





سخن رهبری

در نگرش به عرصه‌ی فرهنگی کشور، ما باید به نیروی انسانی توجه کنیم. برای یک کشور نیروی انسانی همه چیز است. حقیقتاً این یک واقعیتی است که برای یک انقلاب، انسان‌سازی از همه چیز مهم‌تر است. تمام پیامبران و عبادالله‌الصالحین همت‌شان این بوده است که انسان صالح را در این زمین به وجود بیاورند، حفظ کنند، رشد بدهند و تکثیر نمایند.

دغدغه‌های کار فرهنگی، ص ۱۳۹.





بایسته‌های کار فرهنگی در تشکله‌ها

حجت الاسلام والمسلمین
سید محمد انجوی نژاد



مؤسسه خدمات مشاوره‌ای
جوانان و پژوهش‌های اجتماعی

سرشناسه: انجوی‌نژاد، سیدمحمد، ۱۳۴۷ - عنوان و نام پدیدآور: بایسته‌های کار فرهنگی در تشکل‌ها/ سیدمحمد انجوی‌نژاد؛ آبرای | موسسه خدمات مشاوره‌ای جوانان و پژوهش‌های اجتماعی | آستان قدس رضوی | مشخصات نشر: مشهد: انتشارات قدس رضوی، ۱۳۹۱. مشخصات ظاهری: ۶۰ص×۱۲×۲۰س.م/شابک: ۵-۲۳-۲۹۹۰۰۶۰۰-۹۷۸۰۶۰۰ وضعیت فهرست نویسی: فیچا/یادداشت: عنوان دیگر: بایسته‌های کار فرهنگی در تشکل‌ها: برگرفته از سخنان سیدمحمد انجوی‌نژاد. یادداشت: کتابنامه. عنوان دیگر: بایسته‌های کار فرهنگی در تشکل‌ها: برگرفته از سخنان سیدمحمد انجوی‌نژاد. موضوع: انجوی‌نژاد، محمد، ۱۳۴۷ - پیام‌ها و سخنرانی‌ها/موضوع: انجمن‌ها، موسسه‌ها و غیره -- ایران - برنامه‌های فرهنگی/شناسه افزوده: موسسه انتشاراتی قدس رضوی/شناسه افزوده: آستان قدس رضوی. موسسه خدمات مشاوره‌ای جوانان و پژوهش‌های اجتماعی
رده بندی کنگره: ۸۱۳۹۱: الف ۲/۱۲ DSR
رده بندی دیویی: ۹۵۵/۰۴۴
شماره کتابشناسی ملی: ۲۹۰۸۴۶۹

بایسته‌های کار فرهنگی در تشکل‌ها

۹۷

حجت الاسلام والمسلمین سید محمد انجوی نژاد

بازنویسی: اعظم عطایی زاده

ویرایش علمی: سعید قاسمی

ویرایش ادبی: سید حمید حیدری ثانی

طرح جلد: رضا نبی زاده

صفحه آرای: آذین مهرعلیزاده

چاپ اول: پاییز ۱۳۹۱

شمارگان: ۲۰۰۰ نسخه

انتشارات قدس رضوی

شابک: ۵-۲۳-۲۹۹۰۰۶۰۰-۹۷۸

تمامی حقوق محفوظ است.

مؤسسه خدمات مشاوره‌ای جوانان و پژوهش‌های اجتماعی

نشانی: مشهد، خیابان گلستان شرقی، شماره ۹۰

تلفن: ۵۱۱-۸۵۱۳۸۲-۸۵۱۳۵۸۰

نمابر: ۵۱۱-۸۵۱۴۹۰۰

بازرگانی: ۵۱۱-۸۵۳۹۱۷۱

مرکز شجر: ۵۱۱-۲۲۱۲۳۵۷

فهرست

پیش‌گفتار / ۷

مقدمه / ۱۱

فصل اول: بایسته‌های کار فرهنگی مطلوب / ۱۵

ویژگی‌های کار فرهنگی / ۱۷

کار فرهنگی با رویکرد تربیتی / ۱۷

ابزار و روش / ۱۸

سیستم تربیتی اسلام / ۱۹

کار کارشناسی / ۲۰

گروه هدف / ۲۱

فصل دوم: بایسته‌های برنامه‌ریزی در کار

فرهنگی / ۲۳

اصول دوازده‌گانه‌ی نظام طرح‌نویسی / ۲۴

برنامه‌ریزی / ۲۶

ابزار برنامه‌ریزی / ۲۷

تحقیق و بررسی / ۲۸

بومی‌سازی / ۳۰

طرح‌های فرهنگی / ۳۲

قابلیت اجرا / ۳۲

فصل سوم: بایسته‌های گروه هدف در کار

فرهنگی / ۳۵

شناخت اقشار مختلف جامعه / ۳۶

شناخت نیازهای جوانان / ۳۷

رفع نیازهای جوانان / ۴۰

اولویت‌بندی نیازها / ۴۱

نگاه جامع / ۴۲

جذب و شیوهی آن / ۴۳

دسته‌بندی افراد برای جذب / ۴۳

برخورد غیرمستقیم / ۴۶

فصل چهارم: کار فرهنگی در تشکله‌ها و

آسیب‌شناسی آن / ۴۷

مدل‌های کار فرهنگی در تشکله‌ها / ۴۸

کادرسازی در تشکله‌های فرهنگی / ۵۲

آسیب‌شناسی کار فرهنگی / ۵۲

ویژگی‌های لازم برای تشکله‌های فرهنگی / ۵۵

کتاب‌نامه / ۵۹



پیش‌گفتار

فرهنگ یک ملت، بستر اصلی زندگی انسان و شامل ذهنیات و اندیشه‌ها، ایمان و باورها، آداب و سنت‌ها و ذخیره‌های فکری و ذهنی آن ملت است. رشد فرهنگی هر جامعه به اجرای برنامه‌ها و فعالیت‌های فرهنگی مفید و مؤثر نیاز دارد. کار فرهنگی، مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و امور مشخص در محدوده‌ی یک برنامه را در برمی‌گیرد که به تحقق یک هدف فرهنگی در یک اجتماع منجر شود و افکار، احساسات و رفتار اعضای آن اجتماع را تحت تأثیر قرار دهد. اجرای این‌گونه فعالیت‌های فرهنگی، نیازمند آموزش‌های ویژه، برنامه‌ریزی‌های مدون و نیز مستلزم فکر و اندیشه و بهره‌گیری از روش‌های علمی است.

گرچه برای تمامی فعالیت‌های فرهنگی نسخه‌ی واحدی تجویز نمی‌شود و هر تشکل باید متناسب با اهداف خود از تکنیک‌های ویژه‌ای استفاده کند، اما

رسیدن به آرمان‌های فرهنگی جز در سایه‌ی همین آموزش‌ها محقق نخواهد شد.

به فرموده‌ی مقام معظم رهبری اهمیت کار فرهنگی در آن است که هوشمندانه، گزیده شده و دارای انتظام باشد.^۱

با عنایت به جایگاه رفیع تشکل‌های فرهنگی و تأثیرات مثبت آن‌ها در جامعه، می‌توان برای تشکل‌های فرهنگی کارکردهای متعددی تعریف کرد. از جمله:

* تأثیر مثبت در پیشرفت و توسعه‌ی فرهنگی کشور

* فراهم ساختن زمینه و بستر رشد، شکوفایی و پرورش استعداد‌های جوانان

* حفظ و ثبات ارزش‌های دینی و هنجارهای اجتماعی و انتقال آن به نسل‌های بعدی

* شناخت، سازماندهی، و تربیت نیروهای متعهد و مؤمن

در این میان با توجه به تنوع و گستردگی فعالیت‌های فرهنگی در تشکل‌های اسلامی مردم‌نهاد، توسعه‌ی فعالیت‌های آموزشی در این بخش از اهمیت ویژه‌ای

۱. دغدغه‌های فرهنگی، ص ۱۴۳.

