



مرکز تحقیقات اسلامی

اصفهان

گامی



عمران
علیه السلام

www. **Ghaemiyeh** .com
www. **Ghaemiyeh** .org
www. **Ghaemiyeh** .net
www. **Ghaemiyeh** .ir



دفتر نشر

راہ و رسم طلبگی

طلبہ نشاط و طراوت طلبگی

محمد عالم راشد نوری



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

راه و رسم طلبگی

نویسنده:

محمد عالم زاده نوری

ناشر چاپی:

موسسه فرهنگی ولاء منتظر

ناشر دیجیتال:

مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

فهرست

۵	فهرست
۸	راه و رسم طلبگی جلد ۷
۸	مشخصات کتاب
۹	فهرست
۱۸	مقدمه
۲۲	بخش اول: اراده و فراینده انگیزه سازی
۲۲	اشاره
۲۲	اهمیت اراده انسانی
۲۸	فرایند پیدایش اراده
۳۱	۱. تفکر
۳۲	۲. موعظه
۳۳	۳. مشاهده
۳۵	۴. تجربه
۳۷	۵. تداعی معانی
۴۱	نتایج و نکات
۵۰	انگیزه، نشاط و کسالت
۵۸	بخش دوم: راهکارهای ایجاد انگیزه و افزایش نشاط در میان طلاب
۵۸	راه های افزایش انگیزه توسط خود طلاب
۵۸	۱. عوامل جسمانی (فیزیولوژیک)
۵۹	۲. عوامل غیر جسمی و غیرمادی
۶۱	راه های ایجاد انگیزه توسط اساتید
۶۱	ویژگی های اخلاقی
۶۲	ویژگی های علمی و مهارتی
۶۲	تبیین ها و تذکرات

۶۳	در ارتباط با طلبه
۶۵	در تدریس -
۶۶	راه های ایجاد انگیزه توسط مدیران و مسئولان مدارس
۶۶	ویژگی های شخصی
۶۶	برنامه ریزی
۶۸	اجرای برنامه و مدیریت
۶۸	در ارتباط با استاد
۷۱	برنامه ها و طرح ها
۷۲	راه های ایجاد انگیزه توسط مرکز مدیریت حوزه
۷۲	در ارتباط با پرسنل و مدیران
۷۳	در ارتباط با طلاب و ارباب رجوع
۷۳	قوانین و برنامه ها
۷۳	اجرای برنامه
۷۵	خدمات
۷۵	طرح ها و برنامه ها
۸۰	ضمائم
۸۰	اشاره
۸۰	طرح استخدام اساتید
۸۵	توصیف وضعیت موجود تدریس در حوزه
۸۸	بایدها و نبایدها
۹۰	پیامدهای پیشنهاد استخدام
۹۷	به سوی یک پیشنهاد برای استیفای امتیازات طرح استخدام
۱۰۳	خلاصه پیشنهاد
۱۰۴	کالبد شکافی قانون حضور و غیاب و پیشنهاد «حد نصاب»
۱۰۶	بررسی پشتوانه های نظری آئین نامه
۱۰۹	پیشنهاد «حدّ نصاب»

- ۱۱۰ مزایا و محسنات این طرح
- ۱۲۳ بررسی آیین نامه موجود
- ۱۲۷ سخن آخر
- ۱۲۸ پذیرش و جذب طلاب علوم دینی
- ۱۳۶ منابع و مآخذ
- ۱۴۱ درباره مرکز

سرشناسه: عالم زاده نوری، محمد، ۱۳۴۹ -

عنوان و نام پدیدآور: راه و رسم طلبگی /مؤلف محمد عالم زاده نوری.

مشخصات نشر: قم: موسسه فرهنگی ولاء منتظر، ۱۳۸۹ -

مشخصات ظاهری: ج ۷؛ ۱۲×۲۱ س م.

شابک: ۷۰۰۰۰ ریال: دوره: ۹۷۸-۶۰۰-۵۵۵۱-۲۵-۹؛ ۱۰۰۰۰ ریال: ج. ۹۷۸-۱-۶۰۰-۵۵۵۱-۱۸-۱؛ ۲۰۰۰۰ ریال (چاپ سوم) ج. ۱؛ ۲۰۰۰۰ ریال (ج. ۱، چاپ چهارم)؛ ۱۰۰۰۰ ریال: ج. ۲؛ ۹۷۸-۶۰۰-۵۵۵۱-۱۹-۸؛ ۳۰۰۰۰ ریال (ج. ۲، چاپ سوم)؛ ۳۰۰۰۰ ریال (ج. ۲، چاپ چهارم)؛ ۱۰۰۰۰ ریال: ج. ۳؛ ۹۷۸-۶۰۰-۵۵۵۱-۲۰-۴؛ ۳۰۰۰۰ ریال (ج. ۳، چاپ چهارم)؛ ۳۰۰۰۰ ریال (چاپ سوم) ج. ۳؛ ۱۰۰۰۰ ریال: ج. ۴؛ ۹۷۸-۶۰۰-۵۵۵۱-۲۱-۱؛ ۱۹۰۰۰۰ ریال (ج. ۴، چاپ چهارم)؛ ۲۰۰۰۰ ریال (چاپ سوم) ج. ۴؛ ۱۰۰۰۰ ریال: ج. ۵؛ ۹۷۸-۶۰۰-۵۵۵۱-۲۲-۸؛ ۳۰۰۰۰ ریال (چاپ سوم) ج. ۵؛ ۳۰۰۰۰ ریال (ج. ۵، چاپ چهارم)؛ ۱۰۰۰۰ ریال: ج. ۶؛ ۹۷۸-۶۰۰-۵۵۵۱-۲۳-۵؛ ۲۰۰۰۰ ریال (چاپ سوم) ج. ۶؛ ۲۰۰۰۰ ریال (ج. ۶، چاپ چهارم)؛ ۱۰۰۰۰ ریال: ج. ۷؛ ۹۷۸-۶۰۰-۵۵۵۱-۲۴-۲؛ ۴۰۰۰۰ ریال (چاپ سوم) ج. ۷؛ ۴۰۰۰۰ ریال (ج. ۷، چاپ چهارم)

وضعیت فهرست نویسی: فیا

یادداشت: کتاب حاضر قبلاً به صورت مستقل نیز منتشر شده است.

یادداشت: ج. ۲ و ۵ (چاپ اول: ۱۳۸۹).

یادداشت: ج. ۱-۷ (چاپ سوم: تابستان ۱۳۹۱).

یادداشت: ج. ۱-۳ (چاپ چهارم: تابستان ۱۳۹۱).

یادداشت: ج. ۴-۷ (چاپ چهارم: تابستان ۱۳۹۱).

یادداشت: این کتاب با حمایت معاونت فرهنگی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی به چاپ رسیده است.

یادداشت: کتابنامه.

مندرجات: ج. ۱. ارزش و افتخارات طلبه. -ج. ۲. هویت صنفی طلبه و معنای طلبگی. -ج. ۳. طلبه در دوران رشد و تحصیل. -

ج. ۴. طلبه و برنامه زندگی. -ج. ۵. طلبه و جهت گیری تخصصی. -ج. ۶. علم دیگر. -ج. ۷. طلبه؛ نشاط و طراوت طلبگی.

موضوع : حوزه های علمیه -- ایران

موضوع : طلاب -- راه و رسم زندگی

شناسه افزوده : ایران. وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی. معاونت امور فرهنگی

رده بندی کنگره : BP۷ع/۱۶۲۱۳۸۹

رده بندی دیویی : ۲۹۷/۰۷

شماره کتابشناسی ملی : ۲۱۲۲۴۵۵

ص : ۱

فهرست

جلد هفتم راه و رسم طلبگی

مؤلف

ص: ۳

انتشارات ولأء منتظر عجل الله تعالى فرجه الشريف

قم، آيابان شهداء (صفائيه)، كوچه ٣٧ (سپاه)،

فرعى پنجم، پلاک ١٠٤؛ تلفكس: ٧٧٤٩٤٥٨ (٠٢٥١) www.v-montazar.com info@v-montazar.com

كلية حقوق برای ناشر محفوظ است

مرکز پخش انحصاری:

قم، آيابان آیت الله مرعشی نجفی؟ رح؟ (ارم)، روبروی پاساژ قدس، ساختمان كوثر، انتشارات سوره مهر (مؤسسه رحماء)؛

٠٩١٩٢٥١١٠٣٦-(٠٢٥١)٧٨٣٩٤٠٢ و ٦

ص: ٤

بخش اول: اراده و فراینده انگیزه سازی. ۱۳

اهمیت اراده انسانی.. ۱۳

فرایند پیدایش اراده. ۱۹

۱. تفکر. ۲۲

۲. موعظه. ۲۳

۳. مشاهده. ۲۴

۴. تجربه. ۲۶

۵. تداعی معانی.. ۲۸

نتایج و نکات.. ۳۲

انگیزه، نشاط و کسالت.. ۴۱

بخش دوم: راهکارهای ایجاد انگیزه و افزایش نشاط در میان طلاب.. ۴۹

راه های افزایش انگیزه توسط خود طلاب.. ۴۹

۱. عوامل جسمانی (فیزیولوژیک). ۴۹

۲. عوامل غیر جسمی و غیرمادی.. ۵۰

راه های ایجاد انگیزه توسط اساتید. ۵۲

ویژگی های اخلاقی.. ۵۲

ویژگی های علمی و مهارتی.. ۵۳

تبیین ها و تذکرات.. ۵۳

در ارتباط با طلبه. ۵۴

در تدریس... ۵۶

راه های ایجاد انگیزه توسط مدیران و مسئولان مدارس... ۵۷

ویژگی های شخصی.. ۵۷

برنامه ریزی.. ۵۷

اجرای برنامه و مدیریت.. ۵۹

در ارتباط با استاد. ۵۹

در ارتباط با طلبه. ۶۰

برنامه ها و طرح ها. ۶۲

راه های ایجاد انگیزه توسط مرکز مدیریت حوزه. ۶۳

در ارتباط با پرسنل و مدیران.. ۶۳

در ارتباط با طلاب و ارباب رجوع. ۶۴

قوانین و برنامه ها. ۶۴

اجرای برنامه. ۶۴

خدمات.. ۶۵

طرح ها و برنامه ها. ۶۵

ضمائم. ۶۹

طرح استخدام اساتید. ۶۹

توصیف وضعیت موجود تدریس در حوزه. ۷۴

بایدها و نبایدها. ۷۷

پیامدهای پیشنهاد استخدام. ۷۹

به سوی یک پیشنهاد برای استیفای امتیازات طرح استخدام. ۸۶

خلاصه پیشنهاد. ۹۲

کالبد شکافی قانون حضور و غیاب و پیشنهاد «حد نصاب». ۹۳

بررسی پشتوانه های نظری آئین نامه. ۹۵

ص: ۶

پیشنهاد «حدّ نصاب». ۹۸

مزایا و محسّنات این طرح. ۹۹

بررسی آیین نامه موجود. ۱۱۲

سخن آخر. ۱۱۶

پذیرش و جذب طلاب علوم دینی.. ۱۱۷

منابع و مآخذ. ۱۲۵

ص: ۷

حوزه های علمیه کانون پرورش سربازان امام زمان عجل الله تعالی فرجه الشریف ، پاسداران مکتب اهل بیت و مرزداران معارف اسلامی است. تربیت شایسته طلاب علوم دینی آینده روشنی برای امر تفقه، تبلیغ، دفاع از وحی و انتشار آموزه های اسلامی در سراسر جهان نوید می دهد. اساتید حوزه ها و مدیران و مسئولان مدارس علمیه حامل بزرگ ترین امانت الهی هستند و برترین ذخایر انسانی را در اختیار دارند که با رسیدگی ویژه در حق آنان می توانند آینده بسیار روشنی را برای اسلام و انقلاب و نظام فراهم آورند و مسئولیتی بس سترگ بر دوش دارند که با ایفای آن تاریخ بشری را می توانند تحت الشعاع قرار دهند و تمدن اسلامی را احیا سازند. تربیت طلاب هرچه هوشمندانه تر و دقیق تر صورت پذیرد خسارت و ضایعه کم تری پدید خواهد آمد و بهره فراوان تری نصیب خواهد شد.

بررسی مسائل تربیتی و چالش های پیش روی طلاب جوان در یک فرایند تخصصی و چرخه علمی کامل ضرورتی است که حوزه علمیه بدان سخت نیازمند است تا برخوردهای سلیقه ای و بدون پشتوانه به حداقل برسد و سطح آگاهی های تربیتی و مهارت های

از جمله مسائل مهم تربیتی که در میان طلاب علوم دینی نیز مصادیق فراوان دارد عارضه بی انگیزگی است. بررسی کارشناسانه ریشه های پیدایش و راهکارهای درمان این عارضه و شیوه های افزایش اراده و نشاط در میان طلاب موضوع این نوشتار است که حاصل مباحثه فضایی حوزه علمیه خراسان در اجلاس اساتید، مدیران و مسئولان آموزش در تابستان ۸۸ است.

این نوشتار از دو بخش تشکیل شده است. در بخش اول به بررسی فنی پیدایش اراده در انسان و فرایند ایجاد انگیزه به صورت کلی پرداخته شده که از مقوله مباحث علم النفس و فلسفه عمل به شمار می رود. در بخش دوم به صورت کاربردی و جزئی فهرستی از عوامل ایجاد کسالت و راهکارهای افزایش نشاط و انگیزه در میان طلاب به صورت خاص بررسی شده است. فصل دوم مشتمل بر چهار قسمت است که در آن به صورت مجزا راه کارهای افزایش انگیزه توسط خود طلاب، توسط اساتید در کلاس درس، توسط مدیران و مسئولان مدارس و توسط مرکز مدیریت حوزه بررسی شده است.

این دفتر مشتمل بر سه مقاله ضمیمه نیز هست؛ مقاله اول به بررسی طرح استخدام اساتید اختصاص دارد. مقاله دوم آیین نامه حضور و غیاب طلاب را کالبد شکافی مینماید و مقاله سوم سخنی در باب پذیرش و جذب طلاب علوم دینی است.

همان گونه که مشهود است مؤلف در این دفتر بر خلاف دفترهای گذشته تنها روی خطاب به طلاب مبتدی ندارد و از پیمان اولیه خویش عدول کرده است. عمده این کلمات برای مسئولان و مدیران و کارگزاران حوزه نگاشته شده و در

برنامه ریزی های کلان آموزشی و پرورشی به کار می آید.

امید آنکه این بحث و بررسیها به افزایش کارآمدی نهاد روحانیت بینجامد و قلب مهربان امام عصر عجل الله تعالی فرجه الشریف را شادمان سازد.

ص: ۱۱

بخش اول: اراده و فراینده انگیزه سازی (۱)

اهمیت اراده انسانی

انسان و حیوان هر دو صاحب اراده اند. حیوان را حساس و متحرک بالاراده دانسته اند. انسان نیز موجودی صاحب اراده است. اما اراده انسانی با اراده حیوان تفاوت دارد. حیوان هرگاه که غریزه و میلش تحریک شود و هوس چیزی در سرش آید بی درنگ به سوی آن حرکت می کند. یعنی اراده او معطوف به میل است و میان میل و اراده او فاصله ای وجود ندارد. انسان نیز از آن جهت که حیوان است این گونه اراده را دارا است و امیال و غرائز در او، انگیزه و حرکت ایجاد می کند. آنچه که انسان، بیش از حیوان دارد این است که می تواند امیال خود را کنترل کند. یعنی آگاهانه و از روی عقل، بر خلاف کشش های غریزی و امیال حیوانی خود اراده کند. بدین ترتیب کودک انسان از آنجا که این نیرو را ندارد حیوان بالفعل و انسان بالقوه است و به مرور زمان هر چه این نیرو در وجود او بیشتر گردد، فاصله

ص: ۱۳

۱- این بخش مستقیماً از منبع زیر نقل شده است؛ به کجا و چگونه، محمد عالم زاده نوری، قم، انتشارات مؤسسه امام خمینی ره، ۱۳۸۵.

او با حیوان بیشتر خواهد بود.

امام خمینی ره در کتاب چهل حدیث می نویسد:

«بعضی از مشایخ ما، أطال الله عمره، می فرمودند که «عزم» جوهره انسانیت و میزان امتیاز انسان است، و تفاوت درجات انسان به تفاوت درجات عزم او است»^(۱).

یعنی کسی که عزم نداشته باشد از جوهره انسانیت، محروم و به واقع ملحق به حیوان است. بنابراین حیات انسانی انسان ها حیات ارادی آنان است. کسی که اراده ندارد و همه برنامه های او بر اساس اقتضای شرایط محیط و بازتاب محرک های محیطی است، به حوزه انسانیت و اخلاق نیامده است. اما کسی که برای خود تقید ایجاد می کند و از خود انرژی و اراده می طلبد، اخلاقی زندگی می کند. انرژی انسانی قدرت اراده است؛ اراده برخاسته از شناخت و آگاهی، و عمل بر اساس تشخیص وظیفه نه اراده برخاسته از میل و غریزه و عمل غریزی.

با توجه به این که کمال هر موجودی در رشد فصل ممیز او از سایر موجودات تأمین می شود، و وجه امتیاز انسان از حیوان همین اراده است باید عمده ترین تلاش تربیتی به تقویت اراده معطوف باشد و با تقویت نیروی اراده فاصله انسان از حیوان افزایش یابد.

تعهد عملی، التزام، تقید، انضباط رفتاری و احساس جدیت و مسئولیت نشان از اراده و عزم در شخصیت اخلاقی انسان دارد. به همین جهت نیز رویکرد اراده محور در زمره استراتژی عمل بیان شده است. انسان اخلاقی کسی است که اراده اخلاقی کند یعنی خود را به

ص: ۱۴

۱- . چهل حدیث، امام خمینی ره ، ص ۷.

انجام اعمال خوب و ادار کند و برای خود تقیدات اخلاقی پدید آورد. از اراده اخلاقی و انرژی انسانی خود بهره گیرد. خود را رها نگذارد، همه چیز را بازی نگیرد و با همه چیز شوخی نکند، جدیت و اهتمام در او دیده شود. این گونه نباشد که همواره بر اساس هوس و غریزه و میل خود - یعنی حیوانی - عمل کند.

کسی که اصلاً اراده ای ندارد و همه برنامه های او به اقتضای محیط و بازتاب محرک های محیطی است اخلاقی زندگی نمی کند. کسی که برای خود تقید ایجاد می کند و از خود انرژی و اراده می طلبد اخلاقی زندگی می کند.

بنابراین تقید و تعهد و عمل، خصوصاً عمل منضبط و مستمر، نشان اراده است و برای ارزیابی میزان اراده و عزم در انسان ها باید به این التزامات شخصی توجه کرد. از سوی دیگر برای تقویت اراده نیز عمل باید کرد.

«یکی از اسرار بزرگ عبادات و ریاضات شرعی آن است که بدن و قوای طبیعی و جنبه ملک تابع و منقاد روح گردد و اراده نفس در آنها کار کن شود و ملکوت نفس بر ملک غالب شود، و به طوری... که به مجرد اراده، بدن را به هر کار بخواهد و ادار کند، و از هر کار بخواهد باز دارد»^(۱).

«در هر یک از عبادات اثری در نفس حاصل شود و کم کم تقویت اراده نفس کند و قدرت آن کامل گردد، و لهذا عبادات هر چه مشقت داشته باشد مرغوب است و «أفضل الاعمال أحمرها». مثلاً در زمستان سرد، شب از خواب ناز

ص: ۱۵

۱- . چهل حدیث، امام خمینی ره ، ص ۱۲۵.

گذشتن و به عبادت حق تعالی قیام کردن روح را بر قوای بدن چیره می کند و اراده را قوی می کند. و این در اول امر اگر قدری مشکل و ناگوار باشد، کم کم پس از اقدام زحمت کم می شود و اطاعت بدن از نفس زیاد می شود، چنانچه می بینیم اهل آن بدون تکلف و زحمت قیام می کنند» (۱).

این درست است که انواع محدودیت ها و ناکامی ها ما را احاطه کرده و اجازه فعالیت هایی از ما سلب شده است، اما نمی توان انکار کرد که در بدترین شرایط و با وجود بالاترین حجم محدودیت، انسان از اختیار و توان تهی نمی شود و همیشه توان و اختیاری - هر چند اندک - و اجازه فعالیت هایی - هر چند کوچک - برای انسان باقی می ماند همین توان اندک محدود مسئولیت ما را مشخص می کند. همیشه و در همه جا: ما می توانیم، و به همان اندازه که می توانیم وظیفه مندیم. پس هیچ وقت بدون تکلیف نمی مانیم.

مهم ترین وجه امتیاز انسان از حیوان همین اختیار و آزادی اوست. انسان در بدترین شرایط «می تواند» بهترین باشد و در بهترین شرایط «می تواند» بدترین گردد. کمبود امکانات و بدی شرایط، بهانه پذیرفته شده ای برای فرار از مسئولیت نیست.

اگر از ما سؤال کنند «کافر نمونه و ضرب المثل کفر چه کسی است؟» به احتمال قوی یکی از سردمداران کفر، مثل ابوسفیان را معرفی می کنیم. ولی قرآن کریم همسر نوح علیه السلام و همسر لوط علیه السلام را نمونه اعلای کفر می شناسد. زیرا آن ها تحت نظر دو پیامبر خدا و دو

ص: ۱۶

بنده صالح او بودند و بالاترین دارایی برای رشد معنوی را در اختیار داشتند، اما کمترین بهره را نبردند. یعنی با اختیار خود همه این امکانات را ضایع کردند. در مقابل، آسیه همسر فرعون را مؤمن ایده آل نمونه و ضرب المثل ایمان معرفی می کند. زیرا او در بدترین شرایط رشد معنوی و در فقر شدید امکانات، ارتباط خود را با خدا حفظ می کند و بیشترین بهره انسانی را برای خود فراهم می آورد.

>ضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا لِلَّذِينَ كَفَرُوا امْرَأةَ نوحٍ وَ امْرَأةَ لوطٍ، كَانَتَا تَحْتَ عَبْدَيْنِ مِنْ عِبَادِنَا صَالِحِينَ، فَخَانَتَاهُمَا، فَلَمْ يَغْنِيَا عَنْهُمَا مِنَ اللَّهِ شَيْئًا وَقِيلَ ادْخُلَا النَّارَ مَعَ الدَّٰخِلِينَ وَ ضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا لِلَّذِينَ آمَنُوا امْرَأةَ فِرْعَوْنَ، إِذْ قَالَتْ رَبِّ ابْنِ لِي عِنْدَكَ بَيْتًا فِي الْجَنَّةِ وَ نَجِّنِي مِنَ فِرْعَوْنَ وَ عَمَلِهِ وَ نَجِّنِي مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ <(۱)

قرآن کریم در وصف فرعون می گوید:

>فَاسْتَخَفَّ قَوْمَهُ فَاطَاعُوهُ <(۲)

او قومش را ذلیل و زبون داشت و تحقیر کرد، تا همه، مطیع او شدند.

پس از بیان این جمله، بجای این که قرآن به عتاب و ملامت فرعون پردازد، قوم او را محکوم می کند:

>إِنَّهُمْ كَانُوا قَوْمًا فَاسِقِينَ؛

آن ها مردمی فاسق و نابکار بودند.<

یعنی در شرایط سختی که فرعون برای مردم پدید آورده بود، قدرت و اختیار مردم و مسئولیت آن ها ساقط نگشت. پس هیچ کس

ص: ۱۷

۱- . تحریم، آیات ۱۰ و ۱۱.

۲- . زخرف، آیه ۵۴.

نباید برای شانه خالی کردن از بار تکلیف، شرایط اجتماعی را بهانه کند. زیرا در تراکم انبوه مشکلات و محدودیت ها، باز هم «می توان». و به قدر همان توان «می باید»

توجه دائم به نیمه پر لیوان (توانایی ها) و اعتقاد راسخ به «امکان حرکت»، ایمان و امید را در دل ما زنده می کند و حرکت می آفریند. این اعتقاد راسخ، اگر با آلودگی به شبهات، و توجه به کمبودها و محدودیت ها و تکرار آیه یأس، آسیب بیند و ایمان و امید، به شک و تردید بدل شود، حرکت متوقف می گردد.

باید بدانیم که ما، تا در این دنیا هستیم دست به گریبان کاستی ها و محدودیت ها خواهیم بود و هیچ وقت نمی توانیم همه امکانات مطلوب خود را فراهم آوریم. باید باور کنیم که در این عالم به شرایط ایده آل و صد درصد رضایت بخش، دست نخواهیم یافت و همه آرزوهای ما برآورده نخواهد شد. همیشه آرمان های ما با واقعیت موجود فرسنگ ها فاصله دارد. زیرا طبع بی نهایت طلب انسان، به حد مشخصی قانع نیست و به محدود، رضایت نمی دهد.

بنابراین اگر توقع داشته باشیم تمام شرایط و امکانات آماده گردد تا حرکت کنیم، هیچ وقت از جای خود تکان نمی خوریم. باید از امکانات موجود بهره گرفت و در حیطه اختیار، مسئولیت خود را انجام داد. تأمین شرایط ایده آل و امکانات کامل، آرزویی دست نیافتنی است که نباید تا تحقق آن منتظر نشست و عمل را به تأخیر انداخت. باید همیشه این گونه فکر کرد که: «من می توانم و مسئولیت دارم»

از بررسی رفتارهای ارادی می توان دریافت که هر عمل اختیاری از نوعی گرایش درونی و میل نشأت می گیرد. ما همیشه آن را انتخاب می کنیم که دلخواه و مورد پسند ما است و به آن علاقه و اشتیاق داریم. وقتی نسبت به چیزی علاقه فراوان داریم، آن را اراده می کنیم. یعنی برای رسیدن به آن حرکت می نماییم. پس منشأ اراده و اقدام در وجود ما علاقه شدید (وبه تعبیر حکما، شوق اکید) است.

اگر فرض کنیم در آن واحد، چند میل مختلف در درون ما وجود داشته باشد، آن که از همه قوی تر و شدیدتر است منشأ عمل خواهد شد و بقیه تحت الشعاع او قرار می گیرد.

کسی که در وقت مطالعه به تماشای تلویزیون می نشیند، مجذوب زیبایی های فیلم شده و میل و اشتیاق درونی او به این سوی رو کرده است. گرچه ممکن است در همان حال میل به خواندن کتاب در نهاد او وجود داشته باشد و برای سر در آوردن از محتوای کتاب کنجکاو و مشتاق باشد ولی این اشتیاق و علاقه در آن لحظه در پرتو جذابیت فیلم قرار گرفته و اثری ایجاد نمی کند.

میل ← میل شدید ← اراده و حرکت

بنابراین اراده، محصول میل شدید و علاقه وافر است اما این پرسش همچنان باقی است که چگونه می توانیم میل و علاقه خود را نسبت به اموری که قرار است آن ها را اراده کنیم و به سوی آن ها حرکت نماییم تقویت کنیم؟ چگونه اموری را که به شایستگی یا ضرورت آن ها واقفیم ولی در عمل به آن ها نمی پردازیم در دستور کار زندگی خود قرار دهیم؟

میل و علاقه ما به اشیا اغلب برخاسته از «آگاهی» نسبت به

مثلاً وقتی از شیرینی یک خوراکی، لذت اسب سواری، اهمیت مطالعه کتاب، ضرورت ورزش صبحگاهی، فواید برنامه ریزی، ثواب نماز شب، محاسن یادداشت برداری و... آگاه می شویم، برای انجام این امور انگیزه و رغبت و اشتیاق پیدا می کنیم. در واقع تصویر ذهنی ما از خوبی یک چیز، در نهاد ما نوعی گرایش و شوق تولید می کند و این گرایش و شوق اگر شدت و قوت گیرد به حرکت و عمل می انجامد.

آگاهی به خوبی یک چیز ← میل به آن چیز

آن چه مهم است دانستن این نکته است که آگاهی های ما -مانند امیال و علاقه های ما- شدت و ضعف می پذیرد. (۲) صورت های ذهنی ما گاهی پرفروغ و برجسته و گاهی نحیف و بی روح و افسرده اند.

