



اتحادیه انجمن‌های اسلامی دانش‌آموزان
به من ۱۴۰۱

دو هفته‌نامه معرفتی-آموزشی مربیان
شماره پنجاه و ششم

- تربیت برای انسان شدن
- خودت را جمع کن
- رسیدن به تشکل از معبر انسان‌گرایی
- تشکل منزوی و انزوای تشکیلاتی
- کمرش را بشکن



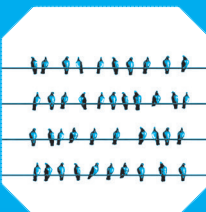
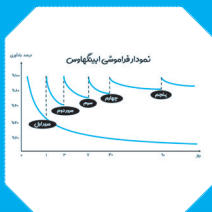
آنتی قهر

درباره مهارت حل تعارض
و توانایی حل اختلاف

ایمان

صاحب امتیاز: اتحادیه انجمن‌های
اسلامی دانش‌آموزان
تهیه: مرکز فرهنگی تبلیغی آینده‌سازان
مدیر مسئول: محمدصادق منتظری
سرمدیر: مهدی رزاقی طالقانی
ویراستار: الهام اشرفی
طراح گرافیک: داود دادور
نشانی: قم، خیابان شهید فاطمی
(دور شهر)، کوچه ۲۷، پلاک ۶۳
تلفن: ۰۲۵۳۷۸۳۱۲۱۲
رایانامه: ayandehsazan.qom@gmail.com





تربیت

- تربیت برای انسان شدن ۴
- خودت را جمع کن ۹

تشکیلات

- رسیدن به تشکل از معبر انسان گرایی ۱۳
- تشکل منزوی و انزوی تشکیلاتی ۱۸

مهارت

- آنتی قهر ۲۲
- کمرش را بشکن ۲۶

سخن سردبیر

یاد امور حق و برخورد هایش با افراد موجب توجه و التفات به باطن باشد. این مسئله ریشه در همان اصل خودسازی دارد، چه اینکه آراستگی باطن با آراستگی ظاهر، ملازمه‌ای غیرقابل انفکاک دارد. عمل صالح زمینه‌ساز جلب و جذب است و اصولاً ایمان طوری ساخته شده است که دوستدار فرد مؤمن و عامل است.

اصل خیرخواه و دوستدار بودن به عام:

یکی از نشانه‌های انسان خودساخته و پرهیزگار محبت و مهرورزی نمودن و دوستدار سعادت و خوشبختی هم‌نوعان و بندگان خدا بودن است. «ان الله سبحانه یحب ان تکون نیتة الانسان للناس جمیل»^۴ خداوند دوست دارد که تمام مردم عالم نسبت به کلیه افراد بشر به پاکی و نیکی فکر کنند و خیرخواه یکدیگر باشند.

اصل تحمل و بردباری:

در مواقع و مواردی که مرتبی برابر مربی چه آشکار و چه پنهان مخالفت می‌کند، شایسته است مربی در برخورد با متریبان از حسن خلق، خوش برخوردی، صبر، تحمل، بردباری، رازپوشی، عفو و امثال آن‌ها برخوردار باشد. با همه این‌ها نکته‌آسای در تذکر و پند دادن آن است که مخاطب اول مربی، خود اوست و باید اول خودش را به امری یا نگاهی موعظه کند و اگر از این امر و نگاه سودی برد، مرتبی را هم به آن موعظه کند و پند دهد. اگر می‌بینیم سخنان معصومین (علیهم‌السلام) و عرفای بزرگ اسلامی همچون غزالی، مولوی، فردوسی و... هنوز پس از این‌همه سال همچنان گیراست، برای این است که این سخنان نخست در جان خود ایشان، جا گرفته بود، تا بعداً دیگران را هم تحت تأثیر قرار دهد.

پی‌نوشت:

۱. سوره الرحمن، آیات ۱-۴
۲. سوره احزاب، آیه ۲۱
۳. سوره بقره آیه ۱۴۳
۴. عبدالواحد تمیمی آمدی، غُزَّالِجِگَم و دُزْزَالِکِیَم، حدیث ۳۷۰۳

خدا در قرآن مهم‌ترین موضوع را در آفرینش بعد از خلقت انسان، اعطای نیروی بیان به او می‌داند. در سوره الرحمن می‌فرماید: «الرحمن - علم القرآن، خلق الانسان - علمه البیان»^۱

سخن گفتن از عوامل اصلی تفهیم و عالی‌ترین نمودار و وجه تمایز انسان از حیوان است. کلام اگر مبتنی بر اندیشه و تعقل و از روی قصد و اراده متین و سازنده باشد و گوینده آن کسی باشد که مقید به اصول انسانی است، بهترین ابزار برای تعلیم و تربیت انسان است. باین حال مربی اگر بخواهد هدایتگری و راهنمایی هایش و نیز امر و نهی او در متریبانش نافذ باشد، قبل از به‌کارگیری شیوه‌های کلامی، باید اصولی بنیادی در عرصه علم و عمل را مورد توجه قرار دهد.

اصل الگوداری خود:

مربی باید هدفی روشن و الگویی برای خودش داشته باشد. قرآن ما را به اسوه‌پذیری می‌خواند و رسول گرامی (صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم) را اسوه نیکو معرفی می‌کند: «لقد کان فی رسول الله اسوه حسنه»^۲

اصل الگوشدن خود:

در سایه سازندگی‌ها، پذیرش زهد و تقوا و کسب آگاهی و ایمان لازم، وصل به مبدأ پاکی‌ها و نیکی، تلاش مربی باید به درجه‌ای برسد که خود مدل و اسوه گردد: «لتکونوا شهداء علی الناس»^۳ و مردم با دیدن او و راه و رفتار او خود را اصلاح کنند.

اصل خودسازی:

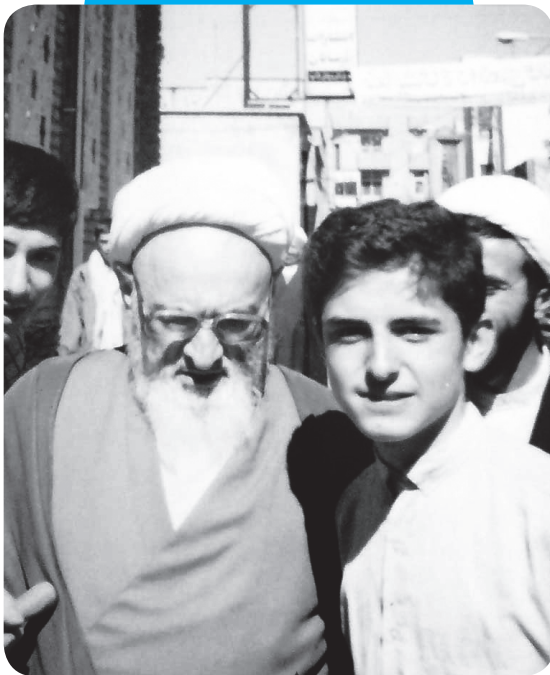
خودسازی یکی از مهم‌ترین و لازم‌ترین فعالیت‌های روزمره مربی تربیتی است. اگر باطن آدمی آلوده به صفات ردیله باشد، خواه‌ناخواه این آلودگی بر ظاهر و اعضا و جوارح و حرکاتش ظاهر می‌شود.

اصل تربیت عملی:

منظور این است که مربی پیش از اینکه مسائل تربیتی را به شیوه کلامی ارائه دهد، باید حرکاتش انسان‌ساز و دیدارش



تربیت



تربیت برای انسان شدن

نگاهی به منظومه تربیتی
آیت الله حسن زاده آملی - ۲

● سجاد میرزا بیگی / پژوهشگر

برایند تمام مطالعات حوزه تعلیم و تربیت اسلامی و مبانی تربیت دینی و انسان شناسی قرآنی به ما می گوید که سهم اصلی با دو چیز است: یکی فطرت که الهی است و دارای آن استعدادهاست و دوم اراده و انتخاب خود انسان.

متن درس هایی از دعای بیستم
صحیفه سجادیه، جلسه (۳۵) ۱۴۰۰/۹/۲۲

حجت الاسلام والمسلمین حاج علی اکبری

مقدمه‌ای بر ارتباط تربیت دینی و منطق وحی

در اندیشه آیت‌الله حسن‌زاده آملی، تربیت یافتگی انسان یک آرمان اصیل است که باید برای رسیدن به آن تلاش کرد. ایشان هدف از ارسال وحی را تربیت انسان برمی‌شمارند و منطق محکم وحی را پشت تربیت دینی قرار می‌دهند تا ارزش تربیت یافتگی را برای انسان مشخص کنند.

«به حکم محکم منطق وحی، غرض از ارسال رسل و انزال کتب، همین دو اصل تعلیم و تأدیب است؛ هو الذی بعث فی الامیین رسولا منهم یتلوا علیهم آیاته و یرکیهم و یعلمهم الکتاب و الحکمة و ان کانوا من قبل لفی ضلال مبین. تزکیه همان تأدیب

و تربیت است که نفوس انسانی از رذایل اخلاقی و اجتماعی بشری از فواحش اعمال تطهیر شود تا به تزکیه نفوس و تعلیم کتاب و حکمت، صاحب مدینه فاضله گردند.»^۱

با چنین درجه‌ای اهمیتیتی که تربیت دارد، از نظر آیت‌الله حسن‌زاده آملی «قرآن» کتاب تربیت است و می‌توان از آن برای رسیدن به معرفت و ادب و تربیت استفاده کرد. ایشان در جهت تبیین تربیت‌کنندگی قرآن بیان می‌دارند:

«قرآن نردبان معارف است، هرکس از این دستور استوار الهی، از آن منطق وحی، از این مادیة الهی به هر اندازه بهره برده است، به همان اندازه انسان است و به همان اندازه بهشتی، بلکه بهشت است. وجه دیگر در معنی قرآن، القرآن مادیة الله است؛

اینکه مادیة فرهنگستان است؛ مادیة ادبستان است که به تخفیف می‌گوییم دبستان. مادیة مکتب است؛ مدرسه است؛ جای تأدیب و تربیت است؛ آنجایی که به انسان ادب یاد می‌دهند، آنجا را مادیة می‌گویند. قرآن به انسان ادب یاد می‌دهد. مادیة سفره‌الهی است و بر این سفره، انواع گوناگون غذاهای روحانی برای نفوس مستعد، آماده است. هیچ‌کس از کنار این سفره بی‌بهره بر نمی‌خیزد این مادیة انسان‌ساز است؛ ان هذا القرآن یمهدی للتی هی اقوم. غذای انسان‌ساز. جز این سفره، نداریم و سفره غذای روحانی دیگری برای انسان جز این سفره گسترده، نیست؛ این سفره، انسان را به سیر انفسی وامی‌دارد.»^۲

