



تاریخ شفاهی طرح صالحین

گردآوری و تنظیم : محمد رحمانی

ویراستار : محمد رضا احمدی

چاپ : اول - بهار ۱۳۹۷

تعداد چاپ : ۱۰۰۰ نسخه

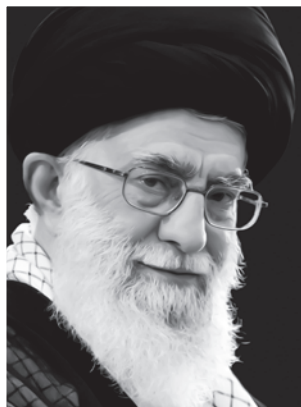
به سفارش معاونت تعلیم و تربیت سازمان بسیج مستضعفین

حق چاپ محفوظ است.

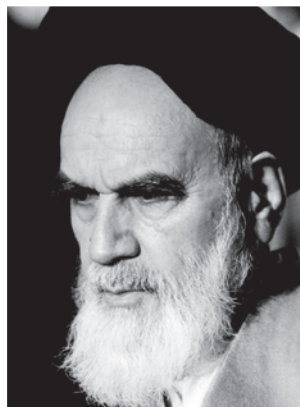
تاریخ شفاهی

طرح صالحین

برشی از تاریخ اجرای طرح تربیتی صالحین
در سازمان بسیج مستضعفین



رهبر معظم انقلاب
امام‌خامنه‌ای (مدظله‌العالی):
اصل تشکیل مجموعه‌های
«صالحین»، بر اساس
همین دید به وجود آمد که
از لحاظ معنوی، از لحاظ
تربیتی، از لحاظ تعلیمی،
عمق بخشیده بشود به فکر و
به روحیه‌ی جوانان بسیجی
مادر بخشهای مختلف.
۱۳۹۱/۰۹/۱



امام خمینی (ره):
جمهوری اسلامی محتاج
به تربیت و تزکیه است. تمام
قشرهای ملت ما و همه‌ی
ملت‌ها احتیاج به تربیت
و تزکیه دارند، احتیاج به
تعلیماتی که از ناحیه انبیاء
آمده است دارند.
۱۳۵۹/۱۰/۱۸

فهرست

مقدمه / ۷

طرح صالحین، برنامه محوری بسیج در حرکت درونی (سردار جعفری) / ۸

صالحین، نظام تربیتی بسیج « چستی و چرایی » (سردار نقدی) / ۲۴

طرح صالحین، چستی و چگونگی « از نظر تا عمل » (حجت الاسلام دسمی) / ۳۸

انتصاب فرماندهان تربیتی در سلسله مراتب بسیج (سردار غلامی) / ۷۴

طرح صالحین، عضویت ها و فرآیند ارتقاء و تطبیق آنها (سردار حسینی) / ۸۶

تاثیر طرح صالحین بر ساختارهای بسیج (سردار بریمانی) / ۱۰۰

طرح صالحین، از آغاز تا انجام (سردار موسوی) / ۱۲۰

ضمیمه یک / ۱۲۸

طرح صالحین، برنامه محوری بسیج در حرکت درونی

یقیناً آنچه می تواند آینده انقلاب اسلامی را تضمین نموده و مسیر نیل به تمدن سازی اسلامی را هموار سازد، تربیت انسان های مومن انقلابی پای کار می باشد. تاکیدات امامین انقلاب اسلامی در چهاردهه گذشته موید این نکته است.

از طرفی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی به عنوان یک نهاد برخوردار از انقلاب و با مأموریت حفظ پیشبرندگی و پیشروندگی آن طبیعتاً در این مسیری باید نقش آفرین باشد، بدین منظور از پیش از یک دهه پیش و با هدایت های مقام معظم رهبری (مد ظله العالی)، سازمان بسیج مستضعفین اقدام به بازنگری در نظام تعلیم و تربیت بسیجیان نموده و پس از یک فرآیند مطالعاتی و پایش های مکرر میدانی، طرح اولیه خود را با عنوان **طرح صالحین** ابلاغ نمود.

طرح صالحین به عنوان یکی از بزرگترین نظامات تربیتی مبتنی بر تشکیلات در انقلاب اسلامی با بیش از یک دهه اجرا، ظرفیت بزرگی برای

سیاستگذاران و رهبران فرهنگی و همچنین پژوهشگران حوزه تربیت اسلامی و مدیریت نهادی برای تجربه نگاری و مستندسازی و پیامدسنجی می باشد. بدیهی است که گرچه طرح صالحین اولین اقدام ملی نهادهای انقلابی در راستای طی مسیر کادرسازی بوده، اما آخرین آن نیز نمی باشد لذا بررسی اجرای طرح به صورت مستمر و تحلیل فرصت ها و تهدیدهای آن و همچنین نقاط قوت و ضعف درونی طرح می تواند ما را در نیل به اهداف کلان نظام یاری کند.

بدین منظور معاونت تعلیم و تربیت بسیج در نظر دارد در قالب سلسله کتب «تجربه نگاری های تربیتی» اقدام به انتشار تجربه خود در مباحث نظری و اجرایی طرح در بیش از یک دهه گذشته نماید. هدف از انتشار این تجارب، ترویج گفتمان تربیت محوری در میان نخبگان و فعالین جبهه فرهنگی انقلاب اسلامی و همچنین بهره گیری از ظرفیت عظیم کارشناسی کشور در نقد و بررسی و هم فکری در این اقدام ملی است.

کتاب تاریخ شفاهی صالحین اولین محصول از سلسله کتب فوق بوده و برگرفته از سخنرانی متولیان اصلی طرح در سال ۱۳۹۰ می باشد. ویژگی این کتاب تبیین آموزشی مطالب برای فعالین درون سازمانی به همراه یک رویکرد آسیب شناسانه می باشد. با تشکر از سردار سید اسماعیل موسوی برای در اختیار قرار دادن محتوای این کتاب و همچنین برادر مهدوی برای مطالعه و ارائه نظرات راهگشا. امید است ما را از نظرات و دیدگاه های خود محروم نفرمایید.

با تشکر

محمد رحمانی

اردیبهشت ۱۳۹۷

فصل اول

طرح صالحین، برنامه محوری بسیج در حرکت درونی



سردار محمد علی جعفری*

فرمانده محترم کل سپاه پاسداران انقلاب اسلامی

*سخنرانی فوق در جمع فرماندهان سپاه های استانی کشور

در سی تیر ۱۳۹۰ ایراد شده است.

طرح صالحین، اولویت اول سپاه پاسداران

طرح صالحین که این مقدار در سپاه بر روی آن تأکید می‌شود، یک طرح محوری است که حقیقتاً جای دارد محور همه کارها و فعالیت‌ها و سازمان‌دهی‌ها و به‌عنوان یک اقدام دارای اولویتی که هیچ کار دیگری را با این نباید مقایسه کنیم و قابل مقایسه نیست، قرار گیرد. اینکه به شما عرض می‌کنیم که شما توانایی انجام آن را دارید. و اگر برخی نیروها در تربیت و آموزش نواحی به هر دلیلی به آن نمی‌رسند، آنها را با جوابی که خواهیم داد مجاب فرمایید. بگویید اول به کار صالحین رسیدگی نمایید و بعد اگر وقت کردید به بقیه کارها برسید، و اگر وقت نکردید آن کارها روی زمین هم بماند، اشکالی نیست. البته روی زمین نمی‌ماند، ولی جواب این چنینی مسئله را حل می‌کند.

این معنا که می‌گوییم در واقع برای مأموریت سپاه استانی هیچ کار دیگری با این کار قابل مقایسه نیست، به دنبال این صحبت حضرت آقا در این حرکت دوم هست؛^۱ به

۱ - دو حرکت در سپاه باید انجام بگیرد: یک حرکت، حرکت درونی سپاه است؛ در درون خود، یعنی خود را تکامل ببخشد. یک حرکت، حرکت به معنای یک جزء پیش‌برنده‌ی مجموعه‌ی کل نظام و انقلاب است، یعنی تأثیرگذاری در بیرون. این دو تا حرکت به موازات هم باید پیش برود. اگر ما از آن حرکت اول غافل بودیم، در درون مجموعه‌ی سپاه و خانواده‌ی سپاه آن حرکت پیش‌برنده و ترقیبخش و تعالیبخش را انجام ندادیم، حرکت دوم، یعنی تأثیر سپاه در پیشبرد مجموعه‌ی انقلاب، ناکام خواهد ماند. دست و پائی هم اگر بزنند، دست و پای غلطی خواهد بود. بیانات مقام معظم رهبری مد ظله العالی در دیدار فرماندهان سپاه پاسداران ۱۳/۴/۱۳۹۰

عبارتی اینکه در سپاه دو طرح یا دو موضوع وجود دارد که موضوع کلان، محوری و عمده است که انصافاً این دو موضوع در سپاه، ترازش و سطحش با هیچ کاری قابل مقایسه نیست و اگر یک فرماندهی یا رده‌ای کارهای دیگر را در حین این دو سطح بیاورد، این یک اشتباه استراتژیک است که در سلسله‌مراتب مدیریت هست؛ و نمی‌تواند سپاه را به آن هدف کلی یا ایفای نقش کلی برساند. در حرکت درونی که حضرت آقا فرمودند، بحث طرح شایستگی‌ها و توسعه ارزش‌ها و معنویت در سپاه بود، که آن یک طرح محوری و اساسی است و در مورد آن مفصل صحبت کردیم و از سال ۱۳۹۰ به بعد در واقع خودبه‌خود محور همه کارهای سپاه قرار می‌گیرد و البته طول هم می‌کشد تا این‌ها محور بشود ولی می‌بایست هر چه سریع‌تر، سلسله‌مراتب مدیریت در سپاه، رده‌ها متوجه این دو بحث محوری بشوند و می‌باید این اقدامات در میان رده‌ها هر چه سریع‌تر انجام بگیرد.

با همین نگاه توانستیم هرچه زودتر این دو بحث را محور قرار بدهیم. به اصطلاح هرچه شما دیرتر متوجه بشوید که این دو طرح، طرح اصلی است و بقیه کارها را همسطح این کار قرار بدهید، طبیعتاً دیرتر به هدفمان خواهیم رسید.

در بحث درونی، این تمرکز بر روی معنویت و ارزش‌ها - که دامنه‌اش خیلی گسترده است می‌باشد. وقتی می‌گوییم ارزش‌ها و معنویت، روحیه انقلابی، روحیه جهادی عمل کردن، اخلاص، تقوا، معنویت، اخلاق و رفتار، همه اینها در آن وجود دارد و شایسته‌محوری یعنی شایسته‌پروری یا شایسته‌گزینی و شایسته‌گماری، همه این موارد در دل این مهم قرار می‌گیرد - که این یک کار بسیار بزرگ و محوری است که در سپاه از سال ۱۳۹۰ شروع شده است و هرچه پیش می‌رویم، برآوردمان این است که حداقل تا دو یا سه سال طول می‌کشد تا این کار به عنوان یک کار محوری در سپاه جا بیفتد. جا افتادن یا نهادینه شدن این کار زمان خواهد برد که البته شما هرچقدر زودتر تلاش کنید و در رده‌های خودتان کمک کنید برای که این کار زودتر جا بیفتد، این مقدار زمان کمتر نیز خواهد شد.

اهمیت اقدام در راستای حرکت درونی سپاه

در مورد اقدام دوم و حرکت بیرونی سپاه در مورد انقلاب، یعنی جامعه سازی یا کمک به محقق شدن اهداف والای انقلاب اسلامی، که رشد و تکامل انسانی، انسان سازی و جامعه سازی هست که هدف اصلی انقلاب اسلامی است و حضرت آقا نیز آن روز به پاسداران تأکید فرمودند، یعنی ارتباط دادند به پاسداری از انقلاب - که پاسداری از انقلاب را در این دو بعد خلاصه کردند - دو بعد محوری و اساسی وجود دارد؛ یک وقت می توانیم این صحبت های حضرت آقا را بشنوید و ببینید که: به به، عجب صحبت های خوبی، حضرت آقا سنگ تمام برای ما گذاشتند و عجب صحبتی کردند، ما خوشمان بیاید و بعد بریم دنبال کار خودمان؛ یک وقت می توانیم آن گونه برخورد کنیم؛ یک وقت هم می توانیم تلاش کنیم این خواسته و انتظار رهبری را محقق کنیم.

در رابطه با ایفای نقش پاسداری از انقلاب، خوب اگر بخواهیم این کار را انجام بدهیم که باید انجام بدهیم و من مطمئن هستم که هم ما می خواهیم و هم دلمان می خواهد، اما شاید با این راه آشنا نباشیم یا راهش را همه ندانیم و یا همه آن اقدامات اصلی و عمده ای که باعث می شود سپاه بتواند محقق کند، این انتظار رهبری از سپاه وقتی که سپاه بر روی آن متمرکز نشود، یعنی سلسله مراتب فرماندهی و مدیریت، بر روی این موضوع متمرکز نشود، آن وقت ممکن است هرکسی یک برداشت هایی کند و همه ی کارهای متفرقه را انجام بدهند مانند گذشته که احتمالاً شبیه این موارد بوده است.

حالا یک آفتی هم که این کار دارد، پیاده سازی این نوع انتظارات در قبال کارهای دیگر در قبال مسائل جاری، کارهای عادی که اسم آن را انفعال می گذاریم، بخش عمده ای آن موضوع انفعالی است که آن کار اصلی که باید انجام بشود، به دست فراموشی سپرده می شود که کم کم و به مرور زمان فراموش می شود و نمی توانیم آن را انجام بدهیم.

این خواسته ی دوم را این انتظار را که اصلاً این همان نقش اصلی سپاه هست، یعنی اگر سپاه بخواهد در حفظ انقلاب، مأموریتش را درست انجام بدهد نه به صورت

محافظه‌کارانه، بلکه به این صورت که انقلاب اسلامی که یک موجود زنده‌ی پیش‌رونده هست و یک حرکت هست که باید به اهدافش برسد؛ انقلاب یعنی این. یک حرکت مستمر و پویا که باید به اهداف تعیین‌شده‌ی انقلاب برسد. این اهدافی که انقلاب تعیین کرده، اهدافی است که خداوند در قرآن و نیز پیامبر (ص) برای ما تعیین کرده است.

ما در قالب حکومت اسلامی رفتیم و نظام اسلامی و حکومت اسلامی را تشکیل دادیم. نمی‌توانیم حکومت اسلامی تشکیل بدهیم و این حرکت را انجام ندهیم، نمی‌شود. حکومت اسلامی باید به سمت انسان‌سازی، ساختن جامعه اسلامی در دنیا و جهان اسلام باشد و ما باید این کار را انجام دهیم. چون این در ذات نظام اسلامی و حکومت اسلامی است. انقلاب اسلامی هم در این معنا و در این بستر اسلامی باید انجام بشود و سپاه مسئول آن است، و همین تعبیر را حضرت آقا کردند که انقلاب را برای ما باز کردند و تعریف کردند که سپاه مسئول حفظ آن است، نه آن حفظ محافظه‌کارانه. اگر این‌گونه نگاه نکنیم، آن وقت باید بگردیم و تلاش کنیم و پیدا کنیم آن اقدامات عمده و اصلی یا طرح‌های محوری که ما متمرکز بشویم به آن که ما را به این هدف برساند و ما را در آن راستا قرار بدهد و این طرح صالحین است. آن طرح محوری که سپاه را در آن مسیر قرار می‌دهد. حرکت دومی که حضرت آقا فرمودند و در آن همایش دیروز خیلی باز شد، حرکت می‌دهد به سمت آن محور یعنی آن نقش بیرونی یا اثر بیرونی که سپاه در ساختن جامعه‌ی اسلامی یا کمک کردن به رسیدن اهداف انقلاب اسلامی دارد، این طرح صالحین می‌باشد.

طرح صالحین ، طرح انسان سازی

وقتی نگاه کنیم به جوهر و مغز و محتوای طرح صالحین، سراسر انسان‌سازی است.

۱ - همایش فوق در سه روز برگزار گردیده و جلسه پیاده‌سازی شده در روز دوم همایش ایراد شده است.

می‌دانیم که بخش قابل توجهی از جامعه در اختیار ماست، بسیج چند میلیونی، با این نگاه یعنی بخش قابل توجهی از جامعه در محلات و در اقصای مختلف، در اختیار سپاه است. این در اختیار هیچ سازمان دیگری نیست. نگاه کنید چقدر مسئولیت ما بالا می‌رود. بخش عظیمی از جامعه اسلامی، سازمان‌ها، در اختیار سپاه قرار داده شده و سپاه با آن نقش و مسئولیتی که دارد، باید در ابتدا بر روی این‌ها کار کند. طرح صالحین می‌خواهد اینها را بسازد، رشد و تکامل و انسان‌سازی.

اینکه می‌گوییم رشد، آگاهی، بصیرت و ایمان و توانمندسازی بسیجیان به عنوان بخش عظیمی از جامعه، به خاطر این است و اگر این اتفاق بیفتد، درصد عظیمی از جامعه، اگر خوب این کار انجام بشود، بعد از چند سال و شتاب خوبی بگیرد، هدف بر روی این محقق شده و مسیر خوبی است و بر جامعه هم حتماً اثربخشی خودش را دارد که سطحشان ارتقاء پیدا می‌کند. این رسالت خیلی سنگینی است؛ به عبارتی ما می‌توانیم بگوییم که طرح محوری سپاه یا اقدام محوری سپاه برای ایفای آن نقش دوم، در حرکت دوم - که دیروز خیلی روش صحبت شد - متمرکز شدن بر روی این طرح صالحین است، با توجه به همه ابعاد و بخصوص ابعاد کیفی آن.

کمیت و کیفیت در اجرای طرح

حالا کمیت بحث خیلی خوبی است که باید انجام بشود و تلاش مضاعف می‌خواهد، روحیه‌ی جهادی می‌خواهد، سخت‌کوشی می‌خواهد، تلاش می‌خواهد، از همه چیز زدن و متمرکز شدن روی این می‌خواهد، برای اینکه کمیتش تأمین بشود و کیفیتش هم به همین موازات باید مورد توجه قرار بگیرد. به هیچ وجه نباید کیفیت را در فضای صالحین فدای کمیت کنیم، چون اینجا وقتی کیفیت فدا می‌شود اصلاً خطرناک است. در مباحث اعتقادی و فرهنگی اگر به کیفیت بی‌توجه شدیم، با خطر مواجهیم. ممکن است در کارهای دیگر، کار غیر کیفی انجام دادن، خیلی امتیاز منفی نیارود، اما در طرح

صالحین، کار غیر کیفی انجام دادن، حتماً مستقیم چندین امتیاز منفی می‌گیرد و باید روی این نکته یک توجه جدی و اساسی بشود.

همیشه ما این مشکل را داشتیم که خود این طرح صالحین دو سه ساله مطرح شده، در حالی که این نوع نگاه یا این مأموریت، البته بعد از اینکه از سپاه مستقیماً این مأموریت خواسته شده چرا که ماهیت سازمان یا انتظاری که از رده‌های سلسله‌مراتب بسیج وجود داشته، در گذشته انتظارات دیگری بوده است؛ مثلاً انتظار ایفای نقش مؤثر در صحنه‌های دفاعی سخت و امنیتی که امنیتی‌اش الآن هم وجود دارد، این وظیفه خواسته می‌شود و اصلاً قابل تفکیک نیست؛ اما ایفای این نقش، یک کاری است که با هدایت مقام معظم رهبری که توی این جلسات همواره گفتیم که هفت هشت ده سال شاید بیشتر از ده سال، این مطالبه حضرت آقا نسبت به این که سپاه به این جهت بیاید و اقداماتی انجام بدهد، یک اقداماتی را داریم انجام می‌دهیم که می‌خواهیم در این مسیر قرار بگیریم. حالا که راه را پیدا کردیم، حضرت آقا تأکید می‌کنند که همین درست است و در همین مسیر باشید. واقعاً با روحیه‌ی جهادی و نگاه راهبردی بر روی این طرح، ما باید در واقع از جان مایه بگذاریم.

آسیب شناسی اجرای طرح در سپاه و بسیج

نگاه راهبردی یعنی در واقع در اولویت قرار دادن با فاصله خیلی زیاد این طرح، نسبت به اقدامات دیگر و تلاش مضاعف و سخت‌کوشی و جهادی کار کردن برای اینکه این امر محقق بشود. متأسفانه هنوز این‌گونه که الآن برای شما بیان کردم و آنچه در صحنه عمل می‌بینیم، هنوز این‌گونه نیست. سپاه توان عظیمی دارد. اگر شماها جویری که من بیان کردم و برای من جا افتاده، نمی‌توانیم به شما منتقل کنیم، ضعف ماست احتمالاً، که این کار اصلی است. می‌باید که این را کامل، همه احساس یا باور کنیم که این یک کار اساسی، اصولی و محوری برای کل نظام اسلامی به شمار می‌رود.

چون این هدف انسان سازی، جامعه سازی، این هدف نهایی ما در محدوده‌ی ایران اسلامی است که هدف پنجم انقلاب اسلامی می‌شود جامعه جهانی اسلام که آن می‌شود توسعه عموم بخشی خارجی انقلاب. این‌ها فعلاً در محدوده کار شما نیست؛ اما آن مرحله چهارم انقلاب که ساختن جامعه اسلامی است و قبل از آن ساختن دولت اسلامی یا نظام اسلامی است که کلاً سپاه باید بر روی آن متمرکز بشود، این مأموریت ساختن جامعه اسلامی، مأموریتی است که از بستر سازمان بسیج مستضعفین و سپاه استانی هست، مأموریت اصلی شماست. ببینید درست است حضرت آقا این مرحله چهارم انقلاب را این‌گونه تعریف کردند؛ اما نمی‌خواهیم بگوییم این مأموریت، مختص سپاه هست، نه، روحانیت، حوزه‌های علمیه و دستگاه‌های فرهنگی کشور، خود دولت اسلامی، نظام اسلامی وظیفه آنها همین است؛ اما چه جوری تو جنگ مثلاً ما مثل نگاه این شبی، بگوییم آقا در زمینه جنگ سپاه کاری ندارند، ارتش هست. ارتش درست شده برای جنگ. ارتش جواب جنگ را بدهد. سپاه با همه توان باید برود در جنگ و کمک کند که این محقق بشود، یا هر مأموریت دیگری که فرض بکنید دستگاه‌های دیگری مثلاً برادران نیروی انتظامی یا در یک نقطه از کشور نمی‌توانند انجام بدهند، سپاه با همه‌ی توان آنجا وارد می‌شود، این هم همین‌گونه است؛ منتها این وارد شدن، با توجه به گستردگی و اهمیت کار و مشکلاتی که در کشور وجود دارد، خروجش محقق نمی‌شود و باید وارد بشویم، انتهای آن هم معلوم نیست که اصلاً باید خارج بشویم یا می‌توانیم خارج بشویم و یا نه، یا دائم باید این نقش را ایفا کنیم. این انتظاری است که حضرت آقا از ما دارند. وقتی می‌فرمایند این نقش مؤثر و تعیین‌کننده در محقق ساختن اهداف انقلاب اسلامی، همین نقش است، ما باید خوب این را دریافت کنیم.

جایگاه سلسله مراتب فرماندهی در موفقیت طرح

اگر به این طرح، به این اقدام عمده و محوری این‌گونه نگاه کنیم، آن وقت دیگر

بعضی از مسائل، مشکلات، و موارد و چیزهایی که گفته می‌شود، این‌ها همه‌اش را می‌توانید حل کنید و همین جوری که شما نگاه کنید، اگر در زیر مجموعه‌ی شما، در یک ناحیه فرض کنید به عنوان مثال صد پایگاه وجود دارد و از این صد پایگاه، چطور بیست پایگاه این مطلب را خوب گرفتند، آن پایگاه‌هایی که در سطح عالی این طرح را انجام دادند، شما به آنها کمک ویژه کردید؛ مثلاً از همان ابتدا آمدید یک پول بیشتری، یا امکانات بیشتری را به آن پایگاه دادید که در سطح عالی توانسته این کار را بکند؟ حتماً این‌گونه نبوده است. برای فرمانده نواحی حوزه‌هایتان صحبت کردید؛ شما به صورت یکسان این طرح را توزیع و انجام دادید؛ ولی چطور شده است که آن تعداد از پایگاه‌ها یا حوزه‌ها یا بعضی از نواحی نسبت به ناحیه‌ی دیگر در کل موفق‌تر بودند؟ یا یک حوزه یا پایگاه نسبت به دیگری؟

هنوز هم وجود دارد پایگاهی که در همین تهران بزرگ وقتی نگاه می‌کنیم می‌بینیم گویا اصلاً طرح صالحین به مشامشان هم نخورده است. هیچ خبری درون آن پایگاه نیست. واقعاً اگر فرماندهی سپاه استانی، به یاد این‌گونه اقدامی بکند؛ یعنی این‌طور تصمیم بگیرد؛ که به فرمانده نواحی‌تان بگوید اگر یک پایگاه باشد که از طرح صالحین در آن هیچ خبری نباشد، این فرمانده ناحیه باید عوض بشود. اگر این اراده را کردیم؛ اگر به سمت جابجایی فرماندهی در سلسله‌مراتب پایگاه، حوزه یا ناحیه رفتید، چون این مدیریت اینجا نقش تعیین‌کننده‌ای را دارد، ببینید عامل اصلی آن پایگاه‌های موفق طرح صالحین چه چیزی است؟ یا ناحیه‌ای که با ناحیه‌ی کناری مقایسه‌اش می‌کنید؛ اگر یک ناحیه‌ای در آن، تعداد پایگاه‌های صالحین بیشتر است، یک ناحیه ضعیف‌تر است، دلیلش چیست؟ دلیل اصلی باور آن فرمانده هست، چه می‌خواهد فرمانده ناحیه باشد و چه فرمانده حوزه و چه فرمانده پایگاه باشد. باور آن فرمانده نسبت به این طرح هست. آن فرماندهی که ظرف این دو سه سال، با این همه تأکید نگرفته که کار اصلی‌اش باید طرح صالحین باشد و ضعف دارد؛ چه فرمانده حوزه باشد و چه ناحیه

و چه پایگاه، این باید برود. این طور فردی را نگه دارید، خیانت کرده‌اید؛ فرمانده سپاه استانی خیانت کرده؛ بازرسی‌ها خیانت کرده‌اند.

فرمانده پایگاه، حوزه و ناحیه‌ای که دارد ضعیف عمل می‌کند و در مقابل، آن فرمانده ای که قوی برخورد و عمل کرده، تقویتش کنید و آن فرمانده ای که ضعیف برخورد کرده، باید به فکر عوض کردنش باشید. این دیگر یعنی نمی‌گیرد؛ پس هرچه هم زور بزنی فایده‌ای ندارد.

در جنگ ما با تعویض یک نفر، یعنی یک فرمانده لشکر را برداشتیم و یکی دیگر را قرار دادیم؛ آن لشکر از این رو به آن رو می‌شد. همه در آن لشکر ثابت بودند. پاسدارهایش، سربازهایش، امکانات آن استان، عقبه، همه یکی بود؛ فرقی نمی‌کرد. فقط یک نفر فرمانده عوض می‌شد؛ یک نفر. اصلاً توان آن لشکر زیور می‌شد. از توان ده می‌رسید به توان هشتاد و نود. ببینید نقش مدیریت یا فرماندهی در سلسله مراتب سپاه پاسداران، برای ایفای نقش انقلابی و دفاع از نظام، آن قدر مؤثر است، آن قدر تعیین‌کننده است.

این میزان اثری که مدیریت یا توان فرماندهی و کیفیت فرماندهی و مدیریت در سپاه مؤثر است در کیفیت بخشی و انجام مأموریت‌های مطلوب یا وضعیت سازمانی مطلوب ما؛ در ارتش نیست؛ در نیروی انتظامی نیست. در آنجاها سیستم حاکم است؛ روش‌ها حاکم است؛ اصلاً این ماهیت مأموریت سپاه که دفاع از انقلاب است که تازه باید کلی تلاش کنیم که خود انقلاب را بشناسیم، این تعبیری که حضرت آقا داشتند؛ واقعاً چقدر به ما کمک می‌کند که این ماهیت مأموریت سپاه را بشناسیم. اصلاً این تعبیر را هیچ وقت شنیده بودید؟ حالا حضرت آقا آن صحبت را کردند و همه جا هم پخش شده. حالا بروید از آدم‌های دیگر بشنوید؛ آدم‌های سطح بالای انقلاب ما؛ ببینید چون موضوعشان این نیست؛ ولی ما در سپاه یک همایش می‌گذاریم، یک صبح تا شب می‌نشینیم ببینیم حضرت آقا در مورد انقلاب چه فرمودند. این یعنی چه؟ این که گفتند یعنی چه؟ ببینید خوب معلوم است؛ همه مدیران و فرماندهان ما به صورت یکسان این معنا را، این

اهمیت ایفای نقش سپاه در این برهه از زمان برای درست پاسداری کردن از انقلاب را ممکن است متوجه نشوند. ممکن است انسان خیلی خوبی هم باشد، آدم توانمندی هم باشد، مدیریت و فرماندهی اش هم خوب باشد اما مثلاً فرض کنید برای یک یگان نظامی، برای کارهای نظامی ساخته شده است. بعضی از دوستان ما این‌گونه ساخته شدند. نه اینکه این بد باشد، نه؛ اما این کار را متوجه نمی‌شود. خوب چه کار کند؟

ضرورت تناسب توان متولیان با ماهیت طرح

ببینید تقصیر ماست، ما باید افراد را درست بچینیم، هر فردی برای کاری ساخته شده است. در همین سپاه پاسداران نمی‌شود گفت یک فردی که فرمانده هست، هم به کار فرماندهی مثلاً بعد تخصصی زمینی می‌خورد، هم دریایی و هم هوایی می‌آید، نمی‌شود؛ البته داشتیم بعضی دوستانی مانند شهید کاظمی که مستقیم از قرارگاه حمزه می‌آوریم و او را فرمانده نیروی هوایی قرار می‌دهیم. البته اینها استثنا هستند چراکه این در مورد همه نمی‌شود. در مورد همه این صدق نمی‌کند. کار سخت نظامی با کار فرهنگی و سیاسی و اجتماعی این یک مبنای اساسی هست.

همین نگاه، شما این نگاه را باید در زیرمجموعه‌ی خودتان داشته باشید؛ مثلاً یک فرمانده ناحیه. فرماندهان نواحی ما معلوم نیست همه آنها که در گذشته برای انجام مأموریت‌های بسیج موفق بودند، الآن هم امروز برای ایفای این نقشه‌ی جدیدی که محوّل شده - که متفاوت از گذشته است - موفق باشند. مدیریتش خوب است ولی برای آن نوع مدیریت. فرماندهی اش خوب است ولی برای آن تیپ کار؛ فرماندهی در آن زمینه. مأموریت‌های گذشته بسیج با این مأموریت شباهت زیادی دارد. بیشترین شباهت را داشته؛ اما باور کنیم اینکه اسم نیروی مقاومت بسیج عوض و می‌شود سازمان بسیج مستضعفین، خوب این یک معنا را می‌خواهد به همه القا کند. اینکه حضرت آقا فرمودند کارهای نظامی را از بسیج بگیرید البته با همه‌ی تذکراتی

که بعدش هم دادند و ما باید توجه کنیم، اینکه سپاه متمرکز بشود، یعنی سلسله مراتب سپاه و بسیج روی این مأموریت جنگ نرم، مأموریت فرهنگی، ساختن جامعه. مأموریت فرهنگی وظیفه اش ساختن جامعه است، انسان سازی است، بسیجی ها را ساختن است. این آدم های خاص خودش را می خواهد. این را باید باور کنیم.

این را که عرض می کنم داریم به آن عمل می کنیم؛ یعنی ما برادران عزیزی که فرمانده سپاه استانی بودند که گرایش های نظامی داشتند، ضمن احترام به ایشان، جابجا شدند و رفتند بر روی صرف کار نظامی ادامه دادند. شما عزیزان که ماندید، این کار را خوب باید انجام بدهید، نه خود کار، ببینید مدیریت این کار، فرماندهی این کار. این نوع فرماندهی یعنی اینکه شما با همین نگاه، الآن برید سراغ فرمانده نواحی تان. ارزیابی شان کنید. آن فرمانده نواحی که در طرح صالحین ضعیف هستند، به آنها تذکر و هشدار و دو یا سه ماه مهلت بدهید. اگر کاری صورت گرفت که هیچ ولی اگر نگرفت بدون درنگ، ایشان را جابجا کنید و در جای دیگری او را به کارگیری نمایید.

اما بدانید اصل در این است. بدانید مشکل شما این است؛ البته پای حساب شما هم نوشته می شود. در سطح بالاتر یک سال به شما مهلت داده می شود و سال دیگر سپاه ها را مقایسه می گردند؛ آن سپاه هایی که در طرح صالحین ضعیف اند، با عرض معذرت می باید جابجا بشوند، حال این می خواهد تهدید به حساب بیاید و یا خیر. هیچ چاره ای جز این نداریم، شاید بعضی خوشحال هم بشوند، از بس سرشان شلوغ است. ولی اگر سال دیگر این اتفاق افتاد، ناراحت نشوند. چاره ای جز این نیست. این نکته به این تندی و تیزی گفته شد که توجه کنید.

