

به نام خداوندی که همیشه در کنار ماست

آشنایی با نحوه برنامه ریزی فرهنگی

استاد: دکتر مهرداد نوابخش

با تشکر از همه همکارانی که در تهیه جزوه همکاری نمودند

تعریف فرهنگ:

در بحث حوزه های فرهنگ و مفاهیم فرهنگ ابتدا باید ما خصوصیت و تعریف مشخصی از فرهنگ داشته باشیم. در باب فرهنگ تعریف های زیادی مطرح شده است. همین طور که در نمایی که عزیزان مشاهده می کنند (صفحه اول جزوه مطالعه فرهنگ و ابعاد آن) بیش از ۱۶۰ تعریف از فرهنگ در جوامع گوناگون ارائه شده. اما تعریفی که بیشتر حوزه های تحدید و تدقیق یا آنچه که به آن limitation گفته می شود را دارد، تعریفی است که سر ادوارد برنتز تایلور ذکر فرموده. بحث او این است که فرهنگ عبارت است از مجموعه پیچیده ای از علوم، دانش، آداب، رسوم، فنون، تکنیک ها و کلا تمامی دستاوردهای بشری که افراد در طول تاریخ بشری به دست می آورند و مبتنی بر آن اکتسابات، تعهداتی پدیدار می شود.

پس عزیزان در تعریف فرهنگ ۵ ویژگی مشخص وجود دارد:

اولین ویژگی آن همان طور که مشاهده می فرمایید مجموعه بودن آن است که به اصطلاح می گویند combine (ترکیبی بودن

آن). مجموعه پیچیده یعنی فرهنگ یک عنصر، یا یک مورد یا تک نگاری نیست. فرهنگ یک مجموعه پیچیده ای است، از چه چیز هایی؟ پس اولین ویژگی فرهنگ، آن حوزه پیچیدگی و ترکیب آن است. پس از آن چه چیزهایی را شامل می شود: مجموعه پیچیده ای از آداب و رسوم. آداب و رسوم حوزه ای است که ساختار زندگی اجتماعی افراد را در هر جامعه ای مشخص می کند.

آداب، رسوم، مناسک (retuals) و یا ساختارهایی که افراد از قبل از تولد، هنگام زندگی و حتی تا پس از مرگ با آن رویارو هستند. دوستان توجه بفرمایند گفتیم قبل از تولد، قبل از اینکه هر فردی به دنیا بیاید، به طور مشخص، به طور مبنا و به صورت خاص انواع و اقسام مقررات، قوانین، هنجار، باورها (beliefs) و از جمله مناسک گوناگون در هر فرهنگ وجود دارد.

مثلا در فرهنگ ما ایرانیان، که ساختارهای تاریخی، اجتماعی گسترده دارند، حوزه های اعتقادی در آن سر رشته شده است. قبل از اینکه فرزندی به دنیا آید انواع و اقسام آداب و رسوم، کار خود را شروع می کند. پس ما توجه داشته باشیم که به صورت مشخص، به صورت معیار و به صورت مبنا وقتی می گوئیم آداب و رسوم، قبل از اینکه من و شما به دنیا بیاییم، کار خود را آغاز کرده است. در طول حیات همواره با افراد بشر هست. انواع ساختارهای اجتماعی، فرهنگی، اعتقادی، اکولوژیک و ویژگی های قومی با افراد انسانی مشاهده می شود و نهایتا حتی پس از مرگ. یعنی وقتی یک فرد فوت می کند، خودش از این دنیای فانی رخت بر بسته اما حوزه های فرهنگی دارد کار خود را انجام می دهد. فاتحه و هفتم و و ...

دومین ویژگی فرهنگ عبارت است از باور ها، حوزه های گوناگون رفتاری که پس از این به صورت تک تک به آنها خواهیم پرداخت.

سومین ویژگی فرهنگ، ساختارهای آموختنی رسمی است. اگر به قولی باورها، attitudes، نگرش ها و آن ویژگی را ما به صورت بعضا غیررسمی در ساختارهای خانواده، گروه های هم آلاں ببینیم. در بعد سوم بیشتر شکل و شرایط آکادمیک و کلاسیک دارد، همان چیزی که به آن رسمی می گوئیم. به آن education می گوئیم. همان چیزی که به آن آموزش و پرورش می گوئیم؛ یعنی ساختار مشخصی که برای تعلیم و تربیت سامان یافته است. همان که فرض از پیش دبستانی شروع می شود. در هر جامعه ای، در هر کشوری ساختار خاص خودش را دارد و نهایتا فرض در جامعه ما به دیپلم، حوزه های دانشگاهی و مقاطع گوناگون تحصیلی می رسد. ما به این ساختار می گوئیم ساختارهای آکادمیک، کلاسیک، حوزه کلاس، رسمی که آیین دارد، قواعد دارد یا به قول ما معلمان

طرح درس دارد. یک ساختار پروپوزالی، پیش نویسی یا طرح نامه و درس نامه دارد. پس بحثی که وجود دارد در ساختار ویژگی های سوم فرهنگ، انواع کسب شده های رسمی، اکتسابات علمی، تجربی که از طریق نهاد های خاص که به آن institution گفته می شود به افراد داده می شود، ارائه می شود.

چهارمین ویژگی فرهنگی در ساختار های مشخص ، تعهد است و الزاماتی برای افراد که در کنش و واکنش عناصر متفاوت یا آن چیزی که به آن عناصر گوناگون فرهنگ (element cultures) می گوئیم، قرار گرفته است؛ یعنی من و شمایی که در فرض در ایران زندگی می کنیم، با توجه به عناصر گوناگون فرهنگی که جذب کردیم ، یک سلسله تعهداتی برای ما پدیدار شده. به عبارتی مطمئناً حوزه های رسمی و غیررسمی، ویژگی های کلاسیک و آکادمیک، مباحث مربوط به حوزه های ارزش ها (valuables) ، هنجارها من و شما را برای یک سبک و نوع زندگی که به آن lifestyle می گوئیم و مبتنی بر ساختار فرهنگی است، آماده می کند.

پنجمین و آخرین ویژگی فرهنگ همان طور که ذکر کردیم الزامات و انتظارات و مباحثی است که به کنش ها و واکنش های افراد در جوامع انسانی بر می گردد.

بنابراین در تعریف فرهنگ به صورت خاص، مشخص و معیار (این که چرا روی کلمه معیار تاکید می کنیم برای آنکه جدا کننده از سایر تعاریف است) مجموعه پیچیده ای از آداب ، رسوم، سنن، فنون، تکنیک ها و حوزه های دانشی و علمی است که افراد برای توفیق و توفیق در زندگی اجتماعی به دست می آورند و نسبت به آن تعهد پیدا می کنند. انتظارات از افراد پدیدار می شود و نسبت به این یادگرفته ها و الزامات عموماً افراد تعهد های تضمینی رسمی و غیر رسمی پیدا خواهند کرد.

جلسه دوم

عنصر فرهنگی یا ویژگی فرهنگی

یکی از اولین و مهم ترین تعریفی که از عناصر فرهنگی وجود دارد: عنصر فرهنگی بخشی از ترکیب فرهنگی است که تجزیه پذیر نمی باشد؛ به عبارت دیگر هر رویداد فرهنگی، ساختار فرهنگی، نهاد فرهنگی از یک سلسله اجزا تشکیل شده است.

عناصر فرهنگی به دو دسته تقسیم می شوند:

۱. عناصر مادی (مشاهده پذیر و عینی هستند مثل کلاس، خودکار)

۲. عناصر غیرمادی (ذهنی هستند مثل آداب و رسوم، نگرش ها)

بنابراین عناصر فرهنگی کوچکترین جزء فرهنگ هستند و در شناخت مباحث فرهنگ حائز اهمیت می باشند.

جلسه سوم

پس بنابراین ما فرهنگ را شناختیم یا به عبارتی یک شناخت از دور نسبت به آن پیدا کرده به شیوه بهتر شیوه علمی شماتیک و یو یا یک چشم انداز نظری نسبت به کلیت فرهنگ پیدا کرده ایم پس از آن آمادیم راجع به عناصر فرهنگ یا المان کالچرها گفتیم و به دو بخش تقسیم شد: **عناصر مادی و غیر مادی**

ترکیب فرهنگی (Cultural Composition)

▪ "مجموعه چند عنصر که در یک موضوع مشترک کارکردشان در یک جهت و به یک منظور باشد، یک ترکیب فرهنگی را تشکیل می دهد. مثلاً بارسنز در مطالعه "ترکیب فرهنگی" قبائل پوئه بلو* عناصر تشریفات مذهبی را بدین نحو تقسیم بندی می کند:

۱- دعا و قربانی شامل: ذکر، چوب های دعا، آرد و غذای مقدس.

۲- وسایل متبرکه شامل: ماسک، تصویر و سنگ های تبرک.

۳- مناسک شامل: آواز و رقص مذهبی، مسابقات، روزه، تطهیر.

۴- مکان تشریفات شامل: معبد، جهات انجام مراسم، جای وسایل موسیقی، اعداد مقدس.

▪ در مورد ترکیب فرهنگی اطاق غذاخوری، عناصر زیر یادآوری می شود:

۱- ظروف و وسایل غذاخوری.

۲- انواع غذاهای متداول.

۳- آداب غذاخوردن و تعارفات و تشریفات.

▪ این عناصر و ترکیبات می توانند بنا بر سلیقه و دیدگاه محقق تغییر یابد و این اجزا و تقسیم بندی ها را در همه تحقیقات فرهنگی می توان در نظر گرفت."

الان بحثی که داریم cultural composition یا ترکیب فرهنگی:

خب مطمئناً مجموعه چند عنصر، عناصر که کردیم چه مادی چه غیر مادی، که در نظر داشته باشیم ما را برساند به یک برابری، به یک کارکرد مشترک به رسانه به اینکه یک نیازی را برآورده کنیم، آرام آرام ما را به اصطلاح دیگری می رساند به نام ترکیب فرهنگی.

پس ترکیب های فرهنگی پنج خصوصیت مشخص دارد اولین خصوصیت ترکیب فرهنگی همانطور که ذکر شد:

از اجزا از عناصر گوناگون تشکیل شده یادمان باشد که این عناصر جمع جبری نیست، یعنی رو هم ریخته نیست یک مثال ساده ما را خیلی راحت به ترکیب می رساند فرض بگیرید اجزای یک اتومبیل، اصلاً یک ماشین پیچ، مهره، پیستون، همه ی حوزه های تخصصی کنار هم جای گرفته به صورت انبوه، جمع جبری ریخته شده باشند، هیچ کدام از اجزا یا عناصر هم کم نشده باشد اما به صورت کارکردی نباشد. هیچ گاه آن اتومبیل یا ماشین ما را به کار کرد یا به یک هدف نخواهد رساند، همه اعضا هست اما کار نمی کند.

پس وقتی می گوئیم ترکیب فرهنگی مجموعه ای است از عناصر، که در یک ساختار ترکیبی، در یک ساختار کمپلیت، در یک ویژگی مشخص با معیار با هدف، ما را به سومین مبحث در نهای ترکیب فرهنگی می رساند.

یعنی اینکه پس ترکیب فرهنگی طرح دارد، برنامه دارد، پلان دارد نقشه دارد بی قاعده بدون برنامه و بدون ساختار نمی باشد.

در بسیاری از موارد وقتی که ما به فرض می خواهیم ساختمانی بسازیم یک بنای را پدیدار کنیم ممکن است فردی که زیاد با ساختارهای ساختمان سازی یا معماری یا عمران آشنا نباشد، همانطور پس کی ساختمان ساخته می شود، اما آنکه معرف علم است دیدگاه ترکیب فرهنگی راجع به سازه دارد، ممکن است چند ماه راجع به آن طرح، ساختار مبتنی بر جایی که ساختمان می خواهد ساخته شود خصوصیات اکولوژی، مطمئناً وقتی می خواهد یک بنایی در حاشیه خزر ساخته شود، با کویر یزد، با سیستان و بلوچستان، از نظر اکولوژی، عنصر فرهنگی و جغرافیایی با همدیگر متفاوت اند.

من و شمایی که تعجیل می‌کنیم آن مهندسی یا آن دایرکتور یا برنامه ریز یا آن فردی که می‌خواهند نقشه بریزد مطمئناً ذکر خواهد کرد که نقشه بندی یا پلان بندی در این زمینه، بسیار مهم است.

فرهنگ هر جامعه هم یک سلسله طرحواره دارد یک سلسله قاعده دارد حوزه هایی که اعتقادی است بسیار برای افراد هر جامعه مهم است متبرک است میمون است مبارک است حتی آن حوزه ها و ویژگی ها نیز شما وقتی که مشاهده میکنید دقیقاً برایش ترکیب فرهنگی، معیار و شاخص دارد، ایندکس دارد.

توی جامعه خودمان نگاه کنیم مثلاً فرض بگیرید که نوعی مراسم آیینی داریم که دیگر بالاترین جلوه هست اینکه چه مناسکی داشته باشیم تمیز باشیم متبرک باشیم چه حوزه‌های اعتقادی چگونه دعا هایی داشته باشیم چه رفتاری داشته باشیم، همه اینها را که داشته باشیم در چه مکانی باشیم، فرض میگیریم پس می‌گوید این ترکیب ترکیب مثلاً نماز عید هست مثل نماز عید فطر.

پس بنابراین وقتی که ما می‌گوییم ترکیب فرهنگی یادمان باشد، که از بالاترین حدش که عرض کردم حوزه حوزه های اعتقادی است و حوزه هایی است که برای افراد مقدس است تا حالا دیگه یادمان باشد در ترکیب ها با هم فرق می‌کند تا شرایط روزمره زندگی باید طرحواره داشته باشد.

حالا در چهارمین خصوصیت و ویژگی این طرحواره ها این پلان ها این شاخص ها، مطمئناً یک سلسله در تشریفات آداب و رسوم بر آن پدیدار می‌شود.

قواعدی که بر آن حاکم می‌شود حالا یک سلسله قواعد برمی‌گردد به هنجارها به نرم ها، آداب، رسوم، سنن، یک سلسله برمی‌گردد به حوزه های رسمی این که تو شکل و قواعد ساختاری درآمده و یک سلسله هم بر می‌گردد به حوزه های مشخص منطقه‌ای و نهایتاً در پنجمین ویژگی این است که ما را به آن به آن اهداف برساند.

