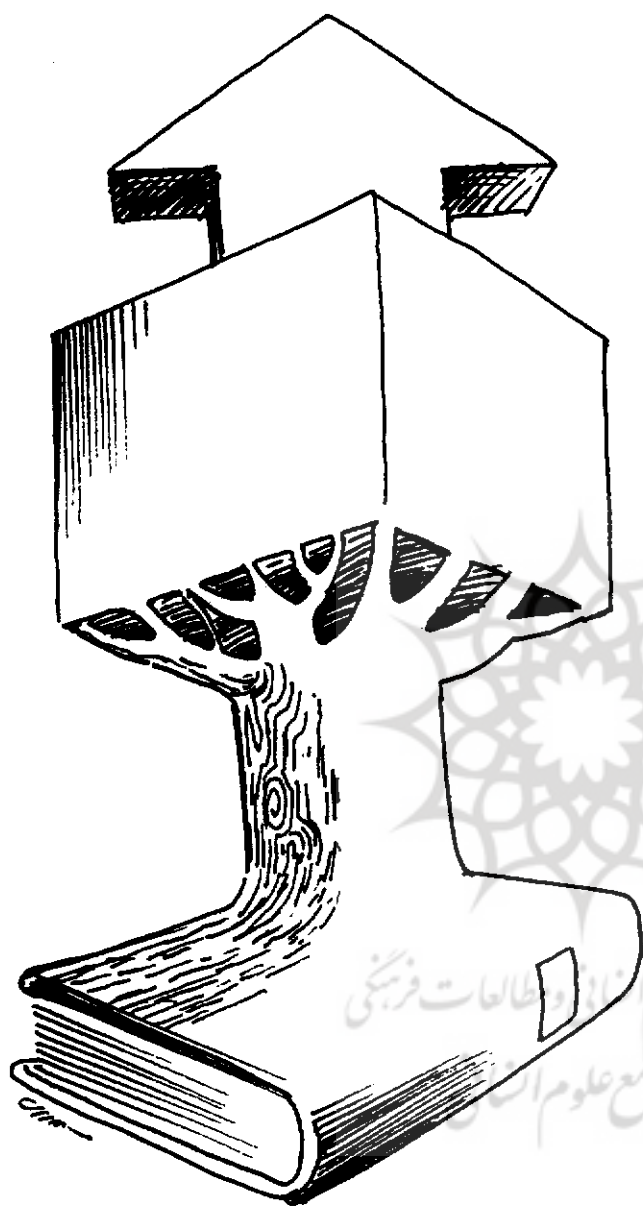


نقش فرهنگ و آموزش در توسعه

امیر عبیدی



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

چرا توسعه مطلوب است و آیا سازه‌ها و اجرای آنچه تحت عنوان فرهنگ خود از آن یاد می‌کنیم نسبت واحدی با توسعه دارند؟ نقش فرهنگ در توسعه به چه صورت است؟ اینها پرسشهای ساده‌ای نیستند به این جهت که پرسش از امکان و چگونگی الگوسازی فرهنگی سؤالی بنیادین است.

نقش فرهنگ در توسعه چیست؟ پاسخ به چنین سؤالی مستلزم داشتن تصور روشنی از حداقل دو مفهوم فرهنگ و توسعه است. پس از آن ضمن بررسی وضعیت امروز ما و ترسیم وضع موجود اهداف تعیین شده با جهت‌دهی دلخواه به فرهنگ در جهت توسعه کام برداشت. اینکه

زیرا به اراده‌ای آگاهانه برای تصرف در فرهنگ موجود و تغییرات مناسب و مطلوب در آن اشاره می‌کند و چنین امری می‌تواند فرهنگ را به نحو بنیادی در معرض دگرگونی قرار دهد.

در ساختن مدل فرهنگی بدو باید ساختار کنونی فرهنگ را ترسیم نمود آیا وضع موجود نامطلوب است؟ چه چیز در ساختار فرهنگی موجود ما را نگران می‌کند و این نگرانی تا چه اندازه به جا و حقیقی است؟ و سرانجام آیا آنچه می‌خواهیم در آن تصرف کنیم آمادگی تغییر و دگرگونی را دارد؟ مقاومتها و تنگناها در کجاست و به چه دلیل بروز خواهد کرد و موفقیتها و پذیرش دگرگونی و خیزش‌ها در کجاست؟ و به چه میزان آغاز خواهد شد؟

