقاط الضعف للأداء سواء كان ذلك للأداء الحالي أو الأداء المستقبلي المتوقع.
- يساعد المنظمة في حل مشاكلها واتخاذ قراراتها بفعالية¹.
- يساهم في ربط أهداف العاملين بأهداف المنظمة.
- يؤدي إلى تطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية.
- إتاحة فرص الاستخدام الأفضل لوسائل العمل، وتقليل نفقات الصيانة والإصلاح نتيجة تدريب العاملين على كيفية استخدام الآلات و المعدات والتجهيزات².
- تطوير إمكانيات الأفراد لقبول التكيف مع المتغيرات الحاصلة في المنظمة.
- توثيق العلاقة بين الإدارة و الأفراد العاملين لديها.
- يساهم في تنمية و تطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمة المنظمة.

¹ - سمير محمد عبد الوهاب، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار الجلال للطباعة و النشر ، القاهرة ، 2006، ص147.

² - يوسف أحمد الطائي و مؤيد عبد الحسن الفضل، إدارة الموارد البشرية "مدخل استراتيجي متكامل"، مؤسسة الوراق، عمان، ط1، 2006، ص274.

3 . 2. أهمية التدريب بالنسبة للأفراد:

تتمثل أهمية التدريب بالنسبة للفرد فيما يلي :

- يزود الأفراد العاملين بمهارات و معارف جديدة تمكنهم من أداء واجبات عملهم بكفاءة.
- يساعد الأفراد في تطوير مهارات الاتصالات و التفاعلات بما يحقق الأداء الفعال.
- يساعد الأفراد على اتخاذ القرارات الأحسن، كما يزيد من قابليتهم ومهاراتهم في حل المشاكل التي تواجههم في بيئة العمل¹.
- يروض سلوكيات الأفراد العاملين بما يتناسب وطبيعة الأعمال التي يقومون بها و العلاقات التي تتطلب هذه الأعمال.
- يطور وينمي عوامل الدافعية للأداء ويوفر الفرصة أمام الأفراد للتطوير والتميز و الترقية في العمل.
- يقلل التدريب من أخطاء الأفراد العاملين وولائهم للمنظمة ويعزز من إدراكهم بأن المنظمة مكانا جيدا للعمل.
- يحسن الاتصالات بين الأفراد العاملين ويقوي تماسكهم داخل المنظمة ، فهو يطور أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد العاملين .
- يزود التدريب الأفراد العاملين بالمعلومات التي تعمل على تحسين مهاراتهم وخبراتهم و الاتصالات والاتجاهات اللازمة لأداء أعمالهم بنجاح².
- يساعد في تقليل القلق الناجم عن عدم المعرفة بالعمل أو قلة المهارات التي ينجم عنها ضعف الأداء³.

ومما سبق فإن أهمية تدريب المحامين لا تختلف عن أهمية التدريب بصفة عامة بالنسبة للمنظمات والأفراد على حد سواء ، حيث ترتبط أهميته بما يمكن أن يوفره للمحامي من معارف ومعلومات ومهارات تؤدي إلى إكساب هذا الأخير الثقة بالنفس والقدرة على

¹ - سمير محمد عبد الوهاب، مرجع سابق، ص147.

² - إبراهيم الدّيب ، دليل إدارة الموارد البشرية ، مؤسسة أم القرى للنشر والتوزيع ، ط 2 ، مصر ، 2007 ، ص 40 .

³ - سمير محمد عبد الوهاب، مرجع سابق ، ص148.

العمل بجودة وإتقان بما تقتضيه مصلحة الفرد والمجتمع ، وكذا تنمية التصورات والاتجاهات الايجابية نحو المهنة مما يوفر الكثير من الجهد والوقت ويؤدي إلى التكيف السريع مع مختلف التغيرات الحاصلة في شتى الميادين .

إن المحامي كذلك بحاجة إلى اكتساب الجديد من المعلومات والمعارف والأساليب الجديدة المتطورة التي تسهم في فعالية أدائه وصقل مهاراته في تنفيذ ما يعهد إليه من واجبات ومسؤوليات ليست بالهينة ، وهو ما يبرز أهمية تدريب المحامين في ظل التغيرات القانونية والثقافية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية المتلاحقة التي تعيشها المجتمعات في العصر الحالي .

4 . أسس ومبادئ التدريب المهني :

- ويقصد بها المبادئ التي يستند إليها التدريب عند وضع البرامج حيث ينبغي على المنظمات والمدرّبين إدراكها جيدا والالتزام بها ضمانا للفعالية المرجوة ، و يقصد بمبادئ التدريب تلك القواعد العامة التي تم وضعها وتطبيقها، ولقيت لدى المنظمات قبولا واسعا لها حيث تم صياغتها نتيجة زيادة الخبرة في التدريب وإعداد البرامج،بالإضافة إلى الأبحاث الكثيرة التي تناولت مشاكل التدريب ، ويمكن إيجاز أهم مبادئ التدريب فيما يلي:
- **الشرعية :** ذلك أنه يجب أن يكون التدريب وفقا للقوانين والأنظمة واللوائح المعمول بها في المنظمة .
- **الأهداف :** حيث يجب أن تكون أهداف التدريب واضحة وواقعية ومحددة تحديدا واقعيا من حيث الزمان والمكان وكذا من حيث الكم والكيف والتكلفة،وهو ما يجعل تحقيقها ممكنا .
- **الشمول:** حيث لابد أن يشمل التدريب جميع أبعاد التنمية كما يجب أن يوجه ليشمل جميع المستويات الوظيفية في المنظمة وبالتالي جميع العمال .

- **الاستمرارية :** لابد أن توضع استراتيجيات تدريبية تراعي عمليات التحول والتغير المستمرين في جوانب الحياة المختلفة .
- **التدرجية والواقعية :** حيث أن التدريب يبدأ بمعالجة الموضوعات البسيطة ثم يتدرج إلى الموضوعات الصعبة والأكثر تعقيدا .
- **المرونة :** حيث يجب أن يتطور برنامج التدريب ونظامه وعملياته ، خاصة فيما يتعلق بالوسائل والأدوات والأساليب مع التطورات التي تحدث على الأصعدة المختلفة و ضرورة تدريب القائمين على التدريب على استيعاب هذا المبدأ والتطورات وتوظيفها في خدمة العملية التدريبية ¹.
- **مواكبة التطور:** حيث يجب أن يأتي التدريب لإشباع الاحتياجات التدريبية للعاملين بما يتناسب مع مستوياتهم الوظيفية ².
- ويضيف البعض مبدأ آخر هو ضرورة اعتماد إطار نظري للتدريب لاعتماده مرجعا لتوجيه النشاطات والممارسات التدريبية في البرنامج لتكون أكثر كفاءة وفعالية ³.
- ويرى البعض أن من المبادئ الهامة للتدريب الفروق الفردية بين المتدربين و التي يجب الاعتراف بها كحقيقة واقعية ،ولابد من المشاركة الفعالة في العملية التدريبية من قبل المتدربين وذلك بحثهم على المناقشة وإبداء الرأي في الموضوعات التي يتم تناولها ⁴ .
- كما يجب إثارة الدافعية بتحفيز المتدربين وإعطائهم عناية خاصة في جميع البرامج التدريبية ولا ننسى أن عملية دفع العاملين الناضجين للتعلم واكتساب خبرة جديدة ليست بالبسيطة ⁵ ، بالإضافة إلى ذلك يجب اختيار المكونين بعناية حيث ترجع كفاءة البرامج التدريبية وبشكل مباشر لكفاءة المدربين و لابد وأن يخضعوا كذلك للتدريب ⁶ .

¹ - عساف عبد المعطي وآخرون ، التدريب وتنمية الموارد البشرية : الأسس والعمليات ، دار زهران ، عمان ، 2000 ، ص 55 .

² - أبو شيخة ونادر أحمد ، إدارة الموارد البشرية ، دارالصفاء للنشر ، عمان ، بدون طبعة ، 2002 ، ص 262 .

³ - الخطيب وآخرون ، التدريب الفعال ، جدارا للكتاب العالمي ، عمان ، 2006 ، ص 21 .

⁴ - خالد عبد الرحيم الهيتي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل، الأردن، 2003 ، ص229.

⁵ - شاويش مصطفى نجيب، إدارة الموارد البشرية: إدارة الأفراد، مطبعة الشروق ، عمان ، 2000 ، ص233.

⁶ - نفس المرجع ، ص134.

يضيف البعض الكثير من مبادئ التعلم التي تم تطويرها في التعليم العام والخاص والتي تعتبر ملائمة وقابلة للتطبيق في التدريب كالانتباه والتكرار .. وغيرهما .

5 . خطوات التدريب:

باعتبار التدريب جهد مخطط ومنظم تقوم به المؤسسة لتزويد العاملين بمعارف معينة لتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، وتغيير سلوكياتهم واتجاهاتهم بشكل ايجابي، وباعتباره عملية مستمرة يحتاج إليها جميع العاملين في المنظمة، فهو لا يقتصر على موظف دون موظف أو وظيفة دون أخرى، و فوائده تعود على كل من المنظمة والعاملين بها وعلى المجتمع بصفة عامة، ولذلك هو في جوهره عملية لا بد أن تخضع إلى تخطيط و تصميم محكمين من أجل تحقيق أهدافها ، ولا يكون ذلك إلا بإتباع مجموعة من الخطوات التي نوضح أهمها فيما يلي :

أولاً: جمع وتحليل المعلومات : تتعلق هذه المرحلة (Data Analysis) بتوفير كافة المعطيات والبيانات عن مختلف عنا صر النظام التدريبي في المنظمة ، وكذا المتغيرات المتعلقة بعملية التدريب سواء داخل المنظمة أو خارجها ، وبالتالي فإنه لا يجب النظر إلى هذه المرحلة على أنها عملية مرحلية مؤقتة ، بل ينبغي أن تكون جزءاً متكاملًا من نظام المعلومات التي يمكن الاعتماد عليها في رسم السياسات والتخطيط واتخاذ القرارات ¹ .

وتتضمن هاته الخطوة جمع معلومات عن التنظيم الإداري للمنظمة ، ومعلومات أخرى عن الأهداف والسياسات وتطور النشاط ، وكذا معلومات عن أسلوب ممارسة الوظائف المختلفة ، وعن الإمكانيات المادية والنظم والإجراءات ، وبيانات عن الظروف المحيطة بالمنظمة ² .

¹ - كامل بربر ، إدارة الموارد البشرية : اتجاهات وممارسات ، ط 1 ، دار المنهل اللبناني ، بيروت ، 2008 ، ص 258

² - علي سلمي ، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية ، مكتبة غريب ، مصر ، 1985 ، ص 361 .

هذا بالإضافة إلى بعض المعلومات الأخرى كحقيقة العلاقات السائدة داخل المنظمة وكذا شكل ومدى موضوعية ملاءمة نماذج التقييم السنوي¹ ، وعليه فإن جمع المعلومات ليس غاية في حد ذاته وإنما من أجل استخلاص مؤشرات تكون الأساس في تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية وهي المرحلة الثانية من خطوات العملية التدريبية .

ثانيا : تحديد الاحتياجات التدريبية

إن التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية Need determination يجعل النشاط التدريبي نشاطا هادفا ذا معنى للمنشأة و المتدربين، كما يجعله نشاطا واقعيا يوفر الكثير من الجهد والنفقات ، ومما لا شك فيه أن الحاجة للتدريب تنشأ عن التوسع في حجم الأعمال مما يستلزم تعيين أفراد جدد يلزم تدريبهم ، أو لمواجهة النقص في عدد العاملين² . كما يمكن النظر للاحتياجات التدريبية على أنها الفرق بين الذي يحدث فعلا في المؤسسة وبين المفروض أنه يحدث في ظل الظروف الحالية أو المستقبلية³ . وتوصف الاحتياجات التدريبية على أنها الفجوة بين مستوى الأداء المتوقع للأفراد ومستوى أدائهم الحالية و تعكس الاحتياجات التدريبية وجود مشكلة ما في المنظمة ووجود هذه المشكلة يعني بالضرورة وجود حاجة لا بد من تحديدها و العمل على إشباعها⁴ ، أي أن الحاجة للتدريب تظهر بسبب وجود قصور معين في الأداء .

¹ - رأفت عبد الفتاح ، سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2001 ، ص 101 .

² - شاويش مصطفى نجيب، مرجع سابق ، ص 236.

³ - Johnson , determining training needs, TD Hand new York , 1976 , P 16

⁴ - أبو شيخة و أحمد نادر ، مرجع سابق ، ص 267.

وتستند عملية تحديد الاحتياجات التدريبية بغية تأمين أقصى درجات الدقة في التحديد على الأبعاد التالية¹ :

حيث يتعلق البعد الأول بتحليل التنظيم Organization analysis وذلك بتحليل كافة الوحدات في المستويات التنظيمية لتحديد مكن الحاجة للتدريب خاصة في ظل مختلف المؤثرات للمحيطات التي تعمل في إطارها المنظمة .

ويتعلق البعد الثاني بتحليل المهام Task analysis حيث أن تحليل الوظائف يساعد على التحديد الدقيق للفجوة بين المهارات الحالية والمهارات المطلوبة لتفعيل الأداء .

في حين يتعلق البعد الثالث بتحليل الأفراد Employees analysis وذلك من أجل تحديد الأفراد الذين يحتاجون التدريب وما هي المهارات و المعارف أو الاتجاهات التي هم بحاجة إليها ، أو هم بحاجة إلى تحسينها.

هذا فيما يرى البعض أن الاحتياجات التدريبية يجب أن تأخذ في عين الاعتبار احتياجات المنظمة واحتياجات الأفراد العاملين بها².

إن التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية يعتبر المدخل الطبيعي للمرحلة الموالية وهي تخطيط أو تصميم البرامج التدريبية ، والتي تتوقف فعاليتها بدرجة كبيرة على الدقة في تحديد الاحتياجات التدريبية .

¹ - Herbert J. Chrudden , Arthur W.Sherman , **Personnel management** , 4 th .Edition , South-western Publishing Co , 1972 , p 211-212.

² - حنا نصر الله ، إدارة الموارد البشرية ، دار زهران ، عمان ، 2002 ، 172 .

ثالثاً: تخطيط أو تصميم البرامج التدريبية Planning of Training Programs

إن التدريب عملية مرنة ومستمرة مع استمرار المنظمة وتطوير أهدافها، وهذا يعني أن هناك الحاجة إلى إعادة النظر في التخطيط القائم وسياسته تبعاً لذلك، وأن يخطط للتدريب في فترات معينة ويكون خلالها خاضعاً للمتابعة الرقابة¹.

فبعد تحديد الفجوات والأفراد الذين يحتاجون إلى جهد تدريبي محدد ومنظم، تبدأ عملية بناء وتصميم البرامج التدريبية Programs desing بطريقة فيها الكثير من الاحتراف تتضمن مجموعة من الإجراءات المتتالية أبرزها :

- تحديد الأهداف و هي الغايات التي يؤمل تحقيقها كنتيجة للبرنامج التدريبي، وفي ضوءها يتم وضع المادة التدريبية ويتم وضع الأهداف في ضوء تحديد الاحتياجات التدريبية².
- وضع المنهاج التدريبي ويقصد به الموضوعات أو الموارد ومفرداتها المرتبطة بالفجوة والمطلوب التدريب عليها³، ومن أجل تحقيق الأهداف المطلوبة يجب أن يكون المنهاج نابعا من البيئة الواقعة، كما يجب تكون المعلومات جديدة ومستحدثة و تتناسب مع القدرات العلمية و الفنية للمتدرب مع مراعاة الحرص و الدقة في كون هذه الموضوعات ذات صلة باحتياجات المنظمة.
- تحديد نوع المهارات والتي قد تكون مهارات لغوية أساسية كالقراءة أو مهارات ذات طبيعة فنية أو مهارات إقامة العلاقات مع الآخرين كالاتصالات و القيادة الإدارية ، أو المهارات الفكرية مثل التخطيط والتنظيم وإعداد السياسات واتخاذ القرارات.
- اختيار أسلوب أو طريقة التدريب المناسبة مع ملاحظة أنه بالرغم من اختلاف الأساليب وتعددتها إلا أنها ليست بدائل لبعضها البعض حيث لا يمكن استخدام أحدها أو بعضا منها

¹ - نجم العزاوي، التدريب الإداري، دار اليازوري ، عمان ، 2006، ص 27.

² - شاويش مصطفى نجيب، مرجع سابق ، ص 238.

³ - كامل بربر ، مرجع سابق ، ص 261 .

مكان البعض الآخر وبالتالي يتم اختيارها طبقا لعدد من العوامل و المعايير المحددة سلفا.

- اختيار المدربين المناسبين من أصحاب الخبرة والاحتراف ، فاختيار المدرب الكفاء عاملا من العوامل الرئيسية التي تعمل على زيادة احتمالات نجاح البرنامج التدريبي .
- ولا بد أيضا من تحديد المتدربين فعلى الرغم من أن التدريب يمكن أن يكون ضروريا لجميع العاملين، ولكن عملية اختيار أفراد معينين يمكن أن يعتبر في حد ذاته دافعا وحافزا للتدريب.
- كما يجب تحديد المكان المناسب لإجراء العملية التدريبية ضمن الخيارات المتاحة للمنظمة¹.

هذا بالإضافة إلى تحديد فترة التدريب وتوفير المستلزمات المختلفة لتنفيذ البرنامج التدريبي من معدات ووسائل، كالوسائل السمعية والبصرية والمطبوعات والمذكرات والكتابات والإرشادات والنماذج التي يتطلب التدريب استخدامها أو الاسترشاد بها ، كما لا يمكن إغفال ضرورة التخطيط لتكاليف التدريب ورقابتها².

رابعاً: تنفيذ البرامج التدريبية Implementation of Training Programs

تعتبر هذه المرحلة ، مرحلة إدارة البرنامج وإخراجه إلى حيز الوجود ويتضح فيها حسن وكفاءة التخطيط ، حيث يرتبط تنفيذ البرامج التدريبية بالأساليب التي يتم اختيارها في تنفيذ هذه البرامج ، ويتوقف نجاح التنفيذ على المقومات التالية³ :

- أن تتوفر لدى المتدربين الرغبة في التغيير بعد شعورهم بالحاجة إلى تطوير مهاراتهم وقدراتهم .

¹ - شاويش مصطفى نجيب، مرجع سابق ، ص 239 .

² - خالد عبد الرحيم الهيتي، مرجع سابق ، ص 226 .

³ - كامل بربر ، مرجع سابق ، ص 262 .

- أن يعالج التدريب الفجوة التدريبية أو مشكلات الأداء التي تواجههم في ممارسة مهامهم .
- أن يتم اختيار الأسلوب المناسب للاحتياجات التدريبية حتى يحقق أكبر عائد ممكن من العملية التدريبية .
- و لضمان حسن تنفيذ البرنامج يجب مراعاة العديد من الجوانب كالتوقيت المخصص للتدريب ، ومختلف المرافق والتسهيلات التدريبية ، وكل ما يتعلق بالمدرسين والمتدربين .

خامسا : تقييم البرامج التدريبية Evaluation of Training Programs

- تعتبر عملية تقييم البرامج التدريبية أصعب وأهم مراحل العملية التدريبية، ويقصد بالتقييم الإجراءات المستخدمة في قياس كفاءة البرامج التدريبية ومدى نجاحها في تحقيق أهدافها، إلى جانب قياس كفاءة المتدربين ومدى التغيير الذي نجح التدريب في إحداثه ومن ثم كفاءة المدرسين أنفسهم الذين قاموا بتنفيذ العمل التدريبي¹ .
- ويمكن أن نقيم العملية التدريبية من خلال أربعة مستويات من النتائج نذكرها كالتالي² :
- 1/- مستوى ردود الأفعال:** ويتم ذلك من خلال مراجعة ردود أفعال المتدربين تجاه عملية التدريب والمدرّب بالإضافة لمحتوى البرنامج وأساليب التدريب.
 - 2/- مستوى التعلم:** ويكون من خلال قياس التغيرات في المعرفة والمهارات و الأفكار و الاتجاهات التي تضمنها التدريب.
 - 3/- مستوى السلوك الوظيفي:** ويتم ذلك من خلال قياس التغيير في السلوك في العمل، حيث أن الغرض الحقيقي من التدريب هو استحداث تغيير حقيقي في سلوك المتدرب ، أي التأثير في الأداء الفعلي لا النظري.

¹ - نصر الله حنا، مرجع سابق، ص 237.

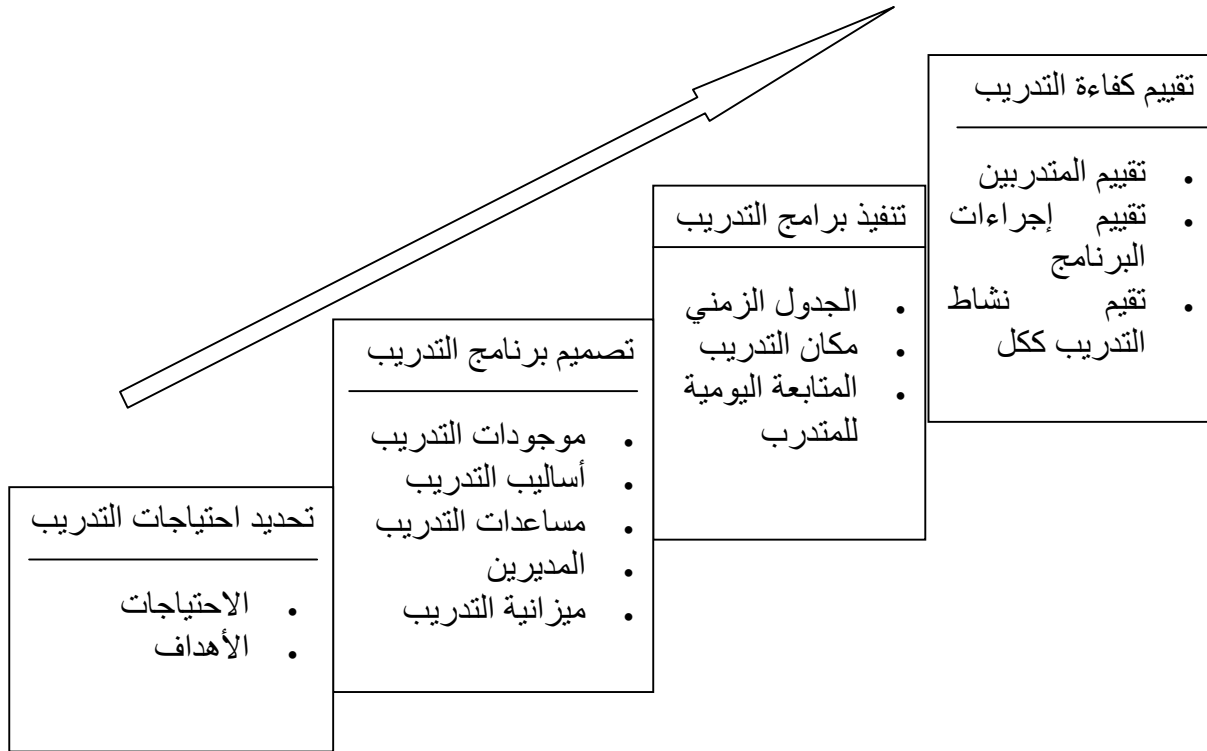
² - رشيد مازن فارس، إدارة الموارد البشرية الأسس النظرية و التطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية، مكتبة العبيكان ، الرياض ، ص 719.

4/- مستوى النتائج : قياس الآثار الملموسة في الجوانب التنظيمية المختلفة، مثل تخفيض التكاليف والتقليل من التسرب وتحسين الإنتاجية، وبما أن هذه الأهداف ملموسة لذا يجري التقويم من خلال مقارنة السجلات قبل التدريب وبعده، وهي أكثر الوسائل صعوبة حيث لا تأخذ في الحسبان المتغيرات الأخرى والتي قد يكون التغيير نتيجة له لا لأداء الموظف. ومهما كانت الطريقة المتبعة في عملية التقويم يجب في النهاية التأكد من أن أية تغيرات تمت ملاحظتها كانت نتيجة عملية التدريب لا لسبب آخر، وبالتالي يجب أن يتم تصميم عملية التقويم بعناية بالإضافة لعدم الاعتماد على ردود الفعل التي تعبر عن إعجاب المتدربين بعملية التدريب فقط، حيث أنه من الممكن أن يستمتع المتدربين بدورة تدريبية في حين لم يكن هناك أي قيمة عملية أو علمية من البرنامج.

فالتقويم هو تقدير القيمة الكلية لنظام التدريب ودوراته أو برامجهم وذلك من منظور اجتماعي ومالي مختلف عن التحقق من الفاعلية ، حيث يحاول قياس الفائدة الكلية من حيث التكلفة ولا يقتصر على قياس إنجاز الأهداف الموضوعية ويطلق على الرصد المستمر لبرنامج ما أو العمل التدريبي بمجمله¹.

¹ - راي ليسيلي، كيفية قياس فاعلية التدريب، تر: حمزة الختم ، الرياض ، 2001، ص15.

و يمكن توضيح خطوات التدريب في الشكل التالي :



الشكل (1) : يوضح خطوات التدريب

المصدر : أحمد ماهر ، مرجع سابق ، ص 320

6 . أنواع التدريب المهني :

للتدريب أنواع متعددة منها التدريب الذاتي، العام، الأكاديمي، الدوري، المستمر، التكميلي... إلى غير ذلك من أنواع التدريب المختلفة والتي لكل منها مفهومه وطرقه ووسائله وبرامجه حسب المجال والاحتياجات المهنية، وسنتطرق هنا إلى بعض أسس التدريب :

6 - 1 - أنواع التدريب حسب عدد الأفراد المشتركين: وينقسم إلى نوعين:

أ/ التدريب الفردي: ويكون عندما تتركز العملية التدريبية على أفراد معينين بحيث يتم تناول كل فرد على حدة¹ ، وقد يتم ذلك بعد التعيين مباشرة، وذلك لتكييف الفرد مع المناخ العام ولتعرفه بمهامه، ومن مزايا هذا التدريب أنه يمكن المنظمة من التعامل المباشر مع الاحتياجات التدريبية للعاملين باعتبار أن الاحتياجات بطبيعتها فردية.

ب/ التدريب الجماعي: ويقصد به تدريب أكثر من موظف معا² ، أي يكون بالنسبة لمجموعات العمل التي تشترك في إنجاز مهام محددة و مطلوب تدريب أفرادها على هذه المهام، أو بالنسبة للعاملين الذين تبين دراسات الاحتياجات التدريبية وجود قواسم مشتركة بينهم في ناحية معينة (فجوة مشتركة)، فتعمل إدارات التدريب على تجميع هؤلاء في جماعات تدريبية وإخضاعهم لبرامج تنسجم مع هذه الاحتياجات، ويعتبر هذا النوع من أهم الأنواع التي تتوافق مع بعض النماذج الإدارية التي تقوم على فلسفة العمل الجماعي وروح الفريق، حيث يساعد التدريب من هذا النوع في توعية العاملين بأبعادها ومستلزمات تطبيقها من جميع النواحي القيمية أو المعرفية أو المهارية³.

¹ - صلاح الدين محمد عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية : مدخل تطبيقي معاصر ، الدار الجامعية ، القاهرة ، 2004 ، ص 221 .

² - نفس المرجع ، ص 223 .

³ - عبد المعطي عسّاف، التدريب وتنمية الموارد ، دار المسيرة ، عمان ، ص 58.

6. 2. أنواع التدريب حسب المكان : ويشتمل على :

أ/ التدريب داخل مواقع العمل (التدريب الداخلي):

يعرف التدريب الداخلي على أنه أنشطة تعليمية معدة مسبقاً من قبل إدارة الأفراد داخل المنظمة والتي تجذب فقط الأفراد الذين يعملون بالمنظمة¹ ، وعليه يتم هذا النوع من التدريب في نفس موقع العمل² ، أي داخل المنظمة المعنية التي يجري فيها العمل، ويتم عادة أثناء الأداء لعمل معين أو من خلال مراكز التدريب الخاصة بالمنظمة، كما يمكن أن يكون المكون أو المدرب هو ذاته المشرف المباشر للعامل أو العاملين الذين يحصلون على التدريب المطلوب .