برخوردار است. مؤسسه خدمات مشاوره‌ای، جوانان و پژوهش‌های اجتماعی آستان قدس رضوی با درک این ضرورت براساس فرآیند شناسایی، سازماندهی، آموزش، حمایت و مشارکت با تشکل‌های فرهنگی، به برگزاری دوره‌ها و برنامه‌های آموزشی، فرهنگی در این زمینه اقدام کرده است. از میان این فعالیت‌ها می‌توان به برگزاری دوره‌های آموزشی بلندمدت تربیت مدیر فرهنگی، دوره‌های آموزشی میان مدت، شامل کارگاه‌ها و کمیسیون‌های آموزش ارتقایی فعالان و مدیران کانون‌های فرهنگی، دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت از قبیل دوره‌ی ویژه‌ی مدیران و فعالان کانون‌های فرهنگی و هنری مساجد کشور و دوره‌ی آموزشی ویژه‌ی مدیران اشاره کرد.

امید است مجموعه آثاری که با هدف عمق بخشیدن و معرفت‌افزایی در سطح فعالان فرهنگی کشور در این مرکز تهیه شده است، برای رشد فعالیت‌های فرهنگی و تمامی دست‌اندرکاران این حوزه، راهگشا باشد.

مؤسسه خدمات مشاوره‌ای جوانان و پژوهش‌های اجتماعی



مقدمه

کار فرهنگی امری بسیار دقیق و حساس است؛ به گونه‌ای که اگر مدیران فرهنگی، اطلاعات، تجربیات و تحقیقات خود را در این زمینه افزایش ندهند، به یقین در طول مسیر با مشکلاتی روبه‌رو می‌شوند که شاید به رها کردن فعالیت‌های فرهنگی‌شان منجر شود.

کار فرهنگی چارچوب‌هایی دارد که نیازسنجی مخاطبان، تعیین گروه هدف، برنامه‌ریزی و اجرای برنامه از آن‌ها هستند. اگر این موارد طبق اصول فرهنگی پیش رود، بهترین موقعیت را برای جذب مخاطبان در مجموعه فراهم می‌آورد.

به منظور طراحی جامعه‌ای سالم و حفظ آن، به نظام آموزشی سالم نیاز داریم. این نظام آموزشی باید زنده و پویا باشد و بر اساس دیدگاهی اجرا شود که به ویژگی‌های منحصر به فرد تک‌تک افراد جامعه توجه کند. چنین نظامی می‌تواند انسان‌هایی آزاده، کمال‌گرا، خلاق و مستقل

پرورش دهد؛ چون این نظام برگرفته از آگاهی کامل به تمامی جوانب انسان است.

چنین نظامی بر این باور است که همه‌ی اصلاحات و فعالیت‌ها با اندیشه و تلاش انسان انجام می‌شود و وقتی که او سالم و صالح پرورش یافت، همه‌چیز به‌خوبی ساخته می‌شود.

باید دقت کنیم، مجموعه‌هایی که از توانایی‌ها و استعداد مخاطبان در جایگاه خود استفاده می‌کنند، مجموعه‌هایی پایدار هستند؛ زیرا بسیاری از نیازهای جوانان را درون مجموعه تأمین می‌کنند.

برای رسیدن به جامعه‌ای سالم و صالح، به «فلسفه‌ی تعلیم و تربیتی» نیاز داریم که مطابق الگوهای دینی آن جامعه باشد. از آن‌جا که ایران کشوری اسلامی است، به فلسفه‌ی تربیتی اسلام با نگاهی نو و تحلیلی می‌نگرد. این فلسفه با فرهنگ ایران اسلامی و باورهای مردم این سرزمین پیوندی ناگسستنی دارد.

فصل اول



برای انجام‌دادن کار فرهنگی مطلوب، مدیران فرهنگی باید نکاتی را در نظر بگیرند. مبحث کار فرهنگی از یک نظر بسیار گسترده و مهم است و نمی‌توان آن را به اختصار ارزیابی کرد. از سوی دیگر، تئوری نیست و باید اجرایش و کاربردی باشد. برای انجام‌دادن کار فرهنگی، شاید لازم باشد به جزئی‌ترین بخش‌های آن نیز توجه کنیم. به عبارت دیگر، در کار فرهنگی مباحث ایده‌آل جایگاهی ندارد. کار فرهنگی با توصیه پیش نمی‌رود؛ بلکه امور باید حقیقی و واقعی باشند. عده‌ای که دست اندرکار نیستند، فقط ایده‌آل‌ها را در نظر می‌گیرند؛ ولی تنها افراد متخصص و آن هم براساس شواهد می‌توانند تشخیص دهند که چه اصلاحاتی باید صورت گیرد. این اصطلاحات چهار وظیفه‌ی اساسی مدیر را شامل می‌شود: برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل.



ویژگی‌های کار فرهنگی

در امور فرهنگی باید به سه شاخصه‌ی اصلی توجه کنیم. کار فرهنگی مطلوب، به منزله‌ی فرآیند تربیتی خاصی است که با داشتن سه ویژگی، از دیگر فعالیت‌های صرفاً هنری، علمی، آموزشی یا صنفی در شکل‌ها، متمایز می‌شود. این ویژگی‌ها عبارت‌اند از:

۱. داشتن اهداف عالی و متعالی (تربیت انسان‌ها)؛
۲. به‌کارگیری ابزار مناسب (ابزار هدفمند و دارای اثرگذاری تربیتی)؛
۳. استفاده از روش‌های تربیتی اسلام در فرایند اجرای کار فرهنگی.



کار فرهنگی با رویکرد تربیتی

نقطه‌ی هدف در کار فرهنگی با رویکرد تربیتی، انجام دادن امر مهم تعلیم و تربیت انسان‌ها و تلاش برای رشد و تعالی آن‌هاست. تعلیم، عبارت است از فراهم آوردن زمینه‌ی مناسب برای رشد و

شکوفایی استعداد‌های ذهنی انسان. براین اساس مسؤولان تشکل‌های فرهنگی باید توجه کنند که تربیت، در هر زمینه‌ای که باشد، به‌ناچار نیازمند تعلیم است؛ زیرا مربی برای تربیت متری ناچار است که او را از حقایق و مطالبی آگاه کند تا وی با آگاهی از آن‌ها و عمل برطبق موازین آموخته‌شده، به رشد و پرورش ابعاد مختلف روحی و معنوی خود پردازد. بنابراین تعلیم و آموزش، درواقع اولین شرط لازم برای تربیت به‌شمار می‌آید.

