



66

Vol. 33
Spring 2025
P.P: 133-161

Research Paper

Received:
23 January 2024

Revised:

30 May 2024

Accepted:

01 June 2025

Published:

23 July 2025

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



Designing a Management Model for Training Programs of Islamic Movements and Revivalist Initiatives

Mohammad Mobini¹

DOR: 20.1001.1.22516972.1404.33.66.6.6

Abstract

The ultimate goal of courses and training programs for leaders and members of Islamic movements and revivalist initiatives is to educate and train effective and impactful movement elements whose feedback can be observed and followed in the mission and field environment. This research aims to develop a management model for training programs of Islamic movements and revivalist initiatives. The sample consisted of 18 university experts and opinion leaders in the field of regional studies, selected through purposive non-probability sampling, and data-driven theory was used to design the model. Initially, based on the data-driven approach, the available texts were coded in the first phase, and in the subsequent phase, through axial coding after statistical analysis of main and subcategories, the management model for training programs of Islamic movements and revivalist initiatives was developed based on Islamic teachings, the statements of the leaders of the Islamic Revolution, and practical experiences in various periods. After consulting with experts and specialists in management, sociology, ethnography, and political science, the mentioned model was modified and designed. One of the most significant findings of the research is that for the effectiveness of training programs of Islamic movements, attention to three fundamental components, namely accurate needs assessment, environmental conditions, and organizational culture of the movements, is necessary. The designed model provides the necessary theoretical basis for managing the education and training system of Islamic movements. Moreover, the dimensions, components, and indicators of managing training programs of Islamic movements are presented in this research.

Keywords: Education, Training, Islamic Movements, Grounded theory approach.

1. Assistant Professor, Center for Geopolitics, Faculty and International Studies Research Center, Imam Hussein University, Tehran, Iran. mobini20@yahoo.com

Cite this Paper: Mobini, M. (2025). Designing a Management Model for Training Programs of Islamic Movements and Revivalist Initiatives. *Research in Islamic Education Issues*, 33(66), 133–161



تصميمنا النهائي من دورات وتعليمات قادة وأعضاء الحركات والحركات الإسلامية

محمد مبینی^١

DOR: 20.1001.1.22516972.1404.33.66.6.6

الملخص

هو تربية وتعليم عناصر الحركة بفعالية وفعالية يجب أن يكون لدينا ردود فعل قابل مشاهدت وتتبع في البيئة الرسمية والميدانية. تم تصميم هذه الدراسة بهدف تحقيق نموذج إدارة التعليم للحركات والحركات الإسلامية. كانت الدراسة الحالية نوع تطویری ومن طريقة المسح. شملت العينة ١٨ خبيراً جامعياً وأصحاب آراء في مجال الدراسات المنطقية تم اختيارهم من خلال طريقة عينه غير احتمالية مستهدفة وتم استخدام نظرية البيانات كأساس لتصميم النموذج. تم تشفير مجموعة النصوص المتاحة في المرحلة الأولى وفي المرحلة التالية، تم تقديم نموذج إدارة التعليم للحركات والحركات الإسلامية استناداً إلى مبادئ الإسلام وعبارات إمامين الثورة الإسلامية والتجارب العملية في مراحل مختلفة. بعد التشاور مع أصحاب الرأي والخبراء المتخصصين في مجالات الإدارة، وعلم الاجتماع، والأنثروبولوجيا، وعلوم السياسة، تم تعديل وتعديل النموذج المذكور ليتم تصميم نموذج إدارة التعليم للحركات الإسلامية. ن أهم نتائج هذه الدراسة هو أنه عند تقديم نموذج لإدارة تربية وتعليم الحركات الإسلامية، يجب الانتباه إلى ثلاثة عوامل أساسية وهي التحليل الدقيق للاحتياجات، والظروف البيئية، والثقافة التنظيمية للحركات. كما تم تقديم ستة أبعاد و ١٦ مكوناً و ٥٥ مؤشراً لإدارة تربية وتعليم الحركات الإسلامية. استنتاجات: النموذج المصمم في الواقع يوفر الأساس النظري اللازم لإدارة نظام تربية وتعليم الحركات الإسلامية.

الكلمات الرئيسية: التربية، التعليم، الحركات الإسلامية، نظرية البيانات الأساسية.

السنة ٣٣

ربيع ١٤٠٤

صص: ١٦١ - ١٣٣

تاريخ الاستلام: ١١ / ٧ / ١٤٤٥
تاريخ المراجعة: ٢١ / ١١ / ١٤٤٥
تاريخ القبول: ٥ / ١٢ / ١٤٤٦
تاريخ النشر: ٢٧ / ١ / ١٤٤٧

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



١. استاذ مساعد، مركز الجيوبوليتيك، كلية ومركز الدراسات الدولية، جامعة الإمام حسين (ع)، مدينة طهران، إيران.

mobini20@yahoo.com

الافتباس: كهنجي، مرضيه وكامياب، حسين (١٤٠٣)، دراسة في أثر تدريس محتوى مقرر «التفسير الموضوعي لنهج البلاغة» على الذكاء الأخلاقي

DOR: 20.1001.1.22516972.1404.33.66.6.6

لدى طالبات جامعة ولي العصر (عج) في رفسنجان، ٣٢ (٦٥)، ١٦١-١٣٣



© المؤلفون

الناشر: جامعة الإمام الحسين (ع)

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



سال سی سوم
بهار ۱۴۰۴
صص: ۱۶۱ - ۱۳۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۰۳
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۳/۱۰
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۱۱
تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۵/۰۱

شابا چاپی: ۶۹۷۲-۲۲۵۱
الکترونیکی: ۵۱۹۶-۲۶۴۵



نشریه علمی پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی

طراحی الگوی مدیریت تربیت و آموزش نهضت‌ها و جنبش‌های اسلامی

محمد مبینی^۱

DOR: 20.1001.1.22516972.1404.33.66.6.6

چکیده

هدف نهایی از دوره‌ها و آموزش‌های رهبران و اعضای نهضت‌ها و جنبش‌های اسلامی، تربیت و آموزش عناصر نهضتی کارآمد و اثربخش می‌باشد که بایستی بازخورد آن در محیط مأموریتی و میدانی قابل مشاهده و پیگیری باشد. این پژوهش با هدف دستیابی به الگوی مدیریت آموزش‌های نهضت‌ها و جنبش‌های اسلامی طراحی شد. پژوهش حاضر از نوع توسعه‌ای و از لحاظ روش پیمایشی است. نمونه آماری شامل ۱۸ نفر از خبرگان دانشگاهی و صاحب‌نظران حوزه مطالعات منطقه‌ای بودند که به روش نمونه‌گیری غیراحتمالی هدفمند انتخاب شده و از نظریه داده‌بنیاد برای طراحی الگو استفاده شده است. ابتدا بر اساس رویکرد نظریه داده بنیاد در مرحله اول مجموعه متون در دسترس کدگذاری شد و در مرحله بعد، از طریق کدگذاری محوری پس از احصاء طبقات اصلی و فرعی، الگوی مدیریت آموزش‌های نهضت‌ها و جنبش‌های اسلامی مبتنی بر آموزه‌های اسلام، فرمایشات امامین انقلاب اسلامی و تجربیات عملی در ادوار مختلف ارائه شده است. پس از مراجعه به صاحب‌نظران و خبرگان متخصص در رشته‌های مدیریت، جامعه‌شناسی، قوم‌نگاری و علوم سیاسی، ضمن اصلاح و تعدیل الگوی گفته شده، الگوی مدیریت آموزش‌های نهضت‌های اسلامی طراحی شد. از مهمترین نتایج تحقیق این است که در ارائه الگوی برای مدیریت تربیت و آموزش نهضت‌های اسلامی، توجه به سه مولفه اساسی نیازسنجی دقیق، شرایط محیطی و فرهنگ سازمانی نهضت‌ها ضروری می‌باشد. همچنین در این پژوهش شش بعد، ۱۶ مؤلفه و ۵۵ شاخص برای مدیریت تربیت و آموزش‌های نهضت‌های اسلامی ارائه داده شده است. الگوی طراحی شده فی‌الواقع مبنای نظری لازم را جهت مدیریت نظام تربیت و آموزش نهضت‌های اسلامی فراهم می‌سازد.

کلیدواژه‌ها: تربیت، آموزش، نهضت‌های اسلامی، نظریه داده بنیاد

۱. استادیار، مرکز ژئوپلیتیک، دانشکده و پژوهشکده مطالعات بین‌الملل، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، شهر تهران، کشور ایران.

mobini20@yahoo.com

استناد: مبینی، محمد. (۱۴۰۴). طراحی الگوی مدیریت تربیت و آموزش نهضت‌ها و جنبش‌های اسلامی. پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت

DOR: 20.1001.1.22516972.1404.33.66.6.6

اسلامی، ۳۳(۶۶)، ۱۶۱-۱۳۳



© 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

موضوع حمایت از نهضت‌ها و مستضعفان عالم از همان اوایل پیروزی انقلاب اسلامی به عنوان یکی از سیاست‌های کلان نظام تعیین و رکن محوری تربیت و آموزش رهبران و اعضای نهضت‌های اسلامی با هدف پرورش انسان‌هایی متعهد، مسئولیت‌شناس و بر مبنای توحید محوری، تزکیه و تهذیب و تعلیم تخصصی و دفاعی مورد توجه قرار گرفت. گستره نفوذ نظام سلطه در جوامع اسلامی، تهدیدات روزافزون ناشناخته و رویارویی مستقیم محور مقاومت با این خط سلطه بر لزوم آمادگی ملت‌های مسلمان برای مقابله با دشمنان خصوصاً در ابعاد تربیتی و آموزشی را بیش از پیش نشان می‌دهد. از نظر علمی و عملی آموزش تجربه‌ای است مبتنی بر یادگیری و به منظور ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در افراد (رابینز، ۱۳۹۳: ۲۰؛ سیدجوادین، ۱۳۸۲: ۲۶۷) و بهبود بخشی توانایی‌ها، تغییر فعالیت‌ها، دانش، نگرش و رفتار سیاسی و اجتماعی و در نهایت تواناسازی آنها مورد استفاده قرار می‌گیرد. اما تربیت و آموزش نهضت‌های اسلامی با هدف تغییر شرایط و همین طور کمک به رهبران و مدیران نهضت‌ها در تحقق مأموریت‌ها و طرح‌های جنبشی صورت می‌گیرد. ایجاد چنین نظام آموزشی برای نهضت‌های اسلامی مستلزم طراحی الگوی مدون و جامع و تدوین طرح‌ها و برنامه‌های پیش‌بینی شده‌ای است که شایستگی‌های اعضا را تقویت بخشیده و بهبود عملکرد سازمانی را تسهیل نماید.

منابع انسانی که به اندازه کافی از دانش شناختی (دانش چه؟)، فعالیت‌های پیشرفته (دانش چگونه؟)، فهم سیستمی (دانش چرا؟) و خلاقیت خود انگیخته در راستای رویارویی با چالش‌ها و موانع عصر دانش و دانایی برخوردار هستند (پاکدل، ۱۳۸۳: ۱۴).

