

رضا غلامی
جنبش تولید علم
و نظریه پردازی



جنبش تولید علم و نظریه پردازی

رضا غلامی

نشر آفتاب توسعه

۱۳۸۴

- جنبش تولید علم و نظریه پردازی
- مؤلف: رضا غلامی ● ناشر: مرکز مطالعات و انتشارات آفتاب توسعه
- طرح جلد: بیژن صیفوری ● چاپ اول: ۱۳۸۴
- شمارگان ۵۰۰ نسخه ● چاپ: نشاط
- شابک: ۹۶۴-۷۸۶۷-۰۶-۹ ISBN: 964-7867-06-9
- نشانی: تهران، صندوق پستی: ۷۸۵۱ - ۱۵۸۷۵، تلفن و فاکس ۸۸۸۴۶۱۰۱
- E-mail: Aftabtosee@Gholami-r.com
- قیمت: ۱۸۰۰ تومان،
- حق چاپ برای ناشر محفوظ است

غلامی، رضا -

جنبش تولید علم و نظریه پردازی / تألیف رضا غلامی. - تهران:

آفتاب توسعه، ۱۳۸۳.

۱۷۴ ص.

ISBN : 964-7867-06-9 ریال: ۱۸۰۰۰

فهرست نویسی براساس اطلاعات فیبا.

کتابنامه به صورت زیر نویس

۱. سیاست علمی -- ایران. ۲. تحقیق -- ایران. ۳. تحقیق و توسعه.

۴. علوم -- نوآوری. الف. عنوان.

غ ۹ الف / ۱۲۷ Q ۳۰۳ / ۸۴۳۰۹۵۵

کتابخانه ملی ایران ۱۵۱۵۴ - ۸۴ م

فهرست

صفحه	عنوان
۹.....	پیشگفتار
۱۱.....	مدیریت و تولید علم
۱۳.....	مقدمه:
۱۵.....	فصل اول: تعاریف
۱۷.....	فصل دوم: ضرورت، جایگاه و نقش مدیریت در حوزه پژوهش:
۱۹.....	فصل سوم: انواع و مراتب مدیریت پژوهشی:
۲۰.....	فصل چهارم: وظایف مدیریت پژوهشی:
۲۷.....	فصل پنجم: شیوه و الگوی برنامه‌ریزی پژوهشی در یک موسسه پژوهشی
.....	فصل ششم: راهکارهای اصلاح و بهبود وضع مدیریت در حوزه علمیه در جهت تولید علم
۲۸.....	فصل هفتم: مروری بر موانع اصلاح و بهبود وضع مدیریت در حوزه
۳۲.....	نگاهی به جنبش تولید علم و نظریه‌پردازی در ایران
۳۵.....	۱. به عنوان نخستین پرسش بفرمایید چه تعریفی از علم می‌توان ارائه داد؟
۳۷.....	۲. ویژگی‌های یک گزاره علمی چه می‌باشد؟
۳۹.....	۳. روند تولید علم کدام است؟
۴۰.....	۴. ضرورت‌های رویکرد به تولید علمی چیست؟
۴۴.....	۵. با توجه به وضعیت کنونی دانش در ایران، آیا قائل به انسداد در این حوزه هستید؟ ...
۴۵.....	۶. معنای علوم دینی چیست و در چه حوزه‌هایی امکان حصول دارد؟
۴۶.....	۷. برای دستیابی به علم دین، به چه منابع جدیدی نیازمندیم؟
۴۷.....	۸. آیا منابع دینی، پتانسیل لازم برای تولید نظریه‌های دینی را دارند و اگر آری، چه تحولاتی در نگاه فقهی لازم است تا در کنار تولید حکم از متون دینی، به سمت تولید

جنبش تولید علم و نظریه پردازی

- نظریه دینی نیز برویم؟ ۴۸
۹. انگیزه‌های اساسی در تولید علم برای ما (مسلمانان) چه می‌باشد؟ ۴۸
۱۰. شرایط اجتماعی تولید علم چیست؟ ۴۹
۱۱. نخبگان علمی ما در میدان تولید فکر و پژوهش (حوزه و دانشگاه) تا به حال به موضوعاتی می‌پرداختند؟ ۵۲
۱۲. آنها با چه روش‌ها موضوعات خود را دنبال کرده‌اند؟ ۵۲
۱۳. محتوای پژوهش آنها چه بوده است؟ ۵۳
۱۴. در حال حاضر توجه به چه عنصری را برای شکل‌گیری حرکت تولید علم در کشور ضروری می‌دانید؟ ۵۴
۱۵. تولید علم در کشور در مرقومه جناب‌عالی منوط به عنصر رهبری در کشور شده است. براین اساس برای قدرت در تولید علم چه نقشی قائلید؟ ارتباط دانش بنا ساخت قدرت را تبیین فرمایید؟ ۵۵
۱۶. فرموده‌اید: محقق باید درباره روش‌شناسی پژوهشی آموزش ببیند؛ براین اساس آیا امکان استفاده از روشهای علمی برای تولید نظریه‌های دینی از متون وحیانی میسر می‌باشد. یا اینکه تنها راه انحصاری تولید از متون دینی، علم اصول می‌باشد. ۵۵
- علم با بخشنامه تولید نمی‌شود ۵۵
۱. سال گذشته شاهد پاسخ رهبر معظم انقلاب به نامه جمعی از دانش‌آموختگان حوزه در باب نقد و نوآوری بودیم، از آن زمان تا اکنون، این موضوع به یکی از مباحث مهم مطبوعات و محافل علمی تبدیل گردیده است. به عنوان پرسش اول، درباره خواستگاه تولید علم و نظریه پردازی توضیح بفرمایید؟ ۵۹
۲. به نظر شما چگونه باید تولید علم جزء مطالبات دسته اول مردم قرار بگیرد؟ .. ۶۰
۳. در فاصله صدور پیام رهبری تا الان که حدود یکسال سپری شده، از نظر جناب عالی چه میزان این موضوع جدی دنبال شده است؟ ۶۱
۴. به نظر جناب عالی چه میزان زمان نیاز داریم تا به جریان تولید علم در کشور دست پیدا کنیم؟ ۶۲
۵. اگر موافق باشید وارد مقوله موانع تولید علم بشویم؟ ۶۲
۶. جناب عالی در خلال سخنانتان به رابطه اخلاق و تولید علم اشاره کوتاهی داشتید، لطفاً کمی درباره این رابطه توضیح بفرمایید. ۶۳
۷. رابطه تولید علم و آزادی چگونه است؟ ۶۴
۸. قرار بود درباره موانع تولید علم و نظریه‌پردازی صحبت کنیم؟ ۶۴
۹. علاقمندم کمی نیز درباره مفهوم و ارکان پژوهش توضیحاتی داشته باشید؟ ... ۶۷
۱۰. مدیریت در پژوهش چه سهم و نقشی دارد؟ ۶۷

۱۱. آیا در خصوص هزینه انجام پژوهش ضوابط و عرف خاصی وجود دارد؟ ... ۶۸
۱۲. برای انجام یک پژوهش در حوزه علوم انسانی چه امکاناتی مورد نیاز است؟ ... ۶۹
- کارنامه دستگاه‌های اصلی نظام در تولید علم و نظریه پردازی قابل قبول نیست ۷۱
۱. لطفاً به عنوان شروع بحث در خصوص جایگاه تولید علم و نظریه پردازی در فضای علمی فرهنگی کشور در شرایط کنونی توضیح بفرمایید؟ ۷۳
۲. در راستای تولید علم و نظریه پردازی چه راه کارهای عمده‌ای متصور می‌شود؟ ... ۷۶
۳. به نظر جناب عالی در این فرایند، هر یک از علم سکولار و دینی چه جایگاهی دارد؟ ۸۰
۴. آیا امکان، موثر و هدفمند از تجربه‌های کشورهای توسعه یافته برای تولید علم در کشور ما وجود دارد، حالا با لحاظ تفاوت علم دینی و علم سکولار. اگر جواب مثبت است چه روش‌هایی برای این اقدام قابل توجه است؟ ۸۲
- راهکارهای دستیابی به مدیریت آموزشی پیشرو ۸۵
- مقدمه ۸۷
- مدیریت طراحی آموزشی ۸۸
- مدیریت روش‌های آموزشی ۹۴
- مدیریت متون درسی ۹۷
- شرایط مؤلفان متون: ۹۹
- نسخه فرهنگی امنیت ملی ۱۰۳
- علل بی‌سهم ماندن فرهنگ در امنیت ملی: ۱۰۷
- لزوم برخورداری از دانش عملیاتی استراتژیک ۱۰۹
- گامهای نخست در تدوین برنامه استراتژیک: ۱۱۰
- سهم بودجه امنیت ملی در حوزه فرهنگ: ۱۱۰
- ضرورت تحول در دکترین استراتژی امنیتی: ۱۱۱
- تولید علم و نظریه پردازی: ۱۱۲
- صدور انقلاب: ۱۱۳
- عملیات فرهنگی استراتژیک ۱۱۵
- جایگاه مدیریت استراتژیک ۱۱۸
- چرا فرهنگ؟ ۱۲۰
- اعتقاد به ایجاد تحول و نوآوری ۱۲۲
- بررسی محیطی (محیط داخلی و خارجی) ۱۲۲
- تعیین چشم انداز کارآمد یا نقاط مطلوب ۱۲۴
- توانمند سازی سازمان (ایجاد ظرفیت) ۱۲۴

- ۱۲۵.....- استراتژی سازی
- ۱۲۶.....- تدوین برنامه استراتژیک
- ۱۲۷.....- تعیین تاکتیک
- ۱۲۷.....- اجرای برنامه (آغاز عملیات)
- ۱۲۹.....- مدیریت بحران در موسسات فرهنگی
- ۱۳۳.....- بحران چیست و چگونه ایجاد می شود
- ۱۳۴.....- شناسایی زمینه های بحران
- ۱۳۶.....- چگونه از بروز بحران جلوگیری کنیم
- ۱۳۹.....- در مواقع بحرانی چه باید کرد؟ (مدیریت بحران)
- ۱۴۳.....- انقلاب و معضل کوتوله ها
- ۱۴۶.....- نگاهی از بالا؛ بازخوانی مفهوم شایسته سالاری
- ۱۴۶.....- فرهنگ یا اقتصاد؟ برنامه ملی فرهنگی
- ۱۴۷.....- معضل کوتوله ها
- ۱۴۸.....- مهندسين به جای فلاسفه!
- ۱۴۸.....- تعهد یا تخصص؟
- ۱۴۹.....- مدیریت علمی؛ علم دینی یا سکولار؟
- ۱۴۹.....- ملاحظه افراد یا مصححت انقلاب؟
- ۱۵۰.....- مسأله قحط الرجال
- ۱۵۰.....- چه کسانی صلاحیت دارند؟
- ۱۵۱.....- تربیت نیرو نیاز همیشگی انقلاب
- ۱۵۱.....- ورود پربضاعت ها
- ۱۵۳.....- انقلاب فرهنگی (اصلاح و ساماندهی مدیریت کلان فرهنگی کشور)
- ۱۵۵.....- بخش اول : درباره طرح
- ۱۵۷.....- بخش دوم : ارزیابی کلان مدیریت فرهنگی کشور
- ۱۶۲.....- بخش سوم: استراتژی های کلان برای ایجاد تحول و رفع نقاط ضعف
- ۱۶۶.....- بخش چهارم: ساختار کلان مدیریت فرهنگی کشور
- ۱۶۷.....- بخش پنجم: رویکردی استراتژیک به چالشها و فرصت های موجود و فرارو
- ۱۷۰.....- بخش ششم: نگاهی به اولویت های اصلی فرهنگی کشور
- ۱۷۱.....- بخش هفتم: سیاست های کلان استراتژیک
- ۱۷۲.....- بخش هشتم : ساختار برنامه جامع
- ۱۷۳.....- بخش نهم: نحوه تعیین تاکتیک ها
- ۱۷۳.....- بخش دهم: امکان ایجاد تحول وجود دارد

پیشگفتار

کتاب حاضر مجموعه مقالات اینجانب در دو حوزه تولید علم و نظریه پردازی و ساماندهی دستگاه فرهنگی کشور است که به جهت اشتراکات فراوان کنار هم گرد آمده‌اند.

از منظر نگارنده در حال حاضر شکل‌گیری جنبش ملی تولید علم و نظریه پردازی در کشور، تنها گزینه پیش رو برای نجات کشور از عقب‌ماندگی و بی‌نظمی است و نیز اصلاح و ساماندهی دستگاه فرهنگی، تنها راه مواجهه فرهنگی با دیده جهانی شدن می‌باشد.

ضمن سپاسگزاری از دوستان فرهیخته‌ام که زمینه انتشار این مجموعه را فراهم کردند، امیدوارم در آینده نزدیک شاهد تحولات مثبتی در این مسیر باشیم.

ضمناً مشتاقانه مایلم نظرات خوانندگان محترم را از طریق سایت www.Gholami-r.com دریافت نمایم.

رضا غلامی

تیرماه ۱۳۸۴

مدیریت و تولید علم

مقدمه:

طی دهه اخیر برای پاسخگویی به پرسش‌های نظری و علمی و نیازهای عینی جامعه و نیز تولید فکر و اندیشه، فعالیت‌های گسترده‌ای در حوزه آغاز شده که قابل ملاحظه است. در عین حال پاسخ رهبر معظم انقلاب به نامه جمعی از دانش‌آموختگان و فضایی حوزه علمیه درباره ضرورت پرداختن به نقد و نوآوری، فصل تازه‌ای را در عرصه پژوهش و تولید علم ایجاد کرد. پیروزی انقلاب اسلامی و تجدید حیات فرهنگ و اندیشه دینی در جهان اسلام، مستلزم توجه مضاعف به نقش و جایگاه علوم انسانی و دین‌پژوهی به‌طور خاص، می‌باشد. صرف‌نظر از تولد علوم انسانی از دل ساختار فکری غرب در ایران، و ضرورت بازسازی علوم انسانی در چارچوب عقاید و باورداشتهای دینی، نقش و جایگاه علوم انسانی در توسعه علم و فناوری بی‌بدیل است. این درحالی است که مع‌الاسف حتی پس از پیروزی انقلاب اسلامی، علوم انسانی همواره از بی‌توجهی و عقب‌ماندگی رنج برده است به‌طوری که بسیاری از اهل علم وضع علوم انسانی در دانشگاه‌های ما را یک تراژدی خوانده‌اند.

در این میان، باوجود برخی ضعف‌ها و کاستی‌های مهم، وضع حوزه‌های علمیه متفاوت است. حوزه‌ها از دوران گذشته همواره کانون اجتهاد و نوآوری علمی بوده‌اند. وجود صدها کرسی مباحث جدی فقهی و اصولی با گرایش‌ها و دیدگاه‌های گوناگون، نشان از اهتمام ویژه حوزه‌ها به تولید علم بوده است.

طی چند دهه اخیر تولد جریان‌های فکری پیشرو از سوی امام خمینی (ره)، [در حوزه‌های مختلف خاصه اندیشه سیاسی اسلام] مرحوم علامه طباطبایی [در حوزه فلسفه و کلام اسلامی] و شهید مطهری [در حوزه‌های مختلف خاصه کلام و دین پژوهی] حوزه‌ها را برای مواجهه با مسائل و پرسش و شبهات جدید و اتخاذ یک موضع فعال در برابر مکاتب و جریان‌های فکری مسموم غربی و شرقی دچار تحولات معتناهی ساخت ولی پیروزی انقلاب اسلامی با محوریت اسلام و نقش‌آفرینی روحانیت، حوزه‌ها را با سیلی از مسائل مستحدثه به‌ویژه در عرصه مباحث اجتماعی روبرو ساخت که ظرفیت‌های موجود، قابلیت پرداختن سریع و عمیق به مسائل مزبور را نداشت. از طرفی درگیری بخشی از عناصر فاضل حوزه با امور مدیریتی کشور و حضور در جبهه‌های جنگ، امکان سرمایه‌گذاری و ظرفیت‌سازی فوری در حوزه پژوهش را سلب نمود و لذا حداقل طی دو دهه شاهد فطور و ضعف آشکار حوزه‌ها در عرصه پژوهش و نوآوری علمی بودیم. صرف‌نظر از عوامل مختلف، پیروزی انقلاب و تاسیس یک نظام اسلامی در کشور، توسعه گسترده کمی و کیفی پژوهش را طلب می‌کرد و تداوم مدیریت سنتی در حوزه، پاسخگوی نیازهای روزافزون نبود. لذا از پیش از پیروزی انقلاب، ضرورت تحول در مدیریت آموزشی و پژوهشی حوزه مورد توجه قرار گرفت و نمونه‌های موفق نیز از سوی برخی اعظم حوزه اجرا شد. باوجود آغاز اقدامات خوبی که در این مسیر و در چند سال اخیر شاهد می‌باشیم، همچنان گسترش کمی و کیفی تولید علم در زمینه دین، محتاج تحول در ساختار و نظام مدیریتی حوزه می‌باشد. البته این بیان، منکر هیچ‌یک از امتیازات مدیریت سنتی و تاریخی حوزه‌ها نسبت به مدیریت‌های جدید نیست و حتی درصدد ارائه نسخه اعمال مدیریت مدرن در حوزه نمی‌باشد. بلکه به دنبال شناسایی ضعف‌ها و نقص‌ها و استفاده از روش‌ها و ابزارهای جدید جهت رفع موانع مدیریتی تولید علم در حوزه می‌باشیم.

فصل اول: تعاریف

۱. علم: در این مبحث، منظور از علم، «معرفت» یا Knowledge می‌باشد که عمدتاً به معنای گسترش و تعمیق علم و نظریه‌پردازی در شاخه دین پژوهی قلمداد شده است. هرچند تولید یک علم جدید، متتهای یک حرکت پژوهش موفق خواهد بود. البته علم در معنای اصطلاحی دارای تعاریف مختلفی است که ذکر آن در این مقاله مفید به نظر نمی‌رسد ولیکن آنچه ذکر آن مهم است توجه به عدم مراد معنای پوزیتیویستی از علم یا Science در مقاله است. براین اساس «کشف واقع در برابر جهل بسیط و مرکب»^۱ علم خواهد بود و در مسیر کشف واقع، مراتب و انواع مختلفی از نوآوری علمی اتفاق خواهد افتاد.

۲. تولید: در این مقاله منظور از تولید همان پژوهش است. در ترسیم چستی پژوهش نظرات مختلفی ابراز شده است. درعین حال با لحاظ دیدگاههای دانشمندان مسلمان و اقتضائات بحث و تعریف ما از علم، پژوهش عبارت است از «پردازش اطلاعات برخوردار از انتظام، متعلق به گستره خاصی از علوم و دارای هویت جمعی که [لزوماً] به نوآوری می‌انجامد»^۲ براین اساس لازمه پژوهش «نوآوری» است و به کاربرد اصطلاح تولید عمدتاً با لحاظ ضرورت رویکرد نوآوری و تاسیس و ایجاد، بوده است. البته نوآوری در پژوهش دارای مراتب مختلفی است، که از جمله مراتب آن می‌توان به: نوآوری در موضوع (یا مساله)، نوآوری در ساختار، نوآوری در فرضیه، نوآوری در ادبیات، تبیین نکته جدید و تاسیس و طرح نظریه یا دانش جدید، اشاره کرد. در این میان تاسیس و طرح نظریه جدید یا دانش تازه از عالی‌ترین مراتب نوآوری در یک پژوهش محسوب خواهد شد.^۳

۳. مدیریت: درباره مدیریت نیز تعاریف بسیار متنوعی ارائه شده که به

۱. آموزش فلسفه، استاد مصباح، ج ۱، ص ۶۳

۲. روش‌شناسی مطالعات دینی، احد فرامرز قراملکی، ص ۲۵

۳. ر.ک: علم با بخشنامه تولید نمی‌شود، رضا غلامی، خبرگزاری مهر، ۸۲/۹/۲۵

برخی از آنها اشاره می‌کنیم: «مدیریت یعنی: به‌کاربردن تکنیک‌های مختلف اداره امور یک گروه انسانی و هماهنگ‌نمودن کلیه فعالیت‌های اعضاء یک سازمان برای نیل به هدف معین»^۱؛ همچنین مدیریت یعنی: «هنر کشف استعدادها و فرایند تجهیز و تنظیم و هدایت نیروها به سمت هدف‌های مطلوب»^۲ آنچه از مجموعه تعاریف مدیریت قابل تأکید است: مجموعه تلاش‌هایی است که برای تحقق هدف معینی از سوی فرد یا گروهی خاص معمول می‌گردد. دانش مدیریت دارای شاخه‌های مختلفی است. از بین شاخه‌های مختلف مدیریت استراتژیک در این مقاله مورد توجه قرار دارد. مدیریت استراتژیک به سلسله اقداماتی اطلاق می‌شود که یک عملیات را با اهداف آن عملیات ارتباط می‌دهد همچنین اهداف را به بلندمدت، کوتاه‌مدت، حیاتی و حائز اولویت و... طبقه‌بندی نموده و مسیر تحقق آنها را هموار می‌سازد.^۳ به عبارتی دیگر مدیریت استراتژیک، با راهبردی، برای رسیدن به اهداف سازمانی از روش‌های منطقی و عقل سلیم استفاده می‌کند، مناسب‌ترین ترکیب منابع مالی، انسانی و تکنولوژیک را به کار می‌گیرد. با دیدی همه‌جانبه و همه‌سو نگر به حوادث، وقایع و پدیده‌ها نگاه می‌کند و سازمان [و یا گروه] را در مسیری هدایت می‌کند که سهل‌تر، کم‌هزینه‌تر و سریع‌تر و کارآتر به هدف برسد. در این راستا، مدیر یا مسئول تنظیم استراتژی، با ملاحظه شرایط محیطی، مجهز شدن به اطلاعات، تعمق در جنبه‌های مختلف تشکیلات مانند مأموریت، اهداف، ساختار سازمانی، عملیات برنامه‌ریزی، اجراء و کنترل، سازمان را دگرگون می‌کند.

۱. ر.ک: روابط انسانی در مدیریت، کمال پرهیزکار

۲. ر.ک: مدیریت و رهبری در اسلام، شهید مطهری

۳. مدیریت بازاریابی، محمد بلوریان تهرانی، ص ۴۱ و ص ۲۳۱

فصل دوم: ضرورت، جایگاه و نقش مدیریت در حوزه پژوهش:

در میان مجموعه عوامل موثر در کامیابی یک پژوهش، مدیریت نقش کلیدی دارد به طوری که اساساً نتیجه بخشی یک پژوهش مستلزم اعمال مدیریت صحیح است. برای تبیین ضرورت نقش آفرینی مدیریت در پژوهش به تعریف پژوهش برمی گردیم. چنانچه اشاره شد، پژوهش عبارت است از پردازش اطلاعات، برخورداری از انتظام، متعلق به گستره خاصی از علوم و دارای هویت جمعی که به نوآوری می انجامد. براین اساس در اجرای یک پژوهش که از آن به عنوان «برنامه» یا «پروژه» پژوهشی یاد می شود ما با یک «فرایند» مواجه هستیم. این فرایند چند مرحله ای از کشف سوژه و جمع آوری اطلاعات آغاز و تا تدوین و جمع بندی و ارائه حاصل پژوهش ادامه می یابد. به عبارتی دیگر پژوهش دارای مراحل متعددی است که براساس یک ترتیب منطقی یکی پس از دیگری اجرا می شود؛ این مراحل اجمالاً عبارتند از: کشف ایده یا سوژه، کشف و طرح مساله، هدف گذاری، دستیابی به فرضیه، تعیین ساختار اجمالی، تعیین معیارهای جمع آوری و گزینش اطلاعات، تعیین ساختار تفصیلی، پردازش و تحلیل، تدوین یا جمع بندی و عرضه. بر مبنای تعریفی که از پژوهش ارائه شد، کارآمدی و نتیجه بخشی پژوهش مستلزم برخورداری آن از هویت جمعی است. با این توجه که در عصر حاضر و با لحاظ گستردگی و عمق علوم و اطلاعات ذیربط، استطاعت فردی پاسخگوی اجرای یک پژوهش نیست و برخورداری یک پژوهش از هویت جمعی اجتناب ناپذیر است. به عبارتی، صرف نظر از تحولات سده اخیر، باید گفت: اساساً پژوهش فردی وجود ندارد، چراکه هر محقق برای به پایان بردن پژوهش خود از تلاش های محققان دیگر و کسانی که در ایجاد پژوهش های مختلف در قلمرو علوم مرتبط موثر بوده اند بهره مند می شود و اساساً اجراء پژوهش در خلأ وجود خارجی ندارد. درعین حال امروزه شاهد تاسیس مراکز و گروه های پژوهشی متعدد، و رو آوردن محققان به این گروه ها و مراکز می باشیم. در یک گروه یا مرکز

پژوهشی سلسله اقداماتی تحت عنوان مدیریت برنامه پژوهشی شکل می‌گیرد که عبارتست از: مدیریت خدمات پژوهشی و مدیریت علمی که هر یک از این دو شاخه به مراحل گوناگون تقسیم می‌شود.

علاوه بر نقش‌آفرینی مدیریت در یک برنامه یا پروژه پژوهشی خاص که شرح اجمالی آن گذشت، یک پژوهش و نیز مجموعه پژوهش‌ها در یک جامعه علمی معین، مبتنی بر نیازها و اولویت‌های شناخته‌شده و با انگیزه گره‌گشایی و پیشبردگی اهداف کلان، شکل می‌گیرد، در غیر این صورت، عملاً اجرای پژوهش هیچگونه تاثیر عینی در کوتاه‌مدت و یا درازمدت نخواهد داشت. مع‌الاسف در کشور ما به دو جهت شاهد ضعف و کاستی در حوزه اثربخشی پژوهش می‌باشیم. اولاً: اعتقاد به اثربخشی پژوهش در نظام مدیریتی کشور ما خاصه در علوم انسانی ضعیف است، و تقاضای پژوهش در بخش‌های اجرایی و فکری نظام ضعیف و یا تشریفاتی است. ثانیاً: اشراف محققان به صورت فردی و یا مراکز و گروه‌های پژوهشی به نیازها و اولویت‌های پژوهشی کافی نیست و یا مطالعات آنها در این موضوع فراگیر و ذو ابعاد نمی‌باشد، لهذا مراکز پژوهشی باید علاوه بر ایجاد نیاز و تبیین ضرورت بهره‌برداری از پژوهش، کلیه پرسش‌های خود را براساس مطالعات نیازسنجی و اولویت‌شناسی، در مسیر گره‌گشایی و تحول قرار دهند. در این مسیر، بحث از «مدیریت کلان پژوهش» به میان می‌آید که به‌نوعی بر تمامی پژوهش‌های یک یا چند جامعه علمی خاص نظارت داشته و آنها را هدایت و رهبری می‌نماید. معمولاً علاوه بر وجود مدیریت‌های کلان پژوهشی حاکم بر هر مرکز پژوهشی، حکومت و یا مراجع عالی وابسته به حکومت بر روی مراکز پژوهشی نیز نوعی مدیریت کلان پژوهشی اعمال می‌کنند. مدیریت کلان پژوهشی خود نیز محتاج پژوهش است، این پژوهش چنانچه اشاره شد نیازسنجی و اولویت‌شناسی نام دارد، در این نوع پژوهش، گردآوری و کسب اطلاعات، طبقه‌بندی، تجزیه و تحلیل و استنباط منطقی و تعمیم نتایج حاصل از پژوهش به‌منظور شناسایی و حل

مشکلات یک سازمان و یا کل کشور به طریق سازمان یافته، منظم، هماهنگ است. فراتر از این لازم است بررسی خصوصیات و ویژگی های مخاطبان و امکان سنجی نیز در این پژوهش مورد توجه قرار گیرد. اکثر کارشناسان در این نکته اتفاق نظر دارند که تصمیم گیری صحیح و به موقع و آینده نگری، رمز موفقیت مدیریت پژوهشی کلان در کشور است. در حال حاضر ما شاهد خلأ اعمال مدیریت کلان پژوهشی در حوزه و دانشگاه می باشیم به طوری که اجرای سالانه صدها پژوهش در قالب رساله یا پایان نامه و طرح های پژوهشی مستقل، و نیز صرف بودجه و امکانات مختلف، تنها بخش اندکی از نیازهای فکری و مدیریتی جامعه را مرتفع می سازد و مدیریت کلان پژوهش قادر به رهبری و هدایت مراکز پژوهشی و جلوگیری از اجرای پژوهش های غیرضروری و تکراری نیست.

فصل سوم: انواع و مراتب مدیریت پژوهشی:

چنانچه در فصل قبل اشاره شد، مدیریت پژوهشی دارای انواع و مراتب گوناگون است. مدیریت کلان پژوهشی که بر روی تعداد زیادی برنامه پژوهشی اعمال مدیریت می کند و مدیریت برنامه پژوهشی خاص که صرفاً پیشبرنده یک برنامه یا پروژه تحقیقی است. همچنین برای انجام پژوهش به دو مدیریت خدمات پژوهشی و علمی نیازمند می باشیم. در این فصل قصد داریم زیرمجموع یا شاخه های هریک از دو مدیریت خدمات پژوهشی و علمی را تشریح نماییم

الف: مدیریت خدمات پژوهشی:

چنانچه از عنوان این مدیریت پیداست، مجموعه اقدامات اجرایی که نقش پشتیبانی کننده را برای یک یا چند پروژه تحقیقی برعهده دارد در این مدیریت دنبال می نمایند. از قبیل: تامین منابع انسانی و مالی، کنترل زمان و فرایند اجرای

پژوهش، هماهنگی بین تیم یا گروه پژوهشی، تجهیز و اداره کتابخانه، اطلاع رسانی و مدارک علمی، تهیه پرونده های علمی، فیش برداری های اولیه و ویراستاری فنی و ادبی و... در بسیاری از مراکز پژوهشی برای هریک از شاخه های کاری مدیریت خدمات پژوهشی، یک مدیریت مستقل تاسیس می گردد.^۱ هریک از اقدامات این مدیریت می بایست براساس شرح وظایف معین و استانداردهای قابل قبول در داخل کشور یا بین المللی، انجام پذیرد.

ب: مدیریت علمی:

همچنین چنانچه از نام این مدیریت روشن می شود، مجموعه اقدامات محتوایی مرتبط با یک یا چند پروژه پژوهشی در این مدیریت دنبال می گردد. این اقدامات عبارتست از: هدف گذاری کلان و خرد، تعیین اولویت ها، تعیین سیاست ها و چشم انداز کلی، تعیین شیوه نامه های انجام پژوهش، تعیین استانداردهای کیفی پژوهش، ارزیابی طرح و پژوهش [در مراحل مختلف] ویراستاری علمی سنجش نتیجه بخشی و کارایی پژوهش و... در حال حاضر اقدامات مزبور در مراکز پژوهشی عمدتاً توسط شوراهای علمی دنبال می شود. در فصل بعدی درباره شرح وظایف این مدیریت توضیح خواهیم داد.

فصل چهارم: وظایف مدیریت پژوهشی:

الف: مدیریت کلان پژوهشی:

۱. تعیین اهداف، سیاست ها، چشم انداز و اصول راهبردی^۲ (یک مؤسسه پژوهشی یا مجموعه ای از موسسات پژوهشی)،
۲. تهیه برنامه های جامع بلندمدت، میان مدت و سالانه، (یک مؤسسه

۱. ر.ک: روش شناسی مطالعات دینی، احد فرامرز قراملکی، ص ۸۷

۲. اصول راهبردی به انگاره هایی اطلاق می شود که راهنمای عمل متولیان امور است و دسترسی به اهداف را ممکن می سازد.

- پژوهشی یا مجموعه‌ای از موسسات پژوهشی)،
۳. مطالعه و تعیین خلأها و اولویت‌ها همراه با تعیین مختصات کمی و کیفی مخاطبان (برحسب نیازسنجی‌ها...)،
۴. تعیین ضوابط، آیین‌نامه‌ها و شیوه‌نامه‌ها و استانداردهای اجرایی و علمی،
۵. هماهنگ‌سازی ساختن مجموعه فعالیت‌های پژوهشی یک یا چند موسسه پژوهشی و جلوگیری از موازی‌کاری و تکرار،
۶. بررسی و تعیین راهکارهای بهبود شرایط و رفع موانع اجرای برنامه‌های جامع،
۷. ارزیابی کلان عملکرد یک یا مجموعه مراکز پژوهشی بر مبنای استانداردها و سنجش میزان نتیجه‌بخشی و کارایی پژوهش‌ها،
۸. زمینه‌سازی و تعیین میزان و نحوه مشارکت و همکاری با مراکز پژوهشی و تبادل اطلاعات و تجارب،
۹. حمایت و پشتیبانی مادی و معنوی از محققان یک مرکز یا مجموعه مراکز پژوهشی — داخلی و بین‌المللی —

ب: مدیریت برنامه / پروژه پژوهشی:

۱. مدیریت خدمات پژوهشی:

۱/۱. مدیریت منابع انسانی: چنانچه در بخش‌های قبلی مقاله اشاره شد، موفقیت اجرای یک برنامه یا پروژه پژوهشی، مرهون برخورداری پژوهش از هویت جمعی است؛ به‌طوری‌که باید گفت در عصر حاضر اساساً کار فردی امکان ظهور و بروز ندارد. از آن گذشته باید توجه داشت که «هیچ یک از انسان‌ها به قدر همه انسان‌ها ذکاوت ندارند»^۱ و لذا اصولاً کارایی و نتیجه‌بخشی یک کار گروهی با کار فردی قابل مقایسه نمی‌باشد. بحث مدیریت

۱. مدیران کهنه‌کار، زمانه‌ای نو، وارن بنیس، ص ۱۱۶

منابع انسانی فراتر از تیم سازی برای پژوهش است. بلکه جذب و پرورش افراد و گروه های لایق قبل از تیم سازی حائز اهمیت است. در حال حاضر دیدمان^۱ جدیدی در میان مدیران موسسات پژوهشی دنیا شکل گرفته و آن عبارتست از مدیریت، خود را وقف آزاد کردن نبوغ همکاران خود کند. در واقع یک بستر سازی دقیق برای ظهور خلاقیت فردی و جمعی^۲ محققان.

همچنین یکی از مهم ترین مسئولیت های مدیریت منابع انسانی، گزینش و نگهداری است. چگونه می توان افراد مناسب را برگزید و نگاه داشت. به عبارتی دیگر شناسایی، جذب، نگهداری و رشد نخبگان فکری. کسانی که توانایی ابتکار، آفرینندگی و... را در تحقیق دارند جزء مسئولیت های مدیریت مزبور قلمداد می شود. در این میان هستند محققانی که به جهت جهت داده نشدن استعداد های آنها، استطاعت آنها برای نوآوری هرز رفته است. در نگهداری و رشد یک محقق عوامل متعددی دخیل است این عوامل از تامین رفاه و آسایش آغاز و تا قدرشناسی و دانش و مهارت افزایی و... ادامه می یابد.

۱/۲. مدیریت منابع مالی: بودجه یکی از مهمترین عناصر پیشبرنده در امر پژوهش محسوب می شود. اما همیشه بودجه زیاد به منزله موفقیت در یک موسسه یا گروه پژوهشی نیست. علاوه بر تلاش جهت ایجاد منابع مالی جدید و کافی، یکی از وظایف اصلی مدیریت منابع مالی برنامه ریزی صحیح و منطقی برای مصرف بودجه در مسیر تحقق اهداف است. صرف نظر از کم توجهی کشور ما به منابع مالی پژوهش در حوزه علوم انسانی و خاصه دین پژوهشی، همین میزان بودجه موجود و تخصیص یافته نیز به نحو صحیح مصرف نمی گردد. فقدان نگرش حرفه ای و تخصصی به مدیریت مالی در مراکز پژوهشی و نیز فقدان ضوابط شفاف و مبتنی بر اهداف، از معضلات پژوهش

1. Paradigm.

۲. ر.ک: مدیران کهنه کار، زمانه ای نو، وارن بنیس، مترجم: فضل الله امینی، ص ۱۱۹

کشور محسوب می‌شود. همچنین دو نوع رویکرد در مدیریت منابع مالی وجود دارد؛ رویکرد آینده‌نگر و حسابگر، رویکرد مقطعی‌نگر و کوتاه‌نگر. رویکرد نخست با سرمایه‌گذاری عمده و فراهم کردن حداکثر امکانات زمینه شکل‌گیری کارهای کیفیت‌محور و اساسی را فراهم می‌کند و رویکرد دوم، سخت‌گیری‌های نابجا و خساست‌ورزی‌های افراطی، تنها تولید کمی را دنبال می‌کند. در حال حاضر وجود یک رویکرد میانه‌رو که علاوه بر پرهیز از اسراف، به سرمایه‌گذاری‌های درازمدت فکر کند، راهگشا است.

۱/۳. مدیریت زمان: زمانبندی منطقی اجرای یک پژوهش و نظارت بر رعایت زمانبندی از وظایف اصلی این مدیریت محسوب می‌شود. صرفه‌جویی در زمان از یک سو موجب افزایش کارایی پژوهش و پژوهشگران می‌گردد و از دیگر سو از هزرفتن بودجه و امکانات ممانعت می‌نماید. در کشور ما معمولاً تعیین زمان‌های طولانی و غیرمنطقی برای پژوهش علاوه بر ایجاد کسالت روحی در محققان و تحول در مدیریت‌ها، موجب نیمه‌کار ماندن یا بی‌سرانجام رها شدن پروژه‌های پژوهشی می‌شود. البته این بیان به هیچ‌وجه به معنی شتابکاری نیست. چراکه همچنان‌که طولانی‌شدن غیرمنطقی زمان پژوهش نامطلوب است، عجله و شتابزدگی در پژوهش نیز بر کیفیت پژوهش اثرات جبران‌ناپذیری وارد خواهد ساخت.

۱/۴. مدیریت فرایند: چنانچه اشاره شد انجام هر پروژه پژوهشی دارای مراحل گوناگون می‌باشد که در برخی پروژه‌های کلان به بیش از سی مرحله می‌رسد. این مراحل دارای ترتیب منطقی و زمانبندی خاص است و مدیریت فرایند بر دقت و صحت حرکت یک پژوهش یا مجموعه پژوهش‌ها مطابق فرایند نظارت دارد. در بسیاری از مراکز پژوهشی مدیریت زمان و فرایند در یکدیگر ادغام شده است.

