

Abstracts

Bi-quarterly scientific journal of Religion & Communication, Research Article
Vol. 29, No. 1, (Serial 61), Spring & summer 2022¹

Evaluating Training Plan of Salehin Circles, Case Study in Dezful City

Ahmed Ali Qane²
Meysam Farokhi³
Sina Assare Nejad Dezfuli⁴

Received: 16/09/2018
Accepted: 09/06/2020

Abstract

This Study has been done in Qualitative paradigm via deep, semi-structured interview and analyzing content method to evaluate Salehin Circles in Dezful city. The main Question of this survey is how to evaluate Salehin Plan in this city. therefore, this study has been implemented in 3 general orientations for Kids, teenagers and youth, in 2 sub-orientations and alongside obstacles of doing that. Some of these plans and obstacles in kids' orientation include: plans; story narrating due to Kids' age, theoretical Ethics of Organization, directing talents. Obstacles: negative effect of outward circle, inappropriate pattern, insufficient head human resources. Some of plans and obstacles for teenagers are; plans: book reading, imaging the front of truth and falsehood and inward circle organization. Obstacles: destructive effect of Schools, absence of appropriate mechanism for absorbing and stabilizing, ignoring educated people. Finally, some samples of plans and obstacles for youth are: plans: self-informing to trainers on way of growth, organizational plans in the mosques, inviting masters to circles. Obstacles: insufficient head human resources, intuitionalized ignoring to organizational training, job and economic problems of youth's heads in circles, Therefore, it is ultimately concluded that Salehin Circles in Dezful city despite of implementing mentioned plan on upstream documents, has faced variant problems that it is necessary to remove those to pave the way of policy-making in this plan.

Keywords: training, Salehin Circles, cultural policy-making, Dezful City, Kids, Teenagers and Youth.

1. This article is taken from Sina Assare Nejad Dezfuli's master's thesis which was defended in 2018 under the guidance of Dr. Ahmed Ali Qane and Meysam Farokhi at Faculty of Islamic Education, Culture and Communication, Imam Sadiq University.

2. Associate Professor and Member of the Faculty of Jurisprudence and Fundamentals of Law, Faculty of Theology, Islamic Studies and Guidance, Imam Sadiq University, Tehran, Iran a.ghane@isu.ac.ir

3. Assistant Professor and Member of the Faculty of Communication and Cultural Studies, Faculty of Welfare, Tehran, Tehran, Iran farokhi@refah.ac.ir

4. PhD Student in Cultural Policy, Faculty of Islamic Education, Culture and Communication, Imam Sadiq University, Tehran, Iran (Corresponding Author) sina.asareh716@gmail.com

ارزیابی طرح تربیتی حلقه‌های صالحین؛ مورد مطالعه شهرستان دزفول^۱

احمدعلی قانع*

میثم فرخی**

سینا عصاره‌نژاد دزفولی***

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۶/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۳/۲۰

چکیده

پژوهش حاضر در پارادایم کیفی و با استفاده از روش‌های مصاحبه عمیق نیمه‌ساخت‌یافته و تحلیل مضمون، به ارزیابی حلقه‌های صالحین شهرستان دزفول پرداخته است. پژوهش در سه محور کلی کودکان، نوجوانان و جوانان در دو زیرمحور برنامه‌های اجرا شده و موانع اجرای برنامه‌ها انجام گرفته است. نمونه‌ای از این برنامه‌ها و موانع در محور کودکان عبارتند از: برنامه‌ها: داستان‌گویی متناسب با سن کودک، اخلاق نظری تشکیلاتی، جهت‌دهی به استعدادها؛ موانع: تأثیر منفی فضاهای بیرون از حلقه، وجود الگوهای نامناسب، کمبود نیروی انسانی سرگروه. همچنین نمونه‌ای از برنامه‌ها و موانع محور نوجوانان عبارتند از: برنامه‌ها: کتاب‌خوانی، ترسیم جبهه حق و باطل، تشکیلات درون‌حلقه‌ای. موانع: تأثیر مخرب مدارس، نبود سازوکاری مطلوب برای جذب و تثبیت، دعوت نکردن افراد متخصص. در نهایت نمونه‌ای از برنامه‌ها و موانع محور جوانان عبارتند از: برنامه‌ها: خودآگاهی‌بخشی به متریان در مسیر رشد، برنامه‌های تشکیلاتی درون مساجد، دعوت اساتید به حلقه‌ها. موانع: کمبود نیروی انسانی سرگروه، بی‌توجهی نهادهای شده به تربیت تشکیلاتی، مشکلات شغلی- معیشتی سرگروه‌های حلقه‌های جوانان؛ در نهایت می‌توان به این نتیجه دست یافت که به‌رغم اجرای بخش قابل‌توجهی از برنامه‌های مذکور در اسناد بالادستی، حلقه‌های صالحین شهرستان دزفول با مشکلات متعددی در این مسیر روبه‌رو هستند که برای ادامه حرکت در مسیر سیاست‌گذاری این طرح، لازم است به رفع آن‌ها پرداخته شود.

واژگان کلیدی: تربیت، حلقه‌های صالحین، سیاست‌گذاری فرهنگی، شهرستان دزفول، کودکان، نوجوانان، جوانان.

۱. این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد سینا عصاره‌نژاد دزفولی است که در سال ۱۳۹۷ در دانشکده معارف اسلامی و

فرهنگ و ارتباطات دانشگاه امام صادق علیه‌السلام به راهنمایی دکتر احمدعلی قانع و مشاوره دکتر میثم فرخی دفاع شده است.

* دانشیار و عضو هیئت‌علمی گروه فقه و مبانی حقوق دانشکده الهیات و معارف اسلامی و ارشاد دانشگاه امام

صادق علیه‌السلام، تهران، ایران a.ghane@isu.ac.ir

** استادیار و عضو هیئت‌علمی گروه ارتباطات و مطالعات فرهنگی دانشکده رفاه تهران، تهران، ایران farokhi@refah.ac.ir

*** دانشجوی دکتری رشته سیاست‌گذاری فرهنگی دانشکده معارف اسلامی و فرهنگ و ارتباطات دانشگاه امام

صادق علیه‌السلام، تهران، ایران (نویسنده مسئول) sina.asareh716@gmail.com

مقدمه

تربیت از اساسی‌ترین اهداف اولیای الهی و یکی از اساسی‌ترین مسائل در جمهوری اسلامی ایران است. شجره صالحین یکی از طرح‌هایی است که از سال ۱۳۸۷، به صورت جامع در سراسر کشور، توسط نهادهای سیاست‌گذاری آن یعنی بسیج مستضعفین و سپاه پاسداران انقلاب اسلامی در حال اجراست و شاید بتوان گفت تاکنون هیچ طرح تربیتی، غیر از آموزش و پرورش رسمی کشور، با این وسعت اجرا نشده است. طبیعتاً طرحی با چنین مختصاتی می‌تواند یکی از فرصت‌های ناب در ارتقای سطح تربیت و آموزش در کشور تلقی شود. امروزه براساس معیارهای جهانی، ارتقای سطح تربیت و آموزش یکی از معیارهای مهم توسعه‌یافتگی محسوب می‌شود (معدن‌دارآرانی و سرکارآرانی، ۱۳۹۶)؛ بنابراین جایگاه و اهمیت طرحی به این وسعت به راحتی قابل تبیین است.

یکی از مدل‌های پایه‌ای سیاست‌گذاری فرهنگی، مدل فرایندی است. مراحل اصلی این روش عبارتند از: مسئله‌یابی، شناسایی راه‌حل‌ها، تصمیم‌گیری، اجرا، و ارزیابی (اشتریان، ۱۳۸۹)؛ بنابراین فرایند سیاست‌گذاری طرح صالحین، تا مرحله چهارم یعنی تا مرحله اجرا انجام شده است. بدیهی است امکان رخ‌دادن کجروی‌هایی نیز وجود دارد. آنچه باقی می‌ماند، انجام گام ارزیابی در فرایند سیاست‌گذاری است. این گام موجب بهبود وضعیت سیاست‌گذاری در طرح می‌شود و تهدیدهای احتمالی را به فرصت تبدیل خواهد کرد.

ارزیابی را معمولاً به سه دسته تقسیم می‌کنند: ارزیابی پیش از عمل، حین عمل و پس از عمل سیاستی. ارزیابی در پژوهش حاضر، از نوع سوم است؛ یعنی آنگاه که اقدامی سیاستی خاتمه یافته است یا به صورت چرخه‌ای در حال اجراست (اشتریان، ۱۳۸۹: ۲۴۶).

شهرستان دزفول یکی از بسترهای اصلی اجرای سیاست‌های طرح تربیتی صالحین است که اجرای آن در این شهرستان از آسیب‌ها مصون نیست و باید برای بهبود وضعیت این طرح و حرکت به سوی وضع مطلوب، مورد ارزیابی قرار گیرد. در واقع مسئله اصلی پژوهش حاضر، بررسی وضعیت موجود این طرح در شهرستان دزفول است؛ بنابراین برای نمونه، سه مسجد از مساجد فعال شهرستان در این طرح مورد ارزیابی قرار می‌گیرند.

پرسش اصلی پژوهش عبارت است از اینکه: ارزیابی حلقه‌های صالحین در شهرستان دزفول چگونه است؟ و پرسش‌های فرعی نیز عبارتند از:

الف) برنامه‌های اجرایی حلقه‌های صالحین در شهرستان دزفول کدام است؟
 ب) موانع اجرای برنامه‌های حلقه‌های صالحین در شهرستان دزفول کدام است؟

۱. پیشینه پژوهش

با توجه به جست‌وجوهای انجام‌شده توسط پژوهشگر، تاکنون پژوهشی مطابق با پژوهش حاضر صورت نگرفته است، ولی در موضوعاتی دورتر از پژوهش حاضر مانند مباحث مستقل تربیت، مسجد، سیاست‌گذاری فرهنگی و غیره، پژوهش‌هایی وجود دارد که در جدول شماره ۱ به‌مهم‌ترین آن‌ها پرداخته می‌شود.

جدول شماره (۱). پیشینه پژوهش

پژوهشگر (سال انجام)	عنوان پژوهش	مهم‌ترین نتایج
طالبی (۱۳۹۳)	ارتباطات گروهی و فرهنگ بسیجی: طرح صالحین در پایگاه‌های بسیج مساجد شهر تهران	پژوهشگر با تطبیق مشخصات ارتباطات گروهی در طرح صالحین با چهارچوب ارتباط گروهی در اسلام، به مزایا و معایب طرح پرداخته است
لطفعلی‌زاده (۱۳۹۳)	مسجد و ارتباطات گروهی با نوجوانان مورد بررسی: چهار مسجد شهر تهران	پژوهشگر پس از بیان مختصات ارتباطات گروهی، فرایند تربیتی نوجوانان را در چهار مسجد تهران مورد بحث و بررسی قرار داده است.
امینی‌هرندی (۱۳۹۴)	توسعه فرهنگی محله‌ای پایدار مسجدمحور: مورد مطالعه یکی از مساجد تهران	پژوهشگر کوشیده است نوعی از توسعه فرهنگی محله‌ای را ارائه کند که محوریت آن با مسجد باشد.
فرخی (۱۳۸۹)	رهبری در مسجد: مطالعه موردی مسجد صفا	محقق به بررسی رهبری حجت‌الاسلام سید حسن علوی در مسجد صفا پرداخته است و تلاش می‌کند به ارائه مؤلفه‌های موفقیت رهبری وی در این مسجد بپردازد.
فرخی (۱۳۹۳)	الگوی مطلوب سیاست‌گذاری فرهنگی مسجد در جمهوری اسلامی ایران	پژوهشگر تلاش کرده است با استفاده از روش مصاحبه عمیق و تحلیل مضمون به الگوی مطلوب سیاست‌گذاری فرهنگی مسجد در جمهوری اسلامی دست یابد.

۲. ادبیات پژوهش

لازم است به ارائه تعریفی از مفاهیم مورد استفاده در پژوهش پرداخته شود.

۲-۱. سیاست‌گذاری فرهنگی

اندیشمند حوزه فرهنگ، ممکن است سیاست‌گذاری فرهنگی را مجموعه‌ای از فعالیت‌هایی بداند که به گونه‌ای ارگانیک در ساختاری پیچیده با هم در ارتباطند (پهلوان، ۱۳۹۱: ۲۸۷) و دارای اهمیتی راهبردی است که بر کلیه زمینه‌های توسعه پایدار تأثیر می‌گذارد و در واقع بخش اساسی هر نوع سیاست‌گذاری برای توسعه پایدار است (اشتریان، ۱۳۸۱: ۱۰). کمیسیون جهانی فرهنگ و توسعه، وجهی از آن را با تمرکز بر کثرت‌گرایی فرهنگی مورد توجه قرار می‌دهد و سیاست‌گذاری فرهنگی را به معنای استفاده بیشتر از فرصت‌های کثرت‌گرایی می‌داند (پرزدکوئیاری، ۱۳۷۷: ۲۶۲). سیاست‌گذاری فرهنگی می‌تواند از سطحی ملی نیز برخوردار باشد و همان‌طور که دولت‌ها برای اقتصاد، علم و غیره سیاست‌گذاری می‌کنند، در مورد فرهنگ نیز سیاست‌هایی را طراحی کنند (اجلالی، ۱۳۷۹: ۵۱).

