

## التدريب والتنمية تُطور الانسان

ا.م.د. هناء محمد حسين احمد  
كلية العلوم الاسلامية - جامعة بغداد - العراق  
الايمل: hana72na@yahoo.com

### المخلص

منذ بداية الخلق والانسان يستخدم بفطرته الذي فطره الله عليها التنمية البشرية ، وذلك لحاجته إلى تطوير نفسه ومهاراته لمواجهة الحياة وتغييراتها ، بشكل يُلاءم حاجاته ، لذلك فالتنمية البشرية قديمة قدم الإنسان . وقد أولى الإسلام عمليات التدريب اهتماماً كبيراً منذ البداية ، حيث كان الرسول (صلى الله عليه واله وسلم) يحرص على تدريب وتعليم من يستعملهم على مصالح المسلمين، كما كان الخلفاء الراشدون كذلك يصنعون، حيث ورد أن الخليفة عمر بن الخطاب (رضي الله عنه)، كان يحرص على أن يجتمع بأصحابه ويعملانه على بلاد المسلمين في مواسم الحج ، حيث كانت تلك الاجتماعات واللقاءات بمثابة تدريب وتعليم لهم، يتم فيها مناقشة وتباحث كل ما يخص امور المسلمين والبلاد الاسلامية في تلك الفترة. اذا لا بد من التدريب لكي يعلم المتدرب مقدار وحجم المهام المناطة به . كونه عنصر من عناصر التنمية البشرية التي تهدف الى تحقيق مستوى معاشي معين وبصحة بدنية ونفسية سليمة ويتم ذلك بالمعرفة والثقافة الشخصية .. فاجتمع كلا من التدريب وتنمية الموارد البشرية في تطوير الإنسان.

الكلمات المفتاحية: التدريب، التنمية، تُطور الانسان.

## Training and Development Promote People

Assist. Prof. Dr. Hana Mohammed Hussein Ahmed  
Islamic scientific College - University of Baghdad – Iraq  
Email: hana72na@yahoo.com

### ABSTRACT

From the beginning of creation, a man was used to employing his instinct ,by which he was created by God , to develop human development ,because he needs to improve his abilities and skills in order to confront life difficults in a way that suits his needs .For that, we can consider that human development is as old as human being . Islam has dedicated, from the beginning, training acts a great interest. Prophet Mohammed (God s blessing and peace be upon him) was concerned to teach and train those ,who used to employ ,to serve Muslim's advantages .So, there is a big necessity for trainees to recognize the lot duties that they have to a chive ,because they are the essential factors of human development that aims to a chive a specific level of living with intact bodily and psychological health .They can accomplish that by knowledge and personal culture. Both of training and development of human resources are essential factors to improve the life of mankind.

**Keywords:** training, development, human evolution.



## المقدمة

منذ بداية الخلق والانسان يستخدم بفطرته الذى فطره الله عليها التنمية البشرية ، وذلك لحاجته إلى تطوير نفسه ومهاراته لمواجهة الحياة وتغييراتها ، بشكل ملائم وسريع ، للحصول على كل ما يريده من الحياة ، لذلك فالتنمية البشرية قديمة قدم الإنسان .

وقد أولى الإسلام عمليات التدريب اهتماما كبيرا منذ البداية وذلك لدور التدريب البارز في تنمية قدرات وإمكانات الأفراد في تنمية المجتمعات، حيث كان الرسول (صلى الله عليه واله وسلم) يحرص على تدريب وتعليم من يستعملهم على مصالح المسلمين، كما كان الخلفاء الراشدون كذلك يصنعون، حيث ورد أن الخليفة عمر بن الخطاب (رضي الله عنه)، كان يحرص على أن يجتمع بأصحابه وبعملائه على بلاد المسلمين في مواسم الحج ، حيث كانت تلك الاجتماعات واللقاءات بمثابة تدريب وتعليم لهم، يتم فيها مناقشة وتباحث كل ما يخص أمور المسلمين والبلاد الإسلامية في تلك الفترة (رضا هاشم حمدي ، 2013، ص14-15)

وقد اكتسبت عمليات التدريب عناية واهتماما عالمياً واسعاً، وذلك نظراً لأهميته ودوره المستمر في تطوير وتحسين مستوى الأداء للمنظمات والمنشآت وتطوير مواردها البشرية. وفي العصر الحديث نجد أن الكثير من المنظمات والمؤسسات اليوم تسعى للتغيير والتحسين من سلوكيات أفرادها عن طريق التدريب بحيث تصبح أفضل بعد الانتهاء من فترة التدريب، وتساهم بشكل أكبر في عملية التطوير والبناء والتنمية.

وبذات الوقت بدأت التنمية البشرية تتطور وتظهر بشكل كبير بعد الحرب العالمية الثانية سنة 1945م، وذلك لحاجة كل الدول الخاسرة إلى ترميم الدولة بالكامل من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وبدأت وقتها التنمية الاقتصادية ثم بعدها الاهتمام بشكل كبير جدا بالتنمية البشرية.

فاجتمع كلا من التدريب وتنمية الموارد البشرية في تطوير الإنسان. وقد يخلط البعض بين مفهوم التدريب والتنمية إلا أن مفهوم تنمية الموارد البشرية يعد أكثر شمولاً واتساعاً من مفهوم التدريب. وفي هذا البحث نسلط الضوء على تنمية الانسان – المرأة – كونها الشريك الرئيس في الحياة والتنمية .

