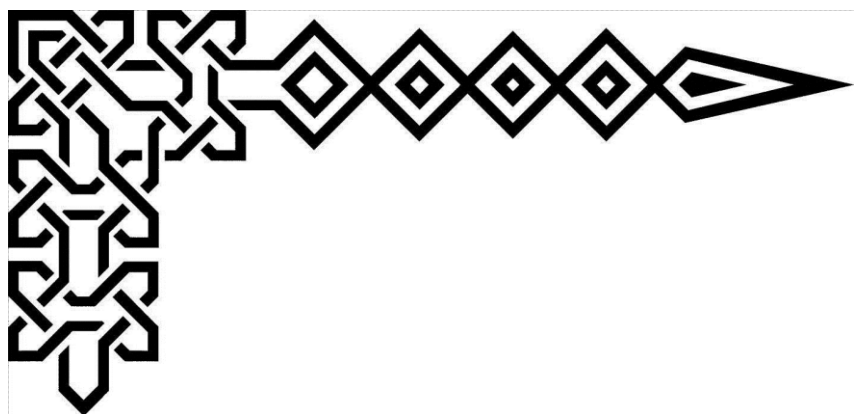




ستاد تأسیس مجمع اساتید حوزه علمیه «ساختار و شرح وظایف»

پیش نویس اول: ۱۳۹۰/۳/۲۱

وابسته به: جامعه مدرسین حوزه علمیه قم



مندرجات:

– مقدمه

- هدف از تأسیس مجمع
- هدف از تأسیس ستاد
- سازوکار اداره نهادهای علمی
- سازوکار اداره نهادهای گسترده
- سازوکار اداره نهادهای پشتیبان

– برنامه تأسیس

- روند اجمالی تأسیس مجمع
- روند تأسیس ستاد

– سازمان مؤسس

- ساختار سازمانی ستاد تأسیس
- کارشناسان مرتبط و گروه‌های مشاوره
- نیروهای انسانی مورد نیاز
- شرح وظایف و مسئولیت‌ها

– هزینه‌های تأسیس

- هزینه تخمینی نیروی انسانی
- امکانات مورد نیاز و هزینه‌های مصرفی

مقدمه

هدف از تأسیس مجمع

سال ۱۳۸۹ با تشریف‌فرمایی مقام معظم رهبری (دام ظلّه العالی) به شهر مقدّس قم، اعضای جامعه مدرسین دو دیدار با ایشان داشتند. در دیدار نخست مقام معظم رهبری نسبت به ایجاد بخشی که بتواند بدنه جامعه مدرسین را تقویت کند تأکید فرمودند، یعنی بخشی که فرآیند جذب نیروی انسانی را ساماندهی نماید.^۱ نظر ایشان این بود که جامعه مدرسین باید بزرگ شود و اگر چه شورای مرکزی و تصمیم‌گیر آن می‌تواند کوچک بماند، ولی این شورا بایستی بر یک قاعده کاملاً وسیع و بزرگ متکی باشد.^۲ پیشنهاد معظم له دقیقاً این بود که یک مجمع عمومی در جامعه مدرسین تشکیل شود که شورای مرکزی را انتخاب نماید.^۳

در دومین دیدار نیز هنگام پاسخ به پرسش یکی از اعضای محترم جامعه در خصوص فرآیند منطقی بسط جامعه مدرسین، ایشان مجدداً تأکید فرمودند که جامعه مدرسین بایستی خود را بر حوزه عرضه نماید و بگستراند، زیرا نهاد بی‌بدیلی است و اگر بخواهیم آن را به یک مجموعه محدود تبدیل نماییم، واقعاً ضرر کرده‌ایم.^۴ ایشان جامعه مدرسین را به مانند نخ تسبیحی دانستند که باید استمرار خود را حفظ کند، اگر چه افراد می‌آیند و می‌روند. برای ایجاد این استمرار، لازم است که جامعه مدرسین در نظر جامعه علمی حوزه پسندیده و مورد اقبال باشد.^۵

از سوی دیگر، مقام معظم رهبری در دیدار عمومی خود با فضلا و اساتید حوزه، ایشان را از حاشیه‌نشینی و دوری از

۱. «آنچه که مهم است، این است که ما سعی کنیم جامعه مدرسین را با همان هویت، با همان شخصیت مستحکم و تأثیرگذار، حفظ کنیم. البته این کار شرایطی دارد؛ مقدماتی دارد؛ این مقدمات را باید تأمین کرد تا اینکه این، حاصل شود ... بخشی هم احتیاج دارد به این که بدنه را تقویت کنند، یعنی جذب» (دیدار رهبری با جامعه مدرسین، ۱۳۹۰/۸/۱)

۲. «در تهران با آقایان ملاقات داشتم و در آن جا گفتم که جامعه را بزرگ کنید. لزومی ندارد که حتماً آن شورای مرکزی و تصمیم‌گیر خیلی بزرگ باشد؛ اما باید آن شورا متکی باشد به یک قاعده کاملاً وسیع و بزرگ» (همان)

۳. «ما آن وقت گفتیم مثلاً برای جامعه مدرسین یک مجمع عمومی تشکیل بشود، که آن مجمع عمومی گروهی را به عنوان تصمیم‌گیر یا شورای مرکزی یا چه انتخاب کند. طرق دیگری هم می‌شود ارائه کرد. حالا از لحاظ شکل سازمانی و ساخت سازمانی، راه‌ها خیلی محدود نیست؛ راه‌های گوناگونی برای این کار وجود دارد؛ لیکن این کار باید بشود» (همان)

۴. «به هر حال بایستی جامعه مدرسین خودش را بر حوزه عرضه کند و در واقع در حوزه بگستراند؛ چون همانطور که ما مکرر گفتیم و اعتقاد راسخ هم داریم، جامعه مدرسین، یک نهاد بی‌بدیلی است؛ اگر چنانچه ما بخواهیم جامعه مدرسین را به یک مجموعه‌ی دیگر تبدیل کنیم، واقعاً ضرر کرده‌ایم» (دیدار رهبری با جامعه مدرسین، ۱۳۹۰/۸/۶)

۵. «این مثل یک نخ تسبیحی، مستمر است؛ افراد می‌آیند و می‌روند، اما این باید باقی بماند. چون این جور است، لذا است که بایست در چشم حوزه، در چشم جامعه، جامعه علمی حوزه علمیه، شیرین بشود. باید بالاخره یک راهی پیدا کنید؛ حالا یا همان طریقی که ما گفتیم، یا افرادی از فضلا را مثلاً به عنوان جمع‌های وابسته درست کنید؛ این‌ها بیایند مورد مشورت قرار بگیرند، از نظر ایشان استفاده شود. به هر حال این لازم است؛ یک طریقه‌ای است که باید انجام بگیرد» (همان)

حوادث سیاسی و اجتماعی تحذیر نمودند و آن را موجب آسیب دین دانستند.^۶ از نظر معظم له، دلیل نفوذ عمیق روحانیت شیعه در بطن جامعه اسلامی، حضور همیشگی آن در متن حوادث بوده است که هیچ مجموعه روحانی دیگری در عالم؛ اسلامی یا غیراسلامی، از چنین نفوذی برخوردار نیست.^۷

پیرو فرمایش معظم له و اساساً برای دستیابی به یک روند باثبات در شبکه ارتباطی جامعه مدرسین با بدنه علمی حوزه و ترغیب آنان و ایجاد فرصت برای حضور در متن حوادث سیاسی و اجتماعی و تولید سازوکاری مشخص در جذب و گزینش فضلاء برجسته در جامعه مدرسین، به هدف حفظ این نهاد ارزشمند که نقش تأثیرگذار خود را در پیدایش انقلاب اسلامی و حفظ آن اثبات نموده است، گریزی نیست که مجمعی گسترده با عضویت کثیری از اساتید و فضلاء سطوح عالی حوزه در ذیل حمایت جامعه مدرسین تشکیل گردد.

مجمع اساتید می‌تواند سه کارکرد عمده و مهم برای جامعه مدرسین داشته باشد:

۱. حفظ و توسعه ارتباط جامعه مدرسین با بدنه قدرتمند حوزه علمی
 ۲. ساماندهی فعالیت‌های سیاسی، فرهنگی و اجتماعی در حوزه به صورت گسترده، یکپارچه و هماهنگ
 ۳. شناسایی و کمک به پرورش اندیشمندانی که بتوانند با عضویت در جامعه مدرسین، بقای آن را تضمین نمایند.
- جامعه مدرسین حوزه علمیه قم از همین رو درصدد است رسماً «مجمع اساتید سطح عالی و خارج حوزه علمیه قم» را تأسیس نماید و این نوشتار وظیفه بیان سازوکار و فرآیند فعالیت‌های مقدماتی تأسیس این مجمع را بر عهده دارد.

