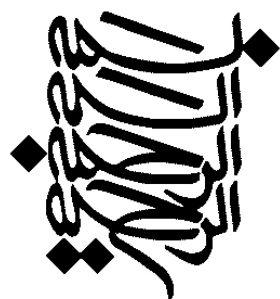




تبیین عمومی
الگو نثر



تبیین عمومی
الگوی تربیتی
صالحین

نسخه فارسی



تبیین عمومی الگوی تربیتی صالحین؛ نسخه فارسی

کاری از: مرکز مطالعات راهبردی تربیت اسلامی

تهیه کننده: کانون تربیت و بین الملل

نوبت چاپ: اول

تاریخ چاپ: مرداد ۱۳۹۴

آدرس: تهران، تهرانپارس، تقاطع بزرگراه شهید باقری و

رسالت، خیابان شهید صادقی ۱۱۳، پلاک ۱۱۲

تلفن: ۷۷۷۲۱۰۱۹

تارنما: <http://tarbiateslami.com>

پست الکترونیکی: research@tarbiateslami.com

حق چاپ برای مرکز محفوظ است.

پیشگفتار

مرکز مطالعات راهبردی تربیت اسلامی به عنوان یک نهاد تربیتی پیشرو، پیش‌برنده و الگو، بخشی از اتاق فکر تربیت اسلامی کشور است که با رویکرد تولید اندیشه و الگوسازی و با اولویت شجره طیبه صالحین فعالیت می‌کند و بر آن است تا با جذب افراد متعهد (مؤمن جهادی) و متخصص (دانشگاهی و حوزوی) و توانمندسازی و به‌کارگیری مؤثر ایشان در حوزه‌های مختلف تربیت اسلامی و ایجاد منظومه‌ای متشکل از مجموعه‌های متنوع آموزشی، پژوهشی و الگوسازی، نقش بسزایی را در تحقق آرمان‌های بلند انقلاب اسلامی ایفا نموده و به بازوی فکری نظام مقدس جمهوری اسلامی در حوزه تربیت نیروی تراز انقلاب اسلامی تبدیل گردد.

پژوهش پیش رو تلاشی است در راستای تحقق اهداف این مرکز، که با همکاری پژوهشگران و صاحب‌نظران و در راستای نقشه علمی مرکز آماده و تولید شده است، از این رو مدیریت پژوهش و نشر نیز می‌کوشد تا با پشتیبانی و حمایت از پژوهشگران و فعالان حیطه‌های مرتبط در مسیر رفع نیازهای پژوهشی و کاربردی انقلابی اسلامی گام بردارد.

مدیریت پژوهش و نشر

مرکز مطالعات راهبردی تربیت اسلامی

فهرست

- ۱- چرایبی و چیمستی الگوی تربیتی صالحین..... ۹
- ۲- تاریخچه الگوی تربیتی صالحین..... ۱۱
- ۳- مبانی الگوی تربیتی صالحین..... ۱۳
- ۴- اهداف الگوی تربیتی صالحین..... ۱۴
 - ۴-۱- هدف عمومی..... ۱۴
 - ۴-۲- هدف خاص..... ۱۴
- ۵- ابعاد محتوای حلقه‌های صالحین..... ۱۵
- ۶- ارکان الگوی تربیتی صالحین..... ۱۶
 - ۶-۱- سرگروه..... ۱۶
 - ۶-۲- مربی..... ۱۷
 - ۶-۳- سرمربی..... ۱۷
 - ۶-۴- استاد..... ۱۷
- ۷- مراحل تشکیل حلقه تربیتی..... ۲۰
 - ۷-۱- جذب حداکثری به حلقات..... ۲۰
 - ۷-۲- تثبیت اعضاء در حلقه..... ۲۱
 - ۷-۳- رشد و تعالی اعضاء در حلقه..... ۲۱
- ۸- مراحل تربیت در الگوی تربیتی صالحین..... ۲۳
 - ۸-۱- مرحله جذب..... ۲۳
 - ۸-۲- مرحله تثبیت..... ۲۸
 - ۸-۳- مرحله رشد..... ۳۳
- ۹- آثار و نتایج فعالیت الگوی تربیتی صالحین..... ۴۱
 - ۹-۱- آثار فردی..... ۴۱
 - ۹-۲- آثار اجتماعی..... ۴۱
- ۱۰- آسیب‌شناسی اجرای الگوی تربیتی صالحین..... ۴۵
 - ۱۰-۱- آسیب‌شناسی تربیتی متریبی..... ۴۵
 - ۱۰-۲- آسیب‌شناسی تربیتی سرگروه..... ۴۵
 - ۱۰-۳- آسیب‌شناسی تربیتی حلقه..... ۴۶

۱- چرایی و چیستی الگوی تربیتی صالحین

بی‌تردید رسیدن به جامعه مطلوب بدون تربیت افراد آن جامعه میسر نیست؛ و تربیت افراد برای تأثیرگذاری مطلوب در جایگاه‌های مختلف، در گرو یک نظام تربیتی منسجم و مبتنی بر مبانی و اصول تربیت دینی است. الگوی تربیتی صالحین، با تدوین چنین نظامی، در حال حاضر یکی از بهترین و موفق‌ترین روش‌های تربیت نیروی انسانی و کادرسازی به شمار می‌رود. توجه به ساختار این الگوی تربیتی و دقت در روش‌های ارتباطی این ارکان با یکدیگر و سایر اصول آن، این مطلب را روشن می‌کند.

شبکه تربیتی صالحین یک نظام تربیتی در قالب حلقه‌های منسجم و مرتبط در سطوح و اقشار مختلف جامعه است. این شبکه با استفاده از ظرفیت‌های علمی و معنوی نظام اسلامی، اسباب ارتقای افراد جامعه را در ابعاد مختلف فراهم می‌نماید. این طرح یک برنامه فرهنگی تربیتی است که به صورت فرآیند مستمر در یک بازه زمانی، متناسب با مخاطب از طریق ارتباط عمیق و پایدار با تک‌تک اعضاء در قالب جمعی محدود با ترکیب مناسب و هدفمند به لحاظ سنی و سطح اعضاء انجام می‌پذیرد اجرای برنامه‌های متنوع و جذاب مطالعاتی به روش مباحثه‌ای و هم‌اندیشی طرفینی و همچنین اجرای برنامه‌های تربیتی، فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، ورزشی و سایر اقدامات موردنیاز حفظ و انسجام اعضاء از دیگر خصوصیات این حلقه‌هاست که موجب تقویت هویت حلقه نیز

گردیده و موجبات رشد و تعالی همه‌جانبه اعضاء در حلقه‌ها را فراهم می‌گرداند.

الگوی تربیتی صالحین دارای سطوح و مراتب مختلفی است که در عمومی‌ترین و میدانی‌ترین سطح خود متشکل از مجموعه‌ای عظیم از حلقه‌های تربیتی است. این حلقه‌ها متشکل از جمع محدودی (۱۰ تا ۱۵ نفر) از متریان هم سن و هم سطح است که توسط سرگروه اداره می‌شود. افراد در این جلسات صمیمانه گرد هم نشسته و سرگروه نیز به‌عنوان یکی از اعضای حلقه در کنارشان می‌نشیند تا صمیمیت میان ایشان نمود بیشتری داشته باشد. مباحث این جلسات به‌صورت گفتگو میان سرگروه و متریان ارائه می‌شود. این جلسات دست‌کم در هر هفته یک یا دو بار برگزار می‌شود؛ اما ارتباط ایشان به همین مقدار محدود نشده و در طول هفته نیز به طرق مختلف مانند دیدار در اوقات نماز، برنامه‌های فرهنگی، ورزشی و سایر فعالیت‌های جمعی، و یا به‌صورت پیامکی و اینترنتی، با یکدیگر ارتباط دارند.

اصل و اساس الگوی تربیتی صالحین، جلسات حلقه نیست بلکه مسئولیت‌پذیری اعضا نسبت به یکدیگر و نیز ارتباط صمیمی بین ایشان است که بیشتر در فضای خارج از آن جلسات شکل گرفته و به‌صورت مشاوره‌های فردی و فعالیت‌های گروهی (فرهنگی، علمی، ورزشی، رزمی و ...) انجام می‌گیرد. در این عرصه‌های عملی زندگی است که مربی ویژگی‌ها و خلقیات درونی خود را ظهور و بروز می‌دهد و سرگروه در مشورت با مربی، سعی در رفع خلقیات ناپسند و تقویت صفات نیکو و شناسایی استعدادها و توانمندسازی اعضای حلقه خود برای نقش‌آفرینی در عرصه‌های حیاتی نظام اسلامی می‌کند. درواقع هر مربی به اقتضای استعدادها و وضعیت تربیتی خود، برنامه خاصی را نیاز دارد که سرگروه در تعامل و مشورت با مربی زمینه رشد او را فراهم می‌آورد.

