

التربية القيادية الإسلامية في المعاهد الإسلامية بإندونيسيا

وفق منظور طارق السويدان

AT-TARBIYAH AL-QIYADIYYAH AL-ISLAMIYAH
FI AL-MA‘AHID AL-ISLAMIYYAH BI INDONESIA
WIFQA MANZHARI THARIQ AS-SUWAIDAN

Abd. Rohim, Endin Mujahidin, Didin Saefuddin, and Adian Husaini

Program Doktor Pendidikan Islam, Sekolah Pasca Sarjana,

Universitas Ibn Khaldun Bogor

Email: abdulrohim1438@gmail.com

الملخص

توصل الباحث من هذه الدراسة إلى استنتاج وهو أن مفهوم التربية القيادية لطارق السويدان تربوي، وتدريب، وواقعي، ونموذجي، وإسلامي، بمعنى أن تشكيل قائد هو من خلال التعليم والتدريب ووفق الواقع، وليكون نموذجاً، وبالمعايير الإسلامية، وأن مفهوم التربية القيادية لطارق السويدان هو تعزيز نظرية ورين بلانك (Warren Blank) التي تسمى: «١٠٨» (مائة وثمانين) مهارات قيادية طبيعية، وهي النظرية التي أكدت على أنه لا يوجد شخص ولد قائداً في شكل طبيعي، لأن القيادة هي مجموعة من الخصائص والمهارات التي يمكن تعلمها، وأن تطبيق مفهوم التربية القيادية لطارق السويدان في إندونيسيا هو باسم «برنامج تعليم وتدريب الشباب القيادة الإسلامية ٣٠ ساعة»، والتطبيقات للتربية القيادية الإسلامية وفق منظور طارق السويدان هي برنامج التعليم والتدريب القيادي الذي يُقدّم للشباب الذين هم من أشد الموارد البشرية خصبة، خطوة خطوة، في مؤسسة أو دورة تدريبية أنشئت خاصة بهذا الغرض، وذلك باستخدام مختلف أساليب التعليم والتدريب المتنوعة، وأن

مثل هذا التعليم حدث ولا يزال يحدث في واقع المجتمع الإندونيسي مما يؤكد على أهمية دور الكياليات (الشيوخ) في البسانترينات (المعاهد الإسلامية) في إعداد كوادر العلماء الذين هم قادة للمستقبل.

Abstract

The conclusion of this research is that the concept of leadership education of Thariq as-Suwaidan is the concept of leadership education that having the characteristic of tarbawi, tadribi, waqi'iy, uswati and Islami. In the sense of the formation of a leader must be through education, training, reality, model, and Islamic. Thariq as-Suwaidan's Leadership Concept is to strengthen Warren Blank's theory by the name of "108 Skills of Natural Born Leaders", the theory that there is no natural leader. Leadership is a collection of traits and skills that can be learned. Application of Thariq as-Suwaidan Leadership Education Concept in Indonesia is under the name of "Youth Leadership Education & Training Program 30 Hours". The application of Islamic leadership education of Thariq as-Suwaidan is a leadership and leadership training program provided to the youngest of the most fertile human resources, step by step, in a training institute or course established specifically for this purpose, using various varied learning methods. The kind of education has really happened and will constantly happen in the reality of Indonesian society. The condition strictly shows the importance of the roles of Islamic scholars (ulama) in Islamic schools or Islamic institutions to perform and to shape their next generation to become the future leaders.

Keywords: Islamic leadership; leadership education; as-Suwaidan

مقدمة

يعيش المسلمون اليوم في حالة أزمة قيادية، يفقدون قائداً إسلامياً يتمسك بالقيم والشريعة الإسلامية، تمر عليهم أزمة قيادية إسلامية على نطاق واسع الانتشار، ابتداء من الحياة المنزلية إلى نطاق أوسع، وتكون الأمة في قبضة القيادات الفردية بعيدة عن القيادات الجماعية التي تتميز بالشورى في ممارسة قيادتها، ووعياً لهذه المسألة، أجريت هذه الدراسة بصياغة الأسئلة: كيف يكون مفهوم التربية القيادية الإسلامية وفق منظور طارق محمد السويدان؟ كيف تكون تطبيقات التربية القيادية الإسلامية لطارق السويدان في إندونيسيا؟ والغرض من هذه الدراسة هو: فهم التربية القيادية الإسلامية لطارق السويدان (ولد طارق محمد الصالح السويدان في الكويت عام ١٩٥٣م، متزوج وله ستة أولاد، حصل على شهادة دكتوراة مع مرتبة الشرف في هندسة البترول من جامعة أوكلاهوما، الولايات المتحد

الأمريكية عام ١٩٩٠م، فهو مدرب في مجال الإدارة، لديه كتب ومؤلفات إدارية وقيادية وتحفيزية) (طارق السويدان، ٢٠١٧)، وصياغة التطبيقات التربوية القيادية الإسلامية لطارق السويدان في إندونيسيا، وتستخدم هذه الدراسة منهجية البحث النوعي، مع المصدر الرئيس كتاب «صناعة القائد» بقلم طارق السويدان وفيصل عمر باشراحيل، في حين أن المصادر الثانوية استخدمت الدراسة بعض الكتب التي تتناول مفهوم القيادة الإسلامية، منها: موسوعة القيادة في الإسلام، لمحمد فتحي، والقيادة التربوية السابقون الأولون من الأنصار، لمنير الغضبان، ودليل التدريب القيادي، لهشام الطالب. وطريقة تحليل البيانات التي استخدمت في هذه الدراسة هي التحليل الوصفي والنسبي والمقارن.

تعريف القيادة

القيادة لغةً، في لسان العرب (القَوْدُ) نقيض السَّوْقُ: يُقال: يقود الدابة من أمامها ويسوقها من خلفها (لسان العرب، ٣: ٨٣). وفي هذا المعنى اللغوي إشارة لطيفة مفادها: إن مكان القائد في المقدمة وذلك لكي يكون دليلاً لجماعته على الخير (طارق السويدان وفيصل عمر باشراحيل، ١٤٣٢هـ/٢٠١٤م: ٤٠).

وأما تعريف القيادة الإسلامية أو مفهوم التربية القيادية الإسلامية اصطلاحاً وفق منظور طارق السويدان فهو «عملية تحريك الناس نحو الهدف المراد تحقيقه وتتشكل من ثلاثة عناصر هي: وجود الغرض الذي يدفع الرجل له، ووجود مجموعة من الناس، ووجود القائد الذي جعل الهدف ومجموعة من الناس قوالب عملية تحريك الناس، القيادة الإسلامية هي عملية التحرك نحو الأهداف الدنيوية والأخروية وفقاً للقيم والشريعة الإسلامية» (المصدر السابق).

وعرف هشام الطالب القيادة بأنها «عملية تحريك مجموعة من الناس باتجاه محدد ومخطط، وذلك بتحفيظهم على العمل باختيارهم» (هشام، ١٩٩٥: ٦٤)، وأضاف هشام أن القيادة الناجحة تحرك الناس في الاتجاه الذي يحقق مصالحهم على المدى البعيد، وقد يكون ذلك اتجاهاً عاماً مثل نشر الدعوة الإسلامية في العالم، أو اتجاهاً محدداً مثل عقد مؤتمر يتناول قضية معينة، ومهما كان الأمر، فإن الوسائل والغايات يجب أن تخدم المصالح الكبرى للناس المعنيين حاضراً وعلى المدى البعيد.

ومن الصعوبات عدم اتفاق الباحثين على تعريف مقبول للمصطلحين «القائد» و«القيادة»، فالبعض يرى أن القيادة خاصة من خصائص الجماعة، وهي مرادفة في

معناها للمكانة أو لمركز معين أو وظيفة معينة، أو القيام بأنواع معينة من النشاط تهم الجماعة، فالقائد في نظرهم هو الذي يتسم بخصائص شخصية معينة مثل السيطرة، أو ضبط النفس، أو مميزات جسمية معينة مثل الطول أو اللياقة البدنية، أو المظهر العام، وغير ذلك من المميزات (لويس كامل مليكة، ١٩٧٠: ٢٤٧، في سيد عبد الحميد مرسي، د.ت: ١٧).
 وفهماً لظاهرة القيادة يمكن تَبَيُّها على المفاهيم التالية: (١) القيادة قوة تتدفق بين القادة والأفراد بطريقة مبهمة يترتب عليها توجيه طاقات الأفراد بأسلوب متناسق ومتناغم باتجاه الأهداف التي حددها القادة، والسعي لتحقيق هدف معين والمحافظة عليه هو مبعث رضى مشترك لكل من القادة والأفراد في آن واحد؛ (٢) وهي قوة تتفاعل - أخذاً وعطاءً - مع محيطها وبيئتها وجوها الذي تعمل فيه، فهي لا تتحرك في الفراغ وإنما حسب المعطيات القائمة؛ (٣) وهي قوة دائبة الفعالية والحركة لا تتوقف، قد ترتفع درجة نشاطها وكثافتها ومداهما وقد تنخفض، لكنها لا تهمد، فهي إما موجودة بفاعلية أو غير موجودة على الإطلاق؛ (٤) والقيادة توظيف المبادئ والوسائل والأساليب من أجل غايات واضحة، وعلى نحو محدد ومتسق (هشام، ١٩٩٥: ٦٤).