دانسته های ما همه در یک سطح نیستند و به یک گونه تأثیر نمی گذارند. برخی از دانسته های ما به شدت فعال و زنده و مؤثرند و برخی دیگر به کلی مرده و بی روح و بی اثر. برخی هم در حوادث روزگار از صفحه ذهن ما محو و ناپدید می شوند.

به عدم آگاهی «جهل»، به محو آگاهی «نسیان» و به مرگ آگاهی «غفلت» گفته می شود. «جهل»، نبودن علم و آگاهی است.

ص: ۲۰

- ۱- فعلی که فقط از غریزه و میل نشأت می گیرد و هیچ پشتوانه علمی ندارد (مثل مکیدن پستان برای کودک در ابتدای تولد) عمل ارادی محسوب نمی شود و از محل بحث ما خارج است.
- ۲- منظور از آگاهی در این بحث آگاهی قطعی و یقینی است و «شدت و ضعف آگاهی» در این عبارت به معنی درجه بندی تأثیر آن در عمل است نه به منظور تقسیم آگاهی به یقین، اطمینان، ظن، شک و وهم. بنابراین آگاهی ضعیف، آگاهی قطعی است که در برانگیختن انسان برای عمل موفق نباشد نه آگاهی مورد تردید و یا موهوم.

«فراموشی» از بین رفتن دانسته ای که وجود یافته، و «غفلت» وجود سرد و بی تحرک آگاهی؛ وجودی شبیه عدم، خفته و بی روح... و بدون اندکی تأثیر. هرچه آگاهی ما پررنگ تر و زنده تر باشد میل شدیدتری ایجاد می کند و هر چه کم رنگ و نحیف باشد در ایجاد علاقه و انگیزه ناتوان تر است.

آگاهی برجسته و شدید ← میل شدید ← اراده

نکته دیگر این که آگاهی ها و صورت های ذهنی ما مشمول قاعده مرور زمان می شود. یعنی اگر به حال خود وا گذاشته شود آرام آرام رنگ خود را باخته و به خواب می رود. همچون شعله ای از آتش که اگر بر آن نفت نریزیم، دیر یا زود رو به خاموشی می گراید و اگر بر آن نفت بریزیم زبانه می کشد.

آن چه باعث بیدار شدن و برافروختن آگاهی می شود «توجه» است. وقتی به دانسته های خود نظر مجدد می افکنیم و یک بار دیگر آن ها را در فضای ذهن، راه می دهیم، آن ها را شعله ور و برجسته نموده ایم. «توجه» و «ذکر» داروی غفلت است و آگاهی های فروخته یا مرده ما را زنده و فعال و مؤثر می گرداند.

«عمل نکردن» و «اقدام نمودن» گاهی مستند به «ندانستن و ناآگاهی» است که باید با «تحصیل و تعلم» درمان شود و گاهی به جهت «غفلت و بی توجهی» است که باید با «یادآوری و تذکر» به درمان آن پرداخت. (۱)

این یادآوری خود صورت های متفاوتی می پذیرد.

ص: ۲۱

۱- . غفلت، مراتب مختلف دارد. گاهی تذکر یا توجه معمولی به یک مسئله غفلت را به کلی برطرف نمی کند، نیروی قوی تری نیاز است تا آگاهی های ضعیف ما را بشوراند و از سطح سایر آگاهی ها بالاتر آورد.

گاهی انسان خود، به یادآوری اقدام می کند و آگاهی های خود را زنده و فعال می گرداند. این فرایند را «تذکر»، «تدبیر»، «تفکر» یا «تلقین به نفس» می توان نامید. (۱)

مثلاً در آن لحظه که تازه به رخت خواب رفته و شیرینی استراحت را مززه می کنیم اگر کمی فکر کنیم و فواید مسواک را به خاطر آوریم، یا آثار خسارت بار مسواک نزدن را تصور نماییم، میل و علاقه ما افزوده می گردد و ما را به سوی مسواک از جا بلند می کند. یا هنگام سحر آن گاه که چشم از خواب شیرین می گشاییم، اگر اندکی با خود گفتگو کنیم و ثواب و برکات نماز شب را به یاد آوریم، آگاهی های ما شعله ور و علاقه ما شدید می شود و آن گاه عبادت شبانه را بر گرمی رخت خواب ترجیح می دهیم. در همان لحظه اگر شیرینی خواب یا زحمت برخاستن و وضو گرفتن با آب سرد را در نظر آوریم و فضای ذهن خود را از لذت استراحت پر کنیم، بلافاصله به خواب می رویم.

همین طور پیش از غرق شدن در داستان یک فیلم اگر گوشه چشمی به وظایف و ساعات کاری خود بیندازیم و فواید انجام یا ترک آن را در ذهن، بازسازی نماییم، در تصمیم گیری و عمل موفق تریم. در همان حین اگر لذت تماشای فیلم سینمایی یا شگفتی و زیبایی و هنری که در آن به کار رفته است فضای ذهن ما را اشغال کند، میل ما به تماشای فیلم افزون و اراده ما در همین جهت قوت می گیرد.

امام علی علیه السلام فرمودند:

ص: ۲۲

۱- امام زین العابدین علیه السلام: «يَابْنَ آدَمَ إِنَّكَ لَا تَرَالُ بِخَيْرٍ مَا كَانَ لَكَ وَاعِظْ مِنْ نَفْسِكَ وَ مَا كَانَتْ الْمُحَاسَبَةُ مِنْ هَمِّكَ و...» میزان الحکمه، حدیث ۲۲۱۷۳.

«إِنَّ التَّفَكْرَ يَدْعُو إِلَى الْبِرِّ وَالْعَمَلِ بِهِ وَإِنَّ النَّدَمَ عَلَى الشَّرِّ يَدْعُو إِلَى تَرْكِهِ» (۱)

اندیشیدن موجب انگیزش به خوبی و کار خوب است و پشیمانی بر بدی ما را به ترک آن فرا می خواند.

بنا بر این می توان گفت اندیشیدن همان گونه که به کار حل مسئله و زدودن جهل می آید، در بیدار کردن دل و انگیزه سازی نیز مؤثر است.

«تَبَّهْ بِالتَّفَكْرِ قَلْبَكَ»

توصیه اساتید اخلاق به مشارطه، مراقبه و محاسبه مصداقی از همین تفکر و موجب انگیزه سازی است.

۲. موعظه

گاهی انسان در معرض تذکر دیگران قرار می گیرد. سخن دیگران اگر آگاهی جدیدی در ما ایجاد کند «ارشاد» یا «تعلیم» و اگر به احیای آگاهی های موجود ما بینجامد «تذکار» و یا «موعظه» نام می گیرد و انسان بیش از آن و پیش از آن که به ارشاد و تعلیم نیازمند باشد محتاج موعظه و تذکر است.

کاری که معلم در کلاس درس انجام می دهد، ایجاد گزاره های جدید در ذهن انسان است. اما وظیفه ای که واعظ بر فراز منبر بر عهده دارد برانگیختن اراده و حرکت است. مخاطب معلم «ذهن» آدمی و مخاطب واعظ «جان» اوست. آموزگار چیره دست آموزگاری است که معلومات بیشتری رابه بیان رسا منتقل سازد و واعظ موفق

ص: ۲۳

کسی است که چون از سخن فارغ شود، مخاطبش تصمیم به عمل گیرد و عزم بر اقدام و حرکت جزم کند. گاهی واعظ در مجلس موعظه، هیچ گزاره جدیدی بیان نمی کند و سخن تازه ای نمی آموزد اما با تکرار دانسته ها و تحریک آگاهی های افسرده و غفلت زدایی زمینه اراده را فراهم می کند.

به همین جهت نباید از تکرار و یادآوری آموخته ها دل آزرده و رنجیده خاطر گردیم، بلکه شایسته است در برنامه زندگی خویش، شرکت در مجالس موعظه و ذکر را نیز قرار دهیم و به این نیاز ضروری و حیاتی توجهی در خور اهمیتش نماییم. در سخن پیشوایان ما آمده است:

«عَلَيْكَ بِمَجَالِسِ الذِّكْرِ»^(۱)

«سَامِعُ ذِكْرِ اللَّهِ ذَاكِرٌ»^(۲)

خدای بزرگ نیز می فرماید:

<وَذَكَرْ فَإِنَّ الذِّكْرَ تَنْفَعُ الْمُؤْمِنِينَ^(۳) يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ>^(۴)

۳. مشاهده

مشاهده عمل دیگران نیز در برانگیختن خاطرات ذهنی و احیای آگاهی ها مؤثر است. بلکه تأثیر مشاهده عمل در شعله ور ساختن آگاهی ها به مراتب افزون تر و پایدارتر از گفتار است و نوعی،

ص: ۲۴

۱- بحار الانوار، ج ۴۶۵، ص ۷۵.

۲- غرر الحکم، حدیث ۵۵۷۹.

۳- ذاریات، آیه ۵۱.

۴- نحل، آیه ۱۶.

«ذکر غیر مستقیم» محسوب می شود.

«كونوا دُعَاةَ النَّاسِ بِغَيْرِ اَلْسِنَتِكُمْ لِيُرَوَّا مِنْكُمْ الْوَرَعَ وَ اَلْاِجْتِهَادَ وَ الصَّلَاةَ وَ الْخَيْرَ فَإِنَّ ذَلِكُمْ دَاعِيَةٌ» (۱)

امام صادق علیه السلام فرمودند:

«مردم را با غیر زبان خود - به راه خدا- دعوت کنید به گونه ای که از شما تقوا و کوشش و نماز و خیر ببینند که این خود، دعوت کننده است».

> يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ؟ (۲)

ای کسانی که ایمان آورده اید، چرا آن چه را انجام نمی دهید بر زبان می آورید؟<

اگر یکی از دوستان ما به نماز جماعت پای بند باشد و به هنگام اذان برای حضور در مسجد دست از همه دلبستگی ها و مشغولیت ها بردارد با مشاهده عمل او چه تغییری در ما ایجاد می شود؟ آگاهی ما به ثواب نماز جماعت و برکات و آثار مسجد تجدید می شود و اقدام به این عمل، آسان و روان جلوه می کند، لذا میل و اشتیاق فراوانی در وجود ما زبانه می کشد و ما را به سوی مسجد حرکت می دهد. در مقابل، اگر کسی در حضور ما چشم چرانی کند و از چهره نامحرمی کام جویی نماید، آگاهی ما را به لذت نگاه حرام دامن می زند و توجه ما را از اهمیت، عظمت و ناشایستگی عمل منحرف می کند. این آگاهی برخاسته و زبانه کشیده، میل به حرام در ما ایجاد می کند و اگر این میل قوت گیرد به ارتکاب حرام می انجامد.

ص: ۲۵

۱- . الکافی، ج ۱۴، ص ۷۸، حدیث ۲.

۲- . صف، آیه ۶۱.

تجربه مستقیم فواید یک شیء صورت بسیار پایدار و مؤثری در ذهن ما ایجاد می‌کند و تذکری بسیار قوی به شمار می‌رود. مثلاً وقتی غذای لذیذی می‌خوریم به علم حضوری، خوبی آن غذا را تجربه می‌کنیم. آگاهی و تصویری که پس از آن در ذهن ما ایجاد می‌شود، بسیار برجسته تر از وقتی است که «توصیف» بوی مطبوع یا طعم گوشت را می‌شنویم. در این صورت هم آگاهی از خوبی غذا و لذت آن ما را علاقه مند می‌کند اما اثری که تجربه شخصی دارد به مراتب بالاتر است. پس از پیدایش این آگاهی متبلور و برجسته، میل فراوانی نسبت به آن در جان ما پدید می‌آید و اراده ما در جهت تحصیل آن متمرکز و فعال می‌شود.

امام خمینی ره در این باره فرموده اند:

«بدان که نفس در هر حظی که از این عالم می‌برد، در قلب اثری از آن واقع می‌شود که آن تأثر از ملک و طبیعت است و سبب تعلق آن است به دنیا. و التذاذات هر چه بیشتر باشد، قلب از آن تأثر بیشتر پیدا می‌کند، و تعلق و حبش بیشتر می‌گردد. تا آن که تمام توجه قلب به دنیا و زخارف آن گردد. و این منشأ مفاسد بسیاری است. تمام خطاهای انسان و گرفتاری به معاصی و سیئات برای همین محبت و علاقه است.» (۱)

و در جای دیگر آورده اند:

«جرات بر معاصی کم کم انسان را بی‌عزم می‌کند و این

ص: ۲۶

۱- . چهل حدیث، امام خمینی ره ، ص ۱۰۵، حدیث ششم.

جوهر شریف را از انسان می رباید. استاد معظم ما - دام ظلّه - می فرمودند: بیش از هر چیز، گوش کردن به تغنیات سلب اراده و عزم از انسان می کند. پس ای برادر، از معاصی احتراز کن و عزم هجرت به سوی حق تعالی نما. (۱)

این که گفته می شود کام جویی بیش از حد از لذات دنیوی - هم چون پرخوری و پرخوابی - اراده انسان را ضعیف می کند به این معناست که بر اثر تجربه این لذات میل و گرایش شدیدی نسبت به این امور در وجود انسان پدید می آید و اراده او منحصرأ خرج آن ها می شود و از پرداختن به کمالات دیگر محروم می ماند. تمتع فراوان از لذایذ دنیا مانند استفاده از آب دریا، نه تنها انسان را قانع و سیراب نمی کند، حرص و تشنگی و طلب او را بیشتر می نماید. (۲)

به همین ملاک اگر آدمی لذات عالی را تجربه کند، آگاهی و میل و اراده اش در جهت کمالات عالی تقویت می شود، مثلاً کسی که لذت کسب علم یا مناجات با خدا را شخصاً تجربه کرده است تا هنگامی که این آگاهی تحت تأثیر آگاهی های پست دیگر کم رنگ نشده، شوق و انگیزه زیادی برای انجام مجدد این اعمال دارد. کسی که در مجلس دعا یا توسل حال خوشی را تجربه کرده، در نوبت بعد آمادگی بیشتری برای حضور در آن جلسه دارد. (۳)

ص: ۲۷

۱- . چهل حدیث، امام خمینی ره ، ص ۸، حدیث اول.

۲- . امام سجاد علیه السلام : «إِنَّ قَسْوَةَ الْبِطْنَةِ... مِمَّا يَبْطُ وَ يَبْطِيءُ عَنِ الْعَمَلِ وَ يَنْسِي الذِّكْرَ» (میزان الحکمه، حدیث ۶۴۸۵) قساوت ناشی از پرخوری از عوامل بازدارنده از عمل و موجب از دست دادن ذکر است.

۳- . امام سجاد علیه السلام در مناجات خود عرضه می دارد: «وَ اجْعَلْنَا مِنَ الَّذِينَ اسْتَعْلَمُوا بِالذِّكْرِ عَنِ الشَّهَوَاتِ» (بحار الانوار، ج ۹۴، ص ۱۲۷) خدایا ما را از کسانی قرار ده که با یاد (تو) مشغول و از خواسته های نفس درمی گذرند.

از مصادیق ذکر غیر مستقیم می توان «تداعی معانی» را نیز نام برد. ذهن انسان میان اشیاء و مفاهیم گوناگون، پیوند و ملازمه برقرار می کند و غالباً از یکی به دیگری منتقل می شود. بسیار اتفاق می افتد که با شنیدن یک کلمه، لطیفه یا داستان و یا با دیدن یک علامت، نوشته، تصویر یا شیء، ذهن ما به شدت مشغولیت می یابد و صورت های خوب یا بد دیگر در صفحه آن ردیف می شود. این ویژگی باعث می شود بسیاری از آگاهی های غیر فعال ما از برخورد با یک پدیده غیر منتظره، فعال و مؤثر شود و عزم و اراده ما را جهتی خاص بخشد. (۱)

(تذکر، موعظه، تجربه، مشاهده، تداعی) ← توجه ← آگاهی شدید ← میل شدید ← اراده

آن چه ذکر شد قاعده ای کلی در وجود انسان است که می تواند در راستای اهداف خوب یا بد مورد استفاده قرار گیرد. برنامه های تربیتی دین - که در حقیقت طراحی فرهنگی خداوند برای رشد و کمال انسان است - با بهره گیری از همین اصول و قواعد، اراده انسان را در مسیر هدایت تقویت می کند.

شیاطین و منحرفین نیز برای نیل به اهداف خود و گمراه کردن انسان ناگزیر، همین اصول و قواعد را به کار می گیرند. اینان با وسوسه (یعنی با دامن زدن به آگاهی های پست) ذهن و دل و اراده ما را به امور بی فایده یا مضر متمایل می کنند. توزیع مواد مخدر یا تصاویر مستهجن در جامعه ابتدا آگاهی افراد را به لذت و

ص: ۲۸

۱- . برای تفصیل بیشتر این بحث رک: لباس روحانیت، چراها و بایدها، صص ۹ - ۲۴.

خوشایندی آنها تحریک می کند، پس از عطف توجه به این لذت ها، آگاهی برجسته و در نتیجه میل و علاقه و گرایشی ایجاد می شود و پس از آن، حرکت و اراده شکل می گیرد: اراده امور پست و حرکت به سمت پایین.

و در مقابل، دستورات اخلاقی و تربیتی دین حرکتی کاملاً مخالف با این جریان را پیشنهاد می کند.

نماز به عنوان مهم ترین برنامه تربیت دینی که شبانه روز پنج نوبت انجام می شود انسان را به مبدأ و منتهای عالم «متذکر» می کند. <أَقِمِ الصَّلَاةَ لِذِكْرِي> (۱)

با انجام این عمل عبادی بسیاری از آگاهی های ما به حرکت درآمده و انگیزه های جدیدی در ما ایجاد می شود: آگاهی به حقیقت وجود، آگاهی به کوچکی و نیازمندی خویش، آگاهی به نعمت های بی شمار خدا، آگاهی به وظایف ما در مقابل او و... این آگاهی های برخاسته و فعال، گرایش های جدیدی را در وجود ما سامان می دهد و اراده های جدیدی تولید می کند که به تربیت انسان می انجامد، مشروط به این که نماز با توجه و حضور قلب بجا آورده شود.

روزه گرفتن نیز با «یادآوری» وضعیت نیازمندان و مستمندان و نیز گرسنگی و تشنگی قیامت، امیال و انگیزه های انسان را جهت می بخشد. علاوه بر این که نوعی تمرین تسلط بر نفس و تجربه لذت فراوان آن است. این تمرین به «ملکه تقوا» می انجامد (۲) و آن تجربه مستقیم، آگاهی برجسته، میل شدید و اراده ایجاد می کند. فاصله گرفتن از لذات نازل دنیوی در حال روزه، نوعاً به غفلت از آن لذایذ و

ص: ۲۹

۱- طه، آیه ۱۴.

۲- <كُتِبَ عَلَيْكُمُ الصِّيَامُ... لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ> بقره، آیه ۱۸۳.

در نتیجه صرف نشدن اراده در آن منتهی می شود.

تأثیر امر به معروف و نهی از منکر نیز تابع همین فرمول است. کسی که به غیبت یا تمسخر دیگران می پردازد، با جلب نظر دیگران و نشان دادن خود لذتی را تجربه و میلی را ارضا می کند. نهی از منکر و بیان آثار زیانبار آن عمل و یاد آوردن عظمت گناه و عقوبت آن، آگاهی های دیگری را در ذهن او شعله ور می سازد. این آگاهی ها اگر از آگاهی های قلبی او فراتر آید به دنبال خود ترک آن گناه را خواهد آورد.

کمترین مرتبه واجب نهی از منکر «انکار قلبی» است، یعنی اگر انسان توان تذکر دادن را ندارد لااقل در ذهن خود این عمل را محکوم کند و قبح و ناپسندی آن را مرور نماید. یعنی آگاهی های مثبت خود را بلافاصله شعله ور نماید تا مشاهده این عمل زشت تأثیر منفی نگذارد.

توصیه به دقت در انتخاب دوست یا معاشرت با علمای ربانی در فرهنگ دینی ما به همین مسئله مربوط است.

>یا ویلتا لیتنی لم اتخذ فلاناً خلیلاً، لقد أضلّنی عن الذّکر...؛(۱)

(آن کس که بر خود ستم کرده در قیامت به حسرت گوید) وای بر من، کاش فلان کس را دوست نمی گرفتم که او مرا از ذکر، دور و گمراه کرد.

رسول خدا صلی الله علیه و اله می فرمایند:

«قالت الحواریون لعیسی علیه السلام : یا روح الله من نجالیس؟ قال من یدکرکم الله رؤیته و یزید فی علمکم منطقه و یرعبکم فی الآخره»

ص: ۳۰

حواریون به عیسی علیه السلام گفتند ای روح الله با چه کسی همنشینی کنیم؟ حضرت فرمود: کسی که دیدار او شما را به یاد خدا آورد و سخن او در علم شما بیفزاید و عمل او شما را به آخرت تشویق کند».

این که گفته می شود تصور گناه برای انسان زیان بخش است یا تصمیم بر کار خیر، ثواب دارد، به جهت تأثیری است که در فعال کردن آگاهی ها، امیال و اراده های مثبت یا منفی در روان انسان ایجاد می کند.

«الْفِكْرُ فِي الْخَيْرِ يَدْعُو إِلَى الْعَمَلِ بِهِ؛ (۲)

اندیشیدن در کارهای خوب (تو را) به سوی عمل به آن فرا می خواند (و انگیزه می بخشد)».

«فِكْرُكَ فِي الْمَعْصِيَةِ يَحْدُوكَ عَلَى الْوُقُوعِ فِيهَا؛ (۳)

اندیشیدن در گناه تو را به افتادن در آن سوق می دهد».

از جمله طراحی های بسیار زیبای دین، تقدس بخشیدن به زمان ها، مکان ها و اشیاء معینی است که هر یک به تداعی معانی یادآور حقایق مهم حیات انسان است. (مثل قداست مسجد، ماه رمضان و تربت امام حسین و نیز انتساب ایام هفته به معصومین علیهم السلام و...) <وَذَكَرَهُمْ بِأَيَّامِ اللَّهِ> (۴)

از همین قبیل است توصیه به ذکر فضایل ائمه، زیارت قبور

ص: ۳۱

۱- . الکافی، ج ۱، ص ۲۹.

۲- . تصنیف غرر الحکم، حدیث ۵۴۰.

۳- . همان، حدیث ۵۵۸.

۴- . ابراهیم، آیه ۵.

آن ها و تشکیل مجالس ذکر، شرکت در تشییع جنازه و حضور در قبرستان، استحباب گفتن نام خدا در آغاز هر کار، قرائت ادعیه خاص در زمان ها و مکان ها و شرایط مختلف، تکرار اذکار مستحبی، تعظیم شعایر الهی، انتخاب نام نیکو برای فرزند و ...

ابعاد اهمیت «ذکر» در تربیت و هدایت انسان چنان گسترده است که قرآن خود را کتاب «ذکر» و «موعظه» و پیامبران را «مذکر» معرفی نموده است.

> وَ هَذَا ذِكْرٌ مُّبَارَكٌ أَنْزَلْنَاهُ (۱) وَ لَقَدْ يَسَّرْنَا الْقُرْآنَ لِلذِّكْرِ (۲)

> فَذَكَرْ إِنَّمَا أَنْتَ مُذَكِّرٌ (۳) وَ جَاءَكَ فِي هَذِهِ الْحَقُّ وَ مَوْعِظَةٌ وَ ذِكْرٌ لِلْمُؤْمِنِينَ (۴)

توصیه به قرائت مداوم قرآن در واقع توصیه به برانگیختن مستمر دسته ای از آگاهی های حیاتی است که خداوند متعال در کتاب خود به آن پرداخته است.

> فَاقْرَأُوا مَا تيسَّرَ مِنَ الْقُرْآنِ؛ (۵)

هرچه ممکن است قرآن بخوانید.

و باز به همین جهت است که فرازهایی از پیام خدا در سراسر قرآن بارها تکرار شده است.

نتایج و نکات

۱. به کمک مباحث گذشته می توان «میزان تأثیر محیط بر اراده»

ص: ۳۲

۱- انبیاء، آیه ۵۰.

۲- قمر، آیه ۱۷.

۳- غاشیه، آیه ۲۱.

۴- هود، آیه ۱۲۰.

۵- مزمل، آیه ۲۰.

انسان» را بررسی نمود؛ انسان با مشاهده رفتار دیگران یا اشیاء پیرامون خود آگاهی های فعال و برجسته ای در خویش می یابد. این آگاهی ها، قابلیت و اقتضای ایجاد میل و سپس اراده را در انسان دارند. اما آدمی به اختیار خود قادر است بلافاصله «متذکر» شود و از پیشرفت این مراحل جلوگیری کند. متذکر شدن به این معنا است که انسان آگاهی های فعال موجود خود را تحت سیطره آگاهی های مثبت دیگر کم رنگ و کم توان سازد و با اراده خویش امیال خود را به جهت دیگری سوق دهد.

مثلاً آن گاه که عمل ناشایست دیگران را مشاهده می کند بی درنگ بدی و زشتی و عقوبت آن را دوره کند و چنان برای خود تبلیغ نماید که لذت و جلوه ابتدایی آن عمل در نطفه از بین رود. و در قلب او اثر نامطلوبی نگذارد. بنابراین می توان در مقابل تأثیر محیط ایستادگی نمود و از بی ادبان نیز ادب آموخت. برای دفع وساوس شیطانی (یعنی آگاهی های مزاحم که تلاش می کنند فضای ذهن را اشغال و در دل نفوذ کنند) باید متذکر شد:

إِنَّ الَّذِينَ اتَّقَوْا إِذَا مَسَّهُمْ طَائِفٌ مِّنَ الشَّيْطَانِ تَذَكَّرُوا فَإِذَا هُمْ مُبْصِرُونَ؛ (۱)

تقوایندگان هر گاه وسوسه ای از شیطان به آنها رسد متذکر گردند و همان دم، بینایی پیدا کنند.

در مقابل، هر گاه که آموخته های مفید و مثبت انسان بارور و برجسته می گردند انسان به اختیار خود قادر است آن ها را سرکوب کند. یعنی با احضار انبوهی از آگاهی های نامطلوب در ذهن خود

ص: ۳۳

آن‌ها را نحیف و کم‌توان سازد. مثلاً با دیدن کسی که به کار خوبی همت می‌ورزد می‌تواند این‌گونه فکر کند که: «عجب حوصله‌ای دارد! چه خود را به زحمت می‌اندازد! چه بر خود سخت می‌گیرد و...» به این فرایند «اعراض از ذکر» گفته می‌شود. اعراض از ذکر تخریب ارادی اثر ذکر و توسعه دامنه غفلت است.

﴿وَمَنْ أَظْلَمُ مِمَّنْ ذَكَرَ آيَاتِ رَبِّهِ ثُمَّ أَعْرَضَ عَنْهَا؟﴾ (۱)

چه کسی ستم‌کارتر از آن کس که به آیات پروردگارش متذکر گردد و آن‌گاه روی گرداند؟

همان‌گونه که متذکر شدن (یعنی احیای آگاهی‌های متعالی و تصور مجدد ارزش‌های اصیل) موجب بینایی انسان می‌شود اعراض از ذکر در واقع کوری باطن و چشم بستن بر هدایت‌ها است.

﴿وَمَنْ أَعْرَضَ عَنِ ذِكْرِي فَإِنَّ لَهُ مَعِيشَةً ضَنْكًا وَنَحْشُرُهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ أَعْمَى﴾ (۲)

هرکس از یاد من روی گرداند زندگی تنگی خواهد داشت و او را روز قیامت کور برمی‌انگیزیم.

۲. از مباحث گذشته به دست آمد که ایجاد «میل» و «نفرت» -لااقل در بسیاری موارد- اختیاری و ارادی است و انسان قادر است با توجه و یادآوری کمالات یا معایب امور، در وجود خود دلبستگی یا دلزدگی ایجاد کند و چون محبت و نفرت تحت قدرت انسان و در اختیار او است، امر و نهی و تکلیف به آن تعلق گرفته است.

