

گفتاری پیرامون
شیوه های جذب و نگهداری جوانان و نوجوانان
در شکل های فرهنگی

تدوین و تنظیم: محمدمهدی نجاتی

تعریف کار فرهنگی

کار فرهنگی در مفهوم خاص و به معنای متداول آن که امروزه در کشور ما به مجموعه فعالیت های برنامه ریزی شده در تشکل های جوان فرهنگی و غالباً دارای گرایش های دینی و مذهبی اطلاق می گردد یکی از دستاوردهای بی بدیل نظام مقدس جمهوری اسلامی است که بعد از انقلاب ابتدا در فضای شبستانی مساجد و کم کم بتدریج در قالب NGOهای همجوار مسجد طراحی و به مرحله اجرا درآمد.

البته در این خصوص باید اذعان داشت که کار فرهنگی به این معنا در قبل از انقلاب نیز در مساجد معدودی صورت می پذیرفت اما الگوی کم و بیش ایده آل تنها در بعضی از حوزه های علمیه وجود داشته که مهره های کلیدی و موثر در جریان انقلاب اسلامی در این حوزه ها تربیت شده بودند. بیان این مقدمه از آن رو ضرورت داشت که بدانیم کار فرهنگی به این معنا که مورد بحث ماست مفهومی متعلق به مکتب تربیتی اسلام و بویژه مذهب ارزشمند اهل بیت عصمت و طهارت(ع) است و نمی توان مبانی معرفتی بیگانه و تعاریف اقتباسی، ترجمه ای و تقلیدی برای آن در نظر گرفت بر این اساس لازم است که مفاهیمی همچون کار فرهنگی، جذب، نگهداری و امثال آن را از لایه لای سیره عملی اهل بیت(ع) و مذهب شیعه جعفری بیرون کشید.

نداشتن تعریف واحد از کار فرهنگی و گاه ارایه تعاریف غیرمانع و جامع از آن موجب شده است که برخی با نگرش های فردی و سلیقه ای مبادرت به انجام آن نمایند و به تبع آن مرزهای بین کار فرهنگی با فعالیت های هنری، علمی و پژوهشی و حتی ورزشی و تفریحی به وضوح معین و مشخص نگردد.

بر این اساس کار فرهنگی در تشکل ها، اکنون مصداق بارز جمله معروف « هر کسی از ظن خود شد یار من » شده است و هر کس کانون فرهنگی با پسوند های متفاوت و یا تشکل فرهنگی با گرایش گوناگون تاسیس می نماید عنوان فعالیت خود را در آن مجموعه کار فرهنگی می گذارد.

اشکال عدم تعریف کار فرهنگی در کشور ما ناشی از آن است که مفاهیم مربوط به این مقوله را نمی توان مثل «فرهنگ» یا «تعلیم و تربیت» به شکل ترجمه ای، اقتباس و یا تقلیدی از مکاتب غربی وام گرفت و اکنون جبهه فرهنگی ما نیازمند آن است که کار فرهنگی را باز تعریف و مبانی شکل گیری و انجام آن را تبیین و تدوین نماید.

لذا دلیل طرح این موضوع قبل از ورود به مبحث شیوه های جذب و نگهداری جوانان و نوجوانان در تشکل های فرهنگی آن است که ابتدا باید معلوم شود که هدف از جذب و نگهداری جوانان در چه نوع تشکلی و چگونه فعالیت است؟ به نظر می رسد برای پایان دادن به این مناقشه می توان با اتخاذ رویکرد تربیتی و پرورشی و افزودن این گرایش به مفهوم کار فرهنگی که آن را در مسیر رشد و تعالی فرد و جامعه قرار می دهد مسئله را تا حدودی حل شده دانست.

بر این اساس کار فرهنگی به مجموعه فعالیت های طراحی و اجرا شده توسط مدیران و مربیان تشکل های فرهنگی ویژه جامعه مخاطب جوان و نوجوان مبتنی بر رویکرد تربیتی و پرورشی اطلاق می گردد که در آن نقطه شروع و پایان براساس رشد و تعالی خود و مخاطب در نظر گرفته شده است.