اگر آن انبوهه اجزا جمع شده باشد جمع عناصر جمع شده باشد و ما را به هدف نرساند دقیقاً مثل یک اتومبیل بسیار زیبایی است که روشن نمی‌شود، کارآمد نباشد خیلی زیباست خیلی تمیز است عناصرش ممکن است تک تک خیلی خوب باشد اما می‌گوییم به ترکیب نرسیده است بحث ما این است که کارکرد آن اتومبیل این است که ما را به هدف برساند، یعنی چی به هدف برساند؟ یعنی اینکه حرکت بکند و آن نیازهای که باید یک ماشین برآورده کند را داشته باشد. اما اگر خیلی زیبا باشد، بهترین شکل باشد، اما کار اصلی را انجام ندهد آن ترکیب معیوب خواهد بود هر چندممکن است که از نظر ظاهر بسیار زیبا باشد. پس ترکیب فرهنگی مجموعه ایست قاعده مند، طرحواره دار به قولی با نقشه جهت رفع نیازها، که گفتم ساختار های روحی معنوی عینی اما با هدف و رسیدن به هدف مبتنی بر آن است.

جلسه چهارم

مناطق فرهنگی

خوب، پس ما از عناصر فرهنگی شروع کردیم که دو بخش هستند، متریال و نان-متریال. رسیدیم به ترکیب فرهنگی. الان بحثی که داریم حوزه های اِریا (مناطق) است؛ روی مناطق فرهنگی هست؛ مناطق فرهنگی به حوزه هایی از ساختار فرهنگی اطلاق می‌شود که در آن مناطق برآوردن نیازها، آداب و رسوم و سنن، تکنیک‌ها، معتقدات تقریباً مثل هم است؛ شبیه هم است. یادمان باشد که همین طور که اینجا می‌بینید مشترکات فرهنگی هر جامعه معلوم است.

یک بخشی بر می‌گردد به زبان گفتاری، چون یادمان باشد که زبان‌ها، نمادها اولین واکنش‌های رفتاری اند. یعنی در اِریا کالچرها در حوزه‌های فرهنگی در مناطق فرهنگی اگر افراد نتوانند با هم دیالوگ داشته باشند و نتوانند با هم صحبت بکنند، - اولین دریچه ارتباطی صحبت کردن است، فهمیدن است- پس بنابراین همین طور که مشاهده می‌کنید، اولین جایگاه نمودی، رفتاری، هنجاری هر جامعه، به طور مشخص، به شکل خاص بحث زبان است. اینکه افراد از همدیگر، با همدیگر زبان مشترک داشته باشند. پس بنابراین اگر در یک جمعی- ببینید من دیگه نگفتم در یک ساختار فرهنگی، در یک ترکیب فرهنگی، در یک مکان گفتم- در یک مکانی چند نفر جمع شده باشند، اما با هم کنش و واکنش نداشته باشند زبان هم را درک نکنند، مطمئناً ما نمی‌توانیم به قولی شروع منطقه فرهنگی داشته باشیم چون اصلاً هم را درک نمی‌کنند. فرض بگیرید مثلاً در یک جایی انبوه خلق یک سری مثلاً فارس باشند، عرب باشند، اسپانیایی باشند، پرتغالی باشند، ووووو... زبان هم را نفهمند. وقتی که زبان هم را نفهمند به مفاهیم مشترک هم نخواهند رسید. پس یکی از اولین عناصر (یادمان می‌آید المان‌ها را) عناصری که افراد را به همدیگر چسب می‌زند، به یکدیگر وصل می‌کند، بهش می‌گوییم اینترگریت، انسجام می‌بخشد زبان است. مثل اینکه فرد، یک فردی فرض کنید می‌خواهد برود از کشور به بیرون، جایی که تحصیل بکند؛ مثلاً می‌خواهد برود یک کشور انگلیسی زبان یا فرانسوی زبان. اولین چیزی که به آن فرد گفته می‌شود می‌دانید چیست؟ باید زبان آن منطقه‌ی فرهنگی را چیه؟! بتوانی بر آن حاکم شوی.

حوزه‌های بعدی این ویژگی‌ها حوزه‌ی دین است. مجموعه اعتقادات. چون ساختارهای اعتقادی نحوه‌ی زندگی می‌دهد؛ شیوه زندگی می‌دهد؛ رفتار اجتماعی می‌دهد؛ هنجار می‌دهد. خوب مطمئناً فردی به فرض از ایران می‌خواهد برود هندوستان مثلاً در یک منطقه ای که فرض مسلمانان است هستند، جایی که هندوها هستند، جایی که انواع حوزه‌های اعتقادی دیگر هستند باید بدانند ساختار اعتقادی آن منطقه چیست و چه چیزهایی برایشان فیربیدن یا ممنوعیت یافته است؛ چه چیزهایی برایشان مقدس است و چه چیزهایی برایشان معمولی است! ها؟! پس بنابراین آن چیزی که افراد را منسجم می‌کند، ساختار می‌دهد، یک بحثی هم پس از عناصر زبانی، عناصر اعتقادی، دینی، رفتاری، هنجاری است. همانطور که ما مثلاً رجوع می‌کنیم به مثلاً عزیزانی که اول مهر است، و سال اول دانشکده مثلاً از یک شهری قبول شده‌اند در تهران یا یک شهر دیگر در همان صف ثبت نام، حالا صف که نه، مراحل گوناگون ثبت نام وقتی که می‌بیند، فلان فرد هم کردی صحبت می‌کند، ترکی صحبت می‌کند، مشهدی، اصفهانی وووو... تندی پیدا می‌کند. حالا! وقتی که در مناطق فرهنگی برود که گسترده بشود حوزه‌های اعتقادی گسترده‌ای داشته باشد فرض بگیرید من و شمایی که مسلمان هستیم وقتی می‌رویم، می‌بینیم، آن فرد، حالا سیاه، سفید یا حالا هر حوزه دیگر دارد نماز می‌خواند، یک گرایشی پیدا می‌کنیم. پس حوزه‌های اعتقادی، دینی، یکی از مباحث مشترکات فرهنگی دیگر است.

بحث دیگری که هست خط و نوشتار است. یادمان باشد که یک چیز! گفتیم زبان، دیالوگ برقرار می‌کند. ریلیتیو، ارتباط. بحث دیگری که وجود دارد نوشتار است. حوزه‌های مکتوب است؛ اسنادی است؛ سندی است. افراد بتوانند با هم دیگر کنش و واکنش مکتوب داشته باشند، بتوانند همدیگر را درک کنند. ما توی اصطلاحات عموم هم این را می‌گوییم؛ خطش را می‌خواند. یعنی می‌تواند با آن ساختار آشنایی پیدا کند. فرض کنید شما از جامعه‌ی ما رفتید در یک کشور دیگر می‌خواهید بروید به یک شهر دیگر در آن کشور، اگر نتوانید بخوانید. فرودگاه‌های داخلی، دمستیک، لکا، نتوانید برایش آشنایی نداشته باشید؛ به شما، به من، به دیگری هزاری مطلب بدهند، نتوانیم بخوانیم، نمی‌توانیم ارتباط برقرار کنیم.

امروز دیگر نمی‌توانیم حتی نیازهای اولیه هم را برآورد کنیم چون باید دیالوگ شفاهی داشته باشیم. کجاست، یا اینکه بتوانیم بنویسیم! پس بحث دیگری که وجود دارد در حوزه‌های علم یا کالچرها، حوزه‌های مناطق فرهنگی و شاخص‌های معینی که بر آن حاکم است بحث زبان است که افراد بتوانند به یک ترکیب، به یک مفاهیم، بحث حوزه‌های اعتقادی، دینی، گرایشی است که بسیار

مهم است؛ ما را می‌تواند به یک ترکیب فرهنگی معیار، پایه و پر اهمیت برساند و مبحث دیگر مطمئناً خط است که هم حوزه‌های اسنادی دارد، هم حقوقی و هم رفتاری.

مناطق فرهنگی (Cultural Areas)

۱. برای برنامه ریزی و اجرای طرح‌های فرهنگی، تقسیم‌بندی و شناخت مناطق فرهنگی جهان ضرورت دارد.
۲. مشترکات فرهنگی هر جامعه- شامل زبان، دین، خط، آداب و رسوم و سایر مشترکات تاریخی، نژادی، جغرافیایی- از عوامل مهم تشکیل‌دهنده یمناطق فرهنگی به شمار می‌آیند.
۳. در بخش فعالیت‌های فرهنگی بین‌المللی، دست‌اندرکاران اغلب دنباله‌رو بخش‌های سیاسی و اقتصادی بوده‌اند که جهان را از آن دیدگاه‌ها تقسیم‌بندی کرده‌اند و کمتر به دسته‌بندی و بافت فرهنگی کشورها عنایت داشته‌اند.
۴. در نتیجه مشکلاتی نظیر عدم کارایی، تشکیلات موازی، انجام آزمایش و خطاهای مکرر و چندباره کاری‌های فراوان در برنامه ریزی و اجرای طرح‌های فرهنگی بین‌المللی بوجود آمده است.
۵. اگرچه در تشکیل مناطق فرهنگی رویدادهای سیاسی، تاریخی و عوامل جغرافیایی تاثیر مستقیمی داشته‌اند، اما عوامل مشترک؛ نظیر زبان، دین، و سایر موارد یاد شده از عناصر اصلی تشکیل‌دهنده منطقه فرهنگی (علی‌رغم پراکندگی جغرافیایی و یا افتراق منافع سیاسی و اقتصادی) بوده‌اند.
۶. برای مثال: کشورهایی هم‌چون انگلستان، ایرلند، کانادا، آفریقای جنوبی، استرالیا و زلاندنو با وجود قرار داشتن در قاره‌های مختلف از اشتراک فرهنگی مشترکی برخوردارند.

جلسه پنجم

وقتی ما می‌گیم منطقه فرهنگی به شاخص‌های زبانی رسیدیم، به حوزه‌های اعتقادی و به قولی دینی رسیدیم، به مفاهیم مکتوب که بحث تمدن ساز جوامع هست، خط رسیدیم به دنبال آن به شاخص‌هایی مانند آداب و رسوم و سنن و کلاً حوزه‌هایی که یادتان می‌آید تو عناصر فرهنگی گفتیم، حوزه‌های به قولی غیر عینی فرهنگ یا اون چیزی که بحث کنش‌های رفتاری بود اشاره داشتیم.

خوب یادمان باشد که بعضاً مناطق فرهنگی رو حالا نمی‌گوییم هم به اشتباه بنا بر شیوه‌ها و رفتارهای مرد‌های سیاسی می‌دانند خوب دیگر همگان می‌دانند که مبتنی بر تقسیم‌بندی جغرافیای جوامع مرزهایی تشخیص داده شده در زمان‌هایی پروتکل‌ها یا عهدنامه‌هایی در ساختار تاریخی پدیدار شده مثلاً منطقه کشور ایران مشخص شده است کشور ترکیه پاکستان و غیره مشخص شده است. اما مناطق فرهنگی الزاماً با مناطق جغرافیایی یکسان نیست یعنی ممکن است که در این ساختاربندی جوامع به صورت جغرافیایی به صورت خط مرز دهنده استراتژیک به قولی با آنها می‌گویند ژئوگرافی یا حوزه‌های به قولی مرزبندی رسمی بین ساختارهای فرهنگی یک خط مرز رسمی کشیده شده است فرمال بهش می‌گویند.

یعنی درست است که الان این دوباره شده از نظر ساختار فرض سیاسی جغرافیایی اما از نظر کنش‌های رفتاری آداب و رسوم‌شون فرهنگ زبان اعتقادات و حوزه‌های خط مردم آن منطقه مثلاً در چند کشورند، در چند کشور تقسیم شدند اما از نظر سلوک زندگی اجتماعی رفتار اجتماعی مجال‌های زندگی شیوه رفتاری کنش‌ها اعتقادات قیافه نوع سلوک زندگی همانطور که ذکر کردم، اعتقادات مانند هم‌اند.

پس یادمان باشد که الزاماً مناطق فرهنگی با مناطق جغرافیایی می توانند همگون نباشند. حالا این ناهمگونی به قولی شیوه ها و فرم ها یعنی رسمی و غیررسمی می تواند دلایل زیادی داشته باشد که ما اینجا آورده ایم:

ممکن است بخشی از آن که به زمان ما نزدیکتر است بحث های استعماری باشد. فرض بگیرید کشورهای را به عمد در پاره گذاری ها در مرز بندی ها ساختارهای فرهنگی را از هم جدا کرده اند، اما مردمش باهمدیگر حشر و نشر دارند در دوتا کشورند حتی ممکن است در طول تاریخ اجتماعی آن دو کشور از نظر سیاسی از نظر رسمی با هم متخاصم هم باشند با هم تضاد هم داشته باشند، اما ساختارهای فرهنگی یکنواخت باشد یکپارچه است افرادش با هم گفتم ببینید زبان مشترکی دارند اعتقادات مشترک دارند نحوه زندگی با همدیگر ازدواج می کنند کنش و واکنش دارند یعنی اون مرزهای سیاسی الزاماً به مرزبندی فرهنگی منجر نمی شود.

پس مناطق فرهنگی مناطقی است که این شیوه ها و ویژگی ها یه مشترکی که توی عناصر قبلی گفتیم داشته باشد. یعنی ساختار مشخص ما یعنی ساختارهای تاریخی مشترک ساختار های خونی قومی زبانی مشترک که با هم دیگر مبتنی بر آن به کنش واکنش می پردازد. البته ذکر کردم اگر حالت طبیعی باشد در ویژگی جوامع این ساختار بندی ها می توانند به شکل طبیعی تکوین یافته شده باشد مرزها رو هم پدید آورده باشد.

اما غالباً در ویژگی های فرهنگ شناسی مخصوصاً پس از قرن ۱۹ و مخصوصاً پس از جنگ دوم جهانی یک سلسله مرز بندیهای در ساختارهای سیاسی پدیدار شد که بعضاً هم مخاصمات و یا تضادهایی تو حوزه فرهنگی بین سیستم های سیاسی کشورها پدیدار کرد که حالا من اینجا یک نمونه اش را که شما عزیزان مشاهده می کنید انواع بیماری های اقتصادی که آورده شده است یا بحث مربوط به آمریکای لاتین ویژگی های مباحث مربوط به تقسیم بندی ها سیاسی و فرهنگی. امروز در علم فرهنگ شناسی اعتقاد بر این است که اگر در نظر هست که تقسیم بندی صورت می گیرد چه رسمی چه غیر رسمی باید مبتنی بر ساختارهای فرهنگی باشد.