ص: ۳۴

۱- سجده، آیه ۲۲.

۲- طه، آیه ۱۲۴. امام علی علیه السلام می‌فرماید: «دَوَامُ الْعَفَلَةِ يَعْمَى الْبَصِيرَةَ» غرر الحکم، حدیث ۵۱۴۶.

«قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ: قَالَ اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ لِداوَدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ: أَحِبِّنِي وَحَبِّبْنِي إِلَيَّ خَلْقِي، قَالَ: يَا رَبِّ نَعَمْ أَنَا أُحِبُّكَ فَكَيْفَ أُحِبُّكَ إِلَيَّ خَلْقِكَ؟ قَالَ أذكرُ أَيَادِي عِنْدَهُمْ فَإِنَّكَ إِذَا ذَكَرْتَ لَهُمْ ذَلِكَ أَحَبُّونِي؛(۱)»

خداوند متعال به داود پیامبر علیه السلام فرمود: مرا دوست بدار و در جان مردمان محبوب گردان. داود گفت: پروردگارا من خود، تو را دوست می دارم اما چگونه تو را پیش مردم محبوب گردانم؟ خدای متعال فرمود: نعمت های مرا به آن ها یادآوری کن تا دوست دار من شوند».

و نیز پیامبر خدا صلی الله علیه و اله فرمود:

«مَنْ أَحَبَّ أَنْ يَرْكَبَ سَفِينَةَ النَّجَاهِ فَلْيُوالِ عَلِيًّا بَعْدِي وَ لِيَعَادِ عَدُوَّهُ، وَ لِيَأْتِمَّ بِالْأَيْمَةِ الْهُدَاهِ مِنْ وُلْدِهِ؛(۲)»

هر که دوست دارد که بر کشتی نجات سوار شود باید علی را پس از من دوست داشته باشد و با دشمنانش دشمن باشد و به امامان هدایت از فرزندان علی اقتدا کند».

«وَ قَالَ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ: أَحِبَّ مَا أَحَبَّ اللَّهُ وَ رَسُوْلُهُ وَ أَبْغِضْ مَا أَبْغَضَ اللَّهُ وَ رَسُوْلُهُ؛(۳)»

آن چه خدا و پیامبرش دوست می دارند دوست بدار و آن چه خدا و پیامبرش دشمن می دارند دشمن بدار».

«أَبْغِضُوا الدُّنْيَا يَحْبِبِكُمُ اللَّهُ؛(۴)»

ص: ۳۵

۱- . میزان الحکمه، حدیث ۳۱۶۹.

۲- . همان، حدیث.

۳- . همان، حدیث ۳۱۰۵.

۴- . همان، حدیث ۳۰۹۹.

نفرت و کینه دنیا به دل داشته باشید تا محبوب خدا شوید».

۳. همان گونه که آگاهی های ما در پیدایش امیال نقش دارند، امیال و علاقه های ما نیز در ایجاد و یا ابقای صورت های ذهنی مؤثرند. شدت علاقه به یک چیز موجب می شود انسان به طور مرتب آن را تجسم کند و با آن در ذهن و خیال خود محشور باشد. (۱)

عمده ترین تأثیر «هنر» در جان ما همین است که به سبب جذابیت فراوان، تصویر نسبتاً پایداری در ذهن، ایجاد می کند. این آگاهی پایدار و ماندگار در پیدایش اراده سهم شایسته ای دارد.

۴. با توجه به اهمیت «ذکر» و «توجه» در پیدایش آگاهی برجسته، امیال شدید و اراده، شایسته است انسان در حفظ دروازه های وجودی خویش بکوشد و از ارتباط با پدیده هایی که موجب اشتغال ذهنی نامساعد می شود و وسوسه تولید می کند در حد امکان پرهیزد. مثلاً قبل از مطالعه کتاب از سلامت نسبی آن اطمینان یابد، به هر سخنی گوش ندهد، در هر مجلسی شرکت ننماید، به هر چیزی چشم ندوزد و اذن ورود برای هر خاطره ای به ذهن صادر نکند که:

﴿إِنَّ السَّمْعَ وَ الْبَصَرَ وَ الْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا﴾ (۲)

امام علی علیه السلام می فرمایند:

«لَيْسَ فِي الْجَوَارِحِ أَقَلُّ شُكْرًا مِنَ الْعَيْنِ فَلَا تُعْطَوْهَا سُؤْلَهَا فَتَشْغَلَكُمْ عَنِ ذِكْرِ اللَّهِ؛ (۳)

ص: ۳۶

۱- امام علی علیه السلام: «مَنْ أَحَبَّ شَيْئًا لَهَجَ بِهِ ذِكْرُهُ». (غرر الحکم، حدیث ۷۸۵۱) هر که چیزی را دوست داشته باشد به ذکر مداوم او مشغول می شود.

۲- اسراء، آیه ۳۶.

۳- غرر الحکم، حدیث ۷۵۱۹.

در میان اعضا، ناسپاس تر از چشم، نیست. پس خواسته او را برنیاورید که شما را از یاد خدا باز می دارد».

از سوی دیگر لازم است انسان در ارتباط بیشتر با پدیده هایی که موجب اشتغال ذهن به امور متعالی می شود بکوشد و در این راه از هزینه مال نیز دریغ نوزد.

امام علی علیه السلام فرمودند:

«لَمْ يَذْهَبَ مِنْ مَالِكَ مَا وَعَظَكَ»^(۱)

آن مقدار از مال تو که در راه موعظه تو صرف شود از کفت نرفته است».

برنامه هایی مثل مطالعه مکرر و مستمر کتب اخلاقی، پیوند با کانون های معنویت و مراکز معرفت، ارتباط با علمای ربانی و... در تأمین این هدف بسیار سودمند است.

«كَفَى بِالْمَرْءِ غَفْلَةً أَنْ يَصْرِفَ هِمَّتَهُ فِي مَا لَا يَعْنِيهِ»^(۲)

برای غفلت انسان همین بس که همت خود را صرف امور بی فایده گرداند».

۵. ایمان آگاهی پرطراوت و فعالی است که منشأ عمل می شود، باور قلبی برجسته ای که بر سایر دانسته ها غلبه می کند و اراده ما را تحت کنترل خود می آورد، آگاهی زنده ای که از سطح آگاهی های دیگر به شدت فراتر آمده و به خوبی انگیزه اقدام عملی می بخشد و تحت تأثیر سایر آگاهی های معارض قرار نمی گیرد، صورت پایداری که در تار و پود وجود ما نفوذ کرده و به اندک مناسبتی با تمام هیبت و

ص: ۳۷

۱- نهج البلاغه، حکمت ۱۹۶.

۲- غرر الحکم، حدیث ۷۰۷۴.

همینه خود وارد فضای ذهن می شود و معارض ها را از صحنه خارج می کند، دستوری که در مقام عمل هیچ گاه فراموش نمی شود و در ایجاد انگیزه همیشه موفق است. هر چه این ویژگی ها در موضوعی بیشتر باشد ایمان ما به آن بیشتر است مثلاً در صورت نبودن مانع، همه ما از خوردن میوه استقبال می کنیم زیرا به سودمندی و لذت بخشی آن «ایمان» داریم.

همه ما می دانیم که خدا قدرت انجام هر چیز را دارد. این دانسته تا کجا منشأ عمل می شود؟ همه ما می دانیم که خدا بر اعمال ما نظارت دارد و از نیت های ما نیز آگاه است. این دانسته تا چه میزان در عمق جان ما نفوذ کرده است و چه قدر در ذهن ما حضور دارد؟ همه ما می دانیم که خدا روزی بندگان را تضمین نموده است. در مقام عمل چه قدر بر اساس این حقیقت عمل می کنیم؟ همه ما می دانیم که خدا خیر و صلاح ما را به خوبی می داند و بر اساس آن برای ما برنامه ریزی کرده است. اما به هنگام عمل چه قدر به احکام الهی پای بند و متعبدیم؟ چرا گاهی که حکم خدا با خوشایند ما سازگاری ندارد تلاش می کنیم با قرائت مجدد حکم خدا و توجیه و تأویل آن از انجام دستور الهی رها شویم و خواسته خود را حاکم کنیم؟

در یک کلام، ما به این دانسته های خود «ایمان» نداریم یا تنها اندکی ایمان داریم. هر چه «ایمان» ما بیشتر باشد «عمل» برای ما آسان تر است و هر چه ایمان کمتر، غفلت، بیشتر و عمل دشوارتر ر.

از سوی دیگر هر چه بر اساس دانسته خود بیشتر عمل کنیم، باور قلبی و ایمان ما شکوفاتر می گردد و هر بار که مخالف آگاهی خود اقدام می نماییم ایمان خود را ضعیف تر کرده ایم. زیرا آگاهی های

دیگر خود را با عمل و تجربه بارور گردانده ایم ولی این آگاهی که باید به آن ایمان راسخ داشته باشیم در همان سطح، باقی مانده است.

ایمان ۱ ← عمل ۱ ← ایمان ۲ ← عمل ۲ ← ...

درجه ایمان ما به هر گزاره، به میزان برجستگی آن گزاره در وجود ماست و هر گزاره که برجسته تر و شکوفاتر باشد در تحریک اراده و تشدید انگیزه موفق تر و به اقدام و عمل نزدیک تر است. اگر نیمه شب به عشق انجام کاری از خواب برمی خیزیم به جهت ایمانی است که به بهره آن کار داریم و اگر برای نماز شب خواندن حوصله نداریم به جهت آن است که ایمان ما به بهره فراوان این عبادت و وعده خدا، اندک است.

۶. کمال ما انسان ها در بندگی خدا و معرفت اوست. از این رو باید مهم ترین دغدغه و مطلوب ما، رسیدن به این مرتبه باشد و اراده ما در این جهت قرار گیرد. مهم ترین برنامه زندگی، که اهمیتش تمام لحظات حیات ما را فرامی گیرد، تکامل انسانی است که تنها در سایه بندگی، حاصل می شود. اگر چنین است باید بیشترین اراده و انگیزه ما صرف این هدف مهم شود. به همین جهت یاد «خدا» و «صفات او» در همه حال برای انسان لازم است.

یاد خدا و توجه به صفات او دسته ای از آگاهی های حیات بخش را در وجود ما می شوراند و میل شدید به تحصیل رضای او و تقرب و تشبه به او و به دست آوردن صفات او را در ما ایجاد می کند. این میل شدید، اراده ما را جهت می بخشد که به سعادت ما می انجامد.

>يا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اذْكُرُوا اللَّهَ ذِكْرًا كَثِيرًا< (۱)

رسول خدا صلی الله علیه و اله فرمودند:

«أَكْثَرَ ذِكْرِ اللَّهِ، تَكُنْ أَحْصَى الْعِبَادِ إِلَى اللَّهِ تَعَالَى؛» (۲)

زیاد به یاد خدا باش، از بهترین بندگان خدا خواهی شد.» (۳)

۷. اراده به امر کلی تعلق نمی گیرد. یعنی تصمیمی که انسان بر انجام کاری می گیرد تنها به این شرط، عملی می شود که بر یک امر مشخص جزئی متمرکز شود. مثلاً این تصمیم که «فلان کتاب را در آینده خواهم خواند» امری کلی است و قابلیت پذیرش اراده را ندارد مگر آن که یکی از افراد بی شمار آن مشخص شود. مثلاً بگوییم: «فردا صبح پس از نماز این کتاب را می خوانم.» یا «بلافاصله پس از رسیدن به خانه این کتاب را می خوانم.» یکی از شواهد مهم این مسئله این است که انسان ها معمولاً هر کاری را در آخرین فرصت ممکن آغاز می کنند. زیرا تا پیش از رسیدن به آخرین زمان، مصادیق زیادی در معرض اراده انسان قرار گرفته ولی در لحظه آخر فقط یک گزینه برای انتخاب باقی است.

«بعداً انجام می دهم» از نظر عملی با «هرگز انجام نمی دهم» معادل است، زیرا «بعداً» مصادیق فراوانی دارد و اراده به آن تعلق نمی گیرد. از این رو لازم است برای انجام هر کاری یک مصداق مشخص از آن را در نظر بگیریم. مثلاً در برنامه ریزی پس از نوشتن

ص: ۴۰

۱- احزاب، آیه ۴۱.

۲- کنز العمال، حدیث ۴۴۱۵۴.

۳- «وَاجْعَلْنِي مِمَّنْ يَذْكُرُكَ» (مناجات شعبانیه) «أَسْأَلُكَ... أَنْ تَجْعَلَ أَوْقَاتِي مِنَ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ بِذِكْرِكَ مَعْمُورَةً» (دعای کمیل)

فهرست کارهای مورد نظر، ساعت انجام هر یک را در مقابل آن ثبت نماییم. در توصیه به خود یا دیگران نیز شایسته است علاوه بر توصیه های کلی، سفارش های جزئی و مشخص نیز داشته باشیم تا به کارگیری آن آسان تر باشد. از سوی دیگر کاری را که نمی خواهیم انجام دهیم باید به تعویق اندازیم. مثلاً اگر کسی تقاضای نامطلوبی از ما دارد و نمی خواهیم مستقیماً او را رد کنیم کافی است در جواب او بگوییم: «بعداً روی آن فکر می کنم.» یا «فعلاً نمی توانم، یک روز دیگر مراجعه کنید.»

از جمله مهم ترین شگردهای شیطان، استفاده از همین قاعده برای سست کردن اراده انسان ها است که به آن «تسویف» گفته می شود. تسویف یعنی سوف سوف گفتن و کار امروز را به فردا وانهادن.

هرگاه انسان عزم انجام عمل خوبی را می نماید شیطان فرصت آن را زیاد جلوه می دهد و عمل را به تأخیر می اندازد. این تأخیر عمل معمولاً با انجام ندادن آن ملازمه دارد. زیرا با گذشت زمان، آگاهی انسان به ضرورت آن عمل ضعیف می شود و عمل، به آفت غفلت از بین خواهد رفت.

۸. به کارگیری این توصیه ها گرچه در آغاز راه بسیار مشکل و توان فرسا است اما در نتیجه استقامت و پایداری و به مرور زمان «ملکه عزم» در وجود ما شکل می گیرد و مسیر حرکت ما روز به روز هموارتر خواهد گشت.

انگیزه، نشاط و کسالت

پس از آشنایی با فرایند پیدایش اراده لازم است نکاتی را درباره

ماهیت نشاط و کسالت و ویژگی های اساسی پیدایش این دو حالت بیان کنیم.

مراد از کسالت، عدم آمادگی برای انجام عمل و تمایل به استراحت و سکون است که از آن به بی حالی، سستی، بی انگیزگی، پژمردگی، افسردگی، بی نشاطی، ضعف نفس، سست عنصری، بی حوصلگی، کلافگی، بی رمقی، خستگی، بی ارادگی و تنبلی می توان یاد کرد. گرچه این عناوین هر یک ویژگی معنایی خاصی دارند و به مرتبه خاصی اشاره می کنند که در این مختصر مجال بررسی آن نیست. نقطه مقابل کسالت آمادگی برای عمل و اقدام است که از آن به نشاط، طراوت، جوشش، فعالیت، تلاش، انگیزه، اراده، شادابی، سرزندگی تعبیر می شود.

پیدایش نشاط و کسالت تحت اختیار انسان است به همین جهت در منابع دینی متعلق امر و نهی قرار گرفته است. به این ترتیب که مقدمات پیدایش نشاط روحی یا کسالت خاطر و مبادی وقوع این دو حالت روحی به دست خود انسان است و آدمی با انجام اقداماتی می تواند طی زمان مناسب موضوع نشاط و کسالت را در وجود خود مدیریت کند. یعنی مثلاً نشاط و طراوت را ایجاد یا تقویت کند و جلوی پیدایش یا ازدیاد کسالت را بگیرد.

کسالت روحی گاهی یک عارضه طبیعی است و گاهی به صورت یک بیماری مزمن در می آید. شبیه سرماخوردگی که اگر یکی دو نوبت در سال رخ دهد عارضه ای کاملاً طبیعی است و نگران کننده دیده نمی شود، اما اگر به صورت یک بیماری مزمن درآید و در دوره زمانی طولانی باقی بماند باید برای آن درمان اساسی جست. کسالت و ادبار نیز معمولاً عارضه ای زودگذر و طبیعی است.

امام رضا علیه السلام فرموده اند:

«إِنَّ لِلْقُلُوبِ إِقْبَالَ وَ إِدْبَارًا وَ نَشَاطًا وَ فَتُورًا؛

دل های انسان ها به صورت طبیعی حالت اقبال و ادبار و نشاط و سستی دارد».

امام علی علیه السلام نیز فرموده اند:

«إِنَّ هَذِهِ الْقُلُوبَ تَمَلُّ كَمَا تَمَلُّ الْأَبْدَانُ فَابْتَغُوا لَهَا طَرَائِفَ الْحِكْمَةِ؛(۱)

همان گونه که جسم انسان ها خسته و ملول می گردد، این جان ها نیز خسته و ملول می گردد، پس (برای رفع خستگی) حکمت های تازه برای آن بجوید».

این کسالت و بی حالی اگر به صورت یک بیماری حاد و مزمن درآید و به تنبلی و تن آسایی برسد مانند اعتیاد، درمان دشوار و فشار شدیدی نیاز دارد و معمولاً خود بیمار جز با مراقبت و همکاری دیگران و تحت نظارت یک درمانگر حاذق توان رهایی از آن را ندارد.

خواهید درمان کسالت روحی نیست بلکه آن را تشدید می کند. در توصیه های دینی بر این موضوع تأکید رفته که زمان پیدایش عارضه کسالت انسان به استراحت نپردازد و دست از عمل نکشد بلکه پس از درک حالت خاص خود به انجام عمل در حدود واجب و به اندازه حد اقلی اقدام کند.

«قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَ آلِهِ: إِنَّ لِلْقُلُوبِ إِقْبَالَ وَ إِدْبَارًا فَإِذَا أَقْبَلَتْ فَتَنَفَّلُوا وَ إِذَا أَدْبَرَتْ فَعَلَيْكُمْ بِالْفَرِيضَةِ؛(۲)

دلها حالت نشاط و کسالت دارند. پس هر گاه که نشاط

ص: ۴۳

۱- . روضه الواعظین، ج ۲، ص ۴۱۴.

۲- . الکافی، ج ۳، ص ۴۵۴.

داشتند به مستحبات نیز بپردازید و هر گاه که کسالت عارض شد تنها به واجب اکتفا کنید» (۱).

امام علی علیه السلام نیز در وصیت به امام حسین علیه السلام به عمل در حالت نشاط و کسالت تأکید فرموده اند:

«یا بنی أوصیک بتقوی الله فی الغنی و الفقر و کلمه الحق فی الرضا و الغضب و القصد فی الغنی و الفقر و بالعدل علی الصدیق و العدو و بالعمل فی النشاط و الکسل» (۲).

کسالت و نشاط یک پدیده انسانی است و مانند سایر پدیده های انسانی نباید تک عاملی تحلیل شود. یعنی این حالت ها یک باره و بر اثر یک عامل خاص پدید نیامده و با یک عامل خاص نیز از بین نمی رود. بلکه نوعا مستند به عوامل متعددی است که هر یک از این عوامل به عنوان جزء العله در پیدایش یا زوال آن نقش دارند. بنابراین اگر فهرستی از عوامل نشاط و کسالت بیان می شود نباید اجزای این فهرست هر یک به تنهایی موثر تام دیده شود. در ضمن درجه تأثیر هر عامل در پیدایش یا زوال این حالات متفاوت با دیگری است. بدین ترتیب نباید درمان کسالت و ایجاد نشاط را از

ص: ۴۴

۱- . مشابه این روایت از سایر ائمه علیهم السلام نیز نقل شده است: امام حسن عسکری علیه السلام فرمودند: «إن للقلوب إقبالا و إدبارا فإذا أقبلت فاحملوها علی النوافل و إذا أدبرت فاقصروها علی الفرائض» أعلام الدین، ص ۹۹. و نیز امام رضا علیه السلام فرموده اند: «إن للقلوب إقبالا و إدبارا و نشاطا و فتورا فإذا أقبلت بصرت و فہمت و إذا أدبرت کلت و ملت فخذوها عند إقبالها و نشاطها و اترکوها عند إدبارها و فتورها» همان، ص ۳۰۷. امیر مؤمنان علی علیه السلام نیز فرموده اند: «إن هذه القلوب تمل کما تمل الأبدان فابتغوا لها طرائف الحکمه و إن للقلوب إقبالا و إدبارا فإذا أقبلت فاحملوها علی النوافل و إذا أدبرت فلیقتصروا بها علی الفرائض» روضه الواعظین، ج ۲، ص ۴۱۴.

۲- . تحف العقول، ص ۸۸.

قرص، آمپول یا داروی مشخصی انتظار داشت.

کسالت و تنبلی طبیعت اولیه انسان است. یعنی اگر انسان به حال خود رها باشد گرایش او به سمت راحت طلبی و سکون است یا به تعبیر دیگر انسان در شرایط عادی اینرسی سکون دارد و برای حرکت و عمل انرژی ویژه ای می طلبد. پس از حرکت نیز اگر این انرژی به او نرسد از حرکت باز می ایستد و شعله جوشش و تلاش در او فرومی نشیند. برای استمرار نشاط و تلاش لازم است موتور محرک انگیزش همواره روشن باشد و به صورت مستمر نیروی حرکت به آدمی انتقال یابد.

توجه دادن به ارزش نشاط و شادابی و ناهنجاری کسل و فشل، ضروری است. باید به بیان رسا و صدای بلند این ارزش تبلیغ و به فرهنگ عام تبدیل شود به گونه ای که توده مردم متوجه این معنا باشند و از کسالت و بی حالی گریزان بوده و در صورت عروض به دنبال درمان برآیند. تنبلی هرگز یک امر عادی تلقی نشود و ترک عمل جرم دیده شود. باید فضای عمومی جامعه به گونه ای باشد که جوان از پرخوابی یا بی حالی شرم یا بیم داشته باشد. در منابع دینی این موضوع به صراحت گوشزد شده است. در کتب روایی شیعه بابی با عنوان «کراهیه الکسل» (ناپسندی کسالت) باز شده است. در دعای ماه رمضان آمده است:

«اللَّهُمَّ أَذْهِبْ عَنِّي فِيهِ النَّعَاسَ وَ الْكَسَلَ وَ السَّامَةَ وَ الْفَتْرَةَ وَ الْقَسْوَةَ وَ الْعُقْلَةَ وَ الْغِرَّةَ» (۱)

«الامام کاظم علیه السلام: إِيَّاكَ وَ الْكَسَلَ وَ الضُّجْرَ فَإِنَّهُمَا يَمْنَعَانِكَ مِنْ

ص: ۴۵

حَظُّكَ مِنَ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ» (١)

«الامام الصادق عليه السلام : عَدُوُّ الْعَمَلِ الْكَسَلُ» (٢)

«الامام الصادق عليه السلام : مَنْ كَسَلَ عَمَّا يَصْلِحُ بِهِ أَمْرٌ مَعِيشَتِهِ فَلَيْسَ فِيهِ خَيْرٌ لِأَمْرِ دُنْيَاهُ» (٣)

«الامام الباقر عليه السلام : إِنِّي لَأُبْغِضُ الرَّجُلَ أَوْ أُبْغِضَ لِلرَّجُلِ أَنْ يَكُونَ كَسِيلاً نَائِماً عَنْ أَمْرِ دُنْيَاهُ وَ مَنْ كَسَلَ عَنْ أَمْرِ دُنْيَاهُ فَهُوَ عَنْ أَمْرِ آخِرَتِهِ أَكْسَلُ» (٤)

«الامام الكاظم عليه السلام : إِيَّاكَ وَالْكَسَلَ وَالضَّجَرَ فَإِنَّكَ إِذَا كَسَلْتَ لَمْ تَعْمَلْ وَإِنْ ضَجَرْتَ لَمْ تُعْطِ الْحَقَّ» (٥)

«الامام على عليه السلام : إِنَّ الْأَشْيَاءَ لَمَّا ازْدَوَجَتْ ازْدَوَجَ الْكَسَلُ وَالْعَجْزُ فَنَتَجَا بَيْنَهُمَا الْفَقْرُ» (٦)

«اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْهَمِّ وَالْحَزَنِ وَالْعَجْزِ وَالْكَسَلِ وَالْبُخْلِ وَالْجُبْنِ» (٧)

«الامام الصادق عليه السلام : إِيَّاكَ وَالْكَسَلَ وَالضَّجَرَ فَإِنَّهُمَا مِفْتَاحُ كُلِّ سُوءٍ إِنَّهُ مَنْ كَسَلَ لَمْ يُوَدِّ حَقًّا وَ مَنْ ضَجَرَ لَمْ يَضْبِرْ عَلَى حَقٍّ» (٨)

«أن تجنبنا الإلحاد في دينك و التقصير في تمجيدك و الشك في توحيدك و العمى عن سبيلك و الكسل عن خدمتك و التواني في

ص: ٤٦

١- . الكافي، ج ٥، ص ٨٥.

٢- . همان، ص ٨٥.

٣- . همان، ص ٨٥.

٤- . همان، ص ٨٥.

٥- . همان، ص ٨٥.

٦- . همان، ص ٨٦.

٧- . من لا يحضره الفقيه، ج ١، ص ٣٣٥.

٨- . همان، ج ٣، ص ١٦٨.

العمل لمحبتك و المسارعه إلى سخطك و الانخداع لعدوك الشيطان الرجيم»(١)

«اللهم انى أعوذ بك من الكسل و الفشل و العجز و التفريط و العجله و التضييع و التقصير و الإبطاء»(٢)

ص: ٤٧

١- . إقبال الأعمال، ص ٤٤

٢- . امالى طوسى، ص ١٧.

بخش دوم: راهکارهای ایجاد انگیزه و افزایش نشاط در میان طلاب

راه های افزایش انگیزه توسط خود طلاب

۱. عوامل جسمانی (فیزیولوژیک)

- تنظیم خواب: خواب به موقع، خواب اول شب، خواب به اندازه نیاز و خواب با شکم خالی (۱)، و پرهیز از خواب بین الطلوعین.
- رعایت برنامه غذایی: خوراک سالم و حلال، سبزی جات و صیفی جات، خوراکی های طبیعی، شام سبک، و پرهیز از خوراکی های مصنوعی و چرب، پرخوری، بدخوری.
- ورزش: مانند ورزش صبحگاهی، کوه، شنا و... .
- حجامت یا اهدای خون، که علاوه بر تأمین سلامتی از غلظت

ص: ۴۹

۱- . پیامبر اکرم صلی الله علیه و اله در شب بیست و سوم ماه مبارک رمضان اهل خود را بیدار نگاه می داشت و آنان را که خواب رفته بود آب به صورتشان می پاشید. حضرت فاطمه نیز نمی گذاشت در این شب کسی از اهلش بخوابد و علاج می فرمود خواب آنان را به کمی طعام و آنان را برای احیای این شب مهیا می ساخت یعنی امر می فرمود که روز را استراحت کنند تا شب خوابشان نبرد. (مفاتیح الجنان، اعمال شب ۲۳ ماه رمضان)

خون می کاهد.

● توجه به فضای محیط: مانند رنگ روشن، نور کافی، درجه حرارت متناسب، بوی مطبوع، زیبایی محیط، گل و گیاه و فضای سبز و

● رعایت بهداشت فردی، نظافت بدن و لباس و محیط.

● رعایت نظم و آراستگی فردی و محیط پیرامون و پرهیز از شلختگی.

● تأمین آسایش جسمانی (پرهیز از پوشیدن جوراب یا لباس تنگ، فشار ادرار، بد بودن محل نشستن، و ...)

● اقدام برای درمان بیماری ها و حفظ سلامت از جمله عفونت چشم که مستقیماً موجب خواب آلودگی و کسالت است.

