

شایستگی‌های مربی در زمینه تعلیم و تربیت با رویکرد جهادی

عباسعلی سلمانی *

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۹/۱۴

پذیرش نهایی: ۱۳۹۶/۱۱/۲۹

چکیده

یکی از دغدغه‌های اساسی در روند تربیت به عامل تربیت‌کننده و به عبارتی مربی که باید متربی را تربیت نماید اشاره دارد. این مربی باید دارای ویژگیها و شایستگی‌های خاصی باشد تا بتواند به وظیفه آموزش و تربیت به‌طور توأمان عمل نماید. محقق برای دستیابی به شایستگی‌های مربی در قالب مقاله‌ای علمی به دنبال یافتن پاسخی مستدل به این سؤال است که ویژگیهای مربی چیست و چه ابعاد و عواملی دارد تا بدین وسیله گامی علمی در راستای کمک به تربیت برداشته شود. این بررسی با استفاده از روش توصیفی از نوع زمینه‌یابی و استفاده از نظر استادان و مربیان یکی از دانشگاه‌های نظامی مستقر در تهران، انجام شد. ابزار گردآوری داده‌های تحقیق پرسشنامه محقق ساخته و فیش‌برداری بود که در همه بخشها از روایی و اعتبار خوبی برخوردار است. نتایج نشان داد که مؤلفه‌های شایستگی‌های مربیان در زمینه تعلیم و تربیت با رویکرد جهادی به ترتیب اولویت عبارت است از: ولایت‌پذیری، مبانی اعتقادی، مهارت‌های حرفه‌ای و تخصصی معلمی، صداقت، آمادگی جسمانی و روانی، شئون مربیگری، احترام به متربی، خویشتن‌داری و ثبات هیجانی، سعه صدر، اعتماد به نفس، اعتبار حرفه‌ای، توانایی در سه حیطه یادگیری (دانشی، نگرشی و روانی حرکتی)، دانش عمومی و حرفه‌ای. هدف این پژوهش شناسایی شایستگی‌های جهادی، شایستگی‌های ارزشی، شایستگی‌های حرفه‌ای تخصصی، شایستگی‌های حرفه‌ای معلمی و شایستگی‌های سازمانی است.

کلیدواژه‌ها: شایستگی، مربی، تعلیم و تربیت با رویکرد جهادی.

مقدمه

امام خمینی (ره): «شماها، معلم نسلی هستید که در آتیه همه مقدرات کشور به آن نسل سپرده می‌شود. شما امانتدار یک همچو نسلی هستید و تربیت شما و تعلیم شما باید همراه هم باشد» (صحیفه نور، ج ۱۸: ۱۳۳). سپاه پاسداران انقلاب اسلامی به‌عنوان نهادی بالنده و نوآور، توفیق پاسداری از انقلاب اسلامی و دستاوردهای آن را در برابر هر سه طیف تهدیدات سخت، نیمه سخت و نرم و کمک به توسعه و تعمیق انقلاب اسلامی در داخل و خارج از کشور در چارچوب قوانین و تدابیر فرمانده معظم کل قوا دارد. انقلاب اسلامی هم‌اکنون در مقایسه با سه دهه گذشته در موقعیتی بسیار بالاتر قرار دارد و نیروهای مسلح جوان کشور نیز باید به همین نسبت، پیشروتر، مجاهدتر، بصیرتر، عالمتر و مهذب‌تر از نسل اول، خود را برای ادامه رسالت عظیم این نهاد، آماده کنند تا در دهه‌های آینده، قاعده و پایه بنای مستحکم این نهاد باشند.

توانمندی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی برای تحقق اهداف انقلاب اسلامی، تزکیه و تربیت اسلامی و افزایش آموزشهای تخصصی کارکنان را طلب می‌کند که خود نیازمند طراحی دوباره الگوها، انتقال فرهنگ غنی دفاع مقدس به جوانان، توسعه دانشهای رزمی و تاکتیکی و دیگر آموزشها و تخصصها و تمرکز خاص بر انضباط معنوی و اخلاقی است؛ بنابراین انسان‌محور بودن برنامه‌ها، تربیت انسانهای مؤمن و مکتبی و تربیت نظامی مکتبی که دغدغه‌اش اسلام‌خواهی، عدالت‌خواهی، معنویت‌گرایی و به فکر مستضعفان بودن است از اولویتهای حوزه تربیت و آموزش سپاه به‌شمار می‌رود. رسالت عظیم پاسداری از دستاوردهای انقلاب اسلامی ایجاب می‌کند تا پاسداران بر مبنای بصیرت دینی و تکلیف‌گرایی مبتنی بر فرهنگ والای علوی و عاشورایی، همواره مؤمن، ولایی، مردمی، حرفه‌ای، انقلابی، چندمنظوره، منعطف، سیال، پویا، نو شونده، واکنش سریع، تهدید سوز، فرصت ساز، بن‌بست شکن، پایان‌ناپذیر، یادگیرنده، یاد دهنده، سرآمد و متعالی باشند. به همین منظور و در جهت تسریع و بهبود در فرایند تربیت و آموزش نیروهای جوان و انقلابی، دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی ایجاد شده‌اند که این دانشگاه‌ها وظیفه دارند یک جوان پاسدار مؤمن انقلابی را با هدف تربیت برای مدیریت عالی و رزمندگی تربیت نمایند (بیانات مقام معظم رهبری، ۱۳۹۵: ۳).

مقام معظم رهبری سه عامل را در تربیت ضروری می‌دانند: «اولین چیزی که در تربیت لازم

است استعداد و ماده مستعد است و دومین چیزی که در تربیت و پرورش دادن ضرورت دارد، تربیت‌کننده است؛ زیرا هیچ چیز بدون یک تربیت‌کننده و مربی نمی‌تواند مراحل رشد و نمو لازم را طی کند و سومین چیزی که در تربیت و پرورش ضرورت دارد شرایط تربیت است که غیر از استعداد و مربی است» (بیانات مقام معظم رهبری، ۱۳۹۵: ۳).

بنابراین یکی از دغدغه‌های اساسی در روند تربیت به مربی مربوط می‌شود. و اینکه مربی باید دارای چه شایستگی‌هایی باشد تا بتواند به وظیفه تربیت عمل کند. محقق برای دستیابی به این شایستگی‌ها در قالب مقاله‌ای علمی به دنبال پاسخ به این سؤال است که شایستگی‌های مربی در زمینه تعلیم و تربیت با رویکرد جهادی چگونه باید باشد تا امر تربیت محقق شود.

مبانی نظری

تربیت جهادی

تربیت

موضوع تربیت به‌طور اخص انسان کمال‌پذیری است که درصدد تغییر مطلوب حیات و زندگی خود است و بالقوه قابلیت رسیدن به عالیترین مراحل کمال را دارد. تربیت شامل ایجاد یا فعلیت بخشیدن هر نوع کمالی در انسان می‌شود که مطلوبیت و ارزش داشته باشد. این کمال گاهی جنبه شناختی دارد که به دانش، شناخت و آگاهی انسان مربوط می‌شود؛ گاهی نیز جنبه کنشی یا حرکتی دارد که به رفتارها و اعمال عینی انسان مربوط می‌شود که اغلب دارای مظاهر جسمانی است و بالاخره گاهی جنبه گرایشی یا عاطفی دارد که با نگرش، اعتقاد، ایمان و علائق، احساسات انسان مرتبط است (اکبری، ۱۳۸۹: ۴۳).

رهبر معظم انقلاب نیز در معنای تربیت می‌فرماید: «تربیت به معنای رشد و نمو و حرکت هر شیء به سمت هدف و غایتی است که آن شیء کمال خود را باز می‌یابد...» (شوبکلائی، ۱۳۸۹: ۹۱). به این ترتیب در نظر مقام معظم رهبری، تربیت یعنی شکوفایی استعدادها و این، معنای وسیعی را در بر می‌گیرد که شامل بروز سلامت جسمی، فکری، علمی و اخلاقی انسان است که قصد می‌کند در مسیر کمال، رشد و نمو داده شود؛ یعنی اهداف تربیتی دارای گستردگی خاصی است که همه استعدادهای بشری از جمله تربیت اخلاقی و رشد معنوی را شامل می‌شود.

شهید مطهری در تعریف تربیت می‌نویسد: «تربیت عبارت است از پرورش دادن؛ یعنی استعدادهای درونی‌ای را که بالقوه در یک شیء موجود است به فعلیت در آوردن» (مطهری، ۱۳۷۸: ۵۶). در اصول تربیت دینی، ریشه اصلی همان اعتقاد به خداست که در پرتو آن باید احساسات نعدوستانه را تقویت کرد؛ حس زیبایی را پرورش داد؛ اعتقاد به روح مجرد و عقل مجرد و روح مستقل از بدن را تقویت کرد و حتی از حس منفعت‌جویی انسان استفاده کرد (مطهری، ۱۳۷۸: ۹۱).

