

عنوان : دائرة المعارف صالحين - جلد ۳ - مراحل صالحين
نویسنده: موسسه فرهنگی - تربیتی اسوه صدیقین (فصل اول تا سوم) - محمد
رحمانی، محمد مهدی باقریان (فصل چهارم) به سفارش معاونت تعلیم و تربیت
سازمان بسیج مستضعفین
فرآوری و آماده سازی : معاونت پژوهش بنیاد آیت
سال نشر : ۱۳۹۸
تعداد چاپ : محدود
صاحب امتیاز : معاونت تعلیم و تربیت سازمان بسیج مستضعفین



دائرة المعارف صالحين - ج ٣

مراحل طرح صالحين

۶	پیشگفتار.....
۱۰	فصل اول
۱۰	مرحله جذب در طرح صالحین
۱۲	بخش اول: چیستی مرحله جذب.....
۱۴	بخش دوم: چگونگی مرحله جذب.....
۱۴	مراحل مقدماتی.....
۲۳	مراحل تکمیلی.....
۳۴	بخش سوم: اصول حاکم بر مرحله جذب.....
۳۸	بخش چهارم: آسیب‌شناسی و موانع مرحله جذب.....
۴۱	بخش پنجم: ارزشیابی مرحله جذب.....
۴۲	بخش ششم: ویژگی‌های سرگروه مرحله‌ی جذب.....
۴۹	بخش هفتم: وظایف سرگروه مرحله‌ی جذب.....
۵۰	فصل دوم
۵۰	مرحله تثبیت در طرح صالحین
۵۲	بخش اول: چیستی مرحله تثبیت.....
۵۲	بخش دوم: چگونگی مرحله تثبیت.....
۶۶	بخش سوم: عوامل موثر بر بر مرحله تثبیت.....
۶۶	بخش چهارم: آسیب‌شناسی و موانع مرحله تثبیت.....
۶۶	آسیب‌های مرحله تثبیت.....
۶۸	موانع مرحله تثبیت.....

۶۹.....	بخش پنجم: ارزشیابی مرحله تثبیت.....
۷۶.....	بخش ششم: مهارت‌های سرگروه مرحله تثبیت.....
۸۰.....	بخش هفتم: ویژگی‌های متریبان در پایان مرحله تثبیت.....
۸۲.....	فصل سوم.....
۸۲.....	مرحله رشد در طرح صالحین.....
۸۴.....	بخش اول: چیستی مرحله رشد.....
۸۷.....	بخش دوم: چگونگی مرحله رشد.....
۱۱۱.....	بخش سوم: آسیب‌شناسی و موانع مرحله رشد.....
۱۱۱.....	موانع درونی.....
۱۱۲.....	موانع بیرونی.....
۱۱۳.....	راه کارهای رفع موانع درونی.....
۱۱۴.....	راه کارهای رفع موانع بیرونی.....
۱۱۵.....	بخش چهارم: ویژگی‌های سرگروه مرحله رشد.....
۱۱۵.....	بخش پنجم: وظایف سرگروه مرحله رشد.....
۱۱۸.....	فصل چهارم.....
۱۱۸.....	مرحله سازماندهی و کادرسازی در طرح صالحین.....
۱۲۰.....	بخش اول: چیستی مرحله کادرسازی.....
۱۲۰.....	بخش دوم: چگونگی مرحله کادرسازی.....



بی‌شک مسأله تربیت و پرورش انسان، محوری‌ترین هدف انبیاء و اولیاء الهی بوده است. انقلاب اسلامی ایران نیز که بر اساس آموزه‌های دین مبین اسلام به ثمر نشست از این قاعده مستثنی نیست. با این وجود تعلیم و تربیت در جمهوری اسلامی ایران دچار مسائلی بوده است:

۱. فقدان نظام تربیتی مبتنی بر اندیشه‌های ناب اسلامی در عرصه تربیتی کشور و ضعف نظامات تولید شده

۲. حضور چشم‌گیر اندیشه‌ها و سازوکارهای غیردینی در نظام تربیتی کشور

۳. آشفتگی نظری و عملی در برنامه‌های خرد و کلان متولیان امر تربیت

۴. ناکارآمدی سازوکارهای تربیتی موجود در تحقق اهداف تربیتی اسلام

۵. عدم تحقق بخش قابل توجهی از اهداف انقلاب اسلامی در پرورش انسان‌های مورد نظر خویش

۶. تأکیدات مکرر رهبر معظم انقلاب برای تحول در برنامه‌های تربیتی و فرهنگی کشور

بی‌شک یکی از مأموریت‌های ذاتی سازمان بسیج مستضعفین مسأله تعلیم و تربیت آحاد مردم در راستای تحقق بسیج میلیونی است که همواره مورد توجه و عنایت حضرت امام خمینی^(ع) و تأکیدات مقام معظم رهبری^(مدظله) بوده و می‌باشد. «امروز من عرض میکنم هویت سپاه که هویت پاسداری است، به معنای یک مفهوم محافظه‌کارانه تلقی نشود. پاسداری یعنی نگه داشتن، حفظ کردن. این حفظ کردن را میتوان با یک تفسیر محافظه‌کارانه معنا کرد. یعنی بگوئیم وضع موجود انقلاب را حفظ کنیم؛ من این را نمیگویم. حفظ انقلاب به معنای حفظ وضع موجود نیست. چرا؟ چون انقلاب در ذات خود یک حرکت پیشرونده است، آن هم پیشرفت پرشتاب. به کجا؟ به سمت هدف‌های ترسیم شده. هدف‌ها عوض نمیشوند. این اصول و ارزشهائی که بر روی آن بایستی ایستادگی کرد و برای آن جان داد، اصول و ارزشهائی هستند که در اهداف، مشخص شده‌اند.

هدف نهائی، تعالی و تکامل و قرب الهی است. هدف پائین‌تر از آن، انسان‌سازی است؛ هدف پائین‌تر از آن، ایجاد جامعه‌ی اسلامی است با همه‌ی مشخصات و آثار، که استقرار عدالت در آن باشد، توحید باشد، معنویت باشد. این‌ها اهداف هستند. این اهداف عوض‌شدنی نیستند؛ یعنی ما نمیتوانیم بیائیم مایه بگذاریم تا از هدف کم کنیم. بگوئیم خیلی خوب، یک روز میخواستیم عدالت برقرار کنیم، حالا میگوئیم عدالت که نمیشود، یک نیمه‌عدالتی برقرار کنیم! نه، عدالت. این، هدف است. توحید، استقرار شریعت اسلامی به طور کامل، این‌ها اهداف است، این‌ها تغییرپذیر نیست. لیکن در جهت حرکت به سمت این اهداف، سرعتها قابل کم و زیاد شدن است، شیوه‌ها قابل تغییر یافتن است، تدابیر ممکن است جورواجور باشد. در این جهت، انقلاب پیشرونده و پیش‌برنده است. حفظ انقلاب یعنی حفظ همین حالت پیشروندگی و پیش‌برندگی. پاسداری از انقلاب، به این معناست. اگر ما اینجور نگاه کردیم و مفهوم پاسداری را اینجور فهمیدیم، آن وقت آن طراوت و شور و هیجانی که در حرکت پاسداری هست، مضاعف خواهد شد. «۱ ایشان در بیانات مختلف خود مراحل مختلف نیل به تمدن‌سازی اسلامی را تبیین نموده‌اند که به طور خلاصه در بخش‌های انقلاب، نظام‌سازی، دولت‌سازی، جامعه‌سازی و تمدن‌سازی تقسیم‌بندی می‌شود اما در این بخش با بیانی دیگر به وضعیت و هدف فعلی ما پرداخته و به ضرورت پرداختن به جامعه‌سازی و انسان‌سازی اشاره می‌نمایند.

حال برگرفته از بیانات معظم له مشخص شد که سازمان بسیج مستضعفین به عنوان یک نهاد انقلابی در گام اول وظیفه تحقق جامعه اسلامی را برعهده دارد از آن جایی که رسالت خطیر تعلیم و تربیت نیروهای جوان، مؤمن، با نشاط، با انگیزه، مخلص، آرمان‌گرا، ایثارگر،

۱. بیانات در دیدار با فرماندهان سپاه پاسداران ۱۳۹۰/۰۴/۱۳

بصیر، منطقی، توانمند و آماده بسیجی در راستای ایجاد آمادگی همه جانبه و پاسخگویی به تهدیدهای احتمالی و همچنین تحقق اهداف راهبردی دفاع موزائیکی، ایجاد قابلیت پاسخگویی سریع و قاطع به تهاجم احتمالی دشمن در لایه های دفاعی در سطوح سخت، نیمه سخت و نرم به عهده معاونت‌های ذی ربط در سازمان بسیج گذاشته شده است. در این راستا پویایی، نشاط و نوشوندگی در برنامه‌ریزی و اجرا می‌تواند حرکت گذشته را تعالی بخشد و امیدها را زنده نگه دارد.

بدیهی است که چنین عملیات کلانی نیازمند یک نظام منسجم و دقیق ناظر به فرآیندهای خرد و کلان تربیتی در بسیج است. این در حالی است که نظام تعلیم و تربیت بسیج با مسائل زیر مواجه بوده است:

- ضعف یک نظام فکری منسجم و یکپارچه در سیاست‌گذاری، طرح‌ریزی و برنامه‌های حوزه تعلیم و تربیت بسیج
 - عدم رعایت برخی اقتضائات بسیج و انقلاب اسلامی
 - ضعف در سیر موضوعات دارای ترتیب و توالی
 - نسخه واحد برای رشد و ارتقاء کل بسیج بدون در نظر گرفتن اقتضائات سنی و قشری
 - برنامه‌ریزی بدون پشتوانه نیازسنجی و نظرسنجی
 - عدم توجه به ظروف مرتبط مانند مدرسه، خانواده، مسجد و محله
 - عدم توجه به ابعاد انسان شناختی و ساحت‌های بسیج طراز انقلاب اسلامی
- لذا با توجه به ملاحظات فوق الذکر از سال ۱۳۸۷ سازمان بسیج اقدام به طراحی نظام تعلیم و تربیت بسیجیان مبتنی بر نیاز روز گردید و با عنوان «طرح صالحین» به پایگاه‌های مقاومت بسیج ابلاغ نمود. این طرح ظرف مدت چندسال توانست گفتمان تربیت محوری در بسیج را غالب نموده و ظرفیت عظیم نخبگان، علما و فعالین فرهنگی و تربیتی را متوجه خود سازد.

مجموعه پیش رو با عنوان «دائرة المعارف صالحین» که به همت معاونت تعلیم و تربیت سازمان بسیج مستضعفین گردآوری و تنظیم گردیده است، جمع بندی نظام مند محصولات تولید شده برای این طرح از سال ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۸ می‌باشد. هدف از این کتاب ارائه تصویر مشترک و مناسب از این طرح برای نخبگان، صاحب نظران و فعالین تربیتی در کشور می‌باشد. همچنین درج تجارب طرح‌ریزی، تولید نظامات، تدوین محتوا، آسیب‌شناسی و دستاوردهای این طرح ملی از دیگر اهداف این نوشتار است.

در جلد سوم این مجموعه ضمن آشنایی کلی با مراحل چهارگانه طرح صالحین - جذب، تثبیت، رشد و به‌کارگیری - با شیوه‌های شناسایی و دعوت از اعضای بسیج در قالب این طرح و تثبیت آن‌ها در قالب گروه‌های تربیتی و نقش‌دهی و مسئولیت سپاری بدان‌ها نیز آشنا خواهید شد. مراحل طرح و شیوه‌های اجرایی آن می‌تواند برای کلیه مجموعه‌ها و نهادهای فرهنگی و تربیتی قابل بهره‌برداری و استفاده باشد.

در پایان ضروری است تا از تلاش‌های برادر گرامی حجت الاسلام و المسلمین سعید دسمی، معاون سابق تعلیم و تربیت بسیج و همچنین برادر سید اسماعیل موسوی برای راهبری این طرح و تولید بخش اعظمی از این متون تشکر نماییم. همچنین از حمایت‌های حجت الاسلام پورآرین جانشین محترم تعلیم و تربیت بسیج برای تنظیم و تدوین این مجلدات و سایر مدیران آن معاونت کمال قدردانی را داشته باشیم.

یقیناً ارائه نظرات شما فرهیختگان و فعالین تربیتی می‌تواند ما را در تکمیل این کتب یاری نماید لذا مستدعی است دیدگاه‌های خود را به مدیریت پژوهش و تدوین متون معاونت تعلیم و تربیت سازمان بسیج مستضعفین ارسال نمایید.



فصل اول:
مرحله جذب در طرح صالحين





بخش اول: چستی مرحله جذب

تعریف جذب در صالحین:

«فرآیند ایجاد انگیزه برای افراد به منظور حضور آنان در برنامه‌های طرح صالحین».

اهداف:

- ۱- افزایش کمی بسیجیان و تاثیر پذیری آنان از برنامه‌های طرح صالحین.
- ۲- شناسایی افراد مستعد و نخبه.

ضرورت:

ضرورت‌های جذب در طرح صالحین عبارت‌اند از:

- ۱- لزوم ایجاد و تقویت ارتباط نسل جوان و نوجوان جامعه با مراکز دینی و انقلابی.
- ۲- مقابله با تهاجم فرهنگی و جنگ نرم دشمن در جدا نمودن جوانان از مراکز دینی و انقلابی.
- ۳- احساس مسئولیت و وظیفه و انجام تکلیف شرعی نسبت به هدایت نسل فعلی.
- ۴- عمل به فرمایشات حضرت امام (ع) و مقام معظم رهبری (مدظله العالی) با محقق شدن جذب.

فوائد:

ثمرات و نتایجی که بر جذب در طرح صالحین مترتب هستند عبارت‌اند از:

- ۱- پسترسازی برای گسترش معرفت و تربیت دینی در افراد.
- ۲- رفع شبهات ذهنی و دیگر موانع حضور نوجوانان و جوانان در محیط‌های دینی و انقلابی.
- ۳- ارتقاء سطح فعالیت‌های گوناگون بسیج.
- ۴- ایجاد روحیه نشاط و امید در نسل جوان.
- ۵- حضور فعال سازمان بسیج در عرصه‌های گوناگون و محیط‌های هدف.

مخاطبین:

می‌توان گفت مراجعین به پایگاه‌های مقاومت بسیج تا حدود زیادی «داوطلبین اولیه» عضویت بوده‌اند. ولیکن از آنجا که طرح صالحین قصد جذب اکثریت افراد در رده‌های سنی مختلف را دارد لازم است به منظور به حداکثر رسانیدن افراد جذب شده، با تاسی از پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) که همچون طبیعی دوار «طبیب دوار بطبه»^۱ مردم را به اسلام ناب و صراط

۱ امیرالمومنین (ع): «اَحْتَاذُهُ مِنْ شَجَرَةِ الْأَنْبِيَاءِ وَ مَشَاكَاةِ الصَّيَاءِ وَ دُوَابَّةِ الْعُلْيَاءِ وَ سُرَّةِ الْبَطْحَاءِ وَ مَصَابِيحِ الظُّلْمَةِ وَ يَنَابِيْعِ الْحِكْمَةِ طَبِيْبٌ دَوَّارٌ بِطَبِّهِ قَدْ أَحْكَمَ مَرَاهِمَهُ وَ أَحْمَى مَوَاسِمَهُ يَضَعُ ذَلِكَ حَيْثُ الْحَاجَةُ إِلَيْهِ مِنْ قُلُوبِ عُمِي وَ آذَانِ صُمَّ وَ أَلْسِنَةِ بُكُمْ مُتَتَّبِعٌ بِدَوَائِهِ مَوَاضِعَ الْعَقْلَةِ وَ مَوَاطِنَ الْحَيْرَةِ» (نهج البلاغه دشتی، خطبه ۱۰۸) «پیامبر صلی الله علیه و آله و سلم را از درخت تنومند پیامبران، از سرچشمه نور هدایت، از جایگاه بلند و بی‌همانند، از سرزمین بطحاء (سرزمین بطحا، بین دو کوه ابو قیس و احمر را می‌گفتند که محل زندگی قریش بود)، از چراغ‌های بر افروخته در تاریکی‌ها، و از سر چشمه‌های حکمت برگزید. پیامبر صلی الله علیه و آله و سلم طبیعی است که برای درمان بیماران سیار است. مرهم‌های شفا بخش او آماده، و ابزار داغ کردن زخم‌ها را گذاخته. برای شفای

مستقیم الهی دعوت می‌نمود، به کسانی که از مراجعین «اولیه عضویت» در پایگاه‌های مقاومت بسیج (به دلیل برخی مسائل از جمله: عدم آشنایی، وجود شبهات و...) نبوده و یا خودداری نمی‌نمودند با استفاده از روش‌های مناسب و با برطرف نمودن برخی ذهنیات و شبهات و همچنین کمک و یاری به آنان در مشکلاتی که با آن مواجه می‌باشند مراجعه و از آنان برای عضویت در طرح صالحین دعوت به عمل آورده و به «داوطلبین ثانویه» عضویت تبدیل نمود. بر همین اساس نوع دیگری از تقسیم بندی که در طرح صالحین وجود دارد را می‌توان به مخاطبین داوطلب و مخاطبین غیر داوطلب تقسیم نمود.

۱- مخاطبین داوطلب:

به آن دسته از مخاطبین اطلاق می‌گردد که داوطلبانه به پایگاه مقاومت بسیج مراجعه و خواستار عضویت و فعالیت در گروه‌های تربیتی صالحین گردیده‌اند. (لازم به ذکر است پایگاه‌های مقاومت بسیج معمولاً تا کنون با این دسته از مخاطبان مواجه بوده‌اند) در برخی پایگاه‌ها امکان دارد بعض افراد در پایگاه عضو باشند اما در گروه‌ها و گروه‌های شجره شرکت نکرده و یا فعال نباشند از این رو مسئولین این پایگاه‌ها موظف‌اند برای عضویت این افراد در گروه‌های عام و خاص برنامه‌ریزی کرده و تمام افراد را در این گروه‌ها و گروه‌های تربیتی سازماندهی نمایند.

۲- مخاطبین غیر داوطلب:

به آن دسته از مخاطبین اطلاق می‌گردد که پایگاه‌های مقاومت بسیج بصورتی هدفمند با روش‌های مناسب اسلامی از جمله آگاهی دادن و رفع شبهات در راستای اهداف مقدس نظام جمهوری اسلامی اقدام به جذب و دعوت آنان برای عضویت در پایگاه‌های مقاومت می‌نمایند. با توجه به ظرفیت پایگاه و برنامه‌ریزی تربیتی اثر بخش، اولویت بندی در انتخاب مخاطبین برای جذب، یکی از نکات مهم است. چرا که ایجاد تغییر در روحیه و شخصیت نوجوانان و جوانان تا حدودی آسان‌تر است.

انتظارات مرحله جذب:

در این مرحله انتظار می‌رود سرگروه در تمامی فرآیند جذب، با بکارگیری روش‌ها و شیوه‌های تربیتی، در مجموع شناخت و ارزیابی دقیقی از وضعیت تربیتی مخاطبین حاصل نموده و شاخص‌های مطلوب این مرحله را که در جدول انتظارات آمده اند مدنظر داشته باشد.

بخش دوم: چگونگی مرحله جذب

مراحل جذب:

فرآیندی است که داوطلبین با برنامه‌ریزی مناسب به حضور در برنامه‌های طرح صالحین جذب (دعوت) می‌گردند. این مراحل به دو دسته تقسیم می‌گردند.

الف) مراحل مقدماتی

ب) مراحل تکمیلی

مراحل مقدماتی به مرحله‌ای گفته می‌شود که لازم است پیش از شروع کار جذب

به عنوان فراهم کننده زمینه و مقدمات کار به آن‌ها توجه نمود. مراحل مقدماتی

جذب را می‌توان به شرح زیر برشمرد؛

۱- تعیین فرد یا تیم مستعد برای جذب.

۲- تربیت و آموزش‌های تخصصی جذب.

۳- شناسایی و بررسی اماکن جمعیت هدف.

مراحل

مقدماتی

۱) تعیین فرد یا تیم مستعد برای جذب:

یکی از مسائلی که در مراحل مقدماتی جذب باید مد نظر قرار گیرد انتخاب فرد یا افرادی است که دارای استعداد، توان و ویژگی‌های مناسبی برای جذب افراد به برنامه‌های طرح صالحین باشد، البته توجه به دارا بودن ویژگی‌های عمومی که در اسناد طرح صالحین آمده است برای سرگروه جذب لازم است، که علاوه بر ویژگی‌های عمومی در ذیل به برخی از این ویژگی‌های اختصاصی سرگروه جذب نیز اشاره شده است.

ویژگی‌های «سرگروه جذب»:

الف) شور و نشاط:

یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های برنامه‌های مرحله جذب مسأله شور و نشاط است. شور و نشاط از جمله مسائلی است که اگر سرگروه و مسئول جذب و اعضای آن دارای این ویژگی نباشند نمی‌توانند با نوجوانان و جوانان (که دارای شور و نشاط می‌باشند) ارتباط برقرار نموده و آنان را جذب نمایند و چه بسا جذب افراد با مشکل مواجه شده و امکان جذب میسر نگردد و از طرفی قادر به انتقال روحیه شور و نشاط به اعضای گروه نبوده و گروه از سرزنده بودن و شادابی لازم برخوردار نمی‌گردد.

ب) رفتار مناسب:

داشتن رفتار مناسب برای اعضای تیم جذب لازم و ضروری است چرا که اگر رفتار آنان موافق

شئون دینی، اسلامی و عرفی نباشد نمی‌توانند تاثیر مناسبی در اذهان مخاطبین برجای گذارده و جلوه‌ی مناسبی از پایگاه و مسجد را نشان دهند؛ لذا رفتارهای مناسب مانند برخورد متواضعانه، صمیمی، دلسوزانه و... را می‌توان از جمله مؤلفه‌های کلیدی مراحل جذب دانست.

ج) اعتدال:

هر حرکت و فعل تربیتی باید بر اعتدال استوار باشد و از حد وسط بیرون نرود و به افراط و تفریط کشیده نشود تا حرکت و فعلی مطلوب باشد. اگر اعتدال را پیشه خود سازیم زمینه رشد، پیشرفت و راه رسیدن به مطلوب را کوتاه و موفقیت آمیز کرده‌ایم.

گزینه‌ای که شاید جزء گزینه‌های بسیار مهم و اثر بخش به عنوان یکی دیگر از ویژگی‌های افراد و سرگروه گروه جذب باشد داشتن اعتدال در انجام تمامی امور و پرهیز از افراط و تفریط توسط آنان می‌باشد. که لازم است در برخوردها و رفتار تیم جذب وجود داشته باشد. تیم جذب باید افرادی متعادل بوده و از افراط و تفریط در عمل و رفتار بر حذر باشند، اگر آن‌ها انسانهای مفراطی مثلاً در بازی و ورزش یا در ارائه بعضی از مؤلفه‌های تربیتی مانند محبت و رزق باشند جذب بصورتی موفق و با کیفیت خوب انجام نخواهد شد و حالت تعادل مخاطبین را در هم ریخته و آنان را با مشکلاتی مواجه خواهد کرد.

د) اهل مشورت:

در فرهنگ اسلام مشاوره و رایزنی، برای جلوگیری از استبداد و خودمحموری و دست یابی به افکار و اندیشه‌های بهتر و بالاتر و بکارگیری عملی آن‌هاست. البته معنای مشورت این نیست که انسان خود را درست در اختیار دیگران بگذارد؛ بلکه مقصود این است که در مشکلات از دیگران چاره‌جویی کند و راهنمایی‌های آنان را پس از تدبّر و دقت کافی بکار گیرد. از جمله دیگر ویژگی‌هایی که لازم است سرگروه جذب داشته باشد اهل مشورت بودن است در غیر این صورت احتمال اشتباه و خطای وی بالا رفته و ممکن است در ارتباط‌گیری، اظهارنظر، اقدامات، برگزاری جلسات و... دچار مشکل گردد؛ لذا از آنجایی که مشکلات و مسائل افراد بسیار گسترده بوده و می‌توان گفت هر شخصی دارای مشکلات و راهکارهای خاص خود می‌باشد، ضروری است سرگروه جذب با مشورت کردن ضمن کاهش صدمات و آسیب‌های پیش گفته بتواند این روحیه مثبت و سازنده را به دیگران منتقل کند و اگر خودسرانه اقدام به انجام برنامه‌های جذب نماید چه بسا دچار اشتباه و خطا گردیده و آسیب‌های تربیتی به متربین وارد نماید.

ه) تقید به مسائل شرعی:

در عرصه تربیت، به ویژه تربیت دینی، بیشترین تأثیر مربی بر متربی، از صفات، منش و شخصیت او ناشی می‌شود. بر همین اساس است که متربی او را الگوی خود قرار داده، می‌کوشد خود را به صفات و شخصیت او نزدیک کند.

یک سرگروه برای دستیابی به نفوذ معنوی بر اساس الگوی رهبری، نیازمند ویژگی‌های بسیاری خواهد بود تا اعضاء وی را مورد پذیرش قلبی خود قرار دهند «كُونُوا دُعَاةَ النَّاسِ بِغَيْرِ اَلْسِنَتِكُمْ لِيَزُوا مِنْكُمْ الاجتهاد والصدق والورع؛ راهنمای مردم باشید بدون استفاده از زبانتان». بنابراین لازم است سرگروه مقید به مسائل شرعی و دینی و عامل به احکام و موازین شرع بوده تا بتواند به معنای حقیقی، انسانها را به دین دعوت کند و تاثیرات مطلوب تربیتی بگذارد. قرآن کریم در این زمینه می‌فرماید: «أَتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنْسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ وَأَنْتُمْ تَتْلُونَ الْكِتَابَ أَفَلَا تَعْقِلُونَ» آیا مردم را به نیکی فرمان می‌دهید و خود را فراموش می‌کنید در حالی که کتاب می‌خوانید؛ آیا نمی‌اندیشید؟



پیش از آنکه دیگران را امر به نیکی و خوبی‌ها کنیم لازم است مسئولین گروه‌های تربیتی اعمال و افکار خود را نیکو و پسندیده نموده بتوانند بر دیگر افراد جذب شده تاثیرگذار گردند. در همین زمینه اقبال لاهوری می‌گوید:

ای بیخبر بکوش که صاحب خبر شوی تا راهرو نباشی کی راهبر شوی

به همین منظور لازم است اعضاء گروه جذب در فرآیند جذب از راهکارهای شرعی استفاده نموده و تمام اقدامات و برنامه‌هایشان مطابق مؤلفه‌های شرعی باشد، تا علاوه بر کسب رضای خداوند متعال بتوانند الگوی مناسبی در عمل از خود نشان دهد.

۱ مشكاة الأنوار فی غرر الأخبار، علی بن حسن طبرسی، ص ۴۶؛ بحار الأنوار، علامه مجلسی، ج ۶۷، ص ۳۰۹

و) قدرت مدیریت:

از آنجا که یک مربی آگاه به مسائل مختلف دارای نقش محتوایی در بالا رفتن کیفیت و اثر بخشی بر متربیان است و با راهنمایی و مشاوره خوب میتواند آنان را رشد دهد. می‌توان گفت: مسئولیت گروه نیازمند یک رهبری اندیشمندانه است و نمیتواند صرفاً یک هنر تجربی بر پایه هوش فطری و کار آزمودگی باشد. مدیریتی که نبوغ‌ها را شکوفا سازد، استعدادها را پرورش داده و حرکت‌ها را منظم، سریع، همسو و هم جهت کند.

بر همین اساس قدرت مدیریت و توان اداره و برگزاری برنامه‌های گروه از جمله دیگر ویژگی‌هایی است که لازم است سرگروه جذب داشته باشد. به عنوان مثال سرگروه جذب برای برگزاری برنامه‌های متنوع و مختلف، باید دارای توان و قدرت کنترل جمعی از جوانان و نوجوانان که دارای شور و نشاط هستند و اثربخشی و تبیین برنامه‌ها را داشته باشد.

ز) ظاهر مناسب و جذاب:

تیم جذب نه تنها در مسائل معنوی و اخلاقی اثر گذار هستند بلکه چون در این مرحله می‌خواهند ارتباط اولیه با افراد برقرار کنند، داشتن ظاهر مناسب و جذاب توسط آن‌ها اثربخش و اثر گذار است.

در حالات ایشان روایت شده که رسول الله (ص) عادتش این بود که خود را در آینه ببیند و سر و روی خود را شانه زند و چه بسا این کار را در برابر آب انجام می‌داد و گذشته از اهل خانه خود را برای اصحابش نیز آرایش می‌داد و می‌فرمود: خداوند دوست دارد که بنده اش وقتی برای دیدن برادران از خانه بیرون می‌رود خود را آماده ساخته آرایش دهد!

آن چیزی که در دین مبین تاکید شده داشتن ظاهری جذاب، مناسب، مرتب و منظم، بر اساس شرع و دین مبین اسلام است که می‌تواند بر افراد اثر مثبت بر جای گذارد.

ح) قدرت ارتباط:

موثرترین وسیله و ابزار جذب را می‌توان ارتباط دانست. امروزه ثابت شده چیزی به اندازه ارتباط مستقیم و چهره به چهره اثر بخش و اثر گذارتر نیست. شاید این نوع از ارتباط (ارتباط چهره به چهره) بتواند عدم ارتباطات و روابط از روی کدورت و ناراحتی را ابطال کرده، دور بیناندازد و بی اثر کند. ارتباط اثر بخش، چیزی بیش از ارتباط سازمانی است و مستلزم رودرویی در محیطی باز و سرشار از اعتماد و صمیمیت و دوستی است.

مهم‌ترین پشتوانه کار یک سرگروه جذب در پیشبرد اهداف خود، حمایت اعضاء و علاقه قلبی افراد به اوست و این پشتوانه در صورتی محفوظ می‌ماند که رابطه خود را با اعضاء از طرق مختلف مخصوصاً از طریق ارتباط مستقیم و چهره به چهره حفظ کند.

از آنجا که اولین ارتباط با مخاطبین را سرگروه یا تیم جذب برقرار می‌کند پس می‌توان گفت: یکی از ملاکها و شرایط تیم جذب قدرت ارتباط‌گیری با دیگران است. افراد منزوی، افرادی که ذاتاً آرام و ساکت هستند و قدرت ارتباط زدن را ندارند نمی‌توانند در زمره اعضای تیم جذب حضور داشته باشند. این ارتباط می‌تواند با یک صحبت با یک شوخی با یک مزاح با یک دست دادن با یک نگاه شیرین و انواع راهکارهای دیگر بوجود بیاید. لازمه برقراری ارتباط، انتقال چهره به چهره محبت‌هاست.

باید توجه داشت که بی‌اعتمادی، تهدید و ترس، ارتباطها را ناتوان میکند و در محیطی که این عوامل باشد موجب تردید و دودلی در ادامه همکاری میگردد.

ط) شرح صدر داشتن و بردبار بودن:

قرآن کریم در راستای انجام ماموریت خطاب به پیامبر می‌فرماید: «و اصبر و ما صبرک إلا بالله و لا تحزن علیهم؛ و (توای رسول) برای رضای خدا بر رنج تربیت امت صبر و تحمل پیشه کن و بر آنها غمگین مشو». و به راستی ظرفیت و سعه صدر پیامبر (صلی الله علیه و اله) و امامان معصوم (علیهم‌السلام) برای همه دست اندرکاران مدیریت یک سرمشق بزرگ است.

وقتی خداوند به حضرت موسی ماموریت رفتن به سوی فرعون را داد قرآن کریم از زبان حضرت موسی (علیه‌السلام) از خداوند طلب شرح صدر می‌نماید: «رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي؛ خدایا به من سعه صدر عطا کن» این درخواست سعه صدر به چه منظور است؟ آیا جز این است که حضرت موسی (علیه‌السلام) از خداوند طلب استمداد می‌نماید تا بار سنگین مسئولیت «هدایت» را به سر منزل مقصود برساند. این موضوع نشان دهنده نیازمندی شدید سرگروه یا تیم جذب به طلب سعه صدر و استمداد از خداوند است که اگر در راستای انجام وظایف صبر و تحمل داشته باشید نتیجه خیر خواهید برد.

این بلند نظری‌ها و سعه صدر و ظرفیت وجودی، برای پیشبرد کار، چنان مؤثر است که می‌تواند دشمنان سنگدل را به دوستان صمیمی مبدل سازد. بر همین اساس لازم است سرگروه یا اعضای تیم جذب شرح صدر و قدرت تحمل بالایی داشته و افرادی صبور و باحوصله باشند تا بتوانند به خوبی با افراد ارتباط برقرار کرده و آنان را جذب نمایند.

ی) جدیت و پشتکار:

جُهد به معنی کوشش و تلاش به منظور دستیابی به اهداف متعالی انسانی است. «کلمه «جَدُّوا و اجْتَهَدُوا» از یک خانواده اند، اما با دقت بیشتر، فرق ظریفی میانشان وجود دارد. واژه «جَدُّوا» یعنی تلاش کنید، کلی و عمومی است اما واژه «واجْتَهَدُوا» یعنی اجتهاد کنید و اجتهاد

برای رشد عقل، اندیشه و تفکر است.

قرآن کریم می‌فرماید: «لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى؛ سعادتمند هر کس در گرو عملش می‌باشد». صفحات گیتی و نظام جهان آفرینش گواه روشنی است که کامیابی هر موجودی وابسته به فعالیت و کوشش اوست.

سخن در تلاش و مجاهدت است، کارهای بزرگی که در این جهان رخ داده همه در اثر این مجاهدت‌ها بوده است. کسی که نیروی تلاش را دارا نباشد، به هیچ مقصدی از مقاصد خود نخواهد رسید. از آنجا که برنامه‌های مختلف، متنوع و کثرت فعالیت‌ها همه از سختی و صعوبت برخوردار است. بر همین اساس لازم است سرگروه یا اعضای تیم جذب انسانهایی جدی، با جدیت و پشتکار و دارای توانایی بالا و گسترده برای تداوم و استمرار فعالیت‌ها باشند تا بتوانند به اهداف خود در جذب افراد دست یابند که اگر این جدیت و پشتکار را نداشته باشند نمی‌توانند فعالیت‌های بزرگی را به انجام رسانده و افراد را جذب نمایند.

ک) قدرت تشخیص مسائل اولیه تربیتی:

دقت تربیتی در کار جذب بسیار مهم است. از آنجا که افراد جذب شده دارای روحیات و خلیقات متفاوتی می‌باشند، لازم است سرگروه جذب، با توجه کامل به ویژگی‌ها و خصوصیات خاص هر فرد، برنامه‌ریزی و با او رفتار نموده و برنامه‌های خود را به صورتی مناسب اجرا نماید.



فردی که به عنوان سرگروه جذب انتخاب می‌شود لازم است علاوه بر ویژگی‌های ذکر شده ملاک‌های دیگری از جمله موارد زیر را داشته باشد: الف) طی نمودن مراحل اولیه خود سازی و... ب) عضویت فعال در پایگاه ج) داشتن تحصیلات مناسب (حداقل یک سطح بالاتر از اعضا) د) وقت گذاری مناسب برای انجام کار د) تعهد کافی برای انجام کار ه) خلاق و مبتکر و برنامه‌ریز ز) و...

۲) تربیت و آموزش‌های تخصصی جذب:

پس از انتخاب سرگروه‌های جذب، لازم است به منظور بالا بردن سطح علمی و تربیتی، برای آنان برنامه‌ریزی نمود تا علاوه بر اندوخته‌های تجربی، با مراحل، شیوه‌ها و فنون آن به صورت علمی نیز آشنا شوند تا در اجرای ماموریت خود بتوانند ثمرات و نتایج بهتری کسب نمایند. لذا گروهی سرگروه‌ها با محوریت مربی متکفل امر تربیت سرگروه بوده و در کنار تربیت خود سرگروه، مربی سرگروه را در مسائل تربیتی متریبان راهنمایی می‌نماید.

مسئولیت پذیری، تکلیف مداری، مردم یاری، امر به معروف و... برخی مؤلفه‌های تربیتی هستند که در گروهی سرگروه‌ها بدان پرداخته می‌شود. آموزش‌های تخصصی نیز در دوره‌های مقدماتی، تکمیلی و... و همچنین برخی از آن‌ها توسط مربی یا سرمربی در گروهی سرگروه‌ها آموزش داده می‌شود.

۲-۱) آموزش‌های لازم برای سرگروه:

الف) آشنایی با مراحل و فرآیند طرح صالحین:

از آنجا که سرگروه می‌خواهد در این قالب اقدام و عمل نماید، اگر از کلیت آن اطلاعی نداشته و اطلاعات کافی از اجرای فرآیند و مراحل آن نداشته باشد نمی‌تواند آن را به نحوی شایسته اجرا نماید. به همین منظور برگزاری دوره آشنایی با مراحل و فرآیند طرح صالحین برای سرگروه‌ها امری ضروری می‌باشد.

ب) آشنایی با مبانی علمی و نظری تعلیم و تربیت:

تعلیم و تربیت در اسلام دارای مبانی نظری و علمی می‌باشد که لازم است سرگروه آن‌ها را فرا گرفته و در کار تربیت که اساسی‌ترین کار او می‌باشد بکار برد. به طور مثال سرگروه در مواجهه با یک فرد منزوی یا پرخاشگر باید بدانند از چه روشی برای اصلاح وضعیت وی استفاده کند تا به نتیجه مورد نظر دست یابد.

سرگروه باید فرصت‌ها، آسیب‌ها و تهدیدات تربیتی را بشناسد تا بتواند به موقع تصمیم‌گیری و شیوه‌های درست و مورد نیاز را به مرحله اجرا در آورد.

ج) مهارت‌های ارتباط:

برقراری ارتباط، یک مهارت است. از آنجا که برای این کار روش‌های متعددی وجود دارد سرگروه لازم است نسبت به آن آموزش کافی را دیده و تنها به تجربیات تکیه نکند. چرا که برخورد اولیه در ارتباط‌گیری، امری مهم و ضروری است. قابل ذکر است با توجه به اهمیت این موضوع در خصوص مهارت‌های ارتباطی فصل جداگانه‌ای در ادامه مباحث خواهد آمد.

