

المدخل إلى



التدريب
الدعوي

تأليف د. جمال القهيلي

٣ جمال يوسف الهميلي ، ١٤٣٧هـ
فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر
الهميلي ، جمال يوسف
المدخل إلى التدريب الدعوي . / جمال يوسف الهميلي . -
المدينة المنورة ، ١٤٣٧هـ
١٧٥ ص ، ١٧ سم × ٢٤ سم
ردمك : ٩٦٠٢-٩-٠١-٦٠٣-٩٧٨
الدعوة الإسلامية أ.العنوان
ديوي ٢١٣ ١٤٣٧/١٤٢هـ
رقم الإيداع : ١٤٣٧/١٤٢
ردمك : ٩٦٠٢-٩-٠١-٦٠٣-٩٧٨

الطبعة الأولى

المدخل إلى التدريب

الدعوي

(مفهومه، أهميته، وسائله)

تأليف

د. جمال الهيملي

المدينة المنورة

٤٣٥ هـ - ٢٠١٤ م

دار
الكتاب



مُتَكَمِّمًا

الحمد لله الذي خلق الإنسان ، علّمه البيان ، والصلاة والسلام على سيد ولد عدنان وعلى آله وصحبه أولي العرفان ، وبعد حين تبرز قضايا جديدة، وتظهر ملامح تغيرات في المجتمع غير رشيدة ، يبحث الناس عن أهل الحق المخلصين العاملين بجد واجتهاد ، والساعين بلا كل ولا ملل ، أصحاب القيم الرفيعة ، والاخلاق السامية، ليلتفوا حولهم وينتفعوا برأيهم وينتظروا توجيههم ويطلبون منهم الاسترشاد نحو الطريق الرشيد والمنقذ من الغرق الأكيد .

وهؤلاء لا يكفي أن يكون الحق معهم ، وأن يكون الخير رغبتهم فكم من مريد للحق لم يصبه ، بل لا بد من أمر آخر يضاف إلى الحق فيُكسبه قوة التأثير في النفوس فيُزهق الباطل ويندحر ، فلا يبقى له في النفوس برهان ولا في الأعمال مكان ولا في الأحوال زمان، ذلكم الأمر هو الكيفية التي يُقال بها الحق والطريقة التي يُعلن بها الحرب على الباطل ، وإن شئت فقل هو شكل من

اشكال القوة التي ذكرها الله في كتابه " ﴿وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ.....﴾ الأنفال: ، فالقوة لا تنحصر بشكل معين ولا زمن محدد، لكنها تختلف باختلاف الزمان والمكان ، والمتأمل لواقعنا المعاصر يلحظ الإقبال الكبير على التافه من الأمور والمُبعد عن العلام الغفور، وأحد أهم أسباب ذلك - والله أعلم - حين غاب أهل الحق فظهر البطالون فحركوا الشهوات واذكوا نار الشبهات فاصبحوا ربان السفينة لتغرق في الضحل من الماء، فكيف لو كان بحر هائج ومحيط مائج ، فيهلك الجميع حين لا ينفع الندم.

لكن رحمة الرحيم الرحمن ، خالق الإنس والجان ، الناصر لدينه والحافظ لكتابه ، قيظ لهذه الأمة ثلة أدركت الخطر وشاهدته بالبصيرة والبصر ، فالت على نفسها بذل الغالي والنفيس والسعي في تخليص الأمة من كيد ابليس ، فعلمت وعملت و، قرأت وكتبت ، تكلمت ونصحت ، فأنقذ الله بها السفينة من الغرق.

واسأل الله أن يجعلني من هذه الثلة ومن أهل الحق الثابتين عليه إلى يوم لقياه ، وكم يسعدني ويشرفني أن اضع لبنة في البناء

الدعوي والخيري ، لبنة هي خلاصة لتجربة ، ونتاج لفكرة ، وسدّ لفجوة ، فعدد سكان الأرض من تقريبا ٧ مليار ، وهم ينتظرون أن نقتدهم من النار ونأخذ بأيديهم إلى الجنة - بإذن الله -

وتلك التجربة هي أنه ولأكثر من ٢٥ سنة - والحمد لله - ثبت لي أن ثمة أمر يحتاج إليه المسلمون عموماً والدعاة خصوصاً وهو قضية التدريب والتنمية البشرية والتي أصبحت ركناً أساسياً في الكثير - إن لم يكن في كل - من المؤسسات والشركات وحتى الدول الناجحة ، وأصبح الإنفاق عليه من لوازم تطور الشركات والمؤسسات

وخلال أكثر من ١٥ سنة في التدريب الدعوي أيقنت بأهمية هذا الموضوع وخطورته وانه مبعوث بين ثنايا القرآن الكريم " مَلَفَرَطْنَا فِي الْكِتَابِ مِنْ شَيْءٍ " ^١ ، وسنة سيد المرسلين ﷺ بالإضافة إلى تراثنا الإسلامي الزاخر، ولكنه يحتاج إلى بحث وتمحيص وغوص وتخليص .

^١ سورة الأنعام ٣٨

من اجل تحقيق ذلك كله وغيره كثير ، كان لابد من التدريب الدعوي، التدريب الذي يعين - بعد الله - المسلم الاستثمار الأمثل لحياته وتوجيهها نحو أعلى كفاءة ممكنة ، ومن هنا كانت هذه السلسلة " التدريب الدعوي " محاولة ومساهمة في تلمس الطريق واكتشاف أنواره والاجتهاد في بيان أسراره ، والقفز بالدعوة إلى الله إلى اسمى مكان وأعلى شان ، كما حرصت ان يكون فيه جزء من التدريب والمشاركة من القارئ ولذا وضعت مساحة لرأيك ومشاركتك ، فأنت كنز لا تهمله بل وظفّه مع ما هو مدون ومكتوب . وبداية السلسلة هذا الكتاب الذي بين يديك وهو :

" المدخل إلى التدريب الدعوي "

(مفهومه، أهميته ، وسائله)

والله اسأل التوفيق والفلاح و أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم .

د. جمال الهيميلي

المدينة المنورة

١٤٣٥ هـ - ٢٠١٤ م



المحتويات

الفصل الأول : مفهوم المهارة	
الفصل الثاني : مفهوم التدريب	الباب الأول
الفصل الثالث : مفهوم الدعوة	مفهوم التدريب
الفصل الرابع : مفهوم التدريب	الدعوي
	تمهيد
الفصل الأول : حاجة العلماء	الباب الثاني
الفصل الثاني : حاجة الدعاة	الحاجة للتدريب
الفصل الثالث : حاجة المؤسسات	الدعوي
	الدعوية
الفصل الرابع : حاجة الأفراد	
الفصل الأول : مصادر التدريب	الباب الثالث
الفصل الثاني : مصادر التدريب	مصادر و أصناف
	التدريب

الفصل الثالث : أقسام التدريب

الفصل الرابع : أقسام التدريب
الدعوي

الفصل الأول : أهمية وسائل
التدريب

الفصل الثاني : وسائل التدريب

الفصل الثالث : وسائل التدريب
الدعوي

الفصل الرابع : التدريب
الالكتروني

عقبات التدريب الدعوي

الباب الخامس :

توصيات

الخاتمة

الباب الأول :

مفهوم التدريب الدعوي



منك ولك :

ما الذي تتوقع ان يحققه لك هذا الباب :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

التدريب من المفاهيم التي انتشرت في القرن العشرين الميلادي ، وإن كان التدريب معروفاً منذ القدم فالإنسان من طبيعته يبحث عن المعرفة (فضولي) ويسعى في توظيفها لمصالحه الشخصية، فهو يتعلم على الصيد والزراعة ويجتهد في نقل هذه التجربة إلى أحفاده، وطبعاً كان ذلك عن طريق " التدريب " المباشر.

وعند الحديث عن التدريب لابد من ذكر التدريب العسكري وأهميته في حياة الأمم والشعوب، فقد اكتسب أهمية قصوى وذلك لما يحدث بين البشر من صراعات وقتال تتطلب من كل فئة تدريب أتباعه على مهارات القتال و فنون الحروب.

لكن التدريب لم يكن بشكل منظم ومقنن بشكل واسع كما هو في القرن الماضي ولعل السبب في ذلك هو الثورة الصناعية (والله أعلم)، ونظراً لما تحقق من نتائج مبهرة وحيوية في استخدام التدريب وتطبيقه، فقد انتشر استخدامه وذاع صيته وأنشأت مراكز ومعاهد متخصصة في التدريب لمختلف المجالات، وأصبحت كل الشركات الكبرى والناجحة تخصص

جزءاً من ميزانيتها للتدريب والتطوير ، بل إن التدريب يعتبر أحد أهم المقاييس لمدى نجاح الشركة أو المؤسسة .

ولما كان الدعاة جزء من العالم ، كان من الطبيعي أن يفكر أهل الدعوة في التدريب والسعي في توظيفه لتحقيق الرسالة المطلوبة وتبليغ الدعوة، ومن هنا بدا يظهر مصطلح " التدريب الدعوي " باعتباره أحد فروع التدريب المتشعبة والتي شملت مختلف جوانب الحياة (إن لم يكن كلها) ، فعلى أهل الدعوة شكر الله على هذه النعمة (التطور التقني والبشري) وذلك بحسن تطبيق " مهارات " التدريب وتسخيرها بإتقان من أجل إيصال الرسالة الربانية لكل أصقاع الكرة الأرضية ومن ثم المحافظة عليها .

إن النظر للتدريب الدعوي لا ينفك عن النظرة للتدريب عموماً، ولما كان الواقع العالمي والمحلي يثبت أن التدريب يزداد الاهتمام به يوماً بعد يوم ، فكذلك التدريب الدعوي تزداد أهميته مع التطور في العلوم الإنسانية والحاجة الماسة له، ومن هنا كان هذا الباب .

الفصل الأول

مفهوم المهارة



نظراً لتردد كلمة المهارة كثيراً في التدريب، أرى أنه لا بد من التعرف على مفهوم المهارة قبل الدخول في مفهوم التدريب الدعوي .

المهارة كلمة جميلة ولها معنى محمود عند الناس سواء في العرف أو اللغة ، وهي في الغالب تبين الإتقان والجودة في أمر معين من أمور الحياة المختلفة ، وقد غلب استعمالها في المهن اليدوية ولكنها في العصر الحديث بدأ استخدامها يتوسع ليشمل كافة الجوانب الحياتية .

المهارة في اللغة :

" .. والمَهَارَةُ بِالْفَتْحِ الْحَذْقُ فِي الشَّيْءِ وَقَدْ مَهَّرْتُ الشَّيْءَ أَهْمَرُهُ بِالْفَتْحِ مَهَارَةً بِالْفَتْحِ أَيْضاً.^٢

" والمَاهِرُ الْحَاذِقُ بِكُلِّ عَمَلٍ، وَالسَّابِحُ الْمُجِيدُ "^٣.

ولن نخوض كثيراً في معناها اللغوي أو العرفي، فليس هو موضوعنا ، ولعل من أقرب الكلمات الشرعية لكلمة المهارة كلمة "

٢ مختار الصحاح ص ٤٠٩

٣ القاموس المحيط ص ٦٦٤

الإنفاق " وهو يعني الإجابة كما جاء في الحديث " إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه " فأشار ﷺ إلى درجة أعلى من العمل فليس عملاً (أي عمل) بل عمل متقن يسعى فيه العبد في تطبيق العمل بأعلى درجة كمال ممكنة لديه، ومن أمثلة ذلك قوله -ﷺ- " إن الله كتب الإحسان على كل شيء. فإذا قتلتم فأحسنوا القتلة. وإذا ذبحتم فأحسنوا الذبح. وليحد أحدكم شفرته. فليرح ذبيحته".^٤ فالإحسان من درجات العمل المتقن، بل هو أعلى درجات الإنفاق، كما أن الإحسان أعلى درجات الدين كما جاء في الحديث المتفق عليه حين سأل جبريل ﷺ الرسول ﷺ عن الإسلام ثم الإيمان ثم الإحسان ... فقد كان جبريل ﷺ يترقى في مراتب الدين فبدأ بالإسلام ثم الإيمان ثم الإحسان ثم انتقل إلى موضوع آخر وهو الساعة مما يعني انتهاء درجات الدين عند الإحسان وهي مرتبة بحق عالية وسامية.

والحديث عن المهارة يتضمن أمرين اثنين :

٤ أخرجه البيهقي في شعب الإيمان ٤ / ٣٣٤ وذكره الألباني في السلسلة الصحيحة

برقم ١١١٣

٥ مسلم ١٩٥٥

١ / المهارة يمكن اكتسابها .

هل يمكن المهارة في كل فن وخلق ؟ وهذه قضية شائكة وكبيرة وفيها كلام كثير وزبدة القول فيها ما ذكره الرسول الكريم ﷺ حين قال : " إنما العلم بالتعلم ، و إنما الحلم بالتحلم ، و من يتحر الخير يعطه ، و من يتق الشر يوقه " ^٦ ، وفيه إشارة واضحة إلى أن العبد يمكنه اكتساب العلم والحلم عن طريق التدريب عليهما ، وفي حديث آخر " وإنه من يستعف يعفه الله ، و من يتصبر يصبره الله ، و من يستغن يغنه الله " ^٧ فالعفة والصبر والاستغناء يستطيع العبد الحصول عليها إذا درّب نفسه " يستعفف " و " يتصبر " و " يستغن " وكلها مخاطبة العبد لنفسه ، وفي هذين الحديثين وغيرهما إشارة إلى مسؤولية العبد في اكتساب الأخلاق ، وهذا مع ملاحظة أن بعض الأخلاق والصفات قد تكون هبة ربانية من الله للعبد كما قال ﷺ لأشج عبد القيس " إن فيك خصلتين يحبهما الله : الحلم والأناة " ^٨ وفي رواية عند أبي داوود " قال : يا رسول

٦ حسنه الألباني في صحيح الجامع الصغير برقم ٢٣٢٨

٧ رواه البخاري ٦٤٧٠

٨ رواه مسلم ١٧

الله ! أنا أتخلق بهما أم الله جبلني عليهما ؟ قال : بل الله جبلك عليهما"^٩.

وإذا كان في جانب الأخلاق فهو في جانب المهارات الحياتية الأخرى من باب أولى ، وبعبارة أخرى كل إنسان يمكنه اكتساب المهارات في مختلف المجالات عند توفير الإرادة الذاتية والدافعية العالية نحو هذه المهارة أو تلك ، والواقع يثبت ذلك فالماهر في فن من الفنون كان في يوم من الأيام لا يعرف عن هذه المهارة ولا يحسنها ، لكنه من البذل والاجتهاد والصبر والتحمل حقق ما يريد ، فكل ما يرغب في اكتساب المهارة فعليه أن يسأل نفسه السؤال الأول والأهم : هل فعلاً تريد ذلك ؟ أم هي أماني و رغبات فقط . وفي هذا يقول المصطفى ﷺ : " الكيس من دان نفسه، و عمل لما بعد الموت، و العاجز من أتبع نفسه هواها، و تمنى على الله الأماني " ^{١٠} ، ففرق النبي الكريم ﷺ بين " الكيس " وهو الفطن والذكي وصاحب الرغبة والإرادة وبين " العاجز " وهو

٩ صحيح أبي داوود للألباني ٥٢٢٥

^{١٠} صحيح الجامع الصغير ٦٤٦٨

صحاب الأحلام والأمني ، فالكيّس دان نفسه أي حاسبها وعمل فجمع بين المحاسبة والعمل، فهو لم يعمل فقط ولم يقف عند المحاسبة فقط ، والآخر وهو " العاجز " سلّم قيادة نفسه لهواها وعاش في جزيرة الأحلام والأمني ، وترك الرسول الكريم ﷺ بيان نتيجة عمل كل واحد حيث أنها لا تحتاج إلى كلام فالنتيجة معروفة ومحسومة .

٢ / طريق اكتساب المهارة

إذا توفرت الإرادة يأتي السؤال التالي كيف نستطيع اكتساب المهارة ؟

ولنعد إلى ذكر خطوات اكتساب الأخلاق في هدي النبي الكريم ﷺ ونستلهم منها مسيرة المهارات ،

ففي الحديث عن عبد الله قال : قال رسول الله ﷺ : " عليكم بالصدق فإن الصدق يهدي إلى البر وإن البر يهدي إلى الجنة وما يزال الرجل يصدق ويتحرى الصدق حتى يكتب عند الله عز وجل صديقاً، وإياكم والكذب فإن الكذب يهدي إلى الفجور وإن

الفجور يهدي إلى النار وما يزال الرجل يكذب ويتحرى الكذب حتى يكتب عند الله عز وجل كذاباً.^{١١}

فقد وضح الحديث أربع مراحل للحصول على عادة الصدق أي أن يصبح الصدق سلوكاً وعندها يسمى " صديقاً " وهذه المراحل هي :

المرحلة الأولى : العلم : ونعني به بيان الخلق وأهميته وفضله وما يترتب عليه من جزاء والتحذير من تركه أو العمل بضده والنتائج المتوقعة لذلك .

ففي مثالنا هنا قوله ﷺ : " عليكم بالصدق فإن الصدق يهدي إلى البر وان البر يهدي إلى الجنة " فهي دعوة للالتزام بالصدق وبيان نتائجه وما يهدي إليه وهو " الجنة " .

المرحلة الثانية : التطبيق الصحيح وهي قوله ﷺ " وما يزال الرجل يصدق " فهذا يعني تطبيقه لهذا الخلق بالصورة المطلوبة، ففي الشق الأول من الحديث بيان فضل الخلق والشق الثاني بيان كيفية تطبيقه .

المرحلة الثالثة : التحري وتلمس المواقف للعمل بالصدق فقط، وهي قوله - ﷺ - : " ويتحرى الصدق " فهذا تجاوز مرحلة الصدق إلى مرحلة التحري والتدقيق في أمور الصدق، والتأكد من السير على طريق الصدق المؤدي إلى البر ومن ثم إلى الجنة.

المرحلة الرابعة والأخيرة : وهي مرحلة السلوك وعندها يصبح العبد يطبق هذا الخلق بصورة تلقائية وبدون تصنع ، فقد أصبحت سلوكاً له ، فلا يستطيع التخلص منه فقد وصل إلى درجة عالية يستحق عندها : " حتى يكتب عند الله عز وجل صديقاً " فهو ليس صادقاً فحسب بل صديق أي كثير الصدق وملازم الصدق فأصبح يشار عليه بهذا الخلق وتلك الصفة.

إن المداومة على العمل وعدم التراخي من أولى القضايا المعينة - بعد الله - على اكتساب الأخلاق الحميدة ومن هنا كان حرص الشارع الحكيم على المداومة فقد " سئل النبي ﷺ : أي الأعمال أحب إلى الله ؟ قال : (أدومها وإن قل)^{١٢} فالأعمال جميلة وفيها خير كثير ، ولكن خير هذه الأعمال هو العمل المداوم عليه

صاحبه، ولما كان كثير من الناس يفكر بالكم بين الرسول الكريم ﷺ أن هذه الخيرية لا ترتبط بالكم فقط بل بالديمومة حتى لو كان الكم قليل.

مراحل اكتساب السلوك

العلم

التطبيق

التحري

سلوك

وفي المقابل الصفة المناقضة للصدق وهي الكذب فهي تسير بنفس المراحل الأربعة .

إن ذكر المراحل في الحديث لصفتين متناقضين ،يعني أن العبد يولد ومعه القدرة على اكتساب هذه الصفات والارتقاء بنفسه أو العكس.

وهذه المراحل الأربع تنطبق

على كثير من الأمور في حياتنا فهي لا تقتصر على الصفات الخلقية فقط بل وكذلك الأعمال والمهن التي نمارسها، ولتوضيح

ذلك نأخذ مثلاً قيادة السيارة فإن إتقان القيادة لتصبح مهارة يمر بالمراحل الأربع :

فأولاً لا بد من تعلم أهمية القيادة وبعض ما يتعلق بها وإشارات المرور والطرق وأهم من ذلك كله هو التعرف على كيفية قيادة السيارة بخطوات واضحة ، وكلما كانت الخطوات واضحة أصبح التطبيق للقائد الجديد أسهل .

ثم تأتي مرحلة التطبيق ،وعندها يبدأ القائد الجديد بركوب السيارة وتطبيق الكلام في كيفية قيادة السيارة ، ولا بد في هذه المرحلة من وجود معلم أو مدرب معه للتأكد من التطبيق الصحيح لخطوات القيادة السليمة وتصحيح كل ما يقع من القائد الجديد من أخطاء ثم يبدأ القائد الجديد بممارسة التدريب، وهو كثرة التطبيق الصحيح والتطبيق في ظروف جديدة وأحوال مختلفة للتأكد من قدرته على التعامل الصحيح مع مختلف الأحوال والظروف .