۱. در معنای فرهنگ گفتگوی بسیار شده است و از آنجا که در هر چیز دنیای انسانی نشانی از آن دیده‌اند. گاه آن را کلیت هم‌تافته‌ای از دین، دانش و هنر و اخلاقیات، قانون و آداب و رسوم معرفی کرده‌اند و یا آنرا هر چیز ساخته شده به دست بشر یا انسان، ساخته محیط دانسته‌اند و گاه آن را مترادف میراث اجتماعی و سازمان آن و با سیستمی از الگوهای رفتاری و عاداتی پاسخگویی که با یکدیگر همبسته‌اند تلقی کرده‌اند و نهایتاً چه بسا همه واگویی این بوده‌اند که فرهنگ عامل یا نتیجه سازگاری ویژه انسان با محیط پیرامون اوست.

۲. بحث محیط شد اما مفهوم محیط چیست؟ با یکی دو مثال تأثیر محیط واضح‌تر می‌گردد. چرا دریانشینان بیشتر به ماهیگیری خو می‌گیرند و دریا و آب و ماهی در آداب و باورها و افسانه‌ها و فولکلور و خواب و ترس و امیدشان راه می‌یابد. چرا خلق و خوی صحرائنشینان و کوهنشینان و شهرنشینان با هم متفاوت است؟ چرا در فرهنگ غذایی مناطق سردسیری مانند کردستان غذاهای پرچربی و پر انرژی و در فرهنگ غذایی مناطق جنوبی غذاهای تند و بدون چربی رایج‌تر است؟

اثرات محیط در لباس پوشیدن، نحوه

پخت غذا، خلق و خو، مراسم مختلف و آداب معاشرت تأثیری انکارناپذیر دارد اما آیا می‌توان محیط را عوض کرد؟

چه چیز در محیط، قابل تغییر است؟ محیط زندگی یک دانشمند و یا یک پزشک مسلماً با محیط زندگی یک کارگر ساده و یا یک تاجر و یا کارمند متفاوت است و شیوه‌های تربیتی و پرورشی هر کدام از این محیط متفاوت می‌باشد؟ چه چیز موجب تمایز محیط ما از دیگران می‌شود؟

به نظر می‌رسد هر محیط و معنی مجموعه‌ای از امکانهای مشخصی را در اختیار افرادی که با آن در ارتباط هستند قرار می‌دهد. امکانهایی که گاه ارمغان طبیعت و غریزی است و گاه ناشی از ساختار جامعه و اکتسابی، بنابراین انتقال از یک محیط به محیط دیگر و مآلاً از یک فرهنگ به فرهنگ دیگر زمانی معنا دارد که در مجموعه آن امکانها تغییر قابل توجهی رخ داده باشد. مراد از محیط در اینجا مفهوم بسیار وسیع آن است از این منظره انتقالی از کودکی به بزرگسالی، از ندادنستی به آموختگی، از یک طبقه اجتماعی فروتر به طبقه اجتماعی بالاتر، تغییر شغل و حرفه، و یا انتقال از یک شرایط ذهنی - روانی یعنی به شرایط دیگر و مثلاً تحول و تغییر در باور دینی و فلسفی و سیاسی و به طور کلی هر نوع تغییر در نسبت شخصی با بیرون که موجب یا مستلزم تحول ذهنی و درونی اوست - در چهارچوب تغییرات محیطی جای می‌گیرد بر این اساس نگاهی دوباره به چیستی فرهنگ می‌اندازیم. آیا فرهنگ همان مجموعه امکانهای موجود محیط ما نیست؟ آیا هر امکانی قدرت تولید فرهنگ دارد و فرهنگ‌سازی می‌کند؟

باید توجه داشت که هر نوع تأثیرگذاری که نتیجه آن تولید فرهنگ معینی است صرفاً با ظهور پدیده و یا امکان ایجاد شده ناشی از آن محقق نمی‌شود شرط اساسی برای چنین امری «تداوم ظهور» یا مداومت امکان دستیابی است. هرگونه انفعال و انقطاع در روند تأثیرگذاری امکان ساخته شدن فرهنگ را سلب می‌کند. به طور کلی

اصولاً هر نوع اغتشاش در روند تأثیرگذاری. مانعی برای دستیابی به یک فرهنگ معین است. در عین حال یک عامل مغشوش کننده دیگر وجود ناهمگنی در سازه‌ها و یا عناصر تأثیرگذار است که به طور همزمان در اختیار قرار می‌گیرند. به عبارت دیگر «حداقل شرطهای اساسی برای تولید فرهنگ، هم جنسی و هم سطحی در مجموعه امکانها یا سازه‌های تأثیرگذار در کنار اصلی تداوم حضور این سازه‌هاست». به عبارت دیگر می‌توان گفت فرهنگ امکانهایی است که یک جامعه یا محیط معین برای تربیت افراد وابسته به خود در اختیار دارد و مداوماً آن را به صورتی همگن و هدفدار در دسترس آنان می‌گذارد بر این اساس، هر مجموعه همگن و هدفدار از امکانات با فرصتهای پایدار و با ثبات یک فرهنگ معینی را می‌سازد.