۲- تاریخچه الگوی تربیتی صالحین

با وجود تفاوت شرایط جامعه اسلامی امروزی با جامعه اسلامی (و به طور خاص شیعی) صدر اسلام و زمان ائمه معصومین علیهم السلام، به‌ویژه از حیث امکانات، ابزار، رفاه و آزادی، تقریباً تمام معصومین علیهم السلام کم‌وبیش برای تربیت افراد جامعه، نظام و ساختاری تشکیل داده‌اند که طی آن افرادی را در سطوح مختلف تربیت کرده‌اند و این حاکی از قدمت تربیت تشکیلاتی است. در طرح صالحین با اقتباس از سنت اهل بیت علیهم السلام تربیت اینگونه مورد توجه قرار گرفته و اصل و اساس کار است.

در ایران تجربه گران‌سنگ دوران مبارزه با رژیم ستم‌شاهی تا پیروزی انقلاب اسلامی، به‌طرز فوق‌العاده‌ای در انسان‌سازی موفق بود. این انسان‌های ساخته شده در شرایط سخت و طاقت‌فرسا با اتکال به خدای متعال و تکیه بر قابلیت‌ها و توانایی‌های فردی و جمعی متأثر از مکتب و منابع ناب و حیاتی شریعت حقه، موجبات گذار از مراحل پرفراز و نشیب انقلاب را فراهم کردند. از این رهگذر اقدام کوچک و مختصری در مسجدی از مساجد کشورمان -مسجد حضرت موسی بن جعفر علیه‌السلام شهر اهواز- صورت گرفت. مسجدی که روز اول فعالیت در آن با حضور قریب به ۲۰ نمازگزار آغاز شد، با پیاده‌سازی نسخه اولیه طرح صالحین به کانون پویای تعلیم و تربیت تبدیل گردید و در مدت کوتاهی با جذب بیش از ۷۰۰ نفر از جوانان و نوجوانان منطقه، موجبات رونق نماز جماعت و برنامه‌های مسجد و بسیج را فراهم کرد. در این مدت، تشکیل

قریب ۲۷ حلقه تربیتی و حضور هر شب اعضاء در نماز جماعت و حلقه‌های مسجد، موجبات تقویت ایمان و عمل صالح افراد در بعد فردی و اجتماعی مهیا شد. این طرح از سال ۱۳۸۵ ه.ش به‌طور رسمی و به‌عنوان طرحی ملی و با انجام کار مطالعاتی و تحقیقاتی عظیمی که بیش از ۲۹۰۰۰ دفتر فرهنگی مساجد را در بر می‌گرفت، آغاز شد و نیز عوامل موفقیت مساجد نمونه، بررسی و احصاء شد و نتایج قابل توجهی حاصل گردید؛ ولیکن رمز تمام موفقیت‌های اصیل و ماندگار در سه مسئله خلاصه می‌شود: اول، مسجد به‌عنوان ظرف تربیت و هدایت فعالیت حوزه علمیه، دوم، روحانیت اصیل و انقلابی به‌عنوان علم هدایت و عقبه فکری و محتوایی و سوم، فرماندهی و رهبری متحد به‌عنوان کانون اصلی سازمان‌دهی و به‌کارگیری این سرمایه عظیم انسانی در خدمت نظام و انقلاب اسلامی که با هم‌افزایی می‌توانند آرمان‌های انقلاب اسلامی را محقق سازند.

۳- مبانی الگوی تربیتی صالحین

۱. قرآن کریم؛
۲. سیره معصومین علیهم السلام
۳. بیانات و روش‌های تربیتی حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری (مدظله)؛
۴. الگوهای تربیتی علمای پیشین؛
۵. تجارب موفق تربیتی.

مرکز مطالعات راهبردی
تربیت اسلامی

۴- اهداف الگوی تربیتی صالحین

۴-۱- هدف عمومی

در الگوی تربیتی صالحین هدف عمومی، تقویت ایمان، تعمیق اعتقادات، معنویت‌افزایی و گسترش رفتارهای دینی در تمام ابعاد فردی و اجتماعی بسیجیان است.

۴-۲- هدف خاص

کادرسازی در لایه‌ها و سطوح مورد نیاز نظام اسلامی جهت دستیابی به جامعه اسلامی و تمدن اسلامی است.

مرکز مطالعات راهبردی
تربیت اسلامی

۵- ابعاد محتوای حلقه‌های صالحین

بعد تربیتی: (تبدیل آموزه‌ها و معارف دینی به رفتار اسلامی)؛
بعد معرفت دینی: (آشنایی عمیق و ایجاد باور قلبی در حوزه‌های عقاید، احکام، قرآن و تاریخ اسلام)؛
بعد بصیرت سیاسی: (آگاهی، اخلاص و اقدام به هنگام و به‌اندازه)؛
مهارت تشکیلاتی: (ایجاد توانمندی‌های لازم برای انجام صحیح و به‌موقع مأموریت‌ها و وظایف).

مرکز مطالعات راهبردی
تربیت اسلامی

۶- ارکان الگوی تربیتی صالحین

شبکه تربیتی صالحین از ارکانی تشکیل شده که با هم رابطه طولی دارند. ارتباط هر سطح با سطح بالاتر از خود، موجبات به هم پیوستگی، هدایت و رشد جمعی و شبکه‌ای آن‌ها را فراهم می‌آورد. این شبکه در لایه‌ای بالاتر از حلقه متریان، متشکل از حلقه‌هایی است که اعضای آن سرگروه‌های حلقه‌های تربیتی در لایه پایین‌تر هستند. در این حلقه‌ها سرگروه‌ها خود مربی بوده و تحت نظر یک مربی روند رشد و تربیت خود را طی می‌کنند. مربیان این حلقه‌ها نیز در لایه‌ای بالاتر، از اعضای حلقه‌های تربیتی هستند که زیر نظر عالمان دین تشکیل شده و سطح بالاتر شبکه صالحین را شکل می‌دهند. این سطوح هرمی شکل تا جایی ادامه می‌یابد که کل مجموعه تحت نظارت و تدبیر واحدی قرار می‌گیرد که متولی نظارت و راهبرد تربیت اسلامی کل حلقه‌ها در تمام سطوح است.

۶-۱- سرگروه

سرگروه، نقش هدایت حلقه متریان را بر عهده داشته و موظف است به صورت منظم با مربی ارتباط داشته تا هم مسائل تربیتی خود را پیگیری کرده و نیز در صورت نیاز به منظور رفع مشکلات و شبهات متریان، با وی بحث و تبادل نظر داشته باشد. وی فردی است آگاه، دلسوز و آشنا به روش‌های تربیتی و مهارت‌های ارتباطی که توانایی اداره گروه را دارا باشد.

۶-۲- مربی

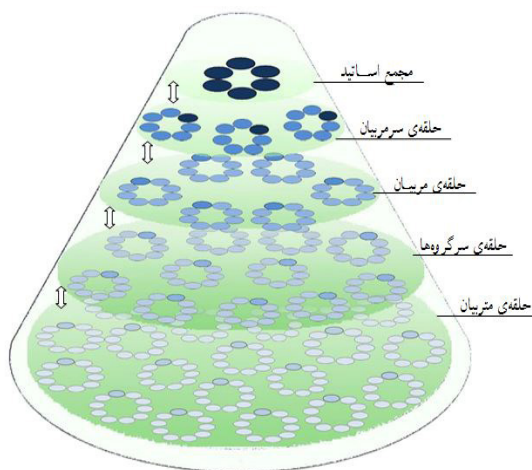
حلقه اتصال سرگروه و سرمربی بوده و وظیفه انتقال برنامه‌ها و سیاست‌های پی‌ریزی شده به سرگروه‌ها را بر عهده خواهد داشت. وی فردی مجرب، دارای بصیرت، ولایی، انقلابی، تکلیف‌گرا، آشنا به مبانی، مسلط به روش‌های تربیت اسلامی. مربی، از طرفی موظف است علاوه بر پاسخ‌گویی به شبهات و سؤالات سرگروه‌ها، بر عملکرد سرگروه و شیوه‌های مدیریتی وی در حلقه مربوطه نظارت داشته باشد. از سوی دیگر ارتباط مستقیم مربی با متربیان نیز در فاصله‌های زمانی مشخص لازم خواهد بود.

۶-۳- سرمربی

حلقه اتصال استاد و مربی محسوب شده و وظیفه انتقال برنامه‌ها و سیاست‌ها را به مربیان بر عهده خواهد داشت. وی فردی است فاضل، بصیرت‌بخش، ولایی، انقلابی، تکلیف‌گرا و مسلط به مبانی، اصول و روش‌های تربیت اسلامی. هر یک از سرمربیان وظیفه هدایت و رهبری حلقه مربیان خود را بر عهده داشته و موظف به مدیریت و کنترل آنان خواهند بود. همچنین رفع مشکلات و شبهات مربیان نیز بر عهده سرمربی مربوطه خواهد بود.

۶-۴- استاد

عالمی است عامل، بصیرت‌بخش، ولایی، انقلابی و صاحب‌نظر در مبانی، اصول و روش‌های تربیت اسلامی. شکل زیر نمایی از سطوح هرمی شکل الگوی تربیتی صالحین است.