در این رابطه می توان تربیت را به معنای پرورش و ساختن تابع غرض مربیان دانست که در آن متربی متناسب با سیستم تربیتی موجود و به میزان ظرفیت و قابلیت خویش از آن بهره خواهد برد.

آن گاه که بپذیریم رویکرد کار فرهنگی باید رویکرد تربیتی باشد آن وقت تمام فعالیت های قرآنی، علمی، هنری و ورزشی و از این قبیل که در شکل ها صورت می گیرد درصدد تحقق اهداف تربیتی اسلام خواهد بود..

براین اساس وقتی هدف کار فرهنگی ما تربیت انسان مکتبی و متعهد باشد آنوقت ماحصل کار فرهنگی در مجموعه های مذکور تربیت هنرمندان متعهد، ورزشکاران مسلمان و قاریان متخلق خواهد شد.

متأسفانه تاکنون به کرات از نقیصه عدم وجود تعریف کار فرهنگی آسیب های فراوانی دیده ایم و ده ها هزار تشکل فعال کشور هر کدام براساس استنباط شخصی خویش مسیر متفاوتی از دیگران را برای انجام کار فرهنگی در پیش گرفته اند و با انگیزه های احساسی به عرصه آمده اند. در نتیجه این اختلاف نگرش، تشکل های موجود به اختلاف اجرا، اختلاف در اتخاذ قواعد کار، مدیریت تشکیلاتی، فنون مربی گری و حتی تفاوت محسوس در نتایج کار و خروجی های حاصل از فرایند اجرایی آن گرفتار آمده اند.

رسالت تشکیلاتی تشکل ها

نکته حائز اهمیت دیگر در ارتباط با مقوله مورد بحث ما این است که باید دانست که هر تشکل فرهنگی چه رسالت تشکیلاتی ای برای خود قائل است و اصلاً آیا آن تشکل سودای ساختن جامعه ای بهتر را برای خود و رشد و تعالی برای مخاطبانش در سر می پروراند و یا اینکه آن تشکل تنها تجمعی از افراد یک صنف خاص برای تحقق اهداف فردی و یا جمعی آن صنف می باشد درست مثل تشکل های گعده ماندی که صرفاً با اهداف ادبی، هنری و یا حتی گاهی ورزشی و تفریحی تشکیل شده اند و یا همچون هیأت های مذهبی و یا جلسات موردی خاص می باشند که به شکل محفلی در منازل و محافل خصوصی تشکیل می شود.

آنچه در این باره باید مورد ابهام زدایی قرار بگیرد آن است که اگر یک تشکل فرهنگی برای خود رسالت انسان سازی و پرورش نداشته باشد و ماحصل فعالیتهايش منجر به کادر سازی و نخبه پروری و یا حداقل عضوگیری برای تحقق اهداف تشکیلاتی موجود در اساسنامه اش نگردد دلیل موجهی برای ایجاد و فعالیت خود ندارد و بی فایده راه اندازی شده است.

در واقع در چنین حالتی باید پرسید که این تشکل چرا و با چه هدفی تشکیل گردیده است؟

پس براین اساس معلوم شد که قبل از ورود به بحث جذب و نگهداری روشن شدن این مطلب لازم است که نخست بدانیم در واقع جذب در تشکل فرهنگی موردنظر به چه معناست؟ تعریف کار فرهنگی در آن تشکل چیست و آن تشکل چه رسالت تشکیلاتی ای برای خود قائل است تا مطابق آن تعریف و متناسب با رسالت تشکیلاتی آن تشکل، جامعه مخاطب خود را شناسایی و جذب نماید.

جذب:

جذب در واقع به معنای ترغیب یک جوان و نوجوان برای حضور و ایفای نقش در یک تشکل فرهنگی است که با عضویت در آن تشکل و یا مخاطب برنامه های آن شدن تحقق می یابد. برخی بر این عقیده اند که مراحل مرتبط با فرایند جذب در پروسه تربیت شامل مراحل کشف، جذب و نگهداری است که در مرحله کشف، شناسایی، سنجش و رتبه بندی استعدادها صورت می پذیرد تا تشکل براساس رسالت تشکیلاتی خود مبادرت به جذب مخاطبانش نماید و پس از آن در مرحله نگهداری نیز طراحی برنامه هایی در تشکل حایز اهمیت است که به تثبیت حضور مخاطبان در تشکل بیانجامد و باعث رشد آنان گردد. به هر حال سوال اساسی برای هر تشکل آن است که چه کسی را چگونه به چه چیزی دعوت کند؟

کشف و شناسایی:

کشف و شناسایی در روش تعلیم و تربیت زمینه سازی دو اقدام مهم و اثرگذار روی آنان است تا معلوم شود که برای عضویت در تشکل شرایط اولیه را دارند یا خیر.