یعنی افراد یک جامعه فرهنگی بتوانند همدیگر را درک کنند، باهم کنش و واکنش داشته باشند، حالا وقتی که می گوئیم همدیگر را درک کنند، یعنی تاریخ مشترک داشته باشند ساختار های اعتقادی داشته باشند به عبارتی برآوردن نیاز رسیدن به اهداف شیوه و نحوه برآوردنش یکسان باشد همگون باشد بتوانند با همدیگر کنش و واکنش داشته باشند یا به عبارتی می گوئیم داد و ستد فرهنگی داشته باشند. پس وقتی که می گوئیم از مناطق فرهنگی جاهایی هست که افراد خیلی راحت، مشخص، بچه ها نیازشان را مثل هم تقریباً شبیه هم برآورده می کند. دلسوزی های شان آمایش های فرهنگی شان نحوه برآوردن نیازهای شان شکل و شرایط زندگی شان شیوه زندگی شان نوع ازدواج های شان نوع دیدشان نسبت به زندگی به ماورا حوزه های معنویت مانند هم هستند می توانند به عبارتی بهتر آن چیزی که ما می آییم میگیریم همدیگر را بهتر درک بکنند کنش و واکنش داشته باشد.

جلسه ششم:

تاخر فرهنگی (Cultural Lag)

ما از عناصر فرهنگی شروع کردیم رسیدیم به ترکیب فرهنگی، سپس مناطق فرهنگی و بعد از آن به تاخر فرهنگی رسیده ایم که به طور عام به آن عقب ماندگی فرهنگی می گویند و به اصطلاح علمی به آن **واپس ماندگی** یا **تاخر فرهنگی** می گویند که در واقع یک نوع عدم تعادل فرهنگی به حساب می آید.

نمی‌توان به کسی برچسب بی فرهنگ بودن زد همین که فردی زبانی برای تکلم داشته باشد و دارای آداب و رسومی باشد، همین‌ها کفایت می‌کند تا در شخص عناصر فرهنگی پدیدار باشد و در واقع این شخص دچار بی فرهنگی نیست ولی دارای واپس ماندگی فرهنگی است.

هر فرهنگی دارای دو عنصر مادی و غیرمادی است. عناصر مادی فرهنگ دیداری و قابل مشاهده (مثل کتاب، مدرسه...) و عناصر غیرمادی فکری و رفتاری می‌باشند. بهترین حالت ممکن این است که عناصر مادی و غیرمادی فرهنگ باهم تطبیق داشته باشند اما در واپس ماندگی فرهنگی این دو عنصر باهم تطابق ندارند.

تاخر فرهنگی:

- اصطلاح Cultural Lag به معنی تاخر فرهنگی، عقب ماندگی فرهنگی، واپس ماندگی فرهنگی یا دیرکرد فرهنگی ترجمه شده است. تاخر فرهنگی یکی از نکته‌های مهم پویایی شناسی فرهنگی است، و در اصطلاح نوعی عدم تعادل فرهنگی به حساب می‌آید و به معنای تمایز اجزا یک فرهنگ از نظر آهنگ حرکت آنان است. در واقع بعضی از عناصر فرهنگ، نظیر زیرساخت یا فنون و ابزارهای مادی زودتر از اندیشه‌ها و عقاید یا سازمان‌های اجتماعی دگرگون می‌شوند. بدین سان در درون یک فرهنگ، اجزا از یکدیگر جدا و گاه بیگانه می‌شوند. در اثر این تغییر یا پیشرفت (اصطلاح پیشرفت را در مورد فرهنگ مادی می‌توان بکار برد) نابسامانی و ناهماهنگی در مجموعه آن ترکیب فرهنگی به وجود می‌آید.

جلسه ۷ الی ۹

در پاره‌شناسی فرهنگ دوبخش ابتدایی پدیدار شد:

۱- حوزه‌های مادی فرهنگ که دیداری هستند و ۲- حوزه‌های غیرمادی که به سلوک و رفتار اجتماعی ما برمی‌گردد. چیزی که باعث بالارفتن سرمایه اجتماعی می‌شود را social capital گویند.

در حوزه‌های مادی و غیرمادی فرهنگ در یک کلیت فرهنگی این دو عنصر باید باهم کنش و واکنش داشته باشند. داد و ستد داشته باشند.

lag تاخر و حوضه‌ای است که ویژگی‌های عینی که دیداری هستند را می‌گیریم اما نحوه استفاده از آن را نمی‌دانیم.

- تاخر فرهنگی مفهومی است که توسط ویلیام اگبرن (William ogburn 1886) جامعه‌شناس آمریکایی مطرح شد و با مفهوم تطبیق با محیط جدید همراه است. سازش و تطابق اجتماعی به دو شکل قابل تصور است: یکی سازش و تطابق انسان با فرهنگ، و دیگری هماهنگی و سازش میان قسمت‌های مختلف یک فرهنگ است. نظریه تاخر فرهنگی اگبرن مربوط به حالت دوم یعنی مشکل تطبیق قسمت‌های مختلف یک فرهنگ است که به علت سرعت تغییر و تحول از یکدیگر جدا شده‌اند. قسمت‌های مختلف یک فرهنگ (عناصر مادی و معنوی فرهنگ) به یک سنت و آهنگ تغییر نمی‌کنند.

استحاله فرهنگ: (Cultural Diffision)

برای هر فرهنگ یکسری موقعیت در نظر می گیریم. داد و ستد فرهنگی یک ارتباط متقابل و رویارو است. در تبادل فرهنگی، برابری فرهنگ داریم. رکن اصلی شناخت استحاله فرهنگی ابتدا شناخت حوزه های فرهنگی و ارتباط فرهنگی است. اگر فشار بر استحاله فرهنگی وارد شود جواب منفی خواهد داد که به آن ایستادگی فرهنگی گویند. استحاله فرهنگی تکوینی است و عنصر به عنصر تغییر می کند. تغییرات آرام آرام ترکیب را تغییر می کند.

- فرهنگ هر ملتی دژ حیات آن مردم و جامعه است. فرهنگ ماندگارترین وجه زندگی بشر است. فرهنگ عبارتست از: مجموعه ای از معارف، اعتقادات، اخلاق و آداب و رسوم یک ملت.
- منظور از استحاله فرهنگی تلاش دشمنان یک ملت برای گرفتن اعتقادات و ارزشهای مردم آن جامعه است. مردمی که با پشتوانه اعتقادات دینی و ملی خود سرمایه عظیمی از فرهنگ و دستاوردهای فرهنگی را با خود دارند و دشمن تلاش میکند که به شیوه های گوناگون به جنگ فرهنگی آنان رفته و فرهنگ آنان را مورد هجوم قرار دهد و با تغییر فرهنگ آنان آن ملت را از پای درآورد.

جلسه ۱۰ الی ۱۲

محیط فرهنگی: (Cultural Sphere)

وقتی از محیط فرهنگی حرف می زنیم فقط منظورمان محیط جغرافیایی نیست بلکه محیطی که به انسان رشد و نمو می دهد، به انسان ارزش و اصول، شیوه زندگی، چشم انداز و هدف، اعتقاد و آداب و رسوم می دهد. اگر رفتار محیط با ساختار ناهمگون باشد به آن محیط نابهنجار می گویند و در اصطلاح نمی توان به آن **محیط فرهنگی** نام نهاد.

محیط فرهنگی:

- محیط فرهنگی از نهادها و سایر نیروهای تشکیل می شود که ارزش های اساسی، ادراکات، رجحان ها و رفتارهای جامعه را تحت تاثیر قرار می دهند. مردم در یک جامعه معین، پرورش می یابند و بزرگ می شوند، جامعه ای که اعتقادات و ارزش های اساسی آنان را شکل می دهد. آنها جهانی را برای خود ترسیم می کنند که تعیین کننده روابط آنها با خود و دیگران است.

فرهنگ پذیری: (Accuituration)

فرهنگ پذیری عبارت است از نحوه ی تکوین پدیداری عناصر مشخص یک فرهنگ در حوزه های انسانی و در ساختارهای سیستم های اجتماعی در زمان ها و مکان های مشخص. پس در فرهنگ پذیری عناصر و شاخص های فرهنگی به طور تدریجی، آرام و از بدو تولد در ویژگی های روحی و روانی و هویتی افراد تاثیر می گذارد. از همین رو تاثیر فرهنگ پذیری بسیار ماندگار و پویاست.

فرهنگ پذیری جریان و پویایی است که از بدو تولد، افراد جامعه را رهنمون می‌کند که آداب و رسوم و ساختار گوناگون را به تدریج پذیرا باشند و مبتنی بر آنها زندگی کنند. پس فرهنگ پذیری جریانی است **دائمی، آرام و بطئی** که از شروع تولد افراد آغاز می‌شود.

فرهنگ پذیری:

▪ یکی از مسائل اساسی و بنیادی، بخصوص در جهان امروز مسئله فرهنگ و فرهنگ پذیری می‌باشند. حقیقت آن است که بدون رویکرد فرهنگی به مسائل اجتماعی و سیاسی و اقتصادی، نمی‌توان از چالش‌های موجود بگونه‌ای سالم و امیدوارانه عبور نمود. فرهنگ عامل انسجام سیستم و بخش‌های مختلف جامعه است. فرهنگ پذیری جریانی است که فرد را عمیقا و از هر لحاظ با فرهنگ جامعه همانند می‌کند، همانطور که جامعه پذیری فرد را کمابیش با هنجارهای اجتماعی آشنا و سازگار می‌گرداند. هر انسانی به محض تولد، از همان آغازین مراحل حیات بی‌اختیار در جریان فرهنگ پذیری و جامعه پذیری قرار می‌گیرد و با بزرگ شدن و رشد شخصیت فرد، وی در ارتباط و تعامل با محیط پیرامونی خود ممکن است با فرهنگ‌های جدیدی مواجه شود. فرهنگ پذیری، در یک معنی، خوگیری با فرهنگ جامعه و در معنای دیگر پذیرش فرهنگ نو و طرد فرهنگ پیشین را می‌رساند.

جلسه ۱۳ الی ۱۶

فرهنگ پذیری مستقیم و غیرمستقیم (Acculturation Direct & Indirect):

ما دو ساختار در فرهنگ پذیری داریم: ۱- فرهنگ پذیری مستقیم ۲- فرهنگ پذیری غیرمستقیم

فرهنگ پذیری مستقیم: این بخش از فرهنگ پذیری همان رشد افراد در داخل شرایط فرهنگی خاص، بصورت عمیق، طبیعی و تدریجی می‌باشد. به عبارتی خصوصیات فرهنگی به صورت خود به خودی و مستقیم در فرد نفوذ می‌کند و درون ذات و ساختارمند او می‌شود. بخشی از فرهنگ پذیری مستقیم شامل حوزه‌ها و هنجارها و بایدها و نبایدهای رسمی و قانونی است که البته آن هنجارها متناسب با سن افراد تعیین می‌شوند. شکستن و بی‌اعتنایی به هنجارهای قانونی سبب فرجام و تنبیه قانونی است. بخش دیگری از فرهنگ پذیری مربوط به هنجارهای مربوط به عرف اجتماعی هستند که رعایت نکردن آنها سبب فرجام اجتماعی می‌شود (یعنی دارای بازخورد منفی از طرف اجتماع هستند) نه فرجام قانونی.

پس فرهنگ پذیری مستقیم با توجه به شیوه‌ها و اختیاراتی که سیستم فرهنگی اجتماعی چه به صورت رسمی (قانونی) و چه به صورت غیر رسمی (شامل باورها، اعتقادات، رسوم و عقاید) بر فرد وارد می‌کند برای اینکه چه کارهای را باید انجام دهد و چه کارهایی را نباید انجام دهد. دقت شود که فرهنگ پذیری مستقیم صرفا مختص ساختارهای سنتی نیست ولی بیشتر در ساختارهای سنتی استفاده می‌شده است.

فرهنگ پذیری غیر مستقیم: شیوه‌ها و برنامه‌ریزی و استراتژی در این نوع فرهنگ پذیری متفاوت است. در دهه ۶۰ تا ۷۰ میلادی عصیان، نارضایتی، انقلاب، آشوب و اصلاحات در میان جوامع به وفور یافت می‌شد. به طوری که از نیمه دوم دهه ۵۰ تا نیمه اول دهه ۷۰ چندین کشور جهان به استقلال رسیدند. به همین دلیل به دهه ۶۰ دهه طغیانها گفته می‌شود. همین امر یک درک عمومی به کارگزاران فرهنگی اجتماعی جوامع داد و آن این است که برای ساختاربندی حوزه‌های اجتماعی، فرهنگی، حقوقی و آداب و رسوم بعضا به صورت رسمیت یافته، نمی‌توان به فشار و زور متوسل شد. بنابراین دیدگاههای رفتارشناسی فرهنگی فرهنگ پذیری در

عرصه برنامه ریزی و استراتژی های فرهنگی و سامان بخشی های فرهنگی تغییر کرد. به این صورت که حوزه های عناصر فرهنگی، ترکیب و چرایی ها و نقطه نظرات مختلف را به صورت غیر مستقیم در ساختار اجتماعی درونی کنیم مثلا از طریق فیلم، تئاتر و هنر. فرهنگ پذیری غیرمستقیم به گونه ای است که اهداف، راهها و ابزار ها معلوم است اما هیچ گاه به صورت مستقیم و واضح به آن اشاره نمی شود و به صورت غیرمستقیم به او شیوه رفتار و تفکر می دهد.

در فرهنگ پذیری مستقیم حالت جبر و فشار وجود دارد که به دلیل طبیعت ذاتی انسان در نپذیرفتن فشار در مقابل پذیرش آن مقاومت می کند. عامل جبر در فرهنگ پذیری غیر مستقیم برطرف شده است. یک بازه زمانی هم برای تغییر دیدگاه و نگرش افراد و انتخاب سبک زندگی، توسط برنامه ریز فرهنگی در این قسم فرهنگ پذیری وجود دارد. برنامه ریز فرهنگی یک سلسله نیاز ها و خاستگاه های نظری دارند برای اینکه بدانند که چه کاری می خواهند انجام دهند. اینکه راهها و چگونگی رسیدن به اهداف و این که چه اهدافی مد نظر است و در چه زمان هایی باید به آنها رسید، باید معلوم شود اما به صورت غیرمستقیم و بدون توسل به زور و فشار.