فرایند شکل‌گیری شبکه تربیتی صالحین از حلقه متربیان تا رسیدن به شبکه، بدین گونه است که سرگروه پس از جذب افراد، گروهی را شکل می‌دهد. پس از جذب و شکل‌گیری حلقه، سرگروه متربیان را در روند تربیتی تثبیت کرده و برای تربیت و رشد آن‌ها در ابعاد معرفتی، بصیرتی و مهارتی تلاش می‌کند. همزمان با روند تربیت و رشد، سرگروه متربیان را در جایگاه‌هایی سازماندهی کرده و آن‌ها را در امور مختلف اجرایی و غیر اجرایی مانند برگزاری اردوها و فعالیت‌های تربیتی و فرهنگی و غیره به کار می‌گیرد. سازماندهی و به کارگیری متربیان از یکسو به تثبیت آن‌ها در حلقه‌ها کمک کرده، از سوی دیگر ایشان را برای کسب کمالات حسنه و دوری از پلیدی‌ها آماده‌تر کرده و علاوه بر این علاقه‌مندی‌ها، توانایی‌ها و استعدادهای آن‌ها را معلوم می‌سازد. پس از گذر مدت‌زمانی، معلوم می‌گردد چه کسانی از متربیان به رشد لازم برای تشکیل یک حلقه جدید دست یافته و قابلیت اداره حلقه‌ای را کسب کرده‌اند. در این شرایط متربیانی که توانمندی سرگروهی را پیدا کرده‌اند؛ حلقه‌ای جدید شکل می‌دهند و خود نیز همراه آن‌ها رشد می‌کنند؛ که البته چنین کاری برای رشد ایشان مفیدترین اقدام است. چرخه فوق از

جذب تا زایش حلقه جدید، تکرار شده و شبکه تربیتی صالحین را تشکیل می‌دهد.



مرکز مطالعات راهبردی
تربیت اسلامی

۷- مراحل تشکیل حلقه تربیتی

۷-۱- جذب حداکثری به حلقات

- تعیین فرد یا افراد مناسب برای این مرحله؛
- رصد و شناسایی جمعیت هدف؛
- ارتباط‌گیری و زمینه‌سازی حضوری در برنامه‌ها؛
- ایجاد انگیزه از طریق رفاقت و محبت حداکثری؛
- دعوت به حضور در برنامه‌های عمومی به روش متناسب و مقتضی؛
- اجرای برنامه متنوع جذاب و متناسب با مخاطبان؛
- تکالیف و انتظارات موردنظر حداقلی؛
- سازمان‌دهی مدعوین اقتضایی و منعطف؛
- به‌کارگیری درون‌سازمانی برای انجام مأموریت‌های سازمان حداقلی؛
- نقش‌آفرینی اجتماعی متناسب با آمادگی و شرایط اعضا؛
- غلبه روابط عاطفی و توجه ویژه به ذوق و عواطف مخاطبان؛
- اصلاح و فراهم کردن زمینه رفتارهای مطلوب؛
- بهره‌گیری حداکثری از اهرم‌ها و روش‌های تشویقی؛
- چشم‌پوشی از اشکالات و ضعف‌های حداکثری؛
- بهره‌گیری از ابزار کمک‌آموزشی و فرهنگی؛
- حرکت آفرینی از طریق جو عمومی فضا سازی متناسب؛

- ترسیم چشم‌انداز مطلوب و جذاب؛
- اطلاع‌رسانی به خانواده‌ها و متصدیان؛
- تقسیم افراد بین حلقه‌ها و گروه‌ها؛
- تنظیم جهت‌گیری‌ها بر اساس نظرسنجی‌ها؛
- تحویل افراد به سرگروه‌های مرحله ثبیت.

۷-۲- تثبیت اعضاء در حلقه

- تعیین سرگروه متناسب با این مرحله؛
- تشکیل حلقه و هویت دادن به آن؛
- تقویت ارتباط سرگروه با تک‌تک اعضاء؛
- ایجاد رابطه اعضاء با یکدیگر به‌عنوان یک گروه رفاقتی؛
- تقویت انگیزه‌های اعضاء از طرق مختلف؛
- بر اساس نیازسنجی اقدامات شکل می‌گیرد
- پاسخ به نیازها و تعدیل اولیه نگرش‌ها؛
- سطح‌بندی اعضاء و ایجاد میدان رقابت؛
- ایجاد عطش به فراگیری و رشد همه‌جانبه؛
- افزایش تکالیف و انتظارات از اعضاء؛
- انسجام و استحکام بیشتر حضور در حلقه؛
- به‌کارگیری درون‌سازمانی و نقش‌آفرینی اجتماعی بیشتر؛
- گذار از مرحله غلبه عواطف و احساسات به مسائل فکری و تعقلی؛
- اهتمام به رفتارسازی مورد انتظار در این مرحله؛
- زمینه‌سازی مسئولیت‌پذیری در درون حلقه؛
- تقسیم‌بندی حلقه به هسته‌های کوچک‌تر و مأموریتی؛
- نظارت و ارزشیابی مستمر از برنامه‌ها و رفتار اعضاء؛
- جبران کاستی‌های اقدامات مرحله جذب.

۷-۳- رشد و تعالی اعضاء در حلقه

- تحکیم هسته‌ها و واحدهای کوچک تخصصی در حلقه؛

- تعمیق و استحکام رابطه سرگروه با اعضا؛
- سیر منظم مطالعات فردی و گروهی؛
- تعمیق انگیزه‌ها؛
- پاسخ به نیازهای واقعی و اصلاح نگرش‌ها؛
- سپردن مسئولیت‌هایی بیرون از حلقه؛
- کادرسازی برای مسئولیت‌های مختلف؛
- تکالیف و انتظارات حداکثری؛
- توسعه به کارگیری درون سازمانی و نقش آفرینی اجتماعی؛
- تقویت تعقل و تدبیر اعضا در حد قابل قبول؛
- انسجام و سازمان‌دهی پاسخ‌گوی مأموریت‌ها؛
- تشدید نظارت‌ها و ارزشیابی‌های فردی؛
- تمرکز بر اقدامات اثربخش؛
- آمادگی جهت تقسیم و تکثیر حلقه‌ها؛
- تشکیل حلقه عام پیرامون حلقه خاص.

۸- مراحل تربیت در الگوی تربیتی صالحین

فرآیند تربیت در الگوی تربیتی صالحین، عبارت‌اند از: جذب، تثبیت، رشد و به‌کارگیری. هر کدام از این مراحل مقدمه مرحله بعدی است.

۸-۱- مرحله جذب

جذب، فرایند ایجاد انگیزه برای افراد به‌منظور حضور آنان در برنامه‌های تربیتی حلقه تربیتی صالحین است.

۸-۱-۱- مخاطبین

شبکه تربیتی صالحین هیچ صنف و قشری را از پوشش تربیتی خود خارج نمی‌کند؛ بلکه مصمم است با بهره‌گیری از توان و ظرفیتی که دارد تمام افراد جامعه، در صنوف و اقشار مختلف، از طریق حلقه‌های تربیتی در مسیر رشد و تعالی قرار گیرند. فراتر از این، شبکه تربیتی صالحین خود را به هیچ مرز جنسیتی، نژادی و حتی جغرافیایی محدود نمی‌داند و به گسترش طرح تربیتی خود برای انسان‌های پاک‌طینت نظر دارد.

اما در مقام اجرا به‌تناسب نیازها، ضرورت‌ها، شرایط و امکانات، اولویت‌هایی را برای برخی اقشار نسبت به برخی دیگر قائل است. این تشکیلات رشد و تربیت جوانانی که زمینه‌های مذهبی، دینی و انقلابی بیشتری دارند در رده سنی ۱۸ تا ۲۵ سال و بعد از آن رده

سنی ۷ تا ۱۸ سال را در اولویت نسبت به سایر اقشار و رده‌های سنی قرار می‌دهد.

۸-۱-۲- مراحل مقدماتی

به مرحله‌ای گفته می‌شود که لازم است پیش از شروع کار جذب به‌عنوان فراهم‌کننده زمینه و مقدمات کار به آن‌ها توجه نمود. مراحل مقدماتی جذب را می‌توان به شرح زیر برشمرد:

۸-۱-۲-۱- تعیین فرد یا گروه مستعد برای جذب

یکی از مسائلی که در مراحل مقدماتی جذب باید مد نظر قرار گیرد انتخاب فرد یا افرادی است که دارای استعداد، توان و ویژگی‌های مناسبی برای جذب افراد به برنامه‌های الگوی تربیتی صالحین باشد، البته توجه به دارا بودن ویژگی‌های لازم برای سرگروه جذب (از میان سرگروه‌ها و توسط مربی انتخاب می‌شود). ضروری است که برخی از این ویژگی‌ها عبارت‌اند از: شور و نشاط، رفتار مناسب، اعتدال، اهل مشورت، تقید به مسائل شرعی، قدرت مدیریت، ظاهر مناسب و جذاب، قدرت ارتباط، شرح صدر داشتن و بردبار بودن، جدیت و پشتکار و قدرت تشخیص مسائل اولیه تربیتی.