ابزار و روش



در کار فرهنگی مطلوب، همواره باید دو امر مهم «ابزار‌گزینی» و «روش‌شناسی» را دقیقاً براساس دستورهای دینی و ملاک‌های اسلامی انجام داد؛ زیرا دراصل، رسالت تشکیلاتی تشکل‌های فرهنگی که همان تعلیم و تربیت انسان‌های صالح است، ایجاب می‌کند که در این راه فقط از ابزار و روش‌های مناسب استفاده کند و نباید و نمی‌تواند با استفاده از هر ابزار و روشی انسان صالح تربیت کند. برای انجام‌دادن کار فرهنگی لازم است به این مهم توجه کرد که در این راه، هرگز نباید فرصت انتخاب ابزار مناسب برای تربیت افراد را از

مسئولان تشکل‌ها سلب کرد؛ زیرا این به‌منزله‌ی نادیده‌گرفتن روحیه‌ی نوآوری، ابداع، تنوع‌طلبی و استقلال فکری آن‌هاست، همچنین مانع رشد و ترقی آنان به‌عنوان مهره‌های کلیدی و اثرگذار در کار فرهنگی و تربیتی برای اداره‌ی آینده‌ی جامعه خواهد شد.

متأسفانه امروزه اکثر تشکل‌های فرهنگی، در گرداب بی‌ابزاری و بی‌روشی گرفتار شده‌اند؛ به‌گونه‌ای که اکثر این قبیل تشکل‌ها همواره دو سؤال اساسی را فراروی خود دارند:

- چه کاری باید بکنیم؟
- چگونه باید این کار را انجام دهیم؟



سیستم تربیتی اسلام

باید تلاش کرد که سیستم تربیتی اسلام را شناخت. بخش عمده‌ای از خلأ بی‌ابزاری و بی‌روشی موجود در تشکل‌های فرهنگی کشور در واقع ناشی از «شناخت‌نداشتن» آنان از سیستم تربیتی اسلام است. سیستم اسلام بسیار دقیق است و حتی برای تقسیم عادلانه‌ی نگاه معلم بین دانش‌آموزان نیز توصیه‌های لازم را در خود

دارد. این ما هستیم که از ابعاد و ظرایف آن بی‌خبریم. در حقیقت مکتب الهام‌بخش اسلام، مالا مال از دستورهای اخلاقی و تربیتی درباره‌ی انسان‌هاست. این دستورها را می‌توان از لابه‌لای آیات قرآن و سیره‌ی عملی اهل بیت علیهم‌السلام بیرون کشید و متناسب با آن عمل کرد.

کار کارشناسی



مدیر مجموعه‌ای فرهنگی باید بر طبق «کارشناسی» تشخیص دهد که نیاز مخاطبان در مجموعه چیست و متناسب با آن نیاز، طرحی را در مجموعه در نظر بگیرد. علت این‌که، این همه نهادهای موازی کار در کشور وجود دارد، این است که کارشناسی لازم در این‌باره صورت نمی‌پذیرد. این در حالی است که در مسائل غیر فرهنگی، کارشناسی فراوان است. برای ایجاد مطب در هر منطقه، باید آن منطقه را کارشناسی کرد که این خود مستلزم داشتن تخصص است. همچنین برای ایجاد دفتر و کالت و... باید کارشناسی کرد. اما برای ایجاد هیأت مذهبی این کار انجام نمی‌شود؛ چرا که تأسیس هیأت، جزء کارهای فرهنگی محسوب نمی‌شود.



گروه هدف

یکی دیگر از بایسته‌های کار فرهنگی مطلوب، تعیین گروه هدف است. ابتدا باید دانست این کار را برای چه کسانی انجام می‌شود؛ جوان یا پیر، زن یا مرد، هر کدام از این اقشار در کدام منطقه زندگی می‌کنند، وضع مالی آن‌ها چگونه است؟

بعد از کارشناسی کردن و تنظیم لیست نیازها، مسؤولیت‌ها تقسیم می‌شود. در روایات اسلامی نیز به این امر توصیه شده که نواقص و کمبودهای کار را پیدا کنید. این روایت دلیلی است بر این که باید دنبال نیازها بود؛ نه فقط کارهایی که می‌توان انجام داد.

فصل دوم



بایسته‌های برنامه‌ریزی
در کار فرهنگی

اصول دوازده گانه نظام طرح نویسی



کار فرهنگی به برنامه نیاز دارد. برای برنامه‌ریزی باید نقطه‌ی شروع و پایان را مشخص کرد. در این خصوص یکی از مؤسسه‌های فعال فرهنگی که تجربه‌ی برگزاری چندین دوره‌ی تربیت مدیر فرهنگی را دارد، به ضرورت وجود دوازده عنوان در تدوین هر طرح به صورت مکتوب، اشاره کرده است. مطابق این دستورالعمل، اصول دوازده گانه‌ی نظام طرح‌نویسی در تشکل‌های فرهنگی عبارت است از:

۱. عنوان و موضوع طرح؛
۲. شرح مسأله یا همان تبیین ضرورت اجرای طرح؛
۳. اهداف طرح که شامل اهداف کلی و جزئی آن است؛

۴. معرفی کامل طرح و روش اجرای آن؛
۵. دستاوردهای مدنظر که در اجرای طرح لحاظ شده است؛
۶. مستندات اجرای طرح، شامل بیان سوابق اجرای این گونه طرح‌ها در شکل و آنچه در رسالت تشکیلاتی شکل، ضرورت اجرای این طرح را به همراه داشته است؛
۷. مختصات کلی طرح که شامل نوع برنامه، نوع مخاطب، محدوده‌ی زمانی و مکانی اجرای طرح و همچنین قالب و نوع اجرای آن است؛
۸. تقویم اجرایی که نوعی جدول زمان‌بندی ویژه برای مراحل اجرای طرح است؛
۹. نظام ارزشیابی و سنجش یا در واقع سیستم کنترل کیفی اجرای طرح؛
۱۰. بیان نوع و میزان تعاملات برنامه‌ریزی‌شده‌ی برون‌تشکیلی، در اجرای مشارکتی طرح؛
۱۱. مختصات نیروی انسانی، شامل نوع به‌کارگیری افراد، مدرک تحصیلی آنان، میزان نفرساعت کار لازم برای هر کس در اجرای طرح و تعیین دقیق حق‌الزحمه‌ی هر نفرساعت کار انجام شده؛
۱۲. برآورد دقیق و کامل هزینه‌های اجرای طرح.



برنامه‌ریزی

برای تأمین نیازهای مادی و معنوی افراد، برنامه‌ریزی‌های جامع لازم است و تمامی برنامه‌ریزی‌ها، باید در جهت شکوفا کردن ابعاد مثبت شخصیتی هریک از افراد باشد. سیاست‌های جامعه باید به گونه‌ای باشد که بتواند حداقل‌ها را برای تشکیل زندگی آبرومندانه فراهم کند. البته در سال‌های اخیر، جهش‌های بسیار خوبی در این زمینه صورت گرفته است، اما نیازمند شتاب بیشتری است.

برنامه‌ریزی در هر تشکل فرهنگی عبارت است از طراحی نقشه برای رسیدن به وضعیت مطلوب و پیش‌بینی راه‌های دستیابی به این وضعیت. به عبارت دیگر؛ برنامه‌ریزی مجموعه اقداماتی است که برای رسیدن به اهداف معینی انجام می‌گیرد. در حقیقت، برنامه‌ریزی اقدام نظام یافته‌ای است که چند هدف ویژه را نشانه گرفته است. این اهداف عبارتند از^۱:

اهداف کمی در آن مشخص شده باشند.
راه‌های مختلف ممکن برای رسیدن به اهداف را
تشخیص دهند.

۱. در آمدی بر مدیریت فرهنگی، ص ۲۵۳.

