طرح کارآمد
۳۵
شماره سی و پنجم - بهار ۱۴۰۵ - طرح‌های کارآمد برای هیأت‌ها

نقشه جامع هیأت دانشجویی

مجموعه اصول و راهبردهای برگرفته از بیانات استاد حسین افسری، پیرامون تشکیل هیأت دانشجویی



یک طرح کارا، طرح‌های کارآمد برای هیأت‌ها

شماره سی و پنجم، بهار ۱۴۰۵

نقشه جامع هیأت دانشجویی

مجموعه اصول و راهبردهای تشکیل هیأت دانشجویی؛ حسین افسری

تهیه و تنظیم: معاونت تولیدات رسانه‌ای جامعه ایمانی مشعر

گردآوری: هادی مرادی فرهمند

طراح جلد: علی ناصری

صفحه‌آرا: حسن ناصری

شمارگان: ۲۰ نسخه / نوبت چاپ: اول

استفاده از مطالب نشریه و تکثیر آن برای هیأت‌ها، در صورت ذکر منبع آزاد می‌باشد.

جامعه ایمانی مشعر

قم ـ کدپستی: ۳۷۱۹۶ - ۱۵۶۴۷

سامانه پیامک: ۳۰۰۰۱۵۴۲

پایگاه اطلاع‌رسانی: www.۱۵۴۲.org

انتشارات هیأت امروز

پایگاه اطلاع‌رسانی: heyatemrooz.ir

شبکه‌های اجتماعی: @heyatemrooz_ir

رایانامه: info@۱۵۴۲.org

مقدمه

هیأت‌های دانشجویی به‌عنوان یکی از اصیل‌ترین و پویاترین نهادهای خودجوش دانشگاهی، همواره پیش‌قراول ترویج معارف ناب اهل‌بیت علیهم‌السلام در محیط‌های علمی بوده‌اند. این تشکّل‌ها با تکیه بر شور و شعور جوانان مؤمن، توانسته‌اند در طول تاریخ انقلاب اسلامی، نقش بی‌بدیلی در تربیت نیروهای انقلابی و تحکیم پیوند دین و دانشگاه ایفا نمایند.

سی‌وچهارمین شماره از منشورات یک طرح کارا، برگرفته از بیانات استاد حسین افسری است که با بهره‌گیری از تخصص و کنش میدانی ایشان، سعی دارد میان اصالت‌های دیرپا و ضرورت‌های نوین دانشگاهی، پیوندی استوار برقرار سازد.

ایـن منشور با درک عمیق از شرایط ویژه هیأت‌های دانشجویی و باتوجه‌به چرخش سریع نیروی انسانی در محیط دانشگاه، تدوین شده است. مخاطب اصلی این سند، دانشجویان هیأتی هستند که دغدغه تداوم و تعالی فعالیت‌های خود را در دانشگاه دارند و در پی آن‌اند تا هیأت دانشجویی را از حالت یک فعالیت مقطعی به نهادی پایدار و اثرگذار تبدیل نمایند. محتوای حاضر با نگاهی نظام‌مند، از شناخت مبانی تا اجرای روش‌های مدیریت تشکیلاتی را در برمی‌گیرد و می‌کوشد نقشه‌ای جامع برای حرکت بر مبنای عقلانیت و معنویت ترسیم کند.

ساختار این منشور بر اساس سیر طبیعی شکل‌گیری و توسعه یک هیأت دانشجویی طراحی گردیده است. از مبانی معرفتی و تعریف هویت هیأتی آغاز می‌شود و با گذر از مهندسی نیروی انسانی، مدیریت تشکیلاتی و برنامه‌ریزی راهبردی تا آینده‌نگری و تاب‌آوری در برابر تغییرات پیش می‌رود. در هر بخش، هم‌زمان به جنبه‌های نظری و کاربردی توجه شده و نمونه‌های عینی از تجربیات موفق هیأت‌های دانشجویی ارائه گردیده است. این اثر می‌کوشد پلی باشد میان تجربیات نسل‌های پیشین و ظرفیت‌های نسل جدید فعالان هیأتی.

امید است این نوشتار بتواند چراغ راهی برای همه دل‌سوزان عرصه هیأت‌های دانشجویی باشد و گامی در جهت تحقق هیأتی متعالی، اثرگذار و پایدار بردارد. هیأتی که هم بر اصول و آرمان‌های خود استوار باشد و هم با هوشمندی، پاسخ‌گوی نیازهای نسل جدید دانشگاهی باشد. از همه صاحب‌نظران و فعالان هیأتی تقاضا داریم با ارائه نظرات و تجربیات ارزشمند خود، ما را در غنی‌سازی هرچه بیشتر این سند یاری نمایند.

نقشه راه جامع هیأت دانشجویی

فعالان هیأت‌های دانشجویی، عموماً با بسیاری از مباحث و موضوعات مرتبط با این عرصه آشنایی دارند. هدف از ارائه این مطلب، ترسیم یک نقشه ذهنی کلان برای این عزیزان است. هر فرد در هیأتی که مسئولیتی را بر عهده دارد ـ اعم از هیأت‌های تازه‌تأسیس یا پیشین ـ با همراهی سایر اعضا به فعالیت می‌پردازد.

آنچه در مدیریت راهبردی هیأت‌های دانشجویی ضروری می‌نماید، داشتن نقشه‌ای جامع از تمامی مباحث مرتبط است. به‌عنوان‌مثال، هنگامی که قصد تحلیل هیأت و تدبّر در مورد فعالیت‌های ممکن در آن وجود دارد، فرد ناخواسته به یک دسته‌بندی ذهنی قبلی مراجعه می‌کند. این چارچوب‌های ذهنی، اگرچه برخاسته از تجربیات ارزشمند کسب‌شده در طول فعالیت هستند؛ ولی عمدتاً متأثر

از شرایط خاص اجتماعی، الزامات عینی درون هیأت، فضای دانشگاه و تحوّلات جاری جامعه می‌باشند.

پیشنهاد می‌شود این مسئله موردبررسی قرار گیرد که یک هیأت دانشجویی را چگونه می‌توان به‌درستی شناخت و یک هیأت دانشجویی کامل، ایده‌آل و نمونه دارای چه اجزاء و ویژگی‌هایی است؟ اگر با این دیدگاه حرکت شود و به این سؤال اندیشیده شود، در نهایت به یک نگاه جامع دست خواهد یافت. این نگاه جامع به شما کمک می‌کند تا شرایط فعلی خود را به‌درستی تشخیص دهید و پس از این تشخیص، بتوانید برای وضعیت آینده هیأت، بهترین تصمیم‌ها را اتخاذ کنید، بهترین عملکرد را برگزینید و بهترین فعالیت را اجرا نمایید.

این رویکرد موجب می‌شود تا اولاً در مواجهه با اتفاقات و شرایط پیش‌رو، نگاه شما دقیق‌تر شده و نگاه اشتباه در آن کاهش یابد. از طرف دیگر، از آشفتگی ذهنی شما در این زمینه جلوگیری به عمل می‌آید و در نهایت، خود شما نیز می‌توانید به ابزاری برای سنجش میزان موفقیت هیأت خود دست یابید و تقریباً درک کنید که هیأت شما در حال حاضر در چه زمینه‌هایی خوب عمل کرده و در چه زمینه‌هایی عقب است و نیاز به کار و تلاش بیشتری دارد.

مهندسی نیروی انسانی و ساختار درونی هیأت

از سوی دیگر، محور اساسی دیگر که در این جلسات مورد توجه و بررسی قرار خواهد گرفت، موضوع بسیار مهم آموزش، هدایت و تربیت نیروها است. همان‌طور که واضح است، هیأت بدون وجود اعضای متعهد و فعال، فاقد معنا و هویت خواهد بود. این اعضا نیازمند آن هستند که در یک فرآیند مستمر و برنامه‌ریزی شده، به خودسازی دست یابند و مسیر رشد و تکامل معنوی را به‌گونه‌ای نظام‌مند طی نمایند. خروجی مطلوب یک هیأت دانشجویی، مانند هیأت تحت مدیریت شما، باید به این صورت تبلور یابد که فرد پس از دو یا سه سال فعالیت مستمر، در قیاس با روز اول ورودش، مراتب قابل‌توجهی از ترقی معنوی، تعالی اخلاق و پیشرفت علمی را کسب کرده باشد. به بیان دیگر، این فرد باید به درجه بالاتری از مقبولیت نزد اهل‌بیت علیهم‌السلام و درجه والاتری از خادم بودن نائل آمده باشد. در

نهایت، هدف این است که توانایی تجزیه‌وتحلیل وضعیت هیأت خود را به دست آورده و از طریق این تحلیل، به راهکارهای مؤثرتری برای ارتقای کیفیت، افزایش بهره‌وری، بهبود بازدهی و شتاب بخشیدن به رشد معنوی اعضا و شرکت‌کنندگان در برنامه‌های هیأت دست یابید.



تاریخچه هیأت‌های دانشجویی

در موضوع کلیات هیأت‌های دانشجویی، هدف این فصل، تبیین این پرسش اساسی است که اصلاً هیأت دانشجویی به چه معناست؟ برای واکاوی این مفهوم، لازم است ابتدا نگاهی به کلیدواژه‌های مورداستفاده داشته باشیم تا مباحث به‌صورت گام‌به‌گام و ساختاریافته پیش برود. در این بخش، هیأت‌های مذهبی به‌عنوان چارچوب کلی‌تر موردبررسی قرار می‌گیرند و تاریخچه آن به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مباحث از نظر گذرانده می‌شود.

برای تحلیل جامع هیأت‌های دانشجویی، می‌توان سه منظر یا نگاه کلیدی را مدنظر قرار داد که در ادامه به تبیین اولین و اساسی‌ترین آن یعنی نگاه تاریخی، پرداخته می‌شود. در این نگاه، پرسش‌های بنیادینی مطرح می‌گردد: خاستگاه و زمان شکل‌گیری هیأت‌های مذهبی چیست؟ و مهم‌تر از آن، دلایل ماندگاری و

تداوم فعالیت این نهادها طی قرون متمادی چه بوده است؟ اگرچه ممکن است بحث درباره میزان تأثیر کنونی آن‌ها وجود داشته باشد؛ اما نمی‌توان انکار کرد که هیأت‌های مذهبی کماکان از عوامل تأثیرگذار در جامعه محسوب می‌شوند.

نگاه تاریخی به هیأت‌های مذهبی، واکاوی خاستگاه، تداوم و نقش‌آفرینی این نهـادها در بستر تحولات جامعه ایران را شامل می‌شود. پرسش‌های بنیادین این نگاه عبارت‌اند از: هیأت‌های مذهبی از چه زمانی و چگونه پدید آمدند؟ دلایل ماندگاری و تداوم فعالیت آن‌ها طی سده‌های متمادی چیست؟ اگرچه ممکن است درباره میزان تأثیر کنونی آن‌ها بحث وجود داشته باشد؛ اما نمی‌توان نقش مستمر آن‌ها را به‌عنوان نهادهای تأثیرگذار اجتماعی نادیده گرفت.

تاریخچه هیأت‌های مذهبی در جامعه ما، ریشه در سال‌ها و حتی قرون گذشته دارد و ایـن قدمت طولانی، عاملی است که باعث شده است این نهادها از عمق و نفوذ اجتماعی بسیار قابل‌توجهی برخوردار باشند. نمونه عینی این تأثیرگذاری را می‌توان به‌وضوح در نقش هیأت‌های مذهبی، از جمله هیأت‌های دانشجویی مشاهده کرد؛ چه در دوران پیش از انقلاب اسلامی و مشارکت فعال در پیروزی آن و چه در

دوران پس از انقلاب در امر هدایت نسل جوان. این پیشینه تاریخی پربار، ظرفیت و جایگاه ویژه‌ای به این نهادها بخشیده است.

بررسی تاریخی این موضوع، سیر تحول هیأت‌ها در ادوار مختلف را شامل می‌شود؛ از شکل‌وشمایل آن‌ها در دوره قاجاریه گرفته تا نقش حیاتی‌شان در دوره پهلوی در حفظ هویت مذهبی جامعه و مقابله با جریان‌های ضدمذهبی حاکم. برای نمونه، می‌توان به نقش برجسته هیأت‌ها در مقابله با جریانی همچون کشف حجاب و نیز نقش مستمر آن‌ها پس از سال ۱۳۲۰ در حفظ روحیه و چهره فرهنگی جامعه در برابر برنامه‌های متعددی که هدف کم‌رنگ کردن مبانی مذهبی را دنبال می‌کردند، اشاره نمود. برای مطالعه‌ای عمیق‌تر در این زمینه، می‌توان به کتاب «**رسانه شیعه**» ارجاع داد که این مباحث را به شکلی جامع بیان کرده است.



یک نکته برجسته و درس‌آموز در این تاریخچه، نقش غیرقابل‌انکار هیأت‌ها در شکل‌گیری قیام ۱۵ خرداد است؛ لذا این پرسش مطرح می‌شود که بدون وجود این هیأت‌ها، آیا چنین

رویـداد عظیمی به وقوع می‌پیوست؟ از سوی دیگر، رابطه بین جوانان و روحانیت پیـش از انقلاب که عمدتاً از کانال هیأت‌ها و در کنار مساجد شکل می‌گرفت، آیا بدون این نهاد، امکان پرورش نیروهای انسانی ضروری برای پیروزی انقلاب فراهم می‌شد؟ در نهایت، نقش هیأت‌ها پس از انقلاب، چه در درون مساجد و چه در خارج از آن، چگونه تداوم یافت؟



بررسی سه نگاه به هیأت دانشجویی

هیأت دانشجویی، از منظر جامعه‌شناختی

نگاه اول، منظر جامعه‌شناختی است که در قالب آن پرسش‌های متعددی قابل‌طرح می‌باشد. پرسش نخست به جایگاه اجتماعی هیأت‌ها در فضای اجتماعی کشور بازمی‌گردد که می‌توان آن را در دو سطح آرمانی و موجود موردبررسی قرار داد. در هر دو سطح، این پرسش اساسی مطرح است که آیا هیأت‌ها به‌عنوان ابزارهای تشکیلاتی و دارای جایگاهی ویژه، عمل جذب جوانان و عموم مردم به‌سوی مباحث اسلامی و معارف اهل‌بیت علیهم‌السلام را بر عهده ندارند؟ همچنین، آیا هیأت‌ها در جامعه امروز ایران، نمونه‌ای از سازمان‌های مردم‌نهاد (NGOs)

محسوب نمی‌شوند که توانسته‌اند با گردآوری نیروهای مردمی، فعالیت‌های گسترده و خودجوشی را سامان دهند؟

برای پاسخ به این سؤال، بهتر است در ابتدا، اصل «تشکیلات» را مورد واکاوی و دقت قرار داد؛ چراکه تشکیلاتی‌بودن برای هیأت بسیار مهم است؛ البته باید توجه کرد که این تشکیلات در بستر هیأت دانشجویی تعریف می‌شود و طبیعی است حساسیت‌ها و ملاحظات خاص خودش را دارد. همین حساسیت‌ها هرچند گاهی محدودکننده به نظر می‌آیند؛ اما می‌توانند رکن استواری برای رشد هیأت و تربیت نیروهای آینده انقلاب باشند. ازاین‌رو، باید به هیأت‌های دانشجویی به‌صورت ویژه توجه کرد.

هیأت دانشجویی به‌طور طبیعی با رفت‌وآمد نسل‌ها روبه‌روست؛ دانشجویان می‌آیند، فارغ‌التحصیل می‌شوند و ترکیب نیروها مدام دگرگون می‌شود. برای ایجاد ثبات و استمرار، ساختار سیاست‌گذاری و اجرایی لازم است. بر همین اساس، هیأت‌امنایی از افراد باتجربه ـ از اساتید و دانشجویان باسابقه آشنا با فضای دانشگاه ـ تشکیل شده تا جهت‌گیری‌ها و سیاست‌های کلان هیأت را تعیین کند. در کنار آن، شورای هیأت مسئول اجرای سیاست‌هاست و از این بخش‌ها تشکیل می‌شود:

- مسئول هیأت (رئیس شورا و مسئول واحد هیأت در شورای مرکزی)
- مسئول روابط عمومی (اطلاع‌رسانی برنامه‌ها، تبلیغات مکتوب و اعلان مراسم)
- مسئول فضای مجازی (مدیریت سایت و شبکه‌های اجتماعی)
- مسئول پشتیبانی (انتظامات، خدّام، نظم مراسم و تدارکات)
- مدیر داخلی مراسم (هماهنگی جاری مراسم هفتگی، هماهنگی سخنران و مداحان، آماده‌سازی فضای داخلی)
- مسئول سمعی ـ بصری (صدا، ضبط و پخش و امور فنی)

هیأت دانشجویی، از منظر سیاسی و فرهنگی

پرسش بعدی در این چارچوب، به جایگاه سیاسی هیأت‌ها مربوط می‌شود. هرچند بحث در مورد ماهیت سیاسی بودن یا نبودن هیأت‌ها نیست؛ اما آیا می‌توان در شرایط کنونی، وجود هرگونه جایگاه سیاسی برای آن‌ها را به‌کلی نفی کرد؟ به نظر می‌رسد هیچ‌کس نمی‌تواند به‌سادگی نقش و جایگاه سیاسی هیأت‌ها را در تحولات اجتماعی نادیده بگیرد. همچنین، جایگاه فرهنگی هیأت‌ها از منظر شکل‌دهی به ذهنیت و فرهنگ عمومی چگونه است؟ بارزترین نمونه این تأثیرگذاری را در چه مواردی

می‌توان جست‌وجو کرد؟ اگر اندکی تأمل کنیم، هرچند شاید پاسخ برای ما بدیهی به نظر برسد؛ اما برای یک ناظر خارجی که قصد مردم‌شناسی در ایران را دارد، آیا پدیده‌ای مانند عزاداری در ماه محرم، یک پدیده کاملاً مردمی، منحصربه‌فرد و شگفت‌انگیز نیست؟ با تطبیق این نگاه، به‌وضوح می‌توان دریافت که هیأت‌های مذهبی، بزرگ‌ترین و گسترده‌ترین جریان مردمی را در عرصه فرهنگ ایران‌زمین تشکیل می‌دهند.

