

"المحامى الازى نرير" تقييم نظام تدريب المحامين

د. بسام عورتاني

د. رشاد توام

تقرير مقدم إلى



من خلال

مشروع تعزيز المهنية وترابط المحامين في فلسطين
الممول من الاتحاد الأوروبي لصالح نقابة المحامين الفلسطينيين

مارس 2021



"المحامي الذي نريد"

تقييم نظام تدريب المحامين

إعداد المستشاران

د. بسام عورتاني
دكتوراه في علم اجتماع المعرفة

د. رشاد توام
دكتوراه في القانون العام

المسودة الثانية/النهائية

تقرير مقدم إلى

نقابة المحامين الفلسطينيين

من خلال

مشروع تعزيز المهنية وترابط المحامين في فلسطين
الممول من الاتحاد الأوروبي لصالح نقابة المحامين الفلسطينيين

بتاريخ

22 مارس 2021

قائمة المحتويات

5	1. ملخص
7	2. خلفية
7	1. الإطار القانوني الناظم لمهنة المحاماة
8	2. نظام تدريب المحامين
9	3. خلفية إعداد التقرير
11	3. المقاربات التي يقوم عليها التقرير
11	1. المقاربة النظرية: "المحامي الندي تريد"
12	2. المقاربة المنهجية
13	3. العوائق والصعوبات
14	4. تقييم ما قبل وبعد تدريب المحامين
14	1.1. تقييم مرحلة ما قبل التدريب: التعليم القانوني في كليات الحقوق
14	1.1.1. أبرز الإشكاليات التي يطرحها التعليم القانوني الجامعي على تدريب المحامين
15	1.1.1. ب. تشرح مقطعي لعينة من المسابقات التي تطرحها كليات الحقوق
16	1.1.1. ب. 1. آلية اختبار عينة الدراسة (المسابقات):
17	1.1.1. ب. 2. ملاحظات حول المسابقات في عينة الدراسة:
18	1.1.1. ب. 3. عرض نتائج الاستبانة:
19	2.1.1. تقييم مرحلة ما بعد التدريب: احتياجات سوق العمل
21	7. التقييم التشريعي لنظام التدريب
21	1.1. التسجيل في التدريب
21	1.1.1. أ. امتحان القبول
22	1.1.1. ب. العثور على محامي مدرب
24	1.1.1. ت. الشروط الواجب توفرها في المدرب
24	2. متطلبات وشروط التدريب
24	2.1. أ. مدة التدريب
25	2.1. ب. شرط التفرغ للتدريب
25	2.1. ب. 1. التفرغ للتدريب كقاعدة:
25	2.1. ب. 2. الاستثناءات من شرط التفرغ:
26	2.1. ب. 3. تقديم بدلات ومكافآت مالية للمحامي المتدرب:
27	2.1. ت. المحاضرات
27	2.1. ت. 1. عدد المحاضرات ومواضيعها
28	2.1. ت. 2. معايير اختيار المحاضرين وأساليب التعلم
28	2.1. ت. 3. التغيب عن المحاضرات
29	2.1. ت. 4. المناهج المقررة/ المادة التدريسية
29	2.1. ث. جلسات المحاكم
30	2.1. ج. البحث
31	2.1. ج. 1. معايير اختيار لجان المناقشة
31	2.1. ج. 2. عناصر تقييم الأبحاث
33	2.1. ج. 3. جدوى البحث بطلته وتنظيمه القائمان كمتطلب للتدريب

34	2.V.ح. الامتحان
34	2.V.ح.1. مدى ملائمة المواضيع المشمولة:
34	2.V.ح.2. مدى فعالية الامتحان:
35	3.V. واجبات المحامي المدرب
35	3.V.أ. تكليف المدرب بأعمال قانونية مشروعة من غير متطلبات التدريب الأساسية
36	3.V.ب. عدم تجاوز أصول ونطاق التعامل مع المدرب
36	3.V.ج. التقييم الإجمالي للمدربين من وجهة نظر المتدربين
36	4.V. التنظيم الإداري للتدريب
36	4.V.أ. دور النقابة في الرقابة على التدريب
36	4.V.ب. فعالية لجنة التدريب
37	4.V.ج. فعالية دائرة التدريب
37	VI. تقييم أولي وعرضي لخيار إنشاء معهد تدريب المحامين
37	1.VI. تجارب عربية في إنشاء معاهد لتدريب المحامين
40	2.VI. المواقف والآراء حول إنشاء المعهد في السياق الفلسطيني
41	VII. الخاتمة
41	1.VII. النتائج
42	2.VII. التوصيات
45	الملاحق
46	ملحق (1): قائمة الاستبانة
47	ملحق (2): خصائص عينة المستجيبين في الاستبانة الأساسية (رقم "3" بنموذجيها "أ" و"ب")
49	ملحق (3): المسابقات المختارة لتقييم تدريس القانون في الجامعات الفلسطينية على ضوء احتياجات تدريب المحامين
49	ملحق فرعي (أ/3): كليات الحقوق المشمولة بالدراسة
50	ملحق فرعي (ب/3): عينة المسابقات الأساسية المختارة
50	المساق (1): مساق أصول المحاكمات المدنية والتجارية/ الحقوقية
51	المساق (2): مساق القضاء الإداري
52	المساق (3): مساق الإجراءات/ أصول المحاكمات الجزائية
53	المساق (4): مساق قانون العمل
54	ملحق فرعي (ج/3): المسابقات العملية
60	ملحق فرعي (د/3): مسابقات أخلاقيات المهن الحقوقية
61	ملحق (4): مراجعة تقييم عينة الأبحاث

1. ملخص

"المحامي الذي نريد" .. اتخذ التقرير من هذا الشعار مقارنة نظرية قام عليها؛ فلما كان المُستهدف المباشر من نظام التدريب هو المحامي "المُحتمل" (المحامي المتدرب)، فهذا يفترض أن يكون هو المُنتج الفعلي لنظام التدريب ضمن مواصفات مُحددة. لذا كان السؤال عن مواصفات المُحامي المُحتمل هي نقطة الانطلاق في اختبار مدى قدرة نظام التدريب وآلياته في تحقيق تلك المواصفات الثلاثة المتمثلة في المعرفة العلمية-القانونية، والشخصية اللائقة، وأخلاقيات المهنة.

وأما على صعيد المقاربة المنهجية، كان لا بد من مسار منهجي لضبط الخطوات البحثية؛ للتمكن من الإحاطة بالمعلومات اللازمة لإعداد التقرير، وتحديد المتدخلين مباشرةً في عملية إنتاج المحامي المحتمل (التعليم الجامعي، ونقابة المحامين، والمحامي المدرب، وسوق العمل). ولما كان التقييم يحتاج أدوات تقييمية قادرة على الولوج لعمق الحالة قيد الاختبار، فقد قام التقرير على منهج مركب ما بين أدوات البحث الكيفي (مقابلات، وملاحظات، وتحليل مضمون)، قبل الشروع في تقييم المؤشرات كمياً/إحصائياً؛ إذ جرى بداية تجميع الوثائق ذات العلاقة، وتشريح أحكام نظام التدريب، ومطالعة القراءات والدراسات السابقة، ومن ثم الذهاب إلى مقابلات مُعمقة مع دائرة التدريب ولجنة التدريب، لفهم آلية اشتغال النظام، وما هي المشاكل المباشرة التي يعاني منها القائمين على تنفيذه و/أو الإشراف عليه. وبعد ذلك جرى تصميم ثلاث استبانات، إحداها في ثلاثة نماذج. وفيما استهدف فيها ما مجموعه 173 شخصاً (بين محامي متدرب ومحامي مزاوِل وعضو مجلس نقابة)، روعي فيه اختيارهم الحساسيات الجنسية والعمرية والمناطقية، فقد استجاب منهم ما مجموعه 116 شخصاً. وقد اختتمت أدوات البحث بتنظيم ورشتا عمل لمناقشة المسودة الأولى للتقرير.

انصب التقييم أساساً على نظام التدريب، لهذا خصص له الجزء الأكبر من التقييم. ولما كان التدريب مرحلة وسطية بين التعليم والانخراط في سوق العمل، تضمن التقرير إجراء دراسة سريعة لما قبله (التعليم الجامعي) وبعده (سوق العمل)، لوضع التدريب على سكة مساره الفعلي. كما شمل التقرير أيضاً تقييماً أولياً وعرضياً لخيار إنشاء معهد تدريب للمحامين.

وفي الإجابة على السؤال المركزي الذي قامت عليها المقاربة النظرية للتقييم (المحامي الذي نريد). وبعد تحليل النتائج، حددت المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها في قياس مدى قدرة النظام التدريبي على إنتاج محامين مُحتملين يحملون المواصفات الثلاثة المطلوبة؛ ففيما يتعلق بمعيار المعرفة العلمية-القانونية، اتضح أن الأداة الأساسية التي يعتمد عليها نظام التدريب لاختبار مدى المعرفة بالقوانين الفلسطينية، وقياس مخزونه المعرفي القانوني، هو امتحان القبول. وهذا ما يطرح إشكال حول مدى قدرته في ذلك، وشرعيته للقيام بهذا الدور. أما فيما يتعلق بالشخصية اللائقة، فقد تبين أن الدور الذي تقوم به النقابة حالياً لصقل الشخصية المهنية للمحامي غير كافٍ؛ حيث أن أدوات تنمية هذا العنصر وقياسه غير ملائمة وغير كافية. ولذلك هنالك حاجة لتصميم أنشطة تدريبية متواصلة، يشرك فيها المتدربون، تدفعهم لكسر محددات أفق التفكير وتمكينهم من معرفة أنفسهم وقدراتهم، وذلك من خلال تنمية مهارات بناء الهوية المهنية، التفكير النقدي، بناء العلاقات المهنية، مهارات التفاوض، وبناء الخريطة الذهنية. وأخيراً، فيما يتعلق بمعيار أخلاقيات المهنة، فقد تبين أنه معيار غائب عن حسابات أهداف نظام التدريب، أو على الأقل فيما يتعلق في التطبيق العملي.

قبالة نقاط الضعف الذي ظهرت خلال التقييم، يبقى لدى النقابة نقاط قوية كبيرة بإمكانها التعويل عليها في إحداث التغييرات الحميدة المطلوبة، إذا ما وجدت إرادة سياسية لذلك، كوجود جسم نقابي قادر على إحداث الأثر، الوفرة المالية لدى النقابة، ومستوى عال من الالتزام النقابي. على ضوء ذلك كله، أجملت في نهائية التقرير أبرز التوصيات التي خلص إليها:

- (1) تعزيز علاقة النقابة بالعملية التعليمية في الجامعات؛ (2) الحاجة إلى دراسة سوق العمل لخريجي القانون؛ (3) الحاجة إلى إعداد قاعدة بيانات محدثة وحية للمحامين المزاويلين؛ (4) إجراء تعديلات على متطلبات التسجيل في التدريب؛ (5) إجراء تعديلات على متطلبات وشروط التدريب؛ (6) الشروع بتنفيذ التوصيات التي توافق عليها النقابة؛ (7) الترويج في التوجه نحو إنشاء معهد تدريب المحامين.

II. خلفية

في التمهيد لهذا التقرير، لا بد من استعراض الإطار القانوني الناظم لمهنة المحاماة (1.11)، مع تركيز خاص على نظام التدريب (2.11). بالإضافة إلى خلفية إعداد هذا التقرير (3.11).

1.11. الإطار القانوني الناظم لمهنة المحاماة¹

عقب تأسيس نقابة المحامين الفلسطينيين سنة 1997،² كإطار جامع، جمع بين ثلاث مؤسسات رديفة، مورثة من عهد ما قبل قيام السلطة الفلسطينية،³ صدر القانون رقم (3) لسنة 1999، باسم قانون "تنظيم مهنة المحاماة"،⁴ فكان من أوائل التشريعات التي سنها المجلس التشريعي الأول. وقد عدل القانون ثلاث مرات، أولها خلال سنة صدوره ذاتها، معدلاً -من بين جملة أمور أخرى- اسم القانون إلى "قانون المحامين النظاميين"،⁵ وآخرها سنة 2011.⁶

نظم هذا القانون مهنة المحاماة النظامية من حيث شمولياتها (الفصل 2)، تشكيل النقابة وأهدافها (الفصل 5)، هيئتها العامة (الفصل 12)، انتخاب مجلسها وصلاحياتها (الفصل 13)، مواردها وشؤونها المالية (الفصل 14)، سجلاتها (الفصلان 7 و3)، الانتساب لها (الفصل 6)، حقوق المحامين (الفصل 9) وواجباتهم (الفصل 10) والأعمال والوظائف المحظور عليهم ممارستها (الفصل 4)، وإجراءات مساءلتهم تأديبياً (الفصل 11). كما خصص القانون فصلاً لتدريب المحامين (الفصل 8)، احتوى على مادة واحدة (المادة 19)، لم تنظم سوى مدة التدريب (سنتان)، وتعليق التسجيل في سجل المحامين المتدربين على تقديم طلب إلى المجلس "مرفقاً بالوثائق المطلوبة وفقاً لأحكام هذا القانون".⁶ فيما أحالت لـ "النظام الداخلي" تحديد "أسلوب التدريب وشروطه".

¹ يقتصر تناول هذه الجزئية فيما يتعلق بالتشريعات الرسمية (تشريعات الدولة) على قانون النقابة فقط.
² بموجب قرار الرئيس رقم (78) لسنة 1997 بتشكيل "مجلس تأسيسي لنقابة محامي فلسطين"، الوقائع الفلسطينية، عدد (19)، أكتوبر 1997، ص 10-11. وقد جرى تمديد مدة ولاية المجلس بموجب قرار رقم (2) لسنة 1999، الوقائع الفلسطينية، عدد (28)، مارس 1999، ص 52. وكلاهما باتا لاغيان ضمناً مع صدور القانون التالي ذكره الذي كان إعداد مشروعه من بين مهام المجلس الموكل بها بموجب القرار الأول، ومددت فترة ولاية المجلس -بموجب القرار الثاني- حتى نفاذه وإجراء الانتخابات. وهي الانتخابات التي تأخرت حتى صيف 2003.
³ هي: اتحاد المحامون العرب في الضفة الغربية، والفرع الفلسطيني لنقابة المحامين الأردنيين، وجمعية المحامين في قطاع غزة. للتفاصيل حول جهود التوحيد وملابساتها، والإطار القانوني الذي احتكمت له النقابة ما قبل صدور قانونها، انظر:
Mutaz M. Qafisheh, "A century of the law profession in Palestine: quo vadis?", *International Journal of the Legal Profession*, 25:2, (Mar. 2018), 186-188.

⁴ الوقائع الفلسطينية، عدد (30)، أكتوبر 1999، ص 5-35.

⁵ القوانين المعدلة: قانون رقم (5) لسنة 1999، الوقائع الفلسطينية، عدد (32)، فبراير 2000، ص 5-8؛ قرار بقانون رقم (8) لسنة 2010، الوقائع الفلسطينية، عدد (88)، ديسمبر 2010، ص 11؛ قرار بقانون رقم (14) لسنة 2011، الوقائع الفلسطينية، عدد (92)، ديسمبر 2011، ص 44-46. وقد ألغي التعديل الثاني بموجب التعديل الثالث.

⁶ في الحقيقة، لم ينظم القانون ذلك فيما يتعلق بالمتدربين بشكل صريح؛ إذ يلاحظ أن القانون في المادة (3) منه نص على شروط التسجيل في سجل المحامين وليس المتدربين، وبذلك يفهم الشرط الأخير: "6- أتم التدريب على مهنة المحاماة". وتنظيم المادة (13) للانتساب إلى النقابة عادت لتؤكد صراحة أنها تخاطب المحامين حصراً، بما لا يشمل المتدربين، لتأتي المادة (14) المنظمة لرفض التسجيل أو إلغائه، لتقرر في فقرتها الثالثة

بصدور ذلك "النظام الداخلي"،⁷ نجد أنه لم يحدد "أسلوب التدريب وشروطه"، بل إنه لم يتطرق للتدريب بتاتا.⁸ وهو ما لم يجري تداركه عند تعديل النظام بعد نحو ثلاث أعوام.⁹ في المقابل، نظم هذا النظام "هيكله النقابة" (الباب الثاني)، "الأعمال الداخلية واللجان الفرعية" (الباب الثالث)، و"نظام الانتخابات" (الباب الرابع). وهي موضوعات تدخل ضمن مفهوم وأغراض هذا النظام، إلا أن ذلك لا ينفي "القصور" الذي اعتراه فيما يتعلق بتجاهله لتنظيم التدريب، خلافاً للإحالة التي وردت في القانون.¹⁰ وأما تنظيم التدريب، فقد خصص له وثيقة خاصة، بعنوان "نظام تدريب المحامين النظاميين" (انظر: 2.ii).

وإضافة إلى الوثائق سابقة الذكر، يدخل أيضاً ضمن الإطار القانوني المنظم لمهنة المحاماة عدة أنظمة: نظام التقاعد،¹¹ نظام التوكيل الإلزامي،¹² نظام الصندوق التعاوني،¹³ نظام صندوق الزمالة،¹⁴ لائحة تنظيم السندات العدلية والشركات والعقود التي تنظم من قبل المحامين،¹⁵ ونظام التأمين الصحي الإلزامي.¹⁶ وفيما يستبعد الأول والثاني والرابع والخامس من تناول، لعدم علاقتهما بالتدريب والمتدربين، تجدر الإشارة إلى أن الثالث والسادس ينطبقان على المتدربين، إضافة إلى المحامين المزاويلين. ولكن مع ذلك، لم يدخل ضمن مشمولات التقييم.

2.ii. نظام تدريب المحامين

ما بين صدور نظام التدريب بنسخته الأصلية عام 2004، وآخر تعديل أجري عليه عام 2018، "تعرض" النظام لجملة من التعديلات. وفيما كان يفكر المستشاران بحصر تلك التعديلات لتحليل خلفية كل تعديل (في كل مرة)؛ فقد تعذر ذلك بتعذر الوصول إلى تلك النسخ المعدلة؛ كونها غير منشورة رسمياً؛ فعلى خلاف النظام الداخلي وأنظمة النقابة الأخرى،¹⁷ لم يُنشر

سريان أحكام تلك المادة وحدها على "المحامين تحت التدريب". أما في الواقع العملي، يبدو أنه جرى تفسير القانون باتجاه اعتبار الشروط التي نظمتها المادة (3) أنها تنطبق أيضاً على المتدربين، باستثناء الشرط الأخير (الفقرة 6). وبذلك، ولتلافي هذا الإشكال في الصياغة، ينصح بتدارك الأمر في أول مناسبة لتعديل القانون.

⁷ الوقائع الفلسطينية، عدد (34)، سبتمبر 2000، ص 117-129.

⁸ للدقة، يستثنى من ذلك صلاحية النقيب بتكليف أي محام بـ"إلقاء محاضرة على المتدربين" و"تقديم استشارات قانونية للمتدربين" (المادة 31/2-أ.ب). إضافة إلى ذكر "لجنة التدريب" من بين لجان المجلس الأخرى (مادة 27/د/2).

⁹ الوقائع الفلسطينية، عدد (45)، مايو 2003، ص 123-125.

¹⁰ كما يؤخذ عليه أيضاً -خارج غايات هذا التقرير- تكراره لعدد من الأحكام التي وردت في القانون، فيما الأصل أن يُفصلها، لا أن يكررها، انظر مثلاً -على التوالي- المواد (36، 37، 38، 39، 40، 44) في القانون، مقارنة بالمواد (4، 5، 6، 7، 23، 31) من النظام الداخلي.

¹¹ رقم (1) لسنة 1998، الوقائع الفلسطينية، عدد (25)، سبتمبر 1998، ص 58-78.

¹² رقم (2) لسنة 1998، الوقائع الفلسطينية، عدد (25)، سبتمبر 1998، ص 79-84.

¹³ رقم (1) لسنة 2000. لا يبدو أن نسخته الأصلية قد نشرت في الجريدة الرسمية، فيما نشرت نسخته المعدلة بموجب نظام معدل رقم (3) لسنة 2009، الوقائع الفلسطينية، عدد (84)، ديسمبر 2009، ص 79-84.

¹⁴ رقم (1) لسنة 2005. لا يبدو أن نسخته الأصلية قد نشرت في الجريدة الرسمية، فيما نشرت نسخته المعدلة بموجب نظام معدل رقم (4) لسنة 2009، الوقائع الفلسطينية، عدد (84)، ديسمبر 2009، ص 60-63.

¹⁵ رقم (1) لسنة 2009، الوقائع الفلسطينية، عدد (84)، ديسمبر 2009، ص 48-51.

¹⁶ رقم (2) لسنة 2009، الوقائع الفلسطينية، عدد (84)، ديسمبر 2009، ص 55-59.

¹⁷ على الأقل مقارنة بالأنظمة المشار لها سابقاً.

نظام التدريب في الجريدة الرسمية. وفي الوقت الذي علق فيه سريان النظام الداخلي على نشره في الجريدة الرسمية، قرر نظام التدريب -في مادته الأخيرة- نشره في الجريدة الرسمية، إلا أنه لم يعلق سريانه على ذلك (كما تقتضي القاعدة العامة لسريان التشريعات)، بل على "إقراره من الهيئة العامة للنقابة". معنى ذلك أنه كانت هنالك "نية" مسبقة أو "توقع" بعدم نشر النظام في الجريدة الرسمية.

لا شك أن عدم نشر النظام رسمياً (في الجريدة الرسمية) أو بأي طريقة أخرى (كالموقع الإلكتروني للنقابة) يطرح إشكالاتاً على مستوى "شرعية" هذا النظام، وبالأخص في ظل كثرة التعديلات التي طرأت عليه.¹⁸ بل أن أحد أبرز الإشكالات التي واجهها المستشاران عند شروعهما في التقييم هو عدم تمكنهما من الوصول إلى نسخة "مدمجة" كاملة للنظام، أو حتى جميع النسخ (الأصلية والنسخ المعدلة)، بما اضطرهما لطلب نسخة معتمدة من النقابة، بينا عليها التقييم ككل، وهو ما حصل فعلاً.¹⁹ لن يعرض التقرير لتفاصيل أكثر حول هذا النظام، في هذه الجزئية، كون التقرير عموماً يقوم على استعراض أحكامه.

3.ii. خلفية إعداد التقرير

في ضوء ما تعوله نقابة المحامين على التدريب الذي ينخرط فيه خريجي القانون، تحت إشرافها، في التمرس على أعمال مهنة المحاماة، باعتباره "البوابة الحقيقية التي من خلالها يستطيع المحامي الدخول إلى سوق العمل المهني"؛ ولما كانت النقابة مدركة لأهمية تقييم نظام التدريب الحالي، من حيث "تحديد مشكلات الأداء القائم وتحليل أسباب هذه المشكلات [...] ودراسة تقييم الاحتياجات"؛ و"ضمن الخطة التنفيذية لمشروع تعزيز المهنية وترابط المحامين في فلسطين" الممول من الاتحاد الأوروبي؛²⁰ تعاقدت النقابة مع المستشارين لإعداد هذا التقرير، لغايات تقييم نظام التدريب الحالي وتقديم توصيات وحلول مقترحة لإصلاحه وتطويره.

انطلق المستشاران في إعداد هذا التقرير من وعيها بداية بأهمية إقدام المؤسسات على تقييم برامجها وخططها. وفي محاولة منهما لتقديم مخرج على قدر تلك الأهمية، أسسا عملهما على خطة عمل مصممة منهجياً، وتقوم على مقارنة نظرية ومنهجية (انظر البند iii)، وليس الدخول مباشرة في تقييم تقني صرف؛ إذ وجدوا داعياً أن يسبق تقييم نظام التدريب ذاته أو ما أطلقاً

¹⁸ تضمنت إحدى الاستبانات الموجهة للمتدربين سؤالاً حول إن كانوا اطلعوا على نظام التدريب الساري، والمصدر الذي عثروا عليه فيه، وقد كانت النتيجة أن 57.5% منهم لم يطلعوا عليه. وأما مصدر الاطلاع، فأفاد ما نسبته 42.5% منهم بأنه صفحة نقابة المحامين على "فيسبوك" أو من خلال الأستاذ المُدرّب (نسخة لديه).

¹⁹ بدلاً من إرفاقها في التقرير، حمل المستشاران هذه النسخة المعتمدة عبر "جوجل درايف"، متاحة من خلال الرابط التالي:

<https://cutt.us/PBAregulation>

تجدد الإشارة إلى أن قاعدة "مقام" (التابعة لجامعة النجاح الوطنية) تنشر نسختان من النظام، ليست أي منهما مدمجة أو نهائية: الأولى بعنوان "نظام تدريب المحامين"، عبر الرابط التالي: <https://maqam.najah.edu/legislation/272>، والثانية بعنوان "تعديلات نظام التدريب"، عبر الرابط التالي: <https://maqam.najah.edu/legislation/273>. إلا أن المستشاران اعتمدا النسخة المدمجة التي استلماها من النقابة.

ملاحظة: ما لم ترد إشارة صريحة تفيد بخلاف ذلك، فإن جميع الروابط الإلكترونية المشار لها في هذا التقرير أعيد استرجاعها بتاريخ 9 فبراير 2021.

²⁰ نقابة المحامين الفلسطينيين، الشروط المرجعية المرافقة لإعلان استدراج العطاءات لإعداد هذا التقرير، ص 1. منشور عبر الصفحة الرسمية للنقابة على موقع فيسبوك، بتاريخ 9 ديسمبر 2019. متوفر عبر الرابط: <https://bit.ly/3tjypwA>

عليه "التقييم التشريحي لنظام التدريب" (انظر البند V)، تقييماً أولياً لما قبل التدريب (التعليم الجامعي للقانون) وبعده (سوق العمل) (انظر البند IV). كما ناقشا خيار إنشاء معهد تدريب المحامين (انظر البند VI)، قبل أن يختما التقرير بالنتائج والتوصيات (انظر البند VII).

III. المقاربات التي يقوم عليها التقرير

إضافة إلى المقاربة المنهجية التي يحتاجها كل تقرير مبني على منهجية علمية (2.iii)، قام هذا التقرير على مقاربة نظرية، شعارها "المحامي الذي نريد" (1.iii). وقد واجه المستشاران في العمل على هذا التقرير جملة من العوائق والصعوبات (3.iii).

III.1. المقاربة النظرية: "المحامي الذي نريد"

في تقييمهما لنظام التدريب وإعداد هذا التقرير، طرح المستشاران بداية سؤالاً وجداه ملحا: من هو المحامي المطلوب؟ ما هي مواصفاته؟ وما هي تصورات النقابة (كإطار تنظيمي لمهنة المحاماة) والمحامين عموماً عن الخصائص التي يجب توفرها في المُتدرب كي يصبح محامياً مزاولاً يليق أداءه المهني والأخلاقي برسالة المهنة؟

طرح المستشاران ذلك السؤال (تلك الأسئلة) إنطلاقاً من نظرة نقدية لواقع العمل المهني في فلسطين، وتحديدًا من واقع مهنة المحاماة؛ كنتاج لملاحظات ميدانية، وقراءات وجهتهما لتنظيم التمهيدي في عملية التقييم المعتمدة أساساً على العمل البحثي الميداني. وهنا، فإن استخدام مفهوم "التقييم" بحد ذاته إشكالي؛ كونه يتطلب مقاربة نظرية مشتقة من العمل الميداني بشكل مباشر، فلا يمكن إسقاط توجهات نظرية بحثة على عملية التقييم، دون أن يكون هناك سؤال منبثق من الميدان يُهيكل ويُشكّل عملية بناء المقاربة، وصولاً إلى محاولة تعميمها وموائمتها مع أهداف النقابة عموماً وأهداف نظام التدريب خصوصاً.

