



مجلة التراث

J-ALT

2018/ Vol:8 N°01

Available online at <http://www.asjp.cerist.dz>

الدورات التدريبية ودورها في إعداد الدعاة

فتيحة حشاش. طالبة دكتوراه. كلية العلوم الإسلامية، جامعة باتنة 1. الجزائر.

الملخص:

هذا المقال يتناول بالدراسة دور الدورات التدريبية للتنمية البشرية في تجهيز الكوادر الدعوية المؤثرة و القوية، و هذا لما تحوزه من أساليب و مهارات فعالة في عملية الإعداد و التأهيل للدعاة، ذلك أن الداعية المؤهل عنصر مهم في نجاح عملية الدعوة و ضمان استمراريتها.

Abstract:

This article examines the role of training courses for human development in the processing of influential and powerful advocacy resources , this supremacy of effective skills and techniques in the preparation process and rehabilitation of preachers, that for qualification is an important element in successful advocacy stakeholder.

مقدمة:

لقد اعتنى الغرب بمسألة الجودة والكفاءة المهنية في كل المجالات بشكل كبير، وأصبح شغلهم الشاغل تطوير مهارات الأفراد لتحسين أدائهم الوظيفي، ففتحت مراكز خاصة وبرمجت دورات تدريبية تسعى من خلال كل دورة إلى تطوير مهارة من المهارات، لتفجر طاقات ومواهب الإنسان الكامنة وتوجيهها نحو الإستغلال الحسن، وقد حقق هذا الأسلوب فعالية كبرى في مجال تطوير الذات وتدريب الإنسان على التواصل الناجح والفعال وعلى مهارات الإلقاء والخطاب ومهارات إعداد القادة... الخ وغيرها من المهارات المهمة والتي يحتاجها الإنسان في حياته العملية والاجتماعية، فالمجتمع الغربي كان رائدا في ذلك وقد قطع شوطا كبيرا في مدى تحكمه في الموارد البشرية واستغلالها الإستغلال الحسن ومن بين ما اعتنوا به إعداد الإعلاميين والصحفيين باعتبار أن الإعلام أحد أهم وسائل صناعة الرأي العام وتوجيه فكر الناس والتأثير فيهم، وأصبحت بذلك رسائله الإعلامية تصل لمختلف بقاع العالم من خلال جودة تكوين الإعلاميين والصحفيين، والفضل في ذلك يعود لأسلوب التدريب الذي رفع من مهارات الإتصال لدى القائمين بالإعلام .

وأصبح الإعلام الغربي يستهدف مختلف الفئات والأصناف الجماهيرية، وفي الوقت ذاته نجد أنه أصبح يشكل تحديا أمام الدعوة الإسلامية، وأصبح الواقع الاتصالي يحتم علينا أن نواكب هذا التطور الإنساني الهائل لنكون في المستوى الاتصالي الغربي، ولكي يكون حامل الدعوة ذو مهارة وخبرة اتصالية فعالة ويكون أهلا لهذا التحدي وقدر الأمانة التي يتولى تبليغها لا بد أن يكون متحليا بصفات ومهارات معينة، لذا من الضروري الإستفادة من تجاربهم وخبراتهم وبرامجهم التدريبية في إعداد الدعاة والمرشدين، شرط أن يُراعى في ذلك شروط البيئة الإسلامية وضوابطها الدينية، وبيان كيفية ذلك ارتأينا أن نخصه بالعرض في هذا المقال الذي يستهدف الإجابة على التساؤلات التالية: ماهي أهمية الدورات التدريبية في المجال الدعوي؟ وما مدى فعاليتها في زيادة مهارات الأفراد؟ وكيف تستخدم في المجال الدعوي؟. وعلى ضوء هذه التساؤلات سنتطرق للعناصر التالية:

1. المحور الأول: تعريف الدورات التدريبية .
2. المحور الثاني: مراحل تصميم برنامج تدريبي.
3. المحور الثالث: أهداف الدورات التدريبية.
4. المحور الرابع: أهمية الدورات التدريبية في إعداد الدعاة.
5. المحور الخامس: الوسائل التدريبية واستخدامها في إعداد الدعاة.

أولا تعريف مصطلح التدريب:

عرف مصطلح التدريب من قبل العديد من الخبراء والباحثين ومن بين التعريفات الموضوعة له مايلي:

. يعرف التدريب بأنه : "عملية منظمة مستمرة تكسب الفرد العامل معرفة ومهارة أو قدرات أو أفكار وأراء، لازمة لأداء عمل معين، و بلوغ هدف محدد".

. تعريف آخر: " هو وسيلة عملية وعلمية تهدف إلى رفع كفاءة العنصر البشري من خلال صقل قدراته وتنمية مهاراته وتغيير اتجاهاته وتزويده بالمعلومات لضمان تحقيق التوازن الحقيقي المنشود بين الأهداف التدريبية من ناحية والنتائج التدريبية المحققة من ناحية أخرى".

. تعريف محمد طيارة: " الدورات التدريبية هي دورات تقدم مهارات ومعارف جديدة للمتدرب تعمل على تطوير ذاته والإرتقاء بها"¹.

وعليه فإن الدورات التدريبية هي : مجموعة من البرامج والدورات التدريبية التي تقدم مهارات ومعارف جديدة للمتدرب تعمل على تطوير ذاته والإرتقاء بها، و هي عملية ممنهجة ومنظمة تقتضي من المدرب تزويد المدربين بكم معلوماتي ومعرفي معين بغية تنمية قدراتهم أو تغيير سلوكهم أو اتجاهاتهم، أو مساعدتهم على بلوغ هدف حددوه، من خلال تعريفهم بالسبل التي تساعدهم للوصول إليها بالأفكار والخطط والتوجيهات.