هیأت دانشجویی، از منظر روان‌شناختی

نگاه سوم، منظر روان‌شناختی است که به بررسی تأثیر فعالیت‌های هیأت بر مردم از جنبه روانی و چگونگی تأثیرگذاری آن بر افکار عمومی می‌پردازد. این سؤالات نیازمند پاسخ‌هایی عمیق هستند و در واقع می‌توان این‌گونه بیان کرد که هر فعالیتی که در هیأت انجام می‌شود، علاوه بر ایجاد تغییرات اجتماعی در سطح کلان، موجب دگرگونی‌های سیاسی و فرهنگی نیز خواهد شد. این تأثیرات به‌طور مستقیم بر ذهن مخاطبان و شرکت‌کنندگان در برنامه‌های هیأت نمایان می‌شود و اثرات عمیق بر جای می‌گذارد.


فرض الله الجهاد عزاً للاسلام
خداوند جهاد را
قرارگاه هیئت های دانشجویی کرمانشاه



مؤلفه‌های هویت‌ساز و تشکیل‌دهنده هیأت

پرسش بعدی که باید به آن پرداخته شود، این است که اگر بخواهید مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده یک هیأت را نام ببرید، به چه مواردی اشاره خواهید کرد؟ به‌عبارت‌دیگر، چه عواملی باعث می‌شود به یک تشکیلات یا سازمان، عنوان «هیأت» اطلاق شود؛ درحالی‌که ممکن است همان مجموعه با عناوینی مانند گروه، کلوپ یا سایر سازمان‌های مردمی شناخته نشود! آن چیزی که ماهیت و هویت یک هیأت را شکل می‌دهد، چیست؟ اگر با دقت در این مورد تأمل کنیم، به پاسخ‌های قابل‌توجهی دست خواهیم یافت. در این‌جا به چند مورد از این مؤلفه‌های کلیدی اشاره می‌شود:

به نظر می‌رسد اولین و شاید مهم‌ترین مؤلفه، وجود «شور و احساس» است. منظور از شور، تنها آن حال‌وهوای متعارف پس از مراسمی مانند سینه‌زنی نیست؛

بلکه آن شور و نشاط جوانانه و آن عطش و انرژی معنوی است که افراد در هنگام مشارکت در هیأت تجربه می‌کنند. این همان شور انقلابی و اسلامی است که افراد را بـرمی‌انگیزد تا برای هدفی متعالی و آرمانی‌تر، از خودگذشتگی نشان دهند و وقت، زمان و منابع مالی خویش را در راه امری والاتر اختصاص دهند؛ بنابراین، مورد اول را می‌توان «شور و احساسات مقدس و آرمان‌خواهانه» دانست.

مورد دوم، «شعور و آگاهی» است. به این معنا که اگر یک هیأت ایده‌آل را در نظر بگیریم، در کنار شور و احساس، ضروری است که عنصر آگاهی و شناخت نیز به‌طورجدی حضور داشته باشد. در سنت تاریخی ما، هرگز هیأتی بدون منبر وجود نداشته است و منبرها به‌عنوان بخشی جدایی‌ناپذیر از هیأت، همواره نقشی حیاتی در ارتقای سطح دانش و بینش مخاطبان ایفا کرده‌اند؛ بنابراین، شعور و آگاهی در کنار شور و احساس، دو بال اصلی و اساسی را برای پرواز یک هیأت تشکیل می‌دهند و مکمل یکدیگر محسوب می‌شوند.

مؤلفه سوم که حائز اهمیت فراوان است، «تجمع و گردهمایی» است. یک مثال ساده می‌تواند موضوع را روشن کند: ممکن است فردی یک مداحی را در خانه خود پخش کند و به آن گوش دهد و حتی حال‌وهوای معنوی مرتبط با اهل‌بیت علیهم‌السلام در او ایجـاد

شود؛ اما این عمل به‌خودی‌خود، تشکیل یک هیأت محسوب نمی‌شود. اساس تشکیل هیأت‌ها را اجتماع نیروهای مؤمن و انسان‌های معتقد شکل می‌دهند؛ جایی که محل تجمع انسان‌های الهی باشد، به‌عنوان هیأت شناخته می‌شود. این‌جا همان مصداق «أَنْ تَقُومُوا لِلَّهِ مَثْنَى وَفُرَادَى»[1] است، مکانی که قرار است هیأت‌ها به پا خیزند، به‌صورت گروهی و جمعی برای اقامه امر الهی گرد هم آیند.

مؤلفه چهارمی که اصل جدایی‌ناپذیر هویت هیأت‌ها می‌باشد، بحث «حزن و اندوه» است. اگر مرور مختصری بر احادیث و روایات داشته باشیم، درمی‌یابیم که «بکاء» بر امام حسین علیه‌السلام از چنان جایگاه رفیع و اهمیت والایی برخوردار است که بسیاری از ائمه معصومین علیهم‌السلام بر آن تأکید فراوان داشته‌اند. هیأت‌های مذهبی، در حقیقت محل اصلی این بکاء و عزاداری برای امام حسین علیه‌السلام و به‌طورکلی اهل‌بیت علیهم‌السلام هستند و به‌عنوان کانون حزن و اندوه بر مصائب آن بزرگواران شناخته می‌شوند.

نکته اساسی و مؤلفه پنجم که پس از حزن و اندوه مطرح می‌شود، این است که این حزن و اندوه، نباید صرفاً به‌خودی‌خود ختم گردد. این حزن و اندوه می‌بایست به‌عنوان محرک و انگیزه‌ای برای «قیام لله» تبدیل شود. به بیان دیگر، زمانی که فردی

---

۱. سوره سبأ، آیه 46.

وارد هیأت می‌شود و این حزن را کسب می‌کند، در حالت ایده‌آل، این احساس باید در وجود وی انگیزه‌ای ایجاد نماید تا دست‌کم تغییراتی فردی در اخلاق، رفتار، معارف و کنش‌های خود ایجاد کند. هیأت‌ها محل تبدیل «بکاء و اندیشه و شعور» به «انگیزه» برای تکامل فردی هستند. در کنار این نقش فردی، هیأت باید به محلی برای حرکت دسته‌جمعی مؤمنان تبدیل شود تا بتوانند جامعه پیرامون خود را به‌سوی وضعیتی بهتر سوق دهند.

مؤلفه ششم که می‌توان از آن به‌عنوان «انگیزه و روحیه استقامت و بردباری» یاد کرد، یکی از ارکان اساسی تشکیل‌دهنده هیأت‌ها محسوب می‌شود. به نظر می‌رسد اگر هر یک از اهل‌بیت علیهم‌السلام را در ذهن خود مرور کنیم، همگی بر یک پیام واحد و مشترک تأکید داشته‌اند و آن چیزی نیست جز لزوم «استقامت، بردباری و صبر» در مسیر زندگی. این همان مفهومی است که در سوره مبارکه والعصر به آن اشاره شده است؛ جایی که تنها انسان‌هایی می‌توانند خود را از خسران و زیان نجات بخشند که یکدیگر را به «صبر» و «حق» توصیه نمایند.

هنگامی که از این توصیه متقابل به صبر و حق سخن می‌گوییم، یکی از اصلی‌ترین جایگاه‌های تحقق این امر، در هیأت‌ها متبلور می‌شود. در حقیقت، ما در فضای یک

هیأت، خود و دیگران را به صبر توصیه می‌کنیم. دلیل این امر نیز واضح است؛ زیرا هیچ یک از اهل‌بیت علیهم‌السلام در هیچ شرایطی، حتی در سخت‌ترین و طاقت‌فرساترین موقعیت‌ها، اصل صبر و استقامت را از سرلوحه برنامه‌ها و اقدامات خود جدا نکردند و همواره این فضیلت اخلاقی را پیشه خود ساختند.

مؤلفه بعدی که در بررسی هیأت‌ها حائز اهمیت است، بحث «شیوه مدیریت» می‌باشد. برخلاف تصور رایجی که ممکن است وجود داشته باشد و مدیریت هیأتی را ناکارآمد تلقی کند، باید به این پرسش اساسی توجه نمود که اگر این مدیریت واقعاً ناکارآمد است، چگونه هیأت‌های ما توانسته‌اند طی سالیان متمادی به فعالیت خود ادامه دهند و همچنان اثرگذار باشند؟ اتفاقاً شواهد نشان می‌دهد زمانی که هیأت‌ها از مؤلفه‌های اساسی مدیریت هیأتی فاصله می‌گیرند، نه‌تنها توانایی اثرگذاری خود را از دست می‌دهند؛ بلکه حتی قادر به تداوم حیات نخواهند بود.

مؤلفه پایانی که به‌عنوان آخرین ویژگی مطرح می‌شود، «ماهیت ترکیبی و همه‌جانبه» هیأت‌ها است. هیأت‌ها معمولاً دارای تمایزاتی با سایر جلسات مذهبی هستند. برنامه‌های درون هیأت‌ها اغلب فراتر از محوریت واحد بوده و دارای ماهیتی ترکیبی می‌باشند. به‌عنوان‌مثال، تفاوت اصلی هیأت با جلسات قرآن در این است که در

جلسات قرآن، محوریت اصلی بر خود قرآن شامل تلاوت، ترجمه و تفسیر استوار است؛ درحالی‌که در هیأت‌ها، اگرچه بخشی از برنامه ممکن است به قرآن اختصاص یـابد؛ اما عموماً هیأت‌ها به‌عنوان برنامه‌ای ترکیبی و چندبُعدی طراحی می‌شوند تا بتوانند طیف گسترده‌ای از مخاطبان عام را در مدت‌زمان محدود برنامه، با محتوا و معارف الهی متنوعی آشنا سازند. این ویژگی جامع‌نگری، باعث تمایز هیأت از دیگر گردهمایی‌های مذهبی می‌گردد.

تمایزات و ویژگی‌های منحصربه‌فرد هیأت دانشجویی

تفاوت در سطح مخاطبین

تفاوت هیأت‌های دانشجویی با سایر هیأت‌ها در چند محور اصلی قابل‌بررسی است. نخستین تفاوت در سطح مخاطبین نهفته است. هنگامی که از هیأت دانشجویی سخن می‌گوییم، منظور مجموعه‌ای است که مخاطبان آن را قشر جوان، عمدتاً در بازه سنی ۱۸ تا ۲۵ سال، تشکیل می‌دهند. علاوه بر این، مخاطبان این هیأت‌ها دارای ویژگی خاص «دانشجو بودن» هستند که خود اقتضائات و ویژگی‌های منحصربه‌فردی را به همراه دارد. دانشجو بودن به این معناست که محور اصلی زندگی این افراد، کسب علم و دانش در یک رشته تخصصی اعم از علوم‌انسانی، فنی، مهندسی یا سایر حوزه‌ها است. از سوی دیگر، مخاطبان

هیأت‌های دانشجویی دارای ثبات جمعیتی پایدار نیستند و ممکن است به طور سالانه در حال تغییروتحول باشند.

در مقایسه با هیأت‌های محلی که معمولاً از جوانان ساکن در یک محله خاص تشکیل شده و ممکن است برای سال‌های متمادی وفاداری خود به هیأت محل را حفظ کنند، در هیأت‌های دانشجویی، دوره حضور دانشجویان محدود به مدت تحصیل آن‌ها است. یک دانشجوی کارشناسی تنها ۳ تا ۴ سال در دانشگاه حضور دارد و حتی دانشجویان مقاطع تحصیلات تکمیلی مانند کارشناسی‌ارشد و دکتری که مدت حضورشان در دانشگاه به‌مراتب کوتاه‌تر است، فرصت محدودی برای مشارکت در برنامه‌های هیأت دارند؛ بنابراین، هیأت دانشجویی با قشری خاص و در بازه زمانی محدودی در تعامل است که این ویژگی، برنامه‌ریزی و مدیریت آن را با شرایط ویژه‌ای مواجه می‌سازد.

ویژگی‌ها و مختصات خاص دانشجویان به‌عنوان مخاطبان هیأت‌های دانشجویی، موجب تمایز اساسی این هیأت‌ها از هیأت‌های عادی می‌شود. این تمایزات در ابعاد گوناگونی قابل‌بررسی است: از لحاظ علمی، دانشجویان در محیطی آکادمیک و پویا قرار دارند که بر عمق نگاه و تحلیل‌هایشان تأثیر مستقیم می‌گذارد. از منظر رفتاری،

معمولاً در دوره حساس جوانی به سر می‌برند که همراه با کنجکاوی فکری و روحیه پرسش‌گری است. سطح علمی و آکادمیک آنان، دغدغه‌ها و انگیزه‌های خاص این قشر را شکل می‌دهد که اغلب با مسائل اجتماعی، فرهنگی و علمی روز گره خورده است. حتی مواردی همچون سبک پوشش و ظاهر نیز در این جامعه آماری از الگوهای متمایزی پیروی می‌کند. مجموعه این عوامل و ویژگی‌های منحصربه‌فرد، مخاطب هیأت دانشجویی را به جامعه‌ای خاص با نیازها و ظرفیت‌های متفاوت از مخاطب هیأت عادی تبدیل می‌کند که این امر، برنامه‌ریزی و مدیریت هیأت‌های دانشجویی را نیازمند رویکردی ویژه و متناسب با این مختصات می‌سازد.

تفاوت در سطح خادمین هیأت

مسئله بعدی به سطح خادمین و افرادی بازمی‌گردد که افتخار خدمت در هیأت را دارند. در هیأت‌های محلی، معمولاً افراد ساکن در همان منطقه به خدمت‌گزاری می‌پردازند، حال‌آنکه در هیأت دانشجویی، این خود دانشجویان هستند که مسئولیت مدیریت و اجرای برنامه‌ها را عهده‌دار می‌شوند. بدین ترتیب، تیم مدیریت و اجرای هیأت‌های دانشجویی عمدتاً متشکل از دانشجویان است. این واقعیت

موجب می‌شود چالش‌های خاصی پدیدار گردد؛ چراکه دانشجویان به‌عنوان خادمین هیأت، همواره از زمان آزاد محدودی برخوردارند. اقتضائات دانشجو بودن به طور مستقیم بر کیفیت خدمت‌رسانی آنان اثر می‌گذارد؛ برای نمونه، در دوره‌های امتحانات، نه‌تنها مخاطبان هیأت که دانشجویان هستند تحت‌تأثیر قرار می‌گیرند؛ بلکه خود خادمین نیز که دانشجو محسوب می‌شوند با محدودیت زمانی مواجه می‌شوند. این مسئله برنامه‌ریزی و اجرای فعالیت‌های هیأت را در بازه‌های زمانی خاصی از سال با چالش‌های جدی روبه‌رو می‌سازد.

یکی از چالش‌های ساختاری در هیأت‌های دانشجویی، مربوط به چرخش مداوم نیروهای انسانی است. به طور معمول، افرادی که به رأس هرم مدیریتی هیأت می‌رسند، عمدتاً دانشجویان سال‌آخری هستند که به‌زودی از دانشگاه فارغ‌التحصیل خواهند شد. این مسئله منجر به یک چالش اساسی در ابتدای هر سال تحصیلی جدید می‌شود؛ زمانی که نیروهای تجربه‌شده جای خود را به نیروهای جدید می‌دهند. این تغییروتحول مداوم در بدنه اجرایی هیأت، مستقیماً ناشی از ماهیت ذاتی محیط دانشگاه و وابستگی به سال تحصیلی است. دانشجویان برای دوره‌ای محدود ــ معمولاً دو تا چهار سال ـ در دانشگاه حضور دارند و این چرخش

طبیعی جمعیت دانشجویی باعث می‌شود هیأت‌های دانشجویی همواره با رفتن نیروهای باتجربه و آمدن نیروهای جدید روبه‌رو باشند. این ویژگی منحصربه‌فرد، برنامه‌ریزی بلندمدت و انتقال تجربیات را به یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران هیأت‌های دانشجویی تبدیل کرده است.