در بعد آموزشی نیز این مهم بر هیچکسی پوشیده نیست که وجود الگوی مناسب آموزش ضمن اینکه افزایش توانمندی، آمادگی جسمانی، کارآمدی، بهره‌وری، سرعت در عمل و قابلیت افراد را ارتقاء می‌دهد موجب آمادگی و برتری نهضت و نیز کاهش تلفات انسانی در حوادث و خطرات احتمالی را در بردارد. در ابعاد مختلف سیاسی، دفاعی، اقتصادی و اجتماعی نیز بخش قابل توجهی از موفقیت‌های بسیاری از سازمانها، شرکت‌ها و حتی ارتش‌های جهان در عرصه‌های گوناگون رقابتی، مرهون آموزش خوب و مناسب می‌باشد.

مساله مهمی که در امر تربیت و آموزش نهضت‌های اسلامی بایستی مورد توجه قرار گیرد طراحی نظام آموزش آنها متناسب با نوع و سطح تهدید، شرایط محیطی و فرهنگ سازمانی حاکم بر آنهاست و در واقع، این سازمانها الگوی خاص آموزشی را می‌طلبند. علاوه بر این، در نهضت‌های اسلامی، مدیریت آموزشی به عنوان یکی از عوامل کلیدی برای توسعه و پیشرفت این نهضت‌ها مطرح است.

آموزش در نهضت‌ها یکی از مسائل سخت و حساس است. محدودیت‌های زمانی و فوریت نیاز نهضت به نیروهای خود، فوریت آموزش‌ها، نداشتن مکان رسمی آموزشی با تجهیزات و امکانات کافی از یک سو، هم‌چنین لزوم کیفی بودن آموزش‌ها تا جایی که توان پاسخ‌گویی به مقابله با توانایی‌های رقیب را داشته باشد، از سوی دیگر، این مقوله را برای نهضت‌ها طاقت‌فرسا و حساس می‌کند. چنین سازمان‌هایی، در معرض خطر از دست دادن اعضا و پیروان نیز می‌باشند و باید با تدابیری مختلف در نظام آموزشی ویژه‌ای، فرایند تولیدی پویایی در خصوص بهبود و ترمیم نیروی انسانی داشته باشند. ولی مشکل اصلی در اینجا است که آموزش نهضتی در وضعیتی صورت می‌گیرد که همه عوامل، علیه آموزشی مطلوب و پاسخگو به نیاز سازمان هستند، به این معنا که نهضت‌ها باید در کوتاه‌ترین زمان، کمترین امکانات و بیشترین خطرها به تولید کارآمدترین نیروی انسانی در امور نظامی بپردازند، که اگر امری محال نباشد، کاری بس سخت و گران است. هم‌چنین مسئله آموزش رهبران، مدیران و اعضای نهضت‌های اسلامی طبیعتاً با عوامل مختلفی از جمله نوع نگرش رهبران عالی نهضت به آموزش، شرایط جنبش، نوع نگرش اعضا نسبت به آموزش‌های عرضی و حتی نحوه برگزاری دوره‌ها و اثربخش بودن آنها و... از جمله مواردی هستند که در این زمینه می‌توانند دخیل باشند. علیرغم ویژگی‌های مثبت نظری که برای برنامه‌های آموزش کارکنان برشمرده شد مع‌هذا به استناد پژوهش‌های انجام شده در دسترس، بسیاری از این برنامه‌ها به اهداف از پیش تعیین شده دست نیافته و برون‌داد آنها فاصله زیادی با وضعیت مطلوب داشته که کارآیی انجام آنها را با تردید جدی مواجه می‌سازد؛ لذا این پژوهش با هدف ارائه الگوی مدیریت تربیت و آموزش نهضت‌های اسلامی و به منظور کمک به افزایش اثربخشی نهضت‌های اسلامی انجام شده است. بنابراین طراحی چنین الگویی که بتواند خلا یک الگوی بومی جامع متناسب با نیازهای نهضت‌های اسلامی را پر نماید یک ضرورت قطعی به شمار

می‌آید. از آنجا که برای طراحی این الگو از استراتژی «داده بنیاد» استفاده شده است لذا تعیین عوامل تاثیرگذار (علی)، متغیرهای مداخله‌گر، مشخصات، راهبردها و پیامدهای طراحی الگوی مدیریت تربیت و آموزش نهضت‌های اسلامی به عنوان اهداف فرعی تحقیق تدوین شده است. با این توضیحات سؤال اصلی پژوهش حاضر اینست که الگوی مدیریت تربیت و آموزش نهضت‌ها و جنبش‌های اسلامی کدامست؟ این الگو از چه ابعاد، مولفه‌ها و ویژگی‌هایی برخوردار بوده و راهبردهای اجرا و شرایط علی و زمینه‌ساز آن کدامند؟

مبانی نظری

تربیت و آموزش در اسلام به عنوان یک نظام جامع دارای بنیان‌های دینی و فکری بوده و از مفاهیم دینی و ارزشی پیروی می‌کنند. حال برای اینکه بتوان مساله تربیت و آموزش را در نهضت‌ها و جنبش‌های بر اساس نظام ارزشی اسلام و با هدف اصلی ارتقای اعضای آنها به سطح مطلوب دینی و اخلاقی طراحی نمود بایستی مفهوم تربیت و آموزش، تعریف نهضت‌ها و جنبش‌های اسلامی، مسئولیت مدیریت آموزش، انواع الگوهای طراحی آموزشی و اصول طراحی دوره‌های آموزشی نهضت‌ها روشن شود. در ادامه ضمن تشریح مفاهیم اشاره شده پیشینه تجربی پژوهش نیز ارائه می‌شود:

مبانی دینی و فکری نظام جامع تربیت و آموزش:

قرآن بر اهمیت تزکیه در تعلیم (سوره شمس، آیه ۹)، تجربه‌آموزی و افزایش دانش (سوره حج، آیه ۴۶)، تقوا و بصیرت (سوره انفال، آیه ۲۹)، پرهیز از سخت‌گیری‌های بی‌مورد (سوره بقره، آیه ۱۸۵)، الگو بودن سیره معصومین (سوره احزاب، آیه ۲۱) و استفاده از تشویق و تنبیه در آموزش (سوره بقره، آیه ۲۱۳) را به عنوان مبانی دینی نظام جامع تربیت و آموزش انسانها معرفی می‌کند. این مبانی دینی در نظام جامع تربیت و آموزش نقش مهمی را ایفا می‌کنند و به عنوان راهنمایی برای تربیت و اصلاح فرد به کار می‌روند. حضرت امام علی (علیه‌السلام) نیز کمال دین‌داری و اوج ایمان افراد را عبارت از دانش آموختن و انطباق و هماهنگی رفتارشان بر طبق موازین علمی می‌داند و دانش آموختن و ذخیره کردن علم را لازم‌تر و ضروری از

ثروت اندوزی های مادی بر می شمارد (نهج البلاغه: ۱۴۱ و رضایی، ۱۳۸۷: ۲۱). مقام معظم رهبری (مدالظه العالی) مهم ترین موضوع تمدنی کشور را تعلیم و تربیت (۱۳۹۸/۰۲/۱۱) و فراتر از تعلیم، مسئله ی تربیت با جهت گیری اخلاقی و معنوی و تلطیف روحی و دمیدن روح احساس هویت در مجموعه ی ها (۱۳۹۷/۰۳/۲۰) توصیف می کنند. شهید مطهری نیز در کتاب تعلیم و تربیت در اسلام بحث تعلیم و تربیت، را بحث ساختن افراد انسان معرفی کرده و تربیت را اصولی دانسته اند که تابع و پیرو فطرت باشد یعنی تابع و پیرو طبیعت و سرشت آن شیء باشد (مطهری، ۱۳۶۲: ۲۲).

آموزش از دیدگاه فلاسفه غرب نیز معیارهای خود را دارد افلاطون (۴۲۸-۳۴۸ قبل از میلاد) نخستین متفکر غربی که فرایند جامعه تعلیم و تربیت را در نظر گرفته است. بخش عمده ای از کتاب جمهوری او، به توصیف یک نظام تعلیم و تربیت قهرمانی اختصاص یافته است. از نظر افلاطون، انسان در تمام جوامع سه بخش برخوردار است: شکم؛ منبع هوس و نیازهای اولیه؛ قلب؛ منشأ شهامت و سرانجام عقل؛ جایگاه خردورزی. هدف تعلیم و تربیت نیز تسهیل غلبه اندیشه عقلانی بر هوس و جسم است. (گوتیه و تاردیف، ۱۳۹۴: ۵۷). تعلیم و تربیت افلاطونی بر نوعی «شایسته سالاری» استوار است. برای افلاطون، تعلیم و تربیت، درونی سازی فرایند جدلی یا به عبارت دیگر، گام عملی یا فلسفی با هدف ارتقای انسان در جهت دانش علمی به معنای کهن آن است. شناختن و یاد گرفتن دوروی فرایند واحد آزادسازی است که به خردمندی می انجامد. به اعتقاد ارسطو (۳۴۸-۳۲۲ قبل از میلاد) در تعلیم و تربیت، نخست باید دانشمند سخن بگوید؛ زیرا یادگیری یعنی شناساندن و دانستن، یعنی علل نخستین پدیده ها را شناختن و این امر، وظیفه دانشمند است. از سقراط (۴۷۰-۳۹۹ قبل از میلاد) تا ارسطو، فعالیت تعلیم و تربیت به تدریج از الگوی ارتباطی تعاملی زبانی میان مربی و شاگرد فاصله گرفته و در جهت الگوی شناخت یادگیری، متحول می شود. تأکید بر گفتگو و بحث نیست، بلکه دانش و رابطه مربی با یادگیرنده بر مبنای دانش عینی، منسجم جهانی، مستقل از مربی و یادگیرنده و نظرهای آنها است (گوتیه و تاردیف ۱۳۹۴: ۵۸: ۶۰). «دورکیم» آموزش را امری اجتماعی می داند که در ارتباط فرد با جامعه مؤثر می باشد. جان دیوینی نیز تعلیم و تربیت را فرایند زندگی می داند نه آمادگی برای زندگی. در ادامه ضمن اشاره به مفهوم نهضت های اسلامی به تفکیک مفهوم تربیت از آموزش پرداخته شده است.

مفهوم نهضت‌ها و جنبش‌های اسلامی

در این پژوهش نهضت‌ها و جنبش‌های اسلامی به حرکت‌های اصلاح‌طلبانه مردمی و سازمان‌یافته خواهان تغییر وضع موجود به وضعیت مطلوب، مطابق با احکام و دستورات اسلام، در ابعاد مختلف فکری، اعتقادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی، از طریق شیوه‌های مسالمت‌آمیز و غیر مسالمت‌آمیز در جوامع اسلامی اطلاق می‌شود.