منابع موجود برای رسیدن به اهداف شناسایی شوند و همچنین مسیر رسیدن به اهداف در ارتباط با منابع موجود مشخص باشند. ساماندهی ابزارها برای اجرای برنامه‌ریزی نهایی را به دست دهد.

فرآیند اجرا در نظر گرفته شده باشد. در برنامه‌ریزی راهبردی، هدف اصلی، تدوین افق چشم‌اندازهای تشکل در دراز مدت است. برای این کار لازم است ابتدا اقدامات سه‌گانه‌ی زیر را صورت دهیم:

۱. تعیین اهداف کوتاه‌مدت، میان‌مدت و دراز مدت تشکل؛

۲. مدیریت اجرای دقیق برنامه‌ریزی‌های صورت گرفته تا رسیدن به هدف؛

۳. تدوین و طراحی نظام کنترول و ارزشیابی طرح‌ها و برنامه‌های در حال اجرا.



ابزار برنامه‌ریزی

در برنامه‌ریزی باید منابع و ابزارها و امکانات موجود را در نظر گرفت و با توجه به آن، برنامه‌ریزی کرد. البته نباید از این نکته هم غافل بود که اگر برای کار فرهنگی، ابزاری در دسترس

نبود، باید آن را تولید کنیم. برای نمونه، هر گروه فرهنگی می‌تواند برای ارتقای وضعیت دینی خود، برنامه‌ریزی کند و ابزارهای زیر را بررسی و سامان‌دهی یا تولید کند.

۱. ابزار لازم برای اعمال و مراسم شبستانی مسجد، نماز جماعت، مؤذنی، مکبری، دعا، جلسات عزاداری، هیأت‌های مذهبی و امثال آن؛
 ۲. ابزار فرهنگی هنری (تئاتر، سرود، تواشیح، خوش‌نویسی و...)

۳. ابزار تفریحی ورزشی (اردو، کوه‌نوری، فوتبال، استخر و...)

۴. ابزار عاطفی‌انگیزشی (تنبیه و تشویق، برقراری روابط نزدیک دوستانه، صمیمیت و...)

۵. ابزار معرفتی (سخنرانی، کتاب‌خوانی، جلسات پرسش و پاسخ و...)

۶. ابزار پرورشی (دیدار با الگوهای برتر، دیدار از مزار شهدا و بزرگان دینی و...).

تحقیق و بررسی



برای برنامه‌ریزی در کار فرهنگی باید «تحقیق» کرد و دانست که آن کار تا به حال انجام شده است یا نه و اگر انجام شده، تا چه مرحله‌ای پیش

رفته است. آنگاه می‌توان متناسب با آن فعالیت برنامه‌ریزی کرد.

برای نمونه، کاری که امسال می‌خواهد آغاز شود، پنج سال پیش در جایی دیگر شروع نشده باشد. «حافظ شیرازی» درباره‌ی کسانی که تحقیق نمی‌کنند، عبارتی به کار می‌برد با این مضمون که کسی که بخواهد تجربه‌های قبل را دوباره تجربه کند، پیشیمان می‌شود.^۱

برای کار فرهنگی باید جست‌وجو و بررسی کرد. وقتی می‌گوییم باید برای کار فرهنگی شش ماه زحمت بکشیم و تلاش کنیم، کار را ادامه نمی‌دهند، یا اگر بخواهیم دوره‌ای آموزشی هم بگذاریم، استقبال نمی‌کنند و می‌گویند سخت نگیرید. امروزه برای هر حرفه باید دوره دید و مدرک گرفت؛ در غیر این صورت اجازه‌ی انجام دادن آن کار را نخواهیم داشت پس؛ برای این که کار پخته و کامل انجام شود، باید اطلاعات جمع کرد؛ حتی اگر با صرف هزینه باشد.

۱. دیوان حافظ، غزل ۴۲۶، «من جَرَّبَ الْمُجَرَّبَ، حَلَّتْ بِهِ



بومی‌سازی

نتیجه‌ی تحقیقات باید «بومی‌سازی» شود؛ یعنی کارها و فعالیت‌ها متناسب با شهر محل زندگی خود ارائه گردند. برای نمونه، فعالیت‌هایی که در هر یک از شهرهای اصفهان و شیراز و مشهد انجام می‌شود، به طور حتم برای یکدیگر مناسب نیست.

یکی از خطیبان در مسجد گوهرشاد مشهد و در ظهر عاشورا همان‌طور که بین جمعیت می‌آمد و راه را باز می‌کرد، بو می‌کشید و می‌گفت: «بو میاد؛ بوی سوختگی میاد.» وقتی بالای منبر رفت، گفت: «بسم الله الرحمن الرحيم. بوی سوختگی میاد، گویا خیمه‌های زینب علیها السلام رو دیگه الآن آتش زدند.» جمعیت گریست. یکی از روحانیان که آن‌جا بود، از این روش الگو گرفت و در روستای خودشان دقیقاً همان کار را تکرار کرد. با تمام برنامه‌ها و نقشه‌هایی که از قبل کشیده بود، شروع کرد و گفت: «آقا بو میاد.» گفتند: «حاج آقا بوی چی؟» گفت: «بوی سوختگی.» بین جمعیت همهمه افتاد و مردم از مسجد بیرون رفتند؛ چون فکر کردند مسجد آتش گرفته است.

هر کار فرهنگی باید مطابق فرهنگ بومی منطقه‌ی خودش باشد؛ مانند مشهد، اصفهان، تهران که هرکدام از این شهرها مداحی خاص خودش را دارد.

بومی‌سازی یعنی نمی‌توان از شهرهای دیگر کارهای فرهنگی را وارد کرد. گاهی اوقات عده‌ای می‌گویند: «نگاه کنید بیت رهبری چگونه مجلس می‌گیرد؟» بیت رهبری آداب خودش را دارد. نباید جلسه را طوری سنگین گرفت که جوان‌ها زده شوند و آن‌جا را ترک کنند.

به خطیبان توصیه می‌کنند که اگر می‌خواهید برای طلبه‌ها روضه بخوانید، بهتر است روضه‌ی عربی و از روی مقتل باشد حال اگر همین روضه‌ی عربی را برای بازاری‌ها بخوانید، فکر می‌کنند که برای‌شان قرآن می‌خوانید.

افرادی که دوره‌های NLP را مطالعه می‌کنند و بدون بومی‌سازی آن، از روش غربی استفاده می‌کنند، ممکن است آن‌طور که باید، حق مطلب را ادا نکنند. بحث‌هایی همچون NLP^۱ را باید با تجربه‌ی خود تطبیق کرد و پروژه‌های بسیار قوی نوشت.

۱. Neuro Linguistic Programming.

(برنامه‌ریزی عصبی کلامی).

طرح‌های فرهنگی^۱



هر طرح فرهنگی دارای چند ویژگی است؛ مرحله‌ی مقدماتی، مرحله‌ی اجرایی و مرحله‌ی نتیجه. هر فعالیتی در مرحله‌ی اول، نیازمند مقدمه است، مقدمه‌ای که بتواند زمینه‌ساز مراحل و برنامه‌های دیگر باشد، باید توجه داشت هر کدام از برنامه‌ها و راه کارها باید با ویژگی‌های خاص خود انجام شود تا در مراحل انجام آن با مشکلی مواجه نشویم.

