

## الگونمایی عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید در قبال دانشجویان

(مطالعه موردی: دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع))

دکتر علی جان مرادی جو<sup>۱</sup>

نادر معصومی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۵/۰۱

### چکیده

هدف از تحقیق حاضر سنجش الگونمایی عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید و ارائه روش‌های بهینه‌سازی آن در دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) است. با توجه به گستردگی ابعاد شیوه‌های تربیتی دوره‌های افسری در ابعاد و حوزه‌های ابلاغی و مورد انتظار؛ تأکید این تحقیق بر سنجش مطلوبیت الگونمایی عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید دانشگاه به‌ویژه دانشکده تربیت جهادی در بازه زمانی و قلمرو مشخص معطوف گردیده است. سؤال اصلی مقاله این است که میزان مطلوبیت الگونمایی عملی و رفتاری فرماندهان و مربیان در قبال دانشجویان و ارائه روش‌های بهینه‌سازی آن چگونه است؟ روش مورد استفاده توصیفی-پیمایشی است که در دو سطح اعتباریابی وضع موجود و وضع مطلوب انجام شده است. برای گردآوری داده‌های این پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته و استفاده از اسناد ارزیابی نخبگان و سنج‌های شایستگی‌های پاسداری، با طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت و پایایی ۹۷ صدم (ضریب آلفای کرونباخ) استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش ۶۰ نفر از دانشجویان، ۷۷ نفر از فرمانده مربیان و اساتید که به روش تمام شمار و به‌صورت هدفمند انتخاب و استفاده شد. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که فرمانده مربیان و اساتید الگوی خوبی در حوزه‌های مورد بررسی همچون روحیه انقلابی، حوزه رفتاری، از خودگذشتگی و حوزه عمل به تکلیف برای فراگیران بودند و میانگین در همه گزینه‌های ابعاد تحقیق بالای ۷۶ درصد امتیاز داشتند؛ اما تا رسیدن به الگوی مطلوب فاصله است. **واژگان کلیدی:** الگونمایی، فرمانده مربیان، اساتید، تربیت، دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع).

۱- استادیار دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع)، پست الکترونیکی:

moradialijan@gmail.com

۲- کارشناس ارشد مدیریت امور دفاعی و مدرس دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع).

## مقدمه

در قرن بیستم و با انفجار اطلاعات و رشد چشمگیر فناوری‌ها، سازمان‌های جدید که در آن سرمایه واقعی، دانایی و هوشمندی است هر روز در حال شکل‌گیری هستند. آموزش و بهسازی منابع انسانی نیز نوعی سرمایه‌گذاری مفید و یک عامل کلیدی در توسعه محسوب می‌شود، به شرطی که به‌درستی برنامه‌ریزی و اجرا شود. حفظ و ارتقای توانمندی‌ها و قابلیت‌های نیروی انسانی در هر سازمان، مستلزم آموزش‌های مستمر، ارائه شیوه‌های تربیتی صحیح و کارآمد آن و به‌روز نگه‌داشتن دانش و اطلاعات تخصصی کارکنان سازمان است. زیرا آموزش و تربیت همه‌جانبه استعدادهای کارکنان، موتور اصلی حرکت سازمان به سمت اهداف آن می‌باشد. به‌عبارت‌دیگر آموزش، پل ارتباطی بین وضعیت فعلی سازمان، با آینده‌ای بهتر و روشن‌تر است. هدف نهایی از آموزش کارکنان، کارایی بیشتر و بهتر است، بنابراین سنجش و آگاهی از نتایج و بازده آموزش کارکنان، لازمه فرایند آموزش و تکمیل‌کننده حلقه آموزشی است.

رقابت تسلیحاتی و افزایش بودجه نظامی کشورها در عصر حاضر نیز مبین این واقعیت است که صلح پایدار، تنها در صورت توازن قدرت نظامی معنی پیدا می‌کند و قدرت نظامی نیز پس از بُعد تجهیزات، مستلزم داشتن فرماندهان و افسران با آموزش و معلومات کافی در میدان رزم است و این مهم در سایه آموزش و روش‌های صحیح تربیتی آن تحقق پیدا می‌کند.

موفقیت سپاه پاسداران در انجام وظایف و مأموریت‌هایی خود، همانند سایر سازمان‌ها، نیازمند فرماندهان و مدیرانی کارآمد با فکری بارور و خلاق است. لذا نگرش، دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های فرماندهان و مدیران باید تحت این آموزش‌ها توسعه‌یافته تا بتوانند کارایی و توانایی لازم را در عرصه‌های عمل و نظر داشته باشند. مطمئناً عملی و کاربردی بودن این آموزش‌ها، زمینه‌ساز توسعه و پیشرفت سپاه و حرکت در جهت کسب دانش، مهارت‌ها و بهبود رفتار و عملکرد کارکنان متناسب با شرایط روز جامعه و در راستای اهداف سپاه خواهد شد.

سپاه پاسداران نیز در راستای اطمینان از مفید و مؤثر بودن دوره‌های آموزشی برگزارشده در جهت ارتقاء نگرش، دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های فرماندهان و مدیران خود لازم است پس از اتمام دوره‌های آموزشی، اقدام به سنجش شیوه‌های تربیتی دوره‌ها نماید تا از میزان دستیابی به اهداف و سایر نتایج حاصله از این دوره‌ها مطلع شده و در خصوص اصلاح، ادامه یا قطع در روش و شیوه‌های تربیتی این دوره‌ها، تصمیم‌گیری نماید.

## بیان مسئله

پس از تغییر و تحول در نظام آموزشی سپاه در سال ۱۳۸۴، دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) با شیوه‌های جدید اقدام به اجرای دوره‌های افسری به‌منظور تربیت و ایجاد پایه پاسداری یکسان در همه پاسداران بدو ورود کرد. مأموریت اجرای این دوره‌های جدید آموزشی با دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) است و دانشگاه نیز در راستای اجرای این مأموریت، تاکنون دوره‌های متعددی را برگزار نموده است.

برای اجرای این دوره‌ها برنامه تفصیلی دوره تربیت پاسداری برای مدت زمان مشخص از معاونت آموزش و فرهنگ پاسداری سپاه به دانشگاه افسری ابلاغ گردیده که در آن به تدابیر مقام معظم رهبری، مبانی، منابع، اصول حاکم، روش‌های تربیتی و ملاحظات اجرایی و قابلیت‌های مورد انتظار از فراگیران به‌عنوان شاخص و الگو جهت تربیت و آموزش نیروهای بدو ورود الزام گردیده است. در روش و شیوه‌های تربیتی دوره‌ها به سند بالادستی الزام و تأکید دارد. اما مسئله‌ای که پیش روی مدیران و برنامه ریزان تربیت و آموزش دانشگاه افسری قرار دارد چگونگی سنجش مطلوبیت اجرای روش‌های تربیتی ابلاغی<sup>۱</sup> به‌منظور اصلاح آن‌ها در جهت دستیابی کامل به اهداف تعلیم و تربیت است. لیکن باوجود حساسیت و اهمیت موارد ذکرشده، تاکنون سنجش مناسبی از مطلوبیت شیوه‌های تربیتی به عمل نیامده است تا از میزان دستیابی به نتایج این روش‌ها که درنهایت تربیت پاسدار تراز انقلاب، امام و رهبری معظم است، آگاهی پیدا نمایند.

بر این اساس مسئله اصلی این تحقیق چنین است که میزان مطلوبیت روش الگونمایی عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید در دوره‌های متعدد دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) در بین سال‌های ۹۶ تا ۹۷ و ارائه روش‌های بهینه‌سازی آن در دانشگاه چگونه است؟

۱- شیوه‌های تربیتی دوره‌ها در ۱۴ بند ابلاغی به شرح زیر می‌باشند: ۱- سخنرانی ۲- مطالعه فردی ۳- مباحثه گروهی ۴- تحقیق و پژوهش ۵- موعظه و نصیحت ۶- عبرت‌آموزی ۷- تشویق و تنبیه ۸- تذکر و یادآوری ۹- کارورزی عملی و میدانی ۱۰- مشاهده واقعیت‌های میدان عمل ۱۱- الگونمایی عملی و رفتاری ۱۲- تهجد و عبادت ۱۳- سبوسلوک معنوی و خودسازی ۱۴- واگذاری نقش و تعهد.

## اهمیت و ضرورت تحقیق

همواره ممکن است تعلیم و تربیت از پیش تعیین شده، بر وفق برنامه مدون شده به پیش نرود و انحرافات احتمالی فراوانی ممکن است در مسیر اجرا به وجود آید. برنامه‌ها نیز ممکن است کفایت لازم را نداشته باشند. برای رفع این مشکل، مناسب است که شیوه‌های تربیتی، آموزشی در فواصل زمانی خاصی موردسنجش قرار گیرند. در این راستا دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) که مهد تعلیم و تربیت پاسداران بدو ورود و متولی اجرای این دوره‌ها است، نیازمند سنجش مطلوبیت الگومای عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید می‌باشد؛ بنابراین آموزش افسری (دوره عمومی تربیت پاسداری) به‌عنوان بنیادی‌ترین آموزش که با هدف تربیت پاسدار تراز اسلام، انقلاب، امام و مقام معظم رهبری برای ایفای نقش در سه حوزه ارزشی، دفاعی و نهادی سازمانی هست و افسران جوان آموزش دیده که به‌عنوان خروجی این سیستم در سپاه به شمار می‌روند، نقطه ثقل بررسی دقیق این موضوع در دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) است.

از اهمیت مهم این تحقیق می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: الف) اجرای این تحقیق امکان تطبیق هر چه بیشتر، روش‌های تربیتی مذکور را با نیازهای فراگیران فراهم می‌نماید؛ ب) با اجرای این تحقیق میزان مطلوبیت و استانداردهای روش الگومای عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید احصاء خواهد گردید؛ ج) با احصاء میزان‌های مطلوبیت و استانداردها، اهداف مورد انتظار سپاه از روش الگومای عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید و خروجی دانشگاه را می‌توان موردسنجش قرارداد.

در ضرورت مهم این تحقیق می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: الف) در صورت عدم اجرای این تحقیق و تحقیقات مکمل آن، سنجش اهداف مورد انتظار سپاه از روش الگومای عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید و خروجی دانشگاه ممکن است مغفول مانده و امکان انحراف و دور شدن از اهداف فوق وجود دارد؛ ب) در صورت عدم اجرای این تحقیق، ممکن است، دستیابی به نقاط ضعف و معایب روش الگومای عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید از بین رفته و امکان بازنگری و اصلاح آموزش وجود نداشته باشد.

## اهداف تحقیق

**هدف اصلی:** سنجش الگومای عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید در قبال دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) در بین سال‌های ۹۶ تا ۹۷ و ارائه روش‌های بهینه‌سازی آن در دانشگاه.

### اهداف فرعی:

سنجش مطلوبیت الگومای عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید در حوزه روحیه انقلابی در قبال دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع)

سنجش مطلوبیت الگومای عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید در حوزه رفتاری در قبال دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع)

سنجش مطلوبیت الگومای عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید در حوزه از خودگذشتگی در قبال دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع)

سنجش مطلوبیت الگومای عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید در حوزه عمل به تکلیف بدون ملاحظه کاری و نتیجه گرایی مطلق در قبال دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع)

### سؤال‌های تحقیق

**سؤال اصلی:** میزان مطلوبیت الگومای عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید در قبال دانشجویان و ارائه روش‌های بهینه‌سازی آن در دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) چگونه است؟

### سؤال‌های فرعی:

- ۱- میزان مطلوبیت الگومای عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید در حوزه روحیه انقلابی در قبال دانشجویان و ارائه روش‌های بهینه‌سازی آن در دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) چگونه است؟
- ۲- میزان مطلوبیت الگومای عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید در حوزه رفتاری، در قبال دانشجویان و ارائه روش‌های بهینه‌سازی آن در دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) چگونه است؟
- ۳- میزان مطلوبیت الگومای عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید در حوزه از خودگذشتگی در قبال دانشجویان و ارائه روش‌های بهینه‌سازی آن در دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) چگونه است؟
- ۴- میزان مطلوبیت الگومای عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید در حوزه عمل به تکلیف بدون ملاحظه کاری و نتیجه گرایی مطلق در قبال دانشجویان و ارائه روش‌های

بهینه‌سازی آن در دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) چگونه است؟

## تعریف مفاهیم

### ۱- تربیت

**الف) تعریف نظری:** تربیت از ماده «ربو» به معنای افزودن و رشد و نمو آمده است. تربیت به معنای پروراندن، پرورش، آموختن، تأدیب سیاست، ترقی و برتری و احسان و تفقد به شاگرد و دیگر زیردستان به کاررفته است (دهخدا، ۱۳۷۳: ۵۷). استاد مطهری در تعریف تربیت این‌گونه بیان می‌دارد: «تربیت عبارت است از پرورش دادن، یعنی استعدادهای درونی‌ای را که بالقوه در یک شیء موجود است به فعلیت درآوردن و پروردن» (مطهری، ۱۳۷۳: ۵۵۱).