تفاوت‌های ساختاری

تفاوت ساختاری دیگر میان هیأت‌های دانشجویی و هیأت‌های عادی، در میزان استقلال عملیاتی و وابستگی‌های سازمانی آن‌ها نهفته است. عموم هیأت‌های دانشجویی به یکی از نهادهای دانشگاه مانند نهاد رهبری، معاونت فرهنگی، کمیته فرهنگی یا شورای فرهنگی دانشگاه وابسته هستند. حتی هیأت‌هایی که ظاهراً مستقل عمل می‌کنند، در بسیاری از جنبه‌ها ناگزیر از تعامل با ساختارهای رسمی دانشگاه می‌باشند. این وابستگی ساختاری موجب می‌شود آن آزادی عملی که هیأت‌های خارج از دانشگاه از آن برخوردارند، در محیط دانشگاهی تا حد زیادی محدود گردد. در بسیاری از موارد، تصمیم‌گیری‌های مهم در هیأت‌های دانشجویی

نیازمند اخذ مجوز از مراجع بالادستی خارج از هیأت است که این امر می‌تواند بر سرعت و انعطاف تصمیم‌گیری‌ها تأثیرگذار باشد.

از جنبه مالی نیز این وابستگی مشهود است. اجرای هر برنامه‌ای مستلزم پشتیبانی مالی و تدارکاتی است، از چاپ بنر گرفته تا تأمین سایر ملزومات. در محیط دانشگاه، این پشتیبانی یا از طریق بودجه‌ای که دانشگاه تأمین می‌کند صورت می‌پذیرد و یا با استفاده از خدمات نهادهای وابسته به دانشگاه انجام می‌شود. در هر دو حالت، هیأت دانشجویی وابستگی قابل‌توجهی به نهاد تأمین‌کننده خدمات یا منابع مالی پیدا می‌کند. این وابستگی مالی و ساختاری، اگرچه ممکن است زمینه‌ساز برخی محدودیت‌ها باشد؛ اما درعین‌حال می‌تواند امکان بهره‌مندی از امکانات و پشتیبانی نهادهای دانشگاهی را نیز فراهم آورد.

تنوع قابل‌ملاحظه‌ای در ساختار و شیوه مدیریت هیأت‌های دانشجویی در دانشگاه‌های مختلف مشاهده می‌شود، تاحدی‌که شاید نتوان دو هیأت کاملاً مشابه را در محیط‌های دانشگاهی مختلف یافت. به‌عنوان نمونه، ممکن است یک هیأت دانشجویی در یک دانشگاه، وابستگی مالی کامل به نهادهای دانشگاهی داشته باشد؛ درحالی‌که هیأتی دیگر در دانشگاهی متفاوت، توانسته باشد با ایجاد روش‌های

درآمدزایی مستقل، تا حدی از این وابستگی مالی رهایی یابد. بااین‌وجود، حتی در چنین مواردی نیز معمولاً نوعی وابستگی فکری یا وابستگی در فرآیند تصمیم‌گیری به ساختارهای دانشگاهی باقی می‌ماند. به بیان دیگر، هیأت‌های دانشجویی همواره در چارچوب مشخصی از قوانین و ضوابط عمل می‌کنند که این چارچوب، دامنه تصمیم‌گیری‌های آنان را تعیین می‌نماید. اگرچه میزان این محدودیت‌ها در دانشگاه‌های مختلف ممکن است کم یا زیاد باشد؛ اما در مقایسه با هیأت‌های بیرون از دانشگاه که عمدتاً تابع تصمیم‌گیری‌های داخلی اعضا و خادمین خود هستند، هیأت‌های دانشجویی از آزادی عمل کمتری در تعیین سرنوشت خود برخوردار می‌باشند. این ویژگی، ماهیت خاص و منحصربه‌فرد هیأت‌های دانشجویی را در مقایسه با سایر هیأت‌ها تشکیل می‌دهد.

تفاوت در فعالیت‌ها و برنامه‌ها

هیأت‌های دانشجویی و هیأت‌های عمومی از جنبه فعالیت‌ها و برنامه‌ها نیز دارای تمایزات قابل‌توجهی هستند. هرچند ممکن است در نگاه اول، مراسم برگزار شده توسط یک هیأت دانشجویی شبیه به برنامه‌های هیأت‌های بیرون از دانشگاه به

نظر برسد؛ اما با دقت بیشتر می‌توان تفاوت‌های ماهوی را در آن‌ها مشاهده کرد. این تفاوت‌ها عمدتاً ریشه در ذات جوانانه و دانشگاهی هیأت‌های دانشجویی دارد. به‌عنوان‌مثال، بسیاری از هیأت‌های دانشجویی بر بُعد عقلانیت و معرفت تأکید ویـژه‌ای دارند؛ درحالی‌که در هیأت‌های عمومی ممکن است بُعد شور و احساسات بـرجستگی بیشتری داشته باشد. این ویژگی باعث می‌شود که در هیأت‌های دانشجویی، بر مفاهیمی مانند شعور، آگاهی و عقلانیت فرهنگی تمرکز بیشتری صورت پذیرد.

از سوی دیگر، طیف فعالیت‌های هیأت‌های دانشجویی بسیار گسترده‌تر و متنوع‌تر است. درحالی‌که یک هیأت محلی ممکن است کمتر به برگزاری مسابقات کتاب‌خوانی یـا اردوهای تشکیلاتی بپردازد، هیأت‌های دانشجویی به‌عنوان یک تشکّل دانشگاهی، این ظرفیت را دارند که انواع مختلفی از برنامه‌های فرهنگی و تشکیلاتی را در دستور کار خود قرار دهند. یک هیأت دانشجویی می‌تواند در حوزه‌هایی مانند نشریات، فعالیت در فضای مجازی و دیگر عرصه‌های فرهنگی، بسیار فعال‌تر و پویـاتر از یک هیأت عادی عمل کند. دلیل این امر کاملاً طبیعی است: مخاطبان هیأت‌های دانشجویی، یعنی دانشجویان، دارای ویژگی‌ها، نیازها و ظرفیت‌های

فکری و فرهنگی متفاوتی نسبت به مخاطبان هیأت‌های عادی هستند و این تفاوت در مخاطب، مستقیماً بر نوع و کیفیت فعالیت‌های هیأت تأثیر می‌گذارد.



تبیین اهداف کلان هیأت

یک پرسش ساده اما بسیار مهم این است که ما هیأت را با چه جهت‌گیری‌های کلانی برگزار می‌کنیم و اهداف اصلی که در برنامه‌ها و فعالیت‌های هیأت دنبال می‌کنیم چیست؟ به بیان دیگر، باید از خود بپرسیم در هیأتی که در آن فعالیت داریم، چه پیام و محتوایی را قصد داریم به مخاطبان خود انتقال دهیم. آیا هیأت شما دارای اساس‌نامه یا سند مدوّنی است که این اهداف و جهت‌گیری‌ها را به طور واضح مشخص کرده باشد؟ احتمالاً پاسخ مثبت است؛ چراکه هیأت‌های دانشجویی عموماً بر پایه یک اساس‌نامه مصوب شکل می‌گیرند. پیشنهاد می‌شود که این اسناد را بار دیگر مورد بازنگری و واکاوی قرار دهید. بهتر است به همراه سایر اعضای فعال و هم‌فکر هیأت، گرد هم آیید و محتوای اساس‌نامه را به‌دقت مورد بحث و تبادل نظر قرار دهید. این فرآیند به شما کمک خواهد کرد تا درک

عمیق‌تری از دلایل و اهدافی که پایه‌گذار فعالیت‌های شماست، به دست آورید و مسیر حرکتی هیأت را با آگاهی بیشتری ترسیم نمایید. در ادامه، به برخی از مهم‌ترین اهداف اساسی هیأت دانشجویی اشاره می‌شود:

تبیین و معرفی اسلام ناب

بند اول از اهداف و جهت‌گیری‌های اساسی، بر «تبیین و معرفی اسلام ناب به‌دوراز هرگونه تحجّر، جمود، انحراف، التقاط و انفعال» تأکید دارد. این بند برای فعالان هیأتی حاوی پیام‌های مهمی است که نیازمند تأمل و واکاوی عمیق می‌باشد. کلیدواژه محوری این بند، مفهوم «اسلام ناب» است که خود پرسش‌های بنیادینی را ایجاد می‌نماید: اسلام ناب دقیقاً به چه معناست؟ این اصطلاح از کجا سرچشمه گرفته و چه کسی برای نخستین‌بار آن را مطرح نموده است؟ و مهم‌تر از آن، تمایزات اسلام ناب با دیگر قرائت‌های از اسلام در چیست؟ این پرسش‌ها می‌تواند موضوع گفت‌وگوی جدی بین اعضای هیأت قرار گیرد. به‌عنوان‌مثال، می‌توان اسلام ناب را همان خوانشی از اسلام دانست که توسط حضرت امام خمینی تبیین گردید و در تقابل با اسلام آمریکایی یا آنچه امروز به‌عنوان تشیع انگلیسی شناخته می‌شود، قرار

دارد. مهم‌ترین ویژگی این اسلام، حرکت بر پایه یک اندیشه روشن و پیروی از یک اندیشمند مؤمن و آگاه است که بتواند مسیر صحیح را در میان انحرافات مختلف نمایان سازد.

کلمات کلیدی بعدی که در این بند نیازمند تحلیل و بررسی دقیق هستند، مفاهیم «تحجّر» و «جمود» می‌باشند که نمایان‌گر یک شاخه از انحرافات هستند. نمونه تاریخی بارز این گرایش را می‌توان در گروه خوارج مشاهده نمود و نمونه‌های معاصر آن نیز به‌راحتی در ذهن قابل‌تصور است. دسته دوم از آسیب‌ها تحت عنوان «انحراف» و «التقاط» قرار می‌گیرند که نمونه‌های شاخص آن را می‌توان در جریانی مانند تشیع انگلیسی و موارد مشابه جست‌وجو کرد. دسته سوم نیز «انفعال» را شامل می‌شود که خود بیان‌گر نوعی دیگر از چالش‌ها در مسیر شناخت صحیح دین است. درک دقیق تفاوت میان اسلام ناب و اسلام آمریکایی و همچنین تبیین مرزهای دقیق این مفاهیم، از ضروریات کار فرهنگی است. ما به‌عنوان افرادی که مسئولیت سخن‌گفتن برای دانشجویان را بر عهده داریم، باید از خود بپرسیم که تا چه حد معانی دقیق این اصطلاحات و حدود و ثغور آن‌ها را می‌دانیم. چه چیزی به‌راستی تحجّر محسوب می‌شود و چه امری در ذیل انحراف جای می‌گیرد؟ این پرسش‌ها نیازمند بحث‌وبررسی

جمعی و تعمیق در مفاهیم است تا بتوانیم تصویر درست و روشنی از اسلام ناب ارائه نماییم.

هدایت و جهت‌دهی دانشجویان

بند دیگری که در ادامه قابل‌بررسی است، بر «هدایت و جهت‌دهی دانشجویان در تحصیل کمالات و فضایل اخلاقی از طریق تأسی به الگوها و اسوه‌های متعالی و مراعات جنبه‌های تقدم تزکیه بر تعلیم» تأکید دارد. در این بند، کلمات کلیدی متعددی نهفته است که هر یک نیازمند تأمل هستند. «تحصیل کمالات و فضایل اخلاقی» به‌عنوان هدف اصلی مطرح گردیده؛ بدین معنا که ما می‌خواهیم دانشجویان را به‌سوی کسب برترین ویژگی‌های انسانی و اخلاقی رهنمون سازیم. روش دست‌یابی به این هدف، «تأسی به الگوها و اسوه‌های متعالی» است که به‌روشنی اشاره به اهل‌بیت معصومین علیهم‌السلام دارد. «تأسی» در این‌جا به معنای شناخت دقیق، پیروی عملی و الگوگیری از سیره و منش این بزرگواران است.

نکته پایانی و بسیار کلیدی در این بند، «مراعات جنبه‌های تقدّم تزکیه بر تعلیم» می‌باشد. این‌جا این پرسش مطرح می‌شود که تفاوت تزکیه با تعلیم در چیست؟ تزکیه

به فرآیند خودسازی، پرورش روحی و تهذیب نفس اشاره دارد؛ درحالی‌که تعلیم به انتقال دانش و آموزش محفوظات اختصاص می‌یابد. تأکید بر تقدم تزکیه بر تعلیم، بر این فلسفه استوار است که پرورش درون و ساختن شخصیت اخلاقی فرد، زیربنای پذیرش و به‌کارگیری صحیح هرگونه دانشی است و بدون تهذیب نفس، آموزش به‌تنهایی نمی‌تواند تضمین‌کننده حرکت در مسیر کمال باشد. این نگاه، نقش محوری هیأت را به‌عنوان کانونی برای پرورش اخلاقی و خودسازی در کنار آموزش معارف، به‌خوبی نمایان می‌سازد.

به‌سازی و تنظیم روابط و مناسبات انسانی

نمونه دیگری از بندهای اساس‌نامه که باید مورد توجه قرار گیرد، مربوط به «به‌سازی و تنظیم روابط و مناسبات انسانی، تألیف قلوب و تحکیم اخوت جوانان بر اساس اصول و ضوابط جاذبه و دافعه در فرهنگ اسلامی» است. اگرچه ممکن است برخی از این اصطلاحات در نگاه اول پیچیده به نظر برسند؛ اما درک مفاهیم بنیادین آنان برای هر فعال هیأتی ضروری است. «روابط و مناسبات انسانی» به چگونگی تعاملات میان افراد، به‌ویژه جوانان مسلمان، اشاره دارد و «به‌سازی و تحکیم» آن بر

عهده هیأت نهاده شده است. «تألیف قلوب» به ایجاد الفت و محبت میان دل‌ها و «تحکیم اخوت» به استحکام بخشیدن به پیوندهای برادری نظر دارد. محور اساسی تحقق همه آن‌ها، استقرار «اصل جاذبه و دافعه» در چارچوب فرهنگ اسلامی است. برای درک عینی این اصل می‌توان به آثار شهید مطهری مراجعه نمود؛ چراکه این مفهوم در حقیقت بازتابی از «تولّی و تبرّی» در منظومه فکری اسلام است که چگونگی جذب ارزش‌ها و دفع ضدارزش‌ها را تنظیم می‌نماید. بازخوانی و درک این مفاهیم نیازمند تأمل و بازنگری فردی و جمعی است. نکته نهایی این است که فرآیند «هدف‌شناسی» باید به‌صورت جمعی انجام پذیرد؛ چراکه بسیاری از اولویت‌ها و نیازهای کاری هیأت، در دل همین اهداف نهفته است. شناخت دقیق مفاهیمی مانند «اسلام ناب»، «اخوت اسلامی»، «جاذبه و دافعه اسلامی» و «الگوهای متعالی» پیش‌نیاز ضروری برای هرگونه برنامه‌ریزی و فعالیت مؤثر در هیأت به شمار می‌رود.

از آرمان تا عمل: تمایز اهداف و خط‌مشی‌های اجرایی

مسئله دیگر، مربوط به تمایز میان «اهداف» و «اصول و خط‌مشی‌های اجرایی» است. این تفاوت را می‌توان با یک مثال ساده تشریح کرد: اهداف در حقیقت مقصد و مقصود نهایی شما هستند؛ درحالی‌که اصول و خط‌مشی‌های اجرایی، وسیله و ابزاری هستند که شما را به آن مقصد می‌رسانند. به‌عنوان‌مثال، اگر قصد سفر از تهران به مشهد را داشته باشید، شهر مشهد «هدف» شما محسوب می‌شود؛ اما این‌که با چه وسیله‌ای (اتومبیل، قطار، هواپیما) و از چه مسیری این سفر را انجام دهید، همان «اصول و خط‌مشی‌های اجرایی» شما هستند؛ لذا در بستر فعالیت هیأت، پس از تعیین اهداف، این پرسش مطرح می‌شود که چه قواعد و روش‌هایی را باید در این مسیر رعایت کنیم تا به اهداف تعیین‌شده دست یابیم.

در ادامه، به برخی از این اصول و خط‌مشی‌های اجرایی اشاره می‌شود که باید مورد توجه قرار گیرند.

جامع‌نگری، دوراندیشی و سیاست‌های مدبّرانه

یکی دیگر از اصول و خط‌مشی‌های اجرایی اساسی، «جامع‌نگری، دوراندیشی و اتخاذ سیاست‌های مدبّرانه در سازماندهی فعالیت‌های فرهنگی، تربیتی و آموزشی» است. این اصل شامل چندین کلیدواژه بسیار مهم و کاربردی می‌باشد که هر یک نقش حیاتی در موفقیت فعالیت‌های هیأت ایفا می‌کنند. «جامع‌نگری» به این معناست که اگر قصد داریم فعالیت فرهنگی مؤثری داشته باشیم، باید نگاهی همه‌جانبه و فراگیر به تمامی ابعاد و زوایای کار داشته باشیم و از توجه صرف به یک بخش خاص خودداری کنیم. «دوراندیشی» ضرورت درنظرگرفتن آثار و پیامدهای بلندمدت تصمیم‌ها و برنامه‌ها را خاطرنشان می‌سازد و ما را از تصمیم‌گیری‌های مقطعی و کوتاه‌مدت بازمی‌دارد. «سیاست‌های مدبّرانه» نیز بر لزوم تدبیر و حکمت در انتخاب روش‌ها و راهبردهای اجرایی تأکید دارد.

