



کتابخانه افروز



ما در مدرسه‌ی افروز اعتقاد داریم که فرهنگ، مشارکت اجتماعی، مسئولیت‌های فردی و مدنی پیوندی گسست‌ناپذیر با آموزش دارند. به باور ما کلاس درس فقط فضایی برای کسب دانش نیست؛ این هدف با پرورش مهارت‌های اجتماعی و کسب دانش هم تنیده و تفکیک‌ناپذیرند. موضوع کلاس درس هرچه باشد -ریاضی یا علوم اجتماعی- امکانی است برای تمرین مهارت‌های اجتماعی با دانش‌آموزان و به عقیده‌ی ما ارتقای این مهارت‌ها اگر مهم‌تر از افزایش علم و دانش کودکان و نوجوانان نباشد، از آن کم‌اهمیت‌تر نیست. به همین منظور قصد داریم با برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌هایی در مدرسه‌ی افروز، بازی‌ها و فعالیت‌هایی عملی برای کودکان و نوجوانان معرفی کنیم، درباره‌ی مهارت‌ها و روش‌های تسهیلگری این مفاهیم در کلاس درس به بحث و گفت‌وگو پردازیم، و راهکاری عملی برای پیاده‌سازی این مفاهیم در کلاس درس را با هم تجربه کنیم.

مدرسه‌ی افروز دو اصل «آموزش مشارکتی» و «کاربردی بودن مطالب» را سرلوحه‌ی فعالیت‌های خود قرار داده و دوره‌های آموزشی را به گونه‌ای تدوین کرده است که همگام با معرفی هر مفهوم نظری، نحوه‌ی انتقال آن به دانش‌آموزان هم به بحث و گفت‌وگو گذاشته می‌شود. امیدواریم با تمرکز بر مهارت تسهیلگری، و هم‌فکری و گفت‌وگو درباره‌ی آن بتوانیم راهکارها و شیوه‌هایی جدید و کاربردی و خلاق پیدا کنیم تا از این طریق تمرین مهارت‌های اجتماعی و بالا بردن میزان مشارکت دانش‌آموزان در کلاس درس محقق شود. ما در مدرسه‌ی افروز بر این باوریم که می‌توان با چشم‌انداز «جامعه‌ی فردا را با هم بسازیم» از فرصت‌های موجود در کلاس درس بهره‌جست و برای تبدیل دانش‌آموزان به شهروندانی آگاه و مؤثر کوشید.

(در صورت استفاده از منابع افروز، لطفاً ذکر منبع را فراموش نکنید. متشکریم)

# حلقه‌های تغییر [۱]

نویسنده: تریسی ای. تامسون

ترجمه: گروه آموزش مدرسه افروز



یکی از قدیمی‌ترین، متداول‌ترین و مؤثرترین روش‌ها برای ایجاد تغییر فردی و اجتماعی «حلقه» است. این شکل سازمانی برای تحقق اهداف مختلفی مورد استفاده قرار می‌گیرد و در کشورهای جهان، در بسترها و فرهنگ‌های گوناگون به نام‌های متفاوتی شناخته می‌شود. حلقه‌های مطالعه در دو کشور سوئد و نروژ در نظام آموزشی بزرگسالان نهادینه شده‌اند و بخش رسمی آن نظام آموزشی به شمار می‌آیند؛ میلیون‌ها شرکت‌کننده در قالب گروه‌های کوچک برای یادگیری دور هم جمع می‌شوند و با یکدیگر تعامل می‌کنند. در آمریکا میلیون‌ها نفر حلقه‌های ادبی خودگردان تشکیل می‌دهند که به «باشگاه کتاب» معروف است. صدها شرکت و کارخانه در ژاپن نظیر تویوتا و هوندا از کارمندان خود برای پیوستن به حلقه‌های کیفیت دعوت می‌کنند؛ و با هدف پرورش استعدادها و کارکنان، پرورش مهارت مشارکت و همکاری در آن‌ها و همچنین برای ارتقای محصولات و فرآیندهای سازمانی گونه‌ای از تیم‌های کاری خودگردان تشکیل می‌دهند. در هندوستان، سازمان‌های غیردولتی (ان‌جی‌اوها) و بانک‌ها به‌طور منظم برای رساندن خدمات مالی به گروه‌های کم‌درآمد و همچنین با هدف پیش‌برد توسعه‌ی اجتماعی حلقه‌های وام تشکیل می‌دهند.

**چرا حلقه‌ها این قدر طرفدار دارند؟** زیرا ساختار آن‌ها شرایطی را برای رشد فردی و گروهی و همین‌طور برای توانمندسازی فراهم می‌کند. دایره به عنوان یک کهن‌الگو نمایانگر شکلی دیرینه از ملاقات است که یک گفت‌وگوی مبتنی بر احترام متقابل را می‌پرورد. در حوزه‌ی ارتباطات اجتماعی، «دایره» ساختاری است در برابر «مثلث». مثلث یک کهن‌الگو در تعاملات اجتماعی و بازتاب دهنده‌ی سلسه مراتب است. مثلث‌ها جایگاه افراد درون ساختار قدرت را به آن‌ها یادآوری می‌کنند.

در یک حلقه‌ی کارآمد، اعضای حلقه احساسی نیرومند از تعلق و تعهد در خصوص به اشتراک گذاشتن اهداف مشترک را تجربه می‌کنند، سطح بالایی از پاسخ‌گویی به خود و به گروه، موقعیت مستحکم یادگیری و حل مسئله به صورت توأمان برای اعضای گروه، احساس شدید مشارکت و روابط مبتنی بر اعتماد عمیق دیگر تجربه‌هایی است که در یک حلقه‌ی کارآمد محقق می‌شود. در یک کل واحد هر کس خود را عضوی برابر با دیگر اعضا می‌داند. ذات غیر سلسله‌مراتبی که بنیان روابط متقابل در دایره است، همه‌ی اعضا را تشویق می‌کند تا از طریق به اشتراک گذاشتن دانش و مهارت‌های‌شان در نقش تسهیلگر و هدایت‌گر گروه ظاهر شوند.

تغییرات چشمگیر یک گروه ۲۰ نفره از زنان هندی از طریق مشارکت در گروه سارانایالایا [۲] در روستای پاسوماتور [۳] ایالت تامیل نادو [۴] مثال خوبی در این زمینه است. کریشناونی [۵]، سرگروه فعلی زمانی را به خاطر می‌آورد که اعضای گروه برای مشارکت در فعالیت‌های جمعی مردد بودند زیرا بر اساس سنت‌ها زنان نباید بدون اجازه‌ی شوهر یا والدین‌شان از خانه خارج شوند.



حالا، با مشارکت در یک حلقه، همهی این زنان با اشتیاق در طرح‌های اجتماعی مشارکت می‌کنند. آن‌ها در خصوص اجرای چندین طرح توسعه‌ی زیرساخت‌های روستا شامل کندن چاه برای تأمین آب آشامیدنی، آسفالت کردن جاده‌ها و مسیرهای عبور و مرور داخل و اطراف روستا، نصب سطل زباله در معابر، نظافت فاضلاب عمومی، تفکیک آب آشامیدنی و آب فاضلاب و ساخت بستری از بتن زیر مجاری آب روستا برای جلوگیری از جمع شدن آب‌های راکد مذاکره کردند و بسیار هم موفق بودند! علاوه بر این، در جریان همکاری با گروه‌های مشابه در همان منطقه ظرف یک روز برای معاینه‌ی چشم و مداوای پزشکی ۲۵۰ نفر از روستاییان آن محدوده برنامه‌ریزی کردند.