معمولاً شرایط عضویت در یک تشکل متناسب با رسالت تشکیلاتی آن و بنا به مندرجات اساسنامه و یا دستورالعمل های اجرایی مشخص می شود اما بهر حال مواردی همچون سن، جنسیت، میزان تحصیلات و حتی گاهی سوابق فعالیت های فرهنگی و هنری فرد را می توان بعنوان شرایط عمومی عضوگیری لحاظ کرد.

کشف در حقیقت مثل گزینش صید توسط صیاد و یا پیدا کردن گنج توسط کاوشگری است که در کمین نشسته و منتظر فرصت برای شناسایی بهترین گزینه های فراروی خویش می باشد وی تلاش می کند که افراد دارای استعداد و یا حداقل های لازم را بنا به سیستم جذب از پیش طراحی شده تشکل ترغیب به حضور و عضویت در تشکل نماید. در این مرحله مسئول واحد جذب مثل دستگاه استعداد سنج اولیه عمل می کند که نوع و میزان استعداد افراد را تعیین نموده و سطح بندی نماید.

در مرحله کشف مسئول واحد جذب همچون مبلغ دینی ای عمل می کند که برای تبلیغ به یک روستا رفته و در همان ایام افرادی را که دارای استعداد ورود و تحصیل در حوزه های علمیه را دارند شناسایی می کند.

برای کشف و شناسایی باید تمهیداتی اندیشیده شود تا افراد و مخاطبان جوان و نوجوان با شرکت در برنامه های از پیش طراحی شده مانند مسابقات فرهنگی، جلسات پرسش و پاسخ، و یا حتی اردوهای تفریحی و امثال آن در موقعیت عیارسنجی و یا در واقع سطح بندی قرار بگیرند و با توان سنجی صورت گرفته مشخص شود که این افراد شایستگی لازم برای ورود و عضویت در تشکل را دارند.

اگر یک تشکل فرهنگی چنان برنامه هایش با مسجد محل عجین شده که مخاطبان جوان و نوجوان، بین تشکل و مسجد تمایزی قائل نیستند و آن تشکل را بعنوان مسجد می شناسند درست مثل پایگاه بسیج و کانون فرهنگی و امثال آن، چنین تشکلی نمی تواند و نباید به دلیل داشتن رسالت فراگیر و انبیاء گونه در هدایت عموم مخاطبان، دروازه های ورود به مسجد و عضوگیری از جوانان و نوجوانان را محدود کرده و به گزینش افراد معدودی مبادرت ورزد.

در شکل های مسجدی در وهله اول تفکیک مخاطب عام و خاص و یا غیر نخبه و از این قبیل کار درستی نیست اما برعکس به محض ورود فرد به مسجد و عضویت در شکل، لازم و ضروری است که براساس یک سیستم دقیق به تفکیک استعدادها و سطوح و توان سنجی افراد برای برنامه ریزی های آتی بپردازیم و برای هر مخاطبی برنامه ویژه و خاص خود را طراحی و اجرا نماییم در غیر این صورت مسیر رشد و شکوفایی او را مسدود کرده و مانع ترقی، رشد و تعالی او گشته ایم اما در سایر تشکلهای فرهنگی که رسالت های متفاوت از جمله رسالت کادرسازی و یا نخبه پروری برای خود قائلند و توان، ظرفیت و طراحی برنامه هایشان کفاف پوشش دادن مخاطبان عام را نمی دهد بهتر است مراحل کشف، جذب و گزینش با دقت بیشتری صورت پذیرد و فیلترینگ انجام شده دقیق، مستدل و بر مبنای اساسنامه شکل باشد.