ایـن عناصر سه‌گانه در واقع ابزارهای ضروری برای هرگونه اقدام سامان‌یافته هستند و ماهیت هدف، اعم از این‌که محوریّت بر قرآن، اهل‌بیت علیهم‌السلام یـا هر فعالیت فرهنگی دیـگری باشد، در ضرورت رعایت این اصول تغییری ایجاد نمی‌کند. این چارچوب فکری و عملی، مسیر حرکت را برای دست‌یابی به اهداف ترسیم شده هموار می‌سازد.

حفظ استمرار، پویایی و پیوستگی

نکته حائز اهمیت این است که ما می‌توانیم بسیاری از اصول و خط‌مشی‌های اجرایی را از تجربیات موفق سایر فعالیت‌ها الگوبرداری کنیم. به‌عنوان‌مثال، «حفظ استمرار، پویایی و پیوستگی در برنامه‌ریزی‌ها و فعالیت‌های فرهنگی و تربیتی» یکی از ایـن اصول کلیدی است. درک مفهوم «استمرار» در این زمینه بسیار مهم است؛ همـان‌طور که در ضرب‌المثل یا عبارت مشهور نیز آمده است، یک کار کوچک اما بلندمدت، تأثیرگذاری بسیار بیشتری نسبت به یک کار بزرگ اما کوتاه‌مدت دارد. ایـن دقیقاً همان فلسفه وجودی اصل استمرار است. وقتی برنامه‌های فرهنگی از تداوم و پیوستگی برخوردار باشند، حتی اگر در هر مرحله محدود باشند، به دلیل تدریجی و مستمر بودن، تأثیر عمیق‌تر و ماندگارتری بر مخاطب خواهند گذاشت. در

مقابل، برنامه‌های پرحجم اما مقطعی و گسسته، هرچند ممکن است در کوتاه‌مدت جلوه بیشتری داشته باشند؛ اما فاقد تأثیرگذاری پایدار هستند؛ بنابراین، در مدیریت هیأت، برنامه‌ریزی برای تداوم فعالیت‌ها حتی در سطحی محدود، بر اجرای برنامه‌های پرزرق‌وبرق امّا گذرا اولویت دارد.

دومین اصل کلیدی در این بخش، «پویایی» است که به معنای حفظ تحرک، نوآوری و جلوگیری از رکود و یک‌نواختی در فعالیت‌ها می‌باشد. یک هیأت پویا، همواره در حال بازنگری، به‌سازی و ارائه طرح جدید است تا بتواند پاسخ‌گوی نیازهای روز مخاطبان خود باشد.

سومین اصل، «پیوستگی» است که بر ارتباط منطقی و انسجام درونی میان برنامه‌های مختلف تأکید دارد. برای درک این مفهوم، می‌توان فعالیت‌های هیأت را به دانه‌های یک تسبیح تشبیه نمود که هر یک به‌تنهایی ارزشمندند؛ امّا زمانی تأثیر واقعی خود را ظاهر می‌کنند که توسط یک نخ نامرئی امّا مستحکم به یکدیگر متصل شوند. این نخ تسبیح در فعالیت‌های هیأت، همان پیوستگی و ارتباط موضوعی، زمانی و محتوایی است که به تمام برنامه‌ها وحدت می‌بخشد و آن‌ها را در راستای یک هدف مشترک هم‌سو می‌سازد.

بدون این پیوستگی، فعالیت‌ها اگرچه ممکن است به‌صورت مجرد مفید باشند؛ اما فاقد هم‌افزایی و توانایی لازم برای ایجاد تحول پایدار در مخاطب خواهند بود.



خط قرمزهای اخلاقی و حفظ حریم هیأت

پرسش مهمی که مطرح می‌شود این است که در شرایط بحرانی، برای حفظ و تداوم فعالیت هیأت، تا چه حد مجاز به انجام اقداماتی هستیم که ممکن است از نظر شرعی یا قانونی پذیرفته نباشند؟ آیا جایگاه هیأت تا بدان حد است که بتوان برای حفظ آن، مرزهای اخلاقی و شرعی را نادیده گرفت؟ همچنین، اگر فعالیت در هیأت به زندگی شخصی فرد، چه از نظر مادی و چه از جنبه‌های آموزشی و درسی، لطمه وارد کند، تا چه میزان می‌توان این فعالیت را ادامه داد؟

پاسخ به این پرسش‌ها هرچند ساده به نظر می‌رسد؛ اما در عمل نیازمند درکی عمیق از دو مفهوم کلیدی است: **نخست**، جایگاه خود هیأت و **دوم**، جایگاه خادمین هیأت.

این‌جاست که باید تکلیف خود را با ماهیت هیأت روشن کنیم. بر اساس این نگاه، هیأت یک «ابزار» در جهت خدمت به فرهنگ اهل‌بیت علیهم‌السلام است، مشروط بر آن‌که در کلیه شرایط، «حرمت»، «کرامت» و «استقلال» هیأت حفظ گردد.

این دیدگاه چندین پیامد مهم دارد: اولاً، هیأت خودبه‌خود هدف نیست؛ بلکه وسیله‌ای برای امری مقدس، یعنی خدمت به فرهنگ اهل‌بیت علیهم‌السلام است. ازآنجاکه یک ابزار محسوب می‌شود، ممکن است خودِ این ابزار دارای ایراد باشد و نتوان از آن استفاده کرد.

این نگاه، جمله معروف «هدف، وسیله را توجیه نمی‌کند» را به‌خوبی تبیین می‌نماید. به این معنا که ما در هیأت مجاز به انجام هر کاری نیستیم. ازآنجاکه هیأت وابسته به نام مقدس اهل‌بیت علیهم‌السلام است، تنها تا زمانی می‌تواند به فعالیت خود ادامه دهد که حرمت و کرامت آن بزرگواران را پاس دارد؛ بنابراین، رعایت سه اصل «حرمت هیأت»، «کرامت هیأت» و «استقلال هیأت» ضروری است.

اگر فعالیتی باعث شود استقلال هیأت خدشه‌دار شود یا آبرو و حرمت آن در سطح دانشگاه آسیب ببیند، این یک خط‌قرمز اساسی محسوب می‌شود. حتی اگر هیأتی



خود اقدام به کاری کند که از این خط‌قرمزها عبور نماید، وظیفه خادمین آن است که در برابر آن بایستند.

در نتیجه، در هیأت به‌هیچ‌وجه مجاز به عبور از خط‌قرمزهای شرعی و اخلاقی و انجام فعالیت‌های غیرشرعی نیستیم، حتی اگر به‌ظاهر برای حفظ خود هیأت باشد.

صداقت و ایثار؛ بنیان‌های نفوذ پیام هیأت

نکته دوم و بسیار اساسی که باید در مورد هیأت باور داشته باشیم، این است که اعتقاد راسخ به اصول و اهداف هیأت، همراه با فعالیت صادقانه و ایثارگرانه در راه تحقق این اهداف، پیش‌شرط ضروری برای موفقیت در انتقال پیام اصلی هیأت به قلب و جان مخاطبان است. ذات و ماهیت هیأت بر دو پایه استوار است: نخست «صداقت» و دوم «ایثارگری». هیچ هیأتی را نمی‌توان موفق دانست که در فعالیت‌هایش صداقت وجود نداشته باشد و روحیه ایثارگری در آن جاری نباشد. این دو ویژگی، لازمه و پیش‌نیاز موفقیت در رساندن پیام هیأت محسوب می‌شوند. این حقیقت را در نظر بگیرید که می‌خواهید پیام هیأت توسط مخاطب پذیرفته شود. شنیده‌اید که «حرفی که از دل برآید، بر دل نشیند»؛ اما این مسئله تنها به سخنران یا مداح هیأت محدود نمی‌شود. پیامی که هیأت قصد انتقال آن را دارد،

در تمـامی ابعاد عملکردی آن، از جمله در نحوه تدارکات و اجرای برنامه‌ها نیز متبلور است. اگر صداقت و ایثارگری در کل بدنه هیأت، از مدیریت تا اجرا، وجود نداشته باشد، آیا پیامی که قصد داریم انتقال دهیم، واقعاً بر دل مخاطب خواهد نشست؟ بنابراین، جایگاه هیأت به‌گونه‌ای است که اگر فردی قصد فعالیت در آن را دارد، باید این شرایط را بپذیرد. اگر می‌خواهم در هیأت فعالیت کنم، همان‌طور که در ابتدا اشاره شد، باید ابتدا به این اصول باور قلبی داشته باشم؛ چراکه موفقیت هیأت در گرو التزام عملی به این ارزش‌هاست.

خودسازی خادم؛ از خسران فردی تا تعالی جمعی

پـرسش بسیار مهمی که باید به آن پرداخته شود، جایگاه خادمان در این هیأت‌ها است. نقش خادم در هیأت چیست؟ این موضوع از دیدگاه این‌جانب از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. نکته کلیدی که باید خدمتتان عرض کنم، این است که ما معتقدیم خادم هیأت باید به لزوم «خودشناسی، خودسازی و اصلاح خویشتن» اهتمام جدی داشته باشد. هیأتی که برنامه خودسازی فردی را سرلوحه کار خود قرار ندهد، دقیقاً مصداق همان «خسران» فردی است که در سوره والعصر به آن اشاره شده است: «إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ»[1].

ممـکن است برخی از برادران و خواهران، سه سال در هیأت دانشجویی زحمت بکشند؛ اما در لحظه فارغ‌التحصیلی و خروج از دانشگاه، این سؤال اساسی برایشان

---

۱. سوره عصر، آیه 2.

مطرح شود که من از هیأت دانشجویی چه چیزی برای خودم به دست آوردم؟ نه از لحاظ جایگاه تشکیلاتی؛ بلکه از بُعد روحی، فردی، فکری، تربیتی و اخلاقی. اگر پاسخ روشنی برای این پرسش نداشته باشم، آیا در مقایسه با دانشجوی عادی که تنها به درس خود مشغول بوده، دچار خسران نشده‌ام؟ دانشجویی که ممکن است نمرات بهتری کسب کرده، در مقاطع بالاتر تحصیلی پذیرفته شده یا دانش تخصصی بیشتری اندوخته باشد. ما تنها زمانی می‌توانیم از این خسران فردی جلوگیری کنیم که در عین فعالیت برای هیأت، برای رشد و تعالی خودمان نیز برنامه‌ریزی کنیم و از فضای هیأت برای خودسازی بهره ببریم.

نتیجه عملی این نگاه بسیار ساده است: اگر این اصل را بپذیریم، فعالیت‌های هیأت ذاتاً به دو دسته تقسیم می‌شوند. دسته اول، «فعالیت‌های برون‌هیأتی» که مخاطبان آن را عموم دانشجویان دانشگاه تشکیل می‌دهند. دسته دوم، «فعالیت‌های درون‌هیأتی» که مخاطبان آن، خود اعضای فعال و خادمین هیأت هستند. این دو دسته فعالیت، زمانی که در کنار یکدیگر و به‌صورت متوازن برنامه‌ریزی شوند، می‌توانند موجب پویایی، قوت و تعالی هم‌زمان هیأت و اعضای آن گردند.

نکته پایانی در مورد جایگاه خادمان هیأت، به یک آرمان و باور اساسی بازمی‌گردد. ما معتقدیم که کلیه فعالان و اعضای هیأت، در حقیقت خادمان بارگاه اهل‌بیت علیهم‌السلام و امام عصر عجل‌الله‌تعالی‌فرجه‌الشریف محسوب می‌شوند.

به‌عنوان‌مثال، افتخار خادمی در حرم مطهر امام رضا علیه‌السلام را در نظر بگیرید که بسیاری از ما آرزوی آن را داریم. حال باید پرسید: آیا هیأت، صاحب، ناظر و حامی اصلی‌اش غیر از اهل‌بیت علیهم‌السلام است؟ آیا خود هیأت، خانه اهل‌بیت و امتداد حرم آن بزرگواران نیست؟

اگر این حقیقت را بپذیریم، پس خادم هیأت، در واقع خادم حرم امام حسین علیه‌السلام و دیگر ائمه معصومین علیهم‌السلام است. یک خادم حرم امام حسین علیه‌السلام می‌تواند و باید بسیاری از کارها را باکمال‌میل و اشتیاق انجام دهد.

سؤال مهمی که در این‌جا مطرح می‌شود این است: آیا خادم حرم امام حسین علیه‌السلام تنها در لحظات خاصی خادم است؟ این‌جاست که باید درک کنیم خادم بودن تنها به زمان حضور در اتاق‌های هیأت یا مراسم محدود نمی‌شود؛ بلکه، این جایگاه، همواره و در همه حال همراه فرد است.

شما به‌عنوان خادم هیأت، حتی در هنگام مطالعه دروس دانشگاهی، در محیط کار و در تمام عرصه‌های زندگی، خادم هستید. این هویت، یک مسئولیت دائمی است که بر تمام جنبه‌های زندگی سایه می‌افکند و نیاز دارد که فرد در همه حالات، رفتاری در شأن خادمی اهل‌بیت علیهم‌السلام داشته باشد. این نگاه، عمق مسئولیت و شرافت جایگاه خادمی هیأت را نمایان می‌سازد.

آسیب‌ها و چالش‌های احتمالی هیأت دانشجویی

در این فصل، به بررسی مبحث راهبری هیأت‌های دانشجویی می‌پردازیم. در این راستا، پرسش مهمی که مطرح می‌شود این است که هیأت‌های دانشجویی عموماً با چه آسیب‌ها و ضعف‌های احتمالی روبه‌رو هستند؟ لازم به توضیح است که موارد ذکر شده، جامع تمامی آسیب‌های ممکن نیستند؛ چراکه ممکن است آسیب‌های خاصی نیز متناسب با شرایط ویژه هیأت شما پدیدآمده باشد. در ادامه، برخی از این آسیب‌ها را مرور می‌کنیم:

سطحی‌نگری و عدم توجه به مبانی و اصول دین

اولین مورد، به نخستین هدفی که پیش‌تر اشاره شد بازمی‌گردد: «تبیین و معرفی اسلام ناب به‌دور از هرگونه تحجّر، جمود، انحراف، التقاط و انفعال». آسیب

متقابل این هدف می‌تواند «سطحی‌نگری و عدم توجه به مبانی و اصول‌دین» باشد. به‌عبارت‌دیگر، ازآنجا که کار ما در هیأت مبتنی بر اندیشه و تفکر دینی است، نمی‌توانیم با نگاهی سطحی به مفاهیم دینی در هیأت فعالیت کنیم. این مسئله به‌ویژه زمانی اهمیت مضاعف می‌یابد که مخاطبان هیأت‌های دانشجویی را در نظر بگیریم؛ مخاطبانی که قشر خاص دانشجو هستند و طبیعتاً انتظار می‌رود عمق و محتوایی درخور در مباحث ارائه شده به ایشان وجود داشته باشد.

توجه افراطی به شور و احساسات

آفت دوم، به یکی از مؤلفه‌های اساسی هیأت بازمی‌گردد. همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد، هیأت دارای دو بال اساسی است: یک بال «شور و احساس» و بال دیگر «شعور و آگاهی». یکی از آسیب‌های جدی در این حوزه، «توجه افراطی و گاهی تمرکز کامل بر بُعد برانگیختن شور و احساسات مخاطبین» است. همان‌گونه که تشریح شد، هیأت می‌تواند و باید دارای این دو بال متوازن باشد؛ اما در عمل مشاهده می‌شود که برخی هیأت‌ها صرفاً به یکی از این دو جنبه تکیه می‌زنند و بال

دیگر را به فراموشی می‌سپارند که این امر منجر به عدم تعادل در مسیر حرکت هیأت خواهد شد.

افتادن در دام جریانات سیاسی

آسیب سوم که از حساسیت بالایی برخوردار است، «افتادن در دام جریانات سیاسی و سوءاستفاده از فضای فعالیت‌های هیأت در جهت بازی‌های سیاسی» می‌باشد. ایـن امر می‌تواند اصالت کار فرهنگی هیأت را تحت‌تأثیر قرار داده و آن را از مسیر اصلی خود منحرف سازد.

عدم توجه به بعد معرفت‌افزایی

آسیب بعدی که شایسته توجه جدی است، «عدم توجه به بُعد معرفت‌افزایی و آگاهی‌بخشی به مخاطبین» می‌باشد. درحالی‌که هیأت می‌تواند به‌عنوان یک کانون فرهنگی مؤثر، نقش مهمی در ارتقای سطح دانش دینی مخاطبان ایفا نماید، غفلت از ایـن رسالت، باعث می‌شود هیأت نتواند به تمامی ظرفیت‌های خود دست یابد و تنها به بخشی از اهداف خود نائل گردد.