هدف از تأسیس ستاد

برای تأسیس مجمع اساتید مقدماتی ضروری به نظر می‌رسد؛ از تنظیم پیش‌نویس‌های مرامنامه، آئین‌نامه و طراحی ساختارهای اجرایی گرفته تا مکانیزم‌های شناسایی و دعوت به همکاری اساتید و فضلاء حوزه علمیه در سطوح عالی.

با توجه به این‌که جامعه مدرسین بانی تأسیس این مجمع به عنوان یک نهاد وابسته به خود است، انجام فعالیت‌های مقدماتی و برگزاری نشست‌های اولیه برای آشناسازی اساتید با سازوکار مربوطه و ترسیم اهداف مجمع و تمام اموری که برای تشکیل این مجمع ضروری باشد، بر عهده جامعه می‌باشد.

معاونت جامعه و روحانیت جامعه مدرسین بر اساس شرح وظایفی که در جامعه برای آن تعریف شده، مسئول تمامی فعالیت‌هایی از جامعه است که مرتبط با قشر روحانی و سازمان روحانیت باشد، فلذا راه‌اندازی مجمع نیز وظیفه این معاونت است. این معاونت اجرای تمام اموری را که برای تأسیس مجمع اساتید مورد نیاز است بر عهده یک ستاد ویژه قرار می‌دهد.

این ستاد موظف است در ابتدا تمام امور ضروری برای تأسیس مجمع اساتید را شناسایی و فهرست نموده و سپس با همکاری سایر بخش‌های جامعه مدرسین، نسبت به اجرایی نمودن این امور اقدام نماید.

۶. «حاشیه‌نشین شدن حوزه علمیه قم و هر حوزه علمیه دیگری به حذف شدن می‌انجامد. وارد جریانات اجتماع و سیاست و مسائل چالشی نبودن، به تدریج به حاشیه رفتن و فراموش شدن و منزوی شدن می‌انجامد... اگر روحانیت می‌خواست در حاشیه و در پیاده‌رو حرکت کند و منزوی شود، دین آسیب می‌دید. روحانیت سرباز دین است، خادم دین است، از خود منتهای دین حیثیتی ندارد. اگر روحانیت از مسائل اساسی، که نمونه برجسته آن، انقلاب عظیم اسلامی است، کناره می‌گرفت و در مقابل آن بی تفاوت می‌ماند، بدون تردید دین آسیب می‌دید و روحانیت هدفش حفظ دین است» (دیدار رهبری با طلاب، فضلاء و اساتید حوزه علمیه قم، ۱۳۸۹/۷/۲۹)

۷. «روحانیت شیعه با کلیت خود، با قطع نظر از استثنای فردی و مقطعی، همیشه در متن حوادث حضور داشته است. برای همین است که روحانیت شیعه از یک نفوذ و عمقی در جامعه برخوردار است که هیچ مجموعه روحانی دیگری در عالم، چه اسلامی و چه غیر اسلامی، از این عمق و از این نفوذ برخوردار نیست» (همان)

نوشته حاضر به طور خاص، تبیین فرآیندهای لازم برای تشکیل ستاد مذکور را بر عهده دارد. ستادی که باید بتواند مقدمات لازم برای تشکیل مجمع را شناسایی و سپس اجرا نماید و پس از راهاندازی مجمع، تمامی فعالیت‌های مرتبط با آن را به دبیرخانه مجمع اساتید واگذار نماید. این ستاد پس از تأسیس مجمع منحل شده و دبیرخانه مجمع اساتید رسماً عهده‌دار انجام امور مربوط به مجمع با همکاری مستقیم معاونت جامعه و روحانیت خواهد بود.

سازوکار اداره نهادهای علمی

مجمع اساتید یک نهاد علمی است که از اجتماع گروهی از اندیشمندان و فضایی حوزه علمیه تشکیل می‌شود. اداره نهادهای علمی عموماً از سازوکارها و قواعد خاصی تبعیت می‌نماید که به تبع در این مجمع نیز لازم است مورد توجه قرار گیرند. به عنوان نمونه، نهادهای علمی و تخصصی به دلیل بالا بودن سطح دانش اعضای خود از یک سو و نزدیک به مرزهای دانش بودن موضوعات فعالیت چنین نهادهایی، ضرورتاً محیطی آزاد برای اظهارنظرهای تخصصی و علمی فراهم می‌آورند و از محدود کردن بیان نظرات و منع تضارب آراء پرهیز می‌نمایند.

تعدادی از لوازم سازمان‌ها و نهادهای علمی را مقام معظم رهبری در دیدار اخیر خود با اساتید و نخبگان حوزه چنین ترسیم فرموده و بر شمرند^۸:

۱. پرسش‌زا بودن مجموعه علم‌محور و گشاده‌روی در برخورد با پرسش‌ها
۲. آزاداندیشی؛ خاصیت علمی بودن
۳. خودباوری و اعتماد به نفس علمی فضایی حوزه در تضارب آراء و در کیفیت حرکت علمی، با توجه به قابلیت محک‌زنی علم بر خلاف تقوا، معنویت، زهد و خشوع
۴. جدیت در کار علمی و رها نکردن دنباله آن و پی‌گیری تا به سرانجام رسیدن هر فعالیت علمی
۵. انصاف در برخورد با مسائل علمی
۶. سرکوب نشدن آراء مخالف مشهور، با توجه به امکان تبدیل شدن آراء شاذ به آراء مشهور
۷. پرهیز از روش‌های غیرعلمی در ردّ نظر مخالف

ایشان روش علمی در ردّ نظر مخالف را «استدلال و پاسخگویی به روش اقناع عقلی» دانسته و از «تکفیر و تفسیق و اعلان خروج از دین و خروج از مذهب» به عنوان روش غیرعلمی نام بردند^۹.

مجمع اساتید نمی‌تواند بی‌توجه به این قواعد و لوازم عامّ علمی به فعالیت خود ادامه دهد.

۸ «مجموعه علم‌محور، پرسش‌زا و پرسش‌آفرین است. وقتی بحث علم مطرح است، سؤال مطرح است. با سؤال باید با روی باز مواجه شد؛ همچنان که در سنت علم سلف ارجمند ما همین وجود داشته ... خاصیت علمی بودن، آزاد اندیشی است. تحجر در میدان علم معنا ندارد. یعنی اگر عالم و دنبال علم هستیم، باید فکر را آزاد گذاشت؛ البته برای اهل فکر. معلوم است که در یک مجموعه علمی، کسی که صلاحیت فکری ندارد، جرأت اظهار نظر هم پیدا نمی‌کند؛ اگر اظهار نظر کرد، می‌ج و او را می‌گیرند و غلط او آشکار می‌شود. آن کسی که صلاحیت اظهار نظر دارد، بایستی اظهار نظر کند ... فضایی حوزه و محصل حوزه بایستی به اعتماد به نفس علمی برسند و اتکاء به نفس داشته باشند؛ در تضارب آراء، در کیفیت حرکت علمی ... البته تقوا و معنویت و زهد و خشوع و این‌ها ارزش‌های برتر و والا تر است؛ منتها این‌ها چیزهایی نیست که قابل ارائه باشد، قابل فهم باشد. خیلی‌ها اهل این معانی هستند و ما این‌ها را نمیشناسیم؛ اما علم قابل محک زدن است، در معرض است، توی دایره است ... در حوزه‌ای که بنیان آن بر علم و دانش است آراء مخالف مشهور سرکوب نمی‌شوند ... آرای هست که مشهور نیست، مورد قبول مشهور علما نیست، اما بالاخره رأی است؛ نباید سرکوب کرد؛ باید باشد. بعضی از همین آراء غیر مشهور در گذشته، در دوره‌هایی به آراء مشهور تبدیل شد» (دیدار رهبری با اساتید، فضلا و طلاب نخبه حوزه علمیه قم، ۱۳۸۹/۷/۲)

۹ «در حوزه‌ی علمیه، از روش‌های غیر علمی برای ردّ نظر مخالف نباید استفاده شود. روش علمی چیست؟ استدلال و پاسخگویی و جواب؛ اقناع عقلی، لااقل استدلال. روش غیر علمی چیست؟ تکفیر، تفسیق. این درست نیست ... تفسیق و اعلان خروج از دین و خروج از مذهب و این‌ها مصلحت نیست؛ این شیوه علمی نیست. این هم یک مسئله که ناشی از علمی بودن حوزه است؛ یعنی التزام ما به علمی بودن حوزه این را اقتضاء می‌کند» (همان)

سازوکار اداره نهادهای گسترده

سازمان‌ها و نهادهایی که گستره وسیعی از افراد را تحت پوشش قرار می‌دهند و ارتباط گسترده‌ای دارند، لزوماً به پیچیدگی‌ها و قواعد خاصی در برقرار نگهداشتن ارتباط و حفظ آن نیاز دارند. مجمع اساتید نیز حسب فرمایش مقام معظم رهبری اکنون که می‌بایست قاعده‌ای بزرگ در حوزه داشته باشد، خارج از اصول مجامع گسترده نمی‌باشد.