۱/۵. مدیریت هماهنگی: این مدیریت، ایجاد هماهنگی میان کلیه عوامل اجرایی و علمی پژوهش را عهده‌دار است.

۱/۶. مدیریت کتابخانه و اطلاع رسانی: کتابخانه و اطلاع رسانی، قلب یک مرکز پژوهشی است و یکی از شاخص های ارزیابی برخورداری یک مرکز یا گروه از کتابخانه و مرکز اطلاع رسانی کارآمد و قوی می باشد. وجود منابع متنوع، معتبر و روزآمد به ویژه منابع مرجع و اطلاع رسانی سهل و سریع به محققان درباره پروژه های پژوهشی از وظایف این مدیریت محسوب می شود. با وجود امکان استفاده فراگیر از رایانه و شبکه اینترنت، مراکز اطلاع رسانی دچار تحولات قابل توجهی شده اند. در یک موسسه پژوهشی ایجاد پرونده های علمی برای هر پروژه و نیز فیش برداری های اولیه نیز در این مدیریت می تواند دنبال گردد.

۱/۷. مدیریت ویراستاری: ویراستاری فنی و ادبی متون حاصل پژوهش، اقدام مهم و موثر در کارایی و نتیجه بخشی پژوهش تلقی می شود. این مدیریت براساس شیوه نامه های معین، متون پژوهشی را ارتقاء می دهند. وجود این مدیریت در ایران به تازگی شیوع یافته و نیازمند تقویت و توسعه می باشد.

در پایان این بخش باید توجه داشت که امکان ایجاد مدیریت های مختلفی برحسب نیاز وجود دارد که ما تنها به مهمترین مدیریت ها اشاره نمودیم. از جمله مدیریت هایی که وجود آن در یک مرکز پژوهشی مفروض دانسته شده، مدیریت برنامه ریزی و نظارت است که با برنامه ریزی و نظارت در مدیریت علمی می تواند فاصله داشته باشد و عمدتاً مدیریت یک مرکز را در پیشبرد برنامه های مرکز و شناسایی ضعف ها و کاستی های عمده یاری می دهد.

۲. مدیریت علمی:

۱/۲. هدف گذاری: اهداف یک مرکز یا یک پروژه به کلان و خرد و اجرایی و علمی و درازمدت، میان مدت و کوتاه مدت و... تقسیم می شود. اهداف، بقا و حیات یک مرکز یا پروژه را تضمین می کند. اهداف بلندمدت معمولاً از طریق چند برنامه میان مدت و کوتاه مدت و با توالی منطقی به دنبال یکدیگر اجرا

می‌شوند.^۱ مساله پژوهش، فرضیه، ساختار، منابع و... وابسته به هدف‌گذاری پژوهش است و یک هدف خوب باید معین، متمایز، روشن، دست‌نیافتنی، قابل سنجش، مفید، ضروری و... باشد.^۲ یکی از اشکالات وارده بر بسیاری مراکز پژوهشی و حتی پروژه‌های پژوهش، تعیین اهداف آرمانی، کلی، غیرقابل دسترسی و سنجش است که خاصیت چندانی ندارد. باید توجه داشت که کارکرد خوب پیامد هدف‌گذاری خوب است^۳ و نخستین گام در رسیدن به مقصد، داشتن راه است.^۴

۲/۲. اولویت‌گذاری: یک پژوهش باید علاوه بر داشتن بیشترین ثمر، به مبرم‌ترین و فوری‌ترین نیاز و خلأ پژوهشی در جامعه علمی مورد نظر پاسخ دهد. پرداختن به برنامه‌های پژوهشی بدون اولویت از معضلات پژوهش در کشور ما محسوب می‌شود. انجام مطالعات مداوم نیازسنجی و اولویت‌شناسی در یک مرکز پژوهشی بسیار حائز اهمیت است. یکی از کارهای اصلی مدیریت علمی مشخص کردن اولویت‌های کلان پژوهشی از یک سو و نشان دادن اولویت‌ها در جهت‌گیری یک پژوهش خاص می‌باشد.

۲/۳. سیاست‌گذاری: در اینجا منظور از سیاست، التزاماتی است که در مسیر تحقق اهداف باید نصب‌العین قرار گیرد. مدیریت علمی برای تحقق اهداف کلان یا خُرد، سیاست‌هایی را نیز تعیین می‌کند. سیاست‌های استراتژیک، سیاست‌هایی است که مسیر تحقق اهداف را به نحو دقیق روشن می‌کند. توجه به این نوع سیاست‌گذاری در کارایی ثمربخشی پژوهش، نقش‌آفرین خواهد بود.

۲/۴. تعیین چشم‌انداز کلی یا فرضیه کلان: مدیریت علمی با تعیین نقطه

۱. مدیریت، محمدبلوریان تهرانی، ص ۴۱

۲. روش‌شناسی مطالعات دینی، احد فرامرز قراملکی، ص ۸۷

۳. مدیریت بر قلبها، کن بلاچارد، مترجم: دکتر عبدالرضا رضایی‌نژاد، ص ۷۷

۴. همان، ص ۱۵۶

مطلوب در یک پژوهش یا فرضیه کلان، محققان را در اجرای موفق تر یک پژوهش یاری می کند و از انحراف در مسیر تحقیق یا بی نتیجه ماندن تحقیق جلوگیری می نماید. البته این اقدام به منزله بستن دست محقق و ممانعت از بروز ابتکار در پژوهش نیست.

۲/۵. تعیین شیوه نامه یا روش شناسی انجام پژوهش: علاوه بر روش ها و قواعد کلی اجرای پژوهش ها، هر پروژه تحقیقی از جهت روش و قواعد پیشبرد دارای اقتضائات خاصی است که مدیریت علمی آن را برای محققان تبیین می نماید.

۲/۶. تعیین استانداردهای کیفی و کمی: استاندارد یا نصاب نامه، حداقل سطح و درجه کیفی و کمی را مشخص می کند. به طوری که اگر یک پژوهش دارای سطح و درجه ای کمتر از استاندارد مورد نظر باشد، عملاً مقبول و کارآمد نخواهد بود. مدیریت علمی با لحاظ شناخت اهداف، نیازها و اولویت ها و مخاطبان هر پروژه، استانداردهای مورد نظر را تعیین می کند.

۲/۷. ارزیابی پژوهش: ارزیابی مهمترین وظیفه مدیریت علمی است. معمولاً یک پروژه پژوهشی در چند مرحله مورد ارزیابی قرار می گیرد. این ارزیابی توسط متخصصان هر موضوع و معمولاً به صورت گروهی صورت می گیرد. مراحل ارزیابی عبارت است از: ارزیابی طرح پژوهشی، ارزیابی بخش های مختلف پژوهش [حداقل ۳ مرحله] و ارزیابی نهایی حاصل نهایی پژوهش؛ برای انجام یک ارزیابی موفق لازم است معیارهای عمومی و خصوصی ارزیابی قبلاً معین شده باشد. تعیین استاد ناظر یا راهنما یا مشاور برای نظارت و راهنمایی مداوم نیز از راهکارهای نظارت بر پژوهش قلمداد می گردد.

۲/۸. ویراستاری علمی: نقش و جایگاه ویراستاری علمی امری است که در کشور ما مغفول واقع شده است. ویراستاری علمی با انگیزه ارتقاء سطح کیفی و رفع کاستی ها و ضعف های پژوهش از سوی یک متخصص ارشد انجام می شود. در صورتی که ویراستاری علمی در کشور ما رایج شود، شاهد رشد

سطح کیفی پژوهش خواهیم بود.

۲/۹. سنجش نتیجه بخشی و کارایی پژوهش: این اقدام معمولاً در دو مرحله انجام می شود. مرحله اول در مرحله ارزیابی نهایی پژوهش و مرحله دوم پس از عرضه و انتشار حاصل پژوهش. سنجش نتیجه بخشی و کارایی پژوهش می توانند ارتباط پژوهش با اهداف و اولویت ها را مشخص نموده و بازخورد یک اثر پژوهشی برای مخاطب را روشن نماید. راههای مختلفی برای سنجش مزبور وجود دارد که شایع ترین آن انجام تحقیقات میدانی پس از انتشار و عرضه اثر پژوهشی است.

فصل پنجم: شیوه و الگوی برنامه ریزی پژوهشی در یک موسسه پژوهشی

یک موسسه پژوهشی کارآمد برای تحقق اهداف خود نیازمند «برنامه» است: برنامه به پیش بینی مجموعه اقدامات منسجم و زمانمند گفته می شود که دسترسی به تمام یا مراتبی از اهداف را براساس سیاست های از پیش معین شده ممکن می سازد. برای تهیه یک برنامه نیازمند اقدامات مقدماتی یا پیشینی و نیز پسینی می باشیم. اقدامات پیشینی عبارتند از: تعیین رسالت، تعیین اهداف، تعیین چشم انداز، تعیین سیاست ها و تعیین تاکتیک ها.^۱ اقدامات پسینی عبارتند از: طراحی سیستم متناسب عملیات اجرایی و کنترل و نظارت و بازخورد سنجی.

در یک برنامه پژوهشی کارآمد، تعیین وظایف عناصر دخیل به صورت شفاف و غیرمتداخل و به عبارتی مشخص بودن مأموریت ها و نیز فرایند یا سیر کار از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است. پس از تهیه یک برنامه و طراحی

۱. تاکتیک به پیش بینی اقداماتی گفته می شود که تحقق برنامه را در عملیات اجرایی معین می کند.

سیستم متناسب عملیات اجرایی آغاز می‌شود. در یک عملیات اجرایی موفق، مدیریت یک مرکز باید نکات زیر را توجه نماید.^۱

۱. ارتقاء کیفیت (در همه زمینه‌ها)

۲. کار گروهی و درگیر نمودن همکاران و مشارکت فعال ایشان در پیشرفت امور [عدم تمرکزگرایی]

۳. ایجاد انگیزه قوی در میان همکاران

۴. ارتباط صمیمانه میان همکاران و مدیران و تشریک مساعی در امور

۵. افزایش توانایی قابلیت همکاران جهت حل مشکلات و آموزش راهبری و یافتن روشهای بهینه

۶. رفع تشنجات و تنش‌های محل و محیط مرکز

همچنین در حین یا پس از عملیات اجرایی، باید کنترل و نظارت کاملاً روشمند و با نگاه اصلاح‌گراانه صورت گیرد تا موجب کاهش کیفیت و بهره‌وری نگردیده و کار گروهی دچار اختلال نشود.^۲

فصل ششم: راهکارهای اصلاح و بهبود وضع مدیریت در حوزه علمیه در جهت تولید علم

چنانچه در مقدمه ذکر شد، مدیریت حاکم بر حوزه‌ها حداقل تا یک دهه قبل، مدیریت سنتی بوده است. در اینجا مدیریت سنتی یعنی یک مدیریت حداقلی، بدون متکی به برنامه‌ریزی‌های درازمدت و سیستم اجرایی. در عین حال مدیریت سنتی دارای فواید زیادی است که ذیلاً به برخی از آنها اشاره می‌شود:

۱. ایجاد انگیزه قوی در بین طلاب بدون هرگونه گرایش مادی و

۱. نظام مدیریت با کیفیت، فریور باتمانقلیچ، ج ۵، ص ۱۰

۲. همان، ص ۲۰۰

- رقابت‌های ناسالم، (اقبال حداکثری به علم‌آموزی)
۲. تقویت روحیه خوداتکایی و استقلال در میان طلاب در حوزه آموزش و پژوهش،
۳. ایجاد روابط غیربروکراتیک و صمیمی میان طلبه و استاد و روحیه ارتقابخشی متقابل،
۴. وجود نظارت‌های درونی در میان طلاب و اساتید منشاگرفته از انگیزه‌های الهی،
۵. سهل و کم مؤونه بودن آموزش و پژوهش در حوزه،
- باوجود فوائد مزبور و لزوم حراست از آن در تحولات مورد نظر، گسترش نیازها از یک‌سو و معایب متعدد مدیریت سنتی، ناگزیر ما را به سمت انتخاب یک مدیریت بهتر با ظرفیت کافی و پاسخگو ترغیب می‌سازد. براین اساس لازم است حوزه‌های علمیه ایجاد تحولاتی را در زمینه‌های زیر تعقیب نمایند.^۱ شایان توجه است این تحولات قبل از تحول در ساختار مدیریت حوزه میسر نخواهد شد.

الف: تحولات آموزشی:

۱. اصلاح ساختار آموزشی حوزه بر حسب نیازهای نوپیدا و اولویت‌ها،
۲. تهیه برنامه‌های آموزشی درازمدت با محوریت تربیت نیرو در سطوح و رشته‌های مورد نیاز،
۳. ایجاد مکانیزم استعدادیابی و ایجاد برنامه‌های محقق‌پروری در حوزه،^۲
۴. اصلاح و هماهنگ‌سازی متون آموزشی و کمک‌آموزشی حوزه،
۵. تاسیس رشته‌های جدید بر حسب نیازهای جدید ایران و جهان اسلام^۳ و

۱. ده‌گفتار، استاد مطهری، ص ۲۸۸

۲. همان.

۳. ارزیابی علم و فناوری در ج.ا.ا، ص ۸۹

بازنگری و توسعه رشته‌های موجود،

۶. دانش‌افزایی فارغ‌التحصیلان و اساتید حوزه به منظور روزآمدسازی آنان
۷. آموزش مهارت‌های مورد نیاز مانند رایانه، زبان‌های خارجی و... به صورت فراگیر

۸. بازنگری و اصلاح سیستم آزمون‌های مختلف و صدور مدرک به منظور حفظ شان و حرمت طلاب و عدم گرایش آنها به سمت دانشگاه

۹. هماهنگ‌سازی ضوابط و ساده و کوتاه کردن فرایندها در حوزه آموزش
۱۰. معاضدت و رایزنی با وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به منظور ایجاد منزلت و جایگاه شایسته برای فارغ‌التحصیلان حوزه و استقلال حوزه در زمینه صدور مدارک حوزوی و امکان ادامه تحصیل سهل فارغ‌التحصیلان در رشته‌های مرتبط

ب: تحولات پژوهشی:

- ۱- ایجاد جایگاه شایسته برای پژوهش و پژوهشگر در حوزه
۲. ایجاد مرکز برنامه‌ریزی، هماهنگی و نظارت و پشتیبانی از مراکز پژوهشی و پژوهشگران در حوزه در مدیریت حوزه،
۳. اهتمام به تعیین اهداف، چشم‌انداز و سیاست‌های پژوهش در حوزه، [هدفمند کردن پژوهش در حوزه]
۴. تعیین اولویت‌های پژوهشی در حوزه بر مبنای نیازسنجی‌های مداوم،
۵. تهیه برنامه‌های کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت پژوهشی،
۶. صدور مجوز و شناسایی برای مراکز پژوهشی ذی‌صلاح.
۷. صدور تاییدیه‌های علمی در سطوح مختلف برای نشریات تخصصی حوزه از سوی و حمایت و توسعه نشریات علمی در حوزه
۸. تشویق و ترغیب مراکز پژوهشی و محققان به کار گروهی و تشریک مساعی و هماهنگی و پرهیز از موازی‌کاری و تکرار،

۹. هماهنگ‌شدن ضوابط و مقررات اداری و مالی در حوزه پژوهش در مراکز پژوهشی،
۱۰. تعیین استانداردهای پژوهش در حوزه دین و درجه‌بندی پژوهش‌ها برحسب میزان توجه به استانداردها با محوریت تولید علم،
۱۱. شفاف‌سازی منابع مالی در بخش‌های مختلف پژوهش در حوزه و توسعه منابع مالی و کالبدی
۱۲. تکریم عملی محققان حوزوی و رعایت حقوق و جایگاه آنان و اختصاص تسهیلات رفاهی برای پژوهشگران برجسته،
۱۳. بسترسازی برای گسترش نقد، تضارب و تعاطی افکار میان پژوهشگران حوزه
۱۴. استفاده از تجارب مراکز پژوهشی داخلی – دانشگاهی – و بین‌المللی از طریق ارتباطات منظم متقابل
۱۵. ایجاد تسهیلات در دستیابی به اطلاعات و مدارک علمی داخل و خارج کشور برای محققان خاصه از طریق فناوری اطلاعات
۱۶. الزام دولت به اختصاص منابع مالی کافی به بخش‌های پژوهشی وابسته به حوزه
۱۷. ترغیب عملی دولت به استفاده از نتایج یافته‌های پژوهشی حوزه به‌ویژه در زمینه نظامات اجتماعی، سیاسی، حقوقی و اقتصادی اسلام،
۱۸. گسترش و حمایت از انجمن‌های علمی در حوزه،
۱۹. ثبت نوآوری‌ها و نظریات محققان در مدیریت حوزه،
۲۰. عاری‌ساختن محیط‌های پژوهشی حوزه از غرض‌ورزی‌ها و گرایش‌های سیاسی مخرب،
۲۱. دانش و مهارت‌افزایی محققان و اختصاص فرصت‌های مطالعاتی برای محققان حوزه،

فصل هفتم: مروری بر موانع اصلاح و بهبود وضع مدیریت در حوزه

باید پذیرفت که علیرغم ارتقاء سطح مدیریت حوزه طی سال‌های اخیر، مدیریت حوزه از کارایی لازم برای ایجاد تحولات پیش‌گفته برخوردار نیست. مهمترین موانع در مسیر بهبود وضع مدیریت حوزه برای ایجاد تحول به شرح زیر است:

۱. فقدان جایگاه علمی و مدیریتی شایسته مدیریت حوزه در میان مراکز پژوهشی؛ به‌طوری‌که مراکز پژوهشی خود را ملزم به تبعیت و هماهنگی با مدیریت حوزه نمی‌بینند و عمدتاً فعالیت مدیریت حوزه صَفی است نه ستادی.
۲. موضع منفعلانه و ضعیف مدیریت حوزه در برابر مراجع دولتی مانند وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، شورای عالی انقلاب فرهنگی، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی و سایر دستگاه‌های ذیربط و ناتوانی در احقاق حقوق مراکز پژوهشی و پژوهشگران در زمینه‌های گوناگون؛
۳. فقدان تمرکز منابع مالی پژوهشی در مدیریت حوزه و امکان حمایت‌های مالی از مراکز پژوهشی و محققان و حتی عدم استفاده از منابع مالی سنتی حوزه در امر پژوهش! [سهم امام]
۴. عدم مطابقت سازمان پژوهشی و آموزشی مدیریت حوزه با نیازها و اقتضائات روز کشور و حوزه‌ها
۵. کسالت و ضعف و کندی بخش‌های اداری مدیریت در رسیدگی به وضع رساله‌های سطح ۳ و ۴ و صدور مدارک که مع‌الاسف سوق‌دادن طلاب فاضل به سمت دانشگاه و در نتیجه هرزرفتن پتانسیل علمی حوزه از پیامدهای این معضل به‌شمار می‌رود.
۶. عدم بهره‌گیری از متخصصان مدیریت پژوهشی و آموزشی در کادر

سازمانی و ادارات تابعه مدیریت حوزه و مواجهه غیرحرفه‌ای با آموزش و پژوهش،

۷. استمرار وجود رگه‌هایی از تحجر در بدنه مدیریت حوزه و ممانعت از ورود افکار نو و تحول‌آفرین و حتی بعضاً برخوردهای غیرمنطقی با افکار و سلايق نو.

**نگاهی به جنبش تولید علم و نظریه پردازی در ایران
(در گفتگو با دبیرخانه جنبش آزاداندیشی و تولید علم معاونت
پژوهشی مرکز مدیریت حوزه علمیه قم)**

۱. به عنوان نخستین پرسش بفرمایید چه تعریفی از علم می‌توان ارائه داد؟

در ساده‌ترین بیان، علم بالمعنی‌الاعلم، یعنی کشف. به عبارتی دیگر، یعنی تبدیل شدن یک مجهول به معلوم. چراکه نقطه مقابل علم، جهل است. حتماً تعریف مشهور و حداقلی‌ای که از منطقیین درباره علم نقل شده را شنیده‌اید: العلم هو الصورة الحاصله من الشی، عندالعقل.

ولی صرف‌نظر از امکان و یا عدم امکان تعریف علم، و یا امکان تعریف علم به غایت، نکته مهم در این بحث، توجه به اقسام و مراتب مختلف علم است.

در مرحله اول باید دو شاخه علم را از هم تفکیک کنیم. علم به معنای Science که مراد از آن علم تجربی و اختباری است و علم به معنای Knowledge به معنای معرفت و اندیشه‌ورزی.

همچنین وقتی سخن از Science می‌نماییم، به‌طور طبیعی علاوه بر علوم طبیعی، پای علم عملی یا applied Science شامل اختراعات علمی، آماده‌سازی‌های صنعتی و به‌طور کل تکنولوژی نیز به میان می‌آید. ولی حوزه بحث در آنچه در علم به معنای Knowledge مراد ماست، تا حد بسیار زیادی با حوزه مزبور متفاوت است.

مشکلی که توجه‌برانگیز است، خلط این دو حوزه با یکدیگر است؛ به این معنا که بخواهیم علوم انسانی و به ویژه دین را نیز با روش‌های علم تجربی و

Science مورد مطالعه و سنجش قرار دهیم، با این پیش فرض که روش های علمی در این حوزه تنها راه و راهنمای موثق به حقیقت است. این در حالی است که از یک سو محدودیت های فراوان روش های علمی کاملاً محرز است، از سوی دیگر، علم، فراهم آورنده دانش فنی تخصصی است، و نه فلسفه جامع حیات. لذا این انتظار که از علم، جهان بینی و فلسفه جامع حیات استخراج شود اصولاً اشتباه است.

یک دانشمند، در حوزه علم تجربی، گزاره ها یا دستگاه هایی از گزاره را عرضه می کند و گام به گام به آزمودن آنها می پردازد، به عبارتی، به ساختن فرضیه ها یا سیستم هایی از نظریه ها اقدام می کند و به آزمودن آنها از راه تجربه به وسیله مشاهده و آزمایش - experiment - مشغول می شود. بر این اساس اصولاً منطق اکتشاف علم تجربی با منطق اکتشاف معرفت به معنایی که عرض شد، متفاوت است و اگر موضوع جداانگاری حوزه ها و نه تعارض علم و دین نیز از سوی پاره ای از دانشمندان مطرح شده بر این فرضیه استوار بوده است که حوزه مطالعات و منطق شناخت در علم با حوزه مطالعات و منطق شناخت در دین جدا است. لذا نه، باید علم پا در قلمرو دین بگذارد و نه، دین در قلمرو علم؛ ولی صرف نظر از ارزیابی این دیدگاه، آنچه نباید از ذهن دور بماند، این است که علم برای مصون ماندن از چالش های اعتقادی، اخلاقی و نیازمند بهره گیری از دین است و معرفت دینی نیز می تواند از روش های علم در پیشبرد اهداف خود و پرهیز از خطا در برخی مسائل معرفتی، استفاده کند. چنانچه در قرآن مجید بر لزوم بهره گیری از روش های تجربی برای درک بهتر حقایق تاکید فراوانی شده است.

در پراکنش عرض کنم که در مباحث روز نیز برای نمونه، مساله وحدت حوزه و دانشگاه در دو نگاه متفاوت حوزه و دانشگاه به علم، دچار توقف می شود که بی توجهی ما به آن، این موضوع را هیچگاه از توقف خارج نخواهد کرد.

نکته دیگری نیز که باید مورد توجه قرار دهیم، محدودیت‌های فلسفه به معنای عقلیگری است که نمی‌تواند نقش تام و تمام در اثبات و تبیین حقایق هستی ایفا کند، هرچند فلسفه در معرفت دینی از جایگاه کلیدی برخوردار است ولی در منظر دین، جایگاه وحی به عنوان تنها منبع موثق به حقیقت، کاملاً بی‌بدیل است.

و نکته آخر نیز اینکه، علم ذومراتب است. یک تلاش علمی طولانی، ممکن است تنها مرتبه ناچیزی از حقیقت را مکشوف کند و در مقابل، چه بسا یک توجه عمیق‌تری، مراتب عظیمی از حقیقت را آشکار نماید. ولی آنچه مهم است ارزش ذاتی علم است، چه دستاورد آن ناچیز باشد و چه عمده.

۲. ویژگی‌های یک گزاره علمی چه می‌باشد؟

ویژگی یک گزاره علمی، به اهداف، فرضیه و روش‌شناسی آن وابسته است. اگر می‌خواستیم درباره ویژگی‌های عمومی یک گزاره در حوزه علوم تجربی سخن بگوییم، باید لزوم انطباق آن با منطق استقرایی را یادآور می‌شدیم، ولی باتوجه به حوزه متفاوتی که در علوم انسانی مراد ما است، از ویژگی‌های عمومی یک گزاره علمی می‌توان به چند مورد مهم اشاره کرد. اولاً؛ انطباق گزاره با ضوابط منطق صوری یا اسطویی که شکل و چارچوب یک گزاره را مورد سنجش قرار می‌دهد، ثانیاً؛ انطباق گزاره با متدلوژی رشته علمی موردنظر که میزان وفاداری ماده گزاره به روش‌های کشف در آن حوزه را بررسی می‌کند. ثالثاً؛ تحدید حدود و شفاف‌سازی گزاره به نحوی که هم برای جامعه تخصصیِ موردنظر قابل فهم باشد و هم با گزاره‌های هم حوزه قابل تمایز گردد. در این راستا، نباید پیچیدگی یک گزاره مزیت آن قلمداد شود، بلکه هر میزان گزاره علمی شفاف باشد قوت آن محسوس می‌شود. نکته‌ای که صرفاً از باب یادآوری باید عرض کنم و بر محققان پوشیده نیست، تفکیک ارانه گزاره علمی که نوآوری ذاتی آن است، با توصیف و تبیین یک گزاره که

اساساً نوآوری علمی در آن تعقیب نمی‌شود، است. مع‌الاسف ناآشنایی برخی با متدلوژی علوم، و فقدان شرایط پژوهشگری، عمدتاً آنها را به تکرار و به عبارتی کهنه‌گرایی در حوزه پژوهش سوق داده است. البته این بیان، جایگاه ارزنده مروجان و معلمان علم را منکر نیست، بلکه درصدد تفکیک میان مقام تحقیق، و ترویج و تعلیم است.

۳. روند تولید علم کدام است؟

اجازه بفرمایید از این پس، به جای به کار بردن عبارت تولید علم از اصطلاح آشنای «پژوهش» استفاده کنیم. چراکه پژوهش در کوتاه‌ترین بیان عبارت است از: پردازش اطلاعات برخوردار از انتظام، متعلق به گستره خاصی از علوم و دارای هویت جمعی، که لزوماً به نوآوری و تولید علم می‌انجامد. بر این اساس، تولید علم غایت پژوهش است و در پژوهش، ما کار دیگری جز کشف و نوآوری نداریم. باید توجه داشت که پژوهش در هریک از اقسام علم که در ابتدای عرایض به آن اشاره کوتاهی داشتیم، روند متفاوتی دارد. حتی در یک قسم خاص از علم نیز می‌توان برحسب متدلوژی متفاوت هر رشته، روند متفاوتی را مد نظر قرار داد. برای مثال در علوم انسانی ارائه یک روند واحد ممکن نیست، چراکه روندی که در رشته فلسفه تعیین می‌شود، به صورت کامل، قابل استفاده در جامعه‌شناسی نیست. یسا در دین‌پژوهشی لازم است فرآیند ویژه‌ای را طراحی کنیم.

ما برای تبیین روند تولید علم می‌توانیم با دو نگاه کلان و خرد صحبت کنیم. نگاه کلان، ناظر بر روند مجموعه پژوهش‌ها است و نگاه خرد، ناظر بر روند اجرای یک پژوهش است. در نگاه کلان که مختص مراکز پژوهشی یسا مرجع ناظر بر مراکز مزبور است، مراحل مختلفی طراحی و به ترتیب منطقی اجرا می‌شود که بنده در اینجا تنها به برخی مراحل عمده اشاره می‌کنم. یک: تعیین رسالت، دو: هدف‌گزینی، سه: تعیین چشم‌انداز، چهار: سیاست‌گذاری

(کلان و استراتژیک)، پنج: تهیه ساختار موضوعی، شش: مطالعات نیازسنجی، هفت: مطالعه تعیین اولویت‌ها، هشت: تهیه برنامه، نه: تعیین تاکتیک‌های اجرایی برای تحقق برنامه، ده: تهیه روش‌شناسی اجراء، نظارت و کنترل کیفی و یازده: محقق‌گزینی؛

طبعاً برای پیشبرد امور در یک مرکز پژوهشی نیازمند ضوابط و شیوه‌نامه‌های دقیقی در زمینه‌های مختلف اجرای پژوهش و خدمات پژوهشی می‌باشیم که با ملاحظه، «کوتاه و ساده نگاه داشتن» فرایند، و «محقق‌محوری» می‌بایست طراحی گردد. هریک از یازده مرحله عمده‌ای که در عرایضم به آن اشاره داشتم، یک موضوع مستقل، و قابل بحث و بررسی است که احتمالاً فرصت موجود، این اجازه را به ما نمی‌دهد. فقط سه نکته را از باب تذکر عرض می‌کنم: یکم اینکه مدیریت پژوهشی یک تخصص است و طبعاً از ظرایف و پیچیدگی‌های زیادی برخوردار است. برای مثال تهیه برنامه پژوهشی برای یک گروه مطالعاتی، خود مراحل مختلفی دارد که اگر هریک از آن مراحل به خوبی اجرا نشود، عملاً برنامه شما کارآمدی لازم را نخواهد داشت. نکته دوم اینکه مدیریت پژوهشی باید هنر نگهداری و رشد دادن محقق را داشته باشد. محققان نباید به مدیریت پژوهشی با چشم مزاحم نگاه کنند، بلکه باید در ضوابط و عمل، به‌نحوی با محقق رفتار شود که به این مدیریت، به چشم حامی و تسهیل‌کننده نگاه شود. اساساً فلسفه وجودی مدیریت پژوهشی نیز با این مطلب فاصله‌ای ندارد. مدیریت پژوهشی، مدیریتی است که درصدد رساندن مجموعه به هدف موردنظر است و برای رسیدن به هدف، هرگونه مانع‌تراشی یا ایجاد مزاحمت برای محقق، نقض غرض محسوب می‌شود.

و اما نکته سوم درخصوص محقق‌گزینی است. ما در حال حاضر افراد زیادی را سراغ داریم که به‌عنوان محقق با مراکز پژوهشی همکاری دارند ولی از ویژگی‌های یک محقق برخوردار نیستند. شاید با نظر بنده برخی موافق نباشد ولی در حال حاضر از بین این افراد، در خوش‌بینانه‌ترین نگاه، ۱۰ درصد

محقق قابل شناسایی است که از این ۱۰ درصد نیز کمتر از نیمی، از استعداد و استطاعت نوآوری علمی یا به عبارتی تولید علم برخوردار نیستند. لذا یکی از دشوارترین اقدامات مراکز پژوهشی شناسایی محقق ذی صلاح است و دیگری تربیت محقق. هم‌اکنون که موضوع نهضت تولید علم به عنوان یک اقدام فراگیر مطرح است، باید به این موضوع توجه ویژه‌ای مبذول شود که ما از جهت محقق فقیر هستیم. البته این بیان به هیچ‌وجه منکر توفیقات ما در دهه‌های اخیر نیست. لذا از سوی شناسایی، جذب، پشتیبانی و هدایت استعدادهای درخشان برای تولید علم و از دیگر سو: بسترسازی برای تربیت محقق کاملاً برای کامیابی نهضت تولید علم، ضروری است.

و اما توضیح نگاه خرد که ناظر بر روند اجراء پژوهش است، برای اینکه یک پژوهش آغاز شود. باید یک: ضرورت و اولویت اجرای آن پژوهش کاملاً محرز شود، دو: هدف از اجرای پژوهش مشخص باشد، سه: مساله پژوهش شفاف گردد، چهار: فرضیه یا فرضیه‌های محقق برای حل مساله پژوهش معین باشد. پنج: روش پژوهش تعیین شود، شش: ساختار منطقی پژوهش تعیین گردد و هفت: منابع اصلی اطلاعات، براساس ساختار پژوهش شناسایی شده باشد.

به مجموعه این هشت موضوع، طراحی تحقیق یا پروپزال می‌گوییم؛ یعنی یک پژوهش بدون طراحی پیشینی اساساً قابلیت اجرا ندارد. در بین هشت موردی که عرض شد، سه عنصر: مساله اصلی، فرضیه و ساختار پژوهش، نقش تعیین‌کننده‌ای دارند. پژوهش موضوع محور (در مقابل مساله محور) معمولاً به کلی گویی ختم می‌شود، فرضیه سست و ضعیف به منزله ضعف و ناکارآمدی قوه محرکه تحقیق است و ساختار پژوهش همان نقشه پژوهش است که بدون آن یا در صورت مغلوط بودن، محقق به بیراهه می‌رود. باید توجه داشت که به تجربه، عمده پژوهش‌هایی که از جهت محتوا به هدف خود نمی‌رسند، در طراحی اولیه مشکل داشته‌اند.

درباره سنوال شما ذکر چند مطلب دیگر نیز مهم است. یکی اینکه: در بسیاری از رشته‌های علوم انسانی، منابع اطلاعاتی معتبر و دست اول، ابزار اصلی پژوهش قلمداد می‌شود. یکی از وظایف اصلی مدیریت خدمات پژوهشی در یک مرکز، شناسایی و تهیه این منابع برای محقق می‌باشد.

نکته دیگر اینکه: اعمال نظارت و کنترل کیفی تحقیق به صورت روشمند، تحت اشکال مختلف مانند: استاد راهنما، استاد مشاور، استاد ناظر، ارزیاب تحقیق، ویراستار علمی و...، برای موفقیت یک پژوهش، اجتناب‌ناپذیر است و از وظایف مهم مدیریت پژوهشی در یک مرکز، طراحی و اعمال فرآیند ارزیابی و کنترل بر روی یک پژوهش است. این ارزیابی در سه مرحله عمده محقق می‌شود: قبل از شروع پژوهش و در هنگام طراحی، در حین پژوهش و به صورت مداوم، و پس از اتمام پژوهش و نیز عرضه نتایج آن به جامعه علمی مورد نظر.

و نکته آخر، درباره حجم پژوهش و نحوه عرضه آن است. این را صراحتاً باید عرض کنم که حجم حاصل پژوهش، در نوآوری علمی یا تولید علمی و به عبارتی پژوهش، اساساً از هیچ جایگاهی برخوردار نیست، چه بسا حاصل یک پژوهش طولانی با شرح و تفصیل، در کمتر از ۲۰ صفحه ارائه شود. لذا باید این عادت ناپسند حجم محوری چه در بین مراکز پژوهشی و چه محققان، از میان برود والا دشمن نوآوری علمی است. درخصوص عرضه نیز باید توجه داشت که نباید مراکز پژوهشی مبدل به بنگاه انتشاراتی شوند. بهره‌برداری از نتایج یک پژوهش، انحصاراً به معنای لزوم چاپ فوری آن نیست. البته انتشار آن در یک نشریه علمی و تخصصی یا به صورت کتاب، بسیار پسندیده است ولی کتاب‌سازی و تولید انبوه، با پژوهش هیچ سنخیتی ندارد و این سبک، عمدتاً به حوزه تبلیغ و ترویج مربوط می‌شود.

۴. ضرورت‌های رویکرد به تولید علمی چیست؟

به طور کل، در حال حاضر مسأله تولید علم در کشور ما با موضوع تامین امنیت ملی پیوند تنگاتنگی دارد. ما برای رفع چالش‌ها و جبران عقب‌ماندگی‌ها، و به عبارتی استمرار حیات و دوام انقلاب اسلامی، چاره‌ای جز تولید علم نداریم. والا در دل جهانی شدن هضم شده و در مقابل تهدیدات منفعل و آسیب‌پذیر می‌مانیم، متأسفیم که خیلی‌ها هنوز این اهمیت را متوجه نشده‌اند والا باید در این سالها، تمامی امکانات مادی و معنوی کشور در مسیر تولید علم به خدمت گرفته می‌شد. در حوزه تولید علم، همه حوزه‌های علمی از اهمیت برخوردارند ولی علوم انسانی نقش پایه و زیرساخت را دارد و نباید این نقش مورد غفلت واقع گردد. در حال حاضر باید وضع پژوهش و آموزش علوم انسانی در کشور را به یک تراژدی تشبیه کرد که حتی سامان‌دهی حداقلی نشده است. این در حالی است که در کشورهای توسعه‌یافته، علوم انسانی همواره از شأن و منزلت بالاتری برخوردار بوده و هست و ثمره آن نیز تولید گسترده علم در حوزه علوم انسانی است که به کشورهای اسلامی نیز صادر شده و می‌شود و پیامدهای آن نیز برای ما کاملاً محسوس است.

و اما در حوزه دین‌پژوهی، این ضرورت پس از پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی، دو چندان احساس می‌شود. نباید فراموش کرد که ما مدعی تأسیس یک نظام براساس ارزشهای معنوی و احکام اسلامی هستیم و این ادعای بزرگی است که باید از مرحله سخن عبور کرده و به مرحله اثبات و تحقق برسد. باید قبول کنیم نسبت به تحولات شگرفی که در سده اخیر در حوزه علم و فناوری و ... اتفاق افتاده ما عقب هستیم و بسا پیروزی انقلاب، این عقب‌ماندگی خود را کاملاً آشکار کرد. امروز از حوزه علمیه توقع می‌رود که به انبوهی از نیازهای فکری و عملی کشور و فراتر از آن جهان اسلام، پاسخ متقن و کارآمد بدهد. ما در حال حاضر با هزاران سوژه پژوهشی کار نشده مواجه هستیم که هر یک به سهم خود در وضع فعلی و آینده کشور حائز اهمیت و

اولویت است. لذا من فکر می‌کنم ضرورت تولید علم کاملاً واضح است و باید از این بحث سریعاً گذشت کرد و بحث را در زمینه شناسایی موانع و راهکارهای تولید علم متمرکز نمود.