تربیت، فراهم کردن زمینه‌ها و عوامل برای شکوفا کردن و به فعلیت رساندن استعدادهای بالقوه انسان و حرکت تکاملی او به سوی هدف مطلوب، منطبق بر اصولی معین و برنامه‌ای منظم و سنجیده است (گریمیت^۱، ۱۹۹۶: ۵۴۷-۵۴۳). بی‌شک، تربیت، که سنگ بنای شخصیت فکری هر انسانی را پایه‌گذاری می‌کند به دلیل نتایج ارزشمندی که به دنبال می‌آورد بر تعلیم تقدم رتبی دارد که تنها به تقویت قوای عقلانی انسان می‌پردازد؛ چنانکه در آیه «وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ» (آل عمران/۶۴)، تقدم تزکیه بر تعلیم نشان داده شده است.

جهاد

جهاد از ماده جهد به معنای مشقت، و در اصطلاح شرع، بذل جان، مال و توان خویش در راه اعتلای کلمه اسلام و اقامه شعائر ایمان است، بنابراین، جهاد در اصطلاح قرآنی و فقه اسلامی، تنها جهاد با اسلحه و نظامی نیست، بلکه همه اشکالی که موجب می‌شود تا اسلام اجرایی شود و در میان مردم و جامعه تحقق یابد، جهاد است (جوهرالکلام، ج ۲۱: ۳).

در قرآن کریم گاهی بحث از قتال شده است؛ مانند آیه واجب شدن نبرد با مشرکان که می‌فرماید «كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِتَالُ» (بقره/۲۱۶) و گاهی بحث جهاد مطرح شده است: «وَجَاهِدُوا فِي اللَّهِ حَقَّ جِهَادِهِ» (حج/۷۸). واژه «قتال» فقط به معنای مقابله نظامی و درگیری با دشمن است؛ ولی واژه «جهاد» به معنای هرگونه کوشش در راه خدا و تلاش برای نیکی‌ها است و قتال شعبه‌ای از جهاد است (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ج ۱۴: ۱۸۱).

مقام معظم رهبری می‌فرماید: «جهاد یعنی حرکت انسان در میدان حرکت و مبارزه با مانعها و مانع تراشها و احساس تکلیف و تعهد. یک ملت وقتی معتقد به جهاد شد در همه میدانها پیشرو است. جهاد فقط تفنگ به دست گرفتن نیست؛ جهاد این است که انسان خود را همیشه در میدان

حرکت و مبارزه با مانعها و مانع تراش‌ها ببیند؛ احساس تکلیف کند؛ احساس تعهد کند؛ این می‌شود جهاد؛ جهاد اسلامی این است. جهاد گاهی با جان است؛ گاهی با مال است؛ گاهی با فکر است؛ گاهی با دادن شعار است؛ گاهی با حضور در خیابان است؛ گاهی با حضور در پای صندوق رأی است؛ این می‌شود جهاد فی سبیل‌الله و این است که یک ملت را رشد می‌دهد؛ طراوت می‌دهد؛ تازگی می‌دهد؛ امید می‌دهد و یک ملت پیش می‌رود...» (بیانات مقام معظم رهبری، ۱۳۸۹/۸/۲۶).

تربیت جهادی

یکی از مفاهیمی که در تربیت و آموزش مورد بررسی متخصصان تعلیم و تربیت در سپاه قرار گرفته، الگوی مدیریت و تربیت جهادی است. این الگوی جدید برگرفته از مبانی اسلامی، منویات مقام معظم رهبری و تجربیات هشت ساله دفاع مقدس است. این الگوی نوین برای خروج از این درجا زدگی و عدم پویایی در سازمان سپاه باید اساس برنامه‌ها و طرح قرار گیرد. اساساً «تربیت جهادی» در پرتو مدیریت جهادی امکانپذیر است. این نوع الگوی تربیت برگرفته از معارف اسلامی، قرآن، سنت، آموزه‌های ائمه اطهار و تجربه علمی و نظامی است. منظور از «تربیت جهادی» به مثابه ضرورتی مبرم، توجه به همه جنبه‌های تربیتی در پاسداران خواهد بود. از نظر انداختن دیگر جنبه‌های تربیتی نیست؛ به گونه‌ای که تمام توجه به امور نظامی و شئون جهاد رزمی معطوف گردد و دیگر ابعاد مهم تربیت پاسدار، نظیر پرورش روحی و فکری، تربیت سیاسی و سازمانی و تربیت علمی مورد غفلت قرار گیرد. در واقع «تربیت جهادی» تربیتی است که انسانها را با تخصص‌های مختلف (مؤمن، بصیر، جهادی، ولایتمدار، آرمانخواه، رسالت‌محور، انقلابی، تحول‌گرا، خلاق و با نشاط، منضبط و قانون‌گرا، کارآمد، خستگی‌ناپذیر، هوشمند، سالم و قوی، مردم‌مدار و مردم‌یار و با ظرفیت چندجانبه) به مجاهد فی سبیل‌الله تبدیل می‌کند به گونه‌ای که تمام مهارت‌ها و تخصص‌های آنان، در خدمت جهاد قرار می‌گیرد. منظور از آن، پروریدن روح جهاد فی سبیل‌الله در وجود فرد و سازمان تا حدی است که به مثابه روح قوام دهنده در تمام تلاشهای هدفمندانه حرکتی فرد و سازمان، تبلور پیدا کند (برزنونی، ۱۳۹۱: ۱۱۶).

هدف تربیت جهادی

هدف تربیت جهادی، ساختن و پرورش انسانی است که:

الف - به خاطر اسلام زیست می‌کند.

- ب - در مسیر زندگی تکاملی خود، ولایت‌مداری بصیرانه را شعار عملی خویش ساخته است.
- پ - رسالت مهم و سرنوشت‌ساز خود را در جامعه بخوبی درک می‌کند.
- ت - برای ادای رسالت مهم خویش در هر موقعیتی، بصیرانه آماده است.
- ث - دلش از غیر خدا بریده و با توکل به خدای سبحان، توجه ویژه او به زندگی آخرت است.
- ج - شعار شهادت در راه خدا سر می‌دهد و خود نیز مصداق عملی این شعار است.
- چ - منفعت‌دنیایش را از مصلحت آخرت و وظیفه‌اش بالاتر نمی‌داند.
- خلاصه اینکه تربیت جهادی، انسانهای جهادگر را تربیت می‌کند. دانشمند مجاهد، استاد مجاهد، دکتر مجاهد، نویسنده مجاهد، متخصص مجاهد، پزشک مجاهد و غیره. یعنی جهاد، نشانه تمایز و نقطه امتیاز مشترک انسانها با تخصص‌های گوناگون تلقی می‌شود و در این جهاد، همه‌جانبه‌نگری متوازن ملاحظه شده است (برزنونی، ۱۳۹۱: ۱۱۶).
- در تربیت جهادی سه امر مهم و اساسی موجب اهتمام و توجه است:
- ۱ - مجاهده با نفس
 - ۲ - مجاهده با جسم
 - ۳ - مجاهده با جهل و گمراهی (برزنونی، ۱۳۹۱: ۱۱۷).
- انتظارات تربیتی و آموزشی مقام معظم رهبری از تربیت و آموزش در سپاه معظم‌له در تشریف‌فرمایی به دانشگاه امام حسین (علیه‌السلام) و در دیدارها و بازدیدها طی سالهای اخیر در زمینه تعلیم و تربیت منویاتی دارند که بخشی از آن خواسته‌ها در یک جمع‌بندی عبارت است از تربیت جوانانی: مؤمن، ولایت‌مدار، معنوی، با روحیه عرفانی، با اعتقاد به تقدم تزکیه بر تعلیم، با اخلاق، فرهنگی، دارای شناخت از مسائل اسلام و اعتقاد به نصرت الهی و عدالت محور الف - شجاع، صبور، قانع، اهل وجدان کاری، اهل انصاف، سختکوش و دارای تحمل سختی‌ها، اهل غلبه عقل بر احساس و اعتقاد به وجود داشتن راهی برای حل مشکل
- ب - منضبط، مسلط بر علوم نظامی و ورزیده
- ج - با اعتقاد به روز به روز نشوندگی، پیش‌برندگی و پیشروندگی سپاه، شناخت سپاه و پاسداری از انقلاب اسلامی
- د - اهل دانش، علم، تحقیق و دارای ذهنی فعال، خلاق و نوآور
- ه - انقلابی، بصیر، جهادی، آشنا با مسائل جاری روز، سیاست و جهان و تاریخ و مبانی انقلاب

اسلامی و آشنا با علوم و معارف دفاع مقدس و داشتن آمادگی روحی

شایستگی‌های مربیان

مفهوم شایستگی

شایستگی به دانش، توانمندیها، ویژگیها یا مهارت برجسته‌ای اطلاق می‌شود که به عملکرد شغلی بهتر منجر می‌شود. شایستگی، ویژگی زیربنایی فرد است که به طور کلی با عملکرد برتر در هر شغل، رابطه مستقیم دارد. شایستگی شغلی به دو دسته طبقه‌بندی می‌شود: شایستگی‌های مورد نیاز (که مهارت‌های ضروری را برای حداقل عملکرد در هر کار یا وظیفه مشخص می‌سازد) و شایستگی‌های برتر (که بر اساس آنها، نتایج از میانگین و عملکرد بهتر است).

