روزنامه سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی، ورزشی صبح ایران
صاحب امتیاز و مدیرمسئول: مهدی رحمانیان
نشانی: تهران: میدان فاطمی، خیابان بهرام‌مصیری، پلاک ۲۲ • تلفن گویا: ۸۸۹۲۵۴۶۷ • نمابر: ۸۸۹۲۵۴۶۷
تلفن آگهی‌ها: ۸۶۰۳۶۱۱۹ • تلفن امور آگهی‌های شهرستان‌ها: ۷-۴۴۰۱۹۸۰۵ • تلفن امور مشترکین: ۸۸۹۰۳۵۴۸
توزیع: موسسه مطبوعاتی نشرگستر امروز نوین تلفن: ۰۹۳۸۵۲۲۱۰۱۶ • چاپ: صمیم

روزنامه شرق

پنجشنبه ۸ مرداد ۱۴۰۵ • ۱۵ صفر ۱۴۴۸ • ۳۰ جولای ۲۰۲۶ • سال بیست‌ودوم • شماره ۵۴۴۰ • ۸ صفحه
اذان ظهر تهران ۱۲:۱۱ • اذان مغرب ۱۹:۳۰ • اذان صبح فردا ۳:۳۴ • طلوع آفتاب ۵:۱۱

در آستانه اربعین حسینی، شیعیان و سوگواران امام حسین(ع) از طریق مرز زمینی چذابه خود را به کشور عراق می‌رسانند تا در اجتماع بزرگ اربعین شرکت کنند. پایانه مرزی چذابه یکی از دو گذرگاه تردد زائران اربعین در خوزستان است که هرساله هزاران نفر زائر عتبات عالیات از سراسر کشور یا کشورهای دیگر از این مرز در مراسم اربعین عازم کشور عراق می‌شوند.
عکس: مونا صیافی‌زاده، ایسنا

instagram:sharghdaily1 twitter:sharghdaily youtube:sharghdaily Telegram:SharghDaily aparat:tasvirshargh www.sharghdaily.com

چند خاطره از اکبر عبدی، نابغه بازیگری

مجتبی راعی
کارگردان

وقتی برای «جنگجوی پیروز» عبدی را انتخاب کردم و قرار شد نقش «ناصرالدین شاه» را بازی کند، مجله فیلم در یک صفحه عکس جنابان «انتظامی» و «مشایخی» و «راد» را چاپ کرد و نوشت تابه‌حال اینها نقش ناصرالدین شاه را بازی کرده‌اند و حال باید ببینیم «عبدی» چه می‌کند و من دلم لرزید. به‌ویژه که شنیده بودم اکبر عبدی بازیگر ژنی است و خیلی قابل کنترل نیست.

اما بعد از یک جلسه کار، یقین کردم این «نابغه» از پس نقش به‌آسانی بر می‌آید. او به همراه «فردوس کاویانی» و «گوهر خیراندیش» و «فاطمه گودرزی» کاندیدای سیمرغ بلورین بهترین بازیگر شد. شاید تنها فیلم در جشنواره فجر باشد که هر چهار نفر نقش اصلی و مکمل مرد و زن کاندیدا شدند.

روزهای اول به او گفتم می‌خواهیم صبح ساعت شش قبل از کار تمرین بگذاریم. گفت تابه‌حال در عمرم ساعت شش برای تمرین نرفته‌ام. عبدی مثل موم بود. هرگز هیچ کاری را بدون اطلاع قبلی و هماهنگی انجام نمی‌داد. چنان حرمتی حفظ می‌کرد که موجب شرمندگی می‌شد. وقتی به او می‌گفتند جوک تعریف کن، اشاره می‌کرد فلانی برود می‌گویم.

اخیرا سریالی را با دوستانمان می‌نوشتیم و می‌گفتیم نقش اصلی را باید اکبر بازی کند که خبر تلخ آمد و آه از نهادمان برآمد. خدا رحمتش کند.

۱۰ خط دیالوگ نثر قاجاری را نخوانده بود و پنج دقیقه وقت می‌خواست که حفظ کند و عجیب‌تر اینکه کاملا درست اجرا کند و موجب حیرت همگان شود.

میزانسن را مثل کامپیوتر اجرا می‌کرد. یک روز نیم‌قدم از میزانسن جلوتر ایستاد. گفتم چه شد؟ گفت نوری که باید روی صورت من باشد نیم‌قدم جلوتر رفته است. من خودم را به نور رساندم که صورتم همچنان در نور بماند.

آقای عبدی در کشوری نابغه بازیگری بود که برای هیچ‌کس مهم نبود چه به سر او می‌آید. عبدی از مادرش بازیگر زاییده شده بود. راهی که دیگران با زحمت زیاد و با استادان درجه‌یک در ۴۰ سال می‌رفتند را او از شکم مادرش با خودش آورده بود.

«اکبر» تشنه نقش خوب بود؛ نقشی که بتواند قابلیت‌های خودش را به منصه ظهور برساند.

یک روز به او گفتم اکبر چرا فلان فیلم را بازی کردی. شأن تو بالاتر از این‌جور فیلم‌هاست. غمگین شد و گفت فکر نکن متوجه نیستم. از شما می‌پرسم مگر در اوضاع این کشور چقدر سناریو و نقش خوب نوشته می‌شود؟ اگر بخواهم برای نقش خوب صبر کنم باید سال‌ها بیکار بمانم و مهم‌تر اینکه از گرسنگی بمیرم.

اما پول که درمی‌آورد، تک‌خور نبود. در همان «جنگجوی پیروز» یک روز چند نفر منتظر او بودند، بعد از صحبت آنها رفتند و اکبر غمگین بود. گفتم چه شده؟ گفت من برای جهیزیه دختر فلانی کمک کردم و گفتم به هیچ‌کس نگو. اما او به کسانی گفته و آنها آمده‌اند که ما هم نیازمندیم و من خیلی خجالت کشیدم که بگویم توان مالی من محدود است.

یک روز از نمایشگاه عزیزی چند عکس خریده بود که عکس‌های درجه‌یک آن نمایشگاه نبود. من با توجه به قیمتی که پرداخته بود، گفتم عکس‌های بهتری نبود که بخری؟ گفت احساس کردم عکس‌های بهتر مشتری دارند؛ اما اینها ممکن است بمانند و کسی نخرد.

برای گفتن خاطره بعدی مجبورم تصویری از بازیگر دیگری را ترسیم کنم. فکر کنید این بازیگر شرط کرده بود اگر پولش عقب بیفتد، جلوی دوربین نرود. نزدیک عید بود و تهیه‌کننده پول محدودی داشت. بازیگر مذکور اعلام کرد چند روز دیگر نوبت قسط اوست؛ اگر یک ریالش کم باشد جلوی دوربین نخواهد رفت. تهیه‌کننده پول بازیگر مذکور را قرض کرد اما یک مشکل پیش آمد. به او گفتند برای عوامل خرد فیلم از قبیل بازیگران خیلی جزء، آبدارچی و اهالی تدارکات و... هیچ پولی نیست. اگر اجازه بدهی یک‌دهم دستمزدت را به این عوامل بدهیم که شب عید دست خالی به خانه نروند و آن بازیگر اجازه نداد و عوامل با چشمان اشک‌بار به خانه رفتند. حال برگردیم به خاطره‌ای از اکبرآقای عبدی. او متوجه شد یکی از دوستان صمیمی مشترک ما خانه ندارد و کرایه‌نشین است. یک روز گفت من حاضرم دستمزد این فیلم را بگذارم که یک خانه در جایی از تهران برایش بخریم که بعد خودش ارتقا بدهد. به آن دوست گفتم و او گفت تعارف می‌کند. وقتی به اکبر گفتم اشک در چشمانش جمع شد و گفت به فاطمه زهرا راست می‌گویم. آن دوست نپذیرفت اما تصویر اکبر در ذهن من خیلی بزرگ شد.

حال چه می‌شود که یک نابغه بازیگری به حقش نمی‌رسد و در ۶۶سالگی ما را ترک می‌کند؟ به نظرم بین حکمرانی و دولت باید تفاوت قائل شویم. دولت‌ها و من‌جمله وزرای ارشاد همه موقت هستند، می‌آیند و می‌روند. اما حکمرانی مثل عقلی است که باید ثابت بماند و اصولی که نمی‌توانند به شکل بخش‌نامه منتشر شوند را معین کند که جریان فرهنگی با عوض‌شدن دولت‌ها دستخوش نابسامانی نشود. نمی‌توان یک قوانینی گذاشت که نابغه‌ای به نام اکبر عبدی ظهور کرده است و برای حفظ او فلان اقدامات باید انجام شود. همان‌طور که در اسپانیا قانون ندارند که نابغه‌ای به نام یامال ظهور کرده و این اقدامات باید برای حفظ او انجام شود.

اما باشگاه بارسلونا یک آکادمی دارد که ربط مستقیم به دولت اسپانیا ندارد و او این وظیفه را انجام می‌دهد. در نتیجه یامال هدر نمی‌رود.

ما در مورد هنر چنین چیزی نداشتیم؛ در مورد سینما و تئاتر که عکسش را داشتیم. به اهالی سینما خوش‌بین نبودیم؛ آیا می‌دانید که اهالی سینما چندین سال برای بیمه‌شدن به رسمیت شناخته نمی‌شدند؟ و امروز همکاران ما با سنین بالا سنوات بیمه مناسب را برای بازنشستگی ندارند؟ بسیار از سینماگران در اوج پختگی، سال‌های سال بیکار ماندند و حذف شدند. فکر کنید یک عقلی می‌گفت وقتی تقوایی در زمان پیش از انقلاب مستندی درباره مراسم اربعین امام حسین علیه‌السلام ساخته است، معلوم می‌کند در عقایدش بدون هیچ‌گونه ریا، جایی برای مذهب هست. از طرفی کاربلد هم هست؛ لذا نباید بیکار بماند. پس باید از او مواظب شود. تقوایی سال‌ها زنده بود و ملت ایران از او بی‌بهره بودند. سرتان را درد نیاورم.

تصور کنید یک عقلی می‌گفت این اکبر عبدی یک سرمایه ملی است. باید ترتیبی بدهیم بیکار نماند و برای ملت ایران تولید داشته باشد و نیز فیلم‌نامه‌ای بازی کند که درخور استعدادش باشد و این برنامه‌ها باید جوری انجام شود که مواظب سلامتی او هم باشیم که در ۶۶سالگی از دنیا نرود. هنوز هم چنین عقلی وجود ندارد. خدا خودش این کشور را حفظ کند.

یادداشت

گروه‌های اینترنتی خانوادگی کارخانه تولید احساسات گروهی

محمد آقاسی
جامعه‌شناس و پژوهشگر افکار عمومی

اگر فیلم «مهمان مامان» داریوش مهرجویی را برای لئو تولستوی پخش می‌کردیم، چنانچه در نخستین جمله رمان آنا کارنینا نوشته، به خانواده خوشبخت اشاره می‌کرد. جمله او بیش از یک قرن است که تکرار شده و تازه است؛ اما شاید اگر امروز زنده بود، آن را تغییر می‌داد. خانواده‌های معاصر، نه‌فقط در شیوه خوشبختی یا بدبختی، بلکه در شیوه گردش احساساتشان با یکدیگر متفاوت شده‌اند. روزگاری یک سفره یا دورهمی، یک دیدوبازدید و یک جمع‌شدن در حیاط خانه، باعث جریان‌یافتن احساسات خانواده می‌شد؛ اما امروز بخش مهمی از انرژی عاطفی و احساسی، در سکوت یک صفحه نمایش و بینابین پیام‌های یک گروه اینترنتی خانوادگی یا فامیلی شکل می‌گیرد. هرچند هنوز خانواده با پیوندهای خویشاوندی تعریف می‌شود، ولی حیات روزمره خانواده بیش از هر زمان دیگری، با گردش احساسات در محیط دیجیتال گره خورده است. خانواده امروز، به‌ویژه در شهرهای بزرگ، بیش از آنکه گرد یک سفره یا دور یک میز جمع شود، در یک گروه پیام‌رسان حضور دارد. بخش عمده احساسات دلخوری، شادی، نگرانی یا همدلی، محصول همنشینی و به صورت حضوری بود؛ اما امروزه بسیاری از خانواده‌ها، روز خود را نه با دیدن یکدیگر، بلکه با اولین پیام در گروه اینترنتی خانوادگی شروع می‌کنند. خانواده که محل زندگی و یک گروه همزیستی بود، به یک گروه هم‌ارتباطی نیز تبدیل شده است.

ممکن است مخاطب این یادداشت، گروه اینترنتی خانوادگی را ابزاری برای هماهنگی بداند؛ جایی که اطلاع‌رسانی دعوت به یک میهمانی، ختم یا عروسی، تبریک تولد، ارسال عکس یا پیگیری احوال انجام می‌شود. با این حال، با دقت بیشتر درمی‌یابیم کارکرد اصلی گروه عمیق‌تر بوده و با کارخانه تولید و گردش احساسات روبه‌رو هستیم.

میان عواطف فردی، احساسات گروهی و احساسات جمعی تفاوت وجود دارد. عواطف فردی، تجربه درونی هر انسان هستند. احساسات جمعی، در مقیاس جامعه شکل می‌گیرند و گاه میلیون‌ها نفر را در بر می‌گیرند. اما در میان این دو، سطح دیگری نیز وجود دارد که کمتر درباره آن سخن گفته شده است: احساسات گروهی. این احساسات نه متعلق به یک فرد و نه به کل جامعه هستند، بلکه درون گروه‌های کوچک، مانند خانواده، تولید و بازتولید می‌شوند.

کافی است یک خبر ناخوشایند، یک عکس قدیمی، تصویری از یک نوه یا حتی یک پیام کوتاه در گروه اینترنتی خانوادگی منتشر شود؛ احساسی که در ابتدا متعلق به یک نفر است، به‌سرعت در میان دیگر اعضا گردش می‌کند. نگرانی تکثیر می‌شود، شادی مشترک می‌شود، خشم تقویت می‌شود و گاهی سکوت نیز میان همه توزیع می‌شود. ویژگی مهم این فضا، سرعت گردش احساسات است. در گذشته ممکن بود روزها یا هفته‌ها طول بکشد تا همه اعضای خانواده از یک اتفاق مطلع شوند؛ امروز اما فاصله میان رخداد و تجربه مشترک آن، به چند ثانیه کاهش یافته است. فناوری فقط سرعت انتقال اطلاعات را افزایش نداده است، بلکه توانسته سرعت انتقال احساسات را نیز دگرگون کند.

از دیگر سو، گروه اینترنتی خانوادگی نوع تازه‌ای از حضور را ساخته است. ممکن است اعضای خانواده ماه‌ها یکدیگر را نبینند، ولی هر روز در گردش احساسات همدیگر سهیم باشند. مثل آن دانشجوی کلاس جامعه‌شناسی دانشگاه علامه که می‌گفت مدت‌هاست خانواده‌اش را ندیده ولی از حال همدیگر خبر دارند. یا آن فردی که فرصت داشت، ولی به‌جای رفتن به بیمارستان، از طریق یک تماس تلفنی یا ویدئویی از خانواده‌اش عیادت می‌کرد. اینها نمونه‌هایی هستند که نشان می‌دهند خانواده دیگر فقط با همزیستی تعریف نمی‌شود، بلکه با هم‌احساسی نیز تعریف می‌شود.

صدالبته این هم‌احساسی همیشه به همدلی نمی‌انجامد. هم‌احساسی به این معناست که اعضای خانواده در معرض یک جریان مشترک از احساسات قرار می‌گیرند، نه اینکه الزاما یکدیگر را درک یا تأیید کنند. از همین رو، احساسات گروهی فقط جنبه‌های مثبت را در بر نمی‌گیرند؛ گاه همین گروه‌های اینترنتی خانوادگی به میدان سوءبرداشت، قضاوت، دلخوری یا رقابت تبدیل می‌شوند. یک پیام بی‌پاسخ، یک شکلک نامتناسب یا سکوت طولانی یک عضو، می‌تواند احساساتی را برانگیزد که پیش‌تر فقط در مواجهه حضوری شکل می‌گرفت. در این فضا، احساسات نه در یک فرد متوقف می‌شوند و نه به همدلی ختم می‌شوند، بلکه آنها در میان اعضای گروه جریان می‌یابند و بر تجربه احساسی همه اثر می‌گذارند.

اگر احساسات گروهی را ویژگی خانواده دیجیتال بدانیم، گردش احساسات، سازوکار شکل‌گیری آن است. احساسات در خانواده، در یک فرد متوقف نمی‌شوند و از عضوی به عضو دیگر منتقل می‌شوند. احساسات در واکنش‌ها شدت می‌گیرند یا فروکش می‌کنند و گاه در چرخه‌ای از بازخوردهای متقابل، معنایی تازه پیدا می‌کنند و می‌توانند این گردش را آغاز کنند. از این منظر، گروه‌های اینترنتی خانوادگی فقط کانالی برای تبادل اطلاعات نیستند، بلکه فضایی هستند که در آن احساسات به صورت پیوسته میان اعضا در گردش هستند و از خلال همین گردش، آنچه «احساس گروهی» می‌نامیم، شکل می‌گیرد. شاید یکی از مهم‌ترین دگرگونی‌های خانواده دیجیتال همین باشد. خانواده دیگر فقط نهادی برای انتقال ارزش‌ها یا حمایت عاطفی نیست، بلکه شبکه‌ای است که به‌طور مداوم احساسات گروهی را تولید، تنظیم و بازتوزیع می‌کند. اگر روزگاری خانه مکان زندگی مشترک بود، امروز گروه خانوادگی، مکان زندگی احساسی مشترک است. خانواده دیجیتال بیش از آنکه با خون تعریف شود، با گردش احساسات تعریف می‌شود.

تجربه‌خوانی

آسیب‌زایی تعدد شاخص‌های مدارس

مجید طهرانیان: چند روز پیش از ضرورت رتبه‌بندی مدارس غیردولتی نوشتیم؛ چراکه اصل این اقدام، اگر با هدف ارتقای کیفیت، شفافیت و پاسخ‌گویی انجام شود، می‌تواند یکی از مؤثرترین اصلاحات نظام آموزشی کشور باشد. اما اکنون باید به پرسشی مهم‌تر پاسخ داد: آیا هرچه تعداد شاخص‌های ارزیابی بیشتر باشد، رتبه‌بندی دقیق‌تر خواهد بود؟

در نگاه نخستش شاید پاسخ، مثبت به نظر برسد. تصور عمومی این است که افزایش تعداد شاخص‌ها، عدالت و دقت ارزیابی را بیشتر می‌کند. اما تجربه نظام‌های ارزیابی در جهان دقیقا عکس این موضوع را نشان می‌دهد. هرچه تعداد شاخص‌ها بیشتر شود، سه اتفاق رخ می‌دهد: اول، هزینه جمع‌آوری اطلاعات به‌شدت افزایش می‌یابد. دوم، احتمال خطا، برداشت‌های متفاوت و تفسیرهای شخصی بیشتر می‌شود. سوم، تمرکز مدارس از «بهبود کیفیت» به «تکمیل فرم‌ها و تولید مستندات» تغییر می‌کند. به عبارت دیگر، نظام رتبه‌بندی به‌جای آنکه مدرسه‌محور باشد، به «فرم‌محور» تبدیل می‌شود. نگاهی به شاخص‌های منتشرشده نشان می‌دهد که طیف بسیار گسترده‌ای از موضوعات، از تدوین برنامه راهبردی، شورای معلمان، جلسات انجمن اولیا، مدیریت دانش، نشاط مدرسه، مسئولیت اجتماعی، تولید محتوای دیجیتال، زیباسازی فضای مدرسه، مدیریت منابع انسانی، سامانه‌های مالی، پژوهش، فعالیت‌های ورزشی، رضایت ذی‌نفعان، فناوری اطلاعات و ده‌ها موضوع دیگر، در قالب صدها زیرشاخص مورد توجه قرار گرفته‌اند. بدون تردید، همه این مؤلفه‌ها در اداره یک مدرسه مطلوب اهمیت دارند؛ با این حال، پرسش اینجاست که آیا همه این موارد باید به‌طور مستقیم وارد نظام رتبه‌بندی شوند؟ در علم ارزیابی، تفاوت مهمی میان «چک‌لیست مدیریت مدرسه» و «مدل رتبه‌بندی» وجود دارد. چک‌لیست مدیریت، ابزاری برای اداره مطلوب مدرسه است و می‌تواند صدها بند داشته باشد. اما مدل رتبه‌بندی، باید بتواند با حداقل شاخص‌های معتبر، تصویری واقعی، قابل اعتماد و قابل مقایسه از عملکرد مدارس ارائه کند. این دو، اگرچه به هم مرتبط هستند، اما یکسان نیستند. کشور سنگاپور در مدل کیفیت مدارس، صدها فعالیت مدرسه را ارزیابی نمی‌کند، بلکه بر چند محور کلیدی مانند رهبری آموزشی، کیفیت یاددهی و یادگیری، توسعه دانش‌آموزان و نتایج عملکرد تمرکز دارد. جزئیات مدیریتی بیشتر برای بهبود داخلی مدرسه استفاده می‌شوند، نه برای تعیین رتبه نهایی. در انگلستان نیز بازرسان هنگام ارزیابی مدرسه، ده‌ها سند مختلف را بررسی می‌کنند، ولی گزارش نهایی بر تعداد محدودی معیار اصلی استوار است؛ معیارهایی که برای خانواده‌ها و سیاست‌گذاران قابل فهم و اتکا باشند. در استرالیا نیز چارچوب ملی بهبود مدارس، به‌جای صدها شاخص پراکنده، بر چند حوزه راهبردی تمرکز دارد و مدارس را به سمت بهبود مستمر هدایت می‌کند، نه تکمیل انبوه فرم‌ها. دلیل این رویکرد، روشن است؛ هر شاخصی که وارد نظام رتبه‌بندی می‌شود، باید بتواند به چهار سؤال اساسی پاسخ دهد: آیا تعریف آن کاملا روشن و استاندارد است؟ آیا اطلاعات آن با هزینه منطقی قابل جمع‌آوری است؟ آیا صحت آن امکان راستی‌آزمایی دارد؟ آیا میان همه مدارس کشور به یک شیوه قابل مقایسه است؟ اگر پاسخ هریک از این پرسش‌ها منفی باشد، آن شاخص، هرچند از نظر تربیتی ارزشمند باشد، لزوما شاخص مناسبی برای رتبه‌بندی ملی نخواهد بود.

امروز بیش از ۲۰ هزار مدرسه غیردولتی در کشور فعالیت می‌کنند؛ مدارسی با اندازه، امکانات، مأموریت و شرایط بسیار متفاوت. طراحی نظام رتبه‌بندی برای چنین جامعه بزرگی، بیش از آنکه به افزایش تعداد شاخص‌ها نیاز داشته باشد، به‌سادگی هوشمندانه، شاخص‌های دقیق، داده‌های معتبر و قابلیت اجرای یکسان در سراسر کشور نیازمند است. شاید مهم‌ترین پرسش این باشد که آیا هدف ما اندازه‌گیری کیفیت مدارس است یا اندازه‌گیری توانایی مدارس در تکمیل فرم‌ها و بارگذاری مستندات؟ اگر قرار باشد مدیر مدرسه و همکارانش بخش درخور توجهی از زمان خود را صرف تهیه اسناد، گزارش‌ها، صورت‌جلسات، تصاویر، مستندات و بارگذاری اطلاعات کنند، به‌تدریج انرژی سازمان از «ارتقای کیفیت آموزش» به «کسب امتیاز در نظام ارزیابی» منتقل خواهد شد؛ پدیده‌ای که در ادبیات مدیریت از آن با عنوان «فرم‌گرایی» یا «بوروکراسی ارزیابی» یاد می‌شود. رتبه‌بندی موفق آن نیست که بیشترین تعداد شاخص را داشته باشد؛ رتبه‌بندی موفق آن است که با کمترین تعداد شاخص، بیشترین میزان واقعیت را اندازه‌گیری کند.