حلقه‌هایی نظیر گروه سارانایالایا ابزارهای اجتماعی جذابی هستند زیرا راهکار بالقوه‌ای برای آنچه دیوید اِلمن [۶]، کارشناس اقتصاد سیاسی «پیچیدگی بنیادین یاری‌گری» نام داده است، پیشنهاد می‌دهند. نمونه‌ای از پیچیدگی‌های مد نظر آقای اِلمن این است که «یاری‌گران» چه‌طور می‌توانند به «عمل‌گران» کمک کنند تا قابلیت‌ها و توانایی‌های آن‌ها در کمک به خودشان نادیده گرفته نشود، آسیب نبینند و تضعیف نشوند، و عمل‌گران همچنان بتوانند در راه کمک به جامعه خود مفید و مؤثر باشند. از آن‌جا که روش‌های استفاده شده در بیشتر موارد اراده و انگیزه‌ی «عمل‌گران» یا دریافت‌کنندگان کمک را نادیده می‌گیرد و تضعیف می‌کند، اغلب اوقات تلاش‌ها برای مهندسی توسعه‌ی اجتماعی در سطوح فردی یا جمعی شکست می‌خورد. یاری‌گران، ارائه‌دهندگان یک پاسخ، یک خدمت، یا یک برنامه هستند و هرآنچه که ممکن است به «عمل‌گران» برای پیگیری فرآیندهای تجویز شده انگیزه بدهد، انجام می‌دهند. یاری‌گران از طریق بیان توأمان انگیزش و دانش، درگیر شدن افراد در گروه‌هایی با ساختار مثلث را پایان می‌دهند؛ گروه‌های مثلثی بیش از این‌که توانمندی‌های شخصی و گروهی عمل‌گران را تقویت کند، توانایی‌های آن‌ها را نادیده می‌گیرند.

در مقابل، فعالیت‌هایی که در کهن‌الگوی دایره شکل می‌گیرند، قدرت برآمده از انگیزش درونی و قدرت ناشی از گروه برای توسعه‌ی دانش و مهارت‌ها و برای اقدام و حل مشکلات را مهار می‌کنند. هرچند دایره‌ها برای افراد و همین‌طور گروه‌ها مزایای بسیاری دارند، اما بهره‌برداری از آن‌ها چندان آسان نیست. بهبود و تقویت نیروی بالقوه‌ی حلقه‌ها منوط به درک روشنی از چیستی ساختار دایره و چگونگی کارکرد آن است. آگاهی از این مسئله به افرادی که به اجرای تکنولوژی دایره علاقه دارند کمک می‌کند تا از مخاطرات پنهان و معمول که به شکست می‌انجامد، پرهیز کنند.

## حلقه‌ها چه هستند؟

حلقه‌ها متنوع هستند و از لحاظ ساختار و نحوه‌ی عملکرد گستره‌ای متنوع را شامل می‌شوند. با این وجود؛ چهار مشخصه‌ای که در ادامه به آن اشاره می‌شود، ناب‌ترین اشکال تعامل درون یک حلقه را توصیف و آن‌ها را از تعامل‌های درون ساختارهای مثلثی متمایز می‌کند. مشارکت مبتنی بر برابری خواهی، رهبری اشتراکی، اهداف و فرآیندهایی که به‌طور گروهی تعیین شده و عضویت داوطلبانه.

## مشارکت مبتنی بر برابری خواهی

تعامل میان همکاران درون یک حلقه به صورت افقی و هم‌تراز انجام می‌شود. این نوع تعامل در تقابل با تعامل عمودی و قدرت‌محور در یک ساختار مثلثی است. اعضای یک حلقه در جریان تعامل با یکدیگر به طور عینی یک دایره را شکل می‌دهند. ایستادن یا نشستن به صورت یک دایره، زمینه‌ی گفت‌وگوی دو سویه و مبتنی بر احترام و همکاری را تقویت می‌کند؛ گفت‌وگویی که در آن همه‌ی اعضا از جایگاهی برابر با یکدیگر ارتباط دارند. در بیشتر موارد هنجارهای برابری خواهی با استفاده از تمرین‌ها و فعالیت‌های فوق برنامه در حلقه‌ها را پرورش می‌یابند و تقویت می‌شوند؛ هنجارهایی نظیر روش‌های رسمی برای نوبت گرفتن برای صحبت کردن، یادآوری گوش دادن بدون قضاوت و روش‌هایی برای حل اختلاف‌های میان فردی. چنین شیوه‌هایی به ایجاد احساس امنیت در اعضای حلقه کمک می‌کند، به آن‌ها کمک می‌کند که در فعالیت‌ها همکاری داشته باشند و همچنین انتظارات متقابلی برای مشارکت فراگیر و مشتاقانه به وجود آورند.





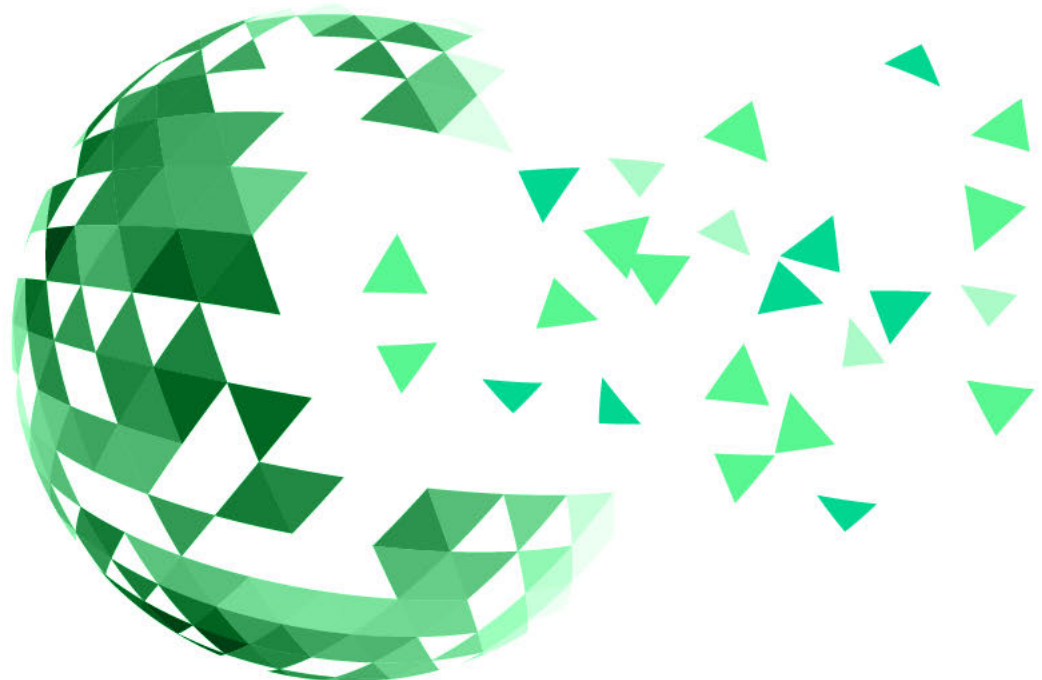
هدایت و رهبری در ساختار مثلی به دلیل اقتدار، مهارت‌های منحصر به فرد یا قدرت اجتماعی به یک فرد محول می‌شود. در قیاس با آن، ساختار دایره بر اساس چنین تعریفی از رهبری پیش می‌رود. رهبری، تقسیم مجموعه‌ی عملکردها میان اعضای گروه است. علاوه بر این، در یک حلقه فرض بر این است که این مجموعه‌ی عملکردها و مهارت اجرای آن‌ها در هر یک از اعضای گروه رشد می‌کند. اینکه رهبری چه طور بسط یابد، تمرکز زدایی شود و به نحوی متنوع به اشتراک گذاشته شود، به اصولی که در یک حلقه‌ی خاص مورد استفاده قرار گرفته است بستگی دارد. دستورالعمل برخی حلقه‌ها روش‌هایی رسمی را معرفی می‌کند که به نحوی آشکار رهبری را میان نقش‌های متمایز تقسیم و به شیوه‌ای چرخشی ارائه می‌کند، در حالی که انواع دیگر حلقه‌ها بر اساس دستورالعملی پیش می‌روند که نقش‌های رهبری را در قالب روشی غیر رسمی پدیدار می‌کنند و میان اعضا می‌گردانند.

