بسم الله الرحمن الرحیم

نقش اساتید در تربیت طلاب حوزه‌های علمیه

محمد عالم‌زاده نوری

مقدمه

تزکیه و تعلیم انسان غایت بعثت انبیاست و حوزه‌های علمیه کانون پرورش انسان‌هایی است که مسئولیت تعلیم و تزکیه انسان‌ها را به دوش می‌کشند و در عصر غیبت پیامبران بزرگ الهی پا جای پای آنان می‌گذارند. حوزه‌های علمیه در کارنامهٔ بیش از هزار سال فعالیت خود شخصیت‌های برجسته و ستارگان ممتازی به بشریت تقدیم داشته که تاریخ و جغرافیای انسانی تحت تأثیر شخصیت و فعالیت آنان به خود می‌بالد و از همت و مجاهدت آنان رنگ نور و روحانیت و معنویت گرفته است. عالمان پارسا و عناصر کارآمدی مانند رهبری معظم انقلاب حضرت آیت‌الله خامنه‌ای، امام خمینی رحمه‌الله، شهید بهشتی رحمه‌الله، ملاصدرا رحمه‌الله، فیض کاشانی رحمه‌الله، شیخ بهایی رحمه‌الله، خواجه نصیرالدین طوسی رحمه‌الله، شیخ مفید رحمه‌الله و ... در شهرها و بلاد مختلف عمر خود را در گسترش تعالیم دینی و تربیت اخلاقی ـ معنوی تودهٔ انسان‌ها صرف کرده و آثار پربرکتی برای نسل‌ها و عصرها به یادگار نهادند.

امروزه نیز چشم امید همهٔ مصلحان دردآشنا به حوزه‌های علمیه دوخته شده که با پرورش نیروی انسانی کارآمد دردهای کهنه بشریت را التیام بخشند و گره‌های کور انسان غم‌زدهٔ امروز را به دستان کارگشای خود بر اساس آموزه‌های دین مبین خاتم بگشایند.

متولیان مسائل اجتماعی و مسئولان فرهنگی ـ تربیتی جوامع انسانی به صورت طبیعی هر از چندگاه به تنهایی و کمبود توان خود نظر می‌کنند و آرزوی تربیت ابرمردانی که قادر بر حل و رفع مشکلات جامعه باشند را در دل مرور می‌کنند: «ای کاش چند نویسنده توانای هنرمند در اختیار بود تا با تدوین متون ادبی تأثیرگذار، نسل جوان را به صلاح و صواب می‌کشید. ای کاش دانشمندانِ اندیشورِ صاحب قلمی می‌بودند که در پدید آوردن دانش انسانی اسلامی سرعت بیشتری می‌بخشیدند. ای کاش مبلغان و مروجان صاحب نفس پرنفوذی می‌داشتیم که دل‌ها و اندیشه‌ها را به نفس گرم خود، سوز و معنا می‌بخشیدند. ای کاش مدیران فرهنگی کارآمدی وجود می‌داشت که بار سنگین طراحی و برنامه‌ریزی و ساماندهی امور فرهنگی شهرها و کشورها را بر دوش می‌گرفتند و ایده اثربخش کارگشایی در اصلاح فضای جامعه درمی‌انداختند. و ای کاش ...»

گویا این آرزوها و ده‌ها آرزوی مانند آن بیش از همه، بر دل پاک حجت غایب عصر، امام زمان علیه‌السلام سنگینی می‌کند. امام زمان نیز در انتظار پدید آمدن دست کم ۳۱۳ نفر از چنین انسان‌هایی به انتظار است تا به اتکای توان و اخلاص آنان نهضت توحید و عدالت را در سراسر گیتی بیاغازد.

دمیدن روح معنویت در انسان‌ها، امامت جمعه و جماعات، عرضه معارف دینی به زبان توده، پاسخ به شبهات اعتقادی، تبلیغ دین، قضاوت، پژوهش و تولید اندیشه، تولید آثار هنری دینی، جریان‌سازی اجتماعی و راهبری دینی انسان‌ها نیازمند منابع کارآمد انسانی است. این منابع کارآمد انسانی کجا پدید می‌آیند؟

اگر شما مسئولیت اجتماعی مهمی بر دوش داشته باشید، یا مثلاً به‌عنوان یک مصلح اجتماعی، یک امام جمعه و مدیر فرهنگی تصمیم به ایفای یک نقش بزرگ اجتماعی داشته باشید، به‌خوبی درمی‌یابید که برای ایفای این نقش بزرگ چه میزان به نیرو و بازو نیاز دارید. بی‌تردید توان و امکان یک نفر برای انجام یک کار اصلاحی بزرگ در تودهٔ متراکم انسانی کافی نیست. «من» باید به «ما» تبدیل شود و یک جمع همیار همراه پدید آید تا کارهای بزرگ و رسالت‌های سنگین تحقق یابد. اینجاست که نگاه همهٔ دلسوزان و دردمندان و مصلحان به سوی حوزه‌های علمیه دوخته می‌شود و سرمایه‌گذاری معنوی برای تربیت جوانان مؤمن و پرشور طلبه اولویت اول می‌گردد. به این ترتیب اگر دوراندیش و عاقل باشیم به‌جای پرداختن به خرده‌کاری‌های کم بهره و بی‌سامان به این ضرورت می‌پردازیم و خود را برای آن فردای تابناک آماده می‌کنیم.

اگر امید داشته باشیم که کارگاه پرورش چنین انسان‌هایی دائر و مسیر تربیت آنان هموار است، می‌توان صبر کرد و دندان بر جگر نهاد؛ ۵ سال دیگر ...، ۱۰ سال دیگر ...، ۱۵ سال دیگر ... تا شمار فراوانی از این نیروهای کارآمد در اختیار جامعه قرار گیرد و این سنگرهای خالی را پر کند، این دردهای بزرگ را درمان نهد و این راه‌های ناپیموده را بپیماید.

با پدیدآوردن یک تیم توانا از جوانان تربیت‌یافتهٔ رشیدِ امروز، می‌توان فردایی نه چندان دور آتش‌فشانی پدید آورد که شعلهٔ ایمان و معرفت را در دل‌ها و جوامع بیفروزد و پلیدی‌ها و ناپاکی‌ها و شرک و ستم را بسوزد و موجی از عقلانیت و معنویت و عدالت بر مدار آیین شورآفرین اسلام برآورد.