در نهادهای گسترده یکی از دو دسته الگوهای مدیریتی؛ ① الگوهای «منفعل» و ② الگوهای «فعال» استفاده می‌شود.

الگوهای مدیریتی منفعل

سازمان‌هایی که با افراد بسیار زیاد ارتباط دارند، مثلاً نظام مهندسی، نظام پزشکی، اتحادیه‌ها و اصناف، یا شرکت‌هایی که سهامی عام بوده و سهام‌داران زیادی در اختیار دارند، به طور معمول از الگوهای «منفعل» (همایشی و فرمایشی) استفاده می‌نمایند. در این شیوه‌ها، اساساً عضو سهم مهمی در تصمیم‌گیری‌ها نداشته و حضور پررنگ و فعالی نیز ندارد؛ یا فقط برای رأی‌گیری سالانه و انتخاب شورای مدیران حاضر می‌شود و یا در جلساتی که فقط شنونده مطالب و گزارشاتی است که برای او قرائت می‌شود. چنین الگوهایی چند نقص عمده دارند:

۱. قدرت جذب و نگهداری اعضا را نداشته، انگیزه لازم برای مشارکت ایجاد نمی‌نمایند.
۲. از توانایی‌های اعضا استفاده نکرده و قادر به جمع‌دانش و اندیشه نیست.
۳. به سرعت دچار روزمرگی می‌شود و تبدیل به یک ارتباط تشریفاتی و جبری می‌گردد.

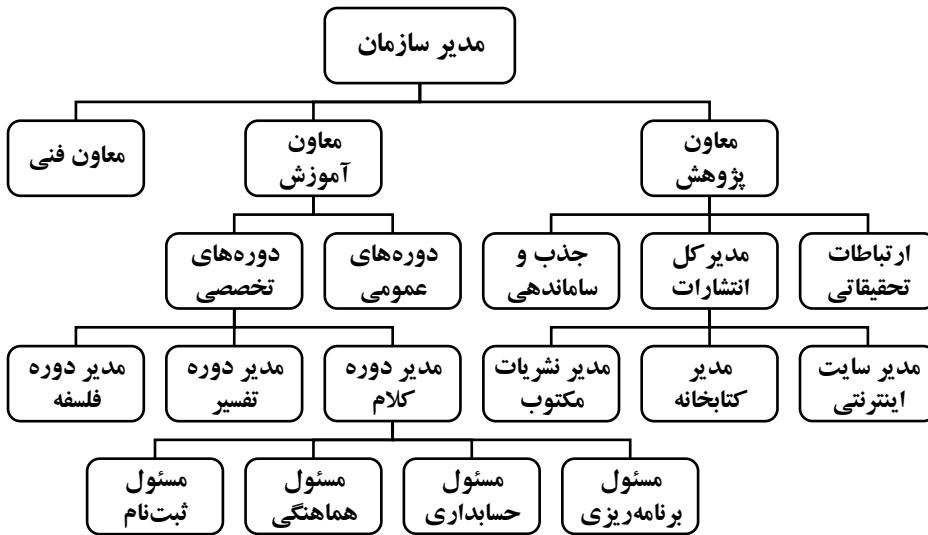
اما نهادهای پژوهشی در دنیا که نیاز به استفاده از دانش و تخصص اعضای خود داشته و به توانایی آن‌ها وابسته می‌باشند، رویکردهای دیگری را در پیش می‌گیرند. عموم مجامع تخصصی و علمی در جهان امروز از الگوهای «فعال» (نقش‌پذیری) استفاده می‌نمایند، به گونه‌ای که هر عضو از مجمع نقشی مشخص در فعالیت‌های آن داشته باشد. از این سنخ روش‌های مدیریتی می‌توان الگوی اداره مجلس شورای اسلامی را نام برد. هر نماینده در یکی از کمیسیون‌های تخصصی عضو می‌باشد و نقش مشخصی در اداره آن و مصوباتش دارد.

در یک نگاه کلی، الگوهای فعال در مدیریت بنگاه‌های وسیع را می‌توان در سه روش احصاء نمود؛ ① الگوی گسترش عمودی (بروکراتیک)، ② الگوی گسترش افقی (کمیونی) و ③ الگوی توصیفی موضوعی (پروژه‌ای).

الگوی گسترش عمودی

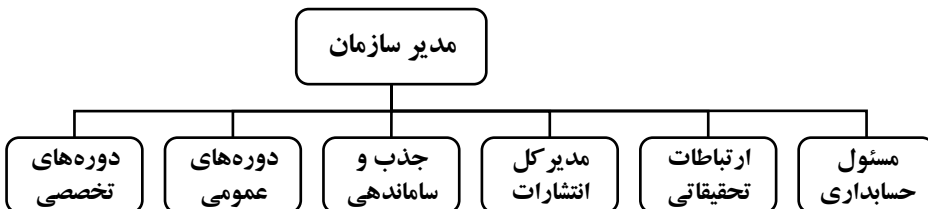
در شیوه اول که در سازمان‌های دولتی و مؤسسات حوزوی رایج است، سطوح مدیریت به صورت پلکانی تکثیر شده و طراحی می‌گردد، به این نحو که مثلاً تشکیلات پس از آن‌که از یک مدیر آغاز شد، به سه یا چهار معاونت تقسیم می‌شود و هر کدام از این معاونت‌ها چند اداره کل در اختیار داشته و هر اداره کل نیز چند مدیر زیرمجموعه دارد و این تقسیم‌های ثنائی یا ثلاثی یا رباعی آن‌چنان ادامه می‌یابد تا به نیروی کار نهایی برسد. با شمارشی ساده و بدون نیاز به علم ریاضی نیز می‌توان دریافت که در چنین سازمان‌هایی تعداد نیروهای مدیر از نیروهای کار بیشتر یا حداقل سربه‌سر است. غالباً هر نیرویی از این سازمان‌ها یک مدیر میانی محسوب می‌شود به یک اعتباری!

در چنین ساختارهایی، دسترسی مدیران میانی و نیروهای کار به مدیران ارشد بسیار دشوار بوده و تعامل اعضا با یکدیگر نیازمند هماهنگی‌های بسیاری است که همان چالش‌های مرسوم و معروف در نظام‌های بروکراتیک را پدید می‌آورد.



الگوی گسترش افقی

اما در شیوه دوم، تمامی تشکیلات به صورت افقی طرح‌ریزی می‌شود، به نحوی که تعداد مدیران به حداقل رسیده و تعداد نیروهای کار بیشتر شود. در این شیوه، سطوح مدیریت بسیار کاهش یافته و ارتباط مدیر ارشد با مدیران میانی سهل و ساده می‌گردد. تمامی اعضا هم به صورت مستقیم یا حداکثر با یک واسطه به مدیران رده دوم سازمان متصل هستند.

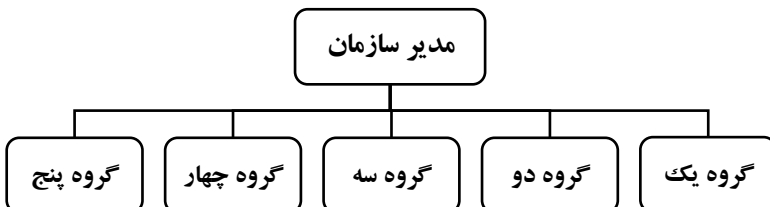


مشابه این روش، همانی است که در بعضی همایش‌ها به نام کمیون یا کارگروه مورد استفاده قرار می‌گیرد. کمیته‌هایی که هر کدام یک مسئول دارند و مستقیم به مسئول

همایش پاسخگو هستند. تمامی طیف وسیع شرکت‌کنندگان در همایش نیز در این چند کمیسیون تقسیم شده و شرکت می‌جویند. این یکی از شیوه‌های مرسوم و پذیرفته‌شده در کشور برای مدیریت اعضای وسیع به صورت فعال می‌باشد.