شایستگی نوعی نگرش سیستمی به کارکنان است که همه صفات، ویژگیها، مهارتها و نگرشهای مرتبط با اثربخشی در اجرای وظایف و مسئولیتها را شامل می‌شود. هم‌چنین، شایستگی بیانگر این است که افراد چگونه باید وظیفه خود را انجام دهند یا در موقعیت خاص چگونه واکنش نشان دهند یا رفتار کنند. از تعاریف مربوط به شایستگی، چنین برمی‌آید که شایستگی تمام چیزهایی را در بر می‌گیرد که به گونه‌ای مستقیم یا غیر مستقیم بر عملکرد شغلی تأثیر داشته باشد. روانشناسان، شایستگی را محرک، ویژگی یا مهارت برجسته تعریف کرده‌اند که به عملکرد شغلی بهتر منجر می‌شود. هم‌چنین تعریف جامعه بین‌المللی عملکرد می‌گوید: مجموعه دانش، مهارت و نگرشهایی که کارکنان را قادر می‌سازد به صورتی اثربخش فعالیت‌های مربوط به شغل یا عملکرد شغلی را طبق استانداردهای مورد انتظار انجام دهند (روزویل و دوویز، ۲۰۰۴)^۱. اسپنسر (۱۹۹۳) شایستگی را ویژگی زیربنایی فرد تعریف می‌کند که به طور کلی با عملکرد اثربخش ملاک مدار یا عملکرد برتر در هر شغل یا وضعیت، رابطه دارد.

تاریخچه شایستگی

کرسیتید^۲ (۱۹۹۸) بر این باور است که رویکرد شایستگی در مدیریت منابع انسانی جدید نیست و رومی‌ها در تلاش برای دستیابی به صفات جزئی و تفصیلی سرباز خوب رومی از آن استفاده می‌کردند. در هر حال متدولوژی مبتنی بر شایستگی به شکل مدون و امروزی توسط شرکت هی‌مکبر، که مؤسس آن دیوید مک کلند روانشناس برجسته دانشگاه هاروارد بود در اواخر دهه

1 - Dubois & Rothwell

2 - Crestid

۱۹۶۰ و اوایل دهه ۱۹۷۰ ارائه شد. مک کللند، کار را با تعریف متغیرهای شایستگی آغاز کرد که می‌توانستند عملکرد شغلی را پیش‌بینی کنند و تحت تأثیر جنسیت، نژاد یا عوامل اجتماعی و اقتصادی قرار نمی‌گرفتند. مطالعات او به شناسایی جنبه‌های مختلف عملکرد کمک کرد (علیپور و درگاهی، ۱۳۸۶).

سطوح شایستگی

شایستگی را می‌توان در سه سطح فردی، سازمانی و راهبری دسته‌بندی کرد:

الف - سطح فردی

شامل دانش و مهارت‌های بالقوه، ظرفیتها (توان) و صلاحیت‌های کارکنان

ب - سطح سازمانی

شامل روش ویژه سازمان در ترکیب منابع گوناگون؛ به عبارت دیگر، شایستگی شامل ترکیب متقابل دانش و مهارت‌های کارکنان با دیگر منابع سازمان، مانند دانش سیستمها، کارهای جاری، روشها و تولیدات فناورانه است.

ج - سطح راهبردی

ایجاد و حفظ برتری رقابت آمیز از راه ترکیب خاصی از دانش، مهارتها، ساختارها، راهبردها و فرایندها است (استونز، ۲۰۱۲).

الگوی شایستگی

الگوی شایستگی، الگوی قابل اندازه‌گیری برای سنجش تواناییها و رفتارهای مورد نیاز برای انجام دادن فعالیتهای کاری به صورت موفقیت آمیز است. هدف از تدوین الگوی شایستگی در هر سازمان ارائه الگویی برای یکپارچه سازی عملکرد سامانه منابع انسانی است به گونه‌ای که به عملکرد مؤثر و موفقیت سازمانی منجر شود (دهقانان، ۱۳۸۶: ۱۱۸). الگوی شایستگی، شکلی انتزاعی است که رابطه شایستگی‌های مورد نظر را به صورت سامانمند و مفهومی نمایش می‌دهد. الگو و معماری شایستگی، ساختاری برای شرح شغل و مقیاسی برای ارزیابی عملکرد است. این ساختار به سازمانها امکان می‌دهد به هنگام ارزیابی افراد و تواناییهای مورد نیاز آنها به یک زبان سخن گویند. از سوی دیگر، سازمانها با مقایسه شایستگی افراد با شایستگی‌های مورد نیاز برای شغل، به آسانی خواهند توانست سطح مهارت شایستگی‌های افراد را تعیین کنند. ویژگیهای الگوی شایستگی عبارت است از: الف) منحصر به فرد (هر شایستگی به یک ویژگی تخصیص داده شود).

ب) یکنواختی یا همگنی داخلی (شایستگی‌های هر ویژگی به هم شبیه و از سایر شایستگی‌های دیگر متفاوت باشد). ج) جامعیت (هر ویژگی مهم باید در الگو باشد). د) ثابت (شایستگیها به آسانی بین ویژگی قابل نقل و انتقال نباشد). ه) نامگذاری مرتبط (نام با تمام کوتاهی خود، منظور و مفهوم را منتقل کند) (دهقانان، ۱۳۸۶: ۱۲۱).

تحلیل شایستگی‌های مربیان از دید آیات، روایات و بیانات بزرگان تاریخ آیات نورانی قرآن معلم را در ابعاد مختلف معرفی کرده و از او تمجید می‌نماید که برخی از آن آیات به شرح زیر است:

جدول ۱: آیات قرآن (نقش مربی، ویژگی مربی، روحیه تربیت جهادی)

| ردیف | آیه | مقوله (شایستگی) |
|------|--|-----------------|
| ۱ | یرفع الله الذین آمنوا منکم و الذین اوتوا العلم درجات (مجادله/۱۱) | توانایی علمی |
| ۲ | و علم آدم الاسماء کلها... (بقره/۳۱) | توانایی شناختی |
| ۳ | قل هل یتسوی الذین یعلمون و الذین لا یعلمون انما یتذکر اولوا الالباب (زمر/۹) | توانایی شناختی |
| ۴ | أَلَا تَعْبُدُوا إِلَّا اللَّهَ إِنِّي لَكُمْ مِنْهُ نَذِيرٌ وَبَشِيرٌ (هود/۱۱) | مبانی اعتقادی |
| ۵ | الله ولی الذین آمنوا یخرجهم من الظلمات الی النور (بقره/۲۵۷) و رَسُولًا یَتْلُو عَلَیْكُمْ آیَاتِ اللَّهِ مُبَشِّرَاتٍ لِّیُخْرِجَ الذِّیْنَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ وَمَنْ یُؤْمِن بِاللَّهِ وَیَعْمَلْ صَالِحًا یَدْخُلْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا قَدْ أَحْسَنَ اللَّهُ لَهُ رِزْقًا (طلاق/۱۱). | بصیرت افزایی |
| ۶ | ان ارید الا الاصلاح ما استطعت و ما توفیقی الا بالله (هود/۸۸) | مبانی اعتقادی |
| ۷ | فقولا له قولاً لینا لعله یتذکر او یخشی (طه/۴۴) | سعه صدر |
| ۸ | فمن كان یرجوا لقاء ربه فلیعمل عملاً صالحاً و لا یشرك بعباده ربه احداً (کهف/۱۱۰) | مبانی اعتقادی |
| ۹ | لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَنْ كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا (احزاب/۲۱) وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِمَّنْ دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا وَقَالَ إِنِّي مِنَ الْمُسْلِمِينَ (فصلت/۳۳) | الگو بودن |
| ۱۰ | يَا أَيُّهَا الذِّیْنَ آمَنُوا لَا يَسْخَرْ قَوْمٌ مِنْ قَوْمٍ عَسَىٰ أَنْ یَكُونُوا خَیْرًا مِنْهُمْ وَلَا نِسَاءٌ مِنْ نِسَاءٍ عَسَىٰ أَنْ یَكُنَّ خَیْرًا مِنْهُنَّ وَلَا تَلْمِزُوا أَنْفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَرُوا بِاللِّقَابِ بِئْسَ الْأَسْمُ الْقُسُوفُ بَعْدَ الْإِيمَانِ وَمَنْ لَمْ یَتَّبِعْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ (حجرات/۱۱) | احترام به متربی |
| ۱۱ | وَمَنْ یَتَّقِ اللَّهَ یَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا (طلاق/۲) | مبانی اعتقادی |
| ۱۲ | إِنَّ اللَّهَ یُحِبُّ الذِّیْنَ یُفَاتِنُونَ فِی سَبِيلِهِ صَفًا كَأَنَّهُمْ بُنِیَانٌ مَرصُوعٌ (صف/۴) | بنیان مرصوص |