نوع مخاطبان و اعضاء در شکل های فرهنگی براساس رسالت تشکیلاتی آنان تعیین شود که این رسالت گاهی حداقلی، گاهی حداکثری و در بعضی مواقع حد وسط این دومی باشد.

پیشتر یادآور شدیم که رسالت تشکیلاتی هر شکل، متناسب با توان متولیان آن شکل رقم می خورد و این امر مسئله ای ظاهری، قشری و نمادین نیست که بصورت سطحی با آن برخورد شود و بیش از ظرفیت موجود به جذب مخاطب بپردازیم. به هر حال کار فرهنگی را شاید بتوان مقوله ای معادل مقوله «تعلیم و تربیت» در دنیای معاصر و مکاتب انسانی موجود دانست با این تفاوت که در مراکز تعلیم و تربیت رسمی، محیط سازمانی است و برنامه کاری از نوع دستورالعملی و بخشنامه ای می باشد اما در شکل های فرهنگی غیررسمی، محیط غیرسازمانی و برنامه کار غیر دستورالعملی و بخشنامه ای است.

علاوه بر این در مراکز آموزشی رسمی شرایط ویژه گزینش و جذب وجود ندارد و افراد تنها براساس قواعد و مقررات عمومی دولتی همچون سن، جنسیت و سلامت روحی و روانی اولیه پذیرش و سازماندهی می شوند.

برخلاف سازمانهای رسمی متولی تعلیم و تربیت در تشکلهای فرهنگی یا NGO ها باید به دلیل گزینشگری در جذب، قواعد و مقررات خاص متناسب با فعالیت این گونه شکل ها طراحی و تدوین گردد.

البته، آنچه در این زمینه لازم به ذکر می باشد آن است که برای برقراری یک ارتباط مؤثر باید عناصر پنجگانه زیر موجود باشد:

۱. برقرارکننده ارتباط (مسئول جذب و یا پیام دهنده)
۲. مخاطب ارتباط (گیرنده پیام یا مخاطب)
۳. محتوی پیام (پیام مورد ارتباط)
۴. ابزار برقراری ارتباط
۵. نحوه برقراری ارتباط

بسیاری از ویژگی های کسانی که مسئول واحد جذب و یا برقراری ارتباط با مخاطبان جدید در تشکل ها می باشند را می توان در مباحث مربوط به روانشناسی تبلیغ، مخاطب شناسی و امثال آن یافت اما در این مجال می توان ویژگی های زیر را برای مسئول واحد جذب لازم و ضروری برشمرد:

۱. آشنایی با روانشناسی تبلیغ
۲. شناخت ویژگی های روانشناسی جوان و نوجوان
۳. تسلط و آشنایی کامل با پیام ابلاغی و اهداف و رسالت تشکیلاتی تشکل
۴. زیبایی شناسی در اتخاذ روش برقراری ارتباط (متدولوژی تبلیغی)
۵. ویژگی های شخصی و شخصیتی موثر از قبیل آراستگی ظاهر، بیان شیوا و برخورد نرم و ملایم
۶. شناخت عوامل دفع جوان و نوجوان از یک فعالیت فرهنگی
۷. ابزار شناسی و موقعیت سنجی در رابطه با مراحل سه گانه شناسایی، جذب و نگهداری
۸. داشتن توانایی تسخیر دل مخاطب با برخوردهای اخلاقی و ناصحانه (خیرخواهانه)
۹. صبر، حوصله و دقت کافی در انجام مسئولیت جذب
۱۰. هماهنگی و هم جهتی با کل فرایند تربیت در تشکل

مرحله نگهداری:

از مرحله نگهداری در بسیاری از محافل فرهنگی با عنوان «دوره تثبیت» یاد می شود و آن به معنای دوام و قوام عضویت فرد و یا حضور وی به عنوان مخاطب برنامه های فرهنگی تربیتی تشکل می باشد که تحقق آن کاری به مراتب دشوارتر از مراحل کشف و جذب می باشد.