چرا در این کار گفته می شود که، ملاحظه نداشته باشیم؟ برای اینکه کار انقلاب بر روی زمین مانده است؛ کار اسلام؛ کار جامعه اسلامی؛ کار اهداف انقلاب بر روی زمین دارد می ماند و با این ملاحظه کاری شما، روی زمین می ماند. اگر شما این تحول را انجام بدهید، حتماً در آن حوزه، در آن شهرستان، کار خیلی عوض می شود. اگر آن فرمانده

ناحیه نسبت به حوزه‌هایش همین اقدام را انجام بدهد و شما موظفش کنید، آنجا هم درست می‌شود. البته همه‌ی اینها باید برای رضای خدا باشد نه برای اینکه بعداً به سلسله‌مراتب سپاه اثبات کنید که ما توانستیم این کار را انجام بدهیم، نه؛ این کار را برای خدا بکنید ولی انجام بدهید. بدانید راه این است؛ یعنی روش ما این است.

توسعه الگو با تمرکز بر انتصابات

واقعاً بعضی وقت‌ها حسرت می‌خوریم که چرا باید مثلاً یک پایگاه نمونه می‌شود و اصلاً با هیچ پایگاهی قابل مقایسه نیست. خوب این خودجوش این جوری شده؛ می‌توانیم ما، این دیگر دست ماست. یک نمونه‌هایی به ما نشان داده می‌شود که در همه‌ی پایگاه‌ها توان هست که این‌گونه بشوند. حالا بعضی از پایگاه‌ها وقتی در یک استان یا در یک شهرستان کوچک یا بزرگ، زبانزد می‌شوند، فرقی نمی‌کند، این نقش مدیریتی شماست که بروید و به سرعت، پایگاه‌های دیگر را مثل آن کنید. شاید مثل آن نشوند، ولی به آن سمت می‌آیند و خیلی نزدیک می‌شوند. چه کارهایی باید انجام بدهیم که این کار انجام بشود؟ ببینید عمده‌اش برمی‌گردد به آن فرد؛ در مدیریت آن فرد. انتخاب افرادی که بتوانند این کار را انجام بدهند.

نگاه کنید امروزه نیروهای خیلی زیادی در جامعه هستند؛ در همین جامعه‌ی بسیجی انقلابی ما که دیگر ساده‌ترین کاری که یک بسیجی دانشجو حالا نمی‌خواهم بگویم، همه‌اش هم دانشجو هستند، بسیجی‌های توانمندی که غیر دانشجو هستند و الآن به هر دلیلی به سمت سپاه و بسیج نیامدند. چرا نیامدند؟ به دلیل همین سیستمی شدن ما، به خاطر اینکه به سمت اهدافی رفتیم که شاید آنها نگاه می‌کردند می‌گفتند خوب این نظامی شدن سپاه و حتی بسیج، این فعالیت‌های نظامی؛ آنها بودند که رفتند در فعالیت فرهنگی یک کاری کردند یا دارند می‌کنند. امروز باید بروید از آنها دعوت کنید. این‌ها الآن یک چیزی برایشان ایجاد شده که پیش خودشان می‌گویند انگار می‌شود در

سپاه هم کار کرد، ولی بعضی از آنها باز باور ندارند، شما بروید و حتی قسمشان بدهید که می شود بیایید حمایتتان می کنیم، پشتیبانی تان می کنیم. بیا بمان و کار کن. مثال پایگاه را می زنم. اینکه شما بروید بگردید و درست پیدا کنید، ببینید برای آن پایگاه هایی که فرماندهانشان ضعیف هستند و این کارهای فرهنگی و اجتماعی را درست انجام ندادند، باید بروید و بر روی تجدیدنظر فرمانده پایگاه، حوزه و ناحیه در سلسله مراتب چراکه هستند افراد بسیار زیادی که می توانند مسئولیت فرماندهی پایگاه را بگیرند و طوری بشود که شما به او بگویید بابا یک کمی آهسته تر. او خودش اصلاً همه ی کارها را انجام می دهد. کار مؤثر شما پیدا کردن این فرد هست. برای این، هرچه وقت بگذارید کم است. میدانید این حرف یعنی چه؟ اگر بخواهید این حرف را عمل کنید، یعنی از فردا که رفتید به سپاهتان، موضوع انفعال در کار را کنار بگذارید؛ بروید بنشینید پشت میزتان و نامه و تلفن و... این ها را بگذارید کنار، ببینید چه کار باید بکنید که این طور افراد را در آن مجموعه ی آنجا پیدا کنید؛ البته آن فرد باید اهل آن محله باشد، بروید آن افراد را بشناسید. شاید باید بروید در هر پایگاهی شروع کنید؛ مثلاً هفته ای سه شب، در پایگاه جلسه بگذارید، بسیجی ها و بچه های محروم را بشناسید و بعد اینها را ارزیابی کنید ببینید کدامشان به درد این کار می خورند. سریع حکم جابجایی گرفته و بگذارید فرمانده پایگاه. اگر این کار را به صورت انقلابی انجام بدهید، متمرکز بشوید، دیگران هم بتوانند این تشخیص را بدهند، به کمک خودتان بطلبید، بروید این کار را انجام بدید. این کار اصلی شماست. هرچه وقت برای این دارید بگذارید و بقیه کارها را وقت نگذارید یا فقط بیست درصد وقتتان را برای بقیه کارها بگذارید و هشتاد درصد وقتتان را مثلاً در مدت دو یا سه ماه یا شش ماه آینده بگذارید بر روی این کار. تمام نیازها و مواردی که سپاه و بسیج از شما می خواهد، جواب می دهید، چون او همه کارها را خودبه خود انجام می دهد؛ مثلاً کارهای مهم ما یکی صالحین است. فردی را پیدا کنید که خودش فهم این کار را و باور این کار را داشته باشد. دیگر لازم نیست که به او بگویید

که او دنبال شما بیفتد. فردی را بگذارید که این طرح امر به معروف و نهی از منکر را باور داشته باشد، غیرت اسلامی داشته باشد. اصلاً شما لازم نیست بگویید؛ خودش خودجوش انجام می‌دهد. وقت بگذارید و این افراد را پیدا کنید.

الآن دیگر مطمئن باشید عملکردهایتان همه‌ی شما در این دو سه طرح، خروجی اینها در واقع ارزیابی می‌شود و راهش هم همین است؛ یعنی اگر بر روی پیدا کردن این سلسله مراتب وقت زیاد بگذارید، البته شما مستقیم نباید کار فرمانده پایگاه را انجام بدهید. می‌توانید کمک کنید به فرمانده پایگاه قبلی، او خودش این کارها را انجام بدهد. یا مستقیم سراغ حوزه‌ها بروید. بتوانید در حوزه‌ها افرادی بگذارید که از او بخواهید این کار را در پایگاه بکنند، کار میانبری است که در واقع شما ده‌ها نفر دیگر را در همکاری این کار با خودتان همراه کردید.

فصل دوم

صالحین، نظام تربیتی بسیج « چپستی و چرایی »



سردار محمد رضا نقدی *

معاون فرهنگی و اجتماعی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی

*بیانات مطروحه در زمان ریاست ایشان بر سازمان بسیج

مستضعفین ایراد شده است.

در مسیر بسیجی طراز انقلاب اسلامی

امام مسلمین حضرت امام خامنه‌ای فرمودند که بسیجی یعنی امیرالمؤمنین که همه وجودش وقف اسلام بود. این قله‌ای برای همه‌ی بسیجیان که ولی امرمان آن را نشان دادند؛ یعنی همه حرکت به سمت این قله. طبیعتاً برای حرکت به سمت این قله - هرچند برای بشر، رسیدن به خود این قله دست‌یافتنی است - انسان می‌بایستی لوازمی داشته باشد. انسان باید هر روز برای فهم بهتر معارف الهی تلاش کند و حقیقت را بهتر بشناسد. هرچه بیشتر خودش را به اخلاق الهی آراسته کند و روح و جان خودش را نسبت به تربیت الهی تزکیه و تربیت کند و هر روز نسبت به واقعیت‌های اجتماعی‌اش، واقعیت‌های سیاسی‌اش و واقعیت‌های فرهنگی محیط اطراف خودش نسبت به دشمنش و نسبت به دوستش هر روز شناخت عمیق‌تر و دقیق‌تری پیدا کند و بصیرت‌رو روشن‌بین‌تر باشد.

طبیعتاً باید برای حرکت به سمت این قله یعنی گام برداشتن در مسیر بصیرت‌رو شدن، عارف‌تر شدن به حق الهی و تزکیه شدن و تربیت نفوس، برنامه داشت. هرکسی که دو روزش با هم برابر باشد آن مغبون است. در آیه‌ای از قرآن کریم هم می‌خوانیم که "بسم الله الرحمن الرحيم والعصران الانسان لفي خسر، الا الذين آمنوا و عملوا الصالحات

و تواصوا بالحق و تواصوا بالصبر" انسان‌ها در حال زیان‌کاری هستند.

همه انسان‌ها در حال زیان‌کاری هستند. چرا؟ چرا هرکسی دو روزش برابر باشد مغبون هست؟ چون یک ثروت اساسی و اصلی انسان دارد که مهم‌ترین سرمایه انسان عمرش هست و هر لحظه دارد آن عمر را از دست می‌دهد. در ازای آن، اگر چیزی کسب نکرده باشد مغبون است. آن چیزی که کسبش موجب رفع این مغبونیت می‌شود، همان ایمان و عمل صالح است. طبق این آیه اینها هستند که مغبون نیستند و در ازای عمرشان دارند ثروت کسب می‌کنند و مهم‌ترین ثروتی که می‌شود برای ادامه‌ی راه هم کسب کرد، قرآن نشانی آن را داده که "و تزودوا فان خیرالذات التتقوا"^۱ برای این باید برنامه داشت، اینها خود به خود حاصل نمی‌شود. برنامه‌ای که هر فرد مؤمن باید داشته باشد برای حرکت به سمت کمال، به مسیر امیرالمؤمنین علیه‌السلام، حرکت به سوی قله‌ی اولیای الهی.

تربیت جمعی در تشکیلات بسیج

در بسیج بایستی که کار دسته جمعی را در این مسیر داشته باشیم و طبیعتاً هر فردی در زندگی شخصی خودش به این مسئله، اساسی فکر می‌کند که عمرش را وسیله‌ای برای توشه اندوزی مسیر کمال قرار بدهد. دنیا را مزرعه‌ی برای آخرت و نتیجه همه اعمال قرار بدهد؛ ولی این کافی نیست بلکه در حرکت اجتماعی هم بایستی که باهم و دسته جمعی حرکت به سوی کمال را داشته باشیم. انسان‌ها اجتماعی آفریده شدند و باهم آفریده شدند و می‌بایستی که این مسیر را تلاش کنیم که باهم و دسته جمعی پیمائیم. مفهوم جامعه‌ی اسلامی این است. در بسیج برنامه‌ای که برای این امر داریم تکامل یافته‌ی تجربه‌ی سه دهه کار در بسیج می‌باشد. سه دهه کار در بسیج نشان

۱ - سوره مبارکه عصر

۲ - سوره مبارکه بقره آیه ۱۹۷

داده که ما حتماً نیاز به نظام تربیتی داریم.

نظام تربیتی صالحین بسیج

عزیزان طرحی را در سازمان بسیج آغاز کرده بودند به اسم طرح صالحین، امروز دیگر این طرح یک طرح نیست بلکه با تجربه‌ای که صورت گرفته و موفقیت‌های خوبی که در گوشه و کنار کشور داشته و با تجربه‌ای که صورت گرفته و نتایج درخشانی که در گوشه و کنار کشور داشته، به‌عنوان یک نظام تربیتی، پذیرفته شده.

این نظام به محض رولی امرمان تقدیم شده و به دنبال آن، مطالبه‌ای که حضرت ایشان از بسیج داشتند. رهبر معظم ما مطالبشان از بسیج، برنامه‌ای برای تعالی معنوی، اخلاقی، معرفتی و بصیرتی و انضباطی بسیجیان بود. این را از ما مطالبه کردند و ما با تجربه‌ای که در بسیج ایجاد شده بود، مبنای طرح صالحین قرار دادیم و براساس آن، یک نظام تربیتی تدوین کردیم. امروز ما یک نظام تربیتی داریم به اسم نظام تربیتی بسیج که حالا نامش صالحین هست. تربیت صالحین در بسیج، این اصلی‌ترین و اولی‌ترین برنامه بسیج است.

صالحین، نسخه عملیات در جنگ نرم

ما امروز درگیر جنگ نرم هستیم. برخلاف تصویری که خیلی‌ها در مورد واژه جنگ نرم دارند که تصور می‌کنند فضای مجازی یا ماهواره یا فیلم، این‌ها همه ابزارند، هیچ‌کدامشان غایت جنگ نرم نیستند، غایت جنگ نرم و هدف جنگ نرم، تسلط بر دل‌ها و افکار انسان‌هاست؛ در حقیقت یارگیری برای شیطان است. اگر در جبهه در دفاع مقدس، ما با دشمن خودمان بر سر گرفتن و یا آزاد کردن یک خاک‌ریز یا یک تپه یا یک کوه یا یک رودخانه‌ای یا یک شهری، درگیر بودیم؛ امروز جنگ ما با دشمن یا جنگ میان ما و دشمن -که به آن جنگ نرم می‌گویند- بر سر یارگیری است و انسان‌ها

هدف هستند که این آقا یا آن آقا مال کی باشد یا مال چه جبهه‌ای باشد. آنان موفق بشوند او را به جبهه شیطان ببرند یا ما موفق بشویم که او را به جبهه اطاعت از پروردگار بیاوریم. جنگ بر سر این است. هرکسی که بتواند بیشتر یا رگیری کند، توی این جنگ برنده است.

در جنگ نرم، هر کسی بتواند در اردوگاه خودش بیشتر یار بگیرد، برنده است. طبیعتاً ماهواره و اینترنت و جزوه و کتاب و برنامه‌های دیگر مثل مواد مخدر و مشروبات الکلی و منکرات دیگری که آنها در اختیار دارند، این‌ها ابزار جنگ نرم است، نه هدف جنگ نرم. این را نباید اشتباه بکنیم. برای اینکه حداکثر انسان‌ها را در اردوگاه خدای متعال، در اردوگاه الهی بیاوریم، باید برنامه داشته باشیم که آنها را در زیر سایه عبودیت خدا بیاوریم؛ آنها را از معرض خطر دشمن حفظ کنیم.

بهترین راهی که ما در بسیج با همفکری گسترده‌ای که صورت گرفته و در تمام طول و عرض بسیج به آن رسیدیم، اجرای یک نظام تربیتی است که دائماً همه‌ی اعضای بسیج در یک مسیر تعالی معنوی و فکری و بصیرتی قرار بگیرند و هر روز نسبت به روز قبل، قوی‌تر بشوند.

این کار نیازش باهم بودن است؛ با هم دسته جمعی حرکت کردن است. نزدیکی از بزرگان - که ما این برنامه صالحین را مطرح کردیم، از علمای برجسته‌ی کشورمان - به آیه‌ی "قل انما اعزوکم به واحد تقوم لله مسنا و فرادی" اشاره کردند و فرمودند که خداوند متعال در این آیه اول اشاره کرده به "مسنا"، بعدش "فرادا"، اول دوبه‌دو، اول دسته جمعی، وقتی که خدای متعال موعظه می‌کند که حرکت کنید برای خدا، قیام کنید برای خدا و در مسیر حق حرکت کنید، اول می‌گوید دسته جمعی و اگر نشد و اگر طاغوت بود و نگذاشت با هم جمع بشوید و اگر برای جمع شدن در کنار هم، مانعی وجود داشت، بعدش حالا تک به تک بروید این کار را انجام بدهید. طرح و برنامه‌ای که

ما داریم، تحقق این نظام تربیتی در سراسر بسیج است.

هر فرد بسیجی که می‌گوید من می‌خواهم بسیجی فعال باشم، حتماً باید یک برنامه‌ای برای تعالی خودش داشته باشد. نمی‌شود نام مقدس بسیجی بر روی خودمان بگذاریم و با قرآن آشنا نباشیم. نام مقدس بسیجی را ما بر روی خودمان بگذاریم و با احکام شرعی و دینی خودمان آشنا نباشیم یا خدای نکرده عامل به آنها نباشیم. نام مقدس بسیج را بر روی خودمان بگذاریم و دوست و دشمن را از هم تشخیص ندهیم. وقتی که فتنه می‌شود و نفاقی هم به وجود می‌آید، ما نتوانیم دوست و دشمن را تشخیص بدهیم. اینها نمی‌شود. حتماً باید یک بسیجی، قرآن را خوب بشناسد و خواندن آن را کامل بداند و با احادیث آشنا باشد و احکام شرعی خودش را بداند؛ شخصیت‌های برجسته از شهدای ما، انقلاب ما را بشناسد؛ نسبت به دوست و دشمن و معیارهای حق و باطل معرفت داشته باشد. ما در حلقه‌های صالحین جمع می‌شویم برای اینکه این اتفاق بیفتد.

اساس کار بسیج امروز اجرا و تحقق نظام تربیتی صالحین و متشکل کردن همه‌ی بسیجیان در این حلقه‌هاست. وقتی ما کنار هم قرار گرفتیم و دست به دست هم دادیم، از خطرات مصون هستیم. دیگر گریز نمی‌تواند حمله کند و گروهی که با هم هستند و دسته جمعی مقاومت می‌کنند را از پا در بیاورد. وقتی ما کنار هم بودیم و با هم بودیم، طبیعتاً از خطراتی که رو به روی ما هست، مصون خواهیم بود.

اهمیت طرح صالحین در سازمان بسیج

ما نه فقط در برنامه‌ی پنج‌ساله بلکه تصورمان این هست که در آینده بسیج، اولی‌ترین برنامه، تحقق نظام تربیتی بسیج باشد. چیزی که از ما خواسته شده و ولی امرمان از ما خواسته، اینکه بسیجیان، نیروهایی با اطلاعات عمیق دینی و معرفت بالا، با بصیرت سیاسی دقیق و قابلیت شناخت حق و باطل، با اخلاق نیکو و پسندیده و با انضباط

باشند. این مطالبه‌ی ولی امرمان از ماست. رهبر معظم ما این را از ما خواستند؛ و لذا اجرای نظام تربیتی - اسلامی صالحین در بسیج اولی‌ترین کار ماست.

امروز در ادامه‌ی اجرای فرمانی که امام راحل بزرگوار داشتند که ما باید بیست میلیون تفنگدار داشته باشیم، در جنگ نرم، تفنگدار کفایت نمی‌کند. در جنگ نرم این بیست میلیون نفر می‌بایستی که به بینش مجهز باشند؛ به تقوا مجهز باشند؛ به فهم عمیق معارف الهی مجهز باشند تا بتوانند بجنگند؛ فلذا آموزش‌ها می‌باید از یک آموزش صرف نظامی به سمت عمق‌بخشی در معرفت، بصیرت و اخلاق سوق پیدا کند که آن هم در قالب اجرای نظام تربیتی صالحین هست؛ لذا اولی‌ترین برنامه ما در حال حاضر و آینده این هست.

این مقدمه بقیه کارهاست. هیچ موقع این اولویت از بین نمی‌رود، چون اساساً اجرای نظام تربیتی مقدمه‌ای برای بقیه فعالیت‌های بسیج می‌باشد. بدین معنی در ابتدا فرد باید بیاید و خودش را از لحاظ فکری، روحی و از لحاظ معنوی آماده کند؛ شکل بگیرد؛ قوت بگیرد؛ بعداً می‌تواند وارد عرصه فعالیت‌های بسیج بشود. البته این تقدم و تأخر خیلی نیست، بلافاصله آن کار صورت می‌گیرد. نه اینکه ما بخواهیم سال‌ها آن را ببندیم، خودمان را تربیت کنیم. نه، ما در تربیتمان، در حین فعالیت‌ها آن پیشرفت فرهنگی و فکری مان شکل می‌گیرد. ولی این اساس باید حتماً وجود داشته باشد؛ و لذا این اولی‌ترین برنامه‌ی بسیج است و همه باید به آن اهتمام کنند.

صالحین و چالش‌های پیش رو

حتماً چالش‌هایی هم پیش رو دارد؛ مثلاً یکی از مشکلات عمده‌ای که ممکن است دوستان ما داشته باشند، نداشتن سرگروه است؛ مثلاً آقا ما سرگروه مناسب نداریم. خوب، باید برای پیدا کردن سرگروه، یک مقدار چشممان را بیشتر بگردانیم. فقط به آن افراد محدود پایگاهمان نگاه نکنیم. در محله، در کنار ما، در چند قدمی ما حتماً

معلمان بسیجی هستند؛ حتماً اساتید بسیجی هستند؛ اگر نباشند، یکی دو کیلومتر آن طرف‌تر در شهر ما مدرسه علمیه هست؛ طلابی هستند. این‌ها ظرفیت‌هایی هستند برای سرگروه. پیشکسوتان سپاهی، کسانی که در واحدهای عقیدتی-سیاسی نیروهای مسلح و جهاد سازندگی و جاهای دیگر بودند؛ این‌ها کسانی هستند که در مسائل تربیتی و معرفتی و بصیرتی، تجربه‌های خوبی دارند. این‌ها همه ظرفیت‌ها هستند و فلذا ما می‌توانیم به این افراد مراجعه کنیم و از آنها بخواهیم که مثلاً شما به عنوان یک پاسدار پیشکسوت و بازنشسته یا یک پاسدار شاغل به عنوان یک طلبه و روحانی، به همان امام جماعت مسجد خودمان یا به استاد دانشگاهی که در حوزه‌ی ما هست یا نه، قدری آن طرف‌تر است؛ ولی می‌توانیم از طریقی از کمک‌های آنها بهره بگیریم.

این‌ها همه ظرفیت‌های ما هستند. مراجعه می‌کنیم، می‌گوییم: آقا ما می‌خواهیم بیست نفر جوان یا حالا پیشکسوت یا نوجوان یا میان‌سال، بیست نفر را می‌خواهیم در اختیار شما قرار بدهیم تا شما با هفته‌ای چند ساعت که وقت برای این‌ها می‌گذارید، این‌ها را تعالی بدهید. کمک کنید به آنها معارف را بهتر یاد بگیرند و با اخلاق اسلامی بیشتر آشنا بشوند، بصیرت پیدا کنند، این‌ها را به کمک کنید و برای خودتان باقیات و صالحات بگذارید. طبیعتاً یک انسان مؤمن حتماً از این پیشنهاد بسیار با گرمی استقبال می‌کند. چه پیشنهادی از این بهتر که انسان وقتش را برای تعالی انسان‌ها بگذارد "من احیا نفس فک انما احیا ناس جميعاً" یک نفر را که انسان روحش را، جانش را زنده کند، چون انسان که نمی‌تواند بر اساس این آیه‌ی قرآن جسم آدم‌ها را زنده کند و برود در قبرستان مرده‌هایی که از دنیا رفتند، این‌ها را زنده کند؛ این کار حضرت عیسی علیه‌السلام بود. ما اگر بخواهیم طبق این آیه یک نفر از انسان‌ها را زنده کنیم، منظور همان روح انسان‌ها را، جان انسان‌ها، فکر انسان‌ها را زنده کردن و بیدار کردن است. آن می‌شود بیدار کردن همه‌ی بشریت؛ زنده کردن همه بشریت. خیلی

ثواب بزرگی در این کار نهفته است.

صالحین، بستر تحقق سایر مأموریت های بسیج

از همه‌ی فرماندهان عزیز در تمام مراتبی که هستند انتظار می‌رود که توجه اصلی و تمرکز و تلاششان را بر روی اولویت‌ها بگذارند. کارهای دیگر در بسیج زیاد داریم و همه‌ام واجب است و باید انجام بشود؛ منتها یک موقع است که بحث نظام تربیتی صالحین یا امر به معروف و نهی از منکر را در کنار این کارها می‌بینیم؛ یک موقع است که در طول این کارها می‌بینیم؛ به عنوان نمونه می‌خواهیم سازندگی کنیم؛ از لحاظ علمی بالا بیاییم؛ امدادگری کنیم و به مردم محروم برسیم؛ کار فرهنگی کنیم، یادواره برگزار کنیم؛ فعالیت‌های اجتماعی داشته باشیم؛ این‌ها همه مأموریت‌های ماست. سرکشی به خانواده‌های شهدا حتماً جزء برنامه‌های ماست، منتها این‌ها هیچ‌کدامشان در عرض کار صالحین، در عرض کار امر به معروف و نهی از منکر نیستند؛ بلکه در طول آن هستند؛ یعنی اول بایستی حلقه‌های تربیتی ما شکل گرفته باشد؛ واحدهایمان سازمان‌دهی شده باشد.

شما اگر بخواهید به جنگ بروید، در ابتدا باید دسته، گروهان و گردانتان را بسازید و آموزش بدهید؛ آنها را آماده کنید، بعد بروید به سوی نبرد. در بسیج هم همین است، نظام تربیتی صالحین در اولویت و در تقدم است؛ بدین معنی که اگر می‌خواهید در این کارها وارد شوید، اول باید سازمانتان را درست کنید؛ اول باید بنیه‌تان را درست کنید؛ اول باید این حلقه را داشته باشید، بعد، از همین حلقه‌ها این کارها را بخواهید؛ می‌خواهیم برویم سازندگی، آقا کدام حلقه‌ها آماده‌اند؟ حلقه الف، این‌ها آماده‌اند. خوب؛ با هم می‌رویم سازندگی. می‌خواهیم برویم راهیان نور، چون بنای ما در راهیان نور این است که حتماً افرادی را که در بسیج نیستند، ببریم که با این فرهنگ آشنا بشوند. یک راه این است که اعلامیه بدهیم بگوییم هرکسی به یاد ثبت نام کند. یک راه بهترش این است

که به هر حلقه صالحین مأموریت بدهیم، بگوییم برو و به تعداد خودت در محله نیرو جذب کن، افرادی که در بسیج نیستند، در حلقه‌تان نیستند، این‌ها را ثبت نام کن، ما یک اتوبوس در اختیار شما قرار می‌دهیم، شما ۲۰ نفر هستید، آنها هم ۲۰ نفر، می‌شوند ۴۰ نفر و یک اتوبوس، بروید به سوی راهیان نور، برای رفتن کمکتان می‌کنیم.

وقتی می‌خواهیم مثلاً برنامه‌های فرهنگی اجرا کنیم این کار را می‌توانیم به حلقه‌ها واگذار کنیم. مثلاً می‌خواهیم نیمه شعبان جشن بگیریم، سه حلقه‌ی ما، دو حلقه‌ها مأمور صلواتی بشوند، نوبت ببندند برای صلواتی؛ دو حلقه داربست‌ها را می‌زنند؛ دو حلقه شعارنوشته‌ها و پرچم‌ها را در خیابان‌ها می‌زنند؛ یک حلقه می‌آید میدان و داخل شبستان مسجد را به عهده می‌گیرد؛ سخنران و بلندگو و شعرو چه کسی سرود بخواند؛ چه کسی چه کاری کند؛ یک حلقه ممکن است سرود بخواند؛ یک حلقه ممکن است پذیرایی داخل مسجد را به عهده بگیرد. این‌ها را می‌توانیم تقسیم کنیم؛ یعنی این‌ها مقدمه ساختن این حلقه‌ها و مقدمه بقیه فعالیت‌های بسیج است. نباید دیگر پراکنده کار کنیم. باید تشکیلاتی کار کنیم. دیگر وقت اینکه بخواهیم کارهای پراکنده و غیر مرتب با هم انجام بدهیم گذشته. امروز بسیج، تکامل پیدا کرده. باید کار تشکیلاتی بکنیم. مأموریت‌ها را به گروه‌ها محول کنیم و بتوانیم از گروه‌ها فعالیت بخواهیم و لذا این مقدمه است برای کارهای دیگر.

اهمیت انتخاب ارکان تربیتی

از فرماندهان می‌خواهیم که به این مسئله توجه کنند. تمرکزشان را بگذارند بر روی این کار و آن را مطالبه کنند. از فرماندهان عزیز انتظار می‌رود که در رابطه با برنامه‌های صالحین بهترین انتخاب‌ها را داشته باشند. بهترین فردی که می‌شود برای سرگروه انتخاب کرد، را دست پایین نگیرند. مسئله مهمی است. مسئله تربیت بیست انسان است. مسئله تعالی فکری بیست انسان است. حتماً بالاترین کسی که

از لحاظ سرگروهی می‌تواند کار بکند، آن را انتخاب کنند؛ البته نمی‌شود ایده‌آلی فکر کرد؛ یعنی در این محیطی که مثلاً افراد سطح سواد متوسطشان پایین است یک جایی آدم خیلی بلندپروازی بخواهد بکند مثلاً بگوید حتماً سرگروه من چه باشد. نه، بالاخره باید به محیط و جامعه نگاه کرد، همان سطحی که در آن جامعه هست، بهترین را باید انتخاب کرد. و یک سرگروه از لحاظ سلامت حتماً باید سلامتی کامل فکری و اخلاقی داشته باشد. این شرط اولیه کار است و از لحاظ توانایی اعتقادی و آشنایی با قرآن حتماً باید قابلیت‌های خوبی داشته باشد. سرگروه خوب انتخاب کنید؛ مریبان خوب انتخاب کنید؛ مریبان، بسیار مهم هستند. می‌خواهند برای کارهایشان سرگروه‌ها را راهنمایی کنند. طبیعتاً باید افراد قوی‌ای باشند. بگردید از مؤمنینی که در جامعه هستند، بخواهید.

ما برای تعیین اساتید با وجود این‌که واقعاً کار سختی بود، ظرف مدت دو الی سه ماه، تقریباً به تمام ایران سفر کردیم؛ همه شهرها را خودمان رفتیم؛ محضر اساتید بزرگوار نشستیم و از محضرشان درخواست کردیم. این‌گونه نبود که مثلاً یک نامه کتبی بزنیم و یا یک فرمانده دیگری را بفرستیم، یک پیکی را به دنبال این بزرگواران بفرستیم. نه؛ خودمان حرکت کردیم، رفتیم با این بزرگواران صحبت کردیم. الحمدلله همه بزرگوارانی که ما با آنها صحبت کردیم، از این طرح استقبال کردند و قریب اتفاقشان که مسئولیت هدایت برنامه صالحین را پذیرفتند.

در بسیج حتماً اگر خودتان فرمانده تراز بالایی هستید، در استان، در ناحیه، در حوزه، و در هر جایی که هستید، در پایگاه اگر به تناسب مأموریتی که دارید خودتان حرکت کنید و به سراغ افراد با احترام بروید و از آنها درخواست کنید که شما بیایید به ما کمک کنید ما جامعه‌مان را در جهت تعالی معنوی و فکری می‌خواهیم بسازیم، حتماً استقبال می‌کنند؛ حتماً خواهند آمد و لذا این مسئولیت اصلی ماست که در این حلقه‌ها حضور پیدا کنیم، ببینیم که این حلقه‌ها ایرادهای کاری‌شان چیست؛ از نزدیک و ملموس،

برنامه را کنترل کنیم؛ نظارت کنیم؛ این حضور، هم موجب دلگرمی است و هم می‌تواند به اصطلاح فرصتی باشد برای راهنمایی بهتر حلقه‌ها؛ برای تعالی آن‌ها؛ اساساً ساختار بسیج دیگر تشکیل شده از تعدادی حلقه. یک پایگاه بسیج، دیگر گروه‌های مقاومت ندارد. از این به بعد در قالب همین حلقه‌ها تلاش و فعالیت خودش را دنبال می‌کند و لذا تمرکز همه فرماندهان امروز باید بر روی دو مأموریت اصلی و اساسی نظام تربیتی صالحین و تحقق حلقه‌های تربیتی و امر به معروف و نهی از منکر.