۲. عوامل غیر جسمی و غیر مادی

● ایمان به خدا و ارتباطات معنوی مانند دعا، استغفار، توسل و صدقه و

● دعا و درخواست طراوت روحی از خدای متعال. (۱)

افزایش ایمان به رسالت طلبگی و روشن ساختن هدف از طریق مطالعه کتبی که درباره حوزه و طلبگی نوشته شده،

● ارتباط با اساتید و مباحثه. (۲)

● توجه به رسالت سنگین و وظیفه جهانی طلبگی.

● معاشرت با انسان های سرزنده، نشیط و موفق.

ص: ۵۰

۱- . مانند دعاهای مأثوری که در صفحات گذشته بدان اشاره شد.

۲- . امام علی علیه السلام فرمودند: «ما ضعف بدن عما قویت علیه النیه» (من لایحضره الفقیه، ج ۴، ص ۴۰۰) جسم انسان از آنچه بدان نیت قوی تعلق گرفته ناتوان نیست.

- ارتباطات اجتماعی و هم صحبتی با دیگران.
- تفریح و استفاده از لذائذ حلال. (۱)
- استقبال از برنامه های رقابتی. (۲)
- حضور در جمع و فعالیت های جمعی و طراحی برنامه های گروهی. «الرفیق ثم الطریق».
- نظر به فراورده تولیدی. (۳)
- استحکام عمل. (۴)
- پرهیز از معاشرت با انسان های سست و بی رمق. (افسرده دل افسرده کند انجمنی را)
- پرهیز از گناه.
- پرهیز از عزلت و انزوا و گوشه گیری. (۵)

ص: ۵۱

-
- ۱- امام کاظم علیه السلام می فرمایند: «اجتهدوا فی أن یكون زمانکم أربع ساعات ساعه لمناجاه الله و ساعه لأمر المعاش و ساعه لمعاشره الإخوان و الثقات الذین یعرفونکم عیوبکم و یخلصون لکم فی الباطن و ساعه تخلون فیها للذاتکم فی غیر محرم و بهذه الساعه تقدرون علی الثلاث ساعات» تحف العقول، ص ۴۱۰.
 - ۲- در دین اسلام نیز بدین امر اهتمام نشان داده شده است؛ <فاستبقوا الخیرات> (بقره، آیه ۱۴۸؛ مائده، آیه ۴۸)، <سارعوا الی مغفره من ربکم> (آل عمران، آیه ۱۳۳)، <سابقوا الی مغفره من ربکم> (حدید، آیه ۲۱)، <والسابقون السابقون اولئک المقربون> (واقع، آیات ۱۰ و ۱۱)
 - ۳- انسان مخلوق خود را دوست می دارد. وقتی که احساس کنیم که خودمان اثری تولید کرده ایم و فعالیتی داشته ایم نشاط بیشتری داریم.
 - ۴- هرچه کاری را به صورتی بهتر و کامل تر ارائه کنیم نسبت به آن علاقه مند تر هستیم. در مقابل هرگاه کاری را نیم بند و بدون سلیقه انجام دهیم نسبت به آن رغبت و علاقه کمتری داریم. همچنین با کلاس بودن کار و توجه به وجهه هنری و ذائقه زیبایی شناختی در انگیزه تأثیر دارد.
 - ۵- لذا اگر یکی از دوستان ما دچار این عارضه شد لازم است او را رها نکنیم و با برقراری ارتباط بیشتر و حال و احوال صمیمی او را درمان کنیم. کما این که ملاقات انسان مصیبت زده موجب تسلی خاطر و رهایی او از غصه است.

- شناخت ظرفیت جسمی و روحی خود و عدم مقایسه خود با دیگران.
- تلاش برای کسب مهارت های طلبگی.
- شرکت مستمر در برنامه های اخلاقی و مجالس ذکر.
- مطالعه سرگذشت بزرگان.
- مشاوره مستمر در برنامه ها و بیان حالات روحی برای مشاوران
- پی گیری مستمر برنامه درسی و پرهیز از انباشته شدن تکالیف و عقب افتادن مباحثه.
- پرهیز از برنامه های بیهوده و سرگرمی های لغو مانند فیلم، بلوتوث، تماشای فوتبال، اینترنت و
- پرهیز از پرداختن افراطی به فعالیت های جانبی وقت گیر مانند بسیج، هیئت، ورزش و کارهای اجرایی.

راه های ایجاد انگیزه توسط اساتید

ویژگی های اخلاقی

- الگو بودن از جمیع جهات (علمی، اخلاقی، معنوی، اجتماعی و...)
 - دل سوزی نسبت به طلبه و پی گیری مسائل شخصی زندگی او.
- درس معلم ار بود زمزمه محبتی
- جمعه به مکتب آورد طفل گریزپای را
- اهتمام به پرورش طلبه به موازات آموزش آن.
 - متخلق بودن به اخلاق عملی: مانند برخورد مهربانانه، سلام، تواضع، و پرهیز از تندخویی، بدگویی و طنزهای سبک.

ویژگی های علمی و مهارتی

- قدرت علمی کافی.
- بیان جذاب، لطیف و متنوع و توان ارائه روان و تفهیم کامل درس.
- نشاط و طراوت علمی و تدریسی.
- موفق بودن در چشم شاگردان.
- اطلاعات کافی درباره روحیه جوان و مطالعات روان شناختی در این باره.

تبیین ها و تذکرات

- امیدوار کردن طلبه به طلبگی و آینده.
- ارائه افق دور دست فعالیت های حوزوی و آرمان بلند به طلبه به صورتی که شور و هیجان فراوانی در دل او بیفکند.
- نشان دادن هدف های جزئی در کنار آرمان بلند تا طلبه با احساس دست یابی بدان برای حرکت آینده امیدوارتر باشد.
- تبیین طلبگی به عنوان واجب عینی.
- تشریح خدمات و وظایف طلبه در جامعه.
- بیان جذابیت ها و شیرینی های طلبگی.
- تبیین جایگاه حوزه به عنوان بهترین و تنها مرکز آموزش تخصصی معارف دینی علی رغم برخی اشکالات.
- توجه دادن به اخلاق و معنویت.
- بیان جایگاه تعلیم و تعلم در اسلام و فضیلت علم.
- بیان اجر و ثواب تحمل سختی ها و ناملايمات.
- توجه به این که هر کاری سخت است و سختی و دشواری تنها در طلبگی نیست.

- شناساندن دردهای اجتماع و نشان دادن درمان آن.
- شروع درس با یک آیه، حدیث یا سخن اخلاقی.
- بیان مطالب جنبی در کنار درس و استفاده از فرصت های جانبی.
- معرفی الگوهای موفق و انسان های باانگیزه خصوصاً شخصیت های زنده و شرح احوال آنان.
- توجه دادن به بهداشت فردی و محیطی و تغذیه.

در ارتباط با طلبه

- ارتباط صمیمی با شاگردان و حضور در اتاق ها و منازل آنان.
- همراهی با طلاب در تفریحات و برنامه های متفرقه.
- بیان نقاط قوت، توانمندی ها و محسنات هر یک از طلاب به خود او و در جمع.
- نشان دادن موفقیت طلبه و ثمرات کار به او.
- ایجاد احساس توانایی و امید به رسیدن به هدف. این حس که طلبه با تلاشی معقول به موفقیت خواهد رسید. (۱)
- ایجاد احساس فایده مندی در دل طلاب.
- ایجاد امید به آینده در دل طلاب.
- پی گیری مباحثات و حضور در مباحثات.
- رعایت مساوات در ارتباط با طلاب (با طلبه ضعیف هم ارتباط

ص: ۵۴

۱- اگر یک کار طوری ارائه شود که دست نیافتنی و دور از دسترس دیده شود، مخاطب از اول تصمیم به عمل و اقدام نمی گیرد. مثلاً دستور مفصل نماز شب برای جوانی که تا کنون نماز شب نخوانده بسیار بزرگ و دور از دسترس تلقی می شود. به همین جهت لازم است در آغاز کار تنها به یک رکعت نماز وتر بدون مستحبات و ادعیه و قنوت تأکید شود.

- پرهیز از بیان مشکلات مادی خود به طلاب.
- درک کامل مشکلات طلبه و تلاش برای رفع آن.
- مشارکت دادن طلبه در کلاس.
- استعدادسنجی طلبه و کمک به او برای موفقیت در انتخاب گرایش تخصصی.
- به روز تربیت کردن طلبه (مثلاً طلبه که ادبیات عرب می آموزد باید مکالمه عربی و عربی جدید نیز بلد باشد).
- هدفمند کردن طلبه (به صورتی که طلبه بتواند قدم های بعدی حرکت خود را به خوبی ببیند)
- تشویق طلبه ای که نسبت به گذشته خود رشد نسبی داشته است (مسابقه با خود)
- دادن مسولیت در حد توان و در محدوده درس.
- تقویت روحیه تعهد در طلاب (اعتماد سازی)
- حفظ حرمت طلبه در مدرسه.
- شخصیت دادن به طلبه در مدرسه و روستای محل زندگی (شرکت در مراسمات و پذیرش دعوت، نام نیکو)
- ایجاد رقابت میان طلاب.
- توجه ویژه به نخبگان کلاس.
- نظارت مداوم بر کار طلاب تا احساس ارزشمندی کنند.
- بهره گیری از شاگردان در امر تدریس و مباحث کمک آموزشی و رسیدگی به ضعیف ترها.
- رعایت تنوع، استفاده از قالب های جدید و شکستن کلیشه های رایج، خصوصاً برای طلاب مبتدی و جوان که روحیه نوگرا و تنوع

در تدریس

- ساده گرفتن امتحانات میانی.
- کاربردی نشان دادن دروس و بیان جایگاه مباحث.
- آموزش های مهارت های درسی در حین درس (مانند مهارت مطالعه، مباحثه، تسهیل متن، یادداشت برداری، پژوهش، منبع شناسی)
- بیان ملموس کاربرد دروس و فواید یادگیری آن.
- معرفی منابع کمکی برای تقویت بنیه علمی.
- تشویق مادی و معنوی نه سرکوفت.
- برگزاری آزمون های با جایزه.
- استفاده از امتحان به عنوان یکی از ابزارهای آموزشی نه به قصد میچ گیری.
- بدبین نکردن طلبه نسبت به کتاب درسی.
- نشان دادن جایگاه علوم حوزه در میان علوم روز.
- ایجاد گروه های علمی در کلاس.
- تنوع در روش درس.
- تصحیح به موقع برگه های امتحانی.
- مشاهده دفاتر و کتاب های طلاب و ارائه راهنمایی های لازم در مورد انجام تکالیف در دفتر و رسیدگی به کتاب درسی.

ص: ۵۶

۱- اگر معلم کلاس درس خود را در حیاط یا پشت بام مدرسه برقرار کند یا در اعطای جوایز یا پذیرایی نوآوری کند و از حدود تعارفات رسمی فراتر رود به شدت توجه شاگردان را جلب و انگیزه آنان را افزایش می دهد.

راه های ایجاد انگیزه توسط مدیران و مسئولان مدارس

ویژگی های شخصی

- داشتن اخلاق معتدل و بدون افراط و تفریط.
- رعایت وقار و وزانت در مدرسه.
- داشتن انگیزه فراوان و نشاط کافی.
- سعه صدر مشهود و حوصله زیاد.
- قدرت تدبیر و آینده نگری.
- مدیرانه نسبت به مشکلات طلاب برخورد کردن.
- وفای به عهد نسبت به وعد و وعیدها.
- خود را در معرض نقد دیگران قرار دادن.
- رعایت کامل موازین اخلاقی و پای بندی به آداب اسلامی خصوصاً نماز جماعت.
- رعایت شوون علمی و زی روحانیت و پرهیز از مظاهر دنیوی.
- شرکت در مراسم دعا و توسل.

برنامه ریزی

- تدوین چشم انداز چند ساله در سیستم آموزشی برای هدف گذاری صحیح آموزش.
- تدبیر برای استفاده بیشتر از ظرفیت کارشناسان در برنامه های مرکز به جهت جلوگیری از رفت و برگشت های اضافی و آزمون و خطا
- ایجاد نظام تشویق و تنبیه مادی و معنوی.
- فرهنگ سازی در رابطه با آداب و رسوم طلبگی: گویش، پوشش، تواضع و

- برنامه ریزی درسی بر پایه روش تدریس پژوهش محور.
- گنجاندن ورزش در برنامه روزانه طلاب.
- برگزاری اردوهای فرهنگی، آموزشی و توجیهی.
- برنامه ریزی جهت اوقات فراغت طلاب در روزهای پایان هفته.
- برنامه ریزی در امور معنوی مانند جلسات دعا و عزاداری همراه با القای معرفت و تذکرات اخلاقی.
- دقت در برنامه غذایی مانند توزیع شیر و میوه و غذاهای سالم.
- دقت در امور تبلیغاتی و فرهنگی.
- انعطاف برنامه آموزشی بر اساس نیاز طلاب.
- تنظیم کارشناسانه ساعات درسی و استفاده بهینه از وقت مثلاً وقت های مرده برای دروس اصلی قرار داده نشود.
- جامعیت برنامه ها.
- تنوع برنامه های فرهنگی و جانبی در مدرسه و اجرای طرح های متنوع.
- تعادل در برنامه های مدرسه و دوری از برخوردهای انفعالی در سیستم آموزشی.
- طراحی برنامه های فرهنگی سالم و موثر در کنار دروس نسبتاً خشک مانند مسابقات، جشن ها، و برنامه های آموزشی جانبی مانند مکالمه عربی، روش مطالعه و... .
- ایجاد معاونت تربیت بدنی در مدارس و اهمیت به ورزش طلاب.
- سازمان دهی اردوها به جهت ایجاد روحیه نشاط و سرزندگی
- رعایت نشاط و خستگی طلبه در طول روز و تناسب کلاسها با زمان آن.

اجرای برنامه و مدیریت

- هماهنگی عوامل تعلیمی و تربیتی با همدیگر.
- احتراز از اشتغالات متعدد سنگین.
- پرهیز از سفرهای زیارتی سیاحتی و غیبت طولانی از محل کار.
- قاطعیت در برخورد با افراد متخلف و در صورت لزوم اخراج آنان.
- حضور دائم در مدرسه و واگذار نکردن کارها به افراد دیگر.
- حفظ عزت نفس و احراز حلیت کامل در جذب منابع مالی برای مدرسه.

در ارتباط با استاد

- دقت در انتخاب استاد: علم، روش تدریس، اخلاق، وقت شناسی و نظم، لباس و ...
- جذب اساتید فعال و تلاش برای ارتقای کادر آموزشی مدرس.
- تأمین مادی استاد، و جلوگیری از مشغولیت های روحی و جسمی مزاحم.
- بررسی نظم اساتید و ایاب و ذهاب آنان.
- برگزاری جلسات همفکری در طی سال با اساتید.
- برخورد مؤدبانه و محترمانه با اساتید و بزرگ جلوه دادن آنها در چشم طلاب.
- ارتباط مستمر با اساتید و پی گیری نقاط ضعف و قوت آنان.
- مهارت افزایی اساتید به صورت مستمر و برگزاری کارگاه های آموزشی.

- دقت در پذیرش صحیح طلاب.
- ارتباط مستمر با طلاب در قالب اقامه نماز جماعت مدرسه یا یک جلسه منظم.
- تشکیل جلسات مستمر با والدین طلاب.
- ارتباط کتبی، تلفنی و حضوری با اولیای طلاب و حضور در منازل آنان.
- برگزاری جلسات توجیهی و تبیین جایگاه حوزه برای همسران و خانواده طلاب.
- تقدیر از همسران طلاب.
- تشکیل جلسات مستمر ماهیانه با طلاب برای شنیدن مشکلاتشان.
- حضور در منزل طلاب متأهل و رسیدگی به مشکلات آنان.
- ارشاد طلاب و ایجاد انگیزه با رفتار و عمل.
- ایجاد ارتباط صمیمی با طلاب درعین حفظ حرمت و جایگاه مدیریتی.
- واگذاری بخشی از امور مدرسه به طلاب در قالب شورای طلاب.
- توجه به ابتکارات و نوآوری های طلاب.
- پی گیری امور طلاب (اقتصادی، روحی، خانوادگی و اجتماعی) به طور مستمر.
- تقویت روحیه کمک به دیگران و استادپروری از طریق واگذاری برخی از دروس به طلاب موفق.
- برگزاری جلسات هم فکری و نظرخواهی مستمر نسبت به امورات مدرسه از طلاب.

- ارتباط با طلاب فارغ التحصیل از مدرسه.
- برخورد مناسب با طلبه خصوصاً در اولین دیدار.
- شخصیت دادن و مسئولیت دادن به طلاب.
- بزرگ نکردن دانشگاه در نظر طلاب.
- اصالت دادن به علم و فرعی قرار دادن نمره و امتحان، نگاه به علم به عنوان یک عبادت.
- تشویق طلاب نخبه، موثر و اهل قلم.
- رعایت کامل عدالت و انصاف در برخورد با طلاب.
- ارائه مشاوره اخلاقی و علمی به طلاب و پی گیری مشکلات آنان تا رفع کامل.
- ارتباط بین خانواده های طلاب با هم و با مسئولین مدرسه به جهت بالابردن انگیزه آنان.
- ایجاد گروه های غیر علمی مثل هیئت های محلی یا گروه های کمک رسانی و تبلیغی در بین طلاب.
- برخورد قاطع با طلاب ناکارآمد یا متخلف و اخراج بدون ملاحظه آنان در صورت لزوم.
- استقبال از منتقدین به مدرسه و تشویق آنان.
- شناسایی طلاب و استعداد های آنان.
- شناسایی استعدادها و توانایی های طلاب برای ایجاد روحیه مفید بودن و رقابت صحیح.
- تشویق و تنیه در مسائل علمی و رقابت سازی.
- درک طلاب در مواقعی که واقعا مشکل دارند و پرهیز از سخت گیری بی مورد خصوصاً درباره طلاب فعال و موفق.
- میدان دادن به طلاب به گونه ای که ثمره خود را ببینند. مثلاً

صحبت بین الصلاتین، تبلیغ، و... .

- گروه بندی طلاب زیر نظر یک سرگروه برای بالابردن اطلاع از طلاب.
- هدایت تحصیلی طلاب برای انتخاب رشته تخصصی.
- ترسیم آینده طلاب و تبیین وظایف سنگین آنان و آگاهی دادن نسبت به خलाهاى اجتماع.

برنامه ها و طرح ها

- دعوت از چهره های موفق حوزوی و غیر حوزوی در مدرسه.
- برگزاری برنامه های انگیزشی مانند درس اخلاق.
- ایجاد فضاهای ورزشی و تفریحی در مدارس علمیه.
- رسیدگی به فضای مدرسه و ایجاد فضای مناسب و شاداب کلاس و حجره و ایجاد فضای سبز.
- تأمین امکانات آموزشی، ایجاد فضای آموزشی مناسب و کتابخانه غنی.
- برگزاری اردوهای زیارتی سیاحتی آموزشی.
- فراهم آوردن زمینه دیدار با علما.
- ارتباط با مدارس راهنمایی و دبیرستان از طریق ارسال طلاب موفق پایه های بالا برای معرفی حوزه.
- تهیه ابزارهای آموزشی و کتب مفید و ارائه مجانی یا با تخفیف آن به طلاب.
- ایجاد صندوق قرض الحسنه و وام دادن به طلاب.
- ارائه الگوی مناسب و در دسترس نه دور از ذهن.
- دیدار از مراکز آموزشی فرهنگی تحقیقاتی.

- هماهنگی و ارتباط مدیر با یک مرکز درمانی و پزشکان متبخر
- برگزاری و اهمیت دادن به کلاس های جنبی مانند تفسیر قرآن و نهج البلاغه.
- استفاده از هوای مطلوب بهار و تابستان برای دوره های آموزش خارج از مدارس.
- گذاشتن ساعتی در روز جهت مطالعات جنبی.
- استفاده از کسانی که نیازهای جامعه به طلبه را درک کرده اند مانند مبلغین خارج از کشور و یا مسئولین کشوری.

راه های ایجاد انگیزه توسط مرکز مدیریت حوزه

در ارتباط با پرسنل و مدیران

- انتخاب پرسنل دل سوز و مدیران کارآمد و خوش اخلاق.
- استفاده از کادر مجرب و خیره در بدنه مرکز و استفاده از بزرگان در امور فکری.
- استفاده از مشاوران متخصص و قوی.
- تأمین امنیت شغلی مسئولان، مدیران، پرسنل و اساتید.
- رفع دغدغه های مالی اساتید، مدیران و پرسنل.
- تغییر در مدیریت مدارس و استفاده از مدیران جوان و خلاق.
- نظارت بر عملکرد پرسنل و مدیران.
- ارتباط صمیمی و دل سوزانه با مدیران و اساتید.
- آموزش مدیران و کادر اجرایی و مهارت افزایی آنان.
- بازدید مسئولان عالی مرکز مدیریت از مدارس و برگزاری جلسات پرسش و پاسخ.

در ارتباط با طلاب و ارباب رجوع

- دقت نظر در گزینش طلاب و جذب نخبگان.
- شخصیت دادن به طلبه و برخورد صحیح اسلامی.
- بالا بردن عزت نفس طلاب.
- راهنمایی دقیق مراجعان و خدمت رسانی سریع و کامل.
- ارتباط صمیمی و دل سوزانه با طلاب مدارس.
- پرهیز از سرگردان ساختن طلاب.
- دقت در حفظ نمرات و برگه های امتحانی.
- تشویق مستمر طلاب نخبه و ممتاز.
- قاطعیت در برخورد با طلاب متخلف و در صورت لزوم اخراج آنان نه انتقال از یک مدرسه به مدرسه دیگر.

قوانین و برنامه ها

- ترسیم چشم انداز دراز مدت برای حوزه.
- تسهیل فرایندهای مدیریتی و کوتاه کردن گردش کار اداری.
- اصلاح قوانین ناکارآمد و ناقص.
- وحدت رویه در برنامه های مدارس.
- ایجاد نظام آموزشی مرتب و منسجم.
- برنامه ریزی مناسب با سطح طلاب سیکل و دیپلم و دانشگاه.
- سبک سازی دروس سال اول و دوم خصوصاً برای طلاب سیکل.

اجرای برنامه

- دقت در اجرای برنامه ها و تعهد کافی در جریان به موقع امور.

● هماهنگی بین اجزای مرکز مثلاً پذیرش و آموزش.

ص: ۶۴

- تقسیم امکانات رفاهی و خدماتی متناسب با قابلیت ها و تخصص ها.

- رعایت عدالت میان مدارس مشهد و شهرستان، ضعیف و قوی.

خدمات

- اعطای عادلانه امکانات میان مدارس.

- تأمین نیازهای مالی و کمک آموزشی اساتید.

- تأمین نیازهای مبرم و لازم طلاب.

- تأمین نیازهای ورزشی از جمله اماکن ورزشی خاص طلاب.

- کمک مالی برای برگزاری برنامه های علمی، فرهنگی، تفریحی، ورزشی، و ...

طرح ها و برنامه ها

- مسابقات علمی فرهنگی ورزشی.

- کم کردن تعطیلات بی فایده.

- بزرگداشت و نکوداشت بزرگان حوزه و انتقال سیره آنان به طلاب جوان.

- افزودن درس رسمی راه و رسم طلبگی به برنامه طلاب خصوصاً در سال اول.

- افزودن مهارت های جانبی طلاب مانند نویسندگی و کامپیوتر و ...

- ایجاد یک واحد درسی پیرامون حوزه علمیه، پیشینه و بزرگان آن، انتظارات از حوزه، وافق های فرارو.

- جذب نخبه های حوزه و داشتن برنامه های خاص و مدون برای

آنان.

- ساده و روان سازی کتب درسی در عین غنای علمی.
- رسیدگی به وضعیت مسکن طلاب.
- بکارگیری طلاب در آموزش و پرورش.
- ایجاد مراکز تخصصی مداوای طلاب.
- افزایش اساتید مدارس شهرستان ها.
- وضع چارچوبی برای ازدواج طلاب از لحاظ سن و پایه و
- معرفی مدارس نمونه و طرح های برتر مدارس به مدارس دیگر
- برگزاری اردوهای علمی فرهنگی برای طلاب به همراه اساتید و مسئولان.
- برگزاری دوره هایی جهت بالا بردن سطح مهارت های طلاب (روش تدریس، تحقیق، مطالعه، تبلیغ، مشاوره و...)
- برگزاری دوره تثبیتی طلاب پایه اول قبل از شروع سال تحصیلی نه پس از شش ماه.
- استعدادیابی و تخصصی شدن دروس از پایه ششم.
- تفکیک بین طلاب سیکل و دیپلم.
- تشویق و حمایت طلاب موفق.
- معرفی برترین های حوزه در رسانه های کشوری.
- تشویق و حمایت طلاب پژوهشگر.
- توجه به اخلاق حوزویان و برنامه داشتن برای آن.
- تشویق طلاب نمونه و تغییر ملاک نمونه بودن.
- برگزاری جلسات توجیهی برای طلاب ورودی.
- برگزاری درس اخلاق توسط مرکز مدیریت خصوصاً در شهرستان ها.

● برگزاری اردوهای علمی و تفریحی.

ص: ۶۶

● استانداردسازی فضای مدارس.

● برگزاری المپیاد علمی.

● دوره های مهارت طلبگی برای کل طلاب.

ص: ۶۷

ضمائم این دفتر از سه مقاله تشکیل شده که یکی در نقد و بررسی طرح استخدام اساتید دیگری در تجزیه و تحلیل قانون حضور و غیاب و سومی در باب پذیرش و جذب طلاب علوم دینی است. این مقالات پیش تر در نشریات حوزوی به چاپ رسیده و عرضه شده بود. این سه مقاله نیز خطاب به مسئولان و کارگزاران حوزه و مدیریت عالی آن است و باب تجدید نظر در برخی چالش های کلان را باز می کند.

طرح استخدام اساتید

چندی است دفتر طرح و برنامه دبیرخانه شورای عالی حوزه های علمیه، بررسی طرح استخدام اساتید را در دستور کار خود قرار داده و بدین منظور طی نامه ای از فضلالی صاحب نظر حوزه، رایزنی کرده است. در این نامه آمده است؛ «بدون تردید وضعیت موجود در فرایند جذب، گزینش و به کارگیری اساتید مدارس علمیه دارای مزایا و کاستی هایی است که باید برای ارتقای این وضع، مزایای آن را تقویت کرد و کاستی های آن را زدود و یا به

حداقل ممکن رسانند. در این راستا طرح استخدام اساتید مطرح شده است که باید مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد.» در ادامه این نامه وضعیت کنونی اساتید - که به صورت حق التدریسی در مدارس حوزه اشتغال دارند - چنین برشمرده شده است:

اجازه تدریس در مدارس علمیه توسط مدیریت حوزه علمیه صادر می شود.

مدرسه، میزان و نوع خدمات استاد را تعیین می کند.

در رابطه با اساتید مدارس قم: مدیریت حوزه علمیه بر اساس ساعات کار گزارش شده، حق الزحمه استاد را پرداخت می کند.

در رابطه با اساتید مدارس شهرستان ها: مدیریت حوزه علمیه بر اساس ساعات کار گزارش شده تمام یا بخشی از حق الزحمه استاد را پرداخت می کند.

در مدارس قم: در صورت ارزیابی مثبت مدرسه از عملکرد استاد، توافق فی مابین تداوم پیدا می کند. در غیر این صورت مدرسه با تأیید مدیریت حوزه با استاد دیگری به توافق می رسد.

در مدارس شهرستان ها: در صورت ارزیابی مثبت مدرسه و مدیریت حوزه از عملکرد استاد، توافق فی مابین تداوم پیدا می کند. در غیر این صورت مدیریت حوزه علمیه با استاد دیگری به توافق می رسد.»

همچنین در این نامه وضعیت اساتید در صورت استخدام این گونه توصیف شده است.

اجازه تدریس در مدارس علمیه توسط مدیریت حوزه صادر می شود.

متقاضی به استخدام حوزه علمیه در می آید.

با تشخیص و حکم مدیریت حوزه علمیه، متقاضی در یک یا

چند مدرسه مشغول به تدریس می شود.