در مرحله نگهداری که پس از این با عنوان «دوره تثبیت» از آن نام می بریم دقت در بررسی و توجه به نکات متعددی از قبیل سطح بندی افراد، طراحی و تدوین الگوی رشد، مدت زمان نگهداری برای تثبیت، عوامل موثر بر شکل گیری و جهت گیری مخاطبان، تداوم موثر و مفید برنامه ها و در نهایت به کارگیری افراد در اداره امور تشکل متناسب با توان و ظرفیت آنان لازم و ضروری است که در این مجال پیرامون هریک از موارد فوق به تفصیل سخن می گوئیم:

سطح بندی

سطح بندی اعضاء و مخاطبان در یک تشکل مانع از آن خواهد شد که توان و انرژی تشکل و افراد عضو و یا مخاطبان بیهوده و یا کم فایده صرف شود و یا درخصوص مخاطبان و اعضاء به دلیل طراحی برنامه های تکراری و کلیشه ای و یا غیرضروری و احیاناً نامناسب قصور و کوتاهی صورت پذیرد.

سطح بندی یا استعداد سنجی موجب خواهد شد که برنامه های طیف مخاطب متناسب با توان دو گروه تفکیک شده مخاطب یعنی عوام و خاص و یا زبده گان و غیر زبده گان (افراد عادی و معمولی) طراحی، تدوین و اجرا گردد و در این

میان از یک سو مسئولان اداره آینده تشکل بعنوان کادرسازی تربیت و پرورش پیدا کنند و در مقابل نیروهای میدانی و اجرایی تشکل هم به قدر توانشان رشد پیدا کنند.

برای تحقق مطلوب این سطح بندی می توان نظام سطح بندی و برگزاری دوره های آموزشی و پرورشی تشکل را بصورت ترمی واحدی تدوین و تنظیم نمود بگونه ای که مخاطبان طی سالهای حضور در تشکل به سطوح بالاتر دانش و کفایت ارتقاء یابند و از عضویت خود در تشکل احساس رضایت و خرسندی نمایند.

امتیاز دیگر داشتن نظام سطح بندی آن است که در هر زمان می توان سطح فرد مخاطب را تعیین نمود و نیازهای آتی او را تشخیص داد و برای آن برنامه ریزی کرد.

ملاک ها و معیارهای سطح بندی متناسب با رسالت تشکیلاتی هر تشکل می تواند متفاوت باشد و علاوه بر در نظر داشتن معیارهای عمومی گزینش از قبیل سن، جنس و میزان تحصیلات، معیارهای خاص دیگری همچون تعهد، مسئولیت پذیری، سخت کوشی، سازماندهی و مدیریت، خلاقیت و یا حتی توان بالای برقراری ارتباط سالم را دربر بگیرد.

البته باید توجه داشت که آزمایشگاه تجربه دینداری افراد کل لحظات حیات و دوران زندگی آنان می باشد و میزان تدین و ایمان افراد را با معیارها و ملاک سنجش متداول نمی توان مورد ارزیابی و سنجش قرار داد و گاهی این کار عوارض منفی حادی همچون ریاء و ظاهر نمایی در پی خواهد داشت. نکته دیگری که مریبان در خصوص تربیت جوانان و نوجوانان باید مورد توجه قرار دهند آن است که باید سه مرحله را در فرایند تربیت خود لحاظ نمایند :

اول: مرحله شناخت استعدادها

دوم: به فعلیت رساندن استعدادها

و سوم: هدایت استعدادها به سمت کمال مطلوب

مدت زمان نگهداری

مدت: زمان نگهداری برای اتمام دوره تثبیت را می توان بر مبنای رسالت تشکیلاتی تشکل و نیاز مخاطب تعیین کرد اما به هر حال باید دانست که جوانان و نوجوانان در هر مرحله متأثر از اثرات وضعی برنامه های تربیتی تشکل خواهند شد و این اثر وضعی برنامه ها در حد ایفای نقش حداقلی تشکل می باشد که لازم اما کافی نیست.

اما در نقطه مقابل مسئله ایفای نقش حداکثری یک تشکل در قبال رسالت تشکیلاتی آن می باشد در چنین تشکل هایی لزوماً نباید اصرار داشت که مخاطبان تشکل فقط محدود به آن تشکل بوده و از حضور در سایر مجموعه ها بعنوان استفاده از برنامه هایشان ممانعت گردد زیرا حضور فرد در برنامه های مفید سایر تشکل ها موجب خواهد شد که کاستی ها و نواقص تشکل مذکور در برنامه ریزی برای مخاطبان جبران گردد.

