نشریه علمی آفاق اطلاعات

عوامل و روش‌های موثر در آموزش و تربیت نظامی ـ امنیتی فراگیران

(مورد مطالعه: دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین علیه‌السلام)

غلامرضا سلمان‌پور سیاوشی [1] | مسعود محمدحسینی [2]

۶
سال دوم
تابستان ۱۴۰۴
مقاله پژوهشی
تاریخ دریافت:
۱۴۰۴/۰۵/۰۴
تاریخ پذیرش:
۱۴۰۴/۰۵/۲۸
صص: ۸۴-۴۱

چکیده

تربیت در جریان زندگی انسان نقش مهم، اساسی و حیاتی دارد.در این میان تربیت اطلاعاتی ـ امنیتی کادر جامعه اطلاعاتی سپاه در کنار تربیت نظامی، موضوع مهم و اساسی و یکی از دغدغه های اصلی فرماندهان، مدیران و مسئولین امور تربیتی در مراکز آموزش عالی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی و دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین علیه‌السلام محسوب می‌شود. همزمانی دو مقوله تربیت امنیتی و نظامی، به واسطه نقش و مأموریت سپاه پاسداران در دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی است؛ که با توجه به تنوع تهدیدات در دو بخش امنیتی و نظامی مورد توجه قرار می‌گیرد. از این رو پژوهش حاضر با هدف، دستیابی به عوامل و روش‌های مؤثر در آموزش و تربیت نظامی ـ امنیتی صورت گرفته است. سوأل اصلی این پژوهش عبارتست از: عوامل و روش‌های مؤثر در آموزش و تربیت نظامی ـ امنیتی فراگیران دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین علیه‌السلام از دیدگاه اساتید، فرماندهان و مدیران نظامی، اطلاعاتی و امنیتی چگونه است؟ پژوهش حاضر از نوع توصیفی – پیمایشی بوده و جامعه آماری این تحقیق شامل ۳۰ نفر از فرمانده، مربیان، مدیران و مسئولین صاحب نظر در این زمینه است. بنابراین روش انتخاب نمونه تحقیق، هدفمند بوده است. جهت گردآوری داده‌ها از روش میدانی و اسنادی استفاده شده و ابزار گردآوری داده‌ها در روش میدانی پرسشنامه و مصاحبه و در روش اسنادی بررسی مبانی نظری و مستندات بوده است. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش کمی (آمار توصیفی و استنباطی) استفاده شده و نتیجه‌ای که از این پژوهش بدست آمده، عوامل و روش‌های مؤثر در آموزش و تربیت نظامی ـ امنیتی فراگیران دانشگاه و ارائه نمودار آن در دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین علیه‌السلام بوده است.

کلیدواژه‌ها: **تربیت، تربیت امنیتی، تربیت نظامی، روش‌های تربیت نظامی و امنیتی، عوامل تربیت نظامی ـ امنیتی.**

---

۱ . نویسنده مسئول: مدرس و عضو هیئت علمی دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین علیه السلام Rezasalmanpoor.r.s@gmail.com

۲ . دانشجوی دکتری علوم استراتژیک و پژوهشگر دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین علیه السلام.

مقدمه

انسان، شگفت انگیزترین آفریده خدای بزرگ و والاترین نشانه قدرت بی منتهای اوست. انسان، مستعد اتصاف به همه صفات و کمالات الهی است. و خلق شد تا به مقام قرب الهی و جانشینی خدا در زمین برسد و این سیر جز با تربیت صحیح محقق نخواهد شد. حقیقت انسان، ملکوتی است که با طی مراتب قوس نزولی در این عالم خاکی سکنی گزیده است و تربیت تنها راه دستیابی به آن حقیقت مقدس است. پیام آوران الهی آمده اند تا زمینه های این تحول بزرگ را در وجود انسان فراهم آورند و آنان را از این برهوت ظلمانی به نور هدایت رهنمون گردند. تردیدی نیست که اگر انسان بر اساس معیارهای الهی تربیت نشود در همان مرتبه حیوانیت باقی خواهد ماند. انسان موجودی است مشحون از قابلیت ها و توانایی های نهفته درونی که باید در جریان تربیت آشکار گشته و به ظهور برسد. از سوی دیگر بسیاری از خلقیات و صفات نیکو باید از طرق مختلف در وجود وی ایجاد شده و به کمالش برساند. به فرموده شهید مطهری: تربیت عبارت است از پرورش دادن؛ یعنی استعدادهای درونی را که بالقوه در یک شیء موجود است به فعلیت در آوردن و پروردن و لهذا تربیت فقط در مورد جاندارها یعنی گیاه، حیوان و انسان صادق است ...(شهید مطهری، ۱۴۰۰).

امام راحل «ره» ضمن قرار دادن اساس عالم بر مقوله تربیت، آن را از دیدگاه اسلام پرورش استعداد و به فعلیت در آوردن آن دانسته و می‌فرمایند: « انسان عصاره همه موجودات است و فشرده تمام عالم است و انبیاء آمده اند برای این که این عصاره بالقوه را بالفعل کنند و انسان یک موجود الهی بشود که این موجود الهی تمام صفات حق تعالی در اوست و جلوه گاه نور مقدس حق تعالی است»[1].

«...و سوّمین چیزی که لازم است، نظم و انضباط [است]. من امروز بحمدالله دارم نشانه‌های نظم را در اینجا می‌بینم. نظم و انضباط، یک چیز طاغوتی نیست، یک چیز تشریفاتی نیست؛ بعضی‌ها اشتباه نکنند. اینکه شما می‌بینید در تمام ارتش‌های دنیا، حتّی از روزهای بسیار قدیم و باستانی، نیروهای نظامی با یک نظم و آئین خاصّی خو می گرفته‌اند، به‌خاطر یک مصلحتی است. همه‌ی مردم دنیا در طول زمان‌ها، بر یک امر باطل و بیهوده اتّفاق نکردند که ما خیال کنیم اگر نظام‌جمع یا صف منظّم یا سلام نظامی یا رعایت لباس یا رعایت ادب و انضباط نظامی انجام می گیرد، اینها کارهای

1. www.hawzah.net

طاغوتی و غلطی است، چون در ارتشِ دوران طاغوت چنین چیزهایی بوده، نه؛ ارتش دوران طاغوت از این جهت چیز بدی نبود، از جهات دیگری بد بود. نظم چیز خوبی است و در همه‌ی ارتش‌های دنیا وجود دارد و هیچ ارتشی بدون نظم و انضباطِ دقیق و وسواس‌آمیز، کارایی لازم را نخواهد داشت. آن کسی که قدرت دارد در یک حرکت محدود، دقیقاً نظم و نظر فرمانده را رعایت بکند، توانایی خواهد داشت که در میدان‌های سخت هم دقیقاً نظر فرمانده را رعایت بکند و به اجتهاد شخصی خود عمل نکند، به نظر خود عمل نکند. شکل لباس، آرایش ظاهری لباس، منظّم بودن لباس، منظّم بودن حرکات و آداب نظامی در سپاه بایستی روزبه‌روز تقویت بشود. البتّه سپاه یک سازمان انقلابی است، هیچ اصراری نیست که این آداب را از ارتش‌های معمول دنیا یا حتّی از ارتش جمهوری اسلامی ایران، که آن هم یک ارتش انقلابی است، کپی کند؛ می‌تواند آدابی را به وجود بیاورد؛ امّا به‌هرحال آداب را لازم دارد. آنچه ما اصرار داریم، وجود آداب و سنن و رسوم انضباط‌آمیز است. اگر از تجربیّات دیگران استفاده کردید، اشکالی ندارد؛ اگر توانستید خود شما هم به وجود بیاورید -[البتّه] چیز پخته و خوبی باشد، آن هم اشکالی ندارد. بنابراین نظم، سلسله‌مراتب، رعایت فرماندهی و وحدت فرماندهی و تمرکز فرماندهی و اقتدار فرماندهی و دستور و فرمان فرماندهی به شکل سلسله‌مراتب، یکی از کارهای لازم است که باید انجام بگیرد.»[1]

در مراکز آموزش عالی نیروهای مسلح از جمله دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین علیه‌السلام چیزی به نام نظام و قدرت فرماندهی وجود داردکه باعث همسویی و جهت گیری فرمانبران در امور محول و تحقق اهداف مصوب می‌گردد. رفتار سازمانی جهت دار و هم افزای کارکنان، اولین و بارزترین اثر قدرت نظام فرماندهی و در واقع وقتی که مجموعه‌ای از منابع معنوی و مادی وجود داشته باشد از ترکیب و برآیند مؤثر آن‌ها عواملی ایجاد می‌شود که رفتار سازمانی را جهت داده و حمایت می‌کند و این منابع اجزای بنیادین قدرت فرماندهی و تربیت نظامی را تشکیل می‌دهند. به نظر می‌رسد ماهیت تربیت نظامی مبتنی بر منابع، فرمانده به عنوان محور تصمیم‌گیری، اعمال اختیارات به روش ترکیب منابع می‌باشدکه علت غایی آن جهت دادن به رفتارهای نظامی کارکنان است و ضروری است این موارد اصلی بررسی شود. در این راستا، رویکرد جهت‌گیری فرماندهان بسیار مهم است(رشیدزاده، ۱۳۹۴: ۴۶).

---

۱ . بیانات در مراسم ششمین دوره‌ی فرماندهی و ستاد دانشگاه امام حسین(ع)، ۱۳۶۸/۰۸/۲۹

اهمیت تربیت امنیتی را می‌توان در اهمیت برقراری امنیت بعنوان هدف غائی این مدل از تربیت در نگاه امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) مشاهده نمود. در اندیشه امنیتی ایشان امنیت و امنیت ملی دارای ارزش و اعتبار فوق‌العاده‌ای است به گونه‌ای که با نگاه فقهی و دینی به آن نگریسته و آن را واجب دانسته و در این خصوص فرموده‌اند: «امنیت ملی برای یک ملت از همه چیز واجب‌تر است. اگر امنیت نباشد هیچ دولتی نمی‌تواند کار کند؛ برای سازندگی، هیچ سنگی روی سنگ گذاشته نخواهدشد. وقتی که هرج ومرج و ناامنی باشد هیچ مشکلی از مشکلات مملکت حل نخواهد شد.»[1] از دیدگاه ایشان مسیر صعود به قله افتخارات کشور از پل امنیت عبور می‌کند.

از آنجایی که محور اصلی تربیت (در هر دو بعد نظامی و امنیتی) انضباط معنوی است. اصلی‌ترین هدف تربیت نظامی ـ امنیتی را می‌توان اطاعت و تقوای الهی دانست. لذا مهم‌ترین برنامه تربیت اطلاعاتی ـ امنیتی افسران امنیتی علاوه بر تمرکز بر تقویت بنیان‌های دینی و الهی فرد (که در مسیر ایفای وظایف اطلاعاتی ـ امنیتی از اهمیت خاصی برخوردار است). بالابردن سطح توانمندی مهارتی و دانشی متربیان در حوزه‌های اطلاعاتی و امنیتی است. اهمیت تقویت مبانی اعتقادی و دینی در فرآیند آموزش و تربیت فراگیران دانشگاه امام حسین علیه‌السلام تا بدان‌جاست که رشیدزاده از آن به عنوان نقش و رسالت اصلی فرماندهان و مدیران یاد می‌کند: «مهم‌ترین نقش و رسالت سازمان و فرماندهان دانشگاه‌های نظامی، ساختن و رشد دانشجویانی است که با قلبی قابل و مطمئن، بصیر و آگاه توان تشخیص مسائل حرفه‌ای را داشته باشند و با اعتقادی راسخ در زمان و مکان مناسب عمل صالح انجام دهند. فرماندهان بر اساس تعالیم نورانی دین باید احیاگر حوزه‌ی مسئولیت خویش باشند به گونه‌ای که فرمانبران و فرماندهان با قامتی استوار و سرسبز، قابل اتکا، صفابخش و مؤثر باشند» (رشیدزاده، ۱۳۹۴: ۱۰۱).

با عنایت به فرمایش مقام معظم رهبری در دانشگاه امام حسین علیه‌السلام که این دانشگاه، سرآغازِ تولّد یک سپاه در سازمان آینده سپاه پاسداران انقلاب اسلامی است[2] و این‌که دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین علیه‌السلام مهد تربیت و آموزش پاسداران بدو ورود به سپاه است؛ ضرورت دارد تربیت نظامی و امنیتی در دوره های بدو ورود دانشگاه به گونه‌ای باشد که بصیرت،

۱. بیانات در دیدار با دانشجویان ، ۱۳۷۴/۱۲/۰۴.

۲. بیانات در دانشگاه امام حسین (ع)، ۱۳۷۴/۰۸/۱۷.

دانش و مهارت، توانمندی جسمی، روحی و روانی را برای تحقق مأموریت سپاه ایجاد نماید؛ بنابراین با توجه به درخواست سازمان و بررسی های به عمل آمده مشخص گردید، فرماندهان سپاه در این خصوص دغدغه دارند که آن تربیت لازم حاصل نمی‌شود. بر همین اساس با عنایت به موضوع و هدف پژوهش، که رسیدن به عوامل و روش‌های موثر در آموزش و تربیت نظامی ـ امنیتی فراگیران دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین علیه‌السلام می‌باشد؛ محققین با عنایت به تجربه بیش از بیست ساله خود در امور تربیتی، نظامی و امنیتی به دنبال این سئوال هستند که، عوامل و روش‌های موثر در آموزش و تربیت نظامی ـ امنیتی فراگیران دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین علیه‌السلام کدامند.؟

۱ . ادبیات و مبانی نظری تحقیق

۱-۱. تربیت:

تربیت عبارت است از اداره و هدایت جریان ارتقائی و رشد بشر، به منظور جهت دادنش به سوی کمال بی نهایت. تربیت جریانی است که در آن به جای تحمیل و فشار از بالا؛آزادی بیان و رشد فردی، به جای اعمال انضباط سخت خارجی؛ فعالیت آزادانه، به جای یادگیری صرفا از کتاب و معلم؛ یادگیری از طریق تجربه و بینش، به جای آماده کردن افراد صرفا برای آینده؛ بهره برداری از فرصت های زندگی کنونی، به جای اهداف ثابت، اهداف پویا و ... منظور می باشد (ملکی، ۱۳۹۴).

