



اردوی رشد

مبانی و روش‌های رشد و کادرسازی در اردوهای جهادی با محوریت تجربیات برتر

نویسنده: محمّدعلی شکرچی

با همکاری: یاسر حسین بیک، سید سجّاد شبان‌کار، ایمان عبدالله‌زاده، احمد نوروزی، امید مرندی

ویراستار: فاطمه کاظمی

صفحه‌آرا: مهدیه سادات دادخواه حقیقی

طراح جلد: محمّدحسن علیچان‌زاده

مشخصات ظاهری: ۷۳ صفحه، رقعی

تهیه شده در معاونت عملیات جهادی سازمان بسیج دانشجویی

آدرس: تهران، خیابان طالقانی، تقاطع خیابان مفتح، مجتمع فرهنگی سیزدهم آبان

شماره تماس: ۸۸۳۸۱۵۱۶-۲۱

فهرست

پیش‌گفتار	۵
فصل اول: مقصد اینجاست	۷
چرا تربیت و چرا انسان‌سازی؟	۹
اقلیت فاسد و دعوت‌کننده به آن	۱۱
اقلیت خودساخته و سازنده	۱۲
اکثریت بی‌تفاوت	۱۲
فعالیت جهادی بستر مناسب تربیتی	۱۳
رشد در بستر مسئولیت	۱۴
سبک زندگی	۱۴
فعالیت جمعی و تشکیلاتی	۱۴
احساس مسئولیت	۱۵
رشد و تربیت در بستر ساختارهای محرومیت‌زدا و حرکت‌های جهادی	۱۶
فصل دوم: من جهادی‌ام	۱۹
گروه جهادی و انسان‌سازی	۲۱
لازمه‌های رشد در بستر جهادی	۲۲
تعریف تربیت	۲۲
حیات طیبه	۲۲
ساحت تعلیم و تربیت اعتقادی، عبادی و اخلاقی	۲۳
ساحت سبک زندگی	۲۴
ساحت تعلیم و تربیت اجتماعی و سیاسی	۲۵
ساحت تعلیم و تربیت اقتصادی و حرفه‌ای	۲۵
ویژگی‌های جهادگر	۲۶
ویژگی‌های اعضا	۲۶
ویژگی‌های کادر	۳۱
ویژگی‌های مسئول	۳۴
نگاه تربیتی به فعالیت‌ها	۳۴

۳۵	برنامه ریزی بلندمدت
۳۵	اشراف بر عرصه های تخصصی در کنار تعهد
۳۵	پیشگام و پیشرو در سختی ها
۳۵	همه فن حریف
۳۶	مدافع و حامی
۳۶	دارای دید باز و عمومی
۳۶	استوار در بحران ها
۳۷	گوش شنوای جمع
۳۹	فصل سوم: بسپرش به یکی دیگه!
۴۳	مزایای تفویض اختیار
۴۴	موانع روانی تفویض
۴۷	ویژگی های نیرو
۴۹	رابطه میان انگیزه و زمان حضور در تشکیلات
۵۰	نظارت بر فرد
۵۳	فصل چهارم: تعامل کنید!
۵۵	رابطه گروه با اعضا
۵۶	رابطه مسئول با کادر
۵۷	ارتباط مسئول با مسئولین استانی و سازمانی
۵۸	مطالبه گری رکن اصلی ارتباط با مسئولین
۶۱	ارتباط با مردم منطقه هدف
۶۳	ارتباط دو گروه در یک منطقه
۶۵	فصل پنجم: آسیب شناسی حرکت های جهادی
۶۷	آیا جهادی بودن به معنای انقلابی بودن است؟
۶۸	چگونه منحرف نشویم؟
۶۹	چه آسیب هایی ما را تهدید می کند؟
۷۱	پیوست ها

پیش‌گفتار

تربیت را چه ایجاد زمینه و فراهم کردن مقدمات تغییر بدانیم و چه آن را رساندن و تغییردادن متری تفسیر کنیم به هر حال تلاشی است برای تحقق همه‌ظرفیت‌ها و قابلیت‌ها و رسیدن به همه‌آن‌چه می‌تواند حاصل شود. غایت و دورنمای تربیت زیستن همراه با ادای تکلیف است و از مهم‌ترین شرایط تکلیف توجه است. زمان در حال گذر است و این مواقف حضور و زندگی انسان است که تعیین‌کننده ایجاد توجه به موضوعی خاص و تربیتی در مسیری معین است.

حضور در بین محرومین همراه با جمعی همراه و همدل و تلاش برای برداشتن باری از دوش دیگران، فرصتی ست مغتنم برای تربیت نفس و ایجاد توجهی ناگسستنی به اعمالی که بر آنها می‌توان نام تکلیف نهاد. تکلیفی که در کلام نورانی پیشوایان در طراز عبادت خدای متعال، ماجور است.

حرکت‌های جهادی در عین عمل به تکلیف و خدمت به محرومین، بستری است جهت تربیت افرادی فهیم که در مواقف مختلف زندگی به دنبال یافتن مسیری برای خدمت به محرومین و ولی نعمتان خود هستند. امری که لازم است در طرح‌ریزی و اجرای حرکت‌های جهادی توسط متولیان این امر لحاظ گردد.

متن پیش رو در پنج فصل با استفاده از تجربیات صاحب نظران و مرور اندوخته های مکتوب به واکاوی گروه و اردوی جهادی از منظر تربیتی و تشکیلاتی می پردازد و رسالت خود را نشان دادن نمونه های موفق در این رابطه می داند و سعی می کند بهترین ها را به مخاطب خود که متولیان و مسئولین حرکت های جهادی هستند معرفی نماید.

در انتها لازم است از همه جهادگرانی که با خلوص نیت جهت به ثمر رسیدن این مکتوبه همراهی نمودند و تجربیات خود را در اختیار گروه پژوهش قرار دادند تشکر کنیم. امیدواریم این کتاب قدمی باشد بر تقویت مسیر نورانی حرکت های جهادی آغاز و مورد لطف و عنایت امام زمان قرار بگیرد. انشاءالله.

فصل اول

مقصد اینجاست



چیستی و چرایی تربیت و انسان سازی
در حرکت های جهادی

چرا تربیت و چرا انسان سازی؟

در این فصل به دنبال این هستیم که بدانیم تربیت در تشکیلات چیست؟ چرا باید مجموعه‌ای که دارای تشکیلات است، به دنبال تربیت باشد؟ مزیت تربیت در گروه‌های جهادی چیست و چرا اردو و گروه جهادی خود، محیطی برای تربیت می‌باشد؟ پیش از آن که به این سؤالات پاسخ داده شود؛ ابتدا باید بررسی کنیم که در فضای دوگانه‌ای که در حرکت‌های جهادی وجود دارد، کدام یک اصل و کدام یک فرع است؟ ابتدا باید مشخص کنیم که ما جهادی می‌رویم برای خودسازی و رشد و کار تشکیلاتی و یا جهادی می‌رویم برای محرومیت‌زدایی؟

اگر بخواهیم از زبان امام راحل رحمته‌الله علیه مقصد راه تمامی انبیا و اولیا الهی از آغاز خلقت تا امروز را بیابیم، به یک جمله می‌رسیم: «مقصد این است که انسان درست بکنیم^۱... انبیا برای همین آمده‌اند»، اگر بخواهیم مهم‌ترین هدف انقلاب اسلامی را از زبان رهبر عزیز انقلاب دریابیم، به این سخن می‌رسیم: «حقیقتاً این واقعیتی است برای یک انقلاب، انسان‌سازی از همه چیز مهم‌تر است، اگر انقلاب، انسان‌سازی نکند، هیچ کاری نکرده است.»^۲ ما علاوه بر خود، تمام عالم را نیز باید اصلاح کنیم؛ اما «هر اصلاحی نقطه اولش خود انسان است، چنانچه خود انسان تربیت نشود، نمی‌تواند دیگران را تربیت کند... از این جهت، آن

۱. صحیفه امام؛ ج ۸؛ ص ۴۳۷؛ مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی: تهران.

چیزی که بر همه ما لازم است، ابتدا توجه کردن به نفس خودمان است و قانع نشدن به این که ظاهر درست شود و باید از قلبمان شروع کنیم، از مغزمان شروع کنیم و هر روز دنبال این باشیم که روز دومان بهتر از روز اولمان باشد»^۱.

ما برای اصلاح خود و عالم باید برنامه داشته باشیم و بدون تربیت خود نمی‌توانیم در جامعه اثرگذار باشیم. مادامی که نگاه مان به فعالیت‌های جهادی مقطعی، گذرا و کوتاه باشد، اثرگذاری چنین حرکت گسترده‌ای، اثرات کم‌رنگی در جامعه خواهد داشت، در نتیجه آن ثمره مطلوبی که بتوان این اندیشه، دیدگاه و اهداف را در ذهن و بطن خود نگه داشت و در محیط‌های دیگر [چون خانواده، محل کار، دانشگاه و...] گسترش داد را نخواهیم داشت. این‌گونه است که رهبری در دیدار تاریخی با جمعی از جهادگران می‌فرماید: «یکی این که میدان جهاد، میدان خیلی وسیعی است؛ یعنی شاید ده برابر این مقداری که شما حالا پیش رفته‌اید، می‌توانید پیش بروید؛ جهاد این جوری است. جهاد یعنی یک حرکت جوشیده از اعتقاد و باور قلبی و ایمان و به‌کارگیری توانایی‌ها، اگر چنانچه آن ایمان وجود دارد، آن باور قلبی وجود دارد پس این کار حدّ نهایی ندارد، چون توانایی‌ها حدّ نهایی ندارند، توانایی‌های انسان واقعاً هیچ حدّی ندارد، اندازه ندارد. دل شما، روح شما، ذهن شما، مغز شما توانایی فوق‌العاده‌ای دارد؛ یعنی [مثل] این کارهایی که کرده‌اید»^۲.

به عبارت دیگر، رهبر معظم انقلاب از جهادگران می‌خواهند که کار جهادی را جدی بگیرند، حداقلی به آن فکر نکنند و نگاه‌شان به فعالیت‌های جهادی هدفمند و بر مبنای رشد - جهادگر و مخاطب - باشد و صرفاً برای گذران وقت و تفریح به آن نگاه نکنند. اگرچه کار جهادی

۱. جوانه، رضا جلالی؛ ص ۱۴-۱۳.

۲. بیانات در دیدار جمعی از اعضای گروه‌های جهادی، ۱۰ / ۵ / ۹۸.

به هر میزان برکت و ثمرات خودش را دارد؛ اما برای داشتن اثر بیشتر و نشر تفکر جهادی باید برنامه‌تربیتی داشت و نمی‌توان به سادگی از این منظر گذر کرد. «در اسلام، نقطه محوری برای اصلاح عالم، اصلاح نفسانی است. همه چیز از این جا شروع می‌شود. قرآن به آن نسلی که می‌خواست با دست قدرتمند خود تاریخ را ورق بزند فرمود: «قوانفسکم، علیکم انفسکم» خودتان را مراقبت کنید، به خودتان پردازید و نفس خودتان را اصلاح و تزکیه کنید، «قد افلح من زکیها». این اصلاح و تزکیه نفسانی نیروهای انسانی برای حرکت‌های جهادی، با برنامه‌ریزی برای گفتمان و استمرار فعالیت‌های تربیتی امکان‌پذیر است. نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین ارکان وجود استمرار است.

تربیت یک بعد دیگر هم دارد و آن دیگرسازی است. در حرکت‌های جهادی تربیت باید به گونه‌ای باشد که دیگران را نیز بتواند از ثمرات خودش بهره‌مند کند و بتواند نسلی را با این تفکر به وجود بیاورد. یک نفر زاینده، از یک نسل عقیم بهتر است، که آن به مرور می‌میرند و می‌روند و او به مرور می‌زاید و ریشه می‌دواند و می‌ماند. مسئله تربیت و سازندگی، بزرگ‌ترین مسئولیت ما در این قرن است.^۲

برای آن که بتوانیم برای جامعه مخاطب، برنامه‌ریزی کنیم لازم است بدانیم که افراد جامعه در چه دسته‌هایی و با چه توصیفاتی قرار می‌گیرند. هر جامعه از دو اقلیت و یک اکثریت تشکیل می‌شود:

• اقلیت فاسد و دعوت‌کننده به آن

کسانی که علاوه بر آن که خودشان مسیر درست را نمی‌روند، دیگران را به مسیر فاسد و اشتباه خود دعوت می‌کنند. برای

۱. بیانات رهبری، ۱۳۷۶/۹/۷.

۲. جوانه، رضا جلالی، ص ۲۳.

هدف غلط خود شور و اشتیاق دارند و از وقت، کار و ثروت خود هزینه می‌کنند و با همه توان برای تحقق فساد قدم برمی‌دارند.