قابلیت اجرا



برنامه‌ریزی باید معطوف به اجرا باشد؛ بنابراین هر برنامه باید شامل فعالیت‌ها و طرح‌های اجرایی در تشکل‌های فرهنگی باشد. به عبارت دیگر، چون بعد از برنامه‌ریزی، نوبت به اجرای طرح می‌رسد، باید به طراحی فعالیت‌هایی مانند مسابقه،

اردوهای زیارتی و سیاحتی، کلاس‌های آموزشی، کنفرانس‌های علمی، همایش‌ها، سخنرانی‌ها و جلسه‌های پرسش و پاسخ، ایجاد فضاها، علمی، ارسال محصولات فرهنگی، برگزاری جلسه‌های معنوی، برگزاری نمایشگاه و ... در برنامه‌ریزی عملیاتی و کوتاه مدت توجه کنیم.

فصل سوم



بایسته‌های گروه هدف
در کار فرهنگی

شناخت اقشار مختلف جامعه



گروه هدف ما در کار فرهنگی، جوانان هستند. برای شناخت آن‌ها باید اقشار جامعه را شناخت. اقشار مختلف جامعه عبارت‌اند از:

۱. قشر سفید: افراد بی‌عیبی که در جامعه به دور از هرگونه نقص هستند؛

۲. قشر سیاه: مجرمان جامعه و افراطی‌ها. این قشر حدود ۲ درصد جمعیت جامعه را به خود اختصاص می‌دهد. نمی‌توانیم با روش‌های فرهنگی اقشار سیاه را هدایت کنیم، بلکه روش برخورد با آن‌ها روشی انتظامی و قضائی است؛

۳. قشر خاکستری: قشری که مخاطبان ما در کار فرهنگی، هستند.

جالب است بدانید بسیاری از متولیان فرهنگ

آن قدر وقت خود را برای قشر سیاه می گذارند که عموم افراد مجموعه را از یاد می برند. در حالی که باید بیشتر وقت خود را در مجموعه صرف ۹۸ درصد دیگر کنیم و برای آن ها برنامه ریزی کنیم. صحبت ما درباره ی عموم جامعه است؛ یعنی افرادی که گاهی اوقات نمازشان را نمی خوانند، چون نسبت به آن جهل دارند؛ بدحجاب هستند، چون نمی دانند و... بحث ما درباره ی افرادی است که شب های قدر و دهه ی محرم به مجموعه می آیند. این ها اقدار خاکستری جامعه هستند. پس گروه متوسط جامعه گروه هدف ماست، نه فردی که افتخارش این است که بیست سال در مشهد زندگی می کند؛ ولی هرگز حرم نرفته است. این ها قشر سیاه هستند.



شناخت نیازهای جوانان

نکته ای که باید در موضوع تعلیم و تربیت مورد بحث قرار گیرد، «نیازهای جوانان» است. جوان وقتی با زمزمه ی کمیل و توسل اشک می ریزد، در اعماق وجودش نیز تحول ایجاد شده است و

وقتی قرآن می‌خواند قرآن با گوشت و پوستش آمیخته می‌گردد. جوان به سختی دل می‌دهد اما وقتی دل داد، با تمام وجود وارد می‌شود. جوان آسان‌تر از دیگران دعوت حق را می‌پذیرد او هنوز به ندای فطرت نزدیک است. در این زمینه حدیثی از رسول گرامی اسلام ﷺ نقل شده است که ایشان فرمودند: «خداوند مرا به عنوان بشیر و نذیر فرستاد، جوانان پذیرفتند و با من هم پیمان شدند، ولی پیران مخالفت کردند.»^۱

رسول خدا ﷺ چشم و گوش خود را بر روی پیران شکل گرفته، بست. برای نمونه، بزرگان عادت دارند که شخصی قرآن بخواند و آن‌ها زمزمه کنند. حالا اگر بخواهند همان عادت را برای عموم مردم تکرار کنند، همه خسته می‌شوند. یا اگر در دعاها دو بار ذکرها را تکرار کنیم، عیب می‌گیرند که در دین بدعت گذاشته‌اید. آن‌ها هرگز به این نکته دقت نمی‌کنند که ما برای جوانان کار می‌کنیم و می‌خواهیم جوان را با خود همراه کنیم. شناخت صحیح نسل کنونی و نیازهای واقعی این نسل

۱. روضه‌ی کافی، ص ۹۳، «أوصیکم بالسُّبَّانِ خیرا فانَّهم أرَقُّ أفئدةً، إنَّ اللهَ بَعَثَنی بشیرا و نذیرا، فحالَفَنی السُّبَّانُ و خالَفَنی السَّیوخُ».

بسیار مهم و دارای اولویت است. برای شناخت جوانان امروز، باید با آن‌ها معاصر شویم و بفهمیم که در ذهن نسل جوان امروز، چه می‌گذرد و چه پرسش‌ها، نگرانی‌ها، دغدغه‌ها و حساسیت‌هایی دارد. پرسش‌های ذهنی جوانان امروز، همان پرسش‌های جوانان سی سال پیش و بیست سال پیش نیست. در مباحث اعتقادی و دینی، آنچه دیروز شبیه محسوب می‌شد، از اذهان محو شده و شبیه‌های جدید بسیاری پدید آمده است که باید در دفاع از اسلام و انقلاب اسلامی به آن‌ها پاسخ دهیم. علاوه بر ذهن جوانان، زبان آنان نیز عوض شده است؛ از این‌رو با آنان باید با زبان خودشان صحبت کنیم. بسیاری از جوانان امروز، تحت‌تأثیر اموری از قبیل هنر و ورزش قرار دارند و بدون آگاهی از این امور، آگاهی از ذهن و زبان جوانان، ممکن نیست.

استاد مطهری یکی از علل گرایش نسل جوان به مکتب‌های الحادی را، چه در جوامع مسیحی و چه در جوامع اسلامی، پاسخ غیر منطقی و غیرمعقول به نیازها و پرسش‌های این نسل و نیز برخوردهای منفی با آن‌ها می‌داند. از این‌رو، بر این باور است که باید از طرد کردن این نسل، خودداری کرد و کوشید تا پرسش‌های دینی و نیازهای اساسی

آنان، پاسخ‌های «معقول»، «منطقی» و «حقیقی» بیابند.

رفع نیازهای جوانان



شروع کار فرهنگی باید بر اساس رفع نیازهای جوان باشد. بر این اساس باید ابتدا فهرستی از این نیازها تهیه کنیم: نیازهای عقیدتی، نیازهای تفریحی، نیازهای شغلی، نیازهای خانوادگی و نیازهای جسمی. حال برای برنامه‌ریزی باید ببینیم کدام یک از آن نیازها براساس اولویت، برطرف شدنی است و این کار را انجام دهیم، سپس برای سال بعد، چند فعالیت را اضافه کنیم و در سه سال آینده آن را به دوازده کار برسانیم. همین‌طور که پیش می‌رویم، نیازهای جوان را آرام آرام برطرف کنیم. اگر برای تأمین تمامی نیازهای جوانان مجموعه، هزینه‌ی کافی داشته باشیم، می‌توانیم همه‌ی آن‌ها را برآورده کنیم.