## المطلب الاول: التدريب

التدريب هو العملية المنظمة والمستمرة التي تكسب الفرد المعارف والمهارات والقدرات والاتجاهات والافكار والآراء اللازمة لأداء عمل معين او بلوغ هدف محدد حالياً او مستقبلاً، وذلك بهدف زيادة كفاءة العاملين للقيام بأعمالهم وبالتالي زيادة كفاءة الوحدة او المنظمة التي يعملون فيها تحقيقاً للأهداف في اطار خدمة وتحقيق اهداف المجتمع

ويعد التدريب من أبرز الوسائل الرئيسة المتبعة لتنمية الموارد البشرية في المجتمعات، ويتفق اليوم معظم الباحثون والدارسون، على أن تحقيق أي منظمة لأهدافها وتطلعاتها المستقبلية المرجوة، إنما هو مرتبط بدرجة كبيرة بمدى

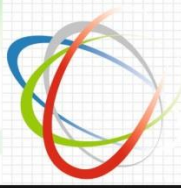
امكانيات وقدرات مواردها البشرية المتاحة (علي لطفي، 2008، ص447-484) وقد عرف التدريب بعدة تعريفات منها :

انه نشاط مخطط له بعناية ودقة، يهدف إلى تزويد الأفراد العاملين في المنظمة بمجموعة جيدة من المعارف والمهارات التي تؤدي في النهاية إلى رفع وتحسين مستوى أداء الموظفين العاملين والعمل(علي عدلي، 2000، ص51)

او هو جهود إدارية وتنظيمية مستمرة تهدف إلى تزويد الموظف بالمهارات، والقدرات، والمعرفة الفكرية والسلوكية التي تطوّر سلوكه وخبراته لزيادة كفاءته وإنتاجيته في العمل(هداش سامر عبدالله، 2014، ص150) فالتدريب يساهم بصورة فاعلة في تطوير العلاقات البشرية داخل بيئة العمل، وهذه العلاقات تكون أقوى وأكثر فاعلية عندما تتوافر لدى أفراد المؤسسة تلك المهارات والقدرات المطلوبة لأداء العمل، كذلك عندما يعملون داخل إطار جيد من العلاقات السلوكية فيما بينهم، بالإضافة إلى ذلك فإن التدريب من الأهمية بمكان لزيادة قدرات ومعارف ..

## - أهداف التدريب

- ان للتدريب اهداف وغايات تعمل على تحسين الطاقات الانتاجية ..ومنها :
- رفع مستوى المؤسسة أو المنظمة من الناحية الثقافية والفكرية.
- رفع مستوى التخطيط، والتفكير الاستراتيجي من أجل اتخاذ القرارات الصحيحة للمؤسسة.



- القدرة على التكيف والتعامل مع المتغيرات المحيطة.
- التخطيط لإصلاح الماضي والاستفادة منه، والتخطيط للريادة والمستقبل.
- تحسين وتطوير سلوك الموظفين في تعاملهم مع بعضهم.

#### - خصائص التدريب

- التدريب يعد عملية تربوية تسهم في بناء شخصية الانسان العملية ، وجعله اكثر معرفة واطلاع على مفردات الحياة العملية وبالخصوص الاعمال الانتاجية التي تنبئ به ، والتدريب يمتاز بمجموعة من الخصائص ، منها(هداش سامر عبدالله، 2014، ص1)
- أ- التدريب عبارة عن نشاط إنساني يرمي إلى إحداث تغيير في سلوك الأفراد والجماعات.
  - ب- عمليات التدريب الناجحة لا تكون عشوائية، بل يكون مخطط لها بعناية ودقة.
  - ت- التدريب عملية مستمرة ولا يتوقف عند مرحلة معينة.
  - ث- التدريب هو استثمار مستقبلي ناجح على المدى البعيد.
  - ج- التدريب لتحسين كفاءة الموارد البشرية وزيادة إنتاجية المنظمة.

#### - عناصر التدريب :

- لكل عمل اركان او متطلبات او عناصر ومحتويات تضم مفرداته التي تكونه .. بحيث لا يمكن الاستغناء عن اي عنصر ، وعناصر التدريب ، هي :
- **المتدرب:** وهو محور العملية التدريبية وهو الأساس في نجاحها، فوجود الشخص المقنع بحاجته الى التدريب والتعليم العملي يمكنه تحقيق تلك الاهداف من التدريب.
  - **عملية التدريب:** الطريقة المتبعة في اوصول المعلومة الفنية او العملية المطلوبة من التدريب ، لأنها تؤدي إلى تحقيق أهداف التدريب ونجاحه.
  - **المدرّب:** وهو الشخص الذي يعلم المتدربين ويعطيهم مادة التدريب، ويجب اختيار المدرّب القادر على اتباع الوسائل التدريبية المخالفة التي تحقق أهداف التدريب. وتبين أهميته.
  - **المادة التدريبية:** وهي التطبيقات والتمرينات والحالات الدراسية التي يقوم بها المدرّب وحده ويقدمها ، ويمكن ان يقوم به بمشاركة المتدربين من أجل اوصول المعلومة لهم، لتحقيق أهداف التدريب.
  - **بيئة التدريب:** وهي المكان الذي يضم العناصر التي تكون من خارج نظام وبيئة العمل والتي تحدث التغييرات فيها، مثل: قاعة التدريب، والوسائل السمعية والبصرية المستخدمة في ذلك.

