



جامعة الأزهر

كلية الشريعة والقانون بأسسيوط

المجلة العلمية

مبادئ التدريب التنظيمي ودوافعه

في ضوء منظور الفقه الإسلامي

إعداد

الباحث / عمر علي مفتاح الزوبي

قسم الشريعة والإدارة، أكاديمية الدراسات الإسلامية، جامعة مالايا، كوالالمبور، ماليزيا.

إشراف

د/ محمد عبد الوهاب فتواني بن محمد البلوي

قسم الشريعة والإدارة أكاديمية الدراسات الإسلامية
جامعة مالايا، كوالالمبور، ماليزيا

د/ عيسى خان

قسم الشريعة والإدارة، أكاديمية الدراسات
الإسلامية جامعة مالايا، كوالالمبور، ماليزيا

(العدد الخامس والثلاثون الإصدار الثاني أبريل ٢٠٢٣ م الجزء الأول)

مبادئ التدريب التنظيمي ودوافعه في ضوء منظور الفقه الإسلامي

عمر علي مفتاح الزوبي

قسم الشريعة والإدارة، أكاديمية الدراسات الإسلامية، جامعة مالايا، كوالالمبور، ماليزيا.

البريد الإلكتروني: omarali05021977@gmail.com

ملخص البحث:

يسعى التدريب إلى زيادة المعرفة والمهارات وخبرات الموظف وتغيير السلوك وبلورة الاتجاهات بشكل إيجابي، لم تتناول الأبحاث التجريبية مبادئ وممارسات التدريب على أساس القيم الإسلامية؛ لعدم اعتبار الثقافة الإسلامية القاسم المشترك الأساسي في العمل المؤسسي التنظيمي، ولذلك تهدف هذه الورقة إلى تحديد أهمية والمفهوم الإسلامي للتدريب ومحاولة تأصيل التدريب في ظل المنظور الإسلامي للإدارة، استخدمت الورقة أسلوب المنهج الاستقرائي التحليلي المضمون، وتوصلت النتائج إلى أن للتدريب في الإسلام أربع مفاهيم وهي: الإتقان والجودة وهي التي تؤدي إلى نتيجة مثالية حيث سيعمل الموظف بجودة ونكهة روحية خاصة بسبب ارتباطه بالله، والفلاح بناء الوعي الديني الذي يحتوي على ثلاث مكونات مهمة تشمل العقيدة، والشريعة والأخلاق، ومراقبة الله وتعالى أي المسلم أن يدرك أهمية الخوف من الله في أي عمل يقوم به، الإحسان وهي أعلى المراتب في إتقان والابداع في العمل، وذلك بتنفيذهم الأعمال المطلوبة منهم على أحسن وجه، ولكمال المنتج التعليمي أو التدريبي على أفضل صورة، لا بد من الاعتماد على منظومة من القيم الإسلامية لدى العاملين من خلال إخلاص العمل لله عز وجل كما حث الإسلام العامل على الإتقان والإخلاص.

الكلمات المفتاحية: التدريب - الدوافع - المنظور - الإسلامي - الأهمية.

Principles and motives of organizational training In light of the perspective of Islamic jurisprudence

Omar Ali Moftah Al-Zoubi.

Department of Sharia and Administration, Academy of Islamic Studies, University of Malaya, Kuala Lumpur, Malaysia.

Email: omarali05021977@gmail.com

Abstract:

Training is meant to enhance employees' knowledge, skills, and experiences, and to positively change conduct and crystallize attitudes. However, empirical research has not properly addressed training principles and practices from the perspective of Islamic values. This is because Islamic culture is not considered the common denominator in the organizational institutional work. Therefore, this paper aims to determine the importance of training and its roots in the Islamic perspective of management. Adopting the analytical inductive method, the paper concluded that training in Islam is guided by four main conceptions. The first two are perfection and quality, which lead to ideal results with the employee being driven by a spritual momentum, especially when having connection to Allah in mind. In this sense, religious awareness involves three important components, namely creed, Sharia and morals, besides mindfulness of Allah. Hence, a Muslim realizes that constantly

fearing Allah induces perfection, which is the highest level in labor and creativity, carrying out required work in the best manner. For a perfect performance in educational or training fields, it is necessary to rely on a set of Islamic values that nurture dedication and sincerity based on seeking Allah's pleasure throughout.

Keywords: Training – Motives – Perspective – Islamic – Importance

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المقدمة

يسعى التدريب الي زيادة المعرفة والمهارات وخبرات الموظف وتغير السلوك وبلورة الاتجاهات بشكل إيجابي وبناء ذلك من حيث المهنية والأخلاقية من وقت لآخر، ويتم تحقيق هذا الجانب من خلال برنامج تدريبي فعال معاصر في مؤسسات الأعمال والتنمية البشرية منبعت من جذور وأصول في المنظور الإسلامي، فقال تعالى: ﴿ يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴾ (المجادلة: ١١)، وقد حث رسول الله ﷺ المسلمين للوعي وراء طلب العلم والسير في طريقه، وأخبرهم بأنه يعتبر جهاد في سبيل الله تعالى، وأن طالب العلم بمنزلة المجاهد حتى يرجع إلى بيته، فقال صلى الله عليه وسلم: (من خرج في طلب العلم، كان في سبيل الله حتى يرجع) (أخرجه الترمذي، برقم ٢٦٤٧). عليه يجب زيادة المعرفة والمهارات والخبرات للموظفين سواء من حيث المهنية والأخلاقية والذكاء ليتماشى مع ما يقتضيه الإسلام كي يستمر العاملون في التعلم لتطوير أنفسهم وتحسين إنجازات المنظمة. (حاجي، ٢٠٢١).

كما يري بعض (وفاء، ٢٠١٧) علماء الإدارة في الزمن الحالي بأن التدريب بأنه حالة من الاستعداد والتأهب يمارسها العاملون بالمؤسسات لمواكبة التغيرات والتطورات التي تنتج في مجال بيئة العمل والتعامل معها بدرجة عالية من الاستعداد والإدراك والمهنية. فالتدريب برنامج يهدف الي تحسين الصفات في

الموظفين والتي تساهم في زيادة الإنتاجية والاستغلال الأمثل للموارد البشرية مع تحقيق الهدف التنظيمي (Ahmad، 2018، p35).

ومن خلال ما سبق وبعد الاطلاع على مفاهيم التدريب ثم العكوف على الفقه الإسلامي مع محاولة الربط بين القاعدة والدليل من الشريعة، وتأتي أهمية هذه الورقة في معالجة تسليط الضوء على المنظور الإسلامي للتدريب والأسس التي يبني عليها التدريب في المؤسسات من أجل زيادة التطور والإنتاجية والتي تعتبر عامل مهم في الزمن الحالي والذي تسعى إليه جميع المؤسسات، وكيفية تأصيل هذا المفهوم وفق المنظور الإداري الإسلامي.

اشكالية البحث:

من الملاحظ أن الأبحاث التجريبية لم تتناول مبادئ وممارسات التدريب على أساس القيم الإسلامية لعدم اعتبار الثقافة الإسلامية القاسم المشترك الأساسي في العمل المؤسسي التنظيمي ومن ثم كان هناك نقص في التكامل بين الثقافة الإسلامية وممارسات التدريب خاصة أن طبيعة التدريب تعتبر تخصصية بينما المبادئ الإسلامية ذات طبيعة شمولية لذلك كان من الصعب تطبيق القواعد التدريبية من خلال مبادئ إسلامية عامة خاصة وأن أغلب الشركات والمؤسسات تتبع نظم الثقافة الغربية.

دوافع اختيار الموضوع:

تعددت دوافع اختيار الموضوع، وإن كان الدافع الرئيس من وراء البحث في هذا الموضوع يعود إلى الحاجة الملحة إلى تفعيل التوجه نحو التدريب الإسلامي الموجه نحو إتقان العمل، الفلاح، وإحسانه من أجل المنافسة والتميز في الأداء في المنظمات.

أهمية البحث:

تتجلى أهمية هذا البحث وترتقي بالنظر لقيمة الإشكالية التي يعالجها، والتي كانت وما زالت وستظل قضية تؤرق الباحثين وصنّاع القرار في الدول المتطلعة إلى تحقيق النهضة الحضارية والمنافسة العالمية، المبني على غرس المبادئ والقيم الإسلامية في البرامج التدريبية التي تُعلّم وتُؤهل الموارد البشرية لمنظماتها، مع إظهار أهمية التدريب من منظور إسلامي في تأهيل وتنمية الموارد البشرية بمنظمات.