۵. با توجه به وضعیت کنونی دانش در ایران، آیا قائل به انسداد در این حوزه هستید؟

خیر، من چنین اعتقادی ندارم. به نظر می‌رسد فقط می‌توانیم قائل به آفت شدید تولید علم در کشور باشیم و این آفت در برخی برهه‌ها و صرف‌نظر از کم‌کاری‌های ما در این زمینه، تا حدی نیز طبیعی بوده است. لاقلاً طی بیست و پنج سال اخیر و در پرتو پیروزی انقلاب اسلامی، تحولات علمی خوبی در کشور در رشته‌های مختلف به ویژه در حوزه دین‌پژوهی اتفاق افتاده است که متأسفانه در حال حاضر برآورد دقیقی از آن وجود ندارد. اساساً انقلاب اسلامی، با توقف روند سرسپردگی کشور به بیگانگان، باب تولید علم را در همه رشته‌ها کاملاً باز کرد؛ هر چند فشارهای بین‌المللی به ویژه جنگ هشت‌ساله و نیز برخی بحران‌های داخلی، مانع استفاده از این فرصت و تحقق انتظارات ما در زمینه تولید علم شد و امروز در مقایسه با اهداف و انتظارات، ما عقب هستیم. باید توجه داشت که امروز اگر از موانع و دشواری‌های تولید علم سخن به میان می‌آید، به خاطر این است که کشور ما می‌خواهد با شتاب خاص چند قدم به جلو بردارد و در حقیقت این موانع و مشکلات، به صورت جدی جلوی شتاب و سرعت را گرفته است. البته گمان می‌کنم طرح مسائلی چون فقدان آزادی و امنیت به عنوان مانع تولید علم، کاملاً غیرمنطقی است و بیش‌تر با انگیزه‌های سیاسی مطرح می‌شود.

۶. معنای علوم دینی چیست و در چه حوزه‌هایی امکان حصول دارد؟

به طور عام، مطلق علم، در هر رشته و با هر تخصیصی، تا زمانی که در مسیر اهداف متعالی انسانی قرار داشته باشد، امری مقدس و دینی است و توصیه و تاکید دین به فراگیری و رونق علم، محدود به رشته و نوع خاصی از علم نبوده است. و لکن تحولات دوره رنسانس، موجب پایه‌ریزی علم سکولار شد که از اصول موضوعه و پارادایم‌ها گرفته تا اهداف، هیچ تعهد و رویکردی به دین و وحی ندارد. از طرفی کاملاً اومانستی یا انسان محور است و از طرف دیگر، هدفی جز دست‌یابی حداکثری و بلاشرط به دنیا ندارد. در مقابل شاهد علمی هستیم که هم در پارادایم‌هایش تعهد به دین وجود دارد و هم در اهداف، به عبارتی، وحی را در قلمرو علم به رسمیت می‌شناسد، خدا محور است و نه انسان محور و هدف آن دست‌یابی به دنیایی است آباد که انسان را در مسیر کمال حقیقی قرار دهد و دغدغه آخرت در آن یک اصل باشد. البته در اینجا باید بین اسلام و سایر ادیان کاملاً تفاوت قائل شد؛ همچنین میان اسلام ناب که از مکتب اهل بیت (ع) به دست می‌آید و عقلانیت و یژگی ذاتی و شاخص آن است و اسلام ناخالص و بیمار که با اسلام اهل بیتی فاصله زیادی دارد. همچنین باید توجه داشت که علم دینی باب تجربه‌ورزی را نمی‌بندد و هیچ محدودیتی برای پیشرفت علم در رشته‌های مختلف قائل نیست. چرا که هر میزان علم پیشرفت کند، انسان یک گام به خدا نزدیک‌تر خواهد شد. در این نگاه، پیشرفت علم در هر درجه و مرتبه‌ای، نه تنها مزاحم دین و ایمان دینداران نخواهد بود، بلکه موجبات ارتقاء آن را نیز فراهم خواهد کرد.

در کنار علم دینی، علم دین نیز قرار دارد که فلسفه و روش‌شناسی خود را کاملاً با موازین و اقتضائات فهم دین منطبق می‌کند. البته علم سکولار، پا در کفش علم دین نیز کرده است و می‌خواهد دین را نیز با روش‌های خود مورد مطالعه و ارزیابی قرار دهد. اصولاً فیلسوفان دین، با همین رویکرد به بررسی

اصول دین می‌پردازند که بحث در این زمینه ما را از دایره پرسش شما خارج خواهد کرد.

حال همانطور که قبلاً اشاره کردم، امروز مانع اصلی برای پیوند حوزه و دانشگاه در همین بحث نهفته است. یعنی علم دینی و علم سکولار. در حال حاضر در دانشگاه‌های ما که به سبک غربی تأسیس گردیده، همان علم سکولار، رسماً مبنای آموزش و پژوهش است؛ هر چند نامی از علم سکولار در میان نیست. تصور می‌کنم: نقطه عزیمت برای اسلامی‌شدن دانشگاه‌ها که یکی از مهم‌ترین اهداف فرهنگی انقلاب اسلامی است در همین بحث متمرکز است و نه پرداختن به امور ظاهری دانشگاه‌ها و یا ویرایش سطحی برخی کتب آموزشی. ما باید از تجارب تلخ غرب در این زمینه درس بگیریم و بدانیم که تولید علم سکولار سرنوشتی بهتر از وضع کنونی غرب نصیب ما نخواهد کرد و علم لجام‌گسیخته عدم وجودش بهتر از وجودش خواهد بود.

البته اسلامی‌شدن دانشگاه‌ها نیز مستلزم پدیدآمدن یک جنبش خودجوش از درون دانشگاه‌ها است و یکی از مهم‌ترین رسالت‌های حوزه در این زمینه، روشنگری در سطح وسیع است و روشنگری نیز زمانی موثر خواهد بود که به تولیدات علمی تکیه داشته باشد.

۷. برای دستیابی به علم دین، به چه منابع جدیدی نیازمندیم؟

برای دینی‌کردن علم، نباید منتظر اتفاق عجیبی بود. اگر صرفاً علم براساس آموزه‌های دین هدفمند شود، تا حد زیادی به مقصود ما از علم دینی نزدیک می‌شود و لیکن آنچه مهم است رسمیت یافتن جایگاه دین در مبانی علم است. که تحقق این امر تلاش وسیع محققان در زمینه معرفت‌شناسی را می‌طلبد. در واقع باید یک فلسفه علم جدید تأسیس گردد و این خود جزء مصادیق حائز اولویت تولید علم در حوزه علمیه است.

۸. آیا منابع دینی، پتانسیل لازم برای تولید نظریه‌های دینی را دارند و اگر آری، چه تحولاتی در نگاه فقهی لازم است تا در کنار تولید حکم از متون دینی، به سمت تولید نظریه دینی نیز برویم؟

گمان می‌کنم: تعریف مرتبه‌ای از نظریه بر استنباط قسمی از احکام شرعی نیز مطابقت دارد. و لکن اگر بخواهیم حیطه را گسترش بدهیم، خود علم فقه از جهت اهداف، قلمرو، اصول، روش، حتی قواعد و ... نیازمند تحول است. تحولی که بتواند پاسخگوی نیازهای گسترده امروز جامعه عظیم اسلامی باشد. برای ایجاد چنین تحولی ما به یک فلسفه علم فقه نیازمند هستیم که علاوه بر وفاداری بر چارچوب‌های مسلم فقهی، قدرت ایجاد تحول را داشته باشد. در عین حال نباید پژوهش در حوزه دین را صرفاً به فقه و اصول محدود کرد. نظریه‌پردازی در فلسفه اسلامی، کلام، علوم و تفسیر قرآن، اخلاق، تربیت و ... نیز میدان‌هایی وسیع و حائز اولویت برای نظریه‌پردازی محسوب می‌شوند.

۹. انگیزه‌های اساسی در تولید علم برای ما (مسلمانان) چه می‌باشد؟

بنده در پرسش‌های قبلی به این موضوع نیز اشاره کردم؛ ملاحظه بفرمایید: مسلمانان در مقطعی از تاریخ، در عرصه‌های علمی، در جهان پیش‌تاز بودند و در همین مقطع تاریخی نیز اوج شکوفایی و قدرت تمدن اسلامی را شاهدیم. غربی‌ها در خلال تعاملاتی که با مسلمانان داشتند حتی در جنگ‌هایی مانند جنگ صلیبی، از دستاوردهای علمی مسلمانان حظ و بهره فراوان بردند و خودشان نیز اعتراف می‌کنند که غرب در رشد علمی، وامدار مسلمانان است. بستر تولید علم، بالقوه در اسلام موجود است. اساساً روح تحقیق در دین اسلام نهفته است؛ در حالی که در مسیحیت، تحقیق و تعقل جایگاهی ندارد. بر این اساس، اگر مسلمانان بخواهند دوباره به قدرت و شأن قبلی خودشان در جهان

دست پیدا کنند و از فقر و وابستگی رها بشوند، باید دوباره در عرصه‌های علمی به تولید و پیشتازی برسند. لذا می‌بایست اهمیت تولید علم باید برای جهان اسلام نیز به درستی تبیین شود. ما برای استقلال و آزادی، در تمامی زمینه‌ها انگیزه تولید علم داریم؛ در علوم طبیعی در علوم انسانی و در همه حوزه‌ها، ولی برای اینکه در دام تفکر اومانیستی گرفتار نشویم باید نقش جهان‌بینی اسلامی را در زندگی فردی و اجتماعی مورد بازخوانی قرار دهیم. این توجه در صورتی که با تولید علم جمع شود، از بسیاری پیامدهای شوم و تلخ تولید علم در غرب نیز مصون خواهیم بود و می‌توانیم از علم برای سعادت واقعی بشری و در مسیر حرکت توحیدی استفاده کنیم. باید با دقت توجه کنیم که الگوی ما برای رشد علمی به هیچ‌وجه غرب نیست؛ تمام این تلاش‌ها برای این نیست که ما در آخر، به غرب برسیم. غرب امروز، با معضلات عدیده‌ای مواجه است که ما هرگز مایل نیستیم دچار این معضلات بشویم. راه نجات از این معضلات نیز یافتن و حرکت در مسیر اسلامی است.

۱۰. شرایط اجتماعی تولید علم چیست؟

اولاً باید بپذیریم که در ابتدای راه هستیم و عمده اقدامات ما در این مقطع، به منزله بسترسازی و ایجاد و تحکیم پی‌ساخت‌ها است. لذا نوع برنامه‌ریزی ما از این جهت ممتاز است.

ثانیاً: برای شکل‌گیری یک نهضت به معنای دقیق کلمه، باید یک اراده ملی به وجود بیاید. یعنی ابتدا برای عموم مردم روشن شود که تولید علم چه رابطه‌ای با منافع و امنیت ملی دارد و به عبارتی، ارزش سرمایه‌گذاری در این عرصه چه میزان است و چرا باید تمامی امکانات ملی را برای تولید علم بسیج کرد. والا یک نهضت، پدید نخواهد آمد و حرکت ما، فراگیر نخواهد بود. عیب عدم پدیدآمدن نهضت این است که، هم زمان رسیدن به هدف بسیار طولانی می‌شود و هم پیمودن راه بسیار سخت و طاقت‌فرسا می‌گردد.

وقتی تولید علم در جامعه ما تبدیل به بالاترین ارزش شد، محقق نیز جای واقعی خود را در جامعه پیدا می‌کند. باید قبول کنیم که در حال حاضر تحقیق و محقق در کشور ما جایگاه شایسته‌ای ندارد و به تحقیق در ساختار کلان مدیریت کشور عمدتاً به عنوان یک کار تشریفاتی که در عملیات اجرایی هیچ فایده و تاثیری ندارد نگاه می‌شود. و لذا یک محقق با دهها مشکل پیش پا افتاده درگیر است و نمی‌تواند فضا و شرایط مطلوب را برای کار پژوهشی خود فراهم کند، و در همین راستا جایگاه مراکز پژوهشی نیز در حد «تزیینات» در کشور تنزل می‌یابد. شما مقایسه بفرمایید: جایگاه پژوهش در کشور ژاپن را با ایران، فرسنگ‌ها فاصله بین ما و آنها وجود دارد. این به خاطر همین است که آنها، ارزش پژوهش را کاملاً درک کرده‌اند و یک اراده ملی پشتیبان پژوهشگر است. در کشورهای توسعه‌یافته دهها شهر پژوهشی وجود دارد که همه تسهیلات و امکانات را برای پژوهشگران مستعد فراهم کرده است.

از سوی دیگر، لزوم سیاسی نشدن پژوهش و پژوهشگر است. حقیقتاً سیاست‌زدگی در امر پژوهش، کشور را از تولید علمی باز می‌دارد. این موضوع دو رویه است؛ یعنی نه، باید محقق سیاسی بشود و نه، پژوهش با چشم سیاسی ارزیابی گردد. ناامنی بزرگترین معضلی است که در چنین وضعی نصیب پژوهشگر می‌شود. یعنی در این صورت از دستاوردهای علمی برداشت‌های سیاسی جناحی می‌شود و محقق عملاً از امنیت و آرامش لازم برای استمرار کار خود برخوردار نیست. ما در برخی کشورهای حتی توسعه نیافته، شاهد هستیم که یک پروژه پژوهشی کلان ملی، طی سی سال جریان داشته و در این سی سال بارها دولت و مجلس - از جناح‌های مختلف - تغییر کرده است ولی این پروژه، ذره‌ای از مسیر خود منحرف نشده؛ چرا که منافع ملی آن ملت، اقتضای حمایت از این پروژه را داشته است. لذا رمز موفقیت در تولید علم، نگاه فراسیاسی یا فراجناحی به پژوهش است.

نکته بعدی موضوع اعتبارات مالی اختصاص یافته در کشور برای پژوهش

است که نمی‌دانم با پرسش شما چقدر ارتباط دارد ولی بسیار مهم است. در پژوهش باید بدون محدودیت هزینه کرد و نباید برای هزینه‌های یک پژوهش خط‌کشی نمود. البته مجدداً یادآوری می‌کنم که کار پژوهشی با کار ترویجی اساساً تفاوت دارد.

محقق برای کار پژوهشی خود، نباید با تنگنای مالی مواجه شود. حتی اگر در نهایت به نتیجه مورد انتظار هم نرسد. این نگاه به پژوهش، در کشور ما وجود ندارد. اینکه قبلاً نیز عرض کرده‌ام که باید در اختیار محقق دسته‌چک سفید امضاء قرارداد، به هیچ‌وجه به شوخی شباهت ندارد. البته شکی نیست که محقق واقعی نیز در جایگاه کاسب قرار نمی‌گیرد و بسیاری از محققان در سخت‌ترین شرایط تولیدات عظیمی را پدید آورده‌اند. من محققان زیادی را سراغ دارم که برای خرید منابع، اساسی‌ه ضروری منزل خود را فروخته‌اند. در عین حال حکومت نباید وظیفه خود را فراموش کند و این وظیفه نیز نباید با نگاه فعلی تعقیب شود. برای نمونه، امروز تصویری غیرمنطقی در ذهن برخی مسئولان شکل گرفته که پژوهش در عرصه دین باید رایگان انجام شود. این تصور در یک کشور اسلامی برای دین‌پژوهی خطرناک است. لذا به نظر می‌رسد، از طرفی بودجه پژوهش در کشور، و از طرفی دیگر، ضوابط هزینه‌کرد این بودجه، در تولید علم، به‌ویژه در عرصه دین‌پژوهی نیازمند تحول است.

نکته آخر درباره معضل مدرگ‌گرایی در جامعه و کمیت‌محوری در دانشگاه‌ها است که بحمدالله حوزه‌های علمیه از این آفت تا حد زیادی بی‌نصیب مانده است. ولی این خطر حوزه را نیز تهدید می‌کند. ملاحظه فرمایید: این نگاه به تحصیل، برای تولید علم مهلک است. باید در جامعه این نگرش را عوض کرد و الا، دیگر خروجی دانشگاه‌های ما محقق نخواهد بود. ممکن است سالانه عده زیادی از دانشگاه‌های ما در مقاطع عالی، فارغ‌التحصیلان شوند، ولی امکان استفاده از این پتانسیل برای تولید علم به

وجود نیاید. برای خروج از این معضل، علاوه بر کار هدفمند فرهنگی و اقتصادی، باید نظام آموزشی کشور نیز دچار تحول شود. به نحوی که خروجی دانشگاه‌های ما در مسیر تولید علم قابل استفاده باشد. تحول در نظام آموزش، شامل مدیریت کلان، مواد و سرفصل‌های درسی، متون آموزشی، روش‌های آموزش و ... می‌شود که پرداختن به آن از دایره بحث ما خارج است.

۱۱. نخبگان علمی ما در میدان تولید فکر و پژوهش (حوزه و دانشگاه) تا به حال به موضوعاتی می‌پرداختند؟

اولاً علی‌رغم آن که عرض کردم ما در ابتدای راه هستیم، ولی باید تاکید کنم طی ربع قرن گذشته یعنی از زمان پیروزی انقلاب تا الان، تحولات علمی بسیار عظیمی در کشور رخ داده که نظیر آن در تاریخ معاصر ایران دیده نمی‌شود. متأسفانه تاکنون تابلویی از این تحول چه از حیث کمی و چه از حیث کیفی ارائه نشده است. لکن باید توجه داشت، میزان انتظاراتی که پس از انقلاب به وجود آمده به علاوه عقب‌ماندگی‌های گذشته، ما را هنوز در ابتدای راه نگاه داشته است. طی این ۲۵ سال گذشته در اغلب موضوعات حائز اولویت کار شده است ولی این کارها اکثراً در حد مقدمه قابل قبولند و هنوز به پختگی لازم نرسیده‌اند. البته در حوزه‌های علمی شیعیه، به جهت باز بودن باب اجتهاد و رونق داشتن کرسی‌های اصولی و فقهی، تحقیق و نوآوری هیچگاه متوقف نشده است ولی در عین حال در مقایسه فقه با بسیاری از موضوعات، در برخی عرصه‌ها کار کافی صورت نگرفته، مانند مباحث کلامی، قرآنی و به ویژه مباحث مربوط به نظامات اجتماعی اسلام. در زمینه فقه نیز به رغم توجهاتی که همواره وجود داشته، ما هم اکنون به روز نیستیم.

۱۲. آنها با چه روش‌ها موضوعات خود را دنبال کرده‌اند؟

هیچ پژوهشی بدون روش پیش نمی‌رود؛ ولی این امر، به معنای

برخوردارى همه پژوهش‌ها از روش‌های صحیح و کارآمد نیست. یکی از دلایل ناکامی پژوهش‌ها در حصول نتیجه موردنظر، عدم انتخاب و بکاربری روش صحیح از سوی محقق است. با مروری به مجموعه پژوهش‌هایی که در گذشته صورت گرفته، روشن می‌شود که، بخش قابل توجهی از این پژوهش‌ها نه به صورت حرفه‌ای طراحی و نه اجرا شده است. برای مثال، برخی محققان برداشت بسیار حداقلی از روش کتابخانه‌ای، میدانی و یا تطبیقی دارند و این برداشت موجب می‌شود که از این روش‌ها نیز به درستی استفاده نکنند.

هر محققى باید هم درباره روش‌شناسی پژوهش آموزش دیده باشد و هم تمرین و ممارست زیادی داشته باشد تا از استطاعت لازم در انجام پژوهش برخوردار شود.

۱۳. محتوای پژوهش آنها چه بوده است؟

همانطور که قبلاً عرض کردم در گذشته در بسیاری از موضوعات، پژوهش صورت گرفته و مجموعه پژوهش‌ها، از تنوع خوبی برخوردار است ولی دائماً موضوع و مسائل زیادی حادث می‌شود که سوژه مهمی برای پژوهش است. برای نمونه پس از پیروزی انقلاب اسلامی موضوعات و مسائلی برای حوزه‌های ما مطرح شد که قبل از انقلاب یا مطرح نبود یا تا این حد جدی نشده بود. این موضوعات و مسائل به اقتضای فضای جدیدی بود که انقلاب ایجاد کرد. یا ملاحظه فرمایید: در مقاطعی پس از انقلاب، مباحث اندیشه سیاسی یا معرفت‌شناسی رونق یافت و ذهن بسیاری از محققان رشته‌های فلسفه، کلام و ... را به خود جلب کرد. ولی آنچه مسلم است خلاهایی است که امروز با طراحی ساختارهای علمی کشف می‌شود. یکی از خاصیت‌های این ساختارها نیز همین است که جای خالی موضوعات و مسائل پژوهشی را نشان می‌دهد.

همچنین زمانیکه جریان تولید علم ایجاد شد، از قبل روشن شدن بسیاری

از مسائل، سوژه‌های جدیدی نیز برای پژوهش ایجاد می‌شود؛ ولسی طبعاً یک کار پژوهشی قوی، ماندگار است و همواره می‌تواند منشأ خیرات زیادی در عرصه تولید علم باشد و ما نیز در حال حاضر نمی‌توانیم ارتباط علمی خود را با گذشته قطع کنیم، بلکه بسیاری از پژوهش‌های گذشته، امروز، منابع اصلی پژوهش‌های ما قلمداد می‌شود.

۱۴. در حال حاضر توجه به چه عنصری را برای شکل‌گیری حرکت تولید علم در کشور ضروری می‌دانید؟

به نظر من در حال حاضر، عنصر رهبری در پژوهش کشور، نقش تعیین‌کننده‌ای دارد. به عبارتی دیگر، در کشور ما باید پژوهش تا دست‌سابی به مرحله بلوغ، به صورت کلان رهبری شود و خلأ رهبری کاملاً مشهود است. این اقدام به معنی تاسیس یک تشکیلات پُرخرج نیست، بلکه لازم است بالاترین مقام اجرایی کشور یعنی رئیس‌جمهور، ستادی را مرکب از رؤسای مراکز ذیربط تشکیل بدهد. این ستاد پنج وظیفه مهم دارد: یک) تعیین ضرورت‌ها و اولویت‌های روز کشور در عرصه پژوهش، دو) هماهنگی و تقسیم کار بین مراکز پژوهشی، سه) ساماندهی بودجه‌های پژوهشی و سایر امکانات مادی و معنوی کشور در مسیر اولویت‌های پژوهشی، چهار) شناسایی راهکارهای عملی برای موانع تولید علم، پنج) ارزیابی کمی و کیفی پژوهش و ارائه راهکارهای مناسب در جهت رفع نقاط ضعف.

در حوزه‌های علمیه نیز مدیریت حوزه می‌تواند همین جایگاه را در قبال مراکز پژوهشی حوزه داشته باشد. البته همه ما می‌دانیم که این جایگاه با بخشنامه و یک شبه ایجاد نخواهد شد؛ بلکه لازم است مدیریت حوزه تدریجاً شایستگی خود را برای کسب چنین جایگاهی، اثبات کند. من معتقدم اگر در حوزه، پژوهش به دقت رهبری شود، با سرعت و کیفیت به مراتب بهتری می‌توان نیازهای فکری جامعه را پاسخ داد.

۱۵. تولید علم در کشور در مقومه جناب‌عالی منوط به عنصر رهبری در کشور شده است. بر این اساس، برای قدرت در تولید علم چه نقشی قائلید؟ ارتباط دانش با ساخت قدرت را تبیین فرمایید؟

منظور اینجانب از رهبری، عمدتاً یک رهبری مقتدر و از جایگاه رفیع علمی - مدیریتی است که همچنانکه عرض شد، علاوه بر پشتیبانی مادی، اهداف، خط‌مشی، سیاست‌ها و ... کشور را در حوزه تولید علم مشخص کند. البته این رهبری اگر در صدد اطلاع و رفع نیازهای نظام باشد، بی‌تردید باید با سطوح مختلف نظام مرتبط بوده و این ارتباط تعریف کاملاً منطقی‌ای داشته باشد. ولی آنچه مسلم است، دولت اسلامی که عملاً قدرت در دست اوست، در ایجاد زمینه تولید علم سهم زیادی دارد. برای مثال: تلاش جهت ایجاد فرهنگ تولید علم در لایه‌های مختلف جامعه، وابسته‌کردن ساختار مدیریت کلان کشور به پژوهش، فراهم‌ساختن و توزیع عادلانه بودجه و امکانات مورد نیاز، ایجاد فضای مناسب علمی برای نوآوران و ناقدان، حمایت از استعدادها درخشان و ... ، البته این هرگز به معنای اعمال نفوذ دولت در نتایج تولید علم نیست، چرا که، تولید علم باید کاملاً مستقل، آزاد و حرفه‌ای صورت گیرد و دولت به هیچ‌وجه نمی‌تواند خواسته‌های غیرمنطقی خود را به پژوهش تحمیل کند. در این صورت پژوهش به یک امر کاملاً تشریفاتی و بی‌خاصیت بدل خواهد شد.

۱۶. فرموده‌اید: محقق باید درباره روش‌شناسی پژوهش، آموزش ببیند؛ بر این اساس آیا امکان استفاده از روش‌های علمی برای تولید نظریه‌های دینی از متون وحیانی میسر می‌باشد یا این که تنها راه انحصاری تولید از متون دینی، علم، اصول می‌باشد؟

ما در این گفتگو درباره مطلق علم صحبت کردیم و هر گاه بحث به سمت دین‌پژوهی رفت، سعی کردم، اقتضائات و تفاوت‌های آن را عرض کنیم. چنانکه روشن است و بنده نیز اشاره کردم؛ دین‌پژوهی روش‌شناسی اختصاصی

خودش را دارد؛ البته نه تنها بدیهی است که این روش شناسی، در برخی زمینه ها با روش شناسی سایر رشته ها مشترک باشد بلکه در برخی حوزه ها بهره گیری از سایر روش شناسی ها ضروری است. ولسی این موضوع اختصاصی بودن روش شناسی پژوهش دینی را نفی نمی کند. امروز یکی از مباحث اساسی این است که با روش شناسی علم به معنای science نمی توان وارد پژوهش در قلمرو دین شد و تلاش فیلسوفان دین نیز معمولاً در خوش بینانه ترین نگاه راه به جایی نمی برد. ضمن آنکه اغلب فیلسوفان دین نیز علی رغم مدّعی خود، بدون هر گونه بی طرفی و بسا پیش فرض های ملحدانه وارد مطالعات دینی می شوند و این خود مانعی بزرگ برای فهم دین است. البته این فرمایش شما که تنها راه انحصاری تولید از متون دینی، علم اصول است، امروزه محل تامل است. علم اصول به رغم استواری و ارزش خاصی که دارد، نمی تواند به تنهایی نیازهای ما را در همه بخش های دین مرتفع کند. لذا امروزه عمدتاً در حوزه فقه کاربرد دارد. بنابراین ما در حال حاضر به یک روش شناسی کارآمد برای فهم دین به معنی اعم نیاز داریم و تا آنجا که اطلاع دارم تلاش هایی نیز در حوزه برای طراحی این روش شناسی جدید تحت عنوان «منطق فهم دین» در حال انجام است.

از اینکه وقتان را برای انجام این مصاحبه اختصاص دادید، متشکریم.
من هم از شما و همکاران محترمتان سپاسگزاری نموده و برایتان
آرزوی موفقیت دارم.

علم با بخشنامه تولید نمی‌شود!
(در گفتگو با خبرگزاری مهر)

۱. سال گذشته شاهد پاسخ رهبر معظم انقلاب به نامه جمعی از دانش آموختگان حوزه در باب نقد و نوآوری بودیم، از آن زمان تا اکنون، این موضوع به یکی از مباحث مهم مطبوعات و محافل علمی تبدیل گردیده است. به عنوان پرسش اول، درباره خواستگاه تولید علم و نظریه پردازی توضیح بفرمایید.

ضمن تشکر از شما و آرزوی موفقیت و بهروزی، باید عرض کنم که موضوع تولید علم و نظریه پردازی برای کشور ما یک ضرورت اجتناب ناپذیر است. در واقع ما برای جبران عقب ماندگی ها و به دست گیری ابتکار عمل در اداره کشور، چاره ای جز حرکت به این سمت نداریم. به نظر می رسد ما خیلی دیر به این فکر افتاده ایم، اگر پتانسیل و شور و حرارت جوانان در اوایل انقلاب، به جای جنگ، مصروف تولید علم و سازندگی می شد، بدون تردید الان ایران یکی از کشورهای قدرتمند منطقه بود. و لذاست که خسارت و صدمه ای که در جنگ هشت ساله با حمایت غرب بر ما وارد شد، غیرقابل محاسبه است. حتی پس از پایان جنگ تا الان که بیش از یک دهه گذشته، این موضوع به صورت جدی تعقیب نشد؛ ولیکن هنوز دیر نشده و ماهی را هر وقت از آب بگیری تازه است.

رهبر معظم انقلاب در پیام تاریخی و حکیمانه ای که ارائه فرمودند، به بهترین نحو ضرورت و اهمیت این موضوع را برای ما روشن کردند. اساساً یکی از اهداف اصلی انقلاب اسلامی همین است که ما می خواستیم و می

خواهیم به استقلال و آزادی دست پیدا کنیم. کشوری که تولید علم نداشته باشد - و به عبارتی مقلد و منفعل باشد - حقیقتاً نمی تواند به استقلال و آزادی دست پیدا کند. در کشور ما اغلب مفهوم مقدس آزادی به صورت یک سویه و ناقص بیان می شود، آزادی این نیست که اجازه بدهند تا ما در جهالت و مقلد بودن رشد کنیم، بلکه برعکس آزادی یعنی نگذارند مقلد باشیم یا مقلد باقی بمانیم. بنابراین پرواضح است که کسب جایگاه شایسته در جهت فرهنگی، اقتصادی و سیاسی در جهان، تنها از طریق تولید علم و پیشتازی در این عرصه حاصل می شود. امروز صدور علم و فناوری درآمد هنگفتی برای کشورهای غربی دارد و نقش آن در موازنه قدرت از سلاح هسته ای بیشتر است و لذا امروز تولید علم باید جزء مطالبات اصلی جوانان و به ویژه جنبش دانشجویی ایران قرار گیرد.

۲. به نظر شما چگونه باید تولید علم جز مطالبات دسته اول مردم قرار بگیرد؟

اولا ما باید قلبا و عمیقا به این نتیجه برسیم که تولید علم یک نیاز حیاتی است و اگر این نیاز پاسخ داده نشود، در یک و دو دهه آینده پیامدهای شومی در انتظار ماست. پروژه جهانی شدن دیگر اجازه برخاستن را به ما نخواهد داد و این موضوع شوخی نیست. وقتی مردم به این نقطه از آگاهی رسیدند، به صورت طبیعی تولید علم از مطالبات اصلی مردم خواهد بود. برای تحقق این مهم لزوما باید یک حرکت خودجوش و فراگیر در کشور ایجاد شود. کارهای منفرد و البته ارزشمند همیشه بوده و هست، به عبارتی جریان پژوهش در طول تاریخ هیچگاه قطع نشده است، ولی آنچه امروز موجب تحول در کشور می شود، ایجاد یک جنبش و اراده ملی برای تولید علم و نظریه پردازی است.

۳. در فاصله صدور پیام رهبری تا الان که حدود یکسال سپری شده، از نظر جناب عالی چه میزان این موضوع جدی دنبال شده است؟

بسیاری پس از شنیدن پیام رهبر انقلاب - در عین مسرت و خوشحالی - شدیداً نگران تبدیل این رهنمودها به اقدامات تشریفاتی، نمایشی و یا سطحی بودند. حقیقتاً با سابقه ای که در مواجهه با برخی از مسائل اساسی طرح شده از سوی رهبری داریم، این نگرانی ها به جا بود. الان هم که حدود یکسال گذشته، به رغم اقدامات برخی از عناصر دلسوز، به نظر اینجانب اصلاً برخورد شایسته ای با این موضوع صورت نگرفته است؛ با برگزاری همایش و سمینار نیز علم تولید نمی شود، - هرچند برخی همایش ها ممکن است مفید باشد - لذا همچنان موانع جدی در مقابل تولید علم در کشور وجود دارد. به هر حال ما پیشداوری نمی کنیم و منتظریم همانطور که مقام معظم رهبری در پیام خواسته‌اند، در سالگرد پیروزی انقلاب، گزارشهای اقدامات شورای عالی انقلاب فرهنگی، وزارت علوم و شورای مدیریت حوزه به محضر مردم عرضه شود و اگر این گزارشات حاکی از کم توجهی به این موضوع بود، اولاً با این مجامع برخورد جدی صورت گیرد و ثانیاً برای پیشبرد این امر تدبیر جدی اتخاذ شود. فکر نمی کنید مجلس شورای اسلامی باید در این زمینه جدی وارد شود؟

وقتی سخن از اراده ملی و جنبش فراگیر است، یعنی همه باید خود را در قبال تولید علم مسئول بدانند و طبعاً مجلس که مهم ترین مقام تصمیم گیر در کشور است، نقش کلیدی دارد. متأسفانه کارنام مجلس ششم در زمینه تولید علم و نظپردازی، کارنامه خوبی نیست. شاید مجلس فعلی به تنها چیزی که فکر نمی کند همین تولید علم باشد! امیدوارم با توجه به نزدیکی انتخابات، و آشنایی روزافزون مردم با ضرورت این موضوع، در مجلس بعدی گام های اساسی در این جهت برداشته شود. نکته جالبی نیز درباره یکی از مصوبات

مجالس گذشته باید عرض کنم که بدترین نوع نگاه به منزلت دانش و دانشوری است؛ این مصوبه گفته که هر شخصی که عضو هیات علمی دانشگاه باشد و یک دور نماینده شود، به درجه استادی با بالاترین پایه ارتقاء خواهد یافت!

۴. به نظر جناب عالی چه میزان زمان نیاز داریم تا به جریان تولید علم در کشور دست پیدا کنیم؟

تولید علم و نظریه پردازی شوخی نیست. به عبارتی کار ساده و کوچکی نیست. با بخشنامه و سفارش هم علم تولید نمی‌شود. باید بستر تولید علم در کشور ایجاد شود. معمولاً از چند صد یا صد هزار کار پژوهشی یک نظریه بیرون می‌آید. لذا نمی‌توان تولید علم را زمانبندی کرد. ولی ایجاد بستر و لوازم آن را چرا. یعنی ما به یک برنامه استراتژیک و قدرتمند برای بسترسازی و فراهم کردن لوازم این امر نیاز داریم. و من پیشنهاد می‌کنم: یک تیم مجرب و کارکشته، مرکب از دهها استراتژیست و متخصص مدیریت پژوهش، از سوی شخص رئیس جمهور مامور تهیه این برنامه بشوند و پس از تایید برنامه، ستادی به ریاست شخص رئیس جمهور مسئولیت هماهنگی و نظارت بر اجراء برنامه را عهده دار گردد. نظیر این اقدام در کشورهای توسعه یافته انجام شده است.

۵. اگر موافق باشید وارد مقوله موانع تولید علم بشویم؟

اجازه می‌خواهم قبل از ورود به مبحث موانع، درباره بستر فرهنگی - تاریخی و ظرفیت های موجود در مسیر تولید علم و نظریه پردازی اشاراتی داشته باشم. کشور ما دارای ظرفیت های منحصر بفردی است. از جهت تاریخی ملت ایران صرف نظر از هوش و استعداد خدادادی، همواره ملتی علم دوست و علم پرور بوده است و این موضوع پس از ورود اسلام به ایران و به ویژه

تشیع، به اوج خود می‌رسد. یکی از دغدغه‌های اصلی اسلام رونق علم و اندیشه است. اساساً ایمان بدون علم فاقد ارزش است. تعالیم قدسی اهل بیت (ع) مملو از علم و حکمت است. ما نظیر کرسی‌های علمی دوران امام صادق (ع) را در تاریخ پیدا نمی‌کنیم. از وجوه ممیزه تشیع نسبت به سایر مذاهب نیز همین علم پروری و آزادی اندیشه است. علم در فضای اختناق و تعجر رشد نمی‌کند، و آزادی در چارچوب اخلاق و فضیلت‌های انسانی در تشیع، دستاوردهای علمی زیادی را به دنبال داشته است. در اسلام، علماء و دانشمندان در هر رشته‌ای، از بالاترین درجه، یعنی درجه انبیاء برخوردارند و لذا عوامل انحطاط جهان اسلام را باید در جای دیگر جستجو کرد. بنابراین ما از جهت فرهنگی و تاریخی دارای پشتوانه محکمی هستیم که مهمترین آن اسلام و سنت‌های ایرانی است. همچنین کشور ما از جهت منابع انسانی برای تولید علم، غنی است. جمعیت استعداد درخشان در کشور ما سرمایه‌ای است که تا الان خودمان از آن بی بهره بوده ایم، به عبارتی، دیگران از سرمایه‌های ما استفاده کرده اند.

۶. جناب عالی در خلال سخنانتان به رابطه اخلاق و تولید علم اشاره کوتاهی داشتید، لطفاً کمی درباره این رابطه توضیح بفرمایید؟

همانطور که می‌دانید، امروزه در غرب، گسترش بی‌رویه علم و فناوری خارج از چارچوب‌های اخلاقی، پرسش‌های بسیاری را پیش روی بشر قرار داده است. پیامدهای زیان بار علم و فناوری برای محیط زیست و حیات بشریت حقیقتاً نگران کننده است. البته در شرق که، خدا و فضیلت‌های انسانی زنده است، خارج شدن علم از مرز اخلاق مطرح نیست، چه بسا الان ما در مرحله‌ای نباشیم که درباره این موضوع به صورت مبسوط سخن بگوییم ولی توجه جدی به این موضوع ضروری است.

۷. رابطه تولید علم و آزادی چطور؟

اساساً لازمه تولید علم و نظریه پردازی، وجود آزادی است. اما آزادی به معنای هرج و مرج فکری نیست. در کشور ما معمولاً منظور از آزادی اندیشه، یعنی آزادی رواج هرج و مرج فکری و یا به عبارتی که در اول عرایض اشاره داشتم، آزادی حرکت به سوی مقلد بودن. علت بروز یک چنین مفهومی از آزادی، این است که انگیزه‌های سیاسی و جناحی و دعوای قدرت، جای انگیزه‌های علمی را گرفته است و عناصر سیاسی کم‌مایه، لباس علماء و اندیشمندان را پوشیده‌اند و بر جای آنها تکیه زده‌اند. به نظر می‌رسد این میزان که در کشور ما آزادی اندیشه وجود دارد برای ظهور یک جنبش فراگیر جهت تولید علم و نظریه‌پردازی کافی است و نظیر آن را حتی در برخی کشورهای غربی مدعی آزادی سراغ نداریم و البته این عرض بنده منافاتی با گسترش آزادی اندیشه در کشور ندارد.