**ب) تعریف عملیاتی:** مجموعه فعالیت‌ها و اقداماتی که در جهت ایجاد زمینه‌های لازم رشد جسمی و اعتقادی در پاسداران بدو ورود، برای شکوفایی تدریجی استعدادهایشان و به فعلیت درآمدن این استعدادها برای رسیدن به پاسدار تراز انقلاب اسلامی در دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) در قالب برنامه‌های از پیش تعیین شده به اجرا درمی‌آید.

### ۲- شیوه‌های تربیتی

**الف) تعریف نظری:** شیوه در لغت به معنی روش، طرز و طریقه. شیوه جزئی از روش است (دهخدا، ۱۳۷۳: ۷۳). یا مجموعه اموری که انسان برای رسیدن به هدف و انجام کار موردنظر، به صورت روشمند و بسامان پی می‌نهد. در تعریف دیگری می‌توان گفت که نمونه‌های عملی که عمل به آن موجب تحقق طرح‌های راهبردی اجرا می‌گردد (حسینی زاده، ۱۳۹۵: ۴).

**ب) تعریف عملیاتی:** به انواع شیوه‌های تربیتی دوره‌ها که در سند بالادستی (برنامه تفصیلی) در ۱۴ بند الزام و از طرف معاونت تربیت، آموزش و فرهنگ‌سازمانی ابلاغ گردیده است: (۱- سخنرانی ۲- مطالعه فردی ۳- مباحثه گروهی ۴- تحقیق و پژوهش ۵- موعظه و نصیحت ۶- عبرت‌آموزی ۷- تشویق و تنبیه ۸- تذکر و یادآوری ۹- کارورزی عملی و میدانی ۱۰- مشاهده واقعیت‌های میدان عمل ۱۱- الگونمایی عملی و رفتاری ۱۲- تهجد و عبادت ۱۳- سیر و سلوک معنوی و خودسازی ۱۴- واگذاری نقش و تعهد) شیوه‌های تربیتی گفته می‌شود؛ که در این تحقیق به یکی از شیوه‌های تربیتی (روش الگونمایی عملی و رفتاری فرمانده مریبان و اساتید) پرداخته می‌شود.

**ج) روش الگویی:** بیشتر مورد تأیید پیشوایان دینی و مکاتب الهی است. انسان‌ها را با رفتار و کردار خود به نیکی‌ها دعوت نماید. نکته تربیتی اینکه غیرمستقیم تربیت حاصل می‌شود و

شخصیت متربی حفظ می‌گردد. مربی کاری با متربی ندارد و این متربی است که خود را به مربی نزدیک می‌سازد (شیفته کمالات مربی شدن).

**د) روش بهینه:** روش بهینه روشی است که با اجرای آن به بهترین پاسخ ممکن برای حل یک مسئله یا رسیدن به یک مدل مطلوب می‌رسیم (حسین‌پور، ۱۳۹۳: ۲۷). منظور از روش بهینه در این پژوهش، مناسب‌ترین فرآیند یا الگویی است که بتوان شیوه‌های تربیتی دوره‌های افسری را در دانشگاه افسری تربیت پاسداری امام حسین (ع) به اجرا گذاشت.

### ۳- روش تربیت الگویی

الگو در لغت به معنای طرح، سرمشق، نمونه، مثال، مدل و غیره آمده است، اما در اصطلاح و در علوم گوناگون به معنای متفاوت و البته نزدیک به هم آمده است. در حوزه تعلیم تربیت، معنای اصطلاحی الگو کاملاً با معنای لغوی آن تطابق دارد و به طرح و نمونه یا مدلی از شکل یا اشیاء یا موردی از رفتار اطلاق می‌شود. در مورد انسان نیز، الگو به شخصیتی گفته می‌شود که به دلیل دارا بودن برخی خصوصیات، شایسته تقلید و پیروی است.

در قرآن کریم، در سه مورد این واژه به‌کاررفته است (سوره احزاب، آیه ۲۱ و سوره ممتحنه، آیه ۴ و ۶) که به همان معنای مصدری است. علامه طباطبائی در تفسیر آیه «لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ» می‌فرماید: «اسوه یعنی قدوه که عبارت است از اقتدا و پیروی کردن و اسوه در مورد رسول خدا(ص)، یعنی پیروی و تبعیت کردن از او و از اینکه با «لقد كان لكم» که ماضی استمراری است تعبیر کرده است، اشاره به آن است که این پیروی تکلیفی ثابت و همیشگی است و معنای آیه این است که یکی از احکام رسالت رسول خدا(ص) و ایمان آوردن شما به او، این است که هم در گفتار و هم در رفتارش به او تأسی کنید» (طباطبائی، ۱۳۹۳، ج ۱۶: ۲۸۸).

به‌رحال، اسوه در منابع اسلامی دست‌کم به سه معنای مقتدا، پیروی کردن و اقتدا نمودن و سنت و روش آمده است. معادل فارسی آن، الگو و سرمشق است که البته از وسعت معنای بیشتری برخوردار است؛ زیرا «اسوه» و «قدوه» عمدتاً ناظر به الگوهای انسانی است و بیش‌تر در مورد تربیت و تقویت ابعاد اخلاقی، رفتاری و شناختی انسان به کار می‌رود. درحالی‌که واژه «الگو»، علاوه بر این‌ها، به معنی طرح، مدل، نمونه و غیره نیز آمده است که عمدتاً در مسائل آموزشی و یادگیری کاربرد دارد.

درمجموع روش تربیت الگویی، روشی است که اساس آن بر محور الگو‌دهی و ارائه نمونه‌های

عینی و عملی بنا شده است. در این روش مربی تلاش می‌کند نمونه رفتار و کردار مطلوب را عملاً در معرض دید مربی قرار دهد تا شرایط لازم برای الگوبرداری و تقلید برای وی فراهم آید.

## مبانی نظری تحقیق الف) الگو و الگوپذیری

برای تربیت، از شیوه‌ها و روش‌های مختلف می‌توان استفاده کرد که مهم‌ترین آن‌ها روش الگویی است. در این روش از فرد یا افرادی که دارای رفتار مطلوب هستند، به‌عنوان سرمشق و الگو استفاده می‌شود و در معرض مشاهده فرد مورد تربیت قرار می‌گیرد تا از رفتار او پیروی کند و خود را با او همسان سازد. در زیر به چند نمونه از نحوه الگو و الگوپذیری می‌پردازیم.

۱- **تأثیر شخصیت:** الگوها در شکل‌گیری رفتار و منش کودکان و نوجوانان و جوانان و تشکیل یا تثبیت شخصیت اخلاقی و اجتماعی آنان فوق‌العاده چشمگیر است. در این روش، یادگیری به‌طور غیرمستقیم و از طریق مشاهده انجام می‌گیرد که از مؤثرترین و پایدارترین انواع یادگیری‌ها محسوب می‌شود. تأثیر الگو و نقش‌پذیری انسان یک امر طبیعی است که از غریزه تقلید سرچشمه می‌گیرد.

۲- **غریزه تقلید:** غریزه تقلید یکی از نیرومندترین و ریشه‌دارترین و سودمندترین غرایز بشری است که در طبیعت انسان‌ها نهاده شده و نیازی به آموزش ندارد. کودک از آغاز یک مقلد است و تا آخر عمر همچنان مقلد باقی خواهد ماند، گرچه با رشد عقلی، از تقلید او کاسته خواهد شد. غریزه پربرکت تقلید به کودک اجازه می‌دهد که خود را با موقعیت‌های گوناگون زندگی تطبیق دهد و با دیگر انسان‌ها همسان و هماهنگ سازد. به نیروی این غریزه است که طرز غذا خوردن، لباس پوشیدن، حرف زدن، اظهار عواطف، عکس‌العمل در برابر ناملایمات، ترس و فرار از خطرها، آداب‌ورسوم زندگی، تعاون و همکاری، اخلاق خوب یا بد را از معاشرین خود یاد می‌گیرد و تقلید می‌نماید (امینی، ۱۳۷۴: ۸۴).

بنابراین، تقلید غریزه سودمند طبیعی است و نمی‌توان جلو آن را گرفت بلکه باید در راه تربیت افراد، از آن استفاده کرد. فرمانده مرئوسان و اساتید باید از این غریزه ارزشمند استفاده کنند. الگوهای خوب و مطلوب را در اختیار دانشجو قرار دهند تا از اخلاق و رفتار آن‌ها درس عملی بگیرد و خود را بسازد.

۳- **تقلید:** یادگیری به‌وسیله تقلید گاهی با عنوان یادگیری مشاهده‌ای به آن اشاره می‌شود که



عبارت است از فراگیری رفتارهای جدید و یا تغییر رفتارهای قبلی در نتیجه دیدن انجام عملی توسط الگو یا سرمشق (توفیق و امیری، ۱۳۷۶: ۴۳).

خیلی از آموخته‌های انسان نتیجه مشاهده رفتار دیگران یا الگوی نمادینی مانند شخصیت‌های خیالی داستان‌ها یا برنامه‌های تلویزیونی است؛ بنابراین فرآیند تقلید یکی از راه‌های اساسی برای فراگیری شیوه‌های جدید رفتار و تغییر الگوهای رفتاری موجود است. در فرهنگ اسلامی و تربیت دینی نیز به این موضوع توجه ویژه‌ای شده است و در آیات و روایت‌های مختلف، پیامبران، امامان و پیشوایان دینی به‌عنوان الگو و شاخص معرفی شده‌اند تا انسان‌ها به‌عنوان سرمشق زندگی و چراغ راه استفاده نمایند و به سرمنزل مقصود که سعادت دنیا و آخرت است برسند. با توجه به این موارد فرمانده مربیان و اساتید نیز به‌عنوان سرمشق برای متریبان همیشه در کانون توجه بوده و رفتارشان مورد تقلید قرار می‌گیرد و هر چه این رفتار و گفتار مطابق شرع و فرهنگ پاسداری باشد، اثر تربیتی خوبی خواهد داشت. جهت نقش بستن آثار این رفتار و گفتار فرمانده مربیان و اساتید در متریبان باید از طرق مختلف تقویت و نهادینه شود و شاید درست باشد که فرض کنیم یادگیری تقلید در نتیجه تقویت تقلید صورت می‌گیرد و ادامه تقویت موجب حفظ رفتار تقلید می‌شود.

#### ۴- اثرات تقلید: از جمله اثرات تقلید می‌توان به موارد زیر اشاره کرد.

الف) اثر سرمشق‌گیری: وقتی مشاهده‌کننده در نتیجه دیدن انجام رفتاری توسط الگو، آن را فراگیرد با اثر سرمشق‌گیری سروکار داریم.

ب) اثر بازداشتی - بازداشت زدایی: اثر بازداشتی، سرکوب رفتار نابهنجار در مشاهده‌کننده است که معمولاً در نتیجه مشاهده تنبیه الگو به خاطر انجام همان رفتار صورت می‌گیرد. بازداشت زدایی عکس آن رخ می‌دهد که مشاهده‌کننده معمولاً در نتیجه مشاهده تشویق مدل (الگو) به خاطر رفتار نابهنجار که خود او (متریبی) قبلاً آموخته به آن رفتار می‌پردازد.

ج) اثر فراخوانده: فراخوانی پاسخی است که دقیقاً همانند رفتارهای الگو نیست (گرچه می‌تواند باشد) ولی به آن‌ها مرتبط است؛ به این معنی که به همان مقوله مربوط می‌شود.

مثلاً متریبی، مربیان را می‌بیند که در خیلی از امور همچون آموزش، مأموریت‌ها و امور فرهنگی پیش‌قدم و پیش‌رو هستند. متریبی به تبعیت از الگو خواستار شرکت در عملیات برون‌مرزی یا کمک مالی به مستمندان و برپائی هیئت‌های مذهبی می‌شود که در این نوع رفتار، مشاهده‌کننده (متریبی) الگو را به‌طور دقیق تقلید نمی‌کند؛ بلکه رفتاری انجام می‌دهد که به رفتار

او ارتباط دارد، یعنی مستلزم ایثار است.

