



ترویج

جامعہ مدنی پویا

انتشارات عرصہ سوم ۱۳۹۳



www.civilsocietyhowto.org/fa

ما سفر بزرگے را آغاز کرده ایم. در این سفر
پای صحبت فعالان مدنی در سراسر جهان
نشسته ایم و داستان‌ها و فعالیت‌های
روزمره‌ی آنان را برای‌تان نقل می‌کنیم. ما
در این کتاب تلاش می‌کنیم موفقیت‌ها و
شکست‌های جامعه مدنی در سراسر جهان
را با شما به اشتراک بگذاریم تا بتوانیم در
کنار یکدیگر با بهره‌گیری از این تجربیات
به تقویت جامعه مدنی ایران کمک کنیم.

ترویج جامعہ مدنی پویا

۳





www.arsehsevom.net



انتشارات عرصه سوم

اطلس جامعه مدنی ایران

زمستان ۱۳۹۳، آمستردام - هلند

هدف اصلی این پروژه بالا بردن مهارت و دانش شماسست. اطلس جامعه مدنی آزمون و خطای سازمان‌ها و افراد موفق در عرصه‌های گوناگون جامعه مدنی و رویکرد آنان در مقابله با موانع و چالش‌های پیش روی خود را با شما به اشتراک خواهد گذارد.

این کتابچه‌ی راهنما با اهداف زیر تهیه و تنظیم شده است:

- < ترویج و بسط اندیشه‌های مدنی، صلح، دموکراسی و حقوق بشر
 - < ظرفیت‌سازی سازمان‌ها، فعالان جامعه مدنی و مدافعان حقوق بشر
 - < ترویج و گسترش اخلاق مدنی و فرهنگ اقدام‌های داوطلبانه
 - < آسان‌سازی در دسترسی، گردش و مبادله آزاد اطلاعات
 - < ایجاد فضایی مناسب برای تبادل نظر، گفت و گو بین فعالان جامعه مدنی و دیگر گروه‌های اجتماعی.
- سازمان غیر دولتی و غیر انتفاعی عرصه سوم در سال ۱۳۸۹ در آمستردام (هلند) بنیان‌گذاری و به ثبت رسیده است.



”دموکراسی برای تضعیف عاطفه نیست. پر دردسر و عاطفه است و به تلاش فیزیکی و فکری نیاز دارد. ایجاد و حفظ آن زمان زیادی می برد و همه باید با هوشیاری و خوشقلبه خود را آماده کنند“

”رہبران طبیعے
تضمین
مے کنند ہیچ
صدائے در فرآیند
تصمیم گیری
بہ حاشیہ راندہ
نشده باشد“



مجموعه مقالات



پنج شکست بزرگ که ما می‌توانیم از آن بیاموزیم

شکست بهترین آموزگار است، با این حال ما از به اشتراک گذاشتن بزرگترین شکست‌هایمان شرم‌سازیم. در اینجا مردم در مورد پنج شکست که باید از آن‌ها درس گرفت، صحبت می‌کنند.

۳۴



ساخت گروه‌های دموکراتیک

دکتر هولیس گلیسر، نکات مفیدی درباره پایه‌گذاری گروه‌های دموکراتیک که مستقل و خود مختار هستند، ارائه می‌کند. او ارتباطات، رهبری و تعارض را در این مطلب مورد بحث قرار می‌دهد.

دکتر هولیس گلیسر

۲۲



دموکراسی چیست؟

«دموکراسی» به معنای انتخابات نیست. به معنای اینکه «دو گرگ و یک گوسفند بر سر اینکه شام چه بخوریم رأی بدهند» نیست. به معنای استبداد اکثریت نیست.

جاناتان کورمن

۱۴



چگونه تعارض را درک کنیم و با آن برخورد کنیم؟

راز کار گروهی مؤثر، یاد گرفتن
چگونگی تعامل با تعارض است.
تعارض می‌تواند ناخوشایند و
ناراحت کننده باشد، ولی بخشی
ضروری از همکاری است.

۵۶



چگونه رهبری خوب را به رسمیت شناخت

چگونه رهبری خوب شما را به
رسمیت شناخت؟ ما پنج ویژگی
یک رهبر خوب را شناسایی
می‌کنیم. برخی از آنها ممکن
است شما را شگفت‌زده کند.

۵۰



هاله قریشه: تاملات بر تغییر و انقلاب

دکتر هاله قریشه تاملاتی را
درباره شرایطی که تغییرات
ماندگار را ممکن می‌کند از
زمانی که او به عنوان یک
انقلابی در ایران بود مطرح
می‌کند. قریشه می‌نویسد: «در
زمان انقلاب بیشتر از دو سال
زمان نبرد تا امید و همبستگی با
نفرت و خشونت جایگزین شود.
این تجربه چهره دوگانه انقلاب
را به من نشان داد که من اغلب
آن را به عنوان تجربه بهشت و
جهنم در یک بازه زمانی بسیار
کوتاه توصیف می‌کنم.»

دکتر هاله قریشه

۴۱




ایجاد پیام‌های قدرتمند

فرانک شری چگونه ایجاد پیام‌های قدرتمند را برای پشتیبانی، مورد بررسی قرار داد. او روش خودش را برای برقرار ارتباط مؤثر به اشتراک گذاشت.

فرانک شری

۸۴




شبکه نامرئی کشگران اجتماع در بریتانیا

آنها پرسر و صدا هستند و همه جا حضور دارند. بسیاری با سرهای نیمه تراشیده، موهای درهم تنیده و با سگهای دورگه ای که واق واق می‌کنند. اما هنوز هم این شبکه‌های همکار برای مقام‌های دولتی ناشناخته مانده و پس از سی سال موفق نشده‌اند که آنها را ریشه‌کن کنند.

آوری اسلو

۷۲




گفت‌وگو با فرح کریمی

ما با فرح کریمی در مورد کارش در دفترش در لاهه صحبت کردیم. گفت‌وگویی درباره‌ی نخستین آگاهی‌هایش نسبت به نیاز به عدالت اجتماعی، تا تغییر در سازمان‌های بزرگ و همچنین زمانی که او یک عضو پارلمان هلند بود.

۶۴

درباره
عرصه
سوم

۱۰۴

انتشارات
عرصه
سوم

۱۰۸



پندگانه چه
چیزی در مورد
رهبری به ما
می آموزند؟

سازمان‌هایی که برای تغییر اجتماعی فعالیت می‌کنند می‌گویند به دنبال چه هستند؟ اقدامات مشترک بیشتر. "هیچ کس نیست که بگوید ما همکاری بیشتر می‌خواهیم..."

۱۰۰



موانع پنجگانه
عدم همکاری

سازمان‌هایی که برای تغییر اجتماعی فعالیت می‌کنند می‌گویند به دنبال چه هستند؟ اقدامات مشترک بیشتر. "هیچ کس نیست که بگوید ما همکاری بیشتر می‌خواهیم..."

۹۴

”
دموکراسی

چیست؟

دموکراسی بہ معنای این است
کہ دولت مشروعیت خود را
از مردم تحت حکومت خود
مے گیرد، از تودہ مردم هیچ
جدایے ندارد و در خدمت آنہا
عمل مے کند؛ همان جملہ
لینکلن: «حکومت مردم،
بہ وسیلہ مردم و برای مردم»
“



دموکراسی چیست؟

جانانان کورمن

«دموکراسی» به معنای انتخابات نیست. به معنای اینکه «دو گرگ و یک گوسفند بر سر اینکه شام چه بخوریم رأی بدهند» نیست. به معنای استبداد اکثریت نیست.

«حکومت مردم، به وسیله مردم و برای مردم»

واژه‌ی «دموکراسی» از واژه یونانی «دموس کراتس» به معنای قدرت مردم می‌آید. این واژه به معنی سلطنت یک پادشاه که در صدر امور است و صاحب مقام است، نمی‌باشد. حکومت اشرافی افرادی از طبقه ویژه رهبری که برای این کار به دنیا می‌آیند، نیست. دین سالاری کشیشان نیست که قدرت خود را از طرفداری خدایان می‌گیرند. هیچ طبقه حاکمیت ویژه‌ای نیست بلکه حکومتی است که انعکاس همه مردم است.

دموکراسی به معنای این است که دولت، مشروعیت خود را از مردم تحت حکومت خود می‌گیرد، از توده مردم هیچ جدایی ندارد و در خدمت آنها عمل می‌کند: همان جمله لینکلن: «حکومت مردم، به وسیله مردم و برای مردم»

این یک اصل است نه یک روش ویژه مانند رأی دادن. روش‌های گوناگون ساختاری و

سازمانی بسیاری برای تصویب اصل دموکراسی در یک دولت وجود دارد. افرادی که با گفتن «ایالات متحده یک جمهوری مبتنی بر قانون اساسی است و یک دموکراسی نیست» کوتاه نظرانه ادعای پختگی سیاسی می‌کنند، در واقع عدم پختگی خود را فاش می‌کنند. جلسات سالن شهر، همه پرسى، داورانى که توسط قرعه کشى انتخاب مى‌شوند، نمایندگان برگزیده: همه اینها و بسیاری دیگر مکانیسم‌های دموکراتیک هستند که شهروندی را در حکومت پایه گذاری می‌کنند.

لیبرال دموکراسی

لیبرال دموکراسی یک مفهوم ویژه از دموکراسی است. در این جا «لیبرال» به مفهوم سده ۲۱ محور سیاسی لیبرال - محافظه کار اشاره ندارد، بلکه به مفهوم سده هفدهم که توسط فیلسوفان سیاسی مانند جان لاک شرح داده شده، اشاره دارد. لیبرال دموکراسی درک می‌کند که دموکراسی تنها این نیست که به سادگی به اکثریت قدرت بدهیم تا اراده خود را به صورت قانون در بیاورند؛ لیبرال دموکراسی برای اقلیت‌ها پشتیبانی‌هایی فراهم می‌کند و از حقوق جهانی همه شهروندان حمایت می‌کند؛ جمله جفرسون: «همه مردمان، برابر آفریده شده اند... به همه انسان‌ها از طرف خالق‌شان حقوق غیرقابل انتقالی اعطا شده است... حکومت‌ها در میان انسان‌ها برقرار شدند تا از این حقوق حفاظت نمایند، آن‌ها قدرت‌های مشروع خود را از توافق کسانی که بر آن‌ها حکومت می‌کنند به دست می‌آورند.» لیبرال دموکراسی هدف دولت را ضمانت حقوق مردم می‌بیند که منطقی در نزد دولت اولویت دارد.

۱۵



لیبرال دموکراسی، دولت را هم به عنوان ضرورتی برای پشتیبانی از حقوق شهروندان به رسمیت می‌شناسد و هم به عنوان تهدیدی برای آن حقوق، و در پی راهی است که با ساختارسازی هوشمندانه نهادهای دولتی، بر اولی تأکید کند و جلوی دومی را بگیرد. جیمز مدیسون در «فدرالیست» این موضوع را شرح می‌دهد:

«اگر انسان‌ها فرشته بودند، نیاز به وجود هیچ دولتی نبود. اگر فرشتگان بر انسان‌ها حکومت می‌کردند نه به کنترل خارجی و نه به کنترل داخلی نیازی بود. در شکل‌دهی دولتی که قرار است در آن مردم بر مردم حکومت کنند، مشکل بزرگ در اینجا نهفته است: شما ابتدا باید حکومت را قادر به کنترل افراد تحت حکومت کنید؛ و در وهله بعدی آن را ملزم به کنترل خود کنید. بدون شک وابستگی به مردم کنترل ابتدایی دولت است؛ اما تجربه به انسان ضرورت اقدامات احتیاطی جانبی را آموخته است.»

آن اقدامات احتیاطی جانبی شامل حکومت قانون، انتخاباتی که نمایندگان حاکم را پاسخگو می‌کند، رقابت‌های ساختاری که نهادهای حکومتی را به نظارت و موازنه محدود می‌کند و غیره. این تدبیرهای حفاظتی نهادی دوباره می‌توانند شکل‌های مختلفی به خود بگیرند: ایالات متحده دارای قوه مقننه دو پارلمانی است که کرسی‌های آن به صورت جغرافیایی تعریف شده به علاوه یک رئیس جمهور که به صورت ملی انتخاب می‌شود. دانمارک دارای یک قوه مقننه تک پارلمانی است که از احزاب به صورت متناسب نماینده دارد به علاوه یک نخست وزیر که توسط قوه مقننه برگزیده شده است و غیره.

” اگر انسان‌ها فرشته بودند، نیاز به وجود هیچ دولتی نبود. اگر فرشتگان بر انسان‌ها حکومت می‌کردند نه به کنترل خارجه و نه به کنترل داخله نیازی بود. در شکل دهی دولتی که قرار است در آن مردم بر مردم حکومت کنند، مشکل بزرگ در اینجا نهفته است: شما ابتدا باید حکومت را قادر به کنترل افراد تحت حکومت کنید؛ و در وهله بعدی آن را ملزم به کنترل خود کنید. بدون شک وابستگی به مردم کنترل ابتدایی دولت است؛ اما تجربه به انسان ضرورت اقدامات احتیاطی جانبی را آموخته است“



جیمز مدیسون در «فدرالیست»

دموکراسی این نیست که دو گرگ و یک گوسفند بر سر اینکه شام چه بخوریم رأی بدهند. عکس توسط آلیسون بیلی، برخی حقوق محفوظ است

یک راه حل ناقص برای یک جهان ناقص

افسوس که دولت‌های لیبرال دموکرات در دنیای واقعی، البته، ناقص هستند. گاهی اوقات آن‌ها حقوق شهروندان را نقض می‌کنند، سیاست‌هایی را تصویب می‌کنند که خلاف منافع شهروندان است و غیره. آن طور که مدیسون شرح می‌دهد؛ لیبرال دموکراسی یک راه حل ناقص برای یک جهان ناقص است.

بنابراین من (جاناتان کورمن) درک می‌کنم که چرا برخی افراد از شکست‌های لیبرال دموکراسی‌ها در دنیای واقعی ناامید شده‌اند، مشتاق آزادی آنارشیستی و یا یک پادشاه خوب و هر کدام از رویاهای غیرعملی دیگر هستند. اما تاریخ به من می‌آموزد اصول لیبرال دموکراسی - با وجود نقص‌هایش - از هر جایگزین واقعی دیگری، جهان بهتری را به همراه می‌آورد. مسیر حکمرانی بهتر اصلاح کردن است - حتی تغییر انقلابی - که سرمایه گذاری ما را در لیبرال دموکراسی ژرف می‌کند، نه متلاشی کردن آن به خاطر جایگزین‌های غیرعملی.

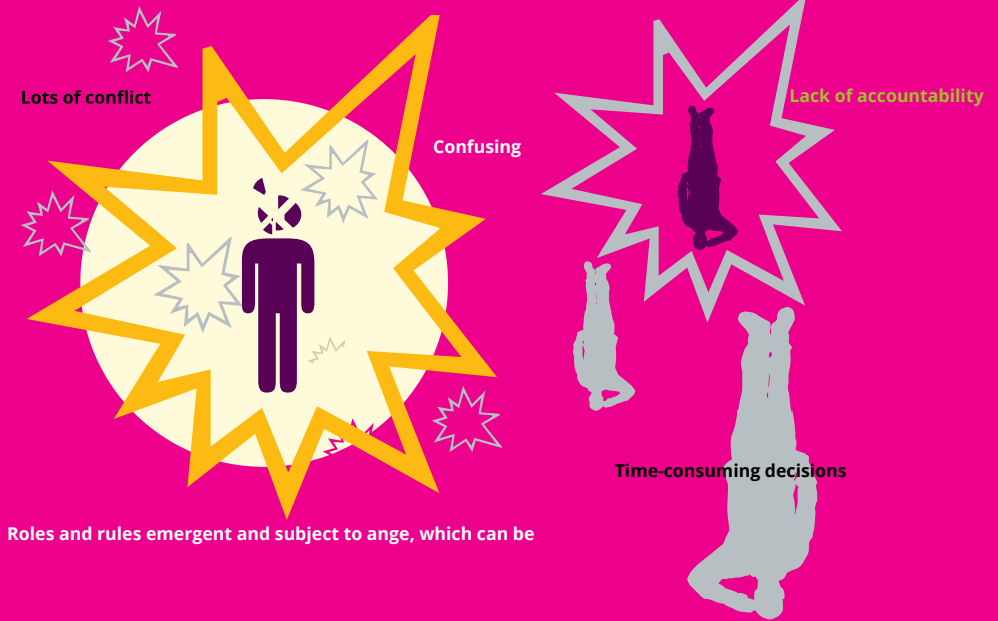
جاناتان کورمن یک طراح است و گاهی وبلاگ‌نویسی می‌کند و در منطقه خلیج سانفرانسیسکو زندگی می‌کند. این پست با اجازه وی ویرایش و بازنشر شد.

”دموکراسے این نیست کہ دو
گرگ و یک گوسفند بر سر اینکہ
شام چہ بخوریم رای بدہند
“



”سازمان‌های
دموکراتیک به
تسهیل رهبری
نیاز دارند، نه
رهبری قدرتمند“

DEMOCRACIES



ساخت گروه‌های دموکراتیک

دکتر هولیس گلیسر

دموکراسی برای تضعیف عاطفه نیست. پر دردر و عاطفی است و به تلاش فیزیکی و فکری نیاز دارد. ایجاد و حفظ آن زمان زیادی می‌برد و همه باید با هوشیاری و خوش‌قلبی خود را آماده کنند. اما این از اینکه چند آدم نادان به شما بگویند چه کار کنید، بهتر است. بنابراین اینجا یک کلاس آموزشی است درباره اینکه دموکراسی چطور کار می‌کند (یا نمی‌کند). این مقاله برای اعضای گروه دموکراتیک نوپایی در نظر گرفته شده که برای سازمان‌دهی و تاثیرگذاری سیاسی تلاش می‌کنند.

ابتدا بهتر است که درباره دموکراسی به عنوان یک حالت نهایی فکر نکنیم، بلکه به عنوان یک زمینه فعالیت انسانی که پویا و همیشه در حال تغییر است و مبتنی بر فرآیند دموکراسی است فکر کنیم. چیزی به عنوان دموکراسی خالص وجود ندارد. با این حال ممکن است مفید باشد که درباره یک پیوستار فکر کنیم که یک طرف آن دموکراسی ایده‌آل و طرف دیگر آن یک دیکتاتوری خالص تخیلی است. این دیکتاتوری تخیلی شبیه فردی خواهد بود که بدون هیچ بازخورد یا پرسشی از طرف زبردستان، همه تصمیمات را می‌گیرد. دموکراسی ایده‌آل به صورت اشتراک‌گذاری مطلق قدرت خواهد بود که نزدیک به غیرممکن است.

ویژگی‌های تعیین‌کننده دموکراسی، همانطور که در ادامه تشریح خواهد شد، عبارتند از: قدرت مشترک، توجه به فرآیند، آگاهی از نابرابری. (از طرف دیگر، دیکتاتوری به صورت انباشتن قدرت، تمرکز بر نتیجه، بی تفاوتی نسبت به نابرابری یا بی عدالتی تعریف می‌شود.)



هولیس گلیسر

ساخت گروه‌های دموکراتیک

جوانب مثبت و منفی

با وجود رهبری دیکتاتوری‌های سؤاستفاده کننده و آرمان‌گرایی دموکراسی، برای هر دو آن‌ها مزایا و معایبی وجود دارد. فرض من بر این است که شما معایب واضح سلسله مراتب و جذابیت دموکراسی را درک می‌کنید. اما سلسله مراتب نیز دارای مزایایی است و دموکراسی نیز اشتباهاتی دارد.

مزایای سلسله مراتبی

تضاد کمتر

تصمیم‌گیری سریع

مسئولیت‌ها به راحتی نسبت داده می‌شود

نقش‌ها و قوانین رسمیت یافته و درک می‌شود.

پاسخگوئی

معایب دموکراسی

تضادهای بسیار

تصمیم‌گیری وقت گیر

مسئولیت پراکنده

نقش‌ها و قوانین اورژانسی که می‌تواند گیج‌کننده باشد.

عدم پاسخگوئی

قدرت

تفاوت اساسی بین دیکتاتوری و دموکراسی این است که دیکتاتورها قدرت را انباشته می‌کنند و دموکراسی‌ها قدرت را توزیع می‌کنند یا به اشتراک می‌گذارند. قدرت از منابعی دربرگیرنده‌ی منابع زیر ساخته شده است:

زمین

پول

اسلحه

ارتش

مردم

اطلاعات

فناوری

دیکتاتورها منابع را کنترل می‌کنند. آن‌ها اینترنت و دیگر منابع اطلاعات را قفل می‌کنند. آن‌ها ارتش، منابع طبیعی، زمین، مردم را کنترل می‌کنند و از هر کسی که تهدیدی برای آن کنترل باشد خلاص می‌شوند.



