



موسسه آموزش عالی علمی-کاربردی
فرهنگ و هنر



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فرهنگ و هنر واحد ۱۳ تهران

The Center of Art & Cultural Education
Applied Science & Technology University unit 13



دانشگاه جامع علمی کاربردی

جزوه

سازمان ها و مراکز فرهنگی

مدرس: خوشنویس

تنظیم کننده وحید رجبی

پاییز ۹۴



تعریف سازمان:

مجموعه ای هدفمند که پیرو یک نظام کار میکند و دارای مرزها و حدودی است که آن را از محیط خود خارج میکند. یک نهاد مستقل که مأموریت خاص دارد و میتواند با نیت انتفاعی و غیر انتفاعی باشد. دارای ماهیتی اجتماعی است که افراد برای رسیدن به هدفی مشترک از طریق تقسیم کار و وظایف و ... با هم همکاری مینمایند.

انواع سازمان ها:

الف) سازمانهای انتفاعی و غیر انتفاعی :

* سازمانهای انتفاعی : سازمانهایی که با هدف کسب سود تشکیل میشوند. مانند موسسه های تجاری و خصوصی

* سازمانهای غیر انتفاعی : سازمانهایی که معمولاً با هدف غیر از کسب سود مثل اهداف اجتماعی ، فرهنگی ، مذهبی و سیاسی تشکیل میشوند.مانند موسسه های خیریه و ...

ب) سازمانهای تولیدی و خدماتی :

* سازمانهای تولیدی : سازمانهایی که از مواد خام یا اولیه برای تولید کالاها استفاده میکنند.مانند کارخانه های تولیدی کفش و ...

* سازمانهای خدماتی : سازمانهایی که خدمات ارائه میدهند اگر چه معمولاً این خدمات محسوس نیست و از لحاظ فیزیکی قابل اندازه گیری نیست .مانند خدمات رفاهی و مالی و ...
سازمانها از نظر مالکیت به سه /۳ دسته تقسیم میشوند.:

الف) سازمانهای دولتی : به سازمانهایی که تحت امر یک دولت (دولت مرکزی) به منظور فعالیتی معین ایجاد و دارای مأموریتهای دائم یا موقت هستند.بودجه کاملاً دولتی ، طبق مصوبات قانونی دارند و توسط دولت کنترل میشود.مانند وزارت خانه ها و سازمانهای تابعه

ب) سازمانهای خصوصی یا تجاری : توسط اشخاص غیر دولتی اداره و کنترل میشود و بودجه آن بصورت شخصی با هدف کسب سود و منافع شخصی تأمین میشود.

ج) سازمانهای غیر دولتی : یک سازمان داوطلبانه بر اساس زمینه ای ایدئولوژیک با مقاصد کاملاً یا بعضاً بشر دوستانه تشکیل شده و از لحاظ قانونی از دولت ها و یا سایر نهاد ها مستقل هستند. بامشارکت مردم و گروههای داوطلب ابتدا در محله و منطقه ایجاد و شروع به فعالیت مینمایند و میتوانند بصورت تشکل هایی دارای روابط بین الملل و جهانی مطرح باشند. در بسیاری از کشورها به این سازمانها به عنوان رکنی از جامعه مدنی نگاه میشود.

اهداف و ویژگیهای هر سازمان

۱- استراتژی : هر سازمان برای خود مأموریت یا هدف ویژه ای دارد.

۲- مسیر راه: هر سازمان ساختار فیزیکی و منطقی است و از بخش های مختلف تشکیل شده است.

۳- منابع: هر سازمان دارای منابع مالی برای خود میباشد

۴- وابسته به اطلاعات: هر سازمان برای مدیریت و تصمیم گیری وابسته به اطلاعات هستند.

۵- هر سازمان نیازمند به مدیریت و درون خود هیئت حاکمه مستقل و برای بقا وابسته به دیگر سازمانها میباشد.

تعریف سازمان های فرهنگی

سازمان های رسمی و عمدتاً دولتی یا وابسته به دولت که در زمینه سیاست گذاری ، برنامه ریزی ، هدایت و نظارت بر آفرینش و ارائه محصولات فرهنگی و یا انجام مطالعات فرهنگی فعالیت میکنند و با عملکرد خود ، فرهنگ عمومی جامعه را اصلاح ، هدایت و متأثر می سازند.(حبیبی-۱۳۷۸)

تعریف فرهنگ:

به مجموعه در هم تافته ای از اعتقادات ، آداب و رسوم ، اخلاقیات و ... که افراد جامعه از آن تبعیت می کنند و از نسلی به نسل دیگر منتقل می شود

انواع فرهنگ :

الف) فرهنگ مادی----- محسوس و ملموس است مانند:شهرها ، بناها،اشیاء.