مفهوم و هدف تربیت

تربیت در اصطلاح، ایجاد شرایط مناسب برای شکوفایی قابلیت‌های فطری انسان در راستای هدف معین. تربیت (در بعد مثبت) عبارت است از رفع موانع و ایجاد مقتضیات برای آنکه استعداد‌های انسان در جهت کمال مطلق شکوفا شود. تربیت فعالیتی منظم و مستمر است در جهت کمک به رشد جسمانی، شناختی، اخلاقی، اجتماعی، عاطفی و بطور کلی پرورش و شکوفایی استعداد‌های متربی، بگونه‌ای که نتیجه آن در شخصیت و بویژه در رفتارهای متربی ظاهر شود. نقطه کلیدی و محوری تربیت هدایت و رشد فرد و شکوفا و بالفعل کردن استعدادها و قابلیت‌های وجودی انسان است (شریعت‌مداری، ۱۳۹۷: ۳۴-۳۲، دلشاد تهرانی، ۱۳۹۳: ۲۶-۱۹، حاجی ده‌آبادی، ۱۳۹۵: ۲۱-۹).

در اینجا ذکر این نکته ضروری است که در نهضت‌های اسلامی تفکیک پذیری امور آموزش از امور تربیتی غیرممکن است و اعضاء و رهبران نهضت‌های اسلامی در تعامل با اساتید و مربیان همزمان با آموزش در حال تعلیم و تربیت هستند و اثرگذاری محیط آموزشی بر محیط تربیتی همزمان صورت می‌گیرد.

مدیریت آموزش

فرآیندی است که با به‌کارگیری فعالیت‌های علمی فنی و هنری، نیروهای انسانی و مادی را سازماندهی و هماهنگ می‌سازد و با فراهم آوردن زمینه‌های انگیزش و رشد با تأمین نیازهای منطقی فردی و گروهی، آموزش‌دهندگان، فراگیران و کارکنان را کمک می‌کند تا به طور صرفه‌جویانه به هدف‌های آموزشی دست یابند. (سراج، ۳۷: ۱۳۸۱)

فرایند آموزش

مفهوم آموزش در نهضت‌ها و جنبش‌های اسلامی معال «یادگیری» که ماهیتاً فعالیتی دگرگون‌ساز دارد می‌باشد. پیش از تصمیم‌گیری درباره برگزاری هر دوره آموزشی بایستی مسئله عملکرد را مورد بررسی قرار داد و دقیقاً روشن ساخت که آیا آموزش بهترین راهکار برای کاهش شکاف به وجود آمده در عملکرد (وضعیت موجود و مطلوب) است یا خیر؟ بنابراین در تحلیلی که پیش از اقدام برای آموزش انجام میشود باید مشخص شود که شکاف عملکردی موجود به چه عواملی بر می‌گردد؟ و در صورتی تشخیص داده شد که این شکاف بر اثر ضعف توانمندی اعضا است، باید به طراحی فعالیت‌های آموزشی پرداخته شود.

آموزش فقط شامل برگزاری دوره‌ها نیست، بلکه فعالیتی متنوع است که شامل آموزش ضمن خدمت، اقدامات پژوهشی، اجرای ریزنی مدیریتی و پژوهش عملی/اقدام پژوهی می‌باشد. تغییر وضعیت از حالت «یادگیری» به «اجرا» و «کاربرد»، یکی از بحرانی‌ترین و کم توجه‌ترین بخش‌های مشکلات آموزش است.

۱. تشخیص نیازهای آموزشی

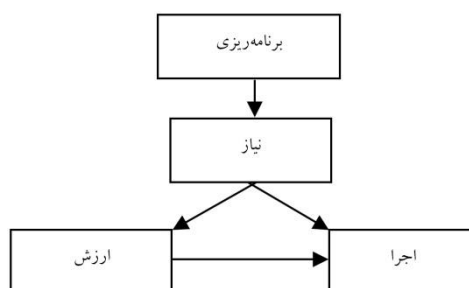
۲. تعیین اهداف آموزشی

۳. انتخاب روش آموزش

۴. برنامه‌ریزی برای برگزاری دوره‌ی آموزشی

۵. ارزیابی دوره‌ی آموزشی

در حالت مطلوب چرخه کلی فرایند و عملیات آموزشی به صورت زیر است:



نمودار (۱) فراگرد آموزش

به‌طور کلی، غفلت یا کم‌توجهی به هر یک از بخش‌ها یا مراحل فوق‌زمینه ناکامی و عقیم‌گذاری برنامه‌ها را فراهم خواهد ساخت. برعکس پیگیری و مورد توجه قرار دادن هریک از مراحل و تبعیت از چرخه منطقی فعالیت‌ها، باعث می‌شود تا اعضای درونی (برنامه ریزان و مجریان) و همچنین مشتریان آموزش‌ها با جدیت و اعتماد با فعالیت‌های آموزشی برخورد کنند (پیدایی، ۱۳۸۳: ۳۰).

انواع الگوهای طراحی آموزشی

در منابع معتبر فناوری آموزشی^۱ الگوهای طراحی آموزشی را در دسته‌هایی مانند خرد، کلان، و یا با توجه به رویکردهای مختلف یادگیری، مانند رفتارگرایی، شناختگرایی و سازنده‌گرایی، طبقه‌بندی کرده‌اند. برخی از الگوهای طراحی آموزشی عمومی هستند و برخی دیگر برای موقعیت‌های ویژه تهیه شده‌اند. دسته‌ای دیگر از الگوهای طراحی برای آموزش سنتی و رودرروی کلاسی و گروهی هم برای آموزش از راه دور و الکترونیکی طراحی داشته باشد. الگوی طراحی آموزشی مهم عبارتند از: ۱. الگوی طراحی آموزشی بر اساس عوامل چهارگانه، ۲. الگوی طراحی آموزشی دانشگاه‌ایندپانا، ۳. الگوی طرح درس سالانه، ۴. الگوی طرح درس روزانه، ۵. طراحی آموزشی با رویکرد سیستمی، ۶. طراحی آموزشی با رویکرد مبتنی بر شایستگی، ۷. رویکرد مبتنی بر وب پروژه.

طراحی آموزشی با ورود هر یک از این رویکردها پیوسته دچار تحول شده است و بر اساس این رویکردها الگوهای مختلفی در زمینه طراحی آموزشی به وجود آمده است. به‌طور مثال طراحی آموزشی با رویکرد سیستمی که مبتنی بر معرفت‌شناسی پوزیتیویستی و نظریه‌های یادگیری از خانواده رفتارگرایی و پردازش اطلاعات است و رویکرد ساخت‌گرایی طراحی آموزشی است که مبتنی بر معرفت‌شناسی پست مدرنیستی و دیدگاه‌های فلسفه تفسیر‌گرای علم و نظریه‌های یادگیری ساخت‌گرا می‌باشد.

ویژگی‌های کلیدی در الگوی مدیریت آموزش نهضت‌ها و جنبش‌های اسلامی

ویژگی کلیدی. که در الگوی مدیریت آموزش می‌تواند مورد توجه قرار گیرد، عبارتند از: ۱. شناخت هدف: الگوی مدیریت آموزش باید به وضوح هدف و مأموریت نهضت یا جنبش اسلامی را تعریف کند. این هدف‌ها ممکن است شامل تربیت نیروهای متعهد به ارزش‌های

اسلامی، افزایش دانش و آگاهی اعضا درباره اصول و مفاهیم دینی، ترویج فرهنگ انقلابی و غیره باشد.

۲. تدوین سیاست‌های آموزشی: الگوی مدیریت آموزش باید سیاست‌های آموزشی را شامل شود که براساس نیازها و اهداف نهضت یا جنبش اسلامی تدوین شده باشند. این سیاست‌ها ممکن است شامل انتخاب موضوعات و محتواهای آموزشی، تعیین روش‌های آموزش، ارزیابی و پیگیری عملکرد آموزشی و سایر مسائل مرتبط با آموزش باشند.

۳. تدوین برنامه‌های آموزشی: الگوی مدیریت آموزش باید برنامه‌های آموزشی مناسب را برای تحقق هدف‌های نهضت یا جنبش اسلامی تدوین کند. این برنامه‌ها باید محتواهای مناسب، روش‌های آموزشی موثر، زمان‌بندی مناسب و فعالیت‌های عملیاتی را شامل شوند.

۴. توجیه ارتباط آموزش با عمل: الگوی مدیریت آموزش باید تاکید داشته باشد که آموزش‌ها و آموزشگری‌ها باید به عملکرد عملی و عملگرایی دست یابند. این به معنای این است که آموزش‌ها باید به اعضا کمک کنند تا در زندگی روزمره خود اصول اسلامی را به کار ببندند و آن‌ها را به انجام اقدامات عملی و فعال در راستای هدف‌های نهضت یا جنبش اسلامی ترغیب کنند.

۵. ارزیابی و بازخورد: الگوی مدیریت آموزش باید روش‌های مناسبی برای ارزیابی عملکرد آموزشی و دریافت بازخورد از اعضا و دانشجویان فراهم کند. این بازخورد می‌تواند بهبودهای لازم را در برنامه‌های آموزشی و روش‌های آموزشی ارائه دهد و به تدوین آموزش‌های بهتر و مطابق با نیازها کمک کند.

۶. استفاده از فناوری‌های آموزشی: با توجه به پیشرفت فناوری‌ها، الگوی مدیریت آموزش باید استفاده از فناوری‌های آموزشی را در نظر بگیرد. این شامل استفاده از پلتفرم‌های آموزش آنلاین، سیستم‌های مدیریت آموزش (LMS)، ویدئوهای آموزشی، پادکست‌ها و سایر ابزارهای مبتنی بر فناوری برای تسهیل فرآیند آموزش است.

