

نشست علمی سازمان روحانیت و لزوم تدوین بیانیۀ مأموریت

سخنران: آیت الله عباس کعبی^۱

تاریخ برگزاری: ۸۹/۳/۶

در این بحث، به پیشینه تاریخی روحانیت، بایسته‌های حرکت به سمت حوزه مطلوب، و پیشنهادهایی در مسیر تحول حوزه و روحانیت پرداخته می‌شود.

الف) پیشینه تاریخی روحانیت تا پیروزی انقلاب اسلامی

سلسله‌جنبان روحانیت، انبیای عظام الهی‌اند و تاریخ روحانیت اسلام با طلوع خورشید تابناک اسلام در آغاز بعثت شروع شد. اگر بخواهیم ادوار تاریخ روحانیت را بر پایه سنت‌های الهی حاکم بر جامعه و تاریخ، و در یک روند کلی ذکر کنیم، به این قرار است:

۱. دوران بنیان‌گذاری اسلام

کاشت نهال اسلام در ۲۳ سال دوران رسالت صورت گرفت.

۲. دوران حفظ، تداوم، پایداری و مقاومت

در این دوران، ائمه اطهار[□] و علمای راستین اسلام تا زمان تشکیل دولت صفویه و پس از آن، به مدت ده قرن برای حفظ و تداوم اسلام تلاش طاقت‌فرسایی داشتند.

در دوران غیبت کبرا، روحانیت راستین با بازخوانی سنت و سیره رسول‌الله[□] و اهل‌بیت[□] در حفظ میراث اسلامی و تعمیق معارف اسلام بر پایه اجتهاد و استفاده از حکومت برای تثبیت اسلام و فرهنگ اهل‌بیت و گسترش آن کوشیدند.

۳. دوران بیماری و آفت

این دوران با ورود آموزه‌های تجددمآبانه غربی به شرق اسلامی و در بستر چالش بزرگ دین و توسعه آغاز شد، و در پی این تحولات، با راه‌حل‌های وارداتی لیبرالیسم و کمونیسم و ناسیونالیسم و راه‌حل‌های التقاطی و فاصله گرفتن از مفاهیم درخشان اسلام همراه بود.

۱. عضو مجلس خبرگان رهبری.

۴. دوران بیداری

این دوران با بازگشت به اسلام و هویت اسلامی و شعار اتحاد اسلامی و نهضت اسلامی و تلاش برای احیای تمدن اسلامی از سوی سیدجمال و شاگردانش در مصر آغاز شد، و جهان اسلام را دربرگرفت. اوج دوران بیداری به پیروزی انقلاب انجامید.

درواقع انقلاب اسلامی را باید به‌مثابه نقطه عطفی در تاریخ اسلام تحلیل و ارزیابی کرد.

۵. دوران بازتولید قدرت اسلام و پیروزی انقلاب اسلامی

همان‌گونه که گفته شد، انقلاب اسلامی را باید حاصل زحمات انبیا و اوصیا و علمای راستین در طول تاریخ دانست. با انقلاب اسلامی، دوران تجدید بنا و شکوفایی اسلام و بازتولید قدرت اسلام براساس آموزه‌های اهل‌بیت^ع آغاز شد.

به هنگام پیروزی انقلاب اسلامی، مقوله «دین افیون توده‌هاست» از بین رفت و در این سه دهه عزت‌آفرین و غرورانگیز، انقلاب اسلامی به سمت شکست لیبرالیسم و نظام سرمایه‌داری و ساخت تمدن اسلامی، در حال پیشرفت است.

در حال حاضر دو دیدگاه و بینش در رابطه با انسان و جهان و هستی در مصاف با یکدیگرند. ازسویی تفکر اسلام ناب محمدی در عصر کنونی با گفتمان اسلام، امام و رهبری و ازسوی دیگر، گفتمان نظام سلطه و استکبار جهانی با تفکر اومانیستی و لیبرالیستی که هردو برای اداره جهان طرح و برنامه دارند. حال روحانیت و حوزه‌های علمیه در این تقابل فکری لازم است برای پیشبرد آموزه‌های اهل‌بیت^ع با توجه به وضعیت حال و آینده خود برنامه‌ریزی، و حوزه مطلوب را طراحی، و برای حضور در دنیای آینده، خود را آماده کنند.

ب) توجه به بایسته‌های حرکت به سمت حوزه مطلوب

به‌منظور حرکت به سمت حوزه مطلوب و ایجاد آمادگی حضور در دنیای فردای کاملاً متفاوت و جهان آکنده از رقابت و تحولات پرشتاب در همه عرصه‌های زندگی، بایسته‌هایی وجود دارد که بارها در سخنان مقام معظم رهبری به‌خوبی بدان‌ها تاکید شده و معظم‌له حجت را بر همگان تمام کرده‌اند. در این راستا، به تبیین پنج بایسته زیر پرداخته می‌شود:

۱. شناخت روندهای کلان شکل‌دهنده جهان فردا براساس تمدن مادی غربی

تمدن غربی با پایه‌های فکری و مکاتب گوناگون اجتماعی و تأثیرهای هولناک در عرصه‌های گوناگون زندگی انسانی، در حال سقوط تدریجی و افول است. این روندهای کلان پیش رو و جهان فردای تمدن غربی این مشخصه‌ها را دارد:

۱. پیشرفت پرشتاب فناوری؛

۲. رفاه اقتصادی؛
۳. کاهش منابع انرژی فسیلی (نفت و گاز)؛
۴. تخریب محیط زیست؛
۵. افزایش جمعیت جهانی؛
۶. رشد تسلیحات کشتار جمعی و جهانی؛
۷. افزایش فعالیت‌های مغزی و کاهش فعالیت‌های بدنی؛
۸. تهدید سلامت در کنار تلاش بیشتر برای سلامت؛
۹. رشد دنیاسازی و تجمل‌گرایی و اسراف و تبذیر در کنار شکاف طبقاتی؛
۱۰. تنوع در لذت‌گرایی مادی‌گرایانه در همه عرصه‌ها، به‌ویژه سینما، هنر، مسائل جنسی و موسیقی، و خلق سبک‌ها و شیوه‌های نو در زندگی؛
۱۱. پیچیده شدن زندگی ابزاری؛
۱۲. تعبدگرایی و افول سنت‌گرایی و فرهنگ‌های بومی؛
۱۳. افول فکری و مصرف‌گرایی، حتی در اندیشه، و رواج اندیشه‌های کپسولی و آماده‌خوری ذهنی از جمله به‌دلیل کثرت اشتغالات؛
۱۴. فروپاشی اخلاقی، بحران هویت انسانی و از بین رفتن خانواده هسته‌ای و شکل‌گیری خانواده مجازی. این همه در اثر سرعت و شتاب در تحولات و تغییرات در همه عرصه‌های زندگی است. در نتیجه ناامنی و فقر و تبعیض و فساد و تهدید و چالش‌های عمیق انسانی ناشی از مناسبات ظالمانه و نظام سلطه و زندگی ابزاری و تک‌بعدی، فروپاشی تمدن غرب حتمی است.

۲. شناخت روندهای کلان شکل‌دهنده جهان فردا بر پایه گفتمان انقلاب اسلامی

امروزه در پی انقلاب اسلامی با رشد بیداری انسانی و اسلامی در سطح جهان و سرگردانی ناشی از پیامدهای تمدن غربی، رویکرد انسان معاصر به راه‌حلی دیگر برای تحقق زندگی واقعی انسانی شدت یافته است.

آینده مطلوب براساس شکل‌گیری روندهای کلان ذیل استوار است:

۱. بازگشت سریع انسان معاصر به خدا؛

۲. پیوند علم و ایمان؛

۳. عقلانیت، معنویت و بندگی خدا؛

۴. اخلاق و فضیلت؛

۵. عدالت و کرامت انسان؛

۶. عزت و آزادگی؛

۷. رحمت، رأفت، محبت و عاطفه انسانی؛

۸. جامعه خانواده‌بنیاد؛

۹. کار، تلاش و تولید؛

۱۰. احساس مسئولیت همگانی نسبت به سرنوشت مشترک بشر در مسیر کمال و رشد و تعالی؛

۱۱. خدمت واقعی به جامعه بشری؛

۱۲. مبارزه با فقر و فساد و تبعیض؛

۱۳. سلامت، شادابی، نشاط و امنیت فراگیر؛

۱۴. امید، انتظار، هدایت، عبادت، تقرب الهی و کمال.

چنین آینده‌ای پیش روی ماست و در مصاف با تمدن مادی، نصرت الهی به عزم و اراده و طرح و برنامه و آینده‌شناسی و آینده‌نگری و آینده‌سازی بستگی دارد.

در این میان به حول و قوه الهی با تغییر معادلات منطقه‌ای و بین‌المللی به سود انقلاب اسلامی و شکل‌گیری خاورمیانه اسلامی و زوال اسرائیل و تحقق ایران توسعه‌یافته و قدرت اول منطقه، بسترهای مناسب برای شکل‌گیری تمدن اسلامی فرامی‌رسد و افق‌های جهانی بر روی حوزه و روحانیت گشوده می‌شود.

اما پرسش‌هایی نیز وجود دارد. از جمله اینکه آیا حوزه و روحانیت خود را برای چنین روزی آماده کرده‌اند؟ آیا روحانیت نبض تفکر حال و آینده جوامع را به دست گرفته است؟ آیا بسترها و ظرفیت‌های لازم و به‌طور کلی چنین افق دیدی در میان روحانیت و حوزه‌ها فراهم شده است؟ برای پاسخ به این پرسش‌ها لازم است شاخصه‌های حوزه و روحانیت امروز را برشماریم.

۳. تبیین و تقویت نقاط قوت موجود حوزه و روحانیت

۱. حوزه جوان: بیش از ۵۵٪ طلاب، زیر سی سال، و ۳۵٪ بین سی تا پنجاه سال سن دارند و این نشان‌دهنده

ترکیب سنی جوان حوزه‌هاست. باید در هرگونه برنامه‌ریزی معطوف به ساخت آینده، متن حوزه جوان و با همت و عزم و اراده و انقلابی و با روحیه بسیجی و جهادی را در نظر گرفت؛

۲. حوزه بانگیزه و عزم جدی برای تحول؛

۳. حوزه پایبند به اصالت‌ها و سنت‌های ریشه‌دار سلف صالح؛

۴. پرتحرک؛

۵. بااستعداد؛

۶. اثرگذار بر دین و دنیای مردم؛

۷. سرشار از فضایل متعهد و کارآمد؛

۸. دارای برنامه و سیاست‌گذاری و مدیریت؛

۹. برخوردار از نعمت ذخایر ارزشمند علمی و معنوی و علما و بزرگان و مراجع حمایت‌کننده، هدایتگر و ناظر بر ارتقا و پیشرفت حوزه و روحانیت؛

۱۰. جامعه مدرسین ریشه‌دار و دیرپا که به فرموده مقام معظم رهبری به‌عنوان شاخص و با هویت بی‌بدیل و بی‌نظیر باید بماند و ایجاد هرگونه تشکل موازی به‌طور قطع به صلاح نیست.

۱۱. نعمت وجود رهبر حوزه‌شناس، روحانیت‌شناس و کارشناس عالی و خبره بایدها و نبایدهای روحانیت که خود اسلام‌شناس حاضر در صحنه و متن واقعیت‌ها و عینیت جامعه و هادی جریان فکری بیداری جهان اسلام و ولی فقیه نافذالکلمه است؛
۱۲. نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران.