• اقلیت خودساخته و سازنده

در مسیر درست گام برمی‌دارند، پیکارند، مانع تراش نیستند و موانع سد راه رسیدن آن‌ها به اهداف‌شان نمی‌شود. پر شور و عشق در مسیر حرکت می‌کنند. با هدف و نقشه بهترین و کوتاه‌ترین مسیر برای رسیدن را انتخاب می‌کنند. هم خوب کار می‌کنند هم کار خوب می‌کنند. کیفیت و کمیت را در کنار هم در نظر می‌گیرند. تهدیدها را به فرصت تبدیل کرده و از همه فرصت‌ها نهایت استفاده را می‌برند.

• اکثریت بی تفاوت

انسان نمی‌تواند دائماً در حالت بی تفاوتی باشد. رفته رفته به سویی متمایل شده و تحت تأثیر دسته‌های دیگر قرار می‌گیرد و در شرایط و حوادث گوناگون، افراد این دسته به راحتی به هر سو متمایل می‌شوند. اگر افراد این دسته دقیق مشاهده کنند، از دل رخوت و رکودشان متوجه می‌شوند که چنین دیدگاه بی تفاوتی پایدار نیست و دائماً بر موج دو دسته دیگر سوار است و از سویی به سوی دیگر می‌رود پس ناگزیر است که خود را در یکی از دو دسته فوق معرفی کند؛ فاسدان و دعوت‌کننده به آن یا خودساخته و سازنده.

به محض آن‌که خود را در دسته افراد خودساخته شناخت، متوجه می‌شود خوب بودن خودش به تنهایی کفایت نمی‌کند،

نمی‌تواند در مقابل جهان پیرامونش بی تفاوت باشد و باید به امور دیگران هم اهتمام داشته باشد.

باتوجه به دسته‌بندی که انجام شد، وظیفه جهادگران سوق دادن جامعه به سمت قدم برداشتن در مسیر درست است و به هیچ وجه نمی‌توانیم در مقابل جامعه بی تفاوت بوده و خود را رها بدانیم و باید برای اصلاح آن و تربیت افراد پیرامون مان قدم برداریم.

فعالیت جهادی بستر مناسب تربیتی

تربیت نوعی تغییر و تحول تدریجی است، تربیت شامل مفهوم حرکت است و نوعی تحریک است^۱. خداوند انسان را کمال جو آفریده و کمال نهایی او را در عبور از اجتماع و جامعه انسانی مقدر فرموده است و از آن گریزی نیست پس تربیت را باید در بستر جامعه دنبال کرد؛ البته هرچه اجتماع انسانی اطراف فرد، کوچک تر باشد، تأثیرپذیری او از آن بیشتر خواهد بود^۲، اگر مکان‌هایی که افراد در آن تأثیرپذیر هستند، مثل خانواده، دانشگاه، مدرسه، مسجد، محل کار یا محله را جایگاه‌هایی ببینیم که فرد در آن رشد می‌کند، با این مقدمه، می‌خواهیم بدانیم برای ورود به امر تربیت، حرکت‌های جهادی چه مزیتی نسبت به سایرین دارد؟

فضای تربیتی جهادی نسبت به دیگر فضاهای تربیتی یادشده مزیتی‌هایی دارد که می‌تواند باعث تمایز و ضریب گرفتن تربیت شود تا جایی که بعضی صاحب نظران از اردوهای جهادی به شب قدر فعالیت‌های تربیتی تعبیر می‌کنند.

۱. فقه تربیتی، اعرافی، ص ۲۲، با اندکی تغییرات.

۲. جوانه، رضا جلالی، ص ۲۷، با اندکی تغییرات.

الف) رشد در بستر مسئولیت

یکی از نقاط مزیتی حرکت‌های جهادی، رشد در بستر مسئولیت است. شاید اردوی راهیان نور بتواند تحولی را به وجود بیاورد یا مثلاً یک سخنرانی، انسانی را متحول کند؛ با این وجود رشد در فضای جهادی متفاوت است و رشد در بستر مسئولیت‌پذیری اتفاق می‌افتد و جهادگر در مواجهه با مشکل مناطق کم‌برخوردار و تحرک و تلاش برای رفع آن به مرور خود ساخته و توانمند می‌شود.

ب) سبک زندگی

حرکت‌های جهادی یک سبک زندگی را به وجود می‌آورد، مثل بچه هیئتی‌هایی که سبک و ادبیات خاصی دارند، خود جهادی هم سبک زندگی خاصی دارد و جهادگران نسبت به مشکلات جامعه راحت عبور نمی‌کنند و هیچ مشکلی را سخت نمی‌بینند و اقدام به رفع مشکلات می‌کنند. از دیگر وجوه سبک زندگی جهادی می‌توان به ساده‌زیست بودن، سخت‌نگرفتن و تجملاتی نبودن اشاره کرد. در واقع چشیدن و دیدن محرومیت‌ها اثری در زندگی جهادگر می‌گذارد که شخص همیشه به یاد دارد و از درون با رفاه‌زدگی مقابله می‌کند. همه این موارد در کنار یکدیگر سبک زندگی جهادی را تشکیل می‌دهند که داخل شدن در آن منجر به تربیت فرد می‌شود.

فعالیت جمعی و تشکیلاتی

سومین مزیت، فعالیت در قالب حرکت جمعی و تشکیلاتی است. یک شخص اگر به تنهایی اقدامی را انجام دهد، به صورت فردی رشد کرده است، ولی در فضای جهادی جمع یک کار را انجام می‌دهند. به طور مثال

یک جمعی باهم به یک منطقه می‌روند تا مشکلی را برطرف کنند، ۱۰ روز باهم زندگی می‌کنند و با کمک یکدیگر و گذشت و ایثار و نادیده گرفتن مسائل به وجود آمده بین افراد به فعالیت می‌پردازند. چالش‌هایی که در جمع و کار جمعی هست، بسترهای زیادی برای رشد فردی فراهم می‌کند و کافی است با کار درست و دقیق این رشد را به وجود آوریم.

احساس مسئولیت

مزیت بعدی مسئولیت‌پذیری در قبال جامعه است. مثلاً اثر دیدن مشکلات مناطق محروم یک موردی است که همیشه در ذهن جهادگر باقی می‌ماند. وقتی جهادگر در مناطق محروم رفت و آمد می‌کند دیگر نمی‌تواند نسبت به منطقه محروم بی‌تفاوت باشد. با هر ظرفیتی که دارد اقدام به فعالیت می‌کند. مثلاً مقداری پول به صورت ماهانه کنار می‌گذارد یا این‌که از تخصص خود استفاده می‌کند تا مشکلات مناطق محروم را حل نماید و یا از ظرفیت محل کار بتواند در راستای کمک به این مناطق کمک بگیرد. شخصی که با احساس مسئولیت و تکلیف رشد پیدا کند، همیشه به دنبال پیدا کردن مشکلات مناطق محروم هست و برای رفع آن مشکلات به صورت آتش به اختیار عمل می‌کند. به قول امام خمینی علیه السلام: تنها آن‌هایی تا آخر خط با ما هستند که درد فقر و محرومیت و استضعاف را چشیده باشند. فقرا و متدینین بی‌بضاعت، گردانندگان و برپادارندگان واقعی انقلاب‌ها هستند، ما باید تمام تلاش مان را بنماییم تا به هر صورتی که ممکن است خط اصولی دفاع از مستضعفین را حفظ کنیم ... باید خدا را در نظر داشت، و تمام همّ و تلاش خود را در جهت رضایت خدا و کمک به فقرا به کار گرفت و از هیچ تهمت‌ی نترسید.^۱

رشد و تربیت در بستر ساختارهای محرومیت زدا و حرکت های جهادی

شکل گیری جهادسازندگی و حرکت های جهادی براساس دغدغه انسان هایی بود که پیشرفت و آبادانی را برای ایران می خواستند، اگر به طور دقیق تر به عملکرد نهادی مثل جهادسازندگی که موازی دولت شکل می گیرد نگاهی بیاندازیم؛ متوجه آن می شویم که عمده مسئولیت و مأموریتی که جهادسازندگی خود را وقف آن کرده بود، در حوزه محرومیت زدایی است و بسیاری از ساختارها و افراد شاخص از همین بستر به وجود آمده و رشد کردند. به عبارتی هدف اصلی محرومیت زدایی بود؛ اما حاصل این هدف تربیت انسان هایی بود که بعدها به کمک جمهوری اسلامی آمدند.

با ادغام جهادسازندگی و ایجاد حرکت های خودجوش جهادی توسط دانشجویان، رهبر انقلاب این نوع حرکت های جهادی را ذیل بسیج مستضعفین تعریف کردند. وقتی دقیق تر به این نحوه شکل گیری نگاه کنیم متوجه تغییرات ماهوی آن با جهادسازندگی می شویم. باتوجه به مأموریت های بسیج، به صحنه آوردن مردم و رشد در بستر کار جمعی، محرومیت زدایی وسیله محسوب می شود و نه هدف. این تغییر نگاه بستر اصلی رشد در حرکت های جهادی است. به همین علت است که دیدن و لمس محرومیت در حرکت های جهادی اهمیت دارد و رهبری هم در سخنان اخیر در جمع جهادگران و هم در سخنان دیگرشان از اهمیت دیدن محرومیت ها برای دانشجویان و مسئولین صحبت کرده بودند. «این اردوهای جهادی خیلی چیزهای باارزشی است... اولاً شما را با اوضاع کشورتان آشنا می کند، با قشرها آشنا می کند، شما را با وظایف سنگینی که برعهده همه ما هست آشنا می کند، شما را با کم کاری های ما در طول این سال های بعد از انقلاب آشنا می کند - یک جاهایی واقعاً ما کم کاری

داشتیم - و حرکت می‌دهد؛ این خون در رگ‌های انسان با حضور در یک چنین جاهایی جریان پیدا می‌کند»^۱.

«اردوهای جهادی را توسعه بدهید، تداوم بدهید... این اردوهای جهادی، هم تمرین است، هم خدمت است، هم خودسازی و هم آشنایی با فضای جامعه است؛ خیلی چیز با ارزشی است. روزبه‌روز این‌ها را بتوانید توسعه بدهید؛ جهاد هم هست، واقعاً جهاد است؛ کار است، جهاد است، تلاش است، خدمت به محرومین است... اردوهای جهادی خیلی خوب است؛ پرداختن به مسئله روستاها مهم است»^۲.

شاید الان مأموریت اصلی حرکت‌های جهادی توجه به اعضای گروه و کار تشکیلاتی باشد و اون حوزه محرومیت‌زدایی، وسیله‌ای برای این اتفاق هست. به این صورت، اگر نگاه نکنیم صحبت‌های رهبری معنا پیدا می‌کند. وقتی صحبت‌های رهبری رو در این چند سال در کنار هم می‌گذاریم، بخشی از فعالیت که بر فرد اثرگذار است خیلی در اولویت هست، به همین خاطر خیلی آقا در جمع‌هایی مثل دیدار با نخبگان و دانشجویی تأکید بر رفتن اردوهای جهادی دارند، که انگار شما باید برید در این فضا و به نوعی اردوهای جهادی راهیان نور، محرومیت‌زدایی است که بفهمی در کل کشور به محرومیتی هست که باید برای آن تلاش کرد. این خودش اثراتی بر فرد می‌گذارد که فرد در آینده دغدغه محرومیت از یادش نرود»^۳.

۱. بیانات در ۱۳۹۵/۷/۲۸.

۲. بیانات در ۱۳۹۵/۴/۱۲.

۳. یاسر حسین بیک، فعال جهادی.

فصل دوم

من جهادی ام



بررسی ویژگی‌های مطلوب جهادگر

گروه جهادی و انسان سازی

در فصل قبل به لزوم نگاه تربیتی و بستر تربیت در اردوی جهادی اشاره کردیم. حال می‌خواهیم دربارهٔ ویژگی‌هایی که لازم است در یک جهادگر وجود داشته باشد صحبت کنیم. به طور کلی یک گروه جهادی در فعالیت خود با سه دسته مخاطب سروکار دارد که شامل کادر گروه، اعضا گروه، مردم و مسئولین بومی می‌شود.

برای هرکدام از این افراد باید فضای تربیتی تدارک دیده شود تا رشد پیدا کنند؛ اما اولویت اول تمرکز بر کادر گروه می‌باشد؛ یعنی هر کاری که در گروه جهادی انجام می‌شود، از بخش عمرانی گرفته تا بخش فرهنگی و اقتصادی باید بستری برای رشد کادر باشد، این حرف به معنی نادیده گرفته شدن دودسته دیگر نیست، بلکه اگر قرار باشد برای دودسته دیگر هم کار تربیتی کرد، ابتدا باید کادر گروه، خود به رشد کافی رسیده باشند یا همراه با کار تربیتی باید رشد کنند. «خودسازی و اصلاح، لازمهٔ قیام است. باید خودمان را بسازیم تا بتوانیم قیام کنیم.» ما باید اول خودمان را اصلاح کنیم. هرکسی که به اسلام و انقلاب دلپسته‌تر است، باید برای اصلاح نفس خود عازم‌تر و جدی‌تر باشد^۱». همان‌طور که در سخنان امامین انقلاب دیده می‌شود برای قیام و یا تأثیر در یک جامعه ابتدا باید خود صالح بود و در راستای اصلاح نفس خود حرکت کرد، تا بتوان تأثیرگذار بود. هر مقداری که خود را به خدا وصل کردیم

۱. صحیفهٔ امام، جلد ۵، ص ۱۶۹.

۲. بیانات رهبری ۱۳۶۹/۵/۲۴.

همان مقدار هم می‌توانیم در جامعه مؤثر باشیم. این کلید اصلی اثرگذاری و تربیت است.

لازمه‌های رشد در بستر جهادی

قبل از آن‌که به بررسی ویژگی‌ها بپردازیم ابتدا باید به این نکته توجه کرد که لازمه‌های رشد در بستر جهادی چیست؟ به همین علت باید تعریف جامعی از تربیت داشته باشیم.

• تعریف تربیت

تربیت، ایجاد کردن تدریجی چیزی تا رسیدن آن به سرحد کمال است. در تعریفی دیگر تربیت فراهم ساختن بستری برای برانگیختن و رشد استعدادهای نهفته در یک موجود است، به نحوی که بتواند به شکلی مستمر او را در راه رسیدن به کمال وجودی یاری دهد.^۱

• حیات طیبه

حیات طیبه وضع مطلوب زندگی انسانی در همه ابعاد و مراتب است. یکی از ویژگی‌های مهم حیات طیبه، توازن و اعتدال در ابعاد مختلف است طوری که فرد علاوه بر شکوفایی فطرت الهی به رشد همه جانبه استعدادهای طبیعی و تنظیم متعال عواطف و تمایل خود بر مبنای نظام معیار اسلامی و به دور از هرگونه افراط و تفریط می‌پردازد.

از این رو ساحت‌های تربیتی به این قرار می‌باشد.

۱. سند تحول آموزش و پرورش.

ساحت تعلیم و تربیت اعتقادی، عبادی و اخلاقی

الف) بینش

منظور از بینش آن چیزی است که باعث می‌شود آگاهی فرد در رسیدن به مقصد افزایش پیدا کند. به عبارت دیگر، باید در منظر مقصدشناسی و هدف‌شناسی آن را به کار برد. بعضی از ابعاد تربیتی ما در فضای جهادی باید در شناساندن مقصد باشد، مقصد اسلام و انقلاب اسلامی است.

کاری که در گروه جهادی در حال انجام دادن آن هستیم باید در رسیدن به یک مقصد مهم از انقلاب اسلامی باشد و آن باید به طور مداوم یادآوری و تذکر داده شود. یادآوری هدف و این‌که ما می‌خواهیم به کجا برسیم، مهم و به نوعی موتور ایجاد دغدغه و تکلیف‌مداری است. هر مقدار که برای افزایش بینش افراد وقت صرف کنیم، تشکیلات جهادی ما روان‌تر، چابک‌تر و کم‌اصطکاک خواهد بود.

ب) بصیرت

بصیرت؛ یعنی شناخت مکان، زمان، اولویت‌ها، نیازها، شناخت دوست و دشمن، شناخت ابزار مهاجم دشمن و شناخت ابزار مقابله با دشمن.

به طور کلی یکی از ابعاد تربیتی که باید مدنظر خودمان قرار بدهیم افزایش بصیرت افرادی است که در گروه‌های جهادی در حال فعالیت می‌باشند. گروه جهادی بایستی بستر رشد را طوری فراهم نماید که فرآیندهای تربیتی در بعد بصیرتی بتوانند تبدیل به یک ابزار برای تشخیص درست بشوند.

ج) اخلاق

اخلاق یعنی حلم و بردباری، صبر و مقاومت، صدق و صفا، شجاعت و فداکاری، طهارت و پاک دامنی؛ بنابراین یکی دیگر از لازمه های رشد در گروه و اردوی جهادی رشد از بعد اخلاقی است. یکی از بسترهای رشد اخلاقی، حضور در تشکیلات و جمع است.

به همین علت مفاهیمی مثل ایثار و از خودگذشتگی، نادیده گرفتن بعضی از رفتارها و گذشت از برخی اتفاقات و... در جمع معنا پیدا می کند و یادگیری این ویژگی های مهم اخلاقی در تشکیلات از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است. گروه و اردوی جهادی به صورت پیش فرض این فضا را برای افزایش بعد اجتماعی و اخلاق در تشکیلات داراست و باید از این بستر به وجودآمده استفاده بهینه کرد و نکات مهم زندگی اجتماعی را به افراد یاد داد.

۱. ساخت سبک زندگی

به طور طبیعی هر دانشی که نتواند به حوزه عمل ورود کند و ارزش افزوده ای برای مخاطب دانش، نداشته باشد بعد از مدتی به فراموشی سپرده می شود و نهایتاً تبدیل به حرف سر زبان شده و در حوزه کلام باقی می ماند، از این روست که یکی از ابعاد تربیتی در بستر جهادی باید افزایش مهارت افرادی باشد که در گروه و اردو حضور پیدا می کنند؛ یعنی کار جهادی و فعالیت جهادی باید تبدیل شود به یک زیست و زندگی. آنچنان که هر لحظه از زندگی فرد جهادی تداعی گریز زیست جهادی باشد و این تفکر در فرد نهادینه شود و منجر به سبک زندگی شود. به طور مثال می توان به مفهوم کارگروهی اشاره کرد. یک فرد جهادی بعد از زیست در هوای جهادی دیگر نمی تواند یک کاری را به تنهایی انجام دهد؛ البته در

ادامه به تفصیل در این رابطه توضیحاتی را می‌آوریم و تفاوت‌های ریزی را که در کارگروهی هست بیان می‌کنیم.

۲. ساحت تعلیم و تربیت اجتماعی و سیاسی

ساحت اجتماعی و سیاسی را می‌توان به حفظ و اصلاح آداب و رسوم، هنجارها و ارزش‌های جامعه و درک مناسب موقعیت اجتماعی و سیاسی خود و جامعه و مواجهه خردمندانه با تحولات اجتماعی و سیاسی و توسعه آزادی و مرتبه وجودی خویش و دیگران تعریف کرد. با توجه به این تعریف، گروه جهادی می‌تواند در حوزه روابط جهادگر با اطرافیان خود برنامه‌تربیتی بچیند و سعی در تقویت و یا اصلاح برخی از ویژگی‌های فردی افراد داشته باشد.

یک گروه جهادی به علت ایجاد روابط گسترده بین مسئولین، مردم و افراد خود می‌تواند با تعاملی شایسته با نهاد دولت و سایر نهادهای مدنی و سیاسی به دنبال کسب شایستگی‌هایی نظیر رعایت قانون، مسئولیت‌پذیری، مشارکت اجتماعی و سیاسی و پاسداشت ارزش‌های اجتماعی در جهت شکل‌گیری جامعه صالح و پیشرفت مداوم آن براساس نظام معیار اسلامی، بازشناسی فرهنگ و تمدن اسلامی و مشارکت جمعی مؤثر در حیات اجتماعی و سیاسی با رعایت اصول حق‌طلبی، حفظ کرامت و عزت، ظلم‌ستیزی، عدالت‌خواهی و مطالبه‌گری باشد.

۳. ساحت تعلیم و تربیت اقتصادی و حرفه‌ای

تدبیر امر معاش و زندگی اقتصادی با درک موقعیت اقتصادی خود و جامعه و تلاش برای بهبود پیوسته آن، همچنین درک و فهم مسائل اقتصادی خود و جامعه (در زمینه تاریخی، فرهنگی و اجتماعی) و تلاش

فردی و جمعی برای تحقق غنا، کفاف، عمران، رشد و استقلال اقتصادی، حفظ و پیشرفت ثروت ملی، افزایش بهره‌وری، تأمین رفاه عمومی و بسط عدالت اقتصادی و شناسایی عوامل فقر، فساد و تبعیض و تلاش جهت مقابله با آن‌ها در سطح ملی و جهانی در جهت تشکیل جامعه‌ی صالح و پیشرفت مداوم آن، براساس نظام معیار اسلامی.

ویژگی‌های جهادگر

با توجه به نظام مسائل موجود در حرکت‌های جهادی می‌توان برای هریک از ارکان انسانی اردو چند ویژگی را برشمرد و توضیحات مختصری برای آن داد. اعضا یک اردو و گروه جهادی را می‌توان به سه دسته‌ی اعضا، کادر و مسئول، دسته‌بندی کرد. سیر رشد در گروه‌های جهادی از عضو عادی شروع می‌شود و اگر شخص دارای ویژگی‌های مناسب مدیریتی باشد تا مسئول اردو و گروه هم می‌تواند رشد کند.

ویژگی‌های اعضا

اعضای گروه جهادی لازم است قبل و یا حین فعالیت جهادی به ویژگی‌هایی مزین شوند و مسئولین گروه لازم است شرایط را برای این موضوع فراهم کنند. یکی از مواردی که در اردوهای جهادی مطرح می‌شود گزینش ورودی‌ها و یا همان اعضای عادی گروه هست، باید توجه داشت که بحث گزینش در اردوهای جهادی مورد بررسی قرار گرفته و فقط از یک بخش و یک صورت نباید نگاه کرد.

تقوا ملاک هست؛ یعنی ما یک خط‌کش می‌گذاریم و تقوای طرف رو

می‌سنجیم؟ ما که تقواسنجی نمی‌کنیم. براساس همان چیزهایی

که می‌بینیم با همان فضایی که مشخص و واضح هست بسنده

می‌کنیم و نه کنکاش، اگر این اتفاق رخ بدهد باعث می‌شود تقوا در شخصی که درحال کنکاش هست از بین برود. تقوا به ظاهر نیست، داشتیم کسانی که ظاهر درستی نداشتند؛ اما یک ذاتی دارد که می‌تواند در یک بازه رشد خوب و عظیم داشته باشد.^۱

ملاک‌گرزینش و دعوت افراد به اردوهای جهادی، فراهم بودن شرایط برای اثرگذاری مثبت و سازنده بر افراد شرکت‌کننده است، اگر این شرایط فراهم است می‌توان افرادی با سلیق و رویکردهای متفاوت را در اردوی جهادی پذیرا بود و برای اثرگذاری مؤثر بر آن‌ها تلاش نمود.

الف) بازسازی هویتی

«تفکر ساعة خیر من عبادة سبعین سنة» یک ساعت تفکر از هفتاد سال عبادت بهتر است^۲، یک اردوی جهادی مطلوب باید بتواند شرایطی را برای تلنگرزدن و ایجاد شرایطی برای تفکر فراهم کند؛ یعنی این که فرد به این وادار شود که درباره این که چه کاره است؟ برای چه آمده؟ و چه کاری انجام می‌دهد فکر کند. اردوی جهادی به دلیل هم‌زمانی با هجرت و جداسدن فرد از شهر و دیار خودش؛ کمک می‌کند از ابزارهای غفلتی که در شهر، دانشگاه و محل کار دچار آن شده فاصله بگیرد و این بهترین فرصت برای تلنگر و تفکر هست.

تفکر، سرمایه‌گران قدری است که می‌توان از آن استفاده کرد و اردوی جهادی را به شب قدر تربیتی تبدیل کرد. اگر بتوانیم این فرصت را برای جهادگر به وجود آوریم، در راهی که آمده و راهی که می‌خواهد برود، تفکر کند، اصلی‌ترین کار تربیتی است که می‌توان در یک اردو انجام داد، اگر بتوانیم آن گوهری که در فرد هست را به خودش بشناسانیم و هدف

۱. سجاد شبانکار، فعال جهادی.

۲. آملی، سید حیدر، تفسیر المحيط الأعظم والبحر الخضم، ۱۴۲۲ هـ.ق، نوبت سوم، ج ۴، ص ۲۰۹، سازمان چاپ و وزارت ارشاد اسلامی، تهران.

والایی که فرد باید به آن سمت حرکت کند را تفهیم کنیم و این فهم را در آن به وجود بیاوریم که تو آن چیزی نیستی که الان هستی، خودبه خود فرد سرعت عجیبی در رشد استعدادهایش پیدا می‌کند.

حضرت آقا درباره شهید باقری می‌فرمایند: مسیری که یک ژنرال ارتش باید در ۳۰ یا ۴۰ سال طی کند این بزرگوار در یکی دو سال طی می‌کند و یا شاید کمتر در ۵ یا ۶ ماه. وقتی یک فرمانده لشکر ما با ۱۹ یا ۲۰ سال سن فرمانده لشکر می‌شود خوب؛ یعنی از ۱۰ سالگی اش شروع کردن دوره فرماندهی گذاشتن؟ نه! جنگ شده خودش رو آورده، انداخته وسط کار و درون کار تربیت شده؛ اما آن چیزی که باعث این اتفاق شده و باعث شده این اعتماد به نفس را بهش بدهد، این روحیه جهادی را به او بدهد این سختی پذیری را یاد او بدهد و مسئولیت پذیری را یادش بدهد، آن هویتی است که پیدا کرده و فهمیده صرفاً یک خبرنگار جنگ یک روزنامه نیست^۱. آن چیزی که امام توانست در امثال شهید باقری رقم بزند با وجود آن که آن ابزارهای تربیتی که الان وجود دارد را نداشته و توانست بگوید که هویت تو آن چیزی نیست که تو الان هستی. کنکور و درس و... آن چیزی نیست که ما هستیم، بلکه یک ابزار هست، هدف نیست^۲.

۱. متن اصلی منتسب به رهبری ۹۲/۱۱/۲۵:

مسئله دفاع مقدس علاوه بر این که یک آزمون بزرگی بود برای ملت ایران، آزمونی هم بود برای بروز استعدادها، هم استعداد اشخاص، هم استعداد مناطق کشور؛ حالا در مورد استعداد اشخاص... برای خواندن ادامه بیانات رهبری کد را اسکن نمایید.



ب) اصل کار گروهی

در بعضی موارد کار تیمی را به قابلیت تیم شدن و تیم‌پذیری و کار جمعی در قالب یک ساختار مشخص مثل تشکیلات تعریف می‌کنند، حال آن‌که گروه جهادی چیزی فراتر از این موضوع هست؛ یعنی بستر تربیتی در حرکت‌های جهادی به گونه‌ای است جهادگر در آن آموزش می‌بیند و کسب آمادگی می‌کند که هر زمان و هر لحظه و تحت هر شرایطی تیم شوند و کار تیمی را شکل دهند، به نوعی نمی‌توانند خارج از یک تیم کار کنند.

برای تقویت این موضوع فعالیت‌هایی مثل مشارکت دادن در کارها، برگزاری جلسات توجیهی، مشارکت دادن در جلسات و حلقه‌ها و گعده‌های شبانه، ایجاد حلقه‌های معرفتی و در نهایت مسئولیت‌دادن انجام می‌شود. یکی از مهم‌ترین کاری‌هایی که باید انجام داد، خارج کردن فرد از حالت فردی و به سمت جمع سوق دادن می‌باشد. باید در اردوی جهادی انحصار مشارکت شکسته شود و یک فرد گوشه‌نشین نیز بتواند در جمع حضور مؤثر داشته باشد. در واقع اردو باید بتواند همه را به اندازه خوبی وارد جمع کند برای این کار می‌توان اجتماع‌های قبلی که ممکن است ناشی از دوستی‌های قدیمی و یا روابط فامیلی بوده است را به هم زد و افراد را با فکر و ایده و هدف خاصی تقسیم‌بندی کرده تا رشد شکل بگیرد.

استفاده از تکنیک‌های تقویت کارگروهی نیز می‌تواند مؤثر باشد، مانند این‌که افراد در طول زمان حضور نباید فقط یک کار را انجام بدهند و در واقع لازم است که افراد در طول اردو، فعالیت فرهنگی، عمرانی و حتی پشتیبانی را نیز تجربه کنند، اگرچه شاید تخصص لازم را نداشته باشند.

ج) مسئولیت پذیری و تمکین کردن و جدیت

در مسئولیت دادن و تمرین مسئولیت پذیری باید برای هر جهادگر برنامه داشته باشیم تا در مدت حضور در اردو بتواند خود را در این بستر رشد دهد. تمرین مسئولیت پذیری در اردو و کسب تجربه می تواند مقدمه ای برای کشف استعداد های آن فرد باشد و گروه باید شرایطی را در اردو فراهم نماید تا افراد را بسنجد و میزان عملکرد آن ها را تحت شرایط مختلفی به دست آورد. نکته ای که در رصد و سنجش استعدادها مهم است، نحوه برخورد با بچه هاست، یک آفت این روش، زده شدن فرد از گروه و تصور نگاه ابزاری داشتن خودش نسبت به گروه می باشد. در مسئولیت دادن ها باید این مورد را حتماً توجه داشته باشیم که مسئولیت باید موجب رشد و تربیت شود وگرنه ممکن است موجب پسرفت فرد نیز شود. تیم و اعضای گروه باید یاد بگیرند که کار تعریف شده را حتماً به سرانجام برسانند و هر کاری را در نظم و انضباط خود پیش ببرند. در واقع باید نسبت به کار یک نوع جدیت و غیرتی را پیدا کنند. این اتفاق زمانی رخ می دهد که خود گروه و اردو دارای یک نظم و ساختار مطلوبی باشد و اعضا این نظم را لمس کنند. حضور افرادی در نقش پشتیبان گفتمانی از ادوار گروه جهادی در بین اعضا بسیار می تواند مؤثر باشند و در بهترین مکان و زمان مناسب، دغدغه فعالیت و مسئولیت پذیری را به وجود بیاورند.

د) ویژگی های ایمانی (اخلاق، تواضع، تقوا و...)

اخلاق الهی و مکارم اخلاق در کتب و متون مختلف تشریح شده است. چه آن چیزهایی که مربوط به خود انسان است، مثل صبر و شکر و اخلاص و قناعت، چه آن ها که در رابطه با هم نوع یا انسان های دیگر است، مثل گذشت و تواضع و ایثار و تکریم انسان ها و چه چیزهایی که در رابطه با مجموعه جامعه اسلامی است. اخلاق اسلامی دامنۀ وسیعی دارد. این ها

همان چیزهایی است که عموماً توسط انبیا و اولیا و بزرگان اسلام و سایر ادیان الهی برای آن تلاش شده است. آن چیزی که در همه حالات در اردو مهم است، باید اخلاق حاکم باشد. منش و روش کادر و مسئولین اردو و گروه باید براساس اصول اخلاقی و مؤدب به آداب اجتماعی باشد. مسئولین اردو نیز باید بر همین منوال تربیت گردند. هیچ‌کدام از رفتارها نباید از چارچوب اخلاق بیرون باشد. مسئولین اردو باید فضایل اخلاقی را در خود نهادینه کنند و از رذایل اخلاقی دوری نمایند. یکی از اصلی‌ترین نقاط مثبت رسول اکرم ﷺ تخلق او به همه اخلاق انسانی است: (وإنک لعلی خلق عظیم) همانا تو بر اخلاق و منش بزرگی هستی و در هدایت انسان‌ها هیچ‌گاه از این منش اخلاقی خارج نگردید. او را ندیدند که در کلام کسی وارد شود و کلام را قطع کند یا سخن زشتی بر زبان خویش جاری نماید و پیروان ایشان نیز بر همین سیره بوده‌اند و اخلاق در وجود آن‌ها نهادینه شده بود.^۱

به همین دلیل هست که برای رشد اعضای گروه در بعد ایمانی ابتدا باید خود مسئولین و اعضا خودسازی را شروع کرده باشند و در اردو در راستای بیشترکردن آن باشند و اگر در این مدت کاری خلاف و یا غیراخلاقی و خارج از تقوا رخ بدهد تا مدت‌ها ذهن اعضا را به خود درگیر کرده و با توجه به شرایط حتی می‌تواند به یک رویه و یا یک خاطره بد و دیدگاه اشتباه تبدیل شود.

ویژگی‌های کادر

وقتی اعضای گروه رشد پیدا کردند و توانستند استعدادهای خود را شکوفا کنند و تربیت شوند می‌توانند در قدم بعدی در جایگاه کادر اردو قرار بگیرند، از این رو کادر گروه و اردو باید چند ویژگی مهم را دارا باشند و اگر

۱. کرامت، کلیات تربیت اسلامی، مبانی و اصول، دفتر اول، ص ۱۸۴.

در آن ضعف دارند بتوانند حین کار آن را قوّت بخشیده و پیشرفت نمایند. به طور کلی می‌توان دو دسته ویژگی را برای کادر در نظر گرفت، ویژگی‌های عمومی و تخصصی.

الف) ویژگی‌های عمومی: این ویژگی‌ها نقطه عطف یک عضو عادی در گروه و اردو بوده که توانسته است در اردو خود را به این نقطه رسانده و حال برای شکوفاشدنش نیازمند داشتن مسئولیت می‌باشد.

ب) تخصصی: این ویژگی ناظر بر موقعیتی است که قرار است فرد به عنوان کادر در آن خدمت کند. از آن جهت که تخصص یک رکن اصلی ویژگی‌های کادر می‌باشد باید این معیار نیز در انتخاب مسئول مدنظر داشته باشیم.

درواقع با این دو رکن باید سعی شود افراد با توجه به استعدادهای درونی خود در جایگاه خودشان قرار بگیرند و شرایط رشد برای آنها فراهم شود.

الف) ویژگی‌های عمومی

بستر اردوی جهادی تمرینی برای کسب مسئولیت‌های بزرگ‌تر است، از این جهت که کادر در حال رشد و تربیت برای کار خارج از گروه جهادی می‌باشند. کادر باید به نحوه‌ای تربیت بیابد که بتواند خارج از محیط اردو و یا دانشگاه مسئولیت بپذیرد. در واقع باید مهارت‌های لازم را به خوبی کسب نماید، همچنین یکی از مهم‌ترین وظایف کادر انتقال اندوخته‌ها و تجارب می‌باشد. کادر به دلیل این‌که با اعضای گروه در ارتباط هست لازم است متخلق باشد تا در تربیت اعضای گروه نقش ایفا کند. به همین علت است که کادر با دیگر اعضا در ارتباط هست باید بتواند در مشکلات پیش آمده در اردو بیشتر از همه سعه صدر داشته باشد و در مواقع به وجود آمدن اختلاف در جمع به نقد و بحث و جدل نپردازد

و بتواند حرف خود را در جلسات کادر به نحوه احسن بیان نماید. نظم، انسجام و یک دستی گروه در اردو خودش یکی از مقدمه های تربیت افراد است که کادر باید آن را همیشه و در هر لحظه ای رعایت کنند.

ب) ویژگی های تخصصی

داشتن تخصص مورد نیاز و انتخاب کادر اردو یا گروه براساس تخصص های لازم یکی از مهم ترین بخش هاست؛ یعنی باید سعی شود فردی مسئول عمرانی گروه قرار گیرد که ترجیحاً یا دانش آموخته رشته مربوطه باشد و یا حداقل دانشجوی آن رشته باشد. در بعضی موارد نادر ممکن است شخصی به سبب تجربیات پی درپی که در حوزه عمرانی پیدا می کند در این زمینه متخصص شده باشد که البته نوعی استثنا معرفی می شود و یا برای فعالیت تربیتی و فرهنگی علاوه بر این که مسئول آن باید دارای شخصیت لازم برای این قسمت از اردو یا گروه باشد، ترجیح بر آن هست که یک روحانی متخصص و دارای تجربه کار فرهنگی مسئولیت آن را بپذیرد.

یکی از شاخصه های اصلی برای دادن مسئولیت به افراد این هست که در این حوزه توانمند باشند و در حوزه تخصصی شان حرف جدی برای گفتن داشته باشند. مثلاً برای عمرانی فلانی رو می گذاریم که عمران خوانده و دو سال هم فعالیت کرده و حساب و کتاب سرش می شود و اولویت دوم هم نگاه تربیتی رو داریم؛ یعنی این که شخص ظرفیت این را داشته باشد، یهویی تغییر نکند و فکر نکند که خبری شده است. این ها ایده آل های ما بوده و این خطکش ها رو داشتیم، ولی در عمل ناچار بودیم که بهترین فرد در دسترس رو انتخاب کنیم. مخصوصاً با نگاه گروه های دانشجویی که عمر حضور افراد در آن کم هست و زیاد نمی توان فرد را در حوزه های تخصصی کاملاً

تربیت کرد؛ اما در نوع گروه‌های دیگر به این علت که حضور بچه‌ها طولانی مدت هست به مرور زمان برای هر مسئولیت چندین نفر قَدَر داشتیم و نگاه ویژه نیروسازی و کادرسازی داشتیم^۱.

ویژگی‌های مسئول

اثرگذارترین فرد اردو، مسئول آن می‌باشد. مسئول اردو، ارتقا یافته همان کادر می‌باشد که دارای ویژگی‌های خاص مدیریتی بوده و توانسته است آن ویژگی‌ها را در مسئولیت‌پذیری خود در دوران کادر به ظهور برساند و الان باید در حوزه مدیریتی رشد کرده و آماده مسئولیت‌پذیری در خارج از گروه‌های جهادی شود. در واقع مسئول اردو و گروه جهادی محصول نهایی فرایند تربیتی - جهادی است.

ویژگی‌هایی که لازم است در مسئول اردو باشد را علاوه بر ویژگی‌هایی، چون تقوای فردی و مقبولیت که از پر تکرارترین ویژگی‌های لازم می‌باشد می‌توان به دو دسته، ویژگی‌های ذاتی و اکتسابی تقسیم کرد. تعدادی از ویژگی‌های لازم در مسئول گروه به شرح زیر است:

نگاه تربیتی به فعالیت‌ها

مسئول باید دغدغه رشد نیروهای خود را داشته باشد، به این معنی که مسئول اردو فقط به پروژه و اعضای گروه و اردوی جهای به چشم کارگر نگاه نکند و گروه را یک پیمانکار نبیند. باید برنامه‌ای برای رشد افراد داشته باشد و هدف خود را ابتدا تربیت خود، بعد رشد کادر خود سپس رشد اعضا و در نهایت رشد مردم منطقه در نظر بگیرد و برنامه داشته باشد.

۱. احمد نوروزی، فعال جهادی.

• برنامه ریزی بلندمدت

مسئول گروه لازم است نگاه تشکیلاتی داشته باشد و برای رشد افراد و اعضای گروه در طول سال برنامه ریزی کند و فراموش نکند که اتمام پروژه ها یکی از ابزارهای تربیتی برای رشد جهادگران می باشد، نه هدف.

• اشراف بر عرصه های تخصصی در کنار تعهد

مسئول اردو باید بر روی عرصه های تخصصی اشراف داشته باشد، به همین علت فنی ترین فرد که با اخلاق ترین آن ها است باید برای مسئولیت انتخاب شود. فراموش نکنیم که یکی از ابعاد تربیت، الگوگیری جهادگران از کادر و مسئول گروه می باشد.

• پیشگام و پیشرو در سختی ها

اگر لازم است کادر و اعضای گروه یک کاری را انجام دهند باید مسئول گروه شروع کننده آن فرایند باشد سپس بقیه را ترغیب به انجام آن کار کند. به قول ادبیات دوران دفاع مقدس فرمانده از خط مقدم به نیروهایش می گوید، بیایید «فرماندهی بیا است، برو نیست».

• همه فن حریف

مسئول گروه باید از هر قسمت از اردو یک سررشته ای داشته باشد تا بتواند هم جلوی خطاهای احتمالی افراد را در بخش های خودشان بگیرد و هم افراد بدانند که با یک فرمانده در ارتباط هستند و متوجه آن می شوند که باید کار را بدون نقص انجام دهند. این مطلب نباید به این برداشت منجر شود که مسئول گروه اجازه تجربه کردن را به افراد خود ندهد و در کارهای آن ها دخالت های بی مورد کند.

•مدافع و حامی

یکی از مهم ترین کارها در فرآیند تربیتی مواجه شدن با پیامدهای طبیعی یک خطا است؛ اما این خطا نباید منجر به یک رخداد و اتفاق بزرگ و فاجعه آمیز شود. در واقع مسئول باید از به وجود آمدن آسیب های شدید و خطرزا جلوگیری کند. مسئول باید بتواند جلوی دخالت های افراد در حیطه مسئولیتی دیگران را بگیرد و نگذارد تصمیماتی اشتباه گرفته شود.

•دارای دید باز و عمومی

مسئول اردو باید یک ذهن باز برای دیدن همه کارها داشته باشد و سعی کند همه را به هم متصل نماید و تعادل را بین حیطه های کاری به وجود بیاورد. داشتن دید عمومی و داشتن سررشته از همه ابعاد اردو می تواند باعث آن شود که بین کاری های خوب بهترین را انتخاب کند و برای پیش برد بهتر کارها یکسری پروتکل هایی را تنظیم نماید که به ایجاد نظم در اردو کمک شایانی کند.

•استوار در بحران ها

گاهی امکان دارد در اردوی جهادی بحران هایی رخ دهد. مسئول اردو باید این ویژگی را دارا باشد تا در آن بحران غرق نشود، بتواند از بالا به آن نگاه کند و با ایجاد تعامل بین اجزا و افراد مختلف، ابتدا خود سپس بقیه را برای رفع آن بحران بسیج نماید.

• گوش شنوای جمع

مدیریت کردن گروه جهادی یک کار گفتمانی است و باید با برقراری نظم در اردو و یا ایجاد یک فضای مناسب از جلسات توجیهی استفاده کرد، وجود جلسات توجیهی قبل از اردو، ابتدای اردو و داشتن جلسات نقد بین اردویی و انتهای اردو را می‌توان به معجزه برای همراهی کردن افراد در گروه جهادی نام برد. در واقع مسئول گروه باید گوش شنوا داشته باشد.

برنامه ریزی جامع نیاز گروه‌های جهادی است، حداقل اش ۵ ساله است. بیشتر از آن هم درست نیست. وقتی نقشه جامع برای منطقه هدف داشتیم و نیازهای آنجا رو بدانیم یک برنامه ریزی ۵ ساله می‌کنیم. کجا نیاز به اردو هست و کجا نیاز به پیگیری است و حالا اردو در این زنجیره قرار می‌گیرد و فرد می‌آید اردو را برگزارد می‌کند. مثلاً این که شرایط اسکان، امنیت، بهداشت، دسترسی، ارتباطات با خواهران و ملاحظات و اصول ارتباط‌گیری با روستایی.

هر گروهی متناسب با فرهنگ و عقبه خودش یک چهارچوب‌هایی مشخص داشته باشد و مسئول اردو توجیه باشد، شاید یک رفتار نامناسب در روستا باعث از بین رفتن زحمت ۲ یا ۳ ساله شود. مسئول اردو باید کاملاً به جایگاهش واقف باشد، عقبه و آینده را بشناسد، باید در منطقه حتماً رفت و آمد داشته باشد و اولین بارش نباشد. حتماً باید از لحاظ فرهنگی بافت آنجا را بشناسد و توانمندی مدیریتی و دید تخصصی داشته باشد. از لحاظ روحی و اخلاقی پیشرو و الگوی رفتاری دیگران و... باشد. لزوماً شاید کسی که وقت آزادتر و دوندگی بیشتری دارد حتماً نباید مسئول باشد.^۱

۱. امید مرنندی، فعال جهادی.

فصل سوم

بسپرش به
یکی دیگه!



فصلی در رابطه با فرآیندهای تربیت
نیرو در گروه واردوی جهادی

واگذاری اختیارات و کارها به نیروها و دیگران یکی از کارهایی است که مسئول باید برای مدیریت کارهای خود انجام دهد. شما در تشکیلات هم جایگاه مدیریتی دارید و هم جایگاه تربیتی. از منظر جایگاه مدیریتی، نمی‌توانید همه کارها را خودتان انجام دهید؛ چرا که وقت و فرصت کافی ندارید و این مسئله موجب می‌شود به امور مدیریتی و هدایت افراد نرسید. در کار تشکیلاتی تفویض، یکی از مهم‌ترین راهکارهای مشارکت تشکیلاتی و ایجاد حس مسئولیت کاری در اعضای تشکیلات است که به وسیله آن بهره‌وری تشکیلات بالا می‌رود. از طرف دیگر، تشکل‌های دانشجویی و وظیفه تربیت و رشد نیرویی را دارند که طراز انقلاب اسلامی باشد. یکی از ارکان تربیت فرد، تربیت هنگام فعالیت و مسئولیت دادن به فرد است. با واگذار کردن صحیح کار متناسب با ظرفیت و استعداد فرد، سعی می‌کنید، آن فرد را رشد دهید. در واگذاری کارها دنبال باز کردن مسئولیت کار از سر خودمان و انداختن آن به گردن دیگری نیستیم، بلکه کار را بررسی می‌کنیم، اگر موجب رشد و توانمندی فرد کم تجربه‌تر می‌شود، آن کار را به او واگذار می‌کنیم. اگر واگذاری مسئولیت و کار به افراد به خوبی صورت گیرد، از سویی فرصت می‌کنید به کارهای اساسی و تصمیم‌گیری‌ها و امور مرتبط به آینده مجموعه و یا معاونت تحت نظرتان برسید و از سوی دیگر، بستر رشد نیروهای تان را فراهم کرده‌اید.

در مدل‌های قدیمی طرف متناسب با کاری که دارد یک چارتی را می‌چیند که حالا این چارت و ساختار می‌توانست جغرافیا محور باشد، می‌توانست وظیفه محور باشد، می‌توانست یک ساختار

ماتریسی داشته باشه، ساختارش را می‌چیند و آدم‌ها رو می‌گذاشت داخل این‌ها؛ اما الان در مدیریت، اقتضایی مطرح هست که ساختار را متناسب با افراد می‌چینند؛ یعنی می‌گویند من این ۵ نفر نیرو را دارم، حالا با این ۵ نیرویی که می‌تواند معاون باشد و می‌توانم هماهنگ باشم، با این‌ها و متناسب با این‌ها ساختار را می‌چیند؛ یعنی مسئول یک مجموعه، شناخت خوبی از افرادش باید داشته باشد و متناسب با آن‌ها ساختارش را بچیند.^۱

با توجه به حجم عملیات گروه‌ها بعضی دسته‌بندی‌هایی که برای تفویض اختیار می‌کنند تغییر می‌کند مثلاً ما گروه‌هایی داریم که مسئول فرهنگی داخلی اردو و مسئول فرهنگی خارجی اردو دارند؛ یعنی این‌ها که یک نفر مواجه‌اش با داخل اعضا، یک نفر هم در طول برگزاری اردو مسئول ارتباط بیرونی چه از اهالی گرفته و چه از مسئولین منطقه. تقسیم کار هم این‌طوری می‌تواند متفاوت باشد. معمولاً هر مقدار که کار بزرگ‌تر می‌شود این تفویض اختیار هم باید بزرگ‌تر بشود تا مشکلی برطرف بشود. معمولاً هم چون در فضای جهادی مشکلات خلق‌الساعه و آنی و این اتفاقات زیاد رخ می‌دهد، خیلی باید این هماهنگی بین کادر اردو بالا باشد، چون معمولاً یک روال ثابت منظم مثلاً از پیش تعیین شده‌ای نیست، چون یک کار جمعی هست. قطعاً افرادی که در آن جمع حضور دارند نقطه نظراتشان را بعضی جاها میان‌اعلام می‌کنند، این مدیریت میدانی و این حرف‌ها هستند به همین خاطر معمولاً پیشنهاد این‌ها که خود کادر اردو خیلی با هم جور باشند.^۲

۱. ایمان عبدالله‌زاده، فعال جهادی.

۲. یاسر حسین بیک، فعال جهادی.

مزایای تفویض اختیار

از مزایای واگذاری صحیح کارها به نیرو می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱. موجب آزاد شدن بخشی از زمان مسئول و کاهش فشار کاری از او، برای انجام وظایف مهم و اساسی مجموعه می‌شود.

۲. فرصت لازم برای آموزش مهارت‌های جدید و ارتقا و گسترش توانایی‌ها و شایستگی نیروها می‌شود.

۳. می‌توانیم در حین کار، ایرادات نیرو را شناسایی و برطرف کنیم، چرا که در میان کار، اشکالات فرد نمایان می‌شود. فعالیت، ظرف بیرون ریختن ایرادات فرد و حل آن‌ها با کمک مربی است. اختیار تصمیم‌گیری می‌تواند به عاملی برای تقویت ابتکار و اعتماد به نفس نیز تبدیل شود.

۴. فرصت دادن به افراد برای این که ضمن کار، رشد و بلوغ یابند به آنان کمک می‌کند تا برای تحقق هدف‌های تشکیلات قابلیت‌ها و توانایی‌های بیشتری را کسب کنند و با توجه به این که نیروها حس می‌کنند، مورد اعتماد قرار گرفته‌اند که کاری به آن‌ها واگذار شده است، نسبت به تشکیلات احساس مسئولیت پیدا می‌کنند و پایبندی‌شان به تشکیلات افزایش می‌یابد. از طرفی آن‌ها برای کسب مسئولیت‌های بالاتر تشکیلات آماده می‌شوند. تثبیت و رشد نیروها با واگذاری کار، با توجه به سیال بودن نیروی تشکل‌های دانشجویی اهمیت حیاتی دارد.

۵. هر فردی به خصوص در سنین جوانی و نوجوانی، توانمندی‌های محدودی دارد و در همه زمینه‌ها رشد نکرده است. واگذاری کار به فردی که در این زمینه با تجربه‌تر و قوی‌تر است، موجب بهره‌برداری از دانش‌های تخصصی و تجربیات و دانش نیروهای

یک تشکیلات می‌شود، کیفیت تصمیمات را به علت مشارکت بیشتر افراد و انجام فرآیند تصمیم‌گیری با مشارکت افراد خبره‌تر افزایش می‌دهد.

۶. واگذاری و تقسیم بخش‌های مختلف یک کار به افراد در کنار بالابردن بازدهی و علاقه نسبت به کار با توجه به داشتن اختیار تصمیم‌گیری همکاری‌های دسته‌جمعی را تقویت می‌کند و شبکه‌های انسانی به وجود می‌آورد که این تیم‌ها در بلندمدت در حوزه‌ها و زمان‌های مختلف به نظام اسلامی خدمت می‌کنند.

موانع روانی تفویض

ممکن است یک مسئول به دلایل زیر از تفویض اختیار خودداری کند:

۱. زمان بر بودن؛ گاهی اوقات، توضیح اجرای یک کار برای اعضای تشکیلات، بیش از انجام کار توسط مسئول طول می‌کشد. اگر مسئول، آینده‌نگر باشد، متوجه می‌شود که این آموزش و توانمندسازی برای بار(های) اول زمان‌بر است و دفعات بعد نیاز به گذاشتن وقت نیست.

۲. برخی از مسئولان تصوّر می‌کنند که بهتر از دیگران تصمیم می‌گیرند و کارها را انجام دهند و عقیده دارند که اگر کاری بخواهد به درستی انجام گیرد، بهتر است خودشان آن را انجام دهند. در این صورت ممکن است که کارهای مجموعه در آن بازه زمانی به خوبی انجام شود، ولی چون مسئول درگیر کارهای جزئی است، تعداد کارها پایین می‌آید و پرورش نیرویی هم برای واگذاری مسئولیت و استمرار توانایی مجموعه وجود نخواهد داشت.

۳. کمال‌گرایی مطلق؛ دلیل دیگر عدم تفویض، کمال‌گرایی است.

این افراد اعتقاد دارند که کار باید به بهترین نحو انجام شود و بیشتر قائل به اصالت و ارزش کار هستند و کار را وسیله‌ای برای رشد افراد نمی‌بینند. غافل از این که با هدایت، احتمال اشتباه افراد کاهش می‌یابد و می‌توان انجام کار با کیفیت مناسب را هم پذیرفت. سعی کنید همواره از این قاعده پیروی نمایید که وقتی احتمال می‌دهید فردی می‌تواند کار را با کیفیت ۷۰٪ نسبت به شما انجام دهد، آن کار را به آن فرد واگذار کنید.

۴. عدم اعتماد به اعضا و احساس ناشایستگی نیرو؛ آن‌ها معمولاً وظایف بی‌اهمیتی را واگذار می‌کنند که از عهده افراد بی‌تجربه هم برمی‌آید. کسانی که با این دسته از مسئولان کار می‌کنند، به درستی پرورش نمی‌یابند. در حالی که برای افزایش شایستگی فرد، راهی غیر از واگذاری کارها وجود ندارد.

۵. نبود اخلاق تشکیلاتی؛ فقدان ثبات عاطفی و بروز عواملی مانند خودخواهی، احساس تزلزل مقام و از دست دادن سمت سازمانی و شتاب‌زدگی و ترس از قدرت یافتن نیروها باعث خودداری از تفویض اختیار می‌گردد.

۶. احساس از دست دادن کنترل بر کار و تشکیلات؛ برخی مسئولان احساس می‌کنند که وقتی کاری را به فرد دیگری واگذار می‌کنند، تسلط بر امور را از دست می‌دهند. در حالی که چگونگی کار بر عهده نیرو است، ولی مدت زمان کار، مشخص کردن نتیجه مورد انتظار و... با مسئول است.

از سوی دیگر ممکن است که نیروها از پذیرفتن کارها شانه خالی کنند. ترس از بازخواست و سرزنش به دلیل اتخاذ تصمیمات اشتباه و فقدان اعتماد به نفس از جمله دلایل نیروها در نپذیرفتن کارهاست. در

این صورت اعطای اختیار، تمرینی برای رشد اعتماد به نفس مناسب به حساب می‌آید. در برابر تصمیم اشتباه نیرو، باید به درستی واکنش نشان داد و علت شکست را به او متذکر شد. نباید به دلیل شکست کار با فرد برخورد کنیم؛ چراکه این شکست، تجربه‌ای است برای آینده. آنچه قابل سرزنش است، مشورت و کمک نگرفتن از مربی و مسئول و حتی دیگر نیروها است، نه عدم موفقیت کار.

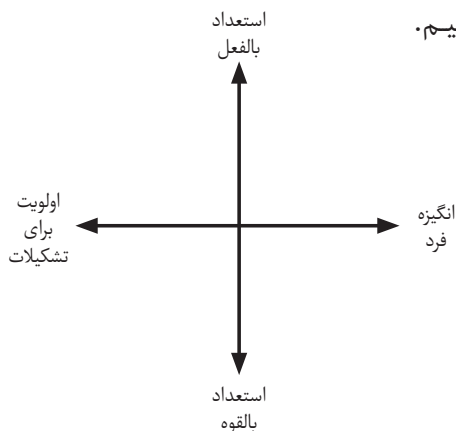
شایان ذکر است بیشتر اوقات، فرار افراد از پذیرش کار، ناشی از تجربه تلخ تفویض اشتباه است. کارهایی تفویض شده است که متناسب نیرو نبوده یا فرد به درستی نسبت به کار توجیه نشده یا مسئول به خوبی هدایت نکرده و یا فرد، انگیزه کافی نداشته و یا در زمان نامناسب، خیلی دیر و یا خیلی زود واگذار شده است. یکی از ایرادات ما در کارهای تشکیلاتی، احساس پایان کار با اجرای برنامه‌هایی مثل همایش است. در حالی که باید بدانیم، بررسی نهایی و استخراج نقاط ضعف و قوت در جلسه شورای مرکزی یا در جلسه‌ای با افراد مجری برنامه به همراه تشکر از آن‌ها و بیان نقاط ضعف و قوت، بخشی از برنامه است نه کاری اضافه.

تفوی اختیار سلب مسئولیت نیست؛ یعنی اگر مسئولی اختیار خودش را در حوزه‌ای تفویض می‌کند، به این معنا نیست که دیگر از خودش سلب مسئولیت کرده بلکه در آن خصوص مسئولیتش را دارد، اگر مسئولیت پشتیبانی یک مجموعه را به یکی می‌سپارد و از اختیارات خودش تفویض می‌کند که آقا این کار را انجام دهید در حوزه پشتیبانی، اگر آن فرد اشتباهی کند و کار غلطی را انجام بدهد بالاخره این مسئول مجموعه، باید در قبال اشتباهی که نیرویش کرده پاسخگو باشد^۱

۱. ایمان عبدالله زاده، فعال جهادی.

ویژگی های نیرو

برای این که بتوانید یک کار را به فردی واگذار کنید، باید قابلیت مخاطب شناسی خوبی داشته باشید؛ یعنی برای آن که هم فرد رشد کند و هم کار به خوبی انتخاب شود، باید بتوانیم کار مناسب را به فرد مناسب واگذار کنیم. پیش نیاز این مسئله، شناخت صحیح ویژگی ها و استعداد های نیروها است. در بخش قبل در مورد کار قابل واگذاری و ویژگی های آن بحث کردیم. حال برای واگذاری کار می توانیم از نمودار زیر استفاده کنیم.



برای این که کاری را به فردی واگذار کنیم، باید حداقل این چهار مسئله را در نظر بگیریم. این کار با توجه به اهمیت و فوریتش برای تشکیلات اولویت دارد. از طرف دیگر فرد منتخب برای اجرای کار، آیا توانایی انجام این کار را دارد یا نه؟ آیا قبلاً کار مشابهی انجام داده و استعدادهایش در این حوزه بالفعل شده است و ما باید آن را تثبیت کنیم یا با این کار قصد شکوفایی استعدادهای بالقوه اش را داریم؟ انگیزه فرد برای انجام کار از نکات مهم در واگذاری کار است؛ زیرا اولویت، نیاز تشکیلات را نشان می دهد و محور عمودی نشان دهنده توانمندی و نیاز

فرد است، ولی این که فرد حس کند این کار تکلیف او است و باید این کار را برای رشد خود یا جامعه پیرامونش انجام دهد، در میزان انگیزه فرد مشخص می شود پس این بخش از نمودار، احساس نیاز فرد به این کار را در ذهن فرد نشان می دهد.

از این نمودار به شیوه زیر می توان استفاده کرد:

به عنوان نمونه یک کار اولویت دار برای مجموعه پیش آمده است و شما می خواهید بین چند نفر از نیروهایتان که در حال حاضر، توانایی اجرای کار و استعداد بالفعل این حوزه را دارند، انتخاب کنید، کار را به چه کسی واگذار کنید؟ میزان اولویت کار برای همه یکسان است. براساس شناختی که دارید نمره ای به میزان انگیزه هر فرد نسبت به کار بدهید. نمره ای هم به توانمندی فرد در این بدهید. توانمندی که با استعداد بالفعلش مطابقت دارد. از انتخاب هر کدام از این سه عدد روی نمودار، مستطیلی تشکیل می شود. هر کسی که مستطیل بزرگ تر و با مساحت بیشتری دارد، انتخاب می شود.

مجموع اولویت و انگیزه را در استعداد ضرب کنید تا نتیجه نهایی به دست آید. اگر پاسخ ضریب نهایی یکسان شد، کار را به فردی واگذار کنید که این کار در رشد استعدادهایش مؤثرتر است.

در نمونه دیگر فردی را فرض کنید که قصد شکوفایی استعدادهایش را داریم و می خواهیم بین چند کار مختلف یکی را به او واگذار کنیم. نسبت به هر کدام از کارها میزان اولویت، انگیزه و تناسب با استعداد بالقوه اش را مشخص می کنیم و کاری را واگذار می کنیم که بیشترین ضریب را دارد.

رابطه میان انگیزه و زمان حضور در تشکیلات

هنگامی که یک نفر وارد تشکیلات شما می شود، در آغاز، کارهایی را به او بسپارید که متناسب استعداد بالفعلش باشد، چون در ابتدا انگیزه دارد که توانمندی خودش را به شما نشان دهد، مثلاً اگر در دوره دانش آموزی اش در نویسندگی و آماده کردن نشریه موفق بوده است، او را در این حوزه فعال کنید تا خود و توانمندی هایش را به همه اعضای تشکیلات نشان دهد. بعد از مدتی، این فرد زمانی در تشکیلات باقی می ماند که از بودن در آن لذت ببرد و به عبارتی حس کند که با بودن در تشکیلات رشد می کند پس باید کارهایی به او بدهید که برای شکوفایی استعداد بالقوه اش باشد تا انگیزه بالاتری برای ماندن در تشکیلات و کارها داشته باشد.

قائل به این نیستم که کار زیاد، نیرو را از بین می برد. چرا؟ چون تصور من این است که درک فرد از ظرفیت های خودش، خیلی کمتر از آن پتانسیل واقعی اش هست، مثلاً شما به یک نفر یک سری کارها را واگذار می کنید و می گوئید برود انجام بدهد، ولی فرد نمی رود انجام بدهد یا کمتر انجام می دهد؛ اما خیلی زحمت هم می کشد وقتی برمی گردد، خودش و یا شاید سایرین شما رو شماتت کنند که شما به این وانت یک کامیون بار را زدی، خب معلوم هست که نمی تواند انجام بدهد تازه نه تنها انجام نمی دهد، ساخته هم نمی شود اتفاقاً می سوزد. من می گویم فلانی این آدم، وانت نیست که من بار کامیون بارش کرده باشم؛ اتفاقاً این یک ترلیه که ما تازه بار یک کامیون را بارش کردم. این اگر نتوانسته این کار را انجام بدهد صرفاً و صرفاً برای این که خودش را نشناخته ظرفیت های خودش را نشناخته. مسئول تشکیلات باید کنار این آدم بماند و با انگیزه دادن و با الگوسازی زمینه اقدام و توانستن را به وجود بیاورد.^۱

نظارت بر فرد

هرچه که فرد توانمندی بیشتری داشته باشد، قاعدتاً علاقه‌ای ندارد که زیاد در کاری که به او واگذار شده، ورود کنید. با توجه به اعتماد به این‌که این فرد به راحتی می‌تواند کار را انجام دهد، فقط جلسات دوره‌ای برگزار کنید تا در جریان فعالیت‌های انجام شده قرار بگیرید و نتایج مورد انتظاران را به بیان‌های مختلف به فرد یادآوری کنید. در این حالت، نیاز نیست که زیاد وارد جزئیات اجرایی شوید؛ بلکه بیشتر از پیامدهای مورد انتظاران از برنامه یا همایش یا تجمع و... سخن بگویید، اگر فرد نسبت به این جنس کار تجربه کمتری دارد و شما برای رشد بیشترش این کار را به او واگذار کرده‌اید، باید سعی کنید جلسات بیشتری برگزار کنید و در جلسات و یا در حین انجام کار، جزئیاتی را به او یاد بدهید. قاعدتاً این فرد، چون انگیزه بیشتری نسبت به کار دارد، ولی تجربه کمتری دارد، شما می‌توانید متناسب شخصیت فرد، بیشتر وارد جزئیات کارش بشوید؛ بنابراین هرچه فرد توانمندتر باشد، حجم نظارت را کمتر کنید و بیشتر پیگیر نتایج باشید و هرچه فرد توانمندی کمتری دارد و به دنبال شکوفایی استعدادهايش هستيد، به صورت مستقیم و غیرمستقیم سعی در اصلاح و هدایت کارهایش داشته باشید. راز موفقیت در تفویض، مخاطب‌شناسی است تا کار مناسب را به فرد مناسب بدهید. برای مطالعه بیشتر در این زمینه می‌توانید به کتاب جذب، بخش مخاطب‌شناسی مراجعه کنید.^۱

حدّ ولایت پذیری تا کجاست؟ مثلاً مسؤل عمرانی هستم، تشخیص می‌دهم بچه‌ها تا ۱۲ شب بمونند تا بتون ریزی تمام شود، مسؤل فرهنگی تصمیم دارد شب بعد نماز ذکر توسل و دیدار اهالی بریم. به طور کلی می‌شود گفت که حرف مسؤل فصل الخطاب هست؛

۱. محمد علی نژاد، مدیریت زمان برای فعالان دانشجویی، ص ۱۵۱، باندرکی تغییرات.

اما چندین مورد در ذهنم هست که ده بار اتفاقات این چنین افتاده و برنامه‌ها عقب افتاده. اینجاست که سلیم النفسی آن مسئول، مشخص می‌شود. می‌توان قاعده و قانون گذاشت که تا قبل از عملیات مقداری حد و حدود مشخص کرد، وقتی رفتیم در کار این‌ها درهم می‌شود و مسئول باید بزرگ‌راه تشخیص بدهد که الان چه کاری را انجام بدهد.^۱

کنترل و تفویض اختیار یک دوگانه است، در مجموعه‌ها هر مقدار تفویض اختیار شما کمتر می‌شود طبیعتاً کنترل بیشتر می‌شود، هر جا کنترل کمتر می‌کنیم، اختیار بیشتری به فرد می‌دهیم؛ با این‌که شاید نظرات بیشتری هم داشته باشیم.^۲

۱. احمد نوروزی، فعال جهادی

۲. ایمان عبدالله زاده، فعال جهادی

فصل چهارم

تعامل کنید!



چگونگی برقراری ارتباط مؤثر با افراد
و محیط‌های درگیر در اردوی جهادی

وقتی تعدادی از افراد کنار هم جمع می‌شوند به صورت ناخودآگاه بر روی یک دیگر اثر می‌گذارند. و یا به قول معروف کمال هم نشین در یک دیگر اثر می‌کند و رنگ و بوی هم دیگر را می‌گیرند. به همین علت داشتن رابطه‌ی مناسب می‌تواند در کار تربیتی مؤثر و باعث افزایش رشد افراد شود. رابطه‌ی خوب بستر شکوفایی فرد را در تشکیلات را فراهم نماید.

رابطه‌ی گروه با اعضا

گروه با عنوان یک کل متشکل از مسئول و کادر در ارتباط با اعضای دیگر در دو وجه قرار می‌گیرد، یک وجه آن بخش تشکیلاتی است که متشکل از ساختار و سازمان و روابط طولی مسئول، کادر و اعضا است و دیگر وجه آن بحث رفاقت و دوستی است. یکی از ابعاد ارتباطی ایجاد یک تصویر ذهنی مثبت است که در صورت انجام درست به برقراری ارتباط دائمی و ایجاد یک زیست جهادی مستمر منجر می‌شود.

دو نوع رابطه داریم، ضابطه‌ای و تشکیلاتی و دیگری رفاقتی. ما در تشکیلاتی یک چهارچوبی برای خودمون داریم و یک قوانینی که ما رو مجبور می‌کند از لباس تشکیلات بیایم بیرون. یک نکته‌ای را ما در تشکیلات باید به همه یاد بدهیم و آن این است که برادر توانی نیستی که الان در تشکیلات ایستاده و دارد کمکت می‌کند، صرف این‌که فرد اردو جهادی آمده حتی اگر در گروه کمکت هم نکند باز هم با هم پیوند داریم. این روحیه باعث می‌شود که برادری و

رفاقت ما افضل بر تشکیلات و کار تشکیلاتی شود.

عمدهٔ بچه‌های ما بیشتر مشکلات شان را داخل گروه حل می‌کنند، مثلاً صندوق قرض الحسنه راه انداختیم، اگر کسی به کار نیاز داشته باشد برایش دنبال کار می‌گردیم، اگر کسی شرایط ازدواج دارد، دنبال یک همسر خوب می‌گردیم. به هر حال به زندگی بچه‌ها حواسمان هست. این‌ها همه گره خورده به یک سری اعمال و رفتار در اردو تا بچه‌ها کنار هم قرار می‌گیرند، سریع و ناخودآگاه ذهنشان به اردو معطوف می‌شود. مثلاً یک عکس منتشر می‌کنیم و هوای اردوی جهادی را در بچه‌ها زنده می‌کنیم.^۱

رابطهٔ مسئول با کادر

مسئول گروه و یا اردوی جهادی ابتدا در برقراری ارتباط با کادر خود باید دارای سعهٔ صدر بالایی باشد. در فضای برگزاری اردوی جهادی خیلی از اتفاقات و رخدادها صفر و یکی نیستند. باید مسئول بتواند اولاً در ارتباط با کادر خود اجازهٔ خطا (تجربه‌کردن) را بدهد. مسئول گروه به دلیل موقعیت خودش و ارتباطی که با مسئولین استانی و سازمانی برقرار می‌کند، باید یک نفر را همراه خود داشته باشد تا او را با نحوهٔ تعامل با مسئولین آشنا کند یا اگر جایی می‌تواند جانشین یا یک فرد دیگری را بفرستد این کار را انجام دهد. مسئول باید بتواند کادر خود را به صورت رفاقتی نگهداری کند و برای تک‌تک آن‌ها وقت بگذارد و حرف‌های آنان را جداگانه بشنود و همراهشان شود. برای ایجاد یک حس رفاقت بین بچه‌های کادر، می‌توان از اردوهای پیش‌قراول استفاده کرد. هر مقداری که کادر باهم بیشتر باشند و رابطهٔ صمیمانه‌تری را ایجاد کنند، در اردو نظم و ارتباط بهتری خواهند داشت. یکی از مهم‌ترین اتفاقاتی که نباید در حین برگزاری اردو رخ بدهد و یا بهتر است

۱. سجاده‌شبانکاره، فعال جهادی.

بگوییم در جلوی چشم اعضای عادی گروه رخ ندهد، از بین رفتن جایگاه مسئول و یا کادر گروه می باشد. خیلی از اتفاقات ممکن است در لحظه باعث عصبانیت مسئول شود، مثل انجام اشتباه کاری یا به وجود آمدن یک بحران یا ممکن است کادر از تصمیمی که مسئول می گیرد، ناراحت شود و از نظر او این تصمیم غلط است یا اشتباه. در این شرایط باید علاوه بر آن که مواظبتی انجام شود که کار در لحظه به بهترین شکل ممکن جلو رود. باید این مد نظرمان باشد که نقدها و دعوای احتمالی را در جلسات خصوصی مطرح کنیم تا آن انسجام و آن جایگاه مسئول از بین نرود. وقتی این قبح شکسته شد، دیگر خیلی از ابعاد تربیتی و اهداف رشد و کادرسازی که می خواستیم انجام دهیم از بین می رود و دیگر آن فضای رشد وجود ندارد.

حضور ادوار در اردو باعث می شود که مسئول اردو در انتخاب مسئولین دیگر اگر اشتباهی هم کرد، ادواری که در کنار کادر قرار می گیرند، آن اشتباه را بیوشاند و خام بودن و جوان بودن و عدم تخصص اش رو بیوشاند!

ارتباط مسئول با مسئولین استانی و سازمانی

داشتن ارتباط مؤثر مطالبه گر و امیدبخش مهم ترین بخش ارتباط سازمانی است. در نحوه ارتباط گیری، گروه جهادی برای آن که بتواند لوازم مورد نیاز و یا منابع و امکانات خود را به دست بیاورد، آگاهانه و یا از روی ناآگاهی نباید تبدیل به کارفرما و یا پیمانکار نهاد یا سازمانی شود. در واقع باید به این اندیشید که یکی از دلایل محروم بودن منطقه محروم، وجود مسئولانی محروم و غیرتوانمند در منطقه می باشد. ازاین رو گروه جهادی در برقراری ارتباط با مسئولین رشد ایشان را هم

مدنظر می‌دهد. برای همین هم در بحث مطالبه‌گری وقتی ورود پیدا می‌کند علاوه بر داشتن نقدها و پیگیری مشکلات مردم با داشتن راه حل و حرف خوب و درست امید را هم در جامعه و هم بین مسئولان تزریق می‌کند. آن گروه جهادی موفق است که بتواند برای منطقه هدف خود یک برنامه چندساله داشته باشد.

ما باید مسئول مریض را از مسئول ناکارآمد تشخیص بدهیم. ما باید مسئول فاسد را از مسئول مفسد تشخیص بدهیم. وقتی یک مسئول مفسد هست معلوم است با آن باید چگونه عمل کرد. یک آدم فاسد را باید بلد باشیم برادرانه آن را از فسادش جدا بکنیم و با یک آدم مفسد یک گام برادرانه و ده گام مقابله‌گرانه باید جلوی او بایستیم.^۱

رتبه مسئولین با هم فرق می‌کند یکی انگار در این منطقه تبعید شده، در این مواقع بچه‌های جهادی ما و مسئولین گروه باید بتوانند آن حس جوشش را در این‌ها زنده کنند؛ یعنی در تعامل با این مسئولین یک کاری کنند که این آدم هم (حتی آن راننده اداره راه که ۵ روز پیش شماسست) آن لذت کار جهادی شما را بچشد و صرفاً شما را یک مجموعه بیرونی نبیند.^۲

مطالبه‌گری رکن اصلی ارتباط با مسئولین^۳

مطالبه‌گری بر پایه‌هایی از مفاهیم دینی استوار است که باعث تقویت و غنای بنیان‌های فکری و اقدامات اجرائی آن می‌گردد. این مفاهیم را می‌توان به مستقیم، غیرمستقیم، همکار، هم‌پوشان و هم‌راستا تقسیم و تجزیه نمود. در این راستا سه مورد مهم از این مفاهیم و ارکان دینی

۱. سجاد شبانکاره، فعال جهادی.

۲. ایمان عبدالله زاده، فعال جهادی.

۳. ترابی؛ مطالبه‌گری جهادی.

شامل؛ «امربه معروف و نهی از منکر»، «نصیحت ائمه» و «شورا» می باشد.

الف) شورا

شورا یکی از مفاهیم بنیادین در فرهنگ اسلامی است که نقش و کارکرد بسیار مؤثر آن در امر حکومت و اداره جامعه به صراحت پذیرفته شده است؛ زیرا شورا بارزترین مظهر همکاری برای دست یابی به شناخت حق و توصیه های دوجانبه نسبت به آن و یافتن بهترین راه حل مشکلات و مسائل مهم اجتماعی است، در نتیجه تضار آرا و تعامل افکار و اندیشه ها که به منظور گشودن گره دشواری های گوناگون جامعه صورت می گیرد. براین اساس، اگر نتیجه شورا، یافتن بهترین راه حل و کارکرد انتقاد و اعتراض هم جلوگیری از خطا و انحراف جامعه و حفظ صلاح و سلامت آن باشد، می توان گفت: «شورا یکی از مبانی انتقاد و اعتراض، نسبت به دولت و زمامداران است».

ب) نصیحت ائمه

نصیحت ائمه؛ یعنی حق حاکم بر ملت در خصوص پنددهی به والی و وظیفه مردم جهت ادای حق حاکم. رابطه نصیحت مردم و نصیحت پذیری حاکم، رابطه حق و مسئولیت است. این رابطه در مورد حاکم و افراد جامعه به عنوان حقی تلقی می شود و هر دو در مقابل آن مسئولیت دارند. علی علیه السلام در نهج البلاغه می فرماید:

«مردم! من بر شما حقی دارم و شما بر من حقی، حق شما بر من نصیحت خیرخواهانه برای شماست... و حق من بر شما وفا به بیعت و نصیحت و خیرخواهی در حضور و غیاب من است».

نصیحت، حقی از آن رهبر و وظیفه رعیت است.

ج) امر به معروف و نهی از منکر

امر به معروف و نهی از منکر، رکن رکین خاستگاه و پایه دینی مطالبه‌گری است و نزدیک‌ترین مفهوم به آن می‌باشد و قرابت معنایی و رفتاری فراوانی با هم دارند، گرچه تفاوت‌هایی نیز وجود دارد ولیکن بنیان اصلی مطالبه‌گری در ادبیات و سبک زندگی دینی آمریت به معروفات و ناهی از منکرات است. بی‌شک ستون اصلی خیمه مطالبه‌گری در گزاره‌های دینی امر به معروف و نهی از منکر است. از مطالعه و دقت در این آیات و روایات به این جمع بندی می‌رسیم که:

۱. امر به معروف و نهی از منکر، وظیفه همگانی و رشته پیوند استواری میان دولت است.

۲. بنیاد حفظ سلامت و امنیت جامعه و رشته پیوند استواری و ملت است.

۳. در هیچ زمانی و نسبت به هیچ مقامی، فروگذارانی نیست.

۴. قوی‌ترین دلیل بر نظارت همگانی است که از طریق آن، انتقاد و اعتراض مردم قابل بیان است، آئینه واقع‌نمایی است که تمام خوبی‌ها و بدی‌ها را به طور متوازن و متناسب، نشان می‌دهد.

ارتباط با مسئولین باید کاملاً انقلابی باشد. باید خط‌ومشی شما همان خط‌ومشی انقلاب باشد، مطالبه‌گری شما به سبک و سیاق حضرت آقا است نه آن مطالبه‌گری که امروز در جامعه باب شده، افشاگری و درگیری، این‌ها مطالبه‌گری نیست، مطالبه‌گری؛ یعنی مطالبه‌گری آرمان‌ها.