أهداف التربية القيادية:

الهدف العام للتربية القيادية من طارق السويدان هو مشاركته في إعداد قائد المستقبل للأمة، وأما الأهداف الخاصة لها فتلخصت في خمس عشرة نقطة، أهمها (١) محاولة بلورة النظرية الإسلامية في القيادة؛ (٢) الإجابة عن الأسئلة المحيرة في القيادة؛ (٣) تقديم خطة عملية لإعداد القائد؛ (٤) تسليط الضوء على القيادة والشخصية القيادية؛ (٥) فهم النظريات القيادية الحديثة وأهم الملاحظات عليها؛ (٦) تسليط الضوء على إمكانية تعلم الإنسان للقيادة؛ (٧) التعرف على حدود طلب الإمارة؛ (٨) التعرف على آخر النظريات القيادية؛ (٩) التعرف على الفرق بين القائد الإسلامي وغيره؛ (١٠) التركيز على الصفات القيادية التي لا يُستغنى عنها (طارق السويدان وفيصل عمر باشرحيل، ١٤٣٢هـ / ٢٠١٤م: ٢٦).
 وهناك أهداف يقولها المهتمون بالقيادة فقال هشام الطالب هدفه في التدريب القيادي هو إعداد رواد التغيير الاجتماعي الإسلامي النشطين المؤثرين الذين أتوا المعرفة والحكمة، ويدعون إلى الله على بصيرة ووعي، من خلال الاتصال المقنع والحوار الفعال، وفي جوهره إلى إعداد جيل يعي أولوياته، كي يصبح جزءاً من الحل بدلا من أن يفاقم المشاكل، ليحقق أهدافه بأقل جهد وأقرب أمد بتوفيق الله تعالى. وذلك بالوسائل التالية منها: تقوية الالتزام بالإسلام عقيدة وشرعية وأخلاقا، وتزويد المتدربين بالعلوم المناسبة

في شتى المجالات، وتنمية مهارات الاتصال والإدارة والتخطيط، ورفع مستوى القدرات البدنية والفنية، وبناء الروح الجماعية وإشاعة روح العمل كفريق ذي اتجاهات سليمة معتدلة (هشام الطالب، ١٩٩٥ م: ix).

وقال محمد فتحي بأن رسول الله ﷺ قد أعد قادة الصف الثاني وهم الخلفاء الراشدون، ومسئولية كل قائد يتولى زمام الأمور هي إعداد رجال على مستوى رفيع سيكولوجيا ووجدانيا، وبقدر ما يتاح من إمكانيات مالية واقتصادية وخلافه (محمد فتحي، ١٤٢٩هـ / ٢٠٠٨ م: ١٥٧).

وأكد محمود شيت خطاب على أهمية المسلمين أن يعرفوا سمات رسول الله صلى الله عليه وسلم ليقصدوا به فيها في مختلف المجالات قائلا: «ولست أحاول في هذا الكتاب أن أعرض لهذه الخوارق والمعجزات التي أيد الله بها نبيه وثبت رسوله عليه أفضل الصلاة والسلام، فذلك أمر يؤمن به كل مسلم، وقد أثبتته القرآن الكريم بما لا يدع فيه مجالاً لشك أو ريبه، وإنما أريد أن أبرز للعيان سمات قيادة الرسول صلى الله عليه وسلم التي يمكن أن تكون أسوة حسنة في الحروب لأتباعه» (محمود شيت خطاب، ٢٠٠٢ م: ٦)

وملخص القول إن الهدف العام للتربية القيادية عند طارق السويدان هو مشاركته في إعداد قائد المستقبل للأمة الإسلامية، فهذا شيء ينبغي تقديره؛ لأن هذا يدل على اهتمامه بأمر من أمور المسلمين، وأن إعداد القادة من أمور المسلمين، وعند هشام فالهدف من التربية القيادية إعداد رواد التغيير الاجتماعي الإسلامي النشطين المؤثرين، وذلك لأن المجتمع المسلم حالياً يحتاج من يقوده إلى تغيرات إصلاحية في معظم مجالات الحياة التي يعيشها، وأما الأهداف الخاصة عند طارق السويدان وغيره من المؤلفين المعاصرين فمحاولة بلورة النظرية الإسلامية في القيادة، والإجابة عن الأسئلة المحيرة في القيادة، وتقديم خطة عملية لإعداد القائد، وذلك بالوسائل التالية منها: تقوية الالتزام بالإسلام عقيدة وشريعة وأخلاقاً، وتزويد المتدربين بالعلوم المناسبة في شتى المجالات.

الأزمة وحلولها

ذكر طارق السويدان أن هناك أربع أزمات قيادية: أزمة تخلف، وأزمة فاعلية، وأزمة استشعار، وأزمة ضعف أداء القائد.

الأزمة الأولى، أزمة تخلف حيث تعيش الأمة الإسلامية أزمة تخلف مريرة في كل شيء فما عادت تقود الأمم، ولا يوجد عندهم مقومات قيادة الأمم، مع وجود المنهج الصافي المتمثل في القرآن والسنة! ولكن المشكلة: من يطبقها؟

الأزمة الثانية، أزمة فاعلية، لأن القضية ليست في عدد أو كثرة، إنما عمل وإصرار، عند المسلمين قصور في فن التفاعل أو فن التأثير على الناس، حتى على المستوى والمحيط الصغير، كتأثير الوالد في ابنه، أو المعلم في تلميذه، أو المدير في موظفيه «أزمتنا تنبع من التأثير والتشكيل في عقول الناس، وتشكيل القيم الفاسدة واستبدالها بالأفضل. كل ذلك ونحن نملك مقومات التأثير: العدد والمنهج والفطرة، ولكننا غثاء كغثاء السيل، لا قيمة لكلمات ميتة لا حراك ولا نفس ولا تأثير».

الأزمة الثالثة، أزمة استشعار وهي أزمة استشعار ثقل القيادة وأنها حمل ثقيل، وأمانة، وعندما فقد الاستشعار جاء حب المناصب والزعامات، والتطاحن من أجلها، وعندها عطلت الطاقات على كافة المستويات سواء الأسرية أو الوظيفية، «فوضعنا الرجل المناسب في المكان غير المناسب، فتقدم غير ذي الكفاءة على الكفاء».

الأزمة الرابعة، أزمة ضعف أداء القائد، ومن الأزمات التي تمر بها المنظمات والمؤسسات بشكل عام هي أزمة أداء القائد، وأعراض هذه الأزمة وآثارها منعكسة على كل المستويات، ولذلك كان عمر بن الخطاب رضي الله عنه يستعيز في دعائه بقوله: اللهم إني أعوذ بك من جلد الفاسق وعجز الثقة. فالمشكلة التي تعاني منها الأمة الإسلامية منها هي الضعف النفسي الداخلي، تعاني من ضعف معرفة نفسها، ومعرفة هويتها ومعرفة ربها سبحانه وتعالى.

ولحل هذه الأزمات الأربعة اقترح طارق السويدان أن يأتي الحل من المستوى الفردي والمستوى الجماعي.

فأما على المستوى الفردي فأن يهتم بالأمور الثلاثة هي: شعور المريض بالمرض، شعور بأنه سلبي وغير فعّال، وتحويل هذا الشعور إلى برنامج عملي، والاتجاه نحو صياغة الحياة، بصياغة إسلامية بكافة مجالاتها، والتخصص، وهو الشعور الجاد بقيمة العلم والتحصيل والتدريب.