**۵- فرآیندهای یادگیری مشاهده‌ای:** با مشاهده الگوها، نه تنها به طور شناختی یاد می‌گیریم که چگونه کارهای خاصی را انجام دهیم، بلکه یاد می‌گیریم که پیامدهای اعمال ما چه خواهد بود. چهار فرآیند متمایز در یادگیری مشاهده‌ای دخالت دارد:

الف) فرآیند توجه: به جنبه‌های مهم رفتاری و ویژگی‌های محرک و سرمشق (جاذبه، کاربردی، پیچیدگی و...) و ویژگی‌های مشاهده‌کننده و متربی (توانائی‌های حسی، سطح برانگیختگی، آمادگی ادراکی، تقویت قبلی و...) توجه می‌شود.

ب) فرآیند نگهداری ذهنی: همان‌طور که برای یادگیری باید توجه کنیم آنچه را که مشاهده می‌کنیم باید به خاطر نیز داشته باشیم. چون اثرات تقلید معمولاً فوری نیست و تأخیر دارد و به راهی برای نمادسازی، درک و نظم دادن به مشاهدات خود احتیاج دارد. برای یادگیری مهارت حرکتی پیچیده، گاهی بهتر است الگویی را با دقت مشاهده کنیم و زنجیره‌ای بصری از اجزای رفتار را در حافظه ذخیره کنیم و در این صورت تمرین ذهنی رفتار مطلوب امکان‌پذیر است. بهترین روش یادگیری از الگو؛ نظم دادن و تمرین ذهنی رفتار مشاهده و سپس انجام عملی آن است (فرجامی، ۱۳۸۶: ۳۰۲).

ج) فرآیند بازسازی حرکتی: انجام رفتار سرمشق داده‌شده مستلزم تبدیل اعمال نمادین (تجسم یا تصور شده در ذهن) به حرکات فیزیکی است، به شرط داشتن توانائی جسمی. فرآیند بازسازی حرکتی دقیق رفتار مشاهده‌شده به توانائی‌های فرد برای کنترل بازسازی‌های سعی شده و نیز استفاده از پس‌خوراند حرکتی به ایجاد اصلاحات در عمل بستگی دارد.

د) فرآیند انگیزشی: خیلی از آنچه افراد مشاهده می‌کنند و یاد می‌گیرند؛ هرگز به صورت بالفعل در رفتارشان ظهور پیدا نمی‌کند و نیاز به تقویت اینکه آیا رفتار سرمشق اجرا شود یا نه به تقویت یا شاید دقیق‌تر به پیش‌بینی تقویت بستگی دارد (فرجامی، ۱۳۸۶: ۳۰۶).

خلاصه اینکه، یادگیری مشاهده‌ای با رویداد سرمشق آغاز می‌شود (گاهی الگویی واقعی کار را انجام می‌دهد. گاهی الگو کلامی یا نمادین است و گاهی ترکیبی از الگوهای نمادین و حقیقی) و نهایت آن، نوعی اجرای تقلیدی از جانب مشاهده‌کننده است.

### **ب) روش تربیت الگویی**

مهم‌ترین نوع یادگیری انسان، یادگیری مشاهده‌ای است. بر همین اساس، یکی از روش‌های تربیت، تربیت به وسیله الگو است که می‌توان آن را «روش الگویی» نامید. این روش در سرتاسر

زندگی و ابعاد مختلف آن کاربرد دارد و از آنجاکه محتوای تربیت را به صورت عینی و عملی ارائه می‌دهد، در انتقال مفاهیم و آموزش برنامه‌های تربیتی، بسیار مؤثر است. شاید به همین دلیل است که در منابع اسلامی، بر بهره‌گیری از الگو و پیروی از اسوه‌های حسنه تأکید شده است. تأثیرپذیری انسان از محیط و گرایش او به تقلید را می‌توان از مبانی اثرگذاری این روش نام برد. از شیوه‌های اجرایی این روش، می‌توان به الگودهی، الگو پردازی و الگو زدایی اشاره کرد که هرکدام شیوه‌های جزئی‌تری را شامل می‌شود. قلمرو و کاربرد این روش بسیار گسترده است و حُسن اجرای آن در گرو رعایت اصول و قواعد خاصی است که در ادامه بیان شده است. علاوه بر آن، آسیب‌هایی بر سر راه این روش وجود دارد که مربی نباید از بروز آن‌ها غافل باشد.

به نظر واضعان نظریه یادگیری اجتماعی<sup>۱</sup> مهم‌ترین نوع یادگیری انسان، یادگیری مشاهده‌ای<sup>۲</sup> است. به اعتقاد این روان‌شناسان اگر ما قادر نبودیم که در محیط اجتماعی از طریق مشاهده رفتار و اعمال دیگران به یادگیری بپردازیم، زندگی ما مختل می‌شد. در چنین حالتی، باید وقت و نیروی زیادی را صرف کسب دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های مختلف می‌کردیم و چه‌بسا در این کار با اشتباهات بسیاری روبه‌رو می‌شدیم. اما خوشبختانه ما مقدار زیادی از دانش‌ها، مهارت‌ها و سایر یادگیری‌هایمان را از راه مشاهده رفتار والدین، دوستان، معلمان و نیز از طریق مشاهده پیامدهای رفتار آنان کسب می‌کنیم. یادگیری مشاهده‌ای، در واقع همان سرمشق‌گیری<sup>۳</sup> است که در آن فرد با انتخاب یک الگو یا سرمشق به تقلید از رفتار آن می‌پردازد. بر همین اساس، یکی از روش‌های تربیت، تربیت به‌وسیله الگو است که می‌توان آن را روش الگویی<sup>۴</sup> نامید (سیف، ۱۳۷۴: ۲۱۲).

روش تربیت الگویی، یکی از روش‌های فراگیر و بسیار مؤثر در تربیت است. فراگیر بودن آن بدان جهت است که در کلیه امور و مراحل زندگی کاربرد دارد؛ و از آنجاکه محتوای تربیت را به صورت عینی و عملی ارائه می‌دهد، در انتقال مفاهیم و آموزش برنامه‌های تربیتی بسیار مؤثر است. در منابع اسلامی، بر بهره‌گیری از الگو و پیروی از اسوه‌های حسنه تأکید شده است.

۱- مبانی روش تربیت الگویی: در اینجا این سؤال مطرح می‌شود که اصولاً چرا انسان‌ها

1. Social learning theory
2. Observational learning
3. Modeling
4. Modeling method

به دنبال الگو هستند و چگونه از الگو تأثیر می‌پذیرند؟ برای پاسخ به این سؤال بیان دو نکته لازم است: نکته اول این‌که آدمی از محیط اجتماعی و انسان دیگر تأثیرپذیر است. این مبنا به قدری روشن است که اثبات آن از هرگونه استدلالی بی‌نیاز است و نکته دوم این‌که تقلید یکی از فرآیندهای روانی است که پایه و اساس بسیاری از یادگیری‌های انسان به شمار می‌رود. گرایش به تقلید به قدری در انسان رایج است که برخی از روانشناسان آن را غریزه دانسته‌اند. در مقابل، برخی از روانشناسان اجتماعی با غریزه بودن آن مخالفند؛ زیرا به گفته آنان، هیچ‌گونه رفتاری که جز از طریق تقلید تبیین پذیر نباشد، وجود ندارد. از سویی، پاره‌ای از روانشناسان مانند فروید، تقلید را نوعی همانندسازی و انطباق با محیط دانسته‌اند؛ آن‌ها معتقدند که کودکان با تقلید از نگرش‌ها و ویژگی‌های رفتاری والدین، احساس می‌کنند که قدری از قدرت و کفایت آن‌ها را به دست آورده‌اند و از این‌رو، خود را با آنان منطبق می‌سازند. البته این نظر هم به‌طور مطلق نمی‌تواند قابل قبول باشد؛ زیرا همه کودکان با تمام ویژگی‌های والدین خود همانندسازی نمی‌کنند، بلکه به نظر بعضی از روانشناسان، همانندسازی نوعی یادگیری است و کودکان تنها آن دسته از رفتارهای والدین را مورد تقلید قرار می‌دهند که به خاطر انجام آن پاداش دریافت کنند.

آنچه مسلم است اینکه در انسان حالتی روانی وجود که بر اساس آن، فرد، بسیاری از ویژگی‌های شخصیتی و آداب و رسوم را در ابعاد مختلف از دیگران الگو می‌گیرد. در تحلیل تأثیرپذیری انسان از الگو، می‌توان گفت که انسان به دلیل کمال خواهی، اهداف و آرزوهایی را در سر می‌پروراند. زمانی که با الگو روبرو می‌شود و کمال مطلوب خویش را در او می‌یابد، از نظر عاطفی نوعی قرابت و هماهنگی بین خود و الگو می‌بیند. در چنین موقعیتی، به دنبال تأثیرپذیری انسان از محیط بیرونی، با بهره‌گیری از میل به تقلید، تحت تأثیر الگو قرار می‌گیرد و سعی می‌کند رفتار خود را با الگو همانند سازد.

هرقدر الگوها از کمال بیش‌تری برخوردار باشند، دایره تأثیر آن‌ها در الگوپذیر بیش‌تر است. علاوه بر کمال، جامعیت الگوها نیز سهم‌وافر در این تأثیرگذاری دارد؛ یعنی اگر الگوها هم در ابعاد مختلف صلاحیت داشته باشند و هم در هر جهت از ویژگی‌های لازم برخوردار باشند، از جذابیت و تأثیر بیش‌تری در متریبان برخوردار خواهند بود. اگر چنین الگوهایی یافت شود، جا دارد که متریبی و الگوپذیری، بدون چون‌وچرا به تبعیت و پیروی از آن‌ها همت گمارد. امام علی(ع)

## 1. Sigmund Schlomo Freud

مؤمنان را به همین‌گونه پیروی از اهل‌بیت پیامبر(ص) سفارش می‌نماید: «أَنْظُرُوا أَهْلَ بَيْتِ نَبِيِّكُمْ فَالْزَمُوا سَمَتَهُمْ وَاتَّبَعُوا أَثْرَهُمْ، فَلَنْ يَخْرُجُوكُمْ مِنْ هُدًى وَ لَنْ يَعِيدُوكُمْ فِي رَدَى فَاَنْ لَبَدُوا، فَالْبَدُوا وَ اِنْ نَهَضُوا، فَانْهَضُوا وَ لَا تَسْبِقُوهُمْ فَتَضَلُّوا وَ لَا تَأْخُرُوا عَنْهُمْ فَتَهْلِكُوا» (نهج‌البلاغه، خطبه ۹۷). به خاندان پیامبرتان بنگرید و بدان سو که می‌روند بروید و پی آنان را بگیرید که هرگز شما را از راه رستگاری بیرون نخواهند کرد و به هلاکتان باز نخواهند آورد. اگر ایستادند بایستید و اگر برخاستند، برخیزید. بر آن‌ها پیشی مگیرید که گمراه می‌شوید و از آنان پس‌نمانید که تباہ می‌گردید.

**۲- کارکرد و فواید روش تربیت الگویی:** آثار و فوایدی که این روش به دنبال دارد عبارت‌اند از:

- الف) از آنجاکه در این روش، یادگیری عمدتاً از طریق مشاهده مستقیم صورت می‌گیرد، می‌تواند از مؤثرترین و پایدارترین نوع یادگیری باشد.
- ب) روند یادگیری، تفهیم و انتقال پیام به‌متربی سریع‌تر و با سهولت انجام می‌پذیرد.
- ج) اشتباه و خطا در یادگیری کم‌تر خواهد بود.
- د) زمانی که متربی الگوهای انسانی را مشاهده می‌کند، به قابلیت‌ها و توانایی‌های انسانی خود پی می‌برد و در جهت شکوفایی آن‌ها تلاش می‌نماید. به بیانی دیگر، مشاهده الگوها، اعتمادبه‌نفس را در الگوپذیر تقویت کرده، او را در رسیدن به کمالات مطمئن‌تر می‌سازد و انگیزه وی را برای رسیدن به کمالات مورد مشاهده بیش‌تر می‌کند.
- ه) چه‌بسا ممکن است در مقام نظر، متربی بسیاری از مسائل را بدانند ولی در مقام عمل مشکل داشته باشد؛ مثلاً کودک، توصیفی از نماز را شنیده و حمد، سوره، اذکار و ارکان نماز را یاد گرفته است، اما در عمل نمی‌تواند نماز بخواند. مشاهده این الگو می‌تواند راهکارهای عملی را به متربی نشان دهد (قائمی مقدم، ۱۳۸۹: ۵۴).