۸. قرار بود درباره موانع تولید علم و نظریه‌پردازی صحبت کنیم؟

بله، ظاهراً حاشیه از متن بیشتر شد؛ در خصوص موانع، سخن بسیار است. صدها مانع ریز و درشت وجود دارد، این موانع به فرهنگی، اقتصادی، قانونی، مدیریتی، و... تقسیم می‌شوند. اخیراً شاهد انتشار تألیفات خوبی نیز در این خصوص بودیم. من در این فرصت کوتاه، فقط به چند مانع مهم‌تر اشاره می‌کنم و علاقمندان را به مطالعه مقالاتی که به تازگی منتشر شده ارجاع می‌دهم.

یکی از موانع، ضعف و تنبلی مجامع تصمیم‌گیرنده در این باره است. خود فرآیند تصمیم‌گیری نیز محتاج پژوهش و مطالعه دقیق اهل فن است. ما معمولاً در کشورهای اصطلاحاً جهان سوم، در فرآیند تصمیم‌گیری، خودمان را نیازمند پژوهش نمی‌دانیم! تصور می‌کنیم به همه امور، علم مطلق داریم و با

قرار گرفتن در مسند قدرت، این حق را داریم که هرطور که میل داریم درباره کشور تصمیم بگیریم؛ و به همین خاطر است که دانشگاهها و پژوهشگاههای ما هیچ نقش و جایگاهی در نحوه مدیریت کشور ندارند بهر حال همانطور که قبلاً نیز اشاره کردم، گام اول این است که کشور دارای مجامع تصمیم گیر فعال و مبتکر باشد تا لوازم و بستر تولید علم را از جهت مادی و معنوی توأم فراهم کنند و موانع را شناسایی و با گماردن مدیران لایق و دلسوز، یک به یک از سر راه تولید علم بردارند. البته اگر جنبش فراگیر در کشور ایجاد شود، به طور طبیعی این مجامع نمی‌توانند با ضعف و تنبلی به کار خود ادامه دهند چرا که فوراً مورد توبیخ ملت قرار می‌گیرند. به نظر بنده بسیاری از موانع جدی به خلأ تصمیم گیری و نظارت در کشور برمی‌گردد. برای نمونه زمانی که محققان لایق و بااستعداد کشور از اصلی ترین نیازهای معیشتی و یا لوازم و ابزار پژوهش محروم اند و با مشکلات متعدد دست و پنجه نرم می‌کنند و یا برای گذراندن زندگی ده جا اشتغال دارند . . . ، وقتی همین میزان بودجه که برای پژوهش اختصاص یافته، به درستی و عادلانه هزینه نمی‌شود و به عبارتی هدر می‌رود یا صرف کارهای نمایشی می‌گردد. وقتی که کمیت گرایی به جای کیفیت گرایی در آموزش عالی کشور پذیرفته می‌شود و صدور مدارک فاقد پشتوانه علمی تبدیل به ارزش می‌شود و طبعاً دیگر خروجی دانشگاهها پژوهشگر نخواهد بود . . . ، وقتی که با همین سیاست کمیت گرایی در آموزش عالی، سرمایه بی نظیر هزاران رساله دانشجویی به جای رفع نیازهای کشور فقط زینت بایگانی می‌شود و وقت و سرمایه ملی هدر می‌رود . . . ، و وقتی با استاد و محقق در کشور ما برخورد محترم و محتشم صورت نمی‌گیرد و شأن و منزلت دانشمندان از مدیران اجرایی به مراتب کم تر می‌شود . . . ، طبیعی است که کشور از تولید علم و نظریه پردازی باز می‌ایستد.

من برخلاف نظر برخی مسئولان، معتقد نیستم که بودجه پژوهش در کشور

ما کم است. بلکه معتقدم این بودجه به طور صحیح و مضبوط هزینه نمی‌شود. برخی مراکز پژوهشی توانا، برای گرفتن چند میلیون تومان جهت اجرای یک پروژه پژوهشی باید ماهها دوندگی کنند و در مقابل، چند صد میلیون تومان در اختیار برخی مراکز ناتوان و ضعیف قرار می‌گردد. برای نمونه مرکزی که خودم در آن اشتغال دارم و به رغم دوندگی فراوان، برای فراهم کردن امکانات حداقلی راه به جایی نبرده است.

نکته دیگری که می‌خواهم درباره موانع عرض کنم، لزوم جایگزینی مدیریت غیرعلمی با مدیریت علمی و حرفه‌ای است. اگر در کشور ما چه در مراکز صنعتی و چه فرهنگی و ...، مدیریت علمی حاکم شود، خود به خود نیاز به پژوهش ایجاد می‌شود و از این قبل، بسیاری از موانع، حتی فرضاً موانع مالی، برداشته می‌شود. باید رابطه عرضه و تقاضا در تولید علم نیز هماهنگ و منطقی باشد. تا زمانی که تقاضای حقیقی به وجود نیاید، تولید نیز رونق نخواهد یافت و پژوهش و پژوهشگر از جایگاه مناسب برخوردار نخواهند شد. به عبارتی، زمانی کشور ما به پیشرفت چشم‌گیر اقتصادی و فرهنگی خواهد رسید که دانشمندان و علم در کشور حاکم باشد.

به این نکته نیز باید توجه داشت که عالم و دانشمند کمتر به فساد آلوده می‌شود. کسی که عالم واقعی بود و البته عینک مادی‌گرایی را از چشمان خود برداشت، هرچه قدر که رشد علمی پیدا می‌کند به خدا نزدیک‌تر می‌شود و امکان دستیابی جامعه مطلوب اسلام فراهم می‌شود. وقتی در اسلام جایگاه علماء در هر رشته‌ای، جایگاه انبیاء است، به همین معناست که علماء مانند انبیاء می‌توانند جامعه را به سوی صلاح و فلاح ببرند. براساس روایات، وقتی حضرت ولی عصر (عج) ظهور فرمایند، بی‌تردید یکی از اقدامات اساسی حضرت تولید علم خواهد بود. به طوری که بشر صدها گام به سوی حقیقت نزدیک خواهد شد.

۹. علاقمند کمی نیز درباره مفهوم و ارکان پژوهش توضیحاتی داشته باشید؟

سؤال خوبی است، مخصوصاً با این توجه که متأسفانه امروزه در کشور ما و در حوزه علوم انسانی، رونویسی و گردآوری و تدوین نیز پژوهش قلمداد شده و کارهای تبلیغی - ترویجی با کارهای پژوهشی خلط می‌شود؛ لذا روزانه دهها کتاب بی ارزش به نام پژوهش در بازار عرضه می‌شود. پژوهش اصولاً باید به نوآوری ختم شود. پژوهشی که فاقد نوآوری است پژوهش نیست. در حوزه علوم انسانی، فراهم ساختن اطلاعات از منابع موثق و دست اول، پردازش و تحلیل صحیح و سپس نظریه‌پردازی فرآیند اجرای پژوهش را تشکیل می‌دهند. برای این که یک پژوهش آغاز شود ابتدا باید مسئله و هدف پژوهش روشن باشد، سپس به فرضیه قابل قبول رسیده باشیم و ساختار منطقی، اجمالی و هدفمند و نیز روش کار مشخص گردد. مسأله محور بودن در یک پژوهش، بسیار اهمیت دارد، اصولاً این مسئله است که فرضیه را شکل می‌دهد و محقق را قادر می‌سازد تا روش پژوهش را انتخاب کند. معمولاً یک ذهن قوی، پر معلومات، عمیق نگر، بروز و منظم قادر به شناخت مسأله پژوهش است و لذا است که هر شخصی به صرف داشتن مدرک تحصیلی نمی‌تواند کار پژوهشی انجام دهد. معمولاً سالها مطالعه، تحصیل، ممارست، تمرین و عضویت در تیم‌های کوچک پژوهشی، فرد را قادر به انجام پژوهش خواهد ساخت. آنچه در پژوهش کمتر مورد توجه ما است قرار گرفتن پژوهش در ساختار کلان علم است. هر پروژه پژوهشی، طبعاً به قلمرو خاصی اختصاص دارد و عضوی از هویت جمعی علم است و لذا در طبقه‌بندی منطقی علم، جایگاه خاصی دارد.

۱۰. مدیریت در پژوهش چه سهم و نقشی دارد؟

موفقیت یک پروژه پژوهشی منوط به وجود یک مدیریت قوی و کارآمد

است. اجرای پژوهش یک فرآیند معینی دارد و عوامل مختلفی در آن صاحب نقش می‌باشند، و این مدیر است که میان این عوامل هماهنگی و ارتباط برقرار می‌کند. معمولاً در راستای اجرای یک پژوهش دو نوع مدیریت لازم است. یکی مدیریت اجرایی که برنامه‌ریزی، سازماندهی، تیم سازی، مدیریت فرآیند، مدیریت زمان، خدمات پژوهشی و از این قبیل موارد را برعهده دارد و دیگری مدیریت علمی که هدف گذاری، هدایت، نظارت و ارزیابی یک پژوهش را عهده دار است. در این جهت، محیط و لوازم پژوهش نیز حائز اهمیت است که از سوی مدیریت، آماده سازی و فراهم می‌شود. کشور ما مدیر مجرب در این زمینه کم دارد، لذا باید نیروسازی در دستور کار مراکز پژوهشی قرار گیرد. محیط و سازمان در یک مرکز پژوهشی نیز باید کاملاً محقق محور و در خدمت محقق باشد و همه تسهیلات مادی و معنوی را جهت اجرای موفق پروژه‌های تحقیقی فراهم کند و از ایجاد هر نوع دغدغه ذهنی برای محقق، غیر از اجرای پژوهش، پرهیز نماید. البته متأسفانه در مراکز پژوهشی کشور ما، بخش اداری و مالی حاکم بر محقق است نه در خدمت محقق و معمولاً به جای تسهیل سازی، مانع تراشی می‌کند. سازمان های پژوهشی برای تولید علم و نظریه پردازی محتاج بازنگری و بازسازی هستند و الا خود سازمان و مرکز پژوهشی یک مانع بزرگ برای تولید علم محسوب خواهد شد

۱۱. آیا در خصوص هزینه انجام پژوهش ضوابط و عرف خاصی وجود دارد؟

خیر، البته برای اجرای پژوهش نمی‌توان محدودیتی از جهت هزینه قائل شد. یک پژوهشگر لایق و باانگیزه که از شرایط لازم برای اجرای یک پژوهش برخوردار است باید تا دست یابی به نتیجه مورد حمایت بدون حد و مرز قرار گیرد. به عبارتی دسته چک سفید امضاء در اختیار داشته باشد. البته متأسفانه بی‌تعهدی برخی محققان موجب گردیده که ضوابط سخت گیرانه مالی مراکز

پژوهشی از موانع جدی اجرای پژوهش قلمداد شود. البته برای یک مرکز پژوهشی تهیه برنامه مالی اجتناب ناپذیر است و وجود برنامه، مستلزم برآورد تقریبی هزینه پژوهش خواهد بود.

۱۲. برای انجام یک پژوهش در حوزه علوم انسانی چه امکاناتی مورد نیاز است؟

پاسخ من به این پرسش نیز مانند پاسخ سوال قبلی است. در عین حال در حوزه علوم انسانی، مهمترین امکان برای یک محقق وجود یک کتابخانه پرمنبع و مجهز است. کتابخانه‌ای که در هر ساعت - حتی نیمه‌های شب - بر روی محقق باز باشد و منابع مورد نیاز محقق را بدون چون و چرا و فوری در اختیار وی قرار دهد. از این دست کتابخانه‌ها که برای محققان طراحی و ساخته شده باشد بسیار کم داریم، و اگر دولت یا افراد خیر شروع به ساختن کتابخانه‌های مجهز کنند، خدمت بزرگی در مسیر تولید علم صورت گرفته است.

**کارنامه دستگاه‌های اصلی نظام در تولید علم و نظریه
پردازی قابل قبول نیست
(در گفتگو با خبرگزاری مهر)**

۱. لطفاً به عنوان شروع بحث در خصوص جایگاه تولید علم و نظریه‌پردازی در فضای علمی و فرهنگی کشور در شرایط کنونی توضیح بفرمایید؟

ضمن تشکر از خبرگزاری "مهر" که این فرصت را ایجاد کرد تا در خصوص این موضوع مهم بتوانیم تبادل نظر کنیم، گمان می‌کنم تولید علم و نظریه‌پردازی، یک ضرورت اجتناب ناپذیر است. ما برای جبران عقب‌ماندگی‌ها و به دست گرفتن ابتکار عمل، چاره‌ای جز این نداریم. ایده جنبش تولید علم و نظریه‌پردازی در واقع عبارت است از حرکتی منسجم و فراگیر به منظور دستیابی جمهوری اسلامی به قدرت بازیگری در جهان اعم از عرصه فرهنگی، سیاسی و اقتصادی. باید قبول کنیم، ملتی که در این زمینه موفقیتی نداشته باشد، در موقعیت جهانی تماشاگر محض است. اگر با دقت ملاحظه بفرمایید، انقلاب اسلامی دو پایه اساسی دارد، یکی استقلال و دیگری آزادی. بی‌تردید تولید علم مناسب‌ترین راه برای حفظ و ارتقاء استقلال و گسترش آزادی است. ملتی که مقلد و مصرف‌کننده است نه استقلال دارد و نه آزادی. البته این ایده در حالی مطرح می‌شود که هیچ‌گونه گزینه منطقی دیگری برای ایجاد تحول، براساس ظرفیت و پتانسیل بالقوه و بالفعل در کشور و قواعد جدید بازی در جهان، متصور نیست. من مطمئنم، جدی نگرفتن تولید علم طی ده سال آینده، لااقل ملت ما را نیم قرن از دستیابی به حقوق مسلم خود محروم خواهد ساخت. لذا با لحاظ کردن مفهوم دقیق امنیت ملی، تولید علم از ارکان اصلی

امنیت ملی کشور است و باید وزن این حرکت را با این دید سنجید و بهاء آن را کامل پرداخت کرد.

ما می‌توانیم چند مرجع و دستگاه را به صورت مشخص، به‌عنوان مسئول و پی‌گیر اصلی موضوع تولید علم و نظریه پردازی در نظر بگیریم. یکی شورای عالی انقلاب فرهنگی که به تعبیر مقام معظم رهبری مسئولیت مهندسی فکری فرهنگی کشور را به‌عهده دارد، دیگری مجلس شورای اسلامی که طبعاً باید در زمینه زمینه‌سازی و نهادینه کردن تولید علم و نظریه پردازی در کشور گام‌های بزرگی را بردارد و سوم دولت که مجری اصلی مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی و مجلس در این زمینه است؛ و در کنار اینها شورای عالی مدیریت حوزه علمیه قم که مورد خطاب مقام معظم رهبری در آن پیام بودند.

چنانچه حتماً در جریان هستید، مقام معظم رهبری دو سال پیش، در پاسخ به نامه‌ای که جمعی از دانش‌آموختگان حوزه خدمت ایشان فرستادند، پیام مهمی در این رابطه صادر نمودند که باید به این پیام جدی‌تر و عمیق‌تر نگاه شود. الان حدود دو سال از تاریخ صدور آن گذشته و طبعاً سالروز صدور این پیام، زمان مناسبی است تا بررسی کنیم که چه اقداماتی در این خصوص انجام شده، چه موانع عمده‌ای پیش روی ما است و چه راهکارهایی را می‌توانیم پیشنهاد کنیم تا این جریان شتاب و سرعت بگیرد. الان کشورهای توسعه‌یافته برای ایجاد توازن قدرت و ایجاد حلقه امنیتی در جهان چندان به فکر تجهیز خودشان به وسیله سلاح نیستند. بلکه مهم‌ترین عنصر برای این که کشورهای توسعه‌یافته بتوانند به اهداف شان دست پیدا کنند و در مناطق مختلف موازنه قدرت ایجاد شود، تولید علم است. کشورهای هستند که از طریق تولید علم خود را در حد غیرقابل تصویری رشد داده‌اند؛ از قبیل ژاپن که می‌دانیم سال‌هاست در این زمینه پیش‌تاز است و امروز به سمت فروش دستاوردهای علمی و تکنولوژیکی خود رو آورده و در این زمینه بسیار موفق نیز بوده است. حالا که دو سال از تاریخ صدور این پیام گذشته و ما واقعاً نمی‌توانیم ضرورت

و اهمیت این مسئله مهم را منکر شویم، باید این سوال را مطرح کنیم که طی دو سال اخیر، مراجع و دستگاه‌هایی که در این خصوص مسئولیت ویژه داشته‌اند چه اقداماتی را انجام داده‌اند؟ براساس پیامی که رهبری در این زمینه داشتند، ما می‌توانیم چند مرجع و دستگاه را به صورت مشخص، به عنوان مسئول و پی‌گیر اصلی این موضوع در نظر بگیریم، یکی شورای عالی انقلاب فرهنگی که به تعبیر مقام معظم رهبری مسئولیت مهندسی فکری فرهنگی کشور را به عهده دارد، دیگری مجلس شورای اسلامی که طبعاً باید در زمینه زمینه‌سازی و نهادینه کردن تولید علم و نظریه پردازی در کشور گام‌های بزرگی را بردارد و سوم دولت که مجری اصلی مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی و مجلس در این زمینه است؛ و در کنار اینها شورای عالی مدیریت حوزه علمیه قم که مورد خطاب مقام معظم رهبری در آن پیام بودند و قطعاً در بخش دین‌پژوهی که بخشی مهم و راهگشا در تولید علم تلقی می‌شود، باید جایگاه و نقش این مرجع را خیلی ممتاز و پررنگ دید.

ارزیابی افرادی مثل ما که دستان در کار هست و سال‌ها است که مشغول مدیریت پژوهشی هستیم و در مراکز پژوهشی نیز رفت و آمد زیادی داریم این است که متأسفانه به جز برخی از موسسات که دلسوزانه در این دو سال کار کرده‌اند، کارنامه دستگاه‌های اصلی نظام قابل قبول نیست و حرکت درخوری در این مدت توسط آنها صورت نگرفته است

مهم‌ترین سوالی که ما الان می‌توانیم از این مراجع داشته باشیم این است که در این زمینه چه گام‌هایی را برداشته‌اند. خوشبختانه امسال سال پاسخگویی هم هست و لذا انتظار می‌رود به جامعه نخبه کشور توضیح بدهند که در این زمینه چه کارهایی را انجام داده‌اند. ارزیابی افرادی مثل ما که دستان در کار هست و سال‌ها است که مشغول مدیریت پژوهشی هستیم و در مراکز پژوهشی نیز رفت و آمد زیادی داریم این است که متأسفانه به جز برخی از موسسات که دلسوزانه در این دو سال کار کرده‌اند، کارنامه دستگاه‌های اصلی نظام به‌ویژه

این مراجعی که نام بردم، قابل قبول نیست و حرکت درخوری در این مدت توسط آن‌ها ملاحظه نمی‌شود. مثلاً ندیدیم در این مدت طرح منسجم و جامعی از طرف شورای عالی انقلاب فرهنگی ارائه شود. موضوع تاسیس بنیاد نخبگان هم که در شورای عالی انقلاب فرهنگی مورد بحث قرار گرفته با نگرانی‌هایی توأم شده است و این نگرانی عمدتاً از ابهام در جایگاه این بنیاد در ساختار کلان مدیریت آموزشی و پژوهشی کشور منشأ می‌گیرد. این سوال که آیا واقعاً این بنیاد می‌تواند نقش کلیدی خودش را برای حمایت و پشتیبانی از محققان و استعدادهای درخشان در کشور ایفا بکند یا نه؟ سوال مهمی است. در مجلس که من احساس می‌کنم اساساً در این زمینه غفلت صورت گرفته است. الان که اواخر فصل تصویب برنامه در مجلس است نه لایحه مستقلی در این زمینه ارائه شده و نه طرحی. لذا من فکر می‌کنم باید از بحث‌های مقدماتی عبور کنیم و به فکر بازکردن مسیر باشیم.

۲. در راستای تولید علم و نظریه‌پردازی چه راهکارهای عمده‌ای مقصود می‌شود؟

ابتدا باید این نکته را یادآوری کنم که ما در فضای علوم انسانی صحبت می‌کنیم و به‌طور خاص دین‌پژوهی. اگر وارد حوزه‌های دیگر بشویم، چه‌بسا فضای بحث و پاسخ ما به سئوالات شما متفاوت باشد. من فکر می‌کنم پژوهشگر در پژوهش خود، اساساً هدفی جز نوآوری ندارد. معمولاً هر پژوهشی که انجام می‌شود محقق درصدد نوآوری است، متنها نوآوری از سطوح و ساحات مختلف برخوردار است که شاید این سطوح و ساحات را بشود به صورت دقیق تعیین کرد. یک پژوهش ممکن است نهایتاً مسائل نو، یک مطلب نو، و یا یک ساختار، ادبیات و نظریه جدید ارائه بدهد در عین حال نظریه‌پردازی یکی از بالاترین سطوح و مراتب نوآوری قلمداد می‌شود. در پژوهش ما یک روش‌شناسی داریم که البته روش‌شناسی موجود این استطاعت

و قدرت را ندارد که در زمینه نظریه‌پردازی مورد استفاده قرار بگیرد. چه‌بسا نیازمند یک روش‌شناسی جدید برای نوآوری و نظریه‌پردازی در این سطح باشیم. البته همانطور که آقای دکتر قائمی‌نیا اشاره کردند، بسیاری از نوآوری‌هایی که تا الان اتفاق افتاده و نظریساتی که در دنیا ارائه شده لزوماً روشمند نبوده، به این معنا که یک برنامه‌ای از قبل تهیه شده باشد و محقق کاملاً حساب‌شده خودش را داخل آن برنامه تعریف کرده باشد و بعد به‌صورت کاملاً پیش‌بینی شده کسی نظریه‌ای ارائه کرده باشد. معمولاً افرادی که دارای استطاعت خلاقیت و نوآوری هستند، وقتی در کوران مطالعه قرار می‌گیرند، در یک مواجهه عمیق با انبوهی از اطلاعات طبقه‌بندی شده و منظم، یک جرقه‌هایی در ذهن آنها ایجاد می‌شود که حالا من از این جرقه‌ها تعبیر می‌کنم به همان مسئله که آقای دکتر اشاره کردند؛ مسئله در ذهن آنها شکل می‌گیرد. سپس در پی جستجوی پاسخ این مسئله برمی‌آیند، به یک فرضیه‌ای دست پیدا می‌کنند، این فرضیه را تقویت می‌کنند و بعد پژوهشگر به دنبال حل کردن این مسئله با اتکا به فرضیه‌ای که به آن رسیده است می‌باشد. برای اینکه این کار صورت بگیرد طبعاً نیازمند روش هستیم. هر پژوهشی متناسب با اهداف و متناسب با مسئله و فرضیه خود می‌تواند روش‌های متفاوتی داشته باشد. همچنین ما محتاج یک ساختار منطقی هستیم که من از آن به نقشه پژوهش تعبیر می‌کنم که به‌هرحال برای پیشبرد موفق پژوهش، جایگاه بسیار مهم و اساسی دارد. وقتی که نقشه پژوهش تهیه شد تازه کار محقق شروع می‌شود. اولین مرحله از پژوهش را باید جستجو، طبقه‌بندی و مرتب‌سازی اطلاعات در نظر بگیریم. تا زمانی که این اطلاعات به‌صورت کامل شناسایی و طبقه‌بندی نشود و مورد تحلیل قرار نگیرد نمی‌توانیم وارد یک پژوهش جدی بشویم. لذا اطلاعات در شروع یک پژوهش، نقش اساسی و کلیدی دارد سپس از محل عبور محقق از این دالان اطلاعاتی و پردازش و تحلیل این اطلاعات، می‌تواند نوآوری اتفاق بیافتد. اینکه اشاره می‌کنیم اتفاق بیافتد در تایید فرمایش

آقای دکتر قائمی‌نیا است که خیلی نباید مفهوم نوآوری را کوچک کرد؛ به این معنا که یک شب ما می‌توانیم نوآوری و نظریه پردازی کنیم. ممکن است از هزار تحقیق که انجام می‌شود یکبار نظریه پردازی صورت بگیرد. لذا وقتی زمینه تولید علم را در کشور فراهم کردیم امکان تولید علم شدت می‌یابد.

درخصوص راه‌کارها، من تصور می‌کنم که ابتدا باید موقعیت فعلی خود را خوب بشناسیم، و متناسب با موقعیت و ظرفیتی که داریم راجع به راهکارها صحبت کنیم. من نمی‌توانم راجع به راهکارهایی صحبت کنم که در فضای کشور عملی نیست. هنوز ما در مقدمات و مراحل ابتدایی تولید علم و یا به نوعی زمینه‌سازی برای تولید علم قرار گرفته‌ایم. راهکار زیاد است و من خودم شاید تا الان به دهها راهکار رسیده‌ام و اینها را فهرست کرده‌ام؛ ولی فکر می‌کنم که صحبت کردن از آن راهکارها در حال حاضر خیلی زود باشد. ولی اولین قدمی که باید برداشته شود برای اینکه زمینه تولید علم و نظریه پردازی در کشور فراهم شود، این است که تفکر تولید علم اشاعه پیدا کند. اشاره فرمودند که کار پژوهشی با کار ترویجی متفاوت است؛ بسیاری از کارهایی که الان در حوزه پژوهش و به نام پژوهش دارد اتفاق می‌افتد پژوهش نیست؛ کارهای تبلیغی و ترویجی است که در جای خودش هم می‌تواند ارزشمند و قابل استفاده باشد؛ ولی اساساً با روش‌شناسی پژوهش هیچ قرابت و نزدیکی ندارد و محصولی را هم که ارائه می‌دهد محصول پژوهشی نیست چون هیچ نوآوری در این نوع کارها نیست. اساساً مولف قصد نوآوری نداشته که ما از او توقع نوآوری داشته باشیم. لذا در مرحله اول باید تفکر تولید علم در کشور به صورت عمده و فراگیر ایجاد شود اینکه سخن از جنبش و نهضت به میان می‌آوریم، نکته دقیقی در این تعبیر نهفته است، اگر به مفهوم جنبش و نهضت دقت کنید، می‌بینید که در دل آن مفهوم فراگیر بودن و خودجوش بودن خوابیده. اینکه یک گروهی در یک گوشه‌ای شروع کند و برای خودش کار کند، قطعاً نهضتی شکل نگرفته و جنبشی اتفاق نیافتاده، کما اینکه ما نمی‌توانیم

ادعا کنیم که تازه از دو سال پیش تولید علم در کشور شروع شده. همیشه تولید علم بوده، مخصوصاً در حوزه‌های علمیه. در یک سری مقاطع تاریخی ما موفقیت‌های بسیار چشمگیری در زمینه تولید علم داشته‌ایم و در بعضی مقاطع با افول مواجه بودیم. لذا تولید علم برای اولین بار در کشور نمی‌خواهد اتفاق بیافتد، ولی الان می‌خواهیم مقدمات و امکاناتی را فراهم کنیم که جنبش تولید علم ایجاد شود. یعنی اگر این مسیر را ظرف پنجاه سال می‌توانیم طی کنیم ظرف ده سال طی کنیم و خودمان را برسانیم به یک موقعیت خاص. لذا تفکر تولید علم در کشور باید عمیقاً ترویج شود. مرحله بعدی نوسازی نظام مدیریت آموزشی است. نمی‌توان انکار کرد که خروجی نظام آموزشی فعلی عناصر محقق نیست و با این نظام نمی‌توان جنبش نوآوری به راه انداخت. باید توجه داشت که اصولاً خلاقیت در دوران آموزش، پرورش می‌یابد. دیگری، فراهم ساختن امکانات تولید علم است، تولید علم به هر حال به یک سری امکانات نیازمند است، در این میان کسانی که از استطاعت بالا برخوردارند، یعنی از قدرت خلاقیت و نوآوری برخوردارند در استفاده از امکانات مقدم هستند. طبعاً همه محققین ما در یک درجه قرار ندارند و این عدالت نیست که ما با همه یکسان برخورد بکنیم. باید براساس یک سلسله معیارها، افراد خلاق و نوآور را شناسایی کنیم و آنها را مورد حمایت و پشتیبانی خاص قرار بدهیم، آنها را در حد معقول از جهت مالی تأمین کنیم. البته، حمایت مالی صرف کافی نیست، محقق برای نوآوری نیازمند حمایت معنوی و امنیت نیز هست.

نکته دیگری که در این بخش می‌خواهم اشاره کنم ضرورت تهیه برنامه جامع است. ما در هر رشته‌ای شاید در صدها موضوع و یا مسأله بتوانیم کار پژوهشی انجام بدهیم که همه آنها هم در جای خود مهم باشد، اما با این فرصت کمی که در اختیار داریم و ظرفیت‌های متفاوت در هر رشته و عرصه، آیا صحیح است در تمام این زمینه‌ها وارد کار پژوهش شویم؟ من فکر می‌کنم باید یک جامع‌نگری و نگاه از بالا بر این حرکت حاکم باشد و در هر رشته و

حوزه‌ای برحسب ظرفیت و استطاعت‌ها، مسائل کلیدی و حائز اولویت شناسایی شود و انرژی مراکز علمی و محققین متمرکز شود برای حل یک دسته مسائل خاص. لازمه تهیه برنامه‌ای که اشاره شد تهیه یک ساختار کلان منطقی برای دانش و ساختارهای فرعی برای هر رشته و پیدا کردن جایگاه هر محور در این ساختارها است. اگر ما بخواهیم در ظرف ده سال به صورت هم‌عرض روی انبوهی از مسائل کار بکنیم قطعاً هیچوقت و در هیچ موضوعی به قله نمی‌رسیم. الان شما می‌دانید که بسیاری از کشورها مانند هند یا پاکستان آمده‌اند در یک حوزه علمی خاص سرمایه‌گذاری ویژه کردند و بعد از ده - بیست سال در آن زمینه‌ها حرف برای گفتن دارند؛ ولی ما ممکن است بیاییم بر روی دهها زمینه همزمان سرمایه‌گذاری کنیم و در هیچ زمینه‌ای هم صاحب ایده و نظریه و حرف نباشیم و این یکی از آسیب‌هایی است که از قبل بی‌برنامه‌گی متوجه تولید علم در کشور است. مجدداً تکرار می‌کنم: ما باید توانایی‌های خودمان را بشناسیم، ضرورت‌ها و اولویت‌های کشور را هم در زمینه پژوهش خوب شناسایی بکنیم؛ اینها را با هم تطبیق بدهیم و برنامه جامع تولید علم متناسب با این دو بخشی که عرض کردم تهیه شود و در مرحله بعد ببینیم که ما چه تاکتیک‌هایی را می‌توانیم برای اجرای صحیح برنامه در نظر بگیریم که حالا در این زمینه خیلی حرف برای گفتن دارم که چه کارهایی می‌شود کرد برای اینکه برنامه جامع وقتی تهیه شد عملی شود و روی زمین نماند.

۳. به نظر جناب عالی در این فرایند، هر یک از علم سکولار و دینی چه جایگاهی دارد؟

به طور عام، مطلق علم، در هر رشته و با هر تخصیصی، تا زمانی که در مسیر اهداف متعالی انسانی قرار داشته باشد، امری مقدس و دینی است و توصیه و تاکید دین به فراگیری و رونق علم، محدود به رشته و نوع خاصی از علم نبوده است. و لکن تحولات دوره رنسانس، موجب پایه‌ریزی علم سکولار

شد که از اصول موضوعه و پارادایم‌ها گرفته تا اهداف، هیچ تعهد و رویکردی به دین و وحی ندارد. از طرفی کاملاً اومانیستی یا انسان محور است و از طرف دیگر، هدفی جز دستیابی حداکثری و بلاشرط به دنیا ندارد. در مقابل شاهد علمی هستیم که هم در پارادایم‌هایش تعهد به دین وجود دارد و هم در اهداف، به عبارتی، وحی را در قلمرو علم به رسمیت می‌شناسد، خدا محور است و نه انسان محور و هدف آن دستیابی به دنیایی است آباد که انسان را در مسیر کمال حقیقی قرار دهد و دغدغه آخرت در آن یک اصل باشد. البته در اینجا باید بین اسلام و سایر ادیان کاملاً تفاوت قائل شد؛ همچنین میان اسلام ناب که از مکتب اهل بیت (ع) به دست می‌آید و عقلانیت ویزگی ذاتی و شاخص آن است و اسلام ناخالص و بیمار که با اسلام اهل بیتی فاصله زیادی دارد. همچنین باید توجه داشت که علم دینی باب تجربه‌ورزی را نمی‌بندد و هیچ محدودیتی برای پیشرفت علم در رشته‌های مختلف قائل نیست. چرا که هر میزان علم پیشرفت کند، انسان یک گام به خدا نزدیک‌تر خواهد شد. در این نگاه، پیشرفت علم در هر درجه و مرتبه‌ای، نه تنها مزاحم دین و ایمان دینداران نخواهد بود، بلکه موجبات ارتقاء آن را نیز فراهم خواهد کرد.

در کنار علم دینی، علم دین نیز قرار دارد که فلسفه و روش‌شناسی خود را کاملاً با موازین و اقتضائات فهم دین منطبق می‌کند. البته علم سکولار، پا در کفش علم دین نیز کرده است و می‌خواهد دین را نیز با روش‌های خود مورد مطالعه و ارزیابی قرار دهد. اصولاً فیلسوفان دین، با همین رویکرد به بررسی اصول دین می‌پردازند که بحث در این زمینه ما را از دایره پرسش شما خارج خواهد کرد.

حال همانطور که قبلاً اشاره کردم، امروز مانع اصلی برای پیوند حوزه و دانشگاه در همین بحث نهفته است. یعنی علم دینی و علم سکولار. در حال حاضر در دانشگاه‌های ما که به سبک غربی تأسیس گردیده، همان علم سکولار، رسماً مبنای آموزش و پژوهش است؛ هر چند نامی از علم سکولار در

میان نیست. تصور می‌کنم: نقطه عزیمت برای اسلامی شدن دانشگاهها که یکی از مهم‌ترین اهداف فرهنگی انقلاب اسلامی است در همین بحث متمرکز است و نه پرداختن به امور ظاهری دانشگاهها و یا ویرایش سطحی برخی کتب آموزشی. ما باید از تجارب تلخ غرب در این زمینه درس بگیریم و بدانیم که تولید علم سکولار سرنوشتی بهتر از وضع کنونی غرب نصیب ما نخواهد کرد و علم لجام‌گسیخته عدم وجودش بهتر از وجودش خواهد بود.

البته اسلامی شدن دانشگاهها نیز مستلزم پدید آمدن یک جنبش خودجوش از درون دانشگاهها است و یکی از مهم‌ترین رسالت‌های حوزه در این زمینه، روشنگری در سطح وسیع است و روشنگری نیز زمانی موثر خواهد بود که به تولیدات علمی تکیه داشته باشد.

۴. آیا امکان استفاده موثر و هدفمند از تجربه‌های کشورهای توسعه یافته برای تولید علم در کشور ما وجود دارد، حالا با لحاظ تفاوت علم دینی و علم سکولار. اگر جواب مثبت است چه روش‌هایی برای این اقدام قابل توجه است؟

بدون تردید ما نیازمند استفاده از تجربیات کشورهای توسعه یافته در این زمینه هستیم. منطقی نیست که مسیر رفته را دوباره برویم. البته این لزوماً به معنای اشتراک کامل مسیر و اهداف نیست. به نظر می‌رسد ما در دو بخش عمده می‌توانیم از تجربیات و دستاوردهای این کشورها بهره‌برداری کنیم. یکی در بخش روش‌شناسی و مدیریت تولید علم و دیگری در بخش محتوا. در وضعیت کنونی که ما در مراحل مقدماتی قرار داریم، استفاده از روش‌شناسی و مدیریت اولویت دارد. البته این اولویت در حوزه‌هایی که کشور ما از جهت علمی به سطح رقابت با کشورهای توسعه یافته رسیده، تغییر می‌کند. برای شروع، باید براساس یک شیوه‌نامه دقیق، حاوی معیارهای مشخص، اطلاعات درخور جمع‌آوری شود. در مرحله بعدی باید اطلاعات جمع‌آوری شده

پردازش و تحلیل شده و اطلاعات قابل بهره‌برداری گزینش گردد. در مرحله سوم، برحسب اقتضائات خاص کشورمان الگوسازی صورت گیرد. بر این اساس ما نیازمند تشکیل سه تیم مجزا هستیم. تیم شناسایی و جمع‌آوری اطلاعات، تیم پردازشگر و تیم سوم، تیم الگوساز.

البته رصد تجربیات و دستاوردها در زمینه علوم انسانی بسیار پیچیده و دشوار است چرا که دستاوردهای علمی در این حوزه، معمولاً به شکل تفکیک شده ارائه نمی‌شود، لذا لازم است، با مطالعه انبوهی از اطلاعات، نوآوری‌های واقعی شناسایی گردد. به هر حال باز تاکید می‌کنم در مقطع فعلی، این کار مهمی است و باید در هر رشته‌ای یک مرکز، متولی این کار بشود.

- از شما به خاطر حضور در این گفتگو متشکریم.

من هم از خبرگزاری مهر به خاطر عنایت به این موضوع سپاسگزارم.

راهکارهای دستیابی به مدیریت آموزشی پیشرو

(به مناسبت همایش سراسری اسماء)

مقدمه

برای رشد تولید دانش و فناوری در کشور، باید از مسیر آموزش عالی کیفی و هدفمند عبور کرد. معالاسف وضعیت آموزش در کشور ما به ویژه در حوزه علوم انسانی از ضعف‌های جدی رنج می‌برد، به طوری که خروجی و محصول دستگاه کلان آموزشی کشور در مقاطع مختلف فاقد کارایی تعریف شده و مورد انتظار است.