ب) فرهنگ غیر مادی (معنوی)----- نامحسوس ، ناملموس و جنبه ی کیفی دارد شامل ارزشهای فرهنگی- هنجارهای فرهنگی (زبان-اعتقادات- آداب و رسوم،قوانین)-نماد- باورها

تعریف ارزشهای فرهنگی :

احساسات ریشه دار و عمیقی است که اعضای جامعه بر آن شریک اند . این رزشها ، اعمال و رفتار جامعه را تعیین می کند . مثال: هر جامعه ای برای زندگی خانوادگی مثل موازین دینی . در بعد عملی خود شامل هنجارها(شیوه های متداول در جامعه) و ناهنجاریها(شیوه های غیر متداول در جامعه) میباشد.

{ واژه نابهنجار در برابر بهنجار "Normal" قرار دارد. فرد بهنجار کسی است که با خود، محیط پیرامون و انتظارات محیطش همسازی داشته باشد .به عبارت دیگر کسانی که با جامعه همنا باشند بهنجار شمرده می شوند و آنانی که همناویی ندارند نابهنجار نام می گیرند. }

تعریف نماد :

نماد (که مَظْهَر و سَمْبُل هم نامیده شده نشانهای است که نشانگر یک اندیشه، شیء، مفهوم، چگونگی و جز اینها می تواند باشد.

تعریف باور:

باورها یا عقیده‌ها، اندیشه‌هایی هستند که فرد به درستی و حقانیت آن‌ها اعتقاد دارد.

تعریف خرافات:

جمع واژه عربی خرافه است .معتقدات ، باورها یاانجام کارهایی که هیچگونه ریشه عقلانی ندارند. خرافات به اسطوره ها و پیشگویی ها مربوط می شوند. بعضی از معتقدات و آداب و رسوم همگانی مانند اعتقاد به نظر زدن یا اثر طلسم ها در بیشتر دوره های تاریخی و در اکثر نقاط جهان وجود داشته و دارد . پاره ای خرافات هم ممکن است مختص یک کشور ، منطقه یا دهکده ویا حتی گروه و خانواده خاصی باشد .

تعریف انتقال فرهنگی:

فرایندی است که آن بوسیله، فرهنگ از طریق آموزش از نسلی به نسل دیگر منتقل می‌شود. فرهنگ را به طریق زیستی نمی‌توان به ارث برد. هر نسلی فرهنگ خویش را می‌آموزد و سپس آن را، همراه با تغییراتی که در عصر خود حاصل شده، به نسل بعد از خود می‌آموزاند.

انتقال فرهنگی، تداوم فرهنگ را امکان‌پذیر می‌سازد. در واقع تا زمانی که عوامل تغییر و دگرگونی فرهنگ، قوی و قدرتمند نباشند، اعضای جامعه در برابر دگرگونی فرهنگ مقاومت و مخالفت می‌کنند. برای مثال در هر فرهنگی، شیوه خاصی برای لباس پوشیدن وجود دارد. فقط هنگامی این شیوه دستخوش تغییر می‌گردد که تحت تأثیر عوامل فرهنگی نو و جدید (نوآوری فرهنگی) قرار گیرد و از طرف اکثریت جامعه مورد پذیرش قرار گیرد.

اشاعه فرهنگی :

اشاعه فرهنگی به مجموعه تأثیرات فرهنگی گفته می‌شود که در غیاب فرهنگی جامعه دیگر با یکدیگر در حالت تأثیرپذیری و تأثیر گذاری می‌باشد.

انباشت فرهنگی:

انباشت فرهنگی، زمانی روی می‌دهد که طی یک دوره معین چیزهای افزوده شده به فرهنگ بیش از چیزهایی باشد که طرد می‌گردند. حتی در حالتی که در یک حوزه فرهنگی علاوه بر فرهنگ موجود جنبه‌هایی از فرهنگ سایر جوامع نیز افزوده شود، بدون آنکه جنبه‌هایی از فرهنگ موجود حذف شود، انباشت فرهنگی صورت گرفته است. عناصر جدید از طریق ابداع، اکتشاف و یا اقتباس بر عناصر موجود افزوده می‌شود.:

تعریف ضربه فرهنگی :

فردی که تحت تأثیر محیط فرهنگی بیگانه است و بین مردمی زندگی می‌کند که در باورهای اساسی خود با او وجه مشترکی ندارد دچار ضربه فرهنگی می‌شود

تعریف قوم مداری :

قوم مداری گرایشی است که برحسب آن افراد جامعه فرهنگ خود را برتر از فرهنگ دیگران می‌پندارند. عاداتها و سنتها، غالباً ما را با استفاده از وجهه نظرهای اجتماعی ریشه دار، به قوم مداری ترغیب می‌کنند. به این ترتیب هنگامی که اعضای یک گروه در باره دیگران به داوری می‌نشینند.

