

تجربه یک جهش فرهنگی

اسناد درون سازمانی

شماره یک

خرداد ۱۴۰۵

پیش نویس برنامه استراتژیک
انجمن گسترش سواد دموکراسی

نوشته: داود حسین

تجربه یک جهش فرهنگی

اسناد درون سازمانی

شماره یک

خرداد ۱۴۰۵

پیش‌نویس برنامه استراتژیک انجمن گسترش سواد دموکراسی

نوشته: داود حسین



نشر اول:

خرداد ۱۴۰۵

دفتر کارگاه‌های آموزش دستورنامه رابرت (کادرها)

www.kadrha.com

۰۹۳۵۶۵۲۸۶۱۱ - ۸۸۹۱۱۰۱۷

فهرست مطالب:

۱
۷	پیش نویس برنامه پنج ساله.....
۷	انجمن گسترش سواد دموکراسی.....
۷	مقدمه:.....
۷	مخاطبان سند:.....
۷	ارزش های بنیادین.....
۸	چشم انداز انجمن.....
۸	هدف اصلی: معرفی دستورنامه به تمام مجامع تصمیم گیری.....
۹	نقاط قوت و ضعف.....
۹	نقاط قوت.....
۹	۱- دستورنامه رابرت.....
۹	۲. تجربه بومی سازی.....
۹	۳. دفتر کادرها.....
۹	۴. وبسایت کادرها.....
۱۰	۵. کادرهای دموکراسی.....
۱۰	۷. اسناد «تجربه یک جهش فرهنگی».....
۱۰	۸. اعضای انجمن.....
۱۰	۹. ساختار مناسب.....
۱۱	۱۰. روزشمار رویدادهای انجمن.....
۱۱	نقاط ضعف.....
۱۲	۱. فقدان هیأت مدیره.....
۱۲	۲. فقدان مدیرعامل.....

۳. فقدان دبیرخانه..... ۱۲
۴. فقدان مهارت ۱۳
۵. نقاط ضعف دیگر ۱۳
- فرصت‌ها و تهدیدهای بیرونی ۱۳
- فرصت‌ها: ۱۴
- ۱ - وجود هزاران مجمع تصمیم‌گیری ۱۴
۲. عطش تاریخی نسبت به حاکمیت قانون..... ۱۴
۳. عطش فرهنگی به حاکمیت مدنی ۱۴
۴. مدیریت پیشادموکراسی ۱۵
۵. شوراهای دانش‌آموزی..... ۱۵
۶. خانه احزاب ۱۶
۷. شوراهای شهر و روستا ۱۶
۸. تشکل‌های صنفی ۱۶
۹. شبه‌پروفسن‌های دولتی ۱۶
۱۰. بازآفرینی روحانیت به مثابه پروفسن ۱۷
۱۱. فدراسیون‌های ورزشی ۱۸
۱۱. اتحادیه کشورهای وارث تمدن ایرانی (اکوتا)..... ۱۸
۱۲. اینترنت و ارتباطات الکترونیکی ۱۸
۱۳. فضای سیاسی ۱۸
- تهدیدها ۱۹
- ۱- ذهنیت سنتی ایرانیان ۱۹
۲. وضعیت طبیعی ۲۰
۳. نسبت‌گرایی فرهنگی ۲۱

۴. سایر موانع ۲۱
- هدف‌ها: ۲۱
- هدف یک: معرفی قواعد دموکراسی به افکار عمومی و به مسئولان انواع مجامع
تصمیم‌گیری در سطح کشور ۲۱
- زیرهدف یک: معرفی قواعد دموکراسی به افکار عمومی ۲۱
- زیر هدف دو: معرفی قواعد دموکراسی به مسئولان انواع مجامع تصمیم‌گیری در
عرصه‌های مختلف ۲۲
- زیرهدف سه: معرفی قواعد دموکراسی به مسئولان انواع مجامع تصمیم‌گیری و
انعقاد قرارداد همکاری آموزشی ۲۲
- هدف دو: ارتقای کمیت و کیفیت برنامه‌های آموزشی انجمن ۲۳
- زیرهدف یک: شناسایی و تربیت معلم و مربی ۲۳
- زیرهدف دو: تحقیق و بررسی فعالیت‌های انجمن‌های مشابه در کشورهای توسعه
یافته و کسب تجربه از فعالیت‌های آن‌ها ۲۳
- زیرهدف سه: سطح بندی برنامه‌های آموزشی انجمن و تدوین اقلام آموزشی
مناسب برای هر سطح ۲۴
- هدف سه: توسعه کمی و کیفی انجمن گسید ۲۴
- زیرهدف یک: اصلاح ساختار انجمن ۲۴
- زیرهدف دو: تأسیس باشگاه حامیان ۲۵
- زیرهدف سه: مشارکت در روند تشکیل کانون ملی انجمن‌های گسترش سواد
دموکراسی ۲۵
- زیرهدف چهار: مشارکت فعال در کانون اصلی ۲۶
- زیرهدف پنج: مشارکت فعال در تشکیل پروفشن دموکراسی ۲۶
- زیرهدف شش: برگزاری مراسم سالانه «روز ملی گسترش سواد دموکراسی» ... ۲۶
- سایر اسناد مورد نیاز: ۲۷

- جدول مربوط به تعیین مسئولان اجرای هر زیر هدف ۲۷
- جدول مربوط به شاخص‌های ارزیابی عملکرد هر زیر هدف ۲۷
- تدوین راه‌نقشه اجرایی برنامه برای هر سال و هر ماه ۲۷

پیش نویس برنامه پنج ساله انجمن گسترش سواد دموکراسی

مقدمه:

هدف از تدوین این سند این است که اعضای فعلی انجمن گسترش سواد دموکراسی (گسید) بتوانند طبق راه نقشه ارائه شده در این سند، به صورت هماهنگ در جهت تحقق هدف‌های مندرج در این سند به پیش بروند و مطمئن شوند که از تمام امکانات بالفعل استفاده کنند و تمام امکانات بالقوه را مورد شناسایی قرار داده و آن‌ها را بالفعل سازند و مورد استفاده قرار دهند و بتوانند با ارزیابی مستمر تلاش‌های خود، به حرکت هماهنگ به سمت هدف‌های انجمن ادامه دهند.

مخاطبان سند:

مخاطبان سند را می‌توان به دو دسته کلی تقسیم کرد:

۱ - اعضای فعلی انجمن گسید که عبارتند از خانم‌ها: لعیا جعفری، فروزان جودکی، نسیم حسینی، نرگس ظریفیان، ناهید محمدی، و ساغر میرطالبی؛ و آقایان: محمدطاهر آهنگری، جمشید ایرانی، رشاد پویا، سپهر پور فولاد، محمدعلی تیرائی، عبدالعلی حسینیون، شهرام حلاج، ابوالفضل علی‌آبادی، محمد قائم مقامی، محمدرضا مشایخ، و ناصر نوری‌زاده.

۲. کسانی که طی سیزده سال گذشته در کارگاه‌های آموزش دستورنامه رابرت شرکت کرده و با این قواعد آشنا شده‌اند و آمادگی دارند در حد توان خود به ترویج این قواعد مدد برسانند. فهرست نام این افراد و شماره تلفن همراه آنان در پیوست شماره یک ارائه شده است.

ارزش‌های بنیادین

به نظر می‌رسد مخاطبان این سند به ارزش‌های بنیادینی باور دارند یا لازم است باور داشته باشند که مبنای فعالیت‌های اجتماعی آنان را شکل می‌دهد. همین اعتقادات بزرگترین سرمایه انجمن گسید را تشکیل می‌دهد. از همین رو، مخاطبان این سند باور دارند که:

- آشنایی مردم ایران با قواعد دموکراسی به یک جهش فرهنگی منجر خواهد شد که پیامدهای آن می‌تواند ترویج اخلاق و ارزش‌های مدنی، و در نتیجه، استقرار حکومت مدنی به جای حاکمیت دینی در کشور باشد.

