

مطالعه عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزه و پویایی در فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشجویان

تاریخ دریافت مقاله: ۹۴/۲/۱۷

سید مهدی دلبری*

تاریخ تأیید مقاله: ۹۴/۸/۱۲

ولی... رضانی**

چکیده

میزان رغبت و انگیزه دانشجویان در انجام برنامه‌های متعدد نهادهای دانشجویی، از عمده‌ترین پارامترها در گسترش کمی و کیفی فعالیت‌های فرهنگی این نهادهای فرهنگی دانشجویی است و در مطلوبیت برنامه‌ها و گستره تأثیرات آن نقشی بارز دارد. ایجاد انگیزه و پویایی در فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشجویان و به تبع آن، مشارکت دانشجویان در این برنامه‌ها، زمینه‌تعالی فرهنگی و کارکرد بهتر در محیط‌های فرهنگی و اجتماعی دانشجویان را فراهم می‌سازد. در این مقاله مهم‌ترین عواملی که به انگیزه‌بخشی و پویایی بیشتر فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشجویی و نهادهای فرهنگی دانشجویان می‌انجامد، مطالعه و بررسی شده‌اند. این مقاله با بهره‌گیری از روش توصیفی - تحلیلی و کتابخانه‌ای، با نگاهی راهبردی و تجربه‌گرا و با هدف ایجاد پویایی در نهادهای دانشجویی و ارتقای سطح کمی و کیفی فعالیت‌های آنان، عوامل و موضوعات اصلی برای ایجاد انگیزه و پویایی در فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشجویان را در موارد ذیل بررسی کرده است: نیازسنجی و ظرفیت‌سازی متناسب با علائق دانشجویی؛ برگزاری دوره‌های آموزشی مهارت‌آموزی؛ استفاده از ابزار نوین ارتباطی فضای مجازی؛ نگاه توسعه‌محور و تعهدآمیز دانشگاه نسبت به نهادهای دانشجویی؛ خلاقیت و نوآوری فرهنگی در کنار کارآفرینی؛ توسعه مشارکت و گروه‌های فعال دانشجویی؛ برنامه‌ریزی منسجم فرهنگی توأم با ایجاد آرشو تجارب کاری.

واژگان کلیدی: پویایی، انگیزه، نهادهای فرهنگی، فعالیت فرهنگی و اجتماعی.

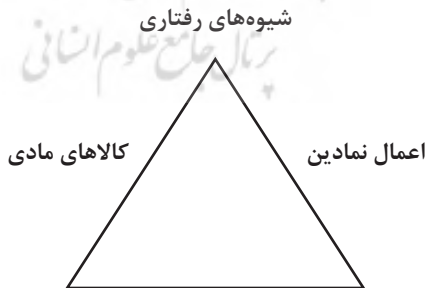
* کارشناس ارشد مهندسی منابع طبیعی، دانشگاه منابع طبیعی گرگان. Email: Delbari.sm@gmail.com

** عضو هیئت علمی گروه علوم تربیتی دانشگاه حکیم سبزواری. Email: ramezani@yahoo.com

الف) مقدمه

فرهنگ مقوله‌ای است بسیط که پرداختن به ابعاد مختلف آن برای توسعه فرهنگی و اجتماعی جامعه در کنار مطالعه نقش‌آفرینی فرهنگی دانشگاه‌ها در تربیت انسان‌هایی آینده‌ساز و فرهیخته، امری اجتناب‌ناپذیر و حائز اهمیت است. گزاف نیست اگر بگوییم تمدن زاینده فرهنگ (با در بر داشتن جلوه‌های فرهنگ مادی و معنوی) است. دانشگاه‌ها در نگاه نخست، فرهنگ‌ساز و عامل و حامل فرهنگ جامعه بوده، کارکردهای فرهنگی و اجتماعی آنان، از رسالت‌های مهمی است که بر رسالت اصلی آنها که همان رسالت علمی، آموزشی و فناوری است، نیز اثر می‌گذارد.

بهترین تعریف از فرهنگ بر مبنای عملی و ماهیت کار فرهنگی، تعریفی است که یونسکو در کنفرانس تدابیر فرهنگی در مکزیک به سال ۱۹۸۲ ارائه کرد: «فرهنگ، مجموعه‌ای تمام از خصوصیات معنوی، مادی، فکری و عاطفی است که جوامع یا گروه‌های اجتماعی را متمایز ساخته و نه تنها در برگیرنده هنر و ادبیات است؛ که شیوه زندگی، حقوق اساسی بشر، نظام‌های ارزش، سنت‌ها و باورها را در بر می‌گیرد» (ابراهیمیان، ۱۳۹۱). پرواضح است که فرهنگ، سیطره گسترده‌ای در زندگی فردی و اجتماعی و محیط کار و فعالیت‌های روزمره دارد و نسبت به ابعاد دیگر زندگی، هم اثرگذار و هم اثرپذیر است. از دیدگاه مالینوفسکی^۱، ابعاد فرهنگ را می‌توان به صورت ذیل نمایش داد (صالحی امیری و عظیمی، ۱۳۸۷):



شکل ۱: ابعاد فرهنگ از دیدگاه مالینوفسکی

1. Malinowski.





در نمودار ۱، «کالاهای مادی» اشاره به ابزار و دستاوردهای مادی و فنی و «اعمال نمادین» اشاره به آیین‌ها و سنن سمبولیک دارد و «شیوه‌های رفتاری»، منش و معاشرت‌های اجتماعی و شیوه‌های رفتاری پذیرفته شده را شامل می‌شود.

یکی از مهم‌ترین ارکان تأثیرگذار بر فرهنگ و جلوه‌های رفتاری، مادی و معنوی آن، دانشگاه‌ها هستند، که علاوه بر رسالت علمی - آموزشی، بازتولید و غنی‌سازی مبانی فرهنگی و ارزش‌های فرهنگی را بر دوش دارند. در واقع؛ آموزش عالی، تسهیل‌کننده توسعه فرهنگی است و این کار با اشاعه و ترویج تفکر و بازآفرینی فرهنگ و به خصوص فرهنگ توسعه انجام می‌گیرد. از این رو، نهادهای آموزشی دانشگاهی باید بتوانند در شناساندن سنن تاریخی، فرهنگی و مذهبی قدم پیش بگذارند، تا توسعه اقتصادی و اجتماعی نیز پدید آید (ابراهیم‌بای، ۱۳۷۲). در این میان، نهادهای دانشجویی دانشگاه‌ها، از جمله: کانون‌های فرهنگی، هنری و اجتماعی، انجمن‌های علمی و تشکل‌های اسلامی، که مکانی برای بروز اندیشه‌های سترگ دانشجویی و مشارکت آنان در فعالیت‌های گروهی در عرصه فرهنگی، اجتماعی، علمی، هنری و... هستند، نقشی بارز در اعتلا و توسعه فرهنگی دانشگاه و جامعه ایفا می‌کنند و بی‌گمان، ایجاد ساز و کارهایی برای انگیزش و پویایی در این نهادهای دانشجویی، در شرایطی که فعالیت‌ها و برنامه‌ها با رکود مواجه می‌شود، می‌تواند در پیشبرد فعالیت‌ها و برنامه‌های آنان و توسعه فرهنگی جامعه مثمر ثمر باشد. انگیزه^۱ به صورت نیاز یا خواست ویژه‌ای که انگیزش را موجب می‌شود، تعریف شده و انگیزش، حالت درونی است که انسان را به عمل واداشته، عامل اصلی تلاش و فعالیت‌های یک فرد با دیگر افراد یا جمع است (صالحی امیری و عظیمی، ۱۳۸۷). آلپورت، انگیزه را وضعیت درونی ارگانیزم تعریف می‌کند، که رفتار و تفکر فرد، ناشی از آن است. بدیهی است تا از این سو رغبت و جذابیت در برنامه‌ها ایجاد نشود، از سوی دانشجویان انگیزه‌ای برای مشارکت در برنامه‌ها فراهم نخواهد شد. پویایی نیز به مفهوم تحرک و رشد است و از واژه لاتین دینامیک^۲ به معنی حرکت‌شناسی گرفته شده است. باید اشاره کرد که ماندگاری فرهنگ، به پویایی آن بستگی دارد و اگر فرهنگ، قادر به انسجام و پویایی باشد، در حادث‌ترین شرایط هم اثر ماندگارش را خواهد گذاشت. به عنوان مصداقی بارز، ماندگاری فرهنگ شیعی در فضای نامساعد خلافت امویان و

1. Motive.
2. Dynamics.

عباسیان، به دلیل پویا بودن فرهنگ تعالی‌بخش شیعه و تحکیم بنیادهای بینشی آن فرهنگ بود که توانست پیام و اندیشه ائمه (ع) را برای همیشه در میان امت اسلامی زنده نگاه دارد و اگر نبود، اکنون ما از بسیاری از دستمایه‌های فرهنگ و آیین تشیع محروم بودیم.