۷. اساتید، مربیان و آموزشگران ماهر: الگوی مدیریت آموزش باید توجه کافی به انتخاب و آموزش مدرسان و آموزشگران داشته باشد. آموزشگران باید دارای دانش و تجربه لازم در زمینه آموزش و اسلام باشند و بتوانند مفاهیم و ارزش‌های اسلامی را به طور مؤثری به دانشجویان منتقل

- کنند. اساتید باید توانایی تربیت شاگردانی با دانش، نیازمندی‌های اخلاقی، اجتماعی و فرهنگی اسلامی داشته باشند و بتوانند آنها را به طور عمیق، جامع و گسترده تربیت کنند.
۸. پشتیبانی و راهنمایی: الگوی مدیریت آموزش باید ساختاری برای پشتیبانی و راهنمایی اعضا در زمینه آموزش فراهم کند. اعضا باید بتوانند در صورت نیاز به منابع یا راهنمایی بیشتر، با منابع مربوطه و آموزشگران تماس بگیرند.
۹. پیگیری و ارزیابی: الگوی مدیریت آموزش باید مکانیزم‌هایی برای پیگیری و ارزیابی پیشرفت دانشجویان و اعضا در طول فرآیند آموزش فراهم کند. این ارزیابی می‌تواند شامل آزمون‌ها، پروژه‌ها، مصاحبه‌ها و سایر فعالیت‌ها باشد.
۱۰. توجه به تفسیر و فهم درست اسلام: الگوی آموزشی باید توجه ویژه‌ای به تفسیر درست و فهم عمیق اصول و ارزش‌های اسلامی داشته باشد. این شامل تدریس مفاهیم و مفاد قرآن و سنت پیامبر اسلام (ص)، تبیین اصول اخلاقی، اجتماعی و فرهنگی اسلام و ارائه تحلیل‌ها و پاسخ‌های اسلامی به چالش‌های معاصر است.
۱۱. توسعه فکر انقلابی و استقلال ذهنی: الگوی آموزشی باید توجه به توسعه فکر انقلابی و استقلال ذهنی اعضا داشته باشد. آموزش‌ها باید به اعضا کمک کنند تا بتوانند به طور خلاقانه و منطقی به چالش‌ها و مسائل موجود در جامعه و راهبردهای نهضت پاسخ دهند.
۱۲. توجه به عمل و عملکرد: الگوی آموزشی باید توجه به عمل و عملکرد عملی اعضا داشته باشد. آموزش‌ها باید به طور فعالیت‌های عملی و تمرینی برای اعضا ارائه دهند تا بتوانند در زندگی عملی و اجتماعی اصول و ارزش‌های اسلامی را به کار ببندند.
۱۳. توجه به تعلیم و تربیت چند بعدی: الگوی آموزشی باید توجه به تعلیم و تربیت چند بعدی داشته باشد. این شامل توسعه دانش و فعالیت‌های علمی، فنی، مدیریت، رهبری، اجتماعی، فرهنگی و اخلاقی اعضا است. همچنین، تربیت رهبران و کادرهای مؤثر و متعهد نیز از اهمیت بالایی برخوردار است.
۱۴. توسعه توانایی‌های روحی و روانی: الگوی آموزشی باید توجه به توسعه قدرت روانی و روحانی اعضا داشته باشد. این شامل توانایی‌های مثل اراده، احساس مسئولیت، انگیزه، امیدواری و تحمل سختی هاست که به افراد کمک می‌کنند تا در پیشبرد اهداف جنبش اسلامی موفق عمل کنند.

انعطاف‌پذیری دوره‌ها با توجه به گستردگی عرصه‌های ماموریتی نیرو (منطقه‌ای و بین‌المللی) و پیچیدگی تهدیدهای پیش رو در آینده نزدیک و نیاز فرماندهان و رهبران نهضت‌های اسلامی و جنبش‌های آزادی‌بخش به توانمندی مدیریتی و تخصصی در این عرصه‌ها؛

اصول طراحی دوره‌های آموزشی نهضت‌ها

الف- باید به فراگیر اعتماد به نفس داد تا او به توانایی خود برای انجام آنچه که آموخته است یقین پیدا کند.

ب- با توجه به روش‌شناسی احصاء شده از بیانات امام خامنه‌ای (مد‌الظه‌العالی) در موضوع تدوین و پیاده‌سازی برنامه‌های تحولی، طراحی و ایجاد الگوهای اولیه در مقیاس کوچک‌تر و پس از اجرای موفقیت‌آمیز، گسترش و تعمیم آن به دیگر بخش‌های تربیتی و آموزشی نیرو، در این پژوهش رویکرد اصلی در نظر گرفته می‌شود.

ج- برای گروه‌هایی که دارای فرهنگ و نظام ارزشی متفاوت هستند برنامه‌های آموزشی متفاوتی طراحی نمود. به عبارت دیگر، دوره‌های آموزشی باید متناسب با فرهنگ، توجه به نیازها و ویژگی‌های هر گروه بخصوص طراحی گردد.

د- ویژگی‌ها و تفاوت‌های افراد را در نظر گرفت؛ یعنی باید دید که فرد معمولاً از چه راهی بهتر یاد می‌گیرد و روش آموزشی را مطابق با آن طراحی نمود.

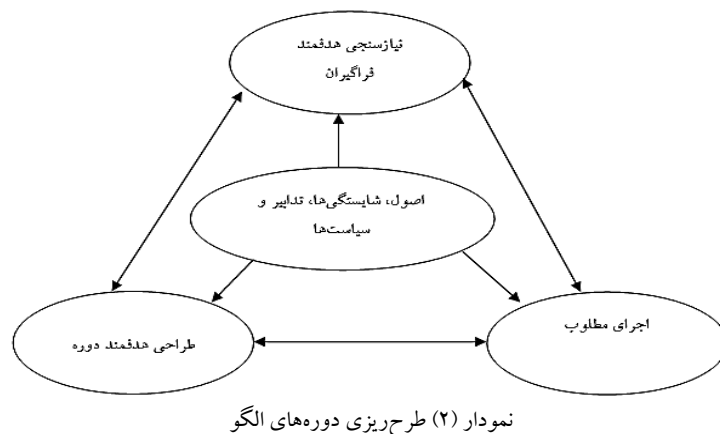
ه- اثربخشی آموزشی و کیفیت آموزش هر دو بایستی در الگوی مدیریت آموزش نهضت‌های اسلامی مد نظر باشد. اثربخشی آموزش به معنای مشارکت بیشتر اعضا در ماموریت‌های جنبش، توانایی شرکت‌کنندگان در حل مسائل سازمانی بوده و کیفیت آموزش از درخواست تداوم آموزش‌ها نتیجه گرفته می‌شود.

و - تمامی عناصر تأثیرگذار بر آموزش اعم از آموزش‌گیرنده، آموزش‌دهنده، برنامه‌ریزی آموزشی، برنامه درسی، محتوای آموزشی، فضای آموزشی، وسایل آموزشی و کمک‌آموزشی، روش‌های تدریس، قوانین و مقررات آموزشی، مدیریت آموزش در نظام آموزش نهضت‌ها و جنبش‌ها شرایط خاص دارند.

ز- مساله مهم دیگر در مدیریت آموزش نهضت‌ها تفاوت آموزش مدیران و اعضای جنبش است (نگارنده، ۱۴۰۲). این تفاوت‌ها کلیه سطوح شغلی نوع یادگیری قابل تقویت را دربرمی‌گیرد. در

فعالیت‌های مربوط به آموزش و پرورش به جای ارائه مجموعه‌ای از اطلاعات مسلسل و تدریس فعالیت‌های حرکتی خاص، باید فرآیندهای استدلال درست برای ارتقای توانایی در درک و تفسیر معلومات به آنان القاء شود. از این‌رو، آموزش و توسعه مدیران بر رشد شخصی تاکید دارد (د.لان، شولر، ترجمه طوسی، ۱۳۸۰). آموزش اعضای نهضت موضوع‌مدار و گرایش آموزش مدیران مساله محور، نقش استاد و مربی در آموزش مدیران «انتقال دهنده محتوا» و در مدیران «تسهیل کننده جریان یادگیری» است. تاکید بیشتر بر نیازها و فعالیت‌های فنی در آموزش اعضا به جای فعالیت‌های ادراکی، انسانی و مکتبی تفاوت مهم بعدی آموزش اعضا با مدیران و رهبران نهضت‌های اسلامی است (نگارنده، ۱۴۰۲).

همچنین طرح‌ریزی دوره‌های الگو در نمودار (۲) ارائه شده است:



پیشینه پژوهش

مطالعات انجام شده در زمینه طبقه‌بندی و یا مقایسه‌ی الگوهای طراحی آموزشی سیستمی اغلب به مقایسه‌ی این الگوها بر اساس مبانی روان‌شناسی یادگیری‌شان پرداخته‌اند (مانند بوچرا^۱، ۱۹۹۸؛ دباغ، ۲۰۰۶) سایت دانشگاه واشنگتن در شهر سیاتل الگوهای طراحی آموزشی را به دو دسته رفتارگرا/عینیت گرا و سازنده/شناختگرا تقسیم کرده است. لیلانی کاربونل الگوهای طراحی آموزشی را بر اساس دوره‌ی تاریخی آن‌ها به سه گروه، اوائل قرن بیستم (الگوهای رفتارگرا)،

1 Boetcher

اواسط قرن بیستم (الگوهای پردازش اطلاعات)، و اواخر قرن بیستم (الگوهای سازنده گرا) تقسیم کرده است. بوچر (۱۹۹۸) الگوهای طراحی را بر اساس انواع نظریه‌های یادگیری منظور شده در آن‌ها طبقه‌بندی کرده است. این نظریه‌ها عبارتند از: رفتارگرایی، شناخت گرایی، و سازنده گرایی. دباغ (۲۰۰۶) الگوهای طراحی آموزشی را بر اساس رویکردهای روانشناسانه و معرفت شناسانه طبقه بندی کرده است که عبارتند از: عینیت گرا/رفتارگرا، شناخت گرا/پراگماتیست، و سازنده گرا/تفسیری. طبقه‌بندی الگوهای طراحی آموزشی بر اساس ویژگی‌های درونی‌شان دارای سابقه زیادی نیست. طراحی آموزشی را می‌توان تهیه‌ی نقشه‌های مشخص برای دست یابی به هدف‌های آموزشی تعریف کرد (رایگلوت^۱، ۱۹۸۳). دو رویکرد اصلی در زمینه‌ی طراحی آموزشی وجود دارد: دیدگاه سیستمی و دیدگاه سازنده گرایی. دیدگاه سیستمی طراحی آموزشی، آموزش را به عنوان یک فراگرد مشتمل بر درون‌داد، فراگرد، و برون‌داد تلقی می‌کند. در این رویکرد که مبتنی بر آموزه‌های روانشناسی رفتاری و روانشناسی شناختی است، برون‌دادها یا نتایج آموزش ابتدا به صورت بسیار مشخص بیان می‌شود و به دنبال آن، روش‌هایی برای فعالیت‌های یاددهی-یادگیری پیش‌بینی می‌شود تا شاگردان با انجام آن به هدف‌ها (نتایج) مورد نظر برسند. دیدگاه سازنده گرا بر اساس مبانی معرفت‌شناختی و روان‌شناختی یادگیری سازنده گرایی، طراحی آموزشی را مشتمل بر فراهم آوردن منابع و فرآیندهای یادگیری به منظور تسهیل یادگیری شاگردان که همان خلق معنا در ذهن آنان است، می‌داند (فردانش^۲، ۱۹۹۹). در دیدگاه طراحی سازنده گرا به جای تأکید بر رعایت مراحل مشخص برای طراحی، بر توجه به اصولی مانند گنجاندن یادگیری در زمینه‌های مربوط و واقعی، گنجاندن یادگیری در تجارب اجتماعی، تشویق تملک و داشتن نظر در فرآیند یادگیری، ارائه‌ی تجربه‌ی فرآیند ساختن دانش، تشویق به خودآگاهی از فرآیند ساختن دانش، ارائه‌ی تجربه و تقدیر از دیدگاه‌های مختلف و تشویق به استفاده از انواع روش‌های ارائه تأکید می‌شود (فردانش، ۱۹۹۹: ۱۴۶).