به حکم محکم منطق وحی، غرض از ارسال رسل و انزال کتب، همین دو اصل تعلیم و تأدیب است؛ هو الذی بعث فی الامیین رسولا منهم یتلوا علیهم آیاته و یرکیهم و یعلمهم الکتاب و الحکمة و ان کانوا من قبل لفی ضلال مبین

هدف تعلیم و تربیت

آیت‌الله حسن‌زاده آملی رسالت یافتن تمام پیامبران را در راستای هدف تربیت انسان تعبیر می‌کنند، تا از گروان هدف خلقت تحقق یابد. ایشان در این باره بیان می‌دارند:

«درباره تعلیم و تربیت و هدف از آن باید گفت که انسان بزرگ‌ترین صنع الهی است و همه انبیای الهی آمده‌اند که این صنع الهی را بدان نحوه‌ای که حق سبحانه آفرید و غرضی که بر او متفرع است، به بار نشانند. و آن غرض را در متن او و در حقیقت او جست‌وجو و پیاده کنند. آمدند و فرمودند که کار ما انسان‌سازی است؛ یعنی نگهداری این صنع بوالعجب الهی است.»^۳

دین این گونه تربیت می کند

ایشان قرآن را راهنمای تربیت انسان برمی شمارند که در حکم استفاده صحیح انسان از استعدادها و توانایی هایش است:

«به یک صورت مثال خیلی متعارف عادی به عرض می رساند که مثلاً شخصی را می بینید که یک چرخ خیاطی را می خرد... فروشنده... دفترچه ای نیز در اختیار خریدار قرار می دهد و می گوید که این دفتر متعلق به این وسیله است. خریدار می پرسد که نقش این دفتر چیست؟ فروشنده می گوید: این دفتر حاوی دستورالعمل هایی است که

شیوه بهره برداری صحیح از این دستگاه را ترسیم نموده است. مثلاً این چرخ خیاطی را باید چگونه باز کرد؟ پارچه ای که باید مورد استفاده قرار گیرد، چه نوع پارچه ای باشد، توان دوختن پارچه های خیلی ضخیم را ندارد...، خلاصه وقتی ما این دفتر را... جست و جو کنیم، می بینیم... با مراعات دستورات موجود در آن می توان به خوبی از این وسیله نگهداری نمود و از آن به نحوه صحیحی استفاده کرد... خداوند سبحان که انسان این بزرگترین صنعت - را آفریده است، حاشا که در کنار این صنعت، دفتر و دستورالعملی به نام دین قرار ندهد... قرآن، دین این صنعت و وسیله نگهداشت آن است. حقیقت تربیت این است؛ یعنی درست رویاندن و صحیح بار آوردن، و آن دستورالعمل و دین را در متن انسان باید پیاده کرد. مثل اینکه باغبانی دارد نهالی را پرورش می دهد و برای خود دستوری دارد که چگونه آن را آب دهد و یا آن را

تغذیه نماید و هرس کند، و یا سایر جهات دیگر را باید در متن نهال پیاده کند، و الا اگر دستورالعمل را به گردن نهالی بیاویزد و در متن آن پیاده نکند، مسلماً آن نهال درست به بار نمی آید، دستورالعمل باید در متن نهال، در متن رشد و ترقی نهال، پیاده شود. و این دستورالعمل آسمانی است که خدای متعال در کنار صنعت خود قرار داد تا انسان درست به بار آید و به کمال خود برسد.»

تفاوت تعلیم با تربیت

آیت الله حسن زاده آملی تعلیم را پیش نیاز تربیت می شناسند و

بدون آموزش، تربیت را اجرایی نمی دانند. در بیان این منظور ایشان می گویند:

«تعلیم در حقیقت یعنی ارائه آن حقایق به انسان، به نحوی که او را تغذیه نماید و نتیجه آن تغذیه تربیت انسان است. پس تعلیم تغذیه است و تربیت متفرع بر آن و نتیجه آن است. و تا امر تعلیم تحقق نپذیرد، مسلم است که تربیت نیز محقق نخواهد شد. در واقع تعلیم، غذا دادن به حقیقت انسان است و تربیت به بار آمدن حقیقت انسان از آن جهت که انسان است - درست به مثابه تغذیه جسمانی که رشد جسم او را به دنبال خواهد داشت. اما این غذا باید مناسب و موافق مزاج انسان باشد. چنین غذایی بدن را می پروراند. جان انسان هم مزاجی دارد و علم و حقیقت با مزاج انسان سازگار است. طبیعت انسان خواهان علم است و با این طعام روحی، رشد معنوی و روحی می کند و تربیت می شود.»^۴

از نظر آیت الله
حسن زاده آملی هدف
تربیت برای انسان،
کشف استعدادها و
پتانسیل های بالقوه
است، اما غایت تربیت
کمال او در پناه خداوند
است

غایت تربیت

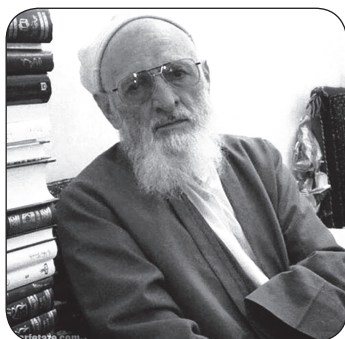
از نظر آیت‌الله حسن‌زاده آملی هدف تربیت برای انسان، کشف استعدادها و پتانسیل‌های بالقوه است، اما غایت تربیت کمال او در پناه خداوند است:

«چنان‌که قرآن می‌فرماید: انا لله وانا اليه راجعون. انسان خودش را برای ابد می‌سازد و اگر این اصل را بفهمد و بدان برسد و آن را بیابد و توحید در او تحقق یابد، به فکر درد و درمان خود خواهد بود. و نوعاً بی‌چارگی‌هایی که در اکثر مردم مشاهده می‌فرمایید برای این است که خودشان را فراموش کرده‌اند و نمی‌گویند که ما کیستیم! و الا انسانی که خودش را بشناسد و بداند که کیست، به فکر درمان خود نیز خواهد بود. و پاسخ پرسش اولین شما را بزرگان ما در کتب حکمت عملی فرموده‌اند که انسان از تعلیم و تربیت مدینه فاضله می‌خواهد؛ یعنی اجتماعی انسانی را که بی‌انگور وجود مدینه‌ای عادل و فاضله است محقق سازند، که آن اجتماع به‌سوی کمال انسانی رهسپار باشد. و تمام امور در این اجتماع مقدمه رسیدن انسان به آن کمال است.»^۵

دو هفته‌نامه معرفی - آموزشی اتحادیه
انجمن‌های اسلامی دانش‌آموزان

شماره پنجاه و ششم
پنجم ۱۴۰۱





روش تربیتی، نه روش‌های تربیتی

ایشان همچنین اعتقاد دارند که روش تربیت یکی است و خبری از روش‌های مختلف در تربیت نیست و آن تربیت عقل نظری و عقل عملی است: «ما روش‌های تربیتی نداریم. ما یک روش داریم که: ان هذا القرآن یهدی للتي هي اقوم و این دستورالعمل باید مورد توجه قرار گیرد. یک دستگاه صنعتی... یک روش و دستورالعمل بیشتر ندارد.

به فرموده علمای اخلاق و بزرگان ما، وقتی که این دو قوه بینش و کنش - عقل نظری و عقل عملی - تربیت بشوند به منزله دو بال برای انسان هستند. انسانی که پرواز می‌کند می‌شود از ملائکه اولی اجنحه. او باید با بهره‌گیری از این دو بال پرواز کند. مقامات انسانی خود را سیر کند. آن هم برای دست یافتن به ابدیت، یعنی اینکه در نهایت برای انسان جایی نیست که بگوییم او تمام شده است. یعنی هستیم که هستیم برای ابد و با این دو بال باید برای ابد بوده باشیم، بلکه به نشئت بعد از اینکه قدم گذاشتیم، آنجا هم مطابق آنچه که کاشتیم و بر اساس آن بذری که افشاندیم، برمی‌گیریم. آنجا یوم الحصاصت. غرض از تربیت عقلانی... وابسته است به تربیت

کردن قوه بینش و کنش قوه بینش در راه علم، قوه کنش در راه عمل، که از افراط و تفریط به دور بوده باشد و در شئون انسانی در حد وسط و تعادل باشد تا در این نظام هستی که خدا خدایی می‌کند، و بزرگ‌ترین مظهر او و کلمه علیای او و بزرگ‌ترین صنعت او جناب انسان است، به آن نحوه‌ای که خدا از او خواسته است.»^۶

نتیجه

نگاه آیت‌الله حسن‌زاده آملی به مقوله تربیت، یک نگاه دینی مبتنی بر وحی است که در آن فرد برای انسان شدن و رسیدن به کمال می‌بایست تربیت یافته شود و غفلت در تربیت یافتگی انسان او را از جایگاه اصلی وجودی خودش محروم می‌کند.

پی‌نوشت:

۱. بدیعی، محمد، گفت‌وگو با علامه حسن‌زاده آملی، انتشارات تشیع، ۱۳۸۰، ص ۶۷
۲. همان، ص ۱۲۲
۳. در گلستان اندیشه‌های تربیتی، تربیت ۱۳۶۸ شماره ۴، ص ۱۰ و ۱۱
۴. همان، ص ۱۲
۵. همان
۶. همان، ص ۱۶



خودت رو جمع کن!

مروزی بر بایسته های تربیت تشکیلاتی

نویسندگان:

حسین عرب اسدی

حمیدرضا محمدی



انتشارات

خودت را جمع کن

درباره کتاب «خودت رو جمع کن» با موضوع تربیت تشکیلاتی

زهرا متین / پژوهشگر

دو هفته نامه معرفی - آموزشی اتحادیه
انجمن های اسلامی دانش آموزان

شماره پنجاه و ششم
پنجم ۱۴۰۱



در دوره فقر کتاب با موضوعات شکل و تشکیلات، کتاب «خودت رو جمع کن» یک فرصت خوب برای مطالعه، آن هم در موضوع تربیت تشکیلاتی است. کتاب «خودت رو جمع کن» نوشته حسن عرب‌اسدی و حمیدرضا محمدی، با توجه به اهمیت سیر تربیت آدم تشکیلاتی در شکل‌گیری، انسجام یافتن و پویایی تشکیلات و استمرار حرکت آن، به این مؤلفه به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های اساسی پرداخته است. این اثر که حاصل تجربه چندین ساله نگارندگان آن در تبیین مدل درست سیر تربیت تشکیلاتی است، علاوه بر دقت نظری، به‌واسطه برنامه‌های عملیاتی که توسط ایشان در مجموعه‌های مختلف به اجرا در آمده است، در عمل نیز به چالش کشیده شده و ایرادات خود را به‌مرور نشان داده و رفع کرده است. بینش درست، در کنار تجربه عملی، خصوصاً به‌واسطه ارتباط با قشر جوان و جامعه مخاطب نگارندگان که غالباً دانشگاهی و نخبگان بوده است، این اثر را تبدیل به محتوایی غنی و در عین حال ساده و روان برای تشکل‌ها کرده است. نویسندگان این کتاب معتقدند

برنامه تربیتی، حرکتی بلندمدت است که ثمرات آن در بلندمدت هویدا خواهد شد و تلاش کرده‌اند مخاطب خود را به این سمت ببرند که از عجله کردن در کار تربیتی که بعضاً به‌ضرر مربی تمام می‌شود، کم کرده و تلاش کنند با آینده‌نگری و صبر بالا، حرکت تربیتی خود را ادامه دهند. به مردم گفت دانشمند چینی سخن‌های مرا نیکو شمارید

اگر برنامه یک‌ساله دارید
برنج اندر حیاط خود بکارید
درخت میوه باید کاشت در باغ
اگر برنامه ده‌ساله دارید
اگر برنامه را صدساله باید
به انسان ساختن، همت گمارید
چو انسان تربیت کردید، شاید
جهانی را به دست او سپارید

صرف‌نظر از اینکه شعر بالا از کیست، با دقت در چستی آن، متوجه پختگی صحبت خواهید شد؛ چرا که مبتلا به بسیاری از مجموعه‌های فرهنگی است؛ مجموعه‌هایی که فکر می‌کنند تنها با چند ماه تلاش فرهنگی و تربیتی، می‌توانند رفتار متربیان خود را متحول کنند. این باور، بسیار غلط و به‌دور از واقع است.