استاد باید موظفی تعیین شده از سوی حوزه را به انجام رسانده و تابع قوانین امور استخدامی اساتید باشد. موظفی تعیین شده می تواند شامل تدریس، مشاوره یا انجام امور غیرآموزشی باشد.

مدیریت حوزه علمیه تمامی حقوق استاد را بر اساس ضوابط، شامل حقوق پایه، اضافات و فوق العاده ها، مزایا، تسهیلات، استفاده از مرخصی های باحقوق و بدون حقوق، مأموریت، بورس، فرصت مطالعاتی، ترفیعات، ارتقای رتبه ها و... را ادا می کند.

مدیریت حوزه علمیه بر اساس ارزیابی ها در مورد تبدیل وضعیت، ترفیعات، ارتقای رتبه یا انفصال از خدمت استاد تصمیم گیری می کند.

مدرسه نمی تواند برخلاف موظفی و یا قوانین امری را بر استاد تحمیل کند.

مدیریت حوزه علمیه می تواند محل خدمت استاد را تغییر دهد.

مدرسه نمی تواند استاد را از کار برکنار کند چرا که وی در استخدام حوزه است و تنها می تواند تقاضای جابجایی او را ارائه کند.

مدیریت حوزه علمیه مادامی که استاد در استخدام حوزه است باید بر اساس ضوابط حقوق وی را ادا کند.

به دنبال این مقدمه، در این نامه از فضیلتی حوزه درباره امور زیر:

۱. در صورت استخدام اساتید؛

۲. در صورت امتداد وضع کنونی استفسار شده است:

● جایگاه و شأن معنوی استاد

● صلاحیت های علمی اساتید

● موفقیت و سهولت در جذب و به کار گیری اساتید مجرب در

- موفقیت و سهولت در جذب و به کارگیری اساتید بومی منطقه در مدارس
 - کمیت و کیفیت حضور اساتید در مدارس و در میان طلاب
 - رشد و ارتقای علمی و تحصیلی (ادامه تحصیل) اساتید
 - رشد و ارتقای علمی-آموزشی (آموزش مهارت های علمی-آموزشی) اساتید
 - رشد و ارتقای علمی-پژوهشی اساتید
 - تدریس تخصصی اساتید (یا تدریس در رشته ها و موضوعات متنوع)
 - ارتباط اساتید با مدارس و واحدهای آموزشی دیگر
 - ارتباط اساتید با واحدهای پژوهشی
 - نظارت بر عملکرد اساتید
 - رتبه بندی و ارتقای رتبه اساتید (ملاک ها، جهت دهی، و شیوه های آن)
 - حقوق و مزایای اساتید
 - نقش مدیریت مدرسه و مرکز مدیریت حوزه
- آنچه ذیلاً تقدیم می شود نگاه مختصری است به این پرسش ها پیرامون ساماندهی اساتید مدارس حوزه علمیه که امید است قابلیت استفاده را داشته باشد.

اهتمام آن مرکز محترم نسبت به موضوعاتی از این دست بسیار ستودنی است. بی شک چنین تصمیم گیری هایی که به سرنوشت نیروهای انسانی ارزشمند و مغتنم حوزه های علمیه منتهی می شود تنها با یک قیام و قعود و به صورت ارتجالی نباید صورت

پذیرد. ایجاد فضایی کارشناسی، ملاحظه تمام جوانب مسئله، استفاده از اهل نظر، اعمال دقت فراوان، استفاده از ابزارهایی مانند مصاحبه، تحقیق میدانی، اخذ گزارش و... لازمه چنین تصمیم‌هایی است. اگر فرصت زمانی و انرژی کافی برای این طرح‌ها گذاشته نشود بیم آن هست که حوزه‌های علمیه‌داری و سرمایه‌ارزشمند خود را در فرصت زمانی کوتاهی از دست بدهند و با الگوگیری‌های ناشیانه و ناقص از نظام‌های آموزشی دیگر مصداق «از اینجا مانده-از آنجا رانده» شوند.

پیش‌نویسی که برای بررسی روش‌های جذب و به‌کارگیری اساتید ارسال شده بود بسیار با حوصله و بجا تهیه شده بود و با درگیر ساختن ذهن مخاطب به جوانب موضوع، کار بررسی را بسیار آسان و روان می‌ساخت. لازم است سپاسگزار این تلاش و اهتمام باشیم و از حسن تدبیر دست‌اندرکاران تشکر کنیم.

با نظر کلی به این نوشته، به سرعت آشکار می‌شود که گویا عمده‌ترین دغدغه «طرح استخدام» مزایای شغلی اساتید مدارس علمیه بوده است. این مزایای شغلی عبارت‌اند از:

۱. حقوق یا حق‌الزحمه تدریس، ۲. اطمینان از تداوم تدریس در مدارس، ۳. اضافات، فوق‌العاده‌ها و مزایا، ۴. تسهیلات، ۵. استفاده از مرخصی باحقوق یا بدون حقوق، ۶. مأموریت، ۷. بورس، ۸. فرصت مطالعاتی، ۹. ترفیعات و ارتقای رتبه.

اگر کمی عنان احتیاط را رها کنیم و بخواهیم بدبینانه اظهار نظر کنیم باید بگوییم که طرح استخدام بیش از آنکه گرفتار کیفیت آموزش باشد گرفتار مزایای مادی اساتید است و این موضوع اصالتاً با نگاه حوزویان به مقوله دانش‌آموزی و قداست علم ناساز است.

تلاش می‌کنم در بندهای آینده به تبعات دیگر این نگاه نیز توجه دهم. پیش از بیان تبعات لازم است وضعیت موجود را کمی بهتر توصیف کنم.

توصیف وضعیت موجود تدریس در حوزه

هم‌اکنون تدریس در مدارس علمیه یک مزیت و فرصت برای افراد به شمار می‌رود و بسیاری از طلاب مستعد خصوصاً طلاب جوان در جستجوی یافتن چنین امکان و فرصتی تلاش‌های فراوان دارند. از سوی دیگر این تدریس چندان دشوار نیست و تقریباً هر طلبه درس خوان مستعدی، خود را برای آن آماده می‌بیند. کافی است تلاش مضاعفی در مراجعه به متون وابسته داشته باشد و از سلیقه خود نیز برای بیان روان و ارائه هنرمندانه مسئله استفاده کند. در این صورت هم خود، احساس رضایت فراوانی خواهد داشت و هم طلاب، از کلاس درس او به رضایت خاطر یاد می‌کنند.

کار تدریس بسیار اشتیاق برانگیز و نشاط آور است. معمولاً افراد از ارائه بحث در کلاس که همراه نوعی ابراز توانایی است، احساس ارزشمندی می‌کنند و نیز از انس و معاشرت با طلاب لذت می‌برند و به وجد و شغف علمی دست می‌یابند.

طلبه در ضمن تدریس به تعمیق اطلاعات گذشته و احاطه کامل بر آن علم دست پیدا می‌کند و ضمن تکرار آموزه‌ها موضوعات پیشین را در ذهن خود تثبیت می‌نماید.

توانایی‌های جانبی دیگری نیز در ضمن تدریس برای مدرس حاصل می‌شود که هر یک حایز اهمیت بسیار است.

تدریس نسبت به سایر امور، رنگ تحصیلی بیشتری دارد. زیرا

تدریس، فرایند تحصیل را به سامان و نتیجه کامل می‌رساند. بسیاری از کسانی که فرایند تحصیلی خود را به خوبی طی نکرده‌اند برای ترمیم و جبران مافات علاقه‌مندند که این فرصت را به دست آورند و به بازسازی گذشته خود توفیق یابند.

برخی از مدرسان موفق حوزه در مقام تحصیل کارنامه درخشانی نداشته‌اند. اکنون داعی نام بردن از افراد نیست. اما معروف است که شماری از مدرسان بنام حوزه در امتحانات شفاهی مرکز مدیریت نمره قبولی نداشته‌اند اما شوق و ذوق تدریس و ارائه، و استعداد بیان شیرین و روشن، آنان را در ارتباط با طلاب بسیار کامیاب ساخته و رضایت توده متعلمان را فراهم آورده است.

اگر فرض کنیم که استاد خود در مقام تلقی مطالب علمی - بدون اتکا به استعداد سرشار فراگیری - رنجی متحمل شده باشد قدر مطلب را بیشتر یافته است و فرایند رسیدن به آن را بهتر می‌شناسد و می‌تواند آن را بهتر انتقال دهد. گویا مخاطب خود را بیشتر و بهتر درک می‌کند. اما اگر خود، آن مطلب را به سهولت دریافته باشد، از باب قیاس به نفس گمان می‌کند که آن مطلب، بسیار سهل و روان است و ارائه آن نیاز به موونه‌ای ندارد. لذا در کلاس درس بسیاری از مقدمات را بدیهی می‌شمارد و به زبان نمی‌آورد. در این جا شاگرد باید خود، مقدمات مطلب را حدس بزند. در حالی که اساتید زبده پا به پای شاگردان خود فرایند رسیدن به مطلب را مرور می‌کنند و به صورت منسجم و مرتب همه مقدمات را بر زبان می‌آورند.

اساتید زبردست که نوعاً در مدارس مختلف تدریس دارند و شهرت و آوازه‌ای هم بدست آورده‌اند زیر بار قوانین مدرسه و مطالبات مدیر نمی‌روند. مثلاً در جلسات مدرسه شرکت نمی‌کنند.

از کلاس های آموزشی که برایشان گذاشته می شود استقبال نمی کنند و از ارتقای توانمندی محروم می مانند.

یکی از مشکلاتی که مدیران مدارس با آن مواجه اند، رودربایستی با اساتید است. گاهی به حساب شهرت، سفارش یا... استادی برای درس دعوت می شود اما طی سال تحصیلی یا همان آغاز کار، ناتوانی او در ارائه درس و نارضایتی طلاب آشکار می گردد. مدیر یا معاون آموزش مدرسه به جهت حفظ حرمت استاد، خود را ملزم به تحمل و دفاع از عملکرد او می بیند و مراسم تودیع را به پایان سال تحصیلی به تعویق می اندازند تا برای سال آینده از استاد دیگری دعوت کنند.

لازم است به کارنامه اقدامات گذشته نیز نگاهی داشته باشیم. سال ها است که مدیریت حوزه ساماندهی امر اساتید را وجهه همت خود قرار داده و با تشکیل پرونده رسمی برای آنان مجوز تدریس صادر کرده است. گفتگوی مختصری با مدیران مدارس و دریافت گزارشی از اساتید موجود، به سهولت این واقعیت را آشکار می کند که تقریباً هیچ یک از مدیران جز در شرایط خاص از اعماق دل به معرفی اساتید از سوی مرکز مدیریت رضایت و آرامش ندارند و -نگران کیفیت تدریس- ترجیح می دهند که خود با ایجاد شرایط بهتر و تسهیلات برتر، اساتید آزموده و مشهور را دعوت کنند. در این میان مدیران تازه کار و جوان -که توان جذب اساتید بنام و پرمشتری را ندارند- همواره ناکام می مانند و گلایه می کنند.

مدیر مدرسه که با دغدغه فراوان کیفیت آموزش و نگرانی از کارنمای عملکرد خود، سر صحنه عمل قرار گرفته است، به خوبی کیفیت کار اساتید را می شناسد و به سرعت، گزارشی از نحوه ارائه

درس و نوع مواجهه استاد با طلاب کسب می کند که برای تصمیم گیری آینده او بسیار کارگشا است در حالی که انتقال این گزارش به مرکز مدیریت نوعاً یا اتفاق نمی افتد و یا به کندی و با تأخیر فراوان انجام می گیرد و فرایند اصلاح و بازننگری را دراز و کند می سازد.

استاد تدریس را یکی از دهها کار یا وظایف خود می شمارد و انرژی لازم را برای آن خرج نمی کند. ده ها مسئولیت و نگرانی (از جمله نگرانی تأمین معیشت) برای استاد وجود دارد که زمان و توان خود را برای همه آنها توزیع کرده است. لذا موظف به چند نوع تلاش موازی و هم عرض با تدریس است و همین باعث افت کیفیت تدریس در حوزه شده است.

فرصت ارتباط صمیمی با طلاب، رسیدگی عاطفی و سرکشی ویژه به طلبه برای نوع اساتید فراهم نیست و این رابطه به ارتباط خشک و انحصاری علمی آن هم در ساعت محدود درس تقلیل یافته است.

تدریس یکی از راه های کسب درآمد شناخته نمی شود. به این نشان که گرچه قدرشناسی مادی شایسته ای از اساتید صورت نمی گیرد اما استقبال یا اصرار فراوانی برای تدریس در مدارس علمیه وجود دارد؛ به حدی که مدیران، غالباً با درخواست های مکرر و سفارش های متعدد دست و پنجه نرم می کنند و تلاش می کنند با وضع قوانین محدودکننده و ضوابط من درآوردی خود را از فشار این مراجعات رها سازند.

بایدها و نبایدها

استاد باید علاوه بر تسلط علمی بالا، قدرت ارائه بالایی داشته

باشد، مخاطب خود را به خوبی درک کند، قدرت ارتباط عاطفی با شاگرد را داشته باشد و به شرایط روحی و روانی او نزدیک باشد. همچنین برای مطالعه، پیش از درس وقت بگذارد و مطالعه بروز داشته باشد. اعتماد اساتید بلند مرتبه بر مطالعات گذشته یکی از آفات آشکار تدریس است.

تدریس در حوزه های علمیه نباید به عنوان یک شغل در نظر گرفته شود. کار طلبه پروری در بهترین شرایط خود نیاز به عشق و ایمان و استقامت دارد.

یکی از بهترین ظرفیت های پرورش نیروهای عالم و محققان و فرزنانگان تراز اول حوزوی، کانون تدریس است. ایجاد زمینه تدریس برای طلاب مستعد به نوعی نیروپروری نیز تلقی می شود. شاید همه ما تجربه کرده ایم که با تدریس، آموخته های ما عمق می گیرد و تسلط ما بر زوایا و خفایای دانش چند برابر می گردد. تدریس همان گونه که فضای آموختن را برای طلبه فراهم می آورد برای مدرس نیز فضای آموختن است و گاهی استفاده استاد از تدریس بسیار بیشتر از استفاده همه شاگردان او است. این ظرف مبارک را در برنامه ریزی های علمی و تلاش هایی که حوزه علمیه در راه پرورش انسان های عالم و متفکهان برجسته به کار می گیرد، نباید نادیده گرفت. مشابه این سخن درباره تبلیغ معارف اسلامی نیز صادق است. یکی از مهم ترین زمینه های رشد علمی و شخصیتی طلاب، امکان تبلیغ است. تبلیغ نیز مانند تدریس موجب رشد علمی و به فهمی معارف دینی می گردد. گاهی ما گمان می کنیم که افراد تنها با مطالعه و شرکت در کلاس درس رشد می کنند! لذا باید به صورت کنتراتی آن قدر درس بخوانند تا عالم شوند! به نظر می رسد متولیان تأمین نیروی انسانی

آینده جامعه و مسئولان آموزش حوزه، باید به همه ظرفیت ها و امکانات پرورش عالمان ربانی توجه کنند و از همه این تجهیزات به نحو بهینه بهره گیرند.

همان گونه که شاگردان باید رشد کنند استاد نیز باید رشد کند. وقتی سخن از رشد استاد به میان می آید نباید تنها به رشد استاد در مهارت های تدریس نظر داشت. استاد باید مراتب علمی و پژوهشی بالاتری را در موضوع تخصصی خود طی کند و مانند معلمان مدارس ابتدایی در آموزش و پرورش، همواره ناظر پرورش شاگردانی از خود برتر و عالم تر نباشد.

تدریس موضوعیت ندارد. بلکه تنها طریقی برای آموختن و رشد علمی است؛ رشد علمی طلبه و نیز استاد. بنابراین موفقیت علمی طلبه و کیفیت آموزش او باید برای نهاد آموزش حوزه و مدیر مدرسه بسیار پراهمیت تر از حفظ حرمت اساتید یا تأمین معیشت آنان باشد. همه این خرج و مزایا برای آن است که طلبه در فرایند آموزش موفق باشد و بتواند به بهترین کیفیت علوم آل محمد را کسب کند.

پیامدهای پیشنهاد استخدام

پیامدهایی که اینک اشاره می شود غالباً توالی فاسد اجرای طرح استخدام اساتید است. این امور در واقع یکی از آن باید ها را - که در بند پیشین آمد- در معرض تهدید و طرقراری می دهد.

استخدام اساتید منجر به پرورش اساتید حرفه ای می گردد. اساتید حرفه ای کسانی هستند که به تدریس به چشم یک حرفه و اشتغال نگاه می کنند. معمولاً در تدریس یک کتاب یا ماده درسی بسیار توانا هستند و گویا متن تدریس خود را با احاطه فراوانی حفظ

کرده اند. کز و فرّ و هنرنمایی ویژه ای در کلاس درس دارند. اما یک ماده درسی را آن قدر درس داده اند که معمولاً خودشان از آن خسته و دلزده و ملول اند. اگر کتاب درسی عوض شود هنر آنان به مراتب افول خواهد کرد. در ماده درسی دیگر یا حتی کتاب درسی دیگر درمانده اند. از پیشرفت بازمانده و معمولاً به توان خود بسنده کرده اند. خلاقیت ویژه ای در کار خود ندارند. طرح های جالب تدریس شان هم مربوط به گذشته های دور - یعنی ایام جوانی و آغاز فعالیت تدریس شان - بوده است.

این اساتید حرفه ای هم به خود و هم به نظام آموزشی و هم به طلاب علوم دینی آسیب وارد می سازند. به خود آسیب رسانده اند زیرا خود را از امکان رشد و تحصیل و بالندگی باز داشته و دائم در جا زده اند. به حدیث «اطلبوا العلم من المهد الی اللحد» عمل نکرده اند. از این رو بسیاری از شاگردان شان به سرعت از آنان عبور کرده و به مرحله ای پیش تر از آنان راه می یابند. شاید به همین جهت گفته اند: «معلم الاطفال احمق الرجال» این کسان مانند شمع می سوزند و خود را پیش از رسیدن به آستانه رشد علمی ویژه، فدای طلاب می سازند.^(۱) نتیجه این که خدمتی که اینان به جامعه و طلاب عرضه می کنند طی سالیان دراز هرگز افزایش نمی یابد. یعنی اگر سی سال هم خدمت کنند میان سال اول تا سال سی ام چندان تفاوتی نیست. درجه و سطح خدمات اجتماعی آنان همواره در یک مدار باقی مانده است.

ص: ۸۰

۱- . قال النبی صلی الله علیه و اله «مثل الذی یعلم الناس الخیر و ینسی نفسه مثل الفتیله تضی ء للناس و تحرق نفسه و فی روایه کمثل السراج» منیه المرید، ص ۱۳۵.

به طلاب آسیب رسانده اند زیرا بر اثر تکرار مستمر مطالب کتاب درسی از آن دل زده و ملول اند و حوصله توضیح و تفهیم کامل آن را ندارند. خودشان مطلب را بسیار واضح می بینند و روشن و روان تلقی می کنند لذا اشکالات ابتدایی طلبه را درک یا تحمل نمی کنند. بسیار پیش می آید که شب قبل از تدریس، به اعتماد تسلط قبلی خود مطالعه نمی کنند که این موضوع فردا صبح در کلاس درس به سرعت بر طلبه آشکار می گردد.

به نظام آموزشی حوزه آسیب رسانده اند زیرا با هنرنمایی و جلوه های ویژه ای که از خود نشان می دهند زمینه تدریس نیروهای جوان تر را اشغال می کنند و میدان را به سبک انحصاری در دست می گیرند. همین امر جرأت اقدام را از نیروهای جوان می گیرد و امکان خلاقیت و پویا شدن و بالندگی در روش های آموزشی را سلب می کند. شاید از همین جهت بزرگان توصیه می کنند که مدرس حوزوی هر کتاب را حداکثر بیش از ۳ بار تدریس نکند.

با اجرای این طرح فاصله سنی اساتید با طلاب زیاد می شود. این موضوع قطعاً به درک متقابل استاد و شاگرد و ایجاد فضای صمیمیت و انس آسیب وارد می سازد. علاوه بر این که استاد را در انتقال مطالب علمی نیز ناکام می سازد. استادی که فضای روحی و روانی شاگرد را نتواند تصور کند در بیان دلنشین مطلب و تفهیم موثر آن توفیق ویژه ای نخواهد داشت.

گویا با اجرای طرح استخدام، باتلاقی فراهم آورده ایم تا اساتید حوزه که نوعاً طلاب خوش استعداد و خوش قریحه و پرکاری نیز هستند در آن فروافتند و از پیشرفت علمی بازمانند. از سوی دیگر همه کسانی که باید از این امکان و ظرفیت آموزشی بهره گیرند و به

عالمان محقق تبدیل شوند از آن محروم گردند! از یک سو یک نفر باید ۳۰ سال ادبیات عربی یا فقه یا اصول، آن هم در سطح مدارس ابتدایی حوزه تدریس کند و در این نقطه برای همیشه محدود و منحصر شود، از سوی دیگر این ظرف گران بهای تدریس که فرصت آموختن و تعمیق است در اختیار دیگران قرار نگیرد.

این طرح زمینه رشد استاد را از بین برده و به صورت نهادین او را به رشد ملزم نمی کند. البته تنها با تعارف به او توصیه می فرماید که انسان مومن نباید دو روز مساوی داشته باشد، اما همه زمینه های برون روی او از قالب تعریف شده کارش را از بین برده و دور تا دور او حصار آهنین مقررات را قرار داده تا این توصیه در حداقل ممکن نیز محقق نگردد. نهایت لطفی که در حق او می کند این که مهارت های تدریس و توان کلاس داری او را افزایش دهد.

تفاوت اساتید سطح یک با اساتید درس خارج را در نظر بگیرید. استاد درس خارج مهارت های علمی خود را بالا می برد، دائم در کار تحقیق و کشف و نوآوری است. مطالعات او به دنیای علم می افزاید و سقف دانش را می شکافد. یافته های جدید خود را به آسانی و آزادی در کلاس درس عرضه می کند و با اخذ مناقشات شاگردان آن را می پروراند. اما استادی که باید معالم و الموجز و اصول فقه مظفر را تدریس کند موظف است به متن تعریف شده وفادار بماند و در زمان تعیین شده کتاب را تمام کند. این استاد چه خلاقیتی در علم اصول می تواند داشته باشد و چه گلی به سر حوزه خواهد زد. جز این که مانند یک نوار یا سی دی، اطلاعات از پیش نهاده شده را به نسل های مختلف طلاب انتقال دهد.

مسیر حرکت او ریل گذاری شده و امکان تخلف و انحراف به هیچ

وجه وجود ندارد. هیچ خلایقی در دانش اصول از او انتظار نمی رود هرچه خلایق و پیشرفت نیز داشته باشد در کلاس درس زمینه بروز آن را نمی بیند(۱).

بنابراین نهاد مدیریت آموزشی حوزه، انگیزه سازمان یافته ای برای رشد و خلایق استاد ایجاد نکرده است. مگر آنکه استاد، خود به ذکاوت و زیرکی، دم به تله نهد و گرفتار این نظام آهنین نشود. آنچه نهاد مدیریت حوزه از استادی این چنین مطالبه دارد، حداکثر این است که مهارت های ارائه درس را بیفزاید، طرح درس داشته باشد، تمرین و پرسش و فعالیت کلاسی طراحی کند و برای ارائه وقت بیشتری بگذارد... بدین ترتیب اساتید خلایق و ویژه خود را از این طرح دور نگاه داشته و از خطر آن ایمن می سازند و اساتید درجه ۲ و دون همتی که رشد علمی خود را بس دانسته و به حداقلی اکتفا کرده اند، به طمع دریافت مزایای مادی بیشتر از آن استقبال خواهند کرد.

گویا با اجرای این طرح سازمان حوزه همواره خود را به استاد بدهکار می بیند و به او اطمینان می دهد که در هر شرایطی او را تأمین خواهد کرد. به این معنا که تلاش یا عدم تلاش او در این مزایای مادی دخلی ندارد، کافی است کسی با تلاش علمی یا حتی از راه های دیگر به آستانه منزلت استادی راه یابد و از فیلتر گزینش عبور کند، دیگر پس از آن بار خود را بسته و زندگی خود را تأمین کرده است. حوزه باید احترام او را علی کلّ حال رعایت کند و حقوق او را پردازد.

ص: ۸۳

۱- . بگذریم از این که ضبط و تکثیر دروس اساتید برتر حوزه، امروزه توقع طلاب را بالا- برده و نارضایتی طلاب را به نارضایتی درونی استاد از عدم امکان رشد افزوده است.

مشکلی که امروز حوزه علمیه با کارمندان و پرسنل رسمی خود دارد را ملاحظه فرمایید. یکی از معضلات بزرگ نهاد اداری حوزه، کارمندان ضعیفی هستند که حوزه در شرایطی خاص - که اکنون محل ذکر آن نیست - آنان را به استخدام درآورده و عیال خود ساخته است. ولی اکنون به هیچ عنوان شرعی یا قانونی نمی تواند عذر آنان را بخواهد. از سویی هیچ کارآمدی و خلاقیتی در آنان نمی بیند و از سوی دیگر در سازمان نفرات مراکز حوزوی جای یک پست رسمی توسط آنان اشغال شده است. هرچه بی لیاقتی و کم کاری یا ناتوانی و ضعف در آنان مشاهده شود با خون جگر باید تحمل شود و نهایت لطفی که در حق این مدارس یا مراکز می شود این که به اصرار و پافشاری مدیر آن، این شخص به مدرسه یا مرکزی دیگر منتقل شود و وبال گردن مجموعه دیگری گردد! روز از نو، روزی از نو. گویا سازمان حوزه برای رها ساختن خود از چنین عیال سنگینی که با سوء تدبیر بدان مبتلا شده است تنها منتظر پایان دوره خدمت و بازنشستگی او و یا در انتظار فرشته مقرب خدا، ملک الموت! می نشیند. گویا این تجربه را باید در این طرح هم پیش بینی کرد. امروزه در همه نهادهای دولتی برای بسیاری از نیازها به سمت خصوصی سازی و خرید خدمت حرکت می شود، به این استدلال که گسترش تعهدات اداری، سازمان را از چالاکي و کارآمدی می اندازد.

به بیان دیگر در طرح استخدام شرایط استحقاق این مزایا و دریافت آن در نظر گرفته خواهد شد. اما شرایط لغو آن یا دیده نمی شود و یا چنان پنهان و سنگین است که تحقق عرفی ندارد.

اکنون فرض کنیم که این طرح با بخشنامه اجرایی مرکز مدیریت، آغاز شود. همه کسانی که به تدریس در مدارس اشتغال

دارند، به اشتیاق دست یابی به این امتیازات فراوان که برای اول بار در حوزه پدید آمده است، برای تشکیل پرونده و... اقدام می کنند و سعی در برخورداری از این مزایا دارند. چه پیش خواهد آمد؟ یک نظام بروکراتیک گسترده که این امتیازات را میان اهلس توزیع کند و همواره در معرض گلابه و سفارش و اصرار و... قرار دارد؛ تجربه ای که امروزه در نوع ادارات دولتی مشاهده می شود و گریبان مأموریت های اصلی آنان را می فشارد. یعنی عمده انرژی و توان سازمان ها را به جای آنکه صرف غایت و کارکرد اصلی خود گرداند به امور مقدماتی و دست دومی که باید در راستای آن مأموریت نقش پیش برنده داشته باشند مصروف می دارد!