بنابراین وقتی می‌گوئیم فرهنگ منحنی غربی منظور این است که هدف مجموعه مورد مثال با اهداف مورد نظر ما اختلاف کلی دارد و یا وقتی می‌گوئیم تهاجم فرهنگی یعنی آن مجموعه مورد تهاجم را مخدوش و احتمالاً تعویض نماید.

در ساختن مدل فرهنگی بدو باید ساختار کنونی فرهنگ را ترسیم نمود آیا وضع موجود نامطلوب است؟ چه چیز در ساختار فرهنگی موجود ما را نگران می‌کند و این نگرانی تا چه اندازه به جا و حقیقی است؟ و سرانجام آیا آنچه می‌خواهیم در آن تصرف کنیم آمادگی تغییر و دگرگونی را دارد؟ مقاومتها و تنگناها در کجاست و به چه دلیل بروز خواهد کرد و موفقیتها و پذیرش دگرگونی و خیزش‌ها در کجاست؟ و به چه میزان آغاز خواهد شد؟

در جامعه جدید و برای نیل به توسعه بایستی فرهنگ آن را ایجاد نمود و لازمه این امر بررسی وضع موجود در زمینه‌های مختلف و بسویژه وضع موجود امکانات آموزش رسمی و غیر رسمی و کم و کیف آنهاست. امکانات برای مساهرات آفرینی در مخاطبان آموزشهایمان چقدر است؟ میزان بهره‌وری و کارایی این امکانات چقدر است؟ اگر نمی‌توانیم در مخاطبان خود توان فرهنگی و فنی کافی ایجاد کنیم اشکال کار در کجاست؟ در جامعه جدید باید همه چیز را آموزش داد و هر چیز را آموزش داد و هر چیز را که در اختیار تقدیر بگذاریم فردا مفصلی عظیم خواهد شد.

و یا وقتی می‌گوییم فرهنگ اداری - کارمندی ما در بخش دولتی معیوب است بدان معناست که فرصتها و امکانات معینی برای رشد انگیزه کار و بهبود آن در نظام اداری ما وجود ندارد یا ضعیف و کم تأثیر است (صد البته کارآیی و میزان بهره‌وری روشهای مدیریتی نیز جای بحث دارد که در این مقاله نمی‌کنجد).

۳. مفهوم توسعه متضمن تغییر است رشد در کلیه پارامترها و ابعاد و افزایش امکانات جدید و حذف عوامل و امکانات مزاحم و ایجاد فرصتهای تازه منظور نظر می‌باشد. یک مدل توسعه‌ای مناسب برنامه این تغییر را تعیین می‌کند و همزمان به ترسیم آینده توسعه یافته جامعه می‌پردازد در طراحی چنین مدل و الگویی، ناگزیر باید از شناخت واقعیتها و به زبان روشن‌تر شناخت نظام امکانات و فرصتهای موجود در جامعه آغاز کرد زیرا هر نوع الگوسازی ذهنی که متکی بر توصیف واقعیت نباشد و پیشتر آن را بدرستی شناسایی و ارزیابی نکرده باشد و یا اصولاً فاقد روشی برای دستیابی به واقعیت باشد نارسا و غیرعملی خواهد بود و از محقق ساختن اهداف

موردنظر خود باز خواهد ماند. زیرا تصرف در واقعیت، بدون شناخت آن غیرممکن است. به همین دلیل بدون آنکه نظام فرصتهای موجود در جامعه را بررسی کنیم نمی‌توانیم مدلی برای تجدید سازمان این فرصتهای اجتماعی و اقتصادی، به گونه‌ای که حرکت جامعه را به سوی توسعه تسهیل کند ارائه دهیم.