قادت تلك الأسئلة إلى البحث عن إجابات من المستهدفين من خلال المقابلات،²¹ وقد درات تلك الإجابات في فلك ثلاثة أركان:

- 1- المعرفة أو العلم (في القانون) المتحصل خلال مرحلة التعليم الجامعي (البكالوريوس)، ومن ثم التدريب على المهنة تحت إشراف النقابة.
- 2- الشخصية اللائقة (القوة والنباهة)، كشأن ذاتي مرتبط بإمكانيات خاصة لدى المُحامي/المُتدرب، غالبيتها فطرية تنمى بالاكْتساب.
- 3- أخلاقيات المهنة، باتصالها بعاملين إثنين: الأول، تعليمي، يتمثل بالتعليم بالمشاركة، أي المعرفة المبنية من خلال الاندماج في بيئة العمل المهني.²² أما الثاني، فثقافي، مرتبط بمدى إحترام المحامي/المُتدرب لمفهوم الأخلاقيات المهنية وكيفية ممارستها عملياً.

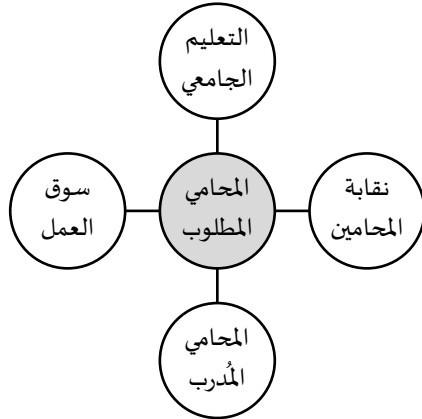
بتحديد تلك المعايير، تبلور نموذج مثال يحدد ويهيكل عملية البحث والتقييم بدقة وتماسك. وهو ما قاد إلى طرح السؤال التالي: هل نظام التدريب، وعملية التدريب بكافة إجراءاتها وإدارتها، تُنتج محامين مزاولين يمتلكون تلك المواصفات؟

²¹ أجريت بداية مقابلات استطلاعية أولية (انظر المرحلة الأولى في الجدول ضمن البند 2.iii)، للتعرف أكثر على واقع مهنة المحاماة عموماً، وتحديد الاشكاليات الأولية التي ينبغي البحث حولها أثناء عملية التقييم.

²² بعد إنهاء عملية التعليم الرسمي الجامعي، تبدأ مرحلة التدريب العملي من خلال الاندماج في بيئة العمل (مجتمع المحامين)، بالتالي يراكم المُتدرب معرفة عملية من خلال ملاحظة ومشاركة المحامين المُدرّبين بشكل مباشر، ويتأثر في بيئة العمل، فإذا كانت بيئة تركز مفهوم أخلاقيات المهنة بكافة إجراءاتها، فذلك ينعكس بالضرورة على أداءه.

يعتقد المستشاران أن هذا السؤال هو قلب عملية التقييم، وهو الموجه في تحديد منهجية التقييم وأدواته. لذا، جمع التقرير بين التحليل الكمي والتحليل النوعي، لضمان الشمولية في تحليل مخرجات التدريب (المحامون المزاولون) وتقييم نجاعة النظام التدريبي والتنظيم الإداري للتدريب في الوقت ذاته.

2.iii. المقاربة المنهجية



تمثل المسار المنهجي في ضبط الخطوات البحثية، للتمكن من الإحاطة بالمعلومات اللازمة لإعداد التقرير، وتحديد ذوي العلاقة الذين يتدخلون مباشرة في عملية إنتاج "المحامي الذي نريد". ويوضح الشكل المجاور أطراف العلاقة.

وعلى ضوء تحديد أصحاب العلاقة، أو الفاعلين في عملية التكوين المعرفي والعملي للمحامي "المُحتَمَل"، سارت عملية التقييم وفقاً لما يوضحه الجدول التالي:

المرحلة	البند	الأداة
الأولى	مقابلات استطلاعية مع أعضاء مجلس نقابة ومسؤولين إداريين واستشاريين فيها. ²³	مقابلات وجاهية.
	مقابلات استطلاعية مع محامين مزاولين اثنين لديهم خبرة طويلة في العمل النقابي والمهني، قاضي ورئيس محكمة، ومساعد للنائب العام. ²⁴	مقابلات وجاهية وعبر الهاتف. ²⁵
الثانية	جمع الوثائق المتعلقة بالتدريب وما يلزم لفهم الآليات والبرامج. وبالنتيجة، حصل المستشاران على المواد التالية: (1) النسخة الرسمية المعتمدة لنظام التدريب، في ظل عدم نشرها. (2) الوثائق الإدارية التي تعمل وفقاً لها دائرة التدريب، وبالأخص نماذج العمل (فارغة و/أو معمرة). (3) دراسات سابقة حول التدريب.	تحليل مضمون ومقابلات.
الثالثة	دراسة المسار التعليمي من خلال مقارنات بين الخطط الدراسية لكليات الحقوق في الضفة الغربية (سبع كليات).	مصفوفة بيانات (Excel)، واستبانة.
	دراسة المسار المهني وسوق العمل لخريجي القانون، من حيث مشاركة المحامين بقوة العمل ونسب البطالة في صفوفهم (المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء)، وأعداد المسجلين في كليات الحقوق الفلسطينية وخريجها (المصدر: وزارة التعليم العالي).	تحليل كمي، وقراءة نقدية للواقع.

²³ (1) دائرة التدريب (رئيسة الدائرة، السيدة نورا مداح، بمشاركة موظفات الدائرة)، (2) رئيس لجنة التدريب المحامي أمجد الشلّة، وعضو مجلس النقابة المحامي فادي عباس، (3) مدير دائرة شؤون المهنة المحامي داوود فودة، (4) مسؤولة شؤون مكتب النقيب والعلاقات العامة السيدة مي عطا الله، (5) مديرة المنحة الأوروبية السيدة تهاني المدهون.

²⁴ هم على التوالي: المحامي حاتم شاهين، المحامي أنس الكسواني، القاضي أشرف عموري، والأستاذ ياسر حماد.

²⁵ أجريت مقابلة وجاهية واحدة (مع مساعد النائب العام). أما بقية المقابلات، فجزت عبر الهاتف.

الرابعة	إختيار العينة، ²⁶ وتصميم الاستبانات وجمع البيانات من خلال ثلاث استبانات، إحداها في ثلاثة نماذج. ²⁷	استبانات
الخامسة	تحليل البيانات وصياغة المسودة الأولى للتقرير. ²⁸	
السادسة	عرض ونقاش مسودة التقرير خلال لقاء تنظمه النقابة، يضم عمداء كليات الحقوق في الضفة الغربية، مجلس النقابة، ومن يدعوهم المجلس للمشاركة. ²⁹	
السابعة	تحضير النسخة النهائية للتقرير.	

3.III. العوائق والصعوبات

صاحبت مراحل البحث والتقييم عدة عوائق وصعوبات، تمثلت أبرزها بما يلي:

1. عدم توفر أرشيف إلكتروني لدى النقابة. وتعتبر هذه من أبرز الإشكاليات (نقاط الضعف) التي تواجه دائرة التدريب في إدارة ملفات المحامين المزاولين والمتدربين.
2. تعذر القيام بتنظيم مجموعات بؤرية للمحامين، واللجوء إلى إجراء بعض المقابلات عبر الهاتف (وليس وجاهياً)، بسبب حالة الطوارئ والتدابير الصحية والأمنية المفروضة لمواجهة انتشار فيروس كورونا.
3. التأخر في تعبئة الاستبانات من قبل بعض المستهدفين،³⁰ وامتناع الكثير منهم عن الاستجابة.³¹ إضافة إلى قيام البعض بتعبئة الاستبانات بشكل غير دقيق/مسؤول.³² وهذا كله، ما قد يعتبر مؤشر على عدم مبالاة بعض المستهدفين أو فقدانهم للثقة بإمكانية الإصلاح والتطوير.

وقد أرخت تلك الصعوبات ظلالها على عامل الوقت في إعداد هذا التقرير؛³³ إذ لم يجد المستشاران آلية أنجع من الانتظار وتكرار المحاولة، سواء في تواصلهما مع دائرة التدريب أو في تعاطيها مع استجابات المستهدفين بالاستبانات.

²⁶ انظر خصائص العينة: ملحق (2).

²⁷ انظر قائمة الاستبانات: ملحق (1). تجدر الإشارة إلى أن توزيع الاستبانات على المستهدفين، جرى بمساعدة، ومن خلال، دائرة التدريب وإدارة المنحة الأوروبية.

²⁸ قدمت يوم 10 فبراير 2021.

²⁹ فعلياً جرى تنظيم ورشتان: الأولى وجاهية في مقر النقابة بمشاركة محامين وموظفين في النقابة، يوم 27 فبراير 2021، فيما الثاني عن بعد (عبر Zoom) بمشاركة عمداء كليات الحقوق في الضفة الغربية ومدعوين آخرين، يوم 10 مارس 2021. انظر العرض التقديمي للتقرير عبر الرابط:

<https://cutt.us/PBApresentation>

³⁰ أرسل المستشاران روابط الاستبانات (رقم 3 بنماذجها الثلاثة) لمديرة المنحة الأوروبية في 30 يوليو 2020، ليجري تعميمها على العينة، فيما انتهى استلام الإجابات على استبانة المتدربين في 18 أغسطس 2020، وتأخر الانتهاء من استلام إجابات المزاولين حتى 16 أكتوبر 2020. هذا مع العلم، بأنه جرى مضاعفة حجم العينة لزيادة فرصة الاستجابة.

³¹ استهدف ما مجموعه 173 شخص، فيما استجاب منهم 116، أي كانت نسبة الاستجابة 67%. للتفاصيل، انظر الملحق (1).

³² ظهر ذلك بالأخص فيما عكسته تضارب بعض الإجابات في الاستبانة رقم (2) الخاصة بتقييم التعليم الجامعي. وهو ما سيشار له لاحقاً بمزيد من التفصيل.

³³ شُرع في إعدادها فعلياً في مايو 2020، فيما أنجزت مسودته الأولى في فبراير 2021.

IV. تقييم ما قبل وبعد تدريب المحامين

لما كان التدريب مرحلة وسطية بين التعليم والانخراط في سوق العمل، حيز المستشاران إجراء دراسة سريعة لما قبله (1.IV) وبعده (2.IV)، لوضع التدريب على سكة مساره الفعلي.

1.IV. تقييم مرحلة ما قبل التدريب: التعليم القانوني في كليات الحقوق

تتصل المهنة (أي مهنة) اتصالاً وثيقة بالتعليم المؤهل للدخول إليها. وهذا هو حال مهنة المحاماة بشكل دقيق. ولذلك، ورغم أن هذا التقرير متخصص بتقييم التدريب، إلا أنه كان هنالك داعياً لتضمينه دراسة مقتضبة للتعليم القانوني في كليات الحقوق، تقوم على تشريح مقطي لعينة من المساقات التي تطرحها (1.IV.ب)، يسبقها استعراض لأبرز الإشكاليات التي يطرحها التعليم القانوني الجامعي على تدريب المحامين (1.IV.أ).

1.IV.أ. أبرز الإشكاليات التي يطرحها التعليم القانوني الجامعي على تدريب المحامين

نتيجة ازدياد عدد الكليات الحقوق الفلسطينية، وبالتالي مضاعفة عدد الخريجين الراغبين بالالتحاق بمهنة المحاماة،³⁴ عبر "بوابة" نقابة المحامين، بات يؤخذ على مخرجات التعليم القانوني المبالغ في الكم قبالة التدني في النوعية. هناك من عزا ذلك التدني إلى "عدم وجود معايير قبول جديدة لدى كليات القانون"، واعتبار الجامعات الطلب على دراسة القانون "أحد مصادر الدخل لها"، و"عدم وجود تقييم دقيق وعملي لمنهج تدريس القانون" فيها، وقيام التعليم على "الجانب النظري فقط ودون الالتفات إلى تزويد الطلبة بمهارات أخرى مطلوبة في سوق العمل".³⁵ وفي السياق ذاته، أخذ على وزارة التعليم العالي عدم التزامها بمعايير واضحة تبرر اعتماد برامج أكاديمية جديدة في القانون، في ظل كون غالبية البرامج أشبه بـ"نسخ كربونية" لبعضها، وغياب رقابتها على تطبيق معايير الجودة والنوعية لتلك البرامج بعد تشغيلها، وعدم تنسيقها مع نقابة المحامين.³⁶

تتفاعل الإشكالات السابقة مع جملة من النتائج أبرزها: الأول، إقبال غالبية الخريجين تلقائياً على التدريب لمهنة المحاماة، رغم أنها ليست الخيار الوحيد أمامهم. الثاني، محدودية طاقة نقابة المحامين على متابعة تدريب هؤلاء الخريجين، لتأهيلهم للدخول في سوق العمل. الثالث، تشبع سوق العمل في مهنة المحاماة وتساعد نسبة البطالة فيها.³⁷

الآن، وإن كان التدريب هو فعلاً "عملية موجهة نحو هدف تغيير نمط الإنتاج"،³⁸ فهل بإمكان نقابة المحامين، من خلال التدريب، تغيير "نمط إنتاج" كليات الحقوق؟ يلج هذا السؤال في ضوء حقيقة أن النقابة ليس لديها أي تدخل في اعتماد

³⁴ انظر احصائيات قديمة بهذا الخصوص: أحمد نصره وريناد عبدالله، واقع التعليم القانوني الأكاديمي وأثره على مهنة المحاماة (رام الله: المركز الفلسطيني لاستقلال المحاماة القضاء "مساواة"، 2013)، 15-18.

³⁵ ائتلاف المجموعة القانونية "إيكويتي" وشركة "دايمنشز" للاستشارات، "تطوير نظام التدريب من خلال إنشاء معهد تدريب للمحامين"، تقرير غير منشور، مقدم إلى نقابة المحامين الفلسطينيين (يناير 2020)، 14-16.

³⁶ انظر: نصره وعبدالله، واقع التعليم القانوني، 20-22.

³⁷ انظر: إيكويتي ودايمنشز، "تطوير نظام التدريب"، 14؛ نصره وعبدالله، واقع التعليم القانوني، 18. وفيما يتعلق بإحصائيات محدثة حول نسبة البطالة، انظر البند (2.IV).

مناهج التدريس في الكليات، ولم تجر مشاورتها عند اعتماد الحكومة لكليات أو برامج جديدة. كما أنه ليس لها صلاحية اعتماد كليات حقوق بعينها ورفض اعتماد غيرها، بل تعتمد ما تعتمده وزارة التعليم العالي.

تناولت عدة دراسات موضوع التعليم القانوني الذي تقدمه كليات الحقوق الفلسطينية ومدى انسجامه مع المخرجات التي تتوقعها منها نقابة المحامين لتبني علمها في تدريب الخريجين، لتأهيلهم لسوق العمل في مهنة المحاماة. تتفق تلك الدراسات على وصف التعليم القانوني القائم في فلسطين بأنه "نظري". وفيما هناك من عزا ذلك لتأثر التجربة الفلسطينية تاريخياً بالنموذج الفرنسي، بدءاً من عهد الحكم العثماني؛³⁹ هناك من دافع عن تغليب الجانب النظري، بكون التعليم الأكاديمي القانوني لا يرتبط بمهنة المحاماة فحسب، وبالتالي اعتبار محاكمته على أساس ارتباطه بها "أمر غير مقبول". وأن الجامعات غير مطالبة بالقيام بدور نقابة المحامين. وخصوصاً أن "وجود التدريب العملي اثناء فترة الدراسة لا يعني بالضرورة تحقق الفائدة المرجوة من وجوده".⁴⁰

كما تطرق دراسات أخرى لهذا الموضوع، ومنها ما وجد في تعزيز التعليم الإكلينيكي، من خلال العيادات القانونية، ما يوفر فرصة حقيقية لإصلاح التعليم القانوني، كمدخل لتعزيز مهنة المحاماة.⁴¹ وفي السياق ذاته هناك من دعا إلى "الجمع بين تدريس النظرية والتطبيق" خلال العملية التعليمية ككل.⁴² كما أن هناك من وجدا داعياً -محققاً- لوجود دور لنقابة المحامين في مراقبة جودة مناهج كليات الحقوق، على غرار التجربة التي شهدتها فلسطين خلال فترة الانتداب البريطاني.⁴³

1.IV.ب. تشريع مقطعي لعينة من المساقات التي تطرحها كليات الحقوق

قبالة تلك الملاحظات، حاول المستشاران في هذا التقرير تقديم اسهام جديد، متمايز عن الإسهامات السابقة؛ يستند على مصفوفة (قاعدة بيانات) -أعدت خصيصاً لهذا التقرير- كُشِفَتْ فيها جميع المساقات التي تطرحها كليات الحقوق في الضفة

³⁸ الرؤية الجديدة للاستشارات الإدارية، "دليل بناء القدرات والتدريب: نقابة المحامين النظاميين الفلسطينيين"، تقرير غير منشور مقدم لنقابة المحامين الفلسطينيين (2013)، 9.

³⁹ Qafisheh, "A century of the law profession in Palestine", 191.

⁴⁰ انظر: نصره وعبدالله، واقع التعليم القانوني، 26-27، 30.

⁴¹ مثل:

Mutaz M Qafisheh, "Modern Legal Education in Palestine: The Clinical Programs of Hebron University", in: Mutaz M. Qafisheh and Stephen A. Rosenbaum (editors), *Experimental Legal Education in a Globalized World: The Middle East and Beyond* (n.p: Cambridge Scholars Publishing, 2016), 235.

⁴² إضافة إلى توصيات أخرى، انظر:

David F Chavkin, "Pioneering Legal Education Reform Through Experiential Learning: An Opportunity for Palestine", in: Mutaz M. Qafisheh and Stephen A. Rosenbaum (editors), *Experimental Legal Education in a Globalized World: The Middle East and Beyond* (n.p: Cambridge Scholars Publishing, 2016), 327.

⁴³ Qafisheh, "A century of the law profession in Palestine", 191.

- المسابقات العملية:⁵² في ضوء أن نتيجة فرز الاستبانة (1) -كما كان متوقعا- قدم عليها بالاختيار مسابقات أساسية، تغلب طبيعتها الحاجة إلى تدريسها نظريا بشكل أكبر من الأساليب العملية. وغالبا ما تتعذر الجامعات في عدم تدريسها بأساليب عملية كونه يوجد مسابقات أخرى عملية ذات صلة بها. لذا، كان لا بد من فحص هذا الفرض.
- مساق أخلاقيات المهن الحقوقية: بداعي شمول موضوع الأخلاقيات ضمن المقاربة النظرية التي يقوم عليها هذا التقرير (المحامي الذي نريد).

1.IV.ب.2. ملاحظات حول المسابقات في عينة الدراسة:

- المسابقات الأربعة الأساسية المختارة: تتفق جميع الكليات بطرحها لهذه المسابقات بواقع ثلاث ساعات معتمدة لكل مساق، وباعتبارها مسابقات إلزامية.⁵³ وفيما حددت بعض الكليات طبيعة هذه المسابقات بكونها "نظرية"، لم تحدد طبيعتها كليات أخرى. وأما فيما يتعلق بوصف المساق، فهناك تقاطع -متفهم غالبا- متفاوت المدى بين غالبية الكليات، لكنه يرتقي إلى حد التطابق بين كليتين أحيانا. ولم يتضمن أي وصف لأي من المسابقات ما يفيد بكون تدريسه يشمل جوانب تطبيقية.⁵⁴
- المسابقات العملية: دخل في هذا التصنيف المسابقات المسماة بأسماء من قبيل: العيادة القانونية، المحاكمة الصورية، التدريب العملي، التطبيقات، المهارات، والصياغة القانونية.⁵⁵ وكما، فقد بلغ عددها 27 مساق موزعة على الكليات السبعة، أقلها اثنان في الكلية الواحدة وأكثرها ستة. عموما، هنالك تباين واضح بين الكليات بهذا الخصوص، سواء من حيث كم المسابقات، أو إلزاميتها، أو موضوعاتها، أو الساعات المعتمدة لكل منها (غالبيتها بواقع ثلاث ساعات)، أو البرامج/ التركيزات المطلوبة فيها. وعموما أيضا، بالإمكان القول أن وصف كل مساق يصرح (أو يوحي أحيانا) بأنه قائم على أساليب التعليم التطبيقي. وإن كانت إحدى الكليات تصنف مساقاتها صراحة كمسابقات نظرية، فيما كلية أخرى تصنفها "نظرية وعملية" معا.⁵⁶
- مساق أخلاقيات المهنة: من أصل سبع كليات، فإن أربعة منها تطرح مساقا واحدا لأخلاقيات المهنة (هي جميع الكليات التابعة لجامعات عامة)، ثلاثة منها تطرحه بصفته مساقا اختياريا، بواقع ثلاث ساعات معتمدة، فيما كلية واحدة تطرحه كمساق إلزامي، بواقع ساعتان معتمدتان.⁵⁷

⁵² وفقا لتقديرهما في حال كانت أي من الخطط لا تحدد طبيعتها صراحة.

⁵³ فيما يتعلق بالكليات التي تطرح أكثر برنامج بكالوريوس في القانون، فإنها جعلت هذه المسابقات إلزامية فيها جميعها، باستثناء جامعة الخليل التي لا يعتبر مساق القضاء الإداري فيها إلزاميا لبرنامج القانون الخاص.

⁵⁴ للتفاصيل انظر الملحق (3/ب).

⁵⁵ اعتبر المستشاران المساق الأخير -بحكم طبيعته- مساقا عمليا، رغم أن غالبية الجامعات التي تطرحه لا تعتبره كذلك.

⁵⁶ للتفاصيل انظر الملحق (3/ج).

⁵⁷ للتفاصيل انظر الملحق (3/د).

1.IV.ب.3. عرض نتائج الاستبانة:

إن الملاحظات أعلاه مبيّنة على قراءة الخطط الدراسية، وهي وحدها ليست كافية للبناء عليها في التقييم. ولذلك أعد المستشاران استبانة خاصة (الاستبانة 2)، استهدفت (وجهت ل) المحامين المزاويلين الذين لم يمض على مزاولتهم أكثر من ستة أشهر، ممن تخرجوا من إحدى الكليات السبع، على مستوى درجة البكالوريوس.⁵⁸ وفيما وجهت الاستبانة لـ 42 مستهدف، جرى اختيارهم وفقا لعينة مختارة من قاعدة البيانات المستلمة من دائرة التدريب،⁵⁹ لم يستجب منهم سوى 18 شخصا، مثلوا خمس كليات من أصل سبع.⁶⁰ وعموما هي أدنى استجابة لأي من الاستبانات التي يقوم عليها التقرير. كما أن نسبة الخطأ في هذه الاستبانة أكبر من غيرها؛ لما لاحظته المستشاران من تناقض في إجابات المستجيبين على بعض الأسئلة. ولعل كلاهاتين الملاحظتين مؤشر على عدم المبالاة من قبل جمهور المحامين الجدد!

ركزت الاستبانة على طرح أسئلة تقيس: (1) طرح المساقات فعليا، (2) أساليب تدريسها ما بين الجوانب النظرية والتطبيقية، (3) مدى استفادة المحامي (الطالب حينها) منها، (4) تفسير عدم الاستفادة منها. وكانت النتائج كما يلي:

■ المساقات الأربعة الأساسية المختارة:

أظهرت النتائج أن جميع المستجيبين درسوا المساقات الأربعة، باستثناء مساق القضاء الإداري الذي درسه ما نسبته 94.4%.⁶¹ وفيما يتعلق بأساليب التدريس، فقد أفاد الغالبية بأن تدريس مساقا أصول المحاكمات المدنية والتجارية/الحقوقية (44.4%) والقضاء الإداري (38%) كان نظريا بحتا. أما مساقا الإجراءات/أصول المحاكمات الجزائية وقانون العمل، فقد تراجعت نسبة خيار "كان نظريا بحتا" للمركز الثاني، ليحتل المركز الأول خيار يفيد بتضمن المساق "حل ونقاش قضايا عملية"، كأحد أبسط أساليب التدريس العملي، وذلك بنسبة 44.4% في المساقين.

أما فيما يتعلق بمدى الاستفادة من المساقات في التدريب العملي، فكانت النتيجة أن غالبية المستجيبين يعتقدون بأنهم استفادوا بنسبة ما بين جيد جدا إلى جيد، أقلها في مساق القضاء الإداري، وأعلىها في مساق قانون العمل. ولكن جزء من إجابات هذه الغالبية مشكوك بها؛ وهو ما تعكسه -على سبيل المثال- إجاباتهم على سؤال متعلق بتفسير عدم الاستفادة من المساقات (المفترض الإجابة عليه فقط ممن يرون بأنهم لم يستفيدوا منه). وفي العموم، عزا الغالبية تبرير عدم استفادتهم من المساقات إلى كون تدريسه كان نظريا بحتا. وضمن خانة خصصت للتعليقات الحرة، هناك من انتقد ضيق الوقت المخصص لطرح مثل هذه المساقات الأساسية، التي لا تكفي تغطيتها من خلال مساق واحد (بواقع ثلاث ساعات معتمدة)، وبالأخص مساقا أصول المحاكمات المدنية والتجارية/الحقوقية والإجراءات/أصول المحاكمات الجزائية.

⁵⁸ على الرغم من تصميم الاستبانة بشكل يظهر التباين بين الكليات، لغايات منهجية، فإن المستشاران يعلنان بأن استعراض نتائجها وتحليلها لن يبرز هذا التباين، فيما قد يفهم من قبيل المفاضلة بينها، وذلك لسببين: الأول موضوعي، ويتصل بعدم جدوى ذلك في سياق تقييم تمهيدوي وثانوي حول التعليم الجامعي، فيما أن مهمتهما الأصلية تقييم نظام التدريب ذاته. أما الثاني، فشكل، ويتعلق بمحدد حجم التقرير.

⁵⁹ للمعلومات حول خصائص العينة، انظر الملحق (2).

⁶⁰ حيث لم يكن من بين المستجيبين أي من خريجي جامعة فلسطين الأهلية والكلية العصرية الجامعية، رغم شمولهم بالعينة المستهدفة.

⁶¹ لم يدرسه طالب/ة خريج جامعة الخليل، وغالبا هو خريج برنامج القانون الخاص، كونه هذا المساق ليس إلزاميا فيه، كما سبق وأشار.

■ المساقات العملية:

في الوقت الذي تعلن فيه الخطط الدراسية للكليات عن وجود عدد من المساق العملية كما سبق وأشار، فإن نتائج الاستبانة أظهرت أن ما نسبته 38.9% لم يدرسوا أي من تلك المساقات العملية. وفي تفسير ذلك هنالك احتمالان: الأول، -وهو الفرض الأقوى- كون تلك المساقات اختيارية في غالبية الكليات.⁶² فيما الثاني -وهو الفرض الأضعف- أن بعض تلك الكليات لا تطرح فعلا تلك المساقات، وإنما تبقيها شكليا ضمن خططها الدراسية! وأما عن أساليب تدريس هذه المساقات، فانقسم المستجيبون بين الإفادة بكون تدريسها جمع ما بين النظري والتطبيقي (النسبة الأعلى)، وتدريسها بأسلوب نظري بحت (النسبة الأدنى). وفيما يتعلق بمدى الاستفادة،⁶³ تراوحت الإجابات بين ثلاثة مستويات: جيد جدا، جيد، ومتوسط. وقد عزيت عدم الاستفادة الجيدة من المساقات لغلبة الجوانب النظرية في تدريسها. وبذلك، وفيما بالإمكان تبرير ضعف الجوانب التطبيقية في المساقات الأربعة الأساسية بوجود مساقات عملية أخرى تعنى بهذه الجوانب، فإن هذه المساقات العملية لا يبدو أنها تسد تلك الثغرة.

