



## A Military–Law Enforcement Education and Training Model Based on the School of Thought of Martyr Qasem Soleimani

Sedigheh Sadat Hashemi<sup>1</sup> | Akram Alimardani<sup>2</sup>

DOR: 20.1001.1.22516972.1404.33.68.1.5

68

Vol. 33  
Autumn 2025

Research Paper

Received:  
02 January 2024

Revised:  
10 August 2025

Accepted:  
23 September 2025

Published:  
27 September 2025

P.P: 11-36

ISSN: 2251-6972  
E- ISSN: 2645-5196



### Abstract

One effective approach to education and training is modeling after exemplary and successful figures. This applied qualitative study was conducted with the aim of developing a military–law enforcement education and training model grounded in the “School of Martyr Soleimani.” The research population comprised 255 documents, including: peer-reviewed articles indexed in Iranian academic databases up to the end of 1400 (March 2022); official written statements by the Commander-in-Chief of the Armed Forces and senior military commanders regarding Martyr Soleimani; and the martyr’s own published writings available on his official website. All documents were analyzed in full. From this corpus, 453 propositions were extracted and subjected to thematic analysis, which revealed the core structure of the proposed model. The study’s validity and reliability are supported by its grounding in established theoretical and empirical foundations, adherence to rigorous scientific methodology, and the presentation of a coherent, logical, and credible narrative of the model. Inter-coder agreement was assessed using two independent coders, yielding an 85% consensus rate. Furthermore, the final model achieved consensus among fourteen academic experts specializing in military–law enforcement education. The resulting model identifies two primary dimensions, individual (comprising religious–ideological and psychological–ethical components) and professional (encompassing management and leadership), each operationalized across three levels: attitude, knowledge, and behavior. This framework can serve as a foundational basis for the selection, training, and professional development of military and law enforcement personnel.

**Keywords:** Model, Training, Education, School of Martyr Soleimani, Law enforcement.

1. Corresponding Author: Associate Professor, Department of Resource Management, Faculty of Organizational Resources, Amin University of Comprehensive Law Enforcement Sciences, Tehran, Iran. [ss.hashemi.spo@gmail.com](mailto:ss.hashemi.spo@gmail.com)
2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Organizational Resources, Amin University of Comprehensive Law Enforcement Sciences, Tehran, Iran.

**Cite this Paper:** Hashemi’S & Alimardani’A.(2025). A Military–Law Enforcement Education and Training Model Based on the School of Thought of Martyr Qasem Soleimani. The Research in Islamic Education Issues, 33(68), 11-36

**Publisher:** Imam Hussein University

© **Authors**



This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0).



## نموذج التعليم والتدريب العسكري الانضباطى على أساس مدرسة الشهيد قاسم سليمانى

صديقه سادات هاشمى<sup>١</sup> | اكرم علمردانى<sup>٢</sup>

### المخلص

إحدى الطرق المناسبة للتعليم والتدريب هي نمذجة الشخصيات الناجحة. يهدف هذا البحث إلى تطوير نموذج للتدريب الانضباطى العسكري على أساس مدرسة الشهيد سليمانى. المجتمع الإحصائى لهذا البحث هو: المقالات المفهرسة فى قواعد البيانات العلمية الإيرانية حتى نهاية عام ١٤٠٠ حول موضوع مدرسة سليمانى، وأقوال القائد الأعلى والقادة العسكريين عنه، والكتابات المنشورة لهذا الشهيد فى الموقع الرسمى للشهيد سليمانى (٢٥٥ وثيقة). وفى المجلد، تم استخراج ٤٥٣ مقترحاً، وتحليلها بتقنية التحليل الموضوعى، والكشف عن نمط البحث. إن الاستشهاد بالأسس النظرية والتجريبية المقبولة، واتباع المنهج العلمى والسرد المعقول والمنطقى والمصدق لنموذج البحث يؤكد صحته وثباته. كما أنه باستخدام طريقة الاتفاق بين اثنين من المبرمجين تم الحصول على موافقة بنسبة ٨٥٪. كما اتفق أربعة عشر خبيراً أكاديمياً فى مجال التدريب العسكري على النموذج النهائى للبحث. فى هذا النموذج، هناك بعدان فرديان [مكونات المعتقد الدينى؛ النفسية الأخلاقية] والمهنية [الإدارة؛ القيادة]، وتم تحديدها فى ثلاثة مستويات من الاتجاه والمعرفة والسلوك. يمكن أن يكون هذا النموذج أساساً لاختيار وكذلك تدريب وتطوير الجنود وضباط إنفاذ القانون.

الكلمات الرئيسية: القدوة، التدريب، التعليم، مدرسة الشهيد سليمانى، الشرطة

١. المؤلف المسؤل: أستاذ مشارك، قسم إدارة الموارد البشرية، كلية الموارد التنظيمية، جامعة أمين لعلوم إنفاذ القانون، طهران، إيران.  
Email: ss.hashemi.spo@gmail.com

٢. أستاذ مساعد، قسم العلوم التربوية، كلية الموارد التنظيمية، جامعة أمين الشاملة لعلوم الشرطة، طهران، إيران

الاستشهاد: هاشمى، صديقه سادات؛ علمردانى، اكرم. (١٤٤٧). نموذج التعليم والتدريب العسكري الانضباطى على أساس مدرسة

الشهيد قاسم سليمانى، مجلة الفصلية البحث فى قضايا التربية الاسلامية، ٣٦-١١

DOR: 20.1001.1.22516972.1404.33.68.1.5



© المؤلفون

الناشر: جامعة الامام الحسين (ع)

المؤلفون هذه المقالة متاحة لك بموجب رخصة المشاع الإبداعي (CC BY).



## الگوی آموزش و تربیت نظامی - انتظامی مبتنی بر مکتب شهید قاسم سلیمانی

صدیقه سادات هاشمی<sup>۱</sup> | اکرم علیمردانی<sup>۲</sup>

### چکیده

یکی از شیوه‌های مناسب آموزش و تربیت، الگو برداری از چهره‌های موفق است. این پژوهش با هدف تدوین الگوی آموزش و تربیت نظامی-انتظامی مبتنی بر مکتب شهید سلیمانی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش کاربرد و کیفی را مقالات نمایه شده در پایگاه‌های علمی کشور تا پایان سال ۱۴۰۰ درباره مکتب سلیمانی، سخنان مکتوب فرماندهی کل قوا و فرماندهان نظامی در مورد ایشان و نوشته‌های منتشر شده خود این شهید در پایگاه رسمی شهید سلیمانی به تعداد ۲۵۵ سند تشکیل دادند که به صورت تمام‌شمار تحلیل شدند. ۴۵۳ گزاره استخراج شده، با تکنیک تحلیل مضمون بررسی و الگوی پژوهش آشکار شد. استناد به بنیان‌های نظری و تجربی پذیرفته شده و تبعیت از روش علمی، به‌انضمام روایت معقول، منطقی و باورپذیر از الگوی پژوهش، گواه روایی و پایایی پژوهش است. همچنین استفاده از روش توافق دو کدگذار، توافق ۸۵ درصدی را نشان داد و روی الگوی نهایی پژوهش نیز با نظرات چهارده نفر خبره دانشگاهی در حوزه آموزش نظامی-انتظامی اجماع حاصل شد. در این الگو دو بعد فردی (مولفه‌های دینی-اعتقادی؛ روانشناختی-اخلاقی) و حرفه‌ای (مدیریت؛ رهبری) در سه سطح نگرش، دانش و رفتار شناسایی شد و می‌تواند به‌عنوان مبنایی در گزینش و نیز آموزش و توسعه نظامیان و انتظامیان مورد استفاده قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: الگو، تربیت، آموزش، مکتب شهید سلیمانی، انتظامی

۱. نویسنده مسئول: دانشیار گروه مدیریت منابع، دانشکده منابع سازمانی، دانشگاه جامع علوم انتظامی امین، تهران، ایران  
ss.hashemi.spo@gmail.com

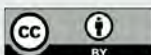
۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده منابع سازمانی، دانشگاه جامع علوم انتظامی امین، تهران، ایران

استناد: هاشمی، صدیقه سادات؛ علیمردانی، اکرم. (۱۴۰۴). الگوی آموزش و تربیت نظامی-انتظامی مبتنی بر مکتب شهید قاسم

سلیمانی، ۱۱-۳۶. DOR: 20.1001.1.22516972.1404.33.68.1.5

نویسندگان ©

ناشر: دانشگاه جامع امام حسین (ع)



این مقاله تحت لایسنس آفرینندگی مردمی (Creative Commons License- CC BY) در دسترس شما قرار گرفته است.

## مقدمه و بیان مسئله

جهان امروز، جهان تغییر و تحول است و سازمان‌های امروزی در مواجهه با افزایش رقابت جهانی، دگرگونی‌های ناگهانی، نیاز به کیفیت و خدمات، وجود منابع محدود و نیز متاثر از واقعیت‌هایی مانند تخصصی شدن مشاغل، پیشرفت سریع فناوری و رشد سریع علم، تحولات سریع محیط بیرونی و وابستگی‌های متقابل بین سازمان‌ها و جهان اطراف آن‌ها، پیچیده شدن نیازها، خواسته‌ها و ساختارهای اجتماعی و... به شدت تحت فشار قرار گرفته‌اند (فتحی و اجارگاہ، ۱۳۹۸، ص ۳۰). در چنین شرایطی، راه حلی که توسط بیشتر صاحب‌نظران برای تطبیق با این شرایط توصیه شده، آموزش و بهسازی منابع انسانی است و تافلر، حتی مهم‌ترین فعالیت و راه رویارویی با تحولات عظیم در زندگی آینده را برای پذیرش تغییر، آموزش می‌داند (تافلر<sup>۱</sup>، ترجمه خوارزمی، ۱۴۰۰، ۲۵).