كذلك تعزيزاً للصحة العلمية في البحوث الإسلامية، فإن توجه البحث نحو دراسة تلك المفاهيم من وجهة نظر الإدارة الإسلامية يعزز الأهمية الموضوعية للبحث، ويساهم في وضع لبنة من لبنات الإدارة الإسلامية فيما يتعلق بالتدريب.

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث بشكل رئيس إلى تحقيق الهدفين التاليين:

١. تحديد أهمية والمفهوم الإسلامي للتدريب.
٢. تأصيل التدريب في ظل المنظور الإسلامي للإدارة.

الدراسات السابقة:

يُعرّف التدريب والتطوير على أنهما برامج لتعليم الموظفين تفاصيل المنظمة التي تهدف إلى تحسين أداء الموظفين. يجادلون بأن دوران الموظفين يتناسب عكسياً مع برامج التدريب التي يتم إجراؤها في المنظمة. تشمل أنشطة التدريب والتطوير تدريب الموظفين الجدد، وتحسين مهارات الموظفين الحاليين، وتطوير الموظفين للانتقال إلى أعلى (Hussain and ur Rehman, 2013)

يعزز التدريب مستوى مهارة الموظفين، مما يجعلهم مجهزين بشكل فكري أفضل لأداء واجباتهم، ويقوي ارتباطهم بالمنظمة، ويزيد من الإنتاجية، ويقلل من معدل دوران الموظفين (أبو طايح والقطاونة، ٢٠١٢). تشير دار، بشير، غضنفر، وأبرار (٢٠١٤) إلى أن توفير التدريب المناسب هو أفضل ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تساهم بشكل كبير في تحقيق الأهداف التنظيمية والميزة التنافسية المستدامة. لذلك، ينبغي اعتبار نفقات التدريب استثماراً وليس نفقات. يتم سداد الاستثمارات المتكبدة على تدريب الموظفين بشكل غير مباشر بمجرد أن توظفهم المنظمة في وظائف تتطلب المزيد من المهارة والكفاءة (دار وآخرون ٢٠١٤). يمكن تسمية منظمة كمنظمة تدريبية إذا كانت تبذل عن عمد لتحسين مواردها البشرية. إنه نشاط طويل الأمد ومثل هذا المسعى للاستفادة من التزام الناس وقدرتهم على التعلم سيزود المنظمة بالميزة المطلوبة للتميز في المستقبل (Akhtar & Khan، ٢٠١١). التدريب والتطوير لهما تأثير إيجابي على الالتزام التنظيمي والموظفين الذين يتم تدريبهم هم أقل عرضة لترك الشركة (Carrillo & Dainty، Mohyin، ٢٠١٢).

إن المعرفة والحكمة من صفات الله، وهو يوجه البشر صراحة في القرآن الكريم لطلب العلم وتطبيقه من أجل تنمية طاقات الإنسان. يشجع الإسلام الإنسان على اكتساب المهارات والتكنولوجيا (هاشم، ٢٠٠٩). يعتبر تطوير الموارد البشرية مسعى مهماً جداً في علم الكلام الإسلامي. ويذكر هاشم أن آدم تفوق على سائر إبداعاته على أساس علمي وأقوال من القرآن الكريم. ولكن الذين وهبوا الفهم فقط هم من يضعون ذلك في الاعتبار (القرآن الكريم، سورة هود: ٥٨). تحظى المعرفة بتقدير كبير في الإسلام وتعتبر المعرفة أسمى. يتم تشجيع

المسلمين على طلب العلم من المهد إلى الحد والسعي لتحقيق التميز. يؤكد الإسلام على التدريب والتطوير الشامل بما في ذلك التطوير الأخلاقي والروحي للموظفين على جميع مستويات التسلسل الهرمي التنظيمي (هاشم، ٢٠١٠). يوفر الإسلام نهجاً مفيداً للتنمية البشرية بما في ذلك التنمية المادية والروحية التي تهدف إلى التنمية الكمية والنوعية (Moshabaki & Zangouinezhad، ٢٠١١).

ويسلط حميد الله (١٩٩٥) الضوء على أهمية التعليم بالقول إن أول وحي على الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم كان أمر طلب العلم. ويكرر أن القرآن الكريم يتضمن تعليمات عديدة حول أهمية العلم والتعليم. لقد ركز الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم كثيراً على التعليم والتدريب لدرجة أن الناس، الذين تم تعيينهم حكماً لدول مختلفة، اعتادوا الحصول على التعليم لضمان التعليم العام في ظل ولايتهم القضائية. يعلن القرآن الكريم أن التعلم نشاط إلزامي لأتباعه. كان الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم من أشد المشجعين للمعرفة الدينية والدينيوية (Laugu، ٢٠٠٧؛ Razimi et al.، ٢٠١٤). في بداية التاريخ الإسلامي، تم تطوير المساجد كمراكز للتعلم والتعليم، للأمور الدينية وغير الدينية، بالإضافة إلى دورها الأساسي في العبادة. نتج عن الفكرة تحويل المساجد المختلفة إلى مؤسسات.

منهج البحث:

استخدم البحث أسلوب المنهج الاستقرائي التحليلي المضمون من أجل عرض النصوص والأحاديث الشريفة المتعلقة بمنهج الرسول صلى الله عليه وسلم في تقويم سلوك الأفراد، وتحليلها للوصول إلى غايات البحث في تأصيل التدريب في

المنظور الإسلامي.

خطة البحث:

المبحث الأول: التدريب من منظور الفقه الإسلامي ، وفيه ثلاثة مطالب :

المطلب الأول: مفهوم وفلسفة التدريب في الإسلام

المطلب الثاني: أهداف وآداب ومبادئ التدريب

المطلب الثالث: أساليب ووسائل التدريب في الإسلام

المبحث الثاني: محفزات جودة التدريب أو التعليم في التصور الإسلامي ، وفيه

مطلبان :

المطلب الأول: تشجيع الإسلام علي العمل الصالح والإخلاص

المطلب الثاني: تشجيع الإسلام علي الإلتزام بالأمانة والمسئولية

الخاتمة

التوصيات

قائمة المراجع

المبحث الأول

التدريب من منظور الفقه الإسلامي

تهدف عملية تنمية الموارد البشرية إلى مساعدة الأفراد في اكتساب المهارات وتطوير القدرات اللازمة لأداء المهام المختلفة في مكان العمل.

تشير التنمية البشرية في الإسلام إلى تطور كل من الفضائل الروحية والإنسانية (علم ومزيد، ٢٠٠٦). بل إن الإسلام يضع الإنسان بين نقيضين، الكمال الذي يسعى إلى الاقتراب من الله، والذل الذي ينعكس في الطين أصل البشرية. على هذا النحو، فإن البشر في حالة تغير مستمر إما تجاه روح الله التي تتميز بالكمال والتمجيد اللامتناهي أو يتم جرهم إلى دار الركود والجمود والتواضع (A. Shariati، ١٩٧٩).

وبالتالي، فإن السعي إلى الكمال في الإسلام هو فضيلة لأن الأفراد لديهم رغبات متنوعة وامتلاك وسائل مختلفة لتحقيق أهدافهم (علي، ٢٠١٠).

نظراً للتوتر الداخلي بين الكمال والاحلال، فإن التدريب والتطوير في الإسلام يشمل التطور الفكري والأخلاقي والروحي والجسدي (هاشم، ٢٠١٠) والعاطفي (حسين وأشرف، ١٩٧٩) ونمو الإنسان، إلا أن للإدارة الإسلامية منظوراً أوسع وأشمل مما تتصوره الإدارة الغربية حول فلسفة وماهية التدريب، ولهذا سنعرض في هذا المبحث تأصيلاً للتدريب من حيث المفهوم والمبادئ والنماذج وفق المنظور الإسلامي.

ونتناول هذا البحث من خلال ثلاث مطالب على النحو التالي:

المطلب الأول: مفهوم وفلسفة التدريب في الإسلام.

المطلب الثاني: أهداف وآداب ومبادئ التدريب.

المطلب الثالث: أساليب ووسائل التدريب في الإسلام.

