

تصور منهجي وتشريعي لتطوير منظومة تأهيل المحامين في دولة الإمارات العربية المتحدة (تحليل مقارنة للاستراتيجيات والممارسات العالمية)

A systematic and legislative framework for developing the lawyer qualification system in the United Arab Emirates (A comparative analysis of global strategies and practices)

إعداد: الباحث/ إبراهيم عبيد الزعابي

باحث دكتوراه في القانون الخاص، جامعة الإمارات العربية المتحدة، الإمارات العربية المتحدة

Email: ibzaabi@hotmail.com

المخلص

يهدف هذا البحث إلى تقديم تصور شاملاً ومتكاملاً لتطوير منظومة تأهيل المحامين في دولة الإمارات العربية المتحدة، ويستند إلى المرسوم بقانون اتحادي رقم (34) لسنة 2022 ولائحته التنفيذية المحدثه لعام 2025. كما يستفيد هذا البحث من التجارب العربية في مصر والكويت، ويرجع اختيار هذا البحث إلى حداثة الإطار التشريعي المنظم لمهنة المحاماة في الدولة، وتزايد التحديات المهنية التي تواجه المحامين، والحاجة إلى تطوير منظومة تأهيل وطنية تواكب المعايير العالمية، فضلاً عن قلة الدراسات العربية المتخصصة في هذا المجال. ويعتمد البحث على المنهج التحليلي الوصفي في دراسة النصوص القانونية، والمنهج المقارن في تحليل التجارب العربية والدولية، مع الاستعانة بالأدوات التحليلية للنصوص التشريعية، والمراجعة النقدية للأدبيات القانونية ذات الصلة. وخلص البحث إلى أن تطوير منظومة تأهيل المحامين في دولة الإمارات يتطلب رؤية استراتيجية شمولية تجمع بين التشريع والتعليم والتدريب والتقييم المهني، مع اعتماد أدوات تقييم وطنية موحدة تضمن جودة الممارسة القانونية واستقلالية المهنة. وأكد البحث على ضرورة اعتماد امتحان مهني اتحادي موحد، مع موازنة التدريب العملي مع برامج المعاهد القضائية الرسمية، وربط التعليم الجامعي بالمهارات العملية والتكنولوجية الحديثة، في ضوء ما تم تناوله في موضوع البحث. يوصي الباحث بمجموعة من التوصيات أبرزها تبني إطار كفايات مهني وطني للمحامي يحدد بوضوح المهارات والمعارف والسلوكيات المطلوبة من حيث صياغة المذكرات، والترافع، وأخلاقيات المهنة، وإدارة ملف الدعوى، ومهارات التسوية، والكفاءة الرقمية، ويُستخدم كمرجع للتدريب والاختبار والتقييم، وتقسيم التأهيل إلى مسارات تخصصية بعد القيد (تقاضي مدني/تجاري، جنائي، أحوال شخصية/أسرة مدنية، شركات، تحكيم ووساطة، ملكية فكرية)، وربط كل مسار بساعات تطوير مهني محددة وتجديد دوري، وكذلك إلزام ساعات تطوير مهني مستمر (CPD/CLE) سنوياً لتجديد القيد، مع تخصيص نسبة إلزامية لأخلاقيات المهنة، والكفاءة الرقمية.

الكلمات المفتاحية: تأهيل المحامين، التنظيم المهني، التعليم القانوني، التدريب القضائي، الامتحان المهني الموحد، دولة الإمارات العربية المتحدة

A systematic and legislative framework for developing the lawyer qualification system in the United Arab Emirates (A comparative analysis of global strategies and practices)

Abstract:

The study presents an integrated framework for reforming lawyer qualification in the United Arab Emirates under Federal Decree Law No. 34 of 2022 and the 2025 Executive Regulations, informed by comparative Arab experiences. It responds to the recent establishment of a legislative regime for the profession, escalating professional challenges, the need for a national system aligned with global standards, and the scarcity of specialized Arabic research. Using descriptive analytical and comparative methods, the research examines legal texts, reviews relevant literature, and evaluates international practices. The study finds that effective reform requires a strategic vision linking legislation, legal education, practical training, and professional assessment. It stresses that unified national evaluation tools are essential to ensure the quality of legal services and preserve the profession's independence. Central proposals include establishing a unified federal professional examination, integrating practical training with programs of official judicial institutes, and modernizing university legal education by embedding applied, technological, and practice oriented skills. A core recommendation is adopting a national professional competency framework for lawyers. This framework should define required knowledge, skills, and professional behaviors and serve as a reference for education, training, testing, and evaluation. Key competencies include legal drafting, advocacy, professional ethics, case management, negotiation and settlement, and digital competence. The study further proposes structuring post registration qualification into specialized tracks, such as civil and commercial litigation, criminal law, personal status and family law, corporate law, arbitration and mediation, and intellectual property. Each track should be tied to defined professional development hours and periodic renewal requirements. In addition, the research calls for mandatory annual continuing professional development for license renewal, with compulsory components in professional ethics and digital skills. Together, these measures aim to build a future oriented system for lawyer qualification in the UAE nationwide

