

برنامه ریزی فرهنگی و چالش‌های آن

هادی پور شافعی

عضو هیأت علمی علوم تربیتی دانشگاه بیرجند

چکیده

اگر فرهنگ را به عنوان یک عامل تعیین‌کننده و شاخص در فرایند «توسعه» بپذیریم، مطمئناً برای نیل به اهداف توسعه، فرهنگ و برنامه‌ریزی فرهنگی، ضرورتاً باید در اولویت قرار گیرد. فرهنگ به منزله بنیان زندگی فردی و اجتماعی جامعه و وجدان تمام کوشش‌ها و اقدامات و همانند «شخصیت» برای جامعه است، که در نیل به اهداف توسعه که همانا ارتقای مستمر کل جامعه و نظام اجتماعی به سوی زندگی بهتر و انسانی‌تر است، سهم عمده‌ای می‌تواند ایفا کند. در این مقاله، با بیان چند رویکرد توسعه‌ای، به مفهوم فرهنگ و توسعه پرداخته شده است و تفاوتی بین «فرهنگ توسعه‌ای» و «فرهنگ غیر توسعه‌ای» مطرح گردیده است. برای ایجاد فرهنگ توسعه‌ای، نیازمند برنامه‌ریزی، بویژه در بعد فرهنگی آن هستیم. چنین کنشی با چالش‌های متعددی روبروست.

نگارنده میدوار است، با بیان این چالش‌ها که نیازمند توجه مستمر و چاره‌جویی است، توانسته باشد

کوشه‌ای از مسائل فرهنگی جامعه، برای نیل به توسعه را نشان دهد.

مقدمه

ایجاد ارتباط بین «فرهنگ» و «برنامه‌ریزی»، ظاهراً دشوار جلوه می‌کند؛ چرا که فرهنگ، از جنبه ماهیت دارای ویژگی‌ها و خصوصیات است که امر برنامه‌ریزی فرهنگی را با موانع و مشکلاتی روبرو می‌نماید؛ ولی از آنجا که بین «فرهنگ» و «توسعه» ارتباط بنیادی وجود دارد، عدم توجه به نقش فرهنگ و برنامه‌ریزی در حوزه آن، تحقق اهداف توسعه جامعه را دچار وقفه خواهد کرد. البته بررسی اینکه فرهنگ و توسعه، چه ارتباطی با هم دارند، بحثی ثانوی است و تنها به این نتیجه بسنده می‌نمود که توسعه و توسعه‌یافتگی می‌بایست بر اصلاح فرهنگ، باروری و پویایی فرهنگی تأکید کند.

یکی از مهمترین اصلاحات ضروری و اقدامات بنیادی در کشورهای در حال توسعه، انجام امور کیفی است تا کمی. فرهنگ، خود بیانگر امور کیفی جامعه تلقی می‌شود. تجربه تاریخی و سیر مطالعات توسعه‌یافتگی مؤید این امر است که تأمین هزینه‌ها، بودجه، تزریق اعتبارات، وارد کردن صنعت و تکنولوژی جدید - به منزله امور کمی - راهگشای مسائل و مشکلاتی که این کشورها بدان مبتلا هستند، نخواهد بود. تحولات و دگرگونی‌های اساسی در جامعه در زمینه‌های اجتماعی، علمی، بهداشتی، سیاسی و اقتصادی باید به فرهنگ، روح فرهنگی جامعه و تحول آن، توجه ویژه مبذول دارد. هرگونه کوششی که بخواید از راه شرکت فعالانه مردم به آفرینش یک ملت یکپارچه بپردازد، باید نخست، الراماً از مؤلفه‌های فرهنگی آغاز نماید. بدون توجه به فرهنگ و ابعاد آن، نیل به اهداف توسعه متوازن، پایدار و همه‌جانبه، بسیار دشوار خواهد بود.

بر این مبنا، چون برنامه‌ریزی در حوزه فرهنگ، فعالیت ساده نیست، باید تعهدانه و تعهدانه عنصر «برنامه‌ریزی» را به عنوان یک امر هدفمند، تعیین‌کننده و تأثیرگذار در مقاطع زمانی گوناگون، (اعم از برنامه‌ریزی بلندمدت، میان مدت و کوتاه مدت)، وارد عرصه «فرهنگ» نمود. به بیانی دیگر، دشواری برنامه‌ریزی در حوزه فرهنگ نباید موجب نفی آن شود و با این تصور که چون برنامه‌ریزی فرهنگی دشوار است، نباید از آن صرف نظر کرد! در عصر حاضر، دیگر صحبت

از «ضرورت و اهمیت» نقش فرهنگ در توسعه، نوعی اتلاف وقت است و باید از «فوریت» آن سخن گفت. اگر فرهنگ را به عنوان مبنای توسعه پایدار بپذیریم، یا حداقل نقش آن را تعیین‌کننده بدانیم، باید پیش‌بینی‌ها و درون‌نگری‌های خردمندانه و متعهدانه (برنامه‌ریزی) در آن بسط داده شود.

در نیل به توسعه، توجه به فرهنگ و برنامه‌ریزی فرهنگی، یکی از مسایل عمده کشورهای در حال توسعه است. سیطره اقتصادگرایی، رشد اقتصادی، کمیت‌گرایی و انتقال تکنولوژی، همواره این کشورها را از توجه به فرهنگ و نقش توانمند آن بازداشته و یا حداقل فرهنگ را در حاشیه قرار داده است. حال پرسش اساسی این است که: عمده چالش‌های برنامه‌ریزی فرهنگی در این کشورها چیست؟ چه موانعی در مسیر توسعه فرهنگ و برنامه‌ریزی آن وجود دارد؟

چنین چالش‌هایی را باید به طور سیستماتیک مورد تحلیل و بررسی قرار داد. در این مقاله به چالش‌هایی که در مسیر برنامه‌ریزی فرهنگی وجود دارد پرداخته شده است. ضمن اینکه نگارنده اعتقاد دارد که طرح مسائل و مشکلات فرهنگی و برنامه‌ریزی فرهنگی، در این موارد خلاصه نمی‌شود؛ اما امیدوار است با طرح آن، بخشی از این موانع بیان گردد و راهگشای حل و فصل مسائل فرهنگی جامعه قرار گیرد. قبل از ورود به بحث اصلی، لازم است اشاراتی کوتاه به مفهوم توسعه و فرهنگ داشته باشیم.

مفهوم «توسعه» و «فرهنگ»

واژه توسعه^{**} به معنی خروج از لفاف^{**} است، که به معنای وسعت دادن، فراخ کردن، گسترش و بهبود نیز می‌باشد. این اصطلاح در معنای جدید آن: تنها پس از جنگ جهانی دوم، فراگیر شد و از آن زمان تا کنون مفاهیم ارائه شده از آن نیز دستخوش تحول گردیده است؛ چنانکه پس از جنگ

جهانی دوم، نظریه نوسازی^{۱*} مطرح و طرفداران این نظریه بر آن بودند که «لفاف» همان جامعه سنتی، فرهنگ و ارزش‌های جامعه است. لذا مفهوم گذر از جامعه سنتی و ورود به جامعه مدرن مبنا قرار گرفت. در مباحث اولیه، توسعه مترادف نوسازی و این یکی نیز مترادف غربی شدن^{۲*} تلقی می‌شد. (۱) در نتیجه، توسعه عنصری کاملاً غربی که زائیده تغییر در مناسبات انسان غربی با جهان است، قلمداد گردید؛ علاوه بر آن پیشنهاد شد برای نیل به توسعه، باید از مسیری که کشورهای توسعه یافته عبور کرده‌اند، عبور کرد! و متدها و مدل‌های آنان را مورد اقتباس قرار داد! در برداشتی دیگر از توسعه، توسعه‌یافتگی معلول علل و عوامل اقتصادی تلقی شده و به مرور با مفاهیم رشد اقتصادی و توسعه اقتصادی، مترادف گردید. در این رویکرد، نیل به اهداف توسعه در گروه شاخص‌های اقتصادی و کمی، افزایش تولید ناخالص ملی و داشتن صنعت در نظر گرفته شد؛ دیدگاهی که هنوز مقبولیت خود را از دست نداده است.