المطلب الأول

مفهوم وفلسفة التدريب في الإسلام

التدريب بمفهومه اليوم في إطار إدارة الأعمال والتنمية البشرية نجد أن الشواهد عليه والدلالة إليه في الفكر الإسلامي كثيرة، سواء في النص القرآني أو السنة النبوية أو السلف من المسلمين، وحتى يتسنى لنا استنباط مدلولات التدريب والمعاني المرادفة له في يتوجب التعرف على معنى كلمة التدريب في اللغة العربية، فقد جاء في لسان العرب عن التدريب: "التدريب: الصبر في الحرب وقت الفرار، وقد درب بالشيء يدرّب، ودرّب به إذا اعتداده وضري به". (ابن منظور، حرف الدال، ١٤١٤هـ) وجاء في المختار الصحاح: "مدرّب كمجرب، ومجرب وقد درّبته) الشدائد حتى قوي ومرن عليها". (عمر، أحمد مختار وآخرون، ٢٠٠٨).

ولعل أفضل تعريفاً لغوياً يفصح كثيراً على معنى التدريب هو ما ورد في معجم اللغة العربية المعاصرة، حيث جاء فيه: "درب بالأمر/ درب على الأمر: اعتداده وأولع به حتى أصبح حاذقاً بصنعه، مرن وحذق".

وجاء فيه أيضاً: "تدريب (مفرد): مصدر درب، والتدريب المهني: إعطاء مجمل المعارف النظرية والعملية لاكتساب ممارسة مهنة ما".

ونلاحظ أن التدريب لغة يكتسي بمعنى التجربة والمران واعتياد الشيء وغايته ليس الحذق فحسب، بل أيضاً حب الشيء والولوع به.

ولقد ذكر نصار (٢٠١٣)، بأن الكثير من علماء الإدارة اليوم يصفون التدريب بأنه: " حالة من التأهب يمارسها العاملون بالمنظمات لمواكبة التغيرات التي تحدث في بيئة العمل والتعامل معها بأعلى درجة من الإدراك والمهنية". وقد ورد هذا المعنى ودلالاته في نصوص القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة، لم تقف تلك المعاني على بيان مفردات التدريب بل استطاعت أن تنفذ إلى بيان غايات التدريب وأهميته في الإسلام، ولعل من أهم تلك المعاني:

أولاً: الإعداد

قال تعالى: ﴿وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهَبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ﴾. (الانفال، ٦٠)، وتشير الآية الكريمة إلى أهمية الإعداد الجيد والذي يسبق أي برنامج والذي لا يكون إلا من خلال التدريب. (أبو لبن، ١٩٩٥، ص ٥٤٢).

ثانياً: القوة

فهي مفهوم آخر للتدريب نقول الرسول ﷺ: (المؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف وفي كل خير)، أي: المؤمن القوي أفضل وأقرب إلى الله من المؤمن الضعيف، وكما نهى ﷺ عن إسناد الأعمال إلى غير الأكفاء فقال: (إذا وسد الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة). (البخاري، ٢٣:ص:٥٩) ومعنى وسد أي: تكليف اشخاص غير أكفاء. حيث تختلف باختلاف العمل ممكن تكون كفاءة علمية في جانب النظري، أو العملي أو قوه بدنية، أو فنية لأعمال أخرى، فلا يجوز يمارس العامل عملا لا يشعر من نفسه الكفاءة أو القدرة على القيام به، حتى لا يترتب على ذلك الغش والعبث وتفويت المصلحة العامة.

ثالثاً: التطبيق

التدريب الذي لا يمارس فيه أي تطبيق يجمع علماء الإدارة أنه لا يعتبر تدريب حتى وإن سمي بذلك، لأن التدريب من المفترض أن يشمل على تطبيقات، قال عمر بن عبد العزيز: (إن العمل والعلم قرينان فكن عالماً بالله عاملاً له، فإن أقواماً علموا ولم يعملوا فكان علمهم عليهم وبال). (حمزة، ١٩٩٨، ص ٤).

رابعاً: التغيير

دائماً الموارد البشرية تسعى لتنمية وتحسين إمكانات الافراد ومهاراتهم نحو الأفضل فهي تجهز لهم فرصة التدريب والتوجيه لزيادة إكسابهم ما هو جديد في حياتهم. إلا أن مفهوم الإصلاح أو التغيير يختلف من بلد إلى أخرى، وإذا كان المفهوم للجميع هو تغير مهاراته ومعارفه وإمكاناته، إلا أن الإسلام نظر إلى عملية الإصلاح والتغير نظرة أكثر شمولية إذ تمتد للإصلاح وتغير إيمانه وأخلاقه وسلوكه ومعاملاته، حيث كانت جميع مراسلات الأنبياء تقوم على الإصلاح انطلاقاً لقوله تعالى: ﴿وَمَا أُرِيدُ أَنْ أُخَالِفَكُمْ إِلَىٰ مَا أَنْهَاكُمْ عَنْهُ * إِنِّي أُرِيدُ أَنْ بَالِغَ مَا أُرِيدُ * وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ * عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ﴾. (هود، ٨٨).

والتغيير سنة الحياة، إلا أن التغيير المقصود هو الذي يعود بالنفع والصالح على الأفراد والمركز نحو السلوك الأفضل، فغالبا ما يكون مطلوب التغيير لغاية إيجابية يعمل من أجلها، ولذلك جعل الله سبحانه وتعالى إرادة التغيير وهو القادر بإرادة الإنسان ذاته، فقال تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ * وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ * وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ﴾. (الرعد، ١١)، لهذا يعتبر التدريب من المداخل الأساسية لتطوير وتنمية المنظمات لتحقيق

الميزات التنافسية والتدريب هو الوسيلة الجيدة للارتقاء بعمل المنظمة وزيادة جودة إنتاجها وخدماتها. (Brilman, 1998, p298).

خامسا: الإتقان والجودة

يشار بهذا المفهوم إلى أعلى مستوى من جودة العمل والأداء للواجبات، كما أنها تتعلق بالترتيب وأفضل الطرق التي تؤدي إلى نتيجة مثالية حيث سيعمل الموظف بجودة ونكهة روحية خاصة بسبب ارتباطه بالله. يؤكد الإسلام على مفهوم الإتقان فقد جاء في قوله تعالى: ﴿وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾. (التوبة، ١٠٥)، وقد حث الإسلام العامل إلى إتقان عمله، وجاء عن النبي (صلى الله عليه وسلم) قوله: (بل إن الله يحب من عمل عملاً يفعله بإتقان). (الطبراني، ح ٨٩٧)، وبعبارة أخرى فإن الله يرضى إذا عمل عملاً أن ينفذ بامتياز، كما يشير إلى سلوك الحذر والاجتهاد الممتاز في تنفيذ العمل.

حيث من المهم في المؤسسة تثقيف الموظفين للعمل بقوة وإتقان حتى يرتبط هذا المفهوم ارتباطاً وثيقاً بثقافته الشخصية التي تحدث تغير في الأداء مما سيؤثر بشكل إيجابي في العمل باجتهاد يعكس كمال الإيمان والتقوى والإخلاص والفضائل الأخلاقية التي فيها جميع الخواص وسوف تحسب على أنها عبادة الله. فيقول سبحانه وتعالى: ﴿وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ صُنِعَ اللّهُ الَّذِي أَنْقَضَ كُلَّ شَيْءٍ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ﴾. (النمل، ٨٨).

سادسا: جودة التدريب

فجودة التدريب من منظور إسلامي هي ترجمة الاحتياجات للمستفيدين من العملية التدريبية إلى مجموعة خصائص محددة تكون من خلال توفير المدخلات

اللزامة والعمل على تحسينها بما يحقق الأهداف المطلوبة وفق معايير محددة، ويكفل تلبية متطلبات سوق العمل، ويكون الدافع الرئيسي لها الحرص على إرضاء الله عز وجل. (الخطيب، ٢٠٠٧، ال عدد ٣). لهذا يتطلع الفرد المسلم وهو يسعى لتحقيق الجودة العالية في عمله إلى إرضاء الله عز وجل من خلال الإلتزام بما أمر به وحث عليه ولا يتعارض هذا مع الاستجابة لاحتياجات وتوقعات سوق العمل وتعود بالفائدة والنفع للمسلمين، عملاً بتوجيه الرسول الكريم (صلى الله عليه وسلم) في قوله: (أحب الناس إلى الله أنفعهم للناس). (الطبراني، ١٩٨٣، ج ٤٥٣: ١٢).
فمفهوم الجودة في التعليم، ليس حديثاً وإنما هو قديم من خلال حث الإسلام على الإحسان في العمل وإتقانه. لذلك يستوجب على الفرد المسلم تنفيذ الأعمال بصورة دائمة يحبها الله عز وجل، وجاء عن النبي (صلى الله عليه وسلم) قوله: (سددوا وقاربوا، واعلموا أنه لن يدخل أحدكم عمله الجنة، وأن أحب الأعمال أدومها وإن قل). (البخاري، ١٩٨٧، ج ٢٣٧٣: ٥).