د) مخاطب شناسی تربیتی:

اطلاع، شناخت و کسب تحلیل صحیح از نیازهای تربیتی و روحیات مخاطبین در محیط جذب

و برقراری ارتباط سرگروه با آنان، استفاده از راهکارهای تربیتی و مهارت‌های لازم، می‌تواند تاثیر مثبتی از خود بر جای گذارده و موجبات تثبیت و رشد افراد را فراهم آورد.

و) آشنایی با شیوه‌های اداره گروه:

آموزش روشها و شیوه‌ها به منظور ارتقاء سطح کیفی اداره گروه، به سرگروه که با تعدادی از اعضا در قالب یک گروه ارتباط دارد امری لازم و ضروری است.

ز) آشنایی با شیوه‌های اداره اردو:

یکی از فرصت‌ها و برنامه‌های بسیار مهم تربیتی که تاثیر زیادی در سیر تربیتی اعضا دارد برگزاری اردوهای جذب می‌باشد. که لازم است سرگروه‌ها، شیوه‌های اداره این اردوها را آموزش دیده و با آن آشنا شوند تا در برگزاری و اداره هرچه بهتر اردوها از این آموزش‌ها استفاده کنند.

ح) آشنایی با سیر تربیتی و آموزشی اعضا:

یکی دیگر از مسائلی که موجب افزایش کارایی و بهره‌وری سرگروه می‌گردد و می‌تواند موجبات جذب اعضا را فراهم نماید. سیر تربیتی و آموزشی مناسب می‌باشد که لازم است سرگروه تربیتی آن را فرا گرفته و در برنامه‌ریزی‌ها برای گروه مدنظر قرار دهد.

۲-۲) متون و محتوای مورد نیاز سرگروه جذب:

برای این مرحله لازم است سرگروه با مراجعه به سیر موضوعات آموزشی و تربیتی به اقتضای مقطع سنی (کودکان، نوجوانان، جوانان، میانسالان و بزرگسالان) موضوعات جلسات را انتخاب نموده و با مراجعه به مربی نسبت به تهیه محتوا اقدام نماید. مثلاً موضوعاتی مثل نماز، نمازجماعت، احترام به والدین، آداب مسجد، روحیه بسیجی و ایثارگری، شجاعت و... برای سنین نوجوانان و جوانان مفید می‌باشند.

۳) شناسایی و بررسی اماکن و جمعیت هدف:

سرگروه جذب با هدایت و راهنمایی مربی و مسئولین پایگاه می‌بایست محیط‌های جامعه هدف را بررسی نماید. پس از بررسی محیط‌های جامعه هدف سرگروه جذب با حضور در این محیط‌ها اقدام به شناسایی و جذب نموده و گروه جدیدی را تشکیل دهد. به همین منظور محیط‌های مورد نظر می‌بایست دارای خصوصیات باشد که شرح آن در زیر خواهد آمد.

الف) دارای جمعیت متناسب با توانمندی‌های مجموعه:

با توجه به عدم امکان جذب همه افراد محیط‌های هدف لازم است مکانی را انتخاب نمود که جمعیت مطلوبی (حداقل دو برابر ظرفیت جذب) داشته باشند تا قابلیت گزینش و انتخاب برای سرگروه جذب وجود داشته باشد.

ب) اولویت دادن به مراکز تعلیم و تربیت نظیر مدارس، دانشگاه‌ها، اماکن ورزشی، محلات و... است.

ج) در حوزه استحفاظی پایگاه باشند: دعوت اعضاء از یک فاصله دور به یک پایگاه و مسجد مشکل بوده و در ادامه کار، خصوصاً در مرحله تثبیت امکان بروز مشکلاتی (از جمله ضعف در حضور) وجود دارد. از آنجا که پایگاه مقاومت بسیج متکفل تاثیرگذاری بر محیط اطراف خود است، لذا نزدیک بودن محیط جذب در این خصوص موثر می‌باشد. تذکر: البته این موضوع به معنای دفع افرادی که در این محدوده ساکن نیستند و تمایل به حضور در این گروه را دارند، نمی‌باشد.

د) تناسب با سطح فرهنگی پایگاه: محیطی که برای جذب انتخاب می‌شود لازم است از سطح فرهنگی قابل توجه و مناسبی برخوردار باشد و فرهنگ حاکم بر آن با فرهنگ منطقه، پایگاه و مسجد سازگار باشد، تا حتی المقدور از ریزش نیروهای جذب شده پیشگیری گردیده و یا به حداقل کاهش یابد.

ه) هماهنگی با مسئولین جامعه هدف: از آنجایی که افراد از مراکز مختلفی جذب می‌گردند لازم است که سرگروه ضمن هماهنگی با مسئولین، معاونین و دست اندرکاران آن مراکز، آنان را توجیه نموده و با آنان ارتباط مناسبی برقرار نماید تا نه تنها روند اجرا و مراحل جذب دچار مشکل نشود بلکه این مرحله با همکاری و همیاری آنان به خوبی به مرحله اجرا درآمده و با استفاده از ظرفیت و توانمندی آنان خصوصاً فرهنگیان در محیط‌های آموزشی در راستای پیشبرد اهداف کمک گرفته و نتایج مطلوبی کسب نماید.

و) اعتماد سازی بین پایگاه و مراکز جمعیت هدف: یکی دیگر از نکات مهم، اعتماد سازی بین پایگاه و مراکز است که جمعیت هدف در آنجا حضور دارند. در این مرحله یکی از اقداماتی که می‌تواند موجبات اعتماد فی ما بین طرفین را برقرار و مستحکم نماید تشریح اهداف متعالی پایگاه مقاومت و مسجد و فعالیت‌هایی است که قرار است انجام شود. لازم است در تبیین این اهداف و فعالیت‌ها بگونه‌ای عمل کنیم تا ضمن کسب اعتماد مسئولین مورد نظر از ظرفیت و توانمندی آنان به نحو احسن استفاده نماییم.

از آنجا که مسئولین این مراکز خود نیز غالباً افرادی فرهیخته و اهل نظر هستند استفاده از نظرات، پیشنهادات و راهکارهایی که ارائه می‌دهند می‌تواند ما را در اجرای هر چه بهتر برنامه یاری رساند. مسئولین این مراکز به شیوه‌های مختلف می‌توانند در پیشبرد برنامه‌ها از جمله امر مشورت، پشتیبانی، مدیریتی، تربیتی، امکاناتی و... ایفای نقش نمایند.

به مجموعه فعالیت‌ها و برنامه‌هایی که پس از مراحل مقدماتی جذب منجر به شناسایی، ارتباط‌گیری و دعوت به پایگاه می‌گردد اطلاق می‌شود.

۱. شناسایی افراد مستعد:

به شناخت نیروهای مستعدی اطلاق می‌گردد که توسط سرگروه جذب، امکان حضور آنان در گروه‌های تربیتی فراهم گردیده است.

۱-۱. شیوه‌های شناسایی:

۱- حضور سرگروه جذب در مراکز و محیط‌های جمعیت هدف: یکی از شیوه‌های شناسایی حضور در محیط‌های هدف است که با ارتباط نزدیک و چهره به چهره می‌توان از این فرصت استفاده نمود. به طور مثال در اماکن آموزشی حضور در ساعات فراغت، ورزش، پرورشی و... میتواند به شناسایی اولیه کمک نماید.

۲- استفاده از ظرفیت مسئولین محیط‌های جمعیت هدف:

استفاده از ظرفیت‌ها و توان مسئولین محیط‌های جمعیت هدف می‌تواند موجب شناسایی جمعیت هدف نسبت به عضویت و حضور در گروه‌ها گردد. افراد موثر می‌توانند سهم بسزایی در شناسایی و ترغیب این افراد ایفا نمایند.

۳- استفاده از ظرفیت‌های بسیج برای شناسایی:

می‌توان از کلیه ظرفیت‌ها و بسیجیانی که در محیط‌های جمعیت هدف حضور دارند و در راستای شناسایی و جذب استفاده کرد.

۴- فعال سازی افراد تأثیر گذار در راستای شناسایی و ترغیب افراد مستعد جذب:

در محیط‌های هدف لازم است، از ظرفیت افراد تأثیرگذار، امین و مورد اعتماد برای شناسایی و ترغیب افراد یاری بطلبیم.

۵- برپایی مراسمات جذاب و متنوع به منظور شناسایی، جذب و توجیه آنان:

برپایی مراسماتی از قبیل فرهنگی، هنری، تفریحی و ورزشی و دعوت به شرکت افراد در آن‌ها، زمینه مناسب را برای ارتباط و شناسایی افراد بوجود می‌آورد که سرگروه‌ها می‌توانند از این فرصت برای جذب افراد استفاده نمایند.

۶- ارتباط با خانواده‌ها:

پس از ایجاد زمینه‌های ارتباطی مناسب از طریق ارسال بسته‌های فرهنگی و تبلیغاتی و در مواردی ارتباط مستقیم با خانواده به منظور اطلاع از سطح توقعات، انتظارات و سطح فرهنگ خانواده در شناسایی و در ادامه تربیت افراد موثر است.

۷- استفاده از ظرفیت‌های موجود در پایگاه مسجد و محله، شامل جوانان و نوجوانان مستعد: اعضای پایگاه مقاومت بسیج می‌توانند به عنوان یکی از ظرفیت‌های موثر جهت جذب و

شناسایی افراد به مسئولین جذب پایگاه یاری نمایند.



هر برنامه‌ای که بتوان در آن شیوه‌های آزمایش و سنجش افراد را - با رعایت شئون اسلامی - اندازه‌گیری کرد، می‌تواند به عنوان یک روش شناسایی افراد تلقی گردد. به عنوان مثال با برگزاری یک اردوی تفریحی، انجام مسابقات و... تا حدود مناسبی می‌توان به توانایی‌ها، خصوصیات، سطح فرهنگی و استعداد افراد پی برد. همچنین با توجه به منابع انسانی مورد اشاره فوق، لازم است به اعضای عادی و فعال پایگاه بسیج اکتفا نشده و از سایر منابع در شناسایی و جذب افراد نیز استفاده نمود.

۱-۲ ملاک‌های شناسایی:

برای اینکه بتوانیم در جذب افراد رقابتی سالم و در عین حال سازنده ایجاد کنیم ملاک و معیارهایی را تعیین می‌نماییم.

الف) علمی:

یکی از مسائلی را که می‌توان برای شناسایی و جذب افراد مورد توجه قرار داد سطح علمی افراد (اعم از درسی و مطالعات غیر درسی) است که حتی المقدور لازم است در وضعیت مطلوبی باشد.

ب) فرهنگی:

یکی از ملاک‌هایی که می‌تواند به عنوان معیاری مناسب در نظر گرفته شود برخوردار بودن افراد از سطح فرهنگی مناسب و یا قابلیت و زمینه پذیرش فرهنگ ارزشی حاکم بر پایگاه‌های مقاومت و مساجد که همان فرهنگ اصیل اسلامی است می‌باشد.

ج) رفتاری:

یکی از معیارهایی که برای برگزیدن افراد واجد شرایط عضویت لازم است در نظر گرفته شود خصوصیات و روش رفتاری آنان اعم از فردی، خانوادگی، دوست، محیط‌های حضور او و... می‌باشد.

نکته مهم: البته این معیارها و ملاک‌ها به معنای عدم دعوت و پذیرش افرادی که تمایل به عضویت در پایگاه و احیاناً کاستی‌هایی در این معیارها و ملاک‌ها دارند نمی‌باشد بلکه به نوعی تشویق و ارزش‌گذاری به ارتقاء سطح علمی، فرهنگی، تربیتی و... دعوت‌شوندگان است.

۲. برگزاری برنامه‌های عمومی و جذاب متناسب با جمعیت هدف:

از اقتضائات مرحله جذب برگزاری برنامه‌های جذاب و متنوع برای مخاطبین جهت تاثیرگذاری بیشتر در این مرحله می‌باشد.

۲-۱ هدف گذاری مناسب:

هدف از تمام برنامه‌هایی که در این مرحله انجام می‌شود جذب افراد به طرح صالحین (مسجد و پایگاه) به منظور تربیت بر اساس اصول و مبانی اسلام است.

۲-۲ برنامه‌ریزی و روش اجرای آن:

از آنجا که لازم است علاوه بر برنامه‌ریزی بر اساس اصول و مبانی اسلامی و تربیتی، برنامه‌ها از جذابیت خاصی نیز برخوردار و با علایق و سلیق افراد سازگار باشند در این مرحله، از برنامه‌های فرح بخش و شاد با رعایت موازین شرعی مانند نماز جماعت، جلسات تربیتی، ورزش، جنگ، جلسات با موضوعات جذاب و... استفاده گردیده و با شور و نشاط اجرا می‌گردد.

۲-۳ اجرا کننده برنامه‌ها:

مسئولیت اجرای برنامه‌هایی که برنامه‌ریزی شده بر عهده مسئول گروه می‌باشد. اما وی می‌تواند از ظرفیت و توانمندی دیگر افراد برای اجرای برنامه‌ها استفاده نماید. فردی که می‌خواهد در انجام این امور به مسئول گروه یاری و کمک رساند لازم است ملاک‌هایی داشته باشد که در ویژگی‌ها به آن اشاره گردیده است.

۲-۴ زمان اجرای برنامه‌ها:

لازم است زمان اجرای برنامه‌ها به گونه‌ای تنظیم گردد که افراد و اعضا شرکت کننده کمترین دغدغه را داشته و با خیال راحت و با آرامش در جلسه و برنامه‌ها شرکت نمایند مثلاً در زمان فراغت نه در زمان امتحانات.

با توجه به فرصت کم در برنامه‌ها و اردوهای که هدف از برگزاری آن جذب افراد می‌باشد و اغلب کوتاه مدت می‌باشند لازم است از حداقل زمان، بیشترین استفاده را برده تا تعداد

بیشتری تحت تاثیر قرار گرفته و جذب شوند. مطابق حدیث «خَيْرُ الْكَلَامِ مَا قَلَّ وَ دَلَّ» یا «خَيْرُ الْكَلَامِ مَا لَا يَمَلُّ وَلَا يَقِلُّ» بهترین کلام آن کلامی است که کوتاه باشد و دلالت بر مطلب کند.

۲-۵ مکان اجرا:

از آنجا که مکان اجرا می‌تواند تاثیر بسزایی در جذب مخاطبین داشته باشد لذا مکان اجرای برنامه‌ها نیز باید دارای جذابیت هایی درخور شأن افراد باشد تا بتواند خاطره خوشی از برنامه‌ها در ذهن افراد ایجاد نماید. مانند مکانهای تفریحی، زیارتی، ورزشی، و...

۲-۶ تنوع برنامه‌ها:

تنوع داشتن برنامه‌ها یکی دیگر از مواردی است که می‌تواند مُمْتَر ثمر واقع گردیده و افراد را در رده‌های مختلف سنی جذب نماید که به همین منظور لازم است برنامه‌ها در مرحله جذب از تنوع زیادی برخوردار باشند تا بتوان بواسطه آن‌ها افراد با سلیق و علایق مختلف را جذب کرد از جمله برنامه‌های ورزشی، درسی، قرآنی، جلسات گروهی، اردوها، بازدیدهای علمی، گروه‌های نشریه و... متناسب با مقاطع سنی افراد.

۳. فضاسازی، تشویق و ترغیب افراد

۳.۱ فضا سازی

در مرحله جذب لازم است فضا و روح حاکم بر برنامه‌ها علاوه بر جذابیت دارای معنویت، محبت، اخلاص، رفاقت، صمیمیت، همدلی و... برای ایجاد انگیزه در افراد باشد تا اعضا با قرار گرفتن در این فضا احساس آرامش نموده و آینده‌ای روشن را برای خود ترسیم نمایند به طور مثال استفاده از اشعارحماسی، مسابقات با مضامین و محتوای مذهبی و اخلاقی.

۳.۲ تشویق حداکثری

علاوه بر فضاسازی لازم است تشویق حداکثری و در صورت لزوم با عدم تشویق، فرد را متنبه نمود. به همین منظور لازم است مسئول گروه بیشتر به مباحث تبشیری بپردازد تا اندازی در این مرحله لازم است با استفاده از تشویق افرادی که دارای نکات مثبتی در زمینه‌های مختلف می‌باشند دیگران را به رعایت آن نکات ترغیب نمود و در صورت لزوم افرادی را که تا حدودی برخی مسائل را مراعات نمی‌نمایند با عدم تشویق و یا تذکری همراه با محبت و در محیطی صمیمانه آنان را متوجه رفتار نامناسبشان بنمائیم. در این مرحله تلاش بر این است که از تشویق حداکثر بهره برداری صورت پذیرد.

فضای حاکم بر تشویق باید فضایی آکنده از لطف، محبت، صمیمیت و در عین حال اثرگذار باشد. با تشویق می‌بایست بتوانیم خوبی‌ها و معروف‌ها را تقویت کنیم. تشویق صور مختلفی دارد. گاه به صورت دلجویی است، گاه یک عبارت محبت آمیز، برخی اوقات یک نگاه توأم با

لبخند و نشاط، زمانی وعده یک جلسه و گاهی دادن یک کتاب، لباس، دفترچه، توپ، قلم، مدال، معرفی کردن در گروه و امثال آن می‌باشد.

لازم است سرگروه‌ها با توجه به سن و سطوح مختلف افراد، اوضاع و شرایط خاص زندگی و ارزش و اهمیت کار آنان، نوع و میزان تشویق را انتخاب و با روش مناسب اجرا نمایند.

۳.۳ ترغیب افراد و ایجاد انگیزه

از عوامل انگیزه ساز در افراد ایجاد رغبت در آن‌ها است. همه افراد از نظر شکل و قیافه با یکدیگر اختلاف دارند، تفاوت‌های فردی از نظر اسلام، اصلی مسلم قلمداد شده است، در اصول کافی درباره درجات ایمان از پیشوایان دینی روایاتی وارد شده که مضامین آن‌ها حاکی از این است که افراد از نظر استعداد عقلی و روحی در یک سطح نمی‌باشند، لذا پیشوایان دینی توصیه نموده‌اند که بحسب استعداد هر فرد تکلیفی برای او باید در نظر گرفت و کسانی که در سطح پایین‌تری قرار دارند، نباید تکالیف دشوار و خارج از توانایی بر عهده شان گذاشت.

پیامبر اسلام (صلی الله علیه و آله) می‌فرمایند: «النَّاسُ مَعَادِنٌ كَمَعَادِنِ الذَّهَبِ وَ الْفِصَّةِ! مردم همانند معادن هستند برخی معدن طلا و بعضی معدن نقره.» یعنی افراد از نظر استعداد در سطوح گوناگونی قرار دارند و همه با یکدیگر یکسان نمی‌باشند.

در تربیت سعی می‌شود استعداد و رغبت‌های افراد معلوم و مشخص گردد، پس از تعیین ذوق و رغبت افراد به تعلیم و تربیت آنان می‌پردازند. در نتیجه از اتلاف نیروهای انسانی و مالی جلوگیری بعمل می‌آید. در گذشته کمتر به این موضوع توجه می‌شد، کودکان را با یک برنامه پرورش می‌دادند بدون این که توجه خاصی به رغبت‌های آنان بنمایند. اگر مربیان به رغبت‌های اعضا توجه نکرده و در این کار از دیگران کمک نگیرند، بجای این که در امر تربیت آنان عمل مثبتی را انجام دهند، زیان و ضرر جبران ناپذیری را متوجه افراد و در نهایت گروه خواهند نمود. به همین دلیل ضرورت دارد سرگروه‌ها به این تفاوت‌ها در استعدادها و تمایل افراد توجه داشته و آن را نادیده نگیرند.

خواجه نصیرالدین طوسی درباره رغبت‌های کودکان چنین می‌گوید: «بهتر است که در طبیعت کودک دقت و نظر کنند و از رفتار و کردارش به فراست دریابند که علاقه و ذوق چه کاری را دارد تا او را به همان کار وادارند زیرا همه افراد آمادگی هر کاری را ندارند پس باید هر فرد را به همان شغلی که بدان علاقه مند است بگمارند تا زودتر نتیجه و فایده بدست آید.»



برخی روش‌های شناخت علائق و تمایلات:

یکی از مواردی که سرگروه‌ها میتوانند به علایق و تمایلات افراد پی ببرند مشاهده و دقت در گفتار و پرسش و پاسخ آنان می‌باشد. از رفتار اعضا در محیط تحصیل، کار و پایگاه بر اثر مشاهده‌های مختلف میتوان پی برد افراد به چه مسائلی توجه نشان می‌دهند. به طور مثال آیا افراد به درس و مطالعه علاقه دارند؟ یا به کارهای فنی بیشتر توجه دارند. به طور خلاصه با دقت و مشاهده تدریجی و در طول زمانی نه چندان طولانی ممکن است به ذوق و رغبت آنان پی برد. ضمناً باید توجه شود با شتاب زدگی نمی‌توان استعداد و رغبت افراد را مشخص و نظر قطعی داد.

یکی از روش‌های پرورش رغبت افراد در موضوعات مختلف (با رعایت موازین اسلامی) توجه خاص سرگروه‌ها به تمایلات و رغبت‌های مختلف افراد و تشویق و تحسین به موقع افراد است که می‌تواند موجب تداوم و گرایش افراد به موضوع مورد نظر گردد. در غیر اینصورت و با عدم توجه سرگروه امکان سرکوب ذوق و رغبت افراد و دلسردی از انجام و تداوم آن وجود دارد که ممکن است در نهایت موجبات ترک آن فعل و کار خوب و سازنده را فراهم نماید.

۴. برقراری ارتباط:

یکی از نکاتی که در مرحله جذب باید به آن توجه نمود و در بهبود روابط و مناسبات میان افراد، تاثیر سازنده و اثر گذار دارد برقراری ارتباط مناسب با رفتار گرم، صمیمانه و در عین حال سازنده است که موجب افزایش دوستی‌ها می‌شود. در همین رابطه قرآن کریم می‌فرماید: «و إِذَا حُبِبْتُمْ بِتَحِيَّةٍ فَحَيُّوا بِأَحْسَنَ مِنْهَا أَوْ رُدُّوها إِنَّ اللهَ كَانَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ حَسِيباً» هرگاه شما را درود یا تحیتی گفتند شما نیز باید با درود و ستایشی مثل آن یا بهتر پاسخ دهید.» به این آیه قرآن می‌توان به عنوان روش مؤثر در ایجاد ارتباط و صمیمیت توجه نمود. در ارتباط با افراد لازم است به برخی نکات توجه نمود که از جمله این نکات موارد زیر است:

۴.۱ ایجاد ارتباط اولیه:

از جمله مهم‌ترین مراحل ارتباط‌گیری ارتباط از طریق اولین مواجهه حضوری است که لازم است بسیار دقیق، برنامه‌ریزی شده و با رعایت نکات تربیتی از جمله موارد زیر صورت پذیرد.

الف) تکریم شخصیت انسانی:

یکی از مواردی که در ارتباط اولیه لازم است به آن توجه شود ارتباط توأم با تکریم شخصیت انسانی متربی می‌باشد. به تعبیر دیگر ارتباط نباید توأم با کم توجهی و بی‌اعتنایی و امثال آن باشد. عدم تکریم افرادی که قرار است جذب گردند می‌تواند آثار منفی و چه بسا مخربی در تربیت متربیان از خود بر جای گذارد که ضروری است مسئولین گروه‌ها از آن پرهیز نمایند. آیه دیگری نیز به بیان مطلب با قول لَیْن (زبان نرم) اشاره می‌کند و خداوند به حضرت موسی (علیه السلام) می‌فرماید: با فرعونیان با زبان نرم صحبت کند بلکه موثر واقع گردد. قرآن کریم می‌فرماید: «فَقُولَا لَهُ قَوْلًا لَّیْنًا لَعَلَّهُ یَتَذَكَّرُ أَوْ یَخْشَى»؛ و با او سخنی نرم گوید که شاید پند پذیرد یا بترسد. که از این آیه مستفاد می‌گردد یکی از راه‌های تاثیرگذاری بر افراد زبان نرم و بیانی لَیْن می‌باشد که در جذب افراد لازم است به این موضوع نیز توجه کافی مبذول گردد.

ب) محبت:

از دیگر نکات در ارتباط اولیه، ارتباط توأم با محبت کردن به متربیان با رعایت موازین اسلامی و پرهیز از افراط می‌باشد که می‌تواند تاثیر بسزایی در جذب افراد از خود بر جای گذارند. منظور از محبت، شوق به هدایت افراد است. نه عشق و محبت به خود فرد و وابستگی و دوستی‌های افراطی.

ج) تغافل:

چشم پوشی و تغافل در این مرحله از جمله مواردی است که باید رعایت شود. در برخورد با اشتباهات متعدد، و در عین حال کوچک باید چشم پوشی کرد و فقط به اشتباهات بزرگ و مهم رسیدگی نمود. البته تغافل به معنی عدم توجه و رسیدگی و عدم برنامه‌ریزی و عدم تذکر نیست. لذا در عین حالی که تغافل می‌کنیم اما دقت نموده و در زمان، مکان و موقعیت مناسب به صورت خاص و ویژه فرد یا افراد را متوجه اشتباه رخ داده می‌کنیم.

د) انتظار تکالیف حداقلی:

از دیگر مواردی که لازم است در مرحله جذب به آن توجه نمود پرهیز از ارائه تکالیف زیاد، سنگین و خسته کننده است زیرا اصل تکلیف پذیری، به مقدماتی از قبیل اخلاق، آگاهی، انگیزه، بینش، اعتقاد، باور و... نیاز دارد. ضمن اینکه در قرآن مجید از ارائه تکالیف بیش از حد توان نیز منع شده است. «لَا یُكَلِّفُ اللهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا»؛ خداوند هیچ کس را جز به قدر توانایی اش تکلیف نمی‌کند. به طور مثال می‌توان گفت: افرادی که در مراحل آخر جذب و ابتدای مراحل تثبیت به سر می‌برند را نباید توصیه به ختم قرآن کریم نمود بلکه برای تشویق به قرائت

۱ سوره مبارکه طه آیه ۴۴

۲ سوره مبارکه بقره آیه ۲۸۶

قرآن و بدست آوردن ثواب و انس با قرآن ذکر یک روایت که در آن خواندن سه مرتبه سوره توحید در شب معادل یک ختم قرآن است را طرح می‌کنیم.

ه) نظم و انضباط:

رعایت نظم و انضباط از اموری است که در توصیه‌های امیرالمومنین (علیه السلام) در کنار تقوا به آن اشاره شده «أوصيكم بتقوى الله و نظم أمرکم؛^۱ توصیه میکنم شما را به تقوای الهی و نظم در امور.»

در امور اولیه مانند حضور در جلسات گروه، ساعات مشاوره، برنامه‌ریزی‌ها و... یکی از مواردی است که می‌تواند در جذب افراد تاثیر گذار باشد. لذا لازم است نظم به اندازه‌ای باشد که افراد بیشترین استفاده را از اوقات خود برده و با این کار به آنان رعایت نظم و انضباط را در عمل آموزش داد.

و) برنامه‌ریزی اقتضائی:

برنامه‌ریزی اقتضایی به معنی رعایت اقتضائات و شرایط خاص است که در برنامه‌ها بوجود می‌آید. برنامه‌ریزی اقتضایی یکی از نکاتی است که نه تنها منافاتی با نظم در امور ندارد بلکه لازم است مورد توجه برنامه‌ریزان قرار گیرد تا در صورتی که برنامه‌ریزی صورت گرفته به صورتی غیر مترقبه دچار مشکل گردید متناسب با شرایط و موقعیت پیش آمده و با تدبیر، مجدداً برنامه‌ریزی نموده و از مشکلات جدی‌تر و اساسی‌تر و یا کاهش تاثیر گذاری برنامه‌ها جلوگیری نمود. به طور مثال اگر در زمان برگزاری جلسات (بنا به هر دلیل) افراد دچار خستگی شده بودند چه بسا لازم است ادامه آن به وقت دیگری موکول گردد.

ز) خطاب نیکو:

یکی از اموری که در جذب و جلب علاقه میان دو نفر تاثیر بسزایی دارد رعایت حقوق هم نشینی است که آدمی با او معاشرت دارد تا او را با علاقه و محترمانه و به نیکویی مورد خطاب قرار دهد.

۲-۴ اصول حاکم بر ارتباط:

در ارتباط با اعضا می‌بایست اصولی را رعایت کرد که از جمله می‌توان به برخی از آن‌ها اشاره نموده:

- الف) رعایت اقتضائات سنی افراد. به طور مثال ایجاد شور و هیجان و... (با رعایت اعتدال) در برنامه‌ریزی برای سنین پایین تر می‌تواند در جذب آنان موثر واقع گردد.
- ب) مواظبت از افراط و تفریط در برخوردهای عاطفی و پرهیز از برخوردهای خشک و غیر عاطفی.

ج) بیش از اندازه در صدد ارضای شور و هیجان و مسائل عاطفی افراد نبوده و حدود الهی رعایت گردد.

د) رعایت موازین اسلامی و پرهیز از زیاده روی در امور عاطفی افراد.

۳-۴ اهداف ارتباط:

هدف از برقراری ارتباط، فراهم آوردن زمینه مناسب برای جذب افراد به پایگاه در مراحل آغازین تربیت و رشد شخصیت افراد بر اساس اصول و مبانی اسلامی در مرحله نهایی است.

۵- تقویت علائق و ایجاد انگیزه:

اصل ایجاد انگیزه و باورسازی برای شرکت در برنامه‌ها ضروری است زیرا اگر شخص انگیزه و علاقه لازم را برای انجام کاری نداشته باشد دنبال نموده و به نتیجه نمی‌رسد. برای تقویت انگیزه‌ها و علائق، برنامه‌ها و روشهای مناسبی وجود دارد. برنامه‌های جذاب و متنوع بسیاری از جمله برنامه‌های تربیتی، آموزشی، ورزشی، دفاعی، نظامی و تفریحی مناسب و مورد علاقه افراد وجود دارد که با اجرای آنها می‌توانیم افراد را به محیط پایگاه و مسجد جذب کنیم. البته باید توجه داشته باشیم که در اجرای این برنامه‌ها پرهیز از افراط و تفریط امری ضروری بوده و لازم است حدود شرعی را رعایت و دچار افراط و تفریط نگردیم. یکی از این برنامه‌های جذاب که معمولاً در پایان برنامه‌ها اجرا می‌گردد، اردوی مرحله جذب می‌باشد که در ادامه با ابعاد این اردو آشنا خواهیم شد.

اردوی جذب

الف) دعوت به اردوی جذب:

با توجه به اینکه اردو محل مناسبی برای آشنایی بیشتر با افراد است، لازم است مسئولین مربوطه پس از مراحل ذکر شده و انجام سطح بندی، اقدام به برگزاری اردوی جذب متناسب با سطح افراد نمایند تا بتوان با ارائه برنامه‌های جذاب، هم خاطره‌ای خوش از کار جمعی در ذهن اعضا بر جای گذارد و هم مجالی برای شناخت عمیق‌تر و نهایی این افراد پیدا نمود.

ب) اهم برنامه‌های اردوی جذب:

لازم است در اردوی جذب به چند نکته توجه داشته باشیم تا بتوان با این اردو خاطره‌ای خوش از یک برنامه دینی در ذهن افراد به یادگار گذاشته تا در جذب آنان به پایگاه و مسجد موثر واقع گردد.

۱. اجرای برنامه‌های تبلیغاتی در مسیر حرکت شامل: (مسابقات مختلف، سرود، همخوانی، تواشیح و...)

۲. توجه به نماز جماعت اول وقت.

۳. اجرای مسابقات جذاب و با محتوا در حین برگزاری اردو.
 ۴. توجه به برنامه‌های معنوی در حد ظرفیت افراد.
 ۵. ایجاد جو عمومی تربیتی و اثر بخش: فضای اردو می‌بایست تربیتی باشد و از تمام ظرفیت‌ها برای تحقق آن استفاده نمود. از این رو اردوی فرهنگی، علمی و... تماما لازم است برای دستیابی به اهداف تربیتی برنامه‌ریزی شوند به طور مثال یکی از اهداف این اردوها برقراری ارتباط و شناسایی دقیق افراد شرکت کننده است.
 ۶. توجه به رعایت مسائل اخلاق و آداب اسلامی.
 ۷. برقراری ارتباط دوستانه بین سرگروه و متریبان.
 ۸. تشکیل جلسات عمومی و خصوصی سرگروه با متریبان به منظور زمینه سازی پذیرش و انتخاب یک حرکت و زندگی جذاب و معنوی.
 ۹. دقت نظر در رفتار، گفتار و کردار افراد با دیدگاه تربیتی و به منظور ارزیابی صحیح از آنان.
- ج) مکان‌یابی مناسب اردو:**
- اردو باید در فضایی سالم، فرح بخش و جذاب و متناسب با اهداف اردو برگزار شود تا خاطره‌ای خوش از این برنامه در ذهن افراد باقی مانده و لحظات خوش یک برنامه فرهنگی مذهبی برایشان خاطره انگیز شود.



لازم است اردوی جذبی متناسب با شرایط محیطی، روحیات و سنین جامعه هدف در محل‌های مناسب تفریحی برگزار گردد به طوری که برای افراد شرکت کننده تکراری نبوده و دارای جذابیت، شادابی و نشاط باشد.

د) زمان‌یابی مناسب اردو:

اردو باید در زمانی کاملاً مناسب برگزار شود تا افراد با خیال راحت و با آرامش از برنامه‌ها کمال استفاده را بنمایند. به همین منظور برگزاری اردو در ایام امتحانات و یا نزدیک به آن و... توصیه نمی‌شود.

ه) تعداد افراد:

لازم است تعداد افراد اردو به گونه‌ای انتخاب شوند که سرگروه‌ها به راحتی بتوانند با آن‌ها ارتباط برقرار کرده و ارزیابی تربیتی صحیح و دقیقی از آن‌ها بدست آورند.

و) ملاک‌های انتخاب:

لازم است افرادی که برای اردو انتخاب می‌شوند در مراحل قبل، حضور قابل قبولی داشته و شرایط کلی را به طور اجمالی داشته باشند. البته این مسأله به معنای عدم پذیرش افرادی که بنا به دلایلی موجه در برنامه‌های قبل حضور نداشته اند نبوده و در صورت صلاحدید می‌توان به این افراد فرصتی برای جبران داد.

ز) اهداف اردوی جذب:

۱. شناخت دقیق از افراد انتخاب شده به منظور شرکت در گروه متناسب با شرایط و روحیات فرد جذب شده.
۲. ایجاد ارتباط با افراد انتخاب شده برای اردو با پایگاه.
۳. آشنا نمودن اعضاء نسبت به برخی مسایل دینی از قبیل: اهمیت نماز جماعت و نماز اول وقت، دوستان خوب و....
۴. آموزش عملی پاره‌ای از آداب دوستی و رفاقت سالم و سازنده اجتماعی از نزدیک.
۵. آماده سازی افراد جهت تشکیل یک حرکت گروهی سالم.
۶. ترسیم آینده‌ای روشن در مسیر فعالیت در برنامه‌های تربیتی سازنده.
۷. ارزیابی عملی افراد و آشنایی با توانمندی‌ها، ظرفیت‌ها، قابلیت‌ها و نیازهای افراد.

۶. دعوت به حضور در طرح صالحین (گروه تربیتی):

پس از طی مراحل فوق، با توجه به سطح‌بندی انجام شده، از افراد به صورت رسمی برای حضور در گروه‌ها و گروه‌های تربیتی دعوت به عمل می‌آید که با توجه به سطح‌بندی و گروه‌بندی صورت گرفته در برنامه‌های پایگاه حضور می‌یابند.

از آنجایی که شرکت این افراد در گروه‌های تربیتی برای اولین بار صورت می‌پذیرد، شایسته است این حضور با برگزاری مراسمی متناسب با شأن افراد و شرایط قشری آنان، برگزار و در آن با دعوت از مسئولین و افراد تأثیرگذار مرتبط با پایگاه و جامعه، زمینه‌های تشویق و ترغیب

بیشتر آنان را نسبت به حضور در گروه‌ها و برنامه‌های پایگاه ایجاد نمود.

الف) هدف از دعوت:

دعوت افراد برای حضور در گروه‌های طرح صالحين به دنبال اهدافی انجام می‌شود که از جمله

مهم‌ترین اهداف آن میتوان به موارد زیر اشاره نمود:

- فراهم سازی زمینه مناسب جهت تثبیت افراد.

- سطح‌بندی حقیقی افراد در گروه‌های تربیتی.

- رسمیت بخشیدن به حضور در جلسات.

- معرفی پایگاه و مسجد.

ب) مدت زمان اجرایی جذب تا دعوت:

۱- زمان جذب، متناسب با شرایط تحصیلی، شغلی و... گروه هدف تعیین می‌گردد. مثلاً لازم

است جذب از مدارس در زمان تحصیل اعضا خصوصاً ابتدای سال تحصیلی انجام گیرد تا زمان

مناسب برای این کار وجود داشته و بتوان تمام برنامه‌ها را اجرا نمود.

۲- جذب به صورت آرام و پیوسته صورت گرفته و زمانی حدوداً سه الی حداکثر شش ماه (از

شروع جذب تا ورود به مرحله تثبیت) به طول می‌انجامد.

بخش سوم: اصول حاکم بر مرحله جذب

ارتباط گیری با مخاطب در مرحله‌ی جذب از مهم‌ترین اصول تربیتی است که

لازم است بر اساس اصول منطقی و شرایط ارتباط صحیح و سالم، سرگروه در

مواجهه با مخاطب به آن بپردازد. در خصوص ارتباط سالم و صحیح گفته شده

است ارتباطی است که بر پایه‌ی تکریم شخصیت افراد بنا گذاشته شود.

«ارتباط سالم و صحیح آن است که طرفین در امر مبادله اطلاعات و احساسات، در فضایی

مناسب مشارکت کرده و با یکدیگر هماهنگی داشته و در این ارتباط، هر دو احساس ارزشمندی

کنند. به طور کلی ارتباط انسانها با یکدیگر بر اساس دو بینش قرار می‌گیرد: کرامت و اهانت،

یعنی یا بر اساس تکریم شخصیت است و یا بر اساس تحقیر شخصیت.