■ مساقات أخلاقيات المهنة:

بلغت نسبة الإفادة بدراسة هذا المساق فعليا 61.1%، فيما البقية لم يدرسوه؛ غالبا لكونه اختياريا كما تعلن خطط الكليات التي تخرجوا منها.⁶⁴ وقد أفاد ما نسبته 22.2% أن تدريسها كان نظريا بحتا. وأما حول مدى الاستفادة، فإن جميع من درسوه أفادوا بأنهم استفادوا منه بدرجة ما بين جيد جدا إلى جيد، وإن أخذوا عليه تدريسها بأسلوب غلبت فيه الجوانب النظرية. ولعل هذا مؤشر للكليات التي تطرح المساق اختياريا، بالتحويل ليكون مساقا إلزاميا، ولتعزيزه بجوانب تطبيقية في التدريس.

إضافة إلى الأسئلة الخاصة بكل فئة من المساقات، تضمنت الاستبانة أسئلة عامة حول تجربة المستجوب في دراسة البكالوريوس ككل؛ إذ أفاد الغالبية (61.1%) أن التدريس إجمالا عني بالجوانب النظرية بنسبة 90%، فيما عني بالجوانب العملية بنسبة 10%. وفيما يتعلق برضاهم عن نسبة العناية بالجوانب العملية، أفاد الغالبية (72.2%) بأنهم غير راضين عنها، ويفضلون أن تكون النسبة أكبر. وفي المساحة المخصصة للتعليقات الحرة اقترح البعض: تكثيف التعليم التطبيقي الميداني داخل أروقة المحاكم، عناية إدارة الكليات أكثر باختيار المدرسين الأكفاء دون الارتكان فقط على حملهم لشهادات عليا، جعل المساقات الأكثر اتصالا بمهنة المحاماة إلزامية وليست اختيارية (مثل قانون الأراضي)، وطرحها بشكل أقرب للبيئة والقانون الفلسطيني وليس وفقا للنظرية العامة (مثل قانون التأمين).

2.IV. تقييم مرحلة ما بعد التدريب: احتياجات سوق العمل

تنقسم قطاعات العمل في فلسطين إلى ثلاثة قطاعات: القطاع الحكومي (مؤسسات الدولة)، القطاع الخاص (بكل تصنيفاته)، القطاع الأهلي والمؤسسات غير الحكومية المحلية والدولية. وتوزع الجامعات بين هذه القطاعات الثلاثة. يعتبر

⁶² انظر الملحق (3/ج).

⁶³ بعد استبعاد الإجابات المتناقضة (الإجابة بعدم دراسة المساق قبالة الإجابة حول مدى الاستفادة).

⁶⁴ للتفاصيل انظر الملحق (3/د).

خريجو تخصص القانون من الاحتياجات الأساسية للموارد البشرية في القطاعات الثلاثة، ولكن طلبها لاستيعابهم أقل من كم العرض الذي تخرجه الجامعات. وهو الحال الذي ينطبق عموماً على خريجي بقية تخصصات العلوم الانسانية والاجتماعية الأخرى؛⁶⁵ حيث تشكل نسبة خريجي القانون 7.8% من القوى العاملة، وبمعدل بطالة 24.8%⁶⁶.

من خلال البحث الميداني، يرى المستهدفون (مُتدربون ومزاولون) أن هنالك ثلاثة مجالات مهنية لخريجي القانون في فلسطين: العمل في المؤسسات الأهلية الحقوقية، العمل في مجال الدراسات والأبحاث القانونية،⁶⁷ والعمل في القطاع الحكومي. وأما مهنة المحاماة، فتتقاطع بشكل مباشر مع تلك المجالات. وقد تعذر الوصول إلى إحصائيات حول نسب الحصول على وظائف في تلك القطاعات و/أو المجالات، ولكن الملاحظات الميدانية الأولية تظهر أن مؤسسات الدولة (الحكومية والقضائية) هي أكبر مستقطب لخريجي القانون.

لم يتطرق التقرير للبحث في سوق العمل حول واقع مهنة المحاماة، أو دارسي القانون، من حيث فرصهم المتاحة بالعمل الوظيفي، وما هي طبيعة الأعمال التي يمكن القيام بها؛ إذ تعذر الاطلاع على أي دراسات منشورة تجيب على الأسئلة السابقة. ولكن في المقابل، بالإمكان تحديد أعداد الخريجين السنوية؛ إذ يصل إلى 1600 خريج تقريباً من 6 جامعات وكلية واحدة في الضفة الغربية.⁶⁸ هذا فيما تجيز النقابة سنوياً ما متوسطه 900 مزاول سنوياً،⁶⁹ مما يظهر أن أكثر من نصف الخريجين لا يستطيعون الوصول لمرحلة الإجازة ما بعد التدريب.

⁶⁵ انظر: الجهاز المركز للإحصاء الفلسطيني، "مسح قوى العاملة: دورة تموز-أيلول 2020 (التقرير الصحفي)"، نوفمبر 2020، ص13. متوفر عبر

الرابط: http://www.pcbs.gov.ps/portals/_pcbs/PressRelease/Press_Ar_8-11-2020-lf-ar.pdf

⁶⁶ انظر: المرجع السابق، 11.

⁶⁷ يختلف المستشاران مع المستجيبين حول هذا "المجال": إذ هو ليس مجالاً مهنيًا مستقلاً، بل غالباً ما يكون منضوباً كوظيفة في المؤسسات الأهلية (المجال الأول) أو الحكومية (المجال الثالث). وأما أن يكون مستقلاً، فذلك لا يجعل منه مهنة يعول عليها، بقدر ما هو شغف في البحث العلمي والنشر.

⁶⁸ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، "الدليل الإحصائي السنوي لمؤسسات التعليم العالي 2018-2019"، أكتوبر 2019، ص156-216. متوفر

عبر الرابط: <https://bit.ly/3jeyNlB>

⁶⁹ انظر التفاصيل الإحصائية في البند (1.7.ب): العثور على محامي مدرب.

٧. التقييم التشريحي لنظام التدريب

تعتبر هذه الجزئية صلب هذا التقرير؛ إذ تقييم تشريحي نظام التدريب، مستعرضة ذلك من خلال تبويب موضوعي-زمني: التسجيل في التدريب (1.٧)، متطلبات وشروط التدريب (2.٧)، واجبات المحامي المدرب (3.٧)، والتنظيم الإداري للتدريب (4.٧). وسيلاحظ أن التقرير لم يشمل تقييم -أو حتى تناول- مسائل تعتبر بطبيعتها سياساتية بحتة، كآلية معاملة غير الفلسطيني الراغب بالتسجيل في التدريب (مادة 6). وتلك المسائل التي تعتبر إجرائية بحتة، كموطن المدرب للتبليغ القضائي (مادة 17/ب).⁷⁰ كما لن يشمل تناول تقييم صياغة أحكام النظام وتوبيبه وسلامة اللغة.⁷¹

1.٧. التسجيل في التدريب

إن تقييم مرحلة التسجيل يتطلب تقييماً لأبرز متطلباته، وبالأخص امتحان القبول (1.٧.أ)، إضافة إلى استعراض إمكانيات العثور على محامي مدرب (1.٧.ب)، في ضوء الشروط الواجب توفرها فيه (1.٧.ت).

1.٧.أ. امتحان القبول

في ظل تزايد عدد خريجي كليات الحقوق، بشكل يفوق قدرات النقابة في الإشراف على تدريبهم ومنحهم الإجازة، ولوجود شكوك في كفاءة بعض الخريجين، لجأت النقابة -بموجب تعديل على نظام التدريب- إلى فرض امتحان للقبول في التدريب (المادة 3). وهو ما أثار عاصفة من الاعتراضات، تتجدد بوتيرة متباينة في كل دورة انعقاد لامتحان القبول الذي بات يحد من تدفق الخريجين إلى تدريب المحاماة. وهي العاصفة التي وصلت أحياناً للطعن بمشروعية الامتحان أمام محكمة العدل العليا التي قررت -مرة على الأقل- إلغاء الامتحان.⁷²

في المقابل، على صعيد نتائج الاستبانات، فقد أظهرت موافقة معظم المحامين (مزاولين ومتدربين، بنسبة 89%) على ضرورة وجود امتحان القبول. ولكن بينت التعليقات التي قدمها 11% من المحامين المزاولين الراضين لامتحان القبول أنه "غير مُنتج وتم إقراره بطريقة غير مدروسة، فهو يقيّم دراسة الخريج الجامعية وهذا ليس دور النقابة وإنما دور الجامعة، فالنقابة تُدرّب ومن ثم تعمل على تقييم التدريب من خلال امتحان المزاولة". وأشار أحد المزاولين إلى أنه "لا يوجد آلية منتظمة للامتحان من قبل النقابة، تارة يكون سهلاً جداً وأخرى يكون صعباً جداً، ومن حق كل من لديه شهادة حقوق الانتساب للنقابة". كما طرح مستجيب آخر سؤالاً مثيراً للإهتمام: "ما هو الهدف أو ما الذي يفحصه هذا الامتحان في ظل أن الطالب لم يقبل بعد على التدريب؟ علماً وأن الطالب خريج جديد ولديه معلومات حديثة، بالتالي يشكل هذا الامتحان عبء عليه". أما المتدربون الذين

⁷⁰ أرقام المواد المشار لها في المتن أعلاه بالإحالة إلى نظام التدريب في النسخة المعتمدة.

⁷¹ من ذلك مثلاً على مستوى ضعف الصياغة: التكرار والحشو في المواد (7، 9، 15)، فيما يتعلق بجزء مخالف شرط التفرغ للتدريب؛ وإحالة المادة (24) لنداها، فيما المقصود المادة (23). وغالباً مرد ذلك إلى كثرة التعديلات المجراة على النظام، وعدم إصدار نسخة معدلة مدمجة رسمية منه عند كل مرة جرى فيها تعديله. ولدى المستشاران جملة من الملاحظات الأخرى بهذا الخصوص، وقد أشير لبعضها في: إيكويتي ودايمنشز، "تطوير نظام التدريب"، 17-20.

⁷² انظر: قرار محكمة العدل العليا في القضية رقم (2015/89)، صادر بتاريخ 30 يونيو 2015.

فضلوا إلغاء إمتحان القبول (نسبتهم 14% تقريباً)، فقد برروا ذلك بكونهم تلقوا تعليم لمدة أربع سنوات متتالية في الجامعات، وأن بإمكان النقابة إختبارهم في إمتحان المزاولة الشفهي والكتابي. ومن بين التعليقات الأخرى، ما أشار إلى حقيقة كون الفشل في امتحان القبول يترتب عليه الانتظار لمدة ستة أشهر لإعادة المحاولة، وهذا ما يشكل عبء نفسي ومالي على المُتدرب.

1.7. ب. العثور على محامي مدرب

بينت الملاحظات والمقابلات الميدانية وجود صعوبات في العثور على محامين مُدربين، حيث أن تزايد أعداد المُتدربين سنوياً لا يمكن استيعابه في ظل عدم وجود عدد كافٍ من المحامين المزاولين القادرين على التدريب ضمن الشروط التي يقرها النظام. ولغرض التأكد من هذه المعلومات، تضمنت الاستبانات سؤالاً حول مدى صعوبة العثور على محامين مُدربين، فكانت النتائج تؤكد ذلك؛ حيث أجمع معظم المزاولون والمُتدربون على أن العثور على محامي مُدرب صعب وصعب جداً، بنسبة إجمالية وصلت إلى 90% من المزاولين و95% من المُتدربين، وهذا إجماع ملفت للنظر، وقد يشكل عائقاً أمام المُتدرب.

ومن خلال البحث الميداني والمقابلات، تبين أن عدد المحامين المزاولين البالغ عددهم 5998 تقريباً (نهاية عام 2020)،⁷³ لا يكفي لإستيعاب أعداد المُتدربين المتخرجين من الجامعات الفلسطينية؛ إذ ترشح لإمتحان القبول في السنوات الثلاث الماضية 3,987 خريج، فيما اعتمد خلالها 2,877 مُتدربين جديد، وأجيز 2,312 محامي.⁷⁴

يتضح من الإحصائيات أعلاه المتعلقة بأعداد الخريجي المتقدمين لإمتحان القبول في تصاعد. ولما تعذر على المستشارين الحصول، من النقابة، على إحصائيات حول أعداد المحامين المزاولين المؤهلين لتدريب المتدربين،⁷⁵ فليس بالإمكان الجزم بوجود إشكالية في مدى قدرة النقابة على إستيعاب الزيادة السنوية في أعداد المقبولين للتدريب؛ إذ يعتبر المستشاران أن الإشكالية الواضحة في إيجاد حل جذري للتدريب، وتوزيع أعداد المُتدربين، تكمن في عدم توفر قاعدة بيانات تفصيلية حول المحامين المزاولين، بما يسمح لدائرة التدريب إدارة ملف التدريب بشكل دقيق.

⁷³ مقابلة مع مدير دائرة شؤون المهنة، بتاريخ 13 مايو 2020. وجرى تحديث بعض البيانات من خلال اتصال هاتفي معه بتاريخ 25 يناير 2021.

⁷⁴ يوضح الجدول التالي تلك الإحصائيات بالتفصيل حسب السنوات:

العدد	السنة	2018	2019	2020	المجموع
عدد الخريجين		757	1528	1702	3,987
عدد المقبولين في التدريب		951	918	1008	2,877
عدد المحامين المجازين*		697	1074	541	2,312

* المقصود بالسنة أعلاه: دورة ابريل 2018 – مارس 2019، دورة ابريل 2019 – مارس 2020، دورة ابريل 2020 – يناير 2021.

المصدر: دائرة التدريب في نقابة المحامين، خلال مقابلة شخصية مع مديرة الدائرة بتاريخ 5 مارس 2020، وجرى تحديث الإحصائيات برسالة عبر "الواتساب" من مديرة الدائرة بتاريخ 25 يناير 2021.

⁷⁵ جرى الاستفسار عن عدد المحامين المزاولين الذين يحق لهم أن يكونوا مُدربين، إلا أنه تبين عدم وجود إحصائية بالخصوص لدى النقابة. كما تعذر إجرائها من قبل المستشارين، بحكم أن قاعدة بيانات المحامين المستلمة من النقابة لا يظهر فيها تاريخ المزاولة. وهو معيار تحديد المستوفين لشرط سنوات الخبرة المطلوبة.

في سياق متصل، جرى تضمين الاستبانة الموجهة للمتدربين، سؤالاً حول الكيفية التي حصلوا فيها على محامي مُدرب، وتبين أن 55% منهم عن طريق صلته العائلية المباشرة (صديق العائلة)، و33% منهم بمساعدة صديق، وأقل من 0.5% عن طريق النقابة.

ويتضح من هذه النتائج اعتماد المُتدربون بشكل مباشر على العلاقات الشخصية للوصول إلى فرصة تدريب، وهذا يوضح الصعوبة التي يواجهونها عموماً، كما يوضح ضعف أداء النقابة في توفير المحامين المُدربين. ويعتقد المستشاران أن من أسباب ضعف مخرجات التدريب هو بناء علاقة عمل/تدريب بين المُتدرب والمُدرّب قائمة على علاقات شخصية غير مهنية، مما يسمح بالتساهل في عملية التدريب برمتها.

ولعل في إجابة المستجيبين على سؤال آخر، ما يظهر مدى قبولهم في تحمل النقابة مسؤولية توفير محامين مُدربين، باعتباره قد يكون توجه جديد يساعد في البحث عن حل لتلك المشكلة التي أجمع عليها غالبية المتسجيبين: إذ أيد نصف المزاويلون تقريباً (48%)، و90% من المتدربين، فكرة تحمل النقابة المسؤولية المباشرة في توفير وتوزيع المحامين المُتدربين على المحامين المُدربين.

ومن بين جملة من التعليقات التي أبدتها المستجيبون، فيما يلي أبرز تعليقات المؤيدين:

- يرفض عدد من المزاويلين تدريب مُتدربين بسبب عدم "إنسجامهم مع مزاج المحامي المدرّب وبسبب قناعة الأستاذ بعدم جدية المتدرب في أغلب الأحيان". مما يؤدي إلى زيادة العوائق أمام الحصول على محامي مُدرب. وهذه الصعوبة تدفع المُتدربين إلى البحث عن طرق ما تسعفهم بالحصول على محامي مُدرب، مثل علاقات القرابة، الأصدقاء، و"الواسطات".
- يجب أن تتحمل النقابة المسؤولية عن توفير محامين مُدربين لكي تستطيع ضبط الكم والنوع. ومن حق كل مُتدرب قُبَل للتدريب أن يحصل على فرص متكافئة مع غيره.

ولما كان ظاهر العلاقة التي تربط بين المدرّب والمتدرب تبرز تفوقاً للأول على الثاني؛ ولاحتمالية ألا يقوم الأول بدوره المتوقع تجاه الثاني، في ظل ضعف رقابة النقابة على ذلك؛ ولما كان نظام التدريب يسمح للمتدرب بتغيير المدرّب، بشرط موافقه الثاني (مادة 18/أ)؛ تضمنت الاستبانة الموجهة للمتدربين سؤالاً حول إن كانوا احتاجوا تغيير المحامي المدرّب خلال فترة التدريب. وقد بينت النتائج أن 32.5% من العينة احتاجوا ذلك. وفيما لم يستطع 15% منهم تحقيق ذلك، فإن 17.5% نجحوا في تغيير المدرّب. وأما عن أسباب إحتياجهم لتغيير المُدرب، فقد برر معظم المُتدربين ذلك بحاجتهم لاستكمال تحصيل متطلب محاضر جلسات المحاكم (20 جلسة محاكم صلح، و20 جلسة محاكم بداية)؛⁷⁶ حيث يبدأون التدريب عند محامين لا يوجد لديهم عدد قضايا كبير (أو حتى غير مزاويلين فعلياً للمهنة)، مما لا يمكنهم من إستكمال هذا المتطلب. كما أشار البعض إلى إهتمامهم بمحامين مُحددين، لذا إضطروا إنتظار وجود شاغر لديهم كي ينقلوا قيد تدريبهم لديهم.

⁷⁶ انظر البند (2.7.ث).

1.1.7. الشروط الواجب توفرها في المدرب

لم يتطرق نظام التدريب سوى لشروط واحد يتوجب توافره في المحامي المزاوول ليكون مؤهلاً للتدريب، وهو سنوات خبرته (خمس سنوات على الأقل). وقد وضع حداً أقصى لعدد المتدربين لديه تبعاً لمدى تلك الخبرة؛ فجعله متدرب واحد لدى من مضى على مزاولته خمس سنوات، ومتدربان اثنان لدى من مضى على مزاولته عشرة سنوات (المادة 12). وقد أظهرت نتائج الاستبانات أن 60% من المتدربين لا يجدون الحد الأقصى مناسباً؛ بداعي أن عدد الخريجين لا يتناسب أبداً مع عدد المزاولين، وصعوبة إيجاد محامي مُدرب؛ بما يحد من فرصة العديد من المتدربين بالالتحاق بالتدريب. وقد اعتبره أحد المتدربين توجه يزيد من معاناة المحامين المتدربين.

وفي الإجابة على سؤال إن كانوا المستهدفون يؤيدون زيادة عدد المتدربين لدى المزاولين تبعاً لزيادة عدد سنوات المزاولة، لتصل إلى أربعة متدربين، لدى المحامين الذين زادت عدد سنوات مزاولتهم عن عشرين سنة، أظهرت النتائج أن ما نسبته 41.5% من المزاولين يؤيدون ذلك.

2.2.7. متطلبات وشروط التدريب

يتطلب اجتياز المحامي المتدرب للتدريب، انقضاء مدة التدريب المحددة (2.7.أ)، بشرط التفرغ خلالها (2.7.ب)، واستيفاء عدد من المتطلبات الأساسية: المحاضرات (2.7.ت)، جلسات المحاكم (2.7.ث)، البحث (2.7.ج)، والامتحان (2.7.ح).

2.2.7.أ. مدة التدريب

لم يعن قانون النقابة فيما يتعلق بالتدريب، سوى في تحديد مدته، فجعلها سنتان (المادة 1/19). وعلى هديه، والتزاماً به، أكد نظام التدريب على المدة ذاتها (المادة 8/أ)، التي يبدأ احتسابها "من تاريخ موافقة المجلس على تسجيل الطالب في السجل" (المادة 8/ب)، ويضاف إليها مدة التغيب عن التدريب، إن كان بعذر، أو ضعفها إن كان بدون عذر (المادة 8/ج).⁷⁷ هذا ويضيف الواقع العملي بعداً إشكالياً غير منصف؛ إذ جرت العادة أن يلتحق المتدربين -قبل اعتماد المجلس لهم- بالتدريب فعلياً لدى المحامين المدربين، لحجز "مقعد"، بناءً على طلب المحامي المدرب، في ظل تأخر المجلس في إصدار موافقاته على طلبات التسجيل. وبالتالي زيادة مدة التدريب فعلياً نحو 3-4 أشهر.

أظهرت نتائج الاستبانات أن 46.2% من المتدربين يعتبرون مدة التدريب كافية، فيما يعتقد مثلهم (46.2%) بوجوب تخفيضها، ويرى 7.6% وجوب زيادتها. أما بالنسبة للمزاولين، فقد اعتبر غالبيتهم (بنسبة 84%) أن فترة التدريب كافية، في مقابل 16% منهم يعتقدون بوجوب زيادتها. ولم يؤيد أي منهم تخفيضها. من جهة ثانية، لم يأيد ما نسبته 60% من المتدربين، و62% من المزاولين، تناقص مدة التدريب تبعاً لدرجة الشهادة العلمية؛ حيث برر غالبية المعارضين لذلك بوجود فرق بين التعليم الجامعي والتدريب العملي.

⁷⁷ لمزيد من المعلومات حول الانقطاع عن التدريب انظر الفقرات (د-ي) في المادة (8).

على هامش هذا الاستعراض، قد يستخلص من النتائج أعلاه موقف مسبق وعلني من تدريس القانون في الجامعات، بإعتباره تدريسياً نظرياً بحتاً، لا يمت بصله للواقع العملي لمهنة المحاماة. وهذا يعكس مدى الهوة-المتخيلة أو الحقيقية- بين العمل المهني القانوني وبين مخرجات التعليم في تخصص القانون.

2.7.ب. شرط التفرغ للتدريب

اشتراط نظام التدريب "أن يتفرغ المتدرب تفرغاً كاملاً للتدريب"، وحظر "الجمع بين التدريب وأي عمل آخر ما عدا الدراسة والتدريس في الجامعات والمعاهد التي لا تتعارض مع التدريب" (مادة 7). ووضع جزائياً على مخالفة ذلك يتمثل بشطب اسم المتدرب من السجل وحرمان من إعادة التسجيل قبل مرور سنتين على شطبه (مادة 15). وبذلك يظهر أن القاعدة هي التفرغ الكامل (2.7.ب.1)، إلا أن علمها استثناء (2.7.ب.2). وهو ما يطرح إثارة موضوع إمكانية حصول المتدربين على مقابل مادي رمزي (2.7.ب.3).

2.7.ب.1. التفرغ للتدريب كقاعدة:

أظهرت نتائج الاستبيانات أن غالبية المستجيبين يؤيدون التفرغ (67.5% من المتدربين، و94% من المزاولين). وفيما علل المؤيدين موقفهم بكون التفرغ يوفر للمتدرب فرصة كافية للتدريب وللإستفادة منه على أكمل وجه، علل المعارضين موقفهم بأسباب إقتصادية بحتة، في ظل عدم وجود أي مردود مالي مقابل الأعمال التي يقوم بها المتدرب لصالح مكتب مدربه خلال مدة التدريب، قبالة صرفه على معيشته وتكاليف المواصلات، وبالأخص أن بعضهم ملتزم بإعالة أسرته.

وفي سياق موضوع التفرغ، أثار بعض المستجيبين نقطة غاية في الأهمية، حول مدى أهمية التفرغ في ظل عدم وجود قدرة لدى المحامي المُدرَّب على إشغال برنامج المحامي المُتدرب لديه يومياً؛ بمعنى أن بعض المحامين المُدرِّبين لا تتوفر لديهم قضايا كثيرة أو كبيرة بحاجة لتفرغ المتدرب. وبالتالي الأصل أن يكتسب التفرغ أهميته من خلال وجود عمل متواصل لدى المحامي المُدرَّب، بحيث يستطيع المُتدرب أن يحصل على برنامج شبه ممتلئ للعمل داخل المحاكم أو المؤسسات ذات العلاقة؛ فالتفرغ للتواجد الروتيني الشكلي في مكتب المُدرَّب، دون قيامه بأعمال قانونية، لا يحقق الهدف الحقيقي للتدريب. وهنا يثار سؤال مشروع حول مدى إنطباق معايير نظام التدريب على الواقع الفعلي للمتدربين؟ وخصوصاً مع تعذر القول بأن كافة المتدربين يحصلون على الفرص ذاتها في التدريب بقيام وضعيه كهذه؛ فالمتدرب الذي يحالفه الحظ بالحصول على محامي مُدرَّب لديه خبرة واسعة وعدد قضايا كبير يستفيد أكثر من أولئك الذين لا يحصلون على الفرصة ذاتها.

2.7.ب.2. الاستثناءات من شرط التفرغ:

قَصَرَ نظام التدريب الاستثناء على قاعدة شرط التفرغ للتدريب على مجالي الدراسة والتدريس. وبسؤال المستجيبين حول إن كانوا يؤيدون توسيع مجالات الاستثناء، تبين أن 65% من المتدربين و12% من المزاولين، يوافقون على ذلك، مقترحين أن تشمل الاستثناءات السماح للمتدرب بالقيام بأعمال لا تتعارض مع كرامة المحامي وهيبته المهنية، مثل العمل في مؤسسات حقوقية أهلية، إعداد أبحاث ودراسات، أو أعمال أخرى مشابهة توفر له دخل مادي. وفيما عارض 25% من المتدربين و66%

من المزاويلين توسيع الاستثناءات، فإن 10% من المُتدربين و22% من المزاويلين يعارضون أن يكون هناك إستثناءات أساساً، حتى مجالي الدراسة والتدريس اللذين استثناهما نظام التدريب.

وممن يؤيدون توسيع الاستثناءات من علق بالقول: أن الاستثناءات الحالية غير ذات معنى؛ فالأصل أن يكون هناك إستثناءات للذين ليس لديهم دخل مادي لكي يستطيعوا الاستمرار بالتدريب وإعالة أنفسهم وعائلاتهم في الوقت ذاته. وفي فلك هذا التعليق دارت تعليقات أخرى تدعم التوسع في مجالات الاستثناء، بما لا يضر بالتدريب ويتلافى وجود "تضارب مصالح".

2.7.ب.3. تقديم بدلات ومكافآت مالية للمحامي المتدرب:

لا يخف على أحد الصعوبات المالية التي يواجهها المحاميين المُتدربين؛ فقبالة شرط التفرغ للتدريب، وضيق فسحة الاستثناءات، والجزاء على مخالفة ذلك الشرط، لا يتلق الكثير من المتدربين أي مقابل مالي على أعمالهم لصالح مكاتب المحامين الذين يتدربون فيها. وبالتالي يقضي المتدرب -غير المقتدر مالياً في الأصل- سنتان غير قادر خلالها على تغطية مصروفاته أثناء التدريب.

قبالة هذا الواقع، تضمنت الاستبانات ثلاثة أسئلة مباشرة وجهت للعينة، للحصول من خلالها عن معلومات وآراء بهذا الخصوص. تعلق السؤال الأول بإن كان المستهدفين قد لاحظوا قيام محامين مُدربين بتقديم مكافآت أو بدلات للمحامين المُتدربين؛ فأفاد بـ "نعم" ما نسبته 55% من المُتدربين و84% من المزاويلين. وهذه نسبة مرتفعة ويشجع على زيادتها.