قسمت عمده فعالیت‌ها و برنامه‌ها در نهادهای فرهنگی دانشجویی، به صورت اختیاری و داوطلبانه و با علاقه درونی و خودجوش انجام می‌گیرد. انگیزه افراد هم در فعالیت‌های فرهنگی دانشجویان تا حدودی متفاوت است؛ از سرگرمی و گذران اوقات فراغت گرفته، تا کسب تجربه و مهارت و رشد اجتماعی و خودشکوفایی و شاید احساس نیاز به تحول و رشد و کسب تجربه و جایگاه اجتماعی را بتوان مهم‌ترین عوامل انگیزشی دانست که در بیشتر دانشجویان وجود دارد و باید با بسترسازی مناسبی که مورد نظر آنان است، جهت‌دهی شود. با ایجاد نیاز فرهنگی در دانشجویان، جذاب کردن برنامه‌ها، الگو شدن دانشجویان فعال در نهادهای دانشجویی در زمینه علمی، دینی و اخلاقی و دیگر راهکارهای این‌چنینی، می‌توان سطح علاقه، انگیزش و مشارکت دانشجویان را در نهادهای دانشجویی و برنامه‌های فرهنگی دانشگاه - به عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص‌های رشد و تکاپوی فرهنگی - ارتقا داد. از دیگر سو، ترغیب دانشجویان به بازآفرینی و پاسداشت سنن ملی و دینی با الگوپذیری از شخصیت‌های برجسته فرهنگی و تاریخی ایران، بیان دغدغه‌های فرهنگی دانشجویان در قالب گفتمان‌های دانشگاهی و نشست‌های دوجانبه مسئولین و نهادهای دانشجویی، سهم‌سازی و هدایت نهادهای دانشجویی در عرصه سیاستگذاری فرهنگی، گسترش ارتباطات فرهنگی فرادانشگاهی و مهم‌تر از همه، عوامل کلیدی که در این مقاله به تحلیل آنها خواهیم پرداخت، می‌تواند شرایط مناسب‌تری را برای جلب مشارکت دانشجویان در عرصه فعالیت‌های فرهنگی و ایجاد پویایی در مجموعه‌های دانشجویی فراهم کند.

ب) روش تحقیق

پژوهش پیش‌رو، در شیوه مطالعه و تحقیق خود، از روش تحلیلی و کتابخانه‌ای بهره می‌برد. در این پژوهش، ابتدا سعی شد مطالب مهم مرتبط و مورد نیاز از منابع مطالعاتی و پیشینه تحقیق، جستجو و در فیش‌های تحقیقی با ذکر مشخصات آن منابع نوشته



شود و سپس اطلاعات جمع‌آوری و ثبت شده، با نظمی منطقی، دسته‌بندی و با توجه به تجربیات فردی در حوزه فرهنگی، مورد بررسی قرار گیرد. در واقع؛ این مقاله در صدد است با نگاهی موشکافانه و تجربه‌گرا، با رویکردی راهبردی و با تحلیلی بر مطالعات انجام گرفته در این خصوص، با هدف دست یافتن به راهکارهای ایجاد پویایی در نهادهای دانشجویی و ارتقای سطح کمی و کیفی فعالیت‌های آنان، موضوع اصلی را از ابعاد مختلف مورد تفحص قرار دهد.

ج) پیشینه تحقیق

نهادهای فرهنگی هم در پیشرفت و توسعه کشور، هم در فراهم‌آوری عرصه مشارکت و هم در ثبات و نهادینه کردن ارزش‌های فرهنگی و انتقال آن به آیندگان، از اهمیت بسزایی برخوردارند (قاسمی، ۱۳۸۹). طبعاً با این کارکردهای مهم فرهنگ که تنوع زیاد برنامه‌ها و پویایی را در خود نهفته دارد، باید به مقوله مشارکت بیش از پیش بها داد. تحقق مشارکت هم، بی‌تردید نیاز به جذابیت در شکل و محتوای کار فرهنگی و احساس نیاز در مخاطبان دارد. مشارکت از دیرباز یکی از ابزارهای زندگی انسان‌ها بوده که به دنبال پدید آمدن جنبش روابط انسانی و جنبش علمی، به عنوان روشی کارساز در کارکنان و حتی مخاطبان یک نهاد یا سازمان برای کار بهتر و مؤثرتر مطرح شد. (کوشا، ۱۳۸۷)

بر اساس نظریه شاین^۱ فرهنگ بر سه سطح ۱. باور و مفروضات، ۲. ارزش‌ها و هنجارها و ۳. مصنوعات و نمودها (سطح ظاهری فرهنگ) شکل می‌گیرد که عمیق‌ترین سطح و هسته آن، باور و مفروضات هستند که هنجارها بر آنها تکیه دارند. بر اساس نظریه فرامدرنیست‌ها، ما یک فرهنگ واحد جهانی (که مورد نظر سلطه‌گران) نداریم و همه فرهنگ‌ها می‌توانند در عرصه جهانی عرضه شوند (خاشعی، ۱۳۹۰). در چنین برهه‌ای ما نباید خرده فرهنگ‌ها را نادیده بگیریم و برای مشارکت هر چه گسترده‌تر دانشجویان و ایجاد محیطی پویا، بایستی طیف گسترده‌تری از خرده فرهنگ‌ها و آیین‌های فرهنگی را در نظر داشته باشیم و پنجره‌های زیاده‌تری را به افق توسعه فرهنگی بگشاییم. مؤسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران، در تحقیقی، جامعه ایران امروز را درگیر سه فرهنگ: فرهنگ اسلامی، فرهنگ ملی ایران زمین و فرهنگ غرب می‌داند و می‌نویسد: «شناخت

1. Shayon.

فرهنگ غرب که از يك قرن پيش بادهای آن به سوی این سرزمین وزیدن گرفته است و هویت و انسجام فرهنگی جامعه را در خطر قرار داده است، ضروری است» (زارع، ۱۳۷۸). این در حالی است که یکی از مهم‌ترین کارکردهای فعالیت‌های دانشجویی در نهادهای فرهنگی، انسجام بخشی و هویت‌یابی است و لازم است تا با پویایی بیشتر، این انسجام فرهنگی و اجتماعی، قوی‌تر شکل گیرد.

شاکله کار فرهنگی، باید هم تحول‌گرا (انطباق‌پذیری با شرایط محیطی و سلايق جمعی در راستای اهداف و ارزش‌های فرهنگی) باشد و هم تعالی‌گرا (هویت‌دادن، انسان‌ساز بودن و رشد شخصیتی)، تا پویایی لازم را تأمین کند و در این میان باید هر چه بیشتر به مشارکت افراد در محیط‌های دانشجویی دامن زد، تا چنین منظور مهمی محقق شود. میزان رغبت و انگیزه دانشجویان در انجام فعالیت‌های گروهی و برنامه‌های متعدد نهادهای دانشجویی که مهم‌ترین عامل توسعه مشارکت در امور فرهنگی دانشگاه است، خود از عمده‌ترین پارامترها در گسترش کمی و کیفی فعالیت‌های فرهنگی این نهادهای فرهنگی دانشجویی و بسط سطح مشارکت دانشجویان است. مشارکت دانشجویان در فعالیت‌های فرهنگی که از مؤلفه‌های مهم آن با انگیزه بودن دانشجویان است، علاوه بر تأثیرگذاری در توسعه فرهنگی دانشگاه، در ارتقای مهارت‌های فردی و توان مدیریتی دانشجویان مؤثر است و تجربه ثابت کرده که با کاسته شدن از میزان مشارکت دانشجویان در فعالیت‌های کنونی فرهنگی و انجمن‌های علمی، مطلوبیت برنامه‌ها و گستره تأثیرات آن، دچار چالش جدی می‌شود. (دلبری، ۱۳۸۸)