ضرورت نقش آفرینی همه نخبگان در اجرای طرح

نظام تربیتی بسیج یک نظامی است برای همه‌ی جامعه یعنی نتیجه و خروجی این نظام و تحقق این نظام، حرکت کل جامعه در مسیر کمال فکری، معنوی و اخلاقی خواهد بود؛ لذا ما از فرد فرد مسئولین خصوصاً روحانیت معظم، درخواست همکاری داریم؛ همه مشارکت کنند؛ طرح خودتان است؛ چرا یک امام جماعت محترم در مسجد یکی از این حلقه‌ها را مدیریت نکند، هدایت نکند؟ یا اگر فرصت دارند چرا آن حلقه سرگروه‌ها را ایشان هدایت نکنند؟ خوب، بهترین فرصت تا به حال نظام فرهنگی و تبلیغاتی ما این بوده است که سخنرانی‌های عام داشته باشیم؛ یعنی برای جمع بزرگی در مسجد می‌نشینند که سخنرانی کنیم. خوب، نفوذ این سخنرانی‌ها یک اندازه‌ای دارد که همه تصدیق می‌کنند؛ همه کسانی که در کار تربیتی و فرهنگی هستند، تصدیق می‌کنند که اگر ما این جمعیت بزرگی را که مقابل ما نشسته، دسته دسته در سنین خودشان یعنی در این مسجدی که نشستیم و سخنرانی می‌کنیم، پیرمرد هست، جوان هست، نوجوان هست، بچه هست، میان سال هست، زن هست، مرد هست. حالا اگر ما فرصت داشته باشیم که این افراد را دسته دسته کنیم در سنین خودشان، با توجه به سطح تحصیلات خودشان بنشینیم با این‌ها گفتگوی نزدیک داشته باشیم، طبیعتاً می‌رویم بر روی آن نیازهای خاص آن گروه کار می‌کنیم و بدین صورت، نتیجه

فرهنگی مان نافذتر خواهد بود. لذا معلمان عزیز، در درجه اول، روحانیت معظم، ائمه جماعات، طلاب عزیزی که مشغول تحصیل در حوزه‌های علمیه هستند، معلمان عزیز خصوصاً معلمان بسیجی که توانایی تربیتی دارند، با برنامه‌های تربیتی آشنا هستند و آموزش دیدند، تجربه‌های بالای تربیتی دارند، پاسداران عزیزمان که دوره‌های بسیار زیاد اعتقادی، اخلاقی و بصیرتی را دیده‌اند و در این کار تبحر دارند، پیشکسوتان از سپاه و نهادهای فرهنگی، از همه این عزیزان کمک می‌خواهیم؛ دست کمک به سوی آنها دراز می‌کنیم. این طرح را از خودشان بدانند؛ این برنامه را از خودشان بدانند؛ در این نظام تربیتی مشارکت کنند. حتماً نتایج درخشانی را خواهند گرفت؛ حتماً محصول بسیار ارزشمندی را به دست خواهند آورد؛ حداقل نتیجه این کار این است که بیست دوست صمیمی مؤمن باصفا که نسبت به یکدیگر پیوند روحی و عاطفی و عمیقی دارند، پیدا می‌کند. این خیلی سرمایه بزرگی است برای هر فردی که به زندگی خودش بیست دوست مؤمن باصفا و صمیمی اضافه کند که علاوه بر پیوند فکری و اعتقادی، پیوندهای عاطفی هم با آنها داشته باشد. ورزش رفته باشد؛ با آنها کوه رفته باشد؛ با آنها راهپیمایی رفته باشد؛ با آنها به دیدار خانواده شهید رفته باشد. این یک سرمایه بزرگی است.

إن شاء الله به روزی خواهیم رسید که بیست میلیون از مردم کشورمان و خصوصاً جوانان در این حلقه‌های تربیتی سازمان‌دهی شده باشند و یک مسیر کمال تضمین شده را، یک مسیر کمال با اطمینان را، همه با هم دنبال کنیم.

فصل سوم

طرح صالحین ، چیستی و چگونگی « از نظر تا عمل »



حجت الاسلام و المسلمین سعید دسمی*
دبیر شورای عالی صالحین و معاون تربیتی قرارگاه
قرب حضرت بقیه الله (عج)
* سخنرانی ایشان در زمان تصدی مسئولیت معاونت تعلیم و
تربیت سازمان بسیج ایراد شده است.

مبانی طراحی الگوی صالحین : مطالعات نظری و میدانی

در ابتدای سال ۸۰ و ۸۱ برای تحول در ابعاد کمی و کیفی در مجموعه ی کلان بسیج، حسب تدبیری که مقام معظم رهبری برای مجموعه ی نیروی مقاومت سابق داشتند مبنی بر این که این مجموعه می بایستی هم به لحاظ کمی هم به لحاظ کیفی یک رشد چند برابری داشته باشد، یک تصمیمی کاری گرفته شد که مسئولین وقت بر آن شدند تا با بررسی نمونه ها و الگوهایی که در این رابطه توانستند موفقیت های لازم را در ابعاد کمی و کیفی کسب کنند، این نمونه ها را بررسی نمایند و از این نمونه ها به یک مدل و الگو برسند.

در ابتدا با بررسی اجمالی ای که در بعضی از پایگاه ها انجام شد، مشخص گردید که این پایگاه ها در ابعاد مختلف تربیتی و فرهنگی، موفقیت های خوبی کسب کرده بودند. تصمیم بر این شد که این پایگاه ها را به صورت مدل و الگو تبدیل کنیم و در سطح کلان کشور، جاری و ساری کنیم.

برای پاسخ به این شبهه و این مشکل که ما برای ارائه ی یک طرح مدقن و یک طرح ملی، به یک تحقیق و بررسی عمیق تری نیاز داریم، دوستان بر این اتفاق نظر یافتند که یک طرح جامعی را برای این موضوع طراحی کنیم. در سال ۸۰ و ۸۱ طرحی به نام اسوه

طراحی شد که هدف آن در بسیج شناسایی و انتخاب پایگاه‌های الگو و نمونه بود.

طرح اسوه : شناسایی پایگاه‌های بسیج الگو

پس برای اینکه یک ادقانی به وجود بیاید که تمامی ظرفیت‌ها و پایگاه‌هایی که قابلیت‌های لازم برای الگو شدن دارند را در سطح کشور شناسایی کرده باشیم و تمام ظرفیت‌های آنها را از نزدیک مشاهده و بررسی کرده باشیم، طرح اسوه، طراحی گردید. طرح اسوه ۴ مرحله داشت: مرحله اول، شناسایی و انتخاب بود؛ مرحله دوم، تجلیل و تقدیر از پایگاه‌هایی که فعالیت‌های برجسته و ویژه‌ای داشتند، برای تقویت روحیه‌ی این پایگاه‌ها و برای حمایت و پیشبرد بهتر کارهای این پایگاه‌ها؛ مرحله سوم طرح این بود که همین پایگاه‌هایی که فی الواقع با بضاعت خودشان، با ابتکار و خلاقیت خودشان توانسته بودند به حد قابل قبولی از رشد و پیشرفت برسند؛ همین پایگاه‌ها توسعه پیدا کنند و الگو سایر پایگاه‌ها قرار بگیرند تا اینکه پایگاه‌ها حداقل خودشان را به این سطح از قابلیت‌ها و توانمندی‌ها برسانند؛ مرحله چهارم، طراحی یک الگوی جامع و کامل بود، فی الواقع بنا شد این خلاقیت‌ها و ابتکارات و رمز موفقیت‌ها را کنار همدیگر قرار بدهیم، بعد به یک الگوی کامل و جامع برسیم و آن را به عنوان الگوی جامع پایگاه بسیج ارائه دهیم که فی الواقع این مرحله چهارم طرح اسوه تا یک حد زیادی، با آنچه امروز به عنوان طرح صالحین در بسیج یا تکامل یافته آن یعنی شجره طیبه صالحین دارد ارائه می‌شود، تطبیق می‌کند.

طبیعتاً با بررسی عمیقی که از این پایگاه‌ها داشتیم، در سال اول ۶۰۰۰ پایگاه و در سال دوم ۱۸۰۰۰ پایگاه و در سال سوم قریب به ۲۹۰۰۰ پایگاه را در سطح کشور بررسی کردیم. علل و عوامل موفقیت این پایگاه‌ها بررسی شد. هر سال هم یک نمایشگاهی تشکیل می‌دادیم و نمونه‌های استان‌ها به نمایشگاه دعوت می‌شدند. از هر استان ۲ پایگاه نمونه از پایگاه‌های مساجد و محلات و بعد از آن هم اقشار اضافه شد. پایگاه‌هایی از

اقتضای هم در این نمایشگاه حاضر می‌شدند و برنامه‌های خودشان را ارائه می‌دادند. این برنامه‌ها که ارائه و خلاقیت‌ها و ابتکارها از نزدیک بررسی می‌شد، یک معدلی از عوامل موفقیت این پایگاه‌ها را به دست آوردیم مبنی بر اینکه آن شاخص‌ها و عوامل اصلی موفقیت در این پایگاه‌ها - که توانسته آنها را به حد نمونه بودن و الگو بودن برساند - چه عواملی هستند. از مهم‌ترین عواملی که باعث تقویت و رشد و تعالی این پایگاه‌ها شده بود، این مسئله بود که در این پایگاه‌ها، امر تعلیم و تربیت نهادینه شده بود؛ یعنی عامل اصلی موفقیت این پایگاه‌ها، جریان تربیت و انسان‌سازی در آنها بود؛ البته داشتیم پایگاه‌هایی که در یک مقطعی گل می‌کردند و دستاوردها و پیشرفت‌های خیلی خوبی داشتند؛ ولیکن آن پایگاه‌هایی که زیرساخت لازم را در امر تعلیم و تربیت نداشتند، بعد از یک مدتی در فعالیت‌های کمی و کیفی دچار یک افت می‌شدند؛ اما آن پایگاه‌هایی که بنا و بستر اصلی کار خودشان را بر مسئله انسان‌سازی، تربیت، اخلاق و معنویت گذاشته بودند، این پایگاه‌ها یک ثباتی داشتند؛ یک روال مستمر داشتند. همه برنامه‌هایی که مجموعه بسیج از این‌ها می‌خواست، همه این برنامه‌ها را انجام می‌دادند. به علاوه آن، برنامه‌های خیلی مفصل‌تری داشتند، مضافاً بر اینکه اصل این پایگاه‌ها مبتنی بر نیروسازی و انسان‌سازی بود.

طبیعتاً این عامل اصلی مورد توجه قرار گرفت و بعد از اینکه سردار جعفری به عنوان فرماندهی سپاه تشریف آوردند، به دنبال این بودند که یک تحول اساسی در مجموعه بسیج و سپاه ایجاد کنند. ایشان به این نتیجه رسیدند که حسب تدبیری که حضرت آقا برای ایشان داشت این بود که مسئله تربیت و مسئله انسان‌سازی را می‌بایستی به عنوان اولویت کار خودمان قرار بدهیم. برای همین معنا ابتدا در بسیج معاونتی به عنوان معاونت تربیت و آموزش تشکیل دادند که فی الواقع هدف اصلی این معاونت، تبدیل کردن رویکرد آموزش محور و آموزه محور به رویکرد تربیت محوری بود و تقدم کلمه تربیت بر آموزش با همین دیدگاه اتفاق افتاد. بعد از آن هم که سردار نقدی به

عنوان رئیس سازمان منصوب شدند، مجدداً تأکید حضرت آقا به ایشان همین بود که شما بنای اصلی تان را بر کادرسازی برای انقلاب، بر روی انسان سازی متمرکز کنید و مسائل اعتقادی، اخلاقی، معنوی، بصیرتی و معرفتی را در اولویت کار خودتان قرار بدهید و در همین رابطه بسیجیان با انضباطی تربیت کنید. بدین منظور دوستان درصدد برآمدند که طرحی را در این رابطه طراحی کنند که از سال ۸۷ طرح صالحین که برگرفته از فرمایشات حضرت آقا بود- که آقا فرموده بودند رده های فرماندهی در بسیج و سپاه می بایست رده های صدیقین و صالحین باشند- پس از کش و قوس های خیلی فراوان و با تجمیع تمام تجربیاتی که در طرح اسوه بود، با جمع بندی نظرات کارشناسان با الگوگیری از پایگاه های موفق در سراسر کشور که یک تجربه ی ۲۰ و ۳۰ ساله در موفقیت های اخلاقی و معنوی و تربیتی داشتند و حتی به نحوی ریشه ی این کار به گونه ای به حرکت ها و کارهای فرهنگی و مبارزات قبل از انقلاب هم برمی گشت یعنی هم در حرکت های مبارزان یک سابقه ی قبل از انقلابی دارد و هم یک تجربیات بعد از انقلاب دارد در موفقیت هایی که ما عیناً مشاهده کردیم و بخش قابل توجه ای از این ها مسند شده و بانک اطلاعات خیلی گسترده ای در این رابطه در مجموعه ی سازمان بسیج وجود دارد، در مجموع، یک طرحی به عنوان طرح صالحین تدوین شد.

صالحین در یک نگاه

به صورت خلاصه این طرح به این نحو طراحی شد که ما با ایجاد حلقه های تربیتی ۱۵ الی ۲۰ نفره در سنین مختلف، کودکان جدا سن نوجوانان، جوانان، میانسالان و بزرگسالان و پیشکسوتان، این مجموعه های هم سال و هم سن با اشرافیت یک سرگروه که این سرگروه نقش محوری مانند نخ تسبیح را در این گروه دارد و مدیریت این گروه را به عهده می گیرد.

با یک تعریفی که در قالب برنامه های معرفتی، تربیتی و بصیرتی در این حلقه و در این

گروه تعریف شده، یک فرآیند تربیتی را با یک شیب ملایمی در بستر مسجد، در یک مدت زمان طولانی در مقاطع کوتاه جلسه‌ای، از باب قلیلاً یدوم علیه، کم و با دوام؛ جلسه به دو قسمت تقسیم شده، یک بخشی از این جلسه، بخش ثابت جلسه است و یک بخشی، بخش متغیر جلسه است.

بخش ثابت جلسه، در ابتدا، توسط سرگروه یا توسط بعضی از اعضا با هدایت و راهبری سرگروه، آیاتی از قرآن تلاوت می‌شود و یک نکته‌ی تفسیری پیرامون آیات تلاوت شده ارائه می‌گردد؛ بعد از آن، یک روایت اخلاقی با ترجمه مطرح می‌گردد؛ بعد از آن، یکی از اعضای جلسه متکفل می‌شود مطلبی از خاطرات شهدا، از سیره‌ی شهدا، را بررسی کند و آن را در چند دقیقه ابتدای جلسه به عنوان یک الگوی عملی مطرح بکند. بعد از آن برای استفاده اعضا یک مسئله‌ی شرعی به اختصار گفته شود. دوستان از رسانه‌هایی که معرفی شده استفاده کنند؛ از آن رسانه مستند این را ارائه بدهند و همچنین از فرمایش‌های حضرت آقا که قبل از شروع این جلسه و یا در فاصله‌ی بین دو جلسه‌ای که تشکیل می‌شود، از فرمایش حضرت آقا استفاده کنند که آقا مطالبی را رهنمودهایی را حالا برای هر قشری برای هر کسی داشتند. طبیعتاً یکسری تکالیف عام در فرمایشات حضرت آقا وجود دارد و یکسری تکالیف خاص، که اعضای جلسه به عنوان مخاطبان عام یا مخاطبان خاص فرمایش حضرت آقا، مطالبی را می‌آورند و با همدیگر بحث می‌کنند؛ مباحثه می‌کنند و آن چه را که تکلیف و وظیفه‌شان هست، برداشت می‌کنند. این موارد مربوط به بخش ثابت جلسه است.

بخش متغیر جلسه مثلاً اگر بنا است جلسه، مطالعه‌ی کتاب خاصی از شهید مطهری باشد که دوستان از قبل آن مطالعات را آماده کردند و مطالب خودشان را آماده کردند، بحثشان را ارائه می‌دهند. سرگروه جمع‌بندی می‌کند و یا اگر بنا است جلسه پیرامون تفسیر قرآن باشد یا جلسه‌ی پرسش و پاسخ سیاسی باشد یا اینکه پیرامون یک مبحث خاص اعتقادی یا اینکه یک مبحث خاص تربیتی، سازمانی یا کاری باشد؛ بخش دوم

جلسه به آن بخش اختصاص پیدا خواهد کرد و کل جلسه حدود ۴۵ دقیقه الی ۱ ساعت طول بکشد.

محل جلسه برای پایگاه‌های مساجد و محلات در مسجد تشکیل می‌شود. زمان آن هم قبل از نماز مغرب و عشاء یعنی جلسه به نماز ختم شود یا اینکه بعد از نماز مغرب و عشاء باشد که بعد از نماز این جلسات شروع گردد.

برگزاری جلسه در صحن مسجد در محل نماز، در حقیقت برای ایجاد حس معنوی جلسه موضوعیت دارد. محل جلسه الزاماً در محل دفتر پایگاه یا مکانی خارج از مسجد نیست؛ نفس تشکیل جلسه در شبستان مسجد موضوعیت دارد؛ البته جلسات خواهان با توجه به اقتضاء در محل‌های مناسب و اماکن مناسب برگزار می‌شود، همچنین جلسات اقشار مختلف بسیج که جلساتشان ممکن است در مسجد برگزار نشود، بلکه به تناسب محل و دفتر بسیج خود یا آن محلی که محل کارشان هست، و به اقتضاء تصمیم اعضا و سرگروه تشکیل می‌شوند.

بعضی از جلسات را با توجه به اقتضاء می‌توان در منازل اعضا تشکیل داد که نفس تشکیل این جلسه در منازل، برکات خاصی برای اعضا جهت ایجاد انس و الفت و محبت - در آن مجموعه‌ای که به صورت چرخشی در منازل اعضا هم برگزار بشود- دارد.

تفاوت ماهوی صالحین با کلاس آموزشی

به هر تقدیر اساس این جلسه مبتنی بر انس، الفت، مبتنی بر یک بستر تربیتی است؛ در واقع این جلسه، کلاس نیست؛ این سرگروه، معلم نیست. بنا نیست که در این جلسه یک تدریسی شود که اعضا، یک بحث خاصی مثلاً اخلاقی یا یک بحث خاص احکامی یا یک بحث خاص اعتقادی را به صورت یک طرفه از دریافت کنند و اعضا هم این مطالب را حفظ بکنند و بعد بخواهند آن را امتحان بدهند؛ این‌گونه نیست.

اساس این جلسه مبتنی بر یک کار تربیتی، انس، الفت است؛ سرگروه با ایجاد یک

رابطه‌ی دوستانه و محبت‌آمیز با اعضای جلسه، بستر لازم را برای فراگیری اعضاء در ابعاد مختلف فراهم می‌کند. حالا آن مقداری که سرگروه توانایی پاسخگویی و توانایی حل شبهات و سؤالات اعضاء را که دارد، استفاده می‌کند.

در بخش‌هایی، سرگروه ترجیح می‌دهد از یک استاد اخلاق دعوت کند؛ در بخش‌هایی تشخیص می‌دهد که از یک استادی که در مباحث عقیدتی و معرفتی تسلط بیشتری نسبت به سرگروه دارد، وی را در جلسه دعوت کند مثلاً در بحث بصیرتی از راهنمایی‌ها و روشنگری‌هایی که ایشان انجام می‌دهد استفاده کند؛ پس به تناسب سرگروه جلسه را مدیریت می‌کند و راهبری جلسه را به عهده دارد در آن مقداری که در بضاعت او هست. پس آن مقداری که از عهده‌ی سرگروه برمی‌آید، انجام می‌دهد و آن مقداری را که از عهده‌اش بر نمی‌آید و احساس می‌کند که سؤالاتی باقی مانده است که در سلسله مراتب شجره‌ی طیبه صالحین این را توضیح خواهیم داد که سرگروه برای تقویت این ابعاد از چه مبادی و از چه مراجعی می‌تواند استفاده کند.

پس این جلسه، یک جلسه‌ی انس، یک جلسه‌ی محبت و یک جلسه‌ی دوستانه برای هر سطح و هر سن به تفکیک جنسیت و به تفکیک اقشار است که جلسه می‌تواند یک همگرایی، یک همدلی و یک تناسب میان اعضاء و در حقیقت، یک سیر مشخص تربیتی، اعتقادی، اخلاقی و معرفتی مبتنی بر مطالعه به‌ویژه مطالعه کتب شهید مطهری که فعل واقع مطالعه‌ی کتب شهید مطهری و بهره‌گیری از کتب شهید مطهری در این جلسات به عنوان محور اساسی یک اصل می‌باشد، ایجاد کند. البته بهره‌گیری از سایر اساتید و علما و بزرگان طبیعتاً هم می‌تواند مورد توجه باشد؛ ولی اصل کار مبتنی بر کتب شهید مطهری خواهد بود.

محوریت ارتباط تربیتی در صالحین

نکته دیگر اینکه نظارت‌هایی که سرگروه بر اعضاء خواهد داشت یعنی ارتباط سرگروه

با اعضاء، منحصر به این جلسه و به این گروه نیست. این جلسه ممکن است در هفته ۱ جلسه تشکیل بشود. برای شروع کار وقتی که این ارتباطات تقویت می شود، این انس و الفت بیشتر می شود و ۱ جلسه در هفته را تبدیل به ۲ جلسه می کند؛ بعد ۲ جلسه را می توانند به ۳ جلسه تبدیل کند، ۴ جلسه بشود.

امروز که خدمتتان هستیم، گروه ها و حلقه هایی داریم که در هفته، هر شب جلسه هایشان را تشکیل می دهند و این به جهت عطشی است که به وجود آمده؛ به جهت تقویت انگیزه ای است که در بین اعضاء جلسه صورت گرفته که خودشان داوطلبانه و مشتاقانه جلسه را هر شب تشکیل می دهند یا برای نماز در مسجد دور هم جمع می شوند؛ یا بعضی اوقات مثلاً روزهای جمعه و روزهای تعطیل در منازل جلسات را به صورت چرخشی دارند. همچنین علاوه بر این برنامه های جلسات، برنامه هایی که خارج از جلسه با همدیگر دارند مثلاً با همدیگر اردو می روند؛ و یا برای سنینی که پایین تر هستند برنامه های بازی و تفریح دارند؛ برای سنینی که بالاترند برنامه های وزین تر و برنامه های جا افتاده تری مثل برنامه ی دیدار از خانواده های شهدا، مزار شهدا و برنامه های مختلفی را با همدیگر طراحی می کنند.

لذا این ها یک تیم به هم پیوسته می شوند؛ یک گروه کاملاً منسجم، دوست و رفیق همدیگر، می شوند که همیار همدیگر هستند؛ کمک کار همدیگر هستند؛ پشتیبان همدیگر هستند؛ کمک کننده به مشکلات و رفع مشکلات همدیگر هستند؛ رافع مشکلات همدیگر هستند تا بدانجا که هر کسی که در این گروه حضور پیدا می کند احساس می کند ۱۵ تا ۲۰ رفیق برای او ایجاد شده که در ابعاد مختلف هم ابعاد اخلاقی هم ابعاد معنوی هم ابعاد بصیرتی کمک کار او هستند.

این خلاصه ای از عملکرد این گروه صالحین بود هم در جلساتی که تشکیل می دهند و هم در سایر برنامه هایی که خارج از این جلسه به تناسب سن و سال و شرایط مختلفی که این گروه دارد، دنبال خواهند کرد.

تا این مقطع یعنی تشکیل حلقه و تشکیل گروه که گمان می‌رود توضیح پیرامون این بحث کفایت کند؛ البته تفصیل این بحث را در دوره‌های آموزشی برای سرگروه‌ها و برای مربیان در دوره‌های آموزشی مفصل بیان می‌کنیم ولی برای شما مخاطب عزیز که بناست یک تشریح اجمالی برای شما داشته باشیم که با کلیات این موضوع آشنا گردید تا این مقدار تصور می‌کنیم کفایت می‌کند البته توضیح بیشتر از آن را در جزوات و سایر برنامه‌هایی که به تفصیل آنجا بیان شده دوستان می‌توانند از آن بخش استفاده‌ی بیشتری کنند.

مرحله جذب، مرحله دعوت و تشکیل حلقه

مرحله‌ی جذب این حلقه‌ها که به تعبیر درست‌تر مرحله‌ی دعوت و تشکیل این حلقه‌ها است، چنین است که سرگروه به همراه تعدادی از اعضاء، افرادی که می‌توانند در این حلقه حضور پیدا کنند، آن‌ها را شناسایی می‌کنند. بعد از مرحله‌ی شناسایی، با این افراد ارتباط برقرار می‌کنند. بعد از این مرحله‌ی ارتباطی که برقرار شده، کم‌کم یک انس و الفتی ایجاد می‌کنند. بعد از آن، روش و چگونگی دعوت کردن این افراد را به این حلقه با یک شیب خیلی ملایم و با یک برنامه‌ی خیلی جذابی، این افراد را آرام‌آرام برای شرکت در حلقه دعوت می‌کنند. مرحله‌ی شناسایی، ارتباط برقرار کردن، دعوت کردن و ایجاد برنامه‌های جذاب، ممکن است در مدت ۳ ماه تا ۶ ماه اتفاق بیفتد. می‌توانند با مراجعه کردن به مدارس محله خودشان، با ارتباط با محله‌ی خودشان، با اماکنی که معمولاً جوانان یا نوجوانان در آن مجموعه‌ها حاضر هستند، در آن مجموعه‌ها ارتباط برقرار کنند.

در ابتدا می‌بایست کار را از افرادی که استعداد و قابلیت حضور در این حلقه‌ها را دارند، شروع کنند؛ یعنی از یک جای ساده‌تری شروع کنند. به دنبال افرادی که جذب کردن آن‌ها سخت‌تر است، نروند. به دنبال افرادی بروند که جذب آن‌ها ساده‌تر است تا

اینکه حلقه دوام و قوام پیدا کند، و برنامه‌های متنوعی که در سنین کودکی، نوجوانی یا حتی جوانی هست. شاید در مرحله‌ی جذب، جنبه‌های عاطفی و محبتی و رفاقتی بر سایر جنبه‌ها غلبه داشته باشد؛ یعنی شما در این مرحله‌ای که می‌خواهید مرحله‌ی جذب شما باشد، جنبه‌های احساسی، عاطفی و رفاقتی برای سنین کودکی و نوجوانی و جوانی به طور طبیعی غلبه دارد. در مرحله‌ی جذب، برای سرگروه‌ها آموزش‌های لازم داده می‌شود اینک مرحله جذب، حداقل ۵ الی ۶ جلسه و ۱۰ تا ۱۲ گام دارد و ۱۰ و ۱۲ مرحله دارد، این‌ها را توضیح می‌دهیم.

مرحله تثبیت، تعمیق انگیزه همکاری و فعالیت

بعد از تحقق مرحله‌ی جذب و آمدن افراد و اینکه حلقه دارد شکل اولیه‌ی خودش را می‌گیرد، معمولاً در مجموعه‌های بسیج، این‌گونه کارهای فرهنگی مختلفی که انجام می‌دهیم، خیلی اوقات ممکن است مرحله‌ی جذب، ساده انجام بشود و افراد زیادی جذب برنامه‌های ما بشوند. ممکن است در اینجا دچار یک ریزش بشویم و مرحله‌ی دوم این می‌شود که چه باید کرد تا جلوی این ریزش گرفته شود.

این مرحله‌ی دوم به عنوان مرحله‌ی تثبیت تعریف شده است؛ یعنی اگر در مرحله‌ی اول، برای حضور افراد به دنبال ایجاد انگیزه هستیم، در مرحله‌ی دوم به دنبال تثبیت آن انگیزه می‌باشیم. آن انگیزه‌ای را که سعی کردیم افراد را با یک یا چند دلیل به این برنامه جذب کنیم، از اینجا به بعد، می‌بایستی دلایل بیشتری را برای افراد طرح کنیم؛ جذابیت‌های بیشتری ایجاد کنیم؛ القاءها را محکم‌تر کنیم؛ ارتباطات را با افراد عمیق‌تر کنیم؛ رابطه‌ها را دوستانه‌تر کنیم؛ کاری کنیم که در این مرحله از آن مرحله‌ی صرفاً عاطفی و صرفاً احساسی، آرام‌آرام مقدمات یک ارتباط عقلانی، برای افراد مقدمات یک ارتباط پایدار و ایجاد انگیزه‌های عمیق‌تر ایجاد کنیم که فی‌الواقع مرحله‌ی تثبیت را هم ما در آن آموزش‌هایی که برای دوستان می‌دیدیم در ۱۰ و ۱۲ مرحله یعنی بعد از

مرحله‌ی مثلاً ایجاد انگیزه، اینجا می‌گوییم تثبیت انگیزه‌ها را داریم؛ بعد از ایجاد یک ارتباط اولیه، اینجا تثبیت ارتباط را داریم با افراد؛ بعد از ایجاد یک رابطه‌ی انس و الفت اینجا تعمیق رابطه‌ی محبت‌آمیز را با افراد داریم؛ فی‌الواقع در هر گامی که در مرحله‌ی جذب تعریف کردیم، در مرحله‌ی تثبیت این گام را عمیق‌تر می‌کنیم و یک مرحله‌ی جلوتر می‌رویم.

اگر در مرحله‌ی جذب، انتظار ما از افراد حداقلی و توقعمان از افراد حداقلی در مرحله‌ی جذب یعنی در مرحله‌ی تثبیت، از افراد یک مقدار انتظارمان را بیشتر می‌کنیم؛ یعنی اگر ما مثلاً در مرحله‌ی تثبیت افراد را تشویق می‌کنیم که آقا از شما انتظار داریم که اگر قبل از خواب، ۳ مرحله‌ی سوره‌ی توحید را بخوانید، معادل یک ختم قرآن؛ هر بار سوره‌ی توحید را خواندند معادل ۱/۳ قرآن خواندن است و یا ۳ مرتبه بخوانند، بنابراین این یک انتظار حداقلی ۳ مرتبه سوره توحید را انتظار داشتن است. اگر این فرد به جای ۳ مرتبه، ۱ مرتبه خواند، طبیعتاً انتظارمان از فرد حداقلی است. توقعمان یک توقع حداقلی خواهد بود؛ یعنی اگر ۱ مرتبه هم خواند، از نظر ما کفایت می‌کند.

در مرحله‌ی تثبیت، انتظارمان از افراد، یک انتظار متوسط خواهد شد. در مرحله‌ی جذب، انتظارمان حداقلی و در مرحله‌ی تثبیت، از افراد یک انتظار متوسط داریم. ولی توقعمان از افراد باز توقع حداقلی است؛ یعنی در مرحله‌ی تثبیت، از افراد توقع حداکثری نداریم.

این دوره‌ها^۱ تقریباً در این فواصلی که عرض شد، و توضیحاتی که داده شد، به لحاظ محتوای حلقه‌ها و به لحاظ برنامه‌های بیرون از حلقه‌ها، تقریباً دوره‌ی تثبیت حدود ۶ ماه الی ۱ سال طول خواهد کشید.

مرحله رشد، تعمیق معارف و رفتارسازی

در مرحله رشد، با یک جمعی مواجه خواهیم بود که این جمع، مراحل لازم جذب را پشت سر گذاشته‌اند و مراحل لازم تثبیت را هم پشت سر گذاشتند، جنبه‌های اعتقادی و جنبه‌های اخلاقی و جنبه‌های معنوی تا یک حدی در وجود افراد نهادینه شده. می‌توانیم مباحث عمیق‌تر اخلاقی، اعتقادی و معنوی و انتظار بیشتری از ابعاد مطالعاتی را از افراد داشته باشیم؛ فی‌الواقع جنبه‌های عقلانی قضیه اینجا بیشتر خواهد شد.

به یک تعبیری، در مرحله رشد هم انتظارمان از افراد بیشتر خواهد بود و شاید انتظارمان از افراد، حداکثری خواهد شد حتی توقع ما از افراد هم حداکثری خواهد شد. دیگر آن توقع کم را نداریم. چون روی این فرد، شش، تا یک سال کار شده است، انتظار داریم انگیزه‌های لازم را که برای او ایجاد کردیم؛ آن تثبیت انگیزه‌ها را برای آنها ایجاد کردیم، در این مرحله، تعمیق انگیزه‌ها را از جمله مطالعه کردنشان، کتاب خواندنشان و حضورشان در مسجد، انجام می‌دهیم؛ اگر مثلاً در مرحله جذب، انتظارمان این بود که این فرد هفته‌ای، دو هفته‌ای یک مرتبه، برای نماز در مسجد حاضر شود و در جلسه صالحین حاضر شود، حالا در مرحله‌ی تثبیت و رشد به طور طبیعی انتظار داریم که دیگر این فرد، سه جلسه، چهار جلسه و به یک‌گونه‌ای شده باشد که انگیزه‌های لازم برای حضور در جماعت، در نماز جمعه، در برنامه‌های مختلف با آن فرایندهایی که به تفصیل برای سرگروه‌ها آنجا آموزش داده می‌شود، در وجود این فرد نهادینه شده باشد و هم به لحاظ تقیدات شرعی، هم به لحاظ التزام و تقیدات اخلاقی، هم به لحاظ تعمیق و عمق معرفت دینی و بصیرتی و سیاسی در ابعاد مختلف، شاخصه‌هایی برای این فرد تعریف خواهد شد که به آن شاخصه‌ها بتواند دسترسی پیدا کند.

مرحله سازماندهی و بکارگیری

در این فرایند به طور طبیعی، برای افراد یک سازمان دهی هم در مجموعه‌ی

حلقه‌های صالحین خواهیم داشت که دوستان، این را در مجموعه‌ی تشریح ساختار و سازمان به‌تفصیل بیان خواهند نمود. اینکه هر فردی یک مدل سازمان‌دهی در حلقه و پایگاه خواهد داشت و یک مسئولیتی برای او تعریف خواهد شد و فی‌الواقع یکی از اهداف اصلی این حلقه‌های تربیتی، تقویت آن حس مسئولیت‌پذیری اعضا در فرایند امرتعلیم و تربیت است که مسئولیت‌های مختلفی برای افراد تعریف می‌شود.