عدم رجوع به منابع اصیل

آسیب دیگری که هیأت‌های دانشجویی را تهدید می‌کند، «ارائه نظریات و برداشت‌های شخصی صاحبان و مدیران هیأت به‌عنوان نظریات قطعی دینی، بدون رجوع به مبانی و منابع اصیل اسلامی» است. همان‌گونه که پیش‌تر اشاره شد، هدف اصلی ما «تبیین و معرفی اسلام ناب» است؛ امّا پرسش اساسی این‌جاست که این تبیین و معرفی را باید از چه منبعی به دست آوریم و این مهم بر عهده چه کسی است؟ آیا ما در سطح دانشجویی، واجد آن حد از صلاحیت علمی و اجتهادی هستیم که خود به تبیین دین پرداخته و به نظریه‌پردازی شخصی در این حوزه بپردازیم؟ پاسخ این است که ما باید حداقلی از فهم و آگاهی را مستقیماً از منابع اصیل و معتبر دینی دریافت نماییم. این منابع اصلی که در فصل‌های آینده به‌تفصیل به آن‌ها خواهیم پرداخت، عمدتاً در دو دسته کلی جای می‌گیرند. خلاصه کلام این که باید همواره هوشیار باشیم و مراقبت کنیم که مبادا نظریات شخصی یا تفسیر به رأی‌های ما، جایگزین مبانی مستحکم و اصیل دینی گردد؛ چراکه این رویکرد می‌تواند به دورشدن از اسلام ناب و راستین بینجامد.

عدم بهره‌گیری از منابع پایه

آسیب دیگری که به دنبال آسیب قبلی لازم است مورد توجه قرار گیرد، «محروم‌کردن خویش از منابع پایه و اصیل به بهانه ارائه مطالب جذاب به مخاطب» است. برخی از هیأت‌های دانشجویی دچار این آفت می‌شوند که با این توجیه که مطالب باید برای مخاطب جذاب باشد، تصمیم می‌گیرند صرفاً به مراجع، منابع و نوشته‌های جدید و دست‌دوم مراجعه کنند. هنگامی که این رویکرد در پیش گرفته می‌شود، عملاً هیأت از مراجعه مستقیم به منابع اصیل و اولیه دینی محروم می‌ماند. به‌عبارت‌دیگر، زمانی که شما قصد دارید احادیثی را از زبان اهل‌بیت علیهم‌السلام استخراج کنید، یک روش این است که خودتان مستقیماً به کتابی مانند اصول کافی مراجعه کرده و احادیث را از متن اصلی آن استخراج نمایید که این همان مراجعه به منابع اصلی محسوب می‌شود.

اما در عمل، برخی از هیأت‌ها این مسیر را طی نمی‌کنند و به روش ساده‌تری متوسل می‌شوند؛ برای مثال، صرفاً با جست‌وجویی سریع در اینترنت، چند حدیث درباره موضوع موردنظر مثلاً از حضرت امام باقر علیه‌السلام پیدا کرده و بدون بررسی صحت و منبع اصلی، یکی از آن‌ها را به‌سرعت انتخاب و ارائه می‌دهند. در این حالت، همان دغدغه سرعت عمل و جذابیت ظاهری که مدنظر دارند، آنان را از مراجعه به منابع

اصلی و انجام پژوهشی عمیق بازمی‌دارد. این رویکرد اگرچه ممکن است در کوتاه‌مدت پاسخ‌گوی نیازهای ظاهری برنامه باشد؛ اما در بلندمدت موجب سطحی‌شدن محتوای هیأت و دورماندن از سرچشمه‌های زلال معارف اهل‌بیت علیهم‌السلام خواهد شد.

قائم به فرد شدن مدیریت

یکی دیگر از آسیب‌های جدی که مدیریت هیأت‌های دانشجویی را تهدید می‌کند، «قائم به فرد شدن مدیریت» و در نتیجه ایجاد تزلزل در تداوم فعالیت هیأت پس از ترک آن فرد است. به عبارت روشن‌تر، ما باید تمام تلاش خود را به کار گیریم تا از متمرکزشدن تمامی امور هیأت حول محور یک یا چند شخص خاص جلوگیری کنیم؛ چراکه ما به‌عنوان مسئولان و فعالان کنونی هیأت، همیشه در محیط دانشگاه باقی نخواهیم ماند و روزی باید این فضا را ترک کنیم؛ بنابراین، یکی از وظایف اساسی هر دوره از مسئولان هیأت، این است که از هم‌اکنون به فکر پرورش و آماده‌سازی نیروهای توانا برای دوره‌های آتی باشند تا هیأت پس از رفتن آنان بتواند با قدرت و پویایی به مسیر خود ادامه دهد.

عدم توجه به خودسازی

آسیب مهم دیگر، «عدم توجه به خودسازی و پرورش مذهبی خود خادمین» است. ما در هیأت تنها برای خدمت به دیگران حاضر نشده‌ایم؛ بلکه قرار است در کنار ایـن فعالیت‌ها، به پرورش و رشد معنوی خود نیز بپردازیم. اگر خادمان هیأت به رشد اخلاقی و معنوی خویش توجه نکنند، به‌تدریج از روحیه خدمتگزاری واقعی فاصله گرفته و ممکن است فعالیت‌هایشان از آن عمق و تأثیرگذاری لازم بی‌بهره بماند؛ بنابراین، هیأت باید محیطی برای رشد هم‌زمان مخاطبان و خادمان باشد.

چرخش مداوم نیروهای انسانی

یـکی از چالش‌های ساختاری در هیأت‌های دانشجویی، مربوط به چرخش مداوم نیروهای انسانی است. به طور معمول، افرادی که به رأس هرم مدیریتی هیأت می‌رسند، عمدتاً دانشجویان سال‌آخری هستند که به‌زودی از دانشگاه فارغ‌التحصیل خواهند شد. این مسئله منجر به یک چالش اساسی در ابتدای هر سال تحصیلی جدید می‌شود؛ زمانی که نیروهای تجربه‌شده جای خود را به نیروهای جدید می‌دهند. این تغییروتحول مداوم در بدنه اجرایی هیأت، مستقیماً ناشی از

ماهیت ذاتی محیط دانشگاه و وابستگی به سال تحصیلی است. دانشجویان برای دوره‌ای محدود ــ معمولاً دو تا چهار سال ـ در دانشگاه حضور دارند و این چرخش طبیعی جمعیت دانشجویی باعث می‌شود هیأت‌های دانشجویی همواره با رفتن نیروهای باتجربه و آمدن نیروهای جدید روبه‌رو باشند. این ویژگی منحصربه‌فرد، برنامه‌ریزی بلندمدت و انتقال تجربیات را به یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران هیأت‌های دانشجویی تبدیل کرده است.

راهکارهای مقابله با آسیب‌ها

پیشگیری

راهکارهای مقابله با آسیب‌های هیأت‌های دانشجویی را می‌توان در سه محور کلی دسته‌بندی نمود. نخستین و اساسی‌ترین راهکار، «پیشگیری» است. همان‌گونه که در امور بهداشتی و درمانی، پیشگیری مقدم بر درمان است، در مدیریت هیأت نیز بهترین راه مقابله با آسیب‌ها، پیشگیری از وقوع آن‌هاست. این امر مستلزم آن است که ساختار داخلی، فرآیندها و فعالیت‌های هیأت به‌گونه‌ای طراحی و اجرا شوند که خود به‌صورت ذاتی مانع از بروز آسیب‌های احتمالی گردند.

بخشی از این پیشگیری‌ها می‌بایست «پیشگیری‌های ساختاری» باشد. به این معنا که باید ساختار درونی هیأت را به‌گونه‌ای تنظیم نمود که زمینه بروز آسیب‌ها

از بین برود. برای نمونه، اگر از «سطحی‌نگری و عدم توجه به مبانی و اصول‌دین» به‌عنوان یک آسیب نام می‌بریم، راهکار پیشگیرانه آن «ضرورت تحقیق و مطالعه نظام‌مند قبل از هر برنامه‌ای» است. به طور عینی، اگر قصد داریم برنامه‌ای برای ایام محرم تدارک ببینیم، لازم است پیش از آن، کار مطالعاتی مناسبی در مورد ابعاد مختلف قیام عاشورا، فلسفه عزاداری و معارف مرتبط انجام دهیم. این کار می‌تواند هم از طریق مطالعه شخصی منابع معتبر و هم از طریق بهره‌گیری از نظرات اندیشمندان و صاحب‌نظران متعهد و آگاه در آن زمینه خاص صورت پذیرد. چنین رویکردی، هیأت را از سطحی‌نگری دور کرده و بر غنای محتوایی آن می‌افزاید.

راهکار دوم، «استقرار نظام نظارتی» است. این راهکار مبتنی بر پایش مستمر و ارزیابی منظم وضعیت داخلی هیأت می‌باشد. همان‌گونه که در حوزه سلامت، انجام چکاپ‌های دوره‌ای برای شناسایی به‌موقع بیماری‌ها ضروری است، در مدیریت هیأت نیز باید فرآیندهای نظارتی به‌گونه‌ای طراحی شوند که بتوان به‌موقع سلامت عملکرد هیأت را ارزیابی و آسیب‌های احتمالی را شناسایی نمود. این نظارت می‌تواند در دو سطح صورت پذیرد:

- نظارت داخلی: که توسط خود اعضای هیأت و از طریق سازوکارهای خودارزیابی انجام می‌شود.
- نظارت بیرونی: که از طریق ایجاد کانال‌های دریافت بازخورد از مخاطبان، نهادهای دانشگاهی و صاحب‌نظران خارج از هیأت محقق می‌گردد.

ایجـاد چنین نظام نظارتی، امکان شناسایی به‌موقع انحرافات از اهداف و ارزش‌های هیأت را فراهم ساخته و زمینه اصلاح و بهبود مستمر فعالیت‌ها را مهیا می‌سازد. در ایـن راهکار که بر سه پایه «مشارطه»، «مراقبه» و «محاسبه» استوار می‌باشد. ایـن چارچوب که در خودسازی فردی کاربرد دارد، می‌تواند به‌صورت جمعی و در مدیریت هیأت نیز اجرا شود:

- مشارطه (عهد و پیمان جمعی): در ابتدای هر برنامه یا دوره فعالیت، اعضای هیأت به‌صورت جمعی بر سر اصول، ارزش‌ها و خط‌قرمزها توافق می‌کنند. این پیمان می‌تواند بخشی از اساس‌نامه هیأت باشد یا در جلسات برنامه‌ریزی تصویب شود.
- مراقبه (نظارت مستمر حین اجرا): در طول اجرای برنامه، هیأت باید مراقب باشد که از اصول تعیین‌شده در مشارطه تخطی نکند. این مرحله نیازمند هوشیاری جمعی

و نظارت داخلی است، به‌ویژه باتوجه‌به این که صاحب اصلی مراسم، اهل‌بیت علیهم‌السلام هستند و هیأت تنها خادم این محفل است.

- محاسبه (ارزیابی و نقد پس از اجرا): پس از پایان هر برنامه، هیأت باید جلسه نقد و ارزیابی برگزار کند. در این مرحله، برنامه به طور کامل واکاوی شده، نقاط قوت و ضعف شناسایی می‌شوند. یک برنامه تنها زمانی به پایان می‌رسد که این مرحله محاسبه به‌درستی انجام شده باشد. این سه مرحله، چرخه‌ای کامل برای تضمین سلامت و اثرگذاری فعالیت‌های هیأت ایجاد می‌کند و مانع از انحراف از اصول و اهداف تعیین‌شده می‌شود.

درمان

راهکار سوم، «درمان و مقابله عقلانی با آسیب‌های موجود» است. هنگامی که علی‌رغم همه اقدامات پیشگیرانه، آسیبی به هیأت وارد شده باشد، می‌بایست با رویکردی خردمندانه و نظام‌مند به درمان آن پرداخت. این فرآیند دارای مراحل مشخصی است:

- شناسایی و تحلیل آسیب: نخستین گام، شناخت دقیق خود آسیب و ابعاد مختلف آن است. باید به‌درستی تشخیص دهیم که چه مسئله‌ای رخ داده، دامنه و شدت آن چقدر است و چه عواملی در بروز آن نقش داشته‌اند.
- رفع زمینه‌های آسیب: پس از شناسایی آسیب، باید به ریشه‌یابی پرداخته و زمینه‌هایی که منجر به بروز آن شده را برطرف نمود. درمان بدون توجه به علل ریشه‌ای، تنها یک مُسکّن موقتی خواهد بود.
- پرهیز از افراط‌وتفریط: در مرحله درمان، باید از هرگونه عکس‌العمل هیجانی و تصمیم‌گیری شتاب‌زده پرهیز کرد. به‌ویژه باتوجه‌به ویژگی‌های جوانی و آرمان‌گرایی که در اعضای هیأت‌های دانشجویی وجود دارد، ممکن است تمایل به برخوردهای تند و افراطی در مواجهه با مشکلات وجود داشته باشد. یک برخورد عقلانی، متعادل و مبتنی بر تدبیر می‌تواند از تبدیل یک آسیب کوچک به یک بحران بزرگ جلوگیری کند.

در مرحله درمان و مقابله با آسیب‌ها، برخورد متعادل و عقلانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در مقابل عکس‌العمل افراطی که پیش‌تر به آن اشاره شد، «تفریط

و تسامح بیش از حد» نیز می‌تواند به همان اندازه آسیب‌زا باشد. برخی اوقات با توجیه‌هایی همچون «مصلحت هیأت» یا «آبروداری»، از کنار خطاها و آسیب‌ها به‌سادگی عبور می‌شود که این رویکرد می‌تواند به‌تدریج زمینه‌ساز فسادهای بزرگ‌تر گردد.

راه‌حل اساسی

راه‌حل اساسی برای جلوگیری از تکرار آسیب، «ریشه‌کنی عوامل ایجادکننده» است. همان‌گونه که در پزشکی، درمان واقعی تنها با ازبین‌بردن عامل بیماری‌زا محقق می‌شود، در مدیریت هیأت نیز باید عوامل اصلی ایجاد آسیب را شناسایی و به طور ریشه‌ای برطرف نمود. این امر ممکن است مستلزم بازنگری در ساختارها، فرآیندها و یا حتی جایگزینی افرادی باشد که به طور مکرر مرتکب خطا می‌شوند.

این حرف به این معنی نیست که عامل اشتباه‌کننده را از هیأت اخراج کنیم. اخراج فرد خاطی یا کسی که باعث ایجاد آسیب شده، آخرین راهکار ما محسوب می‌شود. ممکن است آن فرد به دلیل قصور یا حتی اشتباه عمدی، این اتفاق را رقم زده باشد؛ اما تصمیم به اخراج او از فضای هیأت باید به‌عنوان آخرین گزینه در نظر گرفته شود.

من در این‌جا در مورد قصورهای تشکیلاتی صحبت می‌کنم. گاهی اوقات آسیب از نوع آسیب اخلاقی است؛ به این معنی که شرایطی به وجود آمده که نارسایی‌های اخلاقی به فضای هیأت راه یافته است. باید توجه داشت که آسیب‌های اخلاقی با آسیب‌های تشکیلاتی تفاوت اساسی دارند. برای مثال، آسیبی که ناشی از ناتوانی فنی مسئول واحد سمعی و بصری در راه‌اندازی سیستم صوتی باشد، یک ضعف اجرایی در برنامه محسوب می‌شود.

روش درمان چنین موردی، قطعاً اخراج مسئول سمعی و بصری نیست و در بسیاری از موارد چنین رویکردی اصلاً منطقی نمی‌باشد. اما در مقابل، زمانی پیش می‌آید که فردی در هیأت حضور دارد که رذیلت‌های اخلاقی را در فضای هیأت منتشر می‌کند. این دو مورد با یکدیگر کاملاً متفاوت هستند و نوع برخورد ما با هر یک باید کاملاً منطقی و مبتنی بر موازین اسلامی باشد.

نکته کلیدی این است که باید «فرهنگ پاسخ‌گویی و شفافیت» را در هیأت نهادینه کرد. پذیرش خطا و تلاش برای اصلاح آن، نشانه قدرت و پویایی یک هیأت است، نه ضعف. تنها از این طریق می‌توان اطمینان حاصل کرد که آسیب‌های پیش‌آمده به

فرصتی برای یادگیری و ارتقای هیأت تبدیل خواهند شد، نه این‌که به‌صورت مشکلی مزمن درآیند.

اصل جاذبه و دافعه اسلامی در این بخش بسیار حائز اهمیت خواهد بود. ذات و ماهیت اهداف به ما می‌گوید که وقتی در شرایط دشوار قرار گرفتیم، چگونه باید عمل کنیم. پیش‌تر بیان شد که ارتباطات باید بر مبنای جاذبه و دافعه اسلامی استوار باشد. این‌جاست که ما در برخورد با سایرین نیز، همین اصل جاذبه و دافعه اسلامی را مدنظر قرار می‌دهیم و سعی می‌کنیم رفتاری متعادل و حکیمانه داشته باشیم.

نقشه راه کلان و مهندسی ذهنی هیأت دانشجویی

فعالان هیأت‌های دانشجویی، به‌طورقطع با بسیاری از مباحث و موضوعات مرتبط با این عرصه آشنایی دارند. اما محور اصلی آنچه در ادامه ارائه خواهد شد، ترسیم یک نقشه ذهنی کلان برای بازتعریف فعالیت‌های هیأتی است. هر یک از شما در هیأتی که هم‌اکنون در آن مسئولیت دارید، با همراهی سایر اعضا در حال ایفای نقش هستید؛ هیأتی که ممکن است جدیدالتأسیس باشد یا پیشینه‌ای دیرینه داشته باشد. اما آنچه به‌عنوان ضرورت راهبری سیستماتیک هیأت‌های دانشجویی باید مورد توجه قرار گیرد، دست‌یابی به یک چارچوب ذهنی جامع از تمامی ابعاد کار هیأتی است.