هر دانشجویی برای کار در حوزه فرهنگی انگیزه خاصی دارد و شناسایی این انگیزه‌ها باید اساس برنامه‌ریزی فرهنگی باشد، تا برنامه مورد علاقه آنان تدوین و اجرا گردد و به عنوان عوامل انگیزشی، موجب تکاپو و پویایی در دانشگاه شود؛ و گرنه مسیر نیازها، تغییر و رضایتمندی کاهش می‌یابد (حسین‌زاده، ۱۳۸۷). ایجاد انگیزه و پویایی در برنامه‌های فرهنگی و به تبع آن، مشارکت دانشجویان در این برنامه‌ها، علاوه بر اینکه در راستای توسعه علمی و فرهنگی کشور است، در ارتقای توان علمی و تخصصی دانشجویان نیز می‌تواند مؤثر باشد. نتایج مطالعه ارتباط سرمایه فرهنگی با عملکرد علمی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی گلستان (با نمونه‌گیری تصادفی حلقه‌ای متناسب با تعداد دانشجویان هر دانشکده)، نشان داد سرمایه فرهنگی با عملکرد علمی دانشجویان ارتباط مثبت و



معناداری داشت؛ به طوری که با افزایش نمرات سرمایه فرهنگی، دانشجویان عملکرد علمی بالاتری را نشان دادند. (بنی‌عقیل و همکاران، ۱۳۹۳)

د) مبانی ایجاد انگیزه و پویایی در فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشجویان

۱. نیازسنجی و ظرفیت‌سازی متناسب با علایق دانشجویان

همواره در محیطی پویایی و نشاط وجود دارد که یا دارای جذابیت قابل توجهی باشد یا به بخشی از تمایلات و نیازهای افراد پاسخ دهد. در واقع؛ جذابیت و نیاز، از اهمیت خاصی در مشارکت‌پذیری دانشجویان برخوردارند.

در مطالعه‌ای که توسط متقی و همکاران (۱۳۸۶) با موضوع میزان گرایش دانشجویان به انجمن‌های علمی صورت گرفت، دانشجویان مورد مطالعه ابراز کردند که از اردوها و بازدیدها و پس از آن از دوره‌های آموزشی، نسبت به سایر فعالیت‌ها استقبال بهتری شده و بهره بیشتری برده‌اند؛ که بی‌تردید نشانگر اهمیت «جذابیت» در مورد اردوها و اهمیت «نیاز» در مورد آموزش دوره‌هاست. طبعاً هر جوان و دانشجویی نیاز دارد که هویتش را به رسمیت شناخته، به نیازهای فرهنگی و اجتماعی او توجه نمائیم و به مسائل فکری، عاطفی، روانی و شخصیتی او که از طریق برنامه‌های فرهنگی قابل پاسخگویی است، توجه کنیم. از اساسی‌ترین اصولی که باید در امور فرهنگی به آن اهتمام ورزیم، شناخت و اولویت‌بندی این نیازهاست.

در مطالعه نیازسنجی فرهنگی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی شمال خراسان، مهم‌ترین نیازهای فرهنگی از منظر دانشجویان و اساتید که در رتبه‌های بالاتری قرار داشتند، نیازهای معطوف به جلب توجه و احترام و نیازهای آموزشی بود (عرب‌هاشمی و همکاران ۱۳۹۲). جالب توجه است که بیشتر دانشجویان به مقوله مشارکت و کار جمعی، خود به عنوان یک نیاز می‌نگرند؛ چرا که نتایج پژوهشی با عنوان «چالش‌های کار داوطلبانه و مدیریت نیروی داوطلب در کانون‌های فرهنگی و هنری» در هفت دانشگاه کشور (عظیمی، ۱۳۸۷)، بیانگر این بود که از بین ۱۲ عامل مختلف مورد مطالعه و مؤثر در مشارکت و کار داوطلبانه، ارتباط و کار گروهی با ۲۴ درصد، کسب جایگاه اجتماعی با ۲۱ درصد و کسب مهارت و تجربه با ۱۷ درصد، بیشتر از سایر عوامل دخالت داشته



است؛ که نمودی از علاقه و نیازهای فرافیزیولوژیکی دانشجویان است و بایستی به آن به طور خاص توجه و اهتمام ورزید. ناگفته نماند که اثربخشی، یکی از شاخص‌های مهم در عرصه کار فرهنگی است که می‌تواند نشانه مطلوبیت کار و مبنای ارزشگذاری و ارزیابی فعالیت‌ها باشد و بی‌تردید لازمه اثربخش بودن یک برنامه، برنامه‌ریزی مبتنی بر نیازها و علاقه‌های دانشجویان و تدوین معیارهای عملکرد مطلوب در جهت امکان‌بازنگری و اصلاح برنامه‌ها متناسب با نیازهای فرهنگی دانشجویان و به دنبال آن ظرفیت‌سازی برای پوشش دادن به آن نیازهاست.

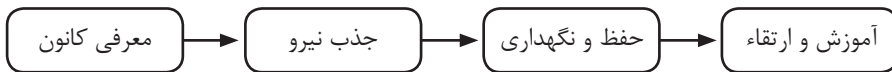
در اینجا باید توجه کرد، که نباید به نیازهای طیف خاصی از دانشجویان پاسخ گفت و بخش عظیمی از دانشجویان را رها کرد. بیشترین قشر مخاطبان ما در کار فرهنگی، قشر خاکستری‌اند؛ در حالی که بسیاری از متولیان فرهنگی آنقدر سرمایه و وقت خود را برای قشر سفید(با وجود نیاز و اهمیت کمتر) یا قشر سیاه(با وجود استقبال و تأثیرگذاری کمتر) می‌گذارند که اکثریت افراد قابل جذب را از دست می‌دهند. فراهم‌آوری زمینه انتفاع مادی دانشجویان از دستاوردهای تولیدی دانشجویان در حوزه فرهنگ و هنر(مرتفع کردن بخشی از نیازهای مادی آنان) و ایجاد زمینه کار جمعی متضمن ابراز وجود و خودشکوفایی با احساس شکوفایی ذوق و استعداد هنری و فرهنگی آنها(مرتفع کردن بخشی از نیازهای فرا مادی آنان)، از دیگر مواردی است که در این راستا می‌تواند مؤثر باشد. همان‌طور که واضح است برپایی جشنواره‌ها و همایش‌های چندجانبه یا چندمحوری(با مبنا قرار دادن پوشش‌دهنده تمام سلیقه‌ها و نیازهای فرهنگی دانشجویان) و فراهم‌آوری زمینه مشارکت فعالان فرهنگی در تمام ابعاد و مراحل هر فعالیت از طرح(برنامه‌ریزی) تا اجرا، رغبت و انگیزه حضور و فعالیت دانشجویان را بیشتر کرده، محیطی پر تکاپویی را از نظر فرهنگی و اجتماعی به وجود می‌آورد.

۲. برگزاری دوره‌های آموزشی مهارت‌آموزی

در جذب و ساماندهی اعضا و به کارگیری نیروهای جدید، نباید آموزش را در جهت ارتقای مهارت‌های فردی در راستای اهداف نهاد دانشجویی و کارآمدی آنان از نظر دور داشت. ارتقای سطح مهارت‌های فردی اعضا در کنار احساس تجربه‌اندوزی مفید توسط آنها در حین انجام فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی، بستر مناسبی را برای ایجاد رغبت به این‌گونه فعالیت‌ها فراهم می‌سازد. یکی از مهم‌ترین راهکارهایی که در ایجاد انگیزش در



امور فرهنگی یاری رساننده و با تربیت نیرو، زمینه ارتقای سطح برنامه‌ها را فراهم می‌کند، برگزاری دوره‌های آموزشی مهارت‌آموزی است. در نمودار ۲ که به فرایند تربیت نیرو در مجموعه‌های دانشجویی اشاره شده، جذب و پرورش نیرو برای تداوم فعالیت‌های این نهادهای دانشجویی، امری مهم و حیاتی است. (سرو آزاد و همکاران، ۱۳۹۲)



نمودار ۲: نمودار نیروسازی

توسعه فرهنگی نیازمند پذیرش افراد از یک سو و آموزش مستمر و مهارت‌آموزی آنان از سوی دیگر است. سلطانی (۱۳۹۱) در کتاب «اصول مدیریت سرمایه انسانی در نهادهای فرهنگی و مردمی»، مهارت‌های دهگانه‌ای را به شرح ذیل برای مدیران فرهنگی جهت تحول و توسعه فرهنگی برشمرده است، که به نظر می‌رسد کسب آن توسط مدیران، کارشناسان و کارگزاران فرهنگی در ایجاد پویایی در محیط‌های کار فرهنگی دانشجویی نقش بارزی خواهد داشت. این مهارت‌ها را که می‌توان مهم‌ترین ارکان مهارت‌آموزی فرهنگی و بسط تفکر راهبردی فرهنگی برای کلیه دست‌اندرکاران فعالیت فرهنگی اعم از مدیران و دانشجویان دانست، عبارتند از:

- مهارت تفکر استراتژیک فرهنگی (به مفهوم تشخیص فرصتها و جهت‌گیری)
- مهارت مدیریت تنوع فرهنگی (ضمن در نظر داشتن تفاوت‌های فرهنگی)
- مهارت هوش فرهنگی (با سه بعد شناختی، فیزیکی، احساسی)
- مهارت رهبری فرهنگی (با رشد شخصیت و قابلیت نفوذ در بینش و فرهنگ دیگران)
- مهارت فضا سازی فرهنگی (ایجاد فضای فرهنگی برای کاربردی کردن آموزه‌های فرهنگی)
- مهارت کسب و کار فرهنگی (تسلط به ادبیات و قواعد فرهنگی و حرفه‌ای عمل کردن)
- مهارت تعامل جهانی شدن فرهنگی (تأثیرگذاری و تأثیرپذیری مثبت و آگاهی از فرصت‌ها و تهدیدها)
- مهارت تحلیل فرهنگی (لازمه خلاقیت کارکردهای مطلوب فرهنگی)
- مهارت انسجام‌سازی فرهنگی (قوی کردن کارکردهای سازمان فرهنگی با رشد و اعتلای ارزش‌های فرهنگی)

- مهارت فنی و تکنولوژیکی (همچون فناوری اطلاعات - مستندسازی) می‌توان مهارت تحلیل و فرایندسازی فرهنگی، مهارت خلاقیت و نوآوری، مهارت کارآفرینی فرهنگی و مهارت گروه‌سازی و مدیریت کار گروهی را نیز بدان افزود.

۳. استفاده از ابزار نوین ارتباطی مجازی

روزآمد بودن بودن در عرصه فرهنگی، بدون توجه و ورود به دنیای مجازی، در شرایط امروزی تقریباً میسر نیست؛ دنیایی که هم می‌تواند عامل پیشرو در رشد فرهنگی و هم عامل ایجاد آسیب‌های فرهنگی و اجتماعی باشد و اتفاقاً برای ممانعت از آسیب‌زایی آن در محیط‌های دانشجویی، باید بیش از پیش بدین مقوله پرداخت. بر کسی پوشیده نیست که شبکه‌های اجتماعی، مهم‌ترین و پرطرفدارترین ابزارهای نوین ارتباطی و رسانه‌ای در بستر اینترنت هستند، که گروهی از افراد را در یک اجتماع خاص و جدید در کنار یکدیگر قرار داده و ارتباطات آنها را ساماندهی می‌کنند. شواهد علمی حاکی از آن است که اکثر کاربران، به منظور تسهیل روابط فعلی، احیای ارتباطات قدیمی و ایجاد و حفظ ارتباطات دوستانه، به شبکه‌های اجتماعی مجازی روی آورده‌اند (شهابی و بیات، ۱۳۹۱). استفاده از این ابزار پرمخاطب، به روند پویایی و نشاط در عرصه فرهنگی سرعت می‌بخشد و ضروری است که دست‌اندرکاران فرهنگی دانشگاه‌ها، با ورودی منطقی و با رویکرد هدایتی و نظارتی، زمینه نشاط و پویایی در این فضا را در کنار استفاده سالم و رشد‌محور از آن، مورد عنایت قرار دهند. هدایت و فضا‌سازی در این عرصه پر مخاطب که توسط گروه‌های دانشجویی شکل می‌گیرد، به معنای تصدی‌گری در فضای مجازی و شبکه‌های مجازی اجتماعی نیست، بلکه مستلزم یادگیری و مهارت حضور در فضای مجازی است که یکی از الگوهای شایستگی کارگزاران فرهنگی خواهد بود. (چیت‌ساز، ۱۳۹۰)

با توجه به اهمیت، جذابیت و تأثیرگذاری فضای مجازی که گستره استقبال آن، هر روز بیش از پیش می‌شود، معمولاً نهادهای رسمی دانشجویی، گروه‌های دانشجویی غیر رسمی و اقشار گوناگون دانشجو به این فضا رغبت نشان داده، با آن به صورت روزمره سروکار دارند. از این رو، اگر حوزه مدیریتی (فرهنگی یا اجتماعی) هر دانشگاه یا هر کانون و انجمنی، ایجاد و فعال‌سازی یک وب‌سایت یا وبلاگ تخصصی به‌روز و مخاطب‌پسند را در دستور کار خود قرار دهد یا در صورت وجود آن، در ارتقای محتوای آن بکوشد و ضمن قرار دادن اطلاعات مفید و لازم (فایل‌های الکترونیکی پر مخاطب)، به امکان درج



پیشنهاد و گفتگوی چندجانبه و ارتباط مجازی طیف وسیعی از دانشجویان و به خصوص اعضا، در جهت پیشبرد برنامه‌ها مبادرت کند، در این صورت خواهد توانست گامی بزرگ در جهت ایجاد یا تقویت انگیزش دانشجویان به استفاده از برنامه‌های فرهنگی و حتی ایفای نقش مشارکتی در این فضای وسیع بردارد و از این رهگذر، آرمان‌های فرهنگی مطمع نظر را اشاعه دهد.

جذابیت‌های تصویری و رسانه‌ای این فضا می‌تواند انگیزه‌ای برای کاربران دانشجویان باشد تا از محتویات فرهنگی به‌رمند شوند. با این رویکرد بیش از پیش می‌توان به تأثیرگذاری و پویاسازی محیط فرهنگی فضای مجازی بر دانشجویانی که بیشتر اوقات خود را نسبت به سایر فعالیتهای روزانه در آن سپری می‌کنند و همیشه این امکان در دسترسشان قرار دارد، امیدوار بود. لذا باید با برنامه‌ریزی دقیق و فکرشده، به تولید و نمایش برنامه‌های جذاب و مفید در این فضا، ارائه اطلاعات کاربردی مورد نظر دانشجویان و نیز درج دیدگاه‌های فرهنگی دانشجویان، ضمن تأکید بر فضای سالم و نشاط‌انگیز پرداخت.

۴. نگاه توسعه‌محور و تعهدآمیز دانشگاه نسبت به نهادهای دانشجویی

مسئولان دانشگاهی باید بتوانند ساختارها و سازوکارهای اجرایی لازم را برای مشارکت فعال و حمایت از هر گونه فعالیت فرهنگی و اجتماعی در هر عرصه قانونی فراهم کنند تا دانشجویان فعال و فرهیخته فرهنگی، مجال یابند مسئولیت مستقیم طرح‌ها و برنامه‌های متعدد فرهنگی را به دست گرفته، نقش فعالی را در این میدان وسیع یا میدان‌های خرد فرهنگی ایفا کنند تا در نهایت، انگیزه و شور و نشاط فرهنگی در تمام لایه‌های دانشجویی موج زند و سرزندگی و پویایی را برای آنان و دانشگاه به ارمغان آورد. مدیریت هدفمند و هدایت‌محور در عرصه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشگاه و پایبندی دانشگاه به رسالت و تعهدات خود نسبت به نهادهای دانشجویی، در کنار شناخت تهدیدها و فرصت‌ها و نقاط ضعف و قوت، می‌تواند گامی بلند و تأثیرگذار در سیاستگذاری کلان فرهنگی دانشگاه باشد. در فرایند سیاستگذاری و ساماندهی برنامه‌های فرهنگی نهادهای دانشجویی، مهم‌ترین نکته‌ای که هیچ‌گاه نباید از نظر دور داشت، توجه به سه رکن «هدایت»، «حمایت» و «نظارت» در فعالیتهای فرهنگی دانشجویان است. به تعبیری؛ تمام امور، فعالیت‌ها و برنامه‌های فرهنگی نهادهای دانشجویی، هم به نحو