ما در برخوردها و ارتباطاتمان با دیگران، هرگونه انسان را تلقی کنیم، همان گونه با او برخورد

می‌کنیم. اگر انسان را موجودی با شخصیت و با عزت بدانیم تلاش می‌کنیم که این کرامت را در

او تقویت کنیم و اگر او را فاقد کرامت نفس بدانیم سعی در تحقیر او داریم.

از دید گاه اسلام ارتباطی سالم است که بر پایه تکریم شخصیت، عزت نفس و احترام متقابل

اصل اول ارتباط گیری

افراد انسانی استوار باشد.^۱

بر این اساس سرگروه در مرحله‌ی جذب می‌باید با تکریم شخصیت مخاطب و احترام با او برخورد کرده و زمینه ارتباط صمیمانه را مهیا نماید. در خصوص عوامل مؤثر بر ارتباط نیز دقت به برخی نکات ضروری است، عواملی که توجه به آن‌ها تسهیل امر ارتباط گیری و استحکام آن را به همراه دارد.

نکته اول: ارتباط کلامی

بهترین نوع ارتباط کلامی است و چهره به چهره به تعبیری «واژه‌ها در نقل و انتقال اطلاعات و ارتباط دو انسان از بار احساسی مهمی برخوردارند و از نظر عاطفی، کلمات تأثیر فوق العاده‌ای در روحیه‌ی افراد انسانی دارند.... قرآن کریم اولین ویژگی مهم انسان را پس از خلقت او «بیان» ذکر می‌نماید: «خَلَقَ الْإِنْسَانَ، عَلَّمَهُ الْكَلِمَاتِ؛ انسان را بیافرید. به او سخن گفتن آموخت.»^۳ «بنابراین باید هم به نقش کلمات و واژه‌ها و هم شرایط القاء و مبادله‌ی کلمات آشنایی و دقت کانل داشت، چراکه ارتباط سالم در فضایی حاکی از صمیمیت و محبت و احترام متقابل با شناخت و در نظر گرفتن معنا و نقش عاطفی کلمات امکان پذیر است و رعایت آن‌ها موجب استحکام آن روابط خواهد شد.»^۴

نکته دوم: فضای ارتباط

فضای ارتباط شامل وضعیت ظاهری اعم از نگاه‌ها، حالت‌های چهره، حرکت ابروها و... قیافه عبوس، تبسم ملیح، غرور یا خضوع و... در ایجاد فضای مثبت ارتباط موثر است. نکته سوم: خوب گوش دادن، خوب سخن گفتن، سخن خوب گفتن و...

برنامه‌ها در مرحله‌ی جذب می‌باید جذاب و متنوع باشند به گونه‌ای که اسباب جذب مخاطب را فراهم نماید و از ایجاد حس «تکراری بودن» و «دلزدگی» برنامه‌ها جلوگیری نماید.

این مسئله مستلزم برنامه‌ریزی دقیق از سوی عوامل و جریان جذب است. مجریان باید با مطالعه و بررسی نحوه جذابیت بخشی به برنامه‌ها آن‌ها را احصاء نمایند، در این بین اقتضائات زمانی و مکانی نقش بسزایی در این خصوص دارند، مثلاً ممکن است برنامه‌ی شنا در یک منطقه جغرافیایی (مناطق گرم و فاقد محیط‌های شnai

اصل دوم جذابیت و تنوع برنامه‌ها

۱ رضا فرهادیان، والدین و مربیان مسئول، انتشارات مرکز انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم، ص ۱۵۲

۲ سوره مبارکه الرحمن آیات ۳ و ۴

۳ رضا فرهادیان، همان، ص ۱۵۳

۴ همان، ص ۱۵۴

طبیعی) جذاب باشد، حال آنکه در مناطقی که افراد به سهولت به دریا ویا رودخانه‌های امن دسترسی دارند مانند مناطق شمالی کشور برنامه‌ی شنا از جذابیت لازم برخوردار نباشد و به این ترتیب سایر برنامه‌ها. لذا مجریان باید یا موضوعاً برنامه را حذف نمایند ویا اینکه با استفاده از عواملی دیگر آن برنامه را جذاب نمایند.

به همین ترتیب مسئله‌ی تنوع در برنامه هاست، مخاطبین نباید با یک برنامه تکراری مواجه شوند، این امر می‌تواند منجر به دلزدگی شود.

اصل سوم:
تشویق
حداکثری

در مرحله‌ی جذب تشویق مخاطبین از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است به گونه‌ای که سرگروه با دیدن رفتارها وکارهای خوب وشایسته‌ی مخاطب با تشویق او در واقع او را به سوی رفتارهای خوب سوق داده وبرای سایرین نیز زمینه سازی انجام آن رفتار یا فعالیت را فراهم می‌سازد.

اساساً تشویق در تربیت از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است، چراکه بر پایه نیاز مخاطب به تشویق وتحسین بنا نهاده می‌شود در واقع تشویق مایه‌ی تقویت روحیه می‌شود.

به تعبیری «نوعی تلقین نیروی به حساب می‌آید وکودک (مخاطب) از طریق آن ساخته واحیا می‌شود، به گونه‌ای که اگر شکست‌هایی هم در سر راهش باشد، ازمیان می‌رود»

درخصوص تشویق حداکثری باید گفت زمانی مثمر ثمر واقع می‌شود که حساب شده بوده و بر اساس اصول وضوابطی انجام پذیرد که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

تشویق کلی نباشد:

یعنی مشخص و معین باشد مثلاً سرگروه نگوید چون توخوب هستی تشویق می‌شوی!، این مسئله هم برای تشویق شونده مهم است، چراکه در صورت مشخص بودن سعی به تکرار وتقویت آن می‌کند واز سویی برای سایر اعضای مخاطب جذب نیز احساس تبعیض از سوی سرگروه ایجاد نمی‌شود.

مخاطب در به وجود آمدن عامل تشویق نقش داشته باشد:

مثلاً زیبایی، وضعیت جسمانی و... مواردی که می‌توان مخاطب جب را براساس آن‌ها تشویق نمود مثل: حضور در نماز جماعت، موفقیت در مسابقات اجراشده، فعالیت فرهنگی در مدرسه، ممتاز بودن در تحصیل و...

اصل چهارم:
محبت
حداکثری

محبت و مهرورزی در تربیت نقش تعیین کننده‌ای داشته وهمواره از سوی صاحب نظران عرصه‌ی تربیت به عنوان عاملی برای ایجاد ارتباط و برقراری انس والفت بین مربی(اعم از پدر ومادر، معلم وسرگروه مسجد) و متربی

مطرح بوده است.

محبت به ویژه در مرحله‌ی جذب «همه کس را به سوی خود می‌کشاند، موجب تعادل و اعتدال و سبب ایجاد الفت و پیوند حتی در بین افراد ناآشنا می‌شود. پس هنر اصلی مربی در تربیت کودک (مخاطب)، ابراز محبت به او و سود جستن از آن برای ساختن اوست».

نکته اول: افراط و تفریط

همان گونه که تفریط در محبت موجب سستی ارتباط و عدم استحکام و مجبی برای قطع آن است، افراط در این مسئله نیز تبعاتی را به همراه دارد، از جمله لوث شدن مخاطب و آسیب‌های اخلاقی که ممکن است متوجه سرگروه و مخاطب شود.

نکته دوم: نباید به شکل رشوه و تطمیع باشد

به این معنی که مخاطب احساس کند در محبت سرگروه به جهت حضور او در برنامه‌هاست و در صورتی که او در برنامه‌ها شرکت نکند از محبت خبری نیست.

نکته سوم: شیوه ابراز محبت

ابراز محبت به این معنی نیست که سرگروه به مخاطبین بگوید مثلاً دوستت دارم و... بلکه با ابراز همدردی در مشکلات و یاری رساندن در انجام امور و ابراز دلسوزی و... ابراز محبت صورت می‌گیرد.

اصل پنجم: برنامه‌ریزی اقتضائی

مجریان جذب با توجه به اصول کلی و آموزش‌های صورت گرفته و نیز ابلاغیه‌های سازمان بسیج در جذب مخاطبین برنامه‌ریزی و برنامه سازی می‌کنند لکن نباید از مقتضیات زمانی و مکانی غفلت نموده و با پی‌گیری ابلاغیه‌ها به شکل موبه مو از بروز خلاقیت‌ها جلوگیری نمود.

مجریان چه سرگروه و یا سایر عوامل جذب لازم است هم از نظر شکل و هم از نظر محتوا با هماهنگی مربیان به بومی سازی برنامه‌ها بپردازند.

اصل ششم: دقت و رصد خصوصی رفتارهای اعضاء

سرگروه در مرحله‌ی جذب با حضور در برنامه‌های مختلف تفریحی، ورزشی، مذهبی و... در کنار مخاطبین رفتارها و گفتارهای ایشان را مدنظر داشته و وضعیت تربیتی آن‌ها را براین اساس و سایر معیارها معین می‌کند.

سرگروه برای نیل به این هدف همواره باید مراقب بوده و از فلسفه و رسالت اصلی حضور خود در برنامه‌ها غفلت نکند، گاهی برخی سرگروه‌ها چنان غرق در برنامه‌های ورزشی، تفریحی و... می‌شوند که گویی آن‌ها مخاطبین اصلی برنامه اند و از دقت نظر در رفتارها که وظیفه‌ی اصلی آن‌هاست باز می‌مانند.

برخی مواردی که دقت به آنها لازم است، عکس العمل اعضا در برنامه‌های ورزشی مانند فوتبال پس از شکست، نحوه تعامل اعضا با یکدیگر، نوع پوشش افراد در خارج از مدرسه، عکس العمل افراد پس ایجاد یک کمبود در امکانات رفاهی (کمبود پذیرایی) و....

اصل هفتم:
چشم پوشی و تغافل
مخاطب در مرحله‌ی جذب هنوز با آداب و اخلاق اسلامی آشنا نشده است، لذا، انتظار سرگروه باید مطابق با سطح معرفت او باشد. بنابراین سر زدن رفتارهای غلط و خلاف آداب امری طبیعی است، سرگروه در این خصوص با تغافل و چشم پوشی از خطاهای او انتظار خود را کنترل کرده و اجازه نمی‌دهد خطاهای مخاطب موجب قطع ارتباط آنها شود.

نکاتی در این زمینه وجود دارد که توجه به آنها از سوی سرگروه لازم است.
نکته اول: خطاها و رفتارهای نادرستی که مخالف با شرع مقدس باشد مدنظر نبوده، بلکه مثلاً پوشش نامناسب افراد، رعایت نکردن آداب سخن گفتن و...
نکته دوم: نباید آن رفتارها برای سایرین الگوشده و مابقی افراد با الگو گیری، آنها را تکرار کنند، در صورت تشخیص سرگروه نسبت به امکان الگو گیری سایرین از رفتار نامناسب، باید با تمهیداتی متذکر شده واز تکرار آن جلوگیری نماید.

بخش چهارم: آسیب‌شناسی و موانع مرحله جذب

۱- وابستگی مفرط به سرگروه:

آسیب‌ها
رعایت نکردن و بی توجهی به حدود ارتباط و نحوه بروز محبت در ارتباط با مربیان می‌تواند وابستگی اعضا به سرگروه را به دنبال داشته باشد، به گونه‌ای که پس از طی مرحله‌ی جذب در صورت تغییر سرگروه، مربی نیز ارتباط خود را با مجموعه قطع می‌نماید، چرا که در واقع او به خاطر علاقه و وابستگی به سرگروه در برنامه‌ها حاضر می‌شد و با تغییر سرگروه دیگر علّتی برای حضور خود نمی‌بیند.

۲- رفتارهای مصنوعی سرگروه‌ها:

بعضی از سرگروه‌ها برای جذب مخاطب ممکن است رفتارهایی را از خود بروز دهند که در واقع عامل به آنها نبوده و صرفاً به جهت جذب مخاطب آنها را انجام دهند و یا اینکه در برخوردها و ابراز محبت‌ها بدون اینکه در واقع به هدایت افراد شوق داشته باشند، رفتارهای مصنوعی از خود بروز دهند، مربی در هر سنی به راحتی می‌تواند رفتار طبیعی را از شکل تصنعی آن شناخته و این خود عاملی است برای سلب اعتماد و اطمینان مربی، چرا که حتی اگر مربی در ابتدا به تصنعی بودن رفتار پی نبرد، بالاخره در آینده متوجه آن خواهد شد، چرا

که سرگروه نمی‌تواند برای همیشه به شکل تصنعی رفتار نماید.

۳- سخت‌گیری بی‌جهت:

پیش‌تر گفته شد که در این مرحله انتظار از مرتبی حداقلی است و سرگروه در برابر خطاهای قابل اغماض او باید تغافل و چشم‌پوشی نماید، عدم توجه به نکات یاد شده و سخت‌گیری بی‌جهت از آسیب‌هایی است که ریزش مخاطبین را به همراه خواهد داشت.

۴- برخوردهای تبعیض آمیز:

مخاطب به ویژه در مرحله‌ی جذب دقت و توجه فراوانی به رفتارها و برخوردهای سرگروه با اعضاء دارد و از علل آن می‌توان به این نکته اشاره نمود که مخاطب هنوز جایگاه مسجد و برنامه‌ها را درک نکرده و سرگروه را به عنوان نماد می‌بیند، لذا سرگروه باید بداند که در زیر ذره‌بین نگاه‌ها و دقت‌های اعضاست، اعضاء به محض اینکه از سرگروه رفتاری تبعیض آمیز ببینند به دنبال کشف علت بوده و ممکن است برای خود عللی را در نظر بگیرند که از نظر تربیتی مخالف با اهداف و اصول ماست.

۵- ضعف در مخاطب‌شناسی:

سرگروه جذب لازم است با مطالعه و کسب تجربه از مربی و سایرین و نیز با شرکت در دوره‌های آموزشی توانایی لازم را در مخاطب‌شناسی داشته باشد، در واقع وی با اشراف بر نیازهای سنی، اقتضائات زمانی و مکانی و نیز روحیات مخاطبین به شکل فرد فرد رفتارهای فردی خود را در برخورد با تک تک آن‌ها و نیز برنامه‌ریزی‌ها جهت برنامه‌های جمعی تنظیم می‌نماید. ناتوانی در این موضوع می‌تواند آسیب‌های جدی در کیفیت تربیت مخاطبان و نیز کمیت را به دنبال داشته باشد.

۶- خودبینی و خودمحوری سرگروه:

همان‌گونه که اشاره شد ممکن است سرگروه به گونه‌ای عمل کند که مخاطبین او را ابتدا و انتهای برنامه‌ها دانسته و او را محور تلقی نمایند، این مسئله علاوه بر آسیب ذکر شده می‌تواند برای شخص سرگروه دارای تبعات منفی بوده و نیز موجب شود وی بدون مشورت و راهنمایی مربی و تشکیلات، جذب و به اجرای برنامه و ارائه مشاوره بر اساس آراء خود بپردازد که هر کدام آسیب‌هایی را به دنبال خواهد داشت.

۷- عدم جذابیت و تنوع برنامه‌ها:

یکی از آسیب‌های جدی در این مرحله عدم جذابیت و تنوع برنامه‌هاست که باعث ریزش و نامطلوب شدن فرآیند جذب خواهد شد. لذا لازم است مسئولین و سرگروه جذب نسبت به این نکته توجه خاص داشته و برای جذاب نمودن برنامه‌ها و هماهنگی آن‌ها با سلیقه افراد برنامه‌ریزی نمایند.

۸- عدم ارتباط‌گیری صحیح:

از جمله آسیب‌های جدی یک جذب مطلوب می‌توان به عدم ارتباط صحیح با اعضا نام برد که در فرآیند جذب تاثیر منفی بالایی دارد. سرگروه اگر نتواند ارتباط مناسب، خوب و صمیمانه‌ای با افراد برقرار نماید در جذب افراد به گروه‌های صالحین موفق نخواهد بود. از این رو لازم است سرگروه نکاتی را که پیرامون ارتباط وجود دارد با دقت فراوان مدّ نظر داشته باشد.

۱- منع حضور اعضاء توسط خانواده آنان:

موانع

برخی خانواده‌ها به علل مختلف ممکن است مانع حضور فرزندشان در برنامه‌های جذب شوند، نگرانی از افت تحصیلی، نگرانی از حضور فرزند در خارج از محیط خانه، برداشت‌های غلط سیاسی و... لازم است سرگروه با مشورت مربی به دنبال راه کاری برای رفع این مانع باشد.

۲- عدم به کارگیری امکانات مناسب (فضای نامناسب):

گاهی اوقات فضای نامناسب برگزاری جلسات و اجرای برنامه‌ها مانعی است برای حضور افراد در برنامه‌ها، مثلاً برگزاری فوتبال در خیابان، شنا در رودخانه و...

۳- برخورد نامناسب عوامل تاثیر گذار در جذب:

الف - محیط هدف (اولیاء مدرسه، دانشگاه، باشگاه و...):

ممکن است مدیر مدرسه و یا سایر مسئولین در مدرسه و یا سایر اماکن جذب به هر علتی مخالف با حضور سرگروه‌های جذب در محیط منظور بوده و در اجرای برنامه‌ها کارشکنی نمایند، در این صورت با هماهنگی و مشورت مربی ابتدا علت یابی نموده و در صورتی که نقصانی متوجه فعالیت‌های ما باشد آن را رفع و در غیر این صورت از مجاری قانونی اقدام می‌نماییم.

ب- محیط جذب (مسجد، حسینیه «پایگاه»):

گاهی دیده می‌شود مخاطبین با حضور در مسجد یا حسینیه و... با برخوردهای تند و خشن خادم، امام جماعت و یا هیئت امناء مواجه می‌شوند که این خود علتی می‌شود برای بی‌رغبتی نسبت به حضور در برنامه‌ها. در این مورد نیز لازم است علت یابی شده و برای رفع آن‌ها با مربی و سایر عوامل مؤثر مشورت نماییم.

بخش پنجم: ارزشیابی مرحله جذب

لازم است سرگروه در تمامی فرآیند جذب با بکارگیری روش‌ها و شیوه‌های نظارت تربیتی، در مجموع ارزیابی از وضعیت تربیتی مخاطبین حاصل و مراقب باشد تا خروجی‌های مرحله‌ی جذب دارای شاخص‌های مورد نظر باشند، در جدول زیر سعی شده است تا در این زمینه راهنمایی‌هایی صورت پذیرد، البته موارد ذکر شده در جدول کامل نبوده و سرگروه محترم می‌تواند با مشورت مربی به صورت اقتضائی تغییراتی در آن اعمال نماید.

عرصه	موضوعات	برنامه	روش	خروجی	شاخص
تربیتی	عبادات	نماز نماز جماعت نماز جمعه	وصل نمودن برنامه‌های متنوع به مسجد و نماز مشارکت به برگزاری نماز و مراسمات ایجاد تنوع و جذابیت در نماز و مراسمات رصد کردن حضور متربیان و کمک به برطرف نمودن موانع	نماز خوان شدن شرکت در نماز جماعت و جمعه بصورت حضور در مراسمات	انجام نمازهای واجب ۲ جلسه در هفته (نماز جماعت) هرماه یک بار (نماز جمعه) هرماه یک بار (مراسمات)
معرفتی	جلسات	قرآن احکام عقائد	طرح در جلسه (داستان، قصه، تمثیل و...) مسابقات تمرین قرائت قرآن مباحثه سمعی و بصری	آشنایی اجمالی با احکام نماز آشنایی اجمالی با اصول دین توانایی روخوانی قرآنی	آزمون مباحثه قرائت صحیح قران
تربیتی	احترامات	احترام به والدین	بیان فوائد احترام (قصه، تمثیل و...) رصد کردن از طریق دوستیابی مناسب	رعایت احترام به والدین	رضایت والدین
تربیتی	جلسات	اخلاق	برگزاری جلسات	تاثیرپذیری تربیتی	حضور در جلسات

عرصه	موضوعات	برنامه	روش	خروجی	شاخص
تربیتی	رعایت موازین شرعی	پوشش ظاهر مناسب اسلامی گفتار نیک خوشرویی	از طریق جلسات از طریق دوست	رعایت پوشش اسلامی رعایت ظاهر اسلامی رعایت موازین شرعی در گفتار خوش برخوردی	تایید مربی مشاهدات سرگروه
تربیتی	فعالیت	شرکت در اردو شرکت در تفریحات و ورزش	برگزاری اردوی جذب برگزاری برنامه‌های تفریحی، ورزشی متناسب با مرحله جذب	تاثیر گذاری تربیتی	برگزاری یک اردوی یک روزی جلسه تفریحی و ورزشی (یک جلسه در هفته)

بخش ششم: ویژگی‌های سرگروه مرحله‌ی جذب

یکی از مسائلی که در مراحل مقدماتی جذب باید مد نظر قرار گیرد انتخاب افرادی است که دارای استعداد، توان و ویژگی‌های مناسبی برای جذب افراد به پایگاه باشند که در زیر به برخی از این ویژگی‌ها اشاره می‌گردد.

الف) شور و نشاط

یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های برنامه‌های مرحله جذب در مراحل مقدماتی مسأله شور و نشاط است. شور و نشاط از جمله مسائلی است که اگر مسئول گروه و مسئول جذب و اعضای آن دارای این ویژگی نباشند نمی‌توانند با نوجوانان و جوانان (که دارای شور و نشاط می‌باشند) ارتباط برقرار نموده و آنان را جذب نمایند و چه بسا جذب افراد با مشکل مواجه شده و امکان جذب میسر نگردد از طرفی قادر به انتقال روحیه شور و نشاط به اعضای گروه نبوده و گروه از سرزنده بودن و شادابی لازم برخوردار نمی‌گردد.

ب) رفتار مناسب

داشتن رفتار مناسب برای اعضای تیم جذب لازم و ضروری است چرا که اگر رفتار آنان موافق شئون دینی، اسلامی و عرفی نباشد نمی‌توانند تاثیر مناسبی در اذهان مخاطبین برجای گذارده و جلوه‌ی مناسبی از پایگاه و مسجد را نشان دهند. لذا رفتارهای مناسب مانند برخورد متواضعانه، صمیمی، دلسوزانه و... را می‌توان از جمله مؤلفه‌های کلیدی مراحل جذب دانست.

ج) اعتدال

هر حرکت و فعل تربیتی باید بر اعتدال استوار باشد و از حد وسط بیرون نرود و به افراط و

تفریط کشیده نشود تا حرکت و فعلی مطلوب باشد. اگر اعتدال را پیشه خود سازیم زمینه رشد، پیشرفت و راه رسیدن به مطلوب را کوتاه و موفقیت آمیز کرده‌ایم.

آیین تربیتی دین اسلام به اعتدال در هر امری فرا می‌خواند و مجموعه قوانین و مقررات و آداب دینی آن به گونه‌ای است که مردمانی متعادل تربیت شوند. در قرآن کریم آیاتی متعدد درباره اعتدال وارد شده است و جهت‌گیری آن بر این است که انسانی تربیت کند که در همه امور فردی، خانوادگی، اجتماعی، سیاسی، نظامی، اقتصادی و جز اینها متعادل باشد؛ انسانی که مشی و راه رسمی متعادل داشته باشد. چنانکه از زبان «لقمان حکیم» به فرزندش در قرآن کریم آمده است: «وَ أَقْصِدْ فِي مَشْيِكَ»^۱ در رفتارت میانه رو باش. «به بیان امیرمؤمنان علی(ع) انسان جاهل، جز در افراط و تفریط سیر نمی‌کند، چنانکه فرموده است: «لَا تَرَى الْجَاهِلَ إِلَّا مُفْرِطًا أَوْ مُفْرَطًا»^۲ جاهل را نمی‌بینی مگر اینکه یا افراط می‌کند یا تفریط.»

راه تربیت درست که آدمی را به صراط مستقیم سعادت می‌رساند راهی معتدل است، چنانکه مربیان الهی متربیان خود را در همه وجود بدان دعوت می‌کردند. گزینه‌ای که شاید جزء گزینه‌های بسیار مهم و اثر بخش به عنوان یکی دیگر از ویژگی‌های افراد و مسئول گروه جذب باشد داشتن اعتدال در انجام تمامی امور و پرهیز از افراط و تفریط توسط آنان می‌باشد. که لازم است در برخوردها و رفتار تیم جذب وجود داشته باشد. تیم جذب باید افرادی متعادل بوده و از افراط و تفریط در عمل و رفتار بر حذر باشند، اگر تیم جذب انسانهای مفراطی مثلاً در بازی و ورزش یا در ارائه بعضی از مؤلفه‌های تربیتی مانند محبت ورزی باشند جذب بصورتی موفق و با کیفیت خوب انجام نخواهد شد و حالت تعادل مخاطبین را درهم ریخته و آنان را با مشکلاتی مواجه خواهد کرد.

د) اهل مشورت

در فرهنگ اسلام مشاوره و رایزنی برای جلوگیری از استبداد و خود محوری و دست یازیدن به افکار و اندیشه‌های بهتر و بالاتر و بکارگیری عملی آن‌هاست.

مشورت گاهی پیش پای انسان را روشن می‌کند و احیاناً افق وسیعی را منور می‌سازد. البته معنای مشورت این نیست که انسان خود را درست در اختیار دیگران بگذارد؛ بلکه مقصود این است که در مشکلات از دیگران چاره جوئی کند، و راهنمایی‌های آنان را پس از تدبر و دقت کافی بکار گمارد. امام علی(ع) می‌فرماید: «مَنْ اسْتَبَدَّ بِرَأْيِهِ هَلَكَ وَ مَنْ شَاوَرَ الرَّجَالَ شَارَكَهُمْ فِي عُقُولِهِمْ»^۳ کسی که مستبد به رأی باشد، هلاک شود و آن کس که به مشورت پردازد در عقل

مردان مشارکت کند.»

۱ سوره مبارکه لقمان آیه ۱۹

۲ حکمت ۶۷ نهج البلاغه

۳ نهج البلاغه ، حکمت ۱۶۱ ، ص ۳۹۱

استبداد رأی و تحمیل عقیده، انسان را به هلاکت می‌رساند، ولی مشورت با مردم، شریک بودن در عقول و بهره گرفتن از افکار آنهاست.

از جمله دیگر ویژگی‌هایی که لازم است مسئول گروه جذب داشته باشد اهل مشورت بودن است در غیر این صورت احتمال اشتباه و خطای وی بالا رفته و ممکن است در ارتباط گیری، اظهار نظر، اقدامات، برگزاری جلسات و... دچار مشکل گردد لذا از آنجایی که مشکلات و مسائل افراد بسیار گسترده بوده و می‌توان گفت هر شخصی دارای مشکلات و راهکارهای خاص خود می‌باشد، ضروری است مسئول گروه جذب با مشورت کردن ضمن کاهش صدمات و آسیب‌های پیش گفته بتواند این روحیه مثبت و سازنده را به دیگران منتقل کند و اگر خودسرانه اقدام به انجام برنامه‌های جذب نماید چه بسا دچار اشتباه و خطا گردیده و آسیب‌های تربیتی به متربیان وارد نماید. لذا از آنجا که علم، تجربه، و مطالعه ما محدود بوده و بالعکس مشکلات و مسائل افراد دارای گستردگی فراوانی است، لازم است در برقراری ارتباط، اظهارنظرها، اقدامات، اعمال و برگزاری جلسات، مشورت و هم اندیشی نموده و برای مسائل و مشکلات راهکارهای مناسبی ارائه و اجرا نمود.

ه) تقید به مسائل شرعی

در عرصه تربیت، به ویژه تربیت دینی، بیشترین تأثیر مری بر متری، از صفات، منش و شخصیت او ناشی می‌شود. بر همین اساس است که متری او را الگوی خود قرار داده، می‌کوشد خود را به صفات و شخصیت او نزدیک کند. يك مسئول گروه برای دستیابی به نفوذ معنوی بر اساس الگوی رهبری نیازمند ویژگی‌های بسیاری خواهد بود تا اعضاء وی را مورد پذیرش قلبی خود قرار دهند «كُونُوا دُعَاةَ لِلنَّاسِ بِالْخَيْرِ بَغَيْرِ اَلْسِنَتِكُمْ لِيَرَوْا مِنْكُمْ اَلْاِحْتِهَادَ وَ اَلصِّدْقَ وَ اَلْوَرَعَ؛ مردم را بغیر زبان (بلکه با کردار) خود به خیر و نیکو کاری دعوت کنید، مردم باید کوشش در عبادت و راستگویی و پرهیزکاری شما را ببینند.» بنابراین لازم است سرگروه مقید به مسائل شرعی و دینی و عامل به احکام و موازین شرع بوده تا بتواند به معنای حقیقی، انسانها را به دین دعوت کند و تاثیرات مطلوب تربیتی بگذارد.

قرآن کریم در این زمینه می‌فرماید: «أَتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنْسَوْنَ اَنْفُسَكُمْ وَاَنْتُمْ تَتْلُونَ اَلْكِتَابَ ۗ اَفَلَا تَعْقِلُونَ؟» آیا مردم را به نیکی فرمان می‌دهید و خود را فراموش می‌کنید در حالی که کتاب می‌خوانید. آیا نمی‌اندیشید؟»

یعنی پیش از آنکه دیگران را امر به نیکی و خوبی‌ها کنیم لازم است مسئولین گروه‌های تربیتی اعمال و افکار خود را نیکو و پسندیده نموده بتوانند بر دیگر افراد جذب شده تاثیرگذار گردند.

به همین منظور لازم است اعضای گروه جذب در فرایند جذب از راهکارهای شرعی استفاده نموده و تمام اقدامات و برنامه هایشان مطابق مؤلفه‌های شرعی باشد، تا علاوه بر کسب رضای خداوند متعال بتوانند الگوی مناسبی در عمل از خود نشان دهند.



با توجه به نقش الگویی سرگروه، تقید فردی وی به مسائل شرعی می‌تواند اثر تکوینی بر مقید شدن متریبان و اعضای گروه بر این گونه مسائل بگذارد.

(و) قدرت مدیریت

از آنجا که یک مربی آگاه به مسائل مختلف دارای نقش محتوایی در بالا رفتن کیفیت و اثر بخشی بر متریبان است و با راهنمایی و مشاوره خوب میتواند آنان را رشد دهد. می‌توان گفت: مسئولیت گروه نیازمند یک رهبری اندیشمندانه است و نمیتواند صرفاً یک هنر تجربی بر پایه هوش فطری و کار آزمودگی باشد. مدیریتی که نبوغها را شکوفا سازد، استعدادها را پرورش داده و حرکت‌ها را منظم، سریع، همسو و هم جهت کند. به همین منظور و برای پرهیز از کهنگی، ما نیاز به مدیرانی داریم که مایل به آموختن باشند، به برنامه‌های بهبود مدیریت تربیتی شتاب بخشند، در زمینه‌های نوآوری بگونه‌ای اثر بخش تر برنامه ریزی نموده، بر پژوهش‌های مدیریت، بهسازی فرد و آفرینش و نوآوری بیشتر تأکید ورزند تا نتایج مطلوب کسب نمایند. بر همین اساس قدرت مدیریت و توان اداره و برگزاری برنامه‌های گروه از جمله دیگر ویژگی‌هایی است که لازم است مسئول گروه جذب داشته شد. برگزاری برنامه‌های متنوع و مختلف، توان و قدرت کنترل جمعی جوانان و نوجوانان را که دارای شور و نشاط هستند می‌طلبد که می‌توان گفت مدیریت جز مؤلفه‌های کلیدی و اساسی این کار است.

ز) ظاهر مناسب و جذاب

تیم جذب نه تنها در مسائل معنوی و اخلاقی اثر گذار هستند بلکه چون در این مرحله می‌خواهند ارتباط اولیه با افراد برقرار کنند داشتن ظاهر مناسب و جذاب توسط آن‌ها اثر بخش و اثر گذار است.

در روایات آمده، فردی خدمت پیغمبر^(ص) رفت لحظاتی پشت در منتظر و معطل شد تا حضرت از خانه بیرون آمدند صحابی عرض کرد یا رسول الله ما منتظر شدیم. حضرت فرمودند داشتیم به ظاهر خود می‌پرداختم، موهام را مرتب می‌کردم، لباسهایم را دیدم منظم هستند یا نه، تمیز هستند یا نه، بعد پیغمبر تعبیر عجیبی نموده، فرمودند: «ظاهر مناسب و جذاب از حقوق برادران دینی ماست این حق دیگران است که ما را به صورت مناسب و جذاب ببینند.»^۱ آن چیزی که در دین مبین تاکید شده داشتن ظاهری جذاب، مناسب، مرتب و منظم است که می‌تواند بر افراد اثر مثبت بر جای گذارد.

ح) قدرت ارتباط

موثرترین وسیله و ابزار جذب را می‌توان ارتباط دانست امروزه ثابت شده چیزی به اندازه ارتباط مستقیم و چهره به چهره اثر بخش و اثر گذارتر نیست. شاید بقیه ارتباطات و روابط را همین نوع ارتباط یعنی ارتباط چهره به چهره بتواند ابطال کند، دور بیناندازد و بی اثر کند. ارتباط اثر بخش چیزی بیش از ارتباط سازمانی است و مستلزم رودرویی در محیطی باز و سرشار از اعتماد و صمیمیت و دوستی است.

مهمترین پشتوانه کار یک مسئول گروه جذب در پیشبرد اهداف خود، حمایت اعضاء و علاقه قلبی افراد به اوست؛ و این پشتوانه در صورتی محفوظ می‌ماند که رابطه خود را با اعضاء از طرق مختلف مخصوصاً از طریق ارتباط مستقیم و چهره به چهره حفظ کند.

اولین ارتباط با مخاطبین را تیم جذب برقرار می‌کند لذا می‌توان گفت: یکی از ملاک‌ها و شرایط تیم جذب قدرت ارتباط‌گیری با دیگران می‌باشد افراد منزوی، افرادی که ذاتاً آرام و ساکت هستند و قدرت ارتباط زدن را ندارند نمی‌توانند در زمره اعضای تیم جذب حضور داشته باشند. این ارتباط می‌تواند با یک صحبت با یک شوخی بایک مزاح با یک دست دادن با یک نگاه شیرین و انواع راهکارهای دیگر بوجود بیاید. لازمه برقراری ارتباط، انتقال چهره به چهره محبت‌هاست. باید توجه داشت که بی اعتمادی، تهدید و ترس، ارتباطها را ناتوان می‌کند و در محیطی که این عوامل باشد موجب تردید و دودلی در ادامه همکاری می‌گردد.^۲

۱ سنن النبی علامه طباطبایی (ع)

۲ آموزش مدیریت دولتی جلد دوم ص ۳۵۵

ط) شرح صدر داشتن و بردبار بودن

قرآن کریم در راستای انجام ماموریت خطاب به پیامبر می‌فرماید: «وَ اصْبِرْ وَ مَا صَبْرُكَ إِلَّا بِاللَّهِ وَ لَا تَحْزَنْ عَلَيْهِمْ؛^۱ و تو ای رسول) برای رضای خدا بر رنج تربیت امت صبر و تحمل پیشه کن و بر آن‌ها غمگین مشو» و براسستی ظرفیت وسعه صدر پیامبر^(ص) و امامان معصوم^(ع) برای همه دست اندرکاران مدیریت یک سرمشق بزرگ است.

وقتی خداوند به حضرت موسی ماموریت رفتن به سوی فرعون را داد قرآن کریم از زبان حضرت موسی^(ع) از خداوند طلب شرح صدر می‌نماید: «رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي؛^۲ خدایا به من سعه صدر عطا کن» این درخواست سعه صدر به چه منظور است؟ آیا جز این است که حضرت موسی^(ع) از خداوند طلب استمداد مینماید تا بار سنگین مسئولیت «هدایت» را به سر منزل مقصود برساند.

این موضوع نشان دهنده نیازمندی شدید تیم جذب به طلب سعه صدر و استمداد از خداوند است که اگر در راستای انجام وظایف صبر و تحمل داشته باشید نتیجه خیر خواهید برد. این بلند نظری‌ها و سعه صدر و ظرفیت وجودی، برای پیشبرد کار، چنان مؤثر است که می‌تواند دشمنان سنگدل را به دوستان صمیمی مبدل سازد. بر همین اساس لازم است اعضای تیم جذب شرح صدر و قدرت تحمل بالایی داشته وافرادی صبور و باحوصله باشند تا بتوانند به خوبی با افراد ارتباط برقرار کرده و آنان را جذب نمایند.

ی) جدیت و پشتکار

جهد به معنی کوشش و تلاش به منظور دستیابی به اهداف متعالی انسانی است. «کلمه «جَدُّوا و اجْتَهَدُوا» از يك خانواده اند، اما با دقت بیشتر، فرق ظریفی میانشان وجود دارد. واژه «جَدُّوا» یعنی تلاش کنید، کلی و عمومی است اما واژه «واجْتَهَدُوا» یعنی اجتهاد کنید و اجتهاد برای رشد عقل، اندیشه و تفکر است.

قرآن کریم می‌فرماید: «لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى؛^۳ سعادت هر کس در گرو عملش می‌باشد.» صفحات گیتی و نظام جهان آفرینش گواه روشنی است که کامیابی هر موجودی وابسته به فعالیت و کوشش اوست. سخن در تلاش و مجاهدت است، کارهای بزرگی که در این جهان رخ داده همه در اثر این مجاهدت‌ها بوده است کسی که نیروی تلاش را دارا نباشد، به هیچ مقصدی از مقاصد خود نخواهد رسید. به قول بزرگمهر باید لب فروبست و بازو گشود و کار کرد و دم نزد و یقین نمود که کلیدطلائی کامیابی کار و کوشش است.

برنامه‌های مختلف، متنوع و کثرت فعالیت‌ها همه از سختی و صعوبت برخوردار است. بر همین

۱ سوره مبارکه نحل آیه ۱۲۷

۲ سوره مبارکه طه آیه ۲۵

۳ سوره مبارکه نجم آیه ۳۹

اساس لازم است اعضای تیم جذب انسانهایی جدی، با جدیت و پشتکار و دارای توانایی بسیار بالا و گسترده برای تداوم و استمرار فعالیتها باشند تا بتوانند به اهداف خود در جذب افراد دست یابند که اگر این جدیت و پشتکار را نداشته باشند نمی توانند فعالیتهای بزرگی را به انجام رسانده و افراد را جذب نمایند.