وأما على المستوى الجماعي فيتضمن إحياء دور الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، والتعايش مع طبقات المجتمع، والاتجاه والفعال نحو الأعمال المؤسسية، وظاهرة التكامل (طارق السويدان وفيصل عمر باشراحيل، ١٤٣٢هـ / ٢٠٠٤م: ٤٣-٤٨).

وقال عبد الحميد: إن حل أحوال الأمة الإسلامية التي تتمثل في تخلف حضاري، وهوان سياسي، ومعاناة إنسانية، والتي هي لب الأزمة التي تعيشها الأمة الإسلامية في مختلف بقاعها وعلى امتداد وجودها (عبد الحميد، ٢٠٠٩م: ٢٥) الحل هو الأصالة الإسلامية

المعاصرة مع تحديد جوانبها، والتحديد المطلوب هو في التأكيد على أصالة عصرية الحل الإسلامي المقترح، بمعنى أن يتوجه الحل من منطلق العقائد والقيم والنوازع الإسلامية نحو واقع الأمة المعاصرة وقضاياها القائمة (عبد الرحمن، ٢٠٠٩ م: ٤٠).

وملخص القول إن الأمة الإسلامية تعيش في أزمت متنوعة من أزمة تخلف، وأزمة فعالية، وأزمة استشعار مسؤولية، وأزمة ضعف أداء القائد، وهوان سياسي، ومعاناة إنسانية، وأن حل هذه الأزمت هو أن يأتي من المستوى الفردي والمستوى الجماعي، وأن يتقيد الحل بالأصالة الإسلامية المعاصرة.

أهمية القيادة

إن تنفيذ القيادة مبني على أمر من الله تعالى ورسوله، وأيضا تنفيذها مبني على العقل، فأما الآيات التي تدل على أهمية القيادة فكثيرة منها قول الله تعالى: (إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ) النساء: ٥٨، وقوله تبارك وتعالى: (وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا) آل عمران: ١٠٣، وقوله تعالى: (يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ) النساء: ٥٩، وقوله تعالى: (لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا) الأحزاب: ٢١

وأما السنة فقول النبي ﷺ: «إِذَا خَرَجَ ثَلَاثَةٌ فَلْيُؤَمِّرُوا أَحَدَهُمْ» (أبو داود، ١٤٣٠ هـ/ ٢٠٠٩ م، ٤: ٢٤٩ رقم: ٢٦٠٨)، وقوله ﷺ: «السَّمْعُ وَالطَّاعَةُ عَلَى الْمَرْءِ الْمُسْلِمِ فِيمَا أَحَبَّ وَكَرِهَ، مَا لَمْ يُؤَمَّرْ بِمَعْصِيَةٍ، فَإِذَا أَمَرَ بِمَعْصِيَةٍ فَلَا سَمْعَ وَلَا طَاعَةَ» (البخاري، ١٤٢٢ هـ، ٩: ٦٣ رقم: ٧١٤٤)، وقوله ﷺ: «الدِّينُ النَّصِيحَةُ» قُلْنَا: لِمَنْ؟ قَالَ: لِلَّهِ وَلِكِتَابِهِ وَلِرَسُولِهِ وَلِأَيِّمَّةِ الْمُسْلِمِينَ وَعَامَّتِهِمْ» (مسلم د.ت. ١: ٧٤، رقم: ٥٥). فأوجب ﷺ تأمير الواحد في الاجتماع القليل العارض في السفر، تنبيهها بذلك على سائل أنواع الاجتماع التي هي أكثر وأدوم، ولأن الله تعالى أوجب الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، ولا يتم ذلك إلا بقوة وإمارة (ابن تيمية، ١٤١٨ هـ: ٢٣٣)، وأضاف ابن تيمية: بأن التجربة تبين ذلك، فإن الوقت الذي يعدم فيه السلطان بموت أو قتل، ولم يبق غيره، أو تجري فيه فتنة بين طائفتين، أو يخرج أهله عن حكم سلطان، كبعض أهل البوادي والقرى يجري فيها من الفساد في الدين والدنيا، ويفقد فيه مصالح الدنيا والدين مالا يعلمه إلا الله.

وأما من العقل فإن الناس بعددهم الكثير ومختلف شؤونهم في بيئتهم لن تكون أمورهم منتظمة وتجري على ما يرام إلا بوجود قائد مؤهل بالقوة والنفوذ والمسؤولية، ومطاع، ففي هذا السياق فإن قول عمر ابن الخطاب رضي الله عنه يقوي أهمية القيادة

حيث قال: «إِنَّهُ لَا إِسْلَامَ إِلَّا بِجَمَاعَةٍ، وَلَا جَمَاعَةَ إِلَّا بِإِمَارَةٍ، وَلَا إِمَارَةَ إِلَّا بِطَاعَةٍ» (الدارمي، ١٤١٢ هـ / ٢٠٠٠ م، ١: ٣١٥، رقم: ٢٥٧).

وملخص القول إن تنفيذ القيادة له أهمية في حياة الإنسان الذين لهم مختلف القضايا والمسائل، وأن ذلك أمر من الله تعالى ورسوله، وكذلك العقل؛ لأن بدون أمير أو قائد في بلد من البلدان فتكون فتنة في الأرض وفساد كثير.

أركان القيادة

للقيادة أركان تلخيصها في الأمور التالية: الركن القيادي الأول هو الرؤية المستقبلية، وهذه الرؤية المستقبلية تتضمن صورة المستقبل، وقراءة المستقبل، والهدف الواضح ومستوى الإنجاز والتفائل والصبر، وذلك مثل قول الرسول ﷺ: «لَيَبْلُغَنَّ هَذَا الْأَمْرُ مَا بَلَغَ اللَّيْلُ وَالنَّهَارُ، وَلَا يَتْرُكُ اللَّهُ بَيْتَ مَدْرٍ وَلَا وَبَرَ إِلَّا أَدْخَلَهُ اللَّهُ هَذَا الدِّينَ، بِعَزِّ عَزِيزٍ أَوْ بِذُلِّ ذَلِيلٍ، عَزًّا يُعْزُّ اللَّهُ بِهِ الْإِسْلَامَ، وَذُلًّا يُذِلُّ اللَّهُ بِهِ الْكُفْرَ» (أحمد، ١٤٢١ هـ / ٢٠٠١ م، ٢٨: ١٥٤، رقم: ١٦٩٥٧). وكذلك جوابه ﷺ لملك الجبل في الطائف: «بَلْ أَرْجُو أَنْ يُخْرِجَ اللَّهُ مِنْ أَصْلَابِهِمْ مَنْ يَعْبُدُ اللَّهَ وَحْدَهُ لَا يَشْرِكُ بِهِ شَيْئًا» (مسلم، د.ت، ٣: ١٤٢٠، رقم: ١٧٩٥).

والركن القيادي الثاني هو الأتباع المخلصون الذين يجب عليهم التفكير في منهج القائد وتوجيهاته وأوامره ويطلوها ليتأكدوا من توافقهم مع القيم والمبادئ الصحيحة، وعليهم تصحيح مسار القائد إن انحرف عن الرؤية أو القيم أو المبادئ، وعليهم المبادرة لاتخاذ الإجراءات الصحيحة، وعدم انتظار الأوامر فقط، وذلك بناء على فهمهم للمنهج والخطة والرؤية والقيم، مثال ذلك ما فعل سهيل بن عمرو عندما قام بمكة خطيباً عند وفاة رسول الله ﷺ بنحو من خطبة الصديق بالمدينة، فسكن المسلمين وعظم الإسلام في قلوبهم.

والركن القيادي الثالث التشجيع والتحفيز. فالمهمة الأساسية للقائد الناجح هي المساعدة والاحتضان واكتشاف القدرات والمحافظة عليها وتسخيرها لمصلحة الفرد أولاً ثم مصلحة العمل ثانياً (طارق السويدان وفيصل عمر باشرجيل، ١٤٣٢ هـ / ٢٠١٤ م: ٧٠-٩٦).

وملخص القول إن القيادة لها أركان ثلاثة هي: الرؤية المستقبلية، والأتباع المخلصون، والتشجيع والتحفيز. فالقائد يجب أن يكون لديه الرؤية المستقبلية التي تتضمن صورة المستقبل، وقراءة المستقبل، والهدف الواضح ومستوى الإنجاز والتفائل والصبر، وأن يكون لديه الأتباع المخلصون الذين من مهامهم التفكير في منهج القائد وتوجيهاته وأوامره، والتحليل تجاهها للتأكد من توافقهم مع القيم والمبادئ الصحيحة، وتصحيح مسار القائد

إن انحراف عن الرؤية أو القيم أو المبادئ، والمبادرة لاتخاذ الإجراءات الصحيحة، وعدم انتظار الأوامر فقط، والأخير هو أن يكون القائد قادراً على التشجيع والتحفيز.