مطلوبی در جهت آرمان‌های سترگ فرهنگی کشور و دانشگاه هدایت شوند، هم از حمایت خوب مادی و معنوی (به ویژه در طرح‌های هدفمند فرهنگی) برخوردار شوند و هم در این میان، از نقش نظارتی مدیریت‌های فرهنگی دانشگاه و دیگر سطوح بالای تصمیم‌سازی و سیاستگذاری فرهنگی غفلت نشود. در اینجا نوع بینش فرهنگی حاکم بر دانشگاه و فضای دانشجویی و دیدگاه (مثبت و تشویق‌آمیز یا منفی) مسئولین و اعضای هیئت علمی به نهادهای دانشجویی قابل تأمل خواهد بود. نوع نگاه مسئولین دانشگاه، مجریان و سیاستگذاران فرهنگی دانشگاه و اعضای هیئت علمی، همراه با دیدگاه‌های کلان فرهنگی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و نوع رویکرد برنامه‌ها، نقشی اساسی در شکل‌گیری فضای فرهنگی دانشگاه‌ها و پویایی این محیط‌ها خواهد داشت و گاه ممکن است به دلیل تأثیر منفی فضای حاکم بر دانشگاه - که می‌توانست در جهت تسهیل امور و بهینه‌سازی فرایند اداری فعالیت‌های نهادهای دانشجویی قرار گیرد- اثرگذاری نامطلوبی را در میزان رغبت و انگیزه فرهنگی دانشجویان داشته باشد. از دیگر سو، بایستی آسیب‌شناسی اداری و رفع بروکراسی اداری را نیز از نظر دور نداشت. بخشی از آسیب‌ها و چالش‌های مربوط به حوزه فعالیت‌های فرهنگی دانشجویی و فعالان فرهنگی، همچون: بی‌نظمی، بی‌برنامگی، نبود راهبرد، نبود اولویت‌سنجی، نبود مطالعه و آموزش، خودمحوری، کمی سعه صدر، حمایت از همدیگر، توجه ناکافی به کسب مهارت‌های فرهنگی و هنری، پراکندگی و جزیره‌ای عمل کردن، افراط و تفریط رفتاری و... که باعث کاهش انگیزه و پویایی در این عرصه می‌شود، به عدم توجه بدنه حمایتی دانشگاه در حمایت، هدایت و ساماندهی آنها و کم‌تعهدی نسبت به آنان برمی‌گردد. از این جهت، آسیب‌شناسی نهادهای فرهنگی دانشجویان از سه منظر (الف) مشارکت کمی و کیفی اعضا، (ب) تدوین برنامه و محتوا و اثربخشی برنامه‌های کانون‌ها و (ج) کار گروهی و ارتباطات سازمانی، در راستای ساماندهی و توانمندسازی آنان لازم به نظر می‌رسد.

واضح است که توسعه فرهنگی مبتنی بر نظریه بوروکراسی نمی‌تواند یک توسعه فرهنگی خلاق و پویا باشد؛ زیرا بوروکراسی به خاطر ویژگی‌های ذاتی خود نمی‌تواند به خلاقیت‌ها و ابتکارات میدان دهد. توسعه فرهنگی اگر به دنبال نوآوری‌ها باشد و بر کیفیت تأکید کند، لزوماً باید بسیاری از مقررات دست و پا گیر اداری را تعدیل کند (تصدیقی، ۱۳۸۶). علاوه بر تسهیل فرایند کاری و به حداقل رساندن بروکراسی، پررنگ‌تر



شدن نقش حمایتی دانشگاه از نهادهای دانشجویی و بها دادن به برنامه‌های آنها از طریق ایجاد کمیته‌های مشورتی، کارگروه‌های مشاوره‌ای و کارشناسی و اتاق فکر فرهنگی، مسئله‌یابی با بهره‌گیری از نظریه پردازان، استادان جامعه‌شناسی و کارشناسان زبده و با تجربه در حل مسائل فرهنگی- اجتماعی، توجه احترام‌آمیز و منظور کردن مزایای نسبی برای اعضا و نهادهای دانشجویی برتر با عنایت به میزان مشارکت، فعالیت و موفقیت آنان، بازدید از برنامه‌ها و نمایشگاه دستاوردهای کانون‌ها و انجمن‌ها به صورت ادواری، همراه با قدردانی از همه یا بهترین‌ها، در تقویت نشاط و پویایی و روند رو به رشد آنان کمک شایانی خواهد کرد.

۵. خلاقیت و نوآوری فرهنگی در کنار کارآفرینی

خلاقیت و نوآوری فرهنگی می‌تواند منجر به ایده‌ها و پدیده‌هایی شود که تحولی مطلوب و با جذب را به همراه داشته، به فضای فرهنگی دانشگاه، تنوع و پویایی بخشد. از دیگر سو، ایجاد فضای مساعد برای خلاقیت‌های فرهنگی، خود انگیزه‌ای برای حضور بخشی از دانشجویان خوش ذوق فرهنگی و هنری دانشگاه خواهد شد.

صالحی امیری (۱۳۸۷) در کتاب «مبانی سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فرهنگی»، از ویژگی‌های فعالیت فرهنگی علاوه بر ویژگی عقلانی، واجد خلاقیت و نوآوری بودن و آفرینش یا تولید و انتقال معانی نمادین را برشمرده است. برای تحقق خلاقیت به اعتقاد حیدری (۱۳۸۹)، پنج اصل پذیرفتن خلاقیت ذاتی، اتصال به موج نامریی استعداد بالقوه، شناخت علایق واقعی خویشتن، دوری از محدودیت‌های گذشته و باز گذاشتن فکر و آینده‌نگری، مهم می‌باشند.

ناگفته پیداست فعالیت در نهادهای دانشجویی اعم از کانون‌های فرهنگی، انجمن‌های علمی و تشکل‌های صنفی، اسلامی و سیاسی، داوطلبانه، غیر انتفاعی و توأم با خلاقیت و خودجوشی است؛ اما گاه نوآوری‌ها و خلاقیت‌ها به دلیل اصولی نبودن، فاقد تأثیرگذاری لازم است.

خلاقیت و نوآوری فرهنگی از دیدگاه اصولی می‌تواند شامل موارد ذیل باشد:

- راه‌اندازی کسب‌وکار کارآفرینانه فرهنگی، اجتماعی، هنری (مثل تولید نرم‌افزار و صنایع دستی)؛

- ایجاد ساختارها یا فرایندهای نوآورانه فرهنگی، اجتماعی در مجموعه کاری (ساختار



یا فرایندی با امکان اختیارات بیشتر، مشارکت‌پذیری بهتر، تشویق‌آمیز، تسهیل‌ساز و...؛
- فعالیت‌های خلاقانه و متفاوت فرهنگی، اجتماعی (متفاوت بودن و تنوع‌بخشی به برنامه‌ها)؛

- ارائه قالب‌ها و شیوه‌های نوآورانه فرهنگی (اجرای برنامه‌های خوب قبلی با شیوه‌های جدید، خلاقانه و جذاب)؛
- ایده‌های ساده و خلاقانه فرهنگی دانشجویان.

در این صورت، ضمن پویایی مجموعه، زمینه انگیزه بیشتری برای کار فرهنگی در کنار تنوع کارکردی و کارآفرینی فراهم می‌شود. بهتر است خلاقیت در همه کارها و حتی برنامه‌های کوچک، مثل عنوان فراخوان‌ها و نام برنامه‌ها نیز مورد توجه باشد. به عبارتی؛ در انتخاب نام و عنوان، چه برای تشکّل و چه برای برنامه، ذوق و خلاقیت به خرج داده شود؛ مثلاً نام گلبرگ‌ها یا دختران ایران زمین به جای کانون حجاب یا نام مهرورزان یا نیکان به جای عنوان خیریه، می‌تواند جذاب‌تر و انگیزه‌بخش‌تر باشد. باید اضافه کرد که اگرچه نوآوری و خلاقیت به مفهوم صحیح و روش علمی آن، در بسیاری از موارد به کارآفرینی نیز منجر می‌شود، با این وجود در نوآوری فرهنگی و اجتماعی باید به هدف و رویکرد کارآفرینی تأکید ورزید تا به واسطه منافع مادی و معنوی حاصل از آن، انگیزه بیشتری در عرصه کارآفرینی فرهنگی فراهم شود. بد نیست بدانیم که نتایج پژوهش «بررسی رابطه خلاقیت و روحیه کارآفرینی در بین دانشجویان دانشگاه فرهنگیان بندرعباس» بیانگر این مورد بود که بین خلاقیت و مؤلفه‌های آن با روحیه کارآفرینی رابطه معناداری وجود دارد. (ایمانی و همکاران، ۱۳۹۲)

۶. توسعه مشارکت و گروه‌های فعال دانشجویی

در کنار مفهوم تولید فرهنگی و مصرف فرهنگی، آنچه از دیدگاه یونسکو اهمیت بیشتری دارد، مشارکت اجتماعی است که برای تحقق منافع مشترک و توسعه جوامع از اهمیت بالایی برخوردار است. در کشور کانادا برای مشارکت‌پذیری دانشجویان، آنان را در طرح‌های توسعه بین‌الملل با جهت‌گیری خاص و تبدیل شدن به شهروند جهانی درگیر می‌کنند.