از طرف دیگر، دموکراسی‌ها منابع را به اشتراک می‌گذارند. بسته به موقعیتی که سازمان خود را در آن می‌یابد، انواع گوناگونی از منابع وجود دارد.

قدرت دموکراتیک در گروه‌ها

درست کردن یک لیست از منابعی که در دسترس گروه شماست، ارزشمند است. این لیست باید استعدادهای - مهارت‌های مورد نیاز که در تأثیرگذاری سازمان مؤثر است را به تفصیل بیان کند. بعضی افراد ممکن است سخنگوی خوبی باشند، دیگران ممکن است ارتباطات تعیین‌کننده‌ای داشته باشند، دیگران ممکن است بسیار هوشمند باشند. مشکل در اینجا نهفته است: بعضی افراد استعدادهای و مهارت‌های متفاوت یا بیشتری از دیگران دارند.

به یاد داشته باشید: هیچ دموکراسی خالصی وجود ندارد. همه گروه‌ها، همه روابط، دارای نابرابری قدرت هستند. سلسله مراتب‌ها در را به روی این نابرابری می‌بندند و در مورد آن‌ها صحبت نمی‌کنند.

دموکراسی‌ها درباره تفاوت قدرت‌ها از طریق تعامل مذاکره می‌کنند. همانطور که شما سازمان‌دهی می‌کنید، تصمیمات شما درباره گروه‌تان بین این موارد خواهد بود که کدام جنبه‌های سازمان شما دموکراتیک و کدام جنبه‌ها بیشتر استبدادی یا سلسله مراتبی خواهد بود. به عبارت دیگر اعضای گروه دموکراتیک نابرابری‌ها را می‌بینند و آشکارا درباره آن‌ها صحبت می‌کنند.

شما باید درباره نابرابری‌هایی که ظاهر می‌شوند صحبت کنید زیرا اگر این کار را انجام ندهید گروه‌تان به یک سلسله مراتبی غیررسمی یا تنفر زیادی در آن تبدیل خواهد شد. به عنوان مثال، شاید در گروه شما فردی ارتباطی قوی و نزدیک با یک روزنامه‌نگار کلیدی داشته باشد که در بیرون بردن پیغام شما مفید باشد. آن شخص به صورت پیش فرض قدرت زیادی در گروه خواهد داشت و ممکن است راه دیگری برای به اشتراک گذاشتن این منبع نباشد زیرا روزنامه‌نگار به فرد دیگری اعتماد ندارد و تنها با این شخص خاص کار خواهد کرد. صحیح. شرایط اینطور است. اما هر کسی باید بداند که باید قادر باشد درباره این موضوع در گروه صحبت کند و باید مراقب باشد که اجازه ندهد این فرد درباره تمام مسائل با این روزنامه‌نگار تصمیم بگیرد یا در موقعیت‌های دیگر قدرت بیش از حدی داشته باشد.

زمان نیز یک منبع است و شاید مهم‌ترین آن‌ها است. درباره آن فکر کنید و از یکدیگر سوال‌های خوبی بپرسید. آیا بعضی افراد از دیگران زمان بیشتری دارند؟ چطور گروه از زمان خود در کنار یکدیگر استفاده می‌کند؟ چه تصمیمات - وظایفی زمان زیادی می‌گیرند؟

شیوه دیگری برای تفکر درباره دموکراسی تأکید آن بر فرآیند است. هر کسی باید به اینکه گروه چگونه کار می‌کند، توجه کند نه اینکه فقط به نقطه پایان نگاه کند. اگر شما تنها بر روی نقطه پایان تمرکز کنید، «هر چیزی که ضروری به نظر برسد» می‌تواند به

صورت قانونی شود که ممکن است برای به سرانجام رساندن کار، بعضی بر روی دیگران پا بگذارند و در نتیجه دموکراسی شما از بین می‌رود.

روش شما برای تمرکز بر روی فرآیند از طریق توجه به روشی است که این وظایف ارتباطی سازمانی خاص انجام می‌شود: تصمیم‌گیری، حل تعارض، به اشتراک گذاری دانش و بازخورد. سلسله مراتب و دموکراسی‌ها این وظایف را بسیار متفاوت انجام می‌دهند.

دموکراسی

سلسله مراتب

تصمیم‌گیری	در بالا انجام شده	به اشتراک گذاشته شده
حل تعارض	به حداقل رسیده	ناگهانی
به اشتراک گذاری دانش	در بالا کنترل شده	متقابل
بازخورد بالا به پایین	متقابل	

دموکراسی‌ها تصمیم‌گیری را به اشتراک می‌گذارند. این همان چیزی است که آن‌ها را دموکراتیک می‌کند و همچنین آن‌ها را پُر از تعارض می‌کند. فردی که در بالای سلسله مراتب است می‌تواند تصمیم‌هایی بگیرد که زیردستان چه دوست داشته باشند چه نداشته باشند، باید از آن‌ها پیروی کنند. گروه‌های دموکراتیک تصمیم‌گیری را به اشتراک می‌گذارند، اختلاف نظر دارند، مبارزه می‌کنند، احساساتی می‌شوند و زمان بیشتری برای عمل صرف می‌کنند و به تصمیم می‌رسند.

ایده خوبی است که تصمیم بگیریم چه تصمیماتی (بله، درباره تصمیمات تصمیم بگیریم) با تعداد افراد بیشتری گرفته شود و چه تصمیماتی می‌توانند برای صرفه جویی در وقت با تعداد کمتری گرفته شود. هر بار که شما مسئله‌ای را به گروه می‌برید به این معنی است که زمان بیشتری بر روی آن صرف می‌شود، نظرات بیشتر و امکان تضاد بیشتر نیز وجود دارد. بعضی تصمیمات ارزش تلاش را دارند زیرا مهم یا به مرکز هویت گروه مربوط هستند یا برای اتفاق افتادن آن باید همه آماده به کار باشند. اما بعضی از تصمیم‌ها واقعا ارزش زمان و انرژی یک جلسه تصمیم‌گیری بزرگ را ندارند.

به عنوان مثال، جوخه در جنگ در شرایط اضطراری به کسی نیاز دارد که تصمیمات را بگیرد و به نیروهای آموزش دیده نیاز دارد که از تصمیمات پیروی کنند، مهم نیست که آن‌ها چه احساسی دارند یا چقدر ترسیده‌اند. این نظم و انضباط چیزی است که یک نیروی مسلح مؤثر می‌سازد.

در جهت مخالف یک مثال کلاسیک از تصمیم‌گیری دموکراتیک زمان بر، روشی است که کویکرهای آمریکایی، یک سازمان دموکراتیک رادیکال، تصمیم گرفتند که درباره برده‌داری در سده‌های ۱۷ و ۱۸ چه کار کنند. آن‌ها به شدت بر روی جنبه اخلاقی آن

هولیس گلیسر



توافق نظر نداشتند ولی متعهد به اجماع شدند تا همه قبل از اینکه اقدامی بکنند بر روی تصمیمات مهم توافق کنند. منظور من همه است، نه اکثریت. این اتفاق نظر در خصوص برده‌داری از آن‌ها بیش از ۱۰۰ سال زمان گرفت. اما به محض اینکه آن‌ها این کار را انجام دادند کویکرها در جنبش لغو برده داری، نیروی عمده بودند. بعدا درباره تصمیم‌گیری دموکراتیک بیشتر صحبت خواهم کرد.

حل تعارض

حل تعارض یک روند بسیار مهم دیگر است که باید از آن مراقبت شود. مراقب باشید: در گروه‌های دموکراتیک تعارض‌های زیادی وجود دارد زیرا قدرت برابر وجود دارد و هر کس حرف خود را می‌زند و هیچ کسی شبیه هم فکر نمی‌کند. (سلسله مراتب درگیری را سرکوب می‌کنند.) همراه با تعارض بسیاری از احساسات نیز می‌آید: خشم، جریحه‌دار کردن، اشتیاق، اشک، فریاد، اخم کردن و غیره. در نتیجه همه باید برای احساسات آماده باشند. در حالت ایده آل همه باید برای حل تعارض آموزش دیده باشند. با این حال به جای یک آموزش یک روزه کامل، اطلاعاتی که در ادامه می‌آید کمک خواهد کرد.

نخستین کاری که باید انجام شود تمیز قائل شدن در بین انواع گوناگون تعارض‌ها است. بعضی از تعارض‌ها سالم است زیرا به افراد کمک می‌کند مشکلات را بررسی کنند و باعث پخش شدن همه دیدگاه‌ها می‌شود. این مباحث درباره ایده‌ها یا راه‌های به انجام رساندن اهداف هستند. آن‌ها باید احساسی شبیه یک بحث بسیار جذاب داشته باشند.

تعارض‌های دیگر مخرب هستند. اینها بازی‌های قدرت هستند. این تعارض‌ها زمانی به پدید می‌آیند که افراد تلاش می‌کنند «پیروز» شوند و باعث «باخت» بقیه شوند تا توان بیشتری در گروه به دست بیاورند. زمانی که افراد در طول جنگ مغرور می‌شوند، وقتی که تلاش می‌کنند حزب دیگر را «شکست دهند» و قدرت دیدن مشکل را از دست داده‌اند، تعارض شدت می‌گیرد. اگر خودتان یا دیگران را در میان تعارضی مخرب دیدید و تعارض‌ها در حال شدید شدن بود، پنج نکته زیر را به یاد داشته باشید:

افراد در تعارض‌ها به لحاظ نگرشی، آینه یکدیگرند. به این معنا که هر دوی آن‌ها در مورد طرف مقابل در شرایط یکسان فکر می‌کنند: لجوج، مغرور، بی دقت و غیره. هر دوی آن‌ها انگیزه‌های دقیقا یکسانی را به یکدیگر نسبت می‌دهند. این واقعا مانند یک قانون عجیب طبیعت است. این درباره هر تعارضی اتفاق می‌افتد. بوش و بن لادن درباره یکدیگر تقریبا به شیوه یکسان صحبت می‌کردند: به عنوان قانون شکن، بی دین و مانند اینها. در نتیجه اگر فکر می‌کنید که دیگران به شما احترام نمی‌گذارند، آن‌ها فکر می‌کنند

شما به آن‌ها احترام نمی‌گذارید. در نظر داشتن این مورد به شما کمک خواهد کرد که درباره رفتار خود و اینکه چگونه به تعارض کمک کرده اید، بیشتر فکر کنید.

افراد در تعارض به لحاظ رفتاری، آینه یکدیگرند. (در واقع در انواع شرایط ارتباطی این اتفاق می‌افتد.) در نتیجه اگر کسی شروع به فریاد زدن کرد، دیگری نیز همین کار را خواهد کرد. اگر کسی شروع به ناسزا گفتن کرد، دیگری هم همین کار را خواهد کرد. اگر کسی دیگری را به نام دیگری صدا کند، این به زودی به او بر می‌گردد. مدت کمی پس از اینکه شما درباره مادر فرد دیگری صحبت کنید تنها کار برای انجام دادن، خشونت فیزیکی است. به این کار مقابله به مثل می‌گویند. همچنین به این معنی است که اگر فردی یک نفس عمیق بکشد و صراحتاً به صورت شفاهی از فرد دیگری قدردانی کند، این نیز به آن‌ها بر خواهد گشت.

فرض کنید فرد دیگر نیت خوبی دارد. به خودتان اجازه ندهید که درباره دیگران فکر بدی بکنید یا به دیگران اجازه ندهید که در یک تعارض درباره دیگران حرف بدی بزنند. بدانید که همه هدف‌های مشابهی دارند و بهترین کار را می‌توانند انجام دهند. گفتن و احساس بدی نسبت به دیگران داشتن به یک تعارض مخرب منتهی می‌شود. همچنین انسجام گروه را از بین می‌برد.

بر روی مشکل تمرکز کنید، نه بر روی فرد. اگر شما با کسی در تعارض هستید به این معنی است که شما نوعی وابستگی به یکدیگر دارید. شما در برخی موارد محدود شده‌اید. اگر این طور نبود شما به سادگی به راه خود ادامه می‌دادید و از آن فرد رد می‌شدید. اما شما نمی‌توانید رد شوید. شما در یک گروه با هم هستید، گروهی که هر دوی شما به آن متعهد شده اید در حال انجام کار مهمی است. آن را به یاد داشته باشید. آنچه در متقابل‌تان دارید مشکل مشترک است. در نتیجه شما با یکدیگر بر روی مشکل کار می‌کنید. بهترین روش برای این کار این است که از یکدیگر پرسید، «به چه چیزی نیاز داری؟» و پس از آن «چطور می‌توانیم به نیازهای هر دوی‌مان توجه کنیم؟»

با نرم‌تر صحبت کردن، قدردانی کلامی و تعریف کردن از فرد دیگر شدت تعارض را کمتر کنید. باز هم شما اهداف مشترک دارید. نکته این نیست که یکدیگر را در یک چرخه مخرب اسیر کنید که انرژی کل گروه را از بین می‌برد. نکته این است که بر روی تغییر در جهان تاثیر بگذارید. پس از خودتان و گروه شروع کنید (تا حدودی پیش پا افتاده است) و مراقب صحبت‌تان باشید. به افراد دیگر توهین نکنید. متمرکز و با احترام باقی بمانید.

به اشتراک گذاری دانش

قلب دموکراسی اطلاعات است. دسترسی کامل داشتن به اطلاعات مهم آن چیزی است که دموکراسی را تعریف می‌کند. نخستین متمم قانون اساسی ایالات متحده آمریکا آن چیزی است که باعث تحرک و پویایی و جذابیت آمریکا شده است. هر کس در سازمان شما باید تا حدی که می‌تواند درباره آنچه در جریان است، بدانند. انجام این کار در عصر دیجیتال بسیار آسان است. یک بایگانی داشته باشید که همه اسناد، مجموعه مقالات، صورت جلسه‌ها و تصمیمات مهم برای همه به آسانی قابل دسترسی باشد.



بازخورد

در هر سازمانی افراد لازم دارند که درباره چگونگی انجام کارشان بازخورد بدهند و دریافت کنند. این وظیفه دشواری است که افراد بسیار کمی از دادن یا گرفتن آن لذت می‌برند. در تعارض این امری شایع است، به ویژه در دموکراسی. در یک سلسله مراتب رئیس به زیردستان بازخورد می‌دهد و اغلب برای زیردستان روشی رسمی و ناشناس وجود دارد که به مافوق خود بازخورد بدهند. اگر روش رسمی وجود نداشته باشد، یا بازخورد عملی نمی‌شود یا به طور مؤثری عملی نمی‌شود. گروه شما باید روشی برای انجام این کار پیدا کند و این روش باید شکل رسمی به خود بگیرد، به این معنی که این فرآیند باید مورد توافق قرار گیرد و ثبت شود. اینجا چند قانون آمده است که این کار را به یک کار مؤثر تبدیل می‌کند.

هر کس درباره چگونگی انجام کارش بازخورد دریافت می‌کند.

جلسات بازخورد دوره‌ای ترتیب دهید جایی که طرفین فرصتی برای آماده شدن داشته باشند.

در آن واحد بیش از ۳ مورد منفی مطرح نکنید.

خاص باشید.

بر روی رفتار تمرکز کنید.

بر روی چیزهایی که فرد می‌تواند آن‌ها را عوض کند نظر بدهید.

از وجود بازخورد مثبت مطمئن شوید. (محدودیتی برای مثبت‌ها نیست)

موضوعات حساس باید با حساسیت و شاید خصوصی انجام شوند.

گروه‌های دموکراتیک تصمیم‌گیری
را به اشتراک می‌گذارند، اختلاف نظر
دارند، مبارزه می‌کنند، احساسات
می‌شوند و زمان بیشتری برای عمل
صرف می‌کنند و به تصمیم می‌رسند

”یک رہبر
خوب دیگران
را از فرصت‌ها
وامکانات آگاہ
مے کند“



DEMOCRACIES



Inequalities are continually examined and addressed

Collaborative work is rewarded



Information is shared



Leadership decisions are shared

رهبری

آخرین کلام درباره رهبری: رهبری عبارت است از کمک به مردم. عبارت از به دست گرفتن قدرت نیست. در گروه، افرادی هستند که به طور طبیعی به عنوان رهبر ظاهر می‌شوند. اینها افرادی هستند که به گروه کمک می‌کنند در مسیر مورد نظر حرکت کنند. این بدان معنی است که افراد به آنها اعتماد دارند و تا حدی از آنها پیروی می‌کنند. این خط خوبی است که گروه باید دنبال کند و گروه باید در خصوص آن صحبت کند (مانند هر چیز دیگر).

از یک طرف بسیار عالی است که افرادی را داشته باشیم که قادرند استعداد طبیعی خود را به اشتراک بگذارند و گروه را به پیش ببرند. از طرف دیگر اگر مدت زیادی در این وضعیت بماند ممکن است شما بیشتر از آنچه می‌خواهید در پیوستار به سمت یک سلسله مراتب حرکت کنید. دموکراسی‌ها رهبران خود را می‌چرخانند. بسیار مهم است که به افراد فرصتی برای گسترش مهارت‌های رهبری شان بدهید (هر طور که ممکن است به نظر برسد - برگزاری یک جلسه، سخنرانی در یک گرد هم‌آیی، سازمان‌دهی داوطلبان).

رهبران قوی می‌توانند به همکاری پذیرفته شوند

خطر دیگر داشتن رهبران قوی این است که آنها می‌توانند توسط سلسله مراتبی که شما در حال مبارزه با آن هستید، به همکاری گرفته شوند. برای خنثی سازی سازمان شما به همکاری پذیرفتن رهبری سازمان، روشی است که به تجربه ثابت شده و کاملاً مطمئن است. اپوزسیون (گروه مخالف) به سادگی بر روی رهبران تمرکز می‌کند و آنها را متقاعد می‌کند تا گروه شما را به راهی که آنها می‌خواهند هدایت کند.

دلیل اینکه جنبش اشغال وال استریت در روزهای اولیه‌اش که در منتهن اردو زد بسیار زیبا بود، فقدان رهبری است. آنها واقعا هیچ رهبری نداشتند. وقتی پلیس می‌خواست آنها را حرکت دهد هیچ کسی نبود که آنها بتوانند با او صحبت کنند و کل گروه از او پیروی کنند. بنابراین پلیس ناکام ماند. نکته منفی این فقدان رهبری این بود (همانطور که بسیاری افراد به آن توجه کرده‌اند) که هیچ دیدگاه روشنی توسط جنبش بیان نشد. بخش عمده‌ای از کشورهای جهان دقیقا نمی‌دانستند که جنبش اشغال وال استریت برای چیست و آنها چه می‌خواهند.

شما باید درباره اینکه چه اتفاقی برای رهبری گروه‌تان می‌افتد هوشیار باشید. اینجا هیچ پاسخ درستی نیست و من نمی‌توانم شما را راهنمایی کنم. ممکن است شما مجبور باشید بعضی از گرایش‌های دموکراتیک‌تان را قربانی کنید تا هدف بزرگتری را به انجام برسانید. شما باید تنها تعادل را در بین خودتان بیابید. زیرا البته شما نمی‌خواهید رقیب‌تان را با بودن در شرایطی دقیقا مشابه او، مغلوب کنید.



پنج شکست آموزنده

شکست بهترین معلم است، با این حال ما از به اشتراک گذاشتن بزرگترین شکست‌هایمان شرم‌ساریم. در اینجا درباره پنج شکست که باید از آنها درس گرفت، صحبت خواهیم کرد. امیدواریم این موارد آموزنده باشند و افراد بیشتری را تشویق کنند که در مورد شکست‌ها و موفقیت‌های‌شان صحبت کنند.

شکست می‌تواند شرم‌آور باشد! چه کسی می‌خواهد اعتراف کند که در یک پروژه خراب‌کاری کرده یا روی پوست موز لیز خورده است؟ به ما گفته‌اند: «موفقیت مولد موفقیت‌های بعدی است». شکست یک گزینه نیست.

خوشبختانه، بسیاری از افرادی که با آنها صحبت می‌کنیم برخی از بزرگترین شکست‌های‌شان را با ما به اشتراک می‌گذارند. در اینجا به برخی از شکست‌هایی که شرکت‌های نوپا با آنها مواجه می‌شوند می‌پردازیم. این یک لیست جامع نیست اما بسیاری از موارد را روشن می‌کند.

۱. من به طراح نیازی ندارم، می‌شود از پینت استفاده کرد.