مراحل اكتساب المهارة

العلم

التطبيق

التدريب

مهارة

ثم يصبح بعد هذه المراحل قائداً ماهراً يستطيع التعامل مع السيارة بصورة صحيحة وبطريقة تلقائية دون الحاجة إلى مدرب أو مراقب ، ولا بد من التأكد بين فترة وأخرى من عدم نسيان الطريقة الصحيحة للقيادة والمهارة فيها. فطريق المهارة: يبدأ من

عند الإنسان وينتهي بأن يكتسبه الإنسان نفسه فالمسؤولية ذاتية والتغيير يجب أن يبدأ من داخل العبد " إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ " ^{١٣}،

^{١٣} سورة الرعد آية ١١

رأيك فيما مضى :

أنت المهم ، بل أنت أهم المخلوقات ، وربما لديك ما
تعبر به عما في نفسك وما تفتق من ذهنك ، فلا
تحرّم نفسك من تدوينها :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

الفصل الثاني

مفهوم التدريب



التدريب لغةً

يدور معنى التدريب حول التذليل والاعتقاد

"وقد دَرَبَ بالشيءِ يَدْرِبُ وَدَرَبَ بِهِ إِذَا عَتَادَهُ"^{١٤}

"الدُّرْبَةُ: عَادَةٌ وَجُرْأَةٌ عَلَى الْحَرْبِ وَكُلُّ أَمْرٍ"^{١٥}

التدريب اصطلاحاً :

للتدريب تعاريف كثيرة اخترنا منها ما يلي :

- "مجموعة الأنشطة التي تهدف إلى تحسين المعارف و القدرات المهنية، مع الأخذ في الاعتبار دائما إمكانية تطبيقها في العمل."^{١٦}
- "النشاط الخاص باكتساب وزيادة معرفة ومهارة الفرد لأداء عمل معين."^{١٧}
- " الجهد المنظم و المخطط له لتزويد الموارد البشرية في المنظمة بمعارف معينة، وتحسين وتطوير مهاراتها

^{١٤} لسان العرب باب الباء

^{١٥} الصحاح في اللغة حرف الدال

^{١٦} برنامج تدريب المدربين ص ١٥

^{١٧} علي محمد ربايعه، إدارة الموارد البشرية ص ٥٣

وقدراتها، وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل إيجابي بناء

مما قد ينعكس على تحسين الأداء في المنظمة.^{١٨}

● "هو عملية تعلم تتضمن اكتساب مهارات ومفاهيم وقواعد

أو اتجاهات لزيادة وتحسين أداء الفرد.^{١٩}

● "التدريب هو نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد

بمجموعة من المعلومات و المهارات التي تؤدي إلى زيادة

معدلات أداء الأفراد في عملهم.^{٢٠}

● "تطوير منظم للمعرفة و المهارات و الاتجاهات التي

يحتاج إليها الفرد حتى يتمكن من القيام بأداء واجباته

بكفاءة.^{٢١}

١٨ تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات: الأسس النظرية و دلالاتها في البيئة العربية

المعاصرة ص ١٠٣

١٩ إدارة و تنمية الموارد البشرية و الطبيعية ص ٥١

٢٠ صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية ص ٢١١

٢١ قيس المؤمن وآخرون، التنمية الإدارية ص ١٣٧

المدخل إلى التدريب الدعوي

ونظراً لما يختلط على البعض بين التدريب والتعليم أرى أنه من المهم التمييز بين التعليم والتدريب ، ، وإليك هذا الجدول الذي يبين ذلك :

ت	التعليم	التدريب
١	تقديم معلومات	توظيف المعلومات وضمان تحويلها إلى مهارات.
٢	يعتمد على التلقي كعنصر أساسي.	يعتمد على الأداء والمشاركة.
٣	مدة طويلة.	مدته تعتمد على طبيعة المطلوب.
٤	أهدافه عامة.	أهدافه محددة وخاصة (غالباً) .
٥	هدفه إكساب معلومات معينة للحياة العامة	هدفه إكساب مهارات في مجال محدد (أو أكثر) .
٦	تغييره صعب	مرن وقابل للتغيير بما يتوافق مع متطلبات السوق

- ومن التعاريف السابقة يتضح أن التدريب يركز على
- ✓ إكساب مهارات واتجاهات، وإنما تستخدم المعلومات كخطوة نحو اكتساب تلك المهارات والاتجاهات .
 - ✓ تطوير الأشخاص والنظم من أجل زيادة الكفاءة الإنتاجية للفرد والمؤسسة .
 - ✓ السعي نحو جعل تلك المهارات والاتجاهات عادات بحيث يمكن تطبيقه دون عناء كبير .
- وبناءً عليه فنقول في تعريفنا للتدريب :
- عملية مقننة تسعى لإكساب المتلقي مهارات محددة من أجل الحصول على كفاءة إنتاجية أعلى.
- فالتدريب عملية مقننة ومرتبة ومنظمة فهو ليس عملية عشوائية أو رد فعل غير مدروسة ،
- والتدريب يسعى لإكساب المتلقي المهارة وليس بالضرورة أن يكتسبها المتلقي لأن عملية إكساب المهارة تحتاج إلى وقت ، وهذا قد لا يتوفر دائماً ، ولكنه بالضرورة يرسم للمتلقي طريقة اكتساب المهارة .

كما أن الغرض الأساسي من التدريب هو زيادة الكفاءة الإنتاجية سواء على مستوى الفرد أو المؤسسة، و بصورة مباشرة أو غير مباشرة .

الفصل الثالث :

مفهوم الدعوة



الدعوة لغة:

يشير مفهوم الدعوة في اللغة إلى النداء والطلب للاجتماع على أمر معين والترغيب فيه مثل الطعام وغيره.^{٢٢}

- التعريف بالدعوة اصطلاحاً:

لا يوجد تعريف واضح للدعوة من كلام المتقدمين، لكنه منشور بين ثنايا كلامهم، ومن هنا يصعب استخراج تعريف للدعوة من كلام المتقدمين، حتى قال الشيخ ابن حميد حفظه الله: " لا يوجد عند المتقدمين، فيما اطلعت عليه، تعريف اصطلاحى."^{٢٣}

، ولعل أشهر من عرفها من المتقدمين هو شيخ الإسلام ابن تيمية حيث يقول: "(الدعوة إلى الله، هي الدعوة إلى الإيمان به، وبما جاءت به رسله، بتصديقهم فيما أخبروا به وطاعتهم فيما أمروا)^{٢٤}، أما المعاصرين فقد ذكروا تعاريف كثيرة منها

^{٢٢} راجع "مختار الصحاح" و"لسان العرب" و"الصحاح في اللغة".

^{٢٣} معالم في منهج الدعوة ص ٩

^{٢٤} مجموع الفتاوى ج ١٥ ص ١٥٧

(٢) تعريف د. السيد محمد الوكيل:

الدعوة إلى الله هي جمع الناس إلى الخير، ودلالتهم على الرشد، بأمرهم بالمعروف ونهيهم عن المنكر، قال تعالى: ((ولتكن منكم أمة يدعون إلى الخير)) [آل عمران ١٠٣].^{٢٥}

(٣) تعريف الشيخ الصواف:

الدعوة هي رسالة السماء إلى الأرض، وهي هدية الخالق إلى المخلوق، وهي دين الله القويم، وطريقه المستقيم، وقد اختارها الله وجعلها الطريق الموصل إليه سبحانه، ((إن الدين عند الله الإسلام)) [آل عمران ١٩]، ثم اختارها لعباده، وفرضها عليهم، ولم يرض بغيرها بديلاً عنها ((ومن يتبع غير الإسلام ديناً فلن يقبل منه وهو في الآخرة من الخاسرين)) [آل عمران ٨٥].^{٢٦}

وقال الشيخ صالح بن حميد (قيام المسلم ذي الأهليق في العلم والدين بتبصير الناس بأمر دينهم، وحثهم على الخير،

^{٢٥} أسس الدعوة وآداب الدعاء ص ٩

^{٢٦} الدعوة والدعاء ص ٢٢

وإنقاذهم من شر واقع، وتحذيرهم من سوء متوقع ، على قدر

الطاقة ، ليفوزوا بسعادة العاجل والآجل).^{٢٧}

أما الشيخ محمد خضر حسين فعرفها بقوله: (حث الناس على

الخير والهدى ، والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر ، ليفوزوا

بسعادة العاجل والآجل).^{٢٨}

وعرفها الشيخ البيانوني بقوله: (تبليغ الإسلام للناس ، وتعليمه

إياهم ، وتطبيقه في واقع الحياة).^{٢٩}

معاني الدعوة في القرآن

ورد لفظ الدعوة في القرآن الكريم للدلالة على معاني متعددة

منها:

→ معنى الطلب: نحو قوله تعالى: ﴿لَا نَدْعُوا الْيَوْمَ ثُبُورًا وَلَا جَدًّا

وَأَدْعُوا ثُبُورًا كَثِيرًا﴾^{٣٠}. بمعنى لا تطلبوا اليوم هلاكاً واحداً

بل اطلبوا هلاكاً وويلاً كثيراً فإن ذلك لن ينفعكم.

^{٢٧} معالم في منهج الدعوة ص ٩

^{٢٨} الدعوة إلى الإصلاح ص ١٧

^{٢٩} المدخل إلى علم الدعوة ص ١٦

^{٣٠} سورة الفرقان آية ١٤

٢- معنى النداء: نحو قوله تعالى: (ويوم يقول نادوا شركائي الذين زعمتم فدعوهم فلم يستجيبوا لهم وجعلنا بينهم موبقًا) ٣١. أي فنادوهم فلم يستجيبوا لهم.

٣- معنى السؤال: نحو قوله تعالى حكاية عن بني إسرائيل: ﴿قَالُوا اذْعُ لَنَا رَبِّكَ يُبَيِّنْ لَنَا مَا لَوْثُهَا قَالَ إِنَّهُ يَقُولُ إِنَّهَا بَقَرَةٌ صَفْرَاءٌ فَاقِعٌ لَوْثُهَا تَسْرُ النَّظِيرِينَ ﴿٦١﴾﴾ ٣٢. أي اسأل ربك يبين لنا ما لون البقرة التي أمرنا بذبحها.

٤- معنى الحث والتحريض على فعل شيء: نحو قوله تعالى حكاية عن مؤمن آل فرعون: ﴿وَيَقُولُ مَا لِيَ اَدْعُوكُمْ إِلَى النَّجْوَى وَتَدْعُونَنِي إِلَى النَّارِ ﴿٤١﴾﴾ ٣٣. بمعنى أنه ليس من العدل والإنصاف أن أحثكم وأحرضكم على فعل ما من شأنه نجاتكم في الدنيا والآخرة، وأنتم تحرضونني على فعل ما من شأنه هلاككم.

٣١ سورة الكهف آية ٥٢

٣٢ سورة البقرة آية ٦٩

٣٣ سورة غافر آية ٤١

هـ معنى الاستغاثة: نحو قوله تعالى: ﴿قُلْ أَرَأَيْتُمْ إِنْ أَنْتُمْ عَذَابُ

اللَّهِ أَوْ أَنْتُمْ السَّاعَةُ أَغَيَّرَ اللَّهُ تَدْعُونَ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ ﴿٤٠﴾^{٣٤}.

بمعنى: هل إذا أتاكم عذاب وغضب من الله وأصابكم كارثة أو

مصيبة أو أتكم الساعة هل إذ حدث ذلك تستغيثون بغير الله؟

فإن كلمة تدعون في الآية بمعنى الاستغاثة.

٢ـ معنى الأمر: نحو قوله تعالى: ﴿وَمَا لَكُمْ لَا تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالرَّسُولِ

يَدْعُوكُمْ لِتُؤْمِنُوا بِرَبِّكُمْ وَقَدْ أَخَذَ مِيثَاقَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿٨﴾^{٣٥}. أي

والرسول يأمركم أن تؤمنوا بالله ربكم.

٣ـ معنى الدعاء: نحو قوله تعالى: ﴿ادْعُوا رَبَّكُمْ تَضَرُّعًا وَخُفْيَةً إِنَّهُ

لَا يُحِبُّ الْمُعْتَدِينَ ﴿٥٥﴾^{٣٦} بمعنى توسلوا إلى الله بالدعاء وتقربوا

إليه به.

وأما فيما يخص الدعوة إلى الله تعالى، فيقول الشيخ عدنان

عرعور: فإنها تطلق على مقصدين:

٣٤ سورة الأنعام آية ٤٠

٣٥ سورة الحديد آية ٨

٣٦ سورة الأعراف آية ٥٥

الأول: تطلق على الإسلام كله، قال تعالى: ﴿لَهُ دَعْوَةُ الْحَقِّ...﴾^{٣٧} فيقال دعوة الإيمان، ودعوة الإسلام، ودعوة الأنبياء، وهكذا...، ومن هذا المعنى ما ورد في دعاء الأذان ((اللهم رب هذه الدعوة التامة))^(٣٨). أي دعوة التوحيد^(٣٩)، ودعوة الإيمان. الثاني: تطلق على كل عمل يدعى فيه إلى الله: كالتدريس، والخطابة، والوعظ، والمحاضرات والمؤتمرات، والمناظرات والدفاع عن الإسلام، والرد على خصومه، والجهاد، وكل ما من شأنه إعلاء كلمة الإسلام.^{٤٠}

وبعد ذلك كله نستطيع أن نقول أن الدعوة إلى الله هي :

" نداء الخلق والطلب منهم وترغيبهم للدخول

في الدين الحق " .

٣٧ سورة الرعد ١٤

٣٨ البخاري (٦١٤، ٤٧١٩).

٣٩ راجع فتح الباري (٩٥/٢).

٤٠ منهج الدعوة للشيخ عدنان عرعر ص ٢٤

نتاج فكرك

بعد تلك الجولة الماتعة في مفهوم التدريب ومفهوم الدعوي ، لا بد ان تكون لديك صورة جميلة ورائعة عن مفهوم التدريب الدعوي ، وهو القطب العظم في هذا الباب ، اترك لنفسك ان تختار من الكلمات ما تعيظ مفهوم التدريب الدعوي :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

الفصل الرابع:

مفهوم التدريب الدعوي



يصعب الحصول على تعاريف للتدريب الدعوي ولعل ذلك -
والله أعلم - لعدة أسباب منها:

✓ أن هذا المصطلح لم يكن معروفاً في سلف الأمة من قبل ،
وإن كان ثمة ممارسات عملية وتطبيقية له .

✓ أن قضية " التدريب " لم تنتشر بصورة واضحة وجليّة إلا
في السنوات الأخيرة ، وحينما بدأت تنتشر كانت
لمجالات محددة وغالباً غير مرتبطة بالدعوة بشكل
مباشر، مما أحرّ الاهتمام بـ " التدريب الدعوي " .

✓ أن الممارسين لقضية " التدريب الدعوي " لا توجد رابطة
تجمعهم ولا مرجع لهم ولا معايير محددة ، وإنما هي
اجتهادات غالباً فردية وأحياناً قليلة جماعية .

✓ ضعف اهتمام الجامعات الإسلامية بقضية " التدريب
الدعوي " .

✓ ضعف قناعة بعض العلماء وطلبة العلم الشرعي بجدوى "
التدريب "، حيث يرى أنه من لوثات الغرب والشرق وأنه
إضاعة للوقت والجهد والمال.

وسأذكر بعض التعاريف التي حصلت عليها :

" هو نشاط دعوي يركز على الفرد لإحداث تغيير إيجابي في معارفه ومهاراته وعلاقاته وصولاً إلى رضوان الله تعالى^{٤١}

ولما كان " التدريب الدعوي " يتألف من كلمتي " التدريب " و " الدعوي " وقد ذكرنا في تعريفنا للتدريب : " عملية مقننة تسعى لإكساب المتلقي مهارات محددة من أجل الحصول على كفاءة إنتاجية أعلى. " وعرفنا الدعوة أنها : " نداء الخلق والطلب منهم وترغيبهم للدخول في الدين الحق " فنستطيع القول أن التدريب الدعوي هو :

"عملية مقننة تسعى لإكساب المتلقي مهارات ترغيب الخلق في الدين الحق بأعلى كفاءة ممكنة" ،
فهو تدريب ولكنه تدريب مخصوص من أجل أهداف معينة ومرسومة في الدعوة إلى الله.

^{٤١} عبد الكريم <http://www.almosaferon.com/vb/3716>

تقييم وتقويم :

لكل طريق لوحات ارشادية تبين لك مؤشرات صحة الطريق ، و بين يديك تقييم للباب الأول ، استخدمه ثم أضف مقترحاتك لتكون اللوحة الارشادية أوضح وأجمل واكمل :

التقييم			الفصل
ضعيف	لا بأس	رائع	
			١ مفهوم المهارة
			٢ مفهوم التدريب
			٣ مفهوم الدعوة
			٤ مفهوم التدريب الدعوي

اقتراحاتك :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

الباب الثاني :

الحاجة إلى التدريب الدعوي



منك ولك :

قبل ان تستنير بالمكتوب ، أعط لنفسك وعقلك
فرصة ليُعبّر ويكتب ، فلا ينبغي أن تدع الآخرين
يُسيرونك حيث يريدون ،
فما مدى الحاجة للتدريب الدعوي :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ذكرنا أن التدريب الدعوي وسيلة وليس غاية، والوسائل لها حكم المقاصد، ولما كانت الدعوة إلى الله واجبة، وجب على أهل الدعوة التفكير في الوسائل المتاحة، وعلى مقدار أهمية وتأثير هذه الوسيلة يكون حكمها، وقبل الدخول في مدى أهمية التدريب الدعوي لمختلف الفئات، لا بد من بيان أهميته في نقطتين:

الأولى: من باب إتقان الدعوة.

تقن: للتقن الطبعه والفصاحة من تقنه أي من سوسه وطبعه .
لَتَقَنَّ الشَّيْءَ : أَحْكَمَهُ ، وَإِتْقَانُهُ إِحْكَامُهُ ، وَالإِتْقَانُ الإِحْكَامُ
لِلْأَشْيَاءِ كَمَا قَالَ تَعَالَى ﴿ وَرَى الْجِبَالِ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ ۗ
صُنِعَ اللَّهُ الَّذِي أَنْقَنَ كُلَّ شَيْءٍ إِنَّهُ خَيْرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ ﴾ (٤٢) . ورجل
تَقَنَّ وَتَقِّن : أَي مُتَقِنٌ لِلْأَشْيَاءِ حَازِقٌ بِهَا. ٤٣

(٤٢) سورة النمل ٨٨ .

٤٣ إتقان العمل الدعوي د.حمود الحارثي ص ٣

والإتقان مطلب شرعي في عموم الأعمال لقوله ﷺ: " إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه " ^{٤٤} ، فمن وسائل كسب محبة الله إتقان العمل ، والدعوة على الله من اجل الأعمال وأفضلها.

والإتقان من أوجه الإحسان وقد قال ﷺ: " إن الله كتب الإحسان على كل شيء... " ^{٤٥} ، والدعوة إلى الله من أهم الأشياء وأكثرها أجراً ، لذا وجب الإتقان فيها . قال الأبي - رحمه الله : (فيه أهمية الإجادة في الأعمال المشروعة ، فحق من شرع في شيء منها أن يأتي به على الكمال واستيفاء الشرائط المصححة والمكملة ، فإذا فعل ذلك قل عمله وكثر ثوابه) ^{٤٦}

ووجه آخر أن الإتقان من صور " البلاغ المبين " وقد ذكر الله تعالى أن من واجبات الرسل والأنبياء " البلاغ المبين " في سبعة

^{٤٤} رواه الطبراني في الأوسط (٨٩١) والبيهقي في شعب الايمان (٤ / ٣٣٤)

وحسنه الألباني في صحيح الجامع الصغير برقم ١٨٨٠

^{٤٥} رواه مسلم برقم ١٩٥٥

^(٤٦) إكمال المعلم ، الأبي ٧ / ٤١ ، إتقان العمل الدعوي ص ٢٥

مواضع من كتابه العزيز^{٤٧}، فهو ليس بلاغاً فحسب بل " البلاغ المبين " وهو الواضح الجلي المحبب للنفس البشرية فإذا كانت مهمة الرسل البلاغ المبين فكذلك هي مهمة أتباع الرسل ، ولتحقيق " البلاغ المبين " لا بد من الإتيان .

بل إن بعض الباحثين وصل إلى نتيجة وهي : " و على هذلفإن إتيان الدعوة إلى الله ضرورة دعوية يتحقق بها حفظ اللدين كما أمر الله تعالى . " ^{٤٨}

ولما كان الإتيان للدعوي مطلب شرعي ، فالطرق والمسائل المحققة له مطلوبة أيضا ، ومن أهم وسائل الإتيان للتدريب الدعوي.