این الگو شاید برای مدت یک همایش یا نشست مفید باشد، ولی در طولانی‌مدت چه دلیلی دارد که تنها از یک تخصص هر عضو استفاده شود. قرار گرفتن افراد مجموعه در تک‌موضوعات کمیسیون‌ها اگر چه به نوعی ایجاد تجربه و مهارت نموده و گروه‌های خاص ایجاد می‌نماید، ولی با توجه به حضور موضوعات دیگر در تخصص هر عضو، خصوصاً با توجه به نهاد حوزه علمیه که تخصص‌های متنوعی را برای هر فرد تأمین می‌نماید، به نوعی روزمرگی انجامیده و سبب کناره‌گیری‌ها می‌شود.

الگوی توصیفی موضوعی (پروژه‌ای)



هنگامی که به جای اختصاص هر کمیسیون به یک موضوع خاص، آن‌ها را رها و بدون موضوع طراحی نماییم و به جای تعریف آن‌ها به یک

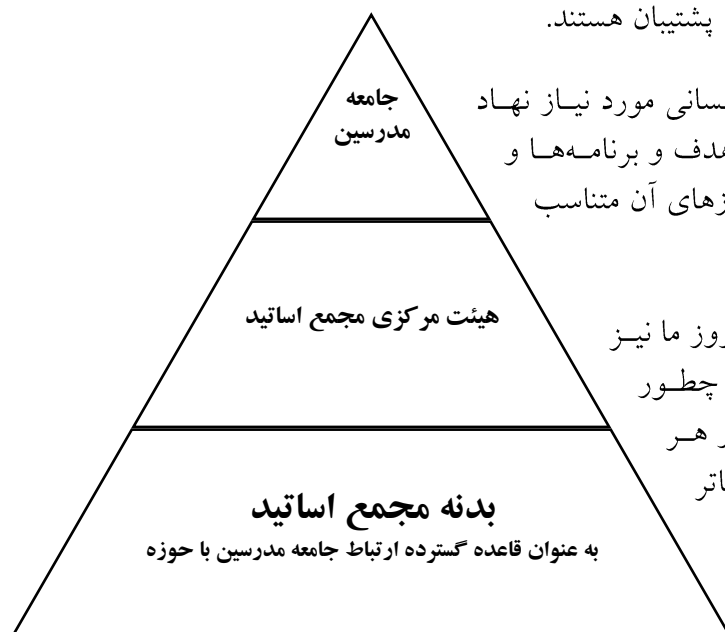
تخصص، آن‌ها را به صورت گروه‌های کاری قابل تخصیص به هر موضوعی «توصیف» نماییم، می‌توان هر موضوع را در قالب یک پروژه تحقیقاتی در اختیار هر کمیسیون قرار داد. در این روش، به جای تأسیس مثلاً کمیسیون «اخلاق در حوزه»، ساختار یک کمیسیون را به گونه‌ای توصیف می‌نماییم که بتواند بر روی هر موضوعی کار نماید. ساختار داخلی آن را و برنامه کاری را به صورت کامل توصیف می‌نماییم. اکنون برای مثلاً پروژه «بررسی روش‌های ارتقاء اخلاق در طلاب سطح یک» یک کمیسیون تشکیل می‌دهیم.

این کمیسیون‌ها چند ویژگی مهم ایجاد می‌نمایند:

۱. هر عضو مجمع می‌تواند در صورت داشتن تخصص‌های لازم در هر کمیونی مشارکت جوید.
 ۲. زمان انحلال هر کمیون مشخص است و پس از تولید گزارش نهایی، کار کمیون نیز به پایان می‌رسد.
 ۳. در هر زمان با پیدایش موضوعات جدید و بروز حوادث مستحدثه، کمیون‌های تازه شکل می‌گیرد و بر اساس مکانیزمی که توصیف شده است عملیات جذب عضو از میان اعضای مجمع را به انجام رسانده و سپس تا مدت مشخصی کار خود را ادامه می‌دهد. این تنوع می‌تواند جلوی درافتادن مجمع به روزمرگی را بگیرد.
 ۴. استعدادهای متفاوت اعضای مجمع می‌تواند با عضویت در کمیون‌هایی که به تدریج و بر اساس موضوعات شکل می‌گیرند، شکوفا شده و خلاقیت‌های نهان فرصت بروز یابد. در حالی که استمرار ماندن در یک کمیون، جلوی این بروز و ظهور را می‌گیرد.
 ۵. پیدایش موضوعات جدید به سرعت قابل برنامه‌ریزی برای بررسی است، زیرا وقتی یک کمیون تنها برای یک موضوع خاص تشکیل می‌شود، بهتر می‌تواند به موضوع مذکور توجه نماید، در حالی که ارجاع آن به یک کمیون که مشغول فعالیت‌های دیگر نیز هست، توجه به موضوع مستحدثه را کم می‌نماید.
- در مجموع، باید دلایل برتری هر روش و الگوی رایج در اداره نهادهای وسیع و گسترده را بررسی نمود و برای مجمع اساتید که به حق یکی از بزرگ‌ترین و گسترده‌ترین نهادهای کشور خواهد بود، برنامه‌ریزی کرد.

سازوکار اداره نهادهای پشتیبان

تیم‌های امید همه این‌گونه هستند در ورزش. هنگامی که یک تعداد خاص قرار است وظیفه سنگینی را بر عهده داشته باشند، دوره زمانی فعالیت هم طولانی‌تر از دوره عمر معمول بشر باشد، لازم است نهادهای پشتیبان نیروهای انسانی تأسیس شود. این نهادها نیز قواعد و سازوکارهای خاص و مشخصی دارند. دولت‌های در سایه که در زیر چتر احزاب اپوزیسیون شکل می‌گیرند نیز به گونه‌ای از زمره نهادهای پشتیبان هستند.



نهادهای پشتیبانی که متولی فراهم نمودن نیروهای انسانی مورد نیاز نهاد اصلی هستند، کاملاً باید بر اساس الگوهای فعالیت نهاد هدف و برنامه‌ها و اهداف آن شکل بگیرند، تا بتوانند خروجی خود را با نیازهای آن متناسب سازند.

قطعاً ما همواره به دنبال پیشرفت هستیم و حتی دو روز ما نیز به فرمایش حضرت امیر(علیه السلام) نباید مثل هم باشد. چطور می‌شود به رشد بدنه جامعه نیاندیشیم، این‌که پیوسته و در هر دوره، افرادی این وظایف خطیر را بر عهده گیرند که توانا تر و شایسته‌تر از قبل باشند. اما این به معنای پذیرش نقصی در گذشته نیست. اساساً پیشرفت به هیچ وجه تخطئه گذشته نیست و نمی‌تواند باشد، چرا که هر دوره تاریخی پلکانی است برای دوره بعد و همگان بر دوش گذشتگان خود ایستاده‌اند، پس همگان در آنچه واقع می‌شود، سهم داشته و شریک می‌باشند و هر تصویری جز این خطاست.

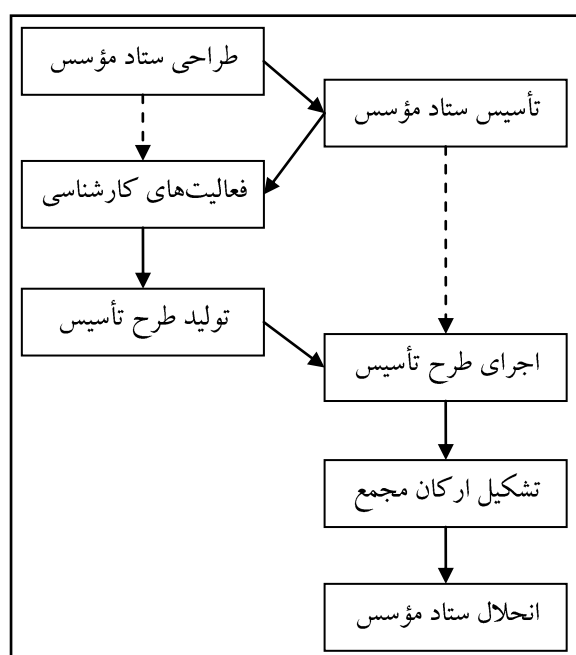
مجمع اساتید به عنوان یک نهاد رسمی برای پشتیبانی انسانی از جامعه مدرسین، بایستی با اهداف جامعه کاملاً

سازگار و متناسب باشد. برای این منظور باید در زیر چتر حمایتی جامعه مدرسین شکل بگیرد و به صورت پیوسته ارتباط اعضای جامعه با اعضای مجمع به صورتی روشن برقرار باشد. اعضای مجمع باید در این ارتباط نزدیک، سازوکار فعالیت جامعه را تحلیل و ارزیابی نموده و تجربه‌اندوزی نمایند. غیر این‌که یک گروه تحلیلی نیز باید نیازهای جامعه را ارزیابی کرده و پروژه‌های کمیون‌ها را بر اساس این نیازها تنظیم کنند.