بنا بر اذعان اندیشمندان علم سیاست‌گذاری، بدون تعریف دقیقی از فرهنگ، نمی‌توان به تعریفی از سیاست‌گذاری فرهنگی رسید، زیرا با گزینش هریک از معانی فرهنگ، دلالت‌های سیاستی مختلفی بر تعریف سیاست‌گذاری فرهنگی بار می‌شود. نگاه‌های مختلفی به سیاست‌گذاری فرهنگی که همه برخاسته از تعریف‌های گوناگون از فرهنگ است، وجود دارد که برخی از آن‌ها عبارتند از: نظریه‌های عوام‌گرایی فرهنگی، نظریه‌های کارکردگرایی، نظریه‌های تکامل‌گرایان و غیره. یکی از تفاوت‌های بنیادین هر کدام از نظریه‌های موجود، به تعریف آن‌ها از فرهنگ برمی‌گردد (فیاض، ۱۳۸۵)؛ بنابراین برای مشخص کردن گستره سیاست‌های فرهنگی باید تعریف فرهنگ روشن شود (اشتریان، ۱۳۸۹: ۲۹). براساس این تعریف است که ممکن بودن یا ممکن نبودن امر سیاست‌گذاری مشخص می‌شود (آشنا و کاظمی قهفرخی، ۱۳۹۵: ۳).

در نهایت تعریف شورای عالی انقلاب فرهنگی از مفهوم فرهنگ، به‌عنوان تعریف مختار پژوهش حاضر انتخاب شد: «فرهنگ نظام‌واره‌ای است از عقاید و باورهای اساسی،

ارزش‌ها، آداب، الگوهای رفتاری ریشه‌دار و دیرپا، نمادها و مصنوعات که ادراکات، رفتار و مناسبات جامعه را جهت و شکل می‌دهند و هویت آن را می‌سازند» (مولایی‌آرانی، ۱۳۹۶: ۴). در این تعریف، علاوه بر داخل‌دانستن تمدن در فرهنگ، به بخش ذهنی فرهنگ نیز نگاه حداکثری می‌شود و در بالاترین حد از تعامل با عوامل دیگر فرض شده است و فرهنگ کلیتِ هم‌تافته‌ای دانسته شده است که اجزای آن با یکدیگر ارتباط سیستمی دارند (صمدی و احمدی، ۱۳۹۶: ۶).

برخی اندیشمندان، سیاست‌گذاری را به دو سطح خرد و کلان تقسیم کرده‌اند. در حوزه خرد، سیاست‌گذاری فرهنگی به اقدامات از پیش طراحی‌شده‌ای گفته می‌شود که نهادهای مختلف دارای قدرت مانند دولت، بازار یا جامعه مدنی در جهت تولید، توزیع و اشاعه محصولات فرهنگی از خود نشان می‌دهند (گویگان، ۱۳۸۸: ۷)، اما سیاست‌گذاری فرهنگی از منظر کلان به اراده سلبی یا ایجابی دولت در ایجاد، تحکیم و یا تغییر مقررات و تنظیمات در عرصه فرهنگ اطلاق می‌شود (وحید، ۱۳۸۶: ۲۸۸).

با توجه به موضوع پژوهش حاضر و آنچه بیان شد، می‌توان گفت سیاست‌گذاری فرهنگی نوعی توافق رسمی و اتفاق نظر متصدیان امور در تشخیص، تعیین و تدوین مهم‌ترین اصول و اولویت‌های ضروری در فعالیت فرهنگی است و شامل راهبردهای کلی و عملیاتی‌شده‌ای است که ناظر بر نوع عملکرد فرهنگی یک نهاد اجتماعی است و به این اعتبار، منظومه‌ای سامان‌یافته از اهداف نهایی درازمدت و میان‌مدت قابل‌سنجش و نیز ابزارهای وصول به آن اهداف را دربرمی‌گیرد (وحید، ۱۳۸۲: ۵۶).

۲-۲. ارزیابی در سیاست‌گذاری فرهنگی

برخی از تعاریف ارزیابی نزد اندیشمندان عبارتند از: «تلاش برای فهم اثرات رفتار انسان به‌ویژه ارزیابی اثرات برنامه‌های خاص بر جنبه‌هایی از رفتار که اهداف این مداخله به شمار می‌روند» و «بررسی اثربخشی کلی از یک برنامه ملی در پاسخ‌گویی به اهداف آن، یا ارزش‌یابی از اثربخشی نسبی چند برنامه در پاسخ‌گویی به اهداف متداول» (لستر و استوارت، ۱۳۸۱؛ به نقل از اشتریان، ۱۳۸۹: ۲۵۴)؛ همچنین «ارزیابی، بررسی اثربخشی برنامه ملی در برآوردن اهداف است» (هالی، ۱۳۷۷؛ به نقل از قلی‌پور، ۱۳۸۷: ۱۴۰)؛

بنابراین هدف کلی از ارزیابی خط‌مشی، ارائه بازخورد به خط‌مشی‌گذار به منظور اصلاح خط‌مشی‌ها در جهت دستیابی بهتر به اهداف (قلی‌پور، ۱۳۸۷: ۲۰۳) و ایجاد زمینه‌ای برای مقایسه سیاست‌ها توسط تصمیم‌گیران است (آشنا و مهربانی‌فر، ۱۳۹۲: ۸).

وقتی سخن از ارزیابی به میان می‌آید، جا دارد این پرسش مطرح شود که «ارزیابی از منظر چه کسی؟»؛ بدین ترتیب هریک از افرادی که در فرایند سیاست‌گذاری، دخیل یا ناظر بیرونی آن هستند و یا حتی مخاطب سیاستی ویژه قرار می‌گیرند، ارزیابی منحصر به فردی از سیاست‌ها دارند؛ بنابراین افراد دیگری مانند سیاست‌گذاران میانی، پایین‌دستی و حتی مخاطبان سیاست می‌توانند سیاستی را ارزیابی کنند. مدل‌های ارزیابی باید به این پرسش‌ها پاسخ دهند: چه چیز ارزیابی می‌شود؟ چه کسی ارزیابی می‌کند؟ چه زمانی ارزیابی می‌شود؟ چگونه ارزیابی انجام می‌شود؟ (اشتریان، ۱۳۸۹: ۲۵۰).

با توجه به تنوع فراوان مدل‌های ارزیابی، فوس هانسن سه معیار برای انتخاب مدل ارزیابی برمی‌شمارد: هدف از انجام ارزیابی، مشخصات موضوع مورد ارزیابی، و مشکلی که ارزیابی به آن می‌پردازد (Foss Hansen, 2005: 451-456).

از سوی دیگر، ارزیابی را به سه دسته کلی تقسیم می‌کنند: ارزیابی پیش از عمل، حین عمل و پس از عمل سیاستی. پیش از آنکه سیاستی اجرا شود، ارزیابی از چندوچون و پیامدهای احتمالی آن و چگونگی اجرای آن صورت می‌گیرد که به آن ارزیابی پیشینی می‌گویند. در حین اجرای سیاست نیز می‌توان به پایش آن پرداخت و از چگونگی اجرای آن گزارش‌هایی تهیه کرد تا نقاط قوت و ضعف آن قابل تحلیل باشد و در نهایت، آنگاه که یک اقدام سیاستی اجرا شده و خاتمه یافته است، می‌توان درصدد بررسی پیامدهای آن برآمد که به آن ارزیابی پسینی گفته می‌شود (اشتریان، ۱۳۸۹).

اندیشمندان سیاست‌گذاری فرهنگی ارزیابی را در انواع دیگری نیز دسته‌بندی کرده‌اند که یکی از مهم‌ترین آن‌ها، دسته‌بندی به سنت کمی و کیفی است. این اندیشمندان برای ارزیابی سنت کیفی در برابر سنت کمی، نقاط قوتی را تصور کرده‌اند از جمله اینکه داده‌های کیفی پذیرای آن قسم تعمیم که در پژوهش کمی رواج دارد، مثل فنون آماری مبتنی بر نظریه احتمالات نیستند (بلیکی، ۱۳۸۴: ۳۲۸)؛ روش غیرمکانیستی آن مانع ظهور تفکر خلاق نمی‌شود؛ محقق کیفی وجودش را درگیر تحلیل اجتماعی می‌کند؛ و به خاطر

توجه به پیچیدگی تجربه‌های انسانی، امکان کنترل و محدود کردن متغیرها را به پژوهشگر می‌دهد (Hughes, 2006).

باتوجه به آنچه بیان شد، ویژگی‌های ارزیابی در پژوهش حاضر عبارتند از: ارزیابی از منظر «مجریان خرد» است، از نوع توصیفی - تحلیلی است، در سنت کیفی صورت گرفته است، و از نوع پسینی است.

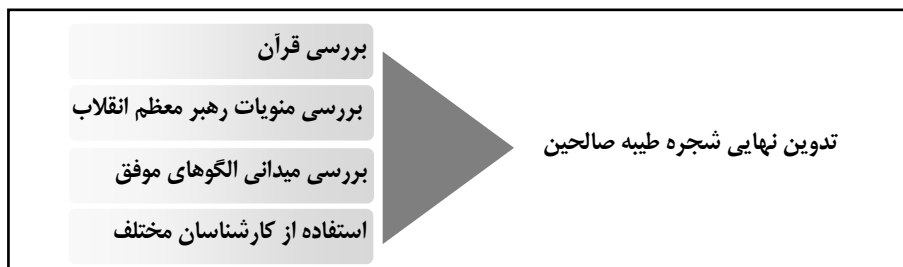
۲-۳. حلقه‌های صالحین

۲-۳-۱. تاریخچه و ریشه شکل‌گیری شجره صالحین

مسجد حضرت موسی بن جعفر (علیه السلام) شهر اهواز در اواسط دهه ۷۰، زادگاه یک طرح تربیتی بود که چند سال بعد به تشکیلات تربیتی عظیمی در کل کشور مبدل شد. تعداد انگشت‌شمار نمازگزاران آن مسجد با شروع این طرح تربیتی به گونه‌ای افزایش یافت که پس از گذشت کمتر از سه سال به بیش از ۷۰۰ نمازگزار رسید که قریب به اتفاق آن‌ها جوانان و نوجوانان بودند، و به‌زودی مصدر جوانان متدین، اهل دانش و انقلابی شد. نمود تحسین‌برانگیز و اثرگذاری بسیار مثبت این طرح تربیتی بر متربیان مخاطب، توجه مسئولان سپاه پاسداران را به خود جلب کرد و از متولیان این طرح تربیتی درخواست شد آن را به صورت نسخه‌ای تربیتی برای کل کشور درآورند. بدین‌منظور از سال ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۵ تحقیقات گسترده‌ای روی مراکز فرهنگی و پایگاه‌های بسیج صورت گرفت و نتیجه این تحقیقات طرحی موسوم به «شجره صالحین» شد (احمدی‌زاده، ۱۳۹۴: ۳). این طرح تربیتی با گذشت حدود ده سال از آغاز در سطح کشور، توانسته است توجهات بسیاری از نخبگان را به خود معطوف کند تا جایی که رهبر انقلاب درباره این طرح فرموده‌اند:

«این کاری هم که شما برادران و خواهران عزیز اشتغال دارید، بخش مسئله مربوط به «صالحین» و این حلقه‌های صالحین، از کارهای بسیار خوب و برجسته است و در طریق تکمیل بسیج قرار دارد که ان‌شاءالله روزبه‌روز باید آن را کامل‌تر کرد» (حسینی‌خامنه‌ای، ۱۳۹۱).

در تدوین نهایی طرح صالحین، می‌توان چهار مؤلفه را دخیل دانست که شکل زیر آن‌ها را به اختصار بیان می‌کند:



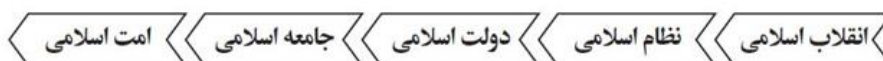
نمودار شماره (۱). فرایند شکل‌گیری شجره طیبه صالحین (فرخی، ۱۳۹۴: ۱۰)

۲-۳-۲. مبانی و اصول فکری

شبکه تربیتی صالحین تلاش می‌کند تا در تمام شئون مانند فقهی، سیاسی، اجتماعی و غیره نظام فکری بزرگانی چون امام خمینی (علیه‌السلام)، رهبر انقلاب، علامه طباطبایی و غیره را دربرگیرد. این سخن بدان معنا نیست که بنیادهای فکری این تشکیلات صرفاً از آرای این بزرگان اخذ شده است، بلکه این تشکیلات خود را پیرو مکتب ریشه‌داری می‌داند که قوی‌ترین قرائت از اسلام یعنی شیعه اثنی‌عشری ولایی بوده و قریب‌به‌اتفاق اندیشمندان تشیع در این مسیر قرار دارند که شاخص‌ترین ایشان، بزرگان مذکور هستند (احمدی‌زاده، ۱۳۹۴: ۴).