فرهنگ پذیری مستقیم و غیرمستقیم:

- در بیان فرهنگی شدن انسان که مقدمه ای بر فرهنگ پذیری می باشد گفته شده است که فرهنگی شدن یعنی هماهنگی و انطباق فرد با کلیه شرایط و خصوصیات فرهنگی است. این فرایند معمولا به دو صورت تحقق می یابد: اول به صورت طبیعی و تدریجی که همان رشد افراد در داخل شرایط فرهنگی خاص است.
- دوم به صورت تلاقی دو فرهنگ که به طرق مختلف ممکن است صورت گیرد. فرهنگ در برگیرنده تمام چیزهایی است که ما از مردم دیگر می آموزیم و تقریبا اعمال انسان مستقیم و غیرمستقیم از فرهنگ ناشی می شود و تحت نفوذ آن است. البته باید یادآور شد که هر فردی دارای خصوصیات منحصر به فرد می باشد که ویژه است و دیگران را از آن بهره ای نیست. این گونه خصوصیات را نمی توان جزء فرهنگ به شمار آورد؛ مگر اینکه بوسیله افراد دیگر یاد گرفته شود و به صورت رسوم و عادت گروهی درآید و دیگران در انجام آن شرکت کنند. از طرف دیگر باید توجه داشت که فرهنگ گرد آورده جمع است، ذخیره دانش انسانی است که از طریق نسل های متمادی فراهم آمده است و از نسلی به نسل دیگر انتقال یافته است.

سیاست گذاری فرهنگی: (Cultural Policy)

سیاست گذاری فرهنگی یکی از مباحث اصلی، حساس و بنیادین است که شاخص های متنوعی دارد.

تعریف عمومی سیاست گذاری: به طور عام به ارزش ها و اصولی که موجودات اجتماعی را در مسائل فرهنگی هدایت و راهنمایی می کند، اطلاق می شود. ساختار های فرهنگی مکانیکال نیست بلکه ارگانیکال است، یعنی شامل حوزه های زنده است. ارگانیک یعنی ساختار هایی که برای آنها یک سلسله ارزش و اصول مشخص حاکم است.

پنج خصوصیت اصلی و استراتژیک در تعیین ساختار و شاکله سیاست گذاری فرهنگی:

۱. ساختارهای جغرافیایی و محیطی (منظور بستر ساختار فرهنگی و محیط رشد و زندگی است)
۲. ساختارهای سیاسی جامعه (حوزه های قانون گذاری)

۳. ساختار و حوزه های اقتصادی (شامل حوزه های خرد (ساختار معیشتی و درآمدی افراد) و کلان (حوزه اقتصادی بین دولت ها و جوامع)

۴. ساختار و حوزه های اجتماعی (شامل حوزه های عینی مانند نوع زندگی شهری - روستایی - عشایری، مهاجرت، تراکم جمعیت، میزان تحصیلات و ...)

۵. ساختار های فرهنگی (شامل حوزه های تاریخی، اعتقادی و باورها و رسوم و آداب)

برای هر گونه سیاست گذاری ما یک قاعده سه مرحله ای داریم:

۱. برنامه های کوتاه مدت (برنامه های بودجه ای)

۲. برنامه های میان مدت (برنامه های ۵ ساله)

۳. برنامه های بلند مدت (برنامه های ۲۵ ساله)

سیاست گذاری فرهنگی:

- واژه سیاست فرهنگی به طور عام بر ارزش ها و اصولی که موجودات اجتماعی را در مسائل فرهنگی هدایت و راهنمایی می کند، اطلاق می شود.
- اما صرف نظر از عوامل مربوطه، یک سیاست بیانگر وجود اهداف غایی (بلند مدت)، اهداف (کوتاه مدت و قابل سنجش) و ابزارهایی (همچون نیروی انسانی، منابع مالی و قانونی) است که در یک نظام کامل همیشه با هم ترکیب شده اند.
- همان طوری که فرهنگ یک امر فراگیر است، سیاست فرهنگی نیز مرکب از یک رشته اقداماتی است که برای توسعه زندگی فرهنگی انجام می شود. بسیاری از سیاست های که دارای پیامدهای عمیق فرهنگی هستند توسط سیاستگذارانی اتخاذ می شود که به ندرت قادر به درک ملاحظات فرهنگی تصمیم گیری های مربوط به مسائلی همچون حمل و نقل یا بودجه کل کشور می باشد.

جلسه ۱۷ الی ۱۹

تفاوت نسلی / شکاف نسلی

در فضای عمومی جامعه به طور مثال جوانی که می گوید والدینم مرا درک نمی کنند، یا فرد سالخورده ای که میگوید این جوان خام است؛ مبحثی است که ما در حوزه تخصصی تفاوت نسل ها می گوئیم.

تفاوت نسلی نهایتاً ما را به شکاف نسلی می رساند. نمی توان هر تغییر و تحولی را شکاف نسلی نامید چون خود به خود با تغییر ساختار جامعه نیازها هم تغییر می کند؛ مثلاً نسبت به ۱۰ سال قبل در ساختار گوناگون جامعه تغییرات زیادی داشتیم. این تغییرات لزوماً بد یا خوب نیست، و مبتنی بر رشد تکنولوژی، اقتصادی، اقلیمی و... نیازها تغییر می کند و کارکردها هم تغییر می کند. اگر تفاوت نسل ها به شیوه مشخصی که وجود دارد شناخته نشود و راهها تغییر نکنند، آرام آرام سنگ شدگی فرهنگی نسلی پدیدار می شود و ما را به گسست نسلی خواهد رساند.

در شکاف نسلی آرام آرام به مرحله ای می رسیم که در آرمان ها، آرزوها، نحوه رفتار، نحوه بیان و شیوه زندگی تغییر زیاد رخ داده است.

در یک خانواده اعضای آن باهم زندگی می‌کنند اما همدیگر را درک نمی‌کنند و نیازها، اهداف و آرزوهایشان باهم متفاوت است، وجه مشترک یا حتی حرفی برای گفتن ندارند. بعضاً انقطاع پدیدار می‌شود، یعنی محیط زندگی‌شان را از هم جدا و ارتباط اجتماعی‌شان را باهم کم می‌کنند. پس **گسست نسلی** زمانی اتفاق می‌افتد که ساختارهای رسمی و غیررسمی در جهت همنوایی والدین ابتدا در حوزه درون نهادی کاری نکرده و سپس در حوزه بیرونی همدیگر را درک نمی‌کنند، و چون همدیگر را درک نمی‌کنند دچار تضاد می‌شوند و خیلی زود ممکن است از همدیگر جدا شوند.

شکاف نسلی:

دلالت بر وجود منافع و مطالبات و سوگیری‌های نامتجانس و ناسازگار از میان نسل‌ها دارد. تفاوت در موقعیت‌ها، مثل دانش، گرایش و رفتار معطوف به دو گروه سنی جوان و پیر منجر به شکاف نسلی می‌شود. به طور معمول شکاف نسلی بر ارزش‌ها و باورهای مختلف و متفاوتی که میان والدین و فرزندان آنان بروز می‌کند دلالت دارد. و در نتیجه بسیاری از والدین نگران هستند که مبدا تاثیر و نفوذشان در بچه‌های خود را از دست بدهند آن هم در شرایطی که نظرات گروه همسالان از ارزش مضاعفی برخوردار شده است

گسست نسلی:

گسست نسلی با اقتضائات جوانی و گسست فرهنگی قابل بررسی می‌باشد. به عبارتی در عرصه گسست فرهنگی، فاصله‌های سنی و سالی از بین می‌رود، یعنی در افراد پیر و میانسال کنش‌های جوان ۱۷ - ۱۸ ساله به چشم می‌خورد. اقتضائات سنی نیز به رغم وضع جسمانی و انرژی جوانی و روحیه پیری پوشیده می‌شود. یعنی گرایش‌های فرهنگی موجب دگرگونی گرایش‌های طبیعی انسان می‌شود. گسست نسل‌ها می‌تواند بر مبنای احساس بی‌نیازی و استقلال کامل باشد که در عمل نه تنها منجر به فاصله گرفتن از یکدیگر می‌شود بلکه به مرز بندی و جدایی کامل می‌انجامد. در نتیجه پدیده انقطاع نسل‌ها شکل می‌گیرد.

تقابل نسلی:

تقابل نسلی، در پی گسست نسلی بوجود می‌آید و دو نسل نه تنها با هم همکاری ندارند بلکه در تضاد و تقابل اند و دو نسل جوان و مسن همه ی ویژگی های خود را مطلوب دانسته و نسل دیگر را مورد پذیرش قرار نمی دهند که منجر به رفتارهای هنجارشکنانه می گردد و این رفتارها مرحله به مرحله (مشکلات، مسائل، معضلات و آسیب های اجتماعی) شدت می یابند.

در نهایت، در صورت عدم برخورد منطقی و علمی این ستیز به فاصله ی نسلی می انجامد. و بایستی پیش از رسیدن به مراحل پیچیده جلوی این روند را گرفت.

تقابل نسلی

- وضعیتی است که پس از گسست نسل‌ها به وجود می‌آید و ابتدا از رویکرد منفی یک نسل به نسل دیگر آغاز می‌شود، رویکردی که متکی بر طرد، مقابله و تخطئه یکدیگر است و در عمل منجر به تعارض، تخاصم و تضاد آنها می‌شود. معمولاً چنین روشی را نسل جوان‌تر علیه نسل مسن‌تر از خود به کار می‌گیرند. از بعد اجتماعی، تقابل نسل‌ها در رفتارهایی مانند: هنجارشکنی، درگیری با مقررات و قوانین و بزهکاری معنا پیدا می‌کند. در اینکه نسل‌ها متفاوت از هم هستند تردیدی نیست اما هنگامی که هر یک از موارد فوق پدیدار شود نشان از علائمی می‌دهد که هوشیاری و تحقیق کارآمد را می‌طلبد.
- به هر حال مسلم است که فاصله نسل‌ها قبل از شکاف نسلی اتفاق می‌افتد و اگر تدابیری برای تعدیل آن اندیشیده نشود به شکاف، گسست و حتی تقابل نسلی خواهد انجامید.

فاصله نسلی

این فاصله در غالب تجدد و از طریق اقتباس فناوری، الگوها و نهادهای غربی ظاهر می گردد. تجدد و دگرگونی معیارها علاوه بر تغییرات مختلف اجتماعی که برای این جوامع به همراه آورده است، نسل های مختلف را نیز به لحاظ ارزشی و هنجاری از یکدیگر جدا ساخته است و بدین گونه بر هوشیاری و وجدان مردم به ویژه نسل جوان در جهان رو به توسعه تاثیر به جای گذاشته است. برگر در سال ۱۹۷۴ از آن به عنوان تحول و دگرگونی در روش ها و فرآیندهای نهادی نام برده است.

جلسه ۲۰ و ۲۱

برنامه ریزی فرهنگی (cultural planning)

یکی از مباحث مهم در همه حوزه های علمی از جمله حوزه های فرهنگی، برنامه ریزی است. خصوصیت کیفی فرهنگ (سلسه مفاهیم گوناگون برای ارزیابی بایستی تبدیل به شاخص شوند) و اینکه ساختارهای فرهنگی تحت تاثیر روحیات و باورها و اعتقادات جامعه هستند باعث می شود تا برنامه ریزی فرهنگی با چالش های مخصوص به خود رو به رو باشد.

سازماندهی و بالاتر از آن تکامل فرهنگی بدون برنامه ریزی فرهنگی، خیالی بیش نیست. برنامه ریزی فرهنگی یعنی تنظیم روندی از پیش طراحی شده در رسیدن به اهداف مشخص و زمان بندی شده فرهنگی.

سه دیدگاه کلی نسبت به برنامه ریزی فرهنگی وجود دارد:

دیدگاه اول اینکه بعد از دهه ی ۱۹۶۰ میلادی و در پی جنگ سرد شکل گرفت، جهانی شدن (globalization) است که گاه از آن تحت عنوان *assimilation* یا همگون سازی نیز یاد می شود. در این رویکرد یک سلسله از حوزه های فرهنگی در ساختار جوامع به عنوان مبنا قرار می گیرد که بایستی به صورت یکسویه و قهری به آن دست یافت. این رادیکالیزم و جبرگرایی فرهنگی بدلائل مختلف از جمله نادیده گرفتن خرده فرهنگ ها و ایجاد مشکلات در جامعه صادرکننده و جامعه پذیرنده مورد مخالفت قرار گرفت و کاربرد آن در حوزه فرهنگی محدود شد.

دیدگاه دوم در مقابل دیدگاه جهان محوری و نگاه "از بالا"ی آن تحت عنوان محلی گرایی یا *localization* شکل گرفت و به برنامه ریزی براساس شناخت ساختارهای قومی اشاره داشت. که در نهایت، تنوع گسترده فرهنگی جوامع و وقوع سریع رویدادهای متعدد بین سال های ۱۹۸۰ و ۲۰۰۰ میلادی منجر به شکل گیری رویکرد جدیدی شد.

دیدگاه سوم، ترکیبی از دو رویکرد قبلی است و یکپارچگی کنونی جهان را در کنار ویژگی های بومی و محلی در نظر می گیرد. (خط مشی کل و معیارهای جهانی نظیر خودکفایی، رشد اقتصادی، مولفه های سلامت یکسان ولی راه رسیدن بسته به تفاوت های فرهنگی جوامع متفاوت است.)

جلسه ۲۲ الی ۲۴

سازمان و مدیریت فرهنگی: (Organization and management Cultural)

مدیریت درهرسازمانی شامل هماهنگ سازی کوشش های افراد واستفاده موثر از منابع برای تحقق اهداف سازمان می باشد. سازمان دو محور دارد. **محور اول (بنیان-سازه)** یا construction جز حوزه های زیربنایی است و **محوردوم ساختار** یا structure جز حوزه های مشخص است مثل آموزش و پرورش، سیاست، اقتصاد و می باشد. اولین کار در حوزه مدیریت فرهنگی شناخت منابع زیربنایی یا سازه ای آن ساختار مثل منابع مالی، انسانی می باشد. این عدم شناخت از ساختار سبب می شود سازمان و مدیریت فرهنگی ما به ثمر نرسد.

این اهداف مدیریتی در سازمان های فرهنگی تحقق هدف ها و سیاست های فرهنگی است. مدیریت فرهنگی با کارکرد آموزشی عبارت از برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل امور و فعالیت های مربوط به آموزش و پرورش نامید. یا اگر مدیریت را مترادف با تصمیم گیری بدانیم مدیریت فرهنگی تصمیم گیری در مورد سیاست فرهنگی و اجرای تصمیم ها در چهارچوب همان سیاست می باشد.

همچنان اگر مدیریت را فرآیند به کارگیری منابع مادی و انسانی در برنامه ریزی سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل برای دستیابی به اهداف سازمانی بدانیم مدیریت فرهنگی را برنامه ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل مجموعه فعالیت هایی که هدف آن انتقال، تثبیت، ترویج و تکامل فرهنگی بر اساس نظام ارزشی مشخص با تمامی اجزا و عناصر آن است.