^{٤٧} وهي : سورة المائدة آية ٩٢ وسورة النحل آية ٣٥ وآية ٨٢ وسورة النور آية ٥٤ وسورة

العنكبوت آية ١٨ وسورة يس آية ١٧ وسورة التغابن آية ١٢

^{٤٨} إتيان العمل الدعوي د.حمود الحارثي ص ٦

الثانية : مدافعة الباطل .

نحن نعيش في عصر الانفتاح وعصر الصراعات بجميع أشكال الصراعات الاقتصادية والسيلسية والإعلامية وكذلك الدينية ، وأديان للناس ومذاهبهم مختلفة ومتبينة ، وأهل كل ملة تقريباً يدعون إلى ملتهم بحسب قدراتهم وإمكاناتهم ، وهذا من مقتضيات السنن الربنية في الأرض ، ومن مستلزمات الصراع بين الحق والباطل ،

ومن اللافت للانتباه أنه كان في أمريكا عام ١٩٥٨ م (٣٢) محطة تلفزيونية تعني بالتعليم والتدريب ، وتذكر بعض الإحصائيات أن أمريكا حكومة وشعباً تنفق سنوياً على للتدريب ١٢٠ مليار دولار.^{٤٩} ، بينما ينفق للعالم كله على للتدريب ٨٠٠ مليار دولار.^{٥٠} وهنليأتي السؤال كم ننفق نحن (أهل الدعوة) على التدريب ؟ وكم لدينا من قنوات وإذاعات تدريبية يمكن أن تساهم

^{٤٩} التدريب وأهميته في العمل الإسلامي ص ٣٢

^{٥٠} http://arabhrd.blogspot.com/2010/08/blog-post_13.html

في إيصال رسالتنا إلى العالم بأقل تكلفة ، أعلى حودة وأسرع وقت؟

أما ما شاهدته ورايته فهو كثير ومنه هذه القصة :

في صيف عام ١٤١٣ هـ المؤلف ١٩٩٣ م ، كئلفي دورقفي نيامي عاصمة النيجر ، فسألنا عن المعالم المهمة في المدينة ، فمما ذكرنا المركز الثقافي الأمريكي ، فقربنا زيلته ، وفعلاً ذهبنا في الوقت المحدد وعند وصولنا إذلباب المركز للدخالي مغلق ، فتبين لنا أن لليوم هو الأحد وهو إحازة بالنسبة للمركز ، فلم نجد إلا المسؤول الأفريقي .

فسألنا عن المركز ودوره فكان مقال : أن المركز يعلن للمتطوعين من في نيويورك ولندن وباريس وبرلين لعموم الشباب (والفتيات خصوصاً) من أحل الحضور إلى هذا المركز ويتدربوا على كل ما يحتاحه الشخص ليعيش وسط الغلبات الأفريقية من نوعية الأكل والشرب وطريقته والملباس وطريقة التعامل وغير ذلك ولمدة ستة (٦) أشهر ثم ينطلق المتدرب ويلشرف المركز للسكن مع الأفارقة وسط بيوتهم وتعليمهم (يقصد دعوتهم النصرانية)

لمدة لا تقل عن ستة (٦) أشهر مقابل مبلغ مادي بسيط (ولتب) ،
، وأثناء خروجنا لا حظنا وجود حديقة صغيرقفي المركز ، فسألناه
عنها فقال : " إن هذه الحديقة من أحل لتدريب المتدربين على
الزراعة البسيطة في المنطقة للتي سيذهب إليها وبأدوات بسيطة ،
حتى إذا ذهب هناك يستطيع أن يقدم حلقة زراعية واستشارية
لأهل المنطقة فتساهم في نهضة القرية وتطويرها.

انتهت القصة ولك أن تتأمل فيها !

الفصل الأول

حاجة العلماء



" العلماء ورثة الأنبياء " ^{٥١} هكذا جاء عن المصطفى ﷺ ،
والدعوة إلى الله هي سبيل الرسل الكرام وعلى رأسهم محمد ﷺ
كما قال تعالى " قُلْ هَذِهِ سَبِيلِي أَدْعُو إِلَى اللَّهِ عَلَى بَصِيرَةٍ أَنَا وَمَنِ
لَتَّبَعَنِي وَسُبْحَانَ اللَّهِ وَمَا أَنَا مِنَ الْمُشْرِكِينَ (١٠٨) " ^{٥٢} ، فالدعوة
إلى الله هي سبيل العلماء .

وعلى العلماء يجب أن يجتهدوا ويبدلوا قصارى جهدهم في تبليغ
الدين وتعليمه للناس أجمعين بكل الطرق الممكنة والتي لا تعارض
الشرع، ومن هنا كانت وسائل الدعوة إلى الله ليست محصورة في
وسيلة واحدة أو أكثر، إنما هي متعددة ومتغيرة بتغير الزمان
والمكان وضابطها ألا تخالف الشرع والعلماء هم أعرف الناس
بالشرع .

ولتبيين الفرق بين المنهج والأسلوب يقول الشيخ عدنان عرعور:
" المنهج: هو الطريق الثابت الذي يسير عليه الداعية، في
معالجة الأحوال والمواقف.. بقواعد واضحة، ومعالم

^{٥١} رواه أبو داود برقم ٣٦٤١ وصححه الألباني في صحيح الجامع الصغير برقم

٦٢٩٧

^{٥٢} سورة يوسف

محدودة،..وأما الأسلوب: فهو طريقة الخطاب، وأسلوب الحوار، ونهج التعبير.. مما يتضمن من اختيار الألفاظ، وتركيب العبارات، ونوع الكلمات، من لين وقسوة، ورفع الصوت وخفضه، وما شابه ذلك.. فكله يدخل في إطار الأسلوب. بهذا يتبين المقصود من الأسلوب. والفارق بينه وبين المنهج "

مثال عن المنهج والأسلوب:

لما قدم موسى عليه السلام على فرعون كان المنهج: هو تقديم الدعوة إلى الإيمان بالله. من توحيد الربوبية بأن الله: هو الخالق والرازق والمحيي والمميت، ويده كل شيء، وهو على كل شيء قدير، ثم بيان ما عليه فرعون من الكفر والضلال، وإقامة الحجة على ذلك، بالبينة العقلية.. والاستدلال الواقعي.. والحجة المادية.. من المعجزات التي أتى بها موسى.. وما شابه ذلك، ثم الدعوة إلى عبادة الله وحده.. فهذا يدخل في إطار المنهج.

وأما الأسلوب: فكان الرفق بالرجل، واللين معه في الكلام..
واستعمال أسلوب المحاوره الهادفة، والمجادلة بالتي هي أحسن..
والتذكير بالمصير، والتخويف من الجبار.. وما شابه ذلك.^{٥٣}

ومن هنا يتضح أن كلامنا عن التدريب إنما هو من باب الحديث
عن الوسائل وليس المقاصد ، فالتدريب وسيلة وليس غاية.

ولما كانت رسالة العلماء هي المساهمة في تعبيد الخلق للخالق ،
فإن على العلماء السعي في كل وسيلة ممكنة لتحقيق تلك
الرسالة ما لم تخالف المنهج القويم ، والتدريب أحد أهم الوسائل
في عصرنا الحاضر وذلك من عدة جوانب :

١ / التعلم : التدريب يساعد في عملية التعليم والتعلم، وهذه من
مهمات العلماء، و لا يخفى أهمية وسائل التعليم وطرق التدريس
القديمة والحديثة وأثرها على المتعلم، بل أن هناك مراكز
متخصصة في طرق ومهارات التعليم والتدريس .

^{٥٣} منهج الدعوة عدنان عرعور ص ١١٠

والمتأمل للواقع والمتفحص في السابق يلحظ بصورة جلية أثر الوسائل في عملية التعليم ، وكيف أنها ساهمت ولا تزال تساهم في التحبيب للعلم وتثبيت المعلومة وسرعة استرجاعها وتوظيفها في ما يستجد من مواقف مشابهة ثم ترتقي للوصول إلى الإبداع في توظيف المعلومات والقوانين والحصول على منتجات أصيلة لم يصل إليها البشر من قبل، وعلى سبيل المثال اذكر حين كنا عند الشيخ ابن عثيمين - رحمه الله - في مدينة عنيزة في المملكة العربية السعودية (١٤١٥ هـ) أنه كان يستخدم السبورة وأقلام ملونة ويطلب من طلابه الخروج إلى السبورة وي طرح عليهم مسائل في الميراث والطالب يكتب على السبورة ويبين طريقة حل المسألة

والحديث عن اثر الوسائل في العملية التعليمية طويل وليس مجاله هنا، ويكفي ما أشرنا إليه، ولكي تحقق الوسائل تلك النتائج لابد من التدريب عليها وإجادة استخدامها وحسن توظيفها من قبل العالم، خاصة، إن ثمة وسائل جديدة تحتاج إلى بعض الممارسة قبل تطبيقها .

٢ / الانتشار : التدريب يساعد العلماء في الوصول إلى أكبر شريحة ممكنة وتبليغهم الدين الصحيح، ولعل ما نشهده من ثورة في عالم الاتصال والمعلومات لا يدع مجالاً للشك في تلك الحقيقة، فالمحاضرة التي يسمعها مئات في المسجد يمكن وعن طريق توظيف التقنية إيصالها إلى ملايين، والكلمة التي يكتبها العالم يمكن نشرها في مشارق الأرض ومغاربها عن طريق ضغطة زر بل وترجمتها إلى لغات العالم المختلفة وبوقت قصير جداً، فما كان يحتاج إلى سنوات أصبح يمكن إنجازه بلحظات .

ولكي ينجح العالم في توظيف تلك التقنية لابد له من تدريب عليها، ليس بالضرورة أن يجيد كل تفاصيلها ولكن لابد من حد الكفاية فيها، ولا أزال أذكر حين كنت عند الشيخ ابن عثيمين (عام ٤١٤ هـ ، ١٩٩٣ م) أنه بعد أن ينتهي من درسه، ويسمح بالأسئلة يقول: انتظروا . ثم يفتح ميكروفون (speaker) الهاتف القريب منه ثم يقول : أولاً نسمح لإخواننا من البحرين ثم انتم . فالدرس منقول عبر الهاتف الثابت (قبل انتشار الجوال والانترنت) إلى الإخوة في البحرين .

٣ / التأثير : التدريب يساهم بدور كبير في قوة التأثير ، وهذا جزء من قوله ﷺ : " إن الله إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه " ^{٥٤} ، فاستخدام مهارات الإلقاء ولغة الجسد وحسن التعبير وغيرها كثير تلعب دوراً في التأثير على المقابل ومدى تقبله للفكرة، وما نشاهده من قوة تأثير بعض الأشخاص على مستوى يرجع في كثير من الأحيان إلى حسن استخدامه وتوظيفه لتلك المهارات وليس لقوة علمه فقط ، ولعل هذا منثور في الكتاب والسنة وبصورة واضحة وجلية في الكثير من الأحاديث والمواقف النبوية مع المسلمين وغيرهم ، فقد كان ﷺ من أفضل الناس في استخدام لغة الجسد (تعبيرات الوجه وحركة اليدين وغيرها) ، كما أنه ﷺ أفضل من استخدام العبارات المؤثرة والقصيرة.

ومع تشعب العلوم وتفرعها أصبح علم التأثير وفنونه له مدارس وله أساسياته وليس كلاماً أو تصرفات عشوائية ، وأصبح هناك تخصصات في الجامعات لدراسة هذا العلم ومراكز تقدم هذا الفن، بل وتصرف عليه الملايين من قبل الشركات والمؤسسات

^{٥٤} سبق تخريجه ص

وأصحاب باختلاف أشكالها وألوانها من أجل التأثير على أكبر شريحة من الناس وتسييسهم لمصالحهم ، والعلماء هم أولى الناس بذلك!

٤ / المقارعة: إنما يظهر أهل الباطل حين يغيب أهل الحق ، وإنما تنتشر البدع حين تُمات السنن ، وإنما يعلوا صوت أهل الباطل حين يضعف صوت أهل الحق، أنها سنة التدافع ﴿... وَلَوْلَا دَفْعُ اللَّهِ النَّاسَ بَعْضَهُم بِبَعْضٍ لَفَسَدَتِ الْأَرْضُ وَلَٰكِنَّ اللَّهَ ذُو فَضْلٍ عَلَى الْعَالَمِينَ﴾^{٥٥} وهي من السنن الربانية التي وضعها الخالق سبحانه ، وليس للبشر تغييرها أو تبديلها.

ومن هنا كان لزاماً على العلماء مدافعة الباطل والسعي في كشف عواره وبيان بطلانه ونشر الحق ونصرته ، و هذا يتطلب معرفة وطريقة ، فالمعرفة تعني معرفة الحق ومعرفة الباطل وحجة كل

^{٥٥} سورة البقرة

فريق والرد الصحيح المفحم على كل شبه الباطل " ﴿ بَلْ نَقْذِفُ بِالْحَقِّ عَلَى الْبَاطِلِ فَيَدْمَغُهُ فَإِذَا هُوَ زَاهِقٌ وَلَكُمْ الْوَيْلُ مِمَّا نَصِفُونَ ﴾ ^{٥٦} .

والأمر الآخر هو الأسلوب أو الطريقة التي يقارع بها أهل الباطل وهذا لا يقل أهمية عن الركن الأول ، بل ربما يكون أحياناً أهم من تفاصيل المعرفة والمعلومات واعني قد يكون معك الحق ولكن لضعف أسلوبك وطريقة عرضك وحسن أسلوب وعرض صاحب الباطل يظن المقابل أن معه الحق ومعك الباطل، ومنه هنا كان قوله ﷺ: " إنما أنا بشر ، وإنكم تختصمون إلي ، ولعل بعضكم أن يكون ألحن بحجته من بعض ، وأقضي له على نحو مما أسمع ، فمن قضيت له من حق أخيه شيئاً فلا يأخذ ، فإنما أقطع له قطعة من النار " ^{٥٧} ، فإذا كان من سيد البشر والموحي إليه فمع غيره من باب أولى.

^{٥٦} سورة الأنبياء آية ١٨

^{٥٧} رواه البخاري برقم ٦٩٦٧

لذا فإن أهل العلم مطالبون بالأمرين معاً، الاجتهاد في بيان الحق ورد الباطل والإحسان وفي اختيار أنسب الوسائل و أنجحها في ذلك، ومنه تأتي أهمية التدريب على الوسائل وخاصة الجديدة منها والسعي لتطوير تلك الوسائل وحُسن توظيفها، ومن المناسب الإشادة بالشيخ أحمد ديدات - رحمه الله - وهو أحد العلماء المتخصصين في الرد على النصارى ومقارعتهم بأسلوب المناظرات السرية والعلنية، ولا يخفى أثر ذلك في أوساط المجتمعات الغربية بل وحتى الإسلامية مما أهله للحصول على جائزة الملك فيصل العالمية لخدمة الإسلام عام ١٩٨٦ وقد كان من نتائج عمله المبارك إنشاء معهد خاص للتدريب^{٥٨} على المناظرات عموماً ومع النصارى خصوصاً .

إن معرفة مهارات الإقناع و مهارات الحوار و مهارات المناظرات و مهارات التفاوض و مهارات سحر البيان وغيرها كثير و التدريب عليها سيكون له الأثر الكبير على طريقة و أسلوب العالم في

^{٥٨} معهد السلام لتخريج الدعاة في جنوب أفريقيا

إيصال الحق ومقارعة الباطل مما يعني دحر الباطل وزمرته ونصرة الحق وملته .

٥ / تنمية الذات : العلماء بشر يعترهم ما يعترى البشر من نقص وضعف إيمان وأهواء وميول شخصية ، بل أنهم من أكثر الناس عرضةً لتلك الأمراض، والشيطان يجري من ابن آدم (بما فيهم العلماء) مجرى الدم^{٥٩} ، والشيطان له مداخل تختلف من شخص لآخر، وأمر آخر وهو حاجة العلماء لتطوير أنفسهم في مختلف المجالات العلمية والعملية والمهارية، وقد سمعنا من علمائنا " مسكين من كان يومه مثل أمسه "، وثمة أمر هام وهو أن يكتشف العالم نفسه ومواهبه وقدراته فلن يعطيه الله كل شيء ولن يسلبه كل شيء ، ثم يجتهد في توظيفها وتطويرها لخدمة الدين.

والتدريب يحقق للعالم الكثير من ذلك فهو يساهم في تعريف العالم بمواهبه وقدراته، ثم يساعده في كيفية توظيف تلك

^{٥٩} رواه البخاري برقم ٧١٧١

المواهب للحصول على أعلى إنتاجية وفي الطريق يُكسب العالم مهارات تعالج وتطور شخصيته بحيث تبقى متوازنة .

٦ / القيادة : " يجب على العلماء أن يتقدموا لسدّ الثغرة، وأن يتولّوا زمام المبادرة بأنفسهم، وأن يكونوا قريبين من الناس قبل الفتن وفي أثنائها، وأن لا ينتظروا أن تأتيهم الفرص وهم قاعدون، فإنهم متى ما تأخروا تقدم غيرهم ممن ليس أهلاً لسدّ مكانهم، ولا بدّ للناس من قادة يرشدونهم ويوجّهونهم "حتى إذا لم يجد الناس عالماً اتخذوا رؤوساً جهالاً فسألوهم فأفتوهم بغير علم فضلّوا وأضلّوا" ٦٠ . ٦١

وعلى مدار تاريخ القرون المفضلة كان للعلماء نصيب الأسد في قيادة الأمة - إن لم يكن النصيب كله ، وحين ضعف دور العلماء ضعف دور الأمة وقلت مكانتها ، فالناس لا بد لهم من قيادة

^{٦٠} رواه البخاري برقم ١٠٠

^{٦١} جزء من مقال للشّيخ د. ناصر العمر بعنوان " دور العلماء في قيادة الأمة "

<http://majles.alukah.net/showthread.php?t=3788>

لا يصلح الناس فوضى لا سراة لهم ...

و لا سراة إذا جهالهم سادوا^{٦٢}

وكما يقولون " الناس على دين ملوكهم " أي قاداتهم وولاة أمرهم.

والقيادة ليس بالأمر الهين بل إنها مسؤولية كبيرة لا يستطيعها كل احد فهذا الحبيب ﷺ يقول لأبي ذر رضي الله عنه : " يا أبا ذر ! إنك ضعيف . وإنها أمانة . وإنها يوم القيامة ، خزي وندامة.."^{٦٣} ، مما يعني أن ليس كل أحد يصلح للقيادة وليس كل أحد مهياً للريادة فهي تحتاج إلى القوي الأمين.

وقد أدرك البشر أهمية القيادة وخطورتها، فأصبحت القيادة في عصرنا الحاضر علم وفن خاص يُدرّس ويُتدرّب عليه المؤهلين لذلك، فهناك دراسات ومعاهد واختبارات وصفات مدروسة للقيادة الناجحة وهناك أيضاً طرق ووسائل ومهارات يحتاجها

^{٦٢} للشاعر الجاهلي الأفوه الأودي

^{٦٣} رواه مسلم برقم ١٨٢٥

الإنسان قبل أن يتولى القيادة (مع مواهبه الخاصة) وهناك دورات مستمرة ومتنوعة من أجل تطوير القيادات والنهوض بمستوى أدائهم .

القائد الناجح عملة نادرة فهو يستحق من أمته كل جهد ومال ووقت فبنجاحه يتحقق الكثير مما تصبوا إليه أمته ، والعلماء هم أولى الناس بمعرفة علوم القيادة واستغلال ما توصل إليه العلم البشري بالإضافة إلى ما لديهم من علم شرعي فيصبح " نور على نور " ولا ننسى : "الكلمة الحكمة ضالة المؤمن ، فحيث وجدها فهو أحق بها " ^{٦٤} .

^{٦٤} رواه الترمذي برقم ٢٦٨٧ ، ذكره الألباني في ضعيف الجامع الصغير برقم ٤٣٠١ وقال عن " ضعيف جداً "

الفصل الثاني :

حاجة الدعوة



الدعاة هم من يشاطر العلماء هموم الدعوة ويسعى لتحقيق إتباع المصطفى ﷺ في قول تعالى: ﴿ قُلْ هَذِهِ سَبِيلِي أَدْعُو إِلَى اللَّهِ عَلَى بَصِيرَةٍ أَنَا وَمَنِ اتَّبَعَنِي وَسُبْحَانَ اللَّهِ وَمَا أَنَا مِنَ الْمُشْرِكِينَ ﴾^{٦٥} ، وحاجة الدعاة إلى التدريب كحاجة العلماء ، فما ذكرناه هناك ينطبق هنا مع إضافات أخرى :

١ / الاتصال والتواصل :

الفئة المستهدفة في الدعوة هم الناس بمختلف شرائحهم وأجناسهم وألوانهم ، مما يعني الحاجة الماسة والملحة لـ " مهارات الاتصال " وتكوين العلاقات معهم، ثم " مهارات التواصل " وتعني القدرة على استمرارية العلاقات واستثمارها بما يحقق الهدف المنشود وهو البلاغ المبين.