البته نگارنده در این مقاله در صدد نقد این رویکردها نیست؛ بلکه غرض بیان مقدمه‌ای است که به نهم مفهوم توسعه کمک کند. بر اثر تحولات نگرشی و گذشت زمان در چند دهه اخیر، «توسعه» به عنوان چیزی بیش از «نوسازی» و «رشد اقتصادی» مطرح گردیده، به نحوی که علاوه بر بهبود سطح مادی و اقتصادی، عدالت اجتماعی، آزادی‌های سیاسی، مشارکت مردمی و بزرگداشت ارزش‌ها و سنت‌های بومی را نیز در برمی‌گیرد؛ (۲) چنانکه «تودارو»^{۳*}، توسعه را جریانی چند بعدی می‌داند که مستلزم تغییرات اساسی در ساخت اجتماعی، طرز تلقی عامه مردم و نهادهای ملی، تسریع رشد اقتصادی، کاهش نابرابری و ریشه‌کن کردن فقر مطلق است. (۳)

در بیان دیگر، وی می‌نویسد: «توسعه به معنای ارتقای مستمر کل جامعه و نظام اجتماعی به سوی زندگی بهتر و انسانی است.» (۴)

کوشش‌های پی‌گیری که از طرف یونسکو به عمل آمده است، برداشتی جدید از توسعه را، با

رویکردی فرهنگی برای نخستین بار مطرح کرده است. این سازمان تلاش می‌کند فرهنگ و ارزش‌های فرهنگی را در متن توسعه قرار دهد.^(۵) البته این دیدگاه، به معنی نفی عوامل اقتصادی در فرایند توسعه نیست؛ بلکه تأکید بر این بوراست که توسعه اقتصادی در گروه تحول‌نگرشی و بینشی افراد جامعه است و چنین تحولی خود به «فرهنگ» مربوط می‌شود. علاوه بر آن مسبین نوعی جهت‌گیری اولویتی است، بدون آنکه نقش سایر عوامل نادیده گرفته شود.

از «فرهنگ» نیز تعاریف و تعبیر گوناگونی ارائه شده است که بیان آن چندان ضرورتی ندارد. به طور خلاصه، فرهنگ را باید به منزله بنیان زندگی فردی و اجتماعی، روح زندگی جمعی و ارزش‌های حیات یک ملت، وجدان تمام کوشش‌ها و اقدامات و الگوی اندیشه و رفتار یک جامعه تعریف کرد.

با تمامی اهمیتی که فرهنگ در فعالیت‌ها، راه‌ها و روش‌های زندگی فردی و گروهی یک جامعه دارد، وجود آن شرط لازم برای توسعه تلقی می‌شود؛ ولی شرط کافی آن نیست. کفایت آن منوط به این است که فرهنگ از ویژگی‌های پویا برخوردار باشد و بتواند نگرش‌ها و بینش‌های جدید و کارآمدی را در افراد جامعه؛ تقویت کند. بنابراین باید تمایزی بین «فرهنگ توسعه‌ای» و «فرهنگ غیر توسعه‌ای» را قائل شد. حال برای نیل به فرهنگ توسعه‌ای (فرهنگی که بتواند زمینه مناسب توسعه همه‌جانبه را فراهم آورد)، باید «برنامه‌ریزی» شود. به بیانی دیگر، تقویت چنین فرهنگی، فرایندی خود به خودی نبوده؛ بلکه مستلزم برنامه‌ریزی است. با عنایت به چنین ضرورتی، برنامه‌ریزی در حوزه فرهنگ با چالش‌های متعددی روبرو است که درباره آن بحث می‌شود:

۱- طبیعت فعالیت‌های فرهنگی

اصولاً مؤلفه فرهنگ، پیچیده و غامض است؛ قدم گذاشتن در عرصه آن، ظرافت و حساسیت‌های ویژه‌ای می‌طلبد. این پیچیدگی و در عین حال ظرافت، ناشی از ارتباط فرهنگ با

«انسان» و خصوصیات و نیازهای گوناگون وی می‌باشد. نیازی می‌باشد که از بعد مادی و معیشتی فراتر می‌رود و بعد روحی، معنوی و غیرمادی را نیز شامل می‌شود. چنین ویژگی‌هایی، برنامه‌ریزی فرهنگی را فرایندی حساس و در عین حال پرمخاطره ترسیم می‌کند و برنامه‌ریزان را ملزم می‌دارد که در تدوین و نیز اجرای برنامه‌های فرهنگی دقت لازم را از خود نشان دهند. اما عملاً به نظر می‌رسد در این ارتباط نوعی منع فیزیکی، روانی و اجتماعی ایجاد شده است و این اساساً ناشی از برداشتی است که: «مقوله فرهنگ طبیعتی دارد که قابل تحلیل نبوده و منشور فرهنگ باید همواره از نوری که از خارج بر آن می‌تابد، نوردهی داشته باشد!»

درست است که فرهنگ، امری پیچیده است؛ اما طبیعت آن، نباید موجب آن گردد که برنامه‌ریزی فرهنگی جایگاه معین و مدونی نداشته باشد. فرهنگ نیاز به بررسی و کالبد شکافی عالمانه، متفکرانه و در عین حال متعهدانه دارد تا بتوان عناصر و ویژگی‌های پویا و غیرپویای آن را شناسایی و تفکیک کرد و بدین وسیله عوامل رشد دهنده آن محور عمل برنامه‌های توسعه جامعه قرار گیرد. چنین برنامه‌ریزی‌هایی در قبال فرهنگ، باید سه وظیفه اساسی را محور قرار دهد:

الف- فهم میراث فرهنگی؛

ب- ارزش‌سنجی میراث فرهنگی؛

ج- توسعه و پیشرفت فرهنگی.^(۶)

بر اساس این وظایف، کارکرد اساسی نظام آموزشی و پرورشی، تنها به انتقال میراث فرهنگی محدود نمی‌شود؛ بلکه باید به افراد در فهم فرهنگ جامعه نیز کمک کند و حس قدردانی آنان را نسبت به دست آورده‌های فرهنگی ارتقا دهد. علاوه بر این، میراث فرهنگی باید بدور از هرگونه تعصب و با دیدگاهی گذشته‌نگر و نیز آینده‌گرا در معرض نقد و ارزشیابی قرار گیرد، تا جنبه‌های بازدارنده از جنبه‌های رشددهنده فرهنگ، متمایز گردد. بدین وسیله فرهنگ می‌تواند نقش مؤثری در تحول‌نگرشی افراد و تغییرات اجتماعی داشته باشد. با ایجاد چنین شرایطی به تدریج

زمینه برای غنی‌سازی فرهنگ متناسب با مقتضیات زندگی فراهم شده و با طرح نگرش‌های تازه و دیدگاه‌های جدید، جامعه را به سوی تعالی و ترقی هدایت خواهد نمود.

خصلت‌های پویایی فرهنگی، مبین همین نکته است که برنامه‌ریزی فرهنگی باید اندیشیدن و خلق راه‌های جدید، انگیزش کشف، تحریک ابتکارات، ابداعات و نگرش‌های جدید را فراهم آورد، تا در پرتو رنسانس فرهنگی و زایش مداوم، فرهنگ بتواند موجبات توسعه پایدار جامعه را فراهم کند. این حرکت باید از سطح فرهنگ عمومی آغاز شود. ویژگی‌هایی مانند پذیرش نظم اجتماعی، رغبت قانون‌پذیری، انگوی درست مصرف، احترام به حقوق دیگران، پرهیز از تقدیرگرایی، ایجاد انگیزه سخت‌کوشی و... ریشه در نوع کارکرد فرهنگ دارد؛ لذا چنانچه امکانات مادی و معیشتی جامعه افزایش یابد، این افزایش منجر به توسعه نخواهد شد، مگر آنکه نوع نگرش، بینش و الگوهای رفتاری افراد نیز متناسب با آن متحول گردد، که این امر مربوط به تحول فرهنگی می‌شود. بنابراین باید تلاش همه‌جانبه‌ای در جهت شناخت و بالفعل کردن ظرفیت‌های فرهنگی جامعه از طریق نقش فلسفه، علم، هنر، ادب و اندیشه، آن هم با تأکید بر عناصر پویا و رشد دهنده آن، به عمل آید.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

۲- کمیت‌ناپذیر بودن فرهنگ

ماهیت پیچیده فرهنگ، بر ویژگی کمیت‌ناپذیری آن می‌افزاید و این خود دشواری دیگری را در مسیر برنامه‌های فرهنگی بوجود می‌آورد. در دنیای محسوسات و از دریچه اقتصاد، آنچه قابل محاسبه و اندازه‌گیری است، اهمیت دارد؛ بنابراین اگر مقوله‌ای (امری) با منطق کارائی^{**}، نه اثربخشی^{**} مورد توجه قرار گیرد، صرف هزینه‌ها و سرمایه‌ها، اتلاف وقت تصور خواهد شد و فرهنگ بدلیل ماهیت خاص، گرفتار این نگرش اقتصادگروانه و کمی‌گرا بوده و هست. بدین لحاظ باید اذعان نمود که فرهنگ نمی‌تواند تابع صرف منطق کارائی، قواعد و محاسبات اقتصادی

باشد؛ چرا که ماهیتاً از نظر کمی سنجش ناپذیر و یا حداقل سنجش عملکردها و نتایج آن بسیار دشوار است.

برنامه ریزان در اکثر موارد، هر گاه اصلاحات بودجه‌ای را ضروری تشخیص دهند، معمولاً فرهنگ را با توسل به این استدلال که می‌تواند صبر کند، هدف قرار می‌دهند و اولین بودجه و اعتباراتی که به ظاهر باید صرفه جویی شود، بودجه‌ها و هزینه‌های فرهنگی می‌دانند. در کشورهای در حال رشد، به دلیل مشکلات عظیم اقتصادی، ضمن اینکه بندرت به نقش فرهنگ در تحول جامعه توجه می‌شود، علاوه بر آن، فرهنگ و برنامه‌ریزی فرهنگی، همواره قربانی و مصلوب اسطوره کمیت‌گرایی و اقتصادگرایی شده و می‌شود.