ک) توانایی تشخیص مسائل اولیه تربیتی

داشتن دقت تربیتی در کار جذب بسیار مهم است. از آنجا که افرادی که قرار است جذب شوند دارای روحیات و خلیات متفاوتی می باشند، لازم است مسئول گروه، باتوجه کامل به ویژگیها و خصوصیات خاص هر فرد برنامه ریزی و با او رفتار نموده و برنامه های خود را به صورتی مناسب اجرا نماید. مسئول گروه تربیتی جذب باید با مسائل اولیه تربیتی آشنا باشد تا بتواند با افراد ارتباط برقرار کرده و آنان را جذب نماید.



سایر ملاکهای انتخاب: فردی که به عنوان مسئول یا عضو تیم جذب انتخاب می شود علاوه بر ویژگیهای ذکر شده لازم است ملاکهای دیگر از جمله ویژگیهای زیر را داشته باشد:
الف) طی نمودن مراحل اولیه خود سازی و... ب) عضویت فعال در پایگاه (ج) داشتن تحصیلات مناسب (د) وقت گذاری مناسب برای انجام کار (د) تعهد کافی برای انجام کار (ه) خلاق و مبتکر
و) برنامه ریز (ز) و....

بخش هفتم: وظایف سرگروه مرحله‌ی جذب

الف - وظایف سرگروه نسبت به پایگاه

- ۱- ایجاد انگیزه و تداوم آن جهت حضور فعال در برنامه‌های بسیج
- ۲- تلاش برای جلب اعتماد متریبان نسبت به فعالیت‌های تربیتی بسیج.
- ۳- هماهنگی و هم‌افزایی بین برنامه‌های گروه‌های تربیتی و سایر فعالیت‌های پایگاه

ب- وظایف سرگروه نسبت به متریبان

- ۱- شناسایی، ارتباط، جذب و تقویت انگیزه متریبان.
- ۲- عمل به شاخص‌ها و معیارهای اندیشه حضرت امام خمینی^(ع) و مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در فعالیت‌های تربیتی.
- ۳- پاسخگویی به سؤالات و شبهات متریبان.
- ۴- آسیب‌شناسی تربیتی، معرفتی و بصیرتی متریبان و اعمال راه کارهای متناسب با اعضای گروه جهت برون رفت از آن‌ها.
- ۵- ارزشیابی مستمر متریبان به لحاظ میزان تربیت یافتگی.
- ۶- ارائه مشاوره تربیتی، معرفتی و بصیرتی به متریبان.
- ۷- ارتباط چهره به چهره، دوطرفه و مستمر با متریبان.
- ۸- مراقبت از رشد تحصیلی متریبان

ج - وظایف سرگروه نسبت به گروه

- ۱- تشکیل و اداره گروه متریبان و رشد تربیتی، معرفتی و بصیرتی آن‌ها.
- ۲- ایجاد فضای صمیمانه و انس و الفت در بین اعضای گروه.

د- وظایف سرگروه نسبت به مسجد

- ۱- حفظ نظم و انضباط در مسجد
- ۲- برگزاری جلسات گروهی در مسجد
- ۳- بیان احکام و آداب حضور در مسجد در جلسات گروهی
- ۴- تعامل و ارتباط سازنده با امام جماعت، هیئت امناء و خادمین مسجد

ه- وظایف سرگروه نسبت به عوامل مؤثر در مرحله‌ی جذب

- ۱- شرکت فعال و مؤثر در گروه سرگروه‌ها و دریافت و اعمال سیاست‌ها و تدابیر مربی مربوطه.
- ۲- تعامل سازنده با اولیاء متریبان و استفاده از ظرفیت‌های خانواده در امر تربیت آن‌ها.
- ۳- تعامل سازنده با عناصر تأثیر گذار بر فرآیند تربیتی متریبان.
- ۴- تعامل با اولیاء مدرسه و مدیران مجموعه‌ی هدف.

فصل دوم:
مرحله تثبيت در طرح صالحين





بخش اول: چيستی مرحله تثبیت

تعریف تثبیت:

الف) تعریف لغوی: در لغت به معنای «ثابت گردانی - پابرجا کردن» آورده شده است. ب) تعریف اصطلاحی: فرآیندی است که منجر به ثبات حضور و پایداری اعضاء در فعالیتها و برنامه‌های طرح صالحین می‌شود. توضیح این‌که در مرحله تثبیت به موضوعات معرفتی، تربیتی، بصیرتی و... به صورتی ساده و در طول زمانی مناسب بیان می‌گردد تا در طول این زمان ضمن شناخت فرد به باور نسبی برسد. در این مرحله متریبان، علاوه بر حضوری منظم در نماز جماعت، پیوسته در برنامه‌ها حضور خواهند داشت؛ که پس از گذراندن این مرحله به عنوان عضو ثابت پایگاه در قالب گروه‌های تربیتی در خواهند آمد.

اهداف:

- ۱- تقویت و استمرار آموزه‌های دوره جذب.
- ۲- تقویت باورها و اعتقادات و ایجاد زمینه‌های رشد.
- ۳- افزایش سطح اطلاعات و آگاهی پیرامون موضوعات اعتقادی، اخلاقی، سیاسی و...
- ۴- ترغیب اعضاء برای فعالیت در عرصه‌های گروهی مدرسه، بسیج و...
- ۵- آماده سازی افراد به منظور ورود به مرحله رشد.

بخش دوم: چگونگی مرحله تثبیت

۱- تشکیل و سطح‌بندی گروه:

در مرحله‌ی جذب یک ارتباط دوستانه و صمیمانه میان سرگروه و اعضا برقرار گردید که لازم است در مرحله تثبیت به این ارتباط عمق ببخشیم. پس از ورود افراد به این مرحله تشکیل و سطح‌بندی گروه بر اساس معیارهای معین صورت می‌پذیرد. سطح‌بندی می‌تواند موجب تقویت انگیزه برای حضور پایدار اعضا در برنامه‌ها باشد، زیرا سطح آگاهی، نوع رفتار و نیازهای اعضا با هم متفاوت بوده و آسیب‌ها و مخاطراتی که آن‌ها را تهدید می‌کند در سطوح مختلف با هم متفاوت است.

معیار سطح‌بندی گروه:

اولویت‌ها و ضرورت‌های تربیتی در هر مقطع سنی اقتضائات و نیازهای خاص خویش را می‌طلبد، لذا تفکیک گروه‌ها بر اساس مقاطع سنی، کودکان، نوجوانان، جوانان و... امری ضروری است که موجب تسریع در تحقق نتایج مطلوب و تقویت میزان تأثیرگذاری مسئول

گروه بر اعضای گروه می‌شود. تحقق دوستی و ایجاد صمیمیت بین اعضای گروه در پیشبرد برنامه‌ها ضروری و برقراری این روابط در سنین یکسان و نزدیک به هم آسان‌تر خواهد بود.

ملاحظات تشکیل گروه:

تشکیل گروه‌ها نیازمند توجه به ملاحظاتی است که عدم توجه به آن‌ها ممکن است شما را از دستیابی به اهداف مورد نظر بازدارد:

۱- جنسیت: تفکیک جنسیت اعضای گروه‌ها لازم است در سه بخش کلی رعایت گردد:

الف) تفکیک بر اساس جنسیت اعضای گروه‌ها.

ب) تفکیک مکان تشکیل گروه‌های برادران و خواهران و تأمین محیط مناسب هر یک به نحوی که در هنگام تردد و زمان تشکیل گروه، در معرض دید یکدیگر نبوده و محل عبور و مرور مشترک نداشته باشند.

ج) رعایت جنسیت سرگروه و اعضاء.

شهید مطهری (رحمة الله علیه) در این خصوص می‌فرماید: «نه پرده‌نشینی و نه اختلاط، بلکه حریم»^۱ ایشان در ادامه می‌فرماید: شرکت زن در فعالیت‌های اجتماعی ملازم این است که در شرایطی که فتنه‌انگیز است مثل ازدحامها اختلاط نباشد و حریم رعایت شود. عدم رعایت تفکیک جنسیت موجب بروز آسیب‌ها و مشکلاتی در برنامه‌ها و اهداف گروه خواهد شد.

۲- تحصیلات: در سطح‌بندی و تشکیل گروه در کنار توجه به مقطع سنی می‌توان مقطع تحصیلی را نیز مورد توجه قرار داده مانند گروه سال اول راهنمایی که در آن مقطع سنی و تحصیلی در کنار هم ملاحظه می‌شود.

می‌توان گفت مقطع سنی و تحصیلی در دوره کودکی و نوجوانی مطابقت داشته و این مقطع جوانی است که متریبان با انتخاب حوزه و دانشگاه و یا مشاغل و حرف آزاد ممکن است تطابق سنی و تحصیلی نداشته باشند.

۳- قشر سازمانی:

از جمله ملاحظاتی که می‌تواند مورد توجه قرار گیرد، گروه‌بندی بر اساس قشر سازمانی است، گروه کارمندان، گروه کارگران، گروه پزشکان، گروه حقوقدانان، گروه هنرمندان و...

۴- فرهنگ اجتماعی منطقه محل سکونت:

اختلاف در فرهنگ و آداب اجتماعی افراد، و محل سکونت آن‌ها گاهی کندی سیر تربیتی برنامه‌های گروه را به دنبال خواهد داشت. فرهنگ‌های مختلف اجتماعی زمینه ایجاد تفکرات و آداب و سنن خاص هستند. لذا می‌توان به طور مثال به این صورت گروه‌بندی نمود، گروه سال اول راهنمایی منطقه الف و گروه سال اول راهنمایی منطقه ب و...

۱ مجموعه آثار استاد شهید مطهری ج ۲۴ ص ۲۸۸



یکی از آسیب‌های جدی در گروه‌های صالحین عدم رعایت ملاک سطح بندی اعضا (سن پایه) و ملاحظات مطرح شده است که باعث تداخل در برنامه‌ها و بعضاً تأثیر مخرب بر برخی اعضا خواهد شد.

۲- ارتقاء سطح فعالیت گروه:

گروه می‌تواند اعضای گروه را به شرکت در برنامه‌ها و فعالیت‌های خارج از گروه که در تربیت و تثبیت افراد مؤثر هستند ترغیب و برای آن‌ها ایجاد انگیزه نماید از جمله برنامه‌ها و فعالیت‌هایی که می‌توان ذکر نمود موارد زیر است:

- ۱- حضور در پایگاه مقاومت بسیج و انجمن اسلامی محل تحصیل یا اشتغال و...
- ۲- شرکت فعال در برنامه‌های عمومی پایگاه، مسجد، محل تحصیل، اشتغال و...
- ۳- همکاری در برگزاری مراسمات ویژه پایگاه، مسجد، محل تحصیل، اشتغال و...
- ۴- همکاری جهت برپایی نمایشگاه‌های مختلف در پایگاه، مسجد، محل تحصیل و...
- ۵- برنامه‌ریزی جهت جذب دوستان به مسجد.
- ۶- همکاری جهت تهیه نشریه‌های داخلی در پایگاه، مسجد، محل تحصیل، اشتغال و...
- ۷- دهها فعالیت دیگر که به ابتکار سرگروه و اعضا می‌توان به انجام رساند.

۳- برگزاری برنامه‌های جذاب و با نشاط:

جذابیت و نشاط از جمله مؤلفه‌هایی است که در مرحله‌ی جذب و تثبیت لازم است در برنامه‌ریزی و برگزاری برنامه‌ها مورد توجه قرار گیرد. عدم توجه به این مؤلفه در تثبیت، با این تصور که جذابیت و نشاط متعلق به مرحله‌ی جذب است، موجب دلزدگی و رخوت در

انگیزه‌های حضور متریبان می‌شود.

البته در عین جذابیت بخشی به برنامه‌ها توجه به عمق نسبی آن‌ها متناسب با نیازها و علائق متریبان نیز ضروری است. لذا در جذاب سازی و غنی سازی محتوایی برنامه‌های گروه توجه به نکات زیر می‌تواند مستمرتر باشد:

الف) طرح محتوای مطالب گروه متناسب با نیاز افراد:

بدین منظور لازم است سرگروه، پس از نیازسنجی، محتوای مورد نظر را از منابع مناسب و معتبر تأمین و به طرح آن‌ها در جلسات بپردازد.

ب) جذاب کردن جلسات گروه:

لازم است جذاب سازی جلسات همه جانبه بوده و موارد زیر مورد توجه قرار گیرد:

۱- مکان جلسات:

برگزاری جلسات گروه در مکان‌های مناسب، تمیز، آرام و... موجب تقویت رغبت افراد به حضور در جلسه خواهد شد. لذا لازم است بهترین مکان برای تشکیل گروه‌های تربیتی انتخاب گردد.

۲- زمان جلسات:

لازم است زمان جلسات متناسب با شرایط تحصیلی و شغلی متریبان تنظیم گردد. متناسب با لحظات آرامش روحی و روانی افراد باشد.

۳- مدت جلسه:

مدت جلسه متناسب با روحیات و شرایط متریبان حدود ۴۵ دقیقه تعیین گردد. افزایش زمان برگزاری جلسات موجب خستگی و غیبت اعضاء و در نهایت کاهش میزان بهره‌وری جلسات خواهد بود.

۴- تعداد جلسات:

در آغاز مرحله تثبیت، تشکیل دو جلسه در هفته مطلوب بوده اما با گذشت زمان بیشتری از مرحله جذب و تثبیت و پیشرفت برنامه‌ها متناسب با شرایط افراد، تعداد جلسات افزایش خواهد یافت.

ج) برگزاری برنامه‌های تفریحی، ورزشی:

برگزاری برنامه‌های تفریحی و ورزشی با توجه به شرایط و نیاز اعضای گروه، علاوه بر سلامت جسم و روح افراد و ایجاد شادابی و جذابیت در برنامه‌های گروه، موجب بروز استعدادها و شناسایی ظرفیت‌ها و نیازهای افراد خواهد شد. سرگروه می‌تواند در این برنامه‌ها با سنجش اعضا، در جهت رفع نیازهای آن‌ها برنامه‌ریزی نماید.

د) مسابقات:

برگزاری مسابقات با موضوعات مختلف قرآنی، علمی، درسی، ورزشی، کتاب‌خوانی، مهارتی

و... به عنوان یکی از برنامه‌های جذاب مرحله تثبیت می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد. برگزاری آزمون‌های علمی، درسی با اهداء جوایز نفیس، برگزاری مسابقات مختلف قرآنی، ورزشی و... علاوه بر ایجاد فضای رقابت سالم و صمیمانه بین اعضاء، موجب شناسایی سلیق و استعدادهاى مختلف آن‌ها می‌شود.

ه) آموزش نظامی:

این برنامه مخصوصا برای سنين جوانان و نوجوانان بسیار جذاب است و با استفاده از ظرفیت‌های آن و آموزش افراد، می‌توان بنیه دفاعی - نظامی اعضاء بسیج و در نتیجه کشور را ارتقاء داده و آمادگی لازم برای دوران ضرورت را بدست آورد.

و) اردوهای جهادی و سازندگی:

این برنامه علاوه بر جذابیت برای جوانان و نوجوانان، ارتقا رشد تربیتی افراد را نیز دنبال دارد و اعضا را برای ایجاد روحیه بسیجی، ایثارگری و خدمت بی منت کمک می‌کند.

۴ - تقویت صمیمیت و رابطه دوستی در گروه:

سرگروه به منظور ایجاد ارتباط با متریبان می‌تواند از روش‌های زیر استفاده نماید.

الف) ارتباط در جلسات گروه:

سرگروه می‌تواند با استفاده از شیوه بیان و شرکت دادن متریبان در بحث‌ها و موضوعات جلسه و تأیید نظرات و تشویق آنان علاوه بر کسب نمرات تربیتی همچون ارتقا سطح اعتماد به نفس و... ارتباط دوستانه و صمیمانه خود را با متریبان گسترش داده و مستحکم نماید.

ب) مشاوره:

سرگروه می‌تواند با انجام مشاوره با یک یا چند نفر از اعضاء گروه و طرح مباحث و موضوعات مورد علاقه آن‌ها، خارج از جلسات عمومی گروه و تشویق و ترغیب آن‌ها نسبت به تقویت استعداد و انگیزه، زمینه‌های صمیمیت بیشتر را فراهم نماید.

تأکید بر نقاط قوت و توانمندی‌های افراد در این روش تأثیرگذار خواهد بود. لازم است سرگروه به نقاط ضعف افراد توجه داشته باشد، اما در مشاوره به فراخور حال هر یک از اعضاء، شیوه‌ای مناسب و حتی المقدور غیرمستقیم برای اصلاح تلاش نماید.

ج) فرصت‌های موجود در اردوها و سایر فعالیت‌های گروه:

در برگزاری اردوها، اجرای مراسمات، انجام فعالیت‌های خارج از گروه، فرصت‌هایی برای ارتباط صمیمی بین سرگروه و متریبی ایجاد می‌گردد که لازم است سرگروه به نحو احسن از این فرصتها استفاده نماید. به طور مثال چون در اردو زمان مناسبی در اختیار سرگروه وجود دارد، لازم است جهت ارتباط بیشتر با اعضاء این فرصت را مغتنم شمرده و جلسات گروهی، مشاوره‌های فردی

در اردو، با اعضاء داشته باشد. فرصتهایی چون زمان تفریحات، ورزش و زمانهای خالی بهترین فرصت برای سرگروه است.

د) پیگیری اختصاصی رفع مشکلات افراد:

لازم است سرگروه به صورت منظم و اقتضایی، وضعیت متریبان را رصد کرده و در صورت مشاهده هرگونه مشکل یا مانعی، با ارائه راهنماییهای مستقیم و غیرمستقیم، آنان را در جهت رفع مشکلات موجود یاری نماید. اهمیت دادن سرگروه به مسائل و مشکلات فردی اعضا بدون افراط و تفریط، می‌تواند زمینه ایجاد ارتباط صمیمی اعضا با وی را فراهم نماید.

ه) برگزاری جلسات گروهها در منازل:

برخی از جلسات گروه مانند جلسات قرآن، دعا و... می‌تواند در منزل یکی از متریبان یا خود سرگروه برگزار شده و همه اعضا در آن شرکت نمایند. این اقدام از یک سو موجب تقویت انگیزه متریبان در ارتباط با گروه شده و از سوی دیگر خانوادهها را در جریان برنامهها و فعالیتها قرار داده و موجب پشتیبانی بیشتر و تشویق فرزندان به شرکت در گروهها خواهد شد. ضمن اینکه ثمراتی را نیز در خانواده به بار می‌آورد. لازم به ذکر است برگزاری جلسه در منازل افراد، بنا به پیشنهاد هر یک از اعضا و تایید سرگروه در منزل فرد پیشنهاد دهنده به صورتی ساده و به دور از هرگونه تکلف برگزار گردد.

و) حضور در فعالیتهای پایگاه:

حضور در سایر فعالیتهای پایگاه می‌تواند زمینه‌ی بهبود ارتباطات را از طریق انجام فعالیتهای مشترک فرهنگی، هنری، تحقیقاتی، نظامی و... را فراهم سازد. به طور مثال برنامه تدارکاتی اردوها و مناسبت‌های مذهبی و انقلابی در پایگاهها، فضا سازی و تبلیغات ایام محرم، صفر، رمضان و... انجام نظافت و پاکیزگی مسجد و... به صورت گروهی، می‌تواند در ایجاد صمیمیت در گروه تأثیر مثبتی داشته باشد.

ز) پیگیری افراد توسط یکدیگر:

یکی از مواردی که به تعمیق ارتباطات و ایجاد صمیمیت بین اعضا بسیار کمک میکند و در دوستی و انتخاب دوست خوب به افراد یاری می‌رساند پیگیری افراد با استفاده از ظرفیت خودشان است. با این کار سرگروه افراد را به تیمهای کوچکتر تقسیم کرده و با ایجاد حس مسئولیت نسبت به هم برای آنها، علاوه بر استفاده از ظرفیت خودشان برای تقویت گروه و روابط دوستی بین آنها موجب تقویت انگیزه حضور هر یک از افراد پیگیری کننده نیز خواهد شد.

ح) ارتباط با محل تحصیل، محل اشتغال و... افراد:

ارتباط سرگروه با محل تحصیل، محل اشتغال و... و به طور کلی مجموعه هدف در مرحله جذب

بسیار مهم است و سرگروه نباید این ارتباط را در این مرحله قطع نماید و از این فرصت هم برای ارتباط عمیق‌تر استفاده نماید.

۵ - فعالیت‌های دسته جمعی:

یکی از مسائلی که در امر تربیت و تثبیت افراد تاثیر گذار می‌باشد، واگذاری مسئولیت‌های هر چند کوچک به افراد است که باعث حضور فعال آنان در گروه میگردد و آنها را از فردگرایی خارج میکند. انجام فعالیت‌های دسته جمعی و فعالیت در کنار یکدیگر از جمله مواردی است که جوان و نوجوان به آن علاقه‌مند و راغب است و هم به نوعی می‌توان گفت مورد نیاز اوست. از آنجا که این فعالیت زیر نظر سرگروه انجام می‌شود او می‌تواند فعالیت‌ها و نوع تعامل اعضا با یکدیگر را رصد کرده و نکات تربیتی را که برای زمینه سازی رشد اعضا از آن برداشت نموده اند در فرصت مناسب از آن استفاده نماید. فعالیت را می‌توان جزء مؤلفه‌های بسیار جذاب و مورد علاقه اعضا دانست.

واگذاری مسئولیت متناسب با ظرفیت اعضا از جمله نکات قابل توجهی است که لازم است سرگروه به آن دقت نماید و در غیر اینصورت واگذاری مسئولیت می‌تواند موجب آسیب‌های تربیتی برای اعضا گردد. همچنین علاوه بر توجه به ظرفیت اعضا در واگذاری مسئولیت، لازم است اعضا قبول مسئولیت را فرصتی برای کسب رضایت خداوند متعال و سودمند جهت رشد خود و انجام خدمت به دیگران دانسته تا در هنگام تحویل و یا تغییر آن دچار آسیب تربیتی و اخلاقی نشود.

الف) فعالیت در مسجد و پایگاه:

سرگروه با هماهنگی مسئولین پایگاه و مسجد میتواند مسئولیت‌هایی را در محدوده اختیارات برای بکارگیری افراد تعریف و از ظرفیت آنها برای پیشبرد فعالیت‌های پایگاه استفاده نموده و از این فرصت برای تثبیت و تربیت افراد بهره گیرد. به طور مثال فعالیت در برپایی نماز جماعت، نظافت مسجد، فضا سازی مراسمات و....

ب) فعالیت در محل تحصیل و اشتغال:

سرگروه می‌تواند فراتر از پایگاه و مسجد فعالیت‌هایی را در حیطه محل تحصیل و اشتغال افراد با هماهنگی مسئول مربوطه برای بکارگیری افراد و تقویت حس خدمت و کسب رضایت خدای متعال تعریف نماید. البته این نوع واگذاری مسئولیت‌ها هم به شناخت صحیح ظرفیت‌ها و استعداد های فرد بستگی دارد که سرگروه لازم است آنها را مدنظر داشته باشد. به طور نمونه راه اندازی و فعال سازی پایگاه بسیج محل تحصیل و اشتغال و....

ج) فعالیت در محله:

یکی دیگر از محیط‌هایی که برای سپردن مسئولیت به افراد مناسب است محله و حوزه استحفاظی پایگاه است که در آن کارهای بسیاری برای تثبیت افراد وجود دارد از جمله: خدمت رسانی به ساکنین محله، برنامه‌های جهادی در محله مانند خدمات رسانی به قشر محروم، کمک به نظافت، پاکیزگی، زیبایی و آراستگی محله و...



تصویر: اعزام ۴ هزار نفر از متربیان و ارکان صالحین در قالب اردوهای یک روزه گروه صالحین بسیج اقصا در استان خراسان جنوبی - سال ۱۳۹۳

۶ - ارتباط اثربخش بین گروه و خانواده اعضا:

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

الف) ارتباط حضوری:

ارتباط حضوری سرگروه با والدین و برقراری ارتباط چهره به چهره با آن‌ها (با هماهنگی و

صلاح‌دید مربی پایگاه) یکی از مؤثرترین انواع ارتباط است؛ چرا که خانواده با دیدن سرگروه، اولاً نسبت به برنامه‌های پایگاه اطلاعات زنده پیدا می‌کند؛ ثانیاً موجب ایجاد اطمینان خاطر از دوستان و اطرافیان فرزندشان می‌گردد؛ ثالثاً اصل دیدار، موجب ایجاد ارتباط و صمیمیت با خانواده‌ها شده و در برخی موارد نیز موجب جذب و ارتباط خانواده‌ها به بسیج و مسجد خواهد شد.

(ب) مکاتبه:

ارسال نامه، گزارشات مکتوب، نشریه، سی دی و... اطلاع‌رسانی از برنامه‌ها به خانواده‌ها منجر به آشنایی آن‌ها با فعالیت فرزند خود در پایگاه می‌شود.

(ج) دعوت خانواده‌ها به پایگاه:

در صورتی که زمینه‌ی دعوت خانواده‌ها به پایگاه مهیا باشد، سرگروه با هماهنگی لازم با مسئولین پایگاه می‌تواند اقدام به دعوت آن‌ها به منظور حضور در پایگاه نموده و با تشکیل جلسات عمومی و خصوصی ارتباط لازم را با والدین متریبان برقرار نماید. به عنوان مثال در ابتدای شروع هر برنامه مثل برنامه‌های تابستانی یا زمستانی، خانواده‌ها جهت توجیه نسبت به برنامه‌ها دعوت شده و از نظرات و پیشنهادات آنان استفاده شود.

(د) سهیم نمودن خانواده‌ها برای برگزاری برنامه‌های گروه و پایگاه:

یکی از نکاتی که باعث پیوند خانواده‌ها با مسجد و پایگاه می‌شود ارتباط و سهیم نمودن آن‌ها برای برگزاری برنامه‌های گروه و پایگاه است که از نمونه‌های آن می‌توان به تشکیل جلسات برنامه‌های مستمر با حضور خانواده‌ها و شرکت در جلسات اولیا و سرگروه‌ها جهت مشاوره، استعانت در رفع نقاط ضعف و مشکلات افراد و گروه و تقویت نقاط قوت اشاره کرد.

۷ - محوریت نماز جماعت مسجد در فعالیت‌ها:

یکی از نکات مؤثر تربیتی که در تثبیت و رشد اعضاء بسیار مؤثر است محور قرار دادن نماز جماعت در مسجد است که سرگروه با استفاده از این فرصت و مکان معنوی می‌تواند افراد را از اتکا به خود دور کرده و با حقیقت مسجد و نماز که مؤثر و انسان سازند ارتباط دهد. از جمله نکاتی که سرگروه برای انجام این امر می‌تواند مد نظر قرار دهد عبارت‌اند از:

(الف) شروع برنامه‌ها با نماز جماعت.

(ب) ختم برنامه‌ها به نماز جماعت.

(ج) بیان ثواب شرکت در نماز جماعت.

(د) ترغیب اعضاء برای شرکت در نماز جماعت.

(ه) ارائه تحقیق و پژوهش در خصوص نماز جماعت.

هر کشوری که در آن بنیان خانواده مستحکم باشد، بسیاری از مشکلات آن کشور، بخصوص مشکلات اخلاقی و معنوی آن به برکت خانوادگی سالم و مستحکم برطرف می‌شود یا اصلاً بوجود نمی‌آید.

مهرت آید تا همیشه



همایتن خانواده و تربیت



دل نوجوان مانند زمین آماده است که هر بذری در آن آشنانده شود، می‌پذیرد.

باسمه تعالی

« در نگاه اسلام خانواده پایدار بسیار مهم و سلول اصلی جامعه است به گونه ای که بدون بهره مندی از خانواده های سالم سازنده و پادشاه امکان پیشرفت جامعه و بخصوص پیشرفت فرهنگی وجود ندارد . »
مقام معظم رهبری (دامت برکاته)

بدون شک عدم روشهای تربیتی و بعضاً وجود شیوه های غلط تربیتی بزرگترین ضربه را بر پیکره ی خانواده و جامعه انسانی وارد کرده است رهبر معظم انقلاب در این خصوص می فرمایند :
« در نظر داشته باشید که همه کودکان بر فطرتی پاک و کمال جو متولد می شوند ؛ این تربیت خانواده و اجتماع است که از آنان انسانهایی برومند و شایسته ، یا پژمرده و فاسد می سازد . »

به همین منظور به دلیل اینکه مسجد و خانواده از موثرترین محورهای یاری کننده نوجوانان و جوانان در امر رشد و تربیت و شکل گیری شخصیت آنها به شمار می آیند سعی برآن شد که با ایجاد فضای مناسب و صمیمانه جهت ارائه راهکارها و برنامه کاربردی و همچنین تبادل نظر و مشورت در این خصوص موجبات هرچه بیشتر فراهم شدن زمینه های رشد این عزیزان رقم زده شود .

لذا از شما خانواده محترم خواهشمندیم در این محفل ارزشمند تربیتی شرکت فرمائید .

وعده ما :

سه شنبه ۱۳۹۳/۷/۲۹ بعد از نماز مغرب و عشاء

مسجد حضرت سیدالشهداء علیه السلام

نمونه‌ای از دعوت‌نامه پایگاه مقاومت برای خانواده

۸ - نیازسنجی از اعضای گروه در موضوعات مختلف و زمینه سازی و برنامه‌ریزی برای رفع

برخی از موانع:

تعیین حدود و استعدادهای رشد تربیتی افراد به منظور برنامه‌ریزی در جهت تربیت آنها ضروری بوده و با انجام استعدادسنجی، نقطه شروع تربیت فرد مشخص می‌گردد. همانطور که وقتی باغبان قصد دارد نهالی را پرورش دهد، لازم است ابتدا شرایط و ویژگی‌های خاص آن نهال را بداند و بر آن اساس پرورش نهال را آغاز کند، در امر تربیت نیز لازم است حدود و توان افراد سنجیده شده و بر اساس توان و استعداد فرد، رشد تربیتی وی توسط سرگروه صورت پذیرد.

در انجام نیازسنجی باید نیازهای واقعی فرد شناسایی شده و تنها به نظرسنجی اکتفا نشود. مثلا یک بیمار به غذایی علاقه دارد که برای وی ضرر دارد، اما پزشک دارویی برای وی تجویز می‌کند که به ذائقه فرد سازگاری ندارد. البته همیشه نتیجه نیازسنجی با نظرسنجی متفاوت نبوده و در مواردی نیز با هم مشترک خواهند بود.

توجه به نیازهای سنی و عمومی متریبان قبل از انجام نیازسنجی ضروری بوده و لازم است سرگروه به هر دو مساله توجه داشته باشد. مثلا نیاز به بازی در کودکان، نیاز به مشورت‌گیری در نوجوانان، نیاز به ازدواج در جوانان، نیاز به احترام در میانسالان و... برخی از روش‌های انجام نیازسنجی به شرح زیر می‌باشد:

صحبت کردن با فرد:

شیوه سخن گفتن و سخنان فرد، معرف شخصیت اوست. امام صادق (علیه السلام) می‌فرماید: «الکلامُ إظهارٌ ما فی قلبِ المرءِ مِنَ الصِّفا وِ الْکِدرِ وِ الْعِلْمِ وِ الْجَهْلِ؛ سخن، ظاهر کردن کدورت و صفا و علم و جهلی است که در باطن انسان است.» خداوند متعال در قرآن کریم خطاب به پیامبر (صلی الله علیه و آله) می‌فرماید: «وَلَوْ نَشَاءُ لَأَرَيْنَاكُمْ فَلَعَرَفْتَهُمْ بِسِمَاهُمْ وَ لَتَعْرِفَنَّهُمْ فِي لَحْنِ الْقَوْلِ وَ اللَّهُ يَعْلَمُ أَعْمَالَكُمْ؛^۱ و اگر بخواهیم قطعا آنان را به تو می‌نمایانیم در نتیجه ایشان را به سیمای [حقیقی] شان می‌شناسی و از آهنگ سخن به [حال] آنان پی خواهی برد و خداست که کارهای شما را می‌داند.» به منظور انجام نیازسنجی لازم است سرگروه با برقراری ارتباط صمیمانه با افراد، طرز تفکر، اعتقادات، رفتار و کردار شخص را ارزیابی نماید.

آزمون و امتحان:

انسان در زمان‌های مختلف در معرض آزمون‌ها و امتحانات متفاوتی است که در این صحنه‌ها شخصیت حقیقی خود را بروز می‌دهد به طوری که خداوند متعال این را به عنوان یکی

۱ بحار الأنوار الجامعة لدرر أخبار الأئمة الأطهار عليهم السلام ، جلد ۶۸ ، صفحه ۲۸۵

۲ سوره مبارکه محمد آیه ۳۰

از قوانین ثابت برای شناسایی افراد ذکر کرده و در قرآن می‌فرماید: «و لَنَبْلُوَنَّكُمْ حَتَّى نَعْلَمَ الْمُجَاهِدِينَ مِنْكُمْ وَالصَّابِرِينَ وَ نَبْلُوْا اَخْبَارَكُمْ؛ و البته شما را می‌آزماییم تا مجاهدان و شکیبایان شما را باز شناسانیم و گزارشهای [مربوط به] شما را رسیدگی کنیم.» البته باید توجه داشت که آزمون و امتحان در اختیار خداوند بوده و هر کسی مجوز امتحان کردن افراد را ندارد، لذا لازم است از نتایج امتحانات الهی استفاده کرده و بر اساس آن ظرفیت‌های افراد را سنجش نمود.

سنجش میزان اطاعت از خدا و پیامبر (صلی الله علیه و آله):

اطاعت‌پذیری فرد نسبت به خداوند و تقید به مسائل شرعی ملاک ارزیابی فرد بوده و واسطه آن می‌توان نیازها و ظرفیت‌های فرد را شناسایی نمود. اطاعت‌پذیری فرد در مسائل شرعی، حاکی از عمق اعتقاد به خدا و ائمه معصومین (علیهم السلام) است.

سنجش میزان رعایت شئون اخلاقی:

رعایت نسبی شئون اخلاقی و حفظ کرامت انسانی نیز از ملاک‌های ارزیابی افراد است که به مسئولین گروه‌ها کمک بسزایی می‌نماید.

بعضی از نیازهای سن نوجوانی				
۱- رشد استعدادها و کسب مهارت‌ها	۲- نیاز به محبت، احترام و عدالت از سوی والدین و مربیان	۳- فراگیری آداب اجتماعی	۴- سواد آموزی و تعلیم و تربیت	۵- نیاز به ارتباط و انس با خداوند و راز و نیاز با معبود یگانه
۶- رشد فکری و اعتماد به نفس و اتکالی به خود و خداوند	۷- کنترل غریزه جنسی	۸- تقویت اراده و قدرت تشخیص	۹- ورزش و بازی‌های فکری به منظور ورزیدگی رشد استعدادها	۱۰- تفریحات سالم فردی و گروهی برای حفظ شادابی و کسب تجربه در زندگی
بعضی از نیازهای سن جوانی				
۱- نیاز به ارتباط و انس با خداوند و راز و نیاز با معبود یگانه	۲- آشنایی با احکام شرعی و حقوق و وظایف	۳- دوست‌یابی، رفاقت، عشق‌ورزی و ممانعت	۴- اعتماد به نفس و اتکالی به خود و خداوند	۵- پذیرش آگاهانه دین
۶- انجام مناسک عملی و مراعات آداب اسلامی	۷- پرورش حس تعاون، همیاری و مشارکت اجتماعی	۸- یادگیری فنون و صنایع و انتخاب حرفه مطابق ذوق و استعداد فردی	۹- ورزش و بازی‌های فکری برای ورزیدگی و رشد استعدادها	۱۰- تفریحات سالم فردی، گروهی برای حفظ شادابی و کسب تجربه در زندگی

۹ - ايجاد روحيه مطالعاتی و کتابخوانی

کتاب، پدیده‌های شکوهمند و با ارزش و عنصر رشد آفرین جامعه بشری است که حتی در دوران پیشرفت‌های عصر جدید در عرصه‌های دانش و نوآوری و فرهنگ، نه تنها اهمیت خود را از دست نداده، بلکه ابعاد وسیع‌تری نیز به خود گرفته است. کتاب باید از جایگاه ویژه‌ای در تمامی عرصه‌ها برخوردار باشد؛ در حالی که اکنون در جامعه ما موقعیتی شایسته برای کتاب اختصاص نیافته است.

از دیدگاه‌ها و ابعاد گوناگون و مختلفی به اهمیت و گسترش مقوله کتابخوانی، پرداخته شده و صاحب نظران و افراد اهل فن در این زمینه راهکارهایی ارائه داده‌اند که قابل مذاقه است و در صورت اجرا و پیگیری مُجدّانه آن‌ها، می‌توان به توسعه مطالعه و کتابخوانی در سطح گروه و پایگاه به صورت مطلوب امیدوار بود از دیگر بسترهای مؤثر و لازم در ارتقاء فرهنگ کتابخوانی می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

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

۱۰ - استعدادیابی و سنجش توانمندی اعضاء:

افراد استعدادها و توانمندی‌های مختلف و متفاوتی دارند که ابعاد مختلف استعدادها باید توسط سرگروه شناسایی شده و توانمندی‌ها سنجیده شوند. برای کشف استعدادها چند راهکار پیشنهاد می‌شود.

(الف) ارتباط: در صورت وجود ارتباط مستمر بین سرگروه و اعضاء، سرگروه می‌تواند ضمن کسب شناخت مناسب استعداد اعضاء را ارزیابی کرده و در فرصت مناسب از آن‌ها برای تثبیت و رشد آنان استفاده نماید مثلاً فردی که دارای قدرت مدیریت یا توانمند در اجرای امور تدارکاتی و یا برنامه فرهنگی و... باشد با استفاده از این ارتباط مسؤل گروه متوجه این توانمندی‌ها شده و برای رشد و شکوفایی آن استعدادها برنامه‌ریزی می‌نماید.