در اینجا این پرسش مطرح می‌شود که آیا کشور ما از یک نظام و سیستم آموزشی به معنای دقیق برخوردار است؟ قبل از پاسخگویی به این پرسش لازم است نیم‌نگاهی به مفهوم نظام آموزشی داشته باشیم. در صورتی که مجموعه فعالیت‌های آموزشی و پیراآموزشی در کشور به صورت هماهنگ، هدفمند و متدیک در فرآیند دقیقی طراحی و دنبال شود، می‌توان وجود یک نظام را لمس کرد. موازی و پراکنده‌کاری، حرکت کور و بی‌هدف، فقدان برآورد نسبت به ظرفیت موجود و نقاط ضعف و قدرت، عدم وجود فرآیند منطقی و زمانبندی شده، و نیز فقدان یک چشم انداز کمی و کیفی قابل قبول، و دهها آیت‌م دیگر، جملگی حکایت از این مهم دارد که یا نظام آموزشی کشور ضعیف و ناکارآمد است و یا اساساً نظام آموزشی وجود خارجی ندارد. شکی نیست که طراحی یک نظام و قرار گرفتن در درون آن، نیازمند تیم‌های مدیریتی کاملاً متخصص و حرفه‌ای است. مجدداً این سؤال مطرح می‌شود که متولیان امور آموزشی کشور تا چه حد از دانش و مهارت در حوزه مدیریت آموزش برخوردارند. این

نیاز از مرحله طراحی نظام آموزشی کلان کشور در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری آغاز و تا اجرای یک دوره کوتاه آموزشی در یک دانشکده و در یک شهرستان کوچک به مراتب مختلف وجود دارد.

باید پذیرفت برای ساماندهی آموزش عالی در کشور نیازمند نیروسازی و سازماندهی تیم‌های مجربی باشیم که از دانش و مهارت لازم در این عرصه بسیار مهم و پیچیده برخوردار باشند. مدیریت آموزشی می‌تواند از شاخه‌های مختلفی برخوردار باشد. برخی از این شاخه‌ها عبارتند از: مدیریت فضای آموزشی، مدیریت متون آموزشی، مدیریت روش‌های آموزشی، مدیریت طراحی آموزشی و مدیریت کنترل کیفیت، و ...

برای تبیین هر یک از این شاخه‌ها، به تهیه یک مقاله مستقل نیازمندیم ولی در این مقاله به بررسی اجمالی سه مدیریت طراحی آموزشی، مدیریت روش‌های آموزشی و نیز متون درسی خواهیم پرداخت.

مدیریت طراحی آموزشی

مدیریت طراحی آموزشی به مجموعه فعالیت‌های روشمند در زمینه طراحی و برنامه‌ریزی در سطح کلان و خرد اطلاق می‌شود.

برای طراحی یک نظام، یک رشته و یا دوره، ابتدا باید رسالت، اهداف (کلان و خرد) چشم‌انداز (دورنما)، سیاست‌های کلی و اصول استراتژیک به خوبی تعیین و تبیین گردیده و جایگاه طرح در ساختار کلان آموزش کشور تعریف شود.

نباید فراموش کرد که این مرحله از مدیریت طراحی آموزشی، یکی از مهم‌ترین مراحل تلقی می‌گردد چرا که هر گونه اشتباه و سطحی‌نگری، کل برنامه آموزشی ما را دچار آسیب خواهد کرد.

برای تحقق اهداف مدیریت آموزش به ترتیب منطقی پنج مرحله پیش‌رو خواهد بود:

الف: تعیین رسالت، اهداف و چشم‌انداز

بسیاری از اوقات میان مفهوم رسالت، اهداف و چشم‌انداز خلط می‌شود. مدیریت استراتژیک با تفکیک مفهوم این سه، ما را قادر می‌سازد تا از خاصیت تعیین دقیق هر یک در برنامه خود بهره‌مند گردیم^۱

در اینجا رسالت به انگیزه و مقصد کلی متولیان امر در ایجاد یک رشته آموزشی اطلاق می‌شود. برای مثال برای تاسیس رشته معرفت‌شناسی که یکی از شاخه‌های اصلی مباحث فلسفی محسوب می‌شود، نیازمند یک رسالت هستیم و رسالت ما در راه‌اندازی این رشته جدید، می‌تواند تقویت و توسعه مبانی و سیستم معرفتی و حل مسائل پیچیده معرفت‌شناختی در این عرصه تعیین گردد.

برخلاف تصور رایج، «هدف» به نقطه‌ای اطلاق می‌شود که دسترسی عملی به آن در یک زمانبندی مشخص امکان‌پذیر باشد. معمولاً یکی از دلایل بی‌هدف بودن بسیاری از فعالیت‌های آموزشی، خلط میان رسالت، آرمان‌ها و چشم‌انداز است. شکی نیست که مسیر هدف با رسالت، آرمان و چشم‌انداز یکی است و هدف یعنی تعیین دقیق مسیر برای حرکت جهت تحقق رسالت و چشم‌انداز.

بر این اساس اگر بخواهیم برای تاسیس یک رشته آموزشی یا برای خود رشته آموزشی هدف‌گذاری نماییم، اهداف باید کاملاً شفاف و قابل تحقق باشد. برای نمونه برای ایجاد رشته معرفت‌شناسی می‌توان اهداف کلان و خرد تعیین نمود. اهداف کلان متوجه یک نگاه از بالا و عمده به رشته مزبور و اهداف خرد متوجه نگاه جزئی و مقطعی خواهد بود. برای نمونه تهیه ساختار منطقی و روش‌شناسی مباحث مربوط به فلسفه‌های مضاف یک هدف کلان و

۱. جان.ام.براسیون، برنامه‌ریزی استراتژیک، مترجم عباس منوریان، انتشارات سازمان مدیریت برنامه‌ریزی کشور، ص ۱۲۵.

انجام سه پروژه مطالعاتی در موضوعات X و Y در گروه Z یک هدف خرد قلمداد می‌شود.

در تعیین چشم‌انداز باید نگاه را معطوف نقطه آرمانی و مطلوبی کرد که تمامی تلاش‌های مدیران مصروف نزدیک شدن به آن می‌گردد. معمولاً چشم‌اندازها طولانی مدت‌تر تعیین می‌شوند و علاوه بر تهیه معیار کلی برای تعیین کامیابی‌ها و ناکامی‌ها در حرکت کلی یک مجموعه، متولیان امور را برای نزدیک کردن به نقطه آرمانی تشویق و ترغیب می‌کند. معمولاً تحقق هشتاد درصد از چشم‌انداز نیز می‌توان برای مدیران یک موفقیت قابل توجه به شمار آید. برای نمونه فارغ‌التحصیل شدن پنج دانشجوی مقطع دکترا با میانگین معدل ۱۹/۵ و بیست دانشجوی کارشناسی‌ارشد با همین معدل در یک دوره پنج ساله می‌تواند چشم‌اندازی خوبی برای فعالیت مدیران و اساتید رشته معرفت‌شناسی تعیین گردد.

البته در یک رشته آموزشی می‌توان میان رسالت و هدف تاسیس و رسالت و هدف رشته تفاوت قائل شد و این دو را با دقت از هم تفکیک کرد. در حال حاضر در بسیاری از دانشگاه‌های کشور، تعیین رسالت، هدف و چشم‌انداز به امری تشریفاتی مبدل گردیده است. چه بسا یکی از عوامل بی‌توجهی به این امر، عدم اطلاع متولیان امور به فوائد تعیین این سه عنصر در دستیابی به موفقیت باشد. حداقل ثمرات این سه عنصر می‌تواند به شرح زیر مد نظر قرار گیرد:^۱

۱. ترسیم یک مسیر روشن و دقیق برای مدیران، اساتید و دانشجویان و اجتناب از حرکت‌های کور،
۲. یافتن سهل و سریع خلا‌ها و کاستی‌ها در ساختار کلان

۱. ر.ک: ا.ج. ایگور اسنف و ادوارد جی. مک دانل، استقرار مدیریت استراتژیک، ترجمه عبدالله زندیه، انتشارات سمت، ج ۱ و ۲.

آموزش کشور،

۳. امکان ایجاد هماهنگی و تعامل میان بخش‌های آموزشی،
۴. ایجاد زمینه برآورد دقیق از پتانسیل‌های علمی و نحوه بهره‌برداری از آن در کشور،
۵. امکان ارزیابی و کنترل کمی و کیفی دقیق بر روی عملکرد واحدهای کوچک آموزشی و مجموعه دستگاه آموزشی کشور،

ب: سیاست‌های کلی و اصول استراتژیک

سیاست‌های کلی به نکات عمده‌ای مرتبط می‌باشد که تحقق اهداف منوط به رعایت آن در سطوح و اشکال گوناگون است. برای نمونه اهتمام به فعالیت در چارچوب ساختار مباحث منطقی هر رشته یک سیاست کلی است؛ اما اصول استراتژیک عمدتاً متوجه نکاتی است که توجه به آنها نقش راهبر را برای مجموعه ایفا می‌نماید.^۱ برای نمونه استفاده از اساتید با درجه خاص یا جذب دانشجو با شرایط ویژه می‌تواند یک اصل راهبردی یا استراتژیک برای پیشبرد فعالیت‌های یک گروه آموزشی محسوب گردد. معمولاً در مواقع نیاز به ایجاد تحول یا رفع یک معضل و . . . ، تعیین استراتژی‌های جدید می‌تواند برای یک مجموعه آموزشی راهگشا باشد. مدیریت استراتژیک در کشور ما دانش نوظهوری است که عمدتاً بخش‌های نظامی و اقتصادی کشور از آن متفع می‌باشند ولی بدون تردید ورود تخصصی این دانش در مراحل مختلف مدیریت آموزشی دانشگاهها، می‌تواند میزان موفقیت کشور را در برنامه‌های آموزشی تا چندین برابر افزایش دهد.

۱. ر.ک: پیرس و رایبسون، برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک، ترجمه سهراب خلیلی شورینی، انتشارات یادواره کتاب، ص ۱۷.

ج: ساختار منطقی (جزئی و کلان)

یک پازل را تصور نمایید. تمام قطعات یک پازل از جایگاه مشخصی برخوردار است که تنها چینش دقیق قطعات در آن می‌تواند شکل نهایی پازل را ظاهر سازد. ساختار منطقی مباحث و موضوعات یک رشته دقیقاً مانند یک پازل است. برای ورود به یک عرصه آموزشی و یا پژوهشی نیاز ما به یک ساختار که می‌توان از آن به نقشه نیز تعبیر کرد، اجتناب‌ناپذیر است. پس از تعیین دقیق رسالت و اهداف، این امکان فراهم می‌آید که مجموعه موضوعات مرتبط به ترتیب منطقی چینش شوند. منظور از ترتیب منطقی، یا ترتیب ورود و خروج متعارف و یا ترتیب ورود و خروج براساس اهمیت و اولویت است. برخورداری از ساختار منطقی فوائد فراوانی دارد که از آن جمله می‌توان به موارد زیر اشاره داشت:

۱. خروج از پراکنده‌کاری و روزمرگی،
 ۲. امکان تهیه یک برآورد دقیق از نحوه و میزان ورود و خروج در یک عرصه علمی مشخص،
 ۳. شناسایی موضوعات پراهمیت و حائز اولویت،
 ۴. عدم غفلت از موضوعات یا مسائلی که ورود آنها در برنامه آموزشی تعیین‌کننده خواهد بود،
 ۵. فراهم شدن امکان تهیه یک برنامه آموزشی میان‌مدت و درازمدت،
- منظور از ساختار منطقی کلان، ایجاد هماهنگی میان رشته‌های همگن می‌باشد. برای نمونه چهار رشته فلسفه، کلام، ادیان و عرفان رشته‌های همگن در حوزه دین‌پژوهی قلمداد می‌شوند. ساختار کلان، انواع ارتباطات علمی میان مباحث این چهار رشته با یکدیگر را و نیز ترتیب منطقی و تقدم و تأخر آنها را روشن خواهد ساخت. از آنجا که مباحث علمی از یک هویت جمعی برخوردار است، لازم است هر رشته آموزشی جای دقیق خود را در ساختار هر دانش و یا دانش‌های همگن بیابد و متناسب با شأن خود در این ساختار منظور

گردد. مع الاسف توجه به این مهم در برنامه‌های آموزشی و پژوهشی کشور ما مورد غفلت قرار گرفته و خلأها و تداخل‌های فراوانی میان رشته‌های علمی و عرصه‌های مستقل ایجاد گردیده است.

نگارنده با بهره‌گیری از تجارب خود در دهه اخیر بر این باور است که حتی امکان تهیه یک ساختار کلان برای علوم انسانی در کشور وجود دارد و خبر از این طریق امکان ساماندهی آموزش و پژوهش در حوزه علوم انسانی واقع‌بینانه نیست.

د: برنامه آموزشی (علمی)

برنامه آموزشی را می‌توان به دو بخش علمی و اجرایی تقسیم کرد. برای جلوگیری از تداخل میان این بحث و بحث بخش دوم این مقاله، در اینجا فقط به مختصات یک برنامه علمی اشاره خواهیم کرد. یک برنامه علمی مطلوب در حوزه آموزش باید حداقل دارای مختصات زیر باشد:

۱. انطباق با ساختار منطقی مباحث آن رشته و دانش‌های همگن،
۲. توجه به نیازها و اولویت‌های روز،
۳. عنایت به تازه‌ترین نظریات و دیدگاه‌های علمی،
۴. جامع‌نگری و پرهیز از جزئی و پراکنده‌نگری،
۵. افزایش قدرت نقد، پژوهش و نوآوری (خلاقیت و تولید)،

ه: تاکتیک‌های آموزشی

تاکتیک به اقداماتی اطلاق می‌شود که برای اجرای صحیح برنامه موردتوجه قرار می‌گیرد. تاکتیک‌ها نیز به دو بخش علمی و اجرایی قابل تقسیم است. عمده مباحث ما در بخش دوم این مقاله متوجه تاکتیک‌ها است. در یک موسسه آموزشی وجود اتاق‌های تاکتیک‌سازی یا Think-tank برای پیشبرد

برنامه علمی و اجرایی امری کاملاً ضروری است. این اتاق‌ها قادرند تا مجموعه عوامل ذی‌ربط را در دست‌یابی به موفقیت و نیز عدم گرفتاری در مشکل و بحران یاری رسانند. برای نمونه برگزاری یک جشنواره علمی جدی می‌تواند به عنوان یک تاکتیک جهت بالا بردن سطح خلاقیت و نوآوری در میان دانشجویان مورد نظر قرار گیرد.

مدیریت روش‌های آموزشی

در این بخش، تعیین روش‌های کلی، سطح‌بندی و زمان‌بندی آموزش، انتخاب و گزینش اساتید، متون آموزشی و کمک‌آموزشی، مکانیزم کنترل کیفیت و نیز ارزشیابی دانشجو و غیره از رئوس اصلی این بخش محسوب می‌شود. البته در مرحله بعد، ما نیازمند یک برنامه اجرایی می‌باشیم تا مجموعه اقدامات ما برای اجرای طرح را به صورت عملیاتی و بر حسب فرآیند دقیق تنظیم و تعیین نماید. باید توجه داشت مجموعه فعالیت‌های ما در مراحل فوق از یک هویت ساختارمند برخوردار است و هر گونه ناهماهنگی میان آن‌ها ما را از دست‌یابی به نتایج مورد انتظار محروم خواهد کرد.

شکی نیست، روش‌های آموزشی هر سال با نوآوری‌های فراوانی در دنیا روبروست. در جا زدن و عدم توجه به تحولات گسترده‌ای که در روش‌های آموزشی به ویژه در غرب اتفاق افتاده است ما را در انطباق سطح آموزش کشور با استانداردهای بین‌المللی ناموفق خواهد ساخت. از آن گذشته، هر روشی که بتواند ما را به اهداف و چشم‌انداز مورد انتظار نزدیک‌تر نماید باید با سرعت با روش‌های قبلی جابجا گردد و این جابجایی اگر به صورت روشمند و دقیق صورت گیرد هرگز به معنی بی‌ثباتی در مدیریت آموزشی تلقی نخواهد شد.

ذیلاً به دو عرصه مهم از اقدامات این مدیریت اشاره می‌گردد:

الف: ایجاد تحول

در اینجا ما با ارائه ده پیشنهاد جهت ایجاد تحول در روش‌های آموزشی موجود در صدد ایجاد زمینه برای اتخاذ روش‌های نو و کارآمد می‌باشیم. شایان ذکر است، برخی از موارد زیر توأمأً روش و استراتژی است.

۱. ایجاد آزادی عمل برای دانشجو در انتخاب استاد و موضوعات پژوهشی،

۲. ایجاد اعتماد به نفس در دانشجو برای نقد مشهورات از یک سو و نوآوری و خلاقیت از دیگر سو در خلال آموزش از طریق کنفرانس‌های نقد و نوآوری و انتشار مجلات دانشجویی،

۳. آشناسازی دانشجو با ثمرات و پیامدهای آموزش و نحوه استفاده از دارائیهای علمی پس از پایان آموزش (از طریق اشتغال پاره‌وقت به عنوان کارآموز در موسسات علمی و آموزشی مرتبط)،

۴. روش‌های تدریس و حرکت به سمت جایگزین کردن حداکثری workshop یا همان کارگاههای آموزشی بجای کلاسهای معمولی،

۵. اختصاص فرصت‌های مطالعاتی برای دانشجویان فعال در کنار تحصیل برای رصد دیدگاهها و نظرات جدید،

۶. زمانبندی دقیق آموزش برحسب سطوح و توان دانشجو،

۷. ترکیب مواد آموزشی متناسب با لحاظ اصول روانشناختی دانشجو،

۸. تحول در متون آموزشی با لحاظ نیازهای علمی و روشی و وضعیت فیزیولوژیکی دانشجو (ذهن، چشم، گوش، بیان و ...)،

۹. تمرین و ممارست روشمند در حل مسائل متنوع و مجرب سازی دانشجو در پژوهش (بومی و کاربردی سازی مباحث)،

۱۰. بکارگیری فناوری‌های مرتبط با آموزش در حاشیه و یا متن آموزش (به ویژه رایانه و اینترنت)،

۱۱. توجه مضاعف به نقش ظاهر، قدرت بیان، تسلط و ... اساتید در

آموزش و افزایش قدرت body language در آموزش.

در مدیریت مزبور محصول فعالیت‌های مجموعه مدیریت‌های آموزشی دخالت دارد. لذا مدیریت روش‌های آموزشی در دو مرحله عمده ایفای نقش می‌کند، یک: مرحله پیشین و در مقطع طراحی آموزشی و دو: در مرحله هنگام و در مقطع اجرای برنامه آموزشی. در مرحله طراحی مدیریت آموزشی با بررسی اهداف و سیاست‌های حاکم بر طرح از یک سو و برآورد به عمل آمده درباره وضعیت اساتید و دانشجو از دیگر سو، روش‌های آموزشی طرح را به دو صورت کلی و جزئی تعیین می‌کند. باید توجه داشت که روش‌های آموزشی بسیار متنوع و متفاوت است و فناوری مدرن آموزشی نیز در کنار آن نقش آفرینی می‌کند، و لذا تعیین دقیق آن در تحقق اهداف و سیاست‌ها نقش موثری ایفا خواهد کرد. در مرحله اجرا، عمده وظیفه این مدیریت، نظارت مستمر بر نحوه اجرای طرح از منظر متدیک و رفع کاستی‌های هر دوره با مشورت و همکاری استاد و دانشجو می‌باشد.

ب: مدیریت روش‌ها

- این مدیریت در هر مرکز آموزشی حداقل سه وظیفه عمده را به عهده دارد:^۱
۱. مطالعه و تعیین روش‌های آموزشی با لحاظ طرح کلان آموزش و مسائل هنگام در حوزه آموزش،
 ۲. تهیه شیوه‌نامه‌های دقیق درخصوص اجرای روش‌ها،
 ۳. نظارت و کنترل اجرای روش‌ها براساس شیوه‌نامه‌های موردنظر و تلاش برای اصلاح ضعفها و کاستی‌ها،
- مدیریت روش‌ها در مراکز آموزشی کشور ما، مدیریت نوظهوری است که

۱. مدیریت روش‌ها در آموزش با مدیریت علمی در عرصه پژوهش که روش‌شناسی تحقیق را تعیین می‌کند متفاوت است.

سابقه چندانی ندارد این در حالی است که در بسیاری از کشورهای توسعه یافته شاهد وجود پست کارشناس روش‌ها در مدارس ابتدائی و دبیرستان نیز می‌باشیم. با لحاظ جدی این امر در هر گروه و مرکز آموزشی، بی‌تردید شاهد ارتقاء سطح آموزش و خروجی به مراتب مناسب‌تر خواهیم بود. شایان ذکر است: روش‌ها گاه می‌تواند متوجه یک مسأله کلان و گاه متوجه یک مسأله بسیار جزئی گردد که در هر دو صورت، نقش کارسازی را در پیشبرد اهداف پژوهش و رفع مشکلات به دنبال خواهد داشت. گرچه تاکتیک با روش دو، تعریف متفاوت دارد ولی در بسیاری از اوقات تاکتیک‌های موردنظر کارشناسان برای عملی ساختن برنامه همان روش‌های جدیدی است که تجویز می‌گردد.

مدیریت متون درسی

مدیریت متون درسی، مدیریتی است که از مرحله طراحی تا مرحله تدوین و انتشار متن آموزشی و یا حتی کمک آموزشی، مسئولیت‌های مهمی را بر عهده دارد. این مدیریت می‌بایست با هماهنگی مستمر با مدیریت‌های آموزشی، نیازهای مراکز آموزشی درخصوص متون آموزشی و کمک آموزشی را تامین نماید. یک متون آموزشی و یا کمک آموزشی علاوه بر ضرورت برخورداری از خصائص مورد نظر طرح آموزشی، باید از جهت کیفیت نیز با فاکتورهای روانشناسی آموزش مطابقت نماید. مدیریت متون در دو مرحله اساسی ایفای نقش می‌کند، یک: مرحله طراحی فنی، دو: مرحله محتوایی، در این میان اتقان و قوت علمی متون نقش تعیین‌کننده‌ای دارد. متونی که از اشکالات و ضعف‌های علمی برخوردارند، پایه علمی دانشجو را در مقطع تحصیلی تخریب نموده و دستیابی طرح‌های آموزشی به دستاوردهای مورد نظر را با دشواری مواجه می‌سازند. باید قبول کرد که تدوین متون آموزشی نیازمند دو تخصص مجزا است و لزوماً استادی که تخصص کافی در محتوای متن دارد از عهده نگارش متن بر نخواهد آمد. مدیریت متون، بهترین گزینه برای تدوین

متن را تشکیل تیم و گروه می‌داند.

الف: محتوا

تالیف یک متن درسی هیچ‌گاه پژوهش قلمداد نمی‌شود. در یک پژوهش محقق درصدد کشف یک امر تازه و به اثبات رساندن فرضیه خود درباره یک مساله می‌باشد^۱ ولی در تالیف یک متن درسی، استاد درصدد ارائه گزارشی فشرده، ساده و قابل فهم از سیر تحولات علمی و تفهیم نظریات قدیمی و معاصر و فراهم کردن زمینه نقد، تکمیل و ایجاد تحول در این نظریات است. لذا آنچه مهم است یک: توانایی نویسنده در هضم صحیح مباحث و حداقلی بودن خطا از طریق تجربه و ممارست طولانی مدت استاد در مطالعه و ارائه بحث، و دیگری قدرت انتقال این مباحث به دانشجو در مراحل مختلف است. باید توجه داشت یک متن آموزشی با یک متن پژوهشی کاملاً متفاوت است. گرچه وجود پیچیدگی ابهام و سنگینی قلم در یک متن پژوهشی نیز سزاوار نیست ولی وجود این‌گونه موارد در یک متن آموزشی غیرقابل اغماض است. از دیگر سو، وجود ضعف و کاستی و اغلاط فاحش محتوایی در یک متن با لحاظ تاثیر مخربی که در فرایند آموزش بر جای خواهد گذاشت، امری نابخشودنی است. سپردن تالیف متون به اساتید کم‌تجربه و غیرمتخصص و یا بی‌بهره بودن نویسنده از کار گروهی و مشورت و راهنمایی سایر صاحب نظران از جمله معضلاتی است که بسیاری از متون آموزشی ما را گرفتار خود ساخته است. از دیگر سو، روزآمد نبودن متون و تعصب در استفاده از برخی متون قدیمی، بدون هر گونه بازنگری و تکمیل امری است که فارغ التحصیلان ما را با یک عقب ماندگی معتابه از تحولات علمی روز در دنیا مواجه ساخته است. در چنین وضعی وجود شورای علمی قوی و جدی، ویراستار علمی، حلقه نقاد و

۱. احد فرامرز قراملکی، روش‌شناسی مطالعات دینی، انتشارات دانشگاه رضوی، ص ۲۶.

دهها روش دیگر می‌تواند به قوت و اتقان علمی یک متن مدد رساند. براساس آنچه ذکر گردید، یک متن آموزش مطلوب باید حداقل از جهت محتوا دارای مختصات زیر باشد:

۱. قوت و استحکام علمی و اتکا به نظریات مشهور و مسلم،
 ۲. برخورداری از انسجام و چارچوب تئوریک معتابه،
 ۳. برخورداری از ترتیب منطقی فصول و توازن میان آنها،
 ۴. قدرت ایجاد سؤال و مساله در دانشجو،
 ۵. پیش‌بینی بخش تمرین به‌ویژه با لحاظ مسائل و پرسش‌های نوظهور،
 ۶. سلاست و روانی متن،
 ۷. وجود ارتباط منطقی میان استاد، دانشجو و متن و تعیین نقش مجزای هر یک در آموزش،
- همچنین مؤلف یک متن آموزش باید از شرایط زیر برخوردار باشد:

شرایط مؤلفان متون:

۱. برخورداری از تحصیلات عالی حداقل در رتبه دانشیاری،
۲. برخورداری از حداقل ده سال تجربه تدریس در آن رشته در مقطع مربوط،
۳. برخورداری از استحکام و انسجام فکری و دیدگاه‌های روشن،
۴. بهره‌مندی از توانایی نگارش و تألیف،
۵. آشنایی با روش‌های نگارش و ویرایش.

ب: صورت (امور فنی)

چه‌بسا اساتید بزرگی که با وجود برخورداری از تخصص بسیار بالا، از

استطاعت تدوین یک متن آموزشی برخوردار نیستند. لذا تالیف یک متن درسی تنها منوط به وجود تخصص علمی نیست بلکه آگاهی و دارا بودن مهارت انتقال این مباحث به دانشجو با ملاحظه همه جوانب، یک هنر بزرگ به شمار می رود که در همه اساتید یافت نمی شود. در حوزه های علمیه هنوز این تلقی اشتباه از متن آموزشی وجود دارد که وجود ابهام و سنگینی قلم یک متن آموزشی می تواند در بالا بردن قدرت طلبه در آن مبحث کمک نماید. و لذا تدریس رسمی و اجباری بسیاری از متون قدیمی و ناکارآمد آموزشی چه در حوزه ادبیات و چه فقه و اصول و منطق فلسفه و عرفان هنوز در حوزه ها رواج دارد.^۱ این در حالی است که بخش قابل توجهی از انرژی دانشجو و یا طلبه صرف رفع پیچیدگی های متن و فهم منظور مؤلف می گردد و امکان نقد و طرح پرسش های جدید و مواجهه با مسائل جدید که اصولاً متون قدیمی فاقد آن است، کمتر فراهم خواهد شد. یک متن آموزشی خوب باید علاوه بر قوت و اتقان محتوا از سلامت و روانی کافی برخوردار باشد در غیراینصورت بخش زیادی از توانایی دانشجو هدر خواهد رفت و انگیزه او در پیگیری مباحث کاهش خواهد یافت. ضمن اینکه متون مبهم و پیچیده، احتمال وجود خطا در تفهیم مباحث از سوی استاد را چندبرابر افزایش می دهد و وقت استاد را نیز متوجه امور غیرضروری در تدریس می سازد.

در حال حاضر بسیاری از متون آموزشی ما در عرصه فلسفه، کلام، ادیان و عرفان از این معضل رنج می برند و چه بسا یکی از دلایل کم رونق شدن برخی رشته ها از جهت جذب دانشجوی مستعد نیز به همین موضوع مرتبط باشد.^۲

۱. جامع المقدمات، سیوطی، مغنی اللیب، معالم، شرح لمعه، رسائل، مکاسب، کفایه و... از جمله متون قدیمی حوزه اند که صرف نظر از اهمیت آنها، از کارایی کافی برای امر آموزش برخوردار نمی باشند.

۲. در صورتی که متون آموزشی از سلاست متن و جذابیت کافی برخوردار باشد امکان جذب دانشجویان مستعد جهت برخی رشته های مهم مانند فلسفه و عرفان بیش از پیش فراهم خواهد شد.

شکی نیست برای تالیف یک متن آموزشی بهره‌گیری از متخصصان ارشد امری اجتناب‌ناپذیر است. چنانکه در بخش قبلی بیان شد، بسیاری از متخصصان از قدرت تالیف متن درسی برخوردار نمی‌باشند ولی این به معنای بی‌نیازی یک متن از تسلط و تخصص آنها نیست. در صورتی که نگارش متن را یک کارویژه و تخصص مجزا تلقی نماییم. با تشکیل یک گروه امکان تهیه یک متن آموزشی مطلوب فراهم می‌شود. گروه تهیه‌کننده متن مانند یک گروه تولیدکننده فیلم تلویزیونی است که سهم هر یک در تولید غیرقابل انکار و چشم‌پوشی است.

باید به این نکته توجه شود که استفاده از رنگ، تصویر، گرافیک جلد و صفحه، نوار صوتی و تصویری و ... در هر سطحی از آموزش مفید است. لذا نباید در تهیه متن آموزشی هر چند در مقاطع تحصیلی عالی از صورت و شکل زیبای یک متن که براساس اصول روان‌شناختی دانشجو قابل طراحی است غافل بود.

گروه تهیه‌کننده یک متن آموزشی می‌تواند از ترکیب هشت نفره زیر برخوردار باشد:

نگارنده و دستیار وی، ویراستار ادبی و فنی، ویراستار علمی، گرافیست و مسئول بخش ضامم و نمایه‌ها، مسئول تکنولوژی آموزشی، مدیر یا کارشناس روش‌ها و روانشناس آموزشی

همچنین یک متن قبل از تهیه باید با همفکری اعضاء گروه طراحی شود و براساس و شیوه‌نامه‌ای که بر اثر اجرای آن تهیه می‌شود، مسئولیت تمامی اعضاء مشخص گردد. قبل از استفاده رسمی از یک متن، نقد آن توسط کارشناسان علمی و فنی و آزمایش آن در چند دوره در سطوح مختلف بسیار

شد. برخی از دانشجویان از تحصیل در این رشته‌ها به خاطر سنگین بودن متون آموزشی آن انصراف می‌دهند.

راهگشا است.

گرچه کار این گروه تا مرحله آماده سازی متن برای چاپ به پایان می رسد ولی نظارت بر کیفیت چاپ نیز در ایجاد علاقه در دانشجو برای استفاده از متن و فهم بهتر مطالب بی تاثیر نیست. متأسفانه در کشور ما با انگیزه ارزان شدن متون آموزشی، کیفیت چاپ متون غیراستاندارد و جذاب است و بسیاری از اهداف روانشناسی آموزشی را محقق نمی سازد.

ج: توافق نظر بر روی متن

گرچه تنوع متن در برخی از عرصه های آموزشی از سوی روانشناسان آموزش توصیه شده است ولی فقدان تصمیم لازم از سوی متولیان آموزشی کشور و استفاده از متون آموزشی و جزوات متعدد براساس سلیق شخصی اساتید و فاصله آن متون از جهت محتوا و روش شناسی با یکدیگر از جهت مدیریت آموزشی امری توجیه ناپذیر و زیان بار است. یکی از دلایل عدم ایجاد زمینه وفاق برای متون مشخص آموزشی فقدان یک اراده جدی در دستگاه آموزشی کشور و اصرار بر شخص محور بودن متون و عدم تالیف آن به صورت روشمند است.

در صورتی که تالیف متن، امری کاملاً تخصصی و گروهی تلقی شود، و استانداردهای علمی و فنی مورد وفاق اکثریت متخصصان در آن رعایت گردد. شاهد انسجام و هدفمندی در استفاده از متون آموزشی خواهیم بود و نوسان های غیرقابل تصور در برخی دانشجویان در مراکز مختلف از میان خواهد رفت.^۱

۱. در حال حاضر، فارغ التحصیل مقطع کارشناسی ارشد یک دانشگاه با یک دانشگاه دیگر از جهت سطح علمی تفاوت قابل توجهی دارد که یکی از عوامل مهم این تفاوت متن و سرفصل های درسی است.

نسخه فرهنگی امنیت ملی

بررسی چالش‌های گذشته، حال و آینده، در هنگام مطالعه مقوله امنیت ملی جمهوری اسلامی همواره حائز اهمیت بسیار بوده است. مقاله پیش رو سعی دارد با روشی استراتژیک زاویه جدیدی از امنیت ملی کشور را مورد بازخوانی قرار دهد. از دیدگاه مؤلف، مواجهه با تهدیدات فرهنگی مستلزم تغییر ساختار نظام امنیت ملی و نگاهی مجدد به جایگاه فرهنگ در این ساختار می‌باشد. توجه شما را به مطالعه این رویکرد نوین جلب می‌کنیم.

امنیت، در لغت به حالت فراغت از هرگونه تهدید یا حمله و آمادگی جهت رویارویی با آنها اطلاق می‌شود.^۱ معمولاً در علوم سیاسی و حقوق، امنیت به پنج بخش: امنیت فردی، اجتماعی، ملی، بین‌المللی و امنیت جمعی (Collective Security) تقسیم می‌شود.

امنیت ملی، که در این گفتار به آن خواهیم پرداخت به حالتی اطلاق می‌شود که در آن هر ملتی فارغ از تهدید تعرض به تمام یا بخشی از جمعیت، دارایی، یا خاک خود به سر می‌برد.^۲

از این منظر، بررسی ساختار امنیت ملی یکی از موضوعات بین‌رشته‌ای^۳ به شمار می‌رود که تاکنون در کشورمان تحقیقات قابل توجهی درباره آن صورت نگرفته است. بدون تردید، ایران، پس از پیروزی انقلاب اسلامی، مستمراً با چالشها و تهدیدات مخاطره‌آمیز مواجه بوده و از این لحاظ، همواره تعریف و

۱. دانشنامه سیاسی: داریوش آشوری، ص ۳۸.

۲. همان، ص ۳۹.

تأمین امنیت ملی، موضوعی حائز اهمیت در نظر گرفته شده است. واقعیت تلخ آن است که، تاکنون در مجامع داخلی هیچ تعریفی از امنیت ملی که مورد توافق همگان باشد، ارائه نشده و طی این سالها، عمدتاً این مقوله در چارچوب ملاحظات نظامی و انتظامی مورد توجه بوده است. این در حالی است که مطمئناً می‌توان تعریفهای دقیقی با در نظر گرفتن ابعاد امنیت ملی از آن ارائه کرد به نحوی که تمرکز مسئولیت حراست از امنیت کشور، صرفاً بر روی نیروهای نظامی و امنیتی قرار نگیرد.

به عبارت دیگر، باید تعریفی از امنیت ملی ارائه کرد که سهم اندیشه و فرهنگ در آن به صورت دقیق مشخص شده باشد. البته تلاشهایی از این دست در برخی کشورهای توسعه یافته جهت ارائه تعریفی جامع از امنیت انجام پذیرفته است. برای مثال، دانشکده دفاع ملی کانادا امنیت ملی را چنین تعریف می‌کند: «امنیت ملی، حفاظت از شیوه پذیرفته شده زندگی مردم است که با نیازها و آرمانهای مشروع دیگران نیز سازگار می‌باشد. امنیت، شامل فارغ‌بودن از حمله نظامی یا فشار، آزادی از انهدام داخلی و رهایی از زوال ارزشهای سیاسی، اقتصادی و اجتماعی است که برای نحوه زندگی، اساسی است.»^۱

اما درخصوص انقلاب اسلامی باید گفت این حرکت که تحقیقاً بیشتر یک انقلاب فرهنگی است، همواره از همین زاویه فکری - فرهنگی نیز مورد تهدید واقع شده است. این تهدید به ویژه پس از پایان جنگ تحمیلی روند فزاینده‌ای به خود گرفته است. همچنین شواهد گویای این مهم است که انقلاب اسلامی در دهه آینده و به ویژه با ظهور نسلهای جدید، با چالشهای فکری - فرهنگی جدی‌تری مواجه خواهد بود که این وضعیت صرف‌نظر از تأثیر پروسه ارتباطات و اطلاعات جهانی بر آن، عمدتاً با مقاصد شیطنت‌آمیز، از سوی

۱. نیم‌نگاهی به مفهوم امنیت: دکتر مهرداد میرعرب، ترجمه: دکتر عبدالقیوم سجادی، فصلنامه علوم سیاسی، ش ۹.

شبکه‌های مخالف خارجی و داخلی طرح‌ریزی گردیده است. بنابراین می‌توان تعریف تازه‌ای از طرح امنیت ملی ارائه کرد که شامل موقعیت خاص کشورمان نیز باشد: طرحی که منابع و امکانات مادی و معنوی کشور را به منظور حفظ، حراست و ترویج منافع ملی، ارزشهای انقلاب اسلامی و فرهنگ ملی و دینی، بسیج و سازماندهی می‌کند. طبعاً این طرح باید مبتنی بر اصولی روشن و مجاب‌کننده باشد تا بتواند به مثابه نیرویی هدایت‌کننده در بخشهای سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و نظامی کشور، عمل کند. هنگامی که این اصول شناخته شدند، باید از آنها نه تنها در جهت مشخص کردن اولویتهای منافع ملی، بلکه علاوه بر آن همچون شیوه‌ای جهت تصمیم‌گیری درخصوص چگونگی حفاظت از این منافع در برابر تهدیدات معین نیز بهره جست.

هدف از طراحی شیوه مذکور، انضباط و قدرت بخشیدن به این تصمیم است که در جمهوری اسلامی، چگونه، کجا و تحت چه شرایطی باید امکانات مختلف را به کار بست؟

این کوتاه نوشته، بدون انگیزه سنجش قدرت ملی در حوزه فرهنگ و با پیش‌فرض قرارداد اولویت‌مند بودن این دیدگاه در امنیت ملی کشور، درصدد نگاهی راهبردی به امنیت ملی از زاویه فرهنگ است.

علل بی‌سهم‌ماندن فرهنگ در امنیت ملی:

به نظر می‌رسد، در کشور ما تاکنون مفهوم امنیت ملی با تحولات جهانی رشد نیافته و همچنان در قالب رویکردهای سنتی مطرح می‌شود. وقتی سخن از دانش امنیت ملی به میان می‌آید، تصور بر این است که باید آن را صرفاً در مراکز و دانشکده‌های نظامی و امنیتی جستجو کرد. متأسفانه در مراکز تصمیم‌گیری فرهنگی و حتی مجامع عالی امنیتی، نگاه فرهنگی به امنیت از جایگاهی شایسته‌ای در ساختار نظام امنیت ملی کشور برخوردار نیست.