تصور قالبی دیگری که وجود دارد، این است که: «چون فرهنگ سنجش ناپذیر است، بنا بر این غیر مولد نیز می‌باشد؛» به بیانی دیگر، معمولاً کمیت‌ناپذیری با غیر مولد بودن، مترادف تلقی می‌شود. استنباطی که از مولد بودن اسری، در تجزیه و تحلیل‌های اقتصادی به دست داده می‌شود، آنست که بتوان آثار آن را در اسرع وقت و در کوتاه‌ترین زمان ممکن مشاهده نمود. این واقعیت که برخی از برنامه‌ریزی‌های فرهنگی فقط با استفاده از کمک‌های فراوان قادر به ادامه حیات است، گویای این اندیشه رایج مربوط به غیر مولد بودن فرهنگ است! برای فهم این دشواری، باید تمایزی بین عقلانیت ابزاری یا کارکردی* با عقلانیت ارزشی یا جوهری** عنوان کرد.

تعقل ابزاری، تعقلی است که در رابطه با هر رویدادی، فایده و سودی را دنبال کند. بدین لحاظ نسبت هزینه به فایده را مورد محاسبه قرار می‌دهد؛ در حالی که مراد از تعقل جوهری، ارزش ذهنی است که با بصیرت به دنبال خیر و مصلحت آدمی و جامعه است؛ حتی اگر این هدف بازدهی اقتصادی در پی نداشته باشد. به بیانی دیگر، تعقل جوهری عبارتست از عمل اندیشه انسانی که در پرتو آگاهی بر روابط موجود بین وقایع، در یک موقعیت خاص دلالت دارد و به

آدمی قدرت قضاوت درست می‌بخشد.^(۷) از این تمایز می‌توان نتیجه گرفت که اگر فرهنگ با تعقل ابزاری و مادی نگریده شود، قربانی اقتصاد خواهد شد؛ در حالی که با عنایت به مفهوم تعقل جوهری، فرهنگ به عنوان یک امر کیفی و در عین حال کمیت‌ناپذیر مورد توجه قرار خواهد گرفت. در نتیجه برنامه‌ریزان فرهنگی باید به این نکته بسیار توجه نمایند که اقتصاد، خود بخشی از فرهنگ است و عدم توجه به بعد فرهنگی توسعه، برنامه‌ریزی‌های اقتصادی را به شکست خواهد کشاند.

توسعه اقتصادی در گرو تحول نگرشی و بینشی افراد جامعه است. چنین تحولی بیش از هر عامل دیگری به فرهنگ مربوط می‌شود. آنان باید دریابند که «فرهنگ» باری بر دوش «اقتصاد» نیست؛ اقتصاد نباید در تعدیل و ترمیم بودجه، فرهنگ را هدف قرار دهد. فرهنگ به اقتصاد افزوده نمی‌شود؛ بلکه در حقیقت بخشی ضروری و تعیین‌کننده از آن است، که یک توسعه پایدار و همه‌جانبه بر این نگرش، صحنه می‌گذارد.

چالش اساسی این است که علم اقتصاد با منطق کارایی (تعقل ابزاری) قادر به کمی کردن دقیق فرهنگ نیست و ماهیت فرهنگ نیز به‌تونه‌ای است که به سادگی در قالب کمیت در نمی‌آید. این تضاد که از جمله ویژگی‌های برنامه‌ریزی کشورهای در حال توسعه است، باعث شده که فرهنگ همواره در حاشیه قرار گیرد و توجه به آن زمانی فرا برسد که جامعه دارای امکانات کافی مادی و اعتباری شود و چون چنین بودجه و اعتبارات کافی کمتر فراهم خواهد شد، عملاً عنصر فرهنگ در پیکره این جوامع به مرور ضعیف‌تر و کم‌رنگ‌تر می‌شود.

۳- وجود نگرش مصرفی نسبت به فرهنگ

سومین چالش برنامه‌ریزی فرهنگی، تلقی کردن فرهنگ به عنوان یک شیء مصرفی است؛ شیئی که ابتدا مصرف می‌شود و سپس کنار گذاشته می‌شود. تصور قالب بر آن است که فرهنگ به عنوان یک کالای لوکس، تجملی، تزئینی و یا حداقل تاریخی، آن هم عاملی برای نگهداری

سنت‌ها و هر آنچه کهن تلقی می‌شود، قلمداد می‌گردد. در این برداشت فرهنگ، معنای موزه‌ای کردن آثار و سنت‌ها را می‌دهد که به خاطر خوشایند گردانیدن و جلب جهانگردان شکل می‌گیرد؛ بدون آنکه نقش محوری و تأثیرگذار بر فرایند توسعه جامعه داشته باشد.

باید اذعان نمود که اگر چه فرهنگ، هنر، زبان، ادبیات و سایر آثار و ابنیه را دربرمی‌گیرد؛ ولی اینها جزئی از فرهنگ است، نه تمام آن. مترداف شمردن فرهنگ با آثار تاریخی و محدود نمودن آن در موزه‌ها، روح نوگرایی و پویایی را از فرهنگ می‌ستاند، و آن را به مانند کالایی درمی‌آورد که در نمایشگاه‌ها و موزه‌ها باید به معرض تماشا و انظار دیگران گذاشته شود! به ضرس قاطع، فرهنگ فراتر از نقش مصرفی و شئی بودنش، نقش سرمایه‌گذاری و بنیادی در توسعه همه‌جانبه جامعه دارد؛ به بیانی دیگر، آن تنها محصولی برای مصرف نیست؛ بلکه نیرویی انگیزاننده است که اگر بدرستی شناخته و هدایت شود، فرایند توسعه را تقویت و پشتیبانی خواهد کرد. بنابراین در برنامه‌ریزی فرهنگی، برنامه‌ریز خود را باید از این ورطه و چالش که فرهنگ جنبه مصرفی صرف دارد، برهاند و آن را به منزله یک واحد، یا واقعیت غیر قابل تجزیه در متن برنامه‌ها قرار دهد.

۴- زمان بر و پرهزینه بودن قتیج برنامه‌ریزی فرهنگی
 «دیررس‌ترین درخت میوه خلقت، درخت فرهنگ است؛ منظور از فرهنگ شیوه فکر کردن، استنباط کردن و استنتاج نمودن در تمامی ابعاد زندگی است... جامعه فرهنگی، جامعه‌ای عقلی است؛ جامعه فرهنگی جامعه‌ای است که شیوه حفظ کردن را نمی‌آموزد؛ بلکه طریقه سنگین و عظیم فکر کردن را منتقل می‌کند؛ هیچ نوع تربیتی، سخت‌تر از تربیت تفکر و عقل نیست.»^(۸)

دشواری اساسی دیگر برنامه‌ریزی فرهنگی، این نکته است که نتایج سرمایه‌گذاری‌ها در کوتاه‌مدت به دست نمی‌آید. درخت فرهنگ، ماهیتاً دیر به ثمر می‌نشیند؛ به طوری که یکی از جنبه‌های گمراه‌کننده سرمایه‌گذاری‌های آموزشی و فرهنگی، همین تأثیر درازمدت بودن و یا

روند کند بازدهی اقدامات فرهنگی است. بازدهی و کسب نتایج مورد انتظار در عرصه فرهنگ، با هر معیاری که ارزیابی شود، طولانی و زمان بر خواهد بود و برنامه‌ریزان بر استفاده بهینه از نتایج اقدامات، باید سالیات متمادی را صبر نمایند و از صرف هزینه‌های مادی و معنوی مداوم دریغ نمایند. تجارب کشورهای توسعه یافته نشان می‌دهد که آنان بر بهره‌گیری از نتایج اقدامات آموزشی و فرهنگی، فاصله زمانی شصت تا یکصد سال را بر خویشتن هموار کرده‌اند، تا توانسته‌اند از ثمرات مورد انتظار بهره‌مند شوند.

