

# چگونه با ایجاد گروه های کنش به لوتر کینگ ادای دین کنیم



Des | بهمن ۲۷ ۱۳۹۱ | 0 Comments

آموزش

مقاله

Like 0

Tweet

نوشته جورج لکی\*

## ترجمه مرکز مطالعات بی خشونت

برخی از مردم از مارتین لوتر کینگ برای انجام پروژه های خدماتی الهام می گیرند. اما جنبش حقوق مدنی آمریکا که وی بنیانگذارش بود مربوط به زمان خدمات نبود، بلکه برای روزهای کنش متقابل بود. در این مورد تنها به گروه های کنش و پیکارهای موفق ضد تبعیض نژادی بیانید که در شمال و جنوب آمریکا رشد کردند. آن پیکارها موجب بسیج عمومی شده و مردم را نسبت به تغییرات بنیادین ترغیب کردند. جنبش حقوق شهروندی نخستین تجربه ی من از نافرمانی مدنی بود.

برخی از آن گروه ها امکان شکوفایی پیدا کردند و البته برخی نیز به سرعت از رمق افتادند. از آن پس به بعد بسیار آموخته ایم که چگونه گروه های کنشی را ایجاد کنیم که امکان رشد داشته باشند، چگونه پیکارها را راه اندازی کنیم و از آنها بیاموزیم و چگونه خودمان پیشرفت کنیم. برای گرامیداشت تعطیلات (مارتین لوتر) کینگ، می خواهم آنچه را که اغلب از طریق آزمون و خطا به دست آورده ام را با شما به تقسیم کنم.

هر چند که گام های آغازین برای ایجاد گروه واقعا به اندازه ی نوشتن دستور آشنایی ساده نیستند اما این خطر را پذیرفته و آنها را به شیوه ی دستورالعملی می نویسم. به خاطر داشته باشید که هر وضعیتی ویژگی خاص خود را دارد. نیاز هست که شما و همراهانتان در هر مرحله موارد زیر را با شرایط خاص خود سازگار کنید.

**پرسید که چه کسی می تواند صاحب چشم انداز باشد.** شاید این شما باشید که می توانید تصویری از آینده ی گروه تان در زمان پویایی اش داشته باشید. این به آن معناست که می توانید «صاحب چشم انداز» باشید. اما شاید شما از این مزیت برخوردار نباشید و باید فردی را بیابید که توانایی ایفای این نقش برای گروه را داشته باشد. نیازی نیست که صاحب چشم انداز حتما یک رهبر نمایین هم باشد. بلکه شاید اصلا بهتر باشد که رهبری تکفیره را کنار گذاشته و به جای آن به دنبال استعدادهایی باشید که در کنار هم بتوانند موجب ایجاد رهبری گروهی شده و پیشرفت گروه را رقم بزنند.

شما فرد صاحب دیدی را نیاز دارید که در جزئیات غرق نمی شود، زمان زیادی را صرف یافتن علت مسائل نمی کند و تمرکز خود را صرف این موضوع نمی کند که اعضای گروه نسبت به هم احساس خوبی داشته باشند؛ چنین فردی وقتی هم که کارها به خوبی پیش نمی رود آرامش خود را از دست نمی دهد. فرد صاحب چشم انداز کسی است که می تواند نیازهای گروه را برای زمانی که گروه در مرحله ی پویایی و فراتر از آن قرار دارد را تصور کند. چنانچه بخت با شما یار باشد بیش از یک نفر را که چنین توانایی دارند پیدا خواهید کرد (البته امیدوارم که این افراد بر سر چشم انداز توافق داشته باشند).

از خود پرسید چه کسی توانایی دارد شرایط را تحلیل کرده و مفهوم سازی کند. زمانی که از قدرت چشم اندازی وسیعی بهره مند هستید، نیازمند این نیز خواهید بود که عوامل مرتبط آن را گردآوری کرده، ملاحظات خود را فهرست کرده، آمارها را گردهم آورده و مسیر تاریخی تلاش های کنشی را مد نظر داشته باشد. فردی را بیابید که بتواند در مورد ساختار سرکوبگری که مورد هدف پیکار شماسست پژوهش انجام دهد، کسی که بتواند نیروهای مختلفی که با هم در تقابل هستند را شناسایی کرده و توان آنها را مورد ارزیابی قرار دهد. شاید باز هم بخت با شما یار بوده و بتوانید بیش از یک تحلیلگر را برای تقسیم کارها پیدا کنید.

از خود پرسید چه کسی می تواند طرح ها پیش ببرد. گروه می تواند دارای چشم انداز بوده و از شرایط تحلیل داشته باشد، اما به این دلیل که خود را درگیر انتخاب های متعدد کرده و یا دائما در حال بررسی هزینه-فایده است، هیچگاه نتواند به یک گروه کنش تبدیل شود! برای عملی کردن یک کنش موفق، نیاز به فردی دارید که بتواند دیگران را برای تصمیم گیری درباره ی یک طرح خاص منسجم کرده و سپس آن را عملی کند-اینکه در موردش فقط بحث کند. شما به یک یا دو نفر نیاز دارید که چنین توانایی را داشته باشند. بدون داشتن فردی که توانایی هدایت تیم بسکتبالش را برای پیروزی داشته، یا کسی که می توانسته دوستان دبیرستان اش را متقاعد کند که سوار خودرو شده و برای شرکت در یک تظاهرات یا تماشای یک کنسرت راک راهی شهر دیگری شوند، هیچ وقت یک گروه کنش واقعی نخواهد داشت.