**۳- قلمرو و دامنه روش تربیت الگویی:** قلمرو روش الگویی از زوایای گوناگون از جمله محیط تربیتی، کثرت و تعدد الگوها، رایج بودن آن در سرتاسر زندگی انسان و کار آیی آن در همه امور زندگی قابل‌بحث است.

روش الگویی، برخلاف برخی روش‌ها که در محیط یا مقطع سنی خاصی کاربرد دارند، در محیط‌ها و مقاطع سنی مختلف قابل‌استفاده و ثمربخش است و به دلیل همین وسعت دامنه کاربرد، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

بخش مهمی از آنچه فرد یاد می‌گیرد، از طریق تقلید یا الگوبرداری به دست می‌آید. به گفته آبرت بند ورا، یکی از نظریه‌پردازان یادگیری اجتماعی، نوعاً یادگیری انسان از راه مشاهده پیامدهای رفتار سرمشق یا الگو حاصل می‌شود و از آنجا که انسان به‌طور دائم در معرض تجارب گوناگون الگوبرداری قرار می‌گیرد، می‌توان چنین نتیجه گرفت که غالب اصول و قواعدی که رفتار انسان را هدایت می‌کنند، از چیزی شبیه به الگوبرداری انتزاعی به وجود می‌آیند (سیف، ۱۳۷۴: ۴۴۹).

جریان مشاهده الگوها و تنظیم رفتار فرد بر اساس تجربیات و مشاهدات خود، از سنین خردسالی آغاز و تا پایان عمر ادامه دارد. البته این الگوبرداری همواره به‌صورت تقلید نیست. در سنین کودکی اعمال، رفتار و گفتار الگو عیناً مورد تقلید الگوپذیر قرار می‌گیرد، ولی با بالا رفتن سن و قدرت شناختی الگوپذیر، تقلید جای خود را به استنباط و انتخاب می‌دهد. الگوپذیر در این مرحله با مشاهده اعمال و رفتار الگو، به نتیجه و تحلیل آن‌ها می‌پردازد و با استنباط شخصی خود از آن‌ها الگوبرداری می‌نماید. به‌هرحال، آنچه مهم است اینکه انسان‌ها در سراسر عمر با مشاهده اعمال و رفتار دیگران، به‌صورت مستقیم الگوبرداری می‌نمایند.

**۴- قواعد روش تربیت الگویی:** ثمربخشی و کارآمدی هر روش، به رعایت و به‌کارگیری اصول و قواعدی بستگی دارد. این قواعد گاه جنبه عمومی دارد که رعایت آن در تمام روش‌ها لازم و ضروری است و باید در جای خود موردبحث و بررسی قرار گیرد؛ به‌عنوان مثال، آشنایی کامل مربی با فنون تعلیم و تربیت و آگاهی از ویژگی‌ها و خصوصیات مرتبی، شرط لازم و ضروری برای به‌کارگیری همه روش‌های تربیتی است؛ زیرا در غیر این صورت، نه‌تنها موفقیتی برای مربی حاصل نمی‌شود، بلکه این نوع تربیت به ضد تربیت تبدیل می‌گردد و مصداق این سخن امام صادق(ع) می‌شود که: «کسی که بدون بینش و آگاهی به عملی اقدام می‌کند، مانند کسی است که مسیر انحرافی را می‌پیماید که سرعت پیمایش (چیزی) به‌غیر از دوری از هدف بر او نمی‌افزاید» (اصول کافی، ج ۱: ۹۴، باب ۱۲، حدیث ۱).

علاوه بر قواعد عام، هر روش ممکن است قواعد خاصی نیز داشته باشد که در پرتو رعایت آن‌ها مفید و نتیجه‌بخش می‌گردد. در اینجا به مواردی از اصول و قواعد خاص در باب روش اسوه سازی اشاره می‌کنیم:

## 1. Albert Band Vera

الف) از قواعد اساسی و مهم برای این روش می‌توان به آمیختگی آن با منطق و پرهیز از مقلد پروری بی استدلال اشاره کرد. از آنجاکه در تربیت الگویی، نوعی اطاعت و پیروی از غیر وجود دارد، ممکن است به تدریج زمینه برای اطاعت کورکورانه و به‌دوراز هرگونه استدلال فراهم گردد. بدیهی است نتیجه این امر، پرورش متریبانی وابسته و بی‌اراده خواهد بود.

بدین منظور، مربی در روش الگویی باید ترتیبی اتخاذ کند تا در عین انقیاد و اطاعت، روحیه انتقاد و پرسشگری در متربی تقویت شود و با بصیرت و منطق، الگوبرداری نماید و مصداق این آیه شریفه قرآن گردد که: «الَّذِينَ يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ أُولَئِكَ الَّذِينَ هَدَيْهِمُ اللَّهُ وَ أُولَئِكَ هُمُ أُولُوا الْأَلْبَابِ». (سوره زمر، آیه ۱۸)؛ کسانی که سخنان را می‌شنوند و از نیکوترین آن‌ها پیروی می‌کنند؛ آنان کسانی هستند که خداوند هدایتشان کرده و آنان خردمندان‌اند.

ب) نزدیکی و هماهنگی در جهات مختلف بین الگو و الگوپذیر، فرایند الگوبرداری و همانندسازی را سرعت می‌بخشد، انگیزه متربی را در این امر افزایش می‌دهد و اعتمادبه‌نفس را در وی تقویت می‌کند. به این معنا که هر چه فاصله بین الگو و الگوپذیر کم‌تر باشد و از لحاظ فرهنگی، جنسیت، سن و دیگر جهات به هم نزدیک‌تر باشند، انگیزه بیش‌تری برای تبعیت و همانندسازی در الگوپذیر به وجود می‌آید؛ چراکه در این حالت، الگو را از خود می‌داند و یک نوع ارتباط عاطفی نسبت به او پیدا می‌کند.

ج) از آنجاکه انسان در برخورد با یک جریان ثابت و مداوم، خسته و کسل می‌شود و از سویی، نیازهای انسان متعدد است، بهتر است الگوهای متنوعی به متریبان ارائه گردد؛ زیرا کمالات و خصلت‌های نیکو متنوع است و هر الگویی در جهتی خاص، مهارت و قابلیت الگویی را دارد. از این‌رو، بهتر است بر اساس نیازها، موقعیت و شرایط متریبان، الگوهای متنوع و کاملی در همان جهات مربوط به آن‌ها ارائه شود تا هم خسته‌کننده و ملال‌آور نباشد و هم به جهت برخورداری از کمال در همان جهت خاص، قدرت تأثیرگذاری بیش‌تری داشته باشد. الگوهایی که توسط قرآن کریم ارائه می‌شود معمولاً بسیار متنوع هستند.

د) هماهنگی بین الگوهای ارائه‌شده، نکته دیگری است که بسیار حائز اهمیت هست. اگر الگوها متعددند، لازم است که هماهنگ و در یک‌جهت باشند و اگر الگو واحد است، باید ابعاد مختلف آن باهم هماهنگ باشند. مثلاً، اگر الگوهای گفتاری مربی با الگوهای رفتاری وی هماهنگ باشد و قول و فعلش یکدیگر را تصدیق کند، به وحدت رفتار و تثبیت آن در متربی و الگوپذیر بسیار کمک می‌کند. درحالی‌که عدم هماهنگی بین آن‌ها، منجر به دوگانگی رفتار در

متربی خواهد شد.

ه) تداوم و استمرار در ارائه الگو نیز بسیار مهم است؛ چراکه انسان همواره دچار فراموشی و غفلت می‌گردد و همین غفلت، مسیر حرکت تکاملی وی را منحرف می‌سازد و چه بسا در مسیر انحرافی به سرعت پیش رود. ارائه مستمر و پی‌درپی الگوها می‌تواند تا حد زیادی این آسیب را خفیف و کم‌رنگ سازد. یادآوری و زنده نگه‌داشتن الگوها از طریق نام‌گذاری افراد، اماکن و اشیا به نام آن‌ها، برگزاری کنگره‌ها و بزرگداشت‌ها، برگزاری مراسم اعیاد و وفات ائمه اطهار(ع) نیز می‌تواند در همین راستا تفسیر شود.

به‌رحال، به دلیل گستردگی دامنه کاربرد این روش، رعایت قواعد مزبور ضروری به نظر می‌رسد؛ زیرا که نادیده گرفتن هر یک، می‌تواند ضرری به وسعت دامنه کاربرد این روش داشته باشد.

#### ۵- شیوه‌های مختلف تربیت الگویی: تربیت الگویی می‌تواند به صورت‌های گوناگونی مانند

الگودهی، الگو پردازی و الگو زدایی صورت پذیرد که در ذیل به تبیین آن‌ها می‌پردازیم:

#### ۱-۵- الگودهی: مقصود از الگودهی ارائه الگوهای مثبت و حقیقی است؛ یعنی الگوهایی که

در خارج تحقق یافته و قابل مشاهده است که این خود می‌تواند به دو صورت ارائه شود:

الف) ارائه الگو از خویشان: در این شیوه، مربی رفتار و صفات مطلوب را عملاً در رفتار خود منعکس می‌کند. شاید بهترین مصداق برای تربیت الگویی همین باشد که مربی در مقام عمل یک الگوی تمام‌عیار برای متربین خود باشد؛ چراکه متربی قول و فعل مربی را هماهنگ می‌بیند و نظریه و عمل را باهم تجربه می‌کند. امام صادق(ع) در این باره می‌فرماید: با غیر زبان مردم را [به‌سوی حق] دعوت نمایید. بهترین مربی و الگو کسی است که رفتارش، گفتار وی را تأیید نماید. با این عمل، صداقت مربی برای متربی ثابت می‌شود و شک و تردید متربی را برای الگوپردازی از بین می‌برد.

ب) ارائه الگو از دیگران: در این شیوه مربی سعی می‌کند افرادی را که جنبه الگویی دارند به متربین معرفی نماید. در این مرحله مربی می‌تواند به دو گونه عمل نماید: در شیوه اول، مربی برنامه را به گونه‌ای تنظیم می‌نماید تا متربی بتواند الگو را به‌طور زنده و در حال انجام اعمال و رفتار مطلوب ببیند و یا نتیجه یک صفت و خصلت نیکویی را مشاهده کند. در شیوه دوم این است که مربی، اسوه‌ها و الگوهای مطلوب را که در ظاهر از دید مربی پنهان هستند ولی در گذشته تحقق خارجی داشته و سنت و روش زندگی آن‌ها در جامعه از رونق و درخشش خاصی



برخوردار بوده است، به مرتب‌ی معرفی نماید و خصوصیات شخصیتی و سیره فردی و اجتماعی آن‌ها را برای وی تبیین نماید. نمونه این نوع از روش الگویی، در قرآن کریم و روایات اهل بیت علیهم‌السلام، فراوان دیده می‌شود (قائمی مقدم، ۱۳۸۹: ۵۴).

۲-۵- الگو پردازی: مقصود از این شیوه ارائه الگوهای تخیلی و فرضی است. در این شیوه مرتب‌ی الگوهای مطلوبی را در نظر گرفته، به بیان و توصیف ویژگی‌های آن می‌پردازد و زمینه را طوری فراهم می‌کند که مرتب‌ی را به تخیل و تجسم یک الگو، یا صحنه و واقعه‌ای بکشاند. مرتب‌ی گاهی بایان داستان‌ها و افسانه‌های خیالی بر این امر فائق می‌آید و زمانی بایان خصوصیات، علامات و نشانه‌ها به این مهم دست می‌یابد. در هر دو شیوه، مرتب‌ی هر قدر از هنرمندی و مهارت بیش‌تری برخوردار باشد، در پردازش الگوهای مطلوب، موفق‌تر خواهد بود. شیرینی و جذابیت داستان و پیامدهای مطلوبی که بر افعال و صفات قهرمان داستان مترتب است، موجب می‌شود تا مرتب‌ی حرکات خود را مطابق با قهرمان داستان، هماهنگ و تنظیم نماید و از همان الگو، پیروی کند. توصیف «اولوالآباب»، «مفلحون»، «عباد الرحمن»، «مؤمنون»، «ممتقون»، «مهدون» و غیره در قرآن کریم، از این نوع است؛ چراکه قرآن کریم بایان خصوصیات هر یک از این اقشار، درصدد الگودهی به مخاطبان خود هست.