• مردم ایران خواهان آزادی و عدالت هستند، و از آنجا که قواعد دموکراسی تضمین‌کننده آزادی فردی و عدالت اجتماعی در جریان حاکمیت ملی و تصمیم‌گیری گروهی است، در صورتی که این قواعد به شیوه‌های مناسب به آنان معرفی شود، از آن‌ها استقبال خواهند کرد.

• از آنجا که این قواعد از اصول بدیهی و عقلی استنتاج شده‌اند، ترویج این قواعد به ترویج علم حقوق پارلمانی که متکفل تبیین علمی این قواعد است، منجر خواهد شد و همین امر نیز به ارتقای هرچه بیشتر فرهنگ تئوریک و عقلی در کشور مدد خواهد رساند.

• از آنجا که ماهیت این قواعد حقوقی است و وظیفه اصلی آن‌ها تعریف و حفاظت از حقوق اعضای یک مجمع تصمیم‌گیری است، معلمان و مربیان این قواعد - چه بخواهند و چه نخواهند - یک پروفشن را تشکیل می‌دهند و در نتیجه باید به دستور شرف (کد ایتکز) این پروفشن پایبند باشند.

• ایثار، شجاعت و انجام وظیفه به عالی‌ترین شکل ممکن فضایی هستند که مبنای رفتار شرافتمندانه را تشکیل می‌دهند و معلمان و مربیان این قواعد نیز براساس همین فضائل اخلاقی رفتار خواهند کرد.

چشم‌انداز انجمن

انجمن گسید - به عنوان یکی از انجمن‌های کانون اصلی که هدفش ترویج جهش فرهنگی براساس موازین دموکراسی است - اصلی‌ترین مرجع آموزش سواد دموکراسی در سطح ملی و در سطح حوزه تمدن ایرانی است. این انجمن می‌کوشد تا در جریان برگزاری انواع کارگاه‌های آموزشی، افراد شایسته و مناسب را شناسایی و آنان را برای همکاری مستمر با انجمن دعوت کند تا با تأسیس کانون انجمن‌های گسترش سواد دموکراسی، تا سال ۱۴۱۰ این اطمینان حاصل شود که تمام انواع مجامع تصمیم‌گیری با قواعد اداره مجامع تصمیم‌گیری آشنا شده باشند و - دست‌کم - مبرم‌ترین قواعد را رعایت کنند.

هدف اصلی: معرفی دستورنامه به تمام مجامع تصمیم‌گیری

با این حساب، هدف اصلی انجمن گسید عبارت است از معرفی دستورنامه رابرت به تمام مجامع تصمیم‌گیری در سطح ملی و تضمین اینکه اعضای این مجامع دست‌کم با مبرم‌ترین قواعد آشنا شده‌اند و آن‌ها را رعایت خواهند کرد.

برای تحقق هدف مذکور اعضای فعلی انجمن گسید طی پنج سال آینده چه باید بکنند؟

هدف این سند تدوین راه‌نقشه در پاسخ به همین پرسش اساسی است.

نقاط قوت و ضعف

هر جامعه/انجمن/سازمان را می‌توان از منظرهای مختلف بررسی و تحلیل کرد. اما هنگام تدوین برنامه استراتژیک برای یک سازمان، معمولاً نقاط قوت و ضعف آن سازمان را، در پرتو هدف استراتژیکی که قرار است به خاطر آن تلاش کند، مورد بررسی قرار می‌دهند. در این صورت مسئله این است که انجمن گسید برای تحقق هدف پنج ساله خود چه نقاط قوت و ضعفی دارد؟

نقاط قوت

مهم‌ترین نقاط قوت انجمن گسید عبارتند از:

۱- دستورنامه رابرت

هر فعال اجتماعی که تجربه مشارکت در هر نوع مجمع تصمیم‌گیری را کسب کرده باشد اذعان خواهد کرد که قواعد مندرج در کتاب دستورنامه رابرت کلید حل مشکلات روشی است که فعالیت‌های اجتماعی ایران را به بن‌بست می‌کشاند. به این ترتیب، خدمات آموزشی که این انجمن ارائه می‌دهد در سطح ملی منحصر به فرد است و یکی از نقاط قوت این انجمن محسوب می‌شود.

۲. تجربه بومی سازی

هرچند با انتشار کتاب دستورنامه رابرت، این قواعد در اختیار تمام علاقمندان فارسی‌زبان قرار گرفته است، اما تجربه بیش از یک دهه برگزاری کارگاه‌های آموزش این قواعد که به خودی خود یک سرمایه اجتماعی منحصر به فرد است، از طریق مشارکت مربی این قواعد در اختیار انجمن گسید قرار دارد. این هم یکی دیگر از نقاط قوت انجمن گسید است.

۳. دفتر کارها

دفتر کارگاه‌های آموزش دستورنامه رابرت در یکی از نقاط مرکزی شهر تهران، که به صورت رایگان در اختیار انجمن گسید قرار دارد، یک نقطه قوت مهم دیگر انجمن است.

۴. وب‌سایت کارها

از نخستین روزهای فعالیت دفتر کارگاه‌های آموزش دستورنامه رابرت، وب‌سایت اختصاصی این دفتر نیز راه‌اندازی شده است و در حال حاضر، حجم عظیمی از اسناد و مطالب مربوط به آموزش و ترویج قواعد دموکراسی و تجربه یک جهش فرهنگی در این وب‌سایت بارگذاری شده و در اختیار تمام علاقمندان در سطح جهان قرار دارد. مقالات،

کتاب‌ها و گزارش‌ها و خبرهایی که در این وب‌سایت منتشر شده است، اقلام آموزشی ارزشمندی است که انجمن گسید می‌تواند و باید از آن‌ها بهره‌بردارد. این هم یک نقطه قوت.

۵. کادرهای دموکراسی

در طول حدود ۱۵ سال گذشته که طی آن بیش از هزار کارگاه آموزش و تمرین این قواعد در دفتر کادرها برگزار شده است، چند صد نفر از فعالان اجتماعی با این قواعد آشنا شده‌اند و تمام آنان از ترویج این قواعد در کشور پشتیبانی می‌کنند و امکانات بالفعل و بالقوه متنوعی دارند که حاضرند با طیب خاطر در اختیار انجمن گسید قرار دهند.

۷. اسناد «تجربه یک جهش فرهنگی»

چهل جلد «خاطرات زیرخاکی» فقط یک نمونه از مجموعه کتاب‌هایی است که تحت عنوان «تجربه یک جهش فرهنگی» تا کنون منتشر شده است. «اسناد زیرخاکی»، «مقالات آموزشی»، «کتاب کادرها»، «از روی دست دیگران»، «روزشمار رویدادها» عناوین دیگری هستند که تحت آن‌ها، کتاب‌ها و مقالات مختلفی ترجمه یا تألیف شده که سرمایه‌ای معنوی برای انجمن گسید محسوب می‌شوند.

۸. اعضای انجمن

بدیهی است که سرمایه اصلی هر جامعه/انجمن/سازمان، نیروهای انسانی آن سازمان است. انجمن گسید در زمان تدوین و تصویب این سند، ۲۰ عضو دارد که تمام آنان به ارزش‌های بنیادین فهرست شده در این سند باور عمیق دارند. به علاوه، آنان بدون هیچ چشم‌داشت مالی، از هیچ کوششی برای تحقق هدف‌های انجمن دریغ نمی‌روزند. یکی از نقاط قوت مهم انجمن گسید هم اعضای این انجمن هستند.