آموزش مناسب‌ترین وسیله برای فراهم کردن موجبات سازگار شدن افراد با سازمان است و نه تنها به‌عنوان مهم‌ترین فرایند در ساخت یک جامعه موفق نمایان می‌شود، بلکه برای تکوین و تثبیت و قوام جامعه پذیری از دیگر عوامل پیشی گرفته است. از طرفی، هیچ نظام تربیتی را نمی‌توان یافت که برای تربیت انسان‌ها کوشش کند ولی جهت‌گیری مشخصی نداشته باشد (کوشی، موسی پور، آرمند و محبی، ۱۳۹۹، ۱۲۷). همین امر تعریف نظام آموزش و تربیت براساس نظام ارزشی هر سازمان یا ملت را که خاص همان ملت و متناسب با آن فرهنگ باشد، ضروری می‌سازد و مثلاً برای یک جامعه دینی، تربیت دینی به موضوع بحث اندیشمندان تربیتی جامعه تبدیل می‌شود (چهارباشلو و کریمی، ۱۴۰۳، ۱۳). در همین راستا یکی از شیوه‌هایی که برای تدوین الگوی آموزش و تربیت متناسب با فرهنگ و ارزش‌های هر سازمان یا ملتی، پذیرش عام یافته و ارزشمند شناخته می‌شود، الگوبرداری از چهره‌های موفق یا قهرمانان در همان حوزه است؛ قهرمانان هر جامعه یا گروه انسانی، در حقیقت پیشران و محرک به سوی اهداف و ارزش‌های آن جامعه هستند و بنابراین اقتدا کردن به منش و رفتار آن‌ها از طریق شناسایی و ارائه ابعاد گوناگون وجودی آن‌ها یکی از سنت‌ها و روش‌های عقلانی توصیه شده است. آموزش و تربیت انتظامی و نظامی نیز از این امر مستثنی نیست و شناسایی و معرفی الگوی مناسب می‌تواند آموزش و تربیت را در مسیری روشن و هدفمند قرار دهد. شهید سلیمانی بدون تردید از چهره‌های ممتاز عرصه نظامی است که

1. Toffler

هم در ابعاد فردی و هم ابعاد سازمانی، موفق ارزیابی می‌شود و در این مسیر چنان پیش رفته که فرماندهی کل قوا از او و راه او با عنوان «یک مکتب، یک راه، یک مدرسه درس آموز» یاد کرده‌اند (دفتر حفظ آثار حضرت آیت‌الله خامنه‌ای<sup>۱</sup>، ۱۷ دیماه ۱۳۹۸) و دیگران نیز او را مکتب بزرگی می‌دانند که می‌تواند هر یک از جوانان این سرزمین را به سلیمانی دیگری تبدیل کند (ساری و همکاران، ۱۴۰۲، ۲۷۱).

بر اساس نظام جامع تربیت و آموزش فراجا به‌عنوان سند اصلی فرادستی، رسالت تربیت و آموزش فراجا عبارت است از «ارتقا و تعمیق معرفت دینی، بینش و بصیرت سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، امنیتی، اقتصادی و... توسعه دانش انتظامی، امنیتی، تربیت انتظامی و توانمندسازی و ارتقای مهارت کارکنان فراجا در راستای تزکیه و جهاد نفسانی، آمادگی برای نگهداری و پاسداری از دستاوردهای انقلاب اسلامی و استقرار نظم و امنیت و تأمین آسایش عمومی و فردی جامعه». در این راستا، دانشگاه علوم انتظامی امین و معاونت تربیت و آموزش فراجا به‌عنوان سیاستگذاران اصلی و متولیان حوزه تعلیم و تربیت کارکنان و فراگیران و دانشجویان این سازمان، ترویج و نهادینه‌سازی سیره انقلابی و مکتب ولایی شهید سلیمانی را در چارچوب مأموریت، وظایف و اختیارات خود، در دستور کار قرار دادند چراکه بدون تردید، شهید سلیمانی از برجسته‌ترین الگوها و نمادهای این حوزه است. بدون شک هر اقدام منسجم و هدفمند در راستای تحقق این اهداف، به برنامه‌ریزی هدفمند نیاز دارد و هرگونه تحول و تغییر در نظام آموزشی بر اساس ارزش‌های مکتب شهید سلیمانی نیز نیازمند تدوین و ارائه الگوی مناسب است.

با بررسی اجمالی انجام شده آشکار شد که اندیشمندان بسیاری درباره ابعاد مختلف وجودی این شهید، قلم زده‌اند اما در مورد ویژگی‌های تربیتی و آموزشی ایشان به‌عنوان یک الگوی عملی الگویی تدوین و ارائه نشده است. با این وصف، تدوین الگوی آموزش و تربیت برآمده از مکتب این شهید می‌تواند راهی روشن در مسیر تربیت افسران نظامی و انتظامی آینده باشد و در این راستا، این پژوهش با هدف ارائه الگوی تربیت و آموزشی نظامی-انتظامی مبتنی بر مکتب شهید سلیمانی، به این پرسش پاسخ می‌دهد که الگوی تربیت و آموزش انتظامی برآمده از مکتب شهید سلیمانی چیست و از چه ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌هایی تشکیل شده است.

1. <https://farsi.khamenei.ir/speech-content?id=44695>

## مبانی نظری

متن تردیدی وجود ندارد که یکی از اساسی‌ترین ابزارهای توسعهٔ اجتماع، سرمایه انسانی شایسته و برخوردار از تعهد اخلاقی-اجتماعی است و یکی از اقدامات موثر در پرورش نیروی انسانی متعهد و متخصص، آموزش و تربیت هدفمند بر اساس راهبردهای مناسب و بر پایه ارزش‌های اجتماعی و سازمانی است تا با شکل‌دهی به باورها و اندیشه‌ها و نهادینه نمودن ارزش‌های الهی در افراد، برای تحقق جامعه متمدن گام بردارند (آقامحمدی و همکاران، ۱۴۰۲، ۹۶). در این بخش، مبانی نظری پژوهش با محوریت دو مفهوم آموزش و تربیت به اختصار ارائه می‌شود.

**مفهوم آموزش:** از آموزش تعاریف مختلفی ارائه شده است که برخی مانند این تعریف: تلاش و تدبیری برای انتقال دانش، ارزش، مهارت و باورهایی که درستی و کارایی آن‌ها از تجربه گذشته آدیان به اثبات رسیده (محمدی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۳۶) بر فرآیند آموزش و برخی مانند این تعریف: تجربه‌ای مبتنی بر یادگیری و به‌منظور ایجاد تغییرات نسبتاً ماندگار در فرد (سیف، ۱۴۰۲) بر هدف آموزش متمرکزاند. برخی از تعاریف نیز، فرآیند و هدف را همزمان پوشش داده اند: آموزش مجموعه‌ای از فعالیت‌های هدفمند، از پیش اندیشیده شده و طرح‌ریزی شده است که باهدف افزایش رفاه و اثربخشی فرد و سازمان به‌طور مداوم و نظام‌مند به بهبود و ارتقای سطح دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های معطوف به بهبود عملکرد شغلی حال و آینده کارکنان می‌پردازد (عباس زادگان و ترک‌زاده، ۱۳۹۳، ۲۷). آموزش کارکنان که موضوع این پژوهش است نیز چنین تعریف می‌شود: انجام مجموعه‌ای از اقدامات هدفمند، متوالی، پیوسته و منظم به‌منظور ایجاد یا ارتقای سطح دانش و مهارت کارکنان و ایجاد رفتار مطلوب و متناسب با ارزش‌های جامعه در کارکنان (عباس زادگان و ترک‌زاده، ۱۳۹۳، ۳۴).

**اهمیت آموزش:** اگر بپذیریم که مهم‌ترین ثروت یک سازمان انسان‌ها هستند و کارکنان هر سازمان، تعیین‌کننده‌ترین عامل برای بقا و توسعه و تعالی آن سازمان هستند، پس می‌توان گفت که خلق بهترین شرایط و بیشترین بهره‌وری سازمان در گرو گسترش توانایی و پرورش کامل استعدادهای درونی و بیرونی کارکنان است (بیرز،<sup>۱</sup> ۱۹۷۰) که از طریق آموزش آن‌ها به بهترین

1. Byers

شکل محقق می‌شود. آموزش به‌عنوان یکی از پیچیده‌ترین وظایف در اداره امور سازمان‌ها، تکمیل‌کننده نظام استخدامی به‌شمار می‌رود و با توانمندی نیروی انسانی موجود، موفقیت‌های آتی سازمان را تضمین می‌کند. عباس زادگان و ترک‌زاده (۱۳۹۳)، آموزش را نوعی سرمایه‌گذاری مفید و کلیدی در توسعه می‌دانند که اگر به‌درستی برنامه‌ریزی و اجرا شود، بازده اقتصادی قابل‌ملاحظه‌ای را در پی خواهد داشت. آموزش اثربخش، مستلزم طراحی نظام آموزشی است؛ جوناسن<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) براساس یک تعریف تخصصی معتقد است که طراحی آموزشی «فرایند پیش‌بینی روش‌ها براساس اهداف در شرایط خاص» است. در طراحی آموزشی، فعالیت‌هایی از قبیل تعیین هدف، تحلیل آموزشی، گزینش محتوا و رسانه‌ها و تعیین نظام ارزشیابی انجام می‌شود (نوروزی و رضوی، ۱۴۰۲: ۳۴).

**مفهوم تربیت:** تاکنون بر تعریفی واحد و یا همگون از تربیت، توافق نشده است. علت این ناهمگونی را می‌توان از یک سو در محدوده و گستردگی تربیت و از سوی دیگر، در گوناگونی رویکرد صاحبان تعریف تربیت به هستی، خدا، جهان، انسان، معرفت و جامعه شناختی دانست. به‌دلیل رعایت اختصار در اینجا، این تعریف از تربیت را می‌توان برای این پژوهش مناسب ارزیابی نمود: جریان تعالی جویانه، تعاملی، تدریجی، یکپارچه و مبتنی بر نظام معیار اسلامی که به‌منظور هدایت افراد جامعه به‌سوی آمادگی برای تحقق آگاهانه، اختیاری مراتب حیات طیبه در همه ابعاد، زمینه‌های مناسب تکوین و تعالی پیوسته هویت ایشان را در راستای شکل‌گیری جامعه سالم و پیشرفت مداوم آن بر همین اساس فراهم می‌آورد (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش ایران، به نقل از محبی و کریمی، ۱۳۹۷).