۲-۳-۳. هدف اجرای شجره صالحین از منظر سیاست‌گذاران

متولیان شجره صالحین چنین می‌اندیشند که تلاش برای تحقق «امت اسلامی» متوقف است بر تحقق «انقلاب اسلامی»، سپس «نظام اسلامی»، پس از آن «دولت اسلامی»، پس از آن «جامعه اسلامی». شکل زیر نمایانگر این روند است؛



نمودار شماره (۲). اهداف شجره صالحین از منظر سیاست‌گذاران (احمدی‌زاده، ۱۳۹۴: ۵)

به اعتقاد سیاست‌گذاران آن، سه گام نخست محقق شده است گرچه نقایصی هم وجود دارد، اما مرحله چهارم تاکنون صورت نیافته است. تشکیلات صالحین رسیدن به غایت خود، یعنی قرب الهی را در تلاش برای تربیت اقشار جامعه و تحقق «جامعه اسلامی» می‌داند که در این مسیر، هدف خود را تربیت افراد جامعه به‌ویژه جوانان و نوجوانان، مبارزه با تهاجمات دینی - فرهنگی دشمن و از همه مهم‌تر تلاش برای پرورش نیروهای

متعهد و متخصص برای اداره جامعه اسلامی قرار داده است (احمدی‌زاده، ۱۳۹۴: ۵). جعفری درباره هدف شجره صالحین بیان می‌کند: «هدف طرح صالحین، توسعه تفکر بسیجی در همه سطوح مدیریتی جامعه است، یک کار بزرگ که همان کار انبیاست؛ همان رسالت اصلی یک حکومت اسلامی است. سپاه و بسیج چهار وظیفه در قبال بسیجیان دارند: جذب، آموزش، سازمان‌دهی و به‌کارگیری. طرح صالحین می‌خواهد بر آموزش و سازمان‌دهی متمرکز شود... رسالت آن ارتقای سطح اعتقادات، معنویت، ایمان و باورهای دینی بسیجیان است. از میان این خیل نیروهای عظیم انقلابی و بسیجی در جامعه که اقدام تربیتی - فرهنگی با هدف معنویت‌افزایی و بصیرت‌افزایی روی آن‌ها صورت می‌گیرد، در ده، پانزده یا بیست سال بعد کادرهای نظام اسلامی از میان همین نیروها ساخته می‌شود» (جعفری، ۱۳۸۹؛ به نقل از فرخی، ۱۳۹۴: ۷).

حجت‌الاسلام دسمی معتقد است: «این طرح بناست به گونه‌ای همه‌جانبه به تربیت انسان بپردازد. هم ابعاد تربیتی، معرفتی، اخلاقی و مهارتی و هم سایر نیازمندی‌های فرد در ابعاد شور و نشاط، نیازمندی به آمادگی‌های دفاعی و جسمانی و غیره»؛ بنابراین اهداف این طرح به صورت مختصر بدین شرح است:

جدول شماره (۲). اهداف شجره صالحین از منظر سیاست‌گذاران (دسمی، ۱۳۸۹؛ به نقل از فرخی، ۱۳۹۴: ۸)

هدف اصلی	تعالی معنوی توأم با رشد ایمان آگاهانه و بصیرت بسیجیان
هدف فرعی	متشکل‌شدن بسیجیان بر مبنای تعلیم و تربیت

۲-۳-۴. مخاطبان شجره صالحین

یکی از مؤثرترین ابعاد در شناخت هر فعالیت تربیتی، شناخت مخاطبان آن است. به اعتقاد سیاست‌گذاران این طرح، تشکیلات صالحین هیچ قشری را از پوشش تربیتی خود خارج نمی‌کند بلکه مصمم است با بهره‌گیری از ظرفیت خود، تمام افراد جامعه در صنوف مختلف از طریق حلقه‌های تربیتی در مسیر رشد قرار گیرند. تشکیلات صالحین خود را به هیچ مرز جنسیتی، نژادی و جغرافیایی محدود نمی‌داند و به گسترش طرح تربیتی خود برای انسان‌های پاک‌طینت به‌ویژه اهل تشیع می‌پردازد، اما در مقام اجرا به

تناسب شرایط، اولویت‌هایی را برای برخی اقشار نسبت به سایرین قائل است. تربیت جوانانی که زمینه‌های دینی و انقلابی بیشتری دارند، در رده سنی ۱۸-۲۵ سال و پس از آن، رده سنی ۷-۱۸ سال را در اولویت قرار می‌دهد (احمدی‌زاده، ۱۳۹۴: ۶).

۲-۳-۵. شکل ظاهری حلقه‌های صالحین

وضعیت شکلی حلقه، ساده، بی‌تکلف و به صورت دایره‌وار است؛ به شکلی که صدر و ذیل نداشته و اعضا به گونه‌ای صمیمی کنار هم قرار می‌گیرند. این شکل برگزاری جلسات می‌تواند در ایجاد ارتباط و صمیمیت بین اعضا با یکدیگر و با مسئول گروه تأثیر بسزایی داشته باشد. برخی ویژگی‌های ظاهری حلقه‌های تربیتی را می‌توان به طور خلاصه در جدول ذیل عنوان کرد:

جدول شماره (۳). مختصات شکلی حلقه‌های صالحین (فرخی، ۱۳۹۴: ۱۳)

زمان تشکیل حلقه	برنامه‌های حلقه با حداقل یک شب در هفته آغاز و با توجه به وضعیت اعضا (جذب، تثبیت، رشد) با هماهنگی با مربی افزایش می‌یابد.
تعداد اعضای هر حلقه	تعداد ایدئال برای هر حلقه با توجه به توان سرگروه ۱۰-۲۲ نفر است
مدیریت حلقه	سرگروه به روش اقتضایی و به شیوه رهبری، حلقه را هدایت می‌کند
نحوه فعالیت	کارها به صورت مشارکتی و با تقسیم کار بین اعضای گروه به پیش می‌رود
نحوه بحث	مباحث باید به صورت مشارکتی و با گفت‌وگوی طرفینی باشد نه یک‌طرفه
تحصیلات	سطح تحصیلات اعضای گروه باید مشابه و نزدیک به هم باشد مثلاً دانش‌آموز، دانشجو و غیره.

۳. روش پژوهش

در این پژوهش، سه مسجد (رسول‌اعظم، شهید توتونچی و ثارالله) برای نمونه انتخاب شدند. این انتخاب براساس اطلاعاتی بود که پژوهشگر از سپاه پاسداران شهرستان دزفول و ناحیه‌های بسیج به دست آورد. این اطلاعات حاکی از آن است که مساجد مذکور سه مسجد نمونه در اجرای طرح صالحین در شهرستان محسوب می‌شوند. از سوی دیگر پژوهش از نوع کیفی و روش گردآوری آن، مصاحبه نیمه‌ساخت‌مند

است. در مصاحبه نیمه‌ساخت‌مند محقق از یک راهنمای مصاحبه پیروی می‌کند. در راهنمای مصاحبه، فهرستی از موضوعاتی که باید به صورتی منظم مطرح شوند، موجود است (Bernard, 2006: 212).

روش تحلیل اطلاعات، تحلیل مضمون است که از جمله روش‌های مستقل از جایگاه معرفت‌شناسی خاص است و در آن طیف گسترده‌ای از روش‌های نظری استفاده می‌شود؛ از این رو ابزار تحقیقاتی منعطفی است و روشی برای شناسایی و تحلیل گزارش‌الگوهای موجود در داده‌های کیفی است. این روش فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌های تفصیلی تبدیل می‌کند (براون و کلارک، ۲۰۰۶؛ به نقل از مختاریان‌پور، ۱۳۹۱: ۱۶۳). همچنین تحلیل مضمون روشی است که برای بیان واقعیت و تبیین آن به کار می‌رود. البته به دلیل ماهیت تفسیری تحلیل مضمون، باید به روایی و پایایی آن توجه شود. این امر سبب می‌شود در مقایسه با سایر روش‌های کیفی، دقت و زمان بیشتری طلب کند (عابدی‌جعفری، ۱۳۹۰: ۱۵۶).

در هرکدام از سه مسجد مذکور، با شش نفر از مسئولان حلقه‌ها و مربیان، مصاحبه گرفته شد و داده‌های آن‌ها به وسیله روش تحلیل مضمون، تحلیل شد.

۴. تحلیل داده‌ها

نمونه‌ای از اجرای فرایند تحلیل مضمون بر مصاحبه‌های انجام‌شده در محور کودکان، ارائه می‌شود.

جدول شماره (۴). بخشی از انجام فرایند تحلیل مضمون بر داده‌های محور کودکان

ردیف	کد	جملات	مضمون پایه	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون فراگیر
۱	Aa11	تعمیق و گسترش معارف دینی و رفتار اسلامی در حلقه بنده، رشد زیادی نداشته است	عدم عمق‌یابی و گسترش معارف دینی و رفتار اسلامی در حلقه کودکان	عدم تعمیق و رشد متریبان	تعمیق «معرفت» و «رفتار» اسلامی
۲	Aa12	یک روز داستان برحسب سن خودشان که نکته اخلاقی دارد	گفتن داستان اخلاقی متناسب با سن کودکان برای تعمیق معرفت و رفتار اسلامی در حلقه	داستان اخلاقی متناسب با سن کودک	تعمیق «معرفت» و «رفتار» اسلامی
۳	Aa13	یک برنامه دیگر اینکه معرفی شهدا برای الگوگیری آن‌ها از شهید است	معرفی کردن شهدا برای الگوگیری کودکان از ایشان	معرفی کردن شهدا	تعمیق «معرفت» و «رفتار» اسلامی
۴	Aa14	به صورت غیرمستقیم نیز به آن‌ها آموزش داده می‌شود؛ مثلاً مهربانی با والدین	آموزش غیرمستقیم معارف و رفتار اسلامی به حلقه کودکان	آموزش غیرمستقیم	تعمیق «معرفت» و «رفتار» اسلامی
۵	Aa15	سعی می‌کنم این را عملی نشان دهم تا آن‌ها عملی دیده باشند	نشان دادن اصلاح معارف و رفتار اسلامی به صورت عملی به حلقه کودکان	آموزش علنی و عملی اخلاق و رفتار	تعمیق «معرفت» و «رفتار» اسلامی
۶	Aa16	محبت‌شان به خودم و آدم‌های خوب بیشتر شده است؛ در نتیجه با توجه به این سن خاص، این رشد است	افزایش محبت حلقه کودکان به سرگروه و انسان‌های خوب دیگر به‌عنوان نشانه‌ای از رشد	افزایش محبت به خوبی‌ها و نیکی‌ها	تعمیق «معرفت» و «رفتار» اسلامی

۴-۱. تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده در محور کودکان (۱۲-۷ سال)

در این بخش از روش تحلیل مضمون، باید به تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده پرداخته شود.

۴-۱-۱. تعمیق «معرفت» و «رفتار» اسلامی

این بخش به دو زیربخش «برنامه»ها و «موانع» تقسیم می‌شود.

الف) برنامه‌ها

۱. داستان‌گویی متناسب با سن کودک

دریافت مفاهیم عمیق توسط متریان، در خلال داستان‌های اخلاقی (مانند کتاب داستان راستان شهید مطهری) که بیان آن مفاهیم برای متریان کودک به صورت مستقیم بسیار دشوار یا غیرممکن است. در برخی موارد متریان بنا به صلاح‌دید سرگروه، بخشی از کتاب معرفی شده را متناسب با احوالات انفسی متریان، آماده و در حلقه ارائه داده‌اند. این امر در درونی کردن آموزه‌ها بسیار تأثیرگذار بوده است.

۲. جلسات احکام

یکی از برنامه‌های حلقه‌های صالحین شهرستان دزفول برای تعمیق معرفت و رفتار اسلامی در بین متریان کودک، حلقه‌های احکام‌گویی برای این سنین است.

۳. استفاده از بازی‌های متناسب با سن کودک

بازی‌ها به خاطر طبع ویژه و سن خاص متریان، به نحو فزاینده‌ای در انتقال معارف تأثیرگذارند. به اذعان سرگروه‌ها، نسبت به سایر روش‌ها و ابزارها، بازی‌ها سهم عمده‌ای در تعمیق معرفت و رفتار اسلامی دارند. برای مثال سرگروه برای انتقال مفاهیم عمیقی چون ولایت فقیه، از بازی خاصی به نام میدان مین استفاده کرده‌اند.

۴. انصراف‌دادن حیات متریان به افق شهید و شهادت

فرایند افق‌دهی به متریان، «گونه زیست» آن‌ها را در آینده‌ای نه‌چندان دور تعیین می‌کند؛ بنابراین در اینجا جایگاه ویژه «الگو»ها روشن خواهد شد. روشن است یکی از گونه‌های زیست مؤمنانه در دین اسلام، «زیست شهیدانه» است. باب ورود به زیست شهیدانه، ادبیات شهادت است. برای ورود به این‌گونه زیست، متربی ابتدا باید به آن ادبیات، معرفت بیابد و پس از درونی‌کردن این معرفت، آن را در بُعد رفتاری خود بروز دهد.

برای ورود به این‌گونه زیست، یکی از برنامه‌های اجراشده، معرفی شهدا در برنامه هفتگی حلقه‌هاست. در این برنامه، مربی فرصت معرفت‌یابی به شهید و شهادت، انس‌گیری، هم‌فضاشدن و در نهایت واردکردن این ادبیات به سطح رفتاری خود را می‌یابد.