برای تأمین نیاز جوان، ضمن تعریف قالب و فضای مناسب، لازم است نیروها از نظر استعداد شناسایی شوند یعنی بدانیم هر کس، دارای چه ویژگی‌ها و استعدادهایی است و چگونه و در کجا

می‌تواند بیشتر و بهتر ایفای نقش کند^۱. حتی اگر جوانی وارد مجموعه شد و به انجام‌دادن هیچ کاری از برنامه‌های مجموعه رغبت نداشت، باید بتواند در گوشه‌ای به بازی ورزشی خود پردازد. با این طرح، قالب‌ها را به صورت بسته تعریف نکرده‌ایم و در مجموعه برای هرکس متناسب با توانایی و استعدادش فعالیت و کاری تعریف کرده‌ایم. برای نمونه، فردی که توانایی علمی دارد، ولی از نظر عقیدتی ضعیف است، در مجموعه‌ی فرهنگی وارد می‌شود، در این حال او برای بارور کردن رشد علمی افراد آن مجموعه گام برمی‌دارد و دیگران هم در جهت تقویت عقیدتی او حرکت می‌کنند. این روند، فرایندی دو سویه است که موجب رشد و پیشرفت هر دو طرف می‌شود.



اولویت بندی نیازها

از اساسی‌ترین اصولی که باید در امور فرهنگی به آن توجه کنیم، اولویت‌بندی نیازها است. مهم‌ترین نکته این است که هر جوان، نیاز دارد او را به

رسمیت بشناسیم و باورش کنیم. در عصر کنونی که عصر فناوری و سرعت است، جوان نیاز دارد تا به مسائل فکری، عاطفی، روانی و شخصیتی او بیشتر توجه کنیم. جوان به اقتضای خصلت غریزی و طبع جوانی، در طلب آگاهی، نشاط، آزادی و زیبایی است.

نگاه جامع



مسأله‌ی مهم در حوزه‌ی جوانان و نوجوانان در مرتبه‌ی بعد، نیازهای مذهبی است. از نظر جوانان و نوجوانان پاسخ دهنده، برگزاری سخنرانی، همایش و اردوهای سیاحتی زیارتی در رفع نیازهای مذهبی مؤثر است. عده‌ای معتقدند که مباحث دینی، نیازهای عقیدتی جوان را برطرف می‌کند. وظیفه‌ی ما بر طرف کردن نیازهای عقیدتی جوان است و او برای تأمین نیازهای جسمی و اجتماعی و روانی خود باید سراغ سازمان‌های دیگر برود. کار فرهنگی خوب این است که بتواند آن‌گونه عقیدی جوان را بسازد که اگر وارد مجموعه‌ی دیگری شد، از انحرافات اجتماعی در امان بماند. تاحدودی می‌توان این نظر را تأیید کرد؛ چراکه در

کار فرهنگی، باید همه‌ی ابعاد را در نظر گرفت و بر اساس نیازهای کلی اعضا و اهداف طراحی صورت گرفته باشد.



جذب و شیوهی آن

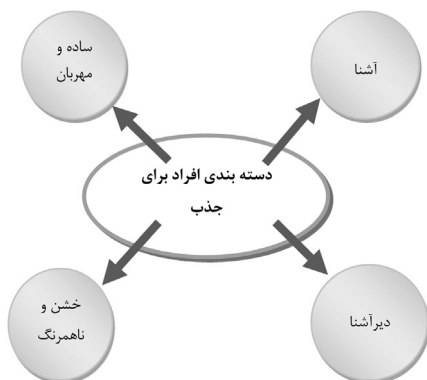
قبل از ورود به موضوع جذب لازم است دو اصل مهم را مد نظر قرار دهیم^۱:
- باید جذابیت مجموعه به مخاطبان نشان داده شود تا عمل جذب به خوبی انجام گیرد.
- باید خواستگاه جذب در وجود فرد کشف شود یعنی بدانیم مخاطب به چه چیزی نیاز دارد، تا بر اساس اقتضای وجودی او، عمل جذب انجام گیرد.



دسته بندی افراد برای جذب

افراد بر اساس نحوه جذب‌شان به سه دسته‌ی متفاوت تقسیم می‌شوند:
آشنا: برای جذب این‌گونه افراد تلاش زیادی

لازم نیست؛ چراکه به دلیل آشنا بودن‌شان به راحتی جذب مجموعه می‌شوند؛ ساده و مهربان: ویژگی بارز این افراد، ساده و مهربان بودن‌شان است اما به دلیل خجالت‌زدگی ممکن است کمی دیرتر جذب شوند؛ دیرجوش و دیرآشنا: جذب این افراد نیازمند تلاش، صبر و حوصله‌ی فراوانی است؛ خشن و ناهم‌رنگ: لازم است اجازه دهید این افراد در ابتدا با مجموعه خوب آشنا شوند تا شیرینی حضور در آن برای‌شان محسوس‌تر گردد. بدین ترتیب عمل جذب به راحتی برای این افراد امکان پذیر می‌شود.



با توجه به نمودار بالا و با شناخت از افراد می‌توان در میزان جذب آن‌ها در مجموعه تأثیر بسزایی داشت. آقای رحیم پورازغدی می‌گوید که در شهر مشهد اگر از کسی بپرسید نظر شما راجع به فلان شخص چیست؟ می‌گوید فلانی آدم بسیار خوبی است، باتقواست، خانوادگی متدینی دارد؛ ولی ... از واژه‌ی «ولی» به بعد بیان نقاط ضعف این قدر ادامه می‌یابد که همه‌ی قوت‌های فرد فراموش می‌شود.

شیوه‌ی برخورد علامه مجلسی با بدترین‌ها در شهر این‌گونه بود: روزی به علامه خبر دادند که نانوائی شهر در نانوائی را می‌بندد و شراب می‌خورد. ایشان در ساعت ۲ نیمه شب در نانوائی را زدند و گفتند: «صدایم را می‌شنوی؟ آمدم بگویم که نیم ساعت دیگر وقت نماز شب است؛ فراموش نکنی! مرا هم امشب دعا کن. خیلی محتاجم.» علامه با خود اندیشید که کسی حق ندارد آبروی کسی را بریزد.

برخورد غیر مستقیم



در کار فرهنگی، برخورد مستقیم وجود ندارد. نباید به کسی که مشکلی دارد، در جمع حرفی بگوییم، بلکه می‌توانیم نکات منفی را غیرمستقیم بیان کنیم. در ضمن بر نکات مثبت هم خیلی نباید تأکید کنیم؛ زیرا فرد را به باور خوب بودن مطلق می‌رساند. برای مثال، اگر قرار است درباره‌ی بدحجابی صحبت کنیم، باید از قبل به‌گونه‌ای برنامه‌ی سخنرانی را بچینیم که به کسی در جمع توهین نشود؛ زیرا در بین این جمعیت، درصدی هستند که بدحجابند. سخنران اجازه ندارد حرفی بزند که فرد بدحجاب در جمع تحقیر شود. باید مطالب را به‌گونه‌ای بیان کند که مخاطبان در جلسه احساس نکنند روی سخن با آنهاست.

فصل چهارم



کار فرهنگی در تشکل‌ها
و آسیب‌شناسی آن

مدل‌های کار فرهنگی در تشکل‌ها



برای هر مجموعه‌ی فرهنگی، سه مدل را می‌توان تعریف کرد:

۱. مجموعه‌های موجی: مجموعه‌هایی که در برهه‌ای از زمان می‌آیند و حرکت بزرگی را انجام می‌دهند و فروکش می‌کنند؛ مثل هیأت‌های مذهبی در ماه محرم. این گروه‌ها یک هفته مانده به محرم، آغاز به کار می‌کنند و فعالیت‌شان تا یازدهم محرم ادامه دارد. سپس در دهه‌ی فاطمیه و شب‌های قدر دوباره شروع به کار می‌کنند.