(راهنمای ایجاد حلقه را در صفحه ۱۰ ببینید)



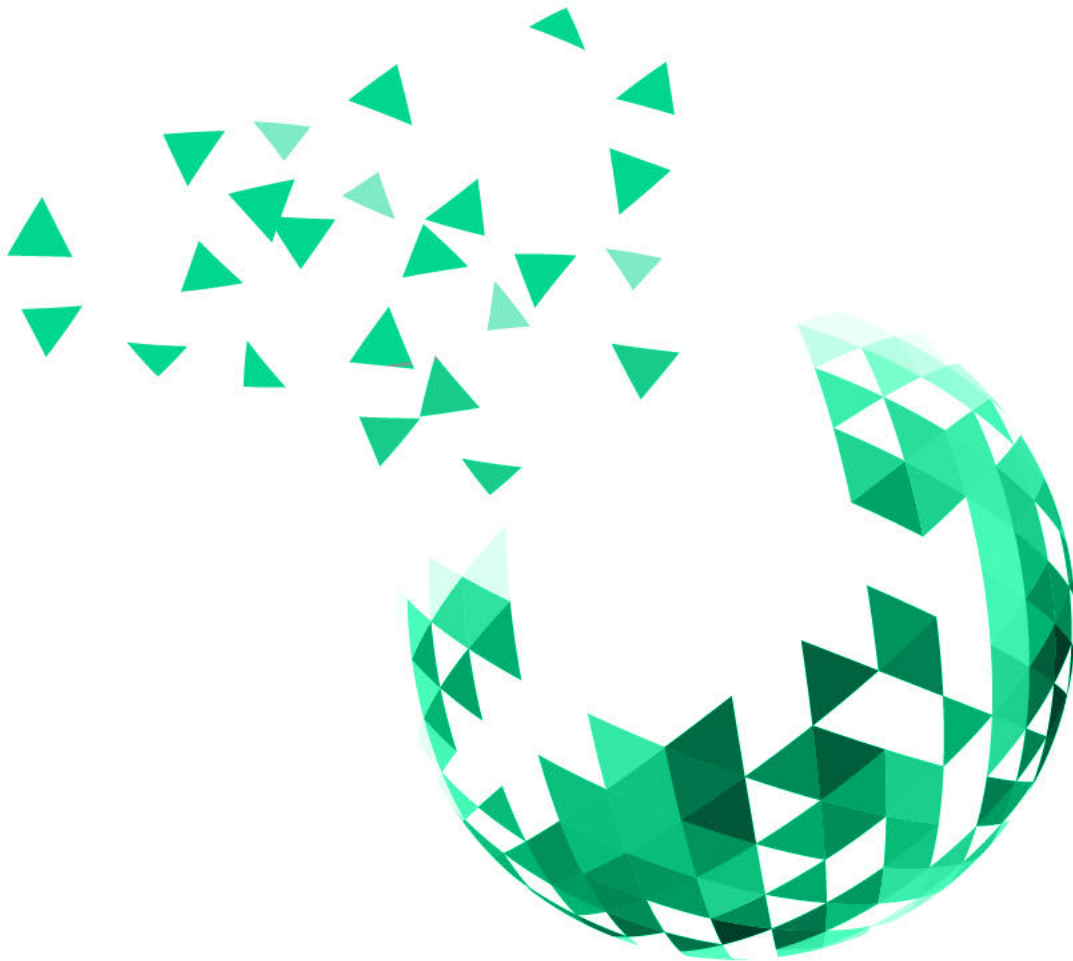
## اهداف و فرآیندهایی که به طور گروهی تعیین شده

حلقه‌ها بر مبنای اصول برابری خواهانه پی‌ریزی شده‌اند. بر اساس اصل برابری خواهی فرض بر این است که همه‌ی اعضا قابلیت همکاری و مشارکت هدفمند را دارند. در حالت ایده‌آل، اعضای حلقه توانایی بیان جمعی دارند و می‌توانند اهداف و مقاصد مشترک را پرورش دهند، تشخیص می‌دهند که گروه چه طور باید اداره شود و قوانین اصلی برای تعامل گروهی را تنظیم می‌کنند. قوانینی مانند اینکه مشکلات و اختلاف‌ها چه طور مدیریت شود. در حلقه‌های دیگر، به ویژه آن‌ها که در زمینه‌ی اقتصاد خرد فعال هستند، هدف و قوانین ناظر بر فرآیند گروه ممکن است از سوی دسته‌ی سومی از افراد مانند یکی از تسهیلاتگران انجمن یا یکی از کارمندان بانک پیشنهاد شود. حتی در آن بسترها هم اعضا ترغیب می‌شوند که اهداف و فرآیندهای گروه را تغییر دهند، اصلاح کنند و اهداف و روش‌هایی پیشنهاد دهند که از آن خودشان باشد. به عنوان مثال تصمیم‌گیری درباره‌ی مواردی چون: چه قدر پول باید ذخیره شود، مقررات پرداخت چیست، چه چیز تخلف به شمار می‌آید، وام به چه کسی تعلق می‌گیرد، نرخ بهره چه قدر است و چه انتظاراتی در خصوص تعامل اعضا وجود دارد.





اعضای حلقه‌ها بر اساس علایق و خواسته‌هایشان به حلقه‌ها ملحق می‌شوند. نیاز، احساس تعهد یا اجبار ناشی از اعمال قدرت دیگران در اتخاذ این تصمیم نقش ندارد. در شهر تاکوما، در ایالت واشینگتن، زنان به نحوی خودانگیخته در پاسخ به آگهی‌های شهری به یکی از هفت حلقه‌ی «ما می‌توانیم» [۷] که از سوی گروهی متشکل از چندین سازمان غیرانتفاعی پیشنهاد شده بود، پیوستند. به هنگام شکل‌گیری حلقه‌های کیفیت، کارفرمایان معمولاً برای جذب داوطلبان درخواست می‌کنند. در انواع دیگر حلقه‌ها نظیر گروه‌های خودیاری و امداد روستا، و صندوق‌های وام خانوادگی یا محلی، مشارکت‌کنندگان اغلب از سوی نماینده‌ی یک نهاد مدنی، اعضای خانواده، دوستان یا همسایگان برای پیوستن به حلقه دعوت می‌شوند.



چندین منبع برای راهنمایی افراد در ایجاد یک حلقه وجود دارد:

### رهبری زنان:

حلقه‌های «ما می‌توانیم» زنان که بر اساس راهکارهای مؤسسه پرکانا\* شکل گرفته‌اند، دارای منابع آموزشی شامل کتابچه‌ی راهنما در خصوص نحوه‌ی تشکیل حلقه، موضوعات بحث‌ها، ویدیوهای الهام‌بخش، کتاب‌ها و مقاله‌هایی درباره‌ی رهبری زنان هستند.

\* [www.z2systems.com](http://www.z2systems.com)

### گروه‌های اقتصادی خرد:

بانک ملی هند برای توسعه‌ی روستایی و کشاورزی یک کتاب\* راهنما فراهم کرده و در آن به این موضوع پرداخته است که چه طور یک گروه خودیاری را به وجود آوریم و اداره کنیم.

\* [nabard.org/english/home.aspx](http://nabard.org/english/home.aspx)

### حلقه‌های مطالعه و تحول اجتماعی:

مرکز «دموکراسی در زندگی روزمره» (مرکز مطالعات حلقه‌های سابق) دفترچه‌های راهنمایی برای تشکیل حلقه‌ها ارائه می‌دهد که امکان دانلود کردن آن‌ها از این صفحه\* وجود دارد.

\* [www.everyday-democracy.org/en/HowTo.aspx](http://www.everyday-democracy.org/en/HowTo.aspx)

### تغییر و توسعه سازمان:

«حلقه: یک رهبر روی هر صندلی» نوشته کریستین بالدوین و آن لینی (انتشارات برت-کُلر، ۲۰۱۰) مبانی فرآیندهای یک حلقه در گروه‌ها را توصیف می‌کند و شرح می‌دهد که این فرآیندها چگونه برای تغییر ساختار سلسله‌مراتبی به ساختار هم‌عرض و افزایش همکاری و مشارکت در نهادهای رسمی استفاده می‌شود.



حلقه‌ها به افراد و گروه‌ها کمک می‌کنند که «خودپیروی» [۸] را در خود پرورش دهند و آن را تمرین کنند، به افراد و گروه‌ها کمک می‌کنند که مشکلاتشان را حل کنند و برای رفع آن‌ها کاری انجام دهند. اما خودپیروی ممکن است در فرهنگ‌های مختلف یک عبارت جهت‌دار به نظر برسد. خودپیروی اغلب مفهومی غربی تلقی می‌شود که استقلال و فردگرایی را برجسته می‌کند، و در بسیاری از فرهنگ‌های مبتنی بر جمع‌گرایی غیر ضروری فرض شده است. اما سیگدم کاجیتسیاسی [۹]، روان‌شناس و پژوهشگر دانشگاه کی.او.سی در استانبول استدلال می‌کند که معنای خودپیروی با جدایی یا فردیت در آمیخته می‌شود و به اغتشاش معانی می‌انجامد.

فهم «خودپیروی» در گرو درک مفهوم «عاملیت» [۱۰] است؛ و عاملیت میزان توانایی فرد برای سهم و دخیل شدن عامدانه و بدون اجبار در یک کنش برای رسیدن به هدفی مطلوب است. نقطه‌ی مقابل خودپیروی، «دگرپیروی» است؛ به این معنا که کنش فرد نه تنها از روی میل و اختیار و آزادی نیست، بلکه دستور آن را فرد دیگری صادر و کنش را کنترل می‌کند. دوگانه‌ی خودپیروی و دگرپیروی نباید با مفهوم «وابستگی» مغشوش شود. وابستگی به این معنا است که فرد، در موقعیتی که مرزهای «خود»های منحصربه‌فرد با دیگران مخلوط می‌شود، تا چه میزان خود را وجودی مجزا فرض می‌کند، یا از سوی دیگر تا چه میزان خود را بخشی از یک کلیت واحد می‌بیند. تمایز قایل شدن میان خودپیروی و وابستگی، امکان خودپیروی را در فرهنگ‌های مبتنی بر جمع‌گرایی مهیا می‌کند. میلا تولی [۱۱] و ناندیتا چائوداری [۱۲] از مدرسان دانشگاه دهلی هند، عبارت «وابستگی متقابل اختیاری» را برای توصیف تلاقی «عاملیت» و «وابستگی متقابل» به کار می‌برند، و نتیجه‌ی کار آن‌ها ارتباط و ویژگی‌های متمایزکننده‌ی خودپیروی را همان گونه که در اغلب فرهنگ‌های جمع‌گرا اتفاق می‌افتد، برجسته می‌کند.

هدف بسیاری از حلقه‌ها، افراد و رشد و پیشرفت آن‌ها است. برای مثال در فرهنگ‌های غربی که بیشتر فردگرا هستند، باشگاه‌های کتاب و حلقه‌های مطالعه، بزرگسالان را قادر می‌سازند که یادگیری و آموزش خود را مدیریت کنند. انواع دیگری از حلقه‌ها نظیر حلقه‌های ترک اعتیاد به الکل یا حلقه‌های آموزش اجتماعی به افراد کمک می‌کند که راه‌های جدید تفکر، تعامل و تصمیم‌گیری بدون اتکا به دیگران را بیاموزند. حلقه‌های «ما می‌توانیم» (که پیش‌تر ذکر شد) بر ارتقای خودگردانی (خودرهبری) زنان، کمک به آن‌ها برای تشخیص موانعی که در مسیر آموزش و اهداف شخصی‌شان وجود دارد، و از میان برداشتن این موانع تمرکز دارد.

درفرهنگ‌هایی که بیشتر جمع‌گرا هستند، حلقه‌ها برای توانمندسازی زنان به کار می‌روند اما در بیشتر موارد این که زنان چه‌طور خودپیروی را ابراز می‌کنند و این خودپیروی چه‌طور در فعالیت‌های روزانه‌شان نمایان می‌شود، با روش‌هایی که زنان غربی به کار می‌گیرند متفاوت است. به عنوان مثال در پژوهشی که برای برنامه‌ی توسعه‌ی سازمان ملل در سال ۲۰۰۲ - درباره‌ی تأثیر برنامه‌های کاهش فقر در آسیای جنوبی بر توانمندسازی زنان- در ایالت‌های جنوب هند انجام شد، زنان گزارش دادند که از طریق تجربه‌ی مشارکت در گروه خودیاری توانسته‌اند گزینه‌های بهتر را بیازمایند و گستره‌ی وسیع‌تری از زندگی‌شان را تحت کنترل در آورند- از جمله: مشارکت در وظایف مرتبط با فعالیت‌های غیرسنتی چون بازدید از مکان‌های تازه، مسافرت بدون حمایت مردان، صاحب‌نظر شدن در مسایل مرتبط با بارداری نظیر زمان بارداری، فاصله‌ی سنی بچه‌ها، استفاده از روش‌های ضدبارداری و تصمیم‌گیری درباره‌ی سقط جنین.

حلقه‌ها علاوه بر بالا بردن میزان خودپیروی اشخاص، بر بالا بردن خودپیروی گروهی هم کار می‌کنند. تشخیص مشکلات گروه و اقدام برای حل آن‌ها در سایه‌ی حلقه‌ها اتفاق می‌افتد. حلقه‌ها توانمندی گروه برای تولید ایده، محصولات یا برنامه‌های بهتر را ارتقا می‌دهند. به عنوان مثال بسیاری از مشاغل تجاری خُرد برای ارتقای گروه‌های کاری خود از حلقه‌های کیفیت استفاده می‌کنند. حلقه‌های کیفیت، نوعی از گروه‌های خودگردان هستند که بر کار گروهی تمرکز دارند و از این مهارت برای ارتقای کیفیت و بهره‌وری استفاده می‌کنند. آن‌ها که به توانمندسازی گروه‌های محروم علاقه دارند، حلقه‌ها را به عنوان ابزاری برای بسیج جامعه به کار می‌گیرند.

سازمان‌های مردم‌نهاد و سازمان‌دهندگان اجتماعی حلقه‌های مطالعه را وسیله‌ای برای کمک به گروه‌های یاری‌ترویج می‌دهند. در این حلقه‌ها از داستان‌هایی استفاده می‌شود که به مشکلات اجتماعی مرتبط با نژادپرستی، نظام آموزشی و سلامت می‌پردازند؛ در واقع از راه‌حل‌هایی که در این کتاب‌ها ارائه شده استفاده می‌شود.

تحقیق درباره‌ی گروه‌های خودیاری خصوصی مانند گروه سارانایالایا نشان می‌دهد که این حلقه‌ها چه‌طور به زنان کمک می‌کند که بر قید و بندهای اجتماعی فائق آیند؛ قید و بندهایی که کنش‌های اجتماعی‌شان را محدود می‌کند و اجازه نمی‌دهد قدمی برای رفع مشکلات جامعه‌شان بردارند. مثلاً مدرسه‌ای راه‌اندازی کنند، به اعضای نیازمند جامعه کمک کنند، امکانات آموزش سلامت را فراهم کنند یا فعالیت یک فروشگاه محلی نوشیدنی‌های غیرمجاز را متوقف کنند.