ماهیت دیربازده بودن اقدامات و برنامه‌ریزی فرهنگی، مستلزم آنست که اهداف درازمدت و به عبارتی، سیاست‌های کلان اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و آموزشی مشخص شوند و برنامه‌ریزی‌های فرهنگی در چارچوب برنامه‌ریزی‌های توسعه ملی جامعه قرار گیرند.^(۹) پس از تنظیم اهداف بلندمدت، برنامه‌های میان‌مدت و نیز کوتاه‌مدت، در ارتباط با یکدیگر باید برنامه‌ریزی شوند. بنابراین اگر ماهیت فرهنگ و برنامه‌های آن، در زمان طولانی مورد نظر قرار گیرد، آنوقت مسأله توجه به آن نه از زاویه «مصرفی» بودن، بلکه از زاویه «سرمایه‌گذاری» خواهد بود. از این نظر، وجود نگرش مصرفی حاکم بر فرهنگ، توأم با چشم‌داشت کوتاه‌مدت و زودرس از آن، فرهنگ را در تنگنا قرار می‌دهد؛ به گونه‌ای که در برابر اولین علائم کمبود بودجه، فرهنگ باید از خود گذشت نشان دهد و دشوارتر از آنکه، تنها در دوران شکوفایی اقتصادی جامعه باید به برنامه‌های فرهنگی توجه شود، این چالش برنامه‌ریزی فرهنگی است، که البته نتایج سوء آن‌گاه همیشه در کوتاه‌مدت قابل اندازه‌گیری نیست؛ بنابراین کشورهای در حال توسعه، به دلیل پراهمیت بودن نقش فرهنگ، باید به عنوان هزینه‌های سرمایه‌ای به آن توجه کنند و اگر این هزینه‌ها باعث اعتلا و بهبود زندگی فرهنگی و در نتیجه، گروهی شود (و جبهه مصرفی هم پیدا کند)، دلیلی برای کاهش هزینه‌های فرهنگی نباید وجود داشته باشد.^(۱۰) فرهنگ، اساساً زمان بر و پرهزینه است، بدین لحاظ در بودجه عمومی جامعه باید جایگاه مشخص، مدون و تعریف شده‌ای برای فرهنگ بوجود آید.

۵- فقدان نهاد هماهنگ‌کننده فعالیت‌های فرهنگی جامعه

سر و سامان دادن به فرهنگ و پیشبرد برنامه‌های فرهنگی، مستلزم عزم ملی و اراده جمعی کلیه افراد جامعه، نهادها و سازمان‌هاست. بدون همکاری و مشارکت فراگیر، این منظور میسر نخواهد شد. بر این اساس فعالیت‌های فرهنگی، وظیفه یا وظایفی که متوجه سازمان‌های فرهنگی و بویژه یک سازمان خاص باشد، نبوده؛ بلکه امری فردی، گروهی، خانوادگی و سازمانی است. بنابراین تنوع، کثرت مشارکت‌ها و همکاری‌های فرهنگی، یک شرط لازم محسوب می‌شود؛ ولی شرط کافی نیست. کفایت آن منوط بر این است که همکاری‌های مذکور با یکدیگر مرتبط و هماهنگ شوند.

چالش عمده برنامه‌ریزی‌های فرهنگی، همین کثرت واحدها و سازمان‌هایی است که به طور موازی (موزائیک‌گونه) به وجود آمده‌اند؛ بدون اینکه ارتباط منطقی اصولی بین آنان برقرار باشد. این عدم انسجام، ضمن بروز دوباره کاری‌ها، موجبات اتلاف هزینه‌های انسانی و مادی می‌گردد، به نحوی که مسائل و مشکلات فرهنگی را نیز لاینحل باقی می‌گذارد.

فیلیپ کومبز^{۱۱} در این ارتباط چنین می‌گوید: «نمی‌توان به صرف الحاق یک واحد برنامه‌ریزی به سازمان اداری کهن، موانع موجود را از میان برداشت؛ چنین واحدی بزودی خود را در حال جمود و برکنار از میدان عمل و تصمیم قطعی خواهد یافت. آنان که در میدان عمل (اجرا) فعالیت دارند، یا چنان مشغول خواهند شد که وقت همکاری با واحد برنامه‌ریزی جدید و استفاده مؤثر از آن را در کار خود نخواهند داشت، یا عملاً با آن به عناد برخورد خواهند خواست و یا آن را ندیده خواهند گرفت.»^(۱۱) موضوع مهم و فراتر از تأسیس چنین واحدهایی این است که سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان فرهنگی درباره فرهنگ چگونه می‌اندیشند؟ و نگرش آنان چیست؟ چالش‌های عمده این است که سازمان‌ها بدون ارتباط منطقی، گسترش می‌یابند؛ به طوری که هر واحد امکانات و منابع مادی، مالی و انسانی را از آن خود می‌نماید، بدون آنکه سیاست‌هایی برای

ارتباط بین آنها وجود داشته باشد. برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های مؤثر فرهنگی، یک شبکه ارتباط منطقی را می‌طلبد، که فراتر از تأسیس واحد یا واحدهای سازمانی است. آنچه نیاز یک برنامه‌ریزی فرهنگی است، مشارکت همگانی - اعم از مشارکت احساسی، روحی، فکری، علمی و ایجاد زمینه برای رشد خلاقیت و نوآوری - در عرصه فرهنگ است؛ اما این تنوع و تکثر باید توسط نهاد یا سازمانی هماهنگ شود. فقدان چنین نهادی باعث می‌شود سازمان‌های فرهنگی گاه نواقص و کاستی‌های بوجود آمده را به دیگری نسبت دهند و عملاً خود را از پیامد برنامه‌ریزی و اجرای اقدامات فرهنگی برهانند و سلب مسئولیت نمایند. بنابراین ما نیاز به سیاست‌گذاری‌ها و خط‌مشی‌های اصولی داریم که بتواند:

۱- با مطالعات لازم و شناخت همه‌جانبه، شاخص‌های فرهنگی را به تناسب اهداف و سیاست‌های فرهنگی تعیین و تعریف کند.

۲- از تعداد (کمیت) و کثرت‌گرایی واحدها و سازمان‌های موازی در جامعه، بویژه در عرصه فرهنگی به طور محسوس بکاهد.

۳- برنامه‌ها و اقدامات سازمانها، نهادها و گروههایی که مرتبط با فرهنگ هستند را با یکدیگر هماهنگ کند.

۶- یسواد و یا کم‌سوادی عمومی در جامعه به بیان (مواردناست)* نویسنده شهیر: «راه آزادی از گذرگاه علم، دانش و فرهنگ می‌گذرد؛

برای بردگانی که بعد از جنگ‌های داخلی آمریکا آزاد شدند، سواد آموزی، از نان شب واجب‌تر است.»^(۱۲) در این بیان بر سواد آموزی تأکید شده است. اینکه سواد و سواد آموزی چیست؟ تعریف یکسانی برای آن وجود ندارد. این مفهوم بسته به شرایط و مقتضیات هر جامعه‌ای، معنی خاص خود را دارد که متفاوت از جامعه‌ای دیگر است. چنانکه برخی از سواد: کسب مهارت‌های

اولیه (خواندن، نوشتن و حساب کردن)، برخی آموزش مقدماتی، برخی دیگر تعمیم آموزش‌های عمومی و بعضی دیگر از جوامع، آموزش فنون و مهارت‌های جدید علمی و فنی و یا در جوامعی فن‌آوری اطلاعات و استفاده بهینه از رایانه را عنوان می‌نمایند.

صرف‌نظر از معانی و تعاریف ارائه شده در مورد سوادآموزی، نکته‌ای که وجه مشترک است، توجه به انسان است در زمینه مهم‌ترین منبع و توانایی‌های بالقوه وی که باید به برکت آموزش‌های مدون و مداوم به فعلیت برسد. از این رو سوادآموزی، به مراتب فراتر از یادگیری مهارت‌های سه‌گانه بوده؛ بلکه ابزاری است که با آن انسان می‌تواند محیط خود را آگاهانه و نقادانه بشناسد و بر آن مسلط شود، توانایی کاربرد آموخته‌ها و اندوخته‌ها را در عمل داشته باشد و قادر گردد برای بهبود شرایط اجتماعی خویش و جامعه‌اش، دخالت و مشارکت کند.

نوسعه، هر ماهیتی که داشته باشد، یا آموزش یادگیری به طور عمیق پیوند می‌یابد؛ از این رو بسیج بخشی از امکانات جامعه در جهت رفع بی‌سوادی، ارتقاء سطح آموزش افراد، ترویج آگاهی‌ها و دانش‌ها و نیز سازماندهی نظام اطلاع‌رسانی، بسیار ضرورت دارد. بیسوادی به منزله طاعون جامعه، با عدم تغییر و تحول، تکرار و تقلید الگوهای اجتماعی گذشته و در نتیجه، نوعی واپس‌گرایی مترادف است؛ در حالی که، برعکس، سوادآموزی در معنی عمیق خود، تحول و تغییر را پرورش می‌دهد. تحول از یک فرهنگ روایتی و نقلی، به فرهنگی نوشتاری و کتبی، از سکون به پویایی، تحول از تابع بودن و متکی بودن به استقلال نسبی داشتن، تحول در زمینه کنترل دیگران بر خویشان، تحول از دیدی محدود داشتن به وسعت نظر و نگرش‌های جدید. چنین تحولاتی، کمکی اساسی در جهت پویا نمودن فرهنگ و در نتیجه پیشبرد اهداف توسعه است. سواد، بزرگترین و پراهمیت‌ترین عامل فرهنگ‌ساز است و برنامه‌ریزی فرهنگی، بیش از هر چیز به ریشه‌کنی بیسوادی به عنوان یک اقدام اساسی و اولیه، نیازمند است.