**رابطه آموزش و تربیت:** گستردگی تعاریف آموزش و تربیت باعث شده است واژه‌ها و اصطلاحات مترادف زیادی برای آن‌ها به کار رود؛ به‌عنوان نمونه از آموزش با واژه‌هایی مانند تعلیم، تحصیل و تدریس، و از تربیت با واژه‌هایی مانند پرورش، تزکیه، تهذیب، تأدیب و حتی ریاضت یاد شده است. اگر چه ممکن است بین برخی از این واژه‌ها، رابطه مترادف معنایی به‌صورت تساوی، عموم خصوص مطلق و یا عموم خصوص من وجه باشد، معمولاً آموزش و پرورش معادل تعلیم و تربیت در نظر گرفته می‌شود (محمدی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۴۰). برخی پژوهشگران بین این دو واژه چنین تفکیک قائل می‌شوند که آموزش به یاد دادن موضوع‌ها و

1. Jonassen

مهارت‌های خاص به افراد گفته می‌شود و تربیت یا پرورش، به آموزش‌های دینی و اخلاقی، اطلاق می‌شود. در جدول ۱، این تفاوت‌ها نشان داده شده‌اند.

جدول ۱. تفاوت بین آموزش و تربیت (سیدجوادین، ۱۴۰۰: ۴۴۱)

ویژگی‌های یادگیری	تربیت	آموزش
اهداف	اهداف انتزاعی‌تر و نیازهای شخصی و اجتماعی را برطرف می‌کند.	اهداف رفتاری خاص به منظور تعلیم کارکنان و کارگران به صورت مؤثر در مشاغل مربوط
دوره زمانی	به طور عمومی در فرایند زمانی دو تا هفت ساله است.	می‌تواند خیلی کوتاه مدت باشد به‌ویژه زمانی که کسب مهارت خاصی مطرح باشد.
ظرفیت، نوع و حجم اطلاعات	بسیار گسترده، و به طور عمده شامل مباحث نظری است.	اغلب محدود، و شامل مباحث فنی، کاربردی و عملیاتی است.

صاحب‌نظرانی نیز وجود دارند که بین این دو مفهوم قائل به جمع هستند و تعلیم و تربیت را «فراهم نمودن زمینه‌ها و عوامل برای فعالیت تعاملی اثربخش بین عوامل درونی و بیرونی متعلم و مربی مستعد کمال می‌دانند که برای به فعلیت رساندن و شکوفا ساختن وی صورت می‌گیرد تا وی را صاحب دانش و بینش کند و در جهت کمال به حرکت در آورد» (فضائی، ۱۳۹۰: ۱۲۲).

### پیشینه پژوهش

موضوع این پژوهش، ارائه الگوی تربیت و آموزش انتظامی مبتنی بر مکتب شهید سلیمانی است. در این راستا، باید به پژوهش‌هایی پرداخت که ۱. الگوی آموزشی برآمده از مکتب یا دیدگاه خاصی ارائه کرده اند، ۲. چنین الگویی را مبتنی بر مکتب شهید سلیمانی استخراج کرده اند و ۳. در عرصه نظامی و انتظامی چنین الگوی آموزشی ارائه نمودند. در این راستا، برخی از مرتبط‌ترین پژوهش‌ها در ادامه مرور می‌شوند.

در مورد ارائه الگوی آموزشی مبتنی بر مکتب یا دیدگاه خاص، داودی آبادی فراهانی و طرقي (۱۳۹۹)، در پژوهشی تلاش نمودند تا بایسته‌های مهم و قواعد کاربردی در عناصر الگوی

آموزش عالی از منظر فقه تربیتی را تبیین نمایند. براساس یافته‌های این پژوهش، از مهم‌ترین بایسته‌ها و قواعد فقهی اهداف آموزش عالی لزوم همراهی تزکیه با تعلیم، وجوب حفظ نظام و منفعت رسانی به مومنین بوده و نیز در موضوع محتوا رعایت الایم فالایم، اخذ علوم دینی از اهل بیت علیهم السلام و تعاون بر نیکی است. در موضوع معلم، لزوم سلامت اخلاقی و عقیدتی، تواضع، عدم کتمان علم و در موضوع متعلم (دانشجو) لزوم تبعیت از احسن، تواضع، ادب، اهلیت کسب علم و ترک جدال و مرأه دارای اهمیت ویژه‌ای می‌باشد. همچنین در باب روش‌های آموزشی، توجه به میزان اثربخشی روش، رعایت تفاوت‌های فردی و اصل زیبایی از منظر فقه با اهمیت است. در پایان عدالت به عنوان یک اصل مهم در ارزشیابی آموزشی مورد تأکید فقه تربیتی می‌باشد. صفاری و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی تلاش نمودند تا الگوی تربیتی مبتنی بر آراء خواجه نصیرالدین طوسی ارائه کنند. بر اساس نتایج حاصل از پژوهش برخی از روش‌های تربیتی احسان از دیدگاه خواجه نصیر عبارتند از: کرم، ایثار، عفو، مروت، نجابت، مواسات و همدردی، سماحت و بزرگواری، مسامحه و گذشت، حیا، رفق و مدارا، سیره نیکو داشتن، مسالمت، سکون و آرامش، صبر، قناعت، وقار، تقوا و ورع، نظم و انتظام، حریت و آزادی. فانیدپور (۱۳۹۸)، در پژوهشی با هدف ارائه الگوی آموزشی مبتنی بر آموزه‌های دینی در حوزه‌های علمیه خواهران، با روش پژوهش ترکیبی نشان داد که قلب الگوی آموزشی مبتنی بر آموزه‌های دینی، شکل‌گیری و تقویت مهارت‌های خودمدیریتی طلاب به عنوان راهبرد یادگیری آنان است تا آن‌ها بتوانند در روند یادگیری دائم العمر، افرادی مستقل و خودساخته، انسان‌ساز و اسوه برای جامعه بانوان کشور باشند. علیزاده و علوی (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان «الگوی آموزشی قرآن کریم» اظهار داشته‌اند که هدف غایی در آموزش از منظر قرآن کریم را می‌توان در قرب الی الله و مهم‌ترین اهداف کلی را در تزکیه نفس، به بار آوردن عالمانی ربّانی و آگاه، سوق دادن متعلمان به سمت اندیشه ورزی، سوال کردن، پژوهش و حقیقت‌جویی، ایجاد توانایی تشخیص، تمییز، تحلیل و قدرت تفکیک مسائل از یکدیگر به همراه نقد و قضاوتی صحیح در متعلمان، سوق دادن متعلمان به سمت یقین و دوری از ظن و گمان، سوق دادن متعلمان به سمت اتحاد، وحدت، همبستگی و انسجام گروهی، شناخت نظم، انسجام و قوانین حاکم بر طبیعت و بهره‌برداری صحیح از آن و به بار آوردن متعلمانی خلاق و نوآور دانست. در این پژوهش همچنین مهم‌ترین معیارهای انتخاب محتوای

آموزشی، مهم‌ترین روش‌های آموزشی در قرآن و مهم‌ترین ملاک‌های ارزشیابی معلم و ویژگی-های آموزش گیرنده از منظر قرآن کریم ارائه شده‌اند. کاظمیان و شریعتی (۱۳۹۲)، در پژوهشی تلاش نموده تا مبتنی بر دیدگاه‌های جوادی آملی، الگوی آموزشی برای حل تعارض زوجین ارائه دهد.

در مورد استخراج چنین الگوهایی از مکتب شهید سلیمانی، زارعی و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی با هدف طراحی الگوی رفتار فردی در مکتب شهید سلیمانی انجام دادند و با استخراج ۱۶۵ مضمون پایه، ۹۸ مضمون سازمان دهنده، ۱۰ مضمون فراگیر، ویژگی‌های انسان‌مداری، اخلاص، انقلابی، اخلاق‌مداری، مردم‌مداری، شجاعت، ولایت‌مداری، معنویت، شهادت‌طلبی و نظم را از جمله مقوله‌های مهم و تاثیرگذار در طراحی الگوی رفتار فردی مکتب شهید سلیمانی برشمردند. حیدری و شوشتری (۱۳۹۹)، در پژوهشی با بررسی مولفه‌های فقه تربیتی مکتب شهید سلیمانی، این مولفه‌ها را چنین برشمردند: نبوغ نظامی توأم با روحیه سلحشوری و شجاعت، روحیه شهادت‌طلبی توأم با اخلاص، معنویت توأم با تمسک به اهلیت (ع)، ولایت‌مداری، فرامرزی بودن توأم با تسلط به فنون مذاکره در عرصه دیپلماسی، سخت‌کوشی توأم با سادگی، تکلیف‌گرایی و جهان‌نگری، قدرت‌تدبیر و سنجیدگی توأم با منطق استوار، توجه به اصل کمال‌طلبی توأم با درک حقیقت دنیا، حریت و آزادگی. رنجبریان (۱۳۹۹)، در پژوهشی الگوی تربیت‌کننده مدیران جهادی تمدن‌ساز در جمهوری اسلامی ایران را مبتنی بر مکتب شهید سلیمانی ارائه نموده است و چهار بعد «نظام اعتقادی»، «نظام شخصیتی»، «نظام مدیریتی و اقتصادی» و «نظام سیاسی» را شناسایی و ارائه نموده است.