## دینامیک گروهی و روان‌شناختی حلقه‌ها

چه اتفاقی درون یک حلقه می‌افتد که به زنان مستقلاً نظیر کریشناونی کمک می‌کند تا تغییر کنند؟ یا به زنانی نظیر گروه سارانایالا کمک می‌کند برای جامعه خود کاری انجام دهند؟ تحقیقی در زمینه‌ی روان‌شناسی اجتماعی با موضوع «یادگیری بزرگسالان و دینامیک گروه» نشان می‌دهد که افزایش رفاه، توسعه و خودپیروی - که هم افراد از آن بهره می‌برند، هم گروه - حاصل دو سازوکار اصلی است.

**اول ایجاد شرایطی برای شکوفایی انگیزه‌های درونی؛** به این معنا که حلقه‌ها شرایط لازم برای شکوفایی انگیزش درونی را فراهم می‌کنند و احساس حمایتی را که هر یک از اعضا برای تغییر به آن نیاز دارند، به آن‌ها ارزانی می‌کنند. **دوم ایجاد ظرفیتی جمعی برای کنش؛** به این معنا که حلقه‌ها استعداد و ظرفیتی خلق می‌کنند که گروه در سایه‌ی آن برای اقدام جمعی آماده می‌شود.

ادوارد دسی [۱۳] و ریچارد رایان [۱۴]، دو اندیشمند روان‌شناسی شناختی [۱۵] در دانشگاه روچستر، با استدلال‌های بسیار نشان داده‌اند که همه‌ی افراد به‌طور بالقوه دارای قابلیت «خودتعیین‌گری» هستند. آن‌ها همچنین به این موضوع پرداخته‌اند که انگیزه‌ی درونی، فراتر از انگیزه‌ی بیرونی، عنصری کلیدی در فرآیند خودتعیین‌گری است. سه نیاز ابتدایی و فراگیر بشر را در نظر بگیرید: ارتباط (در ارتباط بودن و تجربه‌ی اهمیت دادن به دیگران)، خودپیروی (اقدام داوطلبانه و خودانگیخته برای رسیدن به نتیجه‌ی مطلوب همراه با احساس اثربخشی)، شایستگی (مفید و مؤثر بودن در مواجهه با محیط پیرامون). وقتی افراد در فضایی قرار می‌گیرند که این سه نیاز را تغذیه می‌کند، به یادگیری و تغییر خودانگیخته و درونی علاقه‌ی بیشتری نشان می‌دهند.

فرآیندهای درون یک حلقه به مواجهه شدن با هر یک از نیازها کمک می‌کنند و در جریان این مواجهه، انگیزه و توانایی برای یادگیری و تغییر را پرورش می‌دهند. به همین دلیل؛ طراحی اولیه‌ی حلقه بسیار مهم است. نشست (یا ایستادن) افراد در کنار یکدیگر، در حالی که به عنوان اعضای برابر و هم‌تراز با هم تعامل می‌کنند، نیاز آن‌ها برای ارتباط داشتن با دیگران را تغذیه می‌کند. علاوه بر این، تأکید روی گفت‌وگوی دو سویه و مبتنی بر احترام و همکاری، رابطه‌های مستحکم و مبتنی بر اعتماد را میان اعضا افزایش می‌دهد. صمیمیت و ساختن روابط اجتماعی مستحکم به حفظ تعامل فرد در حلقه کمک و از رشد و پیشرفت گروه حمایت می‌کند. از این منظر، ذات مبتنی بر رابطه‌ی حلقه‌ها نشان می‌دهد که چرا حلقه‌ها برای زنان بسیار مؤثر هستند.

پژوهشی درباره‌ی «آموزش زنان» نشان می‌دهد که **پیوند داشتن و ارتباط** عناصر اصلی در یادگیری زنان هستند. عناصری که از طریق افزایش آگاهی، تقویت توانایی ابراز و بیان عقاید و بالا بردن عزت نفس، تحول درونی زن برای تغییر زندگی‌اش را تسهیل می‌کنند. به گفته الیزابت جی. تیسدل [۱۶]، استاد دانشگاه ایالتی پنسیلوانیا در رشته‌ی آموزش، زنان زمانی بهتر می‌آموزند که یادگیری شخصی‌شان با یادگیری دیگران پیوند داشته باشد. به این معنا که وقتی آن‌ها این شانس را دارند که دیدگاه‌های زنان دیگر را بفهمند و آموخته‌هایشان را بر مبنای ایده‌های گوناگون - و نه فقط بر اساس آنچه به آن‌ها دیکته می‌شود - بنا کنند، بهتر یاد می‌گیرند.



وقتی درباره‌ی تجربه‌ی زنان در حلقه‌ی «ما می‌توانیم» در تاکوما می‌پرسیم، تینا (یکی از اعضای این حلقه) می‌گوید که بیش از هرچیز قدردان حمایتی است که در گروه دریافت می‌کرده: «احساس می‌کردم، امکان به اشتراک گذاشتن تجربه‌ها و آموخته‌هایم را با کسانی که واقعاً تمایل داشتند به من گوش دهند فراهم شده، بدون این که بگویند «باید» چه کار کنم. بدون این که مرا با صحبت کردن از مشکلات خودشان دست‌پاچه کنند. همه تجربه‌شان را به اشتراک می‌گذاشتند و همه گوش می‌دادند.» زنان به‌طور ویژه برای فضاهای آموزشی که علاوه بر امکان فراگیری مبتنی بر تعامل، فرصت پرورش روابط هدفمند و شخصی را برای آن‌ها مهیا می‌کند ارزش قائلند و نسبت به این فضاها واکنش نشان می‌دهند.

دینامیک روابط در حلقه‌ها فراتر از جنسیت و فرهنگ است. در مصر، یک سازمان چند منظوره به نام سیکم [۱۷] -متشکل از مزارع کشت محصولات طبیعی و غیر شیمیایی، شرکت‌های تجارت مواد خوراکی، یک مرکز پزشکی و مجموعه‌ای از مدارس- به‌طور منظم از حلقه‌ها استفاده می‌کند. در این سازمان حلقه‌ها جایی برای گفت‌وگوی کارمندان زن و مرد درباره‌ی رویدادهای حرفه‌ای روز یا هفته‌ی گذشته و برنامه‌های روز بعد یا هفته‌ی آتی است. هدف نهایی سیکم ایجاد تغییر در جامعه‌ی مصر و افزایش مدارا، برابری و عدالت در این کشور است. سیکم ایجاد این تغییر را از طریق تغییر در وضعیت اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مردم مصر دنبال می‌کند. سیکم حلقه‌ها را ابزارهای اجتماعی ظریف اما قدرتمند می‌داند، و از آن‌ها برای تقویت هنجارها و عقاید تازه در زمینه‌ی وقت شناسی، برنامه‌ریزی و برابری بهره می‌گیرد.

ابراهیم ابوالعیش، بنیان‌گذار سیکم، شرح می‌دهد که کارکنان سیکم فارغ از موقعیت حرفه‌ای یا جنسیت‌شان، دست در دست هم، در کنار یکدیگر ایستاده‌اند. همین باعث شد دینامیک روابط میان کارکنان و اعضای سیکم طوری شکل بگیرد که در نهایت به احترام بیشتر برای دیگران، خودکارآمدی [۱۸] و احساس مسئولیت شخصی بیانجامد. او با بیان اینکه «حلقه یک فرم به شدت اجتماعی است» ادامه می‌دهد: «ما یک حلقه تشکیل می‌دهیم و مردم می‌توانند همدیگر را ببینند. اما برابری و فرصت برابر آن چیزی است که از مدت‌ها پیش در فرهنگ مصر گم شده است. فرصت رقابت برابر میان دختران و پسران، و زنان و مردان وجود ندارد. حالا با تشکیل حلقه، افراد از سطوح مختلف حرفه‌ای کنار هم ایستاده‌اند و می‌توانند «برابری» را تجربه کنند. درک مفهوم برابری از آن جهت که سبب می‌شود افراد شأن و کرامت انسانی خود را احساس کنند، بسیار بسیار مهم است. در حالی که شهروندان مصری به اداره‌ها می‌روند، به شرکت‌هایشان می‌روند بدون آن که شأن و کرامت انسانی را تجربه کرده یا درکی از آن داشته باشند».