اهمیت این امر در کشور ما مضاعف می‌شود که باید در اسرع وقت نسبت به آن اقدام شود. آمار و ارقام، بیانگر وضعیت نابسامان سوادآموزی در جامعه ماست. طی دو دهه انقلاب سلامی،

نرخ سواد از ۴۷/۵٪ در سال ۱۳۴۵ به ۷۹/۵٪ در سال ۱۳۷۵ رسیده است.^(۱۳) بر اساس سرشماری سال ۱۳۷۵ در جامعه ما، تعداد ۱۰ میلیون و ۷۰۰ هزار نفر بی‌سواد هستند که البته ۴ میلیون ۱۰۰ هزار نفر از آنها زیر چهل سال می‌باشد و یک میلیون و ۲۰۰ هزار نفر، بین ۳۵-۱۰ سال قرار دارند. علاوه بر آن، طبق آمار منتشره ۱۶/۸ میلیون کم‌سواد، در کشور وجود دارد که با احتساب میزان بی‌سوادان جامعه، جمعیتی بالغ بر ۲۵ میلیون نفر کم‌سواد هستند. (آن هم اگر سواد را به معنای خواندن و نوشتن و حساب کردن تعریف نمایم).

چالش اساسی این است که: چگونه می‌توان با این حجم بی‌سوادی و کم‌سوادی، توسعه پایدار و همه‌جانبه را نهادینه نمود؟ چگونه می‌توان مشارکت فعال مردمی و عمومی را طلب کرد؟ اگر توسعه اساساً مقوله‌ای فرهنگی و انسانی است، آیا این حجم گسترده بی‌سوادی، مانعی جدی بر سر راه فرهنگ، برنامه‌ریزی‌های فرهنگی و در نتیجه توسعه نخواهد بود؟ هر توسعه‌ای از انسان آغاز می‌شود، و آموزش و پرورش (اعم از رسمی و غیررسمی) به عنوان سرمایه‌گذاری در عامل انسانی، مهمترین رکن توسعه محسوب می‌گردد. اندیشه‌های خلاق، ظرفیت ذهنی بالا، فرهنگ رشد یافته، میزان سواد و آگاهی علمی، اساس یک جامعه توسعه یافته است و بهای فرهنگی و انسانی توسعه، اساساً رفع بی‌سوادی از جامعه است.

هرگونه کوششی که بخواهد مشارکت و دخالت آحاد جامعه را وسعت بخشد، باید در نخستین قدم به باسواد کردن توده‌ها و ارتقای سطح آگاهی‌های علمی آن بپردازد. تجربه کشورهای توسعه یافته نشان می‌دهد که ریشه‌کنی بیسوادی و بسط آموزش‌های همگانی، به تناسب موقعیت‌های جامعه، به تناسب موقعیت‌های جامعه، باید در اولویت قرار گیرد. آموزش همگانی از ضروریات اولیه و مهمترین سرمایه‌گذاری برای ارتقای کیفیت نیروی انسانی است. هزینه آموزش همگانی و تلاش در جهت گسترش آن، در حقیقت سرمایه‌گذاری بلندمدت در نیل به اهداف توسعه می‌باشد.^(۱۴) بنابراین از نخستین قدامات فرهنگی و اجتماعی جامعه آن است که با بسیج امکانات مادی و معنوی جامعه، بیسوادی در جامعه‌ای که ادعای «گفتگوی تمدن‌ها» را

دارد، در اسرع وقت، ریشه کن نماید. بدون تردید اقدام دولت با مشارکت عموم سازمان‌ها، نهادها، گروه‌ها و افراد حقیقی و حقوقی و با بکارگیری ابزارها، روش‌ها و شیوه‌های قانونی و با حمایت‌های مجدانه و پیگیر، می‌تواند یکی از مهمترین زمینه‌های رشد و ارتقای فرهنگ جامعه را فراهم کند و دشواری‌های فرهنگی را به حداقل ممکن برساند.

۷- فقدان یا ضعف نگرش مبتنی بر مشارکت مردمی

در مسیر بازاندیشی اهداف و وسایل و طرق نیل به توسعه، باید اذعان نمود که، توسعه عمدتاً در بستر فرهنگ و پویایی فرهنگی رشد می‌کند. در این فرایند، افراد انسانی، محور قرار می‌گیرند؛ در نتیجه مشارکت همه افراد و گروه‌های جامعه به عنوان هدف توسعه و هم‌وسيله توسعه ضرورت می‌یابد. به بیانی دیگر، هرگونه جهت‌یابی توسعه و هر نوع برنامه‌ریزی فرهنگی که نتایج آن بر مردم تأثیر می‌گذارد، باید با آنان مشورت شود و مشارکت آنان به نحو مقتضی مورد توجه برنامه‌ریزان قرارگیرد. «انسان‌ها به جای آنکه در حاشیه توسعه باشند و توسعه از بالای سر آنها بگذرد، باید هدف و موضوع اصلی توسعه باشند، نه یک مجرد اقتصادی از یاد رفته؛ بلکه واقعی زنده که فعل و عمل است، نه قربانیان یا بردگان بی‌پناه فرایند توسعه‌ای که خود به راه انداخته‌اند؛ بلکه صاحبان و خداوندان ن.» (۱۵)

یونسکو در خصوص مشارکت مردمی چنین اظهار می‌دارد: «توسعه باید از مردم، از آنچه انجام می‌دهند، از آنچه که می‌خواهند و از آنچه می‌اندیشند و باور دارند، آغاز شود و به سوی توزیع عادلانه‌تر منابع، جهت‌گیری گردد. هدف نهایی آن آزاد کردن انرژی خلاقه مردم و امکان‌پذیر ساختن آن است که سرنوشتشان را به صورت فردی و جمعی، خود، تعیین کنند.» (۱۶)

انسان‌ها هنگامی قادر خواهند بود که مفهوم زندگی را درک و سرنوشت خویش را دریابند، که خویشتن را در متن آن بیابند؛ تماشاگر و نظاره‌گر نباشند؛ بلکه در فرایند آن شرکت فعال و اصیل داشته و امکان آن را بیابند تا درباره اولویت‌ها خود تصمیم بگیرند. «فرایند توسعه بدون همکاری

و همیاری یکایک افراد جامعه و آمادگی فکری و فرهنگی آنان برای پذیرش گذر از مسیر توسعه امکان‌پذیر نیست. این واقعت را تاریخ ملل توسعه نیافته و شکست اکثر برنامه‌های عمرانی، اقتصادی، اجتماعی و... نشان می‌دهد. پیمودن مسیر توسعه، اقدامی نیست که بتوان آن را منحصرأ بر عمده‌نهادهای متعدد اجتماعی؛ یعنی دستگاه حکومتی قرار داد و لزوم مشارکت فعال سیاسی تمام مردم را انکار کرد؛^(۱۷) البته هدف از برنامه‌ریزی فرهنگی مبتنی بر مشارکت، تغییر نظام اجتماعی نیست؛ بلکه فراهم آوردن فرصت برای هر فرد است تا بتواند دیدگاه آگاهانه در امور اجتماعی خود کسب و همواره در انتخابات و گزینش‌هایی که سرنوشت حال و آینده‌اش را مشخص می‌کند، شرکت نماید.^(۱۸)

مفهوم مشارکت

مشارکت به عنوان یکی از حقوق افراد جامعه و پیش شرط توسعه، فرایندی است برای خودآموزی اجتماعی و مدنی.^(۱۹) مشارکت، یک درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت‌های گروهی است که آنان را برمی‌انگیزد، تا برای دستیابی به هدف‌های گروهی کمک کنند و در مسؤولیت کارها، شریک شوند.^(۲۰) بنیادی‌ترین اندیشه مشارکت، پذیرش اصل برابری افراد است که در فرایند آن انسان خودفرمان، در جایگاه فاعل جهان خویش پدیدار می‌شود و از اینکه مفعول جهان دیگران باشد، دوری می‌جوید.^(۲۱) مشارکت بر این احتمال می‌افزاید که انسان‌ها تمام نیرو و قابلیت خود و آنچه انجام می‌دهند را به کار می‌گیرند. در واقع مشارکت، از افراد می‌خواهد که مسؤولت انتخاب، تأثیرگذاری هدفمند، فعال بودن و عضو به هم وابسته یک جهان متنوع را بپذیرا شوند.^(۲۲)

از دیگر چالش‌های برنامه‌ریزی، بویژه در بخش فرهنگ، تدوین و اجرای سیاست‌هایی است که موجبات حضور هر چه بیشتر مردم را فراهم آورد. اشاعه تفکر توسعه‌ای، پذیرش فرهنگ توسعه، تبیین جایگاه مشارکت مردمی، شناسایی ابعاد و راهکارهای آن، از رسالت‌های

صاحب‌نظران علوم اجتماعی و مردم‌شناسی است.