در مرحله‌ی به‌کارگیری که عرض شد آن گام بعدی است، افراد در آنچه استعداد خلاقیت و ذوقشان هست، به‌کارگیری می‌شوند. اینکه استعدادشان در چه بُعدی است؛ اینکه در حلقه چه نقشی را ایفا کنند؛ اینکه در مجموعه‌ی پایگاهشان، در مجموعه مسجدشان، در محل تحصیلشان، در محل اشتغالشان هر جایی که هستند، آنجا به‌طور طبیعی می‌توانند یک نقشی را ایفا کنند و مسئولیتی را بپذیرند و آنجا در آن بخش به کار گرفته شوند.

توسعه حلقه‌های صالحین

بعد از آن، یعنی بعد از اینکه مرحله‌ی جذب، تثبیت، رشد، سازمان‌دهی و مرحله‌ی به‌کارگیری را به‌نحو معقول و منطقی و با یک شیب ملایم و درست و صحیح طی کردیم، این حلقه‌ها، به‌طور طبیعی می‌بایست توسعه پیدا کند. هر حلقه‌ای بعد از اینکه آن تعداد لازم را کسب کرد، آرام‌آرام به ۲ حلقه، ۳ حلقه برسد که به‌طور طبیعی شاهد یک رشد کمی و کیفی و یک تقسیم‌تصادفی در این حلقه‌ها، در یک فاصله‌ی زمانی معقول و منطقی خواهیم بود که فی‌الواقع حلقه به این کیفیت هم نهادینه می‌شود؛ به لحاظ کمی و کیفی هم تقسیم می‌شود، توسعه پیدا می‌کند و آن اهدافی را که به دنبالش بودیم، اینجا به لحاظ کمی و کیفی به آن دسترسی پیدا می‌کنیم.

شبکه سازی در صالحین

کار را که تا اینجا تعریف کرده بودیم، کار هم مراحل را پشت سر گذاشته بود و ۱ سال تا ۲ سال پیش رفته بود. سال بعد از آن در مجموعه‌ی کلان سازمان بسیج بعد از اینکه سردار نقدی به بسیج تشریف آوردند، یک تدبیری شد به اینکه به هر تقدیر حلقه‌ای را تشکیل بدهیم؛ سرگروهی را به عنوان راهبری این گروه منصوب کنیم و لکن این کار می‌بایستی تکامل پیدا کند و این حلقه‌ها برای پیشگیری از آفت‌های احتمالی، برای ضمانت استمرار و رشد و تعالی بیشتر این حلقه‌ها می‌بایستی یک طرح جامع‌تر و کامل‌تری از حلقه‌های صالحین و طرح صالحین تعریف کنیم تا استمرار و تداوم و سلامت بهتر کار را بتوانیم تضمین کنیم.

بر آن شدیم که با مجموعه‌ای از دوستان، در این رابطه یک کار کارشناسی عمیقی صورت بگیرد و از اینجا به بعد بود که طرح جامع شجره‌ی طیبه‌ی صالحین به عنوان نظام تربیتی بسیجیان سراسر کشور طراحی شد.

آن حلقه‌هایی را که در مساجد یا در افشار تشکیل می‌دادیم، یک سرگروه و تعدادی اعضا داشتند؛ طبیعتاً این سرگروه، به اعضا در ابعاد مختلف معرفتی، تربیتی، بصیرتی و مهارتی، کمک می‌کرد که در ابعاد مختلف، رشد و تعالی لازم را پیدا کنند. این بحث مطرح شد که این سرگروهی که دائماً و مستمراً این اعضا را بنا است که رشد بدهد، برای رشد خود این سرگروه و برای پیشرفت و تعالی این سرگروه، چه برنامه‌هایی می‌توانیم داشته باشیم؛ شبیه به همان برنامه‌های منظم و فرآیند‌مان از ظنی که برای خود حلقه صالحین داریم.

به این جمع بندی و به این نتیجه رسیدیم که شبیه به همین حلقه صالحین که برای مربیان تشکیل دادیم، می‌بایستی یک حلقه صالحین برای سرگروه‌ها تشکیل بدهیم و هر ۱۵ الی ۲۰ سرگروه یا ۱۰ الی ۲۰ سرگروه را در یک حلقه‌ای جمع کنیم. فردی را بالای سر این سرگروه‌ها قرار بدهیم. اسم این فرد مربی است؛ فی الواقع این مربی شبیه به

سرگروه در حلقه صالحین است؛ یعنی همان راهبری که انتظار داشتیم سرگروه برای اعضای حلقه داشته باشد، این مربی برای سرگروه‌ها خواهد داشت.

جمع کردن سرگروه‌ها، ارتباط با سرگروه‌ها، ایجاد انس و الفت بین سرگروه‌ها از جمله کارها و وظایف مربی است؛ البته این حلقه سرگروه‌ها یک کارکردهایی متفاوت از حلقه‌های متریبان دارد. به طور طبیعی اینجا یک جمعی از سرگروه‌ها که هرکدامشان به یک مجموعه دیگرده تا پانزده نفر وصل هستند، می‌آمدند نزد این سرگروه، یک بخشی، وظیفه این مربی هست که این اعضاء را در ابعاد معرفتی، تربیتی و اخلاقی، رشد بدهد، یعنی خود اعضاء را رشد بدهد.

یک جنبه دیگر مربی وظیفه دارد که بر عملکرد این سرگروه‌ها نظارت کند و از سلامت کار سرگروه‌ها مطمئن شود. حالا به صورت رندمی این مربی می‌تواند به بعضی از حلقه‌ها سرکشی کند؛ یا با بعضی از سرگروه‌ها جلسات اختصاصی تشکیل دهد؛ از سرگروه‌ها گزارش کار بگیرد. یک بخشی هم در این جلسه فی‌الواقع یک نحو هم‌اندیشی کردن و همفکری کردن، سرگروه‌ها می‌آیند و گزارشی از کار گروه‌هایشان را در جلسه می‌دهند، مشکلاتی را که برایشان به وجود آمده، سؤالاتی را که از طرف اعضاء با آن مواجه بودند، مطرح می‌کنند و فی‌الواقع مربی، در این جلسه و حلقه سرگروه‌ها یک وحدت رویه‌ای میان حلقه سرگروه‌ها ایجاد می‌کند، که به گونه‌ای نشود هر سرگروهی علی‌رغم آموزش‌هایی که دیده، با ذوق و سلیقه خودش، یک راهی را در پیش بگیرد و جلو برود.

مربی در این حلقه، یک وحدت رویه‌ای، یک نظمی، یک نسقی، یک ارتباطی میان این سرگروه‌ها ایجاد می‌کند، انگیزه سرگروه‌ها را تقویت می‌کند، شبهاتشان را جواب می‌دهد، مسائلشان را دنبال می‌کند و فی‌الواقع یک ضمانتی برای ادامه کار سرگروه‌ها ایجاد خواهد شد؛ اگر احیاناً سرگروه دلسرد شده، مأیوس شده، با مشکلاتی مواجه شده، قبل از اینکه مشکلاتی که برای این سرگروه به وجود آمده، به حلقه متریبان منتقل

بشود، این مربی می‌بایستی این مشکل را تشخیص بدهد، دنبال کند، تصمیم بگیرد، از طریقی که می‌بایستی با فرمانده پایگاه، با مسئولین و متصدیان صالحین تنظیم کند و مشکلات احتمالی را پیش‌بینی بکند که خدای نکرده اگر که یک سرگروهی دچار انحراف شد، دچار یأس شد، دچار دل‌سردی شد، یک باره این مشکل به اعضای گروه منتقل نشود و ۱۰ تا ۱۵ الی ۲۰ نفر آدم در این ارتباط لطمه بخورند؛ لذا وجود مربی اینجا ضامن سلامتی این کار است که فی‌الواقع این حلقه و این گروه در مسیر سالم اعتقادی، اخلاقی و معنوی، طی مسیر می‌کند و مشی می‌کند.

طبیعتاً با ایجاد این حلقه سرگروه‌ها با اشرافیت مربی، یک ضمانتی برای حلقه متریان ایجاد کردیم. بعد از این، همین بحث به وجود آمد مبنی بر اینکه حالا همین مربیانی که فی‌الواقع ممکن است در یک مسجد، ۱۰ گروه داشته باشیم، در این مسجد یک مربی می‌گذاریم؛ حالا این مربی می‌تواند امام جماعت باشد، می‌تواند فردی باشد که ویژگی‌های این مربی بیان شده است.

در دوره‌هایی که برای مربیان طراحی کردیم، ویژگی‌های مربیان را بیان کردیم، به تفصیل برای مربیان، ویژگی‌هایی را ترسیم کردیم همچنین در آنجا به تفصیل وظایف و انتظاراتی که از این مربیان هست، بیان شده؛ در دستورالعمل‌های برای مجموعه‌های مختلف، این‌ها ابلاغ شده که دوستان می‌توانند به این موارد مراجعه و مطالعه کنند. تفصیل ویژگی‌ها و شرایط و قابلیت‌ها را هم آنجا بیان کردیم.

به طور طبیعی حالا همین مربیان، اگر که در یک مسجدی، برای تعدادی سرگروه، یک مربی داشتیم، یا اگر اینکه تعداد سرگروه‌های یک مسجدی کم بودند، دوتا، سه تا، چهارتا گروه داشتیم، در مساجد هم جوار هم به همین کیفیت، به طور طبیعی برای هر چند مسجد، یک مربی تعیین می‌کنیم؛ به یک تعبیر بهتری شاید بتوانیم بگوییم که سطح سرگروه‌ها، سطح مسجد است یا سطح پایگاه است و به لحاظ سازمانی همه رده‌های هم‌تراز پایگاه در مسجد در سایر اقشار.

سطح مربی یک چیزی شبیه سطح حوزه است؛ در سطح حوزه بسیج می‌تواند باشد البته یک حوزه بسیج می‌تواند یک مربی داشته باشد؛ اگر تعداد گروه‌های آن حوزه بیشتر بود، آن حوزه می‌تواند چند مربی داشته باشد.

اکنون که به خود مربی رسیدیم، در سطح حوزه ممکن است یک مربی بیشتر یا حتی کمتر، ممکن است دو حوزه یک مربی داشته باشد. حالا همین مربی‌ها شبیه به سرگروه‌ها در یک سطح بالاتری نیاز به یک مراقبت، نیاز به یک تقویت، نیاز به یک حمایت دارند. ما در یک مرحله بالاتری آمدیم و تعریف کردیم و گفتیم که هر ۱۰ الی ۲۰ مربی، خودشان می‌توانند به یک حلقه صالحین دیگری تبدیل بشوند و فردی به عنوان سرمربی بالای سر این حلقه قرار بگیرد. سرمربی وظیفه‌ای که نسبت به مربیان دارد یک چیزی شبیه به وظایفی است که مربی نسبت به سرگروه‌ها دارد و شبیه وظایفی است که سرگروه نسبت به مربیان و اعضای حلقه صالحین دارد؛ لذا است که در این رابطه، سرمربی جلسه‌ای شبیه به جلسه مربی با سرگروه‌ها که مثلاً هفته‌ای یک جلسه یا دو هفته‌ای یک جلسه، مربی با سرگروه‌ها تشکیل می‌داد، اینجا سرمربی هم دو هفته‌ای، سه هفته‌ای، هفته‌ای، به‌هتقدیر در یک فاصله زمانی که اعضاء یک انسجام و به هم پیوستگی پیدا بکنند، این سرمربی با مربیان این جلسات را برگزار خواهد کرد.

طبیعتاً مربیان هرکدام، مسائلی را که در جلسات میان خودشان و سرگروه‌ها داشتند، به سرمربی منتقل می‌کنند، موضوعات، بحث و بررسی می‌شود؛ شبهات، مسائل و مشکلات بررسی می‌شود. آنجا سرمربی با ارائه مطالب، با مباحثه‌ای که با مربیان خواهند داشت، مشکلات را مرتفع می‌کند، شبهات را مرتفع می‌کند و به یک نحوی نظارتی و کنترلی هم بر مربیان خواهد داشت که سلامت کار مربیان توسط سرمربی به یک نحوی اینجا تضمین شود و اگر احیاناً در روند کار بعضی از مربیان دچار مشکل بشوند، دچار آسیب بشوند، اینجا سرمربی باید مراقبت کند، می‌بایست مواظبت کند که اگر احیاناً یک مربی دچار مشکل شود، یعنی متوسط، ۱۵ سرگروه‌همان لطمه خواهد خورد و اگر ۱۵

گروه، لطمه بخورند یعنی هر گروه ۱۵ الی ۲۰ نفر آدم اینجا دارند لطمه می‌خورند؛ یعنی یک جمعیت چند صد نفره در اینجا لطمه می‌خورد؛ لذا سرمربی می‌بایست نسبت به تک تک مربیان مراقبت کند که سلامت کارشان را تضمین کنند، روند این کار را تضمین بکنند که در بستر سالم اعتقادی، اخلاقی و معنوی دارد دنبال می‌شود؛ البته همان تأکیداتی که داشتیم مبنی بر اینکه این جلسه، نیازش انس، الفت، رفاقت، محبت، ارتباط و همگرایی است، در یک سطح بالاتری، همین قصه می‌بایستی در جلسه مربی با سرگروه‌ها و در ارتباط سرمربی با مربیان هم تعریف بشود و برقرار گردد تا اینکه آن ارتباطی که می‌بایستی برای نظارت بر روند کار فراهم شود، در این بستر فراهم گردد. طبیعتاً به اینجای کار که می‌رسیم، به طور طبیعی ممکن است در هر شهرستانی که یک سرمربی داشته باشیم - این سرمربی ویژگی‌هایش را تعریف کردیم، شرایطش را هم تعریف کردیم؛ سطح سواد و علم و مسائل اخلاقی و اعتقادی‌اش را هم تعریف کردیم به تفصیل اینها آنجا آمده، دوستان می‌توانند ملاحظه بکنند این موارد را - این سرمربی می‌تواند امام جمعه یک شهرستان باشد؛ می‌تواند مدیر حوزه علمیه یک شهرستان از علمای برجسته آن شهرستان باشد؛ بعضی از شهرستان‌های کوچک می‌توانند یک سرمربی داشته باشند؛ شهرستان‌هایی که خیلی کوچک هستند؛ چه بسا هر دو شهرستان می‌توانند یک سرمربی داشته باشند؛ البته اگر شهرستان‌های بزرگی داشتیم، می‌تواند هم یک شهرستان دو سرمربی یا سه سرمربی هم به تناسب جمعیت آن شهرستان و به تناسب تعداد مربیان آن شهرستان، تعداد سرمربیان را هم افزایش بدهیم.

این کار به این مرحله که رسد به طور طبیعی اینجا در یک استان اگر ۱۰ شهرستان داشته باشیم، ۱۵ شهرستان داشته باشیم، ۱۰ الی ۱۵ سرمربی خواهیم داشت. حالا این ۱۰ الی ۱۵ سرمربی به طور طبیعی باز نیاز به یک هماهنگی دارند، نیاز به یک همگرایی دارند که یک وحدت رویه‌ای در آن استان ایجاد شود. در اینجا است که برای هماهنگ

کردن، برای راهنمایی و برای مساعدت و برای کمک به این سرمربیان، یک نفر به عنوان استاد در استان در نظر گرفته شد.

پس فی الواقع هرم استان به این کیفیت تکمیل خواهد شد از مربیان که مربیان هم شامل بسیجیان عادی در حلقه های عام و بسیجیان فعال در حلقه های خاص هستند؛ بعد از آن مرحله سرگروه ها؛ بعد از آن، مرحله حلقه سرگروه ها و بعد از آن مربیانی که بالای سر حلقه گروه هستند؛ بعد از آن، حلقه مربیان و بعد از آن سرمربیانی که بالای سر حلقه مربیان هستند؛ بعد از آن، حلقه سرمربیان و بعد از آن، استادی که بالای سر حلقه سرمربیان قرار دارد که مثلاً این استاد، ماهی یک جلسه، دو هفته ای یک جلسه، ۴۵ روزی یک جلسه، به تناسب نیازها و ضرورت هایی که استاد با سرمربیان تشخیص می دهند که اینها یا در مرکز استان یا در بعضی از شهرستان هایی که صلاح می بینند دور یکدیگر جمع شوند و به صورت چرخشی این جلسه برگزار گردد.

سرمربیان، مسائل، موضوعات و مشکلاتی که احیاناً در سطح مطالبی که با مربیان داشته اند، آنها را اخذ کردند، با استاد مطرح می کنند؛ با هم مباحثه می کنند؛ با هم جمع بندی می کنند که فی الواقع در این شجره طیبه صالحین، مشکلات به صورت رفت و برگشتی حل می شود. نظارت ها به صورت رفت و برگشتی است؛ یعنی این سلسله مراتب بر همدیگر نظارت می کنند؛ از همدیگر مطالبه می کنند؛ از همدیگر سؤال می کنند؛ فی الواقع ما اینجا سلامت این کار را هم از آن بخش بالایی شجره و بالای هرم و هم از بخش قاعده و انتهای هرم در یک تعامل رفت و برگشتی، سلامت و ضمانت این کار را و استمرار این کار را دنبال می کنیم که طبیعتاً این اساتید، افراد برجسته، علمای برجسته آن استان هستند؛ حالا به تناسب یا از نمایندگان ولی فقیه در استان ها استفاده شده یا آنجایی که نمایندگان ولی فقیه به لحاظ اقتضاء سن و بعضاً به لحاظ مشغله فراوانی که داشتند به عنوان اساتید این کار از سایر اساتید و علمای بزرگوار در آن استان، اعضای حوزه علمیه و سایر علمای اعلام در آن مجموعه استفاده شده.

طرح صالحین در اقشار بسیج

شبیه به همین مدلی که در مجموعه استان‌ها، بسیج مساجد و محلاتمان تعریف کردیم، شبیه به همین مدال را برای هر قشری به همین کیفیت تعریف کردیم؛ البته ادبیات اقشار متناسب خود آن قشر بود؛ در هر قشری مثلاً جایی، به جای سرگروه، عنوان دبیر به کار برده شده؛ جای دیگری به جای کلمه حلقه، گروه هم‌اندیشی و تعالی به کار برده شده که نظام هر قشری طراحی شده، شجره هر قشری به تناسب طراحی شده، آنها هم به همین کیفیت، یک گروه، یک مربی، یک سرمربی و یک استاد آن قشر را دارند.

رابطه سرمربیان در استان‌ها از یک جمعیت با استاد مستقر در آن استان است؛ از یک جمعیت با آن استادی که در رأس شجره طیبه آن قشر قرار می‌گیرند، است؛ فی الواقع، ۱۵ الی ۱۶ قشر در بسیج داریم، به همین تعداد هم اساتید تخصصی برای اقشار تعریف کردیم؛ چون در اقشار یک سری مسائل عمومی وجود دارد، آنها می‌توانند مسائل عمومی را از طریق استاد مستقر در استان و سرمربیان مستقر در آن استان، حل و فصل کنند.

یک سری مسائل تخصصی وجود دارد، مثلاً در بسیج دانشجویی، در بسیج اساتید، در بسیج هنرمندان، یک استادی را به تناسب و به لحاظ تخصصی آنجا انتخاب کردیم که در حقیقت، آن استاد تخصصی قشر، موضوعات تخصصی آن قشر را دنبال می‌کند. پس به تعداد استان‌هایمان، اساتید استانی داریم و به تعداد اقشارمان اساتید در اقشار و اصناف مختلف بسیج داریم. حالا به این تناسب طبیعتاً به ۵۰ الی ۵۵ استاد نیاز خواهیم داشت که در حال حاضر این اساتید هم هماهنگ شدند.

مرکز تولید اندیشه و پاسخگویی بسیج

بنابراین شد که در یک مرحله بالاتر، برای ایجاد یک وحدت رویه میان این ۵۰ الی ۶۰

استادی که در شجره طیبه وجود دارند، یک مرکز تولید اندیشه و پاسخگویی به شبهات در مرکز و در قم، ایجاد کنیم.

یک زمانی، استاد، شبهات، سؤالات، موضوعات را جواب می‌دهند، مشکلی نیست اما یک زمانی یک مسئله‌ای مطرح می‌شود، یک کاری نیازی به تحقیق دارد، یک کاری نیاز به تولید دارد؛ دیگر کار فردی نیست یعنی یک تیم، یک جمع، یک مجموعه بایستی کار تولیدی کنند. اساتید، این موضوعات را به آن مرکز تولید اندیشه و پاسخگویی به شبهات منتقل می‌کنند.

در مرکز تولید اندیشه و پاسخگویی به شبهات، یک شورای عالی سیاست‌گذاری و راهبری و سه هیئت داریم: هیئت بصیرت، تربیت و معرفت؛ البته معرفت به معنای عام یعنی هرآنچه در حوزه قرآن و عترت و احکام و تاریخ و هرآنچه به افزایش معرفت دینی منجر خواهد شد و هرآنچه در حوزه تربیت و اخلاق و معنویت اسلامی هست، آن موارد در هیئت تربیت دینی و معنوی دنبال خواهد شد و همچنین در هیئت بصیرت سیاسی هرآنچه در حوزه رفتار، عمل، بینش و دانش سیاسی مورد نیاز هست به هیئت بصیرت سیاسی ارجاع داده خواهد شد و آنجا این هیئت‌ها کارهای مطالعاتی عمیق، کارهای تولیدی عمیق، کارهای تحقیقاتی برای پشتیبانی از ابعاد مختلف این شجره را انجام خواهند داد و در این شجره، ساری و جاری خواهد شد. سؤالات به مرکز تولید اندیشه ارجاع داده خواهد شد و تولیدات و مستندات در این شبکه، ساری و جاری خواهد شد. برای این بخش، یک بخش تولید داریم، یک بخش توزیع و یک بخش پاسخگویی به سؤالات و شبهات. برای این معنا به لحاظ پاسخگویی به شبهات و سؤالات هم یک سامانه بسیار مفصل در مرکز ایجاد شده که فی الواقع افراد در همه سطوح اعم از متریان، سرگروه‌ها، مربیان، سرمربیان و اساتید می‌توانند با این سامانه ارتباط برقرار کنند. این سامانه تماماً سطح‌بندی شده و افراد می‌توانند با موضوعات مختلف در سطوح مختلف با این سامانه ارتباط برقرار کنند.

از قسمت‌های دیگری هم که در مرکز تعبیه شده است، بخش منویات ولایی است که فرمایش‌های حضرت آقا به صورت خاص در مرکز طراحی و دنبال خواهد شد. همچنین یک بخش نظارت و کنترل محتوایی در مرکز طراحی شده که به لحاظ آن محتواهایی که تولید شده برای نظارت بر سلامت، عین آن محتوایی که در مرکز دارد تولید می‌شود که یک وحدت رویه‌ای در سطح توزیع این کار و در سطح استفاده از این محتوا، یک مجموعه‌ای هم در آنجا در نظر گرفته شده که یک نحو نظارت و کنترلی بر این معنا هم داشته باشند.

پس کلیات شجره به این کیفیتی که محضرتان توضیح داده شد در مرکز این شجره، این مرکز تولید اندیشه و پاسخگویی به شبهات هم طراحی شده که در حال حاضر این مرکز در قم مستقر هست و سامانه پاسخگویی مفصلی هم دارد که همه سلسله‌مراتب شجره می‌توانند از این مرکز بهره‌برداری لازم را داشته باشند؛ البته برای همه سطوح، وظایفی تعریف کردیم، دوره‌هایی تعریف کردیم، ویژگی‌هایی را تعریف کردیم؛ مثلاً دوره سرمربیان طبیعتاً یک دوره همایشی توجیهی کوتاه مدت خواهد بود و همچنین اساتید ممکن است سالی، دو سالی، سالی یک مرتبه، سالی دو مرتبه، یا فصلی به تناسبی که نیاز هست، مجمعی برای اساتید داشته باشیم که در آن مجمع، با اساتید و سرمربیان هم یک جلسات هم‌اندیشی داشته باشیم برای هدایت و راهبری کلان مجموعه شجره طیبه صالحین که در ابعاد اخلاقی، معنوی و تربیتی در یک بستر مستمر و سالم تربیتی با نظارت این شبکه عظیم علمایی و این شبکه گسترده معنوی و اخلاقی، ضامن سلامت هر چه بیشتر کار برای بسیجیان عزیزمان در سطوح مختلف بسیج شاهد خواهیم بود. این بخش از کار در تبیین کلیات شجره هست.

تأکیدی که بر روی مباحث محتوایی، وجود دارد این است که چون دائماً تأکید داریم بر اینکه اصل کار در شجره طیبه صالحین، فی الواقع اینجا الگو محور عمل می‌کنیم؛ یعنی حقیقتاً متن محور نیستیم. متن، نقش ویژه‌ای دارد ولیکن اینجا آن افرادی که

به عنوان سرگروه، مربی، سرمربی، استاد نقش ایفا می‌کند، نقش اصلی را دارند اینجا ایفا می‌کنند و متن‌ها و محتواهایی که داده می‌شود، در حقیقت برای افراد یک نقش مکملی دارند که هرکدام در جای خودش به تفصیل توضیح داده شده است.

فرآیند و تاریخچه‌ی اجمالی اجرای طرح

قبل از تدوین طرح و برای شروع کار، ابتدایی‌ترین کاری که می‌بایست انجام می‌دادیم، بحث شناسایی و انتخاب سرگروه‌ها بود. در ابتدا هر حوزه بسیج، یک پایگاه موظف شد که در یک مرحله و با یک شیب خیلی ملایمی کار را انجام دهد.

در سطح کشور نزدیک به ۳۰۰۰ حوزه داشتیم؛ در آن زمان بنا بر این شد که کار را با سه هزار و پانصد پایگاه شروع کنیم. هر پایگاه هم ابتدائاً یک حلقه صالحین تشکیل بدهد که فی‌الواقع، با یک شیب خیلی ملایمی سه هزار و پانصد پایگاه و سه هزار و پانصد حلقه برای این کار در نظر گرفته شد که هر پایگاه بسیج با پشتوانه‌ای که در طرح اسوه داشتند و پایگاه‌های نمونه‌شان را شناسایی کرده بودند قابلیت انجام چنین کارهایی را داشتند. دیگر برای مجموعه‌ی دست‌اندرکار این موضوع، پایگاه‌هایی نبودند که برای این موضوع ناشناخته باشند؛ بلکه می‌توانستند به راحتی آن پایگاه نمونه را انتخاب کنند و مأموریت این کار تربیتی را به او بسپارند.

به طور طبیعی تأکید بر این شد که این کار را انتخابی انجام بدهیم؛ اقناعی انجام بدهیم؛ اصلاً تحمیلی نباشد؛ چون تغییر روند از مثلاً یک کار نظامی، انتظامی، صرفاً آموزشی و تبدیل کردن این روندها به یک روند تربیتی، اخلاقی، معنوی، محتوایی، این یک ملاحظتی می‌خواهد؛ یک شیب ملایمی می‌خواهد؛ یک فرآیند اقناعی می‌خواهد و همچنین شروع از کم را نیاز دارد. ما هم همین منطق را رعایت کردیم. در سال ۱۳۸۷ از کم و با یک شیب ملایم در هر حوزه بسیج، یک پایگاه و هر پایگاه هم یک حلقه شروع شد که ابلاغات اولیه، ناظر به این معنا هستند.

بعد از اینکه پایگاه‌ها این را یک سال تجربه و تمرین کردند- حالا بعضی جاها این کار خوب انجام شد، بعضی جاها ضعیف انجام شد، بعضاً با کیفیت، بعضاً با کیفیت کمتر انجام شد- بنا براین شد که سال دوم این کار توسعه پیدا کند. در ابتدا تصمیم براین شد حالا که در هر حوزه‌ای یک پایگاه این کار را تمرین کرده و تقریباً پایگاه‌های آن حوزه و مسئولین آن حوزه با این طرح، کمابیش آشنا شدند، بعد از این کل پایگاه‌های بسیج را مکلف کنیم که این کار را انجام بدهند. بحث و بررسی شد، نهایتاً جمع‌بندی براین شد که این کار را انجام ندهیم؛ فعلاً برای مرحله دوم همین مرحله‌ای که شروع کرده بودیم که هر حوزه یک پایگاه بسیج، ببریم به ۵۰ درصد پایگاه‌های هر حوزه؛ مثلاً اگر در یک حوزه‌ای، یک پایگاه انجام می‌داد، در مرحله دوم، آمار را به ۵۰ درصد الی ۵۵ درصد ببریم؛ یعنی هر حوزه‌ای بشود ۵ پایگاه، ۶ پایگاه که قابلیت این کار را داشته باشند.

لذا در سال ۱۳۸۸ سطح کار را به لحاظ کمی به سمت ۵۰ الی ۵۵ درصد پایگاه‌های سطح کشور برده شد، که تقریباً یک مجموعه‌ای قریب به ۲۰۰۰۰ هزار پایگاه را شامل می‌شد.

این مرحله را هم در سال ۱۳۸۸ پشت سر گذاشتیم که باز هم تأکید کردیم که هر کدام از این پایگاه‌ها یک حلقه در پایگاه خودشان ایجاد کنند که البته اطلاع داشتیم که پایگاه‌هایی قابلیت داشتند، قبل از این می‌توانستند تعداد بیشتری از این حلقه‌ها را ایجاد کنند. این در سال دوم کار بود.

سال سوم کار در سال ۱۳۸۹ بود که تقریباً این کار فراگیر شد و بنا بر آن شد که همه پایگاه‌های مساجد و محلات وارد این طرح بشوند و این طرح مشمولیت پیدا کند و از سال ۱۳۸۹ بود که در بحث اقشار بسیج، جرقه این کار و کلید این کار هم زده شد و قرار براین شد که هر قشری، آمادگی دارد این کار را شروع کند. بعد از اینکه آن نظام کلی اقشار تدوین شد و کلیاتی به تصویب رسانده شد، اقشار هم آرام آرام این کار را در سال ۱۳۸۹ شروع کردند و در قشر خودشان، ادبیات این کار را ساری و جاری نمودند که در

سال ۱۳۸۹ این برنامه، همه پایگاه‌های مساجد و محلات و در سال ۱۳۹۰ همه اقشار را در بر گرفت.

این یک فرآیندی بود که این کار را گام به گام و مرحله به مرحله در سه گام، در چهار گام، دنبال کردیم؛ چون گاهی اوقات شبهه‌ای مطرح می‌شود که این کار خیلی کمی شده، و کیفیتش دارد لطمه می‌خورد.

دوره های آموزشی و توجیبی در صالحین

این توضیح برای این داده شد که بگوییم کمیت این کار، یک شیب ملایمی را دنبال کرد تا امروز به این سطح از کمیت رسیدیم. به همین تناسب، ما، سرگروه آموزش می‌دادیم. سال اول از دوستان خواسته شد که سرگروه‌های مورد نیاز این کار را، استان‌ها آموزش بدهند. دوستان به ما گزارش دادند که برای این کار نزدیک به ۲۰۰۰۰ سرگروه را در سطح استان‌ها آموزش دادند. برای اطمینان از روند این کار در، در انتهای سال ۱۳۸۸ و در ابتدای سال ۱۳۸۹ به این نتیجه رسیدیم که یک مرحله، کل سرگروه‌هایی را که در استان‌ها آموزش دیدند، برای دور دوم اینها را آموزش بدهیم.

در دانشگاه شهید چمران اهواز، در قالب برنامه اردوی راهیان نور یک طراحی به انجام رسید، یک برنامه آموزشی مفصلی برای سرگروه‌ها دیده شد که همه سرگروه‌ها را که آموزش دیده بودند، این‌گونه تنظیم شده بود که سرگروه‌ها می‌باید ۵ روز آموزش ببینند.

آموزش‌هایی را که سرگروه‌ها می‌دیدند، همین مراتبی بود که بیان شد. می‌بایستی آموزش مرحله جذب، تثبیت، رشد، آموزش کتاب‌خوانی و سیر مطالعات که چون محتوای اصلی بحث در حلقه‌ها، مطالعات کتب شهید مطهری بود، کلیات این موضوعات در قالب ۵ روز آموزشی برای سرگروه‌ها تبیین می‌شد که مرحله دوم آموزش‌ها را در مجموعه برنامه اردوی راهیان نور طراحی نمودیم.