سابعاً: الفلاح (النجاح)

الفلاح هو نهج شمولي يغطي العلاقة الروحية الجسدية التي توفر إرشادات حول ما يجب على المسلم تحقيقه بالفعل في أعماله. ويؤكد الفلاح بشكل أساسي على مسؤولية الفرد تجاه التزام التدين في أداء العبادة كمعيار للنجاح الحقيقي، وهذا اكتشاف مطمئن يثبت أن الأعمال الروحية الفردية الجيدة يمكن أن تعزز القيم الإسلامية في ممارسة الأعمال. ويعتبر الفلاح له بعد مهني في الإسلام بين الموظف وكيف يحقق الموظف النجاح يجب أن يتماشى مع التعاليم الإسلامية. ويرى الأخير أن هذه الفضيلة مرتبطة بحالة من الشغف بالتميز والكمال بسبب هذه القيم، فإن الرغبة في التفوق في الأمور الشخصية والمهنية تشكل مثالية

للمسلم. هذا يعني أن العمال مطالبون دائماً بعمل أفضل وتحسين جودة مساهمتهم ونتائج العمل من خلال تعلم مهارات جديدة واكتساب معرفة جديدة. كما يمكن وصف مفاهيم الفلاح الأفراد الذين يطبقون ممارسات ريادة الأعمال بناءً على الوعي الديني الذي يحتوي على ثلاث مكونات مهمة تشمل العقيدة، والشريعة والأخلاق. (Hashim، ٢١١٠).

ونلاحظ أن المفهوم العام للفلاحي المشار إليه في القرآن، فقال الله تعالى: ﴿قَدْ أَفْلَحَ الْمُؤْمِنُونَ (١) الَّذِينَ هُمْ فِي صَلَاتِهِمْ خَاشِعُونَ (٢) وَالَّذِينَ هُمْ عَنِ اللَّغْوِ مُعْرِضُونَ (٣) وَالَّذِينَ هُمْ لِلزَّكَاةِ فَاعِلُونَ (٤) وَالَّذِينَ هُمْ لِفُرُوجِهِمْ حَافِظُونَ (٥) إِلَّا عَلَىٰ أَرْوَاحِهِمْ أَوْ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَإِنَّهُمْ غَيْرُ مَلُومِينَ (٦) فَمَنْ ابْتَغَىٰ وَرَاءَ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْعَادُونَ (٧) وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ (٨) وَالَّذِينَ هُمْ عَلَىٰ صَلَوَاتِهِمْ يُحَافِظُونَ (٩) أُولَٰئِكَ هُمُ الْوَارِثُونَ (١٠) الَّذِينَ يَرِثُونَ الْفِرْدَوْسَ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ (١١)﴾. (المؤمنون، ١-١١)، هذه الآيات سلطت الضوء على الخصائص السبعة لمن حقق النجاح، عليه فإن تطوير الموظف الناجح في المؤسسة يحتاج إلى ممارسة وإتباع هذه الخصائص السبعة. ومن خلال هذه العبادة أيضاً يمكن تثقيف الموظف حول أهمية العقل والمعرفة في حياته. لهذا يمكن تلخيص أنه في هذا المفهوم يمكن التركيز على الموظف المسلم في أداء أعماله الوظيفية بالقيم الإسلامية وأن يكون مسؤول عن الوفاء بواجب التدين في تحقيق النجاح.

تامنا: الإحسان

هو إتقان السلوك والعمل الذي ينجزه الموظف بعمله بشكل أفضل من خلال المعرفة والمهارات والإبداع فقال تعالى: ﴿إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ﴾.

(لأعراف: ٥٦)، وفسر ابن القيم هذه الآية حيث اختص أهل الإحسان بقرب الرحمة منهم، لأنه إحسان من الله أرحم الراحمين لأهل الاحسان، وهو جزاء من جنس العمل، فكما أحسنوا بأعمالهم أحسن إليهم برحمته. وكما قال النبي (صلى الله) وقد سأله جبريل عن الإحسان فقال: (أن تعبد الله كأنك تراه). (أبو هريرة، رقم ٤٧٧٧).

فالإحسان في الحديث عن أبي يعلى شداد بن أوس رضي الله تعالى عنه عن رسول الله عليه وسلم قال: (قال إن الله كتب الإحسان على كل شيء، فإذا قتلتم فأحسنوا القتلة وإذا نبحتم فأحسنوا الذبحة، وليحد أحدكم شفرته وليرحم ذبيحته). (مسلم، ص ٣٧٩). نلاحظ من خلال هذا الحديث يعلمنا أهمية تطبيق الإحسان في جميع أعمالنا، لهذا يجب أن يكون الإحسان روح كل مسلم في تنفيذ الأعمال والمهام الموكلة إليه، حتى تكون عملهم دائماً يستحق العبادة ويفيد المجتمع. لهذا فإن الجودة إحسان مطلوبة لتنفيذ الأعمال دون استثناء. كذلك الواجب على الموظفين في المؤسسات ألا يقتصر عملهم على تنفيذ الأعمال الفنية والمهنية فقط، بل عليهم أن يعملوا لبلوغ مرتبة الإحسان وإتقان العمل وذلك بتنفيذهم الأعمال المطلوبة منهم على أحسن وجه ممكن فقال تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَمَلِ وَالْإِحْسَانِ﴾ (النحل: ٩٠) ، وقال تعالى : ﴿وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ﴾. (لأعراف: ٥٦).

تاسعا: مراقبة الله تعالى

وهي اعتقاد رقابة الله تعالى على جميع أفعال عباده وأخذ ذلك بالاعتبار في الكف عما لا يرضه، فقال تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا﴾. (النساء، ١). وقال أيضاً: ﴿وَمَا تَكُونُ فِي شَأْنٍ وَمَا تَتْلُوا مِنْهُ مِنْ قُرْآنٍ وَلَا تَعْمَلُونَ مِنْ عَمَلٍ إِلَّا كُنَّا

عَلَيْكُمْ شُهُودًا إِذْ تُفِيضُونَ فِيهِ وَمَا يَعْزُبُ عَنْ رَبِّكَ مِنْ مِثْقَالِ ذَرَّةٍ فِي الْأَرْضِ وَلَا فِي السَّمَاءِ وَلَا أَصْغَرَ مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْبَرَ إِلَّا فِي كِتَابٍ مُبِينٍ ﴿٦١﴾. (يونس، ٦١).
علي المسلم أن يدرك أهمية الخوف من الله في أي عمل يقوم به. أي: كل موظف يجب أن يعي بأن الله مراقبه في حياته اليومية وممارساته للعمالة.

لهذا يستوجب على كل مسلم أن يخاف الله في الأعمال والمهام التي يقوم بها، سواء فيما يتعلق بالله أم مع الآخرين، لكي يكون عملهم دائماً يرضي الله ويفيد المجتمع. فما أحوجنا إلى هذه التربية العظيمة بالرجوع إلى القرآن الكريم. وتتضمن الرقابة الإلهية ما هو أبعد من متابعة السلوك والأقوال، إلى مراقبة الأسرار والغيوب وما تخفيه الصدور من النوايا، لقوله تعالى: ﴿يَعْلَمُ خَائِنَةَ الْأَعْيُنِ وَمَا تُخْفِي الصُّدُورُ﴾ (فاطر: ١٩).