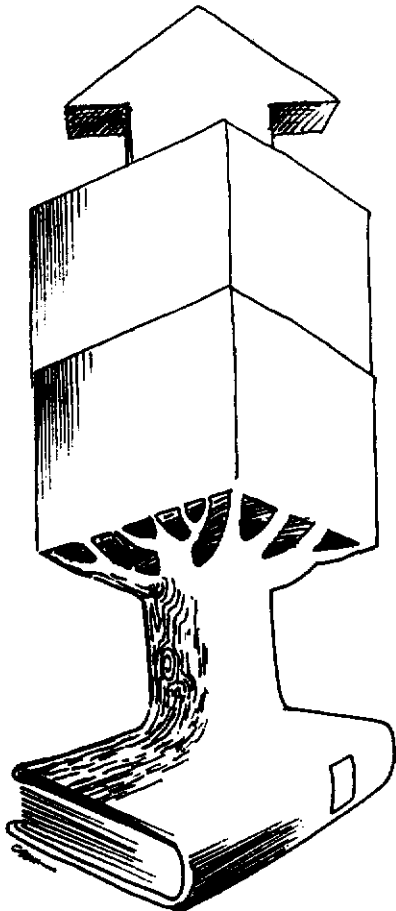
گذشته از واقع‌نگری، مواردی دیگر از قبیل برنامه‌های توسعه‌ای قابل حصول، ثبات اراده برنامه‌ریزان، ساختن یک فرهنگ معین و جدید جهت نیل به اهداف تعیین شده روشهای فیدبک و ارزیابی کننده برنامه، مدیریت صحیح و ... همگی از مواردی هستند که می‌بایست ملحوظ نظر قرار گیرد. بنابراین یکی از ارکان اصلی توسعه هر جامعه ایجاد فرهنگ خاص توسعه‌ای می‌باشد. مثال گویای این امر جنبش می‌جی در ژاپن در بعد از جنگ جهانی دوم و یا جنبش استخوانیستی در روسیه بعد از انقلاب اکتبر و یا برنامه‌های توسعه‌ای در اروپا به هنگام انقلاب صنعتی می‌باشد.

در واقع آنچه مسلم است این امر می‌باشد که ثمره تعارض‌های چاره نشده فرهنگهای سنتی و مدرن، قومی و عشیرتی و فرهنگهای قبل و بعد از انقلاب فرهنگ مناسبی برای دستیابی به اهداف توسعه‌ای نبوده است. جنگ، محاصره اقتصادی، ضربه‌های ناشی از وجود گروهکها عدم تداوم و وجود ناهمگنی در سازه‌ها و ... موجب گردید که فرهنگ پالنده انقلاب نتواند همه گیر شود. این بدان معناست که به عنوان یک ضرورت غیرقابل انکار مسئله انقلاب فرهنگی را مورد بازبینی قرار داده و در جهت نیل به اهداف توسعه‌ای مورد نقد و بررسی قرار دهیم.

در جامعه فعلی ما بحرانی در هویت فرهنگی وجود دارد که ناشی از تعارضهای هنوز چاره نشده فرهنگهای سنتی و مدرن، فرهنگهای قومی و عشیرتی و فرهنگهای قبل و بعد از انقلاب و ... است. امری که به آسانی موجب بروز سوءتفاهمهای مختلف در اتخاذ این یا آن شیوه توسط گروههای مختلف می‌گردد. هیچ الگوی فرهنگی طبعاً

نمی‌تواند به این تعارض و راههای تفاهم در آن بی‌اعتنا بماند و تأثیر این تعارضات را بر تصمیم‌گیریهای مدیران نادیده انگارد. با این همه چاره‌گری این تضادها، امری ماقبل توسعه و مقدم بر آن نیست تا تصور شود که توسعه متوقف بر آن است، بلکه خود جزئی از روند توسعه‌پذیری جامعه به شمار می‌رود و لازمه توسعه در جوامعی است که در حال گذار از فرهنگ و امکانات سنتی خود و فرهنگ فرصتهای جدید هستند. در واقع موانع فراوان توسعه را در طی مسیر باید برطرف کرد.

۵. از آنجا که رواج یک فرهنگ تازه همواره با تغییرات اجتماعی همراه است، بنابراین طراحان الگوهای فرهنگی همواره باید عامل تغییرپذیری و سوی دیگر آن یعنی مقاومت در برابر تغییر را در محاسبات خود وارد کنند. تندی و کندی سرعت فرهنگ‌پذیری همواره رابطه



بنابر این وقتی می‌گوییم فرهنگ منحنی غریبی منظور این است که هدف مجموعه مورد مثال با اهداف مورد نظر ما اختلاف کلی دارد و یا وقتی می‌گوییم تهاجم فرهنگی یعنی آن مجموعه مورد تهاجم را مخدوش و احتمالاً تعویض نماید.