از قضا سرکنگین صفرا فزود روغن بادام خشکی می نمود

این طرح الگوبرداری از مدل عملکرد دانشگاه ها است. آیا برآستی دانشگاه های ما علی رغم صرف بودجه های میلیاردی و امکانات افسانه ای نسبت به حوزه های علمیه که به تحمل رنج فقر و فشار امکانات، حیات خود را پاس داشته اند، در تولید علم و تربیت نیروی عالم موفق تر بوده اند؟ دانشگاه های ما هنر پرورش کارشناس یعنی کسی که با اولیات یک دانش در حد کاربرد آن آشنا باشد را داشته اند اما آیا هنر پرورش عالم و پژوهشگر را نیز داشته اند؟ عوامل و اسباب این چگونگی چیست؟ با اجرای این طرح، بالمآل، استاد به درس و بحث خود به چشم یک شغل می نگرد که از آن تأمین معیشت می کند. البته شوق ارتباط با طلاب و ارائه درس به جای خود باقی است. اما با تأمین اقل شرایط ممکن نیز می توان حوزه و طلبه را از خود راضی کرد. بی شک همیشه امکان عقلی این هست که استاد، چنین نباشد اما

تدابیر اجرایی و ساختار حاکم چنین مطالبه ای ندارد و تنها هنر و همت خود استاد است که اگر بر این ساختار و قوانین غلبه کند او را از این روزمرگی و یک نواختی نجات بخشد. همین استاد اگر به فضای تدریس خود به چشم یک رسالت و فرصت نظر کند و به خوبی ببیند که در صورت کمترین کوتاهی، از آن محروم می شود در ایفای نقش تربیتی، حداکثر توان و استعداد خود را می نمایاند و روز به روز بیشتر رشد می کند.

طرح استخدام، استاد را موظف به یک تدریس تکراری یکسان می کند. از این پس طلبه، استاد را علاقه مند تدریس و مشتاق تربیت و خدمت به خود نمی بیند. اگر طلبه، استاد خود را این گونه ببیند که به استخدام حوزه درآمده و اجیر و وظیفه بگیر تدریس است و از آن گریزی ندارد...، خصوصاً اگر امارات خستگی و ملالت استاد نیز به نوعی آشکار گردد، رابطه استاد و شاگردی در حوزه در معرض تهدید و خطر قرار می گیرد.

به سوی یک پیشنهاد برای استیفای امتیازات طرح استخدام

شاید بدون اجرای این طرح و با ایمنی از این آسیب ها نیز بتوان امتیازات آن را استیفا کرد. اجازه دهید این امتیازات را دوباره مرور کنیم؛ از یک طرف مزایای مادی و شغلی که عبارت اند از:

۱. حقوق یا حق الزحمه تدریس، ۲. اضافات، فوق العاده ها و مزایا، ۳. تسهیلات، ۴. استفاده از مرخصی باحقوق یا بدون حقوق، ۵. مأموریت، ۶. بورس، ۷. فرصت مطالعاتی، ۸. ترفیعات و ارتقای رتبه.

از سوی دیگر جذب نیروهای خوب و زیاده به فضای تدریس حوزوی و جلوگیری از هجرت این افراد به مراکز جذاب دانشگاهی یا

غیر آن که به وسوسه این امتیازات بهترین منابع انسانی حوزه را به سوی خود می کشند.

آیا این امتیازات مادی را تنها باید در حوزه به اساتید، آنهم اساتید مدارس مقدماتی داد؟ آیا برترین نیروهای حوزوی همینان هستند؟ آیا سایر طلاب علوم دینی که با کوشش و استقامت، این راه خطیر را برگزیده اند استحقاق این خدمات را ندارند؟ بی تردید خدمات فوق باید به همه روحانیان برسد. اساتید مدارس گرچه خدمت ارزنده ای به طلاب می کنند اما بی شک در میان حوزویان تنها قشری نیستند که باید مورد حمایت باشند. همه طلاب، فضلا، مدیران مدارس، اساتید سطوح عالی و مدرسان عالی مقام حوزه باید از این امتیازات مادی برخوردار باشند و حرمت و حقوق آنان ملحوظ باشد. این مهم نیز بر عهده مرکز خدمات حوزه است. البته امتیازات را باید به تناسب خدماتی که از ناحیه آنان به حوزه می رسد و به حسب تلاشی که می کنند توزیع کرد. اگر امکانات حوزه محدود است برای هیچ کس یا هیچ گروهی نباید امتیاز ویژه قائل شد و هرگز نباید سطح تشویقات و امتیازات را به قدری بالا گرفت که یک قشر ویژه با فاصله ای بسیار عمیق در میان روحانیت پدید آید. با نگاهی به امکانات موجود حوزه، این امتیازات گران را تنها باید به بخش اندکی از حوزویان عطا کرد و خرسندسازی آنان به قیمت حسرت یا حسادت دیگران تمام خواهد شد. یا باید یک قشر ویژه خوار اشراف در میان روحانیت پدید آورد که عمده امکانات حوزه را دریافت کند و نورچشمی و سوگلی به شمار آید یعنی شکاف طبقاتی جامعه را به اندرون حوزه نزیباورد یا این که اگر امکانات، محدود است همگان به نسبت، از این محدودیت سهم برند. طلبه ای که تاب این مقدار

محدودیت، و استقامت تحمل این درد فراگیر را ندارد، گویا از اول اشتباه آمده است. باید برگردد. زیرا واقعیت حوزه امروز، همین محدودیت ها و رنج ها است. نباید از غم از دست دادن او -هرچند توانمند و نافذ باشد- نظام عدالت را در حوزه برهم زد.

پیشنهاد می شود همه فعالیت های یک استاد در مقام تدریس از مطالعه و پژوهش، تا ارتباط صمیمی با طلاب، رسیدگی عاطفی، پاسخ گویی به پرسش ها، راهنمایی تحقیقات، مشاوره علمی و تربیتی و... به رسمیت شناخته شود و مایزای مادی آن بدون اجحاف در اختیار او قرار گیرد. اما این که سازمان حوزه همواره خود را به او بدهکار ببیند و به او اطمینان دهد که در هر شرایطی او را تأمین خواهد کرد به این معنا است که تلاش یا عدم تلاش او در این مزایای مادی دخلی ندارد. به بیان دیگر دو کار به موازات یک دیگر انجام گیرد؛ از طرفی همه تلاش اساتید -نه فقط ساعت حضور او در کلاس درس- ملاحظه و عادلانه پاداش یابد، از طرفی دیگر نیز استخدام رسمی و گرفتاری هایی که در فصل گذشته بیان شد نباشد.

امتیازاتی که می توان با آن طلبه را در حوزه نگاه داشت و از وسوسه جدایت های مراکز دیگر ایمنی بخشید به مزایای شغلی و مادی منحصر نمی شود. اگر طلبه بتواند توان و خلاقیت خود را به خوبی خرج کند و احساس رضایت از کاربرد علم و مهارت و ایفای نقش خود داشته باشد و ببیند که تلاش او خنثی نمی شود، دل بستگی او به حوزه و آمادگی او برای تحمل برخی فشارهای مادی مضاعف خواهد بود. اما اگر زمینه رشد و علمیت او گرفته شود و به کار تکراری ملال انگیز مشغول گردد، تنها نیروی سیم و زر و وسوسه

مزایای شغلی و مادی می تواند او را در مسیر، نگاه دارد. امکان تدریس، خود یک امتیاز است که طلبه فاضل بدنبال آن می گردد. نباید گمان شود که قدرشناسی از کار استاد فقط به پول و مزایای مادی است. یک قدرشناسی معنوی از تلاش علمی فضیلتی حوزه این است که سرنوشت چندین طلبه به دست او سپرده می شود و مجوز ارائه و تدریس برای او صادر گردد. یعنی او برای این کار عظیم شایسته شمرده می شود. همین ابراز اعتماد و اظهار ارزشمندی که از سوی مرکز مدیریت یا مدیر مدرسه و نیز از سوی طلاب به استاد عطا می شود موجب ذوق و نشاط کاری او است. نشان صحت این مدعا آن که امروزه بدون این امکان و تقدیر مادی این همه اشتیاق و استقبال از تدریس در مدارس علمیه وجود دارد.

استفاده از این فرصت و امتیاز موجب شده که دست مدیران برای انتخاب استاد بسیار باز باشد. یعنی متقاضی تدریس در مدارس علمیه بسیار فراوان است. زیرا هر طلبه فاضلی در خود این استعداد را می بیند که دانش را به دیگران انتقال دهد و از مزایای معنوی آن -از جمله تعمیق اطلاعات گذشته و فرصت به آموزی- بهره مند گردد. مدیر مدرسه یا نهاد آموزش حوزه، میدان ارائه را برای همه مدعیان توانمندی باز بگذارد تا استاد در یک فرایند طبیعی و فضای رقابتی توان و مهارت خود را نشان دهد. تا رسیدن به این نقطه که طبعاً با شاخص پذیرش عمومی طلاب و آمار استقبال از کلاس سنجیده می شود پاداش و مزایای مادی برای استاد در نظر گرفته نمی شود، اما وقتی توانمندی استاد از طریق استقبال طلاب احراز شد از آن مزایا هم برخوردار شود. در این مقطع اگر استاد را به استخدام رسمی درآوریم عملاً فضای پیشرفت او را بسته و گرفتار

همه آن توالی پیش گفته خواهیم شد. اما اگر این مزایا را به او مادام التلاش و مادام الموفقیه بدهیم یعنی این مزایا را مشروط به عدم حضور کسی با توان بالاتر (یا عدم احراز توانمندی بیشتر در استاد دیگر) بدانیم زمینه را برای رشد روز افزون او باز گذاشته ایم. گویا وقتی که استاد خیالش از حقوق و مزایای مادام العمر راحت می شود از تلاش مضاعف و ارتقای توانمندی خود باز می ایستد و در این دنیای تغییرات، همپای تحولات و روش های جدید راه نمی آید. اما اگر همواره خطر ظهور اساتیدی توانمند و خلاق را بالای سر خود ببیند کار تدریس را آسان نمی شمارد و در عرصه رقابت از تلاش و تکاپو باز نمی ایستد.

متقاضیان فراوان تدریس که حاضرند در شرایط رقابتی نیز حاضر شوند و کالای خود را عرضه نمایند از سویی انحصار میدان به افراد کهنه کار را می شکنند و تهدیدی برای آنان که سال ها است در عرصه تدریس کز و فرّ علمی دارند به شمار می روند و از سوی دیگر ظرفیت بالقوه ای برای بهبود و ارتقای روش های تدریس و ایجاد خلاقیت دائم در آن هستند.

این تهدید طبعا آن اساتید کهنه کار را نگران خواهد ساخت. نگران از دست دادن موقعیت گران بها و فرصت ارزشمند حضور در مدارس علمیه، اما باید توجه کرد که آن اساتید هم در صورت استخدام رسمی، دیگران را از این موقعیت محروم و نگران می سازند. این جا نگرانی دو گروه با هم تزاخم یافته است، و این تزاخم را مطابق حدیث پیامبر اکرم صلی الله علیه و اله می توان شکست:

«ما و لت أمه قط أمرها رجلا و فیهم من هو أعلم منه إلا لم یزل

يذهب أمرهم سفالا حتى يرجعوا إلى ما تركوا»(۱)

«من دعا الناس إلى نفسه و فيهم من هو أعلم منه فهو مبتدع ضال»(۲)

«مَنْ أَمَّ قَوْمًا وَ فِيهِمْ مَنْ هُوَ أَعْلَمُ مِنْهُ لَمْ يَزَلْ أَمْرُهُمْ إِلَى السَّفَالِ إِلَى يَوْمِ الْقِيَامَةِ»(۳)

بنابراین هر استادی که ببیند از او صالح تر وجود دارد و میدان را خالی نکند گمراه است و موجب تنزل امر مجموعه می شود. مدیر مدرسه نیز هر گاه صلاحیت استاد دیگری را احراز کند موظف است او را برای تدریس مقدم سازد.

باقی می ماند امنیت شغلی اساتید. گویا با اجرای این پیشنهاد، استاد مدارس حوزه احساس امنیت نمی کند و هر سال بلکه هر لحظه احتمال می دهد که از مزایای مادی و معنوی استادی که به سختی بدان دست یافته، محروم شود و نیروی جوان دیگری با کارآمدی و لیاقت خود، جای او را اشغال کند... اما اولاً این وضعیت همین الآن در حوزه ها هست و هیچ مشکلی پدید نیاورده است. دوم این که این موضوع اگر واقعا به بهبود کیفیت تدریس و تحصیل در حوزه بینجامد ارزشمند است و نباید از آن هراسید. سوم این که در سطوح عالی حوزه و در سطح مرجعیت نیز در طول تاریخ چنین بوده و چنین باقی خواهد ماند. رابعا این وضعیت در همه مشاغل آزاد چنین است، تمام مراکز تجاری و بنگاه های کوچک و بزرگ اقتصادی در طول تاریخ به همین سبک اداره شده است و هر گاه که

ص: ۹۱

۱- . احتجاج، ج ۱، ص ۱۵۱.

۲- . تحف العقول، ص ۳۷۵.

۳- . التهذيب، ج ۳، ص ۵۶.

به سوی دولتی سازی و تصدی گری حرکت شده مشکلات فراوان پدید آمده است. خامسا توجه به امنیت شغلی گویا با توصیه به «لَا يَهْمَنَّكَ رِزْقُ غَدٍ» و توکل و اعتماد به خدایی که روزی بندگان را به صورت عام (۱) و روزی طالبان علم (۲) را به صورت خاص تضمین کرده است منافات دارد. سادسا نهاد تأمین اجتماعی و بیمه، امروزه راه مواجهه با حوادث غیرمترقبه و رویدادهای نگرانی آفرین است. می توان از ظرفیت ها و سازوکارهای آن برای حل این معضل استفاده کرد.

خلاصه پیشنهاد

احتراز از استخدام رسمی اساتید

اعطای امکان علمی تدریس به همه علاقه مندان و مدعیان توانایی و ایجاد یک فضای رقابتی برای عرض اندام اساتید (۳).

احراز صلاحیت علمی اساتید با شاخص استقبال طلاب پس از یک سال دوره آزمایشی.

اعطای حقوق و مزایای مادی به استاد پس از این دوره آزمایشی.

اعطای حقوق و مزایا مادام الموفقیه و لغو این مزایا در صورت تنزل جمعیت کلاس از n نفر و برتر آمدن نیروهای جوان در فضای

ص: ۹۲

۱- <و ما من دابه الا على الله رزقها> (هود، آیه ۶) > و في السماء رزقكم و ما توعدون فورب السماء والارض انه لحق مثل ما انكم تنطقون < (ذاریات، آیات ۲۲ و ۲۳)

۲- قال النبي صلى الله عليه و اله: «أن الله تعالى قد تكفل لطالب العلم برزقه خاصة عما ضمنه لغيره» منیه المرید، ص ۱۶۰.

۳- شرایط اخلاقی و صلاحیت های غیر علمی اساتید باید قبلاً احراز شده باشد.

قدرشناسی از همه تلاش های استاد و پاداش منصفانه در مقابل: ۱. مطالعه و پژوهش، ۲. ارتباط صمیمی با طلاب، ۳. رسیدگی عاطفی، ۴. پاسخ گویی به پرسش ها، ۵. راهنمایی تحقیقات، ۶. مشاوره علمی و تربیتی، ۷. امور لازم دیگر.

کالبد شکافی قانون حضور و غیاب و پیشنهاد «حد نصاب»

«ماده ۱۵. حضور طلبه در همه جلسات درسی، امتحانی و برنامه های آموزشی الزامی است و عدم حضور، غیبت محسوب می گردد.

ماده ۱۶. حضور و غیاب، قبل از شروع درس، توسط استاد انجام می گیرد؛

تبصره ۱. ترک کلاس و عدم بازگشت، غیبت محسوب می شود.

تبصره ۲. تأخیر حضور در کلاس، بیش از ۱۰ دقیقه غیبت و تأخیر کمتر از ۱۰ دقیقه هر سه جلسه یک غیبت محسوب می گردد.

ماده ۱۷. برای مرخصی و عدم حضور در کلاس، اجازه قبلی از مدیر مدرسه لازم است. در موارد استثنایی که اجازه قبلی ممکن نباشد، محصل باید در اولین فرصت، جریان را به اطلاع ایشان برساند. تشخیص عدم امکان اخذ اجازه قبلی و موجه بودن غیبت، صرفاً بر عهده مدیر مدرسه است.

ماده ۱۸. هشت جلسه غیبت غیرموجه در ماه یا بیش از ده جلسه در دو ماه، برای بار اول موجب تذکر شفاهی و در بار دوم تذکر کتبی معاونت آموزش مدرسه با درج در پرونده و اخذ تعهد و بار سوم موجب نصف شدن شهریه و ارجاع آن به دفاتر شهریه مراجع خواهد

ماده ۱۹. پس از طی مراحل مذکور در ماده ۱۸ یا غیبت بیش از ده روز کامل، پرونده در کمیته انضباطی مدرسه طرح می گردد و این کمیته، طبق آئین نامه داخلی خود، درباره متخلف تصمیم می گیرد».

عبارات فوق، متن آئین نامه آموزشی سطح یک حوزه های علمیه است که توسط معاونت آموزش حوزه علمیه قم، در تاریخ ۲۰/۵/۷۹ تنظیم و در تاریخ ۲۹/۵/۸۱ اصلاح و بازنگری شده است.

امروزه شکل های مختلفی از اجرای این قانون در مدارس حوزه مشاهده می شود. این اختلاف شکل ها، نوعاً بسته به سلیقه و روحیه مدیران مدارس است و از ضریب شدت و ضعف قانون در نظر مدیر و نیز محدودیت های مقام اجرا ناشی شده است. در پاره ای از مدارس و نزد گروهی از مدیران، حضور در کلاس درس مقدمه غالبی و طریق عرفی برای رسیدن به هدف اصیل «علم آموزی» محسوب می شود. شاید به این عذر و شاید بر اساس عذرهای دیگر، بنای مسئولان در آن مدارس بر سهل گیری و مدارا است؛ اصراری بر اجرای مو به موی مواد این آئین نامه وجود ندارد و در عوض بر روح قانون تأکید می شود.

در طرف دیگر، مدارس و مدیرانی قرار گرفته اند که قانون را برای عمل می دانند و معتقدند که بدون پافشاری بر قانون، بهره های فراوانی از کف خواهد رفت. به همین جهت، اولاً به اجرای دقیق مواد آئین نامه اصرار می ورزند؛ ثانیاً هر جا که آئین نامه مرکز مدیریت سکوت کرده یا نوعی اختیار و فسحت قرار داده باشد، با وضع مقررات داخلی، به ترمیم و تکمیل آن اقدام می کنند و با اعمال این سلیقه، فضای هرگونه برخورد سلیقه ای یا تبعیض را برمی دارند و با

این رویه متفاوت، به سوی وحدت رویه حرکت می کنند.

در میان این دو رویه، سلیقه های متعدد دیگری هم وجود دارد که ذکر آن به طول می انجامد. این اختلاف نگرش به موضوع قانون، در مسئله حضور و غیاب و نیز در ده ها موضوع مهم دیگر تجلی یافته و به سرنوشت عینی طلاب گره خورده است.

به جهت اهمیت نقش قانون، به نظر می رسد که بررسی کامل مقدمات، مبانی، مقارنات و پیامدهای قوانین، همیشه ضرورت دارد؛ در این گفتار بر آنیم که به بررسی مختصر این مواد از آئین نامه آموزش بپردازیم:

بررسی پستوانه های نظری آئین نامه

در دفاع از این آئین نامه می توان گفت: سخت گیری در مسئله حضور و غیاب، موجب التزام طلبه به حضور به موقع در کلاس درس و بهره گیری کامل از فرایند آموزش می گردد؛ از کند شدن روند آموزش (تأخیر در آغاز درس؛ تعطیلی بی جای کلاس یا تکرار محتوای درس برای غایبین) جلوگیری می شود؛ حرمت اساتید رعایت می گردد و روحیه نظم و عادت به انضباط شخصی در طلبه تقویت می شود.

اگر این قانون برای اجرای کامل باشد، نتیجه این خواهد شد که طلبه پیش از هر غیبت و در صورت عدم امکان، پس از غیبت در اولین فرصت به واحد حضور و غیاب مدرسه یا شخص مدیر مراجعه می کند و عدم حضور خود را با ارائه اسناد و مدارک توجیه می نماید. این شیوه، هم اکنون در برخی از مدارس حوزه، شیوه ای معمول و رایج است.

در واقع این ماده قانونی بر این مبنا وضع شده که طلبه موظف

به علم آموزی است و فرایند علم آموزی جز با حضور مرتب در کلاس درس و استفاده از محضر استاد فراهم نمی گردد. هنگامی که مسئولان مدرسه با دعوت از استاد و برنامه ریزی درسی، امکان استفاده طلبه را فراهم آورند، شرکت در برنامه و بهره گیری از این فرصت ضروری می شود.

بر این اساس، غیبت طلبه یک امر خلاف قاعده یا به عبارت روشن تر تخلف آشکار است و باید با آن برخورد شود؛

۱. طلبه موظف به علم آموزی است؛

۲. حضور در کلاس درس، مقدمه واجب و وظیفه علم آموزی است؛

۳. عدم حضور در کلاس تخلف است؛

۴. اجازه غیبت به طلبه، معادل اعطای حق تخلف است؛

۵. باید با هر تخلفی برخورد شود.

از میان این گزاره ها، گزاره اول قطعی است؛ طلبه موظف به علم آموزی است. طلبه سرمایه فردای جامعه است و برای خدمت به دین خدا در آینده ای نه چندان دور، باید آماده شود و تحصیل علم، شرط لازم این آمادگی است.

گزاره دوم نیز پذیرفته است. نوع انسان ها برای اندوختن دانش، به استاد، کلاس درس و محیط آموزشی مناسب نیاز دارند و بدون این مقدمات، دانش آموخته و فرهیخته نمی گردند.

نوادری هم که علاوه بر نبوغ ذهنی، به خودشکوفایی کامل در برنامه ریزی رسیده و از همت و تلاش شایسته برخوردار باشند و به فعالیت علمی عشق بورزند، نه خود تن به برنامه های مدون و نظام های رایج آموزشی می دهند و نه معیار شایسته ای برای قانون

ص: ۹۶

عمومی به شمار می آیند؛ بنابراین می توان بهره گیری از یک نظام آموزشی را به حضور در کلاس های درس آن نظام مشروط و مقید کرد.

گزاره سوم نیز در نگاه نخست قابل تأیید است؛ وقتی حضور در کلاس درس از باب مقدمه واجب وظیفه باشد، عدم حضور، تخلف از وظیفه است.

اما باید توجه داشت که طلبه علاوه بر وظیفه علم آموزی، وظایف فراوان دیگری نیز بر عهده دارد؛ اگر ملاک تربیت اخلاقی طلبه «انجام وظیفه» باشد، می توان انتظار داشت که طلبه در شرایطی قرار گیرد که انجام یک وظیفه او را از ادای وظایف دیگر باز دارد. در علم اصول فقه، از چنین شرایطی به «تزام در مقام عمل» یاد می شود و منطق حل التزام در نگاه اصولی، ملاحظه «اهم» است.

باید به طلبه آموخت و از او انتظار داشت که بر «وظیفه» پای بند باشد و از میان وظایف متعدد، همیشه مهم ترین را برگزیند. تحصیل دانش های دینی، یکی از وظایف مهم طلبه است که به صورت مستمر و در زمانی طولانی باید انجام گیرد. اما در موقعیت هایی محدود، همین واجب مهم، تحت الشعاع وجوب تکالیف اهم قرار می گیرد؛ یک نمونه آشکار از این موقعیت ها، تعطیلی دروس حوزه در تحولات حساس اجتماعی است. حوزه در بافت کلان خود، همان گونه که وظیفه دارد به حرکت کاروان تفقه مدد برساند، مسئولیت واکنش و اعلام موضع نسبت به حوادث مهم اجتماعی و توجه به رسالت های برونی را نیز دارد و در شرایطی لازم می شود که به جای پرداختن به برنامه درسی رایج، برنامه ویژه

دیگری را در دستور کار خود قرار دهد.

مشابه این وضعیت را در زندگی فردی هر طلبه نیز می توان سراغ گرفت، غیبت در چنین وضعیتی، «غیبت موجه» نامیده شده است. غیبت موجه یعنی غیبتی که «تخلف» محسوب نمی شود، بلکه در مقام عمل یا دارای وجوب و یا حداقل دارای جواز است.

از بررسی گزاره سوم، حدود گزاره چهارم نیز به دست می آید؛ صدور اجازه غیبت برای طلبه در همه جا معادل اعطای حق تخلف نیست.

پیشنهاد «حد نصاب»

براساس این مقدمات، اگر فرض کنیم که هر طلبه به طور متوسط در هفته یک ساعت غیبت موجه داشته باشد، می توان دریافت که به صورت متوسط صدور جواز این مقدار غیبت برای طلبه لازم است. در این فرض دو گونه برخورد تصور می شود:

برخورد اول آن است که طلبه پیش از هر ساعت غیبت، مستقیماً به مدیر مدرسه یا نماینده او مراجعه کرده، اجازه غیبت را دریافت کند و اگر به هر دلیلی، پیش از غیبت، امکان این اقدام فراهم نشود، در اولین فرصت پس از آن، با مراجعه به مدیر یا نماینده او، غیبت خود را موجه کند؛ این شیوه همان چیزی است که براساس مفاد آئین نامه، امروزه در مدارس حوزه علمیه قم اجرا می شود.

شیوه دوم این است که به جای صدور روزانه این مجوز برای غیبت موجه، قانون از ابتدا مجوزی عام صادر کند که براساس آن، شرایط واقعی زندگی طلبه لحاظ شده باشد؛ به این صورت که قانون همین مقدار غیبت موجه را حق طلبه تلقی کند. پیشنهاد این مقاله

عمل بر اساس شیوه دوم است: «طلبه در هر ماه، مثلاً اجازه ۳ روز غیبت موجه را داشته باشد».

این شیوه در بسیاری از مراکز آموزشی غیرحوزوی و برخی از مراکز وابسته به حوزه اجرا می شود، برای نمونه بندهای مربوط به آئین نامه حضور و غیاب مرکز جهانی علوم اسلامی (مدرسه عالی فقه و معارف اسلامی) که در ابلاغیه شماره ۲۲۵/آ/م مورخ ۱۳۸۳/۳/۲ درج شده را در اینجا می آوریم:

۱. غیبت غیرموجه بیش از سه شانزدهم موجب حذف درس و درج نمره صفر در کارنامه می شود؛

۲. غیبت موجه بیش از شش شانزدهم موجب حذف درس بدون نمره صفر می شود.

مزایا و محسنات این طرح

برای دفاع نظری از این پیشنهاد، لازم است ادله کافی فراهم آید؛ از این نکات می توان به عنوان دلیل، مؤید یا شاهد برای پشتیبانی طرح استفاده کرد:

۱. استحقاق مرخصی

همان گونه که حضور در کلاس وظیفه طلبه است، غیبت موجه نیز حق طلبه است. قانون همان گونه که نسبت به انجام وظیفه طلبه حساسیت می ورزد، نسبت به استیفای حقوق نیز باید واکنشی داشته باشد؛ تنها تفاوت میان این حق و آن وظیفه، در اجمال و تفصیل است؛ یعنی ساعات انجام وظیفه، به صورت دقیق معلوم است، اما ساعات استیفای حق از پیش معلوم نیست.

ص: ۹۹

به نظر می‌رسد واکنش منطقی قانون در مقابل این حقّ اجمالی، صدور «اجازة اجمالی» است؛ یعنی طلبه از ابتدا اجازه داشته باشد که مقداری غیبت کند. البته با اندکی دقت، می‌توان گفت که «وظیفه» طلبه نیز اجمال دارد؛ یعنی پیش از فرا رسیدن ساعت کلاس درس، هرگز نمی‌توان پیش‌بینی کرد که طلبه در آن ساعت، وظیفه حضور در کلاس را دارد یا خیر؟ زیرا اجمال در موارد مجاز غیبت به وظیفه حضور در کلاس نیز سرایت می‌کند. بر این اساس، معلوم نیست که چرا درباره «وظیفه اجمالی طلبه» قانون عام قطعی صادر شده، ولی در باره «حق اجمالی او» قانون عام صادر نشده است؟

البته روشن است که ساعات غیبت باید بسیار کمتر از ساعات حضور در کلاس باشد؛ حضور در کلاس درس «قاعده اولیه» و غیبت «استثنا» است. اما این استثنا به جهت فراگیری و قطعیتی که دارد، باید در قانون پیش‌بینی شود.