أما السؤال الثاني، فكان لاستطلاع الرأي حول مدى إعتقادهم بضرورة إلزام المحامي المُدرب قانونياً بتقديم مقابل مادي (مكافأة) للمحامي المتدرب، نظير أعماله لصالح مكتب؟ وبالنتيجة، أيد ما نسبته 87.5% من المتدربين و50% من المزاويلين ذلك، من خلال دفع مقابل مادي إما كمبلغ مقطوع ولو كان رمزياً، أو كنسبة من الأتعاب عن الأعمال التي يساهم بها لصالح المكتب. أما المعارضين لهذا الطرح، فمن المتدربين من عزا رفضه إلى كون المكافأة المالية واجب على النقابة وليس المحامي المدرب، فيما يكون للثاني أن يقدم مكافآت بإرادته الحرة وليس بموجب إلزام قانوني، وخصوصاً أن بعض مكاتب المحاماة ظروفها المالية غير جيدة. وأما تعليقات المعارضين من المزاويلين، فهي إلى حد ما تتوافق مع التعليقات السابقة؛ إذ أن منهم من عزا معارضته لصعوبة الظروف المالية لدى المدربين أنفسهم، وبالتالي يخشى إن فرضت المكافأة بشكل ملزم أن يمتنع المدربين عن استقبال متدربين. كما هناك من عزا رفضه لعدم ترسيخ فكرة المقابل الرمزي لدى المتدرب، فبيات يقبل في المستقبل -عندما يبات مزاوولا- أتعاباً رمزية.

وأخيراً، تمثل السؤال الثالث بإن كان أي من المستهدفين لاحظ إمتناع المحامين المُدربين عن دفع بدلات مواصلات واتصالات للمتدربين نظير قيامهم بأعمال لصالح المكتب؟ وقد كانت النتيجة مفاجأة؛ إذ أكدوا ملاحظة ذلك ما نسبته 77.5% من المتدربين و66% من المزاويلين. وبالتالي فإن على المتدرب أعباء مالية لا تقتصر فقط على مصروفه الشخصي، بل وحتى الصرف على المكتب الذي يعمل به، وهذا غير مقبول بتاتا، وينافي طبيعة الأمور ومنطق العدالة!

2.2.V. ت. المحاضرات

أوجب نظام التدريب على المتدرب حضور محاضرات بصورة منتظمة، تعقدها النقابة خلال فترة التدريب (مادة 25/أ). كما تضمن النظام أحكاماً تنظم جملة من الأمور التفصيلية أبرزها: عدد المحاضرات الواجب على كل متدرب حضورها وموضوعاتها وآلية اختيار تلك الموضوعات (2.2.V. ت.1)، معايير اختيار المحاضرين وأساليب التعلم (2.2.V. ت.2)، تغيب المتدربين عن المحاضرات (2.2.V. ت.3)، فيما لم يتطرق النظام للمناهج المقررة أو آلية اعتماد المادة الدراسية (2.2.V. ت.4).

2.2.V. ت.1. عدد المحاضرات ومواضيعها

وفقاً لنظام التدريب، يجب ألا يقل عدد المحاضرات في البرنامج السنوي -الذي تعده لجنة التدريب- عن خمسين محاضرة، تشمل: "التعريف بالمهنة ورسالتها"، "الجوانب المسلكية للمهنة"، و"الجوانب العملية والتطبيقية للمهنة".⁷⁸ وعلى ألا يقل عدد المحاضرات في الموضوعين الأولين عن عشرة محاضرات (مادة 24/أ). وبحيث يراعى في وضع البرنامج "أموراً منها الأولويات الظرفية وتنوع المواضيع" (مادة 24/ب). وبذلك، يلاحظ أن معايير اختيار الموضوعات مرنة وتمنح لجنة التدريب سلطة تقديرية واسعة. وهذه إيجابية تحسب للنظام. ولكن كان من الأفضل أن يجري تحديد موضوعات عشرة محاضرات بدقة وثبات، وبحيث يجري ذلك التحديد على ضوء نتائج دراسة تبحث بمواضع الضعف لدى عموم خريجي الجامعات.

بسؤال المستجيبين حول مدى تلبية برنامج المحاضرات السنوي لاحتياجات المتدربين، من حيث الموضوعات التي يشملها، تبين أن 71% من مجموع العينة الإجمالية (مُتدربون ومزاولون) يقدرون أن الموضوعات "ملائمة" أو "ملائمة جداً"، في حين اعتبر 29% منهم أنها "غير ملائمة" أو "غير ملائمة بالمطلق". ولما كان برنامج المحاضرات متغير بين سنة وأخرى (يفترض ذلك)، فإن إفادات المستجيبين يجب أن تقرراً في ضوء ذلك؛ بمعنى أن إفادتهم إجمالية تتعلق بالبرامج السنوية عموماً، وليس سنة بذاتها. لذلك، سيكون من الجيد وجود عدد من المحاضرات الثابتة في جميع البرامج السنوية، كما سبق وأشار.⁷⁹

وأما فيما يتعلق بعدد المحاضرات السنوية، فقد تبين أن نصف العينة الإجمالية (مزاولون ومتدربون) يعتبرون أن عدد المحاضرات السنوية مناسباً (بنسبة 50%)، فيما أكد 48% منهم على عدم وجوب زيادة عددها.

⁷⁸ بخصوص هذه الموضوعات، فقد أحالت المادة (24/أ) إلى المادة (24). وهذا خطأ مادي واضح، وقد رجح المستشاران أن المقصود هي المادة (23)، إلا أن هذه المادة تضمنت إضافة إلى الموضوعات الثلاثة المذكورة "المحاكمات الصورية"، ويستبعد أن يكون القصد تضمين المحاضرات محاكمات صورية، لقيام كل منها على أساليب مختلفة للتعلم.

⁷⁹ تعذرت دراسة محتوى جداول المحاضرات السنوية من حيث موضوعاتها والمقارنة بينها، بحكم عدم اطلاع المستشاران سوى على جدول محاضرات واحد فقط (دورة أكتوبر 2019)، وقد تضمن 28 محاضرة كما يلي: أخلاقيات المهنة، التحكيم، القضاء الإداري (محاضرتان)، صياغة الدعوى والوكالة، فن صياغة المرافعات، أوراق تجارية، قانون تجاري، قانون المالكين والمستأجرين (محاضرتان)، قانون الأراضي (محاضرتان)، قانون البيئات (محاضرتان)، قانون التنفيذ (محاضرتان)، قانون العمل (محاضرتان)، قانون التأمين (محاضرتان)، أصول المحاكمات المدنية (ثلاث محاضرات)، الإجراءات الجزائية (ثلاث محاضرات)، قانون الشركات، النظام القضائي. المصدر: رسالة بالبريد الإلكتروني، من مديرة المنحة الأوروبية، بتاريخ 22 يناير 2021.

2.2.2. معاير اختيار المحاضرين وأساليب التعلم

أوجبت المادة (2/22) من النظام على لجنة التدريب وضع "قوائم بأسماء المحامين الـذي[ن] تنطبق عليهم شروط المحاضرين". وفيما يتفهم شرط أن يكون المحاضر محامياً، كمعيار أولي مفترض لضمان الطرح العملي للمحاضرة، فإن النظام لم يأتي تالياً إلا بمعيار آخر غير منضبط: "تخير النخب والمتميزين من المحاضرين" (مادة 24/ب). وهو وإن كان مرناً بالمعنى الإيجابي)، إلا أنه يفتح الباب على مصراعيه ليدخل في مضمونه أي شخص وفقاً لتقدير لجنة التدريب. وخصوصاً أن تقديم المحاضرات يكون في الواقع دون مقابل مادي للمحاضر،⁸⁰ رغم أن النظام يوجب ذلك (مادة 4/22)، وبالتالي قد تضطر اللجنة إلى إسناد المحاضرات لمحامين يقبلون تقديمها دون مقابل، ولا تتوفر فيهم فعلاً صفات النخبة والتميز.

وبسؤال المتدربين المستجيبين حول رضاهم عن أداء المحاضرين، تبين رضا ما نسبته 64% منهم، فيما عزا البقية عدم رضاهم، إما لكون غالبية المحاضرين غير متمكنين من الموضوعات (23%) أو لتركيزهم على الجوانب النظرية وإهمال الجوانب العملية (5.1%)، أو لكلا السببين معاً (7.7%).

2.2.3. التغيب عن المحاضرات

لضمان إلزام المتدربين بالحضور، نص نظام التدريب على "جزاء" التغيب عنها دون عذر تقبله لجنة التدريب؛ إذ يؤدي ذلك إلى تمديد فترة التدريب، بواقع 3-7 أيام عن كل محاضرة (مادة 25/أ). ولكن النظام لم يجعل حضور المحاضرات كشرط لاجتياز التدريب؛ إذ يفهم من صيغة الأحكام أن تمديد فترة التدريب قد يحل مكان حضور المحاضرات. يستبعد عملياً أن يلجأ المتدرب لخيار التغيب قبالة التمديد، كون ذلك قد يمدد فترة التدريب نحو سنة.⁸¹ وهذه ميزة إيجابية في نظام التدريب بحلته القائمة، كون في اشتراط اجتياز المحاضرات ما يلقي أعباء على المتدرب المتغيب عن إحدى المحاضرات تتمثل بتأخر نهاية تدريبه لسنة تالية يعاد فيها إعادة طرح محاضرات جديدة.

وأما عن آلية الرقابة على حضور المحاضرات، فتتمثل وفقاً لنظام التدريب بإعداد "سجل خاص يوقعه المتدرب عن حضوره للمحاضرة وبعد انتهائها" (مادة 25/ب). وفي محاولة لاختبار مدى فعالية هذه الآلية، طرح على المستجيبين سؤالاً يتعلق بأن كانوا لاحظوا قيام المتدربين بالتغيب عن المحاضرات قبالة الطلب من زملائهم التوقيع عنهم كحضور؟ وقد أظهرت النتائج أن غالبية العينة الإجمالية تؤكد هذه الملاحظة (بنسبة 77%). وقد كانت النسب متقاربة بين إجابات المتدربين والمزاولين بالخصوص.⁸² وبالتالي، فإن هذه الآلية لا تحقق الغرض منها، وعليه، فإن هذا المتطلب مخترق!

⁸⁰ مقابلة مع مديرة دائرة التدريب، بتاريخ 26 فبراير 2020.

⁸¹ في حال تغيب المتدرب عن جميع المحاضرات، فذلك من شأنه تمديد التدريب من 250 يوم (5 أيام × 50 محاضرة) إلى 350 يوم (7 أيام × 50 محاضرة).

⁸² أجب بـ "نعم" و"نعم إلى حد ما" ما نسبته 82% من المزاولين و70% من المتدربين.

2.7.4. المناهج المقررة/ المادة التدريسية

كما سبق وأشار، فإن نظام التدريب صممت تجاه هذه المسألة؛ وقد تبين عدم وجود مناهج تدريبي محدد وواضح يستخدمه المحاضرون، وإنما يبقى ذلك خاضعا لتقديرهم وخبرتهم، وغالبا ما تقتصر المادة الدراسية عن نصوص القوانين ذات العلاقة بموضوع المحاضرة.⁸³ من جهة أخرى، عاين المستشاران سريعا مسودات (طبعا تجريبية) لثمان مقررات دراسية أعدت لصالح النقابة قبل نحو ثمان سنوات (2013)،⁸⁴ لم يجر اعتمادها رسميا في المحاضرات.⁸⁵

ويلاحظ أن موضوعات هذه المقررات تركز على جوانب مهارتية وفنية، ولم يتصل أي منها بموضوع قانوني دقيق.⁸⁶ وفيما يلاحظ أيضا كبر حجم هذه المقررات، فإن هاتين الملاحظتين تحيلان لتقدير أنها أقرب لتكون مقررات معتمدة في برنامج دبلوم مهني أو لمساقات يطرحها معهد تدريب. وليس كمواد دراسية للمحاضرات بحلتها القائمة؛ إذ يغلب على هذه المحاضرات قصرها زمنيا، واختلاف موضوعها بين محاضرة وأخرى.⁸⁷ عموما، إن هذه المناهج بحاجة إلى إعادة تقييم بعد تقرير سياق استخدامها، إن كان ضمن المحاضرات بحلتها القائمة أم لمساقات يطرحها معهد تدريب.

2.7.5. جلسات المحاكم

من بين متطلبات التدريب التي حددها النظام تقديم المتدرب لما يثبت "حضوره عشرون جلسة أمام محاكم الصلح وكذلك عشرون جلسة أمام محاكم البداية" (مادة 32/ج). ولا يقصد بالحضور مجرد الحضور، بل ترافع المتدرب أمام تلك المحاكم؛ إذ أجاز النظام للمحامي المتدرب الترافع أمام محاكم الصلح (بعد مرور ستة أشهر على تدريبه) والبداية (بعد مرور ستة أشهر أخرى تالية)، تحت إشراف أستاذه وبإذن من المجلس (مادة 19/أ).

وبسؤال المتدربين المستهدفين إن كان سمح لهم مدربيهم بالترافع، بينت النتائج أن أغلب المتدربين ترافعوا فعلا في محاكم الصلح (75%)، فيما غالبيتهم لم يجتازوا بعد المدة التي تسمح لهم بالترافع أمام محاكم البداية (55%). كما تبين أن منهم من لم يسمح له المدرب بالترافع بشكل أقل أمام محاكم الصلح (7.5%) مما هو الحال أمام محاكم البداية (27.5%). كذلك لوحظ أن هنالك نسبة ثابتة (7.5%) تعبر عن من سمح لهم بالترافع أمام محاكم الصلح والبداية ولكنهم لم يرغبوا في ذلك.⁸⁸ وهذا قد يكون مؤشر على عدم ثقة المتدرب بنفسه و/أو بأداءه!

⁸³ مقابلة مع مديرة دائرة التدريب، بتاريخ 26 فبراير 2020.

⁸⁴ أعدت ضمن ما أطلق عليه "برنامج التدريب الموحد للمحامين المتدربين"، بدعم من "مشروع تعزيز قدرات المحامين النظاميين وتطوير مهنة المحاماة" الممول من الاتحاد الأوروبي. وقد اطلع عليها المستشاران بمساعدة مديرة المنحة الأوروبية في النقابة.

⁸⁵ مقابلة مع مديرة دائرة التدريب، بتاريخ 26 فبراير 2020.

⁸⁶ إذ جاءت عناوينها كما يلي: معارف مهنية وقانونية، مهارات تكنولوجيا، التفكير الناقد ومهارات التواصل، القانون في السياق الثقافي والاجتماعي، مهارات البحث القانوني، صياغة قانونية ومهارات لغوية، فن المرافعة أمام المحاكم، ومهارات في المصطلحات القانونية باللغة الإنجليزية.

⁸⁷ تظهر مطالعة أحد جداول المحاضرات المشار له في حاشية سابقة (دورة أكتوبر 2019) أن أكبر عدد من المحاضرات المخصص لموضوع/ حقل واحد هو ثلاث محاضرات، فيما يتراوح نصيب بقية الموضوعات بين محاضرة واحدة واثنين. ويلاحظ أيضا أن موضوعات المحاضرات القريبة من بعض موضوعات مسودات المناهج، خصص لكل موضوع منها محاضرة واحدة فقط.

⁸⁸ يظهر الجدول التالي نسب النتائج بالتفصيل:

أما فيما يتعلق بمشاركة المتدربين في إعداد المرافعات التي ترافعوا بها أمام المحاكم، فقد بينت النتائج فروقات واضحة بين من كانوا مشاركين في إعدادها وملمين بها (أكثرية في حالة محاكم الصلح، وأقلية في حالة محاكم البداية) وبين من كان دورهم شكلياً.⁸⁹ وفي قراءة هذه النتائج، لا بد من لفت الانتباه إلى أن إجابة "لم أترافع" لا تعني بالضرورة أمراً سلبياً، فقد يكون مرد ذلك عدم اجتياز المدة التي تسمح بالترافع.

كما تضمنت الاستبانة أسئلة لفهم سبب عدم مشاركة المتدرب في إعداد المرافعة، إن كانت المسؤولية عن ذلك تقع على عاتق المدرب أم المتدرب نفسه؟ وقد حمل ما نسبته 66.7% المسؤولية على كلا الطرفين، فيما حمل ما نسبته 16.7% المسؤولية للمدرب وحده. هذا على صعيد الترافع أمام محاكم الصلح. أما أمام محاكم البداية، فلم يجب على هذا السؤال سوى ثلاثة مستجيبين، حمل اثنان منهم المسؤولية للمدرب، كونه لا يثق بالمتدرب في إعداد المرافعة.

2.7.ج. البحث

نص القانون على أن من بين أهداف النقابة "تنشيط البحوث القانونية وتشجيع الباحثين فيها ورفع المستوى العلمي لأعضاء النقابة" (مادة 4/12). ولعل من بين انعكاسات هذا الهدف، ما جاء به نظام التدريب باشتراط تقديم المحامي المتدرب "بحثاً في أي موضوع قانوني أو متصل بالمهنة أو التدريب" (مادة 26)، كأحد متطلبات التدريب الأساسية التي لا تنتهي مدة التدريب إلا بإنجازها (مادة 8/هـ). وفي تنظيم هذا المتطلب، تضمن نظام التدريب جملة من الأحكام المهمة (المواد 26-29)،⁹⁰ إلا أن المستشاران يجذران التعليق على المسائل الأكثر جوهرية: معايير اختيار لجان المناقشة (2.7.ج.1)، عناصر تقييم الأبحاث (2.7.ج.2)، وأخيراً: جدوى البحث بحلته وتنظيمه القائمان كمتطلب للتدريب (2.7.ج.3).

الإجابة	النسبة	الترافع أمام محاكم الصلح	الترافع أمام محاكم البداية
نعم		75%	10%
لا		7.5%	27.5%
سمح لي المحامي المدرب ولكني لم أرغب بذلك		7.5%	7.5%
لم أجتز بعد المدة التي تسمح بالترافع		10%	55%

⁸⁹ يظهر الجدول التالي نسب النتائج بالتفصيل:

الإجابة	النسبة	الترافع أمام محاكم الصلح	الترافع أمام محاكم البداية
كنت مشاركا في إعداد المرافعة وملما بها بشكل جيد جدا.		35%	2.5%
كنت مشاركا في إعداد المرافعة وملما بها بشكل جيد.		22.5%	7.5%
كان دوري شكليا بحتا.		7.5%	5%
لم أترافع.		35%	85%

⁹⁰ ذات الصلة بألية التقديم وأثر عدم الالتزام بالموعد على مدة التدريب (مادة 26/أ)، نظر اللجنة في البحث وما يترتب على قبولها له أو رفضه (مادة 26/ب-د)، إعداد اللجنة لسجل سنوي بالأبحاث (مادة 27/أ)، الاحتفاظ بالأبحاث وتوقيت إتلافها (مادة 27/ب)، الملكية الفكرية على الأبحاث (مادة 27/ج) وحظر استنساخها (مادة 27/د)، وتشكيل المجلس للجان المناقشة (مادة 28/أ-ب).

قبل تناول هذه المسائل، تجدر الإشارة إلى أن تناولها سيكون استناداً إلى مصدرين: الأول، نتائج الاستبانة (الاستبانة 3 بنموذجها "أ" و"ب"). أما الثاني، فعلى ضوء مراجعة تقييم عينة من أفضل الأبحاث التي أجهزت بتقييم عال (41-46% من 50%) خلال السنوات الأخيرة (2016-2019).⁹¹

2.7.ج.1. معايير اختيار لجان المناقشة

أوجب نظام التدريب (مادة 28/ج) على اللجنة والمجلس "أن يبذلا الجهد في اختيار أعضاء اللجان"، بحيث تتوفر فيهم الشروط التالية: (1) "من المحامين الاساتذة الكفاء وذوي التجربة"، لا تقل خبرة أي منهم عن عشر سنوات. (2) حظر مشاركة "أستاذ المتدرب أو قريبه حتى الدرجة الثانية" في عضوية اللجنة. (3) حظر مشاركة محامي مدان تأديبيا في عضوية اللجنة. وفيما عني الشرطان الأخيران بمسألة النزاهة، يبقى الشرط الأول هو الوحيد الذي تطرق للمعايير الموضوعية المتعلقة بالكفاءة. لكنه لم يحدد معايير الكفاءة والتجربة، ولم يعن سوى بمعيار واحد صريح: سنوات الخبرة في المحاماة.

يعتقد المستشاران أن هذا المعيار الصريح الوحيد غير كافي، وبالأخص في ظل أن الأبحاث المقدمة تأخذ طابعا أكاديميا وليس تطبيقيا، وبالتالي فإن سنوات الخبرة في المحاماة ليس معيارا دقيقا لكفاءة عضو اللجنة في تقييم الأبحاث، في غياب المؤهل الجامعي العالي (الدراسات العليا) وخبرة البحث العلمي والنشر. وهو ما ظهر من خلال مراجعة تقييم عينة الأبحاث؛ حيث أن عضو واحد فقط، في إحدى اللجان (لجنة البحث الأول)، من يحمل شهادة دراسات عليا. فيما لم يظهر أن لأي منهم خبرة سابقة في الأبحاث والنشر. أما فيما يتعلق بمعيار سنوات الخبرة، فقد لوحظ العمل به، إذ لم تقل سنوات خبرة أي من أعضاء اللجان عن 12 سنة.⁹²

2.7.ج.2. عناصر تقييم الأبحاث

حدد نظام التدريب (مادة 29/ب) خمسة عناصر لتقييم البحث: (1) اللغة والأسلوب، (2) الحجج والمنطق، (3) القيمة العلمية، (4) طريقة العرض والأداء، (5) شخصية المتدرب وسرعة خاطره. ويلاحظ أن العناصر الثلاثة الأولى منصبة على تقييم البحث ذاته، فيما أن العنصران الآخران متعلقان بالعرض الشفوي للبحث ونقاشه.

وفيما أبدا غالبية المحامين المزاويلين المستجيبين رضاهم عن هذه العناصر (84%)، أبدا غير الراضين بها ملاحظات يجدر أخذها بعين الاعتبار أهمها: ضرورة التركيز (فقط أو أكثر) على القيمة العلمية للبحث، في ضوء أن العناصر الأخرى بالإمكان اختبارها من خلال الامتحانين الكتابي والشفوي؛ ضرورة شمول عناصر التقييم للتوثيق العلمي؛ وفرة الأحكام القضائية في البحث؛ ومدى جدة (حدثية) موضوع البحث وعلاقته وآلية تناوله بمهنة المحاماة. وفيما يتفق المستشاران مع هذه التعليقات، فإن من المستجيبين من أثار بأن عناصر التقييم الخمسة الرسمية -في بعض اللجان- تكون صورية، لعدم جدية هذه اللجان في التقييم. وهو ما تعذر على المستشارين قياسه وترجيح الرأي فيه.

⁹¹ انظر حول آلية اختيار العينة وتفاصيل حول مراجعتها: الملحق (4).

⁹² انظر الملحق (4).

في مراجعة تقييم عينة الأبحاث، لم يسلك المستشاران توجهها نحو إعادة تقييمها وفقا لعناصر التقييم الرسمية المعلنة، لسببين: الأول موضوعي، كون اثنين من تلك العناصر يتعلق بالعرض الشفوي للبحث (وهو ما يتعذر عمليا تقييمه من قبلهما). أما السبب الثاني، فأخلاقي، احتراما للأساتذة المقيمين؛ إذ لم يجدوا من اللائق تقييم تقييمهم. قبالة ذلك، فقد اقتصرنا مراجعة الأبحاث على معيارين وضعهما المستشاران: (1) الأصالة (الأمانة العلمية)، و(2) نوع البحث (أكاديمي أم تطبيقي).

فيما يتعلق بالمعيار الأول، فقد تفاوتت نسبة عدم الأصالة بين 32% في البحث الرابع و91% في البحث الثالث، بمتوسط 49.8%، وهذه نسبة غير مقبولة بتاتا! وقد لوحظ أن البحث الأقل أصالة (البحث الثالث)، هو بحث "مسروق" من بحث قدمته المتدربة - حينما كانت طالبة - كمتطلب لمساق في إحدى الجامعات، بالشراكة مع زميلة لها، فيما قدمته للنقابة باسمها وحدها. وقد أغفلت لجنة التدريب والنقاش ذلك (بحكم عدم قيامها بفحص الأصالة)، لتحصل المتدربة بالنهاية على علامة 46 من 50 في تقييم البحث. وهو أعلى تقييم ضمن العينة!

وهذا الخصوص، على صعيد نتائج الاستبانات، وفي الإجابة على سؤال إن كان المستجيب لاحظ "قيام متدربين بتقديم مشاريع تخرجهم من الجامعات كمتطلب ضمن التدريب للمحامية، بدلا من القيام ببحث جديد؟"، أكد غالبية الإجابات ذلك (88% من المزاولين و82.5% من المتدربين).⁹³ وفي السياق ذاته، تحققت الغالبية أيضا (72% من المزاولين و55% من المتدربين) في الإجابة على السؤال المتعلق بملاحظة "قيام متدربين بتقديم أبحاث 'مشتراة' (من مراكز خدمات وما شابه)".⁹⁴ وبالتالي، فإن هذا المتطلب (البحث) مخترق، ولا يحقق من خلاله غالبية المتدربين أي جهد إضافي. قبالة هذا الطرح، لا يدعي المستشاران أن توفر الصفة الأكاديمية (أو التحصيل الأكاديمي العالي) لدى أعضاء لجنة النقاش من شأنه أن يؤدي بالضرورة إلى كشف هذه الانتهاكات، فحتى بعض أساتذة الجامعات قد يغضون الطرف عن ذلك، لتقصيرهم في تحري الأمانة العلمية!

أما فيما يتعلق بالعيار الثاني، فقد غلب الطابع الأكاديمي على جميع الأبحاث ضمن العينة، فيما أن مخرجات البحث العلمي متعددة، ولا تقتصر على البحث الأكاديمي، بل تشمل أيضا صورا تطبيقية، كالاستشارات القانونية، المرافعات، التعليق على نص قانوني، والتعليق على قرار قضائي وغيرها. وبتقدير الباحثان فإن هذه الصور أنسب لطبيعة التدريب، واحتمالية انتهاك الأمانة العلمية فيها أقل بكثير، وبالأخص إن جرى تكليف المتدرب بإعدادها بشكل موجه؛ بمعنى تكليفه بإعداد بحث تطبيقي حول قضية بعينة، سواء كانت حقيقة أم افتراضية (بتحديد وقائعها/ السيناريو). كما أن طبيعة الأبحاث التطبيقية أقرب لخبرة أعضاء لجنة النقاش، فيما أن تقييم الأبحاث الأكاديمية بحاجة لمعايير أكاديمية يتوجب توفرها في الأعضاء (أهمها أن يكون لهم أبحاث منشورة). وهو ما ليس قائما.

⁹³ أجاب بـ "نعم" ما نسبته 64% من المزاولين، و50% من المتدربين، فيما أجاب بـ "نعم إلى حد ما" 24% من المزاولين، و32.5% من المتدربين.

⁹⁴ أجاب بـ "نعم" ما نسبته 50% من المزاولين، و35% من المتدربين، فيما أجاب بـ "نعم إلى حد ما" 22% من المزاولين، و20% من المتدربين.