۳-۵- الگو زدایی: شیوه دیگر استفاده از الگو در تربیت، الگو زدایی است؛ به این معنا که الگوها و شخصیت‌های منفی چنان ترسیم می‌شوند که نوعی دل‌زدگی و نگرشی منفی در مرتب‌ی، نسبت به آن الگوها پدید می‌آید. در چنین مواردی، طبیعتاً پدید آمدن نگرش مثبت نسبت به الگوهای متقابل امری عادی است. به عبارتی دیگر، در چنین مواردی، مرتب‌ی می‌تواند از باب «ادب از که آموختی از بی‌ادبان»، با ارائه الگوهای منفی و توصیف عواقب سوء آن‌ها، نوعی نگرش مثبت در جهت عکس آن‌ها در مرتب‌ی ایجاد کند.

۷- عنایت اسلام به روش تربیت الگویی: اسلام چون به نقش مهم و سازنده الگوها در تربیت افراد، واقف بوده به افراد ممتازی که دارای موقعیت خاص اجتماعی هستند و می‌توانند برای سایر افراد به‌عنوان الگو و سرمشق پذیرفته شوند، سفارش می‌کند که قبلاً رفتار و سیره خودشان را اصلاح نمایند، آنگاه منصب پیشوایی را بپذیرند.

امام علی(ع) فرمود: «هرکس که خودش را در منصب پیشوایی و رهبری مردم قرار داد لازم است قبل از تعلیم دیگران نفس خودش را اصلاح کند، باید تأدیب و تربیت او به‌وسیله رفتار، قبل از تأدیب با زبانش باشد. کسی که معلم و تأدیب کننده نفس خویش باشد شایسته‌تر به احترام

است از معلم و تأدیب کننده دیگران» (نهج البلاغه، کلمات قصار، شماره ۷۳).  
اسلام توافق گفتار- کردار را در الگوهای تربیتی یک امر لازم و ضروری می‌داند. آن قدر در این باره تأکید دارد که دعوت کردن به کارهای نیک را در صورتی که با عمل همراه نباشد یک گناه می‌داند. در قرآن می‌گوید: «ای کسانی که ایمان آورده‌اید چرا چیزی را می‌گویید که خود انجام نمی‌دهید! این گناه بزرگی است که شما چیزی را بگویید که انجام نمی‌دهید» (سوره صف، آیه ۲ و ۳)؛ و می‌فرماید: «آیا مردم را به نیکی دعوت می‌کنید ولی نفس خودتان را فراموش می‌نمایید، درحالی که کتاب خدا را می‌خوانید، آیا تعقل نمی‌کنید» (سوره بقره، آیه ۴۴).  
به همین جهت اسلام به علماء تأکید دارد که بر طبق علم خویش عمل کنند و از عالمان بی‌عمل شدیداً مذمت می‌نماید و حتی عذاب اخروی آنان را سخت‌تر از عذاب جاهلان معرفی می‌کند؛ زیرا مردم غالباً علماء را به‌عنوان الگو می‌پذیرند و از رفتارشان پیروی می‌نمایند. اگر صالح و نیک‌رفتار باشند، مردم نیز صالح خواهند شد و اگر ناصالح و بدرفتار باشند، مردم نیز بدرفتار خواهند شد؛ بنابراین فساد علماء، از فساد جاهلان بسی زیان‌بارتر خواهد بود.

### شاخص‌های سنجش شیوه‌های تربیتی و آموزشی

**الف) سنجش درونی:** هدف از سنجش درونی نظام آموزشی، تعیین کارکرد آن در طول برنامه و میزان موفقیت آن در کاهش نابرابری‌ها هست که در سنجش درونی هم کارایی کیفی و هم کمی است. کارایی کمی که همان تعداد دانشجویان سطوح مختلف نظام در مقایسه با تعداد ثبت‌نام اولیه است؛ و کارایی کیفی، هر نوع بهبودی در محتوا، برنامه‌های درسی، روش‌های تدریس و کارآموزی مربیان را گویند (مشایخ، ۱۳۷۸: ۱۵۳ و ۱۵۱).

در سنجش درونی، افراد ذینفع در برنامه، ارزشیابی خود را خودشان انجام می‌دهند؛ بنابراین این سنجش آن چیزی است که به‌وسیله خود متخصصان برنامه و در چارچوب سیستم انجام می‌شود (بولا، ۱۳۶۲: ۲۳).

دونالد سون<sup>۱</sup>، خود سنجش<sup>۲</sup> را مهم‌ترین عملی می‌دانست که می‌توانست منجر به برنامه درسی بهتر و اصلاح کلی نظام از طریق تشخیص مسائل و پیدا کردن راه‌کارهایی برای حل مشکلات آموزشی گردد.

1. Donaldson
2. Self- Evaluation

**ب) اعتباربخشی (سنجش بیرونی):** ارزشیابی بیرونی فرآیندی است که به وسیله ارزیاب‌های اعزامی خارج از سیستم انجام می‌گیرد؛ و به هیچ وجه ذاتاً عینی نبوده است (بول، ۱۳۶۲: ۶۰).

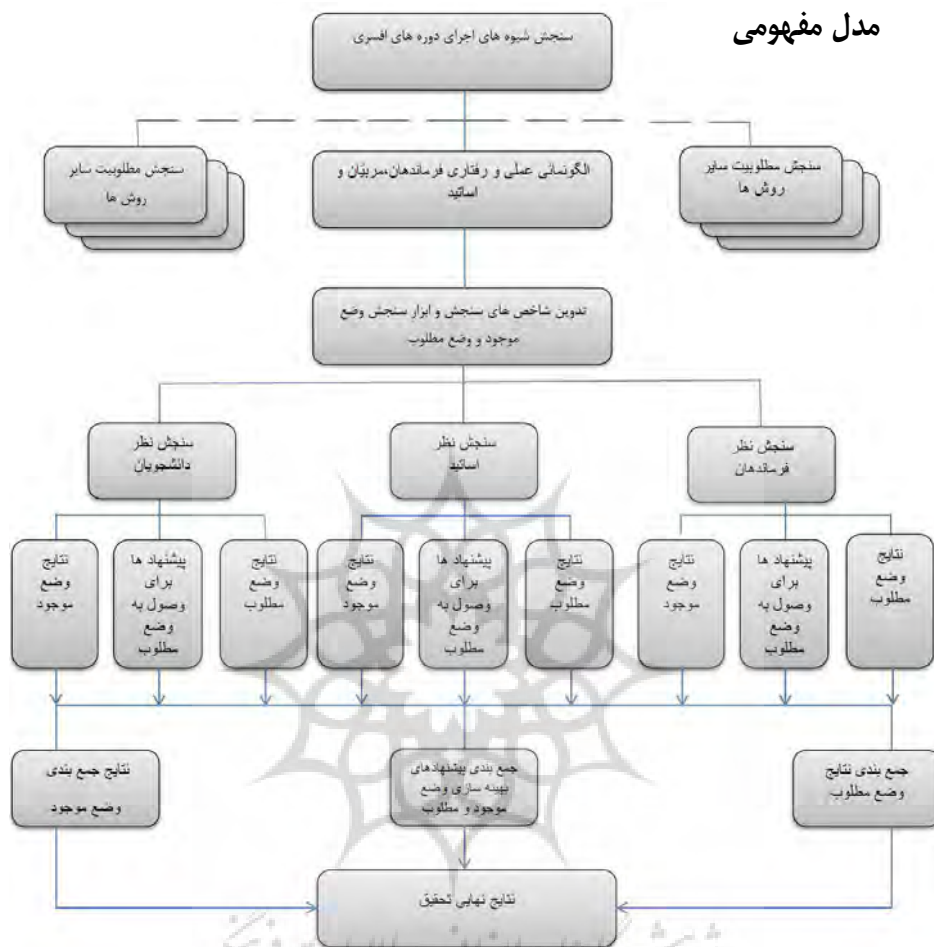
اعتباربخشی به طور کلی مترادف با سنجش برونی است. این نوع سنجش فرآیندی است که به طریق آن یک مؤسسه آموزشی به واسطه صلاحیت‌های تشکیل دهنده‌اش به وسیله نهادی برونی معتبر، شناخته می‌شود. هدف این فرآیند آن است که کیفیت مؤسسه‌های آموزشی را گواهی کند و آن‌ها را در بهبود آموزشان یاری دهد (بازرگان، ۱۳۹۱: ۱۲۶).

چنین سنجشی فقط آنچه در درون نظام اتفاق می‌افتد را شامل نمی‌شود، بلکه روابط بین نظام آموزشی و محیط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه را نیز مورد نظر قرار می‌دهد. هدف از سنجش اقتصادی این است که سیستم تا چه حد نظام آموزشی، می‌تواند با سازمان‌دهی مخصوص به خود عوامل نظام آموزشی را به کار می‌گیرد، جوانان کشور را برای زندگی آماده سازد و همچنین عواملی که مانع از انجام این مهم می‌شود مشخص گردد. معمولاً هدف‌های اجتماعی برنامه آموزشی کشور عبارت است از کاهش نابرابری‌ها از نظر جنسیت دانش‌آموزان و میان مناطق مختلف کشور، شهر، روستا و... (مشایخ، ۱۳۷۸: ۱۷۶).

معمولاً سنجش اجتماعی در مورد هدف‌های اجتماعی برنامه آموزشی یک نظام صورت می‌گیرد. به عنوان نمونه، هدف‌های اجتماعی می‌توانند شامل این موارد باشد، کاهش نابرابری از نظر جنسیت فراگیران و میان مناطق مختلف گروه‌های اقلیت طبقات حرفه‌ای، اجتماعی و... .

از طریق سنجش می‌توان مشخص نمود آیا هدف‌های یادشده تحقق یافته‌اند یا نه؟ بنابراین اعتباربخشی فرآیندی است که مشخص می‌کند تا چه میزان یک مؤسسه یا برنامه‌هایش حداقل استانداردهای مورد قبول را برآورده ساخته است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



شکل شماره (۱): مدل مفهومی تحقیق

### روش تحقیق

این تحقیق برحسب هدف کاربردی و بر اساس شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی- پیمایشی است. به این دلیل کاربردی است، چون پژوهش قصد سنجش الگونیایی عملی و رفتاری فرمانده مرییان و اساتید و ارائه روش‌های بهینه‌سازی آن در دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) را دارد؛ مجموعه‌ای که در آن همه تلاش‌ها برای تربیت پاسداران و مجاهدانی است که

بتوانند در دو جبهه نرم و سخت عرصه‌های انقلاب اسلامی ایفای نقش نمایند و استفاده از نتایج پژوهش، برای اصلاح شیوه‌های تربیتی دوره‌ها و بهبود عملکرد فرماندهان و مربیان در الگونمایی مطلوب برای متریبان برای رسیدن به همان تربیت پاسدار تراز انقلاب است که با سنجیدن وضع موجود ارزش‌ها و رفتارها برای تعیین فاصله تا مطلوب است و از آن‌جهت که در این پژوهش، ارزش‌ها و رفتارهای موجود، آن‌طور که هست مورد بررسی قرار گرفته است، این پژوهش از نوع توصیفی است. این پژوهش توصیفی، از نوع پیمایشی است؛ چون به شیوه میدانی اجرا شده است. در این روش محقق ارتباط بین متغیرهای تحقیق را از طریق پرسشنامه جمع‌آوری می‌کند؛ که ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه‌های معتبری است که از روایی و اعتبار لازم برخوردارند.

### جامعه آماری

جامعه آماری شامل فرمانده مربیان، اساتید و فراگیران دانشکده تربیت جهادی و جامعه نمونه، ۶۰ نفر از دانشجویان (فرماندهان دانشجویی، خادمین نظامی و مسئولین کانون‌ها) و ۷۷ نفر از فرمانده مربیان و اساتید دانشکده تربیت جهادی دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) است که به روش تمام شمار و به صورت هدفمند انتخاب و استفاده شد.

### ابزار گردآوری اطلاعات

ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش برای سنجش الگونمایی عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید و ارائه روش‌های بهینه‌سازی آن در دانشگاه افسری به دو طریق صورت گرفته است. برای تدوین ادبیات موضوع و مباحث نظری تحقیق، جمع‌آوری اطلاعات به صورت کتابخانه‌ای و بررسی اسنادی اقدام گردید. بدین‌صورت که با مطالعه متون، مقالات، کتب و منابع مربوط، اطلاعات موردنیاز با استفاده از روش فیش‌برداری جمع‌آوری گردید و سپس با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته در چهار بُعد نظریات کارشناسان جمع‌آوری و مورد سنجش قرار گرفت که هر یک از این روش‌ها به تفکیک بیان می‌شود.