وأمر آخر هنا وهو ضرورة الاتصال والتواصل بين الدعاة أنفسهم والدعاة والعلماء، فالمؤمن ضعيف بنفسه قوي بإخوانه ، ونحن في عصر العولمة وعصر اندماج الشركات الكبرى فلا مجال

^{٦٥} سورة يوسف

للفردية، ولا ننسى أن الاتصال والتواصل يحقق تبادل الخبرات ونقلها مما يوفر الوقت والجهد ويُسرّع بالعلمية الدعوية وكما يُقال " نبدأ من حيث انتهى الآخرون "، إننا نسمع عن تجمعات أهل المهن الواحدة تحت مسمى نقابات كنقابات المعلمين والمهندسين والأطباء وغيرهم ونرجو أن نسمع قريباً عن " نقابة الدعاة " وما ذلك على الله ببعيد .

٢ / التربية :

قرأت مرة كلمة عن اليابانيين أنهم يقولون : " الناس تستثمر ما تحت الأرض ونحن نستثمر ما فوق الأرض " ويعنون أن الناس تستثمر النفط والذهب والمعادن وغيرها مما يكون تحت الأرض أما هم فيفكرون باستثمار الإنسان وهو ما فوق الأرض ، وقد نجحوا إلى حد كبير في ذلك ، والناظر في سير الأنبياء والرسل - ﷺ - أنهم لم يتركوا مباني شاهقة ومزخرفة لأنه ليس هدفهم بل هدفهم بناء الإنسان بناءً صحيحاً فهاهم الصحابة الكريم -

رضوان الله عليهم أجمعين - غيروا وجه العالم بعد أن تربو في المدرسة النبوية.

ونقصد من ذلك أن على الدعاة أن يجتهدوا في تربية الناس والشباب خاصة تربية نبوية متوافقة مع الكتاب والسنة وفي الوقت نفسه تستفيد من العلوم البشرية في ذلك ، وهذا يتطلب التدريب على الإرث البشري التربوي والمنثور في بقاع الأرض ثم يقدموا النموذج الرباني في التربية خاصة في عصر الانفتاح وعصر القنوات الفضائية والانترنت وغيرها .

٣ / سد الثغرات :

إن مجالات الحياة تتعد وتزداد يوماً بعد يوم، والتقارب البشري يتطور بشكل كبير حتى أصبح العالم كقرية صغيرة كما زادت مصادر تلقي المعلومات وتنوعت ولم تعد قاصرة على فئة معينة و مؤسسة محددة ولا حتى على دولة واحدة ، وهذا يتطلب من الدعاة السعي في سد الثغرات التي تكون في المجتمعات نتيجة الانفتاح الكبير والطرح الضخم والزخم الهائل من المعلومات

وبأساليب مشوقة ومنوعة جعلت الدعاة أمام تحدٍ كبير في تطوير قدراتهم وإمكاناتهم حتى لا يذهب الناس للباطل ويرضوا عن الحق نظراً لما يستعمله أهل الباطل من وسائل وما يمتلكونه من مهارات احترافية ، ولعل أبرز مثال في ذلك وسائل الإعلام المختلفة ومنها القنوات الفضائية التي جعلت المشاهد أمام المئات من الخيارات يستطيع هو أن يتحكم فيما يريد بحركة بسيطة جداً وبتكاليف زهيدة جداً (وأحياناً مجاناً) .

لقد أصبحت الصناعة الإعلامية هي المؤثر القوي وأصبح الناس يقولون " الناس على دين إعلامهم " ويقولون " قل لي ماذا تشاهد أقول لك من أنت " ، فعلى الدعاة السعي في تكوين احترافية إعلامية قادرة على مواكبة ومنافسة الآخرين والتفوق عليهم ، وهذا بلا شك يحتاج إلى تدريب مستمر ومقنن، فهل نعي ذلك؟

"وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا كَافَّةً لِّلنَّاسِ بَشِيرًا وَنَذِيرًا" ^{٦٦} ، فدعوتنا للناس كافة ومهمتنا السعي لإنقاذ البشرية قاطبة من عبادة العباد إلى عبادة رب العباد ومن ضيق الدنيا إلى سعة الدنيا والآخرة ، ولما كانت الناس يختلفون في معتقداتهم وطبائعهم ولغاتهم كان لزاماً على الدعاة معرفة المدعويين ودراسة خصائصهم ولغاتهم وكيفية التعامل معهم وبماذا نبدأ معهم ، فما يصلح في الشرق قد لا يصلح في الغرب والعكس صحيح وما هو مناسب لبلد قد لا يناسب بلداً آخر وهذا كله وأكثر منه جزء مما جاءت به الشريعة ، فهذه رسول الله ﷺ يُرسل معاذاً رضي الله عنه إلى اليمن فيقول له : " إنك تقدم على قوم أهل كتاب ، فليكن أول ما تدعوهم إليه عبادة الله ... " ^{٦٧} ، فبين له طبيعة المدعويين بأنهم أهل كتاب وهذا يستلزم اختيار لغة دعوية تختلف عن لغة دعوة الكفار (غير أهل كتاب)

^{٦٦} سورة سبأ آية ٢٨

^{٦٧} رواه البخاري برقم ١٤٥٨

وعند الحديث عن العالمية لابد من ذكر إرسال الرسول ﷺ رسله إلى ملوك الأرض في زمانه ، وكان يختار من الصحابة الكرام - رضي الله عنهم أجمعين - الشخص المناسب لذلك الملك ويكتب معه رسالته مناسبة لذلك الملك ودينه ومعتقدده ، إن كانت جميع الرسائل تشترك في الدعوة إلى الإسلام ، واليوم قد توفرت لنا من الوسائل ما يمكننا من إيصال دعواتنا إلى الناس كافة وحتى ملوكهم ورؤسائهم ، فعلى الدعاة السعي في استثمار ذلك وتوظيفه ، وهذا لا يتأتى إلا عن طريق التدريب ولنتذكر أنك إن لم تدعوا تُدعى .



قف

بعد زرع القناعة لديك بأهمية
التدريب الدعوي ، ظهرت لديك
مبررات جديدة تضيفها إلى
المذكور ، وتتنمى أن تُدرج بين السطور ،
وتلك نعمته من الغفور، دونها قبل ان تبور:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

الفصل الثالث :

حاجة المؤسسات

الخيرية والدعوية .



من ابرز سمات العصر الحديث العمل المؤسسي في مختلف مجالات الحياة، فلا مجال للعمل الفردي (إلا ما ندر) ، وابتعد منه الاندماج بين الشركات الكبرى من أجل انتشار أوسع وتحقيق مكاسب أكثر ، والعمل الخيري جزء من هذا العالم ، لذا بدأت تظهر وتنتشر المؤسسات الخيرية والدعوية والحمد لله .

ومع وجود تلك المؤسسات الدعوية إلا أنها لا تزال تفتقر إلى العمل المؤسسي الحقيقي وتطبيقه على ارض الواقع ، فالعمل المؤسسي ليس بالاسم (مؤسسة كذا أو منظمة كذا أو هيئة كذا) لكنه يعتمد على أسس ومبادئ وشروط وأركان متى ما تحققت صح تسمية تلك الجهات بالمؤسسات، وليس مجال حديثنا عن ذلك فهذا له مراجعه العلمية والبشرية .

وقضية التدريب من القضايا التي لم تأخذ نصيبها في العمل الخيري (حسب وجهة نظري والكثير ممن تحدثت معهم ممن يحمل هم الدعوة ويعمل في الميدان) ، لذا فإن المؤسسات الدعوية والخيرية بحاجة جداً للتدريب الدعوي من عدة زوايا :

١ / " العدسة " التدريب يكشف للمؤسسة مدى التزامها وتطبيقها لضوابط العمل المؤسسي وأبجدياته ، فلا يكفي أن تقول أنك تعمل مؤسسياً، بل لابد من مؤشرات واقعية وتحليل منضم لتلك الجهة ، وهذا لا يتأتى إلا بالتدريب.

٢ / " المراجعة " فكل مؤسسة لابد لها من مراجعة أعمالها ومدى تحقيقها لأهدافها والتأكد بأنها تسير على الطريق الصحيح ، وغالباً ما تقع في خطأ كبير في مؤسساتنا الدعوية وذلك حين نكون نحن من يخطط ونحن ومن ينفذ ونحن من يُقيّم ويحكم، ومن الطبيعي أن الإنسان ينظر لنفسه على أنه أدى أقصى ما يستطيع فلا يدرك جوانب الضعف لديه في العمل، ومن هنا فإن الكثير من المؤسسات الناجحة تلجأ إلى التقييم الخارجي والتدريب عليه لتتعرف على أداؤها، وما نسمعه وما يتردد من " الجودة الشاملة " وحرص الكثير من المؤسسات للحصول عليها خير شاهد على ذلك، فكم مؤسسة أو منظمة أو هيئة دعوية حصلت على شهادة الجودة الشاملة ؟

٣/ " التطوير " وهذه لا تحتاج إلى كثير كلام، فهناك إجماع على انه لا تطوير بلا تدريب بل وتدريب مستمر في جميع شؤون المؤسسة وقطاعاتها الفنية والبشرية والإجرائية، بل أصبح الصرف على التدريب أحد مؤشرات قياس جودة المؤسسة وفي دراسات علمية عالمية تثبت أن الشركات والمؤسسات الناجحة تنفق من ١٠ - ٢٠ % من الأرباح على التطوير والتدريب ، فكم هي ميزانية التدريب في المؤسسات الدعوية والخيرية ؟

٤/ " المواكبة " إن ما يشهده العالم من قفزات في مجالات الحياة المختلفة (التقنية والعلوم الإنسانية) ، يجعل المؤسسات الدعوية أمام تحدٍ صعب وكذلك أمام نعمة كبيرة يمكن توظيفها في الدعوة إلى الله .

٥/ " الإبداع " كفى تقليداً، علينا الإبداع وإنتاج أفكار جديدة ومفيدة تساهم في تحقيق أهدافنا وتبين للعالم قدرتنا على الريادة والسيادة .

المدخل إلى التدريب الدعوي

إن المتأمل في مجالات عمل المؤسسات الدعوية وما تقدمه من مناشط يلاحظ أن الكثير منها مكرر في أكثر من جمعية أو مؤسسة، وللتأكد من ذلك أضع بين يديك هذا الجدول، وأرجو منك تعبئته بنفسك من خلال معرفتك بجمعيات ومؤسسات الدعوة في بلدك ومنطقتك:

ت	اسم المؤسسة (الجمعية ، الهيئة)	أعمالها و مناشطها	ملاحظات
.١	الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن	تحفيظ القرآن	
.٢			
.٣			
.٤			

وفي المقابل فثمة مجالات لم يتطرق لها حتى الآن فمثلاً جمعية خيرية تهتم بالطفل (غير المنظمات الدولية) ، جمعية خيرية تهتم بالموهوبين في مختلف مجالات الحياة وتوظيف مواهبهم وغيرها كثير، فالتدريب يساعد المؤسسات الخيرية على التطرق لمناطق عمل جديدة ومجالات لم يتهم بها أحد .

٦/ "الاستقطاب" الأمة كالسيل إن لم توجه للخير توجه للشر ، وفي الأمة الكثير من الشباب (من الجنسين) وغير الشباب ممن لديهم طاقات وإمكانات ومواهب لا تحتاج إلى جهد كبير من أجل توظيفها نحو الخير ، ومن هنا فإن التدريب يُرشد المؤسسات الدعوية إلى كيفية استقطاب تلك الطاقات وتوجيهها نحو أهداف المؤسسة الخيرية ، وفي بعض الأحيان بدون تكاليف مادية كبيرة لرغبة الشباب في تقديم العمل التطوعي بدون مقابل مادي ، هذا حس يجب أن يُنمى لدى الشباب، فهل لدى مؤسساتنا الدعوية القدرة على استيعاب طاقات بعض الشباب وخاصة وقت الإجازة الصيفية .

٧ / " مثلث الجودة " من المهم أن تحقق أهدافك والأفضل أن تحقق أهدافك بجهد أقل وبوقت أقصر وبتكلفة أقل ، وذلك هو مثلث الجودة والذي تسعى إليه عموم المؤسسات، ولما كانت موارد المؤسسات الدعوية (البشرية والمادية) محدودة كان من الضروري أن تسعى المؤسسة في الاستثمار الأمثل تلك الموارد وغالباً لا يتم ذلك إلا عبر بوابة التدريب.

٨ / " الأنموذج " " إذا كان دينكم بالصورة التي تتحدث عنها، فلمَ انتم متخلفون وفي ذيل العالم " هكذا سألتني أحدهم في دورة من الدورات في أوروبا، وسؤاله صحيح وفي مكانه ، فالناس بحاجة إلى شيء ملموس أو مرئي لتؤمن بالفكرة وكما يقولون " إيمان الناس بعيونهم " ، لذا كانت الرسل والأنبياء يُأيدون بما يثبت للمخاطبين أنهم أنبياء من عند الله كما قال ﷺ: " ما من نبي من الأنبياء إلا وقد أوتي من الآيات ما آمن على مثله البشر."^{٦٨} ، فالتدريب الدعوي يساعد المؤسسة في تقديم أنموذجاً للعمل

^{٦٨} صححه ابن تيمه في الجواب الصحيح ٦ / ٣٨٠

المؤسسي الصحيح المبني على المنهج الإسلامي السليم
والمستمد من الكتاب والسنة.

نظرتك

مما لا شك فيه انك عملت أو سمعت أو شاهدت
العديد من المؤسسات الخيرية والانسانية ، وتتمنى أن
يتطور أدائها من عدة محاور ، ما اهم المحاور التي
تحتاج غلى تدريب في المؤسسات الخيرية :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

الفصل الرابع : حاجت الأفراد.



الأصل أن كل مسلم يدعو إلى الله بقدر استطاعته وهذا من مقتضيات إتباع النبي الكريم ﷺ ، كما قال تعالى : ﴿ قُلْ هَذِهِ سَبِيلِي أَدْعُو إِلَى اللَّهِ عَلَى بَصِيرَةٍ أَنَا وَمَنِ اتَّبَعَنِي وَسُبْحَانَ اللَّهِ وَمَا أَنَا مِنَ الْمُشْرِكِينَ ﴾ ^{٦٩} فكل من اتبع النبي ﷺ يدعو على بصيرة أي علم ، وأيضاً قوله ﷺ : " بلغوا عني ولو آية " ^{٧٠} ، وتظهر حاجة الناس عموماً إلى أهمية التدريب الدعوي من خلال :

١ / " الإتيان " : المسلم مطالب أن يتقن في كل عمل لقوله ﷺ : " إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه " ^{٧١} ، ومن باب أولى إتقان الدعوة إلى الله ، ومن سبل الإتيان التدريب الدعوي.

٢ / " توجيه الذات : " فلكل منا " مواهبه " والتي يحتاج إلى معرفتها، ولكل منا نقصه والذي لا بد من معالجته ، ولكل منا " طاقاته " والتي ينبغي عليه توجيهها، ولكل منا " مشاكله " والتي

^{٦٩} سورة يوسف آية ١٠٨

^{٧٠} رواه البخاري برقم ٣٤٦١

^{٧١} سبق تخريجه ص

لابد من التدريب على حلها وحسن التعامل معها، ولكل منا أسرته ومجتمعه والذي يتطلب منه حسن التعامل معه ، ولكل منا تطلعاته وأمنيته والتي يرحو أن يراها، ولكل منا أهدافه والتي يسعى لتحقيقها ، ولكل منا قيمه يأمل المحافظة عليها وتوريثها لأبنائه، وقبل ذلك كله لكل منا دينه الذي يأمل المحافظة عليه، ولكل منا إيمانه والذي يبحث عن " وسائل زيادته " وأخيراً لكل منا أمله لتحقيق الفوز الكبير في الدنيا والآخرة .

هذا كله هو جزء مما يوفره التدريب الدعوي وبخطوات واضحة مبنية على الكتاب والسنة .

٣ / " التحصين: ﴿ قَالَ فَبِعَرِّكَ لَأَغْوِيَنَّهُمْ أَجْمَعِينَ ﴿٨٢﴾ إِلَّا عِبَادَكَ مِنْهُمْ الْمُخْلِصِينَ ﴿٨٣﴾ ﴾^{٧٢} تلك مقولة الشيطان، وهو يحاول جاهداً لتحقيقها عن طريق إتباعه من الجن والإنس، فنحن نتعرض لهجمات شيطانية إنسية وحنية تتمثل في الشهوات والشبهات

^{٧٢} سورة ص

ونشرها في كل الميادين وعبر جميع الوسائل، ولكي تسلم من شرورهم أجمعين عليك بالتحصين بدين رب العالمين ، ولا بد من معرفة وسائلهم وطرقهم لتجنبها :

عرفت الشر لا للشر

ولكن لتوقيه

ومن لا يعرف الشر

من الخير يقع فيه^{٧٣}

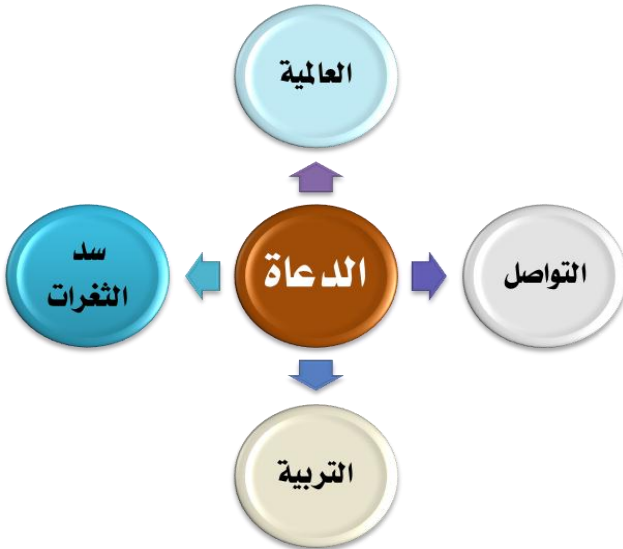
كما أن عليك معرفة التحصين الذاتي والسعي في بناء الفكر الذاتي وتكوين موانع فكرية تمنع دخول الشبهات أولاً ثم حصانة إيمانية تمنع دخول الشهوات، وهذا يتطلب التدريب الدعوي للحصول على تلك المهارات وبناء الحصن الحصين - بعد توفيق الله - .

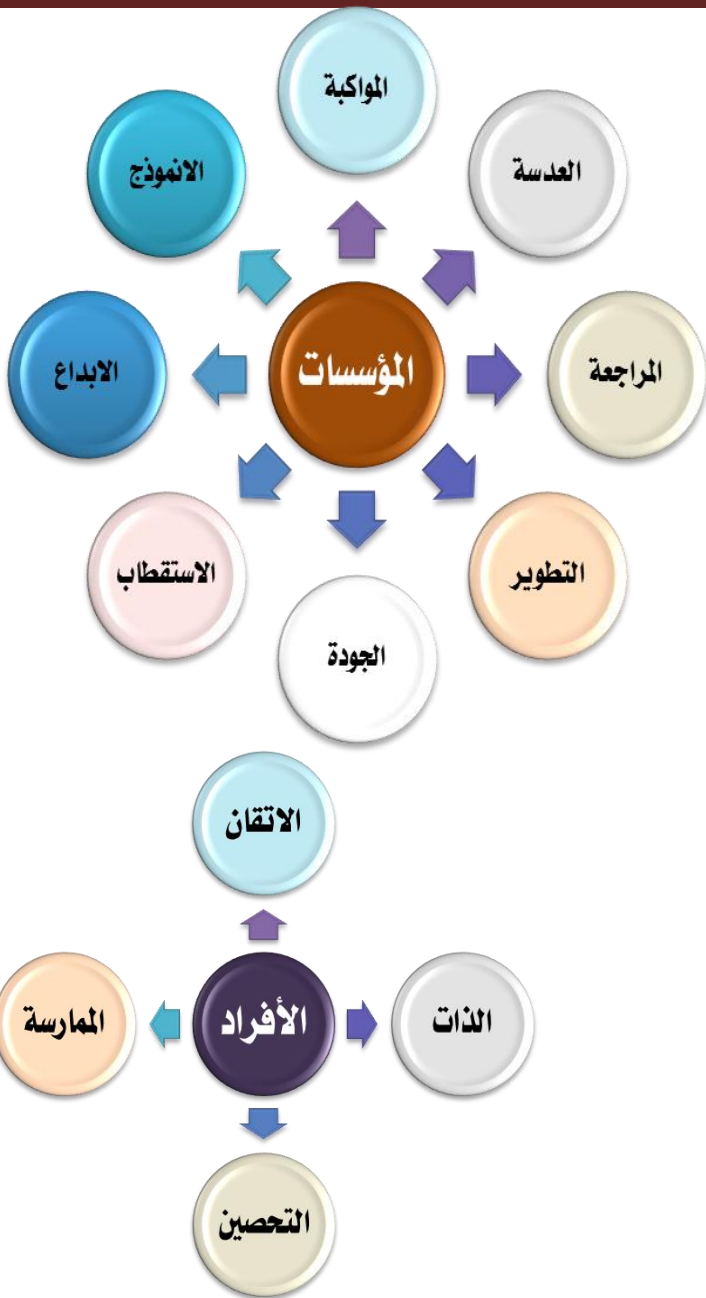
٤ / " الممارسة " : ونعني بها الممارسة الدعوية ولو بصورة فردية فهناك مشاريع دعوية ذاتية وهناك الكثير والكثير من الطرق التي تعين المسلم - بعد الله - على الدعوة إلى الله، ونحن نسمع ونرى بعض الناس يمارسون الدعوة بشكل مستمر وبدون عملٍ مؤسسي، فلو أتيحت فرصة لهؤلاء في التدريب

^{٧٣} لأبي فراس الحمداني

الدعوي " فإن عملهم سيكون - بإذن الله - أفضل وأكمل
واشمل، كما أن التدريب الدعوي يفتح " آفاقاً دعوية " للراغبين
في العمل الخيري ويسهل لهم الطريق ويرشدهم إلى أحسن
السبل ويوفر الكثير من الجهد .