از دیدگاه شهید مطهری، بحث تعلیم و تربیت, بحث ساختن افراد انسان‌هاست و عنصر محوری و اساسی آن، انسان می باشد و بسته به نوع نگاه به انسان، تربیت، متفاوت خواهد بود. اگر نگاه ما به انسان، نگاه مادی باشد، در این صورت تربیت در واقع به معنای صنعت خواهد بود و تمام توجه به ساختن ابعاد وجودی او خواهد بود؛ اما اگر نگاه ما به انسان، فراتر از نگاه مادی باشد و نه تنها به ابعاد روحی انسان توجه داشته باشیم، بلکه آن را به عنوان پایه اساسی انسانیت به شمار آوریم و انسان را از این زاویه به عنوان گل سر سبد هستی و خلیفه خدا در نظر بگیریم، در این صورت، تربیت، بسیار متفاوت با نگاه نخست خواهد بود. از این رو، بسته به نوع نگاه ما به انسان، مقصود ما از تربیت و گستره آن، متفاوت خواهد بود. تربیت در نگاه دوم، پرورش جسم و روح و استعدادهای اصیل انسان است. از این دیدگاه، تربیت عبارت است از پرورش استعدادهای درونی انسان و از آن

جا که هویت و ماهیت حقیقی انسان را روح او تشکیل می دهد, تربیت باید در راستای شکوفا نمودن استعدادهای روحی انسان باشد (مطهری، ۱۳۹۱).

«در دانشگاه، هدف دانشجوست؛ یعنی استاد و تحقیق و آزمایشگاه و همه ی اینها، برای دانشجوست. آن تحقیقی که در محیط دانشگاه انجام می گیرد، برای این است که این نیروی انسانی رشد کند و صلاحیت کاری را که برعهده ی یک نیروی انسانی عالم و کارآمد است، پیدا نماید، تا بتواند آن کار را انجام دهد. دو عنصر اصلی در تربیت دانشجو هست، که از هیچکدام نبایستی غفلت شود؛ اگر مغفولٌ عنه ماند، ما ضرر خواهیم کرد: یکی عنصر علم و تحقیق و کارایی علمی و جوشیدن استعدادهای علمی و این قبیل چیزهاست؛ یکی هم عبارت است از روحیه و تدین و حرکت صحیح و سالم سازی معنوی و روحی دانشجو. در دانشگاه ها، این دو عنصر بایستی بدون تفکیک از یکدیگر، با قدرت و با ظرفیت کامل کشور، تعقیب بشود.»[1]

نظرات تربیتی امام خمینی(ره) براصول و قواعد استوار است، که مهم‌ترین آن‌ها عبارت است از: تکیه بر اصلاح خود؛[2] ۲. تقدم تزکیه بر تعلیم؛[3] ۳. تداوم تربیت؛[4] ۴. اصل تکرار و تلقین؛[5] ۵. جهت‌دار بودن تربیت.[6]

۱. بیانات در دیدار با اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۷۰/۰۹/۲۰

۲. صحیفه امام، ج ۱۴، ص ۳۹۱.

۳ . صحیفه امام، ج ۱۴، ص ۴۰.

۴ . صحیفه امام، ج ۱۷، ص ۲۳۷.

۵. صحیفه امام، ج ۱۰، ص ۳۴.

۶ . صحیفه امام، ج ۱۳، ص ۱۷۲.

۲-۱. تربیت امنیتی

علی‌رغم اینکه در منابع مکتوب موجود تعریف واضح و جامعی از این مدل از تربیت ارائه نشده است؛ اما به نظر می‌رسد این نوع از تربیت که بواسطه مأموریت‌ها و وظایف گسترده و خطیر سیستم‌های اطلاعاتی ـ امنیتی از ظرافت‌های خاصی برخوردار است، از یک سو، بواسطه مواجهه مداوم و مستمر با عرصه‌های متنوع تهدید (سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، امنیتی و ...) حساسیت ویژه‌ای را در بخش مبانی اعتقادی و ایمانی را در کنار وجود مهارت‌ها و تجارب و همچنین مباحث دانشی را تذکر می‌دهد. توضیح بیشتر اینکه در روند تربیت امنیتی علاوه بر مداقه اساسی به اصول و مبانی دینی در دو بخش احکام فردی و احکام سازمانی (فقه اطلاعاتی) و لزوم آگاهی‌بخشی به متربی دراین حوزه، توانمندسازی و ارتقاء سطح دانش‌های تصریحی و ضمنی متربیان در حوزه اطلاعات و امنیت مورد توجه است.

بطورکلی تربیت امنیتی به دنبال ارتقاء سطح توانمندی‌های فردی و سازمانی یک افسر امنیتی در دو بعد اعتقادی و مهارتی است. از آنجائی که مهمترین انتظار از متربیان آموزش دیده این نوع از تربیت، نقش‌آفرینی در مأموریت‌های اطلاعاتی و امنیتی به منظور تحقق اهداف از پیش تعیین شده خواهد بود؛ لذا بنظر می‌رسد طراحی و اجرای فرآیند این نوع از تربیت ارتباط مستقیمی با وظایف و مأموریت‌های یک سیستم اطلاعاتی ـ امنیتی در کارکردهای چهارگانه شناختی، هشداردهندگی ـ بازدارندگی، پشتیبانی و بازخورد دهندگی دارد (حسینی و جدی، ۱۳۸۶: ۲۳۳ ـ ۲۲۶).

۳-۱. تربیت نظامی:

دین مقدّس اسلام جامع تمامی ادیان الهی و کاملترین آیینی است که بشر تاکنون به خود دیده است. اسلام با اینکه رأفت و رحمت عظیمی را برای همهٔ بندگان خدا به ارمغان آورده و مبنای اصلی کار پیامبر صلی الله علیه و آله نیز بر اساس محبّت بوده است، امّا هیچ گاه به مسلمانان اجازه کوتاهی و سکوت در مقابل دشمنان اسلام و آنان که به هر نحوی در صدد ضربه زدن به دین و نظام اسلامی بر می آیند، نداده است و این، یکی از مزیت‌های بزرگ اسلام و آموزه‌های ناب نبوی می باشد که به مسلمانان دستور داده تا با تمام قدرت و قوا با بیگانگان مقابله کنند و در این راه، هیچ گونه سستی ننمایند؛ چنان که قرآن کریم، مؤمنان واقعی را چنین توصیف کرده است: « مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللّهِ وَ

الّذینَ مَعَهُ أَشِدّاءُ عَلَی الْکُفّارِ رُحَماءُ بَیْنَهُمْ»[1]محمّد فرستادهٔ خداست و کسانی که همراه او هستند، بر کافران سخت گیر و با همدیگر مهربان اند. یکی از کارهای مهّم و اساسی رسول اکرم صلی الله علیه و آله، تربیت نظامی و افزایش روحیهٔ جنگاوری و دلاوری مسلمانان بود.

۲ . روش‌های تربیت اطلاعاتی ـ امنیتی

۱) تدوین و تالیف احکام و فقه اطلاعاتی فردی

منظور از این دسته از تالیفات، منابع و مکتوباتی است که آگاهی‌بخشی و روشنگری ابهامات و سئوالات دینی حوزه اقدامات و فعالیت‌های اطلاعاتی ـ امنیتی را بر عهده دارد. در این دسته از عوامل موثر بر تربیت امنیتی به ابهاماتی که افسر امنیتی در مسیر ایفای وظایف خود در مأموریت‌های اطلاعاتی ـ امنیتی با آنها مواجه می‌شود پاسخ داده شده و گره از این ابهامات می‌گشاید. به عنوان مثال ابهامات در مسیر انجام مأموریت‌هایی همچون ورود پنهان، تخلیه تلفنی، شنود، بازجوئی و بازپرسی، تعقیب ومراقبت، مراقبت ثابت، دستگیری، برخوردهای قضائی (به ویژه با نسوان)، احکام نگهداری متهمین (حقوق متهمین)، و ... اشاره نمود. هرکدام از اقدامات مجموعه‌ای از سئوالات و ابهامات را در فرآیند اجرای خود تولید می‌کنند که عدم آگاهی بخشی و توجیه ضابطین از یک سو ممکن است به عدم اجرای ماموریت و یا عدم توجه به ملاحظات شرعی در مسیر اجرا از سوی دیگر منجر شود.

۲) تدوین و تالیف احکام و فقه اطلاعاتی سازمانی

در این بخش به مجموعه ابهامات و سئوالات یک سازمان اطلاعاتی ـ امنیتی در فرآیند صدور مجوزها و حمایت‌های از یک عملیات اطلاعاتی اشاره می‌شود. از آنجایی که فی نفسه امر فعالیت اطلاعاتی برابر دستور صریح قرآن دارای ممنوعیت است، لکن تبادر به هراقدام و فعالیت اطلاعاتی (از جمله موارد مورد اشاره) مستلزم ثبوت حجت شرعی و احصاء الزامات شرعی است که در احکان ثانویه مورد توجه قرار می‌گیرد. تدوین و گردآوری جواب ابهامات متعدد در این حوزه را می‌توان از یک سو بخش قابل توجه‌ی از موانع اساسی پیش روی فعالیت‌های اطلاعاتی و از سوی دیگر تشکیل دهنده قسمت مهمی از منابع آموزشی در فرآیند آموزش امنیتی دانست. به هر ترتیب با عنایت

---

۱. سوره فتح، آیه ۲۹.

به وجود نظام سیاسی اسلامی در کشور و الزام در رعایت احکام شرعی در مجموعه فعالیت‌های اطلاعاتی، جانمایی دروس و مباحث فقه اطلاعاتی (فردی و سازمانی) در فرآیند آموزش‌های امنیتی مبرهن، روشن و لازم است.

۳) انتقال مهارت‌ها و تجارب اطلاعاتی (مدیریت دانش)

اهمیت این مرحله بواسطه نقش مهم و بی‌بدیل عنصر تجربه در فرآیند اجرای ماموریت‌های اطلاعاتی ـ امنیتی است. اهمیت این مرحله تا بدانجاست که عدم توجه با آن در سازمان‌های اطلاعاتی باعث عدم رشد و توسعه دانش‌های تخصصی اطلاعاتی خواهد شد. در واقع محفوظ ماندن دانش مهارتی و تجربی[۱](دانش ضمنی) در نزد افسران بلندپایه اطلاعاتی ـ امنیتی بعنوان کارآزموده‌ترین و متخصص‌ترین نفرات سیستم‌های اطلاعاتی و در نهایت بی‌بهره‌ماندن بدنه سیستم اطلاعاتی (به ویژه رویش‌های جدید) از این دانش بواسطه خروج این افراداز بدنه (بواسطه شهادت، بازنشستگی، انتقال و ...) را در پی خواهد داشت.

اهمیت و سازوکار این مقوله (دانش ضمنی) در رشته علمی مدیریت دانش[۲]مورد تاکید قرار گرفته است. در این رشته روند تبدیل دانش ضمنی به دانش تصریحی (آشکار و مکتوب) به منظور بهره‌مندی اعضای سیستم از مهارت‌ها و تجارب ارزنده اطلاعاتی مورد توجه است. این روند هرچند متاسفانه محل توجه و مداقه اساسی سیستم‌های اطلاعاتی خودی نیست؛ اما اهمیت آن روز به روز (به ویژه به دنبال تغییر نسلی سیستم‌های اطلاعاتی) آشکارتر می‌گردد. نمودار زیر (موسوم به چرخه نانوکا) به خوبی فرآیند تولید دانش صریح از دل دانش ضمنی (تجربی ـ مهارتی)، تعمیق دانش تخصصی و تولید دانش جدید را نمایش می‌دهد.

---

۱ . دکتر تولائی درتعریف دانش تجربی آورده ا ست: «تجربیات دانشی نخبگان در سازمان‌ها، تو صیفی از یک موقعیت واقعی خلاقانه و بهره‌ور است و شامل مفهوم‌سازی فرد خبره از عملیات سازمانی و رخدادهای پیرامونی که شرایط توسعه افق دیدگاه‌های فردی و سازمانی وی را فراهم کرده باشد، همچنین قابلیت یادگیری، تحصیل مهارت استفاده مجدد و انتقال به دیگران (دانش آفرینی و درسنامه) را داشته و دارای ساختار مناسب باشد.» (جزوه کلاسی دوره اول دکتری مدیریت اطلاعاتی ـ امنیتی).

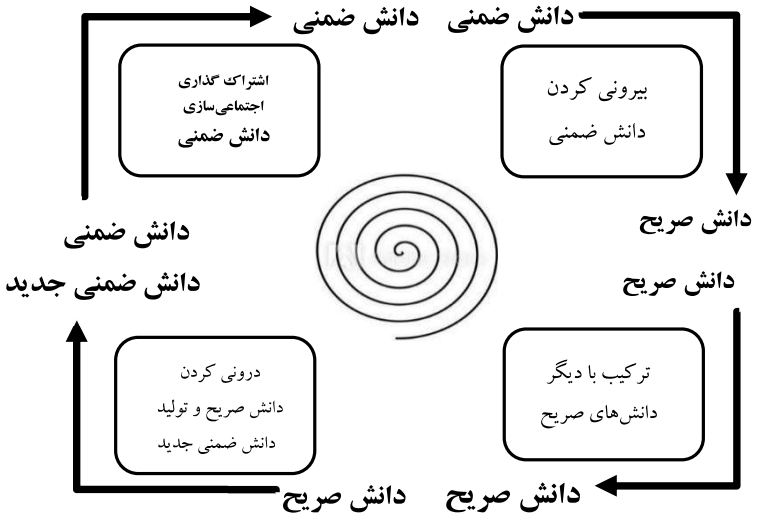
2 . Knowledge Management

اصول پایه‌ای این نمودار عبارتند از:

ـ در اثر اشتراک‌گذاری دانش ضمنی یا تجربی با دیگر افراد آن را از حالت دورنی و محفوظ خارج نموده و به واسطه مکتوب نمودن آن به حالت تصریحی یا دانش صریح تبدیل می‌شود.