مشارکت در واقع یک جهان‌بینی است و هر فرد با هر نقشی که دارد، در موقعیت‌هایی که قرار می‌گیرد، باید پاسخگو باشد. مشارکت یک انتخاب است و مستلزم انتخاب کردن. در این فرایند هر کس مسؤولیت انتخاب‌هایش را بر عهده می‌گیرد. اگر ما اندیشه انتخاب کردن را بپذیریم، باید شرایط همراه با آن را نیز بپذیرا شویم؛ یعنی باید حق خود و نیز حق دیگران را برای انتخاب کردن بپذیریم و مسؤولیت اعمال خود را بر عهده بگیریم. از آنجا که هر انتخابی مستلزم آگاهی است باید افراد جامعه از محیط خود و تصمیم‌ها و چگونگی پاسخگویی، آگاه باشند. (مشارکت یعنی فعال بودن؛ جامعه مشارکتی، فرد را دعوت می‌کند تا به‌طور عمیق و با اشتیاق، درباره آنچه اعتقاد دارند و آنچه فکر می‌کنند و باید به دست آید، بیندیشند؛ همچنین از آنان دعوت می‌کند تا اندیشه‌ها و عقاید خویش را بپرورند و بدون واهمه و ترس از تلافی، به دفاع از آنها بپردازند.) (۲۳)

مشارکت مستلزم خودآموزی‌های اجتماعی و مدنی، آگاه‌سازی، مبادله اطلاعات و تجارب، رشد جریان آزادانه عقاید و افکار، تغییر ساختارهای اداری، سیاسی و در نهایت کاهش همه موانع مشارکتی است، تا بدین وسیله حضور آگاهانه، داوطلبانه و ارادی افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها، نهادها و احزاب در ابعاد مختلف، به منظور توسعه پایدار و موزون و همه‌جانبه، فراهم آید. بدین منظور سیاستگذاران و برنامه‌ریزان باید دقت نمایند که:

۱- مرز بین مشارکت واقعی و مشارکت کاذب (صوری) از یکدیگر تمییز داده شود. آنان باید عمیقاً دریابند که منظور از مشارکت مردمی، سرگرم کردن آنان نیست (مشارکت کاذب)؛ بلکه حضور سرنوشت‌ساز، مؤثر و تأثیرگذار مردم است.

۲- مشارکت در بعد اقتصادی و کمک‌های مالی مردمی محدود نشود. آنچه یک جامعه رو به توسعه، بسیار به آن نیازمند است، علاوه بر گریز از مشارکت صوری و فراتر از مشارکت در بعد اقتصادی و مادی، مشارکت فکری و فرهنگی است.

۳- برای نیل به یک جامعه مشارکت جو و مشارکت پذیر، و به عبارتی برای گذر از نظام‌های استبدادی به نظام‌های مشارکتی، باید برنامه‌ریزی کرد. نیل بدین مقصود اصولاً یک پروژه یادگیری و فرهنگی است که نیازمند زمان و هزینه‌های مادی و بویژه معنوی است، که زمینه‌های آن باید به تدریج فراهم شود. ماهیت عمل به گونه‌ای است که دفعتی و ناگهانی نبوده؛ بلکه باید در طی زمان و با کمک برنامه‌ریزی‌های مداوم و پیوسته همراه با تلاش‌های پیگیر، به آن نائل شد.

۸- وجود موانع در نظام اداری و مدیریت، به معنی مخالفت با اهداف و مقاصد، به عبارتی عدم آمادگی برای پذیرش اهداف سازمان‌ها، بر مبنای اهداف و ماهیتی که دارند، برای نیل به آن، طبق برنامه بوجود آمده‌اند. وجه مشترک همه این سازمان‌ها این است که آنان با به کارگیری منابع سه گانه؛ یعنی، انسانی، مالی و مادی، برای نیل به اهداف و در نتیجه رفع نیازهای افراد جامعه کوشش می‌نمایند. از جمله کارکردهای سازمان‌ها، فعالیت‌ها و کنش‌های «فرهنگی» است. اهمیت امور فرهنگی این مهم را می‌طلبد که در امر اداره سازمان‌ها و مدیریت‌های فرهنگی، دقت ویژه‌ای مبذول گردد. به بیانی دیگر، ساختار سازمانی و نظام اداری و مدیریتی باید به گونه‌ای تعیین و انسجام یابد که بستر مناسبی برای رشد فرهنگ و برنامه‌های فرهنگی بوجود آید. چالش اساسی دیگری که فراروی برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های فرهنگی قرار می‌گیرد، موانع نظام اداری و مدیریت است. توسعه هر جامعه‌ای تا حدود زیادی منوط به شرایط مناسب اداری و مدیریتی آن است. وجود برخی موانع ساختاری و کارکردهای نامناسب نظام اداری، نه تنها موجب رشد و توسعه جامعه نخواهد گردید؛ بلکه در مسیر آن نیز ایجاد وقفه خواهد نمود. پیامد چنین کارکردهای نامناسبی، نه تنها برنامه‌ریزی‌های فرهنگی؛ بلکه سایر بخش‌های جامعه را تحت تأثیر قرار خواهد داد. در این ارتباط به دو مانع از موانع متعدد، اشاره و هر یک جداگانه بررسی می‌شود.

الف: مسأله انتخاب نامناسب مدیران.

ب: فقدان یا ضعف نگرش مشارکت‌پذیری در سازمان.

البته به اعتقاد نگارنده نمی‌توان موانع نظام اداری و ساختاری را صرفاً در دو عامل فوق محدود کرد؛ علاوه بر آن باید این عوامل متعدد به طور سیستماتیک مورد بررسی قرار گیرد. اما به نظر می‌رسد دو عامل مذکور تأثیر نافذی بر کارکردهای مطلوب سازمانی، بویژه فرهنگی آن داشته باشد. انتخاب مدیران شایسته و با صلاحیت که توان تصمیم‌گیری مؤثر، هدایت و هماهنگی برنامه‌های فرهنگی را داشته باشند یک ضرورت تام محسوب می‌شود. علاوه بر آن از آنجا که «فرهنگ» گستره‌ای دارد که با کلیه افراد جامعه، نهادها، سازمانها و اشخاص حقیقی و حقوقی ارتباط می‌یابد، ایجاد زمینه برای مشارکت -چه در درون سازمان و چه در بیرون آن- باید بیش از گذشته فراهم شود. ب عبارتی مخاطبین فرهنگ و توسعه فرهنگی باید در تدوین و اجرای برنامه‌ها، ایفای نقش نمایند.

الف- مسأله انتخاب مدیران

یکی از دشواری‌های سازمانی در جامعه، عدم توجه به انتخاب مدیران، به تناسب شایستگی‌ها و لیاقت‌های آنان است. فقدان یا ضعف شایسته‌سالاری (به جای ارادت‌سالاری حاکم و موجود)، پیکره‌سازمانی را نحیف نموده است. این نحوه عمل با سابقه دیرینه، ریشه در سیستم نظام اداری و بوروکراسی ایران دارد. عدم وجود ساختارها، معیارها و ضابطه‌ها، بی‌توجهی به قانون در حوزه نظری و عملی، بویژه انتخاب مدیران در ارتباط به مسائل سیاسی و جناحی، از جمله عملکردهای نامناسب نظام‌های اداری ما هستند. به بیانی دیگر، به واسطه عواملی که جای بحث دارد، گزینش مدیران از صورت قانونمند و تعریف‌شده آن خارج گشته و نگرش شایسته‌سالاری، که نیاز هر نظام اداری پاسخگو و پویا است، به ورطه فراموشی سرده شده و یا حداقل تضعیف شده است.

مک لود^۳، سرپرست اجرایی گروه مشاوران هاروارد، که در طی دوره‌ای چهارساله به

درخواست ابوالحسن ابتهاج، رییس وقت سازمان برنامه و بودجه، در اواسط دهه ۱۳۳۰ شمسی به منظور ارائه کمک‌های فنی در تهیه برنامه عمرانی سوم (۴۶-۱۳۴۲) به ایران آمدند، نتایج اقدامات خود را در کتابی با عنوان «برنامه‌ریزی ملی در ایران» به رشته تحریر درآورده است. (۲۴) در این گزارش به مسأله انتخاب مدیران و توأم بودن آن با مسایل سیاسی و مبارزه علنی اشخاص و افراد برای کسب قدرت، بدون توجه به شایستگی‌ها و لیاقت‌های فردی، اشارات صریحی شده است. این یافته‌ها و برداشته‌ها، ضمن اینکه بیانگر مانعی اساسی در نظام اداری است، بر سابقه کهن و دیرینه آن نیز، صحنه می‌گذارد.