۸-۱-۲-۲- تربیت و آموزش‌های تخصصی جذب

پس از انتخاب سرگروه‌های جذب، لازم است به‌منظور بالا بردن سطح علمی و تربیتی ایشان، برای آنان برنامه‌ریزی نمود تا علاوه بر اندوخته‌های تجربی، با مراحل، شیوه‌ها و فنون آن به‌صورت علمی نیز آشنا شوند و در اجرای مأموریت خود بتوانند ثمرات و نتایج بهتری کسب نمایند. لذا حلقه سرگروه‌ها با محوریت مربی، متکفل امر تربیت سرگروه بوده و در کنار تربیت خود سرگروه، وی را در مسائل تربیتی متربیان نیز راهنمایی می‌نماید. ازجمله این اقدامات می‌توان به: آشنایی با مراحل و فرآیند الگوی تربیتی صالحین، آشنایی با مبانی علمی و نظری تعلیم و تربیت، مهارت‌های ارتباط، مخاطب‌شناسی تربیتی، آشنایی با شیوه‌های اداره گروه، آشنایی با شیوه‌های اداره اردو، آشنایی با سیر تربیتی و آموزشی اعضا اشاره

کرد. لذا حلقه سرگروه‌ها با محوریت مربی متکفل امر تربیت سرگروه بوده و در کنار تربیت خود سرگروه، مربی سرگروه را در مسائل تربیتی متربیان راهنمایی می‌نماید.

۸-۱-۲-۳- شناسایی و بررسی اماکن جمعیت هدف

سرگروه جذب با هدایت و راهنمایی مربی می‌بایست محیط‌های جامعه هدف را بررسی نماید. پس از بررسی محیط‌های جامعه هدف سرگروه جذب با حضور در این محیط‌ها اقدام به شناسایی و جذب نموده و گروه جدیدی را تشکیل می‌دهد. به همین منظور محیط‌های مورد نظر می‌بایست خصوصیات را شامل جمعیت متناسب با توانمندی‌های مجموعه، اولویت دادن به مراکز تعلیم و تربیت، دارای منطقه محدود (یک محله)، تناسب با سطح فرهنگی محیط‌ها، تناسب سطح علمی محیط‌ها دارا باشد.

۸-۱-۳- مراحل تکمیلی

مراحل تکمیلی به مجموعه فعالیت‌ها و برنامه‌هایی که پس از مراحل مقدماتی جذب منجر به شناسایی و ارتباط‌گیری با فعالیت‌های مسجد و بسیج می‌گردد اطلاق می‌شود.

۸-۱-۳-۱- شناسایی افراد مستعد

این افراد ملاک‌ها و معیارهایی دارند که از آن جمله عبارتست از: سطح علمی افراد (اعم از درسی و مطالعات غیردرسی) که حتی‌المقدور لازم است در وضعیت مطلوبی باشد؛ برخوردار بودن افراد از سطح فرهنگی مناسب و یا قابلیت و زمینه پذیرش فرهنگ ارزشی حاکم بر مساجد که همان فرهنگ اصیل اسلامی است و خصوصیات و روش رفتاری آنان اعم از فردی، خانوادگی، دوست، محیط‌های حضور او و غیره است.

نکته مهم: البته این معیارها و ملاک‌ها به معنای عدم دعوت و پذیرش افرادی که تمایل به عضویت در حلقه‌های صالحین دارند و احياناً کاستی‌هایی در این معیارها و ملاک‌ها دارند نیست بلکه

به‌نوعی تشویق و ارزش‌گذاری به ارتقاء سطح علمی، فرهنگی و تربیتی دعوت شوندگان است.

۸-۱-۳-۲- برگزاری برنامه‌های عمومی و جذاب متناسب با جمعیت هدف

لازم است علاوه بر برنامه‌ریزی بر اساس اصول و مبانی اسلامی و تربیتی، برنامه‌ها از جذابیت خاصی نیز برخوردار بوده و با علایق و سلیق افراد سازگار باشند؛ مثلاً برای مخاطب نوجوان و جوان استفاده از برنامه‌های تشکیلاتی و شاد با رعایت موازین شرعی مانند نماز جماعت، جلسات تربیتی، ورزش، جُنگ، جلسات با موضوعات جذاب، اردوها، بازدیدهای علمی، گروه نشریه و غیره بسیار مؤثر خواهد بود که باید با شور و نشاط اجرا گردد. لازم است زمان اجرای برنامه‌ها به‌گونه‌ای تنظیم گردد که افراد و اعضا شرکت‌کننده کمترین دغدغه را داشته و با خیال راحت و با آرامش در جلسه و برنامه‌ها شرکت نمایند؛ مثلاً در زمان فراغت نه در زمان امتحانات مدرسه.

۸-۱-۳-۳- فضاسازی، تشویق و ترغیب افراد

در مرحله جذب لازم است فضا و روح حاکم بر برنامه‌ها علاوه بر جذابیت دارای معنویت، محبت، اخلاص، رفاقت، صمیمیت، همدلی و غیره برای ایجاد انگیزه در افراد باشد تا اعضا با قرار گرفتن در این فضا احساس آرامش نموده و آینده‌ای روشن را برای خود ترسیم نمایند؛ به‌طور مثال استفاده از اشعار حماسی، مسابقات با مضامین و محتوای مذهبی و اخلاقی. در مرحله جذب، لازم است تشویق حداکثری و در صورت لزوم با عدم تشویق، فرد را متنبه نمود. به همین منظور لازم است مسئول گروه بیشتر به مباحث تبشیری بپردازد تا اندازی.

۸-۱-۳-۴- برقراری ارتباط

یکی از نکاتی که در مرحله جذب باید به آن توجه نمود و در بهبود روابط و مناسبات میان افراد، تأثیر سازنده و اثرگذار دارد

برقراری ارتباط مناسب با رفتار گرم، صمیمانه و درعین حال سازنده است که موجب افزایش دوستی‌ها می‌شود. ازجمله مهم‌ترین مراحل ارتباط‌گیری ارتباط از طریق اولین مواجهه حضوری است که لازم است بسیار دقیق، برنامه‌ریزی شده و با رعایت نکات تربیتی ازجمله تکریم شخصیت انسانی، محبت، تغافل (در برخورد با اشتباهات متعدد و درعین حال کوچک باید چشم‌پوشی کرد و فقط به اشتباهات بزرگ و مهم رسیدگی نمود)، انتظار تکالیف حداقلی، نظم و انضباط (در امور اولیه مانند حضور در جلسات حلقه، ساعات مشاوره، برنامه‌ریزی‌ها و...) و برنامه‌ریزی اقتضائی (به معنی رعایت اقتضائات و شرایط خاص است که در برنامه‌ها به وجود می‌آید) باشد. عوامل مؤثر بر ارتباط نیز عبارت‌اند از: هنر خوب شنیدن، انجام خدمتی غیرمنتظره، گشاده‌رویی و خوش‌رفتاری، ملایمت و انعطاف‌پذیری، اطلاع از دغدغه‌ها و مشکلات و تشویق و تقدیر حداکثری.

۸-۱-۳-۵- تقویت علائق و ایجاد انگیزه

اصل ایجاد انگیزه و باورسازی برای شرکت در برنامه‌ها ضروری است؛ زیرا اگر شخص انگیزه و علاقه لازم را برای انجام کاری نداشته باشد به نتیجه نمی‌رسد. برای تقویت انگیزه‌ها و علائق، برنامه‌ها و روش‌های مناسبی وجود دارد ازجمله: برگزاری برنامه‌های جذاب، دعوت به اردوی جذب. (با توجه به اینکه اردو، محل مناسبی برای آشنایی بیشتر با افراد است، لازم است مسئولین مربوطه پس از مراحل ذکر شده و انجام سطح‌بندی، اقدام به برگزاری اردوی جذب متناسب با سطح افراد نمایند تا بتوان با ارائه برنامه‌های جذاب، هم خاطره‌ای خوش از کار جمعی در ذهن اعضا بر جای گذارد و هم مجالی برای شناخت عمیق‌تر و نهایی این افراد پیدا نمایند).

۸-۱-۳-۶- دعوت به حضور در حلقه تربیتی صالحین

نکته ۱: در مرحله جذب، «مسئول گروه» (سرگروه) محور است. به این معنا که اعضا به دلیل ویژگی‌های رفتاری و اخلاقی و نیز برنامه‌های انجام شده توسط ایشان جذب می‌شوند. هرچند که

سرگروه همواره رضای خداوند متعال را در دل داشته و افراد را به خود دعوت نمی‌کند.

نکته ۲: جذب به صورت آرام و پیوسته صورت گرفته و زمانی حدوداً سه الی حداکثر شش ماه (از شروع جذب تا ورود به مرحله تثبیت) به طول می‌انجامد.

۸-۲- مرحله تثبیت

تثبیت فرآیندی است که منجر به ثبات حضور و پایداری اعضا در فعالیت‌ها و برنامه‌های الگوی تربیتی صالحین می‌شود.