به آمار وضعیت حضور و غیاب یکی از مدارس قم در سال تحصیلی ۸۲-۸۳ توجه نمایید.

تعداد طلبه: ۶۸۹ نفر، پایه‌های اول تا ششم.

مجموع ساعات کلاس تشکیل شده برای ۶ پایه: ۴۴۹۸۶۹ ساعت

مجموع ساعات کلاس تشکیل شده برای هر طلبه به صورت متوسط: ۶۵۲ ساعت

مجموع ساعات غیبت طلاب در سال: ۵۲۶۲۲ ساعت؛ برای هر طلبه: ۷۶ ساعت

مجموع ساعات غیبت موجه: ۲۷۰۹۴ ساعت؛ برای هر طلبه:

ص: ۱۰۰

چند نکته درباره این آمار

الف. این آمار بدون احتساب تأخیر ورود در کلاس است. آمار تأخیر بیش از ده دقیقه که بر اساس آئین نامه، غیبت تلقی می شود در همین مدرسه، این چنین است:

تأخیر موجه: ۲۰۹ مورد، تأخیر غیر موجه: ۱۶۶۸ مورد

ب. اکثر طلاب پایه های اول تا ششم مجرد هستند و به جهت فراغت بیشتر از دغدغه های خانوادگی و معیشتی، انتظار می رود که بیش از متاهلان امکان حضور در کلاس را داشته باشند و عذر موجه کمتری برای غیبت دارند.

ج. ساعاتی که به عنوان غیبت موجه ذکر شده، از آمار واقعی غیبت های موجه کمتر است، زیرا براساس ادعای پاره ای از طلاب، به جهت سخت گیری فراوانی که در این مدرسه برای توجیه غیبت و ارائه اسناد و مدارک اعمال می شده و بعضاً تلقی هتک حرمت و تحقیر از آن شده است؛ گروهی ترجیح داده اند، برای توجیه غیبت به اداره حضور و غیاب مدرسه مراجعه نکنند و در این موارد، خودبه خود عدم مراجعه به معنی ناموجه بودن غیبت تلقی شده است.

علی رغم این ملاحظات، این آمار نمایانگر این واقعیت است که به صورت متوسط، هر طلبه از هر ۱۷ جلسه درس، حداقل یک جلسه غیبت موجه داشته و حق استفاده از مرخصی را دارد.

۲. کوچک ساختن نظام اداری و صرفه جویی در وقت طلاب و

ص: ۱۰۱

اگر فرض کنیم اقدام طلبه برای توجیه غیبت -از مقدماتی مثل اخذ گواهی تا رفت و آمد و گفت و گو، بدون ملاحظه شلوغی دفتر حضور و غیاب- تنها ۱۰ دقیقه از زمان را اشغال کند، حدود ۵۲۶۰۰۰ دقیقه (معادل ۸۷۷۰ ساعت یا ۳۶۵ روز یا یکسال کامل) از وقت طلاب برای توجیه غیبت صرف شده است. اگر فرض کنیم دفتر حضور و غیاب مدرسه برای تشخیص موجه یا غیرموجه بودن غیبت هر طلبه، تنها ۲ دقیقه وقت صرف کند، در طول یک سال حدود ۱۰۵۰۰۰ دقیقه (۱۷۵۰ ساعت = ۷۳ روز = ۵/۲ ماه) از وقت مفید کادر اداری مدرسه به این امر اختصاص یافته است که بیش از نیمی از این مقدار به توجیه غیبت موجه اختصاص داشته و هیچ ثمره ای بر آن مترتب نبوده است. در چنین شرایطی، به صورت طبیعی، اختصاص یک نیروی اداری برای بررسی وضع حضور و غیاب در مدارس علمیه لازم است که این امر موجب از دست دادن یک نیروی مفید برای انجام کارهای مهم تر خواهد بود.

این مشکل تنها به موضوع حضور و غیاب در مدارس اختصاص ندارد، داستان حضور و غیاب و موارد مشابه آن، مجموعاً شبکه اداری گسترده ای را در حوزه پدید آورده است؛ این نظام اداری، گرچه نسبت به نظام بروکراتیک حاکم بر سازمان های دیگر، هنوز از سلامت نسبی برخوردار است، اما نمی توان انکار کرد که حجم وسیعی از زمان، انرژی و آرامش را در خود هضم می کند.

می توان گفت، هر نهاد یا مجموعه ای، برای جلوگیری از تخلف احتمالی یکی دو ملاحظه کوچک در تعامل با مراجعین خود افزوده است. نتیجه انباشت این ملاحظات کوچک که هر کدام چند دقیقه

بیشتر وقت نمی گیرد، در یک نگاه مجموعی کلان، تشکیل یک سیستم عریض و طویل فرساینده و کند شدن روند انجام امور شده است. بسیاری از قوانین، با ملاحظه وضعیت متخلفین حرفه ای و به هدف ایجاد محدودیت برای آن ها تنظیم شده است؛ واقعیت این است که وجود این مجموعه «بدها» در میان ما، کار هزاران «خوب» را به تکلف آمیخته و دشوار کرده است.

۳. پرداختن به راهکارهای تربیتی به جای برخوردهای حقوقی

اگر فرض کنیم طلبه برای رضای خدا و انجام وظیفه سربازی امام عصر عجل الله تعالی فرجه الشریف، راه پرشکوه طلبگی را برگزیده و از روی آگاهی و بصیرت، تحصیل دانش های دینی را آغاز کرده است و به اهمیت، ضرورت و قداست علم به خوبی آشناست، نمی توان فرض کرد که طلبه بدون عذر موجه، کلاس درس را ترک کند. طلبه خود را در مقابل تمام هستی مسئول می بیند و در انجام رسالت عظیمی که بر دوش او قرار خواهد گرفت، ذره ای کوتاهی روا نمی دارد. هر ساعت از عمر طلبه جوان، ظرف پذیرش اندوخته ای است که فردایی نه چندان دور، گره گشای معضلی بزرگ خواهد بود؛ اگر چنین باشد، چه نیازی به حضور و غیاب؟!

آیا در تاریخ هزار ساله حوزه های علمیه، از حضور و غیاب سخنی به میان آمده است؟! مبدأ پیدایش قانون حضور و غیاب، احتمالاً فضای افزایش جمعیت طلاب و مشاهده مواردی تخلف، سهل انگاری و کاهلی بوده که ضرورت نوعی اعمال فشار برای ترمیم انگیزه حضور در کلاس را در چشم مسئولان نمایانده است. این احساس ضرورت، مولد دستگاهی به نام حضور و غیاب شده است، و گرنه به

سهولت می توان اعتراف کرد که قانون کنترل حضور و غیاب، قانونی خلاف اصل است و در یک فضای ایده آل، اصلاً نباید وجود داشته باشد. در اینجا مناسب است اندکی به بررسی مبدأ پیدایش این مسئله بپردازیم:

فرض کنیم در حوزه هزار سال پیش قرار گرفته ایم و ناگهان بر اثر یک رخداد مبارک اجتماعی، جمعیت طلاب افزایش یافته است و در میان طلاب جذب شده، کسانی فاقد بصیرت و احساس مسئولیت به عرصه معرفت تخصصی دین پای می گذارند. این گروه، آمار قابل توجهی از بی مبالاتی و سهل انگاری را ارائه می دهند. در چنین شرایطی چه می کنیم؟

برای بررسی مسئله می توان این گروه را با نمونه طلبه های پیشین مقایسه کرد؛ آنچه میان این ها و آن ها فاصله انداخته، بصیرت و احساس مسئولیت است؛ حال اگر بتوانیم این گروه دوم را به بصیرت و احساس مسئولیت بیاراییم، مشکل حضور در کلاس درس حل خواهد شد؛ به بیان دیگر، تنها راه ترمیم انگیزه آنان استفاده از قوه قهریه نیست؛ بدون اعمال فشار هم می توان به همان نتیجه رسید، ولی البته با همتی فراخ تر و کوششی بیشتر.

با فرهنگ سازی و فعالیت تربیتی، می توان پایدارترین انگیزه ها را در وجود اشخاص ایجاد کرد. آنچه موجب انتخاب قوه قهریه به عنوان راه حل می شود، یا ناتوانی ما از تربیت انسان ها است و یا بی توجهی و سستی ما؛ اگر بی توجهی و سستی باشد، ما نیز با همان طلبه ها که متخلفشان می شناسیم مشترک هستیم. هنر آن است که این قوه قاهره را درون وجود هر طلبه نشانیم و محرکی داخلی در او ایجاد کنیم که پس از رهایی از نظارت ما هم به تلاش، فعالیت و

جهاد علمی بپردازد؛ و البته این، راه کوتاهی نیست.

نفس «حضور در کلاس درس» موضوعیت ندارد، «شعور حضور در کلاس» نیز لازم است. دستگاه تربیتی حوزه بسیار بیش از آن حساسیتی که برای حضور طلبه در کلاس درس صرف می نماید، باید حساسیت های خود را بر تربیت طلبه و ایجاد اخلاق مجاهدت علمی و عملی متمرکز کند؛ افزایش انگیزه های طلبگی، رسیدگی به معنویت طلاب، تبیین قداست علم آموزی، توجیه کامل فعالیت های علمی برای طلبه، ایجاد شور علمی، شعور علمی، غیرت علمی، ایجاد مهارت های دانش آموزی، جذاب نمودن محتوای درونی، تبدیل درس معلم به زمزمه محبت و بازگرداندن روابط استاد و شاگردی به رابطه محب و محبوب و جایگاه والای خویش، بخشی از راهکارهای این مهم است.

ما به این جهت که نمی توانیم یک فرهنگ توانا ایجاد کنیم، به گسترش سیستم اداری روی آورده ایم و به جای تأمین محرک های درونی، به فعال کردن محرک های بیرونی پرداخته ایم؛ غافل از آنکه همه این فعالیت های حوزوی باید به پرورش نیروی کارآمدی بینجامد که با احساس مسئولیت و بصیرت خویش، رسالت های سنگین حوزه را به دوش کشد و بدون هراس از عوامل فشار به حرکت ادامه دهد.

توجه به این نکته ضروری است که تنبیه و استفاده از فشار خارجی، تنها یکی از شیوه های تربیتی است؛ اگر دیدگاه اجرایی ما تنها بر روی همین شیوه، تأکید کند و از حرکت های مثبت برای فرهنگ سازی غافل شود، طلبه خوبی پرورش نخواهد یافت؛ گرچه آمار حضور در کلاس درس، روز به روز افزایش یابد.

ص: ۱۰۵

برخورد قانونی شاید کوتاه ترین راه باشد، اما به یقین بهترین راه نیست. اینک در شرایطی که ما از آن فضای ایده آل فاصله داریم و شاید نتوانیم تنها با اشراف تربیتی و فرهنگ سازی، و بدون اعمال قوانین مکتوب و مضبوط، به آن نتایج سترگ دست یابیم، شایسته است تا آنجا که در توان داریم، رنگ برخوردهای انسان ساز و تحول آفرین را در تعامل خود با طلاب بالا ببریم و به هیچ قیمت نگذاریم که روابط مسئولان با طلبه ها به روابط خشک اداری منحصر شود. تلاش کنیم علی رغم همه محدودیت ها و ناسازگاری ها، ظرفیت تربیتی دین را فعال کنیم و با کوششی مضاعف، فرهنگ علم آموزی و طلبه پروری را در حوزه برپا نگاه داریم. تلاش کنیم به جای گسترش روابط حقوقی، انتظامی و قانونی، روابط تربیتی را تجربه کنیم و نیروهای ارزشمند اداری خویش را به جای گماشتن در جایگاه یک مجری سخت گیر و قانون محور، در جایگاه یک سرپرست سخت کوش بنشانیم که با رسیدگی دلسوزانه، به تربیت طلاب می پردازد و بالتزام عملی خویش، روح احساس مسئولیت و وجدان کاری را در او می دمد.

اگر بهره زمانی خویش را خوب مدیریت کنیم، شاید فرصتی پیش بیاید تا به جای احضار طلبه به دفتر حضور و غیاب مدرسه برای ساعتی غیبت، ما به او سرکشی کنیم و از او سراغ بگیریم. در یک فضای سرشار از انس و صمیمیت، از مشکلات او مطلع شویم و بصیرت و آگاهی لازم برای طلبگی را در وجود او بیفزاییم.

اکنون به پیشنهاد «حد نصاب» بازگردیم؛ اگر قانون مدون، آمادگی داشته باشد که تمام مشکل ما را با غیبت های موجه حل کند، بیم آن می رود که این مهم، تنها بر دوش قانون قرار گیرد و از

اعمال نگاه های تربیتی غفلت شود؛ اما اگر فسحتی قانونی برای طلبه در عدم حضور وجود داشته باشد، بالا رفتن احتمالی آمار غیبت، بدون حق استفاده از اهرم فشار برای مسئولان، دغدغه فرهنگ سازی و چاره اندیشی های تربیتی را در آنان بر می افروزد.

به نظر می رسد «قانون» چنان امر مشکل گشایی و چاره اندیشی را به دست گرفته که فضایی برای شیوه های جایگزین نگذارده است و راه های «قانونی»، چنان فکر چاره اندیشان را تصاحب کرده که کمتر اندیشه ای به سراغ تولید تدابیر تربیتی می رود. شاید در فضای غیبت قانون، فرصتی برای تحرک شیوه های تربیتی باز شود.

با اعمال قانون، وضعیت امور سامان یافته و متعادل به نظر می رسد؛ صورت مسئله پنهان می شود و شهر چنان امن و امان می نماید که حساسیت های اصلی مورد غفلت واقع می شود.

آیا سزاوار نیست، به جای آنکه اهرمی برای تحت فشار قراردادن طلبه بسازیم تا در کلاس درس حضور یابد، اهرمی برای خود بتراشیم تا در امر فرهنگ سازی و طلبه پروری بیشتر کوشش کنیم؟

۴. ایجاد میدان اختیار و فضای رشد

قانون گذاری نوعی اعمال ولایت است و مسئولان نظام آموزشی بر دانش آموزان به نوعی ولایت دارند؛ اما باید توجه کرد که اعمال کامل و دائم حق ولایت، در درازمدت تحمل شکن و طغیان آفرین است. هرگاه ولی از تمام حق ولایت خویش بهره گیرد، متولی را به سرکشی واداشته است. پدر بر فرزند خویش ولایت دارد، اما اگر در جزئیات برنامه زندگی او از این حق بهره گیرد و دائماً او را محدود کند، فرزند از ولایت او سر باز می زند. پدر و مادر، باید ضمن محدود

ص: ۱۰۷

کردن دایره رفتارهای فرزند، میدان اختیاری نیز برای او قرار دهند. این میدان اختیار علاوه بر تحمل پذیر کردن آن محدودیت ها، موجب رشد و سازندگی شخصیت فرزند است.

در محیط جبر، حرکت بی معنا است. آزمایش و تکلیف نیست، و هر گاه چنین باشد، «رشد» هم نیست. انسان در فضای اختیار، آزادانه و از روی اراده، خوب را بر بد ترجیح می دهد؛ اگر چه امکان اشتباه نیز برای او وجود دارد، ولی این اشتباه احتمالی، هزینه رشد او است.

اقدام مسئولان مدارس حوزه به هدف رشد طلاب است و از آنجا که در سرزمین جبر، «رشد» امکان پذیر نیست، شایسته است «قانون» فضای جولان ارادی طلاب را تا اندازه ای تأمین کند. هر گاه غیبت طلبه به قطع شدن شاهرگ معیشتی او پیوند داشته باشد، طلبه در شرایط جبر قرار گرفته است و حضور جبری او در کلاس درس، فاقد ارزش اخلاقی است؛ بدین ترتیب حوزه که بستر گسترش ارزش های اخلاقی است، به خاطر یک دغدغه درجه دو، از مهم ترین کارکرد خود فاصله می گیرد. این جبر فراهم آمده نیز قابلیت استمرار ندارد. به هر حال طلبه پس از ۶ سال تحصیل تحت برنامه، به فضای باز سطح ۲ پای می گذارد و از قید و بند و تحمیل و تکلیف رها می گردد. اگر روح التزام از درون جان طلبه نجوشیده باشد در آنجا نیز نیاز به قوه قهریه دارد و نبود این قوه قاهره باید به افت تحصیلی و نابسامانی علمی او منتهی شود. اما اگر در این دوره با حمایت تربیتی مربیان به استقلال درونی لازم برای انجام وظیفه رسیده و گوهر احساس مسئولیت را دست آورده باشد پس از آن تا پایان عمر به زبان حال ثناگوی آن مربی است.

اجرای کامل قانون حضور و غیاب، براساس نظر تودهٔ طلاب جوان، گونه ای توهین و تحقیر تلقی می شود و در آن نوعی «بی اعتمادی» مشاهده می گردد. طلبه احساس می کند، پیش از هر جلسه غیبت یا پس از آن، یک بار باید به دفتر مدرسه مراجعه کند؛ در مقابل مدیر مدرسه قرار گیرد و توضیحی ارائه دهد. پیش از غیبت، چانه زنی کند و منتی بکشد یا پس از غیبت بازخواست شود؛ مدارک معتبری تقدیم کند و پاسخ گو باشد!

نفس این «احساس بی اعتمادی» فضای روابط را بر هم می زند؛ این در حالی است که محیط حوزه باید محیط اعتماد، محبت و صداقت باشد.

اجرای نظم نئوپانی شاید در محیط های غیردینی لازم باشد و موجب انتظام امور گردد، اما در فضای طلبگی که فضای برادری، صمیمیت، محبت و اعتماد است، زینده و شایسته نیست. در چنین فضایی باید اصل بر پاکی، درستی، صداقت و احساس مسئولیت قرار داده شود و اگر استثنایی مشاهده می شود، با حسن سلیقه تربیتی اصلاح و درمان شود.

بر این اساس، روابط مدیر مدرسه با طلبه باید بر محور «اعتماد متقابل» بگردد. زیرا نفس ابراز اعتماد در سازندگی شخصیت طلبه (و بلکه مطلق جوان) تأثیر فراوان دارد و فرایند قانون گذاری نباید ما را از این برکات فراوان تربیتی محروم سازد. گویا حد وسط میان «قانون موجود» و «اعتماد صد در صد به طلبه» که اکنون غیرعملی به نظر می رسد، ابراز اعتماد قانونی در دایره ای محدود باشد؛ چیزی شبیه امر بین الامرین که حد وسط میان جبر و تفویض است.

پیشنهاد حد نصاب، هر دوی این موارد را تأمین می کند: هم حسن اعتمادی به برنامه ریزی شخصی طلبه به شمار می رود و فضای اختیاری باقی می گذارد و هم موجب رسوخ روحیه و لنگاری و بی مبالاتی در او نمی شود.

در تأیید این فراز، از پیام پرنور نبوی صلی الله علیه و اله بهره بگیریم:

«الْوَلَدُ سَيِّدٌ سَبْعَ سِنِينَ وَ عَبْدٌ سَبْعَ سِنِينَ وَ وَزِيرٌ سَبْعَ سِنِينَ...» (۱)

فرزند ۷ سال سید و سالار است و هفت سال برده و فرمان بردار و هفت سال وزیر و مشاور و یاور».

در این حدیث، «سید» نماد موجودی است که نظراً و عملاً نسبت به بندگان خود استقلال و اختیار تام دارد و خود را در رأی و حکم صائب می بیند، نه با بندگان خود، در امور مشورت می کند و نه عمل خود را مطابق آرا و امیال آن ها تنظیم می کند و از آن ها دستور می گیرد.

همیشه خود را نسبت به زیردستان برتر دیده و صاحب اختیار می داند؛ لذا انتظار اطاعت بی چون و چرای فوری از بندگان خویش دارد و هیچگونه تخلف و سرپیچی را بر نمی تابد.

«عبد» سمبل انسانی است که نه در عمل استقلال دارد و نه رأی او صائب و مقبول است. از این جهت، هیچ گاه به صورت جدی طرف مشورت قرار نمی گیرد و تنها از او انتظار اطاعت و امتثال کامل می رود. عبد هر چه بیشتر مطیع و سربه راه باشد و فرمان برد، کامل تر است. او خود را در صورت نافرمانی، مستحق تنبیه و شایسته ملامت و مجازات می بیند و پذیرای تربیت مستقیم و امر و نهی

ص: ۱۱۰

صریح است.

«وزیر» نماینده موجودی است که رأی او مسموع و نظر او مورد احترام و شایسته دقت است، اما استقلال عملی نداشته و حکم او نافذ نیست. وزیر خود را سزاوار مشاوره و نظرخواهی می‌داند و رأی مستقل می‌دهد و به هیچ روی، تحمل پرخاش و بی‌احترامی را ندارد و امر و نهی صریح و مستقیم را بر نمی‌تابد. در فرزاندگی برای خود شخصیت و شأنی هم سنگ حاکم و امیر قائل است؛ گرچه نهایتاً تابع و مطیع اوامر او است.

در این مرحله از زندگی که سنین ۱۴ تا ۲۱ سال را در برمی‌گیرد، نوجوان خود را ثقه و مورد اعتماد دیگران تصور می‌کند و فطرتاً انتظار دارد که دیگران به او اطمینان نموده و کارهایی خطیر را بر عهده او بگذارند و ابداً نمی‌پسندد که غلام فرمان برداری تلقی شود که دائماً تحت نظارت و کنترل باشد و وظیفه بله قربان‌گویی را اجرا کند.

«وزیر»، گرچه تحت ولایت حاکم و تابع او است، اما مورد اعتماد و نماینده او محسوب می‌شود و دارای اختیارات زیادی است. «وزیر» هیچ‌گاه کنترل بیش از اندازه و صریح را تحمل نمی‌کند و انتظار ندارد که سلطان، دائماً در جزئیات اعمال او دخالت نموده، اظهار نظر نماید. او خود را در مقام و منزلت، تقریباً هم‌شأن حاکم می‌بیند و از اینکه حاکم را ناظر و مراقب دائمی خود بیابد، به ستوه می‌آید.

نکته بسیار مهم در فرایند قانون‌گذاری برای طلاب مبتدی همین واقعیت است که طلبه، در سنین ۱۴ تا ۲۱ قرار گرفته و همه مقتضیات جوانی که در این حدیث به نحو اعجاز‌آمیزی بیان شده، درباره او صادق است؛ آیا قانونی که برای چنین مخاطبی نوشته

ص: ۱۱۱

می شود، نباید با قوانین عمومی تفاوت جوهری و با مقتضیات سنی و روحی آن مخاطب تناسب کامل داشته باشد؟

۶. حفظ فرهنگ پربهای حوزوی

آیین نامه ها و قوانین، مانند هر فرآورده انسانی دیگر، به طبیعت خویش نسبتی با محیط برقرار می کنند؛ دغدغه ها و حساسیت های جدید ایجاد می کند و روابط را تحت تأثیر قرار می دهند. از مجموع آنچه تاکنون بیان شد، می توان احتمال داد که این آیین نامه لااقل در مواردی، فرهنگ توانای حوزه های علمیه را در معرض آسیب جدی قرار دهد.

بررسی آیین نامه موجود

آنچه در دفاع از آیین نامه موجود و مخالفت با پیشنهاد حد نصاب گفته می شود، بدین قرار است:

۱. وضع حدنصاب غیبت برای طلبه، به معنی صدور مجوز غیبت است و صدور مجوز غیبت، معادل اعطای حق تخلف.

پیش از این به تفصیل در این باره سخن گفته ایم؛ اولاً می توان قانون حد نصاب را به گونه ای دیگر تفسیر کرد و چنین گفت که قانون گذار وظیفه مراجعه، اعلام گزارش و توجیه غیبت را از دوش طلبه برداشته، نه آنکه حق غیبت به او داده باشد.

ثانیاً غیبت همیشه تخلف نیست و صدور مجوز غیبت را نباید معادل اعطای حق تخلف دانست. هم چنین می توان آن را به معنای «مرخصی استحقاقی» گرفت.

۲. وضع این قانون موجب سوء استفاده عده ای خاص

ص: ۱۱۲

می شود، زیرا قانون راه فرار از وظیفه شرکت در کلاس را از ابتدا به روی طلبه گشوده است.

اولاً معلوم نیست که موارد سوء استفاده زیاد باشد، زیرا توده طلاب از سر عشق به انجام وظیفه و احساس مسئولیت درس می خوانند و نیازی به اعمال قهر و فشار برای حرکت ندارند. سوء استفاده از قانون استثنا است.

به علاوه، احتمال می رود، عده کمی که هنوز به آستانه این تربیت اخلاقی نرسیده و در زمره همان استثناها هستند، با پیش بینی حوادث غیرمنتظره و امور ضروری زندگی، مقداری از ظرفیت مجاز غیبت را برای مبادا نگاه دارند.

ثانیاً فرض کنیم که این گروه از همه ظرفیت غیبت مجاز خود، بدون توجه استفاده کند، آسیب غیرقابل جبران و اختلال جدی در روند آموزش مدرسه و فراگیری خود طلبه پدید نمی آید.

ثالثاً طبیعی است که این قانون در قبال همه حسنات و ثمراتی که ارائه می دهد، هزینه ای هم دریافت کند؛ روش منطقی آن است که پس از محاسبه دقیق هزینه و درآمد، درباره مقرون به صرفه بودن قانون اظهار نظر کنیم. به رخ کشیدن هزینه، پیش از اعتراف به درآمد، نوعی ناجوانمردی است.

آیین نامه موجود، کار اداره را ساده تر کرده، ما را از نیروهای کیفی و متخصصان تربیتی بی نیاز گردانده است، آمار شرکت در کلاس را به سهولت بالا برده و راه هرگونه سوء استفاده را بر طلبه بسته است، اما پیشنهاد حد نصاب نیز علاوه بر تأثیر در کوچک کردن سیستم اداری و تقلیل مراحل گردش کار، به فارغ شدن فرصت برای برنامه های تربیتی، ایجاد زمینه اختیار، بهبود روابط میان طلاب و مسئولان،

گسترش جو صداقت و اعتماد، رشد احساس مسئولیت و خودشکوفایی و... انجامیده است.

۳. می توان آیین نامه موجود را با ملاحظه مسائل تربیتی و اخلاقی و حفظ حرمت طلبه به گونه ای اجرا کرد که طلبه احساس تحقیر نکند و روابط میان طلاب و مسئولان سالم باقی بماند.

این پیشنهاد، راهی است که در بسیاری از مدارس حوزه عمل می شود؛ همه مدیرانی که علاوه بر مسائل آموزشی، دغدغه تربیت اخلاقی طلاب را دارند، بر این مسئله تأکید می ورزند و در مقام عمل، نهایت تلاش خود را به کار می گیرند، اما اولاً دلیل پیشنهاد حد نصاب در این مسئله به «احتمال تحقیر و توهین» منحصر نیست؛ ثانیاً چه ضمانت قانونی ای برای این ملاحظات اخلاقی در مقام اجرا پیش بینی شده است؟

به نظر می رسد که در اینجا قانون، جانب مسئولان را بیش از طلاب رعایت کرده، زیرا اعتماد کامل خود را به مجریان آیین نامه ابراز داشته و از حسن اجرای آنان مطمئن بوده است، اما بیشترین بدبینی را در حق طلبه روا داشته است؛ در حالی که مجریان و کارگزاران باید بیش از طلاب مورد بازخواست قرار گیرند، زیرا قرار گرفتن در مسند بالاتر برای عمل آن ها تأثیر فراگیرتری رقم زده است.

چرا قانون راه سوء استفاده را به روی مجریان و کارگزاران باز گذاشته، اما بر طلبه، به صورت کامل بسته است؟! آیا نمی توان بخشی از توصیه های اخلاقی مورد نظر برای مجریان را از راهکارهای قانونی و حقوقی پی گرفت؟

۴. این قانون پیشنهادی موجب متزلزل شدن کلاس ها و بی احترامی به اساتید می گردد.