یکی از پاسخ دهندگان در این باره که چقدر به لوگویی که برای سازمان نوپنپادش طراحی کرده افتخار می‌کند، می‌گفت: «من از یکی از آن برنامه‌های لوگو ساز استفاده کردم. فقط ۳۰ دقیقه طول کشید، و یک پرنده هم به آن اضافه کردم. خیلی به این لوگو افتخار می‌کردم.» افتضاح بود.

پس از استخدام طراحان حرفه‌ای، تعداد بازدیدها از سایت به طور چشمگیری افزایش یافت. بازدیدکنندگان باز به سایت سر می‌زدند و مدت بیشتری می‌ماندند و مطالب بیشتری می‌خواندند.

«طراحی بهتر فارغ از محتوا، به آمد و شد بیشتر منجر شد.»

۲. پول، پول نیست.

سازمان‌ها به بودجه نیاز دارند. اما برخی از این پول‌ها در دسرهای خاص خودشان را دارند. این‌که برای هر دلاری که خرج می‌شود و هر اقدامی که صورت می‌گیرد باید گزارش تهیه کرد، برای سازمانهای کوچک بازدارنده و مخرب است. یکی از خیرین شرطی برای کمک به یک سازمان تعیین کرده بود، اینکه حتماً به او گزارش مالی داده شود. این دیگر خیلی خنده دار است!

«با توجه به آنچه هم اکنون می‌دانم، تعدادی از کمک‌های مالی را اصلاً دریافت نخواهم کرد. تهیه‌ی گزارش بسیار سخت بود و بیش از اندازه از ما انرژی گرفت.»

۳. شما از ما می‌خواهید چه کار کنیم؟

یک کار خوب، لوکس و غیرضروری نیست. بلکه یک نیاز است یا اگر نیست، باید باشد. ممکن است فکر کنید همه‌ی افراد دست‌اندر کار برسرو آنچه از پروژه انتظار می‌رود توافق دارند. اما همیشه این‌گونه نیست. پیش از شروع هر پروژه مطمئن شوید همه‌ی آنچه از آن انتظار دارید را نوشته‌اید. بدانید چه کاری قرار است بکنید، هر کدام از افراد و سازمان‌های دست‌اندرکار به چه کاری مشغول خواهند شد.

همه چیز را یادداشت کنید.

«ما با مدیر پروژه مشاخره‌ای داشتیم. فکر می‌کردیم که همه به توافق رسیده‌ایم. وقتی او سازمان را ترک کرد، از اینکه این توافق جایی ثبت نشده بود بسیار متعجب شدیم. انتظارات تغییر کرد. ما از پا درآمدیم.»

۴. شکست یک گزینه نیست.

خیرین از سازمان‌های غیر دولتی انتظار پیروزی دارند و نمی‌خواهند چیزی در مورد شکست آنها بشنوند. این کار را برای آموختن از یکدیگر سخت می‌کند. همه چیز باید به عنوان موفقیت گزارش شود.

«من فکر می‌کنم افرادی که در سازمان‌های غیر دولتی هستند، آمادگی لازم برای شکست را حتی با وجود کسب تجربه‌ی انجام یک پروژه ندارند. وقتی پروژه‌ای در مرحله‌ای شکست می‌خورد، بیش از این حقیقت که کار درست انجام نشد، تقصیر گردن این و آن انداخته می‌شود. ما این ایده‌ی فوق العاده را داشتیم، و کارساز نبود، اما این بدان معنی نیست که ایده را باید دور انداخت، هرچند گاهی شاید این چنین است. گاهی این تنها به معنای این است که بار دیگر کار باید به شکلی دیگر انجام شود.»

۵. گناهگار به خاطر وابستگی

همه کسانی که در سازمان‌های غیر دولتی اشتغال دارند، در جوامع آزاد زندگی نمی‌کنند. بسیاری در جوامعی هستند که در آنها محدودیت‌هایی بر سر وابستگی‌ها و منابع مالی وجود دارد.

یکی از پاسخ دهندگان ما گزارش‌هایی مبنی بر مواجهه با مشکلات ناشی از تغییر قوانین در کشور متبوع‌اش می‌دهد؛ اینکه دریافت هر گونه پولی از منابع آمریکایی توسط افراد و یا سازمان‌های غیر دولتی ممنوع شده بود. ناگهان سازمان او که ارتباطی با منابع مالی آمریکایی هم نداشت با مشکلاتی روبرو شد، آنها با سازمان‌هایی همکاری کرده بودند که از منابع آمریکایی پول دریافت کرده بودند. آرم آن‌ها در وب‌سایت‌های دیگران پخش شده بود. برخی از سازمان‌ها به سرعت آرم را از سایت‌های خود حذف کردند اما بعضی دیگر این کار را قبول نکردند و همین اتفاق فعالان را در معرض خطری بزرگ قرار داد. در نهایت، مشکل با دخالت وکیل‌ها حل شد.

چه درسی گرفتیم؟

برای بدترین اتفاقات
برنامه ریزی کنید
و بهترین نتایج را
بدست بیاورید.

احتیاط کنید با چه
کسانی همکاری
می‌کنید. از اینکه به
شما و دغدغه‌خاطرتان
اهمیت می‌دهند
اطمینان حاصل کنید.



ناملاتے برتغییر و انقلاب



تصویر ویژه از نقاشی دیواری بنکسی در سان فرانسیسکو
نوسط توماس هاک، برخی حقوق محفوظ است.



هاله قريشي

تاملاتے بر تغییر وانقلاب

استاد هاله قریشی تاملاتی را درباره شرایطی که تغییرات ماندگار را ممکن می‌کند و زمانی که او به عنوان یک انقلابی در ایران بود مطرح می‌کند. او می‌نویسد: «در زمان انقلاب بیشتر از دو سال زمان نبرد تا امید و همبستگی با نفرت و خشونت جایگزین شود. این تجربه چهره دوگانه انقلاب را به من نشان داد که من اغلب آن را به عنوان تجربه بهشت و جهنم در یک بازه زمانی بسیار کوتاه توصیف می‌کنم.» مانند افراد پیش از او، قریشی از مردم می‌خواست که برای تغییرات ماندگار و طولانی مدت صبر داشته باشند. او ما را با این پرسش ترک کرد که چگونه می‌توانیم ایده آل‌های بزرگ را به اعمال کوچک پیوند دهیم.

هاله قریشی

پیوند فراتر از مرزها و شرایط برای تغییر

فوریه سال پیش بود که من برای نخستین بار به آفریقای جنوبی رفتم، برای همایشی دانشگاهی در دوران دعوت شده بودم. دو رویداد عمومی به عنوان بخشی از این همایش برنامه‌ریزی شده بود و من درخواست کردم که در یکی از میزگردها شرکت کنم. در آفریقای جنوبی من احساس می‌کردم که در هوای کشوری با گذشته‌ای فوق العاده نفس می‌کشم. با دیدن کشوری که با چنین پیشینه محرومیت سختی توانسته بود نمونه‌ای از آشتی و بخشش شود، بسیار تحت تاثیر قرار گرفتم. بودن در آفریقای جنوبی مرا به مسئله اصلی که بخشی اساسی از هویت من شده است مرتبط می‌ساخت: ایجاد شرایط برای تغییر بادوام برای یک جامعه بهتر است.

با وجود شور و اشتیاقی که داشتم، برای صحبت با یک جمعیت کاملا ناشناخته تا حدودی ناآرام بودم. به دلیل داشتن تجربه سخنرانی‌های عمومی در هلند، می‌دانستم که داشتن درکی از عامه مردم زمانی که در طول سخنرانی به مسئله‌ای اشاره می‌کنید چقدر مهم است. همیشه می‌گفتم که به جمعیتی که برایشان سخنرانی می‌کنم بسیار حساس هستم، گاهی اوقات بیش از حد حساس هستم. بنابراین هر زمانی که برای سخنرانی‌ام تحسینی دریافت می‌کردم آن را به عامه مردم ارجاع می‌دادم.

می‌توانید تصور کنید که این کار زمانی که سخنرانی خیلی خوب پیش نرفته چقدر سخت است. با این حال من برقراری ارتباط با جمعیتی که برای‌شان صحبت می‌کنم را ضروری می‌دانم؛ مخاطبان ناآشنا مرا کاملا نگران می‌کنند.

انقلاب آن زمان و اکنون

«ما معتقدیم که لازم است تغییرات سریع اتفاق بیفتد و تا حد ممکن شدید باشد تا بتواند ساختارهای قدیمی را تخریب کند و آن‌ها را با ساختارهای جدید جایگزین کند. در پایان، روح انقلاب تمام مردم صبور و صلح‌دوست را کاملا به حاشیه رانده است. انتقام و خشونت سایه افکنده و هرگونه احتمال ایده‌های متفکرانه و بادوام را برای تغییر تحت الشعاع قرار می‌دهد.»



میدان تحریر ۱۱ فوریه ۲۰۱۱

به علاوه زمان‌بندی رویداد در دوران در شک‌های من در حین برنامه‌ریزی صحبت‌م نقش ایفا کرد. همایش با تظاهرات در میدان تحریر در مصر هم زمان شد. مانند بسیاری افراد دیگر من به تلویزیون چسبیده بودم تا ببینم بعد آن چه اتفاقی می‌افتد. آن صحنه‌ها و گفتگوها، حس امید و همبستگی و خشونت‌های اتفاقی مرا یاد تجربه ام در طول انقلاب ۱۳۵۷ ایران انداخت. مرا یاد امید زیادی که ما برای آینده ایران داشتیم می‌انداخت.

برای من به عنوان یک دختر ۱۷ ساله بخشی از انقلاب بودن مانند رویایی بود که به واقعیت پیوسته بود. این واقعیت که من می‌توانستم خودم را انقلابی بنامم به من قدرت می‌داد. اما غنی‌ترین تجربه، امکان خواندن کتاب‌های ممنوع و شرکت در سخنرانی‌ها درباره مسائل گوناگون اجتماعی بود.

من سریعاً به یک پیرو بسیار فعال یک سازمان حزبی مارکسیست - لنینیست تبدیل شدم. در مدتی کوتاه به دانش آموز رهبر دبیرستانم و یک فعال متعصب تبدیل شدم. احساس انرژی مثبت آرمان‌گرایی و امید برای تغییر شگفت‌انگیز بود.

روز بین المللی زنان، ایران، ۱۳۵۷

با این حال من (و بسیاری مانند من) سریعاً با طرف (کمتر مثبت) دیگر این روح انقلابی نیز مواجه شدم. من غلبه نفرت نسبت به رژیم پیشین را به خاطر دارم که سوخت مورد نیاز برای انتقام خشونت آمیز را تامین می‌کرد. با نگاه به گذشته، از شادی‌ام در زمانی که اجساد مُرده (و به احتمال زیاد شکنجه شده) وزرای قدیمی را در روزنامه‌ها می‌دیدم، شرمنده می‌شوم. تغییر سریع در آن زمان هدف ما بود و اهداف قطعاً وسیله را توجیه می‌کرد.

به یاد دارم زمانی که هر کدام از رهبران از ما تقاضای صبر می‌کردند چقدر عصبانی می‌شدیم. ما معتقد بودیم که لازم است تغییرات سریع اتفاق بیفتد و تا حد ممکن شدید باشد تا بتواند ساختارهای کهن را تخریب کند و آن‌ها را با ساختارهای تازه جایگزین کند.

در پایان، روح انقلاب تمام مردم صبور و صلح دوست را کاملاً به حاشیه راند. انتقام و خشونت سایه افکننده و هرگونه احتمال ایده‌های اندیشمندانه و بادوام را برای تغییر تحت‌الشعاع قرار داد. نتیجه این بود که سیستم از سلطنت به جمهوری اسلامی تغییر کرد اما پایه‌های سیستم قدیمی (دیکتاتوری، سرویس‌های امنیتی سرکوبگرانه، مقامات فاسد و رهبران خود محور) دست نخورده باقی ماند. این به این معنی است که از ابتدا، انقلاب شروع به کشتن پشتیبانان خود کرد و غم انگیزترین کار، دفن آرمان‌های آزادی و عدالت خودش بود. در زمان انقلاب بیشتر از دو سال زمان نبرد تا امید و همبستگی با نفرت و خشونت جایگزین شود. این تجربه، چهره دوگانه انقلاب را به من نشان داد که من اغلب آن را به عنوان تجربه بهشت و جهنم در یک بازه زمانی بسیار کوتاه توصیف می‌کنم.

ما چطور می‌توانیم آزاد باشیم؟

با این سفر کوتاه به گذشته‌ام امیدوارم منظورم را از واکنش احساسی به آنچه در مصر اتفاق می‌افتاد، روشن کرده باشم. تماشای آن لحظات در تلویزیون مرا با احساسات آمیخته امید برای تغییر مثبت و ترس از اینکه عجله تغییرات جامع را به همراه نمی‌آورد، رها کرد. با این حال این احساسات تنها نتیجه تجربه شخصی‌ام در گذشته نیست بلکه پس زمینه دانشگاهی ۲۵ سال گذشته زندگی من در تبعید نیز می‌باشد.

زمانی که در سال ۱۹۸۸ به هلند گریختم، انسان‌شناسی، فلسفه، موضوعات زنان و مسایل سازمانی را با هدف اصلی درک الگوهای تغییر و تداوم در ارتباط با منابع آزادی فردی، سازمانی و اجتماعی مطالعه کردم. چگونه افراد یا جوامع خود را از الگوهای مرئی و نامرئی سرکوب که بر آن‌ها مسلط شده، رها یا آزاد می‌کنند؟ چگونه ما به عنوان افراد اطمینان می‌یابیم که ما در انتخاب‌هایمان همان طور که ادعا می‌کنیم آزاد (به واسطه اندیشه عمیق در مورد موقعیت ساختاری‌مان) هستیم؟ چگونه جوامع ما می‌توانند با تهیه و تسهیل فضاهای آزاد برای برانگیختن روایت‌ها از موقعیت‌های متفاوت که علیه

فرآیندهای طبیعی موجه خروج است، حیاتی باشند (بشوند)؟ به طور خلاصه: ما چگونه می‌توانیم در ساختارهای عدم امکان، شرایط امکان را به حرکت وادار کنیم؟

در همین حال، در دوران...

«داستان‌های نسل‌ها به آن‌ها [فمینیست‌های سیاه] نشان داد چگونه مسیر قدرت و غرور حتی در سرکوب‌گرانه‌ترین شرایط مثل برده‌داری و نژادپرستی قانونی، امکان پذیر است.»

یک ساعت پیش از رفتن به سخنرانی، درباره طبقه‌بندی و بیگانگی، هنوز دقیقاً نمی‌دانستم درباره چه چیزی باید صحبت کنم. درونم با شک در حال جوشیدن بود: آیا باید درباره آنچه برای میزگرد آماده کرده بودم صحبت می‌کردم یا باید تنها می‌رفتم و درباره رویدادهای در مصر، احساسات آمیخته‌ام و پیوند با پیشینه آشتی آفرینای جنوبی صحبت می‌کردم؟...

در طول میزگرد دو نفر از همکارانم، پیش از من رفتند تا درباره موضوع، ایده‌هایشان را با مردم به اشتراک بگذارند. من تا دقیقه آخر درباره موضوعم مطمئن نبودم اما پس از آنکه نوبت شد به مخاطبان نگاه کردم؛ پویایی فضا برای من تصمیم گرفت. درباره شرایط برای تغییر اجتماعی با در نظر گرفتن تفاوت شروع کردم اما پس از آن ارتباطاتی بین «بهار آزادی» مصر، انقلاب ایران و رویکرد تغییر آفرینای جنوبی برقرار کردم. تعادلی که کوشیدم بین احساس و دانش آکادمیک برقرار کنم به نظر می‌رسید که کار کرد. با عامه مردم احساس ارتباط کردم و به آن‌ها گفتم به عنوان یک انقلابی سابق که به تغییر سریع و شدید اعتقاد داشتم، موضع خود را دوباره ارزیابی کردم و الآن معتقدم که جنبش‌های کوچک (ریزآزادی‌ها) با اقدامات اندیشمندانه ماندگارترین فرصت‌ها را برای تغییر جامع فراهم می‌کند (تغییری که شامل مخالفان است). اولویت کاملاً آگاهانه من در این لحظه برای جنبش‌های کوچک با تاثیرات بزرگ و ماندگار است.

الهام من از فمینیست‌های سیاه پوست در ایالات متحده گرفته شد. آنها انتخاب کردند که فضاهای امنی در حاشیه‌های مرکز اقدامات ایجاد کنند. این کار با آنچه فعالان حقوق مدنی سیاه پوست در آن زمان انجام دادند مخالف بود. فمینیست‌ها به جای بازتولید موقعیت‌یابی یا باز فعال کردن آن در گفتمان مسلط، بر تعاریف شخصی تمرکز کردند.

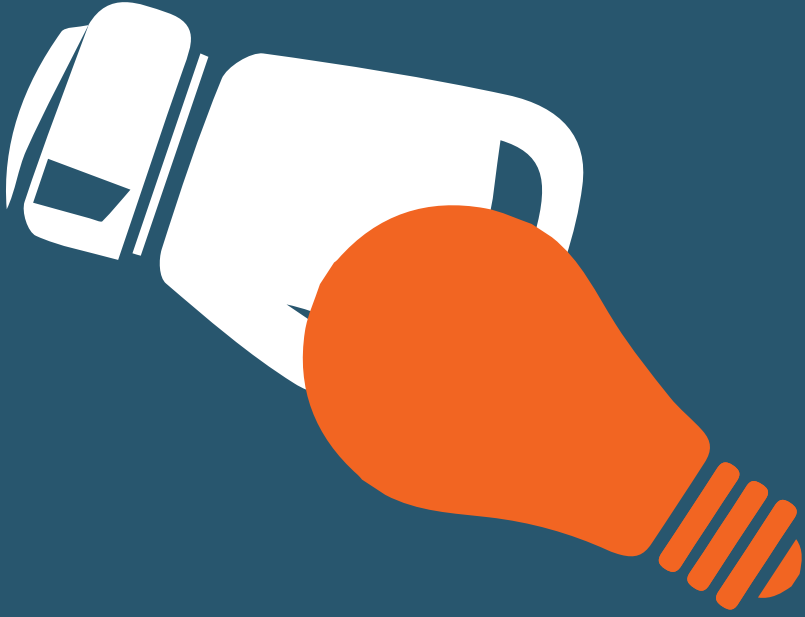
«ایجاد فضای امن» به عنوان مقاومت (کالینز، ۱۹۹۱) فاصله مشخصی را از «مرکز» معرفی می‌کند که از راه آن، اشخاص فرصتی به دست می‌آورند تا خودشان را از تاثیر طبیعی ساز آن به منظور اندیشیدن عمیق دور نگه دارند. اما همچنین از راه تولید روایت‌های گوناگون که توانایی ایجاد تغییر دارند، امکان وارد نمودن اندیشه در عمل را ایجاد می‌کنند. به این ترتیب از راه گردآوری صبورانه تاریخ‌های شفاهی و به اشتراک گذاشتن آن داستان‌ها با نسل‌های گوناگون زنان، داستان‌هایی تولید می‌شود.

این کار به آن زنان اجازه می‌دهد تا لحظات دردناک سکوب و فروتنی را با لحظات قدرتمند مقاومت و غرور ترکیب کنند. آن داستان‌ها، دانش تجربه شده و ترکیب درد و غرور برای نسل‌های جدید زنان سیاه، قدرتی را فراهم کرد تا در جامعه ایالات متحده امروز در





نویسنده تونی موريسون با فعال و محقق آنجلا دیویس در ۲۸ مارس ۱۹۷۴.
عکس: © جیل کریمنتز: تمام حقوق محفوظ است.



زمینه‌های گوناگون موفق شوند. داستان‌های نسل‌ها به آن‌ها نشان داد چگونه مسیر قدرت و غرور حتی در سرکوب‌گرانه ترین شرایط مثل برده‌داری و نژادپرستی قانونی، امکان پذیر است. رمان‌های نویسندگان سیاه به نسل‌های زنان تخیلی داد تا آنچه را غیر ممکن به نظر می‌رسید تصور کنند. جاز و بلوز به آن‌ها این امکان را داد که از راه هنر گوش دادن یک حس همبستگی و ایمنی ایجاد کنند. این نسل زنان با انتخاب تولید آهسته تاریخ شفاهی، نوشته‌های ادبی و موسیقی، پایه‌ای ایجاد کردند که الهام بخش بسیاری دیگر بود. تولید آن‌ها از موقعیت تفاوت، درون ساختارهای عدم امکان فضاهایی برای امکان ایجاد کرد.