ـ در اثر هم‌افزا نمودن این دانش با دیگر دانش‌های تصریحی دانش‌های تصریحی جدید تولید می‌شود.

ـ دانش تصریحی در ادامه مسیر خود و در اثر درک و نهادی شدن آن در افراد مختلف به حالت دانش ضمنی درآمده و شکل تازه‌ای از خود را بازتولید می‌کند. این دانش تازه در اثر فعالیت‌ها و تجارب جدید عمیق شده و در مسیر خود دانش ضمنی و تصریحی جدید را تولید می‌کند.



۴) تکیه اساسی بر منابع مکتوب علمی

روند تولید دانش در حوزه اطلاعات (Intelligence) در سراسر جهان تقریباً همزمان با نظامند و سیستمی شدن فعالیت‌های اطلاعاتی مورد توجه و پیگیری سرویس‌های اطلاعاتی بوده است. آنها تلاش نموده‌اند تا با مکتوب نمودن مجموعه اقدامات و فعالیت‌های اطلاعاتی (به ویژه ابداعات و نوآوری‌ها) منابع مکتوب در این حوزه تولید نمایند. این منابع در دو بخش اصلی کتب موضوعی

(همانند عملیات‌های براندازانه در کشورهای مختلف، بازجوئی، پیش‌بینی و پیشگیری و ...) و یا کتب خاطرات و سفرنامه‌ها به چاپ رسیده است. کتب خاطرات مملو از تجارب عملیاتی و مهارت‌های اطلاعاتی افراد بوده که می‌تواند مورد استفاده اعضای سرویس‌های اطلاعاتی مختلف قرار گیرد. در طی سال‌های اخیر به نمظور بهره‌مند نمودن دستگاه اطلاعاتی ـ امنیتی کشور از این مکتوبات بخش قابل توجهی از آنها در قالب نهضت ترجمه (عموماً با محوریت وزارت اطلاعات) ترجمه و وارد ادبیات اطلاعاتی ـ امنیتی کشور شده است. نکته قابل توجه و مهم البته اینکه علی‌رغم مناسب بودن این اقدام (ترجمه آثار اطلاعاتی) که به آشنایی سیستم اطلاعاتی کشور با ادبیات امنیتی جهان منتج می‌شود؛ این روند در صورت عدم کنترل و مدیریت آن به ویژه در الگوبرداری عملیاتی در بخش‌های زیرساختی، مدل‌ها و الگوها می‌تواند به فریب و انحراف سیستم اطلاعاتی خودی در مسیر فعالیت‌های اطلاعاتی منتج شود. این نکته منبعث از این تحلیل است که بخشی از این منابع مشتمل بر مهارت‌ها، مدل‌های است که در در حوزه حریف تولید شده و حریف تسلط کامل بر آنها را دارد. ورود ناشیانه و بدون توجه به این اصل، یقیناً غافل‌گیری های راهبردی را برای سیستم خودی در پی خواهد داشت. در بخش تولیدات داخلی البته طی سالهای اخیر تالیفات مناسبی به انجام رسیده است که به غنای ادبیات اطلاعاتی ـ امنیتی کشور انجامیده است.

۵) آموزش‌های اطلاعاتی ـ امنیتی میدانی

این شیوه از آموزش و تربیت ناظر بر حضور افسران امنیتی در عرصه عمل (میدانی) و اجرای آموخته‌های خود (به ویژه مهارت‌های اطلاعاتی فردی) در عرصه عملیاتی است. این نوع آموزش به مهارت افزائی ملموس و محسوس افسران انجام شده و می‌تواند در قالب واگذاری ماموریت‌های تاکتیکی و عملیاتی به افراد و اعزام آنها به مناطق مختلف به انجام رسد. این ماموریت‌ها می‌تواند شامل موارد متعددی مانند ایجاد شبکه‌ی اطلاعاتی، جمع‌آوری اطلاعات حول اهداف خاص، کشف عناصر و پدیده‌های ناامن‌ساز، تهیه محیط‌شناسی امنیتی و ... گردد. از جمله جغرافیاهای مورد توجه برای اعزام افسران امنیتی می‌توان به پهنه‌های امنیتی کشور همانند جنوب‌شرق؛ شمالغرب، جنوب‌غرب، شمالشرق اشاره نمود. دیگر مناطق مرزی، استان‌های دارای اماکن و تاسیسات مهم و حساس و ... نیز می‌تواند به عنوان جغرافیاهای هدف انتخاب شوند. در بخش آموزش‌های خارجی انتخاب کشورهای خارجی برای اعزام آموزشی افسران امنیتی می‌تواند به تربیت آموزشی هرچه بهتر آنها کمک نماید.

این شیوه از آموزش را می‌توان در راستای اجرای مرحله چهارم نمودار نانوکا یعنی تبدیل دانش تصریحی به دانش ضمنی جدید تفسیر نمود. در این مرحله نهادی شدن و درک کامل دانش مکتوب و تصریحی و تبدیل آن به دانش تجربی جدید مد نظر است. این شیوه از آموزش در توانمندسازی افسران امنیتی بسیار کارآمد بوده و موثر است.

۶) دوره‌های عرضی تخصصی ـ مهارتی (ضمن خدمت)

علاوه بر دوره‌های آموزشی میدانی و دوره‌های آکادمیک (علمی) بدلیل گستردگی و تنوع حوزه‌های ماموریتی سیستم‌های اطلاعاتی اعضای این سیستم‌ها همواره در معرض مأموریت‌ها و وظایف مختلفی قرار دارند که نیازمندی‌های آموزشی تازه‌ای را برای آنها در پی دارد. در این میان از آنجائی که دوره‌های مذکور قابلیت پوشش تمامی نیازمندی‌ها را ندارند، سیستم‌های اطلاعاتی مبادرت به برطرف نمودن این نیازمندی‌ها از طریق برگزاری دوره‌های کوتاه‌مدت عرضی (ضمن خدمت) می‌نمایند.

این دوره‌ها مشخصاً در برطرف نمودن آندسته از نیازمندی‌هایی که بواسطه ورود سیستم به عرصه‌های نو درک می‌شوند (همانند نیازمندی به آموزش زبان خارجی خاص، آموزش مهارت‌های ویژه، آموزش نرم‌افزارهای خاص اطلاعاتی و ...) کارآیی دارند. بروز کردن تهدیدات جدید و تعریف ماموریت‌های جدید نیز باعث گرایش سیستم‌های اطلاعاتی به دوره‌های ضمن خدمت خواهد شد. نکته قابل توجه اینکه در اثر تثبیت نیازمندی‌ها ممکن است یه منظور برطرف نمودن الزامات آموزشی آنها رشته‌های علمی و آکادمیک خاص آنها تعریف و از حالت آموزش‌های کوتاه مدت خارج شوند.

۳ . روش‌های تربیت نظامی:

بررسی روش‌های تربیت نظامی از منابع و دیدگاه های مختلف:

۱) استفاده از برنامه آموزشی و درسی جامع:

برنامه آموزشی نقشه‌ای است که در آن فرصت‌های مناسب یادگیری برای رسیدن به هدف‌های کلی و جزئی در نظر گرفته شد. نظام‌های آموزشی نقش بسیار مهمی را در تربیت و پرورش نیروی انسانی و رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی کشورها ایفا می کنند. بر این اساس یکی از راه‌هایی که می‌توان به وسیله آن به تحقق توسعه امیدوار بود، برنامه آموزشی جامع و برنامه-ریزی‌های آموزشی صحیح و اصولی منابع و به ویژه منابع انسانی هر کشور و استفاده بهینه از آنهاست.

آموزش و پرورش با سعی در برنامه‌ریزی آموزشی و برنامه ریزی درسی تلاش می کند نقص‌های موجود در تربیت و آموزش را از بین ببرد. لذا برای ایجاد انسجام سیستم نظام آموزشی و برنامه‌های تربیتی و آموزشی باید مولفه‌های تربیتی و آموزشی را با برنامه های نظام آموزشی تلفیق کرد تا با برقراری یک توازن و هماهنگی بین مولفه های مختلف، آن بسترهای لازم برای حرکت در مسیر توسعه فراهم آید (اسمعیل‌زاده، ۱۳۹۷).

دانشگاه منشأ دانش‌های جدید و دریافت دانش‌های روز دنیا جهت تربیت و آموزش و کاربرد آن در مسائل مختلف می‌باشد؛ بر این اساس ضرورت توجه به برنامه‌های درسی الزامی است، چرا که برنامه‌های درسی به عنوان قلب نظام آموزش عالی، آشکارترین وجه اعالم پیام و عملیاتی‌ترین تدبیر نظام آموزشی برای مدیریت یادگیری شاگردان، شامل فرصت‌های یادگیری و کلیه تجاربی است که با نظارت و مسئولیت نظام آموزشی و به منظور ایجاد تغییرات مطلوب در دانش، مهارت و نگرش‌های دانشجویان طراحی واجرا می‌شود و عملکرد آنان را مورد ارزیابی قرار می‌دهد (فتحی واجارگاه، ۱۳۹۵). در تعریف جامعی از مقوله برنامه درسی می‌توان گفت برنامه درسی علمی است که به مطالعه و بررسی تاریخچه، نظریه‌ها، رویکردها، مدل‌ها، نظام‌ها، ابعاد، عناصر، انواع، طراحی، مهندسی، اجرا، ارزشیابی، تحولات، چالش‌ها، توسعه و تحقیقات و روند تحولات فعلی و آتی "پدیده برنامه درسی" می‌پردازد (مرزوقی، ۲۰۱۵).

۲) توأمان بودن علم و عمل (مهارت محوری):

پیوند علم و عمل و میدان دفاع مقدس، میدان عمل در همه زمینه‌ها بود؛ این در حالیست که بزرگان دین ما نیز همواره بر این موضوع تاکید داشته‌اند که علم و عمل باید توأمان باشد. خاصیت دروس نظامی توأمان بودن علم و عمل است. علم و عمل نیز دارای رابطه تنگاتنگ با یکدیگر هستند، «علم» مقدمه عمل صحیح و شایسته است و «عمل» موجب بهره‌برداری از علم، برداشت ثمره آن و گشوده شدن درهای دیگری از حکمت به روی انسان خواهد بود. به فرموده رسول گرامی اسلام (ص): «من عملَ بما علمَ ورثهُ الله علمَ ما لم یعلم» هر کس به آنچه می‌داند عمل کند خداوند او را وارث آنچه نمی‌داند خواهد گردانید. کنایه از این که نادانسته‌ها برایش آشکار می‌شود و خداوند درهای حکمت را بر قلب او می‌گشاید.[۱]

۱ . بحارالانوار، ج۴۰، ص۱۲۸.

از آنجا که علم بدون عمل فایده‌ای را در برندارد، در روایات از عالم بی‌عمل به «شجر بلاثمر» و «سحاب بلامطر» تعبیر شده است.[1] در قرآن کریم[2] نیز مثل او را همانند چهارپائی می‌داند که کتاب‌هایی را بر خود حمل می‌کند و هیچ سودی از آن نمی‌برد.

عالم بی‌عمل به قول شهید ثانی (رحمةالله‌علیه) همانند بیماری است که با زحمت بسیار پزشک معالج حاذقی را یافته و از او نسخه شفا گرفته، ولی به جای عمل به آن، آن را به دیگران تعلیم می‌دهد تا اینکه سرانجام بیماری او را هلاک می‌کند. از این روست که حضرت امام (رحمةالله‌علیه) فرموده‌اند: «علم تنها اثر ندارد، بلکه گاهی مضرّ است. علم بدون عمل بی‌نتیجه است، علم و عمل دو بالی است که انسان را به مقام انسانیت می‌رساند».[3]

۳) تدریجی و مستمر بودن:

انسان موجود متحرک است، از نازل ترین مرتبه حرکتش آغاز و به عالی ترین مراتب انسانیت می رسد، چون انسان موجودی مادی و روحی است که بلحاظ بعد مادی او به تدریج علم را فرا می گیرد و در مسیر تربیت رشد پیدا می کند و چون تحصیل علم و تربیت امری تدریجی است برای تحقق بخشیدن به آثار آن باید استمرار داشته باشد، تا به شخصیت و شاکله وجودی خود شکل دهد. انسان همان‌طوری‌که در جهت مثبت به تدریج و استمرار باید حرکت کند در جهت منفی و سقوط و انحطاط انسانی نیز همین تدریج مؤثر است زیرا « چنین نیست که یکدفعه انحراف واقع شود، شیطان و نفس اماره به تدریج از عمل به مکروهات و بعد از آن به صغایر و از آنجا به بالاتر انسان را منحرف می کنند». « چون تربیت امر تدریجی است باید طبقه بچه و جوان کوچک را کم کم تربیت کنیم».[4]

کار بینش دهی با یک روز و چند روز نمی شود، باید آرام آرام، شاگردان و مستمعان و جامعه را بصیرت و بینش داد. خداوند، کل قرآن را که در واقع کتاب بینش و دانش است، در ظرف ۲۳ سال بر پیامبر نازل نمود تا به تدریج آن را بر مردم بخواند. « وَ قُرآناً فَرَقناهُ لِتَقرَأَهُ عَلَی النّاسِ عَلی مُکثٍ وَ نَزّلناهُ تَنزیلاً»[5] «و قرآنی (بر تو نازل کردیم) که (آیات) آن را از هم جدا کردیم تا آن را

۱ . غررالحکم و دررالکلم، ج ۱، ص۴۶۳.