همهٔ نگاه‌ها در پدیدآمدن این انسان‌های بزرگ به سوی حوزه است. هیچ نهاد و سازمان دیگری این نیاز را نمی‌تواند برآورده سازد و قابلیت تولید و تکثیر این رادمردان را ندارد. بی‌شک نظام تربیتی حوزه‌های علمیه از پدید آوردن چنین انسان‌های بزرگی عقیم نیست و هم‌چنان پنجره‌های امید برای تابش این نور باز است و به لطف مجاهدت امام و امت و جان‌بازی شهیدان فداکار، و نیز آرامش نسبی حوزه‌های علمیه پس از انقلاب، امید پدیدآمدن چنین اعجوبه‌هایی بیشتر شده و به تبع آن تکلیف و مسئولیت ما در پرورش این انسان‌های بزرگ افزایش یافته است.

نمی‌توان منتظر یک تصادف بزرگ برای پدید آمدن این ستارگان درخشان ماند و همه چیز را تنها به عنایت الهی واگذارد! بدون برنامه‌ریزی و اقدام، احتمال پیدایش این کسان بسیار کم است. باید تلاشی کرد و حرکتی ...

باید طلبه جوان امروز را دید؛ طلبه جوانی که تأثیرپذیرترین و آماده‌ترین موجود برای دریافت این تربیت و تأثیرگذارترین موجود برای فردای جامعه است. باید این جوان آماده را به دانایی و ایمان و اراده و اخلاص و تجربه و مهارت و مجاهدت تجهیز کرد و تأسیسات روحی و روانی او را برای انجام آن مأموریت بزرگ افزود و توان او را برای ایفای نقش تأثیرگذار اجتماعی و خدمت مجاهدانهٔ بی‌مزد و منت آماده ساخت.

در این مسیر ـ بر اساس سنت الهی در نظام اسباب و مسببات ـ هرچه بیشتر تلاش کنیم و استقامت ورزیم و هرچه بیشتر فکر و زمان و سرمایه صرف کنیم بیشتر نتیجه می‌گیریم و هرچه بیشتر مسامحه کنیم و به برنامه‌های جانبی کم‌فایده دل خوش سازیم بیشتر محروم می‌گردیم.

به این همه بیفزاییم که دشمنان دین و آیین و فرهنگِ اسلام نیز همین‌گونه می‌اندیشند و برای مقاصد ناپاک خود دستان توانا و نامردان کارآمدی جستجو می‌کنند و در تربیت آنان سرمایه‌گذاری می‌کنند. این بدان معناست که هر لحظه توقف ما در این رقابت سنگین، عقب‌نشینی و خسارت است.

باید از ظرفیت‌های فراوان این عصر بهره گرفت. دیگر نمی‌توان مطلوبیت‌های طلبهٔ کارآمد را در حدود عالمان خوب گذشته تعریف کرد. دیگر نمی‌توان به پرورش نیروهای متوسط قناعت کرد. دیگر نمی‌توان به خوب بودن طلبه راضی شد. باید چهره رادمردانی بزرگ در اندازهٔ نیازهای امروز و متناسب با امکانات این عصر ترسیم کرد و دست‌به‌کار پرورش عالمانی دیگر و انسان‌هایی ممتاز شد.

از اینجا روی سخن به سوی متولیان و مسئولان حوزه‌های علمیه است. با ملاحظهٔ این نیاز و این امکان نمی‌توان آرام ماند و نمی‌توان آرام نشست. این فرصت زرین در شکل‌دهی به شخصیت جوانان مشتاق و این امکان بی‌بدیل در تجهیز این جان‌های مؤمن و آماده تنها در اختیار شماست. گویا امام عصر علیه‌السلام نیز در انتظار یک خدمت منحصر به‌فرد و یک اقدام درخشان ما است که از این مادهٔ اولیه، آن انسان‌های بی‌همتای بزرگ را برای نیازهای امروز و فردای جامعهٔ جهان پدید آوریم:

وَ إِنَّ عَمَلَکَ لَیْسَ لَکَ بِطُعْمَةٍ وَ لَکِنَّهُ فِی عُنُقِکَ أَمَانَةٌ وَ أَنْتَ مُسْتَرْعًی لِمَنْ فَوْقَکَ[1]

که یکی از این مردان بزرگ به صدهزار می‌ارزد و به‌سان امتی ظاهر می‌شود:

وَ ایْمُ اللهِ لَأَنْ یَهْدِیَ اللهُ عَلَی یَدَیْكَ رَجُلًا خَیْرٌ لَكَ مِمَّا طَلَعَتْ عَلَیْهِ الشَّمْسُ وَ غَرَبَتْ[2]

---

[1] نهج البلاغة، نامه ۵.

[2] الکافی، ج۵، ص۲۸.

اما لوازم و مقدمات چنین تربیتی چیست؟ برای پدید آمدن چنین اعجوبه‌هایی چه باید کرد؟ شاید در پاسخ به چنین پرسش سهمگین و ابهام درشتی تنها به دو کلام بتوان بسنده کرد: «تربیت» و «رسیدگی»؛ این کلام کوتاه اما پردامنه را بیشتر توضیح خواهیم داد.

نقش‌آفرینی اساتید

در حوزه‌های علمیه عوامل متعددی در تحول شخصیت طلبه نقش‌آفرینی می‌کنند. اما بی‌شک تأثیرگذارترین و موفق‌ترین عامل در پرورش طلبه استاد است. نقش استاد در شکل‌دهی به اندیشه و انگیزه و رفتار طلبه بی‌همتاست و بیشترین رسیدگی در حق طلبه نیز از استاد انتظار می‌رود. این ویژگی مرهون عوامل زیر است:

نخست اینکه بستر تربیت و تحول انسان ارتباط است و فرصت استاد برای ارتباط با طلبه از همه بیشتر است. استاد روزانه با طلبه مرتبط است و فرصت تأثیرگذاری طولانی در اختیار دارد. می‌تواند در این فرصت حرف بزند، عاطفه بورزد، برانگیزد، راهنمایی کند، هشدار دهد، بشکند، بسازد و برافروزد.

دوم: طلبه در مقابل مقام علمی استاد به‌نحو طبیعی کرنش می‌کند و مسحور و مرعوب جلوه‌گری علمی او می‌گردد. طلبه کوچکی خود را در مقابل استاد به علم حضوری درمی‌یابد و گارد دفاعی خود را در برابر عظمت او می‌گشاید. گویا این اعتبار علمی خودبخود به شخصیت استاد نیز سرایت می‌کند و به اعتبار شخصیتی تبدیل می‌گردد و اعتماد می‌آفریند؛ اعتمادی که بزرگ‌ترین سرمایه در اثرگذاری تربیتی است.