۲. مجموعه‌های حرفه‌ای: این مجموعه‌ها، به طور پیوسته کار می‌کنند و تعطیلی ندارند؛ مانند مجموعه‌ی رهپویان وصال شیراز و مؤسسه‌ی خدمات مشاوره‌ای آستان قدس.

۳. مجموعه‌های بسترساز: مجموعه‌های بسترساز خواص را پرورش می‌دهند و این خواص، مدیران مجموعه‌های موجی و حرفه‌ای می‌شوند. حوزه‌های علمیه و مؤسسه‌ی امام خمینی (ره) که نخبگان در آن‌ها فعالیت می‌کنند، از این جمله هستند.

کار گروه اول را گروه سوم نمی‌تواند انجام دهد. برای مثال، ادبیات آیت‌الله جوادی‌آملی نمی‌تواند عوام را جذب کند؛ چراکه آنان که ادبیات کلامی‌شان نخبه‌پسند است، نمی‌توانند با عموم مردم ارتباط برقرار کنند. این، قانون است. باید برای جلسات چندهزار نفری که از عموم مردم در آن حضور دارند، فردی را دعوت کنیم که مردم از او سود ببرند. اگر برای این مراسم، شخص نخبه‌ای را دعوت کنیم، مردم از جلسه سود نخواهند برد. می‌توانیم برای عوام، حلقه‌ای تبدیلی را دعوت کنیم که حرف‌های این بزرگان را با ادبیات عامه‌پسند بیان کند. نمی‌توان از نخبه‌پرورها برای ارتباط با عموم مردم استفاده کرد.

حال با تمام این صحبت‌ها می‌دانید چه کسانی اسلام را زنده نگه داشته‌اند؟ اگر گروه اول نباشند، گروه دوم و سوم مشتری ندارند. امام (ره) فرمودند: محرم و صفر است که اسلام را زنده نگه داشته

است. متولی محرم و صفر، گروه‌های موج‌آفرین هستند.

کسانی که کار فرهنگی را به طور حرفه‌ای انجام نمی‌دهند، خود را دست‌کم نگیرند. اگر این گروهی که کار و زندگی را در دهی محرم رها می‌کنند و هیأت‌ها و مسجدها را اداره می‌کنند، حضوری پررنگ نداشته باشند، هیچ‌کس نمی‌تواند کار فرهنگی انجام دهد. بنابراین گروه اول، مولد هستند و جامعه را نگه داشته‌اند. البته اگر گروه اول بخواهند در این روزگار پیوسته کار فرهنگی کنند، باید حرفه‌ای باشند.

یکی از مشکلات بزرگ کارهای فرهنگی این است که بخواهیم مردم را به سمت نخبگی ببریم. برای نمونه، می‌بینیم عده‌ای دور هم جمع می‌شوند و به این نتیجه می‌رسند که هیأت به درد نمی‌خورد و باید حلقه‌ی مطالعه تشکیل دهند. هیأتی که متشکل از صد نفر بوده است، بعد از مدتی هشتاد نفره می‌شود. بعد از شش ماه، شصت نفر و بعد از ده ماه، پنج نفر باقی می‌مانند. این درحالی است که اگر به‌روش هیأتی به کارشان ادامه می‌دادند، دویست نفر می‌شدند. صحبت این است که نخبگی کار خودش را دارد. در کار فرهنگی نباید نقش گروه‌های پیشرفته

را بازی کنیم. برای مثال، گروه‌هایی بودند که برای پیشرفت مجموعه‌ی خود، از مجموعه‌های دیگر الگو برمی‌داشتند؛ اما همان مجموعه بعد از شش ماه تعطیل می‌شد. چرا؟ چون اعضای آن می‌خواستند نقش بازی کنند.

کار خودتان را انجام دهید. نقش بسیجی‌های جبهه رفته و فرهنگی بسیار پراهمیت است. کسانی که تا ظهر سر کارشان هستند و بعد از ظهرها دو ساعت هم که شده از خواب و استراحت و زندگی‌شان برای کار داوطلبانه در مسجد می‌گذرند، همین‌ها هستند که اسلام را زنده نگه داشته‌اند. حالا که گروه اول هستند، نخبگان می‌توانند نخبه‌پروری کنند و نخبه‌هایی که پرورش پیدا کردند، می‌توانند در گروه دوم خط بدهند. بنابراین اگر مجموعه‌ای حرفه‌ای داریم، در محرم و صفر که همه هستند، می‌توانیم به جذب نیروهای مان پردازیم.

کادر سازی در تشکل‌های فرهنگی



به منظور نخبه پروری و کادر سازی در تشکل‌های فرهنگی و تربیت افراد متخصص، خبره و آگاه در جریان کار فرهنگی، لازم است که نظام آموزشی تشکل را براساس ضروری‌ترین نیازهای آموزشی در اجرای فعالیت‌های جمعی تشکلی، تعیین و تدوین کنیم. بررسی‌ها حاکی از این است که تاکنون در برگزاری دوره‌های آموزشی ویژه‌ی تشکل‌های فرهنگی کشور، تنها به بخشی از نیازهای آموزشی تشکل‌ها توجه کرده‌اند و مسؤولان، در این باره گرفتار نوعی یک جانبه نگری و برنامه‌ریزی تک بُعدی شده‌اند.

آسیب شناسی کار فرهنگی^۱



عوامل و موانع بسیاری در کار فرهنگی، وجود دارد که اگر این موانع از میان برداشته نشود موجب تغییر مسیر کار فرهنگی خواهد شد.

درحقیقت این موانع برطرف نشده باعث می‌شود طرح فرهنگی از رسیدن به هدف مطلوب و نهایی خود بازماند؛ در این بخش به مواردی از آسیب‌ها در کار فرهنگی اشاره خواهد شد.

شخصیت محوری: گاهی مجموعه‌ی فرهنگی بر یک مسؤؤل یا فرد خاص، تعصب پیدا می‌کند. به گونه‌ای که او را الگوی خود و محور کارها قرار می‌دهد. برای جلوگیری از این انحراف باید از زمان شروع طرح، اعضا را با مفاهیم عالی اهل بیت علیهم‌السلام و اولیای الهی آشنا کرد و میان آنان با بزرگان دینی انس و الفتی پایدار برقرار ساخت.

نبود مدیریت واحد: ناهماهنگی در عملکرد مسؤؤلان طرح، ممکن است سبب به وجود آمدن اختلاف در تصمیم‌گیری و برنامه‌های طرح شود و در اجرای آن تفرقه به‌وجود آورد.

جمع‌گرایی یا فردگرایی افراطی: گاهی اوقات اعضای طرح چنان جذب جامعه می‌شوند که خلوت و تدبر با خویشان را از یاد می‌برند و گاهی نیز موضوع برعکس می‌شود، یعنی ارتباط با جامعه و جمع‌گرایی به فراموشی سپرده می‌شود. این در حالی است که در یک مجموعه‌ی فرهنگی سالم، میان جمع‌گرایی و فردگرایی اعضا، تناسب و تعادل وجود دارد.

برخورد سرد و خشن با اعضای طرح: یکی از آسیب‌های بسیار مهم در طرح‌های فرهنگی برخورد عبوسانه، سرد و خشن با اعضای طرح است که موجب دلزدگی آنان می‌گردد. این در حالی است که استفاده از الفاظ دوستانه و خوش‌رویی می‌تواند نشاط و پویایی مجموعه را حفظ کند.