دوران دانشجویی، اوج جامعه‌پذیری است که با همانندسازی دانشجو با الگوها و هنجارهای اجتماعی، تحقق می‌یابد و زمینه‌ساز بالندگی یا انحراف او می‌شود و این در قالب یک مشارکت اجتماعی مثبت یا گاه منفی شکل می‌گیرد. اما در نهادهای فرهنگی



دانشجویان و به ویژه انجمن‌های علمی، به دلیل وجود ساختار صحیح و کارکردهای مشخص درست، اغلب مشارکت‌ها مثبت و مطلوب است. باید توجه داشت که توسعه فرهنگی به صورت واقعی زمانی انجام می‌پذیرد که افراد در کلیه زمینه‌ها با هم مشارکت داشته باشند و از مهم‌ترین کارکردهای مهم فرهنگ: انسجام‌بخشی، هویت‌بخشی گروهی، پرورش شخصیت و سازگاری با محیط اجتماعی است که در روند مشارکت‌پذیری تحقق می‌یابد.

از جمله راهکارهای بسط مشارکت در نهادهای فعال دانشجویی، آشنا کردن دانشجویان با جایگاه‌ها و مسئولیت‌ها و امور و فعالیت‌های نهادها و تشکلهای دانشجویی، توجه و اطلاع‌رسانی به دانشجویان تازه‌وارد برای آشنایی با کارکردها و دستاوردها و طراحی طیف وسیعی از فعالیت‌های متنوع فرهنگی، ادبی، علمی، هنری و اجتماعی و نیز تقویت ارتباطات فرهنگی دانشگاه‌ها با نهادها و سازمان‌های مرتبط از طریق جلب همکاری و عقد تفاهم‌نامه در راستای توسعه فعالیت‌هاست. البته باید اذعان کرد که راهکارهای متعددی برای جلب یا افزایش و بسط مشارکت در نهادهای فرهنگی دانشجویی وجود دارد که با وجود همانندی در کلیات، به تناسب شرایط محیطی و کاری می‌توانند متفاوت نیز باشند. سه اصل مهم مشارکت نیروهای اجتماعی را به صورت ذیل برشمرده‌اند: ۱. درگیری و مشارکت ذهنی و عاطفی؛ ۲. انگیزش برای یاری‌رسانی؛ ۳. پذیرش مسئولیت. (ملکان، ۱۳۹۱)

هر چند به نظر می‌رسد عوامل دیگری نیز در فرایند مشارکت و پویایی مؤثر باشند. انصاری (۱۳۹۱)، راهکارهای افزایش مشارکت در نهادهای فرهنگی و مردمی را این‌گونه برشمرده است:

۱. افزایش خودآگاهی فردی و اجتماعی؛
۲. خودداری از تحمیل و فشار در جلب مشارکت؛
۳. اثربخش کردن مشارکت؛

۴. تغییر نگرش نسبت به دولت و حاکمیت و رفع تمرکزگرایی.

نهادهای خودجوش دانشجویی در مجموعه معاونت فرهنگی و اجتماعی و در همه محیط‌های دانشجویی، بستر مناسبی برای تمرین و توسعه مشارکت و انجام فعالیت‌های جمعی مورد توافق است که این مشارکت می‌تواند توأم با خلاقیت و تولید فرهنگی باشد و خود، ایجاد انگیزه لازم برای تداوم و کیفی‌سازی مشارکت و پویایی محیط کاری را به



وجود آورده، پیش‌برنده توسعه فرهنگی باشد. همانطور که پیش‌تر نیز اشاره شد، اتخاذ تصمیماتی که برای همه یا اکثر دانشجویان مهم و مفید باشد و انعطاف‌پذیری برای امکان جذب هر چه بیشتر افراد و به عبارتی؛ پوشش حداکثری تمایلات و سلائق فرهنگی و هنری و اجتماعی دانشجویان نیز ثمربخش خواهد بود. از دیگر سو، ایجاد گروه‌های دانشجویی فعال، یکی از ارکان توسعه مشارکت و شاید مهم‌ترین آن باشد. مشارکت دانشجویان در عرصه‌های علمی، فرهنگی و هنری، به عنوان ضرورت اجرای پروژه‌ها و برنامه‌های دانشجویی، نیاز به تشکیل گروه‌ها و تیم‌های دانشجویی دارد تا در بخش‌های مختلف یک برنامه علمی، فرهنگی یا هنری، بنا به ذوق، علاقه و توانمندی خود فعالیت کنند. تشکیل صحیح این گروه‌های کاری، ضمن کمک به پیشرفت برنامه‌ها، مسیر حضور افراد با انگیزه‌ها و علاقه‌مندی‌های متفاوت‌تر و بیشتری را هموار خواهد ساخت. این کار گروه‌های فرهنگی می‌توانند در هر یک از بخش‌ها و واحدهای یک جشنواره یا همایش، نظیر بخش یا واحد نشریه، نشست‌ها، نمایشگاه و تبلیغات و... بر مبنای تجربه، علاقه و تعهد دانشجویی شکل بگیرند. اینجاست که تشکیل صحیح گروه‌های کاری - که در صورت امکان بهتر است توأم با ارائه آموزش و توجیه و حتی دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت باشد - اهمیت خاصی می‌یابد و طبعاً بدون ایجاد این کار گروه‌ها، امکان پیشبرد برنامه‌های فرهنگی میسر نخواهد شد (دلبری، ۱۳۸۸). بدیهی است که چنین کار گروه‌های دانشجویی می‌توانند به برنامه‌ریزی خلاقانه و اثربخش و پیگیری و اجرای منظم فعالیت‌های مشخص مورد نظر بپردازند و با ارائه کار جمعی، امکان استفاده از توان فکری و اجرایی یکدیگر را فراهم کرده، یک فعالیت گروهی و اجتماعی موفق را تجربه کنند. از این رو، به منظور تأثیرگذاری بیشتر امور فرهنگی و هر چه پویاتر و پرتحرک ساختن نهادها و محیط‌های فرهنگی، بایستی شبکه‌ای از فعالان فرهنگی، گروه‌های هنری، گروه‌های مذهبی و... را ایجاد و برای انجام و تداوم فعالیت‌های گروهی آنان، مبادرت به تشویق، ترغیب و حمایت‌های لازم (از نظر امکانات و تجهیزات، منابع مالی، پاداش و مزایای مادی و معنوی) کرد.

۷. برنامه‌ریزی منسجم فرهنگی توأم با ایجاد آرشيو تجارب کاری

برنامه‌ریزی اصولی و منسجم فرهنگی، از ارکان مهم برای پویا و پرتکاپو کردن محیط کار فرهنگی و اثربخش ساختن برنامه‌های فرهنگی، اجتماعی اجرایی در این



محیط‌هاست. چارچوب مدیریت در حوزه فرهنگی و اجتماعی، شامل برنامه‌ریزی، سازماندهی و مشارکت، هدایت خلاقانه و نظارت و ارزیابی است و باید به دو نوع برنامه‌ریزی کاربردی در حوزه فرهنگ توجه داشت: (الف) برنامه‌ریزی راهبردی و (ب) برنامه‌ریزی عملیاتی؛ و به گونه‌ای برنامه‌ریزی کرد که نقش دانشجو در آن بیش از پیش پر رنگ‌تر باشد و همچنین، انسجام برنامه‌ها با در نظر داشتن طیف مختلف و متنوع نهادهای فرهنگی دانشجویی انجام پذیرد.

برنامه‌ریزی راهبردی با سطوح کلی‌تر و بلندتر و برنامه‌ریزی عملیاتی با سطح جزئی‌تر و کارکردی‌تر در ارتباط است. در واقع؛ برنامه‌ریزی راهبردی به دنبال کارهای درست (مشخص کردن مسیرهای صحیح فرهنگی) و برنامه‌ریزی عملیاتی به دنبال درست انجام دادن کارها (حرکت صحیح در مسیرهای مشخص) است و توجه به این امر، باعث تدوین و اجرای برنامه‌هایی خواهد شد که انگیزه دانشجویان را در مشارکت اجرایی برنامه‌ها یا استفاده از محتوای این برنامه‌های فرهنگی بیشتر خواهد ساخت. اما قبل از برنامه‌ریزی، لازم است چشم‌انداز و راهبردها که ناظر بر سیاست‌های کلی و اولویت‌های سازمانی است، مشخص شوند؛ چیزی که در بیشتر مواقع و بیشتر نهادهای فرهنگی دانشگاه مورد غفلت واقع می‌شود.