با مرور تحقیقات انجام‌شده پس از جستجو و پرس‌وجو برخی از منابع و موضوعات مرتبط با تحقیق در اینجا اشاره شده است.

1 Reigeluth

2 Fardanesh

جدول ۱. پیشنه تحقیق

ردیف	عنوان پژوهش	نویسنده	سال	نتایج
۱	طبقه بندی الگوهای طراحی سازنده گرا بر اساس رویکردهای یادگیری و تدریس	فردانش	۱۳۹۷	هیچ یک از الگوهای طراحی آموزشی و تدریس مستمر به صورت تومانی دارای رویکردهای دوانه یادگیری و تدریس نیستند و اغلب الگوها سازنده گرا از نظر رویکردهای تدریس در ناحیه فردی قرار دارند و تنها برخی از الگوها در هر دو رویکرد تدریس و یادگیری در ناحیه جمعی قرار می‌گیرند.
۱	شرایط زمینه‌ای در کارآمدسازی نظام آموزشی عالی	جمعی از نویسندگان	۱۳۹۵	کارآمدسازی صورت نگرفته و دانشگاه‌ها باید مسئولیت‌های جدید را در جامعه بپذیرند / تأکید بر عناصر سیاسی - قانونی - تعاملات و دیپلماسی علمی - برنامه‌ریزی - ارزیابی و مالی برای کارآمدسازی تأکید دارند.
۲	تأثیر عناصر فیزیکی در محیط‌های آموزش و یادگیری	کاتب	۱۳۹۰	ایجاد محیط‌های آموزشی کارآمد یک از دستاوردهای معماری و علوم مرتبط دیگر است - تأثیر عوامل محیط بر فراگیران
۳	شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های بهسازی منابع در آموزش و پرورش به منظور ارائه یک مدل مفهومی	جمعی از نویسندگان	۱۳۹۷	منابع انسانی در آموزش و پرورش براساس ابعاد شناسایی شده نشان داد که وضعیت ابعاد فردی، اخلاقی و اجتماعی - فرهنگی بین منابع انسانی در حد متوسط ولی وضعیت ابعاد آموزشی، سازمانی و حرفه‌ای پایین‌تر از متوسط قرار دارد
۴	دانشگاه تراز انقلاب اسلامی	جمعی از نویسندگان	۱۳۹۸	دانشگاه در تراز انقلاب اسلامی از دیدگاه امام خمینی (رحمه‌الله علیه) و امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) - بررسی دانشگاه‌های مختلف جهان
۵	تأثیر آموزش‌های میدانی آموزشگاه قدس نرسا بر عملکرد یگان‌ها	بهادری	۱۳۹۶	تأثیر آموزش بر عملکرد نیروها در صحنه‌های عملیاتی
۶	خلاقیت در مرکز آموزش حضرت امام خمینی (ره) و راهکارهای افزایش آن	پازوکی	۱۳۹۷	بالا بردن خلاقیت در نیروها باعث عملکرد سیستم آموزشی و روحیه کادر می‌شود

جدول ۱. پیشنه تحقیق

ردیف	عنوان پژوهش	نویسنده	سال	نتایج
۷	ارزشیابی دوره عمومی نیرو مخصوص در مرکز واحه سوریه و اثربخشی آن در میدان رزم	مسعودی	۱۳۹۷	نقش کیفیت آموزش در دوره‌های عمومی و تخصصی
۸	نقش محیط یادگیری در ارتقای آموزش	رضایی	۱۳۹۵	ارتقا محیط آموزش و با کیفیت کردن تأثیر بسزایی در یادگیری دانشجویان دارد.
۹	شناسایی مؤلفه‌های اثرگذار در سیاست‌گذاری مبتنی بر بازار کار در آموزش عالی ایران	جمعی از نویسندگان	۱۳۹۱	تغییر برنامه درسی مبتنی بر بازار کار، تربیت دانشجو و اساتید بر مبنای بازار کار و
۱۰	مؤلفه‌های اخلاق علمی و شاگرد پروری در سیره علمی - آموزشی حضرت امام (ره)	جمعی از نویسندگان	۱۳۹۴	قلب آدمی الهی شود همه کردار، رفتار و نیت او نیز الهی خواهد شد مؤلفه‌های اخلاق علمی امام مانند نظم، تواضع، خلاقیت و نوآوری و روحیه انتقادپذیری
۱۱	ابعاد و مؤلفه‌های اثرگذار در نظام آموزش عالی نظامی	جمعی از نویسندگان	۱۳۹۴	تأثیر شناخت ابعاد و مؤلفه‌ها در کیفیت نظام آموزش عالی نظامی دانشگاه شهید ستاری
۱۲	تبیین نقش تعدیل‌کننده شرایط زمینه‌ای در کارآمدسازی نظام آموزش عالی	جمعی از نویسندگان	۱۳۹۵	۵ عنصر سیاسی، قانونی، تعاملات و دیپلماسی علمی، برنامه‌ریزی ارزیابی و مالی عوامل کارآمدی آموزش عالی هستند
۱۳	کندوکاوی در نظریه‌های مدیریت و کاربرد آن در مدیریت آموزشی	کشاورز	۱۳۹۵	مدیریت اسلامی ضمن تأیید علمی بودن تمامی نظریه‌های مدیریت نوعی تأکید و پاسخگو بودن انسان در سرای دیگر را به مدیران ندا می‌دهد
۱۴	بررسی مؤلفه‌های آموزش عالی در آموزش عالی ایران	جمعی از نویسندگان	۱۳۹۵	تأکید بر رعایت تمامی مؤلفه و شاخص‌های آموزش از قبیل مربیان، مربیان، بودجه و...

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع هدف توسعه‌ای، به لحاظ روش در زمره تحقیقات پیمایشی دسته‌بندی می‌گردد و به لحاظ طرح تحقیق در زمره تحقیقات آینده‌نگر جای می‌گیرد این پژوهش به این دلیل آینده‌نگر است که محقق علاقه‌مند است بررسی و احصاء مؤلفه‌ها و شاخص‌های یک مرکز آموزش نهضتی اثربخش مورد بررسی قرار دهد، به لحاظ هدف (نوع) تحقیق در زمره تحقیقات کاربردی دسته‌بندی می‌گردد نوع نتایج و یافته‌های تحقیق به متولیان و برنامه ریزان آموزشی کمک فراهم می‌نماید.

جامعه آماری این تحقیق، شامل کلیه سیاست‌گزاران، طراحان و برنامه‌ریزان آموزش نهضت-های اسلامی می‌باشند که با توجه به محدودیت جامعه از روش تمام شمار استفاده شد و ۱۲ نفر از صاحب‌نظران این حوزه مورد مطالعه قرار گرفتند.

روش‌های جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش برای احصاء مؤلفه‌ها و شاخص‌های یک الگوی مدیریت آموزش نهضت‌های اسلامی به دو طریق صورت گرفته است. برای تدوین ادبیات موضوع و مباحث نظری تحقیق، جمع‌آوری اطلاعات به صورت کتابخانه‌ای و بررسی اسنادی اقدام گردید. بدین صورت که با مطالعه متون، مقالات، کتب و منابع مربوط به آموزش و مراکز آموزشی، اطلاعات مورد نیاز با استفاده از روش فیش برداری جمع‌آوری گردید و سپس با استفاده از پرسشنامه نظریات کارشناسان جمع‌آوری و مورد سنجش قرار گرفت. برای جمع‌آوری اطلاعات میدانی در خصوص پاسخ سؤالات تحقیق از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته استفاده شد. مصاحبه دارای شش سؤال کلی بود و مولفه‌های نظریه داده‌بنیاد در آن به عنوان سؤالات اصلی مصاحبه در نظر گرفته شده بود.

بعد از انجام مصاحبه با ۱۲ نفر از خبرگان و صاحب‌نظران و تجزیه و تحلیل داده‌ها و ارائه الگوی مدیریت آموزش نهضت‌های اسلامی، الگوی بدست آمده از طریق برای اینکه پرسشنامه مورد سنجش قرار گرفت تا اعتبار آن بدست آید. در این خصوص پرسشنامه ۳۰ سؤال در بین کارشناسان آموزشی بین‌المللی توزیع شد. قبل از توزیع پرسش نامه، ضریب آلفای کرونباخ، برای سنجش میزان تک‌بعدی بودن نگرش‌ها، عقاید و ... بکار می‌رود. در این مطالعه پرسشنامه تهیه شده روی تعداد ۳۰ نفر از افراد آموزشی مورد اجرای مقدماتی قرار گرفته و پایایی آن توسط آزمون

آلفای کرونباخ توسط نرم افزار آماری SPSS مورد سنجش قرار گرفت. نتایج این ارزیابی در جدول (۲) آمده است.

جدول ۲. سنجش پایایی متغیرهای تحقیق

مقدار آلفا	تعداد سؤال	نام متغیر
۰/۸۳۰	۶ سؤال	شرایط علی و تاثیرگذار
۰/۹۵۶	۵ سؤال	شرایط محیطی (زمینه‌ای)
۰/۹۲۷	۶ سؤال	شرایط مداخله گر
۰/۹۱۰	۴ سؤال	راهبردهای عملی
۰/۸۵۷	۶ سؤال	ویژگیهای آموزش‌های نهضت‌ها
۰/۹۳۴	۳ سؤال	پیامدها
۰/۹۱۸	۳۰ سؤال	مجموع

یافته‌های پژوهش

کدگذاری باز:

در پژوهش حاضر، متون مربوط به آموزش‌های احزاب، نهضت‌ها و جنبش‌های اسلامی بعد با مراجعه به ادبیات تحقیق احصا گردید. از آنجا که ادبیات نظری و کاربردی کافی برای طراحی الگو برای مدیریت آموزش‌های جنبش‌ها و نهضت‌های اسلامی موجود نیست از طریق مصاحبه با خبرگان و صاحب‌نظران تربیت و آموزش این ادبیات تکمیل گردید. سپس این متون مفهوم-پردازی، مقوله‌بندی و بر اساس مشابهت، ارتباط مفهومی و خصوصیات مشترک بین کدهای باز، مفاهیم و مقولات (طبقه‌ای از مفاهیم) مشخص شدند. در جدول (۳) کدهای باز، مقوله‌های فرعی و مقوله‌های مربوط به شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله گر، پدیده محوری، راهبردهای عملی و پیامدهای مربوطه ارائه شده است.