مجمع اساتید به عنوان قاعده وسیع جامعه مدرسین، از یک سو باید ارتباط جامعه را با واقعیت حوزه ملموس و مدوّن سازد و از دیگرسو، سایه‌ای از جامعه برای آینده آن باشد.

برنامه تأسیس

روند اجمالی تأسیس مجمع



پروسه تأسیس مجمع اساتید، در معاونت جامعه و روحانیت جامعه مدرسین طی خواهد شد. این فرآیند می‌تواند بسیار ساده و یا بسیار پیچیده و دشوار باشد. اگر آن را ساده بگیریم، به یک یا چند نشست و فراخوان و بعد هم آغاز فرآیند جذب و سپس چیزی در اختیار خواهیم داشت که اثر معتنی به نمی‌توانیم از آن انتظار داشته باشیم. اما اگر آن را پیچیده ببینیم، به این معنا که تمامی سازوکارهای لازم را بررسی و تحلیل نموده و پس از دوره‌های مشورتی بلندمدت و کارشناسی‌های مورد نیاز، عملیات جذب و راه‌اندازی را آغاز کنیم، شاید مطلب به گونه دیگری قابل تصور باشد، هنگامی که روابط میان نهادها کاملاً تعریف شده باشد و همچنین روابط کاری میان اعضای مجمع و میان اعضای آن با اعضای جامعه. تعریف‌شده بودن روابط، یکی از مهم‌ترین عوامل فعال نگهداشتن یک نهاد و ممانعت از بروز ناهماهنگی‌هاست.

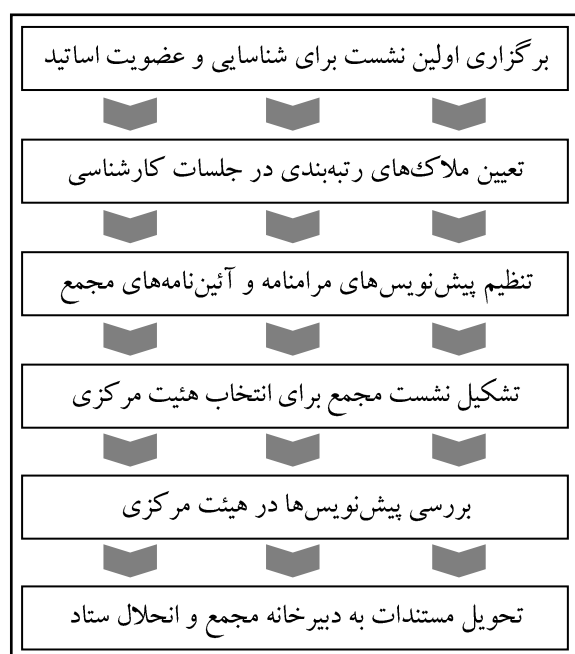
۱. طراحی ستاد مؤسس و بررسی سازوکارهای مورد نیاز آن
۲. تأسیس ستاد مؤسس
۳. آنالیزهای گسترده در ستاد مؤسس با استفاده از کارشناسان و تولید طرح تأسیس
۴. اجرای طرح تأسیس و انجام امور لازمه
۵. برگزاری نخستین جلسات تصمیم‌گیری و انتخاب اعضای شوراهای مدیریتی
۶. تحویل کار به شوراهای مدیریتی و انحلال ستاد مؤسس

این نوشته تنها متولی ارائه یک پیش‌نویس از بند یک فعالیت‌های فوق در تأسیس مجمع است. پیش‌نویس مذکور پس از مشاوره و بررسی‌های کارشناسی تبدیل به طرحی خواهد شد که می‌تواند مبنای تأسیس ستاد مؤسس قرار گیرد. ستاد مؤسس رأساً وظیفه تأسیس مجمع را بر عهده خواهد گرفت.

روند تأسیس ستاد

در جستجوی برنامه راه‌اندازی ستاد مؤسس، باید ابتدا نیازمندی‌های تأسیس را شناسایی کرد. نیازهای تأسیس نیز پیوستگی شدیدی با سازوکار مجمع دارد. باید معلوم شود، ولو بالاجمال، که مجمع بر چه اساسی مبتنی است و چگونه در راستای دستیابی به اهداف خود تلاش و حرکت می‌نماید، تا بتوان نیازمندی‌های تأسیس آن را پیش‌بینی نمود. ما در این نوشته، فرض را بر این می‌گذاریم که:

۱. مجمع متشکل از تمامی اساتید سطح و خارج حوزه علمیه قم است. دروس سطح، طبق روال مرکز مدیریت حوزه علمیه، شامل پایه‌های ۷، ۸، ۹ و ۱۰ می‌باشد. اما بر اساس تعریف سنتی حوزه، تدریس کتاب‌های رسائل و مکاسب شیخ انصاری و کفایة‌الاصول مرحوم آخوند خراسانی (رضوانا... تعالی‌علیهما) را شامل می‌شود. منظور از اساتید خارج نیز آن دسته از اساتید مجتهد می‌باشند که به تدریس خارج فقه یا اصول اشتغال دارند^{۱۰}. به نظر می‌رسد این عناوین عام حدود ۶۰۰ نفر از اساتید حوزه علمیه قم را شامل شود.



۲. اساتید مذکور رتبه یکسانی نداشته و بایستی بر اساس سنوات تدریس، میزان قوت درس، اشتهار به تقوا و پاکی نفس و ملاک‌هایی از این دست بررسی و ارزیابی شوند. افراد خاصی که می‌توانند عضو هیئت مرکزی این مجمع باشند نیز طبیعتاً از ویژگی‌های خاص‌تری باید برخوردار باشند.

۳. اجمالاً به نظر می‌رسد مجمع باید دارای سه واحد مدیریتی باشد؛ ① هیئت مرکزی، ② مدیریت ارتباطات و هماهنگی و ③ گروه‌ها و کمیسیون‌های کاری که بدنه مجمع را در خود می‌گیرد. الگوی تشکیل کمیسیون‌ها را نیز به صورت توصیف‌شده و موضوعی بر اساس نیازهای روز جامعه مدرسین در نظر می‌گیریم.

برای تأسیس مجمعی با اوصاف فوق‌الذکر، نیازهای بدوی ذیل مطرح نظر است:

۱. تحصیل آمار دقیقی از اساتید سطح و خارج حوزه علمیه قم
۲. تعیین ملاک‌های رتبه‌بندی اساتید
۳. تعیین رتبه‌های لازم برای عضویت در هر بخش از مجمع
۴. طراحی و توصیف سازوکار فعالیت کمیسیون‌های مجمع
۵. تعیین سازوکار انتخاب اعضای خاص در مجمع برای هر رده از مدیریت
۶. تعریف رابطه مجمع با جامعه و نحوه انتخاب شدن اعضای عالی‌رتبه مجمع برای عضویت در جامعه

۱۰. در این میان به نظر می‌رسد آن دسته از فرزندان مجتهدی که در جامعه شیعی مرجعیت یافته‌اند، خارج از مقوله مذکور لحاظ می‌شوند. فهم عرفی از اصطلاح «اساتید خارج» انصراف به خروج مراجع از آن، به دلیل مقام شامخ آن بزرگوران دارد. طبیعی هم هست که شأن آنان اجل از آن است که داخل در مجمع اساتید لحاظ شوند.

۷. یافتن راه‌کارهای ایجاد انگیزه در اساتید برای عضویت در مجمع

بنابراین ستاد مؤسس باید امور فوق را به انجام رساند، تا بتواند مجمع اساتید را تأسیس نماید. مهم‌ترین ویژگی ستاد مؤسس، داشتن اعتبار کافی برای ایجاد انگیزه در جذب اساتید است. این اعتبار در نخستین گام‌های تأسیس باید ایجاد شده و تحصیل شود.