یک آموزش سه روزه طراحی شد. یک نمایشگاه مفصلی در کنار این آموزش طراحی شد که هم استان‌ها، پایگاه‌های موفق و نمونه خودشان را آنجا ارائه بدهند که دیگران الگو بگیرند و همچنین یک کارگاه عملی، هم در نمایشگاه و هم در سی مسجد از مساجدی که در شهرستان اهواز موفق به این کار بودند را به عنوان کارگاه عملی آماده کردیم و نمونه‌های عملی بدین معنی مساجدی که از استان‌ها می‌آمدند، سرگروه‌هایی که از استان‌ها می‌آمدند؛ علاوه بر دوره تئوری، از نمایشگاه و غرفه‌های استان‌ها، بازدید می‌کردند همچنین در مساجد حضور پیدا می‌کردند و گروه‌هایی که قبل از این تشکیل شده بودند را از نزدیک هم مشاهده می‌کردند؛ از تجربیات آنها استفاده می‌کردند؛ نهایتاً برای اردوهای راهیان نور هم تشریف می‌بردند.

در این دوره هم جمعیتی نزدیک به پانزده، شانزده هزار نفر شرکت کردند که ما علاوه بر این دوره‌ای که افراد گذراندند، یک ارزشیابی هم از این افراد انجام دادیم. تقریباً چیزی نزدیک به یک چهارم این جمعیت را احساس کردیم که صلاحیت لازم را برای تشکیل حلقه‌ها و گروه‌ها ندارند. یک ارزشیابی مفصلی انجام شد، به استان‌ها هم شاخص داده شد که این افراد را انتخاب کردید، زحمت کشیدید و دوره گذاشتید؛ این افراد که در دوره متمرکز آمدند؛ از نزدیک بررسی کردیم و این اشکالات و آسیب‌ها به کار وارد است. در یک جمع‌بندی نزدیک به یک چهارم از افراد را احساس کردیم می‌باید بیشتر تقویت بشوند تا صلاحیت لازم را برای تشکیل حلقه‌ها کسب کنند؛ همچنین نظرسنجی که از خود اعضا داشتیم برای بهره‌گیری و استفاده‌ای که از دوره‌ها داشتند، بیشتر از ۷۶ درصد، دوستان نظر دادند که از دوره‌ها بهره لازم را بردند.

این امر در یک مرحله و در ابتدای سال ۱۳۸۹ اتفاق افتاد. مرحله بعد از آن، مجدداً استان‌ها، آموزش‌ها و تشکیل حلقه‌های خودشان را ادامه دادند. تا انتهای سال ۸۹، گزارشی که استان‌ها به ارائه دادند این بود که تا اینک بیشتر از ۷۰ هزار نفر سرگروه را تا انتهای سال ۸۹ آموزش داده‌اند. برای اینکه یک اطمینانی برای

ما حاصل بشود و خودمان هم مجدداً یک ارزیابی، ارزشیابی از این کار استان هایمان داشته باشیم- شبیه کاری که در ابتدای سال ۸۹، انتهای سال ۸۸ انجام داده بودیم، برای دور دومی که آموزش داده بودیم سرگروه‌ها را- مجدداً یک دوره متمرکز در مشهد تعریف کردیم و استان‌ها را مکلف کردیم که ۶۰ هزار نفر از سرگروه‌هایی که استان‌ها آموزش دادند و اینها توانستند که حلقه صالحینشان را تشکیل بدهند، این‌ها را به مشهد بفرستند که برای اینها مجدداً یک دوره تکمیلی برگزار کنیم که از ابتدای سال ۹۰ این دوره تکمیلی سرگروه‌ها با چند هدف برگزار شد:

یک هدف این بود که یک تقدیر و تشکر از سرگروه‌ها داشته باشیم، چون دوستان استحضار دارند که در سلسله مراتب شجره طیبه صالحین، هیچ حق الزحمه‌ای برای هیچ کسی در نظر نگرفتیم؛ نه سرگروه، نه مربی، نه سرمربی، نه استاد؛ همه این افراد قریه الی الله و به صورت بسیجی کار می‌کنند و ما حق الزحمه خاصی برای افراد در نظر نگرفتیم. لذا از این جهت که افراد هفته‌ای یک جلسه، دو جلسه، سه جلسه، این جلسات را تشکیل می‌دهند؛ این برنامه‌ها را دنبال می‌کنند؛ لازم بود که یک تقدیر و تشکر از این افراد صورت گیرد. بهترین تقدیر و تشکر این بود که یک هدیه معنوی به این افراد داده شود و آن هم فراهم کردن یک برنامه زیارتی در جوار حضرت علی بن موسی الرضا (ع) بود. در اماکنی که در مشهد داشتیم، یک برنامه‌ای طراحی شد. در آنجا طراحی یک دوره صورت گرفت، هم اینکه دوستان برای زیارت امام رضا (ع) مشرف بشوند؛ یک خسته نباشید خدمتشان عرض کرده باشیم؛ خدا قوتی باشد. استفاده بکنند؛ روحیه بگیرند؛ نشاط بیشتر پیدا بکنند، همچنین یک بار دیگر آموزش‌هایی که دوستان دیدند، بازخوانی و مرور کنیم و بعضی از مطالب جدیدتر را هم به آنها ارائه بدهیم.

لذا این دوره، آنجا طراحی شد و برای ۶۰ هزار نفر - امروز که من دارم با شما صحبت می‌کنم در سال نود- این بحث حالا دارد انجام می‌شود و دوره دارد پی‌گرفته می‌شود و

دوستان از استان‌ها اعزام می‌شوند و دوره را پشت سر می‌گذرانند.

این در مرحله سرگروه‌ها، این سرگروه‌هایی که تا امروز آموزش دادیم و اینها توانستند حلقه و گروه تشکیل بدهند. حسب گزارش‌هایی که استان‌ها به دادند تا انتهای سال ۸۹ تا اکنون ۵۵ هزار حلقه و گروه ایجاد شده است؛ البته اخیراً هم گزارش‌های دیگری به دست ما رسیده که تعداد تشکیل حلقه‌ها را از ۶۰ هزار حلقه هم فراتر نشان می‌دهد. مرحله بعد از این بحث آموزش مربیان بود؛ همان‌طور که خدمتان قبل از این عرض شد که سرگروه‌ها یک حلقه خواهند داشت در خدمت فردی به نام مربی، طبیعتاً مانند دوره‌ای که برای سرگروه‌ها تعریف کردیم، یک چیزی شبیه به همین دوره برای مربیان تعریف کردیم؛ مثلاً اگر برای دوره سرگروه‌ها در چهار مرحله تعریف کردیم که ۲۰ کتاب از کتب شهید مطهری تدریس شود؛ برای مربیان ۴۰ کتاب از کتب شهید مطهری را تعریف کردیم که تدریس شود، همچنین برای مربیان شبیه دوره سرگروه‌ها مراحل مختلف جذب و تثبیت و رشد و آشنایی با کلیات شجره طیبه صالحین و روش‌های ارزیابی و نظارت و کنترل و این موارد را و مباحث بصیرتی و اخلاقی و اینها را هم در دوره مربیان تعریف کردیم. دوره مربیان یک هفته است که دوره مربیان، مرحله مقدماتی و مراحل تکمیلی هم دارد.

تا امروز برای مربیان چیزی نزدیک به ۳۳۰۰ نفر دوره برگزار شده است و در این رابطه آموزش‌های لازم را دیدند و تعدادی از این مربیان حلقه‌های سرگروه‌ها را هم تشکیل دادند. بعد از دوره مربیان، بعد از این مقطع، بعد از ماه مبارک رمضان بنا بر این است که آن یک جلسه هم‌اندیشی سرمربیان و بعد از آن هم‌اندیشی اساتید را داشته باشیم. به لحاظ سرمربیان که بایستی نزدیک به ۶۰۰ نفر سرمربی داشته باشیم، بحمدالله تا حالا چیزی نزدیک به ۴۰۰ نفر از سرمربیان را با ویژگی‌ها و شایستگی‌های لازم انتخاب کردیم که آماده برگزاری همایش آنها هستیم و همچنین در مرحله اساتید تا امروز تقریباً ۴۵ نفر از اساتید از ۵۵ نفر اساتیدی که می‌بایستی تعیین می‌کردیم، تقریباً خدمت

بیشتر اساتید رفتیم و صحبت کردیم؛ طرح موضوع کردیم؛ استقبال کردند؛ قبول کردند همکاری کنند؛ تقویت کنند و کار را پیش ببرند.

مرکز تولید اندیشه راه اندازی شده، مدیر مرکز تولید اندیشه، هیئت‌های مختلف مستقر در مرکز تولید اندیشه مستقر شدند. تولیدات خودشان را آرام آرام شروع کردند که بحمدالله مراتب کار در سطح سرگروه‌ها، مربیان و سرمربیان و همچنین اساتید، عمده افراد انتخاب شدند. آموزش‌های لازم را می‌بینند و آن حلقه‌هایی که می‌بایستی تشکیل بشود و در ابعاد مختلف به همدیگر متصل گردد، این امر دارد اتفاق می‌افتد.

اینکه برای حفظ سلامت، کنترل نظارت همچنین تقویت محتوایی و پشتیبانی از این کار، چه سازوکاری را طراحی کردیم؛ برای این موضوع، یک جمع تقریباً ۲۰ نفره از کارشناسان و افراد خبره این کار را برای نظارت‌های کیفی در سطح کشور آموزش داده شد. برای این کار مدت دو سال پیایی است که افراد به استان‌ها اعزام می‌شوند و با حضور گسترده‌ای که دوستان در حلقه‌ها پیدا می‌کنند و کار را از نزدیک با مربیان، سرگروه‌ها، خانواده‌ها، ائمه جماعات و افراد مختلف، بررسی می‌کنند و نظارت‌های لازم را در ابعاد مختلف کیفی انجام می‌دهند.

کیفیت حلقه‌های صالحین

جمع‌بندی ما این بوده است که از حدود ۶۰ هزار حلقه‌ای که تا اکنون تشکیل شده، نزدیک به یک درصد کار این دوستان، عالی ارزیابی شد، نزدیک به ۵ درصد خیلی خوب و نزدیک به ۳۰ درصد متوسط و نزدیک به ۱۵ درصد ضعیف ارزیابی شد.

ضعیف به این معنا که اصلاً این چیزی که دوستان انجام می‌دادند، با آن کار فاصله خیلی دور داشت و اصلاً با هویت صالحین خیلی فاصله داشت. کار متوسط بدین معنا بود که اینها الفبای کار صالحین را تازه فهمیده بودند؛ مثلاً کار را در قالب یک کلاس، یک برنامه‌های این‌طوری اجرا می‌کردند و تازه می‌خواستند این کلاس را به یک حلقه

تربیتی تبدیل کنند که در ابتدای راه بودند. عمده پایگاه‌ها در این مرحله از کار بودند و مابقی آن ۳۰ درصد و ۵ درصد و یک درصدی که عرض شد، کار را فهم کرده و بهتر پیش می‌بردند. لذا ارزیابی ما از محتوای حلقه‌ها و کیفیت حلقه‌ها این است که ۳۶ درصد وضعیت موجود برای ما وضعیت قابل قبولی است و مابقی می‌بایست تلاش کنیم که کیفیت مابقی بخش‌هایی از کار را ارتقاء بدهیم.

در ارزیابی که در این دوره‌ها از کیفیت سرگروه‌های اعزامی و همچنین مربیان اعزامی به دوره‌ها داشتیم، از مربیان و سرگروه‌هایی که دوستان اعزام کردند تا امروز ۷۹ درصد از سرگروه‌ها را تأیید کردیم و ۲۱ درصد تشخیص دادیم که برای سرگروهی شرایط لازم را ندارند همچنین مربیانی که از طرف استان‌ها اعزام شدند، ۶۵ درصد از این مربیان را واجد شرایط لازم تشخیص دادیم و مابقی را احساس کردیم که برای این موضوع می‌توانند به عنوان سرگروه باشند.

لذا این مواردی بود که در ارزیابی و ارزشیابی از محتوای حلقه‌ها و سرگروه‌ها و مربیان داشتیم، که بیان شد.

آثار تولید و توزیع شده در صالحین

اصل محتوایی - که قبل از این توضیح دادم - برای حلقه‌ها، همان مطالعه کتب شهید مطهری است که سیر مطالعه کتب شهید مطهری در دوره‌ها به سرگروه‌ها تدریس می‌شود. برای مکمل مطالعه کتب شهید مطهری، بعضی از سرگروه‌ها را جمع کردیم و از آنها خواستیم که تجربیات خودشان را در قالب جلسات بحث و گفتگویی با همدیگر جمع‌بندی کنند و کتابچه‌هایی را در قالب کتابچه گنجینه صالحین برای سرگروه‌ها، برای استفاده سرگروه نه برای استفاده مرتبی تهیه دیدیم.

این گنجینه صالحین، کتابچه‌ای است که سرگروه برای اینکه به مربیان خودش مطالبی را القا بکند، از آن استفاده می‌کند و راهنمایی می‌گیرد. برای ایجاد یک وحدت

رویه هم یک سری کتب بصیرتی برای حلقه‌ها عبارت از هفت جلد کتاب بصیرتی، از تحلیل وصیت‌نامه حضرت امام تا مباحثی پیرامون ولایت فقیه، پرسش و پاسخ، هفت جلد کتاب گنجینه صالحین برای نوجوانان و جوانان فرستادیم، هفت جلد کتاب بصیرتی و در ابعاد سیاسی و اینها برای مجموعه فرستادیم. همچنین اخیراً در سال ۹۰ هم یک سالنامه‌ای طراحی کردیم که البته هدف اصلی، سالنامه نبود، محتوای کار بود و تصمیم براین بود که آن را در قالب یک سالنامه طراحی کنیم. در این سالنامه روایت‌هایی بود که اگر یک سرگروه به منابع روایی دسترسی نداشت، از این سالنامه که در هر صفحه آن، یک روایت داشت، استفاده نماید. همچنین اگر برای سرگروه منابعی از مطالب و بیانات حضرت آقا در دسترس نبود - علی‌رغم اینکه دسترسی به مطالب مقام معظم رهبری، مشکلی نیست، بدین معنی که مطالب حضرت آقا هم در سایت ایشان، هم در سایت بسیج و هم در روزنامه‌های کثیرالانتشار موجود است - مطالبی از حضرت آقا، از امام راحل، روایات، قصه‌ها، داستان‌ها و سیره‌ای از شهدا، در این سالنامه آورده شد. بخش دیگری در این سالنامه وجود دارد که لیست اعضای گروه، حضور و غیاب و همچنین یک سری موضوعات تربیتی را در آنجا قرار دادیم که سرگروه می‌تواند از این موضوعات تربیتی استفاده کند؛ در حقیقت اگر این سالنامه در اختیار سرگروه باشد، سرگروه تا یک حد زیادی برای آن بخش ثابت جلسه - عرض کردیم حلقه، دو بخش ساده و متغیر دارد - بخواهد قرآن، روایت، کلام امام، کلام آقا و شعر، و مطالبی استفاده کند، بخش ثابت جلسه تا یک حد زیادی مستغنی خواهد شد. این سالنامه یک دفترچه راهنما هم برای سرگروه تلقی می‌شود.

برای ایجاد یک وحدت رویه میان سرگروه‌ها، یک کتابچه کوچکی با عنوان کتابچه راهنمای سرگروه طراحی کردیم که این راهنما، سرگروه و گروه را راهنمایی می‌کند که در جلسه و خارج از جلسه، چه برنامه‌هایی می‌تواند داشته باشد و چه روندی را می‌تواند طی کند تا اینکه یک نظم و نسقی در برنامه‌های گروهی خودش بتواند داشته باشد.

تا به امروز هفت مورد کتاب بصیرتی، دو مورد گنجینه صالحین، یک مورد برای راهنمای سرگروه و یک سالنامه صالحین یعنی روی هم رفته ده محصول تولید شده است.

قبل از این، یک سی دی هایی تولید کردیم که ۲۴ ساعت مطالب پیرامون صالحین و ابعاد مختلف کار تربیتی، در آن سی دی ها به تفصیل بیان شد که آنها در اختیار استان ها قرار دادیم؛ آن ۲۴ ساعت مطالب سی دی ها که در ابعاد مختلف است و این ده مورد هم محصولاتی که تولید شده است. البته بعضی از استان ها می گویند توزیع درست نبوده؛ به دست ما نرسیده؛ ما حق می دهیم، ظاهراً هم همین گونه بوده است. بعضی جاها مطالب آن طور که باید و شاید به دست دوستان نرسیده و لکن علیه حالاً ما درصدد هستیم این محصولات را یک بازنگری کنیم؛ محتواهایشان را تقویت کنیم و مجدداً اینها را بازتولید می کنیم و در سال ۹۰ با تفصیل بیشتری در اختیار دوستان قرار می دهیم.

همچنین در کنار آن مرکز تولید اندیشه و سامانه پاسخگویی به شبهات، برای تقویت هر چه بیشتر کار، یک مجموعه آموزش های مجازی، مرکز آموزش های مجازی با عنوان مدرسه مجازی بسیج ایجاد کردیم که در این مدرسه مجازی بسیج به تفصیل، همه دوره هایی که برای سرگروه ها، برای مربیان، برای متریان، برای دوره های بدو ورود، برای تبدیل عضویت از عادی به فعال، برای تمام مراحل، یکسری دوره هایی معادل دیده شده است، یعنی دوره ای که در فضای حقیقی اتفاق می افتد، در فضای مجازی همین دوره طراحی شده و همچنین یکسری دوره های مکمل؛ چون بعضی از موضوعات را می توانیم در ساعت های واقعی و حقیقی و با حضور استاد در فضای حقیقی انجام بدهیم.

بعضی از موضوعات را به لحاظ گستره کار و عده و عده، لازم بود که در فضای مجازی یا به صورت غیر حضوری این برنامه ها را انجام بدهیم که برای این موضوع یک مدرسه مجازی ایجاد کردیم که این مدرسه مجازی در سال ۱۳۹۰ فعال است و یک بخش

قابل توجهی از دوره‌های ما- که آدرسش هست- دوستان می‌توانند استفاده کنند؛ فی الواقع این مدرسه مجازی، هم سایت تعلیم و تربیت بسیج خواهد بود و همچنین مدرسه‌ای خواهد بود برای همه دوره‌های معادل و مکمل و همچنین دوره‌های مختلفی که حالا خیلی از دوره‌هایی را آنجا قرار دادیم که الزامی هم نیستند ولی از این بابت که برای مجموعه بسیجیان، دوره‌هایی خوب و قابل استفاده‌ای بودند، این دوره‌ها را آنجا تعبیه کردیم که دوستان با کد و رمزی که برایشان تعریف می‌شود و می‌توانند به سایت مدرسه مجازی ورود پیدا کنند و از آن ظرفیتی که ایجاد شده هم می‌توانند بهره‌برداری لازم را داشته باشند.

نقش آفرینی نخبگان در صالحین

بحمدالله در همین فاصله‌ی کوتاهی که این کار را شروع کردیم، یک جمع زیادی از علما و بزرگان و اساتید در استان‌ها و همچنین در مرکزیت بذل عنایت و محبت فرمودند و همراهی کردند و بحمدالله یک فضای بسیار مثبت، بانشاط، بانگیزه و امیدوارکننده‌ای در مجموعه‌ی کلان بسیج به وجود آمد. یک تغییر رویکرد اساسی و هدفمندی که فی الواقع مطالبه‌ی اصلی حضرت آقا در ایجاد یک بسیج کیفی، اخلاقی، معنوی و تربیتی بود.

امروز بسیج به یک کانون بزرگ انسان‌ساز به یک کانون بزرگ تعلیم و تربیت تبدیل می‌شود. امروز دیگر تابلوی بسیج، آرام‌آرام به این سمتی می‌رود که هر خانواده‌ای، هر بیننده‌ای این تابلو را می‌بیند، تداعی یک تعلیم و تربیت و معنویت و انسان‌سازی دارد. در کنار برنامه‌های مختلفی که البته نباید غفلت کنیم از جذبه‌هایی که برنامه‌های نظامی دارد، علاوه بر جذبه، ضرورت‌هایی که این برنامه‌ها برای تقویت بنیه‌ی دفاعی برای تقویت و استحکام انقلاب ما که تهدید می‌شود، و روی هم رفته در ابعاد مختلف، جذابیت‌های لازم را دارد، برای جوانان و نوجوانان هم ضرورت‌های لازم هست در

خصوص این موضوع که غفلت نکنیم، هم برنامه‌های دفاعی، هم آموزش‌های لازم را که آن بخشی را که مراحل مقدماتی‌اش به عهده‌ی بسیج است، مراحل تکمیلی‌اش را بر عهده‌ی نیروی زمینی و مجموعه‌های دیگری گذاشته شده در قالب برنامه‌های متنوع، مختلف و جذاب و ایجاد این بستر بزرگ اخلاقی معنوی و تربیتی با تقویت صفوف جماعت و صفوف جمعه، ایجاد فرهنگ مطالعه کتاب خوانی، تقویت اخلاق و معنویات، این‌ها اهداف اساسی و کلانی هست که در این طرح دارد دنبال می‌شود.

پیامدها و آثار طرح

بحمدالله در همین فاصله‌ی کوتاهی که این کار را شروع کردیم علی‌رغم اینکه قبول داریم کار تربیتی کار بطنی‌ای است، کار دیربازده‌ای است، کاری نیست که به سرعت نتیجه بدهد؛ زمان بر است ولی در همین فاصله‌ی کوتاه زمانی که می‌بینیم این کار شروع شده، آثار و برکاتش را در نوجوانان، جوانان و در کودکانمان در حضور در مسجد، در تمایلی که فرهنگ مطالعه و کتاب‌خوانی داشتند، در احترامی که برای والدینشان قائل می‌شوند، در انس و الفتی که بین این مجموعه‌ها ایجاد شده، موارد خیلی متعددی را داریم از نزدیک می‌بینیم و شاهدیم، به ما گزارش می‌شود که بحمدالله نویدبخش یک مجموعه‌ی بسیار سالم، یک مجموعه بسیار ارزشمند به سمت ایجاد یک جامعه‌ی اسلامی و انسانی بسیار ارزشمند و بزرگی هستیم که این‌شاءالله به آنچه وظیفه و تکلیف شرعی‌مان هست با این کار مقدمات ظهور حضرت ولی‌عصر (عج الله) را فراهم کنیم، و با انجام این برنامه‌ی بسیار عظیم اخلاقی و معنوی و تربیتی، موجبات رضایت و عنایت مقام معظم رهبری را بیش از پیش فراهم نماییم.

فصل چهارم

انتصاب فرماندهان تربیتی در سلسله مراتب بسیج



سردار نعمان غلامی*

معاون هماهنگ کننده سازمان بسیج مستضعفین

* سخنرانی ایشان در زمان تصدی مسئولیت معاونت بازرسی

سازمان بسیج ایراد شده است.

عرصه پاسداری از انقلاب اسلامی

سپاه پاسداران انقلاب اسلامی وظیفه دارد بر اساس قانون اساسی، از دست‌آوردهای انقلاب اسلامی پاسداری کند. این پاسداری از دست‌آوردهای انقلاب اسلامی به تناسب مقاطعی که از عمر انقلاب اسلامی گذشته، تفاوت داشته است. یک زمانی دشمنان، جنگ را به ما تحمیل کردند و سپاه با به‌کارگیری تمام ظرفیت‌های خود، در حوزه جنگ سخت زمینه‌ی دفاع از انقلاب اسلامی را فراهم کرد و توانست یک کارنامه‌ی درخشانی را رقم بزند که امروز به عنوان یک ظرفیتی برای نسل‌های آینده و برای حفظ آن ارزش‌های انقلاب اسلامی است. بنابراین با توجه به موفقیت‌های نظام در این حوزه و دفع خطری که از کیان نظام جمهوری اسلامی ایران صورت گرفت، امروز دشمنان انقلاب اسلامی برای مقابله‌ی با انقلاب اسلامی به شیوه‌های جدیدی دست زده‌اند. آن‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که از بین بردن نظام جمهوری اسلامی ایران با جنگ و با رویکردهای سخت، امکان‌پذیر نیست؛ بلکه تحمیل آن شرایط به نظام جمهوری اسلامی ایران باعث بارور شدن ظرفیت‌ها، ارزش‌ها و اقتدار نظام در عرصه‌های مختلف شد و دشمن به نتیجه نرسید.

امروز با بررسی‌های کارشناسی در حوزه‌های مختلف، دشمنان انقلاب اسلامی به این

نتیجه‌ای رسیدند که اگر بخواهند نظام جمهوری اسلامی را از گردونه‌ی تأثیرگذاری‌های شگردش در عالم کنونی خارج کنند، باید آن چشمه‌سار زلال قدرت بخش و راحتی بخش در نظام جمهوری اسلامی که همان هویت دینی با آن چشمه‌سار زلال ارزش‌های معنوی و الهی هست را هدف قرار دهند؛ لذا جنگ ما امروز از حوزه‌ی سخت به حوزه‌ی نرم تغییر پیدا کرده و دشمن با هماهنگ کردن، مجهز کردن و توسعه‌ی تمام ظرفیت‌هایش، امروز به مقابله‌ی با این توانمندی‌های نظام جمهوری اسلامی ایران آمده است.

امروز به تعبیر مقام معظم رهبری، در حوزه‌ی جنگ نرم واقع شده‌ایم. جنگ نرم یعنی حمله‌ی به باورها، حمله‌ی به ارزش‌ها و حمله‌ی به آن زیرساخت‌های قدرت‌آفرینی که امروز فقط در اختیار نظام الهی و دینی و اسلامی ما است؛ نظام مرجعیت و نظام ولایت‌فقیه است؛ بنابراین امروز در سپاه یک تغییر رویکرد اساسی و کلی و مهم را در حوزه‌ی پاسداری از نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران شاهد هستیم که سپاه می‌باید خود را برای این مهم آماده سازد و به فضل الهی هم موفقیت‌هایی در این عرصه‌ها داشته است لکن ما در آغاز یک جنگ تمام‌عیار هستیم و باید خودمان را برای این کار آماده کنیم. این ضرورت تغییر رویکرد و تغییر جهت برای ساماندهی همه‌ی امکانات نیروها و رفتن به مقابله‌ی با دشمن وجود دارد. خوب، حالا که این تغییر جهت بالاخره نیاز هست، یکی از آن راهبردهایی که سپاه در این حوزه اتخاذ کرده و امروز با آن به مقابله‌ی با این جنگ تمام‌عیار و خانمان‌سوز می‌رود، بحث نظام تربیتی و آموزشی بسیجیان تحت عنوان شجره‌ی طیبه‌ی صالحین هست.

طرح صالحین در یک نگاه

کار شجره‌ی طیبه‌ی صالحین چیست؟ هدفش چیست؟ و چه جهت‌گیری را تعقیب می‌کند؟ شجره‌ی طیبه‌ی صالحین یا نظام تربیتی و آموزشی بسیجیان، کارش این

است که همچنانی که در زمان دفاع مقدس، انواع لشکر، گردان و پیاده نظام وسیعی از نیروهای بسیجی و نیروهای نظامی داشتیم که این‌ها به تناسب گستردگی شان، حشمشان و آمادگی شان در مقابله با دشمن، او را به عقب می‌زدند یا مناطق تصرف شده را بازپس‌گیری می‌کردند و آن حماسه‌ها را رقم می‌زدند، امروز در حوزه‌ی جنگ نرم، این حلقه‌های تربیتی صالحین هستند که با شکل‌گیری این حلقه‌ها به تناسب گستردگی شان، نوجوانان، جوانان و سطوح مختلف سنی جامعه را جذب می‌کنند؛ سازمان‌دهی می‌کنند و این‌ها را برای مقابله با شبه‌افکنی، برای مقابله با شیوه‌های مختلفی که دشمن به کار می‌گیرد تا جامعه را از دست ما بگیرد، تا جوانان را بی‌هویت بکند، ارزش‌های دینی آنها را کم‌رنگ بکند، اعتماد را در جامعه توسعه بدهد، و آن پایه‌ی اصیل خانواده را با آن اصالت جامعه‌ی ما را در حقیقت کم‌رنگ کند و دچار گسست بکند، این حلقه‌ها زمینه‌ی پیوند بیشتر نسل جوان و سطوح مختلف جامعه را با ارزش‌های دینی و الهی و ارزش‌هایی که مبنای اقتدار امروز نظام جمهوری اسلامی ما و بر مبنای الگوگیری مستضعفین و محرومین از نظام جمهوری اسلامی است، این‌ها را به هم پیوند بدهند و در حقیقت یک دژ مستحکم و نفوذناپذیری را گرداگرد این ارزش‌های الهی و معنوی ما ایجاد بکنند و دشمن را از تصرف قله‌ها یا بخشی از این افکار و اندیشه‌ها و متن جامعه دین و ولایی ما مأیوس بکنند.

بنابراین امروز با توجه به این تغییر جهت‌گیری، همچنانی که در سال‌های دفاع مقدس، وقتی حمله‌ها علیه ما سنگین می‌شد، نیاز به سازمان‌دهی، انسجام، اعزام و به انجام عملیات پی‌درپی و گسترده نسبت به نقاط حساس داشتیم؛ امروز هم در این محور ما باید فرماندهانمان، مدیران سطوح مختلفمان، و متن جامعه‌ی ما به این نتیجه برسند که در یک چنین شرایطی واقع شده‌اند؛ این شرایط را حس کنند؛ آن را کاملاً درک کنند؛ در غفلت و خواب واقع نشود که دشمن در این عرصه پیشروی کند و جوان را از دست ما بگیرد؛ بنابراین به تناسب این وضعیت، سطوح مختلف فرماندهان

رده‌های ما باید آماده بشوند؛ بچه‌ها را سازمان دهی کنند؛ حلقه‌ها را ایجاد کنند و در این حلقه‌ها، جوانان با ارزش‌ها پیوند بخورند و شگردها و روش‌های دشمن را مرور کنند و کشف کنند و زمینه‌ی دفع خطر از کیان نظام جمهوری اسلامی ایران در این عرصه را هم فراهم کنند.

شایستگی‌های فرمانده جنگ نرم

امروز در مقطع جنگ نرم واقع شده‌ایم. دشمن به افکار، هویت و ارزش‌های ما حمله کرده است و می‌باید این حمله را دفع کنیم. فرمانده ما در این مقطع از جنگ نرم چه ویژگی‌هایی باید داشته باشد؟ اولین ویژگی، ولایتمداری است. قافله سالارانقلاب ما که تاکنون توانسته است این انقلاب را از گردوغبارها و از موانع مختلف به بهترین وجه عبور بدهد، از یک بصیرت ارتباط معنوی و از قدرت لایزال الهی برخوردار است که گرفتن تدابیر، رهنمودها و منویاتش، توسط فرمانده خط مقدم وی، اولین ضرورت رسیدن به موفقیت می‌باشد. پس اولین ویژگی، ولایت مداری است؛ داشتن سابقه درخشان و روشن و عملی در عرصه‌های مختلف دفاع از انقلاب مخصوصاً در مقطع جنگ نرم. این یک ویژگی ضروری و لازم برای ما هست.

ویژگی دیگر که از همین روحیه ولایتمداری نشأت می‌گیرد، داشتن بصیرت فرماندهی است که می‌خواهد بسیج‌ان را در مقابله با جنگ نرم هدایت بکند؛ باید از بصیرت سیاسی، معنوی و الهی برخوردار باشد. فرمانده‌ای که در این حوزه، دارای توانایی نیست، به دنبال حوزه مسائل اقتصادی و مالی دنیاطلبی و این حوزه‌ها است؛ دنبال امتیاز از موقعیت فرمانده بودنش می‌باشد و دنبال یک چنین امتیازاتی است. این فرمانده در حوزه جنگ نرم به هیچ‌وجه نمی‌تواند موفق باشد.

علاوه بر بصیرت داشتن، اخلاص، روحیه‌ی اعتماد به نفس، روحیه‌ی ساده زیستی، همراهی با بسیجیان و رفته به بطن جامعه درک مشکلات بطن جامعه و همراهی با

بسیجیان هست. فرمانده حوزه جنگ نرم باید خودش در بطن جامعه باشد. باید وقت‌گذاری لازم را در این حوزه داشته باشد. باید برای مقابله با جنگ نرم بتواند استعدادها و ظرفیت‌ها پایگاهش را شناسایی کند. حلقه‌های صالحین را که می‌خواهد سامان بدهد، باید اعتقاد و باور عمیق قلبی به نظام تربیتی و آموزشی داشته باشد؛ یعنی باید به این باور رسیده باشد که با سامان‌دهی این حلقه‌ها و توسعه این معنویت و جلوه‌های تربیتی و بچه‌های بسیجی، در محله و پایگاهش هست که می‌تواند دشمن را به عقب براند. باید کسی باشد که برای این کار برنامه داشته باشد. باید بتواند معلم‌های بازنشسته را، پاسدارهای بازنشسته، فرهنگیان دارای علاقه و انگیزه، علما، طلاب و روحانیون محدوده پایگاه‌های خودش را نسبت به نظام تربیتی توجیه نماید و با واگذاری مسئولیت به سرگروه‌های صالحین و برقراری ارتباط حلقه‌ها با آنها زمینه‌ی پیوند و ظرفیت موجود در پایگاه را برای رشد و تعالی بچه‌های بسیجی فراهم نماید.