(ب) واگذاری مسؤلیت: یکی دیگر از نکاتی که می‌تواند در استعدادیابی و سنجش توانمندی اعضاء مؤثر واقع شود واگذاری مسؤلیت به اعضاء می‌باشد. این اقدام می‌تواند فرصتی برای

اعضاء ایجاد کرده تا در پرتو آن بتوانند قابلیت و توانمندی خود را نشان دهند. در صورتی که اعضا نتوانند از انجام مسئولیت به نحو مطلوبی بر آیند لازم است مسئول گروه به بررسی علل آن اقدام و موانع و مشکلات احتمالی را از سر راه فرد برداشته و در راه توانمند شدن اعضا به آنان کمک نماید و یا اگر مسئولیت واگذار شده بیش از توان فعلی فرد باشد در سمت‌ها و مسئولیت‌های کوچکتری بکارگیری شود تا در آینده بتواند ظرفیت و توان کسب مسئولیت بالاتر را بدست آورد و همچنین سرگروه می‌تواند با نظارت تربیتی متوجه استعداد و توانمندی اعضا شده و برای تقویت آن برنامه‌ریزی نماید که در صورت نیاز به آموزش برای او تدبیری اتخاذ نماید.

۱۱ - ارتقاء سطح نظارت‌های تربیتی:

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

۱۲ - انگیزه‌سازی:

با توجه به سیر تربیتی موجود در طرح صالحین که از جذب و حضور فرد در یک مجموعه آغاز می‌شود و با تثبیت و حضور ادامه می‌یابد تا به مرحله رشد و ارتقاء و بالندگی برسد، انگیزه نقش اساسی و مهمی را ایفا می‌کند. با این توضیح که در جذب، ایجاد انگیزه؛ و در تثبیت، تقویت انگیزه؛ و در رشد، تعمیق انگیزه، عامل مهم و موثری در تحقق اهداف در هر کدام از مراحل تربیتی طرح صالحین خواهد بود.

معمولاً افراد در ایجاد انگیزه در مرحله جذب که غالباً انگیزه‌های بیرونی می‌باشد و به دلیل جذابیت و تنوع برنامه‌های جذبی، دچار مشکل نیستند. عمده مشکل و آسیب در بحث تقویت انگیزه و تثبیت افراد است بحث از انگیزه‌سازی بسیار مفصل بوده و در مجلدی دیگر بدان پرداخته خواهد شد.

بخش سوم: عوامل مؤثر بر مرحله تثبیت

در مرحله تثبیت توجه به برخی از نکات، اساسی و مهم بوده و لازم است به منظور تحقق خروجی‌های مورد انتظار، سرگروه به آنها توجه ویژه داشته باشد. برخی از عوامل مؤثر در مرحله تثبیت عبارتند از:

۱. ویژگی‌های فردی و اخلاقی و معنوی سرگروه (سیر رشد تربیتی سرگروه)
۲. کیفیت برگزاری برنامه‌ها و روش‌های اجرایی آنها در طول دوران تثبیت
۳. دوستان و اطرافیان متریبان
۴. بهره‌برداری لازم از موقعیت‌های معنوی در دوران تثبیت مثل: ایام اعتکاف، زیارات بارگاه‌های معصومین، ایام حج یا عمره، دیدار با بزرگان اخلاق و...
۵. همراهی خانواده‌ها و مراکز تحصیلی و شغلی متریبان
۶. ارتباط صمیمی سرگروه با متریبان
۷. ارتباط مستمر و مداوم سرگروه با مربی

بخش چهارم: آسیب شناسی و موانع مرحله تثبیت

آسیب‌های مرحله تثبیت
۱- **عدم ثبات پذیری در حضور:** بعضی اعضا در دوران جذب و تثبیت به دلایل متفاوت از جمله نداشتن انگیزه قوی، حضورشان تثبیت نمی‌شود و این اتفاق در بعضی اوقات تا به آخر ادامه پیدا می‌کند. البته این افراد می‌توانند در گروه عام گروه قرار بگیرند.

۲- **عدم همراهی اعضاء:** جدی نگرفتن فعالیت‌ها و برنامه‌های گروه باعث دوری و کم‌رنگ شدن حضور فرد در گروه می‌شود که لازم است سرگروه محترم نسبت به این بحث حساس بوده و هم اعضاء گروه را در فعالیتهای گروه مشارکت دهد.

۳- **عدم پذیرش گروه (به عنوان ثقل حضور و فعالیت):** یکی از آسیب‌هایی که در مرحله تثبیت، در کمین اعضای سرگروه است این است که بعضی اعضا به دلیل انزوا و گوشه‌گیر بودن نمی‌توانند ظهور و بروز مطلوبی داشته باشند و این خود باعث فاصله و دوری از گروه می‌شود.

۴- **روابط عادی و به دور از صمیمیت:** عدم صمیمیت و ارتباط سالم و متعادل سرگروه با متریبان و خود اعضای گروه با یکدیگر باعث می‌شود فرد در گروه احساس تنهایی کند و این احساس تنهایی باعث طرد فرد می‌شود.

۶- **برقرار نشدن ارتباط دوستی میان اعضا نسبت به سرگروه**

۷- **سطح بندی نادرست گروه‌ها.**

۸- **بزرگنمایی ملاک تحصیلی و یا قشری بر امور تربیتی:** در امر تثبیت اگر ملاک فقط معدل

و درس باشد این گروه یک گروه تربیتی نیست هرچند درس متربی می‌تواند ملاک و معیار خوبی باشد ولی میبایست در اولویت اول اخلاق و اقبال فرد به شرکت در برنامه‌ها ملاک و معیار باشد.

۹- عدم تعادل در وجود جذابیت در برنامه‌ها: سرد و بی روح بودن برنامه‌ها و نبود خلاقیت و جذابیت آنها باعث ریزش خواهد شد و نتیجه اش بی میلی به شرکت در برنامه‌ها را در پی خواهد داشت.

۱۰- طولانی شدن زمان تثبیت.

۱۱- طولانی شدن زمان جلسات: طولانی شدن زمان جلسات باعث ایجاد خستگی و عقب ماندن از برنامه‌های درسی و علمی خواهد شد و ایجاد نگرانی در خانواده‌ها را دربر خواهد داشت لذا می‌بایست زمان جلسات مشخص و متعادل باشد تا ایجاد دلزدگی نکند.

۱۲- تعدد بیش از اندازه جلسات: در این مرحله نیازی به برگزاری جلسات متعدد نیست همین که دو جلسه مفید و با کیفیت برگزار گردد بسیار تاثیر گذار خواهد بود و زمینه را برای شرکت متربی و حضور آن در مرحله رشد به همراه خواهد داشت.

۱۳- برطرف نشدن موانع حضور افراد

۱۴- عدم ایجاد انگیزه درست و کافی جهت حضور افراد.

۱۵- عدم ارتباط و توجیه نکردن خانواده‌ها: یکی از اموری که سرگروه در این مرحله باید به دنبال تقویت آن باشد ارتباط با خانواده هاست. اطلاع خانواده‌ها از کم و کیف برنامه‌ها و اعتماد آنها به مجموعه می‌تواند سهم بسزایی در حضور افراد داشته باشد.

۱۶- پیگیری نکردن غیبت اعضا: پیگیری حضور افراد و بررسی علل غیبت آنها می‌تواند تاثیر زیادی در بهبود حضور افراد داشته باشد. همچنین نشان دهنده اهمیت موضوع (حضور متربی در برنامه‌ها) به خانواده‌ها را تجلی می‌کند.

۱۷- محور نشدن نماز جماعت و مسجد (عدم توجه یا به حاشیه رفتن): حضور متربیان در نماز جماعت نشان دهنده هدف و غایت کار تربیتی که همان ارتباط با خداوند می‌باشد و باید سر سلسله اهداف و موضوعات جلسات باشد.

۱۸- عدم مطابقت برنامه‌ها با نیازها و علایق افراد: اگر برنامه‌ها با نیازهای متربیان تطابق نداشته باشد باعث دلزدگی آنها می‌شود. برنامه‌ها می‌بایست با نیاز مخاطب سنخیت داشته باشد. همچنین از جذابیت بسیار بالایی برخوردار باشد تا بتواند کشش لازم را برای حضور افراد ایجاد کند.

۱۹- غفلت از استعدادها و توانمندی افراد: بی توجهی به نیازها و استعدادهای افراد یکی از دلایل اُفت حضور آنهاست. در برنامه‌ها می‌توان از ظرفیت‌ها و توانایی‌ها و قابلیت‌های افراد

استفاده کرد که این خود به حضور افراد در برنامه‌ها کمک بسیاری می‌کند.

۲۰- غفلت از نظارت های تربیتی.

۲۱- **بی توجهی سرگروه به موارد تربیتی:** بی توجهی سرگروه به موارد تربیتی و سردرگمی آن باعث می‌شود متریبان از او حساب نبرند و احساس کنند با یک فرد ناآگاه سرکار دارند و نمی‌توان از آن به عنوان یک فرد مسئول و با تجربه استفاده نمود.

موانع ۱. خانواده نا هماهنگ یا توجیه نشده.

مرحله ۲. دوستان ناباب و غیر مسجدی.

تثبیت ۳. فرهنگ پایین محله.

۴. مشکلات تحصیلی.

۵. دوری مسافت منزل تا مسجد.

۶. **سرگرمی های بیرون مسجد:** سرگرمی‌ها و فعالیت‌های بیش از حد در بیرون مسجد به عنوان نمونه در محیط و جامعه و در باشگاه ورزشی و... که خود چه بسا نشأت گرفته از عدم فعالیت و انسجام در گروه یکی دیگر از موانع تثبیت است.

۷. **تنبلی و کسالت اعضا:** امام علی (علیه السلام): «أَفَةُ النَّجْحِ الْكَيْسِلُ»^۱ آفت موفقیت تنبلی است». تنبلی و کسالت آفت رشد و کمال انسان و موفقیت‌های او می‌باشد عدم فعالیت و روزمرگی مایه خستگی، تنبلی، فرسودگی، فرصتی برای نفوذ شیطان، ایجاد فتنه و گسترش گناه می‌باشد لذا یکی از موانع اساسی برای تثبیت، همین تنبلی و کسالت اعضای گروه است.

اسلام بر برطرف کردن تنبلی و کسالت و ایجاد نشاط، راه‌های مناسب و سالمی را به ما ارائه کرده است که ما را به سیر و سفر، ورزش و شنا، کارهای مفید و متنوع، گفتگوهای علمی و انتقال تجربه، کار و فعالیت و مهم‌تر از همه ارتباط با آفریدگار هستی و یاد او که تنها آرام بخش دلهاست سفارش کرده است.

۸. **رخوت خستگی و بی انگیزگی سرگروه:** یکی از موانع اساسی در مرحله تثبیت بی انگیزه بودن سرگروه می‌باشد در جاهایی که سرگروه خود انگیزه کافی برای فعالیت و اداره گروه تربیتی ندارد و با بی میلی و بی رغبتی در گروه حاضر شود این روحیه به متریبان نیز منتقل می‌شود که این خود مانع بزرگ برای تثبیت متریبان می‌شود.

بخش پنجم: ارزشیابی مرحله تثبیت

در طول انجام برنامه‌های دوره تثبیت و طی مراحل مختلف آن، ارزیابی مستمر افراد ضروری خواهد بود. پس از گذر از هر برنامه یا مقطع زمانی مورد نظر، لازم است هر یک از اعضای گروه در دو زمینه زیر ارزیابی شوند:

۱. ارزیابی میزان پیشرفت فرد نسبت به گذشته متناسب با برنامه‌ی انجام شده
۲. ارزیابی میزان نزدیک شدن فرد به اهداف کلی خروجی مرحله تثبیت (ویژگی‌های متریبان در پایان مرحله تثبیت)

به عنوان مثال: سرگروه قصد دارد با برگزاری یک جلسه عملی احترام متقابل نسبت به افراد، توجه به احترام دیگران را در متریبان تقویت کند؛ پس از پایان جلسه لازم است میزان رشد فرد در موضوع مذکور نسبت به قبل از برگزاری جلسه را ارزیابی نماید. این به معنای ارزیابی نسبت به قبل است اما لازم است پس از پایان این جلسه، میزان رشد فرد و نزدیک شدن به اهداف کلی خروجی مرحله تثبیت نیز ارزیابی شود.

هدف از ارزیابی فرد نسبت به اهداف خروجی دوره تثبیت، آگاهی از پیشرفت وی و نزدیک شدن به شرایط متریبان در پایان دوره تثبیت است که با تحقق آن، مربی به مرحله رشد وارد خواهد شد. لذا می‌توان ارزیابی مذکور را پس از پایان هر چند برنامه، انجام داده و میزان پیشرفت وی را به دست آورد.

عرصه	برنامه	روش	شاخص‌های ارزیابی	خروجی مرحله تثبیت
معرفتی	آموزش احکام	<ul style="list-style-type: none"> • برگزاری کلاس‌های احکام • معرفی و مطالعه کتب و منابع احکام • معرفی فیلم و نرم افزارهای رایانه‌ای • استفاده از بزرگان و علماء دینی • برگزاری مسابقات و سرگرمی‌های مرتبط • انجام تحقیق و پژوهش متناسب با متریبان 	عدم ترک و بطلان فرائض واجب	شناخت و آگاهی از فرائض دینی (تا جایی که بتواند اعمال خود را به طور صحیح و کامل انجام دهد)

خروجی مرحله تثبیت	شاخص‌های ارزیابی	روش	برنامه	عرصه
شناخت تاریخ زندگانی چهارده معصوم (بر اساس سرفصل‌ها و محتوای (ابلاغی)	اطلاع کافی از زندگانی چهارده معصوم در حد مطالب ارائه شده	• معرفی کتب داستانی متناسب با متریبیان • برگزاری مسابقات تاریخی متناسب با موضوع • مشاهده فیلم‌های تاریخی از زندگی چهارده معصوم • طرح داستان‌های تاریخی در جلسات گروه‌ها • اردوهای زیارتی و سیاحتی و مشاهده آثار تاریخی مرتبط	تاریخ چهارده معصوم	معرفتی
شناخت اصول و مبانی دین	بینش صحیح دینی	• اجرای مسابقات متنوع مرتبط با موضوع • واگذاری موضوعات پژوهشی متناسب با متریبیان • طرح موضوعات مرتبط در جلسات گروه و مشارکت اعضا در بحث • معرفی کتب و منابع متناسب با شرایط و نیاز متریبیان • مباحثه اعضای گروه، خارج از جلسه	آموزش عقاید	معرفتی
قرائت صحیح و روان همراه با رعایت قواعد تجویدی و آشنایی با مفاهیم اخلاقی قرآن	• صحت قرائت قرآن • مطابقت تفکر و و نگرش فردی با آموزه‌ها و مفاهیم قرآنی	• آموزش روانخوانی و تجوید قرآن • استفاده از تلاوت‌های زیبای قاریان قرآن در جلسات • طرح مفاهیم قرآنی در شروع جلسات گروه و بحث پیرامون آن • معرفی آیات اخلاقی قرآن و واگذاری تحقیقات پیرامون آنها • مباحثه مباحث و آیات قرآنی در خارج از جلسات گروه	آموزش قرآن	معرفتی

عرصه	برنامه	روش	شاخص‌های ارزیابی	خروجی مرحله تثبیت
تربیتی	شرکت در نماز جماعت	<ul style="list-style-type: none"> • همزمانی^۱ زمان برگزاری جلسه با نماز جماعت • ذکر اهمیت نماز جماعت و آثار و فوائد آن • پی‌گیری عدم حضور افراد در نماز جماعت به صورت خصوصی و رفع موانع و مشکلات موجود • ارتباط خوب سرگروه، امام جماعت و هیئت امناء مسجد با متریبان و تشویق آنان^۲ • واگذاری مسئولیت در جهت برگزاری بهتر نماز جماعت و برنامه‌های حاشیه آن مثل (تکبیرگفتن، اذان و اقامه گفتن، ادعیه بعد از نماز، قرائت عمومی قرآن و...) 	حضور مستمر در نماز جماعت	ملکه شرکت مستمر در نماز جماعت ^۳
تربیتی	بهبود رفتار فردی و تعلیم رعایت مسائل شرعی	<ul style="list-style-type: none"> • فراگیری مسائل شرعی مربوطه از طریق آموزش و تحقیق • رصد میزان تقید افراد به مسائل شرعی و رفع مشکلات موجود • تأثیرپذیری افراد از سرگروه^۴ • تذکرات غیرمستقیم با استفاده از روابط دوستانه و صمیمی موجود • ارتباط اعضا با دوستان مناسب و مقید به رعایت مسائل شرعی • ایجاد جو عمومی مناسب در جهت تقید به مسائل شرعی • تشویق لسانی اعضا در جهت تقید به مسائل شرعی به صورت مستقیم و غیرمستقیم^۵ 	تقید به مسائل شرعی	رعایت حدود الهی

۱ زمان برگزاری جلسات گروه‌ها می‌تواند قبل از نماز و منتهی به نماز جماعت باشد و یا بعد از نماز و شروع با نماز جماعت باشد.

۲ بدین منظور لازم است سرگروه با هیئت‌امناء، امام جماعت و سایر افراد تأثیرگذار مسجد هماهنگی‌های لازم را انجام دهد.

۳ اولویت عملی به معنای حضور در نماز با وجود مشکلات می‌باشد.

۴ از آنجایی که لازم است سرگروه، برای کلیه اعضا الگو باشد، اعضا می‌توانند با مشاهده اخلاق و رفتار سرگروه مشکلات خود را مرتفع سازند.

۵ در تشویق‌های غیر مستقیم سرگروه می‌تواند هیئت‌امناء امام جماعت مسجد و افراد مرتبط با پایگاه و بسیج را نسبت به تشویق اعضا توجیه نماید.

عرصه	برنامه	روش	شاخص‌های ارزیابی	خروجی مرحله تثبیت
تربیتی	ایجاد انگیزه و بستر مناسب فعالیت‌های علمی	<ul style="list-style-type: none"> • تبیین آثار و فوائد فضیلت و دانایی در جامعه و زندگی فردی • معرفی الگوهای عینی • تشویق متریبان نسبت به دانش و فضیلت آنها در موقعیت‌های مناسب • مقایسه افراد دارای دانش و فضیلت با افراد بی‌سواد و فاقد فضیلت^۱ 	پیشرفت علمی ^۲	انجام فعالیت‌های علمی شامل مطالعات و پژوهش، اختراعات و ...
تربیتی	فطرت‌گرایی	<ul style="list-style-type: none"> • تقویت ایمان به هدف • تکریم شخصیت اعضاء توسط سرگروه • مسئولیت‌سپاری درون گروهی • انجام کارهای گروهی 	اعتماد به نفس در کارها	احساس اعتماد به نفس و تحکیم اراده
تربیتی	فطرت‌گرایی	<ul style="list-style-type: none"> • تبیین آثار و نتایج مثبت احساس مسئولیت و آثار منفی عدم آن • استفاده از آموزه‌های دینی مرتبط با موضوع • مسئولیت‌سپاری درون گروهی در جهت تمرین موضوع • واگذاری انجام برخی از برنامه‌ها و فعالیت‌های درون گروهی 	وظیفه‌شناسی در انجام مسئولیت‌ها	احساس مسئولیت و وظیفه‌شناسی
تربیتی	فطرت‌گرایی	<ul style="list-style-type: none"> • تبیین اهمیت صداقت • ذکر عواقب عدم رعایت صداقت • ارائه نمونه‌های عینی افراد صادق • تمرین در صحنه عمل 	رفتار و گفتار صادقانه	رفتار و گفتار صادقانه
تربیتی	رفتار سازی	<ul style="list-style-type: none"> • تبیین و تشریح شرایط و آثار امانت‌داری • انجام کارهای گروهی و تمرین امانت‌داری • مسئولیت‌سپاری و تقویت احساس مسئولیت • نمایش عملی آثار خیانت در امانت در موقعیت‌های مناسب • ارائه الگوهای عملی از زندگانی ائمه 	رعایت امانت در رفتار و کردار	امانت‌داری

۱ قرآن مجید: هل یستوی الذین یعلمون و الذین لایعلمون

۲ پیشرفت علمی غیر از پیشرفت تحصیلی بوده و ممکن است تحصیلات فرد در مقطعی افزایش نیافته اما پیشرفت علمی حاصل شده باشد.

عرصه	برنامه	روش	شاخص‌های ارزیابی	خروجی مرحله تثبیت
تربیتی	رفتار سازی	<ul style="list-style-type: none"> • تبیین شرایط و آثار رعایت حسن خلق در جلسات گروه • بهبود ارتباط سرگروه با اعضا و رعایت حسن خلق در روابط • انجام کارهای گروهی و رعایت حسن خلق در روابط دوستانه • توسعه روابط اجتماعی اعضا به منظور تمرین رعایت حسن خلق • انجام فعالیت‌های تحقیقاتی متناسب با متریبان • معرفی الگوهای موفق اخلاقی به منظور الگوبری • کنترل میزان رعایت موضوع از طریق خانواده‌ها و محل‌های تحصیل یا اشتغال • تغییر ادبیات رفتاری متریبان (شیوه سخن‌گفتن و کلمات) 	اخلاق حسنه	رعایت حسن خلق در روابط اجتماعی و فردی
تربیتی	رفتار سازی	<ul style="list-style-type: none"> • تبیین ویژگی‌ها و آثار رعایت موضوع • توسعه روابط اجتماعی به منظور تمرین موضوع • انجام فعالیت‌های تحقیقاتی متناسب با متریبان • رصد وضعیت افراد در خانواده و محل تحصیل و اشتغال • تغییر ادبیات رفتاری متریبان (شیوه سخن‌گفتن و کلمات) 	<ul style="list-style-type: none"> • حیای در گفتار، کردار و روابط اجتماعی • رعایت عفت و پاکدامنی 	تقید به رعایت حیا، عفت و پاکدامنی
تربیتی	رفتار سازی	<ul style="list-style-type: none"> • تبیین و تشریح آثار و فوائد صرفه‌جویی و قناعت • ارائه الگوهای صحیح صرفه‌جویی و قناعت • انجام فعالیت‌ها و مطالعات پیرامون موضوع • رفتار عملی سرگروه در رعایت موضوع • استفاد از بروشورها و تصاویر و سایر ابزار تأثیرگذار • انجام کارهای گروهی در جهت تمرین موضوع • ارتباط با خانواده‌های متریبان و رصد رفتارهای فردی آنان 	ایجاد تعادل بین دخل و خرج	حفظ روحیه صرفه‌جویی و قناعت و میانه‌روی در هزینه زندگی

خروجی مرحله تثبیت	شاخص‌های ارزیابی	روش	برنامه	عرصه
ثبات وضعیت تحصیلی مطلوب	پیشرفت مستمر و نسبی تحصیلی	<ul style="list-style-type: none"> • تبیین آثار و نتایج توجه به امر تحصیل و آموزش • تأکید بر پیشرفت تحصیلی در ادبیات رفتاری سرگروه در گروه • معرفی و دعوت از نخبگان تحصیلی و استفاده از روش‌های عملی آنان • رصد وضعیت تحصیلی متریبان از طریق محل تحصیل • راه‌اندازی کلاس‌های خصوصی و تقویتی (در صورت نیاز) با استفاد از توانمندی‌های سرگروه و سایر اساتید توانمند • تبیین و ترسیم آینده شغلی افراد تحصیل کرده موفق و مقایسه با افراد کم‌سواد یا بی‌سواد • برگزاری جلسات، اردوها و همایش‌های علمی و تخصصی 	کنترل مستمر وضعیت تحصیلی	تربیتی
استحکام زیرساخت‌های فکری	دیدگاه‌های تفکر سیاسی	<ul style="list-style-type: none"> • استفاد از هادیان سیاسی • معرفی مجلات، نشریات و منابع معتبر دریافت اخبار و اطلاعات • تهیه منابع خبری و اطلاعاتی و قراردادن در محل در دسترس متربان (در محل برگزاری جلسات گروه) • انجام فعالیت‌های تحقیقاتی و مطالعاتی متناسب با توان متریبان • بهره‌گیری از توانمندی‌های مربیان و مسئولین طرح صالحین رده‌ها 	دانش سیاسی	بصیرتی
ولایتمداری	دیدگاه صحیح نسبت به ولایت مطلقه فقیه تسلط بر اصول و مبانی تحلیل سیاسی	<ul style="list-style-type: none"> • تبیین مبانی و اصول ولایت مطلقه فقیه • تشریح آثار تبعیت از ولایت مطلقه فقیه • تبیین ویژگی‌های منحصر به فرد مقام معظم رهبری • تبیین شاخص‌ها و ابعاد رفتاری مقام معظم رهبری • شرکت در مجامع سیاسی پیرو ولایت فقیه • استفاد از هادیان سیاسی • پی‌گیری و توجه مستمر نسبت به سخنان مقام معظم رهبری • فراگیری روش‌های تحلیل و ارائه تحلیل‌های جدید از مسائل از طریق افراد توانمند در حوزه مسائل اجتماعی و سیاسی 	بینش سیاسی	بصیرتی

۱ وضعیت تحصیلی مطلوب، متناسب با افراد مختلف، متفاوت خواهد بود.

عرصه	برنامه	روش	شاخص‌های ارزیابی	خروجی مرحله تثبیت
بصیرتی	رفتار سیاسی	<ul style="list-style-type: none"> • استفاده از تجربیات هادیان سیاسی • مطالعه اخبار و اطلاعات معتبر • پی‌گیری و توجه مستمر نسبت به سخنان مقام معظم رهبری • رصد رفتار سیاسی افراد و رفع مشکلات و موانع موجود 	حضور فعال در صحنه (راهپیمایی‌ها، انتخابات و...)	عمل در چارچوب
مهارتی	تحقیق و پژوهش	<ul style="list-style-type: none"> • برگزاری کلاس‌های روش تحقیق از طریق اساتید توانمند حوزه تحقیق و پژوهش • واگذاری پروژه‌هه‌های تحقیقاتی متناسب با متریبان و نظارت توسط مربی با سایر اساتید توانمند • مطالعه آثار پژوهشی و تحقیقات علمی متناسب • برگزاری کلاس‌های روش مطالعه و تندخوانی 	انجام فعالیت‌های پژوهشی	توانایی انجام تحقیق و پژوهش
مهارتی	آموزش مهارت‌های مدیریت و رهبری	<ul style="list-style-type: none"> • تبیین اصول و روش‌های مدیریت و رهبری توسط سرگروه یا مربی و سایر افراد توانمند • انجام کارهای گروهی • مسئولیت‌سپاری درون گروهی • مطالعه و تحقیق پیرامون موضوع 	اجرای نمونه‌های موفق	توان مدیریت و رهبری
مهارتی	شرکت در دوره‌های آموزشی	<ul style="list-style-type: none"> • شرکت در دوره‌های آموزش نظامی • مقدماتی و تخصصی بسیج • شرکت در برنامه‌های تیراندازی بسیج • شرکت در همایش‌ها و رزمایش‌های نظامی بسیج 	اتمام دوره تکمیلی، دفاعی، امنیتی	توان نظامی و دفاعی
مهارتی	بستر مناسب فعالیت	<ul style="list-style-type: none"> • بهبود ارتباط سرگروه با اعضا • انجام کارهای گروهی • تکریم شخصیت اعضا توسط سرگروه • مسئولیت‌سپاری درون گروهی • ایجاد تنوع در برنامه‌ها و فعالیت‌های بسیج • واگذاری اجرای برخی از برنامه‌ها و فعالیت‌های پایگاه‌های مقاومت به گروه‌های تربیتی به طور کامل 	مشارکت در فعالیت‌های گروه‌ها و برنامه‌های بسیج	استمرار ارتباط متریبان با گروه‌های تربیتی و برنامه‌های بسیج

خروجی مرحله تثبیت	شاخص‌های ارزیابی	روش	برنامه	عرصه
پذیرش حاکمیت قانون و اجرای مقررات اجتماعی در روابط و مناسبات	قانون‌گرایی و قانون محوری	<ul style="list-style-type: none"> • تبیین اهمیت موضوع و آثار و فواید مرتب بر آن • بیان فتاوی مراجع و حدود الهی مرتبط با موضوع • تقویت احساس مسئولیت افراد • توسعه روابط اجتماعی در جهت تمرین موضوع • تحلیل مسائل موجود در جامعه و مطابقت آن با قانون • ارائه الگوهای عملی تبعیت و عدم تبعیت و تبیین آثار عملی هر کدام 	تبیین و تشریح قانون‌گرایی و قانون محوری	مهارتی

بخش ششم: مهارت‌های سرگروه مرحله تثبیت

۱- آشنایی با روش‌های جذاب سازی برنامه‌های گروه‌ها:

در مرحله جذب جهت‌دهی برنامه‌ها به سمت جذب افراد به گروه تعیین شده بود اما در مرحله تثبیت لازم است باورهای قلبی متریبان تثبیت شده و لذا توجه به برنامه‌های گروه‌ها و اقناع متریبان از طریق این برنامه‌ها ضروری می‌باشد. جذاب سازی برنامه‌های گروه، زمینه‌ساز استمرار فعالیت‌های متریبان و ارتباط آنها با مسجد و بسیج خواهد بود. و عدم توجه به این امر در دراز مدت موجب ریزش اعضا و بدبینی نسبت به گروه‌های تربیتی و بسیج خواهد شد. در جذاب سازی برنامه‌های گروه‌ها توجه به نکات زیر راه‌گشا خواهد بود.

• محتوای گروه‌ها متناسب با نیاز افراد مطرح گردد.

بدین منظور لازم است سرگروه، پس از نیازسنجی، محتوای مورد نظر را از منابع در اختیار تأمین کرده و در جلسات گروه‌ها از آنها استفاده نماید.

• جذاب کردن جلسات گروه:

لازم است جذاب‌سازی جلسات همه‌جانبه بوده و موارد زیر مورد توجه قرار گیرد:

(الف) مکان: برگزاری جلسات گروه در مکان‌های مناسب، تمیز، آرام و... موجب تقویت رغبت افراد به حضور در جلسه خواهد شد. لذا لازم است بهترین مکان مسجد جهت تشکیل گروه‌های تربیتی انتخاب گردد.

(ب) زمان جلسات: لازم است زمان جلسات متناسب با شرایط تحصیلی و شغلی متریبان تنظیم گردد. همچنین لازم است زمان تعیین شده، متناسب با لحظات آرامش روحی و

روانی افراد بوده و حتی المقدور جلسات در زمان‌های زنده برگزار گردد. (ج) مدت جلسه: مدت جلسه متناسب با روحیات و شرایط متربیان بین ۱ ساعت تا ۱ ساعت و نیم دقیقه تعیین گردد. کاهش این زمان، موجب کاهش میزان بهره‌وری و افزایش آن نیز موجب ایجاد خستگی و غیبت اعضا در جلسات خواهد شد. (د) تعداد جلسات: در آغاز مرحله تثبیت، تشکیل دو جلسه در هفته مطلوب بوده اما با پیشرفت برنامه‌ها متناسب با شرایط افراد، تعداد جلسات افزایش خواهد یافت.

• برگزاری برنامه‌های تفریحی، ورزشی:

برگزاری برنامه‌های تفریحی و ورزشی با توجه به شرایط و نیازهای اعضای گروه، علاوه بر سلامت جسم و روح افراد و ایجاد شادابی و جذابیت در برنامه‌های گروه، موجب بروز استعدادها و شناسایی ظرفیت‌ها و نیازهای افراد خواهد شد. سرگروه می‌تواند در این برنامه‌ها با سنجش اعضا، در جهت رفع نیازهای آنها برنامه‌ریزی نماید.

• مسابقات:

برگزاری مسابقات با موضوعات مختلف قرآنی، علمی، درسی، ورزشی، کتابخوانی و... به عنوان یکی از برنامه‌های جذاب مرحله تثبیت پیشنهاد می‌گردد. برگزاری آزمون‌های علمی، درسی با اهداء جوایز نفیس، برگزاری مسابقات مختلف قرآنی، ورزشی و... علاوه بر کشف استعداد افراد و ایجاد فضای رقابت صمیمانه بین اعضا، موجب شناسایی سلیق و استعدادهای مختلف آنها می‌شود.

• آموزش نظامی:

این برنامه مخصوصا برای سنین جوانان و نوجوانان بسیار جذاب است و با استفاده از ظرفیت‌های آن می‌توان علاوه بر آموزش افراد، زمینه‌های ارتباط اعضا با بسیج را فراهم نمود.

۲- آشنایی با روش‌های ارتباط سرگروه با متربیان:

سرگروه به منظور ایجاد ارتباط با متربیان می‌تواند از روش‌های زیر استفاده نماید.

۱. ارتباط در جلسات گروه:

سرگروه می‌تواند با استفاده از شیوه بیان و شرکت دادن متربیان در بحث‌ها و موضوعات جلسه، و تأیید نظرات و تشویق آنان ارتباط دوستانه خود را با متربیان گسترش داده و مستحکم نماید.

۲. مشاوره فردی:

سرگروه می‌تواند با انجام مشاوره فردی با یک یا چند نفر از اعضا و طرح مباحث و موضوعات مورد علاقه آنها، خارج از جلسات گروه و تشویق و ترغیب آنها نسبت به تقویت استعداد و انگیزه، زمینه‌های صمیمیت بیشتر را فراهم نماید.

تأکید بر نقاط قوت و توانمندی‌های افراد در این روش تأثیرگذار خواهد بود. لازم است مسئول گروه به نقاط ضعف افراد توجه داشته باشد، اما در مشاوری به آنها اشاره نکرده و یا به صراحت بیان ننماید.

۳. فرصت‌های موجود در اردوها و سایر فعالیت‌های جنبی گروه:

در برگزاری اردوها، اجرای مراسمات، انجام فعالیت‌های خارج از گروه، فرصت‌هایی برای ارتباط صمیمی بین سرگروه و مربی ایجاد می‌گردد که لازم است سرگروه به نحو احسن از این فرصت‌ها استفاده نماید.

۴. پی‌گیری مشکلات افراد به صورت اختصاصی:

لازم است سرگروه به صورت منظم و اقتضایی، وضعیت مربیان را رصد کرده و در صورت مشاهده هر گونه مشکل یا مانعی، با ارائه راهنمایی‌های مستقیم و غیرمستقیم، آنان را در جهت رفع مشکلات موجود یاری نماید. اهمیت دادن سرگروه به مسائل فردی اعضا بدون افراد و تفریط، می‌تواند زمینه‌های ایجاد ارتباط صمیمی اعضا با سرگروه را فراهم نماید.

۵. برگزاری جلسات گروه‌ها در منازل:

جلسات گروه می‌تواند در منزل یکی از مربیان یا سرگروه برگزار شده و همه اعضا در آن شرکت نمایند. این کار از طرفی موجب تقویت انگیزه مربیان در ارتباط با گروه شده و از طرفی خانواده‌ها را در جریان برنامه‌ها و فعالیت‌های گروه قرار داده و موجب پشتیبانی بیشتر و تشویق فرزندان خود به شرکت در گروه‌ها خواهد شد.

باید توجه داشت که این روش در همه شرایط نمی‌تواند اجرا شود و یا مفید واقع گردد. سرگروه باید با مشورت مربی در صورت وجود شرایط لازم، به چنین برنامه‌ای اقدام نماید.

۶. حضور در فعالیت‌های بسیج و مسجد

حضور در سایر فعالیت‌های بسیج و مسجد می‌تواند زمینه‌های بهبود ارتباطات را از طریق انجام فعالیت‌های مشترک و اجرای برخی از برنامه‌ها به صورت گروهی، ایجاد نماید.

۳- آشنایی با روش‌های ارتباط سرگروه با خانواده‌ها:

الف) از طریق مکاتبات:

گزارشات مکتوب، اطلاع‌رسانی از برنامه‌ها و نامه‌های خصوصی که می‌توان به خانواده‌ها ارائه کرد تا والدین از وضعیت پایگاه و مسجد و همچنین فرزند خود به صورت مکاتباتی آشنا شوند.

ب) صحبت حضوری:

حضور سرگروه در منزل یا محل کار والدین یا اعضای خانواده و برقراری ارتباط چهره به چهره با آنها. (با هماهنگی و صلاح‌دید مربی)

این نوع ارتباط یکی از مؤثرترین انواع ارتباط است. چرا که خانواده با دیدن سرگروه، اولاً نسبت به برنامه‌ها و گزارشات اطلاعات زنده پیدا می‌کند؛ ثانیاً ایجاد اطمینان از دوستان و اطرافیان فرزندشان با دیدن فردی با خصوصیات سرگروه؛ ثالثاً: اصل دیدار، موجب ایجاد ارتباط و صمیمیت با خانواده‌ها شده و در برخی از موارد نیز موجب جذب خانواده‌ها به بسیج خواهد شد.

ج) دعوت خانواده‌ها به پایگاه:

در صورتی که زمینه‌های دعوت خانواده‌ها به پایگاه مهیا باشد، سرگروه با هماهنگی‌های لازم با مسئولین مربوطه می‌تواند اقدام به دعوت خانواده‌ها به منظور حضور در پایگاه نموده و با تشکیل جلسات عمومی و خصوصی ارتباطات لازم را با والدین متریبان برقرار نماید.



اوقات فراغت یکی از مسائل مهم نوجوانان و جوانان است که شناخت نیازمندی‌ها و رفع احتیاجات و برنامه ریزی صحیح برای اوقات فراغتی که آنها در اختیار دارند باعث می‌شود تا خلاقیت‌ها، نوآوری‌ها همراه با تفکر سیال نمود خود را نشان دهند. درباره چگونگی گذراندن اوقات فراغت تحقیقات زیادی صورت گرفته است. بر این اساس سرگروه می‌بایست ضمن آشنایی با چیستی، چرایی و چگونگی اوقات فراغت، برنامه ریزی لازم را برای ایجاد نشاط در گروه خود صورت دهد. تصویر: حضور پایگاه بسیج حضرت ولیعصر (عج) در برنامه تفریحی استخر

بخش هفتم: ویژگی‌های متریان در پایان مرحله تثبیت

در پایان مرحله تثبیت انتظار می‌رود هر یک از متریان به رشد نسبی در محورهای زیر رسیده باشند. انتظارات زیر از شروع مرحله تثبیت به صورت نسبی و با شیب ملایم نسبت به نقطه مورد نظر تحقق خواهند یافت.