ادامه جدول ۱: آیات قرآن (نقش مربی، ویژگی مربی، روحیه تربیت جهادی)

| ردیف | آیه | مقوله (شایستگی) |
|------|---|--------------------------------------|
| ۱۳ | تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَتُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ ذَلِكَ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (صف/۱۱) | سرشار از انرژی برای مقابله با دشمنان |
| ۱۴ | وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ (آل عمران/۱۳۹) | آمادگی جسمی و روانی |
| ۱۵ | يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اذْكُرُوا نِعْمَةَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ جَاءَتْكُمْ جُنُودٌ فَأَرْسَلْنَا عَلَيْهِمْ رِيحًا وَجُنُودًا لَمْ تَرَوْهَا وَكَانَ اللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرًا (احزاب/۹) | خویشن داری |
| ۱۶ | لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولَى الضَّرَرِ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً وَكُلًّا وَعَدَ اللَّهُ الْحُسْنَى وَفَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا (نساء/۹۵) | قابلیت تحمل سختی‌ها |
| ۱۷ | الَّذِينَ قَالَ لَهُمُ النَّاسُ إِنَّ النَّاسَ قَدْ جَمَعُوا لَكُمْ فَاخْشَوْهُمْ فَزَادَهُمْ إِيمَانًا وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ وَنِعْمَ الْوَكِيلُ (آل عمران/۱۷۳) | مبانی اعتقادی |
| ۱۸ | وَلَقَدْ صَدَقَكُمُ اللَّهُ وَعْدَهُ إِذْ تَخُسُّونَهُمْ بِإِذْنِهِ حَتَّى إِذَا فَسَلْتُمْ وَتَنَارَعْتُمْ فِي الْأَمْرِ وَعَصَيْتُمْ مِنْ بَعْدِ مَا أَرَاكُمْ مَا تُحِبُّونَ مِنْكُمْ مَنْ يُرِيدُ الدُّنْيَا وَمِنْكُمْ مَنْ يُرِيدُ الْآخِرَةَ ثُمَّ صَرَفَكُمْ عَنْهُمْ لِيَبْتَلِيَكُمْ وَلَقَدْ عَفَا عَنْكُمْ وَاللَّهُ ذُو فَضْلٍ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ (آل عمران/۱۵۲) | صداقت |
| ۱۹ | يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا لَقِيتُمْ فِئَةً فَاثْبُتُوا وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (انفال/۴۵) | خستگی ناپذیری |
| ۲۰ | وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ وَاصْبِرُوا إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ (انفال/۴۶) | خویشن داری و ثبات |
| ۲۱ | وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ (بقره/۱۹۵) | مبانی اعتقادی |
| ۲۲ | وَلَا تَهِنُوا فِي ابْتِغَاءِ الْقَوْمِ إِنْ تَكُونُوا تَأْلَمُونَ فَإِنَّهُمْ يَأْلَمُونَ كَمَا تَأْلَمُونَ وَتَرْجُونَ مِنَ اللَّهِ مَا لَا يَرْجُونَ وَكَانَ اللَّهُ عَلِيمًا حَكِيمًا (نساء/۱۰۴) | توان تحمل سختی‌ها |
| ۲۳ | إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًا كَانْتُمْ بُنِيَانًا مَرْصُورًا (صف/۴) | سرشار از انرژی برای مقابله با دشمنان |
| ۲۴ | فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ (آل عمران/۱۵۹) | سعه صدر و خویشن داری |

ائمه معصومین(ع) در خصوص نقش و ویژگی معلم فرمایشات نورانی دارند که برخی از آنها

عبارتند از:

جدول ۲: روایات (نقش و ویژگیهای مربی)

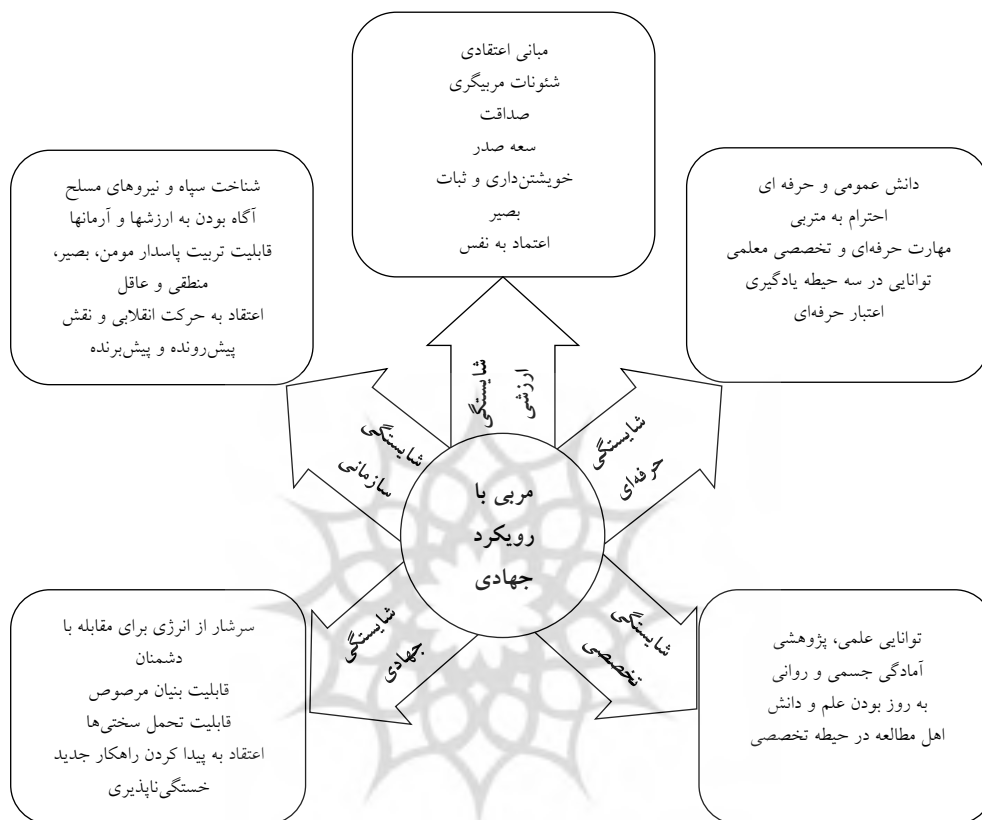
| ردیف | روایت | مقوله (شایستگی) |
|------|---|------------------------------|
| ۱ | حضرت محمد(ص): إِنَّ مَثَلَ الْعُلَمَاءِ فِي الْأَرْضِ كَمَثَلِ النُّجُومِ فِي السَّمَاءِ يَهْتَدِي بِهَا فِي الظُّلُمَاتِ الْبَرِّ وَالْبَحْرِ، فَإِذَا انْظَمَتِ أَوْشَكُ إِنَّ تَضَلُّ الْهَدَاهِ (آثار الصادقين، ج ۱۳: ۴۰۸) | مهارت حرفه‌ای و تخصصی معلمی |
| ۲ | انما بعثت معلما؛ همانا که من به عنوان معلم انسانها مبعوث شده‌ام (سنن دارمی، ج ۱: ۹۹). | اعتبار حرفه‌ای |
| ۳ | حضرت محمد(ص) در کلامی به امام علی(ع) فرموده‌اند: یا علی اگر یک فرد به وسیله تو و (به مدد الهی) طریق هدایت را باز یابد و به حق رهنمون گردد، پرازشتر و بهتر از آن است که مالک شتران سرخ موی فراوان باشی. | شئون مربیگری |
| ۴ | حضرت محمد(ص) در دعاهايش می‌فرمود: اللهم اغفر للمعلمين و اطل اعمارهم و بارک لهم فی کسبهم؛ (کشف الخطا، ج ۱: ۴۸). | شئون مربیگری |
| ۵ | حضرت محمد(ص): يشفع يوم القيامة الانبياء ثم العلماء، ثم الشهداء (علاء الدينی، سایت راسخون). | جایگاه علما (آمزش و طول عمر) |
| ۶ | حضرت علی(ع): العلماء باقون ما بقي الدهر اعيانهم مفقوده و امثالكم في القلوب موجودة. | جایگاه عالم |
| ۷ | حضرت علی(ع) می‌فرمایند: من علمنی حرفا فقد صیرنی عبدا (جامع السعادات، ج ۳: ۱۱۲). | توانایی در حیطه یادگیری |
| ۸ | امام علی(ع) در خصوص احترام به پدر و معلم می‌فرماید: قَمَّ عَنْ مَجْلِسِكَ لِأَبِيكَ وَ مَعْلَمِكَ وَ إِنْ كُنْتَ أَمِيرًا (تصنيف غرر الحکم و دررالکلم: ۴۳۵). | اعتبار حرفه‌ای |
| ۹ | حضرت امام خمینی(ره) می‌فرماید: نقش معلم در جامعه، نقش انبیاست. انبیا هم معلم بشر هستند... نقش معلم بسیار حساس و مهم است و مسئولیت بسیار زیادی دارد؛ نقش مهمی است که همان نقش تربیت است که "يخرجهم من الظلمات الى نور است" (صحیفه نور، ج ۱۸: ۲۳۳). | دانش عمومی و حرفه‌ای |
| ۱۰ | حضرت محمد(ص): ارزش و اعتبار عمل و رفتار هر فردی مطابق ارزش نیت و قصد و هدف اوست. | مبانی اعتقادی |
| ۱۱ | امام صادق(ع): المعلم لا يعلم بالاجر و يقبل الهدية اذا اهدى اليه (وسائل الشيعه، ج ۱۷: ۱۵۶). | مبانی اعتقادی |
| ۱۲ | امام صادق(ع) در تفسیر آیه انما يخشى الله من عباده العلماء فرمود: دانایان و راهنمایان خداشناس و بیمناک از او، عبارت از کسانی هستند که عمل آنها گفتار آنها را تأیید می‌کند و با آن هماهنگی دارد (البرهان فی تفسیر القرآن، ج ۴: ۵۴۴). | صداقت |
| ۱۳ | امام صادق(ع): كونوا دعاه الناس باعمالكم ولا تكونوا دعاه بالستكم (سفینه البحار، ج ۲: ۲۷۸). | تهذیب عملی و الگو بودن |
| ۱۴ | پیامبر اکرم(ص) دورترین مردم از خداوند را دو گروه معرفی کرد و در توضیح گروه دوم فرمود: و معلم الصبيان لا يواسي بينهم ولا يراقب الله في اليتيم (تاریخ مدینه، دمشق ج ۲۸: ۱۸). | مهارت حرفه‌ای و تخصصی |
| ۱۵ | رأفت و مهربانی نسبت به متعلم و مرتبی که از تناسب صفت «الرحمن» با فعل «علم القرآن» در آیات ۱ و ۲ الرحمن و آل عمران/۱۵ به دست می‌آید (جامع البیان، ج ۲۷: ۱۴۹). | مهارت حرفه‌ای و تخصصی |