علی رغم بیان توضیح مذکور در عین حال باید اذعان داشت که برای اثرگذاری در مخاطبان نیاز آنان به احساس تعلق به تشکل لازم و ضروری است زیرا فرد باید برای بهره بردن مفید و کامل از برنامه های آموزشی و پرورشی تشکل مقید باید

تا یک بازه زمانی مشخص عضو و یا مخاطب برنامه های تشکل باشد تا موجب رشد و شکوفایی خودش و تشکل متبوعش گردد و این امر بدون احساس تعلق رخ نخواهد داد.

پایان دوره تثبیت در صورت نیاز تشکل و یا فرد می تواند با ایفای نقش وی به عنوان کادر مدیریت تشکل رقم بخورد اما به هر حال باید دانست که نکته اصلی در تعیین مدت زمان دوره تثبیت، مقدار زمان مورد نیاز برای شکل گیری خمیرمایه درونی فرد متناسب با ارزشهای متعالی دینی و جهت گیری اسلامی است. براین اساس در یک تشکل فرهنگی مدت زمان نگهداری باید بر مبنای زمان لازم برای خط دهی، جهت گیری و شکل گیری خمیرمایه مخاطب متناسب با هنجارها و ارزشهای حاکم در آن تشکل تعیین و تدوین گردد.

پس از آن جوان و نوجوانی که جهت حرکتش را یافته و توان اثرگذاری دارد به عنوان محصول فرایند تربیت در تشکل مزبور در هر مقام و موقعیتی که قرار بگیرد موجبات رشد و تعالی محیط اطرافش را فراهم می آورد.

عوامل موثر بر شکل گیری و جهت گیری مخاطبان

در مباحث مربوط به مدت زمان دوره تثبیت گفتیم که شکل گیری شخصیت مستقل و جهت داده شده و دارای شاکله قرص و محکم می تواند برای حضور یک فرد در یک تشکل فرهنگی پایانی مطلوب به شمار آید.

اکنون در این مجال به بررسی عوامل موثر بر شکل گیری خمیرمایه افراد، متناسب با اهداف تربیتی اسلامی می پردازیم: اولین و موثرترین عامل اثرگذار در تربیت افراد، گفتار، کردار و خط و مشی مربی است رفتار مشاهده پذیر مربی همواره سرایت نامرئی داشته و بیشترین اثرگذاری تربیتی را در مخاطبان دارد بطور ناخودآگاه و ناخواسته برای متربیانش نقش الگو را بازی می کند و مرتباً بیشتر از گفتار و توصیه های مربی مشابه اعمال او می شود.

نکته دیگر حایز اهمیت در این رابطه نوع برنامه های تربیتی و در واقع پیامی است که مربی درصدد القاء و ابلاغ آن می باشد لذا پیام تربیتی مربی باید فطرت پسند، زیبا، ناصحانه و متناسب با عقل سلیم و دستورات شرع مقدس باشد. مربی باید به مخاطبانش افق دید یا همان نگاه گسترش یافته ببخشد که در متون دینی از این افق دید گسترش یافته و دارای دامنه و وسعت با عنوان «بصیرت» یاد شده است.

چنانچه در آیه ۱۰۸ سوره یوسف می خوانیم: قل هذه سبیلی ادعوا الی... علی بصیره انا و من اتبعنی (ای رسول ما) امت را بگو طریقه من و پیروانم همین است که خلق را به خدا با بینایی و بصیرت دعوت کنم.

این بدان معناست که در تربیت افراد تقلید کورکورانه و تبعیت بدون تعقل مانع شکل گیری مناسب شخصیت آنان می گردد.