ملخص أهمية التدريب الدعوي





والآن دورك

تجربتها وإضافتها :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

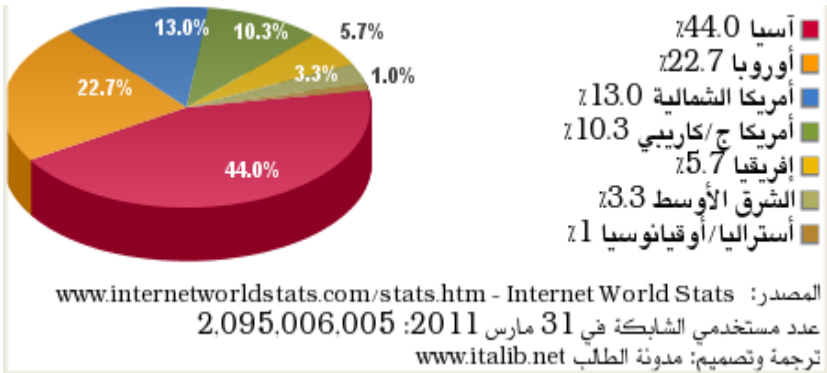
.....

.....

الفصل الخامس التدريب الدعوي الالكتروني



لقد احتاج "الراديو" إلى ٣٨ عامًا للحصول على ٥٠ مليون مستخدم لاستقبال برامجه، احتاج "التلفزيون" إلى ١٣ عامًا للوصول إلى العدد نفسه، فيما احتاج "تلفزيون الكابلات" إلى ١٠ أعوام، أما شبكة الإنترنت، فلم تحتج سوى (٥) أعوام للوصول إلى ذلك العدد، وأقل من ١٠ أعوام للوصول إلى ٥٠٠ مليون مستخدم، ويقدر عدد مستخدمي "الإنترنت" في العالم في نهاية العام ٢٠٠٨م بحوالي مليار وستمئة مليون مستخدم، يشكلون



حوالي ٢٤ بالمائة من سكان العالم، والعدد يتزايد بصورة كبيرة سنويًا، أما المراسلة والتواصل بين الناس، فتقول: إن مستخدمي "الإنترنت" حول العالم يرسلون يوميًا نحو ٦٠ مليار رسالة بالبريد

الإلكتروني.

أما عدد مستخدمي مواقع التواصل الاجتماعي فهو في تزايد مستمر فقد وصل عدد مستخدمي موقع الفيس بوك لوحده ٧٥٠ مليون شخص في بداية عام ٢٠١١م ويتوقع أن يصل إلى مليار مع نهاية العام^{٧٤} ، فلا عجب أن يسمى عصرنا عصر " ثورة المعلومات والاتصالات " .

وقد كان لهذه الثورة الأثر الكبير في ظهور أشكال جديدة ومتطورة من التعليم والتدريب ومنه التدريب الإلكتروني، وهو "عملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاتة ووسائطه المتعددة، التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها، وذلك في أقصر وقت ممكن، وبأقل جهد مبدول، وبأعلى مستويات الجودة من دون تقييد بحدود المكان والزمان^{٧٥}، فعلى

^{٧٤} موقع عالم التقنية <http://www.tech-wd.com> نقلاً من

<http://techcrunch.com>

^{٧٥} د. ناصر عبد اله المعيلي - <http://www.ecoworld->

mag.com/Detail.asp?InNewsItemID=302677

أهل الدعوة استغلال الفرص وتقديم التدريب الإلكتروني الدعوي والذي يحقق الكثير من الميزات ومنها:

- ✓ إتاحة فرصة التدريب لأكبر عدد ممكن من المتدربين.
- ✓ التغلب على عوائق المكان والزمان بالنسبة للمدرب والمتدرب .
- ✓ تقليل مصاريف التدريب، فلا تذاكر سفر ولا إعاشة للمدرب ولا نقل ولا تغذية وسكن للمتدربين وغيرها كثير ، ومن واقع تجارب في هذا الميدان فإن ما يصرف من أجل دورة واحدة لمدة ثلاثة أيام لمدرسين اثنين يكفي لإنشاء موقع إلكتروني (تأسيس ومتابعة) وتقديم الدورة نفسها للمتدربين عند توفر التقنية في بلدهم.
- ✓ سهولة الانتشار والوصول إلى ابعد مكان على الكرة الأرضية ، وهذا يساهم بدور كبير في حل مشكلة تدريب المراكز والمكاتب والمؤسسات الإسلامية المنتشرة

داخل البلد وخارجها والتي ينقصها الكثير من التدريب الدعوي ، كما يساهم في الوصول إلى الأقليات الإسلامية والمسلمون الجدد وتدريبهم في أماكنهم وحسب ما يناسبهم من ظروف .

- ✓ عدم ارتباط المتدرب بمستوى أو زمان أو مكان محدد .
 - ✓ إمكانية القطع والتواصل حسب ظروف المتدرب .
 - ✓ تراكم الخبرات التدريبية وسهولة تقييمها وتطويرها .
 - ✓ إمكانية تكوين " رابطة التدريب الدعوي " وتبادل الخبرات بين المتخصصين فيه .
 - ✓ توفير حقائب تدريبية بصورة متجددة ومستمرة، مع إمكانية الحصول وبسهولة على الحقائب القديمة .
 - ✓ إتاحة الفرصة للمتميزين في التقدم والرقي بمستواهم بما يناسب ظروفهم وإمكاناتهم ، والعكس صحيح بالنسبة للمتدربين الأقل قدرات أو أكثر انشغالاً .
- وهناك عدة طرق لتطبيق " التدريب الإلكتروني الدعوي " منها :

١. نشر الحقائق التدريبية (مكتوبة أو مسموعة أو مرئية) ،
وإتاحة الفرصة للمتدرب للحصول عليها والاطلاع عليها ،
ثم يتم التواصل مع الموقع من أجل التأكد من استيعاب
المتدرب للمادة التدريبية عن طريق الاختبار الالكتروني أو
أي طريقة أخرى ، وبعد التأكد من فهم المتدرب للدورة
يعطى شهادة على ذلك .

٢. " الفصول الافتراضية " وهي شبيهة بالفصول التقليدية إلا
أنها عبر التواصل الالكتروني .

٣. " قناة التدريب الدعوي الالكترونية " وهي قناة خاصة
للتدريب لها برامجها الخاصة وجدولها المنشور
والمعروف ، فالمتدرب يستمع ثم يُرسل الموقع للحصول
على الشهادة بطريقة الكترونية .

٤. " اختصر " وهي طريقة تجمع بين التدريب التقليدي (

المواجهة) والتدريب الالكتروني ، وخطواتها :
✓ أن تحدد الجهة (المؤسسة أو المركز أو حتى مجموعة
من الأفراد) الدورة المطلوبة لهم .

- ✓ أن يحصل المتدربون على الدورة إلكترونياً و يستوعبوها .
- ✓ أن يلتقي المدرب بالمتدربين ويتناقش معهم حول مدى فهمهم للدورة ، ومن ثم يستلم المتدربون الشهادات (يمكن أن يكون اللقاء إلكترونياً)

هذه الطريقة تحقق اللقاء المباشر بين المدرب والمتدربين ، وتلك نقطة مهمة ، وفي الوقت نفسه فإن تلك الطريقة تختصر وقت الدورة فمثلاً بدل أن تكون ثلاثة أيام ستكون يوماً واحداً فقط .

حين نتحدث عن التدريب الإلكتروني لا يعني أن نستغني عن التدريب التقليدي بل هو إضافة جديدة ، فالتدريب التقليدي له مزاياه التي لا يمكن أن يحققها التدريب الإلكتروني كاملة مثل المواجهة والتعرف على السمات والحوار المباشر .

إننا أمام تحدٍ كبير فعدد أمة الدعوة ضخم (أكثر من ستة مليار) وعدد المسلمين في تزايد - والحمد لله - الحاجة للتدريب

كبيرة جدا والشرائح المستهدفة متنوعة ومتشعبة ومتفاوتة ، ولذا فإني أرى - والله اعلم - أنه من المهم جداً المبادرة في التدريب الدعوي الإلكتروني كطريقة مهمة وحيوية في مساعدتنا لتبليغ وتعليم وتدريب وإتقان دعوتنا للناس أجمعين

يجب الاعتراف بأن التدريب الإلكتروني الدعوي يحتاج إلى طاقات وإمكانات، فهو ليس بالسهولة التي يتصورها البعض، ولكن ما يمكن أن يحققه من نتائج وأهداف أكثر بكثير وبكثير جداً مما يصرف عليه من أموال أو جهود، كما أنه يجعلنا مواكبين للتقدم البشري ومساهمين فيه ومستثمريه بشكل ايجابي، مما يعطي دلالة واضحة للجيل الجديد وحتى القديم من المسلمين وغيرهم أن هذا الدين صالح لكل زمان ومكان وهو (الدين) يشجع على العلم ويرغب فيه وليس العكس، وتلك رسالة عملية مهمة للرد على أهل الشبهات وغيرهم ، فهل تثبت للعالم ذلك عمياً وليس كلاماً فقط ؟

الباب الثالث :

مصادر وأقسام التدريب



مشاركة

قبل الحديث عن مصادر التدريب واقسام
التدريب الدعوي ، لعلك تشاركن في البحث
الذهني والغوص في اعماق فكرك لتحديد
مصادر التدريب وتصنيفها :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

الفصل الأول

مصادر التدريب

لقد تنوعت وتجددت مصادر التدريب ، كما هو في أي علم آخر ، خاصة مع انتشار الانترنت وضخها لكميات كبيرة من المعلومات ، وقبل الإشارة إلى مصادر التدريب، علينا معرفة معايير اختيار المصادر وهي :

١ / الصدق : فمع الكم الكبير من المعلومات أصبح من الأهمية بمكان النظر إلى مصداقية المعلومة وصدقها فهذا أهم من المعلومة نفسها ، خاصة إذا كان يُبنى عليها قرار أو عمل أو خطة .

٢ / الدقة : فنحن في عصر أحد لغاته لغة الإحصائيات والأرقام فلا بد من التحري الدقيق والتأكد من كل إحصائية منشورة، كما أن دقة التعبير ووضوحه عن الموضوع جانب آخر من جوانب الدقة، فلا مجال للعبارات المطاطية والتي يصعب الحصول منها على نتيجة واضحة .

٣ / الحدثة : فالمعلومات والدراسات تتجدد بشكل يومي بل كل ساعة في بعض الأحيان ، ومجال التدريب من المجالات التي تتحدث فيها المعلومات والدراسات بشكل كبير فمثلاً

التطور الكبير في الحاسب الآلي وتطبيقاته بالإضافة إلى تطبيقات الاتصالات وتقنياتها، ولا ننسى ما يطرح من نظريات حول العلوم الإنسانية وغيرها كثير .

٤ / الأمانة العلمية : وهذه قضية جوهرية ، فكثيراً ما نسمع عن السرقات والعلمية والأدبية ، لذا وجب علينا حين نأخذ معلومة نصرح أن يكون المصدر ممن يتجنب السرقات ونقل المعلومات دون نسبتها إلى أهلها، بل أننا نقول أن كل معلومة لا تنسب إلى قائلها فالأولى تركها.

٥ / المرجعية : من المهم حين نأخذ معلومة من مصدر أن نتأكد أن هذا المصدر لديه مرجعية علمية موثوقة ، فالانترنت أتاح مجال للجميع في الكتابة والنشر دون حسيب أو رقيب، وبقيت المسألة متعلقة بالمتلقي وتمحيصه.

أما مصادر التدريب فيمكن إجمالها بما يلي :

١ / مطبوعة : كتاب ، مجلة (جريدة) ، ملصق ، رسالة ، نشرة ، موسوعة ، وغيرها

- ٢ / غير مطبوعة : رحلة ، لقاء ، برنامج إذاعي أو تلفزيوني ، شريط فيديو ، متحدث ، وغيرها
- ٣ / مصادر الكترونية : قرص مدمج ، أقراص خاصة ، وغيرها
- ٤ / الخبرات : خبرة المدرب وتجاربه .
- ٥ / الانترنت : ومع أن هذه من المصادر الالكترونية ولكن لأهميتها وسعة انتشارها أفردناها بالذكر ، فلا يخفى على الجميع ما يتوفر في هذه الشبكة من معلومات وإحصائيات ودراسات. وغيرها كثير .
- ٦ / المراكز : مثل مراكز البحوث في الجامعات ، ومراكز التدريب الحكومية والأهلية .
- ٧ / دراسات : مثل رسائل الماجستير والدكتوراه في بعض الجامعات ، وخاصة التي تهتم بالتدريب .

الفصل الثاني

مصادر التدريب الدعوي



الدعوة إلى الله من دين الله ، والمرجع في دين الله إلى كتابه وسنة

رسوله ﷺ وعليه فإن أهم مصادر التدريب الدعوي :

١ / القرآن الكريم :

وهو كتاب الله المعروف والمنزل على سيد البشر محمد ﷺ ،

وهو المصدر الأول والأهم ، لأنه حوى كل ما يحتاج إليه البشر

كما قال تعالى: " .. مَا فَرَطْنَا فِي الْكِتَابِ مِنْ شَيْءٍ ... " ^{٧٦} ،

حيث قال القرطبي عند تفسيرها : أي ما تركنا شيئاً من أمر الدين

إلا وقد دللنا عليه في القرآن؛ إما دلالة مبينة مشروحة، وإما

مجملة يتلقى بيانها من الرسول عليه الصلاة والسلام، أو من

الإجماع، أو من القياس الذي ثبت بنص الكتاب؛. ^{٧٧} أ.هـ.

وكذلك الآية الأخرى : " .. وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تِبْيَانًا لِكُلِّ

شَيْءٍ وَهُدًى وَرَحْمَةً وَبُشْرَى لِلْمُسْلِمِينَ " ^{٧٨} فالقرآن اشتمل على

^{٧٦} الأنعام ٣٨

^{٧٧} القرطبي ج ٦ ص ٤١٩

^{٧٨} النحل ٨٩

كل علم نافع وعلى كل خير يحتاج إليه الناس في معاشهم ومعادهم بآتم بيان وأحسن ألفاظ وأوسع معاني.^{٧٩}

٢ / السنة : وهي المصدر الثاني من مصادر التشريع والاستدلال في الدين ، وهي وحي لكن ألفاظها من إنشاء الرسول الكريم ﷺ كما قال تعالى : " وما ينطق عن الهوى إن هو إلا وحي يوحى " ^{٨٠} ، وقال ﷺ : " ألا إني أوتيت الكتاب ومثله معه ... " ^{٨١}

٣ / السيرة النبوية : وهي التي تمثل الميدان العملي والتطبيقي ، وهي تتضمن الكثير من المواقف والأحداث التي يحتاجها المدرب .

٤ / التاريخ : وخاصة التاريخ الإسلامي وأخص منه تاريخ القرون المفضلة (السلف) وهم الذين قال عنهم ﷺ : " خير الناس قرني ، ثم الذين يلونهم ، ثم الذين يلونهم " ^{٨٢} .

٥ / السلف : ونقصد به أقوال وأحوال و السلف الصالح .

^{٧٩} راجع ابن كثير ج ٢ ص ٥٤١ ، الطبري ج ١٧ ص ٤٢٢ ، بن سعدي ص ٤٤٦

^{٨٠} النجم ٤ ، ٣

^{٨١} رواه أحمد ١٧٣٠٦ ، وصححه الألباني في صحيح الجامع الصغير برقم ٢٦٤٣

^{٨٢} رواه البخاري برقم ٢٦٥٢

هذا بالإضافة إلى ما ذكرناه من مصادر التدريب في المبحث الأول ، وبهذا تكون مصادر التدريب الدعوي اثني عشر مصدراً ، ومن المهم التذكير بأن الترتيب في الأخذ من المصادر مهم جداً ، فأول المصادر الكتاب والسنة ثم السير والتاريخ والسلف ثم البقية .

الفصل الثالث

أقسام التدريب



من الصعب تقسيم التدريب، ولعل السبب والله أعلم أن التدريب يشمل جميع أمور الحياة ولكل الناس تقريباً ، فكل علم وفن لا بد له من تدريب، وكل إنسان لا يستغني عن التدريب مهما كان عمله، حتى إن لم يكن يعمل فهو يحتاج إلى تدريب لمعايشة الحياة وتحقيق السعادة المطلوبة أو الهدف المنشود، ولذا تعددت وجهات النظر حول تقسيم التدريب :

يقول احمد باشا في كتابه "أسس التدريب" ينقسم التدريب من حيث النوع إلى عدة أنواع. وتعدد وجهات النظر حول أنواع التدريب فيصنفها كل وفقاً لرأيه، لذلك يمكن تصنيف التدريب إلى أنواع تخضع لعدة أسس أهمها:

أ- تقسيم من حيث الأفراد المتدربين ويتضمن نوعين من التدريب هما

✓ تدريب فردي

✓ تدريب جماعي

ب- تقسيم من حيث المكان الذي يتم فيه التدريب ويتضمن ثلاثة أنواع من التدريب هي

✓ تدريب في موقع العمل

✓ تدريب خارج موقع العمل

✓ تدريب بمعرفة جهة خارجية

ج- تقسيم من حيث التوقيت في إجراء التدريب ويتضمن الأنواع

الآتية

✓ تدريب قبل التلمذة الصناعية

✓ تدريب التلمذة الصناعية

✓ تدريب قبل الالتحاق بالمهنة

✓ إعادة التأهيل

د / :تدريب بعد التعيين مباشرة ينقسم إلى نوعين هما أما

✓ تدريب أساسي

✓ تدريب تمهيدي للتكيف والأقلمة أي تدريب للتعريف

هـ / تدريب أثناء حياة الفرد في العمل وينقسم إلى عدة أنواع

فرعية هي

✓ التدريب لرفع المستوى

✓ التدريب التحديدي التنشيطي.

✓ التدريب الإضافي.

✓ التدريب التحليلي أو التبادلي.

✓ التدريب المتقدم.

و / تقسيم من حيث المضمون أو التخصص النوعي ويتضمن

الأنواع الآتية

✓ تدريب إداري.

✓ تدريب مشرفين

✓ تدريب تخصصي.

✓ تدريب فني.

✓ تدريب مهني

✓ تدريب عمال التشغيل.^{٨٣}

وطريقة أخرى :

"يمكن أن نقسم التدريب إلى أنواع

^{٨٣} أسس التدريب " أحمد باشا "

حسب المكان الذي يتم فيه، فهناك نوعان مهمان من التدريب،
التدريب أثناء الخدمة [في مكان العمل]
والتدريب خارج العمل.

وأيضاً هناك أنواع أخرى من التدريب منها:

١ / التدريب التوجيهي : ويقصد به تعريف العامل الجديد بالمنظمة التي سيعمل بها ، ومكانه فيها ، والدور الذي يتوقع منه أن يقوم به في عملها .