#### - أهمية التدريب:

- تكمّن الأهمية وراء عمليات التدريب في محورين رئيسيين، هما: أهمية التدريب للفرد وأهميته للمنظمة، علماً بأن النتيجة النهائية لعمليات التدريب بشكل عام تؤثر مباشرة على المجتمع وتقود إلى رفاهيته وتقدمه وتؤدي في النهاية إلى تحقيق المصالح المشتركة للفرد والمنظمة معاً(البدوي محمد السيد، 2013، ص11-12)

#### المطلب الثاني: التنمية

التنمية ، هي الزيادة والكثرة فهي عملية تطوير الأرض والمدن والمجتمعات وكذلك الأعمال التجارية .. شريطة أن تلبّي احتياجات الحاضر بدون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية حاجاتها.

**فالتنمية في اللغة :** مصدر نمى - ينمي : زاد وكثر(لابن منظور، لسان العرب، 15/320) والاستدامة ، من: دوم، يقال : دام الشيء يوم اذ سكن ، واستمدت الأمر : إذا رفقت به(الرازي ، مختار الصحاح 320\1) وأدامه واستدامة ودوامه : تأتي فيه ، أو: طلب دوامه (الحرطاني، التعريفات، ص33)

والتنمية المستدامة هو **مصطلح اقتصادي اجتماعي** يعني تطوير وسائل الإنتاج بطرق لا تؤدي إلى استنزاف الموارد الطبيعية لضمان استمرار الإنتاج للأجيال القادمة (تلبية احتياجات الجيل الحالي دون إهدار حقوق الأجيال القادمة).

منذ أن تبلور مفهوم التنمية المستدامة في منتصف الثمانينات من القرن العشرين تمت العديد من المحاولات لتقديم تعريف دقيق لها، إذ عرفت اللجنة العالمية للبيئة والتنمية المستدامة عام 1978 على أنها : « التنمية التي تفي



حاجات الجيل الحالي دون الإضرار بقدرة الأجيال القادمة على الوفاء باحتياجاتها». وقد عرفت اللجنة العالمية المعنية بالبيئة والتنمية (لجنة براند تالاند) على أنها: «التنمية التي تلبى حاجات الجيل الحاضر دون تعرض للخطر احتياجات أجيال المستقبل» وفي 1987م عرفت اللجنة الوطنية للبيئة والتنمية المستدامة على أنها: «تنمية تلبى احتياجات الأجيال الحالية بدون المساس بقدرة الأجيال المستقبلية لتلبية احتياجاتهم». وقد اكتسب تعريف هيئة (براند تالاند) للتنمية المستدامة شهرة دولية في الوسط الاقتصادي منذ بداية ظهور المفهوم، حيث ظهرت في تقرير تلك الهيئة المعروف بعنوان "مستقبلنا المشترك" عام 1987م وهو "إنها عملية التأكيد بأن قدرتنا لتلبية احتياجاتنا في الحاضر لا تؤثر سلبيا في قدرات أجيال واحتياجاتهم".

**وقد عرفت التنمية المستدامة في الاصطلاح:** بانها الاعمال التي تهدف الى استثمار الموارد البيئية بالقدر الذي تحققه التنمية ويحد من التلوث ويصون الموارد الطبيعية ويطورها بدلا من استنزافها ومحاولة السيطرة عليها لتلبية احتياجات الحاضر دون ان تؤثر في قدرة الاجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها من الثروات الطبيعية للمجال الحيوي لكوكب الارض، كما انها تضع الاحتياجات الاساسية للإنسان في المقام الاول (سعاد عبدالله، 2003، ص8)

وعرفت ايضا، بانها: تحقيق التوازن والتفاعلات لمنظومات البيئة الثلاث: المحيط الجوي، والمحيط الاجتماعي، والمحيط الصناعي (فرج بشير خليفة، 2006، ص25)

وذهب الاقتصاديون المسلمون، الى ان: التنمية الحقيقية هي التي تقوم اساسا على الركيزة الاخلاقية (وذلك لضرورة هذا البعد في كل المعاملات الحياتية)، وهي: الانتاج والتوزيع والتبادل والاستهلاك والتداول، ويترتب عليه سلوك وممارسات راقية للتنمية المستدامة التي تدعو الى المحافظة على الموارد الطبيعية وعدم الاسراف في الاستهلاك، والتفكير بمستقبل الآخرين حاضر او مستقبلا (علي مرابط، 2004، ص5). وبالتعريفات يظهر أن مسرح عملية التنمية المستدامة هو البيئة بمكوناتها الإنسان والنبات والحيوان والجماد والهواء بما فيها مصادر الطاقة المتجددة وغير المتجددة.