كما يعتبر المختصون أن التدريب عموماً هو أحد مجالات تطوير الفرد ورفع الكفاءة البشرية مع الإرتكاز في ذلك على نخبة من الخبراء والمختصين والإستشاريين والمؤهلين لتنفيذ وإدارة كافة البرامج التدريبية التي تم برمجتها، وانعقاد دورات تدريبية بصفة دورية ومنظمة تساهم في نجاح العملية التدريبية.

ثانياً مراحل تصميم دورة تدريبية :

يتم تصميم البرنامج التدريبي للمتدربين بخمس مراحل أساسية تترجم دقة المدربين في اختيار المادة العلمية في هذه الدورات وفق ما يتناسب مع المتدربين وهذه المراحل هي :

أ. المرحلة الأولى: تقدير الاحتياجات التدريبية :

ويقصد بالاحتياج التدريبي المهارات أو المعارف المحددة والتي يحتاجها الأفراد الذين سيخوضون هذه الدورات من أجل تطوير أدائهم في العمل أو زيادة كفاءتهم أو اكتسابهم لمهارة ما لتقوية تواصلهم الإجتماعي أو غير ذلك، وعليه فإن تقدير الإحتياج التدريبي يقتضي تحديد هذه الإحتياجات المختلفة والتي ستعقد لأجلها هذه الدورة التدريبية ثم ترتيبها في خطة من أجل تلبية هذه الإحتياجات، فأول ما يبدأ به في وضع البرنامج هو تحديد الفئة المستهدفة بالتدريب، ثم تعريف وتحديد هذه الإحتياجات ليقوم بعدها المدرب بقياس مستوى القصور ومعوقات الإنتاج، وفي الأخير يتم ترتيب هذه الإحتياجات حسب الأولوية، ووضع أهداف هذه الدورة وفقاً لما تم التوصل إليه من تقدير للإحتياجات².

تُعنى هذه المرحلة بالتعرف على بيانات المتدربين واحتياجاتهم من أجل تصميم برنامج الدورة على ضوءها، فتقدير الإحتياجات هو تحديد احتياجات المشاركين . أي مواطن النقص التي يريدون سدها. وتقسيم هذه الإحتياجات وترتيبها ثم تسطير البرنامج التدريبي المناسب لكل واحدة .

¹ محمد طيارة، مفهوم ورشة العمل والدورة التدريبية، مدونة التنمية البشرية، تاريخ النشر: 25 أغسطس 2014، رابط الموقع:

http://www.altanmiya.org/2014/08/blog-post_25.html

² أنظر: محمود عبد الفتاح رضوان، تصميم وتنفيذ وتقييم برامج التدريب، المجموعة العربية للتدريب و النشر، القاهرة، ط1، ص11، ونادية سعيد، دليل تقييم برنامج تدريبي، برنامج تعديل العدالة الفلسطينية، 2012، ص13 .

. أهمية هذه المرحلة:

إن تقدير الإحتياجات التدريبية والعمل على ترتيبها يعتبر أهم مرحلة في العملية التدريبية، لأنه على ضوءها يتم رسم أهداف هذا البرنامج التدريبي، وكلما كانت هذه الأهداف محددة بدقة كانت نتائج هذا التدريب أكثر كفاءة ونجاحاً، كما أن هذه المرحلة تمكن المدرب من تحديد مدة هذه الدورة ونوعها والأساليب التي يجب استخدامها فيها، وتحديد المواد العلمية والبرامج التي سيعتمدها المدرب لتلبية إحتياجات المتدرب، كما توفر للمدرب المعلومات الكافية عن المتدربين من ناحية أعمارهم وجنسهم واهتماماتهم ووظائفهم والصعوبات والمشاكل والتي تسمى الفجوات التي يعانونها والتي على الدورة أن تسدها¹.

فهذه المرحلة تعتمد على اكتشاف مهارات الفرد الحالية وتقدير الفجوات المعرفية والمشاكل التي يعاني منها والتي من خلالها يتم تسطير برنامج الدورة التي سيخوضها ليمكن المدرب بعدها من اكتشاف الفرق بين مهارات الفرد قبل وبعد الدورة لمعرفة مدى استجابته واستفادته منها .

يمكن تلخيص أهمية هذه الدورة في النقاط التالية :

. تحديد أهداف الدورة.

. تحديد نوعية الأساليب والمواد العلمية التي تناسب الدورة.

. توفير المعلومات الكافية على المتدربين للتعرف على فئة الجمهور ووظائفهم وميولهم.

. تحديد مشاكلهم أو ما يسمى الفجوات المعرفية.

ب . المرحلة الثانية :تصميم وتجهيز المحتوى :

بعدما تم التعرف على الإحتياجات وتقديرها ثم تصنيفها وترتيبها تأتي مرحلة ثانية لا تقل أهمية عن الأولى وهي مرحلة تصميم وتجهيز محتوى هذه الدورة ليتم من خلاله تحقيق الأهداف التدريبية .