فرآیند راه‌اندازی ستاد را می‌تواند در دو مرحله برنامه‌ریزی کرد:

۱. فاز اول: بررسی طرح جاری در یک گروه کارشناسی و تصویب طرح نهایی
۲. فاز دوم: تشکیل ستاد با حضور افرادی منتخب و مناسب برای فعالیت در آن

ستاد مذکور پس از تشکیل، وظایف ذیل را باید بتواند به انجام رساند:

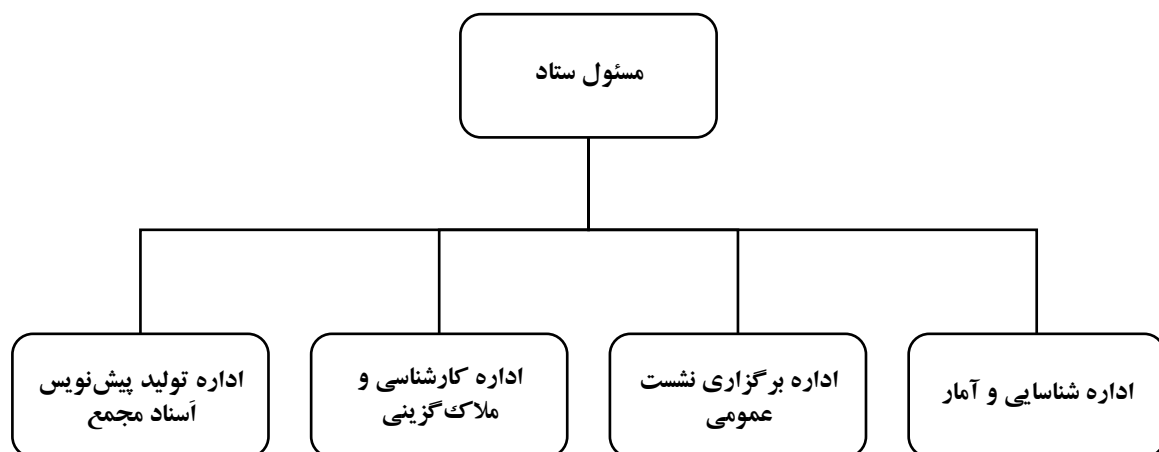
۱. شناسایی اساتید و برگزاری اولین نشست‌ها در راستای ایجاد انگیزه عضویت
۲. انتخاب کارشناسان و تشکیل جلسات کارشناسی برای تعیین ملاک‌های اولیه رتبه‌بندی
۳. تنظیم پیش‌نویس مرامنامه، آئین‌نامه و تمامی اسناد اولیه مورد نیاز مجمع
۴. تشکیل نشست عمومی مجمع برای انتخاب هیئت مرکزی، بر اساس ملاک‌های تعیین‌شده
۵. تشکیل هیئت مرکزی و بررسی پیش‌نویس‌ها و تصویب مرامنامه و آئین‌نامه مجمع

بخش بعدی این نوشتار به تشریح ساختار پیشنهادی این ستاد خواهد پرداخت.

سازمان مؤسّس

ساختار سازمانی ستاد تأسیس

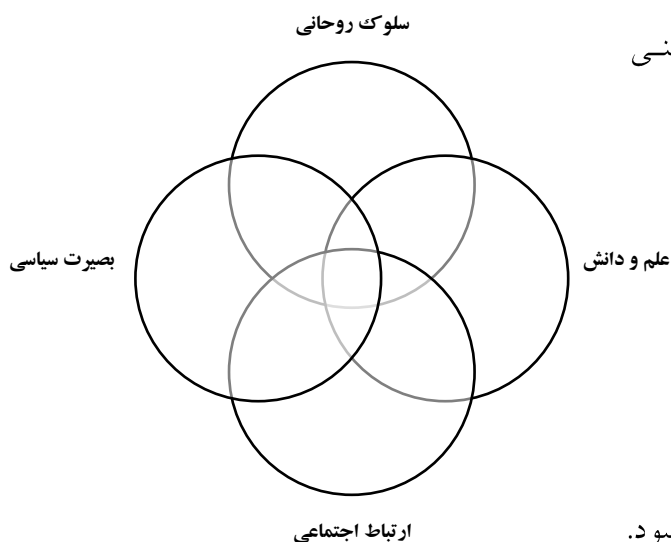
ستاد مؤسّس مجمع اساتید برای انجام پنج مرحله فعالیتی که در برنامه کاری آن ذکر شد، نیاز به چهار تشکیلات موازی دارد؛ ① واحدی برای شناسایی و جمع‌آوری اطلاعات و آمار از اساتید سطح و خارج حوزه علمیه قم، ② واحد برنامه‌ریزی و تشکیل نشست آشنایی اساتید با مجمع و عضوگیری، ③ واحدی برای ارتباط با کارشناسان و برگزاری جلسات کارشناسی تعیین ملاک‌های، رتبه‌بندی متناسب با نیازهای جامعه مدرسین و در نهایت ④ واحدی برای تدوین پیش‌نویس مرامنامه، آئین‌نامه و تمامی اسناد مورد نیاز برای اداره مجمع.



این چهار واحد زیر نظر مسئولی که از سوی معاونت جامعه و روحانیت جامعه مدرسین تعیین شده است فعالیت خواهند نمود و گزارشات خود را به او تسلیم خواهند کرد.

هر کدام از این ادارات وظایفی دارند که شرح آن در بخش مربوطه ذکر خواهد شد.

کارشناسان مرتبط و گروه‌های مشاوره



به طور مشخص، وظیفه‌ای که اداره کارشناسی و ملاک‌گزینی دارد، متمایز و فراتر از وظایفی است که سایر ادارات دارند، چه این‌که هم آمارها وابسته به الگویی است که اداره کارشناسی اعلام می‌نماید در رتبه‌بندی اساتید، هم نشست مبتنی بر این الگو تشکیل شده و انتخاب‌ها بر اساس آن صورت می‌پذیرد و هم اسناد اولیه مجمع بر اساس این ملاکات تنظیم می‌شود.

از سوی دیگر، بیشترین دقت در تنظیم همین ملاکات باید صورت پذیرد، تا هم بتواند «اعتمادسازی» نماید و هم قادر به «همگرایی» اساتید سطح و خارج حوزه علمیه در این مجمع شود.

خصوص این‌که امکان ارتقاء در این رتبه‌ها، در صورت شفاف بودن آن و ثبات و عدم تغییر، عامل بسیار قوی در «تشویق» به همکاری با مجمع است. اهمیت این اداره ایجاب می‌کند که دقت بیشتری در انتخاب فعالان آن صورت گیرد و کارشناسی‌های آن در چند لایه تخصصی بررسی و تحلیل و سپس تصویب شود.

افرادی که از سوی جامعه مدرسین به عنوان کارشناسان این امر معرفی شده‌اند می‌بایست حضور قوی و تأثیرگذاری در فرآیند کارشناسی این اداره داشته باشند، ضمن این‌که نیاز به استفاده از کارشناسان خارج از جامعه نیز به شدت احساس می‌شود، تا هم نسبت به احصاء شرایط و ملاکات اعمال دقت بیشتری شده باشد و هم نسبت به همگرایی بتوان وضعیت بهتری را در میان عموم اساتید کسب نمود.

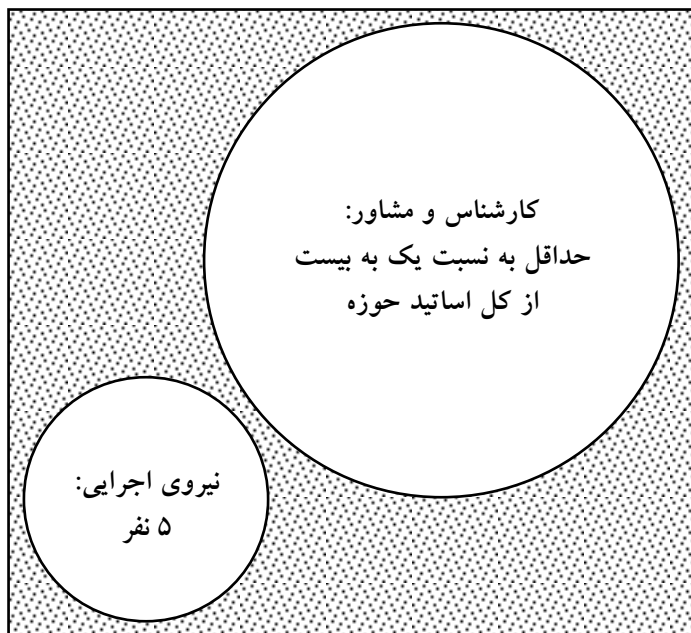
این مشاورین در گروه‌هایی سامان‌دهی می‌شوند که همگی بر موضوعات واحدی گفتگو نموده و در نهایت، نتایج گروه‌ها در یک شورای واحد مورد بررسی نهایی قرار گرفته و تبدیل به مصوبه می‌شود. موضوعاتی که به صورت یکسان در تمامی این گروه‌های مشاوره بررسی خواهد شد به ترتیب ذیل می‌باشند:

۱. احصاء دروس معتبر، وراثت فقه و اصول، مانند فلسفه، تفسیر، عرفان و... که قابلیت سنجش ملاکی دارد
۲. تعیین میزان ارزش سنوات تدریس در رتبه‌بندی و ارائه ملاک آن
۳. تعیین ارزش عنصر کیفیت تدریس در رتبه‌بندی و بررسی ارزش کمی هر کدام از ملاک‌های آن، از جمله تعداد شاگرد، مکان تدریس و یافتن سایر ملاکات قابل ارزیابی و سنجش
۴. تعیین ارزش تبرز زهد، پارسایی و سلوک روحانی در رتبه‌بندی و جستجوی ملاک‌های ارزیابی ظاهری آن
۵. یافتن ملاکاتی برای شاخص‌گذاری بصیرت سیاسی و حضور به موقع در متن حوادث اجتماعی و تعیین ارزش آن در رتبه‌بندی اساتید
۶. انتخاب شاخص‌های بیانگر تأثیرگذاری اجتماعی و قدرت اقناع در تبلیغ دینی و توانایی تفاهم با سطوح عادی و عمومی مردم، همراه با بیان ارزش آن در رتبه‌بندی

موضوعات فوق که در تمامی گروه‌ها به صورت مستقل بررسی شده و در شورای مشترک به تصویب می‌رسد، بر محور چهار عنصر اصلی؛ ۱) سلوک روحانی، ۲) علم و دانش، ۳) بصیرت سیاسی و ۴) قدرت ارتباط و تعامل اجتماعی، تنظیم شده است. این چهار محور عناصر اصلی و کلیدی رتبه‌بندی در مجمع اساتید به شمار می‌روند.

نیروهای انسانی مورد نیاز

طبیعتاً هر کدام از ادارات تابعه ستاد نیاز به یک مدیر دارند. اما این مدیر اگر خود توانا در انجام امور محوله باشد، می‌تواند بخش معظم کار را به انجام برساند و نیازی به جذب نیروی دیگری به عنوان همکار نخواهد داشت. زیرا وظایف این ادارات چهارگانه به صورت ستادی است و بیشتر فعالیت‌ها پروژه‌ای و با استفاده از منابع خارج ستاد انجام می‌شود.



بخش زیادی از فعالیت‌ها نیز می‌تواند توسط پرسنل همکار جامعه مدرسین به انجام رسد و از منابع انسانی و اطلاعاتی جامعه استفاده شود. بنابراین نیروی انسانی اجرایی ستاد، با چهار فردی که وظایف ادارات را بر عهده می‌گیرند و مسئول ستاد به عنوان نفر پنجم قابل تأمین است.

بیشترین نیاز نیروی انسانی در این ستاد زمانی جای توجه خواهد داشت که به مشاورین و کارشناسان آن نظر اندازیم. کارشناسان و مشاورانی که باید در ملاک‌گزینی به ستاد یاری رسانند و آنان که برای تنظیم پیش‌نویس مرامنامه، آئین‌نامه و اسناد مورد نیاز برای اداره مجمع نیاز به همکاری‌شان به شدت احساس می‌شود.

عرصه انتخاب ملاک برای رتبه‌بندی بسیار حساس و چالش‌برانگیز است. زیرا اساساً کمّی کردن امور کیفی، پیچیده و دشوار بوده و ملاحظات بسیاری با خود دارد. این چالش زمانی خود را بهتر نشان می‌دهد که قرار باشد این ملاک‌ها به تفاهم و قبول بدنه حوزه و اساتید آن برسد. ملاک‌ها باید به گونه‌ای تنظیم شود که بتواند همگرایی لازم را پدید آورد و وحدت رویه ایجاد کند. از این رو، لازم است در کارشناسی و مشاوره آن از تمامی اساتید تأثیرگذار و دارای پذیرش در حوزه استفاده شود. اگر این ملاکات مورد توافق خواص از اساتید مبرز قرار گیرد، پذیرش آن برای بدنه حوزه ساده‌تر خواهد بود. پذیرش اساتید و فضایی برجسته نیز محتاج حضور رأی و نظر آنان در بررسی ملاکات و خصوصاً حضور فیزیکی آنان در گروه‌های کارشناسی مزبور است. به نظر می‌رسد دعوت آنان برای فعالیت در چنین موضوعی یکی از مهم‌ترین ارکان تشکیل مجمع اساتید باشد و در غیر این صورت، چالش‌ها پیوسته و دائم در ممانعت از توسعه و گسترش مجمع پیش رو خواهد بود.

شرح وظایف و مسئولیت‌ها

مدیر شناسایی و آمار

فی‌الجمله تهیه فهرست و اطلاعات کامل از تمامی اساتید سطح و خارج حوزه علمیه بر عهده این فرد است. در مراحل بعدی، بر اساس الگوهای ارائه شده از سوی ادارات دیگر، موظف به کسب اطلاعات تفصیلی‌تر از اساتید خواهد بود که نیاز به سازوکارهای متفاوتی در نظرسنجی و استعلام و موارد مشابه خواهد داشت.

این واحد موظف است وظایف زیر را به انجام رساند:

۱. تهیه فهرست جامعی از تمامی اساتید سطح و خارج حوزه علمیه قم
۲. استعلام از مرکز مدیریت، دفتر تبلیغات، سازمان تبلیغات و مراکز مشابه در تجمیع اطلاعات موجود از این اساتید
۳. تهیه نرم افزار بانک اطلاعات اساتید و درج اطلاعات به صورت مبوّب و قابل دستیابی
۴. پیشنهاد کارشناسان مورد نیاز برای اداره کارشناسی و ملاک‌گزینی، بر اساس مشهورترین و تأثیرگذارترین اساتید و به نسبت یک به بیست
۵. دریافت الگوهای ارزیابی از اداره کارشناسی و ملاک‌گزینی و پیشنهاد راه کارهای کسب اطلاعات مورد نیاز
۶. دریافت راه کارهای مصوّب و انجام تحقیقات پیمایشی و میدانی در تولید اطلاعات خواسته شده

مدیر برگزاری نشست عمومی

این اداره نیز فی‌الجمله وظیفه برگزاری نشست عمومی مجمع اساتید را تا پیش از تشکیل نهادهای داخل مجمع بر عهده دارد. این وظایف به شرح ذیل است:

۱. دریافت اطلاعات اساتید از اداره شناسایی و آمار
۲. برقراری ارتباط با تمامی اساتید معرفی شده و دارای صلاحیت برای حضور در نشست اول. تنها صلاحیت مورد نظر در بدو کار، اشتغال به تدریس سطح یا خارج در حوزه علمیه قم، حداقل به مدت سه سال است.
۳. اقناع تمامی مدعوین برای شرکت در نشست اول، به گونه‌ای که اطمینان از مشارکت آنان به دست آید، به صورت تماس تلفنی و اگر نشد اعزام کارشناس و اقناع و دعوت حضوری.
۴. برگزاری نشست اول با حضور تمامی اساتید معرفی شده
۵. بررسی اطلاعات شرکت‌کنندگان و غائبین و تماس مجدد و چندباره برای جلب موافقت غائبین به منظور شرکت حتمی در نشست دوم مجمع
۶. برگزاری نشست دوم به منظور انتخاب هیئت مرکزی و رئیس مجمع

هدف از برگزاری نشست اول، آشنا نمودن اساتید با اهداف مجمع و ایجاد انگیزش برای مشارکت در آن است. از این رو، باید با حضور برجسته‌ترین فضلاء حوزه که پیش از آن نسبت به ضرورت تشکیل مجمع اساتید قانع شده باشند صورت گیرد. این نشست باید کاملاً قابلیت اقناع عمومی داشته باشد.

نشست دوم به منظور برگزاری انتخابات برای تعیین هیئت مرکزی و رئیس مجمع تشکیل می‌شود. این هیئت پس از انتخاب، سوگند یاد کرده و کار خود را آغاز می‌نماید. هیئت مرکزی در زمان تعیین شده حضور به هم رسانده و با تشکیل جلسات خود پیرامون پیش‌نویس آسناد رایزنی نموده و آسناد نهایی را تصویب کرده و در مجمع عمومی دیگری به رأی اعضای مجمع خواهند گذارد.