۹. ساختار مناسب

بدون ساختار مناسب، هر سازمانی هیچ است. ویژگی هر ساختار خوب آن است که بتواند، به صورت پیش‌دستانه و در واکنش به تحولات مستمری که در هر جامعه مدرن اجتناب‌ناپذیر است، ساختار خودش را اصلاح کند. قواعد دستورنامه رابرت به مجمع تصمیم‌گیری هر سازمانی اجازه می‌دهد، با حاکم کردن جو احترام و اعتماد متقابل در دورن سازمان، امکان اخذ تصمیمات با کیفیت و اجرای کارآمد و اثربخش آن‌ها را فراهم آورد. انجمن گسید از همان ابتدا بر مبانی درست استوار شد و به همین دلیل طی دو سالی که از عمر آن می‌گذرد، به جز دو مورد، هر هفته نشست‌های اعضای آن برقرار شود و، جز دو مورد تنش جزئی در میان اعضا که طبق قواعد مورد توافق برطرف شد، تمام این

نشست‌ها در جوی مملو از احترام و اعتماد متقابل برگزار شده‌اند. فقط کسانی اهمیت منحصر به فرد این نقطه قوت بسیار مهم انجمن گسید را درک می‌کنند که شناخت مناسبی از ساختار سازمانی و عوامل ناکارآمدی آن‌ها داشته باشد.

۱۰. روزشمار رویدادهای انجمن

یکی از خصوصیات انجمن گسید این است که مسؤلی برای تدوین تاریخچه انجمن تعیین کرده است تا روزشمار رویدادهای انجمن را طی مقاطع تاریخی تدوین و منتشر کند. تا کنون یک جلد کتاب «روزشمار رویدادهای انجمن گسترش سواد دموکراسی» در ۱۷۴ صفحه منتشر شده است که رویدادهای انجمن را از خرداد ۱۷ خرداد ۱۴۰۳ تا ۲۴ تیر ۱۴۰۴ روایت کرده است.^۱ نفس مکتوب کردن رویدادها و فعالیت‌های انجمن یک سرمایه ارزشمند است و باید در فهرست نقاط قوت انجمن می‌آمد.

نقاط ضعف

براساس تئوری‌های رایج مدیریتی^۲، نقاط ضعف یا مشکلات هر سازمان را می‌توان به دو دسته کلی طبیعی و غیرطبیعی تقسیم کرد.

براساس این تئوری‌ها، هر سازمانی مثل یک موجود انسانی، مراحل رشد و تکامل خود را دارد که عبارتند از: تولد، کودکی، رشد سریع (نوجوانی)، بلوغ، تکامل و در ادامه، بوروکراسی و اشرافیت و سرانجام نیز مرگ و فروپاشی. براساس این تئوری، با تشخیص مرحله‌ای که سازمان در آن قرار دارد، برخی از مشکلاتی که با آن‌ها مواجه می‌شود، برای آن مرحله از حیات سازمان طبیعی است، اما برخی دیگر از مشکلات برای همان مرحله طبیعی نیستند.

برای فهم این نظریه، ذکر مثالی خالی از لطف نیست: شب‌اداراری برای یک نوزاد و کودک امری طبیعی است، اما اگر یک نوجوان ده ساله همچنان شب‌اداراری داشته باشد، مشکل او را نمی‌توان طبیعی تلقی کرد.

با توجه به این مقدمه، با اطمینان می‌توان گفت که انجمن گسید در طول دو سال اول

^۱. برای دریافت متن پی‌دی‌اف یا کاغذی این کتاب با دبیر انجمن تماس بگیرید.

^۲. به ویژه و از جمله می‌توان به تئوری ایراک آدیزیس اشاره کرد که در کتاب اصلی وی با عنوان «دوره عمر سازمان» ترجمه آقای سیروس، نشر دانشگاه صنعتی امیرکبیر، توصیف شده است. به زودی کتاب دیگر این نویسنده با عنوان «مدیریت تغییر» از سوی دفتر کادرها منتشر خواهد شد. همچنین کتاب «تئوری مدیریت پیشادموکراتیک» هم به زودی از سوی دفتر کادرها منتشر خواهد شد که تئوری مدیریتی آدیزیس را از منظر علم حقوق پارلمانی و قواعد دموکراسی نقادی می‌کند تا نشان دهد اگر سازمان از ابتدا براساس همین قواعد تأسیس شوند، هرگز با مشکلاتی که آدیزیس به خوبی آن‌ها را تشریح کرده است، بروز نخواهد یافت.

عمر خود هیچ مشکل غیر طبیعی نداشت، به این دلیل ساده که از همان ابتدا براساس قواعد دستورنامه رابرت و تجربه‌های به کارگیری این قواعد بنا شد. به همین خاطر، مشکلات یا نقاط ضعفی که در ادامه به آن‌ها اشاره می‌شود، برای مرحله نوزادی و کودکی یک سازمان مشکلاتی طبیعی هستند و اکنون که انجمن به مرور از مرحله کودکی خود عبور می‌کند، به طور طبیعی دارد خودش را برای ورود به مرحله دیگر حیات سازمانی آماده می‌سازد.

۱. فقدان هیأت مدیره

همانطور که گفته شد، انجمن نوپایی که فقط چند نفر عضو دارد، نیازی به هیئت مدیره نخواهد داشت. از این گذشته، یکی از هدف‌های برگزاری مجامع عمومی انجمن گسید، تمرین قواعد دستورنامه رابرت در جریان تصمیم‌گیری بود. به همین خاطر، به طور آگاهانه از تشکیل هیئت مدیره صرف نظر شد و تمام اعضا در تمام نشست‌های هفتگی انجمن مشارکت می‌کردند. چنین تصمیمی دستاورهای خودش را داشت، اما با تکرار مطالب آموزشی، این نشست‌ها، جذابیت‌های آموزشی خود را از دست داد. در نتیجه، شاید لازم باشد، فاصله نشست‌های مجمع عمومی انجمن از هفته به ماه یا فصل افزایش یابد و هیئت مدیره‌ای برای مدیریت امور روزمره انجمن انتخاب شود.

۲. فقدان مدیرعامل

درست به همان دلایل ارایه شده در بند یک این بخش، انجمن گسید، آگاهانه از انتخاب مدیرعامل که مسؤل اجرای تصمیمات انجمن باشد، خودداری ورزید و در عوض برای اجرای هر تصمیمی، یک کمیته منصوب می‌شد و نتایج اقدامات خود را گزارش می‌داد. اما اکنون که انجمن مرحله کودکی خود را پشت سر می‌گذارد، لازم است یک مدیر اجرایی قوی مسؤلیت اجرای برنامه‌های مندرج در این سند را بر عهده بگیرد.

۳. فقدان دبیرخانه

تأسیس دبیرخانه در یک انجمن مستلزم حدی از رشد انجمن است که همه از نظر اقتصادی توانایی تأمین مالی کارکنان دبیرخانه را کسب کرده باشد و هم فعالیت‌هایش به حدی افزایش یافته باشد که چاره‌ای جز تأسیس دبیرخانه وجود نداشته باشد. به نظر می‌رسد با تدوین و تصویب این سند، اجرای مفاد آن مستلزم انتخاب هیئت مدیره و مدیرعامل و تأسیس دبیرخانه‌ای با حداقل کارکنان باشد.

۴. فقدان مهارت

به رغم آنکه اعضای انجمن گسید باورهای بنیادین فهرست شده در بخش «ارزش‌های بنیادین» این سند را دارند و از این جهت سرمایه اصلی انجمن هستند، اما میزان مهارت آنان در ترویج قواعد دموکراسی و اداره مجامع تصمیم‌گیری براساس این قواعد یکسان نیست، و مهم‌تر، کافی نیست. در این سند، راهکارهایی برای رفع این مشکل پیش‌بینی شده است.