#### - أهداف التنمية البشرية:

التنمية عملية تهدف إلى توسيع إدراك الفرد واكتسابه قدرات ومهارات جديدة تساعده على توسيع اختياراته للوصول إلى أهدافه وتحقيق النجاح. فالهدف الأساس من التنمية البشرية هو تطوير واكتشاف مهارات الانسان الشخصية والعملية لتحسين حياته الى الأفضل، فهي تنمية الإنسان تنمية شاملة، في جميع جوانب حياته، وبمختلف مراحلها، عن طريق تدريبيه لاستغلال مهاراته وطاقاته، وقدراته للوصول إلى تحقيق أهدافه... بمعنى أوضح تنمية الذات للفرد في جميع نواحي الحياة، حتى يستطيع تنمية مهاراته واستخدام كل طاقاته، لتحقيق أهدافه الحياتية، فهي خطة تهدف الى تحقيق مستقبل أفضل وأكثر استدامة للجميع.

ولذلك تعد التنمية البشرية تنمية شاملة، وأيضا متكاملة لأنها تهتم بجميع الأفراد والمؤسسات دون تمييز بين احدا منهم. فالتنمية البشرية هي عملية تتضمن توسعة خيارات الناس.. ويتم تحقيق توسعة خيارات الناس عن طريق توسعة القدرات البشرية على كافة مستويات التنمية، فإن القدرات الأساسية الثلاث للتنمية البشرية، هي:

- أن يحيا الناس حياة مديدة وصحية (الصحة)

- وأن يحظوا بالمعرفة (الثقافة المعرفية)

- وأن يتمتعوا بمستوى اقتصادي لائق من المعيشة (المعيشة اللائقة).

وإذا لم يتم تحقيق هذه القدرات الثلاث، فإن العديد من الخيارات لن تكون ببساطة متاحة وستبقى العديد من الفرص متعذر الوصول إليها.

إلا أن مجال التنمية البشرية يذهب لأبعد من ذلك، فمجالات الخيار الرئيسية، والتي تحظى بتقدير عال من قبل الناس، والتي تتراوح بين الفرص السياسية والاقتصادية والاجتماعية وأن يكون المرء مبدعا ومنتجا وصولا إلى التمتع باحترام الذات والتكئين والتمتع بإحساس الانتماء لمجتمع ما..

وتتصدى هذه الأهداف للتحديات العالمية التي نواجهها، بما في ذلك التحديات المتعلقة بالفقر وعدم المساواة والمناخ وتدهور البيئة والازدهار والسلام والعدالة. فضلا عن ترابط الأهداف، وللتأكد من ألا يتخلف أحد عن الركب.

من أهدافها أيضا، تنمية معرفة الانسان بمهاراته الحالية و التي من الممكن اكتسابها، وتحسين مستوى أداءه بالتدريب على الاتقان وأداء عمله بكفاءة عالية، فإن معرفة الانسان لمهاراته او اكتساب مهارات جديدة شيء في غاية الأهمية، سيساعدك بشكل مذهل على تطوير حياتك والوصول الى أهدافك بثقة واقدام.



## المطلب الثالث : التدريب والتنمية

التدريب هو جوهر التنمية البشرية والتطوير في المجالات كافة، وكذلك في إعداد مدرب مؤهل بأهم خصائص ومهارات واستراتيجيات التدريب الإبداعي الحديث، ولا تكتفي برامج تنمية الموارد البشرية في المنظمات الإنسانية بالإعداد لما هو قائم حالياً فقط من احتياجات، بل أنها تتسع وتشمل كل ما هو قادم ومتوقع في المستقبل. إذا الإعداد يكون بالتدريب على المهارات التي تمكن الانسان من تحقيق اهداف التنمية ، وعلى الرغم من التشابه بين التدريب وتنمية الموارد البشرية، إلا أنه يمكن التمييز بينهما وبين الفرق بين التدريب والتنمية (محمد عبدالفتاح، 2009، ص24) يكمن في المحاور الآتية :

المحاور	تنمية الموارد البشرية	تدريب الموارد البشرية
الهدف منها	اعداد وتجهيز العاملين لمجموعة من الوظائف والمراكز المستقبلية	إكساب العاملين عدد من المهارات اللازمة لمواجهة التحديات والصعوبات الحالية خاصة بعمل معين.
الاطار الزمني	وهي واسعة المدى	محدود المدى
المستهدف	العمالة الإشرافية والإدارية	غالباً العمالة غير الإدارية
التقييم	مستمر وفي ضمن الاهداف التنظيمية	بعد حضور البرنامج التدريبي
تحديد الاحتياجات	على اساس الخطط والاحتياجات المستقبلية .	تحدد على أساس مستوى الأداء الحالي للأفراد العاملين.
العائد المتوقع	بعيد المدى.	قريب المدى
ميزانيتها	اكثر تكلفة مقارنة بميزانية التدريب .	محدودة

## - البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة :

الإنسان هو المحور الأساس وجوهر التنمية المستدامة ،لأنه الوسيلة والهدف في ان واحد .،وقد دعا الإسلام الى نظام اجتماعي متكامل يهتم بكل أفراد الأسرة والمجتمع ،فقال رسول الله (صلى الله عليه واله وسلم ) : " (ان المؤمن للمؤمن كالبنيان المرصوص يشد بعضه بعضا ،وشبك أصابعه) (صحيح البخاري، رقم الحديث 1، 103/481) كما وضع الإسلام معيار التقوى أساساً للتفاضل بين الناس ،فقال تعالى : (ان اكرمكم عند الله اتقاكم ان الله عليم خبير ) (سورة الحجرات، ايه 13) ، وعليه يهدف هذا البعد بالعدالة الاجتماعية ،وتحقيق المساواة ،ومكافحة الفقر وتوزيع الموارد ،وتقديم وتحسين مستوى الخدمات الاجتماعية الرئيسة لكل أفراد المجتمع . فلا بد من اجهزة الدولة أن تحدد أسلوب التعامل مع القضايا الاجتماعية التي قد تعوق تحقيق ما تنشده من رفع مستوى معيشة جميع المواطنين أو تحدث مزيداً من الخلل في البنية الاجتماعية يهدد السلطة السياسية ذاتها، وهو ما يثبتته توالي الثورات والانتفاضات. ويوجه عام تتعدد الأزمات الاجتماعية فتقوم التنمية البشرية المستدامة على اعتماد البنية الاجتماعية بدلاً من الاقتصادية كبنية يتولى التنمية، مخرجاته هي نوعية الحياة التي تمكن المواطنين من بذل العطاء كمداخلات تساعد على تحقيق استمرارية الارتقاء. وهنا تكون العدالة الاجتماعية هي المنطلق (لا العلاج) بإعدادها جميع أفراد الشعب لتحصيل أقصى ما يتيسر لكل منهم على الإبداع والابتكار، فتكون الكفاءة المجتمعية هي الناتج الذي يمكن المجتمع من بلوغ أقصى قدر من الارتقاء، اعتماداً على تنظيف وتوظيف القاعدة الثقافية الذاتية. ونكون بذلك قد هيأنا المجتمع للنهوض بكافة الأنساق الأخرى بما فيها إرساء قواعد الديمقراطية، والمساهمة في مسيرة الحضارة الإنسانية التي تمر بتغيير جذري مازال في بداياته.



وهنا نسلط الضوء على عنصر من عناصر من التنمية البشرية. وهي المرأة التي لا بد لها من ان تمتلك القدرات الثلاثة (الصحة – والثقافة المعرفية – والعيش الرغيد).. ونتيجة الظروف الاقتصادية التي تمر بها المجتمعات العربية وانخفاض المستوى المعيشي للأسر، ادى بخروج المرأة من بيتها ومشاركتها الرجل في اغلب تفاصيل الحياة.. فبالتالي هي ايضا عضو متدرب او مدرب للتنمية المستدامة.

#### - تدريب وتنمية المرأة المسلمة :

المرأة الشق الثاني للمجتمع الاسلامي،، ونتيجة للحاجة الاقتصادية للأسرة المسلمة تعمل المرأة الى جانب الرجل من اجل ايجاد سبل عيش رغيد للأسرتهم، وبالتالي هناك اثار ايجابية كثيرة لعمل المرأة ومشاركتها في مجالات الحياة مع الرجل، منها :

- لم يؤثر عمل المرأة على رئاسة الرجل للأسرة، فلم تتل المرأة هذه الرئاسة إلا في حال غياب الزوج فقط. او مشاركته الحياة الأسرية الصعبة  
- انعكس إيجابياً على الناحية الاقتصادية لكل من الأسرة، والمجتمع، وزاد من الدخل القومي العام. برفع المستوى المعيشي لأسرتها ولدولتها. فقد حققت المرأة استقلاليتها ذاتها .  
- أدى إلى تغيير معايير الزواج، فقديمًا كان المعيار الأهم في الزواج هو إجادة المرأة للأعمال المنزلية، أما الآن فأصبح عمل المرأة هو المعيار الأهم في قبول الزواج، إلى جانب المعايير الأخرى.  
- أصبحت اجتماعية بشكل أكبر وتتعرف على العديد من الخبرات الجديدة بشكل يومي. فلا تعتمد على الرجل في تدبير شؤون حياتها.

- تصبح قدوة لأطفالها وللنساء في المجتمع عندما تحقق نجاحاً في عملها وبيتها. من خلال الاهتمام بالقضايا البشرية والمؤسسات الخيرية، ومساعدة الآخرين، والقيام بدورها في المجتمع.  
كذلك لا يخلو عمل المرأة وخروجها من منزلها من سلبيات أدت الى حدوث مشاكل أسرية واجتماعية ، نذكر منها :

- انشغال وخروج المرأة عن بيتها وتربية أبنائها وتوكيل أمرهم للخاديات أو الحضانات، بسبب اعتمادها على الخروج من البيت وبالتالي سيستمر انشطار الأسرة وانقطاع الألفة والإنس والمحبة . وتدع بيتها خاليا لا يملئونه احد مثلها .

- قد تهمل المرأة زوجها ونفسها وأطفالها بسبب عدم وجود الوقت الكافي للاهتمام بهم ، و لان أغلب الأزواج يضايقهم خروج الزوجة من البيت للعمل.

- خروجها للعمل قد يسبب البطالة للذكور في المجتمع.

- العمل سبب من أسباب عنوسة النساء، فكثير من الآباء لا يزوجون بناتهم بسبب المال الذي تأتي به ابنته من عملها. او أن بعض النساء لا توافق على الزواج لأسباب متعلقة بالعمل او الوصول إليه.