۴. تبیین و نهادینه کردن شاخص‌های حوزه و روحانیت مطلوب

حوزه مجتهدپرور، پاسخ‌گو به نیازهای متنوع با توزیع جغرافیایی مناسب و پوشش فراگیر مخاطبان، با منابع انسانی گسترده و محصولات فکری، برخوردار از فناوری و ارتباطات گسترده جهانی، و بیانگر معارف و نظامات اسلامی بر پایه دقیق و علمی.

شاخص‌های روحانی مطلوب

۱. دانایی؛
۲. تقوا؛
۳. ساده‌زیستی و عزت نفس؛
۴. مردمی بودن؛
۵. روحیه خدمت‌گذاری؛
۶. صداقت؛
۷. مسئولیت‌شناسی؛
۸. دین‌مداری، امر به معروف و نهی از منکر؛
۹. پایبندی به نظام اسلامی و آرمان‌های امام، رهبری و شهدا، و اعتقاد به ولایت فقیه؛
۱۰. روحیه کار جمعی؛
۱۱. روحیه جذاب به‌ویژه برای جوانان؛
۱۲. مهارت، چابکی و تحرک؛
۱۳. زمان‌شناسی و بصیرت؛
۱۴. خردمندی و حکمت.

لازم است در هرگونه برنامه‌ریزی در نظام تعلیم و تربیت و پژوهش و تحقیق و تلاش در نوسازی تشکیلات و روش‌ها و مدیریت به امر شاخص‌گذاری کمی و طراحی دقیق میدانی به‌منظور تحقق حوزه مطلوب و شاخص‌های روحانی مطلوب، توجه شود.

۵. طراحی ساختار سازمانی حوزه

با گذشت ۳۱ سال از پیروزی انقلاب اسلامی ایران و ۱۲۵۰ سال از این تشکیلات دیرپا و اصیل، این پرسش

ابتدایی هنوز هم مطرح است که آیا روحانیت، نهاد است یا سازمان؟ البته این در تخصص شماست و من نمی‌خواهم بحث لفظی یا حتی نظری و علمی انجام دهم؛ اما مثلاً اگر بگوییم: «نهاد»، بیان یک نیاز و واقعیت است و برای رفع یک نیاز مادی یا معنوی توسط انسان‌ها به اصطلاح ساخته و پرداخته می‌شود.

برخی نهادها عبارت‌اند از: نهاد اقتصاد، نهاد خانواده و نهاد تعلیم و تربیت. جامعه‌شناس‌ها به دین نیز نهاد می‌گویند، اما ما بدان معتقد نیستیم؛ زیرا دین در اعماق فطرت انسانی ریشه دارد و اگر هم نهاد باشد، نهاد نهادهاست. گذشته از این بحث، برای تحقق کارهای این نهادها، معمولاً سازمان‌هایی تشکیل می‌شود.

سازمان یک سازوکار و تشکیلات دسته‌جمعی است که انسان‌ها آن را برای تحقق اهداف مشترک براساس نظم و سلسله‌مراتب خاصی تأسیس می‌کنند تا اهداف مدنظرشان محقق شود. سازمان به‌مثابه ابزاری است برای پیشبرد مسائلی که نهاد به‌خاطر آن تشکیل شده است؛ برای نمونه، سازمان ثبت اسناد و املاک برای پیشبرد بحث نهاد اقتصاد، دفاتر ثبت و ازدواج برای بحث نهاد خانواده، سازمان آموزش و پرورش برای تحقق نظام تعلیم و تربیت ایجاد می‌شود. سازمان ابزاری است که تشکیلات، نظم، هدف و سلسله‌مراتب نیز دارد.

روحانیت به‌مثابه یک نهاد برای پیشبرد اهداف دین و حرکت در مسیر انبیا از دیرباز نیز وجود داشته است؛ اما آیا افزون بر نهاد بودن، روحانیت برای تحقق اهداف دین، به سازمانی نیز نیاز دارد که مغز متفکر، رهبر، ستاد، تشکیلات، سازوکار، و مأموریت‌های سازمانی خاص داشته باشد یا به تعبیر شهید مطهری □ در بحث «سازمان روحانیت و مشکلات اساسی» - که تصور می‌کنم تعبیر حساب‌شده‌ای است و گویا ایشان با تعمد فرموده باشند - سازمان روحانیت تصادفی نیست، و اگر تعبیر «سازمان» را به کار ببریم، نظم، تشکیلات، اهداف، سلسله‌مراتب و مأموریت‌ها نیز به‌دنبال آن می‌آید و به نظر می‌رسد با گذشت ۳۱ سال از پیروزی انقلاب اسلامی ایران، نباید بحث کنیم که آیا هنوز در امور روحانیت، به نظم و مدیریت نیاز داریم یا نه؟ ممکن است برخی در حال حاضر نیز به ایده قدیمی «نظم ما در بی‌نظمی است»، به‌منزله یک تئوری مدیریتی و با عنوان صیانت از استقلال و آزادی روحانیت و حوزه‌ها و حفظ روحانیت با سازوکارش معتقد باشند؛ اما باید بدانیم که اگر به‌دنبال آن هستیم که روحانیت سازمان شود، منافاتی ندارد که بگوییم «سازمان روحانیت»؛ اما این سازمان باید مستقل، آزاد، بابرنامه و انعطاف‌پذیر باشد و بتواند مأموریت‌ها را پیش ببرد.

به‌هرروی، یکی از کارکردهای مهم نهاد روحانیت در این مقطع، تحقق انقلاب اسلامی به رهبری یک مرجع تقلید بزرگ و پیروزی انقلاب اسلامی و استقرار نظام مقدس جمهوری اسلامی است. نظام جمهوری اسلامی یعنی یک دولت معاصر بر پایه دین. دولت که سازمان‌های ویژه خود را دارد و کسی تردیدی در این مسئله ندارد. اما آیا دولت دینی می‌تواند محقق شود و کارش را نیز پیش ببرد؛ درحالی‌که روحانیت خود را متشکل و سازمان‌یافته نکرده باشد؟ این کار مشکل است. با گذشت ۳۱ سال از پیروزی انقلاب، هرچا بحث از مشکلات و معضلات پیش روی نظام اسلامی شود، هنگامی که ریشه‌یابی می‌کنیم، می‌بینیم به این بحث برمی‌گردد که ما در نهاد روحانیت یا به تعبیر بهتر، در سازمان روحانیت، در ظرفیت‌سازی لازم از نظر منابع انسانی، برنامه‌های محتوایی و پیشبرد امر تحول متناسب با توانمندسازی خودمان مشکل داشتیم.

درحقیقت هنوز هم به یک حرکت یا به فرموده رهبر معظم انقلاب به یک تحول نیاز داریم. تحول قطعی

است؛ اما باید مدیریت شود. برای مدیریت تحول نیز ما به سازمان نیاز داریم و باید این نگاه سازمانی را در خودمان تقویت کنیم. برای تحقق این اندیشه، در این ۳۱ سال پس از پیروزی انقلاب، ابتدا در حوزه، شورای سرپرستی برای طلاب غیرایرانی، و شورای مدیریت برای طلاب ایرانی تشکیل شد؛ بدین صورت که برای اداره طلاب غیرایرانی «مرکز جهانی» و سپس «جامعه المصطفی □ العالمیة»، و برای اداره طلاب ایرانی «شورای عالی حوزه» و سپس «مرکز مدیریت حوزه‌های علمیه» تشکیل شد. شیوه کار نیز بدین صورت است که جامعه مدرسین، اعضای شورای عالی را پیشنهاد و انتخاب می‌کند و سپس مراجع عظام تقلید و رهبر معظم انقلاب نیز تأیید می‌فرمایند و عالی‌ترین مرجع تصمیم‌گیری در مسائل تعلیم و تربیت حوزویان شکل می‌گیرد.

پرسشی که در اینجا مطرح می‌شود، این است که میان جامعه مدرسین، شورای عالی حوزه، مراجع معظم تقلید، نهادها و تشکیلاتی دیگر همچون مجمع نمایندگان طلاب و فضلا، دروس اساتیدی که برقرار است، و نیز طلاب شهرستان‌ها چه نسبتی وجود دارد؟ اگر بخواهیم بدون نسبت رها کنیم تا اینکه هرکدام کاری را به صورت مستقل انجام دهند و با یکدیگر هیچ‌گونه ارتباط ارگانیک تعریف شده‌ای نداشته باشند، کار پیش نمی‌رود و خلأها پر نمی‌شود. پس باید ارتباط ارگانیکی برقرار کنیم. تصور می‌کنم در عمل، همه باور دارند که یک ارتباط ارگانیکی وجود دارد که در آن، جایگاه «مراجع تقلید»، جایگاه رهبری سازمان روحانیت است. جامعه مدرسین نیز با توجه به اینکه یک نهاد دیرپای ۵۲ ساله در روحانیت است و اعضای آن شاگردان امام راحل‌اند که پیشگامان نهضت حضرت امام نیز بودند، به مثابه یک ستاد فعال و قوی هستند و نهادها و تشکیلات حوزوی باید از اینجا برانگیخته شوند.

یکی از تشکیلات ایجادشده، شورای عالی حوزه است. مأموریت مهم این شورا تربیت نیروی انسانی کارآمد و متعهد است. دیگر مأموریت‌ها همچون تبلیغ و تبیین رسالت الهی، نظریه‌پردازی دینی، تولید علم، و حضور در صحنه روابط بین‌الملل، تلاش برای حفظ و تداوم انقلاب اسلامی است؛ ولی حضور در عرصه روابط بین‌الملل به‌گونه ارگانیک، سازمان‌یافته و جاافتاده در آن نیست. البته کارهای مستقلی نیز انجام شده است؛ مثلاً شورایی با عنوان شورای تخصصی حوزوی که مورد تأیید شورای عالی حوزه و مرتبط با شورای عالی انقلاب فرهنگی است، وجود دارد، همچنین معمولاً دولت برای کارهای روحانیت مصوباتی دارد؛ اما برنامه‌ریزی در این نهادها پراکنده است؛ برای نمونه، بودجه‌های فرهنگی که در اختیار مسائل دینی است، باید مدیریت شود. تردیدی نیست که مدیریت همین بودجه‌های فرهنگی، کار ساده‌ای نیست. با توجه به مباحث مطرح شده احساس شد که در حوزه و روحانیت به جایی نیاز داریم که با اشراف بر فعالیت‌های نهاد و سازمان روحانیت در عصر حاضر، این فعالیت‌ها را نیز آسیب‌شناسی، و فرصت‌ها را شناسایی کند و به توانمندسازی سازمان و تشکیلات روحانیت بپردازد. سرانجام پس از بحث‌های طولانی، جمع‌بندی به اینجا رسید که مرکزی به نام «مرکز مطالعات راهبردی روحانیت» تشکیل شود که به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم وابسته باشد و افزون بر مطالعات راهبردی و کارشناسی، در حوزه مسائل روحانیت و فعال‌سازی کمیسیون‌ها و کمیته‌های جامعه مدرسین برای تصمیم‌های مناسب نیز فعالیت‌هایی انجام دهد؛ ضمن اینکه از نظرات مراجع عظام تقلید، اساتید، روحانیت و نخبگان حوزه برای پیشبرد،

ارتقا و بهبود کارهایی که به عهده روحانیت است، استفاده کند.

بنده تصور می‌کنم انجمن‌های علمی حوزه، هرکدام به فراخور دانشی که فراگرفته‌اند، می‌توانند حضور روحانیت را در عرصه‌های گوناگون تبلیغ دین و دفاع از مبانی فکری اسلام و معارف اهل‌بیت عصمت و طهارت □ طراحی کنند. مثلاً ۳۱ سال است که روحانیت در مدیریت‌های اجرایی حضور دارد و در عرصه‌های گوناگون به حضور مدیران روحانی احساس نیاز می‌شود. اما اینکه مدیران روحانی چه ویژگی‌هایی داشته باشند، کجا باید تربیت شوند، تشکیلات روحانیت چه خلأهای مدیریتی‌ای دارد و بحث‌هایی همچون سازمان روحانیت و مدیریت، می‌تواند از جمله کارهای کمیته‌ها و کارگروه‌های کارشناسی این انجمن‌ها باشد. همچنین با توجه به بحث نظام پیشنهادها که شما بدان توجه ویژه‌ای دارید، می‌توانید سامانه‌ای برای دریافت پیشنهادهای روحانیون درباره توانمندسازی سازمان روحانیت طراحی کنید و راه‌حل‌های مؤثر در اتخاذ تصمیم‌های راهبردی برای ایجاد تحول و بالا بردن ضریب اعتماد، همکاری، همدلی، تقویت انگیزه‌ها، تحرک، فعالیت و همراهی در اجرای طرح‌های پذیرفته‌شده ارائه کنید. تصور می‌کنم یکی از کارهایی که شما می‌توانید در این انجمن انجام دهید، اقتراح و پیشنهاد آحاد روحانیت، و شناسایی تکنیک‌ها، روش‌ها و فنون مدیریتی در خدمت اهداف متعالیه روحانیت است و یکی از پیشنهادهای من به این مرکز، برگزاری دوره‌های پودمانی، کارگاه‌ها و آموزش‌های مدیریت در سطوح گوناگون، البته نه به شکل نظری و تئوریک صرف است؛ بلکه آنچه برای ترمیم روش‌ها، تکنیک‌ها و پیشبرد کارها می‌تواند بسیار مهم باشد، مشارکت در تربیت نیروی انسانی کارآمد، خلاق و آشنا با مسائل مدیریتی است.

۶. طراحی نظام پیشنهادها در حوزه

رشته همه شما مدیریت است و می‌دانید بحث نظام پیشنهادها از چه زمانی و از کجا آغاز شده است. با بررسی‌هایی که بنده انجام دادم، به این نتیجه رسیدم که بحث سامانه پیشنهادها به جز بحث‌های علمی‌ای که دارد، به حدود پنجاه سال پیش برمی‌گردد که ابتدا ذیل عنوان «مدیریت مشارکتی» در مدیریت‌های صنایع سنگین راه افتاد و دو الگو دارد: الگوی ژاپنی و الگوی امریکایی. در الگوی ژاپنی به چگونگی تشویق، ترغیب و افزایش انگیزه، خلاقیت و نوآوری کارکنان اهمیت می‌دهند.

برای نمونه، در شرکت مزدا که تعداد کارکنانش ۲۳۹۲۹ نفرند، تعداد پیشنهادهای ارائه‌شده توسط کارکنان، ۳۳۳۵۸۵۳ پیشنهاد بوده که سرانه پیشنهادها در هر سال، ۱۳۶۵ پیشنهاد پذیرفته‌شده بوده است؛ یعنی پیشنهادهایی که در توانمندی شرکت مزدا مؤثر بوده، توسط کارکنان ارائه شده است. یا در شرکت تویوتا که تعداد کارکنانش، ۵۵۵۷۶ نفر است؛ تعداد پیشنهادهای ارائه‌شده، ۲۶۴۷۷۱۰ پیشنهاد است که سرانه پیشنهادهای مؤثر، ۴۷۶ پیشنهاد است. یا در شرکت Canon که ۱۳۷۸۸ نفر کارمند دارد، تعداد پیشنهادها ۱۰۷۶۳۵۶ پیشنهاد است و سرانه پیشنهادهای مؤثر ۷۸۱ پیشنهاد بوده است. در شرکت هیتاچی، تعداد کارکنان ۵۵۷۰۵۱ نفر، پیشنهادهای ارائه‌شده، ۳۶۱۸۰۱۴ پیشنهاد و سرانه پیشنهادهای پذیرفته‌شده، ۶۳۴ پیشنهاد بوده که کمتر از شرکت‌های دیگر است. شرکت دیگر یک شرکت پیشرفته امریکایی است که تعداد کارکنانش ۹۰۰۰ نفر و تعداد پیشنهادهای ارائه‌شده، ۲۱۰۰۰ پیشنهاد، و سرانه

چرا من با این کیفیت خواندم؟ دلیلش آن است که هنگامی که کلمه «پیشنهاد» مطرح می‌شود، معمولاً به جلسات، مشکلات، چالش‌ها، آسیب‌ها و مواردی از این دست بسنده می‌شود و پیشنهاد داده نمی‌شود یا کم داده می‌شود یا اگر پیشنهاد داده می‌شود، ممکن است پیشنهادهای آرمانی و تکراری داده شود، تا پیشنهادهای اجرایی. یا در برگه‌ای کوچک می‌نویسند تا در جلسه خوانده شود و مسئول مربوط نیز اگر شد، پاسخ بدهد یا اگر نشد، پیشنهادهای را در نظر می‌گیرد یا در نظر نمی‌گیرد. برای توانمندی یک سازمان باید پیشنهادهای مدیریت شوند. امروزه برای مدیریت پیشنهاد، سامانه‌ای به نام سامانه نظام پیشنهادهای طراحی می‌کنند. این سامانه ابتدا از مدیریت صنایع سنگین آغاز شد؛ اما به تدریج وارد وزارتخانه‌ها، شرکت‌ها و مراکز خدماتی و حوزه‌های مسائل علوم انسانی شد. سامانه پیشنهادهای در واقع در آیات و روایات ما نیز ریشه دارد؛ مانند مشورت، امر به معروف و نهی از منکر، تفحص، رجوع به اهل خبره، حجیت قول اهل خبره، توجه به مسئله تفکر (تفکر ساعة خیر من عبادة سبعین سنة)^۲، پیشبرد خلاقیت، ابداع، ابتکار، کرامت انسان، توجه به شخصیت انسان و ارزش نهادن به کارکنان از طریق ارتقای منزلت و جایگاهشان و نیز ارتقای مالی و معنوی، و اصولاً در این سنخ از مدیریت، سازمان‌هایی موفق‌ترند که پیشنهادهای بیشتری را عملی و اجرایی کردند.

اکنون این پرسش مطرح است که چرا نظام پیشنهادهای را که در مدیریت خوانده‌اید، بنده اینجا مطرح می‌کنم؟ من تصور می‌کنم یکی از روش‌های توانمندسازی «سازمان روحانیت»، مدیریت پیشنهادهای و طراحی سامانه‌ای متناسب با سازمان روحانیت برای نظام پیشنهادهای است. این مسئله بسیار اهمیت دارد. ما امروزه مجامعی مانند همین انجمن‌های علمی و مجمع نمایندگان طلاب و فضایی حوزه علمیه قم را داریم یا مجمع مهمی به نام جامعه مدرسین حوزه علمیه قم را داریم که آقایان هر هفته جلسه دارند. ۵۲ سال است که عصر جمعه‌ها جلسه می‌گیرند و کمیسیون‌هایی فعال، افرادی خوش فکر، نخبگانی ورزیده و طلابی دلسوز داریم که فکر می‌کنند و این‌گونه نیست که فکر و اندیشه برای توانمندسازی سازمان روحانیت و پیشبرد کارهای روحانیت متناسب با مأموریت‌های آنان وجود نداشته باشد؛ اما باید فکر و اندیشه، مدیریت و سازماندهی شود و بهترین پیشنهادهای استخراج گردد و پیشنهادهای بدنه حوزه و روحانیت و اساتید و فرهیختگان و استادان اجرایی شود. این کار بسیار مهم و مؤثری است و ما آماده‌ایم که در قالب مرکز مطالعات راهبردی روحانیت، برای فعال‌سازی کمیسیون‌های روحانیت، کمیسیون‌های جامعه و مسائل دیگر، اگر چنین سامانه‌ای را تعریف و راه‌اندازی کنید، استقبال کنیم.

یکی از مسائلی که در بحث سامانه نظام پیشنهادهای گفته می‌شود، این است که مدیران ارشد سازمان باید مشارکت کنند و اگر مشارکت آنان نباشد، این سامانه ره به جایی نخواهد برد. شاید نود درصد آسیب‌های سامانه‌های نظام پیشنهادهای، ناشی از عدم مشارکت مدیران ارشد است. برای حل این معضل، رابطه‌ای که در حوزه وجود دارد؛ یعنی رابطه شاگردی و استادی که خود یک سامانه است، بسیار مؤثر می‌باشد و ما باید این مسئله را تقویت کنیم. در جلسه‌ای که اساتید حوزه شرکت داشتند، از طرحی با عنوان «استادمحوری» که ناظر به اشراف اساتید بر تعلیم و تربیت طلبه است، سخن به میان آمد و حضرت آیت‌الله سبحانی هشت نکته بسیار مهم

را بیان کردند که یکی از آنها، اشراف کامل بر مراحل تحصیلی شاگرد است. به نظر بنده، نظرهایی که اساتید بزرگ و مراجع معظم تقلید بیان می‌کنند، باید در سامانه‌ای علمی، طراحی، تعریف و یا به قول امروزی‌ها، مهندسی شود.

گفتنی است چند نوع سامانه نظام پیشنهادها وجود دارد: یک نوع آن به نام سامانه دبیرخانه‌ای است که فرم‌هایی متناسب با کار آن سازمان، طراحی می‌شود و یک شورای اولیه، پیشنهادها را بررسی می‌کند و سپس برای بررسی و طرح مجدد به شورای عالی می‌رود و سرانجام تا اجرای آن پیشنهاد دنبال می‌شود. من فکر می‌کنم این کار، بسیار بااهمیت و شدنی است.

در نظام جمهوری اسلامی و به‌طور مشخص از سال ۱۳۶۵، برخی شرکت‌ها سامانه نظام پیشنهادها را طراحی کردند. در ایران، نخستین شرکتی که این کار را آغاز کرد، شرکت رادیاتورسازی ایران در سال ۶۵ بود. سپس شرکت‌های نورد تولید قطعات فولادی و... طراحی و اجرا کردند و تا سال ۷۱ بیش از بیست شرکت به این امر پیوستند.

ملاحظه می‌فرمایید که این مسئله از صنایع سنگین آغاز شده است تا می‌رسیم به سال ۷۸ و شرکت فرآورده‌های نفتی، سال ۷۹ و دانشگاه فردوسی؛ تا اینکه به تدریج در شورای عالی اداری این مسئله مطرح می‌شود و ماده بیستم قانون مدیریت خدمات کشوری، همه وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و مراکز را به ارائه سامانه نظام پیشنهادها به صورت آزمایشی ملزم می‌کند. براساس همین دستورالعمل که رئیس‌جمهور نیز آن را امضا کرده است، این سامانه در چهار وزارتخانه به صورت آزمایشی اجرا شد. این وزارتخانه‌ها عبارت بودند از: جهاد سازندگی، دفاع، بهداشت و درمان و آموزش پزشکی، و ارتباطات و فناوری.

خوشبختانه من در نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها - که فعالیت روحانیتی انجام می‌دهد - نیز دیدم که نظام پیشنهاداتی را طراحی کرده‌اند که فرم‌هایی ساده دارد. در بالای این فرم نوشته می‌شود: عنوان پیشنهاد؛ سپس خلاصه پیشنهاد؛ و پس از آن، فعالیت پیشنهادی که فعالیت‌های فرهنگی، دینی، سیاسی، امور اجرایی، پژوهشی، اخلاقی، معنوی و دیگر مسائل و اهداف مورد نظر از پیشنهاد را دربرمی‌گیرد و سرانجام اطلاعاتی آورده‌اند که موجب این پیشنهاد باشد و اطلاعات خاص مدیریتی را شامل شود. می‌خواهم بگویم می‌شود مدل‌های گوناگونی طراحی کرد. من فکر می‌کنم با توجه به ظرفیت بالای نیروی انسانی در روحانیت و حوزه‌های علمیه، یکی از کارهای مدیریتی که می‌تواند ما را پیش ببرد، مدیریت اندیشه در قالب طراحی سامانه نظام پیشنهادهاست که ما باید آن را بومی کنیم. این مسئله در افکار دینی و کتاب و سنت و سیره معصومان □ ریشه دارد. ما باید از مدیریت استفاده، و در کارهای روحانیت وارد کنیم.

بنده می‌خواهم با آیه‌ای بحثم را به پایان برسانم. همواره هنگامی که صفات رسول اکرم □ را بیان می‌کنیم، صفات مفصلی را از ایشان ذکر می‌کنیم. یکی از این صفات، همین ویژگی‌هایی است که در پایان سوره توبه آمده است: **لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنْفُسِكُمْ**^۳. از عبارت «مِنْ أَنْفُسِكُمْ» چه استفاده‌ای می‌توانیم کنیم؟ یکی از مسائل مهمی که روحانیت دارد و باید همواره مدنظر باشد، تداوم راه انبیاست. روش مدیریتی انبیا به‌گونه‌ای بوده است که دست‌کم از

لحاظ منش به چند مطلب عمل می‌کردند: نخست اینکه، به‌گونه‌ای صحبت می‌کردند که منطقی، عقلانی و جذاب باشد و فرد را جذب کند. ویژگی دوم انبیا، حضور در متن مردم بود. ایشان از مردم جدا نبودند. ویژگی سومی که انبیا داشتند و بسیار نیز بااهمیت است و موجب جلب اعتماد مردم هم شده، این است که صادقانه به مردم خدمت می‌کردند. به نظر من، اگر نهاد دیرپای روحانیت، در طول تاریخ توانسته دوام آورد و به‌تدریج به سازمان تبدیل شود، یکی از دلایلش، وجود روحانیت بزرگوار است که سیره انبیا را موبه‌مو پیاده کردند؛ افرادی همچون مراجع بزرگوار تقلید و به‌ویژه حضرت امام راحل^۴ که بسیار ساده، صمیمی و جذاب بر دل مردم حکومت می‌کرد و محبوب هم بود. به نظر من، اگر ما چند مطلب پایه‌ای را دنبال نکنیم، حتی در صورتی که بهترین تکنیک‌های عالم را نیز پیاده کنیم، با مأموریت‌های روحانیت متناسب نخواهد بود. یکی از این موارد، **ساده‌زیستی روحانیت** است. این مسئله باید حفظ شود و در سامانه پیشنهادها طراحی شود که در این دنیای متحول امروز، چه کنیم که در نظام تعلیمی، نظام تربیتی، نظام تبلیغی، نظام پژوهشی و نظام مدیریتی، روحانیت ساده‌زیستی‌شان را از دست ندهند. دومین مورد، **جدا نشدن از متن مردم** است. سومین و مهم‌ترین مورد که باز هم طراحی می‌خواهد، **خدمت به مردم** است. مردم باید احساس کنند که روحانی در متن آنهاست، دلسوز و خدمتکار آنهاست و به آنها مهر و عشق می‌ورزد. **لا تکنوا علماء جبارین**.^۴ این مطلب بسیار مهمی است که در نصایح حضرت مسیح^۵ به علما آمده است و آیه نورانی قرآن نیز همین را می‌گوید: **لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنْفُسِكُمْ**. خداوند این‌گونه به مردم خطاب کرده است: **«رَسُولٌ مِّنْ أَنْفُسِكُمْ»**؛ این از متن شماست و از شما جدا نیست. **«عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ»**؛ یعنی برای رسول اکرم^۶ بسیار دشوار است که ببیند مردم دچار مشکل و سختی‌اند. **«حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ»**؛ دلسوز شماست تا جایی که می‌خواهد شما را نجات دهد و برای نجات مردم می‌کوشد. **«بِالْمُؤْمِنِينَ رَؤُوفٌ رَحِيمٌ»**. چهارمین مورد، **توجه به نسل جوان** است. نباید به‌گونه‌ای پیش رود که نسل جوان احساس کنند نمی‌توانند با روحانیت راحت صحبت کنند. امر به معروف و نهی از منکر اقتضا می‌کند که در موضع‌گیری دینی، شفافیت وجود داشته باشد و موضع‌گیری مان بر مبنای دین باشد. اگر اشکالاتی نیز وجود داشته باشد، روحانیت باید به‌خاطر دین این اشکالات را تذکر دهد تا متهم نشود به اینکه ملاحظه‌کاری می‌کند. مورد پنجم، **پرهیز از جناح‌بندی‌های رایج سیاسی** است؛ زیرا روحانیت هیچ‌گاه حزب نبوده و نباید به یک تشکیلات حزبی تبدیل شود. این مسئله نیز بسیار بااهمیت است که توضیح آن به‌طول می‌انجامد. **تقویت روح مشارکت دسته‌جمعی و فعالیت‌ها و اقدامات گروهی، بر مبنای تعاون و همکاری**، ششمین نکته محتوایی است که موجب شده روحانیت بتواند در مسیر انبیا گام بردارد و پیش رود. قرآن کریم نیز می‌فرماید: **وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ**.^۵

ما باید در سامانه‌هایی که می‌خواهیم طراحی کنیم؛ از جمله سامانه نظام پیشنهادها، این مطلب را فراموش نکنیم که روحانیت تداوم‌بخش راه انبیاست و علمی را که می‌خوانیم؛ مانند علوم مدیریتی و علوم دیگر رشته‌های انسانی را در خدمت راه انبیا قرار دهیم و من تصور می‌کنم این مطلب بسیار اهمیت دارد.

۴. محمدباقر مجلسی، بحار الانوار، ج ۲، ص ۴۱.

۵. عصر (۱۰۳)، ۳.

پیشنهادهایی در مسیر تحول حوزه و روحانیت

محورهایی که بر فرض اقدام مناسب، به مدیریت تحول شتاب می‌بخشند، عبارت‌اند از:

یک: تدوین بیانیه راهبردی مأموریت روحانیت.

این بیانیه بر پایه پنج بند استوار است:

بند اول: تربیت نیروهای متعهد و کارآمد و گسترش کمی و کیفی مجموعه روحانیت و حوزه‌های علمیه.

روحانیت کشور در حال حاضر، ۱۴۹۲۰۷ نفرند. یک‌سوم طلاب در استان قم و به ضمیمه مشهد، تهران و اصفهان، دوسوم طلاب کشور در این چهار استان مستقرند که این نشان‌دهنده نوعی تمرکزگرایی است. حوزه باید ورودی و خروجی داشته باشد. برای پرهیز از رکود و ایستایی سن، ابتدا و انتهای تحصیل و طول دوره تحصیل همراه با تفکیک مأموریت تعلیم و تربیت از سایر مأموریت‌ها باید معلوم باشد.

بند دوم: مهندسی تبلیغ براساس نقشه جامع و با نگاه سیستمی و چرخه تولید پیام دینی و پالایش و توزیع مناسب پیام و اقدام برای جذب و استفاده از پیام.

بند سوم: تولید علم بر پایه مجتهدپروری و نظریه‌پردازی در علوم دینی و فتح قله‌های دانش.

بند چهارم: ترسیم الگوی صحیح تعامل روحانیت و نظام جهت تأمین نیازهای فکری، علمی، فقهی و مدیریتی نظام اسلامی در سطوح گوناگون و نیز پشتیبانی نظام از روحانیت و حوزه‌ها که عنداللزوم نهادسازی در این زمینه ضرورت می‌یابد؛ نهادی فراتر از مرکز تعامل صرفاً قوه مجریه (دولت) و روحانیت.

بند پنجم: حضور در صحنه بین‌الملل: فراگیری زبان‌های زنده، به‌ویژه عربی و انگلیسی، نشر، ترجمه و توزیع تولیدات حوزوی، حضور در کنفرانس‌های علمی و بین‌المللی، بسترسازی برای شکل‌گیری دیپلماسی مذهبی در مسائل بین‌المللی با سازمان‌ها و نهادهای منطقه‌ای و بین‌المللی، به‌ویژه در سطح جهان اسلام، و تلاش برای وحدت اسلامی و مشارکت فعال حوزه‌ها در مسائل سرنوشت‌ساز امت اسلامی.

دو: تجدید ساختار نوین (بهبود روش‌ها و تشکیلات) مدیریت عالی حوزه و روحانیت متناسب با بیانیه مأموریت و تفکیک وظایف.

سه: تقویت مدیریت حوزه‌های علمیه و تفکیک امر اجرا از سیاست‌گذاری، و کوچک‌سازی و روان‌سازی مدیریت حوزه معطوف به تربیت نیرو و نظام غیرمتمرکز و نیز تقویت حوزه شهرستان‌ها و تقویت نظارت و ارزیابی.

چهار: برنامه‌ریزی مستمر بر پایه نیازسنجی، امکان‌سنجی، حسابگری، نظارت و ارزیابی و روان‌سازی تشکیلات و روش‌ها با حفظ اصالت‌ها و روش‌های حوزه و روحانیت همراه با نوآوری در فنون مدیریتی و اهتمام ویژه به آینده‌پژوهی دینی و فرهنگی.

پنج: ترسیم شاخص‌های حوزه و روحانیت مطلوب در دهه چهارم انقلاب اسلامی.

در پایان ذکر این نکته مناسب است که نباید فراموش کرد این همه فرصت‌های بزرگ را حوزه‌ها و روحانیت و امدار امام راحل و شهدای والامقام انقلاب اسلامی‌اند که هدیه الهی و نسیم روحانی برای انسان معاصر به‌شمار می‌روند.

امیدواریم در حد وسع و توان به تکلیف و وظیفه خود در این مقطع سرنوشت‌ساز تاریخ اسلام و اهل‌بیت □ و انقلاب جامه عمل بپوشانیم و با جدی گرفتن مدیریت تحول و بهره‌مندی از رهنمودهای رهبر فرزانه و برنامه‌ریزی دقیق و نگاه به آینده، زمینه ظهور حضرت بقیة الله الاعظم □ و دولت کریمه امام زمان فراهم شود.