ويقصد الخبراء بهذه المرحلة أن المدرب يقوم بوضع مخطط يضم كافة التفاصيل الخاصة بالتدريب ليتمكن المدربون وواضعو المناهج من استخدامه بسهولة ويسر، وتتطلب مرحلة التصميم هذه طرح العديد من الأسئلة منها:

. ماهدف من الدورة التدريبية؟ ماذا سيتعلم المتدربون من هذه الدورة ؟ من هم الذين سيشاركون في هذه الدورة؟ماهو مستواهم الوظيفي؟ أسباب مشاركتهم في هذه الدورة؟ كم يجب أن تستغرق هذه الدورة؟ ما هو عدد الجلسات التي لا بد أن تنعقد؟ ماهي المواد التي يجب وضعها للمتدربين والتي تناسب موضوع الدورة وإحتياجات المتدربين؟².

تكمن أهمية هذه الأسئلة في كونها تساعد المدرب على تحديد أهم معالم دورته وفق ما يتناسب مع إحتياجات متدريه، فمن خلالها يتم تحديد أهداف الدورة ومدتها وعدد جلساتها.

¹ أنظر كل من: محمود عبد الفتاح رضوان، تصميم وتنفيذ وتقييم برامج التدريب، ص14، وانظر أيضاً: محمد حمزة، دليل إعداد مواد التدريب، وكالة الطوارئ السويدية قسم تنسيق العمليات، ديسمبر 2014، ص13 .

² أنظر:نادية سعد، دليل تقييم برامج التدريب، ص20. وأنظر: محمد حمزة، دليل إعداد مواد التدريب، ص22 .

. أهمية هذه المرحلة بالنسبة للدورة:

يبدأ المدرب في هذه المرحلة بتحديد الخطوط العريضة لدورته، انطلاقاً من ضبط أهداف الدورة وصياغتها، ثم تصميم وثيقة البرنامج التدريبي، ثم وضع خطة محكمة ودقيقة للعمل عليها تضم كل ما يتعلق بأعمال هذه الدورة¹. في هذه المرحلة يصبح محتوى الدورة جلياً، وبرنامجها أكثر تنظيماً ودقة، خصوصاً بعد تحديد الأهداف وطرق تطبيقها وتحقيقها، بالإضافة إلى تحديد موضوع الدورة ومحاورها، وتصميم وثيقة البرنامج ووضع المنهجية وتحديد محتوى المادة العلمية، ثم اختيار المدربين.... الخ وكل ما يتعلق بالدورة .

ج . المرحلة الثالثة: مرحلة التطوير:

بعد أن يتم اختيار أهداف التدريب وتسطير مواد هذه الدورة، تأتي مرحلة جديدة وهي تطوير مواد هذا التدريب وفق احتياجات المتدربين، "لكل خبير تدريب معلومات ومواد تدريبية سابقة يقوم بتكييفها وتطويرها وفق ما يناسب دوراته التدريبية، لذا عليه البحث فيما يمتلكه من مواد ليربح الوقت، في حال لم يجد مواد تدريبية تناسب وتلبي احتياجات المشاركين في هذه الدورة، كما عليه تطوير موادته العلمية استناداً إلى استشارة خبراء مختصين في موضوع الدورة"². يتمحور دور هذه المرحلة في ضبط محتوى المادة التدريبية، سواء برجع المدرب إلى حقائبه التدريبية السابقة لمختلف الدورات بانتقاء ما يناسب احتياجات متدريه، أو بالاستعانة بخبراء ومدربين مختصين في المهارة التي ستعقد لأجلها الدورة، مع مراعاة مستوى المتدربين ومدة الدورة .

. أهمية هذه المرحلة :

لهذه المرحلة كغيرها من المراحل السابقة أهمية بالغة، لكونها حلقة ضمن السلسلة المتكاملة والمنظمة لمراحل إعداد برنامج دورة تدريبية، ولا يمكن إغفال أو تجاهل أي مرحلة ، ويمكن تلخيص أهمية هذه المرحلة في مايلي :

تعتبر مرحلة التطوير المرحلة التي فيها يتم وضع اللمسات الأخيرة على تصميم البرنامج التدريبي، بحيث يصبح جاهزاً للتطبيق، وتكمن أهمية هذه المرحلة في كونها تتيح للمدرب "تنسيق المواد التدريبية مع احتياجات المتدربين وأهداف التدريب المسطرة، بالإضافة إلى تطوير مرشد المدرب"³ ، بهذا تكون مرحلة التطوير مرحلة معاينة لكل ما يتعلق ببرنامج الدورة ومادتها لتصبح جاهزة للتطبيق .

المرحلة الرابعة: مرحلة التنفيذ:

تعتبر مرحلة التنفيذ المرحلة الحاسمة، فخلالها يبدأ المدرب بتطبيق برنامج التدريب وعرض حقائبه التدريبية على المتدربين، ويمكن تلخيص مهام المدرب في هذه الخطوة في النقاط التالية :

- إعداد الأمور اللوجيستية من تجميع معلومات وغيرها. وإنهاء كافة الترتيبات الإدارية قبل عقد الدورة التدريبية.
- التأكد من استعداد وجاهزية المدربين والمنظمين للدورة.

¹ أنظر: نادية سعد، دليل تقييم برامج التدريب، ص20

² أنظر: المرجع نفسه، ص24 .

³ أنظر: المرجع السابق، ص24 - 25 .