از خود پرسید چه کسی می تواند نسبت به احساسات اعضای گروه آگاه باشد. گروه های زیادی هستند که دارای تحلیلگر، فرد صاحب دید، و رهبر هستند اما تنها به دلیل نداشتن فردی که بتواند میان اعضا پیوند برقرار کند دچار دلسردی و چنددستگی شده اند. چنین فردی، کسی است که بتواند اختلافات پنهان را شناسایی کرده و آنها را برطرف کند، کسی که بتواند به آندسته از اعضا که در جریان هیجانات درون گروه نادیده گرفته شده و منزوی می شوند، توجه نشان دهد. این درست است که در عصر اینترنت، همانگونه که همواره نیز اینطور بوده، یک گروه موفق دستکم یک نفر را دارد که به احوال اعضا آگاه است، همانند معلمی که مراقب احساسات شاگردانش است، کسی که بتواند پیش از آنکه اختلافات آشکار شده و در میان اعضا بروز پیدا کنند آنها را حل کند. اگر خود چنین توانایی ندارید، چند نفر که چنین استعدادی را داشته باشند را یافته و اهمیت این نقش را هم به آنها توضیح دهید. بنا به برخی دلایل، کسانی که چنین نقشی را بر عهده دارند جایگاه خود را کم ارزش می پندارند. لازم است به آنها یادآور شوید که نقش کلیدی در گروه دارند.

گروه ها می آیند و می روند؛ گروه های موفق (معمولا اگر بخت یارشان باشد) دارای افرادی با نقش های صاحب چشم انداز، تحلیلگر، راهبر/چالشگر و مراقب هستند. در نظر داشتن این نقش ها از ابتدا، سبب می شود که از اتلاف وقت و ناامیدی به خاطر اتخاذ رویکردهای بی دقت جلوگیری کنید؛ رویکردهای نادرستی همچون اینکه تعدادی از دوستان خود را بدون برنامه در یک اتاق دور هم جمع کنید و انتظار هم داشته باشید که از آن یک گروه موفق حاصل شود.

پس از اینکه پی برید افرادی که در اتاق دور هم جمع کرده اید چهار توانایی مورد نیاز برای یک گروه موفق را دارا هستند، زمانی را هم برای متحد کردن اعضا اختصاص دهید. یکی از استعاره ها برای سازماندهی گروه ها، استعاره گلوله ی برفی است: اگر گلوله ی برف را فشرده کنید، وقتی از بالای تپه سرازیرش می کنید برف های بیشتری را به خود جذب خود کرده و در پایان یک آدم برفی جالب خواهید داشت؛ اما اگر گلوله ی برف محکم و فشرده نباشد برف های کمتری را جذب خود کرده و سر از جایی در نخواهد آورد. اینها چالش های مربوط به گروه سازی هستند که ممکن است با آنها روبرو شوید.

همزمان با اینکه اعضای احتمالی گروه در حال شناخت یکدیگر هستند، اجازه دهید دوستی و روابط دوستانه نقش محوری داشته باشد. برخی گروه ها چنین ارجحیتی را به این اختصاص می دهند که پذیرای همه ی افراد باشند می دهند و به همین دلیل هیچ دستاور مهمی نیز نخواهند داشت. چنین گروه هایی شفافیت نداشته و از تمرکز کافی برای دقت در تصمیم گیری و نفوذ برخوردار نخواهند بود. پس در همین حین که افرادی گردهم آمده گویی به آرامی و ظرافت مشغول رقصیدن با هم هستند، انتظار داشته باشید که برخی هم ممکن است، و حتی شاید بهتر است مجلس را ترک کنند. بهتر است که گروه تان پای یک اصل بایستد تا اینکه بخواهد به هر چیزی تن بدهد.

فکر رهبری و تصمیم گیری در ذهن افراد وجود دارد، چه آن را بیان کنند و چه نکنند، بنابراین شاید لازم باشد که شما این فکر را فعال کنید. در مورد اینکه چه مرحله ای به تحقق چشم انداز گروه کمک می کند صحبت کنید. در مورد اینکه چه عاملی اعضای مشخصی از گروه را برای وظایف مشخص