ادامه جدول ۲: روایات (نقش و ویژگیهای مربی)

| ردیف | روایت | مقوله (شایستگی) |
|------|---|-------------------------------------|
| ۱۶ | و مِمَّا رَزَقْنَهُمْ يُنْفِقُونَ. (بقره/۳) امام صادق(ع) در تفسیر این آیه فرمود: «وَمِمَّا عَلَّمْنَاهُمْ يَبْتُونَ». (مجمع البیان، ج ۱: ۱۲۲؛ نور الثقلین، ج ۲۶: ۲۶؛ الصافی، ج ۱: ۹۳). | توانایی علمی، مهارت حرفه‌ای و تخصصی |
| ۱۷ | معلم استعداد متعلم را بشناسد و هر موضوعی را به هر کسی نیاموزد (سوره کهف آیات ۶۵ تا ۷۰) (البصائر، ج ۵۷: ۵۶۳ - ۵۶۴). | علم آموختن و شناخت متعلم |
| ۱۸ | حضرت محمد(ص): حکمت و دانش، گمشده افراد با ایمان است. یک فرد با ایمان آن گاه که علم و حکمت را در هر جا بیابد، برای دستیابی بر آن از همه افراد دیگر شایسته‌تر و سزاوارتر است (شهید ثانی، ۱۳۶۹ ه ق: ۵۸). | به روز بودن در زمینه علمی |
| ۱۹ | امام صادق(ع): کونوا دعاه الناس باعمالکم و لا تکنوا دعاه بالستکم: امام صادق هم چنین می‌فرماید: اثر تعلیم معلم بدون عمل صالح را به بارانی تشبیه می‌کند که روی صخره می‌ریزد و بر روی آن می‌لغزد و تأثیری ندارد. (سفینه البحار؛ ج ۲: ۲۸۷) | صداقت |
| ۲۰ | امام صادق(ع) فرموده‌اند: رأس العلم التواضع (سفینه البحار، ج ۲: ۲۸۸) | شئون مربیگری |
| ۲۱ | حضرت محمد(ص) فرموده‌اند: "بالتعلیم ارسلت" (علاءالدینی، سایت راسخون). | اعتبار حرفه‌ای |

جدول ۳: وظایف مربی از دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)

| ردیف | بیانات | نقش و جایگاه |
|------|---|--|
| ۱ | دانشجو را دل‌بسته و مباحثات کننده به دین و کشور بار بیاورد (۸۲/۲/۲۲). | مبانی اعتقادی |
| ۲ | ایجاد فضای انقلابی (۷۰/۶/۱۳) | آگاه بودن به ارزشها و آرمانها |
| ۳ | دانشجو را سرشار از عشق به اسلام و انقلاب و غرور ملی و غیرت دینی و سرشار از روحیه خدمت بار بیاورد (۸۳/۱/۱۷). | اعتقاد به حرکت انقلابی و نقش پیش‌رونده و پیش برنده |
| ۴ | دمیدن ایمان به خدا، ایمان به دین، ایمان به مقدسات و ایمان به غیب در دانشجو (۸۲/۲/۲) | مبانی اعتقادی |
| ۵ | آگاه از جریان‌های جهانی (۸۳/۱۰/۱۷) | بصیر |
| ۶ | مدافع خلاقیت و نوآوری و ابتکار (۸۳/۱۰/۱۷) | مهارت حرفه‌ای و تخصصی معلمی |
| ۷ | وقت گذاشتن برای دانشجو (۸۳/۱۰/۱۷) | مهارت حرفه‌ای و تخصصی معلمی |
| ۸ | استادان باید یکی از اهتمامهایشان شاگرد پروری باشد (۸۶/۷/۹). | مهارت حرفه‌ای و تخصصی معلمی |
| ۹ | برانگیزاننده تعصب ملی (۸۳/۱/۱۷) | آگاه بودن به ارزشها و آرمانها |
| ۱۰ | احترام به ارزشها (۷۰/۶/۱۳) | آگاه بودن به ارزشها و آرمانها |
| ۱۱ | آشنایی با قرآن و معارف اسلامی | مبانی اعتقادی |
| ۱۲ | روز به روز نو شونده (۸۷/۲/۱۲) | به روز بودن علم و دانش |
| ۱۳ | شایستگی اخلاقی (۸۸/۱۱/۱۳) | شئون مربیگری |



شکل ۱: الگوی مفهومی شایستگی‌های مربی با رویکرد جهادی

روش تحقیق

این پژوهش، با به کارگیری روش کمی (توصیفی) و کیفی (تحلیل محتوا) به منظور شناسایی شایستگی‌های مربی در امر تعلیم و تربیت با رویکرد جهادی و هم‌چنین تشریح و تبیین وضعیت مسئله و ابعاد آن و ارائه الگوی شایستگی، از لحاظ هدف در راستای تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد. ابزار تحقیق پرسشنامه محقق ساخته و فیش برداری است. نحوه تنظیم پرسشنامه هم این گونه بود که پس از بررسی ادبیات پژوهش و دستاوردهای معاونت آموزش در خصوص این ویژگیها که به طور پراکنده وجود داشت، ابعاد و مؤلفه‌های لازم گردآوری و در معرض قضاوت متخصصین

مربوط قرار گرفت. پس از تنظیم نهایی گویه‌ها و تأیید روایی صوری، پرسشنامه برای تأیید روایی محتوایی در اختیار متخصصین قرار گرفت.

پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه و دریافت نظرات متخصصین، با استفاده از محاسبه ضریب لاوشه روایی صوری پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت؛ به عبارت دیگر، پاسخگویان با انتخاب گویه‌های مناسب تصریح کرده‌اند که پرسشنامه از لحاظ شکلی و محتوایی در واقع همان چیزی را می‌سنجد که برای سنجش آن طراحی شده است.

نتایج حاصل از پایایی پرسشنامه تحقیق نیز در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: نتایج آزمون آلفای کرونباخ به منظور سنجش پایایی پرسشنامه

| ردیف | بُعد | تعداد سؤال | مقدار آلفا |
|------|---------------------------|------------|------------|
| ۱ | شایستگی‌های ارزشی | ۱۴ | ۰/۸۶ |
| ۲ | شایستگی‌های حرفه‌ای معلمی | ۲۸ | ۰/۹۱ |
| ۳ | شایستگی‌های حرفه‌ای تخصصی | ۶ | ۰/۷۵ |
| ۴ | شایستگی‌های سازمانی | ۸ | ۰/۹۰ |
| ۵ | شایستگی‌های جهادی | ۴ | ۰/۸۳ |
| | کل پرسشنامه | ۶۰ | ۰/۹۶ |

نتایج جدول نشان می‌دهد که با توجه به نتایج ضرایب آلفا در مؤلفه‌ها و کل پرسشنامه که همگی بیشتر از ۰/۷۰ می‌باشند، پرسشنامه از انسجام و ثبات درونی بسیار خوبی برخوردار است و لذا با اطمینان بالایی می‌توان به نتایج حاصل از آن اعتماد کرد.