تعریف گسست فرهنگی :

فراموش کردن مسائل فرهنگی یعنی عدم انتقال فرهنگ از نسلی به نسل دیگر را گویند. مفهوم شکاف نسلی به عنوان رایج ترین مفهوم و مسئله اجتماعی تعیین شده است .

تعریف پس افتادگی فرهنگی :

برخی بر این عقیده اند که دگرگونی معمولاً تنها در فرهنگ مادی رخ می دهد. در حالیکه مردم احتمالاً دگرگونی در تکنولوژی (بخش مادی فرهنگ (را به آسانی می پذیرند، کمتر احتمال می رود که هنجارها، ارزشها، باور داشتهها سازمان اجتماعی شان را تعدیل کنند. در نتیجه این ناهماهنگی، تاخر) واپسماندگی (فرهنگی است زیرا عناصر غیر مادی فرهنگ نمی توانند پا به پای عناصر مادی آن دگرگون شوند و پیش روند.

تعریف فعالیت فرهنگی یا هدف سازمان های فرهنگی (حوزه های فرهنگی):

فعالیتی که حول تولید، به کار گیری، انتقال، استفاده و مصرف معانی و نمادها و شکل دادن، تغییر و ارتقای روحی و معنوی افراد، تقویت و توسعه ارزشها و دانش های جامعه شکل میگیرد. مانند

فعالیت مذهبی: انواع اجتماعات مذهبی یا مسافرت های مذهبی یا خرید کالای فرهنگی مذهبی (کتب و نوار صوتی و ...)

فعالیت اجتماعی: که حول محور تعامل و رابطه با دیگران غیر از نیازهای مادی و اقتصادی شکل میگیرد.

فعالیت ورزشی : که بصورت فردی جهت باز تولید انرژی هدر رفته در زمان کار و بابت سلامتی جسم و روان و گروهی که در آن مجموعه ای از روابط و تعامل ها شکل میگیرد.

فعالیت تفریحی : فعالیتی جسمی و ذهنی جهت شادابی و سرگرمی در زمان اوقات فراغت فرد.

فعالیت هنری و دستی: فعالیتی که تخیل و تجسم اساس آن است و نتیجه این نوع فعالیتها پرورش ذوقیات میباشد.

فعالیت رسانه ای : فعالیتی در رابطه با شرکت و تهیه برنامه های صوتی و نوشتاری مانند رادیو و تلویزیون ، مطبوعات ، کتاب ، سینما ، تئاتر و بهره برداری از خدمات ارائه شده توسط ابزار و وسایل مذکور(وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی -۱۳۸۲)

تعریف آموزش :

تعریف اول: کسب آگاهی و دانش ، کاهش جهالت ، پرورش استعداد ، پاسخ به سوالات ذهنی

تعریف دوم:(آموزش تجربه ای است مبتنی بر یادگیری و به منظور ایجاد تغییرات نسبتا پایدار در فرد، تا او را قادر به انجام کار و بهبود بخشی تواناییها، تغییر مهارت ها، دانش، نگرش و رفتار اجتماعی نماید.)

نهادهایی که آموزش را زیر نظر دارند :

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری: وزارت خانه رسمی و دولتی است ، وظایف برنامه ریزی، حمایت و پشتیبانی، ارزیابی و نظارت، بررسی و تدوین سیاستها و اولویتهای راهبردی در حوزه های تحقیقات و فناوری به عهده دارد.

وزارت آموزش عالی: که غیر دولتی و غیر انتفاعی است.

انواع آموزش :

- ۱- آموزش رسمی: در چارچوب درسی آموزشی یکسان تدریس میشود و به دریافت مدرک تحصیلی منتهی میشود.
- ۲- آموزش غیر رسمی: نوعی از آموزش که منجر به دریافت مدرک تحصیلی و گواهی نامه نمیشود، چارچوب و غالب خاصی ندارد مانند آموزش ارتباط جمعی و یا آموزش زندگی

تاریخچه آموزش :

- در قدیمی ترین مرحله، جامعه فاقد هرگونه نظام آموزشی رسمی بود.
- در مرحله دوم، نظام آموزشی ساده بصورت مدرسه به وجود آمد.
- در مرحله سوم تفکیک آموزش به سطح مقدماتی و عالی در نظام آموزشی تبیین شد.