۲. سوره جمعه، آیه ۵.

۳. صحیفه امام، ج ۷، ص ۱۹۱.

۴ . صحیفه امام ، ج ۱۸ ص ۲۰۲ و۲۰۳، ج ۸ ص ۱۵۵و۱۵۸.

۵ . سوره اسراء، آیه ۱۰۶.

به تدریج و آرامش بر مردم بخوانی»[1]. علاوه بر اینکه خود قرآن به تدریج نازل شده است. تربیت هیچ وقت دفعی نیست، تربیت یک امر تدریجی است و به زمان نیاز دارد تربیت مقدم بر تعلیم است، باید مخاطب‌مان را تربیت کنیم و این تربیت منظورمان تبیین نیست که باید متخصص در اخلاق و امور تربیتی باشد، منظور ابلاغ و رساندن بیان و تبلیغ است.

بینش دهی همچون آبی است که به زراعت و درختان می رسد و به آنها حیات می بخشد و این حیات بستگی به استمرار آب رسانی دارد. بینش نیز به صورت مداوم به مستمعان و شاگردان و جامعه تزریق می‌شود و در صورت قطع استمرار دچار مرگ معنوی و اخلاقی و... می شود. خداوند متعال از زبان حضرت نوح«ع» چنین نقل می کند: «قَالَ رَبِّ إِنِّی دَعَوتُ قَومِی لَیلًا وَنَهَارًا»[2]؛ نوح«ع» گفت: پروردگارا! من قوم خود را شب و روز (به سوی تو) دعوت کردم» و درباره نزول قرآن نیز این نکته تربیتی استمرار و مداومت مراعات شده است، لذا خداوند می فرماید: «وَلَقَد وَصَّلنَا لَهُمُ القَولَ لَعَلَّهُم یَتَذَکَّرُونَ»[3]؛ ما آیات (قرآن) را یکی پس از دیگری برای آنان آوردیم شاید متذکر شوند.»

۴) تربیت الگویی(الگوی رفتاری فرماندهان):

الگو به شخصیتی گفته می شود که به دلیل دارا بودن برخی خصوصیات، شایسته تقلید و پیروی است. هرقدر الگوها از کمال بیش تری برخوردار باشند، دایره تأثیر آن ها در الگوپذیر بیش تر است. علاوه بر کمال، جامعیت الگوها نیز سهم وافری در این تأثیرگذاری دارد. یعنی اگر الگوها هم در ابعاد مختلف صلاحیت داشته باشند و هم در هر جهت از ویژگی های لازم برخوردار باشند، از جاذبیت و تأثیر بیش تری در متربّیان برخوردار خواهند بود. اگر چنین الگوهایی یافت شود، جا دارد که متربّی و الگوپذیر، بدون چون و چرا به تبعیت و پی روی از آن ها همت گمارد (قائمی مقدم، ۱۳۸۹).

امیرالمؤمنین (ع) مؤمنان را به همین گونه پی روی از اهل بیت پیامبر صلی الله علیه و آله سفارش می نمایند: «اُنظروا اَهلَ بَیتِ نَبِیِّکم فَاَلزَموا سَمتَهم، وَ اتَّبِعوا أثَرَهم، فلَن یُخرِجوکم من هُدیً ولن یُعیدوکم فی ردیً فَان لَبَدوا، فَالبِدوا، و ان نَهَضوا، فَانهَضُوا و لاتَسبِقُوهم فَتَضلّوا، و لاَتَأخّروُا عَنهُم فَتُهلِکوا»[4]؛ به خاندان پیامبرتان بنگرید و بدان سو که می روند بروید و پی آنان را بگیرید که هرگز

۱ . سوره نوح، آیه ۵.

۲ . سوره قصص، آیه ۵۱.

۳. نهج البلاغه، خطبه ۹۷.

شما را از راه رستگاری بیرون نخواهند کرد و به هلاکتتان باز نخواهند آورد. اگر ایستادند بایستید و اگر برخاستند، برخیزید. بر آن ها پیشی مگیرید که گمراه می شوید و از آنان پس نمانید که تباه می گردید.

۵) استفاده از فناوری آموزشی (تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی):

عنوان کاربرد فناوری در تعلیم و تربیت و آموزش شامل هرگونه وسایل ممکن و اطلاعاتی می‌شود که می تواند در تعلیم و تربیت مورد استفاده قرار گیرد.این موضوع با وسایل و لوازم مورد استفاده در تعلیم و تربیت و آموزش از قبیل تلویزیون، آزمایشگاه های زبان و انواع رسانه های طراحی شده سروکار دارد. به عبارت دیگر کاربرد تکنولوژی در تعلیم و تربیت اساساً همان مفهوم عامیانه تکنولوژی آموزشی یعنی استفاده از وسایل سمعی بصری، مانیتورها و صفحه کلید رایانه است. حوزه عمومی وسایل سمعی بصری خود شامل دو قسمت قابل تفکیک است: یکی سخت افزار و دیگری نرم افزار. به طور آشکار،کاربرد تکنولوژی در تعلیم و تربیت یکی ازجنبه های مهم تکنولوژی است (احدیان ۱۳۹۶).

احدیان(۱۳۹۶) نقش تکنولوژی‌های آموزشی را در تربیت و آموزش این گونه بیان می کند که :

۱- تکنولوژی‌ها اساس قابل لمسی را برای تفکر و ایجاد مفاهیم به وجود می آورند.

۲- توجه و علاقه فراگیران را جلب می کنند.

۳- یادگیری را سریعتر، مؤثرتر و پایدارتر می‌کنند.

۴- تجارب واقعی، عینی و حقیقی را در اختیار فراگیران قرار می دهند.

۵- موقعیت‌هایی را در اختیار قرار می دهند که کسب آنها از راههای دیگر امکان پذیر نیست.

۶) استفاده از تجارب پیشکسوتان:

بازنشستگان گنجینه‌های تجربه‌ای هستند که باید برای پیشرفت جامعه از آن‌ها و تجاربشان استفاده کنیم. استفاده از تجارب بازنشستگان به عنوان چراغ راهنما برای آینده تعلیم و تربیت یک امر ضروری است. حضرت علی(ع) علم را از دو جنس می‌داند یکی علم از طریق آموزش و درس خواندن و دیگری علمی است که از تجربه آموخته می‌شود و بسیاری از پیشکسوتان و بازنشستگان ما این دو علم را با هم دارند. باید فضایی مهیا شود تا بتوان از نیروهای با تجربه به منظور تولید و پیشرفت بهره برد چرا که آن‌ها با تجاربی که دارند دارای توانایی‌های بسیاری هستند. مسئله مهمی

که در بحث تجربه باید مورد توجه قرار گیرد، استفاده از تجربه دیگران است. هر شخصی نمی‌تواند تمام کارها را خود تجربه نماید، بلکه باید از حاصل تجربه دیگران استفاده کند. این مسئله در امور نظامی اهمیت بیشتری دارد. بدین جهت است که امام علی(ع) می فرماید: ‹‹ رأی و اندیشه پیر مرد را در جنگ و هر کاری از صلابت و دلاوری جوان بیشتر دوست دارم››.[1]

‹‹ اساتید مجرب و باتجربه از ذخایر نظام هستند و باید از آنان حداکثر استفاده شود. ضمن آن‌که اساتید جوان تازه نفس و بانشاط نیز باید وارد مراکز دانشگاهی شوند. توسعه‌ی مراکز پژوهشی یکی از راه‌کارهای مناسب برای استفاده از اندوخته‌های اساتید پیشکسوت و ایجاد اشتغال علمی برای اساتید و نخبگان جوان است.››[2]

۷) استفاده از تجارب دفاع مقدس و محور مقاومت:

‹‹...از ثبت و ضبطِ جزییات دوران جنگ غفلت نکنید از همه‌ی نگارندگان حوادث جنگ و همه‌ی کسانی که توان انجام وظیفه در این مهم را دارند، درخواست می‌کنم از ثبت و ضبط جزییات این دوران غفلت نکنند و این گنجینه‌ی تمام نشدنی را برای آیندگان به ودیعه بگذارند. این دوره، دوره‌ی ذخیره‌ی نیروی محرکه‌ی تاریخ و الهامبخش امم است.››[3]

‹‹ ما باید از آنچه که در این هشت سال جنگ اتفاق افتاده، آن روحیه‌ی مقاومت، آن روحیه‌ی فداکاری همراه با اخلاص، همانی که حقیقتاً در عرصه‌های جنگ ما وجود داشت؛ استفاده کنیم. در نشان دادن این نقطه‌ها و جاری کردن این روحیه در طول و امتداد تاریخ ما، باید خیلی تلاش کرد؛ از آن هشت سال جنگ باید استفاده کرد.››[4]

عزیزان من! این، تجربه گرانقدری است. ما امروز یک نسل نوی شاداب تازه به میدان وارد شده‌ای را در کشور خودمان داریم که باید از این تجربه‌ها استفاده کند. از تجربه میدان جنگ که ایستادگی در آن، شهادت و جانبازی و محرومیت از سلامتی و دوری از خانمان و راحتی و فرزندان و عزیزان را داشت، باید استفاده کند. هزاران سختی در میدان جنگ هست که فقط برای کسی که در آن شرایط قرار دارد، قابل لمس است، و لاغیر. تحمّل این سختیها، یک کار عظیم است.

---

۱ . نهج البلاغه، حکمت۸۳.

۲ . دیدار جمعی از نخبگان علمی و اساتید دانشگاه‌ها با رهبر انقلاب، ۱۳۸۷/۰۷/۰۳

۳. پیام به مناسبت نهمین سالگرد جنگ تحمیلی، ۱۳۶۸/۰۶/۳۰.

۴ . بیانات در دیدار مسئولان دفتر هنر و ادبیات مقاومت، ۱۳۷۰/۰۴/۲۵.

ایستادگی در میدان نبرد با دشمن، میدان‌های اسارت، دوران جانبازی، که جانبازان ما هنوز در میدان مقاومت و ایستادگی هستند؛ یک کار عظیم محسوب می‌شود.»[1]

۸) تشویق و تنبیه و محروم سازی:

تشویق و تنبیه دو ابزاری است که برای ضمانت اجرای تعلیم و تربیت و گسترش آن، سالم سازی فضای تربیتی و آموزشی و ایجاد انگیزه برای پرهیز از تخلفات، ضروری قلمداد می‌شود. تشویق و تنبیه در قرآن از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است؛ در سوره های بقره، انعام و حدید حدود ۳۰۰ آیه درباره موضوع تشویق و ۶۰۰ آیه به عامل تنبیه اشاره دارد (حسینی، ۱۳۸۵: ۱۲۰). تشویق و تنبیه باید بجا و متناسب با میزان و نوع کار باشد. پیامبر گرامی اسلام (ص) درباره فردی که از نافرمانی خانواده‌اش شکایت کرد، بعد از امر به عفو و بخشش فرمود: « اگر خواستی تنبیه کنی، به اندازه گناهی که کرده است مجازات کن.»[2]

۹) استفاده از آموزه های دینی:

نقش آموزه‌های دینی و اعتقادی در تربیت بسیار اساسی است. در محیطی که التزام عملی به اعتقادات و عبادات وجود دارد، آرامش روانی، نورانیت درونی و مسایل اخلاقی موج می‌زند و امیدواری، پیشرفت مادی و معنوی و همینطور حس وظیفه‌شناسی نسبت به دیگران در سازمان‌ها و افراد معتقد به آموزه‌های اعتقادی و عبادی، بسیار بالا است. برای هر فرد مسلمان و معتقد روشن است که پرستش و ارتباط معنوی با خالق متعال، جوششی است از اعماق وجود انسان که شعاع نورش، زندگی و اجتماع را نورانی می‌نماید و به زندگی معنا و مفهومی صحیح می‌دهد. خاستگاه پرستش فطرت پاک و بی‌آلایش و جوهرهٔ ذاتی و حقیقی انسان بوده که اگر به صورت صحیح راهبری شود، انسان را به اهداف بلندش که همانا سعادت است، متصل می‌سازد. به همین سبب ترویج عبادت و اشاعهٔ سنت ارزشمند نیایش به درگاه حضرت حق، سرلوحهٔ تعالیم همهٔ انبیا بوده است.

در قرآن کریم یکی از ویژگی‌های افرادی که از نوسان و انحراف در امان هستند، مداومت بر نماز و محافظت از آن قرار داده شده (انسان‌ها در خسرانند) مگر نمازگزارانی که بر نماز خود

---

۱ .بیانات در دیدار جمعی از ایثارگران و خانواده‌های شهدا، ۱۳۷۶/۰۵/۲۹.

۲ . غررالحکم و دررالکلم، ج۲، ص ۱۰۵.

مداومت می‌ورزند... و آنان که بر نماز خود محافظت دارند.[1] اگر محافظت در نماز نباشد، نه تنها باعث رستگاری نمی‌شود بلکه باعث بیچارگی و خسران می‌گردد.

۱۰) سیره پیامبران و پیشوایان:

حقیقاً آشنایی با روش و آداب زندگی و خلق و خوی آن بزرگوار که خود مظهر کامل و آیینه تمام نمای مکارم اخلاقی است گام مؤثر جهت درک هرچه بیشتر مسایل اخلاقی خواهد بود. سیره رسول خدا(ص) که والاترین الگوی کمالات انسانی و مصداق آیه شریفه «و لکم فی رسول الله اسوه حسنه» عالی ترین نمونه تربیت و اخلاق اسلامی می‌باشد که با الهام از سیره آن حضرت بتوانیم در رشد و سازندگی شخصیت خود و فراگیران و متربیان قدمی موثر برداریم.