فرمانده پایگاهی که بخواهد در حوزه جنگ نرم دارای موفقیت باشد، باید بتواند این مجموع را به برنامه تبدیل کند؛ یعنی وقتی از او سؤال می‌شود که وضعیت در محدوده پایگاه‌های شما چگونه است؛ باید به طور کامل به تهدیدهای آن مجموعه، مشکلات آن مجموعه و ظرفیت‌های آن، اشراف کامل داشته باشد و با برنامه‌ریزی در محدوده پایگاه خود، داشتن یک شورای پایگاه کارآمد، از ویژگی‌های یک فرمانده موفق می‌باشد. یک فرمانده، به تنهایی یک فرد است، هرچند دارای تدابیر متعدد هست، اما یک ستادی که بتواند آن تدابیر را به برنامه تبدیل کند، وقتی به برنامه تبدیل شد، نظارت کند؛ پیگیری کند، لازمه‌ی موفقیت‌های اوست؛ بنابراین فرمانده موفق برای به ثمر رساندن نظام تربیتی باید یک شورای کاملاً موفق داشته باشد. پس بنابراین این هم یکی از موضوعات دیگر ماست.

داشتن روحیه‌ی ساده‌زیستی؛ داشتن مقبولیت در میان بچه‌های پایگاه، از نیازمندی‌های کار در حوزه و پایگاه و به ثمر رساندن نظام تربیتی است؛ چون در

محدوده‌ای که ما الآن در مقابله با جنگ نرم هستیم، طبیعی است که باید بچه‌های جوان و اقشار مختلف به پایگاه رجوع کنند و در پایگاه جاذبه‌هایی را ببینند. برنامه‌های پایگاه بتواند نیازمندی‌های آنها را مرتفع کند. اگر فرمانده پایگاه برای مردم، دارای روحیه‌ی بسیجی، ساده زیستی، اخلاص، معنویت و دلسوزی باشد همچنانی که فرماندهان جنگ به جبهه می‌رفتند تا هستی و جان خود را نثار انقلاب کنند، تا مردم در موقعیت رفیع امنیت و عزت باشند؛ فرمانده امروز هم باید همین روحیه را در او احساس کنند و درک کنند. وقتی که این اتفاق افتاد، در آن موقع است که جوانان به سمت پایگاه‌ها خواهند آمد و برنامه‌های تربیتی پایگاه‌ها به طور طبیعی می‌تواند تأثیر خودش را در جامعه بگذارد.

اولویت اقشار تربیت محور در انتصاب فرماندهان

فرمانده پایگاهی که بتواند نظام تربیتی را پیش برد از کدام قشر باشد که آن ویژگی‌ها و توانایی‌ها به فرمانده منتقل بشود و در واقع فرمانده برای پیشبرد این هدف دارای جامعیت کامل باشد؟ طبیعی است که فرمانده پایگاهی که مهم‌ترین مأموریت آن پیش بردن نظام تربیتی و ساماندهی امر به معروف و نهی از منکر است، در چنین مواردی طبیعی است که اولویت با طلاب، علما و روحانیون می‌باشد؛ با فرهنگیان عاشق و علاقه‌مند به بسیج که با داشتن رویکردهای فرهنگی و داشتن اطلاعات جامع برای هدایت نظام تربیتی و آموزشی، دارای نظم، انضباط، حضور به موقع در پایگاه باشد و ساختار تشکیلاتی پایگاه را هم پذیرفته باشد؛ پاسداران جوان و با انگیزه و با علاقه‌ای که امروز پرچم‌دار عزت و سلامت نظام در عرصه‌های مختلف هستند و به دلیل عشقشان به پاسداری از انقلاب اسلامی، حاضر هستند در هر جا که خطری است و در هر جا عرصه‌ای است که دفاع از انقلاب در آن اولویت دارد، حضور پیدا کنند.

این‌گونه افراد، جوانان عاشق و علاقه‌مندی که فراوان هم هستند؛ این‌ها برای

فرماندهی پایگاه اولویت دارند: بسیجیان تحصیل کرده، دارای روحیه و با انگیزه، بازنشستگانی که کوله باری از تجربه‌ی دفاع از انقلاب اسلامی را همراه خود دارند و همچون شمع برای دفاع از انقلاب می‌سوزند و دنبال عرصه‌هایی هستند که بعد از بازنشستگی هم در خدمت انقلاب و نظام باشند؛ این‌ها کسانی هستند که می‌بایستی فرماندهی پایگاه را از میان این افراد انتخاب کنیم. البته ما می‌گوییم بسیجیان شورای حوزه، شورای پایگاه و حتی کسانی که دارای تفکر والای بسیجی هستند اما در بسیج ثبت نام نکردند؛ یعنی پرونده بسیج ندارند، عضویت بسیج ندارند، اما این‌ها کسانی هستند که در هر عرصه‌ای از عرصه‌های زندگی برای انقلاب و نظام، با تمام وجود در صحنه بودند و امروز هم علاقه‌مندند در این عرصه بالاخره ایثارگری کنند و جان فشانی کنند. این‌ها را که گروه انتصابات و فرماندهی حوزه که شناسایی می‌کند با همان شناسایی‌شان می‌توانند سریعاً به آن‌ها عضویت فعال و عضویت کادر بدهند تا این افراد بتوانند فرماندهی پایگاه را بپذیرند و اهداف نظام تربیتی و آموزشی را ان شاء الله پیش ببرند.

فرآیند شناسایی و انتخاب فرماندهان

فرآیند شناسایی و انتخاب این فرماندهان در سطوح مختلف چگونه باید باشد؟ عرض کردیم عرصه دفاعی مان یک عرصه‌ی جدیدی است. این عرصه‌ی جنگ نرم، دارای ویژگی‌های خاص خودش می‌باشد. پیاده‌نظام آشنا به شیوه‌های رزم و مقابله‌ی خاص خودش را می‌طلبد. فرماندهی آشنا به تاکتیک‌ها و دارای راهبردهای خاص خودش را می‌طلبد. این فرمانده می‌تواند در سطح فرماندهی پایگاه، فرماندهی حوزه، فرماندهی ناحیه و در سطوح بالاتر باشد. فرآیند شناسایی و انتخاب این فرماندهان باید چگونه باشد؟ اولاً مهم‌ترین موضوع در این عرصه این است که سپاه برای ایفای نقش و رسالت خود در حوزه‌ی جنگ نرم امروز در حال ایجاد یک تحول و دگرگونی وسیع

در همه‌ی استراتژی‌ها، راهبردها و شیوه‌ها و یافتن ابزارهای جدید است. طبیعی است که انتخاب چنین فرماندهانی، شیوه‌های خاص خودش را می‌خواهد، شیوه‌هایی که در آنها تغییر تحول و ریسک‌پذیری جدید وجود داشته باشد؛ بنابراین برای انتخاب این فرماندهان در حال حاضر در فرماندهی مثلاً حوزه، نظام انتخابات بسیج را داریم؛ یعنی بچه‌های بسیجی، فرماندهان پایگاه‌ها، فرماندهان پایگاه‌های قدیم، بچه‌های بسیجی دفاع مقدس، معتمدین محل، روحانیون و علماء با اجماع نظر بر روی یک فرد که بتواند ویژگی فرماندهی حوزه را داشته باشد، به انتخاب فرمانده حوزه مقاومت کمک می‌کنند. این یک تغییری بوده است که در حوزه‌ی انتخاب فرماندهان به وجود آمده است. طبیعی است که ما برای به عنوان نمونه انتخاب پایگاه مقاومت هم باید فرایندی در پیش بگیریم که در آن بتوانیم شایسته‌ترین‌ها، بهترین‌ها و نخبه‌ترین افرادی که در آنها تفکر بسیجی و روحیه‌ی بسیجی موج می‌زند و سرتاپای وجودشان اخلاص و ایفای وظیفه است و رسالت الهی‌شان برای انجام وظیفه است، چنین افرادی را باید انتخاب کنیم؛ یعنی اولین ویژگی این است که در سطح حوزه‌های مقاومت و در سطح ناحیه مقاومت، دیگر انتخاب فرمانده با شیوه‌ی عادی اصلاً امکان‌پذیر نیست. فرمانده‌ای که بتواند این اهداف را مقرر کند، باید حتماً بهترین‌های محله‌اش باشد؛ بهترین‌های شهرستانش؛ بهترین‌های بخش و مرکز زندگی‌اش باشد؛ بنابراین حتماً باید در حوزه‌هایمان در فرایند شناسایی، یک تجدید نظر داشته باشیم که دستور عملش دارد ابلاغ می‌شود که این‌ها چندین نفر را انتخاب بکنند از بین آنها فرماندهی حوزه بیاید و مصاحبه‌ی حضوری بکند، وقت بگذارد، و این کار را به عنوان اولویتش قرار بدهد.

اهمیت انتصاب فرماندهان

هیچ کاری در حوزه‌ی جنگ نرم، مهم‌تر از انتخاب فرمانده نیست. اگر شما یک فرمانده لایق و دارای ویژگی‌های پیش‌برنده‌ی جنگ نرم انتخاب کنید، او خودش

لوازم و ابزار برنامه و راه‌های رسیدن به هدف را در کوتاه‌ترین زمان انتخاب خواهد کرد و اوراق زرین پیروزی و رسیدن به هدف را برای شما به ارمغان خواهد آورد؛ لذا این اولویت اصلی ماست. فرمانده حوزه باید وقت بگذارد، مصاحبه کند و با مصاحبه‌های از فرد در حصول اطمینان در داشتن شرایط، واقعاً به قطعیت برسد و بعد هم حتی در این مصاحبه برنامه‌های فرمانده پایگاه را برای تحقق نظام تربیتی از او بخواهد. فرمانده ای که صرفاً می‌آید یک فرماندهی را می‌پذیرد اما برنامه‌ای ندارد، نمی‌تواند اهداف و برنامه‌ی بسیج را پیش ببرد و بعد هم ما در فرایند، اعتقادمان بر این است که فرمانده‌ای که حوزه او را انتخاب کرده، می‌آید در ناحیه و فرماندهی ناحیه هم باید وقت بگذارد و در مورد فرماندهی پایگاه با او مصاحبه بکند و بعد از تأیید به او توصیه‌های لازم را بکند و ارتباطش را با او برقرار نماید. پس از آن که این فرمانده می‌خواهد وارد میدان شود، در محدوده‌ی پایگاهش، در مسجد پایگاهش، با حضور بسیجیان، علما، هیئت‌های امناء، هیئت‌های مذهبی و پایگاه‌های هم‌جوار معرفی گردد. گویا اینکه یک رخداد و اتفاق مهمی در محله در حال وقوع هست؛ یعنی اهمیت فرمانده‌ای که باید بیاید و از حیثیت محله دفاع کند، ارزش‌های محله دفاع کند و نگذارد جوانان به دام اعتیاد بیفتند، نگذارد ترفندهای دشمن برای منحرف کردن بچه‌ها از اخلاق و اصالت فرهنگی‌شان به وقوع بپیوندد؛ چنین فرمانده‌ای باید همه‌ی اهل محل مطلع گردند که وی آمده و در صحنه حضور پیدا کرده است.

راهکارهای گذار از وضع موجود به مطلوب

راهکارهای رسیدن از وضع موجود به وضع مطلوب چیست؟ در واقع وضع مطلوب، وضعیت‌ی است که در آن، حلقه‌های صالحین به صورت گسترده ایجاد شده است و تمام بسیجیان فعال سراسر کشور، که توسط سرگروه‌های آموزش دیده، با مربیان کارآمد، همچنین سرمربیانی که دارای یک سری ظرفیت‌های معنوی و سلسله‌مراتب خاص

صالحین برخوردارند، در این حلقه‌ها سازمان‌دهی کردند. این چنین نظامی باید ایجاد بشود و ما باید از وضعیت موجود به آن برسیم.

راهکارهای رسیدن به این وضعیت مطلوب چیست؟ فرمانده کل سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، درسی‌ام تیرماه^۱، در همایش فرماندهان سپاه‌های استانی و شورای سازمان بسیج، در یک جمله کوتاه، اما کارآمد پاسخ این مطلب را دادند و آن تجدیدنظر در انتصاب فرماندهان رده‌های مقاومت به‌ویژه فرماندهان پایگاه‌های مقاومت است؛ بدین معنی که اگر بخواهیم این اهداف مقدس نظام تربیتی محقق گردد، می‌باید مقدم‌ترین فرماندهان که این نیروی گسترده‌ی معنوی پایان‌ناپذیر را باید به کار گیرند و دشمن را از رسیدن به اهدافش مأیوس کنند، خود متخلق به این اخلاق باشند. خودش این هدف را شناخته باشد. اهمیت موضوع را درک کرده باشد و با تمام وجود برای به هدف رسیدن این نتیجه و این راه، تلاش شبانه‌روز داشته باشد؛ بنابراین راهکار عبور از وضع موجود به وضعیت مطلوب، در مرحله‌ی اول، اهمیت و اعتقاد فرماندهان سپاه‌های استانی به نظام شجره طیبه صالحین است. می‌بایست این موضوع را اولویت اصلی کار خود بدانند و تأکیدهای سردار جعفری مبنی بر اهمیت موضوع کادر سازی برای نظام اسلامی را، هم باور کرده باشند و هم به سطوحشان به صورت مستمر منتقل کنند، همچنین در انتخاب فرماندهان دارای این ویژگی چه فرمانده ناحیه و چه فرمانده حوزه و چه فرمانده پایگاه، با آن نظام‌های خاص، شبانه‌روز تلاش کنند؛ از جمله اینکه گروه انتصاب‌نشان را برای رسیدن به این هدف به صورت مستمر به کار گیرند.

با توجه به اینکه امروز نظام تربیتی، به عنوان یکی از اولویت‌های مهم سپاه می‌باشد و در حقیقت اولویت نظام به حساب می‌آید و پیشبرد این نظام تربیتی، به انتخاب فرماندهان دارای باور و اعتقاد به این موضوع برمی‌گردد، بنابراین یکی از راهکارها این بود که فرماندهان تلاش کنند و فرماندهان تراز این ایده را انتخاب و به‌کارگیری نمایند.

۱ - محتوای سخنان فوق در فصل اول این کتاب بیان شده است.

نکته مهم دیگری که وجود دارد این است که ما با توکل به خداوند متعال به دنبال طراحی نظام ارزیابی عملکرد فرماندهان سطوح مختلف هستیم که در بحث نظام تربیتی بتوانیم به طور مرتب و سالانه فرماندهان را با شاخص‌های عملکرد آنها ارزیابی کنیم و فرماندهان موفق را مورد تشویق قرار بدهیم و آنها را به بدنه سپاه معرفی نماییم تا فرماندهان سطوح دیگر نیز از آنها الگو گرفته و در عین حال هم فرماندهان ورده‌هایی که در این حوزه دارای کم‌توانی و کم‌کارآمدتر هستند و اصلاً این نظام را جدی نگرفتند و در اولویت کارهایشان قرار ندادند؛ با این ارزیابی‌ها شناسایی کنیم و ان شاء الله با جایگزینی سریع و به‌هنگام، مبحث پیشبرد اهداف نظام شجره طیبه صالحین در حوزه‌ی فرماندهی‌ها و بحث مختلف جامعه اسلامی در آن حوزه‌ها را بتوانیم رقم بزنیم.

فصل پنجم

طرح صالحین، عضویت ها و فرآیند ارتقاء و تطبیق آنها



سردار سید کریم حسینی

معاون سابق سرمایه انسانی سازمان بسیج

مستضعفین

چشم انداز کمی و کیفی بسیج

در بحث افق کمی، می‌بایست تا پایان برنامه پنج‌ساله‌ی پنجم به سی میلیون نفر بسیجی برسیم که ترکیب این سی میلیون عبارت است از بیست‌وسه میلیون بسیجی عادی، شش میلیون بسیجی فعال و یک میلیون بسیجی کادر. بسیجی کادر به منظور اعضای شورای حوزه‌های مقاومت، کانون‌های مقاومت و واحدهای دانش‌آموزی است. در افق کیفی، لازم بود که یک بازتعریفی را از تاریخ بسیج در قانون داشته باشیم که این کار انجام شد و در واقع لایه‌بندی جدیدی از بسیج را تدوین کردیم.

عضویت‌های بسیج و تطبیق آن با طرح صالحین

ما در پنج عضویت، بسیج را لایه‌بندی و تعریف کردیم و پنج نوع بسیجی خواهیم داشت:

۱. یک نوع بسیجی بالقوه هست که احاد ملت معتقد به دین و قانون اساسی و علاقه‌مند به سرنوشت جمهوری اسلامی را در برمی‌گیرد؛
۲. عضویت دوم، بسیجی عمومی است که افراد معتقد به قانون، دین و قانون اساسی و علاقه‌مند به سرنوشت جمهوری اسلامی را در برمی‌گیرد؛

۳. عضویت سوم، عضویت عادی است که فرد وفادار به مبانی نظام جمهوری اسلامی و قانون اساسی علاقه‌مند به سرنوشت کشور و انقلاب اسلامی و مقید به احکام شرعی را در برمی‌گیرد؛

۴. عضویت چهارم بسیجی فعال است یعنی فردی که مؤمن، ولایت مدار، مدافع نظام جمهوری اسلامی و ارزش‌های دینی که با بصیرت فداکارانه در همه‌ی میدان‌های مورد نیاز کشور حضور فعال دارد را در برمی‌گیرد

۵. و بسیجی پنجم بسیجی کادراست، فرد مؤمن، ولایت مدار، متفکر و بصیرت‌بخش که با اخلاق حسنه، ابتکار و عمل و قدرت بسیج‌کنندگی ایثارگرانه در میدان ایثارگرانه، میدان‌دار در تلاش‌های انقلاب است.

شاخصه‌های عضویتی در بسیج

برای هر یک از این عضویت‌ها، شاخص‌ها و ویژگی‌هایی تدوین شده است بدین معنی که افرادی که وارد بسیج می‌شوند، باید به این شاخص‌ها و ویژگی‌ها برسند. الف) بسیجی عمومی را عرض کردیم که باید چه ویژگی‌هایی داشته باشند، متظاهر به فساد و بدنام نباشد؛ معمولاً در صحنه‌های عمومی انقلاب حاضر باشد؛ از این‌گونه افراد هیچ کاری چه از نظر نیروی انسانی، تکمیل پرونده، فرم، کارت یا حضور وی، مطالبه نمی‌شود و نیاز نیست. فقط در حوزه فضای فرهنگی بر روی این عزیزان کار فرهنگی می‌شود که به عضویت عادی بسیج در بیایند.

ب) اعضای عادی بسیج، ویژگی‌هایی دارد که می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

- خواندن و نوشتن؛

- در ابتدا روخوانی قرآن؛

- آشنایی با احکام شرعی و دانستن احکام ضروری عمومی و احکام ضروری دین؛

- مقید به ولایت‌فقیه و پیوسته در صحنه‌های مورد نیاز انقلاب مثل انتخابات

راهپیمایی‌های مهم حاضر هستند؛

- شش ساعت فعالیت داوطلبانه در بسیج که سه ساعت آن در ارتباط با تعالی خود بسیجی باشد؛
- عدم اشتها به بدرفتاری؛
- آشنایی با جریان حق و باطل و شناختن حق و باطل؛
- ارتباط با مسجد؛
- پذیرش نظم تشکیلاتی؛
- آشنایی با سلاح.
- ج) ویژگی‌های بسیجی فعال:
 - خواندن و نوشتن؛
 - روخوانی و روان خوانی قرآن؛
 - دانستن احکام شرعی؛ عمل به احکام دین؛
 - اطلاع از تدابیر عمومی ولایت و التزام عملی به دستورات ولایت؛
 - بیست ساعت فعالیت در رده مقاومت که هشت ساعت آن در ارتباط با تعالی و تربیت خود بسیجی باشد؛
 - حسن سلوک با مردم؛ شناخت معیارهای حق از باطل و تشخیص دوست و دشمن و مقابله با دشمن؛
 - اهل مسجد و نماز جماعت بودن؛ رعایت نظم تشکیلاتی؛
 - آشنایی با رزم.
- د) و اما ویژگی‌های بسیجی کادر که باز اینجا در مورد بسیجی کادر، یک تخصیص خواهیم زد؛ منظور کادر پاسدار یا بسیجی تمام وقت حقوق بگیر نیست؛ منظور یک نوع عضویت جدیدی از بسیج است که یک مرحله بالاتر از بسیجی فعال ما است که ویژگی‌های بسیجی کادر را می‌توان در موارد زیر خلاصه نمود:

- داشتنن دیپلم؛
- آشنایی با مفاهیم قرآن؛
- تسلط بر احکام شرعی؛
- عامل به احکام و مروج احکام؛
- تبیین و ترویج رهنمودهای ولایت و حضور پیشتازانه در صحنه‌های انقلاب؛
- سی ساعت فعالیت در حلقه‌های صالحین ورده‌های مقاومت که چهار ساعت آن در ارتباط با تعالی خود فرد باشد؛
- اشتهار به حسن خلق؛
- دارای قدرت تجزیه و تحلیل سیاسی و توان روشنگری نسبت به جریان باطل؛
- تلاش در برقراری نماز جماعت و جمعه؛
- نظم دهی و انسجام‌بخشی به جمع بسیجیان؛
- آشنایی با دفاع.

بومی سازی شاخص های بسیج اقشار

موارد فوق، ویژگی‌هایی است که برای این چهار عضویت بسیجی پیش بینی شده است که ویژگی‌های اساسی در بحث بسیجی کادراست که قدرت بسیج کنندگی، قدرت مدیریت هدایت نفوس و در واقع جمع کردن مردم را در بسیج داشته باشد. این ویژگی‌هایی که گفته شد، برای بسیج مساجد و محلات است. همان طور که بیان شد، برای بسیج اقشار مختلف، این ویژگی‌ها تغییر کرده؛ یعنی در بسیج اساتید دیگر موضوع باسواد و بی سواد و مانند این‌ها وجود ندارد. آنجا دیگر همه به دلیل این که سطح علمی شان بالا است، حداقل مربی که فوق لیسانس است. در هنرمندان ویژگی‌های خاص خودش را دیدیم؛ در دانش‌آموزی، دانشجویی، پیشکسوتان، کارمندی و کارگری، هر کدام دستور عمل بومی سازی شده قشر را با ویژگی‌های خاص آن قشر دیدیم

و تدوین و ابلاغ گردید.

با توجه به تنوع اقشاری که در بسیج وجود دارد و به جهت این که همه ی اقشار در شمولیت این نظام جدید قرار بگیرند، برای هر قشر از بسیج تعاریف، ویژگی ها و شاخص های خاص آن قشر را تدوین و ابلاغ کردیم و مبنای عمل ما برای برنامه سال ۱۳۹۰ قرار گرفت و در پنج سال هم ادامه خواهد داشت.

در بحث تعاریف، بر روی دو نوع از این بسیجیان در واقع در حوزه مجازی کار می کنیم؛ یکی بسیجی بالقوه است و یکی بسیجی عمومی در فضا سازی فرهنگی. بر روی این ها کار می شود که این افراد به عنوان عضو عادی وارد بسیج می شوند و به همین کیفیت تبدیل عضویت، یعنی از یک عضویت به عضویت های بالاتر ارتقاء پیدا کنند.

فرآیند جذب داوطلبین عضویت در بسیج

فرآیندی که پیش بینی کردیم برای جذب فی البدائیه، بدین گونه است: فردی که داوطلب عضویت در بسیج است، به نیروی انسانی پایگاه مقاومت و هم تراز مراجعه می کند و با تکمیل یک فرم جذب، درخواست عضویت عادی در بسیج می دهد؛ بعد از این که این فرم تکمیل شد، فرد به تربیت و آموزش پایگاه مقاومت معرفی می شود و در حلقه صالحین به مدت سه ماه قرار می گیرد.

در حلقه صالحین، باید آن ویژگی ها و شاخص هایی که برای بسیجیان تعریف کردیم، تحت تعلیم و تربیت قرار بگیرد و در واقع با این شاخص ها آشنا بشود و به این حد از شاخص ها برسد. بعد از این که این شاخص ها را گذراند و از آنها نمره قبولی گرفت، توسط مسئول حلقه خاص صالحین برای افراد کارنامه قبولی شاخص ها و ویژگی ها صادر می شود و بلافاصله به اردوی نیم روزه عملی اعزام می شود. در اردو عملی آن اقداماتی که لازم است یاد بگیرد مثل سلاح شناسی و کارهایی عملی دیگر، به این فرد آموزش داده می شود و در پایان میثاق نامه ی پیوستن به بسیج را قرائت می کند و نهایت نماز

شکر را به جا می‌آورند و بعد از این مدت یعنی بعد از سه ماه که آموزش تئوری و عملی را گذرانند و میثاق نامه قرائت شد، در نیروی انسانی مجدد پایگاه مقاومت آنجا کارت بسیجی عادی برای فرد صادر می‌شود و عضویت عادی فرد قطعی می‌شود؛ اما مبنای تاریخ عضویت این فرد از زمانی است که فرم درخواست عضویت پر کرده یعنی روز اولی که بسیجی مراجعه کرد به نیروی انسانی و پایگاه فرم درخواست عضویت برای او پر کرد، تاریخ مبنای عضویت عادی بسیج به حساب می‌آید؛ اما تا این مراحل که عرض کردم طی نشود، به عنوان عضو عادی تلقی نمی‌شود.

فرآیند ارتقا، عضویت به فعال

عضویت دیگر ما عضویت فعال است که در واقع فردی که می‌خواهد عضو فعال بشود، لزوماً باید عضویت عادی را گذرانده باشد. این فرد هم به همین کیفیت به نیروی انسانی پایگاه مقاومت مراجعه می‌کند و یک فرم درخواست ارتقاء عضویت پر می‌کند. در اینجا دیگر نیاز نیست فرم جذب پر کند چون فرم جذب را در مرحله اول به عنوان عضویت عادی پر کرده و دیگر به فرم مجدد نیاز ندارد. یک برگه کوچکی را (A5) پر و درخواست می‌کند که می‌خواهد ارتقاء عضویت بگیرد و عضو فعال بسیج بشود. این فرد بعد از این که فرم را پر کرد، نیروی انسانی پایگاه، کار استعلام را انجام می‌دهد. استعلام از حوزه و حفاظت. بعد از این که استعلامات را دریافت کرد، دوباره به تربیت و آموزش پایگاه مقاومت معرفی می‌شود و می‌رود در حلقه خاص صالحین قرار می‌گیرد.

در آنجا بسیجی عادی مان در همان ابتدا در حلقه عام قرار می‌گیرد؛ اینجا بسیجی که درخواست عضویت فعال کرده، در حلقه خاص صالحین قرار می‌گیرد که به مدت شش ماه در حلقه صالحین، هر هفته یک جلسه حضور پیدا می‌کند و بعد از شش ماه و گذراندن آموزش و رسیدن به شاخص‌هایی که برای عضویت فعال پیش بینی شده و صدور کارنامه‌ی و ویژگی‌های دیگر توسط مسئول حلقه صالحین و همچنین آموزش

عملی و صدور گواهی آموزشی عملی، مجدداً این فرد به نیروی انسانی پایگاه یا حوزه معرفی می‌شود؛ بعد از این که به نیروی انسانی پایگاه یا حوزه معرفی شد، برای فرد کارت شناسایی عضویت فعال صادر می‌شود و استمرار فعالیتش در حلقه‌های خاص صالحین در بحث بسیج عادی هم به همین کیفیت که کارش تمام شد، استمرار فعالیتش در حلقه‌های عام صالحین است.

فرآیند ارتقاء عضویت به کادر

بسیجی نوع سوم ما که از بسیجی عادی و فعال بالاتر است و اساساً در کارهای مدیریتی از این افراد استفاده می‌شود، کارهای مدیریتی تاکتیکی و اجرایی یعنی در بدنه مدیریتی بسیج، می‌خواهیم اداره بسیج را توسط خود بسیجیان عزیز داشته باشیم؛ لذا این عضویت، عضویت جدیدی است که تعریف شد. بسیجی کادر یعنی همان کادر مدیریتی حوزه‌ها و پایگاه‌ها، واحدهای دانش‌آموزی و کانون‌های مقاومت ما هستند. این فرد بعد از این که عضویت عادی و فعالش گذشت، دوباره در نیروی انسانی حوزه مقاومت درخواست عضویت بسیجی کادر می‌کند. آنجا یک فرم به ایشان داده می‌شود که باز آن فرم، فرم جذب نیست؛ فرم جذب همانی است که در مرحله عادی پر کرد. یک فرم درخواست عضویت فعال به بسیجی کادر پر می‌کند. آن فرم را که پر کرد، مرحله بعد، یعنی استعلام‌های حوزه و حفاظت این فرد انجام می‌شود. بعد از این که پاسخ استعلامات حوزه و حفاظت دریافت شد، پرونده جهت طرح در گروه ناحیه مقاومت یعنی از حوزه مقاومت، پرونده بسیجی این فرد به ناحیه مقاومت ارسال می‌شود که در گروهی که آنجا به عنوان گروه نیروی انسانی پیش‌بینی شده، پرونده این فرد مطرح بشود و مورد تصویب قرار بگیرد. افرادی که پرونده‌شان در این گروه مورد تصویب قرار می‌گیرد، پرونده را به حوزه مقاومت مربوطه عودت می‌دهند و فرد را برای آموزش عملی به تربیت و آموزش معرفی می‌کنند که محل آموزش این عضویت در سطح مرکز استان

است. بعد از این که آموزش عملی را هم گذراند، کارت بسیجی کادر برای این فرد صادر می‌شود و در واقع درون بدنه مدیریتی بسیج به‌کارگیری می‌گردد و ادامه فعالیت می‌دهد و در حلقه‌های خاص صالحین هم فعالیت می‌کند.

نسبت عضویت‌ها و فعالیت در صالحین

میزان حضور که برای این عزیزان تعیین شد چنین است که برای بسیجی عادی شش ساعت در ماه پیش‌بینی شد که باید در حلقه‌های صالحین حضور پیدا بکنند. در حلقه‌های عام صالحین که سه ساعت از آن در ارتباط با تعالی خود فرد باشد. منظور از تعالی در همان ویژگی‌هایی که عرض کردم یعنی ده الی یازده ویژگی وجود دارد که این ویژگی‌ها عمدتاً حول سه محور است: اخلاص، بصیرت و ایمان؛ مواردی را که مورد تأکید حضرت آقا است این‌ها را در حلقه فرامی‌گیرد و ادامه فعالیت می‌دهد. عضویت فعال در ماه بیست ساعت باید حضور داشته باشد و در طول این بیست ساعت، هشت ساعت از آن را می‌باید در ارتباط با تعالی و ترقی خود قرار گیرد. در همین مواردی را که بیان شد و ویژگی‌هایی را که عرض کردیم و دوازده ساعت هم فعالیت در حلقه و پایگاه است.

بسیجی کادر در ماه، سی ساعت باید در حلقه‌های صالحین و پایگاه حضور پیدا کند و چهار ساعت در ارتباط با تعالی خودش قرار بگیرد و بیست و چهار ساعت در ارتباط با فعالیت‌های دیگری که حالا مسئولیت به این فرد واگذار می‌شود یا آن وظایفی که به او واگذار می‌شود، به آن وظایف بپردازد.

علت این‌که این اینجا مدت تربیت و تعالی فرد کمتر از عضو فعال شده این است که این مرحله را در عضویت فعال گذرانده، این هشت ساعت را در عضویت فعال گذرانده و الآن که به عضویت بسیجی کادر درآمده دیگر نیازی به تکرار آن موارد نیست.

در بحث ورود بسیجیان، این مواردی را که خدمت شما عرض کردیم در واقع مراحل

فرآیند عضویت نخبگان و فرهیختگان

روال عادی یک بسیجی است که امروز می‌خواهد وارد بسیج بشود و به مدت سه ماه دوران عادی اش طول می‌کشد و شاید هم اگر نتواند شاخص‌ها و ویژگی‌ها را احراز کند، مدت‌ش بیشتر بشود، سه ماه برای عادی شش ماه برای عضویت فعال و دو سال برای عضویت بسیجی کادر می‌باید بگذرد تا این‌ها بتوانند به عضویت‌هایی که عرض کردیم در بیایند؛ ولی در موارد استثنا افرادی وجود دارند که در بدو ورود، ویژگی‌ها و شاخص‌های پیش‌بینی شده را دارند؛ در اینجا با تشخیص شورای حوزه، فرمانده حوزه و یا مسئول حلقه صالحین، افرادی که در بدو ورود، ویژگی‌ها را دارند، بلافاصله به دوره‌ی نیم‌روزه اردو عملی بسیجی عادی می‌روند و فقط اردو را می‌گذرانند و بعد از اردوی نیم‌روزه، بلافاصله به آموزش عضویت فعال می‌روند و آموزش عضویت فعال را هم می‌گذرانند و بعد از آن به عنوان عضو فعال کارت فعالشان صادر می‌شود. بسیجیان کادر آن دو سالی که را عرض کردیم با این موارد استثنا مدت به شش ماه تقلیل داده می‌شود؛ یعنی بسیجی که امروز وارد شده و ویژگی‌های بسیجی کادر را دارد، می‌رود آموزش را می‌گذرانند؛ بعد از این که آموزش را گذرانند، در حلقه‌های صالحین شش ماه فعالیت دارد و بعد از آن کارت بسیجی کادر برای وی صادر می‌شود و در بدنه‌ی مدیریتی مجموعه به‌کارگیری می‌شود.

صالحین و ساختار سازمانی بسیج

بسیجیان ما کلاً اعم از بسیجیان حال حاضر و بسیجیانی که باید جذب بشوند در افقی که عرض کردیم خدمتتان، این‌ها می‌باید در قالب سازمان قرار بگیرند؛ یعنی نباید هیچ کجا بسیجی بدون وظیفه و سازمان داشته باشیم. قالب سازمانی که برای سازمان‌دهی پیش‌بینی شد، از همان حلقه‌های صالحین شروع می‌شود. حلقه‌های صالحین خاصمان که هر حلقه‌ای ۲۲ نفر عضو فعال دارد؛ یعنی این ۲۲ نفر باید

عضویتشان بسیجی فعال باشد و هر حلقه‌ای، هفت هسته مقاومت دارد که این هفت هسته می‌شوند ۲۱ نفر و ۱ نفر هم مسئول حلقه خاص دارد که مجموعاً می‌شود ۲۲ نفر. هر هسته‌ای ۹ بسیجی عادی دارد؛ یعنی در واقع هسته را آنالیز کردیم و عرض کردیم در یک دسته سه نفر هست و مجموعش می‌شود ۲۱ نفر که با مسئول حلقه می‌شوند ۲۲ نفر. بسیجیان عادی در آن هسته‌ها سازمان دهی می‌شوند که هر هسته‌ای سه بسیجی فعال و نه بسیجی عادی دارد؛ در واقع حلقه خاص ما میشود این ۲۲ نفر بسیجی فعال و حلقه عام می‌شود آن تعداد بسیجی عادی که به عنوان حلقه عام در کنار حلقه خاص صالحین قرار می‌گیرند.

تطبیق ساختار تربیتی با رزمی و امدادی

هر کدام از این حلقه‌ها به منزله یک دسته هم تلقی می‌شود؛ یعنی قالب ساختاری ما به گونه‌ای دیده شد که سازمان، یک هویت سازمان دهی هسته‌ای و تربیتی دارد و یک سازمان دهی رزمی و امدادی دارد. سازمان دهی رزمی و امدادی ما در واقع به یک گردان تبدیل می‌شود. هر سه هسته می‌شوند یک گردان و هر نه حلقه می‌شوند سه گروهان و هر سه گروهان می‌شوند یک گردان و گردان هم در بحث صالحین، رویکرد تربیتی و هم در بعد پایگاه رویکرد پایگاهی دارد؛ یعنی این که پایگاه مقاومت ما دو نوع سازمان دهی دارد: یک نوع سازمان دهی، سازمان دهی پایگاهی هست که به عنوان مثال می‌گویند فرمانده پایگاه و مسئول نیروی انسانی پایگاه، مسئول تربیت و آموزش پایگاه، مسئول آماد پایگاه و بقیه شورای پایگاه یک کارکرد پایگاهی دارد و یک کارکرد گردانی دارد؛ یعنی دو منظوره هست. همین اعضایی که عرض کردم فرمانده پایگاه در گردان، می‌شود فرمانده گردان؛ مسئول نیروی انسانی پایگاه، در گردان می‌شود مسئول نیروی انسانی گردان، که یک وظیفه اولیه دارند؛ وظیفه اولیه همه اینها رزمی است و یک وظیفه دارند که امدادی هست؛ اما در گردان‌های الزهرا هم از نظر تعداد تفاوتی وجود ندارد؛ یعنی

تعداد گردان‌های الزهرا ۲۲۲ نفر هست که آنها هم شکل سازمان‌دهی‌شان و کارکردشان دقیقاً شبیه پایگاه مقاومت برادران هست با این تفاوت که وظیفه اصلی خواهران در گردان الزهرا امدادی هست و وظیفه دوم آنها رزمی است.

نظارت و کنترل بر اجرای طرح

وقتی در این قالب ساختاری قرار گرفتند، مبنای سامانه نظام جامع نیروی انسانی بسیج این خواهد بود که غالب سازمان‌دهی بسیجیان به عنوان یک بسته کامل به همین شکل ساختاری که بیان شد سازمان‌دهی می‌شوند. این‌ها وارد بانک نرم‌افزاری ما می‌شود، اطلاعاتشان از سطح پایگاه تکمیل می‌شود و می‌آید به سمت حوزه و سطح ناحیه و سطح سپاه استان و سطح سازمان جمع می‌گردد که دقیقاً اینجا بتوانیم رصد کنیم که چه تعداد حلقه صالحین خاص تشکیل شده و چه تعداد حلقه صالحین عام تشکیل شده، چه تعداد گردان تشکیل شده و برای ما دقیقاً مشخص بشود که خارج از روال سازمان‌دهی و این مکانیسمی که پیش‌بینی شده، بسیجی دیگری را قرار نمی‌دهیم. در حال حاضر در سامانه ما فقط بسیجیان به صورت عادی و فعال وجود دارند؛ اما در آینده این تغییر خواهد کرد و بر مبنای رویکرد جدید و قالب جدید، این بسیجیان را با این عضویت‌هایی که عرض کردم می‌شناسیم. هرکس در غیر این وضعیت باشد، به عنوان بسیجی عادی یا بسیجی فعال یا بسیجی کادر ما تلقی نمی‌شود.

امروز در بخش ثبت فعالیت بسیجیان، در استان‌ها یک روشی داریم که بسیجیان وقتی در پایگاه مقاومت حضور پیدا می‌کنند، حوزه مقاومت آنجا حضورشان را ثبت می‌کنند و می‌گویند این برادر یا خواهر از این ساعت تا این ساعت آمده و این دو کار و سه کار را انجام داد. این‌ها ثبت می‌شود، جمع‌آوری می‌شود، در حوزه در پرونده اشخاص قرار می‌گیرد و مبنای عضویتشان و ارائه خدمات به اینها همین ثبت سوابق هست. از این به بعد این ثبت سوابق که در مجموعه پایگاه توسط نیروی انسانی پایگاه انجام

می‌شد، تغییر کرده و دیگر توسط نیروی انسانی پایگاه انجام نمی‌شود؛ بلکه توسط مسئول حلقه خاص صالحین انجام می‌شود؛ یعنی مسئول حلقه خاص صالحین می‌آید یک‌یک بسیجیانی که در حلقه‌اش هست، بسیجیان فعال را ثبت می‌کند اینکه چه کسی آمده و چه مدت در حلقه بوده و بعد از آن تأیید می‌کند و در اختیار نیروی انسانی قرار می‌دهد و مبنای عمل نیروی انسانی برای ارائه خدمات به بسیجیان چیزی است که توسط مسئول حلقه خاص صالحین، حضور و غیاب و ثبت فعالیت شده و به نیروی انسانی پایگاه داده شده می‌باشد و تمامی امتیازاتی که به این عزیزان ارائه خواهد شد، بر مبنای این شیوه جدید خواهد بود.

فصل ششم

تأثیر طرح صالحین بر ساختارهای بسیج



سردار عبدالحسین بریمانی

معاون اسبق برنامه و بودجه سازمان بسیج

مستضعفین

اهمیت تغییر ساختار بسیج

مقدمه نخست به این مطلب برمی‌گردد که اساساً ساختار و سازمان، ابزار و وسایلی هستند برای اجرای یک مأموریت. چون بسیج، در حال تغییر رویکرد اساسی هست و چرایی و چیستی ساختار و سازمان هم به یکدیگر مربوط است؛ یعنی چرایی و چیستی به رویکردهای اصلی بسیج؛ بنابراین ضرورت اصلی در این اصل زمانی است که رویکردها تغییر پیدا کند. به تبع آن می‌باید چند تغییر اساسی صورت پذیرد: یکی از این تغییرات، ساختاری است؛ تغییرات بعدی، در برنامه است؛ تغییر دیگر، تغییرات در نظامات و ساختار است؛ تغییرات در نیروی انسانی و آموزش‌های نیروی انسانی و امکانات و تجهیزات که در واقع همه‌ی این‌ها در رویکرد جدید بسیج به صورتی یکجا طراحی شده و در حال پیاده‌سازی است.

فرآیند بازنگری در ساختار بسیج

مطلب مهم دیگر اینکه این ساختار و سازمانی که پیاده‌سازی شده، در واقع الهام گرفته از تحقیقات و نتایجی است که از ساختار و سازمان و پایگاه‌های اسوه می‌باشد؛ بدین معنی که در گذشته یک سری تحقیقات در خصوص ساختار و سازمان پایگاه‌های

مقاومت اسوه شد که درحقیقت، بسیاری از مطالبی که در این ساختار و سازمان هست، همه مطالبی است که در آن پایگاه‌های سایر استان‌ها، بدون این‌که با هم ارتباطی داشته باشند، همه دارای یک چنین ویژگی‌های ساختاری و سازمانی بودند که این یک نکته اساسی و مهمی بوده است که پایگاه‌های نمونه، چرا موفق هستند. یکی از ابعاد موفقیتشان به ساختار و سازمانی که خود داشتند، برمی‌گردد. این ساختار و سازمان را برخلاف آن ساختار و سازمانی که در گذشته به آنها ابلاغ شده بوده پیاده می‌کردند. نکته مهم دیگر در خصوص فرایند تهیه و تدوین ساختار و سازمان پایگاه محلات است. از آنجا که کار بسیجی یک کار مردمی است و اگر عزیزان بسیجی به صورت اقمایی، یک مسئله را نپذیرند و قبول نداشته باشند؛ طبیعتاً در اجرای آن هم دچار مشکل خواهند بود و آن را عمل نخواهند کرد.

برای این مسئله، یک فرایند طولانی برای طراحی ساختار پیش‌بینی شده است که در واقع بعد از گفتگوها و مباحث مقدماتی در جلسات متعددی که با تعداد زیادی از عزیزان بسیجی در سراسر کشور برگزار شد، پیش‌نویس اولیه آماده گردید و این پیش‌نویس در جلسات مختلفی در ستاد سازمان بسیج با تعامل معاونت‌ها و ریاست محترم سازمان و همچنین دعوت از بسیجیان اسوه در سراسر کشور، طراحی شد و در همایش فرماندهان، مجدداً این ساختار و سازمان تبیین شد و به تأیید فرماندهان سپاه استانی رسید که بعد از آن تمام فرماندهان محترم حوزه‌های مقاومت بسیج مساجد و محلات، این ساختار و سازمان را آموزش دیدند و در حین آموزش هم نظرات آن‌ها اخذ گردید.

بعد از آن‌که نظرات این عزیزان اخذ شد، تمامی فرماندهان پایگاه‌های مقاومت مساجد و محلات هم نسبت به این ساختار و سازمان توجیه گردیدند که در این خصوص نظر ۱۷ هزار نفر از عزیزان هم جمع‌بندی شد و برای ما ارسال گردید که با بهره‌گیری از این نظرات در واقع تغییرات چندانی نسبت به آنچه طراحی شده بود، ایجاد نشد؛ در

حقیقت اجماع نظرات هم تأییدی بر این ساختار و سازمان بود. فرماندهان محترم نواحی سراسر کشور هم این ساختار و سازمان را آموزش دیدند. نظرات آن عزیزان هم گرفته شد که پس از طی یک مراحل بسیار طولانی تقریباً بیش از یک سال و نیم، ساختار و سازمان جدیدی به پایگاه‌ها ابلاغ گردید که امروز در مرحله اجرای آن قرار داریم.

چرایی تغییر در ساختار بسیج

اما چرا این ساختار و سازمان تغییر پیدا کرده است؟ دلایل متعددی برای این تغییر وجود دارد. اولین دلیل این است که همان طوری که بیان شد ساختار و سازمان قبلی، در سطح پایگاه‌های مقاومت، عملیاتی نبود؛ در حقیقت، پایگاه‌های مقاومت که بسیاری از آنها اسوه بودند و تحقیقاتی که از هزار پایگاه مقاومت اسوه به عمل آمد، نتایج تحقیقات این بود که بیش از ۷۵٪ این پایگاه‌ها به این ساختار عمل نمی‌کردند. مطلب مهم دیگر اینکه در قبل به آن اشاره شد، تغییر رویکردها باعث تغییر این ساختار و سازمان شده است؛ چون ساختار و سازمان یک ابزار و یک وسیله برای تحقق هدف است. برای این که بتوانیم رویکردهای جدید را در بسیج نهادینه کنیم، لازمه‌اش این است که در سازمان بسیج به صورت تشکیلاتی و ساختارمند نهادینه گردد.

نکته مهم دیگر، علت تغییرات در ساختار و سازمان بود. یکی از این علت‌ها این بود که مطالعات نشان می‌داد مأموریت‌هایی که به پایگاه مقاومت واگذار شده بود، با مأموریت در این ساختارها آنچنان که باید امکان پذیر نبود. ما برای پایگاه‌های مقاومت، مأموریتی به نام دفاع از کوی و برزن داریم که در ساختار قبلی، برای پایگاه‌های مقاومت چیزی به نام سازمان رزمی برای دفاع از کوی برزن پیش بینی نشده بود.

علت تغییر دیگر بحث مأموریت تربیت و تعالی بود. بدین معنی که ساختار گذشته، برای انجام مأموریت تربیت و تعالی که در واقع همان حلقه‌های صالحین است، فاقد کارایی لازم بود و اساساً این ساختار و سازمان مبتنی بر حلقه‌های صالحین و تربیت و

تعالی است.

همان طور که بیان شد، این ساختار، دارای چهار بُعد است که عبارتند از:

- بُعد تربیت و تعالی؛

- بُعد سستی؛

- بُعد ساختار به کارگیری بسیجیان به صورت یکپارچه؛

- بُعد به کارگیری بسیجیان در عرصه نقش آفرینی.

در بُعد اول صالحین، سازمان این پایگاه مقاومت به گونه‌ای طراحی شده است که تمام عزیزان بسیجی در این ساختار و سازمان، در قالب حلقه‌های صالحین، سازمان دهی خواهند شد. این ساختار در ذیل سازمانش، یک حلقه خاص و یک حلقه عام دارد که این حلقه خاص، خود دارای هفت هسته می‌باشد که هر هسته، در پایگاه مقاومت، دارای یک مسئولیت تخصصی است. این موضوع در بحث نقش آفرینی تشریح خواهد شد.

ویژگی های ساختار و سازمان پایگاه مقاومت بسیج مساجد و محلات

یکی از ویژگی‌های مهم این ساختار و سازمان، انعطاف پذیری و انطباق پذیری آن با تمام موقعیت جغرافیایی کشور می‌باشد. در واقع انعطاف یعنی این ساختار به گونه‌ای است که هم به صورت افقی و هم به صورت عمودی کاملاً منعطف است؛ به عنوان نمونه اگر در آنجا عرض کردیم که یک حلقه صالحین، می‌باید تعدادی در حدود ۲۱ نفر باشد؛ در این ساختار - که منعطف است - دیدیم که حداقل می‌تواند از ۹ نفر شروع بشود و تا ۲۱ نفر ادامه پیدا کند.

نکته دوم، بحث انعطاف در افقی است؛ بدین معنی که هر نقطه‌ای از کشور که اگر به عنوان نمونه تعداد ۱۵ تا ۲۰ نفر افراد بسیجی فعال دارد، می‌تواند یک پایگاه مقاومت محلات تشکیل دهد که در ساختار گذشته چنین نبود یعنی برای ایجاد یک پایگاه

مقاومت می‌باید حداقل حدود ۵۰ و یا ۶۰ نفر افراد بسیجی می‌بود.

در این ساختار و سازمان جدید هم که در شکل مشاهده می‌شود، با یک حلقه‌ی صالحین در یک محیط کوچک روستایی یا شهری که می‌تواند ۱۵ تا، ۲۰ نفر بسیجی فعال داشته باشد، این ساختار شکل پیدا می‌کند و به مرور توسعه پیدا می‌کند. در حقیقت، ساختار جدیدی را ایجاد نخواهیم کرد. این یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های این ساختار و سازمان است.

ویژگی بعدی این ساختار جدید، در این است که اگر ما سازمان‌های دیگر را به عنوان ظرف حساب کنیم؛ در این ساختار و سازمان، ظرف شکل مظروف را بگیرد؛ یعنی فراوانی افراد بسیجی، نوع ساختار را شکل می‌دهد. هر اندازه تعداد بسیجیان بیشتر باشد، ساختار توسعه پیدا می‌کند و هر اندازه این افراد از نظر فراوانی سنی، بیشتر باشند، آن ساختار و سازمان و حلقه‌ها، تابع فراوانی سنی افراد بسیجی خواهد بود. با این کار تمامی نقاط کشور یعنی در هر نقطه‌ای که حداقل ۲۰ نفر افراد و یا حداقل یک حلقه صالحین بتوانیم شکل بدهیم، می‌توانیم مجوز تشکیل پایگاه مقاومت را صادر کنیم.

ویژگی دیگر در این ساختار جدید این است که در عین حال که ثابت است، پاسخگوی همه‌ی مأموریت‌ها و وظایفی است که به یک پایگاه مقاومت واگذار می‌شود؛ به عنوان نمونه اگر به پایگاه مقاومت، مأموریت نقش‌آفرینی در عرصه‌های هفت‌گانه را دادیم - که در این ساختار آمده - از جمله بحث سازندگی، امداد و نجات، اطلاعات، امر به معروف و نهی از منکر، در واقع اگر مأموریت‌های دیگر در این ساختار ایجاد بشود، پاسخگوی این مأموریت‌ها هم خواهد بود.

در واقع در ساختار قبلی مأموریت‌های دیگری که به پایگاه مقاومت داده می‌شد و هیچ سازوکاری برای آن پیش‌بینی نشده بود، مأموریت‌های دفاعی، امنیتی، دفاع از کوی و برزن و عملیات تأخیری در حوزه جغرافیایی بود که این ساختار و سازمان جدید، در عین حال که یک ساختار و سازمان پایگاه مقاومت است، یک گردان عاشورا خواهد

بود. در واقع گردان عاشورا را توسعه داده شد. گردان عاشورا از گردان مقاومت جدا شد و به پایگاه مقاومت انتقال پیدا کرد؛ به عبارتی همه‌ی افراد بسیجی فعال، عضو گردان عاشورا هستند. به بیانی روشن‌تر، ساختار به گونه‌ای طراحی شده است که اگر یک حلقه صالحین داشته باشیم، این حلقه صالحین، خود یک دسته از گردان عاشورا خواهد بود.

ویژگی بعدی ساختار جدید در این است که به گونه‌ای طراحی شده که به لحاظ روان‌شناختی و به لحاظ ویژگی‌هایی که هر یک از افراد دارند، به گونه‌ای است که موجب انسجام و چسبندگی سازمانی بالایی خواهد شد. در واقع اگر جوانان در حلقه خاصی سازمان‌دهی می‌شوند؛ اگر میان سالان هستند، میان سالان در حلقه خاصی سازمان‌دهی می‌شوند و مأموریت‌هایی که به هر یک از افراد واگذار می‌شود و تعامل و ارتباطی که بین این‌ها وجود دارد، خود باعث ایجاد انسجام بیشتر در پایگاه و افراد بسیجی خواهد بود.

در ساختار گذشته، یک عضو عادی، با عضو فعال ارتباطی نداشت؛ اما در ساختار جدید پایگاه مقاومت، افراد به گونه‌ای سازمان‌دهی خواهند شد که هر یک از افراد فعال پایگاه مقاومت، که خود، عضو حلقه صالحین هستند حداقل می‌باید بتواند یک، دو تا ۵ نفر را جذب کند؛ به عبارتی دیگر، مأموریت جذب پایگاه مقاومت هم به همین حلقه‌های صالحین واگذار شده است؛ بنابراین نیروی انسانی پایگاه، نقش کارگزاری را در این مرحله ایفا می‌کند. جذب هم توسط افراد انجام می‌شود و افراد هم بعد از جذب با این عزیزان ارتباط دارند. عضو فعالی که توانسته است عضو عادی را جذب کند؛ در طول این فرایند با این ارتباط، در پایگاه فعالیت می‌کنند. این امر باعث می‌گردد که انسجام در پایگاه مقاومت بیشتر گردد. افراد به لحاظ سنی، عاطفی، روحی و روانی هم با یکدیگر تعامل بهتری دارند.

از ویژگی‌های دیگر ساختار جدید این است که این ساختار در عین حال که پایگاه

مقاومت است، یک گردان عاشورا هم می باشد. گردان عاشورا به مفهوم این است که اگر هر مأموریتی به یک پایگاه مقاومت واگذار شد، پایگاه مقاومت ضرورتاً می باید همه ی اعضای پایگاه را در قالب یک گردان به کارگیری کند. این قابلیت در ساختار قلبی وجود نداشت.

ویژگی بعدی که در واقع این ساختار را نسبت به ساختار قلبی جدا می کند این است که در ساختار و سازمان قلبی، همه ی مأموریت و مسئولیت بر دوش فرمانده پایگاه بود و وی پاسخگوی همه ی مسائل پایگاه بود؛ در صورتی که شما در شکل هم مشاهده خواهید کرد می بینید که در اینجا مسئولیت بر دوش فرمانده پایگاه نیست بلکه مسئولیت تمام اعضای بسیجی در یک حلقه خاص و یا در یک گروه صالحین بر عهده سرگروه صالحین می باشد؛ در واقع ارتباطی میان سرگروه صالحین با تک تک اعضای بسیجی است که قطعاً این ارتباط، تعیین کننده تر از ارتباطی بود که یک فرمانده پایگاه با ۲۰۰ نفر یا ۳۰۰ نفر می خواست برقرار کند و اینجا ارتباط فرمانده پایگاه با سرگروه صالحین است؛ به بیانی دیگر سرگروه صالحین، به عنوان یک فرمانده پایگاه کوچکی است. در یک پایگاه مقاومت، این نکته کلیدی است که سطح تعامل و ارتباط میان فرمانده پایگاه و سرگروه صالحین با اعضای بسیجی موجب ارتباط و تعاملات بیشتر میان آنها می گردد. بدین روی، انسجام و قوام کار سازمان دهی در بسیج هم افزایش پیدا می کند. ویژگی های دیگری نیز وجود دارد که در طول توضیحی که نسبت به ساختار و تشکیل ساختار پایگاه خواهیم داشت، خدمت شما عرض خواهد شد.

چهارچوب ساختار پایگاه های مقاومت

ساختار پایگاه مقاومت، برای چهار بُعد و یک ساختار تشکلاتی است که اگر از بالا شروع کنیم، یک فرمانده پایگاه وجود دارد که همین فرمانده پایگاه، هنگامی که پایگاه در نقش آفرینی عرصه های دفاعی، امنیتی، فرهنگی، اجتماعی، می خواهد به صورت

یکپارچه عمل کند، به فرمانده گردان تبدیل می‌شود. در اینجا ذکر این مطلب مهم به نظر می‌رسد که فرمانده گردان، جدای از فرمانده پایگاه نیست و یا خود گردان هم جدای از پایگاه نیست. این گردان همان پایگاه مقاومت است، منتهی پایگاه در شرایطی که قرار است در حوزه نقش آفرینی، اعضای بسیجی پایگاه را به صورت یکپارچه به‌کارگیری کند، به گردان تبدیل می‌شود. یک شورای مشورتی در شکل مشخص است^۱ که در واقع شورای مشورتی عالی و یا راهبردی پایگاه مقاومت است. که در واقع همه‌ی افراد نخبه و صاحب‌نظر به‌نحوی که این افراد نمی‌توانند در این ساختار پایگاه به‌کارگیری گردند؛ این‌ها در یک شورای جمع می‌شوند و در اداره‌ی هر چه بهتر پایگاه و در بهره‌گیری از فرصت‌های محیطی خودش در جهت تحقق و مأموریتش به فرمانده پایگاه مقاومت کمک می‌کنند. از افراد صاحب نفوذ در یک محله گرفته تا هیئت‌امنا، امام جماعت و سایر افرادی که می‌توانند به فرمانده پایگاه مقاومت کمک کنند.

این پایگاه در انجام مأموریت، یکسری معاونت‌های عمومی و تخصصی دارد. همان طوری که در شکل مشخص است پنج معاونت عمومی دارد و هفت معاونت تخصصی. معاونت‌های عمومی برای تمام مأموریت‌ها به فرمانده پایگاه کمک می‌کنند تا وی بتواند مأموریت‌هایش را به نحو احسن انجام بدهد. این معاونت‌ها ثابت می‌باشند. البته در اشکال پایگاه مقاومت - که بعداً مشاهده خواهید کرد- این تعداد معاونت‌ها تغییر خواهد کرد؛ یعنی اگر در ساختار یک پایگاه مقاومت، یک حلقه صالحین باشد، تعداد معاونت‌های عمومی هم کاهش پیدا می‌کند و هر اندازه پایگاه توسعه پیدا کند، تعداد معاونت‌های آنها هم توسعه پیدا خواهد کرد.

نکته بعدی مربوط به معاونت‌های تخصصی می‌باشد که این معاونت‌ها، در اجرای مأموریت‌های هفت‌گانه‌ای که برای پایگاه مقاومت پیش‌بینی شده است، نقش تخصصی را ایفا می‌کند. بنابراین برای هر یک از مأموریت‌ها، یک معاونت تخصصی

۱- برای مشاهده ساختار فوق به ضمیمه شماره ۱ مراجعه شود.

پیش‌بینی شده است که خود این معاونت‌های تخصصی با توجه به شرایط و ویژگی‌ها و اقتضائاتی که در یک محله و نوع مأموریتی که پایگاه در آن محله می‌خواهد انجام بدهد، این‌ها نیز تغییر پیدا خواهند کرد. به عنوان نمونه اگر مسئله سازندگی داشته باشند، مأموریت سازندگی معاونت، فعال خواهد شد.

نکته کلیدی که در اینجا وجود دارد اینکه معاونت‌ها را از نظر شکل متناظر با حلقه‌های صالحین قرار دادیم به این خاطر است که اگر دوستان توجه فرمایند در هر متناظر، در مقابل هر یک از این معاونت‌های تخصصی، یک هسته‌هایی در درون هر حلقه صالحین وجود دارد که در مبحث بعد خود هسته را تشریح خواهیم نمود مبنی بر اینکه این مأموریت تخصصی در درون هسته که به صورت یک تیم هست را بازی می‌کند.

اولین تغییری که در این ساختار وجود دارد، مأموریت پایگاه بسیج است. همان طوری که در اینجا مشاهده می‌فرمایید، مأموریت پایگاه مقاومت در واقع همان مأموریت سازمان بسیج است. مأموریت غائی سازمان بسیج، تحقق جامعه اسلامی است. یک پایگاه مقاومت به مثابه یک سازمان بسیج کوچک در یک موقعیت جغرافیایی است. مأموریت پایگاه مقاومت در محله، جذب، تربیت و آموزش، سازمان دهی و حفظ انسجام بسیجیان و نیروهای وفادار به انقلاب اسلامی و ترغیب و هدایت تلاش‌ها و هماهنگی و هم‌جهت‌سازی مجاهدت‌داوطلبانه آنان با حضور در صحنه‌ها و نقش‌آفرینی در عرصه‌های حیات اجتماعی جهت پیشبرد اهداف و ضرورت‌های انقلاب اسلامی و تسریع در تحقق جامعه اسلامی است.

در این ساختار، پایگاه مقاومت به مثابه یک سپاه و یا سازمان بسیج کوچک در یک موقعیت جغرافیایی است.

چشم انداز پایگاه مقاومت

یکی از بحث‌های مهم در پایگاه مقاومت، چشم‌انداز آن است. چشم‌انداز پایگاه مقاومت در سال ۱۴۰۴ باید دارای ویژگی‌هایی باشد از جمله دستیابی به یک مجموعه و شبکه مردمی پویا، متشکل از همه وفاداران به انقلاب اسلامی در محله که حداقل ۷۰ درصد آنان (با ترکیب ۲۰ درصد فعال و ۵۰ درصد عادی) عضویت در بسیج را پذیرفته و در شبکه سازمانی پایگاه مقاومت بسیج، سازمان‌دهی شده و همواره در ارتقاء مستمر اخلاق، معنویت و بصیرت مردم، مؤثر باشند به نحوی که محله در سال ۱۴۰۴ دارای ویژگی‌های زیر خواهد بود:

- حداقل ۵۰ درصد آنان مقید به شرکت در نماز جماعت هستند و ۲۰ درصد از مردم محله مقید به حضور در نماز جمعه.

- محله عاری از افراد بی‌سواد، بدحجاب، معتاد، بزه‌کار عینی، بیکار و افراد ناتوان در اداره زندگی و معیشت (کسی که تحت پوشش هیچ دستگاه حمایتی نباشد و گرسنه بخوابد) باشد.

- همه تلاش‌های داوطلبانه فعالان انقلابی محل را در مسیر اهداف متعالی نظام و تدابیر ولایت مطلقه فقیه به‌گونه‌ای برنامه‌ریزی شده، هم‌جهت می‌کند. پایگاه مقاومت باید بتواند وفاقی را در محله ایجاد کند که همه افراد محله علاوه بر این‌که انسان‌های مؤمن، متدین و متشرع هستند، همه تلاش‌ها را در جهت رسیدن به اهداف متعالی از جمله تدابیر حضرت آقا، هم‌جهت کند. وظایف کلی پایگاه مقاومت هم به‌صورت شفاف و روشن هست که دوستان می‌توانند با مطالعه کتاب پایگاه مقاومت با آن آشنایی پیدا کنند.

تعریف پایگاه مقاومت

یک تفاوت دیگری در تعریف پایگاه مقاومت فعلی با پایگاه مقاومت قبلی وجود دارد. در

پایگاه مقاومت قبلی، بحث سلسله مراتبی بود. پایگاه می بایست در چهارچوب وظایفی که از بالا برای آن تعریف شده عمل کند؛ به عبارت دیگر پایگاه، اختیار تصمیم‌گیری و عمل کردن در محیط جغرافیایی خودش را نداشت، اما با تغییراتی که در تعریف پایگاه مقاومت ایجاد شد و چشم‌اندازی که به پایگاه مقاومت داده شد، پایگاه مقاومت می‌تواند در محیط جغرافیایی خود و با توجه به شرایط محیطی و اقتضاء منطقه در جهت دستیابی به چشم‌اندازی که برایش تعریف شده، تصمیم‌گیری برنامه‌ریزی و اجرا بکند.

در تعریف پایگاه مقاومت آمده است که پایگاه مقاومت یک واحد راهبردی است. مفهوم واحد راهبردی در این است که پایگاه در تصمیم‌گیری دارای استقلال است؛ از جمله استقلال در اجرا است و در چهارچوب سیاست‌هایی که سازمان بسیج به او ابلاغ می‌کند و در جهت تحقق آن چشم‌اندازی که به او ابلاغ شده، عمل کند. پایگاه مقاومت بسیج، اصلی‌ترین رده و سلول حیاتی سازمان بسیج است.

ساختار پایگاه مقاومت

پایگاه مقاومت در وهله اول دارای یک فرمانده پایگاه است. در شرایطی که پایگاه قرار است یکپارچه عمل کند، نقش فرمانده گردان را ایفا می‌کند. شاید دوستان سؤال کنند جانشین کجاست؟ معمولاً هر پایگاه یک جانشین دارد ولی در آن شماتیکی که می‌خواهند ارائه کنند، ما آن را اینجا ارائه نکرده‌ایم و در واقع هر فرمانده پایگاهی جانشین دارد.

یک مجمع عالی مشورتی و یا یک ستاد راهبردی متصل به پایگاه مقاومت وجود دارد. در این مجمع عالی مشورتی - همان طوری که عرض کردیم - تمام افراد صاحب نفوذ در جهت تحقق اهداف پایگاه در یک محله که می‌توانند به بسیج کمک کنند، در اینجا گرد هم آمده و در جهت دستیابی به اهدافی که به پایگاه ابلاغ شده، به فرمانده پایگاه

مقاومت کمک و یاری می‌کنند. این افراد می‌توانند از هیئت‌امنا باشند، افراد شخیص مسئول در منطقه باشند، افراد صاحب نفوذ در منطقه باشند و افرادی که پذیرا نیستند که در این سازمان، سازمان‌دهی شوند اما به بسیج علاقه‌مند هستند و می‌خواهند به بسیج کمک کنند. فرمانده پایگاه در فعالیت‌هایی که قرار است انجام دهد با این افراد هم مشورت می‌کند و از موقعیت این دسته از افراد در جهت رسیدن به اهدافش استفاده می‌کند.

پایگاه یک معاون بازرسی دارد که وظایفش در این ساختار به صورت دقیق روشن هست. مأموریت مشخصی دارد که در واقع آن مأموریت را دوستان مطالعه می‌فرمایند. این یک ساختار استاندارد برای پایگاه است. آنجا که عرض کردیم ساختار پایگاه مقاومت، فوق‌العاده منعطف است، این به صورت شکل‌های مختلفی در خواهد آمد که در بخش انواع پایگاه مقاومت تشریح خواهد شد.

پایگاه مقاومت استاندارد، دارای پنج معاون عمومی است:

- معاون اداری، پشتیبانی

معاون فضای مجازی یا فاوا

معاون طرح و برنامه‌ریزی

تربیت و آموزش

- نیروی انسانی

که هرکدام از اینها وظایف و مأموریتی دارند. در واقع این معاونین عمومی یا ستاد عمومی پایگاه است که فرمانده پایگاه مقاومت را در انجام مأموریت‌هایش یاری می‌رسانند.

همان‌طور که گفته شد، پایگاه مقاومت دارای دو ستاد است؛ یک ستاد عمومی و یک ستاد تخصصی که این ستاد تخصصی نیز فرمانده پایگاه مقاومت را در انجام مأموریت‌های ۷ گانه یاری می‌کند. و اما معاونان تخصصی فرمانده پایگاه عبارتند از:

- معاون فرهنگی سیاسی

- معاون سازندگی

- معاون تربیت بدنی

معاون علمی پژوهشی

معاون عملیات

معاون امداد و نجات

- معاون اطلاعات

این معاونین فرمانده پایگاه را در عرصه‌های مختلف نقش آفرینی مساعدت می‌کنند. این قسمت هم که مشاهده می‌فرمایید یکی از ابعاد پایگاه مقاومت است که بعداً بیشتر تشریح می‌شود. همان طور که می‌دانیم یکی از ابعاد پایگاه مقاومت، بُعد سنی پایگاه است که در اینجا به ۶ واحد سنی تقسیم‌بندی شده است. واحد نخست، نونهالان است که مختص خواهران می‌باشد. همان مهد قرآن‌ها و مهدکودک‌هایی است که در مساجد ایجاد می‌شود.

واحد دوم، کودکان است که این واحد هم سازمان‌دهی نمی‌شود؛ این قابلیت در پایگاه مقاومت وجود دارد که در واقع این واحد کودکان سازمان خاصی ندارد. کودکانی هستند که سنین مشخصی دارند؛ زیر ۱۱ سال هستند. این دسته از افرادی که نمی‌توانیم در این حلقه‌ها سازمان‌دهی کنیم، در فعالیت‌های فرهنگی و معرفتی خاصی در پایگاه برایشان برنامه‌ریزی می‌شود تا وقتی به سن خاصی رسیدند در حلقه‌ها جذب شوند. واحدهای دیگر به ترتیب: نوجوانان و جوانان، میان‌سالان و پیشکسوتان می‌باشد. نکته قابل توضیح اینکه توسعه این واحدهای سنی تابعی است از فراوانی سنی افراد بسیجی. ممکن است پایگاهی باشد که همه افراد آن پایگاه نوجوان باشند. در اینجا پایگاه مقاومت از سن نوجوانان می‌شود، تمام حلقه‌هایشان از نوجوانان می‌شود. یک جایی ممکن است جوانان باشند. یک جایی ممکن است ترکیبی از اینها باشد؛ یعنی

یک حلقه صالحین بیشتر نداشته باشیم که در این صورت دیگر تقسیم بندی سنی را نداریم؛ به عبارت دیگر تقسیم بندی سنی، تابعی است از فراوانی سنی افراد بسیجی در پایگاه.

اینجا قسمت که مشاهده می شود، حلقه های صالحین هستند. به مجموع حلقه عام و خاص، گروه صالحین گفته می شود. هر گروه صالحین، دارای یک سرگروه است که در واقع مسئولیت و فرماندهی این گروه یعنی حلقه عام و خاص صالحین را به عهده دارد.

در بحث حلقه خاص، به عضویتی فعال می گویند که عضو حلقه خاص باشد و اگر کسی عضو حلقه خاص نباشد اگرچه در گذشته هم پرونده فعال داشته باشد، دیگر عضو فعال به حساب نمی آید.

از سال آینده کسانی عضو فعال خواهند بود که حتماً می باید عضو حلقه صالحین باشند.

حلقه عام هم اعضای عادی بسیج هستند که در واقع این اعضای عادی به اعضای فعال وصل می باشد.

ساختار پایگاه : ساختاری چند بعدی

همان طور که بیان شد، پایگاه دارای ۴ بُعد می باشد و به عبارتی دارای ۴ نوع کارکرد است. ساختار پایگاه در همه ابعاد و یا کارکردها به هم نمی ریزد؛ یعنی هیچ تفاوت و تغییرات ساختاری نخواهیم داشت؛ همه افرادی که سازمان دهی شده اند در شرایط و اقتضائاتی که در پایگاه برایشان فراهم می شود، و در برنامه های که دارند فعالیت می کنند.

یک بُعد ساختار، بُعد معرفتی، تربیتی و بصیرتی صالحین است؛ یعنی هنگامی که پایگاه مقاومت در قالب حلقه های خاص و عام در صدد اجرای برنامه های صالحین در

درون پایگاه مقاومت است.

بعد دیگر، ساختار تخصصی و نقش آفرینی است در آنجایی که بیان شد پایگاه مقاومت دارای ۷ مأموریت نقش آفرینی است. در واقع اینجا هم ساختار تغییر پیدا نمی‌کند. نکته قابل توجه و تأمل در این است که تمام فعالیت‌های نقش آفرینی ۷ گانه پایگاه مقاومت حتماً باید در قالب حلقه‌های صالحین انجام شود. در پایگاه مقاومت کار را به صورت فله‌ای انجام نخواهیم داد. هر حلقه صالحین در حوزه نقش آفرینی با توجه به مأموریتی که به او واگذار می‌شود، موظف است مأموریت اجرا کند؛ به عبارت دیگر تمام اعضای بسیج در قالب حلقه صالحین به صورت سازمان یافته فعالیت می‌کنند. اگر فعالیت سازندگی است، این حلقه، فعالیت سازندگی می‌کند؛ اگر فعالیت فرهنگی است، این حلقه فعالیت فرهنگی می‌کند. در آنجایی که ۷ معاونت بیان گردید، درون هر حلقه یک هسته تخصصی وجود دارد که إن شاء الله آن را تشریح خواهیم نمود.

بعد سوم پایگاه مقاومت، ساختار تجمیع و یکپارچه است که در واقع همان گردان‌های عاشورا و الزهرا است؛ یعنی زمانی که پایگاه مقاومت قرار است از همه اعضای بسیج در یک مأموریت فرهنگی، اجتماعی، امدادی و یا احیاناً رزمی به صورت یکپارچه استفاده کند، در اینجا پایگاه به گردان تبدیل می‌شود. سؤال این است آیا ما تغییرات تشکیلاتی خواهیم داشت؟ خیر هیچ تغییر تشکیلاتی نخواهیم داشت. تمام اعضای گردان عاشورا همان اعضای پایگاه مقاومت هستند؛ به عبارتی حلقه‌های صالحین می‌شوند دسته و آن گروه‌هایی که به صورت واحدهای سنی جوانان، نوجوانان مشخص کردیم، با توجه به تعداد حلقه‌ها و با توجه به شرایط سنی و فراوانی سنی افراد به گروهان تبدیل می‌شود. در آینده آن را بیشتر تشریح خواهیم نمود.

یک گروه‌بندی هم گروه‌بندی سنی و تحصیلاتی است. یک توضیح مختصر این است که اگر در پایگاه مقاومت قرار است کارهای تربیتی انجام بدهیم، افراد در سنین متفاوت، دانش‌ها و معرفت متفاوتی دارند. نکته بعدی اینکه افراد از نظر سنی دارای روحیات

خاصی هستند. برای اینکه انسجام در پایگاه مقاومت بیشتر باشد و از طرفی بتوانیم مأموریت‌های تربیتی و معرفتی را به نحو احسن انجام بدهیم، در اینجا است که یکی از ابعاد پایگاه مقاومت، سنی و تحصیلاتی است.

سؤالی که در اینجا مطرح است اینکه چرا تحصیلاتی را در اینجا نیاوردیم؟ اگر یک پایگاه مقاومت، دارای دو حلقه صالحین خاص باشد، فرمانده پایگاه مقاومت می‌تواند برای این افراد از گروه تحصیلات عالی و تحصیلات تا دیپلم را برنامه‌ریزی کنند. همان‌طور که در قبل بدان اشاره شد، آن انعطاف بدین علت برایش ایجاد گردید که اگر سن این افراد با تحصیلات آنها هماهنگ بود، در این گروه‌بندی سازمان‌دهی می‌شوند.

درواقع ساختار صالحین که گفته شد گروه تربیتی، یعنی آن بعد تربیتی، معرفتی، بصیرتی، چون هدف اصلی در پایگاه مقاومت، انسان‌سازی است؛ این رسالت همان رسالت انبیا است. اگر قرار است به هدف جامعه اسلامی برسیم، باید تک‌تک افراد در جامعه ساخته شوند، همان‌طور که حضرت امام (ره) می‌فرمایند: اگر تک‌تک افراد جامعه سالم باشند، اگر تک‌تک افراد جامعه صالح باشند، آن جامعه اصلاح خواهد شد؛ بنابراین در اینجا همه افراد بسیجی که عضویت پایگاه مقاومت را پذیرفته‌اند، باید در گروه‌های صالحین سازمان‌دهی شوند و یا در قالب حلقه خاص که حداقل در شرایط فعلی، یک جلسه در هفته شرکت کنند که این‌ها اعضای فعال هستند و یا در قالب حلقه عام که می‌باید حداقل هر ۱۵ روز یک جلسه شرکت کنند.

نکته دیگری که حائز اهمیت است برای اینکه فرماندهان پایگاه‌ها و اعضای شورای پایگاه کاملاً درگیر مأموریت‌های اجرای صالحین و یا مأموریت‌های دیگر نشوند و در جهت تقویت و ارتقاء معنوی و بصیرت و معرفت دینی خودشان هم اقدام نکنند، در اینجا اعضای شورای پایگاه مقاومت هم به عنوان یک حلقه صالحین خاص خواهند بود که علاوه بر جلسات مختلفی که برای انجام مأموریت پایگاه دارند، در این حلقه‌ها شرکت کنند و به ارتقاء معنویت و بصیرت سیاسی و دینی خودشان بیفزایند.

این قسمت بر روی شکل توضیح داده می‌شود:

گفته شد هر یک از اعضا، ۱ گروه و ۷ هسته دارد. هر هسته دارای ۱ مسئول و ۲ عنصر است. هر یک از اعضا فعال عضو حلقه صالحین خاص، وظیفه دارند تا پایان برنامه ۵ ساله پنجم، بین ۲ تا ۵ نفر را جذب کنند؛ در واقع هر یک از این اعضا فعال، چندین مسئولیت دارند. آنجا که گفته شد انسجام این ساختار و سازمان به مراتب بیشتر از انسجام ساختار و سازمان قبلی بوده، به این خاطر است که در ساختار و سازمان قبلی، پایگاه مقاومت یا نیروی انسانی پایگاه مقاومت، افراد را با تبلیغات جذب می‌کرد اما در ساختار فعلی، هر یک از اعضای فعال وظیفه دارند بین ۲ تا ۵ نفر میانگین ۳ نفر افراد را جذب کنند.

نکته بعدی آن گسستی که در گذشته میان اعضای عادی و اعضای فعال به علت ساختار پایگاه مقاومت داشتیم، دیگر در این ساختار وجود ندارد. درست است افراد عادی به لحاظ مشغله و یا شرایطی که دارند نمی‌توانند پیوسته در حلقه‌های خاص شرکت کنند؛ ولی نسبت به مسائل و اطلاعاتی که ردوبدل می‌شود باید پیوسته مطلع گردند؛ یعنی جریان اطلاعات از سرگروه صالحین به واسطه این حلقه‌ها، حلقه‌های خاص و یا عناصر داخل هسته‌ها به سمت اعضا عادی انتقال می‌یابد.

وقتی می‌گوییم حداقل یک حلقه صالحین خاص داشته باشد، هدف ما از ۹ نفر تا ۲۱ نفر است.

سرگروه صالحین و فرمانده پایگاه مقاومت، مهم‌ترین رکن و اساسی‌ترین بخش ساختار پایگاه است؛ به عبارت دیگر اگر سرگروه‌های قوی، توانمند و فکوری داشته باشیم؛ این سرگروه به راحتی می‌تواند مأموریت پایگاه مقاومت را که به او واگذار می‌کنند، در حد یک گروه انجام دهد؛ یعنی مسئولیت اصلی در پایگاه تقسیم‌بندی شده است.

در خصوص مراحل پیاده‌سازی این ساختار آنچه مهم است، مرحله پیاده‌سازی می‌باشد؛ البته این ساختار در تاریخ ۱۹/۰۴ به سراسر کشور ابلاغ شده است و همه

فرماندهان موظف اند تا پایان سال این ساختار را پیاده‌سازی و همه اعضای بسیج را سازمان دهی کنند.

نکته مهم در پیاده‌سازی، توجیه کردن همه افراد است. همه عناصر چه بسیجی و چه فرمانده پایگاه مقاومت، می‌باید نسبت به این ساختار توجیه شوند و همه اعضای بسیجی فعال هم باید در این ساختار سازمان دهی گردند.

ممکن است سؤال پیش آید که اعضاء فعالی داریم که نمی‌توانند عضو حلقه صالحین باشند. براساس ابلاغ و تعریفی که برای اعضا فعال صورت گرفته است، اعضاء فعال علاوه بر این که می‌بایست واجد شرایط و شاخص‌های فرد فعال - که در ابلاغیه نیروی انسانی آمده - باشند، حتماً باید عضو حلقه خاص باشند. اگر عضو حلقه خاص صالحین نباشند، عضو فعال به حساب نمی‌آیند. تا پایان سال هم فرصت داده شده که تمامی اعضا فعال گذشته باید توسط فرمانده محترم پایگاه مقاومت دعوت بشوند. این طور نیست که بگوییم هرکسی خودش می‌آید. نه؛ فرمانده پایگاه مقاومت وظیفه دارد این افراد را دعوت کند و تمام این عزیزان را که شرایط ما را پذیرفته‌اند می‌توانند عضو فعال بشوند. اگر نپذیرفتند از سال ۹۰ در واقع کارتشان هم حذف می‌شود و برای آنها کارت صادر نمی‌شود و هیچ‌گونه خدماتی هم داده نمی‌شود.

سؤال دیگری هم ممکن است مطرح باشد که حالا اگر یک پایگاه مقاومت، حداقل نتواند یک حلقه صالحین داشته باشد، چه باید کرد؟ پایگاه مقاومتی که دارای یک حلقه صالحین حداقل نباشد، پایگاه مقاومت نیست؛ اما در این ابلاغیه فرصت داده شد که عزیزان تا آخر سال تلاش کنند که حداقل ۱۸ نفر عضو فعال بتوانند جمع کنند که پایگاهشان حفظ گردد؛ در غیر این صورت از سال آینده این پایگاه مقاومت لغو می‌شود. برای سهولت پیاده‌سازی این کار، کمیسیون‌هایی در سطح ناحیه و در سطح سپاه استان پیش‌بینی شده و در حوزه مقاومت، با دعوت کردن از فرماندهان پایگاه مقاومت و یا در استان، فرماندهان حوزه و در ناحیه، فرماندهان پایگاه که در خصوص

پیاده‌سازی، نظرات این عزیزان را هم مدنظر قرار گیرند. خواهش ما این است که دوستان به صورت صوری با این موضوع برخورد نکنند. حتماً باید در جهت کیفیت و ارتقاء این ساختار و سازمان در پایگاه مقاومت توجه ویژه کنند. ارتقاء هم به توجیه کردن افراد برمی‌گردد. اگر افراد بسیجی کاملاً توجیه شوند، اینجا در واقع استقبال بسیار زیادی دارند و قطعاً ساختار و سازمان پایگاه مقاومت فعلی با این توصیف و ابعادی که برایش در قالب حلقه‌های صالحین، مشخص شده، با ساختار و سازمان پایگاهی که در آینده ان شاء الله شکل پیدا می‌کند، کاملاً قابل تفاوت خواهد بود.

سؤال بعدی این‌که گردان عاشورای فعلی را چه کنیم؟ ما یک گردان امام علی (ع) داریم، ما یک گردان امام حسین (ع) داریم.

استقبالی که عزیزان بسیجی نسبت به عضویت در گردان عاشورا داشتند و از طرفی نمی‌توان گفت که یک عده از بسیجیان که عضو گردان هستند، فقط باید کار رزمی یا دفاعی انجام بدهند. از طرفی هم جغرافیایی که پایگاه در آن جغرافیا مأموریت ایفا می‌کند، در آن جغرافیا باید سازوکارهای رزمی و دفاعی هم پیش‌بینی بشود. گردان در پایگاه مقاومت رفته است و ارکان گردان در حوزه مقاومت تحت عنوان یگان ذوالفقار باقی می‌مانند. مأموریتشان هم این است که به فرمانده حوزه مقاومت در تمرینات اداره گردان کمک کنند در شرایطی که می‌خواهیم از پایگاه به عنوان گردان استفاده کنیم.

فصل هفتم

طرح صالحین، از آغاز تا انجام

سردار سید اسماعیل موسوی

جانشین اسبق معاونت تعلیم و تربیت سازمان

بسیج



سیر تطور اجرای طرح صالحین

در گام اول که می‌توان از آن به گام طراحی طرح صالحین یاد کرد، از شهریور سال ۱۳۸۶ آغاز شد و تا خرداد سال ۱۳۸۷ ادامه پیدا کرد. در این مدت آنچه اتفاق افتاد در حقیقت بررسی الگوهای تربیتی برای بسیج و پیدا کردن یک الگوی متناسب با ویژگی‌ها، الزامات و شرایط بسیج بود.

اقدامات وسیعی در این حوزه اتفاق افتاد و البته الگوهای مختلفی نیز مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفتند؛ از جمله یکی از این اقدامات مؤثر که در بعضی از پایگاه‌های مقاومت بسیج انجام گرفته بود و در جریان طرح اسوه شناسایی و مشخص شده بود، تشکیل حلقه‌های تربیتی در بعضی از پایگاه‌های مقاومت بود که به نظر رسید این الگو برای بسیج می‌تواند یک الگوی مؤثر و سازنده تربیتی باشد به این دلیل که اولاً مبدأ آن و خواستگاه آن، بسیج و در واقع بسیجیان بودند و ثانیاً خروجی‌های محسوس و مشخصی داشت و در این مرحله به وضوح می‌شد آثار و نتایج این کار را دید که خوب، بحمدالله با موفقیت انجام پذیرفت و نهایتاً طرحی به عنوان طرح صالحین - که برگرفته از الگوی تربیتی اجرا شده در بعضی از پایگاه‌های مقاومت بود - به عنوان الگوی تربیتی انتخاب شد و در دستور کار قرار گرفت.

بررسی‌های لازم ستادی بر روی آن انجام شد و نهایتاً به تأیید و تصویب شورای راهبردی بسیج و سردار فرماندهی محترم کل سپاه قرار گرفت. گام بعدی که در این رابطه باید صورت می‌گرفت، بحث فراهم کردن زیرساخت‌های لازم برای اجرای این طرح بود. در این رابطه پیش‌بینی‌هایی شده بود که افرادی با ویژگی‌های خاص و با شرایط لازم به‌عنوان مسئولین طرح صالحین در استان‌ها و در نواحی و حوزه‌های مقاومت و در پایگاه‌های مقاومت شناسایی کردند که عمده این افراد از برادران روحانی و طلبه بودند که بعد از شناسایی، این افراد را در دوره‌های آموزشی شرکت بدیم که آنها نسبت به این طرح توجیه کردند و نهایتاً شرایط لازم برای این کار فراهم بشود.

بنابراین مهم‌ترین اقداماتی که در این دوره انجام گرفت بیشتر بر روی انتخاب مسئولین طرح صالحین در سطوح مختلف و توجیه فرماندهان رده‌های مختلف از پایگاه‌های مقاومت گرفته تا حوزه‌های مقاومت و نواحی و استان‌ها متمرکز بود. و اما اهم اقداماتی که در این دوره انجام گرفت برگزاری همایش‌های توجیهی بود بدین معنی که در مرحله اول، همایش‌های توجیهی برای فرماندهان مختلف سپاه‌های استانی در دو نوبت تشکیل شد که در این همایش‌ها ابعاد مختلف طرح و ضرورت‌های آن بررسی و تشریح گردید.

در مرحله بعد یعنی در اسفندماه سال ۱۳۸۷ برگزاری همایش توجیهی فرماندهان نواحی به مدت دو روز در تهران بود. در این دوروز تلاش شد که ابعاد مختلف طرح و زوایای مختلف آن برای فرماندهان محترم نواحی تشریح گردد. به دنبال آن، برنامه‌ای توجیهی برای فرماندهان حوزه‌های مقاومت به ظرفیت ۳۵۱ نفر در اهواز برگزار گردید که در آن، هم مسئولین طرح صالحین نواحی مقاومت و هم فرماندهان حوزه‌های مقاومت در دوره‌های توجیهی شرکت کردند و نسبت به موضوع مورد نظر توجیه شدند. دوره‌هایی برای مسئولین طرح صالحین پایگاه‌های مقاومت و فرماندهان پایگاه‌های

مقاومت برگزار شد و این توجیهات در حقیقت صورت گرفت.

عمده اهدافی که در این دوره‌های آموزشی دنبال شد نخست این بود که رده‌های مختلف و سلسله‌مراتب تشکیلاتی، نسبت به ابعاد مختلف این طرح توجیه گردند و دوم اینکه در نزد فرماندهان، یک باور قلبی و یک همگرایی و هم‌جهتی در فهم و برداشت از این طرح ایجاد گردد و سوم اینکه ما بتوانیم وظایف هرکدام از رده‌ها را به‌وضوح تشریح کنیم؛ یعنی دوره‌هایی را که برای فرماندهان پایگاه‌ها برگزار می‌شد علاوه بر اینکه نسبت به طرح، توجیه می‌شدند، فهم مشترکی نسبت به طرح ایجاد می‌شد؛ اما اینکه خود فرماندهان پایگاه‌ها در تحقق این طرح چه نقشی دارند هم در دستور کار قرار می‌گرفت و در حقیقت نسبت به آن توجیه می‌شدند.

ابلاغات متعددی در این دوره به انجام رسید و ابلاغ گردید که از میان آنها چند مورد نسبت به سایر مهم‌تر به نظر می‌رسید، از آن جمله نخست ابلاغیه‌ای که توسط سردار فرماندهی محترم کل سپاه انجام گرفت و طرح صالحین به‌عنوان یک طرح راهبردی ابلاغ شد. مهم‌ترین محورهایی که در این ابلاغیه مورد توجه قرار گرفت را می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

- ضرورت توجیه فرماندهان و مدیران در سطوح مختلف نسبت طرح موردنظر؛
- ضرورت ایجاد هم‌گرایی و فهم مشترک نسبت به ابعاد مختلف این طرح؛
- هماهنگی و همکاری دو حوزه فرماندهی و حوزه نمایندگی در تحقق این طرح؛
- بومی‌سازی طرح در اقصای مختلف بسیج؛
- اجرای طرح در پایگاه‌های نمونه و پایگاه‌هایی که شرایط و ویژگی‌های لازم را برای اجرای این طرح داشتند.

از محورهای اصلی ابلاغیه فرماندهی محترم کل سپاه بود که به دنبال ابلاغیه این دوره، دستورالعمل اجرایی طرح ابلاغ شد که عمدتاً دستورالعمل اجرایی حوزه اختیارات فرماندهان در سطوح مختلف مشخص شد و تعریف شد؛ شرایط سرگروه‌ها

در آنجا توضیح داده شد بدین معنی که افرادی که به‌عنوان سرگروه انتخاب می‌شوند چه ویژگی‌هایی را باید داشته باشند و چگونه باید انتخاب گردند؛ نحوه انتخاب پایگاه‌های مقاومت برای اجرای طرح در آنجا توضیح داده شد و گفته شد که عمده‌تاً باید پایگاه‌هایی را انتخاب کنیم که شرایط لازم برای این کار را دارند؛ استعداد لازم را دارند؛ فرماندهان‌شان انگیزه لازم را دارند و نهایتاً این دست‌ورالعمل وظایف رده‌های مختلف تربیت و آموزش هم مشخص گردید.

ابلاغیه دیگری که باز در این دوره صورت گرفت و بسیار هم در پیشبرد فرایند طرح مؤثر بود، ابلاغیه‌ای بود که فرماندهی محترم کل سپاه دادند و مراحل چهارگانه‌ای را برای تحقق شجره طیبه یا طرح صالحین در سپاه‌ها، نواحی، حوزه‌ها و پایگاه‌های مقاومت در واقع ابلاغ نمودند.

گام سوم، مرحله آزمایشی این طرح بود که در این مرحله که به‌نوعی هم‌زمان با مرحله فراهم کردن زیرساخت‌ها بود. به این جهت از این مرحله به‌عنوان آزمایشی نام برده می‌شود چون تعداد محدودی از پایگاه‌های مقاومت در دستور کار قرار گرفتند و بنا بر آن شد که در جریان فرایند اجرای این طرح، آسیب‌شناسی‌های لازم صورت بگیرد و کاستی‌ها و نارسایی‌هایی که احتمالاً در فرایند طرح وجود دارد، مورد شناسایی و ارزیابی قرار گیرند و موانع و مشکلات این کار، هم شناسایی شوند و هم در دستور کار قرار گیرند که این مرحله در حقیقت تا پایان سال ۱۳۸۸ ادامه داشت.

اما مهم‌ترین مرحله و گامی که برداشته شد، گام بازنگری و اصلاح بود که به‌عنوان گام چهارم مدنظر است و دوره پایانی کار می‌باشد. در این دوره چند اتفاق مهم افتاد و چند تصمیم استراتژیک اتخاذ شد؛ اول اینکه این حرکت از قالب طرح خارج گردید و مشخص شد که عنوان طرح برای این حرکت، شاید عنوان کامل و جامعی نباشد؛ بنابراین عنوان شجره طیبه صالحین برای این حرکت انتخاب شد که یک عنوان فراگیرتر و جامع‌تر بود. حرکت دوم این بود که در حقیقت نظام‌مند و هدفمند شد. در طرح اولیه، فقط در

سطح پایگاه‌های مقاومت و حوزه‌های مقاومت سازوکاری را برای این کار پیش‌بینی کرده بودیم؛ اما در طرح نهایی و نظام‌مند شدن این حرکت، از سطح پایگاه مقاومت تا سطح کشوری، سلسله‌مراتبی برای این کار تنظیم و تعبیه شد از خود‌مربی‌ان سرگروه‌ها و مربیان، سرمربی‌ان، اساتید و نهایتاً مرکز تولید اندیشه راه‌اندازی شد که هدف آن ایجاد پشتوانه معنوی و محتوایی این کار بود که این حرکت، ثبات این کار عظیم را بیشتر کرده و در واقع هماهنگی و جهت‌دار کردن آن را در راستای اهداف تربیتی بسیج پیش‌ازپیش می‌نمود و فرآیند اجرای آن را کامل‌تر و نهایی‌تر می‌کرد.

اقدام دیگری که باز در این مرحله و در این دوره اتفاق افتاد، بحث مربوط به تطبیق ساختار تشکیلاتی رده‌های مقاومت بسیج با ساختار تربیتی بود. در گذشته در رده‌های مقاومت - که پایین‌ترین سطح سازمانی بسیج محسوب می‌شدند - یک ساختار تشکیلاتی وجود داشت با مأموریت‌های خاص خودشان؛ یک حلقه‌های تربیتی داشتیم که این‌ها بعضاً با هم متعارض هم بودند و هماهنگی و هم‌جهتی لازم را نداشتند. در تدابیر جدید و اصلاحات جدید، بنا شد که ساختار تشکیلاتی مان را با ساختار تربیتی هماهنگ و منطبق کنیم.

گام دیگر و اقدام مؤثر دیگر که در این مرحله اتفاق افتاد، تطبیق سیر نظام خدمتی بسیج با ساختار تربیتی بود؛ یعنی فرآیند مراحل رشد بسیجیان در نظام خدمتی و تبدیل عضویت‌های آنها از عضویت عادی به فعال و به بسیجی کادر در این فرآیند تعریف شد و منطبق شد با نظام تربیتی به گونه‌ای که افراد برای اینکه به درجات بالاتر یا به لایه‌های بالاتر عضویت بسیج برسند حتماً می‌بایست در حلقه‌های تربیتی عضویت داشته باشند و صلاحیت‌هایی را کسب کنند و یک صلاحیت‌هایی را در واقع به دست بیاورند.

نکته دیگری که باز در این مرحله اتفاق افتاد و بسیار حائز اهمیت است، اینکه نظام تربیتی بسیج از حوزه بسیج مساجد و محلات خارج شد و به همه اقشار مختلف بسیج تعمیم داده شد، به گونه‌ای که متناسب با ویژگی‌های هر قشر، الزامات هر قشر ساختار

تربیتی آنها تدوین شد و نهایتاً ابلاغ گردید؛ بنابراین در شرایط امروز، شجره طیبه صالحین - که به عنوان نظام تربیتی بسیج شناخته می شود - به صورت فراگیر، هدفمند و نظام مند، در مجموعه بسیج، ساری و جاری است و اقدامات آن هم متناسب با تدابیر و رهنمودهای مقام معظم رهبری در حال اجراست.

ابلاغیات و تدابیر بسیج در اجرای طرح

نکته ای که حائز اهمیت است اینکه مجموعه ابلاغاتی هست که در این مرحله اتفاق افتاد به عنوان مرحله تکمیلی و نهایی این کار، از آن جمله:

- ابلاغ ساختار جدید پایگاه های مقاومت؛
- ابلاغ لایه های جدید عضویت بسیج؛
- ابلاغ شرایط و وظایف ارکان شجره طیبه ی صالحین؛
- ابلاغ دستورالعمل های اجرایی شجره طیبه صالحین در ابعاد مختلف و در لایه های مختلف؛

و اما مهم ترین ابلاغیه ای که می توان از آن به عنوان منشور صالحین نام برد، ابلاغیه اخیری است که فرماندهی محترم کل سپاه تحت عنوان مصوبات همایش فرماندهان ابلاغ نمودند که در ذیل به مهم ترین محورهای این ابلاغیه اشاره می گردد که در حقیقت این ابلاغیه، راهگشایی است برای عبور از موانع و مشکلاتی که در مقابل این طرح و پیش روی این طرح وجود داشته؛ از آن جمله:

- استفاده از همه ظرفیت های سپاه در اولویت برای تحقق شجره طیبه صالحین؛
- همراه شدن فرماندهان با طرح و حذف فرماندهانی که احتمالاً انگیزه لازم را برای حضور در این عرصه ندارند؛
- تسریع در فرآیند به کارگیری روحانیون به عنوان پشتوانه معنوی و اعتقادی این طرح؛

- ضرورت بازدید مستمر فرماندهان از حلقه‌های تربیتی به نوعی که فرماندهان سپاه در هرماه ۳۰ حلقه تربیتی و فرماندهان نواحی در هرماه ۶۰ حلقه تربیتی را مورد بازدید و بازرسی قرار بدهند؛

- ارتباط مستمر فرماندهان سپاه‌ها با اساتید شجره طیبه؛

- تسریع در راه‌اندازی مدرسه مجازی و پایگاه اطلاع‌رسانی شجره طیبه صالحین؛

- دقت در انتخاب سرگروه‌ها و مربیان و سرمربیان به عنوان یکی از موضوعات مهم و اساسی؛

- حذف بعضی از برنامه‌های سال ۹۰ که در تعارض با شجره طیبه صالحین است و ممکن اجرای آنها خللی را در فرایند اجرای طرح به وجود بیاورد؛

- حذف بعضی از مأموریت‌هایی که رده‌های تربیت و آموزش در نواحی با آن مواجه بودند و اشتغال به این امور مانع از آن می‌شد که توان لازم را بر روی شجره طیبه متمرکز کنند؛ مانند آموزش نظامی بسیجیان، آموزش‌های مربوط به کادر و سربازان، این‌ها همه از دستور کار آنها خارج شد و مأموریت اصلی رده‌های تربیت و آموزش در سطح نواحی، تحقق شجره طیبه صالحین بود؛

- استفاده از ظرفیت شعب دانشگاه امام حسین (ع) در سطح استان‌ها در راستای نیازهای شجره طیبه؛

- استفاده از ظرفیت‌های کانون‌های فرهنگی ورزشی بسیج در سطح کشور به عنوان مراکز تعلیم و تربیت و مراکزی که مورد نیاز آموزش‌های شجره طیبه می‌باشد.
امید است إن شاء الله با اجرای بندهای سی‌گانه این ابلاغیه، بتوانیم فرآیند شجره طیبه را قوی‌تر از گذشته و با شتاب بیشتری نسبت به گذشته آن دنبال کنیم.