همچنین اگر فعالیت فرهنگی در سطح سازمان هایی که مسئولیت عملیات فرهنگی را بر عهده دارند ایجاد، حفظ، ارتقا و تغییر رفتار بدانیم ، بدون شک می توان گفت سازمان فرهنگی در این سطح وظیفه دارد مجموعه فعالیت های فرهنگی خود را به گونه ای مدیریت و هدایت نماید، تا به ایجاد، حفظ، ارتقا و ترویج باورها، ارزش ها، هنجارها والگوهای رفتاری صحیح در چهارچوب سیاست فرهنگی منجر شود.

سازمان و مدیریت فرهنگی

- مدیریت در هر سازمانی عبارت از هماهنگ سازی کوشش های افراد، انسان و استفاده موثر از منابع برای تحقق اهداف سازمان است.
- در سازمان های فرهنگی این هدف ها مربوط به امور توسعه و تقویت و تعالی فرهنگی است؛ بنابراین منظور از مدیریت در سازمان های فرهنگی، تحقق هدف ها و سیاست های فرهنگی است.
- مدیریت فرهنگی را گاهی مترادف با مدیریت به معنای عام می توان تعریف نمود. در این صورت مدیریت فرهنگی عبارت از برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل امور و فعالیت های فرهنگی در چهارچوب اهداف مورد نظر است. اما مدیریت فرهنگی به معنی اخص آن گاهی بر یکی از کارکردهای فرهنگ از جمله کارکرد اطلاع رسانی یا تبلیغ، ترویج و یا آموزش تاکید دارد که در این صورت می توان مدیریت فرهنگی را با کارکرد آموزشی، برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل همه امور و فعالیت های مربوط به آموزش و پرورش نامید.

بالندگی سازمان فرهنگی

از دیدگاه اشهاک و مایلز بالندگی سازمانی را کوشش برنامه ریزی شده و پایدار که دانش رفتاری از راه های به خود باز شکافی به کار می بندد. فرنچ و بل بالندگی سازمانی کوششی بلند مدت برای به گشت فراگردهای تازه گردانی و دشواری گشایی سازمان به ویژه از راه کارگردانی اثربخش تر فرهنگ سازمانی می دانند. بکهارد می گوید: بالندگی سازمان کوششی برنامه ریزی شده، سراسری و در سازمان و کارگردانی شده از رده بالای سازمان است که هدف آن بالابردن اثربخشی و تندرستی سازمان از راه دخالت های برنامه ریزی

شده در فراگردهای سازمانی با بهره گرفتن از دانش علوم رفتاری است. بنییس نیز معتقد است که بالندگی سازمانی راهبرد پیچیده آموزشی برای دگرگون کردن باورها، نگرش ها، ارزشها و ساختار سازمانها تا آنکه آنها بتوانند فن شناسی ها، بازارها و چالش های تازه را بپذیرند و با دگرگونی سازگار می شوند. و بالاخره اینکه کونتز، اودانل و یهوخ بالندگی سازمانی یک رویکرد منظم، منطقی، به هم بافته و برنامه ریزی شده می دانند برای بهتر شدن اثربخشی سازمانی به کار گرفته می شود.

جلسه ۲۵ الی ۳۰

خط مشی مدیریت فرهنگی (Cultural management policy)

اصل و اساس ساختارهای تعلیم و تربیت این است که بتوانیم آن نیاز ها ، شخصیت ها و استعداد آن ها را بشناسیم و بعد از شناخت می شود برنامه ریزی کرد. یکی از ویژگی های مهم نظام های آموزش و پرورش در جهان این است که فرهنگ مدیریت آموزشی مبتنی بر شناخت استعداد های ویژه دانش آموزان می باشد.

برای معلم ها تدریس کافی نیست . باید بتواند دانش آموزان را جذب کند – طراحی عملیات کند – موضوع الگومند را در افراد جامعه درونی کند. ما باید در خط مشی گذاری در مدیریت های فرهنگی یا هرگونه رسیدن به هدفی باید یک قاعده تدوین شده داشته باشیم. در این اسنا عناصر بسیار مهم هستند که درچه زمانی چه عناصری باید رشد داده شوند (مهم) شخصیت اونها چه زمانی باید تکمیل شود. اینکه می خواهیم از کجا به کجا برسیم (وضعیت مطلوب کدومه) مهم است.

اولین مرحله خط مشی گذاری در مدیریت **برنامه ریزی** است. برنامه ریزی در جهت رفع نیاز ها است و باید واقع گرایانه باشد. وقتی میشه برنامه ریزی کرد که روی توانایی هامون شناخت داشته باشیم.

- علما و صاحب نظران علم مدیریت، برای هر مدیریتی پنج جزء یا وظیفه اصلی قائل هستند. این وظایف عبارتند از:
 - الف) **برنامه ریزی** (ب) **سازماندهی** (ج) **بسیج منابع و نیروها** (د) **هدایت و رهبری** (ه) **کنترل و نظارت**
- برنامه ریزی، بنیاد مدیریت را تشکیل می دهد. برنامه ریزی یک پل لازم و ضروری است که بین حال و آینده زده می شود و احتمال دستیابی به هدف های مورد نظر را بالا می برد. برنامه ریزی در برگیرنده همه فعالیت هایی است که مدیر برای تدارک دیدن امور آینده انجام می دهد. اقداماتی که در این زمینه انجام می شود عبارتند از : **پیش بینی ، تعیین هدف های بلند مدت، تدوین استراتژی ها، تعیین سیاست ها و در نظر گرفتن هدف های کوتاه مدت.**
- به عبارت دیگر برنامه ریزی عبارت است از:
 - ۱. تعیین هدف یا پیش بینی کردن راه تحقق آن
 - ۲. تصمیم گیری در خصوص اینکه چه کارهایی باید انجام گیرد
 - ۳. تصور و طراحی وضعیت مطلوب، با دریافت و پیش بینی راه ها و وسایلی که نیل به آن را میسر می سازد
 - ۴. طراحی عملیات، برای تغییر یک شیء یا موضوع بر مبنای الگوی پیش بینی شده
- برنامه ریزی در مباحث مدیریت از اهمیت و جایگاه اساسی برخوردار است، بر سایر وظایف مدیران اولویت دارد و مقدم بر آنهاست، اهداف همه فعالیت ها و تلاش های گروهی را تعیین و نحوه دستیابی به آن اهداف را طرح ریزی می کند تا مدیر بتواند تشخیص دهد از چه نوع ساختار سازمانی باید استفاده کند، و برای هر منصب چه کارکنانی با چه تخصص هایی به کار گیرد، کدام شیوه هدایت و سرپرستی را مورد استفاده و چه معیارهایی برای کنترل عملیات مد نظر قرار دهد. بنابراین می توان گفت برنامه ریزی، وظیفه اساسی و شالوده مدیریت است.

طراحی عملیات : طراحی عملیات یعنی تکه تکه کردن مسیر به صورت مدون در طی زمان با توجه به نقشه راه و استعداد و امکانات نیاز فرهنگی در چهار روند مشخص می‌شود :

۱. مشکلات و مشکل شناسی

۲. ساختار سازماندهی

۳. انگیزه

۴. کنترل و نظارت

خط مشی گذاری کوتاه مدت به هیچ اولویتی برتری نداره به دیگری و هریک از نیازها باید برطرف بشود برنامه های بلند مدت همان رفع نیازهای اصلی / کلی است که باید برای رسیدن به آن، مسیر را به برنامه های کوتاه مدتی تقسیم کنیم و با رسیدن به تک تک آنها (برنامه ریزی) در نهایت در دراز مدت به آن هدف اصلی برسیم. هدف گذاری در برنامه های کوتاه مدت حتما وجود دارد و باید لذت بخش باشید و قابل دسترسی.

جلسه ۳۱ الی ۳۳

تعاریف و مفاهیم مدیریت فرهنگی: (Definitions and concepts of cultural management)

در ویژگی های فرهنگ همواره مفاهیم، به شکل مشخص و گسترده وجود دارد بنابراین باید برای آن حد و مرز مشخص کنیم. فرهنگ مجموعه پیچیده ای از آداب و رسوم و فنون و تکنیک، حوزه های دانشی، که فرد در طول دوره های اجتماعی زندگی کسب می کند و نسبت به آن الزامات و تعهدات پدیدار می کند.

بحث نظام های آموزشی کاربردش مهم است. تئوریهای ما زمانی ارزشمند است که ما را به نتیجه برساند. معلمی خودش یعنی ذوق و هنر، ابتکار، حالا مدیریت هم به این ویژگی ها اضافه شود، می گوئیم علم و هنر. معلمانی در این حوزه موفق هستند که این کار را دوست داشته باشند. ما کاربران و مخاطبان از دوران ابتدایی تا پایان دبیرستان در اختیار داریم که در بهترین شرایط هستند تا آنها را با مدیریت پرورش دهیم.

چرا امروزه به حوزه های اجتماعی و فرهنگی زیاد بها داده می شود؟ چون با افرادی سر و کار داریم که به صورت خودجوش می خواهند به این اهداف برسند اگر ما با مدیریت صحیح می توانیم انجام دهیم آنها به اهداف جامعه پذیری و فرهنگ پذیری می رسند. با ساختارهای علمی جدید، هنر استفاده از منابع انسانی (محصلین)، ساختارهای تجربی آزمایشگاهی و...، در نظر داریم برسیم به آن اهداف. ما نیاز داریم که از منابع مادی و انسانی به صورت کارآمد استفاده کنیم. عمده ترین سرمایه و منافع سرمایه انسانی است نه اقتصادی. سرمایه های اقتصادی خوب است اما ماندگار نیست.

در مدیریت فرهنگی آموزش و پرورش، بحث این است که ساختارهای مشخصی که برآورنده نیازها است چگونه در افراد جامعه پذیر و فرهنگ پذیر شود، که آن افراد یعنی محصلین یا دانشجویان با ذوق نه به زور بخواهد. در حوزه مدیریت، شناخت، بسیج امکانات و پویا و فراگردی که بتواند هم امکانات را فراهم بکند و کنترل و نهایتاً ما را به نتیجه برساند. ساختارهای فرهنگی خودش تکوینی است و روندی. در آن روند تحلیلی و برپایی شناسی داریم یعنی از گذشته تا حال را در نظر می گیریم و تجربیات زیستی را که فرد تا مثلاً به ۱۸ سالگی رسیده است در نظر می گیریم. اگر ساختار تشکیلاتی داشته باشیم اما به هدف نرسیم وجود آن مدیریت و تشکیلات بی فایده است. باید نسلی را تربیت کنیم که تخصص و عزت نفس داشته باشد و خود باور باشد. مدیریت مدبرانه یعنی منابع

و منافع را از بین ببریم و نتایج مطلوب برسیم. مدیریت باید برای رسیدن به اهداف کوتاه مدت و میان مدت و بلند مدت باشد. منابع اقتصادی اگر از بین رفت می‌توان آن را جبران کرد اما اگر نسبتی از بین برود جایگزینی آن منابع انسانی ممکن نیست.

تعاریف و مفاهیم مدیریت فرهنگی

- قبل از بیان خود از مفهوم «مدیریت فرهنگی» لازم است ابتدا تعریف هر دو جزء آن یعنی مدیریت و فرهنگ را ارائه دهیم. در فصل قبل برداشت خود را از مفهوم فرهنگ بیان نمودیم، در این قسمت از مفهوم مدیریت شروع می‌کنیم. مدیریت را در یک تعریف ساده، علم و هنر به کارگیری منابع و نیروها در راستای رسیدن به اهداف مورد نظر می‌دانند. در یک تعریف علمی، مدیریت عبارت است از:
- فراگرد به کارگیری موثر و کارآمد منابع مادی و انسانی بر مبنای یک نظام ارزشی پذیرفته شده که از طریق برنامه ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل عملیات برای دستیابی به اهداف تعیین شده صورت می‌گیرد.
- برخلاف مفهوم فرهنگ، تعریف مدیریت چندان پیچیده نیست. اکثر تعاریف مدیریت بسیار به هم نزدیک هستند و می‌توان در تعریف این مفهوم، شاهد اجماع میان علمای مدیریت بود. از این رو ما در این کتاب، تعریف فوق را به عنوان تعریف مدیریت می‌پذیریم. بر اساس تعریف فوق:

 ۱. مدیریت یک فراگرد است.
 ۲. بر هدایت تشکیلات انسانی دلالت دارد.
 ۳. مدیریت موثر مبتنی بر تصمیم‌گیری مناسب و دستیابی به نتایج مطلوب است.
 ۴. مدیریت کارآ، متضمن تخصیص و مصرف مدبرانه منابع است.
 ۵. مدیریت بر فعالیت‌های هدفدار تمرکز دارد.

جلسه ۳۴ الی ۳۷

همه مطالبی که گفته شد برای هدف اصلی ما ساختارهای آموزش و پرورش است. آموزش‌های تخصصی خیلی مهم است با شیوه‌های مشخص علمی هم حوزه‌های پرورشی و هم حوزه‌های ارزشی. نهایتاً امضا و هویت مهم است. وقتی می‌گوییم آموزش و پرورش ایران مهندسان ایرانی گفته اند یک امضا و شاخص می‌خواهد. مثلاً مهندسین ژاپنی یا پزشکان آلمانی گفته اند این همان شاخص و ارزش است. ارزش‌ها و هنجارها را نظام آموزش و پرورش ایجاد می‌کند. اینکه به هدف برسیم و بهترین مهندس را تربیت کنیم که همه ساختارهای فنی را داشته باشد اما اخلاق نداشته باشد یعنی:

- ✓ ساختارهای ارتباطی و کنش‌های ارتباطی اش ضعیف باشد
 - ✓ نتواند با افراد گوناگون ارتباط برقرار کند
 - ✓ در عناصر فرهنگی اش یک شکل و شمایل مستبدانه وجود داشته باشد
 - ✓ با زیردستانش رفتار بدی داشته باشد
 - ✓ در حوزه خانواده نتواند ارتباط اجتماعی مناسب با والدین، همسر و فرزندان برقرار کند
- در این صورت نتوانسته‌ایم موفق باشیم، اینجا نقطه اساسی کار ما است.