کارکردهای آموزش

- ۱- انتقال فرهنگ: فرایندی که فرهنگ از طریق آموزش از نسلی به نسل دیگر منتقل می شود
- ۲- جامعه پذیری: فرایندی اطلاق می شود که به موجب آن افراد ویژگی هایی را که شایسته عضویت آن ها در جامعه است را کسب می کنند
- ۳- تربیت حرفه ای و تخصصی: فرآیندی که موجب مهارت و توانایی جهت احراز شغل ' حرفه و کسب و کار به فرد یا افراد می شود .
- ۴- انتظام اجتماعی: با آموزش در جامعه ناخودآگاه نظم در جامعه بوجود می آمورد.(آموزش بستن کمر بند ایمنی)
- ۵- یگانگی اجتماعی: همه ی افراد در جامعه با هم هم دست و یکی شوند.(گستره همگانی)



نظریه یورگن هابر ماس در مورد گستره همگانی:

افراد در حوزه عمومی از طریق مفاهیم و استدلال و در شرایطی عاری از هر گونه فشار، اضطراب یا اجبار دورنی یا بیرونی و بر مبنای آزادی و آگاهی تعاملی و در شرایط برابر برای تمام طرف‌های مشارکت‌کننده در حوزه سیاست و اجتماع، مجموعه‌ای از رفتارها، مواضع و جهت‌گیری‌های ارزشی و هنجاری را تولید می‌کنند که در نهایت به صورت ابزاری مؤثر برای اثرگذاران بر رفتار و عملکرد دولت به‌ویژه در عقلانی کردن قدرت دولتی عمل می‌کنند. حداقل تصور از این حوزه همان بحث آزاد و باز بوده که در آن تصمیم‌گیری به‌وسیله استدلال عقلانی صورت می‌پذیرد

به نظر هابر ماس گستره همگانی خاستگاه افکار عمومی است. گستره همگانی میانجی فضای خصوصی و فضای عمومی است و هرچه آزادتر و فکورانه‌تر باشد مناسبات اجتماعی خردورزانه تر و انسانی‌تر خواهد بود. به عبارت دیگر گستره همگانی فضای اظهار نظر، مکالمه و بحث چارچوبی در مسایل همگانی به صورتی است که هر کس بالقوه حق و قدرت شرکت در این فضا را دارد و هیچ کس را امتیازی نسبت به دیگران در این فضا نیست.

فعالیت‌های فرهنگی

فعالیت‌های فرهنگی به تغییر، تقویت و یا توسعه‌ی ارزشها، بینشها و دانشهای جامعه منتج میشود که دارای اهداف ذیل است:

۱- ضامن منافع اکثریت و آزادی بیان

۲- دسترسی به کالاهای فرهنگی

۳- مشارکت در فعالیتهای فرهنگی برای تمامی گروههای جامعه

۴- ارتقای خلاقیتهای فردی و گروهی در جامعه

۵- تعدیل بی عدالتی اجتماعی در توزیع دانش

تحلیل SWOT چیست ؟

ابزاری کارآمد برای شناسایی شرایط محیطی و تواناییهای درون سازمان است. حروف SWOT که آن را به شکل های دیگر مثل TOWS هم می نویسند : ابتدای کلمات (Strength) به معنای قوت ، (Weakness) به معنای ضعف ، (Opportunity) به معنای فرصت ، (Threat) به معنای تهدید، ماهیت قوت و ضعف به درون سازمان مربوط می شود و فرصت و تهدید معمولاً محیطی(بیرون سازمانی) است.

آنالیز SWOT و نحوه ی اجرای آن ::

قوت ها: قوت های سازمان همان منابع و توانایی هایی است که در اختیار دارد و می تواند از آنها به منظور ایجاد یک مزیت رقابتی استفاده کند مثل شهرت در بین مشتریان ، دسترسی اختصاصی به منابع طبیعی ، نیروی انسانی کارآمد و آموزش دیده.

ضعف ها: نبودن بعضی از توانایی های کلیدی در سازمان می تواند به عنوان یک ضعف در سازمان تلقی شود. مثل ناشناخته بودن در بین مشتریان ، ساختار پرهزینه در شرکت ، عدم دسترسی به منابع ، نیروی انسانی ناکارآمد.

فرصت ها: شناسایی و بررسی دقیق محیط خارجی می تواند فرصتهای جدیدی را برای شرکت نمایان سازد و همین فرصتها میتوانند آغازگر مسیر جدیدی برای توسعه و رشد باشند ، فرصتهای

میتوانند شامل موارد زیر باشند: نیاز بر طرف نشده مشتری، ظهور تکنولوژی جدید، کم شدن محدودیت های قانونی.

تهدیدها: تغییر در متغیر های خارجی و محیطی می تواند تهدید هایی را شرکت در پی داشته باشد مانند: تغییر در سلیقه ی مشتری که باعث فاصله گرفتن او از محصولات ما می شود، ظهور محصولات جایگزین پر قدرت.