فعالیت در یک حلقه نه تنها احساس تعلق را تقویت می‌کند، بلکه خودپیروی و استقلال را هم در فرد به وجود می‌آورد. خود پیروی عامل ثانوی در انگیزش درونی لازم برای ادامه‌ی رشد و تغییر شخصی است. عضویت در یک حلقه داوطلبانه است. هرچند ممکن است که «تعهد اجتماعی برای مشارکت» به عنوان نتیجه‌ی پویایی روابط پدیدار شود، اما عضویت در یک حلقه شخص را تحت فشار قرار نمی‌دهد و او را به انجام کار یا پرهیز از چیزی مجبور نمی‌کند. فراتر از کارکرد سلبی، حلقه‌ها حتی کارکرد اجبار ایجابی هم ندارند یعنی برای اینکه کسی به عضویت گروه در آید و در گروه مشارکت و صحبت کند یا برای انجام یک کار گروهی متعهد شود، مشوق‌های خارجی فراهم نمی‌کنند. روان‌شناسان از مدت‌ها پیش فهمیده‌اند که تصمیم‌ها و تعهدهای داوطلبانه بسیار مستحکم‌تر هستند، به این معنا که اثر آن‌ها در تغییر رفتار افراد بسیار بیشتر از کنش‌هایی است که بر اثر تحمیل یک نیروی خارجی انجام می‌شود. به علاوه، یادگیری از یکی از اعضای گروه که در موقعیت برابری با فرد قرار دارد، بسیار آسان‌تر از یادگرفتن از گفته‌ها و رهنمودهای یک متخصص درباره‌ی نحوه‌ی تفکر یا شیوه‌ی حل مشکلات و مسایل است. حلقه‌ها به خاطر طراحی و ساختارشان، خودپیروی را به گونه‌ای به کار می‌گیرند که اعضای گروه فرصت یادگیری شیوه‌ی مواجهه با مشکل و اقدام برای رفع آن را داشته باشد. افراد با تکیه بر خودپیروی می‌آموزند در برابر مشکلات راه حلی را برگزینند که از نظر فرهنگی برایشان مناسب و معنی‌دار باشد.

اقدامات و فعالیت‌ها در یک حلقه نیاز بشر به احساس شایستگی را تغذیه می‌کند و از این طریق انگیزه‌ی درونی مورد نیاز برای یادگیری و تغییر تقویت می‌شوند. در حلقه‌ها، اعضا در یک هدف مشترک سهیم می‌شوند و برای رسیدن به آن هدف با هم کار می‌کنند. به عنوان مثال گروه‌های خودیاری تجاری خرد در بیشتر مواقع از دوره‌های آموزشی برای کمک به زنان بهره می‌گیرند تا دانش تجاری خود را افزایش و مهارت‌های ابتدایی و گاه ناقص را ارتقا دهند. این دوره‌های آموزشی مواردی چون یادگیری نحوه‌ی امضای قرارداد، نحوه‌ی ارزیابی یک ایده‌ی تجاری و مفاهیمی چون پس‌انداز، بهره و وام را در بر می‌گیرند. از آن‌جا که اعضای یک حلقه درباره‌ی مشاغل و کسب و کارشان با هم تبادل نظر می‌کنند، بحث به مشکلات و مسایل‌شان کشیده می‌شود و به مرور زمان اثر این تلاش‌ها و گفت‌وگوها را در قالب موفقیت در کسب و کار خود مشاهده می‌کنند.

گیتا پراجاپاتی [۱۹]، از اعضای یک گروه خودیاری در روستای اوتار پرادش [۲۰] هند، بر اساس تجربه‌ی خود این‌گونه را تصویر می‌کند: «پیش از اینکه به گروه بپیوندم، درباره‌ی بانک‌ها و تشریفات اداری آن‌ها هیچ ایده‌ای نداشتم. از مراجعه به بانک می‌ترسیدم، اما در جریان کار با گروه چیزهای زیادی یاد گرفتم. حالا هر وقت که به بانک می‌روم، رئیس بانک درخواست می‌کند که بنشینم و بگویم دقیقاً چه کاری دارم. حتی به زنان دیگر آموزش داده‌ام که چه‌طور کار خودشان را پیش ببرند. دفعات اولی که می‌خواستند به بانک بروند، با آن‌ها می‌رفتم تا نشان‌شان بدهم که چه‌طور کارشان را انجام بدهند. حالا خودشان وارد شده‌اند و بدون مشکل از پس کارهای بانکی بر می‌آیند.»

کارکرد دیگر پویایی حلقه- علاوه بر ایجاد انگیزه‌ی درونی که به رفاه شخصی، رشد و تغییر منجر می‌شود- توانمندسازی گروه‌ها برای اقدام عملی است. پیوندهای مستحکم میان افراد و تشویق خودتعیین‌گری [۲۱] این باور را در گروه تقویت می‌کند که برای رسیدن به نتایج مورد نظرش از قدرتی جمعی برخوردار است. تمرین‌ها و فعالیت‌های حلقه ظرفیت گروه را برای اقدام عملی افزایش می‌دهد. تئوری جنبش اجتماعی [۲۲] استدلال می‌کند که ظرفیت گروه برای اقدام عملی به سه عامل بستگی دارد.

منافع مشترک گروهی

زیرساخت‌های مستحکم اجتماعی

روش‌هایی مؤثر برای بسیج اجتماعی و استفاده از منابع مورد نیاز

(عامل چهارم، وجود یک محیط حمایت‌گر سیاسی و اقتصادی است که اقداماتی که در حلقه انجام می‌شود آن را تحت تأثیر قرار نمی‌دهد.) اعضا از طریق گفت‌وگو در یک حلقه، علایق و منافع مشترک‌شان را تعیین و درباره‌ی آن بحث می‌کنند. از آن‌جا که افراد برای بیان واضح موضوعات و بسط اهداف و نیات‌شان با هم کار می‌کنند، سرمایه‌ی اجتماعی ارتقا می‌یابد. اشتراک‌گذاری و گسترش منابع، و تلاش برای اقدام عملی در زمینه‌ی مسایل اجتماعی به واسطه‌ی همین پیوند مستحکم و مبتنی بر اعتماد میان اعضا امکان‌پذیر می‌شود. توسعه و تقویت سرمایه‌ی اجتماعی مؤلفه‌ای مهم برای افزایش قدرت جمعی در گروه‌های محروم است؛ به ویژه اگر توسعه‌ی سرمایه اجتماعی از طریق افزایش اعتماد در شبکه‌هایی افقی محقق شده باشد؛ شبکه‌هایی که فراتر از محدودیت‌های خانوادگی، جنسیتی و دیگر روابط نهادینه شده‌ی برآمده از مفهوم «سرپرستی و حمایت» گسترش می‌یابند.



حلقه‌ها وعده‌ای فریبنده می‌دهند. کیست که نخواهد به دیگران کمک کند تا یاور خودشان باشند؟ با این حال، حلقه‌ها هم مانند هر عمل هیجان‌انگیز دیگری در معرض یک خطر هستند: افتادن به دام انتظارات اغراق‌آمیز. این انتظارات باعث می‌شوند که حلقه‌ها به شیوه‌های نادرست به کار گرفته شوند. استفاده‌ی فکرنشده و نامناسب از فعالیت‌هایی که در حلقه انجام می‌شود، به ناامیدی منجر خواهد شد. برای پرهیز از این مشکلات، ساختار حلقه باید به ماهیت اهداف مطلوب و اعضای حلقه مشروط باشد. هر یک از اعضای حلقه باید نسبت به الگوهای ناکارآمد معمولی که می‌تواند اثربخشی حلقه را تخریب کند، آگاه باشد. علاوه بر این باید با واقع‌بینی به منابع مورد نیاز برای ایجاد و حفظ حلقه بنگرد.