۸-۲-۱- تشکیل و سطح‌بندی حلقه

در مرحله جذب یک ارتباط دوستانه و صمیمانه میان سرگروه و اعضا برقرار می‌شود که لازم است در مرحله تثبیت به این ارتباط عمق داده شود. پس از ورود افراد به این مرحله، تشکیل و سطح‌بندی گروه بر اساس معیارهای معینی چون؛ جنسیت (تفکیک جنسیتی اعضای گروه، تفکیک مکان گروه جنسی‌های مختلف و تفکیک جنسیتی سرگروه و اعضا)، تحصیلات (مثلاً گروه سال اول راهنمایی یا دبیرستان)، قشر سازمانی، فرهنگی و اجتماعی منطقه محل سکونت (مثلاً گروه سال اول راهنمایی منطقه الف و گروه سال اول راهنمایی منطقه ب و ...).

۸-۲-۲- برگزاری برنامه‌های جذاب و با نشاط

جذابیت و نشاط ازجمله مؤلفه‌هایی است که در مرحله جذب و تثبیت لازم است، در برنامه‌ریزی و برگزاری برنامه‌ها مورد توجه قرار گیرد. عدم توجه به این مؤلفه در تثبیت، با این تصور که جذابیت و نشاط متعلق به مرحله جذب است، موجب دلزدگی و رخوت در انگیزه‌های حضور متربیان می‌شود. البته در عین جذابیت بخشی به برنامه‌ها توجه به عمق نسبی آن‌ها متناسب با نیازها و علائق متربیان نیز ضروری است؛ لذا در جذاب‌سازی و غنی‌سازی محتوایی برنامه‌های گروه، توجه به نکات زیر می‌تواند

موثر باشد: طرح محتوای مطالب گروه متناسب با نیاز افراد، جذاب کردن جلسات گروه، برگزاری برنامه‌های تفریحی- ورزشی، مسابقات، آموزش نظامی، اردوهای جهادی و سازندگی.

۸-۲-۳- تقویت صمیمیت و

رابطه دوستی در حلقه

سرگروه به‌منظور ایجاد ارتباط با مربیان می‌تواند از روش‌های زیر استفاده نماید:

ارتباط در جلسات گروه، مشاوره، فرصت‌های موجود در اردوها و سایر فعالیت‌های گروه، برگزاری جلسات گروه‌ها در منازل، پیگیری اختصاصی رفع مشکلات افراد، حضور در فعالیت‌های مختلف و پیگیری افراد توسط یکدیگر، ارتباط با محل تحصیل و محل اشتغال افراد.

۸-۲-۴- فعالیت‌های دسته‌جمعی

یکی از مسائلی که در امر تربیت و تثبیت افراد تأثیرگذار است، واگذاری مسئولیت‌های هر چند کوچک به افراد است که باعث حضور فعال آنان در گروه می‌شود و آن‌ها را از فردگرایی خارج می‌کند. انجام فعالیت‌های دسته‌جمعی و فعالیت در کنار یکدیگر ازجمله مواردی است که جوان هم به آن علاقه‌مند و راغب است و هم به‌نوعی می‌توان گفت مورد نیاز اوست. ازآنجا که این فعالیت زیرنظر سرگروه انجام می‌شود او می‌تواند فعالیت‌ها و نوع تعامل اعضا با یکدیگر را رصد کرده و نکات تربیتی‌ای را که برای زمینه‌سازی رشد اعضا از آن برداشت نموده‌اند در فرصت مناسب از آن استفاده نماید. فعالیت را می‌توان جزء مؤلفه‌های بسیار جذاب و مورد علاقه اعضا دانست. ازجمله این فعالیت‌ها: فعالیت در مسجد، فعالیت در محل تحصیل و اشتغال، فعالیت در محله و غیره است.

۸-۲-۵- ارتباط اثربخش بین حلقه و خانواده اعضا

در این مرحله علاوه بر ارتباط با اعضا لازم است سرگروه با خانواده‌ها نیز برای توجیه، تقویت، پشتیبانی و استفاده از ظرفیت بسیار بالای تربیتی آنان، ارتباطی تنگاتنگ برقرار نماید؛ چراکه اولین کانون تربیت افراد خانواده بوده و با استفاده صحیح و به هنگام از آن علاوه بر تسریع در امر تربیت اعضا عمق بیشتری به آن بخشیده می‌شود؛ زیرا در بعضی از نکات و موارد تربیتی خانواده می‌تواند تأثیر بیشتر و مؤثرتری بر مربی داشته باشند و در بعضی موارد سرگروه و جمع دوستان این تأثیر را خواهند داشت. از این رو سرگروه با استفاده از ظرفیت خانواده‌ها به تربیت صحیح، برای اعضا برنامه‌ریزی می‌کند. این ارتباط از طرق مختلف قابل برنامه‌ریزی است از جمله: ارتباط حضوری، مکاتبه، دعوت خانواده‌ها به مسجد و سهیم نمودن خانواده‌ها برای برگزاری برنامه‌های گروه و مسجد.

۸-۲-۶- محوریت اقامه نماز جماعت در مسجد

یکی از نکات مؤثر تربیتی که در تثبیت و رشد اعضا بسیار مؤثر است، محور قرار دادن نماز جماعت در مسجد است که سرگروه با استفاده از این فرصت و مکان معنوی می‌تواند افراد را از اتکا به خود دور کرده و با حقیقت مسجد و نماز که مؤثر و انسان سازند ارتباط دهد. از آن جمله: شروع برنامه‌ها با نماز جماعت، ختم برنامه‌ها به نماز جماعت، بیان ثواب شرکت در نماز جماعت، ترغیب اعضا برای شرکت در نماز جماعت و ارائه تحقیق و پژوهش در خصوص نماز جماعت.

۸-۲-۷- نیازسنجی از اعضای گروه در موضوعات مختلف و زمینه‌سازی و برنامه‌ریزی برای رفع برخی از موانع

تعیین حدود و استعدادهای رشد تربیتی افراد به‌منظور برنامه‌ریزی در جهت تربیت آن‌ها ضروری بوده و با انجام استعدادسنجی، نقطه شروع تربیت فرد مشخص می‌شود. توجه به نیازهای سنی و عمومی متریان قبل از انجام نیازسنجی ضروری بوده و لازم است سرگروه به هر دو مسئله توجه داشته باشد؛ مثلاً نیاز به بازی در کودکان، نیاز به مشورت‌گیری در نوجوانان، نیاز به ازدواج در جوانان، نیاز به احترام در میانسالان و

بعضی از نیازهای سن نوجوانی: رشد استعدادها و کسب مهارت‌ها، نیاز به محبت، احترام و عدالت از سوی والدین و مربیان، فراگیری آداب اجتماعی، سوادآموزی و تعلیم و تربیت، نیاز به ارتباط و انس با خداوند و راز و نیاز با معبود یگانه، رشد فکری و اعتمادبه‌نفس و اتکای به خود و خداوند، کنترل غریزه جنسی، تقویت اراده و قدرت تشخیص، ورزش و بازی‌های فکری به‌منظور ورزیدگی رشد استعدادها، تفریحات سالم فردی و گروهی برای حفظ شادابی و کسب تجربه در زندگی.

بعضی از نیازهای سن جوانی: نیاز به ارتباط و انس با خداوند و راز و نیاز با معبود یگانه، آشنایی با احکام شرعی و حقوق و وظایف، دوست‌یابی، رفاقت، عشق‌ورزی و موانست، اعتمادبه‌نفس و اتکای به خود و خداوند، پذیرش آگاهانه دین، انجام مناسک عملی و مراعات آداب اسلامی، پرورش حس تعاون، همیاری و مشارکت اجتماعی، یادگیری فنون و صنایع و انتخاب حرفه مطابق ذوق و استعداد فردی، ورزش و بازی‌های فکری برای ورزیدگی و رشد استعدادها، تفریحات سالم فردی و گروهی برای حفظ شادابی و کسب تجربه در زندگی، تغذیه پرکالری برای رشد بدنی و ازدواج.

به‌منظور انجام نیازسنجی لازم است سرگروه با برقراری ارتباط صمیمانه با افراد، طرز تفکر، اعتقادات، رفتار و کردار شخص را

ارزیابی نماید. برخی روش‌های نیازسنجی از این قرار است: صحبت کردن با فرد، آزمون و امتحان، سنجش میزان اطاعت از خدا و پیامبر (صلی‌الله علیه و آله)، سنجش میزان رعایت شئون اخلاقی.