نوئل الکساندر

این داستانی است که من در طول جلسه به اشتراک گذاشتم و احساس کردم که با عامه مردم ارتباطی احساسی و آکادمیک برقرار کردم. در طول مدت پرسش و پاسخ من متوجه شدم که یک مرد مسن‌تر توسط مخاطبان به شدت مورد احترام بود. او خردمندانه به هر سه نفر ما پیوست. بسیاری افراد دیگر وقتی که سخنان یا پرسش‌های خود را مطرح می‌کردند به نکته‌های او ارجاع می‌دادند. پس از جلسه، او پیش من آمد و پرسید که می‌توانیم در طول شام در کنار هم بنشینیم تا درباره سخنانی من بیشتر صحبت کنیم؟ من سریعاً متوجه شدم که فرصت استثنائی نشست کنار قهرمان و فرد مشهور آفریقای جنوبی، نوئل الکساندر را پیدا کرده‌ام. او یک پژوهشگر و فعال سیاسی بود که با نلسون ماندلا در جزیره روبن زندانی بود. در طول شام نوئل به داستان من اشاره کرد و پرسید آیا من هنوز یک مارکسیست هستم. من به او گفتم، به بخش‌هایی از مارکسیسم باور دارم و احترام می‌گذارم ولی به عنوان یک ایدئولوژی به آن باور ندارم. من هم همین پرسش را از او پرسیدم و او با «بله» به من جواب داد. او با بیان پروژه‌هایی در قصبه‌ها که با منابع اندک به جوانان کمک کرده تا تصویر مثبت خود را از طریق غنی کردن دانش و قابلیت‌های‌شان به دست آورند، درباره روشی که اعتقادات ایدئولوژیک خود را به عمل ترجمه می‌کرد، صحبت کرد. پس از آن جوانان قادر بودند تا برای دیگران در آن منطقه الگوهای وظیفه شوند.

صحبت‌های او درباره این پروژه در قصبه‌ها مرا به یاد کار آنتون ماکارنکو انداخت؛ یک متخصص تربیتی از روسیه که روی روش‌های گوناگونی پژوهش می‌کرد. در طول انقلاب ایران ما کتاب او را خواندیم و فیلمی که بر مبنای آن ساخته شده بود را دیدیم. از راه کارهای ماکارنکو من به درک شرایط اجتماعی رسیدم که رفتارهای غیرطبیعی و یا مجرمانه را ایجاد می‌کند و اینکه تغییر آن شرایط امکاناتی را برای تغییر رفتار ایجاد خواهد کرد. از نوئل پرسیدم آیا درباره کار او می‌دانم و او پاسخ داد: «البته، ایده‌های او نقطه مقصد کار ما در قصبه‌ها است.» من به طور کامل غافلگیر شده بودم و نمی‌توانستم قدرت ارتباطی را که در آن لحظه احساس کردم، درک کنم. این نوعی از ارتباط بود که از تمام دسته‌بندی‌های متفاوت سن، نژاد، جنسیت، مذهب، فرهنگ، زمان، قاره و چیزهای بیشتر از این... فراتر بود. حتی موضوعات بیشتری بود که این حس ارتباط را نشان می‌داد. یک نمونه، پروژه‌ای بود که نوئل در زمینه کشاورزی که با یک همکار تجربه شده بود، مطرح

کرد. پس از آن دوباره ارتباطی با رمان میخائیل شولوخوف دیدم (نویسنده‌ای که در طول سالهای انقلابی تاثیر زیادی بر من گذاشته بود). این ارتباطات دوباره برای نویل آشنا بود. «خاطرات من به عنوان یک هدیه گرانبها به من داده شد... این تجربه گرانبها تاثیر دیگری نیز بر من داشت: آرمانهای اصلی ام را به من بازگرداند.»

واژگان نمی‌توانند احساسی را که در زمان صحبت با نویل داشتم، توصیف کنند. من از یافتن چنین جفت روحی غیرمنتظره‌ای مسخ شده بودم. از اینکه با او می‌توانستم تجربیاتی را به اشتراک بگذارم که بیش از سی سال بود با کسی به اشتراک نگذاشته بودم. من این ایده‌ها را با ایرانیان به اشتراک نگذاشته بودم زیرا احساس می‌کردم که تکراری خواهد بود. احساس کردم که غیر ایرانی‌ها قادر به درک شدت این خاطرات نخواهند بود. با این حال آنجا در آفریقای جنوبی احساس کردم که خاطراتم مثل یک هدیه گرانبها به من داده شده است. آن‌ها حتی در زمینه کاملاً متفاوتی مطرح شده بودند. این تجربه تاثیر دیگری نیز بر من داشت: آرمان‌های اصلی مرا بازگرداند.

پس از سختی‌هایی که من (و جفتهای روحی من از انقلاب) با آن مواجه شدم، احساس کردم که آرمان‌های آن سالها ساده و غیرواقعی بودند. من سعی کردم آن آرمان‌های بزرگ را به آرمانهای عملی و دست-یافتنی-تری ترجمه کنم که انتخاب ریزآزادی‌های مرا توضیح می‌دهد. از راه داستان نویل من توانستم بین آرمان‌های تغییر اجتماعی بزرگتر قدیم با ایده جنبش‌های کوچک پیوند دوباره‌ای برقرار کنم. من می‌توانستم ببینم که چگونه جنبش‌های ریز آزادی می‌تواند ریز تاثیراتی داشته باشند و چگونه آرمان‌گرایان بزرگ هنوز می‌توانند در زندگی مردم و در ایجاد مشترک جوامع بهتر تاثیر بزرگی داشته باشند.

این دقیقا همان ترکیبی است که ما برای ایجاد شرایط منتهی به تغییر ماندگار نیاز داریم: نیاز داریم درباره شرایط کنونی اندیشه و انتقاد باقی بمانیم در حالی که آرمان‌هایمان را به اقدامات شفاف و ماندگار برای تغییر ترجمه می‌کنیم. همان‌طور که می‌توانید تصور کنید نخستین سفر من به آفریقای جنوبی و شام با نویل، الهام‌بخش سالهای پیش رو برای جستجوی ارتباطاتی غیرممکن بود و برای امکاناتی که درون ساختارهای به ظاهر غیرممکن بودند. حتی الآن که نویل ما را با درد از دست دادن خود ترک کرده (او در آگوست ۲۰۱۲ درگذشت)، آرمان‌ها و اشتیاق او برای تغییر از راه به اشتراک گذاشتن تجربیات و داستان‌ها تا حد ممکن زنده است.



” ما معتقد بودیم که لازم است تغییرات سریع اتفاق بیفتد و تا حد ممکن شدید باشد تا بتواند ساختارهای قدیم را تخریب کند و آن‌ها را با ساختارهای جدید جایگزین کند. در پایان روح انقلاب تمام مردم صبور و صلح دوست را کاملاً به حاشیه راند. انتقام و خشونت سایه افکند و هرگونه احتمال ایده‌های متفکرانه و بادوام را برای تغییر تحت الشعاع قرار داد.“

چگونه رهبری خوب را به رسمیت شناخت

درباره‌ی رهبری تاکنون بسیار گفته و نوشته شده است. ویژگی‌های یک رهبر خوب می‌تواند او را خطرناک نیز سازد. شخصی که به هیچ پرسشی «نه» نمی‌گوید امکان دارد قلدرمآب هم باشد. کسی که به خود و اعمالش اطمینان دارد احتمالاً گرایشی به گوش دادن به صدای اپوزیسیون هم ندارد.

مهمترین قاعده‌هایی که سازمان‌های دموکراتیک، خودگردان و خودمختار برای رهبری باید به خاطر بسپارند:

سازمانهای دموکراتیک به رهبری مشترک نیاز دارند، نه رهبری قدرتمند.

این ممکن است باعث زمان‌گیر شدن همه‌ی کارها و استدلالی شدن ارتباطات شود. اما تأثیر مثبت این قاعده آن است که تصمیمات اتخاذ شده توسط گروه، احتمالاً بیشتر پذیرفته و اعمال می‌شوند. زمانی که به گفتگو و بحث می‌گذرد، در واقع بعداً منجر به اقدامات درازمدت و پایدار می‌گردد.

۱. یک رهبر خوب یک دنباله روی خوب است.

یک رهبر بدون یک دنباله‌رو یک «مهره‌ی تنها» است. در این سخنرانی کوتاه، TED، Derek Sivers شرح می‌دهد که چرا رهبران خوب دنباله‌روهای خوبی نیز هستند و اینکه نخستین پیروان در بنا نهادن یک جنبش، نقشی بنیادین دارند.

«اگر واقعا به آغاز یک جنبش اهمیت می‌دهید، شجاعت پیروی را داشته باشید و به دیگران نشان دهید چگونه پیروی کنند و هنگامی که یک مهره‌ی تنها را پیدا می‌کنید که کاری قابل تحسین انجام می‌دهد، جرأت این را داشته باشید که به عنوان نخستین نفر به او بپیوندید.»

۲. یک رهبر خوب مُصمم است، ولی قلدری نمی‌کند.

یک قلدر بر اطرافیانش ریاست می‌کند. یک رهبر خوب به کار می‌پیوندد. قلدر خواست خود را به دیگران تحمیل می‌کند. قلدر با مخالفانش بدرفتاری می‌کند. رهبر خوب از اپوزیسیون استقبال می‌کند. قلدر باعث هرج و مرج و اغتشاش می‌شود. رهبر خوب به درک ما از شرایط کمک می‌کند.

۵۱



۳. یک رهبر خوب دیگران را از فرصتها و امکانات آگاه می‌کند.

یک رهبر خوب آنچه غیر ممکن جلوه می‌کند را ممکن می‌سازد. Peninah Nthenya، Musyimi مثال خوبی است. او در محله‌های فقیرنشین ایستلند در نایروبی (کنیا) بزرگ شد. او نخستین زنی است که در همین منطقه از دانشگاه دانش‌آموخته شد. او به محلی که در آن بزرگ شده بود بازگشت تا طرحی به نام «فضاهای امن» برای زنان و دختران تهیه کند. این چیزی است که او در مورد اعمال تغییر می‌گوید:

«من یک تغییر هستم. همه‌ی افراد تغییر هستند و به کمک یکدیگر میتوان جامعه‌ای را تغییر داد. با قدرت بخشیدن به خویش و آموزش اطرافیان، خواهید توانست تغییر را از پایین به بالا آغاز کنید.»

اگر به دنبال چیزی هستید که تاکنون هرگز نداشته‌اید، باید آماده باشید کاری را کنید که تا به حال نکرده‌اید.»

۴. یک رهبر خوب در راه عملی کردن باورهایش قدم بر می‌دارد.

در گفتگوهای ما با افرادی که رهبری سازمان‌ها و جنبش‌ها را به عهده داشته‌اند، یک

چیز میان آنان مشترک بود: آنها کاملاً بر این باور بودند که حق با آنها است. شاید در فضای خصوصی افکارشان تردید داشتند اما در فضای عمومی آن را ابراز نمی‌کردند. آنها شکست‌هایشان را موفقیت و یا دست‌اندرهایی در راه موفقیت می‌بینند. در مقایسه با بیشتر افراد از اعتماد به نفس بالاتری برخوردارند.

این می‌تواند یک سرمایه عظیم باشد و بدان معناست که این افراد از پس کارهایی بر می‌آیند که دیگران قادر به انجام‌شان نیستند. آنها بر پشت‌درهای بسته می‌کوبند. دائماً فشار می‌آورند. این همان ویژگی است که آنها را خطرناک می‌سازد، در فرصتی دیگر به این مورد خواهیم پرداخت.

۵. یک رهبر خوب کنار می‌کشد

یک رهبر خوب اطلاعات و قدرت تصمیم‌گیری را به اشتراک می‌گذارد. او اجازه می‌دهد دیگر اعضای گروه نیز هدایت را بر عهده گیرند و حتی در این راه شکست بخورند. یک رهبر خوب اطمینان پیدا می‌کند برای موفقیت و پایداری پروژه یا سازمان به حضور او نیازی نیست.

یک دسته از پرندگان که با فرم «V» پرواز می‌کنند، درس خوبی در پیوند با اشتراک رهبری و اینکه چگونه و چه زمانی باید از رهبری کنار کشید، به ما می‌دهند. هر پرنده‌ای باید قدری متفاوت نسبت به رهبر پرواز کند تا کل گروه موفق باشند. پرنده‌ی پیشرو کارش سخت‌تر است. اما پرندگانی پشتی کمی استراحت می‌کنند و کمترین ضربان قلب را دارند. در نهایت، هر کدام از پرندگان که قادر است، در طول پرواز رهبری را به عهده می‌گیرد.



” یک رهبر خوب اطلاعات و قدرت تصمیم گیری را به اشتراک می‌گذارد. او اجازه می‌دهد دیگر اعضای گروه نیز هدایت را بر عهده گیرند و حتی در این راه شکست بخورند. یک رهبر خوب، اطمینان پیدا می‌کند برای موفقیت و پایداری پروژه یا سازمان به حضور او نیازی نیست.“

” درجه‌انے که تقریباً
همه چیز، فروشه
است، تنها جای
امن جایه است
که چیزی برای
فروش نیست.“



www.civilsocietyhowto.org/fa

چگونه تعارض را درک کنیم و با آن برخورد کنیم؟

بسیاری از ما در شرایط تعارض، عصبی می‌شویم. ما درباره آن به عنوان نشانه‌ای فکر می‌کنیم که نشان می‌دهد چیزی اشتباه پیش می‌رود. افراد با آن کنار نمی‌آیند. در سازمان‌های خودمختار، مقدار مشخصی از تعارض طبیعی و ضروری است. این نشان می‌دهد که گروه رهبری و تصمیم‌گیری را به اشتراک گذاشته‌اند. آگاهی از این مسئله کمک می‌کند که تعارض به جای تخریب، سازنده باشد.

تعارض چیست؟

ما می‌دانیم که تعارض، اختلاف نظری بین دست‌کم دو حزب است. آن‌ها ممکن است متوجه شوند که اهداف متفاوتی دارند و اینکه دیگری آن‌ها را از رسیدن به آن اهداف منع می‌کند.

حتی زمانی که افراد موافق هستند و اهداف مشابهی را برمی‌گزینند تعارض می‌تواند برخیزد. به این دلیل که اطلاعات به اشتراک گذاشته نمی‌شود. مردم بر پایه اطلاعات ناکافی عمل می‌کنند و ممکن است فرض‌هایی انجام دهند که درست نیست. کمبود اطلاعات می‌تواند موجب مجادله شود.



تعارض ممکن است زمانی اتفاق بیفتد که افراد اقدامات یکدیگر را با دیدگاهی منفی نگاه می‌کنند. آن‌ها یکدیگر را به صورت منفی قضاوت می‌کنند و این تبدیل به یک عادت شده است. این عادت می‌تواند همه اقداماتی که آن‌ها انجام می‌دهند و هر واژه‌ای که می‌گویند را منفی جلوه دهد؛ حتی زمانی که قضیه این طور نیست. این بیشتر نشانگر یک تعارض شخصی است.

افراد اغلب فرضیات، ارزش‌ها یا ایده آل‌های متفاوتی دارند. این افراد بدون اینکه متوجه باشند این فرضیات را نگه می‌دارند. آن‌ها می‌توانند باعث قضاوت‌های ناآگاهانه افراد درباره یکدیگر شوند. زیرا این موارد بسیار بر پایه شیوه اندیشیدن و رفتار افراد بنا شده‌اند و رسیدگی به آن‌ها بسیار دشوار است. این قضاوت‌ها در آغاز می‌توانند دردناک باشند. آشکار کردن این قضاوت‌های ناخودآگاه برای رسیدگی کردن به تعارض ارزش‌ها ضروری است. زمان‌هایی وجود دارد که هیچ تصمیمی نمی‌توان گرفت.

تعارض به همکاری منجر می‌شود

به نظر می‌رسد که رمز کار گروهی مؤثر در پیوستن به تمرینات گروه‌سازی نیست بلکه در این است که یاد بگیریم چگونه به تعارض رسیدگی کنیم. تعارض می‌تواند ناخوشایند باشد اما بخشی ضروری از همکاری است. تعارض می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا مؤثرتر شوند، گرایش‌های لحظه‌ای به زودی فعال می‌شوند و همکاری را تشویق می‌کنند.

این ممکن است غیر شهودی به نظر برسد. چرا تعارض، افراد را به یکدیگر نزدیک‌تر خواهد کرد؟ ما می‌توانیم از تعریف ببینیم که تعارض بر عدم توافق دلالت دارد. چگونه اختلاف نظر می‌تواند کار گروهی ما را بهتر کند؟

راه‌های زیادی وجود دارد. اختلاف نظر و تعارض می‌توانند در نقش یک هشدار دهنده برای مشکلات بزرگتر پیش رو عمل کنند. مانند چراغ «چک موتور» در ماشین است. هشدار می‌دهد که اگر سریع رسیدگی نشود، چیزی خراب خواهد شد. تعارض همچنین به روشن شدن راه‌های انجام بهتر کارها کمک می‌کند. ما اغلب زمانی تعارض را تجربه می‌کنیم که برای رسیدن به هدف چندین راه وجود دارد. افرادی که درگیر هستند ممکن است فکر کنند که آن‌ها از دسترسی به این اهداف محروم شده‌اند که این می‌تواند باعث تعارض شود. در این مرحله تعارض ما را از راه‌های متفاوتی که برای حل یک مشکل وجود دارد، آگاه می‌کند. این فرصت بزرگی را برای نوآوری فراهم می‌کند.

از تعارض فرار نکنید!

«تعارض» بخشی طبیعی از ارتباطات دموکراتیک است. در نتیجه زمانی که اتفاق می‌افتد شگفت‌زده نکنید. با سیاست‌ها و روندها برای مشارکت در شرایط سخت آماده شوید.

داشتن روندهای تعبیه شده به گروه شما اجازه می‌دهد بداند که شما منتظر تعارض هستید. این به‌ویژه زمانی مهم است که با افراد و شرایطی سر و کار دارید که «تعارض» به عنوان مشکل دیده می‌شود. زمانی که مردم در یک سلسله مراتب کار می‌کنند، تعارض می‌تواند ترسناک باشد. آگاهی بر طبیعی و مورد انتظار بودن آن به همه افراد در گروه کمک می‌کند.

از تفاوت بین تعارض مخرب و سازنده آگاه باشید

تعارض شخصی می‌تواند دربرگیرنده نامگذاری، بد صحبت کردن در مورد افراد و تمرکز بر پیروزی در یک مجادله به جای حل مشکل باشد. این نوع از تعارض نیاز به رسیدگی فوری دارد پیش از این که به گروه آسیب برساند.

تعارض سازنده در جهت حل مشکل است که اغلب شامل دیدن راه‌های متفاوت برای حل مسئله‌ی در دست بررسی است. تعارض سازنده به همکاری و نوآوری منجر می‌شود. تعارض شخصی مخرب است. تعارض بر سر فرآیندها و ایده‌ها می‌تواند سازنده باشد.

در برابر اصرار به حل و فصل تعارض با یک تصمیم اجرائی مقاومت کنید.

ممکن است آسان‌تر به نظر برسد که یک تصمیم اجرائی بگیرید و تعارضی که در گروه‌تان به وجود آمده را حل کنید. مقاومت کنید! چیزی برای یادگیری از این کار وجود ندارد. در نهایت ممکن است این موضوع واقعا باعث افزایش تعارض شخصی شود.

به افراد اجازه ندهید که تعارض را به یک مدیر یا رده بالاتر ببرند.

اگر افراد درگیر نتوانستند تعارض را حل کنند، آن‌ها باید به عنوان یک گروه مسئله را نزد شخص دیگری برای گرفتن راه حل ببرند. به این ترتیب همه طرف‌ها شنیده خواهند شد. تصمیم اتخاذ شده برای همه محسوس‌تر خواهد بود.

برای اتخاذ تصمیمات دشوار یک روش ایجاد کنید

هر گروهی باید تصمیمات دشوار بگیرد. اندیشیدن درباره اینکه چگونه این تصمیمات در موعد مقرر گرفته می‌شوند می‌تواند فرآیند را برای همه افراد درگیر آسان‌تر کند. در ابتدای هر پروژه با گروه بشینید و معیارهای اتخاذ تصمیم‌های دشوار را پیش بکشید.

اطلاعات را به اشتراک بگذارید

هر اطلاعاتی را که به خاطر آن فردی یا گروهی به خطر نمی‌افتد به اشتراک بگذارید. اگر در شرایطی کار میکنید که امنیت شخصی و ایمنی یک مسئله است، این مورد می‌تواند بسیار مشکل‌ساز باشد. گروه شما درباره اینکه چه نوع اطلاعاتی را به اشتراک می‌گذارند، تصمیماتی خواهد گرفت. بحث با یکدیگر در مورد خطرات به احساس کار در یک فضای باز کمک می‌کند. حتی زمانی که بعضی چیزها باید خصوصی نگه داشته شود، این مورد

صحیح است. آنچه شما نمی‌خواهید انجام دهید این است که سیاست‌تان را دربارهٔ اینکه چه چیزی را باید خصوصی نگه داشت، به صورت یک راز نگه دارید.