۵. اصل «کونوا دُعاةً للناسِ بِغَیْرِ اَلْسِنَتِکُمْ»

براساس روایات معصومان (علیهم‌السلام) برترین امر به معروف، امر به معروف غیرزبانی است. امام صادق (علیه‌السلام) می‌فرماید: کونوا دُعاةً للناسِ بِغَیْرِ اَلْسِنَتِکُمْ: «دعوت‌کننده مردم، با غیر زبان‌هایتان و به عمل باشید» (مجلسی، ۱۳۶۳، ج ۶۷: ۳۰۹). یکی از توجهات مهم موجود در حلقه‌های صالحین شهرستان، توجه سرگروه‌ها به این امر است. به اذعان بسیاری از سرگروه‌ها، تلاش می‌شود که انتقال معارف از طرق غیرمستقیم و به صورت عملی باشد. یکی از عوامل بسیار مؤثر در این روش، «قُرب» و «بُعد» مربی نسبت به مربی است. طبق آنچه به دست آمده، در مواردی که قرابت بیشتر بوده، فرصت و امکان تأثیرگذاری سرگروه بر مربی نیز بیشتر بوده است؛ بنابراین مربیانی که حب بیشتری به سرگروه خود داشته‌اند، قرابت بیشتری نیز داشته و رشد بیشتری کرده‌اند؛ بنابراین تلاش سرگروه برای رفاقت بیشتر با مربیان، یکی از نکات کلیدی رشد مربیان در آموزش‌ها بوده است.

۶. توجه به اخلاق نظری

سالک مسیر، لاجرم باید به مسیر معرفت بیابد. یکی از لوازم اساسی تعمیق معرفت و رفتار اسلامی، سرمایه‌گذاری در حوزه اخلاق نظری است. براساس داده‌های به دست آمده در حلقه‌های صالحین شهرستان دزفول، این امر مورد توجه قرار گرفته است. برای مثال در مواردی به اخلاق نظری با محوریت نهج‌البلاغه پرداخته شده است.

ب) موانع

۱. توجه‌نکردن به تأثیر منفی فضاهای بیرون از حلقه

طبیعی است که تأثیرات فضای بیرونی بر کودک به خاطر شرایط سنی ویژه‌ای که دارد، بسیار بیشتر از سنین دیگر است. یکی از شقوق تأثیرات منفی بیرونی بر مربی کودک در شهرستان دزفول، مربوط به فضای بیرون از حلقه‌ها در خود مساجد است. برای مثال وجود افرادی که مانع از اجرای برنامه‌های معرفت‌افزا می‌شوند. در بسیاری موارد،

برنامه‌هایی که توسط شورای کانون حلقه‌های مساجد برای متربیان کودک تصویب می‌شد، به دلیل وجود افرادی ذی‌نفوذ و ممانعت ایشان، اجرا نمی‌شدند. به عقیده بسیاری از سرگروه‌ها، یکی از عوامل فضای نامطلوب مدارس، زیرسؤال بردن آموزه‌های تربیتی حلقه‌های صالحین از سوی برخی معلمان مدارس است. از سوی دیگر، در مدارس شهرستان، تنوع اقوام و سطوح تربیتی بسیار زیاد است؛ بنابراین متربیان حلقه‌ها در بین سایر افراد قرار می‌گیرند و امکان تأثیرگذاری در حلقه‌ها کاهش می‌یابد. گفتنی است این شرایط دارای جنبه‌هایی مثبت و منفی است. شاید بتوان تصور کرد که قرارگرفتن متربیان حلقه‌ها با سطح معرفت و رفتاری اسلامی‌تر بین افراد دیگر، موجب رشد سایرین می‌شود و انتقال معارف از طریق شریان‌های متربیان صالحین به جامعه تزریق می‌شود، ولی در کنار این فهم، نباید از تأثیر محیط بر متربیان غافل شد؛ بنابراین ضروری است در نگاهی جامع به تربیت در حلقه‌های صالحین، به تأثیر فضاهای بیرونی نیز توجه کرد.

۲. فقدان کادرسازی مطلوب برای تصدّی مسئولیت سرگروهی

به عقیده مصاحبه‌شوندگان، حلقه‌های صالحین شهرستان در زمینه کادرسازی برای تصدّی مسئولیت سرگروهی، کاستی‌های بسیاری دارند. «کمبود دانشی» و «ضعف مدیریتی» سرگروه‌های موجود به‌عنوان دو نقطه کمبود اساسی مطرح است. این امر در عرصه‌های نیازمند به خلاقیت مانند تربیت استدلالی - عقلانی، بیشتر خود را نشان می‌دهد.

۳. حاکم نبودن نگاه جامع تربیتی

سیاست‌ها زمانی می‌توانند به اهداف نهایی خود برسند که تمامی اجزای آن‌ها با یکدیگر هماهنگ باشند. بنا به نظر سرگروه‌های حلقه‌های صالحین، این نگاه جامع بین مسئولان حلقه‌های صالحین وجود ندارد و بخش‌های مختلف حلقه‌های صالحین در صحن مساجد، متمم و مکمل یکدیگر نیستند و رویکردی جزیره‌ای بر آن حاکم است. برای مثال، در اکثر موارد هیچ نسبتی بین حلقه‌های کودکان، نوجوانان و جوانان برقرار نیست.

۴. کمبود امکانات و بودجه

براساس داده‌های به‌دست‌آمده، ضعف‌هایی مانند کمبود کتابخانه‌های شهرستان همانند مشکلات اولیه ولی دست‌وپاگیر عمل می‌کنند. در بسیاری موارد، با توجه به شرایط سنی

خاص کودکان، سرگروه، هزینه‌های حلقه را یا از دارایی خود یا با زحمت از خیرین، تأمین کرده است.

۵. مشکل اشتغال سرگروه‌ها و مضیقه مالی آن‌ها

به عقیده مصاحبه‌شوندگان، چون سرگروه‌ها بیشتر وقت خود را صرف حلقه‌ها می‌کنند، بسیاری از فرصت‌های شغلی را که البته بسیار محدود هستند، از دست می‌دهند؛ در نتیجه یا تا سنین بالا، سربار خانواده هستند، یا مسئولیت سرگروهی را ترک می‌کنند و جای خود را به افراد کم‌تجربه‌تر می‌دهند. این مسئله روی فرایند نیروسازی برای تصدی مسئولیت سرگروهی تأثیرگذار است. در موارد زیادی، سرگروه‌ها پس از حضور مدت زمانی طولانی در حلقه‌ها و کسب تجربه در امر تربیت، مجبور بودند برای رفع دغدغه‌های معیشتی، مسجد را ترک کنند. این امر پدیده‌ای رایج در مساجد شهرستان محسوب می‌شود.

۶. موانع کلان ساختاری

مصاحبه‌شوندگان علاوه بر مشکلات خرد به موانعی اشاره داشتند که شمول سیاستی وسیع‌تری از موانع پیشین دارند که عبارتند از:

۱. بوروکراسی‌های غیرکارآمد و مضر بسیج و سپاه. به بیان سرگروه‌ها، در بسیاری موارد سرگروه‌ها اموری را در حوزه‌های بسیج و ناحیه سپاه پاسداران پیگیری کرده‌اند که بوروکراسی سنگین این نهادها، متقاضیان را از ادامه پیگیری منصرف کرده است؛
۲. هزینه افراطی بسیج و سپاه برای قالب‌ها و شکل‌ها: به اعتقاد مصاحبه‌شوندگان، یکی دیگر از موانع، هزینه افراطی متصدیان صالحین برای قالب برنامه‌هاست. برای مثال، دزفول بنا به سابقه‌ای که در زمینه حلقه‌های قرآن سستی دارد، بسیاری از اهداف صالحین در آن به صورت طبیعی رقم می‌خورند، ولی متصدیان صالحین تأکید دارند برنامه‌ها در قالب‌های تعریف‌شده در اسناد بالادستی صالحین دنبال شوند؛
۳. بی‌توجهی به شایسته‌سالاری در مسئولیت‌های بسیج و سپاه: به اعتقاد مصاحبه‌شوندگان، افراد متصدی فعلی مسئولیت‌های بسیج و سپاه در حوزه تربیت در شهرستان، افرادی غیرمتخصص هستند. در شهرستان افراد متخصصی که در جلسات قرآن

نیز فعال هستند، وجود دارند ولی باید ذیل چهارچوب بزرگ‌تر یعنی صالحین قرار گیرند؛ این در حالی است که مقبولیت و تخصص این افراد، از بالادستی‌هایشان بیشتر است و در نهایت افراد متخصص، زیردست افراد غیرمتخصص قرار می‌گیرند.

۲-۱-۴. تربیت تشکیلاتی

این بخش نیز به دو زیرمجموعه «برنامه‌ها» و «موانع» تقسیم می‌شود.

الف) برنامه‌ها

۱. برنامه‌های حداقلی تشکیلاتی

منظور از برنامه‌های حداقلی تشکیلاتی برنامه‌هایی است که به حکم «اجتماع» بودن حلقه‌ها به صورت حداقلی وجود دارند. برای مثال مسئولیت‌هایی مانند حضور - غیاب حلقه و غیره را نمی‌توان به عنوان مسئولیت‌های حداکثری تشکیلاتی لحاظ کرد، ولی وجود همین مسئولیت‌های حداقلی در حلقه‌های شهرستان، مقداری از روحیه تشکیلاتی بودن را در متریان ایجاد می‌کند و اموری مانند مسئولیت‌پذیری، تمرین استقلال کاری، اخلاق تشکیلاتی و غیره را در این مسئولیت‌ها تمرین می‌کنند.

۲. مباحث اخلاق نظری تشکیلاتی

برخی از سرگروه‌ها به بیان نکات اخلاق نظری تشکیلاتی در حلقه‌ها، به عنوان یکی از برنامه‌های ثابت پایبند هستند. برای مثال در یکی از حلقه‌ها، از یک نفر خبره تشکیلاتی دعوت می‌شد که با محوریت نهج‌البلاغه به بیان نکات اخلاق تشکیلاتی می‌پرداخت.

۳. بازی‌های سازنده اخلاق تشکیلاتی

طبیعی است که بخش قابل توجهی از زمان متریان کودک در حلقه، به بازی‌ها پرداخته می‌شود. سرگروه‌ها با جهت‌دهی به این بازی‌ها به سمت و سوی تشکیلات، از این فرصت برای آموزش دادن امور تشکیلاتی استفاده می‌کردند. برای مثال در مواردی سرگروه از بازی فوتبال برای آموزش‌های تشکیلاتی استفاده می‌کرد.

۴. تشکیلات درون حلقه‌ای

به بیان سرگروه‌ها، حلقه‌هایی که دارای تشکیلات درون حلقه‌ای بودند، از این فرصت برای تشکیلاتی شدن متریان استفاده می‌کردند. حلقه‌ها علاوه بر برنامه‌های حداقلی

تشکیلاتی، دارای گروه‌های تشکیلاتی درون حلقه‌ای نیز هستند که هرکدام، وظیفه خاصی بر عهده دارند. اعضای این گروه‌ها از طریق رأی‌گیری و با مشورت خود متریان انتخاب می‌شوند. این گروه‌ها با نام‌هایی مانند گروه قرآن، اردویی و غیره، وجود دارند. اثراتی مانند تقویت مسئولیت‌پذیری، فعالانه عمل کردن در امر تشکیلات (به این معنا که محول کردن امور به متریان به جای اینکه از بالا به پایین صورت گیرد، متریان خود به دنبال برعهده گرفتن وظایف هستند)، افزایش اعتماد به نفس، افزایش توانایی رهبری، افزایش فعالیت تشکیلاتی در داخل و خارج مسجد، از نمونه‌های اثرات این برنامه‌ها هستند.

۵. مسئولیت‌پذیر کردن متریان از طریق نقش‌دهی به آن‌ها

برخی از سرگروه‌ها، به تقویت مسئولیت‌پذیری متریان، توجه ویژه‌ای دارند. نقش‌دهی به متریان، علاوه بر کشف و رشد استعدادها، سبب افزایش مسئولیت‌پذیری آن‌ها خواهد شد. سرگروه بنا به صلاح‌دید خود، برخی از مسئولیت‌های درون حلقه را براساس توانایی‌های متریان بین آن‌ها تقسیم می‌کند؛ مسئولیت‌هایی مانند حضور - غیاب حلقه، امور مربوط به قرآن و غیره. بخش دیگری از نقش‌دهی به متریان با نظارت سرگروه‌ها در درون مسجد صورت می‌گیرد مانند مسئولیت تلاوت نور پس از نمازهای یومیه و غیره. در اردوها مسئولیت‌های زیادی برای اداره اردو وجود دارد که با نظارت سرگروه بین متریان تقسیم می‌شوند، مانند امور مالی اردو.

(ب) موانع

۱. وجود الگوهای نامناسب

یکی از موانع موجود در مسیر تربیت تشکیلاتی متریان به‌خصوص متریان کودک، وجود الگوهای نامناسب «سلوک اخلاقی» است. گونه‌ای سلوک اخلاقی که دوری از اجتماعات را نخستین شرط رشد اخلاقی می‌داند، چراکه غالباً حضور در میان اجتماعات که نخستین شرط شکل‌گیری تشکیلات است، با معاصی و در نتیجه از بین رفتن اندوخته‌های معنوی همراه است. این نوع از سلوک رفتاری در ادبیات علمی شهید مطهری با عنوان «تقوای ضعف» بیان می‌شود (مطهری، ۱۳۸۸). این نوع سلوک، نخستین شرط شکل‌گیری تشکیلات را که شکل‌گیری اجتماعات است، هدف قرار می‌دهد.