و در نهایت، در مورد پژوهش‌هایی که تلاش کردند تا الگوی آموزشی در عرصه نظامی و انتظامی ارائه دهند، کریمی (۱۴۰۰)، در پژوهشی با عنوان «الگوی تربیت دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی امین»، با روش کیفی و با استفاده از گروه‌های کانونی و نظرات خبرگی به شناسایی ابعاد مولفه‌ها و شاخص‌های این الگو مبادرت ورزید. یافته‌های پژوهش او نشان داد که الگوی تربیت دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی دارای پنج بعد تربیت جسمانی، دینی-انقلابی، روانشناختی-جامعه‌شناختی، نظامی-انضباطی و حرفه‌ای است. در این پژوهش، بعد دینی و انقلابی با ابعاد احکام، اخلاق و رفتار، ارزش‌های انقلابی و باور و شناخت تعریف شده است؛ تربیت روانشناختی-

جامعه‌شناختی در حوزه تربیت روانشناختی با دو بعد هوش و ویژگی‌های شخصیتی و درحوزه تربیت جامعه‌شناختی با ابعاد کنش ارتباط اجتماعی، شناخت بین فرهنگی، مشارکت اجتماعی، سبک زندگی و تحلیل پدیده‌های اجتماعی معرفی شده است؛ تربیت نظامی-انتظامی با ابعاد صف جمع و احترامات، سلاح‌شناسی، تیراندازی، رزم انفرادی و رزم یگانی شناخته شده است؛ تربیت جسمانی دانشجویان دارای ابعاد آمادگی جسمانی، شنا و رزمی و دفاع شخصی است و در نهایت، تربیت حرفه‌ای دارای ابعاد نگرش، دانش، مهارت‌های عمومی و مهارت‌های تخصصی است. محمدی و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی با هدف طراحی الگوی تربیت و آموزش فرماندهان نواحی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، یک مدل شش سطحی ارائه دادند که پایه‌های اصلی آن را نظامات و فرهنگ سازمانی شکل می‌دهند. در سطح دوم، اساتید و مربیان و سپس محتوا قرار دارد. عرصه، قالب و ابزارهای آموزش و همچنین زمان، محیط و عوامل آموزش و تربیت، در سطوح بعدی هستند و در نهایت دانشجویان به عنوان آخرین سطح و حلقه مکمل این مدل هستند. سیاری و نصری (۱۳۹۳)، در پژوهش خود با هدف ارائه الگوی توانمندسازی افسران رسته عرشه نیروی دریایی راهبردی آجا با روش تحلیل محتوا و مدل سازی معادلات ساختاری، الگوی تربیت و آموزش افسران رسته عرشه را با ۳ بعد، ۲۱ مولفه و ۱۰۲ شاخص ارائه نمودند.

بررسی این پژوهش‌ها، آشکار می‌کند که تلفیقی از تدوین الگوی آموزشی، مبتنی بر مکتب شهید سلیمانی و در عرصه خاص نظامی و انتظامی، تاکنون ارائه نشده است و با توجه به اینکه شهید سلیمانی، بدون تردید الگویی موفق در این عرصه است، تدوین چنین الگویی می‌تواند برای آموزش و تربیت فرماندهی شبیه این شهید، سودمند باشد.

## روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، کیفی است. جامعه آماری پژوهش را همه مقالات نمایه شده در پایگاه‌های علمی کشور تا پایان سال ۱۴۰۰ درباره مکتب شهید سلیمانی، سخنان مکتوب شده فرماندهی کل قوا و فرماندهان نظامی در مورد ایشان و نوشته‌های منتشر شده خود این شهید در پایگاه رسمی شهید سلیمانی<sup>۱</sup> به تعداد ۲۵۵ سند تشکیل دادند که به صورت تمام

1. <https://soleimani.ir>

شمار مورد تحلیل قرار گرفتند. اطلاعات این متون در جدول ۲ ارائه شده است. داده‌ها با تکنیک تحلیل مضمون بررسی و الگوی پژوهش آشکار شد. به دلیل استناد به بنیان‌های نظری و تجربی پذیرفته شده و تبعیت از روش علمی در نگارش، این پژوهش ادعای روایی متون و روش بررسی را دارد. به علاوه، تبعیت از روش علمی، به انضمام روایت معقول، منطقی و باورپذیر از الگوی پژوهش، گواه پایایی پژوهش است. همچنین برای اطمینان بیشتر از روایی پژوهش، از روش توافق دو کدگذار استفاده شد و درصد توافق ۸۵ درصدی حاصل شد. الگوی حاصل از پژوهش نیز در اختیار چهارده نفر خبره دانشگاهی در حوزه آموزش نظامی-انتظامی قرار گرفته و روی آن اجماع حاصل شد.

جدول ۲. اسناد مبنای تحلیل در پژوهش و تعداد گزاره‌ها و درصد توافق

محتوای تحلیل شده	فراوانی	تعداد همه گزاره‌ها	۴۵۳
مطالب سایت رسمی مکتب سلیمانی [وصیت‌نامه و نوشته‌های خود شهید؛ سخنان فرماندهی کل قوا و فرماندهان نظامی درباره شهید]	۲۹	تعداد گزاره‌های کدگذاری شده مجدد	۱۴۰
مقالات نمایه شده در سایت‌های معتبر علمی تا پایان سال ۱۴۰۰	۲۲۶	تعداد توافق	۱۱۹
جمع	۲۵۵	درصد توافق	۸۵

## سوالات پژوهش

این پژوهش قصد دارد به این پرسش پاسخ دهد که: الگوی تربیت و آموزش نظامی برآمده از مکتب شهید سلیمانی چیست و از چه ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌هایی تشکیل شده است؟

## یافته‌های پژوهش

در این پژوهش، متون انتخابی که در جدول ۲ توصیف شدند، با محوریت ابعاد آموزش و تربیت نظامی-انتظامی، مطالعه و کدگذاری شدند. در این کدگذاری‌ها، از ابعاد ارائه شده در

پژوهش کریمی (۱۴۰۰) نیز بهره گرفته شده است. در جدول ۳، منتخبی بسیار خلاصه از کدگذاری‌های اولیه به گونه‌ای ارائه شده که تا حدودی، بیانگر شیوه انجام کدگذاری باشد.

جدول ۳. منتخب کدگذاری گزاره‌های مستخرج از متن

کدهای اولیه	گزاره و منبع	ماهیت	ابعاد	ردیف
نوع دوستی دیدگاه بین‌المللی	روحیه فداکاری و نوع دوستی داشت، یعنی برایش این ملت و آن ملت و مانند اینها [مطرح] نبود؛ نوع دوست بود، واقعاً حالت فداکاری برای همه داشت (بیانات رهبر انقلاب، ۱۳۹۹/۰۷/۲۱).	نگرش	حرفه‌ای	۱
توان مذاکره توان اقناع کنندگی	در واقع یکی از ابعاد نبوغ سردار سلیمانی در عرصه‌ی دیپلماسی توان بالای مذاکراتی‌اش بود؛ توان مذاکراتی که مبتنی بر اغناء طرف مقابل بود.... [گفتگوی وزیر خارجه ایران، ۱۴۰۰/۰۲/۰۷].	دانش	حرفه‌ای	۲
تعهد به منافع ملی اندیشه بین‌المللی تفکر سیستمی	نیروهای مسلح ما نمی‌توانند امنیت حداکثری را صرفاً در پشت مرزهای کشور تأمین کنند. باید افق بلند امنیت، تأمین امنیت و پیچیدگی‌های امنیتی را دید و برایش برنامه‌ریزی کرد [گفتگوی وزیر خارجه ایران، ۱۴۰۰/۰۲/۰۷].	نگرش	حرفه‌ای	۳
تفکر استراتژیک/ (افق نگاه بلندمدت) اندیشه بین‌المللی	یکی از ویژگی‌های سردار سلیمانی این بود که نگاهش به آینده محدود به برنامه‌ی سه‌ماهه، شش‌ماهه، یک‌ساله و پنج‌ساله نبود. برنامه‌های ایشان ده‌ساله، بیست‌ساله و پنجاه‌ساله بود [گفتگوی وزیر خارجه ایران، ۱۴۰۰/۰۲/۰۷].	نگرش	حرفه‌ای	۴
اقتدار و رافت؛ انعطاف پذیری	حاج قاسم آدم مقتدری بود، ولی در اوج قدرت اهل گذشت بود (گفتگوی قالیباف، ۱۳۹۹/۱۰/۱۳).	رفتار	روانشناسی	۵
ظلم و استکبار ستیزی	هیچ موقع از مبانی، از اصول و از فرهنگ ظلم‌ستیزی و استکبارستیزی فاصله نمی‌گرفت (گفتگوی قالیباف، ۱۳۹۹/۱۰/۱۳)؛	نگرش	دینی - انقلابی	۶
تعامل اثربخش	اگر احساس می‌کرد از این مسیر به نتیجه نرسیده با ما	رفتار	حرفه‌ای	۷