سبک پنداشتن کار: در بعضی موارد، تمام زمینه‌ها برای اجرای تمام و کمال مراحل کار وجود دارد، ولی اعضا این امر را جدی نمی‌گیرند و از انجام فعالیت‌های منظم و قاعده‌مند سرباز می‌زنند. افراط در ارتباط دوستانه بدون قاعده‌مندی و قانون‌گرایی یا همان رحمت بدون عزت، باعث می‌شود جدیت کار از بین برود. به گونه‌ای که نوع برخورد اعضای طرح با مسؤول به صورت سبک‌سرانه و بدون رعایت احترام درآید. در مقابل، عزت بدون رحمت نیز همین گونه است.

گرایش افراطی به برنامه‌های جنبی: گاهی گرایش افراطی به برنامه‌های جنبی برنامه‌های اصلی در حاشیه قرار می‌دهند. باید توجه کرد که برنامه‌های جنبی در راستای تقویت برنامه‌های اصلی باشد نه این‌که برنامه‌های اصلی فدای برنامه‌های جنبی گردد.

بی توجهی به کار تشکیلاتی:
بی توجهی به کار تشکیلاتی خود یکی از آسیب‌های اجتماعی است که باعث متوقف شدن جریان رشد مطلوب می‌گردد. کار جمعی، انسان‌ها را به یکدیگر نزدیک‌تر می‌سازد و باعث می‌شود تا مجموعه زودتر به اهداف خود دست یابد.
در انتها می‌توان به سخن رهبر معظم انقلاب در جمع دانشجویان که خطاب به اعضای جامعه اسلامی است اشاره کرد که آفت‌های تشکیلات را در سه محور؛ انفعال، انحراف و از دست دادن انسجام دانسته‌اند.



ویژگی‌های لازم برای تشکل‌های فرهنگی

حال پس از پرداختن به آسیب‌های موجود در تشکیلات فرهنگی می‌توان به ویژگی‌های لازم برای اصول کار فرهنگی در تشکیلات پرداخت. در تشکیلات اسلامی و فرهنگی باید چند نکته را به وضوح مشاهده کرد:

اسلامی بودن هدف؛

هدف یک مجموعه باید رنگ و بوی خدایی داشته باشد. یک تشکیلات اسلامی به هیچ وجه

نمی‌تواند هدفی خارج از حیطه‌ی رضای خداوند انتخاب کند. چنین تشکیلاتی باید بر محور خدا بنا شود و خدا و دین مبین اسلام باید هدف اصلی این مجموعه قرار گیرد. اعضای یک تشکیلات اسلامی باید مراقب تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها باشند که تصمیمات و برنامه‌های ایشان منافاتی با احکام اسلامی نداشته باشد.

انحصار طلب نبودن؛

یکی دیگر از خصوصیات یک تشکیلات اسلامی انحصار طلب نبودن است. ممکن است تشکل‌های مختلفی با هدف اسلامی، اعضای اسلامی و برنامه‌های اسلامی تشکیل شده باشند که به ظاهر در یک راستا نیستند. به طور کلی در تشکیلات اسلامی نباید این تفکر رواج یابد که هر چه ما می‌گوییم درست است و دیگران همه در اشتباه و انحراف هستند.

آزاداندیشی در حین تشکیلاتی بودن؛

یکی از آسیب‌های تشکل‌ها در سرتاسر دنیا این است که اعضای خود را از آزاداندیشی باز دارند. ریختن قالب فکری برای افراد و الزام افراد به این که در غیر از این قالب فکر نکنند، از مشکلاتی است که به خاطر حفظ تشکیلات، دامن‌گیر گروه‌ها و مجموعه‌های مختلف شده است. اعضای گروه‌ها می‌توانند در عین آزاداندیشی انسجام

درونی تشکل خود را حفظ کنند.

تشکیلات اسلامی وسیله‌ای برای خودسازی؛

در یک تشکیلات اگر روح اسلام بر تمام اجزا حاکم شود، خود به خود برای خودسازی انسان‌ها بستری آماده به وجود می‌آید. چرا که در یک تشکیلات اسلامی اعضای تشکیلات قدم اول را در نابودی رذائل انسانی در وجود خود برداشته‌اند و آن نادیده گرفتن خود است. از این رو تشکیلات می‌تواند مقدمه‌ای مطلوب برای خودسازی انسان‌ها باشد. به عبارت دیگر، یک تشکیلات اسلامی می‌تواند حرکت جمعی را در خودسازی شروع کند و به طور قطع حرکت جمعی نتیجه‌ی بهتری را نیز دربر خواهد داشت. در نتیجه تشکیلات اسلامی باید در مسیر رشد اخلاقی تمام اعضا گام بردارد و خودخواهی و خودبینی‌ها را در بین همه اعضا از بین ببرد.

۵- به عمل کار برآید؛

اعضای تشکیلات اسلامی باید همواره اهل عمل باشند. اگر تشکیلات بخواهد به اهداف مقدس خود، که همان دفاع از ارزش‌هاست برسد، باید اعضای آن اهل عمل باشند.

کتاب‌نامه

- طاهرزاده، اصغر (۱۳۸۸)، *آنگاه‌که فعالیت‌های فرهنگی پوچ می‌شود*، اصفهان: لب‌المیزان.
- حسینی، سید مجتبی (۱۳۹۰)، *اصول کار فرهنگی*، قم: طلعه سبز.
- نائینی، علی محمد (۱۳۸۹)، *درآمدی بر مدیریت فرهنگی*، تهران: ساقی.
- *سخنرانی شهید بهشتی در جمع اعضای حزب جمهوری اسلامی*.
- پایگاه اینترنتی المیزان
www.Almizan.labolmizan.ir
- پایگاه اینترنتی تشکل
www.Tashakol.com
- پایگاه اینترنتی نور معرفت
www.Nooremarefat.com

سامانه‌ی اینترنتی «شجر» را می‌توان از جمله حرکت‌های بزرگی دانست که در فضای بی‌مرز وب فارسی، با هدف تمرکز بر دغدغه‌های هویتی نسل جوان به‌ویژه رویکردهای دینی و اجتماعی این نسل، فعال شده است. این سامانه که خود شامل چند درگاه تخصصی است، به انتشار و ساماندهی محتواهای فرهنگی _ آموزشی در عرصه‌هایی همچون: اول؛ بازآموزی مهارت‌های مورد نیاز تشکل‌های جوانان (شامل هیئات، کانون‌ها، سمن‌ها و...) در کنار ایجاد بستر لازم جهت تعامل تجربیات و همچنین زمینه‌سازی برپایی برنامه‌های مشترک منطقه‌ای و ملی، دوم؛ اجتماعات مجازی جوانان در قالب باشگاه‌های اینترنتی با محوریت مسائل تربیتی و معرفتی و درنهایت، مجموعه‌ای تخصصی که هدف خود را نشر آموزه‌های رضوی در قالب‌های جوان‌پسند به همراه بازخوانی ارادت بی‌پایان ایرانیان به امام هشتم علیه السلام قرار داده، می‌پردازد. این سامانه‌ی اینترنتی که آن را می‌توان نسخه مجازی «شبکه جوانان رضوی» دانست، به همت جمع بزرگی از اهالی فرهنگ و رسانه این دیار و با پشتیبانی مؤسسه خدمات مشاوره‌ای، جوانان و پژوهش‌های اجتماعی آستان قدس رضوی، در دسترس همگان قرار دارد و امید می‌رود که مقبول رضای ولی نعمت‌مان؛ حضرت علی بن موسی الرضا (علیه آلاف التحیه و الثناء) قرار گیرد.