۲. بی‌توجهی به نقش خانواده‌ها در ایجاد ملکات اخلاق جمعی در تربی

برخی از موانع در مسیر تربیت تشکیلاتی متریبان کودک، به خانواده‌ها بازمی‌گردد که ضروری است در نگاهی جامع به تربیت، نقش خانواده‌ها نیز در فرایند تربیتی صالحین، لحاظ شود. این موانع عبارتند از:

- تربیت خانوادگی: سرگروه‌ها از ذات اجتماعی‌تر برخی متریبان سخن می‌گفتند و معتقد بودند این متریبان در خانواده‌هایی اجتماعی‌تر به سر می‌برند. به اذعان سرگروه‌ها، در برخی از خانواده‌ها آموزه‌هایی مانند مسئولیت‌پذیری به صورت جدی مورد توجه قرار می‌گیرد؛
- تصورات غیر صحیح خانواده‌ها: خانواده‌ها با تصورات غیر صحیح، به گونه‌ای برای فرایند تربیت تشکیلاتی، مانع‌تراشی می‌کنند. برای مثال برخی از خانواده‌ها تصور می‌کنند نباید فرزندشان هیچ‌گونه سختی ببیند؛ در نتیجه به سرگروه‌ها به خاطر مسئولیت‌هایی که به متریبی داده شده بود، اعتراض کرده‌اند.

۳. دانش کم سرگروه‌ها در زمینه تشکیلات

به بیان سرگروه‌ها، یکی دیگر از موانع تربیت تشکیلاتی، کمبود دانش سرگروه‌ها در موضوع تشکیلات است.

۴. کمبود بودجه و امکانات

به عقیده سرگروه‌ها، حلقه متریبان کودک، حلقه‌ای پرهزینه محسوب می‌شود، زیرا به اقتضای سن این متریبان، باید برنامه‌هایی از جنس بازی‌ها، فنون، اردوها و غیره بیشتر باشند؛ بنابراین می‌توان هزینه بیشتری را برای این سن تصور کرد.

۵. مهجور بودن موضوع تشکیلات

بر اساس داده‌ها، تربیت تشکیلاتی و مسائل مربوط به آن، به دلیل نبود آموزش لازم، مهجور واقع شده‌اند و اساساً توجه ویژه‌ای به آن‌ها نمی‌شود.

۳-۱-۴. «کشف» و «رشد» استعدادها

این بخش به دو زیرمحمور «برنامه‌ها» و «موانع» تقسیم می‌شود.

الف) برنامه‌ها

۱. کشف و رشد استعدادها به صورت ضمنی

حتی اگر در حلقه‌ها برنامه مدوئی برای کشف و رشد استعداد متربیان وجود نداشته باشد، در نهایت با گذر زمان، متربیان استعدادهای خود را نمایان می‌کنند و به صورت غیرسازمان‌یافته، زمینه رشد این متربیان فراهم می‌شود. برای مثال استعدادیابی حین بازی‌های روزانه توسط سرگروه، می‌تواند یکی از انواع این‌گونه استعدادیابی‌ها باشد.

۲. کشف و رشد استعدادها از طریق برگزاری آزمون‌ها و مسابقات

یکی دیگر از برنامه‌ها برای کشف و رشد استعدادها، از طریق برگزاری جشنواره‌ها و مسابقات است. این جشنواره‌ها علاوه بر ایجاد زمینه کشف استعداد، زمینه رشد آن‌ها را نیز فراهم می‌آورد. جشنواره‌ها و مسابقات در زمینه‌هایی مانند هنری، ورزشی، قرآنی و غیره هستند.

۳. جهت‌دهی به استعدادها

به بیان سرگروه‌ها، در صورت جهت‌دهی صحیح به استعدادها، آنان توانایی دارند که مرتبی را به درجات بالایی برسانند، ولی درغیراین‌صورت، به‌عکس عمل کرده و همین سوءمدیریت، زمینه‌ای را برای انحطاط مرتبی ایجاد می‌کند. برای نمونه می‌توان از طریق معرفت‌افزایی به مرتبی و مدیریت آن‌ها به جهت‌دهی استعدادشان پرداخت.

۴. تشویق در کشف و رشد استعدادها

تشویق مرتبی در زمینه استعدادی وی، می‌تواند نیروی محرکه‌ای برای پیشرفت در آن زمینه باشد. اموری مانند جایزه‌دهی در حلقه، مسجد و صف نماز، برگزاری جشنواره، و طراحی سیستمی برای امتیازدهی اموری هستند که از طریق تشویق، زمینه‌های رشد استعدادها را فراهم می‌آورند.

۵. کشف و رشد از طریق دعوت اساتید و افراد متخصص

در این فرایند سرگروه به صورت کلی، زمینه‌های برخی استعدادها را در میان متربیان مشاهده می‌کند و بنا به درخواست خودشان، فردی را که متخصص در زمینه‌های قرآنی، ورزشی یا هنری است، به حلقه دعوت می‌کند.

۶. کشف و رشد استعدادها از طریق نقش‌دهی به متربیان در تشکیلات درون‌حلقه‌ای

در حلقه‌های شهرستان، علاوه بر وجود تشکیلات حداقلی، تشکیلاتی درون‌حلقه‌ای نیز وجود دارد که متشکل از گروه‌هایی با کارویژه و تعداد افراد مشخص است. سرگروه‌ها از این فرصت برای تشویق متربیان در زمینه‌های استعدادی آن‌ها، استفاده می‌کنند. برای مثال افرادی که در زمینه‌های هنری صاحب ذوق هستند، متولی تابلوی فرهنگی حلقه می‌شوند.

(ب) موانع

۱. نداشتن برنامه‌ای تخصصی برای کشف و رشد استعدادها

زمانی می‌توان از کشف و رشد استعدادها سخن گفت که برنامه‌ای تخصصی برای این امر وجود داشته باشد. براساس داده‌های به‌دست‌آمده، هیچ‌گونه برنامه‌ای تخصصی برای کشف و رشد استعداد در حلقه‌های شهرستان وجود ندارد و اگر کشف و رشدی در این زمینه صورت می‌گیرد، کاملاً به صورت بی‌برنامه و دفعی است.

۲. کمبود بودجه و امکانات

بروز استعدادها و شناسایی آن‌ها و همچنین فراهم کردن زمینه‌های رشد این استعدادها (برای نمونه زمینه‌های هنری و غیره)، نیازمند صرف مبالغ مالی زیادی است که بنا به آنچه به دست آمده است، چنین ظرفیتی وجود ندارد. در مواردی، سرگروه بسیاری از این هزینه‌ها را از دارایی شخصی خود هزینه می‌کند.

۳. ضعف‌های نظری در معنا و جایگاه تربیت و مسجد در متصدیان

به اعتقاد سرگروه‌ها، یکی از موانع بزرگ در مسیر کشف و رشد استعدادها، ضعف‌های نظری در معنا و جایگاه تربیت و مسجد در متصدیان است. برای نمونه در مواردی تربیتی نخبه به دلیل داشتن یک یا دو ویژگی منفی اخلاقی (و در عین توانمندی بالا نسبت به سایرین) از حلقه و مسجد طرد می‌شود و یا سرگروهی که با زحمت، قشری متفاوت را به مسجد دعوت می‌کند ولی پس از مدتی متولیان حلقه‌ها و مسجد، به دلیل متفاوت بودن این افراد، هم سرگروه و هم متربیان را از مسجد طرد می‌کنند.

۴. کمبود نیروی انسانی سرگروه

یکی دیگر از موانع کشف و رشد استعدادها، کمبود نیروی انسانی سرگروه است. برای نمونه، سرگروه‌های حلقه‌ها بیشتر دارای مشکلاتی چون ناتوانی در اداره حلقه‌ها

و فقدان علم کافی برای مسئولیت سرگروهی هستند.

۴-۲. تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده در محور نوجوانان (۱۵-۱۲ سال)

۴-۲-۱. رشد معرفتی و تعالی معنوی

این بخش به دو زیرمحور «برنامه»ها و «موانع» تقسیم می‌شود:

الف) برنامه‌ها

۱. برنامه‌های کتاب‌خوانی

یکی از برنامه‌ها در این زمینه، برنامه‌ای مطالعاتی، تخصصی و غیراجباری با موضوعات علمی، مذهبی و غیره است که بدنه ثابتی از متریان به آن می‌پردازند. به عقیده سرگروه‌ها در موفقیت این برنامه دو عامل تأثیرگذار است: اهل کتاب بودن برخی سرگروه‌ها، و فرهنگ‌سازی برای کتاب‌خوانی در حلقه و مسجد (اختصاص فضایی برای کتابخانه در صحن مسجد). به بیان سرگروه‌ها، اثرات مثبتی بر این برنامه مترتب بوده که عبارتند از: (۱) تقویت اهتمام به احکام دینی؛ (۲) رشد علاقه‌مندی به مطالعات علمی؛ (۳) گرایش متریان به تحصیل علوم دینی؛ (۴) دین‌داری فعالانه برای ابلاغ احکام دین؛ (۵) رشد بلوغ عقلی در متریان؛ (۶) رشد علاقه‌مندی به مطالعه در حوزه‌های مطالعاتی خاص.

۲. توجه به نقش «تسریع»

به عقیده سرگروه‌ها، تسریع به معنای نشان‌دادن افق‌هایی به تربی توسط سرگروه یا هر مربی دیگری است. در ادبیات عرب، تسریع از باب تفعیل معنایی از «تحریک» را به همراه دارد و به معنای سرعت‌دادنی است که توسط فرد دیگر داده می‌شود؛ بدین‌معنا که سرگروه در تمام طول دوره، تربی را به فنون مختلف، رو به اهداف تربیتی، با شتاب سوق می‌دهد که به صورت عامیانه، سرگروه‌ها از آن با عنوان «بدو» بدو باید جلو بیوفتی!»، بیان می‌کنند. تسریع در چند قالب صورت می‌پذیرد: از طریق الگوسازی، به وسیله عبرت‌آموزی، از طریق معرفت‌دهی و ترسیم جبهه حق و باطل، و تسریع از طریق ایجاد حس رقابت.

۳. نگاه جامع رشد محور

به بیان سرگروه‌ها تا زمانی که نگاه جامع در امر تربیت، به‌عنوان یک نقشه راه حاکم نباشد، اتلاف نیروها بسیار زیاد است؛ بنابراین ضروری است برای اموری مانند نقشه جامع رشد، وقت بیشتری صرف شود. در برخی از حلقه‌ها تلاش شده است برنامه‌ها و حلقه‌ها، متمم و مکمل هم باشند. برای نمونه حلقه کودکان باید به‌عنوان زیربنای حلقه نوجوانان مورد توجه قرار گیرد.

۴. برنامه‌های موقعیتی و غیرمدون

سرگروه‌ها به اقتضای احوالات متربیان و همچنین مسائل روز، برنامه‌هایی در حلقه دارند که ممکن است از پیش تعیین شده نباشند. برای نمونه برای برخی موانع اخلاقی خاص در مسیر رشد، استادی که پیش از این در برنامه لحاظ نشده بود، به حلقه دعوت می‌شود.

۵. وجود «پدر»های معنوی

براساس داده‌های به‌دست‌آمده، در هر سه مسجد مورد مطالعه، افرادی درون تشکیلات یا خارج از آن وجود دارند که مانند «پدر» در خانواده مسجد عمل می‌کنند. این افراد بسیار مورد علاقه و اعتماد افراد تشکیلات و مسجد هستند و مانند محورهایی برای امور مسجد، حلال منازعات درون‌تشکیلاتی و برون‌تشکیلاتی هستند. وجود این افراد در هر سه مسجد، محل اجماع نظرات و ازبین‌برنده اختلافات است. یکی دیگر از ویژگی‌های این افراد، شناخت کامل از پیشینه مسجد است. این شناخت سبب تسلط هرچه بیشتر آن‌ها بر اوضاع مسجد می‌شود. برای مثال در یکی از موارد مطالعه، سه برادر هستند که بسیار مورد اعتماد و علاقه اهل مسجد هستند و وجودشان سبب ازبین‌رفتن منازعات می‌شود. به بیان مصاحبه‌شوندگان، بسیاری از مشکلات با حضور این سه برادر، حل و فصل می‌شود.

۶. جلسات اخلاق نظری

به بیان سرگروه‌ها، موضوع این جلسات بنا به صلاح‌دید سرگروه، متناسب با احوال متربیان انتخاب شده است و در آن‌ها از منابعی مانند احادیث معصومان (علیهم‌السلام) استفاده می‌شود. برگزاری جلسات گناه‌شناسی، جزء این برنامه‌هاست.

۷. اسوه‌قرار گرفتن سرگروه برای مربی از طریق تقویت ارتباطات

این رابطه زمینه تشابه مربی به سرگروه و دریافت ملکات اخلاقی سرگروه توسط مربی را فراهم می‌کند. برای نمونه مربیان یک حلقه هنگام خرید پیراهن در یکی از سفرهای زیارتی، همگی پیراهنی را انتخاب کرده بودند که سرگروه انتخاب کرد و در نهایت تمام حلقه پیراهنی شبیه هم انتخاب کرده بودند. این مثال نمونه‌ای بسیار ساده از حکایت شباهت مربی به سرگروه است.

(ب) موانع

۱. بی‌توجهی به نقش مخرب فضای ناسالم مدارس

دو عامل در مدارس به‌عنوان موانع اصلی شناخته شده است: نقش مخرب معلمان با اندیشه‌های غیراسلامی، و فضای عمومی غیراسلامی مدارس؛ بنابراین در نگاهی جامع به امر تربیت در حلقه‌های صالحین لازم است به نقش مدارس نیز توجه شود.