الف) معرفتی

- شناخت و آگاهی از فرائض دینی (تا جایی که بتواند اعمال خود را به طور صحیح و کامل انجام دهد)
- شناخت تاریخ زندگانی چهارده معصوم (بر اساس سرفصل‌ها و محتوای ابلاغی)
- شناخت اصول و مبانی دین
- قرائت صحیح و روان همراه با رعایت قوائد تجویدی و آشنایی با مفاهیم اخلاقی قرآن

ب) تربیتی

- ملکه شرکت مستمر در نماز جماعت
- رعایت حدود الهی
- انجام فعالیت‌های علمی شامل مطالعات و پژوهش، اختراعات و...
- احساس اعتماد به نفس و تحکیم اراده
- احساس مسئولیت و وظیفه شناسی
- رعایت صداقت در گفتار و کردار
- امانت‌داری
- رعایت حسن خلق در روابط اجتماعی و فردی
- تقید به رعایت حیا، عفت و پاکدامنی
- حفظ روحیه صرفه‌جویی و قناعت و میانه‌روی در هزینه زندگی
- ثبات وضعیت تحصیلی مطلوب

ج) بصیرتی

- استحکام زیرساخت‌های فکری
- ولایت‌مداری
- عمل در چارچوب

د) مهارتی

- توانایی انجام تحقیق و پژوهش
- توان مدیریت و رهبری
- توان نظامی و دفاعی

- استمرار ارتباط متربیان با گروه‌های تربیتی و برنامه‌های بسیج
- پذیرش حاکمیت قانون و اجرای مقررات اجتماعی در روابط و مناسبات

فصل سوم:
مرحله رشد در طرح صالحين





بخش اول: چيستی مرحله رشد

تعريف رشد در لغت

در لغت رشد را به معنای به راه شدن و راه راست یافتن^۱ آورده اند و همچنین به راه راست رفتن، هدایت شدن، نمو کردن و ترقی^۲ هم ذکر کرده اند و رشد یافته را به معنای تکامل یافته و ترقی کرده^۳ بیان کرده اند.

تعريف رشد در اصطلاح

متخصصان تعاریف مختلفی از رشد ارائه نموده اند؛ به طور مثال رشد در شرع عبارت است از سلوک در صراط مستقیم، یعنی صلاح راه دین و اصلاح مال^۴ همانطور که خداوند متعال فرموده است: «وَ ابْتَلُوا الْيَتَامَى حَتَّىٰ إِذَا بَلَغُوا النِّكَاحَ فَإِنْ آنَسْتُمْ مِنْهُمْ رُشْدًا فَادْفَعُوا إِلَيْهِمْ أَمْوَالَهُمْ...»^۵ و یتیمان را (نسبت به امور زندگی) بیازمایید تا زمانی که به حد ازدواج برسند، پس اگر در آنان رشد لازم را یافتید اموالشان را به خودشان بدهید...» و یا در فقه به معنای اختیار ملایم در تصرفات^۱ آمده.

یکی از تعاریف که در علم روانشناسی به آن پرداخته شده عبارت است از: «همه تغییرات و تحولاتی که از زمان تشکیل سلول تخم تا هنگام مرگ در انسان روی می‌دهد». رشد: حرکتی مستمر، دائمی و پیوسته بعلاوه گامی آهسته و زمانی همراه با جوش و خروش است. رشد، اگر چه شامل همه تحولات سازمان یافته در زندگی روانشناختی فرد است، اما می‌توان یک تعریف کاربردی و تربیتی برای آن ارایه نمود به طور مثال: رشد، آن دسته از تحولاتی را شامل می‌شود که باعث رفتارهای سازمان‌یافته و مؤثر و پیچیده می‌شود. در این تعریف چند نکته وجود دارد:

(الف) رشد، نوعی پیشرفت منظم و منطقی دارد.

(ب) رشد، به طور تدریجی و دوره‌ای صورت می‌گیرد و به ندرت می‌توان یک تحول خیلی سریع را در فرد مشاهده کرد.

(ج) رشد، همراه با تفاوت‌های فردی ناشی از تعامل وراثت و محیط است.

(د) جوانب مختلف رشد فرد (شناختی، زبانی، عاطفی، اجتماعی و شخصیتی) را در نظر می‌گیرد.

۱ غیاث اللغات . ترجمان جرجانی چ دبیر سیاقی ص ۵۲ (برگرفته از لغت نامه دهخدا)

۲ فرهنگ معین

۳ لغت نامه دهخدا

۴ همان

۵ سوره نساء آیه ۶

۶ لغت نامه دهخدا

ه) کمک و مداخله والدین، مربی و روان‌شناس یا هر فرد متخصص دیگر می‌تواند رشد را گسترش دهد.^۱

تعریف رشد در طرح صالحین

اما تعریف ما از رشد تبیینی است که استاد شهید مرتضی مطهری^(ع) درباره کمال انسان بیان نموده اند:

«کمال^۲ انسان در تعادل و توازن اوست، یعنی انسان با داشتن این همه استعدادهای گوناگون - هر استعدادی که می‌خواهد باشد- آن وقت انسان کامل است که فقط به سوی یک استعداد گرایش پیدا نکند و استعدادهای دیگرش را مهمل و معطل نگذارد و همه را در یک وضع متعادل و متوازن، همراه هم رشد دهد که علما می‌گویند اساساً حقیقت عدل به توازن و هماهنگی برمی‌گردد.^۳»

انسان کامل آن انسانی است که همه ارزشهای انسانی در او رشد کنند و هیچکدام بی‌رشد نمانند و [به علاوه] همه، هماهنگ با یکدیگر رشد کنند و رشد هر کدام از این ارزشها به حد عالی برسد، آن وقت این انسان می‌شود انسان کامل، انسانی که قرآن از او تعبیر به امام

۱ لطف‌آبادی، حسین؛ روان‌شناسی رشد، ص ۶

۲ پیشرفت‌های مادی، کمال بشر نیست. کمال بشر، چیز دیگری است. کمال بشر این است که دل و فکر او پاکیزه شود. انسان خیرخواه، انسان بامعرفت، انسان خداشناس و خداپرست، انسانی است که عمل، حرکات، گفتار، کردار و حتی خاطرات و خطورات ذهنی او، طبق رضای خدا انجام می‌گیرد. از او ظمی به کسی نمی‌رسد؛ نسبت به هم‌نوع، مهربان است و در مقابل انسانهای دیگر و حقوق آنها، احساس تکلیف و مسؤولیت می‌کند. انبیا، چنین انسانی را می‌خواهند به وجود آورند. جامعه‌ای الهی، جامعه‌ای است با دل انسانی؛ جامعه‌ای است با احساسات و عواطف صحیح و سالم؛ جامعه‌ای است که در آن، کسی به کسی و آن جامعه به جوامع دیگر ظلم نکند؛ جامعه‌ای است که در آن، هرکاری با این احساس که «خدا می‌بیند و مؤاخذه می‌کند» انجام می‌گیرد؛ جامعه‌ای است که آحادش دچار غفلت نیستند؛ غرق در مادیت نیستند؛ غرق در خودخواهی و خودپرستی نیستند و کار برای خدا و برای رسیدن به آستان لقای او انجام می‌گیرد. چنین جامعه‌ای کامل است و انسانی که در این جامعه زندگی کند، در نیل به کمال، موفق است.

انبیا آمدند تا چنین جامعه‌ای را به وجود آورند. اگر جامعه‌ای که انسانها و مردمش درست می‌اندیشند و عمل می‌کنند، دارای رحم و مروتند، دارای احساس مسؤولیت در پیش خدای بزرگند، دارای احساس معنویتند، غرق در ماده نیستند و همه چیز را برای خود نمی‌خواهند؛ قدرت و رفاه مادی بیابند، آن پول و قدرت و آن پیشرفت و رفاه مادی، برای همه انسانهای دنیا، خیر به وجود می‌آورد. همان‌طور که در صدر اسلام، اسلام آمد و چراغ علم و معنویت را در دنیا روشن کرد. اسلام آمد و به همان اندازه که جوامع فاتح صدر اسلام از معنویات برخوردار بودند، عدالت اجتماعی را در سطح عظیمی از دنیا مستقر کرد و در سطح دنیا به تربیت انسانها پرداخت. (بیانات مقام معظم رهبری در اجتماع مردم مشهد مقدس و زائران حضرت ثامن‌الحجج، علی‌بن‌موسی‌الرضا^(ع) در روز عید سعید فطر، ۱۳۷۱/۱/۱۵)

۳ انسان کامل . شهید مطهری . فصل دوم ص ۴۱

می‌کند: «وَ إِذِ ابْتَلَىٰ اِبْرَاهِيْمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَاَتَمَّهُنَّ قَالَ اِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ اِمَامًا»^۲ هنگامی که پروردگار ابراهیم را به اموری (دشوا و سخت) آزمایش کرد، پس او همه را به طور کامل به انجام رسانید، پروردگارش به او فرمود: من تو را برای همه مردم پیشوا و امام قرار دادم...».

پس رشد عبارت است از شناسایی، شکوفایی و تربیت متعادل، منظم و تدریجی استعدادها مطابق با اصول و مبانی تربیت اسلامی.

در این تعریف چند نکته قابل توجه است:

(الف) شناسایی دقیق استعدادها.

(ب) برنامه‌ریزی برای شکوفایی استعدادها.

(ج) تربیت استعدادها و توانایی‌ها بر مبنای اعتدال.

(د) با روشی منظم.

(ه) به صورتی تدریجی.

(و) با حاکمیت اصول و مبانی اسلامی.

اهداف مرحله رشد

(الف) اعتقادی: تقویت ایمان و اعتقاد به مبانی اسلامی و بسط بینش الهی بر اساس قرآن کریم، سنت پیامبر (صلی الله علیه و آله) و ائمه‌ی معصومین (علیهم السلام).

(ب) اخلاقی: شناخت، پرورش و هدایت استعدادهای افراد در جهت اعتلای فرد و جامعه.

(ج) علمی و آموزشی: تقویت روحیه‌ی حقیقت‌جویی، تعقل و تفکر، مطالعه، بررسی، تعمق، تحقیق، نقادی و ابتکار در تمام زمینه‌های اسلامی، فرهنگی، علمی و فنی.

(د) فرهنگی و هنری: شناخت، پرورش و هدایت ذوق و استعداد هنری و زیبایی‌شناسی.

(ه) اجتماعی: پرورش روحیه‌ی پاسداری از قداست، استواری بنیان خانواده و جامعه بر پایه‌ی حقوق و اخلاق اسلامی.

(و) بصیرتی: تربیت روحیه‌ی پذیرش حاکمیت مطلق خداوند بر جهان و انسان و آشنایی با روش‌ها و شیوه‌های اعمال این حاکمیت در جامعه بر اساس اصل مترقی ولایت فقیه و لزوم حرکت بر محور ولایت.

(ز) آمادگی دفاعی: پرورش و تقویت بعد جسمانی و دفاعی برای پیشبرد اهداف انقلاب اسلامی.

(ح) اقتصادی: توجه به اهمیت رشد اقتصادی به عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به رشد و تکامل معنوی انسان.

۱ انسان کامل . شهید مطهری . فصل دوم ص ۴۱ و ۴۲

۲ سوره بقره آیه ۱۲۴

ح) زیستی: تأمین سلامت جسمی و روانی از طریق فراهم ساختن لوازم، شرایط و محیط مناسب برای تربیت بدنی، ورزش و تفریحات سالم.

فواید مرحله رشد

- ۱) رشد و تعالی همه جانبه اعضای پایگاه در زمینه‌های معنوی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و....
- ۲) شناسایی و رشد استعدادها و استفاده از ظرفیت‌های همه اقشار خصوصاً جوانان و نوجوانان.
- ۳) پرداختن به مبانی و اصول تربیتی، معرفتی و بصیرتی افراد.
- ۴) عمق بخشی افراد در تمام زمینه‌ها خصوصاً مباحث تربیتی، معرفتی و بصیرتی.
- ۵) افزایش آمادگی دفاعی و نظامی.
- ۶) کادرسازی برای اسلام و انقلاب.

بخش دوم: چگونگی مرحله رشد

قابل ذکر است که با توجه به تشکیل گروهی عام و خاص در مراحل جذب و تثبیت و منسجم شدن آن‌ها در مرحله رشد لازم است سرگروه در این مرحله بیشترین وقت خود را برای گروهی خاص گذاشته و برای رشد و کمال تربیتی، بصیرتی، معرفتی و مهارتی آن‌ها برنامه‌ریزی نماید و این برنامه‌ریزی برای گروهی خاص در قالب مراحل نوزده گانه زیر قابل تحقق می‌باشد.

۱- شناسایی استعدادها و قابلیت اعضا:

استعدادهای نهفته در انسانها بسیار زیاد است تا جایی که خود فرد نیز غالباً از استعدادها و تواناییهای خود، غفلت داشته و از شناخت دقیق آن‌ها عاجز است که این شناسایی نوعاً توسط مربی و مسئول گروه انجام می‌گیرد.

اولین اقدام در مرحله‌ی رشد متربی، استعدادیابی است، به این معنی که سرگروه با کشف استعدادها و قابلیت‌های اعضا در جهت رشد و تعالی آن‌ها برنامه‌ریزی و متربی را در این زمینه یاری نماید. برای کشف و شناسایی استعدادها راه‌های متفاوتی وجود دارد که در ذیل به برخی اشاره می‌گردد:

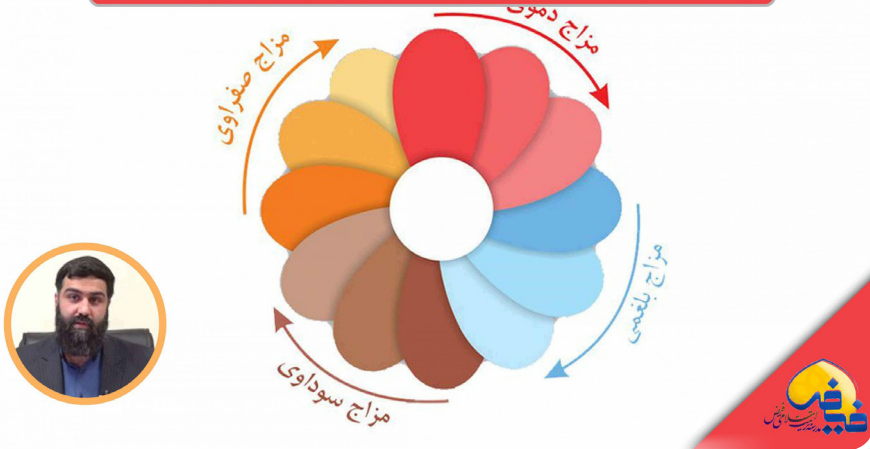
الف) مخاطب شناسی تربیتی:

اساساً آگاهی از ویژگی‌ها و شرایط متربیان، از ضروری‌ترین وظایف سرگروه است؛ چرا که فرآیند رشد متربی، علایق، میزان انگیزش، بلوغ عاطفی، سوابق اجتماعی و تجارب گذشته او از عواملی هستند که همواره بر روش کار سرگروه اثر می‌گذارند. لذا هرگاه مسئول گروه تصور کند بدون آگاهی از فرآیند رشد ذهنی، عاطفی و اجتماعی متربیان می‌تواند در انجام وظایف

تربیتی و آموزشی خویش موفق باشد دچار اشتباه شده است.^۱ پیامبر اسلام (صلی الله علیه و آله) می‌فرماید: «كَلِّمُوا النَّاسَ عَلَى قَدْرِ عُقُولِهِمْ»^۲ با مردم به اندازه دانایی و عقلشان سخن بگویید. توصیه: لزوماً یکی از ارکان سخن، سخن گفتن به قدر منزلت و به میزان آگاهی و دانایی مرتبی است. مسئول گروه نباید بدون آگاهی از سطح فهم و معلومات قبلی متربیان به بحث بپردازد؛ یعنی بدون شناسایی به تربیت و آموزش اقدام نماید.

متربیان در خانواده‌ها، شرایط و محیط متفاوت پرورش می‌یابند. تغذیه و امکانات رفاهی متفاوتی دارند و از نظر بهره هوشی یکسان نیستند، همه این امور تفاوت‌های فردی را دامن

استعدادسنجی بر اساس حکمت اسلامی



در سال ۱۳۹۸ دوره آموزش استعدادسنجی بر اساس حکمت اسلامی توسط سازمان بسیج مستضعفین ویژه مدرسین دوره های سرگروهی و مربیگری صالحین برگزار گردید . در این دوره مخاطب با ضرورت و شیوه های استعداد سنجی بر اساس مزاج شناسی آشنا می شود.

می‌زند. ممکن است بعضی از سرگروه‌ها در تعلیم و تربیت به تفاوت‌های فردی توجهی نشان ندهند و دوست داشته باشند که همگان یکسان رشد کرده و یکسان بیاموزند و یک گونه پاسخ دهند. اگر این امر امکان پذیر بود، همگان باید مشاغل مشابه می‌داشتند. اساساً راز پویایی جامعه انسانی در تفاوت‌های ذهنی، شغلی، سلیقه‌ای و در یک کلمه، در تفاوت‌های فردی نهفته است.

۱ برگرفته از کتاب مهارت‌های آموزشی و پرورشی، حسن شعبانی، ص ۱۴۵
۲ بحارالانوار، ج ۱، ص ۸۵، ح ۷

تفاوت‌های فردی یعنی این که:

- بعضی از متریبان از نظر هوشی متوسط و برخی قوی هستند.

- برخی روحیه‌ای آرام و بعضی ناسازگارند.

- بعضی اجتماعی و برخی گوشه گیر و منزوی هستند.

- بعضی از تکرار خسته می‌شوند و بعضی نیاز به تکرار دارند و...

از این رو لازم است سرگروه با دقت در رفتار متریبان، مشاوره با آنان و بهره‌گیری از اطلاعات سابق آن‌ها:

الف) حداقل به برخی از تفاوت‌های فردی متریبان دست یابد.

ب) با توجه به بهره‌هوش، استعدادها و قابلیت‌های اعضا به آنان تحقیق و تکلیف دهد.

ج) با عنایت به سطح متعارف گروه به آرایه مباحث بپردازد.

د) بر اساس تفاوت‌های فردی به تشویق و تنبیه بپردازد.

این امر مستلزم مخاطب‌شناسی تربیتی است که نیل به آن منوط به کسب مهارت و دانش لازم آن است. در این راستا سرگروه لازم است به مطالعه کتب تربیتی موجود^۱ شرکت در دوره‌های آموزشی، مشورت و بهره‌گیری از تجارب کارشناسان و مجربین امر اهتمام نماید.

ب) ارتباط:

ارتباط عبارتست از جریان پویایی که در آن تبادل اطلاعات صورت می‌گیرد. این جریان می‌تواند چهره به چهره یا رودررو باشد که آن را ارتباط مستقیم یا میان فرد می‌نامند. با مرور زمان و استمرار در ارتباط میان سرگروه و متربی، با نگاه تربیتی و دقت در افعال و رفتار، سخن و اعمال و تصمیم‌گیری‌ها، قابلیت و استعدادهای متربی پدیدار گشته و عیان می‌گردند.

ج) فعالیت:

سومین گام در راستای کشف استعدادها که می‌توان از آن به کلیدی‌ترین گام تعبیر نمود، به کارگیری متربی است در فعالیت‌ها. فعالیت بستری است برای ظهور و بروز استعدادها و خلاقیت‌ها و احیانا موانع تربیتی، که سرگروه می‌تواند با شناسایی آن‌ها پس از مشورت با مربی، متربی را در خصوص جهت‌دهی استعدادها و تقویت آن‌ها و نیز رفع موانع راهنمایی و یاری نماید. البته توجه به این نکته ضروری است که فعالیت‌های فردی و گروهی در صورتی می‌توانند مثمر ثمر واقع شوند که نظارت تربیتی سرگروه را به همراه داشته باشند در غیر این صورت فعالیت بدون جهت، هدف و نظارت تربیتی، خود عامل پیچیده‌تر شدن معادلات تربیتی می‌شود.

۱ کتب تربیتی مرحوم حجه الاسلام والمسلمین محمد تقی فلسفی، شهید مطهری، استاد رضا فرهادیان، دکتر محمد علی سادات، دکتر علی قائمی و ...

۲- خودشناسی برای خودسازی:

گام برداشتن در مرحله رشد برای متربی که در واقع همان خود سازی است، متوقف بر خود شناسی است، اگر کسی خود شناس نباشد، خود ساز نخواهد شد، بدون شناخت قابلیت ها، ظرفیت ها و تکالیف انسانی و نقش انسان در عالم، چگونه خود سازی ممکن است. شهید مطهری در زمینه خود شناسی و ضرورت آن می گوید: «خودشناسی به معنی این است که انسان مقام واقعی خویش را در عالم وجود درک کند و بداند خاکی محض نیست، پرتوی از روح الهی در او هست، بداند که در معرفت می تواند بر فرشتگان پیشی بگیرد، بداند که او آزاد و مختار و مسؤول خویشتن و مسؤول افراد دیگر و مسؤول آباد کردن جهان و بهتر کردن جهان است «هُوَ أَنْشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا؛ او شما را از زمین بیافرید و عمران آن را از شما خواست» بداند که او امانتدار الهی است، بداند که بر حسب تصادف، برتری نیافته است تا استبداد بورزد و همه چیز را برای شخص خود تصاحب کند و مسؤولیت و تکلیفی برای خویشتن قائل نباشد.^۲

آری شناخت خود مقدمه رشد و حرکت در جهت خداشناسی است، آیت الله مصباح یزدی در این زمینه کتابی با عنوان خود شناسی برای خود سازی به رشته تحریر درآورده اند، ایشان در این کتاب در توضیح این مطلب می نویسند: «خود سازی همان پرورش اخلاق حمیده و محو رذایل ناپسند است که اساس رشد شخصیت انسانی هر فردی را تشکیل می دهد. برای انجام این مهم باید از خود شناسی آغاز کرد تا به خداشناسی رسید «مَنْ عَرَفَ نَفْسَهُ فَقَدْ عَرَفَ رَبَّهُ» کسی که خود را شناخت، خدای خویش را می شناسد خودشناسی یکی از ضروری ترین مسائل زندگی و یکی از ارکان اساسی کمال و سعادت مادی و معنوی انسان به شمار می رود. بدین جهت یکی از بحث های مهم فلسفه اخلاق؛ انسان شناسی است فیلسوفان و حکیمان هم توجه خاصی به آن دارند.

امام صادق (علیه السلام) فرمود: «كُنْ طَيِّبٌ نَفْسِكُ؛^۳ ای انسان طیب خویشتن باش» سقراط می گوید: «ای انسان خودت را بشناس». شهید مطهری^(۴) می فرماید: این جمله برای دو منظور گفته شده است: اول آن که خودت را بشناس تا خدا را بتوانی بشناسی؛ منظور دوم این است که خود را بشناسی تا بدانی که در این زندگی و در این جهان چه باید کرد و چگونه بایستی رفتار کرد. اگر خود را نشناسی نخواهی دانست که رفتار تو در جهان چگونه باید باشد؛ در جهان چگونه باید زیست. هر کس باید به قدر و اهمیت خویش پی ببرد و وجود خود را چنان که هست بپذیرد و محترم بشمارد؛ نه این که برای خود کمال و برتری و مزایای خاصی قائل شود

۱ سوره مبارکه هود آیه ۶۱

۲ کتاب انسان در قرآن شهید مطهری صفحه ۲۷

۳ تحف العقول : ۳۰۴

بلکه خود را در جامعه عضوی مفید سازد.

امام علی (علیه السلام) در این مورد می‌فرماید در نادانی مرد همین بس که قدر خود را نشناسد. پس باید خود واقعی را شناخت و ناخود را خود نپنداشت و برای رسیدن به آن می‌بایست خود پنداری را از بین برد؛ چون خود پنداری سر آغاز صفت‌های مذموم (غرور، کبر، خود پسندی، خود خواهی، خودبینی، استبداد رأی و امیال حیوانی است. فرق است میان خودباوری و خودپنداری؛ خود باوری همان خود شناسی است؛ یعنی انسان با حقیقت و واقعیت خود آشنا شود به فلسفه وجودی خود و توان مندی‌ها و قابلیت‌های خود پی ببرد ولی خود پنداری جز سردرگمی و بی هویتی و سیر در بوچی چیزی نیست انسان خود پندار خودش را نمی‌شناسد و بالطبع دنبال خود سازی هم نیست.

حضرت علی (علیه السلام) فرمودند: عَجِبْتُ لِمَنْ يَنْشُدُ ضَالَّتَهُ وَ قَدْ أَضَلَّ نَفْسَهُ تَعْجَبُ مِي كُنْمَ از مردم که وقتی چیزی را گم می‌کنند دست از پا نمی‌شناسند و به دنبال گم شده‌ی خویش می‌گردند این‌ها چگونه خودشان را گم کرده اند و به دنبال آن نیستند که خودشان را پیدا کنند.»

حرکت متربی در این مسیر باید آگاهانه و ارادی باشد، در واقع سرگروه با فراهم کردن زمینه لازم متربی را در این مسیر همراهی می‌نماید، از جمله اموری که سرگروه می‌تواند در این راستا از آن‌ها بهره‌گیری نماید:

الف) جلسات گروهی:

در این جلسات سرگروه می‌تواند با بیانی ساده شخصیت و ابعاد و استعداد های انسان را تبیین نماید و اعضا گروه را به تامل و تفکر در این مسئله فراخوانده و با ایجاد سؤالاتی اساسی و پاسخ به آن‌ها متربیان را راهنمایی نماید.

ب) مشاوره فردی:

مشاورات فردی نیز فضای مناسبی است برای تذکر به این مسئله و ایجاد سؤالات اساسی و پاسخ به آن‌ها.

ج) ایجاد روحیه مشورت:

ترغیب افراد به مشورت و یاری خواستن از عقل عقلا نیز انسان را در کشف استعدادها و شناخت شخصیت خویش کمک می‌نماید.

د) مطالعه تربیتی:

ترغیب و ایجاد انگیزه اعضا گروه جهت مطالعه کتب تربیتی و مطالعه کتبی که به ایجاد سؤالات اساسی و پاسخ به آن‌ها پرداخته باشد.

ه) ایجاد روحیه انتقادپذیری:

این روحیه کمک می‌کند تا فرد اولاً خود انتقاد شده و شخصیت و موقعیت خود را نقد کند و ثانیاً در صورتی که سرگروه یا سایر مسئولین تربیتی انتقادی را متوجه او کردند جبهه گیری نکرده و متواضعانه گوش فرا دهد.

و) تبیین ابعاد مختلف انسان.**ز) ایجاد سوالات اساسی.****ح) معرفی الگوهای موفق:**

البته متذکر می‌شویم که برای طرح این مساله در گروه لازم است موقعیت سنی افراد لحاظ شود، به طور مثال مطرح نمودن برخی مسائل معرفتی که درک آن‌ها از عهدهی متریبان در مقطع نوجوانان دشوار است، اشتباه بوده و موجب سردرگمی و گاه کج فهمی می‌شود. در خصوص سایر افراد نیز با توجه به مرحله قبل یعنی استعدادیابی و شناسایی قابلیت‌ها و ظرفیت‌ها، سطح ادراک افراد مشخص و پس از آن وارد مرحلهی بعد شوید.

۳- تعادل بخشیدن به روحیات:

سومین مرحله از فرآیند رشد تعادل بخشی به عادات و روحیات مثبت موجود و رشد متعادل استعدادهای بالقوه فرد است، به گونه‌ای که فرد در مسیر رشد خود در دام افراط و تفریط نیفتد. نگاهی به تاریخ گویای این مطلب است که جبهه‌ی حق همواره از ناحیه افراط و تفریط دچار آسیب شده و چه بسیار افرادی که در ابتدا با نیت‌های خیر گام برداشته، اما در ادامه رعایت نکردن جانب تعادل از سوی آن‌ها موجب شده است تا سر از ناکجا آبادها پیدا کنند. چه زیبا وصف می‌کند امیر سخن علی (علیه السلام) این گروه را آنجا که می‌فرماید: «لا تری الجاهل إلا مُفْرِطاً أو مُفْرَطاً؛^۱ هرگز نادانی را نمی‌یابی جز آن که (در کارهایش) یا افراط می‌کند یا تفریط.» حرکت در مسیر رشد و تعالی مستلزم مراقبت نسبت به این موضوع است که افراد با توجه به ملاک‌ها و معیارهای تعادل به افراط و تفریط دچار نشوند.

شهید مطهری^(۶) در این رابطه می‌فرماید: «گفتیم ملاک این است که می‌گویند هر قوه‌ای که به انسان داده شده، برای یک غایت و هدفی است و آن هدف را می‌شود تشخیص داد؛ وقتی آن هدف را تشخیص دادیم، آنوقت می‌توانیم تعادل را هم به دست آوریم، به عرف هم کار نداریم، می‌توانیم به دست بیاوریم که چه حدّش افراط است، چه حدّش تفریط؛ مثلاً قوه خشم - و به اصطلاح قوه غضبیه - برای این به انسان داده شده که از خودش در مقابل طبیعت و انسانهای دیگر دفاع کند، حال آن آدمی که در صف اتوبوس ایستاده، آیا واقعا حقش پایمال

شد یا نشد؟ اگر پایمال شد آیا می‌تواند اعتراض کند یا نمی‌تواند؟ اگر می‌تواند، حال که حقش پایمال شده، پس باید اعتراض کند، می‌خواهد جامعه آن را خوب بداند، می‌خواهد بد بداند، این دفاع از حق است.

بنابراین از راه شناختن غایات و خلاصه از راه شناختن انسان و شناختن غرائز و قوا و استعدادهای انسان، با تسلیم (به) این اصل که این قوا و غرائز به طور تصادفی در وجود انسان نیست و همین طور که هر عضوی در بدن انسان برای یک غایت و غرضی هست و حتی هر مویی یک غرضی بر آن مترتب است، هر قوه و هر استعدادی نیز برای غرضی است و غرضش را هم می‌شود تشخیص داد، آری از این راه و با معیار و ملاک آن غرض می‌توان حد افراط و تفریط را به دست آورد!

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

فرآیند تعادل بخشی:

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

۴- تکامل شخصیتی:

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



متربی در جلسات گروهی فراگرفته است که در سختی‌ها باید سعه صدر داشته و در برابر ناملایمات صبر و تحمل نماید، مجال بروز این مؤلفه‌ی تربیتی فعالیت است، آنجا که سرگروه با مسئولیت سپاری، فضایی برای آزمایش و تمرین متربی فراهم می‌نماید. در این بین سرگروه با نظارت بر نحوه عملکرد، رفتارها و برخوردهای متربی نقاط قوت و ضعف او را آنجا که لازم است متذکر شده و برای رفع و با تقویت آن‌ها برنامه‌ریزی می‌نماید.

۵- نگرش سنجی:

نگرش سنجی از اعضای گروه توسط سرگروه از دیگر مراحل رشد می‌باشد، نگرش را «ترکیب شناخت‌ها، احساسات و آمادگی برای عمل نسبت به یک چیز معین» تعریف کرده اند. سرگروه می‌تواند با رصد تربیتی اعمال و رفتار متربیان در موضوعات مختلف، نوع نگرش آن‌ها را تشخیص داده و بعد از تعیین نوع نگرش جهت ایجاد نگرش صحیح و یا تغییر آن برنامه‌ریزی فردی و گروهی انجام دهد. بعضی عوامل ایجاد و یا تغییر نگرش به سوی نگرش صحیح اسلامی در ذیل بیان می‌شود:

الف - جلسات گروهی: اگر موضوعاتی که در جلسات گروهی بیان می‌شود بر اساس یک سیر تربیتی و آموزشی منظم و منطقی و همچنین متناسب با نیازهای فردی و گروهی اعضای گروه باشد در تغییر یا ایجاد نگرش صحیح مؤثر می‌باشد.

ب - مشاوره فردی: مشاوره فردی به اعضای گروه بر اساس نوع نگرش و نیازهایی که سرگروه در متربی احساس می‌کند در زمینه ایجاد و یا تغییر نگرش متربی بسیار مؤثر می‌باشد.

ج - مطالعه: مطالعه‌ی کتب مفیدی چون کتب بیانات رهبر معظم انقلاب در قالب مجموعه نکته‌های ناب و معبر، شهید مطهری، شهید دستغیب، آیت الله مصباح یزدی و... و مورد نیاز در تغییر یا ایجاد نگرش مهم بوده و این اهمیت می‌طلبد سرگروه در ایجاد و یا تقویت روحیه‌ی مطالعاتی، تحقیق و پژوهش در گروه برنامه‌های ویژه‌ای داشته باشد.

د- تفکر: تفکر یک ساعت افضل از عبادت هفتاد سال است، تفکر در مورد موضوعات و مسائل معرفتی (مانند اینکه هدف از خلقت انسان چه بوده و...) بصیرتی، تربیتی و نسبت به اعمال و رفتار خود می‌تواند در شکل‌گیری نگرش مؤثر باشد.

ایمان، معنویت، مسئولیت‌پذیری و اردوی فرهنگی و تربیتی نیز از مواردی هستند که در شکل‌گیری نگرش تأثیر عمده‌ای دارند. با عنایت به مباحث مطرح شده، می‌طلبد سرگروه در عرصه‌های ذیل نوع نگرش اعضای گروه خویش را مشخص نماید، تا بتواند سیر تربیتی و آموزشی فردی و گروهی مناسبی جهت کلیه‌ی اعضاء ترسیم نماید.

الف) عرصه تربیتی (ب) عرصه معرفتی (ج) عرصه بصیرتی (د) عرصه مهارتی

6- تربیت عقلانی:

لازم است سرگروه همواره کلید واژه «تربیت عقلانی» را در برابر خود قرار داده و اهتمام اصلی خود را برای تحقق این موضوع در فرآیند تربیت متربی قرار دهد، برای این کلید واژه تعاریفی ذکر گردیده است که از جمله‌ی آن‌ها این تعریف است: «تربیت عقلانی عبارت از مجموعه‌ای اعمال و یا تأثیرات عمدی و هدفدار یک انسان (سرگروه) بر انسان دیگر (متربی) به منظور توسعه و رشد نیروی عقلانی می‌باشد»^۱. به نظر می‌رسد این تعریف، جامعی است از تعاریف ذکر شده و البته مورد نظر ما در طرح صالحین.

تاکید بر عقلانیت و خردورزی همواره در رأس آموزه‌های دین مبین اسلام بوده است به نحوی که مقام معظم رهبری یکی از اهداف تربیتی بعثت رسول مکرم اسلام را تربیت عقلانی بر شمرده و می‌فرماید: «در درجه‌ی اول، تربیت عقلانی است. یعنی نیروی خرد انسانی را استخراج کردن، آن را بر تفکرات و اعمال انسان حاکم قرار دادن، مشعل خرد انسانی را به دست انسان سپردن، تا راه را با این مشعل تشخیص بدهد و قادر بر طی کردن آن راه باشد؛ این اولین مسئله است و مهم‌ترین مسئله هم همین است. علاوه بر اینکه در درجه‌ی اول در بعثت پیغمبر، مسئله‌ی عقل مطرح شده است، مسئله‌ی دانائی مطرح شده است، در سرتاسر قرآن و تعالیم غیر قرآنی پیغمبر هم، هرچه شما نگاه میکنید، می‌بینید تکیه‌ی بر عقل و خرد و تأمل و تدبر و تفکر و این گونه تعبیرات است؛ حتی در روز قیامت از زبان مجرمان، قرآن

۱ داودی محمد، نقش معلم در تربیت دینی، نشر موسسه پژوهشی حوزه و دانشگاه، ۱۳۸۴

میفرماید: «لَوْ كُنَّا نَسْمَعُ أَوْ نَعْقِلُ مَا كُنَّا فِي أَصْحَابِ الشَّعِيرِ»؛ علت اینکه ما دچار آتش دوزخ شدیم، این است که به عقل خود، به خرد خود مراجعه نکردیم، گوش نکردیم، دل ندادیم؛ لذا امروز که روز قیامت است، به این سرنوشت ابدی تلخ مبتلا شدیم.»^۱

گروه، بستری است برای تحقق تربیت عقلانی و سرگروه وظیفه دارد با بکارگیری ابزارهای لازم متری را نسبت به این سرمایه (عقل) هوشیار و زمینه‌های به کارگیری و تقویت آن را فراهم نماید. مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) در ادامه با اشاره به سخن گهربار امام علی (علیه السلام) در توصیف عقل به گنج و عدم استفاده از این گنج از سوی انسانها می‌فرماید: «در کارنامه‌ی همه‌ی پیغمبران، در زندگی همه‌ی پیغمبران - این مخصوص پیغمبر خاتم هم نیست - دعوت به عقل در درجه‌ی اول است. البته در اسلام این قویتر و روشنتر و واضح‌تر است. لذا امیرالمؤمنین (علیه السلام) در علت بعثت انبیاء می‌فرماید: «لَيْسَتْ أَدْوَاهُكُمْ مِثْلَاقَ فِطْرَتِهِ» تا به اینجا که: «وُيُثِيرُوا لَهُمْ دَفَائِنَ الْعُقُولِ»؛ گنجینه‌های عقل را، خرد را استخراج کنند. این گنجینه‌ی خرد در دل من و شما هست. اشکال کار ما این است که مثل آن انسانی هستیم که بر روی گنجی خوابیده است، از آن خبر ندارد و از آن بهره نمی‌برد و از گرسنگی میمیرد، وضع ما اینجور است. به عقل وقتی مراجعه نمی‌کنیم، عقل را حکم وقتی قرار نمی‌دهیم، عقل را تربیت وقتی نمی‌کنیم، زمام نفس را به دست عقل وقتی نمی‌سپریم، وضع ما همین است.»^۲

در این بین آنچه مهم است، به کارگیری شیوه‌ها و روش‌هایی است برای دستیابی به تربیت عقلانی، سرگروه می‌تواند با مطالعه کتب تربیتی و مشورت با مربی روش‌های دستیابی را معین نماید. با این حال به صورت کلی می‌توان برخی شیوه‌های کارآمد و مجرب در این زمینه را به اجمال معرفی نمود. مانند: فعالیت متری تحت نظارت سرگروه، ترغیب متری به مشورت در امور و نیز طرف مشورت قرار گرفتن متری برای انجام امور از سوی سرگروه، معرفی کتب مفید با این زمینه، بیانات مقام معظم رهبری در مجموعه نکته‌های ناب، کتب شهید مطهری و...، توصیه به تفکر قبل از عمل و...