ويقوم المدرب بإعطاء معلومات للمتدرب ، كما يقوم بالإجابة على كافة التساؤلات التي يطرحها المتدرب أثناء عملية التدريب، بالإضافة إلى قيام المدرب بإعطاء المتدرب المعلومات المتخصصة للقيام بأداء عمل معين أو القيام بالأنشطة التي تضمنها عمله، ثم يقوم بتكليفه للقيام بأداء إنجاز معين على سبيل الاختيار للتأكد من مدى فهمه واستيعابه للمعلومات التي تم تزويده بها.

وقد يسمح له بالعمل بمفرده وأحياناً يمكن أن يرتبط ببعض المسؤولين أو المشرفين لمتابعة الأداء أو الإجابة حول بعض الإيضاحات التي يتطلبها العمل.

وتعتبر هذه الطريقة من أكثر الطرق شيوعاً واستخداماً لدى العديد من المنظمات إلا أن نجاحه يعتمد أساساً على درجة الإخلاص الذي يتمتع به المدرب ومدى التجاوب من قبل المتدربين³.

¹ - راوية حسن ، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، مصر ، 2001 ، ص 328 .

² - عبد الغفار حنفي ، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية، 2002، ص 355

³ - خضير كاظم حمود و ياسين كاسب الخرشنة، إدارة الموارد البشرية، ط 1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان

، 2007، ص 136.

ب/ التدريب خارج مواقع العمل أو (التدريب الخارجي):

ويتم هذا النوع من التدريب خارج المنظمة التي يعمل بها الفرد، فكثيراً ما تتوافر منظمات أو مراكز تدريبية متخصصة ، بحيث تكون برامجها التدريبية منظمة ودقيقة وذات فائدة واضحة وملموسة في مجالات التخصص المهني والإداري للمتدربين ، على الرغم من أن المنظمات الراغبة في تدريب موظفيها تتكلف جراء ذلك أعباء مالية كبيرة لتغطية البرنامج التدريبي وكذلك المصاريف المتعلقة بالنقل والإقامة وغيرها من التكاليف المالية ، وعليه فإنه إذا كانت الخبرة التدريبية أو التكوينية وأدواتها متاحة بشكل أفضل خارج المؤسسة فإنه يمكنها الاستعانة بالتدريب الخارجي أو بمؤسسات خاصة ، أو معاهد أو الالتحاق بالبرامج الحكومية وتكون مدة التكوين ستة أشهر فأكثر¹ .

إلا أن ما يعاب على هذا النوع من التدريب أنه قد تكون البرامج المعدة مسبقاً من المراكز التدريبية الخارجية أو الجامعات لا تتلاءم أو تتسجم مع المتطلبات أو الاحتياجات التدريبية للعاملين أو أنها أحياناً تتسم بالجانب الأكاديمي أو النظري الذي لا يحقق التغطية الكافية للجوانب التطبيقية التي تتوخى المنظمة الاستفادة منها في تدريب موظفيها² .

6 . 3 . أنواع التدريب حسب الزمن :

ويعتمد هذا النوع من التدريب على المدة الزمنية المطلوبة للتدريب كأساس لتحديد نوع التدريب وهي:

أ/ التدريب قصير الأجل:

في العادة ما يستغرق هذا النوع من التدريب فترة أسبوع إلى ستة أسابيع في إطار هذا النمط التدريبي يتم عقد الدورات التدريبية بصورة مكثفة أو مركزة، حيث يقوم المدرب عادة بإعطاء فكرة عامة وشاملة حول برنامج التدريب دون الدخول في التفاصيل، ولذا فإن من عيوب هذا النوع من التدريب عدم توافر الوقت الكافي للمكون أو

¹ - أحمد ماهر ، مرجع سابق ، ص 327 ، 328 .

² - خضير كاظم حمود و ياسين كاسب الخرشة ، مرجع سابق ، ص 137 .

المدرّب لتغطية الموضوع بصورة تفصيلية، كما أن المدرّب لا يمتلك الوقت الكافي للإلمام بالمادة التدريبية بصورة شاملة¹.

ب/ التدريب طويل الأجل:

في هذا النوع من التدريب يمتد إلى ستة أسابيع فأكثر، ومن المزايا التي يتسم بها هذا النمط من التدريب حصول المدرّب على معلومات كافية حول المادة التدريبية مما يجعل الاستفادة أكبر بكثير قياساً بالتدريب قصير الأجل كما أن المدرّب يمتلك الوقت الكافي للدخول في التفاصيل التي يرغب بإيصالها للمدرّب، ومن عيوب هذا النوع طول الفترة الزمنية والتي تتطلب تعيين أشخاص آخرين يقومون بأداء عمل المدرّب في المؤسسة، بالإضافة إلى كثرة التكاليف الناجمة عن العملية التدريبية².

6 . 4 . أنواع التدريب حسب محتوى البرامج والغاية منها : ويشمل :

أ / **التدريب المستمر (المتواصل)** : يسمح للفرد بتعلم المعارف طوال تواجده في المؤسسة ، حيث يستجيب هذا النوع للمتطلبات الجديدة التي تفرضها المؤسسة³.

ب/ **إعادة التأهيل (الرّسكلة)** : ويخص هذا النوع التكيف مع الوضعيات الجديدة من خلال استحداث وتجديد المعارف السابقة لتكون أكثر تلاؤماً مع التغيرات والمعطيات الجديدة و التحسينات و التقنيات الحديثة التي تفرضها المؤسسة⁴.

¹ - نفس المرجع ، ص142.

² - عبد المعطي عسّاف، مرجع سابق، ص59.

³ - Bater Gruyl , **L'ingénierie et L'évaluation de la Formation** , Ed ,d'organisation , paris , 1988, p 84 .

⁴ - صلاح الدين محمد عبد الباقي ، مرجع سابق ، ص 274 .

ج/ التكوين من أجل الترقية والنقل : ويكون لإعداد الأفراد لتولي مهام أو القيام بواجبات و مسؤوليات جديدة .

6 . 5 . أنواع التدريب حسب مراحل الوظيفة : ويشمل الأنواع التالية :

أ / التدريب الخاص بالموظفين الجدد : حيث يعرف بالتهيئة ويقصد به تزويد الموظفين الجدد بالمعلومات الأساسية التي يحتاجونها لأداء وظائفهم بشكل مرضي وهذه المعلومات غالبا ما تتعلق بقواعد وإجراءات العمل بالمنظمة¹.

ب / التدريب أثناء العمل أو أثناء الخدمة : ترغب بعض المنظمات في تقديم هذا النوع من التدريب حتى تضمن كفاءة أعلى للتدريب ، حيث تعمل المنظمات على أن يقوم المشرفون المباشرون فيها بتقديم المعلومات والتدريب على مستوى فردي² .

ج/ التدريب بغرض تجديد المعرفة والمهارة : لابد من تقديم التدريب المناسب لشاغلي الوظائف عندما تكون هناك أساليب عمل وتكنولوجيا وأنظمة جديدة ، وذلك من أجل تمكينهم من أداء العمل باستخدام هذه الأساليب والطرق الحديثة .

6 . 6 . التدريب حسب نوع الوظائف : وينقسم إلى :

أ / التدريب الفني : والغرض منه هو إلمام الفرد بحرفة معينة وتكوين المهارة لديه على كل فنون الحرفة ، وقد أصبح التدريب الفني خاضعا للتنظيم والتشريعات الحكومية في كثير من الدول حتى لا يبقى مجال لاستغلال أصحاب الحرف للأفراد حديثي السن الذين يعملون لديهم من أجل الإلمام بحرفة معينة³.

¹ - جاري ديسلر ، إدارة الموارد البشرية ، تر : محمد سيد أحمد عبد المتعالي ، دار المريخ ، الرياض ، السعودية ، 2003 ، ص 264 .

² - أمين الساعاتي ، إدارة الموارد البشرية : من النظرية إلى التطبيق ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، 1998 ، ص 116 .

³ - صلاح شنواني ، إدارة الأفراد ، مؤسسة شباب الجامعة ، مصر ، 1999 ، ص 147 .

ب / التدريب التخصصي : ويشمل الخبرات والمهارات المتخصصة لمزاولة مهنة أو عمل متخصص مثل الأطباء والمهندسين والمحامين والمحاسبين ، ويهدف هذا التدريب إلى تنمية المهارات والخبرات المتخصصة بغية توفير الإمكانات لمواجهة مشاكل العمل ¹ .

ج / التدريب الإداري : ويتضمن هذا النوع من التدريب المعارف والمهارات الإدارية و الإشرافية اللازمة لتقلد المناصب الإدارية الدنيا أو الوسطى أو العليا ، وهي معارف تشمل العمليات الإدارية من تخطيط وتنظيم ورقابة ، واتخاذ قرارات ، وتوجيه وقيادة وتحفيز ، وإدارة جماعات العمل والتنسيق والاتصال ² .

وإذا ما تساءلنا عن أي نوع يمكن أن يندرج تدريب المحامين فإنه يمكن القول أنه يمكن اعتبار التدريب الذي يخضع له المحامي من حيث عدد الأفراد فردي كون المحامي يمكنه في مكتب مدير التربص الذي يعتبر المشرف المباشر على المحامي المتدرب حيث يقدم له المعلومات و الإرشادات اللازمة في كل ما يمكن أن تتطلبه المهنة سواء من حيث تسيير المكتب أو استقبال الموكلين والتعامل معهم أو كيفية تحرير العرائض بمختلف أنواعها وهنا لابد من الانتباه إلى أهمية الدور الذي يلعبه مدير التدريب في هذا الجانب ، وإلى النتائج التي يمكن أن تتجر عن عدم مبالاته أو اهتمامه بالمحامي المتدرب ، أو ربما حتى عدم وعيه بأهمية التدريب ، وعلى الرغم من إمكانية وجود أكثر من محام متدرب في مكتب التدريب إلا أن التدريب يكون فردي من خلال الملاحظات التي يمكن أن توجه لكل متدرب على حدة ، كما يمكن اعتباره جماعي من حيث المحاضرات والندوات التي يلتقي فيها كل المحامين المتدربين سواء على مستوى الولاية أو الولايات الأخرى التي تنتمي لنفس الناحية (النقابة) ، حيث يستفيد المحامين المتدربين من خبرات بعضهم البعض من خلال تواجدهم في المكان المخصص للمحاضرة أو الندوة .

¹ - صلاح الدين عبد الباقي ، مرجع سابق ، ص 275 .

² - أحمد ماهر ، مرجع سابق ، ص 327 .

وإذا نظرنا إلى نوع التدريب من حيث المكان فإنه يكون داخلي في المكاتب التابعة للنقابة التي تتحمل عبء الإشراف على التدريب ، وخارجي في نفس الوقت عند إقامة المحاضرات والندوات سواء بالمجالس القضائية أو بالجامعة .

أما من حيث الزمن فهو طويل الأجل نسبيا كون المحامي المتدرب يمكنه تسعة أشهر كاملة تحت التدريب وهذا ابتداء من تاريخ أداء اليمين حسب ما نص عليه قانون تنظيم المهنة 91 / 04 والتي قد تمدد إلى ثلاثة أشهر مرة أو أكثر في بعض الحالات الخاصة بكثرة الغيابات من طرف المتدربين ، ونشير في هذا الصدد إلى التعديلات الجوهرية التي أحدثها القانون الجديد المصادق عليه مؤخرا - أكتوبر 2013 - على التدريب سواء من حيث المدة الزمنية المقررة للتدريب (سنتان) إذ يمكن اعتباره طويل المدى ، أو من حيث المكان و الإجراءات التي سنخرج عليها لاحقا.

أما من حيث محتوى البرامج فهو مستمر ويشمل الجانبين النظري والتطبيقي (الميداني)، ومن حيث نوع الوظيفة ، فهو تدريب تخصصي على غرار التدريب الذي يخضع له الأطباء والمهندسين وغيرهم .

7 . مبررات تدريب المحامين :

إن التدريب المهني للمحامين تفرضه العديد من العوامل المختلفة منها :

- العوامل الداخلية النابعة من طبيعة المهنة ذلك أنه على الرغم من وجود الثوابت في بعض الأنشطة والمهام على مدار السنين إلا أن هناك تغيرا مستمرا في هيكل الأنشطة والخدمات التي تقدمها المهنة في الحياة المعاصرة مقارنة بما كان عليه الحال قبل عقود من الزمن ، إذ أن هذا التغير المستمر استدعى إحداث تغييرات لمواكبة التوجه المعاصر نحو التخصص النوعي والتنوع الوظيفي داخل التخصص ذاته وما يحيط به من قوانين وتنظيمات ومشاكل .

وإن كانت طبيعة عمل المحامي تفرض عليه تقديم العديد من الخدمات كالاستشارات القانونية وغيرها على مدار اليوم فإن ذلك يتطلب جاهزية عالية واستعداد تام للعمل بفاعلية من أجل حماية حقوق موكله ، وهو ما يتطلب التدريب اللازم .

- إن المستجدات المختلفة وما يترتب عنها من تغيرات سريعة في المحيط الخارجي تؤثر بشكل أو بآخر على أداء المحامي وهذا ما يتضح لنا خاصة في المرحلة الحالية وما تواجهه مهنة المحاماة في الجزائر وفي الدول العربية من ضغوطات وتحديات تستهدف الحقوق والحريات الفردية التي يعمل و يساهم المحامي في حمايتها ، هذه العوامل الخطيرة التي تزامنت مع ظهور النظام العالمي الجديد وما رافقه من مفاهيم كحماية الحقوق والحريات والممارسة الديمقراطية وغيرها من المفاهيم المروجة لفكر العولمة وإبراز وجهها الايجابي على الواقع الذي يصاحبها من نفوذ ثقافي وسياسي وعسكري وما ينجر عنه من اعتداءات صارخة على حقوق وحريات الأفراد ، بل على شعوب بأكملها ، ولعل هذه الآثار التي أفرزتها العولمة طرحت مفاهيم أخرى للدفاع .

وعليه فإن المحامي رجل قانون قبل كل شيء ويجب أن يعلم وينتهيأ لطبيعة عمله فكثيرا ما يمثل المحامي شخص بسيط ضد جهاز قمعي معقد سواء على الصعيد الوطني أو الدولي ، لذا فإن المسؤولية التي يمكن يتحملها المحامي تتطلب تدريبا كتعبير عن

فاعلية الاستجابة والاستشعار لهذه التغيرات الخارجية التي قد تطرأ في مختلف النظم القانونية والاقتصادية والاجتماعية .

- إن التقدم العلمي والتقني و المعلوماتي السريع وإفرازاته الايجابية والسلبية في ميادين العلوم المختلفة قد ساهم في ظهور مجالات تخصصية لها صلة وثيقة بمهام وأنشطة المحامي حيث أن هذا العصر يشهد أنماطا مختلفة من الاعتداءات ومن الجرائم التي لم يتوقعها عقل بشري في عالم الخيال ، والتي تقتضي تدريب المحامي من أجل اكتساب المعارف والقدرات والمهارات والمعلومات الضرورية واللازمة للتعامل معها ليكون خط الدولة الأول في المساهمة والعمل على حماية استقرار المجتمع .
- ولعل من العوامل التي تفرض تدريب المحامين هو عدم كفاية المعارف النظرية التي يتلقاها الطالب في مقاعد الدراسة بمعاهد الحقوق خاصة مع الحالة المزرية التي تعرفها الجامعة الجزائرية بصفة عامة والتي لا تخفى عن الجميع ، هذا بالاضافة إلى أن التدريب يغطي أيضا الجانب الميداني والعملي الذي لا يتلقاه في المدرجات التي تكتفي بحشو المواد القانونية الجافة ، ليصدم الطالب في الحياة العملية بالواقع الذي لا علاقة له بما كان يتلقاه هذا من جهة ، ومن جهة أخرى لتقليص الفجوة التي قد تحدث عند المحامي المتدرب الذي قد يتقدم للتدريب بعد سنوات من تخرجه .

8 . برنامج التدريب المهني للمحامين :

لا يمكن أن تتم العملية التدريبية بفعالية ونجاح إلا وفق إعداد برنامج تدريبي محكم ، "والبرنامج التدريبي هو مجموعة من الأنشطة المحددة للتعامل في مجال معين من مجالات التدريب المتعددة ، أو مجموعة من الخطوات اللازمة لتحقيق خطة ذات غرض محدد" ¹ . أما " البرنامج الجيد فهو الذي يتواءم مع التقدم العلمي والتقني ويتواءم مع الأهداف النهائية التي يسعى التدريب إلى تحقيقها ، ويتسم بالواقعية ويناسب مستويات المتدربين العلمية والعملية ، ويترجم بصدق الاحتياجات التدريبية للمنظمة والوظيفة والفرد" ² . لذا فإن البعض يعرفون البرامج التدريبية بأنها الأداة التي تربط بين الاحتياجات التدريبية، وبين الأهداف المطلوب تحقيقها من التدريب والمادة العلمية والوسائل والأساليب التدريبية بهدف تنمية الموارد البشرية ³ .

وعليه فالبرامج التدريبية هي جميع النشاطات التدريبية التي تظم الخبرات النظرية والتطبيقية والمهارات السلوكية والتصورات الايجابية ، التي تعمل على تهيئتها منظمة المحامين للمتدربين بغية إشباع احتياجاتهم التدريبية وتحديث التغير المطلوب بما يتلاءم ومستلزمات ممارسة مهنة المحاماة ، وعلى هذا الأساس فإن البرنامج المعد لتدريب المحامين ينقسم إلى جانبين الأول نظري من خلال المحاضرات والندوات والثاني تطبيقي من خلال مكوث المحامي المتدرب في مكتب مدير التدريب أو التربص ، وتواجهه بمختلف الهيئات القضائية .

¹ - دفيد وتوماس ، الإدارة الإستراتيجية ، تر : محمد مرسي وآخرون ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، 1991 ، ص 39.

² - شاويش مصطفى نجيب، مرجع سابق ، ص 238 - 239 .

³ - ياغي محمد عبد الفتاح ، التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق ، دار الخريجي للنشر والتوزيع ، الرياض ، 1996 ، ص 121 .

8 . 1 . الجانب النظري للتدريب :

يتضمن الجانب النظري لتدريب المحامين مجموعة من المحاضرات والندوات :

أولاً : المحاضرات : وهي وسيلة من وسائل تقديم المعلومات الصحيحة أو الإقناع بفكرة معينة وتعتبر المحاضرة من أسرع طرائق التعليم وأسهلها ، وتعتمد المحاضرة على قيام المدرب بشكل رسمي ومباشر في مواجهة المتدربين حيث تستخدم هذه الطريقة إذا كانت هناك معلومات يراد توصيلها للحاضرين بشكل مباشر، أو إذا كان هذا النوع من المعلومات يحتاج إلى شرح وتوضيح من شخص أكثر دراية وفهما للمعلومات وتتوقف هذه الطريقة على كفاءة الحاضر ومدى تمكنه من الموضوع ¹ .

وهو ما نلمسه في تدريب المحامين حيث تعد منظمة المحامين برنامج ثري بالمحاضرات و المداخلات المهمة من طرف الأساتذة و بحضور السيد نقيب المحامين، تنعقد كل 15 يوم وهي محاضرات متنوعة من حيث المواضيع ، و في كل مرة يتاح المجال للمناقشة حول موضوع المحاضرة التي يتم التحضير المسبق لها من قبل المتدربين .

و يشرف على المحاضرات أساتذة محامون من أصحاب الخبرة الطويلة في المهنة و الذين لديهم دراية بخبايا المهنة والعمل الميداني وأسرارهما كما أنهم أكثر فهما للمعلومات والمعارف المتعلقة بتنظيم المهنة وكيفية ممارستها ومختلف الإجراءات اللازمة لذلك لأن أغلبهم بالإضافة إلى الخبرة الميدانية أساتذة بكليات الحقوق في ولايات مختلفة من جامعات الجزائر، كما يستدعى المحامين المتدربين لحضور الاجتماعات مع المحامين والقضاة .

وعموماً و لتحقيق المحاضرات أهدافها لابد أن يراعى في تحضيرها ما يلي ² :

- وضوح الهدف من المحاضرة وتحديد بدقه من طرف المحاضر ، كما يجب أن يلم بنوع المستمعين للمحاضرة والوقوف على أغراضهم من الاستماع إليها .

¹ - صلاح الدين محمد عبد الباقي ، مرجع سابق ، ص 223 .

² - محمد جمال برعي ، التدريب والتنمية ، عالم الكتاب ، القاهرة ، ط 1 ، 1973 ، ص 60-61 .

• يجب أن تضمن المحاضرة ما يحفز المستمعين إليها ، وللقيام بهذا الإجراء ينبغي أن تكون المعلومات التي تساعد المدرسين والمدرّبين على تحقيق الهدف منها بطريقة فعالة وناجعة .

• مراعاة المحاضر لحاجات المستمعين والعمل على إثارتهم للقيام بنشاط معين في ضوء الهدف الذي يسعى إلى بلوغه من جهة وحاجات المتدربين من جهة أخرى .

إلا أنه لهذه الطريقة عيوب كثيرة منها أنها تفشل في تحقيق عنصر الممارسة والتطبيق أثناء المحاضرة وعدم المشاركة الجماعية من قبل المتدربين ، كما أنها لا تعطي ضمانا كافيا بأن جميع الحاضرين يتابعون المحاضرة ويفهمون موضوعها¹ .

إلا أن المحاضرات في مهنة المحاماة متزامنة مع التدريب العملي كما أنها مرفقة بالمناقشة التي تعتبر من أنسب الطرائق العلمية في هذا المجال لأنها تفيد في توجيه عدد كبير من المتدربين لما تمتاز به من تنشيط عقولهم المتدربين وإعانتهم على البحث وتكوين الفكرة والرأي الواجب الإتيان في المواقف المختلفة ، وهي الطريقة المفضلة من وجهة النظر الحديثة كونها تثير المتدربين و تحفز المدرب وتتيح له تكوين فكرة صحيحة عن مدى استيعاب جميع المتدربين للموضوع² .

ثانيا: الندوات : بموجب هذه الطريقة يشترك مجموعة من الدارسين البحث في موضوع معين ويقوم كل مشترك في الندوة بدراسة جانب معين من الموضوع ويكتب تقريرا عنه ، وفيها تتاح الفرصة للاستفادة من آراء الغير حيث يعد تقرير كل مشترك يعرض في الندوة للمناقشة وتبادل الرأي من جانب كافة الأعضاء³ .

وإذا كانت المحاضرات توجه للمحامين المتدربين على مستوى مجلس قضاء كل ولاية، فإن الندوات الدورية توجه لكل المحامين المتدربين في مختلف الولايات التابعين للنقابة (نفس الناحية) .

¹ - صلاح الدين محمد عبد الباقي ، مرجع سابق ، ص 223 .

² - محمد جمال برعي ، مرجع سابق ، ص 71 .

³ - صلاح الدين محمد عبد الباقي ، مرجع سابق ، ص 224 .

8 . 1 . الجانب التطبيقي (العملي) للتدريب :

إن تدريب المحامين لا يقتصر على مجرد إلقاء المحاضرات والمعلومات مهما بلغت قيمتها و أهميتها ، بل لابد أن يقترن هذا بالممارسة الفعلية لأساليب الأداء الجيدة ، ومن ثم يمكن وصف التدريب بأنه محاولة لتغيير السلوك بجعلهم يستخدمون طرقا و أساليب مختلفة في أداء أعمالهم ، ويمكن التطرق إلى هذا الجانب من حيث المهارات التي يكتسبها أو العمل الذي يقوم به إن صح التعبير إلى :

أولا : على مستوى المكتب :

ويتم هذا التدريب من خلال مكوث المحامي المتدرب في مكتب مدير التدريب أو التربص والمداومة بانتظام حيث يتعلم المحامي المتدرب مباشرة في الواقع العملي وتحت إشراف ونصائح وتوجيهات المدرب¹ ، الذي يملك خبرة كبيرة في الميدان وفي ممارسة المهنة ، حيث يتدرب على كيفية تسيير المكتب ، وكيفية استقبال الموكلين و التعامل معهم ، وكيفية التعامل مع الأرشفة للاحتفاظ بالملفات الخاصة بالزبائن ، وكيفية تنظيم الملفات وفهرستها حسب درجات التقاضي والاختصاص النوعي ، وكيفية تحرير العرائض ودراسة القضايا والحفاظ على الملفات وحفظ ما فيها من أسرار، وغيرها من المهارات المختلفة المتعلقة بكيفية تسيير المكتب .

ثانيا : الحضور على مستوى الهيئات القضائية :

إن حضور المحامي المتدرب على مستوى الهيئات القضائية في الثلاثة أشهر الأولى تكون للملاحظة فقط مع وجوب ارتداء البذلة المهنية من أجل التعريف بنفسه كمتدرب لغيره من الزملاء كمحام متدرب ، كما يجب قبل ذلك أداء زيارة المجاملة للقضاة برفقة مدير التربص أو أحد أعمدة المهنة (قدامى المحامين) وهذا قبل حضور الجلسات ، وفي المرحلة اللاحقة يمكن للمحامي المتدرب القيام بتقديم واستلام العرائض المختلفة نيابة عن

¹ - عمر وصفي عقيلي ، مرجع سابق ، ص 464 .

مدير التدريب أو عن غيره من الزملاء ، إلا أنه لا يمكنه القيام بالمرافعات إلا برفقة مدير التربص ، كما تجدر الإشارة إلى أن المحامي المتدرب في هذه الفترة لا يتحمل أي مسؤولية عما يمكن أن يصدر منه من أخطاء حيث يتحملها المشرف على التدريب .

خلاصة الفصل الثالث

تم في هذا الفصل التطرق للعملية التدريبية التي تعتبر من متطلبات العصر في المنظمات، ومنظمة المحامين أو مؤسسة الدفاع كما يصطلح البعض على تسميتها كغيرها من المؤسسات التي تسعى جاهدة من أجل تدريب المحامي و إعداده ليساهم بذلك في تحقيق الأهداف الجوهرية التي تكافح هاته المؤسسة من أجلها .

إن التدريب يلعب دورا كبيرا في إعداد محام ناجح قادر على مواجهة مختلف التحديات والتغيرات الحاصلة على مختلف الأصعدة في حياة المجتمعات بما يعمل على ترسيخه لدى المحامي من معارف وخبرات ومهارات تمنح هذا الأخير الثقة بالقدرة على الأداء الجيد خدمة للموكلين من الأفراد والمؤسسات وبالتالي المجتمع باعتبار المحامي عنصرا فاعلا فيه .

ولا شك أن أهداف التدريب وأغراضه لا يمكن أن تتحقق إلا إذا قام على أساس الاحتياجات الحقيقية للمحامي وما تتطلبه فعلا الممارسة الميدانية لمهنة المحاماة ، والتي يجب أن يتم تحديدها مسبقا وبجدية ووفقا للتغيرات البيئية المختلفة ، دون إغفال خطوة جوهرية من شأنها أن تزيد فعالية التدريب وهو الحرص على تقييم نتائجه من أجل تعزيز نقاط القوة و تدراك مواطن النقص والضعف .

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

1. تحديد المجالين الزماني والمكاني للدراسة.

2. المنهج المستخدم.

3. مجتمع البحث وطريقة اختيار العينة.

4. أدوات وتقنيات جمع البيانات

5. الأساليب الإحصائية المستعملة

تمهيد :

إن المنهجية قبل كل شيء هي نقد إيجابي للتعبير العلمية ، وإذا كنا نريد تحليلاً منطقياً للنظريات المقترحة يجب أن يمتلك عالم الاجتماع لغة موحدة واضحة قوية.....