یکی از مهم‌ترین موضوعاتی که به هنگام طراحی و ایجاد یک حلقه باید در نظر گرفته شود، ترکیب اعضای حلقه است. با وجود این که اعضا داوطلبانه تصمیم می‌گیرند به عضویت حلقه در آیند، اما دعوت برای مشارکت از سوی شخص یا نهادی که حلقه تحت حمایت و نظارت او شکل گرفته است، تعیین می‌شود. ترکیب یک گروه - به اندازه‌ی بستر فرهنگی - در چگونگی تعامل اعضای گروه تعیین‌کننده است. بنابراین، ترکیب گروه مشخص می‌کند که برای حفظ سلامت یک حلقه، چه عناصری باید در طراحی آن در نظر گرفته شوند. به‌طور کلی شکل دادن به رفتارهای گروهی در فرهنگ‌هایی که پیش‌زمینه‌ی سلسله‌مراتبی و استبدادی دارند بسیار سخت است؛ فرهنگ‌هایی که بر اساس روابط نابرابر جنسیتی، تفاوت‌های طبقاتی و قبیله‌ای و اختلاف طبقاتی اجتماعی-اقتصادی تعریف شده‌اند. این الگوها نشان می‌دهند که چرا بسیاری از نهادها و انجمن‌های مدنی به شدت روی تشکیل گروه‌های تک‌جنسی زنان، گروه‌های متشکل از یک طبقه‌ی اجتماعی خاص یا گروه‌های خودیاری متشکل از افراد کم‌درآمد در جنوب شرق آسیا یا هر جای دیگری تأکید می‌کنند. حتی هنگامی که بعضی از این عوامل در نظر گرفته می‌شوند، گروه‌ها همچنان تحت خطری که شرح داده شد هستند. این خطر که در خدمت منافع گروه اندکی از افراد درآیند، به‌طوری که یک عضو - معمولاً رهبر گروه - بتواند بر گروه مسلط شود.

بستر فرهنگی و نهادینه شده‌ی جوامع و اهداف مورد نظر آن‌ها از دیگر ملاحظات با اهمیت در طراحی و شکل دهی یک حلقه است. بعضی فعالیت‌ها در حلقه میزان مشارکت مبتنی بر برابری خواهی، رهبری اشتراکی، و اهداف و فرآیندهایی را که به‌طور گروهی تعیین شده به بالاترین حد خود می‌رسانند، در حالی که برخی فعالیت‌ها به ساختارهای مثلثی بیشتر شباهت دارند. به عنوان مثال مشارکت در حلقه‌های گروه سیکم داوطلبانه است اما مباحثه‌های گروهی بر اساس اهداف و فرآیندهایی شکل می‌گیرد که از سوی مدیریت گروه تعیین شده است. مدیریت هر جلسه هم بر عهده‌ی پرسابقه‌ترین فرد حاضر در گروه است. با توجه به اهداف حلقه‌های گروه سیکم و استفاده نامحسوس از حلقه‌ها به عنوان ابزار اجتماعی برای رونق دادن به مفاهیمی چون مسئولیت فردی، وقت شناسی و احترام به دیگران در محافل کاری، ادغام عناصر روش مثلثی با دایره مناسب است.



همچنین، توجه به فرآیندها و دینامیک گروه که در جریان تشکیل گروه و توسعه‌ی آن پدیدار می‌شود به شدت مورد نیاز است. پویایی روش مثلث در تعامل انسان‌ها با یکدیگر الگویی فراگیر است، بنابراین نقش‌هایی که سازمان‌دهندگان و تسهیلمان یک حلقه ایفا می‌کنند باید همواره تحت نظارت باشد. تسهیلمان یک حلقه باید به خوبی آگاه باشند که سر و کله‌ی رفتارها و الگوهای مثلثی چه‌طور پیدا می‌شود. ارتباط میان یاری‌گران و عمل‌گران در منطق مثلثی ریشه دارد. این‌طور به نظر می‌رسد که یاری‌گران نسبت به عمل‌گران دانش و مهارت بیشتری دارند یا در بعضی موارد برتر از آن‌ها هستند. از آن‌جا که تسهیلمان یاری‌گر به شمار می‌آیند، احتمال این خطر بسیار است که به **کارشناس** یا **منبع اطلاعات** تبدیل شوند. در چنین شرایطی دانش و مهارت‌های مورد نیاز برای پیشبرد و حفظ حلقه خارج از حلقه تعریف می‌شود و اعضای حلقه هرگز مهارت‌ها و توانایی‌های خود را برای حل مشکلات خودشان به کار نمی‌گیرند.

آجیک کانیتکار [۲۳]، یکی از مدیران بنیاد فورد [۲۴] روی گروه‌های خودیاری در هند تحقیق کرده است. نتیجه‌ی تحقیقات او مثال خوبی در این باره است که تسهیلمان تمایل دارند نقش یک کارشناس را در حلقه ایفا کنند. علاوه بر این، نتایج پژوهش از اهمیت آموزش تسهیلمان برای غلبه بر این تمایل حکایت دارد. در جریان یک آزمایش تجربی برای افزایش سرعت و تناوب تشکیل گروه خودیاری، انجمن غیرانتفاعی «پرادان» [۲۵] هشت «یاور» از اعضای محلی که هر کدام یک یا دو سال تجربه‌ی موفق در گروه‌های خودیاری دارند، برای گروه خود انتخاب می‌کند. پیش‌فرض انجمن این بود که همه‌ی یاوران پویایی و تعامل در گروه را به خوبی می‌شناسند و مهارت‌های ارتباطی و سازماندهی خوبی دارند. بر این اساس یک کارگاه آموزشی یک روزه برای آن‌ها برگزار شد. با این حال، یاوران در تغییر رفتار خود که مبتنی بر ساختار مثلث شکل گرفته بود و بر تعامل اعضای گروه اثر منفی داشت، مشکل داشتند. به عنوان مثال، یاوران به جای اینکه اشتباه‌های محاسباتی را برای حساب‌دار گروه شرح دهند و از او بخواهند که اشتباه را اصلاح کند، خودشان می‌خواستند غلط‌های محاسباتی را رفع کنند. در نهایت انجمن پرادان این برنامه را لغو کرد و نتیجه این شد که دوره‌های آموزشی و نظارت بیشتری لازم است.

کتاب‌های راهنما و دستورالعمل‌های دقیق برای دوره‌های آموزشی که ضمیمه‌ی روش‌های به‌کارگیری حلقه است، نشان‌دهنده‌ی تلاش‌هایی است که برای مدون کردن مهارت‌ها و اطلاعات تسهیلمانی انجام شده است. این دستورالعمل‌ها تأیید می‌کنند که قرار نیست تسهیلمان و رهبران داخل گروه به «کارشناس خبره و یگانه» بدل شوند. آن‌ها همچنین تلاش دارند که در پرورش روش‌هایی برای بحث پیرامون پویایی داخلی گروه‌ها به آن‌ها کمک کنند، به طوری که مشکلات به‌طور شفاف و علنی به بحث گذاشته شود، حتی در شرایطی که بعضی از اعضا از بحث درباره‌ی آن مشکلات امتناع ورزند. تحقیقات سوزان جانسون [۲۶] و ناماراتا شارما [۲۷] درباره‌ی مشکلات گروه‌های تجارت خرد در کنیا، قدرت ابزار آموزشی مشارکتی را عیان می‌کند؛ ابزاری که تسهیلمان یا حتی خود اعضای گروه می‌توانند از آن‌ها استفاده کنند.