تصمیم‌گیری را به اشتراک بگذارید

تا جای ممکن تصمیم‌گیری را شفاف کنید. به افراد گروه‌تان اجازه دهید بدانند که چرا و چطور تصمیمات مشکل گرفته می‌شوند. این کار اعتماد به وجود می‌آورد.

نیت را خوب فرض کنید

اعتماد به مردم و فرض اینکه آن‌ها به سمت هدف مشترک در حال تلاش هستند، می‌تواند مشکل باشد. این امر به ویژه زمانی مهم است که اعتماد به فرد اشتباه می‌تواند فاجعه‌بار باشد. با این حال برای مؤثر بودن، مردمی که با یکدیگر همکاری می‌کنند باید فرض کنند که همه آن‌ها برای بهترین شرایط و هدف گروه تلاش می‌کنند.

بی‌اعتمادی منجر به «تعارض» مخرب است. تعارض مخرب راهی بسیار عالی برای بی‌اثر کردن سازمان شماست. بی‌اعتماد کردن افراد به یکدیگر بهترین راه برای از بین بردن یک گروه است. برای افرادی که به لحاظ ایدئولوژیک با هم مخالف اند چندان غیر معمول نیست که برای ایجاد جنگ داخلی تلاش کنند. مراقب شایعه‌ها باشید. مراقب حملات شخصی باشید. مراقب اظهارات ظالمانه که باعث عصبانیت شما می‌شود، باشید. هرچه

شما بیشتر عصبانی باشید بیشتر نیاز دارید که از خودتان بپرسید: «آیا این واقعا حقیقت است؟ آیا واقعا آن شخص این حرف را زد؟ آیا این واقعا اتفاقی افتاد؟»

فرض کنید افرادی که با آنها کار می‌کنید اهداف شما را به اشتراک می‌گذارند. این کار را بکنید زیرا مکالمات شفاف درباره آن اهداف داشته‌اید. این کار را بکنید زیرا شما با همه درباره روندتان برای مقابله با تعارض صحبت کرده‌اید.

برای مقابله با تعارض تنها یک سیاست نداشته باشید، درباره آن صحبت کنید.

سیاستی که در یک سندی در جایی پنهان شده است، واقعا سیاست نیست، بخشی از متن است. شما نمی‌توانید به اینکه افراد، همه سیاست‌های یک سازمان را خوانده‌اند وابسته باشید. شما باید آنها را زنده کنید. برای انجام این کار آنها را به طور منظم مورد بحث قرار دهید. آنها را بر روی دیوار نشان دهید. به صورت هفتگی کاریکاتور ارسال کنید. هر کاری که می‌توانید انجام دهید تا دستورالعمل‌های مقابله با تعارض را طبیعی کنید.

انتظار نداشته باشید که موافقت‌ها آسان باشند!

اگر شما می‌خواهید جنبش یا سازمانی قوی بسازید انتظار نداشته باشید که روند آسان یا سریع باشد. انتظار احساسات را داشته باشید. انتظار بحث‌های دشوار را داشته باشید. انتظار اختلاف نظر را داشته باشید. خود را آماده کنید. به خودتان بگویید که عدم توافق با بی‌احترامی یکی نیست. به خودتان یادآوری کنید که همه شما با یکدیگر برای حل مشکل تلاش می‌کنید. وقتی شما احساساتی می‌شوید، یک نفس عمیق بکشید. به خودتان یادآوری کنید که تعارض به نوآوری منجر می‌شود.

فراموش نکنید: تعامل دموکراتیک سرشار از تعارض است.

روش آن همین است. نرسید.



” افراد فرضیات ، ارزش های
ایده آل های متفاوتی دارند.
این افراد بدون اینکه متوجه
باشند این فرضیات رانگه
می دارند. آن ها می توانند
باعث قضاوت های ناآگاهانه
افراد در باره یکدیگر شوند.
زیرا این موارد بسیار بر پایه
روش اندیشیدن و رفتار افراد
بنا شده اند و رسیدگی به آن ها
بسیار دشوار است.“

”یک رہبر
خوب دیگران
را از فرصت‌ها
وامکانات آگاہ
مے کند.“

www.civilsocietyhowto.org/fa



NGE

فرح کریمے رہبری، تعمیر، وسازش

www.civilsocietyhowto.org/fa





فرح کریمی

گفت و گویا

فرح کریمی

فرح کریمی از رهبری، تغییر، و سازش می گوید

۶۷



«هر روز، در راه مدرسه، فرح کریمی جوان از خانه‌های مردمی می‌گذشت که به امید یافتن کار به تهران آمده بودند. شرایط نامساعد زندگی آنها او را به خشم آورد. او با خود فکر کرد «من میتوانم کاری در این باره انجام دهم. تغییری ایجاد کنم.»

با وجود همه‌ی ناامیدی‌ها، خوشبینی فرح به او کمک کرد راهش را در زندگی پیدا کند. او هم اکنون مدیر اجرایی سازمان آکسفام نوویب در هلند است. کریمی از همان انرژی و خوش بینی در چالش‌های روزانه بهره می‌گیرد.

ما با فرح کریمی در دفترش در لاهه صحبت کردیم. گفت‌وگویی درباره‌ی نخستین آگاهی‌هایش نسبت به نیاز به عدالت اجتماعی، تا تغییر در نهادهای بزرگ و همچنین زمانی که او یک عضو پارلمان هلند بود.

تبدیل خشم به عمل

کریمی در همان نوجوانی به طور مستقیم شاهد بی‌عدالتی بود و این واقعیت تا به امروز به او انگیزه‌ی کار داده است. او می‌گوید: «تصور کنید می‌خواهید کاری برای ریشه‌کن کردن بی‌عدالتی انجام دهید. در این میان اگر فکر کنید بسیار خوب، من عصبانی هستم، ناامید هستم، مردم بد هستند و این شرایط هرگز تغییر نمی‌کند... آنگاه این خشم و ناامیدی به ناتوانی و حتی نفاق و دورویی تبدیل خواهد شد. اما من سعی می‌کنم خشمم را به عمل مثبت برگردانم. با خود می‌گویم چه کار میتوانم انجام دهم؟ چه چیز را می‌توانم تغییر دهم؟»

کریمی به عنوان مدیر اجرایی «آکسفام نوویب» در هلند، دور دنیا سفر می‌کند. او شاهد ارتکاب اشتباهات در حق انسانها است و هم تلاش‌های مثبت برای تغییر. او متوجه شباهت مبارزات قدرت در سراسر دنیا است. در توصیف سفری به سودان جنگ زده، او از خشونت افراطی همسایه با همسایه و فرقه‌های قبیله‌ای علیه یکدیگر سخن می‌گوید: «آنها کارهای مفتضحانه‌ای در حق یکدیگر انجام می‌دهند، اما در پایان همه چیز به روابط قدرت مرتبط است. بحران، خشونت و نزاع بر سر این است که چه کسی به درآمدهای نفتی دسترسی و کنترل دارد. وضع همیشه به همین صورت بوده است. در ایران هم زمانی که انقلاب اسلامی رخ داد، اختلاف بر سر این بود که چه کسی درآمدهای نفتی را کنترل می‌کند و چه کسی از آن منابع بهره می‌برد. سناریوهای مشابه‌ای دائماً در بسیاری از نقاط دنیا روی می‌دهد؛ سناریوهایی که همیشه درباره‌ی قدرت، ثروت و دسترسی به آنها است. آنچه مرا عصبانی می‌کند دیدن افرادی است که نمی‌خواهند به مردم نفعی برسانند و همه ثروت را برای منافع شخصی خود به کار می‌بندند.»

تغییر سازمان

کریمی پیش‌تر نماینده پارلمان هلند بود. او زمانی که کار خود را به عنوان مدیر اجرایی در آکسفام آغاز کرد، با تغییرات گسترده سیاسی در هلند روبرو شد. روشن بود که آن دوران که دولت هلند به بیخامان‌ها پتو می‌داد رو به پایان بود. در حالی که تلاش‌هایی جهت متقاعد کردن مقامات دولتی برای پشتیبانی مالی از این سازمان در حال انجام بود، یک گروه در آکسفام، برای کاهش عظیم بودجه آماده می‌شد.

داشتن پول کمتر به معنی عمل کمتر نبود. این به معنای بازاندیشی چگونگی انجام کار در سراسر سازمان بود. کار تغییر کرده بود. چشم انداز جامعه مدنی تغییر کرده بود. دولت هم تغییر کرده بود. آکسفام خود را در موقعیتی یافت که میبایست از نو خود را تعریف می‌کرد و نقشی تازه در دنیا برای خود قائل می‌شد.

فرح کریمی به ما می‌گوید: «برای ایجاد تغییرات، ما باید می‌فهمیدیم در دیگر نقاط جهان چه می‌گذرد.» او اضافه می‌کند: «شما نمی‌توانید همان کاری را کنید که در چهل یا پنجاه سال گذشته می‌کردید، زیرا دنیا تغییر کرده و شما هم به دنبال آن باید تغییر کنید. این کاملاً منطقی به نظر می‌رسد. همه این را می‌فهمند اما باید آن را به واقعیت تبدیل کنند.»

۶۹



برای سازمان‌های بزرگ و جهانی، تغییر بدین معنا بود که ما بفهمیم دیگر یک سازمان اهدا کننده کمک هزینه نیستیم. کریمی توضیح می‌دهد: «باید به این نتیجه می‌رسیدیم که ما تنها خواهان تغییر نیستیم بلکه بخشی از جامعه‌ی مدنی هستیم و به پشتیبانی از جامعه‌ی مدنی بسنده نمی‌کنیم.»

یک رهبر چکار می‌کند؟

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که بهترین رهبران بهترین پیروان نیز هستند. مگر یک رهبر بدون پیروانش چیست؟ یک رهبر بدون حساسیت به پیروی چیست؟ بهترین پیروان، مثبت و پر انرژی و مشتاق به انجام کار هستند، و همچنین به قدر کفایت آنجا که لازم باشد با دید منتقدانه، مخالفت خود با رهبر را نشان می‌دهند.

بهترین رهبران نیز می‌دانند که چگونه مخالفان را بپذیرند و از آنها یاد بگیرند. کریمی می‌گوید: «به عنوان یک رهبر شما باید نخستین کسی باشید که می‌ایستد و درباره‌ی جهتی که می‌خواهد برود سخن بگوید. شما به پیرو نیاز دارید، بدون پیرو، شما یک رهبر نیستید. شما باید آنها را به گونه‌ای متقاعد کنید که به تغییری که شما در پی‌اش هستید باور داشته باشند. جلب موافقت ۱۰۰٪ افراد امکان‌پذیر نیست و این مورد برای افراد گوناگون متفاوت است اما در هر صورت شما به گروهی منتقد نیاز دارید.»

کریمی توضیح می‌دهد که داشتن یک توده‌ی منتقد به معنای پیدا کردن افرادی است که

بتوانند هدایت کنند. آنها به پیام و عمل باور دارند. در نتیجه، خواهان تغییراتی سخت هستند که خود اعمال می‌کنند و نیز می‌توانند دیگران را نیز در فهم و پذیرش اقدامات تازه یاری کنند.

یادگیری از سیاست

فرح کریمی در بین سالهای ۱۹۹۸ تا ۲۰۰۵ که عضو پارلمان هلند بود آموخت که احترام به روند دموکراتیک با همه سیاستها و قوانین، از وابستگی‌های سیاسی مهمتر است. کریمی می‌گوید: «به عنوان یک فعال سیاسی در ایران، معتقد بودم آنچه برایش مبارزه می‌کردم درست بود و دیگران اشتباه می‌کردند. اما سپس به این جا آمدم، هلند، کشوری ساخته شده بر اساس اجماع است؛ یعنی تنها توافق عمومی در این جا ملاک است. تنها یک حقیقت وجود ندارد و برای رسیدن به اهداف، راه‌های بسیاری وجود دارد. باید عمل‌گرا و واقع‌گرا بود، نه اینکه هر کسی بگوید «این ایده‌ی من است و تنها راهی است که در پیش خواهیم گرفت.»

هنگامی که او تازه کارش را شروع کرده بود، با همه رویه‌های سیاسی آشنایی کاملی نداشت. او سعی کرد موضوعی را جهت بحث و بررسی به کمیته‌ی امور خارجی ببرد اما موفق نبود. پس از این شکست، یکی از همکارانش در حزب مخالف به او کمک کرد تا این روند را بهتر درک کند. کریمی به خاطر می‌آورد: «بعدا او به طرف من آمد و گفت: «فرح، در مورد محتوا با تو موافق نیستم اما می‌توانی جور دیگری انجامش دهی. می‌توانی راه دیگری را برگزینی و با استفاده از روندی دیگر این موضوع را مطرح کنی. بار دیگر تاکید می‌کنم که من مخالف هستم اما تو این شانس را داری.»

خدای من! فهمیدیم که او کاملا با محتوای پیشنهاد من مخالف است ولی از کار پارلمانی، و روند دموکراتیک‌اش استقبال می‌کند. بنابراین شما ایده‌ها، دیدگاه‌ها، دپالوگها و برخوردهای گوناگونی دارید و در نهایت به یک جایی می‌رسید. آن همکار علیرغم مخالفتش با من و حزبم از من پشتیبانی کرد. او گفت من با تجربه‌ام، می‌دانم چگونه باید بازی کرد و تو را نیز حمایت خواهد کرد تا بتوانی بازی کنی، و بازی را درک کنی، اما باز تاکید می‌کنم که ما با هم مخالفیم.»

این یک رویداد منحصر به فرد نبود. احترام به روش‌ها و فرایندهای دموکراتیک به معنای یادگیری چگونگی تاثیر بر تصمیم‌گیری حتا به عنوان صدای اقلیت است. کریمی توضیح می‌دهد:

«شما لازم نیست از یکدیگر نفرت داشته باشید. لازم نیست با هم دشمن باشید. شما می‌توانید ایده‌های گوناگون سیاسی داشته باشید، اما عرصه‌ای هم وجود دارد که این ایده‌ها را به بحث بگذارید... زمانی که در پارلمان بودم، این برایم بسیار مهم بود. من رسیدن به توافق گروهی توسط امتیاز دادن و امتیاز گرفتن را یاد گرفتم. اگر در اپوزیسیون هستید و توان ندارید، باید بیاموزید چگونه مانور دهید. این تنها با گفتن اینکه چه فکر می‌کنید و همه از شما پیروی کنند میسر نمی‌شود.»

آموزش مصالحه

برای بسیاری، «سازش» یک واژه کثیف است و «باخت»، تسلیم و خیانت را تداعی می‌کند. مصالحه می‌تواند کلیدی برای داشتن نفوذ و اعمال تغییراتی پایدار باشد.

کریمی با ابراز تأسف از کمبود مصالحه در بسیاری از اجتماعات و در میان بسیاری از کنش‌گران، گفت‌وگوی ما را به پایان می‌رساند. بسیاری از مردم بر این باورند که «تنها یک راه برای انجام کارها وجود دارد و آن راه مقابله است...» او می‌گوید بدون مصالحه، نتایج حاصل نمی‌شود. کریمی می‌افزاید:

«البته من همیشه سازشگر نیستم. گاهی اوقات شما به برخورد و مقابله نیاز دارید. گاهی به استراتژی متفاوت نیاز است.»

فرح کریمی به ما می‌گوید:

«به عنوان یک رهبر شما باید نخستین کسی باشید که می‌ایستد و درباره‌ی جهتی که می‌خواهد برود سخن بگوید. شما باید پیروان‌تان را به گونه‌ای متقاعد کنید که به تغییری که شما در پیش هستید باور داشته باشند. جلب موافقت ۱۰۰٪ افراد امکان‌پذیر نیست و این مورد برای افراد مختلف گوناگون است؛ اما در هر صورت شما به گروهی منتقد نیاز دارید.»

فرح کریمی، با اعتقاد به توانایی خود در ایجاد تغییرات مثبت، حتی در برخورد با ناامیدی، همیشه خوش بین بوده است. او افکارش را در مورد رهبری با ما به اشتراک می‌گذارد.



شبکہ نامرئے

کشگران

اجتماعے در

پریتانیا

-warriors

” آنها پیرسرو صدا هستند و همه جا حضور دارند. بسیاری با سرهای نیمه تراشیده، موهای درهم تنیده و با سگهای دورگه ای که واق واق می کنند. اما هنوز هم این شبکه های همکار برای مقام های دولتی ناشناخته مانده و پس از سه سال موفق نشده اند که آنها را ریشه کن کنند.“

ECO

شبکه نامرئی

کنشگران

اجتماعی در

بریتانیا



آنها پرسر و صدا هستند و همه جا حضور دارند. بسیاری با سرهای نیمه تراشیده، موهای درهم تنیده و با سگهای دورگه ای که واق واق می‌کنند. اما هنوز هم این شبکه‌های همکار برای مقام‌های دولتی ناشناخته مانده و پس از سی سال موفق نشده‌اند که آنها را ریشه‌کن کنند.

چگونه است که این گروه از کنشگران بی‌نظم محیط زیستی (معروف به مبارزان محیط زیست eco-warriors) توانسته‌اند از تلاش پلیس برای نفوذ در شبکه‌هایشان جلوگیری کنند؟

شبکه نامرئی کنشگران اجتماعی در بریتانیا

در این نوشته توضیح خواهیم داد که شبکه نامرئی کنشگران محیط زیست در بریتانیا چگونه عمل می‌کند و به چه دلیل اینترنت که به عنوان یک سیستم تقویتی مؤثر است، هنوز نتوانسته جانشینی واقعی برای این شبکه‌ها شود.

اجازه بدهید پیش از آنکه وارد اصل مطلب شوم، به یک نکته منفی هم اشاره کنم: عرصه

فعالیت‌های کنشگری در انگلستان بدون خطا نیست. مانند بیشتر جنبشهای اجتماعی، هنوز راهی طولانی تا رسیدن به کمال در پیش دارد. گاهی تفرقه در میان گروه‌ها پیش می‌آید و آنها صدمه می‌بینند و حتی پیش می‌آید که جان خود را از دست دهند. اما کنشگران مصمم‌اند که موارد عدم توافق و سدهای غیرقابل عبور را از سر راه بردارند. به این دلیل که معتقدند می‌توان برای داشتن یک دنیای قابل زندگی، جان خود را هم فدا کرد.



شبکه‌های پنهان این کنشگران - مانند موارد مشابه - نواقصی هم دارند اما به هر روی، بهترین نمونه‌ای هستند که در بریتانیای امروز فعال است. این امکان وجود دارد که مدل مشابهی از این روش مقاومت را بتوان با موفقیت در کشورهای دیگر که دولت در خدمت مردم نیست، به کار گرفت.

در حالی که پلیس بریتانیا قادر به از بین بردن شبکه‌های این کنشگران نیست، اغلب با بازداشت صدها نفر به مجازات و ترساندن کسانی که قوانین غیر مسئولانه را زیر پا گذاشته‌اند اقدام می‌کند.

کنشگران اجتماعی در بریتانیا با تاکتیک‌های پلیس در موارد اعمال فشار و زندانی شدن آشنایی دارند. آنها قادر به به‌کارگیری روش‌هایی هستند که ضربات وارده را خنثی می‌کند. سدهای قانونی و بازدارنده همواره وجود دارند، اما کنشگران تلاش می‌کنند تا با بازداشت شدن، سبب دامن زدن به تبلیغات رسانه‌ای شوند و به این ترتیب، راهی برای پیشدستی پیدا کنند.

آنها بر این باورند که گذراندن زمان در یک سلول، هزینه پرارزشی برای جلب توجه رسانه‌ها و بازتاب فساد حقوقی دستگاه دولتی و نشان دادن ناخرسندی از شرکت‌های تجاری است. هرچقدر آگاهی مردم بیشتر شود با مسائل کنشگران بیشتر همدردی

خواهند کرد. فردی به نام مارک کندی، یک مامور مخفی بود که به شبکه‌ای از کنشگران در ناتینگهام رخنه کرده بود. او هفت سال کوشید که یک پاتوق فعال را با پرونده سازی از کار بیاندازد. اما کمی بعد تغییر عقیده داد و به کنشگران پیوست. او علیه شغلی که برایش حقوق می‌گرفت وارد عمل شد.