سوم: استاد برخلاف مدیر، معاون آموزش، معاون تهذیب، پرسنل اجرایی و حتی استاد اخلاق مدرسه با گروه محدودتر و جمعیت کمتری روبروست و به‌طبع مشکلات آنان را از نمای نزدیک می‌بیند و با سرعت و دقت بیشتری درمی‌یابد و امکان شناخت استعدادها و قوت و ضعف طلبه را بیش از همه و پیش از همه دارد.

چهارم: انس و صمیمیت استاد در ارتباط طولانی با طلبه روزبه‌روز بیشتر می‌شود و زمینه اثرگذاری و نقش‌آفرینی او هموارتر می‌گردد. همین انس و صمیمیت است که طلبه را به درددل با استاد و بیان مسائل فردی خود تشویق می‌کند و از او اذن خیر و سنگ صبوری برای مشکلات طلبه پدید می‌آورد.

از این ظرفیت ممتاز فوق‌العاده و انرژی جایگزین‌ناپذیر حتماً باید به نفع تربیت آن انسان‌های توانا و بزرگ استفاده کرد. کس دیگری برای این منظور نمی‌توان یافت! شما سراغ دارید؟

معاونت تهذیب حوزه که تربیت اخلاقی معنوی طلاب را رقم می‌زند و مدیریت می‌کند حتما باید به این عامل منحصر به‌فرد و استثنائی توجه کند و از آن در مقاصد خود بهره گیرد. بی‌شک نمی‌توان تزکیه و تعلیم طلبه را از هم تفکیک کرد و به دو کانون مختلف وانهاد.

تأثیر استاد در طلبه قطعی است. استاد حتی اگر نداند و نخواهد رنگ شخصیت خود را به طلبه انتقال می‌دهد و ناهشیار بر او اثری می‌افکند. این فرایند ناخودآگاه را باید شناخت و مدیریت کرد و از ظرفیت آن به نفع تربیت بهره

گرفت؛ تربیتی پنهان و نامرئی فراتر از آموزه‌ها و ارتباطات کلاسیک که می‌توان بهینه‌اش ساخت و به کارش گرفت.

البته توجه داریم که درجه اثرگذاری استاد و اثرپذیری طلبه از استاد به عوامل گوناگونی بسته است؛ بنابراین تأثیر همه اساتید مانند هم نیست همان‌گونه که تأثیر یک استاد در همهٔ شاگردان مشابه نیست.

وظیفه استاد؛ نیروپروری نه اطلاع‌رسانی

استاد در کلاس درس با مبلّغ بر فراز منبر یا مروّج در رسانه‌های عمومی تفاوت دارد. مروج درصدد اطلاع‌رسانی و انتقال آموزه‌هاست و مخاطب خود را عموم مردم گرفته است؛ عموم مردم کسانی هستند که عمده زمان و توان خود را صرف کارهای دیگر می‌کنند و تا آخر ممکن است به تخصص در آن دانش درنیایند، یعنی تنها از آن اطلاعات سود برند و مصرف‌کننده پیام باقی بمانند؛ اما استاد با کسانی سر و کار دارد که دیر یا زود متخصص آن دانش خواهند شد و آن را فراتر از مصرف شخصی خود به‌کار خواهند گرفت. استاد با حلقه متخصصان مواجه است و نیروپروری برای یک عرصه را برعهده دارد.

از باب تنظیر می‌توان به نظام بهداشت، درمان و آموزش پزشکی اشاره کرد؛ اساتید رشته پزشکی در دانشگاه‌ها، آخرین یافته‌های پژوهشی را به دانشجویان این رشته یعنی به حلقه متخصصان انتقال می‌دهند. اما مروجان پزشکی آموزش عمومی مسائل بهداشتی درمانی را برای توده جامعه ـ یعنی کسانی که تصمیم نگرفته‌اند در این زمینه تخصص داشته باشند ـ برعهده دارند.

مروج یا مبلغ آموزه‌های عمومی‌تر یک دانش را انتخاب کرده و متناسب با سطح توده مردم به غیرمتخصصان عرضه می‌کند و می‌کوشد تا آن را به زبان مردم عادی ترجمه و در قالب‌های مؤثر و نافذ به آنان ارائه نماید. دغدغه اصلی مروجان، تولید علم یا تربیت نیرو نیست بلکه نوعی آموزش عمومی در سطوح کاربردی و مورد ابتلاست. نویسندگان و تولیدکنندگان آثار تأثیرگذار عمومی، در زمره مروجان و مبلغان به شمار می‌روند. اما استاد علاوه بر انتقال موثر آخرین یافته‌های نظری به حلقات تخصصی و جامعه علمی، باید شاگرد خود را برای ایفای نقش تخصصی در آن زمینه بار آورد. نقش استاد بیش از انتقال اطلاعات و بیش از یک ضبط و پخش است. وظیفه استاد تنها دانش‌افزایی و اطلاع‌رسانی نیست، تربیت است.

نقش‌های تربیتی اساتید

استاد چه تأثیری می‌تواند و باید بر طلبه داشته باشند؟

برای آنکه استاد شاگرد خود را بارآورد و رشد دهد باید در حق او رسیدگی کند. صرف سخن گفتن و انتقال داده‌های علمی، به تحول جان طلبه نمی‌انجامد. استاد علاوه بر تربیت علمی و تحول ذهنی طلبه (یعنی دستیابی طلبه به

کمالات ذهنی مانند قدرت تجزیه و تحلیل، دقت، تمرکز، خلاقیت، تفکر منطقی، و ...) می‌تواند و باید به تحول اخلاقی ـ معنوی و شخصیتی طلبه نیز بیندیشد و اقدام کند.