صرف نظر از این واقعیت تماس و برخورد غیر فرهنگی با مقوله های فرهنگی، موضوعی است که همواره کشور ما را در برابر تهدیداتی از این نوع آسیب پذیر ساخته است. این معضل علاوه بر فقدان اعتقاد به وجود تهدید جدی فرهنگی، در فرضی خوش بینانه، به خلأ برآورد ملی از تهدیدات و خطرات فرهنگی باز می گردد. بنابراین، باید پذیرفت که فرایند تصمیم گیری و تصمیم سازی در این زاویه، می بایست با نگاهی کاملاً تخصصی توأم باشد و قطعاً نمی توان با فرمولها یا نسخه های نظامی و امنیتی - به معنای متعارف در ایران - با تهدیدات فرهنگی مقابله ای مؤثر کرد. بر این اساس، شش ضعف اساسی ذیل در حوزه امنیت ملی جمهوری اسلامی ایران، قابل توجه می باشد:

- ۱- فقدان اعتقاد به وجود تهدید امنیتی جدید از زاویه فرهنگی (فقدان درک دقیق از مفهوم و مراتب تهاجم فرهنگی)
- ۲- عدم توجه به فرهنگ در تعریف امنیت ملی به جهت رشد نامتوازن این مفهوم همگام با تحولات جهانی.
- ۳- فقدان برآورد ملی از مخاطرات و ترسیم ابعاد و دامنه تهدیدات فرهنگی.
- ۴- عدم مواجهه تخصصی با مقولات فرهنگی در حوزه امنیت ملی (جمع آوری اطلاعات، پردازش، تئوری سازی، تعیین استراتژی، تاکتیک، برنامه و اجراء).
- ۵- فقدان قدرت و اقتدار در متولیان و هماهنگ کننده گان فعال امور فرهنگی.
- ۶- عدم گسترش دانش امنیت بیرون از دایره عناصر نظامی و امنیتی (فقدان مشارکت پذیری در تامین امنیت ملی).

لزوم برخورداری از دانش عملیاتی استراتژیک^۱

بی تردید امروزه در فضای انقلاب اطلاعاتی، امنیت ملی رابطه تنگاتنگی با فناوری اطلاعات دارد. دارندگان این فناوری، در صورتیکه از دانش عملیاتی استراتژیک نیز برخوردار باشند، همواره از قدرت برتر در تأمین امنیت ملی بهره‌مند می‌شوند. تصمیم‌گیرندگان و سیاست‌گذاران، پس از تعریف دقیق دامنه امنیت ملی، اطلاعات و داده‌ها را جهت تصمیم‌گیری و اقدام، سازماندهی و تنظیم می‌کنند.^۲ نباید فراموش کرد که این مرحله، یعنی ورود و سازماندهی اطلاعات یک عملیات رشته‌ای و بعضاً بین‌رشته‌ای است که می‌بایست کاملاً در فضای تخصصی مرتبط با آن انجام گیرد؛ چرا که در غیر این صورت اطلاعات و داده‌ها فاقد ارزش خواهند بود. پس از این مرحله، نوبت به پردازش اطلاعات می‌رسد. این پردازش، محور تعیین‌کننده‌ای در مراحل پیشینی برای اتخاذ یک تصمیم صحیح و به موقع قلمداد می‌شود. معمولاً پردازش سطحی و کم‌عمق که از جامع‌نگری نیز بی‌بهره است، تصمیم‌گیرنده‌گان را با اشتباهات فاحشی مواجهه می‌کند.

دانش عملیاتی استراتژیک، در واقع طراحان امنیت ملی کشور را با فرایند صحیح عملیات در حوزه امنیت ملی و شیوه‌های مقابله با چالشهای حال و آینده بیشتر آشنا می‌سازد.

با این وجود این دانش در کشور ما عمر بسیار کوتاهی دارد و فارغ‌التحصیلان این رشته کم‌تعداد و اغلب فاقد تجربه کافی می‌باشند، لذا تقویت این رشته، به‌ویژه توسعه آن در مقوله فرهنگ و عناصر فرهنگی، بسیار ضروری به نظر می‌رسد.

1. Strategic knowledgment.

2. Operational Art for the Twenty – First Century, Roc, a. Myers.

گامهای نخست در تدوین برنامه استراتژیک:

علاوه بر تلاشهای گسترده و مهمی که باید به منظور رفع نقایص و کاستیهای موجود و جهت مقابله با تهدیدات کنونی یا در حال ظهور علیه کشور در حوزه فرهنگ انجام شود، می‌بایست چهار اقدام مقدماتی، به مثابه گام‌های نخست برای تهیه یک برنامه استراتژیک در حوزه فرهنگ پیش‌بینی شود. نباید فراموش کنیم که متأسفانه هنوز استراتژیهای قابل قبولی برای مواجهه صحیح و به موقع با چالشهای فرهنگی در کشور وجود ندارد و طرحها و برنامه‌های فرهنگی دستگاههای مختلف کشور، اغلب غیرمنسجم، ناهماهنگ و حتی بعضاً متناقض و ضدامنیت ملی می‌نماید. در هر حال، این چهار اقدام اصلی عبارتند از: ارزیابی امکانات و قابلیت‌های فکری - فرهنگی بالفعل و بالقوه، شناسایی منابع و شناخت روش‌ها و انتخاب ابزارها.

در طی این مطالعه، اولاً: نقاط ضعف و قوت به‌ویژه در بخش منابع آشکار خواهد شد، ثانیاً: کارآیی و کارآمدی روشها و ابزارها نیز مشخص شده و ما را به سوی تهیه طرحی جهت ایجاد قابلیت‌های متناسب با سطوح تهدید و اقدام رهنمون خواهد ساخت. باید توجه داشت که پیش از قابلیت‌افزایی و به عبارتی تقویت پی‌ساختها، ورود عجولانه به صحنه عملیات در خوش‌بینانه‌ترین نگرش، تأثیرات مقطعی و در نگاهی واقعیت‌انگارانه، پیامدهایی مخربی در پی خواهد داشت.

سهم بودجه امنیت ملی در حوزه فرهنگ:

علاوه بر ضرورت سازماندهی و اولویت‌بندی بودجه فرهنگی کشور در طرح جامع امنیت ملی، می‌بایست دو نگرش ستّی موجود در بودجه نیز مورد بازخوانی قرار گیرند. یک: آیا بودجه دفاعی کشور، باید صرفاً شامل فعالیت‌های نظامی شود؟ دو: آیا بودجه فرهنگی در حوزه دفاع ملی، می‌بایست لزوماً در فضای نظامی و امنیتی - به معنای متعارف در ایران - تعریف و

مصرف گردد؟ برای روشن تر شدن دو نگرش فوق، لازم است توضیح مختصری ارائه شود. فرض کنید تمام فعالیتهای نظامی و انتظامی کشور در مسیر برقراری ثبات، امنیت و اقتدار ملی است. حال اگر معتقد باشیم که ثبات و امنیت کشور به صورت تدریجی و پنهان از زاویه فرهنگی در معرض تهدید جدی است، آیا حاضریم ده درصد از بودجه دفاعی کشور را صرف امور دفاعی یا بازدارنده در عرصه فرهنگی کنیم؟ حال اگر قرار شد، این بودجه به این امر اختصاص یابد، کجا، توسط چه بخشی و چگونه باید توزیع و مصرف گردد. برای مثال آیا باید نیروهای نظامی مبادرت به ایجاد بخشهای فرهنگی کنند؟ و یا دفاع و بازدارندگی در این عرصه، میبایست در یک محیط غیرفرهنگی طراحی و اجرا شود؟ به نظر می رسد، یکی از فوائد تهیه طرح جامع امنیت ملی، مشخص شدن سهم واقعی هر بخش در این طرح و نیز اصلاح نگرشهای سنتی به مقوله امنیت است که نهایتاً می تواند ما را به یک تصمیم گیری صحیح رهنمون سازد.

ضرورت تحول در دکترین استراتژی امنیتی:

در موقعیت تهاجم فرهنگی، دفاع تنها گزینه برای مقابله قلمداد می شود ولی در درازمدت، دفاع به تنهایی قادر به مقابله مؤثر با گسترش عمیق تهدیدات نیست. صرف نظر از اینکه انفعال نوعی قرار گرفتن در موضع ضعف می باشد مدافعین را از جهت روحیه نیز تدریجاً دچار ضعف خواهد کرد. لذا بهترین مواجهه با تهدیدات فرهنگی، دفاع در کنار اتخاذ موضعی فعال است که ما از آن به اقدامات بازدارنده با هدف ایجاد مصونیت نام می بریم. برای طراحی و شکل گیری سلسله اقدامات بازدارنده، تقویت ورودی و پردازش اطلاعات با انگیزه گمانه زنی درباره آینده کاملاً ضروری است. مجدداً باید یادآور شد که گمانه زنی درباره آینده یک پروژه پژوهشی است که باید در حوزه تخصصی مرتبط و از سوی متخصصان همان رشته صورت گیرد. ذیلاً به دو نمونه از

اقدامات بازدارنده مؤثر اشاره خواهد شد که می‌تواند از جایگاهی ویژه در ساختار نظام امنیت ملی کشور برخوردار گردد.

تولید علم و نظریه‌پردازی:

موضوع ضرورت ایجاد «جنبش» تولید علم و نظریه‌پردازی که نخستین بار نزدیک به دو سال و اندی پیش، از سوی رهبر معظم انقلاب، مطرح و پیگیری شد، می‌تواند یک استراتژی بازدارنده و پیشرو در حوزه امنیت ملی جمهوری اسلامی ایران باشد.

امروز عمده رقابتهای قدرتهای جهانی از طریق تولید و عرضه علم و فناوری صورت می‌گیرد و برخورداری از علم و فناوری یکی از امتیازات اساسی در این رقابتها محسوب می‌شود. اما باید توجه داشت که موضوع تولید علم، فناوری و نظریه‌پردازی، صرفاً در حوزه علوم طبیعی، فنی و علوم مشابه محدود نمی‌شود، بلکه به صورت هم‌عرض و بلکه با مراتبی حائز اولویت، در حوزه علوم انسانی نیز متبلور می‌گردد. در این میان، در کشور ما به اقتضای اهداف انقلاب اسلامی و نوع تهدیدات گذشته و پیش رو، طراحی و تئوری‌پردازی در علوم انسانی و دین‌پژوهی از اهمیت خاصی برخوردار است. تولید علم و نظریه‌پردازی در کشور ما در حالی به عنوان یک ضرورت مطرح می‌شود که: ۱- قابلیت و پتانسیل آن در ایران به ویژه در زمینه نیروی انسانی مستعد و با انگیزه، در حد قابل توجه‌ای وجود دارد. ۲- تولید علم و نظریه‌پردازی به سرعت کشور را در حوزه علوم تجربی و اندیشه‌سازی از موضع انفعال خارج و در موضع فعال قرار خواهد داد. ۳- بسیاری از تهدیدات جهانی علیه ایران خنثی و یا کمرنگ خواهد شد. ۴- به تدریج بسیاری از محدودیتهای ناشی از تحریمهای اقتصادی علیه کشور مرتفع خواهد شد. ۵- ایران در مواجهه با پروژه جهانی شدن، ضمن حفظ استقلال، قدرت رقابت و بازیگری بیشتری خواهد داشت. ۶- انقلاب اسلامی ایران از جهت

فکری، قدرت رهبری مطلق جهان اسلام را به صورت دو چندان به دست خواهد آورد. ۷- بسیاری از منازعات سیاسی بی‌ثمر داخلی در مسیر جنبش تولید علم به سمت سازندگی، رفع معضلات اساسی و به عبارت دقیقتر همان وفاق ملی، تغییر خواهد کرد.

با وجود اهمیت موارد هفتگانه فوق، تولید علم و نظریه‌پردازی هنوز در ساختار تعریف امنیت ملی جمهوری اسلامی ایران جایگاهی ندارد و سهم مراکز پژوهشی در اولویتهای امنیتی و بودجه امنیت ملی نزدیک به صفر است.

صدور انقلاب:

صدور انقلاب، یکی از استراتژیهای موفق دهه نخست انقلاب، چندی است به علل ضعف نگرش و مدیریت، در چهارراه تردید قرار گرفته و با ملاحظات یک‌سویه سیاسی، به امری حاشیه‌ای بدل گردیده است. برخی صاحب‌نظران دلیل این آفت یا توقف را کاهش زاینده‌گی فکری در حوزه علوم انسانی کشور تفسیر کرده‌اند. اما باید گفت که این یک برداشت ناقص و ناشی از نوعی فقدان برآورد از تحولات فکری ایران طی ربع قرن اخیر است که هر چند ناکافی اما قابل توجه می‌باشد. چه بسا تلقی اشتباه از صدور انقلاب در داخل به خاطر روش‌شناسی غیردقیق، ناکامی در برخی برنامه‌ها یا عدم ترسیم ابعاد و دامنه تأثیرگذاری انقلاب در بیرون مرزها، پیوند این مقوله با چارچوبهای سیاسی و یا اقدامات رعب‌انگیز غرب برای جلوگیری از گسترش تفکر انقلاب اسلامی در جهان، موجب عدم گسترش هدفمند این طرح شده باشد ولی در هر صورت، صدور انقلاب همچنان می‌تواند به عنوان یک استراتژی بازدارنده در مواجهه با تهدیدات بین‌المللی علیه منافع و امنیت ملی کشور در نظر گرفته شود. باید توجه داشت، بدون وجود این اعتقاد در کارگزاران فرهنگی که انقلاب اسلامی به عنوان یک قدرت برتر فکری - فرهنگی قادر به ایفای نقش اساسی در شکل‌گیری وضعیت آینده جهان خواهد

بود، استراتژی صدور انقلاب، با ثمربخشی کامل همراه نخواهد بود. در پایان باید گفت که صدور انقلاب در حوزه امنیت ملی، می تواند فوائد ششگانه ذیل را برای کشور به همراه داشته باشد: یک: خروج کشور از انزوای تحمیلی، دو: افزایش رو به گسترش قدرت بازدارندگی امنیتی، سه: برخورداری از سهم متناسب در جهان برای جهت دهی به سیاستهای بین المللی در مسیر منافع ملی، چهار: رهبری و هدایت جهان اسلام در مسیر اهداف انقلاب اسلامی، پنج: مبارزه موثر نسبت به گسترش مرزهای جهانی شدن در ایران و جهان اسلام، شش: کاهش تهدیدات علیه امنیت جهان اسلام.

عملیات فرهنگی استراتژیک

یک تفاوت اساسی میان نظام فرهنگی کشور ما با سایر کشورها وجود دارد که کار ساماندهی فرهنگ را مقوله‌ای سهل و ممتنع می‌نماید و آن این است که در بسیاری از کشورها فرهنگ (عمومی، تاریخی و دینی) در خدمت موفقیت‌های سیاسی و اقتصادی قرار می‌گیرد، در حالیکه در نظام اسلامی ما همه سازمانها و امکانات و توانمندیها در راستای یک هدف ایدئولوژیک و فرهنگی تعریف شده‌اند.

بنابراین قرار است که همه سازمانها و نهادها برای رسیدن به آن ایده بزرگ فرهنگی و در راستای تحقق آن گام بردارند که موجب و موجد مزایای فراوانی خواهد بود اما از طرفی این امر باعث گسست برنامه‌ریزی فرهنگی در اثر عواملی چون: مشابهت، تعارض، تضاد، نیمه‌کارگی، یکدست‌نبودن، خارج از محدوده‌گی، دست‌به‌دست‌کردن، تشریفاتی‌شدن، تظاهرگرایی و غیره گردیده است. سازمانها و نهادهای بسیاری هستند که بستگی به موقعیت و شرایط، خود را در امور فرهنگی همه‌کاره یا هیچ‌کاره می‌دانند. در پیروزیها و موفقیتها شریک می‌شوند و در کوتاهیها و اشتباهات پای خود را کنار کشیده و سلب مسئولیت می‌کنند. به نظر می‌رسد که بررسی و تطبیق و هماهنگی وظایف نهادها و سازمانهای فرهنگی یا چندبعدی در زمره اقدامات اساسی برای توسعه همه‌جانبه و دستیابی به اهداف کلان است. و اما آنچه به عنوان مدیریت استراتژیک جای خود را در همه سازمانهای دولتی و خصوصی کشورهای صنعتی و فراصنعتی باز نموده و راه کامیابیهای بزرگ ملی را برای آنها هموار

نموده است در کشورهای در حال رشد و از جمله ایران ما، با گامهای کوتاه و نامطمئن در حال پیش آمدن است. البته این مساله در مورد نهادهای دولتی به ویژه در زمینه های صنعتی، تجاری و خدماتی و علی الخصوص سازمانهای فرهنگی مصداق کاملاً بارزی دارد.

در این مقاله با ایده های نویسنده پیرامون ضرورت و چگونگی استراتژیک نمودن مدیریت فرهنگی کشور آشنا می شوید. علم مدیریت استراتژیک گرچه به لحاظ متأثر بودن از شخصیت فردی مدیران به عنوان یک فن نیز مورد بررسی قرار می گیرد، اما با این حال پرورش، شناخت و به کارگیری آن نیازمند شاخه بسیار کارآمدی از علم مدیریت است که تحت عنوان مدیریت استراتژیک در سازمان شناخته می گردد.

جایگاه مدیریت استراتژیک

استراتژی (Strategy) در اصل یک اصطلاح نظامی به معنای سنجیدن موقعیت خود و حریف و طرح نقشه برای روبروشدن با او در مناسبترین وضع است.^۱ اما به تدریج این اصطلاح یا به عبارتی فن نظامی، جایگاه مهمی در رهبری و مدیریت سیاسی و سپس اقتصادی پیدا کرد. در یک معنای ساده، استراتژی یعنی روش کلی برای رسیدن به هدف کلی.^۲

در جهان معاصر، مدیریت استراتژیک (Strategic management) یکی از شاخه های مهم و راهگشا در حوزه مدیریت و رهبری قلمداد می شود. البته ورود این دانش و فن به کشور ما سابقه زیادی ندارد اما استقبال رو به رشد برخی از مدیران - به ویژه مدیران بخش خصوصی - از این دانش و فن، نشان دهنده ثمرات کاملاً ملموس و قابل بهره برداری از دانش مزبور می باشد.

۱. داریوش آشوری، دانشنامه سیاسی، انتشارات مروارید، ص ۲۶.

۲. همان.

تاکنون تعاریف مختلفی از مدیریت استراتژیک ارائه شده، برخی گفته‌اند: مدیریت استراتژیک، مجموعه تصمیم‌ها و اقدامات مدیریتی است که عملکرد بلندمدت یک دستگاه را تعیین می‌کند؛^۱ اما به نظر می‌رسد کاربرد این نوع از مدیریت فراتر از تعریف فوق باشد. هم‌اکنون، به‌ویژه در کشورهای توسعه‌یافته، مدیریت استراتژیک تا آنجا تکامل یافته است که نخستین ارزش و اولویت آن، کمک به یک سازمان برای فعالیت موفق در یک محیط پیچیده و پویا می‌باشد. امروزه بسیاری از سازمانها و حتی دولتها از این مدیریت به عنوان ابزاری توانا برای ایجاد و هدایت تغییرات موردنظر و یا مقابله با بحرانهای مخاطره‌آمیز استفاده می‌کنند. صرف‌نظر از مدون‌شدن یا نشدن و به عبارتی دیگر رسمی یا غیررسمی بودن [فرموله کردن] عملیات استراتژیک در یک سازمان، تحقیقات نشان داده است که عملکرد سازمانهایی که به مدیریت استراتژیک توجه دارند، به مراتب موفق‌تر از سازمانهای مشابهی بوده است که بدان بی‌توجه بوده‌اند.

«یاری‌های آقای [اندرو] گرو به اندیشه مدیریت، در زمینه نشان دادن راهی تازه برای سنجش لحظه‌های کابوس‌گونه‌ای است که هر رهبری را به هراس وامی‌دارند. لحظه‌ای که دگرگونیهای گسترده رخ می‌دهند و بر همه بخشها اثر می‌گذارند، پیروزی‌های دیروز بر باد می‌روند و با پیدایش یک دگرگونی پیش‌بینی‌نشده، همه چیز با شتاب نابود می‌گردد. گرو، این‌گونه لحظه‌ها را نقطه چرخش استراتژیک نام نهاده است (پیشامدهایی که خود بسیاری از آنها را از سر گذرانده است). با این وصف، چنین رخدادی در دست رهبران هوشیار، مانند تک خالی کارآمد است. به‌کارگیری درست این فرصت، می‌تواند، همچون نیرویی مثبت، ما را در زمره برندگان و نیرومندتر از پیش درآورد.»^۲

۱. جی. دیوید هانگر و توماس ال. ویلن، مبانی مدیریت استراتژیک، ترجمه: سید محمد اعرابی و داود ایزدی، دفتر پژوهشهای فرهنگی، ص ۱۵.

۲. اندرو گرو، (برگزیده مجله تایمز به عنوان مرد سال ۱۹۹۷)؛ تنها بی‌پروایان پایدارند، نشر فرا، صص ۱۴ و ۱۳.

بنابراین، قابل ملاحظه است که این نوع از مدیریت، یک سازمان را برای مواجهه با محیط پیچیده خارجی و حتی داخلی، آماده می‌کند و توانمندی سازمانی - و رهبری - امکان پاسخگویی به تهدیدها و فرصت‌های پیش‌بینی شده را به وجود می‌آورد.^۱

به‌رغم آنکه مدیریت استراتژیک یک دانش مهم به شمار می‌رود، یک فن و مهارت نیز قلمداد می‌شود که تنها مدیران مستعد و خلاق و یا به عبارتی دارندگان بینش استراتژیک، از امکان بهره‌گیری از آن برخوردار می‌گردند که ما از آنان به مدیران استراتژی‌ساز تعبیر می‌کنیم.

چرا فرهنگ؟

چنانکه اشاره شد، از دانش مدیریت استراتژیک، عمدتاً سازمانهای نظامی، سیاسی و اقتصادی بهره‌گیری می‌کنند و سابقه و میزان استفاده از این نوع مدیریت در بخش فرهنگی به ویژه در کشورهای توسعه‌نیافته، بسیار اندک و ناچیز است. کشور ما، به‌ویژه پس از انقلاب شکوهمند اسلامی، که حقیقتاً یک انقلاب عظیم فرهنگی بود، صرف‌نظر از موفقیت‌های چشم‌گیر در حوزه فرهنگ و امدادهای الهی یاری‌بخش به ملت و مسئولان در این مسیر، همواره با بحرانهای فرهنگی متعددی روبرو بوده است. این چالشها را باید عمدتاً ناشی از ورود تهاجم‌آمیز فرهنگ غربی و فقدان یک نظام مدیریت کارآمد و برنامه‌ریزی جامع و هدفمند دانست که همچنان ما را با تهدیدات جدی مواجه ساخته است؛ به‌طوری‌که باید اذعان کرد فقدان یک مدیریت و رهبری کارآمد، زمینه استفاده انقلاب اسلامی از فرصت‌های طلایی در حوزه‌های فرهنگی را به شدت کاهش داده و هم‌اکنون ما را در قبال بسیاری از معضلات فرهنگی منفعل

۱. رک: اچ. ایگور، انسف، ادوارد جی. مک دائل، استقرار مدیریت استراتژیک ترجمه: عبدالله زندیه، سازمان سمت.

ساخته است. نخبگان فکری کشور به روشنی می‌دانند که بی‌توجهی به توسعه فرهنگی، کشور را از دست‌یابی به موقعیتهای مطلوب اقتصادی نیز بی‌نصیب خواهد ساخت. لذا در پاسخ به این پرسش که در توسعه ایران، کدامیک از این دو حوزه، یعنی اقتصاد و فرهنگ، مقدم است؟ باید گفت، با اندک شناختی از مسائل کلان کشور، توسعه فرهنگی بر توسعه اقتصادی مقدم خواهد بود.

در ابتدا، پرسش اصلی این مقاله آن است که چرا باید از مدیریت استراتژیک در حوزه فرهنگ استفاده شود؟ به نظر می‌رسد، پاسخ روشن است؛ چرا که در سالهای اخیر، برای بسیاری از کارشناسان روشن شد که مدیریت سنتی و اتخاذ تدابیر غیرعلمی در سازمانهای فرهنگی، دیگر قادر به حل مشکلات نخواهد بود و استمرار غفلت نسبت به برخی مشکلات و مسائل فرهنگی، پیامدهای غیرقابل جبرانی را در پی خواهد داشت. لذا وضعیت فرهنگی حاضر و گمانه‌زنیهای کارشناسان درباره آینده، به‌ویژه با توجه به روند مخاطره‌آمیز جهانی‌شدن در قبال فرهنگ دینی و ملی، ایجاب می‌کند که مجموعه دستگاههای فرهنگی نظام، تحت یک رهبری واحد، به شکل جدیدی تفکر و اقدام کنند. در این شکل جدید، مدیریت استراتژیک، به مفهوم تلاشهای سازمان‌یافته برای اتخاذ تصمیمات و اقدامات شایسته، از بهترین گزینه‌های پیش رو به شمار می‌رود. تردیدی نیست که بهره‌گیری صحیح از دانش و فن مدیریت استراتژیک، می‌تواند علاوه بر ایجاد امکان مصونیت و پیشگیری، موقعیت ما را در قبال تهدیدات بالقوه و بالفعل و چالش‌های حاضر و آینده، از انفعال خارج نموده و به حالت فعال و نوآور تبدیل سازد. پرسش دوم این کوتاه نوشته، این است که برای آغاز یک عملیات استراتژیک در حوزه فرهنگ، چه فرایندی قابل ترسیم است؟ در ادامه، مطالب را بر روی پاسخ به پرسش دوم متمرکز خواهیم کرد.

اعتقاد به ایجاد تحول و نوآوری

تا زمانی که در ستاد مدیریت یک سازمان فرهنگی طرز تفکر خلّاق و نوآور ظهور نکند و مدیران ارشد آن سازمان خود را نیازمند به یک تحول نبینند، امید به بهبود شرایط و ایجاد تغییر به وجود نخواهد آمد. البته معمولاً در سازمانهای دولتی که عنصر «ثمربخشی» به صورت دقیق در برنامه‌ها مورد مطالبه قرار نمی‌گیرد، انگیزه برای تغییر کمتر مشاهده می‌شود و همواره نوعی خودرضایتی در مدیران وجود دارد؛ اما در موسسات خصوصی که بقا و دوام موسسه منوط به ثمربخشی و دستیابی به نقطه مطلوب است، انگیزه و نیاز به تحول و نوآوری در میان مدیران ارشد کاملاً مشهود می‌باشد. از آنجا که هم‌اکنون بخشهای سرنوشت‌سازی از امور فرهنگی کشور در اختیار سازمانهای دولتی یا وابسته به بودجه عمومی کشور است، باید ایجاد انگیزه و اعتقاد در مدیران ارشد جهت ایجاد تحول و نوآوری به عنوان نخستین گام در عملیات استراتژیک مورد توجه قرار گیرد.

بررسی محیطی (محیط داخلی و خارجی)

باید دانست بررسی این مساله که محیط داخلی مقدم است یا محیط خارجی، خود نیازمند تامل بسیاری می‌باشد. از یک سو بررسی محیط خارجی، نگاه به محیط داخلی را جهت می‌دهد و از سوی دیگر بررسی حوزه داخلی، زمینه شناخت صحیح جهت مواجهه با محیط بیرونی را در حد استطاعت بالقوه و بالفعل یک سازمان، میسر می‌سازد. در هر حال، صرف‌نظر از تقدم و تاخر منطقی، ما ابتدا از بررسی محیط داخلی آغاز می‌کنیم.

الف: بررسی محیط داخلی

در یک عملیات استراتژیک، شناخت دقیق وضع فعلی سازمان، نقش تعیین‌کننده‌ای خواهد داشت. مطالعه و آگاهی از رسالت، اهداف، وظایف،

ساختار، منابع انسانی و مالی، امکانات، ظرفیت و پتانسیل بالقوه و بالفعل و در مجموع شناخت نقاط ضعف و قوت یک سازمان در این بررسی حائز اهمیت فراوان است. هم‌اکنون در بسیاری از موسسات دولتی و خصوصی مدیران از شناختی بسیار سطحی و غیردقیق نسبت به محیط داخلی خود برخوردارند، و این عدم شناخت، امکان اتخاذ تصمیمات صحیح و به‌موقع را از آنان سلب کرده است. در یک سازمان، علاوه بر مدیران، مجموعه پرسنل نیز باید از مراتبی از شناخت محیط داخلی برخوردار گردند. این اطلاعات آنان را در انجام وظایف محوله یاری خواهد رساند.

ب: بررسی محیط خارجی

اصولاً تعریف و ترسیم قلمروی محیط خارجی یک سازمان به اهداف و وظایف آن وابسته است. برای اغلب موسسات فرهنگی شناخت به‌روز و عمیق مخاطبان و به عبارتی مخاطب‌شناسی‌ای که در بردارنده درک مختصات و نیازها و انتظارات آنان (مخاطبان) باشد، حائز اولویت است. نباید فراموش کرد که در یک عملیات استراتژیک، جهت‌دهی به نیازهای مخاطبان نیز منوط به شناخت دقیق مخاطب خواهد بود. علاوه بر روان‌شناسی مخاطب، جامعه‌شناسی مخاطب نیز در یک بررسی کارآمد ضروری به نظر می‌رسد. این‌که مخاطب در چه جامعه و یا چه مختصاتی و پیشینه‌ای زندگی می‌کند، نباید از دستور بررسی خارج شود. تحقیقاً یکی از مشکلات مزمن اغلب موسسات فرهنگی در ایران عدم توجه به مخاطب‌شناسی روزآمد یا مواجهه نهانی با این مقوله می‌باشد.

در این بحث شناخت رقبا، پس از مخاطب‌شناسی، از اولویت خاصی برخوردار است. گرچه در موسسات فرهنگی لزوماً وجود رقبا متصور نیست، اما رقیب می‌تواند هم به معنای مثبت به عنوان یک محور رقابتی و هم به معنای منفی به عنوان یک تهدید مورد توجه موسسات فرهنگی قرار گیرد.

علاوه بر این بررسی محیط خارجی یک سازمان فرهنگی، به تناسب وظایف آن گسترش می‌یابد. همچنین شناخت مقررات و ضوابط موضوعه سازمانهای دولتی و خصوصی و تاثیر این مقررات بر فعالیتهای سازمان و نیز حوادث احتمالی در داخل و خارج کشور - اعم از سیاسی، اقتصادی و ... - جزء بررسی‌های محیط خارجی یک سازمان می‌باشد.

باید توجه داشت که اصولاً کسب و پردازش دقیق اطلاعات متناسب با ماموریت یک سازمان از محیط داخلی و خارجی، یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر است.

تعیین چشم‌انداز کارآمد یا نقاط مطلوب

وجود چشم‌انداز یا نقاط مطلوب، به صورت حقیقی و نه تشریفاتی، گام بعدی در ایجاد زمینه برای یک عملیات استراتژیک به شمار می‌رود. لازمه ترسیم چشم‌انداز، شفاف‌سازی ماموریت اصلی (رسالت)، اهداف و وظایف است. یکی از معضلات اساسی در موسسات فرهنگی ما، برخورد تشریفاتی با این مقوله می‌باشد. بخش قابل توجهی از موسسات فرهنگی کشور دارای رسالت، اهداف و وظایف مبهم و حتی بعضاً متناقض و متداخل و یا دست‌نیافتنی و شعاری هستند. در این میان، بازخوانی اهداف و تقسیم آن به دو بخش اهداف کلان و عملیاتی حائز اهمیت است. اهداف دقیقاً عبارت از آن چیزهایی است که سازمان خواستار دست‌یابی به آن می‌باشد.

چشم‌انداز، فراتر از اهداف، نقاط عالی و مطلوب را به صورت ایده‌آل و معمولاً درازمدت مشخص می‌کند. چشم‌انداز که بهتر است توأمان به صورت کمی و کیفی ترسیم شود، از سویی قوه محرکه و از دیگر سو دورنما و محصول نهایی و موفق یک سازمان را در یک دوره زمانی معین روشن می‌کند. چشم‌انداز باید کاملاً مبتنی بر رسالت، اهداف و وظایف یک سازمان ترسیم شود.

توانمند سازی سازمان (ایجاد ظرفیت)

توانمندسازی سازمان باید در دو مرحله زمانی مورد عنایت قرار گیرد. یکی در مرحله پیش از تدوین برنامه استراتژیک، به صورت عمومی و دیگری پس از تدوین برنامه و تعیین تاکتیک، به صورت تخصصی.

پس از روشن شدن رسالت، اهداف، وظایف و چشم انداز باید استطاعت و ظرفیت بالفعل و بالقوه مورد ارزیابی و سنجش قرار گیرد. در این مرحله، انطباق منابع، امکانات، ساختار سازمانی و ... و ایجاد و توسعه ظرفیت کافی برای تحقق اهداف و دستیابی به چشم انداز، مورد توجه مدیریت استراتژیک خواهد بود.

برای مثال، در ساماندهی منابع انسانی و اصلاح فرایند جذب و گزینش نیرو، ترسیم یک ساختار سازمانی متناسب، ساماندهی به امکانات و ... در زمره جزو اولویت های توانمندساز قرار می گیرد. البته چنانکه اشاره شد، پس از تدوین برنامه و تعیین تاکتیک نیز مرحله جدیدی از توانمندسازی مورد توجه قرار خواهد گرفت. در حال حاضر منابع انسانی بسیاری از موسسات فرهنگی از جهت ترغیب، کیفیت و نیز چینش و نحوه بهره برداری، با ماموریت های محوله ناسازگار است و یا ساختار سازمانی غیرعلمی آنها اصولاً امکان اجرای یک عملیات استراتژیک را از آنها سلب می نماید.

استراتژی سازی

اکنون به مهم ترین مرحله در یک عملیات فرهنگی استراتژیک رسیدیم که همان تعیین استراتژی به معنای تعیین راه دستیابی به اهداف کلان و عملیاتی سازمان می باشد.

اگر تمامی مراحل پیش گفته به دقت و به صورت علمی محقق شده باشد، پس از آن یک مدیر مستعد و خلاق قدرت استراتژی سازی را خواهد داشت. در برخی سازمان های فرهنگی، میان سیاست و استراتژی خلط می شود. سیاست

در واقع رویکرد یک سازمان به نحوه تحقق اهداف است، اما استراتژی مسیر دستیابی به اهداف را مشخص می‌کند. باید توجه داشت که در یک سازمان می‌توان به انواع استراتژیها اشاره کرد: استراتژیهای دفاعی، تهاجمی، بازدارنده، موضوع محور، مساله محور، تعیین استراتژی در موقعیت اضطراری و اورژانسی و یا در موقعیت ثبات و طبیعی و غیره.

تدوین برنامه استراتژیک

برنامه‌ریزی استراتژیک را می‌توان تلاشی منظم یا زمانبندی‌شده و سازمان‌یافته جهت مبادرت به اجرای عملیات استراتژیک که دربردارنده نحوه تحقق استراتژیها است تعریف کرد.^۱ در واقع یک برنامه‌ریزی صحیح به ما امکان می‌دهد با یک ملاحظه منسجم و جامع‌نگر نسبت به تمامی امکانات مادی و معنوی یک سازمان و بسیج آنها جهت پیشبرد استراتژیهایی که ما را به دستیابی به اهداف رهنمون خواهد ساخت گام برداریم. اصولاً یک برنامه استراتژیک نمی‌تواند بدون اجرای مراحل پیشینی که به آنها اشاره شد، تدوین گردد. از ویژگیهای ذاتی این برنامه، ترتیب منطقی مراحل، هماهنگی عناصر سازمانی و تعریف جایگاه و نقش هریک و نیز زمان‌بندی و توزیع دقیق منابع است.

برنامه می‌تواند به صورت کوتاه‌مدت، میان‌مدت و درازمدت تهیه شود. ولی در سازمان فرهنگی به اقتضای ماموریت کلان، تدوین برنامه‌های درازمدت کارساز خواهد بود. معمولاً در هر برنامه‌ای مکانیزم کنترل و نظارت و شناسایی به موقع موانع و رفع آن نیز پیش‌بینی می‌شود؛ چرا که منظورشدن ضمانتهای لازم برای اجرای برنامه در عملیات استراتژیک هیچگاه مورد غفلت نخواهد بود.

۱. رک: جان، ام، برایسون، برنامه‌ریزی استراتژیک، ترجمه: عباس منوریان، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و مرکز آموزش مدیریت دولتی، ص ۵.

تعیین تاکتیک

علاوه بر برنامه، در یک عملیات استراتژیک نیازمند تاکتیک‌های روزآمد می‌باشیم. گرچه تاکتیک عمدتاً به عنوان یک اصطلاح نظامی به کار رفته، اما در واقع در این نوع از عملیات مکمل ضروری برنامه قلمداد می‌شود. برخی تاکتیک را روش گذار از هریک از مرحله‌ها و یا موانع تعریف کرده‌اند؛ چنانکه در جنگ، گرفتن تپه معینی اهمیت تاکتیکی دارد و یا در سیاست، به جلب کردن نظر یک طیف خاص در انتخابات و یا به کار بستن شگردهای خاص برای مواجهه با رقیب تاکتیک گفته می‌شود.^۱ در عین حال، تاکتیک را باید اجمالاً به شگردها و روشهای خاص برای پیشبرد برنامه استراتژیک با مقتضیات زمان و محیط تعریف کرد که عمدتاً پس از تدوین برنامه مورد توجه استراتژیست‌ها قرار می‌گیرد. برای نمونه، تاکتیکهایی که می‌تواند در برنامه جامع و استراتژیک تولید علم و نظریه پردازی مورد توجه ما قرار گیرد، قابل ذکر می‌باشد.