ردیف	ابعاد	ماهیت	گزاره و منبع	کدهای اولیه
			حرف می‌زد و هدف و روش و ابزارش را عوض می‌کرد(گفتگوی قالیباف، ۱۳۹۹/۱۰/۱۳).	تمرکز بر هدف
۸	روانشناسی	رفتار	تقریباً در عمده‌ی عملیات‌ها ایشان همیشه پیش‌تاز بود و خط‌شکنی جزو ذات روحی شهید حاج قاسم سلیمانی بود(گفتگوی علی‌فضلی، ۱۳۹۹/۱۰/۱۳).	شجاعت در اقدام‌های نو
۹	حرفه‌ای	رفتار	کم حرف و پرکار بود. اصلاً شما از ایشان خیلی رصد رسانه‌ای نمی‌بینید، مگر در بعضی از کنگره‌ها و یادواره‌ی شهدا.	عملگرایی
۱۰	روانشناسی	رفتار	به عنوان یک فرمانده در اندیشه و تفکر از یک نبوغ و استعداد سازماندهی و قدرت فرماندهی خاصی برخوردار بود(گفتگوی سیدیحیی صفوی، ۱۳۹۹/۱۰/۱۳)	هوشمندی و نبوغ فرماندهی
۱۱	حرفه‌ای	رفتار	بسیار عاقلانه و مدبرانه با مردم و به‌راحتی با عشایر و سران طوایف حتی با خود اشرار رفتار می‌کرد. همه‌ی اشرار را خلع سلاح کرد! این‌ها چند هزار سلاحشان را زمین گذاشتند و مشغول کار و کشاورزی و زندگی شدند. این خردمندی، تدبیر، شجاعت و قدرت تعامل ایشان بود که با گروه‌های مختلف صحبت می‌کرد و آن‌ها را در مذاکرات قانع می‌کرد. این خیلی فهم و درایت می‌خواهد(گفتگوی سیدیحیی صفوی، ۱۳۹۹/۱۰/۱۳).	تعامل اثربخش با گروه‌های مختلف
۱۲	حرفه‌ای	رفتار	حاج قاسم با تقویت حزب‌الله لبنان به آن‌ها یاد داد که چگونه خودشان موشک و خمپاره بسازند(گفتگوی سیدیحیی صفوی، ۱۳۹۹/۱۰/۱۳).	ترغیب دیگران به خودباوری و خودکفایی
۱۳	حرفه‌ای	دانش	وظیفه را هم خوب شناخت و عمل کرد... دارای شناخت و بصیرت بود(گفتگوی سردار ابوباقر فلاح‌زاده، ۱۳۹۹/۱۰/۱۳).	شناخت وظیفه و مسئولیت
۱۴	حرفه‌ای	رفتار	سلیمانی صرفاً یک فرمانده و تاکتیک‌نظامی نبود. او مهارت‌هایی بی‌نظیر به‌عنوان مذاکره‌کننده دیپلماتیک، مروج صلح و اخلاق و دنبال‌کننده منافع امنیت ملی ایران	توان مذاکره حفظ منافع ملی

ردیف	ابعاد	ماهیت	گزاره و منبع	کدهای اولیه
			داشت (هاشیم <sup>۱</sup> ، ۲۰۲۰). دفتر کاربردی خوزستان	
۱۸	روانشناسی	بینش	هیچ حادثه‌ی تلخی او را به زانو در نمی‌آورد (گفتگو محسن رضایی، ۱۳۹۹/۱۰/۱۳).	سرسخت و مقاوم
۱۹	حرفه‌ای	رفتار	مردم‌داری و اصالت اقتاع سایرین در مقام عمل (رضایی میرقائد و تولایی، ۱۳۹۹)	اصالت اقتاع
...				
۴۵۳				

همان‌گونه که در جدول ۳ نشان داده شده است، همه محتوای جمع‌آوری شده که ۲۲۵ عنوان سند معتبر را شامل می‌شد، با هدف شناسایی الگوی تربیت و آموزش نظامی-انتظامی در مکتب شهید سلیمانی، مطالعه و بررسی شدند. حاصل این مطالعه، استخراج ۴۵۳ گزاره متنی به عنوان مبنای استخراج الگو بود. پیش از شروع پژوهش، الگوهای موجود برای دسته‌بندی داده‌ها بررسی شدند و تلاش شد تا کدگذاری داده‌ها در چارچوب یکی از این الگوها انجام شود، ولی ماهیت داده‌ها، پژوهشگران را به سمتی هدایت نمود که چارچوب متعارف و شناخته شده بینش/نگرش، دانش و رفتار را به عنوان چارچوب اولیه دسته‌بندی داده‌ها در نظر بگیرند و اجازه دهند داده‌ها در مراحل بعدی تحلیل، قالب و الگوی خود را آشکار نمایند. در این راستا، در جدول ۳ علاوه بر متن گزاره، ماهیت آن‌ها براساس دسته‌بندی ابعاد و مولفه‌های الگوی آموزش و تربیت با در نظر گرفتن سه سطح دانش، نگرش و رفتار بیان شده و نیز کدهای اولیه استخراج، درج و ارائه شده‌اند.

در مرحله بعدی، تلاش شد تا این کدها نظم داده شوند و دسته‌بندی شوند. برای این منظور و با هدف ارائه الگوی تربیت و آموزش نظامی-انتظامی و براساس ماهیت داده‌های به دست آمده، پژوهشگران بهتر دیدند تا کدهای شناسایی شده را در دو دسته شایستگی‌های فردی و شایستگی‌های حرفه‌ای، سازماندهی نمایند. دلیل این امر نیز این بود که اگر قرار است برای تربیت و آموزش نیروهای نظامی-انتظامی براساس مکتب شهید سلیمانی تلاش شود، می‌توان روی شایستگی‌های فردی و حرفه‌ای دانشجویان سرمایه‌گذاری نمود. برخی از کدهای شناسایی شده به

1. Hashim

ویژه کدهای مربوط به شایستگی‌های فردی، به ویژگی‌های نهادینه شده افراد مربوط می‌شود، ویژگی‌هایی که از قبل در افراد وجود دارند و افراد آن‌ها را با خود به سازمان می‌آورند، مانند هوش و استعداد، ویژگی‌های شخصیتی و ارزش‌های افراد. در مورد این ویژگی‌ها، با احتمال بسیار اندک می‌توان در مورد تاثیر پذیری آن‌ها از آموزش و تربیت، ادعایی داشت، اما می‌تواند مبنایی برای گزینش و انتخاب افراد باشند. ضمن اینکه، با تغییرات شناختی از طریق آموزش و نیز ایجاد عادت‌های رفتاری از طریق تکرار و تمرین، می‌توان برای تعدیل همین ویژگی‌ها نیز تلاش کرد و به تاثیر پذیری‌شان از آموزش و تربیت امیدوار بود. حاصل این مرحله، جداول ۴ و ۵ و ۶ است.

جدول ۴. الگوی تربیت و آموزش شایستگی‌های فردی و حرفه‌ای در سطح نگرش / بینش

تعدد شایستگی‌های حرفه‌ای		تعدد شایستگی‌های فردی			
حداقل تکرار	مولفه مدیریت / مولفه رهبری	حداقل تکرار	مولفه روانشناسی / اخلاقی	حداقل تکرار	مولفه دینی / اعتقادی
۲۳	تفکر استراتژیک (فرازمایی)	۲۴	مهربانی و نوع دوستی	۹	باور قلبی به اسلام؛
۱۶	اندیشه جهانی / بین‌المللی (فرامکانی)	۲	صلح طلبی	۷	خشوع در برابر خداوند؛
۹	تفکر سیستمی (چندوجهی)	۹	ظلم ستیزی	۱۱	ارادت به اهل بیت؛
۵	تعهد به منافع ملی	۱۰	امیدواری	۷	آزادگی (رهایی از زندان نفس)؛
۱۹	مسئولیت پذیری و تکلیف محوری	۲۶	شجاعت	۱۱	توکل و اعتماد به سنت‌های الهی؛
		۵	قدرشناسی و شکرگذاری	۷	آرامش و طمأنینه؛
		۱۰	تیزهوشی؛	۱۱	شهادت طلبی
		۶	کمال طلبی	۲۱	اعتقاد به ولایت
		۱۱	اعتماد به نفس، خودباوری		
		۱۱	صبر، تحمل و تاب آوری		
		۱۹	فداکاری و گذشت		
		۱۶	انعطاف پذیری، سازگاری		

نشریه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی

جدول ۵. الگوی تربیت و آموزش شایستگی‌های فردی و حرفه‌ای در سطح دانش

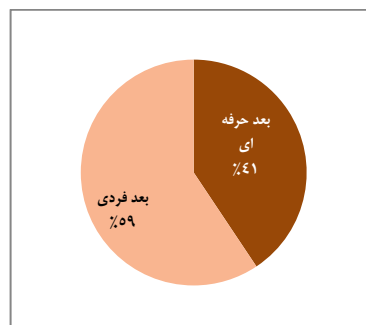
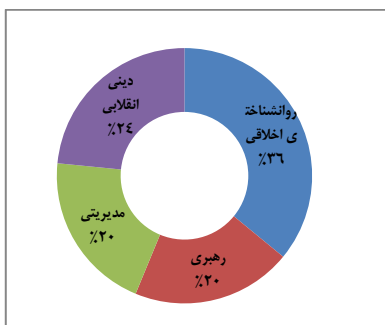
بُعد شایستگی‌های حرفه‌ای		بُعد شایستگی‌های فردی			
حداقل تکرار	مولفه دانش مدیریت	حداقل تکرار	مولفه روانشناسی / اخلاقی	حداقل تکرار	مولفه دینی / اعتقادی
۱۵	شناخت تکلیف و مسئولیت	۴	شناخت خود	۳	شناخت عمیق اسلام
۳۱	دانش تخصصی شغلی / انتظامی			۲	شناخت خدا
۹	شناخت محیط (منطقه و بین‌الملل)			۱۱	شناخت مسیر حق
۲۵	شناخت دشمن			۵	شناخت حدود الهی
	مولفه دانش رهبری			۹	شناخت امام
۳۸	دانش فرماندهی				

جدول ۶. الگوی تربیت و آموزش شایستگی‌های فردی و حرفه‌ای در سطح رفتار

مولفه دینی / اعتقادی		بُعد شایستگی‌های فردی.	
۱۰	درستکاری و صحت عمل	۲۱	ولایت‌مداری
۴۴	اخلاص	۱۲	تعهد عملی به فرامین دینی
مولفه روانشناسی / اخلاقی		بُعد شایستگی‌های فردی..	
۱۰	اعتدال و میانه روی	۶	خودسازی
۱	وفای به عهد و پیمان	۲	آراستگی و انضباط فردی
۹	تاثیرگذاری و اقناع‌گری	۲۴	ادب، متانت و خوشخویی
۴	صراحت بیان	۷	خلاقیت و ابتکار عمل
۶	ساده زیستی	۱۲	یادگیرندگی پیوسته
مولفه مدیریت		بُعد شایستگی‌های حرفه‌ای	
۶	نظم و انضباط در محیط کار	۱۱	برنامه‌ریزی راهبردی (تعیین هدف و برنامه)
۲۷	مدیریت تصمیم‌گیری:	۳۰	سازماندهی تخصصی:
۳	تمرکز بر حل مساله در بحران؛	۲	تخصص‌گرایی؛
۱۲	تدبیر، درایت، سنجیدگی در تصمیم‌گیری؛	۲	احترام به تفاوت‌های فردی؛
۱۶	توجه به اقتضائات در تصمیم‌گیری؛	۱۲	وحدت آفرینی؛
۸	دقت، نظارت و قانونمداری؛	۸	استفاده از ظرفیت‌های مردمی؛