پیامبر(ص) بهترین الگوی عملی برای مردم بود؛ یعنی به آنچه می‌گفت خود نیز عمل می‌کرد. اگر پیامبر(ص) امر به انفاق می‌کرد، خود ایشان به قدری انفاق می‌کرد که خداوند در قرآن امر به میانه‌روی کرد و فرمود:«وَ لا تَجْعَلْ یَدَکَ مَغْلُولَةً إِلی عُنُقِکَ وَ لا تَبْسُطْها کُلَّ الْبَسْطِ فَتَقْعُدَ مَلُوماً مَحْسُوراً»[2] و دستت را به گردنت زنجیر مکن و بسیار [هم] گشاده‌دستی منما تا ملامت‌شده و حسرت‌زده بر جای مانی؛ یا اگر امر به جهاد می‌کردند، خود نیز از پیشتازان مبارزه بودند تا حدی که امیرالمؤمنین(ع) در خطبه‌ای از نهج‌البلاغه فرمود وقتی آتش نبرد شعله می‌گرفت، همه به رسول خدا پناه می‌بردند.

۱۱) موعظه و اندرز:

قرآن کریم، یکی از روش‌های مؤثر در تربیت روحی انسان‌ها را «موعظه و اندرز» می داند و در بسیاری از آیات به آن سفارش نموده گرچه خود قرآن کتاب موعظه و اندرز است که از طرف پروردگار برای شفای بیماری های درونی انسان و کسب فضایل اخلاقی نازل شده است. چنان که قرآن کریم می فرماید: «یا ایها الناس قد جاءتکم موعظة من ربّکم و شفاء لما فی الصدور»[3] ای مردم! اندرزی از سوی پروردگارتان برای شما آمده و درمان آنچه در سینه هاست؛ گرچه از این موعظه

---

۱ . سوره معارج،آیات ۲۳ تا ۳۴ .

۲. سوره اسراء آیه ۲۹.

۳ . سوره یونس، آیه ۵۷.

قرآن فقط اهل تقوا و بهره مند می شوند. «و موعظهٔ للمتقین» این تعبیر در چهار مورد از قرآن آمده است.[1]

خداوند پیامبر گرامی اسلام (ص) را مأمور به موعظه کرد: «قل انمّا اعظکم بواحدهٔ ان تقوموا للّه مثنی و فرادی»[2]یعنی بگو: که من شما را به یک موضوع پند می دهم و آن این که چه دو نفر باشید چه یک نفر برای خداوند کار کنید.

حکمت بزرگ تربیت در موعظه و اندرزها نهفته است. «در شنیدن اثری است که در دانستن نیست.» (شهید مطهری، ۱۳۷۶) مستمع باید پذیرا باشد و واعظ نیز خود الگوی عملی گفته‌هایش باشد. از این روست که موعظه امام علی (ع) در «همام» چنان اثری می گذارد، که پس از شنیدن صفات متقین مدهوش گردیده و به لقای خدا می پیوندد.

۱۲) انذار و تبشیر:

یکی از روش‌های مؤثر در تربیت که در قرآن کریم بدان اشاره شده است، «انذار و تبشیر» است. مقصود از انذار بیم دادن و ترسانیدن از عواقب گناهان و اعمال زشت است و منظور از تبشیر نوید دادن به رحمت و فضل الهی است.

متفکر شهید استاد مطهری(ره) نیز در تفسیری جالب از دو واژه «انذار و تبشیر» می فرماید: تبشیر مانند یک عامل جذب و جلب کننده (قائد) است که مردم را به کسب پاداش فرامی خواند، اما انذار یک عامل سوق دهنده (سائق) است که در عین آن که مردم را بیم می دهد تا از کیفر اجتناب کنند، آنها را به صراط مستقیم رهنمون می سازد (شهید مطهری، ۱۳۷۶). بنابراین، بشارت و انذار یا تشویق و تهدید، (انذار و تبشیر) بخش مهمی از انگیزه های تربیتی را تشکیل می دهد. انسان هم باید در برابر انجام کار نیک تشویق شود و هم در برابر کار بد کیفر ببیند تا آمادگی بیشتری برای پیمودن مسیر اول و گام نگذاردن در مسیر دوم پیدا کند. تشویق به تنهایی برای رسیدن به تکامل اخلاقی فرد یا جامعه کافی نیست؛ زیرا انسان در این صورت مطمئن است که انجام گناه برای او خطری ندارد. از طرفی انذارِ تنها نیز برای تربیت اخلاقی افراد مؤثر نیست، چون ممکن است روحیّه یأس و ناامیدی چنان که در زمان کنونی افراد روانی و مأیوس زیاد شدند به وجود آورد.

---

۱. سوره بقره، آیه ۶۶ ؛ سوره آل عمران، آیه ۱۳۸؛ سوره مائده، آیه ۴۶؛ سوره نور، آیه ۳۴.

۲ . سوره سباء آیه ۴۶.

قرآن کریم در وصف انبیای الهی می فرماید: «فبعث اللّه النبیین مبشرین و منذرین»[1]خداوند پیامبران را نویددهنده و بیم دهنده برانگیخت و نیز می فرماید: «و ما نرسل المرسلین الّا مبشّرین و منذرین»[2]ما انبیا را نفرستادیم، مگر در حالی که نویددهنده و بیم دهنده بودند.

۴. عوامل موثر در آموزش و تربیت نظامی ـ امنیتی (ارکان تربیت و آموزش)

شناخت عوامل موثر در تربیت و رفتار آدمی می تواند زمینه را برای تغییر رفتار و ایجاد شرایط مناسب برای تربیت و رفتار صحیح و درست فراهم آورد. از این رو، در اقسام و انواع علوم انسانی از علوم روان شناسی گرفته تا علوم تربیتی و علوم اجتماعی به این مهم توجه می شود. مهم ترین عوامل موثر در تربیت نظامی ـ امنیتی عبارتند از:

۱) فرماندهان نظامی، مدیران امنیتی، اساتید و مربیان:

ارکان فرماندهی و مدیریت از ارکان اصلی و جدایی ناپذیر سازمان‌ها و ارگان‌های نظامی و امنیتی بوده و برای موفقیت در انجام مأموریت‌ها و نیل به پیروزی باید فرماندهانی لایق، مدیران مجرب و مدبر در تمامی سطوح این سازمان‌ها وجود داشته باشد. از دلایل مهم تشدید اقتدار فرماندهی، قابلیت دوگانه اعمال قدرت از یک سو و اجرای عدالت گستری از سوی دیگر است که می‌توان نتیجه گرفت فرماندهی قابلیتی است که بتواند با نفوذ در باورها و هنجارهای یکایک افراد سازمان نظامی، رفتار و کردار نظامیان را به پذیرش و اجرای اهداف سازمان وادار نماید (ازغندی،۱۳۹۱). از سوی دیگر جایگاه مربی و یا استاد در فرآیند آموزشی ویژه و منحصربه‌فرد بوده و نقش آن در محیط‌های آموزشی نقش بسیار برجسته و مهمی است. استاد فقط آموزنده‌ی دانش نیست؛ بلکه منش استاد و روش استاد می‌تواند مربی باشد؛ استاد، تربیت کننده است. تأثیر استاد روی شاگرد، علی‌الظاهر از تأثیر بقیه‌ی عوامل مؤثر در پیشرفت علمی و معنوی و مادی متعلم بیشتر است؛ از بعضی که خیلی بیشتر است. گاهی استاد می‌تواند یک کلاس را، یک مجموعه‌ی دانشجو یا دانش‌آموز را با یک جمله‌ی بجا تبدیل کند به انسان‌های متدین.[3]مربی، عامل انسانی تربیت به شمار می رود که با اختیار

---

۱ . سوره بقره، آیه ۲۱۳.

۲. سوره کهف، آیه ۵۶.

۳ . بیانات در دیدار اعضای بسیجی هیأت علمی دانشگاه‌ها، ۱۳۸۹/۰۴/۰۲

و اراده و به صورتی آگاهانه در رشد و ارتقای شخصیت دیگران تأثیر می گذارد و بستر به سازی آن را فراهم می آورد. رکن رکین ارکان اصلی تربیت و آموزش اساتید و مربیان می‌باشند که می‌توان گفت با داشتن اساتید و مربیان تزکیه شده و عالم دستیابی به سایر ارکان حوزه تربیت و آموزش بسیار تسهیل خواهد شد.

۲) محیط تربیتی و آموزشی:

انسان به زندگی جمعی گرایش دارد چون استعداهای نهفته و بالقوه ای دارد که در پرتو زندگی جمعی به فعلیت می رسد و نیازهایی دارد که در جمع دست یافتنی است (شهید مطهری، ۱۳۹۵: ۱۲۲). اموری نظیر زبان، دین، مذهب و آداب و رسوم نیز که از امور تأثیر گذار بر شخصیت انسان هستند غالباً از جانب محیط بر انسان تحمیل می گردند؛ بنابراین می توان گفت: محیط، تأثیر بسزایی درشکوفایی استعداهای انسان و شکل گیری شخصیت او دارد (شهید مطهری، ۱۳۹۸: ۳۷).

۳) متربیان:

در امر تربیت، همه وظایف، متوجه مربی نیست؛ بلکه متربی نیز وظایفی دارد؛ به عبارتی مسأله تربیت، یک امر دو طرفه است و متربی در آن، نقش فعالی دارد. ممکن است در تربیت غیر انسان، بیشتر وظایف به مربی سپرده شود و متربی کاملاً منفعل باشد؛ اما وقتی از تربیت یک انسان عاقل مختار سخن می گوییم، این حکایت، متفاوت است.

۴) متون و محتوای تربیتی و آموزشی:

با توجه به اینکه در نظریه تربیت اسلام متون و محتوای آموزشی و درسی، می تواند متربی را به تعقل و تفکر وادار کند، از نظریات نو و جدید بهره می‌برد، می تواند متربیان را به سوی زندگی سالم هدایت کند و می‌تواند منجر به تقویت ایمان و تزکیه نفس در متربیان شود؛ به عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار در تربیت محسوب می‌شود (حاتمی، ۱۳۹۴).

برنامه‌های درسی و متون و محتواهای آنها به عنوان قلب نظام آموزش عالی، آشکارترین وجه اعالم پیام و عملیاتی‌ترین تدبیر نظام آموزشی برای مدیریت یادگیری شاگردان، شامل فرصتهای یادگیری و کلیه تجاربی است که با نظارت و مسئولیت نظام آموزشی و به منظور ایجاد تغییرات

مطلوب در دانش، مهارت و نگرش‌های دانشجویان طراحی واجرا می‌شود و عملکرد آنان را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. (فتحی و اجارگاه، ۱۳۹۲).

۵) برنامه‌ریزی و سازماندهی:

یکی از مهم‌ترین کارها و مهارت هایی که در هدف گذاری و رسیدن به آن نقش کلیدی دارد، برنامه ریزی است. توانایی برنامه‌ریزی و اجرای آن تا رسیدن به هدف، باید در رأس همه ی توانایی های ما قرار بگیرد و دانستن فواید برنامه ریزی و نتایجی که از آن حاصل می شود، می تواند به این امر کمک کند، لازم است بدانیم که برنامه ریزی جزو لاینفک هدف گذاری است. از مهم‌ترین فواید برنامه‌ریزی می‌توان به مواردی همچون: سازماندهی کردن ذهن، استفاده درست از انرژی، زمان، منابع، امکانات، جلوگیری از محدودیت‌ها، موانع، خطا و اشتباهات، شناخت نقاط ضعف و قوت، شناسایی فرصت‌ها، جلوگیری از ابهام و سردرگمی، آرامش و رهایی از اضطراب، مشخص نمودن نقشه راه و روشن تر نمودن اهداف نام برد.

۶) اجرای برنامه های تربیتی و آموزشی:

اجرای برنامه‌های تربیتی به آن مرحله از برنامه گفته می شود که تعداد زیادی از افراد درگیر آن می باشند، این مرحله شاید مهم‌ترین مرحله از مراحل برنامه تربیتی و آموزشی می باشد؛ زیرا در بسیاری از مواقع اجرای نامناسب یک برنامه مدون می تواند کل مراحل برنامه ریزی را زیر سوال ببرد؛ همچنین اجرای خوب و بدون مشکل یک برنامه ی معمولی نیز می تواند به موفقیت یک برنامه منجر شود (یزدخواستی، ۱۳۹۵). اگر محتوا و برنامه تربیتی خوبی داشته باشیم، ولی اجرای درست نداشته باشیم؛ در حقیقت آن هدف مهم که تربیت است بدرستی حاصل نمی‌شود؛ بنابراین یکی از عوامل مهم تأثیرگذار در تربیت، شیوه اجرای برنامه هاست.

۷) ارزش‌های فرهنگ سازمانی:

فرهنگ سازمانی به منزله موتور و نیروی محرکه‌ای است که افراد را برای فعالیت و عمل به حرکت در می‌آورد و به مثابه اهرم نیرومندی است که رفتار سازمانی را هدایت و کنترل و الگوهای رفتاری خاصی را ترویج می‌نماید. امام خمینی (ره) نسبت به حفظ و گسترش ارزش‌های دفاع مقدس توجه داشته و در اولین پیام خود به مجمع فرماندهان چنین می فرماید: « باید همان محافل انس،

نورانیت، برادری و وحدتی که در میدان‌های نبرد و در جبهه بوده است و همان ارتباط معنوی که میان شما و روحانیون عزیز بود، به مجامع داخلی و همه محیط‌های سیاسی و اجتماعی و نظامی کشانده شود ...»[1]

فرهنگ سازمانی به عنوان مجموع‌های از باورها و ارزش‌های مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد و می‌توان نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید. فرهنگ سازمانی از اساسی‌ترین زمینه‌های تغییر و تحول در سازمان است نظر به اینکه برنامه‌های جدید تحول بیشتر به تحول بنیادی سازمانی نگاه می‌کند از این‌رو هدف این برنامه‌ها تغییر و تحول فرهنگ سازمان به‌عنوان زیربنا به بستر تحول است. ویژگی‌های فرهنگ سازمانی را با توجه به درجه اهمیت‌شان عبارتند از: عملکرد، صداقت، رقابت، روحیه کار گروهی، روحیه سازمانی، نوآوری، حمایت مدیریت، موفقیتهای فردی، وفاداری و سابقه تاریخی سازمان (زمردیان، ۱۳۹۸).