جدول ۳. کدگذاری باز و محوری تحلیل داده‌ها بر اساس نظریه داده بنیاد

کدگذاری محوری		کدگذاری باز
طبقه	زیرطبقه	مفهوم
شرایط علی	ویژگی‌های مربیان و اساتید	صلاحیت استادان

جدول ۳. کدگذاری باز و محوری تحلیل داده‌ها بر اساس نظریه داده بنیاد

کدگذاری محوری		کدگذاری باز
طبقه	زیرطبقه	مفهوم
		اعتقادات و باورها و نگرش استادان و مربیان
		داشتن تجربه وسیع در حوزه نهضت
		داشتن خلاقیت و نوآوری آموزشی
	رویکرد تربیت و آموزش	داشتن توانمندی تولید دانش به صورت موردی و آنی و بر اساس نیاز نهضت‌ها
		توجه به حل مسائل نهضت‌ها
		تاکید بر کارکرد اخلاقی
		شیوه ارائه مباحث به صورت ترکیبی (نظری، کارگاهی، پژوهشی و کارورزی)
	ساختار برنامه تربیت و آموزش	توجه به تجربه‌اندوزی در برنامه‌های آموزشی
		ایجاد ساختار مشارکتی در الگوی آموزشی
		ایجاد ساختارهای موقت در الگوی آموزشی
		یکپارچگی نظام آموزش
		درگیر کردن رهبری نهضت در اجرا
		ترکیب مباحث دوره مرکب از مباحث اعتقادی، مباحث تخصصی (ماموریتی) و مباحث حرفه‌ای
	منابع و روش‌های آموزشی	توجه تومان به منابع مهارتی، ادراکی و عقیدتی
		توجه به منابع بروز و جدید
	عوامل انگیزشی	رعایت تفاوت‌های فکری و عقیدتی
		ایجاد جذابیت در روش تدریس
	ویژگی‌های فراگیران	تفکیک گروه‌های آموزشی از حیث تجربه

جدول ۳. کدگذاری باز و محوری تحلیل داده‌ها بر اساس نظریه داده بنیاد

کدگذاری محوری		کدگذاری باز
طبقه	زیرطبقه	مفهوم
		و مسئولیت در نهضت
		تفکیک آموزش مدیران و اعضاء نهضت
	امکانات و تجهیزات	مکان مناسب
		ایجاد زیرساخت‌های آموزشی و الکترونیکی
		توجه به اسناد بالادستی نظام
	قوانین و مقررات آموزشی	قوانین و ضوابط حمایتی
شرایط زمینه‌ای	عوامل اجتماعی - فرهنگی	اعتقاد و باور به تربیت و آموزش نهضت- های اسلامی
		تعامل موثر اجتماعی
		توجه به نیازها و شرایط نهضت‌ها و جنبش‌ها
		توجه به ارزش‌ها و باورهای اجتماعی - فرهنگی نهضت‌ها و جنبش‌ها
	شرایط کاری و جنبشی (حزبی)	توجه به تناسب فرد با نوع آموزش
		توجه به مسیر رشد فرد در نهضت
شرایط مداخله- گر	عوامل کلان مدیریتی	نگاه رهبران نهضت به تربیت و آموزش اعضا
		تدوین برنامه درسی شناور
		سبک مدیریتی تواناساز
	سیاست‌گذاری	ایدئولوژی انقلاب اسلامی
		نظام آموزش نهضت‌های رقیب
		مسئول نهضت به عنوان برنامه‌ریز دوره
		تقدم تزکیه بر تعلیم
راهنمای	استفاده از نظرات ذینفعان به	برگزاری جلسات با رهبران و مدیران

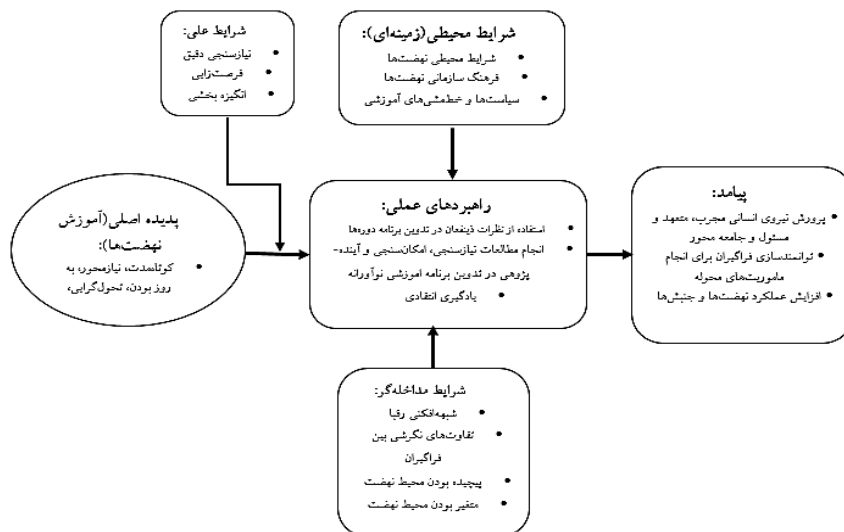
جدول ۳. کدگذاری باز و محوری تحلیل داده‌ها بر اساس نظریه داده بنیاد

کدگذاری محوری		کدگذاری باز
طبقه	زیرطبقه	مفهوم
عملی	خصوص رهبران نهضت‌ها در تدوین نظام آموزش	نهضتها
		ایجاد تعاملات بین مراکز آموزشی نیرو
		همکاری با ذینفعان در تهیه محتوا
		ایجاد ارتباط بین متخصصین
		استفاده از نظرات فراگیران
		داشتن قابلیت انعطاف در برنامه دوره
	انجام مطالعات نیازسنجی، امکان-سنجی و آینده‌پژوهی در تدوین برنامه آموزش نوآورانه	انجام مطالعات نیازسنجی
		انجام مطالعات امکان‌سنجی
		انجام مطالعات آینده‌پژوهی
		پرورش تفکر انتقادی در بین فراگیران
		اجرای یادگیری چند بعدی
پیامدها	توانمندسازی فراگیران برای انجام ماموریت‌های محوله	پرورش افراد ایده‌پرداز
		افزایش اثربخشی نهضت‌ها
		تغییر شرایط محیطی
	پرورش نیروی انسانی مجرب، متعهد و مسئول و جامعه محور	کمک به رهبران و مدیران نهضتها در تحقق ماموریت‌ها و طرح‌های جنبشی
		افزایش کیفیت سرمایه انسانی نهضت
پدیده محوری	برنامه درسی نهضتی	طراحی دوره بر اساس ویژگی‌های نافع بودن، به روز بودن، اسلامی بودن، تحول‌گرایی، نیازمحوری، ارتباط محوری، نوگرایی، متناسب با شرایط محیطی نهضت‌ها

کدگذاری محوری

کدگذاری محوری با استفاده از یک پارادایم (مدل الگویی یا سرمشق) انجام می‌شود تا روابط بین شرایط علی، پدیده محوری، شرایط زمینه‌ای، شرایط میانجی، راهبردها و پیامدها را نشان دهد

به عبارت دیگر در این مرحله مقولات فرعی در ذیل مقوله محوری قرار می گیرند که در شکل (۱) ارائه شده است:

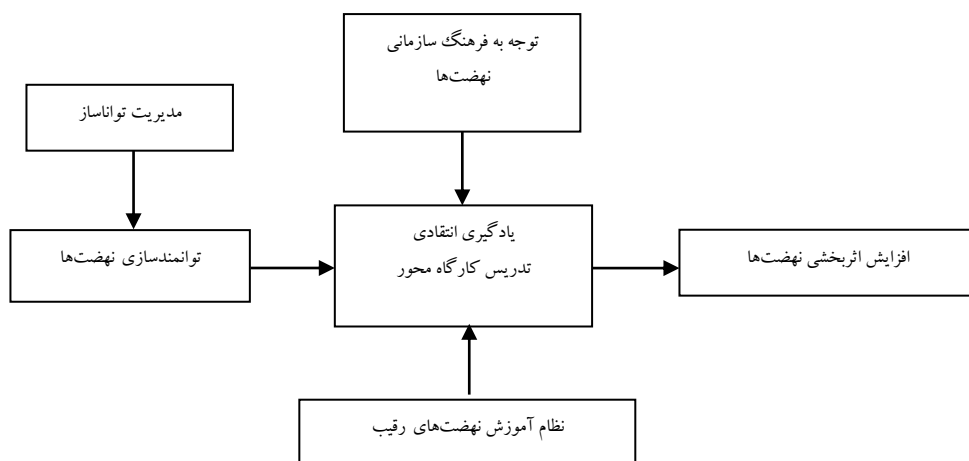


شکل (۱) کدگذاری محوری بر اساس مدل پارادایمی

کدگذاری انتخابی (مرحله نظریه پردازی)

برای پاسخ به این سؤال که الگوی مفهومی مناسب برای مدیریت تربیت و آموزش نهضت‌های اسلامی چیست؟ پس از مطالعه ادبیات تحقیق و مصاحبه با افراد صاحب‌نظر در زمینه نهضت‌ها و مسائل تربیتی و آموزشی آنها، مقوله‌های اصلی و فرعی مربوط به پدیده آموزش نهضت‌های اسلامی احصا و مدل مفهومی نهایی به شرح زیر تدوین شده است: ابتدا در کدگذاری محوری از طریق پیوند بین مقوله و مقوله‌های فرعی، داده با یکدیگر ارتباط داده می‌شود (فرایند شکل‌دهی مقوله‌ها (اصلی و فرعی)). این کار با استفاده از یک پارادایم (مدل الگویی) انجام شده تا روابط بین شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط میانجی (مداخله‌گر)، راهبردها و پیامدها را نشان دهد که در شکل (۱) بیان شده است. در مرحله کدگذاری گزینشی که مرحله نظریه پردازی است، نظریه-پرداز داده بنیاد، مقوله محوری را که سایر مقولات بر محور آن می‌گردند و کلیتی را تشکیل می‌دهند به طور روش‌مند انتخاب و با ارتباط دادن آن با سایر مقوله‌ها به نگارش نظریه اقدام می‌کند که شرحی انتزاعی برای فرایندی که در پژوهش مطالعه شده است ارائه می‌دهد (دادایی فرد،

۲۰۰۸). مدل ترسیمی ارائه شده برای مدیریت تربیت و آموزش نهضت‌ها و جنبش‌های اسلامی به صورت شکل (۲) ارائه شده است. بنابراین هدف نظریه پردازی بنیادی، تولید نظریه است نه توصیف صرف پدیده. برای تحلیل نظریه، طبقه‌ها باید به طور منظم به یکدیگر مربوط شوند. کدگذاری انتخابی (بر اساس نتایج دو مرحله قبلی) مرحله اصلی نظریه پردازی است؛ به این ترتیب که طبقه محوری را به شکل نظام مند به سایر طبقه‌ها ربط می‌دهد، روابط را در چارچوب یک روایت بیان کرده و طبقه‌هایی را که به بهبود و توسعه بیشتری نیاز دارند، اصلاح می‌کند. در این مرحله پژوهشگر بر حسب فهم خود از متن، پدیده مورد مطالعه یا چارچوب مدل پارادایم را به صورت روایتی بیان می‌کند یا مدل پارادایم را به هم ریخته و به صورت ترسیمی نظریه نهایی را نشان می‌دهد (شکل ۲).