- تنفيذ الجلسات التدريبية حسب البرنامج الذي تم تصميمه للدورة، من ناحية ترتيب المواد التدريبية، والوقت المخصص لكل جلسة.
- تزويد المشاركين بمعلومات ومهارات إضافية تساعد على التنفيذ الفعال لبرامج التدريب كمهارات التواصل والمشاركة والحوار.
- بالإضافة إلى وجود أمور لا بد أن يراعيها المدرب لضمان فعالية هذه الدورة من خلال توفير جو مريح للمتدربين على سبيل المثال: أن تكون حرارة الغرفة مناسبة ومريحة، وطريقة الجلوس تكون بشكل حرف U، والتأكد من صحة الأجهزة التقنية "كمبيوتر. أنترنت . أجهزة سمعية.."، وبعد البدء في الدورة على المدرب أن ينطلق انطلاقة قوية وصحيحة وحماسية تشجع المتدربين وتحفزهم، لذلك عليه أن يحضر لموقع الدورة قبل الوقت ويبدأ في تحضير نفسه تحضيراً جيداً، والتأكد من حضور كل المتدربين قبل الإنطلاق، أما عن لحظة تقديم المدرب نفسه للمشاركين والتي تعد أهم لحظة في الدورة، فعليه أن يكسر حاجز الخوف والوجل بينه وبين المتدربين، بالإضافة إلى تنشيط المتدربين بتمارين عملية تزيد من فعاليتهم وتركيزهم، وعليه أيضاً لضمان نجاح دورته أن يعمل بجدية وثقة¹، وغيرها من النقاط التي على المدرب التزامها لضمان سير الدورة بشكل ناجح وفعال .

. أهمية هذه المرحلة :

تكمن أهمية هذه المرحلة في كونها المرحلة الحساسة والتي تعد انطلاقة الدورة، ويجب أن يكون فيها المدرب على الإستعداد التام والجيد من كل النواحي للبدء في دورته، فنجاح الدورة متوقف على مدى استعداد المدرب وقوة انطلاقاته، وإذا ما كانت الإنطلاقة فاشلة أو يتخللها مشاكل سيضعف أدائه وينعكس على نشاط وتفاعل المتدربين، لذلك على المدرب أن يحضر نفسه جيداً لهذه المرحلة.

المرحلة الخامسة: مرحلة التقييم:

بعد أن ينتهي المدرب من دورته بكل ما احتواه برنامجها من جلسات ومواد تدريبية، تأتي مرحلة التقييم والتي تعتبر مرحلة قياس مدى تأثير برنامج التدريب ونجاحه وأثره في المتدربين.

إن التقييم لا يكون بعد الدورة التدريبية فحسب؛ بل "هو عملية مستمرة وشاملة لذا يجب أن تتم قبل وبعد التدريب، وتشمل تقييم أهداف الدورة وبرنامجها ونشاط المشاركين وتفاعلهم أثناء الدورة، كما تشمل أيضاً تقييم المتدربين قبل الدورة وأثناء وبعد الدورة لقياس مستوى التغير بعد الدورة"².

فالتقييم عملية تصاحب البرنامج التدريبي منذ أن يكون فكرة إلى أن يصبح مشروعاً ودورة مجسدة على أرض الواقع، وكما أنها لا تقتصر على تقييم جانب من جوانب الدورة فقط بل يشمل كل ما يتعلق بهذا البرنامج التدريبي من حيث المادة التدريبية والمشاركين وأهداف الدورة وبرنامجها ...

¹ أنظر، نادية سعد، دليل تقييم برامج التدريب، ص 26.

² أنظر: الهام الناصر، تقييم أثر التدريب، موقع التدريب والتقنية، تاريخ النشر: 2011-12-13، رابط الموقع:

<http://altadreeb.net/articleDetails.php?id=376&issueNo=14>

ولكي يكون تقييم هذه الدورات التدريبية تقييماً صحيحاً لا بد أن ينبني على منهج علمي سليم، ويمكن تلخيص خطوات تقييم التدريب في أربع خطوات أساسية وهي:

1. تقييم رد فعل المتدربين.
 2. تقييم وقياس درجة التعلم.
 3. تقييم مدى نقل وتطبيق ما تم تعلمه.
 4. تقييم وقياس النتائج التي حققها التدريب.
- هذه أهم المراحل والخطوات التي على المدرب اتباعها لتقييم برنامجه التدريبي وللتمكن من معرفة مدى نجاح دورته وإلى أي مدى تمكنت جلساته ومادته التدريبية من تحقيق الأهداف التدريبية المبرمجة.
- . أهمية مرحلة التقييم :**

هذه آخر مرحلة في مخطط مراحل تصميم دورة تدريبية، إذ يختم بها المدرب كل مرحلة من مراحل انجازه لها، وتكمن أهميتها في كونها مرحلة يحصد فيها المدرب نتيجة ما أنجز، بالإضافة إلى "كونها تعرف المدرب بمقدار تحقيق برنامجه التدريبي لأهدافه، وكيف ساهم برنامجه في تطوير طاقم العمل، كما أن هذه المرحلة تتيح للمدرب معرفة إلى أي مدى طبق المتدربون ماتعلموه، وفي حال ما لم يطبق المتدربون ماتعلموه عليه معرفة العوامل التي أعاققت تطبيقهم لذلك"¹.

إن عملية التقييم هي عملية متابعة المتدربين حتى بعد انتهاء الدورة، ويكون ذلك بعقد جلسات تقييمية تقتضي خلالها توزيع استمارات على المشاركين، حيث تحتوي هذه الاستمارات على مجموعة من الأسئلة لقياس مستوى تعلمهم واستيعابهم للمادة التدريبية، ولبحث معيقات تطبيقهم لما تدربوا عليه.