در یک گروه مختلط، متشکل از زنان و مردان، جلسه‌ها تحت تسلط مردی در آمده بود که رئیس گروه بود. علاوه بر این، خزانه‌دار گروه دست به اختلاس زده بود. در ابتدا اعضا مراتب ناراضایتی خود را با رهبران گروه در میان گذاشتند و گفتند که سوء تفاهمی میان آن‌ها پیش آمده است، اما به وضوح مشخص بود که از گفت‌وگو درباره‌ی این موضوع احساس ناراحتی می‌کنند. با گذشت زمان افراد بیشتری در جلسه‌ها شرکت کردند و مسئولان گروه را درباره‌ی وضعیت حساب‌ها مورد سؤال قرار دادند. در پایان پژوهش اعضا به صراحت از یکی از راهکارهای معرفی شده در دوره‌ی آموزشی برای ارزیابی کیفیت رهبری استفاده کردند. آن‌ها اولین انتخابات گروه را برگزار کردند. پس از اینکه پای مدیر محلی به میان آمد، خزانه‌دار به امضای قراردادی وادار شد که او را موظف می‌کرد همه‌ی آنچه را اختلاس کرده به گروه بازگرداند. حضور و مشارکت در گروه به طرز چشمگیری افزایش یافت و گروه جهش قابل توجهی را تجربه کرد؛ آن‌ها از مرحله‌ی استقرای فراتر رفتند و فعالیت‌های گروه را توسعه بخشیدند. مهم‌ترین بخش کار اقدام برای گردش سرمایه گروه بود، آن‌ها به دیگران وام می‌دادند و برای این کار مقرراتی را سازماندهی کردند که چارچوب استفاده از دارایی‌های گروه را معین می‌کرد. دوره‌های آموزش مشارکتی به وضوح به گروه کمک کرده بود که کارکرد حلقه را به تدریج ارتقا دهند.

همان‌طور که این مثال‌ها نشان می‌دهد، حلقه‌ها راهی سریع و آسان برای ایجاد تغییر و تحول شخصی و اجتماعی نیستند. آنچه مهندسی حلقه‌ها را دشوار کرده، مشکلات ذاتی در جریان یاری دیگران برای کمک کردن آن‌ها به خودشان و میزان تعاملات بشری است که عمدتاً مبتنی بر الگوی مثلث رخ می‌دهد. خودکفایی نشانه‌ی یک حلقه‌ی واقعی است. اجرای فعالیت‌های حلقه‌ای که خودپیروی را ایجاد کند - نه اینکه توانمندی افراد را نادیده بگیرد یا تخریب کند - به مقدار زیادی حساسیت، حمایت و مهارت نیاز دارد. تسهیلگران ماهر و شایسته و دستورالعمل‌های آموزش مشارکتی به گروه کمک می‌کند تا در تعامل‌هایی که در حلقه رخ می‌دهد به هنجارها و رفتارهای مبتنی بر برابری خواهی دست یابند. اما همان‌طور که در مثال‌های بالا بیان شد، رفتارها و دانش صریح یا نامحسوس که برای اثربخشی یک حلقه مورد نیاز است، الزاماً به سرعت حاصل نمی‌شود. خلق یک حلقه‌ی کارآمد و اقدامات اثرگذار درون یک حلقه زمان‌بر است، به ویژه در جوامعی که منابع مورد نیاز برای حفظ یک نهاد جمعی در قالب «دایره» در آن کمیاب است. اما با وجود مشکلاتی که در زمینه‌ی طراحی و اجرای حلقه‌ها وجود دارد، آن‌ها همچنان نویدبخش تغییر در جامعه و در میان مردم هستند.





- [۲] - Saranayalaya Group
- [۳] - Pasumathur
- [۴] - Tamil Nadu
- [۵] - Krishnaveni
- [۶] - David Ellerman
- [۷]-WE-CAN
- [۹]- Cigdem Kagitcibasi
- [۱۱] - Mila Tuli
- [۱۲]- Nandita Chaudhary
- [۱۳]- Edward Deci
- [۱۴]- Richard Ryan
- [۱۶]- Elizabeth J. Tisdell
- [۱۷]- Sekem
- [۱۹]- Geeta Prajapati
- [۲۰]- Uttar Pradesh
- [۲۱] - Self-Determination
- [۲۳]- Ajit Kanitkar
- [۲۴]- Ford Foundation
- [۲۵]- NGO Pradan
- [۲۶]- Susan Johnson
- [۲۷]- Namrata Sharma

[۱] این مقاله از مجله‌ی «تحول اجتماعی استنفورد» وابسته به دانشگاه استنفورد انتخاب و ترجمه شده است.

[www.ssireview.org](http://www.ssireview.org)

[۸] خودپیروی (Autonomy) مفهومی است که در حوزه‌ی علوم گوناگون نظیر اخلاق، فلسفه، روان‌شناسی، سیاست و جامعه‌شناسی کاربرد دارد. تعریفی کلی برای این مفهوم که بیشتر در حیطه روان‌شناسی و جامعه‌شناسی می‌گنجد، عبارت است از: ظرفیت منطقی افراد برای اتخاذ تصمیم‌هایی آگاهانه و اختیاری که زور و اجبار در حاصل آمدن آن‌ها نقشی ندارد. مترجم

[۱۰] عاملیت و ساختار از مفاهیم بنیادین علوم اجتماعی است. عاملیت به میزان اراده‌ی آزاد فرد در کنش اجتماعی اشاره دارد. ساختار هم به الگوهای تکرار شونده‌ی نظام اجتماعی اشاره می‌کند. عاملیت یک فرد، ظرفیت استقلال یا توانایی عمل بر اساس تمایلات شخصی او است. نقطه‌ی تلاقی این دو مفهوم و نکته‌ی کلیدی برای فهم آن‌ها «کنش اجتماعی» است. کنش‌های اجتماعی تکرار شونده‌ی افراد به مرور زمان یک ساختار را شکل می‌دهد و از سوی دیگر ساختارها حد و حدود کنش‌های اجتماعی را تعریف می‌کنند. جایگاه اجتماعی، مذهب، جنسیت، قومیت و سنت‌های اجتماعی مثال‌های روشنی برای «ساختار» است. این موارد اراده‌ی افراد برای کنش اجتماعی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. به عبارت دیگر، عاملیت افراد به میزان فشارهایی که از سوی ساختارها به او وارد می‌شود، بستگی دارد. مترجم

[۱۵] روان‌شناسی شناختی (Cognitive Psychology) یکی از شاخه‌های علم روان‌شناسی است که فرآیندهای ذهنی نظیر توجه، استفاده از زبان، حافظه، ادراک، حل مسئله و تفکر را مورد مطالعه قرار می‌دهد. دستاوردهای این رویکرد روان‌شناختی دیگر شاخه‌های نوین روان‌شناسی نظیر روان‌شناسی اجتماعی، روان‌شناسی شخصیت، روان‌شناسی نابه‌هنجار، روان‌شناسی رشد و روان‌شناسی آموزشی را تکمیل می‌کند. مترجم

[۱۸] خودکارآمدی (Self-efficacy) اصطلاحی در حوزه‌ی علم روان‌شناسی و به معنای میزان باور یک فرد به توانایی‌های شخصی‌اش برای انجام کارها، به ثمر رساندن مسئولیت‌ها و رسیدن به اهداف معین است. خودکارآمدی روی همه‌ی زمینه‌های تلاش بشری اثر می‌گذارد. افراد از طریق تعیین میزان باورمندی نسبت به توانایی‌های خودشان، قدرت اثرگذاری بر موقعیت‌های گوناگون زندگی‌شان را مشخص می‌کنند و این مسئله از یک سو روی توانایی واقعی فرد برای مواجهه‌ی شایسته با چالش‌های زندگی اثر می‌گذارد و از سوی دیگر انتخاب‌ها و تصمیم‌های فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مترجم

[۲۲] تئوری جنبش اجتماعی (Social Movement Theory) یک مطالعه‌ی میان‌رشته‌ای در حوزه‌ی علوم اجتماعی است که به‌طور کلی در جست‌وجوی یافتن توضیحی برای این پرسش است که بسیج اجتماعی چگونه رخ می‌دهد؟ مترجم

# سؤال؟؟

با مدرسه افروز تماس بگیرید  
[info@afroozschool.org](mailto:info@afroozschool.org)