۷- هدایت‌های رفتاری:

سرگروه در تمامی مراحل رشد با تبیین ملاک‌های مختلف رویکردها و رفتارهای صحیح متری را هدایت می‌کند تا در تصمیم‌گیری دچار اشتباه نشود.

ملاک‌هایی چون انتخاب دوست، معیارهای تفریح و شادی، عزاداری، تحصیل علم، فعالیت و... ممکن است علی‌رغم تبیین‌های سرگروه باز هم متری در آستانه رفتارهای نادرست

۱ بیانات در سالروز عید مبعث - ۸۸/۴/۲۹

۲ بیانات در سالروز عید مبعث - ۸۸/۴/۲۹

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

۸- محوریت یافتن تکلیف گرایی:

«ما مأمور به تکلیفیم نه نتیجه» راهبردی است کلیدی که امام خمینی^(ع) با طرح آن معیارها و ملاک‌ها را برای پیروان خود، از نتیجه محوری در فعالیت‌ها به سمت تکلیف گرایی سوق دادند. پیروی از تکلیف در همه حال، حتی آنجا که به مذاق ما خوش نیست و یا متعارض با منافع ماست در صورتی که ملکه روحی و رفتاری ما شود فتح الفتوحی است که امام^(ع) در مسیر انسان سازی خود به دنبال آن بود. متربی در طرح صالحین با تمرین و هدایت‌های سرگروه باید به سمت کسب این روحیه حرکت کند و در تمامی عرصه‌های زندگی و فعالیتی خود آن را مناط عمل قرار بدهد.

برخی از این عرصه‌ها:

برنامه‌ریزی روزانه و کوتاه مدت:

برخی با شنیدن عنوان تکلیف گرایی، به زعم اینکه ظهور و بروز آن در مسائل بزرگ و معرکه‌های عظیم مصداق پیدا می‌کند (مانند جنگ، انقلاب و...)، جایی که به طور نمونه نیاز به جانفشانی و یا گذشتن از یک نفع بزرگ مطرح باشد، خود را با این روحیه عجین نمی‌کنند، حال آنکه این روحیه باید از کودکی و نوجوانی و ابتدا در برنامه‌های روزانه مصداق پیدا کند تا در آینده در معرکه‌های عظیم دچار تردید نشویم.

تشخیص علاقه‌ها و نیازها:

بسیار اتفاق می‌افتد که ما در دوراهی علاقه‌ها و نیاز جامعه اسلامی مردّد می‌شویم، اینکه جانب علاقه را باید گرفت و یا نیاز جامعه را مثلا در انتخاب رشته تحصیلی و یا عرصه‌ی تحصیلی چون حوزه یا دانشگاه و... آنکه تکلیف را محور انتخاب‌های خود قرار داده است به دنبال آن می‌رود هر جا که باشد، حتی اگر علاقه‌ی اولیه او هم نباشد سعی می‌کند برای خود علاقه ایجاد کند.

شدت و ضعف انگیزه‌ها:

تکلیف گرایی موجب تقویت انگیزه مکلف نسبت به امری می‌باشد که خود را نسبت به آن مسئول میداند.

رفتارها و برخورد‌ها:

رفتار و برخورد ما با دیگران بر چه پایه‌ای استوار است، بر پایه دوستی، تعصب فامیلی، قومیتی و... و یا تکلیف. ملاک برخورد ما با سایرین چیست؟ تکلیف گرا ملاک برخورد را تکلیف می‌داند

و نه چیز دیگر، انسان تکلیف گرا در جامعه اگر در کسوت قضاوت درآید به عدالت حکم صادر می‌کند و....

انتخاب مسیر آینده:

از جمله عرصه هایی که تکلیف گرایی ظهور و بروز ویژه‌ای دارد، انتخاب مسیر آینده زندگی است، تحصیل یا اشتغال، تحصیل در حوزه یا دانشگاه، تحصیل تا چه حد و مقطعی و... همگی از مواردی هستند که متربی را در معرض یک انتخاب قرار می‌دهند، متربی برای انتخاب هر یک از اطراف انتخاب نیازمند ملاک‌ها و معیارهایی است، از جمله این معیارها تکلیف است که نقشی تعیین کننده دارد.

انتخاب دوست و همراه:

در طرح صالحین تأکید فراوانی بر دوستی و روابط دوستانه شده است که این اهمیت نیز برخواسته از احادیث و دستورات دینی است پیامبر (صلی الله علیه و آله و سلم) می فرماید: ریشه‌ی عقل پس از ایمان، دوستی با مردم است. امام رضا (علیه السلام) نیز با در نظر گرفتن قید خدایی برای دوست می‌فرمایند: هر کس دوست خدایی پیدا کند در بهشت خانه‌ای تهیه کرده است. در این بین ملاک‌ها و معیارهایی برای انتخاب دوست وجود دارد که در صدر آن‌ها می‌توان دوست یابی بر اساس تکلیف را در نظر گرفت، چه بسیار دوستی‌هایی که بدون در نظر گرفتن تکلیف برقرار می‌شوند و موجب ضرر به ایمان فرد شده و او را از خدا دور می‌نمایند و حداقل این است که این دوستی دارای اثر و فایده‌ای برای فرد نیست.



ایجاد روابط دوستانه در گروه‌های صالحین به صورت ذاتی یک فرصت برای تربیت گروهی و جمعی است گرچه چنانچه در بخش آسیب‌ها بیان خواهد شد نیازمند رصد و نظارت دائمی نیز می‌باشد.

۹- تقویت روحیه الگوگیری و اسوه پذیری:

در طرح صالحین سرگروه می‌باید توجه ویژه‌ای به الگودهی و تقویت روحیه اسوه‌پذیری متریبان داشته باشد اساساً در فرآیند تربیت (خودسازی و دگرسازی) نمونه عملی سهم عمده‌ای را بازی می‌کند. نمونه عملی در حقیقت همان الگوها و سرمشق‌هایی است که آرمان‌ها و وعده وعیدهای یک مکتب در وجودشان تبلور یافته است. الگوگیری، روش و سیره همه انسان‌ها است. انسان از هنرها و ارزش‌های دیگران متأثر شده و خُو می‌پذیرد. الگوها در حقیقت آیین‌ها تمام نمای صفات الهی اند که بر همگان حجت و راهنما باشند. در شیوه معرفی الگو، ارزش‌هایی که آدمی را به کمال می‌رساند مطرح شده و نمونه عینی آن‌ها به تصویر کشیده می‌شود؛ لذا بهترین و پایدارترین این شیوه بهترین روش برای ترویج حق است که پس از گذشت سالها و حتی قرن‌ها، هم چنان ارزش خود را حفظ کرده است اما شیوه‌هایی که از حقیقت و واقعیت تهی باشند، با گذر چند صباح بی‌رنگ شده و رسوایی آن‌ها آشکار خواهد شد.

خداوند سبحان در قرآن کریم رسول الله (صلی الله علیه و آله) را الگوی تمام نمای حق بیان کرده و تمام انسان‌ها را به تماشای این سیمای الهی و الگوگیری از سیره اش فراخوانده است «لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ...! قطعاً برای شما رسول خدا مقتدا و اسوه زندگی است...». آنگونه که مشاهده می‌شود خداوند متعال برای الگو دهی به انسانها بهترین انسانها را به عنوان انسان کامل معرفی می‌کند، این مهم بدین معنی است که در الگو دهی در گروه، از سوی سرگروه توجه به این نکته ضروری است که الگو هرچه بیشتر به انسان کامل شباهت داشته باشد، اهل بیت (علیهم السلام) و در مرحله بعد علما، صلحا و شهدا الگوهای مناسبی هستند برای معرفی به متریبان، تا با تاسی به این بزرگواران هرچه بیشتر در مسیر تکامل حرکت نمایند.

۱۰- تقویت و توسعه روحیه مطالعه و تحقیق:

مطالعه و کتاب‌خوانی همواره از دغدغه‌های رهبر معظم انقلاب بوده است؛ حضور در نمایشگاه کتاب، تذکرات مکرر در سخنرانی‌ها، حاشیه زدن بر کتاب‌ها و تجلیل از نویسندگان تنها گوشه‌ای از جلوه‌های این دغدغه است.

ایشان در خصوص اهمیت و نقش کتاب می‌فرمایند: «حقیقت آن است که کتاب یکی از ارزشمندترین فرآورده‌های بشری و گنجینه‌ی بزرگ‌ترین ثروت‌های بشر یعنی دانش و تحقیق است. دین و دنیای بشر و جسم و جان انسان، به برکت کتاب تأمین و تغذیه می‌شود و فرآیند کمال بشری به وسیله‌ی کتاب تحقق می‌یابد. کتاب، مادر تمدن‌ها و نیز عصاره‌ی آن‌ها است،

و بشر با پديد آوردن كتاب، درس‌های بی‌شماری را كه در كتاب تكوين بدو آموخته شده، گرد می‌آورد و در محیط بشری، منتشر می‌سازد و بدین‌گونه روزبه‌روز گنجینه‌ی ثروت بشری، غنای بیشتر می‌یابد.^۱

یکی از راه‌های رشد عقلانی و تربیتی انسانها ایجاد روحیه مطالعه و كتاب‌خوانی در آنهاست، انس با كتاب و مطالعه موجب رشد فكري و عقلي فرد می‌شود، ایجاد این روحیه در فرد موجب تحقق مؤلفه‌های تربیتی از قبیل كسب روحیه حقیقت‌جویی، واقع‌نگری، بصیرت، تفكر و تعقل و... می‌شود، بر همین اساس سرگروه باید در ایجاد این روحیه در بین اعضای گروه برنامه‌ریزی منظمی را بر اساس یک سیر تربیتی و آموزشی انجام دهد.

برای ایجاد روحیه مطالعه و كتاب‌خوانی و تحقیق و پژوهش راه‌های متفاوتی وجود دارد كه ارائه سیر مطالعاتی، برپایی جلسات كتاب‌خوانی، خلاصه نویسی كتاب، تشویق و ترغیب و... برخی از آنهاست.

۱۱- رشد ایمان و معنویت:

ایمان و معنویت از اساسی‌ترین مسائل دینی و اخلاقی است كه در آیات و روایات متعدد نسبت به آنها تأکیدات فراوانی شده است پیامبر اسلام (صلی‌الله‌علیه‌وآله) در خصوص ارزش ایمان خطاب به ابوذر می‌فرماید: «ای ابوذر، هیچ چیز در نزد خداوند، محبوب‌تر از ایمان به او و خودداری از آنچه نهی می‌کند، نیست.»^۲

رهبر فرزانه انقلاب اسلامی در خصوص اهمیت و نقش معنویت در اهداف انقلاب اسلامی می‌فرماید: «اساس انقلاب اسلامی هم بر انسان‌سازی است و انسان‌سازی در مرتبه اول، تعمیر دل و آباد کردن جان است، دنیایی كه در آن زر و زیور و نعمت باشد اما انسان از انسانیت و اخلاق و دینداری بهره‌ای نبرده باشد، این دنیا به اهل دنیا هم لذتی نخواهد داد، آسایشی به بشر نخواهد بخشید، آسایش انسان ناشی از آن روحیه اخلاقی است كه باید از دین استمداد بشود و سرچشمه بگیرد، دنیایی كه در آن اخلاق و معنویت و دین نباشد، كه شما امروز ببینید كه در سایه ننگین و سنگین قدرت ابرقدرتها و تجاوزگران عالم چه بر سر ملت‌ها آوردند و دارند می‌آورند. هر کدامان در هر جا كه هستیم، همت اولمان باید بر تكمیل نفس و تهذیب نفس و ساختن باطن و متحلی شدن به حلیه اخلاق الهی و معنوی باشد... در درون خود باید آن نور معنویت، آن شكر، آن صبر، آن یقین، آن عبادت، آن ذكر را برافروزیم و روشن كنیم.»^۳

۱. پیام به مناسبت گردهمایی كتاب و كتابخانه - ۱۳۷۴/۰۶/۲۱

۲. شیخ طوسی، امالی، ص ۵۳۱، ح ۱۱۶۲.

۳. بیانات در دیدار مردم قم ۱۳۷۰/۱۰/۱۹

فردی که بخواهد در مسیر رشد و کمال قرار گیرد باید در این مسیر حرکت نماید و لازمه کارش کسب ایمان و معنویت می‌باشد، لذا با عنایت به این اهمیت و جایگاه برای ایمان و معنویت سرگروه گروهی تربیتی صالحین نیز باید برای حاکم شدن چنین فضایی بر گروه و رشد ایمان اعضای گروه برنامه‌ریزی مدونی را داشته باشد.

برای نیل به این مهم سرگروه می‌تواند به برگزاری جلسات دعا و توسل به اهل بیت (علیهم السلام) و برنامه‌های زیارتی پرداخته و از طرفی نیز متریبان را به مطالعه و تدبر در این زمینه و ترغیب به داشتن برنامه‌های معنوی فردی نماید.



تصویر: هیئت دانش آموزی گروه های صالحین - ۱۳۹۷

۱۲- تقویت حس مسئولیت پذیری:

انسان به عنوان سرآمد مخلوقات الهی در برابر همه رفتارها، کردارها و گفتارهایش مسئول و پاسخگوست. در این بین به دلیل اجتماعی بودن انسان و به تعبیر شهید مطهری: انسان مدنی بالطبع است و همین امر موجب می‌شود در برابر جامعه و سایر انسانها نیز مسئولیت داشته باشد، برخی مفسرین در تفسیر آیه «إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَتَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا» ما امانت را بر آسمانها و زمین و کوهها عرضه داشتیم آن‌ها از حمل آن ایا کردند و از آن هراس داشتند اما انسان، آن را بر دوش کشید، او بسیار ظالم و جاهل بود.» امانت را به مسئولیت تعبیر نموده اند. در آیات و

۱ سوره مبارکه احزاب آیه ۷۲

احادیث دیگر نیز به مناسبت هایی به مسئولیت های مختلف انسان اشاره شده است. در این بین نقش سرگروه و گروه ایجاد و تقویت این مؤلفه‌ی تربیتی تحت عنوان حس مسئولیت پذیری در قبال خدا، خود، خانواده، گروه، مسجد، جامعه، انقلاب اسلامی و... می‌باشد. برای ایجاد و یا تقویت حس مسئولیت پذیری راه‌های مختلفی وجود دارد، تبیین در جلسات، نظارت و تذکر در اجرای کار، ارائه مسئولیت‌های درون گروهی، فعالیت و...

۱۳- تقویت معرفت دینی:

از جمله محورهای مهم برنامه‌ریزی در مرحله رشد تقویت معرفت دینی است، دست یابی به معرفت دینی برای متربیان به نحوی واکسینه شدن آنان است در برابر سیل شبهات و مخاطرات معرفتی و از سویی سبب تحکیم پایه‌های ایمانی و استحکام باورهای انقلابی متربی می‌شود.

رهبر فرزانه انقلاب (مَدَّ ظِلُّهُ الْعَالِی) در خصوص اهمیت معرفت دینی و تعمیق آن می‌فرماید: «تعمیق معرفت دینی خیلی مهم است؛ یک وقت یک کسی همین‌طور روی احساسات در نماز جماعت هم ممکن است شرکت کند، در اعتکاف هم شرکت کند، در مجلس عزای حسینی هم شرکت کند، در فلان تظاهرات دینی هم شرکت کند، اما این معرفت در عمق جان او وجود نداشته باشد؛ لذا سر یک پیچی، سر یک دست‌اندازی، یکهو می‌بینید که از جا در می‌رود؛ این به خاطر این است، ما ناظرش را زیاد دیدیم. توی همین مجموعه‌های انقلاب، اوائل انقلاب کسانی بودند که از ماها که ریش داشتیم و عمامه داشتیم و اینها، به نظر میرسید که اینها متدین‌تر و مقیدتر و پابندتر و نسبت به دین متعصب‌ترند؛ بعد یک وقت - همان طوری که عرض کردم - یک دست‌اندازی پیش آمد، یکهو دیدیم تایش در رفت! خوب، پیداست که چفت و بست محکمی نداشته. بنابراین تعمیق معرفت دینی، خیلی مهم است؛ انس با معارف اسلامی، خیلی مهم است. این هم یک بخش کار فرهنگی است که باید ترویج شود.»^۱ جلسات گروهی، دوره‌های معرفتی، مطالعه، تحقیق و پژوهش، همایش‌های تخصصی، مسابقات کتاب‌خوانی و... برخی بسترهای تعمیق این معرفت است.

۱۴- بصیرت و بینش سیاسی:

قسمت عمده‌ای از عرصه‌های حضور متربی در زندگی عرصه‌ی سیاسی-اجتماعی است که متربی ناگزیر از نقش آفرینی و حضور در آنهاست، اولیه ترین عرصه سیاسی انتخابات است که در کشور ما همه ساله برگزار می‌گردد، انتخاب کاندیدای اصلح بر اساس معیارهای مطرح از

۱ بیانات در دیدار وزیر علوم و استادان دانشگاه تهران ۱۳/۱۱/۱۳۸۸

سوی رهبر معظم انقلاب نیازمند بصیرت است.

بصیرت در آموزه‌های اسلامی از جایگاه مهمی برخوردار است، شاید به این دلیل که همواره عده‌ی کثیری از مسلمانان در دوره‌های مختلف از این عرصه غفلت نموده اند و موجبات انحراف در جامعه اسلامی را فراهم کرده اند. امیرالمؤمنین علی (علیه السلام) که خود در دوران حیات شریفشان به علت جهل و بی بصیرتی خواص و مردم دورانشان مورد آزار و اذیت قرار گرفته اند در توصیف شخص بصیر می‌فرماید: «أَمَّا الْبَصِيرُ مِنْ سَمِعٍ فَكَفَّرَ وَ نَظَرَ فَأَبْصَرَ وَ انْتَفَعَ بِالْعِبْرَةِ؛ جز این نیست که بینا کسی است که بشنود و اندیشه و تفکر کند، و بنگرد و بینا گردد، و از عبرت‌ها سود برد.»

پس از پیروزی انقلاب اسلامی شاهد عرصه‌های مختلفی بوده ایم که مردم با بصیرت خود انقلاب اسلامی را یاری نموده و آن را از گزند بلیات در امان نگه داشته اند.

رهبر فرزانه انقلاب اسلامی در توصیف بصیرت و اهمیت آن می‌فرماید: «بصیرت، نورافکن است؛ بصیرت، قبله‌نما و قطب‌نماست. توی یک بیابان انسان اگر بدون قطب‌نما حرکت کند، ممکن است تصادفاً به یک جائی هم برسد، لیکن احتمالش ضعیف است؛ احتمال بیشتری وجود دارد که از سرگردانی و حیرت، دچار مشکلات و تعبهای زیادی شود. قطب‌نما لازم است؛ بخصوص وقتی دشمن جلوی انسان هست. اگر قطب‌نما نبود، یک وقت شما می‌بینید بی‌ساز و برگ در محاصره‌ی دشمن قرار گرفته‌اید؛ آن وقت دیگر کاری از دست شما بر نمی‌آید. پس بصیرت، قطب‌نما و نور افکن است. در یک فضای تاریک، بصیرت روشنگر است، بصیرت راه را به ما نشان می‌دهد.»^۲

با عنایت به مطالب پیش گفته در خصوص اهمیت بصیرت سرگروه وظیفه دارد که محور بصیرت و تعمیق آن را در برنامه‌های گروهی پُر رنگ نموده و برنامه‌هایی چون، تبیین بیانات مقام معظم رهبری، بررسی روزنامه‌ها و مجلات و نشریات، نقد و بررسی جریان‌های سیاسی، همایش‌ها مطالعه و تحقیق، جلسات سیاسی گروه و... را در نظر گرفته و انجام دهد.

۱۵- آینده نگری در انتخاب مسیر:

یکی از دغدغه‌های متریبان انتخاب مسیر آینده علمی، تحصیلی، شغلی و... است. متریبانی که قصد ادامه تحصیل دارند همواره در دوراهی حوزه و دانشگاه قرار گرفته و انتخاب هر کدام از آن‌ها نیاز به ترجیحی دارد که تشخیص آن ممکن است به آسانی میسر نباشد. همچنین متریبانی که قصد اشتغال دارند در انتخاب شغل نیاز به تشخیص دارند که این مسئله نیز به

۱ غرالحکم ترجمه محلاتی حدیث، ۸۵۳

۲ بیانات در دیدار دانشجویان و جوانان استان قم ۸۹/۸/۴

آسانی ممکن است میسر نباشد. موارد ذکر شده تنها نمونه هایی هستند که متربی در انتخاب مسیر آینده در آن‌ها نیازمند آینده نگری است.

اساساً آینده نگری یکی از مؤلفه‌های تربیتی مرحله رشد است که سرگروه باید برای تحقق آن برنامه‌ریزی نماید. امام علی (علیه السلام) در توصیف دوران‌دیشی و آینده نگری می‌فرماید: «الْحَزْمُ النَّظْرُ فِي الْعَوَاقِبِ وَ مَشَاوِرَةُ ذَوِي الْعُقُولِ؛ دوران‌دیشی، نگاه کردن به عاقبت‌های کار و مشورت کردن با خردمندان است». ایشان همچنین در حدیثی دیگر می‌فرماید: «أَعْقَلُ النَّاسِ أَنْظَرُهُمْ فِي الْعَوَاقِبِ؛ عاقل‌ترین مردم کسی است که نگاهش به عواقب آنظرُهُمْ فِي الْعَوَاقِبِ؛ عاقل‌ترین مردم کسی است که نگاهش به عواقب امور بیشتر از دیگران باشد».

سرگروه می‌تواند برای مشاوره دادن به متربیان در خصوص انتخاب مسیر آینده، متربی را بر اساس مؤلفه هایی همچون تکلیف، استعداد، علائق، نیازها، شرایط محیطی و زمانی با توجه به معیارهایی چون عرصه گسترده خدمت، تعیین هدف غایی و میانی، تکلیف‌مداری، مجاهده همیشگی، خودسازی برای سختی‌ها و... استفاده نماید.

در مسیر دستیابی به معیارها و فهم آن‌ها نیز می‌توان متربی را به تدبر و تفکر، مطالعه کتب موجود در این زمینه‌ها و نیز مشورت با افراد خبره و کاردان در این موضوع راهنمایی نماید.

۱۶- ایجاد و ارتقاء نگاه عبرت آموز:

انسانی که می‌خواهد در مسیر رشد حرکت نماید باید از فرصت‌ها بیشترین بهره برداری را بنماید و از گذشتگان و اتفاقات عبرت بگیرد تا او نیز به صورت آزمون و خطا گام بردارد و هنر این است که تجربه‌ها عبرت شوند نه اینکه تجربه‌ها، تجربه شوند به تعبیر زیبایی امیرسخن علی (علیه السلام) «مَا أَكْثَرَ الْعِبْرَ وَأَقَلُّ الْأَعْتَابَ؛ چه زیادند تجربه‌ها و چه اندکند عبرت گیرندگان» ایشان در نامه‌ای به فرزندشان امام حسن مجتبی (علیه السلام) می‌فرماید: پسر من چنان در زندگی اقوام گذشته مطالعه و تدبر نموده ام گویی با آن‌ها زندگی کرده ام.

روحیه‌عبرت‌گیری از جمله مؤلفه‌های تربیتی است که متربی باید اخلاق خود را به آن مُزین نموده و برای کسب آن تلاش کند. در این بین سرگروه می‌تواند با معرفی کتب تاریخی مناسب، تحلیل و تبیین عبرت‌های گذشته، توصیه و ترغیب به تدبر و تفکر در تاریخ و... متربیان را در این مسیر یاری نماید.

۱۷- شناخت، تدبر و عمل به قرآن کریم:

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

نگاهی به روایات موجود در خصوص انس با قرآن مخاطبین مختلفی را در نظر می‌گیرد که هر کس به نحوی مخاطب قرآن است «هر دسته از روایات، شامل گروهی از مخاطبان است. عده‌ای فقط می‌توانند قرآن را نگهداری کنند و حتی از قرائت آن هم معذورند. گروهی فقط می‌توانند آیات آن را به تماشا نشینند. گروهی در آن تدبر می‌کنند. گروهی نیز بدان عمل می‌نمایند؛ و آنکه بتواند همه مراتب را داشته باشد، «طوبی له وحسُنْ مآب». این تقسیم بندی، مؤید هم دارد. در روایتی از امام صادق (علیه السلام) نقل شده است: کتابُ اللّهِ علی أربعة: العبارةُ لِلْعَوَامِّ، الاشارةُ لِلْخَوَاصِّ، اللطائفُ لِلْأَوْلِيَاءِ، والحقائقُ لِلْأَنْبِيَاءِ؛ نصیب عده‌ای از قرآن، عبارات و ظاهر آن است و عده‌ای، ظاهر را اشاره به معنای خاصی می‌دانند. اولیای الهی به لطائفی از آیات الهی پی می‌برند و انبیا با توجه به بطون آیات الهی و مراتب درک به حقایقی می‌رسند که دیگران از رسیدن به آن عاجز هستند». آنگونه که ملاحظه می‌شود سرگروه باید با توجه به مراتب معرفتی و مقطع سنی متربیان در ایجاد پیوند بین متربی و کتاب خدا بکوشد.



تصویر: جلسه انس با قرآن و حلقه صالحین پایگاه شهید دعائی با موضوعیت تشکیل هیئت و

مراسم‌های مذهبی - ۱۳۹۷

اساساً قرآن به عنوان ثقل اکبر می‌باید محور برنامه‌های گروهی قرار گیرد، و البته در نهایت متربی باید توانمندی تدبر در مفاهیم قرآن را نیز به دست بیاورد.

احادیث زیادی در این زمینه به دست ما رسیده است، امام علی (علیه السلام) در این خصوص می‌فرماید: «أَلَا لَا خَيْرَ فِي قِرَاءَةِ لَا تَدَبَّرَ فِيهَا! هَمَانَا فِي قِرَائَتِي فِيهَا تَدَبُّرٌ وَ تَفَكُّرٌ لَا يَدَّبَّرُهَا»^۱ وای خیری نیست. رسول خدا (صلی الله علیه و آله) فرمودند: «وَيْلٌ لِمَنْ لَأَكْهَأَ بَيْنَ لَحْيَيْهِ وَ لَمْ يَتَدَبَّرْهَا»^۲ وای بر کسی که قرآن را در بین لبهای خود لقلقه کند و در آن تدبر و تفکر نکند.

رهبر معظم انقلاب اسلامی (مدظله العالی) که خود در انس با قرآن پیشتاز بوده‌اند و همواره تأکید و سفارش به این مهم سهم عمده‌ای در فرمایشات ایشان دارد، در خصوص تدبر در قرآن می‌فرماید: «قرآن، کتاب معرفت است. ما در زمینه‌ی زندگی، در زمینه‌ی آینده، در زمینه‌ی تکلیف کنونی، در زمینه‌ی هدف از بودن و در بسیاری از زمینه‌های دیگر، خیلی از مسائل را نمی‌دانیم. بشر مشحون به جهالت‌هاست و قرآن برای انسان معرفت می‌آورد. قرآن کتاب نور، کتاب معرفت، کتاب نجات، کتاب سلامت، کتاب رشد و تعالی و کتاب قرب به خداست. ما این خصوصیات را چه وقت از قرآن به دست می‌آوریم؟ همین که قرآن را در جیبمان بگذاریم کافی است؟ این که در هنگام سفر، از زیر قرآن رد شویم کافی است؟ این که ما در جلسه‌ی تلاوت قرآن شرکت کنیم کافی است؟ این که حتی قرآن را با صدای خوش تلاوت کنیم یا تلاوت خوش را بشنویم و از آن لذت ببریم کافی است؟ نه؛ چیز دیگری لازم دارد، آن چیست؟ آن تدبر در قرآن است، باید در قرآن تدبر کرد، خود قرآن در موارد متعدد از ما می‌خواهد که تدبر کنیم.»^۳

برای دستیابی به این مهم در گروه و برنامه‌های قرآنی گروهی تربیتی می‌توان از برنامه‌های آموزشی مانند کلاس تجوید، مسابقات قرآنی، روخوانی قرآن در جلسات گروهی، حفظ قرآن، آموزش ترجمه و مفاهیم، جلسات انس با قرآن، جلسات تفسیر قرآن در گروه، مطالعه کتب تفسیری و قرآنی و... بهره‌گیری نمود.

۱۸- انس با دعا، شناخت، تمسک و توسل به اهل بیت (علیهم السلام):

انس با دعا و توسل به اهل بیت عصمت و طهارت (علیهم السلام) برای نیل به کمال و سعادت امری ضروری و انکار ناپذیر است، فرآیند رشد تربیتی بدون آن‌ها معنا ندارد، این موضوع از ضروریات تربیت اسلامی است، علاوه بر مصادیق مکرر از دعا و توسل در قرآن کریم در آیات و به این موضوع به شکل مستقیم امر شده است: خداوند در آیه ۶۰ سوره غافر می‌فرماید:

۱ معانی الاخبار ص ۶۷

۲ مجمع البیان، ج ۲، ص ۵۵۴

۳ در مراسم اختتامیه‌ی مسابقات قرائت قرآن - ۱۴/۱۰/۱۳۷۳

«وَقَالَ رَبُّكُمْ ادْعُونِي أَسْتَجِبْ لَكُمْ إِنَّ الَّذِينَ يَسْتَكْبِرُونَ عَنْ عِبَادَتِي سَيَدْخُلُونَ جَهَنَّمَ دَاخِرِينَ»
 یعنی پروردگارتان گفته است: مرا بخوانید تا اجابت‌تان کنم کسانی که از پرستیدن من کبر می‌ورزند به خواری به جهنم وارد خواهند شد. «و در آیه‌ای دیگر در زمینه توسل آمده است: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتَغُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ وَجَاهِدُوا فِي سَبِيلِهِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ؛ ای مؤمنان از مخالفت فرمان خدا بپرهیزید و برای تقرب به او وسیله‌ای بجویید، و در راه خدا جهاد کنید، باشد که رستگار شوید.»

رهبر معظم انقلاب در بیانی عمیق اشاراتی به مقوله دعا و دستاوردهای آن داشته می‌فرماید: «در روایت وارد شده است که «دعا مَخُّ الْعِبَادَةِ»؛ مغز عبادت، یا به تعبیر رایج ماها، روح عبادت، دعاست. دعا یعنی چه؟ یعنی با خدای متعال سخن گفتن؛ در واقع خدا را نزدیک خود احساس کردن و حرف دل را با او در میان گذاشتن. دعا یا درخواست است، یا تمجید و تحمید است، یا اظهار محبت و ارادت است؛ همه‌ی اینها دعاست. دعا یکی از مهم‌ترین کارهای یک بنده‌ی مؤمن و یک انسان طالب صلاح و نجات و نجات است. دعا در تطهیر روح چنین نقشی دارد. دستاوردهای دعا چیست؟ وقتی ما با خدا سخن می‌گوییم، او را نزدیک خود احساس می‌کنیم، مخاطب خود می‌دانیم و با او حرف می‌زنیم، این دستاوردها از جمله‌ی فواید و عواید دعاست. زنده نگهداشتن یاد خدا در دل، غفلت را - که مادر همه‌ی انحراف‌ها و کجی‌ها و فسادهای انسان، غفلت از خداست می‌زداید. دعا غفلت را از دل انسان می‌زداید؛ انسان را به یاد خدا می‌اندازد و یاد خدا را در دل زنده نگه می‌دارد. بزرگترین خسارتی که افراد محروم از دعا مبتلای به آن می‌شوند، این است که یاد خدا از دل آن‌ها می‌رود. نسیان و غفلت از خدای متعال برای بشر بسیار خسارت‌بار است. در قرآن چند آیه در این باره ذکر شده و بحث مفصلی دارد.

دست‌آورد دوم دعا، تقویت و استقرار ایمان در دل است. خصوصیت دعا این است که ایمان را در دل پایدار و مستقر می‌کند. ایمان قابل زوال در مواجهه‌ی با حوادث عالم و سختی‌ها، خوشی‌ها، تنعم‌ها و حالات گوناگون انسان، در خطر از بین رفتن است. می‌شناسید کسانی را که ایمان داشتند؛ اما در مواجهه‌ی با مال دنیا، با قدرت دنیا، با لذات جسمی و شهوات قلبی، ایمان از دست آن‌ها رفت. این، ایمان متزلزل و غیرمستقر است. خصوصیت دعا این است که ایمان را در دل انسان مستقر و ثابت می‌کند و خطر زوال ایمان با دعا و استمرار توجه به خدای متعال از بین می‌رود.

سومین دست‌آورد، دمیدن روح اخلاص در انسان است. با خدا سخن گفتن و خود را نزدیک او دیدن، به انسان روح اخلاص می‌دهد. اخلاص یعنی کار را برای خدا انجام دادن. همه‌ی کارها را می‌شود برای خدا انجام داد. بندگان خوب خدا همه‌ی کارهای معمولی روزمره‌ی زندگی را

هم با نیت تقرب به خدا انجام می‌دهند و می‌توانند. بعضی هم هستند که حتی قُربی‌ترین و عبادی‌ترین کارها مثل نماز را نمی‌توانند برای خدا انجام دهند. بی‌اخلاصی، درد بزرگی برای انسان است. دعا روح اخلاص را در انسان می‌دمد.

دست‌آورد چهارم دعا، خودسازی و رشد فضایل اخلاقی در انسان است. انسان با توجه به خدا و با حرف زدن با خدای متعال، فضایل اخلاقی را در خود تقویت می‌کند؛ این خاصیت قهری و طبیعی انس با پروردگار است؛ بنابراین دعا می‌شود پلکان عروج انسان به سمت کمالات. متقابلاً دعا رذایل اخلاقی را از انسان می‌زداید؛ حرص و کبر و خودپرستی و دشمنی با بندگان خدا و ضعف نفس و جُبْن و بی‌صبری را از انسان دور می‌کند.

دست‌آورد پنجم دعا، ایجاد محبّت به خدای متعال است. دعا عشق به خدای متعال را در دل زنده می‌کند. مظهر همه‌ی زیبایی‌ها و خوبی‌ها ذات اقدس پروردگار است. دعا و انس و تکلم با خدای متعال، این محبّت را در دل بوجود می‌آورد.

دست‌آورد ششم دعا، دمیدن روح امید در انسان است. دعا به انسان قدرت مقاومت در مقابل چالش‌های زندگی را می‌دهد. هر کس در دوران زندگی خود با حوادثی مواجه می‌شود و چالش‌هایی پیدا می‌کند. دعا به انسان توانایی و قدرت می‌دهد و انسان را در مقابل حوادث مستحکم می‌کند؛ لذا در روایت از «دعا» تعبیر شده است به سلاح.

از نبی مکرم نقل شده است که فرمود: «أَلَا أَدُلُّكُمْ عَلَى سِلَاحٍ يُنَجِّبُكُمْ مِنْ أَعْدَائِكُمْ»؛ اسلحه‌ی را به شما معرفی کنم که مایه‌ی نجات شماست؟ «تَدْعُونَ رَبَّكُمْ بِاللَّيْلِ وَالنَّهَارِ فَإِنَّ سِلَاحَ الْمُؤْمِنِ الدُّعَاءُ». در مواجهه‌ی با حوادث، توجه به خدای متعال، مثل سلاح برنده‌ی در دست انسان مؤمن است. لذا در میدان جنگ، پیغمبر مکرم اسلام همه‌ی کارهای لازم را انجام می‌داد؛ سپاه را می‌آراست، سربازان را به صف می‌کرد، امکانات لازم را به آن‌ها می‌داد، توصیه‌های لازم را به آن‌ها می‌کرد، اشراف فرماندهی خودش را اعمال می‌کرد؛ اما در همان وقت هم وسط میدان زانو می‌زد، دست به دعا بلند می‌کرد، تضرع می‌کرد، با خدای متعال حرف می‌زد و از او می‌خواست. این ارتباط با خدا، دل انسان را مستحکم می‌کند.

دست‌آورد دیگر دعا، برآمدن حاجات است. یکی از دست‌آوردهای دعا این است که حاجاتی که انسان دارد، از خدای متعال می‌خواهد و خدا آن حاجات را برآورده می‌کند. البته همه‌ی خواص دعا این نیست؛ این هم یکی در کنار بقیه‌ی دست‌آوردهای دعاست. فرمود: «اسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ»؛ از خدای متعال بخواهید و نیازهای خودتان را از او بطلبید. در دعای ابوحمزه‌ی ثمالی از قول امام سجاد (علیه‌السلام) این‌طور عرض می‌شود: «و لَيْسَ مِنْ صِفَاتِكَ يَا سَيِّدِي أَنْ تَأْمُرَ بِالسُّؤَالِ وَ تَمْنَعَ الْعَطِيَّةَ وَ أَنْتَ الْمَنَّانُ بِالْعَطِيَّاتِ عَلَى أَهْلِ مَمْلِكَتِكَ»؛ تو به بندگان خودت دستور بدهی که از تو بخواهند، اما بنا داشته باشی که خواسته‌ی آن‌ها را عملی نکنی؛ این امکان

ندارد. وقتی خدای متعال به من و شما امر می‌کند که از او بخواهیم و طلب کنیم، معنایش این است که خدای متعال تصمیم دارد که آنچه را می‌خواهیم، به ما بدهد. لذا در روایت است که: «ما كان الله ليُفْتِحَ لِعَبْدٍ الدَّعَاءَ فَيُعْلِقَ عَنْهُ بِابِ الْأَجَابَةِ وَاللَّهُ أَكْرَمُ مِنْ ذَلِكَ»؛ خدای متعال کریم‌تر از آن است که باب دعا را باز کند، اما باب اجابت را ببندد.»