انواع رسیدگی

بهترین خدمت در حق طلبه «رسیدگی» به اوست. نباید طلبه را رها و بی‌سرپرست باقی گذارد و لابلای اشتغالات فراوان مسئولان و اساتید به فراموشی سپرد. لازم است استاد طلبه را به منزله فرزند خود و ثمره عمر خود بداند و در ایجاد ارتباط صمیمی، سازنده و عاطفی با او پیش‌قدم شود و به رشد و حرکت و تحول او نظر داشته باشد و در امور اخلاقی، معنوی، معیشتی، روحی، روانی، خانوادگی، درسی، اجتماعی و .... او حضور داشته باشد. به این منظور این اقدامات از استاد انتظار می‌رود:

وقت گذاشتن برای طلبه، بالا بردن همت طلبه برای دست‌یابی به اهداف بلند، افزایش انگیزه او برای جهاد پرشور علمی، ترمیم انگیزه‌های فرسایش‌یافته و ایجاد امید به تلاش و حرکت، تحکیم اعتقادات و باورهای زیرساختی با تبیین و تکرار، کشف استعدادهای خاص، احترام، تواضع و تکریم، سرکشی مستمر به حجره و منزل طلبه، احوال پرسیدن از او در صورت غیبت، عیادت او در بیماری، احوال گرفتن از خانواده و فرزندان طلبه، دعوت از او به منزل خود، هدیه دادن، گوش دادن به درددل و مشکلات او و همدردی و پی‌گیری تا حد امکان، خیرخواهی و راهنمایی او، خبرگرفتن از او و پرسش مستمر، معرفی الگوهای رفتاری، بیان نقاط قوت، شناخت نقاط ضعف و تلاش برای رفع آنها، ارائه مشاوره، همراهی در سفرهای زیارتی، سیاحتی، علمی، اردوها، برنامه‌های ورزشی، مجالس و مراسم طلاب، انتقال عملی رفتارها به‌عنوان یک الگو، پی‌گیری برنامه‌های علمی و کاری طلبه مانند مباحثه و پژوهش، شناسایی اساتید و مشاوران زبده و معرفی آنها به طلبه و وساطت برای ایجاد ارتباط با آنان، حضور فراوان در میان طلاب، استفاده از ظرفیت‌ها و استعدادهای موجود در میان طلاب، معنوی ساختن فضای کلاس با ذکر آیات و روایات اهل بیت یا روضه، بیان تجربیات، حضور در نماز جماعت مدرسه، در دسترس بودن خارج از فضای رسمی کلاس، نشست و برخاست با طلبه و ...

علاوه بر این لازم است استاد به تناسب قابلیت‌های شاگردان این توجهات و رسیدگی‌ها را کم و بیش نماید و با شاگردان ویژه و خاص ارتباط بیشتری داشته باشد، از آنها تکلیف بیشتری بخواهد و برای آنان فرصت بیشتری اختصاص دهد.

شاید همه این عناوین را در این کلمات نیز بتوان خلاصه کرد: دغدغه داشتن، احساس مسئولیت، دردمندی و دلسوزی.

در مقام تربیت، تولید انبوه و اقدام گسترده (فله‌ای) امکان ندارد. تربیت نیاز به ارتباط خاص چهره به چهره و رسیدگی ویژه دارد و هرچه اهداف تربیتی عمیق‌تر باشد این نیاز به همان تناسب افزایش خواهد داشت. خدای متعال

در محیط کوچک خانه و خانواده، یک عنصر تربیتی فرهنگی به نام مادر قرار داده که با فراغت بال در حق فرزندان خود رسیدگی تربیتی کند.

رسیدگی یعنی برای هر طلبه به‌صورت خاص و با عنایت کامل، برنامه‌ریزی و سرپرستی صورت پذیرد. مشکلات و مسائل او مهم‌ترین مسائل عالم پنداشته شود؛ درد دل‌های او به خوبی شنیده شود، حرف‌های نهان او آرام آرام از اعماق دلش بیرون کشیده شود، ذهنیت‌های او در ارتباط مستمر و صمیمی کشف شود، حساسیت‌ها و علاقه‌های او مرتب چک شود، برنامه‌های رفتاری او کنترل شود و گزارش کاملی از آن به دست آید، ارتباطات او تحت نظر باشد، گلایه‌ها و توقعات او به خوبی پاسخ داده شود، نسبت به امور به‌صورت کلی توجیه شود و حرف بشنود، پرسش‌های او کشف شود و پاسخ داده شود، دغدغه‌های او دنبال شود، نظر او جلب شود و احساس کند که برای او ارزشی فراوان قائل‌اند. مسوول مدرسه را در دسترس خود بیابد، توده انبوهی محبت و توجه نثارش شود به صورتی که خود را در دامان تربیت ببیند، اهداف و آرمان‌ها برایش گوشزد شود، احترام به او گذاشته شود، از او مسئولیت خواسته شود، در معرض مشاوره قرار گیرد و از او نظر خواسته شود، به او میدان داده شود. احساس کند کسی به فکر او است (به فکر شخص او نه در صدد برنامه‌ریزی کلی و کلان در حق کل طلبه‌ها و یا دغدغه‌مند بیلان کار خود مدرسه)، قلبی هست که برای او می‌تپد و دلی هست که برای او می‌سوزد و به یاد اوست؛ یاوری هست که برای او فکر می‌کند و اهتمام مشکلات او را دارد و سعادت او را دنبال می‌کند ...

طلبه خود را رها و بی‌سرپرست نبیند و برخورد مسئولان مدرسه را مکانیکی و کلیشه‌ای تلقی نکند. بلکه خود را تحت مراقبت و پاسخگو ببیند و بداند که همه امور او در معرض دید و منظر دیگران است و باید توجیهی برای آن داشته باشد. البته آزادی او تحت الشعاع قرار نگیرد ولی جذبه محبت و رفاقت را دیده باشد ...

و این همه نیاز به صرف وقت و اختصاص نیرو دارد و با تمنی و ادعا حاصل نمی‌شود و راهکار خلاصه و میانبر و فشرده‌ای هم برای کوتاه‌سازی آن نوعا وجود ندارد. اگر واقعا به هدف پای‌بند هستیم و امید تربیت انسان‌های بزرگ را داریم متناسب با عظمت هدفی که پیش گرفته‌ایم باید نیرو و توان بیشتری خرج کنیم.

شاید بتوان برای این رسیدگی سخت‌افزاری نیز تهیه کرد. مثلا دفتر روزنگاری که به صورت یک فرم کامل فرایند این رسیدگی را ثبت و محاسبه کند و ارائه گزارش نهایی را آسان سازد.

شرایط اثرگذاری بیشتر

تربیت ایجاد تغییر است و برای انسان پذیرش تغییر به صورت طبیعی بسیار دشوارست؛ در شرایط عادی هرکسی در مقابل تغییر، مقاومت و موضع منفی دارد. احتمال ایجاد تغییر در صورت وجود شرایط چندی بالاتر خواهد رفت: فضیلت، علمیت و مهارت.