**شاید بتوان تشکیلات
را در بیانی ساده حرکتی
همان‌گونه و زنجیروار
دانست که اثر فعالیت‌ها
را چندین برابر می‌کند و از
مبتلا شدن به روزمرگی و
گم کردن هدف جلوگیری
می‌نماید**

در واقع این کتاب با توجه دادن مجموعه‌های فرهنگی به بینش درست و صحیح در برنامه‌های خود، مجموعه‌هایی را که فکر می‌کنند تنها با چند ماه تلاش فرهنگی و تربیتی، می‌توانند رفتار متربیان خود را متحول کنند، موردنقد قرار داده است. بر این اساس می‌توان گفت اولین و کلیدی‌ترین مطلب در کار تربیتی، فهم این مسئله است که حرکت تربیتی انسان، حرکتی کوتاه‌مدت و زودبازده نیست و نباید انتظار داشت ظرف مدت چندماهه یا حتی چندساله به ثمر بنشیند. برنامه تربیتی، حرکتی بلندمدت است که ثمرات آن در بلندمدت هویدا خواهد شد. اگر به این نکته توجه داشته باشیم، از عجله کردن در کار تربیتی که بعضاً به‌ضرر مربی

تمام می‌شود، کاسته شده و مربی تلاش می‌کند با آینده‌نگری و صبر بالا، حرکت تربیتی خود را ادامه دهد.

در بخشی از مقدمه ناشر در این کتاب آمده است: شاید بتوان تشکیلات را در بیانی ساده حرکتی هماهنگ و زنجیروار دانست که اثر فعالیت‌ها را چندین برابر می‌کند و از مبتلا شدن به روزمرگی و گم کردن هدف جلوگیری می‌نماید. عکس این

مسئله نیز خود را به خوبی در موارد متعدد نشان داده است؛ آنجایی که کار به صورت پراکنده و غیرمنسجم انجام شده است یا به نتیجه نرسیده و ابتر مانده یا به دلیل عوامل بیرونی و توطئه

رقیبان و دشمنان به شدت شکننده و ضعیف گشته، یا در نهایت شکست خورده است. همین مسئله در حفظ و حراست از تشکیلات نیز مطرح است؛ تشکیلاتی که رکود و خمودی بر آن حاکم باشد و برنامه و منطق عملی نداشته باشد، تنها پوسته خود را حفظ کرده و به طور مستمر در معرض آفات درونی و بیرونی قرار خواهد گرفت؛ یا در رسیدن به اهداف ناتوان خواهد بود، یا در تقابل با رقیبان و دشمنان قافیه را خواهد باخت.

به هر صورت آنچه مطرح شد نکات کلی ناظر به ضرورت تشکیلات، فارغ از جهت‌گیری فکری و عقیدتی آن بود. از آنجا که خنثی نبودن تشکیلات، امری بدیهی است و اساساً وجه تمایز مهم و اساسی تشکلات را از یکدیگر در تعریف ایدئولوژی و هدف حاکم بر آن خواهد بود، بی‌شک تعریف مؤلفه‌های اساسی حاکم بر ساختار هر تشکل هم الهام‌گرفته از ایدئولوژی و اهداف آن تشکل

خواهد بود. آنگاه که تشکیلات قید اسلامی را در کنار خود بیاورد، واضح است که ایدئولوژی و هدف آن در راه‌های پیاده‌سازی مدل مطلوب زندگی جمعی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی در ساحت‌های مختلف خواهد بود، اما از آنجا که این ساحت‌ها بسیار متنوعند و در عصر حاضر، عمیقاً تخصصی خواهند بود، ناگزیر از این هستیم که به تبیین قواعد عامی بپردازیم که قابلیت تطبیق بر همه ساحت‌ها را داشته باشند و الگویی عام برای آن‌ها باشند. در واقع ما به دنبال ارائه مدل تشکیلاتی در ساحت‌های مختلف نیستیم، چرا که با توجه به سرعت تغییر و تحول در هریک از ساحت‌های زندگی

**بی‌شک تعریف مؤلفه‌های
اساسی حاکم بر ساختار
هر تشکل هم الهام‌گرفته
از ایدئولوژی و اهداف آن
تشکل خواهد بود**

اجتماعی، ارائه نسخه جزئی و ناظر به هر یک از ساحت‌ها در گذر زمان مفید فایده خواهد بود. ای بسا تحقیق‌هایی که نتیجه مطلوب را به همراه نداشته باشند. از این رو آنچه ضروری می‌نماید، تبیین مؤلفه‌های کلی یک تشکیلات منسجم است که یکی از مهم‌ترین این مؤلفه‌ها، سیر تربیت آدم تشکیلاتی است. چرا که قوام و پویایی تشکیلات به گردانندگان آن است، تا از درون خود و از دل فعالیت‌هایی که انجام می‌دهند، بتوانند همواره برای ادامه راه خود نیرو تربیت کنند.

اثر حاضر، با توجه به اهمیت مؤلفه سیر تربیت آدم تشکیلاتی در شکل‌گیری، انسجام یافتن و پویایی تشکیلات و استمرار حرکت آن به این مؤلفه به عنوان یکی از مؤلفه‌های اساسی پرداخته است. بینش درست نگارندگان این اثر در کنار تجربه عملی‌شان، خصوصاً به خاطر ارتباط با قشر جوان و جامعه مخاطب که غالباً دانشگاهی بوده‌اند این

اثر را تبدیل به محتوایی غنی و در عین حال ساده و روان برای تشکّل‌ها کرده است.

بخشی از کتاب «خودت رو جمع کن»

در بخشی از این کتاب آمده است:

یکی از محورهای اصلی کار تشکیلاتی، «ارتباطات» است؛ یعنی ارکان چهارگانه تشکیلات باید ارتباط مؤثری با هم داشته باشند. علاوه بر این، ارتباط بین افراد درون یک تشکیلات نیز اهمیت فراوانی دارد. هرجا افراد تشکیلاتی با هم کار می‌کنند، باید ارتباط منظم و منسجمی داشته باشند. از تبادّل استعداد بین افراد، اصل برهم‌کنش استعدادها به وجود می‌آید. این اصل یعنی افراد مورد نیاز تشکیلات، باید با ضرب استعدادهای آن‌ها در هم تأمین شوند؛ به عنوان مثال، اگر نیاز به فردی اطلاعاتی در تشکیلات وجود دارد که لازم است کم‌حرف و دقیق باشد و در وضعیت موجود، چنین فردی با این استعداد وجود ندارد، اما فردی هست که پُر حرف و دقیق است و فرد دیگری کم‌حرف و سربه‌ هوا، باید با ضرب این دو استعداد در هم،

نیروی انسانی موردنظر خود را تأمین کنید. این اصل تأکید می‌کند که از ضرب دو استعداد مختلف، دو نفر که در قالب یک تیم با هم مشغول فعالیت هستند، استعدادهای جدیدی ایجاد می‌شود و در سیر تربیتی، هر دو نفر تقویت می‌شوند.

اساساً مفهوم «تیم» زمانی شکل می‌گیرد که استعدادهای مختلفی کنار هم جمع شده باشند و از مجموع آن‌ها با همکاری هم، تیم به هدفش برسد؛ درحالی‌که اگر همه افراد یک تیم مثل هم باشند و یک استعداد ثابت داشته باشند، شبیه تیم فوتبالی می‌شود که همه دروازه‌بان خوبی باشند، ولی کسی مدافع یا مهاجم نباشد. در مجموع از این اصل می‌توان نتیجه گرفت که در تشکیلات اسلامی، چیزی به نام حذف استعدادها وجود ندارد، بلکه با ترکیب استعدادها در هم، استعدادهای جدید به وجود می‌آید و مدیر تشکیلات باید در به وجود آوردن برهم‌کنش استعدادی که باعث حرکت روبه جلوی تشکیلات می‌شود، تلاش کند.

«اللَّهُمَّ فَصِّلْ عَلَى مُحَمَّدٍ وَآلِهِ، وَاجْعَلْ هِمَّاتِ قُلُوبِنَا وَحَرَكَاتِ أَعْضَائِنَا وَلَمَحَاتِ أَعْيُنِنَا وَلَهْجَاتِ أَلْسِنَتِنَا فِي مُوجِبَاتِ تَوَابِكِ، حَتَّى لَا تَفُوتَنَا حَسَنَةٌ نَسْتَحِقُّ بِهَا جَزَاءَكَ، وَلَا تَبْقَى لَنَا سَيِّئَةٌ نَسْتَوْجِبُ بِهَا عِقَابَكَ؛ بار اله! درود بر محمد و خاندان وی، رازهای دل‌های ما و حرکات اندام‌های ما و نگاه‌های دزدیده چشم‌های ما و سخنان زبان‌های ما را مایه ثواب خود گردان، تا حسنه‌ای که به سبب آن سزاوار پاداش تو می‌گردیم از ما فوت نگردد و کار بدی که بر اثر آن درخور کیفرت خواهیم شد برای ما بر جای نماند.»

فرازی از دعای نهم صحیفه سجاده



تشکیلات

آنچه به عنوان نقطه شروع مباحث نظری کار تشکیلاتی است، در درجه اول مسئله فهم نظام امامت است و اگر از آن غفلت بشود، محل اشکال و مناقشه پدید می آید. در طراحی الگوی تشکل اسلامی، باید بحث را بر اصل تعاون، هم‌گرایی و حرکت جمعی و سازمان‌یافته استوار کنیم. بالاخره این حرکت مبتنی بر آن مسئولیت الهی آحاد مردم است، که به عنوان امت شناخته می‌شوند.