همچنین در متون اسلامی آمده است که طریقه دعوت پیامبر(ص) باتوجه به دستور خداوند متعال بر مبنای سه حرکت اساسی است که عبارتند از:

۱. برخاستن و قیام کردن (برای تحقق تربیت)

۲. آگاهی دادن و انداز

۳. ترساندن از خدا

این سه محور در آیات ذیل مطرح شده اند آنجا که می فرماید: قم فانذر و ربک فکبر

تداوم و استمرار

یکی از آسیب ای جدی در کار فرهنگی نیمه کاره ماندن و یا به اصطلاح ابتر شدن فعالیت های فرهنگی یک تشکل می باشد عدم استمرار و تداوم لازم در اجرای برنامه های تربیتی یک تشکل مانع تحقق کامل اهداف تربیتی آن خواهد شد. اگر با کمی تسامح درخصوص کار فرهنگی مراحل سه گانه کاشت، داشت و برداشت را بپذیریم استمرار و تداوم در واقع به مراحل داشت و برداشت مرتبط است و در همین مرحله داشت است که باید جلوگیری از سرایت افت به محصول و ایجاد عوامل رشد مطلوب مورد توجه ویژه قرار بگیرد تا تکامل نهایی حاصل شود.

مربی ایجادکننده تربیت نیست بلکه زمینه ساز تربیت افراد است و این زمینه سازی را باید تا پایان سیر تربیت افراد تداوم ببخشد.

در این رابطه برخی تشکل ها پا را فراتر گذاشته و اعضای جوان و نوجوان تشکل خود را پس از اتمام دوره عضویت معمولی در قالب های متفاوتی همچون انجمن فارغ التحصیلان، کمیته اعضای سابق تشکل و یا گروهها و هسته های پیش کسوت و امثال آن سازماندهی کرده و به تداوم برنامه ریزی برای اعضای قدیم مجموعه می پردازند.

به هر حال باید دقت کرد که از آفت های جدی کار فرهنگی یک خط در میان بودن انجام آن، اجرای برنامه های مقطعی و آنی و کند و تند شدن سیر کلی فرایند و از این قبیل می باشد. در این مجال چندین نمونه از موانع استمرار کار فرهنگی در تشکل ها را برمی شماریم که عبارتند از:

۱. فقدان مهره های کلیدی و هدایتگر و اثرگذار در تشکل (لیدرهای اصلی یا محورهای حرکت)
۲. درج زدن مدیران و مربیان تشکل (توقف از رشد)
۳. ضعف مخاطب شناسی و زیبایی شناسی در تبلیغ
۴. فقدان سیاست گذاری و برنامه ریزی استراتژیک
۵. فقدان نظام ارزشیابی و سنجش
۶. عدم آشنایی با فنون تبلیغ، کلاس داری و مربی گری

اعطای مسئولیت به اعضاء

یکی دیگر از مباحثی که ارتباط مستقیم و جدی با مسئله جذب و نگهداری جوانان و نوجوانان در تشکلهای فرهنگی دارد به کارگیری اعضاء در اداره امور تشکل و اعطای مسئولیت به آنها می باشد.

در خصوص مسئولیت دادن به افراد چندین دیدگاه متفاوت وجود دارد اما به نظر می رسد که اولاً می توان اعطای مسئولیت را به افراد جزئی از اجزاء روش تربیتی «تشویق و تنبیه» و یا «هبه و محروم سازی» قرار داد. براین اساس گاهی می توان با محروم سازی و یا ایجاد موقعیت برای افراد مانع یا باعث رشد افراد شد و یا حرکت ایشان را در مسیر رشد و تعالی کند یا تند کرد.

چنین به نظر می رسد که برای مسئولیت دادن به افراد باید به پنج مسئله اساسی توجه داشت:

1. مطابق مضامین روایی، مسئولیت دادن ما به افراد باید متناسب با خوب و بد بودن آنان باشد و نباید موقعیت ها و فرصت های تشکل به میزان مساوی در اختیار افراد «خوب کردار» و «بدکردار» قرار بگیرد و ملاک و معیار این امر باید توانمندی و تلاش آنان باشد.
2. مسئولیت ها باید متناسب با قابلیت افراد یا همان توان و ظرفیت مخاطبان به آنان داده شود و گرنه شأن و جایگاه آن مسئولیت حفظ نخواهد شد.
3. رسیدن به مسئولیت اداره رده های بالای تشکل باید براساس قاعده «تدرج» به مرور زمان و با کسب پختگی لازم صورت پذیرد و کسی نتواند یک شبه تا رده های کلیدی تشکل ارتقا سمت پیدا کند چون این امر ارزش آن جایگاه را برای او پایین می آورد و موجبات دلسردی و بی انگیزگی سایر اعضای قدیمی تشکل را فراهم می آورد.
4. استعداد سنجی دقیق در اعطای مسئولیت ها در تشکل باعث خواهد شد تا بهره وری بیشتر و بهتری در نتیجه انجام امور صورت پذیرد و این امر خلاقیت و توانایی افراد را در خدمت پیشرفت و تعالی تشکل قرار خواهد داد.
5. برای اعطای مسئولیت ها که عامل موثری در جذب و بویژه نگهداری اعضای تشکل می باشد باید برنامه های ویژه کاردسازی از قبل طراحی و تدوین شده باشد و فعالیت تشکل ها بدون کاردسازی مطلوب و ایده آل به شمار نمی آید.