یافته‌ها

۱ - یافته‌های توصیفی

میانگین مؤلفه‌های پرسشنامه

جدول ۵: نتایج میانگین مؤلفه‌های شایستگی‌های مربیان

| انحراف معیار | میانگین | تعداد | شاخص‌ها مؤلفه |
|--------------|---------|-------|---------------------------|
| ۰/۴۵ | ۴/۷۸ | ۶۴ | ولایت‌پذیری |
| ۰/۴۹ | ۴/۶۶ | ۶۴ | مبانی اعتقادی |
| ۰/۳۵ | ۴/۶۶ | ۶۴ | توانمندی علمی پژوهشی |
| ۰/۴۶ | ۴/۶۵ | ۶۴ | مهارت حرفه‌ای و تخصصی |
| ۰/۴۸ | ۴/۵۹ | ۶۴ | صداقت |
| ۰/۵۳ | ۴/۵۳ | ۶۴ | آمدگی جسمانی و روانی |
| ۰/۵۹ | ۴/۴۹ | ۶۴ | رعایت شئون‌ات مربیگری |
| ۰/۴۵ | ۴/۴۹ | ۶۴ | احترام به مربی |
| ۰/۵۶ | ۴/۴۷ | ۶۴ | خویش‌تنداری و ثبات هیجانی |
| ۰/۵۲ | ۴/۴۵ | ۶۴ | سعه صدر |
| ۰/۵۹ | ۴/۴۱ | ۶۴ | اعتماد به نفس |
| ۰/۵۶ | ۴/۳۹ | ۶۳ | اعتبار حرفه‌ای |
| ۰/۴۳ | ۴/۳۶ | ۶۴ | توانایی در حیطه یادگیری |
| ۰/۸۰ | ۴/۲۷ | ۶۴ | تجربه مربیگری |
| ۰/۴۸ | ۴/۱۵ | ۶۴ | دانش |

نتایج جدول نشان می‌دهد که با توجه به میانگین‌های به دست آمده، مؤلفه ولایت‌پذیری با میانگین ۴/۷۸ (از ۵ نمره ممکن) (و انحراف معیار ۰/۴۵) دارای بیشترین مقدار و مؤلفه دانش با میانگین ۴/۱۵ (و انحراف معیار ۰/۴۸) دارای میانگین پایین‌تری نسبت به سایر مؤلفه‌ها است.

میانگین ابعاد پرسشنامه

جدول ۶: نتایج میانگین ابعاد شایستگی‌های مربیان

| شاخص‌ها | تعداد | میانگین | انحراف معیار |
|---------------------------|-------|---------|--------------|
| شایستگی‌های جهادی | ۶۴ | ۴/۶۳ | ۰/۴۵ |
| شایستگی‌های حرفه‌ای تخصصی | ۶۴ | ۴/۵۵ | ۰/۳۵ |
| شایستگی‌های ارزشی | ۶۴ | ۴/۵۴ | ۰/۳۶ |
| شایستگی‌های حرفه‌ای معلمی | ۶۴ | ۴/۳۷ | ۰/۳۵ |
| شایستگی‌های سازمانی | ۶۴ | ۴/۲۸ | ۰/۵۲ |

نتایج جدول نشان می‌دهد که با توجه به میانگین‌های به دست آمده، بُعد شایستگی‌های جهادی با میانگین ۴/۶۳ (و انحراف معیار ۰/۴۵) دارای بیشترین مقدار و بُعد شایستگی‌های سازمانی با میانگین ۴/۲۸ (و انحراف معیار ۰/۵۲) دارای میانگین کمتری نسبت به سایر ابعاد است.

۲- بررسی سؤال‌های پژوهش

بررسی سؤالات فرعی

سؤال اول: شایستگی‌های مربیان در زمینه تعلیم و تربیت با رویکرد جهادی از دیدگاه ارزشی به ترتیب اولویت کدام است؟

جدول ۷: نتایج آزمون فریدمن به منظور تعیین اولویت شایستگی‌های مربیان از دیدگاه ارزشی

| | |
|----------------------|--------|
| تعداد | ۶۴ |
| مقدار آزمون مربع کای | ۳۶/۸۲۷ |
| درجه آزادی | ۶ |
| سطح معناداری | ۰/۰۰۰ |

نتایج جدول نشان می‌دهد که با توجه به مقدار آزمون مربع کای (۳۶/۸۲۷) و همچنین سطح معناداری (کمتر از ۰/۰۱) تفاوت بین رتبه مؤلفه‌ها معنادار است. لذا می‌توان رتبه‌بندی بین مؤلفه‌ها را انجام داد.

جدول ۸: نتایج رتبه‌بندی مؤلفه‌های شایستگی‌های مربیان از دیدگاه ارزشی

| ردیف | مؤلفه | میانگین رتبه |
|------|-------------------------|--------------|
| ۱ | ولایت‌پذیری | ۵/۰۲ |
| ۲ | اعتقادی | ۴/۴۱ |
| ۳ | صداقت | ۴/۰۰ |
| ۴ | رعایت حدود شرعی | ۳/۸۴ |
| ۵ | خویش‌داری و ثبات هیجانی | ۳/۷۵ |
| ۶ | سعه صدر | ۳/۵۳ |
| ۷ | اعتماد به نفس | ۳/۴۵ |

نتایج جدول نشان می‌دهد که در میان مؤلفه‌های شایستگی‌های مربیان از دید ارزشی، مؤلفه ولایت‌پذیری (با میانگین رتبه ۵/۰۲) در رتبه اول و مؤلفه اعتماد به نفس (با میانگین رتبه ۳/۴۵) در رتبه آخر قرار دارد.

سؤال دوم: شایستگی‌های مربیان در زمینه تعلیم و تربیت با رویکرد جهادی از دید حرفه‌ای معلمی به ترتیب اولویت کدام است؟

جدول ۹: نتایج آزمون فریدمن به منظور تعیین اولویت شایستگی‌های مربیان از دید حرفه‌ای معلمی

| | |
|--------|----------------------|
| ۶۳ | تعداد |
| ۵۵/۷۲۷ | مقدار آزمون مربع کای |
| ۶ | درجه آزادی |
| ۰/۰۰۰ | سطح معناداری |

نتایج جدول نشان می‌دهد که با توجه به مقدار آزمون مربع کای (۵۵/۷۲۷) و هم‌چنین سطح معناداری (کمتر از ۰/۰۱) تفاوت بین رتبه مؤلفه‌ها معنادار است؛ لذا می‌توان رتبه‌بندی بین مؤلفه‌ها را انجام داد.

جدول ۱۰: نتایج رتبه‌بندی مؤلفه‌های شایستگی‌های مربیان از دید حرفه‌ای معلمی

| ردیف | مؤلفه | میانگین رتبه |
|------|---------|--------------|
| ۱ | مهارت | ۵/۱۳ |
| ۲ | احترام | ۴/۴۳ |
| ۳ | نگرش | ۴/۳۷ |
| ۴ | تجربه | ۳/۸۳ |
| ۵ | اعتبار | ۳/۸۱ |
| ۶ | توانایی | ۳/۷۴ |
| ۷ | دانش | ۲/۷۰ |

نتایج جدول نشان می‌دهد که در میان مؤلفه‌های شایستگی‌های مربیان از دید حرفه‌ای معلمی، مؤلفه مهارت (با میانگین رتبه ۵/۱۳) در رتبه اول و مؤلفه دانش (با میانگین رتبه ۲/۷۰) در رتبه آخر قرار دارد.

سؤال سوم: شایستگی‌های مربیان در زمینه تعلیم و تربیت با رویکرد جهادی از دید علمی تخصصی به ترتیب اولویت کدام است؟

جدول ۱۱: نتایج آزمون فریدمن به منظور تعیین اولویت شایستگی‌های مربیان از دید علمی تخصصی

| | |
|--------|----------------------|
| ۶۴ | تعداد |
| ۱۶/۲۸۰ | مقدار آزمون مربع کای |
| ۳ | درجه آزادی |
| ۰/۰۰۱ | سطح معناداری |

نتایج جدول نشان می‌دهد که با توجه به مقدار آزمون مربع کای (۱۶/۲۸۰) و هم‌چنین سطح معناداری (کمتر از ۰/۰۱) تفاوت بین رتبه مؤلفه‌ها معنادار است؛ لذا می‌توان رتبه‌بندی بین مؤلفه‌ها را انجام داد.