ماتریس SWOT

سازمان یا شرکت نباید منتظر به وجود آمدن فرصتهایی استثنایی در محیط خارجی باشد، بلکه باید تلاش کند با تقویت قوت های درونی اش مزیت رقابتی جدیدی را برای سازمان یا شرکت خلق کند. خلق این مزیت های رقابتی از طریق هماهنگی بین قوت ها و توانایی های درون سازمانی و فرصتهای کوچک یا بزرگ خارجی است. حتی در برخی مواقع، اهمیت فرصت خارجی به قدری است که سازمان انگیزه ی لازم برای غلبه بر یک ضعف داخلی را نیز پیدا خواهد کرد.

براس توسعه ی این استراتژی یعنی همان استراتژیهایی که باعث هماهنگی قوت های درون سازمانی با فرصتهای محیط خارجی است، می توان از ماتریس SWOT بهره برد. این روش در صورت شناخت دقیق و به کارگیری صحیح برای کسب و کارهای کوچک و متوسط بسیار کار آمد خواهد بود.

ابتدا لازم است لیستی از قوتها، ضعفها، تهدیدها و فرصتها را آماده کنیم، به این لیست پروفایل SWOT می گویند.

ماتریس SWOT یا ماتریس TOWS

	قدرت ها (S)	ضعفها (W)

فرصت‌ها (O)	استراتژی‌های S-O	استراتژی‌های W-O
تهدیدها (T)	استراتژی‌های S-T	استراتژی‌های W-T

توجه : ماتریس SWOT می‌تواند شکلهای مشابه دیگری نیز داشته باشد که از نظر عملی تفاوتی ندارند.

S-O: استراتژی‌هایی هستند که در پی استفاده از فرصتها هستند و به خوبی با توانایی‌های سازمان هماهنگی دارند.

W-O: غلبه بر ضعفها به منظور استفاده از فرصتها است.

S-T: شناسایی روشهایی که سازمان یا شرکت می‌تواند با استفاده از آنها خطر پذیری خود را از تهدیدها کاهش دهد.

W-T: یک استراتژی کاملاً دفاعی است که مانع آسیب دیدن سازمان یا شرکت است به علت ضعفهایش از تهدیدات محیط خارجی می‌شود.

آنالیز SWOT می‌تواند همان‌طور که اشاره شد بسیار کارآمد باشد.

کیفیت آنالیز SWOT صورت گرفته بسیار وابسته به ورودیهای ماتریس SWOT است ، لازم است در تعیین عوامل قوت و ضعف ، فرصت و تهدید ، از جوانب مختلف به محیط داخلی و خارجی سازمان یا شرکت نگریسته شود تا بتوان ورودیهای صحیحی را در ماتریس SWOT و یا آن چیزی که به پروفایل SWOT شناخته میشود داشته باشیم. تحلیل SWOT یکی از ۱۰ ابزار و مفهوم کلیدی مدیریت است.

سازمان ایستا : حفظ وضع موجود و به اطلاعات درون سازمان و یا بیرون سازمان اهمیت میدهد.

در این حالت از نظر مشتریان، آنها فقط با یک سازمان معامله می‌کنند. در صورتی که در واقع داد و ستد با شبکه‌ای از سازمانها صورت می‌گیرد و در این وضعیت سازمان‌های مجازی پایدار مطرح می‌باشد که همکاری بین قسمت‌های ثابت را برعهده می‌گیرند. این نوع سازمانها به سازمانهای مجازی دائمی نیز معروف می‌باشند. در این گونه سازمانها، معمولاً یک سازمان بصورت هسته مرکزی وجود دارد که قوانین لازم را به منظور همکاری میان قسمت‌های دیگر تنظیم و مشخص می‌نماید.

سازمان پویا: سازمانهایی که در حال جریان هستند و مدام خود را در راستای جامعه بروز میکنند.
(UP TO DATE)

سازمان های مجازی پویا به معنای بالقوه موجود است که در واقع در این مفهوم شبکه ای پویایی وجود دارد که اجزا آن بر اساس کار و هدف مشتری درکنار هم قرار می گیرند و در هر لحظه مشتری میتواند به منظور سفارش به آنها دسترسی یابد در این حالت یک رابطه موقتی با یک رهبری گسترده وجود دارد این گونه سازمان ها به سازمان های مجازی و پویا معروف می باشند.

تفاوت سازمانهای استا و پویا :

نتیجه این دو تعریف این است که سازمان ایستا با تغییر شرایط بیرونی هدفش تغییری نخواهد کرد ولی در پویا محیط سازمان متغیر می باشد پس هدفش می تواند تغییر کند و سازمانی که هدفش تغییر کند موفق تر است.

مشخصات سازمان های ایستا و پویا

مشخصات	سازمانهای مجازی ایستا	سازمانهای مجازی پویا
استمرار همکاری	دائمی و دارای ثبات	موقتی
مرزهای سازمانی	به وضوح تعریف می‌شود	نامعلوم و مبهم / سیال و متغیر
استفاده از تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات ICT	مورد استفاده می‌باشد	مورد استفاده می‌باشد
همکاران اصلی	مشخص می‌باشند	نامشخص است



کارکرد گرایی ساختاری تالکت پارسونز:

پارسونز معتقد است یک کارکرد مجموعه فعالیت هایی است که در جهت برآوردن یک نیاز یا نیازهای اجتماعی انجام می گیرد بر اساس این تعریف چهار تکلیف را برای همه ی نظام ها ضروری می داند:

۱- سازش یا تطبیق (ADAPATION): یعنی هر نظامی باید با محیطش سازگاری ایجاد کند و محیط را با نیازهایش سازگار کند.

۲- هدف یا دستیابی به هدف (GOAL): هر نظامی باید هدف های اصیل خود را تعیین کند و به آنها دست یابد.

۳- یکپارچگی (INTEGRATION): هر نظامی باید روابط متقابل اجزایش را تنظیم کند.

۴- مشروعیت یا سکون یا نگه داشتن الگو (LEGITIMATION): هر نظامی باید انگیزش های افراد و الگوهای فرهنگی آفریننده و نگهدارنده ی این انگیزش ها را ایجاد نگهداری و تجدید کنند.

نهادهای مردمی در گذشته و کارکردهای فرهنگی

نهاد مردمی وقف:

وقف در لغت به معنای ایستادن، ماندن و آرام گرفتن است. نگهداشتن و حبس کردن عین ملک و مصرف کردن منافع آن در راه خدا.

نهاد مردمی مسجد :

واژه مسجد در لغت به معنای سجده‌گاه و پیشانی است. مسجد اولین موسساتی بوده که در آن علاوه بر امور مذهبی ، سایر امور حکومتی و رسیدگی به امورات و مشکلات مردم و به عنوان یک مرکز آموزش استفاده می شد.

نهاد مردمی قهوه خانه :

(قهوه خانه ها یکی ز اماکن تفریحی و وقتگذرانی و تقریباً آموزشی در دوره های گذشته بود.)

قهوه‌خانه در گذشته نخست محلی بوده‌است برای نوشیدن چای و خوردن ناهار و شام که بعدها اموری نظیر اطلاع‌رسانی، نشر افکار و اخبار اجتماعی-اقتصادی و حتی سیاسی و نیز سرگرمی‌هایی چون مدیحه‌سرایی، نقالی، شاهنامه‌خوانی، غزل‌خوانی، سخنوری و مشاعره نیز در آن جایگاهی پیدا کردند و این مکان به عنوان نهاد با اهمیتی از جهت فرهنگی معرفی شد.

نهاد مردمی زورخانه ها :

تعلیمات ورزشکاران دارای خصائل پهلوانی ، گذشت ، امانتداری و ... است. مراسمی دارند مانند گلریزان جهت کمک افراد مستمند و بی بضاعت.

کاروانسراها:

کاروانسرا ترکیبی است از کاروان (کاربان) به معنی گروهی مسافر که گروهی سفر می کنند. و سرای، به معنی خانه و مکان پناهگاه و توقفگاهی برای مسافران بود. بصورت دولتی یا شخصی (موقوفه) بود. مردم برای غذا و مسکن و نگهداری چهار پایان چیزی نمیپرداختند. وسط کاروان حوض و چاه آب و اطراف آن بناهایی برای حفظ و نگهداری کالای و چهارپایان مسافران پیش بینی شده بود. مغازه های متعددی هم بود که اثاثیه ضروری میفروختند .

تکایا و حسینیه ها :

مفهوم واژه‌های «تکیه» و «حسینیه» در فرهنگ و زبان فارسی «فرهنگ عمید» درهم آمیخته است. **تکیه** یعنی پشت دادن بچیزی، پشت خود را به چیزی نهادن، جای نگاهداری مستمندان، محل وسیع برای روضه‌خوانی و عزاداری و **حسینیه** یعنی محلی که در ماه محرم در آنجا به مناسبت شهادت امام حسین روضه‌خوانی و عزاداری کنند، تکیه.

تکایا و حسینیه‌ها همگام با امور فرهنگی و هنری مراسم مختلف مذهبی مانند مراسم عزاداری، مولودی، و جشنهای مذهبی نوعی احساس مشارکت و همبستگی برای حل مشکلات جمعی ایجاد میکند و نتیجه آن یک کار فرهنگی خواهد بود.

کارکردهای فرهنگی نهادهای مردمی

۱- ایجاد حس مشارکت در امور فرهنگی و اقتصادی در بین مردم.

۲- ایجاد پایگاههای مناسب برای تعلیم و تربیت.

۳- ایجاد زمینه برای دیدارهای همومی.

۴- حفظ و انتقال ارزشهای اسلامی-ایرانی

۵- کمک به محرومان و مستضعفان.

۶- گذراندن اوقات فراغت.

۷- ایجاد روحی از خودگذشتگی.

آشنایی با سازمانهای فرهنگی ایران

سازمانهای فرهنگی در ایران را میتوان با معیار اهداف و وظایف تدوین شده در قانون تشکیل هر دستگاه و عملکرد آنها به سه دسته تقسیم بندی نمود :

الف) سازمانها یا نهادهای سیاستگذار :: مانند شورای عالی انقلاب فرهنگی - وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی - سازمان تبلیغات اسلامی - صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران.

ب) دستگاهها و سازمانهای فرهنگی مجری :: مانند وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی - سازمان تبلیغات اسلامی - صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران و

ج) دستگاهها و سازمانهای فرهنگی ناظر :: مانند شورای عالی انقلاب فرهنگی - نهاد رهبری - شورای نظارت بر صدا و سیما

نکته :

* براساس قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران ، ریاست سازمان صدا و سیما را رهبری برای یک دوره ۵ ساله منصوب میکنند، که این انتصاب پس از پایان دوره نیز قابل تمدید میباشد.

* اهداف و وظایف تعیین شده سازمان صدا و سیما در قانون اساسی در دو بخش سیاستگذاری و اجرا میباشد ، ولی در خصوص عملکرد سازمان در راستای حفظ و تقویت منافع کلیه نظام توسط شورای نظارت بر صدا و سیما متشکل از نمایندگان قوای سه گانه (از هر قوه دو نماینده) میباشد .

شورای عالی انقلاب فرهنگی

در خرداد ماه سال ۱۳۵۷ امام (ره) پس از تعطیل رسمی دانشگاه ها فرمانی مبنی بر تشکیل ستاد انقلاب فرهنگی صادر نمودند در آذر ماه سال ۱۳۶۳ برای دومین بار ستاد انقلاب فرهنگی را ترمیم نمودند و به این ترتیب شورای عالی انقلاب فرهنگی با ترکیبی جدید تشکیل شد. این شورا

مرجع عالی سیاستگذاری ، تصمیم گیری ، هماهنگی و هدایت امور فرهنگی آموزشی و پژوهشی کشور را در چارچوب سیاست های کلی نظام به عهده گرفت و مصوبات آن لازم الاجرا و در حکم قانون میباشد.

وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

مجری قوانین نظام جمهوری اسلامی ایران در حوزه هنر و رسانه می باشد. در حال حاضر علی جنتی به عنوان وزیر تصدی این وزارتخانه را بر عهده دارد. این وزارتخانه برای پیشبرد اهداف زیر تاسیس شده است:

- رشد فضائل اخلاقی بر اساس ایمان و تقوی
- استقلال فرهنگی و مصونیت جامعه از نفوذ فرهنگ اجانب
- اعتلای آگاهی های عمومی در زمینه های مختلف و شکوفایی استعدادها و روحیه تحقیق، تتبع و ابتکار در جامعه
- رواج فرهنگ و هنر اسلامی
- آگاهی جهانیان نسبت به مبانی و مظاهر و اهداف انقلاب اسلامی
- گسترش مناسبات فرهنگی با ملل و اقوام مختلف بخصوص مسلمانان و مستضعفان جهان
- فراهم آمدن زمینه های وحدت میان مسلمین

آشنایی با سازمانهای فرهنگی بین المللی

یونسکو



UNITED NATIONS

Educational, Scientific, Cultural Organization

سازمان علمی، فرهنگی و تربیتی ملل متحد (UNESCO) که به طور خلاصه یونسکو نامیده می شود، یکی از سازمانهای تخصصی وابسته به سازمان ملل متحد است که در سال ۱۹۴۵ تشکیل شد. هدف این سازمان کمک به صلح و امنیت در جهان از راه همکاری بین المللی در زمینه های آموزشی و علمی و فرهنگی و تربیتی به منظور افزایش احترام به عدالت و قانونمداری و حقوق بشر، بر پایه منشور سازمان ملل متحد است.

۱۹۵ کشور عضو یونسکو هستند. مقر آن در پاریس پایتخت فرانسه است و دفترهایی در کشورهای مختلف دارد. ریاست آن به عهده ی «ایرینا بوکووا» سیاستمدار بلغاری میباشد.