۲. تکثر انواع سطوح مربیان در حلقه‌ها

حلقه‌ها از مربیانی با سطوح مختلف تشکیل شده‌اند؛ بنابراین برنامه‌هایی را که می‌توان برای برخی مربیان داشت، نمی‌توان برای برخی دیگر اجرا کرد. به بیان سرگروه‌ها یکی از اصلی‌ترین دلایل تکثر سطوح مربیان در یک حلقه، کمبود نیروی انسانی سرگروه است.

۳. کم‌رنگ بودن جایگاه افق‌دهی به مربیان از طریق معرفی افراد نخبه

یکی دیگر از موانع رشد معرفتی و تعالی معنوی مربیان نوجوان، بی‌توجهی به نقش افق‌دهی به مربیان از طریق آشناکردن آن‌ها با افراد نخبه است. به بیان سرگروه‌ها، غالب مربیان با این افراد آشنا نیستند و تشکیلات برای این هدف، برنامه‌ای ندارد.

۴. شناخت نداشتن کادر از پیشینه مسجد و در نتیجه ارتباط نداشتن آن با نیروهای سابق

عدم شناخت موجب نادیده‌گرفتن ظرفیت بالفعل مساجد و حلقه‌ها می‌شود و این امر به صرف هزینه‌های اضافی می‌انجامد. نبود رابطه بین کادر جدید و کادر باسابقه مساجد، همانند دورانداختن میوه‌های رسیده درختی است که زحمت بسیاری برای حفاظت از آن صورت گرفته است. به بیان سرگروه‌ها، مساجد برنامه مدون یا غیرمدونی برای ایجاد ارتباط کادر جدید و کادر سابقه‌دار مساجد ندارند.

۵. ضعف علمی متصدیان

براساس داده‌ها، در کادر تربیت شهرستان (مساجد و صالحین)، افراد غیرمتخصصی هستند که اجازه حضور جوانان متخصص را در این عرصه نمی‌دهند. به اعتقاد مصاحبه‌شوندگان، یکی از اثرات منفی وجود افراد غیرمتخصص در مجموعه‌های مربوط به امر تربیت در شهرستان، اجرای سیاست‌هایی است که به جای علم، بر تعصب‌های کورکورانه مبتنی هستند. وجود چنین تعصب‌هایی موجب طرد نخبگان دستگاه خواهد شد.

۶. تزریق افراد بیرون از مسجد به کادر

اضافه شدن افراد بیرون از حلقه به کادر، آسیب‌هایی به همراه دارد که برخی از آن‌ها عبارتند از: ۱) آشنابودن این افراد با سابقه مسجد؛ ۲) آشنابودن این افراد با روابط موجود در مسجد؛ ۳) آشنابودن این افراد با نخبگان مسجد؛ ۴) نپذیرفتن افراد از سوی بدنه مسجد و همکاری نکردن با آن‌ها. در نهایت در غالب موارد، این افراد پس از مدتی حلقه را رها کرده و مجبور به ترک مسجد خواهند شد.

۷. فقدان نگاه تشکیلاتی

به بیان سرگروه‌ها یکی دیگر از موانع، فقدان فهم و روحیه تشکیلاتی در کادر مساجد و حلقه‌هاست که سبب هدررفت نیروها می‌شود.

۸. تشتت‌های ساختاری - نهادی

به بیان مصاحبه‌شوندگان، تشتت‌های ساختاری - نهادی در مساجد (مانند کانون‌های فرهنگی - هنری، بسیج، جلسات قرآن، حلقه‌های صالحین) مانع وحدت‌رویه می‌شود. برای مثال، شهرستان دزفول حلقه‌هایی سنتی برای تربیت در مساجد داشته است. با همگانی شدن سیاست‌های طرح صالحین، شهرستان دزفول نیز مانند سایر نقاط کشور، مشمول این سیاست‌ها قرار گرفت؛ در نتیجه این دوگانگی تشکیلات یکی از بزرگ‌ترین مشکلات محسوب می‌شود.

۲-۴. بصیرت سیاسی و قدرت تحلیل

این بخش به دو زیرمجموعه «برنامه‌ها» و «موانع» تقسیم می‌شود.

الف) برنامه‌ها

۱. برنامه‌های مقطعی

به بیان سرگروه‌ها سهم عمده‌ای از برنامه‌ها، مربوط به برنامه‌هایی است که در برهه‌هایی خاص برگزار می‌شوند ولی مدون نیستند. این برنامه‌ها مانند جلسات سیاسی در زمان انتخابات ریاست‌جمهوری، شورای شهر، خبرگان و غیره هستند که می‌کوشند در بستر آن اتفاق، معیار سیاسی لازم را به متریان بدهند. سرگروه‌ها برای این برنامه‌ها اثراتی مانند کنش فعالانه متریان به‌عنوان کنشگر بصیرت‌بخش سیاسی بیان کردند.

۲. معرفی افراد بصیر به متریان و ایجاد ارتباط با آنها

متربی تا منابع موثق را شناسد، نمی‌تواند در هر رشته‌ای، سره را از ناسره تشخیص دهد. به بیان سرگروه‌ها، یکی از برنامه‌های اجراشده، معرفی افراد بصیر سیاسی (اعم از کشوری و محلی) به متریان است. سرگروه‌ها کوشیده‌اند در صورت امکان بین آنها ارتباط برقرار کنند.

۳. برگزاری جلسات تاریخ‌خوانی

یکی دیگر از برنامه‌های مورد توجه برخی سرگروه‌ها، توجه به جایگاه تاریخ و تاریخ‌خوانی است. در مواردی سرگروه‌ها، برنامه‌های تاریخ‌خوانی مدون‌تری را برنامه‌ریزی می‌کنند و سعی دارند به متریان نگاهی جهانی در زمینه سیاست بدهند.

۴. ترسیم جبهه حق و باطل جهانی - تاریخی

یکی از تلاش‌های عمده سرگروه‌ها به بیان خودشان، تلاش برای دادن نگاه جبهه‌ای حق و باطل جهانی - تاریخی به متریان است تا به همه اتفاقات سیاسی در دو جبهه و در نقشه‌ای جهانی و کلان بنگرند.

۵. حفظ نگاه مبنایی به امور سیاسی

سرگروه‌های مصاحبه‌شونده تلاش کرده‌اند نگاه متریان به امور سیاسی را مبنایی کنند و دانش سیاسی متریان فقط محدود به اخبار سطحی و روزانه نشود. رجوع به اساتید و کتب و مباحثات سیاسی، نمونه‌ای از این فعالیت‌هاست.

۶. برگزاری جلسات گفت‌وگو محور

به بیان سرگروه‌ها، یکی از جاهایی که از گفت‌وگو استفاده می‌شود، در برنامه‌های سیاسی

است که باعث می‌شود متربی ابهام‌های خود را مطرح و حل کند.

۷. تلاش برای ایجاد تفکر مستقلانه در متربیان

به بیان سرگروه‌ها، متربیان باید بیاموزند آزادانه بیندیشند و حق و باطل را تشخیص دهند و تمرین تفکر استقلالی داشته باشند. برای مثال یکی از برنامه‌ها در این زمینه، تشکیلات درون حلقه‌ای است. این تشکیلات به متربی این امکان را می‌دهد که بتواند تمرین آزادانه فکرکردن و انتخاب کردن را در نقش خود داشته باشد. البته سرگروه‌ها تلاش کرده‌اند تا متربیان در کنار این مهم، مکمل‌های دیگری مانند مشورت‌پذیری را نیز تمرین کنند.

۸. توجه به ولایت‌پذیری متربیان

یکی دیگر از توجهات سرگروه‌ها در زمینه بصیرت سیاسی و قدرت تحلیل، فهم جایگاه ولایت و ولایت‌پذیری است.

۹. تأثیرگذاری ضمنی سرگروه‌های بصیر بر متربیان

یکی دیگر از عوامل، تأثیرگذاری ضمنی دیدگاه‌های سرگروه‌ها بر متربیان است. متربی در بسیاری از امور، از سرگروه خود دنباله‌روی می‌کند. در واقع سرگروه خوب، شرط لازم تربیت متربیان است.

۱۰. ترویج سبک زندگی انقلابی

این نوع سبک زندگی که بنیان‌های انقلاب اسلامی بر آن استوار است، تبیین‌هایی ویژه‌ای در ادبیات امام خمینی (علیه السلام) و مقام معظم رهبری دارد. برای مثال سرگروه‌ها، متربیان را به استفاده از اجناس یا پیام‌رسان‌های ایرانی ترغیب می‌کنند.

ب) موانع

۱. بی‌توجهی به فضای عمومی مسجد در تربیت

براساس داده‌های به‌دست‌آمده، در بسیاری از مساجد، افرادی حضور دارند که دارای اخلاقی اسلامی نیستند و در تشکیلاتی نیز جایی ندارند، ولی به خاطر جذابیت رفتاری، به‌عنوان حائل بین سرگروه و متربی عمل می‌کنند.

۲. محور نبودن افراد متخصص و دعوت نکردن آن‌ها به حلقه‌ها

یکی دیگر از موانع مسیر تربیت سیاسی متربیان، عدم محوریت افراد متخصص این حوزه و دعوت نشدن آن‌ها به حلقه‌هاست.

۳. کمبود مربی تحلیلگر سیاسی

یکی دیگر از موانع، کمبود نیروی مربی تحلیلگر سیاسی در حلقه‌هاست و به بیان سرگروه‌ها، نیروسازی مطلوب در این حوزه صورت نگرفته است.

۴. بی‌توجهی به بصیرت سیاسی خانواده‌ها

به بیان سرگروه‌ها، بسیاری از خانواده‌های متریبان شهرستان، از بصیرت سیاسی مطلوب برخوردار نیستند و این امر تأثیر سوئی بر متریبان دارد.

۳-۲-۴. کادرسازی

این بخش به دو زیرمجموعه «برنامه‌ها» و «موانع» تقسیم می‌شود.

الف) برنامه‌ها

۱. برنامه‌های ضمنی

سرگروه با در نظر داشتن اهمیت این موضوع در تلاش است در برنامه‌های مختلف، این آموزش را به صورت ضمنی به متریبان انتقال دهد. برای این هدف، بسیاری از برنامه‌ها که ممکن است منحصراً هدف تشکیلات را دنبال نکنند، با ضمیمه تشکیلاتی ادامه می‌یابند و بر این اساس همه برنامه‌ها با سمت‌وسوی تشکیلاتی برنامه‌ریزی می‌شوند. برای مثال بازی‌های ساده که شاید برای تفریح برنامه‌ریزی شده باشند، تبدیل به میدانی برای تمرین تشکیلات خواهند شد.

۲. تشکیلات درون حلقه‌ای

در این برنامه، کل حلقه به گروه‌هایی تقسیم می‌شود و هر یک از گروه‌ها مسئول انجام وظیفه‌ای است. در بین اعضای یک گروه، هرکس وظیفه‌ای بر عهده دارد و باید به گروه و در نهایت کل حلقه گزارش دهد. سرگروه‌ها تلاش می‌کنند معنویت را محور این گروه‌ها قرار دهند. برای مثال، اسامی شهدا بر این گروه‌ها نهاده می‌شود. این گروه‌ها موضوعاتی مانند حرفه‌ای، فنی، اجرایی و علمی را دنبال می‌کنند. سرگروه نیز پس از گذشت زمان معینی به همکاری سایر متریبان، به ارزیابی این گروه‌ها می‌پردازد. این برنامه اهدافی مانند تمرین مدیریت‌کردن، کادرسازی و تمرین کار جمعی را دنبال می‌کند. همچنین اثراتی در پی دارد که برخی از آن‌ها عبارتند از: فعال‌شدن هرچه بیشتر متریبان،

افزایش روحیه فرمان‌برداری، آموختن خودکنترلی و غیره.

۳. نقش‌دهی به متریان

به بیان سرگروه‌ها، برخی از اثرات نقش‌دهی شامل تجربه استقلال کاری متریان و افزایش مسئولیت‌پذیری در آنهاست. این نقش‌دهی تمرین استقلال کاری برای آنان در آینده است. به بیان سرگروه‌ها، وقتی به مربی نقش‌دهی داده می‌شود، در نتیجه باید درباره وظیفه‌ای پاسخ‌گو باشد که همین امر موجب افزایش مسئولیت‌پذیری در متریان می‌شود.

۴. مسئولیت‌گیری کنترلی در فعالیت‌های مسجد

در این برنامه، مسئولیت‌هایی متناسب با ویژگی‌ها، توانایی‌ها و استعداد‌های مربی با نظارت کامل سرگروه به او داده می‌شود.

۵. محتوای به متریان در زمینه تشکیلات

برای تربیت تشکیلاتی، علاوه بر برنامه‌های اجرایی نیاز به افزایش سطح دانشی متریان نیز وجود دارد. در این بخش، «مبانی نظری» کار تشکیلاتی ارائه می‌شود و مربی ریشه‌های نظری تشکیلات را درمی‌یابد. علاوه بر این مربی «فنون» کار تشکیلاتی مانند مدیریت گروه را دریافت می‌کند.