حجت‌الاسلام والمسلمین حاج‌علی اکبری



رسیدن به تشکل از معبر انسان‌گرایی

بررسی ضرورت کار جمعی از نگاه
شهید مطهری

● علی مهدیان / پژوهشگر

شاید از جهت علمی اینکه یک مسئله را به چه نحو ثابت کنیم تفاوتی نداشته باشد و مهم این باشد که در نهایت، نتیجه نهایی به دست بیاید. ملاک، درست یا غلط بودن یک نتیجه است و فرقی نمی‌کند که چگونه این صحت و سقم مشخص شود. اما استدلال‌ها همواره به نتیجه‌ای که در نهایت عائد ما می‌کنند شناخته نمی‌شوند، بلکه

۱۳

دو هفته‌نامه معرفتی - آموزشی اتحادیه
انجمن‌های اسلامی دانش‌آموزان

شماره پنجاه و ششم
پنجم ۱۴۰۱



آثار دیگری هم دارند. یکی از مهم‌ترین آثار آن‌ها این است که نوع نگاه ما به یک موضوع را نشان می‌دهند و زاویه دید و رویکرد ما به یک موضوع شاید بیش از هر چیز دیگری در کار علمی و عملی ما مهم و مؤثر است. این نکته بسیار مهمی است که نمی‌توان به سادگی از کنار آن گذشت. در این مقاله سعی می‌کنیم رویکرد شهید مطهری را به کار جمعی و اثبات ضرورت آن معرفی کنیم و زاویه نگاه خاصی را به تماشا بنشینیم.

کمترین آشنایی با آثار شهید مطهری هیچ شک و شبهه‌ای را برای کسی باقی نخواهد گذاشت که این شهید بزرگوار کار تشکیلاتی با قرائت شیعی آن را یک ضرورت غیرقابل چشم‌پوشی می‌داند. این نوع نگاه از ابتدای کار شهید تا انتها همواره در آثار ایشان دیده می‌شود. در حدود سال‌های ۱۳۳۹ تا ۱۳۴۱ شمسی شهید مجموعه‌ای سخنرانی برای آشنایی با فرهنگ اسلامی ایراد می‌کند که تحت عنوان کتاب «حکمت‌ها و اندرزها» چاپ شد. در این سخنرانی‌ها نکات بسیار جالب توجهی در ضرورت رشد بُعد اجتماعی انسان ذکر شده است. اما برای اینکه بدانیم واقعاً چه رویکرد و زاویه دیدی نسبت به ضرورت کار جمعی در آثار شهید وجود دارد، بهتر است بر اساس کلیدواژه‌های اصلی موردتوجه شهید ضرورت کار جمعی را به نظاره بنشینیم. به نظر می‌رسد با دو رویکرد انسان‌شناسانه و جامعه‌شناسانه بتوان در بستر آثار شهید به ضرورت کار جمعی رسید.

رویکرد انسان‌شناسانه

در این نگاه این سؤالات را می‌توان مطرح کرد: «اولاً چرا انسان باید رفتارهای اجتماعی خود را

تقویت کند و به سمت یک جامعه حرکت کند؟» «اگر هر رفتار انسان ناظر به یک نیاز درونی است، چه نیازی در او وجود دارد که او را به این سمت سوق می‌دهد؟»

«هدف نهایی انسان چیست و رفتارهای اجتماعی چه دخالتی در این هدف دارند؟»

«اگر فرض کنیم ریشه حرکت‌های جمعی را باید درون انسان جست‌وجو کرد، چگونه می‌توان این درون را به سمت هدف خود حرکت داد؟»

کلیدواژه‌های اصلی که در این رویکرد باید موردتوجه قرار بگیرد این موارد است:

۱- فطرت ۲- خدایی شدن ۳- کرامت ۴- تربیت ۵- کار و عمل ۶- جامعیت ۷- تعادل ۸- اجتماعی بالفطره با توجه به کلیدواژه‌ها می‌توان تا حد زیادی به فضای پاسخ شهید به این پرسش‌ها نزدیک شد.

اصول ذیل رویکرد انسان‌شناسانه

۱. وجه تمایز انسان و ارزش انسان را می‌توان در این موضوع خلاصه کرد: فطرت خدایی شدن. دو نکته باید در ذیل این اصل موردتوجه قرار بگیرد:

اولاً اینکه انسان موجودی دارای فطرت و استعداد است یعنی چه؟

ثانیاً فطرت خدا شدن به چه معناست؟

۲. مسیر رشد انسان به وسیله فعلیت همه‌جانبه همه استعدادهای انسانی به صورت متناسب و متعادل ترسیم می‌شود. جامعیت و تعادل در رشد استعدادهای انسانی یک اصل اساسی است.

۳. انسان موجودی است بالفطره اجتماعی.

۴. کشف و رشد استعدادهای انسانی با عمل حاصل می‌شود.

نکته دیگر این است که فطرت انسان به معنی وجود امور پیشینی در روح انسان نیست، بلکه به معنی استعداد است. در واقع قوه و استعداد است که در انسان هست، نه فعلیت. این مطلب نیز تفاوت شهید را با امثال کانت و یا افلاطون روشن خواهد کرد.

نکته مهم این است که کل عالم طبیعت و تکوین نیز نسبت به همه رفتارهای انسان بی تفاوت نیست، بلکه با بعضی از رفتارهای انسانی هماهنگی نشان می دهد و انسان را کمک می کند. در واقع بر اساس نظریه فطرت، هم بشر و هم طبیعت نسبت به رفتارها و خواست های مختلف انسانی لاقضا نیست. شهید فطرت را در ناحیه نگرش ها و بینش ها - هر دو- مورد توجه قرار می دهد.

۲- جامعیت و تعادل در رشد استعداد های انسانی

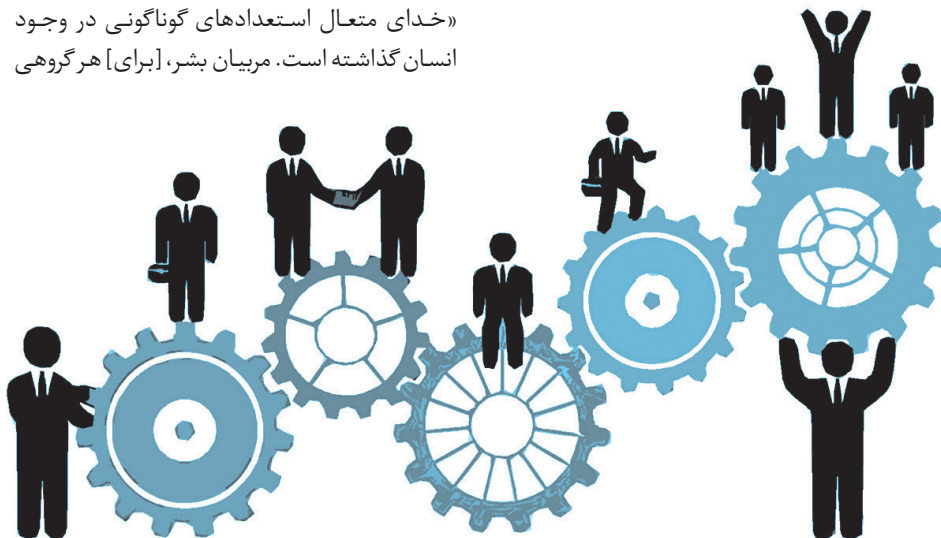
«خداوند متعال استعداد های گوناگونی در وجود انسان گذاشته است. مریبان بشر، [برای] هر گروهی

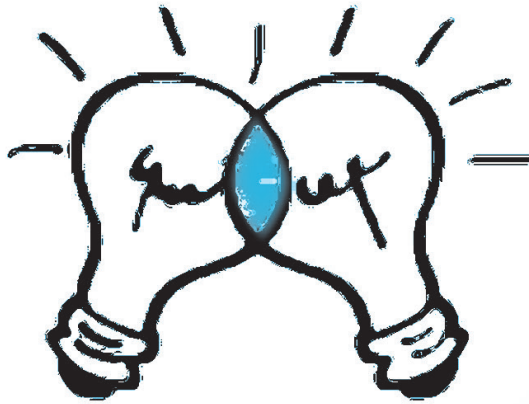
با توجه به این اصول اثبات خواهیم کرد برای یک جوان، انجام کارهای تشکیلاتی - البته تشکیلاتی با قرائت شیعی - ضروری است.

رویکرد انسان شناسانه

۱- فطرت خدایی

یک نکته اساسی این است که اولاً انسان موجودی است دارای فطرت و استعداد؛ این بحث را به طور کامل می توان در کتاب «فطرت» شهید پیگیری کرد. منظور شهید این است که اولاً انسان در عالم یک صفحه سفید نیست که نسبت به هر نقشی بی تفاوت باشد، او نسبت به امور مختلف موضع یکسان ندارد. بعضی امور با روح او هماهنگی بیشتری دارد. در واقع انسان موجودی است دارای اقتضا نه لاقضا و این مسئله بسیار مهمی است که خط مرز اصلی شهید با بسیاری از مکاتب شرق و غرب را تشکیل می دهد.





فعلیت رسیدن و به کمال رسیدن این استعدادها امکان ندارد، مگر در پرتو تعاون اجتماعی. انسان استعدادهایی دارد که آن‌ها را فقط در جامعه می‌تواند به فعلیت برساند. اگر جامعه‌ای نباشد، به فعلیت نمی‌رسد... از این بالاتر، در انسان یک استعدادهای کمالی هست که در جامعه امکان بروز دارد؛ اولی «به‌وسیلهٔ جامعه» بود، این «در جامعه» است.^۲

● ۴- کشف و رشد استعدادهای انسانی با عمل

«تجربه نشان داده است که افرادی که در تمام عمر به خاطر هدف‌های معنوی مجرد زندگی کرده و نخوابسته‌اند زن و بچه داشته باشند، که مانع رسیدن آن‌ها به معنویات شود، در همهٔ آن‌ها یک نوع نقص ولو به‌صورت یک خامی وجود داشته است. گویی انسان یک کمال روحی دارد که آن کمال روحی جز در مدرسهٔ خانواده در هیچ مدرسه‌ای کسب نمی‌شود. همهٔ کمالات روحی در مکتب‌ها و مدرسه‌ها حاصل نمی‌شود، مثل

انگشت روی یکی از این استعدادها گذاشته‌اند... در وجود هر فردی همهٔ این استعدادها وجود دارد ولی انگشت روی یکی دوتا از این استعدادها گذاشته و آن را به صدا درآورده‌اند. باقی دیگر خاموش است. هر مکتب اخلاقی‌ای انگشت روی یکی از خصلت‌های روح بشر گذاشته است. حال آیا در میان تمام این دگمه‌ها یک دگمه وجود دارد که اگر دست روی آن بگذاریم تمام این نوارها به حرکت درآیند و به‌طور هماهنگ کار خودشان را انجام دهند یا نه؟ هر مکتبی که بتواند دست روی نقطه‌ای بگذارد که با دست گذاشتن روی آن نقطه تمام استعدادهای وجود انسان هماهنگ با یکدیگر و بدون افراط و تفریط به حرکت درآیند، آن مکتب، مکتب جامعی است.»^۱

● ۳- انسان موجودی است بالفطره اجتماعی

«نظریهٔ صحیح دربارهٔ معنی انسان مدنی بالطبع این است که انسان به‌حسب خلقت با یک سلسله استعدادها و امکانات آفریده شده است که به



رهنمون شود. خانواده هم یک جمع منسجم دینی است. هیئت هم یک جمع منسجم دینی است. اینکه تعریف و تصویر دین از کار جمعی چیست بحثی است که احتیاج به گفتاری جداگانه دارد، اما در اینجا همین ثابت می شود که جوان شیعه موحد تلاش فوق العاده ای خواهد کرد که یک جمع هم فکر و همدل و همکار دینی را ترتیب دهد و این جمع را رشد دهد تا به یک جامعه کلان این چنینی با ابعاد هرچه وسیع تر حرکت کند.