2.7.ج.3. جدوى البحث وبعثته وتنظيمه القائمان كمتطلب للتدريب

حدد نظام التدريب وزن تقييم عناصر التدريب الاختبارية، فجعلها 50% للبحث (مادة 29/ب)، قبالة 50% للامتحانين الكتابي والشفوي، مناصفة بينهما (مادة 31/أ). وبذلك، يتضح أن نظام التدريب يمنح البحث وزناً مساوياً للامتحانين معاً. وهو ما يستدعي طرح سؤال مشروع حول جدوى البحث كمتطلب للتقييم، في ظل الوزن الذي يمنحه إياه نظام التدريب، والإشكاليات المتصلة بعناصر التقييم ومعايير اختيار أعضاء لجان النقاش؟

بسؤال المستجيبين حول رأيهم عن أهمية تقديم بحث أكاديمي (كما هو قائم الآن) كمتطلب في تدريب المحاماة، اعتبر 44% من المزاويلين و30% من المتدربين أن البحث مهم في تدريب المحاماة، فيما اعتبر 54% من المزاويلين و50% من المتدربين أن البحث الأكاديمي غير مناسب، وبدلاً منه يؤيدون تقديم مخرج بحثي آخر تطبيقي، كالمرافعة أو الاستشارة أو التعليق على قرار قضائي. أما الراضين لفكرة وجود بحث من الأصل، فلم يتجاوزوا 2% بالنسبة للمزاويلين، لترتفع إلى 20% لدى المتدربين. وبالتالي، هنالك توافق نسبي بين المزاويلين والمتدربين حول تأييد وجود مخرج بحثي، ولكن الغالبية تعتقد بوجود أن يكون ذلك المخرج تطبيقياً، وأكثر صلة بمهنة المحاماة.

أما في حال بقي الأمر على ما هو عليه (بحث أكاديمي)، فتضمنت ردود المستجيبين الحرة اقتراح بضرورة تخفيض وزن البحث إلى النصف، وتوزيع بقية الوزن على الامتحان. وهو ما يتفق معه المستشاران، ويضيفان إليه ضرورة أن يكون لدى أعضاء لجان النقاش خبرة بحثية مثبتة، وأن يلزم مجلس النقابة اللجان بضرورة فحص أصالة الأبحاث قبل أعمال عناصر التقييم المعلنة. كما يتوجب توضيح دور المحامي المدرب تجاه البحث، إن كان عليه أن يشرف على إعداد المتدرب للبحث؟ ففيما أفادت دائرة التدريب بأن المحامي المُدرّب يقوم بالإشراف مباشرة على البحث وتوجيه المُتدرب،⁹⁵ فإن إفادات المستجيبين تحيل لكون هذا الإشراف غير متحقق فعلياً؛ إذ أيد 66% من المستجيبين المزاويلين وجوب إشراف المدرب على البحث، فيما اعتبر 34% منهم أن المدرب غير ملزم بذلك، لأسباب من قبيل: ضيق وقت المدرب وعدم اختصاصه/مسؤوليته، وكون فكرة البحث نظرية فيما المدرب يعنى بإكساب المتدرب الخبرة في المسائل التطبيقية العملية التي هي أولى من الإشراف على البحث. ولعل أهم تبرير كون المدرب لا يملك بالضرورة الدراية الكافية في موضوع البحث. إن جميع هذه التبريرات تحيل لاستنتاج أن متطلب البحث -بعثته الحالية- غير منسجم وأهداف والتدريب وبقية متطلباته.

في ضوء ذلك كله، فإن المستشاران يقدمان مقترحات للأخذ بأحدهما في تطوير نظام التدريب: الأول، إبقاء البحث بعثته الحالية (من حيث النوع والوزن) مع إعادة تنظيمه، بشكل يتلافى السلبيات القائمة. ومن ذلك أن يجري فحص أصالة الأبحاث، واشتراط معايير أكاديمية وخبرة بحثية في لجنة المناقشة، التي يجب أن تساندها وحدة مركزية وظيفية أو استشارية في النقابة، ذات اختصاصات فنية، أو حتى أيضاً إشرافية، تقوم بمتابعة إعداد المتدربين للأبحاث. ويفضل تدعيم هذا الخيار، بالعناية بمخرجاته، بحيث يجري نشر أفضل الأبحاث في مجلة تصدر عن النقابة. أما المقترح الثاني (وهو الأفضل)، فيتمثل بقصر البحث عن النوع التطبيقي، وعندها تقوم لجنة التدريب بفرض الحالات الدراسية على المتدربين، ليعمل

⁹⁵ مقابلة مع مديرة دائرة التدريب، بتاريخ 26 فبراير 2020.

المتدرب تحت إشراف مدرّبه، على إعداد البحث، وليجري تقييمه وفقاً للآلية الحالية (لجنة نقاش معيار كفاءتها خبرة المحاماة)، ولكن مع إجراء التعديلات اللازمة على عناصر التقييم.

2.7.ح. الامتحان

أوجب نظام التدريب اجتياز المتدرب لامتحان كتابي وآخر شفوي، يعقدان مرتين في السنة، بشكل متتالي، وبحيث يكون اجتياز الأول شرطاً لتقديم الثاني، وبشرط أن يكون المتدرب قد اجتاز ثلاثة أرباع مدة التدريب ليتسنى له التقدم لأي منهما (المادة 30). كما خصص لكل امتحان وزن علاماته قدره 25%، تكون علامة النجاح فيه 15% (المادة 31). ولتقييم هذا المتطلب، تضمنت الاستبانة الموجهة للمحامين المزاولين أسئلة حول ملائمة المواضيع المشمولة في الإمتحانين (2.7.ح.1)، ومدى فاعليتها (2.7.ح.2).

2.7.ح.1. مدى ملائمة المواضيع المشمولة:

إعتبر 70% من العينة أن المواضيع المشمولة في الإمتحانين ملائمة ومناسبة إلى حد ما، بينما إعتبرها ملائمة جداً 22% منهم. أما البقية (8%)، فإعتبروها غير مناسبة؛ كون الامتحانات محصورة في خمسة أو ستة قوانين فقط، ولكون أساليب اللجنة المختصة في وضع الأسئلة لا تأخذ بعين الاعتبار إمكانيات المتدربين، ودليل ذلك عدم تنوع الأسئلة، لضمان فحص قدرات المتدربين فعلاً.

2.7.ح.2. مدى فعالية الامتحان:

اعتبر غالبية المزاولين المستجيبين أن الامتحان -بفرعية- فعال (ما بين "فعال جداً" إلى "فعال إلى حد ما")، بنسبة اجمالية وصلت 92.7% للامتحان الكتابي، قبالة 90.2% للامتحان الشفوي.⁹⁶ وقد عزا أحد من اعتبروا الامتحان الكتابي غير فعال السبب إلى كونه يرتكن على "الحفظ" وليس الفهم والتحليل، إضافة إلى وجود هامش لتفاوت الحظ بين دورة وأخرى، تبعاً للجنة التي تضع الأسئلة. أما فيما يتعلق بالامتحان الشفوي، فهناك من عزا اعتباره غير فعال إلى كون اختيار الممتحنين يجري بطريقة عشوائية، وغالباً لا يتمكنون من طرح الأسئلة بشكل يناسب طبيعة الامتحان الشفوي. ذلك بالإضافة إلى عدم وجود آلية عادلة في وضع الأسئلة.

ويلاحظ أن ممن انتقدوا فعالية الامتحان -بفرعيه- اقترحوا بديلاً عنه أسلوب المحاكمات الصورية القائمة على إشكاليات تطبيقية عملية، لقياسات الخبرة العملية وقوة الشخصية في آن معاً. ومن الاقتراحات الأخرى اللافتة (والمحققة)، السماح

⁹⁶ يظهر الجدول التالي نسب النتائج بالتفصيل:

الإجابة	النسبة	الامتحان الكتابي	الامتحان الشفوي
فعال جداً		36.6%	46.3%
فعال إلى حد ما		56.1%	43.9%
غير فعال		7.3%	9.8%

للممتحن باستعمال التشريعات (الكودات) خلال الامتحان؛ فالمحامي على أرض الواقع (بل والقاضي أيضا) غير مطالب بحفظ أحكام التشريعات، بل العودة إليها بسهولة ويسر.

3.7. واجبات المحامي المدرب

لما كان المحامي المدرب طرفا أصيلا في معادلة التدريب على أعمال المحاماة، فإن تقييم قيامه بواجباته تجاه المدرب مسألة غاية في الأهمية. بهذا الخصوص، لم يصح نظام التدريب كثيرا فيما يتعلق بواجبات المدرب.⁹⁷ ولعل أبرز ما صرح به إلزامه بـ"أن يبذل الجهد ويوفر الفرص الممكنة لأعداد المحامي المتدرب وتأهيله لممارسة المهنة من الناحيتين المسلكية والعملية" (مادة 21/أ)، وهو ما جرى تقييمه من خلال سؤال إجمالي وجه للمتدربين المستهدفين حول رضاهم عن أداء المدرب (3.7.ج). ومن ذلك أيضا تصريح النظام بوجود أن تكون العلاقة بين المدرب والمتدرب "قائمة على أساس الاحترام المتبادل"، وحظر تكليف الأول للثاني "بغير ما يلزمه به القانون والأنظمة وهذا النظام" (مادة 21/هـ). وهو ما يدخل ضمن نطاق عدم تجاوز أصول ونطاق التعامل مع المتدرب (3.7.ب). وإضافة إلى هذين الموضوعين، بالإمكان استشفاف مدى حرص المدرب على تقديم الفائدة العملية للمتدرب من خلال تكليفه بأعمال قانونية إضافية مشروعة (يسمح بها نظام التدريب) من غير متطلبات التدريب الأساسية سابقة الإشارة (3.7.أ).

3.7.أ. تكليف المتدرب بأعمال قانونية مشروعة من غير متطلبات التدريب الأساسية

من بين هذه الأعمال، ما نص عليه نظام التدريب بصيغة "إجازة" (أعمال يجيز للمتدرب القيام بها، ولا يوجبها عليه كمتطلب لاجتياز التدريب)، مثل "متابعة قضايا أستاذه وأعماله لدى المحاكم على مختلف درجاتها ولدى النيابة العامة والشرطة والدوائر والمؤسسات الحكومية وشبه الحكومية واللجان والبلديات والمجالس المحلية" (مادة 16/أ). وأيضا: "حضور التحقيق لدى النيابة العامة مع استاذة"، وحضوره لوحده "بعد مضي ستة أشهر على تدريبه"، "بموجب إنابة من أستاذه" (مادة 16/ب).

تضمنت الاستبانة الموجهة للمتدربين المستهدفين سؤالان لاستطلاع مدى تحفيز المدرب للمتدرب بتكليفه بأعمال من هذا القبيل. وقد بينت النتائج أن نحو 78% من المتدربين تابعوا قضايا لمدرّبيهم في الشرطة والدوائر الرسمية غير المحاكم والنيابة. أما البقية، فمنهم من عزا ذلك لأسباب مرتبطة بعدم توفر وقت لدى المُتدرب، أو لكون طبيعة القضايا لا تتجاوز المحاكم والنيابة. وأما فيما يتعلق بحضور جلسات التحقيق، فقد أفاد 72.5% من العينة بأنهم حضروا جلسات تحقيق في النيابة. وقد برر أكثر من نصف الذين لم يحضروا هكذا جلسات، بداعي سرّيتها. فيما عزا البعض ذلك لعدم تكليف المدرب لهم بذلك.

⁹⁷ من غير التزاماته ذات الصلة بإتمام متطلبات التدريب الأساسية، سابقة الإشارة.

3.3.ب. عدم تجاوز أصول ونطاق التعامل مع المتدرب

في الإجابة على سؤال متعلق بإن كان المدرب طلب من المتدرب أي أعمال ليست ذات علاقة بالمهنة خلال التدريب، أفاد ما نسبته 90% من العينة بأنه لم يفعل. فيما أفاد ما نسبته 10% أنهم كلفوا بأعمال من هذا القبيل، كتنظيف المكتب وتحضير القهوة! ولا شك أن التكليف بكهذا أعمال أمر مهين لشخص المتدرب، ما لم يبادر لها من تلقاء نفسه.

في سياق متصل، تضمنت الاستبانة سؤالاً حول ما إذا بدر من المدرب أية أفعال أو أقوال، مست بكرامة المتدرب، فأجاب 95% من العينة بأنهم لم يتعرضوا لأي إساءة لفظية أو غيرها. في حين أفاد 5% من العينة أنهم تعرضوا لمواقف تقلل من إحترامهم، مثل اتهام المتدرب بالسرقة إذا ما فُقد أي ملف أو ورقة من المكتب.

وأخيراً، وفي الإجابة على سؤال إن المدرب قد علم أو لاحظ وجود حالات تحرش جنسي من قبل المحامي المدرب تجاه المتدرب، أفاد 70% من العينة بالنفي، فيما أفاد البقية (30%)، بعلمهم أو ملاحظاتهم الشخصية لهكذا حالات! صحيح أن هذه النسبة تبدو متدنية، إلا أن لها انعكاسات سلبية خطيرة على صورة مجتمع المحامين ورسالة المحاماة.

3.3.ج. التقييم الإجمالي للمدربين من وجهة نظر المتدربين

وفي سياق تقييم إجمالي لأداء المحامي المدرب من قبل المتدربين، من خلال سؤال خاص ومباشر؛ من حيث إعطائهم الفرصة والخبرة والجهد الملائم أثناء التدريب، أظهرت النتائج أن ما نسبته 92.5% من المتدربين راضين عن أداء مدربيهم (67.5% راضون إلى حد ما، و25% راضين جداً)، فيما البقية (7.5%) غير راضين.

4.4. التنظيم الإداري للتدريب

إن نقاش مسؤوليات النقابة تجاه تطبيق نظام التدريب متطلب مركزي في تقييم التدريب؛ وذلك للوقوف على نقاط القوة والضعف في كافة الإجراءات التي تتبعها النقابة، وبالأخص فيما يتعلق بدورها الرقابي على التدريب (4.4.أ). هذا وتعتبر لجنة التدريب (4.4.ب) ودائرة التدريب (4.4.ج) وحدات أساسية في هذا التناول، لمسؤوليتهما عن تطبيق أحكام النظام وإدارة ملف التدريب.

4.4.أ. دور النقابة في الرقابة على التدريب

في الإجابة على سؤال حول مدى إعتقاد المستهدفين بوجوب أن يكون للنقابة دور أكبر في الرقابة على التدريب، أظهرت النتائج تأييد 50% من المتدربين و86% من المزاويلين لوجوب ذلك. وقد ظهرت مطالبات واضحة بتفعيل الرقابة على المحامين المتدربين والمتدربين على حدٍ سواء؛ لضمان سير عملية التدريب على أكمل وجه.

4.4.ب. فعالية لجنة التدريب

اعتبر 35% من المتدربين و34% من المزاويلين أن لجنة التدريب لا تقوم بمهامها كما يجب، بينما أفاد 42% من المتدربين و26% من المزاويلين أنهم لا يعلمون ما هي مهامها أصلاً. وهنا يلاحظ أن نسبة عدم العلم بمهام اللجنة عالية ومقلقة. كما أخذ

على لجنة التدريب من قبل المستجيبين (متدربين ومزاولين) عدم فاعليتها، نتيجة عدم إختيارها (واللجان الفرعية) ضمن شروط موضوعية، وهو ما انعكس -برأيهم- على عملها؛ إذ يأخذون عليها عدم عملها ضمن شروط مهنية سواءً في تحديد المُحاضرين أو في الرقابة المباشرة على عملية التدريب.

4.7. ج. فعالية دائرة التدريب

على غرار لجنة التدريب، بينت النتائج مستوى معرفة متدني بمهام دائرة التدريب لدى المُتدربين، وصلت إلى 45%، بينما اعتبر 30% من المُتدربين أن الدائرة لا تقوم بمهامها بشكل فعّال. في المقابل، أظهرت إجابات المزاولين مستوى رضا مرتفع مقارنة بالمتدربين، حيث اعتبر 54% منهم أن الدائرة تقوم بمهامها بفعالية، بينما أظهرت النتائج أن ما نسبته 26% من المزاولين لا يعلمون ما هي مهامها أصلاً. وتعتبر النسبة الأخيرة ملفتة للنظر ويجدر الاستفسار عن سببها؛ فكيف يمكن أن يكون المحامون المزاولون لا علم لهم بمهام دائرة التدريب؟! أخيراً، فقد أخذ بعض المستجيبين على دائرة التدريب أنها تعمل ضمن توجهات مجلس النقابة، وليس وفقاً للنظام.

VI. تقييم أولي وعرضي لخيار إنشاء معهد تدريب المحامين

على الرغم من كون نظام التدريب الساري لا يأخذ بأسلوب معهد التدريب، بل التدريب الميداني أو "الحر" -إن جازت تسميته بذلك- الذي تشرف عليه لجنة التدريب المنبثقة عن مجلس النقابة، وتتولى متابعته إدارياً دائرة التدريب؛ فإن النظام تضمن إشارة واحدة لـ "معهد تدريب المحامين"، في معرض الاستشهاد به على المؤسسات التي يسعى مجلس النقابة إلى توفيرها (مادة 23).⁹⁸ لكن في المقابل، نجد أن من الداعين إلى إنشاء المعهد اليوم، من يشير إلى كون التوجه لذلك بمثابة "تنفيذ [لـ] قرار الهيئة العامة" بالخصوص.⁹⁹ من غير الواضح إن كان فعلاً هنالك قرار للهيئة العامة بهذا الخصوص، أم يقصد به ما ورد في المادة (23) من نظام التدريب (سابقة الإشارة). في كلتا الحالتين إن هذا التوجه يتطلب دراسة واعية في المقام الأول، وتنفيذ متريث ومرحلي تالياً. قبل أن يقدم المستشاران مقترجهما بهذا الخصوص (في نهاية التقرير)، يمهدان له باستعراض موجز لبعض التجارب العربية (1. VI)، إضافة إلى استعراض المواقف والآراء حول إنشاء المعهد في السياق الفلسطيني (2. VI).

1. VI. تجارب عربية في إنشاء معاهد لتدريب المحامين

عند الحديث عن هذا التوجه، على مستوى التجارب العربية، تبرز مباشرة التجربتان التونسية والليبية (على مستوى نقابة بيروت تحديداً)،¹⁰⁰ في تأسيسهما معهد تدريب للمحامين كإطار مؤسساتي وإداري لتنظيم تدريب المحامين. وقد اطلع

⁹⁸ نص المادة: "من واجبات مجلس النقابة الأساسية اعداد البرامج للتدريب وعليه لتطوير آليات التدريب ووسائله أن يسعى لتوفير مؤسسات للتدريب مثل معهد تدريب المحامين [...]".

⁹⁹ ايكويتي ودايمنشز، "تطوير نظام التدريب"، 4-5.

¹⁰⁰ حيث أن في لبنان نقابتان للمحامين يتوزع عليهما المحامين اللبنانيين: نقابة بيروت ونقابة طرابلس. وأما نقابة طرابلس، فلا تأخذ بأسلوب المعهد، بل بأسلوب أقرب إلى القائم في فلسطين اليوم. انظر الفصل السادس من النظام الداخلي لنقابة طرابلس عبر موقع النقابة من خلال

المستشاران بهذا الصدد على تقريرين:¹⁰¹ الأول، حول التجربة التونسية، من إعداد نقابة المحامين الفلسطينيين (نوفمبر 2019)، بعنوان "جولة دراسية في المعهد الأعلى للمحاماة". أما الثاني، فتضمن استعراضاً للتجربتين التونسية واللبنانية، ضمن تقرير بعنوان "تطوير نظام التدريب من خلال إنشاء معهد تدريب للمحامين"، من إعداد ائتلاف المجموعة القانونية "ايكويتي" وشركة "دايمنشز" للاستشارات، مقدم إلى نقابة المحامين الفلسطينيين (يناير 2020).

يتفق كلا التقريران على كون استعراضهما لهاتين التجربتين يأتي في سياق الدعوة أو التحضير لإنشاء معهد فلسطيني مناظر. وقد أشار كلاهما إلى نجاح التجربتين التونسية واللبنانية،¹⁰² ولكن لم يوضحا على أي أساس بنيا ذلك الحكم، باستثناء إشارة تقرير "ايكويتي" و"دايمنشز" إلى إحصائيات تؤكد على تراجع عدد المنتسبين للنقابة في التجربتين.¹⁰³ ولكن هذا ليس معياراً علمياً لتقدير النجاح. من جهته تضمن تقرير النقابة، نقلاً على لسان أحد المحاضرين في المعهد التونسي، تفسيراً حول التوجه إلى إنشاء المعهد، بات معياراً لنجاح التجربة، مؤداه الحاجة إلى معالجة مشاكل كانت قائمة سابقاً، أبرزها تعدد "مداخل" النفاذ إلى المهنة.¹⁰⁴ وهو ما ليس قائماً في التجربة الفلسطينية؛ ففيما كان القانون التونسي (قبل تعديله وإنشاء المعهد) يتيح النفاذ للمهنة أحياناً دون الحصول على "الشهادة التونسية للكفاءة لمهنة المحاماة"،¹⁰⁵ فإن القانون الفلسطيني لا يتيح ذلك.

إن تقرير نجاح التجربتين يتطلب دراسة أكثر تمحيصاً لهما، تقوم على المقارنة التالية:

1. مراعاة الاختلاف بين المدارس الفقهية القانونية المتبعة في الدول العربية.
2. مراعاة خصوصية كل تجربة، والأسباب التي دعت كل منهما لإنشاء المعهد. والمقارنة بين الوضع الذي كان قائماً قبل تأسيس المعهد في كل منهما والوضع الحالي، دون إغفال حقيقة كون كلتا التجربتين يافتان (2006 و2009).¹⁰⁶
3. المطالعة عن كثب لملازمات التوجه إلى إنشاء المعهد وآلية تنفيذه في التجربتين، وبالأخص فيما يتعلق بالمرحلة الانتقالية بين الأسلوبين القديم والجديد.

الرابط: <https://bit.ly/3hFV1Sr>. في هذا التقرير، وما لم ترد إشارة تفيد بغير ذلك، يقصد بالتجربة اللبنانية أو النقابة اللبنانية نقابة بيروت تحديداً.

¹⁰¹ حصل عليهما من مديرة المنحة الأوروبية.

¹⁰² انظر: إيكويتي ودايمنشز، "تطوير نظام التدريب"، 27.

¹⁰³ انظر: المرجع السابق، 28، 33.

¹⁰⁴ انظر: نقابة المحامين الفلسطينيين، "جولة دراسية في المعهد الأعلى للمحاماة"، تقرير غير منشور (نوفمبر 2019)، 9-10.

¹⁰⁵ حيث كان الفصل (3) من القانون يعفي الفئتين التاليتين من تلك الشهادة: (1) المتحصلين على "شهادة الدروس المعمقة في الحقوق أو العلوم القانونية أو ما يعادلها من الشهادات الأجنبية"؛ (2) القضاة. القانون رقم (87) لسنة 1989، الرائد الرسمي، عدد (61)، سبتمبر 1989، ص 1371-1376.

¹⁰⁶ يعود تأسيس المعهد في التجربة التونسية إلى العام 2006، بموجب تعديل أجراه القانون رقم (30) لسنة 2006، الرائد الرسمي، عدد (41)، مايو 2006، ص 1827-1828. وقد ألغي القانون الأصلي وتعديله، وحل مكانهما -بعد الثورة- قانون جديد (بدرجة "مرسوم"، وهو تشريع استثنائي أقرب إلى القرار بقانون في التجربة الفلسطينية) حافظ على المعهد: مرسوم رقم (79) لسنة 2011، الرائد الرسمي، عدد (63)، أغسطس 2011، ص 1591-1601. أما في التجربة اللبنانية، فيعود تأسيس المعهد إلى العام 2009، بموجب قرار مجلس النقابة بتاريخ 10 يونيو 2009، انظر نظام المعهد عبر موقع النقابة من خلال الرابط: <https://bit.ly/385RXfd>

4. التنبه إلى كون الاهتمام بالتجربتين اللبنانية والتونسية -الأكثر بعدا عن "البيئة" القانونية في فلسطين- قبالة إغفال دراسة التجربتان الأردنية والمصرية -الأكثر قربا لتلك البيئة-، ينطوي على مغالطة منهجية؛ فهاتين التجربتين شهدتا الجدل ذاته القائم حاليا في السياق الفلسطيني، وبالأخص فيما يتعلق باختلاف الرؤى ما بين مجالس النقابة المتتالية. وما يطرحه ذلك من إشكالات في وحدة المؤسسة واستقرار برامجها.¹⁰⁷ وبالتالي هنالك داعي لشمول هاتين التجربتين أيضا بالدراسة (على الأقل)؛ فلا يكفي دراسة تجارب أنشأت معاهد للتدريب، بل أيضا تجارب أخرى تراجعت عن ذلك أو فشلت أو ما زالت مترددة.¹⁰⁸

إن توصية المستشاران بإعداد تلك الدراسة لا يعني توصيتهما بعدم إنشاء معهد تدريب فلسطيني، بل التقرير في ذلك استنادا على دراسة قائمة على منهجية علمية سلمية. وكونه يتوقع أن يستغرق إعداد تلك الدراسة وقتا ليس قصيرا، فإنهما يقترحان

¹⁰⁷ فيما يتعلق بالتجربة الأردنية، فقد شهدت المادة (26) من قانون النقابة تعديلا بموجب القانون رقم (25) لسنة 2014، يقضي بتأسيس "معهد لتدريب المحامين". انظر النسخة المنقحة للقانون المنشورة عبر موقع النقابة من خلال الرابط: <https://bit.ly/353k25g>. إلا أن مجلس النقابة اللاحق تراجع عن هذا التوجه عام 2017؛ بداعي "أن المجلس الحالي مقتنع بأن معهد التدريب لن يؤدي إلى رفع سوية المحامين وأنه لن يكون بديلا عن التدريب العملي الميداني"، ناهيك عن كونه "سيحرم أبناء المحافظات البعيدة [عن العاصمة] من التدريب على أعمال المحاماة"، ويتطلب إنشاءه "تكاليف مالية عالية سواء على النقابة أو على المتدربين قد لا يستطيع الطرفان تحملها". ذلك بالإضافة إلى اعتبارات أخرى. انظر: طارق الحميدي، "المحامين) تسحب نظام معهد التدريب"، صحيفة الرأي، 5 يونيو 2017، عبر الرابط: <https://bit.ly/3o8At7R>. وقد حاول المستشاران استطلاع واقع التجربة الأردنية بمزيد من التفصيل، بطلب معلومات من النقابة الأردنية، من خلال رسالة موجهة عبر مجلس النقابة الفلسطينية. حضر المستشاران مسودة المراسلة واقترحها على النقيب، بواسطة مديرة المنحة الأوروبية، عبر البريد الإلكتروني، بتاريخ 26 يونيو 2019، إلا أن النقابة الفلسطينية لم تتلق رد من نظيرتها الأردنية حتى تاريخ 20 يناير 2021 (تاريخ استلام إفادة هذا الخصوص من مديرة المنحة الأوروبية، عبر البريد الإلكتروني).

أما فيما يتعلق بالتجربة المصرية، فقد أوجب قانون المحاماة بنسخته الأصلية "على مجلس النقابة أن ينشئ معهدا للمحاماة لتدريب المحامين تحت التمرين" (مادة 2/28). قانون رقم (17) لسنة 1983، الجريدة الرسمية، عدد (13) تابع، مارس 1983، ص 2-76. إلا أن المعهد لم يستحدث في الواقع إلا بعد أكثر من عقدين. وقصرت مدة الالتحاق به على ستة أشهر. انظر: أشرف زهران، "معهد المحاماة.. إنجاز جديد للمحامين وشرارة انطلاق الأكاديمية"، موقع نقابة المحامين المصريين، 12 يناير 2020، عبر الرابط: <https://bit.ly/3b1Crmt>. ولا يعتبر الالتحاق بالمعهد في التجربة المصرية شرطا للقيود في سجل المحامين، بل تاليا له. انظر: محمد جمال الدين، "الفرق بين معهد المحاماة وأكاديمية المحاماة"، موقع نقابة المحامين المصريين، 2 أبريل 2020، عبر الرابط: <https://bit.ly/3ocZTkz>. وعليه، فإن تجربة مصر بهذا الخصوص تتباين مع التجربتين التونسية واللبنانية اللتين يعتبر فيهما "التخرج" من المعهد شرطا للتسجيل في سجل المحامين، ومدة الدراسة فيهما -أو التدريب ككل- أطول (ثلاث سنوات في لبنان وستان في تونس).