### روایی و پایایی ابزار پژوهش

۱- **روایی:** با انجام مطالعه گسترده در رابطه با سنجش الگونمایی عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید و ارائه روش‌های بهینه‌سازی آن در دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع)، ابعاد گوناگون موضوع تحقیق، شناسایی و سؤالات تعیین شد. همچنین با نظر نخبگان سؤالات طرح شده مورد بررسی و اصلاح قرار گرفته و پرسشنامه تنظیم و از طرف نخبگان

دانشگاه افسری مورد اعتبارسنجی قرار گرفت و سؤالاتی که ۷۰ درصد به بالا رأی داشت، انتخاب و بقیه حذف گردید؛ و روایی ابزار با بهره‌گیری روش اعتبار صوری به لحاظ اینکه پرسشنامه به تأیید نخبگان رسیده است تا حدودی تأمین شد.

**۲- پایایی:** در پژوهش حاضر، برای محاسبه پایایی سؤالات پرسشنامه، از روش آلفای کرون باخ برای ۳۰ نمونه پرسشنامه در قالب باز آزمایی، استفاده شده است. مناسب‌ترین راه برای احتساب پایایی تحقیق، استفاده از بخش هم‌سازی درونی داده‌های حاصل از تحقیق که قابلیت اعتماد درونی پرسشنامه را در یک دامنه از ۰ تا ۱ می‌سنجد، خواهد بود. هر چه مقدار آلفا بیشتر باشد، پایایی مقیاس بیشتر خواهد بود. مقدار آلفای بیشتر از ۰/۷۰ معتبر خواهد بود، آلفای ۰/۵۰ تا ۰/۷۰ با احتیاط قابل قبول و آلفای کمتر از ۰/۵۰ قابلیت اعتماد نخواهد داشت. معمولاً دامنه ضریب اعتماد آلفای کرون باخ از صفر به معنای عدم پایداری تا مثبت یک، به معنای پایایی کامل است و هر چه مقدار به دست آمده به عدد مثبت یک نزدیک‌تر باشد قابلیت اعتماد پرسشنامه بیشتر می‌شود. طبق قاعده تجربی، آلفا دست‌کم باید ۰/۷۰ باشد تا بتوان مقیاس را دارای پایایی به شمار آورد. برای اطمینان از ابزار اندازه‌گیری، محقق نیز به تعیین پایایی ابزار این تحقیق اقدام کرده است و ضریب آلفای کرون باخ محاسبه گردید؛ که ضریب موردنظر برای هر کدام از سؤالات در حوزه‌ها به شرح ذیل می‌باشد:

جدول شماره (۱): پایایی (قابلیت اعتماد) متغیرهای تحقیق

مقدار آلفا		تعداد سؤال	نام متغیر
وضع مطلوب	وضع موجود		
۰/۸۶۷	۰/۸۷۴	۷ سؤال	حوزه رفتاری، بیان و نفوذ کلام
۰/۸۳۳	۰/۸۶۴	۴ سؤال	حوزه روحیه انقلابی
۰/۸۵۳	۰/۸۸۱	۶ سؤال	حوزه از خودگذشتگی
۰/۷۲۷	۰/۷۷۶	۲ سؤال	حوزه عمل به تکلیف بدون ملاحظه کاری و نتیجه گرایی مطلق
۰/۸۴۵	۰/۸۴۸	۱۹ سؤال	کل

### تجزیه و تحلیل داده‌ها

بعد از مشخص شدن روش تحقیق و مسیر آن، سؤالات پرسشنامه بر پایه مطالعات محقق در ادبیات پژوهش و مشورت با نخبگان مرتبط با موضوع تدوین شده، پرسشنامه طراحی شد. بعد از

طرح پرسشنامه‌ها و تعیین روایی و پایایی آن‌ها و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها از پاسخگویان که شامل ۱۳۷ نفر از دانشجویان و مربیان و فرماندهان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری بودند با استفاده از نرم‌افزار SPSS داده‌های موجود در پرسشنامه‌ها مورد ارزیابی قرار گرفت و بخش‌های مختلف پرسشنامه که شامل دو بخش مشخصات پاسخگویان و قسمت سؤال‌ها بود، میزان الگومای عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید و ارائه روش‌های بهینه‌سازی آن را می‌سنجید، در چهار بُعد به‌طور جداگانه‌ای مورد بررسی قرار گرفت که نتایج و یافته‌های تحقیق به‌طور جداگانه و دسته‌بندی شده در زیر می‌آید.

جدول شماره (۲): توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر حسب سن

سن	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تراکمی
۱۸-۲۴ سال	۲۸	۲۰,۴	۲۰,۴	۲۰,۴
۲۵-۲۹ سال	۵۵	۴۰,۱	۴۰,۱	۶۰,۶
۳۰-۳۹ سال	۴۲	۳۰,۷	۳۰,۷	۹۱,۲
۴۰-۴۹ سال	۱۲	۸,۸	۸,۸	۱۰۰,۰
جمع	۱۳۷	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	

جدول شماره (۳): فراوانی پاسخ‌گویان بر حسب متغیر تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تراکمی
فوق‌دیپلم	۱۵	۱۰,۹	۱۰,۹	۱۰,۹
لیسانس	۷۵	۵۴,۷	۵۴,۷	۶۵,۷
فوق‌لیسانس	۴۶	۳۳,۶	۳۳,۶	۹۹,۳
دکتری	۱	۰,۷	۰,۷	۱۰۰,۰
جمع	۱۳۷	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	

جدول شماره (۴): توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب تأهل

تأهل	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تراکمی
متأهل	۸۷	۶۳,۵	۶۳,۵	۶۳,۵
مجرد	۵۰	۳۶,۵	۳۶,۵	۱۰۰,۰
جمع	۱۳۷	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	

جدول شماره (۵): فراوانی پاسخ‌گویان برحسب متغیر میزان تدریس

میزان تدریس	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تراکمی
۱-۵ سال	۲۶	۳۳,۸	۳۳,۸	۳۳,۸
۶-۱۰ سال	۱۶	۲۰,۸	۲۰,۸	۵۴,۵
۱۱-۱۵ سال	۲۴	۳۱,۲	۳۱,۲	۸۵,۷
بالای ۱۶ سال	۱۱	۱۴,۳	۱۴,۳	۱۰۰,۰
جمع	۷۷	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	

در بخش آمار استنباطی از آزمون کولموگروف اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها و به منظور بررسی مطلوبیت الگونمایی عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید و ارائه روش‌های بهینه‌سازی آن از آزمون تی تک گروهی و آزمون فریدمن استفاده شد.

جدول شماره (۶): آزمون کولموگروف اسمیرنف (تست نرمالیته)

عمل به تکلیف	از خودگذشتگی	روحیه انقلابی	رفتاری	
۱۳۷	۱۳۷	۱۳۷	۱۳۷	تعداد
۳,۸۷	۳,۸۲	۳,۷۸	۳,۸۲	میانگین
۰,۷۶	۰,۸۲	۰,۷۳	۰,۶۱	انحراف معیار
۱,۵۶	۱,۰۴	۱,۳۲	۰,۸۰	آمار Z
۰,۰۱	۰,۲۲	۰,۰۵	۰,۵۴	معنی‌داری دوسویه

معنی‌داری مشاهده‌شده در جدول فوق در اکثر موارد از معنی‌داری در سطح آلفای ۰,۰۵ بزرگ‌تر بوده و این بدان معناست که مقیاس‌های ما دارای توزیع نرمال هست لذا ما مجاز به استفاده از آزمون‌های پارامتریک هستیم.

### نتایج تحقیق

**سؤال فرعی اول:** میزان مطلوبیت الگونمایی عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید در حوزه روحیه انقلابی در قبال دانشجویان و ارائه روش‌های بهینه‌سازی آن در دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) چگونه است؟



جدول شماره (۷): الگو‌نمایی عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید در حوزه روحیه انقلابی

ردیف	حوزه روحیه انقلابی	وضع موجود				وضع مطلوب			
		میانگین	انحراف معیار	تی استیودنت	معناداری	میانگین	انحراف معیار	تی استیودنت	معناداری
۱	نگاه امیدوارانه به سپاه و تقویت علاقه، انگیزه و نشاط در فراگیران برای پاسداری از ارزش‌های انقلاب	۳,۹۶	۰,۸۳۵	۱۳,۵۱	۰,۰۰۰	۴,۷۲	۰,۴۴۹	۴۴,۸۷	۰,۰۰۰
۲	دفاع از ارزش‌ها و بی‌تفاوت نبودن در مقابل چالش‌ها و شبهات	۳,۸۱	۰,۹۲۸	۱۰,۲۲	۰,۰۰۰	۴,۶۱	۰,۵۵۹	۳۳,۷۸	۰,۰۰۰
۳	مسئولیت‌پذیری و حضور مشتاقانه در مأموریت‌های محوله، صفی و یگان‌های رزم	۳,۸۸	۰,۹۰۸	۱۱,۳۸	۰,۰۰۰	۴,۵۵	۰,۶۰۵	۳۰,۰۶	۰,۰۰۰
۴	اعتقاد به اهداف و ابعاد جهانی انقلاب اسلامی و تبلیغ آن در جهت تربیت پاسداران تراز انقلاب	۳,۸۵	۰,۹۴۶	۱۰,۴۷	۰,۰۰۰	۴,۶۳	۰,۵۴۲	۳۵,۱۲	۰,۰۰۰
	<b>بُعد حوزه روحیه انقلابی</b>	<b>۳,۸۷</b>	<b>۰,۷۶۲</b>	<b>۱۳,۴۴</b>	<b>۰,۰۰۰</b>	<b>۴,۶۳</b>	<b>۰,۴۴۳</b>	<b>۴۳,۱</b>	<b>۰,۰۰۰</b>

از جدول بالا چنین ملاحظه می‌شود معنی‌داری همه شاخص‌های بُعد حوزه روحیه انقلابی در

وضعیت موجود و مطلوب از معنی‌داری در سطح آلفای ۰,۰۵ کوچک‌تر می‌باشد بدین معنی تفاوت بین معنی‌داری محاسبه‌شده و گزینه متوسط معنی‌دار هست؛ و همچنین نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که آزمون مقایسه میانگین‌های یک گروه در خصوص ارزیابی میانگین نمرات مشاهده‌شده با حد متوسط مقیاس (نمره ۳) در سطح اطمینان ۹۵ درصد فقط برای کلیه گزینه‌های بُعد حوزه روحیه انقلابی در وضعیت موجود و مطلوب معنادار می‌باشد. همچنین میانگین مربوط به بُعد حوزه روحیه انقلابی در وضعیت موجود ۳,۸۷ است، که از میانگین متوسط ۳ بالاتر است یعنی از نظر پاسخ‌گویان بُعد حوزه روحیه انقلابی از وضعیت مناسبی برخوردار می‌باشد. با توجه به اینکه میانگین مربوط به بُعد حوزه روحیه انقلابی و در وضعیت مطلوب ۴,۶۳ می‌باشد، جای بهتر شدن و اصلاح را دارد.

**سؤال فرعی دوم:** میزان مطلوبیت الگونمایی عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید در حوزه رفتاری در قبال دانشجویان و ارائه روش‌های بهینه‌سازی آن در دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) چگونه است؟

**جدول شماره (۸): الگونمایی عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید در حوزه رفتاری**

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

فاصله تا مطلوب	وضع مطلوب				وضع موجود				حوزه رفتاری، بیان و نفوذ کلام	رتبه
	معناداری	تی استیودنت	انحراف معیار	میانگین	معناداری	تی استیودنت	انحراف معیار	میانگین		
۰.۹۹	۰,۰۰۰	۳۰,۵۰	۰,۵۹	۴,۵۵	۰,۰۰۰	۸,۱۹	۰,۸۰۳	۳,۵۶	۱	ثبات در رفتار و تناسب بین حرف و عمل
۰.۶۱	۰,۰۰۰	۳۹,۰۰	۰,۵۰	۴,۶۷	۰,۰۰۰	۱۷,۳۲	۰,۷۱	۴,۰۶	۲	گشاده‌رویی، تواضع و رعایت شأن و منزلت فراگیران
۰.۸۷	۰,۰۰۰	۳۰,۱۶	۰,۵۹	۴,۵۳	۰,۰۰۰	۸,۵۴	۰,۹۱	۳,۶۶	۳	داشتن روحیه انتقادپذیری، صبر و بردباری
۰.۸۱	۰,۰۰۰	۳۳,۶۲	۰,۵۴	۴,۵۵	۰,۰۰۰	۱۰,۸۱	۰,۷۹	۳,۷۴	۴	توان برقراری ارتباط، تعامل و تأثیرگذاری سازنده بر رفتار فراگیران
۰.۶۷	۰,۰۰۰	۳۲,۸۶	۰,۵۶	۴,۵۸	۰,۰۰۰	۱۳,۸۴	۰,۷۷	۳,۹۱	۵	نشاط و انگیزه مشهود در امر فرماندهی و مربیگری
۰.۷۱	۰,۰۰۰	۳۲,۰۷۰	۰,۵۸	۴,۶۱	۰,۰۰۰	۱۲,۲۲	۰,۸۶	۳,۹۰	۶	برخورداری از نگاه ارزشی در کار فرمانده و مربیگری
۰.۷۱	۰,۰۰۰	۳۱,۶۴	۰,۶۰	۴,۶۴	۰,۰۰۰	۱۳,۱۲	۰,۸۳	۳,۹۳	۷	داشتن فن بیان و توانایی ارائه و تفهیم مطالب
۰.۷۷	۰,۰۰۰	۴۳,۷۵	۰,۴۲	۴,۵۹	۰,۰۰۰	۱۵,۶۷	۰,۶۱	۳,۸۲		بُعد حوزه رفتاری، بیان و نفوذ کلام