این موضوع را با تبیین رویکرد دوم روشن خواهیم کرد. در بررسی رویکرد دوم نشان خواهیم داد که تحقق جامعه اسلامی و توحیدی بر سر راه هر مسلمان موحد تا رسیدن به خدا قرار دارد و این جامعه خود امری است که هم به لحاظ کیفی و هم کمی رشد خواهد نمود. جامعه ای که هم به لحاظ کثرت و هم به لحاظ وحدت و هماهنگی و خلاصه پیچیدگی اجتماعی دائماً در حال رشد خواهد بود. جامعه ای عادلانه که تا حد کمال دائماً حرکت استکمالی خواهد کرد. به عقیده شهید، حرکت به سمت توحید باید از این مسیر محقق شود و نه هیچ طریق دیگری؛ این نشان می دهد که افق نگاه یک جوان مسلمان برای حرکت های اجتماعی باید تا کجا باشد.

پی نوشت:

۱. مجموعه آثار، ج ۲۲، ص ۳۹۲
۲. مجموعه آثار، ج ۱۵، ص ۵۴۲ و ۵۴۳
۳. مجموعه آثار، ج ۲۲، ص ۶۷۷ و ۶۷۸
۴. مجموعه آثار، ج ۱۵، ص ۲۱۷

شجاعت مقابل دشمن. آیا انسان با خلوت نشینی و مبارزه با هوای نفس می تواند شجاع شود؟ شجاعت جز در مکتب جهاد عملی برای انسان حاصل نمی شود و چیزی است که اگر انسان بخواهد در روحش پیدا شود باید در عمل درگیر شود تا آن را کسب کند... یک شعبه ای از نفاق را جز مواجه شدن با دشمن چیز دیگری از جان انسان بیرون نمی برد.»^۳

«انسان بدون تجربه و عمل استعداد خود را نمی تواند کشف

کند. در عمل غالباً خود را کشف می کند، ولی انسان با یک جرقه عملی می تواند میزان استعداد خود یا دیگری را کشف کند.»^۴

نتیجه

با این توضیحات روشن می شود که انسان موحد راهی ندارد مگر اینکه تمام استعداد های خدادادی خود را در حد کمال، البته با رعایت یک تناسب به فعلیت رساند. استعداد اجتماعی بودن انسان به فعلیت نمی رسد مگر با تلاش هایی که او برای رشد و تربیت این استعداد انجام می دهد. لزوم حرکت انسان به سمت یک جمع دینی و ترتیب دادن فعالیت های دینی از همین جا خود را نشان می دهد. کار جمعی در هیچ حدی محدود نمی ماند و شکل گیری آن نیاز به تمرین و عمل دارد و این به جز شروع کارهای تشکیلاتی و اجتماعی، شدنی نیست. دقت در این نکته ضروری است که همان طور که بارها اشاره شد واژه «کار تشکیلاتی» نباید ما را لزوماً به نوع سازمان ها و تشکیلات غربی





تشکل منزوی و انزوای تشکیلاتی

● سعید سعادت / پژوهشگر

دربارهٔ آسیب‌شناسی تعامل در تشکیلات

انحصار، مقدمهٔ عدم تعامل

حصار کشیدن دور تشکیلات و محصور کردن آن به یک عده‌ای افراد محدود و طاغوت دانستن بقیه و طرد کردن آن‌ها انحصارطلبی است، که یک آفت است. شهید بهشتی در این باره می‌فرمایند: «تشکل ضد خدا و ضد اسلام آن تشکلی است که با دو نفر یا سه نفر یا هزاران نفر یا ۵۰۰ هزار یا دومیلیون نفر یا ۵ میلیون نفر دور هم جمع بشوند بگویند فقط «ما»، آدم خوب کجا پیدا می‌شود؟ البته در داخل ما، بیرون چطور؟ خبری نیست! آقا اندیشهٔ خوب کجا پیدا می‌شود؟ اگر می‌خواهی سراغ آن را بگیری بیا همچنان دوروبر ما، آن طرف‌تر چطور؟ نه دیگه، بیرون ما خبری نیست! برنامه‌ریزی خوب

کجا پیدا می‌شود؟ فقط «ما»! اخلاص در نیت کجا پیدا می‌شود؟ البته در جمع ما! بیرون جمع شما چطور؟ آن‌ها همه شیطانی و اهریمنی فکر می‌کنند! این طرز تفکر یک طرز تفکر شیطانی و اهریمنی است، حال می‌خواهد مال یک فرد باشد، یا مال یک تشکیلات، تشکل انحصارطلب و انحصاراندیش از جانب هر فرد و هر گروه و هر جمع باشد، شیطانی از آب درمی‌آید. معنای طاغوت همین است که طاغوت می‌گوید: من! غیر از من هیچ چیز! آن وقت برابر خلق کارش به طغیان کشیده می‌شود، سرکش می‌شود. ابلیس [هم] همین را می‌گفت؛ خدا به ابلیس گفت: به آدم سجده کن، گفت: نفهمیدم خدایا، اگر قرار است اصل و نسب هم باشد، من از آتشم، او از خاک است، آتش که برتر از خاک است.

دو هفته‌نامه معرفی - آموزشی اتحادیه
انجمن‌های اسلامی دانش‌آموزان

شماره پنجاه و ششم
پهمن ۱۴۰۱





دینی، نوع ارتباط میان مدیران و افراد زیرمجموعه و چگونگی رفتار رؤسا با زیردستان و مردم، با توجه به حوزه معرفتی و ارزشی مدیر است.

در حوزه معرفتی و ارزشی اسلام، برای رفتار مدیران و سرپرستان ویژگی‌هایی در نظر گرفته شده که اگر مدیران به‌طور عام بتوانند به آن صفات آراسته گردند، بی‌شک در ارتباط برقرار کردن با افراد زیرمجموعه موفق خواهند بود. برخی از پیشوایان دینی ما در عصر خویش مدتی زمامدار جامعه اسلامی بوده و مدیریت کلان جامعه آن روز را بر عهده داشته‌اند. آن معصومان به‌طور حتم در

چگونگی اداره جامعه اصول و شیوه‌های خاصی داشته‌اند، که می‌تواند الگوی مدیران مسلمان قرار گیرد. علاوه بر این، با مراجعه به منابع اسلامی می‌توان به اسناد و آموزه‌هایی دست یافت، که حاوی یک‌سری دستورالعمل‌ها و توصیف‌های مدیریتی است. این دستورالعمل‌ها یک‌سری

بایدونبایدهای مدیریتی است که مدیران مسلمان، با فراگیری و پایبندی عملی به آن‌ها وظیفه دینی خویش را ادا می‌کنند.^۲

وظیفه و رسالت مدیر مسلمان قرار دادن تشکیلات در مسیر اهداف جامعه دینی است. مدیر از دیدگاه اسلام نباید تنها به اثربخشی و افزایش کارایی و در نتیجه تحقق شاخص‌های بهره‌وری سازمان بیندیشد و برای دستیابی به اهداف تشکیلات به هر وسیله‌ای دست بزند؛ بلکه باید به اصول حاکم بر ارتباطات خود با اعضا، زیردستان و مراجعه‌کنندگان که اسلام بر آن تأکید کرده است

حال اگر جمع هم همین را بگوید، یک حزب بگوید، یک سازمان بگوید، بگوید فقط من، این راهش به دوزخ است. این راهش به زندگی شیطانی است. خوب این تشکل باطل [است]، هر قدر تشکل در این زمینه قوی‌تر باشد، باطل قوی شده، [حالا] تشکل حق کدام است؟ تشکل الهی کدام است؟^۱

تعامل در تشکل دینی

بزرگ‌ترین درماندگی انسان‌ها ناتوانی در دستیابی به تفاهم و همکاری با دیگران است. با مطالعه منابع اسلامی می‌توان به خوبی درک کرد که اسلام

نه تنها بر جنبه‌های معنوی انسان، اخلاقیات، تقوای افراد و رابطه انسان با خدا توجه داشته است، بلکه عنایت زیادی به روابط اجتماعی میان مردم، اداره امور جامعه و تشکیلات داشته است. مدیران مؤثر و کارآمد می‌دانند که موفقیت آنان در نهایت به مهارتشان در زمینه

ارتباطات بستگی دارد و از آنجا که مدیر کارها را به وسیله افراد انجام می‌دهد، ضروری است که ارتباطات با معنا و قابل درک و روشن داشته باشد. مدیران باید از نظر ارتباطات، چه با اعضا و چه با مردم، به‌طور مؤثر عمل کنند. معمولاً مدیران برای نفوذ و تأثیرپذیری بیشتر بر اعضا، نیاز به مهارت ارتباطی دارند. بسیاری از مناقشات، سوء تفاهمات، کم‌کاری‌ها و فرار از اجرای خوب و کیفی کارها، نتیجه ارتباط غیرمؤثر با افراد زیرمجموعه است. شاید به همین خاطر بتوان گفت که یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت مدیر، مهارت ارتباطی است. در رویکرد

اسلام نه تنها بر جنبه‌های معنوی انسان، اخلاقیات، تقوای افراد و رابطه انسان با خدا توجه داشته است، بلکه عنایت زیادی به روابط اجتماعی میان مردم، اداره امور جامعه و تشکیلات داشته است



تشکیلات اگر دچار رکود،
تجبر و جمود شود دچار
انسداد درونی می شود و
اگر در تعاملات، روابط و
مواضع خود تدبیر نداشته
باشد دچار انسداد
بیرونی می گردد، که هر دو
خطرناک است

انسداد بیرونی می گردد، که هر دو خطرناک است. بسیار دیده

می شود که یک تشکل اسلامی به رغم برخورداری از اهداف و برنامه های عالی، به دلیل تعارف با نیروهای ضعیف که در پست های تشکیلاتی قرار گرفته و به جای رسانا بودن، نقش عایق را ایفا می کنند، دچار انسداد تشکیلاتی و در نهایت فقدان تحرک لازم و شایسته می گردد. در تشکلهای اسلامی باید میان روابط دوستانه با اقتضائات جدی تشکیلاتی، تفکیک قائل شد و در مواقع لزوم، بدون تعارف نسبت به تغییر یا تحول منابع انسانی اقدام نمود.