أما الجديد الذي شهدته مصر مؤخرا، هو صدور تعديل على قانون المحاماة يقضي -فيما يقضي- بإنشاء "أكاديمية المحاماة والدراسات القانونية"، وتعليق القيد في السجل على اجتياز الدراسة بهذه الأكاديمية (مادة 230 - مضافة). أجري التعديل بموجب قانون رقم (147) لسنة 2019، الجريدة الرسمية، عدد (13 مكرر "و")، أغسطس 2019، ص 29-38. وفيما كان مجلس النقابة السابق (ربما بالأحرى النقيب) داعما بقوة لهذه الخطوة، إلا أن المجلس الحالي يناهضها. انظر على التوالي: محمد علي، "سامح عاشور: أكاديمية المحاماة كانت حلما.. واجتيازها شرط للقيود بالنقابة"، بوابة الأهرام، 29 يناير 2020، عبر الرابط: <https://bit.ly/3b1HGcN>. عاطف بدر ومينا غالي ومحمد غريب، "رجائي عطية: لم ألغ أكاديمية المحاماة.. واشترطت الدراسة بها للقيود بالنقابة غير دستوري"، جريدة المصري اليوم، 11 نوفمبر 2020، عبر الرابط:

<https://bit.ly/2MjPGVk>

¹⁰⁸ كما أشير سابقا، فإن المقصود بالتجربة اللبنانية تجربة نقابة بيروت تحديدا. وسيكون من المفيد دراسة تجربة نقابة طرابلس أيضا لتباين التجربتان داخل الدولة الواحدة، ومعرفة سبب عدم توافق النقيبتان على التوجه ذاته.

آلية تبدأ فوراً، وتقود في محصلتها إلى إنشاء المعهد، حال كانت توصيات الدراسة تدعم ذلك (من جهة)، واستوفيت متطلبات المرحلة الانتقالية بشكل سليم (من جهة ثانية)، أو الاكتفاء بإصلاح نظام التدريب الحالي.

2.VI. المواقف والأراء حول إنشاء المعهد في السياق الفلسطيني

انطلق تقرير "إيكويتي" و"دايمنشنز" في دعوته لإنشاء المعهد من اعتبارين أساسيين: "تنفيذ قرار الهيئة العامة بهذا الخصوص" (كما سبق وأشار)، ومعالجة "مشكلة الزيادة في العدد والنقص في الجودة".¹⁰⁹ وفي سياق متصل، بدأ أن هم تقرير النقابة -وهو الأسبق زمنياً- هو الحد من "الزيادة الهائلة في حجم تدفق خريجي كليات الحقوق الفلسطينية للانتساب لنقابة المحامين [التي] تفوق احتياجات سوق العمل [...] وقدرات النقابة على استيعاب هذه الأعداد، من حيث توفير عناصر الجودة في التدريب وتوفير أماكن شاغرة للمتدربين لدى المحامين المزاولين".¹¹⁰

أما فيما يتعلق بآراء المستجيبين حول ضرورة إنشاء معهد تدريب، فقد طرح على العينة سؤال مباشر حول مدى موافقتهم/رفضهم لإنشاء معهد للتدريب. وقد كانت النتائج أن الغالبية يؤيدون ذلك (بنسبة 87.5% من المتدربين و82% من المزاولين). وقد عزا المؤيدون موقفهم إلى أسباب من قبيل: توقع أن يحدث ذلك تأثيراً إيجابياً على التدريب، بحيث يكون أكثر فعالية وأكثر مراعاة لمبدأ تكافؤ الفرص؛ حاجة المحامين المتدربين إلى جهة تهتم بهم أكثر؛ وتخفيف عبء التدريب عن النقابة.

¹⁰⁹ إيكويتي ودايمنشنز، "تطوير نظام التدريب"، 5.

¹¹⁰ انظر: نقابة المحامين الفلسطينيين، "جولة دراسية"، 3-4.

VII. الخاتمة

حاول التقرير أن يجيب على مجموعة أسئلة مركزية، أهمها السؤال الذي تضمنته المقاربة النظرية التي قام عليها التقرير: *المحامي الذي نريد*. وبعد تحليل النتائج، وتحديد المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها في قياس مدى قدرة النظام التدريبي على إنتاج محامين مُحتملين يحملون المواصفات الثلاثة المطلوبة (1.VII)، ينتهي التقرير بسرد أبرز التوصيات (2.VII).

1.VII. النتائج

- **العلم والمعرفة القانونية:** اتضح أن الأداة الأساسية التي يعتمدها نظام التدريب لاختبار مدى المعرفة بالقوانين الفلسطينية، وقياس مخزونه المعرفي القانوني، هو امتحان القبول. وهذا ما يطرح إشكالا حول مدى قدرته في ذلك، وشرعيته للقيام بهذا الدور الذي يحتاج البعض بكونه دور الجامعات وليس نقابة المحامين، رغم الإقرار بأنه لا يوجد للنقابة أي تدخل في العملية التعليمية برمتها. كما أن المعرفة العلمية والقانونية تتطلب تضافر جهود كل من الجامعة والطلاب والنقابة.
- **الشخصية اللائقة:** تعتبر المهارات الشخصية وتحديداً التفكير النقدي والنباهة والحضور من مميزات المحامي الناجح، كما أنها من مسؤوليات الشخص المباشرة أولاً، ومن ثم تتحدد وتتطور بناءً على مساره التعليمي والمهني. إن الدور الذي تقوم به النقابة حالياً لصقل الشخصية المهنية للمحامي غير كافٍ؛ حيث أن أدوات تنمية هذا العنصر وقياسه غير ملائمة وغير كافية، إذ تكاد تقتصر على العرض الشفوي للبحث والامتحان الشفوي. في المقابل فإن الأداة الفضلي لذلك هي المحاكمات الصورية وإشراك الطلبة فعلياً في تقديم المحاضرات وتقديم مداخلات في جلسات تفكير. ولذلك هنالك حاجة لتصميم أنشطة تدريبية متواصلة، يشرك فيها المتدربين، تدفعهم لكسر محددات أفق التفكير وتمكنهم من معرفة أنفسهم وقدراتهم، وذلك من خلال تنمية مهارات بناء الهوية المهنية، التفكير النقدي، بناء العلاقات المهنية، مهارات التفاوض، وتصميم الخريطة الذهنية.
- **أخلاقيات المهنة:** إن "المعرفة العلمية لا تشكل أساساً للقيم، فعالم القيم مستقل، ولا يرتكز إلى العلم ولا يحتاج إلى المعرفة العلمية ولا يتغذى منها"¹¹¹ وعليه، فإن الأخلاقيات شأن تربوي – اجتماعي في الوقت ذاته، ولا يمكن بناء أخلاقيات المهنة دون توافر عاملين إثنين: الشرط الذاتي للشخص، المتمثل في قناعاته بأهمية الالتزام بالأخلاقيات وعدم المساومة عليها من خلال إظهار مدى تأثير تطبيقها على سلامة المهنة وكفاءته المهنية. والشرط الموضوعي المتمثل في البيئة الحاضنة (المهنية) التي تركز هذه الأخلاقيات بالممارسة العملية. ولما كانت أخلاقيات المهنة تتحرك -عملياً- للمحامي المُدرَّب بشكل مباشر، فهو الذي يساهم بتكريسها لدى المحامين المُحتملين من خلال بيئته المهنية، فإن الرقابة على عملية التدريب يجب أن تشمل التدقيق على معايير الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى المحامين المزاولين أولاً، كي يتم ضبط البيئة المهنية اللازمة لإدماج المحامين الجدد فيها، مما ينعكس إيجاباً على وعيمهم الأخلاقي المهني.

¹¹¹ قول مأثور لـ "يشعياهو ليبوفيتش"، مشار لها في: رشاد توام، *البحث العلمي في القانون: دليل تعليمي* (بيرزيت: كلية الحقوق والإدارة العامة بجامعة بيرزيت، 2015)، 22.

قبالة مختلف نقاط الضعف التي ظهرت خلال التقييم، يبقى لدى النقابة نقاط قوية كبيرة بإمكانها التعويل عليها في إحداث التغييرات الحميدة المطلوبة، إذا ما وجدت إرادة سياسية لذلك، كوجود جسم نقابي قادر على إحداث الأثر، الوفرة المالية لدى النقابة، ومستوى عال من الالتزام النقابي. وبالإمكان التعويل على نقاط القوة هذه في إنفاذ التوصيات التالية.

2.VII. التوصيات

1. تعزيز علاقة النقابة بالعملية التعليمية في الجامعات: لما كان التدريب "عملية موجهة نحو هدف تغيير نمط الإنتاج"، فقد تبين أنه ليس بإمكان نقابة المحامين، من خلال التدريب، تغيير "نمط إنتاج" كليات الحقوق. بل تبقى المعرفة عملية تراكمية، تنضج أكثر خلال الممارسة العملية للمهنة. وعلى الرغم من وجود عدة مذكرات تفاهم خطية وشفوية بين الكليات والنقابة، فإن الثانية ما زالت تأخذ على الأولى عدم إشراكها في تقييم مناهج التدريس والعملية التعليمية. وعليه، نوصي النقابة:
 - أ. بأن تجعل تلك التفاهمات أكثر جدية، ليكون لها أثر أكبر من حضورها الاخباري وفي الصور الاحتفالية. وعلى النقابة إدراك أن مخرجات التعليم القانوني لا تقتصر على المحامين، وبالتالي فإن مجال إشراكها يتوجب أن يكون محدوداً (بمساقات معينة).
 - ب. التقارب من طلبة القانون قبل التحاقهم بنظام التدريب من خلال تنظيم أنشطة من قبيل لقاءات توعوية تنظمها بالشراكة مع الجامعات، داخل الحرم الجامعي و/أو مقر النقابة، لتعريف الطلبة بالنقابة ونظام التدريب ومتطلباته وإجراءات الالتحاق به واجتيازه.
2. الحاجة إلى دراسة سوق العمل لخريجي القانون: هذا مطلب مهم في سياق تطوير مهنة المحاماة، بما يشمل العاملين فيها فعلياً وغيرهم. وبالتالي، نوصي بتصميم دراسة مسحية شاملة تظهر قطاعات العمل الأكثر استيعاباً للخريجين، وتقاطعات العمل مع مهنة المحاماة.
3. الحاجة إلى إعداد قاعدة بيانات محدثة وحية للمحامين المزاولين: بما يشمل توزيعهم حسب المحافظات وتخصصاتهم الدقيقة وتاريخ الإجازة؛ حيث يشكل غياب هذه القاعدة (أو نقصها وعدم تحديثها) نقطة ضعف واضحة لدى نقابة المحامين، فيما هي بحاجة كمطلب أولي أساسي لتنفيذ عدد من توصيات هذا التقرير.
4. إجراء تعديلات على متطلبات التسجيل في التدريب:
 - أ. الاستمرار بالعمل في امتحان القبول مع إجراء إصلاحات عليه: قبالة الاشكاليات التي يثيرها والاعتراضات المحيطة به والمشككة بمشروعيتها، نوصي بإعادة النظر في تصميمه، من حيث ماذا يختبر؟ فإن كان سيفحص المعارف الإجرائية، فإن ذلك يتطلب تحضير المتقدمين له من قبل النقابة ذاتها بالتشبيك مع الجامعات المتخرجين منها. وأما إن كان سيفحص المعرفة القانونية، فذلك يتطلب الاستلهاً من تصميم امتحانات الشامل التي تطرحها الجامعات لمسار حلقتنا البحث في برامج الماجستير. ولا يضير -في الحالتين- بل يُفضل، السماح للممتحنين باستخدام "الكودات" خلال الامتحان، مع تضييق مدته في المقابل، لقياس مهارات الوصول إلى المعلومة، وليس حفظها.
 - ب. بلوة معايير إضافية يتوجب توفرها في المحامي المُدرّب (إضافة إلى معيار عدد سنوات الخبرة)، بما ينسجم ومقاربة "المحامي الذي نريد".
 - ت. تفعيل دور النقابة في توزيع المتدربين على المحامين المدربين: لسد جملة من الثغرات المشار لها في التقرير.

ث. زيادة محدد عدد المتدربين لدى المحامي المزاوّل الواحد: تبعا لزيادة سنوات خبرة المحامي المدرب، حتى حد أقصى لا يتجاوز أربعة متدربين.

5. إجراء تعديلات على متطلبات وشروط التدريب:

أ. ضرورة الالتفات بجديّة إلى العوائق المادية التي تعترض المدرب خلال فترة التدريب، ليتمكن المدرب من تأمين دخل معقول لتغطية مصاريفه. وذلك إما من خلال إعادة النظر في شرط التفرغ للتدريب (بحيث يجري توسيع الاستثناءات لتشمل مجالات أخرى غير التدريس، ولا تمس في الوقت ذاته بهيبة المهنة ورسالتها)؛ أو التفكير في آليات لتوفير دخل مادي للمتدربين، على شكل مكافآت مالية يتقاسم عبئها بين النقابة والمحامي المدرب، وفقا لمعايير محددة، لا تقوم على المساواة، بل العدل، وفقا لمدى التزام المدرب بالتدريب (مساهمة النقابة) ونشاطه في تقديم إنجاز أعمال المكتب الذي يتدرب فيه (مساهمة المدرب). ويضاف إلى ذلك (ليس خيارا بديلا، بل مطلباً إضافياً): إلزام المحامين المدربين بدفع بدلات مواصلات واتصالات للمتدربين، وأية تكاليف مالية يتكبدها المدرب لصالح المكتب الذي يعمل به؛ كون خلاف ذلك يناقض مبادئ المنطق السليم.

ب. العناية أكثر بضبط مواضيع المحاضرات، وتوفير مكافآت مالية للمحاضرين، خشية الاضطرار إلى إسناد تقديم المحاضرات لمحاضرين يقبلون بالتطوع وليسوا بالضرورة مؤهلين لتقديمها. وبالأخص في ظل أن معايير اختيار المحاضرين غير كافية وفيها سلطة تقديرية كبيرة. ويضاف إلى ذلك ضرورة التفكير بآليات أنجع للرقابة على حضور المحاضرات، وللرقابة أيضا على نوعيتها، كإجراء تقييم قبلي وبعدي، تراجعها لجنة التدريب بخصوص كل محاضرة، لأخذ العبر.

ت. إجراء تقييم لمسودات المناهج المتوفرة حاليا، وتطويرها أو إعداد بديلا عنها يتلاءم مع التوجه الذي ستعتمده النقابة (الاستمرار بالنظام الحالي أو إنشاء معهد تدريب). وعلى أن يجري إعدادها ضمن خطة يصممها خبراء، ويجري العمل على تنفيذها تحت إشرافهم ومتابعتهم، خشية تكرار التجربة السابقة (سنة 2013).

ث. ضرورة التفكير في آليات لدفع المدرب للمساهمة بشكل جدي في إعداد المرافعات (التي يترافع بها بالأخص وتحسب له ضمن متطلب حضور الجلسات). والتأكد من ترافع المدرب في جلسات فعلية، وليس جلسات طلبات تأجيل أو ما شابه.

ج. إعادة النظر كليا بمتطلب البحث، إذ أظهر التقييم كونه مخترقا ولا يقدم فائدة عملية أو علمية للكثير من المتدربين. وذلك في ظل عدم ملاءمة طبيعته للمهنة (أبحاث أكاديمية)، وعدم كفاية معايير اختيار أعضاء لجان النقاش، ولارتفاع نسبة انتهاك الأمانة العلمية (أو عدم الأصالة) فيه، ناهيك عن ظاهرة تقديم أبحاث جاهزة/ مشتراة. وعليه، أوصى التقرير باختيار أحد توجيهين: إما إصلاح ما هو قائم، أو استبدال الأبحاث الأكاديمية بأبحاث قانونية تطبيقية.¹¹²

ح. ضرورة وضع معايير محددة توجه اللجنة في وضع الأسئلة، وبحيث يقل هامش تفاوت الحظ بين دورة وأخرى. ويفضل هنا أيضا (كما أشير بخصوص امتحان القبول) السماح للممتحنين -في الامتحان الكتابي- باستخدام "الكودات"، للسبب ذاته: قياس مهارات الوصول إلى المعلومة وليس حفظها.

¹¹² لمزيد من التفاصيل انظر البند (2.7.ج).

خ. تفعيل آليات الرقابة على المُدرِّبين خلال التدريب، وعدم الاكتفاء بالتقارير التي يُقدمها المحامون المُدرِّبون (التي لا يلتزم بها جميع المدرِّبين!)،¹¹³ كالإزام المحامين المُدرِّبين أنفسهم بتقديم تقارير إنجاز أعمال دورية لقسم خاص بالمُتابعة والتقييم في دائرة التدريب بالنقابة.

6. الشروع بتنفيذ التوصيات التي توافق عليها النقابة:

- أ. خطة عملية مع جدول زمني لتنفيذ التوصيات.
- ب. إصدار نسخة جديدة بديلة لنظام التدريب، تعكس ما توافق عليه النقابة من توصيات هذا التقرير. وبحيث: يصاغ بطريقة احترافية (تتلافى العيوب الواردة في النظام الحالي). ويجري نشره في الجريدة الرسمية، على غرار أنظمة النقابة الأخرى، لتتلافى ما يؤخذ على النظام الحالي بهذا الخصوص.
- ت. تطوير البنية التحتية المادية والمعنوية لتشغيل النظام الجديدة بكفاءة عالية.¹¹⁴ يكون ذلك مباشرة عقب إصدار النظام، من خلال إعداد دليل تنفيذي لإدارة التدريب،¹¹⁵ وأنوية لقواعد بيانات، وتدريب طاقم دائرة التدريب على تشغيل النظام والمُتابعة والتقييم الذاتي الدوري.

7. الترويج في التوجه نحو إنشاء معهد تدريب المحامين: أوصى المستشاران -ضمن متن التقرير- بإعداد دراسة علمية ميدانية تراعي جملة من المعايير والمتطلبات.¹¹⁶ وفي حال كانت تلك الدراسة توصي بنجاعة هذا التوجه، فإن المستشاران يدعمان هذه التوصية. وحتى ذلك الحين، نوصي بالشروع الآن ومباشرة بإجراء الإصلاحات المقترحة أعلاه على نظام التدريب الحالي؛ إذ هي من جهة متطلب أولي للمرور إلى مرحلة إنشاء المعهد (على الأقل باعتبار ذلك مؤشر على قدرة النقابة على إدارة مستوى أدنى من معهد التدريب)، وستوفر في الوقت ذاته فرصة لاختبار مدى فعالية الإصلاحات المقترحة؛ إذ ربما تكون كافية، وتسد مكان إنشاء المعهد، الذي لا يمكن التعويل عليه باعتباره "عصاة سحرية"، وخصوصاً أن تكلفة إنشائه باهظة جداً، وبالتالي فإن استدراج هكذا تمويل وصرفه دون دراسة ميدانية مقارنة، قد يعود بخيبات أمل، النقابة في غنى عنها.¹¹⁷

¹¹³ وفقاً لما تعكسه إجابات المتسجيبين من المحامين المتدربين والمدرِّبين في الاستبانيتين (1/3) و(3/ب).
¹¹⁴ يتطلب ذلك إعادة النظر بالهيكلية الإدارية لدائرة التدريب، والأخذ بملاحظات المستجيبين حول عمل الدائرة (انظر: 4.4.7. ب) ولجنة التدريب (انظر: 4.4.7. ج). وأما فيما يتعلق بقسم التعليم المستمر فيها، فلم يجر شموله في هذا التقرير لعدم فعاليته (وجوده الفعلي). وبهذا الخصوص، نوصي بإعادة تفعيله وفصله عن دائرة التدريب ليكون دائرة مناظرة لها، تشرف عليه أيضاً لجنة التدريب. ويحتاج ذلك التفعيل إلى إعداد دراسة احتياجات بالموضوعات الأكثر الأهمية، وآلية تحديد تلك الاحتياجات بشكل دوري سنوي. ويضاف إلى ذلك، تخصيص قسم في تلك الدراسة حول الجوانب المالية (الموازنة)، ومقترحات تأمينها، التي يجب أن تشكل مساهمة المحامين المستفيدين من التعليم المستمر فيها ما لا يقل عن 50%؛ كونه غير إلزامي ويعود بالفائدة عليهم، ولضمان استمرارية عمل الدائرة حال شح المواد المالية الأخرى.
¹¹⁵ يعكس أحكام النظام الجديد، بشكل مفصل، ويسرّها بتحديد المعايير والإجراءات ونماذج العمل. ومن المهم تضمين هذا الدليل لائحة بالقيم والمبادئ الأخلاقية والمهنية التي على جميع المتدخلين في تنظيم التدريب الالتزام بها. قد يطرح إعداد هذا التعديل -بعد صدور النظام الجديد- الحاجة إلى إجراءات تعديلات طفيفة على ذلك النظام؛ كون الدليل ربما يكشف بعض الثغرات الفنية التي تتطلب تغطيتها بموجب أحكام النظام. ولذلك قد يكون الحل بإعداد مسودة الدليل (تشمل الملامح العامة فقط) بشكل متزامن مع إعداد النظام الجديد. ثم يجري تطوير الدليل بعد صدور النظام.

¹¹⁶ انظر البند (1. VI).

¹¹⁷ إذ قدرت بـ 3,612,929 دولار، وفقاً لـ: أيكويتي ودايمشتر، "تطوير نظام التدريب"، القسم الثاني، 48.

الملاحق¹¹⁸

¹¹⁸ إضافة إلى الملاحق المدرجة فيما يلي، يحيل التقرير إلى ملاحق أخرى جرى توفيرها بنسخ إلكترونية (للاختصار من حجم التقرير)، بالإحالة إلى روابطها ضمن التقرير، وهي:

- النسخة المعتمدة من نظام تدريب المحامين المستلمة من النقابة: <https://cutt.us/PBAregulation>
- الاستبانات المستخدمة في التقرير: انظر روابطها في حواشي الملحق (1) التالي.
- العرض التقديمي للتقرير: <https://cutt.us/PBAPresentation>

ملحق (1): قائمة الاستبانات

الرقم	الموضوع	الفئة المستهدفة	آلية اختيارها	عدد المستهدفين	عدد المستجيبين	
1	تحديد عينة الدراسة لمساقات كليات الحقوق ¹¹⁹	مجلس النقابة	عينة مختارة قوامها جميع أعضاء مجلس النقابة (مركز القدس).	9	8	
2	تقييم خطط التدريس في كليات الحقوق ¹²⁰	محامين مزاولين	42 من المزاولين لمدة لا تتجاوز 6 شهر، بواقع 6 من خريجي كل كلية (عدد 7 كليات)، والتساوي -قدر الإمكان- في التمثيل الجنسي.	42	18	
3	التقييم التشريعي لنظام التدريب	محامين متدربين	42 من المتدربين، بمراعاة التساوي -قدر الإمكان- لمعايير الجنس والمنطقة وسنة التدريب (سنة أولى وسنة ثانية).	42	40	
		محامين مزاولين	80 مزاول، بمراعاة الفئة العمرية (1940-1994)، الجنس (شبه مناصفة)، مناطق السكن (11 محافظة).	80	50	
		مجلس النقابة	ذاتهم المستهدفين في الاستبانة (1) أعلاه.	9	124 _x	
المجموع ¹²⁵					116	173

¹¹⁹ استبانة ورقية، متوفرة عبر الرابط: <https://cutt.us/PBAq1>

¹²⁰ استبانة إلكترونية، متوفرة عبر الرابط: <https://cutt.us/PBAq2>

¹²¹ استبانة إلكترونية، متوفرة عبر الرابط: <https://cutt.us/PBAq3a>

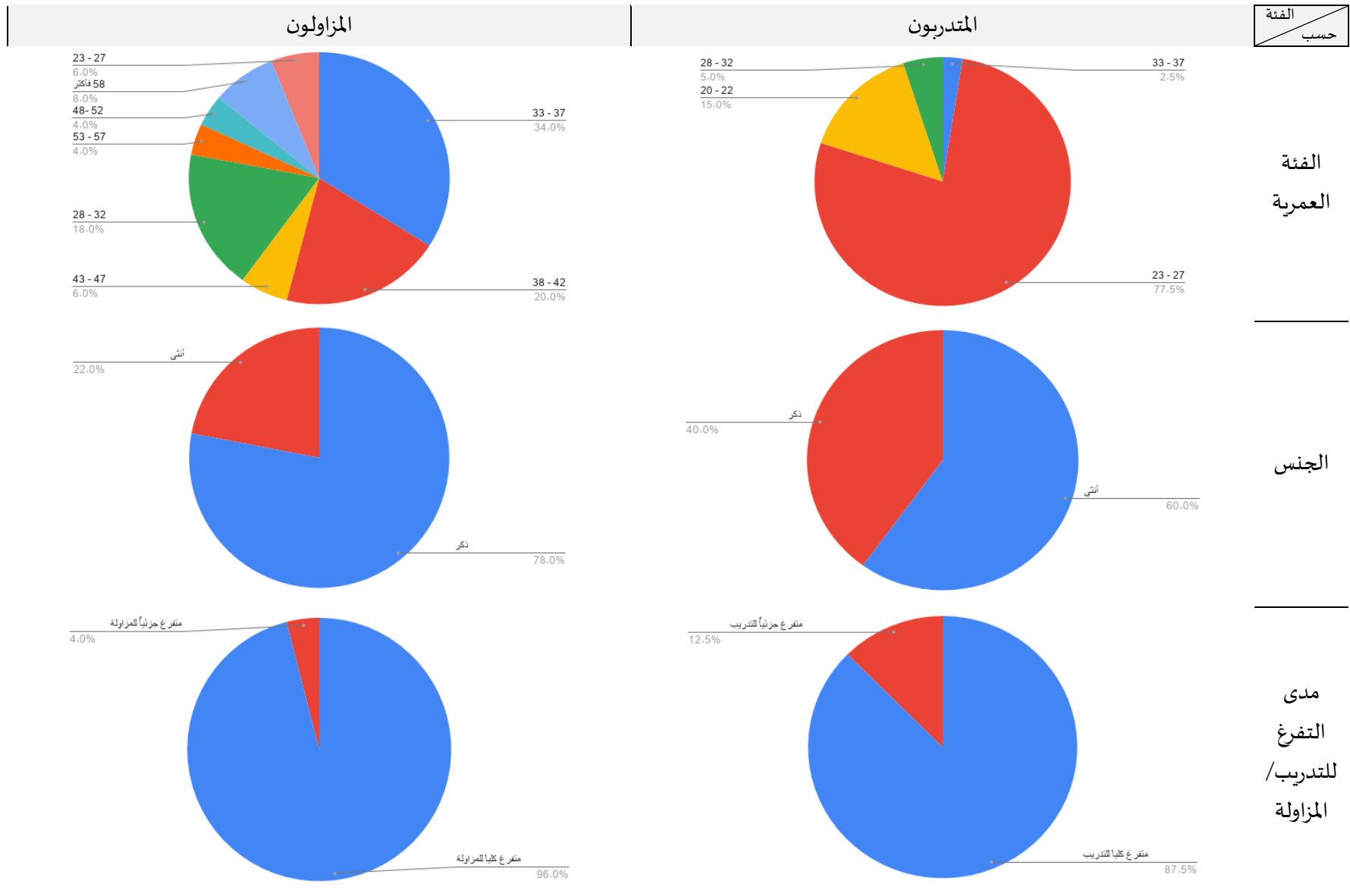
¹²² استبانة إلكترونية، متوفرة عبر الرابط: <https://cutt.us/PBAq3b>

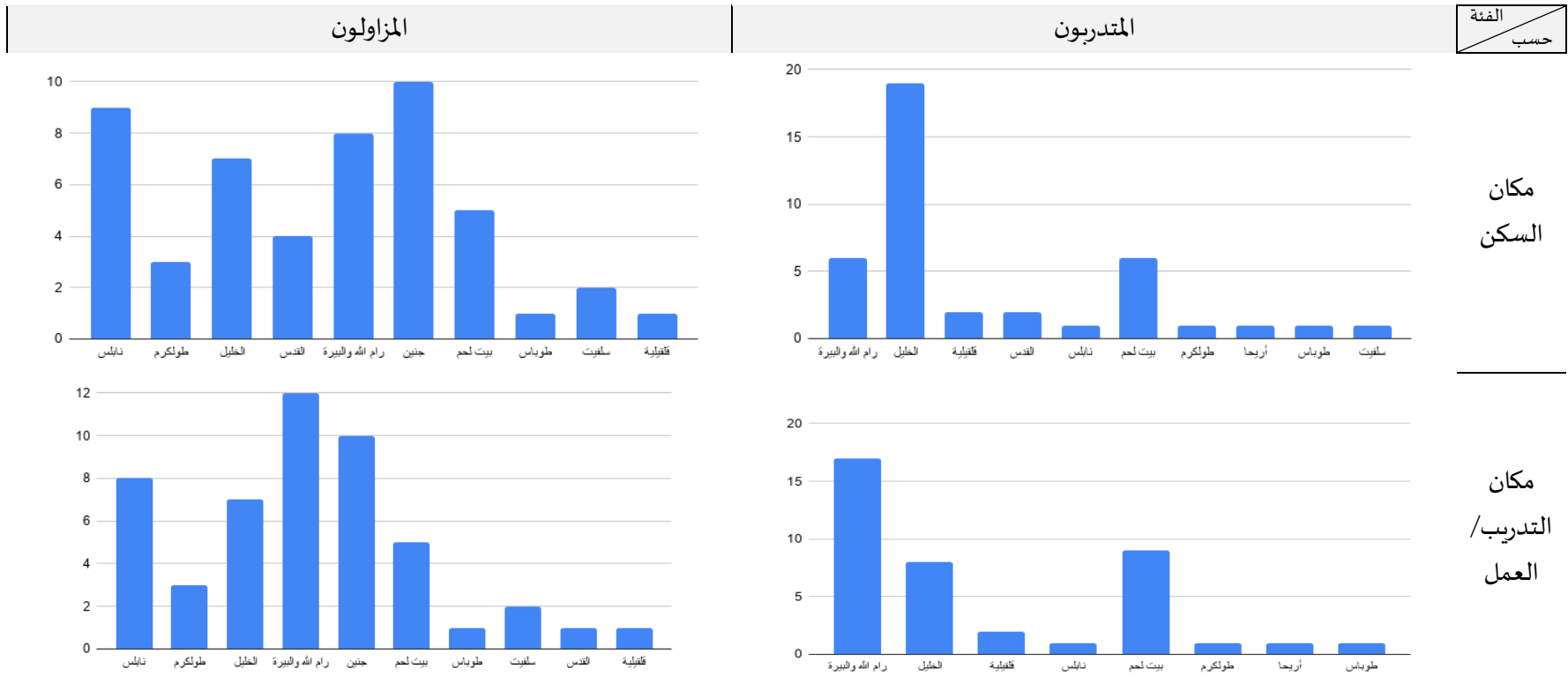
¹²³ استبانة إلكترونية، جرى استبعادها من التحليل، وفقاً لما توضحه الحاشية التالية.