انس با ادعیه و شناخت، تمسک و توسل به اهل بیت (علیهم السلام) در برنامه‌های تربیتی گروه‌های صالحین از جایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده و سرگروه لازم است برای اتصاف متربیان به این فضیلت یعنی تمسک و توسل به اهل بیت (علیهم السلام) برنامه‌ریزی نماید. برگزاری جلسات دعا، انس با اهل بیت (علیهم السلام)، برگزاری اردوهای زیارتی، مطالعه کتب سیره اهل بیت (علیهم السلام) جهت تعمیق شناخت، تبیین سیره اهل بیت (علیهم السلام) در جلسات گروهی و

ایشان همچنین در بیانی دیگر در کنار ضرورت دعا و مناجات به مسئله‌ی توسل به اهل بیت (علیهم السلام) اشاره نموده می‌فرمایند: «توصیه‌ی ما این است: تلاوت قرآن، انس با قرآن، انس با حدیث، آشنائی با معارف اهل بیت از طریق حدیث، و بالاتر از همه، توجه به خدای متعال، حفظ و تقویت رشته‌ی ارتباط قلبی با ذات اقدس احدیت، با دعا، با توسل، با ذکر، با خشوع، با نماز نافله. اگر این رشته محفوظ بماند و تقویت شود، همه‌ی کارهای دشوار بتدریج حل می‌شود؛ اصل کار این است.

این رشته‌ی ارتباط با مقام احدیت هم - که خشوع و ذکر و توسل باشد - مرتبط و متصل با اهل بیت (علیهم السلام) است؛ تفکیک‌پذیر نیستند- «مَنْ أَرَادَ اللَّهُ بِدَأْ بِكُمْ»- اما حُب، دعاهای

صحیفه‌ی سجادیه، مناجات خمس عشر و دعاها و مناجاتهای گوناگونی که هست، دل را صفا میدهند، ذهن را صفا میدهند، ذهن را هم فعال میکنند. خیلی از معارف را انسان از این طریق به دست می‌آورد.»^۱

۱۹- تقید و تعبد به احکام شرعی:

تقید به انجام احکام شرعی و تعبد در برابر آن‌ها بدون چون و چرا در انجام آن‌ها و برخورد گزینشی با احکام از دیگر مؤلفه‌های تربیتی است که اتصاف به آن برای تکامل فرآیند تربیت متربی لازم است. چه بسا افرادی که پوسته‌ای از تربیت اسلامی داشته اما در برابر احکام الهی بی تفاوت بوده و یا دغدغه‌ای برای دانستن و انجام مسائل شرعی مبتلی به ندارند.

امام رضا (علیه السلام) در روایتی در توصیف این مسئله می‌فرماید: «إِنَّا وَجَدْنَا كُلَّ مَا أَحَلَّ اللَّهُ تَبَارَكَ وَتَعَالَى فِيهِ صَلَاحَ الْعِبَادِ وَبِقَاوُئِهِمْ وَأَلَهُمُ إِلَيْهِ الْحَاجَةُ وَوَجَدْنَا الْمُحَرَّمَ مِنَ الْأَشْيَاءِ لِحَاجَةِ الْعِبَادِ إِلَيْهِ وَوَجَدْنَا مَفْسِدًا، دَاعِيًا إِلَى الْفَنَاءِ وَالْهَلَاكِ»^۲ ما چنین یافته ایم، آنچه را که خداوند حلال نموده به صلاح بندگان بوده است، بندگان خدا بدان نیازمندند و آنچه خداوند حرام نموده بدین دلیل بوده که بندگان خداوند نیازی به آن نداشته و موجبات فساد و نابودی آنان را فراهم می‌آورد.»

رسول خدا (صلی الله علیه و آله) در روایتی به اطاعت بی چون و چرا از احکام الهی اشاره نموده می‌فرماید: «يَا عِبَادَ اللَّهِ أَنْتُمْ كَالْمَرْضَى وَرَبُّ الْعَالَمِينَ كَالطَّبِيبِ أَلَا فَسَلُّوا لِلَّهِ أَمْرَهُ تَكُونُوا مِنَ الْفَائِزِينَ؛ ای بندگان خدا! شما همچون بیمار و خدا مانند طبیب است، مصلحت مریض در نسخه طبیب است نه آنچه بیمار تمایل دارد، پس تسلیم امر خدا باشید تا رستگار شوید.»

اهمیت توجه سرگروه به پابندی متربیان به احکام شرعی از این بابت مهم است که اصول عقاید جلوه عملی کمتری نسبت به احکام داشته و این عرصه تعبد و تقید به احکام است که مشخص می‌کند متربی تا چه اندازه فرآیند تربیتی را با موفقیت طی کرده است.

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

۱ بیانات در دیدار جمعی از ذاکران و شاعران اهل بیت (ع)، ۹۰/۳/۳.

۲ وسائل الشیعه، ج ۶، ص ۵

بخش سوم: آسیب‌شناسی و موانع مرحله رشد

انسان در این عالم آمده است تا به کمال برسد. آفرینش بشر برای این است که در این عرصه آزمایش - عالم کون و فساد - انسان فرصت پیدا کند و به تکامل نائل شود. این هدف، مخصوص انسان هم نیست، موجودات دیگر هم به وجود آمده‌اند تا در اینجا به کمال برسند. البته کمال هر موجودی متناسب با ساختمان و طبیعت وجود اوست.

کمال یک درختِ ثمربخش، این است که به میوه بنشیند. کمال یک بوته گل این است که گل معطر خود را در معرض استفاده انسان قرار دهد و کمال انسان نیز متناسب با ذات و شخصیت اوست. این سخن، البته به این معنا نیست که هر انسانی در این عالم قدم می‌گذارد حتماً به کمال خواهد رسید؛ نه. ای بسا انسانها که در این عالم سالها عمر می‌کنند، اما به کمال نمی‌رسند. درست مثل این است که شما کودک را به مدرسه می‌گذارید تا عالم شود؛ اما هر کودکی که به مدرسه رفت، به طور حتم عالم نمی‌شود. بعضی توفیق پیدا می‌کنند که به علم دست پیدا کنند و بعضی نه. باید موانع را شناخت.

باید دید چه موانعی باعث می‌شود موجودی که برای تکامل به این عالم آورده شده است، به کمال نرسد؟ در مورد موجودات دیگر، پیدا کردن مانع تکامل، مشکل نیست؛ اما در مورد انسان، چون موجودی پیچیده و دارای ابعاد گوناگون است، پیدا کردن موانع رشد و تکامل، بسیار دشوار به نظر می‌رسد؛ چون موانع تکامل انسان بسیار متنوع است. انبیای الهی آمدند تا موانع را برطرف کنند و جاده تکامل را که خدا پیش پای انسان گذاشته، بگشایند و راه را به او نشان دهند. این، یک مسأله مهم و موضوع یک بحث بسیار طولانی است. اجمالاً بشر دو نوع موانع بر سر راه خود دارد: یکی موانعی است که درون وجود خود او قرار دارد و دیگر، موانعی که بیرون از وجود اوست و در داخل شخصیت و روان او نیست.

موانع درونی ۱- خُلُقِیَاتِ فاسد:

از موانع درونی انسان، می‌توان به «خُلُقِیَاتِ فاسد» اشاره کرد. مثلاً در راه تکامل، خودخواهی انسان یک مانع است. خودپرستی و خودبینی - که انسان فقط شخص خود را به حساب بیاورد و دیگران را چیزی نشمارد - مانع بزرگی در راه تکامل انسان است که در او حسد، طمع، حرص و برادرکشی ایجاد می‌کند. انسان مبتلا به این گرفتاریها، بسیاری از جنگها را به راه می‌اندازد و بسیاری از ظلمها و نامردمی‌ها را به وجود می‌آورد. منشأ همه اینها، خودخواهی است.

۲- تنبلی، تن‌پروری، بی تفاوتی:

شما در دعای شب اول ماه رمضان می‌خوانید: اللَّهُمَّ اجْعَلْنَا مَمَّنْ نُوِي فَعْمَلًا وَ لَا تَجْعَلْنَا مِمَّنْ

شَقِيَ فَكَسَلَ وَ لَا مَمَّنْ هُوَ عَلِيٍّ غَيْرِ عَمَلٍ يَتَّكِلُ.» ببینید چه عبارتهای پر مغز و چه درسی در پوشش دعاست! دعا کننده از اینکه جزو کسانی باشد که دچار کسالت و بی‌عملی هستند، به خدا پناه می‌برد. نمی‌خواهد از جمله کسانی باشد که می‌خواهند، اما عمل نمی‌کنند و انتظار دارند بدون کارکردن نتیجه بگیرند و بدون کشتن بذرند. «وَ لَا تَجْعَلْنَا مِمَّنْ شَقِيَ فَكَسَلَ وَ لَا مَمَّنْ هُوَ عَلِيٍّ غَيْرِ عَمَلٍ يَتَّكِلُ.» می‌گوید: خداوند! مرا جزو کسانی که فقط به آرزو تکیه می‌کنند و به عمل و تلاش نمی‌پردازند، قرار مده.

۳- شهوترانی یا میل به شهوات ؛

(بدین معنی) که هر چه می‌خواهد انجام دهد، فکر عاقبت را نکند و دنباله رو هوی و هوس خود باشد. در روایت معروفی نقل شده است که فرموده اند: «إِنَّ أَوْفُ مَا أَخَافُ عَلَيْكُمْ إِثْنَانِ، إِتْبَاعُ الْهَوَى وَ طَوْلُ الْأَمَلِ؛ ترسناکترین بلایی که از ابتلای شما مسلمانان به آن می‌ترسم، این است که دنباله رو هوای نفس خودتان باشید؛ یعنی شهوترانی کردن و شهوات را بر عقل مسلط ساختن.

۴- عدم استفاده از فرصت‌ها.

۵- افراط و تفریط.

۱- حکومت‌های ظالم و دیکتاتور (با استفاده از ابزارهای مختلف سیاسی، نظامی، فرهنگی)

موانع بیرونی

سرمایه‌داران بزرگ و زراندوز که همه تلاش خود را صرف این می‌کرده‌اند که خود به نوایی برسند، دیگران را برای رسیدن به مقاصد خود استخدام و استثمار می‌کردند. اینها جزو موانع کمال بشرند. فساد آن‌ها، ظلم آن‌ها، قدرت آن‌ها، پول آن‌ها، شلاق آن‌ها، شمشیر آن‌ها، امروز بمب اتم آن‌ها، موشک‌های بالستیک آن‌ها، سیاست‌های پیچیده آن‌ها، توطئه‌های تبلیغاتی آن‌ها، نیروهای نظامی آن‌ها، همه و همه، موجب می‌شود که میلیاردها انسان، از راه کمال باز بمانند. در کشورهایی هم که سلاطین مستبد بر انسانها حکومت می‌کنند، یا حکام وابسته به اجانب و قدرتها زمام امور را در دست دارند، انسانها نمی‌توانند راه کمال را بیمایند. وقتی نظام اجتماعی، غلط و ظالمانه است و براساس صحیحی استوار نیست؛ وقتی انسانها از حکومت سالم، قانون درست و رجال مؤمن و دلسوز برخوردار نباشند، در چنین شرایطی انسان نمی‌تواند به تکامل برسد.

۲- دوست بد.

دوست شایسته یکی از سرمایه‌های بزرگ زندگی و از عوامل خوش بختی و سعادت انسان

محسوب می شود. اگرچه داشتن رفیق خوب و شایسته برای همه طبقات مردم و برای تمام مراحل زندگی لازم است، ولی برای نسل جوان و نوجوانان از اهمیت بیشتری برخوردار است؛ زیرا جوانان، که در آستانه زندگی اجتماعی قرار گرفته اند، می توانند با کمک دوستان آگاه، دلسوز، شایسته و جوانمرد، شخصیت خود را رشد دهند و استعدادهای خویش را به شکوفایی برسانند. دوست شایسته زمینه ساز پیشرفت و موفقیت نوجوان است و از طریق گفتوگوی علمی و تبادل افکار و اندیشه ها، باعث بالندگی و پویایی انسان می گردد. انسانی که از نعمت دوست پاک و دلسوز محروم است به شکست و نافرجامی گرفتار می آید؛ زیرا کسی را ندارد تا از فکر و اندیشه و مشاوره او استفاده کند و عقل یک نوجوان قادر نیست تمام راهکارها و مصالح زندگی را تشخیص دهد. البته یک دوست بد و فاسد میان دوستان خوب، همچون میوه گندیده و پوسیده ای است که میان میوه های سالم جعبه قرار داد و همان گونه که این میوه پوسیده می تواند میوه های زیادی را خراب کند، یک دوست بد نیز می تواند افراد بسیاری را فاسد کند. یک دوست بد می تواند، نوجوان و حتی جوانان را به راحتی در گرداب بکشد و همراه خود نابود کند.

۳- جامعه و محیط زندگی.

۴- وسایل ارتباطی مانند ماهواره، اینترنت.

۵- لجاجت.

راهکارهای ۱- واعظ درونی:

رفع موانع درونی
 «واعظٌ من قلبه»؛ از قلب خود واعظی برای خود داشته باشد. قلب متذکر بیدار، انسان را نصیحت میکند، موعظه میکند. یکی از بهترین وسائل اینکه انسان قلب را وادار کند به موعظه‌ی خود و فعال کند در موعظه‌ی خود، همین دعاهاست، دعاهای مأثور - صحیفه‌ی سجادیه و سایر دعاها - و سحرخیزی؛ اینها دل انسان را به عنوان یک ناصح برای انسان قرار میدهد. اول این است: «واعظٌ من قلبه.»

۲ - واعظی بیرونی:

واعظ بیرونی: حضور انبیاء الهی، ائمه معصومین (علیهم السلام) و مُنذران و مبشران در جامعه «و لم یکن له قَرینٌ مُرشدًا» یک دوستی، همراهی که او را ارشاد کند، به او کمک کند، راهنمایی کند، این را هم نداشته باشد - که این، سومی است - که اگر چنانچه از درون، انسان نتوانست خودش را هدایت کند و مهار نفسِ خودش را در دست بگیرد، [باید] دوستی داشته باشد، همراهی داشته باشد، همینی که فرمودند: «مَنْ يُدْكَرْکُمُ اللَّهُ رُؤیْتَهُ»، که دیدار او شما را به یاد

خدا ببندازد؛ اگر این هم نبود، «إِسْتَمَكَنَّ عَدُوَّهُ مِنْ عُنُقِهِ»؛ خود را در مقابل دشمن خود مطیع کرده است؛ دشمن خود را مسلط کرده است بر خود و بر گردن خود، که سوار بشود. که [منظور از] دشمن، همان شیطان است.

۳- تَضَرَّعَ به درگاه پروردگار:

تَضَرَّعَ به درگاه پروردگار، با دعا، با تَوَجُّه، با تربیت و تهذیب نفس، با تقویت اخلاق، با عبادت و با تَوَسُّل، از پیش پا بردارید. اگر دل ما سالم نباشد، نمی‌توانیم دنیای سالمی درست کنیم. اگر درون خودمان معیوب باشیم، نمی‌توانیم عیب جامعه و جهان را برطرف کنیم. «نماز با تَوَجُّه، انس با قرآن، دعا و تَوَسُّل، تَضَرَّع، روزه ماه رمضان و عبادات نیمه‌شب، مخصوصاً برای جوانان، که تأثیرپذیریشان زیاد است، می‌تواند مهذبِ نفس باشد.»

۴- تقویت ایمان:

مراقب باشید؛ مواظب باشید و خاکریزها بتان را محکم کنید تا دشمن نتواند در سنگ‌های شما نفوذ کند. با این روحیه ایمانی و استوار است که می‌توانید شاخ استعمار را بشکنید و اسلحه را از دستش بگیرید تا ملتتان بتواند نفسی بکشد؛ تا بتوانید کشور را بسازید؛ تا بتوانید سطح زندگی را بالا ببرید؛ تا بتوانید مشکلات و گره‌هایی را که میراث سالها دوران استعمار و سلطه اجانب است، از بین ببرید. این، موانع درونی است. زن و مرد و دختر و پسر فرق نمی‌کنند؛ همه باید موانع درونی را از سر راه بردارند. ما نیز همینطور. ای مُسنها و پیرها؛ کار ما سخت‌تر از کار جوانان است.

۱- اتحاد و همدلی:

راه‌کارهای رفع موانع بیرونی

و اما موانع بیرونی؛ امروز سنگ اصلی در سطح عالم، جمهوری اسلامی است. این سنگ را باید محکم نگه دارید. با چه چیز؟ با اتحاد و اتفاق؛ با همدلی میان آحاد مردم و میان مردم و مسؤولین کشور، با همدلی میان مردم و دولت، میان مردم و مجلس، میان دولت و مجلس، میان کارگزاران کشور و میان آحاد مردم. با وحدت و یکپارچگی «كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُوعٌ (۵)»، مثل یک دژ پولادین، در مقابل دشمن بایستید؛ مثل چند برادر در یک خانه. ممکن است دو برادر از یکدیگر کدورت و گله هم داشته باشند، اما در مقابل کسی که به خانه آن‌ها حمله می‌کند، دوش به دوش، باید در کنار هم بایستند. آحاد ملت باید این گونه باشند. این یکی از ویژگی‌هایی است که در این سنگ می‌توانید حفظ کنید.

۲- حضور در صحنه‌ی سیاست:

حضور در صحنه‌های سیاسی است. (مانند راهپیمایی‌ها و انتخابات)

ا برگرفته از بیانات مقام معظم رهبری در اجتماع مردم مشهد مقدس و زائران حضرت ثامن‌الحجج،

بخش چهارم: ویژگی‌های سرگروه مرحله رشد

- ۱- متخلق بودن به اخلاق اسلامی و آداب صحیح معاشرت
- ۲- التزام عملی به احکام شرعی
- ۳- دارا بودن روحیه بسیجی و پایبند بودن به ارزشهای انقلابی خصوصاً ولایت فقیه
- ۴- داشتن اطلاعاتی در زمینه‌های اعتقادی، اخلاقی، سیاسی، اطلاعات عمومی و احکام
- ۵- اطلاعات کافی و لازم از نکات تربیتی و روانشناسی و شیوه‌های کلاس‌داری
- ۶- بررسی متناوب وضعیت اخلاقی خویش و شیوه و معضلات کاری نزد مسئولان ما فوق

بخش پنجم: وظایف سرگروه مرحله رشد

- ۱- عمل به نکات تربیتی با توجه به اصول علمی و تجربی تربیت.
- ۲- نظارت بر حسن اجرای برنامه‌های گروهی اعم از جلسات، برنامه‌های تفریحی، علمی و مسائل تربیتی
- ۳- تقسیم مسؤولیت‌ها بین اعضای گروه با توجه به استعدادها و درونی.
- ۴- برگزاری جلسات عمومی و خصوصی
- ۵- نظارت بر کلیه مسؤولیتها و کارهایی که در گروه انجام میشود.
- ۶- ارتباط صمیمی با نیرو و اطلاع از وضعیت شخصی و خانوادگی وی (در حد نیاز) و تشکیل جلسات خصوصی در جهت رفع مشکلات نیرو
- ۷- برگزاری جلسات کتاب، قرآن، دعا، داستانهای اخلاقی و... در جهت افاده علمی و اخلاقی و همچنین ایجاد رقابت سالم در گروه
- ۸- اعطای برخی از مسؤولیتها به نیرو در جهت ایجاد تجربه کاری و روحیه مشارکت در کارهای پایگاه مسجد و مدرسه (از جمله پیگیری درسی، حضور و غیاب و... مسؤولیت‌هایی در انجمن اسلامی یا دفتر بسیج مدرسه)
- ۹- اطلاع از حضور و غیاب هر فرد از طریق فرم‌های هفتگی رابطین تشکیلاتی واحد ارزشیابی پایگاه و همچنین درصد حضور هفتگی و مقایسه آن با هفته‌های قبل
- ۱۰- پیگیری وضعیت درسی و نمرات و میزان درس خواندن نیرو در روز
- ۱۱- آرایه گزارش از روند گروه در هر مقطع نزد به مسؤولین مافوق و اخذ مشورت و رهنمود و انجام وظایف محوله از سوی مسؤولین مافوق
- ۱۲- استعدادشناسی و به کارگیری تمام استعدادها و نیرو در جهت رشد و بالندگی وی
- ۱۳- بررسی ایجاد راههای نشاط روحی و معنوی در فرد و تدوین برنامه‌های مناسب برای گروه

- ۱۴- نظارت بر روند تربیتی کل گروه در زمینه‌های معنوی، ارتباطات اجتماعی و تدوین برنامه‌های مناسب جهت ارتقاء سطح تربیتی افراد
- ۱۵- برگزاری اردوهای ویژه گروه با اهداف معنوی، تربیتی، تفریحی و... (مثل اردوهای يك روزه پس از هماهنگیهای لازم)
- ۱۶- ارتباط با خانواده‌های اعضا از طریق صحبت‌های تلفنی و حضوری و توضیح دادن برنامه‌های مسجد برای والدین در جهت تشویق اعضا توسط آنها.
- ۱۷- تعیین و هماهنگی مکان‌های دیدار علمی و گردش تفریحی گروه
- ۱۸- اجرای تمامی تصمیمات و انجام کارهای محوله از سوی رده‌های مافوق به شکل سلسله‌مراتبی
- ۱۹- برگزاری اردوهای ویژه گروه با اهداف معنوی، تربیتی، تفریحی و... همانند اردوهای يك روزه

فصل چهارم: مرحله سازماندهی و کادرسازی در طرح صالحين





بخش اول: چيستی مرحله کادرسازی

تعريف کادر

بحث دقیق از کادر در جلد چهارم این کتاب به صورت تفصیلی بیان خواهد شد.^۱ اما آنچه در طرح صالحین به عنوان کادر بیان می شود عبارت است از: «کادر نیرویی است که پس از طی مراحل جذب، تثبیت و رشد، تحت نظارت مربی آگاه توانائی پذیرش مسئولیتهای تربیتی و مدیریتی را دارا می باشد.»

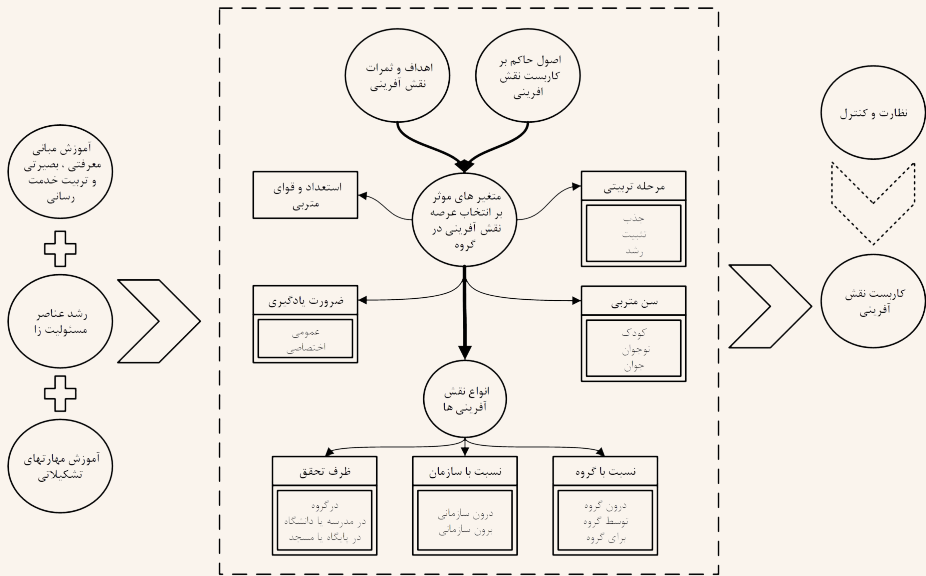
تعريف کادرسازی

در طرح صالحین کادرسازی «فرآیندی است تربیتی که پس از شناسایی نیروهای مستعد و متعهد، زمینه رشد از طریق مشارکت در فعالیت‌های محوله تحت نظارت مربی آگاه را فراهم نموده و پس از آموزش و مهارت افزایی، آنان را در مسئولیت‌های مختلف بکارگیری نماید.»

بخش دوم: چگونگی مرحله کادرسازی

آنچه از مبانی نظری تربیت اسلامی برداشت می شود این است که در تربیت ضمن فعالیت و عرصه، سه گام اساسی در کاربست نقش آفرینی در ساحت تربیت فردی و جمعی تعریف شده است. تقدم و تاخر این سه گام لزوماً زمانی نبوده به این معنا که پیوند وثیقی بین آموزش، نقش‌گزینی و نقش‌سپاری و نظارت قابل فرض می باشد. یک سرگروه در حین یک فعالیت می تواند آموزش‌های لازم را به بسیجی خویش القا کرده، نقش آفرینی وی را راهبری نموده و بر آن نظارت نماید. تداوم این چرخه می‌تواند منجر به تبدیل متربی به یک کادر گردد. در گام اول یک گروه تربیتی متکفل آموزش مبانی معرفتی، بصیرتی و تربیتی خدمت‌رسانی به متربیان است. مفاهیمی از قبیل ایثار، اخلاص، کاربی مزد و منت، از خودگذشتگی، کارگروهی، مسئولیت‌پذیری و ... از جمله این مبانی می باشد. آموزش این مبانی لزوماً در قالب کلاس‌های آموزشی یا جلسات معرفتی و ... نمی باشد بلکه می‌توانیم از طریق فضا سازی در پایگاه مقاومت، الگودهی به متربیان، حضور در برنامه‌های عمومی پایگاه مانند هیئات و ... صورت پذیرد. علاوه بر آن گروه می‌بایست عناصر مسئولیت‌زای تربیتی را نیز در متربی خود رشد و ارتقاء دهد. این عناصر عبارتند از عقلانیت، قدرت، علم و رشد. بسیجی که قوه‌ی عاقله‌ی قوی نداشته باشد یا از توان مناسب و علم کافی برخوردار نباشد در عرصه نقش آفرینی نمی‌تواند تصمیمات صحیح را اتخاذ نموده و باعث آسیب به اهداف عملیاتی تشکیلات خواهد شد. اهمیت این عناصر بسته به نوع نقش آفرینی بیش از پیش خواهد بود. به طور مثال تاثیر این عناصر در عرصه دفاعی و امنیتی و عرصه تعلیم و تربیت به دلیل مواجهه متربی با جان یا

نقش آفرینی → فعالیت و نقش‌گزینی → آماده‌سازی



روح افراد بسیار تاثیرگذار می باشد در حالیکه این میزان تاثیر در عرصه ورزشی وجود ندارد. علاوه بر این امور مهارت‌های تشکیلاتی و تخصصی مورد نیاز فعالیت می‌بایست در قالب برنامه‌های گروه به مخاطبین آموزش داده شود. این سه بخش در حقیقت فرآیند آماده‌سازی تربیتی برای پذیرش مسئولیت‌های اجتماعی می‌باشد.

گام دوم، نقش‌گزینی برای تربیتی است. برای نقش‌گزینی می‌بایست ابتدائاً هدفگذاری دقیقی از انجام مسئولیت صورت پذیرد به این معنا که سرگروه علاوه بر تاثیرات بیرونی که از نقش‌آفرینی انتظار دارد، چه نسبتی را بین فعالیت و تربیتی خویش در نظر گرفته است. برخی از اهداف و اسپاری مسئولیت و نقش به تربیتی عبارتند از:

• فعالیت به مثابه عامل پرورش خلاقیت: گاهی هدف از واگذاری نقش‌آفرینی، ایجاد خلاقیت در تربیتی است. به طور مثال سرگروهی که وظیفه تامین مالی و پشتیبانی از یک اردو را به تربیتی خویش واگذار می‌کند، خلاقیت وی را در مدیریت مالی اردو تقویت خواهد نمود. یا به طور مثال در عرصه فرهنگی-هنری وقتی سرگروه یک گروه نقاشی، زیباسازی پایگاه مقاومت را به تربیتی خویش می‌سپارد در حقیقت در حال تقویت قوه‌ی خلاقیت وی است.

• فعالیت به مثابه تقویت‌کننده روحیه تعاون و همکاری: به طور مثال در عرصه پژوهشی، راه اندازی یک نشریه داخلی می‌تواند باعث تقویت روحیه تعاون و همکاری افراد گردد. یا در

عرصه ورزشی، فعالیت در بازی های گروهی در ایجاد این روحیه بسیار موثر می باشند.

فعالیت به مثابه ظرف کیفیت سنجی: گاهی هدف از واگذاری نقش، بررسی میزان کیفیت و سطح رشد یافتگی متربی است. واگذاری مدیریت یک گروه یا کانال در عرصه فضای مجازی و بررسی توان متربی در تولید محتوا و اداره افکار گوناگون مخاطبین یکی از اهداف واگذاری این نقش در عرصه فضای مجازی و رسانه است.

فعالیت به مثابه عامل تثبیت کننده: گاهی واگذاری یک مسئولیت یا نقش به یک بسیجی می تواند انگیزه وی را برای حضور مستمر در بسیج تقویت نماید. به طور مثال این هدف در عرصه فرماندهی و مدیریت بسیار پررنگ می باشد و بسیجیانی که به عنوان کادر یک پایگاه معرفی می شوند انگیزه زیادی برای فعالیت در آن پیدا خواهند نمود.

فعالیت به مثابه عامل انسجام: برخی از فعالیت ها و نقش آفرینی ها در یک گروه به منظور تقویت انسجام اعضاء می باشد. فعالیت های گروهی مانند تئاتر و سرود در عرصه فرهنگی از این دسته می باشند.

فعالیت به مثابه ظرف استعدادسنجی و رشد آن: فعالیت ها می توانند بستر مناسبی برای استعدادسنجی و ظرفیت شناسی مخاطبین محسوب گردند. به طور مثال مسئول یک گروه جهادی و خدمت رسان می تواند با واسپاری مسئولیت های گوناگون خدمت رسانی به یک متربی و رصد وی، استعدادهای فنی و مهارتی وی را شناسایی نماید.

فعالیت به مثابه عامل جذب کننده: نقش آفرینی برای برخی افراد نقش جذب کننده به بسیج را ایفا می کند. به طور مثال سازماندهی در یک گردان نظامی برای جوانان بسیار جذاب می باشد. یا حضور در یک تیم ورزشی یا باشگاه رزمی برای نوجوانان بسیار جذاب است.

فعالیت به مثابه روش شورانگیزی: برخی متربیین نیازمند تقویت ابعاد شور و پویایی می باشند. در این حالت نقش آفرینی در برخی امور می تواند این حالت را در آنها ایجاد نماید. به طور مثال در عرصه فرهنگی، واسپاری مسئولیت مداحی هیئت پایگاه این روحیه را در متربی ایجاد می کند.

فعالیت به مثابه رکن کادرسازی: نقش آفرینی بهترین بستر برای کادرسازی بسیجیان است. به طور مثال در عرصه فرماندهی و مدیریت، سازماندهی افراد مستعد در قالب هیئت های اندیشه ورز یا مجامع شهرستانی می تواند باعث افزایش افق و وسعت دید متربیین گردیده و تربیت عقلانی را منجر شود.

فعالیت به مثابه فرصت ساز تربیتی: گاهی برای حل یک معضل اخلاقی یا رفتاری یا فکری، نیازمند ایجاد یک بستر اثرپذیری برای متربیین هستیم. به طور مثال برای حل معضل بی نظمی در یک متربی، وقتی سرگروه عرصه دفاعی و امنیتی وی را مسئول یک دسته رزمی کرده

و در قالب یک مسابقه نظامی، به وی نشان می دهد که بی نظمی فرمانده یا اعضاء چگونه می تواند باعث شکست فردی یا تیمی گردد، در حقیقت بستر لازم برای تاثیرگذاری بر مربی در قالب یک فعالیت ایجاد شده است.

• **فعالیت به مثابه عامل ارتباطی:** گاهی به دلیل خصوصیات خاص اخلاقی یا ملاحظات فردی یا جمعی ارتباط گرفتن با افراد صعوبت داشته و نیازمند تسهیل است در این حالت فعالیت می تواند به مثابه یک عامل ارتباطی با فرد قلمداد شود. فرمانده پایگاهی که امکان ارتباط با یک نخبه را ندارد با قراردادی وی در گروه فرماندهی و مدیریتی به عنوان کادر پایگاه، بستر ارتباط با وی را فراهم می کند.

• **فعالیت به مثابه متعادل کننده انرژی:** ازدیاد انرژی در برخی نوجوانان و جوانان می تواند منجر به آسیب های تربیتی در آنها گردد که پیشگیری از این آسیب ها، تعدیل انرژی آنها در قالب فعالیت و نقش آفرینی است. عرصه های ورزشی، دفاعی و امنیتی و خدمت رسانی در این مهم بسیار تاثیرگذار می باشند.

• **فعالیت به مثابه عامل انگیزشی:** برخی مواقع سرگروه برای تقویت انگیزه مخاطب، به مربی نقش سپاری لازم را انجام می دهد. به طور مثال در عرصه اقتصاد مقاومتی، سرگروه مسئولیت راه اندازی یک استارتاپ برای بسیجیان را به وی می سپارد.

علاوه بر هدف گذاری صحیح از نقش سپاری، می بایست اصول حاکم بر نقش آفرینی نیز مورد توجه متولیان قرار گیرد. برخی از این اصول عبارتند از:

• **اصل واقع گرایی** و عدم برنامه ریزی ایده آل نگرانه و انتظار دور از واقعیت از مربی یا نقش آفرینی

• **اصل تفاوت در مربیان** از حیث انگیزه و استعداد و قابلیت و توان و نقش سپاری بر اساس مولفه اهی فوق

• **حمایت و پشتیبانی مستمر** و عدم رهاسازی فعالیت مربی به بهانه های اجرایی

• **تشویق های مادی و معنوی بصورت تومانی** و عادت ندادن مربی به نحوه خاصی از تشویقات به خصوص تشویقات مادی و مالی

• **اصل خلاقیت و نوآوری و تقویت نیروهای مبتکر** به عنوان یک مولفه مهم تربیتی و تشویق ایده ها و ابتکارات مربیان در حین عمل

• **اصل تغافل و چشم پوشی از اشتباهات** به دلیل جلوگیری از کاهش انگیزش مخاطبین یا از بین رفتن اعتماد به نفس در آنها

• **اصل تفویض و حق انتخاب مسئولیت** و پرهیز از تصدی گری سرگروه

• **اصل شایسته سالاری** و پرهیز از نقش سپاری بر اساس ارتباطات فردی

• **اصل کرامت انسانی** در نقش آفرینی، خطابات رفتاری و تنبیهات تشکیلاتی

• **اصل اعتدال در عمل** و پرهیز از تکلیف مالایطاق به متربی

• **توجه به جذابیت و تنوع در برنامه ها** و پرهیز از یکنواختی در برنامه

• **اصل توانمندسازی بسیجیان** قبل، حین و پس از نقش آفرینی

• **اصل تشویق به شرکت در برنامه های پایگاه**

• **اصل زمینه سازی برای توسعه میدان عمل و رشد تشکیلاتی**

با عنایت به اهداف و اصول حاکم بر نقش گزینی، می بایست از طریق مولفه های موثر بر نقش گزینی، بهترین مسئولیت را برای متربی در نظر گرفت. این مولفه ها عبارتند از:

• **ضرورت یادگیری** : فعالیت هایی که برای آحاد بسیجیان ضروری است مانند برخی فعالیت های نظامی (آمادگی دفاعی) و فعالیت هایی که اختصاص به گروه خاصی از بسیجیان دارد مانند فعالیت های امداد و نجات

• **شاخص سن** : فعالیت ها بر اساس بازه ی سنی مخاطب متفاوت می باشند. برخی از فعالیت ها ویژه ی کودکان مانند نقاشی و برخی فعالیت ها ویژه نوجوانان و جوانان مانند ایست و بازرسی یا اردوهای جهادی می باشد.

• **سطح تربیتی** : مولفه موثر دیگر در کاربست نقش آفرینی، سطح تربیتی گروه و متربی می باشد. بر این اساس فعالیت های مرحله جذب با هدف انگیزه سازی و بر اساس یک سازماندهی و انتظار حداقلی شروع گردیده و فرد در مرحله رشد با حجم بالاتری از فعالیت ها و سازماندهی ابلاغی و منظم تری ایفای نقش خواهد نمود.

• **استعداد و قوای متربی**: مولفه موثر دیگر بر کاربست نقش آفرینی، استعداد متربیان است. لذا افرادی که ظرفیت و استعداد جسمی یا روحی یا انگیزشی فعالیت خاصی را نداشته باشند بدان مکلف نمی گردند.

در یک گروه تربیت محور با رعایت اصول، اهداف و مولفه های فوق الذکر می توان در هر چهارچوب وبستری به متربی خود نقش دهی نماییم . این بسترها را می تواند در ظروف و انواع زیر تقسیم بندی نمود :

• **ظرف تحقق** : در بسیج برای نقش آفرینی متربی در گروه تربیتی و پایگاه مقاومت یا مسجد و مدرسه یا دانشگاه به صورت مجزا نقش ها و مسئولیت هایی تعریف شده است.

• **نسبت با سازمان** : فعالیت در گروه تربیتی منوط به فعالیت های سازمانی نگردیده و سرگروه می بایست فرد را آماده پذیرش ماموریت های برون سازمانی نیز گرداند.

• **نسبت با حلقه** : فعالیت های یک متربی در بسیج می تواند در درون حلقه تعریف شود مانند مسئولیت حضور و غیاب اعضا و یا توسط گروه تعریف شود مانند آیین بندی مساجد

در مراسمات توسط گروه و یا برای گروه اجرا گردد مانند اردوی جهادی به منظور افزایش پیوند و انس بین اعضاء.

در حین نقش آفرینی نیز سرگروه صالحین موظف است تا رعایت اصول فوق را به صورت مستمر رصد و نظارت نمود و در صورت بروز آسیب های احتمالی، تدابیر لازم را اتخاذ نماید. مراد از نظارت حین عمل، لزوماً به معنای نظارت بر حسن انجام کار نمی باشد بلکه سرگروه وظیفه دارد تا روند تغییرات رفتاری، گراپشی و عقیدتی متربی خویش را در حین عمل بررسی نموده و موانع احتمالی را در همان حال بردارد. در صورت مشاهده روند نزولی سطح تربیتی متربی و عدم امکان اصلاح وی، سرگروه موظف است تا وی را از فعالیت در آن عرصه منع نماید چرا که همانطور که در بخش اصول بیان شد، در دوگانه فرد-سازمان یقیناً افراد از اولویت بالاتری برخوردار هستند.