هذه مجمل المراحل التي تمر بها عملية تصميم برنامج تدريبي وفق ما يتناسب واحتياجات المتدربين، فمراعاة أحوال الناس هي أول ما يراعيه المدرب في دورته، ونجاحها يعتمد على ما يكسبه للمتدرب وما يضيفه له وما يسده من حاجات، لذا فإن هذه المراحل تعتبر صميم العمل التدريبي، وإشراك العديد من الخبراء في انجاز برنامج الدورة يزيد من دقة مادة الدورة ومن أهميتها وفعاليتها، وتبقى إرادة المدرب ومدى استعداداته للتدريب وسعيه لتطبيق ماتعلم هو من يحدد نجاح الدورة وهذا ما يعرفه المدرب في آخر محطة يقف عليها في دورته في مرحلة تقييمه لمتدبيه.

¹ أنظر: نادية سعد، دليل تقييم برامج التدريب، ص 30 .

ثالثاً أهداف الدورات التدريبية:

يهدف التدريب إلى تحقيق الغايات التالية :

. إن الهدف الأساسي للعملية التدريبية هو تنمية الرغبة لدى المتدربين لتقوية قدراتهم، ورفع معنوياتهم، "لأن التدريب والمران لهما أثر بالغ في إحداث تغيير على سلوك الإنسان، وذلك من خلال تفعيل جوارحه في المشاركة والتدريب"¹.
 . تنمية وصقل المهارات والقدرات.

. تغيير الاتجاهات والسلوكيات أو تعديلها أو التأكيد على صحتها².

. مساعدة الأفراد على تحقيق أهدافهم بإعطائهم التوجيهات المناسبة والخطط الناجعة لتنفيذ أهدافهم.

فالتدريب لا يهدف لتمكين الأفراد من صناعة أهدافهم فحسب بل ومساعدتهم من خلال إرشادهم إلى سبل السعي الصحيح نحو تحقيقها، وتزويدهم بمختلف المعارف والمهارات التي يحتاجونها في سبيل ذلك.

رابعاً أهمية الدورات التدريبية في العمل الدعوي:

أ. أهمية التدريب بالنسبة للأفراد:

للدورات التدريبية أهمية بالغة في تنمية وتطوير مهارات الأفراد وزيادة فعاليتهم بالإضافة لما تضيفه وما تحققه للمؤسسة من أرباح وفوائد، والعمل الدعوي يعتبر مجالاً حساساً لذا لا بد على المنشغلين فيه أن يكونوا في مستوى هذا العمل وقداسته كما أن أهمية الدورات في مجال الدعوة الإسلامية ذو أهمية كبيرة كبر الحمل الذي يأخذه على عاتقه الداعية وفي مايلي بعض النقاط التي تلخص أهمية الدورات التدريبية بالنسبة للأفراد ومن ثم نتطرق لأهميتها في العمل الدعوي .

. تعمل الدورات التدريبية على صقل مهارات المتدربين وقدراتهم التي يتمتعون بها، بالإضافة إلى تعديل سلوكهم وتطوير أساليب أدائهم، فالتدريب هو عملية تطوير وتنمية لسلوك الأفراد باستخدام وسيلة أو أكثر من وسائل التدريب³.

. تكمن أهمية الدورات التدريبية في كونها توفر جواً تفاعلياً بين المتدربين: فهذه الدورات التي تقام تراعي في مجموع المتدربين اشتراكهم في التخصص والهدف، فاجتماع المتدربين الذين لهم نفس الهدف يكون بينهم روح تفاعلية لتبادل الأفكار فيما بينهم.

. تحسين مستويات المتدربين: يوجد الكثير من الأشخاص الذين يمتلكون قدرات عقلية وذكاء، كما يتمتعون بشغف كبير لتعلم المزيد ولتطوير أنفسهم أكثر، ولكن لم يجدوا الطريقة المناسبة لذلك أو لم يجدوا فرصة يتمكنوا من خلالها من زيادة معارفهم أو اكتساب مهارات جديدة أو تحسين مستواهم، وهذا الأمر الذي توفره لهم الدورات التدريبية من خلال إرشاد المتدربين إلى الطريق الصحيح ومنحهم السبل التي تسهل عليهم اكتساب المعرفة فهي تحسن من مهارات المتدربين بشكل عام⁴، مثال ذلك: شخص يمتلك رصيد معرفي جيد لكنه لا يمتلك مهارات الإلقاء وآليات إيصال معارفه للآخرين فدورات التنمية البشرية تساعد على اكتساب مهارة الإلقاء الجيد وغيرها من المهارات الإتصالية.

¹ سماح طه الغندور، التنمية البشرية في السنة النبوية، رسالة ماجستير، جامعة غزة، ص 6.

² أنس شكتك، علم النفس الإداري، دار النهج، ط1، 2009، ص103

³ أنظر: نادية سعد، دليل تقييم برامج التدريب، ص106-107.

⁴ أنظر: وسام طلال، أهمية الدورات التدريبية، موقع موضوع، تاريخ النشر: 24مايو 2015، رابط الموقع <http://mawdoo3.com>

هذه بعض النقاط التي تلخص أهمية الدورات التدريبية والتي تعد عملية متكاملة العناصر لتدريب الأشخاص للرفع من مستوى كفاءتهم، أو تنمية قدراتهم وإكسابهم مهارات جديدة يكونون بحاجة إليها في نطاق وظائفهم أو حياتهم الشخصية.