۸-۲-۸- ایجاد روحیه مطالعاتی و کتابخوانی

کتاب، پدیده‌ای شکوهمند و با ارزش و عنصر رشدآفرین جامعه بشری است که حتی در دوران پیشرفت‌های عصر جدید در عرصه‌های دانش و نوآوری و فرهنگ، نه تنها اهمیت خود را از دست نداده، بلکه ابعاد وسیع‌تری نیز به خود گرفته است. از بسترهای مؤثر و لازم در ارتقاء فرهنگ کتابخوانی می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

برگزاری جلسات مطالعه و کتابخوانی در گروه، بازدید از نمایشگاه‌ها و فروشگاه‌های کتاب، اهداء کتاب، برگزاری نمایشگاه‌های کتاب در مسجد، برگزاری مسابقه‌های کتابخوانی، در اختیار قرار دادن کتاب‌های قطع پالتویی و جیبی، تجهیز کتابخانه و

۸-۲-۹- استعدادیابی و سنجش توانمندی اعضا

افراد استعدادها و توانمندی‌های مختلف و متفاوتی دارند که ابعاد مختلف استعدادها باید توسط سرگروه شناسایی شده و توانمندی‌ها سنجیده شوند. برای کشف استعدادها دو راهکار پیشنهاد می‌شود: یکی ارتباط مستمر بین سرگروه و اعضا (در صورت وجود ارتباط مستمر بین سرگروه و اعضا، سرگروه می‌تواند ضمن کسب شناخت مناسب، استعداد اعضا را ارزیابی کرده و در فرصت مناسب از آن‌ها برای تشییت و رشد آنان استفاده نماید.) و دیگری واگذاری مسئولیت به اعضا (این اقدام می‌تواند فرصتی برای اعضا ایجاد کرده تا در پرتو آن بتوانند قابلیت و توانمندی خود را نشان دهند).

۸-۲-۱۰- ارتقاء سطح نظارت‌های تربیتی

یکی از کارهای حساس و بسیار مهم در این مرحله، ارتقاء سطح نظارت‌های تربیتی گروه است که سرگروه به‌وسیله این نظارت‌ها سیر تربیتی افراد را بررسی کرده، نقاط قوت و ضعف تربیتی را

تشخیص داده و فرد را برای مرحله رشد آماده نماید. اگر سرگروه سطح نظارت‌های تربیتی خود را گسترش بدهد بهتر می‌تواند موانع و مشکلات تربیتی افراد را مرتفع نموده و زمینه‌های رشد آنان را فراهم نماید. علاوه بر پیشرفت‌های تربیتی، مسئول گروه بر پیشرفت‌های درسی، علمی، ورزشی و دیگر استعداد‌های فرد نظارت کرده و برای پیشبرد آن‌ها برنامه‌ریزی می‌نماید. نظارت بر رعایت تقیدات شرعی، اخلاقی در فعالیت‌ها و در کارهای شخصی و سایر کارهای فرد، در منزل، محل اشتغال و یا تحصیل از وظایف سرگروه است که در امر رشد و تربیت افراد بسیار مؤثر است.

نکته ۱: در مرحله تثبیت «گروه‌محوری» مهم است. به این معنا که سرگروه اعضای گروه را با هم مرتبط کرده و با توجه به فعالیت‌های مختلفی که بین آن‌ها تعریف می‌کند، صمیمیت و الفت بین ایشان را افزایش می‌دهد؛ به گونه‌ای که این روابط محبت‌آمیز بین اعضا موجب تثبیت بیشتر ایشان می‌شود.

نکته ۲: این مرحله معمولاً بین ۳ تا ۶ ماه طول می‌کشد.

۸-۳- مرحله رشد

رشد عبارت است از شناسایی، شکوفایی و تربیت متعادل، منظم و تدریجی استعدادها مطابق با اصول و مبانی تربیت اسلامی. سرگروه در این مرحله بیشترین وقت خود را برای حلقه‌ای خاص (حلقه‌ای متشکل از اعضای فعال و پیشرو حلقه اولیه) گذاشته و برای رشد و کمال تربیتی، بصیرتی، معرفتی و مهارتی آن‌ها برنامه‌ریزی می‌نماید. این برنامه‌ریزی برای حلقه خاص در قالب مراحل هجده‌گانه زیر قابل تحقق است:

۸-۳-۱- شناسایی استعدادها و قابلیت اعضا

استعدادهای نهفته در انسان‌ها بسیار زیاد است تا جایی که خود فرد نیز غالباً از استعدادها و توانایی‌های خود، غفلت دارد. اولین اقدام در مرحله رشد متربی، استعدادیابی است؛ به این معنی

که سرگروه با کشف استعدادها و قابلیت‌های اعضاء در جهت رشد و تعالی آن‌ها برنامه‌ریزی کرده و مربی را در این زمینه یاری نماید.

۸-۳-۲- خودشناسی برای خودسازی

گام برداشتن در مرحله رشد برای مربی، متوقف بر خودشناسی است. اگر کسی خودشناس نباشد، نمی‌تواند به خودسازی بپردازد، درواقع سرگروه با فراهم کردن زمینه لازم، مربی را در این مسیر همراهی می‌نماید، ازجمله اموری که سرگروه می‌تواند در این راستا از آن‌ها بهره‌گیری نماید: جلسات گروهی، مشاوره فردی، ایجاد روحیه مشورت، مطالعه تربیتی، ایجاد روحیه انتقادپذیری، تبیین ابعاد مختلف انسان، ایجاد سؤالات اساسی، معرفی الگوهای موفق.

۸-۳-۳- تعادل بخشیدن به روحیات

سرگروه لازم است با دقت به ارائه مباحث خود پرداخته و با نظارت تربیتی بر مربیان از ایجاد روحیه افراط و تفریط جلوگیری به عمل آورد. برای توفیق در این امر باید نسبت به مؤلفه‌های تعادل اشراف و از راه‌های ایجاد آن مطلع بود:

۱. رشد عقل و قدرت تشخیص؛ راه‌کارها: مشورت، نظارت، تصمیم‌گیری.
۲. تسلط بر محیط بیرونی و درونی خویش؛ راه‌کارها: ایمان، تقوا، اراده.
۳. آگاهی بخشی؛ راه‌کارها: جلسات گروهی، مشاوره فردی، مطالعه.
۴. فضا سازی اخلاقی و معنوی؛ راه‌کارها: استماع سخنرانی‌های اخلاقی، حضور در مراسمات، حضور در اردوهای تربیتی، مطالعه کتب مفید، فعالیت.
۵. استفاده صحیح از ابزارهای تربیتی چون تشویق، تنبیه، تعلیق.

۸-۳-۴- تکامل شخصیتی

الگوی تربیتی شجره طیبه صالحین در صورتی موفق خواهد بود و خروجی مورد انتظار را به همراه خواهد داشت که سرگروه برای تکامل شخصیتی مربی در همه ابعاد دارای برنامه بوده و از شکل‌گیری شخصیتی تک بعدی و تک ساحتی جلوگیری نماید، این امر مستلزم برنامه‌ریزی در سه محور آموزش، فعالیت و نظارت است، بدین معنی که مربی در جلسات گروهی و دوره‌های آموزشی، آموزه‌های لازم را در عرصه‌های چهارگانه معرفت، تربیت، بصیرت و مهارت دریافت و آن‌ها را در فعالیت‌ها رفتارسازی نماید.

۸-۳-۵- نگرش سنجی

نگرش را «ترکیب شناخت‌ها، احساسات و آمادگی برای عمل نسبت به یک چیز معین» تعریف کرده‌اند. سرگروه می‌تواند با رصد تربیتی اعمال و رفتار متربیان در موضوعات مختلف، نوع نگرش آن‌ها را تشخیص داده و بعد از تعیین نوع نگرش جهت ایجاد نگرش صحیح و یا تغییر آن برنامه‌ریزی فردی و گروهی انجام دهد. بعضی عوامل ایجاد و یا تغییر نگرش به سوی نگرش صحیح اسلامی عبارت‌اند از: جلسات گروهی، مشاوره فردی، مطالعه، تفکر.

۸-۳-۶- تربیت عقلانی

تربیت عقلانی عبارت از مجموعه اعمال و یا تأثیرات عمدی و هدفدار یک انسان (سرگروه) بر انسان دیگر (مربی) به منظور توسعه و رشد نیروی عقلانی است.

۸-۳-۷- هدایت‌های رفتاری

سرگروه در تمامی مراحل رشد با تبیین ملاک‌های مختلف رویکردها و رفتارهای صحیح مربی را هدایت می‌کند تا در تصمیم‌گیری دچار اشتباه نشود. ملاک‌هایی چون انتخاب دوست، معیارهای تفریح و شادی، عزاداری، تحصیل علم، فعالیت و... ممکن است علی‌رغم تبیین‌های سرگروه بازهم مربی در آستانه رفتارهای

نادرست قرارگیرد که سرگروه با بیان عواقب و در برخی موارد تذکر خاص، مربی را متوجه اشتباه خود کرده و او را از این کار باز دارد.

۸-۳-۸- محوریت یافتن تکلیف گرایی

«ما مأمور به تکلیفیم، نه نتیجه» راهبردی است کلیدی که امام خمینی (ره) با طرح آن معیارها و ملاکها برای پیروان خود، از نتیجه محوری در فعالیتها به سمت تکلیف گرایی سوق دادند. مربی در شجره طیبه صالحین با تمرین و هدایت های سرگروه باید به سمت کسب این روحیه حرکت کند. برخی از این عرصه ها: برنامه ریزی روزانه و کوتاه مدت، تشخیص علاقه ها و نیازها، شدت و ضعف انگیزه ها، رفتارها و برخوردها، انتخاب مسیر آینده و انتخاب دوست و همراه.