شکل (۲). مدل ترسیمی^۱ ارائه شده برای الگوی مدیریت آموزش‌های نهضت‌های اسلامی

در مرحله کدگذاری انتخابی، پس از بحث درباره نتایج به دست آمده از کدگذاری باز و محوری، مشورت با متخصصان و صاحب‌نظران موضوع و مرور و بررسی مکرر نتایج پژوهش در خصوص مفاهیم، زیرطبقات و طبقات اصلی، الگوی مدیریت آموزش نهضت‌های اسلامی به

1 Visual Model

صورت زیر بدست آمد. تعیین اهداف دوره‌های توانمندساز نهضتی (تعیین الگوی توانمندساز) و مدیریت دوره‌های تواناساز (سبک مدیریت مشارکتی و تعامل مطلوب متولیان) به عنوان شرایط علی تعیین شد. فرهنگ سازمانی (ارزش‌های حاکم؛ فرهنگ اسلامی) و اقدامات مطلوب مدیریت منابع انسانی توانمندساز (نیازسنجی مناسب؛ سیاست‌گذاری‌های آموزشی واقعی؛ تقویت برنامه‌های آموزشی متربیان) به عنوان شرایط زمینه‌ای و بستر حاکم تعیین شدند. پدیده‌ی اصلی؛ تربیت و آموزش رهبران و اعضای نهضت‌های اسلامی تعیین شد. تاکید بر کیفیت آموزش، یادگیری انتقادی و کارگاه محور و توجه به اثربخشی آموزش‌ها (وضوح اهداف، اقدامات هدفمند) به عنوان راهبردهای عملی این الگو تدوین شدند پیامد الگوی مدیریت آموزش نهضت‌های اسلامی به (افزایش اثربخشی نهضتها) می‌انجامد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

داده‌های پژوهشی در خصوص گستره مفهومی، بررسی ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر الگوی تربیت و آموزش نهضت‌های اسلامی، راهبردهای مربوط به پدیده و پیامدهای مدیریت آموزش نهضت‌های اسلامی در این بخش بررسی و تحلیل شده است. تبیین نسبت و رابطه آموزش و جنبش‌های اسلامی به دلیل وجود دیگر عوامل مداخله‌گر دشوار و پیچیده می‌نماید. فعالیتهای پژوهشی زیادی در زمینه آموزش در نهضت‌ها و جنبش‌های اسلامی صورت نگرفته است. در مقابل امروزه، در خصوص آموزش و طراحی نظام آموزشی سازمانهای دولتی و خصوصی پژوهشهای زیادی انجام شده ضوابط و مقرراتی نیز در این حوزه تدوین شده است. در خصوص ضرورت و اهمیت طراحی الگوی مدیریت آموزش نهضت‌های اسلامی، نتایج برخی از مصاحبه‌های اکتشافی با نخبگان نشان می‌دهد که اثربخشی پایدار سازمانها و نهادهای جنبشی در گرو آموزش و مدیریت آموزشی آنها است.

تعریف پیشنهادی برای مدیریت آموزش نهضت‌های اسلامی در پژوهش حاضر بر اساس مدل ترسیمی و مبانی نظری بدین صورت است که مدیریت آموزش نهضت‌های اسلامی شامل تمامی فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده (رسمی و غیر رسمی) است که هدف آن افزایش دانش و آگاهی مدیران و رهبران و اعضای نهضت‌های اسلامی در خصوص نیازمندی‌های تربیتی و آموزشی

است. بعد از پایان دوره‌ها و آموزش‌های، فراگیران و شرکت‌کنندگان بایستی از قدرت اداره نهضت تحت رهبری خود، توان رهبری و مدیریت بر شورای مرکزی، اعضاء و هواداران، برخوردار بودن از انگیزه و فراگیری شیوه اقدام در بحرانها، مسئله‌یابی و ارائه راه‌حل و اتخاذ تصمیمات صحیح، به موقع و اثربخش، توان هدف‌گذاری، برنامه‌ریزی و سازماندهی سازمان (نهضت، جنبش و حزب) و توان برقراری ارتباطات و تعاملات موثر برخوردار باشند.

با توجه به نتایج کدگذاری باز و کدگذاری محوری در طراحی الگوی مدیریت آموزش نهضت‌های اسلامی، می‌توان به نتیجه‌گیری‌های زیر دست یافت:

۱. صلاحیت استادان: یکی از عوامل مهم در مدیریت آموزش نهضت‌های اسلامی، صلاحیت و ویژگی‌های مربیان و اساتید است. آموزش و توانمندسازی مربیان بر اساس شرایط علمی و نیازمندی‌های نهضت‌ها، می‌تواند بهبود کیفیت آموزش و تأثیرگذاری بیشتر در اعضا داشته باشد.
۲. توجه به حل مسائل نهضت‌ها: الگوی مدیریت آموزش نهضت‌های اسلامی باید توانایی حل مسائل نهضت‌ها را تأمین کند. این شامل تأکید بر کارکرد اخلاقی، توجه به تجربه‌اندوزی در برنامه‌های آموزشی و توجه به تجربه مربیان در حوزه نهضت است.
۳. ساختار برنامه تربیت و آموزش: برای ارتقاء کیفیت آموزش و تحقق اهداف نهضت‌ها، الگوی مدیریت آموزش باید ساختار مشارکتی و یکپارچگی نظام آموزش را فراهم کند. همچنین، توجه به ساختارهای موقت و ترکیب مباحث مختلف در دوره‌های آموزشی نیز اهمیت دارد.
۴. منابع و روش‌های آموزشی: الگوی مدیریت آموزش نهضت‌های اسلامی باید توجه به منابع مهارتی، ادراکی و عقیدتی داشته باشد. همچنین، توجه به منابع بروز و جدید، رعایت تفاوت‌های فکری و عقیدتی، و ایجاد جذابیت در روش‌های تدریس نیز از اهمیت ویژه برخوردار است.
۵. عوامل انگیزشی: مدیریت آموزش نهضت‌های اسلامی باید تلاش کند تا عوامل انگیزشی مناسب برای فراگیران فراهم شود. این شامل ایجاد جذابیت در روش‌های تدریس، تفکیک گروه‌های آموزشی بر اساس تجربه و مسئولیت در نهضت، و توجه به تناسب فرد با نوع آموزش است.
۶. شرایط کاری و جنبشی: الگوی مدیریت آموزش نهضت‌های اسلامی باید در نظر بگیرد که شرایط کاری و جنبشی نهضت‌ها نقش مهمی در مدیریت آموزش دارند. توانایی ارائه بسترهای مناسب برای آموزش و توسعه فراگیران، ایجاد انگیزه و ارتباط مثبت با نهضت، و رعایت اصول

اخلاقی در محیط آموزشی از جمله عوامل مهمی هستند که باید در الگوی مدیریت آموزش مورد توجه قرار گیرند.

۷. ارزیابی و بازخورد: ارزیابی منظم و بازخورد سازنده از عوامل اساسی در مدیریت آموزش نهضت‌های اسلامی است. باید سیستمی راه‌اندازی شود که بتواند پیشرفت و عملکرد فراگیران را ارزیابی کند و بازخورد مناسبی را به آن‌ها ارائه دهد. این کار می‌تواند از طریق آزمون‌ها، ارزیابی عملکرد عملی، سنجش دانش و برخورداری از فعالیت‌ها و ارزیابی مستمر انجام شود.

۸. توازن بین آموزش عمومی و تخصصی: الگوی مدیریت آموزش نهضت‌های اسلامی باید توازن مناسبی را بین آموزش عمومی و تخصصی داشته باشد. باید به طور همزمان به تقویت علوم اسلامی و تربیت عمومی فراگیران توجه کرد تا بتوانند در نهضت‌ها و جامعه به خوبی عمل کنند.

۹. همکاری و هماهنگی: همکاری و هماهنگی بین مدیران آموزشی، مربیان و سایر اعضای نهضت‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. باید سیستم‌ها و فرآیندهایی برای تسهیل ارتباطات و همکاری مؤثر بین اعضا ایجاد شود تا بتوانند به بهترین نحو ممکن در راستای اهداف آموزشی نهضت فعالیت کنند. براساس نتایج این پژوهش، پیشنهاد می‌گردد:

برنامه‌های آموزشی باید بر اساس نیازمندی‌ها و اهداف نهضت‌ها طراحی شوند. برای این منظور، نیاز است تا با اعضای نهضت‌ها در ارتباط بوده و نیازها، مشکلات و اهداف آن‌ها را به خوبی درک کنند. سپس برنامه‌های آموزشی خاصی را طراحی و اجرا کنید که به بهبود فعالیت‌ها، دانش و انگیزه اعضا کمک کند. همچنین برنامه‌های آموزشی باید برای توانمندسازی مربیان و اساتید در نهضت‌ها تمرکز داشته باشند. این شامل ارائه آموزش‌های تخصصی، کارگاه‌ها، وبینارها و منابع آموزشی مناسب است. همچنین، به آن‌ها فرصتی برای تجربه‌اندوزی و به اشتراک گذاری تجربیات خود با دیگران بدهید. برنامه‌های آموزشی باید از روش‌های آموزشی مؤثر و جذاب استفاده کنند. به عنوان مثال، می‌توانید از روش‌های فعالیت مبتنی بر مشارکت، یادگیری تجربی، استفاده از فناوری‌های آموزشی مدرن و رویکردهای متنوعی مانند بازی‌های آموزشی و تمرینات عملی استفاده کنید. البته، همواره مهم است که پیشنهادات را به شرایط و نیازهای خاص هر نهضت و شرایط محیطی مرتبط با آن تطبیق داده و بهبودهای لازم را براساس این شرایط انجام داد.