جدول ۱۲: نتایج رتبه‌بندی مؤلفه‌های شایستگی‌های مربیان از دید علمی تخصصی

| ردیف | مؤلفه | میانگین رتبه |
|------|-----------------------|--------------|
| ۱ | توانمندی علمی پژوهشی | ۲/۷۷ |
| ۲ | آمادگی جسمانی و روانی | ۲/۵۶ |
| ۳ | تجربی | ۲/۵۵ |
| ۴ | عملیاتی | ۲/۱۳ |

نتایج جدول نشان می‌دهد که در میان مؤلفه‌های شایستگی‌های مربیان از دید علمی تخصصی، مؤلفه توانمندی علمی پژوهشی (با میانگین رتبه ۲/۷۷) در رتبه اول و مؤلفه عملیاتی (با میانگین رتبه ۲/۱۳) در رتبه آخر قرار دارد. سؤال چهارم: شایستگی‌های مربیان در زمینه تعلیم و تربیت با رویکرد جهادی از دید سازمانی به ترتیب اولویت کدام است؟

جدول ۱۳: نتایج آزمون فریدمن به منظور تعیین اولویت شایستگی‌های مربیان از دید سازمانی

| تعداد | ۶۱ |
|----------------------|---------|
| مقدار آزمون مربع کای | ۱۰۶/۸۰۹ |
| درجه آزادی | ۷ |
| سطح معناداری | ۰/۰۰۰ |

نتایج جدول نشان می‌دهد که با توجه به مقدار آزمون مربع کای (۱۰۶/۸۰۹) و هم‌چنین سطح معناداری (کمتر از ۰/۰۱) تفاوت بین رتبه گویه‌ها معنادار است؛ لذا می‌توان رتبه‌بندی بین گویه‌ها را انجام داد.

جدول ۱۴: نتایج رتبه‌بندی گویه‌های شایستگی‌های مربیان از دید سازمانی

| ردیف | مؤلفه | میانگین رتبه |
|------|--|--------------|
| ۱ | اعتقاد به حرکت انقلابی و جهادی و نقش پیشرونده و پیش‌برنده انقلاب اسلامی و سپاه | ۵/۳۴ |
| ۲ | توان تربیت پاسدار مؤمن، رزمنده، جهادی، روشن‌بین، روشنفکر، بصیر، منطقی، عاقل و هوشمند | ۵/۱۰ |
| ۳ | الگو بودن و الگو پروری در ابعاد جهادی، ارزشی، علمی، بصیرتی و سازمانی | ۵/۱۰ |
| ۴ | توان درونی‌سازی نظم، انضباط و مقررات سازمانی و الگو بودن برای متریبان | ۴/۹۸ |
| ۵ | توان ایجاد روحیه و توانایی پاسداری از دستاوردهای انقلاب در سه جبهه سخت، نیمه‌سخت و نرم | ۴/۷۵ |
| ۶ | آگاه بودن به نقش ارزشها، آرمانها و اعتبار نهاد سپاه | ۴/۴۴ |
| ۷ | شناخت ساختار و سازمان نیروهای مسلح و سپاه | ۳/۳۷ |
| ۸ | تسلط بر سنجه‌های ارزشیابی شایستگی پاسداری | ۲/۹۳ |

نتایج جدول نشان می‌دهد که در میان گویه‌های شایستگی‌های مربیان از دید سازمانی، گویه اعتقاد به حرکت انقلابی و جهادی و نقش پیشرونده و پیش‌برنده انقلاب اسلامی و سپاه (با میانگین رتبه ۵/۳۴) در رتبه اول و گویه تسلط بر سنجه‌های ارزشیابی شایستگی پاسداری (با میانگین رتبه ۲/۹۳) در رتبه آخر قرار دارد.

سؤال پنجم: شایستگی‌های مربیان در زمینه تعلیم و تربیت با رویکرد جهادی از دید رزمنده جهادی به ترتیب اولویت کدام است؟

جدول ۱۵: نتایج آزمون فریدمن به منظور تعیین اولویت شایستگی‌های مربیان از دید رزمنده جهادی

| | |
|----------------------|-------|
| تعداد | ۶۴ |
| مقدار آزمون مربع کای | ۸/۷۰۸ |
| درجه آزادی | ۳ |
| سطح معناداری | ۰/۰۳۳ |

نتایج جدول نشان می‌دهد که با توجه به مقدار آزمون مربع کای (۸/۷۰۸) و هم‌چنین سطح معناداری (کمتر از ۰/۰۱) تفاوت بین رتبه گویه‌ها معنادار است؛ لذا می‌توان رتبه‌بندی بین گویه‌ها را انجام داد.

جدول ۱۶: نتایج رتبه‌بندی گویه‌های شایستگی‌های مربیان از دید رزمنده جهادی

| ردیف | مؤلفه | میانگین رتبه |
|------|--|--------------|
| ۱ | قابلیت در ایجاد روحیه انقلابی، شجاعت، مجاهدت و جهاد در راه خدا و حفظ ارزشهای انقلاب اسلامی | ۲/۷۰ |
| ۲ | سرشار از انرژی برای مقابله با دشمنان انقلاب، دین و کشور | ۲/۴۸ |
| ۳ | دارای توان یقاتلون فی سبيله صفا کانهم بنیان مرصوص | ۲/۴۸ |
| ۴ | توان تحمل سختی‌ها، قانع، فکور، منطقی و هوشمند و پیدا کردن راهکارهای جدید به‌منظور ادای تکلیف | ۲/۳۴ |

نتایج جدول نشان می‌دهد که در میان گویه‌های شایستگی‌های مربیان از دید رزمنده جهادی، گویه قابلیت در ایجاد روحیه انقلابی، شجاعت، مجاهدت و جهاد در راه خدا و حفظ ارزشهای انقلاب اسلامی (با میانگین رتبه ۲/۷۰) در رتبه اول و گویه توان تحمل سختی‌ها، قانع، فکور، منطقی و هوشمند و پیدا کردن راهکارهای جدید به‌منظور ادای تکلیف (با میانگین رتبه ۲/۳۴) در رتبه آخر قرار دارد.

سؤال اصلی: شایستگی‌های مربیان در زمینه تعلیم و تربیت با رویکرد جهادی به ترتیب اولویت

کدام است؟

الف - بررسی به تفکیک گویه‌ها

جدول ۱۷: نتایج آزمون فریدمن به‌منظور تعیین اولویت شایستگی‌های مربیان در زمینه تعلیم و تربیت با

رویکرد جهادی (به تفکیک گویه‌ها)

| | |
|---------|----------------------|
| ۴۸ | تعداد |
| ۴۰۲/۲۷۴ | مقدار آزمون مربع کای |
| ۵۹ | درجه آزادی |
| ۰/۰۰۰ | سطح معناداری |

نتایج جدول نشان می‌دهد که با توجه به مقدار آزمون مربع کای (۴۰۲/۲۷۴) و هم‌چنین سطح معناداری (کمتر از ۰/۰۱) تفاوت بین رتبه گویه‌ها معنادار است؛ لذا می‌توان رتبه‌بندی بین گویه‌ها را انجام داد.

ب - بررسی به تفکیک مؤلفه‌ها

جدول ۱۸: نتایج آزمون فریدمن به منظور تعیین اولویت شایستگی‌های مربیان در زمینه تعلیم و تربیت با

رویکرد جهادی (به تفکیک مؤلفه‌ها)

| | |
|---------|----------------------|
| ۶۳ | تعداد |
| ۱۳۸/۲۵۹ | مقدار آزمون مربع کای |
| ۱۷ | درجه آزادی |
| ۰/۰۰۰ | سطح معناداری |

نتایج جدول نشان می‌دهد که با توجه به مقدار آزمون مربع کای (۱۳۸/۲۵۹) و هم‌چنین سطح معناداری (کمتر از ۰/۰۱) تفاوت بین رتبه مؤلفه‌ها معنادار است؛ لذا می‌توان رتبه‌بندی بین مؤلفه‌ها را انجام داد.

جدول ۱۹: نتایج رتبه‌بندی مؤلفه‌های شایستگی‌های مربیان در زمینه تعلیم و تربیت با رویکرد جهادی

| ردیف | مؤلفه | میانگین رتبه |
|------|---------------------------|--------------|
| ۱ | ولایت‌پذیری | ۱۲/۸۰ |
| ۲ | مبانی اعتقادی | ۱۱/۴۸ |
| ۳ | مهارت حرفه‌ای و تخصصی | ۱۱/۲۸ |
| ۴ | توانمندی علمی پژوهشی | ۱۱/۰۶ |
| ۵ | صداقت | ۱۰/۴۷ |
| ۶ | رعایت شئون مربیگری | ۱۰/۰۰ |
| ۷ | آمادگی جسمانی و روانی | ۹/۹۵ |
| ۸ | خویشتن‌داری و ثبات هیجانی | ۹/۶۲ |
| ۹ | اعتماد به نفس | ۹/۱۶ |
| ۱۰ | احترام به متربی | ۹/۱۳ |
| ۱۱ | سعه صدر | ۹/۰۲ |
| ۱۲ | تجربه مربیگری | ۸/۴۹ |
| ۱۳ | اعتبار حرفه‌ای | ۸/۲۹ |
| ۱۴ | توانایی در حیظه‌یادگیری | ۷/۷۴ |
| ۱۵ | دانش عمومی و حرفه‌ای | ۵/۳۲ |

نتایج جدول نشان می‌دهد که در میان مؤلفه‌های شایستگی‌های مربیان در زمینه تعلیم و تربیت با رویکرد جهادی، مؤلفه ولایت‌پذیری (با میانگین رتبه ۱۲/۸۰) در رتبه اول و مؤلفه دانش (با میانگین رتبه ۵/۳۲) در رتبه آخر قرار دارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این پژوهش به شناسایی شایستگی‌های مربی در زمینه تعلیم و تربیت با رویکرد جهادی پرداخته است. با توجه به نظر تخصصی در حوزه تعلیم و تربیت جهادی، ابعاد این حوزه عبارت است از: شایستگی‌های ارزشی، شایستگی‌های حرفه‌ای معلمی، شایستگی‌های حرفه‌ای تخصصی، شایستگی‌های سازمانی، شایستگی‌های جهادی یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که از بین این ابعاد، شایستگی‌های جهادی در رتبه اول قرار دارد. این امر نشان دهنده اهتمام پاسخگویان نسبت به شایستگی‌های جهادی و اهمیت فوق‌العاده این بعد در میان دیگر ابعاد تعلیم و تربیت جهادی است.