توانمند می کند، و اینکه چه نوع افرادی را می خواهید جذب کنید بیاندیشید. از دو قطبی کردن ها و محافظه کاری هایی که از اثرگذاری های آتی گروه جلوگیری می کند پرهیز کنید. هر چند که خود من موفقیت های زیادی را از طریق تصمیم گیری اجماعی و رهبری گروهی داشته ام، اما سازمان های موفق را هم با رهبری مشخص و امکان رای گیری آغاز کرده ام. این مسائل بستگی به این دارد که به چه افرادی، با چه پیش زمینه هایی نیاز دارم و اینکه انتظارات خودم چیست. شاید کنایه آمیز به نظر برسد، اما تصمیم گیری اجماعی، بسته به برخی عوامل فرهنگی، می تواند از توانمندی گروه کاسته و حتی باعث حذف برخی اعضا در روند تصمیم گیری شود. [فصل پنجم از رهبری عمومی و غیرانتفاعی](#) هشت مدل را که گروه های جنبش در ساختار خود مورد استفاده قرار داده اند را شرح می دهد. پاسخ های ساده برای یک گروه متکثر به کار نمی آیند؛ در مورد هر وضعیتی به دقت فکر کنید؛ موارد انتخابی خود را در نظر گرفته و به طور دائم ماموریت خود را مد نظر داشته باشید.

**ماموریت خود را در گروه کاملاً شفاف کنید.** آیا می خواهید نقش همه چیز برای همه کس را بازی کنید؟ (در اینصورت بازنده خواهید بود!) آیا می خواهید به گونه ای کار کنید که محل تلاقی بسیاری از مشکلات باشید یا اینکه می خواهید اول بر روی یک مسئله تمرکز کرده و آن را حل کنید؟ آیا می خواهید قطعه ای گم شده ای از پازل سازمانی باشید که مشغول برطرف کردن مشکلی هستند؟ ماموریت خود را به طوری شفاف کنید که برای خودتان مشخص باشد که آیا در حال به دست آوردن چیزی هستید و یا بر عکس پسرفت می کنید. با یک وظیفه و ماموریت مشخص، گروه هم این امکان را پیدا می کند که برخی ایده هایی که به نظر خوب هم می رسیدند را کنار بگذارد، برای اینکه دیگر برای آن ماموریت خاص مناسب نیستند و از همین رو در وقت گروه صرفه جویی می شود.

**نخستین پیکار خود را طراحی کنید.** تظاهراتی که موردی بوده و قرار است فقط یکبار رخ دهند برای مرحله ی تحکیم گروه قابل قبول است، اما راه پیشرفت و کارآمدی گروه راه اندازی یک پیکار— یا به صورت ائتلافی پیوستن به پیکاری است که در جریان است. از تحلیلگران خود بخواهید که اهداف ساده ای را شناسایی کرده و بر روی آن کار کنند، چرا که برای یک گروه تازه تاسیس هیچ چیز به اندازه ی موفقیت باعث شکوفایی نمی شود. یک هدف ممکن است از سوی تحلیلگران که به این دلیل ساده ارزیابی شود که افکار عمومی در مورد آن پیشاپیش با شما همراه بوده، یا به این دلیل که سازمان های نیرومندی از پیش بر روی آن کار کرده و پژوهش ها و آزمایش های مورد نیاز بسیاری را در مورد آن انجام داده اند. همچنین در شرایطی که بی عدالتی در یک مورد خاص به اندازه ای غیرمتعارف باشد که حتی برخی گروه های متحد در طرف مخالف شما از حمایت از آن سرباز بزنند، اتخاذ یک هدف ممکن است ساده تر باشد.

انتخاب نخستین پیکار به اندازه ای برای گروه مهم است که برای انجام و ترسیم راهبرد برای آن اغلب به نظرخواهی از یک سازماندهنده/مدرس کهنه کار نیاز است. چنین شخصی به شما کمک خواهد کرد که در مورد هدف، میزان توانایی حامیان شما و سایر ملاحظات بیاندیشید تا از این طریق در گام اول نمایش چشمگیری داشته باشید.

**خطر پذیر باشید.** تعداد بهانه هایی که افراد محافظه کار برای حرف زدن به جای اقدام جسورانه می توانند بتراشند شگفت انگیز است. فرهنگ مقاومتی را برای خطر کردن در خود ایجاد کنید و برای دوستان خود توضیح دهید که انگیزه دادن به یکدیگر برای انجام یک کار نیازمند خطرپذیری از سوی همه ی اعضا است - در عین حال در نظر داشته باشید که افراد مختلف کم و بیش در چه زمینه های توانایی خطرپذیری دارند. تماشای یک فیلم همچون «ترانه ی می تواند عزم گروه تان را راسخ تر کند؛ فیلمی درباره ی کمیته ی هماهنگی دانشجویی برای کنش بی خشونت که در ، [\[iii\]](#) با بازی دنی گلوور [\[iii\]](#) «آزادی سال ۱۹۶۱ به منطقه ی کاکلاس کلان ها وارد می شوند. این یکی از بزرگترین خدمات دکتر کینگ به کوشندگان جوان روزگار خودش بود: او با کنش خود نشان داد که چطور مردم برای سازماندهی و کنش به همدیگر انگیزه می دهند.

\*[George Lakey](#)

<http://wagingnonviolence.org/2013/01/how-to-start-a-direct-action-group-to-make-mlk-proud/> این متن ترجمه ای است از [\[ii\]](#)

[\[ii\]](#) Freedom Song

[\[iii\]](#) Danny Glover

---

[← Previous post](#)

[Next post →](#)

---