۷ خرداد سال ۹۷ حضرت آقا مطالبه‌گری را زیبا توضیح می‌دهند و چه زیبا برایش شاکله می‌چینند. که پایه اصلی و اساسی آن

بچه‌های جهادی‌اند. ما اگر نگاه آقا را یاد بگیریم، بلدیم که با مسئولین چه کاری را باید انجام بدیم و چگونه رفتار کنیم. اولاً که اجازه نداریم در مقابل مسئول غیرانقلابی بی‌تقوایی کنیم، دوماً اجازه نداریم در مقابل مسئول انقلابی بی‌خاصیت باشیم؛ یعنی نه توسری خور بی‌عرضه و بی‌خاصیت و نه بی‌تقوا و دریده و بی‌حیا باشیم. وقتی می‌خواهیم با یک مسئول مواجه بشویم بدان چهارچوب جایگاه آن را، بدان دایره انقلابی‌گری در فضای آن را و مطالبه کنیم از ایشان مطالبه آقا را^۱.

مطالبه‌گری می‌تواند به کمک فرد بیاید تا در این فضا قرار بگیرد و یا وسیله‌ای باشد برای جلب نظر و یا دور کردن افراد از موضوعات^۲.

ارتباط با مردم منطقه هدف

بعد بیرونی فعالیت گروه جهادی ارتباط با مردم است و نیاز است ارتباط درستی با مردم برقرار شود، اگر قولی به مردم داده می‌شود و در انتهای اردو بیم آن می‌رود که آن قول را نتوانیم عملی کنیم باید با مردم صحبت کنیم و از عوامل به وجودآمده برای عملی نشدن آن قول صحبت کنیم، باید تعداد افراد مشخصی برای ارتباط با مردم وجود داشته باشد تا هم مردم بدانند با چه کسی صحبت کنند و هم از ایجاد تعدد حرف‌ها جلوگیری شود. باید برای جلوگیری از یک سری اتفاقات، مثل آن‌که مردم پس از اتمام یک پروژه آن را از خودشان نمی‌دانند و پروژه را متعلق به فلان گروه جهادی می‌دانند، باید بتوانیم آن‌ها را در پروژه‌ها هر چند به صورت اندک مشارکت دهیم تا طعم ساخته شدن هم زیر دندان مردم نیز

۱. سجّاد شبانکاره، فعال جهادی.

۲. ایمان عبدالله زاده، فعال جهادی.

برود. باید سعی کنیم بعد از آن که فعالیت در روستا و شهرستان به اتمام رسید با مردم در ارتباط بود و مشکلات آن‌ها را پیگیری کرد.

به قول حضرت آقا این گروه جهادی می‌شود، سفیر کار و تلاش، اگر گروه می‌رود و این اتفاق نمی‌افتد یک جای کار می‌لنگد، هر چند که باز هم به آن نمره قبولی بدیم، نمی‌گوییم که صفر است و رد است. طرف یک خدمتی ارائه داده؛ اما باید بشود سفیر کار و تلاش به چه معنا؟ به معنای این‌که بتواند به مردم امید بدهد؛ یعنی در همه تعاملاتش این امید را در آن‌ها زنده کند و با سازکارهایی که می‌چیند و بستگی به مخاطب منطقه و توان خودش هم دارد و ممکن است متفاوت باشد این‌ها را باید درگیر کار کند، بتواند تلاش کند آن‌ها هم استعدادهای بالقوه‌ای دارند که باید بالفعل کنند. این رابطه از جنس حریص علیکم^۱، دلسوز باشد به این معنا که تو خودت باید این کار را بکنی، یک جوششی درون خودش داشته باشد که به واسطه آن جوشش، مردم روستا هم به جوشش در بیایند^۲.

در رابطه با مردم روستا ما چه بخواهیم و چه نخواهیم داریم، اکوسیستم آن منطقه را تغییر می‌دهیم، رفتیم وارد فضا شدیم و داریم سبک زندگی مردم را برهم می‌زنیم، بالاخره داریم از شهر می‌روییم و الان آداب و خوی شهرنشینی داریم و یک سری چیزهای این مدلی را ما با خودمان داریم می‌بریم. ما هر چقدر هم که سعی می‌کردیم حد و مرز بگذاریم در حد تذکر بود و این حرف که کسی حق ارتباط گرفتن با اهالی ندارد در حد حرف و تقریباً نشدنی است. ما به این علت می‌گفتیم ارتباط نگیریم، چون یک سری اثرگذاری‌های ناخواسته می‌گذاشتیم بارها پیش آمده بود، ما شوخی‌ها و سبک خودمان را داریم. آن‌ها در

۱. لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنْفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ رَؤُوفٌ رَحِيمٌ؛ سوره بقره: آیه ۱۲۸.

۲. ایمان عبدالله زاده، فعال جهادی.

آن فضا نیستند. ما تا جایی که می‌توانستیم محصور می‌کردیم و به مردم روستا با تمام احترام و این حرف‌ها اجازه نمی‌دادیم که صبح تا بعدازظهر وارد حریم کارگاه و حریم اسکان شوند و فقط با سه چهار نفر که رابط ما بودند، ارتباط داشتیم. بارها نشان دادیم که ما اهل رعایت کردن نیستیم و معمولاً حواسمان نیست و... آمدیم یک پل بسازیم و بریم و اثر بد می‌گذاریم، تا بشود باید مراقبت کنیم. اینجا از معدود جاهایی است که محصور کردن کار خوبی است^۱.

ارتباط دو گروه در یک منطقه

ایده‌آل‌ترین حالت ارتباط بین دو گروه در منطقه، داشتن یک جلسه برای تعیین نقش و ایجاد حیطة بندی و محدودیت‌ها است. سعی بر این است که این جلسات به قبل از اردو گذاشته شود. یکی از مهم‌ترین کارها دادن اطلاعات و تبادل اطلاعات هست. ایجاد مرکزیت و هماهنگی در ارتباط‌گیری با مردم و مسئولین منطقه و برگزاری جلسات با حضور همه گروه‌ها و همچنین شفاف‌سازی حیطة و جغرافیای فعالیت هرکدام از گروه‌ها برای مردم و سایر گروه‌های فعال کمک می‌کند تا در طی زمان کمترین مشکلات بروز کند.

۱. احمد نوروزی، فعال جهادی

فصل پنجم
آسیب‌شناسی
حرکت‌های
جهادی



آیا جهادی بودن به معنای انقلابی بودن است؟

موضوعاتی در حرکت‌های جهادی وجود دارد که اگر به آن‌ها فکر نشود، ممکن است فردی سال‌ها در گروه جهادی فعالیت کند؛ اما نه رشد کند و نه بتواند دست دیگران را بگیرد. اصولاً آسیب‌شناسی گروه‌های جهادی یکی از مهم‌ترین مواردی است که باید برای آن فکر و وقت گذاشت. آسیب‌شناسی حرکت‌های جهادی در دو سطح صورت می‌گیرد، بخشی از این آسیب‌ها تهدیدکننده گروه‌های جهادی بوده و بخشی دیگر آسیب‌هایی است که مناطق محروم را تهدید می‌کند. دانستن این آسیب‌ها به ما کمک می‌کند تا در برنامه‌ریزی و فعالیت گروه نسبت به آن هوشیار بوده و اثرات مخرب آن را کاهش دهیم.

یک آسیبی که نه فقط گروه‌های جهادی، بلکه همه ما انسان‌ها همه مجموعه‌ها و همه تشکیلات انقلابی دچارش می‌شوند استحال‌هست، از درون تهی شدن و به شکل پرداختن است، دوم غفلت، سوم خود خوب‌پنداری و خود درست‌پنداری و در یک کلام غرور، مثلاً صرف این‌که ما در گروه جهادی هستیم و همیشه اردوی جهادی می‌رویم، اگر این شد ملاک، پس ما خوب هستیم، اوج انحراف در یک اردوی جهادی است^۱.

یک آیه‌ای هست که می‌گوید: (إِنَّ الدِّينَ كَفَرُوا سَوَاءٌ عَلَيْهِمْ

۱. سجّاد شبانکاره، فعال جهادی.

أَلَا تَذَرْتَهُمْ أَمْ لَمْ تُنْدِرْهُمْ لَا يُؤْمِنُونَ^۱ / خب این آیه درباره کفار هست، ولی ممکن است مسئله‌اش شامل حال ما هم بشود. بعد از یک مدّت جهادی رفتن، دیدن مشکلات مردم به جای این‌که بیشتر حساسمان کند، نگرانمان کند و تلاشمان را بیشتر کند، یک سری از مسائل را برای ما عادی کند. به نظر ماها در این فضا و فضای جهادی باید خیلی مراقبت کنیم که برایمان این مسائل عادی نشود. دیدن محرومیت، دیدن مشکل برای ما عادی نشود، به نوعی غیرت دینی‌مان، غیرتی که باید روی این مسائل داشته باشیم را از دست ندیم.^۲

چگونه منحرف نشویم؟

برای آن‌که بتوانیم به این سؤال پاسخ دهیم باید ابتدا یک سؤال جدی از خودمان بپرسیم که نقش ما در تمدن‌سازی چیست؟ الان چند گام را برداشته‌ایم؟ چقدر پیش رفته‌ایم؟ و چه مقدار دست‌آورد داشته‌ایم؟ در نتیجه به این مطلب می‌رسیم که راه جلوگیری از انحراف، مطالعه است! باید خود و گروه خود را به مطالعه گره بزنیم و اگر خود را عادت دادیم به نوشدن و کسب عمق در مطالب سدّ محکمی را در مقابل انحراف گذاشته‌ایم.

اگر یک نفری را از درون غاری بیرون بیاوریم و از ما بپرسند که برای ارتقا و تربیت این چه کار کنیم؟ به نظرم بخش بیانات سایت^۳ را بدهییم، بنشینند و متن‌ها را بخوانند. چون صحبت رهبرانقلاب یک جامعیتی دارد، هم تقوا و مسئله معنوی می‌گویند هم از شرعیات، هم سیاسی، هم اجتماعی و فرهنگی، پس بچه‌ها باید صحبت‌های

۱. سوره بقره: آیه ۶.

۲. ایمان عبدالله زاده، فعال جهادی.

آقا را بخوانند!

چه آسیب‌هایی ما را تهدید می‌کند؟^۲

به طور کلی آسیب‌هایی که ممکن است در اردوهای جهادی رخ دهد را می‌توان به شرح زیر بیان نمود. هر کدام از این موارد ممکن است در صورت بروز، اثراتی را در اردو و بر مسیر تربیتی افراد حاضر و مرتبط با گروه بگذارند؛ لذا باید حداکثر تلاش برای به حداقل رسیدن و جلوگیری از وقوع آن‌ها به کارگرفته شود.

۱. عدم برنامه‌ریزی بلندمدت و نداشتن نگاه راهبردی برای گروه، نداشتن نگاه جامع‌نگر و اکتفا کردن به چند عرصه فعلیتی.
۲. حضور مقطعی و غیرمستمر در مناطق.
۳. شناسایی ناقص منطقه و نیازسنجی ناقص پروژه‌ها که منجر به انتخاب پروژه‌ها و فعالیت‌های کم‌اولویت می‌شود.
۴. تخصصی نشدن فعالیت‌های درون‌گروهی و برون‌گروهی.
۵. سیاه‌نمایی از وضعیت مناطق.
۶. عدم ارتباط منسجم و صحیح با مسئولین منطقه.
۷. عدم آسیب‌شناسی و ارزیابی اردو.
۸. منشعب شدن گروه و ایجاد تفرقه بین اعضا.
۹. غرور و تکبر پنهان.
۱۰. ضعف مبانی اندیشه جهادی در بین جهادگران.

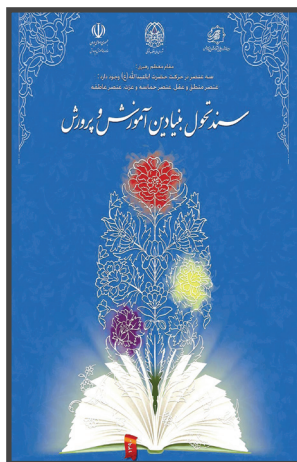
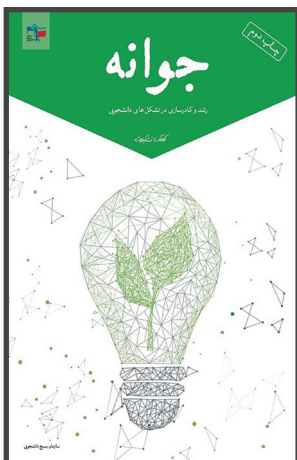
۱. سجاده‌شبانکاره، فعال جهادی.

۲. کتاب اندوخته جهادی.

۱۱. عدم توجه به توانمندسازی فکری عقیدتی جهادگران در طول اردو، تعریف نشدن اخلاق جهادی، تربیت نشدن نیروی جهادی.
۱۲. رعایت نکردن شئون اخلاقی و رفتاری، همچنین ارتباط خارج از عرف خواهران و برادران.
۱۳. اسراف کردن در صرف بیت‌المال و هزینه‌های اردو.
۱۴. عدم جریان‌سازی و معرفی صحیح حرکت‌های جهادی بین آحاد مختلف جامعه.
۱۵. مقایسه زندگی شهر و روستا و زمینه‌سازی تحقیر اهالی و روستائیان.

پیوست‌ها

برای دریافت می‌توانید کدهای زیر هر کتاب را اسکن نمایید.



مدیریت زمان

برای فعالان دانشجویی

سجاد محمدعلی نژاد