علاوه بر این، خود اعضا و مدیران یک تشکل نیز باید بدانند که متعهد بودن نسبت به اسلام، صرفاً پایبندی به مناسک ظاهری آن مثل نماز و... یا برخورداری از نمادها و نشانه های اسلامی نیست؛

توجه کند. ما بر این اعتقادیم که در صورتی که یک مدیر به این

اصول پایبند باشد می تواند ارتباطی اثربخش با زیرمجموعه و مردم داشته باشد. ارتباط اثربخش وقتی برقرار می شود که معنای موردنظر فرستنده با معنایی که دریافت کننده درک کرده است یکی شود. به عبارت دیگر منظور فرستنده به درستی منتقل شده باشد. برای ایجاد یک ارتباط اثربخش عوامل مختلفی وجود دارد که رعایت اصول ارتباطی عاملی مهم برای تسهیل در ایجاد این ارتباط است.

انسداد در تشکیلات

خطر انسداد همواره تشکیلات را تهدید می کند. تشکیلات اگر دچار رکود، تجبر و جمود شود دچار انسداد درونی می شود و اگر در تعاملات، روابط و مواضع خود تدبیر نداشته باشد دچار

بلکه یکی از برجسته‌ترین نشانه‌های مسلمانی این است که هرکس، هر لحظه احساس کرد که دیگر نشاط و امید و سرزندگی لازم را برای ایفای نقش در جایگاه فعلی ندارد بدون معطلی جای خود را به عنصری تازه نفس، امیدوار و تواناتر بدهد.

تشکیلات منزوی

از آسیب‌هایی که تشکیلات با آن مواجه است، منزوی شدن است. رهبر معظم انقلاب می‌فرمایند: «یکی از کارهای دشمن این شد که این مجموعه‌های تشکیلاتی مؤمن را منزوی کند. جوان، بی‌تجربه است. به مجرد اینکه ببیند در یک دستگاه رسمی کشور، مثلاً در یک مرکز فرهنگی کشور، دو نفر به او اخم کردند، به او بی‌اعتنایی کردند، او را تحقیر کردند؛ در حرکتش اثر می‌گذارد و او را کند می‌کند. یا مثلاً وقتی ببیند که در مجلات به اصطلاح ادبی و هنری کشور، چهره‌های مخالف با این روش و خط را بزرگ می‌کنند، برجسته می‌کنند، تعریف می‌کنند؛ این جوان دلش آب می‌شود و روحیه‌اش را از دست می‌دهد. وقتی یک فیلم‌ساز اثرش را به مراکزی می‌برد که می‌توانند از او استفاده کنند و کاری کنند که بتواند کارش را ادامه دهد، اما با بی‌اعتنایی به او می‌گویند نه آقا،

ما این را قبول نداریم، این‌طورش را قبول نداریم و بعد در همان حال ببیند انواع و اقسام کارهایی که از لحاظ مایه‌های هنری از کار او کمتر است، اما چون مایه اسلامی ندارد مورد قبول آن‌هاست، این جوان به خودی خود منزوی و ناامید خواهد شد. من بارها از اعماق جان، قلبم برای این جوانان مؤمن و انقلابی سوخته و گداخته است. بارها تأسف خوردم که چرا باید به جوانان به این خوبی بی‌اعتنایی شود. این‌ها هیچ چیزشان از آن کسانی که در جاهایی به عنوان هنرمند معروف شده‌اند کمتر نیست. در بسیاری از امور از آن‌ها خیلی هم بهترند؛ اما به این‌ها بی‌اعتنایی می‌شود. امیدواریم خدای متعالی به شما و به جوانان مؤمن و خوب و صالح و سالم ما توفیق دهد و این جوانان، از نامساعد بودن بعضی از زمینه‌ها، مأیوس نشوند. راه صحیح و راه انقلاب و راه انجام خدمت را ان شاء الله ادامه دهند و فرهنگ و هنر و ادبیات این کشور را ان شاء الله بارور کنند.»^۳

پی‌نوشت:

۱. سید محمد حسینی بهشتی، تک‌گفتارهای موضوعی: ضرورت و روح تشکیلات، ۱۳۹۶، روزه ص ۴۵
۲. پیروز علی‌آقا و همکاران، مدیریت در اسلام، ص ۱۱.
۳. بیانات در دیدار جمعی از کارگزاران فرهنگی، ۱۳۷۱/۰۵/۲۱

«اللَّهُمَّ أَنْطِقْنِي بِالْهُدَى، وَاللَّهْمَّ إِنِّي التَّقْوَى، وَوَقِّفْنِي لِئَلَّا هِيَ أَرْكَبُ، وَاسْتَعْمِلْنِي بِمَا هُوَ أَرْضَى؛ اَللهِي زبَانَم رَا بَه هِدَايَتِ گویا ساز، و تقوا را بر قلبم الهام کن، و به پاکیزه‌ترین روشم توفیق ده، و مرا به کاری وادار که بیش از هرچیز به آن خشنودی.»

فرازی از دعای مکارم الاخلاق

مهارت



آنتی قهر

درباره مهارت حل تعارض و توانایی حل اختلاف

● محسن رحیمی / نویسنده

مربیگری تربیتی یک فعالیت جمعی است و در چهارچوب عمل جمعی و ارتباط اجتماعی، تعارض و اختلاف با دیگری طبیعی است. وجود تعارض و اختلاف در هر رابطه‌ای اجتناب‌ناپذیر است. از آنجایی که انسان‌ها به‌طور طبیعی با هم تفاوت دارند و نوع نگاه آن‌ها نسبت به دیگران و مسائل فرق می‌کند، طبیعی است که با یکدیگر دچار تعارض شوند.

شاید فکر کنید که شما دارای ارتباطات خوبی هستید و با طرف‌های مقابلتان تعارض ندارید

قوت عمل هم مهم است و ماجرایی جداگانه محسوب می‌شود. قوت عمل همین بحث مهارت‌هاست که این روزها در مورد آن سخن گفته می‌شود. باید مدیریت زمان و قدرت سازمان‌دهی داشته باشید. صحنه را شناسایی کنید و در صحنه حضور یابید و آن را مدیریت کنید. صحنه‌ی شما، «مدرسه» است. روی مهارت‌های خود، از جمله مهارت کلامی و مهارت نویسندگی، کار کنید و خط خوب داشته باشید.

حجت‌الاسلام والمسلمین حاج‌علی اکبری

● ۲. حفظ ارتباط خوب با سایر افراد

فرد معمولاً نیازمند حفظ رابطه خوب با فرد مقابل در آینده است. ممکن است ارتباط خوب با فرد مقابل اهمیت فراوان یا اندکی برای وی داشته باشد.

ممکن است شما با ذهنیتی با یک مربی همکار ارتباط دارید که بتوانید با او مثلاً یک دوره مطالعه مشترک بگذارید و برای این کار اشتیاق خود را نشان داده‌اید، اما او در فضای دیگری سیر می‌کند و برنامه‌های خودش را دارد و ظاهراً به اشتیاق شما احترام نمی‌گذارد. هرچند شاید چنین منظوری هم نداشته باشد، اما این مسیر هم ارتباط را دچار تعارض می‌کند.

بیشتر افراد پنج سبک حل اختلاف در موقعیت تناقض دارند:

● ۱. سبک گوشه‌گزینی

فرد به لاک خود خزیده و از اختلاف می‌پرهیزد. این افراد هم از اهداف شخصی و هم از روابط خود با دیگران می‌گذرند. از تعارض اجتناب کرده و از موضوعات اختلاف برانگیز پرهیز می‌کنند. به نظر چنین افرادی سعی در حل اختلاف بیهوده است و دور شدن از اختلاف و تعارض آسان‌تر از روبه‌رو شدن با این اختلافات است.

● ۲. سبک تحمیلی

این افراد عقیده و نظر خود را در مورد شیوه حل اختلاف به فرد مقابل تحمیل می‌کنند. برای این افراد رسیدن به هدف مهم‌تر از خود روابط است. آن‌ها فقط از دیدگاه برنده بازنده به روابط نگاه کرده و می‌خواهند که برنده باشند. این افراد با

و مثلاً دانش‌آموزهایی دارید که دوستان دارند و همکاران و رفقایان هم روی شما حساب می‌کنند و ارتباط پایداری دارید و نیازی به مهارت حل تعارض ندارید، اما این‌گونه نیست؛ پیش‌فرض شما درست نیست؛ نداشتن تعارض الزاماً به معنای داشتن رابطه‌ای بهتر نیست. زیرا اختلاف به‌خودی‌خود، بد یا خوب نیست، بلکه نحوه حل و فصل آن است که می‌تواند به اختلافات دامن بزند و یا به حل مشکل و از بین بردن صمیمیت منجر شود. شما به عنوان مربی با مربیان دیگر و حتی متربیان خود ممکن است دچار تعارض بشوید و از این‌روست که باید مهارت حل تعارض را بدانید، تا از یک موقعیت سخت به سلامت هر دو طرف ماجرا را بگذرانید.

تعارض چه زمانی رخ می‌دهد؟

آدم‌ها در دو مسیر به‌صورت عجیبی همیشه با اطرافیان‌شان دچار تعارض می‌شوند:

● ۱. مسیر رسیدن به اهداف شخصی

زمانی که اهداف یک نفر با اهداف فرد دیگر در تضاد قرار می‌گیرد، اختلاف پیش می‌آید. ممکن است هدف فرد برای وی اهمیت فراوان و یا کم داشته باشد. در هر صورت هر فردی به دنبال تحقق اهداف خودش است.

مثلاً شما به دنبال این هستید که در جلسه با مربیان‌تان وظیفه خود را انجام دهید و سریع به خانه برگردید، اما مربی شما باید برای مادرش تاکسی اینترنتی بگیرد و حواسش به شما نیست که صحبت‌تان را بکنید و بروید، اینجا جایی است که امکان تعارض وجود دارد.

اعمال قدرت، زورگویی و فشار بر دیگران غلبه می‌کند.

● ۳. سبک نرمشی

این افراد به روابط با دیگران بسیار اهمیت داده و برای هدف، اهمیت چندانی قائل نیستند. آن‌ها می‌خواهند که محبوب و دوست‌داشتنی باشند و معتقدند که باید از تعارض اجتناب کرد تا تعادل حفظ شود. آن‌ها مدام در این هراسند که مبادا روابط آسیب ببیند و می‌گویند من از خواسته‌ها و اهدافم می‌گذرم تا تو به خواسته و هدفت برسی و به این ترتیب تو مرا دوست خواهی داشت.