- عمل المرأة خارج المنزل - لساعات طول - يعرض المرأة لأنواع من الأمراض، يأتي في مقدمتها الصداع، وهذه طبيعية نمساوية تقول: "كنا نظن أن انخفاض نسبة الولادات بين العاملات يرجع لحرص المرأة العاملة على التخفيف من أعباء الحياة في الحمل والولادة والرّضاع تحت ضغط الحاجة إلى الاستقرار في العمل، ولكن ظهر من الإحصائيات أن هذا النقص يرجع إلى عقم استعصى علاجه، ويرجع علماء الأحياء سبب ذلك إلى قانون طبيعي معروف، وهو أن الوظيفة توجد العضو، وهذا يعني أن وظيفة الأمومة أوجدت خصائص مميزة للأنوثة، وإنها لا بد أن تضمّر تدريجياً بانصراف المرأة عن وظيفة الأمومة بسبب اندماجها مع عالم الرجال".  
كذلك يسبب توتر وشد عصبي وقلق نفسي ناجم عن المسؤوليات الكبيرة الملقاة على عاتقهن لذا فإن بعض الإحصاءات ذكرت أن 76% من نسبة الأندية المهنية تصرف للنساء العاملات.

- هناك هدر اقتصادي في عمل المرأة ، كون المرأة مجبولة على حب الزينة والتحلي بالثياب والمجوهرات وغير ذلك؛ كما قال تعالى: ( أَوْ مَنْ يُنشأُ فِي الْحَيَاةِ وَهُوَ فِي الْخِصَامِ غَيْرُ مُبِينٍ ) (سورة الزغرف، الآية 18). وان المرأة أقل عملاً وإنتاجاً من الرجل، وأقل منه رغبة في الطموح، والوصول إلى الجديد؛ ذلك لما يعترئها من ظروف صحية طارئة متكررة ..

- لقد أصبحت الأسرة الحضرية تتجه نحو الاستهلاك المتزايد، وأصبحت ظاهرة الاستهلاك من الظواهر التي تهدد الأسرة دائماً بالاستدانة، أو استنفاد مدخراتها أولاً بأول.



## - الضوابط الشرعية لعمل المرأة:

المرأة المسلمة التي تخرج للعمل يجب عليها أن تلتزم بمبادئ واحكام الشريعة الاسلامية في كل تصرفاتها .كونها مؤمنة بالله ورسوله وبما جاء به من احكام .والتي منها :ستر المرأة و اختيار الأعمال التي تحافظ على أنوثتها، كون العقائد الدينية الخاصة تؤثر على إحكام كثيرة تتعلق بأدوار الجنسين والتفاعل الاجتماعي . وهذه واحدة من المسائل الفقهية المختلف عليها .

**فالأصل أن تبقى المرأة في بيتها وألا تخرج منه إلا لحاجة** ، قال تعالى : ( وقرن في بيوتكن ولا تبرجن تبرج الجاهلية الأولى ) (سورة الزخرف الآية 33) ، وهذا الخطاب وإن كان موجهاً إلى زوجات النبي (صلى الله عليه واله وسلم) ، فإن نساء المؤمنين تبع لهن في ذلك ، ولأنهن القدوة لنساء المؤمنين .وقال سبحانه : ( يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ قُلْ لَأَزْوَاجِكُمْ وَبَنَاتِكُمْ وَنِسَاءَ الْمُؤْمِنِينَ يُدْنِينَ عَلَيْهِنَّ مِنْ جَلَابِيبِهِنَّ ذَلِكَ أَدْنَى أَنْ يُعْرَفْنَ فَلَا يُؤْذَيْنَ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا ) (سورة الأحزاب الآية 59) ، وقال تعالى: ( قُلْ لِلْمُؤْمِنِينَ يَغُضُّوا مِنْ أَبْصَارِهِمْ وَيَحْفَظُوا فُرُوجَهُمْ ذَلِكَ أَزْكَى لَهُمْ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا يَصْنَعُونَ \* وَقُلْ لِلْمُؤْمِنَاتِ يَغْضُضْنَ مِنْ أَبْصَارِهِنَّ وَيَحْفَظْنَ فُرُوجَهُنَّ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا مَا ظَهَرَ مِنْهَا وَلْيَضْرِبْنَ بِخُمُرِهِنَّ عَلَى جُيُوبِهِنَّ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا لِبُعُولَتِهِنَّ أَوْ آبَائِهِنَّ أَوْ أَبْنَائِهِنَّ أَوْ بُعُولَتِهِنَّ أَوْ إِخْوَانِهِنَّ أَوْ بَنَاتِهِنَّ أَوْ بَنَاتِ إِخْوَانِهِنَّ أَوْ بَنَاتِ إِخْوَانِهَا أَوْ بِأَهْلِهَا فَمَا كَفَى ذَلِكَ فَالَّذِينَ لَمْ يَأْتُواكِ فِي هَذِهِ أُولَئِكَ فَلْيَصْطَلِبْنَ عَلَيْهِنَّ جُنَاحَهُنَّ لِصَوْنِ أَنْ يُبَدِينَ زِينَتَهُنَّ وَأَنْ يَسْتَعْفِفْنَ خَيْرٌ لَهُنَّ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ ) (سورة النور الآية 60) .