هر چه استاد به ایمان و فضایل اخلاقی آراسته‌تر و به توصیه‌های خود عامل‌تر باشد تأثیرگذاری و نفوذ او در جان طلبه بیشتر است: إِنَّ الَّذینَ آمَنُوا وَ عَمِلُوا الصَّالِحاتِ سَیَجْعَلُ لَهُمُ الرَّحْمنُ وُدًّا[1]

ازجمله فضایل اخلاقی می‌توان به این موارد اشاره کرد:

سعهٔ صدر و خوش‌خلقی: فَبِما رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَ لَوْ کُنْتَ فَظًّا غَلیظَ الْقَلْبِ لاَنْفَضُّوا مِنْ حَوْلِک[2]؛ فَقُولا لَهُ قَوْلاً لَیِّناً لَعَلَّهُ یَتَذَکَّرُ أَوْ یَخْشی[3] لینُوا لِمَنْ تُعَلِّمُونَ وَ لِمَنْ تَتَعَلَّمُونَ مِنْه[4]

اخلاص در ارتباط و پرهیز از نگاه کاسب‌کارانه: یا قَوْمِ لاأَسْئَلُکُمْ عَلَیْهِ أَجْراً إِنْ أَجْرِیَ إِلاَّ عَلَی الَّذی فَطَرَنی أَفَلاتَعْقِلُون[5]

تکریم طلبه و پرهیز از تحقیر و توهین او: أَکْرِمُوا أَوْلَادَکُمْ وَ أَحْسِنُوا أَدَبَهُمْ یُغْفَرْ لَکُم[6]

درجه علمیت استاد نیز در اعتماد طلبه و اعتبار او نزد طلبه مؤثر است. پیش از این گفتیم که طلبه در مقابل منزلت و کمال علمی استاد خضوع می‌کند و آنرا محترم می‌شمارد. هرچه این خضوع علمی بیشتر باشد قدرت نفوذ استاد بیشتر و پایدارتر خواهد بود.

مهارت‌های شاگردپروری و توان ارتباط مؤثر نیز درجه فاعلیت استاد را در اثرگذاری بالا می‌برد.

این سه ویژگی مقبولیت و محبوبیت استاد را بیشتر می‌سازد و او را در انجام مسئولیت مهم خود یاری می‌دهد.

ملاحظه: رابطه استاد با طلبه باید صمیمی باشد. اما این صمیمیت نباید باعث هتک حرمت استاد و از بین رفتن حریم او شود. طلبه باید استاد را همواره استاد و بزرگ‌تر خود بداند نه اینکه به منزله یک رفیق گعده‌نشین برای ساعات سرگرمی خود به او پناه آورد.

ضمنا اگر خانواده یا فرزندان استاد صلاحیت لازم برای الگودهی به طلبه را ندارند در ارتباط با آنان لازم است محدودیت‌هایی اعمال شود. مثلا در این موارد به‌جای رفت و آمد طلاب به داخله منزل استاد، در مراسم عمومی مانند روضه، هیئت، یا جشن اعیاد مذهبی از آنان دعوت شود.

نیز استاد باید از بیان مشکلات شخصی خود در محضر طلاب بپرهیزد و آنان را نگران آینده خود نسازد.

---

[1] سوره مریم: ۹۶.

[2] سوره آل عمران: ۱۵۹.

[3] سوره طه: ۴۴.

[4] منیة المرید؛ ص ۱۹۳.

[5] سوره هود: ۵۱.

[6] مکارم الاخلاق؛ ص ۲۲۲.

وظایف معاونت تهذیب در ترغیب اساتید به نقش‌آفرینی تربیتی

معاونت تهذیب که به عنوان ستاد برنامه‌ریزی اخلاقی معنوی حوزه در نظر گرفته شده است چگونه از ظرفیت اساتید برای این هدف استفاده کند؟

ظاهرا هیچ اهرم اجرایی و تضمین ساختاری برای این منظور در نظر گرفته نشده است؛ اما معاونت تهذیب از طریق فعالیت‌هایی می‌تواند در راه بینش‌سازی، انگیزش و توان‌افزایی اساتید نقش حیاتی خود را ایفا کند. اساتید در ارتباط با معاونت تهذیب باید دغدغه تربیت و احساس مسئولیت جدی نسبت به طلاب را پیدا کنند و برای وقت‌گذاری بیشتر و اهتمام به طلاب در وجودشان عزم جدی پدید آید. نیز روش‌ها و تکنیک‌های لازم برای ارتباط مؤثر تربیتی را بیاموزند. برخی از فعالیت‌های مفیدی که معاونت تهذیب می‌تواند پی‌گیر و مجری آن باشد عبارت‌اند از:

- برگزاری جلسات مستمر توجیهی با اساتید[1]، معاونان آموزش و نیز مدیران مدارس علمیه و انتقال این دغدغه به آنان؛[2]
- برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی برای اساتید در مدارس و در استان‌ها جهت دانش‌افزایی و مهارت‌افزایی؛
- آموزش‌های غیرحضوری اساتید از طریق کتاب و جزوه‌ی آموزشی یا بسته‌های سمعی و بصری برای اساتید؛ توزیع جزوات و نشریات برای ا نتقال این دغدغه به اساتید خصوصا با استفاده از امکانات اینترنتی و ایمیل؛
- ایجاد ارتباط اساتید با طلاب و فراهم آوردن امکان سرکشی به حجرات به صورت رسمی؛ برخی از اساتید توان یا انگیزه لازم برای پیش‌قدم در این زمینه را ندارند اما اگر شرایط آن فراهم شود از آن استقبال و استفاده می‌کنند.
- فضاسازی و نصب احادیث یا پیام‌های اخلاقی با محتوای احساس مسئولیت نسبت به طلبه در اتاق اساتید
- نظارت مستمر بر ارتباطات تربیتی اساتید و ارائه پیشنهادها و تذکرهای لازم به او
- ارائه رهنمود به مدیر مدرسه برای استفاده از اساتید دغدغه‌مند و تربیت‌گرا؛
- فراهم آوردن امکان اسکان اساتید واجد صلاحیت در حجرات مدرسه و تشویق آنان به این امر؛

---

[1] نشست معاون تهذیب با اساتید مدارس علمیه اگر به صورت منظم (حدود دو هفته یکبار) برگزار شود و لابلای کثرت مشاغل طرفین فراموش نگردد، اولا انگیزه و توجهات اساتید را برای ارتباطات تربیتی و رسیدگی در حق طلاب مستمرا تقویت می‌کند؛ ثانیا موجب تبادل تجارب و اطلاعات می‌گردد؛ ثالثا مشکلات میان راه را حل می‌کند؛ رابعا شناخت مؤثری از طلاب به معاونت تهذیب منتقل می‌سازد. همچنین در این همفکری‌ها به صورت جمعی نسبت به مسائل اخلاقی معنوی طلاب چاره‌اندیشی می‌شود. می‌توان اساتید را بر اساس ماده یا پایه تدریس طبقه‌بندی و جلسات را تفکیک کرد.