● ۴. سبک مذاکره‌گرایانه

این افراد هم نگران اهداف خود هستند و هم

نگران حفظ روابط بین‌فردی. آن‌ها به دنبال نوعی رضایت و توافق دوجانبه می‌گردند. از بخشی از اهداف خود می‌گذرند و دیگران را نیز وادار می‌کنند تا از بخشی از اهداف خود صرف‌نظر کنند، یعنی به دنبال آنند که هر دو طرف سود ببرند.

● ۵. سبک مقابله‌گرایانه

این افراد هم برای اهداف و هم برای روابط ارزش زیادی قائل هستند. آن‌ها معتقدند که تعارض یک مسئله است که باید حل شود و هم خودشان و هم طرف مقابل هر دو به هدف برسند. آن‌ها رضایت خود و دیگران را در نظر می‌گیرند و معتقدند که هم تنش و هم احساسات منفی هر دو باید کاملاً حل و فصل شوند.

در روش‌های حل تعارض شما همیشه با راهکارهای



حل شود، باید بدانید که این روش نیز مؤثر نیست، زیرا بسیاری افرادی که به دلیل بروز اختلاف، سالیان سال با هم قهر بودند ولی اختلاف همچنان سر جایش باقی است.

کوتاه بیا: یکی دیگر از روش‌های ناسالم حل تعارض، کوتاه آمدن است. این را بدانید وقتی برابر کسانی که با آن‌ها اختلاف دارید کوتاه می‌آیید، به این معنا نیست که اختلاف حل شده است، بلکه به این معناست که شما به دلایلی از حق خود گذشته‌اید. این اقدام ممکن است در کوتاه مدت مؤثر باشد، اما در درازمدت به اختلافات و استرس بین فردی دامن می‌زند. با به داد حل می‌شه؛ و البته شما از جمله افرادی نیستید که به دنبال بروز اختلاف با دیگری دست به پرخاشگری می‌زنند، مثلاً فحاشی می‌کنند، کتک کاری

راه می‌اندازد و...

پایانی بر بخش اول

تعارض به معنای بحران یا مشکل بزرگ نیست. تعارض در واقع یک اختلاف ساده میان دو یا چند نفر است که در صورت برخورد درست با آن، تبدیل به فرصت یادگیری و رشد می‌شود. برای اینکه نگذارید تعارض به معضل تبدیل شود، باید مهارت مدیریت تعارض در تیم را فرا بگیرید. توجه داشته باشید که تعارض‌ها همیشه منفی نیستند و خیلی از مواقع، اگر در حد کم و کوچک باقی بمانند یا به موقع به آن‌ها رسیدگی شود، باعث استحکام بیشتر روابط و یا حتی حل بسیاری از اختلاف نظرهای پیشین می‌شوند.

مثبت و سالم مواجهه نیستید. راهکارهای ناسالمی هم هستند که احتمالاً در موقعیت تعارض به ذهن هرکسی خواهد رسید.

- روش‌های ناسالم حل تعارض
- روش‌های سالم حل تعارض

روش‌های ناسالم حل تعارض

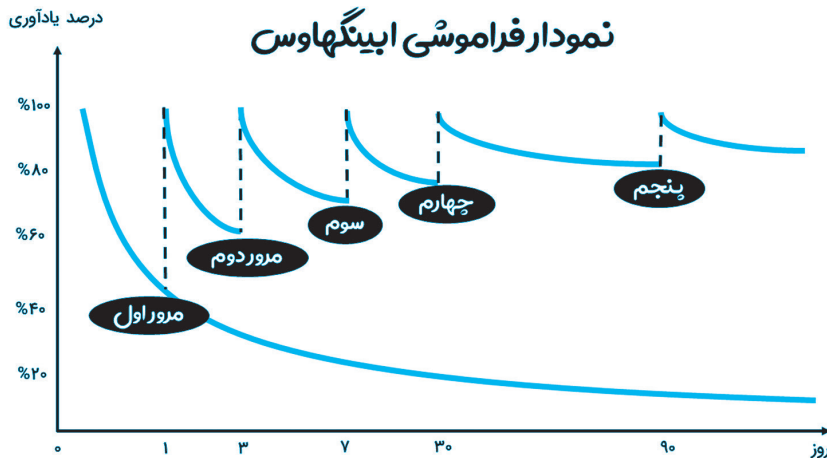
از روش‌های ناسالم حل تعارض می‌توان به اجتناب از حل تعارض، قطع کردن رابطه، قهر کردن، سپردن مشکل به گذر زمان، کوتاه آمدن و رفتار پرخاشگرانه اشاره کرد. نمی‌خواهم حلش کنم: اگر از گفت‌وگو درباره تعارض خودداری می‌کنید، دلیل آن ترس از بالا گرفتن اختلاف یا فقدان مهارت برای حل تعارض است و در این حال طبیعتاً نمی‌خواهید این تعارض را حل کنید.

تو سی خودت، من سی خودم: اگر به دنبال اختلاف با دیگری رابطه خود را با وی قطع می‌کنید، در واقع صورت مسئله را پاک می‌کنید و خودتان و طرف مقابل را به جایی هدایت می‌کنید که به ظاهر دور است، اما این مسئله و ارتباط همیشه با شما خواهد بود.

من باهات قهرم: برخی از مردم به دنبال بروز اختلاف با یکدیگر قهر می‌کنند. قهر کردن یک نوع روش اجتنابی برای حل اختلاف است و باعث حل مشکل نمی‌شود.

زمان خودش درستش می‌کنه: اگر شما هم از افرادی هستید که اختلاف خود با دیگری را به گذر زمان می‌سپارید تا شاید به مرور زمان خود به خود





کمرش را بشکن

دربارهٔ منحنی فراموشی ابینگهاوس و راه‌های مقابله با فراموشی

● یاسر صابری / پژوهشگر حوزهٔ تربیت

زمانی که کوششی برای حفظ آن نشود را نمایش می‌دهد. این منحنی فراموشی که در اصل بر اساس عملکرد حافظهٔ ما ترسیم شده، به ما می‌گوید که برای مطالعه و یادگیری بهتر، باید هرچند وقت یک بار آن‌ها را مرور کنید.

منحنی فراموشی اولین بار توسط روان‌شناس آلمانی، هرمان ابینگهاوس^۱ در سال ۱۸۸۵ معرفی شد. این منحنی بر اساس یک فرمول و نمودار است. این نمودار به شما نشان می‌دهد که در صورت عدم مرور مطالب، چگونه با گذر زمان

حتماً شما هم چنین تجربه‌ای را داشته‌اید که علی‌رغم مطالعهٔ مطالبی که خوانده‌اید، بعد از یک مدت تمام آن را فراموش کرده‌اید. این اتفاق زمانی برای شما سخت‌تر می‌شود که قصد دارید برای مترقیان در انجمن ارائه‌ای داشته باشید و یا نه، در دانشگاه امتحانی در پیش دارید و به محض باز کردن جزوه یا کتاب، متوجه می‌شوید هیچ چیزی را یادتان نیست.

اگر با منحنی فراموشی ابینگهاوس آشنا باشید شاید این اتفاق را به سطح خیلی پایینی برسانید. منحنی فراموشی، کاهش توانایی به‌یادآوری حافظهٔ انسان در طول زمان، و نحوهٔ فراموشی اطلاعات،

۱. یادگیری توزیعی

ساده است. یادگیری توزیعی یعنی توزیع و تقسیم مطالب به بخش‌های کوچک‌تر. این نوع از یادگیری از عدم تمرکز هنگام مطالعه کردن جلوگیری خواهد کرد. چرا؟ چون مغز شما هر چند دقیقه یک بار فرصت بازیابی توان خود را دارد. به همین علت هم راحت‌تر مطالب را یاد خواهد گرفت. فراموش نکنید که مغز ما قادر نیست که تمام مطالب را به صورت یکجا دسته‌بندی کند، پس بهتر است مطالب را بخش‌بخش کنید. این کار به ظاهر ساده حتی به تقویت حافظه برای درس خواندن هم کمک خواهد کرد. بنابراین یادگیری توزیعی نه تنها به افزایش یادگیری شما کمک خواهد کرد، بلکه به مرور زمان حافظهٔ شما را نیز بهبود خواهد بخشید.

۲. مطالعه در همه جا

ممکن است شما هم از جمله افرادی باشید که بی دلیل و بادل با درس خواندن در مترو و اتوبوس مخالفند. در صورتی که یکی از مهم‌ترین راه‌هایی که به ما در مقابله با منحنی فراموشی ایننگهاوس کمک می‌کند همین است. سعی کنید علاوه بر اولویت‌بندی، مطالب را دسته‌بندی کنید. درست کردن PDF و مطالعه آن در گوشی یکی از این راه‌حل‌هاست. شما همیشه می‌توانید در برخی از زمان‌های رفت و برگشت به دانشگاه و سر کار، مطالب موجود در کتاب خود را دوباره مرور کنید.

۳. باثبات

شما که یک مربی هستید دیگر این برایتان قابل فهم و بدیهی است که تلاش و کوشش به‌تنهایی برای دستیابی به موفقیت کافی نیست؛

مطالب را فراموش خواهید کرد. به‌طور کلی، نتایج تحقیقات نشان می‌دهند که اگر مطالب را به خوبی به ذهن نرسانیم، آن‌ها خیلی زود و راحت از حافظهٔ ما پاک خواهند شد.

فرمول ریاضی منحنی فراموشی به شرح زیر است:

$$R = t - e/s$$

R نماد حافظه، S قدرت نسبی حافظه و T مربوط به زمان است.

نکته مهم: آقای هرمان یک‌سری آزمایش را انجام داد و در آن کلمات سه حرفی بی معنی را حفظ کرد؛ کلماتی مثل KAF و WID و غیره را به خاطر سپرد. سپس خود را آزمایش کرد تا بداند بعد از چند روز یا هفته چند درصد از آن‌ها را می‌تواند به خاطر آورد. این دانشمند آلمانی به این نتیجه رسید که این درصد یادآوری کلمات بی معنی به صورت نمایی در طول زمان کاهش می‌یابد، در ابتدا سرعت فراموشی زیاد است و بعداً کاهش می‌یابد. در واقع ۵۰ درصد از مطالب و اطلاعات جدید تنها یک ساعت بعد از اتمام یک کلاس، دوره یا کتاب از حافظهٔ ما پاک خواهند شد. جالب‌تر اینکه بعد از گذشت ۲۴ ساعت، تا ۷۰ درصد مطالب را فراموش خواهیم کرد!

روش‌های کنترل

تأثیر این منحنی در روش‌های مطالعه و یادگیری مختلف، متفاوت خواهد بود و این تنها عامل تأثیرگذار بر منحنی نیست و عوامل روانی، اضطراب و اضطراب از دیگر موارد هستند که تأثیر منحنی را تغییر می‌دهند. به همین دلیل هم برخی روش‌ها برای کنترل و مقابله با آن مفیدند.