فرق نظام آموزش و پرورش با کارخانه در این است که در آموزش و پرورش با انسان ها سروکار داریم نه با مصنوعات. پس حوزه های هنجاری، هنجار اجتماعی، بایدها و نبایدها، ارزش ها و بینش ها خیلی مهم اند. اگر ساختار مدیریت اجتماعی پدیدار شود هم معلمین و هم محصلین از این روند لذت می برند و دیگر مفاد درسی یک گستره انبوهی از مطالب نیست و حوزه رقابتی تقابلی در بین ارکان آموزش وجود نخواهد داشت. نظام هایی موفق تر هستند که حالت تقابلی جداگانه معلم و محصل در آن وجود نداشته باشد و این یک رکن و یک قاعده است. نقش، پایگاه و موقعیت معلم با محصل متفاوت است، اما چگونگی دادن آن نقش و پایگاه ها به افراد مهم است. نظام آموزش و پرورش بر شناخت نیاز ها مبتنی است.

عناصر تشکیل دهنده فرهنگ (Elements of culture)

در یک تقسیم بندی اولیه عناصر تشکیل دهنده فرهنگی به دو پاره تقسیم می کنیم:

✓ عناصر مادی فرهنگ

✓ عناصر غیر مادی یا معنوی فرهنگ

❖ **عناصر مادی فرهنگ:** شامل حوزه های عینی و مشاهده پذیر می شود و می توانیم آن ها را ببینیم (میز، ساختمان). البته حوزه های عینی وقتی پدیدار می شود برای این مهم است که می دانیم پشت سرش یک سلسله فکر، قاعده، تعقل و بینش یا عناصر غیر مادی هم وجود داشته است.

❖ **عناصر غیرمادی یا معنوی:** مواردی که در حوزه های اجتماعی، فرهنگی، روحی، روانی و عاطفی یک جامعه سرشته شده است و شامل انواع حوزه های هنری، شعر، ادبیات، عقاید و باورها، هنجار ها، نماد ها، ارزش ها و مفاهیم می شود. مهم ترین بحث برای یک مدیر و معلم شناخت عناصر معنوی فرهنگ می باشد و باید نسبت به حوزه های غیر مادی فرهنگی محصلین خودش آگاهی داشته باشد و با ساختار باوری، ارزشی و ستنی دانش آموزانش آشنایی داشته باشد.

عناصر معنوی به چهار دسته تقسیم می شوند

۱. عقاید و باورها

۲. ارزش های اجتماعی

۳. هنجارها و مقررات اجتماعی

۴. نمادها

باورها

به یک سلسله عناصر غیر مادی که مجموعه ای از شیوه ها، راه ها و اصولی است که به صورت قوام یافته از نسلی به نسل دیگر منتقل می شود و در حوزه های فردی، خانوادگی و جمعی و بعضاً ملی مورد بحث است، باور ها نام دارند. باور های فردی: باورهایی اند که بیشتر به زمینه های شخصی افراد می پردازد و در همه ملل وجود دارد. عقاید و باور ها شامل سلسله مراتبی می باشد اول سلسله باورهای فردی است، به دنبال آن عقاید و باورهایی است که در حوزه های نهادین مثل خانواده و سپس حوزه های گروهی هستند که شامل:

✓ گروه های اولیه

✓ گروه های ثانویه

✓ گروه های هم آلان

- هم آلان یعنی گروه هایی که آرمان ها و آرزوها و اهداف یکسانی دارند.
- باور ها ممکن است در حوزه قومی یا تاریخی باشند.
- یادمان باشد پذیرش اجتماعی افراد در مورد باورها بسیار محکم است و درون زاد شده است.
- افرادی که تازه وارد یک قوم یا گروه می شوند اگر شناختی نسبت به باور ها نداشته باشند ممکن است در کنش های ارتباطی دچار مشکل، تضاد و تناقض شوند و حتی به منزوی شدنشان بیانجامد.

ارزش های اجتماعی

ارزش های اجتماعی از حوزه ی باوری ما عمیق تر هستند. زیر شاخه آنها می تواند باورها، ساختارهای دینی و اعتقادی باشد. یک سلسله باورها برای قومی از حالت پذیرش بالاتر می روند. نه تنها عنصر را می پذیرند بلکه نسبت به آن حساسیت نیز دارند. این عناصر برای آن قومیت حالت ستایشی و انگیزندگی پیدا می کنند که حالت منفی آن تعصب است. تعصب یعنی نسبت به آن باور، قاعده، عمل، حالت و پدیده چنان گرایی دارد که رویاروشدن با آن بسیار سخت و دشوار است. بنیان ارزش ها می تواند اعتقادی، خانوادگی، و نسلی یا سنت باشد. اما از حالت کنشی و واکنشی به یک حالت برگزیدگی رسیده است. از حالت نماد به یک وضعیت بسیار حائز اهمیت رسیده است.

هنجار و مقررات اجتماعی

باید ها و نبایدها را هنجار می گویند. ریشه بعضی هنجارها باورها، سنت ها و یا قانون است. یک سری هم به ارزش ها برمی گردد هرچند ممکن است در قانون نیامده باشد. ممکن است ویژگی های نبایدها و بایددها در سلسله جوامع مختلف حتی در ساخت ها متفاوت باشد. هنجارها بایددها و نبایدهایی هستند که ریشه در ارزش ها، مقررات و قوانین دارند اینکه چه کارهایی در کنش های ارتباطی، اجتماعی و فرهنگی باید انجام دهیم و از چه کارهایی خودداری کنیم.

عناصر تشکیل دهنده فرهنگ

▪ الف) عناصر معنوی فرهنگ

۱. عقاید و باورها

عقاید، توافق هایی است در مورد این که در جهان حقیقی چه چیزی اصل و درست است و واقعیت دارد. هرچند ممکن است عقیده ای درست یا نادرست باشد.

۲. ارزش اجتماعی

«ارزش، بار معنایی ویژه ای است که انسان به برخی از اعمال، حالت ها و پدیده های نسبت می دهد و برای آن در زندگی خود جایگاه قائل است».

۳. هنجارها و مقررات اجتماعی

هنجار در واژه به معیار، الگو رفتار مرسوم، قاعده، مأخذ، مقیاس، حد وسط و معدل ترجمه شده است. هنجارها، معیارهای رفتاری هستند که انتظار می رود به وسیله ی فرهنگ پذیر رعایت شود. این هنجارها در قالب عرف، آداب، سنت ها، قواعد و قوانین عرضه شده هستند و از نسلی به نسل دیگر در میان اعضای یک مجموعه منتقل می شوند.

۴. نمادها

نمادها سلسله‌ای از امور قراردادی‌اند که معرف معنای خاصی می‌باشند. این امور می‌توانند یک شی (پرچم) ژست یا عمل (مانند دو انگشت را به شکل قرار دادن به نشانه‌ی پیروزی) یا رنگ (مانند لباس سیاه به هنگام عزاداری) شکل (مانند آرم جمهوری اسلامی) و یا آمیزه‌ای از دو یا چند علامت باشند.

▪ (ب) عناصر مادی فرهنگ

بخش دیگر فرهنگ، جنبه‌ی مادی آن یا همان تولیدات فیزیکی و دستاوردهای صنعتی یک جامعه است جنبه‌های فرهنگ یک ملت، در کمیت و کیفیت بر ساخته‌هایی مانند ساختمان، بناها و میراث معماری، لباس، ابزار و وسایل کشاورزی، صنعتی و تجاری و ... است.

جلسه ۳۸ الی ۴۰

خوب پس ذکر کردیم هنجاردار شدن، بایدها و نبایدها. بحث اینکه زیرمجموعه، ریشه، بنیان و خواستگاه این بایدها و نبایدها در اقوام و جوامع فرهنگی متفاوت و متنوع کجاست. کاری هست که مطمئنا محققان علم جامعه باید به آن بپردازند. اما آن چیزی که برای ما در حوزه تعلیم و تربیت مهم است این است که یک مربی خوب، یک اندیشمند، یک فردی که در زمینه‌های آموزشی و پرورشی دست اندر کار است دقیقا باید ساختارهای مشخص و موید هنجاری را بشناسد. چه بسا یک عملکردی داشته باشد، یک کاری که از نظر علمی هم مطلوب است یا حداقل در هوش اجتماعی آن فرد کاری است که به درد ساخت جامعه می‌خورد اما از نظر هنجاری، هنجار اجتماعی برای اون جامعه پذیرفته شده نیست. من و شما تاکید داریم به اینکه به هزار و یک دلیل این هنجار درست نیست اما یادمان باشد که در حوزه‌های آموزش و پرورش نمی‌توانیم یکباره حمله کنیم، یورش ببریم. چون بر تافته‌ای است بعضا چندین و چند سال هست که فرد مبتنی بر اون زندگی کرده. کار نظام آموزش و پرورش این است که تصحیح کند. حتی اگر جایی واقعا غلط هست و به قول معروف هنجاری هست و بر همه ثابت شده که غلط هست اما نمی‌شود ناگهان به صورت مکانیزم بلکه باید آرام آرام تغییر دهیم، تغییر دیدگاه بدهیم که بهش می‌گیم (Schematic View).

این تغییری که باید از طریق آموزش و پرورش صورت بگیرد عنوان کردیم با فشار و زور نمی‌شود باید دقیقا به صورت هنجار یافته، مبتنی بر ویژگی‌های کنترل اجتماعی و فرجام اجتماعی باشد. بحثی که روی حوزه هنجارها داریم بحث مهمی در آموزش و پرورش هست هم در بحث تدریسش، هم در بحث اداره کردن هم در بحث منع یافته‌ها. پس با توجه به این تعبیر وقتی که ما بحث هنجارها را داریم آرام آرام در حوزه مقررات اجتماعی هم وارد می‌شویم. مقررات اجتماعی مجموعه الگوهاست که از لحاظ نظارت یا کنترل از قوانین پایین‌تر است. حتی خواستگاه‌ها و به قولی شالوده رفتارهای افراد جامعه یک قسمتی از آن حوزه تاریخی، خانوادگی و قومی دارد و به یک جامعه برمی‌گردد. در یک جامعه‌ای که خانواده گسترده باشد مثلا تا چند سال قبل در ایران یادتون میاد پدر بزرگ، مادر بزرگ، عمو، خاله. چون افراد در این خواستگاه‌ها به تالو رفتاری می‌پردازند به قولی اون گروه‌های مرجع‌شون، رفرنس گروه‌هاشون، حرف شنوی‌هاشون، اون چیزهایی که می‌بینید، خواستگاه‌های ازدواجشون غالبا در حوزه خانواده بود.

ببینید بحثی که وجود دارد این هست که در حوزه خانواده‌های بزرگ‌تر مشاهده می‌کنیم که بحث‌های از پیش تعیین شده، فامیلی با توجه به حوزه‌های نمادی و نمودی و به قولی هنجارها و باورها بسیار بیشتر هست تا خانواده‌ای که به صورت هسته‌ای در آمده و محدود شده است چیزی که غالبا در جوامع شهری بزرگ ایران با اون سروکار داریم مثلا پدر و مادر و یک فرزند یا دو فرزند. اینجا

نقش آفرینی توسط چه کسانی پدیدار می‌شود؟ در اینجا ساختارهای عمو و عمه و خاله جزئی تر شده است. با توجه به این تعابیر رفرنس گروپ ها یا گروه های مرجع قطعاً از حوزه خانواده بیرون آمده و به شکل و شرایط رسانه‌ای و مانند این‌ها در آمده است.

بحث دیگری که در حوزه عناصر غیر مادی داریم سمبل‌ها یا نمادها است. یعنی در یک حوزه عینی شما نمادها را می‌بینید. اما این سمبل‌ها یک سری الگو دارد. یک سری ویژگی‌های ذهنی دارد. یک بنیان نظری، یک ساخت فکری پشت سر دارد. ما وقتی بحث های هنجاری و باید و نبایدها را طبقه بندی می‌کنیم یک سلسله بحث‌ها روی ارزش‌هاست که قبلاً گفتیم. زیر مجموعه این شاخص‌ها و ارزش‌ها از کجا می‌آید؟ بعضاً گفتیم حوزه‌های تاریخی اعتقادی فرهنگی، سمبلیک، حوزه‌های مذهبی، و بدنبال آن حوزه‌های ارزش‌های اجتماعی، فرهنگی، که نقش آفرینی در آن برمی‌گردد به حوزه‌های ارتباط اجتماعی، که فرد در آن نقش پذیر است.

عقاید، آداب و باورها نحوه سلوک نگرش‌ها شاخص‌هایی که می‌توان مبتنی بر آن زندگی کرد. الگوهای زندگی هم متفاوت‌تر است. مثلاً در دیدگاه سنتی، خاستگاه‌های الگویی تجدید معرفتی شناختی و معرفت عامیانه بیشتر در حوزه خانواده شکل می‌گرفت و گسترش می‌یافت. و سرانجام به نهاد خانواده بر می‌گشت. غالب ازدواج‌ها هم درونی بود. آرام آرام ساختارهای گسترده به گسستگی درآمد. پس مناسبت‌های فامیلی از بین می‌رود. این خانواده‌ها هسته‌ای نامگذاری می‌شود یعنی پدر مادر و دو فرزند. در این صورت الگوها دیگر از بیرون وارد خانواده می‌شود. مثل رادیو تلویزیون آموزش پرورش. پس نهاد آموزش پرورش در حوزه‌های جامعه پذیری نقش مهمی دارد و باید قوی کار شود. (اتوپیا یا آرمانی مدنظر نیست چون هنجاری نیست در این صورت فرد نمی‌تواند پذیرش اجتماعی داشته باشد و نمی‌تواند درک کند و ممکن است طوطی‌وار حفظ کند و به عبارت دیگر مناسک گرایی می‌کنند.) وظیفه آموزش پرورش مناسک گرایی نیست یعنی تربیت افراد به صورت ندانسته و نقش بازی کردن نیست. بلکه کارشان درونی سازی است.

جلسه ۴۱ الی ۴۳

حوزه‌هایی که بر روی ظاهر کار می‌کند کار راحت‌تری است نسبت حوزه‌های معنوی و غیرمادی. پس از آن چه حوزه‌ای ما داریم؛ یعنی آنچه ما به دنبال آن هستیم ببینید تقریباً تمامی آموزش و پرورش‌های پیش رو جهان تکلیف را معلوم کردند اتفاقاً چون ساخت و نهاد آموزش پرورش مخصوصاً حالا بعد از هزاره سوم حوزه فشار و زور دیگر از اواخر قرن ۱۹ و ابتدای قرن ۲۰ یعنی ۱۲۰ سال پیش پاسخ خود را داده و به این نتیجه رسیده کاربردی نیست و نتیجه مند نیست یعنی تاریخ اجتماعی تمدن جوامع آن نشان داده است.