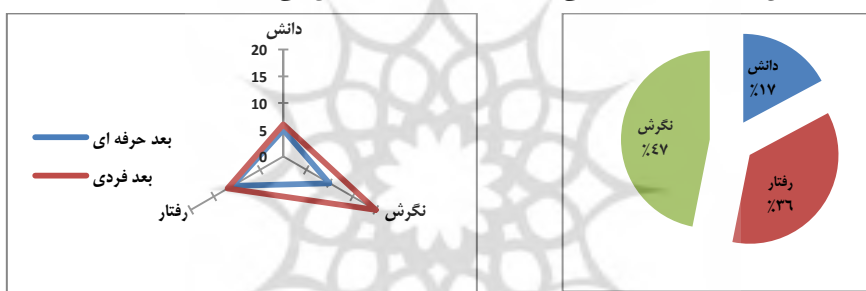
مولفه رهبری		بُعد شایستگی‌های حرفه‌ای	
۱	مدیریت تصویر سازمان؛ مدیریت فضای رسانه‌ها	۵۹	مدیریت منابع انسانی؛ شایسته سالاری؛ جوان گرایی؛ آموزش کارکنان و انتقال تجربه؛ تقویت خودباوری، توانمندسازی روانشناختی افراد؛
۶	مدیریت فرهنگ سازمانی؛ توسعه ارزش‌ها در سازمان	۳	ایجاد انگیزه در کارکنان؛ جلب مشارکت و همکاری افراد؛ احساس مسئولیت برای سلامت، تربیت و رشد افراد؛
۷۲	عمل جهادی:	۳	جانشین پروری؛
۴	وقت شناسی و بهنگام بودن؛	۷	مدیریت روابط؛
۱۲	پویایی و عملگرایی؛	۶	گسترش هدفمند روابط؛
۲۴	سختکوشی؛	۱۰	مذاکره و دیپلماسی؛
۱۳	پشتکار و مداومت؛	۶	مدیریت تعارض؛
۱۰	رفتار مقتدرانه و قاطعانه؛	۲۴	
۲۲	خدمتگذاری به مردم	۸	
۱۲	پیشگامی، اعتمادآفرینی و الگو بودن؛	۱۵	
		۴	
		۹	
		۲	

همانطور که جداول ۴ و ۵ و ۶ نشان می‌دهند، در نهایت دو بُعد اصلی شایستگی‌های حرفه‌ای و شایستگی‌های فردی به عنوان ابعاد اصلی الگوی آموزش و تربیت نظامی-انتظامی آشکار شدند که شایستگی‌های حرفه‌ای، دو مولفه مدیریت و رهبری و شایستگی‌های فردی، دو مولفه دینی-انقلابی و روانشناختی-اخلاقی را در برمی‌گیرند. شایان ذکر است که به دلیل اجتناب از تکرار گزاره‌ها، برای کدهای شناسایی شده در جداول دسته‌بندی، گزاره‌های شاهد منتخب در جدول ۳ نمایش داده شده‌اند. در ادامه نتایج حاصل از بخش کیفی به صورت کمی و در قالب نمودار نیز ارائه شد که تحلیل این یافته‌ها نتایج جالبی را نشان داد؛ نمودار ۱ به ابعاد اصلی الگو اشاره دارد و نشان می‌دهد که ۴۱ درصد شاخص‌های شناسایی شده مربوط به بُعد حرفه‌ای و ۵۹ درصد مربوط به بُعد فردی هستند. نمودار ۲ نیز نشان می‌دهد که مولفه روانشناختی-اخلاقی، ۲۶ درصد، مولفه دینی-انقلابی، ۲۴ درصد و مولفه‌های رهبری و مدیریت، هر یک ۲۰ درصد شاخص‌های شناسایی شده را در تشکیل می‌دهند.



نمودار ۱ و ۲. نمایش کمی ابعاد و مولفه‌های تشکیل دهنده الگوی پژوهش

نمودار ۳ نمای از سطوح سه گانه دانش، نگرش و رفتار در الگوی نهایی و نمودار ۴، نمایی مقایسه ای از این ابعاد در دو بعد اصلی حرفه‌ای و فردی را نمایش می‌دهد.



نمودار ۳ و ۴. نمایش کمی سطوح ابعاد و مولفه‌های تشکیل دهنده الگوی پژوهش

براساس این نمودارها، سطح نگرش، ۴۷ درصد شاخص‌ها، سطح رفتار، ۳۶ درصد آن‌ها و سطح دانش، ۱۷ درصد را به خود اختصاص داده است. همچنین در بعد فردی، به ترتیب سطوح نگرش، رفتار و دانش و در بعد حرفه‌ای، سطوح رفتار، نگرش و دانش، بیشترین فراوانی داده را داشته است.

## نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این پژوهش با هدف ارائه الگوی آموزش و تربیت نظامی-انتظامی مبتنی بر مکتب شهید سلیمانی انجام شد. در این راستا ۲۵۵ سند مکتوب معتبر، تحلیل محتوا شدند و با استخراج ۴۵۳ گزاره، کدگذاری‌ها انجام و الگوی پژوهش آشکار شد. این الگو در نمودار ۵ ارائه شده است.



نمودار ۵. الگوی نهایی آموزش و تربیت نظامی-انتظامی مبتنی بر مکتب شهید سلیمانی

**روایت الگو:** در ادامه، روایتی منسجم، منطقی و قابل دفاع از الگوی به دست آمده در پژوهش، ارائه می‌شود.

**الگوی تربیت و آموزش شایستگی‌های فردی و حرفه‌ای در سطح نگرش/بینش:** همانطور که در توضیحات قبلی نیز بیان شد، تصریح این نکته بسیار قابل تأمل و مهم است که شایستگی‌های این بخش، به دلیل پیوندی که با تربیت فرد از کودکی و حتی قبل از تولد دارد، تا حد زیادی در گزینش افراد باید مورد توجه قرار گیرند، اما به این دلیل که با تغییر شناخت و شکل دهی عادات رفتاری نیز می‌توان برخی از آن‌ها را تغییر داد، در این مدل به آن‌ها پرداخته شده است.

**نگرش‌های دینی و انقلابی:** در الگوی تربیت و آموزش برآمده از مکتب سلیمانی، باور قلبی به اسلام، جایگاه ویژه‌ای دارد؛ این باور، در واقع، ریشه و منشاء سایر نگرش‌های این بخش یعنی خشوع در برابر خداوند، ارادت به اهل بیت، آزادگی به معنای رهایی از زندان نفس، توکل و اعتماد به سنت‌های الهی، آرامش وطمأنینه، اعتقاد به ولایت و نیز شهادت طلبی است. با اندکی تأمل در آموزه‌های اسلامی و یافته‌های این بخش، به خوبی می‌توان، تاثیر باورهای اسلامی به ویژه اعتقاد به اصول دین یعنی توحید، معاد، نبوت، عدل و امامت را در این بینش‌ها جستجو نمود.

**نگرش‌های روانشناسی / اخلاقی:** فارغ از اینکه فرد چه نظام دینی را باور داشته باشد، برخی از ویژگی‌های روانشناختی و اخلاقی در فرد منشاء بسیاری از رفتارها قرار می‌گیرند. در مکتب سلیمانی، این ویژگی‌های عبارتند از: مهربانی و نوع دوستی، صلح طلبی، ظلم ستیزی، امیدواری، شجاعت، قدرشناسی و شکرگذاری، تیزهوشی، کمال طلبی، اعتماد به نفس و خودباوری، صبر و تحمل و تاب آوری، فداکاری و گذشت و انعطاف‌پذیری و سازگاری.

**نگرش‌های حرفه‌ای / رهبری و مدیریت:** چند ویژگی یا نگرش حرفه‌ای در مکتب شهید سلیمانی وجود دارد که ترکیب آن‌ها، قدرت فکری و توانایی روانشناختی شگفت‌انگیزی به فرد می‌دهد. این ویژگی‌ها عبارتند از: ۱. تفکر استراتژیک که به توانایی دوراندیشی و آینده‌نگری و به عبارتی فرازمانی اندیشیدن توجه دارد؛ ۲. اندیشه جهانی یا بین‌المللی که به اندیشه فرامکانی و یا همان عبارت آشنای جهانی اندیشیدن و محلی عمل کردن، اشاره دارد؛ ۳. تفکر سیستمی که به

توانایی فرد برای اندیشیدن چندوجهی و همزمان به موضوعات مختلف در سطح مختلف و تاثیرگذاری متقابل آن‌ها بر هم اشاره دارد؛ ۴. تعهد به منافع ملی و ۵. مسئولیت پذیری و تکلیف محوری، که با وجود سه ویژگی قبلی، دامنه فعالیت و اقدام عملی را در حوزه تکلیف و وظیفه و در دامنه منافع ملی تعریف می‌کند. شایان ذکر است که این نگرش‌ها هم لازمه رهبری و هم لازمه مدیریت اند.

### **الگوی تربیت و آموزش شایستگی‌های فردی و حرفه‌ای در سطح دانش: اهمیت**

شناخت و دانش در شکل‌دهی رفتارها به اندازه‌ای است که نظام‌های آموزشی فعلی نیز به جای تاکید بر رفتارها، به رویکرد شناختی تمایل نشان داده‌اند. با تغییر دانش فرد که از انگیزه‌های اصلی آموزش محسوب می‌شود، می‌توان بر رفتارهای او تاثیر گذاشت. با این تاکید، در مکتب شهید سلیمانی، در سطح دانشی، توجه به شایستگی‌های زیر قابل توجه است.