۵. نقاط ضعف دیگر

می‌توان فهرست نقاط ضعف انجمن گسترش سواد دموکراسی را ادامه داد، اما واقعیت این است که این انجمن، به ویژه در این مدت کوتاه و با تکیه با تعداد انگشت شمار خود و بدون سوءاستفاده از رانت‌های حکومتی موفق شده است تعداد قابل توجهی کارگاه آشنایی با قواعد دموکراسی برگزار کند، هر هفته یک نشست و در طول دو سال عمر خود بیش از صد نشست برگزار کند که هرکدام از آن‌ها یک کارگاه آموزش و تمرین این قواعد بوده است و در هر یک از آن‌ها تعدادی از فعالان اجتماعی به عنوان مهمان شرکت کردند و با این قواعد آشنا شدند و به همین خاطر، حتی اگر مشکلی هم مطرح شود - طبق تعریف ارایه شده در بندهای قبل - مشکلات طبیعی بوده‌اند که با تدوین این سند و اجرای منظم آن به مرور برطرف خواهند شد.

فرصت‌ها و تهدیدهای بیرونی

بدیهی است که هر سازمان در یک محیط انسانی فعالیت می‌کند که به طور مستمر با تحولات گوناگون مواجه است. هر یک از این تحولات می‌توانند در نسبت به هدف سازمان فرصت یا تهدید باشند؛ به این معنا که یا به تحقق هدف انجمن کمک خواهد کرد یا مانع از تحقق آن خواهد شد. از همین رو، هر برنامه‌ریزی استراتژیکی، از جمله مستلزم آن است که با توجه به نقاط قوت و ضعف سازمان، حتی المقدور، فرصت‌ها و تهدیدهای بالقوه و بالفعل محیط بیرونی را شناسایی کند و بکوشد با تدوین راهکارهای مشخص، از فرصت‌ها بهره‌برد و تهدیدها را نیز به فرصت تبدیل کند. در چارچوب همین تحلیل است که فرصت‌ها و تهدیدهای محیط بیرونی در ارتباط با هدف و نقاط قوت و ضعف انجمن گسید در ادامه فهرست و به اختصار تحلیل می‌شود.

فرصت‌ها:

۱ - وجود هزاران مجمع تصمیم‌گیری

با اطمینان می‌توان گفت که مهم‌ترین فرصت انجمن گسید وجود هزاران مجمع تصمیم‌گیری است که از آغاز دوران مدرن و آغاز روند تأسیس جوامع مدرن براساس قرارداد اجتماعی یا قانون اساسی یا اساسنامه در ایران تأسیس شده‌اند و تأسیس می‌شوند: از مجلس خبرگان رهبری و مجمع تشخیص مصلحت نظام و شورای نگهبان تا شوراهای دانش‌آموزی، از مجلس شورای اسلامی تا شوراهای اسلامی شهر و روستا در سراسر کشور، از شوراهای دانش‌آموزی تا هیئت‌های علمی دانشگاه‌ها، از انواع مجامع عمومی و هیئت مدیره‌های اتاق‌ها، احزاب، انجمن‌ها و کانون‌ها تا مجامع ساختمان‌های مسکونی و تجاری و اداری در سراسر کشور - چه بدانند و چه ندانند، و چه بخواهند و چه نخواهند - به این قواعد نیاز دارند و همین بازار بسیار بزرگ بالقوه، بزرگترین فرصت انجمن گسید است.

۲. عطش تاریخی نسبت به حاکمیت قانون

در پی آشنایی تدریجی ایرانیان با دست‌آوردهای ملل راقیه در اروپا در بیش از یک سده قبل، عطش تاریخی نسبت به حاکمیت قانون یکی از مؤلفه‌های مهم در تحولات تاریخ معاصر ایران بوده و تا آینده قابل پیش‌بینی خواهد بود. اما تشکیل نهاد پارلمان به عنوان رکن قانون‌گذاری در کشور اصلی (یعنی در انگلستان) از ابتدا مبتنی بر اصولی بود که به عنوان اصول قانون عام پارلمان شناخته می‌شود و این اصول، که در کتاب دستورنامه رابرت به تفصیل تشریح شده است، هنوز هم برای فعالان سیاسی ناشناخته است و به همین دلیل، می‌توان مجالسی را که طی سده اخیر در ایران شکل گرفته‌اند، «شبه‌پارلمان» نامید. با این حساب می‌توان نتیجه گرفت، آنچه که عطش ایرانیان به حاکمیت قانون را ارضا می‌کند آشنایی آنان با اصول و قواعد قانون عام پارلمان است که طی قرن‌ها و از طریق آزمون و خطا در کشور مبدأ ساخته و پرداخته شده است و اکنون به عنوان دانش فنی از طریق دستورنامه رابرت در اختیار ایرانیان قرار گرفته است. با این حساب، همین عطش تاریخی به حاکمیت قانون به عنوان یک فرصت عظیم بالقوه برای انجمن گسید محسوب می‌شود که باید براساس راهکارهایی که در این سند تشریح شده است، بالفعل شود.

۳. عطش فرهنگی به حاکمیت مدنی

تجربه بنیان‌گذاری «جمهوری اسلامی ایران» که ترکیبی از صورت‌های حکومت‌های موناکی، آریستوکراسی و دموکراسی با محتوای دینی بود، دستاوردهای مهمی در پی داشت

که یکی از مهم‌ترین آن‌ها عطش فرهنگی مردم به حاکمیت مدنی است. اذهان توسعه‌یافته‌ای که لایه‌های عمیق‌تر منظومه قانون عام پارلمان (به روایت دستورنامه رابرت) درک کرده شده باشند اذعان خواهند کرد که ترویج مهارت ساخت جوامع مردم خودقانون‌گذار (دموکراسی حقیقی) براساس این قواعد، معنایی جز ترویج فرهنگ مدنی ندارد که پیش شرط حاکمیت مدنی است. همین عطش، یکی از فرصت‌های بالقوه برای انجمن حسد محسوب می‌شود.

۴. مدیریت پیشادموکراسی

منظور از «مدیریت پیشادموکراسی» فعالیت‌های مدیریتی آن گروه عظیم از مدیران ایرانی است که هنوز با قواعد عام اداره مجامع تصمیم‌گیری (دستورنامه رابرت) آشنا نشده‌اند. مدیریت پیشادموکراسی سبب بروز انواع مشکلات سازمانی می‌شود که به خصوص ایزاک آدیزیس در کتاب‌های خود به خوبی تشریح کرده است. آدیزیس راه‌حل‌نهایی تمام آن مشکلات مدیریتی را در یک شعار طلایی خلاصه کرده است: هر اقدامی که اعتماد و احترام متقابل را در یک سازمان تضعیف کند ممنوع است. این قاعده به خصوص در مورد مغز سازمان، یعنی رکن تصمیم‌گیری گروهی سازمان، اهمیت فوق‌العاده دارد. به همین خاطر، آدیزیس در فصل دوازدهم کتاب خود که با عنوان «مدیریت تغییر» به زودی از سوی دفتر کادرها منتشر خواهد شد، قواعدی برای اداره مجامع هیئت مدیره‌ها تدوین کرده است که نشان می‌دهد، از یک سو، تا چه حد وجود قواعدی برای اداره نشست‌های هیئت مدیره از سقوط احترام و اعتماد متقابل لازم است. در عین حال، و از سوی دیگر، مقایسه قواعدی که آدیزیس برای اداره نشست‌های هیئت مدیره‌ها پیشنهاد کرده است با قواعد جامع و کاملی که در دستورنامه رابرت تشریح شده است نشان می‌دهد که چطور عدم آشنایی ایزاک آدیزیس با این قواعد سبب شده است تا برای تبیین مشکلات مدیریتی در سازمان‌های پیشادموکراسی تئوری‌ای تدوین کند که هرچند وضعیت سازمان‌ها در کشورهای پیشادموکراسی را به خوبی توضیح می‌دهد، اما در تبیین این مشکلات و به ویژه در ارائه راه‌حل، مخاطبان را به ناکجاآباد سوق می‌دهد.