المطلب الثاني

أهداف وآداب ومبادئ التدريب

تهدف عملية التدريب إلى تنمية الموارد البشرية مساعدة الأفراد في اكتساب المهارات وتطوير القدرات اللازمة للملائمة للمهام المختلفة في مكان العمل. كما أن التدريب هو نظام يساعد الموظفين على تحقيق الأهداف التنظيمية والنجاح من خلال إتقان المهارات والقدرات المحددة المطلوبة. يصف ميل كليمان (٢٠٠٠) أن الجزء الأساسي من تدريب الموظف الجدير مبني على المهارات الإدارية الموجهة والمهارات التشغيلية للموظف. هذه النظريات هي الأساس لأي برنامج لتطوير الموظفين. وصفت جانيت كوك (١٩٩٩) أن برامج تطوير الموظفين يجب أن تتكون من الكفاءات الأساسية، وهي الهيكل المناسب الذي من خلاله تطور المنظمات أعمالها على مستوى الشركة. تتمثل الوظيفة الأساسية للنظرية في اكتساب المعرفة والتعاون والتفكير الإبداعي وحل المشكلات. وفقاً لجيرمان (٢٠٠٠)، تتمثل الأهداف الأساسية للعديد من برامج تطوير الموظفين في تقديم مهمة المنظمة ودعم العاملين لتعلم ثقافة المنظمة. برنامج التدريب والتطوير هو مكون تعليمي مخطط وبطريقة استثنائية لمشاركة ثقافة المنظمة، والتي تنتقل من مهارة واحدة إلى فهم مهارة مكان العمل، وتطوير القيادة والتفكير الإبداعي وحل المشكلات (ما يستر، ١٩٩٨).

أولاً- أهداف التدريب

يهدف التدريب إلى تطوير الموظفين وتعزيز المهارات، وبالتالي من المتوقع أن يساهم بشكل كبير في الأداء التنظيمي. الإسلام صريح بشأن أهمية المعرفة والتعليم وتنمية المهارات. يحث الإسلام أرباب العمل على تسهيل تطوير موظفيهم

دون أي نوع من التمييز.

ثانياً- مبادئ وآداب التدريب من منظور إسلامي

علق على (٢٠٠٥) أن معظم برامج التدريب في العالم الإسلامي تعتمد بشكل كبير على الأساليب ، والأساليب الغربية مع عدم وجود محاولات كافية لفك ملامتها الثقافية النسبية والتأكيد على النظرية على حساب التطبيق على ذلك، تسببت الميول البيروقراطية في حدوث ذلك. الافتقار إلى الابتكار الإداري الملحوظ في الدول الإسلامية. ومع ذلك، أكد الطالب (١٩٩١) أن التدريب والتنمية الإسلامية كلها مغلفة، تبدأ من التطور الأخلاقي والروحي للإنسان وتتجلى في النهاية في النمو الجسدي. يجب أيضاً إجراء التدريب والتطوير لزيادة الإيمان بالله. المعرفة والتدريب مرتبطان بلا شك. يقترح الإسلام التدريب والتطوير لتعزيز معرفة ومهارات العمال إلى مستويات متزايدة. تشمل المعرفة التي تم التأكيد عليها في الإسلام المعرفة العامة التي يمكن أن تحسن العقيدة والممارسات الدينية للرجال. وبحسب المرصاتي (١٩٨٠)، يجب أن يعمل العاملون بكامل طاقتهم وحرصهم وإخلاصهم لتحقيق التميز والنجاح لأنفسهم وللمجتمع، والأهم من ذلك حياة الآخرة. وبالتالي، فمن واجب المسلمين السعي وراء العلم والتميز في الأداء.

أكد الطالب (١٩٩١) أيضاً أنه في ضوء هذه التوجيهات، يلزم العامل الإسلامي والحركة الإسلامية أنفسهم بفعل الأشياء الصحيحة والقيام بها بشكل جيد، هذا هو كل ما يدور حوله التدريب الإسلامي. وبحسب هاشم (٢٠١٠)، ونظراً للتوتر بين الكمال والضعف، فإن التدريب والتطوير في الإسلام شامل ويشمل الفكري والأخلاقي والروحي والجسدي. تتطلب البرامج التدريبية للموظفين زيادة رضاهم الوظيفي وفهم ثقافة المنظمة وستؤدي إلى نجاح المنظمة.

المطلب الثالث

أساليب ووسائل التدريب في الإسلام

لم يعط الإسلام أساليب محددة للتعلم إنما شجع الإنسان على المعرفة والتأمل وطلب العلم من خلال مجموعة من المبادئ السابق ذكرها من الإعداد والإتقان والجودة والفلاح والإحسان. كما أوصي الرسول الكريم ﷺ " أَنْتُمْ أَعْلَمُ بِأَمْرِ دُنْيَاكُمْ" (رواه أنس بن مالك في صحيح مسلم رقم ٢٣٦٣) وانطلاقاً من هذا المبدأ وحيث أن التدريب يختلف باختلاف أهدافه وغاياته نوضح فيما يأتي خطوات التدريب الذي يهدف لزيادة قدرات العاملين:

- تحديد احتياجات التدريب بوضوح، يقرر قادة المنظمة أي الموظفين سيتلقون التدريب. لإحداث التغيير، يجب إشراك كتلة حرجة من الموظفين. إلى تسريع القيادة نحو الهدف. والتي من خلالها يقوم الموظفون بإجراء العملية الجديدة "بالطريقة المطلوبة.
- من الأهمية بمكان أن يتلقى المديرين والموظفون التدريب. يجب أيضاً أن يتلقى أعضاء المجموعة الذين تمت ترقيتهم حديثاً والموظفون حديثاً أي تدريب تم توفيره للمجموعة الأصلية. قد يكون من المستحسن أيضاً أن يتلقى كبار المديرين التنفيذيين تدريبات ذات صلة. (القيسي، ٢١١٠، ص ١٢).
- يمكن تخصيص التدريب لتلبية احتياجات الأفراد بعدة طرق مختلفة. يمكن أن تقدم ورش العمل تدريباً فردياً. يمكن للأفراد المساعدة في اختيار المهارات التي يرغبون في تحسينها عندما يكون هناك تقييمات مكتملة من قبل الموظف ومديره وأقرانها أو التقارير المباشرة. غالباً ما تستخدم هذه العملية مع تدريب واسع النطاق.

- الاعتبار الأكثر أهمية هو كيفية دمج الدروس المستفادة والأفكار من التدريب في الوظيفة اليومية لكل فرد. هناك عدة طرق لتحقيق ذلك. من بين أكثرها إنتاجية، وجود المشاركين يتعاملون مع تحديات مكان العمل الواقعية في تمارين مهارات البرنامج التدريبي. ستمنح هذه التمارين المشاركين أفكارًا جديدة حول طرق تحقيق أهدافهم.
 - هناك طريقة أخرى تتمثل في جدولة التدريب بحيث تكون هناك أيام عمل بين الجلسات التدريبية. يمكن للمشاركين ممارسة وترسيخ المهارات التي تعلموها خلال أيام عملهم ثم تطوير تلك المهارات بشكل أكبر في اليوم الأخير من التدريب. يمكن أن تساعد خطط العمل الشخصية أيضًا في نقل المهارات إلى الوظيفة. (Rashid,2019)
- في النهاية، يجب الحكم على التدريب من خلال تأثيره على المنظمة. يتطلب هذا بيانات ثابتة حول أهداف قابلة للقياس مثل زيادة المبيعات، أو الحصة السوقية، أو انخفاض تكاليف التشغيل، أو معدلات التغيب المنخفضة، أو أي هدف آخر صمم التدريب لتحقيقه. على الرغم من أن القوى الأخرى قد تؤثر على هذه المعايير القابلة للقياس، إلا أنه من المهم مع ذلك ربط التدريب بأهداف الشركة طوال الطريق حتى مرحلة المكافأة.

المبحث الثاني

محفزات جودة التدريب أو التعليم في التصور الإسلامي

المقصود بهذا المفهوم هي البواعث والدوافع التي تحرك وتوجه بقوة سلوك العاملين للمجال التعليم، بما يحسن اهداف العملية التعليمية ويحقق زيادة في الإنتاج وبدرجة عالية الجودة مع رضي الله عز وجل، ومن خلال البحث والاطلاع في كتاب الله والأحاديث الشريفة وأقوال العلماء المسلمين تم التعرف على أبرز المحفزات والتي نتناولها في هذا المبحث من خلال مطلبين على النحو التالي:

المطلب الأول: تشجيع الاسلام علي العمل الصالح والاخلاص.

المطلب الثاني: تشجيع الاسلام علي الالتزام بالأمانة والمسئولية.