٢ / التدريب الوظيفي: ويقصد به تعليم الموظف الجديد كيف يؤدي العمل الذي كلف به ، والقصد من ذلك أن يصل هذا الموظف إلى الإنتاج المرتفع في عمله بأسرع مما يمكن.

٣ / تدريب الصيانة أو تجديد المعلومات: وهذا عندما تتقدم معلومات الموظف أو يحدث تطور في الوظيفة التي يقوم بها.

٤ / التدريب للمستقبل: ويسعى هذا التدريب إلى تنمية وتحسين المعرفة والمهارات والقدرات لدى الموظف من اجل إعداده للقيام بمسؤوليات أكبر.^{٨٤}

<http://www.stoptrainingnow.com/vb/t120>^{٨٤}

وأيضاً :

"تختلف أنواع التدريب باختلاف معيار التصنيف، ويمكن توضيح

ذلك كما يلي (الطريقي ٤٢٩ هـ، الغامدي ٤٢٦ هـ،

الهدهود ٤١٩ هـ):

(١) التدريب وفقاً لعدد المتدربين، وينقسم إلى:

١. تدريب فردي

٢. تدريب جماعي.

(٢) التدريب وفقاً لمكان التدريب، وينقسم إلى:

١. التدريب في موقع العمل.

٢. التدريب خارج موقع العمل.

(٣) التدريب وفقاً للهدف، وينقسم إلى:

١. أهداف عادية: تساعد التنظيم في الاستمرار بمعدلات

الكفاءة المطلوبة.

٢. أهداف حل المشكلات: تكشف عن مشكلات محددة

تعاني منها المنظمة وتحللها وتصمم برامج تدريبية بغرض

حلها ومعالجتها.

٣. أهداف ابتكارية: تهدف إلى تحقيق نتائج غير عادية

ومبتكرة ترفع مستوى الأداء في التنظيم نحو مجالات

وآفاق لم يسبق التوصل إليها.

(٤) التدريب وفقاً لوقت التنفيذ، وينقسم إلى:

١. التدريب قبل الخدمة: أي التدريب الإعدادي آخر سنوات

الدراسة وقبل مزاوله العمل.

٢. التدريب أثناء الخدمة: أي التدريب بعد مزاوله العمل.^{٨٥}

وهكذا نرى التنوع في مدارس تقسيم التدريب، ولكل طريقتة

ومبدأه الذي يعتمد عليه، ونتيجة للتزايد المستمر في التدريب،

أصبح هناك تقسيماً داخل التقسيم وتفريع لجزئيات معينة داخل

المجال الواحد، ما جعل بعض الإدارات والوزارات تخصص

التدريب في مجال واحد فقط وتنشأ مراكز ومعاهد لذلك المجال

مثل " التدريب التربوي " فثمة مراكز حكومية تابعة لوزارة التربية

والتعليم في بلدان كثيرة، بل وأكثر من مركز داخل البلد الواحد،

^{٨٥} <http://baaqi.blogspot.com/2010/11/blog->

post_28.html

وليس هذا فحسب بل أنشأت مراكز تدريب تربوي أهلية بالإضافة إلى الحكومية لتغطية الحاجة للتدريب، والشيء نفسه في التدريب الصحي والمهني وغيره كثير ، فإذا كان هذا في المجالات الدنيوية أليس من الأولى أن تكون لنا مراكزنا في التدريب الدعوي^{٨٦} !

^{٨٦} ظهرت مراكز متخصصة في التدريب الدعوي منها : مركز IPCI والذي قام بتأسيسه الشيخ أحمد ديدات و مركز IRF والذي قام بتأسيسه أحد أهم تلاميذ الشيخ أحمد ديدات الدكتور زاكر نيك وكلاهما باللغة الانجليزية غالباً .

الفصل الرابع

أقسام التدريب الدعوي



إذا كان يصعب الحصول على تقسيم التدريب عموماً ، فالأمر أصعب في التدريب الدعوي نظراً لحدائثة المصطلح وقلّة العاملين فيه وكونه موضوعاً جديداً على الساحة.

والحقيقة أنني لم اعثر على تقسيم للتدريب الدعوي إلا ما ذكره الدكتور الحارثي^{٨٧} :

" من أهم ما ينبغي تدريب الدعاة عليه الأمور الآتية :

التدريب في مجال العبادات

التدريب في مجال الاخلاق والآداب.

التدريب على إتقان استخدام الوسائل الدعوية .

التدريب على إتقان استخدام الأسلوب الدعوي .

التدريب على إتقان الحوار.^{٨٨}

لذا استعنت بالله وبدأت بمراجعة التعريف والنظر في أساسياته

ومجالاته واجتهدت في اقتراح تقسيم للتدريب الدعوي مبني على

القواعد التالية :

^{٨٧} وإن لم يكن هذا تقسيماً للتدريب الدعوي إلا إنه أقرب ما حصلت عليه

^{٨٨} إتقان العمل الدعوي ضرورة دعوية بحث للدكتور حمود بن جابر بن مبارك الحارثي.

١. الهدف العام للتدريب الدعوي هو المساهمة في توظيف الطاقات البشرية والمادية لتحقيق الرسالة الربانية.
٢. أن وسائل التدريب الدعوي ومجالاته تحددها الحاجة الدعوية مع مراعاة الزمان والمكان والحال .
٣. الفئة المستهدفة من التدريب الدعوي هو جهة ترغب في تحقيق الهدف المذكور سواء كان فرداً أو جماعة أو مؤسسة .

وبناءً على هذا فإنه يمكن الاستفادة من تقسيم التدريب في التدريب الدعوي مع إضافة تقسيمات أخرى منها :

بحسب المادة التدريبية :

- ✓ تدريب على العلوم الشرعية .
- ✓ تدريب في تطوير النفس وتزكيته (تطوير الذات)
- ✓ تدريب في الإدارة والتخطيط.
- ✓ تدريب في الإبداع والتطوير .

بحسب الفئة المستهدفة :

- ✓ العلماء وقادة العمل الدعوي .

✓ الدعاة وطلبة العلم ومنهم الأئمة والخطباء
والمؤذنين.

✓ طلاب الحلقات والجامعات والمدارس الإسلامية .

✓ طلاب مدارس التعليم العام .

✓ طلاب الجامعات .

✓ عامة المسلمين .

بحسب العمل :

✓ قبل العمل في المؤسسة الدعوية .

✓ أثناء العمل في المؤسسة الدعوية .

بحسب بيئة العمل (المكان) :

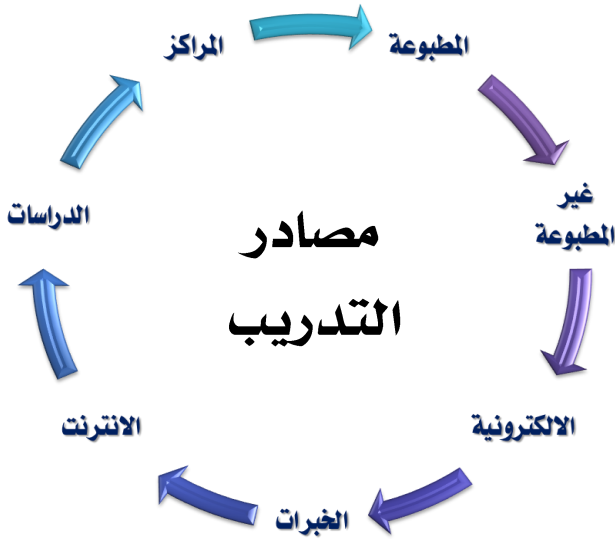
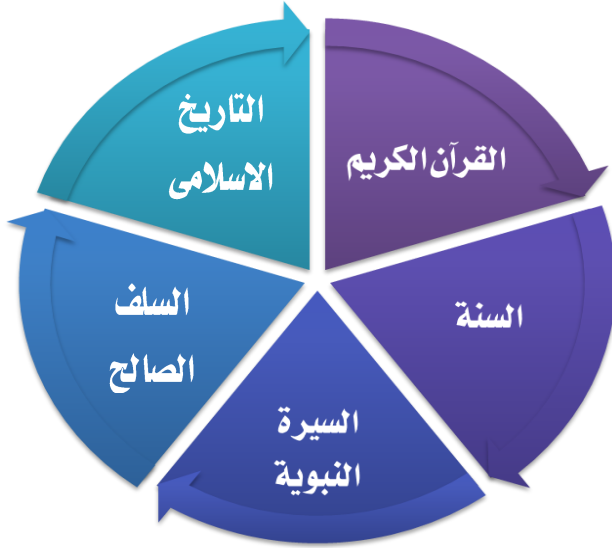
✓ التدريب المحلي (الدعوة في البلد) .

✓ تدريب الأقليات الإسلامية والمراكز الدعوية .

✓ التدريب العالمي .

إن ذكر مثل هذا التقسيم يعين - بعد الله - في رصد الاحتياجات

التدريبية ومن ثم طرح البرامج التدريبية المناسبة لكل قسم .



ابداعك

الابداع أن تأتي بجديد ومفيد ، فمن
المؤكد أن لديك فكرة في
تصنيف التدريب الدعوي:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

الباب الرابع : أساليب ووسائل التدريب الدعوي



الفصل الأول :

مفهوم أساليب وسائل

التدريب وأهميتها



لأسلوب : هو الطريقة التي يختارها المدرب من أجل إيصال المادة التدريبية وتحقيق أهدافها بأسرع وقت واقل جهد ممكن. وتسمى أحياناً بـ " طريقة التدريب " .

أما الوسيلة : فهي جميع الوسائط التي يستخدمها المدرب في المواقف التدريبية لتوصيل الحقائق ، أو الأفكار .

ويعتبر الاختيار العلمي لأسلوب التدريب مع الوسيلة المناسبة من العوامل الأساسية في نجاح الدورة التدريبية وتحقيق الفاعلية المرجوة .

أما أهمية اختيار الوسائل والأساليب في التدريب فيمكن تلخيصه بما يلي :

١ . زيادة التفاعل بين المدرب والمتدربين وبين المتدربين

أنفسهم .

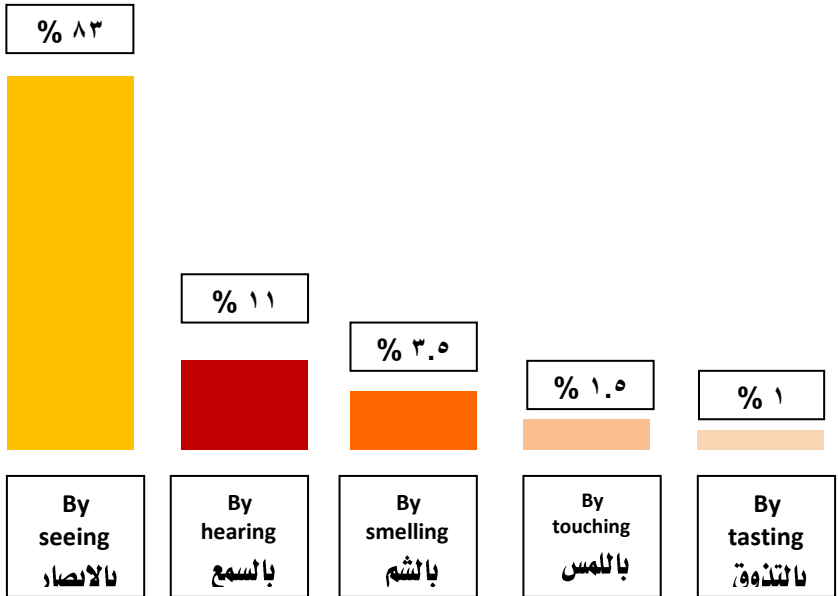
٢ . تساهم في تثبيت المعلومة ورسوخها في ذهن

المتدرب .

٣ . تقلل الجهد على المدرب .

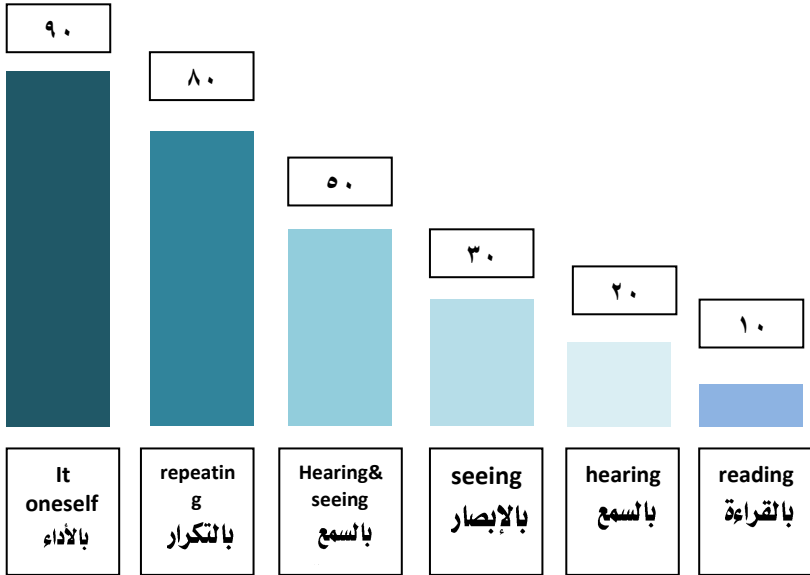
٤. اختصار الوقت، لقد ثبت بالتجارب أن استخدام الوسائل في التعلم يقلل من الوقت والجهد على المتعلم والمعلم بنسبة مقدارها (٣٨ % - ٤٠ %)^{٨٩}.
٥. إثارة الاهتمام والانتباه .
٦. تنمي بعض المهارات المهمة مثل مهارة الملاحظة وغيرها .
٧. تلعب دور كبير في تغيير جو التدريب وتضيف له الحيوية والنشاط .
٨. توظيف طاقات المتدربين واستثمارها فيم يحقق أهداف الدورة .
٩. اكتشاف بعض مواهب المتدربين .
١٠. تقوية العلاقة بين المدرب والمتدربين .

١١. زيادة الاستيعاب والفهم لدى المتدرب، فقد قام عدد من خبراء التدريب للجمعية الأمريكية للمعينات السمعية والبصرية بعمل دراسة مطولة على عدد كبير من الأفراد لاستطلاع النسبة التي تساهم بها كل حاسة من الحواس الخمسة في استيعاب وفهم المعلومة للمتدربين وكانت النتيجة على النحو التالي^{٩٠}:



رسم بياني يوضح نسبة استيعاب وفهم كل حاسة من الحواس للمعلومة المقدمة من جانب

^{٩٠} موسوعة التعليم والتدريب رفعت الشامي ٣ / ٢٩٥



رسم بياني يوضح نسبة تذكر المعلومة بعد ٤٨ ساعة من استقباليها بالطرق المذكورة

ومن المهم التذكير بأن الطريقة والوسيلة التدريبية هدفاً في حد ذاتها وإنما هي وسيلة لتحقيق غاية ، كما أنه ليست هناك طريقة واحدة هي الأولى دائماً في جميع الأحوال والظروف ، فالطريقة والوسيلة هي التي تكون متوافقة وملائمة لظروف التدريب والمدرب والمتدربين ، بل إنه من الأفضل التنوع في

الوسائل والطرق في الدورة الواحدة ، وهذا يعتبر من مميزات المدرب المتمكن حيث أنه يتنقل بين الطرق والوسائل والأساليب ويختار منها ما يساعده في تحقيقي هدفه المنشود.

ومن هنا فإنه ثمة عوامل يجب مراعاتها عند التفكير في اختيار طرق التدريب والوسائل المستخدمة :

أ / عوامل اختيار طريقة التدريب^{٩١} :

١ / المدرب :

فكل مدرب له شخصيته وله خبرته الخاصة والتي يتميز بها ، كما أن ثقافة المدرب تختلف عن ثقافة الآخرين مما يتطلب منه اختيار أنسب طريقة للتوافق مع مواهبه وقدراته ، فليست كل طريقة مناسبة لكل مدرب ، كما أنه ليس لكل مدرب طريقة واحدة فقط ، فبعض الطرق تحتاج إلى مهارات خاصة من حيث التنفيذ والإدارة (مثل طريقة تمثيل الأدوار) وهذه المهارات لا تتوفر في كل مدرب ، فعلى المدرب أن يتعرف

^{٩١} للاستزادة يمكن مراجعة طرق وأساليب التدريب محمد الدياسطي

على ما يمتلكه ويحسن استخدامه ، وليحذر المدرب من تقليد الآخرين في طريقة ناجحة دون النظر إلى ظروف وملابسات التطبيق؟، فليس كل ما يصلح مع الآخرين ينجح معك ، والمهم هو القدرة على تنفيذ الطريقة بما يحقق إيصال الرسالة إلى أعلى درجات الإتقان .

٢ / المتدربون

كما أن للمدرب شخصيته فكذلك المتدربون لهم شخصياتهم (المؤهلات العلمية ، المستوى الوظيفي ، الخبرات ، متوسط الأعمار ، الجنس ، وغيرها)، ومن القضايا المهمة في المتدربين هي نظرهم للتدريب وللمدرب ، فهناك من يعتبر التدريب كالتعليم فتجده يحرص على الاستماع أكثر المشاركة فهو يردد " دعونا نستمع إلى الأستاذ " أو كلمات نحوها، وهناك فريق آخر على النقيض تماماً ، كما أن ثمة فريق ينظر إلى بعض طرق التدريب ووسائله على أنها إضاعة للوقت وهدر للمال والجهد.

٣ / الأهداف التدريبية :

عادة ما تكون الأهداف التدريبية واحد أو أكثر من ثلاثة :

١. إكساب أو تصحيح أو تنمية

معارف ومعلومات

٢. إكساب أو تصحيح أو تنمية

مهارات وقدرات

٣. إكساب أو تصحيح أو تنمية

اتجاهات وسلوكيات^{٩٢}

وبناءً على نوعية الهدف يمكن اختيار الطريقة والوسيلة المناسبة ، ولما كانت غالب البرامج التدريبية تجمع بين الثلاثة كلها كان من المفضل استخدام أكثر من طريقة تدريبية في كل برنامج والتنوع يُبنى على الهدف التفصيلي داخل البرنامج التدريبي.

٤ / الموضوع :

فكل موضوع له ما يناسبه من طرق وأساليب ، نعم الكثير من المواضيع تناسبها الكثير من الطرق ، ولكن البحث عن

^{٩٢} موسوعة التعليم والتدريب رفعت الشامي ٣ / ١١٤

الأفضل والأجدي من الطرق بما يتوافق مع طبيعة الموضوع يفتح الباب ويعين في تحقيق أهداف الدورة أو البرنامج التدريبي.

٥ / الوقت :

فمن الفروقات بين الطرق: أن بعضها يحتاج إلى وقت إعداد أثناء البرنامج ووقت تنفيذ (مثل تمثيل الأدوار)، وبعضها يأخذ وقتاً كبيراً أثناء التنفيذ فقط والبعض لا تستنزف وقتاً طويلاً، كما أن وقت تقديم البرنامج (صباحاً أو مساءً) مما ينبغي الانتباه له ففي الصباح يُفضل العصف الذهني بينما بعد الظهر يُفضل استخدام التمارين والحالات .

٦ / الإمكانيات:

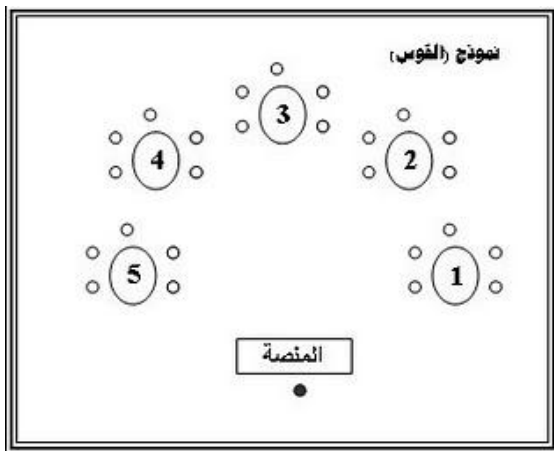
أذكر حين كنا في بعض دول أفريقيا ، كانت مساحة القاعات لا تسمح بتطبيق بعض طرق التدريب ، فمن المهم النظر في الامكانيات المتاحة .

ب / معايير اختيار الوسيلة:

- ١ / الملائمة : أن تلائم الهدف من الدورة.
 - ٢ / التوفر : أن تكون الوسيلة متوفرة أو سهل الحصول عليها ، مع إمكانية توفر ما يمكن أن تحتاج إليه الوسيلة (كالكهرباء) في مقر الدورة .
 - ٣ / الوقت : أن يتناسب وقت الوسيلة مع أوقات الدورة (مراعاة مدة الدورة).
 - ٤ / مناسبة : أن تناسب المرحلة العمرية والمركزية للمتدربين .
 - ٥ / سهلة : أن تكون سهلة التعامل معها ، فلا تحتاج إلى خبير ، ويمكن التدريب عليها بسهولة وخاصة من قبل المدرب أو الجهة المشرفة .
- من المهم جداً التفكير والاستعداد لبداية الوسيلة المختارة ، فلا يصح أن تكون أسيراً لوسيلة بحيث لو تعطلت ، فإن الدورة تتعطل ، ولكن ضع بدائل عند الحاجة إليها .