مواصفات القائد

هناك شيء ملفت للنظر في منح المواصفات الرئيسية والأساسية للقائد الفعال عند طارق السويدان، وهذا الشيء هو وجود نظرية الصفات للقائد، لقد اختصر قول أصحاب هذه النظرية وهو أن هناك صفات للقائد (قليلة نسبياً حدها بعض علماء القيادة بأربعة فقط، وأوصلها البعض إلى اثني عشر، ويهاجم عالم الإدارة الكبير بيتر دركر (Peter Ferdinand Drucker)، الرجل الكبير الذي تجاوز الثمانين والذي درس موضوع القيادة إلى خمسين سنة، بقوة نظرية الصفات، ويذهب إلى أبعد من ذلك: أنه لا توجد صفات خاصة يجب أن يتميز بها القائد، وإنما تعتمد المسألة على الظرف والموقف (المصدر السابق: ١٢٨).

أما رأي الإسلام فيصعب تحديده من قبل شخص أو شخصين، ولكن رأي السويدان الشخصي في ذلك هو أن رأي دركر أقرب للصواب وإن كان هناك صفات أساسية يجب توافرها للقائد، وصفات ليكون قائداً إسلامياً، لذلك قرر السويدان أن يعطي القائد الإسلامي الصفات الأربع هي: الإيمان والتوحيد، والإتباع، والتزكية، والاستخلاف، ويعطي القائد الفعال الصفات الخمس التي لا يمكن الاستغناء عنها، وهي: الرؤية المرشدة، والتوازن، والمهارة في التعامل مع الناس، والتحكم، ومعرفة الرجال (المصدر السابق: ١٢٧-١٧٥).

وأورد السويدان رأياً آخر عن عدد المؤلفين المسلمين مثل سعيد حوى وغيره ممن سجل عدداً كبيراً من الصفات تقارب الكمال، وذلك في محاولة منه للاقتداء بالرسول صلى الله عليه وسلم والرأي عنده هو المسألة تعتمد بشكل كبير على الظرف والموقف ولاشك، وكما أننا مطالبون بالاستمرار الدائم لمحاولة الوصول إلى كمال المصطفى صلى الله عليه وسلم، ولذلك نستمر في عملية التطوير القيادي وصقل الشخصية القيادية حتى الموت، وكذلك يجب التفريق بين القائد العادي وبين كثير من الناس الذين قادوا أممهم كفرعون - وهامان - وأتاتورك- وجنكيزخان.. وغيرهم كثير، فهؤلاء لاشك أنهم قادة (وإن كانوا منحرفين)، فهم ما استطاعوا أن يقودوا إلا بسبب وجود قدرات معينة لديهم (المصدر السابق: ١٢٧-١٧٥).

وقال هشام الطالب أن هناك مبادئ أساسية تحكم عمل القيادة الإسلامية وهي: الشورى والعدل وحرية التفكير. الشورى هي أول مبدأ في القيادة الإسلامية، فقد أوضح القرآن الكريم ضرورة التزام القائد المسلم بالتشاور مع أهل العلم والمعرفة ومن بوسعهم

تقديم النصح والمشورة الصحيحة، إذ قال تعالى: (وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُقْتُونَ) الشورى: ٣٨، كما وجه القرآن النبي ﷺ نفسه للتشاور مع أصحابه فقال: (وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ) آل عمران: ١٥٩ فممارسة الشورى تمكن أفراد الحركة من المشاركة في صناعة القرار، وتحكم سلوك القائد، وترشده في حالة الانحراف عن الأهداف الكلية. والمبدأ الثاني هو العدل، وهو مبني على قوله تعالى: (إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ) النساء: ٥٨، فعلى القائد أن يتعامل مع الآخرين بالعدل والإنصاف بغض النظر عن أجناسهم أو ألوانهم أو أصولهم القومية أو الدينية، وبالإضافة إلى مراعاة المبدأ العام بأن العدل هو أساس المجتمع المسلم، فإن على القائد أن يقيم هيئة للقضاء والتحكيم داخل الحركة لتسوية المنازعات وردّ المظالم، ويكون أفرادها من ذوي الدراية والتقوى والحكمة، والمبدأ الثالث حرية الفكر، على القائد أن يوفر المناخ المناسب للنقد البناء وأن يطالب به شخصياً، وللأعضاء حق التعبير الحر عن آرائهم وإبداء اعتراضاتهم والمطالبة بالرد على أسئلتهم واستفساراتهم...والمسلمون مأمورون بتقديم النصيحة المخلصة إذا ما دعت الحاجة، حدّث تميم بن أوس أن النبي ﷺ قال: «الدِّينُ النَّصِيحَةُ» قُلْنَا: لِمَنْ؟ قَالَ: «لِلَّهِ وَلِكِتَابِهِ وَلِرَسُولِهِ وَلِإِئِمَّةِ الْمُسْلِمِينَ وَعَامَّتِهِمْ» (مسلم د.ت. ١: ٧٤، رقم: ٥٥).

فالقياذة الإسلامية، باختصار، هي قياذة لا تعرف الاستبداد أو الفوضى، فإذا ما انطلق القائد المسلم من مبادئ الإسلام متشاوراً مع زملائه باحترام وموضوعية، فإنه يتخذ القرارات بعدالة وتجرد قدر المستطاع، فهو ليس مسؤولاً أمام أتباعه ومرؤوسيه في الدنيا فحسب ولكنه - وهذا هو الأهم - مسؤول أمام ربه سبحانه وتعالى، هذا النموذج للقياذة من خلال إشراك الآخرين هو النموذج الأفضل، لأنه ينمي أسرة الأخوة فيما بينهم، ويعزز مستوى أدائهم (هشام الطالب، ١٩٩٥: ٥٤-٥٦).

وملخص القول إن للقائد صفات غير محدودة بعدد من الأعداد وفق أحسن الآراء عند الأشخاص الذين تعمقوا في شؤون القياذة، إلا أن هناك صفات غير مستغن عنها أي قائد وهي الرؤية المرشدة، والتوازن، والمهارة في التعامل مع الناس، والتحكم، ومعرفة الرجال، وللقائد المسلم صفات أساسية هي الإيمان والتوحيد، والإتباع، والتزكية، والاستخلاف، وبالنسبة للقادة المسلمين فإنهم مطالبون باستمرار أن يحاولوا أن يصلوا إلى كمال المصطفى صلى الله عليه وسلم، وأن هناك مبادئ أساسية تحكم عمل القياذة الإسلامية وهي: الشورى والعدل وحرية التفكير، فالقياذة الإسلامية قياذة لا تعرف الاستبداد أو الفوضى، فالقائد

المسلم يتخذ القرارات بعدالة وتجرد قدر المستطاع، وأن السر في نجاح القيادة هو وجود قدرات معينة لدى القادة في شكل عام.

النظريات القيادية

ذكر السويدان في القسم الثاني من كتابه بعض النظرات القيادية وهي القيادة التحويلية، والقيادة الموقفية، والأنماط القيادية والسلوك القيادي، فقد أوضح السويدان كل نوع من هذه النظريات القيادية في شكل واضح مما يسهل للقراء فهم مرماها، النظرية القيادية الأولى هي نظرية القيادة التحويلية، ذكر أن للقائد في هذه النظرية أربعة مهام رئيسية هي (١) تحديد الرؤية أي سورة المستقبل المنشود، و(٢) إيصال الرؤية للاتباع، فلا قيمة للرؤية مهما كانت رائعة وجميلة إذا لم يفهمها الأتباع ويؤمنوا بها، و(٣) تطبيق الرؤية، فالقائد الفعال لا يكتف بشرح الرؤية بل يعيشها، و(٤) ورفع التزام الأتباع تجاه الرؤية.

الثانية، هي نظرية القيادة الموقفية، وهي تؤكد على أن القائد الذي يصلح لقيادة مرحلة ما، حسب ظرف ما، قد لا يصلح لظرف أو مرحلة أخرى، فالصديق رضي الله عنه أقدر على القيادة من عمر بن الخطاب رضي الله عنه في موقف الردة حيث قال له عمر بن الخطاب: الزم بيتك ومسجدك فإنه لا طاقة لك بقتال العرب، فالتفت إليه أبو بكر متغيراً قائلاً قولته المشهورة: إيه يا عمر! أجبار في الجاهلية خوار في الإسلام، والله لو منعوني بعقال بغير كانوا يؤدونه لرسول الله صلى الله عليه وسلم لقاتلتهم عليه. فالقائد الفعال يستطيع أن يشكل نفسه حسب صفات من أمامه من طاقات وقدرات فيوجهها نحو الهدف. الثالثة: الأنماط القيادية، فقد أشار أكثر المفكرين الغربيين إلى وجود نمط محدد لكل إنسان واخترعوا القياسات التي تحدد هذا النمط من ذاك، ومن بين هذه الأنماط ما يلي: الروتيني، والمنمي، والموفق، والانسحابي، والمتكامل، والموجه، والمساند، والمفوض، والرئيس، والمسيطر، وغير ذلك. وأشار السويدان إلى كتاب «القيادة في القرن الحادي والعشرين» ليجد الباحث تفصيلاً لهذه الأنماط القيادية، وذكر فيه أن لكل إنسان طبيعته الخاصة والتي يميل إليها ولا يتكلفها، ويمارسها بشكل طبيعي أن يكون شديداً، أو رقيقاً، أو حازماً، أو ليناً، أو غير ذلك، ومن ثم نستطيع أن نقر أن هناك ما يسمى بالنمط القيادي الأساسي للإنسان. الرابعة: نظرية السلوك القيادي، ذكر السويدان أنه نتيجة للأبحاث التي قامت جامعتا أوهايو ومنتشغن في الأربعينات والخمسينات من القرن ٢٠، تم استخلاص مجموعتين من السلوك القيادي مستخلصة من ١٨٠٠ سلوك قيادي: السلوك الأول: الاهتمام بالناس

حيث يركز القائد على العلاقات الإنسانية- ويتمثل ذلك في مجموعة من الصفات الأساسية منها الصدق في الاهتمام باحتياجات الأتباع وغير ذلك، والسلوك الثاني: الاهتمام بالعمل، حيث يركز القائد على الإنجاز وأداء العمل بإتقان، ويتمثل ذلك في مجموعة من الصفات أهمها تحديد المهمة بدقة، وتوزيع الأدوار بين المنفذين بوضوح، وتحديد المطلوب (طارق السويدان وفيصل عمر باشراحيل، ١٤٣٢هـ - ٢٠٠٤م: ١٠٧-١١٨)، وبالنسبة للكاتب فإن أكثر النظريات الأربعة فعالية هي النظرية التحويلية لأنها تؤيد أداء القيادة المعاصرة، حيث إن وظيفة هذه النظرية التحويلية تحدد رؤية أو صورة المستقبل المنشود، وتقوم بالتعامل مع الأتباع للتباحث حول الرؤية وتحقيقها، وتطوير التزام الأتباع بهذه الرؤية. وذكر هشام الطالب أن هناك أنواعاً أربعة للقيادة هي القائد المستبد: لديه قدر قليل من الثقة في قدرات الأعضاء، ويعتقد أن الثواب المادي وحده هو الذي يحفظ الناس للعمل، ويصدر الأوامر لتنفيذ من دون نقاش، والقائد المستبد الطيب، وهو الذي ينصت بعناية لما يقوله الأتباع، ويعطي الانطباع بأنه ديمقراطي شوري، ولكنه يتخذ قراراته بشكل فردي (شخصي) دائماً، والقائد الديمقراطي (الشوري): وهو الذي يشرك الأعضاء في اتخاذ القرار، ويشرح لأتباعه الأسباب الموجبة للقرارات التي يتخذها، ويعبر عن امتداحه أو نقده للآخرين بموضوعية، والأخير هو القائد الليبرالي، هذا النوع من القائد ثقته في قدراته القيادية ضعيفة، ولا يقوم بتحديد أي أهداف لأتباعه، وقليل الاتصال بالأفراد والتفاعل معهم. وأكد (هشام الطالب) على أن الأسلوب الديمقراطي في القيادة هو أكثر هذه الأساليب فعالية وإنتاجاً، وهو أقربها لروح الشريعة، لأنه يؤدي إلى توليد أفكار جديدة وإحداث تغييرات إيجابية وترسيخ الشعور بالمسؤولية الجماعية (هشام الطالب، ١٩٩٥: ٥٦-٥٧).

وفي تطوّر ما سبق من النظريات القيادية صدرت أنواع النظريات القيادية الأخرى، ومن بين نتائج الإطلاع والبحث الذي قام به طارق السويدان هي العثور على نظرية القيادة لبلاك (Warren Blank) باسم «١٠٨ صفات للقائد الفطري» الذي صدر في عام ٢٠٠١م، والتي يؤكد فيها على عدم وجود قائد فطري، وإنما هي مجموعة من الصفات والقدرات القابلة للتعليم (ويحددها بمئة وثمان صفات) ومن يتدرب عليها وخاصة في صغره سيظهر للناس بأنه قائد، فإن مارسها بسلاسة ويسر وبلا تكلف سماه الناس قائداً فطرياً، وهناك نظرية أخرى هي نظرية الدين في القيادة التي هي النظرية التي تقام وفق القيم والمبادئ الدينية (طارق السويدان وفيصل عمر باشراحيل، ١٤٣٢هـ / ٢٠٠٤م: ١٢٢-١٢٣).

وملخص القول هناك بعض النظرات القيادية وهي القيادة التحويلية، والقيادة الموقفية، والأنماط القيادية، والسلوك القيادي، وأكثر النظريات القيادية شهرة في عالم القيادة هي النظرية التحويلية لأن القائد له أربعة مهام رئيسية هي (١) تحديد الرؤية أي صورة المستقبل المنشود، و(٢) إيصال الرؤية للأتباع، فلا قيمة للرؤية مهما كانت رائعة وجميلة إذا لم يفهمها الأتباع ويؤمنوا بها، و(٣) تطبيق الرؤية، فالقائد الفعال لا يكتف بشرح الرؤية بل يعيشها، و(٤) ورفع التزام الأتباع تجاه الرؤية، وأن من بين الأنماط القيادية التي هي أكثر الأساليب فعالية وإنتاجاً، وأقربها لروح الشريعة هي الأسلوب الديمقراطي، وأحدث النظريات هي نظرية القيادة لبلانك باسم «١٠٨ صفات للقائد الفطري» التي تؤكد على عدم وجود قائد فطري، وإنما هي مجموعة من الصفات والقدرات القابلة للتعلم، ونظرية الدين في القيادة.

طرق إعداد القائد المستقبل

من أهم العوامل لصناعة القائد هي الفطرة والطفولة المبكرة، حيث اعتقد أغلب المفكرين أن القدرات القيادية والاستعداد القيادي تزرع في السنوات السبع الأولى، وبقدر التجارب الكافية في الطفولة، وبقدر الاكتساب من المهارات القيادية، ومن العوامل عامل حرية التجربة، وهذا بالذات في سن مبكرة، وليس بالضرورة أن تكون التجربة إيجابية، والعامل الثالث هو التعلم، وإن بصمة القائد في أفرادها أن يزرع في قلوبهم حب التعليم، ويساعدهم على ذلك خاصة مع سرعة المعلومات وضخامتها اليوم، فإذا لم يتعلم أحد شيئاً جديداً كل يوم فإنه يجهل شيئاً جديداً كل يوم، فمعرفة اليوم تصبح عديمة الفائدة غداً. والعامل الرابع هو إعطاؤه المسؤولية، فالشعور بالمسؤولية إذا امتلك قلب الإنسان طرد منه التفاهة والفراغ وأعلى همته، فالتفت إلى مهمته، ليتخطى بذلك الضعف البشري ويتجاوز ذاته باتجاه المعالي، والنموذج لذلك هو تولية النبي صلى الله عليه وسلم لبعض الصحابة، فهذا عمرو بن العاص حديث عهد بالإسلام وبتعاليمه، يوليه النبي صلى الله عليه وسلم عليه وسلم قائداً على كبار الصحابة، وهذا الشاب اليافع أسامة بن زيد الذي لم يتجاوز سن الثامنة عشرة يوليه النبي صلى الله عليه وسلم على أئمة ومشايخ كبار الصحابة. وأما بالنسبة لأماكن صناعة القائد فذكر طارق السويدان أنها ثلاثة هي المنزل، والمدرسة، والمجتمع والمؤسسات المتخصصة، وأما صناعة القائد في المنزل فتشتمل على سداسية التعامل وهي الإحاطة العاطفية، والمجالس مدارس، وبناء الشخصية القوية، والجلسة العائلية، والتركيز على دور الأم، ونشيد المستقبل، وصناعة القائد في المدرسة

تحتوي على سداسية التعامل كذلك هي: الملف المرافق، وتنمية الاتجاهات الخلقية، وتعليمهم مهارات الحياة، والمساعدة على تحديد الهدف، واستكشاف القدرات، وغرس العقيدة، وصناعة القائد في المجتمع والمؤسسات المختصة تتضمن سداسية التعامل أيضا هي: غرس مبدأ الإصلاح، وإشاعة روح المراجعة، ورفع راية الوضوح، والربط بين مؤسسات المجتمع، والتوعية بتحديات المستقبل، وإنشاء مركز تدريب القائد (طارق السويدان وفيصل عمر باشرحيل، ١٤٣٢هـ/ ٢٠١٤م: ٢٣٩-٢٣٥).

ملخص القول إن لصناعة القائد المستقبل عوامل هي: الفطرة والطفولة المبكرة، وحرية التجربة، والتعلم، وإعطاؤه المسؤولية، وذلك عبر مصادر صناعة القائد التي تتكون من المنزل، والمدرسة، والمجتمع والمؤسسات المتخصصة.

تطبيقات مفهوم التربية لطارق السويدان في التعليم في إندونيسيا

وتشتمل تطبيقات مفهوم التربية القيادية لطارق السويدان في التعليم في إندونيسيا أربعة أمور هي: الهدف، والبرنامج، وطرق التدريس، والتقييم. وبالتفصيل الآتي: فأما الهدف فيحتوي الهدف العام والهدف الخاص: الهدف العام من مفهوم التربية القيادية عند طارق السويدان هو المشاركة في إعداد قادة المستقبل للمسلمين، وغرس القيم الإسلامية والسلوكيات القويمية في مجال القيادة، والهدف الخاص هو محاولة بلورة النظرية الإسلامية للقيادة، وتزويد الشباب بمجموعة متنوعة من القناعات والمهارات والمعلومات الجديدة والفعالة في مجالات القيادة:

برنامج التعليم والتدريب لطارق السويدان هو إقامة أكاديمية إعداد القادة في اسطنبول منذ عام ٢٠٠٨ حتى الآن، حيث تمكنت هذه الأكاديمية من تخريج القادة الذين من بينهم الأستاذ ثابت حجازي الذي عمل مدرباً في أكاديمية تدريب المدرب التي تأسست عام ٢٠١٠م، وقد خرجت هذه الأكاديمية ١٣ دفعة من المتخرجين منذ تأسيسها.

طرق التدريس التي تستخدمها طارق السويدان متنوعة منها المحاضرة، والعرض، والعصف الذهني، والدراسة الواقعية، والمناقشة الجماعية، وحل مسألة، والحوار بين اثنين، والمناظرة، والمناقشة الجماعية، والزيارة الميدانية، والأفلام - الفيديو، والتدريب بالإنترنت، والألغاز، والمباريات وتحليل الشخصية، وورش العمل، والتمرين بالكمبيوتر، والخرائط، وتحليل المقالات، والشفافية، والاختبارات، والأسئلة والأجوبة، والأساليب المبتكرة الأخرى (طارق السويدان: ٣٥ طريقة التدريب، أكاديمية تدريب المدربين، ٢٠١٧م).

والتقييم الذي يستخدمه طارق السويدان متنوع كذلك، منه إلقاء عديد من الأسئلة للتقييم على المواد التعليمية والبرامج، وصياغة مسألة، والاستبيان، وغيرها من أنواع التقييم العلمية بهدف تسهيل الطلاب أو المشاركين لاستيعاب المواد وأهدافها التي من أجلها أعدت. ملخص القول إن مفهوم التربية القيادية الإسلامية وفق تصور طارق السويدان اقترحه الكاتب أن يطبق في التعليم غير الرسمي في إندونيسيا لأهمية التوسع في التصورات عن التربية القيادية الإسلامية لما فيه من منافع كثيرة منها تربية المسلمين خاصة الشباب القيادة الإسلامية ليكونوا قادة للأمة، وللمشاركة في بناء الأمة وتشجيعها على الوصول إلى أهدافهم الدنيوية والأخروية وفقاً للقيم والشريعة الإسلامية، مثل ما فعل العلماء الإندونيسيون في البسانترينات أو المعاهد الإسلامية في إعداد الجيل الإسلامي للاقتداء بالنبي المصطفى محمد صلى الله عليه وسلم، فيتصف بالصدق، والتبليغ، والأمانة، والفظانة.

دور الكياهي في البسانترينات في إعداد كوادر قادة المستقبل:

كلمة «الكياهي» (kiai) في اللغة الإندونيسية هي كلمة من اللغة الجاوية بمعنى الشخص الكبير أو الشخص الشريف الذي يحترمه ويقدره الناس لكبره أو مكانته وعلمه، ومثال ذلك كياهي الحاج هاشم موزادي وغيره كثير.

وللكياهي دور رئيسي في تأسيس بسانترين (معهد إسلامي) وإنمائه، وتطويره، وإدارته، وهو بصفته قائداً في البسانترين، وإن نجاح أي بسانترين يعتمد كثيراً على تخصصاته وعلومه وجاذبيته (كاريسما)، وهيبته، ومهاراته، ففي هذا السياق شخصية الكياهي له تأثير في تحديد المسير؛ لأنه هو الشخص المركزي في البسانترينات (شكري، ٢٠٠٥م: ٦٨). وكلمة «بسانترين» فقد حددها حمدان راشد، بأنها مؤسسة تعليمية إسلامية خاصة بإندونيسيا، وهذه المؤسسة التعليمية الإسلامية نشأت وتنامت منذ بداية وصول الإسلام إلى إندونيسيا (حمدان رشيد، ١٩٩٨م: ١٠٩). وأما كلمة «كوادر» فهي جمع كادر، لكادر ثلاثة معاني: أ) ضابط أو نجم في العسكرية، ب) عملية، وطريقة ونشاط تعليم أو تكوين شخص ليصبح كادراً، وج) الشخص الذي يرجى منه أن يتولى عملاً مهماً في الحكومة، والحزب، وغير ذلك (وزارة التربية الإندونيسية، ١٩٩٨: ١٩٩٩)

ويعد كثير من الكياهيات أن البسانترينات مثل المملكة الصغيرة التي يكون الكياهي فيها مصدراً مطلقاً من القوة والسلطة في بيئة البسانترينية (زمحشري ظافر، ٢٠١١: ٩٤) فليس هناك شخص من طالب فيه أو شخص آخر يستطيع أن يعارض سلطة كياهي (في بيئة معهده) إلا كياهي آخر يكون تأثيره أكبر، فاعتقد الطلاب بأن الكياهي الذي يتعلمون

العلوم منه هو الشخص المتمكن في العلوم الإسلامية وفي مجالات أخرى مثل السلطة وإدارة بسانترين (فقيه أفندي، ٢٠١٢م: ٢٤).

ومن ناحية القيادة في البسانترينات، تقام القيادة في مجموعة تتكون من بعض العناصر، منها الفريق الذي يتولى مسؤولية إعداد البرنامج، والمدرسون، وأولياء الطلاب والطالبات، فمثل هذه القيادة أصبحت عاملاً مؤيداً للأنشطة اليومية في محيط البسانترينات (سلطان، ٢٠٠٣م: ٢٥).

إن وظيفة إعداد الكوادر هي إعداد المرشحين للقادة، وهم الذين سيواصلون عصا مسيرة الكفاح لمنظمة ما وغيرها، وبناء على المعاني التي ذكرت من قبل فإن إعداد الكوادر هو عملية تربية شخص، أو مجموعة من الأفراد باستخدام مختلف الطرق أو الوسائل الفعالة لصناعة جيل يواصل الرسالة، الجيل الذي يتمتع بالقدرات لاستلام القيادة أو القيم الموروثة من الأجيال السابقة، ويستطيع هذا الجيل الجديد أن ينفذ وظائفه في أحسن الوجوه، لهذا فإن إعداد كوادر من العلماء هو عملية صناعة كوادر من العلماء الذين لديهم مؤهلات للمستقبل (ديدين حافظ الدين، ٢٠١١: ٧٩)

وصلاحية البسانترينات لتكون مركزاً لإعداد العلماء ترجع إلى كون الدعاة الذين استعدوا للنضال في نشر الإسلام إلى أنحاء إندونيسيا هم الذين كانوا يتعلمون على الكياهييات في البسانترينات، هذا كما قال سوباردي وجوهنس مثل ما اقتبس زمحشري ظافر الآتي: «المعاهد أو البسانترينات هي التي تحدد شخصية إسلامية من المملكات الإسلامية، وهي التي تتولى أهم دور في نشر الإسلام إلى القرى النائية، كما أن بعض الموسوعات الهامة التي تتناول أنشطة نشر الإسلام في جنوب شرق آسيا كانت مصادرها البسانترينات، وهذه الموسوعات موجودة في كمية محدودة والتي جمعها الرحالة الأوائل من الشركات التجارية الهولندية والبريطانية منذ نهاية القرن السادس عشر، ولفهم تاريخ دخول الإسلام في هذا البلد، يجب علينا أن نجري التباحث حول هذه البسانترينات، لأن المعاهد الإسلامية هي أصبحت سهاماً لنشر الإسلام في هذا البلد (زمحشري ظافر، ١٩٨٢م: ١٧-١٨)

ورأى صلاح الدين سانوسي أن نظام التعليم في البسانترينات يعد من أنسب أنواع التعليم لإعداد الكوادر من العلماء، وذلك لأن نظام التعليم في البسانترينات له سمات خاصة منها:

البسانترينات مراكز اجتماعية - ثقافية ودينية للأمة الإسلامية، لديها نظام التعليم المتكامل والمتحد مع المجتمع، فذلك تستطيع أن تربي وتنمي الأنفس، والحكم، والمهارات القيادية للكوادر من العلماء.

تعد البسانترينات نظام التعليم الجامعي الذي تربي كمال شخصيات الطلاب فيملكون موقفا من الاتجاه الروحي والشخصية القوية والناضجة، والتعاون الاجتماعي والأسري، والوحدة والأخوة، والتواصل العلمي والروحي، والأهلية الخاصة (الحاج صلاح الدين، ١٩٨٨م: ٢١)

ولأن البسانترينات مراكز لإعداد العلماء، وفقاً لرأي عاقب سومينتو، هناك وظيفتان يجب أن تتولاهما البسانترينات: الأولى، وظيفة مركز الامتياز (centre of excellence) التي تدبر كوادر العلماء المفكرين، والثانية، وظيفة أداة التنمية (agent of development) التي تدبر إرشاد المجتمع لاسيما في القرى (عاقب سومينتو، ١٩٩٨م: ١٠٧)

وأضاف عاقب سومينتو أن أهداف تعليم كوادر العلماء الذي يقام في البسانترينات طوال هذه المدة هي:

التبحر في العلوم الإسلامية، بما في ذلك العلوم الأخرى المطلوبة، فيتوقع من متخرجيها تطوير علومها معتمدين على أنفسهم والقدرة على توجيه الأمة.

غرس عادة التفقه في الدين في نفوس الطلاب، بالإضافة إلى تعويدهم على أن يتخذوا موقفاً علمياً في معالجة مسائل شخصية أو عامة.

بناء الطلاب ليصبحوا علماء قادرين على حل المسائل الدينية في شكل سريع وفقاً لمتطلبات الزمان (عاقب سومينتو، ١٩٩٨م: ١٠٧)

وبالنسبة لمواد إعداد كوادر العلماء القادة في البسانترينات فقال الحاج أحمد سانوسي: إن المعهد أو البسانترين الذي أسسه يعد نموذجاً عملياً مقنعاً، بمعنى أن التعليم المذكور بجانب أنه مطبق في المعهد، فهو أيضاً يعطي ثماره اليانعة (الحاج أحمد سانوسي، ١٩٣٧: غلاف ورائي).

ثم أوضح ديدين حافظ الدين المواد التي تعد مقرراً دراسياً في المعهد الذي أسسه الحاج أحمد سانوسي، وهذا المقرر الدراسي لثلاث مراحل، لكل مرحلة تستغرق ثلاث سنوات، وهذه المواد هي: للمرحلة الأولى: القرآن وترجمته إلى الإندونيسية، وحفظ القرآن، وعلم التوحيد (جوهر التوحيد متن سانوسي)، والفقه (سفينة النجاة)، وعلم النحو (متن الأجرومية، ونظمها للعمريطي، متن البناء، ومتن الجزرية)، وللمرحلة الثانية: علم النحو

(الألفية لابن مالك)، وعلم الصرف، والإعراب، وعلم البلاغة (عقود الجمان، وجمع الجوامع)، وعلم أصول الفقه، وعلم المنطق، والمقولات، والمرحلة الثالثة: علم الفقه لأئمة المذاهب الأربعة (الأم، المدونة الكبرى، المبسوط)، وعلم التفسير (تفسير فخر الرازي، الدر المنثور، تفسير ابن جرير، تفسير ابن كثير، تفسير الخازن)، ومتون الأحاديث (صحيح البخاري، صحيح مسلم، الموطأ)، والناسخ والمنسوخ (ديدين حافظ الدين، ١٩٣٧ م: ١٥٣-١٥٧). وملخص القول للكهيات (الشيخ/العلماء) في البسانترينات لهم دور فعال في إعداد الكوادر من العلماء ليكونوا قادة المستقبل، وذلك بناء على الأهداف التي من بينها: التبحر في العلوم الإسلامية، والعلوم الأخرى المطلوبة، وغرس عادة التفقه في الدين في نفوس الطلاب، بالإضافة إلى تعويدهم على ممارسة الحياة العلمية على مستوى الأفراد والجماعة، وبناء الطلاب ليصبحوا علماء قادرين على حل المسائل الدينية وفقاً لمتطلبات الزمان، وباستخدام مواد المقرر الدراسي الدقيقة تناسب مستوى الطلاب في المراحل الدراسية.

خاتمة

تبين لنا من هذه الدراسة أن مفهوم التربية القيادية لطارق السويدان تربوي، وتربوي، وواقعي، ونموذجي، وإسلامي، بمعنى أن تشكيل قائد هو من خلال التعليم والتدريب ووفق الواقع، وليكون نموذجاً، وبالمعايير الإسلامية، وأن مفهوم التربية القيادية لطارق السويدان هو تعزيز نظرية وارين بلانك باسم «١٠٨ مهارات قيادية طبيعية» وهي النظرية التي أكدت على أنه لا يوجد قائد طبيعي منذ الولادة، لأن القيادة هي مجموعة من الخصائص والمهارات التي يمكن تعلمها، وأن تطبيق مفهوم التربية القيادية لطارق السويدان في إندونيسيا هو باسم «برنامج تعليم وتدريب الشباب القيادة الإسلامية ٣٠ ساعة».

فقد وصل البحث إلى نتائج أهمها: (١) الهدف العام من مفهوم التربية القيادية عند طارق السويدان المشاركة في إعداد قادة المستقبل للمسلمين، وغرس القيم الإسلامية والسلوكيات القوية في مجال القيادة، والهدف الخاص منها محاولة بلورة النظرية الإسلامية للقيادة، وتزويد الشباب بمجموعة متنوعة من القناعات والمهارات والمعلومات الجديدة والفعالة في مجالات القيادة: (٢) برنامج التعليم والتدريب لطارق السويدان هو إقامة أكاديمية إعداد القادة في اسطنبول منذ عام ٢٠٠٨ حتى الآن، حيث تمكنت هذه الأكاديمية من تخريج القادة الذين من بينهم الأستاذ ثابت حجازي الذي أسس أكاديمية تدريب المدرب عام ٢٠١٠م، وقد خرجت هذه الأكاديمية ١٣ دفعة منذ تأسيسها: (٣) طرق التدريس التي يستخدمها طارق السويدان متنوعة منها المحاضرة، والعرض، والعصف

الذهني، والدراسة الواقعية، والمناقشة الجماعية، وحل مسألة، والأساليب المبتكرة الأخرى؛ (ع) والتقييم الذي يستخدمه طارق السويدان متنوع كذلك، منه إلقاء عديد من الأسئلة للتقييم على المواد التعليمية والبرامج، وصياغة مسألة، والاستبيان، وغيرها من أنواع التقييم العلمية بهدف تسهيل الطلاب أو المشاركين لاستيعاب المواد وأهدافها التي من أجلها أعدت. التطبيقات التربوية القيادية الإسلامية وفق منظور طارق السويدان هي برنامج التعليم والتدريب القيادي الذي يقدم للشباب الذين يعدون من أشد الموارد البشرية خصبة، خطوة خطوة، في مؤسسة أو دورة تدريبية أنشئت خاصة بهذا الغرض، وذلك باستخدام مختلف أساليب التعلم المتنوعة.

نجحت هذه الدراسة في صياغة بعض الأشياء التي يمكن أن تدعم نجاح تطبيق مفهوم التربية القيادية، من بينها، عينة مواد التعليم والتدريب عن القيادة، وعينة منهج ونظام وتقييم القيادة، وعينة خطة الدرس أو التدريب، وعينة برنامج التعليم والتدريب في القيادة.

وأن مثل هذا التعليم الذي قام به طارق السويدان في بلده (الكويت) وفي بعض البلدان المجاورة له حدث ولا يزال يحدث في واقع المجتمع الإندونيسي مما يؤكد على أهمية دور الكياليات (الشيخوخ) في البسانترينات (المعاهد الإسلامية) في إعداد كوادر العلماء الذين هم قادة للمستقبل.

المراجع

Abu Daud, Sulaiman bin as-Sijistani. Tahqiq Syu'aib al-Arnauth Wa Muhammad Kamil Qarrahu Bilali. 1430 H / 2009 M. *Sunan Abi Daud*. Ath-Thab'ah Al-'Ula. Dimasyq: Dar ar-Risalah al-'Alamiyah.

Ahmad, Abu Abdillah bin Muhammad bin Hanbal asy-Syaibani. Tahqiq: Syu'aib al-Arna'uth, Adil Mursyid, Wa'Akharun. 1421 H / 2001 M. *Musnadu Al-Imam Ahmad bi Hambal*. Ath-Thab'ah Al-'Ula. Beirut: Mu'assasah ar-Risalah.

Ahmad, Abu Sulaiman Abd. al-Hamid. 2009 M. *Azmatu al'Aql al-Muslimi*. Herndon: Al-Ma'had Al-'Alami Li Al-Fikr Al-Islami.

Arikanto, Suharsimi, 2012. *Pendidikan Evaluasi Dasar-Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Dhofir, Zamakhsyari, 2011. *Tradisi Pesantren, Studi Pandangan Hidup Kyai dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia*. Jakarta: ES3LP.
- Idrisi, Abu Zaid al-Muqri'. *Al-Qiyadah al-Islamiyah Wifqa al-Qur'an wa as-Sunnah*. www.nama-center.com/ActivitieDetails.aspx?ID=167Tamma Tahmiluhu Bi Tarikhi 28/1/2017.
- Al-Bukhari, Abu Abdillah, Muhammad bin Ismail, al-Ju'fi. Al-Muhaqqiq: Muhammad Zuhair bin Nashir An-Nashir. 1422 H. *Shahih al-Bukhari*. Ath-Thab'ah, Al-'Ula. Beirut: Dar Thuq An-Najah.
- Ad-Darimi, Abdullah bin Abd Ar-Rahman bin Al-Fadhli bin Bahram. 1324 H/2002 M. *Sunanu ad-Darimi*. Ath-Thab'ah Al-'Ula. Beirut: Dar Ibn Hazm.
- Fathi, Muhammad. 1429 H/2008 M. *Mausu'ah al-Qiyadah Fi al-Islam*. Iskandariyah: Ad-Dar Al-'Alamiyah.
- Faqih, Efendi, 2012. Pola Kepemimpinan Kyai Dalam Pendidikan Pesantren, *Jurnal Pendidikan*, 6 (1): 20-30.
- Ghadhban, Munir. 1429 H/2008 M. *At-Tarbiyah al-Qiyadiyah as-Sabiqun al-Awwalun Min al-Anshar*. Al-Manshurah: Dar Al-Wafa'.
- Hafidhuddin, Didin, 1434 H/2013M. *Pemikiran dan Gerakan Kyai Haji Ahmad Sanusi Dalam Kaderisasi Ulama Di Jawa Barat*. Bogor: Ikatan Ulama Islam Indonesia Dalam Pendidikan Islam bekerja sama dengan Fakultas Pasca Sarjana Univ. Ibnu Khaldun.
- Ibnu Taimiyah, Abu Al-'Abbas Ahmad bin Abdul Halim. 1418 H/1997 M. *As-Siyasah asy-Syar'iyah*. Ath-Thab'ah Al-'Ula. Ar-Riyadh: Wazaratu asy-Syu'un al-Islamiyah Wa al-Auqaf Wa ad-Da'wah.
- Khathab, Mahmud Syit. 2002 M. *Ar-Rasul Shallallahu 'alaihi Wasallam al-Qa'id*. Beirut: Dar al-Fikr.
- Kementerian Pendidikan RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Penerbit Balai Pustaka.
- Malikah, Luwis Kamil, fi Sayyid Abd Al-Hamid Mursi. *Mafhumu al-Qiyadah fi Ithari al-'Aqidah al-Islamiyah*. Makkah: Rabithah Al-'Alam Al-Islami. Biduni Sanah.

- Manzhur, Ibnu, Jamaluddin Muhammad bin Mukrim. 1998. *Lisanu al-'Arab*. Beirut: Dar Shadir.
- Masyhud, Sultan & Husnurdilu, 2012. *Manajemen Pondok Pesantren*, dalam Faqih, Efendi, 2012. Pola Kepemimpinan Kyai Dalam Pendidikan Pesantren, *Jurnal Pendidikan*, 6 (1), 20-30.
- Muslim, Abu Al-Husain Muslim bin Al-Hajjaj Al-Qushairi An-Naisaburi. 1374 H/1955 M. *Shahih Muslim*. Istanbul: Al-Maktabah Al-Islamiyah.
- Rasyid, Hamdan, 1998. *Kaderisasi Ulama di Pesantren, dalam Saifullah Maksum, Dinamika Pesantren: Telaah Kritis Keberadaan Pesantren Saat ini*. Jakarta: Penerbit Yayasan Islam Al-Hamidiyah, Depok, bekerja sama dengan Yayasan Saifuddin Zuhri.
- Ratib, Ahmad. 1412 H/1991 M. *Qiyadatu ar-Rasul Shallallahu 'alaihi Wasallam as-Siyasiyyah Wa Al-'Askariyyah*. Beirut: Dar an-Nafais.
- Sanusi, Al-Haj Ahmad. 20 Sabtamber 1937 M. *Tamsyiatu al-Muslimin Fi Kalami Rabbi al-'Alamin*. Sukabumi: Raqam 45, Al-'Am Ar-Rabi'.
- Sanusi, Haji Shalahuddin, 1988. *Pembangunan Ma'had 'Ali (Pesantren Tinggi Calon Ulama)*, Sukabumi.
- Suminto, Aqib, 1998. *Kaderisasi Ulama di Pesantren*, dalam Hafidhuddin, Didin, 1434 H/2013 M. *Pemikiran dan Gerakan Kyai Haji Ahmad Sanusi Dalam Kaderisasi Ulama Di Jawa Barat*. Bogor: Ikatan Ulama Islam Indonesia Dalam Pendidikan Islam bekerja sama dengan Fakultas Pasca Sarjana Univ. Ibnu Khaldun.
- Sunarya, 2010. *Metode Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Universitas Pendidikan Indonesia.
- As-Suwaidan, Thariq, Wa Faishal Umar Basyarahil. 1425 H /2004 M. *Shina'atu al-Qaid*. Ar-Riyadh: Dar Al-Andalus Al-Khadhra'.
- . 1421 H/2000 M. *Al-Qiyadah fi al-Qarn al-Hadi Wa al-'Isyun*. Ar-Riyadh: Qurthubah Li Al-Intaj Al-Fanni.
- Syukri, Zarkasyih Abdullah, 2005. *Manajemen Pesantren Pengalaman Pondok Modern Gontor*. Ponorogo: Trimukti Prisma Gontor, dalam Faqih Efendi,

2012. Pola Kepemimpinan Kyai Dalam Pendidikan Pesantren, *Jurnal Pendidikan*, 6 (1), 20-30.

Ath-Thalib, Hisyam. 1995 M. *Dalil at-Tadrib al-Qiyadi*. Ath-Thab'ah Ats-Tsaniyah. Verjiniya: Al-Ma'had Al-'Alami Li AL-Fikri AL-Islami.

Ustratu ar-Rajih. 1439 H/2017 M. *Jami'u al-Kutub at-Tis'ah*. (Barnamij Tathbiqi), Ar-Riyadh: Syarikah Ad-Dar Al-'Arabiyah Li Taqniyati AL-Ma'lumat.