مؤسسه فرهنگی اکو (E.C.O)

Economic cooperation organization

سه کشور ایران، پاکستان و ترکیه در سال ۱۳۴۳ (میلادی-۱۹۶۴) نخستین بار این سازمان را پایه‌ریزی کردند مؤسسه فرهنگی اکو نهاد فرهنگی سازمان همکاری‌های اقتصادی (اکو) است که در سال ۱۳۷۴ تأسیس شده است و مرکز آن در ایران (شهر تهران) می‌باشد. وظیفه این بنیاد گسترش همکاری و تبادلهای فرهنگی میان کشورهای عضو اکو است. این سازمان هم‌اکنون با ده عضو، امکانات نفت، گاز و صنعت کشورها را در اختیار دارد. و بصورت هیئت امنایی اداره میشود. زبان رسمی اکو انگلیسی است و مقر اصلی آن، شهر تهران در ایران است. به مناسبت پیوستن افغانستان و کشورهای قفقاز و آسیای میانه از جمله ترکمنستان، قرقیزستان، ازبکستان، قزاقستان، تاجیکستان و آذربایجان به سازمان اکو و افزایش اعضای این سازمان از ۳ کشور، ایران، پاکستان و ترکیه به ۱۰ کشور، روز هفتم آذر ۱۳۷۱، به عنوان روز اکو نامگذاری شد. اکنون شعبه این مؤسسه در شهرهای دوشنبه در تاجیکستان، کابل در افغانستان و همچنین شیراز و اصفهان در ایران نیز دایر می‌باشد. قرار است شعبه دیگر آن به زودی در پاکستان گشایش یابد.



آیسیسکو

Islamic Educational Scientific and Cultural Organization

آیسیسکو یا سازمان اسلامی، آموزشی، علمی و فرهنگی (ISESCO) :

یک سازمان علمی، فرهنگی و آموزشی وابسته به سازمان کنفرانس اسلامی است که در مه ۱۹۷۹ تأسیس شد. مقر آن در در رباط در مراکش قرار دارد. ۵۷ کشور اسلامی از جمله ایران عضو این سازمان هستند. (یک مدیر کل دارد بنام «عثمان التویجری» و دارای معاون اجرایی، آموزشی و علمی است.)

سازمان اسلامی، آموزشی، علمی و فرهنگی (آیسیسکو) پس از تصویب اساسنامه آن را در یازدهمین اجلاس وزیران خارجه کشورهای عضو کنفرانس اسلامی در اسلام آباد در سال ۱۳۶۱ جهت هماهنگی و گسترش تعامل و همکاری‌های آموزشی، علمی و فرهنگی با الهام از اهداف و تعالیم اسلام میان کشورهای اسلامی تأسیس گردید.

مقر اصلی آیسیسکو در رباط قرار دارد و تاکنون این سازمان مبادرت به گشایش دو دفتر منطقه‌ای در شارجه (امارت متحده عربی) و تهران (دی ماه ۱۳۸۱) نموده‌است.

آیسیسکو دارای سه زبان کاری انگلیسی، عربی و فرانسه است.

سازمان آیسیسکو در حال حاضر با ۱۱۴ سازمان تخصصی و موسسات وابسته به سازمان ملل، سازمان‌های بین‌المللی منطقه‌ای، سازمان‌های غیردولتی و موسسات دانشگاهی قرارداد همکاری منعقد کرده‌است. اتحادیه دانشگاه‌های جهان اسلام زیر مجموعه این سازمان محسوب می‌شود.



انسیتو گوته

انسیتو گوته یا مؤسسه گوته در سال ۱۹۵۱ پی ریزی شده و از روی نام شاعر آلمانی، یوهان ولفگانگ گوته نام گذاری گردیده است، یک سازمان (غیرانتفاعی) است. ریاست آن به عهده ی فردی بنام یوتا لیمباخ میباشد. وظیفه آن گسترش زبان و فرهنگ آلمانی در بیرون از مرزهاست. ۱۳ مرکز آن در درون آلمان و ۱۲۸ نمایندگی در سراسر جهان دارد.



بنیاد فرهنگی نوبل

جایزه نوبل معتبرترین جایزه علمی است که به یک دانشمند تعلق می گیرد. جایزه نوبل در سال ۱۸۹۵، به وصیت کارخانه دار و شیمیدان سوئدی، آلفرد نوبل که بیشتر او را به دلیل ابداع دینامیت می شناسند، پایه گذاری شد. در سال ۱۹۰۱ میلادی، نخستین جوایز این بنیاد اهدا شد. طبق وصیت وی، پنج جایزه به طور سالانه در رشته های فیزیک، شیمی، فیزیولوژی و پزشکی، ادبیات و صلح؛ به افرادی تعلق می گیرد که بیشترین خدمت را به بشر کرده باشند. ششمین جایزه یعنی نوبل اقتصاد نیز در سال ۱۹۶۸ میلادی، توسط بانک مرکزی سوئد پایه گذاری شد که البته در لیست جوایز مرتبط با بنیاد نوبل جایی ندارد.