۸) اهداف و مأموریت‌های سازمان:

هدف یکی از مفاهیم مهم در هر سازمان است. اهداف سازمان نقطه پایانی است که همه فعالیت‌ها به آن سمت هدایت می‌شوند. اهداف راهنمای فعالیت‌های سازمان را فراهم کرده و به عنوان یک مرجع در سازمان عمل می‌کند و می‌توان عامل بازدارنده کشمکش در سازمان را اهداف سازمان دانست. توسعه مأموریت سازمان، گامی مهم در تعیین جهت گیری هر سازمان می باشد. مأموریت سازمانی، هدف یا علت وجود سازمان است. به طور کلی، مأموریت سازمانی در بردارنده اطلا عاتی درباره ی ارزش های سازمان و... است.

۹) جامعه:

هر پدیده ای که در عالم رخ می دهد دارای آثار وضعی خاصی است (حسینی شاه عبدالعظیمی، ۱۳۶۳: ۴۴۷). رویدادهای اجتماعی نیز به عنوان جزئی از رویدادهای جهان از چنین خصوصیتی برخوردار می باشد. رویدادهای اجتماعی، عملکرد انسان را تحت الشعاع خویش قرار می دهد. به بیان دیگرتأثیر جامعه بر افراد از طریق تأثیر بر استعدادهای ذاتی آن هاست؛ و به همین دلیل، جامعه می تواند زمینه ساز رشد و ترقی یا فساد و تباهی انسان باشد (نصری، ۱۳۷۲).

---

[1] . صحیفه امام، ج ۲۱، ص ۱۳۵.

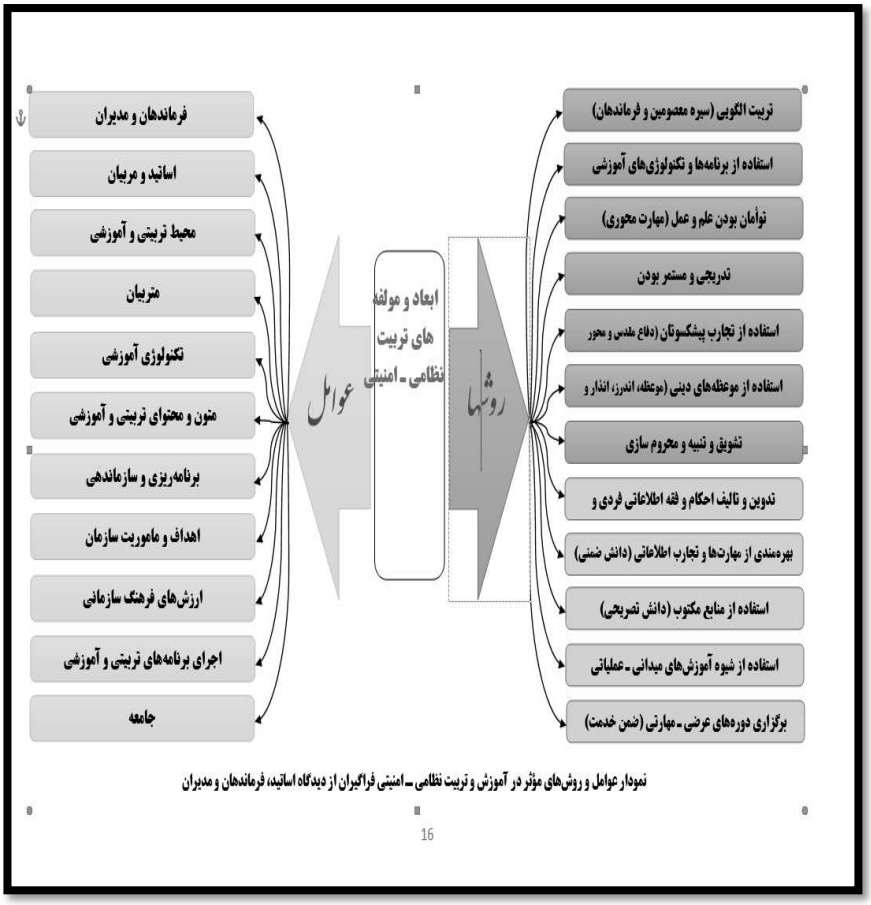
بخش مهمی از تربیت هر فرد، نتیجهٔ تجربه‌هایی است که در شکل گیری آن‌ها جامعه سهم داشته است. زندگی در میان جمع ممکن است منشأ بروز دگرگونی‌هایی باشد که اساس تربیت خانوادگی و مدرسه‌ای را در هم بریزد و از شخصیت دوران کودکی چیزی به کلی غیر از آن چه بوده است، فراهم آورد (معیری، ۱۳۹۰: ۲۷۶). جامعه و فرد هر دو در یکدیگر تأثیر دارند. هم فرد می‌تواند جامعه را بسازد و متحول نماید و هم جامعه در سیستم فکری افراد بی تأثیر نمی‌باشد. روابط اجتماعی با دوستان هم از عوامل مؤثّر در تربیت است (دشتی، ۱۳۸۰: ۳۲). حضرت علی (ع) فرمود: «إنَّما سُمّی الرّفیق رَفیقاً لَأنّهُ یرفِقُکَ عَلی صَلاح دینِکَ فَمَن أعانَکَ عَلی صَلاحِ دینِکَ فَهُوَ الرّفیق. رفیق را رفیق نامیدند به این علت که تو را بر صلاح و رستگاری و دینداری کمک می‌کند. پس کسی که تو را در اصلاح شدن و دینداری کمک نماید، رفیق واقعی توست.»[1]

۱۰) تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی:

نقش عمده تکنولوژی کمک به بهبود کارایی کلی فرآیند تدریس و یادگیری است. در تعلیم و تربیت این کارایی بهبود یافته و به طریق گوناگون می تواند ظاهر شود. به عنوان مثال: ۱-افزایش کیفیت یادگیری ، یا میزان تسلط بر آن ۲-کاهش مدت زمان مورد استفاده یاد گیرندگان جهت دسترسی ۳-افزایش کارایی معلمان بر حسب تعداد یاد گیرنده گان که به آنها آموزش داده می شود بدون کاهش کیفیت یادگیری ۴-کاهش هزینه ها، بدون اینکه به کیفیت تاثیر بگذارد ۵- افزایش استقلال یاد گیرنده و انعطاف امکانات آموزشی. (احدیان، ۱۳۹۶).

پس از بررسی مبانی نظری و پیشینه تحقیق و همچنین میزان کاربرد و فراوانی استفاده از ابعاد و مولفه‌های تربیت نظامی و امنیتی در منابع مختلف، نمودار عوامل و روش‌های مؤثر در آموزش و تربیت نظامی امنیتی، ترسیم و به تایید ۱۰ نفر از متخصصین حوزه و افراد صاحب نظر در دانشگاه رسیده است.

۱ . ری شهری، میزان الحکمه، ج ۴، ۱۵۸



۵ .روش شناسی تحقیق:

این پژوهش با به‌کارگیری روش کمی در تجزیه‌وتحلیل به منظور احصاء عوامل و روش‌های موثر در آموزش و تربیت نظامی – امنیتی فراگیران از دیدگاه فرماندهان، اساتید و مربیان و مدیران دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (علیه‌السلام) می باشد، از لحاظ هدف در زمره پژوهش های کاربردی و با عنایت به ماهیت موضوع و در مسیر پاسخ‌گویی به پرسش، در این پژوهش از روش توصیفی پیمایشی استفاده شده است. روش جمع آوری اطلاعات، کتابخانه‌ای و میدانی بوده

و از ابزار فیش‌برداری و پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. در این روش و به شکل کتابخانه ای چندین کتاب، مقاله، پایان نامه، رساله، فرامین و منویات فرمانده معظم کل قوا و سایر پژوهش هایی در این زمینه، مورد مطالعه، بررسی و کنکاش قرار گرفت.

نحوه تنظیم ابزار اندازه‌گیری (پرسشنامه) به این گونه بود که بعد از مطالعه ادبیات موضوع، نکات کلیدی جمع بندی، دسته بندی و گدگزاری شد و در دو بخش شکل گرفت. در بخش اول (جمعیت شناختی) پرسش‌نامه سوالاتی در مورد خصوصیات عمومی پاسخ دهندگان در زمینه‌های سابقه خدمتی، مشخصات شغلی و میزان تحصیلات می‌باشد و بخش دوم پرسش‌نامه سوالات، که سئوال اصلی عبارت بود از: عوامل و روش‌های موثر در آموزش و تربیت نظامی – امنیتی فراگیران از دیدگاه فرماندهان، اساتید و مربیان و مدیران دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین علیه‌السلام کدامند؟ و سه سئوال فرعی که عبارتند از: اول روش های موثر در آموزش و تربیت نظامی فراگیران در دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین علیه‌السلام کدامند؟ دوم روش‌های موثر در آموزش و تربیت امنیتی فراگیران در دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین علیه‌السلام کدامند؟ و سوم عوامل موثر در آموزش و تربیت نظامی – امنیتی فراگیران در دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین علیه‌السلام کدامند؟ در این راستا ۲۱ گویه برای روش‌ها و ۱۷ گویه برای عوامل احصاء شد و سپس در اختیار ۱۷ نفر از خبرگان و صاحب‌نظران قرار گرفت. پس از دریافت نظرات متخصصین و انجام اصلاحات موردنظر (حذف، اضافه، ادغام و یا اصلاح تعدادی گویه ها)، در نهایت روش‌های تربیت نظامی با هفت گویه، روش‌های تربیت امنیتی با ۵ گویه و عوامل با ده گویه به تایید رسید و با استفاده از محاسبه ضریب لاشه ۹/. روایی صوری پرسشنامه مورد تائید قرار گرفت؛ به‌عبارت‌دیگر، پاسخگویان با انتخاب گویه‌های مناسب تصریح کرده‌اند که پرسشنامه ازلحاظ شکلی و محتوایی درواقع همان چیزی را می‌سنجد که برای سنجش آن طراحی‌شده است. نتایج حاصل از پایایی پرسشنامه تحقیق با استفاده از نرم افزار آماری spss میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ برای این ابزار محاسبه شد که در جدول ۲ ارائه‌شده است. نحوه رسیدن به مدل به این نحو بود که بعد از تکمیل پرسشنامه توسط جامعه نمونه با استفاده از نرم افزار spss مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و در نهایت دوازده گویه روش‌های تربیت نظامی – امنیتی و ده گویه عوامل مورد تایید واقع شد و در سه گروه روش‌های آموزش و تربیت نظامی، تربیت امنیتی و عوامل به عنوان یک نمودار

آموزشی و تربیتی در حوزه نظامی – امنیتی فراگیران دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) از دید فرماندهان، اساتید و مربیان و مدیران مورد تایید قرار گرفتند.

جامعه آماری این پژوهش به صورت هدفمند عبارت بودند از فرماندهان نظامی، اساتید و مربیان و مدیران امنیتی دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین علیه‌السلام با مشخصات: حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد، حداقل سابقه خدمتی در حوزه تربیت و آموزش و اطلاعات و امنیت، ۱۵ سال و فقط فرماندهان، اساتید و مربیان و مدیران، با عنایت به این ویژگی ها ۳۰ نفر شناسایی شدند و به صورت تمام شماری اقدام و تمام پرسشنامه ها تکمیل و تحویل شد.

متغیر مستقل این پژوهش عبارت است از: روش ها و عوامل موثر در تربیت نظامی – امنیتی و متغیر وابسته عبارت است از تربیت نظامی – امنیتی و به عبارتی حاصل شدن تربیت نظامی – امنیتی.

جدول شماره (۱) – توصیف جمعیتی پاسخ‌گویان

مشخصات شغلی	تعداد	تحصیلات	تعداد	سوابق خدمتی	تعداد
فرمانده	۹	کارشناسی ارشد	۱۲	۱۰– ۱۵سال	۱۲
مدیر	۱۰	دکتری	۱۸	۱۶–۲۰ سال	۱۸
مربی	۱۱				
جمع	۳۰		۳۰		۳۰

یافته‌های تحلیلی

ضریب آلفای کرونباخ که توسط کرونباخ[1] ابداع شده، یکی از متداول‌ترین روش‌های اندازه‌گیری اعتمادپذیری یا پایائی پرسش‌نامه‌هاست. با استفاده از تعریف آلفای کرونباخ می‌توان نتیجه گرفت:

یک. هرقدر همبستگی مثبت بین سؤالات بیشتر شود، میزان آلفای کرونباخ بیشتر خواهد شد و بالعکس.

دو. هرقدر واریانس میانگین سؤالات بیشتر شود آلفای کرونباخ کاهش پیدا خواهد کرد.

سه. افزایش تعداد سؤالات تأثیر مثبت و یا منفی (بسته به نوع همبستگی بین سؤالات) بر میزان آلفای کرونباخ خواهد گذاشت. چهار. افزایش حجم نمونه باعث کاهش واریانس میانگین سؤالات و در نتیجه باعث افزایش آلفای کرونباخ خواهد شد.

بدیهی است هرقدر شاخص آلفای کرونباخ به ۱ نزدیک‌تر باشد، همبستگی درونی بین سؤالات بیشتر و در نتیجه پرسش‌ها همگن‌تر خواهند بود. کرونباخ ضریب پایایی ٪۴۵ را کم، ٪۷۵ را متوسط و قابل‌قبول، و ضریب ٪۹۵ را زیاد پیشنهاد کرده است (کرونباخ، ۱۹۵۱).