اجرای برنامه (آغاز عملیات)

پس از تدوین برنامه، عملیات آغاز می‌شود. گرچه معمولاً سازمانی که تا این مرحله با موفقیت پیش رفته، شانس زیادی برای اجرای موفقیت‌آمیز برنامه خود خواهد داشت، اما نباید فراموش کرد که بسیاری از سازمانهای فرهنگی پس از تدوین برنامه و صرف زمان و بودجه درخور توجه در این امر، بی‌توجه به برنامه، همان روش سنتی گذشته را که به آن عادت کرده‌اند، پیش می‌گیرند و از پایبندی به برنامه سرباز می‌زنند. اجرای صحیح برنامه به عوامل متعددی وابسته است که در مراحل پیش‌گفته به آن پرداخته شد. کمترین غفلت از هریک از عوامل مزبور می‌تواند اجرای برنامه را با اختلال مواجه نماید. در

۱. داریوش آشوری، دانشنامه سیاسی، انتشارات مروارید، ص ۲۶.

سازمانهای فرهنگی کشور ما، اجرای عملیات استراتژیک، به جهت موانع بسیاری که در پیش رو دارد، بیشتر به یک انقلاب می ماند که عزم و اراده راسخ مسئولان و مردم را می طلبد. در حال حاضر، بازسازی شورای محترم عالی انقلاب فرهنگی به عنوان مدیریت کلان امور فرهنگی کشور گام نخست در زمینه سازی برای یک عملیات استراتژیک فرهنگی بزرگ خواهد بود. در واقع، بهانه قراردادن فقدان بودجه و امکانات برای به تعویق انداختن ساماندهی امور فرهنگی کشور، نوعی فرار از واقعیت ها تلقی می گردد؛ چرا که نگارنده معتقد است در صورتی که بودجه و امکانات کشور براساس اولویت ها ساماندهی شود، امکان ایجاد تحولات بزرگ همواره وجود خواهد داشت.

مدیریت بحران در موسسات فرهنگی

جوامع روز به روز پیچیده تر می شوند و مسائل آنها نیز عمیق تر، گسترده تر و پایدارتر از گذشته بر نهادها و سازمانها تاثیر می گذارند. هرچند علم مدیریت بحران به کمک مدیران می آید تا آنها را در حل معضلات و مشکلات بحرانی درونی یا محیطی سازمان آنها یاری کند، اما احاطه بر شناسایی بحران و نیز به کارگیری روشهای سودمند برای پیش گیری، کنترل و یا خنثی سازی بحران به آسانی به دست نمی آید.

در بسیاری از سازمانهای بزرگ این وظیفه به نحوی دقیق و اصولی تقسیم شده و بخشهایی برای این موضوع در نظر گرفته شده است که پیش گیری و پیش بینی بحران و نیز سازماندهی تیم مدیریت بحران را به عهده می گیرند. مدیریت بحران که یکی از فروع علم مدیریت استراتژیک تلقی می شود، درست مانند اصل و ریشه اش، در سازمانها و نهادهای کشور ما ناشناخته بوده است و یا مورد کم توجهی قرار گرفته که این امر لطمات بزرگی را به کشور در مسیر رسیدن به اهداف انقلاب وارد کرده است. نظام جمهوری اسلامی ایران که بر مبنای یک انقلاب و تحول فرهنگی شکل گرفته و ماهیت آن کاملاً متکی به یک نظام فرهنگی می باشد، چند برابر جوامع دیگر مورد تهدید بحرانهایی فرهنگی واقع شده و خواهد شد و لذا «مدیریت بحران در مؤسسات فرهنگی» در کشور ما اهمیت حیاتی می یابد.

هم به لحاظ ماهیت فرهنگی انقلاب و نظام اسلامی ایران و هم به لحاظ تفاوت اساسی بحرانهای فرهنگی با بحرانهای سیاسی، اقتصادی و ... می توان

گفت بحرانهای فرهنگی و چگونگی مدیریت آنها ازجمله مهمترین مسائل کلان در جمهوری اسلامی به شمار می آید. شاید در مورد انواع دیگر بحرانها بتوان از طریق تغییر محیط یا همسازی و تعامل با مبادی بحران، بر آنها غلبه یافت اما در مورد بحرانهای فرهنگی که غالباً هم به شکل خزننده و سامرئی به وجود می آیند و هم آثار و پیامدهای ماندگاری بر جای می گذارند، قضیه به این راحتی هم نیست. مقاله زیر شما را با تعریف، پیش گیری و مواجهه با بحران از دیدگاه علم مدیریت استراتژیک آشنا می سازد.

نمی توان گفت هیچ گاه دچار بحران نخواهیم شد. بحران در زندگی امروز جزء جدایی ناپذیری از زندگی انسانها به شمار می رود؛ به ویژه در جوامعی که در اداره آنها مدیریت علمی از جایگاه چندانی برخوردار نیست، هر لحظه انتظار این بحرانها می رود. رهبران و مدیران حکومتها، سازمانهای دولتی و سازمانهای غیرانتفاعی، در سالهای پیش رو، با چالشهای دشواری مواجه خواهند بود،^۱ و ناآرامی، تلاطم، تغییرات و دگرگونی های عظیم آنها را احاطه می نماید. در این راستا می توان به برخی رخداد های دهه گذشته، از جمله به تغییرات جمعیت شناختی و دگرگونی در ارزشها و ... اشاره کرد. البته از این میان، بحرانهای فرهنگی به مراتب از بحرانهای اقتصادی و سیاسی پیچیده تر و مخرب تر و خارج شدن از آنها دشوارتر است. علاوه بر آن که شواهد بسیاری در دست می باشد که نشان می دهد جوامع امروز، برخلاف گذشته، به حدی از پیچیدگی در ساختارها، نهادها و روابط درونی و بیرونی رسیده اند که درک جامع و نزدیک به واقع از این جوامع و فرایندهای حاکم بر آنها را در سطحی بسیار فراتر از توانایی مسئولان مربوطه قرار داده و حتی حجم و پیچیدگی بعضی از موسسات به تنهایی به اندازه یک کشور مدیران را درگیر خود

۱. جان. ام. برایسون، برنامه ریزی استراتژیک برای سازمانهای دولتی و غیرانتفاعی، مترجم: عباس منوریان، تهران، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، ص ۳

می‌کند^۱ و این خود از سویی زمینه‌ساز بحران خواهد بود. البته خروج از بحرانهای فرهنگی لزوماً به معنای از میان رفتن آثار و پیامدهای آنها در محیط بحران نیست، بلکه کمتر بحرانی در حوزه فرهنگ پدید می‌آید که پیامد عمیق و ماندگاری نداشته باشد.

مؤسسات در کل با سه نوع بحران مواجه هستند: بحرانهای درون‌سازمانی، بحرانهای مرتبط با محیط عملیاتی سازمان و بحرانهای برون‌سازمانی (اعم از داخلی یا بین‌المللی). به عنوان مثال اگر یک سازمان فرهنگی دولتی - مثلاً یک مجموعه انتشارات - با سه بحران ۱- ناکارآمدی در حوزه نظارت ۲- کاهش سطح مطالعه افراد جامعه ۳- کمبود و گرانی کاغذ، روبرو شده باشد، بحران اول درون‌سازمانی، بحران دوم مرتبط با محیط عملیاتی سازمان و بحران سوم برون‌سازمانی خواهد بود.

جهانی‌شدن در بعد فرهنگی از گستره بالایی برخوردار بوده و هم‌اکنون تمامی مؤسسات فرهنگی کشور را با چالش مواجه ساخته است. شکی نیست که این پروژه قابلیت تبدیل شدن به یک بحران عظیم را دارد. این مساله به نوع دوم و سوم بحرانهای مورد اشاره مرتبط می‌باشد.

پرسش‌های اصلی این گفتار باتوجه به توضیحات فوق آن است که: ۱. بحران چیست و چگونه ایجاد می‌شود؟ ۲. چگونه می‌توان از بروز بحران جلوگیری نمود؟ ۳. در مواقع ظهور بحران چه باید کرد؟

بحران چیست و چگونه ایجاد می‌شود؟

هر واقعه‌ای که باعث شود یک موسسه از نظم تعریف‌شده خود خارج شده و منافع آشکار و پنهان آن - اعم از مادی و معنوی - به مخاطره افتد، بحران

۱. اچ. ایگور. انسف، ادوارد. جی. مک دانل، استقرار مدیریت استراتژیک، مترجم: عبدالله زندیه، تهران، سازمان سمت، ۱۹۹۰، ص ۷۲

(Crisis) نامیده می‌شود و اعم از آن‌که این موسسه بحران‌زده کوچک، بزرگ، دولتی و یا خصوصی باشد، از الگوی ایمن‌سازی خاصی برای رهایی از بحران پیروی خواهد کرد.

موسسات فرهنگی زمانی موفق و یا به‌دور از بحران خواهند بود که بر اساس یک مدل علمی طراحی شده باشند. یک مدل علمی و پیشرو می‌تواند موسسه را از بروز و ظهور بحران نجات دهد. صرف‌نظر از عوامل بیرونی و وقایع غیرمترقبه که معمولاً بحران‌ساز می‌باشند، عموماً و در وضعیت عادی، بحران زمانی رخ می‌دهد که موسسه از مرزهای قواعد علمی موردنظر تجاوز نماید و سلاطین و پندارهای شخصی جایگزین فرمولهای علمی شود. البته این هرگز به معنای خالی از هر نوع خطا بودن فرمولهای علمی نیست لیکن در اداره یک موسسه، تفکر و رفتار علمی، تنها راه منتهی به موفقیت می‌باشد. به عبارتی بحران زمانی رخ می‌دهد که اشتباهی در اندیشه و رفتار سازمانی رخ داده باشد. این در حالی است که بسیاری از اوقات، گردانندگان یک سازمان تا قبل از وقوع بحران به خطای خود پی نمی‌برند.

در موسساتی که با مدیریت کاملاً علمی اداره می‌شوند، عموم بحرانها از وقایع برون‌سازمانی و البته خارج از دسترس نشأت می‌گیرند ولی در سایر موسسات اغلب، این مدیران و کارکنان هستند که با تصمیمات و اقدامات غیرمنطقی خود بحران‌ساز می‌شوند.

شناسایی زمینه‌های بحران

بحرانها معمولاً دارای دو دسته از علامتهای هشداردهنده عمومی و اختصاصی هستند. این علامتها به سه دسته علائم درون‌سازمانی، محیط عملیات در خارج سازمان و نیز علائم برون‌سازمانی تقسیم می‌شود که هرکدام به‌تنهایی می‌تواند در یک موسسه ایجاد بحران کند و گمان‌زنی مدیران نسبت به احتمال وقوع موارد مزبور و یا حتی وقوع درصد جزئی، می‌تواند علامتی

هشداردهنده قلمداد شود. البته بحرانها اندازه و مراتب گوناگونی دارند و این گوناگونی بر روش مواجهه با آنها تاثیر می گذارد.

الف. علائم بحرانهای درون سازمانی:

- ۱- افزایش چشم گیر خطا، بی نظمی و ضابطه شکنی در میان کارکنان.
- ۲- بی رغبتی و بی انگیزگی کارکنان کلیدی.
- ۳- فاصله چشمگیر منافع و روابط مدیران ارشد با مدیران میانی و کارکنان.
- ۴- خارج شدن تمام یا بخشی از فعالیتهای موسسه از مسیر و چارچوبهای علمی از پیش تعیین شده.
- ۵- عدم انطباق منابع (بودجه، امکانات و نیرو) با برنامه ها و یا کاهش درآمدها.
- ۶- ضعف و ناتوانی مدیران و کارکنان کلیدی در اجرای برنامه (عدم تخصص و تجربه).
- ۷- عدم همسویی و همفکری مدیران و به ویژه اعضای هیات مدیره یا هیات امناء با یکدیگر.
- ۸- ایجاد اختلال در برقراری رابطه میان موسسه و مخاطب (ناکارآمدی زبان، روش و ابزار).
- ۹- کاهش کیفیت محصولات از جهات مختلف.
- ۱۰- از دست دادن یک یا چند نیروی کلیدی.
- ۱۱- ایجاد خرابکاری، سرقت، افشای اطلاعات محرمانه، بروز وقایع غیراخلاقی و یا اعتصاب کارکنان.

ب. علائم بحران در محیط عملیات برون سازمانی:

- ۱- کاهش محسوس ثمربخشی و کوچک شدن دایره و عمق نفوذ و اثربخشی، علی رغم سرمایه گزاری قابل توجه.
- ۲- کاهش یا قطع ارتباطات فعال مخاطبان با موسسه.
- ۳- افزایش اعتراضات و بروز بدبینی نسبت به عملکرد موسسه (حتی از طریق شایعه).
- ۴- ایجاد بی حسی و بی تفاوتی نسبت به موجودیت و یا عدم موجودیت موسسه نزد مخاطب.
- ۵- کاهش یا از دست رفتن قدرت جهت دهی مخاطب به سمت اهداف.
- ۶- جایگزینی و کامیابی رقبا در محیط عملیاتی موسسه.
- ۷- ارائه محصول دردسرساز.

ج. علائم وقایع بحران ساز برون سازمانی (خارج از دسترس):

- ۱- جنگ، زمین لرزه، سیل، بیماریهای خطرناک، مهاجرت، خشونت‌های سیاسی، ناامنی و ... (اعم از داخلی و خارجی). ۲- دگرگونی ارزشها و فاصله نسلها در جامعه. ۳- شایعه و شبهه پراکنی، تهمت و افتراء. ۴- برگزاری انتخابات مجلس، ریاست جمهوری، شوراها و شهر و ... ۵- وضع قوانین و مقررات جدید. ۶- آغاز نوعی تنفر و بی اعتمادی عمومی به اهداف موسسه ناشی از عوامل اجتماعی. ۷- احتمال تهاجم و یا خرابکاری دشمن به صورت آشکار و پنهان. ۸- عملیات رقیب و محبوبیت روزافزون محصولات و آثار رقبای ... و ...

چگونه از بروز بحران جلوگیری کنیم؟

الف. ارتقای تفکر مدیریت:

انکار امکان و یا واقعیت بحران که معمولاً با نوعی خودفریبی و فرار از واقعیت آمیخته است، یکی از موانع عمده در مسیر شناخت بحران و مقابله صحیح و به موقع با آن می باشد.^۱ بسیاری از مدیران از پذیرش حتی امکان بحران در موسسه خود یا جامعه بیم دارند و همواره حتی در جلسات محرمانه درون سازمانی با ارائه برخی آمار و شواهد غیردقیق سعی در شکست ناپذیر جلوه دادن موسسه و کوچک شمردن مشکلات دارند؛ در حالی که نفی امکان بحران یا عدم پذیرش وقوع آن، هیچ کمکی به موسسه یا جامعه مربوطه نخواهد کرد. بنابراین نباید از کنار علائم هشداردهنده به راحتی گذشت و یا نسبت به آن غافل بود.

۱. ر. ک: ثی یین میتراف، گاس انگناس، مدیریت بحران پیش از رویداد، ترجمه: محمود توتونچیان، تهران، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.

ب . ایجاد سیستم بحران شناخت:

پیش‌بینی سازوکارهای لازم جهت تعیین شناسایی علائم و نیز پیش‌بینی بحران، نخستین گام در موسسه به شمار می‌رود. علاوه بر آن که لازم است گروه ویژه‌ای مسئولیت این مهم را عهده‌دار باشند، نباید از عموم کارکنان نیز سلب مسئولیت شود بلکه باید با افزایش حساسیتهای عمومی، گستره شناسایی را افزایش داد و ضمناً سلسله‌مراتب اطلاع‌رسانی را برای کارکنان تعریف کرد. بهترین راه برای افزایش حساسیت جمعی، تشویق است و گرنه رغبتی برای توجه در میان کارکنان پدید نخواهد آمد.

با این همه، مسئولیت تخصصی امر همچنان باید بر عهده گروهی باشد که در این رابطه مأموریت خاص دارد. این گروه توجه به هیچ بخشی را نباید مورد غفلت قرار دهد و هیچ محیطی نباید از دایره دیده‌بانی آن استثناء شود. یک گروه موفق، گروهی است که اعضای آن، علاوه بر هوش بالا، در حوزه‌های مختلف فعالیت سازمان خود از تخصص کافی برخوردار باشند. مهمترین وظیفه گروه، تهیه نقشه‌ای است که بر اساس روش‌شناسی علمی، راههای احتمالی ظهور بحران را مشخص کند و در این مسیر نباید احتمال تأثیرپذیری موسسه از بحرانهای خنثی شده در گذشته مورد غفلت قرار گیرد؛ چراکه برخی بحرانها به ظاهر خنثی می‌شوند اما می‌توانند دوباره دردسرساز باشند.

همچنین این گروه باید از جایگاه جدی و غیرتشریفاتی در موسسه برخوردار باشد تا به محض به‌صدا درآوردن زنگ خطر، مدیران سازمان را حساس و تحریک نماید.

ج . ایمن‌سازی موسسه در برابر بحران:

یک موسسه موفق، با شناخت راههای بروز بحران، خود را همواره در برابر آن ایمن می‌سازد. صرف‌نظر از مجموعه عوامل درون‌سازمانی که امروزه با

به کار بستن روشهای جدید مدیریتی قابل کنترل شده‌اند، حتی امکان ایمن سازی موسسه از عوامل بحران زای خارج از دسترس نیز تا حدی وجود دارد. تنها راه ایمن سازی یک موسسه در مقابل بحرانها، طراحی علمی و تخصصی موسسه و فعالیتهای آن است. شناخت صحیح محیط عملیاتی، مخاطب و رقیب یا دشمن و نیز تعیین دقیق اهداف، سیاستها، چشم انداز، استراتژیها، روشها، برنامه، سیستم کنترل، تاکتیکهای عملیاتی و همچنین انطباق تشکیلات، منابع، فرایندها و ضوابط با آنها و همین طور برقراری ارتباط صحیح میان تمامی عناصر تصمیم ساز، تصمیم گیرنده و مجری و نیز تطابق کمی و کیفی منابع انسانی و مالی یک موسسه از این قبیل موارد فعالیتی می باشد.^۱

نباید فراموش کرد که بسیاری از بحرانها در اثر خطاهای مدیران پدید می آیند و می توان با کار بست یک تفکر و عملکرد صحیح از ظهور آن جلوگیری کرد. روشن بودن راه، یعنی شرح آنچه در پی آن هستیم و آنچه به دنبالش نیستیم، در گام پایانی دگرگون سازی استراتژیک بسیار با اهمیت هستند.^۲ البته به همان اندازه که حرکت غیر علمی برای یک موسسه فرهنگی زیان بار است، ماندن در روشهای ثابت و کهنه به معنای فقدان نوآوری در به کار گیری روشها نیز می تواند موسسه را از پویایی خارج ساخته و مجموعه را در برابر بحرانهای تازه ای که متاثر از فضای تحول گرای بیرونی است، آسیب پذیر کند. بنابراین سیستم مدیریتی یک موسسه باید با دست آوردهای مدیریتی جدید همراه و همگام باشد.

۱. ر.ک: رضا غلامی، فرهنگ و مدیریت استراتژیک، ماهنامه تخصصی زمانه، ش ۲۵

۲. اندرو گرو، تنها بی پروایان پایدارند، مترجم: عبدالرضا رضایی نژاد، نشر فرا، ۱۹۹۸، ص ۱۵۹

در مواقع بحرانی چه باید کرد؟ (مدیریت بحران)

الف. ارتقاء تفکر مدیریتی:

همچنان که پیشتر نیز گفته شد، در بسیاری از مؤسسات، مدیران ارشد به هیچ وجه حاضر نمی‌شوند که قبول کنند موسسه تحت مدیریت آنها دچار بحران شده بلکه همچنان علاقمند هستند که خود و مخاطبان‌شان را با برخی توجیهات فریب دهند. تا زمانی که چنین باشد، تفکر انتقادی و سازنده شکل نخواهد گرفت و این وضعیت به رونق بازار مدیران و کارکنان نالایق و چاپلوس خواهد انجامید و تنها عامل دگرگونی‌سازی که در این شرایط می‌تواند زمینه‌ساز چرخش راهبردی باشد، راه‌اندازی فرایند بحث‌های گسترده و ژرف می‌باشد^۱ که با کمک به ایجاد یک محیط انتقادی در فضایی عاطفی، برای موسسه بسیار مفید و راهگشا خواهد بود.

از سوی دیگر، لازم است در وضعیت وقوع بحران، افراد مسئولیت اشتباهات خود را بپذیرند و از فرافکنی و یا پیدا کردن مقصر بیرونی پرهیز شود؛ چرا که فرافکنی نه تنها کمکی نمی‌کند بلکه اذهان را به جای سعی در شناخت دقیق علل اصلی بحران و دستیابی به روش خنثی‌سازی آن، درگیر دشمنیهای کاذب کرده و انرژی موسسه را هدر می‌دهد.

همچنین، در مواقع بحرانی، اعتماد به نفس مدیران موسسه و اطمینان به فرمولهای خروج موفق از بحران و نیز ایجاد فضای آرام و دور از تنش، نقش بسیار زیادی در فراهم آمدن امکان مقابله با بحران دارد.

امروزه مدیریت بحران، یکی از شاخه‌های مدیریت استراتژیک قلمداد می‌شود. مدیرانی در مواجهه با بحرانها کامیابند که علاوه بر تحصیل دانش مدیریت استراتژیک، با فنون مدیریت بحران آشنایی داشته باشند. در این میان، تجربه، پختگی و کارآزمودگی یک مدیر سهم به‌سزایی در اجرای موفق

عملیات خواهد داشت؛ با این توجه که بسیاری از مدیران از قدرت روانی مواجهه با بحران برخوردار نیستند.

ب. تشکیل تیم مدیریت بحران:

همکاری همه کارکنان در عملیات خنثی سازی لازم است و «یکی از اهداف مشارکت کارکنان در تصمیم گیریهای سازمانی، استفاده از نظریات سازنده و خلاق همه کارکنان و دریافت اطلاعات از پایین ترین رده سازمانی می باشد»^۱ بااین همه، در مواقع بحرانی لازم است که هرچه سریع تر یک تیم متخصص و کارآزموده برای این منظور تشکیل شود. این تیم وظایف زیر را بر عهده خواهد داشت:

۱- موقعیت را شناسایی و ارزیابی کند. «تجزیه و تحلیل موقعیت، عبارت است از پیدا کردن یک استراتژی یا موازنه استراتژیک بین فرصتها و نقاط ضعف با توجه به تهدیدها و نقاط ضعف در جهت رفع آن»^۲

«یکی از دستاوردهای مطلوب تجزیه و تحلیل عوامل استراتژیک، شناسایی یک موقعیت ممتاز است»^۳ و طبعا پدیدآمدن موقعیت ممتاز برای خروج از بحران خود، یک فرصت استثنایی به حساب می آید. ۲- شناسایی دقیق علل ایجاد بحران. ۳- شناسایی نقطه مرکزی بحران. ۴- برآورد دقیق خسارات و لطمات (اعم از مادی و معنوی). ۵- هدف گذاری و استراتژی سازی در عملیات مقابله با بحران. ۶- برآورد امکانات مورد نیاز جهت عملیات. ۷- تهیه برنامه جامع و تعیین تاکتیکهای عملیاتی (تاکتیکهای مختلفی در مقابله با بحران

۱. ناصر میرسپاسی، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار با نگرشی به روند جهانی شدن، تهران، انتشارات میر، ص ۴۴۵.

۲. جی. دیوید هانگر، توماس ال. ویلن، مبانی مدیریت استراتژیک، ترجمه: سید محمد اعرابی و داود ایزدی، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی، ۲۰۰۱، ص ۱۲۶.

۳. همان، ص: ۱۳۰.

کارسازند ولی نوع استفاده از آنها بستگی به نوع و شکل بحران دارد. درعین حال، تاکتیکهای تهاجمی و مشارکتی در مقابله و خنثی سازی بحران مفیدتر خواهند بود). ۸- تشکیل و سازماندهی تیمهای کاری ضربتی برای اجرای موفق برنامه. ۹- طراحی فن آوری نظارتی و اعمال نظارت بر حسن اجرای برنامه (مطابق استانداردها).

«نظامهای کنترل عملیات به ایجاد استانداردهای عملکرد نیاز دارد. افزون بر این، همچنان که استراتژی در دست اجرا است، پیشرفت باید زیر نظر باشد و انحراف از استانداردها مورد سنجش قرار گیرد. به منظور تشخیص انحرافات، تعیین دلایل پنهان و انجام اقداماتی برای اصلاح یا استفاده از آنها، باید اطلاعات به موقع به دست آورد.»^۱

بنابراین، اهمیت نظارت روشنمند در اجرای موفق برنامه برای مدیران قابل درک خواهد بود.

البته باید توجه داشت که تدابیر ستاد بحران، به گستره و شکل بحران بستگی دارد. برای مثال، چه بسا در مواجهه با بحرانهای کوچک، صرفاً اتخاذ یک استراتژی و یا تاکتیک از سوی هیات مدیره کافی باشد و اساساً نیازی به تشکیل ستاد بحران نباشد اما حتی در چنین مواردی نیز نفس برآورد علمی بحران تنها از عهده یک تیم متخصص برخواهد آمد.

ج. مواجهه با پیامدهای بحران:

چنان که قبلاً اشاره شد، هیچ بحرانی بدون پیامد و آثار نخواهد بود و خروج موفقیت آمیز از بحران به منزله از میان رفتن آثار بحران نیست. معمولاً پیامدها به پنهان و آشکار و نیز به کوتاه مدت و درازمدت تقسیم

۱. پیرس رابینسون، برنامه ریزی و مدیریت استراتژیک، مترجم: سهراب خلیلی شورینی، تهران، انتشارات یادواره کتاب، ص ۴۶۲.

می‌شوند. بی‌اعتنایی به این آثار جدای از ایجاد خسارت، زمینه بروز بحرانهای جدید را فراهم خواهد ساخت.

برای از بین بردن آثار یک بحران نیز لازم است که فرایندی مشابه آنچه در مقابله با خود بحران اتخاذ می‌گردد، اعمال شود؛ با این تفاوت که در این مورد، زمان بیشتری برای اقدام - در مقایسه با هنگام مقابله با اصل بحران - وجود دارد.

معمولا مقابله با پیامدهای درازمدت یک بحران در برنامه بحران‌زدایی قرار نمی‌گیرد بلکه باید در برنامه‌های عادی یک موسسه پیش‌بینی شود. در این میان، استفاده از استراتژیهای روانشناختی و تاکتیکهای تبلیغی کارسازتر خواهد بود.

انقلاب و معضل کوتوله‌ها

(ملاحظه‌ای انتقادی به برخی انتصابات در بخش‌های فرهنگی کشور)

تخصص از جمله مفاهیمی است که در مباحث و نظریه‌پردازیهای مربوط به علم مدیریت، هر روز بیش‌ازپیش بر اهمیت و جایگاه آن افزوده می‌شود. این مفهوم به لحاظ تئوریک درواقع در عصر مدرن به‌ویژه پس از انقلاب صنعتی، مطرح شد، اما به لحاظ شناخت تجربی اگر بگوییم مفهوم مذکور قدمتی همپای شکل‌گیری اجتماع و تمدن بشری دارد، مسلماً سخنی به گزاف گفته نشده‌است؛ چراکه انسان موجودی عاقل است و هر انسان عاقلی ولو به ابتدایی‌ترین روش کسب آگاهی که روش آزمایش و خطا باشد، پس از مدتی اشتغال — به‌ویژه اگر شغل مربوطه در فضایی گروهی انجام شود — به اهمیت و نقش این مولفه پی‌خواهد برد.

ادبیات مدیریتی ایران به لحاظ دراختیار گذاشتن امکانات نظریه‌پردازی درخصوص مباحث مربوط به اداره کشور و یا نهادها، حتی از بسیاری نظریات مطرح غربی باسابقه‌تر است. از این رهگذر، مقاله پیش‌رو که به وضعیت فعلی در عرصه مدیریتی کشور می‌پردازد و حقایقی متأسفانه نگران‌کننده را برمی‌شمارد، وقتی که در کنار این تجربه حداقل هزارساله — به لحاظ مضبوط‌بودن آن — در زمینه نظریه‌پردازی مدیریتی کاملاً بومی گذاشته می‌شود، واقعاً حس همدردی را برمی‌انگیزد. از آنجا که یکی از چالشهای مطرح که به عنوان دستاویزی از سوی گروه موسوم به «کوتوله‌ها» مورد استناد قرار می‌گیرد، فقدان یک نظریه بومی برای عمل و مدیریت می‌باشد، مسلماً توجه به تهیه و تدوین نوعی علم مدیریت بومی و قراردادن افراد شایسته در جایگاه حساس

مدیریت یکی از راههای اصلی مقابله با جریان کوتوله‌ها خواهد بود. معضل کوتوله‌های مدیریتی، موضوع مقاله زیر می‌باشد که تقدیم شما خوانندگان عزیز می‌گردد.

فرهنگ یا اقتصاد؟ برنامه ملی فرهنگی

افراد یا گروه‌هایی که تقدم امر فرهنگ بر اقتصاد را در ایران درک نمی‌کنند، یا از فرهنگ و ماهیت انقلاب اسلامی بی‌خبرند و یا معمولاً فرهنگ را در چارچوب نظام سرمایه‌داری معنا می‌کنند. فرهنگ مهم‌تر از آن است که در اولویت‌بندی‌ها در کنار اقتصاد و سیاست قرار گیرد. به یک معنا فرهنگ تمام انقلاب است و باید با برنامه‌ای ملی و بزرگ در مدار توجه باشد و در این میان، نیروی انسانی یعنی تیمهای کارآزموده و مجرب در پیشبرد و ساماندهی امور فرهنگی کشور نقش اصلی را ایفا می‌کنند.

نگاهی از بالا؛ بازخوانی مفهوم شایسته‌سالاری

وارد وزارتخانه‌ای می‌شویم. در معاونت خاصی از آن وزارتخانه، آقای معاون وزیر فقط تا دیپلم درس خوانده ولی به وی معمولاً دکتر گفته می‌شود. نه این‌که وزیر خود پروفیسور باشد، او هم لیسانس دارد. وارد سازمان یا ارگانی دیگر می‌شویم، رئیس سازمان از مدرکی برخوردار است که با آن القبای مدیریت را هم نمی‌تواند درک کند چه برسد به مدیریت نوین و مبانی مدیریت فرهنگی. وضعیت سازمان را به همه چیز می‌توان تشبیه کرد مگر سازمان. همیشه برای سازمانهایی از این قبیل از عنوان هیات استفاده می‌شود ولی نظم و حساب هیات کجا و اوضاع بسیاری از این سازمانها کجا؟ بالاخره هیات، میاننداری دارد و ... وارد روزنامه کثیرالانتشار می‌شویم که از شهرت بالایی برخوردار است. سردبیر از نوشتن یک سرمقاله کوتاه عاجز است. بسیاری از اعضاء تحریریه نیز مانند او گویی برای نخستین بار است که با عناوین مطبوعاتی آشنا

می‌شوند. این‌بار وارد یک دانشکده می‌شویم. یک مربی بر دهها استاد پیر ریاست می‌کند، پشتش محکم است و استادها او را زیاده تحویل می‌گیرند. خیلی وقتها انسان خجالت‌زده می‌شود، مخصوصا در زمان رفتن او به پشت تریبون و سخنرانی وی برای دهها استاد و محقق که سالها عمر خود را در راه علم و تحقیق صرف کرده‌اند. البته اگرهم توفیق شرکت در سمینارها را پیدا نکند پیام مفصلی می‌فرستد، همان پیامی که معمولا معاونان و مشاورانش می‌نویسند و همانها نیز این پیام را باید در ابتدای سمینار به امضاء وی بخوانند. بدون تردید، این وضع در همه سازمانها وجود ندارد ولی همین میزان نیز نگران‌کننده است. این سوال قابل طرح است که آیا امور فرهنگی کشور توسط تعدادی افراد کم‌بضاعت طراحی و مدیریت می‌شود؟ پذیرفتن این واقعیت خیلی دشوار است. دوباره باید درباره مفهوم شایسته‌سالاری تأمل کنیم. مگر در این سالها شعار شایسته‌سالاری کم به گوشمان خورده‌است؟ پس واقعیت شایسته‌سالاری را در کجا باید جست؟

معضل کوتوله‌ها

مشکل کوتوله‌ها که با سرنوشت انقلاب به‌راحتی بازی می‌کنند، کم‌مشکلی نیست، مخصوصا در دستگاه فرهنگی کشور. کوتوله‌ها از جهت کمی زیاد نیستند ولی باید دانست که از نظر آنها در کشور قحط‌الرجال است و لذا همه‌جا سروکله آنها پیدا می‌شود. کوتوله‌ها هوای هم را دارند، پست‌ها را به هم پاس می‌دهند و ضعفهای یکدیگر را اگر بتوانند می‌پوشانند. آنها غریبه‌ها را در بین خود راه نمی‌دهند، مخصوصا وقتی که این غریبه باهوش و میزان معلومات و آگاهیهای چند سروگردن از آنها بالاتر باشد و حاضر هم نباشند اصطلاحا زیر بلیط این کوتوله‌ها بروند. البته سوءتفاهم نشود، بسیاری از کوتوله‌ها در این سالها تاحدودی و در موارد خاصی زرنگ هم بوده‌اند. خیلی از آنها برای خود پرستیژ دست و پا کرده‌اند تا حرفی در میان نباشد. بله، کتاب نوشته‌اند و مفتخر

به اخذ مدرک دکترای شده‌اند؛ اما چگونه، خدا می‌داند. فردی که از صبح تا شب در یک مجموعه عریض و طویل کار می‌کند، معلوم نیست چگونه کتاب نوشته و یا به دانشگاه رفته و دکترای گرفته است، باید این را جزو کرامات آقایان دانست. یک کوتوله لااقل برای دو یا سه جلسه دوساعته آنقدر حرفهای دهان‌پرکن می‌داند که مخاطب را مجذوب خود کند. قطعاً اگر برای اولین بار او را دیده باشی، تصور می‌کنی آسمان دهان باز کرده و این فرد متخصص را برای ما هدیه فرستاده است!

مهندسين به جای فلاسفه!

شاید عجیب به نظر برسد که چرا طی بیست و هفت سال اخیر، عمدتاً فارغ‌التحصیلان رشته‌های فنی، پزشکی و... عهده‌دار مدیریت مراکز فرهنگی کشور بوده‌اند. می‌توان این را به حساب دلسوزی و شور انقلابی و مسئولیت‌پذیری آنها گذارد. طبیعی است همه ما در برابر امور فرهنگی کشور مسئولیم و نمی‌توانیم از مسئولیتهای خطیر فرهنگی شانه خالی کنیم و این امر پزشک، مهندس و فیلسوف نمی‌شناسد. ولی واقعاً چرا در بسیاری از پستهای اصلی مربوط به امور فرهنگی کشور از این همه فارغ‌التحصیل رشته‌های علوم انسانی در مقاطع عالی کمتر خبری شنیده می‌شود؟

تعهد یا تخصص؟

بحث از تعهد و تخصص تکراری و کسل‌کننده است. بدیهی است تعهد واقعی مانع از پذیرش و استمرار مدیریتی می‌شود که تخصص در آن هیچ نقشی ندارد. اسلام در مذمت متدینانی که بدون برخورداری از مهارت و تخصص مبادرت به پذیرش مسئولیت می‌کنند، سخنان فراوانی دارد و سزاوارترین افراد برای پذیرش مسئولیت را تواناترین می‌داند. از جمله امام علی (ع) می‌فرمایند: «ایها الناس ان احق الناس بهذا الامر اقواهم علیه و اعلمهم

بامرالله سزاوارترین فرد به امر مدیریت کسی است که در اجرای امور تواناترین و در فهم مسائل داناترین به فرمان خداوند باشد. در موقعیتهای خاص، و در صورت فقدان متخصص، پذیرش مسئولیت از سوی متدین غیرمتخصص فقط با این توجیه قابل قبول می‌نماید که برنامه روشن و زمانبندی‌شده‌ای برای کسب مهارت و تخصص لحاظ شده باشد یا تیمهای تخصصی مناسبی مساعدت به وی را در انجام مسئولیت متقبل شوند.

مدیریت علمی؛ علم دینی یا سکولار؟

وقتی سخن از مدیریت علمی به میان می‌آید، شائبه تسلط علم سکولار نگرانمان می‌کند. طبعاً سخن ما از مدیریت علمی، مشروط به پایه‌گذاری علم دینی و منزوی‌ساختن علم سکولار است. این امر ساده‌لوحانه است که بتوان بدون بهره‌گیری از قواعد علمی، کشور را اداره کرد ولی کدام علم، پاسخ روشن است.

ملاحظه افراد یا مصحلت انقلاب؟

کدام مهم‌تر است؟ حفظ آبروی افراد ناتوان یا حراست از انقلاب. معمولاً وقتی عدم شایستگی فردی در مسئولیتی خطیر احراز می‌شود، برای حفظ آبروی فرد یا از بیم جوسازی گروه یا جناحی خاص، آن‌قدر تسامح می‌کنیم تا...

نگاهی دوباره و از سر دقت به بیانات امام راحل (ره) در این رابطه راهگشا است: «اگر به واسطه سوء مدیریت و ضعف فکر و عمل شما به اسلام و مسلمین ضرری و خللی واقع شود و خود می‌دانید و به تصدی ادامه می‌دهید، مرتکب گناه عظیم و کبیره مهلکی شده‌اید که عذاب بزرگ دامنگیرتان خواهد شد. هریک در هر مقام احساس ضعف در خود می‌کند، چه ضعف مدیریت و چه ضعف اراده از مقاومت در راه هواهای نفسانی، بدون جوسازی، دلاورانه و

با سرافرازی نزد صالحان از مقام خود استعفا کند که این عمل صالح و عبادت است.

مساله قحط الرجال

یادم می آید، یکبار گفتم، آقا کجای کاری، ما میان ماندن یک مشت طاغوتی غربزده... و تعدادی عنصر مسلمان و قابل اعتماد که البته تخصص نداشتند بین دو راهی مانده بودیم و طبیعی بود که دومی را انتخاب نمودیم. آن موقع توانستی مرا قانع کنی، ولی الان که بیست و شش سال از انقلاب می گذرد، با چه عذری پاسخ سوالاتم را خواهی داد؟ آیا واقعا در وضعیت کنونی، جمهوری اسلامی به ویژه در بخشهای فرهنگی کشور با قحط الرجال روبروست؟ یعنی جز شماری اندک که به صورت نوبتی سرپرستی بسیاری از بخشهای فرهنگی کشور را عهده دار می شوند، افراد ذی صلاح برای به دست گیری این امور یافت نمی شوند؟ بدون تردید، جوانان متدین، انقلابی و درعین حال متخصص برای بسیاری از پستهای کلیدی به وفور یافت خواهد شد، ولی این امر منوط به وجود اراده ای است که ضمن شناسایی نیروهای توانا عرصه را برای ورود آنها در بخشهای مهم مدیریتی باز نماید.