[2] مناسب است نیازهای تربیتی طلاب طرح و از خود آنان نظر خواسته شود.

- شناسایی و تشویق اساتید تأثیرگذار تربیتی و واگویه اقدامات تربیتی آنان جهت الگوسازی برای دیگران؛
- ملاحظه ویژگی‌های تربیتی اساتید در تقدیر از آنان در روز معلم؛
- نقل سنت شاگردپروری و سیره بزرگان در ارتباط تربیتی با طلاب برای اساتید؛
- دعوت از اساتید برای شرکت در اردوها، مراسم تفریحی، زیارتی، سیاحتی و ...؛
- الگوسازی معاونان تهذیب در تدریس خود؛
- برگزاری مسابقات کتابخوانی تخصصی و پیش‌بینی عوامل تشویقی برای اساتید در این موضوع؛
- جمع‌آوری، تدوین و انتشار خاطرات تربیتی اساتید موفق؛
- بهره‌گیری از اساتید باتجربه و مقبول برای ترغیب سایر اساتید؛
- بهره‌گیری از فرصت دوره‌های تربیت مدرس جهت القای ضرورت‌های تربیتی به اساتید؛
- توصیه به طلاب جهت ارتباط فعال بیشتر با اساتید؛
- گفتگوی چهره به چهره با مدیران مدارس و توجه بخشیدن به نقش تربیتی اساتید؛
- انتشار احادیث اخلاقی و ارائه به اساتید جهت ارائه در کلاس درس و مسابقه چهل حدیث؛
- سرمایه‌گذاری بیشتر روی اساتید خلاق جوان؛
- تلاش برای تصویب قوانین و تدوین آیین‌نامه‌هایی که به فعالیت‌های تربیتی اساتید توجه کند و برای آن امتیازاتی درنظر گیرد؛
- ایجاد ارتباط میان اساتید و اولیای طلاب با برگزاری جلسات انجمن اولیا و مربیان؛
- بازنگری در روش انتخاب اساتید با اهداف تربیتی؛
- برنامه‌ریزی و اتخاذ تدابیر مناسب برای لحاظ شدن برنامه‌ها و روش‌های تربیتی در مراکز تربیت مدرس؛
- تجدید نظر اساسی در شاخص‌های ارزیابی اساتید بر اساس اهداف و ملاحظات تربیت دینی؛
- ارسال پیام‌های کوتاه برای اساتید در مورد نقش تربیتی و اخلاقی آنان در مدارس علمیه؛

مشکلات و موانع

پرسش نخست: بسیاری از اساتید واجد صلاحیت‌های لازم در امر تربیت اخلاقی ـ معنوی طلاب نیستند. برخی از آنان به تکنیک روابط مؤثر آشنا نیستند. برخی انگیزه و حوصله لازم را ندارند. برخی در مسائل اخلاقی و تربیتی مطالعه کمی دارند و ...

پاسخ: آری؛ اساتید انسان‌های کاملی نیستند؛ اما اگر منتظر بمانیم تا اساتیدی با معیارهای سخت‌گیرانه پیدا کنیم و رسیدگی در حق طلاب را به حضور و ظهور آنان موقوف سازیم، هیچ‌گاه حرکتی نخواهیم داشت. نباید نگاه ما به

معیارها کمال‌گرایانه و حداکثری باشد. نباید چندان شرط و شروط برای این کار بگذاریم که از اجرایش برای همیشه ناتوان گردیم. سنگ بزرگ نشانه نزدن است.

بنابراین اولا ما لایدرک کله لایترک کله؛ اگر به بهره صد در صد دست نمی‌یابیم از بهره‌های پایین‌تر صرف نظر نکنیم. به خاطر مشکلات از خیر این موضوع حیاتی نمی‌گذریم و به هر مقدار که امکان آن وجود دارد فعالش می‌کنیم.

ثانیا استادی که صلاحیت اخلاقی تربیتی ندارد نباید استاد شود. چون تأثیرگذاری تربیتی استاد حتمی و ناگزیر است.

ثالثا اساتید را در حال رشد و بالندگی ببینیم؛ اگر استاد امروز توانایی لازم برای این امر خطیر را ندارد گمان نکنیم همواره چنین خواهد ماند. با برگزاری دوره‌های آموزشی و انتقال تجارب او را برای این کار توانا و آماده سازیم. جلسات مشترک اساتید با معاونت تهذیب زمینه‌ای برای تست مستمر برنامه‌های تربیتی اساتید و القای تجارب مفید فراهم می‌سازد.

رابعا اساتید حوزه نوعا صلاحیت اخلاقی و دلسوزی لازم برای این امر را دارند. موارد خاص را از این چرخه خارج کنیم.

پرسش دوم: بسیاری از اساتید وقت لازم برای این کار را ندارند و به جهت اشتغالات فراوان یا مسائل معیشتی امکان ورود به این مهم را ندارند.

پاسخ: اولا اگر ضرورت و اهمیت این وظیفه سنگین توضیح داده شود احتمال تغییر برنامه آنان نیز منتفی نیست.

ثانیا اگر استاد وقت لازم برای ارتباط با همه طلاب کلاس را ندارد می‌توان از او درخواست کرد که با طلاب ویژه و نخبه ارتباط برقرار کند.

پرسش سوم: اساتید در مقابل معاون تهذیب تعهدی ندارند و از رهنمودهای او متأثر نمی‌شوند.

پاسخ: اولا لازم نیست همه ارتباطات انسانی را به ارتباطات اداری و بخشنامه‌ای تقلیل داد. مناسب است در یک ارتباط انسانی مؤثر اصل ضرورت این موضوع به اساتید گوشزد شود و بدون توجه به وظایف تعریف شده کلیشه‌ای این مهم به‌عنوان یک رسالت بزرگ از آنان درخواست شود. نوع اساتید حوزه در مواجهه با ادبیات وظیفه‌گرا و رسالت‌مدا بیش از آیین‌نامه‌های خشک اداری تمکین دارند.

پرسش چهارم: امکانات شهرستان‌ها را با قم نباید قیاس کرد. اساتید واجد صلاحیت و اختیار انتخاب استاد و نیز امکانات لازم برای این منظور در آنجا کمتر است.