حالا از بحث‌های قدیمی از دیوبی تا بحث‌های میجی تا حوزه اریک فروم تا از منظر گوناگون اشاره کنیم به این دیده کلی همه رسیدند که کار نهاد آموزش و پرورش یا کارکرد اصلی (mainfunction) آن سلسله بحث‌های آموزشی است که در اسلاید بعدی هست که پنج ویژگی دارد یک سلسله هم حوزه‌های فرهنگی است.

یک سری بحث‌های آموزشی است و اولین بحث که می‌پردازد **نوآوری** است این که کارکرد نظام آموزشی یکی از کارکردهای اصلی آن **نوآوری‌هاست** که چطور تعلیم و تربیتشان بدهد که کسی که بالقوه و استعداد حفظی دارد را در حوزه نویسندگی و شاعری بیاندازد و آن که ساخت هنری دارد را در ویژگی‌های هنر و موسیقی و کسی که اندام مشخص ورزشی دارد در حوزه ورزش چیزی که بعضاً در جوامع ما کم‌تر دیده می‌شود که همه دوست دارند پزشک و مهندس شوند و مسابقه و کنکور و ... و فرد در این مسابقه می‌افتد و در این تونل وحشت و در آخر امر اگر موفق باشد اگر آن ویژگی را نداشته باشد کارآیی او کم‌تر است پس **اولین کار نوآوری** است که بتواند مبتنی بر نیازهای جدید محصولاتی به کاربران ارائه دهد که نسبت به مشکلات جدید راهی جدید ارائه بدهد.

دومین کارکرد وجود دارد در بحث‌های نظام آموزش و پرورش **هویتی** است که در دومین حوزه گذاشته است. باید ببینیم یک اندیشمند ایرانی چه ویژگی‌هایی دارد چه خصوصیات و عناصر معنوی دارد. مثلاً می‌گوییم فلان فرد آلمانی از خاستگاه فرهنگی سخت‌کوشی و فلان در ذهن ما می‌آید یا حوزه فرهنگ ژاپن یا آن فرد عرب...

سومین کارکردی که وجود دارد **آینده‌گرایی** است و مدام باید این آگاهی را داشته باشیم چه مسائلی در آینده ممکن است پدیدار شود؟ زمانی که بر آن حاکم باشیم و نقشه راه را داشته باشیم و با مطالعه دقیق الان بتوانیم حوزه آینده را ارزیابی کنیم و مبتنی بر آن چهارمین کار **برنامه‌ریزی** کنیم نیاز را سنجیدی و هدف را گذاشتی و مشکل را متوجه شدی و برنامه‌ریزی می‌کنیم و پنجمین کار **هدف‌گزاری** که می‌خواهیم به کجا برسد. یادمان باشد که مباحثی که مربوط به **حوزه فرهنگ** است این پنج شاخص بسیار مهم است.

بحث عناصر مادی شد، عناصر مادی تولیدات فیزیکی، ساختمان و بناها و ... اما چیزی که در نظام‌های آموزش و پرورش مشخص است بیشتر آن رگ و پی‌های ذخیره‌کننده و انسجام بخش در کلیت نظام‌های آموزشی و پرورشی جهان هست یک قسمت آن به حوزه اسنادی که باقی‌مانده می‌خورد ما یکی از افتخارات و خاستگاه‌های عنصر مادی فرهنگ گفتم عنصر مادی و نگفتم فرهنگ مادی به اصطلاح تعریف دوشاخه مادی و غیرمادی و یادتان باشد شما نگید فرهنگ مادی و غیرمادی یک بخش که به صورت ماندگار باقی و جاری و پدیدار است بحث‌های اسناد است. این که مثلاً نظام آموزش و پرورش در مدرسه‌ی دوره جدید آموزشی در دارالفنون چه بود در شکل و شرایط تاریخی ما در زمان خوارزمی چه بود اسنادش باقی هست. یه بخش دیگر حوزه‌های به قولی متریاها کتاب‌ها هست کتاب‌های باقی‌مانده در ادوار تاریخ این که هرچند ممکن است در گزارش‌های مخصوصاً در جامعه ما کم‌تر به حوزه‌های مردم پرداخته باشد چون قسمتی از تاریخ ما شاهان و حاکمان بوده کم‌تر به مردم عادی پرداخته و بیشتر زندگی شاهان و سلاطین بوده پس وقایع اجتماعی کم‌تر در آن می‌شود مشاهده کرد و بحثی در متدولوژی تاریخ نقد داخلی و خارجی تاریخ می‌توانیم دسترسی پیدا کنیم اما به طور خاص و مشخص چیزی که معلوم هست در برخی سفرنامه‌ها سفرنامه نویس در بازار و خیابان بوده یک قسمت از معماری شهر را ذکر کرده است و ما به آن خاستگاه‌آشنایی پیدا کردیم و توانستیم آن ویژگی را بشناسیم که ارتباط پیدا کنیم حوزه‌های عمومیت‌یافته و عناصر فرهنگ ما در حوزه آموزش و پرورش بیشتر اسناد و کتاب‌ها و نوشتاری که باقی‌مانده و انواع سفرنامه‌ها و به دنبال آن انواع حوزه‌های نوشتاری مطلوب که بعضاً به صورت رسمی با ساحت تاریخ عجین نشده تاریخی نو بده اما ما را به آن می‌رساند مثلاً می‌گوییم دلم از وحشت زندان سکندر بگرفت و مشخص می‌کند وقایع مشخص زندان و ... بیا سقف بشکافیم و طرحی نو دراندازیم و در ادبیات هم می‌توانیم جلوه‌های تاریخی هم در عناصر مادی در آموزش و پرورش جدی‌تر دنبال کنیم.

توسعه‌فرایندی تعاملی است که در آن افراد در شبکه‌های کاری یاد می‌گیرند که چگونه مشکلات را تعریف و حل کنند. هم‌چنین فرایندی است که در آن سازگاری همه بخش‌ها افزایش می‌یابد توسعه پایدار، مفهوم جدیدی است که از طریق پیوند بین ابعاد مختلف توسعه (اقتصادی، فرهنگی، سیاسی و اجتماعی) و توجه خاص به ملاحظات محیطی و حفظ محیط‌زیست از دهه ۸۰ به طور گسترده‌ای مطرح گردید موضوع و مفهوم توسعه پایدار در دهه ۱۹۸۰ توسط اتحادیه بین‌المللی برای حفاظت از محیط‌زیست منابع طبیعی (IUCN) مطرح گردید و پس از آن این موضوع توسط کشورهای مختلف مورد توجه قرار گرفت و شاید بهترین معنای توسعه پایدار را بتوان از گزارش کمیسیون جهانی محیط‌زیست و توسعه (WCF.D) به دست آورد.

توسعه پایدار، توسعه‌ای است که در آن تأمین مستمر نیازها و رضایتمندی افراد همراه با افزایش کیفیت زندگی انسان مدنظر است. جامعه پایدار جامعه‌ای است که در آن محدودیت‌های محیطی مدنظر قرار می‌گیرد، چنین جامعه‌ای جامعه بدون رشد نیست بلکه در آن محدودیت‌های رشد تشخیص داده شده و بدین طریق راه‌های جایگزین رشد موردتوجه قرار می‌گیرد. واژه توسعه پایدار بیانگر به‌کارگیری آموزه‌های اکولوژی و فرایندهای اقتصادی است.

پس از این که به‌صورت مشخص در حوزه عناصر و حوزه‌های عناصر مادی و معنوی فرهنگ. بحث دیگر خیلی مهم است در موارد گوناگون به آن پرداخته می‌شود بحث توسعه است که در جامعه ما به آن خیلی پرداخته می‌شود که برنامه اول و دوم و سوم توسعه در روند برنامه جامعه داریم و خیلی از دیدگاه‌ها توسعه را معطوف به حوزه‌های پیشرفت، گسترش و تکامل می‌دانند که البته غلط نیست اما چون حوزه توسعه حوزه بسیط و گسترش یافته‌ای است و به اشکال و شیوه‌های گوناگون نسبت به آن چشم‌انداز داشته‌اند در حوزه آموزش و پرورش هم در خاستگاه‌های ارزشی در دیدگاه‌های گوناگون به قولی نسبت به آن پردازش‌ها و چشم‌اندازهای گوناگون به همین منظور یادمان باشد که چهار مفهوم را در حد این دوره از هم جدا کنیم.

اولین مفهومی که در بخش نظام‌های آموزشی به آن می‌پردازیم مفهوم رشد است غالباً می‌گوییم تغییرات کمی بالارونده و قابل مقیاس و محک‌دار و معیاردار را رشد می‌گوییم ما نگوئیم ساده و پیچیده وقتی قضیه رشد را مطرح می‌کنیم و خاستگاه‌های ما کف و سقف آن معلوم است اندازه‌گیری و معیارهایش مشخص است و بیشتر در نهادهای کمی سرشته شده است در مقیاس‌ها و سنجه‌های کمی است که با آن رویارو هستیم

دومین اصطلاحی که به کار می‌برند تکامل است ببینید در حوزه تکامل که خب به کمال رسیدن دیگر بحث از حالت ساده مقیاسی رشد خارج شده‌ایم وقتی می‌گوییم تکامل اولین مرحله‌ای که به ذهن می‌رسد مرحله به مرحله بودن آن است می‌گوییم مراحل تکامل جامعه مقطع به مقطع بودن آن است از اول دبستان تا آخر دبیرستان یا اول دانشگاه زمانی که می‌گوییم تکامل خاستگاه کمی فقط نیست بلکه جریان‌ی مداوم و کمال یافته و پشت سر هم که از حالت ساده به پیچیده و پیچیده شدن گام برمی‌دارد فقط حوزه کمی در آن هست و سایر خاستگاه‌ها هم هست مثلاً اگر یک جامعه‌ای و یک پدیده‌ای و آن شاهد مثالی که مبتنی بر آن برنامه‌ریزی و تحقیق می‌کنیم و پلان گذاری می‌کنیم اگر از یک جنبه رشد داشته باشد به فرض اگر فردی بلندقد رشد داشته باشد اما رشد عقلی نداشته باشد ما به ناقص می‌گوییم در تکامل یافتگی یک هارمونی و یک تطبیق و تطابقی وجود دارد یک نقش‌آفرینی هم وجود دارد تکامل چند ویژگی دارد یکی همه‌جانبه بودن آن و فقط حوزه کمی نیست و مرحله به مرحله بودن و پشت سر بودن و ترتب آن است و **سومی** این است که به قولی **هدف‌دار بودن** آن است و مشخص است به کجا می‌خواهی برسی.

چهارمین خصوصیت تکامل این است که مخصوصاً در حیطه‌های اجتماعی و فرهنگی و آموزشی **انسجام داشتن** آن است گفتیم تدریجی است اما این رشد همه‌جانبه یک انسجام بین تمام عناصر ایجاد می‌کند و پنجمین ویژگی حوزه‌های آموزش و پرورش این است که می‌تواند از مراحل موازی هم به آن هدف هم برسد و نسبت به باور سنتی آن جدید است و راه‌های گوناگون است اما ما را به یک هدف می‌رساند بنابراین بعد از رشد تکامل را داریم.

پس از رشد و تکامل ، بحث دیگر که به آن می پردازیم شاخص توسعه (Development) است. در مورد توسعه امروزه خیلی بحث می شود مخصوصا در زمینه های اقتصادی سیاسی اجتماعی فرهنگی.

بحث ساختاری توسعه از کجا شروع شده است ؟

در ابعاد اقتصادی علمی فرهنگی سیاسی اجتماعی و حتی امروزه ملاحظات محیطی (اکولوژی)، وقتی بحث از توسعه می شود یکی از مباحث مهم که به آن پرداخته می شود بحث های اکولوژی و محیط زیست و آلودگی هوا و صوتی و ... می باشد. توسعه به صورت سنتی ، دیدگاه Development ، ابتدایی ترین نظراتی که ارائه شد در مبحث اقتصاد بود که ممکن است عزیزان با آن آشنایی داشته باشند مثل دیدگاه های رستو و ...

چه باید بکنیم تا جوامع از نظر اقتصادی ، به صورت هدفمند در تولید ناخالص ملی و حوزه های ملی و ... رشد کنند؟

پاسخ این سوال هم به صورت کمی و هم به صورت کیفی می باشد. پس آرام آرام در بحث توسعه ، خصوصياتی به جز المان های عنصر نهاد کمی ، حوزه های کیفی هم وارد بحث و قاعده می شوند.

پس تا حالا شد رشد کمی و کیفی ؛ بعد از دهه هشتاد که در اینجا آورده شده است ، تعاریفی که اتحادیه بین المللی حفاظت از محیط زیست داشت ، بحثی که حوزه های گوناگون تخصصی توسعه در زمینه های محیط زیست خاک آب ، مخصوصا فرهنگ ارتباطی جوامع ، رسانه جوامع بحث را به رشد کمی و کیفی رساند.

در بحث کمی تا حدودی سنجه های ان مشخص است ، اما کیفی را چگونه بسنجیم ؟

به مرور شاخص ها و آیتم های گوناگونی برای حوزه کیفی گزارده شد مثل خاستگاه های بهداشت یک جامعه ، پس از آموزش و پرورش یک جامعه تا چه حد نیازها را برآورده می کند . پس از آن حوزه های اجتماعی ، شانس های زندگی ، اینکه افراد در برابر مجال ها و شانس های زندگی چه ویژگی ها و حالات و رفتاری دارند؟ آیا برای همه این افراد شانس ها برابر است؟

در اینجا آموزش و پرورش در حوزه های شانس برابر خیلی بحث اساسی دارد. فرض بگیرید که یک نفر از نظر اقتصادی وضعیت متعادلی دارد ، بچه آن شخص از شش هفت سالگی به مدرسه می رود و ... اما افرادی که آن خاستگاه و ساختار را نداشته باشند ، باید کلی کار کنند تا بزرگسالی. پس مسابقه ای که شروع شده است همه از نقطه صفر و استارت شروع نکرده اند . یکی از منهای صد شروع کرده است و تازه کلی دویده است تا به صفر رسیده است ولی یکی دیگر از صفر شروع کرده است. پس یادمان باشد که بحثی که راجع به توسعه می باشد معیارهای کیفی آن عبارتند از حوزه و بحث بهداشت جامعه ، درمان جامعه ، به دنیا آمدن زنده فرزندان ، سلامتی مادران پس از زایمان ، نگهداری محیط زیست، بقای محیط زیست برای آیندگان و استفاده درست از آن، امید به زندگی (افراد وقتی که نسبت به زندگی دید دارند مثلا سقف ۷۰ را می بینند، آرام آرام شاخص های سن شان بالا رفته است و در دید خود ۸۰ سال را می بینند هرچند که برای مردان و زنان متفاوت می باشد) پس امید به زندگی و رسیدن به مقامات شامخ ، اینها همه کیفی می باشند.

■ توسعه دارای تعاریف زیادی است ولی در یک معنای کلی، آن عبارت است از کلیه کنش هایی که به منظور سوق دادن جامعه ای بسوی تحقق مجموعه ای منظم از شرایط زندگی فردی و جمعی صورت می گیرد که در ارتباط با بعضی ارزشهای مطلوب تشخیص داده شده است . توسعه در حقیقت به مثابه کوششی است به منظور نیل به تعالی که تاکنون

تحقق نیافته و یا راه حلی است در جهت رفع فشارها و مشکلاتی که پیوسته بین بخشهای مختلف زندگی اجتماعی و انسانی وجود داشته و تجدید حیات می یابد .

■ از مهم ترین ابعاد توسعه ای یک جامعه که در ارتباط همبسته و نزدیکی با سایر ابعاد توسعه می باشد توسعه اجتماعی و فرهنگی است.

■ توسعه اجتماعی از مفاهیمی است که با چگونگی و شیوه زندگی افراد یک جامعه پیوند تنگاتنگ دارد و در ابعاد عینی بیشتر ناظر بر بالا بردن سطح زندگی عمومی از طریق ایجاد شرایط مطلوب و بهینه در زمینه های فقر زدایی، تغذیه، بهداشت، مسکن، اشتغال، آموزش و چگونگی گذران اوقات فراغت می باشد. بر این مبناست که گفته شده منظور از توسعه اجتماعی اشکال متفاوت کنش متقابل است که در یک جامعه خاص همراه با توسعه تمدن رخ می دهد، توسعه اجتماعی و توسعه فرهنگی جنبه های مکمل و پیوسته یک پدیده اند و هر دو نوع الزاما به ایجاد وجوه تمایز فزاینده جامعه منجر می شود. پس توسعه اجتماعی در پی ایجاد بهبود در وضعیت اجتماعی افراد یک جامعه است که برای تحقق چنین بهبودی در پی تغییر در الگوهای دست و پا گیر و زاید رفتاری، شناختن و روی آوردن به یک نگرش، اُرملی و اعتقاد مطلوب تر است .

پس وقتی که ما می گوئیم توسعه ، مخصوصا تا دهه هشتاد ، آرام آرام بحث های اجتماعی و به دنبال آن بحث های سیاسی می آید که به آن توسعه سیاسی گفته می شود. پس ابتدا بخش سیاسی بود ، بعد بخش های اجتماعی و اکولوژی.

در حوزه سیاسی دیگر بحث هایی به مانند شکل و شرایط انتخابات ، حق رای زنان ، حق تبلیغات و کلا جلوه های سیاسی ، حوزه های به قولی انتخاباتی ، بحث های paper ها و مجلات گروه های گوناگون ، هماهنگی آنها و همه اینها کم کم ما را به سلسله شاخص های دیگری می رساند که به آنها شاخص های خاستگاه و ساختارهای بحث های نقش آفرین خصوصیات توسعه سیاسی می گوئیم. پس بنابراین توسعه در گام اول شکل و شرایط پویاشناسی رشد و تکامل همه جانبه و بعد در قسمت های اقتصادی ، اجتماعی و اکولوژیکال ، فرهنگی و سیاسی به یک ترکیب رسید که پس از آن به انواع توسعه پایدار خواهیم پرداخت.

جلسه ۴۵ و ۴۶

مقدمه توسعه

یکی از بحث های خیلی مهم امروزه موضوع توسعه پایدار است. توسعه پایدار به چه شاخصی از توسعه اطلاق می شود :

۱. ماندگار باشد.

۲. به صورت درون زا باشد (درون ذات جامعه رخنه کرده باشد)

بعضی از نمایه های توسعه، حالت برون زا دارد و ویژگی ها آن از بیرون شارژ می شود ولی این ویژگی ها ما را به توسعه پایدار نخواهد رساند.

مهم‌ترین خاستگاهی که ما را به توسعه پایدار حوزه‌ها می‌رساند چیست؟ ماندگاری، حوزه‌های توسعه درون‌زا است. درون‌زا یعنی شما همان‌هایی را که در فرهنگ است بشناسید بالقوه هایش را بشناسید بدانید آن در چه چیزی شانس دارد استعداد رشد دارد روی آن برنامه‌ریزی کنید هدف گذاری کنید تا به رشد و توسعه برسد و این خود به خود نسل‌هایی را درگیر می‌کند.

سیستم آموزش و پرورش در حوزه‌ی درون‌زا که همان درونی‌سازی‌ها، هنجارسازی‌هاست درگیر شده و یک پایداری در آن پدیدار آمده که اصل و اساس هدف آموزش و پرورش در نهادینه کردن توسعه همین است یعنی آن سواد فرهنگی، ارزشی به صورت درون‌زا بشود یعنی بتواند ما را واقعه‌ی نتیجه برساند که به آن می‌گوییم توسعه پایدار.

نهاد آموزش و پرورش چگونه می‌تواند مشکلات، مسائل، معضلات و آسیب‌های نظام فرهنگی را به حداقل برساند؟

با رشد تکامل و توسعه جوانب اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، انسانی و سیاسی و مخصوصاً بلوکالیزیشن یعنی نوآوری جهانی اون فی‌یو چلیزم آینده‌ی بنیانی، کارکردهای هدفمند و رسیدن به اهداف به صورتی که با هنجارهای فرهنگی اعتقادی ارزشی ارزشهای اجتماعی مان تطبیق و تطابق داشته باشد. یعنی ما فقط آموزش محض نمی‌توانیم داشته باشیم ممکن است ما یک مهندس خوب تربیت کنیم اما ممکن او در جامعه اصول ارزشی فرهنگی اجتماعی اقتصادی اعتقادی کم‌رنگی داشته باشد ویژگی‌های رفتاری کنش‌ها و هنجارهایش اگر این چنین باشد ممکن است ما به رشد برسیم اما به آن پایداری مطمئن نخواهیم رسید.

دو دیدگاه توسعه بر دو مفهوم اصلی درون‌زاد و برون‌زاد طبقه‌بندی شده است همانطور که در قسمت قبل ذکر کردیم در مواردی جوامع حالتی را پدید می‌آورد که مبتنی بر شاخص‌های تکامل خود به خودی بصورت و بصورت تدریجی در جنبه و ابعاد پنج‌گانه که شامل اقتصادی و سیاسی و اجتماعی و جریان‌ات محیط زیست بصورت درون‌مایه خرد خرد پیشرفت و رشد در تمامی ابعاد صورت می‌گیرد. اما در ساختارهای برون‌زا و بیرونی ویژگی‌های بیرونی یا نوسازی مد نظر است بعضی از دیدگاه‌ها به مدرنیته‌ها مشهوراند یا به بحث نوسازی شهرت یافته‌اند به دلایل اجتماعی و اقتصادی خیلی سریع یک سلسله اصطلاحات و تغییرات پدیدار شود که بحث قطعی و پویا بصورت آرام و تدریجی بالارونده است ولی در حالت بیرونی به سرعت می‌خواهند از طریق برنامه‌ها یک سری نوسازی‌های در حوزه‌های پنج‌گانه بوجود آورند که به این حالتها برون‌زا می‌گویند حالت برون‌زا را بعضاً تغییرات ژرف و شگرفی سیستم اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی و سیاسی و حقوقی و آموزشی پدیدار می‌شود تضادهای با ویژگی‌های قبلی ایجاد می‌کند یعنی یک حالت نمودها و پایداری‌های قبلی از بین می‌رود و سبک می‌شود به قولی کم‌مایه و کم‌جان می‌شود ساختار جدید هم بصورت کامل نمی‌تواند جایگزین شود پس در نتیجه نهادهای قبلی ضعیف شده و شکل جدید پدیدار نشده یک حالت جامع و برابر نهاد و سنتز معیوب پدیدار می‌شود نه اولی و نه دومی برگشت پذیر نیست نهاد خانواده بهم خورده و برگشت ناپذیر اقتصادی و سیاسی یک حالت پیش می‌آید که دیگر نه حالت قدیم وجود دارد نه حالت جدید نه ساختار توسعه و نه نوسازی به همین منظور غالباً از هزاره سوم به این طرف در مبحث توسعه پایدار وقتی ذکر می‌کنند یعنی پایداری به گونه‌ای که در ریشه در ساختار جامعه نه نوسازی ظاهری و صوری بلکه یک حالت توسعه درون‌زا است که با ویژگی‌های فرهنگی و اقتصادی و سیاسی و آموزشی و حقوقی و تاریخی یک جامعه هماهنگ است پدیدار شود یعنی آرام آرام عناصرش می‌نشینند سر جایش و نهایتاً یک ترکیب فرهنگی جایگزین پدید می‌آورد.

در حوزه برون‌زا غالباً می‌گوییم قالب زنی یا اصطلاحاً موزائیک فرهنگی و بلوکهای فرهنگی وقتی که پدیدار می‌شود در حوزه نوسازی از بیرون و برون‌زا شاخص‌های دقیقاً جای خود را دارند یعنی وقتی شما از بالا نگاه می‌کنید این قسمت شامل سال ۱۳۲۰ و قسمت دیگر شامل فرهنگ شمال ایران ترکیب شده است اما در حوزه توسعه پایدار: پایداری پدیدار می‌شود ما به یک ترکیب

می‌رسیم به یک ترکیب فرهنگی می‌رسیم که می‌توانند همدیگر را پاسخ دهند به انسجام و انسجام اجتماعی جوامع برسیم مبحثی که در توسعه پایدار وجود دارد خروجی پایدار است که به همان توسعه دوم می‌رسیم بحث اصلی برنامه ریزان توسعه و یا دیدگاه گسترده دارد و بهزیستی زندگی بشری است یعنی زندگی بهتر است یعنی افراد در آرامش و لذت در ساختارهای شانس‌های برابر بهداشت بتوان زندگی بهتری داشته باشد شعار دائمی و همیشگی برنامه ریزی فرهنگی این است که به ساختارهای در جامعه برسیم که وضعیت زندگی افراد اعم از مردان و زنان و کودکان در ساختارهای اجتماعی و فرهنگی بهتر شود که مبنای اصلی دیدگاه توسعه است.

جلسه ۴۷ و ۴۸

مفهوم مشخص توسعه همه جانبه در همه ارکان و مخصوصا توسعه زندگی اجتماعی در ارتباط اصلی با شیوه زندگی افراد و نحوه گذراندن زندگی افراد و بهزیستی افراد و نهایتا ارمانها و ارزشهای و بالا رفتن سطح زندگی افراد بیشتر مد نظر است یک برنامه یا هر برنامه خیلی هم زیبا باشد اگر با واقعیت موجود جامعه هم نواهی نداشته باشد به نتیجه نخواهد رسید و حتی ساخت‌های قبلی تیز ممکن است بهم بریزد. توسعه اجتماعی و چگونگی شیوه زندگی افراد نظر دارد اینکه چگونه می‌توان فرصت‌های برابر برای همه افراد بوجود آورد یا به اصطلاح فقرزدایی کرد؟ انواع آسیبها، شکل و شرایط الونک نشینی‌ها، حوزه‌های حاشیه نشینی، مهاجرپذیری بالا بردن سطح بهداشت در توسعه پایدار است مثلا اب، بهداشت، فاضلاب، حاشیه‌ها، شانس‌های برابر برای زندگی اشتغال و همچنین بحث‌های مشخص شاخص برابر برای آموزش همه افراد آموزشهای برابر را تجربه کنند از یک طرف حوزه‌های آموزش و بحث‌های که قبلا ذکر شده و همچنین اوقات فراغت و بحث‌های مربوط به کودکان، زنان، پایین آمدن سطح پرخاشگری جرم و جنایت‌ها بحث‌های که در توسعه پایدار اجتماعی از ایجاد یک الگوی بهبود زندگی مناسب است که در جوامع گوناگون فرق دارند مثلا الگوی بهبود زندگی در ایران با افغانستان و ترکیه و سوئیس و سایر کشورها از هم متفاوت هستند از جمله ساخت‌های فرهنگی، آموزشی و... متفاوت است.

در حوزه توسعه گفتیم در مبحث محورهای نوسازی ما نمی‌خواهیم ظاهری فقط یک سلسله کارهای ظاهری صورت بگیرد وقتی می‌گوییم توسعه اجتماعی یعنی به دنبال یک نگرش هستیم نگرشی که خود به خود از نظر نهادهای اجتماعی و فرهنگی افراد ان جامعه بهم احترام بگذارند احترام اجتماعی مقبولیت اجتماعی به دنبال یک الگوی نگرشی برای زندگی باشد غالبا اغلب قالب جامعه شناسان بهش پرداخته اند افرادی که مسلمان هستند اگر حوزه‌های رفتار حوزه‌های اعتقادی‌شان درون مایه آنها خواهد شد مسلما بصورت خود به خود ان حوزه‌های توسعه درون زاد خیلی بیشتر از ان خواهد شد یک بخش در مبحث توسعه پایدار خود به خود احترام متقابل دوست داشتن افراد و... به دنبال خواهد داشت در حوزه‌های قرانی خیلی بر اتفاق کردن و بر بخشیدن تاکید شده است همچنین در حوزه ادبیات که نشأت گرفته از حوزه اعتقادی بسیار تاکید شده است در جوامعی مانند جوامع ما خصوصیات ارزشی و جلوه‌های اعتقادی تاکید بسیار شده است بعلاوه ویژگی فرهنگی و بومی و ملی ان خاستگاه قومی و ملی یک حوزه می‌تواند تکوین یافته یک کلیت منسجم پدید آورد که با توجه به بحث‌های که قبلا ذکر شده شامل بهداشت و محیط زیست و... حوزه‌های اقتصادی و عدالت ... که اصل و اساس زیر ساخت‌های آموزش و پرورش گفته می‌شود رعایت شود اساسی که همان آموزش و پرورش است که می‌تواند دوست داشتن و صداقت و پایداری و شجاعت و عدل و انسانگری را از

همان کودکی در افراد وارد کند و پاک دامنی است که من و شمای معلم باید در همه حوزه‌های اقتصادی و اجتماعی و اعتماد و نظارت را در نظام های آموزش و پرورش و دیگر الگوها باید مد نظر گرفته شود.