لازار سفيلد

لا شك أن كل العلوم الطبيعية منها و الإنسانية و الاجتماعية تسعى إلى محاولة معرفة وفهم مختلف العلاقات الموجودة بين المتغيرات المؤثرة على ظاهرة معينة أو مجموعة من الظواهر ولا يتأتى ذلك إلا إذا حدد الباحث مختلف الإجراءات المنهجية الملائمة والتي تفرضها طبيعة الموضوع محل الدراسة ، وكذلك لا تكتمل أهمية البحث في علم الاجتماع إلا بعد ربطه بمعطيات الواقع و نتائجه من خلال جمع البيانات الخاصة بموضوع الدراسة بواسطة الأدوات المنهجية المناسبة من أجل الإحاطة بمختلف جوانبها و لوصف وتحليل أثر التدريب المهني للمحامين على ممارسة مهنة المحاماة وبعد التطرق للإطار النظري والذي يعتبر أساس بناء الموضوع من خلال القراءات في مختلف الأدبيات والدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع ، فإننا سنحاول في هذا الفصل تحديد المجالين الزماني والمكاني للدراسة الحالية وكذا المنهج المستخدم ، ومنه مجتمع البحث وكيفية اختيار عينة الدراسة ، ولابد من توضيح الأدوات والتقنيات التي تم الاعتماد عليها في جمع المعطيات والبيانات المختلفة، وفي الأخير المعالجات أو الأساليب الإحصائية المعتمدة في تحليلنا لهذه الدراسة.

1. المجالين الزماني والمكاني للدراسة :

إن تحديد المجالين الزماني والمكاني للموضوع محل الدراسة من الإجراءات المنهجية الأساسية إذ لا يمكن التحدث عن دراسة ميدانية دون هذه الخطوة وعليه فإن المجالين الزمني والمكاني كالتالي :

1.1. المجال المكاني :

وقع اختيارنا في هذه الدراسة على نقابة المحامين لناحية المدينة والتي تضم الولايات (المدينة، الجلفة ، الأغواط ، غرداية ، تمنراست) ونظرا لمحدودية إمكانياتنا التي تسمح لنا بإجراء الدراسة الميدانية فإننا اكتفينا بالدراسة الميدانية على مستوى ولاية الجلفة ، حيث تحتل ولاية الجلفة موقعا استراتيجيا هاما ، كونها تعتبر همزة وصل بين الشمال والجنوب، والشرق و الغرب ذلك أن الموقع الجغرافي المتميز للولاية والذي يتوسط إقليمها وبفضل احتوائه على شبكة طرق مهمة تتمثل في الطريق الوطني رقم (01) الذي يعتبر محورا رئيسيا هاما ومساهما في فك العزلة عن مناطق الجنوب الكبير إذ يربط بين ولايات الشمال والجنوب ، والطريق الوطني رقم (40) بشمال الولاية والذي يربطها بولاية تيارت من الجهة الغربية، ثم الطريق الوطني رقم (46) الرابط لولاية الجلفة بولايي المسيلة وبسكرة بالجنوب الشرقي ، وكذا لتقاطع الطريقين الوطنيين رقم (01 و 46) في وسط المدينة.

إن ولاية الجلفة تقع ضمن القسم الشمالي للوطن خلف منحدرات الأطلس التلي جنوبا، كما أنها تتربع على مساحة قدرها 32280,41 كم²، أي ما يعادل نسبة 1,36 % من المساحة الإجمالية للوطن ، تبعد عن العاصمة بحوالي 300 كم ، و قد استحدثت منطقة الجلفة كولاية رسمية تحتوي على 36 بلدية مهيكلة في 12 دائرة بناء على التقسيم

الإداري لسنة 1974 م ، يحدها شمالا ولايتي المدية تيسمسيلت ، وجنوبا ولايات الوادي، ورقلة، غرداية ، أما شرقا ولايتي بسكرة، المسيلة ، وغربا ولايتي الأغواط ، تيارت.

وقد بلغ عدد سكان ولاية الجلفة 1090578 نسمة سنة 2008 وذلك بمعدل النمو 3.2% يتوزعون على المدينة بنسبة % 74.60 سكان حضر ونسبة % 25.4 يمثلون سكان الريف .

وأثناء الاحتلال الفرنسي و بعد غزو ولاية الأغواط سنة 1852 قام الفرنسيون ببناء حصن في الجلفة كمركز للتموين يربط بين الشمال والجنوب و ابتداء من سنة 1852 أخذت القوات الفرنسية في تكوين تجمع في إطار سياسة بناء ساحة عسكرية مدعمة. و في 13 فيفري 1861م رقيت الجلفة إلى مقر بلدية و هذا بمساحة 17 هكتارا، بدأت المدينة في التطور و تشييد عدة مرافق إدارية و دينية مثل: دار البلدية، بيرو عرب، الكنيسة وذلك بهدف تقوية و حماية التجمع ضد الهجمات الناتجة عن الانتفاضات الشعبية لقبائل أولاد نائل حيث قام الجيش الفرنسي ببناء حصنين، حصن في الشمال و آخر في الجنوب الغربي و سور دشن سنة 1878م .

و إلى غاية الفترة الممتدة ما بين (1925-1950) و التي عرف فيها التجمع نموا و تطورا ديموغرافيا هاما نتج أساسا عن النزوح الريفي الذي جذبه الوحدات الصناعية التي أنشئت مثل وحدة الحلفاء و وحدة الخشب.

و من أجل الاستجابة لهذا التطور عرفت مدينة الجلفة توسعا عن طريق إنشاء عدة أحياء هامشية خارج السور المبني كحي القرابة مثلا في الشمال، وحي قناني في الجنوب حيث كان يقطنها المسلمون، و كان الحي الأوروبي الوحيد في منطقة الظل الجميل و الملاحظ بأن الثروات المحلية لعبت دورا مهما في تنمية المدينة و هو ما أثار اهتمام بعض السكان المجاورين للولاية الذين أقاموا تجارة و عملوا على نموها وتطويرها.

وقد قامت بعض الانتفاضات الشعبية ضد التواجد الفرنسي منها انتفاضة 1867م أرغمت المسؤولين الفرنسيين على بناء حصنين الحصن الشمالي سنة 1871م و الحصن المفتوح وانتهت الأشغال سنة 1878م. وفي سنة 1920م عاشت المدينة نموا سكانيا ناتجا عن التطور العمراني، و كان عدد السكان 2835 نسمة منهم 590 نسمة أوربي يشغلون مساحة تفوق 05 مرات مساحة بقية السكان، وفي سنة 1960م تم هدم الصور المحيط بالمدينة¹.

2.1. المجال الزمني :

تم إجراء هاته الدراسة على ثلاثة مراحل :

المرحلة الأولى : قمنا في هذه المرحلة التي استغرقت وقتا ليس بالقليل وجهدا ليس باليسير بالبحث عن الأدبيات ومختلف الدراسات التي تناولت الموضوع والتي تكاد تكون منعدمة وهو ما جعلنا في حرج وتردد شديدين في مواصلة هاته الدراسة أو التخلي عنها ، حيث لازمتنا حالة من التوتر دفعتنا إلى البحث المتواصل حتى تمكنا من جمع مادة أولية يمكن اعتبارها أرضية وإن كانت هشة نوعا ما وتفقد إلى كثير من متطلبات الدراسة السسيولوجية ، وقد أخذت هاته المرحلة الكثير من الوقت إلا أن إصرارنا على مواصلة هاته الدراسة لأهداف محددة سلفا أمدنا بعد عون الله بكثير من الصبر والثبات .

المرحلة الثانية : وبعد استعراض أدبيات الموضوع ، ومحاولة استثمار القراءات وبعد ذلك التيه المنهجي الذي لازمنا وبغية تحديد الموضوع أكثر قمنا بدراسة استطلاعية "التي تعتبر بمثابة الأساس الجوهرى لبناء الموضوع ، و هي خطوة أساسية و مهمة في البحث العلمي ، إذ من خلالها يمكن للباحث تجربة وسائل بحثه للتأكد من سلامتها و دقتها و

وضوحها " ¹ ، فخلال هاته الفترة و بهدف تحديد الموضوع وكذلك معرفة حجم المجتمع الأصلي للبحث ، والتمكن من المعرفة المسبقة لظروف إجراء الدراسة الميدانية الأساسية، و بالتالي تفادي الصعوبات و العراقيل التي من شأنها أن تواجهنا ، قمنا بداية من الأسبوع الأخير من شهر جوان 2012 إلى غاية 12 جويلية حيث كانت العطلة القضائية والتي أثرت على مجرى البحث الاستطلاعي من حيث تواجدها بالهيئات القضائية والاحتكاك بالمحامين المتدربين دفعة (2012 / 2013) الذين تبادلنا معهم الآراء بمناسبة متعددة ، حيث اضطررنا إلى انتظار افتتاح السنة القضائية الجديدة ، و خلال الفترة السابقة حاولت المكوث بمكتب أحد الأساتذة المحامين لفترات طويلة ، إلا أنني رأيت أن هذا لم يكن كافيا فعمدت إلى إعداد قائمة بأسماء بعض المحامين البارزين في الميدان بحكم خبرتهم الطويلة في هذا الجانب ومن ثم استطعت الحصول على بعض المواعيد التي تناسبهم لإجراء المقابلة ، حيث أجريت مقابلة مع نقيب منظمة المحامين لناحية المدية ورئيس إتحاد المحامين العرب ، ومع ممثل النقيب بمجلس قضاء الجلفة وأستاذ بالجامعة كلية الحقوق كما أجريت مقابلات مع بعض أعضاء النقابة.. ، وبعض المحامين الذين يجمعون بين مهنتي التعليم بالجامعة والمحاماة ، ومع بعض المحامين الذين يشتغلون بالمحاماة فحسب وفي الحقيقة أعطاني ذلك دفعا معنويا كبيرا وإصرارا على التمسك بالموضوع أكثر ، ثم قابلت و بعدد أقل بعض المحامين المتربصين والذين تركت مقابلاتي معهم للصدفة وللحوارات العابرة دون الكشف لهم عن البحث أو أغراضه ، ومنه تمكنا من تحديد مسار البحث ، وبناء عليه تحددت معالم الدراسة أكثر لتسير في هذا الاتجاه .

المرحلة الثالثة: في هاته المرحلة قمنا ببناء أداة البحث والمتمثلة في الاستمارة حيث قمنا بتصميم استمارة تكونت في صورتها الأولى من 53 سؤالا تم عرضها على الأستاذ المشرف ثم على عينة عشوائية من مجتمع البحث للتأكد من صلاحيتها و وضوح البنود و ملاءمتها لمستوى العينة و خصائصها من جهة و التأكد من وضوح التعليمات من جهة

1 - محي الدين مختار ، مرجع سابق ، 1995، ص47

أخرى كون الدراسة الاستطلاعية عملية يقوم بها الباحث قصد تجربة وسائل بحثه لمعرفة صلاحيتها، كما تساعد الباحث على معرفة مختلف الظروف المحيطة بالميدان ، وبناء عليه تم تعديل بعض الأسئلة وتم إلغاء و حذف أخرى لتأخذ في الأخير الشكل النهائي لها ، حيث تم توزيعها خلال شهر سبتمبر 2013 .

2. المنهج المستخدم في الدراسة:

يعتبر المنهج المستخدم في أي دراسة علمية من الأساسيات التي يعتمد عليها الباحث ، و لكل دراسة منهجا خاصا يتلاءم مع طبيعة موضوعها والأهداف التي ترمي إليها والمشكل الذي تتناوله وبالتالي يختلف المنهج باختلاف المواضيع وتعددتها ، والمنهج هو مجموعة من الخطوات والطرق المنتظمة التي يتبعها الباحث في معالجة المواضيع التي يقوم بدراستها إلى أن يصل إلى نتيجة معينة ¹ ، وهو " الطريقة التي يتناول بها الباحث مختلف المراحل للإجابة على الأسئلة التي أثارها في اشكاليته ، والمنهج العلمي هو مجموعة من العمليات المنتظمة من خلالها يحاول الباحث الوصول إلى حقائق وذلك بتتبعها وتبيينها والتحقق منها" ² .

وفي بحثنا هذا استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي نظرا لتلائمه مع طبيعة الموضوع المعالج ، حيث يعد من أشهر المناهج في العلوم الاجتماعية من حيث الأسلوب الإجرائي فهو المنهج الذي يقوم فيه الباحث بوصف الظاهرة كما هي في الواقع وصفا دقيقا كما و كيفا ، ويعرف بأنه طريقة علمية منظمة لوصف الظاهرة عن طريق جمع وتصنيف وترتيب وعرض و تحليل و تفسير وتعليل و تركيب المعطيات النظرية و البيانات الميدانية بغية الوصول إلى نتائج علمية ³.

¹ - أحمد سيد أحمد، الدليل على منهج البحث العلمي ، دار المعارف القاهرة، مصر، بدون طبعة، 1973، ص09.

² - Dagenais , Sciences humaines et méthodologies , Edition beachemintté , Canada , 1991 , p16

³ - رشيد زرواتي، مناهج و أدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، دار الهدى، عين مليلة الجزائر، 2007، ص86.

كما يعرفه " عمار بوحوش " في كتابه مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث بأنه المنهج الذي "... يهتم بوصف الظاهرة وصفا دقيقا، و يعبر عنها تعبيراً كمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة و يوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطيها وصفا رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة و حجمها، و درجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى..... " ¹ .

و يقوم هذا المنهج الوصفي على تجميع البيانات والمعلومات والآراء والحقائق، التي تعمل على وصف الظاهرة أو المشكلة محل الدراسة وصفا شاملاً يتضمن العوامل والمتغيرات المؤثرة فيها والمتأثرة بها، و الفروع التي يكمن الحل فيها و أيها أفضل للاستخدام.

3. مجتمع البحث وطريقة اختيار العينة :

إن مرحلة انتقاء عناصر مجتمع البحث التي تمثل العينة هي مرحلة مهمة ، لهذا ينبغي أن نحدد بدقة المجتمع الذي يستهدفه البحث و أن نختار بدقة و حذر المعاينة التي ستمكننا من تحديد الحجم الضروري للعينة ²، وعلى هذا الأساس حددنا مجتمع بحثنا والعينة التي تمثلها و طريقة اختيارها كما يلي:

3. 1. مجتمع البحث :

لابد على الباحث أن يقوم بتحديد نطاق العمل، أي اختيار مجتمع البحث ومنه تحديد العينة ، فمن المعروف أن أحد أهداف البحث العلمي هو إمكانية إقامة تعميمات على مجتمع البحث انطلاقاً التي يعتمد على درجة كفاية العينة المستخدمة في البحث ومدى تمثيلها له.

1 - عمار بوحوش، مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر ، 1995، ص 123.

2 - مورييس أنجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، تر : بوزيد صحراوي وآخرون ، دار القصة للنشر ، الجزائر ، بدون طبعة ، 2006 ، ص 298.

يتمثل مجتمع البحث في مجموع الأساتذة المحامين الذين يمارسون المهنة بصورة فعلية في ولاية الجلفة والذين يبلغ عددهم حوالي 300 محاميا على أساس أن كل المحامين تلقوا تدريباً مهنيًا مدته تسعة أشهر ، ماعدا هؤلاء الذين نص قانون تنظيم المهنة 94-01 في المادة 21 على إعفائهم من التدريب وهم :

- القضاة الذين لهم أقدمية سبع سنوات على الأقل .
- الحائزون على دكتوراه الدولة في الحقوق .
- المدرسون بمعاهد الحقوق الذين لهم أقدمية سبع سنوات على الأقل .

3. 2. عينة البحث :

حيث أنه للعينة أهمية كبرى في الدراسة الميدانية فهي تساعد على حصر وتحديد مجتمع البحث في عدد قليل نسبيا ليتمكن الباحث من جمع عدد أكبر من البيانات¹ ، فالعينة إذا هي ذلك الجزء من المجتمع محل الدراسة ، يتم اختيارها وفق قواعد و طرق علمية، بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا، لأنه قد يكون مجتمع الدراسة أكبر بكثير من أن تستوعبه إمكانيات الباحث وهو ما يدفعه إلى اللجوء لاختيار مجموعة من أفراد مجتمع البحث كعينة لإجراء دراسته عليها .

و يعرف جيلالي جلاطو العينة بأنها جزء من المجتمع الإحصائي ولكن ليس أي جزء، إنه الجزء الذي يمثل المجتمع أحسن تمثيل ، ويرى أن حجم العينة يختلف حسب أهمية الدراسة وحسب الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة للقيام بها ، و الاعتماد على أسلوب العينة يتبع في أغلب الدراسات الميدانية وهذا لاستحالة جمع المعلومات الإحصائية من كل الوحدات التي تشكل المجتمع المدروس أو ما يسمى بالحصر الشامل².

1 - إحسان محمد حسن ، مرجع سابق ، ص49.

2 - جيلالي جلاطو ، الإحصاء مع تمارين محلولة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة 5 ، 2005 ، ص 5 .

وعلى هذا الأساس فالعينة التي اخترناها في بحثنا هذا هي عينة احتمالية (عشوائية) نوعها بسيطة وكانت إجراءات الفرز العشوائي عن طريق السحب اليدوي وذلك بعد الحصول على قائمة الأساتذة المحامين المسجلين بجدول منظمة المحامين لناحية المدينة مجلس ولاية الجلفة واستبعاد المحامين الذي تم إعفاؤهم من التدريب حسب نص المادة 21 من القانون (04/91) التي سبق ذكرها ، وقد تم اختيار هذا النوع من المعاينة نظرا لمحدودية مجتمع البحث وتجانسه ، ولأن هذا " النوع من المعاينة يقلل من الصعوبات التي يواجهها الباحث في انتقاء العناصر " ¹، وبالتالي تعتبر أصدق تمثيل للأفراد المسحوبين من المجتمع الأصلي حيث كان لكل محام من مجتمع البحث الأصلي حظا مسبقا ليكون من بين العناصر المكونة للعينة ووفقا لما سبق توصلنا إلى عينة حدد أفرادها في 65 محاميا ، أي ما يعادل نسبة 21.10% من المجتمع الأصلي للبحث .

3. أدوات جمع البيانات :

إن أداة البحث هي الوسيلة الوحيدة التي يتمكن بواسطتها الباحث من حل المشكلة المطروحة في الدراسة والتأكد من الفرضيات المصاغة على شكل مشروع للبحث، و تساعده في جمع المعلومات و المعطيات و الحقائق من الميدان عن موضوع الدراسة ².

و لجمع المعلومات المتعلقة بالموضوع تم استخدام المقابلة المباشرة وفيها يلتقي الباحث مع المبحوث مباشرة ، حيث كانت المقابلة أثناء الدراسة الاستطلاعية مع عدد قليل من المحامين الذين تم إعطاءهم حرية الحديث والوقت الكافي حسب ما تم ضبطه وتحديدته من تساؤلات بما يخدمنا .

كما استعملنا الملاحظة بالمشاركة وهي تقنية مباشرة لتقصي المعلومات بحكم أنني كنت جزء من مجتمع الدراسة باعتباري محامية متدربة دفعة 2012 / 2013 لولوج مهنة المحاماة، كما استخدمنا الاستمارة التي تعتبر " أداة مفيدة من أدوات البحث العلمي للحصول

1 - موريس أنجرس ، مرجع سابق ، ص 328 .

2 - إحسان محمد حسن ، مرجع سابق ، ص 65 .

على الحقائق والتوصل للوقائع والتعرف على الظروف والأحوال ودراسة المواقف والاتجاهات والآراء" ¹ .

كما تعتبر تقنية مباشرة للتقصي العلمي إزاء الأفراد تسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام ببحث كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنتها الرقمية ²، حيث تعتبر الاستثمار من أكثر الأدوات استخداما وشيوعا وملاءمة للدراسات الاجتماعية وذلك لما تتميز به كاختصار للجهد والوقت والتكلفة وكذلك لسهولة معالجة بياناتها بالطرق الإحصائية .

وفيما يتعلق ببحثنا هذا قمنا بتوزيع 65 استثمارة تضمنت مجموعة من الأسئلة المقيدة حتى تكون بدائل كل سؤال نابعة من واقع الدورات التدريبية وليس نتيجة التفكير الذاتي للمحامي، ومجموعة أخرى من الأسئلة المفتوحة ، وقد تم استرجاع 59 استثمارة في حين تم إلغاء استثمارتين لعدم الجدية في الإجابة .

وقد تضمنت الاستثمارة في صورتها النهائية 45 سؤالاً مقسمة على أربعة محاور أساسية حسب أبعاد التدريب المهني للمحامين ومتطلبات الممارسة الميدانية التي تم تحديدها سابقاً وهي كالتالي :

- المحور 01 : أسئلة تتعلق بالبيانات العامة للمبحوث وعددها 7 .
- المحور 02 : أسئلة تتعلق بأثر التدريب على المعارف النظرية للمحامي وعددها 10.
- المحور 03 : أسئلة تتعلق بأثر التدريب على أداء المحامي وعددها 10 .
- المحور 04 : أسئلة تتعلق بأثر التدريب على تصورات المحامي عن المهنة وعددها 18 .

1 - رجاء وحيد دويدري ، البحث العلمي أساليبه النظرية وممارساته العملية ، دار الفكر للطباعة والنشر ، ط1 ، 2000 ، ص 328.

2 - موريس أنجرس ، مرجع سابق ، ص 204.

5. الأساليب الإحصائية المستعملة:

إن طبيعة الموضوع والهدف منه يفرضان أساليباً إحصائية خاصة، تساعد الباحث للوصول إلى النتائج و المعطيات التي تسمح له بتفسير و تحليل الظاهرة موضوع الدراسة، ولهذا الغرض اعتمدنا على تقنيات التحليل والمتمثلة أساساً في النسب المئوية واختبار كاف تربيع ، انطلاقاً من الجداول البسيطة والمركبة .

وقد استخدمنا برنامج التحليل الإحصائي SPSS لتفريغ البيانات وتحليل اختبار الفرضيات. **النسب المئوية :**

أستعملت في هذه الدراسة لتحديد نسبة تأثير التدريب المهني للمحامين على الممارسة الميدانية لمهنة المحاماة انطلاقاً من تكرار عدد أفراد العينة وفق كل مستوى و ذلك بالطريقة الثلاثية أي : التكرار المسجل $100 \times$: المجموع الكلي

اختبار الكاف تربيع :

يقول عبد الكريم بوحفص في كتابه الإحصاء المطبق في العلوم الاجتماعية و الإنسانية أن اختبار الكاف تربيع يعتبر من الاختبارات اللابارامترية ، إذ يعتمد على التكرارات المسجلة (المشاهدة) والمتوقعة (النمذجية)، و يستعمل عندما يريد الباحث دراسة متغيرين مستقلين لمعرفة ما إذا كان أحدهما يؤثر على الثاني ، و قد اعتمدنا عليه في الدراسة الحالية من خلال اختبار الفرضيات الجزئية للفرضية الأساسية لإثبات وجود أو عدم وجود تأثير للعملية التدريبية للمحامين على ممارستهم الميدانية لمهنة المحاماة.

و يحسب اختبار الكاف تربيع وفق المعادلة :

حيث : FO هو التكرار الملاحظ أو المشاهد

FE هو التكرار المتوقع

Σ يرمز للمجموع

$\Sigma (FO - FE)^2$
FE

الفصل الخامس

تحليل معطيات الدراسة الميدانية

تمهيد

1. عرض وتحليل البيانات العامة للمبحوث .
2. أثر التدريب على المعارف النظرية للمحامي .
3. أثر المهارات المكتسبة من خلال التدريب على أداء المحامي .
4. أثر التدريب على بلورة تصورات المحامي عن مهنة المحاماة .
5. الاستنتاج العام.

تمهيد:

بعد جمع المعلومات حول ميدان الدراسة و تحديد عينة البحث و الأدوات المستخدمة ووضع كل الأسس المنهجية للدراسة ، نحاول في هذا الفصل عرض أهم النتائج المتوصل إليها مع تحليل البيانات و حصرها في جداول إحصائية بسيطة و مركبة ومن ثم عرض النتائج العامة للفرضيات سالفه الذكر .

1. عرض وتحليل البيانات العامة للمبحوث :

جدول 01: يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس :

الجنس	التكرار	%
ذكور	31	54.4
إناث	26	45.6
المجموع	57	100

يوضح من خلال الجدول الذي يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس أن أغلب أفراد العينة ذكور حيث تقدر نسبتهم بـ 54.4% ، في حين تقدر نسبة الإناث بـ 45.6% من مجموع أفراد العينة ، والتباين هنا بين الجنسين طفيف جدا مقارنة ببعض الميادين التي يكاد يطغى فيها تواجد الذكور خاصة المؤسسات الصناعية ، وعلى الرغم من ذلك يمكن تفسير هذا بالنظرة السائدة في المجتمع خاصة في الولاية كمنطقة داخلية في الوطن ذلك أن الكثير من العائلات الجلفاوية المحافظة تحبذ عمل المرأة في ميدان التعليم أو الصحة ، وخروج المرأة للعمل في هذا المجال يمكن أن يفسر بالتطور الاقتصادي وما صاحبه من تغيرات على مستوى المجتمع دفعت المرأة إلى العمل خارج البيت على الرغم من الكثير من الضغوطات الاجتماعية الكبيرة التي لا تزال تواجه عمل المرأة خاصة في هذا الميدان.

جدول 02 : يبين توزيع أفراد العينة حسب السن :

السن	التكرار	%
[30- 20]	21	36.84
[40-31]	28	49.12
[50 -41]	07	12.28
51 فأكثر	01	1.75
المجموع	57	100

يتبين من خلال الجدول توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية حيث نجد أن أعلى نسبة ممثلة بـ 49.12 % ضمن الفئة العمرية 31 - 40 ، تليها الفئة العمرية 20-30 سنة بنسبة 36.84 % ، مقابل 12.28 % للأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين 41 و 50 سنة، وبأقل نسبة ممثلة بـ 1.75 % بالنسبة للأفراد الذين يفوقون الخمسين سنة .

وما يمكن استنتاجه من خلال هذا الجدول أن أغلب المحامين من الفئة العمرية المتوسطة بين الشباب والكهولة حيث أنه في هذا السن يكون أغلب الأشخاص قد أدوا الخدمة الوطنية وقد أنهوا دراستهم وبالتالي يسهل عليهم ولوج مهنة المحاماة ، كما يمكن أن يفسر ذلك بتباعد الدورات التدريبية التي تفتحها المنظمة بالناحية والتي تتراوح غالبا بين 4 إلى 5 سنوات .

جدول 03 : يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية :

المستوى التعليمي	التكرار	%
أعزب	29	50.9
متزوج	25	43.9
مطلق	03	5.3
المجموع	57	100

يتضح من خلال الجدول أن أغلب أفراد العينة عزاب وذلك بنسبة 50.9 % ، في حين أن نسبة 43.9 % هي النسبة التي تمثل الأفراد المتزوجين من العينة ، أما نسبة 5.3% فهي تمثل نسبة المطلقين من أفراد العينة ، في حين أنه لا يوجد من بين أفراد العينة أي أرمل.

ويفسر ذلك بالظروف الاجتماعية المعاشة في المجتمع الجزائري باعتبار المحامي عضو في المجتمع يسير وينشط وفق المعطيات والظروف العامة التي يعيشها هذا الأخير خاصة الظروف الاقتصادية الصعبة.

جدول 04: يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي :

المستوى التعليمي	التكرار	%
ليسانس	50	87.7
ماجستير	7	12.3
المجموع	57	100

يتبين من خلال معطيات الجدول أنه وبأكبر نسبة 87.7 % من أفراد العينة قد أنهوا دراستهم الجامعية بالحصول على شهادة الليسانس وهو أمر طبيعي يفسر بضرورة

الإجازة المتمثلة في الليسانس في الحقوق وشهادة الكفاءة المهنية للمحاماة كشرطين ضروريين لممارسة المهنة ، تليها نسبة 12.3% واصلوا دراساتهم العليا بالحصول على شهادة الماجستير ، في حين أنه لا أحد من أفراد العينة متحصلين على الدكتوراه وهذا أمر طبيعي لأن هؤلاء يعفون من التدريب بموجب نص القانون المتعلق بتنظيم مهنة المحاماة ، أما بقية المحامين الحاصلين على الماجستير فهم لا يزالون بصدد إعداد أطروحاتهم .