الف)اعتبار پرسشنامه

در این تحقیق چون مقدار آلفا به‌دست‌آمده از طریق نرم‌افزار spss نزدیک به ۰/۸۸ است، پرسشنامه حاضر یک پرسشنامه معتبر و استاندارد است.

جدول شماره (۲) – پایایی (قابلیت اعتماد) متغیرهای تحقیق

نام متغیر	تعداد سؤال	مقدار آلفا
تأثیر روش‌ها در آموزش و تربیت نظامی فراگیران	۷ سوال	۰/۸۴۵
تأثیر روش‌ها در آموزش و تربیت امنیتی فراگیران	۵ سوال	۰/۶۲۳
تأثیر عوامل در آموزش و تربیت نظامی و امنیتی فراگیران	۱۰ سوال	۰/۸۵۷
جمع سؤالات	۲۲ سؤال	۰/۸۶۴

۱.□□□□□□□□□

مشاهده می‌شود که کمترین میزان همبستگی درونی مربوط به مجموعه سؤالات تأثیر روش‌ها در آموزش و تربیت نظامی فراگیران با مقدار آلفای ۰/۸۴۵ و بیشترین میزان همبستگی مربوط به تأثیر روش‌ها در آموزش و تربیت امنیتی **فراگیران** با مقدار آلفای ۰/۶۲۳ است. در مجموع مقدار آلفای کل سؤالات ۰/۸۶۴ است که به این معناست که پرسشنامهٔ مورد استفاده از قابلیت لازم برخوردار و دارای روایی و پایایی قابل قبول می‌باشد.

ب) بررسی نرمال بودن متغیرها

برای ارزیابی وضعیت نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه از آزمون کولموگراف اسمیرنف استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول زیر ارایه می گردد.

جدول شماره(۳) – نتایج آزمون کولموگراف اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن متغیرها

	تأثیر روش‌ها در تربیت نظامی	تأثیر روش‌ها در تربیت امنیتی	تأثیر عوامل در تربیت نظامی و امنیتی
تعداد	۳۰	۳۰	۳۰
میانگین	۴.۲۴	۴.۱۸	۳.۹۸
انحراف معیار	.۲۴۴	.۳۹۱	.۲۲۷
نتایج آزمون	۱.۰۱۴	۱.۱۵۵	۱.۰۲۲
سطح معناداری	.۲۵۵	.۱۳۹	.۲۴۷

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که متغیرهای مورد مطالعه با توزیع نرمال تفاوت معناداری ندارند. لذا می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل متغیرها استفاده کرد بر این اساس تأثیر روش‌ها در آموزش و تربیت نظامی فراگیران در جدول زیر قابل مشاهده است.

جدول شماره(۴) – گویه های مربوط به تأثیر روش‌ها در آموزش و تربیت نظامی فراگیران

گویه‌های مربوط به تأثیر روش‌ها در آموزش و تربیت نظامی فراگیران	میانگین	انحراف معیار	رتبه میانگین
استفاده از تجارب پیشکسوتان (دفاع مقدس و محور مقاومت)	۴.۷۰	.۴۶۶	۵.۲۳
تربیت الگویی (سیره معصومین و فرماندهان)	۴.۶۰	.۴۹۸	۴.۹۳
توأمان بودن علم و عمل (مهارت محوری)	۴.۴۰	.۵۶۳	۴.۴۸
تدریجی و مستمر بودن	۴.۲۷	.۵۲۱	۴.۰۰
استفاده از موعظه‌های دینی (موعظه، اندرز، انذار و تبشیر)	۴.۲۰	.۶۶۴	۳.۸۳
استفاده از برنامه‌ها و تکنولوژی-های آموزشی	۴.۰۳	.۶۶۹	۳.۴۰
تشویق و تنبیه و محروم سازی	۳.۴۷	.۶۸۱	۲.۱۲
مربع کای :۵۶,۳۲۳	درجه آزادی: ۶	معناداری :۰,۰۰۰	

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که اولویت‌بندی بر اساس آزمون رتبه بندی استاندارد فریدمن انجام شده که براساس این آزمون و با توجه به معناداری مشاهده شده کمتر از ۰/۰۵ تأثیر روش‌ها در آموزش و تربیت نظامی فراگیران معنادار است. به گونه‌ای که در این اثرگذاری به ترتیب بیشترین تاثیر مرتب شده است.

جدول شماره(۵) – شاخص‌های آماری تأثیر روش‌ها در آموزش و تربیت نظامی فراگیران

شاخص	مقدار
میانگین	۴.۲۴
میانه	۴.۱۴
نما	۴
انحراف معیار	۰,۲۴۴
تعداد	۳۰

میانگین مربوط به تأثیر روش‌ها در آموزش و تربیت نظامی فراگیران ۴,۲۴ است. این میانگین از میانگین متوسط بالاتر بوده و نشان دهنده نقش موثر روش‌ها در آموزش و تربیت نظامی فراگیران است. همچنین نقش روش‌ها در آموزش و تربیت نظامی فراگیران نمره ۸۴,۸ از ۱۰۰ را به خود اختصاص داده است.

جدول شماره (۶) – آزمون T استیودنت متغیر نقش روش‌ها در آموزش و تربیت نظامی فراگیران

متغیر	تعداد	میانگین	مقدار	معناداری
نقش روش‌ها در آموزش و تربیت نظامی فراگیران	۳۰	۴,۲۴	۲۷,۷۸۱	۰,۰۰۰

بر اساس جدول شماره با توجه به اینکه معناداری آزمون تی استیودنت تک نمونه ای کمتر از ۰/۰۵ می باشد سؤالات مربوط به متغیر نقش روش‌ها در آموزش و تربیت نظامی فراگیران معنی‌دار بوده بدین معنی که تفاوت بین میانگین محاسبه‌شده و گزینه متوسط معنی‌دار است؛ همچنین نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که آزمون مقایسه میانگین‌های یک گروهی در خصوص ارزیابی میانگین نمرات مشاهده شده با حد متوسط مقیاس در سطح اطمینان ۹۵ درصد برای همه گزینه‌ها معنادار است.

جدول شماره (۷) – گویه های مربوط به تأثیر روش‌ها در آموزش و تربیت امنیتی فراگیران

گویه‌های مربوط به تأثیر روش‌ها در آموزش و تربیت امنیتی فراگیران	میانگین	انحراف معیار	رتبه میانگین
بهره‌مندی از مهارت‌ها و تجارب اطلاعاتی (دانش ضمنی)	۴.۵۳	.۵۷۱	۳.۸۰
استفاده از شیوه آموزش‌های میدانی ـ عملیاتی	۴.۳۷	.۴۹۰	۳.۳۳
برگزاری دوره‌های عرضی ـ مهارتی (ضمن خدمت)	۴.۳۰	.۶۵۱	۳.۲۸
تدوین و تالیف احکام و فقه اطلاعاتی فردی و سازمانی	۳.۹۷	.۶۶۹	۲.۵۷
استفاده از منابع مکتوب (دانش تصریحی)	۳.۷۳	.۶۹۱	۲.۰۲
مربع کای :۳۵,۳۰۹	درجه آزادی: ۴	معناداری :۰,۰۰۰	

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که اولویت‌بندی بر اساس آزمون رتبه بندی استاندارد فریدمن انجام شده که براساس این آزمون و با توجه به معناداری مشاهده شده کمتر از ۰/۰۵ تأثیر روش‌ها در تربیت امنیتی فراگیران معنادار است. به گونه‌ای که در این اثرگذاری به ترتیب بیشترین تاثیر مرتب شده است.

جدول شماره(۸) – شاخص‌های آماری تأثیر روش‌ها در آموزش و تربیت امنیتی فراگیران

شاخص	مقدار
میانگین	**۴.۱۸**
میانه	**۴.۰۰**
نما	**۴**
انحراف معیار	**۰,۳۹۱**
تعداد	**۳۰**

میانگین مربوط به تأثیر روش‌ها در آموزش و تربیت امنیتی فراگیران ۴,۱۸ است. این میانگین از میانگین متوسط بالاتر بوده و نشان دهنده نقش موثر روش‌ها در آموزش و تربیت امنیتی فراگیران است. همچنین نقش روش‌ها در آموزش و تربیت امنیتی فراگیران نمره ۸۳,۶ از ۱۰۰ را به خود اختصاص داده است.

جدول شماره(۹) – آزمون T استیودنت متغیر نقش روش‌ها در آموزش و تربیت امنیتی فراگیران

متغیر	تعداد	میانگین	مقدار	معناداری
نقش روش‌ها در تربیت امنیتی فراگیران	۳۰	۴,۱۸	۱۶,۵۴۰	۰,۰۰۰

بر اساس جدول شماره با توجه به اینکه معناداری آزمون تی استیودنت تک نمونه ای کمتر از ۰/۰۵ می باشد سؤالات مربوط به متغیر نقش روش‌ها در آموزش و تربیت امنیتی فراگیران معنی‌دار بوده بدین معنی که تفاوت بین میانگین محاسبه‌شده و گزینه متوسط معنی‌دار است؛ همچنین نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که آزمون مقایسه میانگین‌های یک گروهی در خصوص ارزیابی میانگین نمرات مشاهده شده با حد متوسط مقیاس در سطح اطمینان ۹۵ درصد برای همه گزینه‌ها معنادار است.

در بُعد دیگر، تأثیر عوامل در آموزش و تربیت نظامی و امنیتی فراگیران باید مورد بررسی قرار گیرد. در جدول زیر میزان تأثیر عوامل در آموزش و تربیت نظامی و امنیتی فراگیران قابل شماده است.

جدول شماره (۱۰) – گویه های مربوط به تأثیر عوامل در آموزش و تربیت نظامی و امنیتی فراگیران

گویه‌های مربوط به عوامل در آموزش و تربیت نظامی و امنیتی فراگیران	میانگین	انحراف معیار	رتبه میانگین
فرماندهان، مدیران، اساتید و مربیان	۴.۶۷	.۴۷۹	۸.۰۷
اهداف و مأموریت‌های سازمان	۴.۵۰	.۶۳۰	۷.۴۲
ارزش‌های فرهنگ سازمانی	۴.۲۷	.۴۵۰	۶.۷۲
برنامه‌ریزی و سازماندهی	۴.۱۷	.۳۷۹	۶.۲۰
اجرای برنامه های تربیتی و آموزشی	۴.۰۷	.۵۲۱	۵.۸۳
متون و محتوای تربیتی و آموزشی	۴.۰۷	.۴۵۰	۵.۸۲
محیط تربیتی و آموزشی	۳.۶۳	.۶۱۵	۴.۰۲
متربیان	۳.۵۳	.۶۸۱	۳.۸۵
تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی	۳.۵۳	.۶۸۱	۳.۷۵
جامعه	۳.۳۷	.۶۱۵	۳.۳۳
مربع کای :۱۰۹,۶۷۱	درجه آزادی :۸	معناداری :۰,۰۰۰	

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که اولویت‌بندی تأثیر عوامل در آموزش و تربیت نظامی و امنیتی فراگیران معنادار است. به گونه‌ای که در این اثرگذاری به ترتیب اولویت مرتب شده است.

جدول شماره (۱۱) – شاخص‌های آماری تأثیر عوامل در آموزش و تربیت نظامی و امنیتی فراگیران

شاخص	مقدار
میانگین	**۳.۹۸**
میانه	**۳.۹۰**
نما	**۴**
انحراف معیار	**۰,۲۲۷**
تعداد	**۳۰**

میانگین مربوط به تأثیر عوامل در آموزش و تربیت نظامی و امنیتی فراگیران ۳,۹۸ است. این میانگین از میانگین متوسط بالاتر بوده و نشان دهنده نقش موثر عوامل در آموزش و تربیت نظامی و امنیتی فراگیران است. همچنین نقش عوامل در آموزش و تربیت نظامی فراگیران نمره ۷۹,۶ از ۱۰۰ را به خود اختصاص داده است.

جدول شماره (۱۲) – آزمون T استیودنت متغیر نقش عوامل در آموزش و تربیت نظامی و امنیتی فراگیران

متغیر	تعداد	میانگین	مقدار	معناداری
نقش عوامل در آموزش و تربیت نظامی فراگیران	۳۰	۳,۹۸	۲۳,۶۹۷	۰,۰۰۰

بر اساس جدول شماره با توجه به اینکه معناداری آزمون تی استیودنت کمتر از ۰/۰۵ می باشد سؤالات مربوط به متغیر نقش عوامل در آموزش و تربیت نظامی و امنیتی فراگیران معنی‌دار بوده بدین معنی که تفاوت بین میانگین محاسبه‌شده و گزینه متوسط معنی‌دار است؛ همچنین نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که آزمون مقایسه میانگین‌های یک گروهی در خصوص ارزیابی میانگین نمرات مشاهده شده با حد متوسط مقیاس در سطح اطمینان ۹۵ درصد برای همه گزینه‌ها معنادار است.