زندگی سیاسی در هر جامعه، در صورت فقدان ساختارهای نهادی توسعه یافته و مقبول جامعه، به صحنه مبارزه علنی برای پیشرفت شخصی و کسب قدرت بدل می‌شود. علاوه بر این، اگر عرصه مناسبی برای این مبارزه سیاسی، وجود نداشته باشد، مبارزه فوق به حریم دیوان‌سالاری کشانده می‌شود. در چنین جامعه‌ای، دیوان‌سالاری یگانه شاهد محسوس موجودیت زندگی سیاسی سازمان یافته، است. در این حال، ایجاد هر گونه تمایز مفهومی بین سیاست و مدیریت دولتی، ناممکن می‌شود. بقای هر صاحب منصب دولتی، دیگر نه به صلاحیت مدیریتی وی؛ بلکه به توانایی و مهارت او به عنوان یک سیاستمدار، بستگی پیدا می‌کند و دیوان‌سالاری، دیگر دائماً با خود در حال جنگ است؛ حتی می‌توان گفت که اگر در چنین جامعه‌ای، دیوان‌سالاری نیز موجودیت داشته و در حال عمل باشد، معرف مجموعه‌ای از قرار و مدارها و توافقات سیاسی است، به یک ساختار سازمانی. همان طور که انتظار می‌رود این قرار و مدارها اغلب، نه از وجود فکری مستدل در دل خود ساختار دیوان‌سالاری؛ بلکه از نگرانی اجتناب‌ناپذیر افراد برای حفظ منافع شخصی ناشی می‌شود. (۲۵)

در جایی دیگر آمده است: «دستگاه اداری یکی از لوازم گریزناپذیر پیشرفت صنعتی در عصر جدید است... مردم ایران، در امور شخصی و اجتماعی خود، گرایش شدیدی به شخصی کردن کلیه مسائل اداری، بویژه وظایف شغلی خود دارند. ایرانیان شغل اداری و هر چیز مربوط به آن را

معمولاً همان مالکیت شخصی خود تلقی می‌کنند و آن‌را باید بر حسب علایق و احساسات خود مراقبت کنند یا به چنگ آورند... ایرانیان هر شغل اداری را به منزله کانون قدرت تلقی می‌کنند؛ در این طرز تلقی، هر شغل اداری یک مکان استراتژیک است که از آنجا می‌توان هدف‌هایی را دنبال کرد که ماهیت سیاسی دارد نه اداری.^(۲۶) و نهایتاً اینکه: «روابط اداری و ایران، شکل یک شبکه روابط شخصی را دارد، نه شبکه روابط رسمی. به جای مهارت‌ها و قابلیت‌های فردی، دوستی و رفاقت، حرف اول را می‌زند.»^(۲۷)

نتیجه آنکه، باید پذیرفت که فرهنگ امری سیاسی است؛ اما مدیریت فرهنگی و انتخاب مدیران آن نباید سیاسی شود. اساساً یک تشکیلات، آنگاه کارآمدی لازم را خواهد داشت که در آن مسؤولیت‌ها به صورتی نظام‌یافته و تعریف شده، بدون و به دور از تداخل مسائل سیاسی توزیع شود. در غیر اینصورت هر گونه سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و اجرا، به عنوان یک عامل بازدارنده عمل خواهد کرد. «سیاست‌زدایی از نظام اداری و انتخاب بهینه و شایسته مدیران، از نیازهای ضروری و اولیه تحول تشکیلاتی باید محسوب شود. هر گونه روابط نامناسب بین سیاستمداران و نظام اداری، مفاسد و مشکلات اداری گوناگونی را بدنبال دارد که بارزترین آن تخصیص منابع و خدمات دولتی بر اساس رزد و بندها و توافقات سیاسی، به جای ارزیابی منطقی و عقلانی است.»^(۲۸) در این کشاکش و مبارزه، فرهنگ و برنامه‌های فرهنگی، بیشترین آسیب را خواهید دید. بنابراین تا زمانی که امور سیاسی و امور اجرایی، این گونه تداخل داشته باشند و مدیران اجرایی از امنیت شغلی برخوردار نباشند و نحت حمایت گروه‌های مختلف سیاسی فعالیت کنند، و خدمت آنان نوعی خوش خدمتی به جناح‌های سیاسی قلمداد شود، چالش‌های برنامه‌ریزی در بخش‌های گوناگون جامعه، به ویژه فرهنگ، کماکان ادامه خواهد داشت.

ب- فقدان روحیه مشارکت‌پذیری در سازمان
در بیان موانع نظام اداری و ارتباط آن با برنامه‌ریزی فرهنگی، نبود یا ضعف نگرش مبتنی بر

مشارکت، از دشواری‌هایی است که قابل تعمق است. نظام اداری ما، نه به طور مشخص، مشارکت جواست و نه مشارکت‌پذیر. این نظام نه تنها از جامعه و آحاد آن؛ بلکه از کارکنان خود (در درون) هم مشارکت نمی‌گیرد. تصمیمات و اتخاذ برنامه‌ها در رأس سازمان اخذ می‌شود؛ مدیریت از آن مقامات بالا دست تلقی شده و اهداف فرادست از بیشترین اهمیت برخوردار است. چنین رویه‌ای به سازمان‌های استبدادی نزدیک می‌شود. در سازمان‌های استبدادی، مدیریت بر عهده مدیران است؛ تصمیمات توسط آنان گرفته می‌شود و به کسانی ابلاغ می‌شود که باید کار را انجام دهند. تفکر از عمل جدا است؛ قدرت با مسؤلیت‌پذیری پیوند ندارد؛ نظارت بر افراد بیشتر از خارج سازمان اعمال می‌شود تا داخل و اندازه‌گیری پشتیبان ارزیابی است نه بهبود.^(۲۹)

در نظام‌های مدیریتی مشارکت‌ناپذیر، اختیارات به طور مؤثر و اصولی تفویض نمی‌شود و شرایطی بوجود می‌آید که جزئی‌ترین مسائل اغلب باید به اطلاع مقام عالی سازمان برسد و این امر عملاً مدیران ارشد را زیر بار سنگین امور اداری جزئی قرار می‌دهد و از کارایی نظام اداری می‌کاهد.

علاوه بر آن، وجود جلسات متعدد و کثرت آن، بیش از آنکه نشانگر همکاری اصیل طرف‌های حاضر در جلسه باشد، تمایل آنها به سبک کردن بار مسؤلیت خود است. همچنین عدم ارتباط اصولی بین واحدهای مختلف سازمان و ضعف یک شبکه ارتباطی افقی در امر اطلاع‌رسانی، بر موانع اداری می‌افزاید و همه این موانع روحیه و نگرش مبتنی بر مشارکت‌جویی و مشارکت‌پذیری مدیران و در نتیجه کارایی سیستم اداری را کاهش می‌دهد.

مدیریت مشارکت‌جو در سالهای دهه ۱۹۵۰ م پس از تحقیقات کورت لوین* جایگاه ویژه‌ای یافت. بر مبنای نظر وی: «هرگاه مردم فرصت بیان اندیشه‌های خود را بیابند و در تصمیمی که بر سرنوشت آنان اثرگذارد، شرکت جویند، به آفرینندگی و نوآفرینی بیشتری روی می‌آورند و به پذیرش مسؤلیت، دل‌بسته‌تر می‌شوند.»^(۳۰) ماهیت برنامه‌های فرهنگی، به گونه ایست که

مشارکت جوئی از آن تفکیک‌ناپذیر است. در این فرایند پویا، همه افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها در هر جای نظام و هر زمان که لازم باشد، باید نیروی خود را برای آفرینش و خلاقیت به کار گیرند. تنها با فعال بودن و مشارکت داشتن می‌توان به برآوردن نیازهای اصیل فرهنگی، امیدوار بود. از سازمان‌های امروزی، بویژه سازمان‌هایی که اهداف و ماهیت فرهنگی دارند، خواسته می‌شود که امر مشارکت را در ساختار، فرایند و اجرای برنامه‌های خود نهادینه و تقویت نمایند. این وظیفه مهم، اگر چه یک عزم عمومی جامعه و سازمان‌ها را می‌طلبد؛ اما نقش نظام آموزشی بسیار تعیین‌کننده خواهد بود. این مطلب خود بیانگر اظهار یکی از جامعه‌شناسان است که می‌گوید: «اگر می‌خواهید حکومت مردم‌سالار (دمکراسی) داشته باشید، مدارس خود را با همین شیوه اداره کنید.» (۳۱)

نتیجه‌گیری

اصولاً مباحث مربوط به توسعه، از آنجاکه با ابعاد گوناگون جامعه پیوند می‌یابد، ماهیتاً چند جانبه و گسترده است؛ اما در میان عوامل مرتبط با توسعه، جایگاه فرهنگ منحصر به فرد و با اهمیت است. فرهنگ به عنوان بنیان زندگی اجتماعی و قوام و استواری یک جامعه، می‌تواند نقش مؤثری در نیل به توسعه ایفا کند؛ اما نکته مهم، کنش و عملکرد فرهنگ در فرایند توسعه است. از این رو باید فرهنگ توسعه‌ای را از فرهنگ غیر توسعه‌ای تفکیک نمود. فرهنگ توسعه‌ای واجد ویژگیها و پتانسیل‌هایی است که می‌تواند با درک مقتضیات زمان، افن‌های جدید را بگشاید، نگرشها و بینشهای جدید را رشد دهد و به طور کلی، حیات فرهنگی و اجتماعی جامعه را تجدید کند. لیکن نکته اساسی‌تر آن است که ظهور و بروز چنین ویژگیهایی در فرهنگ، نه امری خودبه‌خودی و مشمول‌گذشت زمان؛ بلکه بر عکس، مستلزم دخالتی تعمدانه و در عین حال تعهدانه (برنامه‌ریزی) می‌باشد. بدون برنامه‌ریزی و دوراندیشی در عرصه فرهنگ، پویایی از آن سب و نیل به اهداف توسعه دشوار خواهد گردید.