¹²⁴ حصل خطأ في توزيع هذا النموذج من قبل النقابة؛ إذ بدا للمستشارين أن أعضاء مجلس النقابة قاموا بتعبئة النموذج (ب) المخصص للمحامين المزاولين من غير أعضاء المجلس، ثم قام بعض أعضاء المجلس بتعبئة هذا النموذج (ج). وفي ظل هذا الخطأ، ولعدم تكرار الإجابات، ولما كان النموذج (ج) شبه مطابق للنموذج (ب)، جرى استبعاد النموذج (ج) من تحليل الإجابات.

¹²⁵ لا يشمل عدد المستهدفين في الاستبانة (ج/3)، للسبب المذكور في الحاشية السابقة.

ملحق (2): خصائص عينة المستجيبين في الاستبانة الأساسية (رقم "3" بنموذجيها "أ" و"ب")





ملحق (3): المسابقات المختارة لتقييم تدريس القانون في الجامعات الفلسطينية على ضوء احتياجات تدريب المحامين¹²⁶ملحق فرعي (أ/3): كليات الحقوق المشمولة بالدراسة¹²⁷

مصدر المعلومات ¹³⁰		برامج بكالوريوس القانون التي تطرحها الجامعة	نوع الجامعة	تأسيس الكلية ¹²⁹	الجامعة ¹²⁸	
وصف المسابقات	الخطط الدراسية				الاسم المختصر	الاسم الرسمي
https://bit.ly/2EyMKA0	https://bit.ly/3gA6hh9	بكالوريوس القانون	عامة	1992	القدس	جامعة القدس
https://bit.ly/2EHETkc		بكالوريوس القانون	عامة	1995	النجاح	جامعة النجاح الوطنية
https://bit.ly/2D67LSC		بكالوريوس القانون	خاصة	2002	العربية	الجامعة العربية الأمريكية
https://bit.ly/3jk1MJm		بكالوريوس الفقه والقانون				
https://bit.ly/3gFkQA6		بكالوريوس القانون	عامة	2004	بيزيت	جامعة بيزيت
رسالة بالبريد الإلكتروني ¹³¹	https://bit.ly/2D7KnnV	بكالوريوس الحقوق	خاصة	2007	الأهلية	جامعة فلسطين الأهلية
https://bit.ly/3b4soem	https://bit.ly/31CoKFq	بكالوريوس القانون	خاصة	2011	العصرية	الكلية العصرية الجامعية
https://bit.ly/3b39qVA	https://bit.ly/3hCfyXb	بكالوريوس القانون العام	عامة	2013	الخليل	جامعة الخليل ¹³²
https://bit.ly/2YFprvO	https://bit.ly/3jzHv2P	بكالوريوس القانون الخاص				
https://bit.ly/2QwTqlh	https://bit.ly/34Fv0hK	بكالوريوس الفقه والقانون				

¹²⁶ اعد هذا الملحق بالاعتماد على مصفوفة قاعدة بيانات للمسابقات التي تطرحها كليات الحقوق، أعدتها المحامية المتدربة آلاء تيم، تحت إشراف المستشاران.

¹²⁷ سبع كليات، هي جميع كليات الحقوق الفلسطينية القائمة في الضفة الغربية. بعد استثناء كلية القانون في جامعة الاستقلال، كون خريجها ينخرطون مباشرة بالعمل في المؤسسة الأمنية.

¹²⁸ رتبت الجامعات وفقاً لأقدمية سنة تأسيس كلية/ قسم الحقوق في كل جامعة. وهذا معيار موحد في التقرير ككل.

¹²⁹ كلية/ قسم الحقوق في الجامعة، وفقاً لما تعلنه مواقعها الإلكترونية. مع العلم بأنه سبق تأسيس كلية الحقوق بجامعة الخليل عام 2013 تأسيس قسم للقانون والفقه عام 2008 ضمن كلية الشريعة.

¹³⁰ مستقاة من المواقع الرسمية للجامعات، وفقاً لما هو متوفر عبر الروابط المشار لها في الجدول، في حدود تاريخ الاسترجاع: مايو-يونيو 2020.

¹³¹ من أ. رشا صبح، المحاضرة بكلية الحقوق في الجامعة، بتاريخ 9 يونيو 2020؛ كون الموقع الإلكتروني لا ينشر وصف المسابقات.

¹³² ملاحظة حول مصدر المعلومات: لوجود اختلاف بين أرقام المسابقات في مصدر الوصف ومصدر الخطط الدراسية، اعتمدت الأرقام الظاهرة في الخطط الدراسية.

ملحق فرعي (3/ب): عينة المساقات الأساسية المختارة

المساق (1): مساق أصول المحاكمات المدنية والتجارية/ الحقوقية

البرنامج	وصفه	طبيعته	الزاميته	ساعاته	رقم المساق	الجامعة
برنامج وحيد	تعريف قانون أصول المحاكمات المدنية، مصادره، تطوره التشريعي، وعلاقته بغيره من فروع القانون. التنظيم القضائي من حيث تشكيل المحاكم ودرجات التقاضي ورجال القضاء ومعاونتهم وقواعد الاختصاص. تعريف نظرية الدعوى، شروطها، طبيعتها القانونية، أوجه استعمالها، كيفية التقاضي ومراحلها حتى الفصل بحكم حاسم للنزاع، وأوجه الطعن التي يخضع لها هذا الحكم (الاستئناف، اعتراض الغير، إعادة المحاكمة والنقض).	-	إلزامي	3	501411	القدس
برنامج وحيد	يتضمن المساق تطبيق قانون أصول المحاكمات الحقوقية، من حيث الزمان، والمكان، وأهم المبادئ التي يقوم عليها نظام التقاضي، وتشكيل المحاكم، ودرجات التقاضي فيها، بما فيها القضاء المستعجل، وكذلك عن قواعد الاختصاص، وتنازع الاختصاص وأنواعه، والاختصاص الدولي للقضاء. ثم عن نظرية الدعوى وإجراءات التقاضي مثل: رفع الدعوى، وشروطها، وتبليغها إلى الخصم، وإجراءات المحاكمة، ونظر الدعوى، وأوجه استعمالها، والطلبات، والدفع المقدمة، والتدخل، ووقف الدعوى وإسقاطها. ثم الأحكام وأنواعها، وتعيينها، وآثارها، وطرق الطعن بها.	-	إلزامي	3	11101311	النجاح
كلا البرنامجين	يتناول هذا المساق التعريف بقانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية من حيث تطوره ومصادره وعلاقته بالقوانين الأخرى، وكذلك التنظيم القضائي في فلسطين من حيث تشكيل المحاكم ودرجات التقاضي ورجال القضاء ومعاونتهم وقواعد الاختصاص ونظرية الدعوى وسير الخصومة والأحكام وطرق الطعن بها.	نظري	إلزامي	3	030113311	العربية
برنامج وحيد	التعريف بقانون أصول المحاكمات المدنية وتطوره ومصادره وصلته بالقوانين الأخرى، والتنظيم القضائي من حيث تشكيل إجراءات التقاضي (الخصومة) ثم أحكام المحاكم ودرجات التقاضي ورجال القضاء وقواعد الاختصاص، ونظرية الدعوى القضائية وطرق الطعن فيها.	-	إلزامي	3	JURI339	بيرزيت
برنامج وحيد	يتناول هذا المساق التعريف بقانون أصول المحاكمات الحقوقية من حيث تطوره ومصادره وعلاقته بالقوانين الأخرى، وكذلك التنظيم القضائي في فلسطين من حيث تشكيل المحاكم ودرجات التقاضي ورجال القضاء ومعاونتهم وقواعد الاختصاص ونظرية الدعوى وسير الخصومة والأحكام وطرق الطعن فيها.	نظري	إلزامي	3	210336	الأهلية
برنامج وحيد	يتم المساق بتعريف قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية من حيث المبادئ الأساسية التي يقوم عليها، وعلاقته بغيره من فروع القانون الخاص. كما يسعى المساق إلى التعريف بالنظام القضائي الفلسطيني من حيث تشكيل المحاكم ودرجات التقاضي ورجال القضاء ومعاونتهم وقواعد الاختصاص. وتعريف نظرية الدعوى وشروطها، وطبيعتها القانونية، وأوجه استعمالها، وكيفية التقاضي، ومراحلها حتى الفصل بحكم حاسم للنزاع، وأوجه الطعن التي يخضع لها هذا الحكم الاستئناف اعتراض الغير، إعادة المحاكمة والنقض، مع تسليط الضوء على التشريعات والتعديلات الطارئة على هذا القانون.	-	إلزامي	3	1101212	العصرية
البرامج الثلاث	يتناول هذا المساق قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية، ومصادره وعلاقته بغيره من فروع القانون وتطوره التشريعي، ثم دراسة التنظيم القضائي من حيث تشكيل المحاكم ودرجات التقاضي ورجال القضاء ومعاونتهم وقواعد الاختصاص، ثم دراسة نظرية الدعوى من حيث تعريفها وشروطها وطبيعتها القانونية وأوجه استعمالها وكيفية التقاضي والالتجاء إلى القضاء وسير الحقوق أمامه إلى أن يفصل فيها بحكم حاسم للنزاع مع بيان أوجه الطعن التي يخضع لها هذا الحكم (الاستئناف واعتراض الغير وإعادة المحاكمة والنقض).	-	إلزامي	3	L2306	الخليل

المساق (2): مساق القضاء الإداري

البرنامج	وصفه	طبيعته	الزاميته	ساعاته	رقم المساق	الجامعة
برنامج وحيد	تعريف القضاء الإداري ونشأته وتمييزه عن القضاء العادي، تعريف مبدأ المشروعية ومصادره والقيود التي ترد عليه، أشكال الرقابة على أعمال الإدارة (الرقابة الإدارية، الشعبية، والقضائية)، تعريف دعوى الإلغاء وخصائصها والمحكمة المختصة بنظرها وشروطها وتطبيقها.	-	إلزامي	3	502411	القدس
برنامج وحيد	يحتوي المساق على التعريف بالقضاء الإداري، وتتبع نشأته ومراحلها من خلال شرح مفهوم مبدأ المشروعية ومبدأ الشرعية، وكيفية ضمان تطبيقها، وتحديد أنواع الرقابة على الإدارة، وبشكل خاص الرقابة القضائية، وأنواعها، وتطورها، وتنظيمها مع أمثلة عليها في كل من مصر، وفرنسا، والأردن وفلسطين. ثم تعريف محكمة العدل العليا في الأردن وفلسطين، وبيان اختصاصاتها، وطرق الطعن المتاحة أمامها.	-	إلزامي	3	11101412	النجاح
كلا البرنامجان	يتطرق هذا المساق لدراسة القضاء الإداري، المتمثل في مبدأ المشروعية والوظيفة التنفيذية للإدارة المتمثلة بإصدار اللوائح، والأنظمة الإدارية، ثم التطرق إلى دعوى الإلغاء، والتعويض، والرقابة القضائية على أعمال الجهات الإدارية.	نظري	إلزامي	3	030124330	العربية
برنامج وحيد	التعريف بمبدأ المشروعية، وضماناته، ومصادره، ونطاق تطبيقه. الرقابة القضائية على أعمال الإدارة من حيث مفهومها وحدودها والمقارنة بينها وبين طرق الرقابة الأخرى. التنظيم القانوني للقضاء الإداري في فلسطين ومحكمة العدل العليا في فلسطين. دعوى الإلغاء من حيث شروط قبولها، وأسباب الطعن في القرار الإداري، وسلطة القاضي الإداري في الفصل في الطعون المرفوعة أمامه، وحجية الأحكام الصادرة في الدعوى.	-	إلزامي	3	JURI332	بيرزيت
برنامج وحيد	يتطرق هذا المساق لدراسة القضاء الإداري، المتمثل في مبدأ المشروعية وتنظيم القضاء الإداري والوظيفة التنفيذية للإدارة المتمثلة بإصدار اللوائح، والأنظمة الإدارية، وطعون الموظفين، ثم دعوى الإلغاء، والتعويض، والرقابة القضائية على أعمال الجهات الإدارية.	نظري	إلزامي	3	210335	الأهلية
برنامج وحيد	يتناول المساق التعريف بالقضاء الإداري ونشأته، ومصطلحاته ومصادره والأسس العامة التي يقوم عليها، كذلك يشمل المساق بيان مظاهر الدولة القانونية وأنواع الرقابة على أعمال الإدارة سواء كانت هذه الرقابة سياسية أم إدارية أم قضائية، مع أمثلة عليها في كل من مصر، وفرنسا، وفلسطين. ويتضمن المساق التعريف بمحكمة العدل العليا الفلسطينية، وبيان اختصاصاتها، وشرح دعوى الإلغاء من حيث التعريف بها، وخصائصها، وشروط قبولها، وأوجه الإلغاء، ثم الحكم فيها.	-	إلزامي	3	1101207	العصرية
برنامج العام والفقه والقانون	يتناول هذا المساق معنى القضاء الإداري والفروق بينه وبين القضاء العادي ومبررات كل منهما، ونشأة القضاء الإداري، كما يتناول هذا المساق مبدأ المشروعية من حيث معناه ومصادره المتعددة ثم القيود التي ترد عليه والرقابة على أعمال الإدارة والمتمثلة بالرقابة الإدارية والشعبية والرقابة القضائية وفي مجال الرقابة القضائية. وتعرض هذه الدراسة بالتفصيل لدعوى الإلغاء، من حيث تعريفها، وخصائصها والمحكمة المختصة بنظرها في فلسطين، والشروط الواجب توافرها لقبولها، والشروط الموضوعية لها، وتطبيق ذلك كله في فلسطين.	-	إلزامي	3	L1301	الخليل

المساق (3): مساق الإجراءات/ أصول المحاكمات الجزائية

البرنامج	وصفه	طبيعته	الزاميته	ساعاته	رقم المساق	الجامعة
برنامج وحيد	تعريف قانون أصول المحاكمات الجزائية: دعوى الحق العام، دعوى الحق الشخصي، القضاء الجنائي تنظيمه وتشكيله واختصاصه، وسائل التحقيق وضوابطه وشروطه، نظرية الإثبات الجنائي ونظامه ومناطق عبئه ووسائله من انتقال ومعاينة وخبرة وتفتيش وضبط واستجواب واعتراف وشهادة، صدور الأحكام الجزائية وطرق الطعن العادية وغير العادية.	-	إلزامي	3	502332	القدس
برنامج وحيد	يتناول هذا المساق تعريف قانون أصول المحاكمات الجزائية، وبيان علاقته بفروع القانون الأخرى وبخاصة قانون العقوبات، كذلك يبين المساق نطاق القاعدة الإجرائية، ودراسة مراحل الدعوى الجزائية المختلفة، ابتداء من التحقيق الأولي وإجراءاتها المختلفة، وهي مرحلة التحقيق الابتدائي، ثم دراسة الدعوى الناشئة عن الجريمة، أي دعوى الحق العام، وبيان أشخاصها وقبورها وأسباب انقضائها. ويدرس المساق الدعوى المدنية الناشئة عن الدعوى الجزائية، من حيث تبعيتها لها، وشروطها، وأثارها. وفيه تتم دراسة القضاء الجزائي، من حيث تشكيله، وقواعد تنظيمه. ثم دراسة قواعد الاختصاص المختلفة، ثم إجراءات المحاكمات الجزائية وأصولها. كذلك قواعد الإثبات والأحكام، وطرق الطعن فيها بكافة أنواعها، العادية أو الاستثنائية.	-	إلزامي	3	11101315	النجاح
كلا البرنامجين	يتناول هذا المساق التعريف بقانون الإجراءات الجزائية والدعوى العمومية، القواعد القانونية المتعلقة بإقامتها والسلطات المختصة بذلك وسبل انقضائها، النظريات التي تحكم الأصول والإجراءات الجزائية، نظرية الاختصاص والبطلان والإثبات والمراحل التي تمر بها الأصول والإجراءات الجزائية، مرحلة التحري، الاستدلال، التحقيق الابتدائي، المحاكمة، سبل الطعن في الأحكام الجزائية.	نظري	إلزامي	3	030124310	العربية
برنامج وحيد	معالجة قانون الإجراءات الجنائية الفلسطيني، والإجراءات من حيث الدعوى الجنائية وجمع الاستدلالات والتحقيق واختصاص المحاكم في المواد الجنائية وطرق الطعن في الأحكام، والأحكام واجبة التنفيذ.	-	إلزامي	3	JURI334	بيروت
برنامج وحيد	التعريف بقانون أصول المحاكمات الجزائية وعلاقته بقانون العقوبات وبقانون أصول المحاكمات الحقوقية، والدعوى التي تنشأ عن الجريمة والدعوى العمومية، القواعد القانونية المتعلقة بإقامتها والسلطات المختصة بذلك وسبل انقضائها، دعوى الحق الشخصي (الدعوى المدنية)، النظريات التي تحكم الأصول والإجراءات الجزائية، نظرية الاختصاص والبطلان والإثبات والمراحل التي تمر بها الأصول والإجراءات الجزائية، مرحلة التحري، الاستدلال، التحقيق الابتدائي، المحاكمة، سبل الطعن في الأحكام الجزائية.	نظري	إلزامي	3	210400	الأهلية
برنامج وحيد	يتناول هذا المساق تعريف قانون الإجراءات الجزائية الفلسطيني، وبيان علاقته بفروع القانون الأخرى وبخاصة قانون العقوبات، كذلك يبين المساق نطاق القاعدة الإجرائية، ودراسة مراحل الدعوى الجزائية المختلفة، ابتداء من التحقيق الأولي وإجراءاتها المختلفة، وهي مرحلة التحقيق الابتدائي ثم دراسة الدعوى الناشئة عن الجريمة، أي دعوى الحق العام، وبيان أشخاصها وقبورها وأسباب انقضائها. ويتناول المساق أيضا الدعوى المدنية الناشئة عن الدعوى الجزائية، من حيث تبعيتها لها، وشروطها، وأثارها. وفيه تتم دراسة القضاء الجزائي، من حيث تشكيله، وقواعد تنظيمه. ثم دراسة قواعد الاختصاص المختلفة، وإجراءات المحاكمات الجزائية وأصولها. كذلك قواعد الإثبات والأحكام، وطرق الطعن فيها بكافة أنواعها، العادية أو الاستثنائية.	-	إلزامي	3	1101214	العصرية
البرامج الثلاث	يتناول هذا المساق التعريف، بقانون أصول المحاكمات الجزائية ثم البحث في الدعوى التي أهمها دعوى الحق العام، ودعوى الحق الشخصي ثم ينظم القضاء الجنائي، وتشكيله، ثم اختصاص القضاء الجنائي مبينا معايير الاختصاص، ثم طبيعة قواعد الاختصاص، كما يتناول هذا المساق نظرية الإثبات الجنائي، مبينا نظام الإثبات الجنائي، وعلى من يقع عبء هذا الإثبات، ثم وسائل الإثبات، كالانتقال والمعاينة والخبرة الجنائية، والتفتيش والضبط والاستجواب والاعتراف وأخيرا الشهادة.	-	إلزامي	3	L1403	الخليل

المساق (4): مساق قانون العمل¹³³

الجامعة	رقم المساق	ساعاته	الزاميته	طبيعته	وصفه	البرنامج
القدس	501311	3	إلزامي	-	تعريف قانون العمل ومبادئه العامة، أهميته، مصادره، تطوره، والتنظيم الدولي له واستقلاله ونطاق تطبيقه، الأحكام القانونية لعقد العمل الفردي من عناصر وشروط انعقاد ومدة وأثار انتهاء، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعي وعقد العمل الجماعي والتنظيمات النقابية وتسوية النزاعات العمالية الجماعية.	برنامج وحيد
النجاح	11101319	3	إلزامي	-	يدرس الطالب في هذا المساق قانون العمل الأردني، بحيث يتم تعريف هذا القانون، وبيان تطوره التاريخي، ومصادره، والعقود الناشئة عنه، وشروط صحتها، وما يترتب من التزامات على كل رب العمل والعمال، وأسباب انتهاء عقد العمل الفردي، وعقد العمل الجماعي. وكذلك التنظيمات النقابية، وطرق تسوية النزاعات العمالية، مع الإشارة إلى أهم الحقوق وما به من حسنات وعيوب.	برنامج وحيد
العربية	030113180	3	إلزامي	نظري	يتناول هذا المساق أهمية قانون العمل وخصائصه وتطوره ومصادره واستقلاله ونطاق تطبيقه والأحكام القانونية لعقد العمل الفردي (عناصره، وانعقاده، ومدته، والتزامات كل من: العامل، وصاحب العمل، وجزاء الإخلال بها، وفي أسباب انتهاء هذا العقد وأثاره)، وكذلك الأحكام القانونية لعقد العمل الجماعي ونقابات العمال وقانون الضمان الاجتماعي. يتناول هذا المساق أهمية قانون العمل وخصائصه وتطوره ومصادره واستقلاله ونطاق تطبيقه والأحكام القانونية لعقد العمل الفردي (عناصره، وانعقاده، ومدته، والتزامات كل من: العامل، وصاحب العمل، وجزاء الإخلال بها، وفي أسباب انتهاء هذا العقد وأثاره)، وكذلك الأحكام القانونية لعقد العمل الجماعي ونقابات العمال وقانون الضمان الاجتماعي.	كلا البرنامجان
بيرزيت	JURI337	3	إلزامي	-	قانون العمل الفلسطيني من حيث مصادره ونطاق تطبيقه، وعقد العمل الفردي من حيث عناصره وانعقاده ومدته وأثار انتهاء هذا العقد، والتنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية والطرق المختلفة لحل وتسوية نزاعات العمل، التعريف بالمعايير الدولية لعلاقات العمل، ودراسة قرارات قضائية كنماذج عملية.	برنامج وحيد
الأهلية	210333	3	اختياري	نظري	يعرض للمبادئ العامة لقانون العمل، أهميته وخصائصه وتطوره ومصادره واستقلاله ونطاق تطبيقه والأحكام القانونية لعقد العمل الفردي (عناصره، وانعقاده، ومدته، وأثاره، المتمثلة في مضمون التزامات كل من: العامل، وصاحب العمل، وجزاء الإخلال بها، وفي أسباب انتهاء هذا العقد وأثاره) وكذلك الأحكام القانونية لعقد العمل الجماعي ونقابات العمال، كما يتطرق إلى قضاء العمل وأهميته ونطاق تطبيقه واستقلالته، وكذلك التشريعات الفلسطينية المتعلقة بالضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعي.	برنامج وحيد
العصرية	1101210	3	إلزامي	-	يدرس الطالب في هذا المساق قانون العمل الفلسطيني من حيث ماهيته وخصائصه، وتطوره التاريخي مقارنة مع التشريعات الفلسطينية والتشريعات المقارنة. ويهتم المساق بدراسة مصادر قانون العمل الفلسطيني وأحكامه وتطبيقاته والتعليمات والأنظمة المرتبطة به. كما يهتم بدراسة عقد العمل والعقود الناشئة عنه، وشروط صحتها، وما يترتب من التزامات على كل من رب العمل والعمال، وكذلك أسباب انتهاء عقد العمل الفردي، وعقد العمل الجماعي. ويتناول المساق التعريف بالنزاعات العمالية وطبيعتها وسماتها وكيفية التعامل معها، والتنظيمات النقابية، وطرق تسوية النزاعات العمالية.	برنامج وحيد
الخليل	L2211	3	إلزامي	-	يتناول هذا المساق قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي فيالنسبة لقانون العمل يبين التعريف به، تطوره التاريخي، مصادره. عقد التدريب المهني، شروط صحتها، أثاره، وما يترتب من التزامات على كل من رب العمل والعمال، أسباب انتهاء هذا العقد، عقد العمل الجماعي، التنظيمات النقابية، تسوية النزاعات العمالية. أما بالنسبة لقانون الضمان الاجتماعي فيبين الأصول العامة لأنظمة الضمان الاجتماعي، نطاق تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، التأمينات الاجتماعية وخاصة أحكام التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة ضد الشيخوخة والعجز والوفاة.	البرامج الثلاث

¹³³ تتباين تسمية المساق من جامعة إلى أخرى؛ من حيث قصره على قانون "العمل" (بيرزيت والعصرية)، أو بإضافة "العمال" (القدس)، أو بتوسيعه بإضافة "الضمان الاجتماعي" (النجاح) أو "التشريعات الاجتماعية" (العربية والأهلية)، أو "التأمينات الاجتماعية" (الخليل).