پاسخ: اگر همه معاونان تهذیب برای تبدیل این ضرورت به یک گفتمان تلاش کنند زمینه برای جدی گرفتن آن هموار می‌گردد. البته همه عوامل تأثیرگذار در اجرای بهینه این طرح در اختیار ما نیست. اما عوامل بسیاری نیز در اختیار ما هست. اگر از امکانات موجود خوب استفاده کنیم مشمول قاعده برکت و لئن شکرتم لازیدنکم خواهیم

شد. یعنی با همه این مشکلات اجرای این طرح در حد موجبه جزئیه قطعا امکان‌پذیر است . به هر درصدی که بتوان اساتید را در این زمینه فعال کرد مفید است.

پرسش پنجم: همه اساتید به یک نسبت قابل استفاده نیستند. برخی اساسا استعداد ارتباط با طلاب و روحیه تربیتی ندارند و مستغرق در فعالیت‌های علمی و آموزشی هستند.

پاسخ: اگر می‌توانیم موظفیم که آنان را به اندازه وسع خود در این میدان وارد سازیم و دانایی و توانایی لازم را در وجود آنان پدید آوریم. ولی اگر این مقدار هم امکان‌پذیر نیست، از این اساتید محروم هستیم. تلاش خود را برای سایر اساتید صرف کنیم. می‌دانیم که رسیدن به نقطه ایدآل به این زودی‌ها امکان‌پذیر نیست، بنابراین کار را از همان جا که می‌توانیم آغاز می‌کنیم.

پرسش ششم: این طرح ضمانت اجرایی ندارد؛ زیرا جذب اساتید توسط اداره امور حوزه‌ها صورت می‌گیرد و نوعا به این صلاحیت‌ها توجه نمی‌شود.

پاسخ: معاونت تهذیب قم باید در این زمینه رایزنی‌هایی را با نهادهای مرتبط داشته باشد و از آنان برای این منظور تضمین ساختاری بخواهد. در عین حال اکثر قریب به اتفاق اساتید موجود قابلیت کسب این صلاحیت‌ها را دارند.

پرسش هفتم: فقدان معاون تهذیب در بسیاری از مدارس زمینه‌ای برای این کار نگذاشته است.

پاسخ: معاونت تهذیب استان‌ها با دعوت از مدیران مدارس یا دعوت مستقیم از اساتید و توجیه آنان، این کار را می‌تواند تا اندازه‌ای پی‌گیری کند.

پرسش نهم: ممکن است معاونت آموزش در مقابل این طرح مقاومت کند. در برخی از مدارس معاونت‌ها مثل جزیره‌های مستقل عمل می‌کنند و به منزله قوای سه‌گانه اجازه دخالت نمی‌دهند. گویا کار معاونت تهذیب، به فوق برنامه‌ها اختصاص دارد.

پاسخ: از خدا خواهیم توفیق ادب بی ادب محروم ماند از لطف رب

پرسش

آیا بعد از مطالعه این جزوه تصمیم بر اقدام گرفته‌اید؟

چه کارهایی می‌توانید در استان خود انجام دهید؟ چه طرح‌هایی را عملی‌تر می‌دانید؟

گمان می‌کنید چه مشکلات و موانع غیرقابل عبوری در راه شما هست؟

ضمیمه یکم: تربیت خوشه‌ای

در تربیت اخلاقی و معنوی وجود مربی ضروری است. اما وقتی می‌گوییم مربی برای تربیت اخلاقی و معنوی ضرورت دارد به این معنی نیست که هر کس در آغاز حرکت اخلاقی خود، در جست‌وجوی یک استاد راه رفتهٔ به مقصد رسیده باشد و به محضر یک عارف خودساخته اهل باطن برسد تا از راه دست‌گیری و راهنمایی او به مقصد نزدیک شود. مربی مورد نیاز در قدم‌های آغازین با مربی مراحل نهایی متفاوت است. آنچه مبتدی نوپا برای حرکت نیاز دارد به سرعت و سهولت بیشتری قابل دسترسی است، زیرا آموزش‌های اولیه را می‌توان از مربیان درجه دو و سه نیز دریافت کرد.

به چند دلیل نباید انتظار داشت که توان و ظرفیت مربیان درجه یک به توصیه‌ها یا مراقبت‌های عمومی صرف شود. دلیل اول این که وجود آن مربیان ممتاز و شخصیت‌های برجسته برای کارکرد تخصصی ویژه‌ای لازم است که از غیر آنان برنمی‌آید و گرفتن وقت آنان برای نوآموزان یا صرف توان آنان در مسائل خرد، مقرون به صرفه نیست. تربیت کسانی که تا نیمه‌های راه رفته‌اند تنها به دست آن بزرگان امکان دارد. اما برای تربیت سطوح پایین‌تر، از شاگردان و شاگردانِ شاگردان آن‌ها هم می‌توان بهره گرفت. دلیل دوم این که مربیان سطوح بالا به جهت فاصله‌ای که از مراحل عمومی دارند ممکن است متناسب با سطح مخاطب نتوانند به انتقال آموزه‌های عمومی بپردازند. هرچه مربی به متربی نزدیک‌تر باشد در درک موقعیت او موفق‌تر است. نظیر این موضوع را در استفاده از اساتید دانشگاه برای آموزش ریاضیات و علوم به کودکان ابتدایی می‌توان دید. اولا بهره‌گیری از پروفسور استاد دانشگاه برای آموزش جدول ضرب به کودک ابتدایی مقرون به صرفه و بهینه نیست، ثانیا این اساتید به سبب فاصله علمی زیادی که با کودکان دارند، در ایجاد ارتباط و تفهیم مطالب، به اندازه معلمان ابتدایی موفق نیستند. در حالی که معلم ابتدایی به خاطر تصور روشنی که از اندوخته‌های کودک و سیر انتقال او به معلومات تازه دارد، و همچنین به خاطر تسلط بیشتر بر زبان کودک، می‌تواند در انتقال سریع مطالب علمی به او موفق‌تر باشد و دلیل سوم این‌که تعداد متربیان مبتدی بسیار زیاد و در مقابل تعداد مربیانی که مراحل عالی از اخلاق و سیر الی الله را طی کرده‌اند بسیار کم است. از این رو امکان دست‌یابی به مربیان تراز اول نوعاً وجود ندارد.