اگر چه پیوند بین فرهنگ و برنامه‌ریزی، ظاهراً دشوار جلوه می‌کند؛ اما ضروری و پراهمیت است. کشور ما برای پذیرش و بکارگیری منطق برنامه‌ریزی در پیکره فرهنگ، نیاز به زمان همراه با درایت و جدیت در سیاستگذاری و برنامه‌ریزی دارد. کوشش‌ها و کوشش‌های پیگیری باید به عمل آید تا ضمن برقراری این ارتباط، از اظهار نظرهای کلی و توصیه‌ای در باب فرهنگ پرهیز شود؛ روابط بین فرهنگ و اقتصاد دگرگون گردد؛ از نقش تزئینی و موزه‌ای شدن فرهنگ کاسته و در نتیجه، فرهنگ جایگاه واقعی خود را در متن جامعه و حل مسائل مبتلا به آن بیابد. در این راستا فرهنگ با چالش‌های متعددی روبروست که در اکثریت کشورهای در حال توسعه عمومیت دارد. چالش‌های هشت‌گانه مورد بحث این مقاله، در کشور ما نیز مصداق می‌یابد، که برای تعدیل آن و بارز کردن و توانمند کردن فرهنگ، باید مطمح نظر سیاستگذاران و برنامه‌ریزان قرار گیرد.

نگارنده از یک سو اعتقاد دارد که چالش‌های برنامه‌ریزی فرهنگی به موارد مذکور منحصر و محدود نمی‌شود و به دلیل ماهیت پیچیده فرهنگ، باید به روابط تعاملی عوامل نیز توجه شود و از سوی دیگر، برای رفع چالش‌های فرهنگی جامعه، و در نتیجه توسعه، لزوماً باید شاخص‌های فرهنگی و آموزشی مورد توجه قرار گیرد. تحقق علمی آرمانها و اهداف «ایران ۱۴۰۰»، جز به برکت قدم گذاشتن در عرصه‌های دانش و پژوهش، امکان‌پذیر نخواهد بود. اگر به «آینده‌نگاهی عمیق و گسترده داشته باشیم و «حال» خود را درک و «گذشته» را بار دیگر ارزش‌گذاری نمائیم، برنامه‌ها و کوشش‌های پیش رو، پاسخ ما را خواهند داد. چراکه:

«آینده مکانی نیست که بدان جا می‌رویم؛ بلکه جایی است که آن را بوجود می‌آوریم. راههایی که به آینده ختم می‌شود، یافتنی نیستند؛ بلکه ساختنی‌اند و ساختن آنها، هم سازنده راه و هم متصد را دگرگون می‌کند.»^(۳۲) بدین لحاظ فرهنگ و برنامه‌ریزی فرهنگی می‌تواند در این ساختن و دگرگون‌سازی، سهم مهمی را ایفا کند که آن نیز مستلزم شناخت دقیق چالش‌هایی است که فرهنگ با آن روبروست.

منابع و یادداشتها

- ۱- قاضیان، حسین: درباره تعریف توسعه، اطلاعات سیاسی-اقتصادی، شماره ۶۳ و ۶۴، ۱۳۶۴، صص ۱۰۳-۱۰۲.
- ۲- همان مأخذ، همانجا.
- ۳- تودارو، مایکل: توسعه اقتصادی در جهان سوم، ترجمه غلامعلی فرجادی، سازمان برنامه و بودجه، چاپ اول، ۱۳۶۴، ص ۱۳۶.
- ۴- همان مأخذ، همانجا.
- ۵- ر.ک: ۱- یونسکو: فرهنگ و توسعه، رهیافت مردم‌شناسی توسعه، مترجمان: نعمت‌الله فاضلی و محمد فاضلی، وزارت فرهنگ، ۱۳۷۶.
- ۲- یونسکو: بعد فرهنگی توسعه، به سوی یک رهیافت علمی: ترجمه تیمور محمدی، تهران، سازمان برنامه و بودجه، چاپ اول، ۱۳۷۶.
- ۳- دوپوئی، گراویه: فرهنگ و توسعه، ترجمه فاطمه فراهانی و عبدالحمید زرین قلم، کمیسیون ملی یونسکو در ایران، ۱۳۷۴.
- ۶- شریعتمداری، علی: جامعه و تعلیم و تربیت، امیرکبیر، ۱۳۷۶، صص ۴۷-۵۰.
- ۷- الوانی، سیدمهدی: تصمیم‌گیری و تعیین خط مشی، پیام نور- چاپ اول، ۱۳۷۲، ص ۱۵۵.
- ۱- سرب‌القلم، محمود: عقل و توسعه یافتگی (مبانی ثابت پارادایم توسعه) انتشارات علمی و فرهنگی، ۱۳۷۶، ص ۱۳۹.
- ۱- پهلوان، چنگیز: فرهنگ و برنامه‌ریزی، پژوهشکده علوم ارتباطی و توسعه ایران، چاپ اول، ۱۳۵۸، ص ۴۵.
- ۱- گالبرایت، جان‌کنت: روش‌های توسعه اقتصادی، ترجمه هوشنگ نهاوندی، دانشگاه تهران، ۱۳۴۷، ص ۷۶.

۱۱- کومبز، فیلیپ: برنامه ریزی آموزشی چیست؟، ترجمه محمد برهان منش، دانشگاه تهران،

۱۳۵۶، ص ۴۰.

۱۲- روزنامه اطلاعات، مورخه ۷۸/۶/۱۳، ص ۵.

۱۳- روزنامه اطلاعات، مورخه ۷۸/۶/۱۴، ص ۱۲.

۱۴- ابریشمی، حمید: اقتصاد ایران، انتشارات علمی و فرهنگی، تهران، چاپ اول، ۱۳۷۵، ص ۲۲.

ص ۱۸۸.

۱۵- الحق، محبوب: مردم و توسعه، ترجمه عزیز کیاوند، اطلاعات سیاسی و اقتصادی، ۱۳۷۲، ص ۸۲.

شماره ۲۹ ص ۴۰.

۱۶- یونسکو: فرهنگ و توسعه، رهیافت مردم و توسعه، ترجمه نعمت ا... فاضلی و محمد فاضلی،

وزارت فرهنگ، ۱۳۷۶، ص ۱۳۲.

۱۷- توسلی، غلامعباس: مقاله «جامعیت مفهوم توسعه و رابطه آن با فرهنگ»، مجموعه مقاله های

سینارهای جامعه شناسی و توسعه، جلد دوم، انتشارات سمت، تهران، ۱۳۷۳، ص ۴۴۹.

۱۸- کاظم پور، شهلا: مقاله «راهکاری مناسب ارتقای جایگاه آموزش و پژوهش در مدیریت و

سیاستگذاری فرهنگی» در: مقالات برگزیده همایش نقش و جایگاه دولت در توسعه فرهنگی،

سازمان برنامه و بودجه، چاپ اول، ۱۳۷۸، ص ۲۹۱.

۱۹- یونسکو، مأخذ قبلی، ص ۱۳۳.

۲۰- طوسی، محمدعلی: مشارکت در مدیریت و مالکیت، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی،

چاپ سوم، ۱۳۷۷، ص ۵۵.

۲۱- همان مأخذ، صص ۷-۶.

۲۲- مک لگان ونل: عصر مشارکت، ترجمه مصطفی اسلامی، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی،

۱۳۷۷، ص ۳۱۸.

۲۳- مأخذ قبلی، ص ۲۵۱.

۲۴- مک لؤد. تاس. اچ: برنامه‌ریزی در ایران، بر اساس تجارب گروه مشاوره دانشگاه‌ها روارد در ایران در تهیه برنامه عمرانی سوم، ترجمه علی اعظم محمدیگی، تهران، نشر نی، چاپ اول: ۱۳۷۷.

۲۵- همان مأخذ، ص ۵۸.

۲۶- همان مأخذ، ص ۱۱۲.

۲۷- همان مأخذ، ص ۱۲۳.

۲۸- ر.ک: حبیبی، نادر: فساد اداری (عوامل مؤثر و روش‌های مبارزه)، تهران، نشر و ثقی، چاپ اول، ۱۳۷۵، صص ۴۶-۴۲.

۲۹- مک لگان وول: عصر مشارکت، ص ۱۲۸.

۳۰- طوسی، محمدعلی: مدیریت مشارکت‌جو، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۳، ۱۳۷۱، ص ۷.

۳۱- مرعشی، سیدعلی اکبر: مدیر مدرسه در ایران ۱۴۰۰، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش بهار ۷۸، شماره مسلسل ۲۱، ص ۷.

۳۲- الیارد: پیتز: آموزش و پرورش برای قرن ۲۱ مدیر کمیسیون آینده، به نقل از آموزش و پرورش برای آینده، (اجلاس منطقه‌ای یونسکو)، تهران. نشر سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش و پرورش، چاپ اول، ۱۳۷۰، ص ۸۸.