ملحق فرعي (3/ج): المسابقات العملية¹³⁴

جامعة القدس

#	اسم المساق	رقمه	ساعاته	الزاميته	طبيعته	وصفه	البرنامج
1	المحاكمات الصورية	500404	3	اختياري	-	الجوانب العملية في الحياة القانونية من خلال محاكاة المحاكم المدنية والجزائية والادارية عبر طرح قضايا على شكل محكمة، ويتم توزيع الأدوار بين الطلبة ما بين هيئة حاكمة وادعاء ودفاع. بحث الدفوع والطلبات واستدعاء الشهود. ذلك كله ما يتيح للطلاب الحقوقي أجواء الممارسة العملية في الكلية.	
2	العيادة القانونية	500301	3	اختياري	-	تقدم "العيادة القانونية"، التابعة للكلية، خدمات مجانية للجمهور الفلسطيني من خلال استثمار جهد الطلبة في مساق يستمر عاما أكاديميا كاملا. يوجد شقان لهذا المساق (نظري وعملي). يقوي الشق النظري الخلفية الأكاديمية للطلبة من خلال محاضرات ينظمها منسق البرنامج، أما الشق العملي، فيقدم الطلبة من خلاله خدمات وإرشادات مجانية للجمهور، وبإشراف المختصين في العيادة.	
3	خبرة عملية	500401	3	اختياري	-	نشاط أكاديمي بساعات معتمدة، يهدف إلى تعريف الطلبة ببيئة العمل الواقعية بواسطة دمج الخلفية النظرية بالممارسة العملية، تحت إشراف خبير بمتابعة وتنسيق مع الهيئة التدريسية ذات العلاقة ببرنامج الطالب. صممت نشاطات مساق الخبرة العملية استجابة لحاجات البرنامج الأكاديمي للطلبة، علاوة على ما قد يكون لدى الطالب من احتياجات تعليمية محددة كالحاجة إلى التعرف على ظروف العمل والسياق الثقافي للمؤسسة الحاضنة. يتم تنفيذ برنامج الخبرة العملية في مستوى السنة الثالثة والرابعة.	برنامج وحيد
4	أصول الصياغة القانونية	500403	3	اختياري	-	الأسس اللغوية التي يستند لها التعبير القانوني، الدلالة واختلافها باختلاف السياق، المهارات الأسلوبية (الايجاز، الاطناب، الطلب، الترقيم، الفصلي والوصل)، فن الكتابة والتعبير في الحدود التي يحتاجها رجل القانون، أساليب المرافعات (الاستمالة، الاقتناع، النداء والاستفهام)، استعمال مهارات الاحكام اللغوية كالتعريف والتنكير والنواسخ ودلالاتها، واستعمال الجمل الخبرية في الصياغة.	

¹³⁴ اختيرت هذه المسابقات باعتبارها مسابقات عملية بتقدير المستشاران.

جامعة النجاح الوطنية

البرنامج	وصفه	طبيعته	الزاميته ¹³⁵	ساعاته	رقمه	اسم المساق	#
برنامج وحيد	يهدف المساق الى تعليم الطلبة الجوانب العملية في الحياة القانونية من خلال محاكاة المحاكم المدنية والجزائية والإدارية عبر طرح قضايا على شكل محكمة، ويتم توزيع الأدوار بين الطلبة ما بين هيئة حاكمة وادعاء ودفاع. بحث الدفوع والطلبات واستدعاء الشهود. ذلك كله ما يتيح للطلاب الحقوقي عيش أجواء الممارسة العملية في الكلية. يمضي الطالب مدة 96 ساعة مقسمة على 6 ساعات تدريب، ويتم تقييم الطالب بناء على دورة في المحاكم اسبوعياً الصورية، والمدرس يجري امتحان عملي بالإضافة لتقييم اداء الطالب لدورة في المحاكم الصورية.	-	اختياري	3	11101418	المحاكم الصورية	1
	هدف مساق العيادة القانونية الى تدريب الطلبة على حل القضايا القانونية، التي ترد للعيادة القانونية من خلال الخدمات والاستشارات المجانية التي تقدمها العيادة القانونية للمراجعين. يمضي الطالب مدة 192 ساعة مقسمة على 4 ساعات يومياً متواصلة و12 ساعة اسبوعياً، ويتم تقييم الطالب من مدرس المساق وهو مدير العيادة القانونية.	-	اختياري	3	11101417	العيادة القانونية	2
	يهدف هذا المساق لتعريف الطلبة على التنظيم القانوني وأساليب عمل الإدارات القانونية، ويتخذ هذا المساق أسلوب التدريب الميداني في إحدى الإدارات التي يتم تحديدها من قبل المدرس المشرف على المساق وبالتعاون مع الجهات المعنية، ويتم الاتفاق مسبقاً مع هذه الإدارات على مضمون التدريب وعدد الطلبة المتدربين؛ حيث يمضي الطالب مدة 192 ساعة معتمدة مقسمة على 4 ساعات يومياً متواصلة و12 ساعة اسبوعياً، ويتم تقييم الطالب بناء على علامة تضعها الجهة التي تم التدريب لديها وعلامة يضعها المدرس المشرف على المساق بعد اداء الطالب امتحان شفوي وتقديم تقرير عن التدريب.	-	اختياري	3	11101416	تطبيقات قانونية عملية	3
	يعالج المساق الأنواع المتعددة للصياغة القانونية: الصياغة التشريعية، صياغة لوائح الدعوى والمرافعات، كتابة القرارات القضائية، العقود، الاتفاقيات، الرسائل القانونية، والاستشارة القانونية وغيرها.	-	اختياري	3	11101338	الصياغة القانونية	4

¹³⁵ الطالب ملزم باختيار مساق واحد من بين المساقات العملية الثلاثة الأولى.

الجامعة العربية الأمريكية

#	اسم المساق	رقمه	ساعاته	الزاميته	طبيعته	وصفه	البرنامج
1	المحكمة الصورية (خاص)	030114350	3	إلزامي	نظري	يتناول هذا المساق الجوانب العملية في القانون الخاص، بحيث يتم تدريب الطالب على الممارسة العملية لمواضيع القانون الخاص، وذلك من خلال محاكاة المحاكم النظامية. حيث يتم طرح قضايا (افتراضية أو واقعية) في القانون المدني والتجاري، كي يتم الفصل فيها من خلال المحكمة الصورية، ويمثل الطلبة في المحكمة الصورية هيئة حاکمة وجهة ادعاء وجهة دفاع. ويقوموا بالبحث وكتابة اللوائح والطلبات واتباع الاجراءات واستدعاء الشهود وتقديم البيانات وضبط الجلسات والحكم من حيث بياناته وتوثيقه. وتقديمها إلى المدرس لمراجعتها والتعليق عليها. ويتم عقد المحكمة الصورية بمشاركة الطلبة لتطوير مهاراتهم على تقديم الدفاع الشفوي، بما في ذلك سماع الشهود ومناقشتهم.	القانون
				اختياري			
2	المحكمة الصورية (عام)	030124360	3	إلزامي	نظري	يتناول هذا المساق الجوانب العملية فيما يتعلق بالقضايا الجزائية والإدارية والدستورية وقضايا القانون الدولي، من حيث ما تطلبه كل قضية من بحث وتحقيق وادعاء وإجراءات ومرافعة واستدعاء الشهود وتقديم البيانات الأخرى وضبط الجلسات والحكم من حيث بياناته وتوثيقه وصوره، وذلك عن طريق طرح قضايا على شكل محكمة تدريبية، ويتم فيها توزيع الأدوار على الطلبة ما بين هيئة حاکمة وادعاء ودفاع من خلال مدى ملائمة الطالب للدور المناط به.	القانون
				اختياري			
3	تطبيقات قضائية (خاص)	030114330	3	إلزامي	نظري	يتناول هذا المساق التعريف بالجانب التطبيقي للقانون الخاص أمام المحاكم، وكيفية رفع الدعوى والسير بها وإجراءات المحاكم وإصدار الحكم وإعداد اللوائح والطلبات المستعجلة والطعن بالأحكام.	القانون
				اختياري			
4	تطبيقات قضائية (عام)	030124340	3	إلزامي	نظري	يتضمن هذا المساق التعريف بالجانب التطبيقي للقانون أمام المحاكم من خلال اختيار بعض القضايا والدعاوى التي تمكن الطالب من الاطلاع على كيفية رفع الدعوى والسير بها وإجراءات المحاكمة وإصدار الحكم على مختلف مستويات المحاكم والطعن في الأحكام، بالإضافة إلى الطلبات والاستدعاءات التي تقدم للمحكمة.	القانون
				اختياري			
5	فن التعبير والصياغة القانونية	30142420	3	اختياري	نظري	يهدف هذا المساق إلى تنمية قدرات الطلاب على التعبير الشفوي والكتابي ومخاطبة الجهات الرسمية دون أخطاء لغوية: نحوية أو املائية شفويا وكتابيا، كما ينمي قدرة الطلاب على الإلقاء السليم، بإعطاء الكلام حقه من الوصل والوقف والاستفهام والتعجب وذلك من خلال دراسة موضوعات نحوية، مثل: المرفوعات والمنصوبات والنواسخ والعدد وغيرها. ويتناول أيضا المهارات الكتابية والكلامية، وبعض الموضوعات البلاغية.	القانون

جامعة بيرزيت

#	اسم المساق	رقمه	ساعاته	الزاميته ¹³⁶	طبيعته	وصفه	البرنامج
1	المحاكمات الصورية	JURI411	1	إلزامي "ت م"	-	التعرف على جميع إجراءات المحاكمة والتدريب عليها. ويشمل افتتاح المحاكمة، الاعتراض، الاستجواب المباشر وإعادة الاستجواب، الاستجواب المقابل، الأدلة، استجواب الخبير والطفل، وغيره.	برنامج وحيد
2	الصياغة التشريعية	JURI420	2	إلزامي	-	التعريف بالمبادئ الأساسية للصياغة التشريعية الجيدة، وبيان منهجها وأساليبها وجوانبها الفنية واشكالياتها مع التركيز بشكل خاص على التعريف بمهارات الصياغة التشريعية، وفهمها على ضوء الوسائل اللغوية والفكرية التي استخدمها واضعوها بشكل عام واستخدمها المشرع الفلسطيني بشكل خاص.	
3	الإرشاد القانوني للموكلين	JURI4112	1	إلزامي "ت م"	-	وضع الأسس التي من شأنها إقرار وحل المسائل القانونية وغير القانونية ذات العالقة بعملية استقبال الزبائن وتقديم المشورة لهم، النظريات والمهارات المستخدمة في تحليل وتحديد وتشخيص المشاكل والقضايا القانونية. وتفهم احتياجات الزبون ورغباته ومساعدته في ابتداع الحلول وتنفيذ القرارات، الاهتمام بالأمور المتعلقة بحدود مسؤولية المحامي وحقوق الموكل.	
4	مهارات المحاماة	JURI4111	1	إلزامي "ت م"	-	التعرف على المهارات الخاصة بممارسة مهنة المحاماة. كتابة مذكرات قانونية وصفية يبينون فيها مواطن القوة والضعف للقضية موضوع المذكرة وأساليب تدعيم مواطن القوة والتغلب على مواطن الضعف، كتابة رسائل قانونية ودراسة حقائق القضية وذلك عن طريق مقابلة الشهود وتعلم كتابة وتقديم دفوعات المتخصصين وقراراتهم.	
5	مهارات في المحاكمات الجنائية	JURI4141	1	إلزامي "ت ا"	-	التعريف بالمهارات الضرورية لمتابعة القضايا في المحاكم الجزائية مثل أساليب تقييم الأدلة الجنائية، والاستجواب ومناقشة الأدلة والحجج المقابلة وكيفية تقديم الطلبات السابقة على المحاكمة والمرافعات الافتتاحية والختامية، حضور محاكمات جنائية في قاعة المحكمة.	
6	مهارات التحقيق والاستجواب	JURI4142	1	إلزامي "ت ا"	-	التعريف بالمهارات والمعارف في مجال الاستجواب الجنائي وأساليبه المختلفة التي يستعملها خبراء الجرائم وعلماء السلوك الإنساني للتعرف على أنماط الجرائم، بما يشمل تعلم مهارات التعرف والكشف على موقع الجريمة.	

¹³⁶ "ت م": تركيز المحاماة. | "ت ا": تركيز الادعاء العام وحفظ النظام.

جامعة فلسطين الأهلية

#	اسم المساق	رقمه	ساعاته	الزاميته	طبيعته	وصفه	البرنامج
1	المحكمة الصورية	210405	3	اختياري	نظري وعلمي	يستهدف هذا المساق وضع الطالب في أجواء الممارسة العملية لإجراء التقاضي من خلال عقد محاكاة للمحاكم الدولية (محكمة العدل الدولية، المحكمة الجنائية الدولية) عبر تناول دعاوة ومحاكاة إجراءات التقاضي من خلال محكمة تمثيلية، ويتم توزيع الأدوار بين الطلبة، ما بين هيئة قضائية وادعاء ودفاع، يتم فيها بحث الطلبات والدفع واستدعاء الشهود وإصدار الحكم.	برنامج وحيد
2	العيادة القانونية	210380	3	اختياري	نظري وعلمي	تدريب طلبة السنة الأخيرة بكلية الحقوق على تقديم المشورة والخدمات القانونية، إذ يتم إعداد آلية معينة بقسم الحقوق لتلقي طلبات المشورة القانونية والخدمات القانونية من الجمهور، حيث يتم فحص هذه الطلبات ثم إجراء الاتصال بأصحابها أو إجراء لقاء شخصي معهم للوقوف على تفاصيل موضوع كل منهم أو طلبه بواسطة الطلبة وتحت إشراف أعضاء الهيئة التدريسية المتخصصون بقسم الحقوق الذين يقومون بتوجيه الطلبة إلى المراجع والأساليب اللازمة للمعالجة القانونية الخاصة بكل حالة، ويقوم الطالب بإعداد مشروع المشورة القانونية أو الخدمة القانونية المطلوبة وعرضها على أستاذ القانون المتخصص في الموضوع حيث يتم تقييم العمل الذي قام به الطالب وتصويبه، ثم يقوم الطالب بإعداد العمل القانوني في صورته النهائية، ويجري الاتصال عقب ذلك بصاحب الشأن ومقابلته وتقديم الخدمة القانونية المطلوبة.	برنامج وحيد
3	تطبيقات قضائية	210452	3	اختياري	نظري وعلمي	تعريف الطالب بالجانب التطبيقي للقانون أمام المحاكم، كيفية رفع الدعوى والسير بها وإجراءات المحاكم وإصدار الحكم.	برنامج وحيد
4	أصول التعبير والصياغة القانونية باللغة العربية	210205	3	إلزامي	نظري	يتناول الأسس اللغوية التي يقوم عليها التعبير القانوني من مراعاة للدلالة واختلافها باختلاف طرائق التعبير النصي، ويمكن إجمال هذه الأسس في الموضوعات الآتية: أ- الدلالة: الدلالة اللغوية والاصطلاحية، الاشتراك، الترادف، الإطلاق والتقييد، التقديم والتأخير. ب- الإحكام اللغوي: الجملة الخبرية والإنشائية من حيث اللغة والبلاغة، الخبر وأقسامه، الاستثناء، العطف، التوكيد، الشرط، معاني حروف الجر والعطف، التعريف والتكبير، النواسخ ودلالاتها. ج- أساليب المرافعات: أسلوب الاستمالة، الإقناع، النداء، الاستفهام. د- المهارات الأسلوبية: الإيجاز، الإطناب، الطلب، الإملاء، الترقيم، الفصل والوصل مع دراسة مقننة لفن الكتابة والتعبير في الحدود التي يحتاجها حامل درجة البكالوريوس في القانون من خلال نصوص قانونية تتضمن العناصر اللغوية المشار إليها.	برنامج وحيد

الكلية العصرية الجامعية

#	اسم المساق	رقمه	ساعاته	الزاميته	طبيعته	وصفه	البرنامج
1	التطبيقات القضائية (المحكمة الصورية وعبادة الاغاثة القانونية)	1101221	3	إلزامي	-	يهتم هذا المساق بالجوانب العملية في الحياة القانونية من خلال محاكاة المحاكم المدنية والجزائية والإدارية عبر طرح قضايا على شكل محكمة، ويتم توزيع الأدوار بين الطلبة ما بين هيئة حاكمة وادعاء ودفاع، وتقديم الدفوع والطلبات واستدعاء الشهود، مما يتيح لطلاب القانون أجواء الممارسة العملية في الكلية. ويتم تدريب الطلبة أيضا في العيادة القانونية، التابعة للكلية، حيث تقدم خدمات مجانية للجمهور الفلسطيني من خلال استثمار جهد الطلبة في المساق، حيث يتم في المساق توضيح آليات التعامل مع الجمهور واستقبال طلباتهم والاستماع إلى شكاواهم وكيفية تسجيلها وتدوينها والتعامل معها من باب الدمج الكامل بين الشق النظري الشق العملي في البرنامج، فيقدم الطلبة من خلال التدريب خدمات وإرشادات مجانية للجمهور، وبإشراف المختصين في العيادة. ويتم تدريب الطلبة أيضا في العيادة القانونية، التابعة للكلية، حيث تقدم خدمات مجانية للجمهور الفلسطيني من خلال استثمار جهد الطلبة في المساق، حيث يتم في المساق توضيح آليات التعامل مع الجمهور واستقبال طلباتهم والاستماع إلى شكاواهم وكيفية تسجيلها وتدوينها والتعامل معها من باب الدمج الكامل بين الشق النظري الشق العملي في البرنامج، فيقدم الطلبة من خلال التدريب خدمات وإرشادات مجانية للجمهور، وبإشراف المختصين في العيادة.	برنامج وحيد
2	أصول التعبير والصياغة القانونية	1101219	3	إلزامي	-	يهتم هذا المساق بالأسس اللغوية التي يستند إليها التعبير القانوني، ويتحدث عن الدلالة واختلافها باختلاف السياق، والمهارات الأسلوبية (الايجاز، الاطناب، الطلب، الترفيم، الفصل، والوصل)، وفن الكتابة والتعبير في الحدود التي يحتاجها رجل القانون، وأساليب المرافعات (الاستمالة، والاقناع، والنداء، والاستفهام)، واستعمال مهارات الأحكام اللغوية كالتعريف والتنكير والنواسخ ودلالاتها، واستعمال الجمل الخبرية في الصياغة.	

جامعة الخليل

#	اسم المساق	رقمه	ساعاته	الزاميته	طبيعته	وصفه	البرنامج
1	العيادة القانونية	L1416	3	اختياري	-	هذا المساق هو تدريب عملي يستطيع الطلبة من خلاله، تحت إشراف أستاذ جامعي مختص، تقديم استشارات قانونية فعلية، بشكل مجاني، للمحتاجين في المجتمع المحلي. يهدف المساق إلى تمكين الطلبة من التعامل مع مسائل واقعية تمهيدا للانخراط في العمل الحقوقي كمحامين أو قضاة أو مستشارين بعد الانتهاء من الدراسة الجامعية.	البرامج الثلاث
2	الصياغة القانونية	L1217	3	اختياري	-	يعالج المساق الأنواع المتعددة للصياغة القانونية: الصياغة التشريعية، صياغة لوائح الدعوى والمرافعات، كتابة القرارات القضائية، العقود، الاتفاقيات، الرسائل القانونية، والاستشارة القانونية وغيرها.	برنامجا العام والخاص

ملحق فرعي (3/د): مساقات أخلاقيات المهن الحقوقية¹³⁷

الجامعة	رقم المساق	ساعاته	الزاميته	طبيعته	وصفه	البرنامج
القدس	500303	3	اختياري	-	الأخلاقيات العامة للمهن الحقوقية، المهارات الواجب توفرها لدى المحامي، قواعد وتقاليده وأعراف السلوك في مهنة المحاماة تجاه القاضي (القضاء) والموكل والزملاء، قواعد الأتعاب، سرية المعلومات، حقوق ومسؤوليات المحامي أثناء عمله وخارجه، القانون الدولي لأداب مهنة المحاماة الذي أقرته الجمعية العامة لمنظمة المحامين الدولية في أوغلو عام 1956، والعديد من مواثيق أخلاقيات مهنة المحاماة في الدول العربية والأجنبية.	برنامج وحيد
النجاح	11101333	3	اختياري	-	يهدف هذا المساق الى معالجة القيم الأخلاقية وقواعد السلوك الاجتماعي الواجبة على العاملين في المهن القانونية والقضائية، والممارسات القانونية لكل من القضاة والمحامين ووكلاء النيابة والمستشارين القانونيين وأساتذة القانون وذلك في نطاق ممارساتهم المهنية والإجراءات التأديبية والعلاجية لسوء السلوك لتحقيق التوازن الواجب توافره بين المصلحة المهنية الخاصة ومصصلحة الموكل والصالح العام.	برنامج وحيد
العربية	-	-	-	-	-	-
بيرزيت	JURI320	2	إلزامي	-	معالجة القيم الأخلاقية وقواعد السلوك الاجتماعي الواجبة على العاملين في المهن القانونية والقضائية، الممارسات القانونية لكل من المحامين ووكلاء النيابة والمستشارين القانونيين وأساتذة القانون. بنية المهن القانونية والفعاليات والنشاطات ذات العالقة بالمجتمع والتوازن الواجب توافره بين المصلحة المهنية الخاصة ومصصلحة الموكل والصالح العام.	برنامج وحيد
الأهلية	-	-	-	-	-	-
العصرية	-	-	-	-	-	-
الخليل	L1302	3	اختياري	-	يتضمن المساق تعريفاً بأخلاقيات العمل القانوني والقضائي، مفهوم مهنة المحاماة والقواعد الأخلاقية وقواعد السلوك في مزاوله هذه المهنة وقواعد التعامل القضائي، بيان حقوق وواجبات المحامين والمسؤولية المهنية والمسلكية والجزاءات التأديبية، قانون مهنة المحاماة في فلسطين وصلاحيات نقابة المحامين.	البرامج الثلاث

¹³⁷ تتباين تسمية المساق من جامعة إلى أخرى؛ من حيث قصره على "أخلاقيات المهن الحقوقية" (النجاح)، أو بإضافة "ومسؤولياتها" (بيرزيت)، أو بتسميته "أخلاقيات مهنة المحاماة" (الخليل). أما جامعة القدس، فتطرحة باسم "أخلاقيات المهن ومهارات المحاماة". وقد جرى تصنيفه كمساق أخلاقيات وليس كمساق عملي (ضمن الملحق: 3/ج)، كون وصفه أكثر تركيزاً على الأخلاقيات. أما بقية الجامعات، فلا تطرح مساق متخصص بهذا الموضوع.

ملحق (4): مراجعة تقييم عينة الأبحاث¹³⁸

فحص عدم الأصالة ¹⁴⁰	تقييم اللجنة	لجنة المناقشة				سنة النقاش	عنوان البحث ¹³⁹	#
		المنشورات ¹⁴²	الخبرة	الشهادة	العضو ¹⁴¹			
%41	44 من 50	لا يظهر	30	بكالوريوس	1	2016	د. ت. ف. خ. م.	1
		لا يظهر	22	ماجستير	2			
		لا يظهر	19	بكالوريوس	3			
%35	41 من 50	لا يظهر	40	بكالوريوس	1	2016	د. ت. ع. ض. أ.	2
		لا يظهر	30	بكالوريوس	2			
		لا يظهر	19	بكالوريوس	3			
%91	46 من 50	لا يظهر	12	بكالوريوس	1	2018	ت. ش. م. ا.	3
		لا يظهر	12	بكالوريوس	2			
		لا يظهر	12	بكالوريوس	3			
%32	44 من 50	لا يظهر	12	بكالوريوس	1	2019	ا. م. ج. ا.	4
		لا يظهر	13	بكالوريوس	2			
		لا يظهر	17	بكالوريوس	3			

¹³⁸ تشمل المراجعة عينة قوامها أربعة أبحاث، من أصل خمسة، استلمها المستشاران على دفعتين، بناء على طلبهما لعينة من أفضل الأبحاث التي نوقشت خلال السنوات الأخيرة: الدفعة الأولى (البحثنان 1 و 2، وبحث آخر جرى استبعاده لتدني علامته نسبياً = 37%)، من مديرة دائرة التدريب في النقابة، بالبريد الإلكتروني بتاريخ 13 مايو 2020؛ فيما الدفعة الثانية (البحثنان 4 و 5)، من مديرة المنحة الأوروبية، بالبريد الإلكتروني بتاريخ 15 أغسطس 2020. وبناء على استفسارات المستشاران، أُلحِق بالمراسلة الأولى مراسلة أخرى من مسؤولة قسم الأبحاث في دائرة التدريب بالنقابة، بتاريخ 20 مايو 2020، قدمت فيه بيانات حول: نتيجة تقييم كل بحث (العلامة النهائية)، معايير التقييم، تفاصيل حول لجنة النقاش (الاسم، التحصيل العلمي/ الشهادة، عدد سنوات الخبرة، والعلم بوجود منشورات للعضو أم لا). فيما وصلت ورد البيانات المناظرة الخاصة بالدفعة الثانية في المراسلة ذاتها التي أرسلت بها البعثان. واستلمت إحدى البيانات في بريد لاحق -بناء على طلب المستشاران- من مديرة المنحة الأوروبية، بتاريخ 20 يناير 2021.

¹³⁹ تقتصر الإشارة للبحث/الباحث بذكر الأحرف الأولى من عنوان البحث، دون اسم الباحث أو رقم سجله؛ تجنباً للمساس بشخص المتدرب. ¹⁴⁰ يظهر هذا العمود نتائج فحص الأصالة للأبحاث باستخدام نظام TURNITIN (www.turnitin.com). وتعكس النسب المشار لها في العمود نسبة عدم الأصالة (التشابه) في كل بحث، بمعنى كلما ارتفعت النسبة كانت نسبة عدم الأصالة أعلى. تتوفر لدى المستشاران تقارير الفحص، ومستعدان لتزويد النقابة بها حال طلبها.

¹⁴¹ تقتصر الإشارة لعضو اللجنة بذكر رقم ترتيبه في القائمتين اللتين استلمهما المستشاران، دون ذكر اسم العضو؛ تجنباً للمساس بشخصه. ¹⁴² أفادت المراسلات الواردة من النقابة بعدم العلم بوجود منشورات. وقد قام المستشاران بالبحث عن منشورات لأعضاء اللجان، باستخدام المواقع التالي ذكرها، بإدخال اسم كل عضو، فلم تظهر أي نتائج تتعلق بتوافر أبحاث، وذلك في حدود تاريخ المراجعة (18 يونيو 2020 للدفعة الأولى، و3 سبتمبر 2020 للدفعة الثانية): الموقع الأول: قاعدة بيانات المنظومة (www.mandumah.com): الموقع الثاني: محررات البحث في مكتبات جامعة بيرزيت (<http://libserver.birzeit.edu>): الموقع الثالث: "Google" كمحرك بحث مفتوح.

هذا المشروع بدعم من



EUROPEAN UNION

الاتحاد الأوروبي

إخلاء المسؤولية

"تم إصدار هذه الوثيقة بدعم مالي من الاتحاد الأوروبي. إن محتوياته هي مسؤولية نقابة المحامين الفلسطينية وحدها ولا تعكس بالضرورة آراء الاتحاد الأوروبي."