ب) موانع

۱. بی‌توجهی به نقش خانواده‌ها در ایجاد ملکات اخلاق جمعی

نخستین محیطی که مربی در آن تربیت می‌شود، خانواده است و اموری مانند عدم مسئولیت‌پذیری می‌تواند نتیجه تربیت غلط خانوادگی باشد.

۲. دانش کم متصدیان در زمینه تشکیلات

به نظر مصاحبه‌شوندگان، نبود احساس ضرورت به تربیت تشکیلاتی در بین متصدیان امر تربیت در شهرستان، ناشی از بی‌علمی آنها در این زمینه است.

۳. فقدان فرایندی مطلوب برای جذب و تثبیت متریان

به بیان سرگروه‌ها یکی دیگر از موانع تربیت تشکیلاتی، نبود سازوکاری مطلوب و ثابت در جذب و تثبیت متریان است. به بیان سرگروه‌ها اگر مربی تازه‌واردی به حلقه وارد شود، تطبیق با برنامه‌های در حال اجرا برای وی بسیار دشوار است.

۴. کمبود نیروی انسانی سرگروه

به بیان سرگروه‌ها، کمبود نیروی انسانی سرگروه یکی دیگر از موانع تربیت تشکیلاتی است. وقتی تعداد متریان در یک حلقه بیش از حد معمول باشد، سرگروه تمرکز کافی برای تربیت آن‌ها نخواهد داشت.

۴-۳. تحلیل داده‌های به دست آمده در محور جوانان (۱۹-۱۵ سال)

تحلیل داده‌های به دست آمده در محور جوانان، از قرار زیر است:

۴-۳-۱. رفع موانع در فرایند رشد معنوی

این بخش به دو زیرمحور «برنامه‌ها» و «موانع» تقسیم می‌شود.

الف) برنامه‌ها

۱. رفع موانع از طریق ارتباطات میان فردی عمیق سرگروه و مربی

به بیان سرگروه‌ها، این دوره یکی از دشوارترین دوره‌های سنی است و شاید بتوان گفت، برترین و پررنگ‌ترین راه برای تربیت، ارتباط‌های شخصی و صمیمانه مربی - مربی است.

۲. خودآگاهی بخشی به متریان در مسیر رشد

یکی دیگر از برنامه‌های بیان شده از طرف سرگروه‌ها، خودآگاهی بخشی به متریان جوان در فرایند رشد است. به بیان سرگروه‌ها، جوانی برهه‌ای است که مربی باید تمرین خودآگاهی را در بسیاری از امور داشته باشد.

۳. دعوت اساتید متناسب با نیاز حلقه

دعوت اساتید در حلقه‌ها بدین نحو است که براساس صلاح دید سرگروه و متناسب با نیاز حلقه، اساتیدی در زمینه‌های مختلف به حلقه دعوت می‌شوند.

ب) موانع

۱. بی توجهی به نقش خانواده‌ها در رشد معنوی متریان

به بیان سرگروه‌ها، فضای بسیاری از خانواده‌های متریان، خلاف آموزه‌های صالحین است و حلقه‌ها، برنامه‌ای برای ارتقای سطح بصیرتی خانواده‌ها ندارند.

۲. کمبود نیروی انسانی سرگروه

به بیان مصاحبه‌شوندگان، اکثر مساجد شهرستان به دلیل نداشتن سرگروه مناسب، حلقه جوانان را تعطیل کرده‌اند. این در حالی است که در اسناد بالادستی صالحین، تربیت در تمام دوره‌های سنی مدنظر است. به عقیده سرگروه‌ها، این مشکل تنیدگی غیرقابل انکاری با بی‌توجهی به «فرایند نیروسازی» در حلقه‌های شهرستان دارد.

۳. ناتوانی مساجد در تأمین نیازهای دوره جوانی

انسان در ادوار مختلف سنی، نیازهای گوناگونی دارد. به بیان سرگروه‌ها، واقعیت امر این است که مساجد شهرستان، رفع‌کننده نیازهای ادوار مختلف سنی به‌ویژه جوانان نیست و به نیازهای دوره جوانی در اداره مساجد توجه نمی‌شود.

۴. دغدغه شغلی - معیشتی سرگروه‌ها

اکثر سرگروه‌های حلقه جوانان به سنی رسیده‌اند که باید خود زندگی‌شان را اداره کنند و یا تشکیل خانواده بدهند؛ بنابراین نیاز به داشتن شغل دارند. به بیان سرگروه‌ها، یکی از بزرگ‌ترین معضله‌های سرگروه‌ها، پیدا کردن شغل مناسب است.

۵. چندمدیریتی در نهادهای بالادستی

وقتی که حلقه جوانان تبدیل به آسیب‌پذیرترین حلقه در مساجد شهرستان شده است، بی‌شک چندمدیریتی نیز بیشترین تأثیر را بر ضعیف‌ترین حلقه‌ها یعنی حلقه جوانان خواهد داشت. به بیان سرگروه‌ها، چندمدیریتی در مساجد شهرستان به‌وفور یافت می‌شود.

۶. ضعف متربیان در پایه نوجوانی

براین اساس، متربیان بسیاری از آموزش‌ها را باید در دوره‌های پیش از جوانی می‌آموختند، ولی چنین امری رخ نداده است. این در حالی است که باید دوره‌های سنی و حلقه‌های آن‌ها، متمم و مکمل هم باشند.

۷. بی‌توجهی نهادینه‌شده به حلقه جوانان

براساس مصاحبه‌های انجام‌شده، گویی نهایی‌ترین مرحله تربیت در شهرستان و به‌خصوص در مساجد آن، دوره نوجوانی است و پس از دوره نوجوانی در عمل برنامه‌ای برای تربیت در مقاطع سنی پس از آن وجود ندارد. در اکثر مساجد شهرستان، پس از

حلقه نوجوانان، در عمل متریبان به خاطر بی‌توجهی به برقراری حلقه جوانان از طرف مسئولان، پراکنده شده و حلقه‌ای به نام حلقه جوانان شکل نمی‌گیرد.

۸. بی‌توجهی مسئولان به تأثیر منفی عوامل بیرونی

برخی دیگر از موانع مربوط به تأثیر منفی فضاهای بیرونی مانند فضای غیراسلامی مدارس بر متریبان است که ضروری است نگاه جامعی در برنامه‌ریزی‌های تربیتی داشت و نقش عوامل غیرمستقیم را نیز در نظر گرفت.

۹. نبود یا کمبود مربی اخلاق و محافل اخلاقی

به بیان سرگروه‌ها، در حال حاضر یک یا دو محفل اخلاقی به صورت هفتگی یا ماهانه در شهرستان وجود دارد و نبود چنین فضاهایی همانند نبود منابع تغذیه‌ای است.

۱۰. کمبود دانشی مسئولان

به عقیده سرگروه‌ها، مسئولان موجود امر تربیت، درک صحیحی از دوره سنی جوانی نداشته و در نتیجه توجه لازم را به این دوره نمی‌کنند. مصاحبه‌شوندگان معتقدند اکثر افراد حاضر در مسئولیت‌های تربیتی در شهرستان، فاقد تخصص لازم هستند.

۱۱. فقدان جوان‌گرایی در ساختار

به بیان مصاحبه‌شوندگان، در عین عدم تخصص برخی مسئولان امر تربیت در شهرستان، این افراد مسئولیت‌های خود را حفظ می‌کنند و حاضر به واگذاری آن نیستند و اکنون مدت‌هاست این افراد بر دستگاه تربیتی شهرستان حاکم شده‌اند.

۱۲. شخصیت‌محور کردن متریبان به جای آموزش حقیقت‌محوری

به عقیده سرگروه‌ها، تربیت باید حول حقیقت‌محوری صورت بگیرد ولی آنچه در حال وقوع است، شخصیت‌محوری است. در واقع جوانی سنی است که باید تربیتی برای تشخیص سره از ناسره آموزش ببیند، ولی تربیت‌های موجود حلقه جوانان در شهرستان، حول این محور نیست و بیشتر متریبان، شخصیت‌محور می‌شوند.

۱۳. فقدان همکاری شایسته از جانب طلاب

بر اساس اسناد بالادستی حلقه‌های صالحین، طلاب باید به‌عنوان سرگروه‌ها و مربیان حلقه‌ها عمل کنند، ولی بنا به اذعان مصاحبه‌شوندگان، طلاب شهرستان، همکاری لازم را

در این زمینه به عمل نمی‌آورند. در مواردی برخی طلاب، درس را مانعی برای فعالیت در مساجد دانسته‌اند.

۲-۳-۴. تقویت کادرسازی

این بخش به دو زیرمجموعه «برنامه‌ها» و «موانع» تقسیم می‌شود.

الف) برنامه‌ها

۱. تشکیلات درون حلقه‌ای

براساس داده‌های به دست آمده، تشکیلات درون حلقه‌ای که پیش از این شرحی بر آن رفت، یکی از مهم‌ترین برنامه‌هایی است که به تقویت کادرسازی در حلقه جوانان می‌پردازد.

۲. برنامه‌های تشکیلاتی درون مساجد

علاوه بر برنامه‌های تشکیلاتی درون حلقه‌ای، برنامه‌های تشکیلاتی درون مسجد نیز وجود دارد که متریان با صلاح دید سرگروه خود در آن‌ها ایفای نقش می‌کنند؛ برنامه‌هایی مانند ولادت‌ها، هیئت‌های هفتگی و غیره.

۳. برنامه‌های تشکیلاتی بیرون از مساجد

برخی از سرگروه‌ها سعی می‌کنند، برنامه‌های تشکیلاتی بیرون از مسجد نیز برای متریان در نظر بگیرند. برای مثال متریان یک حلقه که همگی در یک مدرسه هستند، تشکیلاتی را شکل داده و برگزاری برنامه‌های مناسبی مدرسه را به عهده گرفته بودند.

۴. برنامه‌های اخلاق تشکیلاتی

سرگروه‌ها معمولاً از دو طریق سعی در تقویت اخلاق تشکیلاتی متریان دارند که عبارتند از: بحث‌های نظری که به بیان نظری اخلاق تشکیلاتی با مبانی دینی می‌پردازند، و آموزش عملی که متریان حین عمل، بسیاری از تذکرات تشکیلاتی را از سرگروه خود دریافت می‌کنند.

ب) موانع

۱. بی‌توجهی نهادینه شده در متصدیان نسبت به تربیت تشکیلاتی

به عقیده مصاحبه‌شوندگان، هم امور در عمل به صورت تشکیلاتی انجام نمی‌شوند و هم تربیت تشکیلاتی جایگاهی در نظرگاه مسئولان ندارد.

۲. کمبود نیروی انسانی سرگروه

وقتی که سرگروهی برای متربیان جوان وجود نداشته باشد، حلقه‌ای نیز شکل نمی‌گیرد گرفت و وقتی حلقه‌ای شکل نگیرد، آموزشی نیز معنا نخواهد داشت. به بیان سرگروه‌ها، چون حلقه‌های جوانان با کمبود نیروی انسانی سرگروه روبه‌رو هستند، ناچار باید به نیروهای سطح پایین‌تر رضایت بدهند.

۳. بی‌توجهی به نقش خانواده‌ها در ایجاد ملکات اخلاق جمعی

بی‌شک متربی از محیط خانواده به‌عنوان اصلی‌ترین محیط خود تأثیرهای زیادی می‌پذیرد. برای مثال مسئولیت‌پذیری یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های تربیت تشکیلاتی است که ممکن است در بسیاری از خانواده‌ها رنگ چندانی نداشته باشد. به بیان مصاحبه‌شوندگان، حلقه‌ها، برنامه‌ای برای ارتقای سطح خانواده‌ها ندارند.

۴. بی‌اعتمادی متصدیان به نسل جوان

به بیان سرگروه‌ها، متصدیان امر تربیت، حاضر به سپردن مسئولیت‌ها به جوانان نمی‌شوند و جوان‌گرایی یکی از حلقه‌های مفقوده تربیت است.

۳-۳-۴. بصیرت سیاسی و قدرت تحلیل

این بخش به دو زیرمحمور «برنامه‌ها» و «موانع» تقسیم می‌شود.

الف) برنامه‌ها

۱. برنامه‌های موقعیتی تحلیلی - سیاسی

یکی از برنامه‌های حلقه‌های جوانان در موضوعات سیاسی، برنامه‌های غیرمدون و موقعیتی است. برای مثال در دوران انتخابات، جلسات بصیرت‌بخش با این موضوعات برگزار می‌شود.

۲. برنامه‌های مطالعاتی اندیشه‌ای - سیاسی

در برخی حلقه‌ها کتابی محور مطالعه قرار می‌گیرد و در روزی معین، بخشی از کتاب به مباحثه گذاشته شده و تلاش می‌شود این مباحثه به صورت تطبیقی با مسائل روز انجام شود. برای مثال در یکی از حلقه‌ها، کتاب «انسان ۲۵۰ ساله» به‌عنوان منبع انتخاب شده است و سعی می‌شود از قضایای تاریخی زمان ائمه (علیهم‌السلام) به صورت تطبیقی با مسائل روز استفاده شود.

۳. استفاده از روش‌های مباحثه و مناظره

از مشهورترین اشکالی که برای آگاهی‌بخشی سیاسی در حلقه‌های شهرستان استفاده می‌شود، فرم مباحثه و مناظره است که گفت‌وگویی طرفینی است و همین گفت‌وگو موجب افزایش عمق فهم می‌شود.

