



Public Prosecution Service of Canada
Service des poursuites pénales du Canada

خطة التطوير الخاصة بالمدعين الفدراليين والتابعة لدائرة النيابة العامة في كندا

فرانسوا لاكاس، مدعي عام فدرالي

دبي

نوفمبر 2014





Public Prosecution Service of Canada Service des poursuites pénales du Canada

دائرة النيابة العامة في كندا: نظرة عامة على موظفي الدائرة

تم نشر 508 مدعٍ فدرالي في 10 محافظات و3 مناطق
ما يقارب 500 موظف دعم.

و475 محامياً من 200 شركات محاماة خاصة من أجل إجراء المحاكمات والتقاضي تحت إشراف
الدائرة.

يعتبر المدعون الفدراليون ممارسين للقانون (LP) ويقسمون إلى 5 فئات:

التوزيع الوطني للمدعين - نوفمبر 2014					
المجموع	الفئة الخامسة	الفئة الرابعة	الفئة الثالثة	الفئة الثانية	الفئة الأولى
508	7	31	112	301	57
100%	1%	6%	23%	59%	11%

24 مدعياً يعملون في مناصب إدارية ينتمون إلى فئة الكادر القانوني (LC) المنفصلة.





سياسة التعلم، والتدريب والتطوير

- تم اعتمادها في إبريل 2012.
- الأهداف:
 - تمكين جميع الموظفين من تعلم الثقافة.
 - التنفيذ الفعال لتعليمات الدائرة.
 - الدائرة تعمل كمنظمة مهن وتعلم
- أسبوع تعلم واحد مدفوع في السنة (37.5 ساعة)
- بأشكال مختلفة منها: المؤتمرات، دورات التدريب، إجازة دراسية، التدريب الداخلي، التعليم الذاتي...إلخ.



خطة تعلم الفرد

- عرض سنوي للتدريب والتطوير.
- إجباري لجميع المدعين.
- يعتبر جزءاً من تقييم الأداء.
- يسمح بأشكال متعددة من التدريب، كالتدريب في المنزل أو خارجه، وكذلك التدريب القانوني وغير القانوني.



مدرسة تدريب المدعين

- تعقد هذه المدرسة سنوياً في أوتاوا (في فترة الصيف).
- توفر تدريباً قانونياً أساسياً وتخصصياً للمدعين.
- التدريب على الدفاع المكتوب والشفوي في المحاكم.
- مجموعات صغيرة من المدعين (40/30 كل سنة).
- نمط التدريب: محاضرات وجلسات ورش عمل.



موقع إدارة المعرفة

- يتوفر المورد القانوني المنزلي على الإنترنت.
- يحتوي على المعلومات ذات العلاقة والتي تهم المدعين:
 - علم القانون والتشريع.
 - الآراء والمذكرات القانونية.
 - المبدأ.
 - الواقعة.
- يسمح بالتدريب الذاتي.



خطة التطوير الخاصة بالمدعين الفدراليين (FPDP)

- طرحت هذه الخطة أول مرة عام 2013.
- صممت خصيصاً للمدعين من الفئة الأولى (مستوى التطوير).
- الهدف:
 - تدريب المدعين من الفئة الأولى.
 - تطويرهم لكي يصبحوا مدعين من الفئة الثانية (مستوى العمل).
- الحافز:
 - الترقية من الفئة الأولى إلى الثاني من دون منافسة.

برنامج تطوير المدعين الفدراليين: الهيكلية الأساسية





الوصف العام للعمل

- قدم في الفترة بين العام 2010 و2013.
- من قبل مجموعة عمل تكونت من كبار المدعين الداخليين وموظفي الموارد البشرية.
- وصف عام مفصل للكفاءات والسلوكيات المطلوبة للمدعين من مستوى العمل (المستوى الثاني).



معيار الكفاءة: المعرفية

الكفاءات المعرفية

1. المهارات والمعارف المتخصصة

- 1.1 فهم المرء لدوره.
- 2.1 المهارات القانونية.
- 3.1 المعرفة القانونية.

2. المهنية

- 2.1 الممارسة المهنية.
- 2.2 الصرامة المهنية.
- 3.2 موجه نحو الخدمات.
- 4.2 تقييم الذات.



معايير الكفاءة: الممارسة

كفاءات الممارسة

3. الحكم	
1.3 اتخاذ القرارات	
2.3 التفكير النقدي	
3.3 التكيف	
4. الإدارة العملية	
4.1 إدارة الملفات	
4.2 معايير ممارسة القانون	
5. الاتصالات	
5.1 التواصل بشكل فعال (شفوياً وكتابياً، والاستماع بانتباه)	



معيار الكفاءة: العلاقات

كفاءات العلاقات

6. العلاقات الشخصية

- 6.1 بناء العلاقات
- 6.2 إدارة العواطف

7. القيادة

- 1.7 التدريب والتوجيه
- 2.7 التأثير في الآخرين
- 3.7 العمل الجماعي



مؤشرات الأداء: دليل تقييم الكفاءة

- نحدد هنا 13 نشاطاً من أنشطة النيابة العامة: على سبيل المثال:
 - المشورة للمحققين، مراجعة التهمة، الإفصاح للدفاع، مفاوضة الإلتماس، الحكم، الإجراء، دعاوى المحكمة، المرافعة المكتوبة، القيادة في الممارسة.
- تتكون جميع نشاطات النيابة العامة الـ 13 من العناصر الثلاثة التالية:
 - الكفاءات المطبقة: أي واحدة من الكفاءات السبع.
 - التوقعات: خاصة بكل واحدة من النشاطات الثلاثة عشر.
 - مؤشرات المهارة والبراعة: قائمة مفصلة بالسلوكيات التي يمكن ملاحظتها من أجل تقييم المهارة الخاصة بنشاط معين.
- يُنفذ التقييم من قبل قادة الفرق أو المدراء.



مؤشرات الأداء: مثال على مفاوضات الإلتماس

- الكفاءات: كل ما له علاقة باستثناء القيادة.
- التوقعات:

- التواصل المناسب مع الدفاع والمحققين.
- معرفة الملف.
- معرفة نطاق الحكم والمبادئ التوجيهية الداخلية.

المؤشرات:

- 30 مؤشراً: على سبيل المثال: كفاية السجل، معرفة بخلفية الجاني، تقديم العرائض بثقة ولباقة...إلخ.



خطة العمل

- موضوعة بشكل خاص لكل مدع ضمن هذا البرنامج.
- من المتوقع أن تدوم 3 إلى 4 سنوات.
- تحدد الخطة ما يلي:
 - السنة المقترحة للإنتهاء.
 - نوع التدريب المطلوب (قراءات، دورات... إلخ).
 - الكفاءات التي سيتم اكتسابها.
 - مقدمو التدريب (داخلي وخارجي).



خطة التطوير الخاصة بالمدعين الفدراليين

- بناء على نظرية التعلم التجريبي، أو "التعلم من خلال العمل"
- مجالات التعلم الأساسية:
 - المعرفة القانونية: يتم اكتسابها من خلال التطوير الذاتي والتدريب الأساسي (دورات، مؤتمرات... إلخ).
 - مهارات الإدعاء: يتم اكتسابها في العمل.
 - مهارات القيادة: يتم تطويرها من خلال التوجيه.



خطة التطوير الخاصة بالمدعين الفدراليين : 4 مراحل

• دخول البرنامج:

- إجباري لجميع المدعين من الفئة الأولى.

مرحلة التطوير:

- 3 إلى 4 سنوات.

التقدير والتغذية الراجعة والتقييم:

- مستمر خلال مرحلة التطوير.

- يتم تنفيذ التقييم مع مراجعة أداء الموظف.

الإنهاء:

- ترقية إلى المستوى الثاني.

- الإفراج أو الانسحاب.



خطة التطوير الخاصة بالمدعين الفدراليين: الخلاصة

عند نفاذه، يسجل جميع المدعين من المستوى الأول في البرنامج باستثناء واحد.
حالياً: يوجد 57 مدعياً مسجلاً في البرنامج.
كانت ردة الفعل العامة تجاه البرنامج إيجابية:

- تم تسهيل عملية التقييم من خلال التركيز على نشاطات الحياة الحقيقية وسلوكيات المدعين مع مجموعة من المؤشرات الملموسة (دليل وخطة عمل تقييم الكفاءة).
- لدى المشاركين فهم أفضل لما هو متوقع منهم وكيف يمكنهم أن يطوروا من أنفسهم من أجل أن يفوا بالتوقعات (خطة العمل).