

نخبگان و تلو

تاثیر گذاری؛ وجه اصلی و اساسی هر نخبه یا روشنفکر و صاحب نظر است و باید اذعان کرد که اکنون این عرصه به بازیگران جدید تعلق دارد.

به گزارش سایت خبری پرسون، محمود اسعدی جامعه شناس در یادداشتی نوشت: طبق تعریف کلاسیک جامعه شناسی نخبگی، امیر تلو نیز در عداد افراد نخبه است؛ چرا که بیشترین امتیاز در رشته خود را دارد؛ اقبال زیاد و پیروان انبوه که طیف و گستره آن افزون تر نیز می شود؛ حضور هزاران نفر با صرف هزینه قابل توجه در کنسرتها و زمزمه شعرها و مولودی، همراه با تقلید صدا نشان از الگو شدن وی در بخشی از مخاطبان جوان است.

با این حال مدیران و مسوولان فرهنگی با فرافکنی، سکوت یا ناسزا، دلایل پیدایی چنین موقعیتی را در همه عوامل، جز عملکرد خود جستجو می کنند! صرف بودجه های هنگفت، ایجاد نهادهای موازی و موسسات مختلف و بکارگیری نیروهایی که اغلب رفتار «پرسنلی» دارند تا حد زیادی مولد چنین وضعیتی است.

تعطیلی برنامه های موثر و کارآمد، خاموشی طرح های خلاقانه الگو مدار و تملق و ریاکاری مفرط نیروهای بی تخصص اگر عامدانه نباشد، ساده انگارانه است. موسیقی که در ذات خود بازتابی از طبیعت است که طراوت و سبزیگی و نشاط و زاینده گی را بشارت می دهد؛ چنان در هم تنیده شده که در بغض و فحش محصور و در حریر دریدگی ارایه می شود و اتفاقا همین مخاطب محجوب و سخت آزرده را جذب می کند، وقتی درها بسته و فعالیتها محدود و گاه مسدود شود، ظهور اشخاص جدید با راه و روش های بی سابقه، اجتناب ناپذیر است.

باید پذیرفت که شیوهای مرسوم مدیریت فرهنگی نتوانسته است با نسل جوان همراه شود آنها که سالهای سال با به اصطلاح «مهندسی فرهنگی» در پی ترویج فرهنگ متعالی؛ میلیاردها بودجه صرف الگو سازی و تعلیم و تربیت کردند؛ چه پاسخی برای بی اعتنایی و ندانم کاری های خود دارند؟

براستی دهها موسسه و سازمان تبلیغی چه کرده و چه رهاوردی داشته اند؟ اساسا ارزیابی این نهادها بر عهده کیست؟ آیا جامعه افسرده و مغموم، زمینه ساز مقبولیت موسیقی طربناک و اعتراضی نیست؟ آیا وظیفه اصلی سازمان های مرتبط تنها بررسی و پیرایش اموری است که به آنها ارجاع می شود یا خود باید جریان ساز و پدیدآورنده نیازهای مخاطب باشند؟

تفاوت احراز شرایط مدیر فرهنگی حاذق با مثلا یک پزشک یا مهندس نه صوری که ماهوی است و مقوله آموزش فقط بخشی از آن است؛ در فرهنگ؛ شخصیت، تجربه، مهارت، بینش و شعور ملاک اصلی است که اینهمه چند ماهه و چند ساله بدست نمی آید باید در عمل و نظر، دل در کمند و فکر و اندیشه در سر داشت والا، کلاه گشاد از جانب کسان و ناکسان چنان محیط مدیر ناکارآمد فرهنگی را مسموم می کند که مدیر خود با التماس آن را بر سر خواهد گذاشت! بخصوص که حوزه کاری مخاطبان به افراد ویژه، محدود و ملاک ها طبقه بندی شده و به ظواهر و نکات کلیشه ای بسنده شود.

شناخت شعر فاخر و نثر شاخص و موسیقی و فیلم و نمایش و طرح و نقاشی و معماری و ممارست، عشق و علاقه بسیار و مطالعه پیوسته آثار قدیم و معاصر و توانایی درک و نقد می طلبد که انگار اغلب مدیران جوان فاقد آنند؛ دلیل آن چندان ناروشن نیست: سن و سال، شیوه برخورد، نحوه نوشتن و سخن گفتن آنها مبین آنست، جدای از این در موقعیتی که حتی بزرگان ادب و اندیشه در سالخوردگی نیز تنها در یک رشته خود را صاحب رای نمی دانند اظهارات و تصمیمات کلی در همه عرصه ها نشانگر پربیشانی حالی و کم دانشی است.

حالا مفهوم «مطالعه» نه در حوزه کتاب که در شبکه های اجتماعی بیشتر مصداق یافته است؛ «توجه» عامل اساسی و گزیده گویی و جذابیت، معیار است؛ فالوور - جعلی و اصلی - «آمار» است و نشان محبوبیت، شهرت، و توجه است، بهترین آثار اگر خوانده، دیده یا شنیده و فهم نشوند به چه کار می آیند؟ نکته ای که ارقام نامستند را برملا می کند «تاثیر» است. آنچه در این میان بیش از دیگر موارد مهم است «صداقت» و «شجاعت» است که مخاطب خسته از تزویر و چند رنگی را جلب می کند و مهمتر؛ نوع رفتار کارگزارانی است که خواسته و ناخواسته مولدان ساحت اندیشه را از این مطاع الهی و انسانی، منع و طرد می کنند؛ در آغاز قرن جدید و موسم بهار؛ آیا هنوز زمان تحول حال و برگزیدن راه نو فرا نرسیده است؟

منبع: خبرآنلاین