عوامل بعد شایستگی‌های ارزشی عبارت است از:

ولایت‌پذیری، مبانی اعتقادی، صداقت، رعایت شئون مربیگری، خویش‌داری و ثبات هیجانی، سعه صدر، اعتماد به نفس

عوامل بعد شایستگی‌های حرفه‌ای معلمی عبارت است از:

مهارت حرفه‌ای و تخصصی معلمی، احترام به مربی، اعتبار حرفه‌ای، توانایی در حیطه‌های یادگیری و دانش عمومی و حرفه‌ای

عوامل بعد شایستگی‌های حرفه‌ای تخصصی عبارت است از:

توانمندی علمی پژوهشی، آمادگی جسمانی و روانی، تجربه مربیگری

عوامل بعد شایستگی‌های سازمانی عبارت است از:

اعتقاد به حرکت انقلابی و جهادی و نقش پیشرونده و پیش‌برنده انقلاب اسلامی و سپاه توان تربیت پاسدار مؤمن، رزمنده، جهادی، روشن‌بین، روشنفکر، بصیر، منطقی، عاقل و

هوشمند

الگو بودن و الگو پروری در ابعاد جهادی، ارزشی، علمی، بصیرتی و سازمانی

توان درونی سازی نظم، انضباط و مقررات سازمانی و الگو بودن برای متریان
توان ایجاد روحیه و توانایی پاسداری از دستاوردهای انقلاب در سه جبهه سخت، نیمه سخت و

نرم

آگاه بودن به نقش ارزشها، آرمانها و اعتبار نهاد سپاه
شناخت ساختار و سازمان نیروهای مسلح و سپاه
تسلط بر سنجه‌های ارزشیابی شایستگی پاسداری
در نهایت، عوامل بعد شایستگی‌های جهادی عبارت است از:
قابلیت در ایجاد روحیه انقلابی، شجاعت، مجاهدت و جهاد در راه خدا و حفظ ارزشهای
انقلاب اسلامی

سرشار از انرژی برای مقابله با دشمنان انقلاب، دین و کشور
دارای توان یقاتلون فی سبیلہ صفا کانهم بنیان مرصوص
توان تحمل سختی‌ها، قانع، فکور، منطقی و هوشمند و پیدا کردن راهکارهای جدید به‌منظور
ادای تکلیف

با توجه به یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌شود:

- ۱- مربیان از افرادی جذب شوند که دارای روحیه جهادی و ارزشی باشند.
- ۲- قبل از شروع تدریس، دوره‌های توانمند سازی برای آنها اجرا شود:
- الف - دوره حرفه‌ای مربی‌گری
- ب - دوره شناخت نیروهای مسلح و خاص رده مربوط
- پ - دوره شایستگی‌های ارزشی
- ۳- رده‌ها برای به روز نگهداشتن مربیان، دوره‌های توانمند سازی را سالانه و با رعایت ارتقای هر ساله نسبت به سال قبل برگزار، و برای مربیان مدرک صادر کنند.
- ۴ - ارزشیابی و ارتقای مربیان برابر مؤلفه‌های ارزشی، جهادی، حرفه‌ای معلمی، حرفه‌ای تخصصی و سازمانی و شاخصهای تعیین شده انجام شود.
- ۵ - مربیان موظف باشند برابر ضوابط رده خود در هر سال در کنار تدریس به کار پژوهشی بپردازند و تحقیق خود را ارائه کنند.
- ۶ - برای نگهداری و تقویت روحیه جهادی و به روز بودن، برابر ضوابط رده خود در طول سال

مدتی را در یگانهای صف عملیاتی سپری کنند.

۷- برای به روز نگهداشتن تخصص مربیان رده‌ها سالانه دوره‌های تخصصی علمی را پیش بینی کنند.

منابع

قرآن کریم

نهج البلاغه

امام خمینی، روح الله (۱۳۷۰). صحیفه نور. مجلدات ۵ تا ۱۸. تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
امام خمینی، روح الله. کلمات قصار امام خمینی (پندها و حکمت‌ها)؛ نقل از سایت

www.hawzah.net/per/k/kalamat.

امام خامنه‌ای، سید علی. مجموعه منویات.

اکبری، احمد (۱۳۸۹). فلسفه تعلیم و تربیت. پایان نامه دکترا. دانشگاه آزاد اسلامی.

الطبرسی، جامع البیان. ج ۲۷ و ۱. تهران: امامیه.

باقری، خسرو (۱۳۸۰). نگاهی دوباره به تربیت اسلامی. تهران: انتشارات مدرسه.

برزنونی، محمد علی (۱۳۹۱). سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، به سوی سازمانی نهادی با مدیریت جهادی.

مجموعه مقالات همایش نهادگرایی، سپاه و انقلاب اسلامی، مبنایی، رویکردها، چالشها و راهبردها، تهران: نشر

مرکز راهبردی سپاه.

بحرانی، هاشم (۱۳۹۱). البرهان فی تفسیر القرآن. ج ۴. ترجمه صالحی نجف آبادی. قم: ذوی القربا.

توحیدی، ابوحنیف. البصائر. ج ۵۷. بیروت: دارصادر.

حجتی، محمدباقر (۱۳۵۸). آداب تعلیم و تعلم در اسلام. ج ۱ و ۲. تهران: چاپ امیرکبیر.

حویزی، عبدالعلی (۱۴۱۵ه ق). نور الثقلین. ج ۱. ترجمه رسول هاشمی. قم: اسماعیلیان.

دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۳). لغت نامه. تهران: مؤسسه چاپ و انتشارات دانشگاه تهران.

دهقانان، حامد (۱۳۸۶). مدیریت بر مبنای شایستگی. مجله مجلس و پژوهش. س ۱۳. ش ۵۳. مرکز پژوهش‌های

مجلس شورای اسلامی.

سلمانی، عباسعلی؛ سلیمانپور، غلامرضا. تدوین الگوی تربیت جهادی دانشجویان دانشگاه افسری امام حسین (ع).

پاسداری فرهنگی انقلاب اسلامی. ش ۱۱. س پنجم.

شهید ثانی (۱۳۶۹ق). منیه المریدین فی آداب المفید و المستفید. نجف اشرف.

شهیدی، سید جعفر. ترجمه نهج البلاغه، کلمات قصار امیر المومنین علی (ع).

شویکلابی، مسلم (۱۳۸۹). تعلیم و تربیت از دیدگاه مقام معظم رهبری. مجله مربیان. س دهم. ش ۳۶: ۹۹ - ۸۹.

علاء الدینی، محمد رضا. سایت راسخون.

علیپور، محمد حسن؛ درگاهی، حسین (۱۳۸۶). شناسایی شایستگی‌های مدیریتی مدیران فرهنگسراهای شهر تهران بر اساس مدل شایستگی. پایان نامه کارشناسی ارشد. سازمان مدیریت صنعتی.

قمی، عباس (۱۳۹۳). سفینه البحار. ترجمه هادی صلواتی. قم: اوج علم.

مطهری، مرتضی (۱۳۷۸). تعلیم و تربیت در اسلام. قم: انتشارات الزهراء.

معاونت تربیت و آموزش سپاه (۱۳۹۰). کتاب آموزش. تهران: مرکز تألیف سپاه.

معاونت تربیت و آموزش دانشگاه افسری امام حسین(ع). نظامنامه تربیت و آموزش (۱۳۹۶). تهران: دانشگاه افسری امام حسین(ع).

مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴). تفسیر نمونه. تهران: نشر دارالکتب الاسلامیه.

نجفی، محمدحسن بن باقر (۱۳۶۸). جواهرالکلام فی شرح شرائع الاسلام. تهران: دارالکتب الاسلامیه.

Grimmitt, Michael H., Religious Education, in Philosophy of Education; an Encyclopedia, edited by: J. J. Chambliss, Garland Publishing, Inc., New York and London, 1996, P.P.543-547.

Dubois, D & Rothwell, W. (2004). Competency-Based Human Resource Management. Davies-Black Publishing

Homer, M. (2001). Skills and competency management. Industrial and Commercial training, 33/2, 59 – 62.

Stevens, G. E., (2012). A Critical Review of the Science and Practice of Competency Modeling. Human Resource Development Review, 12(1)86 – 107.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی