

## راهکارهای اسلامی شدن دانشگاهها

محمد مهدی بهداروند

### چکیده

یکی از عوامل کارساز در روند اسلامی شدن دانشگاه‌ها، اطلاع‌رسانی صحیح همراه با تهییج و تحریک انگیزه‌های پاک در سه عنصر اساسی دانشگاهی است؛ یعنی «تبلیغ» اثرگذار و مبتنی بر واقعیات بر «دانشجو»، «استاد» و «مدیر»، اما بررسی ریشه‌ای مشکلات و موانع علمی و عملی اسلامی شدن دانشگاه‌ها نیاز به کار تحقیقاتی آسیب‌شناسانه نیز دارد که پرداختن به آن، نادیده گرفتن واقعیات موجود است.

تشخیص درست علل و مشکلات، کمک بزرگی است برای رسیدن به درمان؛ یعنی ارائه‌ی «راه حل» برای زدودن علل و موانع اسلامی شدن دانشگاه‌ها.

مقاله‌ی حاضر تلاشی است برای بررسی سه موضوع «تبلیغ»، آسیب‌شناسی، ارائه‌ی راه‌حلهای بنیادین، در روند شناخت راه کارهای اسلامی شدن دانشگاه‌ها.

## واژگان کلیدی

اسلامی شدن دانشگاه‌ها، تبلیغ، آسیب‌شناسی، راه‌حلهای بنیادین، اصلاح رفتار دانشجو و استاد و مدیر، برخوردهای کارشناسانه، طرح مناظره‌های سازمانی، جهاد فرهنگی، انقلاب فرهنگی.

«تبلیغ»، «آسیب‌شناسی» و «ارائه‌ی راه‌حل‌های بنیادین»  
سه مرحله‌ی اسلامی شدن دانشگاهها و طرح مناظره‌های  
سازمانی برای مرحله‌ی اول آن

۱- بیان اجمالی «تبلیغ»، «آسیب‌شناسی» و «ارائه‌ی راه‌حل‌های بنیادین»  
به عنوان سه مرحله‌ی «اسلامی شدن دانشگاهها»  
پس از بیانات مقام معظم رهبری پیرامون اسلامی شدن دانشگاهها، باید  
گفت که یک مرحله از برنامه‌ی اسلامی شدن دانشگاهها، مرحله‌ی «تبلیغ»  
است که بایستی فرمایشات مقام معظم رهبری را، جدی‌تر مورد بحث و  
بررسی قرار دهیم به نحوی که طرح آن در مجامع عمومی، موجب «تحریک  
انگیزه‌ها» گردد. در این قسمت می‌توان مسایل و موضوعات آن را بیان نمود  
و راههای آن را ذکر نمود.

در مرحله‌ی دوم، فعالیتی فراتر از تبلیغ را بایستی داشته باشیم که آن  
عبارت از کار تحقیقاتی آسیب‌شناسی است؛ یعنی باید به نحو ریشه‌ای  
مشکلات و موانع علمی «اسلامی شدن دانشگاه» را بررسی و تعیین نماییم.  
تا بتوانیم به یک جمع‌بندی فنی رسیده و نشان دهیم که اگر وضعیت فعلی

ادامه پیدا کند، مشکلات آینده اش چیست؟ یعنی صرفاً وضعیت موجود را به لحاظ الان، موضوع مطالعه قرار ندهیم، بلکه قائل شویم که «دانشگاه» یک «نظام پرورشی» است و دارای یک «محتوا» و «نظام» و «شرایط» آموزشی خاصی است که در این صورت بایستی وضعیت آن را نسبت به انقلاب تعیین نماییم و معلوم کنیم که اگر دانشگاه به همین نحو حفظ شود، در آینده با حفظ شرایط، (همین شرایط) چه مشکلاتی را می تواند برای نظام داشته باشد؟

مرحله ی سوم این است که «راه حل» ارائه نماییم و معین کنیم که برای تغییر این دانشگاه چه کارهایی را بایستی انجام داد.

به نظر ما فعالیت در سه مرحله ضرورت دارد؛ یعنی اگر واقعاً نمی خواهند که فرمایشات مقام معظم رهبری، روی زمین بماند بایستی اهتمام بر برگزاری سمینارهای تبلیغی (با حفظ شرایطی که بیان خواهد شد) داشته باشند.

پس از اینکه مطالبی مشخص و معین گردید «طبقه بندی کردن» آنها، «نظام دادن» به محصولات آن، آغاز آسیب شناسی است.

بنابراین پس از تحقیقات مبسوط یک طرح جامع در آسیب شناسی و یک طرح جامع در راه حل خواهیم داشت.

## ۲- طرح مناظره های سازمانی برای «مرحله ی تبلیغ» اسلامی شدن

### دانشگاهها

به نظر می رسد که فعالیت ما در مرحله ی اول بایستی برگزاری مناظره های سازمانی باشد.

به جای اینکه در سمینار بررسی اسلامی شدن دانشگاهها سخنرانی از جانب بعضی از شخصیتها باشد - که در آن به «شخصیتها» احترام بگذارند - بیایند به مفاهیم احترام بگذارند.

در مرحله‌ی دوم بایستی «به آثار» و «طبقه‌بندی» و «استنتاج دقیق و فنی» بها بدهند.

در مرحله‌ی سوم نیز بایستی «محور تغییر»، «عوامل اصلی» و فرعی و تبعی آن را برای تولید اموری که نتیجه‌اش انقلاب فرهنگی است، مشخص نمایند و در این حرکت نیز بایستی از برخورد سیاسی جناح‌گرایانه، شخصیت‌گرایانه اجتناب ورزید.

مکانیزم اجتماعی فعلی از نظر شخصیت‌های متصدی، ساختاری دارد که به نظر می‌رسد این «ساختار» نتوانسته انقلاب فرهنگی را به وجود بیاورد. گرایش به شخصیتها، مفاهیم و باندها (که مظاهر سیاسی این مفاهیم و این شخصیتها می‌باشند)، جزو آفاتی است که از ابتدا باید در پیش‌فرضها حذف گردند. نسبت به این امر بایستی حساسیت داشته باشیم و نباید سعی کنیم که سمینارها حتماً با حضور آنها انجام گیرد، بلکه در این تجمع‌های علمی و فرهنگی «مفاهیم و کارآمدی» آنها باید اصل باشد. این کلیات و ظایف و فعالیت‌های اسلامی شدن دانشگاهها است که به نحو ساده هم می‌توانیم تعریفهایی را ارائه نماییم.

۳- برخورد ساده برای اصلاح رفتار دانشجو، رفتار استاد و رفتار مدیر

«رفتار دانشجو» و «رفتار استاد» و «رفتار مدیریت» در این سه سطح

اسلامی نیست.

در تعریف «رفتار دانشجو» که بطور مثال گفته می‌شود دختران دانشجو، موهای سرشان را بیرون می‌گذارند و رعایت عفت را نمی‌کنند، و پسران هم با آنها برخورد نامناسب دارند؛ از نگاه کردن گرفته تا حرف زدن، روابطی دارند، برخوردها نیز برخوردهای غیر منضبط است، چه به بهانه‌ی درس باشد و چه به بهانه‌ی پرسش و پاسخ و یا نشست و برخاست. گفته شود که در دانشگاه، برخوردهایی که از نظر اسلامی حرام است اتفاق می‌افتد و حدود اسلامی سبک شمرده می‌شود.

در این سطح در «رفتار استاد» هم گفته می‌شود که حدود، نسبت به «مبانی» و «مقاصد» سبک شمرده می‌شود؛ یعنی استاد، دین و انقلاب را توقیر نمی‌کند و احیاناً اگر در علوم سیاسی هم درس دارد، به گونه‌ای صحبت می‌نماید که اثر منفی دین و انقلاب، بیشتر از اثر مثبت آن خواهد بود.

در «رفتار مدیریت» نیز ذکر می‌شود که به اموری که علم را محترم می‌کند، احترام گذاشته می‌شود، نه اموری که دین را محترم می‌نماید، مثلاً به مظاهر تکنولوژی احترام می‌گذارند. علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

در مورد تغییر رفتار دانشجو و استاد و مدیر نیز می‌توان گفت که دختران موهایشان را بپوشانند و پسران هم چشم چرانی و هوس بازی نداشته باشند. اساتید نیز با گرایش مذهبی و انقلابی به تئوری‌ها نظر کنند و سعی کنند هر تئوری را که مقابل مذهب بود، بوسیله‌ی تئوری‌های دیگر، تضعیف نمایند. مدیریت دانشگاه هم به عنوان مثال برای مشهد و شهرهای زیارتی، مراسم مذهبی و گردش سیاحتی - زیارتی بگذارد و برای نماز جماعت و دعای کمیل و اعمال اعتکاف و امثال اینها برنامه داشته باشد و نظر داشته باشیم که

با این مدیر و استاد و دانشجو، دانشگاه مذهبی می‌شود.

#### ۴- برخورد دقیق کارشناسانه برای اصلاح رفتار دانشجو، رفتار استاد و

##### رفتار مدیر

ما می‌گوییم اولاً اگر این سه کار را انجام دهند، نیازمندیهای انقلاب را پاسخ نداده‌اند، یعنی ابزاری برای اداره‌ی جامعه‌ی اسلامی ارائه نکرده‌اند. پس تغییر عوامل درون‌زا و برون‌زای دانشگاه برای اصلاح رفتار دانشجو، استاد و مدیر ضروری است.

ثانیاً همین رفتارها نیز تغییر پیدا نخواهد کرد مگر اینکه «عوامل درون‌زا و برون‌زای» آنرا تغییر دهیم.

«عوامل درون‌زای» آن، این است که ما محتوا و نظام آموزشی را اسلامی نماییم. نظام آموزشی یعنی واحدی که بتواند به اینها جهان‌بینی ارائه کند و نظام فکری، منسجمی که بتواند ارتباط بین اعتقاد و عمل را برای آنها تعریف نماید که در آن نظام فکری، بایستی بخش فلسفه‌ی تاریخ آن را بزرگ کنیم، به گونه‌ای که در فلسفه‌ی تاریخ، مرحله‌ی اول کل این سیر - که از اعتقاد تا عمل می‌باشد - «تکامل جامعه» را حول محور «تکامل دین» تعریف نموده و محور و قطر توسعه و تکامل ولایت اجتماعی را «ولی فقیه» قرار دهیم.

در «محتوای آموزشی» نیز بر اساس تعریف نیازمندیها، اولویت تحقیقاتی را معین کنیم، اولویتهایی که در انقلاب بدانها نیاز است را معلوم نماییم. سپس بتوانیم در تحلیل آن اولویت‌ها و موضوعات، در تحقیقات میدانی خودشان جایی را برای پیش‌فرضهایی که متناسب با ارزشهای اسلامی باشد پیدا کنند، و بعد از آن نیز بایستی بتوانیم «روش» و «زمینه‌ی

تحقیق اسلامی را معرفی نماییم.

بعد از آن در «تحقیقات ثنوری» و «تحقیقات تجربی»، نیازمندیهای انقلاب پاسخ داده می‌شود.

در «سطح بکارگیری» هم باید این امور به گونه‌ای به نفع انقلاب بکار گرفته شود که عوامل «برونزا»ی رفتار دانشجو بتواند تغییر کند؛ یعنی عوامل «درونزا»ی رفتار دانشجو و استاد و مدیر را باید «محتوای علمی و نظام علمی» قرار دهیم و «جهت» عوامل «برونزا»ی آنرا نیز، «شرایط اجتماعی» آن قرار دهیم، که عبارت است از وضعیت سیاسی یا آبرومندی انقلاب، وضعیت فرهنگی یا مدارج انقلابی و مدارج علمی وضعیت اقتصادی یا قدرت تصرف در امور عینی. در این سه عامل بایستی توان مذهبی‌ها را رشد داد تا بتوان گفت که علاوه بر عوامل درونزای رفتار دانشجو، استاد و مدیر؛ عامل برونزای آن هم تغییر یافته است، در این صورت است که «رفتار» عوض می‌شود.

ما رفتار دانشجو، استاد و مدیر را بریده‌ی از جامعه و علمی که فراگرفته می‌شود، نمی‌دانیم. این علوم در جامعه، پایه‌هایی به آنها می‌دهد که ما وظیفه داریم هم آن علوم را درست کنیم و هم پایه‌های اجتماعی خودمان را؛ بعد از آن، رفتار که نتیجه و حاصل برخورد آن دو می‌باشد، شکل می‌گیرد.

۵ - ضرب آثار، قواعد و مبانی در آثار پرورشی، آثار فرهنگی و آثار

اجتماعی، بیانگر موضوعات مناظره‌های سازمانی

البته مشکلی که ما الان در اندیشه‌ی دانشگاهی داریم، این است که شاید

به آن ریشه‌ها عنایت نداریم. اعتقاد این نیست که علوم پایه‌ها و یا علوم فنی مهندسی و یا معماری و شهرسازی را اسلامی می‌کنیم اما علوم انسانی را قبول دارند، چون مقداری ملموس‌تر است، الان همین مشکل که آنها را به این مطلب توجه بدهیم وجود دارد، بایستی یک راه و روش باشد که بگوییم این مشکل در علوم پایه و علوم فنی مهندسی هم وجود دارد. و آن این است که بگوییم در ابتدا بایستی «تبلیغ مناظره‌ها» باشد.

یعنی یک سلسله مناظره‌ی سازمانی را طرح بنماییم و یک برنامه هم داشته باشیم که معلوم گردد موضوعات مناظره چیست؟ یعنی اگرچه چیزی ثابت شود آنگاه امکان مرتب شدن سؤال دوم پیدا می‌شود؟ حالا اگر سؤال دوم هم پاسخ داده شد، چگونه می‌توان به سؤال سوم پرداخت؟ می‌توان از «آثار» عینی ملموس در مهندسی شروع نمود تا به «قواعد» برسید و از قواعد نیز به «مبانی برسید».

در این سیر از مناظره باید خود این آثار، سپس قواعد و سپس مبانی قرار داشته باشد یعنی می‌توان این سه را در سطر جدول نوشت و عمود بر آن را نیز معین نمود که باید تحقیقات میدانی روی «آثار اجتماعی»، «لوازم فرهنگی» و «آثار پرورشی» نسبت به افراد و جامعه صورت گیرد.

یعنی اگر ما فرض را بر این بگذاریم که مهندسی هیچگونه لازمه‌ای به عنوان اسلامی و غیر اسلامی ندارد؛ این مطلب باید محوری گردد که ملاحظه نماییم آیا نسبت به «آثار و قواعد و مبانی» در هیچ سطح از آنها فرق ندارد؟ آیا نسبت به «لوازم فرهنگی» «لوازم و پرورشی» روی افراد و «لوازم اجتماعی» اش، روی هیچ کدامش تفاوت ندارد؟ این‌ها را بایستی بررسی نمود و ملاحظه کرد که آثار آن چگونه است؟ باید درباره آنها تحقیق شود و بر



روی آنها مناظره گذاشته شود. یعنی آقای طرفداری که می‌گوید این امر جهت ندارد، با کسی که می‌گوید قطعاً جهت دارد، بایستی با یکدیگر مناظره نمایند.

## ۶- طرح هیأت علمی و هیأت مدیره و هیأتین متناظرین و جمعیت نظار به

### عنوان ارکان مناظره سازمانی

به نظر می‌رسد که این مناظره باید هر چه بهتر و بیشتر انجام گیرد بدین نحو که دو تا سه نفر در مقابل هم باشند. یکی در این محور و دیگری در محور مقابل آن و یک نفر هم هیأت مدیره باشد که وظیفه‌ی حفظ جلسه از جهت انجام مناظره در موضوع بحث را دارد و یک نفر هم هیأت علمی باشد که وظیفه‌ی تحلیل و قضاوت در مورد رفتار این دو گروه متناظر، پس از اتمام بحث را دارد. افرادی هم به عنوان هیأت نظار و استفاده‌کننده‌ی بحث و مناظره باشند.

پس هیأت علمی، هیأت مدیره، هیأتین متناظر و هیأت نظار، را خواهیم داشت.

جمعیت هیأت نظار باید زیاد باشد تا بتوانند کمسیونهایی داشته باشند عده‌ای از آنها در یک کمسیون باید روی مدیریت بحث کنند که آیا تحلیل هیأت علمی درست بود یا غلط؟ و تعدادی هم طرفدار یکی از متناظرین و عده‌ای هم طرفدار هیأت دیگر متناظر باشند، یعنی بحث مرتباً گرم باشد به نحوی که همه‌ی نظار مشارکت داشته باشند.

مناظره سازمانی به این کیفیت «انگیزش جمعی» را به طرف اصل مشکل هدایت می‌نماید تا این بحث تبلیغی را به صورت فعال برگزار نکنند

نمی‌توان وارد مرحله آسیب‌شناسی شد. به هر میزان این مناظره‌ها بهتر هدایت شود و با برنامه‌ریزی بهتری پیش رود، می‌توان امید داشت که انشاءالله تعالی بتوانید نتایج بهتری را برای «تعریف مشکل» بگیرید. این تعریف مشکل نباید تعریفی باشد که یک نفر بنشیند و آنرا تنظیم کند و هماهنگی تئوریک آنرا به تنهایی ملاحظه نماید، بلکه باید «تعریف» در جامعه تولید شود. این مشارکت‌هایی را که تنظیم می‌نماییم برای این است که جامعه معتقد به «تعریف» بار بیاید. اگر جامعه معتقد به «تعریف» بار آمد، قدمهای بعدی آن آسان یعنی آسیب‌شناسی و برنامه‌ریزی آن آسان‌تر خواهد بود.

اگر خوب توانستیم آسیب‌شناسی را انجام دهیم طبیعتاً می‌توانیم مستدل‌تر و مستندتر، مناظره‌ی دیگری را جهت راه‌حل شروع کنیم.

#### ۷- توضیحاتی پیرامون موضوعات مناظره‌های سازمانی و نتایج آن

و اما در مورد سه مرحله‌ای که گذشت که تبلیغ و «آسیب‌شناسی» و راه‌حل است باید محور تبلیغ‌رسانی و مطالعات فرهنگی در ابتدا، شکل و قالب فعالیت بایستی مناظره سازمانی باشد و موضوعات آن را هم بیان نمودیم «آثار» و «قواعد» و «مبانی» است که آنها را بایستی در لوازم هماهنگی یا فکری لوازم پرورشی یا روحی و لوازم عینی یا اجتماعی ملاحظه و بررسی نماییم.

یعنی اگر بخواهیم یک «جدول ماتریس» را ترسیم نماییم، می‌نویسیم: مهندسی؛ بعد می‌نویسیم آثار مهندسی که مثلاً خانه‌سازی و کارخانه‌سازی هست، آثار آن را یعنی کاربردهای مهندسی را می‌نویسید.

بعد از آن قواعد مهندسی و سپس مبانی مهندسی را می‌نویسد آنگاه می‌آییم ذیل آن در ستون (که ضرب می‌شود) می‌نویسیم: لوازم فرهنگی این سه که می‌شود لوازم تئوریک یا نظری آن، لوازم پرورشی آن که وقتی تحقیق میدانی می‌کنید می‌گوییم: لازمه‌ی عقلی این حرف چه چیزی هست؟ گاهی می‌گوییم: این مطلب چه اثری در پرورش دانشجو و استاد دارد؟

سپس لوازم اجتماعی آن را معلوم می‌نماییم. منظور از لوازم اجتماعی آن این است که این آثار در جامعه بر روی ساختارهای اجتماعی چه اثری گذاشته است؟ این امر غیر از پرورش شخص مطلع به آن است؛ یعنی آثار آن روی ساختارهای اجتماعی که بستر پرورش عموم است چه اموری بوده است؟

به عنوان نمونه می‌گوییم مهندسی در ساختارهای اجتماعی چه اثری گذاشته است؟ که ذکر می‌نماییم مهندسی در «ساختارهای اجتماعی» آثار سیاسی، «آثار فرهنگی» و نیز آثار اقتصادی» دارد. وقتی این «آثار» را ملاحظه می‌کنید نمی‌توانید بگوییم: این علم به لحاظ آثار جهت ندارد!!

در این صورت است که می‌توان بعد پرورشی و بعد فرهنگی و اجتماعی آن را می‌توان معین کرد و لکن نبایستی انتظار داشت که در ابتدای کار بتوانم خیلی مبسوط و تحقیقاتی نظر بدهیم بلکه باید بتوانیم نمونه‌هایی را برای ایجاد مناظره جمع‌آوری نماییم و بعد از اینکه مناظره ایجاد شد و اذهان عمومی متوجه این مطلب گردید و جامعه حاضر شد که برای تحقیق و آسیب‌شناسی تخصصی بدهد در این صورت که «احساس دغدغه» می‌کند. اگر جامعه احساس دغدغه نمود تازه به امید خدا قدم دوم آغاز می‌شود. قدم دوم هم که آغاز شد آسیب‌شناسی‌های آن پول و خرجش حسابی

است! بایستی در این زمینه رساله‌ای دانشجویی نوشته شود. اگر آن هم انجام گرفت، انشاءالله کار سوم آغاز می‌گردد که آن پاسخ و راه‌حل اسلامی شدن دانشگاه می‌باشد.

بنابراین در ابتدای کار به آسانی نمی‌توانیم جامعه را به آن چیزی که معتقد هستیم، معتقد نماییم، چون در ابتدا که معتقد نیستند!

البته این مسأله آثار و قواعد و مبانی مفاهیمی هستند که حداقل برای دانشگاه باید روشن شود که منظور ما از اینها چیست؟ ولی جاهایی که ملموس‌تر است می‌توان برای ورود به این بحث جرعه‌ای زد، که البته این اندیشه وجود دارد که اینها بر این عقیده هستند که نظریه‌ی «کاشت» که مبنا و ریشه را تجربه قرار داده، و این اندیشه در اروپا و غرب حاکم بوده تا اینکه می‌رسد به دوره‌های مختلف مثل نظریه‌ی «پزوتویست‌ها» که اینها هم باز تجربه را اصل قرار می‌دهند و یا اخیراً نظریه جامعه‌شناسی «پوپر» را که او هم باز تجربه را در جامعه اصل قرار می‌دهد.

آنها این مبنا را به دروس دانشگاهی سرایت داده‌اند در حقیقت دروس دانشگاهی هم بر اساس آن تجربه است که شکل گرفته، هر چه در عینیت و عمل تجربه کرده‌اند، به گونه‌ای در کتابهای درسی منعکس کرده‌اند، در فنی مهندسی هم تا جایی که فکر کنید این مسأله نفوذ پیدا کرده است و اصلاً فنی مهندسی بر این اساس ایجاد شده که ما اصول مهندسی را در تجربه آزمایش کرده‌ایم و به نتایج عینی رسیده‌ایم که در عینیت آنها را ملاحظه می‌نماییم، در اینجا ما نمی‌توانیم این را زیر سؤال ببریم که تجربه در فنی مهندسی نمی‌تواند اساس و ریشه قرار بگیرد؟

زیرا به زودی نمی‌توانیم این کار را انجام دهیم. تا منظره نگذاریم جامعه

آنها نمی پذیرد، بلکه اجازه می دهند که فقط به صورت تئوریک یک سخنرانی ای داشته باشیم که بعداً این نظریات جمع آوری شود و تبدیل به یک کتاب شده و آن کتاب هم به کتابخانه می رود! بعد از آن اگر یک محقق پیدا شد و این کتاب را ورق زد، این مقاله را می بیند.

ولی اگر مناظره ها را برگزار نماییم. ایجاد انگیزه و تهییج می کنیم و آن نظرات را با شخصیت آنها را گره می زنیم و با این کار می توانیم زمینه برخورد را فراهم می کنیم در این برخورد طرفهای مخالف و موافق پیدا می شود و «مخالف و موافق» پیدا شدن یعنی موضع گیری. «موضع گیری» اولین کاری است که در رفتار روانی ایجاد می کنیم. برای اینکه یک حرف، نسبتاً طرفداران ثابتی پیدا کند. یعنی عملیات تبلیغ ما گرم می شود!

به عنوان مثال در فوتبال که شخصیت ها را بر توپ گره زده ایم. ملاحظه می کنیم که وقتی توپ این طرف و آن طرف بیفتد چقدر هیجان ایجاد می شود!!! این فوتبال چقدر نیرو، (از نیروی افراد گرفته تا جامعه) را مصرف می کند که مسلماً اگر فوتبال این سازمان و این برنامه و امتیازبندی و گروه درست کردن و امثال اینها را نداشت، محال بود که تماشاچی به اندازه ی ۵۰۰۰۰ نفر یا ۱۰۰۰۰۰ را داشته باشد!! علوم انسانی

بهرحال اگر این کار به گونه ای انجام دهیم که ایجاد «انگیزش» شود و طرفدار مخالف و موافق پیدا کند در این صورت می توانیم کار را به جایی برسانیم و الاکاری انجام نخواهد شد!

## ایجاد انگیزش اجتماعی «اسلامی شدن دانشگاهها» از طریق مناظره‌های سازمانی

مقدمه:

### ۱- ضرورت تبلیغ ثمرات و نتایج اسلامی شدن دانشگاهها

قبل از آغاز بحث اسلامی شدن دانشگاه، ابتدا به ثمره و نتیجه نهایی بحث می‌پردازیم. یک نکته مهم این است که باید سعی شود شعار مربوط به «ثمرات اسلامی شدن دانشگاهها» تکرار شود تا در اذهان جای گیرد.

حال برای ترسیم ثمره‌ی این مسأله چند مثال بیان می‌شود؛ ما در بهره‌وری به امکانات مختلف توجه می‌کنیم؛ یعنی می‌گوییم: یک دسته منابع طبیعی و یک نزولات سماوی مانند باران و... داریم که اگر بخواهیم از آن آب بهره بیشتری بگیریم باید به وسیله استفاده از تکنیک و شیوه‌ای خاص، سد درست کنیم تا هم از آثار نامطلوب سیلاب جلوگیری نماییم و هم یک بهره بزرگ اقتصادی در تولید مواد کشاورزی (مواد واسطه‌ای یا مصرفی) داشته باشیم.

مطلب دیگر این است که باید دید بهره‌وری از نیروی انسانی در چه سطوحی می‌بایست مورد توجه قرار گیرد، گاهی انسان را به گونه‌ای تعریف می‌کنند که او را هم مانند کالا دانسته و احیاناً او را متغیر اصلی نمی‌دانند، فرضاً می‌گویند «شرایط» در تحریک انسان، اصلی است، وقتی در نظام اصالت مصرف، تحریک به رفاه نموده و آنرا در ایجاد انگیزش اصل دانستند، طبعاً انسان را در رتبه‌ی بعد از اشیاء مادی تعریف می‌نمایند. مثلاً می‌گویند فلان حیوان دنبال علف می‌دود و یا روش سنتی تحریک دام برای حرکت این بود که خوراک او را در جلوی او قرار داده و گرسنگی او را وسیله‌ی راندن

او قرار دهند لذا در زمان قدیم چوپانها علف در دست گرفته و بدین وسیله گوسفندان را به دنبال خود می‌کشاندند. بعد می‌گویند انسان هم همین است، ولی ما می‌گوییم شأن انسان در انقلاب اسلامی خیلی بالاتر از این است، شأن انسان در اینجا شأن «ایثار» است.

یکی از اموری که باید بعدها به صورت مبسوط روی آن بحث نمود، اما فعلاً به صورت محدود و اشاره‌ای به آن می‌پردازیم، این است که «همیشه نزاع به خاطر محدودیت است»، تحلیل «محرومیت» در فلسفه تاریخ به «محدودیت» باز می‌گردد. اگر مقصد مردمی در طول تاریخ و به اشکال مختلف، بهره‌وری مادی باشد، آنگاه حتماً محدودیت در محصولات اجتماعی آن وجود خواهد داشت. به نظر ما این محدودیت تنها به محدودیت منابع باز نمی‌گردد، بلکه به «ساختار تولید محصولات اجتماعی» نیز بر می‌گردد؛ یعنی شما می‌توانید چند نفر را بگمارید که گندم بکارند و چند نفر را هم به آرد کردن بگمارید، چند نفر دیگر را هم به دنبال کشت چغندر و تبدیل آن به شکر فرستاده و چند نفر دیگر را هم به دنبال روغن بفرستید، تا در نهایت این آرد و شکر و روغن را با مواد دیگری از جمله چاشنی‌ها مخلوط نموده و به صورت‌های مختلف تغییر دهید و آنرا متنوع نماییم، فرضاً اگر به یک جعبه‌ی شیرینی بنگرید، میزان زحماتی که برای بدست آمدن آن کشیده شده است، بسیار زیاد است، در حالی که اگر بخواهید به میزان وزن همان جعبه، نان لواش تهیه کنید، آن زحمات را ندارد. شما می‌توانید فرم، طعم و ترکیبات طعم شیرینی را بالا ببرید، تا خواص بویایی و چشایی و بینایی آن مرتباً متنوع شود؛ ولی قطعاً این تنوع بدون خدمات اجتماعی به نتیجه نمی‌رسد.

معنا ندارد که بگوییم یک هرم درست کنید که بالای این هرم هر چه باشد. محدود نیست بلکه و عین آن چیزی است که در قاعده آن یافت می‌شود!

شما اگر خواستید شرایط تحریک لذت را ارتقاء دهید حتماً از طریق محصولات اجتماعی (فعالیت‌هایی که انجام می‌گیرد و امکاناتی که بکار می‌رود) عمل می‌کنید تا انگیزش مادی و تحریک مادی را بهینه نماییم.

بنابراین نباید این محدودیت را به همه جا سرایت داد، چون اساس محدودیت در «منابع» نیست، بلکه اساس محدودیت در «الگوی مصرف» و «الگوی توزیع ثروت» است. در آنجا که آنها حق می‌دانند یک قشر در حد بالای هرم مصرف کنند و مصرف را طبقاتی نمایند، از همان جا محرومیت شروع می‌شود. البته آنها در توجیه این مطلب می‌گویند: اگر چنین نکنیم نمی‌توانیم به صورت سازمانی تحریک و تحریض نماییم و آنگاه انگیزش و در پی آن حرکت هم ایجاد نمی‌شود. پس از همان جاست که آنها محرومیت را به صورت سازمانی ایجاد نموده و بر جامعه تحمیل می‌کنند، از همان جاست که به خود حق می‌دهند که توزیع ثروت را زیربنای این نظام قرار دهند و آنرا هم طبقاتی نمایند، یعنی هرم را وارونه درست می‌کنند و می‌گویند باید به پایین قاعده حداقل، اختصاص داده شود و به بالای قاعده حداکثر داده شود. به عبارت دیگر یک هرم از پایین به بالا و یک هرم هم از بالا به پایین درست می‌کنند و می‌گویند افراد اندکی که در اینجا هستند باید بالاترین ثروت را دارا باشند، آنها اینگونه عمل می‌کنند تا بتوانند مردم را تحریض نمایند.

آنگاه همانند همین مطلب را در ابزار تولید تکرار می‌کنند یعنی در مفهوم



صرفه‌جویی در مقیاس تولید - که مهندسی طرح است - هم همین حرف را می‌زنند. در آنجایی که در علوم انسانی از نیاز جامعه صحبت می‌شود و یا از تکنولوژی بحث می‌شود، الگوی «تولید، توزیع و مصرف» است که نیاز را تعریف می‌کند، اساساً الگوها، انسانی و نرم‌افزاری می‌باشند که نیازها را برای ساختن ابزارها تعریف می‌کنند.

البته فعلاً وارد بحث فنی این مطلب و تشریح آن نمی‌شوم، تنها هدف اشاره به آن بود که در جای خودش به آن می‌پردازیم فعلاً باید عرض کنم که «محدودیت اساس تنازع است» و هر نظامی که در کل مراحل تکامل تاریخ، مورد نزاع را به آخرت - (که در آن محدودیت نیست) منفعّل نکند، مجبور است که تنازع درونی را بپذیرد، تنازع درونی هم هیچگاه موجب حصول محبت و ایثار نخواهد شد.

۲- بهره‌وری نیروی انسانی به دارا بودن قدرت و قابلیت انقلاب فرهنگی بهره‌وری ما از نیروی انسانی به این است که قدرت انقلاب در فرهنگ را داشته باشد. شاید بگوییم این بهره‌وری چگونه محقق می‌شود. در جواب می‌گوییم بشر «قدرت سنجش و مقایسه نمودن» دارد که این مقایسه کردن قابلیت «قاعده‌مند شدن» را دارد و قاعده‌مند شدن آن هم «اجتماعی» است. آنگاه به وسیله قاعده‌مند شدن این مقایسه و سنجش؛ «برهان»، استدلال، پیدایش نتایج، غلط و درست تعریف می‌شود.

ما فرهنگی داریم که فرهنگ شیعه است، بحمدالله تا به حال فرهنگ شیعه از فرهنگ تکنولوژی غرب شکست نخورده است. اما شما می‌بینید که وقتی در ایتالیا شیوه نقاشی و معماری تغییر کرد، این امر موجب یک انقلابی در فهم مردم شد و نتیجه‌اش شکست «مطلق‌گرایی» کلیسا شد، ولی در اینجا

مطلق‌گرایی وجود ندارد، در اینجا به تعقل دستور می‌دهند و تازه هر چه را هم که درباره خدای متعال و حقایق عالم تعریف نماییم، امر به تنزیه می‌شوید؛ یعنی گفته می‌شود اینها شایسته آن نیست. به عبارت دیگر «نه» سیر اصلی رسیدن است و گرایش و عجب به هیچ مرتبه‌ای از کیفیتها برای شما اصلی نیست، یعنی یک شیعه می‌گوید من امروز می‌فهمم که معنای این دعا این است اما باید بتوانیم ابتدا این فهم را قاعده‌مند نمایم، آنگاه آنرا به تفاهم اجتماعی برسانم اما اینگونه نیست که بگویم «همین حرف است و بس»! بلکه می‌گویم این یک مرتبه‌ی از فهم است و باید در آینده از آن بگذرم و باید هم بگویم که خدا از فهم من منزّه است. بنابراین اینگونه نیست که شما یک صورت ذهنی درست نماییم و همان را بپرستید، نه شکل و شمایل یک جسم و نه فلسفه و یا عرفان و نه محتوای آن، هیچ کدام قابل پرستش نیست. درباره سجده روایت شریفی نقل شده است که اگر شما اسم بدون معنا را بپرستید، باطل است و اگر معنا را هم بپرستید، این هم کار باطلی است، شما باید از آن معنا خدا را تسبیح و تنزیه کنید.

بنابراین شیعه از آنجا که فرهنگ آن به تفکر امر می‌کند و به هیچ مرتبه‌ای از تفکر متوقف نمی‌شود، در برابر تکنولوژی غرب شکست نخورده است. لذا انقلاب اسلامی که توسط حضرت امام (ره) در ایران انجام گرفته است، انقلاب مکتب علیه آثار و ثمرات فرهنگ غرب است.

البته بعد از اینکه انقلاب صورت گرفت، نیازمندیهای انقلاب ظاهر شد؛ یعنی نظام سیاسی قبل فرو ریخت و نظام دیگری بر پا شد که در پی آن ارزشها و آرمانهای اسلام در منزلت بسیار رفیعی قرار گرفت، حال این امر مستلزم مناسبات خود برای پیدا شدن آن است، تا بر اساس آن امور دیگر

اداره شود. قطعاً توقف در وضعیت فرهنگی قبل از انقلاب درست نیست.

### ۳- ضرورت عام شدن جهاد فرهنگی

ما الان نیازمندیم که فرهنگی ارائه دهیم که متناسب با پاسخگویی به نیازهای انقلاب باشد.

کار مهم این است که بتوانید برای «عمومی شدن» مشارکت در تلاش و جهاد فرهنگی را بسترسازی نماییم.

شاید پرسید ترسیم ما از نهایت این تلاش فرهنگی چیست؟ در جواب ابتدا مثالی را عرض کنم؛ گاهی ما ورزشی را مانند فوتبال رواج می‌دهیم، طبیعتاً این ورزش برای سلامتی تن و جسم افراد خوب است، آنگاه بتدریج این جزو فرهنگ جامعه می‌شود؛ یعنی تقریباً در اکثر محلها که بروید، این ورزش وجود دارد، چون در هر استانی و هر شهرستانی و منطقه و محله‌ای که بروید، افرادی را مشغول فوتبال می‌بینید. حال ما می‌گوییم این جوانهایی که به دنبال فوتبال هستند، مغز هم دارند و تنها سلسله عضلات و استخوان و اعصاب (که وظیفه‌اش تحرک جسمی است که ریاضیت جسمی موجب سلامت جسمی می‌شود) مطرح نیست، بلکه مسئله سلامت فکری هم امر مهمی است. بالاتر از این مسئله «بهینه سازی و بهسازی فکری» هم امر مورد نیازی است و از این مهم‌تر به «مشارکت و حضور این جوانان در انقلاب فرهنگی» هم نیاز داریم.

### ۴- اسلامی شدن دانشگاه طریق اسلامی شدن فرهنگ اجتماعی

اسلامی شدن دانشگاهها باید دریچه‌ای برای ورود به اسلامی شدن فرهنگ اجتماعی باشد.

البته شما که این کار را از دانشگاه شروع نموده‌اید از قشری بسیار مهیا و آماده آغاز نموده‌اید، چون اینها قشری هستند که کارشان کار فرهنگی است. آنهم در سطح عمومی، بلکه در سطحی که مقدمه سطح تخصص است. اما آنچه که در نهایت به آن نیاز داریم، این است که دانش‌آموزان از راهنمایی و نظری، همانند طرح کاد در تعطیلات تابستانی، «مناظره سازمانی» را آموزش ببینند. ما که مسئله مناظره سازمانی، را پیشنهاد می‌دهیم، دامنه‌ی آنرا بسیار وسیع می‌دانیم، محورهایی را هم برای آن قایلیم که باید به آن عنایت نماییم تا بتوانید آنرا خوب تشریح نموده و آنگاه یک نمونه‌ی آنرا پیاده نماییم.

ابتدا باید دید در مناظره چه اموری وجود دارد؟

روش آموزش، فعلی استماع و حضور در کلاس درس است. در روش شاگرد در تولید مطلب مشارکت ندارد، تنها باید مطالب را بپذیرد. که در سمینار نیز همین مسئله وجود دارد، حتی در میزگردها (که حضور بالاتری از نظر حساسیتها وجود دارد و مواضع مختلف حضور می‌یابد) هم حضور شخصی افراد محقق نمی‌شود.

## ۵- ویژگیهای تحقق انقلاب فرهنگی

### ۵/۱- لزوم مشارکت عمومی در انقلاب فرهنگی

آنچه را که در نهایت برای انقلاب فرهنگی نیاز داریم، حضور فعال کلیه افراد در یک سازمان بزرگ و پرتحرک برای «تولید پاسخ و قاعده‌مند کردن پاسخ و رساندن به تفاهم اجتماعی» است.

در حقیقت ما مشارکت عمومی را در انقلاب لازم داریم، چون انقلاب که به وسیله یک نفر، دو نفر یا ده نفر محقق نمی‌شود، اساساً کسی که فکر

می‌کند انقلاب به صورت «فردی» صورت می‌گیرد، معنا و مفهوم انقلاب را نشناخته است، حتی معنای کلمه انقلاب را هم نشناخته است. انقلاب اجتماعی؛ خواه سیاسی و خواه فرهنگی یا اقتصادی باشد، لازمه‌اش گستاخی و قاعده‌مند شدن و هدایت و در نهایت سیر مرحله‌ای تا رسیدن به نتیجه، لازمه‌ی آن است. اگر این گستاخی، «فردی» باشد، می‌توان گفت این شروع یک تحریک است، مانند قیام حضرت امام (ره) در ۱۵ خرداد سال ۱۳۴۲، اما اگر دقت شود حتی ایشان هم در آن موقع به صورت فردی قیام نکردند، ایشان تا زمان مرحوم آیت‌الله بروجردی هیچ اقدامی نکردند، بعد از قوت ایشان که شرایط پذیرش و تحریک به وجود آمده بود، شروع بکار نمودند.

## ۵/۲- ضرورت تغییر ساختار فرهنگی در انقلاب فرهنگی

انقلاب به اینکه ۵- یا ۱۰ شخصیت در یک جا بنشینند و چیزی را تنظیم نمایند و ساختارهای موجود فرهنگی آنرا اجرا نمایند، واقع نخواهد شد، نهایت «تعمیر» صورت می‌گیرد. *گام‌های علمی و مطالعات فرهنگی*  
ساختار گذشته فرهنگی چه در نظام اداری و چه نظام درجات فرهنگی اش - که دارای تعاریف خاصی است و دارای یک نظام آموزشی است و در هر مرحله فرد دارای یک سطح از اطلاعات است - قدرت تغییر مفاهیم را دارا نیست.

فاصله بین کودتای نظامی در تغییر نظام سیاسی با انقلاب از زمین تا آسمان است، چون انقلاب محصول مشارکت مردم یک کشور است، انقلاب به معنای عصیان عمومی در برابر نظام سیاسی سابق است، شناختن

آرمانهای بزرگی است که در نظام سیاسی قدرت بر جریان آن وجود ندارد، این امر با حفظ خصوصیات ساختاری یک فرهنگ اعم از نظام آموزشی و محتوای و مفاهیم آموزشی آن سازگار نیست.

### ۵/۳- ضرورت نفی شخصیت‌گرایی در انقلاب فرهنگی

بنابراین «شخصیت‌گرایی» در انقلاب فرهنگی به معنای تبدیل انقلاب فرهنگی به تعمیر فرهنگی است. چون شخصیت‌های فرهنگی با روشها و منطقهای قبل در صدد پاسخگویی به نیازهای فعلی هستند که انحلال موضوعات جدید در تعاریف قدیم از طریق روشها و برای پیاده کردن روشها در آن، قطعاً پاسخ به نیازهای فعلی را نتیجه نخواهد داد. چون موضوعی به زبان قبل ترجمه می‌شود که این موضوع امکان ترجمه شدن در آن زمان را ندارد. چون اگر مثلاً مسائل هندسه و ریاضیات مجموعه را منحل در قبل کنید و از مجموعه بودن در آورید، در این صورت دیگر صورت مسئله مجموعه نخواهد بود.

ژوئیه‌شگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

سال هفتم علوم انسانی

### اصل بحث:

#### ۱- نقش مناظره سازمانی در انگیزش اجتماعی و ارکان آن

ما می‌خواهیم کاری کنیم که در هر کوجه و برزنی «مناظره» راه بیافتد، اما بایستی مناظره‌ها دارای نظام باشد و موجب هرج و مرج فکری نگردد، بلکه باید قاعده‌مند باشد.

ذکر شد که فایده‌ی اولیه مناظره، مشارکت طرفین مناظره و تحریک آنها به دقت نمودن پیرامون موضوع مورد مناظره است، اما اگر به مجادله کشیده

شود، کار خراب می‌شود البته خوبی این کار این است که لااقل در اینجا شخصیت‌گرایی وجود ندارد، چون شخصیت‌گرایی در آنجاست که مثلاً در یک سمینار یک نفر سخن می‌راند و بقیه باید آنرا گوش دهند. آنهم کدام شخصیت؟ شخصیتی با فرهنگ گذشته که می‌خواهد با روش گذشته، مسئله روز را جواب دهد!!

اما در مناظره وضع بدین منوال نیست، در اینجا به شما گفته می‌شود، شما که مشکل امروزه را درک می‌کنید، بیاییم با هم بحث کنیم تا آنرا حل نماییم.

۱/۱ - به وجود آمدن انگیزش اجتماعی به دنبال موضع‌گیری در مناظره

سازمانی

در مناظره برای طرفین مناظره «موضع‌گیری» وجود دارد و چون موضع‌گیری وجود دارد به تبع آن «انگیزش» هم به وجود می‌آید، ولی اگر این موضع‌گیری به برتری جویی بدون برهان و برتری جویی «غیرمقنن» تبدیل شود و هر طرف، از شیوه‌های روانی برای منکوب کردن طرف مقابل استفاده نماید و آن شیوه‌ها را برای لجاجت و سماجت استفاده نماید، معنایش این است که چون این مناظره غیرمقنن است، موجب بروز هرج و مرج شده است که در این صورت خاصیتش تنها تردید افکنی می‌باشد.

۱/۲ - هدایت و بهینه‌ی سیاسی مناظره سازمانی توسط هیأت مدیره

ولی اگر بگوییم ما برای مناظره یک «هیأت مدیره» در نظر می‌گیریم که موضوع را حفظ نماید و از پراکندگی جلوگیری نماید. پراکندگی را بد بدانند،

ولی ملاحظه جوانب متعدد را خوب بداند و بین «پراکندگی سخن و متشتت گفتن» با «جوانب مختلف را حول یک محور نشان دادن و قاعده‌مند کردن ارتباط آن» تفاوت قایل شود. مثلاً همانند داور مسابقات ورزشی بگوید شما از میدان بیرون رفتید و یا این کار شما فoul است، فلان کار شما امتیاز دارد یا امتیاز منفی دارد و... بهرحال از زمین بیرون رفتن را نشان دهد و جلوی آنرا هم بگیرد و از وقوع برخوردهای غیرمقنن و جلوگیری نماید و گفته شود ما حتی روی خود مسئله مقنن شدن هم حاضر به بحث و مناظره هستیم تا چگونگی قانون‌مند شدن آن روشن شود.

### ۱/۳ - هدایت و بهینه‌ی فرهنگی مناظره سازمانی توسط هیأت علمی

مناظره به یک «هیأت علمی» هم نیاز دارد. اگر تا اینجا دقت کنید می‌بینید که در مناظره دو هیأت داریم که همان طرفین مناظره هستند، چون طرفین هم به صورت فردی وارد مناظره نمی‌شوند، حداقل با دو معاون وارد مناظره می‌شوند تا هریک از معاونها بتوانند شواهدی را در اختیار شخص مناظره‌کننده قرار دهند و او را کمک نمایند؛ یعنی هم در «کمیت مثال» و هم در «کیفیت و رده» مثال به او یاری دهند. به عبارت دیگر همیشه شخص مناظره‌کننده از دو بعد پشتیبانی و تدارک می‌شود، اما در هر حال دو طرف هستند و سه نفر در مقابل یکدیگر به عنوان طرفین مناظره هستند. گفتیم که مدیریت، مناظره را از تشتت و لجاجت و تبدیل شدن به مجادله حفظ می‌کند، هیأت علمی هم کارش مشخص نمودن امتیازات علمی مطالب بوده و قدرت تحلیل برای نمره دادن به طرفین و اعلام طرف برنده یا پیروز در مناظره را متکفل است.



بنابراین در هر مناظره چهار هیأت وجود دارد، دو هیأت که همان طرفین مناظره هستند، دو هیأت هم داریم که آنها وارد در مناظره و مباحثه نمی‌شوند، اما یکی از آنها در اداره نظارت دارد و جلسه را از نظر وضعیت بحث کنترل می‌کند و دیگری هم وظیفه‌اش تعمیق در بحث و معین کردن برنده و بازنده است.

#### ۱/۴ - نقش و وظایف هیأت نظار در مناظره سازمانی

یک هیأت دیگری هم در مناظره داریم که به آن هیأت نظار می‌گوییم، هیأت نظار دارای چهار بخش است، چون هیأت نظار پس از هر مناظره یک جلسه‌ی مشورتی دارد و یک دسته از آن، روی عملکرد هیأت علمی و امتیاز دادن این هیأت بحث می‌کنند و دسته دیگر روی عملکرد هیأت مدیره و دو دسته هم روی عملکرد دو هیأت مناظره‌کننده بحث و بررسی می‌کنند.

#### ۱/۵ - ارتقاء فرهنگی جامعه به وسیله عمومی شدن مناظره‌ها از طریق رسانه‌های گروهی

اگر چنین کاری صورت گیرد و، بایستی نتیجه‌ی آن در رسانه‌های جمعی منعکس شود که این همان آغاز عمومی شدن مناظره و بستر سازی آن می‌باشد.

آنگاه مسئله حضور فعال مطبوعات در مسئله ارتقاء فرهنگی جامعه بسیار امر خطیری خواهد بود؛ یعنی باید حتماً موضوعات مناظره طبقه‌بندی و برنامه‌ریزی شود. باید مناظره‌ی روی موضوعات، با حفظ زمینه‌های آموزشی؛ عام باشد؛ یعنی مثلاً باید بگوییم کلیه جوانهایی که

وارد دوره‌ی راهنمایی می‌شوند، همانند طرح کاد می‌توانند وارد کلاسهای آموزش مناظره شوند که فرضاً جزواتی به این دانش‌آموزان داده می‌شود و تمرینات آغاز می‌شود، آنگاه گروههای برنده در مناظره می‌توانند ارتقاء رتبه پیدا کنند. در این صورت افراد می‌توانند همانند مدارج ارتش، بر حسب موضوعاتی که طبقه‌بندی کردیم تا عالی‌ترین موضوعی که در طبقه‌بندی واقع شده، ارتقاء یابند. واضح است که مثلاً گروهی که در حدّ گروهبانی فرهنگی است، در سراسر کشور وجود دارد، ولی گروههایی که در مناظره سازمانی در بالاترین سطح قرار گرفته‌اند و در موضوعات زیربنای روش سخن می‌گویند، بسیار محدودند.

اگر چنین کاری انجام شود، شما بستر و زمینه‌ی اجتماعی «ارتش فراگیر فرهنگی» را درست کرده‌اید، یک ورزش فکری جدیدی را اختراع نموده‌اید اما نه مانند شطرنج، ورزش شما بزمی نیست، رزمی است! جهت دار و نظام یافته و ارتقاء طلب است و حاصلش هم حل معضلات فرهنگی انقلاب است.

شاید بپرسید این حل معضلات در چه مراحل انجام می‌گیرد؟ می‌گوییم برای کل این لشکر فرهنگی یک «رشد فرهنگی» حاصل می‌شود که در مرحله رشد، قدرت آسیب‌شناسی

پیدا می‌کنید، آنگاه «گسترش» حاصل می‌شود، یعنی قدرت پیدا کرده تا همکاری نماییم و «کارگاههای تحقیقاتی» را در سطوح مختلف (از سطح آثار جزئی برای رده‌ی پایین تا سطح آثار مبانی منطق برای بالاترین رده) آغاز نماییم. آنگاه این لشکر در دوره گسترش سعی می‌کند در آسیب‌هایی که در مرحله رشد شناسایی شده بود، دقت نموده و آنرا دقیق‌تر، علمی‌تر، فنی‌تر و

منطقی تر بشناسد.

۲- ضرورت تأسیس و توسعه مفاهیم فرهنگی به جهت پاسخگویی به

### نیازمندیهای انقلاب

چیزی که در این صورت کنار زده می‌شود، کارآمدی مفاهیم فعلی فرهنگ در هر دوره‌ی تکامل. نسبت به نیازمندیهای ارتقاء یافته جامعه است. فرهنگ جامعه شما یک

مرحله دیگر هم دارد و آن این است که به طرف تأسیس برود، در این صورت هم که تحقیقات شبکه‌ای جریان دارد، باز مناظره‌ها و دقت‌ها وجود دارد، ولیکن این بار برای «پی‌اف‌کندن» است (یعنی از مرحله قبل که تحلیل بود به مرحله‌ی پی‌اف‌کندن رسیدید).

در اینجا می‌خواهید به نیازمندیهای انقلاب پاسخ دهید که به این مرحله، «توسعه مفاهیم فرهنگی» اطلاق می‌کنیم. در این صورت نظام ارزشی شما توسعه می‌یابد و مثلاً می‌تواند حسد سازمانی، حرص سازمانی را معنا کند و معلوم می‌شود که چگونه ممکن است اخلاق حمیده - یعنی صدق و وفا - صبر و قناعت و سایر اوصافی که حمیده است - از اوصاف جامعه و سازمان شود؟ چگونه تلاش و ایثار اوصاف سازمان شود تا «سازمان»، بستر آدم‌سازی گردد، تا مرتب به دنبال عوض کردن مهره‌های سازمان نباشیم، بلکه بگوییم ما مهره‌های مختلف را گزینش می‌کنیم و ۷۰ درصد آنها را اصلاح می‌کنیم، در این صورت قالبی درست می‌شود که انسانها را هم اصلاح می‌کند نه اینکه بالعکس باشد و انسانها را خراب کند. آن چیزی را که می‌خواهیم نتیجه کارمان شود، «توسعه در مفاهیم فرهنگی» است. مثلاً اگر بخواهید یک ورزش رزمی را در انقلاب فرهنگی

شکل دهید، روزنامه‌ها و رسانه‌های گروهی آخرین قسمتی هستند که در سازماندهی این امور حضور دارند، یعنی باید درجاتی معین شود که هم به مناظره گذاشته شود و هم مورد پذیرش قرار گرفته شده و هم آن درجات رعایت شود اگر فرضاً گفته شود فلان تیم از فلان محله خیابان طالقانی قم می‌خواهد با فلان تیم بین‌المللی رقابت نماید، می‌گوییم این امکان ندارد، چون می‌گوییم این تیم ابتدا بایستی با تیم‌های محله‌های دیگر قم مسابقه بدهد تا برنده شود و به بازیهای استانی برود و در آنجا هم برنده شود و در سطح کشور مطرح شود.

بنابراین شما طبقه‌بندی می‌کنید، «موضوعات» فیلتر هستند برای اینکه معلوم بشود چه تیم‌هایی و چگونه می‌توانند حضور یابند، اما رسانه‌ها بستر عمومی کردن هستند، رسانه‌ها هستند که باید حاصل کار هیأت نظار و حاصل مناظره را به گونه‌ای به میدان عمومی آورند و عموم مردم را به نظارت دعوت نمایند و شما نیز باید قواعد این گزارشگری قاعده‌مند را، مرتباً بهسازی و بهینه‌سازی نماییم و وضعیت بهینه را بکارگیرید.

بنابراین یک تلاش مداوم و مستمر لازم است تا مشارکت عموم در تغییر مفاهیم (توسعه و تکامل مفاهیم) انجام گیرد. هرگز به وسیله یک عده خاصی و در یک محله خاص و با استفاده از قدرت نظام سیاسی برای دیکته کردن مطالب، موجب به ثمر رساندن انقلاب فرهنگی نخواهد شد، به عبارت دیگر چنین عملی بیشتر به معنای «کودتای فرهنگی» است، در این صورت آنها که قدرت سیاسی، اجتماعی را ندارند (اما از نظر ذهنی، قدرت استدلال و تردید را دارا باشند، خواه در حوزه باشند یا دانشگاه) حرف خود را خواهند زد. آنگاه حرف این دسته مانع از این می‌شود که مطالب طرفداران

نظام، عمومی می‌شود. در هر حال چنین کاری شبیه کودتا خواهد شد، کودتا بدست گرفتن قدرت سیاسی است نه از طریق عمومی و مشارکت عموم، بلکه از طریق بدست گرفتن مناطق و مواضع قدرت.

اینکه مواضع و مواقع «سیاست فرهنگ» را بدست گیریم، موجب انقلاب در مفاهیم نخواهد شد، در حالی که ما می‌خواهیم در مفاهیم انقلاب ایجاد شود و مفاهیم توسعه یابد.

در مفاهیم ماشین و دستگاهی وجود دارد شخصیت‌های واجد آن که استدلالها و منطقها در صورتی در موضع انزوای (انفعال) فرهنگی قرار می‌گیرند که عموم در نقد کردن آنها و پاسخ مقنن به آنها مشارکت نمایند، در این صورت دیگر نق زدن آنها در جامعه جایی پیدا نخواهد کرد، خواه این نق زدن در دانشگاه باشد یا در حوزه!

باید شما «فلسفه‌ی تاریخ» خود را در مرحله آخر مناظره (که مرحله گسترش است) تحویل دهید. حال اگر همه، فلسفه تاریخ را بدانند، معنایش این است که اینها دوره‌ی رشد یعنی «آسیب‌شناسی» را گذرانده‌اند و دوره‌ی «کارگاه تحقیقاتی» و «مناظره» هم گذشته است، الان دوره‌ی «شبکه» و تاسیس است که باید عموم در تاسیس آن هم مشارکت داشته باشند. حال اگر آن نظریه تمام شد و توانستید دوره‌ی تکامل تاریخ را بر محور دین تعریف نماییم و توسعه و مقصد خود را هم نشان دادید، آنگاه علوم سیاسی فعلی چگونه می‌تواند بر شما ایراد وارد سازد؟ در این صورت نه علوم سیاسی دانشگاه می‌تواند به شما اشکال نماید و نه فرضاً فلان فقیه حوزوی که حکومتی نیست، می‌تواند ایراد بگیرد. چون این فقیه هم اگر ببیند ربط مسئله به دین تمام است و این مطلب به مفاهیم اجتماعی رسیده است و این فهم

مقنن شده و در سطوح مختلف به مفاهمه رسیده، از شما تبعیت می نماید.  
 ۳- «ادراک آسیب تحقیق و توسعه»، «مقنن شدن این ادراک» و به «تفاهیم

**اجتماعی رسیدن آن»، سه اصل انقلاب فرهنگی**

یکی از اصول انقلاب فرهنگی این است که به وسیله بستری که می سازید، «آسیب، تحقیق و توسعه» فهمیده شود، آنگاه آنچه فهمیده شده به وسیله قوانین فرهنگی - یعنی به وسیله روشها - مقنن گردد.

سومین اصل هم این است که آنچه مقنن شده به تفاهم اجتماعی برسد و در حضور عموم طرح شود.

درباره‌ی قوانین روش هم همین مطلب صادق است؛ یعنی ابتدا باید فهم درباره‌ی آن ارتقاء یابد. معنای مقنن شدن هم آن است که تناسبات هماهنگ آن مشخص شود؛ یعنی تئوری ریزه شود.

البته الان هم ما آرمانهای انقلاب را می دانیم، اما به شکل نظام یافته، به صورتی که تناسباتش مشخص باشد تا معلوم شود نسبت هر مفهوم به مفهوم دیگر چیست؟ اما هرگاه آرمانهای ریزه و قاعده مند شود، مسئله حل می شود، به گونه‌ای که بعدها می توان قاعده مند شدن را هم به تفاهیم رسانید.

قاعده مند شدن همان زبان تبادل نظر در سنجش است که نتیجه اش این می شود که بعد از این اگر خودتان هم اشتباه کنید، دیگری بگوید این قانونی را که شما قصد تطبیق آنرا دارید، قابل تطبیق نیست، یا اینکه حتی در سطح بالاتر خود قانون را هم به زیر سؤال ببرند. بنابراین ملاحظه‌ی هماهنگی یک امر مهمی است.