فهرست منابع

۱. قرآن کریم
۲. نهج البلاغه
۳. ابطحي، حسين؛ پيدايي، ميرشجيل (۱۳۸۳). شیوه‌های نوین ارزشیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی سازمان‌ها، مجله مدیریت و توسعه، شماره ۱۸، زمستان.
۴. ابطحي، حسين (۱۳۸۰)، آموزش و بهسازی منابع انسانی، تهران: موسسه مطالعات و برنامه‌ریزی.
۵. ابطحي، حسين (۱۳۸۳)، آموزش و بهسازی سرمایه‌های انسانی، تهران: پیوند.
۶. استيفن، رابینز (۱۳۸۳)، تئوری سازمان، ترجمه دکتر سید مهدی الوانی - دکتر حسن دانایی فرد، چاپ هشتم، تهران: صفار اشراقی.
۷. احدیان، محمد اسماعیل (۱۳۷۴)، اصول و مقدمات تکنولوژی آموزشی، تهران: انتشارات بشری.
۸. احمدی، حمید (۱۳۷۷)، ریشه‌های بحران در خاورمیانه، تهران: کیهان.
۹. اصغری، محمود (۱۳۹۵)، اقتصاد مقاومتی، گفت‌مان راهبرد تولید ثروت در بستر نظام دینی از منظر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، فصلنامه پژوهش‌های اجتماعی اسلامی، شماره ۴، زمستان.
۱۰. آهنچیان، محمدرضا (۱۳۸۲)، آموزش و پرورش در شرایط پست‌مدرن، تهران: طهوری.
۱۱. ابن‌قیم جوزی، ابوعبدالله شمس‌الدین (۱۳۶۱ق)؛ الفروسیه، بیروت: مطبعه‌الانوار.
۱۲. ابن هشام، محمد بن عبدالملک (۱۳۵۵ق)، السیره النبویه، مصر: مطبعه البابي.
۱۳. اکبری، سهیل (۱۳۷۳)، مبانی آموزش بزرگسالان: مطالعات و تدوین کتب علوم انسانی (سمت).
۱۴. ابن‌ماجه، ابوعبدالله محمد، سنن (سنن المصطفی)، تحقیق محمدفؤاد عبدالباقي، بیروت: المكتبة العلمیه.
۱۵. بازرگانی، محمد (۱۳۸۵)، نظام ارزشیابی اثربخشی آموزش نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران (es۳)، طرح پژوهشی منتشر نشده (۳ ای اس).
۱۶. بیل، جیمز (۱۳۸۸)، عقاب و شیر، فصلنامه رهیافت انقلاب اسلامی، پاییز.
۱۷. باتامور، تام (۱۳۷۳)، مکتب فرانکفورت، مترجم حسینعلی نودری، کتاب، تهران: نی.
۱۸. پیدایی، مهرداد (۱۳۸۳)، ارزیابی برنامه‌های آموزشی (پایان‌نامه)، تهران: دانشگاه آزاد.
۱۹. پورظهير، علی‌نقی (۱۳۷۹)، برنامه‌ریزی آموزشی و درسی، تهران: انتشارات آگاه.
۲۰. ترمذی محمد (۱۲۹۸)، فضائل الجهاد. قاهره: دارالحدیث.
۲۱. ترابی، مصطفی (۱۳۸۳)، مدل سنجش اثربخشی دوره‌های آموزشی، فصلنامه مطهر، شماره ۴، زمستان.
۲۲. حافظ‌نیا، محمدرضا (۱۳۷۷)، مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران: انتشارات سمت
۲۳. ۶۶. خامنه‌ای، سید علی (۱۳۶۵)، تدابیر و رهنمودهای مقام معظم رهبری.

۲۴. خامنه‌ای، سید علی (۱۳۸۰)، حدیث ولایت، جلد دوم، کمیته جمع‌آوری فرامین امام (ره) و مقام معظم رهبری.
۲۵. خلیلی شورینی، سیاوش (۱۳۸۲)، اصول و مبانی برنامه‌ریزی آموزشی، چاپ اول: چاپ هما.
۲۶. دعائی، حبیب‌الله (۱۳۸۴)، مدیریت منابع انسانی: انتشارات بیان هدایت.
۲۷. دلاور، علی، (۱۳۸۳)، مبانی نظری و علمی پژوهش، تهران: انتشارات رشد.
۲۸. رضائیان، علی (۱۳۷۷)، اصول مدیریت، تهران: انتشارات سمت.
۲۹. ریچاردسون (۱۳۶۹)، اف، ام، روحیه جنگی، ترجمه معاونت پژوهش دانشگاه امام حسین (ع).
۳۰. سعادت، اسفندیار (۱۳۸۱)، مدیریت منابع انسانی، قم: سمت.
۳۱. سلطانی، ایرج (۱۳۸۰)، اثربخشی آموزشی در سازمان‌های صنعتی و دولتی: مجله تدبیر، شماره ۱۱۹، زمستان.
۳۲. سید جوادین، سیدرضا (۱۳۸۷)، مبانی مدیریت منابع انسانی: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۳۳. سیف، علی‌اکبر (۱۳۷۲)، روانشناسی پرورشی، تهران: انتشارات آگاه.
۳۴. سدید، یاسین (۱۳۷۸)، هنر جنگ در اسلام، ترجمه اصغر قانطان، تهران: دانشگاه امام حسین (ع).
۳۵. سرمد، غلامعلی (۱۳۷۸) روابط انسانی در سازمان‌های آموزشی: مطالعات و تدوین کتب علوم انسانی (سمت).
۳۶. شلبی، احمد (۱۳۸۷). تاریخ آموزش در اسلام. تهران: نگاه معاصر.
۳۷. شریعتمداری، علی (۱۳۷۱)، روش تعلیم و تربیت، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها.
۳۸. صفوی، امان‌اله (۱۳۷۱)، کلیات روش‌ها و فنون تدریس، تهران: انتشارات معاصر.
۳۹. طبری، محمد بن جریر (۱۹۶۱)، تاریخ الطبری، مصر: دارالمعارف.
۴۰. عباس زادگان، سید محمد؛ ترک زاده، جعفر (۱۳۸۱)، نیازسنجی آموزش در سازمان‌ها، تهران: شرکت سهامی انتشار.
۴۱. عباسیان، عبدالحسین (۱۳۸۵)، اثربخشی دوره‌های آموزشی، مجله تدبیر، شماره ۱۷۰، ۵۲-۵۵، تابستان.
۴۲. عصمتی‌پور، محمدحسین (۱۳۷۸)، برنامه‌ریزی درسی، ستاد مرکزی بهینه‌سازی نظام آموزش: مرکز چاپ سپاه، چاپ اول، زمستان.
۴۳. عمید، حسن (۱۳۶۳)، فرهنگ عمید، تهران: انتشارات جاویدان.
۴۴. قهرمانی، محمد (۱۳۸۰). ارزیابی اثربخشی دوره‌های کارشناسی ارشد مدیریت پروژه و مدیریت عملیات بهره‌برداری. مجله مدیریت توسعه، شماره ۱۱، بهار.
۴۵. گاهنامه اطلاع‌رسانی آموزشی سراج (۱۳۸۱)، اداره آموزشی سپاه، شماره ۱۱، شهریور.
۴۶. گوته، کلرمون؛ کاردیف (۱۳۹۴)، موريس، علم و هنر یاددهی - یادگیری از دوران باستان تا به امروز (نظریه و کاربرد)، مترجم دکتر فریده مشایخ، تهران: سمت.

۴۷. گال، مردیت، والتر بورگ و جویس گال، (۱۳۸۳)، روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی، ترجمه احمد رضا نصر و همکاران، تهران: انتشارات سمت.
۴۸. لوبون، گوستاو (۱۳۸۷)، مترجم محمدتقی فخرداعی گیلان، تمدن اسلام و عرب، تهران: دنیای کتاب.
۴۹. مجله بینا (۱۳۸۶)، پیش شماره ۱۹-۲۰، پاییز.
۵۰. محبوبی، قربانعلی (۱۳۸۴)، پشتیبانی از نهضت‌ها، تهران: قرارگاه خاتم‌الانبیا.
۵۱. محمدزاده، علی (۱۳۷۵)، بهره‌وری در تفکر سیستمی، فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۳۲، بهار.
۵۲. مطهری، مرتضی (۱۳۶۲)، تعلیم و تربیت، تهران: انتشارات صدرا.
۵۳. میرکمال، سید محمد (۱۳۸۳)، رهبری و مدیریت آموزش، تهران: رامین.
۵۴. معاونت تربیت، آموزش و فرهنگ پاسداری سپاه (۱۳۹۷)، نظام جامع تربیت و آموزش سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، چاپ سوم، زمستان.
۵۵. موسوی خمینی (ره)، امام سید روح‌الله، صحیفه نور، ج ۲ و ۱۳، تهران: موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
۵۶. موسوی خمینی (ره)، امام سید روح‌الله (۱۳۹۲)، ولایت فقیه، تهران: انتشارات موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
۵۷. مجلسی، محمدباقر (۱۳۸۶)، بحارالانوار، تهران: اسلامیه.
۵۸. مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۰).
۵۹. محمدی ری شهری، محمد (۱۳۶۲ ق)، میزان الحکمه، مکتب الاعلام الاسلامی.
۶۰. مطهری، مرتضی (۱۳۶۸)، نهضت‌های اسلامی در صد ساله اخیر، تهران: انتشارات صدرا. موثقی، احمد (۱۳۷۷)، جنبش‌های اسلام، تهران: سمت.
۶۱. موسسه انتشاراتی رسا (۱۳۷۱)، تاریخ بیت و پنج‌ساله ایران، ج اول، چاپ سوم، پاییز.
۶۲. نظری، رضا (۱۳۸۴)، اصول برنامه‌ریزی درسی، مرکز مطالعات: چاپ زیتون.
۶۳. نیروی زمینی سپاه (۱۳۷۸)، آموزش سپاه، تهران: چاپ نرسا.
۶۴. نسایی، احمد بن علی (۱۳۹۸)، سنن النسائی، بیروت: دارالفکر.
۶۵. واقدی، محمد بن عمر (۱۴۰۴)، المغازی رسول‌الله (ص)، تحقیق مارسدن جونز، بیروت: بی‌نا.
۶۶. واقدی، محمد بن عمر (۱۹۶۶)، المغازی النبویه، تحقیق مارسدن جونز، لندن.
۶۷. هولستی، ال. آر، (۱۳۷۳)، تحلیل محتوا در علوم اجتماعی و انسانی، ترجمه نادر سالارزاده امیری، تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.
۶۸. هومن، حیدرعلی، (۱۳۸۵)، «راهنمای علمی پژوهش کیفی»، تهران: انتشارات سمت.
۶۹. یعقوبی، جعفر (۱۳۸۱)، کتاب آموزش سپاه، ج اول، تهران: ناشر اداره آموزش ستاد مشترک سپاه.

۷۰. رابینز، استیفن پی، (۱۳۹۳)، تئوری سازمان (ساختار و طرح سازمانی)، ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانائی فرد، چاپ چهلیم، تهران، انتشارات صفار.
۷۱. پاکدل، رحمت الله (۱۳۸۳)، مدیریت و راهبری آموزش در سازمانها (نگرش سیستمی- استراتژیک) موسسه معین اداره، تهران.
۷۲. بهادری، علی (۱۳۹۶)، تأثیر آموزش‌های میدانی آموزشگاه قدس نرسا بر عملکرد یگان‌های رزم استان کردستان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه جامع امام حسین علیه‌السلام.
۷۳. رضایی، قدرت الله (۱۳۸۷)، بررسی الگوهای آموزشی سربازان و ارائه الگوی مناسب برای مرکز آموزش سربازی نهسا (اردکان)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه جامع امام حسین علیه‌السلام.
- Cohen, L. & Manion, L. (1986), Research Methods in Education. London, Routledge .
- Charmaz, K. (2002), Qualitative Interviewing and Grounded Theory Analysis, in Handbook of Interview Research, Context & Method. London, Sage
- Gillham, B. (2000), The Research Interview, London, Rautledg
- Seale, C. (1999), The Quality of Qualitative Research, London, Sage
- Memon, A. & Bull, R. (1999), Handbook of the Psychology of Interviewing, New York, John Wiley& Sons