به بیان دیگر، هنگامی که قصد تحلیل وضعیت هیأت و تدوین برنامه‌های آتی را دارید، ناخواسته به دسته‌بندی‌های ذهنی خاصی مراجعه می‌کنید. این

چارچوب‌های ذهنی اگرچه برآمده از تجربیات ارزشمند شما در طول فعالیت هیأتی است؛ اما عمدتاً متأثر از شرایط خاص اجتماعی، الزامات درون‌هیأتی، فضای دانشگاه و تحولات جاری جامعه شکل‌گرفته است؛ بنابراین، تدوین یک نقشه راه منسجم می‌تواند به خروج از چارچوب‌های ذهنی پراکنده و حرکت به سمت برنامه‌ریزی نظام‌مند کمک نماید.

پیشنهادی که می‌توان مطرح نمود، همراهی در مسیر شناخت دقیق هیأت دانشجویی و شناسایی اجزاء و ویژگی‌های یک هیأت ایده‌آل و نمونه است. اگر با این رویکرد حرکت کنیم، در نهایت به یک نگاه جامع و همه‌جانبه دست خواهیم یافت. این نگاه جامع، امکان تشخیص دقیق شرایط موجود را فراهم می‌سازد و پس از آن، می‌توان برای وضعیت آینده هیأت، بهترین تصمیم‌ها را اتخاذ، مطلوب‌ترین عملکردها را برگزید و مؤثرترین فعالیت‌ها را به اجرا درآورد.

این رویکرد دارای چندین مزیت اساسی خواهد بود: نخست آن که در مواجهه با رویدادها و شرایط پیش‌رو، نگاه شما دقیق‌تر و تحلیل‌تان سیستماتیک‌تر خواهد شد و خطاهای تحلیلی به شکل محسوسی کاهش خواهد یافت. دوم آن که از بروز آشفتگی ذهنی در مواجهه با مسائل گوناگون پیشگیری می‌شود و سرانجام، این که خود شما به ابزاری برای سنجش میزان موفقیت هیأت دست خواهید یافت و می‌توانید به‌وضوح تشخیص دهید که هیأت شما در کدام زمینه‌ها عملکرد مطلوبی داشته و در کدام عرصه‌ها نیاز به تلاش و برنامه‌ریزی بیشتری دارد.

محور اساسی دیگری که در این سلسله جلسات مورد توجه قرار خواهد گرفت، موضوع بسیار مهم «آموزش، هدایت و تربیت نیروها» است. بدیهی است که هیأت بدون وجود اعضای متعهد و فعال، فاقد هویت و معنا خواهد بود. این اعضا نیازمند آن هستند که در فرآیندی مستمر و برنامه‌ریزی‌شده، مسیر خودسازی و رشد معنوی را طی نمایند. خروجی مطلوب یک هیأت دانشجویی باید به‌گونه‌ای باشد که فرد پس از دو یا سه سال حضور فعال، در مقایسه با روزهای نخست ورودش، مراتب قابل‌توجهی از ترقی معنوی، تعالی اخلاقی و پیشرفت علمی را کسب کرده باشد.



به بیان دیگر، چنین فردی که افتخار خدمت‌گزاری به اهل‌بیت علیهم‌السلام را در هیأت شما دارد، می‌بایست به درجه‌ای بالاتر از مقبولیت نزد اهل‌بیت علیهم‌السلام و درجه‌ای والاتر از خادم بودن نائل آمده باشد. در نهایت، هدف این همراهی آن است که توانایی تحلیل وضعیت هیأت خود را به دست آورده و از این طریق، به راهکارهای مؤثری برای ارتقای کیفیت، افزایش بهره‌وری، بهبود بازدهی و شتاب‌بخشی به رشد معنوی اعضا و شرکت‌کنندگان در برنامه‌های هیأت دست یابید.

آینده‌نگاری و تاب‌آوری هیأت دانشجویی

پرسش پایانی این فصل به آینده هیأت‌های دانشجویی اختصاص دارد. باتوجه‌به شکل‌وشمایل کنونی هیأت‌ها، از جمله هیأتی که شما در آن فعالیت دارید، آینده این نهادها چگونه ترسیم می‌شود؟ ما با دو افق زمانی روبه‌رو هستیم: آینده نزدیک و آینده دور. در آینده نزدیک، یعنی سال تحصیلی آینده، شما تا پایان سال جاری به فعالیت خود ادامه خواهید داد، تعدادی از دانشجویان فارغ‌التحصیل شده و دانشجویان جدیدی به دانشگاه خواهند آمد.

با آغاز سال تحصیلی جدید، تغییراتی در ترکیب اعضای هیأت دانشجویی رخ خواهد داد. همچنین ممکن است تغییرات مدیریتی در سطوح مختلف دانشگاه، از مدیریت کلان تا سطوح پایین‌تر، اتفاق بیفتد. در سطح جامعه نیز تحولات اجتماعی و سیاسی می‌تواند فضای گفتمانی را دگرگون سازد. این پرسش مطرح

است که هیأت شما در سال آینده چه تفاوتی با امسال خواهد داشت؟ در افق پنج‌ساله چه تحولی را تجربه خواهد کرد؟
و در نهایت، چند سال بعد که شما فارغ‌التحصیل شده و از فضای دانشگاه دور شده‌اید و نسل جدیدی جایگزین شما شده است، هیأت دانشجویی چه تغییراتی خواهد کرد؟ این پرسش‌ها ما را به تأمل در مورد سازوکارهای حفظ هویت و انعطاف‌پذیری هیأت‌های دانشجویی در برابر تغییرات وا می‌دارد.
امروز که به فعالیت خود ادامه می‌دهیم، باید هم‌زمان برای سال آینده هیأتمان نیز برنامه‌ریزی کنیم. این ما هستیم که باید تصمیم بگیریم هیأتمان در سال آینده چه تغییراتی را باید تجربه کند. اگر تنها به امروز خود بیندیشیم و چشم‌اندازی برای فردا نداشته باشیم، بدون شک سال آینده را از دست خواهیم داد.
تعداد زیادی از هیأت‌ها را شاهد بوده‌ایم که در برهه‌های خاصی بسیار فعال و پرشور بودند؛ اما هنگامی که شرایط دانشگاه، فضای جامعه یا ترکیب دانشجویان تغییر کرد، نتوانستند خود را با این تحولات هماهنگ سازند. در نتیجه، این هیأت‌ها پس از یک دوره درخشان، به‌تدریج دچار افول شدند و حتی برخی به‌کلی تعطیل گردیدند.

درس مهمی که باید در این‌جا بیاموزیم، این است که ما باید توانایی تطبیق خود با شرایط آینده را در خود پرورش دهیم. هوشمندی ما در این است که در عین حفظ اصول و هویت اصلی هیأت، بتوانیم با انعطاف لازم، خود را برای مواجهه با تغییرات آماده کنیم و آینده هیأت را با تدبیر و دوراندیشی شکل بخشیم.

بررسی چند سؤال مهم

پرسش نخست به بررسی تغییرات احتمالی در وضعیت استقلال یا وابستگی هیأت به نهادهای دانشگاهی می‌پردازد. آیا این رابطه در آینده دستخوش تغییر خواهد شد؟ برای نمونه، اگر هیأتی تاکنون به‌صورت مستقل فعالیت کرده، آیا ممکن است به نهادی دانشگاهی وابسته گردد؟ یا برعکس؟ اگر احساس می‌کنید که ممکن است از حالت استقلال به وابستگی تغییر موضع دهید، لازم است از هم‌اکنون به‌طورجدی به پیامدهای این انتقال بیندیشید. همچنین، اگر نهاد متبوع شما تغییر کند، مثلاً از معاونت فرهنگی دانشگاه به زیرمجموعه نهاد نمایندگی رهبری منتقل شوید، این تغییر ساختاری چه تأثیراتی بر برنامه‌ها و فعالیت‌های هیأت خواهد داشت؟

پـرسش دوم به شناسایی نهادها و جریان‌های مؤثر در دانشگاه بازمی‌گردد که ممکن است در آینده بر هیأت شما فشار وارد آورند. این فشارها می‌تواند جنبه روانی داشته باشد یا به‌صورت الزام به انجام کارهای خاصی ظاهر شود. برای مثال، آیا در آینده بـرای حفظ اتاق هیأت یا دریافت امکانات و وسایل با چالش مواجه خواهید شد؟ کدام نهادها ممکن است در آینده به مانعی برای فعالیت‌های شما تبدیل شوند؟

پـرسش سوم به ظهور رقبا و رقیبان احتمالی مربوط می‌شود. آیا ممکن است مدعیان جدیدی در فضای هیأت‌های دانشجویی دانشگاه شما پدیدار شوند؟ آیا احتمال شکل‌گیری جریان سیاسی جدید یا تشکیل هیأتی موازی با هیأت شما وجود دارد؟ این پـرسش‌ها ما را وامی‌دارد تا با نگاهی آینده‌نگر، نه‌تنها برای تداوم فعالیت؛ بلکه برای حفظ هویت و اثرگذاری هیأت در شرایط متغیر دانشگاه و جامعه برنامه‌ریزی کنیم.

سؤال بعدی به تأثیر تحولات کلان سیاسی و اجتماعی بر هیأت‌های دانشجویی مربوط می‌شود. با توجه ذات دانشجویی، طبیعی است که تحولات سیاسی جامعه را دنبال کنید. برای نمونه، برگزاری انتخابات مختلف در سطح کشور می‌تواند فضای دانشگاه را تحت‌تأثیر قرار دهد و شرایط جدیدی را برای هیأت‌های دانشجویی ایجاد

کند. این رویدادها ممکن است مسئولیت‌ها و انتظارات جدیدی را بر دوش هیأت شما قرار دهد.

یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار، تغییر فضای گفتمانی جامعه است که مستقیماً بر فعالیت هیأت‌ها اثر می‌گذارد. همچنین، شتاب تحولات تکنولوژیک به‌ویژه در حوزه فناوری‌های ارتباطی و فضای مجازی، چالش‌ها و فرصت‌های جدیدی پیش‌روی هیأت‌ها قرار داده است. این تحولات بر شیوه ارتباط شما با دانشجویان، روش‌های تبلیغ و اطلاع‌رسانی و حتی محتوای فعالیت‌های هیأت تأثیر مستقیم خواهد داشت.

پرسش اساسی دیگر این است که دانشجویان آینده که به دانشگاه وارد می‌شوند، تا چه حد با اندیشه‌ها و ارزش‌های کنونی هیأت شما همخوانی خواهند داشت؟ آیا گردانندگان هیأت در سال‌های آینده از اعتقادات و رویکردهای مشابهی برخوردار خواهند بود؟ هر یک از این پرسش‌ها، بخشی از عملکرد آینده هیأت شما را جهت‌دهی می‌کند و نیازمند تأمل و برنامه‌ریزی دقیق است.

مهندسی تشکیلاتی و مدیریت درونی هیأت

در ایـن قسمت، به‌جای پرداختن به کلیات هیأت‌ها، به بررسی درون‌مایه‌ها و ساختارهای داخلی هیأت می‌پردازیم. محور اصلی بحث، تحلیل اجزای تشکیل‌دهنده و شیوه‌های مدیریت درونی هیأت خواهد بود. ابتدا موضوع نیروی انسانی و نقش محوری خادمین به‌عنوان ستون فقرات هیأت مورد توجه قرار می‌گیرد؛ چراکه این افراد اساس و بنیاد هر هیأتی را تشکیل می‌دهند.

در ادامه، نگاهی به اساس‌نامه و آیین‌نامه‌های داخلی هیأت خواهیم داشت که چارچوب حقوقی و ساختاری فعالیت‌ها را مشخص می‌کنند. در بخش سوم، به بررسی شیوه‌های تقسیم‌بندی وظایف در درون هیأت پرداخته می‌شود؛ این‌که آیا ایـن تقسیم‌بندی بر اساس واحدها و کمیته‌های تخصصی صورت می‌پذیرد یا از الگوهای سازمان‌دهی دیگری پیروی می‌کند.

در مبحث بعدی، نظام مدیریت داخلی هیأت‌ها و چگونگی توزیع وظایف مورد تحلیل قرار می‌گیرد. همچنین، فرآیند کامل شکل‌گیری یک برنامه از مرحله ایده‌پردازی و برنامه‌ریزی اولیه تا اجرا، مدیریت و نظارت نهایی به‌تفصیل بررسی خواهد شد. بخش نظارت به طور ویژه و عمیق‌تری مورد کنکاش قرار می‌گیرد و سازوکارهای نظارتی در چنین نهادهایی تبیین می‌شود. در نهایت، به موضوع ارتباطات خارجی هیأت پـرداخته می‌شود؛ این‌که اعضا، واحدها و نهادهای درون هیأت چگونه با نهادهای بیرونی ارتباط برقرار می‌کنند و این تعاملات چه ابعاد و گستره‌ای دارد.

فرآیند جذب، تربیت و نقش‌آفرینی خادمین

شالوده و پایه اصلی هر هیأتی را خادمین آن تشکیل می‌دهند؛ این افراد هستند که برنامه‌ها را اجرا می‌کنند و ستون‌های پابرجایی هیأت محسوب می‌شوند. اگرچه حضور و مشارکت عموم دانشجویان در هیأت‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است؛ اما نقش افرادی که مسئولیت‌های اصلی را بر عهده می‌گیرند، حیاتی و غیرقابل‌انکار است.

پرسش اساسی این است که نیروهای انسانی داخل هیأت‌ها چگونه جذب می‌شوند و چه مراحلی را باید طی کنند؟ خود شما را در نظر بگیرید: روزی وارد دانشگاه شدید و به‌تدریج جذب این هیأت دانشجویی شدید، سپس مراحلی را پشت سر گذاشتید تا به مسئولیت کنونی رسیدید و سرانجام روزی با موفقیت از این هیأت خداحافظی خواهید کرد و جای شما را دوستان دیگری خواهند گرفت.

این مسیر تکاملی چه مراحلی باید داشته باشد تا هم برای فرد و هم برای هیأت ثمربخش باشد؟

پرسش دوم به فرآیند جذب دانشجویان جدید در هیأت دانشجویی مربوط می‌شود. چه مراحلی باید طی شود تا این جذب موفقیت‌آمیز باشد؟ چگونه می‌توان فردی را جذب کرد که در آینده بتواند فعالیت مثمرثمر و سازنده‌ای در هیأت داشته باشد؟ اساساً فرآیند جذب اصولی و نظام‌مند چیست و چه مؤلفه‌هایی باید در آن مورد توجه قرار گیرد تا هم فرد به رشد مطلوب برسد و هم هیأت از حضور او بهره‌مند گردد؟

ابزارها و انگیزه‌های ظاهری و متعارف

مرحله نخست در جذب نیرو، از طریق ابزارها و انگیزه‌های ظاهری و متعارف صورت می‌پذیرد. به‌عبارت‌دیگر، فردی که قصد دارد وارد یک تشکیلات شود، در ابتدا بر اساس دلایل و انگیزه‌های عادی و یا در پی وقایع و شرایط خاصی جذب می‌شود. به‌عنوان‌مثال، دسته اول افرادی هستند که سابقه فعالیت در هیأت‌های محلی یا دانش‌آموزی را دارند و بر اساس این پیشینه، علاقه‌مندند در محیط دانشگاه نیز در

هیأت‌های دانشجویی فعالیت داشته باشند. این گروه با ماهیت کار هیأت‌ها، هرچند در قالب محلی آن، آشنایی نسبتاً خوبی دارند.

دسته دوم از افراد، کسانی هستند که علاقه وافری به انجام کارهای جمعی دارند. برخی از دانشجویان از چنان انرژی، شور و اشتیاق اجتماعی و فردی برخوردارند که می‌خواهند این سرمایه را در جایی هزینه کنند و در یک فعالیت جمعی مشارکت نمایند. این افراد معمولاً به سمت تشکّل‌های مختلف جذب می‌شوند و ممکن است در نهایت راه خود را به سمت هیأت‌های دانشجویی پیدا کنند. در این مرحله، نقش افرادی که فرآیند جذب را انجام می‌دهند، بسیار حیاتی است؛ هرچه این افراد از توانایی و مهارت بیشتری در ارتباط‌گیری و انتقال مفاهیم برخوردار باشند، می‌توانند دانشجویان قوی‌تر و فعال‌تری را به دایره هیأت وارد نمایند.

جذب ناخودآگاه

مرحله دوم جذب، اغلب به‌صورت ناخودآگاه و از طریق کنجکاوی طبیعی دانشجویان صورت می‌پذیرد. بسیاری از دانشجویان تازه‌وارد، از روی حس کنجکاوی به فعالیت‌های هیأت سرک می‌کشند و در برنامه‌ها حاضر می‌شوند

تا ببینند چه فعالیت‌هایی در جریان است. در این مرحله، ممکن است زیبایی‌ها، تقارن‌ها و شباهت‌هایی بین محتوای ارائه شده در هیأت و دیدگاه‌های شخصی خود مشاهده کنند. حتی اگر قبلاً سابقه فعالیت هیأتی نداشته باشند، همین نقاط اشتراک و زیبایی‌های کشف شده می‌تواند عاملی برای جذب آنان به تشکیلات باشد. گاه نیز تفاوت‌های جذاب هیأت با سایر فعالیت‌های مذهبی موجب جذب می‌شود. این تمایزات می‌تواند در قالب شیوه اجرا، محتوای برنامه، فضای حاکم یا نوع تعاملات باشد که برای دانشجویان تازگی دارد و توجه آنان را جلب می‌کند.