### **دانش دینی اعتقادی: در مساله اعتقادات دینی، هر تغییری باید با شناخت عمیق اسلام**

ایجاد شود. اگر باورهای اسلامی در فرد وجود داشته باشد، با افزایش اندوخته‌های دانشی فرد است که می‌توان، این باورها را نهادینه و منشا اثر دانست. شناخت خدا، شناخت مسیر حق، شناخت حدود الهی و شناخت امام، حوزه‌های هستند که می‌توان برای توسعه دانش فرد در این زمینه‌ها برنامه‌ریزی نمود.

### **دانش روانشناسی / اخلاقی: شناخت خود، مهمترین چیزی است که برای تغییر، اصلاح و**

بهبود، مورد نیاز هر فردی است.

### **دانش حرفه‌ای / مدیریت: در مکتب شهید سلیمانی، برخورداری از دانش و تخصص**

جایگاه ویژه‌ای دارد. این دانش در حوزه مدیریت به چند موضوع خاص قابل تقسیم بندی است که عبارتند از: ۱. شناخت تکلیف و مسئولیت: اولین چیزی که هر فرد به عنوان یک کارگزار باید بشناسد، تکلیف و مسئولیت او است؛ بدون تردید، چنین شناختی، نمایانگر و آشکار کننده هر نوع دانش دیگری است که برای انجام تکلیف و وظیفه به آن نیاز است. در واقع، این شناخت، می‌تواند راهنمای بسیار مناسبی براب افزایش هر نوع شناخت دیگری باشد؛ ۲. دانش تخصصی شغلی/انتظامی: اهمیت برخورداری از چنین دانشی چنان واضح و آشکار است که نیازی به هیچ

دلیل و برهانی برای دفاع ندارد. همین که طی دوره‌های آموزشی، شرط لازم برای تصدیق‌سپاری از مشاغل است، اهمیت این موضوع را به وضوح نشان می‌دهد؛ ۳. شناخت محیط (منطقه و بین‌الملل): سازمان‌ها در خلاء فعالیت نمی‌کنند. حداقل از زمانی که نظریه‌های سیستمی در دنیای ما پذیرفته شده‌اند، ما از این واقعیت به خوبی آگاهیم، بنابراین، شناخت محیط و منطقه فعالیت هر فرد، از الزامات اساسی برای موفقیت شغلی او است؛ ۴. شناخت دشمن: شناخت دشمن اگرچه در دسته بندی کلی بخشی از شناخت محیط است، اما به دلیل تاکید زیادی که در مکتب سلیمانی بر این موضوع شده و نیز به دلیل تشابه ماهیت فعالیت‌های انتظامی و نظامی و تعریف نسبتاً مشخص از طرف مقابل به عنوان قانون شکن و خاطی و یا دشمن، این نوع دانش در مدل قرار داده شد.

**دانش حرفه‌ای / رهبری:** رهبری در مکتب شهید سلیمانی جایگاه ویژه‌ای دارد. شهید سلیمانی به عنوان یک فرمانده موفق، بدون تردید از دانش و به تعبیر بسیاری از هم‌زمان و دوستانش از نبوغ فرماندهی برخوردار بود. در واقع، کار کردن با دیگران نه تنها به عنوان فرمانده، بلکه به عنوان همکار و زیردست نیز، نیازمند برخورداری از حدی حداقلی از دانش فرماندهی است.

**الگوی تربیت و آموزش شایستگی‌های فردی و حرفه‌ای در سطح رفتار:** همانطور که در ادبیات رفتار سازمانی بیان می‌شود، رفتار مانند قله کوه یخی است که از آب سربرآورده و بخش قابل توجهی از آن در زیر آب قرار دارد. بینش و نگرش و ویژگی‌های ذاتی فرد به اضافه دانشی که به واسطه انواع یادگیری کسب می‌کند، منشاء رفتارهای فر است. در مکتب سلیمانی نیز، به دنبال بیشن و دانش شناسایی شده، رفتارهایی قرار دارد که در ادامه به آن‌ها پرداخته می‌شود.

**رفتارهای دینی انقلابی:** چهار رفتار اصلی که در این دسته جای می‌گیرند، عبارتند از: ولایت‌مداری، درستکاری و صحت عمل، تعهد عملی به فرامین دینی، و اخلاص. مراجعه به نمودار ۱-۵ و ترتیب و توالی این رفتارها در پس بینش‌ها و دانش‌های شناسایی شده، به خوبی تاثیرپذیری این رفتارها را از عقبه آن‌ها نمایان می‌سازد.

**رفتارها روانشناسی / اخلاقی:** رفتارهای برآمده از ویژگی‌های روانشناختی و اخلاقی و دانش خودشناسی در مکتب سلیمانی به این شرح قابل ارائه‌اند: خودسازی، اعتدال و میانه روی،

آراستگی و انضباط فردی، وفای به عهد و پیمان، ادب، متانت و خوشخویی، تاثیرگذاری و اقناع گری، خلاقیت و ابتکار عمل، صراحت بیان، یادگیرندگی پیوسته، ساده زیستی. شایان ذکر است که می توان برای این رفتارها هم بواسطه وزن و اهمیتی که در مکتب سلیمانی دارند و همو به واسطه منطوق حاکم بر آنها، ترتیب و توالی مشخص نمود که البته از موضوع این پژوهش خارج است.

**رفتارهای حرفه‌ای / مدیریت:** شهید سلیمانی به عنوان یک مدیر، رفتارهای حرفه‌ای داشته که لازمه و البته جامع مسئولیت‌های چنین جایگاهی هستند و می توانند الگویی برای تربیت و آموزش انتظامی باشند. این رفتارها در دسته‌های زیر قابل ارائه اند: ۱. برنامه‌ریزی راهبردی به معنای داشتن آرمان و تعیین اهداف و برنامه‌ریزی برای تحقق آن؛ ۲. سازماندهی تخصصی به مفهوم مدیریتی آن که دلالت دارد بر: تخصص‌گرایی، احترام به تفاوت‌های فردی، وحدت آفرینی و استفاده از ظرفیت‌های مردمی؛ ۳. مدیریت تصمیم‌گیری شامل: تمرکز بر حل مساله در بحران؛ تدبیر، درایت، سنجیدگی در تصمیم‌گیری؛ توجه به اقتضائات در تصمیم‌گیری؛ ۴. دقت، نظارت و قانونمداری، که از طریق بازخوردگیری پیوسته، تکمیل چرخه مدیریت را تضمین می‌کند؛ و ۵. نظم و انضباط در محیط کار.

**رفتارهای حرفه‌ای / رهبری:** رفتارهای حرفه‌ای رهبری در این پژوهش به این شرح شناسایی شدند: ۱. مدیریت منابع انسانی شامل: شایسته‌سالاری، جوان‌گرایی، آموزش کارکنان و انتقال تجربه، تقویت خودباوری، توانمندسازی روانشناختی افراد، ایجاد انگیزه در کارکنان، جلب مشارکت و همکاری افراد، احساس مسئولیت برای سلامت، تربیت و رشد افراد و البته جانشین پروری؛ ۲. مدیریت روابط که شامل: گسترش هدفمند روابط، مذاکره و دیپلماسی و مدیریت تعارض است؛ ۳. مدیریت فرهنگ سازمانی از طریق توسعه ارزش‌ها در سازمان؛ ۴. مدیریت تصویر سازمان که به طور خاص، مدیریت فضای رسانه‌ها را در برمی‌گیرد؛ ۵. عمل جهادی که این موارد را در بر می‌گیرد: وقت‌شناسی و بهنگام بودن؛ پویایی و عملگرایی؛ سختکوشی؛ پشتکار و مداومت؛ رفتار مقتدرانه و قاطعانه؛ ۶. خدمتگذاری به مردم که اساساً فلسفه وجود و فعالیت کارگزاران حکومت است و در نهایت؛ ۷. پیشگامی، اعتمادافزینی و الگو بودن، که به واسطه

تأثیرات فراوانی که برجای می‌گذارد، به عنوان یک رفتار کاملاً مستقل آورده شده است؛ این رفتار، هم حداکثر بهره‌وری منابع انسانی را تضمین می‌کند و هم مدیریت روابط و تصویر و فرهنگ سازمانی را اثربخش می‌سازد که خود منشاء تأثیر دیگری است.

**بحث:** یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان داد ابعاد الگوی تربیت و آموزش نظامی-انتظامی را می‌توان در دو بعد اصلی شایستگی‌های فردی و شایستگی‌های حرفه‌ای دسته‌بندی نمود. از آنجا که ارائه چنین الگویی با این مبنا و برای سازمان‌های نظامی-انتظامی، بدون سابقه است، امکان مقایسه نتایج کمتر امکان‌پذیر است، با این وجود در ادامه در این باره مطالبی ارائه می‌شود. کریمی (۱۴۰۰)، الگوی تربیت دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی امین را در پنج بعد نظامی-انضباطی، حرفه‌ای، دینی-انقلابی، جسمانی، روانشناختی-جامعه‌شناختی ارائه کرده است. در این پژوهش بین سطوح سه‌گانه پیش، دانش و رفتار تمایزی وجود ندارد اما در پژوهش حاضر با توجه به اهمیت موضوع، این سه سطح از یکدیگر جدا شده‌اند. همچنین در پژوهش کریمی (۱۴۰۰)، ابعاد نظامی در انضباط ادغام شده و بعد حرفه‌ای از نظامی تفکیک شده، اما الگوی این پژوهش، به لحاظ ماهیت بین این دو قائل به تفاوت بوده و بنابراین آن‌ها را تفکیک و به گونه متفاوتی دسته‌بندی نموده است. همچنین، اساساً به دلیل سروکار داشتن الگوی این پژوهش با بزرگسالان، یعنی افرادی که بخش قابل توجهی از نگرش‌های آن‌ها قبلاً در خانواده و مدرسه شکل گرفته، لزوم تفکیک بین سطوح نگرش، دانش و رفتار و نیز تمایز بین ابعاد فردی و حرفه‌ای را ضروری تشخیص داده، چراکه در مورد بزرگسالان، ابعاد حرفه‌ای قابلیت آموزش پذیری بیشتری دارد. همچنین شایان ذکر است که ابعاد دینی-اعتقادی و روانشناختی-اخلاقی در این پژوهش، از نظر نامگذاری تا حد زیادی ایده گرفته از پژوهش کریمی (۱۴۰۰) بوده است. در همین راستا، حاصل پژوهش رنجبریان (۱۳۹۹)، نیز بعد شایستگی‌های فردی حاصل از این پژوهش را مورد تأیید قرار داده است با این تفاوت که ویژگی دینی-اعتقادی در پژوهش رنجبریان (۱۳۹۹) به عنوان یک بعد اصلی دیده شده در حالیکه در اینجا ذیل ابعاد و به عنوان مولفه دسته‌بندی شده است.