۴. دعوت اساتید

در این برنامه‌ها موضوعاتی براساس نیازهای روز انتخاب می‌شوند و استادی متناسب با آن برای توضیح و تبیین، به حلقه دعوت می‌شود.

ب) موانع

۱. بی‌توجهی متصدیان به تأثیرات مخرب فضای نامطلوب مدارس

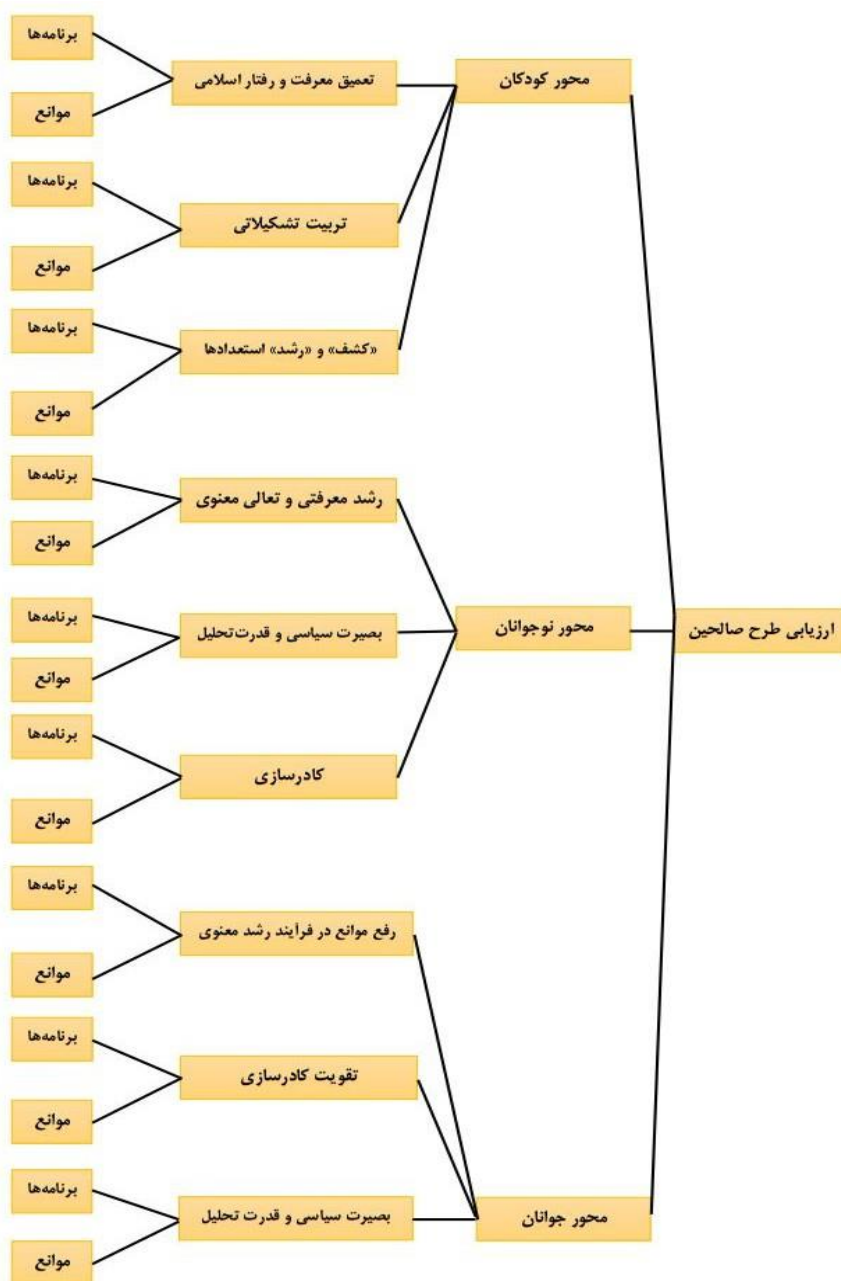
از دو جهت فضای مدارس تأثیراتی منفی خواهد داشت: یکی فضای عمومی مدارس که فضایی ناسالم از نظر تربیتی است، و دیگری معلمان با نظام فکری غیراسلامی.

۲. فقدان برنامه مدون

براساس داده‌ها، بیشتر برنامه‌ها موقعیتی هستند و تا پدیده‌ای سیاسی در جامعه رخ ندهد، متصدیان امر تربیت به فکر بصیرت‌افزایی متریبان نمی‌افتند.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر یک سؤال اصلی و دو سؤال فرعی دارد. پرسش اصلی آن، ارزیابی حلقه‌های صالحین مساجد شهرستان دزفول است و پرسش‌های فرعی آن، چستی برنامه‌های اجرایی و موانع اجرایی کردن این برنامه‌ها در حلقه‌های صالحین شهرستان دزفول هستند؛ بنابراین پژوهش حاضر با توصیف برنامه‌های اجرایی حلقه‌های شهرستان در سه محور مذکور (کودکان، نوجوانان و جوانان)، در دو زیرمجموعه «برنامه‌ها» و «موانع»، به هر دو پرسش فرعی پژوهش و در نهایت به پرسش اصلی آن پاسخ داده است. با توصیف این دو زیرمجموعه در هر سه محور کلی (کودکان، نوجوانان و جوانان)، هم برنامه‌های اجرایی شده حلقه‌های صالحین شهرستان را کشف و توصیف کرده و هم در بخش موانع و بیان آن‌ها، موانع رسیدن به وضع مطلوب حلقه‌ها بیان شده است. زمانی می‌توان ادعا کرد پژوهش، واقعیت برنامه‌های اجرایی حلقه‌ها را توصیف کرده است که در زمینه‌ای کاملاً ناظر به میدان صورت گیرد. در این پژوهش، اصلی‌ترین منابع گردآوری داده‌ها، سرگروه‌ها و مربیانی هستند که عاملان میدانی حلقه‌های صالحین محسوب می‌شوند. نمودار زیر شمایی کلی از محورها، زیرمحورها، برنامه‌ها و موانع استخراج شده را ارائه می‌دهد:



نمودار شماره (۳). شمایی کلی از محورها، زیرمحورها، برنامه‌ها و موانع استخراج شده

پژوهشگر در هریک از سه محور کودکان، نوجوانان و جوانان، برنامه‌ها و موانع اجرای طرح را در حلقه‌های شهرستان دزفول استخراج کرد و نشان داد بخش قابل توجهی از سیاست‌های صالحین در شهرستان دزفول اجرا شده‌اند، اما این به معنای موفقیت کامل طرح صالحین در اجرای سیاست‌های خود در شهرستان دزفول نیست، چراکه بسیاری از سیاست‌های این طرح با موانعی جدی در شهرستان روبه‌رو هستند که لازمه ادامه مسیر سیاست‌گذاری تربیتی در چهارچوب طرح صالحین، رفع این موانع است، زیرا اساساً کارویژه ارزیابی سیاست‌ها، پی‌بردن به نقاط قوت و ضعف آنهاست که امکان بازخوردگیری از سیاست‌ها و در نتیجه متمیم و تکمیل آنها را برای سیاست‌گذار، در فرایند سیاست‌گذاری ممکن می‌سازد.

کتابنامه

- اجلالی، پرویز (۱۳۷۹)، سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فرهنگی در ایران، تهران: آن.
- احمدی‌زاده، محمد (۱۳۹۴)، «تربیت در شبکه صالحین»، مطالعات راهبردی تربیت اسلامی، سال ۱، شماره ۱.
- اشتریان، کیومرث (۱۳۸۱)، روش سیاست‌گذاری فرهنگی، تهران: نشر شهر.
- اشتریان، کیومرث (۱۳۸۹)، مقدمه‌ای بر روش سیاست‌گذاری فرهنگی، تهران: شهرداری تهران.
- امینی‌هرندی، رضا (۱۳۹۴)، توسعه فرهنگی محله‌ای پایدار مسجدمحور: مورد مطالعه یکی از مساجد تهران، دانشکده معارف اسلامی و فرهنگ و ارتباطات دانشگاه امام صادق(ع).
- آشنا، حسام‌الدین؛ کاظمی قهفرخی، سید محمد (۱۳۹۵)، «مدل سیاست فرهنگی در حکومت علوی؛ در جست‌وجوی مدلی برای سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی»، دین و ارتباطات، سال ۲۳، شماره ۱.
- آشنا، حسام‌الدین؛ مهربانی‌فر، حسین (۱۳۹۲)، «تحلیل سیاست‌گذاری قانون سازمان‌دهی مُد و لباس مجلس شورای اسلامی براساس مدل فرایندی»، دین و ارتباطات، سال ۲۰، شماره ۱.
- بلیکی، نورمن (۱۳۸۴)، طراحی پژوهش‌های اجتماعی، ترجمه حسن چاوشیان، تهران: نی.
- پرزدکوئینار، خاویر (۱۳۷۷)، تنوع خلاق ما، گروه مترجمان، تهران: کمیسیون ملی یونسکو.
- پهلوان، چنگیز (۱۳۹۱)، سیاست فرهنگی، تهران: قطره.
- صمدی، مجتبی؛ احمدی، علی (۱۳۹۶)، «اطلس فرهنگی ایران؛ مؤلفه محوری در پیوست‌نگاری و مهندسی فرهنگی»، دین و ارتباطات، سال ۲۴، شماره ۲ (پیاپی ۵۲).
- طالبی، محمدرسول (۱۳۹۳)، ارتباطات گروهی و فرهنگ بسیجی: طرح صالحین در پایگاه‌های بسیج مساجد شهر تهران، دانشکده معارف اسلامی و فرهنگ و ارتباطات دانشگاه امام صادق(ع).
- عابدی جعفری، حسین؛ تسلیمی، محمد؛ فقیهی، ابوالحسن؛ شیخ‌زاده، محمد (۱۳۹۰)، «تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی»، *اندیشه مدیریت راهبردی*، سال ۵، شماره ۱۰.
- فرخی، میثم (۱۳۸۹)، رهبری در مسجد: مطالعه موردی مسجد صفا، دانشکده معارف اسلامی و فرهنگ و ارتباطات دانشگاه امام صادق(ع).

ارزیابی طرح تربیتی حلقه‌های صالحین؛ مورد مطالعه شهرستان دزفول - قانع، فرخی، عصاره‌نژاد *بین‌رابطات* ۱۷۱

فرخی، میثم (۱۳۹۳)، الگوی مطلوب سیاست‌گذاری فرهنگی مسجد در جمهوری اسلامی ایران، دانشکده معارف اسلامی و فرهنگ و ارتباطات دانشگاه امام صادق(ع).

فرخی، میثم (۱۳۹۴)، «بررسی روند تربیتی طرح صالحین در پایگاه‌های بسیج مساجد کشور براساس مدل فرایندی»، مطالعات راهبردی تربیت اسلامی، سال یکم، شماره ۱.

فیاض، ابراهیم (۱۳۸۵)، «تأثیر چگونگی تعریف فرهنگ بر برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری فرهنگ»، فرهنگ عمومی، سال هفتم، شماره ۳.

قلی‌پور، رحمت‌الله (۱۳۸۷)، تصمیم‌گیری سازمانی و خط‌مشی‌گذاری عمومی، تهران: سمت. لطفعلی‌زاده، محمد (۱۳۹۳)، مسجد و ارتباطات گروهی با نوجوانان مورد بررسی: چهار مسجد شهر تهران، دانشکده معارف اسلامی و فرهنگ و ارتباطات دانشگاه امام صادق(ع).

مجلسی، محمداقبر (۱۳۶۳)، بحارالانوار، ج ۶۷ و ۸۳، ترجمه سید محمداقبر موسوی همدانی، تهران: کتابخانه حضرت ولی عصر(عج).

مختاریان‌پور، مجید (۱۳۹۱)، طراحی مدل اجرای سیاست فرهنگی مبتنی بر برنامه‌های توسعه کشور، رساله دکتری دانشگاه علامه طباطبایی.

مطهری، مرتضی (۱۳۸۸)، ده‌گفتار، تهران: صدرا.

معدن‌آرانی، علی‌رضا؛ سرکارآرانی، محمد (۱۳۹۶)، آموزش و توسعه، تهران: نی.

مک‌گویگان، جیم (۱۳۸۸)، بازاندیشی در سیاست فرهنگی، ترجمه نعمت‌اله فاضلی و مرتضی قلیچ، تهران: دانشگاه امام صادق(ع).

مولایی‌آرانی، مهدی (۱۳۹۶)، «چالش‌های کنشگری حوزه علمیه در تدوین سیاست‌های فرهنگی»، دین و سیاست فرهنگی، سال چهارم، شماره ۸.

وحید، مجید (۱۳۸۲)، سیاست‌گذاری و فرهنگ در ایران امروز، تهران: باز.

وحید، مجید (۱۳۸۶)، سیاست‌گذاری عمومی، تهران: میزان.

Bernard, H. Russell (2006), *Research Method in Anthropology*, London: Altamira Publication.

Hanne Foss Hansen (2005), "Choosing Evaluation Models: A Discussion on Evaluation Design", *Evaluation*, Vol. 11, No. 4.

Hughes, Christina (2006), "Quantitative and Qualitative Approaches", The university of Warwick.

Khamenei, A. (2012), Statement in a meeting of a group of Basijis and activists of the plan of "Salehin", Retrieved from <http://farsi.khamenei.ir/newspart-index?id=۲۱۵۸۷&nt=۲&year=۱۳۹۱&tid=۱۶۱۴>