ب. أهمية التدريب في إعداد الدعاة:

يعد التدريب من الوسائل التي يحتاجها العمل الدعوي بكثرة لذا سنتطرق في مايلي إلى بيان أهميته مسلطين الضوء على أهم الجوانب التي تتجلى فيها هذه الأهمية في إعداد الدعاة وتأهيلهم وبيان مدى حاجاتهم إليه :

1. تتجلى أهمية التدريب في الدعوة الإسلامية من خلال استقراءنا للتاريخ الإسلامي ومعرفة ملامح البيئة الدعوية وكيف كان النبي صلى الله عليه وسلم يكون جيل الصحابة ويعددهم للدعوة الإسلامية، فأهمية الدورات التدريبية بالنسبة للعمل الدعوي نستقيها من الممارسة النبوية لها في بناء جيل الإسلام الأول كما اعتمدها الصحابة رضوان الله عليهم في تدريب الوافدين الجدد للإسلام خلال رحلتهم في دعوة الأمصار، فالتدريب جذور إسلامية وهذا ما يجعله أسلوب قوي وفعال، والسنة النبوية ثرية بالنماذج والمواقف التدريبية التي تبين ذلك منها حديث معاذ بن جبل حينما أراد النبي صلى الله عليه وسلم إرساله لدعوة الأمصار والحوار الذي دار بينهما خير دليل على أهمية تدريب الدعاة على التدرج في استخدام الأساليب الدعوية.

2. تبرز أهمية التدريب أيضا في كون العمل الدعوي أصبح يواجه العديد من التحديات ويعاني العديد من النقائص على مستوى الخطاب وآليات التواصل الناجح مع الآخرين، في حين نجد الغرب قد حقق نجاحا باهرا في هذا المجال ما يستدعي من الدعاة اليوم فتح مراكز لتأهيل الدعاة وتدريبهم تدريبا علميا رصينا يمكنهم من مواجهة الجماهير على اختلافها، خصوصا أن الغرب قد نجح في استخدام هذا الأسلوب في مختلف المجالات سواء في مجال الإدارة والأعمال أو مجال الإتصال والسياسة، وفي هذا الصدد يقول عبد الله بن إبراهيم اللحيدان: "تعددت وسائل الإتصال وتشابكت، وتعددت أساليبه وطرائقه، مما يسهل على المدعويين في كل مكان التلقي من مصادر متعددة، وستبقى الأساليب المؤثرة، والطرائق المقنعة تستميل المدعويين، وتؤثر فيهم. وإذا كان غير المسلمين اليوم قد بلغوا درجة عظيمة في الاستفادة من وسائل الإتصال لتحقيق أهدافهم، ونشر مبادئهم، فإن المسؤولية على المسلمين عظيمة في أن ينهضوا بقوة، ويدركوا أهمية الأخذ بزمام الأمر؛ لأنهم يملكون أعظم هداية عرفتها البشرية"¹. فتدريب الدعاة لواجب الدعوة ضرورة ملحة تملئها تغيرات العصر.

3. تحتاج الدعوة بشكل عام ودعوة الغير مسلمين خاصة إلى جهد كبير في تأهيل الدعاة وتدريبهم، لكون هذا النوع من المدعويين يجول بخاطره العديد من الأسئلة التي تكون نتاج ما قرأوه عن الإسلام أو ما سمعوه من وسائل الإعلام عنه فهم بحاجة لمن يمتلك القدرة على الإقناع ويكون متحكما تحكما جيدا في فنون التواصل الفعال، لذا "فتأهيل الدعاة وتدريبهم على طريق الدعوة وفنونها، وتدريبهم على التنظيم في الأداء، وإكسابهم المهارات اللازمة التي تُعينهم على حُسن العرض للمبادئ التي يحملونها، وكذلك توفير الأسباب المعينة للداعية على أداء دعوته، كل ذلك ينبغي أن يكون الهاجس الأكبر للمؤسسة الإسلامية"². فتدريب الدعاة وتكوينهم للتواصل مع مختلف أنماط وأصناف المدعويين ضروري لنجاح العملية الدعوية .

¹ عبد الله بن إبراهيم اللحيدان، الدعاة بين التأهيل والتدريب، موقع الالوكة، تاريخ النشر: 2010-6-20، رابط الموقع:

<http://www.alukah.net/sharia/0/22829/>

² المرجع السابق.

كما أن أهمية تدريب الدعاة للعمل الدعوي من أهمية الدعوة الإسلامية والرسالة التي هم مكلفون بتبليغها، وامتلاك الداعية لمقومات الدعوة ومهارات التواصل يجعله يحظى بالقبول من الناس ويمكنه من فتح قلوبهم ، ما يسهل عليه استمالتهم. "ومن هنا يكتسب تأهيل الدعاة وإعدادهم أهميته ليكونوا قادرين على تحقيق ذلك؛ فهذا الميدان بالغ الأهمية لن يفيد فيه إلا المؤهلون المعدون إعدادا خاصا، أما سواهم فرمما كان ضررهم أكثر من نفعهم أو كان نفعهم محدودا على الأقل. ولكي يكون الداعية قادرا على القيام بهذه المهمة السامية على خير وجه، ومحققا لأهدافه منها، ينبغي أن يعد بشكل خاص يتوافق مع شرف هذه المهمة وعظمتها وسمو الهدف المرجو تحقيقه منها"¹.