بنابراین در استفاده بهینه از اساتید و مربیان باید با یک طرح خوشه‌ای یا هرمی پیش رفت. در رأس این هرم استاد یا مربی درجه یک قرار می‌گیرد که شخصیت‌های درجه دو را تحت پوشش خود قرار می‌دهد. آن شخصیت‌های درجه دو نیز با اشراف بر رده سوم بهره تربیتی می‌رسانند و همین طور هر گروه، رده پس از خود را سرپرستی می‌کند. هر چه در این هرم به سمت پایین حرکت می‌کنیم جمعیت افزوده و سطح کار تنزل می‌یابد. اگر این هرم تربیتی به‌خوبی تکمیل گردد، روش عاقلانه و عادلانه‌ای اعمال شده که در آن هم مربی و هم متربی رشد می‌کنند.

این طرح خوشه‌ای یک تقسیم کار حکیمانه است که با آن از سرمایه‌های تربیتی بهتر می‌توان بهره گرفت و تمام مشتاقان را تحت پوشش برنامه تربیت اخلاقی قرار داد.

همین‌جا اشاره می‌کنیم که بر اساس این منطق، وظیفه تربیتی شخص نسبت به دیگران، پس از طی مقامات عالی آغاز نمی‌شود، نباید پنداشت که چون خودسازی بر تربیت دیگران مقدم است، تا رسیدن به درجات نهایی و فراغت از تهذیب نفس وظیفه‌ای نسبت به دیگران نداریم!

سرآغاز این گفته، سخن پذیرفته و اصل معقولی است؛ زیرا کسب برخورداری‌های شخصی بی‌تردید و از نظر عقلی مقدم بر توجه به دیگران است. اما این سخن نیز به جای خود ثابت است که تعلیم و تربیت ـ چه موضوع آن خود انسان باشد و چه دیگری ـ سطوح و مراتب مختلف دارد. هرکس به اندازه‌ای که رشد یافته و حرکت کرده است، قابلیت بهره‌دهی پیدا کرده و به پایه‌های پایین‌تر اشراف دارد. همان‌گونه که دانش‌آموز دبیرستانی می‌تواند دروس ابتدایی را تدریس کند. دانشجو هم قابلیت تدریس دروس دبیرستان را دارد. به این ترتیب یک خوشهٔ تعلیمی یا تربیتی تشکیل می‌شود، که هر کس باید جای خود را در این خوشه بشناسد. امام صادق علیه‌السلام فرموده‌اند:

> ایمان مانند یک نردبان دارای ده پله است. که از آن پله پله بالا می‌روند. پس کسی که در پله دوم است نباید به کسی که در پله اول قرار گرفته بگوید که تو چیزی نداری. همین گونه تا پله دهم. و نباید کسی را که پایین‌تر از تو است ساقط کنی که مبادا کسی که بالادست تو است تو را ساقط کند. و هرگاه کسی را دیدی که از تو پله‌ای پایین‌تر است او را با مدارا بالا بیاور و بر او بیش از توانش تحمیل نکن که (طاقتش) می‌شکند؛ زیرا هر کس مؤمنی را درهم شکند باید جبرانش کند.[1]

هر کسی برای فعالیت‌های تعلیمی و تربیتی باید «اقدامی» «متناسب» و «متکامل» داشته باشد. اقدام، یعنی «از انجام وظیفه شانه خالی نکند، جای خود را در خوشه تربیتی خالی نگذارد و عناصر سطوح بالا را با فرار خود به فعالیت‌های نازل، مشغول ننماید». متناسب، یعنی «پا از گلیم خود فراتر ننهد، جایگاه خود را خوب بشناسد، و فقط در محدوده توان خود فعالیت کند». متکامل، یعنی «با تحصیل و تهذیب مستمر جایگاه خود را در این خوشه بالاتر برد و روز به روز به بهره‌های وجودش بیفزاید».

ضمیمه دوم: «ویژگی‌های تربیتی اساتید»

۱. ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی:

---

۱. الخصال، ج۲، ص۴۴۷

عقل، تدین، بصیرت، ادب، خوش خلقی، پاکیزگی، انصاف، تواضع، مسئولیت پذیری، عفت و پاکدامنی، عزت نفس، مناعت طبع، عیب پوشی، بلند همتی، انعطاف پذیری، انتقادپذیری و...

۲. ویژگی‌های انگیزشی:

أ. تدریس و تربیت برای خدا باشد، که معلمی شغل انبیاء است.

ب. در پی ایجاد تحول علمی و اخلاقی در متربیان باشد.

ت. دلسوزی، پاسخگویی به نیازهای فکری، عقیدتی و علمی متربیان و تلاش برای رفع سایر مشکلات آنان

۳. مهارت‌های تربیتی و روان شناختی:

ث. آشنایی مربیان و اساتید با ویژگی‌های رشد و نیازهای متربیان

ج. توانایی به کارگیری دانش و مهارتهای روان شناختی تدریس

ح. بهره‌گیری از فن‌آوری‌های نوین

٤. نقش الگویی اساتید

أ. عامل به گفته‌های خود بودن

ب. توجه به نقش مقبولیت علمی و محبوبیت شخصیتی و اخلاقی استاد

۵. تقویت روحیه حق‌گرایی (بیدار کردن فطرت الهی)

٦. تقویت قدرت تفکر و تشخیص حق از باطل

۷. مقبولیت علمی و محبوبیت شخصیتی و اخلاقی

۸. توجه به شیوه‌های تربیتی غیر مستقیم

۹. حفظ حرمت جایگاه استادی، روابط خارج از کلاس، حضور در منزل استاد و...

۱۰. ملاک‌های اخلاقی و شخصیتی گزینش اساتید

۱۱. **آسیب‌شناسی** (امور سلبی در ایفای نقش تربیتی استاد):

أ. مقایسه

ب. ملامت و سرزنش فرد در حضور دیگران

ت. تولید اضطراب و افسردگی به‌خاطر امتحان یا نمره و...

ث. تحقیر

ج. آموزش و نمره‌محوری محض در نگرش استاد و غفلت از دیگر ظرفیت‌های وجودی مؤثر در شخصیت طلبه

ح. آموزش و نمره‌محوری محض در نگرش مدیر مدرسه نسبت به ارزیابی استاد

خ. زیاد بودن تعداد شاگردان کلاس و محروم شدن بعضی از آنان از توجه و اعتنای استاد

د. فقدان وزانت و متانت در پوشش یا رفتار و کلام برخی اساتید

ذ. کم بودن آستانه‌ی تحمل برخی اساتید و واکنش شتاب‌زده در برابر پاره‌ای از رفتارهای طلبه که به اقتضای سن او صورت می‌گیرد.

ر. بی‌توجهی به ظرفیت متربیان

ز. غفلت از تفاوت‌های فردی متربیان