المطلب الأول

تشجيع الاسلام علي العمل الصالح والاخلاص

حث الدين الإسلامي الحنيف على العمل الصالح وضرورة الاخلاص في العمل لإتقان العمل وهو ما نتناوله في هذا المطلب على النحو التالي:

أولاً: الحث على العمل الصالح

حث القرآن الكريم في كثير من آياته على العمل الصالح فقال تعالى: ﴿وَبَشِّرِ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ﴾. (البقرة: ٢٥). فالعمل الصالح طريق الفلاح مع اقترانه بالإيمان والتوبة والاخلاص، وحدد الرسول ﷺ معياراً للعمل الصالح وهو تحقيق النفع للغير، ويتضح ذلك من خلال قوله عليه ﷺ: (ما من مسلم يغرس غرساً أو يزرع زرعاً فيأكل منه طير أو إنسان أو بهيمة إلا كان له صدقة). (حنبل، ج ٣، ٢٢٨). فالعمل الصالح في الإسلام شامل ومتنوع ولا يقتصر جانبه النافع فقط وإنما يتعداه إلى محاربة الشر

والفساد ولهذا يتطلب الاعداد وتدريب على أدائه وتوفير مخرجاته.
(الكيلائي: ١٩٩٦، ١٦-١٩).

ثانياً: التأكيد على إتمام العمل وإكماله على أفضل وجه

الدين الإسلامي دين شامل في جميع الأزمان ويتصف بالكمال والتمام لقولة تعالى: ﴿الْيَوْمَ أَكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَأَتَمَمْتُ عَلَيْكُمْ نِعْمَتِي وَرَضِيتُ لَكُمُ الْإِسْلَامَ﴾. (المائدة: ٣). ولكمال المنتج التعليمي أو التدريبي على أفضل صورة، لا بد من الاعتماد على منظومة من القيم الإسلامية لدى العاملين والمدربين في برامج التعليم.

ثالثاً: إخلاص العمل لله عز وجل

يحث الإسلام العامل على الإتقان وإخلاص النية في العمل، كما ينصح بخشية الله وتعالى فيه لأنه يراقبه، ولهذا ينبغي أن ينجز العمل على أكمل وجه دون إهمال وتقصير. (عبيدات، ٢٠٠١، ص ١١٧). وقد أمر الله تعالى عباده في عديد المواضيع من كتابة الحكيم بالإخلاص والإتقان في العبادة والأعمال فقال تعالى: ﴿وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ﴾. (البينة: ٥). فالعمل الجيد له معياران، أن ينجز خالصاً لوجه الله وان يكون صواباً، فإذا كان العمل خالصاً ولم يكن صواباً لم يقبل وإذا كان صواباً ولم يكن خالصاً لم يقبل حتى يكون خالصاً صواباً. (الجوزية، ٢٠٠٣، ص ٢٩٢). ومن أبرز متطلبات الإخلاص في العمل المهني مراعاة دقة الاداء لتنفيذه، ومتى أنجز العمل بإخلاص ونية صادقة، سيؤدي إلي رفع جودة الإنتاج. (البقري، ١٩٨٠، ص ٤٥). فإخلاص النية يعتبر كشرط قبول عند الله عز وجل في إنجاز أعمالنا، حينها يتفانى المعلم في أداءه للإرتقاء نحو الافضل. (صالح ١٩٨٩، ٣٠٩ص).

المطلب الثاني

تشجيع الإسلام على الالتزام بالأمانة والمسئولية

حث الإسلام على ضرورة الإلتزام بالأمانة والمصادقية، كما شجع على تحمل المسئولية وضرورة أن يكون هناك إبداع بالعمل والتطوير المستمر وهو ما نناقشه في المطلب الحالي من خلال النقاط التالية:

أولاً- إلتزام الأمانة في أداء الأعمال

فحفظ الأمانة دليل على صدق إلتزام المسلم اتجاه الله وصف الله عباده المؤمنين بقوله: ﴿وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ﴾ (المؤمنون: ٨). وفيها يقول الرسول الكريم (عليه وسلم): (أد الأمانة إلى من ائتمك ولا تخن من خانك) (البيهقي، ١٩٨٩، ج ١، ٧١)، وحث الرسول عليه وسلم المعلمين في التناصح في العلم وحذر من الخيانة والغش فيه بقوله. (تناصحوا في العلم فإن خيانة أحدكم في علمه، أشد من خيانتة في ماله وإن الله سائلكم يوم القيامة). (الطبراني، ١٩٨٣، ج ١، ٢٧٠).

ثانياً- استشعار المسئولين تجاه الأعمال

دائماً العامل يستشعر معنى المسئولية في كل الاعمال التي يقوم بها، نجده حريص على الإلتزام بالدقة والإخلاص في أداء أعماله، وجاء في محكم التنزيل فقال تعالى: ﴿وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ ۗ وَلَتُسْأَلُنَّ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾. (النحل: ٩٣). فالإنسان سوف يحاسب عن عمله سواء كانت ظاهراً للناظرين أو أخفاه فالله عز وجل مطلع على عمله وسيحاسبه عليه. والإنسان يحاسب ويسأل يوم القيامة عن علمه ماذا عمل بهذا العلم، فعن أبي برزة نضلة بن عبيد الأسلمي قال رسول الله عليه وسلم: (لن تزول

قدما عبد يوم القيامة حتى يسأل عن أربع خصال: عن عمره فيما أفناه وعن شبابيه فيما أبلاه وعن ماله من أين اكتسبه وفيما أنفقه وعن علمه ماذا عمل به (الألباني، ب.ت، ٦٤٦).

ثالثا- تشجيع الإسلام للتجديد والتطوير والابداع

المفهوم بالتجديد والتطوير هنا اجراء تغييرات وتحسين في نظام تعليمي لغرض زيادة فعاليته وجعله أكثر فائدة للفرد والمجتمع. (راشد، ١٩٩٣، ١٨٥). ومن خلال التطور التكنولوجي في عصرنا الحالي وتقدم المعرفة يستوجب علينا البحث على التجديد والتطوير في النظام التعليمي، عليه ينبغي بتجديد محتوى التعليم ليتناسب مع ظروف العصر الحالي، وقد أوصى بذلك الإمام علي رضي الله عنه بقوله (علموا أولادكم غير ما علمتم فإنهم خلقوا لزمان غير زمانكم). (الكيلاي، ١٩٨٥، ٤٨).

ويتمثل النهج الأساسي لصلاح العملية التعليمية من المنظور الإسلامي من خلال بصيرة وتأخذ بالأسباب مع التوكل على الله عز وجل وسؤاله التوفيق والسداد اقتداء بفعل الرسول ﷺ الذي كان يستعين بالله عز وجل في كل أموره. (يا حي يا قيوم برحمتك أستغيث أصلح لي شأني كله ولا تكلني إلى نفسي طرفة عين). (البيهقي، ١٩٨٩، ج١، ٤٧٦).

وركز العالم الإسلامي على أهمية التعلم عندما لاحظ خسارة العلوم الإسلامية خصائصها الفريدة خلال الفترة الاخيرة، بسبب عدم الاستغلال الأمثل في ملكات السمع والبصر والتفكير، وبسبب عدم الإخلاص لله. لهذا تراجعت الامة الإسلامية في القيادة والواجهة. (المزيد، ١٩٩٣: ص ٣٣).

علما بان في السابق كانت العلوم الإسلامية أفضل بكثير عندما كان هناك علماء مسلمون يهتموا بالبحث والتعلم وبناء المنهجيات من خلال فهم جوانب الشريعة الإسلامية. (الندوي ١٩٨٣ : ٢٨٢).

حيث إن الإبداع في الإسلام شامل ولا يقتصر في الحياة بجانب معين، فالإبداع له منظور إسلامي متعددة الأوجه ويشتمل على مكونات جسدية وعقلية وروحية. (يوسف، ١٩٩٩، ص ١١٧). ويشجع القرآن الناس بمختلف الطرق على استخدام عقولهم وملكاتهم الحسية المختلفة لاستخراج الاختراعات والأفكار الجديدة. فالقرآن في حد ذاته "منهجية" دقيقة تساعد المسلمين على أن يكونوا أكثر إبداعاً. والاستمرار في عمليات الاكتشاف الإبداع اللامتناهي الامر الذي يتطلب من الناس الارتقاء في البحث أعلي مستوى التعاليم والتدريب. (ramya,2016).