شما برای شکست منحنی ایننگهاوس ۶ روش خوب در اختیار دارید که در ادامه با آن‌ها آشنا می‌شوید.

ثبات قدم داشتن، ضلع دیگر مثلثی است که می‌تواند شما را به اهدافتان برساند. بسیاری از افراد موفق در جهان به این نتیجه رسیده‌اند که عالی بودن مساوی با انجام تعداد زیادی فعالیت در طول روز نیست؛ بلکه موفقیتی است که برای دسترسی به آن باید با برنامه‌ریزی صحیح و اصولی، هدفگذاری و انجام پیوسته کارهای کوچک به صورت روزانه و در طولانی‌مدت به آن دست پیدا کرد. ثبات در مطالعه و مرور مطالب برای رسیدن به اهداف کوچکی که برای خودتان ترسیم کرده‌اید آن قدر مهم است که هیچ‌گاه آن را کنار نگذارید و کمر منحنی فراموشی را هم در این میان بشکنید.

**برای اینکه بتوانید
به خوبی از مغز و حافظه
خود استفاده کنید،
بهتر است از روش‌هایی
استفاده کنید که باعث
افزایش قدرت یادگیری
مغز خواهند شد**

زمانی شیب تندی دارد، که شما مطالبی را که خوانده‌اید، دیگر مطالعه و مرور نمی‌کنید و برای همین هم است که زود آن را فراموش می‌کنید. به هر صورت، به وجود آوردن عادت مطالعه به ما در افزایش کیفیت مطالعه کمک خواهد کرد.

درحالی‌که داشتن عادتی مثل عادت مطالعه به شما کمک خواهد کرد تا هر چند وقت یک بار مطالب را از نو دوره کنید. به این ترتیب شانس فراموش کردن مطالب بسیار پایین خواهد آمد. استفاده از تمرینات مؤثر و کاربردی از روش‌های نوین مطالعه محسوب می‌شود که با محک زدن حافظه شما، تأثیر منحنی یادگیری را از شما دور خواهد کرد. برای مرور کتاب‌ها هم بهتر است به نکاتی که خودتان یادداشت کرده‌اید مراجعه کنید.

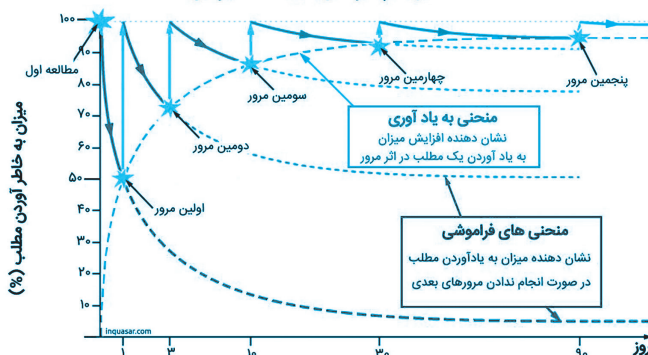
۴. ایجاد عادت موجب رشد است

احتمالاً درباره «عادت» با نوجوانان زیاد صحبت کرده‌اید و می‌دانید که هر قدر ترک کردن یک عادت سخت است و احتمالاً آدمی را دچار مرض می‌کند، ایجاد یک عادت آسان است. شکستن کمر منحنی فراموشی ایننگه‌اوس با عادت مطالعه امکان‌پذیر است. فراموش نکنید که منحنی فراموشی معمولاً

۵. از مطالب گذشته استفاده کنید

مغز انسان هر چند بسیار قدرتمند است، اما ظرفیت و شرایط محدودی هم دارد. برای اینکه بتوانید به خوبی از مغز و حافظه خود استفاده کنید، بهتر است از روش‌هایی استفاده کنید که

منحنی فراموشی ایننگ هائوس



باعث افزایش قدرت یادگیری مغز خواهند شد. یکی از این روش‌ها ایجاد ارتباط بین مطالب جدید با مطالب قدیمی است. این کار هم به شما کمک می‌کند که مطالب جدید را بهتر یاد گرفته و درک کنید، هم اینکه با استفاده از این روش یک بار دیگر مطالب گذشته را نیز مرور کرده‌اید.

۶. معنی دار کردن

آقای هرمان ابینگهاوس در آزمایش منحنی فراموشی به نتیجه دیگری هم رسید که کمتر کسی درباره آن صحبت می‌کند؛ اگر مطالب آموخته شده دارای معنی خاصی باشند میزان فراموشی آن‌ها نیز متفاوت است. چیزی که در تصویرسازی اطلاعات از آن یاد می‌شود، صرفاً ایجاد تصاویر ذهنی نیست، بلکه به نوعی کدگذاری تصویری همراه با معنی دار بودن آن است. به طور مثال اگر بخواهید کلمه KFA را صرفاً با تکرار حفظ کنید، چقدر در حافظه می‌ماند و اگر همان کلمه KFA را به چیزی معنی دار ربط بدهیم چقدر در حافظه می‌ماند. KFA را می‌توانیم به یک کافه با کلاس یا نرم‌افزار کافه‌بازار ربط دهیم، یک مرجع برای دانلود بازی و برنامه‌های اندرویدی که شاید بیش از ۱۰۰ دفعه از آن بازی‌ها و برنامه‌های متنوعی را دانلود

کرده‌اید. چه اتفاقی افتاد؟ با معنی دار کردن یک کلمه بی‌معنی میزان ماندگاری‌اش چقدر شد؟ بله، به حافظه بلندمدت منتقل شد. پس یکی از راه‌ها برای به‌خاطر سپاری بهتر و انتقال آن‌ها به حافظه بلندمدت معنی دار کردن آن‌هاست، که آقای ابینگهاوس به آن اشاره کرده است. مثال دیگر با لغت ZOF، این هم یکی از کلمات بی‌معنی است که هرمان ابینگهاوس از آن برای ایجاد منحنی فراموشی استفاده کرد. می‌توانیم از کلمه بی‌معنی ZOF به گیاه زوفا یا شربت ضدسرفه زوفا برسیم. گیاه زوفا یک گیاه دارویی به رنگ بنفش است که بوته‌ای، باریک و برگ‌های وارونه دارد و برای سرما خوردگی، تقویت ایمنی و... کاربرد دارد. چه اتفاقی افتاد؟ کافی است بعد از دیدن کلمه بی‌معنی ZOF به زوفا یا گیاه زوفا، شربت سرماخوردگی (می‌توانید حال‌وهوای خود را در حالت سرماخوردگی دوباره احساس کنید) برسیم و برعکس.

نکته پایانی: این را فراموش نکنید که منحنی فراموشی مثل هر مشکل دیگری قابل کنترل است، البته اگر ابزار لازم را برای آن استفاده کنید.

پی‌نوشت:

Hermann Ebbinghaus .۱

«إِلَهِی وَكَمِّ مِنْ سَحَابٍ مَكْرُوهٍ جَلَّتْهَا وَسَمَاءٌ نِعْمَةٌ مَطْرَتْهَا وَجَدَاوِلُ كَرَامَةٍ أَجْرَتْهَا وَأَعْنِ أَحْدَاثَ طَمَسَتْهَا وَنَاشِئَةَ رَحْمَةٍ نَشَرَتْهَا وَجَنَّةَ عَافِيَةِ الْبَسْتِهَا وَغَوَامِرَ كُرْبَاتٍ كَشَفَتْهَا؛ خدایا چه بسیار ابرهای ناملایمات که از فضای زندگی‌ام زدودی، و آسمان نعمتی که بر من باراندی و نهرهای کرامتی که به‌سوی من روان ساختی، و چشمه‌های حوادثی که محو نمودی و نهال رحمتی که گستردی و زره عافیتی که بر من پوشاندی، و گرداب‌های گرفتاری که برطرف کردی.»

فرازی از دعای جوشن صغیر



نظرسنجی

مربی گرامی! لطفاً پس از مطالعه نشریه به سوالات زیر پاسخ داده و نتیجه را به روشی که در پایان خواهد آمد برای ما ارسال کنید. ما از این نظرسنجی در ارتقای محتوای نشریه بهره می‌بریم.

مطالب کدام سرویس از نشریه را برای فعالیت تربیتی خود مفید می‌دانید؟

☐ تربیت ☐ تشکل ☐ مهارت

متن‌های ارائه شده در نشریه نسبت به سطح معلومات شما چگونه است؟

☐ مطالب، سنگین و بسیار بالاتر از سطح معلوماتم است
☐ پایین‌تر از سطح معلوماتم و غیرمفید است ☐ مناسب و مفید است

ادبیات به کار رفته در نشریه را چگونه می‌بینید؟

☐ ادبیات متن سنگین است ☐ ادبیات متن ساده و روان است
☐ ادبیات متن علمی است

طراحی و صفحه‌آرایی نشریه را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

☐ عالی ☐ خوب ☐ متوسط

آیا تخصص، توانایی و ایده‌ای دارید تا در تهیه و تولید محتوای نشریه به ما کمک کنید؟

☐ بله ☐ خیر



برای ارسال پاسخ‌هایتان به پنج سؤال بالا به این روش عمل کنید:

۱. ابتدا QR CODE بالا را با نرم‌افزار بارکدخوان تلفن همراه خود اسکن کنید.
۲. شما در این مرحله وارد صفحه نظرسنجی نشریه راه‌نما شده‌اید، به سوالات بالا پاسخ دهید.
۳. اگر شما دارای تخصص، توانایی و ایده‌ای هستید که می‌تواند در تهیه و تولید محتوای نشریه به ما کمک کند، لطفاً اطلاعات فردی خود را در انتهای فرم نظرسنجی پر کرده و برای ما ارسال کنید تا با شما تماس بگیریم.

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكْعًا
سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيَّمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ
ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ
فَاسْتَوَى عَلَى سَوْقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيَغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا
وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا ﴿٢٩﴾

مثالی که خداوند در انجیل در مورد امت اسلامی و یاران پیامبر آخرالزمان مطرح کرده است، مثال خاصی است: «وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَى عَلَى سَوْقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ».

مثال آنان مانند دانه‌ای است که جوانه می‌زند و تقویت می‌شود و این قدر محکم می‌شود و ساقه پیدا می‌کند که روی ساقه و پایه خودش می‌ایستد و یک درخت تناور و خوش‌پروبال می‌شود که پشت سرهم انواعی از میوه‌ها می‌دهد. این امت آن قدر باشکوه و باصلابت می‌شود که حتی کسانی که مربی این امتند، تعجب می‌کنند؛ آن چنان که یک کشاورز که دانه‌ای را می‌کارد، وقتی این درخت را می‌بیند تعجب می‌کند و باور نمی‌کند که این همان دانه‌ای است که این قدر محکم و پرساق و برگ شده است.

حجت الاسلام والمسلمین حاج علی اکبری
بیانات در جلسه تبیین آیه سال ۱۳۹۷



WWW.Afaagh.Com

@mftas_ir

@mftas_ir

@mftas.ir