با توجه به نکاتی که در بند فوق به اختصار توضیح داده شد، می‌توان نتیجه گرفت که کل مدیران کشور به صورت بالقوه یک فرصت عظیم در برابر انجمن گسِد قرار می‌دهد تا بالفعل کردن این بازار، نقش خود را در ترویج این قواعد در میان مدیران ایفا کند.

۵. شوراهای دانش‌آموزی

خوشبختانه تشکیل شوراهای دانش‌آموزی در مدارس یک تکلیف قانونی است، همین امر

یک فرصت عالی برای انجمن گسید محسوب می‌شود. اما متأسفانه - به جز چند استثناهای انگشت شمار - در هیچ یک از مدارس کشور نمی‌توان یک معلم را یافت که با اصول و قواعد بدیهی اداره شوراهای، و از جمله شوراهای دانش‌آموزی آشنا باشند. ظرفیت بالقوه عظیم شوراهای دانش‌آموزی برای ترویج این قواعد یکی دیگر از فرصت‌های محیطی است که نباید مورد غفلت قرار بگیرد.

۶. خانه احزاب

گفته می‌شود حدود ۱۲۰ حزب، سازمان و جبهه سیاسی از نهادهای حاکمیتی پروانه فعالیت دریافت کرده‌اند و بیشتر این احزاب در تشکل صنفی «خانه احزاب» عضو هستند و شعب خانه احزاب در استان‌های سراسر کشور یکی بعد از دیگر راه‌اندازی می‌شود. بدیهی است که فعالیت حزبی بدون آشنایی با قواعد دموکراسی، با همان روش‌های شناخته شده هیئتی ادامه یابد که عوارض آن شناخته شده است. از همین رو، وجود این همه حزب، حتی اگر تعداد اعضای آن‌ها در حال حاضر محدود باشد، یک فرصت بالقوه در اختیار انجمن گسید قرار می‌دهد. ذکر این نکته لازم است که یکی از بنیان‌گذاران اولیه انجمن گسید نقش قابل توجهی در خانه احزاب دارد و همین امر به ترویج این قواعد در خانه احزاب مدد رسانده است.

۷. شوراهای شهر و روستا

هر چند قانون شوراهای اسلامی شهر و روستا نیاز به بازنگری اساسی دارد، و هر چند اهالی هر شهر و روستا قبل از انتخاب اعضای نهادهای نمایندگی خود باید به درک درستی از حکومت‌های محلی برسند، با این همه، حتی همین شوراهای موجود نیز فرصت مناسبی در اختیار انجمن گسید قرار می‌دهد تا نسبت به ترویج سواد دموکراسی در میان اعضای آن‌ها اقدام کند.

۸. تشکل‌های صنفی

اتاقی‌های بازرگانی، اتاق‌های تعاون و شرکت‌های تعاونی، خانه‌های صنعت، و انجمن‌ها و کانون‌های صنفی کارگران و کارفرمایان در سراسر کشور، هر چند تا کنون بدون آشنایی با قواعد مندرج در دستورنامه رابرت فعالیت کرده‌اند و به فعالیت‌های خود ادامه می‌دهند، با این همه، تمام این تشکل‌ها به صورت بالقوه به این قواعد نیاز دارند و از همین رو، یک فرصت بالقوه برای انجمن گسید محسوب می‌شوند.

۹. شبه‌پروفسن‌های دولتی

چهار پروفسن سنتی روحانیت، طبابت، قضاوت و تربیت، در دوران معاصر به بیش از ۵۰

پروفسن افزایش یافته‌اند که در جوامع مدرن طبق قوانین مصوب خود، مستقل از قدرت سیاسی، و زیر نظر بوردهای پروفسنال (شورای مرجعیت) اداره می‌شوند. اعضا پروفسن‌ها چه بخواهند و چه نخواهند، عضو یک سازمان پروفسنال هستند که سازماندهی دموکراتیک به آن‌ها مستلزم آشنایی با قواعد دموکراسی است.

در دوران معاصر، پروفسن‌های مدرن در ایران، تحت نظارت دولت و از طریق اعزام دانشجو به کشورهای اروپایی شکل گرفتند و از همان ابتدا یکی از مهم‌ترین خصوصیات پروفسن‌ها را - که استقلال از دولت سیاسی است - کسب نکردند. به همین خاطر، به آن‌ها «شبه‌پروفسن دولتی» گفته می‌شود.

با توجه به نکات فوق روشن می‌شود که تمام شبه‌پروفسن‌های دولتی در ایران، یک فرصت و یک بازار بالقوه برای ترویج سواد دموکراسی محسوب می‌شوند.

۱۰. بازآفرینی روحانیت به مثابه پروفسن

برخلاف شبه‌پروفسن‌های دولتی، که در بند قبلی به آن‌ها اشاره شد، روحانیت در ایران قبل از انقلاب، بیشترین شباهت را به یک پروفسن واقعی داشت: از دولت سیاسی مستقل بود، طلبه‌ها را خودش انتخاب می‌کرد، برنامه‌های درسی طلاب را خودش تدوین می‌کرد، به طلابی که صلاحیت‌های لازم را کسب کرده بودند، طی مراسم عمامه‌گذاری اجازه ورود به جرگه روحانیت را اعطا می‌کرد، روحانیونی که زی‌طلبگی (کد اتیکز) روحانیت را رعایت نمی‌کردند، خودش محاکمه و متخلفان را خلع لباس می‌کرد، از خزانه عمومی استفاده نمی‌کرد و بر کمک‌های مالی داوطلبانه مردم متکی بود. و به خاطر همین خصوصیات پروفسنال بود که قبل از انقلاب توانست بیشترین اعتماد مردم را به خود جلب کند که منجر به پیروزی انقلاب در سال ۱۳۵۷ شد.

به رغم تأکید و خواست رهبر انقلاب اسلامی، روحانیت به دلایل قابل فهم، وارد فعالیت‌های سیاسی شد و به مرور، تنها پروفسن مستقل در کشور، به دولتی‌ترین پروفسن، و حتی به خود دولت بدل شد.

اکنون پس از گذشت حدود نیم قرن از تسخیر قدرت سیاسی از سوی گروهی از روحانیون، پیامدهای مخرب این رویداد برهمگان عیان شده است و در نتیجه، یکی از تکالیف بسیار مهم برای کادرها دموکراسی، تلاش برای احیای روحانیت به مثابه پروفسن است که مستلزم بازآفرینی سازمان روحانیت براساس موازین دموکراسی است.

با توجه به نکات فوق می‌توان دریافت که چرا انجمن گسید باید به روحانیت به عنوان یک فرصت برای ترویج قواعد دموکراسی بنگرد.

۱۱. فدراسیون‌های ورزشی

درست مانند پروفشن‌ها، فدراسیون‌های ورزشی نیز باید از دولت سیاسی مستقل باشند، اما وضعیت فدراسیون‌های ورزشی، از این منظر، کاملاً واضح است و نیازی به توضیح ندارد.

هرچند فدراسیون‌های ورزشی همانند سایر جوامع مدرن براساس اساسنامه‌هایی اداره می‌شوند که بنا به تعریف باید در مجمع اعضای فدراسیون‌ها و بدون مداخله دولت سیاسی تدوین و تصویب شوند، اما بدون آشنایی با قانون عام پارلمانی، فدراسیون‌های ورزشی نیز با همان مشکلاتی دست و پنجه نرم می‌کنند که در بندهای قبلی توضیح داده شد. از همین رو، فدراسیون ورزشی نیز یک بازار بالقوه و در نتیجه یک فرصت برای انجمن‌گسید هستند.