از جدول بالا چنین ملاحظه می‌شود معنی‌داری همه شاخص‌های بُعد حوزه رفتاری، بیان و نفوذ کلام در وضعیت موجود و مطلوب از معنی‌داری در سطح آلفای  $0,05$  کوچک‌تر می‌باشد بدین معنی تفاوت بین معنی‌داری محاسبه‌شده و گزینه متوسط معنی‌دار می‌باشد؛ و همچنین نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که آزمون مقایسه میانگین‌های یک گروه در خصوص ارزیابی میانگین نمرات مشاهده‌شده با حد متوسط مقیاس (نمره ۳) در سطح اطمینان ۹۵ درصد فقط برای کلیه گزینه‌های بُعد حوزه رفتاری، نگرشی، بیان و نفوذ کلام در وضعیت موجود و مطلوب معنادار می‌باشد همچنین میانگین مربوط به بُعد حوزه رفتاری، بیان و نفوذ کلام در وضعیت موجود  $3,82$  است، که از میانگین متوسط ۳ بالاتر است یعنی از نظر پاسخ‌گویان بُعد حوزه رفتاری، بیان و نفوذ کلام از وضعیت مناسبی برخوردار می‌باشد. با توجه به اینکه میانگین مربوط به بُعد حوزه رفتاری، بیان و نفوذ کلام در وضعیت مطلوب  $4,59$  می‌باشد، جای بهتر شدن و پیشرفت را دارد.

**سؤال فرعی سوم:** میزان مطلوبیت الگومایی عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید در حوزه از خودگذشتگی در قبال دانشجویان و ارائه روش‌های بهینه‌سازی آن در دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) چگونه است؟

جدول شماره (۹): الگومایی عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید در حوزه از خودگذشتگی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

فاصله تا مطلوب	وضع مطلوب				وضع موجود				حوزه از خودگذشتگی	رتبه
	معداری	تی استیودنت	انحراف معیار	میانگین	معداری	تی استیودنت	انحراف معیار	میانگین		
.۸۱	.۰۰۰۰	۳۴,۵۴	۰,۵۵۴	۴,۶۴	.۰۰۰۰	۱۰,۲۳۶	۰,۹۵۲	۳,۸۳	۱	ترجیح دادن دفاع از اسلام و اهداف والای انقلاب به منافع و نظرات شخصی
.۸۲	.۰۰۰۰	۳۴,۰۰	۰,۵۶۵	۴,۶۴	.۰۰۰۰	۱۱,۰۵۱	۰,۸۷۴	۳,۸۲	۲	پذیرفتن شجاعانه مأموریت‌های خطرناک و حساس
.۷۹	.۰۰۰۰	۲۵,۶۰	۰,۶۹۷	۴,۵۳	.۰۰۰۰	۱۰,۳۵۰	۰,۸۳۴	۳,۷۴	۳	فدای آسایش، راحتی و امنیت خودشان در راه خدمت به دیگران
.۶۷	.۰۰۰۰	۳۳,۵۳	۰,۵۶۰	۴,۶۱	.۰۰۰۰	۱۲,۱۷۰	۰,۹۰۶	۳,۹۴	۴	دریغ نکردن و کمک به دیگران در ابعاد مختلف (یاد دادن مهارت‌ها، انتقال تجارب، مشاوره‌ها و...)
.۸	.۰۰۰۰	۳۰,۶۸	۰,۵۹۳	۴,۵۵	.۰۰۰۰	۸,۶۸۷	۱,۰۱۳	۳,۷۵	۵	رفع نیاز همکاران با هزینه کردن از آبرو و اعتبار با استفاده از روش‌های مشروع و قانونی
.۹۸	.۰۰۰۰	۳۱,۱۹	۰,۶۰۰	۴,۶۰	.۰۰۰۰	۷,۳۶۴	۰,۹۸۶	۳,۶۲	۶	الگو بودن در مقدم دانستن افراد تحت امر در بهره‌مندی و برخورداری از امتیازات و منافع مادی (هدایا، وام، خدمات)
.۸۱	.۰۰۰۰	۴۱,۱۵	۰,۴۵۳	۴,۵۹	.۰۰۰۰	۱۲,۴۸۸	۰,۷۳۵	۳,۷۸		<b>بُعد حوزه از خودگذشتگی</b>

از جدول بالا چنین ملاحظه می‌شود معنی‌داری همه شاخص‌های بُعد حوزه از خودگذشتگی در وضعیت موجود و مطلوب از معنی‌داری در سطح آلفای ۰,۰۵ کوچک‌تر می‌باشد بدین معنی تفاوت بین معنی‌داری محاسبه‌شده و گزینه متوسط معنی‌دار می‌باشد؛ و همچنین نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که آزمون مقایسه میانگین‌های یک گروه در خصوص ارزیابی میانگین نمرات مشاهده‌شده با حد متوسط مقیاس (نمره ۳) در سطح اطمینان ۹۵ درصد فقط برای کلیه گزینه‌های بُعد حوزه از خودگذشتگی در وضعیت موجود و مطلوب معنادار می‌باشد همچنین

میانگین مربوط به بُعد از خودگذشتگی در وضعیت موجود ۳,۷۸ است، که از میانگین متوسط ۳ بالاتر است یعنی از نظر پاسخ‌گویان بُعد حوزه از خودگذشتگی از وضعیت مناسبی برخوردار می‌باشد. با توجه به اینکه میانگین مربوط به بُعد حوزه از خودگذشتگی در وضعیت مطلوب ۴,۵۹ می‌باشد: جای بهتر شدن و پیشرفت را دارد.

**سؤال فرعی چهارم:** میزان مطلوبیت الگونمایی عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید در حوزه عمل به تکلیف بدون ملاحظه‌کاری و نتیجه‌گرایی مطلق در قبال دانشجویان و ارائه روش‌های بهینه‌سازی آن در دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) چگونه است؟

جدول شماره (۱۰): الگونمایی عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید در حوزه عمل به تکلیف

فاصله تا مطلوب	وضع مطلوب				وضع موجود				حوزه عمل به تکلیف بدون ملاحظه‌کاری و نتیجه‌گرایی مطلق	رتبه
	معداری	تی استودنت	انحراف معیار	میانگین	معداری	تی استودنت	انحراف معیار	میانگین		
۰,۷۶	۰,۰۰۰	۳۸,۰۹	۰,۵۰۰	۴,۶۳	۰,۰۰۰	۱۲,۳۸	۰,۸۲	۳,۸۷	۱	پذیرفتن مشقات، سختی‌ها و خطرات و عدم بهانه‌تراشی در پذیرفتن و ادای تکالیف و مسئولیت‌ها
۰,۹۵	۰,۰۰۰	۳۹,۴۸	۰,۵۱۱	۴,۷۲	۰,۰۰۰	۹,۱۹	۰,۹۸	۳,۷۷	۲	اخلاص عمل و کار را فقط برای خدا انجام دادن
۰,۸۵	۰,۰۰۰	۴۳,۷۶	۰,۴۴۸	۴,۶۷	۰,۰۰۰	۱۱,۷۲	۰,۸۲	۳,۸۲		بُعد حوزه عمل به تکلیف بدون ملاحظه‌کاری و نتیجه‌گرایی مطلق

از جدول بالا چنین ملاحظه می‌شود معنی‌داری همه شاخص‌های بُعد حوزه عمل به تکلیف بدون ملاحظه‌کاری و نتیجه‌گرایی مطلق در وضعیت موجود و مطلوب از معنی‌داری در سطح آلفای ۰,۰۵ کوچک‌تر می‌باشد بدین معنی تفاوت بین معنی‌داری محاسبه‌شده و گزینه متوسط معنی‌دار هست؛ و همچنین نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که آزمون مقایسه میانگین‌های یک گروه در خصوص ارزیابی میانگین نمرات مشاهده‌شده با حد متوسط مقیاس (نمره ۳) در سطح

اطمینان ۹۵ درصد فقط برای کلیه گزینه‌های بُعد حوزه عمل به تکلیف بدون ملاحظه‌کاری و نتیجه‌گرایی مطلق در وضعیت موجود و مطلوب معنادار می‌باشد همچنین میانگین مربوط به بُعد حوزه عمل به تکلیف بدون ملاحظه‌کاری و نتیجه‌گرایی مطلق در وضعیت موجود ۳٫۸۲ است، که از میانگین متوسط ۳ بالاتر است یعنی از نظر پاسخ‌گویان بُعد حوزه عمل به تکلیف بدون ملاحظه‌کاری و نتیجه‌گرایی مطلق از وضعیت مناسبی برخوردار می‌باشد. با توجه به اینکه میانگین مربوط به بُعد حوزه عمل به تکلیف بدون ملاحظه‌کاری و نتیجه‌گرایی مطلق در وضعیت مطلوب ۴٫۶۷ می‌باشد، جای بهتر شدن و پیشرفت را دارد.

جدول شماره (۱۱): میانگین مقادیر آلفای متغیرهای تحقیق

فاصله تا مطلوب	میانگین ابعاد و حوزه‌ها		نام متغیر
	وضع مطلوب	وضع موجود	
۰٫۷۵	۴٫۶۲	۳٫۸۷	حوزه روحیه انقلابی
۰٫۷۷	۴٫۵۹	۳٫۸۲	حوزه رفتاری، بیان و نفوذ کلام
۰٫۸۱	۴٫۵۹	۳٫۷۸	حوزه از خودگذشتگی
۰٫۸۵	۴٫۶۷	۳٫۸۲	حوزه عمل به تکلیف بدون ملاحظه‌کاری و نتیجه‌گرایی مطلق

### جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

پس از جمع‌آوری اطلاعات از آزمودنی‌ها و تجزیه و تحلیل آن‌ها با روش‌های آماری مناسب نتایج زیر به دست آمد:

۱- **حوزه روحیه انقلابی:** در تحلیل یافته‌های تحقیق ملاحظه گردید که میزان مطلوبیت الگونمایی عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید در حوزه روحیه انقلابی و از نظر پاسخ‌گویان در بحث نگاه امیدوارانه به سپاه و تقویت علاقه، انگیزه و نشاط در فراگیران برای پاسداری از ارزش‌های انقلاب از وضعیت مناسبی برخوردار هست. میانگین مربوط به بُعد حوزه روحیه انقلابی در وضعیت موجود ۳٫۸۷ است، که از میانگین متوسط ۳ بالاتر است یعنی از نظر پاسخ‌گویان از وضعیت مناسبی برخوردار هست و در مباحث دفاع از ارزش‌ها و بی‌تفاوت نبودن در مقابل چالش‌ها و شبهات، مسئولیت‌پذیری و حضور مشتاقانه در مأموریت‌های محوله، صفی و یگان‌های

رزم و اعتقاد به اهداف و ابعاد جهانی انقلاب اسلامی و تبلیغ آن در جهت تربیت پاسداران تراز انقلاب را با توجه به اینکه میانگین مربوط در وضعیت مطلوب ۴,۶۳ می‌باشد؛ در رسیدن به میانگین نقطه مطلوب در تحقیق (۷۵,۰) فاصله است؛ جای بهتر شدن و اصلاح را دارد.