فالتدريب في مفهومه التقليدي هو إيصال المعلومة وصقل المهارات، وتعديل السلوك وتطوير أساليب الأداء كما تعامل مع القوى البشرية كأدوات ميكانيكية للإنتاج أما في الفكر الإسلامي، فهو يتصف بالآتي:

١. التدريب في القرآن هو مصدراً للقوة يتأهب بها المسلم للمستقبل وتحدياته، قال الله تعالى: ﴿وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهَبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ﴾ (الانفال، ٦٠).

٢. التدريب في الإسلام يدفع إلي زيادة الإنتاج وبدرجة عالية الجودة مع رضي الله عز وجل، من خلال اقترانه بالإيمان والتوبة والإخلاص.

٣. التدريب هو التغيير الذي يعود بالنفع والصلاح على الإنسان والموجه نحو السلوك الأفضل، ولذلك جعل الله سبحانه وتعالى إرادة التغيير وهو القادر على

كل شيء بإرادة الإنسان ذاته فقال تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ﴾ (الرعد، ١١).

٤. التدريب في مفهومة الإسلامى يشير إلى تطور كل من الفضائل الروحية والإنسانية في المورد البشرى الذى يشير إلى مفهوم الإتقان والوعى الذى يؤدي إلى نتيجة مثالية حيث سيعمل الموظف بجودة ونكهة روحية خاصة بسبب ارتباطه بالله، فقال الله تعالى: ﴿وَقُلْ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾ (التوبة، ١٠٥).

٥. التدريب في الإسلام يحث على استخدام الحكمة العملية وترجمة الأفكار النظرية إلى سلوكيات بدلاً من الاعتماد فقط على النظرية. كما تقول النظريات التقليدية لتنمية رأس المال البشرى أن الحياة هي عملية تصاعديّة تخضع للتحوّل والتغيير المستمر، وبالتالي لا يمكنها تطوير القيم والمبادئ المطلقة، فإن المفهوم في الفكر الإسلامى يصر على أن تنمية الموارد البشرية يجب أن تتماشى مع المبادئ والقيم الأخلاقية الدائمة والمستقرة.

الخاتمة

قدمت هذه الورقة قراءة تأصيلية لمفهوم التدريب وفق المنظور العام في المنظور الإسلامي، حيث تطرقت إلى بيان الفلسفة الإسلامية للمفاهيم والتدريب من خلال (إتقان، رقابة الله وتعالى، الفلاح، إحسان) التي كانت حافز على تجويد العمل، وإخلاص العمل لله عز وجل. كذلك للأهمية التدريب بمنظور إسلامي من خلال (الإعداد، التطبيق، التغيير) والتي كانت حافز للتميز وزيادة المنافسة. ومن خلال ما تناولته الورقة من تأصيل واستقراء وتحليل للنصوص القرآنية والأدبيات السابقة، توصلت إلى مجموعة من النتائج، تمثلت في الآتي:

١. جاء الإسلام بدعوة الإنسان للاستفادة مما في الأرض من موارد ومقدرات وفق ضوابط خاصة من غير إفراط ولا تفريط. ولم يقتصر الإسلام في هذا المجال على تحديد أساليب الثواب للمحسنين والعقاب للمسيئين، بل تعدى ذلك إلى جعل أخلاقيات التعامل مع التنمية سلوكاً حميداً يجب أن يلتزم به المسلم ويحرص على أدائه بإتقان وإحسان.

٢. للتدريب في الإسلام أربع مفاهيم وهي: الإتقان والجودة وهي التي تؤدي إلى نتيجة مثالية حيث سيعمل الموظف بجودة ونكهة روحية خاصة بسبب ارتباطه بالله، والفلاح بناءً على الوعي الديني الذي يحتوي على ثلاث مكونات مهمة تشمل العقيدة، والشريعة والأخلاق. ومراقبة الله سبحانه وتعالى أي: المسلم أن يدرك أهمية الخوف من الله في أي عمل يقوم به، الإحسان وهي أعلى المراتب في الإتقان والابداع في العمل وذلك بتنفيذهم الأعمال المطلوبة منهم على أحسن وجه.

٣. التربية في الإسلام، في جوهرها تهدف إلى تنشئة الإنسان في تعامل مع التنمية والتدريب الأخلاقي واكتساب المعرفة والسعي وراءها.
٤. التدريب والتنمية الإسلامية تبدأ من التطور الفكري والأخلاقي والروحي للإنسان وتتجلى في النهاية في تطوير الجسدية ويجب أيضاً إجراء التدريب والتطوير لزيادة الإيمان بالله حتى يساهم في رفع الرضا الوظيفي للموظف وفهم ثقافة التنظيم وسيؤدي إلى نجاح المنظمة.
٥. استناداً إلى النموذج الإصلاحي يجب التأكيد على الجهد التجديدي في كل نواحي حياة الموظف لكي يقوم على الاجتهاد والشجاعة في التوليد الجهود المبذولة لتصعيد الابداع من خلال برنامج تدريبي يتم فيه صقله بالفكر الإسلامي.
٦. ولكمال المنتج التعليمي أو التدريبي على أفضل صورة، لا بد من الاعتماد على منظومة من القيم الإسلامية لدى العاملين من خلال الاخلاص العمل لله عز وجل كما حث الإسلام العامل على الإتقان إخلاص النية في العمل والتزام الأمانة في أداء الأعمال للابتعاد عن الغش.

التوصيات

- لا يزال تطبيق المبادئ الإسلامية في التدريب التنظيمي في مراحل مبكرة جداً من التطور، ومن ثم يمكن أن نقدم عدد من التوصيات على النحو التالي:
- (١) يجب أن تأخذ الدراسات المستقبلية في الاعتبار التطبيق التشاركي للقيم الإسلامية في التدريبات على المستوى التنظيمي كنهج دراسة الحالة.
 - (٢) يجب أن تنظر الأبحاث المستقبلية أيضاً في تطبيق التدريب القائم على المبادئ الإسلامية في قطاعات الصناعة المختلفة. وأيضاً إجراء أبحاث

إضافية للنظر في العوامل الأخرى التي تساهم في تطبيق القيم الإسلامية للتدريبات مثل المعرفة والوعي وقبول هذه القيم داخل المنظمات. (٣) يجب البحث لبعض المفاهيم الإسلامية التي تبدو مرتبطة بشكل مباشر بالتدريب والتطوير المهني مثل الإتقان والفلاح والإحسان والقيم التي تحتاج إلى دراسة، لا سيما آثارها على التدريب والتطوير حيث يُطلب من العمال دائماً تحسين جودة مساهمتهم ونتائج العمل من خلال تعلم مهارات جديدة واكتساب معرفة جديدة وتعزيز القيم الإسلامية، المحفزة على تجويد العمل من برامج تدريبية للموظفين دينياً وأخلاقياً وزيادة القدرة على التفكير.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع باللغة العربية:

- (١) ابن حنبل، أحمد (ب.ت): مسند الإمام أحمد، المكتب الإسلامي، بيروت.
- (٢) ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم، لسان العرب، المجلد الأول، بيروت: دار صادر، حرف الدال، ٥١٤١٤.
- (٣) الألباني، محمد ناصر الدين (ب.ت): صحيح الترغيب والترهيب، مكتبة المعارف، الرياض.
- (٤) البخاري، محمد بن إسماعيل (١٩٨٧): كتاب الجامع الصغير المختصر، تحقيق (مصطفى البغا)، دار ابن كثير، بيروت.
- (٥) البقري، أحمد ماهر (١٩٨٠): العمل في الإسلام، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية.
- (٦) البيهقي، أبو بكر أحمد بن الحسين (١٩٨٩): شعب الإيمان، دار الكتب العلمية، بيروت.
- (٧) الجوزية، ابن القيم (٢٠٠٣): مدارج السالكين، هذبه (عبد المنعم العربي) دار التوزيع والنشر الإسلامية، القاهرة.
- (٨) الخطيب، محمود (٢٠٠٧): كيفية تحقيق الجودة في التعليم العام، مجلة الدعوة، العدد ٣٠٩٨، شبكة الإنترنت.
- (٩) الرازي، الإمام محمد بن أبي بكر بن عبد القادر، مختار الصحاح، بيروت: مكتبة لبنان، فصل الدال، ١٩٨٦.
- (١٠) الشريف، محمد موسى، التدريب وأهميته في العمل الإسلامي، دار الأندلس الخضراء للنشر والتوزيع، ط٤، جدة، السعودية، ٢٠٠٣.

- ١١) الطبراني، سلمان بن أحمد أيوب أبو القاسم (١٩٨٣): المعجم الكبير، تحقيق (حمدي السلفي)، مكتبة العلوم والحكم، الموصل.
- ١٢) القيسي، عبير جمال، درجة تأثير الدورات التدريبية في أداء مديري المدارس لمهامهم في محافظات فلسطين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، نابلس: جامعة النجاح الوطنية، ٢٠١٠، ص ١٢.
- ١٣) الكيلاني، ماجد عرسان (١٩٨٥): تطور مفهوم النظرية التربوية الإسلامية، دار الفكر، بيروت.
- ١٤) الكيلاني، ماجد عرسان (١٩٩٦): مقومات الشخصية المسلمة (الإنسان الصالح)، مكتبة دار الأيتام، مكة المكرمة.
- ١٥) بوقلوف وفاء، دور التدريب في رفع الكفاءة الانتاجية للمؤسسة العمومية وتربية الدواجن، (ONAB PRéMIX) وحدة الحروش سكيكدة، رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهيده، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، ٢٠١٧م.
- ١٦) تنمية القوى العاملة في الفكر الإداري الإسلامي والمعاصر، أبو لبن خليل، محمد حسين، وقائع ندوة الإدارة في الإسلام رقم ٣١، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، البنك الإسلامي للتنمية، ط ١، ١٩٩٥م.
- ١٧) حبيش، فوزي، الإدارة العامة والتنظيم الإداري، بيروت دار النهضة العربية ١٩٩١م.
- ١٨) حمزة، عفت وصال، سيرة عمر بن عبد العزيز: خامس الخلفاء الراشدين، بيروت: دار ابن الحزم، ط ١، ١٩٩٨، ص ٤.

- ١٩) راشد، على (١٩٩٣): المعلم الناجح ومهاراته الأساسية، ج ١، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ٢٠) صالح، معين (١٩٨٩): " الفكر التربوي عند الشوكاني "، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- ٢١) عبد المعطي عساف، التدريب وتنمية الموارد البشرية: الأسس والعمليات، عمان: دار زهران ٢٠٠٠.
- ٢٢) عبيدات، زاهر الدين (٢٠٠١): القيادة والإدارة التربوية في الإسلام، دار البيارق، عمان.
- ٢٣) عمر، أحمد مختار وآخرون، معجم اللغة العربية المعاصرة، المجلد الأول، بيروت: عالم الكتب، ٢٠٠٨، مادة درب.
- ٢٤) متولي، فتحي قابيل، التوجيه الإسلامي في التدريب الإداري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، مصر، ١٩٩٠.
- ٢٥) محمد محمود ثامر حاجي، التدريب المهني للموظفين وأثره في رفع إنتاجية العمل في وحدات مديرية تربية ديالي، مجلة دراسات الأعمال والإدارة، المجلد ٣، العدد ١، السنة ٢٠٢١.
- ٢٦) مصطفى، أحمد سيد، إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، جامعة بنها ٢٠٠٠م.
- ٢٧) ملح، يحي سليم، التمكين كمفهوم إداري معاصر، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية (٢٠٠٦م).

٢٨) نصار، أحمد محمد، تأصيل نشاط التدريب من منظور إسلامي وطبيعة المعرفة في الصناعة المالية الإسلامية، مركز أبحاث فقه المعاملات الإسلامية: مجلة الاقتصاد الإسلامي، مج ٣، عدد ٩، ٢٠١٣.

ثانياً- المراجع باللغة الأجنبية:

- 1) Abutayeh, B., & Al-Qatawneh, M. (2012). The Effect of Human Resource Management Practices on Job Involvement in Selected Private Companies in Jordan. Canadian Social Science, 8(2), 50– 57.
- 2) Akhtar, N. & Khan, R.A. (2011). Exploring the Paradox of Organizational Learning and Learning Organization. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 2(9), 257–270.
- 3) Alam, K.U.A. and Muzahid, M.A.U. (2006), “Informal Islamic education and its role in human resource development in society: a theoretical evaluation”, IIUC Studies, Vol. 3, pp. 83-92.
- 4) Al-Attas, S. N. (1991). The Concept of Education in Islam. Kuala Lumpur: International Institute of Islamic Thought and Civilization (ISTAC).
- 5) Ali, A.J. (2010), “Islamic challenges to HR in modern organizations”, Personnel Review, Vol. 39 No. 6, pp. 692-711.
- 6) Al-Mazeidy, Z. M. (1993). Moqaddimah fi Manhaj Al-Ibda’: Ro’yah Islamiyyah, (An Introduction to the Methodology of Creativity: An Islamic Point of View). Egypt: Dar Al-Wafa’ Littiba’a wa Al-Nashr
- 7) Al-Nadwi, A. A. A. (1983). Rijal Al-Fikr Wa Al-Da’wa Fi Al-Islam, (Scholars _of Thought and Da’wa in Islam). Kuwait: Dar Al-Qalam
- 8) Bonavia, T., & Marin-Garcia, J.A. (2011). Integrating human resource management into lean production and their impact

- on organizational performance. International Journal of Manpower, 32(8), 923–938.
- 9) Dar, A. T., Bashir, M., Ghazanfar, F., & Abrar, M. (2014). Mediating Role of Employee Motivation in Relationship to Post-Selection HRM Practices and Organizational Performance. International Review of Management and Marketing, 4(3), 224–238.
- 10) Hameedullah, M. (1995). Khutbaat-e-Bahawalpur: Services Book Club GHQ, Rawalpindi, Pakistan.
- 11) Hashim, J. (2009). Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organisations in Malaysia. International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management, 2(3), 251–267.
- 12) Hashim, J. (2010). Human resource management practices on organisational commitment: The Islamic perspective. Personnel Review, 39(6), 785–799.
- 13) Hussain, T., & ur Rehman, S.S. (2013). Do Human Resource Management Practices Inspire Employees' Retention? Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology, 6(19), 3625–3633.
- 14) Hashim, J. 2010, "Human resource management practices on organizational commitment: the Islamic perspective", Personnel Review, Vol. 39 No. 6, pp. 785-99
- 14).Laugu, N. (2007). THE ROLES OF MOSQUE LIBRARIES THROUGH HISTORY. Al-Jami'ah: Journal of Islamic Studies, 45(1), 91–118.
- 15) Mohyin, N., Dainty, A., & Carrillo, P. (2012). HRM strategies for managing employee commitment: A case study of small construction professional services firms. Amy Javernick-Will (ED.). Proceedings of the Engineering Project Organizations Conference. Rheden, Netherlands.

- 16) Razimi, M.S.B. A., Noor, M. M., & Daud, N.M. (2014). The Concept of Dimension in Human Resource Management from Islamic Management Perspective. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 20(9), 1175–1182.
- 17) Yousif, W. (1999). Creativity in Islamic Thought: A Comparative Analysis. Master Thesis: International Islamic University Malaysia
- 18) Zangouezhad, A., & Moshabaki, A. (2011). Human resource management based on the index of Islamic human development: The Holy Quran's approach. International Journal of Social Economics, 38(12), 962–972.
- 19) ramya, the effect of training on employee performance international journal of scientific research and modern education (ijsrme) issn (online): 2455 – 5630 (www.rdmodernresearch.com) volume i, issue i, 2016.
- 20) Rashid Ali Al Ali, Rosman MD Yusoff, Fadillah Binti Ismail, Adnan Ali Alhisani. The impact of Training and Employees' Productivity at General Directorate of Residency and Foreigners Affairs in the U.A.E. *International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. ISSN: 2249 – 8958, Volume-8 Issue-6S3, September 2019.

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
٨٥٧	مقدمة
٨٦٣	المبحث الأول: التدريب من منظور الفقه الإسلامي ، وفيه ثلاثة مطالب :
٨٦٤	المطلب الأول: مفهوم وفلسفة التدريب في الإسلام
٨٧٢	المطلب الثاني: أهداف وآداب ومبادئ التدريب
٨٧٤	المطلب الثالث: أساليب ووسائل التدريب في الإسلام
٨٧٦	المبحث الثاني: محفزات جودة التدريب أو التعليم في التصور الإسلامي ، وفيه مطلبان :
٨٧٦	المطلب الأول: تشجيع الاسلام علي العمل الصالح والاخلاص
٨٧٨	المطلب الثاني: تشجيع الاسلام علي الالتزام بالأمانة والمسئولية
٨٨٢	الخاتمة
٨٨٥	المصادر والمراجع
٨٩١	فهرس الموضوعات