مختلف و بویژه وضع موجود امکانات آموزش رسمی و غیر رسمی و کیف آنهاست. امکانات برای مهارت آفرینی در مخاطبان آموزش‌هایمان چقدر است؟ میزان بهره‌وری و کارایی این امکانات چقدر است؟ اگر نمی‌توانیم در مخاطبان خود توان فرهنگی و فنی کافی ایجاد کنیم اشکال کار در کجاست؟ در جامعه جدید باید همه چیز را آموزش داد و هر چیز را که در اختیار تقدیر بگذاریم فردا معضلی عظیم خواهد شد.

مأخذ

۱. مقالات برادر محمد مهدی مؤذن جامعی در ارتباط با مبانی الگوسازی فرهنگی و توسعه فرهنگ.

امکانات جدیدی برای خود و دیگران به وجود آورد یا از آن امکاناتی که جامعه فراهم می‌کند بهره‌بردار باید در ارزیابی توانایی او برای ایجاد یا بهره‌بری، نقش اصلی را به آموزش‌هایی داد که از آن برخوردار بوده است. صد البته واضح است که تنها آموزش گفتاری منظور نظر نمی‌باشد چرا که آنچه اصولاً آموزش را به نیروی مؤثر توسعه و تغییرات فرهنگی تبدیل می‌کند از مقوله باور و یا به بیان فنی‌تر، مهارت، است هیچ امری تا از سطح دانش‌تکی و خبر به سطح انگیزتکی و باور و کسب مهارت نرسیده باشد به جامعه فرهنگ در نیامده و فرهنگ نشده است. از این دیدگاه، توسعه فرهنگ همان ایجاد مهارت‌های جدید در جامعه و ارتقاء سطح مهارت‌های موجود است. این موضوع به معنای اولویت دادن به آموزش مؤثر و مداوم در طراحی الگوی فرهنگی و پذیرش نوسازی آموزشی است مشخص است که ایجاد امکانات و فرصت‌ها و روش‌های جدید در آموزش و چگونگی دستیابی به آن خود به خود مشمول این اولویت می‌باشد.

در جامعه جدید و برای نیل به توسعه بایستی فرهنگ آن را ایجاد نمود و لازم این امر بررسی وضع موجود در زمینه‌های

مستقیمی با میزان پذیرش تغییرات در آحاد جامعه دارد. از این رو در هر جامعه و محیط معینی برای تعیین سرعت یا شتاب رواج یک فرهنگ و امکان تازه، لازم است اندازه آمادگی آن جامعه برای پذیرش تغییر مورد نظر محاسبه شود. چرا که در غیر این صورت جامعه این امکان تازه را به عنوان یک پدیده تحمیلی تلقی و آنرا به مثابه یک عضو پیوند زده پس خواهد زد. و چنین موضوعی مانع ایفای نقش آن امکان به عنوان یک عنصر فرهنگ‌ساز خواهد شد و آن را از توان خواهد انداخت. به عبارت دیگر تنها با خودی تلقی کردن یک امکان و فرصت تازه و درونی شدن آن در جامعه است که می‌توان گفت کار تغییر فرهنگی برای تحقیق سرعت مطلوب، شناسایی اقصاری از جامعه است که آمادگی بیشتری برای پذیرش تغییرات دارند و از دید فرهنگی، تغییرات مورد نظر با موجود امکانات و فرصت‌هایی که آنها از آن برخوردارند اصطکاک کمتر و تناسب بیشتری دارند.

۶. هرگاه به عامل انسانی در تغییرات فرهنگی توجه کنیم در واقع به آموزش توجه کرده‌ایم. اگر این انسان است که باید

رساله جامع علوم انسانی

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ (ص):

«مِنْ وُلْدِي اثْنَا عَشَرَ نَقِيًّا، نُجَبَاءُ، مُحَدِّثُونَ، مُفَهِّمُونَ، أَخْرَجَهُمُ الْإِقَانِمُ بِالْحَقِّ يَمْلَأُهَا عَدْلًا كَمَا مَلَأَتْ جَوْرًا.»

رسول خدا صلی الله علیه و آله فرمود:

«از فرزندان من دوازده نفرند که نقیب (شناسنده و سرپرست) و نجیب (اصیل و خوش‌گوهر) و محدث و مفهم می‌باشند؛ آخرین آنها قائم بحق است که زمین را از عدالت پر کند، چنانکه از ستم پر شده باشد.»

اصول کافی، جلد ۲، صفحه ۴۸۲ کتاب حجت.