**۲- حوزه رفتاری:** یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد میزان مطلوبیت الگونمایی عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید در حوزه رفتاری، از نظر پاسخ‌گویان، در مباحث برخورداری از نگاه ارزشی در کار فرمانده و مربیگری، گشاده‌رویی، تواضع و رعایت شأن و منزلت فراگیران داشتن فن بیان و توانایی ارائه و تفهیم مطالب در وضعیت موجود و مطلوب معنادار می‌باشد همچنین میانگین مربوط به بعد حوزه رفتاری، در وضعیت موجود ۳,۸۲ است، که از میانگین متوسط ۳ بالاتر است یعنی از نظر پاسخ‌گویان از وضعیت مناسبی برخوردار هست و در مباحث ثبات در رفتار و تناسب بین حرف و عمل داشتن روحیه انتقادپذیری، صبر و بردباری توان برقراری ارتباط، تعامل و تأثیرگذاری سازنده بر رفتار فراگیران و نشاط و انگیزه مشهود در امر فرماندهی و مربیگری را با توجه به اینکه میانگین مربوط در وضعیت مطلوب ۴,۵۹ می‌باشد؛ در رسیدن به میانگین نقطه مطلوب در تحقیق (۷۷,۰) فاصله است؛ جای بهتر شدن و پیشرفت را دارد.

**۳- حوزه از خودگذشتگی:** در تحلیل یافته‌های تحقیق ملاحظه گردید که میزان مطلوبیت الگونمایی عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید در حوزه از خودگذشتگی از نظر پاسخ‌گویان در مباحث ترجیح دادن دفاع از اسلام و اهداف والای انقلاب به منافع و نظرات شخصی، پذیرفتن شجاعانه مأموریت‌های خطرناک و حساس، دریغ نکردن و کمک به دیگران در ابعاد مختلف (یاد دادن مهارت‌ها، انتقال تجارب، مشاوره‌ها و...) در وضعیت موجود و مطلوب معنادار هست. میانگین مربوط به بعد از خودگذشتگی در وضعیت موجود ۳,۷۸ است، که از میانگین متوسط ۳ بالاتر است یعنی از نظر پاسخ‌گویان از وضعیت مناسبی برخوردار هست. در مباحث فدای آسایش، راحتی و امنیت خودشان در راه خدمت به دیگران، رفع نیاز همکاران با هزینه کردن از آبرو و اعتبار با استفاده از روش‌های مشروع و قانونی، الگو بودن در مقدم دانستن افراد تحت امر در بهره‌مندی و برخورداری از امتیازات و منافع مادی (هدایا، وام، خدمات) را با توجه به اینکه میانگین مربوط به بعد حوزه از خودگذشتگی در وضعیت مطلوب ۴,۵۹ می‌باشد که (۸۱,۰) فاصله است؛ جای بهتر شدن و پیشرفت را دارد.

**۴- حوزه عمل به تکلیف:** یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد میزان مطلوبیت الگونمایی عملی و رفتاری فرمانده مربیان و اساتید در حوزه عمل به تکلیف بدون ملاحظه‌کاری و نتیجه‌گرایی



مطلق از نظر پاسخ‌گویان در مبحث پذیرفتن مشقات، سختی‌ها و خطرات و عدم بهانه‌تراشی در پذیرفتن و ادای تکالیف و مسئولیت‌ها با توجه به میانگین این حوزه، در وضع موجود از وضعیت خوبی برخوردار است ولیکن تا رسیدن به وضعیت مطلوب ۴,۶۷ فاصله (۰,۸۵) هست و جای بهتر شدن و پیشرفت را دارد. در بحث اخلاص عمل و کار را فقط برای خدا انجام دادن، با توجه به اینکه از نظر پاسخ‌گویان نمره میانگین وضع مطلوب این گزینه از نمره میانگین این حوزه بالاتر است (اهمیت و تأثیر زیاد دارد) در رسیدن به آن جای بهتر عمل کردن و تلاش دارد.

در مجموع می‌توان گفت که فرمانده مربیان و اساتید الگوی خوبی در اکثر حوزه‌های وضع موجود برای فراگیران بودند و میانگین در همه گزینه‌های ابعاد تحقیق بالای ۷۶ درصد امتیاز داشتند؛ اما تا رسیدن به ۱۰۰ که همان فرمایش امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) از سپاه قله بودن انتظار است؛ فاصله است. با توجه به اینکه فرمانده مربیان و اساتید باید الگوی کامل باشند تا بتوانند دیگران را به سمت نقطه مطلوب هدایت نمایند، در انتخاب این افراد باید دقت بیشتری گردد و از نظر تجربه، اخلاق، تخصص و... باید جزء بهترین نفرات باشند و شرایط رشد این افراد نیز فراهم گردد که این نفرات بتوانند زمینه رشد را برای فراگیران و متریبان فراهم کنند و لازم است دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) از حساسیت و استاندارد سطح بالاتری در نیروی انسانی، بودجه، امکانات و فضای آموزشی نسبت به بدنه سپاه برخوردار باشد و نباید متوسط سازمان برای دانشگاه مطلوب پنداشته شود. در صورت نادیده گرفتن و کمبود موارد ذکر شده توان و وقت این مجموعه تربیتی صرف امور جانبی شده و از امر تربیت و الگودهی مناسب دور می‌شوند.

### پیشنهادها

در این قسمت سعی شد، با توجه به نتایج و یافته‌های تحقیق، پیشنهادهایی مطرح و ارائه گردد تا مقامات و معاونت‌های ذی‌ربط با بهره‌برداری از این پیشنهادها ضمن برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری‌های لازم اقدامات اجرایی موردنیاز را به نحوی به عمل آورند تا ظرف مدت‌زمانی مشخص، حداکثر بهره‌برداری از نتایج و یافته‌های این تحقیق به عمل آید.

#### ۱- راهکار بهینه در حوزه روحیه انقلابی؛ فرمانده مربیان و اساتید باید:

- الف) افق و تصویر روشنی از آینده انقلاب اسلامی را سرلوحه تلاش و عمل خویش قرار دهند (مطالعه تاریخ و مبانی نظری انقلاب).
- ب) در برنامه‌ها و مأموریت‌ها فرماندهان پیش‌قدم باشند که این خود موجب روحیه و

نشاط و روش الگونمایی خوبی است.

ج) با بالا بردن بصیرت و آگاهی، به موقع انحرافات را تشخیص و فراگیران را نسبت آن آگاه نمایند.

### ۲- راهکار بهینه در حوزه رفتاری و نگرشی؛ فرمانده مربیان و اساتید باید:

الف) مسئولیت و نقش فرماندهی و مربیگری را در تربیت پاسداران بد ورود مقدس بدانند و خدمت به فراگیران را فرصت و غنیمت بشمارند و شکر این توفیق را با تکریم، تواضع و دقت در درست انجام دادن امور بجا آورند.

ب) آنچه می‌گویند، به آن اعتقاد قلبی داشته باشند و عامل به آن باشند (آنچه از دل برآید لاجرم بر دل نشیند).

ج) در انجام امورات و مراحل تدریس به نظرات و پیشنهادهای مجموعه تحت امر توجه داشته باشند و فرصت اظهارنظر را به فراگیران داده و پیشنهادهای قابل اجرا را عملی کرده تا تعامل دوطرفه برقرار و فراگیران خود را در اجرای دوره سهیم بدانند که این زمینه رشد و شکوفایی استعدادها را به دنبال خواهد داشت.

د) ارتباطات و تعاملاتشان با فراگیران، سالم، مؤثر و سازنده باشد و در برخورد با نیروها سعه صدر لازم را داشته باشند و مانند پدر و معلم دلسوز در تربیت عمل نمایند.

### ۳- راهکار بهینه در حوزه از خودگذشتگی؛ فرمانده مربیان و اساتید باید:

الف) هنگام برخورداری از امتیازات و منافع مادی افراد تحت امر را بر خود مقدم بدانند.

ب) راحتی و آسایش خود را فدای خدمت به زیرمجموعه و فراگیران کنند.

ج) از شهرت‌طلبی و منت‌گذاری در کارهای خیر و کمک به مجموعه و فراگیران پرهیز نمایند.

د) هنگام شنیدن درد دل‌ها و نیازهای مجموعه و فراگیران سعی نمایند باری از دوش آن‌ها بردارند.

### ۴- راهکار بهینه در حوزه عمل به تکلیف بدون ملاحظه‌کاری و نتیجه‌گرایی مطلق؛ فرمانده مربیان و اساتید باید:

الف) فرمانده مربیان تکلیف را برای خداوند انجام دهند و خداوند را ناظر بر خود بدانند و بالطبع با این نگرش عملکرد خوب خواهد شد.

ب) در عمل به تکلیف؛ شرع و قوانین نظام و سازمان را در نظر بگیرند و صبر و توکل داشته

باشند.

ج) در عمل به تکلیف؛ با استقامت و خستگی‌ناپذیر باشند. بی‌حوصله و شتابزده نباشند. کارهای اصولی و زیر بنائی را بر زودبازده ترجیح دهند.

د) در عمل به تکلیف؛ در صورت اشتباه خود را موظف به اصلاح کنند. نتایج مثبت حاصله را توفیق الهی بدانند.

ه) در شناخت و تشخیص تکلیف، ضمن تأکید بر آرمان‌ها و حفظ ارزش‌ها، واقعیت و زمان و شرایط را در نظر بگیرند.



## منابع و مأخذ

۱. قرآن کریم
۲. نهج البلاغه
۳. ابراهیمزاده، عیسی (۱۳۸۳)، *فلسفه تربیت* (رشته علوم تربیتی)، تهران: دانشگاه پیام نور.
۴. ابطحی، سید حسین (۱۳۸۳)، *آموزش و بهسازی سرمایه‌های انسانی*، تهران: موسسه فرهنگی کتاب لاینز.
۵. اسعدی، غلامرضا (۱۳۸۸)، *بررسی شیوه‌های ترویج فرهنگ تفکر بسیجی*، تهران: دافوس سپاه.
۶. امینی، ابراهیم (۱۳۷۴)، *اسلام و تعلیم تربیت*، ج ۳، تهران: انجمن اولیاء و مربیان جمهوری اسلامی ایران.
۷. بازرگان، عباس (۱۳۹۱)، *ارزشیابی آموزش*، تهران: سمت.
۸. بولا. ه. س (۱۳۶۲)، *ارزیابی آموزشی و کاربرد در سوادآموزی تابعی*، ترجمه عباس بازرگان، تهران: آگاه.
۹. توفیق، زینت و امیری، محمدعلی (۱۳۷۶)، *تقلید و تجسم از دیدگاه پیازه و والن*، تهران: نشر نی.
۱۰. جزئی، نسربین (۱۳۷۵)، *مدیریت منابع انسانی*، تهران: نشر نی.
۱۱. حسینی زاده، سید علی (۱۳۹۵)، «نقش وراثتی مادر در تربیت فرزند از دیدگاه اسلام»، *مجله تربیت اسلامی*، سال یازدهم، شماره ۲۲.
۱۲. دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۷۳)، *فرهنگ دهخدا*، ج ۴، تهران: دانشگاه تهران.
۱۳. اعتجی، محمود (۱۳۶۹)، *روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت*، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۴. سجادی، سیدضیال‌الدین (۱۳۸۴)، *سنجش بهره‌وری نیرو در فرماندهی مهندسی ندسا و ارائه راهکار بهبود*، تهران: دافوس سپاه.
۱۵. سیف، علی‌اکبر (۱۳۷۴)، *روانشناسی پرورشی*، تهران: نشر آگاه.

۱۶. سیف، علی‌اکبر (۱۳۷۶)، **روش‌های اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی**، چ ۹، تهران: نشر دوران.
۱۷. صفوی، امان‌الله (۱۳۷۰)، **کلیات روش‌ها و فنون تدریس**، چ ۲، تهران: معاصر.
۱۸. طباطبائی، سید محمدحسین (۱۳۹۳)، **تفسیر المیزان**، ج ۱۶، ترجمه سید محمدباقر موسوی همدانی، تهران: نشر بنیاد علمی و فکری علامه طباطبائی.
۱۹. عمید، حسن (۱۳۹۰)، **فرهنگ فارسی**، تهران: امیرکبیر.
۲۰. فرجامی، هادی (۱۳۸۶)، **روانشناسی برای معلمان**، چ ۲، مشهد: آستان قدس رضوی.
۲۱. قائمی مقدم، محمدرضا (۱۳۸۹)، «روش الگویی در تربیت اسلامی»، **مجله معرفت**، شماره ۶۹.
۲۲. مشایخ، محمدرضا (۱۳۷۸)، **سنجش**، تهران: علم و حرکت.
۲۳. مطهری، مرتضی (۱۳۷۳)، **تعلیم و تربیت در اسلام**، قم: صدرا.
۲۴. میر سپاسی، ناصر (۱۳۷۵)، **مدیریت منابع انسانی**، چ ۲، تهران: تهران: نشر نقش جهان.
۲۵. میر لوحی، سید حسین (۱۳۷۱)، «در جستجوی معیار یابی برابر انتخاب محتوی»، **فصلنامه تعلیم و تربیت**، سال هشتم، شماره ۲.