Keywords: Legal Profession Training; Lawyers' Qualification; Judicial Training; Legal Education; Unified Bar Examination; United Arab Emirates.

1. المقدمة:

تحتل مهنة المحاماة بشكل أساسي موقعاً محورياً في البناء الدستوري والقانوني للدول الحديثة، بوصفها إحدى الأدوات الرئيسية لضمان حق التقاضي، ولصون الحريات، ولتحقيق التوازن بين جميع السلطات، ولترسيخ مبدأ سيادة القانون. ولا يقاس تطور مهنة المحاماة بوفرة التشريعات المنظمة لها فقط، بل بمدى كفاءة المنظومة التي تأهل وتُعد المحامي علمياً ومهنياً وأخلاقياً لممارسة دوره المهم بوصفه شريكاً أصيلاً في تحقيق العدالة.

في دولة الإمارات العربية المتحدة، شهد تنظيم مهنة المحاماة تحولات تشريعية مهمة، كان أبرزها صدور المرسوم بقانون اتحادي رقم (34) لسنة 2022 بشأن تنظيم مهنة المحاماة والاستشارات القانونية، وما تلاه من تحديث لللائحة التنفيذية بقرار مجلس الوزراء رقم (8) لسنة 2025، بما يعكس توجهاً تشريعياً واضحاً نحو إعادة هيكلة المهنة، وضبط شروط ممارستها، ورفع مستوى الكفاءة المهنية للعاملين فيها.

غير أن التطورات التشريعية، على أهميتها، تطرح تساؤلاً جوهرياً حول مدى كفاية الإطار التنظيمي القائم في تحقيق الغاية النهائية من التنظيم، والمتمثلة في إعداد محامٍ يمتلك معرفة قانونية عميقة، ومهارات تطبيقية راسخة، ووعياً رقمياً وأخلاقياً ينسجم مع متطلبات العصر. فالمحامي المعاصر لم يعد يتعامل فقط مع نصوص قانونية تقليدية، بل أصبح مطالباً بفهم تعقيدات الاقتصاد الرقمي، والجرائم العابرة للحدود، والأدلة الرقمية، واستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي ضمن ضوابط مهنية وأخلاقية دقيقة.

من هذا المنطلق، لا يكفي هذا البحث بتحليل النصوص القانونية المنظمة لمهنة المحاماة في دولة الإمارات، بل يسعى إلى تقديم تصور منهجي وتشريعي متكامل لتطوير منظومة تأهيل المحامين، يبدأ من مرحلة التعليم الجامعي، ويمتد إلى التدريب القضائي والمهني، وينتهي بآليات تقييم وطنية موحدة تضمن توحيد معيار الكفاءة المهنية. ويستند البحث في ذلك إلى المنهج التحليلي المقارن، من خلال دراسة التجربتين المصرية والكويتية، والاستفادة من النماذج العالمية الرائدة، ولا سيما نظام اختبار المحامين في إنجلترا وويلز (SQE) والامتحان الموحد في الولايات المتحدة (UBE).

ويُفترض في هذا البحث أن يشكل إضافة نوعية إلى الأدبيات القانونية العربية، من خلال الجمع بين التحليل التشريعي الدقيق، والرؤية التطبيقية القابلة للتنفيذ، بما يتوافق مع خصوصية النظام القانوني الإماراتي، ومع متطلبات النشر الأكاديمي المعتمد في جامعة الإمارات العربية المتحدة.

1.1. مشكلة البحث:

تتمحور مشكلة البحث في تساؤل رئيسي كالآتي:

إلى أي مدى سيحقق الإطار التشريعي والمؤسسي للغاية المرجوة من تأهيل المحامين في دولة الإمارات العربية المتحدة، والذي سيضمن توحيد معيار الكفاءة المهنية من جانب ومواكبة التحولات المعاصرة من جانب آخر؟ ويتفرع عن هذا التساؤل عدة إشكاليات فرعية، من أبرزها: مدى كفاية التدريب العملي الحالي للهدف المرجو منه، ومدى فعالية آليات التقييم، وأيضاً دور المعاهد القضائية والجامعات في بناء المهارات التطبيقية.

2.1. أهداف البحث:

يهدف البحث إلى تحليل الإطار التشريعي المنظم لمهنة المحاماة في دولة الإمارات، وتقييم فعالية منظومة التأهيل الحالية، واقتراح نموذج تطويري متكامل يستفيد من التجارب المقارنة، ويعزز جودة الممارسة المهنية.

3.1. أهمية البحث:

تتبع أهمية هذا البحث من كونه يتناول أحد أكثر الموضوعات التصاقاً بجودة العدالة وسيادة القانون، وهو موضوع تأهيل المحامين. فالمحامي المؤهل تأهيلاً علمياً ومهنياً متكاملًا يمثل ضماناً حقيقية لحسن سير العدالة، وحماية حقوق المتقاضين، وتعزيز الثقة في المؤسسات القضائية. كما تبرز أهمية البحث في أنه يأتي مع سياق تشريعي محدث ومجدد، أعقب صدور المرسوم بقانون اتحادي رقم (34) لسنة 2022 اللائحة التنفيذية له بعد عدة سنوات وتحديداً في عام 2025، بما يستوجب قراءة نقدية معمقة ومثالية، واقتراح آليات تطوير تتعدى التنظيم الشكلي نحو البناء المؤسسي المستدام.

4.1. مبررات ودوافع اختيار البحث:

يرجع اختيار هذا البحث إلى جملة من المبررات العلمية والعملية، من أبرزها: حادثة الإطار التشريعي المنظم لمهنة المحاماة في الدولة، وتزايد التحديات المهنية التي تواجه المحامين، والحاجة إلى تطوير منظومة تأهيل وطنية تواكب المعايير العالمية، فضلاً عن قلة الدراسات العربية المتخصصة في هذا المجال.

5.1. تحديد إطار البحث:

ينحصر إطار البحث في دراسة منظومة تأهيل المحامين في دولة الإمارات العربية المتحدة، مع الاستعانة بالمقارنة مع النظامين المصري والكويتي، والنماذج العالمية المختارة، دون التوسع في أنظمة قانونية أخرى إلا بالقدر الذي يخدم أهداف البحث.

6.1. محددات البحث:

تقتصر حدود البحث على الجوانب التشريعية والمؤسسية للتأهيل المهني للمحامين، دون التطرق إلى الجوانب الاقتصادية أو الإدارية لمكاتب المحاماة إلا بقدر ما يخدم موضوع التأهيل.

7.1. منهجية البحث والأدوات المستخدمة:

يعتمد البحث على المنهج التحليلي الوصفي في دراسة النصوص القانونية، والمنهج المقارن في تحليل التجارب العربية والدولية، مع الاستعانة بالأدوات التحليلية للنصوص التشريعية، والمراجعة النقدية للأدبيات القانونية ذات الصلة.

2. الدراسات السابقة:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة يجدا الباحث ندرة الدراسات التي تناولت الدراسات المحكمة المنشورة (Open Access) التي تتناول التحديث التشريعي الإماراتي الجديد للمحاماة (المرسوم بقانون اتحادي رقم 34 لسنة 2022 + لائحته التنفيذية بقرار مجلس الوزراء 2025) هذا القانون تحديداً بالاسم وبالتحليل التفصيلي، وسوف نستطرد الدراسات التي تناولت تطوير مهنة المحاماة من منظور شامل مع التطرق لبعض الدراسات العربية والأجنبية.

تتناول دراسة قفيسة (2012) دور العيادات القانونية بوصفها مدخلاً عملياً لتطوير التعليم القانوني والانتقال به من التركيز النظري إلى بناء الكفايات المهنية المرتبطة مباشرة بممارسة المهنة. وتعرض الدراسة مفهوم التعليم القانوني السرييري باعتباره نموذجاً تدريبياً قائماً على التعلم بالممارسة من خلال التعامل مع قضايا واقعية أو محاكاة قضايا، تحت إشراف أكاديمي/مهني،

بما ينمي لدى المتدربين مهارات أساسية مثل: المقابلة القانونية، وصياغة المذكرات، والبحث القانوني التطبيقي، وأخلاقيات المهنة، وخدمة المجتمع. كما تُبرز الدراسة أن العيادات القانونية يمكن أن تؤدي وظيفة مزدوجة: رفع جاهزية الخريجين للممارسة المهنية من جهة، وتقديم خدمات قانونية مجتمعية من جهة أخرى، مع الإشارة إلى تجارب وانتشار هذا النموذج في الشرق الأوسط وارتباطه بسياقات خليجية من بينها الإمارات. وبالربط مع موضوع بحثنا الحالي حول تصور منهجي وتشريعي لتطوير منظومة تأهيل المحامين في دولة الإمارات العربية المتحدة، تدعم نتائج الدراسة فكرة إدماج مسارات تدريب عملي مؤسسي ضمن منظومة التأهيل (سواء قبل القيد أو أثناء التدريب المهني)، وتفيد في بناء إطار مقارن للاستفادة من نموذج العيادات عالميًا وإقليميًا عند اقتراح تطوير تشريعي/منهجي يضمن توحيد معايير التدريب العملي وقياس مخرجاته في تأهيل المحامين داخل الإمارات.

تبحث دراسة (Kandeel & Khalil (2022 تجربة محكمة اليوم الواحد في دولة الإمارات كآلية إجرائية لتسوية/حسم الدعاوى المدنية الصغيرة بسرعة عبر إجراءات مبسطة وتركيز أعلى على إدارة الوقت والملف القضائي. وتوضح الدراسة كيف يؤثر هذا النموذج على سلوك الخصومة ومخرجات التقاضي، من حيث تقليص مدد الفصل وتعزيز الفاعلية الإجرائية. وترتبط نتائجها بمهنة المحاماة لأن نجاح التقاضي السريع يتطلب من المحامي مهارات مختلفة أو أكثر كثافة، مثل التحضير المكثف المسبق، وترتيب الأدلة بدقة، وصياغة مذكرات مختصرة عالية الدلالة، وإدارة جلسة قصيرة بكفاءة. كما تُبرز أهمية مهارات التفاوض والتسوية كجزء من أدوات المحامي في هذا المسار الإجرائي. وعليه، تدعم الدراسة توجه البحث الحالي بالحاجة إلى تطوير منظومة تأهيل المحامين في الإمارات عبر إدراج وحدات تدريبية تستجيب لتحولات الإجراءات القضائية الحديثة ومتطلبات السرعة والفاعلية في التقاضي.

وركزت دراسة اليامي (2024) على تشخيص مدى جاهزية التعليم القانوني في السعودية لمتطلبات التحول الرقمي في سوق العدالة والأعمال، واقتراح مسارات إصلاح تضمن مواءمة مخرجات كليات القانون مع واقع التقاضي الإلكتروني والخدمات القانونية الرقمية. واعتمدت الدراسة منهجًا وصفيًا تحليليًا يقوم على مراجعة الأدبيات والاتجاهات الحديثة في تعليم القانون عالميًا، وتحليل الفجوة بين المهارات التي يكتسبها الطلبة وبين المهارات الرقمية التي تتطلبها الممارسة المهنية (مثل إدارة الملفات إلكترونياً، البحث القانوني الرقمي، وأدوات العمل القانوني عن بُعد). وتخلص النتائج إلى أن التحول الرقمي يفرض إعادة تصميم المناهج لتشمل مهارات تقنية وقانونية متقاطعة، وتعزيز التعلم التطبيقي والمحاكاة، وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والبنية التحتية للتعلم الإلكتروني القانوني، مع ضرورة شراكات مؤسسية مع الجهات القضائية والمهنية لضمان قابلية التوظيف. وتوصي الدراسة بإدماج مقررات ومشاعل عملية في التقاضي الإلكتروني، الأمن السيبراني وأخلاقيات التقنية، وتحليل البيانات القانونية، إلى جانب توسيع التدريب الميداني والتدريب عن بُعد بمعايير تقييم واضحة. وبالربط مع موضوع بحثنا حول تصور منهجي وتشريعي لتطوير منظومة تأهيل المحامين في الإمارات، تقدم هذه الدراسة إطارًا مقارنًا مهمًا لإعادة بناء مسارات التأهيل المهني بحيث تستجيب للتحولات الرقمية المتسارعة في العدالة، وتدعم صياغة معايير تدريب تُقاس بمخرجات مهارية رقمية تتوافق مع احتياجات الممارسة.

وتناولت دراسة Hall (2024) كيف يمكن تحسين محتوى وتصميم وتسويق برامج Technology CLE بحيث تلبى احتياجات المحامين الواقعية وتزيد الإقبال عليها؛ وتقدم طرحًا إجرائيًا لتحسين هذه البرامج عبر التركيز على القيمة العملية، وتدعم هذه الدراسة فكرة أن تطوير منظومة تأهيل المحامين لا يقتصر على شروط القيد أو التدريب الأولي، بل يتطلب كذلك بناء

مسار تطوير مهني مستمر مُقنن ومعياري يواكب التحول الرقمي في العدالة والخدمات القانونية؛ وهو ما يمكن إدماجه تشريعياً/تنظيمياً ضمن سياسات تأهيل المحامين في الإمارات عبر اعتماد برامج CPD/CLE تقنية مرتبطة بمخرجات كفايات قابلة للقياس.

وبحث دراسة Thanaraj (2017) في ضرورة تطوير تنظيم وتأهيل الممارسين القانونيين عبر تبني إطار المحاماة الرقمية بوصفه مجموعة كفايات مهنية يجب أن يكتسبها طالب أو ممارس القانون لمواكبة التحول التقني المتسارع في تقديم الخدمات القانونية، وتؤكد الدراسة دمج أهمية مهارات التكنولوجيا القانونية ضمن مسارات التأهيل—وبخاصة عبر أدوات مثل العيادات القانونية الافتراضية وتدريب الطلبة/المتدربين على استخدام التقنية في إدارة الملفات، وتقديم الاستشارات، وتحسين الوصول للعدالة.

موقع البحث من الدراسات السابقة:

تُظهر مراجعة الدراسات القانونية العربية أن غالبية الأبحاث تناولت تنظيم مهنة المحاماة من زاوية تشريعية، أو ركزت على أخلاقيات المهنة ومسؤولية المحامي، دون التعمق في منظومة التأهيل بوصفها عملية متكاملة متعددة المراحل. ويتميز هذا البحث عن غيره بتركيزه على الربط بين التعليم الجامعي، والتدريب القضائي، والامتحان المهني الموحد، في إطار تشريعي واحد، مع تقديم مقارنات عملية قابلة للتوطين في البيئة الإماراتية.

3. الإطار النظري:

1.1. الإطار التشريعي لتنظيم مهنة المحاماة في دولة الإمارات

1. المرسوم بقانون إتحادي رقم (34) لعام 2022: قراءة تحليلية

قُرر المرسوم بقانون إتحادي رقم (34) لسنة 2022 ليؤسس إطاراً قانونياً لتنظيم مهنة المحاماة والاستشارات القانونية، محدداً شروط القيد به، وعدد فئات الممارسين، وكذلك واجباتهم المهنية، وسن المسؤولية التأديبية. ويلاحظ أن المشرع انتهج أسلوب جامع ما بين النصوص المبدئية في صلب المرسوم، والتفصيلات الإجرائية التي أُقرت في اللائحة التنفيذية، بما يحقق بعضاً من المرونة في التطبيق.

غير أن هذا النهج، على مزاياه، يثير إشكاليات تتعلق باتساع نطاق التفويض الممنوح للسلطة التنفيذية، وما قد يترتب عليه من تفاوت في المعايير أو اختلاف في التطبيق العملي، ما لم تُضبط اللائحة التنفيذية بمعايير واضحة وشفافة، قابلة للرقابة الإدارية والقضائية.

2. شروط القيد والتأهيل: دلالات المادة (13)

تنص المادة (13) من المرسوم على شروط قيد المحامين الممارسين، ومن أبرزها الجنسية، وحسن السيرة، والمؤهل العلمي، واجتياز التدريب والاختبارات المقررة. وتعكس هذه الشروط حرص المشرع على حماية المهنة وضمان حد أدنى من الكفاءة والموثوقية.

غير أن القراءة التحليلية للمادة تكشف عن حاجة ماسة إلى تطوير منظومة التدريب والاختبارات المرتبطة بها، بحيث لا تظل مجرد متطلبات شكلية، بل تتحول إلى أدوات حقيقية لقياس الكفاءة المهنية. ويستدعي ذلك إدخال معايير وطنية موحدة للاختبارات، وربط القيد بمتطلبات التعليم المستمر والتقييم الدوري للأداء.

2.3. المشهد المؤسسي للتدريب القضائي والمهني في الإمارات:

1. أكاديمية أبوظبي القضائية:

تضطلع أكاديمية أبوظبي القضائية بدور محوري في إعداد القضاة وأعضاء النيابة والكوادر القانونية، وتقدم برامج تدريبية متقدمة في مجالات التقاضي والبحث القانوني. وتمتلك الأكاديمية بنية مؤسسية ومعرفية تؤهلها للمشاركة الفاعلة في برامج تأهيل المحامين، من خلال تصميم مسارات تدريبية متخصصة تتكامل مع متطلبات القيد المهني.

2. معهد دبي القضائي:

يمثل معهد دبي القضائي نموذجاً متقدماً للتدريب القضائي والتطوير المهني المستمر، إذ يدمج بين الجوانب النظرية والتطبيقية، ويولي اهتماماً خاصاً بالتقاضي الإلكتروني والجرائم السيبرانية. ويمكن للمعهد أن يشكل شريكاً أساسياً في منظومة وطنية موحدة لتأهيل المحامين، لا سيما في مجال التدريب العملي والمحاكاة القضائية.

3. معهد التدريب القضائي بوزارة العدل:

تكمن الأهمية الاستراتيجية لمعهد التدريب القضائي التابع لوزارة العدل في قدرته على تقديم برامج مركزية ذات صبغة اتحادية، يمكن ربطها مباشرة بإجراءات القيد ومنح الترخيص، بما يحقق توحيد المعايير على مستوى الدولة.

3.3. التعليم القانوني الجامعي بين الواقع والتطوير المنشود:

1. تشخيص واقع التعليم القانوني:

يعاني واقع التعليم القانوني الجامعي في كثير من السياقات العربية من فجوة بين المحتوى النظري ومتطلبات الممارسة المهنية الفعلية؛ إذ تظل مساقات عديدة مركزة على العرض التقليدي للقواعد والشرح المدرسي على حساب بناء الكفايات التطبيقية التي يحتاجها الخريج قبل الاندماج في سوق العمل (مثل صياغة المذكرات، إدارة ملف الدعوى، مهارات المقابلة القانونية، والتحليل التطبيقي للسوابق). وتُظهر الأدبيات أن هذه الفجوة تتسع مع التحولات المتسارعة في بيئة العدالة والخدمات القانونية، بما يستلزم إعادة التفكير في مخرجات البرامج القانونية من منطلق "المعرفة فقط" إلى منطق المعرفة والمهارة والسلوك المهني. (Alyami, 2024)

ويزداد تشخيص الواقع تعقيداً مع التحول الرقمي؛ إذ لم تعد الكفاية المهنية للمحامي مرتبطة بالمعرفة القانونية وحدها، بل باتت تتطلب حداً أدنى من الكفاءة التقنية في البحث القانوني الرقمي، وإدارة البيانات والملفات، وفهم أدوات تقديم الخدمة القانونية عن بُعد، والتعامل مع منصات وإجراءات التقاضي الإلكتروني. وتشير دراسات حديثة إلى أن تطوير التعليم القانوني لمواجهة العصر الرقمي يمر عبر إدماج إطار مهاري واضح (Digital Lawyering)، وتعزيز التعلم بالممارسة (مثل العيادات القانونية الواقعية والافتراضية)، وربط التدريب الجامعي بشراكات مهنية وتقييمات قائمة على المخرجات، بما يهيئ الطلبة لمسار التأهيل المهني بعد التخرج. (Thanaraj, 2017)

على الرغم من التطور الملحوظ في كليات القانون بالدولة، إلا أن ثمة فجوة قائمة بين التعليم النظري ومتطلبات الممارسة العملية. وتتمثل أبرز التحديات في محدودية التدريب العملي، وضعف برامج العيادات القانونية، وعدم كفاية المقررات مهارية والتكنولوجية.

2. مقترحات تطويرية:

يقترح البحث إدخال عيادات قانونية إلزامية ضمن الخطط الدراسية، وزيادة ساعات التدريب العملي، واستحداث مقررات في المهارات القانونية والتكنولوجيا القانونية، مع تعزيز الشراكات بين الجامعات والمعاهد القضائية ومكاتب المحاماة المعتمدة.

4.3. التدريب العملي والامتحان المهني الموحد:

يمثل التدريب العملي والامتحان المهني الموحد ركيزتين متكاملتين في بناء منظومة فعّالة لتأهيل المحامين، إذ لا يكفي الاكتفاء بالتكوين الجامعي النظري لضمان الجاهزية المهنية للممارس، ولا يكفي في المقابل فرض امتحان ترخيص دون أن يسبقه مسار تدريبي منظم يضمن اكتساب الحد الأدنى من الكفايات العملية. فالتدريب العملي المهيكّل سواء عبر مكاتب المحاماة، أو المعاهد القضائية، أو برامج التدريب المؤسسي يُعدّ المتدرّب لاكتساب مهارات الممارسة الواقعية، ويُظهر الاتجاه المقارن أن الدول التي تنجح في رفع جودة الممارسة القانونية هي تلك التي تربط بين التدريب والاختبار في إطار واحد قائم على مخرجات واضحة قابلة للقياس، وليس على مجرد استكمال مدة زمنية أو اجتياز شكلي (Hall, 2024).

يقترح البحث اعتماد مسار تأهيلي متدرج يمتد على نحو عامين، يجمع بين التدريب الجامعي، والدبلوم التأهيلي في المعاهد القضائية، والتدريب العملي تحت الإشراف في مكاتب معتمدة. كما يدعو إلى استحداث امتحان مهني اتحادي موحد، مستلهم من نماذج دولية مثل اختبار SQE في إنجلترا وويلز، والامتحان الموحد (UBE) في الولايات المتحدة، مع تكيفه ليتلاءم مع الخصوصية التشريعية الإماراتية.

5.3. دراسة مقارنة: مصر والكويت

1. مصر:

يتميّز تنظيم مهنة المحاماة في مصر بوجود تدرّج مهني قائم على جداول/درجات القيد وما يرتبط به من امتيازات وقيود على نطاق الترافع، بما يهدف نظرياً إلى تحقيق "التدرّج" وتراكم الخبرة قبل بلوغ أعلى درجات الممارسة. غير أنّ الأدبيات التي تناولت واقع المهنة تشير إلى أن فعالية هذا التدرج تتأثر بتحديات بنيوية مرتبطة بحوكمة المهنة، واتساع قاعدة المشتغلين، وتفاوت الجودة بين الممارسين، بما يجعل "التدرج الشكلي" غير كافٍ وحده لضمان الكفاءة دون منظومة موازية للتدريب والمعايير المهنية. كما تبرز الحاجة إلى تحديث مستمر لمنظومة المهنة لمواكبة التحولات الرقمية والخدمات القانونية الحديثة، عبر أدوات تنظيمية ترفع من جودة الأداء.

2. الكويت:

يُظهر التنظيم الكويتي اتجاهاً واضحاً بالإلزامية التدريب العملي تحت إشراف منظم ومقنن بوصفه حلقة إلزامية في بناء الجاهزية للممارسة؛ إذ ناقشت الأدبيات القانونية موقف قانون المحاماة الكويتي من المحامي تحت التمرين، وما يفرضه من قيود وضوابط (مثل الارتباط بالإشراف وعدم الاستقلال الكامل بالمكتب أو ببعض إجراءات التمثيل) بهدف حماية الجمهور وضمان اكتساب الخبرة العملية تدريجياً قبل التوسع في صلاحيات المرافعة، وهو عنصر يمكن الاستفادة منه في السياق الإماراتي، مع مراعاة المرونة المؤسسية والاقتصادية التي تتميز بها الإمارات.

6.3. التطور التشريعي لمتطلبات تدريب المحامين في دولة الإمارات: مقارنة بين النظام السابق والنظام الحالي

أولاً: شرط التمثيل العملي أمام المحاكم (عدد القضايا)

- قبل 2025: لم يكن هناك تحديد دقيق لعدد القضايا، وكانت جودة التدريب تعتمد على اجتهاد المحامي المشرف.
- بعد 2025: يلزم تمثيل المتدرب في ما لا يقل عن عشرين قضية فعلية أمام محاكم الدرجة الأولى والاستئناف، تحت إشراف محامٍ معتمد ومسؤولية المشرف.

ثانياً: تطور مركز المتدرب القانوني:

- قبل التعديل: كان المتدرب تابعاً للمكتب المشرف دون حقوق محددة.
- بعد التعديل: أصبح المتدرب مركزاً قانونياً مستقلاً جزئياً، مع إلزامية تقديم تقارير دورية عن أدائه وتنظيم تغيير جهة التدريب عند الحاجة.

ثالثاً: التحول في فلسفة التدريب المهني:

- من التركيز على المدة الزمنية إلى التركيز على مخرجات التدريب وجودة المهارة المكتسبة.

4. الخاتمة:

خلص البحث إلى أن تطوير منظومة تأهيل المحامين في دولة الإمارات يتطلب رؤية استراتيجية شمولية تجمع بين التشريع والتعليم والتدريب والتقييم المهني، مع اعتماد أدوات تقييم وطنية موحدة تضمن جودة الممارسة القانونية واستقلالية المهنة. وأكد البحث على ضرورة اعتماد امتحان مهني اتحادي موحد، مع موازنة التدريب العملي مع برامج المعاهد القضائية الرسمية، وربط التعليم الجامعي بالمهارات العملية والتكنولوجية الحديثة. كما قدم البحث تصوراً علمياً متكاملًا يمكن أن يمثل إضافة نوعية للأدبيات القانونية العربية، ويتيح للجهات التنظيمية والهيئات القضائية بناء منظومة تأهيلية قابلة للقياس والمتابعة، وتعزيز استقلالية المهنة وثقة الجمهور في العدالة.

5. التوصيات:

في ضوء ما تم تناوله في موضوع البحث يوصي الباحث بمجموعة من التوصيات والمقترحات كالتالي:

- تبني إطار كفايات مهني وطني للمحامي يحدد بوضوح المهارات والمعارف والسلوكيات المطلوبة من حيث صياغة المذكرات، والترافع، وأخلاقيات المهنة، وإدارة ملف الدعوى، ومهارات التسوية، والكفاءة الرقمية، ويُستخدم كمرجع للتدريب والاختبار والتقييم.
- تقسيم التأهيل إلى مسارات تخصصية بعد القيد (تقاضي مدني/تجاري، جنائي، أحوال شخصية/أسرة مدنية، شركات، تحكيم ووساطة، ملكية فكرية)، وربط كل مسار بساعات تطوير مهني محددة وتجديد دوري.
- إلزام ساعات تطوير مهني مستمر (CPD/CLE) سنوياً لتجديد القيد، مع تخصيص نسبة إلزامية لأخلاقيات المهنة، والكفاءة الرقمية.

- إدراج الكفاءة التقنية للمحامي ضمن متطلبات التأهيل من حيث التعامل مع التقاضي الإلكتروني، وإدارة الملفات الرقمية، وأمن المعلومات، وأدوات البحث القانوني الرقمي، ومهارات العمل عن بُعد، وربطها باختبار تقييمي عملي.
- بناء الشراكات المؤسسية الثابتة بين وزارة العدل والسلطة القضائية وجمعية الإمارات للمحامين والقانونيين والجامعات لضمان اتساق التدريب الجامعي مع التأهيل المهني، وتحديث المناهج وفق احتياجات السوق.
- تنظيم التأهيل لمكاتب المحاماة والاستشارات كمؤسسات تدريب عبر حوافز واعتماد تصنيف تدريبي للمكاتب بناءً على جودة الإشراف، وعدد المتدربين، ونتائج الامتحان، لضمان منافسة إيجابية على جودة التدريب.
- إنشاء نظام متابعة جودة (Quality Assurance) للتأهيل يتضمن مؤشرات أداء كنسب النجاح، وشكاوى المتدربين، وتقييم المحاكم لمستوى المرافعة، ورضا المتعاملين، مع مراجعة سنوية وتحديث دوري للمعايير.

6. المراجع:

1.6. المراجع العربية:

- المرسوم بقانون اتحادي رقم (34) لسنة 2022 بشأن تنظيم مهنة المحاماة والاستشارات القانونية.
- اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (34) لسنة 2022، تعديل 2025.
- أكاديمية أبوظبي القضائية، البرامج التدريبية المنشورة.
- معهد دبي القضائي، برامج التطوير المهني المستمر.
- معهد التدريب القضائي بوزارة العدل، الإمارات العربية المتحدة.
- قانون تنظيم مهنة المحاماة المصري.
- قانون تنظيم مهنة المحاماة في دولة الكويت.

2.6. المراجع الأجنبية:

- Solicitors Regulation Authority, *Solicitors Qualifying Examination (SQE)*.
- National Conference of Bar Examiners, *Uniform Bar Examination (UBE)*.
- Qafisheh, M. M. (2012). The role of legal clinics in leading legal education: The model from the Middle East. *Legal Education Review*, 22(1), Article 8.
<https://www6.austlii.edu.au/au/journals/LegEdRev/2012/8.pdf>
- Kandeel, M. E. & Khalil, A. (2022). *The One-Day Court: Settling Small Civil Cases in the UAE Arab Law Quarterly* (Brill)
- Alyami, A. O. (2024). Reforming Saudi legal education for the digital age. *International Journal of Higher Education*, 13(5), 56–? <https://doi.org/10.5430/ijhe.v13n5p56>

Hall, D. M. (2024). Technically speaking: How to improve technology CLEs to meet the needs of lawyers and get them to attend. *Journal of Legal Education*, 72(3–4).

<https://jle.aals.org/home/vol72/iss3/12/>

Thanaraj, A. (2017). Making the case for a digital lawyering framework in legal education.

International Review of Law, 6(3), 1–21. <https://search.mandumah.com/Record/1197103>

جميع الحقوق محفوظة © IJRSP (2026) (الباحث/ إبراهيم عبيد الزعابي). تُنشر هذه الدراسة بموجب ترخيص المشاع الإبداعي (CC BY-NC 4.0).

This article is distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Non-Commercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0).

Doi: <http://doi.org/10.52133/ijrsp.v7.75.7>