مدیر کارشناسی و ملاک‌گزینی

این اداره خطیرترین فعالیت ستاد را برعهده دارد و آن تعیین ملاکات رتبه‌بندی اساتید سطوح عالی حوزه است. فعالیت‌های ذیل باید توسط این اداره به انجام رسد:

۱. بررسی کارشناسان پیشنهادی اداره شناسایی و آمار با استفاده از دیدگاه پنج عضو منتخب جامعه مدرسین
۲. تشکیل حداقل ده گروه کارشناسی، با دسته‌بندی حدود ۳۰ کارشناس منتخب

۳. تعیین دقیق موضوعات کارشناسی که در تمامی کارگروه‌ها مشترک می‌باشد
۴. پی‌گیری حضور کارشناسان و تشکیل جلسات گروه‌ها، تنظیم صورتجلسه‌ها و گزارشات
۵. تشکیل جلسات مشترک میان گروه‌ها در یک شورای مرکزی برای یکسان‌سازی نتایج حاصله

دلیل اصرار بر تعدد گروه‌های ذکر شده، ایجاد امکانی است که تمامی نظرات جمع شود و حداکثر تفاهم و همگرایی حاصل گردد. از این رو، به تعدادی که اعضای هر گروه احساس نمایند باید جلسات کارشناسی ادامه یابد. ممکن است ده یا پانزده جلسه و حتی بیشتر، نیاز به بحث و گفتگو باشد. تمامی این هماهنگی‌ها بر عهده این اداره است.

هزینه همکاری کارشناسان با این اداره باید دقیق و کامل و به موقع پرداخت شود.

مدیر تولید پیش‌نویس اسناد مجمع

تنظیم پیش‌نویس تمامی اسناد مورد نیاز مجمع فی‌الجمله وظیفه‌ای است که این اداره بر عهده دارد. تفصیلاً بایستی امور ذیل را به انجام رساند:

۱. تنظیم پیش‌نویس مرامنامه یا اساسنامه مجمع
۲. تولید مجموعه‌ای مفصل و گسترده به عنوان مستندات، در زمینه‌های مرتبط با کار مجمع، با استفاده از فرمایشات امام(ره) و مقام معظم رهبری(دام‌ظله) و هر منبع دیگری که بتواند توجیه‌کننده اهداف مجمع باشد.
۳. تنظیم پیش‌نویس آئین‌نامه مجمع و قوانین اداره آن
۴. تنظیم سند ملاکات ارزیابی و رتبه‌بندی بر اساس الگوهای ارائه شده از سوی اداره کارشناسی و ملاک‌گزینی
۵. تولید متن سوگندنامه اعضای عمومی مجمع اساتید و سوگندنامه خاص اعضای هیئت مرکزی
۶. تنظیم تمامی فرم‌ها، کاربرگ‌ها و فرمت‌های گزارش‌نویسی برای گروه‌های کارشناسی ستاد و مجمع

البته اساسنامه‌ای از سوی جامعه مدرسین آماده شده است که حسب نظر مدیران می‌تواند به یکباره به عنوان اساسنامه مجمع به کار گرفته شود. ولی به نظر می‌رسد تبدیل آن به یک «مرامنامه»، به معنای اصطلاحی «مانیفست»، بیشتر می‌تواند همدلی میان اعضا ایجاد نماید. البته اساسنامه‌ای بر اساس این مرامنامه می‌تواند تنظیم شود و به تصویب رسد.

مسئول ستاد

فردی است که وظیفه هماهنگی تمامی ادارات با یکدیگر و رفع موانع پیش‌رو را بر عهده دارد. این فرد امور ذیل را به انجام خواهد رساند:

۱. رهبری ستاد تا دستیابی به نتایج نهایی
۲. مسئول اجرای تمامی بندهای طرح تشکیل ستاد و مورد بازخواست، در صورت نقص فعالیت‌های ستاد
۳. ارتباط رسمی ستاد و ادارات آن با جامعه مدرسین و فراهم‌کننده امکانات مورد نیاز
۴. تأمین بودجه ستاد و ادارات تابعه
۵. رفع موانع غیرمترقبه در مسیر کار ادارات، با استفاده از ارتباطات در اختیار
۶. انتخاب مدیران ادارات با مشاوره معاون جامعه و روحانیت

هزینه‌های تأسیس

هزینه تخمینی نیروی انسانی

فعالیت‌های ستاد دو دوره زمانی دارد که حجم فعالیت در این دو دوره متفاوت است: ① فاز نخست: بررسی نوشتار حاضر و تصویب طرح نهایی و ② در فاز دوم: تشکیل ستاد با حضور مدیران چهار اداره و کارشناسان مورد نیاز.

فاز اول که به نظر می‌رسد پانزده روز (حدود دو هفته) زمان برای آن صرف شود، نیاز به مسئول ستاد، یک نیروی همکار و دو کارشناس مشاور دارد. نتیجه تسلیم مسئولین جامعه مدرسین شده و پس از اصلاحات مورد نیاز به تصویب می‌رسد. هزینه نیروی انسانی در این پروسه پانزده روزه برای دو نیروی اجرایی و دو کارشناس -۶/۰۰۰/۰۰۰ ریال پیش‌بینی می‌گردد.

در فاز دوم و تشکیل چهار اداره مورد نظر و دعوت از حدود ۳۰ کارشناس برای تشکیل جلسات به صورت حداقل هفته‌ای دو بار، به نظر می‌رسد هزینه نیروهای انسانی برای یک دوره دو ماهه، در حدود -۱۹۵/۰۰۰/۰۰۰ ریال باشد. بر اساس پرداخت حق‌الجلسه‌ای حدود ۳۷ هزار تومان برای هر کارشناس و حق‌الزحمه نیروهای اجرایی بر اساس مبنای پرداختی -۳/۰۰۰/۰۰۰ ریال در ماه.

امکانات مورد نیاز و هزینه‌های مصرفی

البته تا آن‌جا که امکان داشته باشد از تجهیزات جامعه مدرسین و فضای آن برای تشکیل ستاد استفاده خواهد شد. اما هزینه برگزاری نشست‌ها، تشکیل جلسات کارشناسی، تجهیزات مورد نیاز برای تنظیم دعوت‌نامه‌ها، گزارشات و اموری مانند آن، به میزانی که خارج از امور جاریه جامعه باشد، شاید هزینه‌ای سربار ایجاد نماید که در جدول ذیل به صورت تخمینی پیش‌بینی می‌گردد.

هزینه تحقیقات پیمایشی به فعالیت‌هایی اشاره دارد که اداره شناسایی و آمار برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز بر اساس الگوی مصوب از اساتید سطوح عالی حوزه باید مصرف نماید.

نیروی انسانی فاز اول:	۶/۰۰۰/۰۰۰/- ریال
نیروی انسانی فاز دوم:	۱۹۵/۰۰۰/۰۰۰/- ریال
برگزاری نشست اول:	۱۰۰/۰۰۰/۰۰۰/- ریال
برگزاری نشست دوم:	۱۰۰/۰۰۰/۰۰۰/- ریال
هزینه تحقیقات پیمایشی و جمع‌آوری اطلاعات:	۳۰/۰۰۰/۰۰۰/- ریال

بودجه ستاد در یک دوره حدوداً سه ماهه: ۴۳۱/۰۰۰/۰۰۰/- ریال

نکته مورد توجه:

همان‌طور که به روشنی می‌توان دید، بیشترین هزینه ستاد در خصوص تعامل و استفاده از کارشناسانی است که باید در ملاک‌گزینی که یک امر کاملاً تخصصی، پژوهشی، پیچیده و نو است به کار گرفته شوند. با توجه به اهمیت فوق‌العاده این تحقیق، اصلاً نباید از آن صرف‌نظر نموده و یا در آن اهمال به کار بست. اگر قواعد رتبه‌بندی در مجمع روشن نباشد، اعتماد عمومی را جلب نخواهد کرد.

روشن بودن این قواعد از یک‌سو جلب اعتماد نموده و از سوی دیگر دورنمای روشنی برای ارتقاء رتبه در مجمع به نمایش می‌گذارد و کارکرد تشویقی برای همکاری پیدا می‌کند. هنگام انتخاب اعضای جامعه مدرسین از میان اعضای برجسته مجمع نیز به طور کاملاً شفاف، دلایل انتخاب را بازگو می‌نماید. اگر این شفافیت در انتخاب حاصل نشود و انتخاب به صورت غیرقاعده‌مند انجام شود، از یک طرف سبب اعتماد عمومی از جامعه شده و از طرف دیگر این پرسش را در برابر ما قرار می‌دهد که واقعاً آیا این انتخاب‌ها صحیح بوده و نزد پروردگار ایجاد مؤمن قطعیه نموده است یا خیر. توجه داشته باشیم که اگر «بهتر» وجود داشته باشد، نباید کار را به غیر واگذار نمود. انتخاب بر اساس ملاک معتبر، می‌تواند «حجیت انتخاب» را حاصل نماید.

این پیش‌نویس پس از بررسی در جلسات کارشناسی و ارائه به مسئولین جامعه، در صورت تصویب، به عنوان سند رسمی برای تشکیل ستاد تأسیس مجمع اساتید لازم‌الاتباع بوده و ملاک عمل خواهد شد.

و من ا... التوفیق و علیه التکلیل