۸-۳-۹- تقویت روحیه الگوگیری و اسوه پذیری

در شجره طیبه صالحین سرگروه باید توجه ویژه ای به الگودهی و تقویت روحیه اسوه پذیری متربیان داشته باشد. اساسا در فرآیند تربیت (خودسازی و دگرسازی) نمونه عملی، نقش عمده ای را بازی می کند. نمونه عملی در حقیقت همان الگوها و سرمشق هایی است که آرمان ها و وعده و وعیدهای یک مکتب در وجودشان تبلور یافته است. الگوگیری، روش و سیره همه انسان ها است.

۸-۳-۱۰- تقویت و توسعه روحیه مطالعه و تحقیق

مطالعه و تحقیق همواره برای انسان مورد نیاز است؛ لذا با توجه به اهمیت آن در مرحله رشد نیز به تعمیق روحیه مطالعه و تحقیق پرداخته می شود. برای ایجاد روحیه مطالعه، کتابخوانی و تحقیق و پژوهش راه های متفاوتی وجود دارد که ارائه سیر مطالعاتی، برپایی جلسات کتابخوانی، خلاصه نویسی کتاب، تشویق و ترغیب و... برخی از آنهاست.

۸-۳-۱۱- تقویت حس مسئولیت‌پذیری

انسان به‌عنوان سرآمد مخلوقات الهی در برابر همه رفتارها، کردارها و گفتارهایش مسئول و پاسخگوست. در این بین نقش سرگروه و گروه، ایجاد و تقویت این مؤلفه تربیتی تحت عنوان حس مسئولیت‌پذیری در قبال خدا، خود، خانواده، گروه، مسجد، جامعه، انقلاب اسلامی و ... است. برای ایجاد و یا تقویت حس مسئولیت‌پذیری، راه‌های مختلفی وجود دارد: تبیین در جلسات، نظارت و تذکر در اجرای کار، ارائه مسئولیت‌های درون‌گروهی، فعالیت و

۸-۳-۱۲- تقویت معرفت دینی

از جمله محورهای مهم برنامه‌ریزی در مرحله رشد تقویت معرفت دینی است. دستیابی به معرفت دینی برای متربیان به نحوی واکسینه شدن آنان در برابر سیل شبهات و مخاطرات معرفتی است و از سویی سبب تحکیم پایه‌های ایمانی و استحکام باورهای انقلابی متربی می‌شود. جلسات گروهی، دوره‌های معرفتی، مطالعه، تحقیق و پژوهش، همایش‌های تخصصی، مسابقات کتابخوانی و ... برخی بسترهای تعمیق این معرفت است.

۸-۳-۱۳- بصیرت و بینش سیاسی

قسمت عمده‌ای از عرصه‌های حضور متربی در زندگی عرصه سیاسی- اجتماعی است که متربی ناگزیر از نقش‌آفرینی و حضور در آن‌هاست، اولیه‌ترین عرصه سیاسی، انتخابات است که در کشور همه ساله برگزار می‌شود. انتخاب‌کنندگی بر اساس معیارهای مطرح از سوی رهبر معظم انقلاب، نیازمند بصیرت است؛ لذا سرگروه وظیفه دارد که محور بصیرت و تعمیق آن را در برنامه‌های گروهی، پُر رنگ نموده و برنامه‌هایی چون بررسی روزنامه‌ها و مجلات و نشریات، نقد و بررسی جریان‌های سیاسی، همایش‌ها، مطالعه و تحقیق، جلسات سیاسی گروه و ... را در نظر گرفته و انجام دهد.

۸-۳-۱۴- آینده‌نگری در انتخاب مسیر

یکی از دغدغه‌های متربیان انتخاب مسیر آینده علمی، تحصیلی، شغلی و... است. متربیانی که قصد ادامه تحصیل دارند همواره در دو راهی حوزه و دانشگاه قرار گرفته و انتخاب هرکدام از آن‌ها نیاز به ترجیحی دارد که تشخیص آن ممکن است به آسانی میسر نباشد. همچنین متربیانی که قصد اشتغال دارند در انتخاب شغل نیاز به تشخیص دارند که این مسئله نیز به آسانی ممکن است میسر نباشد. موارد ذکر شده تنها نمونه‌هایی هستند که متربی در انتخاب مسیر آینده در آن‌ها نیازمند آینده‌نگری است. سرگروه می‌تواند برای مشاوره دادن به متربیان در خصوص انتخاب مسیر آینده، متربی را بر اساس مؤلفه‌هایی همچون تکلیف، استعداد، علائق، نیازها، شرایط محیطی و زمانی با توجه به معیارهای زیر عمل نماید: عرصه گسترده خدمت، تعیین هدف غایی و میانی، تکلیف مداری، مجاهده همیشگی، خودسازی برای سختی‌ها و

۸-۳-۱۵- ایجاد و ارتقاء نگاه عبرت‌آموز

روحیه عبرت‌گیری ازجمله مؤلفه‌های تربیتی است که متربی باید اخلاق خود را به آن مَزین نموده و برای کسب آن تلاش کند. دراین‌بین سرگروه می‌تواند با معرفی کتب تاریخی مناسب، تحلیل و تبیین عبرت‌های گذشته، توصیه و ترغیب به تدبیر و تفکر در تاریخ و ... متربیان را در این مسیر یاری نماید.

۸-۳-۱۶- شناخت، تدبیر و عمل به قرآن کریم

انس با قرآن کریم ازجمله مؤلفه‌های تربیتی است که در مرحله رشد، برنامه‌ریزی جهت تحقق آن امری ضروری و لازم است، انس با قرآن بسته به مقطع سنی و سطح معرفتی متربی از قرائت به شکل روان تا مراحل بالاتری چون تدبیر و تفکر و فهم آیات این کتاب الهی را در برمی‌گیرد.

۸-۳-۱۷- انس با دعا، شناخت، تمسک و توسل به اهل بیت (علیهم السلام)

انس با دعا و توسل به اهل بیت عصمت و طهارت علیهم السلام برای نیل به کمال و سعادت امری ضروری و انکار ناپذیر است؛ فرایند رشد تربیتی بدون آن‌ها معنا ندارد، این موضوع از ضروریات تربیت اسلامی است. سرگروه لازم است برای اتصاف متربیان به این فضیلت یعنی تمسک و توسل به اهل بیت علیهم السلام برنامه‌ریزی نماید. برگزاری جلسات دعا، انس با اهل بیت علیهم السلام، برگزاری اردوهای زیارتی، مطالعه کتب سیره اهل بیت علیهم السلام جهت تعمیق شناخت، تبیین سیره اهل بیت علیهم السلام در جلسات گروهی و

۸-۳-۱۸- تقید و تعبد به احکام شرعی

تقید به انجام احکام شرعی و تعبد در برابر آن‌ها بدون چون و چرا در انجام آن‌ها و برخورد گزینشی با احکام از دیگر مؤلفه‌های تربیتی است که اتصاف به آن برای تکامل فرایند تربیت متربی لازم است. چه بسا افرادی که پوسته‌ای از تربیت اسلامی داشته اما در برابر احکام الهی بی‌تفاوت بوده و یا دغدغه‌ای برای دانستن و انجام مسائل شرعی مبتلا به ندارند. اهمیت توجه سرگروه به پابندی متربیان به احکام شرعی از این بابت مهم است که اصول عقاید جلوه عملی کمتری نسبت به احکام داشته و این عرصه تعبد و تقید به احکام است که مشخص می‌کند متربی تا چه اندازه فرایند تربیتی را با موفقیت طی کرده است.

برای نیل به این مهم برگزاری دوره‌های آموزشی احکام، آموزش مراجعه به رساله عملیه، برپایی مسابقات احکام، بیان مسئله شرعی در گروه، تبیین فلسفه احکام و ضرورت یادگیری احکام و... می‌تواند به تحقق این مؤلفه منجر شود.

نکته: در مرحله رشد باید برای نیروها نهادینه شود که مسجد، محور است. به این معنا که اعضا به خاطر همدیگر و یا سرگروه به مسجد نیایند، بلکه چون خود مسجد تقدس داشته و در امر تربیت موضوعیت دارد اعضا به مسجد رفته و جهت رشد خود

در راستای شکوفاسازی استعدادهایشان تلاش نمایند. لذا اگر از آن محله مهاجرت کنند باز اولین جایی که رفته و فعالیت می‌کند مسجد خواهد بود.