۱۱. اتحادیه کشورهای وارث تمدن ایرانی (اکوتا)

یکی از محتمل‌ترین سناریوها برای آینده کشورهای وارث تمدن ایرانی یا کشورهای فلات ایران تشکیل یک اتحادیه است. عوامل متعددی در تشکیل یا عدم تشکیل چنین اتحادیه‌ای نقش ایفا می‌کنند، اما به نظر نمی‌رسد بدون ترویج دموکراسی در کشورهای حوزه تمدن ایرانی، تشکیل یک اتحادیه واقعی ممکن شود. از این منظر، کشورهای حوزه تمدن ایرانی یا فلات ایران، یک بازار بالقوه برای قواعد دموکراسی است و در نتیجه یک فرصت برای انجمن‌گسید محسوب می‌شود.

۱۲. اینترنت و ارتباطات الکترونیکی

ارتباطات الکترونیکی فواصل جغرافیایی و زمانی را حذف کرده است. نمی‌توان فرصت‌های انجمن‌گسید را، بدون اشاره به اینترنت و شبکه‌های مجازی فهرست کرد. برگزاری کارگاه‌های آموزشی و تأسیس انجمن‌های در دنیای دیجیتال، و نیز انواع شبکه‌های اینترنتی، فرصت‌های عظیمی را در برابر همه و از جمله در برابر انجمن‌گسید قرار داده است که خوشبختانه تا کنون نیز در حد مقدمات و نیاز مورد استفاده قرار گرفته‌اند.

۱۳. فضای سیاسی

در پی تحولات اخیر، عرصه سیاسی در کشور شاهد دگرگونی‌هایی است که عمده‌ترین خصوصیات آن تداوم وضعیت «آشوب» پس از یک دوره استبداد خواهد بود که ممکن است چند دهه به درازا بکشد. برون رفت از این آشوب به دو صورت قابل تصور است: سربرآوردن یک مستبد جدید که با مشت آهنین نظم را حاکم کند - که احتمال آن زیاد است - یا ترویج فرهنگی که منجر به یک حکومت مدنی در چارچوب قواعد عام پارلمانی شود - که احتمالش در کوتاه مدت بسیار کم است. با وجود این، و از منظر این سند

می‌توان دریافت که دوران آشوب پس از استبداد هم یک فرصت تاریخی در اختیار انجمن گسب قرار می‌دهد تا نیاز بالقوه سیاستمداران به نظم جدید را با معرفی این قواعد در اختیار آنان قرار دهد.

تهدیدها

منظور از تهدیدها، انواع موانعی است که در سر راه تحقق هدف اصلی این سند قرار دارد و مانع از آن می‌شوند که انواع مجامع تصمیم‌گیری با بهره‌گیری از قانون عام پارلمان کیفیت فعالیت‌های خود را ارتقا بخشند.

۱- ذهنیت سنتی ایرانیان

منظور از «ذهنیت» در این سند، «عادات فکری» یا «طرز فکر کردن» است که محصول تربیت اجتماعی است. در این صورت، منظور از اصطلاح «ذهنیت سنتی» مجموعه عادات فکری یا طرز فکر کردن یک ذهن قبل از آشنایی با قواعد دستورنامه رابرت است. برای فهم بهتر این موضوع، فرض کنید، یک نوزاد انسان در شرایطی قرار بگیرد که کسی به او روش بسیار دشوار راه رفتن روی دوپا را یاد ندهد. طبیعی این است که این نوزاد به صورت چهار دست‌وپا حرکت می‌کند و با همین روش مشکلات خود را برطرف می‌سازد. هر نوع تلاش برای اصلاح روش راه رفتن این کودک فرضی وقتی بزرگ شده باشد، غیرممکن است. شاید بشود برای او توضیح داد که اگر روی دوپا راه بروند دستانش برای فعالیت‌های دیگر آزاد خواهد شد و همان فعالیت‌ها سبب توسعه ذهنی او می‌شود. اما حتی اگر این توضیحات چنان انسان مفروضی را قانع کند که برخیزد و روی دوپا حرکت کنند، موفق نخواهد شد.

از آنجا که عمده‌ترین و اصلی‌ترین و سرسخت‌ترین مانع تحقق فرهنگی مورد نیاز برای کسب مهارت ساخت جوامع مردم خودقانون‌گذار (دموکراسی حقیقی) «ذهنیت سنتی ایرانیان» است، لازم است با ذکر نمونه‌ای دیگر، وجوه عمیق‌تر این معضل مورد توجه کادرهای دموکراسی قرار بگیرد.

روشن است که در نژاد انسان، زبان هم یک امر اجتماعی و، در نتیجه، آموختنی است. کسانی که تجربه تربیت فرزند داشته‌اند می‌دانند که کودکان با چه سرعت و سهولت حیرت‌انگیزی زبان یاد می‌گیرند و اگر کودکی شانس داشته باشد در محیطی چند زبانه زندگی کند، در همان کودکی و بدون هیچ دشواری، تمام زبان‌هایی را که در محیط پیرامونش رواج دارد، به آسانی فرا می‌گیرد. اما آیا می‌توان از یک انسان بزرگسال توقع داشت که زبان دوم و غیرمادری خود را به همان سادگی بیاموزد؟ وقتی انسان‌ها دور هم جمع

می‌شود تا تصمیم بگیرند، طبق همان زبان مادری خود صحبت می‌کنند، یا در واقع طبق همان «ذهنیت سنتی» خود می‌اندیشند و با هم به تعامل می‌پردازند. به همین قیاس، توقع این که این افراد، بتوانند «ذهنیت سنتی» خود را کنار بگذارند و در چارچوب قواعد جدید فکر کنند و افکار خود را بیان کنند و با هم به تعامل بپردازند، درست مثل این است که شما از یک بزرگسال بخواهید که به زبانی غیر از زبان مادری خود فکر کند و سخن بگوید. این کار تقریباً غیر ممکن است.

بی‌تردید همین ذهنیت سنتی ایرانیان اصلی‌ترین مانع ترویج این قواعد در مجامع تصمیم‌گیری است. اما اگر تغییر این ذهنیت غیرممکن باشد، پس چطور می‌توان انتظار داشت که این قواعد در میان چنین ملتی رواج یابد؟

افتخار «تجربه یک جهش فرهنگی» این است که به لطف برخی از فعالان اجتماعی که برای یادگیری و تمرین این قواعد وقت صرف کردند و صبوری به خرج دادند، راه‌حل‌های این معضل کلیدی یافت شده است و در ادامه این سند به آن راهکارها اشاره خواهد شد.

۲. وضعیت طبیعی

از منظر موضوع مورد بحث این سند، جوامع انسانی را می‌توان به دو دسته عمده تقسیم کرد: جوامعی که در وضعیت طبیعی به سر می‌برند، و جوامعی که به مرحله تمدن رسیده‌اند که در آن‌ها، این اصل پذیرفته شده است که تمام انسان‌ها آزاد و برابر خلق شده‌اند. در جوامع متمدن، انسان‌ها به صورت داوطلبانه جمع می‌شوند و جوامعی براساس همین دو اصل آزادی و برابری اعضا تأسیس می‌کنند. از درون تجربه‌های چنین جوامعی است که قواعد عام و عمومی برای اداره مجامع تصمیم‌گیری ساخته و پرداخته شده است. اما در جوامعی که هنوز در وضعیت طبیعی به سر می‌برند، اصل قدرت - در اشکال مختلف آن - حاکم است. وقتی افراد در چنین فرهنگی دور هم جمع می‌شوند رویه‌های دیگری برای به تصمیم رسیدن گروه مورد استفاده قرار می‌گیرد که نکات قوت و ضعف خود را دارند. ممکن است اعضای یک قبیله که معمولاً به رئیس قبیله اعتماد دارند و به او احترام می‌گذارند، حق تصمیم‌گیری خود را به او تفویض کنند. ممکن است یک ملت به رهبر خود چنان اعتمادی داشته باشد که تمام اختیارات خود را به او اعطا کند. ممکن است اعضای یک گروه به صورت ریش سفیدی یا هیئتی تصمیم بگیرند.