۶. نتیجه‌گیری

در جمع‌بندی نهایی، با عنایت به نتایج بدست آمده از تحلیل کمی داده‌های آماری تحقیق که حاکی از وجود سطوح معنی‌داری از روابط بین روش‌های آموزشی دو بخش نظامی و امنیتی بر روند تربیت فراگیران از یک سو و وجود سطح معنی‌دار بین عوامل تربیتی (نظامی ـ امنیتی) بر تربیت آن‌ها است؛ می‌توان با درصد بالای از اطمینان (بالای ۹۵ دصد) به مؤلفه‌های ذکر شد در دو بخش مذکور (عوامل و روش‌ها) در فرآیند آموزشی و تربیتی فراگیران دانشگاه افسری امام حسین علیه‌السلام تکیه نمود. نکته قابل توجه در نتایج بدست آمده، تاکید اعضای جامعه نمونه آماری تحقیق بر روی مؤلفه مهارت‌ها و تجارب در هر دو بخش روش‌های آموزش و تربیت نظامی و امنیتی است؛ به طوری‌که گویه استفاده از تجارب پیشکسوتان (دفاع مقدس و محور مقاومت) در بخش تربیت نظامی و بهره‌مندی از مهارت‌ها و تجارب اطلاعاتی (دانش ضمنی) در بخش تربیت امنیتی بالاترین رتبه میانگین را بدست آورده‌اند. این نتیجه تاکید وافر اساتید، فرماندان و مدیران حوزه‌های نظامی و امنیتی را بر استفاده از تجارب گذشته و مهارت‌های اطلاعاتی و نظامی را در روند آموزش فعلی متربیان را نشان می‌دهد. نگارندگان این مقاله معتقدند این مهم در حوزه اطلاعاتی و نظامی بشدت مهم و از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. بطوریکه در حوزه اطلاعات و امنیت جلوگیری از بروز خطاهای اساسی در فرآیند عملیات‌های اطلاعاتی، ممانعت از هدرفت منابع (محدود)، تمرکز سیستم بر اهداف و سوژه‌های مطمئن و ... را می‌توان از آثار حداقلی بهره‌مندی از مهارت‌ها و تجارب اطلاعاتی در فرآیند کاری و آشنایی فراگیران با تجارب و مهارت‌های کاربردی و عملیاتی کادر امنیتی قدیمی، یادگیری روش‌ها و شیوه‌های دارای نتایج موفق (آزموده شده)، تلفیق دو عرصه علمی و تحربی در حوزه اطلاعات به عنوان یکی از اهداف بنیادین سیستم‌های اطلاعاتی را از آثار حداقلی بهره‌مندی از مهارت‌ها و تجارب در عرصله آموزشی و علمی دانست.

در همین راستا از مواهب این روش تربیتی در بخش نظامی می‌توان به مواردی همچون استفاده از تجارب بازنشستگان به عنوان چراغ راهنما برای آینده تعلیم و تربیت، مهیا کردن فضا برای بهره بردن از تجربیات پیشکسوتان و اساتید مجرب و باتجربه، توسعه‌ی مراکز پژوهشی برای استفاده از اندوخته‌های اساتید پیشکسوت و ایجاد اشتغال علمی، مستند نمودن تجربیات و دانش ضمنی، فرماندهان، اساتید و مربیان و ... اشاره نمود.

در تأثیر عوامل آموزش و تربیت نظامی – امنیتی فراگیران، متغیر فرماندهان نظامی، مدیران امنیتی و اساتید و مربیان در اولویت بالاتری از بقیه متغیرها قرار گرفته است. همانطور که در ادبیات تحقیق هم بر این موضوع تأکید شده فرماندهی از ارکان اصلی و جدایی ناپذیر نیروهای مسلح بوده و برای موفقیت در انجام مأموریت‌ها و نیل به پیروزی در نیروهای نظامی باید فرماندهانی لایق، مدیر و مدبر در تمامی سطوح این نیروها وجود داشته باشد و همچنین استاد خیلی نقش دارد، نقش استاد در محیط‌های آموزشی نقش بسیار برجسته و مهمی است. استاد فقط آموزنده‌ی دانش نیست؛ بلکه منش استاد و روش استاد می‌تواند مربی باشد؛ استاد، تربیت کننده است. تأثیر استاد روی شاگرد، علی‌الظاهر از تأثیر بقیه‌ی عوامل مؤثر در پیشرفت علمی و معنوی و مادی متعلم بیشتر است.

در پایان، مهمترین اثر گره‌خوردن دو عرصه دانش و تجربه که از دیگر آثار آن مهمتر و دارای اثر عمیق دانسته می‌شود، را می‌توان تکمیل روند مدیریت دانش (برابر مدل مدل نانوکا) در اثر ورود تجربیات (دانش ضمنی) به حوزه آموزش و تبدیل آن به دانش صریح و آشکار و به تبع آن گسترش، تعمیق و بازتولید دانش ضمن و تولید تولید دانش‌های آشکار جدید دانست که امروزه از این فرآیند بعنوان حلقه مفقوده سازمان‌ها و نهادهای امنیتی و نظام یاد می‌کنند.

با توجه به نتیجه و یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌گردد:

الف) با توجه به فرمایش مقام معظم رهبری مدظله‌العالی در خصوص آموزش عمیق و تربیت جامع، و همچنین تأکید معظم له بر روی نکته کاربردی بودن دانشگاه، بایستی در محتوای تربیتی و آموزشی (برنامه درسی) دوره‌های تربیتی، آموزشی دانشگاه، به هر دو مقوله علم و عمل توجه بیشتری شده و علاوه بر پرداختن به موضوعات تئوری و انتزاعی، به مهارت محوری و کاربردی نمودن موضوعات با توجه به نیاز، رسالت و مأموریت سازمان‌ها و نهادهای اطلاعاتی و نظامی توجه بیشتری شود.

ب) با توجه به اینکه یکی از مهم‌ترین عاملی که در آموزش و تربیت نظامی ـ امنیتی فراگیران، نقش موثری دارد، فرماندهان و اساتید و مربیان دانشگاه هستند، بایستی در جذب و انتخاب فرماندهان و اساتید و مربیان توجه ویژه‌ای صورت گیرد. انتخاب فرماندهان مربوطه در سطوح و سلسله مراتب نظامی ـ امنیتی بایستی متناسب با ویژگی‌های فراگیران از لحاظ سن، سطح تحصیلات، سطح مهارت و ... انجام شود و همچنین از اساتید مومن و انقلابی برای تربیت فراگیران استفاده گردد.

فهرست منابع

۱. احدیان، محمد. (۱۳۹۶). مقدمات تکنولوژی آموزشی. تهران: نشر بشری (مرکز نشر علوم پزشکی).

۲. ازغندی، علیرضا. (۱۳۹۱). ارتش و سیاست. تهران: نشر قدس.

۳. اسمعیل‌زاده پیله رود، علی. (۱۳۹۷). بررسی نقش و جایگاه برنامه ریزی آموزشی در تعلیم و تربیت. نشریه مرجع دانش، شناسه coi مقاله ۰۰۷-۰۳hgse

۴. تولایی .(۱۴۰۰). جزوه کلاسی درس مدیریت دانش. دوره اول دکتری مدیریت اطلاعاتی ـ امنیتی

۵. حاتمی، مصطفی. (۱۳۹۴). واکاوی نقش نظریه تربیتی اسلام درباره عناصر برنامه درسی. فصلنامه علمی ترویجی اخلاق، شماره ۱۹، صفحات ۱۳۹ تا ۱۵۷.

۶. حسینی، حسین و جدی، سید مجید.(۱۳۸۶). «مدیریت بحران یا رویکرد امنیت عمومی»، جلد۲، تهران: انتشارات معاونت آموزش ناجا.

۷. حسینی خامنه‌ای، س.ع.(۱۳۶۸). بیانات در مراسم ششمین دوره فرماندهی و ستاد در دانشگاه امام حسین (ع). برگرفته از لینک www.khamenei.ir

۸. حسینی خامنه‌ای، س.ع.(۱۳۶۸). پیام به مناسبت نهمین سالگرد جنگ تحمیلی. برگرفته از لینک www.khamenei.ir.

۹. حسینی خامنه‌ای، س.ع.(۱۳۷۰). بیانات در دیدار مسئولان دفتر هنر و ادبیات مقاومت. برگرفته از لینک www.khamenei.ir.

۱۰. حسینی خامنه‌ای، س.ع.(۱۳۷۰). بیانات در دیدار با اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگی. برگرفته از لینک www.khamenei.ir.

۱۱. حسینی خامنه‌ای، س.ع.(۱۳۷۴). بیانات در دانشگاه امام حسین (ع). برگرفته از لینک www.khamenei.ir

۱۲. حسینی خامنه‌ای، س.ع.(۱۳۷۴). بیانات در دیدار با دانشجویان، برگرفته از لینک www.khamenei.ir.

۱۳. حسینی خامنه‌ای، س.ع.(۱۳۷۶). بیانات در دیدار جمعی از ایثارگران و خانواده‌های شهدا. برگرفته از لینک www.khamenei.ir.

۱۴. حسینی خامنه‌ای، س.ع.(۱۳۸۳). بیانات در دانشگاه افسری امام علی (ع). برگرفته از لینک www.khamenei.ir.

۱۵. حسینی خامنه‌ای، س.ع.(۱۳۸۷). بیانات در در دیدار جمعی از نخبگان علمی و اساتید دانشگاه‌ها. برگرفته از لینک www.khamenei.ir.

۱۶. حسینی خامنه‌ای، س.ع.(۱۳۸۹). بیانات در دیدار با اعضای بسیجی هیئت علمی دانشگاه‌ها. برگرفته از لینک www.khamenei.ir.

۱۷. حسینی شاه عبد العظیمی، حسین بن احمد. (۱۳۶۳). تفسیر اثناعشری، ج ۱ ، چاپ اول، تهران، انتشارات میقات.

۱۸. خمینی، روح الله. (۱۳۶۸). صحیفه امام (بیانات، پیام‌ها، مصاحبه‌ها، احکام، اجازات شرعی ونامه‌ها). چاپ پنجم، جلدهای (۷، ۸، ۱۰، ۱۳، ۱۴، ۱۷، ۱۸ و ۲۱)، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).

۱۹. حقیقت منش، جعفر؛ حاجی‌پور، ابراهیم؛ آتشی، سیدحسین و میراکبری،سیدروح الله. (۱۳۹۳). بررسی تربیت نظامی دانشجویان دانشگاه افسری امام علی (ع) از دیدگاه فرماندهان.

۲۰. دشتی، محمد. (۱۳۸۰). مسئولیت تربیت و بررسی نقش زنان و مادران. تهران: نشر مؤسسه فرهنگی تحقیقاتی امیرالمومنین (ع).

۲۱. رسولی محلاتی، سیدهاشم.(۱۳۷۷). ترجمه غررالحکم و دررالکلم، ج ۱ و ۲، چاپ دوم، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.

۲۲. رشیدزاده، فتح‌الله. (۱۳۹۴). تربیت نظامی برای دانشجویان دانشگاه افسری. چاپ اول، تهران: نشر دانشگاه افسری امام علی (ع) ارتش.

۲۳. زمردیان، اصغر. (۱۳۹۸). مدیریت تحول، استراتژی‌ها و کاربرد الگوهای نوین. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.

۲۴. شریف الرضی، محمد بن حسین .(۱۳۸۷). نهج البلاغه. خطبه ۹۷. ترجمه محمد دشتی، جلد وزیری، چاپ ۳۲، قم: نشرالهادی.

۲۵. شریف الرضی، محمد بن حسین. (۱۳۸۷). نهج البلاغه. حکمت ۷۸ و ۸۳. ترجمه محمد دشتی، جلد وزیری، چاپ ۳۲، قم: نشرالهادی.

۲۶. فتحی واجارگاه، کوروش. (۱۳۹۵). برنامه درسی به سوی هویت‌های جدید. تهران: نشر آییژ.

۲۷. قائمی مقدم، محمدرضا. (۱۳۸۹). روش الگویی در تربیت اسلامی. مجله معرفت، شماره ۶۹.

۲۸. قرآن کریم .(۱۳۷۶). ترجمه محمدمهدی فولادوند، تهران: نشر دفتر مطالعات تاریخ و معارف اسلامی.

۲۹. مجلسی، محمدباقر .(۱۳۸۲). بحارالانوار. جلد ۴۰، چاپ ۴، جلد وزیری، تهران: نشر اسلامیه.

۳۰. مجله شمیم یاس. (۱۳۸۵). تربیت از دیدگاه اسلام. شماره ۴۸، برگرفته از لینک www.hawzah.net.

۳۱. مرزوقی، رحمت اله. (۱۳۹۳). علم برنامه درسی (توسعه جدید و آینده). تهران: نشر آوای نور.

۳۲. مطهری، مرتضی. (۱۳۷۶). مجموعه آثار. جلد ۲۵. تهران: انتشارات صدرا.

۳۳. مطهری، مرتضی. (۱۳۹۱). تعلیم و تربیت از دیدگاه شهید مطهری. مجله پرسمان. شماره ۱۱۲، برگرفته از لینک www.hawzah.net.

۳۴. مطهری، مرتضی. (۱۳۹۸). انسان در قرآن. ج وزیری، چاپ ششم، تهران: انتشارات صدرا.

۳۵. مطهری، مرتضی. (۱۳۹۵). بیست گفتار . ج وزیری، چاپ چهل و سوم، تهران: انتشارات صدرا.

۳۶. مطهری، مرتضی. (۱۴۰۰). تعلیم و تربیت در اسلام. ج وزیری، چاپ نود و هشتم، تهران: انتشارات صدرا.

۳۷. معیری، محمدطاهر. (۱۳۹۰). بچه های خوب، پرورش بد. تهران: نشر امیرکبیر.

۳۸. ملکی، حسن. (۱۳۹۴). شاخص‌های تربیت. تهران: نشر آییژ.

۳۹. نصری، عبدالله. (۱۳۷۲). مبانی انسان شناسی در قرآن. چاپ اول، بی جا: انتشارات مؤسسه تحقیقاتی وانتشارای فیض کاشانی.

۴۰. یزدخواستی، علی و چشم براه بیدگلی، مهدی و رزاقی زارع، سلمان. (۱۳۹۵). اجرای برنامه درسی. دومین کنفرانس بین المللی پژوهش‌های کاربردی در علوم تربیتی و مطالعات رفتاری و آسیب های اجتماعی ایران،تهران: برگرفته از لینک https://civilica.com/doc/583155