داستان کندی نشان داد که سعی نیروهای پلیس در نفوذ به جنبش برخلاف تلاش‌های متعدّدشان به دلیل همبستگی میان کنشگران تقریباً بی‌نتیجه است؛ به این خاطر که شبکه آنها را نمی‌توان شناسایی کرد. کنشگران بر مبنای این فرض ضمنی اما مشترک عمل می‌کنند که برای هر کسی که بیش از یک ماه با آنها بسر برده باشد روشن خواهد بود که عملکرد چگونه است.

اما این موضوع عملاً برای مقام‌های دولتی غیرقابل درک است. چرا که جزیی از قوانین نانوشته نافرمانی مدنی هستند و می‌توانند در یک حوزه به نحوی متفاوت و گسترده‌تر عمل کند؛ مثلاً صحبتی مانند:

«مرزها را دولت‌ها درست کرده اند و برای ما بی‌اهمیت‌اند. ویزا مهم نیست و هرفردی که در این مورد مانند ما فکر کند با ما است.»

هنجارهای رفتاری از فرهنگ و درک مشترک و یا از احساس صمیمیتی که افراد با هم دارند ناشی می‌شود؛ رفتارهایی که درحقیقت درمحدوده شرایط سخت زندگی و یا در مدتی که یک حرکت اعتراضی را سازمان می‌دهند پدید می‌آیند.

نه ارباب و نه رهبر

رهبران واقعی درگروه، مسئولیت دوگانه کنترل را بر عهده دارند تا اطمینان یابند که هیچ نظر و صدایی درمراحل تصمیم‌گیری نادیده گرفته نشده باشد.

هرکنشگر اجتماعی حامل این ارزشها و هنجارها است. این موضوع نیاز به رهبر را از بین می‌برد و هم مانع متوقف شدن حرکت‌های اعتراضی می‌شود. معمولاً زمانی که پلیس‌ها وارد صحنه می‌شوند، می‌پرسند چه کسی اینجا مسئول است و فعالان در پاسخ، پاهایشان را به هم زنجیر می‌کنند و یا به سگ‌هایشان اشاره می‌کنند. برای اینکه در واقع رهبری وجود ندارد. کنشگران هم چنین روی مسأله زن بودن یا مرد بودن و یا تفاوت‌های دیگر برای رسیدن به تفاهم و کار برای هدف مشترک کار می‌کنند. نبود رهبری برای زنده نگه داشتن جنبش، بسیار مهم است.

اگر هر فعال اجتماعی با همتایش برابر باشد، سرکوبگران باید برای از بین بردن جنبش هر فرد را نابود کنند. در بیشتر انقلاب‌ها در تاریخ، برای ایجاد همبستگی میان گروه‌ها وجود یک رهبر قوی موفقیت را تضمین کرده است. به این دلیل عینی، اکنون به نظر نمی‌رسد که نبود رهبر، مهم‌ترین عامل موفقیت شبکه‌های مقاومت باشد. اما این روشی است که برای دهه‌ها به آن عمل کرده‌اند. هر فرد باید حافظ اطلاعات باشد و هر کس باید درزمینه مهارت‌های مفید انقلابی آموزش دیده باشد. این آموزش توسط مربیانی انجام می‌شود که



مهارت‌هایی را که یاد گرفته‌اند و به دیگران هم آموزش می‌دهند. کنشگران می‌دانند که افراد توانایی‌های گوناگونی دارند و با هم متفاوت هستند. در نتیجه تخصصی کردن امور، کاری ضروری است. هر متخصص مهارت ویژه‌ای را آموزش خواهد داد تا جایی که همه بتوانند در آن زمینه به خوبی کار کنند.

برای نمونه، زمانی فردی که تخصص او هک کردن سیستم‌های کامپیوتری است، بیشتر وقت خود را به کارحرفه‌ای اش اختصاص می‌دهد و نه به حفر تونل و یا رفتن به راهپیمایی. با اینحال، او هم می‌تواند شیوه حفر یک تونل، یا روش‌های دفاعی مانند روش به‌کارگیری تاکتیک‌های تظاهرات مانند «بلک بلاک: سر تا پا سیاه و غیرقابل تشخیص» را یاد بگیرد تا بتواند پلیس را فلج کند، پیش از آنکه او را گیر بیاندازند. بنابراین یک کنشگر ماهر همه چیز را یاد خواهد گرفت تا به دیگران هم یاد دهد؛ و البته در بعضی از مهارت‌ها تخصص بیشتری خواهد داشت.

دموکراسی نوین: ایجاد تفاهم به جای سلطه اکثریت

با این همه هنوز امکان رشد برای رهبران طبیعی - یعنی افرادی که با استعداد و شخصیت یک رهبر خوب به دنیا آمده‌اند - در گروه وجود دارد. یک گروه فعال می‌تواند از چنین شخصیتی آموزش ببیند. فرق میان رهبر شدن و بهره‌گیری مؤثر از رهبران طبیعی، نبود سلسله‌مراتب رایج در جریان کار است. این رهبران درجریان کار نمی‌توانند خواهان رأی باشند؛ ساختاری که درمیان کنشگران به استبداد اکثریت معروف است؛ اما می‌تواند به هر نحوی برای ایجاد توافق تلاش کنند. به نوعی که همه اعضا هم عقیده باشند. آنها می‌دانند تنها زمانی که فرد با موضوعی موافقت باشد حاضر است برای آن خطر کند.

تصمیم‌گیری برپایه توافق، نیاز به رفتارهای تحکم‌آمیز از سوی رهبران را از بین می‌برد؛ زیرا هر فرد علیه آن رأی داده است. گاهی رسیدن به تصمیمات مبتنی بر توافق، زمان می‌برد و امکان ضررهایی هم وجود دارد، اما کنشگران در بریتانیا فکر می‌کنند که این روش دموکراتیک‌ترین و درست‌ترین شیوه واکنش در برابر یک دولت شدیداً غیردموکراتیک است.

رهبران واقعی درگروه، مسئولیت دوگانه کنترل را بر عهده دارند تا اطمینان یابند که هیچ نظر و صدایی درمراحل تصمیم‌گیری نادیده گرفته نشده باشد.

اهمیت اعتماد

مهم‌ترین ویژگی در دموکراسی‌های مبتنی بر توافق، این است که میزان اعتماد را بالا می‌برد. بنابراین همکاری در شبکه‌های نامرئی را آسان می‌کند. اعتماد میان افراد، لزوم رد و بدل‌بیش از اندازه اطلاعات را کاهش می‌دهد. کنشگران بر سر این موضوع توافق دارند که به خاطر پشتیبانی از فعالان درمواجهه با بازجویی و ارباب پلیس گاه نیاز به تصمیم‌گیری و عمل فردی پیش می‌آید. اما آنها در این‌گونه شرایط هم می‌توانند همچنان از شبکه‌ها استفاده کنند.

توضیح دادن در مورد مسائل همیشه لازم نیست. مثلاً وقتی کسی می‌پرسد: «چه کسی سه تا ژنراتور هفت صد وات دارد؟» ممکن است پاسخ این باشد: «من لورا را دیدم که چندتا ژنراتور از یک جشنواره با خودش برد.» به جای چون و چرا در این وضعیت، فعالان اطمینان دارند که برای آن تقاضا دلیلی وجود دارد و گرنه علتی برای این درخواست وجود نداشت.

همکاری با افراد برای سازماندهی یک حرکت تنها راهی است که می‌توان میزان اعتماد و قدرت تحمل کردن را در شرایط دشوار سنجید. با یکدیگر بودن نشان خواهد داد که افراد تا چه حد حاضر به فداکاری و پشتیبانی از کسانی که با آن فعالیت درگیرند، هستند. اگر شما تنها به کسانی اعتماد دارید که مدتی با آنها کار کرده‌اید و یا با آشنایان مطمئن دوستان‌تان همکاری موثر داشته‌اید، این شبکه‌ی کاری را می‌توان محکم و قابل اتکا دانست.

اینترنت هم باعث تقویت و هم تحکیم این مسئله است اما البته جای آن را نخواهد گرفت. زیرا شما نمی‌توانید به افراد آنلاین صددرصد اعتماد کنید. ناشناس ماندن در اینترنت در بسیاری از موارد خوب است اما نه برای کنشگران محیط زیست که به شکل گسترده‌ای به اجرای فعالیت اعتراضی وابسته‌اند و همیشه به قدرت ابتکار و همبستگی نیاز دارند. این شیوه با مواردی که ارتباط تنها به صورت آنلاین است تفاوت دارد.

اینترنت جای خود را دارد

دولت‌ها و شرکت‌هایی که واقعاً اهمیتی به منافع مردم نمی‌دهند، می‌توانند به آسانی فعالیت‌های اینترنتی را زیر نظر بگیرند. بنابراین حتی مسائلی که در میان جمع مطرح می‌شوند اساساً باید محرمانه تلقی شود. برای مثال حتی یک نشانی ایمیل امن هم از چشم آن‌ها پنهان نمی‌ماند. در دنیایی که همه چیز از راهی خرید و فروش می‌شود، تنها جایی امن است که چیزی برای تجارت عرضه نمی‌شود. تارگهای کنشگریانه از دسترس شرکت‌ها خارج‌اند، زیرا هیچ‌کس مثلاً نمی‌تواند زمانی طولانی را صرف ردیابی فعالیت‌های زیست‌محیطی کند، بدون آنکه تحت تأثیر این گروه‌ها قرار نگیرد.

در چنین فعالیت‌هایی افراد به یکدیگر نزدیک می‌شوند؛ این یک موضوع طبیعی است زیرا مثلاً به خاطر دل‌تنگی شدید و یا برای اجرای یک حرکت اعتراضی، گاه چهارده ساعت گفتگوی روزمره پیش می‌آید. کنشگران تقریباً همه چیز را درباره یکدیگر می‌دانند. در چنین شرایطی آسان است که فردی با انگیزه‌های مشکوک را متهم کرد. اما صحن تظاهرات تنها جایی است که دولت‌ها و شرکت‌ها نمی‌توانند به آن نفوذ کرده و آن را زیر سلطه ببرند. در جایی که قوانین بر روی کاغذ نیامده‌اند، شبکه‌های اعتراضی پدید می‌آیند و رشد می‌کنند.

درست نیست جنبشی مردمی مانند جنبش محیط زیست - که نیاز به ارتباط‌های رو در رو دارد - را به یک شبکه اینترنتی تبدیل کنیم. منظور البته این نیست که اینترنت جایی در فعالیت‌های دموکراتیک مردمی ندارد. برای کنشگران اجتماعی مفید است که مثلاً برای شناخت یکدیگر و تبادل نظر، نشست‌های آنلاین ترتیب دهند. از همه مهم‌تر اینکه اینترنت بهترین موقعیت برای توانمند ساختن و گسترش ارزش‌های فرهنگی در زمینه کنشگری مدنی است.

درجہ ہانے کہ تقریباً
ہمہ چیز فروشے
است، تنہا جای
امن جائے است
کہ چیزی برای
فروش نیست.

برای نمونه در بریتانیا فعالان محیط زیستی از رسانه‌های اجتماعی استفاده می‌کنند. اما فعالیت‌های غیرقانونی را از این راه علنی نمی‌کنند و رسانه‌های اجتماعی را برای پخش موسیقی، طنز و تماس به کار می‌گیرند. این ارتباطات برای گسترش ارزش‌های فرهنگی مهم هستند و هم چنین برای پایدار کردن دوستی. اینترنت همچنین به حفظ گروه‌های غیر فعال یاری می‌رساند تا اگر فرصتی برای حرکت تازه فراهم آمد، با یاری رسانه اجتماعی بتوان آن را سازماندهی کرد.

نتیجه‌گیری

مهمترین نکته‌ای که فضای فعالیت اجتماعی در بریتانیا - علیرغم دهه‌ها سرکوب حقوقی و سیاسی - را پررونق می‌کند، شبکه پنهان کنشگران و درک متقابل میان آنهاست. این فضا که بر بستر مناسبی رشد کرده دارای نکات قابل توجهی است:

۱) رد کردن آگاهانه رهبران و نداشتن رهبری در مرکزیت؛

۲) دموکراسی مبتنی بر ساختاری برابرخواهانه و توافقی، نه حکم بیشتر اعضا؛

۳) زمان گذاشتن برای ارتباط و پدید آوردن اعتماد و دوستی متقابل؛

۴) کاربرد معقول شبکه‌های آنلاین.

به نظر می‌رسد که این نکات در فرهنگ کنشگران بریتانیا در تقابل با تلاش‌های سرکوبگرانه تکامل یافته و دردنیا نیز رواج پیدا کرده است. بدون شک، این تجربیات زمانی حفظ می‌شود که با زمان و مکان خاص تطبیق داده شود تا با کمترین هزینه بهترین نتایج را بتوان از آنها دست آورد.

اگر بخواهم به کسانی که در شرایط ویژه‌ای به کنشگری اجتماعی روی آورده‌اند پندی بدهم خواهم گفت که نخست باید مخالفان و یا طرف مقابل را خوب شناخت و سپس حرکت را آغاز کرد. دوم آنکه به همان شیوه‌ای که فکر می‌کنید درخورتان است زندگی کنید و چند جمله‌ای را بیاد بیاورید که آلبر کاموی نویسنده در سال ۱۹۴۲ در داستان معروف‌اش «بیگانه» نوشت:

«تنها راه مقابله با یک دنیای ناعادلانه آن است که به گونه‌ای مطلق خودتان را آزاد کنید؛ زیرا که هستی شما تنها در عصیان خلاصه می‌شود.»

پی‌نوشت:

مقاله پل لویس و راب اوانز

روزنامه گاردین، دهم ژانویه ۲۰۱۱. نوشته به شکل آنلاین هم در دسترس است.

– حضور در محل مورد نظر جایی برای پیگیری حرکت است. در انگلستان، کنشگران از تاکتیک حضور فیزیکی مدام استفاده می‌کنند. مثلاً برای پاسداری از منطقه ای در برابر تخریب. برای نمونه در یک شرکت تولید انرژی، فضایی را برای نگهداری مواد خطرناک تعیین کرده‌اند یا منطقه‌ای با معادن باز از زغال سنگ سرطان‌زا. کنشگران محیط زیست این محل‌ها را اشغال کرده و آنجا را به جایی قابل سکونت تبدیل می‌کنند؛ نمونه دیگر، اشغال تونل‌ها و پناهگاه‌های زیرزمینی است تا فعالان بتوانند برای مقاومت در برابر ساختن معادن در آنجا حضور داشته باشند.

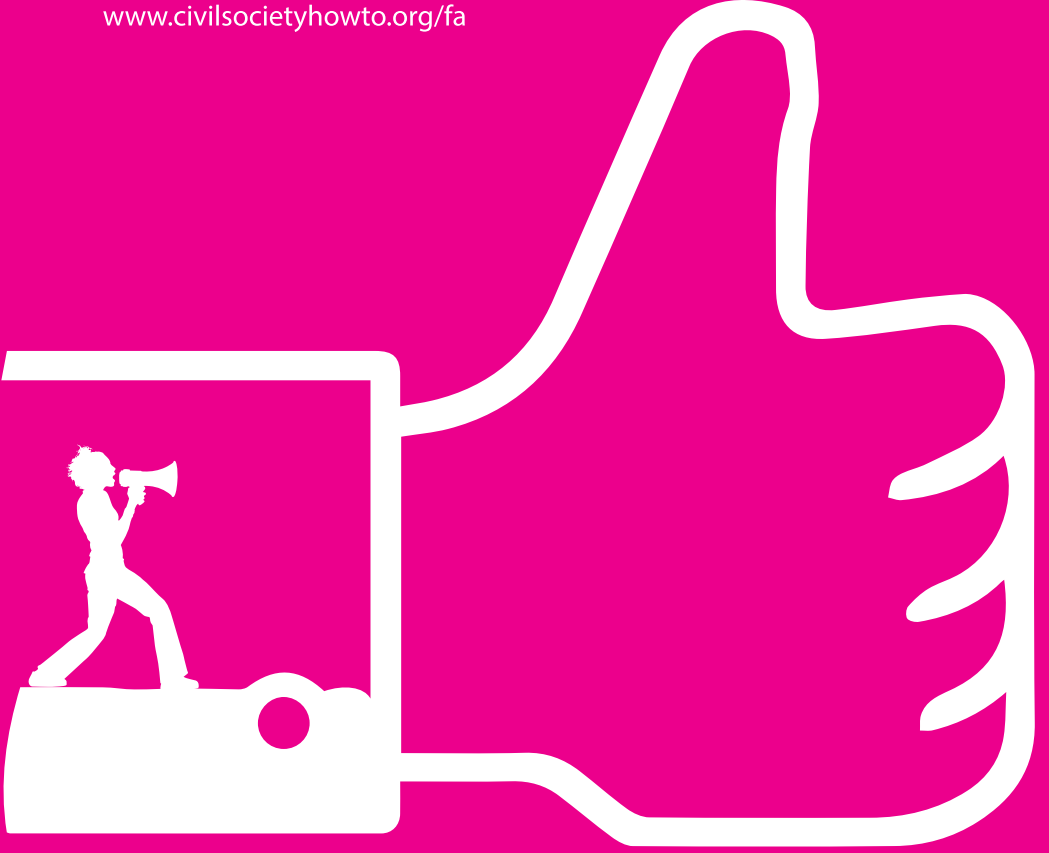
– آوری اسلو Avery Oslo نویسنده این مقاله در سال ۲۰۰۴ پژوهشی میدانی و مردم‌شناسانه درباره فرهنگ اعتراضی خیابانی در اسکاتلند انجام داد. برای این مطالعه، او با کنشگران محیط زیستی چند سال در چهار منطقه عملیاتی زندگی کرد. دو منطقه از این مناطق به اجبار پلیس بسته شدند ولی دوتای دیگر هنوز فعال‌اند. در این مدت اسلو به همراه فعالان در عملیات و راهپیمایی شرکت کرد و همچنین برای تکمیل اطلاعاتش به همراه آنها به مناطق دیگر بریتانیا سفر کرد.



” ما فکر مے کنیم راه ایجاد
کمپین های که مے توانند
تغییر اے پدید آورند، قرار
دادن رسانه و ارتباطات در
مرکز آنهاست؛ تا قادر باشند
با قدرت و به نحوی متقاعد
کننده با مخاطبان منتقد
صحبت کنند تا شما بتوانید
برای تغییر، فضا ایجاد کنید.“

فرانک شری

www.civilsocietyhowto.org/fa



ایجاد پیام‌های قدرتمند

فرانک شری، مدیر اجرایی «صدای آمریکا»، یک سخنران پویا است که به بر روی پا آوردن مخاطبان عادت کرده است. پشتیبانان او آنچه که او باید بگوید را دوست دارند. آن‌ها کارهای او را تشویق می‌کنند و با پیام، احراز هویت می‌کنند. چرا در آن زمان، برای سازمان او واقعا فهماندن پیام‌هایشان دشوار بود؟ چرا متقاعد کردن سیاستمداران و عامه مردم در مورد ارزش مهاجران و نیاز به احترام به حقوق آنان دشوار بود؟



فرانک شری

سازمان تصمیم گرفت تا برای کشف دلایلی که آن‌ها برای دسترسی به مردم دچار مشکل هستند، دست به پژوهش بزند. آن‌ها از اینکه فهمیدند نمی‌توانند به مخالفانشان دسترسی داشته باشند شگفت زده نشدند. بیشتر افراد در این زمان نظرات محکمی دارند. آنچه واقعا آن‌ها را شوکه کرد این بود که پیام آن‌ها برای افرادی که درباره مسئله حقوق مهاجران مردد بودند، توهین آمیز بود. این باعث ترک آن‌ها شد.

«پیام ما این بود که افرادی که از حقوق مهاجران پشتیبانی نمی‌کنند صرفاً ارزش آن‌ها را برای جامعه و اینکه آن‌ها چقدر کمک کرده‌اند را درک نمی‌کنند. آنچه مردم مردد شنیدند این بود که شما احمق یا نژادپرست هستید. در غیر اینصورت شما از حقوق مهاجران پشتیبانی می‌کردید. این یک نقطه انحراف و توهین آمیز بود.»

این درک تازه منجر به اندیشیدن دوباره درباره روش درست ارسال کردن پیام‌ها در سازمان شد. این درک، آن‌ها را وادار کرد تا واقعا در نظر بگیرند که چگونه می‌توانند داستان‌شان را بگویند که در میان آمریکایی‌ها بازتاب پیدا کند.

آنچه فرانک شری و «صدای آمریکا» درباره تعامل آموختند می‌تواند چندین جلد کتاب را پر کند.