إنه ليس من الأمر الهين والسهل أن تنقل شخصا من حال إلى حال أو تغير من طباعه ومعتقداته، ولعظم المهمة لابد أن يتولى لها شخص ذو همة وقدرة ومهارات عالية وأن يكون مؤهلا تأهيلا علميا وعمليا دقيقا في مختلف المهارات والمجالات ومن كل النواحي الثقافية والعلمية وحتى على مستوى التطبيق على أرض الواقع.

خامسا الوسائل التدريبية واستخدامها في تأهيل الدعاة:

إن لعملية تدريب الدعاة وسائل وأساليب متعددة ومتنوعة، يمكن من خلالها تكوين الدعاة تكوينا شاملا من مختلف الجوانب ليكونوا قادرين على حمل الرسالة التي هم مكلفون بتبليغها، ومن أهم هذه الوسائل مايلي :

1. إنشاء المؤسسات الخاصة بالتدريب الدعوي العملي:

يمكن إنشاء مثل هذه المؤسسات في الجامعات الإسلامية، أو في وزارة الشؤون الدينية والأوقاف، "حيث يتولى التدريب في تلك المؤسسات علماء كبار جمعوا إلى جانب العلم الحنكة والتجربة الطويلة، فيقدمون عصارة جهدهم وخبرتهم الطويلة إلى الأجيال الجديدة"².

إن تلقي الدعاة الجدد للتدريب على أيدي علماء تشبعوا من الخبرة في العمل الدعوي وواجهوا أصناف المدعوين ولهم في الدعوة باع طويل هو أحسن أنواع التدريب وأثمره، فالدعاة الكبار لهم حنكة دعوية سيستفيد منها الدعاة الجدد وسيأخذون الكثير مما يفيدهم .

ويعتبر التدريب في هذه المؤسسات ضرورة لكل داعية على وشك الولوج للحقل الدعوي، فمن خلال هذه المؤسسات يتم صقل مواهب الداعية وتفجير طاقاته الاتصالية والخطابية، لذا "ينبغي الزام من يريد التصدر للدعوة بحضور دورات في تلك المؤسسات حتى تصقل مواهبه، وينضبط عنده التلقي المقرون بالتدريب والتجربة، فيخرج إلى المجتمع وقد نضج، وارتقى العلم النظري الذي حازه إلى سدة العمل التطبيقي الذي هو في الحقيقة ثمرة العلم"³.

فهذه المؤسسة تعد المخطط الضرورية التي تكوّن الداعية التكوين العملي التطبيقي على الدعوة، ليكون مستعدا لممارستها على أرض الواقع وجاهزا للإلتصال بأفراد المجتمع ، لأن العلم النظري وحده ليس كافيا لتخريج دعاة أكفاء قادرين على مواجهة صنوف

¹ الملازم الأول نبيل أحمد حسين الجداية، أثر التأهيل العلمي للدعاة في الدعوة إلى الله، موقع المملكة الأردنية الهاشمية، رابط الموقع:

<http://www.jdf.gov.jo/ar/content/157>

² محمد موسى الشريف، التدريب وأهميته في العمل الإسلامي، دار الأندلس الخضراء للنشر والتوزيع، جدة، ط2000، 1، ص41.

³ المرجع السابق، ص42.

المدعويين وأنماط الشخصيات، بل غير قادرين حتى على مواجهة القضايا المختلفة التي يعجز بها المجتمع، والتدريب الميداني العملي على ذلك هو ما يعطي للدعاة الجدد الثقة والقوة على العمل الدعوي.

ثانياً تضمين مناهج الجامعات والمعاهد والمدارس العليا قضايا التدريب على العمل الإسلامي:

تعتبر الجامعات والمعاهد من أهم المؤسسات التي تخرج آلاف الدعاة في كل عام، ولكن هل كل هؤلاء الدعاة المتخرجون هم أهل للدعوة وقادرين على التبليغ ومقابلة الجمهور ومحادثته والتأثير فيه؟، فالمتمتع لدفعات المتخرجين يكتشف بسهولة مدى ضعف مستواهم الدعوي، فالعلم النظري وحده لا يكفي لتكوين داعية كما أسلفت ذكراً، بل لابد من الحرص على تطبيق ما يتعلمه الدعاة خلال مسيرتهم التعليمية، لأن "تضمين التدريب في المناهج وجعله جزءاً أساسياً من المواد التي تلقى على الطالب هو الكفيل بإخراج جيل من الدعاة قادر على حمل أعباء الدعوة الفعلية"¹.

إن إدراج منهج التدريب في عملية تكوين الدعاة سيخرج لنا جيلاً متمكناً من الدعاة، وله قدرات خطابية ومهارات الإتصال والتأثير، وسندرج نموذج لهذا المنهج في مايلي:

إتاحة الفرصة للطلبة بإلقاء الخطب والمواعظ وخطبة الجمعة مثلاً لتدريبهم على الإلقاء الخطابي.

برمجة خرجات ميدانية للطلبة الدعاة لممارسة الدعوة والبلاغ .

تشجيع الطلبة على ممارسة الدعوة في عشيرتهم وأهلهم والأقربون إليهم، فهم أحق الفئات بالدعوة أولاً.

تدريب الطلاب على استخدام مختلف وسائل الدعوة والإعلام .

إشراك الطلبة في الندوات والمحاضرات والمليقات التي تتحدث على واقع الدعوة وأهم قضاياها، وإتاحة الفرصة لهم ليساهموا في إدارتها وتنظيمها.

الأخذ بعين الاعتبار مشاركة الطلبة وآرائهم حول تطوير مجال الدعوة وتحفيزهم لتقديم مشاريع علمية حول ذلك.

مطالبتهم بتقديم تقارير وبحوث حول أحوال الدعوة والدعاة في العالم، من خلال تتبع أخبارها².

ثالثاً: التدريب على استخدام وسائل الإعلام الحديثة والإستفادة منها:

تعد وسائل الإعلام الحديثة من أهم الوسائل التي تستخدم في الدعوة الإسلامية لقدرة على إيصال الرسالة الدعوية لمختلف بقاع العالم في وقت قياسي ولما تحققة هذه الوسائل من سرعة في التأثير وسهولة في التواصل، ولما تحظى به من أهمية ودور بارز في نجاح عملية التواصل سيكون من المفيد أن تستخدم هذه الوسائل في تقديم برامج تدريبية للدعاة كبرامج تعليم أحكام ترتيب القرآن وبرامج الفتاوى، فمثل هذه البرامج "ستساهم في تعميق الحس الإسلامي لدى الجماهير، من ثم تحويله إلى قوة متمثلة في مؤسسات متعددة الأغراض تساهم في إنشاء المجتمع الإسلامي الأول"³.

فعن طريق الصحافة والمجلات يمكن الإعتناء بتطوير الدعاة وترقية ملكاتهم والعمل على إعدادهم إعداداً جيداً لممارسة الدعوة بواسطة تخصيص صحف أو مجلات مستقلة لذلك، أو تخصيص برامج محددة في مختلف وسائل الإعلام المرئية والتي من شأنها أن

¹ أنظر: محمد موسى الشريف، التدريب وأهميته في العمل الإسلامي، ص 42.

² أنظر: المرجع نفسه، ص 50 وص 51.

³ المرجع السابق، ص 85.

تهتم بالدعوة والدعاة منهجاً وأسلوباً وأداءً، وتخصيص برامج يشترك فيها المتخصصون من أصحاب الخبرة والتجربة في ميدان الدعوة من العلماء والمفكرين وأساتذة الجامعات وقدامى الدعاة لصب خبراتهم وعلومهم وتجاربهم في قالب مشوق جذاب يغري الدعاة بمتابعته ويحضهم حضاً على الاستفادة منه¹.

رابعاً برمجة دورات تدريبية يكون المدربون فيها كبار العلماء والدعاة، يحرصون من خلالها على تكوين الدعاة وتأهيلهم في المهارات الخطابية والقيادة والعصف الذهني، وكيفية توظيف واستخدام الأساليب الدعوية، فهذا سيرفع من مستوى الدعاة الجدد ويحسن ادائهم وسيقدم لنا جيلاً من الدعاة يمتاز بالبراعة والمهارة والإبداع والتأثير ومتحكم في مختلف آليات وأساليب ووسائل الدعوة.

خاتمة:

في الختام من خلال ما سبق لنا عرضه يمكن أن نستخلص النقاط التالية :

1. تدريب الدعاة أصبح ضرورة تملئها تطورات العصر، وحاجات العمل الدعوي.
2. تعتبر وسائل الإعلام الحديثة من أهم الوسائل التي يجب أن تستخدم في عملية التدريب لما تتميز به من سهولة في الاستخدام وسرعة الانتشار وقوة التأثير في الجماهير.
3. يعد موضوع تأهيل الدعاة وتدريبهم من أهم القضايا التي ترتبط بنجاح العملية الدعوية.
4. من مظاهر أهمية التدريب في العمل الإسلامي اعتناء النبي صلى الله عليه وسلم بتدريب الصحابة على طرائق الدعوة.

¹ أنظر: نبيل احمد حسين الجداية، اثر التأهيل العلمي للدعاة في الدعوة الى الله، مرجع سابق.

قائمة المصادر والمراجع:

1. أنس شكشك، علم النفس الإداري، دار النهج، ط1، 2009.
2. سماح طه الغندور، التنمية البشرية في السنة النبوية، رسالة ماجستير، جامعة غزة، 2011.
3. محمد حمزة، دليل اعداد مواد التدريب، وكالة الطوارئ السويدية قسم تنسيق العمليات، ديسمبر 2014 .
4. محمد موسى الشريف، التدريب واهميته في العمل الاسلامي، دار الاندلس الخضراء للنشر والتوزيع، جدة، ط1، 2000.
5. محمود عبد الفتاح رضوان، تصميم وتنفيذ وتقييم برامج التدريب، المجموعة العربية للتدريب و النشر، القاهرة، ط1،
6. ونادية سعيد، دليل تقييم برنامج تدريبي، برنامج تعديل العدالة الفلسطينية، 2012 .

المقالات في المواقع الالكترونية:

1. عبد الله بن براهيم اللحيدان، الدعاة بين التأهيل والتدريب، موقع الألوكة، تاريخ النشر: 2010.6.20، رابط الموقع: <http://www.alukah.net/sharia/0/22829>
2. نبيل أحمد حسين الجداية، أثر التأهيل العلمي للدعاة في الدعوة إلى الله، موقع المملكة الأردنية الهاشمية، رابط الموقع: <http://www.jdf.gov.jo/ar/content/157>
3. الهام الناصر، تقييم اثر التدريب، موقع التدريب والتقنية، تاريخ النشر: 2011.12.13، رابط الموقع: <http://altadreeb.net/articleDetails>
4. وسام طلال، أهمية الدورات التدريبية، موقع موضوع، تاريخ النشر: 24مايو 2015، رابط الموقع: <http://mawdoo3.com>