## پیشنهادها

براساس یافته‌ها و نتایج این پژوهش و برای بهره‌برداری از الگوی آموزش و تربیت نظامی-انتظامی ارائه شده، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شوند.

از آنجا که شایستگی‌های فردی شناسایی شده در این پژوهش، به ویژه در سطح نگرش در هر دو بعد دینی-اعتقادی و روانشناختی-اخلاقی، تا حد زیادی در خانواده و مدرسه و در دوران کودکی و نوجوانی شکل می‌گیرند و آموزش و تربیت در یک محیط انتظامی-نظامی، برای افراد بزرگسال برنامه ریزی می‌شود، استفاده از ویژگی‌های شناسایی شده در این پژوهش، بیشتر برای انتخاب یا استخدام داوطلبان سازمان‌های نظامی و انتظامی کاربرد دارد و در همین راستا، تهیه و تدوین ابزارهای مناسبی که این ویژگی‌ها را به شکل مناسبی در این افراد اندازه‌گیری نماید بهره‌برداری موثر از این ابزارها برای انتخاب کارکنان سازمان‌های نظامی و انتظامی پیشنهاد می‌شود.

در مورد شایستگی‌های حرفه‌ای، وضع متفاوت است و آموزش پذیری افراد در این زمینه‌ها بسیار امیدوارکننده است. در همین راستا، تدوین و برنامه ریزی آموزش‌های سازمانی بدو و حن خدمت افراد و طراحی برنامه‌های توسعه فردی، تا حد زیادی می‌تواند مبتنی بر الگوی ارائه شده باشد. در این راستا پیشنهاد می‌شود با تشکیل پرونده شخصی تربیت و آموزش برای تک تک افراد نظامی و انتظامی، برای توسعه هدفمند آن‌ها براساس شاخص‌های شناسایی شده در این پژوهش، اقدام شود. بدیهی است چنین برنامه‌هایی، مستلزم صرف وقت و البته دقت عالمانه است که در بخش آموزش کارکنان در دانشگاه‌های نظامی و انتظامی و نیز در معاونت‌های تربیت و آموزش این سازمان‌ها، قابلیت برنامه ریزی و اجرا دارد چراکه این سازمان‌ها از اولین سازمان‌های ایرانی هستند که آموزش‌های مدون را برنامه‌ریزی و اجرایی نموده‌اند.

## قدردانی

پژوهشگران از همکاری نهادهای معتبر علمی به ویژه مدیران پایگاه شهید سلیمانی، همکاران محترم پژوهشی در دانشگاه امام حسین (ع) و پژوهشگاه علوم انتظامی فراجا قدردانی می‌نمایند و مراتب سپاس خود را از آن‌ها ابراز می‌دارند.

## فهرست منابع

- Agha Mohammadi, Mohammad Ali; Akbari, Hassan Ali; Veisi, Allamreza; Javaherizadeh, Ebrahim. (1402). Explaining the components and characteristics of ideological and political education and training of the civilizing armed forces based on the statements of the Supreme Leader. *Research on Islamic Education Issues*, 31(58), 93-118(in Persian)  
[DOR: 20.1001.1.22516972.1402.31.1.4.0](https://doi.org/10.1001.1.22516972.1402.31.1.4.0)
- Toffler, Alvin. (1400). *Shifting Power: Knowledge, Wealth, and Violence in the Twenty-First Century*. (Shahindokht Kharazmi). Tehran: Farhang Nashr No (17th ed). (in Persian)
- Chaharbashloo, Hossein; Karimi, Behnam. (1403). The harms of religious education in preschool: A phenomenological study. *Research in Islamic Education Issues*. 32(62), 11-44. (in Persian). [DOR: 20.1001.1.22516972.1403.32.62.1.6](https://doi.org/10.1001.1.22516972.1403.32.62.1.6)
- Heydari Khormizi, Seyyed Mohammad; Shushtari, Mehdi. (2019). Components of Educational Jurisprudence of the School of Martyr Soleimani. *Papers of the Second International Conference on the Second Step of the Revolution*. 2(2), Tehran.(In Persian)
- Davoodabadi Farahani, Mohsen; Torgchi, Majid. (2019). Higher Education Curriculum from the Perspective of Jurisprudential Rules. *Journal of Educational Jurisprudence Studies*. 7(14), 193-217.(In Persian)
- Office for the Preservation of the Works of His Holiness Ayatollah Khamenei. (2019). *Ayatollah Khamenei Information Database*. Retrieved from.(In Persian)  
<https://farsi.khamenei.ir/speech?nt=2&year=1398>
- Ranjbarian, Rasoul. (2019). Designing the model of the school of Martyr Lieutenant General Qasem Soleimani (with emphasis on the model that trains civilizing jihadi managers in the Islamic Republic of Iran). *Papers of the Second International Conference on the Second Step of the Revolution*. 2(2), Tehran.(In Persian)
- Zarei, Ali; Pahlevan Sharif, Mohammad Amin; Agha Jafari, Mohammad. (2019). Designing an Individual Behavior Model in the School of Martyr Soleimani. *Papers of the Second International Conference on the Second Step of the Revolution*. 2(2). Tehran.(In Persian)
- Sari, Marzieh; Taheri-Goodarzi, Hojat; Mahdian, Mohammad Jafar. (1402). Designing a growth model for educational organizations based on the school of martyr Hajj Qasem Soleimani. *Research in Islamic education issues*. 31(61), 269-300.(In Persian)  
[DOR: 20.1001.1.22516972.1402.31.61.10.6](https://doi.org/10.1001.1.22516972.1402.31.61.10.6)
- Sayari, Habibullah; Nasri, Faramarz. (2014). Designing a model for training and educating deck officers of the AJA Strategic Naval Force with an approach to empowering them. *Journal of Strategic Defense Studies*. 12(57). 35-64.(In Persian). <https://sds.sndu.ac.ir/>
- Seyed Javadin, Seyed Reza. (1400). *Human Resources Management and Personnel Affairs*. Tehran: Negah Danesh (10th edition).(In Persian)
- Seif, Ali Akbar. (1402). *Modern Educational Psychology: The Psychology of Learning and Education*. Tehran: Doran Publishing. (34th edition). (In Persian)
- Supreme Council of the Cultural Revolution. (2019/10/06). *Document of the Fundamental Transformation of Education*. (In Persian)

- Safari, Fatemeh; Baratali, Maryam; Mirshah Jafari; Seyyed Ebrahim; Golestani, Seyyed Hashem. (2019). Deducing the goals, foundations and principles of kindness in educational methods from the perspective of Khawaja Nasir al-Din Tusi in order to present an educational model. *Educational Management Research*. 11(43), 69-85. (In Persian). [https://jeaq.roudehen.iau.ir/article\\_1662.html?lang=en](https://jeaq.roudehen.iau.ir/article_1662.html?lang=en)
- Abbaszadegan, Mohammad; Turkzadeh, Jafar. (1990). *Educational Needs Assessment in Organizations*. Tehran: Publication Joint Stock Company. (In Persian)
- Alizadeh, Mozhdeh; Alavi, Seyyed Hamidreza (2018). *Educational Model of the Holy Quran*. Tehran: Avaye Noor. (In Persian)
- Fanidpour, Hassan. (2019). *Development and validation of an educational design model based on religious teachings in the general level of the Sisters' Seminaries*. (PhD thesis). Allameh Tabatabaei University, Tehran. (In Persian)
- Fathi Vajargah, Kourosh. (2019). *In-service training planning for employees*. Tehran: Samt (14th edition). (In Persian)
- Fadaeli, Ahmad. (2011). A step towards clarifying the boundaries of education and upbringing. *Research on applied issues of Islamic education and upbringing*. 19(13), 113-135. (In Persian)
- Kazemian, Somayeh; Shariati, Seyed Sadruddin. (2013). Designing an educational model for resolving family conflict: Based on the anthropological perspective of Ayatollah Javadi Amoli. *Journal of Counseling and Psychotherapy*. 4(13), 11-34. (In Persian)  
doi: 10.22054/qccpc.2013.6083
- Koshi, Zahra; Musapour, Nematollah; Armand, Mohammad; Mohebi, Ali. (2019). Design and validation of a moral education model in the primary education system of the Islamic Republic of Iran. *Applied Issues in Islamic Education*. 5(3, 16), 127-152
- Mohammadi, Mehdi; Hakak, Mohammad; Nazarpouri, Amirhoshang; Mousavi, Seyed Najmuddin. (2018). Identifying the components of the Islamic education and training model for institutional managers in Iran. *Islamic Management Quarterly*. 26(2), 133-155.  
[DOR: 20.1001.1.22516980.1397.26.2.4.7](https://doi.org/10.22516/980.1397.26.2.4.7) (In Persian)
- Norouzi, Dariush and Razavi, Seyyed Abbas. (1402). *Fundamentals of Educational Design*. Samt Publications. Tehran (12th edition).
- Byers, K. T. (1970). *Employee Training and Development in the Public Service*.
- Jonassen, D. H. (2007). Engaging and supporting problem solving in online learning. *Online learning communities*, 109-127.