سه نکته کلیدی برای ایجاد پیام‌های قدرتمند

«پیام» مرکز کمپین است. روشی که این پیام ابلاغ می‌شود و اقداماتی که آن را ممکن می‌سازد باید پیش از شروع هر پروژه برنامه‌ریزی شود.

فرانک شری می‌گوید:

«ما فکر می‌کنیم روشی که کمپین‌هایی ایجاد می‌کند که می‌توانند تغییر پدید آورند، قرار دادن رسانه و ارتباطات در مرکز آنهاست؛ تا بتوانند با قدرت و متقاعد کننده با مخاطبان منتقد صحبت کنند.»

پیش از شروع یک کمپین، شری توجه به سه نکته را پیشنهاد می‌کند.

۱ - پیام شما چیست؟ داستان چیست؟ خواهان چه چیزی هستید؟

پیش از شروع هر پروژه مهم است تصور کنیم که چگونه با رسانه‌ها در تماس خواهید بود. سر خط آن چیست؟ شری به ما یادآوری می‌کند که سیاستمداران بر پایه کاغذهای

سیاست تصمیم نمی‌گیرند بلکه بر اساس داستان‌هایی که در خصوص مسائل در رسانه‌ها گفته می‌شود تصمیم می‌گیرند.

۲ - این که ارتباطات را در مرکز قرار دهیم به چه معنی است؟

در ابتدای هر کمپینی پرسیدن اینکه چه کسی، چه چیزی، به چه کسی و چگونه می‌گوید؟ مهم است.

چه کسی: ضروری است که شما برای صحبت درباره مسئله خودتان آماده باشید. همه کسانی که شرکت می‌کنند باید قادر باشند کمپین را توصیف کنند. همچنین مفید است به دنبال هم‌پیمانان نامتعارف باشید. اینها افراد شگفت‌انگیزی هستند که از کمپین شما پشتیبانی می‌کنند. برای مثال به یک ارتشی سابق فکر کنید که برای صلح مبارزه می‌کند.

چگونه: چندین ابزار مخابره هر پیامی را در نظر بگیرید از جمله فیلم و ویدئو، وبلاگ‌ها و رسانه‌های آنلاین، نشریات پژوهشی، دیدارها و سخنرانی‌ها.

با چه کسی: درباره اینکه با چه کسی می‌خواهید در ارتباط باشید، خاص باشید.

۳ - درباره اینکه اول چه می‌خواهید بگویید فکر کنید. از یک «خانه پیام» استفاده کنید. این شما را آماده می‌کند.

۸۷

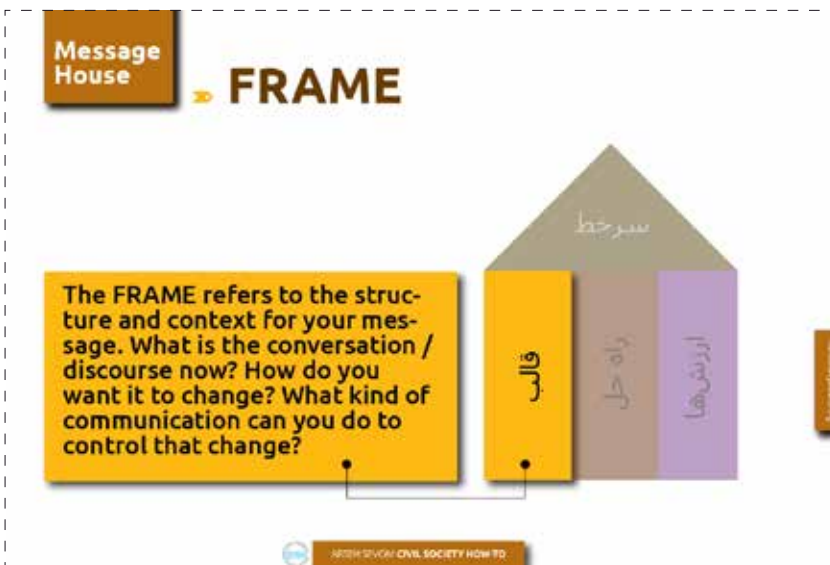


بهترین راه برای شروع، ساختن خانه پیام‌تان با ستون‌هایی است که از سرخط پیامتان پشتیبانی می‌کنند. شری بیان می‌کند:

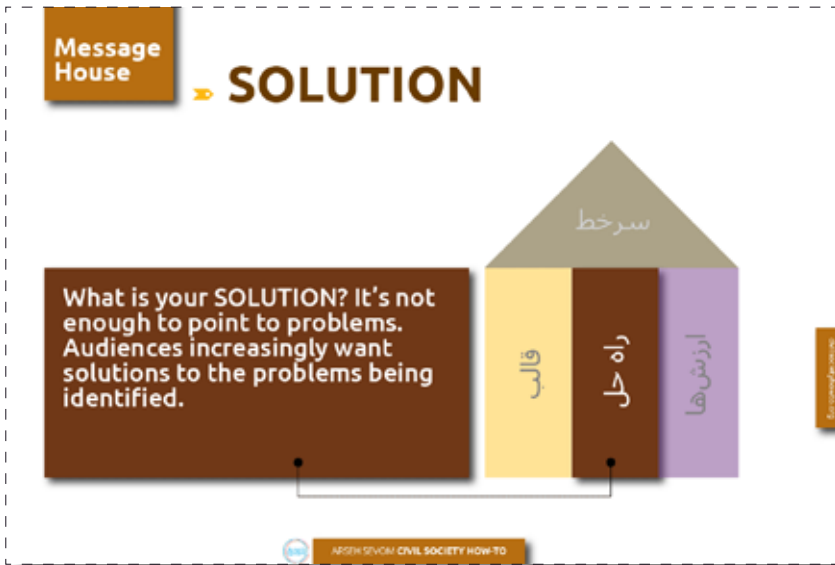
«سرخط ما که می‌خواهیم مخاطبان بیش از همه چیز به یاد داشته باشند، چیست؟ قالبی که چالش را از نظر ما بیان می‌کند چیست؟ راه‌هایی که به چالش توصیف شده رسیدگی می‌کنند کدامند؟ ارزش‌هایی که در بحث، واقعا در معرض خطر هستند کدامند؟ ارزش‌هایی که می‌توانند کیفیت روایت شما را به سرعت افزایش دهند به طوری که از ارتباط آن با مخاطبان مطمئن شوید و در نتیجه ارزش‌هایی که برای آن‌ها مهم است ارزش‌هایی باشند که در معرض خطر هستند.»

چهار بخش پیام شما

قالب: شما چالش یا مسئله را از نظر خود چگونه معرفی می‌کنید؟ زمانی که به مخالفان پاسخ می‌دهید نمی‌خواهید که در حالت دفاعی باشید. شما نیاز دارید نکته‌های آن‌ها را پیش بینی کنید و پاسخ‌های آماده‌ای داشته باشید که در راستای پیامی باشد که می‌خواهید مخابره کنید. این کار شما را در حالتی نگه می‌دارد که می‌تواند چگونگی ارائه مسئله را کنترل کنید.



راه حل: این کار مشکلات پدید آمده را با تعریف مسائل و چالش‌ها حل می‌کند. کار دشواری است که با راه حل‌ها از راه برسید. این کار کمک می‌کند تا با سازمان‌های خودتان و با فعالان دیگر کار کنید تا مسیر راه حل را بدست بیاورید.



ارزش‌ها: چه ارزش‌هایی در معرض خطر هستند؟ صحبت‌های شری ما را به یاد سخنرانی «من رویایی دارم» مارتین لوتر کینگ می‌اندازد:

«من همیشه به یاد مارتین لوتر کینگ می‌افتم که این حرف را زد، 'من رویایی دارم که ریشه در رویای آمریکایی‌ها دارد.' او به افراد توهین نمی‌کرد. او مشتاق آمریکایی بود که بهتر از زمانی باشد که ارتباط نژادی بیشتر شبیه آپارتاید بود تا همبستگی.»

مارتین لوتر کینگ به آمریکا می‌گفت، «ما بهتر از این هستیم.» این کاری است که ما می‌خواهیم با ارزش‌ها انجام دهیم.

ارزش‌های مشترک و راه‌هایی که آن‌ها می‌توانند با راه حل ارائه شده درک شوند، را مشخص کنید.

Message House

VALUES

What is the POSITIVE vision your change makes? This should be defined by your values. To be effective, they should relate to societal values.

ARZESH SEVON CIVIL SOCIETY HOW-TO

سرخط: این پیامی است که شما می‌خواهید مردم به یاد داشته باشند. کوتاه و مربوط به موضوع است. مردم را وادار به اقدام می‌کند. مانند شعر گفتن است.

Message House

TOPLINE MESSAGE

The topline message sums up your campaign in a memorable way. It should be short and to the point. What would you say on Facebook or Twitter to get people interested?

ARZESH SEVON CIVIL SOCIETY HOW-TO

چهار چیز که نیاز دارید برای برنامه کمپین‌تان به خاطر داشته باشید

زمانی که برنامه کمپین‌تان را درست می‌کنید دوباره «خانه» را بسازید. این بار نکته‌های زیر را در نظر داشته باشید:

هدف‌های کلی و هدف‌های عینی

روش‌های رسیدن به هدف‌های عینی

گروه و هم‌پیمانان

مخاطبان



هدف‌های کلی و هدف‌های عینی: برای بیشتر از سه هدف برنامه‌ریزی نکنید. آن‌ها باید واقع بینانه و در یک چارچوب زمانی تعریف شده قابل دسترسی باشند.

هدف‌های عینی که شما تعریف می‌کنید به ساختن روش‌ها کمک می‌کند.

معرفی گروه و هم‌پیمانان به شما کمک می‌کند تا پشتیبانی که برای ساختن کمپین

موفق نیاز دارید، به دست بیاورید.

شناختن مخاطبان کلیدی است. شما نیاز دارید بدانید با چه کسانی دارید صحبت می‌کنید.

آیا می‌خواهید پایگاه هواداران‌تان گسترش پیدا کند؟ آیا پایگاه هواداران‌تان را تجهیز می‌کنید؟ این کار نیازمند انواع گوناگون تعامل است.

در مورد میانه شک و تردید چطور؟ چطور می‌توانید به آن‌ها بگویید که واقعا چه چیزی در جریان است، چه چیزی مهم است و چرا؟

آیا شما با سیاستمداران گفتگو می‌کنید؟ اگر بله، مسائل را به گونه‌ای بگویید که به آن‌ها در بدست آوردن پشتیبانی عمومی کمک کند. به آن‌ها کمک کنید تا کار درست را بدون از دست دادن پشتیبانی انجام دهند. به آن‌ها پیام‌هایی بدهید که بتوانند از آن استفاده کنند.

در پایان:

به یاد داشته باشید:

رسانه و ارتباطات را در مرکز قرار دهید

برای ایجاد بهترین پیام از خانه روایت استفاده کنید

خانه کمپین را دور خانه روایت بسازید

Handwriting practice lines consisting of multiple horizontal dotted lines.



مانع برای



همکاری

”
به تنهای کارهای
کوچک می‌توانیم
انجام دهیم، با
یکدیگر اما از پس
کارهای بزرگ
خواهیم آمد“

۵ مانع برای همکاری

«به تنهایی کارهای کوچکی میتوانیم انجام دهیم، با یکدیگر اما از پس کارهای بزرگی بر خواهیم آمد.»

اینها سخنان هلن کلر است. هلن کلر نابینا و ناشنوا به دنیا آمد اما در ادامه به یک نویسنده و فعال اجتماعی مبدل شد. اگر با دیگران کار نمی‌کرد احتمالاً زندگی‌اش مانند دیگر افرادی که در گذشته بدون بینایی و شنوایی به دنیا آمده بودند، به ذهن و خانه‌ی خود محدود می‌شد.

کار با هم به این آسانی که به نظر می‌رسد نیست.

سازمان‌هایی که برای تغییر اجتماعی فعالیت می‌کنند باید خواستار چه باشند؟ همکاری بیشتر، ائتلاف بیشتر، اقدامات مشترک بیشتر؟ یک وکیل حقوق بشر می‌گفت: «هیچ کس نیست که بگوید ما همکاری بیشتر نمی‌خواهیم، این حرف یک تابو است. چون به هر حال همه‌ی ما سازمانهای جامعه‌ی مدنی هستیم که تلاش می‌کنیم با هم روابط دوستانه‌ای داشته باشیم.»

در اینجا به پنج مورد که بازدارنده‌ی ائتلاف است اشاره می‌کنم:

چه چیزی مانع کار با یکدیگر است؟

واقعیت چیست؟ اوضاع کمی آشفته‌تر از این حرفها است و به نظر میرسد کار کردن با هم زیاد هم آسان نیست. ساختن ائتلاف به خاطر چند عامل پیچیده است:

مهمترین عواملی که مانع همکاری می‌شود چیست؟

۱) زمان

بسیاری از افراد و سازمان‌هایی که در جهت تغییر اجتماعی فعالیت می‌کنند با محدودیت زمانی مواجه‌اند. مگر یک روز چقدر طولانی است؟ چقدر یک فرد یا سازمان می‌تواند کار کند؟

زمانی که رویای دنیایی بهتر، بزرگ و دست نیافتنی باشد، محدودیت گذاشتن بر سر زمان هم سخت‌تر می‌شود. افرادی که در جهت تغییر اجتماعی فعالیت می‌کنند عموماً بیش از توان یک شخص کار دارند. زمانی که به مسائل پرشماری باید پرداخت، نه گفتن کار سختی می‌شود.

در این موقعیت به نظر می‌رسد همکاری با دیگران بر سر یک پروژه‌ی مشترک گزینه‌ی عاقلانه‌ای باشد. به هر حال باری از دوستان برداشته می‌شود و شما را در رسیدن به اهداف‌تان یاری خواهد کرد.

هرچند در واقع مانند این است که کار دیگری به لیست اضافه می‌شود.

۲) چه کسی اعتبار را کسب می‌کند؟

عامل دیگری که سازمان‌ها و افراد را محدود می‌کند، خودپسندی است؛ اینکه چه کسی اعتبار کاری را کسب می‌کند سازمان را از همکاری باز می‌دارد.

این یکی از مواردی است که سازمان‌ها با آن مشکل دارند. رییس یک سازمان که مبتنی بر عضویت است، می‌گوید:

«اعضای ما این را می‌خواهند بشنوند: «بین از پس چه کاری بر آمده‌ایم! آنها دیگر کاری به این ندارند که با همکاری این و آن، توانایی انجام چه کارهایی را بدست آوردند این ناامید کننده‌تر است.»

بهترین راه رسیدگی به این موضوع، یادآوری هدف نهایی است. برای این کار باید به مؤثرترین نحو ممکن عمل کرد.

همچنین، باید اهمیت ائتلاف برای ایجاد تغییر را به اعضا و سرمایه‌گذاران آموزش داد. اما قضیه از این هم پیچیده‌تر است.

ما خیلی دوست داریم چگونگی وقوع تغییرات بزرگ تاریخی را در قالب داستان بررسی کنیم. این گونه است که هم فهمیدن‌شان آسانتر می‌شود هم و بسته‌بندی‌شان. تغییر، در واقع پدیده‌ی پیچیده‌ای است. تغییر از افراد و نیروهای گوناگونی تأثیر می‌پذیرد.

این مسئله‌ای بغرنج است چرا که می‌تواند تأمین مالی سازمان‌ها را نیز تحت تأثیر قرار دهد. افراد در پی روایت‌های موفقیت‌آمیز هستند که به آسانی بیان شوند. البته که سر و کار داشتن با یک سازمان واحد آسانتر از چندین سازمان است.

به یاد داشته باشید که «تغییر» مستلزم یک اکوسیستم است.



۳) ایده‌آلها

شاید عجیب به نظر برسد، اما ایده‌آل‌ها می‌توانند بر سر راه‌تان قرار بگیرند. افراد و سازمان‌ها ممکن است انتظارات غیرواقعی‌ای در مقایسه با ایده‌آل‌هایشان داشته باشند.

درست مانند این است که رویای یک همکاری بی‌نقص را در سر دارید که از هر مزیتی که تصور کنید برخوردار است: دغدغه‌های مشترک، وظایف یکسان و استراتژی‌ها و تاکتیک‌های مشابه چه کسی است که بر این همه مزیت دست رد بزند!

واقعیت این است که «تغییر» زمانی حاصل می‌شود که از جوانب گوناگون فشار آورده شود. تغییر به وسیله‌ی استراتژی‌های گوناگون بدست می‌آید.

اگر همکاران با ما صد در صد هماهنگ باشند، اصلاً دیگر نیازی به آن‌ها نیست. بار دیگر باید بر این نکته تأکید کرد که تغییر به یک چرخه زیست محیطی نیاز دارد.

۴) رییس چه کسی است؟


چه کسی در هر صورت مسئول است؟ کسی باید مسئولیت فرآیند را بر عهده گیرد و همکاری‌ها را هدایت کند

۵) بانگیزه نگه داشتن تیم

دانستن این که چه کسی مسئول است بدین معنی نیست که دستورات از بالا می‌آید و به پایین صادر می‌شود اما در حقیقت خیلی پیچیده‌تر از این است. فعالان به خاطر علاقه و پایبندی‌شان به عدالت کار می‌کنند.

پرطراوت و سالم نگه داشتن ارتباط بین کارگزاران و استرژژیست‌ها مهم است و این به معنای ارتباط است. ارتباط، ارتباط، ارتباط.

چه چیزی برای یک ارتباط خوب مورد نیاز است؟ استعداد خوب گوش دادن.



پرنندگان چه چیزی در مورد رہبری بہ ما مے آموزند؟



www.civilsocietyhowto.org/fa

«مرغان درازپا در پرواز بر روی خلیج روپوک». از
Mdk572. تحت مجوز کرییتیو کامانز اتریبیوشن



پرندهگان چه چیزی در مورد رهبری به ما می آموزند؟



پرندهگان مهاجر چه چیزی در مورد رهبری به ما می آموزند؟ بیشتر از آنچه فکر می کنید. در اینجا به ۳ مورد که می توان از دسته ی پرندهگان یاد گرفت اشاره می شود. مطلب در مورد هر کدام بسیار است اما به شرحی کوتاه بسنده می کنیم. برای اطلاعات بیشتر بر روی لینک مربوطه کلیک کنید.

۱) یک رهبر خوب دنبال روی خوبی است.

پرندهگانی که به صورت گروهی پرواز می کنند در مقایسه با آنهایی که تنها پرواز می کنند مسیر طولانی تری می توانند کوچ کنند. آنها با هم انرژی ذخیره میکنند و سریع تر هم پرواز می کنند

۲) گروه های دموکرات رهبری را به اشتراک می گذارند.

پرندگان در گروه هم‌زمان رهبری و دنباله‌روی می‌کنند. یک رهبر واحد وجود ندارد.

۳) یک رهبر خوب باعث می‌شود دیگران از فرصت‌ها و امکانات آگاه شوند.

زمانی سارها یا فلامینگوها تهدید می‌شوند، تمام گروه به یک‌باره واکنش نشان می‌دهد. تنها کمی پس از اینکه به تهدید اشاره کردند همه می‌گریزند، پرنده‌ی واحدی که مسئول محافظت از گروه در مقابل خطر باشد، وجود ندارد، بلکه همگی در انجام این وظیفه متحد هستند.

پرندگان رهبری به شکل حرف «وی» را به اشتراک می‌گذارند. پرنده‌ای که در جلو است سخت‌ترین کار را دارد.

۴) یک رهبر بزرگ کنار می‌کشد.

پرندگان رهبری را به اشتراک می‌گذارند، به عنوان مثال، آنها زمانی به شکل «وی» پرواز می‌کنند، پرنده‌ی جلویی سخت‌ترین کار را دارد. بسیاری از پرندگان گروه به نوبت، رهبری را به عهده می‌گیرند تا هیچ پرنده‌ای را خستگی از پا در نیورد. در دسته‌ی پرندگان، گاهی ضعیف‌ترین پرندگان نیز گروه را هدایت می‌کنند. بر پایه پژوهش‌های جانورشناسی به نام دارو بیرو (Dora Biro)، زمانی که پرندگان جایگاه رهبری را به اشتراک می‌گذارند، در مقایسه با زمانی که این مسئولیت را به رهبر واگذار می‌کنند، شانس بقا افزایش پیدا می‌کند.