الفصل الثاني :

أساليب التدريب



أساليب التدريب كثيرة ومتنوعة ومن الصعب حصرها جميعاً ،
لكن يمكن القول أن ٩٠ % من هذه الوسائل ينحصر في
عشرة (١٠) أساليب هي :

١. المحاضرة .

٢. المناقشة المفتوحة .

٣. المناقشة الموجة .

٤. دراسة حالة .

٥. تمثيل الأدوار .

٦. السلة .

٧. الزيارات الميدانية .

٨. المناظرة .

٩. الندوة والمؤتمر .

١٠. الصور والرسوم .

وسنبين مزايا وعيوب كل طريقة بدون الدخول في تفاصيل
كثيرة :

١ / المحاضرة : وهي أن يقوم المدرب بالحديث كل الوقت

أو معظم الوقت وهو الأسلوب التقليدي في التعليم.

أ / المزايا (الايجابيات) :

✓ مرنة : يمكن استخدامها في كل الظروف .

✓ السيطرة : سهل السيطرة عليها والتحكم بها .

✓ التكلفة : أقل الطرق تكلفة .

ب / العيوب (السلبيات) :

✓ انعدام مشاركة المتدربين (غالباً).

✓ صعوبة قياس أثرها .

✓ ضعف استيعاب المتدربين

✓ تتطلب جهد كبير من المدرب .

✓ لا تكسب مهارات وممارسة .

✓ ضعيفة جداً في تعديل السلوك .

✓ تسبب الملل والضجر للمتدربين .

٢ / المناقشة المفتوحة : وهي أن يطرح المدرب موضوعاً أو

قضية أو مشكلة ويطلب من الجميع المشاركة بالرأي .

أ / المزايا :

- ✓ تخلق جو من التفاعل والانسجام .
- ✓ تساهم في إطلاق العنان للفكر .
- ✓ تساعد في اكتشاف قدرات ومهارات المتدربين .
- ✓ تزيد من ثقة المتدربين بقدراتهم وبالمدرّب .
- ✓ تلعب دوراً كبيراً في إقناع المشاركين بالمادة التدريبية وتطبيقها .
- ✓ تفتح الباب للحصول على أفكار جديدة ومبدعة .

ب / العيوب :

- ✓ قد تطول أكثر من اللازم .
- ✓ قد تزيد من حدة الصراع بين المتدربين .
- ✓ صعوبة السيطرة فهي تحتاج إلى إدارة حاسمة .
- ✓ ابتعاد بعض المتدربين عن الكلام (الخجول ، اللامبالي ، المغلق ، وغيره) .

٣ / المناقشة الموجهة: وهي أن يطرح المدرب موضوعاً أو قضية أو مشكلة بصورة متسلسلة ومرتجة من أجل توجيه المتدربين نحو قضية ما أو حل معين .

أ / المزايا :

نفس مزايا المناقشة الحرة مع إضافة :

✓ تساهم في توجيه المتدربين نحو سلوك محدد.

✓ تساعد في ضبط الوقت وإدارة اللقاء .

✓ تقلل من التشويش والخروج عن الموضوع الرئيسي.

ب/ العيوب :

نفس عيوب المناقشة الحرة مع إضافة :

✓ تحتاج إلى إعداد مكثف .

✓ تقلل من الأفكار الإبداعية ، فالقاعدة أنه كلما ضيقت

دائرة التفكير قلَّ الإبداع غالباً .

ومن الجدير بالذكر أنه في كلا الاسلوبين يمكن تطبيق المناقشة المفتوحة للجميع ويمكن اعتماد طريقة المجموعات ومناقشة كل مجموعة ، ولكل تطبيق ميزاته وعيوبه .

٤ / دراسة حالة : وهي عبارة عن موقف أو حدث يُقدّم إلى المتدربين مصحوباً ببعض التفاصيل بغرض مناقشته وتحليله ، ومن المهم التأكيد على أن تكون الحالة المعروضة متوافقة مع واقع المتدربين أو المؤسسة مع ارتباطها بأهداف الدورة (البرنامج) .

٩٣

أ / المزايا :

- ✓ المشاركة الجماعية .
- ✓ محاكاة الواقع .
- ✓ الإثارة فالمواقف والقصص عموماً محببة للنفس ومثيرة للتفكير .

^{٩٣} لدراسة الحالة أكثر من طريقة يمكن مراجعتها في موسوعة العلم والفن في التعليم والتدريب ٣ / ١٧٢ وما بعدها .

✓ تساهم في تعديل السلوك بصورة ممتعة ، بل إنها من أفضل الطرق وأنجحها في تعديل السلوكيات.

ب / العيوب :

✓ تحتاج وقت (القراءة والمناقشة والتحليل وغيرها).

✓ تحتاج إلى خبرة جيدة في صياغة الحالة.

✓ التعامل معها على أنها افتراض وليست واقع.

هـ / تمثيل الأدوار : وهي أن يقوم المتدربون بتمثيل أدوار لمواقف أو مشاكل في قاعة التدريب ، من أجل دراسة الموقف ومناقشته وتحليله .

أ / المزايا :

✓ المشاركة الجماعية.

✓ تساهم في اكتشاف المواهب والقدرات .

✓ تنمية الثقة بالنفس.

✓ محببة للنفس ، فالدراما قديمة ولا تزال مستمرة ومؤثرة .

✓ التجديد في قاعة التدريب.

ب / العيوب :

- ✓ صعوبة الإتقان لضعف التمرس من قبل المتدربين .
- ✓ تحتاج إلى وقت (الإعداد والاختيار والتجربة وغيرها) .
- ✓ ضعف قناعة بعض المتدربين بالطريقة واستهجانها.

٦ / السلة : وهي طريقة لمحاكاة الواقع ولكنه بشكل مجموعة من القرارات أو الخيارات تستلزم الحل السريع ، فعلى المتدرب التصرف الأمثل لتحقيق النتيجة الأكمل.

أ/ المزايا :

- ✓ محاكاة واقع .
 - ✓ استخدام أدوات (السلة) .
 - ✓ إمكانية استخداماتها في مجالات كثيرة (أمثلتها كثيرة)
- مثل المدير ومشرف حلقة تحفيظ و غيرها.

ب / العيوب :

محدودية المشاركة.

تحتاج وقت في الإعداد والتنفيذ.

٧ / الزيارات الميدانية : وهي أن يقوم المتدربون مع المدرب بزيارة لموقع المؤسسة أو الشركة أو المنظمة والوقوف على واقعها الفعلي.

أ / المزايا :

✓ رؤية الأشياء على حقيقتها.

✓ الحصول على بيانات واقعية من مصادرها الأصلية.

✓ التعرف بعمق على المشاكل والحلول.

ب / العيوب :

✓ تستهلك وقتاً كبيراً.

✓ مكلفة مادياً.

✓ تحتاج إلى إجراءات إدارية وأحيانا أمنية وقائية .

✓ ضعف قدرة الجهة على استقبال جميع المتدربين

وإفادتهم.

✓ ضعف تجاوب الجهات وعدم إظهارها للصورة الحقيقية.

٨ / المناظرة : وهي أن يُقسم المتدربون إلى فريقين أو أكثر، كل فريق يتبنى وجهة نظر (رأي) معين في قضية ما ويحاول إثبات صحة وجهة نظره بالحوار مع الفريق الآخر .
أ / المزايا :

- ✓ تنمية العمل بروح الفريق .
- ✓ اكتساب مهارات الإقناع والحوار.
- ✓ اكتشاف مواهب وقدرات المتدربين.
- ✓ تنمي الفكر والعقل.

ب/ العيوب:

- ✓ ضعف التفاعل الجماعي .
- ✓ الاستطراد في النقاش والحوار.
- ✓ قد تفتح باب للانتصار الذاتي.

٩ / الندوة : وهي أن يتم اختيار بعض المتدربين لتقديم ندوة عن موضوع معين أمام المتدربين ومن ثم مناقشتهم للوصول إلى أفضل النتائج.

أ / المزايا :

- ✓ مشاركة المتدربين في التقديم.
- ✓ تنمية العمل الجماعي .
- ✓ تنمية مهارات النقد والحوار .
- ✓ إيصال الأفكار من خلال المتدربين.

ب / العيوب :

- ✓ ضعف تجاوب المتدربين .
- ✓ ضعف قناعة بعض المتدربين بأقرانهم.
- ✓ قد يكون طرح أصحاب الندوة غير فعال.

١٠ / الصور والرسوم : وهي توظيف بعض الصور الثابتة والمتحركة أو الرسوم بمختلف أشكالها من اجل تحقيق أهداف البرنامج .

أ / المزايا:

- ✓ طريقة مشوقة غالباً.
- ✓ لا تحتاج إلى جهد كبير من المدرب أثناء التدريب.

✓ تأثيرها أقوى من مجرد الكلام نظراً لاعتمادها على أكثر من حاسة (البصر والسمع غالباً).

ب / العيوب:

✓ صعوبة الحصول على مادة جاهزة تتفق مع أهداف الدورة.

✓ إنتاج المادة يحتاج إلى خبرات خاصة وقد تكون مكلفة.

وفي جميع الأساليب المستخدمة هناك طريقة تستخدم لتطبيقها جميعاً (تقريباً) وهي طريقة العصف الذهني ، وهذه الطريقة تعني

فتح الباب للجميع للمشاركة وفق القواعد التالية :

✓ لا اعتراض على أي فكرة تُطرح.

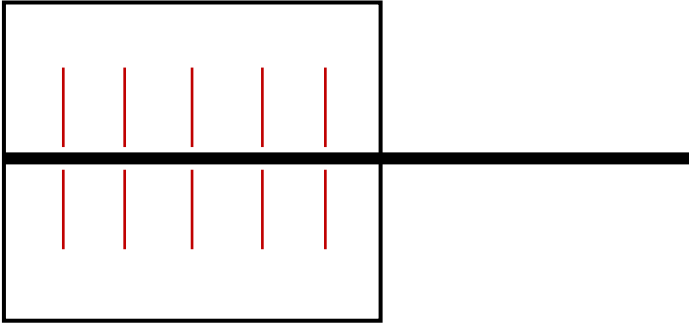
✓ لا قيود في طرح الأفكار .

✓ دؤن الأفكار المطروحة.

✓ يمكن البناء على فكرة للخروج بفكرة جديدة.

الفصل الثالث :

وسائل التدريب الدعوي .



خط النبي ﷺ خطا مربعا ، وخط خطا في الوسط خارجا منه ، وخط
خططا صغارا إلى هذا الذي في الوسط من جانبه الذي في الوسط ،
وقال : (هذا الإنسان ، وهذا أجله محيط به - أو : قد أحاط به -
وهذا الذي هو خارج أمله ، وهذه الخطط الصغار الأعراض ، فإن

لقد اشرنا سابقاً إلى أهمية وسائل التدريب وبيننا معايير اختيار الوسيلة المناسبة وسنكتفي هنا بذكر أهم وسائل التدريب الحديثة^{٩٤} وما يتعلق بها .

القواعد الأساسية في استخدام الوسائل :

١. أن يتمكن جميع المتدربين من التفاعل معها.
 ٢. أن تكون جذابة وشيقة .
 ٣. التأكد من صلاحيتها قبل الدورة.
 ٤. يفضل أن تخاطب أكثر من حاسة.
- والجدول التالي يبين أهم الوسائل ومميزات وعيوب كل وسيلة :

ت	الوسيلة	المميزات	العيوب
١	السيبورة	<ul style="list-style-type: none"> ▪ سهولة الاستعمال ▪ قليلة التكلفة^{٩٥}. ▪ لا تحتاج إلى تهيئة خاصة. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ صامتة . ▪ تتطلب صياغة جيدة من المتدرب . ▪ الطباشيرية تحتوي على

^{٩٤} هناك وسائل قديمة (مثل جهاز عرض الشفائيات) أهمنا الكلام عنها حتى لا نتشعب كثيراً

^{٩٥} المقصود السبورة العادية وليس الالكترونية

ملوثات.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ يمكن استخدامها في مختلف الأماكن. 		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ صغيرة الحجم. ▪ أعطالها كثيرة. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ سهولة النقل . ▪ تحتفظ بكامل المعلومات. ▪ نظيفة ولا تحتوي على ملوثات 	اللوحات الورقية	٢
<ul style="list-style-type: none"> ▪ مكلفة. ▪ تحتاج إلى إعداد مسبق. ▪ قد تتطلب وجود فني. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ مشوق وجذاب. ▪ يمكن التحكم فيه بسهولة (الإعادة والتثيت وغيرها). ▪ يمكن استخدامها مع المجموعات الكبيرة. 	مجموعة التلفزيون	٣
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تحتاج إلى جهاز كمبيوتر. ▪ تحتاج إلى شاشة عرض (غالباً). ▪ قد تحتاج إلى فني 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ سهولة الحمل والنقل. ▪ رخيصة إلى حد ما. ▪ منتشرة في كثير من الأماكن والبيئات. 	الداتاشو	٤

" من أكثر الاستخدامات شيوعاً للداتاشو هو العروض المنتجة بمعرفة برنامج البوربوينت ولذا فيما يلي مجموعة من أهم القواعد لعروض الباوربوينت على الداتاشو:

١ / قاعدة (٥ : ٧) وتشير إلى أن عقل الإنسان العادي يستطيع التقاط من خمس إلى سبع كلمات بالسطر الواحد ويجب ألا يزيد مجموع الأسطر عن سبعة أسطر كذلك كما يفضل ألا يزيد مجموع الأفكار المطروحة أيضاً عن سبعة أفكار. ٢٠ / تناسق الألوان واستخدام المتضادين في الكتابة (فمثلاً إذا كانت الخلفية فاتحة فتكون الكتابة بلون داكن مناسب).

٣ / لا تقرأ مع العرض لأن المتدرب يستطيع القراءة أيضاً.

٤ / أضف بعض اللمسات الفنية على الشرائح.

٥ / لا تفرط في استخدام الصور بشكل عام وبخاصة إذا ما كانت من نوع الصور المتحركة بحيث لا ينشغل المتدرب بها عن المادة التدريبية المعروضة.

٦ / اختيار حركة مناسبة للنصوص والشرائح من حيث نوع وسرعة الحركة.

٧ / تناسب حركة ومضمون المادة التدريبية المعروضة على كل شريحة وبمجموع الشرائح بصورة عامة." ٩٦

٩٦ د. احمد السيد <http://www.deyaa.org/vb/showthread.php?t=988>

الباب الخامس :

عقبات التدريب الدعوي

العقبات هي ملح الحياة ، فهي التي تدفع الإنسان نحو التفكير والمحاولة والمثابرة والسعي الحثيث نحو تخطي تلك الصعوبات من أجل تحقيق المراد ، وهي تضع الإنسان أمام التحدي لتكشف له عن قدراته ومواهبه وصبره على طريق التميز والنجاح أو بمصطلح القرآن " الفوز الكبير " ، فلا فوز بلا عمل ولا عمل بلا تحدي ولا تحدي بلا عقبات وصعوبات .

ولذة الأمر وحلاوته تظهر عند تحقيق الهدف المطلوب، وهو هو الرسول الكريم ﷺ يقول: " للصائم فرحتان يفرحهما : إذا أفطر فرح ، وإذا لقي ربه فرح بصومه " ^{٩٧} ، فمن أسباب فرحة الصائم في الدنيا أن العبد حقق الهدف وانتصر على نفسه وتجاوز عقبة حب الأكل والشرب والشهوة ، وأيضاً في القرآن الكريم : " يَا أَيُّهَا النَّاسُ قَدْ جَاءَتْكُمْ مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّكُمْ وَشِفَاءٌ لِمَا فِي الصُّدُورِ وَهُدًى وَرَحْمَةٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ (٥٧) قُلْ بِفَضْلِ اللَّهِ وَبِرَحْمَتِهِ فَبِذَلِكَ فَلْيَفْرَحُوا هُوَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ (٥٨) " ^{٩٨} ، نعم إنه الفرح

^{٩٧} رواه البخاري عن أبي هريرة ١٩٠٤

^{٩٨} سورة يونس

بالقرآن وبالإيمان وبالدين، وهذا كله إنما أتى بعد تجاوز عقبات ومكابدات وصراعات، فكما يقولون حلاوة الأمر إنما تظهر عند تمامه ولا تمام دون تجاوز العقبات .

وهذه القضية (اقصد الفرح بتجاوز العقبات والوصول إلى الأهداف) ليست خاصة بالمسلمين ، فحتى على مستوى الخلق أجمعين فأهل الصناعة وأهل التجارة بل وحتى أهل الرياضة بمختلف ألوانهم وأنواعهم، إنما تظهر عليهم علامات الفرح والسرور عند تحقيق الأهداف، وربما يكون التعب والجهد المبذول كبيرين جداً حتى أن العبد لا يكاد يتكلم أو يتحدث ولكنه مع ذلك تبدو عليه علامات الفرح والسرور .

وأمر آخر لا بد من التذكير به وهو أن العقبات من طبيعة الحياة الدنيا ، فالدنيا ليست بدار أمان كامل وراحة تامة ولكنها طُبعت على كدر كما قال الشاعر :

طُبِعَتْ عَلَى كَدَرٍ وَأَنْتَ تَرِيدُهَا صَفْوًا مِنَ الْأَحْزَانِ وَالْأَكْدَارِ
وَمُكَلِّفُ الْأَيَّامِ غَيْرَ طِبَاعِهَا مُتَطَلِّبٌ فِي الْمَاءِ جَذْوَةَ نَارٍ^{٩٩}

^{٩٩} للشاعر أبو الحسن التهامي

فمن يطلب حياة بلا مشاكل ولا مصاعب فليبحث عن كوكب آخر يعيش فيه ، ومن يطلب عمل بلا عقبات فليرقد في بيته فلن يجد - إلا أن يشاء الله - .

