

کار گروهی یا گروه مفردات؟

در باب کار گروهی ...

آنچه که در تشکل ها باید عامل تجمع افراد باشد، اهداف تشکل است و همین اهداف است که افراد را به یک جمع تبدیل می کند که همگی، در هرکجا که باشند، دغدغه مشترک دارند، دغدغه رشد آدم ها

گفتگو با: استاد معماریانی

در هر تشکل افرادی هستند که با عنوان نسل اول یا موسسین شناخته می شوند که ارتباط با نسل اول جذب شده در تشکل هم با همین افراد بوده است اما با گذشت زمان که مخاطب اول جای خود را به نسل بعد از خودش می دهد، موسسین سنشان بالا می رود و دیگر نمی توانند آنطور که باید به مخاطب رسیدگی کنند و لذا نگهداشت مخاطب با مشکل مواجه می شود که در نهایت این مسئله می تواند موجب از کار افتادن مجموعه شود. اما اگر تشکل بخواهد به حیات خود ادامه دهد باید افرادی را همواره به عنوان کادر خود تربیت کند. البته این نکته اساسی است که حتما نمی گوئیم افراد در تشکل بمانند و ساختار را حفظ کنند بلکه آنچه مهم است این است که همان عاملی که باعث به وجود آمدن تشکل شده است، همان در اعضا درونی شود تا آنها در هر موقعیتی که بودند اهداف تشکل را دنبال کنند و خود را همچنان یک عضو بدانند نه اینکه ارتباطات، به خاطر زنده شدن خاطرات و یاد گذشته ها باشد.

رویکرد جنابعالی به کادرسازی چیست؟

رویکرد بنده به کادر سازی این است که کادرسازی باید در یک بستر کاملا طبیعی اتفاق بیفتد. یعنی آدم ها در فضای واقعی زندگی و مسائلش وارد شوند اما در یک طرح تربیتی باشند. مثلا در جبهه بودند کسانی که خدای رزم شبانه بودند یا خدای اسلحه شناسی بودند اما خط نرفته بودند این به درد نمی خورد. آنچه که بچه ها را رزمنده می کرد حضورشان در میدان نبرد بود.

کادرسازی به این معنی است که هر تشکل باید نیروهای مولد تولید کند. یعنی نیرویی که اوهم مثل تشکلش دغدغه آدم ها را داشته باشد. مثلا اگر حتی یک مکانیک هم تولید می کند این مکانیک دغدغه این را

داشته باشد که دونفر مکانیک دیگر مثل خودش تربیت کند. شما الان ببینید خطر یک معتاد این است که دونفر دیگر را هم معتاد می کند و ما باید از همین درس بگیریم. هرکجا بودیم سعی کنیم اثرگذار بر دیگران باشیم. تشکل باید طوری رفتار کند که اعضایش هرکجا که بودند همان اهداف را دنبال کنند و آن دغدغه و هدف اصلی به تک تک افراد هم تزریق شده باشد.

یکی از نکات مهم دیگر این است که بنده تشکلی را کادرساز می دانم که وقتی کسی در فضای آن قرار می گیرد اشکالاتش رو شود. اگر در یک تشکل مدام تعارف وجود داشته باشد و مدام ملاحظه افراد باشد که مبادا ناراحت شوند یا ما اعتبارمان از دست برود، این تشکل مرده است. در تشکل کادرساز درگیری و تنش بیشتر است چون لازمه حرکت، درگیری است. در تشکل کادرساز آدم ها به هم کار دارند و از کنار عیب های هم بی تفاوت رد نمی شوند. نشانه تشکل کادرساز این است که اگر مثلاً بنده آدم بی نظمی هستم، وقتی وارد این فضا بشوم، این عیب من خودش را نشان می دهد.

بعضی از تشکل های ما جمع مفردات هستند. یعنی افراد کنار هم جمع شده اند اما دلهایشان با هم نیست و دغدغه و هدف مشترکی ندارند. در واقع اینها جمع نیستند بلکه تجمعند. از آن طرف هم هستند افرادی که دور از همند اما دلهایشان به هم نزدیک است و چه بسا با یک صحبت تلفنی پنج دقیقه ای باری را از روی زمین بردارند. لذا مالک نمی گوید علی جان مرا جایی بگذار که مدام قدوبالای تورا ببینم از انطرف هم بودند افرادی که دور علی بودند اما به رویش شمشیر کشیدند. پس این نکته هم خیلی مهم است که بدانیم افرادی که دور هم جمع شده اند بعنوان یک تشکل، برای چه جمع شده اند؟

منبع: صالحین خیبری