جذب غیررسمی

در موارد دیگر، جذب دانشجویان به هیأت‌های دانشجویی نه از طریق فعالیت‌های رسمی؛ بلکه از مسیر دوستی و روابط غیررسمی صورت می‌گیرد. برای مثال، ممکن است دانشجویی در خوابگاه با یکی از اعضای فعال هیأت هم‌اتاق شود و به‌تدریج و از طریق این دوستی و ارتباط نزدیک، به سمت هیأت جذب گردد. این نوع جذب که بر پایه روابط صمیمانه شکل می‌گیرد، اغلب از پایدارترین و اثرگذارترین روش‌های جذب محسوب می‌شود.

جذب، بر اساس فضای حاکم

مورد سوم جذب، هنگامی رخ می‌دهد که دانشجو در جمع هیأت حاضر می‌شود و فضای حاکم بر این جمع، موردعلاقه و توجه او قرار می‌گیرد. ممکن است صمیمیت موجود در فضای هیأت برای وی جذاب باشد، یا جوّ حاکم میان اعضا و فعالان، فضایی خالصانه و به‌دوراز ریا داشته باشد که او را مجذوب خود کند. همچنین، امکان دارد فضای شاد، نشاط‌انگیز و پرانرژی حاکم بر روابط اعضای هیأت، موجب جذب فرد شود.

جذب به‌وسیله علاقه‌های هیجانی

برخی از دانشجویان نیز ممکن است به فضای هیجانی و پرتحرک هیأت علاقه داشته باشند و همین ویژگی، آنان را به سمت جمع هیأت بکشاند. در موارد دیگری، جذب در هیأت‌ها تحت‌تأثیر موقعیت‌های زمانی و مکانی خاص صورت می‌پذیرد. ایام محرم را به خاطر بیاورید؛ در این ایام، اتفاق در فضای جامعه می‌افتد که بسیاری علاقه دارند به‌نوعی به امام حسین علیه‌السلام خدمت کنند. در چنین شرایطی، ممکن است فردی صرفاً با انگیزه مشارکت در این فضای معنوی، قدم پیش بگذارد و حتی کمک او از

کاری ساده مانند گرفتن سینی و گرداندن آن در جمع شروع شود. این‌گونه جذب‌ها، عمدتاً به برکت فضای معنوی مناسبت‌های مذهبی مانند محرم محقق می‌شود.

در ادامه فرآیند جذب، موارد دیگری نیز نقش‌آفرینی می‌کنند. گاهی اوقات، با رفتار و نگاه خود، برای دانشجویان شرکت‌کننده شخصیت و اعتبار قائل می‌شوید. به طور ناخودآگاه، ممکن است مسئولیت کوچکی را به آنان محول کنید یا توضیحاتی در مورد نقش‌های مختلف ارائه دهید. در چنین شرایطی، آن دانشجو با احساس ارزشمندی و شخصیت اجتماعی، به سمت هیأت جذب می‌شود؛ زیرا خود را بخشی از یک مجموعه مؤثر می‌بیند. در موارد دیگر، منابع و نشریاتی که توزیع می‌کنید، می‌تواند عاملی برای جذب دوستان جدید باشد. محتوای غنی و ارائه مناسب این مطالب، توجه دانشجویان را جلب کرده و آنان را به جمع هیأت می‌کشاند.

بااین‌حال، تمامی این عوامل ایجابی که ذکر شد، در صورت عدم اجرای صحیح، می‌توانند وجوه سلبی به خود بگیرند. به این معنا که هر یک از این روش‌ها اگر به‌درستی به کار گرفته نشوند، نه‌تنها جذب‌کننده نخواهند بود؛ بلکه باعث دفع دانشجویان نیز می‌شوند. برای مثال، اگر فضای سالم ارتباطی در میان اعضای هیأت حاکم نباشد، دانشجویان علاقه‌مند نیز از آن فاصله خواهند گرفت. اگر در



موقعیت‌های اجتماعی مهم مانند محرم، عملکرد مناسبی در جذب نداشته باشید، فرصت‌ها را از دست خواهید داد. همچنین، اگر نشریات و منابع تولیدی فاقد جذابیت لازم باشند، به‌جای جذب، موجب دوری افراد خواهند شد؛ بنابراین، هر نکته مثبتی که مورد غفلت و بی‌توجهی قرار گیرد، می‌تواند به عاملی برای دوری افراد از هیأت تبدیل شود.

نظام آموزش و توانمندسازی فعالان هیأت

فعالان دانشجویی برای جذب و حفظ نیروها در تشکیلات هیأت، نیازمند توسعه ظرفیت‌های فردی و جمعی خود هستند. آموزش مستمر، سنگ بنای این مسیر است و باید در اولویت قرار گیرد. آموزش‌های موردنیاز به ترتیب عبارت‌اند از: اول، اخلاق اسلامی که اساس تعاملات را شکل می‌دهد؛ دوم، مهارت‌های ارتباطی که در علوم روان‌شناسی به‌تفصیل به آن پرداخته شده و برای ایجاد ارتباط مؤثر ضروری است؛ سوم، مهارت‌های مدیریتی که توانایی توزیع بهینه مسئولیت‌ها را فراهم می‌آورد؛ چهارم، توانایی شخصیت‌دادن به خادمین و حاضران در برنامه‌ها که موجب احساس ارزشمندی آنان می‌شود.

نکته حائز اهمیت این است که افرادی که در برنامه‌های هیأت حضور نمی‌یابند، لزوماً نسبت به هیأت دیدگاه منفی ندارند. ممکن است رفتار یا عملکرد ما به طور

ناخواسته موجب دوری آنان شده باشد. حتی احتمال دارد این افراد از نظر مذهبی، اسلامی و عمق بینش از ما برتر باشند؛ بنابراین، در برخورد با هر فرد باید این اصل را مدنظر قرار داد که وی قطعاً درصدی از اسلام و محبت اهل‌بیت را در درون خود دارد. وظیفه ما این است که این محبت و علاقه نهفته را در قالب فعالیت‌های هیأت شکوفا سازیم و انرژی‌های پراکنده را حول محور عشق به اهل‌بیت متمرکز و هم‌سو نماییم.

در فرآیند جذب، فرد نه‌تنها در برنامه‌های هیأت حاضر می‌شود؛ بلکه گامی فراتر نهاده و در اجرای یکی از برنامه‌ها با هیأت همراهی می‌کند. اکنون وظیفه اصلی ما این است که این مشارکت مقطعی و لحظه‌ای را به تعاملی پایدار و مستمر تبدیل نماییم. به‌عبارت‌دیگر، باید زمینه‌ای فراهم کنیم تا حضوری که فرد در برنامه‌های کوتاه‌مدتی مانند محرم، ماه رمضان یا سایر مناسبت‌ها دارد، تداوم یابد و به مشارکتی دائمی بدل شود. برای محقق ساختن این هدف، رعایت چند نکته اساسی ضروری است:

تشکر و قدردانی

ایـن، همـان موضوعی است که در منابع اسلامی به آن تأکید شده است. اگرچه تمامی افرادی که در هیأت حضور می‌یابند، با هر نیتی که داشته باشند، در حقیقت به اهل‌بیت علیهم‌السلام خدمت می‌کنند و اجر و پاداش آن‌ها نزد خدای متعال و ائمه اطهار علیهم‌السلام محـفوظ است؛ اما به‌عنوان مسئول هیأت، من موظفم قدردانی خود را از همکاری این عزیزان به شکلی شایسته ابراز دارم.

این قدردانی در بسیاری از موارد، می‌تواند در قالب رفتاری اخلاقی و محترمانه متجلی شود. گاهی یک تشکر ساده زبانی و قدردانی لسانی می‌تواند اثرگذار باشد. در مراحل بالاتر، این تقدیر می‌تواند با اهدای یک هدیه کوچک اما معنادار همراه گردد. این اقدامات هرچند ساده؛ اما در تثبیت احساس تعلق و تداوم مشارکت افراد، نقش تعیین‌کننده‌ای ایفا می‌کنند.

پذیرش

در مرحله بعدی، هدف این است که فرد از مشارکت مقطعی به مشارکت دائمی و پایدار برسد. این انتقال، مستلزم ایجاد فضایی است که در آن، کلیه اعضا و فعالان

هیأت، فرد جدید را در دایره تعریف‌شده خود بپذیرند و فعالیت‌هایش را به رسمیت بشناسند. این پذیرش جمعی عنصری کلیدی در تثبیت حضور فرد است.

بخشی مهم از این پذیرش، شامل نادیده‌گرفتن اشتباهات احتمالی می‌شود. باید در نظر داشت که فرد تازه‌وارد، فاقد تجربه و دانش فعالان قدیمی است و ممکن است از نظر عمق اعتقادی نیز در سطحی متفاوت قرار داشته باشد. طبیعی است که در این مسیر، خطاها و نقص‌هایی از سوی او سر بزند. رفتار عفوآمیز و گذشت جمع در قبال این کاستی‌ها، این پیام را به فرد منتقل می‌کند که جمع، او را به‌عنوان عضوی جدید و در حال یادگیری می‌پذیرد و فضای رشد برایش فراهم است.

نکته ظریف این‌جاست که نباید بلافاصله پس از شروع مشارکت، انتظار تعهد و مشارکت دائمی از فرد داشت. باید اجازه داد فرد در طی چندین برنامه (مثلاً پنج یا شش جلسه) به‌تدریج با فضای هیأت و اعضا آشنا شود و خودش به‌تدریج تمایل به برقراری ارتباطی عمیق‌تر و پایدارتر پیدا کند. این فرآیند تدریجی، زمینه‌ساز تبدیل مشارکت اولیه به تعهدی بلندمدت خواهد بود.

تعلق

در مرحله سوم، فرآیند جذب از «مشارکت» به «تعلق» ارتقا می‌یابد. این تحول زمانی رخ می‌دهد که فرد به طور عمیق احساس کند به این مجموعه تعلق دارد و هیأت را بخشی از هویت خود بداند. در این مرحله، دیگر حضور صرفاً بر پایه کنجکاوی یا انگیزه‌های اولیه نیست؛ بلکه فرد دوست دارد اوقات خود را با اعضای هیأت سپری کند و انرژی درونی خویش را در مسیر اهداف هیأت سرمایه‌گذاری نماید.

هنگامی که این احساس تعلّق شکل گرفت، ما باید آن را با احترام فراوان پذیرفته و تقویت کنیم. این نقطه، آغاز مناسبی برای واگذاری تدریجی مسئولیت‌ها به فرد است. برخلاف مراحل قبلی که فعالیت او بیشتر داوطلبانه و مبتنی بر علایق شخصی بود، اکنون می‌توانیم با هدایت ملایم، او را به سمت مسئولیت‌های سازنده‌تر سوق دهیم. برای مثال، اگر فردی تمایل به فعالیت در حوزه تدارکات نشان داده، می‌توان مسئولیت بخش کوچکی مانند توزیع چای یا مدیریت یک رده محدود از اقلام را به او پیشنهاد داد.

نکته کلیدی در این‌جا، «اختیاری بودن پذیرش مسئولیت» است. وقتی از فردی می‌خواهیم مسئولیتی را بپذیرد، در صورت موافقت، گام به جلو گذاشته شده و در

صورت عدم تمایل، این به معنای قطع همراهی نیست؛ بلکه نشان می‌دهد هنوز برای پذیرش مسئولیت دائمی آمادگی کامل ندارد. این رویکرد احترام‌آمیز، زمینه را برای رشد تدریجی و پایدار فرد در هیأت فراهم می‌سازد.

در این فرآیند تدریجی، فرد مسیری مشخص را طی می‌کند: از مشارکت لحظه آغاز می‌شود، به مشارکت دائمی می‌رسد، سپس احساس تعلق در او شکل می‌گیرد و پس از آن، مسئولیت‌های موقت به او سپرده می‌شود. اوج این مسیر، پذیرش «مسئولیت دائمی» است، مانند این‌که فرد به‌عنوان مسئول کل سمعی و بصری برنامه‌ها منصوب گردد.

لزوم توجه به سطح‌بندی مسئولیت‌ها

در مرحله مسئولیت دائمی، «توجه به سطح‌بندی مسئولیت‌ها» امری ضروری است. اگر از همان ابتدا تمام بار مسئولیت بر دوش فرد گذاشته شود، ممکن است فشار آن بیش از حد توان او باشد و نتواند از عهده کار برآید؛ بنابراین، فرآیند واگذاری مسئولیت باید با شیب ملایم و به‌تدریج صورت پذیرد. برای مثال، ابتدا فرد تنها در بخش سمعی و بصری تمام برنامه‌ها فعالیت می‌کند، بدون آن‌که مسئولیت مدیریت

بیرونی آن را بر عهده داشته باشد. سپس به‌تدریج و با کسب تجربه، به سطح مسئول کل این بخش ارتقا می‌یابد.

سرعت پیشرفت فرد در این مسیر، به میزان «علاقه، استعداد و ظرفیت» او بستگی دارد. بااین‌حال، همواره باید به این اصل قرآنی توجه داشت: «لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا»[1]. باید دقت کنیم که هیچ‌گاه بار مسئولیتی بیش از وسع و توان فرد بر دوش او نگذاریم؛ چراکه این امر می‌تواند به دل‌زدگی او و در نهایت، خروجش از مجموعه بینجامد. مسیر رشد باید به‌گونه‌ای طراحی شود که هم هیأت از توانمندی‌های فرد بهره‌مند شود و هم خود او در این مسیر احساس رشد و تعالی کند.

نکته کلیدی در این مسیر، «همراهی مستمر» است. هیچ فردی، صرفاً با انگیزه درونی و به‌تنهایی نمی‌تواند در یک سازمان رشد کند. همواره حضور یک راهنما یا همراه آگاه ضروری است تا فرد را در مسیر درست هدایت کرده و او را تا مرحله پذیرش مسئولیت‌های جدی در هیأت یاری نماید.

---

۱. سوره بقره، آیه 286.

مهم‌ترین عوامل رسیدن به مسئولیت‌پذیری

پـرسش اساسی این است: برای آن‌که یک نیرو از مرحله مشارکت اولیه به مرحله مسئولیت‌پذیری کامل برسد، چه عواملی لازم است؟

علایق و خواسته‌های خود فرد

نخستین و مهم‌ترین عامل، «علایق و خواسته‌های خود فرد» است. هر شخص با انگیزه‌ها و تمایلات خاصی وارد هیأت شده است؛ برخی اشتیاق فراوانی به مداحی و مراسم مذهبی دارند، برخی دیگر به فعالیت‌های فرهنگی، نوشتاری و تولید نشریه علاقه‌مندند و گروهی نیز صرفاً تمایل به مشارکت در کارهای جمعی دارند.
دلیل اصلی همراهی افراد با هیأت، اغلب تعیین‌کننده حوزه‌ای است که فرد ترجیح می‌دهد در آن فعالیت کند. به طور طبیعی، کسی که به دستگاه‌های سمعی و بصری

علاقه‌ای ندارد، بعید است که به‌صورت داوطلبانه و در نخستین مواجهه، جذب آن بخش شود. البته استثناهایی وجود دارد؛ افرادی که کل هیأت برایشان اهمیت دارد، ممکن است برای پر کردن یک جای خالی ضروری، حتی در حوزه‌ای خارج از علاقه شخصی نیز وارد عمل شوند. اما سخن اصلی در مورد افرادی است که با روندی عادی و بر اساس تمایلات شخصی خود، به‌تدریج جذب هیأت می‌شوند. همراهی هوشمندانه با این افراد، مستلزم شناخت همین علایق و هدایت تدریجی آنان در مسیری است که هم نیازهای هیأت را برآورده کند و هم با خواسته‌های درونی آنان هماهنگ باشد.

توانمندی‌ها و مهارت‌ها

پس از شناسایی علایق و خواسته‌های فرد، دومین عامل کلیدی در مسیر رشد و مسئولیت‌پذیری او در هیأت، «توانمندی‌ها و مهارت‌های» وی است. هر فرد با مجموعه‌ای از دارایی‌های فردی، تشکیلاتی، اخلاقی و روحی ـ روانی وارد مجموعه می‌شود. این دارایی‌ها در واقع سرمایه‌های اولیه‌ای هستند که فرد تمایل دارد آن‌ها را به نمایش گذاشته و در خدمت اهداف جمع قرار دهد.

برای نمونه، اگر شخصی سابقه نویسندگی دارد، طبیعتاً تمایل خواهد داشت این توانایی خود را نشان دهد و در فضای هیأت نیز به آن ادامه دهد. در این میان، «شناسایی دقیق این توانمندی‌ها و مهارت‌ها» از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است. تنها از طریق شناخت درست است که می‌توان راهنمایی و هدایت مؤثری ارائه داد و فرد را در مسیری قرار داد که هم نیازهای هیأت را برآورده کند و هم زمینه رشد و شکوفایی استعدادهایش فراهم گردد.