- أن يكون العمل مباحاً- إذ لا بد في العمل الذي يعمله الإنسان ألا يخرج عن نطاق المباح ليتعداه إلى الحرام؛ حتى لا يلحقه الإثم والحرَج الشرعي.

- إذن الزوج أو الولي: لا بد للزوجة من إذن زوجها لخروجها إلى العمل المباح؛ لأنه مسؤول عنها أمام الله تعالى، وكذلك فإن غير المتزوجة لا بد لها من إذن وليها؛ لأنه راع ومسؤول عنها أمام الله تعالى. ويستدل الفقهاء على اشتراط إذن الزوج أو الولي بقوله تعالى: ( يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ ) (سورة التحريم الآية 6). ومن السنة ما ورد عن عبدالله بن عمر - رضي الله عنهما - أن رسول الله (صلى الله عليه واله وسلم) قال: ((كلكم راع ومسؤول عن رعيتيه؛ فالأمير الذي على الناس راع، وهو مسؤول عنهم، والرجل راع على أهل بيته وهو مسؤول عنهم، والمرأة راعية على بيت بعلها وولده، وهي مسؤولة عنهم، والعبد راع على مال سيده وهو مسؤول عنه، ألا فكلكم راع، وكلكم مسؤول عن رعيتيه)) (رواه الشيخان في صحيحهما).

- الالتزام باللباس الشرعي والحشمة أولاً ، وأن تعرف أحكام الله عز وجل في الزينة لتلا تقف في المحذور، ولا بد من إذن الوالي، فلا تخرج من غير إذن زوجها أو أبيها أو من يقوم مقامه.

- أن تكون هناك ضرورة لعمل المرأة المسلمة (محتاجة للعمل)؛ فالرجل بلا شك هو من أمرته الشريعة بالنفقة على الأسرة وكلفته بها، والأصل في المرأة أن تقر في بيتها ولا تخرج إلا للضرورة ما دام الرجل يسد حاجاتها ويقوم بمهام المجتمع ومسؤولياته عنها.

- على المرأة التي تخرج للعمل أن تراعي مسألة الاختلاط في بيئة العمل؛ فالإسلام حرص على أن يفصل الرجال عن النساء حتى لا تكون الفتنة والفساد في الأرض، ولا شك بأن الاختلاط مفسدة قد انتشرت في مجتمعاتنا المعاصرة حتى لا تكاد تخلو منها مؤسسة أو شركة أو جمعية خيرية، والأصل في الشريعة الإسلامية منع الاختلاط في العمل إلا للضرورة كحال المستشفيات ومراكز العلاج.

- أن تتناسب بيئة العمل وطبيعته مع مواصفات المرأة وطبيعتها، وكوينها وخلقتها؛ فهناك من الأعمال ما يمتن كرامة، كما تتخذ بعض الأعمال طابع الشدة وتحتاج إلى القوة البدنية فلا تتناسب مع طبيعة النساء وأخلاقهن الرقيقة، ومثال على ذلك الأعمال التي تحتاج إلى رفع الأحمال أو تحمل المشقة البدنية

- ألا يكون في ذلك تضييع لما هو واجب عليها من رعاية بيتها ، والقيام بشئون زوجها وأولادها . ويجب أن نعلم أن النبي (صلى الله عليه واله وسلم) ثبت عنه أنه قال : (ما تركت بعدي فتنة أضر على الرجال من النساء وأن فتنة بني إسرائيل كانت في النساء) (متفق عليه في الصحيحان) ، فعلى المرء أن يجنب أهله مواقع الفتنة وأسبابها بكل حال.

## الخاتمة

- يعد التدريب من أبرز الوسائل الرئيسة المتبعة لتنمية الموارد البشرية في المجتمعات. وله خصائص ومميزات وعناصر واهداف .

- أهمية التنمية البشرية تكمن في تطوير مهارات الانسان. كون التنمية نماء وتطوير للإنتاج، و تلبية احتياجات الجيل الحالي دون إهدار حقوق الأجيال القادمة  
- البعد الاجتماعي للتنمية يهتم بالعدالة، وتحقيق المساواة، ومكافحة الفقر وتوزيع الموارد، وتقديم وتحسين مستوى الخدمات الاجتماعية الرئيسة لكل أفراد المجتمع  
- المرأة الشق الثاني للمجتمع الاسلامي، ونتيجة للحاجة الاقتصادية للأسرة المسلمة تعمل المرأة الى جانب الرجل من اجل ايجاد سبل عيش رغيد للأسرهم، فعلى المرأة التي تخرج للعمل ان تراعي حق الله في نفسها واهلها ويكون خروجها لضرورة وأن تُراعي مسألة الاختلاط في بيئة العمل.