وعلى مقدار أهمية وخطورة الموضوع تكون العقبات والابتلاءات في طريقه ، ولعل هذا أحد الأسرار في قوله ﷺ : " أشد الناس بلاء الأنبياء ، ثم الأمثل ، فالأمثل يتلى الناس على قدر دينهم ، فمن ثخن دينه اشتد بلاؤه ، و من ضعف دينه ضعف بلاؤه ، و إن الرجل ليصيبه البلاء حتى يمشي في الناس ما عليه خطيئة" ^{١٠٠} ، فلأهمية موضوع الرسالة وعظم تبليغها كان البلاء أشد وهكذا بقية الناس والنتيجة " ما عليه خطيئة " ، وإنما كان ذلك لأنه صبر واحتسب وعمل ولو يتوقف وانطلق ولم يتردد ، وكما قال الشاعر

عَلَى قَدْرِ أَهْلِ الْعَزْمِ تَأْتِي الْعَزَائِمُ

وَتَأْتِي عَلَى قَدْرِ الْكِرَامِ الْمَكَارِمُ

^{١٠٠} ذكره الألباني في صحيح الجامع الصغير عن أبي سعيد الخدري برقم ٩٩٣

وَتَعْظُمُ فِي عَيْنِ الصَّغِيرِ صِغَارُهَا

وَتَصْغُرُ فِي عَيْنِ الْعَظِيمِ الْعَظَائِمُ^{١٠١}

إنما ذكرت ذلك كله من أجل تصحيح النظر نحو العقبات، فهي وإن كان مسماها عقبات أو مشاكل لكنها في حقيقتها وفي داخلها تحمل التحدي والإصرار والمثابرة، وتكشف لنا حقيقة ادعاءاتنا في حب العمل والتضحية من أجله والصبر على طريقه، ولما كان التدريب الدعوي قضية جديدة نسبياً على ساحة العمل الإسلامي كان من الطبيعي أن تواجه عقبات ومشاكل كبيرة، لذا فهي تحتاج إلى رجال كبار يحملون هم الدعوة ويسعون في تبليغها ونشرها بأفضل صورة ممكنة وأسرع طريقة متاحة وبأقل جهد متوفر، فهم يبذلون ويصبرون ويكابدون من أجل تحقيق تلك الرسالة، وأنا على يقين من قدوم اليوم الذي تصبح فيه قضية التدريب الدعوي منتشرة ليس في البلاد العربية والإسلامية فقط بل وحتى في بقية دول العالم وستصبح الدورات الدعوية -

^{١٠١} أبو الطيب المتنبي

بإذن الله - مصدراً مهماً من مصادر التدريب العالمي بما تحمله من علم وعمل يوافق الفطرة البشرية ويحقق لها السعادة الأبدية .
لذا فليبشر أولئك العاملون في التدريب الدعوي الآن وليصبروا وليجتهدوا أكثر ، فهم بلا شك سيكون لهم السبق في هذا الميدان ومن ثم الأجر الكبير والخير الوفير ، فمن المعايير الربانية في العمل الصالح التوقيت والأولية فقد قال تعالى : " لَا يَسْتَوِي مِنْكُمْ مَنْ لَنَفَقَ مِنْ قَبْلِ الْفَتْحِ وَقَاتَلَ أُولَئِكَ أَعْظَمُ دَرَجَةً مِنَ الَّذِينَ لَنَفَقُوا مِنْ بَعْدِ وَقَاتَلُوا " ١٠٢ ، فالعمل واحد (انفق وقاتل) ، لكن الفرق هو قبل الفتح وبعده ، فالذي أنفق وقاتل قبل " أعظم درجة " وهكذا كان التوقيت في العمل سبباً في زيادة الدرجة وما ذاك - والله أعلم - إلا للسبق والأولية وصعوبة العمل في بدايته ، وأمر آخر هو عظم الأجر فكل من يأتي بعد الأول سيكون للأول مثل أجره مع عدم نقصان أجر الثاني كما في حديث : " من دعا إلى هدى ، كان له من الأجر مثل أجر من أجور

من تبعه ، لا ينقص ذلك من أجورهم شيئاً" ١٠٣ ، فكم سيكون العاملون والمستفيدون من التدريب الدعوي ليس الآن فقط بل وحتى في المستقبل ، فياله من فضل فالحمد لله على ذلك .
وبعد تلك المقدمة المهمة نبدأ بالحديث عن عوائق التدريب الدعوي ومن أهمها :

١ / القناعة :

يقول الله تعالى في كتابه العزيز " إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ " ١٠٤ ، فتلك حقيقة ربانية وقاعدة إنسانية لا ينفك عنها البشر أجمعين فلا تغيير خارجي حتى يتم التغيير الداخلي ، ولا بد أن يكون التغيير من الناس أنفسهم فلفظة " يغيروا " أي القوم كما قال القرطبي في تفسيره لهذه الآية " أخبر الله تعالى في هذه الآية أنه لا يغير ما بقوم حتى يقع منهم تغيير " ١٠٥ ، وما لم تكن هناك قناعة داخلية في أي قضية فلا تغيير حتى لو

١٠٣ رواه مسلم عن أبي هريرة ٢٦٧٤

١٠٤ سورة الرعد آية ١١

١٠٥ تفسير القرطبي تفسير سورة الرعد

وافقك نظرياً ، ويمكن تقسيم أهل الدعوة بناءً على قناعتهم بالتدريب اعوي إلى ثلاثة أقسام :

أ / القسم الأول وهم ممن لم يقتنع حتى الآن بجدوى وأهمية التدريب الدعوي، فهو يعتبره إضاعة للوقت والجهد والمال وحجته في ذلك أننا كنا نعمل من زمان بل وعلى مدار التاريخ الإسلامي المجيد دون الحاجة إلى هذه الإطروحات الغربية والشرقية ، فهو يوافقك في الكلام من أجل عدم الاعتراض وليس قبولاً للفكرة، فهذا وإن حضر دورة تدريبية فإنه يحضر بنظرية مسبقة وبقرار جازم لكن حضوره من أجل ذر الرماد في العيون وحتى لا يُقال أنه يعارض التوجه الجديد وتطوير العمل، بل إن هناك فريقاً - وهم قلة - يحارب التدريب ويعيق كل دورة بقدر ما يستطيع ويتقرب إلى الله بهذا العمل لأن التدريب في نظره يعارض النصوص الشرعية من التوكل على الله كما أنه بدعة وكل بدعة ضلالة وهو فكر آتى إلينا من الكفار ، ويستشهد كثيراً بالواقع وأن التدريب لم يُقدم شيئاً للعمل الدعوي.ولست هنا بصدد الرد على هذه الشبهات وتفنيدها فقد كُفيت هذا ومن يرغب في ذلك فعليه

مراجعة كتاب " التَّدْرِيبُ وَأَهْمِيَّتُهُ فِي الْعَمَلِ الْإِسْلَامِيِّ " للدكتور محمد موسى الشريف فقد أجاد وأفاد.

ب/ القسم الثاني : وهم الأكثر - والله أعلم - وهم المقتنعون بأهمية التدريب الدعوي وجدواها وتأثيره الايجابي على مسيرة العمل الدعوي ، ولكنه ليست من أولوياتهم فهم يقدمون الأعمال التنفيذية والإدارية على التدريب ، فتجدهم وباعتبارهم قيادات يطالبون بإقامة الدورات ويذبلون من أجلها ولكنهم لا يحضرون فهم يحثون موظفيهم أو أتباعهم أم هم فلديهم من الأعمال ما هو أهم بكثير، وعندها تحدث المشكلة، فالمتدربون يطالبون بالتغيير والتطوير وفق آلية التدريب التي اقتنعوا بها وحضروا دوراتها لكنهم يصطدمون بقيادات ترفض هذا الطرح وتطالب بالطرح التقليدي وإن حدث تغيير فهو جزئي وبعد ضغط كبير على القيادات ، واذكر أن ثمة مؤسسة دعوية وضعت خطة إستراتيجية بالتعاون مع مكتب تدريبي متخصص ودفعت من أجلها الكثير من الأموال والنتيجة أن الخطة موضوعة في الأدراج ومن أجل إظهارها عند الحاجة، وأما الممارسات اليومية لهذه المؤسسة فهو بعيد عن هذه

الخطوة . كما أذكر أنني وفي أكثر من مناسبة حين نتحدث مع أصحاب القرارات ومطالبتهم بالتغيير وفق البرنامج التدريبي نجد منهم كل تحاوب نظري وما أن نخرج من الأبواب حتى ترجع حليلة إلى عاداتها القديمة ويتصل بنا المشاركون في الدورات ليستكوا مع بقاء الوضع كما يريد أصحاب القرار .

ج/ العاملون : وهم الفريق المقتنع بأهمية التدريب الدعوي وبأنه من أولويات العمل الحالي فيبدلون من أجله الكثير ويسعون في تطوير ذاتهم وأعمالهم ومؤسساتهم، فهذا الفريق وإن كان قليلاً لكنه سيصبح كبيراً فهم قادة مستقبل العمل الدعوي فموقعهم غالباً ليس في رأس الهرم الإداري لكنهم سيكونون على رأس الهرم بعد فترة من الزمن ، ومن هنا فإنني متفائل كثيراً بمستقبل " التدريب الدعوي " والله الأمر من قبل ومن بعد .

٢ / الندرة :

فيذا كان الدعاء (العاملون في ميدان الدعوة) قليل قياساً على الحاجة، فإن المدربين الدعاء أقل القليل، فمن يعمل في التدريب الدعوي ينبغي أن يجمع بين ثلاثة أمور أساسية :

أ / التأصيل الشرعي للسليم.

ب / المعرفة بواقع الميدان الدعوي ومعايشته وممارسته ولو جزئياً.

ج / القدرة على التدريب وامتلاك مهارات المدرب الناجح .

وقضية أخرى تتعلق بالمدرسين الدعاة أنه لا تجمعهم رابطة أو مؤسسة أو منظمة فهم معروفون مغمورون ، ومما علق في ذهني أننا كنا في اجتماع في إحدى المؤسسات الدعوية (قيادات) وطرحنا موضوع التدريب وجاء سؤال : هل تعرفون ممن يدرّب على هذا الموضوع المتعلق بالدعوة ؟ فلم يطرح سوى اسم أو اسمين ، وبقية القضية عالقة لأن من ذكروا لا تناسب ظروفهم ، فكم تمنيت أن تكون لدينا " نقابة الدعاة " أو " رابطة " المدربين الدعاة " بحيث تتاح خدمة التدريب الدعوي لكل الراغبين وبسهولة عن طريق هذه الرابطة ولو كموقع في الانترنت .

وأمر أخير يتعلق بالدعاة المدربين ألا وهو " صناعة المدرب الداعية " ، فلا يكفي أن نعرف واقعنا بل لا بد من المبادرة في

العلاج^{١٠٦}، ومن هنا فإنني أطلب العلماء والمشايخ والجهات الخيرية في وضع " دبلوم التدريب الدعوي " كمسار تخصص في الجامعات والمؤسسات الإسلامية وأن يوضع منهجاً ذا تأصيل شرعي وميداني وعالمي .

٣ / الحقائق :

لقد ذكرنا الفرق بين التدريب والتعليم سابقاً، فهناك الكثير من الكتب العلمية في مختلف الفنون الشرعية والنفسية وغيرها ، ولكن هناك فقراً شديداً في المادة التدريبية الدعوية والتي تحقق الرسالة المنشودة ، ونحن حين نتحدث عن المادة التدريبية نعني المادة المبنية على أسس شرعية سليمة والتي منطلقها كتاب الله وسنة رسوله ﷺ ، فالبحوث الشرعية والدراسات الجامعية في مختلف العالم الإسلامي لا تنتج حقائق تدريبية وإنما أفضلها من تكون مادته العلمية متوافقة مع حاجة الناس والمجتمع، فلا يوجد

^{١٠٦} لدى أكاديمية التدريب الدعوي برنامج " صناعة الدعاة " وبرنامج " التدريب

الدعوي " ومجموع البرنامجين يغطي " صناعة المدرب الداعية " والله أعلم

- فيما أعلم - دراسة دبلوم أو بكالوريوس أو ماجستير أو دكتوراه كان المطلوب من صاحبها أن تكون رسالته على شكل حقيبة تدريبية ، بل إن فن تحويل المادة العلمية إلى مادة تدريبية غير موجود في المناهج الدراسية للمؤسسات والمعاهد والجامعات الإسلامية، وهذا أحد أسباب قلة الحقائق التدريبية الدعوية ، فحبذا أن تكون نتيجة بعض البحوث العلمية مادة تدريبية يمكن للمدرب أن ينفذها بعد استيعابها ، وهذا بلا شك سيساعد المدرب الداعية على الانطلاق ، فمن الصعب أن يُطالب المدرب بإعداد مادة تدريبية متميزة وأن يقوم هو نفسه بتنفيذها.

وقضية أخيرة في الحقائق التدريبية الدعوية ألا وهي أنه لا توجد جهة تحكم هذه الحقائق ومدى مناسبتها، فنحن نسمع عن تحكيم الاستثمارات وتحكيم البحوث ولم نسمع في عالم الدعوة عن تحكيم الحقائق التدريبية ، مما أعطى الفرصة لكل شخص أن يكتب ويدرب وقد تكون نتيجة تدريبه سلبية لضعف الحقيبة وعدم تحكيمها ، فهل يأتي اليوم الذي نرى فيه عبارة " الحقيبة التدريبية الدعوية محكمة من ... " أملي بالله كبير .

٤ / المال :

وما أدراك ما المال، لقد قدّم الله الجهاد بالمال على الجهاد بالنفس في أكثر من موضع في كتابه العزيز^{١٠٧} ، وهذا يعطي مؤشراً واضحاً على أهمية المال فهو عصب الحياة كما يقولون ، وهو أحد أركان نجاح العمل الدعوي عموماً ومنه التدريب الدعوي ، ونظراً لضعف القناعة بالتدريب الدعوي وعدم ورود نصوص صريحة واضحة^{١٠٨} في فضله أصبح الإنفاق عليه ضعيف، وهذا بدوره يضعف العطاء التدريبي فكيف إذا علمنا أن اغلب المدربون الدعاة غير متفرغين لهذا المجال بل لديهم من الأعمال الأخرى وخاصة ما يكسبون به قوت يومهم، وفي المقابل نسمع عن التدريب التجاري وتطوير الذات والبرامج النفسية وما يحصل عليها مدبوها هذه البرامج من مبالغ.

١٠٧ في ١١ موضع : النساء ٩٥ ثلاث مرات ، الأنفال ٧٢ ، التوبة ٢٠ و ٤١ و ٤٤

و ٨١ و ٨٨ ، الحجرات ١٥ ، الصف ١١

١٠٨ هناك أعمال دعوية لها نصوص مباشرة في فضلها مثل : بناء المساجد وكفالة

الأيتام وإعانة الفقراء والمحتاجين وغيرها

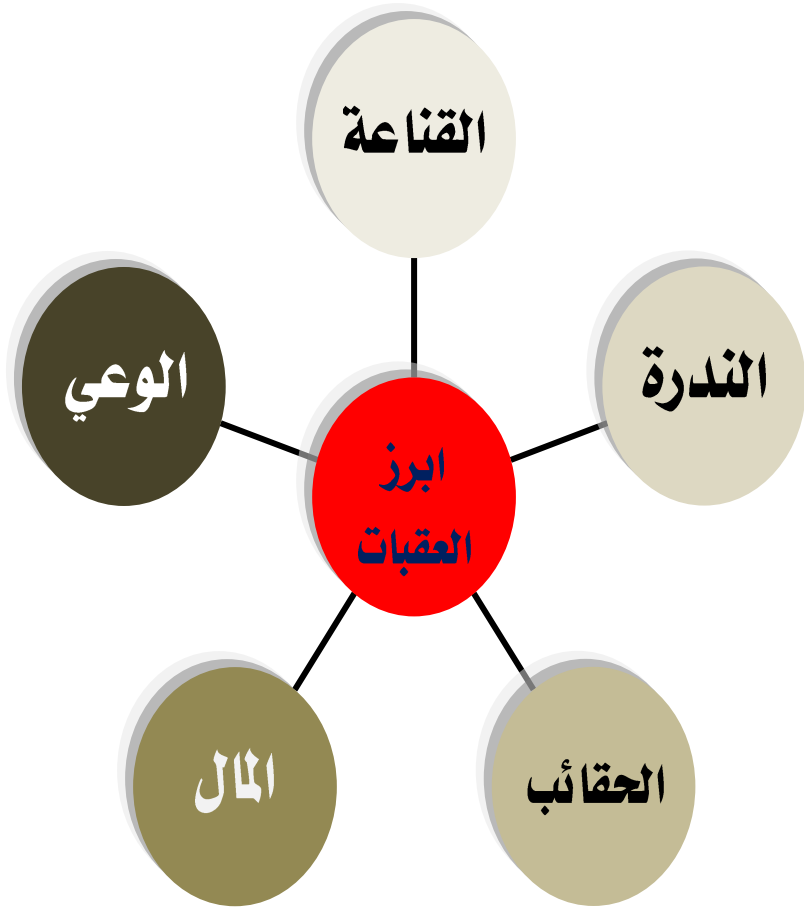
ومن الوسائل المقترحة لهذه القضية توفير أوقاف خاصة للتدريب الدعوي وكذلك إيجاد " منح تدريبية " كما يوجد " منح دراسية " .

٥ / الوعي :

العاملون في حقل الدعوة جزء من المجتمع ، وما يكون في المجتمع من ثقافات غالباً يتأثر أهل الدعوة بها ، والملاحظ أن ثقافة التدريب في المجتمع العربي والإسلامي لا تزال ضعيفة ، فعلى سبيل المثال تجد طلاب المرحلة الثانوية -وهي أعلى مرحلة في التعليم العام- يتخرج غالبيتهم وهو لم يحضر دورة تدريبية واحدة ولا يدرك أهمية ذلك ، ولو انطلقنا إلى طلاب الجامعة فالوضع لا يختلف كثيراً، وهذا الكلام بناءً على تجارب شخصية وملاحظات ميدانية شاهدناها، والأمر لا يتعلق بالطلاب فقط بل حتى المعلمين وإن كان الوضع أفضل عند معلمي التعليم العام، أما أساتذة الجامعات وحسب ما سألت فالغالب منهم لا يحضر إلا إذا طُلب منه ذلك، بل إن بعضهم ينظر للدورات نظرة سلبية خاصة إذا كان المدرب ليس دكتور أو بروفيوسور أو مستشار .

ولما كان العاملون في الدعوة نتاج هذا التعليم وجزء من هذا الميدان ، فإن " ثقافة التدريب " لديهم ضعيفة ونظرتهم إلى "جدوى التدريب" غير ناضجة وغير واقعية ، ولذا تجد إقبالهم على التدريب الدعوي ضعيف إلا أن يكون متطلباً للعمل.

ومن العلاج المقترح هنا نشر ثقافة التدريب على مختلف المستويات وباستخدام جميع الوسائل الممكنة كالكتابة وفي الصحف والمجلات والجرائد وجميع المطبوعات وكذلك النشر الصوتي عن طريق المحاضرات والندوات ولا ننسى الوسائل المرئية كالتلفزيون والقنوات الفضائية ومن أشهر هذه الوسائل توظيف الانترنت بصورة احترافية .



الخاتمة

هذه الدراسة والرحلة في عالم التدريب الدعوي، وحتى لا يُنسى الكلام بعضه فإني أضع مجموعة من النقاط والوصايا المهمة والضرورية في ميدان التدريب الدعوي والتي أعتبرها زبدة هذا الكتاب وهي :

- ✓ لقد أصبح التدريب الدعوي ضرورة حتمية وخيارا استراتيجيا وليس ترفاً فكرياً .
- ✓ الاحتراف في الميدان الدعوي من أهم الوسائل المعينة - بعد الله - في تحقيق العبودية البشرية لخالق البرية .
- ✓ هناك مَنْ يحاول اقتحام التدريب الدعوي بدون تأهيل وهذا سيضر بالعمل الدعوي أكثر من أن يفيده - مع سلامة نياتهم-، فعلينا المبادرة وعدم إتاحة الفرصة إلا للمتأهلين .

التوصيات

- ✓ نشر ثقافة " التدريب الدعوي " على مختلف الأصعدة ولكل الناس .
- ✓ وضع برامج تدريبية مقننة في جميع المؤسسات والمنظمات والمعاهد والجامعات الدعوية.
- ✓ وضع " التدريب الدعوي " كمقرر" في المدارس والمعاهد والجامعات الإسلامية .
- ✓ تأسيس جمعية خيرية متخصصة في التدريب الدعوي .
- ✓ إنشاء مرجعية شرعية علمية في مجال " التدريب الدعوي " .
- ✓ تكثيف الدراسات حول موضوع " التدريب الدعوي " وإدراجها في الجامعات لمختلف الدرجات العلمية .
- ✓ إنشاء أوقاف خاصة للتدريب الدعوي .
- ✓ تشكيل نقابة أو هيئة لـ " الدعاة المدربين " .
- ✓ إصدار دورية (مجلة شهرية أو ربع أو نصف سنوية) خاصة في " التدريب الدعوي " .

- ✓ إنشاء موقع خاص بالتدريب الالكتروني الدعوي وجميع متعلقاته .
- ✓ إقامة ملتقى أو أكثر للتدريب الدعوي لمناقشة القضايا الاستراتيجية للنهوض في هذا المجال.

وفي الختام أسأل الله أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهة وأن
ينفع به الجميع.

تقييمك للكتاب :

ضع الرقم المناسب من وجهة نظرك :

درجة ممتازة: ٣ ، درجة جيدة: ٢ ، درجة ضعيفة: ١ :

الدرجة	العبارة	م
	أضف الكتاب لك معلومات جديدة	١.
	معلومات الكتاب مهمة	٢.
	طريقة تسلسل المعلومات سلسلة	٣.
	قراءة الكتاب ممتعة	٤.
	زاد الكتاب حماسي ودفعني نحو العمل	٥.
	قدّم لي الكتاب العديد من الأفكار الجميلة القابلة للتطبيق في موضوع التدريب الدعوي	٦.
	أشعر أن الكتاب يخاطبني ويلامس واقعي	٧.

اقتراحات :

.....

.....

.....

.....

.....

من أهم دواعي تأليف الكتب إضافة أفكار ومعلومات جديدة ومفيدة لفئة معينة أو لعموم الناس، أو تقديم مفيد بطريقة جديدة . واحسب اني في هذا الكتاب فتحت الباب لموضوع حيوي ومهم بل وضروري ، لم يتطرق له بهذه الطريقة من قبل (والله اعلم) .

وأنت الحكيم

المؤلف :



- دكتوراه في الدراسات الإسلامية.
- خبرة دعوية تزيد على عشرين (٢٠) سنة.
- ممارسة التدريب الدعوي لأكثر من عشر (١٠) سنوات.
- المشرف العام على أول أكاديمية تدريب عن بعد على مستوى العالم (أكاديمية التدريب الدعوي) .
- مدرب معتمد في العديد من المراكز العربية والعالمية .
- مستشار في العديد من المؤسسات الدعوية والخيرية.

Jyh10000@hotmail.com