چشم‌انداز باید در محدوده ارزش‌ها، توانمندی‌ها و علایق تعریف شود؛ چون بدون در نظر داشتن توانمندی‌ها که خود حاصل هوشمندی، دانش و مهارتند، مزیت رقابتی و بدون توجه به ارزش‌ها، امکان محقق نشدن چشم‌انداز وجود دارد (علیان، ۱۳۸۸). بعد از تدوین چشم‌انداز و نقشه راه، راهبردها و تصمیمات راهبردی، مشخص و در گام بعدی، برنامه‌های عملیاتی در راستای آن مورد توجه قرار می‌گیرند. برنامه‌های راهبردی، چارچوب تصمیم‌گیری عملیاتی بوده، که در بر گیرنده محورها و برنامه‌های کلانی است که ما را به اهداف راهبردی و افق چشم‌انداز نزدیک می‌سازد. لازم است برنامه‌ریزی سالانه یا ترمی به عنوان برنامه عملیاتی کانون‌ها، انجمن‌ها و سایر تشکلهای دانشجویی و فرهنگی در راستای چشم‌انداز آنان باشد و خطوط کلی سیاست‌ها و اولویت‌های کار فرهنگی آنها در هر بازه زمانی روشن شود و خط و مشی کاری و برنامه‌های خرد و کلانی که تدوین می‌شود، در چارچوب چشم‌انداز جامع و بلندمدت و برنامه راهبردی سازمانی که در اینجا معاونت فرهنگی و اجتماعی است، قرار گیرد. برنامه‌ریزی اصولی با این



ملاحظات، به انسجام و پویایی محیط فرهنگی خواهد انجامید و برنامه‌ها را اثربخش‌تر و رضایتمندتر خواهد ساخت. نکته قابل ملاحظه دیگر این است که برنامه‌ریزی فرهنگی باید ضمن ملازم بودن با انعطاف‌پذیری، دارای خصلت مشارکتی باشد و فرصت‌ها و اصولی فرapیش‌گذار که بتواند جامعه هدف را مطابق آن رهنمون نمایند، نه اینکه دارای خصلت تحکم و اجبار و متکی به قدرت باشد؛ تا در نهایت قادر باشد در جلب مشارکت و پویا ساختن محیط اجرای کار فرهنگی موفق عمل کند.

ابراهیم‌آبادی و همکاران (۱۳۷۹) در برنامه‌ریزی فرهنگی، دو الگو را پیشنهاد کردند: الف) راهبرد متمرکز و دستوری؛ ب) راهبرد تشویقی و مشارکتی. در الگوی متمرکز و دستوری که الگویی فراگیر و پیوسته می‌باشد، برنامه‌ها تحت نظارت مستقیم و به شکلی دیکته شده و فرمایشی است، اما الگوی تشویقی مبتنی بر مشارکت افراد، با سازگاری و انعطاف‌پذیری بالا و منطبق بر نیازهای فرهنگی دانشجویان است.

دو نکته بسیار مهم در مبحث برنامه‌ریزی فرهنگی، که علاوه بر آنچه گفته شد بایستی مورد توجه قرار داد، این است که: اولاً، برای برنامه‌ریزی مطلوب و مؤثر که پلی بین وضعیت فعلی تا وضعیت مطلوب است، باید به تمام ظرفیت‌ها توجه کرد و دست‌کم مراحل ذیل را در نظر داشت:

الف) بررسی امکانات، ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های موجود یا قابل دستیابی؛
ب) هدفگذاری فرهنگی با تبیین وضعیت مطلوب فرهنگی، فرصت‌ها و تهدیدها و با توجه به اسناد فرادستی؛

ج) تدوین و تهیه برنامه جامع فرهنگی در حوزه‌ها و بازه‌های زمانی مختلف.
ثانیاً، بهتر است در برنامه‌ریزی، کارگروه‌های ذیل هر نهاد دانشجویی، ضمن توجه به الگوهای فرهنگی توسعه‌محور، الگوهای کار فرهنگی که مبتنی بر فلسفه شکل‌گیری آنان است، مورد توجه قرار گیرند (با برنامه‌ریزی متناسب با ماهیت آنان)؛ از جمله:

- الگوی اجتماع‌های موجی (تشکیل موقتی و دوره اوج و افول)؛
- الگوی اجتماع‌های حرفه‌ای (گروه‌های انسجام‌یافته و با دوام در چارچوب آیین‌نامه‌ای)؛
- الگوی اجتماع‌های بسترساز و تعالی‌گرا (تأکید بر تربیت نیرو و محتوای ارزشی).
در پایان بد نیست با توجه به اهمیت آرشو فرهنگی در فراهم‌آوری زمینه استفاده از کارهای تجربه شده و موفق، که مخاطب بیشتری را جذب و انگیزه بیشتری برای



مشارکت در کار فرهنگی ایجاد می‌کنند، اشاره کرد. مستندسازی و ایجاد آرشیو تجارب کاری از آنجا اهمیت می‌یابد که نهادهای سازنده تجربیات با ثبت و آرشیو مستندات، برای راهنمایی آیندگان و ارزیابی و آگاهی از نقاط ضعف و قوت کاری و تهیه گزارش جامع از فعالیت‌های یک نهاد دانشجویی و تدوین یا تصحیح فرایندها و مدل‌های کار فرهنگی (با تأکید بر محتوا و مخاطب‌محوری) بسیار کارساز است. آسیب‌شناسی برنامه‌های گذشته و درس گرفتن و تجربه آموختن، با یک مطالعه و نه اجرای طاقت‌فرسای یک همایش، مراسم یا دیگر برنامه‌های فرهنگی و اجتماعی، فقط با داشتن یک آرشیو کامل امکان‌پذیر است؛ زیرا امکان آشنایی افراد جدید با عملکرد کارگروه‌ها و شوراها و تیم‌های کاری گذشته را میسر ساخته، آنان را در الهام‌بخشی برنامه‌های مخاطب‌پذیرتر و مؤثرتر و برنامه‌ریزی فعالیت‌هایی که نشاط، رشد و پویایی فرهنگی و اجتماعی بیشتری را به همراه دارد، یاری می‌رساند.

نتیجه‌گیری

مطالعه عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزه و پویایی در فعالیتهای فرهنگی و اجتماعی دانشجویان، از این نظر اهمیت شایانی دارد که تعالی و اثربخشی برنامه‌های فرهنگی، به مشارکت و پویایی فضای فرهنگی و وجود انگیزه در انجام امور فرهنگی و اجتماعی وابسته است و اگر محیط کار فرهنگی پویا نباشد، در فراهم‌ترین شرایط هم، اثر ماندگارش را نخواهد گذاشت. از دیگر سو، رکود فعالیت‌های فرهنگی دانشجویان، بیشتر به عدم تحقق شرایط مناسب برای ایجاد و دوام انگیزه فعالیت آنان برمی‌گردد. فعالیت فرهنگی باید هم تحول‌گرا (انطباق‌پذیری با شرایط محیطی و علایق دانشجویی در راستای اهداف و ارزش‌های فرهنگی) باشد و هم تعالی‌گرا (هویت دادن، انسان‌ساز بودن و رشد شخصیتی)، تا پویایی لازم را تأمین کند. در این میان لازم است که هر چه بیشتر به کشف و توجه به نیازهای فرهنگی دانشجویان و مشارکت آنان در محیط‌های فرهنگی دانشجویی و تشکلهای و نهادهای فرهنگی دامن زد.