### المصادر

#### القران الكريم

1. البيئة والتنمية المستدامة، سعاد عبد الله العوضي، الكويت، الجمعية الكويتية لحماية البيئة (2003م).
2. التدريب الإداري المدربين والمتدربين وأساليب التدريب، محمد عبد الفتاح الصيرفي (2009) عمان- الاردن: دار المناه للنشر والتوزيع
3. التدريب الإداري المفاهيم والأساليب، رضا، هاشم حمدي (الطبعة الأولى 2013-) عمان- الاردن: دار الراية للنشر والتوزيع.
4. التدريب من أجل تنمية الموارد البشرية. علي لطفي محمود لطفي. أعمال ملتقيات وندوات (المرجع في التدريب وإدارة الموارد البشرية) - المنظمة العربية للتنمية الإدارية - مصر، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية (2008)،.
5. التعريفات، علي محمد علي الزين ابو الحسن الحسيني الجرجاني الحنفي المتوفي (816هـ)، دار الفكر، لبنان - بيروت (1425-1426هـ).
6. الدليل الشامل للتدريب الفعال، محمد السيد البدوي، دار العلوم للنشر والتوزيع (2013)
7. صحيح البخاري بهامش فتح الباري، ابو عبدالله محمد بن اسماعيل بن ابراهيم البخاري (المتوفي 256هـ)، طبع المطبعة الخيرية، الطبعة الأولى سنة 1319هـ
8. صحيح مسلم، مسلم بن الحجاج ابو الحسين القشيري النيسابوري المتوفي (261هـ)، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، المطبعة المصرية، 1972.
9. عدلي علي ابو طاحون، إدارة الموارد البشرية والطبيعية، القاهرة- جمهورية مصر العربية: المكتب الجامعي الحديث، (2000)
10. العلاقة المتبادلة بين التنمية المستدامة والبيئة، فرج بشير خليفة (رسالة ماجستير) كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد 2006م.
11. لسان العرب، ابي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم بن منظور الافريقي (المتوفى 711هـ)، مطبعة دار صادر، بيروت - لبنان، 1375هـ- 1955م، ط1
12. مختار الصحاح، زين الدين ابو عبد الله محمد بن ابي بكر الرازي (ت666هـ) تحقيق: يوسف الشيخ محمد، المكتبة العصرية - الدار النموذجية بيروت، الطبعة الخامسة 1999م.
13. معجم مقاييس اللغة. احمد بن فارس بن زكريا ابو الحسن، تحقيق عبد السلام محمد هارون (1979م).
14. موضوعات معاصرة في إدارة الموارد البشرية، سامر عبدالله هداش (الطبعة الأولى 2014) القاهرة: الدار العالمية للنشر والتوزيع.
15. يسألونك عن التنمية، علي المرابط، بحث في مجلة المنعطف العدد 24 في 2004.





## References

1. Environment and Sustainable Development, Souad Abdullah Al-Awadi, Kuwait, Kuwaiti Society for Environmental Protection (2003 AD).
2. Administrative training, trainers and trainees, and training methods, Muhammad Abd Al-Fattah Al-Serafi (2009) Amman - Jordan: Al-Mannah Publishing and Distribution
3. Administrative training, concepts and methods, Reda, Hashem Hamdi (first edition, 2013-) Amman - Jordan: Dar Al-Raya for Publishing and Distribution.
4. Training for human resource development. Ali Lutfi Mahmoud Lutfi. Business forums and seminars (reference in training and human resources management) - Arab Organization for Administrative Development - Egypt, Cairo: Arab Organization for Administrative Development (2008) ,.
5. Tariffs, Ali Muhammad Ali al-Zayn Abu al-Hasan al-Husayni al-Jarjani al-Hanafi al-Mufti (816 AH), Dar al-Fikr, Lebanon - Beirut (1425-1426 AH).
6. Comprehensive guide to effective training, Mohamed El-Sayed El-Badawy, Dar Al-Ulum for Publishing and Distribution (2013)
7. Sahih Al-Bukhari with the margin of Fath Al-Bari, Abu Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim Al-Bukhari (died 256 AH), printed by the charitable press, first edition in 1319 AH
8. Sahih Muslim, Muslim ibn al-Hajjaj Abu al-Husayn al-Qushairi al-Nisaburi al-Muftu (261 AH), investigation: Muhammad Fuad Abd al-Baqi, Egyptian Press, 1972.
9. Adly Ali Abu Tahoun, Human and Natural Resources Management, Cairo- Arab Republic of Egypt: Modern University Office, (2000)
10. The correlation between sustainable development and the environment, Faraj Bashir Khalifa (Master), College of Administration and Economics, University of Baghdad 2006.
11. Lisan Al-Arab, Abi Al-Fadl Jamal Al-Din Muhammad Bin Makram Bin Manzoor Al-Afriqi (d. 711 AH), Dar Sader Press, Beirut - Lebanon, 1375 AH - 1955 CE, 1st edition
12. Mukhtar al-Sahah, Zain al-Din Abu Abdullah Muhammad ibn Abi Bakr al-Rārazi (d. 666 AH) Achievement: Yusef al-Sheikh Muhammad, Modern Library - Model House, Beirut, Fifth Edition 1999 AD.
13. Lexicon of Language Standards. Ahmed bin Faris bin Zakaria Abu Al-Hassan, investigation by Abdul Salam Muhammad Harun (1979 AD).
14. Contemporary topics in human resources management, Samer Abdullah Haddash (first edition 2014) Cairo: The International House for Publishing and Distribution.
15. They ask you about development, Ali Al-Murabit, research in Al-Mantaf magazine, issue No. 24 in 2004.