مرکز مطالعات و تحقیقات
تربیتی اسلام

۹- آثار و نتایج فعالیت الگوی تربیتی صالحین

۹-۱- آثار فردی

مترقی پس از آنکه وارد حلقه صالحین می‌شود از نظر جسمی و روحی به تدریج به رشدی خواهد رسید که برخی از آثار آن عبارت‌اند از: حقیقت‌جویی، تعقل و تدبیر، تفکر، نقادی و نقدپذیری، خلاقیت و ابتکار عمل، مشورت، قدرت انتخاب، پرسش‌گری، الگوپذیری، قدرت تشخیص، آگاهی به زمان، همت بلند، تقویت اراده، تقویت روحیه علمی، آینده‌نگری، کمال‌طلبی، واقع‌نگری، قدرت تصمیم‌گیری، عبرت‌گیری، پندآموزی، نظم و ترتیب، مدیریت، مسئولیت‌پذیری، شجاعت و جسارت، دشمنی و بغض، عزت‌نفس، کرامت نفس، ظلم‌ستیزی، مردم‌یاری، دوستی و رفاقت، ایستادگی و قدرت مخالفت، تعادل در روابط، تحمل سختی‌ها، عبودیت و بندگی، ولایت‌پذیری، اخلاص، انتظار و امید، خوف و رجاء، توکل، تولی و تبری، ایثار و گذشت، تقوا، مراقبه، کسب فضائل و ترک رذایل.

۹-۲- آثار اجتماعی

الگوی تربیتی صالحین چون مخاطبین خود را تمامی اقشار و اصناف جامعه می‌داند؛ لذا تأثیر و تأثراتی را بین سایر ساختارها

و گروه‌های جامعه برقرار می‌کند که این مهم می‌تواند در نیل به جامعه اسلامی و ولایی بسیار ایفای نقش کند. در ادامه به برخی از این آثار اشاره خواهد شد.

۹-۲-۱- تأثیر و تأثرات بین حلقه‌های صالحین و خانواده‌ها

۹-۲-۱-۱- تأثیر متربیان بر خانواده‌ها

بسیاری از اعضای حلقه‌های صالحین بر خانواده‌هایشان مؤثر هستند و لذا می‌توانند خانواده‌هایشان را در دینداری یاری دهند. طبق تجربیاتی که تاکنون به وجود آمده، پایبندی برخی خانواده‌ها به احکام و رفتارهای دینی بیشتر شده است. مثلاً اهل خمس و زکات دادن، محجبه شدن مادر و نیز مسجدي کردن ایشان و... .

۹-۲-۱-۲- تأثیر سرگروه بر خانواده‌ها

همچنین در شبکه تربیتی صالحین، با توجه به ارتباطی که سرگروه با خانواده‌ها پیدا می‌کنند و با توجه به ویژگی‌هایی که سرگروه دارد می‌تواند مرجعی برای پاسخگویی به مسائل تربیتی خانواده‌های اعضای حلقه‌اش باشد. پدر و مادر نیز جهت پیگیری رفتار و اخلاق فرزندشان با سرگروه در ارتباط خواهند بود و در این صورت خانواده‌ها نیز دیندارتر شده و زمینه شکل‌گیری جامعه اسلامی بیشتر فراهم خواهد شد.

۹-۲-۱-۳- تأثیر فعالیت‌های گروه تربیتی بر خانواده‌ها

علاوه بر موارد ذکر شده هر گروه تربیتی، جلسات تفسیر قرآن و روضه اهل بیت (ع) و... را در خانواده‌های اعضای گروه برگزار می‌کنند؛ که در این دیدار، خانواده‌ها با دوستان فرزندشان، سرگروه و مطالب جلسه آشنا خواهند شد و به تدریج رنگ و بوی مسجد در خانه‌ها ورود پیدا می‌کند؛ لذا وقتی یک نفر در این شبکه جذب شد عملاً خانواده‌ای به مسجد و فضای دین متصل شده است.

۹-۲-۲- تأثیر و تأثرات بین حلقه‌های صالحین و مدارس

با توجه به اینکه از اولویت‌های شبکه تربیتی صالحین، دانش‌آموزان هستند؛ لذا برای جذب ایشان از مدارس، گروه جذب با هماهنگی مسئولین مدارس و در قالب فعالین فرهنگی وارد مدارس شده و با برگزاری فعالیت‌های فرهنگی و تربیتی، فضای آن مدارس را در برهه چندماهه جذب، معنوی‌تر خواهد نمود. همچنین سرگروه‌ها برای نظارت بیشتر بر فعالیت‌ها و اعمال متربیان خود، به‌عنوان فعالان فرهنگی در مدارس حضور یافته و علاوه بر نظارت بر متربیان خود، برخی فعالیت‌های فرهنگی و تربیتی را نیز برگزار می‌کنند. همچنین معمولاً متربیانی که در مرحله رشد و به‌کارگیری هستند، مسئولیت کانون‌ها و مراکز فرهنگی و تشکیلاتی مدارس را به عهده می‌گیرند؛ و این خود هم موجب رشد آن متربی شده و درعین حال فضای مدرسه را نیز معنوی‌تر خواهد کرد. بنابراین تشکیلات تربیتی صالحین، بخشی از مخاطبین خود را از مدارس گرفته و در مقابل تأثیراتی نیز بر فضای تربیتی مدرسه خواهد گذاشت. این تأثیر و تأثرات برای دانشگاهیان، کارمندان و ... نیز قابل پیگیری است.

از دیگر آثار اجتماعی شبکه تربیتی صالحین می‌توان به موارد زیر اشاره نمود.

۹-۲-۳- افزایش فعالیت‌های گروهی

الگوی تربیتی صالحین عرصه‌ای را ایجاد می‌کند که در آن جمع همسالان در فضای رقابت، فعالیت‌های مفیدی را انجام می‌دهند. این عرصه‌ها در برنامه‌های اردو، جلسات یادبود شهدا، فعالیت‌های هنری و فنی، بازدیدهای علمی، گروه نشریه، برگزاری نمایشگاه‌های کتاب در مسجد، برگزاری مسابقه‌های کتابخوانی و ... ظهور دارد.

۹-۲-۴- محرومیت‌زدایی

حلقه‌های صالحینی که در مناطق محروم تشکیل می‌شوند پس از مدتی که اعضای حلقه مراحل تربیت و رشد را طی کردند به دلیل حس مسئولیت‌پذیری‌ای که به وی منتقل شده است؛ خدمات متعدد و متفاوتی را نسبت به آن منطقه خواهند داشت. مثلاً در برخی از این مناطق، عضوی از حلقه پزشک شده و مردم آن محله را یک روز در هفته ویزیت می‌کند؛ کلاس‌های رایگان درسی و علمی برای بچه‌های آن محله برگزار می‌کند. همچنین است تهیه مجله برای آن محله، رسیدن به مشکلات معیشتی سالمندان و محرومین آن محله و ...

۱۰- آسیب‌شناسی اجرای الگوی تربیتی صالحین

معمولاً هر تشکیلاتی آسیب‌هایی دارد؛ مهم این است که مسئولین آن تشکیلات، برای آن آسیب‌ها تدابیری اندیشیده باشند. در این میان، بزرگ‌ترین آفت این است که مسئولین تشکیلات، این آسیب‌ها را ندانند. شبکه تربیتی صالحین نیز از این آسیب‌ها جدا نیست. برخی از مهم‌ترین آسیب‌ها این تشکیلات عبارت‌اند از:

۱۰-۱- آسیب‌شناسی تربیتی متربی

اثرپذیری متربیان از فرد یا افراد ضعیف حلقه، تعصبات متربی، عادات متربی، مشکلات خانوادگی متربیان، دارا نبودن ظرفیت‌های لازم متربیان برای فعالیت‌های تربیتی.

۱۰-۲- آسیب‌شناسی تربیتی سرگروه

عجب و خودبزرگ‌بینی سرگروه، غرور و تکبر سرگروه، عدم نظارت و کنترل تربیتی، عدم پیش‌بینی آسیب‌ها، عدم پیشگیری آسیب‌ها، نیافتن راه‌حل مناسب جهت رفع آسیب‌ها، عدم رجوع سرگروه به مربی و بزرگان، غفلت از خودسازی سرگروه، عدم حفظ اسرار، رفتارهای مصنوعی سرگروه، خودمحوری سرگروه، نقص در مخاطب‌شناسی، عدم داشتن سعه‌صدر، سختگیری بی‌مورد و

ایجاد محدودیت‌های ناروا، بی تفاوتی نسبت به رفتارهای ناهنجار، برخورد‌های تبعیض آمیز، عدم تعامل و رفتار مساوی سرگروه با اعضای حلقه، عدم رفتار و روابط معقول و عاطفی با اعضای حلقه، ضعف دانش و بینش فرهنگی سرگروه، عدم درک واقعیت‌های شخصیتی و روانی متریان، عامل نبودن سرگروه، عدم توجه به نیازهای مقاطع سنی اعضای حلقه، صمیمیت افراطی بین سرگروه و متریان.

۱۰-۳- آسیب شناسی تربیتی حلقه

تبدیل حلقه تربیتی به کلاس درس، نداشتن الگوی عملی، مرید و مرادپروری، عدم تقویت روحیه نشاط و امیدواری و تحرک، عدم انس، الفت، صفا، صمیمیت، تفاهم و تعاون، اختلاف بین اعضای حلقه، شخص گرایی در گروه، صمیمیت افراطی بین اعضاء گروه، عدم رشد تربیتی و اخلاقی در گروه، عدم وجود محیط مناسب جهت برگزاری حلقه.