درباره

«عرصه سوم»

سازمان غیر دولتی و ناسودبر «عرصه سوم» در سال ۱۳۸۹ / ۲۰۱۰ در آمستردام (هلند) بنیان نهاده شد و به ثبت رسید. این سازمان به کوشش گروهی از کنشگران مدنی و شخصیت‌های علمی ایرانی و غیر ایرانی در هلند با اهداف زیر شکل گرفته است:

- ◀ ترویج و گسترش اندیشه‌های مدنی، صلح‌آمیز، دموکراسی و حقوق بشر
- ◀ ظرفیت‌سازی سازمان‌ها، کنشگران جامعه مدنی و مدافعان حقوق بشر
- ◀ ترویج و گسترش اخلاق مدنی و فرهنگ کارهای داوطلبانه
- ◀ آسان‌سازی دسترسی، گردش و مبادله آزاد اطلاعات
- ◀ و ایجاد فضایی مناسب برای تبادل نظر، گفت‌وگو بین کنشگران جامعه مدنی و دیگر گروه‌های اجتماعی

از دیدگاه پایه‌گذاران «عرصه سوم»، جامعه مدنی کانون مقاومت، تهدید قدرت سیاسی و عرصه قدرت‌یابی شهروندان است. جامعه مدنی مرکز بروز خلاقیت‌ها، ابتکارات تازه اجتماعی و مدرسه آموزش و تمرین دموکراسی، تساهل، مدارا، شهامت و اخلاق مدنی است. جامعه مدنی همچنین کانون تولید، انباشت سرمایه اجتماعی و عرصه آزادی، رهایی و برابری است.

تعریف جامعه مدنی از منظر عرصه سوم

جامعه مدنی دارای تعاریف گوناگونی است. در میان این تعاریف، «عرصه سوم» تعریف زیر را برای جامعه مدنی برگزیده است:

از نگاه «عرصه سوم»، جامعه مدنی مجموعه‌ای از سازمان‌های رسمی و نیمه رسمی است که پایه‌ها و رویه‌هایی چون دموکراسی، همکاری، حقوق، کثرت‌گرایی، صلح و عدالت را در سطح داخلی، منطقه‌ای و بین‌المللی پشتیبانی و توانمند می‌کنند.

این سازمان‌ها خارج از نفوذ و اراده دولت‌ها قرار دارند و پیگیرانه از راه گفتگو و فشار بر نهادهای دولتی، مسئولیت دولت‌ها را در برابر حقوق شهروندی یادآور و خواسته‌های شهروندان را مطالبه می‌کنند.

بر پایه این تعریف، «عرصه سوم» مأموریت خویش را به عنوان یک سازمان جامعه مدنی فراهم ساختن ابزار، منابع و فرصت‌ها برای آموزش و همکاری با این سازمان‌ها برای توانمندسازی و کثرت‌گرایی در داخل و خارج ایران و جوامع مرتبط می‌داند.

«عرصه سوم» بر این باور است که عدم رعایت حقوق بشر و نبود صلح و دموکراسی، سه معضل اصلی جامعه ایران است. از این رو می‌کوشد تا ارتقاء دهنده‌ی حقوق همه گروه‌های جامعه و نیروهای اجتماعی از هر جنس، مذهب، قوم و گرایش سیاسی غیر خشونت‌آمیز باشد. برای حرکت به سوی یک جامعه دموکراتیک، بررسی موانع فرهنگی، اجتماعی و سیاسی اجرای اعلامیه جهانی حقوق بشر در آن جامعه اهمیت دارد. «عرصه سوم» در تحقق تلاش‌های جنبش حقوق مدنی - سیاسی در ایران، برای ظرفیت‌سازی، تامین نیازهای آینده و گسترش جامعه مدنی دموکراتیک، با رهبران و فعالان جامعه مدنی ایرانی همکاری می‌کند.

در سی سال اخیر با بازگشت جامعه مدنی به عرصه دانشگاهی و سپهر عمومی، نقش آن در گوشه و کنار به شکل چشم‌گیری رشد و گسترش یافته است. به همین دلیل عده‌ای از پژوهشگران، جامعه مدنی را بزرگ‌ترین پروژه هزاره نو می‌نامند.

بنابراین جامعه مدنی به مثابه عرصه سوم در روند گسترش صلح و دموکراتیک‌سازی، به دلیل برخورداری از توانایی‌هایی چون: نمایندگی گروه‌های اجتماعی، پیوند نزدیک‌تر و گسترده‌تر با جوامع محلی، پیگیری خواسته‌های آنان، بازتاب دادن صدای مردم و

گروه‌های به حاشیه رانده شده، فراهم ساختن ابزارها و فرصت‌های لازم برای ارائه و بیان دیدگاه‌های شهروندان، توانمند ساختن شهروندان برای پیکار و تغییر سیاست‌های عمومی، ساختن جهانی دیگر و... از دیگر بازیگران توسعه (دولتی و خصوصی) متمایز می‌شوند.

جامعه مدنی تلاش می‌کند در الگوی تازه توسعه و فرایند دموکراتیک سازی، الگوی جدیدی از کارایی و کارآمدی، پاسخگویی، شفافیت، نهادینه ساختن تنوع و نظم انجمنی در جامعه ارائه دهد.

در چند دهه اخیر، جامعه ایرانی نیز با پایان جنگ ایران-عراق، فروکش کردن هیجان‌های انقلابی، افول پوپولیسم، غیرایدئولوژیک شدن جامعه و مسلط شدن گفتمان توسعه، همگام با دگرگونی‌های جامعه جهانی و موج سوم دموکراسی، شاهد بازگشت اما آرام جامعه مدنی بوده است.

در این سال‌ها جامعه مدنی ایرانی به‌رغم محدودیت‌ها و تنگناها و وجود کانون‌های مقاومت، از رشد، تنوع و پویایی نسبتاً چشمگیر برخوردار بوده است:

در یک دهه اخیر و پس از تغییرات گسترده‌ای که در صحنه فعالیت‌های سیاسی و مدنی در ایران رخ داده به نظر می‌رسد تلاش برای گسترش جامعه مدنی، قدرت یابی شهروندان، دفاع از آزادی انجمن‌ها و حقوق شهروندی، تلاش برای حفاظت از محیط زیست و تواناسازی محیط‌های سیاسی و اجتماعی، از مهم‌ترین دغدغه‌ها و اهداف استراتژیک کنش‌گران جامعه مدنی است.

پایه‌گذاران «عرصه سوم» در همراهی با این دگرگونی‌های گسترده، امیدوارند بتوانند در راه پویایی و توانمند سازی جامعه مدنی ایران در این مقطع زمانی گامی مثبت برداشته و به شکل‌گیری هر چه بهتر جامعه مدنی در ایران کمک کنند.

از این رو هیات مدیره، مشاوران و همکاران «عرصه سوم» نیز به منظور تحقق این اهداف از ترکیب متنوعی تشکیل شده است. در سازمان از تخصص‌های گوناگون کارشناسان و فعالان مدنی که هر یک پژوهش‌ها و تجارب متنوعی درباره جامعه ایران داشته‌اند استفاده شده است. این ترکیب ناشی از نگاه مستقل «عرصه سوم» نسبت به مسائل جامعه مدنی است.



انتشارات

عرصه سوم ۱۳۹۳

تهاجم به جامعه مدنی ۲۰۱۱

عرصه سوم - توری ایگرمن، سهراب رزاقی، کامران اشتری؛ سال‌هاست که حقوق افراد در جمهوری اسلامی ایران بطور نظام‌مند نقض می‌شود، اما با نگاه واقع‌بینانه‌تری می‌توان این حقیقت را دریافت که هدف اصلی حکومت ایران از بین بردن جامعه مدنی است. همانگونه که بدرفتاری و شکنجه افراد بازداشت شده پس از انتخابات ریاست جمهوری سال ۱۳۸۸ و بازداشت‌های خودسرانه پشتیبانان حقوق بشر حقیقت دارد، این موضوع نیز که جمهوری اسلامی در صدد از بین بردن جامعه مدنی است، حقیقتی کتمان ناشدنی است. این رفتارها برای به سکوت و داشتن مخالفان و دگراندیشان، و برای کنترل مردم آزادی‌خواهی طراحی شده که هر روز شمار آن‌ها افزایش می‌یابد.

ختر چرخ

این گزارش از نظر زمانی، از سال ۱۳۸۴ به بعد را پوشش می‌دهد؛ زمانی که محمود احمدی‌نژاد به‌عنوان رئیس جمهور، قدرت را در دست گرفت. پیش از به قدرت رسیدن احمدی‌نژاد، جامعه مدنی در ایران نخستین طعم آزادی نسبی را چشیده بود که حاصل باز شدن موقتی نسبی جامعه در دو دوره ریاست جمهوری محمد خاتمی (-۱۳۷۶ ۱۳۸۴) بود.



جامعه‌ی مدنی ایرانی گذار به کدام سو؟ ۲۰۱۱

عرصه سوم - سهراب رزاقی؛ جامعه مدنی ایران در شرایط پر مخاطره‌ای قرار دارد و اقتدارگرایان تهاجم گسترده‌ای علیه آن طراحی و سامان داده‌اند. در دهه‌های اخیر سازمان‌های جامعه مدنی با وجود محدودیت‌ها و تکنیک‌های سازمانی و محیطی از رشد به نسبت چشمگیری برخوردار بوده‌اند، اما در چند سال گذشته به به قدرت رسیدن یک گروه سیاسی تازه، شکل‌گیری دولت پادگانی، ورود نظامیان به عرصه سیاست، اقتصاد، فرهنگ، فضای مجازی و مسلط شدن گفتمان‌های دموکراسی‌ستیز و جامعه مدنی‌هراس، جامعه مدنی با تهدیدات و تکنیک‌های تازه‌ای مواجه شده است.

از این رو در صورت عدم درک شرایط محیطی پر مخاطره، نبود مدیریت تغییرات سازمانی برای پاسخگویی به نیازهای جدید، مدیریت برای ایجاد دگرگونی‌های سیاسی-اجتماعی و برخورد محافظه‌کارانه از سوی سازمان‌های جامعه مدنی و سکوت و مسامحه جامعه مدنی جهانی، دورهای روشنی برای آن قابل ترسیم نیست. در صورت تداوم شرایط کنونی «جامعه مدنی کاغذی» جایگزین جامعه مدنی واقعی خواهد شد



انتشارات عرصه سوم

گزارش سالانه فعالیت‌های «عرصه سوم» و نامه رئیس هیئت مدیره ۲۰۱۰

عرصه سوم - نخستین هدف «عرصه سوم» کمک به پایه‌گذاری یک جامعه مدنی سالم و سرزنده در ایران است. همه فعالیت‌های ما نیز در راستای هدف فوق خلاصه می‌شود. یکی از نقاط تمایز جوامع شاداب، این واقعیت است که آنها فضای حرکت و امکان شنیده شدن صداها را نه تنها برای خود بلکه برای مردم جوامع دیگر نیز فراهم می‌آورند.

نام «عرصه سوم» برگردان پارسی 'Third Sphere' است که به مجموعه فعالیت‌ها در چارچوب جامعه مدنی اشاره دارد. این سازمان با هدف پاسخگویی به نیازهای نقش آفرینان عرصه جامعه مدنی ایجاد شد. پس از انتخابات جنجالی ریاست جمهوری سال ۲۰۰۹ در ایران، بسیاری از دست اندرکاران جامعه مدنی با فشارهای فزاینده‌ای روبرو شده‌اند.



۱۰۹



گزارش سالانه فعالیت‌های بنیاد عرصه سوم و نامه رئیس هیئت مدیره ۲۰۱۱

داشتن یک جامعه مدنی پویا و جویا به چه معناست؟

عرصه سوم - خوانندگان عزیز، برای ما در عرصه سوم، جامعه مدنی به این معنا است که اقلیت‌های مذهبی، قومی، زنان و مردم به حاشیه رانده شده در جامعه «صدای» خود را داشته باشند. اینکه با سازماندهی همسایگان، تابلوی توفقی را که به آن نیاز است، در گوشه خطرناکی از خیابان محله‌تان نصب کنید، یعنی اینکه برای پشتیبانی از دبستان محل زندگی‌تان، کلوجه بفروشید.

داشتن جامعه مدنی یعنی آنکه برای احقاق حقوق زندانیان تلاش قانونی انجام دهید؛ کوشش کنید تا شرایط کاری بهتری داشته باشید، برای پایان دادن به کار کودکان فعالیت کنید و بکوشید آنها را به پشت میز مدارس بازگردانید.



گزارش سالانه فعالیت‌های «عرصه سوم» و نامه رئیس هیئت مدیره ۲۰۱۲

سنجش و ارزیابی فعالیت‌های سه ساله این بنیاد توسط پژوهشگری مستقل انجام و سبب دلگرمی و اعتمادی شد که لازمه ادامه فعالیت این نهاد است. سخنان دلگرم کننده‌ی یکی از افراد شرکت کننده در یک کارگاه شنیدنی بود؛ او «عرصه سوم» را بنیادی نمونه برای تمرین دموکراسی نامید...

یکی از وظایف سازمان‌های مردمی در دنیا اجرای با درایت سیاسی باز و شفاف است. بنیاد «عرصه سوم» با اعتقاد به اصل شفافیت هرچه بیشتر و با در نظر گرفتن امنیت لازم درپرتو اجرای آن اصل، گزارش سالانه فعالیت‌هایش را درسال ۲۰۱۲ برای مطالعه عموم منتشر می کند. گزارش فعالیت های سال گذشته، رئوس کارهای ما درعرصه جامعه مدنی ایران را دربرمی گیرد. افزون بر آن گزارشی است از چگونگی برخورد «عرصه سوم» با بررسی مسائل در این زمینه از راه برگزاری کارگاه‌های آموزشی.

انتشارات بنیاد عرصه سوم، اردیبهشت ۱۳۹۲، آمستردام - هلند.
www.arsehsevom.net



گزارش سالانه فعالیت‌های «عرصه سوم» و نامه رئیس هیئت مدیره ۲۰۱۳

«عرصه سوم» در گزارش سالانه خود ضمن برشمردن رویدادهای مهم جامعه مدنی ایران در سال ۲۰۱۳، فعالیت‌ها و همچنین هزینه‌های مالی صرف شده این سازمان را گزارش کرده است. این گزارش ابتدا به توقف اجرای سیاست کنترل جمعیت اشاره کرده و به سیاست تازه افزایش جمعیت در ایران پرداخته است.

در بخشی از این گزارش می‌خوانید:

«جامعه مدنی در سال ۲۰۱۳ سالی پر مخاطره بود. آمار جوانان با سواد جامعه از ۵۶.۴۵ درصد در سال ۱۹۷۶ به ۹۸.۶۶ در سال ۲۰۰۸ رسیده است. این آمار یکی از علائم موفقیت ایران در برنامه کنترل جمعیت بود. اما در سال ۲۰۱۳، این برنامه تغییر کرد و جای خود را به سیاست افزایش جمعیت داد. برنامه‌های پیشگیری از بارداری در مراکز بهداشت متوقف شد و خانواده‌ها به داشتن فرزندان بیشتر تشویق شدند.»

آمستردام، هلند.

انتشارات: عرصه سوم، خرداد ۱۳۹۳.



انتشارات عرصه سوم

اعلامیه کوروش بزرگ به عنوان چالشی در برابر انحصار دموکراسی آنتی بر گفتمان حقوق بشر - ۱۳۹۲

این کتابچه‌ی راهنما، مفاهیم حقوق بشر گنجانده شده در اعلامیه سال ۵۳۸ پیش از میلاد کوروش بزرگ را در چارچوب دوران باستان (تاریخ یهود، یونان و روم) و حقوق بین الملل معاصر (حقوق بشر و حقوق بشردوستانه) بررسی می‌کند.

نویسنده بر این امید است که نشان دهد حقوق بشر در انحصار گنجینه تمدنی «دموکراسی آنتی» و باورهای متعاقب میراث‌بران آن نیست، بلکه به معنای تمام کلمه، جهانی است. تنها در آن صورت است که ابهام مربوط به جهان‌شمول بودن حقوق بشر می‌تواند از میان برداشته شود.

ISBN: 978-90-9027419-5

نویسنده: هیراد ابطحی. ترجمه: شیرین ارشادی

انتشارات: بنیاد عرصه سوم، اردیبهشت ۱۳۹۲، آمستردام - هلند.

www.arsehsevom.net

چاپ: نشر پگله تورنتو، کانادا



مجموعه گزارشها بانک اطلاعاتی سازمانهای مردم نهاد در ایران - ۱۳۹۲

مجموعه پیش رو حاصل پژوهش و گزارش همکاران پروژه بانک اطلاعاتی سازمانهای مردم نهاد در ایران است. در این گزارش، هر یک از کارشناسان، مشاهدات، مشکلات، روش پژوهش و ارزیابی خود را از عملکرد این سازمانها در ایران تحلیل کرده‌اند. این مجموعه می‌کوشد تا با گردآوری کلیه گزارشهای تحلیلی در خصوص راه‌اندازی بانک اطلاعاتی سازمانهای مردم نهاد، تصویری کلی نسبت به وضعیت این سازمانها در جامعه مدنی ایران به مخاطب ارائه کند؛ مخاطبانی که می‌توانند پژوهشگران و کنشگران عرصه مدنی در ایران و خارج از ایران باشند. امروزه وجود یک مرکز ثابت برای دسترسی به اطلاعات نهادهای جامعه مدنی در کشورهای توسعه یافته امری عادی و ضروری است و از آن می‌توان به عنوان یک شاخص پیشرفت یاد کرد. «عرصه سوم» با نیل به این هدف می‌کوشد تا جامعه مدنی در ایران را به سمت شفافیت بیشتر سوق دهد.

نویسندگان: کامیار بهرنگ، مرتضی کاظمیان، حسین نورانی نژاد، محمدرضا سرداری، حمید مافی

انتشارات: عرصه سوم، خرداد ۱۳۹۲، آمستردام - هلند.



انتشارات عرصه سوم

پرونده انتخابات، مجموعه مقالات - ۱۳۹۲

این کتابچه راهنما با هدف تحلیل مفاهیم حقوقی و سیاسی انتخابات و همچنین بررسی مسائل انتخابات از زاویه جامعه مدنی تهیه و تدوین شده است. انتخابات به عنوان یکی از موضوعات اصلی جامعه مدنی نقش تعیین کننده ای در پیدایش و دوام جامعه مدنی ایفا می کند. از این رو برگزاری یک انتخابات آزاد، سالم و مطابق استانداردهای بین المللی یکی از شروط لازم تحکیم پایه نهادهای مدنی است. بنابراین شناخت عوامل و مسائل تأثیر گذار بر سلامت و آزادی انتخابات می تواند یکی از دغدغه های جدی جامعه مدنی بشمار رود. «عرصه سوم» بر این امید است که با چاپ این کتابچه، ضمن تقویت دانش حقوقی و سیاسی در پیوند با انتخابات، زمینه را برای ترویج فرهنگ انتخابات سالم و آزاد فراهم سازد.

نویسندگان: کامیار بهرنگ، مرتضی کاظمیان، حسین نورانی نژاد، محمدرضا سرداری، حمید مافی

انتشارات: عرصه سوم، خرداد ۱۳۹۲، آمستردام - هلند.



Blank lined page for writing.



سازمان غیر دولتی و ناسودبر «عرصه سوم» در سال ۱۳۸۹ / ۲۰۱۰ در آمستردام (هلند) بنیان نهاده شد و به ثبت رسید. این سازمان به کوشش گروهی از کنشگران مدنی و شخصیت‌های علمی ایرانی و غیر ایرانی در هلند با اهداف زیر شکل گرفته است:

◀ ترویج و گسترش اندیشه‌های مدنی، صلح‌آمیز، دموکراسی و حقوق بشر

◀ ظرفیت‌سازی سازمان‌ها، کنشگران جامعه مدنی و مدافعان حقوق بشر

◀ ترویج و گسترش اخلاق مدنی و فرهنگ کارهای داوطلبانه

◀ آسان‌سازی دسترسی، گردش و مبادله آزاد اطلاعات

◀ و ایجاد فضایی مناسب برای تبادل نظر، گفت‌وگو بین کنشگران جامعه مدنی و دیگر گروه‌های اجتماعی

از دیدگاه پایه‌گذاران «عرصه سوم»، جامعه مدنی کانون مقاومت، تهدید قدرت سیاسی و عرصه قدرت‌یابی شهروندان است. جامعه مدنی مرکز بروز خلاقیت‌ها، ابتکارات تازه اجتماعی و مدرسه آموزش و تمرین دموکراسی، تساهل، مدارا، شهامت و اخلاق مدنی است. جامعه مدنی همچنین کانون تولید، انباشت سرمایه اجتماعی و عرصه آزادی، رهایی و برابری است.



www.arsehsevom.net
www.civilsocietyhowto.org



De Wittenstraat 25
1052 AK, Amsterdam
The Netherlands

Phone: +31 (0) 85 878 6434
contact@arsehsevom.net
press@arsehsevom.net