حُسن ختام

به عنوان حسن ختام این نوشتار یادآوری چندین نکته مرتبط با موضوع مورد بحث حایز اهمیت و ضروری است. اول آنکه مسولان واحد جذب و نگهداری تشکل ها باید با اهداف و روشهای تربیتی اسلام آشنا باشند و شیوه ها و شگردهای کار با مخاطب فردی و جمعی یا همان «فوت کوزه گری» این فن را به خوبی بلد باشند. برخی از این روش ها و شیوه ها عبارتند از: روش انداز، روش تغافل، روش هبه و محروم سازی، روش تعقل و حکمت آموزی، روش تکلیف به قدر وسع و امثال آن.

دوم آنکه مربی باید بداند که گاهی مشکل در حصول نتیجه مطلوب به مربی برمی گردد و گاهی نیز معنای این حرف آن است که اگر فرایند کار فرهنگی مطلوب و ایده آل نبود اول باید مربی در توان و اثرگذاری خویش شک کند چنانکه مولای متقیان علی(ع) می فرماید: «المتقون ... فهم لا نفسهم متهمون» یعنی «تقوی پیشه گان خویش را مقصر می دانند» (خودشان را تبرئه نمی کنند)

در اینگونه موارد ایراد در فاعلیت فاعل و توان و لیاقت مربی است و مربی باید از خود بپرسد که شاید روش تعلیم و تربیت من اشکال دارد و ایراد در کار من است.

اما همیشه ایراد کار فرهنگی در شکل ها بر مربی وارد نیست بلکه گاهی اشکال کار در قابلیت قابل است و مخاطب در مراحل کشف، شناسایی و جذب درست سطح بندی نشده است و استعدادسنجی و توان سنجی دقیقی برای به کار گیری افراد در تشکل صورت نگرفته است و در نتیجه تلاش برای تربیت و تعالی افراد کم ظرفیت کاری بمراتب دشوار و گاه به مثابه آب در هاون کوبیدن است.

و سوم آنکه مربی نباید انتظار تغییر آنی و دفعی در مربی و مخاطب داشته باشد و بداند که روش ابلاغ پیام های تربیتی و راه ملکه شدن فعل اخلاقی در افراد براساس روش های تربیتی اسلام، «روش ابلاغ تدریجی» است که نتیجه آن رشد، تعالی و تکامل تدریجی افراد است.

توجه به این نکته مهم باعث می شود که مربی، انتظاری بیش از توان و ظرفیت افراد از آنان نداشته باشد و متریبان نیز بر اثر سنگینی برنامه های تربیتی و تراکم آن از ادامه راه باز نمی مانند. در خاتمه این مجال برای اطلاع مخاطبان برخی روشهای دعوت به دین را تیتروار یادآور می گردیم: ۱- ایجاد رابطه قابل لمس بین دین و راه زندگی (ترسیم نقشه زندگی) ۲- پرده برداری از حقایق و اسرار دین ۳- انس و معاشرت با دینداران ۴- بیان ملاک های دینداری ۵- ایمان به آگاهی و وظایف ۶- مقاومت در مسیر تربیت و استمداد گرفتن از خدا ۷- بیان فلسفه حیات ۸- بیان ارزش عمل صالح ۹- مسئولیت دادن به افراد ۱۰- بیان اینکه خدا یاور همیشگی ماست.

والسلام علی من اتبع الهدی