جدول 05 : يبين توزيع أفراد العينة حسب سبب اختيار مهنة المحاماة :

السبب	التكرار	%
بناء على الرغبة الخاصة	41	71.9
لأن أفراد الأسرة يعملون بالمحاماة	4	7.0
لانعدام فرص عمل أخرى	3	5.3
لأنها تتيح فرصة الكسب المادي أكثر من غيرها	1	1.8
لاحترام المجتمع لمهنة المحاماة	5	8.8
لان أصدقائي يعملون بمهنة المحاماة	3	5.3
المجموع	57	100

يتبين من خلال معطيات الجدول أن جل أفراد العينة سبب اختيارهم للعمل في مهنة المحاماة كان بناء على رغبتهم الخاصة حيث كانت استجاباتهم و بأكثر نسبة 71.9 % تليها نسبة 8.8 % ممثلة لأولئك الذين يمارسون هذا العمل نظرا لاحترام المجتمع لمهنة المحاماة ، ونسبة 7.0% الذين وجهتهم ظروف الأسرة للعمل بالمحاماة وذلك كون أن أفراد أسرهم يعملون بالمهنة ، وتمثل نسبة 5.3 % هؤلاء الذين اختاروا مهنة المحاماة لأنهم تأثروا بأصدقائهم المحامين ، في حين أن 5.3 % اختاروا العمل بالمحاماة نظرا لانعدام فرص عمل أخرى تتلاءم وتخصصاتهم أو توجهاتهم المهنية .

جدول 06 : يبين توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات العمل بمهنة المحاماة :

عدد سنوات العمل بمهنة المحاماة	التكرار	%
[5 - 1]	29	50.8
[10 - 6]	19	31.5
11 سنة فأكثر	9	15.8
المجموع	57	100

من خلال معطيات الجدول يتبين لنا أن أغلبية المحامين وبأعلى نسبة تمثل 50.8 % تتراوح سنوات عملهم في هذا المجال من سنة واحدة إلى خمس سنوات ، في حين نسبة المحامين الذين تتراوح سنوات ممارستهم للمهنة ما بين 6 و 10 سنوات يمثلون نسبة 31.5% وأخيرا من أفراد العينة من عمل في هذا الميدان لأكثر من 11 سنوات ويمثلون نسبة 15.8% حيث يعتبرون من أعمدة المهنة .

وهو ما يفسر باتجاه خرجي كليات الحقوق إلى مهنة المحاماة نظرا لانعدام فرص العمل ولأن الدخول إلى مهنة المحاماة يكون انطلاقا من توفر شروط معينة في المترشح ودراسة الملفات التي على أساسها يكون القبول أو الرفض دون الحاجة إلى مسابقات التوظيف التي يتعثر فيها الكثير من المترشحين ، كما يمكن أن يفسر اتجاه الكثير إلى ممارسة مهنة المحاماة باعتبارها مهنة حرة هو ما كان يتداول في السنوات الأخيرة من تعديل القانون المنظم للمهنة والذي تم الاقتراح ضمنه الكثير من الشروط والحدود للولوج إلى مهنة المحاماة لعل أهمها المعهد الوطني التي يتمرس به المرشحين وكذا تمديد فترة التربص من تسعة أشهر إلى سنتين و لا يكون ذلك إلا بعد مسابقات تحدد شروطها وفق النظام الداخلي للنقابات ولعل هذه هي الأسباب التي جعلت العديد من خرجي كليات الحقوق يحاولون اغتنام الفرصة للولوج إلى المهنة ، ولعل هذه الخاصية من خصائص العينة تخدم البحث

أكثر نظرا لحدثة هؤلاء بالمهنة وبالتالي عدم تأثير خبرتهم على استجاباتهم فيما يتعلق بالتدريب المهني .

جدول 07 : يبين توزيع أفراد العينة حسب الممارسة المباشرة للمهنة بعد التدريب :

المجموع		%	التكرار	الممارسة المباشرة للمهنة بعد إنهاء التدريب	
%	التكرار				
89.5	51	89.5	51	نعم	
10.5	6	3.5	2	أسباب مادية	
		7.0	4	أسباب شخصية (خاصة)	
100	57	100	57	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلب أفراد العينة وبأكبر نسبة 89.5% تمثل المحامين المتدربين الذين مارسوا المهنة مباشرة بعد إنهاء التدريب ، في مقابل نسبة 10.5% لم يمارسوا المهنة بعد إنهائهم للتدريب مباشرة وذلك يعود حسب استجاباتهم بأكثر نسبة 7.0% إلى أسباب شخصية وهي غالبا تتعلق بالصحة أو الظروف العائلية التي ترهقهم بالتزامات أخرى أو مواصلة الدراسة وتطوير الذات ومنهم من التحق بوظيفة أخرى اضطرارا بسبب ظروف أسرية معينة .

في حين أن 3.5% من المحامين المتدربين الذين لم يمارسوا المهنة مباشرة بعد إنهاء التدريب كان بسبب ظروف مادية فرضتها طبيعة الحياة وغلاء المعيشة ، فالمحامي المتدرب يجد نفسه بعد نهاية التدريب مجبرا على تأمين مكان ملائم لممارسة المهنة وغالبا ما يلجأ هؤلاء إلى الكراء كما أن مستلزمات المكتب تتطلب الكثير من المصاريف التي ترهق كاهل المحامي الجديد بل ويعجز في أغلب الأحيان عن تسديدها وهو ما يحرمهم من ممارسة المهنة مباشرة بعد الانتهاء من التدريب ، ومما تجدر الإشارة إليه هو أن عدد

سنوات عدم ممارسة المحامين المتدربين للمهنة مباشرة بعد إنهاء التدريب تتراوح بين سنة وخمس سنوات .

ومنه فإن خصائص مجتمع البحث هي أن :

- غالبية مجتمع البحث ذكور .
- غالبية مجتمع البحث تتراوح أعمارهم بين 31 و 40 سنة .
- غالبية مجتمع البحث عزاب .
- غالبية مجتمع البحث متحصلين على شهادة الليسانس .
- غالبية مجتمع البحث اختاروا ممارسة مهنة المحاماة بناء على رغبتهم الخاصة .
- أن غالبية مجتمع البحث ليسوا من أرباب الخبرة أو من الذين وصلوا إلى درجة كبيرة من النضج و الإلمام بظروف المهنة ومتطلباتها ورسالتها ومشكلاتها ف خبرتهم قليلة في ممارسة المهنة لا تتجاوز الخمس سنوات .
- أن غالبية مجتمع البحث مارسوا مهنة المحاماة مباشرة بعد انتهاءهم من التدريب .

2. أثر التدريب على المعارف النظرية للمحامي:

جدول 08 : يبين رأي المبحوثين في أهمية هدف المنظمة :

أهمية هدف المنظمة	التكرار	%
مهم جدا	46	80.7
مهم	10	17.5
غير مهم	01	1.8
المجموع	57	100

بملاحظة معطيات الجدول نجد أن أغلبية المبحوثين وبأعلى نسبة 80.7 % يرون أن

هدف منظمة المحامين المتمثل في تزويد المحامين المتدربين بمعارف نظرية تتعلق بمهنة

المحاماة من خلال التدريب هدف مهم جدا، في حين أن نسبة 17.5% منهم يذهبون إلى أنه هدف مهم ، فيما يرى أخيرا ونسبة 1.8 % أنه لا أهمية لهذا الهدف .

جدول 9 : يبين رأي المبحوثين حول تزودهم بمعارف نظرية من خلال برنامج التدريب :

المجموع		%	التكرار	المعارف النظرية	
التكرار	%				
89.5	51	45.6	26	إجراءات التقاضي	نعم
		24.6	14	واجبات وحقوق المحامي	
		19.3	11	المعارف التي تتعلق بأخلاقيات المهنة	
10.5	6	10.5	6		لا
100	57	100	57	المجموع	

من خلال معطيات الجدول يتبين أنه ونسبة 89.5 % قد صرحوا بتزودهم بمعارف نظرية من خلال التدريب مدعمة بنسبة 45.6 % عند المتدربين الذين استفادوا من المحور المتعلق بإجراءات التقاضي على مستوى الهيئات القضائية وهو ما يفسر بحاجة المحامين المتدربين إلى المعارف المتعلقة بالجانب التطبيقي للمهنة لأن هاته المعارف لم يتلقوها بالتفصيل الذي يكفي حاجتهم المعرفية في هذا الجانب ، تليها نسبة 24.6% كانت استفادتهم أكثر من المحور المتعلق بحقوق وواجبات المحامي و يفسر ذلك بعدم معرفة هؤلاء بما لهم من حقوق وما عليهم من واجبات وهو ما ينير طريقهم في هذا الميدان كما أن هاته المادة لم تقدم لهم خلال المسار الدراسي في الجامعة، في حين أن نسبة 19.3 % تمثل المتدربين الذين كانت استفادتهم من خلال المحاضرات من المحور المتعلق بأخلاقيات مهنة المحاماة وهو ما يساعدهم على ممارستها دون تجاوز أو تقصير، هذا في فيما يتعلق بالأفراد الذين استفادوا من المعارف النظرية المتعلقة بالمهنة .

في حين تقابلها 10.5 % لم يتزودوا بأي معرفة وهو ما يفسر (بالرجوع إلى الجدول رقم 9) إلى عدم أهمية المواضيع المقترحة بالنسبة إليهم أو إلى عدم كفاءة المشرفين على المحاضرات والندوات أو عدم جدية التنظيم والهيكلية من طرف النقابة أو لأسباب تخص المتدرب نفسه كعدم اهتمامه وجديته أو ممارسته لتدريب شكلي لتسجيل الحضور فحسب كونه إجباري .

جدول 10 : يبين رأي المبحوثين في أهمية هدف المنظمة حسب تزودهم بمعارف نظرية

المجموع	لا	نعم	التزود بمعارف نظرية
46 %80.7	4 % 66.7	42 %82.4	أهمية هدف المنظمة جدا
10 %17.5	1 %16.7	9 %17.6	مهم
1 %1.8	1 %16.7	- -	غير مهم
57 %100	6 %100	51 % 100	المجموع

$$\text{قيمة ك}^2 = 8.667$$

يتبين أن ك² دالة عند مستوى الدلالة 0.05 وقد جاءت هاته الدلالة لصالح العلاقة بين تزود المبحوثين بمعارف نظرية وأهمية الهدف الرامي إلى ذلك ، حيث يتضح من خلال معطيات الجدول أن الاتجاه العام يرى أن لهذا الهدف أهمية بالغة 80.7 % وبأكبر نسبة 82.35 % عند المبحوثين الذين استفادوا من المعارف النظرية المختلفة التي تم تقديمها في

المحاضرات والندوات ، تليها نسبة 66.7 % عند المبحوثين الذين لم يستفيدوا من أي معرفة نظرية .

في حين أنه تنخفض النسبة 17.5 % عند المحامين المتدربين الذين رأوا أنه هدف مهم ولكن ليس بدرجة كبيرة وبأعلى نسبة 17.6 % عند الذين استفادوا من معارف نظرية تتعلق بالمهنة ، مقابل 16.7 % عند الذين لم يستفيدوا من أي معرفة .

والنسبة 1.8 % وهي الأكثر انخفاضا فيما يخص عدم أهمية هذا الهدف وبأعلى نسبة 16.7 % عند المحامين الذين صرحوا بأن التدريب الذي تلقوه لم يزودهم بأي معرفة نظرية مهما كان نوعها وهو ما يمكن تفسيره بعدم أهمية هذا الهدف من وجهة نظرهم .

جدول 11 : بين رأي المبحوثين حول تحقق الهدف في الواقع :

المجموع		%	التكرار	رأي المبحوث في تحقق الهدف	
%	التكرار				
66.7	38	66.7	38	نعم	
33.3	19	7.0	4	بسبب المحامي المتدرب نفسه	
		10.5	6	لعدم كفاءة المؤطرين	
		12.3	7	لعدم جدية التنظيم والهيكلية	
		3.5	2	بسبب عدم أهمية المواضيع المختارة	
100	57	100	57	المجموع	

يتبين من خلال معطيات الجدول أنه وبأغلب نسبة 66.7 % يرى المبحوثين أنه قد تحقق هدف التدريب المتمثل في تزويدهم بالمعارف النظرية اللازمة ويفسر ذلك بأهمية المعارف التي قدمت للمحامين المتدربين .

مقابل نسبة 33.3 % يرون أن هذا الهدف لم يتحقق ، حيث أن نسبة 12.3 % منهم يرجعون ذلك إلى عدم جدية التنظيم والهيكلية المتعلقة بالنقابة القائمة على التدريب ،

كما أنه وبنفس النسبة 10.5% منهم يرون أن عدم تحقق الهدف يرجع إلى عدم كفاءة المؤطرين القائمين على المحاضرات والندوات ،
 فيما أن نسبة 7.0% منهم يذهبون إلى أن السبب يرجع إلى المتدربين أنفسهم وذلك لإهمالهم وعدم اهتمامهم بالمحاضرات والندوات المقدمة وعدم جديتهم ، أما الذين يرون أن الأسباب تعود إلى عدم أهمية المواضيع المقررة والمبرمجة في المحاضرات والندوات يمثلون نسبة بـ 3.5% ، وعلى أي حال فإن أحد هاتيه الأسباب أو هي مجتمعة أدت إلى نتيجة واحدة بالنسبة إليهم وهي عدم تحقق هدف المنظمة المتمثل في تزويد وإثراء المحامين بالمعارف النظرية اللازمة لممارسة مهنة المحاماة .

جدول 12 : يبين رأي المبحوثين في تحقق هدف المنظمة حسب تزودهم بمعارف نظرية :

المجموع	لا	نعم	التزود بمعارف نظرية رأي المبحوث في تحقق الهدف
38 %66.7	— —	38 %74.5	نعم
19 %33.3	6 %100	13 %25.5	لا
57 %100	6 %100	51 %100	المجموع

$$ك^2 = 7.544$$

يتضح من خلال التحليل الإحصائي للجدول أعلاه أن ك² دالة عند مستوى الدلالة 0.05 وقد جاءت هاته الدلالة في صالح العلاقة الكائنة بين تزويد المبحوث بمعارف نظرية من خلال الجانب النظري للتدريب ورأيه في تحقق هدف منظمة المحامين المتمثل في تزويد المتدربين بمعارف نظرية تتعلق بمهنة المحاماة ، حيث أن الاتجاه العام للجدول يشير إلى أنه و بنسبة 66.7 % قد صرحوا بتحقيق هدف منظمة المحامين الرامي إلى تزويد المحامين المتدربين بمعارف نظرية تتعلق بمهنة المحاماة وبأعلى نسبة 74.5% عند المتدربين الذين أقرروا بأن التدريب قد أضاف الكثير لمعارفهم السابقة من خلال الجانب النظري له.

مقابل نسبة 33.3 % من المحامين المتدربين الذين رأوا أنه لم يتحقق هدف المنظمة ، وبأعلى نسبة 100 % عند المتدربين الذين استجابوا بأنهم لم يتزودوا بأي معرفة من خلال التدريب وهو أمر طبيعي بالنسبة إليهم كون الجانب النظري للتدريب لم يساهم بأي شكل في إثراء معارفهم النظرية التي تتعلق بالمهنة من وجهة نظرهم ، ويمكن تفسير ذلك بعدم اهتمامهم وممارستهم لتدريب شكلي فقط أو لعدم كفاية الوقت والمعارف المقدمة أو عدم استجابتها لاحتياجاتهم المعرفية .

تليها 25.5% استجابوا بعدم تحقق الهدف على الرغم من تصريحهم بأنهم تزودوا بمعارف نظرية ، ويفسر هذا بأن المعارف التي تزودوا بها لم تكن كافية إلى الحد الذي يستجيب لتطلعاتهم أو ما كانوا يتوقعونه وينتظرونه من التدريب ليستجيب لمتطلبات ممارستهم الميدانية لمهنة المحاماة وهو ما يبين حاجتهم لمزيد من المعارف النظرية ، كما يمكن تفسير ذلك بعدم كفاية الوقت المخصص للجانب النظري في التدريب أو عدم ملائمة وسائل الإيضاح .

جدول 13: يبين رأي المبحوثين في كفاية المعارف النظرية حسب الاستفادة من برنامج التدريب :

المجموع	لا	نعم	الاستفادة من برنامج التدريب كفاية المعارف النظرية
14 %24.6	- -	14 % 27.5	نعم
43 %75.4	6 %100	37 % 72.5	لا
57 %100	6 %100	51 %100	المجموع

ك 2 = 2.183

يتضح من التحليل الإحصائي للجدول أن ك² غير دالة وبالتالي يمكن القول أن المتدربين سواء الذين استفادوا من برنامج التدريب أو الذين لم يستفيدوا منه متفقون على أن المعارف المقدمة خلال فترة التدريب لم تكن كافية ولم تزودهم إلا قليلا بالمعلومات التي تمكنهم من القيام بالعمل المنتظر منهم في ممارسة المهنة .

حيث تبين من خلال معطيات الجدول أن الاتجاه العام 75.4% لصالح عدم كفاية المعارف النظرية مدعمة بنسبة 100% عند المتدربين الذين لم يستفيدوا من أي نوع من أنواع المعارف النظرية المقدمة خلال الدورات التدريبية ، وهي استجابة طبيعية خاصة بالرجوع إلى الجدول رقم 9 والجدول رقم 11 حيث يرون أن هدف التدريب في تزويد المتدربين بالمعارف النظرية لم يتحقق لأنهم لم يتزودوا بأي معرفة تتعلق بالميدان ، تليها نسبة 72.5% عند أولئك الذين صرحوا بنعم كونهم تزودوا بمعارف نظرية تتعلق بممارسة مهنة المحاماة إلا أنهم يرون أن هاته المعارف لم تكن كافية بالقدر الذي يستجيب لاحتياجاتهم الخاصة لممارسة المهنة في الميدان .

في مقابل نسبة 24.6 % من المبحوثين كانت تصريحاتهم بأن المعارف النظرية المقدمة خلال التدريب كانت كافية وأنها استجابت لاحتياجاتهم المعرفية في هذا المجال .

جدول 14 : يبين رأي المبحوثين في كفاية الوقت المخصص للجانب النظري حسب استفادتهم من برنامج التدريب :

المجموع	لا	نعم	الاستفادة من برنامج التدريب كفاية الوقت المخصص للجانب النظري
13 %22.8	– –	13 % 25.5	نعم
44 %77.2	6 %100	38 %74.5	لا
57 %100	6 %100	51 %100	المجموع

$$1,981 = \chi^2$$

من خلال التحليل الإحصائي للجدول نجد أن χ^2 غير دالة ، وعليه فإن الفروق بين المحامين المتدربين تكاد تكون غير موجودة وعليه يمكن القول أن المتدربين يتفقون على أن المدة الزمنية للتدريب في جانبه النظري لم تكن كافية .

حيث يتبين من خلال معطيات الجدول أن الاتجاه العام 77.2 % يرون أن الوقت المخصص للجانب النظري في التدريب لم يكن بالقدر الكافي مدعمة بنسبة 100 % لدى الأفراد الذين صرحوا بعدم استفادتهم من المعارف النظرية المبرمجة من خلال المحاضرات والندوات تليها نسبة 74.5 % لدى المتدربين الذين استفادوا من بعض المعارف من خلال البرنامج النظري للتدريب إلا أنهم يرون أن الوقت لم يكن كافيا ، وهو ما يفسر بحاجة هؤلاء إلى المزيد من المعارف النظرية التي يجب أن يخصص لها مزيد من الوقت .

مقابل 22.8% قد صرحوا بكفاية الوقت المخصص للجانب النظري من التدريب وهو ما جعلهم يستفيدون من هاته المعارف ، وبأعلى نسبة 25.5 % عند المتدربين الذين استفادوا من المعارف النظرية .

جدول 15: يبين رأي المبحوثين حول كفاية الوقت المخصص للجانب النظري حسب تحقق هدف المنظمة:

المجموع	لا	نعم	تحقق هدف المنظمة / كفاية الوقت المخصص للجانب النظري
13 %24.6	3 %15.8	10 %26.3	نعم
44 %77.2	16 %84.2	28 %73.7	لا
57 %100	19 %100	38 %100	المجموع

$$ك^2 = 0.797$$

يتبين من خلال معطيات الجدول أن ك² غير دالة ، وعليه يمكن القول أن المتدربين يتفقون على أن المدة الزمنية للتدريب في جانبه النظري لم تكن كافية وهو ما كان سببا في عدم تحقق هدف منظمة المحامين الرامي إلى إثراء المعارف النظرية للمحامين بما يستجيب لاحتياجاتهم الميدانية لممارسة المهنة .

حيث أن الاتجاه العام للجدول 77.2% لصالح عدم كفاية الوقت المخصص للجانب النظري للتدريب ، مدعم بنسبة 84.2 % عند المتدربين الذين صرحوا بعدم تحقق هدف التدريب المهني الرامي إلى تزويدهم بمعارف نظرية تتعلق بالمهنة ، وقد يرجع السبب إلى عامل الوقت الذي يرون أنه لم يكن كافيا وبالتالي حرّمهم من إثراء معارفهم النظرية .
تليها نسبة 73.7 % ممثلة بهؤلاء الذين صرحوا بتحقيق الهدف إلا أن الوقت كان عائقا أمامهم لاكتساب المزيد من المفاهيم والمعارف .

هذا مقابل نسبة 24.6 % رأوا أن الوقت المخصص للجانب النظري كان كافيا مدعومة بنسبة 26.3 % عند المتدربين الذين رأوا أن هدف التدريب قد تحقق كليا ، تليها نسبة 15.8 % عند المتدربين الذين صرحوا بعدم تحقق هدف التدريب بالنسبة إليهم على الرغم من كفاية الوقت وهنا نلاحظ مفارقة كبيرة وتتناقض وعدم انسجام عند هاتئ الفئة من المبحوثين قد يمكن تفسير ذلك بتدخل عوامل أخرى جعلتهم يتجهون هذا الاتجاه وقد تكون ذلك بسبب عدم جدّيتهم أساسا واهتمامهم بهذا المجال وممارستهم لمهنة المحاماة ليس بناء على رغبتهم الخاصة إنما بسبب انعدام فرص عمل أو لأسباب أخرى لم يفصّحو عنها.

جدول 16 : يبين ملائمة وسائل الإيضاح لطبيعة المعارف النظرية :

ملائمة وسائل الإيضاح	التكرار	%
نعم	24	42.1
لا	33	57.9
المجموع	57	100

يتبين من خلال معطيات الجدول أنه وبأعلى نسبة 57.9 % قد صرح المبحوثين بعدم ملائمة وسائل الإيضاح لطبيعة المعارف النظرية المقدمة ، في حين أن 42.1 % رأوا أن وسائل الإيضاح المستعملة في التدريب كانت ملائمة .

جدول 17 : يبين رأي المبحوثين في كفاءة المشرفين على المحاضرات والندوات :

الاختيار	التكرار	%
نعم	45	78.9
لا	12	21.1
المجموع	57	100

يتبين من خلال معطيات الجدول أنه وبأعلى نسبة 78.9 % قد صرح المبحوثين بكفاءة المشرفين على المحاضرات والندوات وهو ما ساعد على إثراء معارف المتدربين ، في حين أن نسبة 21.1 % منهم يرون عدم كفاءة الأساتذة المحاضرين .

جدول 18 : يبين كفاءة المشرفين على المحاضرات والندوات حسب التزود بمعارف نظرية

التزود بالمعارف النظرية	نعم	لا	المجموع
كفاءة المشرفين على المحاضرات	42 % 82.4	3 % 50.5	45 % 78.9
لا	9 % 17.6	3 % 50.5	12 % 21.1
المجموع	51 % 100	6 % 100	57 % 100

$$ك^2 = 3.381 \text{ غير دالة}$$

يتبين من خلال معطيات الجدول أن ك² غير دالة ، وعليه لا توجد فروق بين المبحوثين (سواء الذين استفادوا من المعارف أو الذين لم يستفيدوا منها) فهم يتفقون على كفاءة الأساتذة المحاضرين وهو ما ساعد على إثراء معارفهم النظرية .

حيث أن الاتجاه العام للجدول 78.9 % نحو كفاءة المشرفين و الأساتذة المحاضرين وهي مدعمة بنسبة 82.4 % عند المحامين المتدربين الذين استفادوا من برنامج التدريب في جانبه النظري ، تليها نسبة 50.0 % صرحوا بكفاءة المشرفين على التدريب على الرغم من عدم استفادتهم من المحاضرات والندوات ، ويفسر ذلك أن عدم استفادتهم من البرنامج يعزى إلى أسباب خاصة بهم كعدم جديتهم أو اهتمامهم و ليس لها علاقة بالمدرسين أو نوع المعرفة المقدمة أو بظروف التدريب بصفة عامة .

في حين أن 21.1 % كان الاتجاه إلى عدم كفاءة المشرفين على المحاضرات والندوات في التدريب وبأعلى نسبة 50.0 % عند المبحوثين الذين لم يستفيدوا من أي معرفة من خلال التدريب ولعل هذا من بين الأسباب التي جعل التدريب لم يساهم في إثراء معارفهم النظرية ، تليها نسبة 17.6 % من المبحوثين الذين استفادوا من المعارف النظرية، وهنا نتساءل كيف استفاد هؤلاء من المعارف المقدمة في المحاضرات مادام المشرفين من وجهة نظرهم ليسوا على درجة عالية من الكفاءة ؟ وإن سلمنا جدلاً بأن ذلك يرجع إلى وسائل الإيضاح فكيف يمكن لمشرف غير كفء في إلقاء معلومة أن يكون كفئاً في التعامل مع هاته الوسائل المتطورة ؟...لمسنا عند هاته الفئة من المتدربين نوعاً من التباين وعدم الانسجام قد يفتح مجالا آخر للبحث في أسبابه ..

جدول 19: يبين إمكانية الاستغناء عن بعض المواضيع المقررة للمحاضرات والندوات :

الاستغناء عن بعض مواضيع المحاضرات والندوات	التكرار	%
نعم	21	36.8
لا	36	63.2
المجموع	57	100

يتضح من خلال الجدول أنه وبأعلى نسبة 63.2 % يرى المبحوثين لصالح عدم إمكانية الاستغناء عن بعض المواضيع المقررة للمحاضرات والندوات ، مقابل 36.8 % منهم ذهبوا إلى أنه من الممكن الاستغناء عن بعض العناوين المقترحة في الجانب

النظري للتدريب ، ولعل هذا يرجع أساسا لتقديرات شخصية للمحاميين كل من وجهة نظره ومن محددات احتياجاته الخاصة إلى معرفة ما دون غيرها من المعارف .

جدول 20: يبين وجوب إلمام المحامي بجميع المتغيرات التي قد تمس القوانين :

الإلمام المحامي بالمتغيرات القانونية	التكرار	%
نعم	56	98.2
لا	01	1.8
المجموع	57	100

نجد من خلال معطيات الجدول أنه وبنسبة 98.2 % صرح المبحوثين بأنه من الضروري أن يلم المحامي بجميع المتغيرات التي يمكن أن تمس القوانين ، وهو ما يفسر بالشعور الكبير بالمسؤولية لدى المحامين المتدربين ووعيهم بأهمية الاطلاع على التعديلات و التغيرات التي يمكن أن تمس القوانين لأنها السلاح الحقيقي لدى للمحامي الناجح .

هذا مقابل 1.8 % يرون أنه ليس من الضروري أن يلم المحامي بالتعديلات التي قد تمس القوانين ، وإن كانت هاته النسبة قليلة جدا إلا أنها تنم عن صورة خفية لوجود شريحة من المحامين اللامبالين واللامسؤولين والمهتمين بالقشور على حساب لب الأمور فلعل هؤلاء كثيرا ما ينسون أن المحاماة واجبا والتزاما أدبيا وأخلاقيا ووطنيا أكثر من كونها مهنة للارتزاق .

جدول 21 : يبين وجوب إلمام المحامي بجميع المتغيرات القانونية حسب التزود بالمعارف النظرية :

التزود بالمعارف النظرية	نعم	لا	المجموع
وجوب إلمام المحامي بالمتغيرات القانونية			
نعم	50 % 98.0	6 % 100	56 %98.2
لا	1 % 2.0	— —	1 %1.8
المجموع	51 %100	6 %100	57 %100

$$0.120 = K^2$$

يتبين من خلال الجدول أن K^2 غير دالة وعليه فإن الفروق بين آراء المحامين المتدربين غير موجودة ومنه فهم يتفقون على أنه من الضروري أن يلم المحامي بجميع التعديلات في المجال القانوني حتى يكون المحامي مواكبا للمتغيرات المختلفة الحاصلة في الوسط ، لاسيما أن التغير هو الثابت الوحيد حيث أن تغير المعاملات بمختلف أنواعها وبشكل سريع ومعقد أحيانا يفرض ما يلائمها من قوانين وتشريعات ، وبما أن المحامي أحد أطراف المنظومة القانونية ويتعامل مع جميع المواد الأسرية والعقارية والتجارية و المدنية .. فإنه لابد عليه من الإلمام على الأقل بأهم المستجدات والتغيرات والتعديلات الحاصلة في الميدان ، لأن ذلك يكسبه قوة في الحق وثقة في الدفاع عن موكله ، فالقوانين وما يتعلق بها هي الدستور اليومي والدائم والملازم للمحامي الناجح ، وكثيرا ما تفرض بعض قوانين تنظيم مهنة المحاماة ضرورة وجود مكتبة قانونية تظم مختلف القوانين والتشريعات في مكتب المحامي .

جدول 22 : يبين الصعوبات التي واجهت المبحوثين في فهم المحاضرات :

الصعوبات	التكرار	%
نعم		
عدم كفاية الوقت المخصص للتدريب	3	5.3
صعوبة المواضيع التي تتعلق بالإجراءات	9	15.8
عدم ملائمة المواضيع المختارة	2	3.5
عدم كفاءة المشرفين على التدريب	5	8.8
لا	38	66.7
المجموع	57	100

يتضح من خلال الجدول أنه و بأعلى نسبة 66.7 % لصالح عدم إيجاد صعوبات من طرف المبحوثين في فهم المواضيع المقررة في المحاضرات والندوات وهو ما ساعدهم على الفهم والاستيعاب وبالتالي إثراء معارفهم النظرية ، مقابل 33.3 % من المبحوثين أقروا بأنهم عايشوا بعض الصعوبات في فهم بعض المقررات من البرنامج التدريبي تمثلت على الترتيب وبأعلى نسبة 15.8 % في صعوبة المواضيع التي تتعلق بالإجراءات وهو ما يثبتته بالفعل واقع ممارسة المحاماة وربما لكون هاته المادة يجب أن ترتبط بالميدان أكثر كون الجانب التطبيقي هو الذي يبين مدى فهم واستيعاب المحامي لهاته المادة كما أنها لا تكتسب دفعة واحدة وإنما بكثرة التطبيق والممارسة والخبرة وليس غريبا أن نقر بأنه حتى بعض كبار المحامين كثيرا ما يخطئون في بعض الإجراءات ، فيما حدد البعض الآخر الصعوبات بأنها ليست في طبيعة المعرفة في حد ذاتها ، بل تعود إلى أسباب أخرى كعدم كفاية الوقت المخصص للتدريب بنسبة 5.3 % ، و كذا عدم كفاءة المشرفين على التدريب من جهة بنسبة 8.8 % ، و عدم ملائمة المواضيع المختارة من جهة أخرى ممثلة بـ 3.5 % .

جدول 23 : : يبين الصعوبات التي واجهت المبحوثين في فهم المحاضرات حسب تحقق هدف المنظمة

تحقق هدف المنظمة	نعم	لا	المجموع
الصعوبات التي واجهت المبحوثين في فهم المحاضرات			
نعم	9 % 23.7	10 % 52.6	19 %33.3
لا	29 % 76.3	9 % 47.4	38 %66.7
المجموع	38 %100	19 %100	57 %100

$$K^2 = 4.776$$

يظهر من خلال الجدول أن ك² دالة عند مستوى الدلالة 0.05 وقد جاءت هاته الدلالة لتشير إلى وجود علاقة بين تحقق هدف المنظمة ورأي المبحوث في عدم مواجهتهم لصعوبات في فهم مواضيع المحاضرات والندوات .

حيث أن الاتجاه العام للجدول ونسبة 66.7% لصالح عدم إيجاد صعوبات في فهم المواضيع المقررة مدعمة نسبة 76.3 % لدى المبحوثين الذين صرحوا بتحقيق هدف منظمة المحامين الرامي إلى تزويد المتدربين بمعارف نظرية مختلفة تليها نسبة 47.4 % لدى المبحوثين الذين رأوا أن هدف المنظمة لم يتحقق وهنا نستشف أيضا وجود بعض التباين وعدم الانسجام لدى هاته الفئة وهو ما يدعونا للتساؤل عنهم إذا كانوا لم يجدوا أي صعوبات في فهم المواضيع المقررة فما هو المانع الذي جعلهم يقولون بأن هدف التدريب الرامي إلى تزويدهم بمعارف نظرية لم يتحقق ؟ لا شك أن هاته الآراء كانت نابعة من نظرة ذاتية أكثر منها موضوعية وشاملة بناء على الجو العام للتدريب ..

ونجد بالمقابل 33.3 % صرحوا بأنهم قد وجدوا صعوبات في الفهم ، مدعمة بنسبة

52.6 % عند المبحوثين الذين رأوا أن الهدف لم يتحقق ، تليها نسبة 23.7% تمثل

المتدربين الذين رأوا أن هدف التدريب قد تحقق على الرغم من مواجهتهم لبعض الصعوبات في فهم مواضيع المحاضرات والندوات .

استنتاج الفرضية الأولى :

للبرنامج المقرر للعملية التدريبية للمحامين علاقة بإثراء معارفهم النظرية التي تتعلق بممارستهم الميدانية لمهنة المحاماة .

من خلال تحليل نتائج الفرضية الأولى تبين لنا أن برنامج التدريب :

- قد ساهم في تزويد المحامين المتدربين بمعارف نظرية تتعلق بممارستهم الميدانية لمهنة المحاماة من حيث إثراء معارفهم .
- صرح المتدربون و بأعلى نسبة تقدر بـ 89.5 % أنهم قد تزودوا بالفعل من خلال المحاضرات والندوات المبرمجة في التدريب بمعارف نظرية مختلفة تتعلق أساسا بإجراءات التقاضي ، وواجبات وحقوق المحامي و أخلاقيات المهنة، ورأى أغلبهم ممثلين بنسبة 63.2 % أنه لا يمكن الاستغناء عن المواضيع المقررة لأنها ذات فائدة وأهمية كبيرة بالنسبة لهم .
- يرى أغلب المبحوثين بنسبة 80.7 % أن هدف منظمة المحامين الرامي إلى تزويد المحامين بمعارف نظرية تتعلق بالممارسة الميدانية لمهنة المحاماة يكتسي أهمية بالغة بحكم أن المحامي بحاجة ماسة إلى هذه المعارف التي تساعد على أداء مهنته على أكمل وجه.
- كما توجه المحامين اللذين اكتسبوا معارف من خلال التدريب بنسب أعلى من غيرها قدرت بـ 74.5 % إلى اعتبار أن هذا الهدف قد تحقق كون هذه المعارف قد استجابت بالفعل لاحتياجاتهم المعرفية والمهنية .
- وقد كانت تصريحات المبحوثين وبأعلى نسبة قدرت بـ 78.9 % لصالح كفاءة الأساتذة المشرفين على المحاضرات والندوات وهو ما كان سببا آخر ساعد على تحقق هذا هدف المنظمة الرامي إلى تزويدهم بمعارف نظرية تتعلق بالمهنة ، حيث عبروا و بنسبة 66.7 % أنهم لم يجدوا أي صعوبات في فهم المحاضرات والندوات .

- كما رأوا وينسب أعلى من غيرها 98.2 % أنه يجب على المحامي الإلمام بجميع المتغيرات التي يمكن أن تمس القوانين وهو ما ينم عن وجود وعي كبير لدى المبحوثين بأهمية متابعة المستجدات التي تطرأ في المجال .
- من جهة أخرى ذهب المبحوثين وبأعلى نسبة قدرت بـ 77.2 % إلى أن الوقت المخصص للتدريب النظري لم يكن كافياً نظراً لحاجتهم إلى مزيد من الوقت للاستفادة أكثر .
- كما أن المتدربين ونسبة 75.4 % رأوا أن المعارف النظرية التي قدمت لهم خلال الدورات التدريبية لم تكن كافية بالقدر الذي تتطلبه احتياجاتهم المعرفية وهو ما يفسر حاجتهم إلى الاستزادة منها .
- كما أسفرت الدراسة ونسبة 57.9 % من المبحوثين عن أن الوسائل المستعملة كانت غير ملائمة لطبيعة هذه المعارف فالأساتذة المحاضرين لم يعتمدوا على وسائل حديثة ومتطورة بل اكتفوا بالوسائل التقليدية .
- في حين أنه و بنسب أقل من غيرها تمثلت في 10.5 % صرح المتدربين بأنهم لم يكتسبوا أي معارف نظرية وبالتالي فإن هدف منظمة المحامين في هذا الجانب لم يتحقق من وجهة نظرهم ، ويرجعون ذلك إلى عدم ملائمة الوسائل المستعملة في التدريب وعدم كفاءة المشرفين على التدريب، وعدم كفاية الوقت والمعارف المقدمة و وكذا عدم أهمية هذا الهدف أساساً من وجهة نظرهم .
- كما استنتجنا وجود فئة قليلة جداً من المبحوثين لا يملكون رؤية واضحة حول استفادتهم من برنامج التدريب لذا كان لديهم نوع من التردد وبعض التباين وعدم الانسجام في الأفكار ووجهات النظر، وإن لم يؤثر هذا على مسار البحث الذي نحن يصده إلا أنه قد يفتح مجالاً لأبحاث علمية أخرى جادة في هذا المجال .

3 . أثر المهارات المكتسبة من خلال التدريب على أداء المحامي :

جدول 24 : يبين رأي المبحوثين حول المهارات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب:

المجموع		%	التكرار	المهارات الجديدة المكتسبة	
الـ %	التكرار				
91.2	52	35.1	20	كيفية العمل على مستوى المكتب	نعم
		56.1	32	كيفية العمل على مستوى الهيئات القضائية	
8.8	5	8.8	05		لا
100	57	100	57	المجموع	

من خلال ملاحظة الجدول يتضح أنه وينسبة تقدر بـ 91.2 % قد اكتسب المحامون المتدربون مهارات جديدة تتطلبها ممارسة مهنة المحاماة من خلال الجانب التطبيقي للتدريب المهني ، وبأعلى نسبة ممثلة بـ 56.1% لدى هؤلاء الذين اكتسبوا مهارات تتعلق خاصة بالعمل على مستوى الهيئات القضائية ككيفية تسجيل القضايا وتقديم العرائض والمذكرات وكيفية المرافعات وغيرها ، مقابل نسبة 35.1 % ممن اكتسبوا مهارات تتعلق خاصة بكيفية العمل على مستوى المكتب من حيث تسييره واستقبال الموكلين .

في حين أنه وبأقل نسبة ممثلة بـ 8.8 % لم يكتسبوا أي مهارة مهما كان نوعها خلال التدريب المهني .

جدول 25 : يبين مساهمة المهارات المكتسبة في تحسين أداء المتدربين :

مساهمة المهارات في تحسين الأداء	التكرار	%
نعم	44	77.2
لا	08	14.0
بدون إجابة	05	8.8
المجموع	57	100

يتبين من خلال معطيات الجدول أن المهارات المكتسبة من خلال الجانب التطبيقي للتدريب قد ساهمت بالفعل في تحسين أداء المتدربين ونسبة قدرت بـ 77.2 % .

مقابل نسبة 14.0 % عند المبحوثين الذين اكتسبوا مهارات جديدة من خلال الجانب التطبيقي للتدريب إلا أنهم صرحوا بعدم شعورهم بأي تحسن في أداءهم ، ويمكن أن يفسر ذلك بأنهم ربما لم يعرفوا كيفية التعامل والتحكم في هاته المهارات وتطبيقها وهو ما يعود لأسباب شخصية تتعلق بهم كشعورهم بالرهبة والخوف من الهيئات القضائية وعدم الثقة بالنفس وغيرها .

في حين انه وبأقل نسبة 8.8 % امتنعوا عن الإجابة وبملاحظة معطيات الجدول السابق (رقم 24) نجد أنه طبيعي بالنسبة إليهم لأنهم استجابوا بعدم اكتسابهم لأي مهارة مهما كان نوعها وبالتالي رأوا أنهم غير معنيين بالإجابة عن هذا السؤال .

جدول 26 : يبين كفاية الوقت المخصص للجانب التطبيقي في التدريب:

كفاية الوقت	التكرار	%
نعم	19	33.3
لا	38	66.7
المجموع	57	100

يتبين من خلال الجدول أن 66.7% من المبحوثين رأوا أن الوقت المخصص للجانب التطبيقي للتدريب لم يكن بالقدر الكافي الذي يستجيب لاحتياجاتهم التدريبية في هذا المجال ، مقابل 33.3% منهم رأوا أن الوقت كان كافيا .

جدول 27 : يبين كفاية الوقت المخصص للجانب التطبيقي حسب المهارات المكتسبة:

المهارات المكتسبة	نعم	لا	المجموع
كفاية الوقت المخصص للجانب التطبيقي			
نعم	19 % 36.54	0 % 0	19 %33.3
لا	33 % 63.46	5 %100	38 %66.7
المجموع	52 %100	5 %100	57 %100

$$1.754 = \chi^2$$

يتبن من خلال معطيات الجدول أن ك² غير دالة ، وهو ما يشير إلى أن للمتدربين نفس الاتجاه تقريبا سواء الذين اكتسبوا مهارات من خلال التدريب أو هؤلاء الذين لم يكتسبوا أي مهارة فالمدة الزمنية المخصصة للتدريبات الميدانية في البرنامج التدريبي قليلة وغير كافية حتى تمكن المتدرب من معرفة واقع المهنة.

حيث أنه إذا لاحظنا الجدول نجد أن الاتجاه العام 66.7% لصالح عدم كفاية الوقت مدعمة بنسبة 100% عند المبحوثين الذين لم يكتسبوا أي مهارة ، ولعل ضيق الوقت المخصص للجانب التطبيقي في التدريب كان سببا رئيسيا في عدم تمكنهم من اكتساب أي مهارة ، تليها نسبة 63.46 % عند المبحوثين الذين اكتسبوا مهارات جديدة من خلال التدريب .

في حين أنه كانت النتائج وبنسبة 33.3 % لصالح كفاية الوقت المخصص للجانب التطبيقي في التدريب ، مدعمة بنسبة 36.54 % عند المتدربين الذين اكتسبوا مهارات حيث يرون أن الوقت كان كافيا لذلك وهو ما ساعدهم على اكتساب العديد من المهارات ككيفية العمل على مستوى المكتب من استقبال للموكلين وكيفية التعامل معهم واحترام المواعيد لأنهم يحكمون على المحامي إذا كان جيدا أم لا من خلالها ، وكيفية جدولة القضايا والاحتفاظ بالوثائق المتعلقة بها ..إلخ...وعلى مستوى الهيئات القضائية كتسجيل القضايا وتقديم واستلام للعرائض والمذكرات وكيفية القيام بالمرافعات ... إلخ ..

جدول 28: يبين أثر التدريب على زيادة القدرة على تحمل كل الأعباء أثناء أداء الواجب:

زيادة القدرة على تحمل الأعباء	التكرار	%
نعم	41	71.9
لا	16	28.1
المجموع	57	100

يتضح من خلال معطيات الجدول أنه وبأعلى نسبة 71.9 % أنه ساهم التدريب من خلال المهارات التي اكتسبها المتدربين في زيادة قدرتهم على تحمل كل الأعباء أثناء أداء واجباتهم كمحاميين ، مقابل 28.1 % رأوا عكس ذلك أي أن التدريب لم يساهم في زيادة قدرتهم على تحمل الأعباء أثناء ممارستهم للمهنة .

جدول 29: يبين تحرير المبحوثين للعرائض والمذكرات أثناء فترة التدريب :

تبين من خلال المعطيات الإحصائية أنه وبنسبة 100 % قد قام المحامون المتدربون بتحرير عرائض ومذكرات خلال فترة التدريب وهو ما أكسبهم مهارات جد هامة في هذا المجال ، ويفسر ذلك بأن كل المتدربين ملزمين بالحضور على مستوى مكاتب التدريب ومجبرين على القيام بتحرير بعض العرائض والمذكرات كأحد الأعمال التي يجب عليهم القيام بها ، وهنا نتساءل كيف استطاع المتدربين الذين استجابوا بعدم اكتسابهم لأي مهارة أن يقوموا بتحرير بعض العرائض والمذكرات واحترام الشكليات اللازمة ؟ قد يفسر هذا بامتلاك هؤلاء لمهارات سابقة عن التدريب لذا لم يشعروا بأن التدريب قد أضاف لهم شيئاً خاصة إذا علمنا أن العديد منهم عملوا ككتاب عند بعض المحامين ، وأحياناً في الهيئات القضائية في إطار التعاقد أو عقود ما قبل التشغيل أو الإدماج المهني مما أكسبهم بعض الخبرة في هذا المجال ..

جدول 30: يبين تحرير المبحوثين للعرائض والمذكرات حسب المهارات المكتسبة :

اتضح من خلال المعطيات الإحصائية أن كل المحامين المتدربين وبنسبة 100% قد قاموا بتحرير العرائض والمذكرات خلال فترة التدريب ، سواء الذين اكتسبوا بعض المهارات من خلال التدريب أو هؤلاء الذين لم يكتسبوا لأي مهارة مهما كان نوعها .

و يمكن تفسير ذلك عند الفئة الأخيرة من المتدربين حيث يقرون بأنهم قد قاموا بتحرير بعض العرائض والمذكرات رغم أنهم لم يكتسبوا أي مهارة من خلال الجانب التطبيقي للتدريب ، بأنهم اعتمدوا على خبراتهم الشخصية خاصة إذا علمنا أن أغلب المتدربين قد عملوا لفترات طويلة لدى المحامين ككتاب أو لدى الهيئات القضائية بنفس الصفة في إطار عقود ما قبل التشغيل أو الإدماج المهني أو مختلف صيغ التوظيف المؤقتة وبالتالي لم يشعروا بأن التدريب قد أضاف لهم شيئاً في هذا الجانب.

جدول 31 : يبين قيام المبحوثين بمرافعات أثناء فترة التدريب :

المجموع		%	التكرار	قيام المبحوثين بمرافعات	
%	التكرار				
71.9	41	71.9	41	نعم	
28.1	16	10.5	6	عدم مرافقة مدير التبرص	
		10.5	6	نظرا لضيق الوقت المخصص للجانب التطبيقي	
		5.3	3	بسبب كثرة المتدربين وقلة القضايا	
		1.8	1	عدم رغبة المتدرب في القيام بمرافعات	
100	57	100	57	المجموع	

من خلال القراءة الإحصائية لمعطيات الجدول نلاحظ أنه وبأكبر نسبة 71.9% قد قام المحامون المتدربون بمرافعات على مستوى الهيئات القضائية أثناء فترة التدريب ، مقابل 28.1% لم يقوموا بأي مرافعة ، وذلك لأسباب عبر عنها هؤلاء في عدم مرافقة مدير التبرص لهم أثناء المرافعة على مستوى القضاء باعتبار ذلك شرط أساسي للقيام

بها حسب مذكرة الانضباط التي تسلم للمتدربين عند أداء اليمين القانونية ممثلين بنسبة 10.5 % ، وبنفس النسبة أي 10.5 % أرجعوا سبب عدم قيامهم بمرافعات إلى ضيق الوقت المخصص للجانب التطبيقي مما حرمهم من هذا الحق ، تليها 5.3 % أعازوا السبب في عدم قيامهم بمرافعات إلى كثرة المتدربين وقلة القضايا ذلك أنه يمكن أن يكون في كل مكتب تدريب متدربين أو أكثر ، أما 1.8 % فقد كان السبب هو عدم رغبتهم في القيام بمرافعات أثناء فترة التدريب .

جدول 32 : يبين قيام المبحوثين بمرافعات حسب المهارات المكتسبة :

المجموع	لا	نعم	المهارات المكتسبة القيام بمرافعات خلال فترة التدريب
41 %71.9	1 %20.0	40 %76.9	نعم
16 %28.1	4 %80.0	12 %23.1	لا
57 %100	5 %100	52 %100	المجموع

$$K^2 = 7.320$$

يتضح من خلال الجدول أن K^2 دالة عند مستوى الدلالة 0.05 ، وقد جاءت هاته الدلالة لصالح وجود علاقة بين المهارات المكتسبة ورأي المبحوث في قيامه بمرافعات خلال التدريب .

حيث أن الاتجاه العام للجدول 71.9 % لصالح أثر التدريب على المهارات المكتسبة للقيام بالمرافعات أمام الهيئات القضائية مدعمة بنسبة 76.9 % لدى المبحوثين الذين صرحوا باكتسابهم لمهارات من خلال التدريب ، تليها نسبة 20.0 % من أفراد العينة صرحوا بعدم اكتسابهم لأي مهارة إلا أنهم أقرروا بقيامهم بمرافعات خلال فترة التدريب بناء على مهاراتهم وخبراتهم وقدراتهم الخاصة لان العديد منهم قد عملوا عند المحامين وكثيرا

ما جلسوا في المحاكم للملاحظة مما أكسبهم الجرأة والخبرة ونزع عنهم رهبة المحاكم والمجالس القضائية أو عملوا في الهيئات القضائية في حد ذاتها من خلال عقود الإدماج أو التشغيل المهني ، ونلاحظ أنه بالمقابل هناك بعض المتدربين 23.1% الذين صرحوا باكتسابهم لمهارات من خلال التدريب إلا أنهم لم يقوموا بأي مرافعة ولم يحالفهم الحظ لاختبار هاته المهارة وذلك لظروف خارجة عن إرادتهم الشخصية ترجع أساسا - بملاحظة الجدول رقم 31 - إلى مدير التدريب الذي يكون أحيانا مشغولا مما يمنعه من حضور المرافعات برفقة المحامي المتدرب باعتبار ذلك شرطا أساسيا لقيامه بالمرافعة ، فيما يرجع البعض الآخر السبب إلى ضيق الوقت المخصص للجانب التطبيقي في التدريب ، وكثرة المتدربين في المكتب الواحد وقلة القضايا ، فيما يرجع البعض الآخر السبب إلى انعدام خبرة المتدرب في حد ذاته مما يفقده الجرأة والثقة بالنفس .

جدول 33 : يبين متابعة مدراء التبرص للمتدربين بعناية واهتمام :

المتابعة بعناية واهتمام	التكرار	%
نعم	46	80.7
لا	11	19.3
المجموع	57	100

يتبين من خلال معطيات الجدول أن المبحوثين اتجهوا بنسبة ممتلئة بـ 80.7% إلى القول بأن المدراء المكلفين بالتدريب قد أولوهم العناية والاهتمام اللازمين من خلال الإرشادات والتوجيهات والملاحظات المتعلقة بممارسة مهنة المحاماة ، في حين أن 19.3% استجابوا بعدم اهتمام مدراء التدريب بهم .

جدول 34 : يبين المتابعة والاهتمام من مدراء التربص حسب المهارات المكتسبة :

المجموع	لا	نعم	المهارات المكتسبة
			المتابعة والاهتمام من مدراء التربص
46 %80.7	4 %80.0	42 %80.8	نعم
11 %19.3	1 %20.0	10 %19.2	لا
57 %100	5 %100	52 %100	المجموع

$$K^2 = 0.002$$

يتضح من خلال الجدول أن K^2 غير دالة ، وهذا يدل على عدم وجود فروق في إجابات المبحوثين عن السؤال المتعلق باهتمام مدراء التدريب سواء المتدربين الذين اكتسبوا مهارات أو هؤلاء الذين لم أي يكتسبوا أي مهارة فهم يرون أنهم قد وجدوا العناية والاهتمام اللازمين خلال الفترة المقررة للتدريب من قبل مدراء التدريب .

حيث يشير الاتجاه العام للجدول بنسبة 80.7% لصالح اهتمام مدراء التربص وتوجيهاتهم للمتدربين ، مدعمة بنسبة تقدر بـ 80.8% من المبحوثين الذين اكتسبوا مهارات من خلال التدريب تليها نسبة 80.0 % تمثل المبحوثين الذين صرحوا بعدم اكتسابهم لأي مهارة من خلال التدريب إلا أنهم لم ينكروا الاهتمام الذي وجدوه به من طرف مدراء التدريب وهو ما يفسر بأن السبب في عدم اكتسابهم لمهارات لا يعود أساسا إلى البرنامج في حد ذاته أو إلى المشرفين على التدريب وإنما يعود إلى أسباب خاصة تتعلق بالمتدربين أنفسهم .

هذا مقابل نسبة 19.2% منهم يرون أنهم لم يحضوا بالاهتمام الكافي من طرف مدراء التريض مدعمة بنسبة 20.0% عند المتدربين الذين لم يكتسبوا أي مهارة وقد يكون عدم اهتمام مدير التدريب أحد الأسباب أدت إلى عدم استفادتهم من البرنامج التطبيقي للتدريب ، تليها نسبة 19.2% تمثل المتدربين الذين اكتسبوا مهارات على الرغم من أنهم لم يحضوا بأي اهتمام من طرف مدراء التدريب ويمكن أن يفسر هذا بأنه كان لجدهم واجتهادهم و مجهوداتهم الخاصة دورا كبيرا في اكتسابهم للمهارات .

إن ما نلاحظه هنا وما تجدر الإشارة إليه ولن كانت هاته الفئة ممثلة بنسبة قليلة مقارنة مع سابقتها إلا أنها تبين صورة أخرى لوجود فئة من المحامين القائمين على التدريب لا مبالين وغير مهتمين بأداء واجباتهم وقيامهم بمسؤولياتهم على الوجه الأكمل ، فالمتدربين هم المحامين الذين سيعتمد عليهم مستقبلا وعدم الاهتمام بتدريبهم بالشكل اللائق ينبئ عن مستقبل غامض ومجهول عند هاته الفئة ، وعليه فالمحامي القائم والمشرف على التدريب لابد أن يكون نموذجا ومثالا يحتذى بأخلاقه وجديته وحسن تصرفه وتدبيره لأنه يؤخذ بالقُدوة والمثل الأعلى مالا يؤخذ بغيرهما ، وبذلك يترك بصمة لا تمحي في ذهن هذا الأخير (المتدرب) لتكون له ضميرا آخر حين يغيب الضمير في مهنة محفوفة بالمخاطر والصعوبات والمشقة ولا تخلوا من المساومات بمختلف أنواعها .

جدول 35 : يبين مواظبة المبحوثين على الحضور وتأدية المهام التي يكلفون بها:

المواظبة على الحضور وتأدية المهام	التكرار	%
نعم	41	71.9
لا	16	28.1
المجموع	57	100

بملاحظة معطيات الجدول نجد أنه وبنسبة 71.9% قد صرح المبحوثين أنهم كانوا مهتمين و مواظبين على الحضور بمكاتب التدريب ، كما أنهم كانوا يقومون بجميع

المهام التي يكلفون بها من طرف مدراء التدريب على أكمل وجه ، هذا مقابل نسبة 28.1 % من المبحوثين صرحوا بعكس ذلك أي بعدم المواظبة على الحضور أثناء التدريب وبالتالي عدم تأدية مهامهم كمتدربين .

جدول 36 : يبين قدرة المبحوثين على تكوين علاقات طيبة مع المحامين خلال التدريب حسب المهارات المكتسبة:

المجموع	لا	نعم	المهارات المكتسبة القدرة على تكوين علاقات طيبة مع المحامين
54 %94.7	5 %100	49 % 94.2	نعم
3 % 5.3	0 %0	3 % 5.8	لا
57 %100	5 %100	52 %100	المجموع

$$K^2 = 0.304$$

يتبين من خلال معطيات الجدول أن K^2 غير دالة وهذا يدل على عدم وجود فروق في استجابات المبحوثين حول قدرتهم على تكوين علاقات طيبة مع المحامين القدامى فهم يقرون بأنهم استطاعوا خلال فترة التدريب تكوين علاقات مع زملائهم من جهة ومع أعمدة المهنة من جهة أخرى .

حيث يشير الاتجاه العام للجدول بنسبة 94.7% لصالح قدرة المحامين المتدربين على تكوين علاقات مع غيرهم من الأساتذة في المهنة .

مقابل نسبة 5.3 % استجابوا بعدم قدرتهم على تكوين علاقات طيبة مع غيرهم من المحامين ، ويمكن تفسير هذا إما بعدم مواظبتهم على الحضور سواء في الهيئات القضائية حيث يتواجد زملاء المهنة ، أو على مستوى مكاتب التدريب حيث يتبادل الزملاء بعض الزيارات من حين إلى آخر وعلى هذا الأساس فهم أنهوا فترة التدريب دون دخولهم الميدان بالصورة الفعلية والملائمة خاصة إذا علمنا أن قانون تنظيم مهنة المحاماة يجبر المتدربين على التعريف بأنفسهم لزملائهم من خلال زيارات المجاملة التي يقومون بها لأعمدة المهنة والمحامين القدامى وأعضاء النقابة ، كما أن للمتدربين الحق في حضور مختلف الاجتماعات مع زملائهم وأن يعرفوا بأنفسهم في المناسبات المختلفة ، كما يمكن أن نفسر ذلك بنوع أو نمط الشخصية التي تميز هاته الفئة كأن تكون شخصيات تجنبية أو انطوائية ومهما يكن فإن هاته الصفات لا تليق بالمحامي نظرا لما تتطلبه ممارسة مهنة المحاماة من جرأة وطلاقة وقوة وثقة بالنفس وقدرة على الإقناع والتواصل وتكوين العلاقات لأنه يتعامل مع كل الفئات في المجتمع على اختلافها.

جدول 37 : يبين الصعوبات التي واجهت المبحوثين في التعامل مع الهيئات القضائية :

المجموع		%	التكرار	الصعوبات	
الترار	%				
36.8	21	29.8	17	حساسية العلاقات بين الهيئات القضائية وهيئة الدفاع	نعم
		3.5	2	بسبب تقصير النقابة والقوانين	
		3.5	2	عدم خبرة المحامي المتدرب في التعامل مع القضاء	
63.2	36	63.2	36	لا	
100	57	100	57	المجموع	

يتضح لنا من خلال معطيات الجدول أن نسبة 63.2 % من المبحوثين صرحوا بعدم مواجهة أي صعوبة في التعامل مع الهيئات القضائية خلال فترة التدريب التطبيقي ، في حين أن نسبة 36.8 % من أفراد العينة قد واجهوا صعوبات متنوعة في التعامل مع الهيئات القضائية وتعود الأسباب في نظرهم إلى العلاقة الحساسة بين الهيئات القضائية وهيئة الدفاع ممثلة في المحامين حيث صرح العديد من المحامين بأن أغلب القضاة لا يحترمونه ولا يقدرّونهم مما يجعل هذا الأخير يواجه صعوبات مدعمة بنسبة 29.8 %، وينسبتين متماثلتين 3.5 % صرح المتدربون أن السبب في مواجهة المحامي المتدرب لمشاكل وصعوبات مع الهيئات القضائية يعود أساساً إلى تقصير النقابة والقوانين من جهة و عدم خبرة المحامي المتدرب في التعامل مع القضاء من جهة أخرى .

استنتاج الفرضية الثانية :

تؤثر المهارات المكتسبة خلال فترة التدريب على أداء المحامين.

من خلال تحليل نتائج الفرضية الثانية تبين لنا أن :

- المتدربون قد اكتسبوا من خلال الجانب التطبيقي للتدريب ونسبة أعلى من غيرها قدرت بـ 91.2 % العديد من المهارات الجديدة المتعلقة بالممارسة الميدانية للمهنة حيث تعلقت هاته المهارات خاصة بكيفيتي تسيير المكتب والعمل على مستوى الهيئات القضائية ، مقابل نسبة 8.8 % من المبحوثين لم يكتسبوا أي مهارة .
- كما قد أثر الجانب التطبيقي للتدريب على مهارات المحامين المتدربين المتعلقة بالممارسة الميدانية للمهنة حيث صرح أغلبهم بنسبة قدرت بـ 77.2 % بأنهم قد شعروا بالفعل بتحسّن أدائهم باستخدامهم لهاته المهارات .
- صرح المتدربون بنسبة أعلى من غيرها قدرت بـ 71.9 % أن المهارات التي اكتسبوها من خلال التدريب ساهمت في زيادة قدرتهم على تحمل مختلف الأعباء والصعوبات التي يمكن أن تواجههم خاصة إذا علمنا حجم المشقة و المخاطر التي تحف ممارسة مهنة المحاماة وهو ما سهل عليهم أداء مهامهم.

- بالإضافة إلى ذلك قام كل المبحوثين (بنسبة 100%) بتحرير بعض العرائض والمذكرات خلال فترة التدريب وهو ما ساهم بتحسين مهارتهم في هذا الجانب .
- كما أنهم قاموا وبنسبة معتبرة قدرت بـ 71.9 % بمرافعات أثناء فترة التدريب وإن دل هذا على شيء فإنما يدل على الفرصة الكبيرة التي أتيحت للمتدربين للممارسة والتطبيق وليس فقط الاكتفاء بالمعارف النظرية ، مقابل 28.1% من المبحوثين لم يحضوا بهذه الفرصة لأسباب تمثلت في ضيق الوقت ، وعدم مرافقة مدير التدريب باعتبار ذلك إجباري في المرافعات وكذا لكثرة المتدربين وقلة القضايا ، إلا أن ما لفت انتباهنا هو وجود بعض من المتدربين الذين لم يقوموا بأي مرافعة خلال التدريب التطبيقي و نسبة 1.8 % لأنهم لم يرغبوا في ذلك وهنا نتساءل لماذا ضيع هؤلاء هاته الفرصة المتاحة لهم ؟ أم أنه توجد لديهم رغبة في عدم ممارسة المهنة بعد إنهاء التدريب.
- كما لمسنا رضا المبحوثين وارتياحهم لما وجدوه من عناية واهتمام كافيين من طرف مدراء التربص الذين كانوا تحت إشرافهم و بنسب أعلى من غيرها 80.7 % صرحوا بأنهم قد تلقوا العديد من الإرشادات والتوجيهات اللازمة التي كان لها فائدة كبيرة في ممارستهم الميدانية للمهنة خلال فترة التدريب ، مع ملاحظة وجود فئة قدرت نسبتهم بـ 19.3% لم تكن محضوذة بهذا الإشراف إما بسبب عدم مواظبتهم على الحضور أو لوجودهم تحت إشراف بعض الأساتذة المدربين من المحامين اللامبالين بأداء مهامهم باعتبار الإشراف على المتدربين من المهام الموكلة إليهم بموجب النصوص القانونية .
- كما بين أغلب المحامين المتدربين وبنسبة 71.9 % أنهم كانوا جادين من حيث مواظبتهم على الحضور وتأدية كل مهامهم التي يكلفون بها من طرف مدراء التدريب وهو ما ساهم في تحسن مهارات مختلفة من خلال ما أتيح لهم من فرص للممارسة الميدانية ، مقابل نسبة 28.1% لم تكن لديهم هاته الجدية والمواظبة .

- كما استطاع المتدربين وبنسبة أعلى من غيرها ممثلة بـ 94.7% تكوين علاقات طيبة مع المحامين أثناء فترة التدريب وهو ما يدل عن اكتسابهم لمهارات التواصل من جهة وعلى وجود نوع من الانسجام و التضامن بين أصحاب المهنة الواحدة الذين تجمعهم المصلحة الواحدة من جهة أخرى، في حين أن 5.3% من المتدربين لم تكن لهم المهارة والقدرة الكافية على التواصل لتكوين مثل هاته العلاقات وقد يرجع الأمر إلى غياباتهم المتكررة عن الميدان أو إلى طبائعهم الشخصية .
- توصلنا إلى أن أغلب المحامين وبنسبة 63.2% لم يواجهوا أي صعوبات خلال فترة التدريب وهو ما سهل عليهم المهمة وساهم في تحسن أدائهم من خلال ما اكتسبوه من مهارات ، ورغم هذا فإنه لا يمكن تجاهل وجود بعض الصعوبات التي اعترضت العديد منهم ممثلة بنسبة 29.8% تمثلت خاصة في صعوبة التعامل مع الهيئات القضائية فقد صرح البعض منهم بأن بعض القضاة وحتى كتاب الضبط لا يحترمونها باعتبارهم محامين مبتدئين ، بالإضافة إلى صعوبات تتعلق بالتعامل مع بعض الزبائن باعتبار المحامي يتعامل مع كل فئات المجتمع بذهنياتهم المختلفة لاسيما أن معظم أفراد المجتمع لا يفقهون من القانون شيئا .
- وفي المقابل صرح أفراد العينة وبنسبة 66.7% بأن الوقت المخصص للجانب التطبيقي لم يكن كافيا على غرار الوقت المخصص للجانب النظري ، مما يتوجب إعادة النظر في الفترة المخصصة للتدريب كون تسعة أشهر فترة قليلة لا تسمح لهم بالولوج للميدان واكتشاف بعض خبايا المهنة ، وهو ما حصل بالفعل واستجابت له التعديلات المصادق عليها مؤخرا حيث تنص المادة 36 من القانون 07-13 المؤرخ في 29 أكتوبر 2013 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة على أنه (باستثناء القضاة الذين لهم أقدمية 10 سنوات على الأقل أو حاملي شهادة دكتوراه أو دكتوراه دولة في القانون ، يتابع حاملوا شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة والمعفون منها تربصا ميدانيا مدته سنتان (2) يتوج بتسليم شهادة نهاية التربص من طرف مجلس المنظمة ...).

4. أثر التدريب على تصورات المحامي عن المهنة :

جدول 38 : يبين أثر التدريب على تغيير رؤية المتدربين للمهنة :

تغير رؤية المتدربين للمحاماة	التكرار	%
نعم	43	75.4
لا	14	24.6
المجموع	57	100

يتبين من خلال معطيات الجدول أنه وبأعلى نسبة ممثلة بـ 75.4% قد صرحوا بأن نظرتهم لمهنة المحاماة قد تغيرت بعد التدريب المهني الذي تلقوه ، مقابل 24.6 % استجابوا بعدم تأثير التدريب على رؤيتهم لمهنة المحاماة .

جدول 39 : يبين رأي المبحوثين في ضرورة تأدية اليمين قبل ممارسة مهنة المحاماة

المجموع		%	التكرار	ضرورة تأدية اليمين	
%	التكرار				
91.2	52	66.7	38	الالتزام بأخلاقيات المهنة والسر المهني	نعم
		17.5	10	حتى يشعر بوجود ضوابط تحكمه	
		7.0	4	لأنه يكتسب صفة المحامي بأداء اليمين	
8.8	5	7.0	04	لأن المتدرب لم يعرف بدخايب المهنة	لا
		1.8	01	لأنه لا يتحمل أي مسؤولية خلال التدريب	
100	57	100	57	المجموع	

نعالج استنادا لهذا الجدول مسألة مهمة تتعلق بتصوّر مبحوثينا عن المهنة التي يحترفونها ومدى إدراكهم لجانب مهم من جوانبها وهو أخطائهم وتقصيرهم وما يترتب عنهما من نتائج ، وهو ما يعكس أيضا من ناحية أخرى مكانة المهنة وأهميتها في المجتمع من المنظور الذاتي للمحامين المتدربين .

حيث يتضح من خلال معطيات الجدول أنه و بنسبة قدرت بـ 91.2% من المبحوثين قد صرحوا بضرورة تأدية اليمين من طرف المحامي المتدرب مدعمة بنسبة 66.7 % عند المتدربين الذين اعتبروا القسم ضرورية من أجل الالتزام بأخلاقيات المهنة والسر المهني ، تليها نسبة 17.5 % عند هؤلاء الذين رأوا أنها ضرورية من أجل أن يشعر المحامي المتدرب بأن هناك ضوابط تحكمه ، في حين أن 7 % يرون أن اليمين ضرورية للمحامي المتدرب كون القانون المتعلق بتنظيم المهنة ينص على أن المحامي المتدرب لا يكتسب هاته الصفة إلا بعد أن يؤدي اليمين .

في حين أن 8.8 % منهم يرون أنه لا حاجة لتأدية اليمين من طرف المحامي المتدرب وبأعلى نسبة 7 % عند المبحوثين الذين برروا عدم ضرورة أداء اليمين من طرف المتدرب بقولهم أنه لا زال لم يعرف بعد خبايا المهنة وخفاياها ، تليها نسبة 1.8 % عند القائلين بأن المحامي المتدرب لا يتحمل أي مسؤولية في فترة تدريب مادام يعمل تحت إشراف مدربه ، وإن كان هناك جانب من الصحة في بعض هاته المبررات إلا انه لا يمكن أن نتجاوز إمكانية جهل وعدم إدراك هؤلاء المبحوثين لنتائج الأخطاء في ممارسة المهنة أو ما قد يرتكبه من تجاوزات وما ينجر عن ذلك من عواقب وخيمة قد تصل إلى حد التوقيف عن ممارسة المهنة بالشطب النهائي من جدول المحامين فضلا عن العقوبات التأديبية التي يمكن أن يتعرض لها ، وعلى أي حال هي إساءة بشكل أو بآخر للمهنة هذا فضلا عن الالتزام بالسر المهني وأخلاقيات المهنة .

جدول 40: يبين رأي المبحوثين في معاقبة المعتدي على كرامة المهنة :

معاقبة المعتدي على المهنة	التكرار	%
نعم	55	96.5
لا	02	3.5
المجموع	57	100

يتضح من خلال الجدول أن 96.5 % يرون أنه لابد من معاقبة كل من يعتدي على كرامة مهنة المحاماة وهو ما يدعم نفس التصور الإيجابي السابق الذي تبلور في أذهان المحامين المتدربين حيث تعتبر هاته التصريحات مؤشرا إيجابيا عن بعد هام وهو عمق إدراك المحامين المتدربين للضوابط المهنية التي تحكم مهنة المحاماة ومنه ضرورة احترام أخلاقيات المهنة وآدابها والقوانين التي تنظمها وهو ما ينم عن نوع من الشعور بالمسؤولية والاستعداد للالتزام بمختلف القواعد التي تحكم المهنة ، مقابل 3.5 % يرون أنه لا تجب معاقبة المعتدي على كرامة المهنة ويفسر ذلك بعدم وعيهم وإدراكهم بأهمية الالتزام بالضوابط المهنية وما يمكن أن ينجر عن ذلك من عقوبات .

جدول 41 : يبين تصور المبحوثين عن وجود علاقات طيبة بين المحامين :

وجود علاقات طيبة	التكرار	%
نعم	41	71.9
لا	16	28.1
المجموع	57	100

يتبين من خلال معطيات الجدول أنه وبأعلى نسبة 71.9% يشعرون بوجود علاقات طيبة بين المحامين ، في حين أن 28.1 % استجابوا بأنهم لم يشعروا بوجود هاته العلاقات الطيبة بينهم .

ويفسر ذلك بأن هناك تصور ايجابي عن العلاقة السائدة بين المحامين والتي يمكن القول أنها علاقة حسنة وطيبة وهو ما يعبر عن شكل من أشكال التضامن الذي تفرضه المهنة الواحدة وهو ما يسهل عليهم الصمود أمام باقي أطراف المنظومة القانونية ، وهذا الخطاب لدى المحامين إنما يعبر عن تماثل في المصالح المشتركة التي تجمعهم أكثر من أن يكون تعبيراً عن انسجام في القناعات والرؤى ووجهات النظر .

جدول 42 : يبين تصور المبحوثين لدور مهنة المحاماة في المجتمع :

المجموع		%	التكرار	دور مهنة المحاماة	
%	التكرار				
94.7	54	47.4	27	إرساء دعائم الحق وبسط العدالة	نعم
		26.3	15	الدفاع عن الحقوق والحريات العامة	
		17.5	10	المساهمة في المحافظة على استقرار المجتمع	
		3.5	2	المساهمة في بناء دولة القانون	
5.3	3	5.3	3	لا	
100	57	100	57	المجموع	

يتبين من خلال معطيات الجدول أنه وبأعلى نسبة تقدر بـ 94.7 % كانت تصريحاتهم أن لمهنة المحاماة دور كبير في المجتمع ، وبأعلى نسبة 47.4 % يتصورون أن هذا الدور يتمثل مساهمة المحاماة في إرساء دعائم الحق وبسط العدالة، تليها نسبة 26.3 % رأوا أنها تساهم في الدفاع عن الحقوق والحريات العامة للأفراد، ونسبة 17.5 % بأن المحاماة تساهم في المحافظة على استقرار المجتمع ، وأخيراً دورها هو المساهمة في بناء دولة القانون بنسبة 3.5 % ، وعليه يمكن القول أن هاته النتائج تعكس مظهرها ايجابياً نحو تصور المحامين المتدربين لمهنة المحاماة من خلال إدراكهم لدورها في المجتمع وبالتالي لأدوارهم كمحامين .

وفي المقابل 5.3 % من أفراد العينة صرحوا بأنه ليس لمهنة المحاماة أي دور في المجتمع لأنها لم تتحصل بعد على المكانة اللازمة داخل النسق الاجتماعي ككل كما أنها غير معروفة بالشكل المناسب والملائم في المجتمع الجزائري .

وقد يفسر هذا الاختلاف في رؤى وقناعات المحامين حول دور مهنة المحاماة في المجتمع الجزائري بغياب ثقافة قانونية في المجتمع الجزائري مما انعكس على وجهات نظر المحامين ذلك أنه من المفروض أن يكون هناك اتفاق بين المحامين على دور مهنة المحاماة باعتبار هاته النقطة هي نقطة الانطلاق للولوج إلى مهنة المحاماة وهي التي تحدد أدوارهم كمحامين.

جدول 43 : يبين تصور المبحوثين حول الضرر الذي يسببه تقصير المحامي :

المجموع		%	التكرار	تقصير المحامي يسبب أضرارا للمجتمع	
النتيجة	التكرار			نعم	لا
89.5	51	24.6	14	المحامي قدوة و مسؤول أمام المجتمع	
		52.6	30	تقصيره يؤدي إلى ضياع الحقوق وانتشار الظلم	
		12.3	7	يؤدي إلى اختلال توازن المجتمع والشك في العدالة	
10.5	6	8.8	05	المحامي ليس ملزم بتحقيق نتيجة	
		1.8	01	انعدام العلاقة المباشرة بينه وبين المجتمع	
100	57	100	57	المجموع	

يتضح من خلال ملاحظة الجدول أنه و بنسبة 89.4% يتصور المبحوثين أن تقصير المحامي يسبب ضررا للمجتمع يتمثل في ضياع الحقوق وانتشار الظلم مدعمة بنسبة تقدر بـ 52.6 % ، تليها نسبة 24.6 % المتدربين الذين يتصورون بأن المحامي قدوة ويتحمل مسؤولية أمام المجتمع وتقصيره يضر بالمجتمع من هاته الناحية، في حين أن نسبة 12.3 % يذهبون إلى أن تقصير المحامي يؤدي إلى اختلال التوازن في المجتمع والشك في العدالة باعتباره أحد أجنحتها.

هذا مقابل 10.6 % يرون بأن تقصير المحامي لا يسبب ضررا للمجتمع وذلك لأن المحامي ليس ملزما بتحقيق نتيجة بقدر ما هو ملزم ببذل عناية بنسبة 8.8 % ، في حين أن 1.8 % يرون أن تقصير المحامي لا يسبب أي ضرر للمجتمع نظرا لانعدام العلاقة المباشرة بين المحامي والمجتمع ، إن هاته التصريحات على قلتها إنما هي مؤشر يدعم قولنا بعدم وجود رؤية واضحة و اتفاق وانسجام بالمعنى الحقيقي لدى بعض المحامين الذين ليسوا على وعي بمفهوم الدور الاجتماعي للمحامي ولمهنة المحاماة في المجتمع الجزائري أو الجلفاوي على وجه الخصوص.

جدول 44 : يبين تصور المبحوثين لمكانة المحامي اليوم :

مكانة المحامي اليوم	التكرار	%
يحظى باحترام وتقدير كبيرين	33	57.9
ينظر له نظرة عادية	13	22.8
ينظر له نظرة دونية	11	19.3
المجموع	57	100

يتضح من خلال الإحصائيات في الجدول أنه وبأعلى نسبة 57.9 % يحظى المحامي باحترام وتقدير كبيرين من طرف المجتمع وهنا يمكن القول أن المحامين يحملون اتجاهها ايجابيا نحو مهنتهم وهو ما يعكس التصور الايجابي عن المهنة من طرف المحامين المتدربين .

تليها نسبة 22.8 % أن المجتمع ينظر للمحامي نظرة عادية كغيره من الأشخاص العاديين فالمحامي في نظرهم ليس شخصا محظوظا ولا مميزا كما أنه ليس منبوذا أو مهمشا إنما هو من الطبقة المتوسطة من عامة الناس .

إلا أن ما أثار انتباهنا هو اعتقاد بعض المحامين من المبحوثين 19.3 % أنه ينظر للمحامي نظرة دونية فكأنهم يتصورون أن مهنة المحاماة لا تشرفهم لأنها غير معروفة

بالشكل اللائق في المجتمع الجزائري بصفة عامة وبذلك فهم يتصورون أنهم لم يحصلوا بعد على المكانة المناسبة في النسق الاجتماعي ، كما يمكن أن يفسر ذلك بعدم قناعتهم أساسا بممارسة المهنة لأنهم لم يختاروها بناء على رغباتهم الخاصة وإنما لأسباب أخرى كانهدام فرص عمل تتلاءم ومؤهلاتهم العلمية خاصة في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية الصعبة .

جدول 45 : يبين تصور المبحوثين عن تغير نظرة الناس للمحامي بين الماضي والحاضر :

المجموع		%	التكرار	تغير النظرة بين الماضي والحاضر	
%	التكرار			إلى الأحسن	نعم
91.2	52	29.8	17		
		61.4	35	إلى الأسوأ	
8.8	5	8.8	05	لا	
100	57	100	57	المجموع	

يتبين من خلال معطيات الجدول أنه وبنسبة 91.2 % صرحوا بأن نظرة الناس الآن للمحامي قد تغيرت عن نظرته له في الماضي و هي استجابة طبيعية لأنه لا يمكن أن تتفصل هاته الفئة عن المجتمع باعتبار المحامين أعضاء في المجتمع يعيشون و يتحركون وفق أسسه ومعاييره ويؤثرون ويتأثرون بما هو حاصل فيه ، والمتفق عليه أن التغير هو الثابت الوحيد ، ولكن ما شد انتباهنا هو أن هذا التغير من وجهة نظر المحامين كان للأسوأ وبنسبة 61.4 % وقد تفسر هاته النظرة المتشائمة لدى أصحاب الجبة السوداء بهشاشة النظام السياسي والاقتصادي وكذا النسق الثقافي ، والضعف العام الذي يمس مختلف القطاعات لاسيما قطاع العدالة من فساد بمختلف أنواعه .

وفي هذا الصدد لسنا متأكدين من أن مهنة المحاماة كمهنة مستوردة قد عرفت ازدهارا في الجزائر خلال سنوات مضت لأنها حديثة العهد وكانت ولادتها قيصرية في ظل ظروف استعمارية مما صعب على المجتمع الجزائري احتواءها واستيعابها بالشكل اللائق ، فالارتقاء بمهنة المحاماة وازدهارها يتطلب ثراء ثقافيا وتفتحاً سياسياً وازدهاراً اقتصادياً هذا من جهة ، ومن جهة أخرى يمكن أن ترجع هاته النظرة المتشائمة بالرجوع إلى تحليل نتائج جداول سابقة إلى أن أغلب عينة البحث من الشباب حديثي العهد بالمهنة لم يذوقوا بعد طعم ومتعة النجاح والشهرة وما يلحقها من مكاسب مادية ومعنوية ، فهم في بداية مشوارهم المهني يعانون ظروفًا صعبة في تحصيل أبسط الوسائل والأدوات اللازمة لممارسة المهنة لأنها ليست مهنة الثراء كما يعتقد بعض الناس .

إن نظرة هؤلاء المحامين المتدربين بأن مهنة المحاماة أكثر تدهورا عما كانت عليه في الماضي وإن كان يدل على وجود بعض المخاوف لدى هؤلاء المتدربين ، إلا أنه أمر يدعوا إلى ضرورة التدخل القانوني والتشريعي والاجتماعي والسياسي والنقابي لإصلاح حال المهنة المحاماة باعتبارها جزء من المنظومة القانونية وكذا باعتبار مؤسسة الدفاع مؤسسة اجتماعية جديرة بكل الاهتمام والرعاية وهو ما يتطلب دراسات أكثر عمقا للتعرف على أسباب هذا التدهور والبحث عن الأساليب الكفيلة بمعالجته والحد منه .

وتجدر الإشارة في هذا الجانب إلى أن هاته النتائج تماثل ما توصل إليه الدكتور محمد عبد الرحمان العيسوي في دراسته الميدانية عن مشكلات مهنة المحاماة وسبل علاجها حيث لاحظ وجود مثل هاته النظرة المتشائمة عند المحامين ونسبة 77.3% من مجموع المشاركين .

في حين أن 29.8% يرون أن هاته النظرة قد تغيرت إلى الأحسن فهاته الفئة من المبحوثين إما أنها تحمل نوعا من التفاؤل اتجاه المهنة ومستقبلها أو أنهم بعيدين بتصوراتهم عن واقع وظروف ممارسة مهنة المحاماة ، مقابل 8.8% ذهبوا إلى أن نظرة الناس للمحامي لم تتغير فهي ذاتها في الماضي أو الحاضر ونأمل أن يكون رأي هؤلاء نابع من قناعاتهم وليس من مبالاتهم إن كانت مهنة المحاماة أحسن في الوقت الحاضر أو أسوأ .

جدول 46: يبين تصور المبحوثين حول اعتبار مهنة المحاماة أقل من المهن الأخرى :

المحاماة أقل من المهن الأخرى	التكرار	%
نعم	16	28.1
لا	41	71.9
المجموع	57	100

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أنه وبنسبة 71.9 % قد اتجه أفراد العينة إلى أن المجتمع لا يرى مهنة المحاماة أقل شئنا من المهن الأخرى ويعتبر هذا الاتجاه مؤشرا إيجابيا على أن مهنة المحاماة تحتل على الأقل مكانة مماثلة لمكانة بعض المهن النبيلة الأخرى في المجتمع ، مقابل 28.1 % يرون عكس ذلك أي أن المجتمع يرى أن المحاماة أقل شأنًا وقيمة من المهن الأخرى قد يفسر هذا التصور بشعور هؤلاء المبحوثين بالدونية والنقص بأنهم لا يزالوا لم يحصلوا بعد على المكانة اللائقة التي يستحقونها من وجهة نظرهم وعليه فقد تكون نظرتهم نابعة من ذواتهم أكثر من كونها نابعة من الواقع الاجتماعي للمهنة .

جدول 47 : يبين رأي المبحوثين في افتخار زملائهم بممارسة المهنة :

الافتخار بالمهنة	التكرار	%
نعم	48	84.2
لا	9	15.8
المجموع	57	100

يتبين من خلال معطيات الجدول أن 84.2 % من أفراد العينة يرون أن زملاءهم يفتخرون بكونهم يمارسون مهنة المحاماة ، في حين أن 15.8 % يرون أن زملاءهم لا يفتخرون بممارسة مهنة المحاماة .

وتفسر هاته النتائج بأنها تعكس تصورا ايجابيا عن المهنة وتؤكد درجة الثقة بين الفرد ومهنته وهو ما يدعم بشكل أو بآخر الدور الايجابي للمهنة باعتبار أن أفضل شخص يقدم صورة عن مهنة معينة هم المشتغلون بها ، ولكن من الملاحظ أن بعض المبحوثين وبنسبة 15.8% يتصورون أن مهنة المحاماة لا تشرفهم وقد يفسر ذلك بالرجوع إلى الجدول (رقم 5) المتعلق بسبب اختيار مهنة المحاماة أن أكثر من 10% من المبحوثين لجؤوا إلى اختيار مهنة المحاماة ليس بناء على رغبتهم الخاصة وإنما تلبية لرغبة عائلاتهم أو نظرا لانعدام فرص عمل أخرى تتلاءم مع مؤهلاتهم .

جدول 48 : يبين تصور المبحوثين حول الثغرات القانونية :

الثغرات القانونية تتيح فرص الانحراف	التكرار	%
نعم	48	84.2
لا	9	15.8
المجموع	57	100

من خلال معطيات الجدول يذهب 84.2% من المبحوثين إلى أن الثغرات الموجودة في القوانين تتيح فرص الانحراف للمحامين ، في حين أن 15.8% يرون عكس ذلك كون هاته الثغرات القانونية لا تعدوا أن تكون مجرد حجج كون الغاية لا تبرر الوسيلة . يتضح من خلال هاته المعطيات أن القانون المنظم للمهنة والقوانين بصفة عامة هي محل انتقاد وعدم رضا العديد من أهل الاختصاص من دارسي العلوم القانونية والإدارية وبالأخص المحامين ، فهم يرون فيما يتعلق بقانون مهنة المحاماة أنه لا يحمي المحامي من تعسف القضاة في كثير من الأحيان ، لذلك يطالبون بحقوق تتلاءم أكثر مع حقوق الدفاع ، ولعله لهاته الأسباب جاءت التعديلات القانونية الأخيرة (13-07) والتي كانت في ظروف صعبة ميزتها الإضرابات التي قام بها المحامون من حين لآخر على خلفية مشروع التعديل القانوني لمهنة المحاماة لاسيما ما تعلق منها بحصانة المحامي التي رأى

الكثير من المختصين بأنها مساس وتراجع في حقوق الدفاع ، ورغم المصادقة عليه إلا أنه لا يزال يثار حوله الكثير من الجدل وبالتالي حول مستقبل مهنة المحاماة في الجزائر كمهنة حرة ومستقلة .

إن ما تجدر الإشارة إليه في هذا السياق أن صياغة القوانين لابد أن تنطلق من إدراك عميق لخصوصيات المجتمع الجزائري ومعرفة أعرافه وعاداته وتقاليده الراسخة ، لأن بعض المشاكل المروحة تتعلق بوجود قوانين لا تتماشى وواقع المجتمع الجزائري بصفة عامة ، فهل يمكن القول أن المحاماة تواجه بعض الأخطار لتتجه إلى مستقبل مجهول؟ إن عدم رضا المبحوثين عن المنظومة القانونية هي إحدى النتائج التي توصلت إليها الطالبة بلقماري هدى في دراستها الموسومة "بواقع مهنة المحاماة في الجزائر" ، كما توصل إليها الدكتور محمد عبد الرحمان العيسوي في دراسته الميدانية عن مشكلات المهنة باعتبار القوانين أحد أسبابها حيث بينت دراسته رغبة أغلب المبحوثين في تغيير جل القوانين وتعديلها .

جدول 49 : يبين رأي المبحوث في قيام التنظيم النقابي للمهنة بدوره :

قيام التنظيم النقابي بدوره	التكرار	%
إلى حد كبير	3	5.3
إلى حد ما	33	57.9
ليس له أي دور	21	36.8
المجموع	57	100

يتبين من خلال معطيات الجدول أن 57.9 % من أفراد العينة يرون أن التنظيم النقابي لمهنة المحاماة يقوم بدوره إلى حد ما وهذا يعبر عن نوع من الرضا عن أعضاء النقابة الذين ينتخبهم المحاميين خلال فترات معينة وبشروط معينة ، في حين أنه وبنسبة 36.8 % يرون أنه ليس له أي دور ، مقابل 5.3 % يرون أنه يقوم بدوره على أكمل وجه .

إن قوة التنظيم النقابي للمهنة وتماسكه وأدائه لدوره كما ينبغي إنما مؤشر لقوة التضامن والعلاقات الايجابية بين المحامين فيما بينهم ، كما يعزز مكانة المهنة بين المهن الأخرى وفي المجتمع بصفة عامة .

جدول 50 : يبين رأي المبحوثين في القول بأن المحاماة مهنة مربحة :

المحاماة مهنة مربحة	التكرار	%
نعم	20	35.1
لا	37	64.9
المجموع	57	100

يرى أغلب المبحوثين بنسبة 64.9 % أن القول بأن مهنة المحاماة مهنة مربحة هو قول خاطئ وغير صحيح ، مقابل 35.1 % يرون أن المحاماة فعلا مهنة مربحة .
ويفسر ذلك خاصة بالرجوع إلى الجدول رقم 06 أن أغلب أفراد العينة حديثي العهد في ممارسة حيث أن 50.8 % منهم لم تتجاوز سنوات الخبرة لديهم في الميدان خمس سنوات ، وهو ما يفسر بأن الزبائن عادة ما يلجؤون إلى المحامين القداماء في المهنة والذين لديهم شهرة كبيرة في الميدان لاعتقادهم أن ذلك يضمن لهم ربح القضية ، لذا فإن أغلب المحامون الجدد في الميدان يحتاجون إلى كثير من الوقت لاكتساب الشهرة وبالتالي زيادة عدد القضايا وزيادة الربح .

وعليه فإن مهنة المحاماة ليست مهنة الثراء كما يراها البعض ذلك أن الأرباح لا تأتي من فراغ بل تخضع لعدة معايير ككفاءة المحامي وشهرته وسمعته الحسنة و استغلاله الجيد والعقلاني للوقت وعلاقته مع الزبائن وحسن معاملتهم كل هاته المعايير من شأنها أن تساعد على زيادة الربح المادي .

جدول 51 : رأي المبحوثين في اختيارهم للمحاماة لو أُتيحت لهم فرصة الاختيار من جديد:

المجموع		%	التكرار	اختيار المحاماة للمرة الثانية	
%	التكرار				
70.2	41	28.1	16	لأنها مهنة نبيلة ومحترمة	نعم
		5.3	3	لأنها مهنة حرة	
		33.3	19	لأنني أحبها وهي حلمي منذ الصغر	
		5.3	3	لأنه أكبر ضمان للدفاع عن الحقوق	
29.8	16	15.8	9	لأنها مهنة شاقة ومتعبة	لا
		3.5	2	لأنني لم أختار المحاماة بإرادتي المطلقة	
		5.3	3	لأنها مسؤولية كبيرة	
		3.5	2	لأنه ليس لها قيمة في المجتمع	
100	57	100	57	المجموع	

يتضح من خلال معطيات الجدول أن المبحوثين وبنسبة 70.2 % صرحوا بأنهم سيختارون مهنة المحاماة لو أُتيحت لهم فرصة الاختيار من جديدهم ما يُفسر برضا غالبية المبحوثين عن المهنة التي يحترفونها و يعتبر ذلك طبيعيا خاصة إذا علمنا بالرجوع إلى الجدول (رقم 05) أن 71.9 % من المبحوثين اختاروا مهنة المحاماة بناء على رغبتهم الخاصة ، حيث أنها مهنة حرة نبيلة ومحترمة وهي أكبر ضمان للدفاع عن الحقوق والحريات من وجهة نظرهم .

بالمقابل نجد أن نسبة 29.8 % استجابوا بعدم اختيارهم لمهنة المحاماة لو أُتيحت لهم فرصة الاختيار من جديد وهو ما يفسر بعدم ارتياحهم ورضاهم عن ممارسة مهنة المحاماة ، حيث يرى البعض 15.8 % أنها مهنة متعبة وشاقة كونها مهنة محفوفة بالمخاطر والصعوبات والتناقضات والمشاكل وهو ما يبينه واقع المهنة لا كما يتصورها الكثير من الناس، ويرى البعض الآخر 3.5 % أنهم من الأساس لم يكونوا راغبين باختيار هاته المهنة فهم لم يختاروها بناء على رغبتهم الخاصة وإنما استجابة لعائلاتهم ، ويذهب البعض الآخر 5.3 % أنها أرهقتهم لأنها مسؤولية كبيرة ، في حين أن 3.5 %

من المبحوثين يبررون عدم اختيارهم لمهنة المحاماة لو أُتيحت لهم الفرصة من جديد لأنه ليس لها أي قيمة إذ أن هؤلاء لا يشعرون بأنهم يحتلون مكانة مرموقة في المجتمع ، بل على العكس يرون أنهم غير محظوظين وأن المجتمع لا يقدرهم حق التقدير أو كما يستحقون حيث ينظر لهم كتجار ولا يهتمهم إلا الربح المادي والجري وراء الأتعاب وينسون أن المحامي يقاتل من مهنته فمن المشروع أن يتقاضى أتعابا ، كما تنعكس هاته النظرة في أن معظم أفراد المجتمع ليس لديهم وعي بقيمة الخدمة التي يؤديها المحامي .

إن رغبة بعض المحامين في تغيير مهنة المحاماة لا يعني القيام بذلك فعلا ، أو أن المحامين قد اتفقوا على الانضمام إلى مهنة أخرى .

جدول 52 : وصف المحاماة كما يراها المبحوثين :

وصف المحاماة	التكرار	%
مهنة المحاماة رسالة عظيمة	8	14.0
المحاماة مهنة متعبة و شاقة	3	5.4
المحاماة مهنة مقدسة لمن يحترم آدابها	25	43.9
مهنة الكفاح من اجل الغير	12	21.1
لولا المحاماة لساد الظلم في المجتمع	9	15.8
المجموع	57	100

من خلال معطيات الجدول نجد أن أغلب المحامين 43.9 % وصفوا المحاماة بأنها مهنة مقدسة لمن يحترم آدابها ، تليها نسبة 21.1 % وصفوا المحاماة بأنها مهنة الكفاح من اجل الغير ، ونسبة 15.8 % بأنها مهنة ضرورية في المجتمع ولولاها لساد الظلم ، في حين أن 14 % يصفون المحاماة بأنها رسالة عظيمة .

ومن هذا المنطلق فإن أكثر خصائص مهنة المحاماة من خلال تصور المبحوثين هي :

- مهنة مقدسة لمن يحترم آدابها .
- مهنة الكفاح من الغير .
- أنه لولا مهنة المحاماة لساد الظلم .
- أن المحاماة رسالة عظيمة .
- أنها مهنة متعبة وشاقة .

استنتاج الفرضية الثالثة :

يؤثر التدريب المهني للمحامين على بلورة تصوراتهم لمهنة المحاماة .
من أبرز ما أسفرت عنه النتائج الجزئية للدراسة الحالية :

- أن المبحوثين وبنسبة قدرت بـ 75.4 % قد تغيرت رؤيتهم لمهنة المحاماة بعد إجراء التدريب من خلال اكتشاف بعض الأسرار و الخبايا والجوانب التي كانوا يجهلونها عن ممارسة المهنة ، مقابل 24.6 % صرحوا بأن رؤيتهم للمحاماة لم تتغير عن ذي قبل.
- أن غالبية المبحوثين وبنسبة قدرت بـ 70.2 % يشعرون بالرضا عن اختيارهم لمهنة المحاماة ولا يوجد سوى نسبة قليلة 29.8 % هي التي قررت أنها تشعر بالندم على الالتحاق بمهنة المحاماة و هي تماثل النتائج التي توصل إليها الدكتور عبد الرحمان العيسوي في دراسته الميدانية الموسومة باتجاه المحامين نحو مهنتهم .
- كما لمسنا أن المبحوثين و بنسبة 71.9 % يحملون تصورا حسنا عن وجود علاقات طيبة بين المحامين وهو ما يدل على نوع من أنواع التضامن الذي تفرضه المهنة الواحدة وبالتالي يسهل عليهم الصمود أمام باقي أطراف المنظومة القانونية .
- كما اتجه المتدربون بنسبة أعلى من غيرها قدرت بـ 84.2 % إلى شعورهم بأن المحامين يفتخرون بممارسة المهنة وهو يعكس تصورا ايجابيا عن مكانتهم في النسق الاجتماعي ككل.

- يتصور أغلب المبحوثين بنسبة 94.7 % أن لمهنة المحاماة دور كبير في المجتمع يتمثل أساسا في مساهمتها في إرساء دعائم الحق من خلال الدفاع عن الحقوق والحريات ، كما أنها تساهم في المحافظة على توازن واستقرار المجتمع ، وبناء دولة القانون من خلال مساهمتها في تفعيل العمل الديمقراطي في المجتمع .
- أبرزت الدراسة أن أغلب المبحوثين بنسب أعلى من غيرها يملكون تصورا إيجابيا عن الضوابط المهنية وضرورة الالتزام بها والعواقب التي يمكن أن تتجر عن تقصيرهم أو إهمالهم حيث صرحوا بنسبة 96.5 % بوجوب معاقبة كل من يعتدي على كرامة المهنة حتى يكون عبرة لغيره .
- كما يتصور المبحوثين بأعلى نسبة ممثلة بـ 91.2% أن أداء اليمين أو القسم ضروري للمتدرب قبل ممارسة المهنة باعتباره الضابط الأساسي للحفاظ على السر المهني وأداء الواجب بأمانة وإخلاص .
- كما أن المتدربين يحملون تصورا ايجابيا عن دور المحامي في المجتمع فاعتبروا بنسبة 89.5 % أن تقصيره يسبب ضررا يتمثل في ضياع الحقوق والحريات وانتشار الظلم والشك في العدالة والقانون ، وبالتالي اختلال توازن المجتمع وعدم استقراره ، في حين اعتبر بعض المحامين بنسبة 10.5 % أنه لا توجد علاقة مباشرة بين المحامي والمجتمع .
- أغلب المبحوثين ليسوا راضين كل الرضا عن التنظيم النقابي لمهنة المحاماة حيث يرى 57.9 % منهم أنه يقوم بدوره إلى حد ما فقط ، فيما ذهب 36.8 % من أفراد العينة أنه لا يقوم بأي دور وهو ما يدل عن وجود اختلال داخل نقابة المحامين على غرار التنظيمات النقابية الأخرى حيث تغطي الصراعات والمصالح الشخصية على حساب المصلحة العامة .
- يحمل المتدربون تصورا ايجابيا عن مكانتهم كمحامين حيث صرح 57.9 % منهم بأن للمحامي اليوم مكانة مرموقة فهو يحظى باحترام وتقدير كبيرين ، وما لاحظناه هو شعور بعض المبحوثين بنسبة قدرت بـ 19.3 بأنهم لا يحتلون مكانة مرموقة في

المجتمع وقد يفسر ذلك بغياب الثقافة القانونية من جهة وعدم معرفة المجتمع الجزائري للمحاماة معرفة صحيحة باعتبارها مهنة مستوردة.

- كما ذهب 71.9 % من المبحوثين أن المجتمع لا يعتبر مهنة المحاماة أقل شأنًا من المهن الأخرى .
- اعتبر أغلب أفراد العينة بنسبة 84.2 % أن القوانين هي التي تتيح في كثير من الأحيان فرص الانحراف للمحامي نظرا للنقائص والثغرات المتواجدة بها .
- يتصور أغلب المبحوثين بنسبة 64.9 % أن مهنة المحاماة ليست مهنة الثراء كما يعتقد الناس فهم ليسوا تجارا كما ينعتهم البعض وليس سعيهم وراء الأرباح المادية فقط لأنه من أبسط حقوق المحامي أيضا أن يكسب قوت يومه ، ورأي البعض بأنه يلتهث وراء المادة إنما هو نابع من انعدام الثقافة القانونية عند الناس وكذا عدم وعيهم بطبيعة مهنة المحاماة والمجهودات التي يقوم بها المحامي .
- وصف المتدربون المحاماة بأنها مهنة مقدسة لمن يحترم آدابها باعتبارها مهنة الكفاح من أجل الغير والتي لولاها لساد الظلم في المجتمع ، على الرغم من أنها مهنة شاقة ومتعبة إلا أنها ذات رسالة نبيلة .
- كما لاحظنا بعض التشاؤم الذي أبداه المبحوثين إزاء المهنة حيث أن معظم المتدربين بنسبة قدرت بـ 61.4 % يعتقدون أن نظرة الناس للمحامي تغيرت للأسوأ وأن المحاماة حاليا أكثر تدهورا مما كانت عليه في الماضي وهو ما يدعو إلى ضرورة التدخل القانوني والتشريعي لإصلاح حال المهنة ، فلعل سوء التنظيم الذي تعرفه المهنة والفساد الذي يعرفه قطاع العدالة من جهة وندرة الشركات الاقتصادية الكبرى من جهة أخرى يمثلان عائقا أساسيا أمام ازدهار مهنة المحاماة ، والغريب أن المتأمل في شأن كثير من المهن المتخصصة الراقية قد يلمس تدهورا فيها حالها حال مهنة المحاماة التي فقدت ما كانت تتمتع به من بريق اجتماعي ومكانة اجتماعية مرموقة حيث كانت تسمى مهنة الوزراء ، وعلى هذا الأساس لا بد من التأكيد على ضرورة دخول اعتبارات أخرى بالإضافة إلى تطبيق القانون كضمان السير الحسن والعادي للقضاء الذي يعتبر غائبا عن الهيئات القضائية في الجزائر .

- ما لمسناه وشد انتباهنا هو أنه على الرغم من التصورات الايجابية التي يحملها معظم المتدربين عن مهنة المحاماة ، هو وجود بعض التباين والاختلاف في وجهات النظر حول واقعهم ونظرة المجتمع لهم ولعل هذا يعبر عن صورة وان كانت خفية تتم عن عدم الانسجام والوحدة الفكرية التي يفترض أن تكون واضحة فلا يخفى عن المتتبع لسياق التحليل وجود بعض المفارقات والتناقضات التي تحوم حول تصور بعض المتدربين عن مهنة المحاماة .
- أن مهنة المحاماة كغيرها من المهن تعاني الكثير من المشاكل والصعوبات كما عبر عن ذلك خطاب أصحاب الجبة السوداء لان عالم المحاماة لا يخضع فقط للاعتبارات القانونية بل يخضع كذلك إلى منطق لا قانوني كالمساومات والمزايدات ويرجع البعض منهم ذلك إلى هشاشة القوانين والثغرات التي تتيح فرص الانحراف لعديمي الضمير .

الاستنتاج العام :

إن الخلاصة التي توصلنا إليها في نهاية هاته الدراسة هي التأكيد إلى حد ما على الفكرة التي طرحناها في الفرضية العامة والمتمثلة في أن التدريب المهني للمحامين يستجيب لمتطلبات الممارسة الميدانية لمهنة المحاماة حيث يمكن القبول بصحتها إلى حد كبير .

فكما تبين من خلال مناقشة النتائج الجزئية لكل فرضية أن هناك تأثير للتدريب المهني للمحامين على إثراء معارفهم النظرية التي تتعلق بمهنة المحاماة من خلال المحاضرات والندوات المقررة في البرنامج التدريبي والمتعلقة بأخلاقيات مهنة المحاماة وحقوق وواجبات المحامي وكذا المعارف المتعلقة ببعض المواد القانونية التي لا يمكن للمحامي أن يستغني عنها بأي حال من الأحوال في ممارسته للمهنة .

ومن جهة أخرى صرح المتدربون أن فترة التدريب منحتهم فرصة لاكتساب العديد من المهارات وتطبيقها ميدانيا لاختبار أدائهم لاسيما ما تعلق منها بكيفية تسيير المكتب والتعامل مع الزبائن خلال المكوث في مكتب التدريب وتحريرهم العرائض والمذكرات ، كما قام غالبية المبحوثين بمرافعات أمام الهيئات القضائية المختلفة وهو ما منحهم قدرة على تحمل كل الصعوبات التي يمكن أن تعترضهم في سبيل أداء واجباتهم كمحامين ، كما لمسنا عدم رضا المبحوثين عن المدة الزمنية المقررة للتدريب بجانبه النظري والتطبيقي .

أما عن تأثير التدريب على بلورة تصورات المحامين عن المهنة ، فقد لاحظنا وجود تصورات إيجابية أحيانا وسلبية أحيانا أخرى وإن كنا لسنا متأكدين إن كان التدريب هو العامل الوحيد المؤثر على بلورة هاته التصورات ، إلا أنه تأكد لدينا وجود نوع من التباين والاختلاف في وجهات النظر عند محترفي المهنة الواحدة ، وفي بعض الأحيان لدى فئة منهم - وإن كانت بنسب قليلة - نوع من التردد والتذبذب وعدم وضوح الرؤية مما يعبر عن وجود ضبابية عن المهنة في أذهان العديد من المبحوثين، قد تتضح أكثر مع مرور الوقت والممارسة الميدانية من خلال اكتساب خبرة أكبر و غوص أعمق في خبايا المهنة وخفاياها واكتشاف العديد من أسرارها كون فترة التدريب المتمثلة في تسعة أشهر غير كافية بالفعل لإعطاء تصور كامل عن مهنة المحاماة التي تعرف على غرار النسق الاجتماعي تغيرات وتحولات عميقة على كل المستويات من شأنها تعقيد الرؤى والمفاهيم المتعلقة بها .

جلائق

خاتمة :

انطلاقاً مما سبق وبعد العرض النظري والميداني للدراسة يمكن القول أن ما تأكد لنا أن التدريب المهني للمحامين قد استجاب إلى حد بعيد لمتطلبات الممارسة الميدانية للمهنة من خلال إثراء المعارف النظرية للمحامين وكذا تزويدهم بمختلف المهارات التي ساهمت في تحسين أدائهم ذلك أن تدريب المحامين لا يقتصر فقط على إلقاء المعلومات مهما بلغت قيمتها وأهميتها بل يجب أن يقترن بالممارسة الفعلية لأساليب الأداء الجيد ، هذا بالإضافة إلى أنه ساهم في تكوين تصور عن المهنة لدى المتدربين يمكن القول أنه إيجابي إلى حد ما، إلا أن ما لمسناه في هذا الجانب هو ممارسة بعض المحامين لتدريب شكلي دون وعيهم بالمسؤولية الكبيرة الملقاة على عاتقهم ، كما شد انتباهنا من جهة أخرى النظرة المتشائمة عن مستقبل مهنة المحاماة حيث أبدى المبحوثين من خلال خطابهم أن المهنة تعرف تدهوراً أكثر مما كانت عليه في السابق ، وهذا ما يجعلنا نتساءل هل أن تصور بعض المحامين يعكس موقعهم بالذات أم يعكس بالفعل موقع المهنة ككل في النسق الاجتماعي ؟ ولماذا اختلفت رؤى وقناعات المبحوثين حول مكانة مهنة المحاماة في المجتمع الجزائري رغم أن المكانة من المفروض أن تكون واحدة؟؟ وهل أن مهنة المحاماة بهذا التصور تتراجع لتسير نحو طريق مسدود؟ وما هي الأسباب والعوامل التي جعلتها تعاني هاته الأزمة إن صح التعبير؟.. وإن كنا لسنا متيقنين تماماً من أن المحاماة قد عرفت فعلاً ازدهاراً سابقاً في الجزائر باعتبارها مهنة دخيلة عن المجتمع جاءت مع الاستعمار وبذلك لم يتمكن المجتمع الجزائري من استيعابها وعيا منه بدورها في المجتمع وإنما وعيا منه بتعزيزها لثقافته وتنميته ولذلك لم يكتمل نضج الفكرة الصحيحة لتقدير أهمية المهنة وقيمة المحامي لأن فئة منهم لا تزال تشعر بالنظرة السطحية والسادجة التي يحاطون بها..ولعل هذا ما يحتاج إلى أطروحات متعددة ومقاربات متنوعة حتى يكتمل نضج القراءة السوسيولوجية.

كما لمسنا صورة خفية في اعتقاد البعض من المبحوثين تعبر عن انتقال مهنة المحاماة من الثبات إلى التسابق اللاهث نحو مستقبل غامض عبر حاضر محاط بالكثير من المخاوف الناتجة عن التناقضات التي أفرزها التفاوت الكبير بين المجتمعات ، حاضرا يعيش مخاضا عسيرا في القيم التي هي أساس استقرار الحياة الاجتماعية والإنسانية ، والتي تقوم على مبادئ الحرية والعدالة والمساواة نتيجة ما أصاب القاعدة الاجتماعية من وهن وضعف في مواجهة التحديات المطروحة .

إن المتفق عليه أن حق الدفاع يتم سنه في الأساس لصالح حقوق المواطن وحياته فمن منا لا يحتاج إلى محام..ولكن حقوق الدفاع ليست نصوصا فقط بل هي ثقافة يجب أن يؤمن بها المحامي أولا ثم القاضي ثانيا وكذلك مختلف السلطات والمتقاضين لأنها تهم المجتمع بكل فئاته ، وما لمسناه هو غياب هاته الثقافة القانونية مما جعل المحامي يتعامل مع ذهنيات بدائية في كثير من الأحيان تزيد من صعوبة مهمته .

إن رفع التحديات التي تواجه مؤسسة الدفاع تكمن بالدرجة الأولى في وحدة المحامين وتضامنهم للوقوف والتصدي لكل المحاولات التي تهدف للنيل من الحقوق والحريات لذا لا بد أن تكون الهيئة التي تمثلهم نموذجا لغيرها من المؤسسات الاجتماعية والمهنية ..، كما أن كل أطراف المنظومة القانونية مدعوون للتبته واليقظة باستمرار للقيام بالدور المناط بهم على أكمل وجه ، وعدم الاستسلام إلى مارد الخمول لأن ذلك من شأنه أن يؤدي إلى سقوط المجتمع في هاوية التخلف والانحطاط .

ولابد من الإشارة إلى أن عدم رضا الكثير من المبحوثين عن الفترة الزمنية المخصصة للتدريب باعتبارها غير كافية قد استجابت له التعديلات القانونية الأخيرة التي مست قانون تنظيم المهنة ولكن هل سترتقي مهنة المحاماة بالاهتمام بجانب واحد ، على حساب جوانب أخرى قد تكون أكثر أهمية لضمان حقوق الدفاع ؟ ..

وفي الأخير نأمل أن تكون مهنة المحاماة بكل جوانبها صلبة شديدة البأس حتى لا يجراً عليها أحد في الحق مسالمة أو مساومة لتتركب إلى الحقيقة أصعب المراكب وتبحر في العمق ولا تبالي أن يتمزق شراعها بريح الطغيان والتعسف لأنها في النهاية تحقق الانتصار بالصدق والإصرار .

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولا : المراجع باللغة العربية :

1. الكتب :

2. ابراهيم الديب ، دليل إدارة الموارد البشرية ، مؤسسة أم القرى للنشر والتوزيع ، ط 2 ، مصر ، 2007.
3. أبو النصر و مدحت محمد ، تنمية مهارات : بناء وتدعيم الولاء المؤسسي لدى العاملين داخل المنظمة ، إيتراك ، القاهرة ، 2005.
4. أبو شيخة و نادر أحمد ، إدارة الموارد البشرية ، دار الصفاء للنشر ، عمان ، بدون طبعة ، 2002.
5. إحسان محمد حسن، الأسس العلمية لمناهج البحث العلمي، الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، ط3، 1994.
6. أحمد بو عبد الله ، تنظيم مهنة المحاماة في الجزائر والتشريعات المقارنة ، مطبعة الرسمية ، عنابة .
7. أحمد سيد أحمد، الدليل على منهج البحث العلمي ، دار المعارف القاهرة، مصر، بدون طبعة، 1973.
8. أحمد صقر عاشور ، إدارة القوى العاملة ، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع ، بيروت ، ط2 ، 1979 .
9. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2007.
10. الرازي محمد أبو بكر ، مختار الصحاح ، مكتبة لبنان ، بيروت ، بدون طبعة، 1989.
11. العسكر ، هلال محمد ، نحو إدارة أفضل ، مرمز للطباعة الالكترونية ، الرياض ، 1994 .
12. العيد جعفر ، تعريف التدريب والاحتياجات التدريبية ، إدارة البحوث والدراسات بمركز أيروماك ، القاهرة ، بدون طبعة، 1992.
13. الكسيس توكفيل ، الديمقراطية في أمريكا ، تر : أمين مرسى فنديل ، عالم الكتب ، القاهرة ، ط2، 1991 .
14. أمين الساعاتي ، إدارة الموارد البشرية : من النظرية إلى التطبيق ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، 1998 .

15. أمينة فارس بدران وهيفاء راسم ، دراسات في قوانين المهنة وآدابها ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، ط 1 ، 2000.
16. أنتوني جيندز ، الرأسمالية والنظريات الاجتماعية الحديثة : تحليل كتابات ماركس ، دوركايم و فيبر ، تر : يوسف أديب شيش ، دار النشر والتوزيع ، لبنان .
17. إميل دوركايم ، تقسيم العمل الاجتماعي ، تر : حافظ الجملي ، اللجنة اللبنانية لترجمة الروائع ، بيروت ، 1982.
18. جاري ديسلر ، إدارة الموارد البشرية ، تر : محمد سيد أحمد عبد المتعالي ، دار المريخ ، الرياض ، السعودية ، 2003، ص 264 .
19. جودت عزت عبد الهادي ، الإشراف التربوي مفاهيمه وأساليبه ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط 1 ، 2006.
20. جوليان فرويد ، علم الاجتماع عند ماكس فيبر ، تر: تسير شيخ الأرض ، مطبعة وزارة الثقافة ، دمشق ، 1976 .
21. جون فيزي ، التعليم في عالمنا الحديث، تر:محمود الأكل، منشورات دار الآفاق الجديدة، بيروت، بدون طبعة، بدون تاريخ .
22. حسن محمد علوب ، استعانة المتهم بمحام في القانون المقارن ، دار النشر للجامعات المصرية ، القاهرة ، 1970.
23. حنا نصر الله ، إدارة الموارد البشرية ، دار زهران ، عمان ، 2002.
24. خالد حامد خالد، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، ط2 ، 2008.
25. خالد عبد الرحيم الهيتي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل ،الأردن ، 2003 .
26. حنفي محمد سليمان ، إدارة الموارد البشرية ،الإسكندرية ، مصر .
27. خضير كاظم حمود و ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، ط 1 ، عمان ، 2007، ص136
28. دانيه ماجد عبد الحميد العبيدي ، دور المحامي في الدعوى المدنية ، منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة 1 ، 2012 .
29. دباب يونس ، الخطابة القضائية ، دار العلم للملايين ، بيروت ، ط 1 ، 1994 .
30. دفيد وتوماس، الإدارة الاستراتيجية، تر:محمد مرسي وآخرون، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1991 .

31. رأفت عبد الفتاح ، سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2001 .
32. راوية حسن ، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، مصر ، 2001 .
33. راي ليسيلي، كيفية قياس فاعلية التدريب ، تر: حمزة الختم ، الرياض ، 2001 .
34. رشيد زرواتي، مناهج و أدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، دار الهدى، عين مليلة الجزائر، 2007 .
35. رشيد مازن فارس، إدارة الموارد البشرية الأسس النظرية و التطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية، مكتبة العبيكان ، الرياض .
36. زيدان عبد الباقي ، علم الاجتماع المهني أو اجتماعيات العمل ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
37. سامية محمد جابر و حسن محمد حسن ، علم اجتماع القانون ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2000 .
38. سعيد عبد السلام حبيب، مشاكل العمل والعمال ، القاهرة ، مكتبة النهضة العربية ، 1957 ، ص 204 .
39. سليم عريبد ، محاضرات بعنوان تنظيم مهنة المحاماة ، المؤتمر الثاني لاتحاد المحامين العرب ، يونيو 1956 ، مطبعة الحجازي ، القاهرة .
40. سمير محمد عبد الوهاب، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار الجلال للطباعة و النشر ، القاهرة ، 2006، ص147 .
41. شاويش مصطفى نجيب، إدارة الموارد البشرية: إدارة الأفراد، مطبعة الشروق ، عمان ، 2000 .
42. شرفي علي ، المحامون ودولة القانون في التطبيقات الديمقراطية والنظام الإسلامي ، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون ، ط 3 ، الجزائر ، 2005 .
43. صلاح شنواني ، إدارة الأفراد ، مؤسسة شباب الجامعة ، مصر ، 1999 .
44. صلاح الدين محمد عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية : مدخل تطبيقي معاصر ، الدار الجامعية ، القاهرة ، 2004 .
45. صموئيل كريم ، من ألواح سومر ، تر: طه باقر ، مكتبة المثنى ، 1965 .
46. عادل حسن ، الكفاية الإنتاجية للأفراد في الصناعة ، الإسكندرية ، دار الجامعات المصرية ، 1967 .

47. عبد الرحمان محمد العسوي ، علم النفس و الإنتاج ، القاهرة ، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر ، بدون تاريخ .
48. عبد الغفار حنفي ، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2002 .
49. عبد الفتاح مراد ، تشريعات المحاماة في الدول العربية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية الدولية ، بدون ذكر الطبعة والطبعة .
50. عبد المعطي عسّاف ، التدريب وتنمية الموارد ، دار المسيرة ، عمان .
51. عبد المعطي عسّاف وآخرون ، التدريب وتنمية الموارد البشرية : الأسس والعمليات ، دار زهران ، عمان ، 2000 .
52. عثمان محمد و آخرون ، دليل المحامي المتربص الجزء 2 ، دار المحامي، سيدي بلعباس، 2001
53. عصام الدين ، اتجاهات معاصرة في إدارة الموارد البشرية : النظرية والتطبيق ، شركة الجمهورية الحديثة للتحويل وطباعة الورق ، القاهرة ، 2002 .
54. عطية مصطفى مشرفة ، القضاء في الإسلام ، مطابع دار الغد ، الطبعة الثانية ، 1961.
55. على محمد عبد الوهاب ، العنصر الإنساني في إدارة الإنتاج ، مكتبة عين الشمس، القاهرة ، 1984.
56. علي سعيدان ، تنظيم مهنة المحاماة وأخلاقياتها في الجزائر ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، الجزائر، 2008 .
57. علي سعيدان ، تنظيم مهنة المحاماة وأخلاقياتها في الجزائر ، دار الخلدونية ، 2011 .
58. علي سعيدان ، دروس في تنظيم مهنة المحاماة وأخلاقياتها ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، 2002.
59. علي سلمي ، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية ، مكتبة غريب ، مصر ، 1985.
60. فاضلي إدريس ، المدخل إلى تاريخ النظم ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2006.
61. فؤاد الشيخ سالم و آخرون ، المفاهيم الإدارية الحديثة ، مركز الكتب الأردني، ط 5 ، الأردن ، 1995.
62. قاضي هشام ، أخلاقيات و أصول مهنة المحاماة وفقا لقانون تنظيم مهنة المحاماة الجزائري ، دار المفيد للنشر والتوزيع ، عين ميله ، الجزائر ، 2010.
63. كامل بربر ، إدارة الموارد البشرية : اتجاهات وممارسات ، دار المنهل اللبناني ، ط 1 ، بيروت ، 2008 .

64. كمال عبد الحميد الزيات ، علم الاجتماع المهني :مدخل نظري ، مكتبة نهضة الشرق ، جامعة القاهرة ، 1986 .
65. كمال عبد الحميد الزيات ، العمل وعلم الاجتماع المهني :الأسس النظرية والمنهجية ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة، 2002.
66. كمال عبد الحميد الزيات ، العمل وعلم الاجتماع المهني : الأسس النظرية والمنهجية ، دار غريب ، القاهرة، 2001 .
67. لبيب السعيد ، العلاقات العمالية الإنسانية في المجتمع الحديث ، القاهرة ، مؤسسة السعادة ، ط 2 ، 1967.
68. لحسن بوعبد الله و محمد مقداد ، تقويم العملية التكوينية في الجامعة :دراسة ميدانية بجامعات الشرق الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1998 .
69. محمد ابراهيم زيد ، المحاماة في النظام القضائي في الدول العربية ، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب ، الرياض ، 1408 هـ .
70. محمد بن طلحة بن غوث ، الوكالة بالخصومة في الفقه الإسلامي و النظام السعودي ، المعهد العالي للقضاء ، 1414 هـ .
71. محمد بن عمر آل مدني ، واجبات و حقوق المحامي في الفقه ونظام المحاماة ، بدون طبعة ومطبعة .
72. محمد جمال برعي ، التدريب والتنمية ، عالم الكتاب ، القاهرة ، ط 1 ، 1973.
73. محمد صالح ، إدارة الموارد البشرية : عرض وتحليل ، دار الحامد ، عمان ، بدون طبعة ، 2004.
74. محمد كامل البطريق و محمد جمال ، تنمية المجتمع المحلي ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، 1969 .
75. محمود أبو زيد ، علم الاجتماع القانوني : الأسس والاتجاهات ، مكتبة غريب ، ط 2 .
76. محمود توفيق اسكندر ، المحاماة في الجزائر مهنة ومسؤولية ، دار المحمدية العامة الجزائر ، 1998.
77. مسلم محمد جودت اليوسف ، المحاماة في ضوء الشريعة الإسلامية والقوانين العربية ، مؤسسة الريان ، بيروت ، 1422 هـ .
78. مصطفى محمد حسن ، علم الاجتماع القضائي ، دار عكاظ للنشر والتوزيع ، 1982 .
79. معوض عبد التواب ، شرح قانون المحاماة ، دار الفكر الجامعي مصر ، ط 4 ، 1998 .

80. منير مشابك موسى ، المطول في علم الاجتماع ، الكتاب الثالث : علم اجتماع التربية ، الجزء الأول ، جامعة دمشق ، 1960.
81. موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، تر: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبة للنشر، الجزائر، بدون طبعة، 2004.
82. مولاي ملياني بغدادي ، المحاماة في الجزائر الجزء الأول ، المطبعة الجزائرية للمجلات والجرائد ، بوزريعة ، 1993.
83. مولاي ملياني بغدادي ، المحاماة في الجزائر الجزء الثاني ، المطبعة الجامعية للمجلات والجرائد ، بوزريعة ، 1993.
84. مونتسكيو ، روح الشرائع ، تر : عادل زعيتر ، دار المعارف بمصر ، القاهرة ، 1953 .
85. نجم العزاوي ، التدريب الإداري ، دار اليازوري ، عمان ، 2006 .
86. نيقولا تيماشيف ، نظرية علم الاجتماع طبيعتها وتطورها ، تر : محمد عودة وآخرون ، دار المعارف ، القاهرة ، ط 8 ، 1983.
87. هارلود ج ، برمان ، أحاديث عن القانون الأمريكي ، ترجمة ومراجعة محمد فتح الله الخطيب ومصطفى أحمد فهمي ، مركز مكتب الشرق الأوسط ، 1964.
88. هاشم الحافظ ، تاريخ القانون ، مطبعة العاني ، بغداد ، 1972 .
89. هنري ليفي برول ، سوسيولوجيا الحقوق ، تر: عيسى عصفور ، المطبعة التعاونية اللبنانية (درعون) ، لبنان.
90. ياغي محمد عبد الفتاح ، التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق ، دار الخريجي للنشر والتوزيع ، الرياض ، 1996 ، ص 121 .
91. يوجين جير هارت ، كنوز المحاماة ، تر : حسن الجداوي محمد عمر ، مكتبة النهضة ، القاهرة ، 1976 .
92. يوسف أحمد الطائي و مؤيد عبد الحسن الفضل، إدارة الموارد البشرية "مدخل استراتيجي متكامل"، مؤسسة الوراق، عمان، ط1، 2006 .
93. يوسف دلانده ، أصول ممارسة مهنة المحاماة وفق القانون الجزائري ، دار الهدى ، الجزائر ، 2000.

2 . الرسائل الجامعية :

1. بلقماري هدى ، ((واقع مهنة المحاماة في الجزائر)) ، (مذكرة ماجستير غير منشورة ، جامعة الجزائر 2 ، 2000 / 2001) .
2. مرابطي كريمة ، ((مهنة الشريعة الجزائرية بين الخطاب الرسمي والرأي العام)) ، (مذكرة ماجستير غير منشورة ، جامعة الجزائر 2 ، 2011/2012) .
3. عبد الباقي محمود سوادي ، ((مسؤولية المحامي المدنية عن أخطائه المهنية)) ، (رسالة ماجستير ، دار الحرية ، بغداد ، 1979) .

3. المجالات والجرائد :

1. مظهر فهمي العزاوي ، (المحاماة) ، مجلة القضاء ، نقابة المحامين العراقية ، العدد 3 ، 1977.
2. نور شحاتة محمد ، (بحث حول استقلال المحاماة) ، مجلة المحاماة المصرية ، العدد 1 . القاهرة 1986،
3. ابلتون ، (محيط المحاماة علما وعمل) ، تر : محمود عاصم ، مجلة دنيا القانون ، القاهرة ، 1964 .
4. وهيب مسيحة ، العدالة ونظام الحكم عند قدماء المصريين ، مجلة المحاماة ، 1940 .
5. ياغي محمد عبد الفتاح ، (كيفية استخدام مدخل النظم في تصميم برنامج تدريبي) ، المجلة العربية للتدريب ، المجلة 2، العدد 4 ، الرياض.
6. السيد يس ، (علم الاجتماع القانوني والسياسة الجنائية) ، المجلة الجنائية القومية ، العدد الثالث ، المجلد 12 .
7. هيئة المحامين بالمغرب ، مجلة المحاماة ، المؤتمر 24 ، أغادير ، أيام 20.21.22. يونيو 2002
8. عبد الصاحب الهر ، دراسات قانونية ، بيت الحكمة ، العدد الثاني ، السنة الثانية ، 2000.
9. شفيق شحاتة ، (نظرية النيابة في القانون الروماني والشريعة الإسلامية) ، مجلة العلوم القانونية و الاقتصادية ، العدد الأول ، 1959.
10. مسلم اليوسف ، تاريخ المحاماة ، الموقع الإلكتروني : www.arabic_law.org.

4 . القوانين :

- 1- الجريدة الرسمية: اتفاقيات دولية ، قوانين ومراسيم ، قرارات وأراء ومقررات ، منشير ، إعلانات وبلاغات ، العدد 2 ، 9 جانفي 1991.
- 2- الجريدة الرسمية: اتفاقيات دولية ، قوانين ومراسيم ، قرارات وأراء ومقررات ، منشير ، إعلانات وبلاغات ، العدد 55 ، 30 أكتوبر 2013 .

5. المحاضرات:

- 1 . بوزيدة عبد الرحمان ((محاضرات في سوسيولوجية المهن))، (محاضرات موجهة لطلبة السنة الثانية مدرسة الدكتوراه علم اجتماع التنظيم والديناميكيات الاجتماعية والمجتمع، الموسم الجامعي: 2012/2013).

6 . القواميس والمعاجم :

1. روزنتال وآخرون، الموسوعة الفلسفية، تر: سمير كرم، دار الطليعة، بيروت، ط5، 1985.
2. طلعت همام ، قاموس العلوم النفسية والاجتماعية ، مؤسسة الرسالة ، بيروت ، 1984 .

ثانيا : المراجع باللغة الأجنبية :

1 . المراجع باللغة الفرنسية :

1. Georges Gurvitch , traité de sociologie , III , P U F , Paris.
2. Denise Couture , enjeux actuels en sociologies des professions , sociologie et societies , les presses de l'université de Montréal, Canada, 1988 .
3. - Paul foulqui . lexique des sciences sociales. Paris.P.U.F; 1978.Art formation.
4. -Benoît (G).Recherche sociale de la problématique a la collecte des données.PU. Québec .canada.1984.
5. Bater Gruyl , L'ingénierie et L'évaluation de la Formation , Ed ,d'organisation , paris , 1988.
6. Claude Dubard et Pierre Tripier ,Sociologie des profession , Paris armond Colin , 1998 .
7. Lakhdar Sekiane , Gestion du personnel organisation , édition d'organisation , 3eme , Québec , 1990.

8. Elisabeth Berge – Suet : **L' avocat et le monde judiciaire** , Chotard et associes , éditeur CELSE , paris , 1983.
9. Jean Claude Wood , **Pratique professionnelle de l' avocat** ,2eme édition L itec Gazette du palais arin , 1993.
- 10.-Jean Jacques taisne , **La déontologie de l' avocat** ,Edition Dalloz , paris , 1999.
- 11.Mialaret , **La formation des enseignants** , Rev :des scienses de l'éducation , l'sre Nouvelle , janvier- juin 1979 .
- 12.- Postic , **formation dans la vocabulaire de l'éducation** (sous la direction de Mialaret ,g) , presses Universitaires de France , paris.
- 13.Dugue Mac Gerty , **La conduite du personnel** , paris , dunod , sons date.
- 14.- Ministre du travail et des affaires sociales , Revue Algérienne du travail , N°5 , Aout 1968 .
15. Bancaud Alan et autres . **Les avocats entre l'état , le public et le marché** , XIII eme siècle , Sociologie du travail , revue publiée avec le concour du CNRS , XXXIX, 1/ 97.

2. المراجع باللغة الإنجليزية :

1. Julius , A, Roth ; **Current state of the sociology of occupations** , the sociology Quarterly ; Quarterly , Vol 14 ,Summer 1973.
2. Hughes. **The sociology eye Alidine Atherton** .pub Chicago .1971.
3. R. Pavalko .**The sociology of occupations and professions** .F.E. Peacock pub .N .Y.1971.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الجزائر - 2 -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

مدرسة الدكتوراه

الرقم التسلسلي للاستمارة.....

تاريخ ملأ الاستمارة.....

الأستاذ الكريم ، الأستاذة الكريمة : تحية إجلال واحترام
بصدد التحضير لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنظيم و في إطار انجاز دراسة علمية بحتة
تحت عنوان * التدريب المهني للمحامين وأثره على ممارستهم لمهنة المحاماة * ، نرجو منكم الإجابة
على أسئلة هاته الاستمارة وذلك بوضع علامة (X) داخل الخانة المختارة وملء الفراغ عند الضرورة ،
ونؤكد لكم أنها لن تستخدم إلا لأغراض علمية لذا نأمل أن تتوخى إجاباتكم الأمانة بهدف الوصول إلى نتائج
تعبر عن واقع الظاهرة المدروسة ، ونشكركم على تعاونكم مسبقا.

إشراف : د.أ : مقراني الماشمي

إعداد الطالبة : حصابة زهير

الموسم الجامعي : 2013 / 2014

i. المحور الأول : بيانات عامة حول المحامي

1. الجنس : ☐ ذكر 1- ☐ أنثى 2-
2. السن : سنة
3. الحالة العائلية : 1- أعزب ☐ 2- متزوج (ة) ☐ 3- مطلق (ة) ☐ 4- أرمل (ة) ☐
4. المستوى العلمي : 1- ليسانس ☐ 2- ماجستير ☐ 3- دكتوراه ☐
5. ما هو سبب اختيارك لمهنة المحاماة (اختر إجابة واحدة) ؟
- 1- بناء على رغبتك الخاصة ☐ 2- لأن أفراد أسرتك يعملون بمهنة المحاماة ☐
- 3- لانعدام فرص عمل أخرى ☐ 4- لأنها تتيح لك فرصة الكسب أكثر من غيرها ☐
- 5- لاحترام المجتمع لمهنة المحاماة ☐ 6- لأن أصدقاءك يعملون في مهنة المحاماة ☐
6. ما هو عدد سنوات عملك كمحامي (ة) : سنة
7. هل مارست المهنة مباشرة بعد إنهاء التدريب ؟ 1- نعم ☐ 2- لا ☐
- إذا كان جوابك لا ، كم هو عدد سنوات الإغفال ؟ سنة
- ولماذا؟

ii. المحور الثاني : أثر التدريب على المعارف النظرية للمحامي .

8. تهدف منظمة المحامين من خلال التدريب إلى تزويد المحامي بالمعارف النظرية التي لها علاقة بممارسة مهنة المحاماة ، ما هو رأيك في هذا الهدف ؟ 1- مهم جدا ☐ 2- مهم ☐ 3- غير مهم ☐
9. هل تحقق هذا الهدف في الواقع ؟ 1- نعم ☐ 2- لا ☐
- إذا كان جوابك لا ، علل لماذا ؟
10. هل زودك برنامج التدريب بمعارف نظرية تتعلق بمهنة المحاماة ؟ 1- نعم ☐ 2- لا ☐
- إذا كان جوابك نعم ، أي المحاور كان أكثر فائدة بالنسبة لك؟ 1- المعارف التي تتعلق بأخلاقيات المهنة ☐
- 2- المعارف التي تتعلق بواجبات وحقوق المحامي ☐
- 3 - المعارف التي تتعلق بإجراءات التقاضي ☐
11. هل كانت هذه المعارف بالقدر الكافي الذي استجاب لاحتياجاتك المعرفية لممارسة مهنة المحاماة ؟ 1- نعم ☐ 2- لا ☐
12. هل كان الوقت المخصص للجانب النظري في التدريب كافيا لذلك ؟ 1- نعم ☐ 2- لا ☐
13. هل كانت وسائل الإيضاح ملائمة لطبيعة هذه المعارف ؟ 1- نعم ☐ 2- لا ☐
14. هل كان المشرفين على المحاضرات والندوات ذوي كفاءة عالية في تقديم هذه المعارف ؟ 1- نعم ☐ 2- لا ☐
15. هل من الممكن الاستغناء عن بعض المواضيع المقررة للمحاضرات والندوات ؟ 1- نعم ☐ 2- لا ☐

16. هل يجب على المحامي الإلمام بجميع المتغيرات التي قد تمس القوانين ؟ 1- نعم ☐ 2- لا ☐
17. هل واجهت أي صعوبة في فهم بعض المواضيع التي تضمنها البرنامج التدريبي ؟ 1- نعم ☐ 2- لا ☐
- إذا كان جوابك نعم ، بماذا تتعلق هاته الصعوبات ؟

iii. المحور الثالث : أثر التدريب على أداء للمحامي .

- 18 . هل اكتسبت مهارات جديدة تتطلبها ممارسة مهنة المحاماة من خلال التدريب المهني ؟ 1- نعم ☐ 2 - لا ☐
- إذا كان جوابك نعم ماهي المهارة التي اكتسبتها أكثر من غيرها ؟ 1- كيفية العمل على مستوى المكتب ☐
- 2- كيفية العمل على مستوى الهيئات القضائية ☐
- 19 . هل شعرت بأن هذه المهارات التي اكتسبتها خلال التدريب ساهمت في تحسين أدائك ؟ 1- نعم ☐ 2 - لا ☐
20. هل كانت الفترة الزمنية للجانب التطبيقي للتدريب كافية ؟ 1- نعم ☐ 2- لا ☐
21. هل ساهم التدريب في زيادة قدرتك على تحمل كل الأعباء أثناء أداء واجبك كمحامي ؟ 1-نعم ☐ 2- لا ☐
- 22.هل قمت بتحرير بعض العرائض والذكرات أثناء فترة التدريب ؟ 1- نعم ☐ 2- لا ☐
- 23.هل قمت بأي مرافعة أثناء فترة التدريب ؟ 1-نعم ☐ 2- لا ☐

إذا كان جوابك لا ، لماذا ؟

24. هل تابعك مدير التدريب بعناية واهتمام وجدية ؟ 1-نعم ☐ 2- لا ☐
25. هل كنت مواظب على الحضور وتؤدي كل المهام التي يكلفك بها مدير التدريب ؟ 1-نعم ☐ 2- لا ☐
26. هل استطعت تكوين علاقات طيبة مع بعض المحامين القدماء في المهنة خلال فترة التدريب ؟ 1-نعم ☐ 2- لا ☐
27. هل واجهت أي صعوبات في التعامل مع الهيئات القضائية خلال فترة التدريب ؟ 1-نعم ☐ 2- لا ☐
- إذا كان جوابك نعم إلى ماذا ترجع هاته الصعوبات ؟

iv. المحور الرابع : أثر التدريب على بلورة تصورات المحامي عن المهنة .

- 28 .بعد انتهائك من الفترة المقررة للتدريب ، هل شعرت بتغير رؤيتك لمهنة المحاماة ؟ 1- نعم ☐ 2 - لا ☐
- 29 . برأيك هل من الضروري تأدية قسم قبل ممارسة مهنة المحاماة ؟ 1- نعم ☐ 2 - لا ☐
- في كلتا الحالتين لماذا ؟
30. هل تعتقد أنه يجب أن يعاقب كل من يعتدي على كرامة المهنة ؟ 1- نعم ☐ 2 - لا ☐
- 31 .هل شعرت خلال فترة التدريب بوجود علاقات طيبة بين المحامين ؟ 1-نعم ☐ 2- لا ☐

32 . هل ترى أن لمهنة المحاماة دور في فعال المجتمع ؟ ☐ 1-نعم ☐ 2 - لا

إذا كان جوابك نعم فيما يتمثل هذا الدور

33. هل تعتقد أن أي تقصير أو خطأ من المحامي يسبب ضرراً للمجتمع ؟ ☐ 1-نعم ☐ 2 - لا

في كلتا الحالتين لماذا؟؟.....

34 . كيف ترى مكانة المحامي اليوم ؟ ☐ 1- يحظى باحترام وتقدير كبيرين ☐

☐ 2 - ينظر له نظرة عادية

☐ 3- ينظر له نظرة دونية

35. برأيك هل تغيرت نظرة الناس للمحامي بين الماضي والحاضر ؟ ☐ 1-نعم ☐ 2 - لا

إذا كان جوابك نعم ؟ هل تغيرت إلى : ☐ الأحسن ☐ الأسوأ

36. هل تعتقد أن المجتمع يعتبر مهنة المحاماة أقل من المهن الأخرى ؟ ☐ 1-نعم ☐ 2 - لا

37. هل تعتقد أن زملاءك يفتخرون كونهم محامين ؟ ☐ 1-نعم ☐ 2 - لا

38. هل ترغب في أن يكون أحد أبنائك محامياً ؟ ☐ 1-نعم ☐ 2 - لا

39. هل تعتقد أن وجود ثغرات في القوانين تتيح فرصاً للانحراف ؟ ☐ 1-نعم ☐ 2 - لا

40. إلى أي حد ترى أن التنظيم النقابي للمهنة يقوم بدوره على أكمل وجه ؟

☐ 1 - إلى حد كبير ☐ 2 - إلى حد ما ☐ 3- ليس له أي دور

41 . هل توافق على القول بأن مهنة المحاماة مهنة مريحة ؟ ☐ 1-نعم ☐ 2 - لا

42. لو أُتيحت لك فرصة الاختيار من جديد هل ستختار مهنة المحاماة ؟ ☐ 1-نعم ☐ 2 - لا

في كلتا الحالتين لماذا؟؟.....

43. إذا كان جوابك لا ، أذكر المهنة التي ستختارها ؟

44. اختر إجابة واحدة التي ترى أنها تعبر بقوة عن مهنة المحاماة :

☐ 1- مهنة المحاماة رسالة عظيمة ☐ 2- المحاماة مهنة شاقة ومتعبة

☐ 3- المحاماة مهنة مقدسة لمن يحترم آدابها ☐ 4 - المحاماة مهنة الكفاح من أجل الغير

☐ 5- لولا مهنة المحاماة لساد الظلم في المجتمع ☐

أخرى.....

45. ما هي المشاكل التي تعاني منها مهنة المحاماة؟.....

.....
.....
.....