چه کسانی صلاحیت دارند؟

۱. احراز ایمان اسلامی و باور انقلابی از آثار و رفتار.
۲. برخورداری از رشته تحصیلی مرتبط در مقطع عالی.
۳. برخورداری از مهارت و تخصص مرتبط با پست.
۴. برخورداری از تجربه کافی مقتضی یا نزدیک به مسئولیت مورد نظر.
۵. بهره مندی از تفکر مدیریتی روشن و برنامه جامع و درازمدت به جای شعار و کلی گویی.
۶. دارا بودن تیم کارآزموده و مجرب برای اجرای برنامه ها.

۷. تعهد به مواجهه فراجناحی با مقوله‌های فرهنگی.
۸. برخورداری از انگیزه کافی برای ایجاد تحول.
۹. برخورداری از قدرت خلاقیت و نوآوری.
۱۰. دارا بودن تنها یک سمت و شغل (در مقابل کسانی که از چندین سمت و شغل در یک زمان بهره می‌برند و به هیچ کاری هم طبعاً نمی‌رسند).

تربیت نیرو نیاز همیشگی انقلاب

انقلاب به نیروهایی نیازمند است که علاوه بر برخورداری از جهان‌بینی اسلامی، و باور محکم به انقلاب، از تخصص و مهارت کافی در زمینه‌های مختلف برخوردار باشند. نظر مقام معظم رهبری در این رابطه چنین است: «هدف ما باید تقویت مدیریت اجرایی کشور باشد.» تحقق این امر بدون برنامه‌ریزی به منظور نیروسازی، امکان‌پذیر نیست. ایجاد مدارس و دانشکده‌هایی که ضمن انتخاب نوجوانان و جوانان باایمان، مستعد و توانا، به تربیت نیرو مبادرت نمایند ضروری است. برای تحقق این مهم صرف ایجاد مدرسه و دانشکده کافی نیست؛ بلکه این امر به یک برنامه دقیق و حساب‌شده نیازمند است.

همین حالا نیز می‌توان از طریق ایجاد یک مدیریت متمرکز و تقسیم کار میان چند موسسه، تیمهایی را برای پنج تا ده سال آینده تربیت کرد. اما معلوم نیست چه مرکزی در کشور باید برای این امور تدبیر کند؟

ورود پربضاعتها

چرا برخی در عمل با جنبش تولید علم و نظریه‌پردازی مخالفند؟ و چرا برخی شعار آن را می‌دهند ولی عملاً چوب لای چرخ می‌گذارند. پاسخ خیلی واضح است. صرف‌نظر از این که درک همه موضوع اساساً برای کوتوله‌ها دشوار است، وقتی جنبش تولید علم راه افتاد، کوتوله‌ها نمایان می‌شوند و دیگر

عمر آنها در پستیایی که برای آنها مادام‌العمر تصور می‌شد، به پایان می‌رسد. از بطن جنبش تولید علم، مدیریت علمی زاده می‌شود. در مدیریت علمی همه‌چیز در جای خودش قرار می‌گیرد و این علما و مراکز پژوهشی هستند که با روشهای علمی کشور را اداره می‌کنند. اگر قرار شد کشور در فلان موضوع به دستاوردی خاص دست پیدا کند، با تغییر وزیر، وکیل و دولت نیز برنامه مذکور ادامه خواهد یافت؛ چراکه این اشخاص، تصمیم‌گیرنده نبوده‌اند تا با رفتن آنها همه‌چیز تغییر کند.

انقلاب فرهنگی

(اصلاح و ساماندهی مدیریت کلان فرهنگی کشور)

بخش اول : درباره طرح

یک . تعریف و ضرورت

انقلاب اسلامی در واقع یک انقلاب عظیم فرهنگی است و همین ویژگی ذاتی، یکی از موجبات تمایز این انقلاب از سایر انقلاب‌ها در جهان بوده است. به رغم تحولات قابل توجهی که تاکنون در پرتو استقرار نظام جمهوری اسلامی و در مسیر تحقق اهداف فرهنگی انقلاب روی داده است، هم اکنون علاوه بر وجود کاستی‌های زیاد، انقلاب اسلامی با تهدیدات جدی در حوزه فرهنگ مواجه است. گستردگی این تهدیدات تا حدی است، که در برخی زمینه‌ها بحران‌هایی زاییده شده یا در شرف زایش است و همین امر نیز مسایل فرهنگی ایران را با امنیت ملی پیوند زده است و لذا باید گفت: امروز تأمین امنیت ملی کشور بدون خروج از بحران‌های مزبور ممکن نیست.^۱ در چنین وضعی یک جامع‌نگری همراه با واقع‌بینی اجتناب‌ناپذیر است. و این طرح با این توجه، و ضمن در نظر گرفتن فرضیه موردنظر، با رویکردی کاربردی، راهکار قابل توجه‌ای را در مسیر اصلاح و ساماندهی دستگاه فرهنگی کشور ارائه خواهد کرد. البته شکی نیست اجرای این طرح مستلزم انجام مطالعات کافی و تهیه طرح تفصیلی است.

۱. ر.ک: رضا غلامی، نسخه فرهنگی امنیت ملی، ماهنامه تخصصی زمانه، شماره ۲۴

دو: اهداف**الف : هدف کلان :**

افزایش پتانسیل و کارایی مدیریت فرهنگی کشور در مواجهه صحیح و فعال با مسایل فرهنگی.

ب : اهداف خرد:

۱. شناسایی و استفاده بهینه از امکانات مادی و معنوی کشور در جهت تحقق اهداف فرهنگی (توزیع و بهره برداری هدفمند از امکانات آشکار و کشف امکانات پنهان)،
۲. امکان اولویت گذاری، هماهنگی و تقسیم کار میان عوامل مسئول (اعم از اشخاص حقیقی و حقوقی)،
۳. فراهم آمدن زمینه دست یابی به سازمان فرهنگی هدفمند، کارآمد، شفاف و غیر متداخل و حذف بخشهای موازی،
۴. امکان تهیه برنامه جامع و تعیین استراتژی ها و تاکتیک های مورد نیاز برای آغاز عملیات گسترده فرهنگی،
۵. اختصاص جایگاه حقیقی به پژوهش و نیز اعمال قواعد علمی با نگاه سیستمی در برنامه نویسی ها و اتخاذ تصمیمات خرد و کلان فرهنگی (خروج از سلیقه گرایی).

سه : فرضیه

صرف نظر از لزوم توجه به مجموعه عوامل مؤثر در بروز معضلات فرهنگی در کشور، این طرح با تمرکز بر نقش مدیریت، بر این باور است که تغییر موقعیت فعلی، ابتدا از طریق اصلاح و ساماندهی دستگاه فرهنگی کشور که هم اکنون از ضعف جدی مدیریت در رنج است، میسر است و امکان ایجاد تحول در حوزه مدیریت فرهنگی با استفاده از متدهای علم مدیریت،

علی‌الخصوص مدیریت استراتژیک وجود دارد.

چهار: بخش های اصلی

۱. درباره طرح
۲. ارزیابی کلان مدیریت فرهنگی کشور ضمن مطالعه موردی مؤسسات اصلی
 - ۲/۱. کمیت مؤسسات
 - ۲/۲. تابلویی از وضعیت مدیریتی مؤسسات
 - ۲/۳. نقاط اصلی ضعف و قوت مجموعه مؤسسات (جمع بندی)
 ۳. استراتژی های کلان برای ایجاد تحول و رفع نقاط ضعف
 - ۳/۱. مراحل اصلاح و تحول
 - ۳/۲. رهبری جدید فرهنگی در کشور
 - ۳/۳. ساختار کلان دستگاه فرهنگی کشور
۴. رویکردی استراتژیک به چالش ها و فرصت های موجود و فراروی

انقلاب

۵. نگاهی به اولویت های فرهنگی کشور
۶. سیاست های کلی
۷. استراتژی های کلان
۸. ساختار برنامه جامع
۹. نحوه تعیین تاکتیک ها

بخش دوم: ارزیابی کلان مدیریت فرهنگی کشور

سرفصل ها:

۱. کمیت مؤسسات
۲. تابلویی از وضعیت مدیریتی مؤسسات

۳. رویکردی استراتژیک به فرصت ها و چالشهای فرهنگی پیش روی انقلاب

۴. نقاط اصلی ضعف و قوت مجموعه مؤسسات (جمع بندی)
نقاط ضعف و قوت دستگاهها، به جهت محرمانه بودن به صورت کلی می آید.

* کمیت مؤسسات (و دستگاههای ذیربط):

۱. شورای عالی انقلاب فرهنگی (به مثابه رهبری فرهنگی کشور)
۲. وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی (کتاب، مطبوعات، سینما، تبلیغات و...)
۳. سازمان صدا و سیما
۴. نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاهها
۵. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و دانشگاه آزاد اسلامی
۶. سازمان تبلیغات اسلامی
۷. وزارت آموزش و پرورش
۸. سازمان های عقیدتی سیاسی، دفاتر نمایندگی ولی فقیه و معاونت های فرهنگی در نیروهای مسلح
۹. سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی
۱۰. سازمان های فرهنگی و هنری شهرداری ها
۱۱. نیروی مقاومت بسیج
۱۲. دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم
۱۳. مرکز رسیدگی به امور مساجد
۱۴. شورای سیاست گذاری ائمه جمعه
۱۵. آستان مقدس رضوی (ع) و زیارتگاههای مهم
۱۶. شورای عالی و مرکز مدیریت حوزه علمیه قم
۱۷. مطبوعات دولتی

تذکار: در این فهرست صرفاً دستگاههای کلیدی منظور شده است.

* تابلویی از وضعیت مدیریتی مؤسسات:

دستگاهها و مؤسسات فرهنگی در کشور به دو دسته اصلی تقسیم می‌شوند:

یک: دستگاههایی که مأموریت آنها کاملاً فرهنگی تعریف شده است؛
دو: دستگاههایی که مأموریت آنها ذاتاً فرهنگی نیست، ولی فعالیت فرهنگی اعم از درون سازمانی و برون سازمانی به صورت فرعی و به عنوان جزئی از فعالیتهای آن دستگاهها تعریف گردیده است.

۱. به نظر می‌رسد، از میان هفده دستگاه فوق، حدوداً ده دستگاه از نوع اول باشند. صرف نظر از فاصله دستگاههای نوع اول با نقطه مطلوب، دستگاههای مزبور اغلب در فضای تخصصی و یا نیمه تخصصی، و به صورت کلی، "هم رویکرد" فعالیت دارند ولی دستگاههای نوع دوم اغلب و با نگاهی خوش‌بینانه، در یک فضای ترکیبی و بعضاً ناهمگون مبادرت به فعالیتهای فرهنگی می‌کنند. این امر موجب ورود ناخالصی و عناصر غیر فرهنگی در فضای فعالیتهای آنها شده و به ویژه برای دستگاههای پرمخاطب مشکلاتی را پدید آورده است.

فقدان علمی و نیز قاعده مند شدن و به عبارتی دقیق تر عدم تعریف استانداردهای فعالیتهای فرهنگی در کشور، و همچنین خارج بودن اغلب دستگاهها به ویژه دستگاههای نوع دو از دایره نظارتی (صرف نظر از فقدان یا ضعف سیستم نظارتی)، هر گونه فعالیتی هرچند غیر فرهنگی را به نام فعالیت فرهنگی مجاز می‌شمارد. و بدیهی است در چنین فضایی، ورود عناصر غیر ذیصلاح و ضعف نگرش و عملکرد، در اغلب دستگاهها موجب پیچیده شدن نسخه‌های به ظاهر فرهنگی و البته خطرناک برای مخاطبان شده و در حال حاضر کشور را با بحران‌های پنهان و آشکار فرهنگی روبرو ساخته است.

۲. فقدان تنوع و نوآوری (در محتوا، ادبیات، روش، ابزار و...) که با انحصارگرایی یا با نگاهی خوش بینانه با بی‌دقتی در بکارگیری مجریان و مدیران فرهنگی و نیز نوعی تحجر و پیامد آن یعنی نا امنی در پی تحول، بی‌ارتباط نیست، تابلوی دستگاههای فرهنگی کشور را کدر ساخته است.

۳. علاوه بر ضعف های پیش گفته و جمع بندی آتی از نقاط ضعف، بی‌اعتقادی به تخصص محوری و حرفه‌ای شدن مدیریت فرهنگی، فقدان جامع‌نگری و نگرش کلان (و در نتیجه پراکنده کاری و روزمرگی)، عدم ارتباط هدفمند و هماهنگی (و در نتیجه موازی کاری و حتی خنثی سازی فعالیتهای یکدیگر) پیکره مدیریت فرهنگی ایران را بیمار نموده است و استمرار چنین وضعی برای امنیت ملی خطرناک پیش‌بینی می‌شود.

۴. به رغم موفقیت های موردی، مقطعی و حتی شانسی برخی از دستگاههای فرهنگی کشور، بازخورد فعالیتهای، به ویژه با نگاهی معطوف به نیازهای روز کشور و مخاطب عمدتاً جوان، و نیز تهاجم فرهنگی در بستر پروسه یا پروژه جهانی شدن، نشانگر ناکامی بسیاری از دستگاههای فرهنگی و آسیب‌پذیری بالای آنها می‌باشد.

۵. اصولاً در اغلب دستگاههای فرهنگی، خاصه مراکز وابسته به بیت المال، علاوه بر عدم مخاطب شناسی دقیق و علمی، نوعی انتخاب مخاطب بر اساس سلیق و باورهای سیاسی و...، از سوی مدیران به چشم می‌خورد و لذا بخش قابل توجهی از مخاطبان فرهنگی اسلام و جمهوری اسلامی با دلایل غیر منطقی از گستره حمایتی، تربیتی و تبلیغی خارج شده‌اند. صرف نظر از این واقعیت، استفاده از ادبیات، روشها و نیز ابزارهای همسان، برای طیفهای مختلف مخاطبان، کارآمدی، میزان تاثیر و گستره و عمق جذب را به شدت کاهش داده است.

۶. فاصله متولیان امور فرهنگی از مخاطبان و خلاء موجود میان اندیشه و عمل آنها، از موانع عمده ای است که بر سر راه حرکت فرهنگی کشور قرار

گرفته است.

باید توجه داشت که فعالیت فرهنگی به ویژه با محتوای اسلامی، با انگیزه‌های مادی متولیان امور و نگاه دولتی (در برابر حرکت‌های خودجوش و مردمی) سازگاری ندارد. فعالیتهای گروههای مردمی با وجود فقدان امکانات و بودجه، از تأثیرات به مراتب بالاتری نسبت به فعالیتهای دولتی و برخوردار از امکانات عالی است؛ و لذا تشویق فعال‌سازی و هدایت پنهان و نامحسوس NGOها و گروههای مردمی و دغدغه‌مند برای پیش برد برخی از برنامه‌های فرهنگی و خروج از انحصار عناصر خاص، همواره تأثیرات ماندگارتری را بر جای گذاشته است.

۷. ضعف و ناتوانی مدیران فعلی از جهت تخصص و مهارت و بی‌توجهی به نیروهای جوان و تازه‌نفس

۸. و نکته آخر درباره تابلوی وضعیت موسسات اینکه: نوعی فرار از واقعیت وضع فرهنگی کشور، امکان اتخاذ تصمیمات صحیح را سلب نموده و برنامه‌های فرهنگی را با ناکامی مواجه ساخته است.

به نظر می‌رسد، جمع‌آوری، ساماندهی و تحلیل جامع اطلاعات و آرایه آن به موسسات پژوهشی جهت پردازش، لازمه سازماندهی یک حرکت فرهنگی فراگیر در کشور است و وزارت اطلاعات می‌بایست با طراحی روشهای علمی و استفاده از عناصر متخصص نسبت به این امر مبادرت نماید.

* جمع‌بندی نقاط اصلی ضعف و قوت:

مجموعه ضعف‌های دستگاههای فرهنگی کشور به چهار بخش کلی: محتوایی، روشی، ابزاری و مدیریتی قابل تقسیم می‌باشد. که البته نظر به اینکه منظور نگارنده در این طرح از مدیریت، مفهومی پیشرفته از آن بوده است، روش و ابزار نیز در دل مدیریت قابل بررسی می‌باشد.

بهرحال، مع‌الاف باید گفت: امور فرهنگی کشور ما، شدیداً از سوء

مدیریت رنج می برد، و این موضوع ارتباط تنگاتنگی با عدم استقرار مدیریت حرفه ای در دستگاههای فرهنگی کشور دارد. برای مثال، یکی از دلایل اصلی عدم انطباق کیفیت ابزارها با وضعیت دستگاهها را باید در عدم بهره برداری صحیح از منابع مالی دستگاهها دانست. چه، از نظر این طرح، منابع مالی فرهنگی موجود پاسخگوی نیاز موجود می باشد. و مساله کمبود بودجه، صرف نظر از توزیع غیر منطقی آن، در اغلب موارد بهانه ای بیش نیست و طرح مداوم این مساله (که البته بعضاً واقعیت است) به فقدان نگاه حرفه ای برای استفاده بهینه از امکانات موجود برمی گردد.

از دیگر سو، در عین حال که اشکالات متعددی (عمدتاً در مدیریت و سازمان) به چشم می خورد، در مقابل، پتانسیل ها و ظرفیت های بالقوه ای نیز برای ایجاد تحول وجود دارد. این ظرفیت ها هم به دستگاههای فرهنگی باز می گردد و هم به مساعد بودن کار فرهنگی در کشور که شناخت دقیق آن برای عملیات فرهنگی ضروری است.^۱

بخش سوم: استراتژی های کلان برای ایجاد تحول و رفع نقاط ضعف

۱. مراحل اصلاح و تحول :

الف. مراحل مقدماتی :

* مراحل مقدماتی کلان:

۱. انجام دو مطالعه میدانی فراگیر به منظور جمع آوری و پردازش

اطلاعات استراتژیک با سه هدف:

۱/۱. شناسایی آخرین وضعیت فرهنگی کشور

۱. نگارنده آماده برگزاری مناظره علمی جهت اثبات برداشت روشمند خود از نقاط ضعف و قوت مراکز می باشم.

۱/۲. مخاطب شناسی

۱/۳. شناسایی نیازهای فرهنگی موجود

تذکار: انجام دو مطالعه به منظور حصول اطمینان از نتایج آن پیشنهاد شده و بهتر است این دو مطالعه بر اساس طرح مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی از سوی مراکز پژوهشی وابسته به وزارت اطلاعات و سازمان صدا و سیما انجام شود.

۲. بازنگری در ساختار کلان مدیریت فرهنگی کشور (تقسیم حوزه موضوعی، مخاطب، روش و...)

۳. انجام مطالعات میدانی تخصصی و جزئی در حوزه کاری هر یک از دستگاهها بر اساس طرح مصوب و با اهداف فوق

۴. شناسایی اولویت‌های فرهنگی کشور

۵. بازنگری در اهداف فرهنگی

۶. نقد و بازنگری در چشم انداز ۲۰ ساله (به‌ویژه از منظر مبانی فکری)

۷. تدوین سیاستهای جدید فرهنگی بر اساس مطالعات مزبور

۸. تدوین استراتژی‌های مورد نیاز

۹. تدوین استانداردهای عملیات فرهنگی (محتوا، روش، ابزار و

مدیریت)

۱۰. بازنگری در ترکیب مدیران ارشد کلیه دستگاهها با لحاظ معیارهای از

پیش تعیین شده

۱۱. تدوین سرفصل‌های اصلی برنامه جامع فرهنگی

۱۲. تهیه برنامه جامع فرهنگی ۱۰ ساله کشور

۱۳. ساماندهی بودجه و امکانات فرهنگی کشور برای اجرای برنامه

۱۴. شناسایی موانع پیش روی اجرای برنامه و ارائه راهکارهای رفع آن

۱۵. تعیین تاکتیک‌های مورد نیاز برای اجرای موفق برنامه

۱۶. ایجاد سیستم نظارتی پیشرفته و کلان برای اعمال کنترل و نظارت

مداوم بر روی اجرای برنامه

* مراحل مقدماتی خُرد:

۱. مطالعه و بازنویسی رسالت، اهداف (کلان و خُرد)، چشم انداز و سیاست‌های (کلان و خرد) یکایک دستگاهها بر اساس ملاحظات زیر:

۱/۱. توجه به فضای فرهنگی موجود و پیش رو

۱/۲. توجه به تقسیم فضا و مخاطب و پرهیز از تداخل و موازی کاری

مضر

۱/۳. انطباق کامل با اهداف، چشم انداز و سیاست‌های فرهنگی و کلان

کشور

۳. بازنگری در سازمان و تشکیلات تمامی دستگاهها با ملاحظه رسالت، اهداف، چشم انداز، سیاست‌های مصوب

۴. مطالعه و بازنگری کمی و کیفی منابع انسانی تمام دستگاهها به منظور

تحقق اهداف زیر:

۴/۱. انطباق آن با رسالت، اهداف، چشم انداز، سیاست‌ها و تشکیلات

مصوب

۴/۲. شناسایی نیروهای توانمند و ضعیف

۴/۳. کوچک و سبک بار کردن ستاد

۴/۴. شناسایی خلاءها (پستها و تخصصها)

۴/۵. توزیع هدفمند و متوازن نیروی انسانی قوی در تشکیلات

۵. مطالعه و ارزیابی منابع مادی (بودجه و امکانات) هر یک از دستگاهها و

انطباق آن با رسالت، اهداف، چشم انداز، سیاستها و تشکیلات

۶. بازنگری در مراجع کارشناسی، تصمیم ساز و تصمیم گیر در هر دستگاه

با اهداف زیر:

۶/۱. پژوهش محور کردن هرگونه کارشناسی و تصمیم گیری (مقابله با

سلیقه‌گرایی و فرد محوری)

۶۷۲. نحوه قانونمند کردن و رسمیت بخشی به مراجع اصلی در هر دستگاه

۶۷۳. مطالعه ترکیب کمی و کیفی هر یک از مراجع براساس معیارهای از

پیش تعیین شده

۷. طراحی سیستم نظارتی پیشرفته

* رهبری (مدیریت کلان) جدید فرهنگی در کشور:

الف . ویژگی های رهبری فرهنگی مطلوب:

۱. برخورداری از مبانی و مواضع فکری - فرهنگی شفاف، فراجناحی و

مبتکرانه

۲. اشراف کافی و بروز به وضعیت فرهنگی کشور و موقعیت رقبا یا

دشمنان

۳. برخورداری از قدرت آینده‌نگری و تشخیص به موقع فرصت ها و

تهدیدهای موجود و پیش رو

۴. برخورداری از اقتدار ذاتی، قانونی و شجاعت

۵ . برخورداری از قدرت مدیریت بحران

ب . گزینه‌های مختلف برای ایجاد رهبری فرهنگی:

۱. نوسازی شورای عالی انقلاب فرهنگی^۱ و دبیرخانه آن

۲ . نوسازی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی^۱

۱ . به تعبیر مقام معظم رهبری در دیدار با اعضاء شورای عالی انقلاب فرهنگی مورخ ۸۳/۱۰/۸ شورای عالی انقلاب فرهنگی عالی‌ترین جایگاه برای مهندسی فکری و فرهنگی کشور است و لکن در حال حاضر از جهت ساختار، ترکیب و تشکیلات از ضعف جدی برخوردار است و عملاً از ۲۸ وظیفه مقرر شده برای شورای عالی کمتر از ۵ وظیفه به‌صورت نسبی مورد پیگیری قرار می‌گیرد.

۳. توسعه بخش فرهنگی دفتر مقام معظم رهبری^۲

بخش چهارم: ساختار کلان مدیریت فرهنگی کشور

* طبقه بندی ساختار بر حسب موضوع و روش:

۱. مدیریت و رهبری: شورای عالی انقلاب فرهنگی، دفتر رهبر معظم انقلاب، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی،

۲. هنر: سازمان صدا و سیما، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، سازمان تبلیغات اسلامی - حوزه هنری - و سازمان های فرهنگی و هنری شهرداری ها (آموزش)

۳. رسانه مکتوب: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی به عنوان مسئول و سیاستگذار، مطبوعات و سایر موسسات به صورت درون سازمانی و برون سازمانی

۴. رسانه صوتی و تصویری: سازمان صدا و سیما و وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

۵. آموزش و پژوهش: وزارت علوم تحقیقات و فناوری، وزارت آموزش و پرورش، حوزه علمیه

۱. نوسازی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی به مثابه بازوی فرهنگی دولت، عمدتاً متوجه تغییرات ساختاری در غیر جناحی شدن این وزارتخانه از یک سو و دیگری عملیاتی شدن آن می باشد.

۲. چه بسا ایجاد بخش فرهنگی عملیاتی بزرگ در دفتر رهبر انقلاب، مورد انتظار نباشد و لکن حال که به جهت دغدغه های رهبر معظم انقلاب تعداد قابل توجهی از موسسات فرهنگی کشور تحت نظارت و پوشش مستقیم دفتر رهبری فعالیت دارند، لازم است توسعه هدفمند و کیفی این بخش مورد توجه قرار گیرد. بدیهی است در صورتی که شورای عالی انقلاب فرهنگی قادر به اجرای وظایف خطیر خود نباشد و امکان ایجاد تحول در ساختار، ترکیب و تشکیلات آن وجود نداشته باشد، بخش فرهنگی دفتر رهبری می تواند نقش مهندسی فکری و فرهنگی را ایفا کند.

۶. تبلیغات دینی: سازمان تبلیغات اسلامی، دفتر تبلیغات اسلامی حوزه، سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی، آستانهای مقدسه، مرکز رسیدگی به امور مساجد، شورای سیاستگزاری ائمه جمعه

۷. پرورش و تربیت: وزارت آموزش و پرورش، سازمان صدا و سیما، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی به عنوان دارندگان نقش کلیدی و سایر موسسات هر یک بر اساس وظایف و مخاطب

تذکار: به جهت آشفتگی در ساختار موجود و شفاف نبودن رسالت دقیق دستگاهها امکان طبقه‌بندی صحیح میسر نمی‌باشد و لکن امکان ترسیم ساختار بر حسب مخاطب، روش، ابزار، کار ویژه و یا اهداف فرهنگی ج.ا.ا. متصور می‌باشد. در عین حال به نظر می‌رسد نگاه کلان به ساختار مزبور به معنی ادغام و تفکیک حوزه‌های کاری، روشی و ابزاری و... ضروری است.^۱

بخش پنجم: رویکردی استراتژیک به چالشها و فرصت‌های موجود و فرارو

الف. چالشها:

۱. تشدید پیامدهای جهانی شدن به ویژه در بُعد فرهنگی (اضمحلال تدریجی فرهنگ و هویت ملی) که منشاء بسیاری از تهدیدات زیر نیز در این حوزه قابل بررسی است.

۲. رشد فساد و فحشا (از سویی در اثر افزایش فقر و از دیگر سو استقرار فرهنگ لیبرالیسم و ایجاد اختلال در بهداشت روانی است).

۳. افزایش بزهکاری به ویژه در میان نوجوانان و جوانان.

۴. رشد رویکرد شریعت‌گریزی و تفکر پلورالیستی، به ویژه در میان طبقه

۱. نفس همین نابسامانی و تداخل در قلمرو فعالیتهای موسسات فرهنگی کشور اعم از دولتی و خصوصی، نشان از ضرورت ایجاد اصلاح و تحول است.

متوسط و مرفه که یکی از علایم آن بدحجابی و کاهش جایگاه روحانیت در جامعه می باشد.

۵. نهادینه شدن تجمل گرایی و اسراف، به ویژه در میان طبقه برخوردار (استقرار پنهان فرهنگ سرمایه داری).

۶. فاصله فضای فکری بخش قابل اعتنایی از نسل سوم انقلاب از فضای فکری نسل اول و دوم.

۷. پذیرش پنهان سکولاریسم توسط نظام، هرچند در ظاهر مخالفت گردد.

۸. رشد غیرارادی جریان پوپولیستی در اثر وجود خلاء بزرگ میان آموزش و پرورش.

۹. افزایش احساس بی هویتی و نوعی سرخوردگی در میان جوانان عمدتاً در اثر عرضه اندام دنیای غرب.

۱۰. ترویج احساس کاذب فقدان آزادی در میان جوانان.

۱۱. معضل وجود بی سواد بی تعریف جدید به ویژه در طیف میانسال و بزرگسال.

۱۲. افزایش بی اعتمادی به مسئولان کشور که منشاء آن عمدتاً در حوزه فساد اقتصادی قابل بررسی است.

۱۳. اختلال در هویت جمعی نیرومند ایرانیان و در نتیجه پاره پاره شدن جامعه ایرانی عمدتاً در اثر رشد منازعات سیاسی بدون توجه به چارچوب امنیت ملی که کاهش فرهنگ ایثار در مواقع بحرانی را نیز در پی خواهد داشت (برای مثال ایجاد تنفر از سربازی)

۱۴. تهاجم مجدد اندیشه پروتستانیسم اسلامی از سوی جریان فکری اپوزیسیون با حمایت غرب.

۱۵. بحران جایگاه زنان (با لحاظ جمعیت و تحصیلات رو به رشد آنها).

ب. فرصت‌ها:

تذکار: ما در وضعیت فعلی شدیداً نیازمند فرصت‌سازی می‌باشیم. برای ایجاد فرصت لازم است به نکات زیر توجه شود: همچنین در حال حاضر فرصت‌های بین‌المللی نیز برای ما در ایجاد تحول و مقابله با تهدیدات قابل توجه می‌باشد.

۱. شناخت نبض فرهنگی جامعه^۱
۲. آگاهی از حساسیت‌های مختلف طیف‌های جامعه و موقعیت رقبا
۳. تسلط بر احساسات جمعی
۴. توانایی بهره‌گیری از تهدید برای ایجاد فرصت
۵. برخورداری از قدرت عملیات سریع و اما فرصت‌ها عبارتند از:
 ۱. استمرار وجود فضای گرم انقلاب
 ۲. ارتقای سطح بینش و اندیشه عمومی در پرتو پیروزی انقلاب
 ۳. وجود پتانسیل‌های بی‌نظیر تحول آفرین در اثر جوان بودن کشور
 ۴. ارتقاء سطح فکری دانش دین پژوهی در پاسخ‌گویی به نیازها
 ۵. امکان استفاده گسترده از تکنولوژی پیشرفته به نفع انقلاب
 ۶. تحولات احتمالی در وضعیت فرهنگی غرب به نفع انقلاب
 ۷. نقش تعیین‌کننده فکری انقلاب در تحولات جهانی
 ۸. استطاعت علمی بی‌نظیر جوانان ایرانی در تولید علم و نظریه‌پردازی
 ۹. نهادینه شدن دین و تشیع در عمق هویت ملی ایرانیان

۱. برای شناخت نبض فرهنگی جامعه نیازمند ایجاد تشکیلات جدید نیست، این اقدام باید در یک فرایند کاملاً علمی از سوی وزارت اطلاعات و یکی از موسسات عالی پژوهشی مورد اعتماد و معتبر صورت گیرد.

بخش ششم: نگاهی به اولویت های اصلی فرهنگی کشور

۱. حفاظت از فرهنگ و هویت بومی (اسلامی - ایرانی) در برابر جهانی

شدن

۲. مواجهه فرهنگی و ریشه‌ای با گسترش فساد، فحشا و بزهکاری

۳. ارائه مجدد دین حداکثری با ادبیات، روش و ابزارهای کارآمد به

طیف‌های مختلف بدون هرگونه افراط و تفریط

۴. معرفی و انتقال تفکر انقلاب به نسل جدید و از میان بردن فاصله میان

نسل‌ها از طریق ادبیات کارآمد

۵. پیوند زدن پرورش با آموزش در قالب یک جنبش فراگیر در وزارت

آموزش و پرورش

۶. هویت بخشی در نسل جوان در برابر دنیای مدرن

۷. برقراری رابطه و مفاهیم منطقی میان اسلام ناب و غرب و روشن

شدن نسبت و مناسبات دین و مدرنیته

۸. اشاعه فرهنگ کار و تلاش

۹. اشاعه فرهنگ قانون گرایی به ویژه در حوزه شهروندی

۱۰. ایجاد اعتماد و همدلی میان مسئولان و مردم

۱۱. پاسخگویی به مسائل مستحدثه فرهنگی - هنری از سوی حوزه و

خروج از انفعال

۱۲. تقویت هویت جمعی ایرانیان بر اساس محورهای مشترک و توسعه

فرهنگ ایثار با ادبیات متفاوت

۱۳. تنظیم و ارتقاء بهداشت روانی ایرانیان به ویژه نسل جوان

۱۴. اشاعه فرهنگ علم و عالم پروری و ارتقاء جایگاه علم و عالم در

باورهای عمومی

۱۵. اشاعه اخلاق حرفه‌ای و وجدان کاری در تمامی صنوف منطبق بر

روح حاکم بر اخلاق اسلامی

۱۶. ارتقاء منزلت زن در جامعه و اشاعه فرهنگ نقش آفرینی وی در

کشور

بخش هفتم: سیاست های کلان استراتژیک

۱. اهتمام به قالب شکنی و نوآوری (در روشها و ابزارها) و ترجیحا

بهره گیری از روح و ابزار هنر و ادبیات در فعالیت های فرهنگی

۲. اهتمام به تولید انبوه و قابل رقابت با تولیدات رقیب در سطوح مختلف

- چندین برابر نقد - به ویژه در حوزه هنر

۳. ادبیات سازی منطبق با اقتضائات فضای فکری نسل جدید (و پرهیز از

شعارگرایی مطلق)

۴. استفاده گسترده از روابط عاطفی با مخاطب و القاء نامحسوس مفاهیم

فرهنگی

۵. اعتنا به دیدگاه مخاطب و ایجاد مباحثات گسترده فرهنگی در مسیر

اقناع منطقی

۶. اهتمام ویژه به ایجاد حرکت های شبکه ای خودجوش و مردمی به

ویژه در حوزه دین

۷. پرهیز از مواجهه جبری با مخاطب مگر در موارد تعمّد در قانون شکنی

و عدم امکان اعمال رأفت اسلامی

۸. شفاف سازی وضعیت و رفتار شخصی مسئولان به ویژه روحانیان و

ارتقاء سطح معنوی آنها

۹. حضور گسترده و مستقیم عناصر برجسته فرهنگی و علما و فضایی

خوش فکر در دانشگاهها

۱۰. گسترش دایره و شمول مخاطب دین به عدد تمامی ایرانیان با عقاید،

سلائیق و تیپ های گوناگون و پرهیز از اعمال تبعیض در فعالیت فرهنگی (با

این نگاه که هنر ما ایجاد تحول در عناصر متخلف و دین گریز است)

۱۱. اهتمام به آلوده نشدن امور فرهنگی کشور به اغراض جناحی یا فساد اقتصادی

بخش هشتم: ساختار برنامه جامع^۱

الف. مختصات برنامه:

۱. عملیاتی بودن — ناظر بر اهداف و سیاستهای مصوب —
۲. شفافیت و وضوح
۳. ترسیم فرایند اجراء براساس ترتیب منطقی
۴. تعیین ارتباط منطقی اجزاء برنامه با یکدیگر
۵. عدم تداخل
۶. زمانبندی دقیق مراحل
۷. تعیین دقیق نقش و مسئولیت هر یک از عوامل اجرایی
۸. برآورد دقیق بودجه و امکانات
۹. تعریف دقیق منابع و جایگاه حقوقی
۱۰. پیش بینی نحوه رفع موانع اجرایی و مکانیزم نظارت

ب. اجزاء ساختاری برنامه:

۱. ترسیم مجدد رسالت، اهداف، چشم انداز و سیاست‌های استراتژیک کلان کشور
۲. ترسیم اهداف، قلمرو، مخاطب، ضرورت، پیشینه، مجریان، ظرفیت بالقوه و بالفعل، استطاعت بالقوه و بالفعل مجریان و نقاط مطلوب طرح
۳. تعاریف اصطلاحات کلیدی طرح

۱. ر.ک: رضا غلامی، فرهنگ و مدیریت استراتژیک، ماهنامه تخصصی زمانه، شماره ۲۵ و نیز: مدیریت بحران در موسسات فرهنگی، ماهنامه تخصصی زمانه، شماره ۲۷

۴. سرفصل های طرح
۵. مراحل اجرای طرح به ترتیب منطقی
۶. تقسیم کار میان عوامل
۷. برآورد بودجه و امکانات
۸. منابع مالی
۱۰. موانع فراروی برنامه و راهکارهای رفع آن
۱۱. شفاف سازی جایگاه حقوقی برنامه در مراحل مختلف
۱۲. مکانیزم بازخورد سنجی و کنترل کیفیت

بخش نهم: نحوه تعیین تاکتیک‌ها

تاکتیک به مجموعه تدابیری اطلاق می‌شود که برای اجرای موقت برنامه و به صورت جزئی تعیین می‌گردد. معمولاً برای اجرای برنامه‌های بزرگ نیازمند ایجاد اتاق تاکتیک‌سازی می‌باشیم. تاکتیک‌ها به دو بخش عمده: "پیشینی و هنگام" تقسیم می‌شوند. اتاق تاکتیک‌سازی باید لزوماً از اطلاعات به روز نسبت به پیشرفت برنامه برخوردار گردد و بلاواسطه با رأس مدیریت در ارتباط باشد.

بخش دهم: امکان ایجاد تحول وجود دارد

فقط کافی است تصمیم گرفته شود. قطعاً در صورت وجود اراده‌ای کافی، امکان ایجاد تحول ظرف یک عملیات دو ساله وجود دارد. تردید نباید کرد که بقاء و توسعه انقلاب شکوهمند اسلامی منوط به برخورداری از دستگاه فرهنگی قوی است. البته شکی نیست دستگاه فرهنگی کشور باید به مبانی فکری انقلاب ایمان داشته باشد چراکه فقدان ایمان به این مبانی در بسیاری از مدیران ارشد فرهنگی کشور از جمله معضلاتی است که باید بجای خود بدان توجه گردد.

از همین قلم :

دین و دنیای متجدد

نگاهی به زندگانی مولای متقیان علی(ع) و آشنایی با نهج البلاغه

مانیفست روحانیت