به این ترتیب ملاحظه می‌شود که در جوامع سنتی نیز انواع روش‌های تصمیم‌گیری وجود داشته که محاسن یا معایب خود را دارند و لازم است با دقت مورد بررسی قرار بگیرند، چرا که این رویه‌ها هنوز در جوامع سنتی جریان دارد و جواب می‌دهد. با این همه، جوامع مدرنی که قرار است در آن‌ها افراد آزاد و برابر باشند، به قواعدی نیاز دارند که یک

نمونه جامع و کامل آن در کتاب دستورنامه رابرت تشریح شده است. در چنین جوامعی، یکی از موانع ترویج این قواعد، مقاومت افرادی است که علاوه بر مشکل «ذهنیت»، مشکل «قدرت» نیز دارند.

تجربه نشان می‌دهد در انواع جوامعی که هنوز در وضعیت طبیعی به سر می‌برند، ساختار قدرت مستقر در برابر ترویج این قواعد مقاومت می‌کند. اما برای این معضل نیز، به برکت تجربه‌های یک جهش فرهنگی راه‌حلی‌هایی کشف شده است که در ادامه این سند به آن‌ها اشاره خواهد شد.

۳. نسبی‌گرایی فرهنگی

بدیهی است که قانون عام پارلمان به مثابه یک منظومه حقوقی مبتنی بر اصول بدیهی، محصول فرهنگی متفاوت با فرهنگ جاری در ایران امروز است. با توجه به همین اصل بدیهی، فرض می‌شود که ترویج این قواعد نیز - اگر محقق شود - به معنای تحولات بنیادین در فرهنگ جامعه خواهد بود و «تجربه یک جهش فرهنگی» چیزی جز تلاش برای تحقق همین تحولات نیست. با این حساب انواع مقاومت‌ها در برابر «جهش فرهنگی» امری طبیعی است و ترویج این قواعد، به معنای یک مبارزه فرهنگی مستمر و همه‌جانبه برای تحقق فرهنگ مدنی به جای فرهنگ جاری در کشور است. به همین خاطر، موانع فرهنگی تهدید نیستند، بلکه آماج مبارزه‌اند. با این همه، نسبی‌گرایی فرهنگی، یعنی دکترونی که به ارزش‌دوری در مورد فرهنگ‌ها قائل نیست، می‌تواند در سطح نظری به عنوان یک تهدید تلقی شود.

بدون باور عمیق به برتری ارزشی و اخلاقی فرهنگ مدنی نمی‌توان از مبارزان خواست با تمام وجود در این میدان حضور یابند. به همین خاطر، انجمن گسید باید مبارزه در سطح نظری با نسبی‌گرایی فرهنگی را به عنوان یک تهدید در نظر بگیرد و آن را به چالش بکشد.

۴. سایر موانع

هدف‌ها:

هدف یک: معرفی قواعد دموکراسی به افکار عمومی و به مسئولان انواع مجامع تصمیم‌گیری در سطح کشور

زیرهدف یک: معرفی قواعد دموکراسی به افکار عمومی

راهکارها:

۱. شناسایی آن بخش از قواعد و رویه‌های مندرج در دستورنامه رابرت که آگاهی از آن‌ها برای تمام شهروندان ضروری است.

۲. تولید اقلام آموزشی و ترویجی برای معرفی، آموزش، تمرین و ترویج این بخش از قواعد.

۳. تولید پادکست، کلیپ و سایر اقلام ترویجی و انتشار آن‌ها در شبکه‌های الکترونیکی

۴. تهیه گزارش‌های صوتی و تصویری از کارگاه‌ها، کنفرانس‌های ماهانه و سایر فعالیت‌های آموزشی، تمرینی و ترویجی انجمن و انتشار آن‌ها برای افکار عمومی

۵. برگزاری کنفرانس‌ها و گفتگوهای مطبوعاتی برای معرفی این بخش از قواعد دمکراسی با روزنامه‌نگاران

زیرهدف دو: معرفی قواعد دموکراسی به مسئولان انواع مجامع تصمیم‌گیری در عرصه‌های مختلف

راهکارها:

۱. شناسایی منابع و کانال‌های دسترسی به فعالان اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، اقتصادی، صنفی، ورزشی، و هنری

۲. ایجاد بانک اطلاعات انواع فعالان اجتماعی، تشکل‌های آنان

۳. تهیه انواع اطلاعات لازم برای توجیه مسئولان این تشکل‌ها نسبت به ضرورت ترویج این قواعد در تشکل‌های متبوع آنان

۴. تولید جزوه‌ها و بروشورهای متنوع برای معرفی قواعد دموکراسی به مسئولان تشکل‌های انواع فعالان اجتماعی

۵. برقراری ارتباط حضوری و چهره به چهره با مسئولان تشکل‌های انواع فعالان اجتماعی و معرفی قواعد دموکراسی

زیرهدف سه: معرفی قواعد دموکراسی به مسئولان انواع مجامع تصمیم‌گیری و انعقاد قرارداد همکاری آموزشی

راهکارها:

۱. شناسایی و دسته‌بندی انواع مجامع تصمیم‌گیری تمام بخش‌های جامعه از جمله:

۱.۱. شوراهای حکومتی، مجلس خبرگان، مجلس تشخیص مصلحت، شورای

نگهبان، مجلس شورا، شوراهای شهر و روستا در سراسر کشور،

۱.۲. خانه احزاب و سازمان‌های سیاسی عضو آن

۱. ۳. انواع سازمان‌های پروفشنال (نظام‌ها)
۱. ۴. انواع انجمن‌ها و کانون‌های علمی، پزشکی، هنری، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، صنفی، ورزشی، و غیره که از نهادهای حاکمیتی پروانه فعالیت دریافت کرده‌اند.
۱. ۵. اتاق‌های بازرگانی، تعاون، خانه‌های صنعت و معدن، و از این قبیل
۱. ۶. مجامع و هیئت‌مدیره و مدیران مجتمع‌های مسکونی، اداری و تجاری در تهران و شهرستان‌ها

۱. ۷. شوراهای دانش‌آموزی، انواع انجمن‌های دانشجویی، هیئت‌های علمی دانشگاه‌ها و از این قبیل

۲. تدوین یک برنامه در چارچوب این سند راهبردی جهت برقراری ارتباط چهره به چهره با مسؤلان این مجامع به منظور معرفی قواعد دستورنامه و انعقاد قراردادهای همکاری برای آموزش این قواعد به تشکل‌های متبوع آنان
۳. همزمان با پیش‌رفت راهکار ۲ فوق و انعقاد قرارداد همکاری، تدوین شرح درس و جزوات آموزشی برای اجرای هر قرارداد آموزشی

هدف دو: ارتقای کمیت و کیفیت برنامه‌های آموزشی انجمن

زیرهدف یک: شناسایی و تربیت معلم و مربی
راهکارها:

۱. شناسایی افراد مناسب برای آموزش این قواعد و دعوت از آنان برای همکاری با انجمن
۲. برگزاری کارگاه‌های آموزشی اختصاصی برای این گروه
۳. اخذ آزمون از آنان و در صورت قبولی در آزمون، ارائه گواهینامه به آنان
۴. انعقاد قرارداد همکاری با آنان
۵. تدوین برنامه اختصاصی برای این رهکار، در چارچوب این سند راهبردی و نظارت بر اجرای آن

زیرهدف دو: تحقیق و بررسی فعالیت‌های انجمن‌های مشابه در کشورهای توسعه یافته و کسب تجربه از فعالیت‌های آن‌ها
راهکارها:

۱. تعیین کمیته‌ای برای تدوین و اجرای رهکارهای ارائه شده در این زیرهدف
۲. بررسی و شناسایی انجمن‌ها و نهادهای آموزشی مشابه و دسترسی به اسناد و مسؤلان آن‌ها

۳. انتخاب و ترجمه‌ی اسناد و مذاک آن انجمن‌ها که به ارتقای کیفیت خدمات آموزشی انجمن گیسِد مدد می‌رساند
 ۴. به کارگیر این اسناد در فعالیت‌های انجمن
 ۵. ارایه گزارش سالانه به مجمع و انتشار آن برای تمام اعضا و افکار عمومی از سوی کمیته مندرج در بند ۱ این بخش از سند
- زیرهدف سه: سطح بندی برنامه‌های آموزشی انجمن و تدوین اقلام آموزشی مناسب برای هر سطح راهکارها:**
۱. تهیه شرح درس برای کارگاه‌های آشنایی مقدماتی با قواعد دموکراسی
 ۲. تربیت معلمانی که بتوانند کارگاه‌های مقدماتی را به خوبی اداره کنند
 ۳. گرفتن آزمون از کسانی که در کارگاه‌های آشنایی مقدماتی شرکت می‌کنند و دادن گواهی به کسانی که در این آزمون موفق می‌شوند
 ۴. شناسایی افراد مناسب از میان قبول شدگان در آزمون کارگاه آشنایی مقدماتی با قواعد دموکراسی و دعوت از آنان برای شرکت در کارگاه سطح متوسطه
 ۵. برگزاری کارگاه‌های سطح مقدماتی همراه با روخوانی کتاب دستورنامه رابرت و بحث برای فهم استدلالی قواعد
 ۶. برگزاری آزمون کارگاه سطح متوسطه و اعطا گواهینامه «معلمی» به قبول شدگان در این کارگاه
 ۷. دعوت از معلمان به کارگاه تمرین گروهی برگزاری مجامع تصمیم‌گیری
 ۸. برگزاری آزمون برای کسب رتبه مربی‌گری زیر نظر «شورای مرجعیت» که در کانون اصلی شکل خواهد گرفت.

هدف سه: توسعه کمی و کیفی انجمن گیسِد

زیرهدف یک: اصلاح ساختار انجمن
راهکارها:

۱. اصلاح اساسنامه و پیشنهاد تغییرات زیر:
 - ۱.۱. تشکیل هیئت مدیره و مدیر ارشد اجرایی برای نظارت بر اجرای این سند
 - ۲.۱. برگزاری نشست‌های مجمع به صورت ماهانه

۱. ۳. تعیین کمیته‌های مختلف مورد نیاز از جمله کمیته عضویت، مالی، تحقیق و توسعه، دستور شرف، بازاریابی، آموزشی، و تولیدی، کمیته برگزاری مراسم روز ملی گسترش سواد دموکراسی

۱. ۴. تعیین حق عضویت

۱. ۵. تعیین هر سال یک عضو افتخاری و اهدای لوح تقدیر به وی در مراسم جشن روز ملی گسترش سواد دموکراسی

۲. برگزاری سمینارهای ماهانه همراه با نشست‌های ماهانه با موضوعات مرتبط با خدمات آموزشی انجمن و دعوت از تمام علاقمندان برای شرکت در آن‌ها

۳. تولید اقلام آموزشی بصری و صوتی و مکتوب از محتوای این سمینارها

۴. تشکیل دبیرخانه و استخدام پاره‌وقت یک کارمند دفتری که زیر نظر مدیر اجرایی فعالیت کند

زیرهدف دو: تأسیس باشگاه حامیان

راهکارها:

۱. شناسایی تمام فعالان اجتماعی که طی سال‌های اخیر در کارگاه‌های آموزش دستورنام رابرت شرکت کرده‌اند و از فعالیت‌های انجمن حسد حمایت می‌کنند

۲. تشکیل بانک اطلاعاتی باشگاه حامیان

۳. گفتگوی چهره به چهره با آنان و تشویق آنان به عضویت در باشگاه حامیان و تأسیس باشگاه طبق قواعد دستورنامه رابرت

۴. تهیه شرح حال مختصر از تک‌تک آنان و بررسی امکانات بالفعل و بالقوه آنان که می‌تواند با رضایت خود آن جهت اهداف انجمن مورد استفاده قرار بگیرد.

۵. تدوین برنامه جامع حمایت از انجمن گِسید در چارچوب این سند راهبردی و نظارت بر اجرای آن از سوی مدیر ارشد اجرایی انجمن

زیرهدف سه: مشارکت در روند تشکیل کانون ملی انجمن‌های گسترش سواد دموکراسی

راهکارها:

۱. تشویق شرکت کنندگان در کارگاه‌های آشنایی مقدماتی با قواعد دموکراسی به تشکیل انجمن‌های گسترش سواد دموکراسی در محله و شهر خود به صورت الکترونیکی

یا حضوری

۲. تشویق این انجمن‌ها به این که همراه با نخستین انجمن گسترش سواد دموکراسی، کانون ملی انجمن‌های گسترش سواد دموکراسی را تشکیل دهند
۳. تدوین برنامه جامعی در چارچوب این سند راهبردی برای ایجاد هماهنگی و نظارت بر این فرایند
۴. نظارت بر اجرای این برنامه از سوی مدیر ارشد اجرای انجمن

زیرهدف چهار: مشارکت فعال در کانون اصلی

راهکارها:

۱. تشویق تمام انجمن‌هایی که براساس قواعد دموکراسی تشکیل شده‌اند به مشارکت فعال در تأسیس کانون اصلی
۲. تشویق تمام انجمن‌های گسترش سواد دموکراسی به این که همراه با کانون انجمن‌های گسترش سواد دموکراسی در روند تأسیس کانون اصلی مشارکت کنند
۳. تدوین برنامه جامعی در چارچوب این سند راهبردی برای ایجاد هماهنگی و نظارت بر این فرایند
۴. نظارت بر اجرای این برنامه از سوی مدیرارشد اجرایی انجمن

زیرهدف پنج: مشارکت فعال در تشکیل پروفشن دموکراسی

راهکارها:

۱. معرفی مفهوم پروفشن در افکار عمومی
۲. معرفی «گسرش و ترویج دموکراسی» به مثابه پروفشن در افکار عمومی
۳. معرفی «کادرهای دموکراسی» به عنوان اعضای این پروفشن به افکار عمومی
۴. مشارکت فعال در روند تأسیس «شورای مرجعیت دموکراسی» که در کانون اصلی تأسیس خواهد شد.
۴. مشارکت فعال در تدوین اساسنامه ناظر بر شورای مرجعیت دموکراسی و تدوین کد اتیکز پروفشن دموکراسی
۵. استقرار کد اتیکز پروفشن دموکراسی در انجمن

زیرهدف شش: برگزاری مراسم سالانه «روز ملی گسرش سواد دموکراسی»

راهکارها:

۱. پیشنهاد و اعلان روز ۲۴ تیر ماه هر سال (روز تأسیس انجمن گسید) به عنوان روز ملی گسترش سواد دموکراسی به افکار عمومی
۲. تلاش برای ثبت این روز ملی در نهادهای مربوطه

۳. تشکیل کمیته برگزاری مراسم روز ملی گسترش سواد دموکراسی در روزهای نخستین تیر ماه هر سال
۴. تدوین برنامه برگزاری مراسم جشن سالانه روز ملی گسترش سواد دموکراسی
۵. معرفی عضو افتخاری انجمن در آن روز و تقدیم لوح تقدیر به وی

سایر اسناد مورد نیاز:

- جدول مربوط به تعیین مسئولان اجرای هر زیر هدف
- جدول مربوط به شاخص های ارزیابی عملکرد هر زیر هدف
- تدوین راه نقشه اجرایی برنامه برای هر سال و هر ماه