برخی از عوامل مطالعه‌شده در این مقاله، بیش از سایر عوامل در پویایی و انگیزه‌بخشی دخالت دارند که باید به آنها، به طور خاص توجه و اهتمام ورزید؛ از آن جمله: نیازسنجی و ظرفیت‌سازی متناسب با علایق دانشجو در فعالیتهای گوناگون فرهنگی، اجتماعی و



برگزاری دوره‌های آموزشی مهارت‌آموزی و نیز توجه به ارتقای سطح مهارت‌های فردی دانشجویان است که در کنار احساس تجربه‌اندوزی مفید توسط آنها، در حین انجام فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی، بستر مناسبی برای ایجاد رغبت به اینگونه فعالیت‌ها فراهم می‌کند و با تربیت نیروی زبده، امکان ارتقای سطح برنامه‌ها را نیز فراهم می‌سازد. از دیگر عوامل مهمی که در ایجاد انگیزش در امور فرهنگی یاری رسانده و به روند پویایی و نشاط در عرصه فرهنگی سرعت می‌بخشد، استفاده از ابزار پرمخاطب فضای مجازی بوده که لازم است با اتخاذ رویکرد هدایتی و نظارتی، زمینه نشاط و پویایی در این فضا را در کنار استفاده سالم و رشدمحور از آن، مورد عنایت قرار داد. همچنین نقش ارزنده دانشگاه در توجه به سه رکن «هدایت»، «حمایت» و «نظارت» در فعالیت‌های فرهنگی و فراهم‌آوری سازوکارهای اجرایی لازم برای حمایت از هرگونه فعالیت منسجم و خلاق فرهنگی و اجتماعی و واگذاری مسئولیت مستقیم طرح‌ها و برنامه‌های متعدد فرهنگی به دانشجویان فعال و فرهیخته فرهنگی را نباید از نظر دور داشت؛ امری که انگیزه و شور و نشاط فرهنگی در تمام لایه‌های دانشجویی را برای آنان به ارمان می‌آورد. توسعه فرهنگی به صورت واقعی زمانی انجام می‌پذیرد که افراد در کلیه زمینه‌ها با هم مشارکت داشته باشند و ایجاد گروه‌های دانشجویی فعال، یکی از ارکان مهم آن است که در کنار هم‌افزایی فرهنگی و از همه مهم‌تر، خلاقیت و کارآفرینی، می‌تواند به تولیدات فرهنگی و هنری در قالب گروه‌های فعال فرهنگی و علمی بینجامد.

برنامه‌ریزی اصولی و راهبردی و مبتنی بر چشم‌انداز مشخص، از دیگر عواملی است که امکان انسجام و پویایی محیط فرهنگی و اثربخش‌تر و رضایتمندتر کردن برنامه‌ها و فعالیت‌ها را میسر می‌کند. همچنین نهادینه‌سازی تجربیات با داشتن آرشیو مستندات عملکرد، از طریق امکان ارزیابی و آگاهی از نقاط ضعف و قوت، الهام‌بخشی برنامه‌های مخاطب‌پذیرتر و مؤثرتر و برنامه‌ریزی منطبق بر تجارب پیشین، رشد و پویایی فرهنگی قابل توجهی را به همراه خواهد داشت.

منابع

- ابراهیم‌آبادی، حسین (۱۳۷۹). **مدیریت و برنامه‌ریزی فعالیت‌های دانشجویی**. تهران: معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم تحقیقات و فناوری و دفتر برنامه‌ریزی اجتماعی و مطالعات فرهنگی، ۱۳.



- ابراهیم‌بای، غلام‌حیدر (۱۳۷۲). نقش آموزش عالی در توسعه اقتصادی و اجتماعی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه تربیت مدرس، ۱۰۲-۱۰۱.
- ابراهیمیان، سید حسین (۱۳۹۱). «بازخوانی مفهوم مهندسی فرهنگی و آسیب‌شناسی فرهنگی در نظام آموزش عالی». مجله مطالعات قدرت نرم، ش ۵: ۱۳۵.
- انصاری، محمد مهدی (۱۳۹۱). «اصول و مبانی فعالیت‌های گروهی در نهادهای فرهنگی و مردمی». رهنامه آموزش فرهنگی. تهران: جابر، ۳۲.
- ایمانی، جواد؛ شجاع میرزاده و حکیمه بیگلری (۱۳۹۲). «بررسی رابطه خلاقیت و روحیه کارآفرینی در بین دانشجویان دانشگاه فرهنگیان بندرعباس». مجموعه مقالات همایش ملی دانشگاه کارآفرین. [بی‌جا]: [بی‌نا].
- بنی‌عقیل، آسیه‌السادات؛ ابراهیم صالحی عمران، محمد فاضلی و وحید فلاح (۱۳۹۳). «ارتباط سرمایه فرهنگی با عملکرد علمی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی گلستان». مجله توسعه پژوهش در پرستاری و مامایی، ش ۲۶: ۵۸-۵۱.
- تصدیقی، محمدعلی و فروغ تصدیقی (۱۳۸۶). «توسعه فرهنگی در ایران؛ چالش‌ها و راهکارها». مهندسی فرهنگی، ش ۷: ۵۸.
- چیت‌ساز، احسان (۱۳۹۰). الگوهای شایستگی مدیران فرهنگی و اجتماعی دانشگاه‌ها. تهران: معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دفتر برنامه‌ریزی اجتماعی و مطالعات فرهنگی، ۱۴۹.
- حسین‌زاده، مریم (۱۳۸۷). «کانون‌های فرهنگی و هنری؛ مشکلات ساختاری و تشکیلاتی». مجموعه مقالات سمینار ملی آسیب‌شناسی کانون‌های فرهنگی هنری دانشجویان. همدان: دانشگاه بوعلی سینا، ۱۸۷.
- حیدری، غلام‌حسین (۱۳۸۹). «فرهنگ خلاقیت و خلاقیت فرهنگی». فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ش ۲: ۸۵-۷۳.
- خاشعی، وحید (۱۳۹۰). طراحی مدل خط و مشی‌گذاری فرهنگی در آموزش عالی. تهران: معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دفتر برنامه‌ریزی اجتماعی و مطالعات فرهنگی، ۱۳۶.
- دلبری، سیدمهدی (۱۳۸۸). «بایسته‌های فعالیت فرهنگی در دانشگاه». تهران: جهاد دانشگاهی، ۴۳-۴۰.
- زارع، مریم (۱۳۷۸). پژوهش در فرهنگ عمومی. تهران: معاونت پژوهشی و آموزشی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- سرو آزاد، نوید؛ مریم طلوع، رضا دانایی، صادق یزدانی و شهادت اکرم (۱۳۹۲). آنچه درباره کانون‌های فرهنگی، هنری و اجتماعی باید بدانیم. مشهد: معاونت فرهنگی و اجتماعی دانشگاه فردوسی، ۴۵.
- سلطانی، مرتضی (۱۳۹۱). «اصول مدیریت سرمایه انسانی در نهادهای فرهنگی و مردمی». رهنامه آموزش فرهنگی. تهران: اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان تهران، ۵۷-۴۹.
- شهبایی، محمود و قدسی بیات (۱۳۹۱). «اهداف و انگیزه‌های عضویت کاربران در شبکه‌های اجتماعی مجازی (مطالعه‌ای جوانان شهر تهران)». فصلنامه مطالعات فرهنگ ارتباطات، ش ۵۲: ۸۲-۶۱.
- صالحی امیری و امیر عظیمی دولت‌آبادی (۱۳۸۷). مبانی سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فرهنگی. تهران: پژوهشکده تحقیقات استراتژیک، ۷۷-۱۵.
- عرب‌هاشمی، ملیحه؛ طلعت صباغ حسن‌زاده و آسیه صباغ حسن‌زاده (۱۳۹۲). «نیازسنجی فرهنگی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی شمال خراسان». مجموعه مقالات چهارمین همایش ملی نقش و

جایگاه مؤسسات فرهنگی هنری در توسعه فرهنگی کشور. [بی‌جا]: [بی‌نا].

- عظیمی، شادی (۱۳۸۷). «چالش‌های کار داوطلبانه و مدیریت نیروی داوطلب در کانون‌های فرهنگی و هنری در دانشگاه». مجموعه مقالات سمینار ملی آسیب‌شناسی کانون‌های فرهنگی هنری دانشجویان. همدان: دانشگاه بوعلی سینا، ۱۸۷.

- علیان، حسن (۱۳۸۸). چشم‌انداز. تهران: جهاد دانشگاهی، ۲۷-۲۸.

- قاسمی، سعید (۱۳۸۹). برنامه‌ریزی فعالیت‌های فرهنگی در تشکّل‌ها. مشهد: آستان قدس رضوی، ۱۶.
- کوشا، محمدمهدی (۱۳۸۷). مشارکت اجتماعی. تهران: معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم تحقیقات و فناوری، دفتر برنامه‌ریزی اجتماعی و مطالعات فرهنگی، ۱۶.

- متقی، افشین؛ احسان خاوندکار و بابک ابراهیمی (۱۳۸۶). مدیریت کارآیی و اثربخشی در انجمن‌های علمی دانشجویی. تهران: جهاد دانشگاهی، ۳۴-۴۹.

- ملکان، مجید (۱۳۹۱). «مبانی و روش‌های برنامه‌ریزی و ساماندهی نیروهای اجتماعی». رهنامه آموزش فرهنگی. تهران: اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان تهران، ۴۳-۴۰.