اولاً- احترام به استاد را نمی توان به صورت آیین نامه و دستور در جان طلبه نهادینه کرد؛ علاوه بر اینکه رفتار ظاهری احترام آمیز اگر همراه با جان مایه اخلاقی نباشد، ارزشی ندارد؛ مثل سلام نظامی و آیین احترام قانونی در پادگان ها که در مواردی، بیشتر به یک رفتار تظاهرآمیز منافقانه شبیه است. قدرت فرهنگ سازی دین در رشد همین فضایل اخلاقی، بدون استفاده از چوب و چماق است که باید با عنایت بیشتر مسئولان آن را شکوفا نمود و از آن بهره برد.

ثانیاً نوع طلاب احترام به استاد را یک ارزش ویژه و مایه برکت فعالیت های علمی خود می دانند که این ارزش باید با تذکر مستمر فراگیرتر شود.

ثالثاً می توان این حق غیبت را به مرخصی استحقاقی ترجمه کرد و نبودن طلبه در کلاس درس را برخاسته از درک وظایف دیگر یا حداکثر هزینه ای برای تربیت پایدار طلبه دانست. این تربیت پایدار باعث می شود در درازمدت احترام بیشتری به اساتید صورت پذیرد.

۵. مراجعه طلبه به مسئول مدرسه موجب شناخت بیشتر طرفین و باز شدن باب گفت و گو و ایجاد انس و صمیمیت می گردد و بحث حضور و غیاب، بهانه ای برای این مراجعات است...

مراجعه مسئول مدرسه به حجره طلاب ثمرات و برکاتی به مراتب بیشتر و پایدارتر دارد؛ اگر مسئول مدرسه واقعاً در صدد ایجاد ارتباط و ایفای نقش تربیتی خویش است، می تواند از گوهر گرانقدر زمان خویش در این راستا بهره افزون تری بگیرد.

در پایان به برخی از شیوه های ارزشمندی که برای اجرای متعادل قانون موجود در مدارس به کار گرفته می شود، اشاره

می کنیم.

در بعضی از مدارس، به جای تفویض امر حضور و غیاب به استاد یا نماینده کلاس، برگه حضور و غیاب در کنار در ورودی کلاس نصب می شود و هر طلبه پیش از ورود، مقابل نام خود علامت حضور یا ساعت تأخیر را ثبت می کند.

در برخی از مدارس نیز برای توجیه غیبت، صندوقی قرار داده شده که طلبه بدون مراجعه به دفتر، نام و علت غیبت خویش را در برگه ای ثبت می کند و درون آن می اندازد. مسئول مربوط پس از بررسی نوشته ها، فقط اندکی از موارد را برای مواجهه حضوری به دفتر فرا می خواند.

در بعضی از مدارس که جمعیت محدودتری دارند، مدیر مدرسه یا استاد برای پرس و جو از علت غیبت به طلبه مراجعه می کند.

در میان اساتید نیز، نمونه ای وجود داشته که «یک ثانیه تأخیر» خود را موجب تعطیلی کلاس درس اعلام کرده، به آن وفادار مانده است. التزام عملی این استاد، کلاس درس او را همیشه پررونق و برقرار نگاه داشته است.

همه این ابتکارها، برخاسته از توجه به پیچیدگی مسائل اخلاقی و ناکارآمدی «قانون» در ایصال به اهداف تربیتی است....

سخن آخر

این قلم، به هیچ وجه مدعی نیست که همه جوانب امر را در مسئله قانون حضور و غیاب دیده و بررسی کرده است. به همین جهت، همچنان خود را محتاج استفاده از نگاه های عمیق انسان شناسانه و توجهات پُراج تربیتی می داند و امید آن دارد که

ص: ۱۱۶

صاحب نظران، با عنایت بیشتر به این بحث و افزودن ملاحظات و تکمیل جوانب مسئله، نهاد مقدس حوزه را در بهینه سازی نظام اداری و اصلاح فرایند قانون گذاری مدد فکری رسانند و در راه بالندگی و شکوفایی حوزه های علمیه قدم بردارند.

پذیرش و جذب طلاب علوم دینی

حوزه علمیه آشکارا شاهد عزمی نوین برای چاره اندیشی و به سازی وضعیت موجود است. دیرزمانی است که اندیشمندان و دردآشنایان، به رسالت بزرگ حوزه های علمیه، شرایط تاریخی و جغرافیایی امروز و وضعیت موجود مراکز علوم دینی توجه ویژه نموده اند و در صدد اصلاح و ترمیم چگونگی موجود و بالنده سازی آن برآمده اند. این عزم سال ها است که شکل گرفته و هر چند یک بار شعله ورتر شده است و اندک اندک و بس آرام به تغییرات و تحولاتی در بافتار درونی حوزه انجامیده است. به یقین سرعت این تغییر و تحول ها در دهه اخیر پس از تغییر الگوی مدیریت حوزه - که به پیشنهاد رهبر معظم انقلاب در سال ۷۴ صورت گرفت - رو به تزاید گذاشت و موجب پیدایش برکات فراوان تازه ای گشت. اما در مقایسه با شتاب فزاینده تحولات اجتماعی و پیچیدگی شبکه روابط انسانی، آنچه در حوزه صورت گرفته، نسبت به بایسته ها و مطلوب ها در حد عُمّری از اعشار است.

این عزم نوین را همین جا ارج می نهیم و قدر می شناسیم و امید آن داریم که علی رغم برخی کاستی ها و کندی های مشهود این تلاش ها و پویه ها بی ثمر نماند و با اخلاص و مجاهدت و استقامت و پیش از آن با تدبیر و حزم و خرد بهره های شایسته ای به کف آید.

شواهد موجود نشان از آن دارد که مسئولان محترم حوزه از شورای عالی، جامعه محترم مدرسین و مدیریت حوزه علمی قم در صدد طراحی یک نظام هماهنگ پیشرو در جهت بالندگی حوزه قرار گرفته و این بار به پیشنهادهایی که روابط آن با سایر طرح ها و پیشنهادهای در سایر ابعاد و موضوعات به خوبی روشن نشده، قناعت نمی ورزند. این بار رشد و بالندگی صنفی طلاب و حوزه های علمی به صورتی جامع مد نظر قرار گرفته و آموزش و پژوهش و مدیریت و تبلیغ در کنار تربیت معنوی و اخلاقی در حوزه با هم توجه شده است.

گویا پرگویی و پرنویسی و ارائه یک طومار مفصل از طرح ها و پیشنهادهای بیش از آنکه فایده ای رساند مانع و حجابی خواهد بود از درک رتبه اهمیت آنچه اساسی و حیاتی است. طول و تفصیل نوشته، حوصله خواننده را سر می برد و او را به تندخوانی و کشفهمی می راند و در تأثیرگذاری و اقدام، موفقیتی به دست نمی دهد. لذا در این نوشته به جای پرداختن به جزئیات و ارائه ده ها راه حل و راهکار و پروژه و پیشنهاد، به یک دو نکته اساسی و راهبردی اکتفا می شود تا با برجسته سازی این نکات از بی مهری به آن همه جلوگیری شود.

حوزه محل تأمین مهم ترین و کارآمدترین منابع انسانی نهضت بزرگ تمدن سازی اسلامی است. حوزه کانون پرورش ارزشمندترین سربازان لشکر مهدی و پرنفوذترین کارگزاران دولت مهدوی است.

طلبه ای که در حوزه ثبت نام می کند در دالانی قرار می گیرد که پس از عبور از آن باید به پدیده تابناک پرتوانی تبدیل شود که عرضه انجام کارهای ویژه و امانت آن را واجد باشد.

حوزه نباید تنها به فکر نیاز اخلاقی و معنوی طلبه باشد و غایت خود را آدم ساختن طلبه (به معنای خاص اخلاقی) قرار دهد، حوزه باید به صدد آدم ساز ساختن طلبه باشد. یعنی آدم این کار را بسازد. آدم واجد مهارت های مختلف که به کار تقویت دین خدا بیاید و در جریان فهم و تبیین و تبلیغ و تحقق دین خدا و دفاع از شریعت بتواند تأثیرگذار باشد. هدف از به حوزه آمدن نیز نباید تنها به آدم شدن (یعنی خودسازی معنوی و اخلاقی) منحصر شود. تربیت معنوی و اخلاقی وظیفه هر انسانی است، چه طلبه باشد و چه طلبه نباشد، که آدمی پیش از آنکه طلبه گردد انسان است و وظایف انسانی بر دوش دارد.

با توجه به این ویژگی مهم حوزه (کانون تأمین منابع انسانی) و با توجه به محدودیت منابع و امکانات در اختیار، لازم است در هزینه این امکانات و فرصت ها کمال دقت ملاحظه شود تا با صرف کمترین ها، بیشترین بازده حاصل آید.

شاید لازم نباشد برای این منظور طول و عرض و ارتفاع ساختار حوزه گسترش یابد و مسئولان امر، دست به کار تأسیس نهادهای جدید گردند. حتی شاید لازم نباشد در ابتدای امر، در قانون حاکم بر این ساختار تغییری رخ دهد؛ حسن اجرای قوانین موجود در همین شرایط فعلی قابلیت بالا بردن بازده فعالیت ها را دارد. یعنی اگر مسئولی، بدون ادعای اصلاح و سر و صدای تغییر، قصد بهبود وضع موجود را داشته باشد می تواند از ظرفیت های ساختار، فرهنگ و

ص: ۱۱۹

قوانین موجود حوزه، بهره ای فراوان گیرد و بر بالندگی آن بیفزاید. با این توجه به موضوع پذیرش و جذب و گزینش طلاب در حوزه می پردازیم.

پذیرش و گزینش طلاب دروازه ورود منابع انسانی به خانواده حوزوی است و زایش نیروهای جدید بر آن استوار است. اگر این دروازه به روی همگان باز باشد یا دقت کافی در ورود میهمانان تازه اعمال نگردد مشکلات فراوانی پیش رو خواهد بود و سرمایه گزافی به هدر خواهد رفت. بدون شک باید پاسبانانی آزموده و کارآمد از این دروازه خطیر محافظت نمایند و کنترل دقیق ورودی های حوزه را به دست گیرند.

سرمایه اندکی که در اختیار اهداف امام عصر عجل الله تعالی فرجه الشریف قرار گرفته، نباید صرف هر کس و ناکس شود و دروازه پذیرش و گزینش، نقطه عطف انتخاب این هزینه است. گمان می شود اگر اهمیت این نقطه استراتژیک بر مسئولان آن روشن شود در ارتقای کیفیت آن کوششی فراگیر ایجاد خواهد شد.

در این گردنه استراتژیک نباید رویکرد گله ای و فله ای داشت و با مسامحه و إن شاء الله بر گزار کرد. هیچ نیازی هم نیست که کمیت طلاب، مد نظر قرار گیرد. چه اشکال دارد که در یک سال تحصیلی از چند هزار متقاضی ورود به حوزه تنها ۳۰ نفر انتخاب شوند؛ یکی مرد جنگی به از صد هزار، و «قله العیال احد الیسارین»^(۱)

طلبه پیش از ورود به حوزه هیچ حقی به گردن سازمان روحانیت ندارد و پاسخ نفی شنیدن برای او چندان گران نیست و

ص: ۱۲۰

۱- . نهج البلاغه، حکمت ۱۴۱.

مفسده ای پی نمی آورد. بنا هم بر این نیست که هر کس شیدای ورود به حوزه است این توفیق را به دست آورد. محدودیت فرصت ها و امکانات حوزه این سخاوتمندی را اجازه نمی دهد و انتخاب را ضروری می سازد.

برای اقدام به هر کار شرایط اولیه ای نیاز است. قصاب برای قصاب شدن بازوی قوی و گردن کلفت نیاز دارد. طلبه هم برای طلبه شدن علاوه بر عشق و علاقه اولیه و سلامت و صفای روحی که نوع جوانان مشتاق بالاترید واجد آن هستند، استعداد فعالیت علمی- پژوهشی و حوصله کار توان فرسای تحصیل را نیاز دارد. ضریب هوشی بالا به علاوه سابقه تلاش و فعالیت و موفقیت نسبی در دوره پیش از طلبگی باید قطعاً احراز شود و بدون تعارف و مسامحه، و با اعمال دقت متناسب با دستگاه امام زمان عجل الله تعالی فرجه الشریف نخبه گزینی گردد.

پس از این اگر با سوء اختیار مسئولان و پاسداران این گرده مهم، کسی بدون اهلیت لازم وارد مجموعه شود اختیار پلایش او هزینه گزافی می طلبد. رویکرد گله ای و فله ای به سلب اختیار ما می انجامد. چرا با سوء اختیار خود از خود سلب اختیار کنیم و با سهل گیری و بی توجهی خود را گرفتار آوریم؟ آن سلب اختیار که پس از این بی توجهی پدید می آید هرگز رافع تکلیف نیست که الامتناع بالاختیار لاینافی الاختیار.

بنابراین اگر فرض کنیم با همین ساختار تشکیلات و قوانین موجود قصد بهسازی وضعیت پذیرش طلاب باشد دو کار اساسی ضرورت دارد.

۱. القای اهمیت فراوان این گرده استراتژیک به مجریان و

۲. محدود کردن دایره انتخاب و پرهیز از استقبال عمومی (پایین آوردن نرخ طلاب پذیرش شده و ورودی های هر سال)

اگر به مسئولان پذیرش گفته شود از میان چند هزار متقاضی تنها ۱۰۰ نفر را انتخاب کنید خود به خود در امرانتخاب دقت بیشتری خواهد شد.

البته و صد البته توافق بر سر تعریف طلبه و نقش او در اجتماع آینده، ملاک های گزینش را روشن تر خواهد کرد. هر جوان کم روی به ظاهر مؤدبی که گردن تواضع کج کند و با وقار و متانت راه رود صلاحیت ورود به حوزه را ندارد. هر جوان آماده برای رشد معنوی و تعالی روحی را نباید مجوز طلبگی داد. اشتباه ما آن است که طلبگی را به رشد و تعالی معنوی معنا می کنیم، آنگاه شرط لازم برای ورود به حوزه را آمادگی تربیت روحی می دانیم. تربیت معنوی یکی از اجزای (و البته از اجزای بسیار مهم) شخصیت جامع طلبه کارآمد است و هرگز برای تربیت یک نیروی مؤثر حوزوی کافی نیست.

بی مناسبت نیست همین جا این پیشنهاد را هم عرضه کنیم که ترسیم سیمای ایده آل طلبه و ارائه یک تعریف کامل از طلبه موفق و آرمانی یک ضرورت برای طلاب و مسئولان حوزه است. آیا طلبه موفق طلبه ای است که دروس حوزه را با سرعت مناسب به خوبی بخواند و از صفای باطن و تقوای لازم برخوردار باشد؟ این تلقی عمومی میان طلاب و اساتید و مسئولان است که به نظر سخت ناقص و ناکارآمد است. اگر پروژه ای در راه ترسیم سیمای آرمانی طلبه موفق آغاز گردد و چیزی شبیه منشور تربیتی نسل جوان (که توسط سازمان ملی جوانان تهیه شده البته با بهره گیری از تجربه آنها

و بدون نقایص و ایرادات آن) تهیه شود نظام تربیت طلبه سامان خواهد گرفت و خدمتی بس بزرگ به طلبه برای یافتن منطق برنامه ریزی شخصی خواهد بود و خدمتی بزرگ تر به سازمان حوزه، برای حسن اجرای وظایف محوله. این پروژه ملاک های پذیرش را نیز روشن تر خواهد کرد. پذیرش به واقع باید سرمایه گذاری ویژه برای نخبه گزینی و نخبه پروری تلقی شود. اگر در امر پذیرش طلاب به کیفیت بها دهیم نه به کمیت موضوع پاره ای از مشکلات آینده حوزه مرتفع خواهد شد.

یک دسته گل دماغ پرور

از خرمن صد گیاه برتر

ناکارآمدی بخش پذیرش و گزینش به تولد نوزادهای معلول و عقب مانده در حوزه می انجامد که هر چه بزرگ تر شوند دردسرسازتر و سربارتراند و مصرف کننده های بی حاصل سرمایه های حوزه که حوزه حاصل خیز را به زمین بایر بدل می سازند. در مقابل، کارآمدی بخش پذیرش موجب تولد استعداد های درخشان و فرزندگان بی بدیلی است که هر چه بزرگ تر شوند امید پرتوافشانی و ثمربخشی آنان بیشتر می شود.

مسئله دیگر که در این قسمت به آن توجه نشده موضوع جذب است. حوزه های علمیه علاوه بر پذیرش باید جذب داشته باشند. پذیرش یعنی جوانی که خود طالب و متقاضی ورود به سرزمین باشکوه طلبگی است برای این موضوع ارزیابی و پذیرفته شود. ولی جذب، یک اقدام فعال است که مستقیماً از سوی حوزه انجام می گیرد و هدف آن جهت بخشی به اراده جوانان شایسته و احیاناً تغییر تصمیم آنها به سوی انتخاب راه طلبگی است.

اقدام به این مسئله متقاضیان ورود را افزایش می دهد و کار

ص: ۱۲۳

گزینش را سخت تر می کند اما در نهایت با قراردادن فیلترهای قوی برای ورود به حوزه بازده پذیرش بالاتر خواهد رفت. به امید روزی که بهترین جوانان این مرز و بوم به سمت بهترین خدمات اجتماعی که همان انجام وظایف پیامبران الهی است رو کنند و حوزه امام زمان عجل الله تعالی فرجه الشریف کانون اجتماع برترین، کارآمدترین و مؤثرترین نیروهای اسلام باشد.

ص: ۱۲۴

منابع و مأخذ

۱. قرآن کریم
۲. نهج البلاغه
۳. الاحتجاج، احمد بن علی طبرسی، مشهد، نشر مرتضی، ۱۴۰۳ ق.
۴. إقبال الأعمال، سید بن طاووس، تهران، دارالکتاب الاسلامی، ۱۳۶۷.
۵. الامالی، محمد بن حسن طوسی، قم، دارالثقافه، ۱۴۱۴ ق.
۶. بحار الانوار لدرر اخبار الائمه الاطهار، علامه محمدباقر مجلسی، تهران، المکتبه الاسلامیه، چاپ دوم، ۱۳۶۴.
۷. به کجا و چگونه؟ نیم نگاهی به آرمان کمال و راه رسیدن به آن، عالم زاده نوری، محمد؛ قم، مرکز انتشارات مؤسسه امام خمینی ره، ۱۳۸۵.
۸. تحف العقول، حسن بن شعبه حرانی، قم، انتشارات جامعه مدرسین، ۱۴۰۴.
۹. چهل حدیث، امام روح الله الموسوی الخمینی، تهران، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی ره، ۱۳۸۱.
۱۰. روضه الواعظین، محمد بن حسن فتال نیشابوری، قم، انتشارات رضی.
۱۱. لحکم و درر الکلم، عبدالواحد آمدی تمیمی، تحقیق میر سید

جلال الدين محدث ارموى، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۶۰.

۱۲. الكافي، محمد بن يعقوب كليني رازي، با تصحيح و تعليق على ابر غفاري، تهران، مكتبة الصدوق، ۱۳۸۱ ق.

۱۳. كنز العمال في سنن الاقوال و الافعال، المتقى الهندي، بيروت، مؤسسه الرساله، ۱۴۱۳ ق.

۱۴. لباس روحانيت، چراها و بايدها، محمد عالم زاده نوري، قم، انتشارات مؤسسه آموزشي و پژوهشي امام خميني ره، ۱۳۷۸.

۱۵. مشكاه الانوار، على بن الحسن طبرسي، نجف، كتابخانه حيدرليه، ۱۳۸۵ ق.

۱۶. مفاتيح الجنان، شيخ عباس قمي.

۱۷. مكارم الاخلاق، حسن بن فضل طبرسي، قم، انتشارات شريف رضى، ۱۴۱۲ ق.

۱۸. من لا يحضره الفقيه، شيخ صدوق، قم، انتشارات جامعه مدرسين، ۱۴۱۳ ق.

۱۹. منيه المرید في آداب المفيد و المستفيد، زين الدين بن على جبعي عاملی معروف به شهيد ثانی، تحقيق رضا مختاری، قم، دفتر تبليغات اسلامي، ۱۴۰۹ ق.

۲۰. ميزان الحكمه، محمد محمدي ري شهري، قم، دارالحدیث، ۱۳۷۷.

۲۱. الميزان في تفسير القرآن، علامه محمد حسين طباطبائي، قم، مطبوعاتي اسماعيليان.

ص: ۱۲۶

منشورات ولأء منتظر عجل الله تعالى فرجه الشريف

- عصر الامام الخميني ره (ترجمه عربي)
- منشور فرهنگ از دیدگاه امام خميني ره
- وظايف متقابل حوزه و نظام اسلامي از دیدگاه امام خميني ره
- عبرت های عاشورا
- ارتجاع روشن فکري بعد از انقلاب اسلامي
- مهاجر، زندگي نامه شهيد حجت الاسلام ابراهيمي
- دشمن شناسي، بررسي رهنمود های مقام معظم رهبري
- جستاري بر پايان جنگ
- منشور فرهنگ از دیدگاه مقام معظم رهبري
- وظايف متقابل حوزه و نظام اسلامي از دیدگاه مقام معظم رهبري
- ولايت فقيه از ديرباز تا امروز
- آزمون خواص در حکومت اسلامي
- تبار انحراف، پژوهشي در جريان شناسي انحرافات تاريخي
- طوفان بلا در کربلا

ص: ۱۲۷

- شناخت و بررسی شیطان پرستی
- آخرالزمان و آینده گرایی سینمایی؛ بررسی و تحلیل بیش از پانصد فیلم
- دین و سینما، گزاره های اعتقادی؛ بررسی و تحلیل بیش از سیصد فیلم
- دین و سینما، آموزه های اخلاقی و ارزشی؛ بررسی و تحلیل بیش از سیصد فیلم
- سینمای سیاسی، سیاست سینمایی؛ بررسی و تحلیل بیش از پانصد فیلم
- تلخیص عصر امام خمینی ره
- عصر امام خمینی ره و بیداری بشر معاصر (دوره پنج جلدی)
- دفاع مقدس، رخداد عظیم
- در قلمرو اندیشه های دفاعی امام خمینی ره
- جنگ و قطعنامه های سازمان ملل متحد
- دانش تحصیل دانش
- کانال و مهتاب
- هزار و نه
- خمپاره خواب آلود
- راه مستقیم انقلاب؛ فرآیند پنجگانه تحقق اهداف نهضت اسلامی از منظر امام خمینی ره و حضرت امام خامنه ای (دوره دو جلدی)
- دشمن شناسی در کلام امام خامنه ای

● نصرت خدا، تجلی بیداری اسلامی

● بوستان معرفت

ص: ۱۲۸

بسمه تعالی

هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ

آیا کسانی که می‌دانند و کسانی که نمی‌دانند یکسانند؟

سوره زمر / ۹

مقدمه:

موسسه تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان، از سال ۱۳۸۵ هـ. ش تحت اشراف حضرت آیت الله حاج سید حسن فقیه امامی (قدس سره الشریف)، با فعالیت خالصانه و شبانه روزی گروهی از نخبگان و فرهیختگان حوزه و دانشگاه، فعالیت خود را در زمینه های مذهبی، فرهنگی و علمی آغاز نموده است.

مرامنامه:

موسسه تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان در راستای تسهیل و تسریع دسترسی محققین به آثار و ابزار تحقیقاتی در حوزه علوم اسلامی، و با توجه به تعدد و پراکندگی مراکز فعال در این عرصه و منابع متعدد و صعب الوصول، و با نگاهی صرفاً علمی و به دور از تعصبات و جریان‌های اجتماعی، سیاسی، قومی و فردی، بر مبنای اجرای طرحی در قالب «مدیریت آثار تولید شده و انتشار یافته از سوی تمامی مراکز شیعه» تلاش می‌نماید تا مجموعه ای غنی و سرشار از کتب و مقالات پژوهشی برای متخصصین، و مطالب و مباحثی راهگشا برای فرهیختگان و عموم طبقات مردمی به زبان های مختلف و با فرمت های گوناگون تولید و در فضای مجازی به صورت رایگان در اختیار علاقمندان قرار دهد.

اهداف:

۱. بسط فرهنگ و معارف ناب ثقلین (کتاب الله و اهل البیت علیهم السلام)
۲. تقویت انگیزه عامه مردم بخصوص جوانان نسبت به بررسی دقیق تر مسائل دینی
۳. جایگزین کردن محتوای سودمند به جای مطالب بی محتوا در تلفن های همراه، تبلت ها، رایانه ها و ...
۴. سرویس دهی به محققین طلاب و دانشجو
۵. گسترش فرهنگ عمومی مطالعه
۶. زمینه سازی جهت تشویق انتشارات و مؤلفین برای دیجیتالی نمودن آثار خود.

سیاست ها:

۱. عمل بر مبنای مجوز های قانونی
۲. ارتباط با مراکز هم سو
۳. پرهیز از موازی کاری

۴. صرفا ارائه محتوای علمی

۵. ذکر منابع نشر

بدیهی است مسئولیت تمامی آثار به عهده ی نویسنده ی آن می باشد .

فعالیت های موسسه :

۱. چاپ و نشر کتاب، جزوه و ماهنامه

۲. برگزاری مسابقات کتابخوانی

۳. تولید نمایشگاه های مجازی: سه بعدی، پانوراما در اماکن مذهبی، گردشگری و...

۴. تولید انیمیشن، بازی های رایانه ای و ...

۵. ایجاد سایت اینترنتی قائمیه به آدرس: www.ghaemiyeh.com

۶. تولید محصولات نمایشی، سخنرانی و...

۷. راه اندازی و پشتیبانی علمی سامانه پاسخ گویی به سوالات شرعی، اخلاقی و اعتقادی

۸. طراحی سیستم های حسابداری، رسانه ساز، موبایل ساز، سامانه خودکار و دستی بلوتوث، وب کیوسک، SMS و...

۹. برگزاری دوره های آموزشی ویژه عموم (مجازی)

۱۰. برگزاری دوره های تربیت مربی (مجازی)

۱۱. تولید هزاران نرم افزار تحقیقاتی قابل اجرا در انواع رایانه، تبلت، تلفن همراه و... در ۸ فرمت جهانی:

JAVA.۱

ANDROID.۲

EPUB.۳

CHM.۴

PDF.۵

HTML.۶

CHM.۷

GHB.۸

و ۴ عدد مارکت با نام بازار کتاب قائمیه نسخه :

ANDROID.۱

IOS.۲

WINDOWS PHONE.۳

WINDOWS.۴

به سه زبان فارسی ، عربی و انگلیسی و قرار دادن بر روی وب سایت موسسه به صورت رایگان .

در پایان :

از مراکز و نهادهایی همچون دفاتر مراجع معظم تقلید و همچنین سازمان ها، نهادها، انتشارات، موسسات، مؤلفین و همه

بزرگوارانی که ما را در دستیابی به این هدف یاری نموده و یا دیتا های خود را در اختیار ما قرار دادند تقدیر و تشکر می نمایم.

آدرس دفتر مرکزی:

اصفهان - خیابان عبدالرزاق - بازارچه حاج محمد جعفر آواده ای - کوچه شهید محمد حسن توکلی - پلاک ۱۲۹/۳۴ - طبقه اول

وب سایت: www.ghbook.ir

ایمیل: Info@ghbook.ir

تلفن دفتر مرکزی: ۰۳۱۳۴۴۹۰۱۲۵

دفتر تهران: ۰۲۱ - ۸۸۳۱۸۷۲۲

بازرگانی و فروش: ۰۹۱۳۲۰۰۰۱۰۹

امور کاربران: ۰۹۱۳۲۰۰۰۱۰۹



مرکز تحقیقات رایانگی

اصفهان

گامی

WWW



برای داشتن کتابخانه های تخصصی
دیگر به سایت این مرکز به نشانی

www.Ghaemiyeh.com

www.Ghaemiyeh.net

www.Ghaemiyeh.org

www.Ghaemiyeh.ir

مراجعه و برای سفارش با ما تماس بگیرید.

۰۹۱۳ ۲۰۰۰ ۱۰۹