این شناسایی نه‌تنها به توزیع بهینه مسئولیت‌ها کمک می‌کند؛ بلکه باعث می‌شود فرد در جایگاهی قرار گیرد که بتواند بیشترین تأثیر و لذت را از فعالیت خود ببرد. هنگامی که فرد در حوزه‌ای فعالیت می‌کند که با مهارت‌هایش همخوانی دارد، هم عملکرد بهتری خواهد داشت و هم احساس مفیدبودن و تعلّق‌خاطر بیشتری در او شکل می‌گیرد.

اهمیت «کیفیت هدایت نیروها» در هیأت

مسئله بعد، «کیفیت هدایت» است. پرسش این‌جاست که آیا فرد یا افرادی در هیأت حضور دارند که مسئولیت هدایت نیروهای جدید را بر عهده بگیرند؟ باید توجه

داشت که هدایت به معنای دستوردادن نیست؛ بلکه نوعی راهنمایی غیرمستقیم و آرام است. در این فرآیند، راهنما به‌تدریج فرد را می‌شناسد و او را با ظرافت و به‌صورت پلکانی به سمت فعالیت‌های مناسب سوق می‌دهد.

این مهم باید توسط فردی ذی‌صلاح انجام شود؛ کسی که توانایی شناخت نسبی نیروها را داشته باشد و بتواند به‌صورت قدم‌به‌قدم و تدریجی، آنان را همراهی و راهنمایی کند. این فرآیند را می‌توان به غذاخوردن تشبیه کرد: حتی اگر فردی بسیار گرسنه باشد، اگر با عجله و حجم زیاد غذا بخورد، دچار مشکل می‌شود. ورود به هیأت نیز باید به همین صورت تدریجی و آرام باشد.

یک نکته کلیدی در این‌جا وجود دارد: هرچه فرد سریع‌تر و ناگهانی‌تر وارد مجموعه شود، احتمال خروج سریع او نیز بیشتر است. در مقابل، کسی که به‌تدریج و با پیمودن پله‌های مختلف وارد می‌شود، نه‌تنها درک عمیق‌تری از فضای هیأت پیدا می‌کند؛ بلکه احتمال ماندگاری او نیز به‌مراتب افزایش می‌یابد. این شیوه هدایت تدریجی، تضمین‌کننده تعلق‌خاطر و ثبات نیروها در بلندمدت است.

ایجاد «هم‌زبانی» و «فضای سالم ارتباطی»

مسئله چهارم، ایجاد «هم‌زبانی» و «فضای سالم ارتباطی» است. همان‌طور که اشاره شد، هم‌دلی از هم‌زبانی برمی‌خیزد؛ اما گاهی حتی این هم‌زبانی پایه‌ای نیز وجود ندارد. منظور از هم‌زبانی در این‌جا، صرفاً صحبت‌کردن به یک زبان قومی نیست؛ بلکه برقراری ارتباط در یک "فضای گفتاری مشترک" است که مبتنی بر احترام متقابل باشد.

هم‌زبانی واقعی زمانی محقق می‌شود که من، به‌عنوان فردی با مسئولیت در هیأت، با تازه‌واردان با زبان احترام و ادب سخن بگویم و این منش احترام‌آمیز در تمام فضای هیأت جاری شود. اگر زبان رایج در یک جمع، آلوده به تهمت، غیبت یا دیگر رذایل کلامی باشد، فرد تازه‌وارد با فضایی ناسالم مواجه می‌شود که مانع اصلی ایجاد پیوند واقعی است.

یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های تشکل‌ها، وجود همین «رذایل زبانی» است؛ بنابراین، ما باید به‌جای آن، به «فضیلت‌های اخلاق و زبانی» مجهز شویم. فضایی که در آن شادی و نشاط کلامی وجود نداشته باشد و تنها بر رسمیت تأکید شود، چه تفاوتی

با یک محیط نظامی خواهد داشت؟ هیأت باید محیطی باشد که در آن، گفت‌وگوهای صمیمانه، مشوق رشد فردی و جمعی باشد.

گذر از «هم‌زبانی» به «هم‌دلی»

یکی دیگر از مهم‌ترین مسائل در این بخش، گذر از «هم‌زبانی» به «هم‌دلی» است. درحالی‌که فضای نظامی اقتضائات خاص خود را دارد، یک تشکّل دانشجویی و هیأتی باید با نشاط، صمیمیت و گرمی همراه باشد. هم‌دلی در این فضا به این معناست که من مراقب دوستان و همنشینان خود باشم و بدانم که زندگی دانشگاهی و شخصی افراد، تنها به فعالیت در هیأت محدود نمی‌شود.

هم‌دلی واقعی زمانی محقق می‌شود که من در تمام لحظات، پشتیبان و یاور اعضای هیأت باشم و در مشکلات گوناگون زندگی در کنارشان قرار گیرم. در یک هیأت دانشجویی، اعضا برادران و خواهران ایمانی یکدیگر محسوب می‌شوند و در قبال هم مسئولیت دارند. این جامعه ایمانی کوچک که دور هم گردآمده است، باید هوای یکدیگر را داشته باشد.

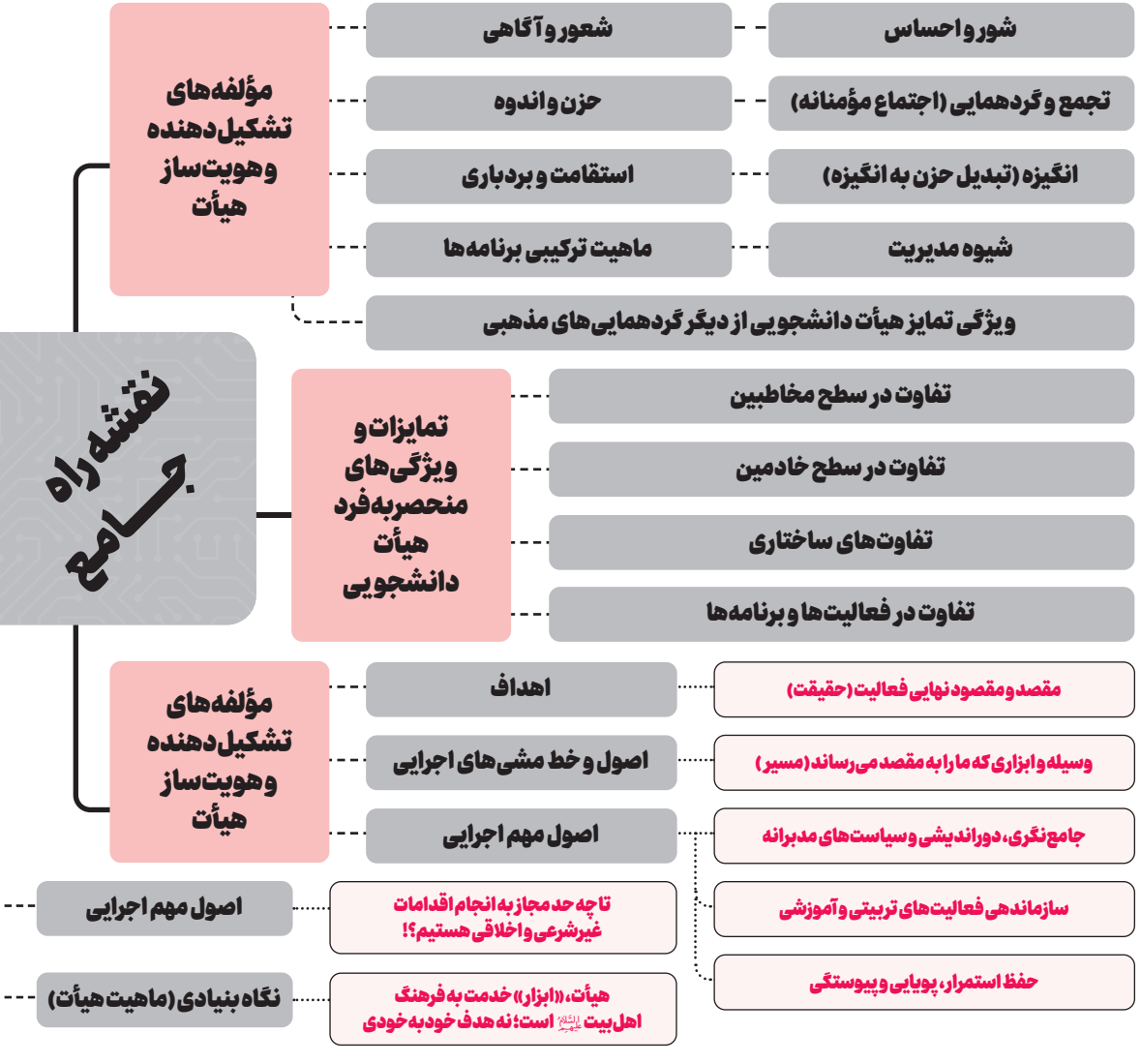
بسیاری از اشتباهات و نقص‌هایی که در حین فعالیت‌ها رخ می‌دهد، نه از روی ناآگاهی است و نه از سر عمد. گاهی فرد به دلیل مشغله فکری ناشی از مشکل در خوابگاه، خانواده یا شهرستان، تمرکز خود را از دست می‌دهد. در چنین شرایطی، برخورد ما نباید قضاوتی یا سرزنش‌آمیز باشد؛ بلکه باید با همراهی و درک موقعیت او، پشتیبانش باشیم. این همراهی و پشتیبانی باید در تمام طول سال و در همه ابعاد زندگی جاری باشد؛ چراکه هیأت تنها محل برگزاری مراسم نیست؛ بلکه خانواده‌ای است که اعضای آن در شادی و غم یکدیگر شریک‌اند.

چگونگی تقویت هم‌دلی بین اعضای هیأت

مسئله ششم، «چگونگی تقویت هم‌دلی بین اعضای هیأت» است. برای افزایش این حس، اقدامات عملی متعددی می‌توان انجام داد. نخست، باید «فضای زبانی و گفتاری» میان اعضا را ارتقا داد؛ به‌گونه‌ای که گفت‌وگوها سرشار از مهر و احترام متقابل باشد. این مهم، نیازمند تمرین فردی و جمعی است؛ هر یک از ما باید به‌صورت انفرادی بر مهارت‌های ارتباطی خود کار کنیم و درعین‌حال، به‌صورت گروهی محیطی را فراهم نماییم که در آن، گفت‌وگوی صمیمانه و هم‌دلانه نهادینه شود.

تذکر محرمانه و محترمانه

در گام بعدی، «تذکر محرمانه و محترمانه» به‌عنوان عالی‌ترین مرتبه امربه‌معروف و نهی‌ازمنکر، نقش بسزایی در حفظ فضای هم‌دلی دارد. هنگامی که یکی از اعضا خطایی مرتکب می‌شود، باید بدون آن‌که فضای هم‌دلی و صمیمیت خدشه‌دار گردد، در محیطی خصوصی و با زبانی نرم و دل‌سوزانه، تذکر لازم را به او منتقل کنیم. این رویکرد نه‌تنها باعث اصلاح رفتار می‌شود؛ بلکه اعتماد و پیوندهای عاطفی بین اعضا را نیز مستحکم‌تر می‌سازد و نشان می‌دهد که هدف اصلی، رشد و تعالی جمعی است، نه تحقیر یا شرمساری فردی.


نقشه راه جامع
مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده و هویت‌ساز هیأت
شعور و آگاهی
شور و احساس
حزن و اندوه
تجمع و گردهمایی (اجتماع مؤمنانه)
استقامت و بردباری
انگیزه (تبدیل حزن به انگیزه)
ماهیت ترکیبی برنامه‌ها
شیوه مدیریت
ویژگی تمایز هیأت دانشجویی از دیگر گردهمایی‌های مذهبی
تمایزات و ویژگی‌های منحصربه‌فرد هیأت دانشجویی
تفاوت در سطح مخاطبین
تفاوت در سطح خادمین
تفاوت‌های ساختاری
تفاوت در فعالیت‌ها و برنامه‌ها
مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده و هویت‌ساز هیأت
اهداف
مقصد و مقصود نهایی فعالیت (حقیقت)
اصول و خط مشی‌های اجرایی
وسیله و ابزاری که ما را به مقصد می‌رساند (مسیر)
اصول مهم اجرایی
جامع‌نگری، دوراندیشی و سیاست‌های مدبرانه
سازماندهی فعالیت‌های تربیتی و آموزشی
حفظ استمرار، پویایی و پیوستگی
اصول مهم اجرایی
تا چه حد مجاز به انجام اقدامات غیرشرعی و اخلاقی هستیم؟!
نگاه بنیادی (ماهیت هیأت)
هیأت، «ابزار» خدمت به فرهنگ اهل بیت علیهم‌السلام است؛ نه هدف خود به خودی


هیئت دانشجویی
آسیب‌ها و چالش‌های احتمالی هیأت دانشجویی
سطحی‌نگری و عدم توجه به مبانی و اصول دین
افراط در توجه به شور و احساسات (تمرکز کامل بر برانگیختن احساس)
افتادن در دام جریانات سیاسی با اهداف سوء
عدم توجه به بُعد معرفت‌افزایی و آگاهی‌بخشی به مخاطب
عدم رجوع به منابع اصیل اسلامی و مبانی اولیه
عدم بهره‌گیری از منابع پایه (به بهانه جذابیت مطالب)
قائم به فرد شدن مدیریت (تزلزل در تداوم فعالیت)
عدم توجه به خودسازی و پرورش خادم
چرخش مداوم نیروی انسانی (ماهیت محیط دانشگاه)
راهکارهای مقابله با آسیب‌ها
پیشگیری (مقدم بر درمان)
استقرار نظام نظارت (ارزیابی مستمر)
درمان (مقابله عقلانی با آسیب‌های موجود)
راه‌حل اساسی
تمرکز بر رفع ریشه‌ای عوامل ایجادکننده آسیب (نه فقط درمان ظاهر)
فرهنگ پاسخ‌گویی و شفافیت (قدرت و پویایی هیأت)
اصل جاذبه و دافعه اسلامی (رفتار حکیمانه و متعادل)
اخلاقیات هیأت و حفظ حریم (خطوط قرمز)
اصول سه‌گانه (مشروط بر حفظ)
حرمت هیأت
کرامت هیأت
استقلال هیأت
هیأت، محیطی برای رشد معنوی مخاطبان و خادمان
دو دسته فعالیت اصلی
فعالیت‌های برون‌هیأتی: مخاطب، عموم دانشجویان
فعالیت‌های درون‌هیأتی: مخاطب، خود اعضا و خادمین
فعالیت‌های درون‌هیأتی: مخاطب، خود اعضا و خادمین
فرآیند جذب، تربیت و نقش‌آفرینی خادمین
توجه به مراحل جذب
نظام آموزش و توانمندسازی فعالان
تبدیل مشارکت مقطعی به مشارکت دائم (حفظ فرد)
لزوم توجه به سطح‌بندی مسئولیت‌ها
توجه به عوامل رسیدن به پذیرش مسئولیت
اهمیت کیفیت هدایت نیروها

❊ خیلی وقت‌ها هست که در هیأت، دغدغه ارزشمندی داریم؛
اما نمی‌دانیم چگونه به این دغدغه پاسخ دهیم.
هر چقدر می‌گردیم، راهکار عملیاتی برایش نمی‌یابیم.
❊ برخی مناسبت‌ها هست که نمی‌خواهیم مثل خیلی‌های دیگر از کنارشان بی
خیالانه عبور کنیم؛ ولی نمی‌دانیم چگونه باید این مناسبت‌ها را گرامی بداریم.
❊ بعضی کارها و فعالیت‌ها هست که می‌خواهیم به نحو احسن انجام دهیم؛
اما راهنما و صاحب تجربه‌ای نمی‌یابیم تا به وی مراجعه کنیم.
«یک طرح کارا» طرح‌ها و پیشنهادهایی است برای هیأت‌های مذهبی.
«یک طرح کارا» می‌کوشد تا پاسخی درخور و عملیاتی برای این سوالات بیابد.
چشم انتظار طرح‌ها و پیشنهادهای شما هستیم.

جامعه ایمانی مشعر،
محفلی است برای گردآمدن
هیأت‌های کشور.
مشعر چیزی جز اجتماع هیأت‌ها نیست،
جامعه‌ای فراتر از مرزهای نژادی و
تقسیمات جغرافیایی و سیاسی.
اجتماعی ایمانی و توحیدی است

جامعه ایمانی مشعر

۰۲۵ - ۳۶ ۶۳ ۱۲ ۲۰
۳ ۰۰۰ ۱۵۴۲
www.۱۵۴۲.org
info@۱۵۴۲.org

نشر هیات امروز
heyatemrooz.ir
@heyatemrooz_ir

که به دنبال ارتباط بیشتر
محبّان سیدالشهدا ﷺ است...
قرار نیست مشعر تولید کند.
قرار است مشعر آیینه تولیدات
و فعّالیّت‌های شما باشد.
اینجا، جای آرم هیأت شماست
که باید در شماره‌های بعد پرش کنید...