مجله حوزه، شماره 147

**دغدغه هاى حوزوى**

**حسین جمشیدی**

### ضرورت تعيين راهبرد

استراتژى, يعنى آن غايت و هدفى كه دنبال مى كنيم. آن چيزى كه در آينده, بدان مى خواهيم برسيم. شايد بتوان گفت: استراتژى همان ديدن آينده در حال است. استراتژيستها, كسانى هستند كه مى توانند آينده را هم اكنون ببينند. از جهت و يا جهاتى استراتژيستها, همچون منجمان و يا پيشگويان اند, با اين تفاوت كه استراتژيستها, براى روشن گرى آينده از چيزهايى بهره مى گيرند كه درخور نقل و انتقال و يا اثبات و ابطال است. شايد بهتر باشد كه بگوييم اگر در سپهرى كه قرار گرفته ايم و به پيش مى رويم; چنانچه بدانيم كه كجا؟ و چگونه؟ و با چه؟ مى رويم و چه مرحله هايى را مى پيماييم؟ و در اين ميان چه مى خواهيم؟ و يا چه نمى خواهيم؟ تا اندازه اى استراتژى براى ما روشن است.  
اگر فرد بداند كه چه نمى خواهد شايد كارهايى انجام دهد; ولى اگر بداند كه چه مى خواهد; خيلى كارها مى تواند انجام دهد. گره ناگشوده, گاهى در اين است كه نمى دانيم در پى چه چيزى هستيم؟ استراتژى به ما مى گويد كه چه نمى خواهيد و چه مى خواهيد. كه برابر نهاده آن در زبان فارسى, همان راهبرد است. چيزى كه هدف را به ما مى رساند. فاصله بين آن چه هست و آن چه بايد باشد را با چيزى به نام راهبرد پر مى كنند. حوزه هاى علميه بايد براى خود استراتژى تعيين كنند و بدانند كه به كجا خواهند رسيد. لازم نيست كه استراتژى را اعلان كنند, ولى مهم اين است كه خود بدانند كه چه مى كنند؟  
بايسته گفت است كه ما در اين كوتاه نوشت در پى تجليل نبوده و نيستيم. نه شأن ما و نه شأن حوزه اين اجازه را مى دهد كه فرد و يا افرادى بخواهند از مجموعه كارهاى سترگى كه حوزه و روحانيت كرده و به ثمر رسانده, تجليل كند; بلكه فقط با انگيزه آسيب شناسى به راه افتاده ايم. درصدد تحليل حوزه برآمديم, نه تجليل. بدين جهت به دنبال واقعيتهاى تلخ حوزه هستيم, نه وهمها و خيالها. شايد در ضمن اين بحثها و سخنها, سخنانى گفته آيد كه چندان دلنواز و خوش آهنگ نباشد. مى خواهيم از درون, مجموعه را بازشناسى كنيم. و ما را ياراى شنيدن هر سخن تلخ, ولى حقى هست. تا نشنويم و نشناسيم; چگونه خواهيم توانست درمان كنيم. و آن چه گفته مى آيد, سوز و گداز است, سخن از سر درد و همدردى است و راهى براى رهايى از درمان يا دست كم, مهار درد.

### اهميت حوزه هاى علميه

حوزه هاى علميه و فراورده هاى آن (روحانيت) در گذشته نقشهاى فراوانى بر عهده داشته است و هم اينك بسيارى بدان چشم دوخته اند. تجربه تاريخى به ما مى فهماند كه حوزه هاى علميه و روحانيت در كانون توجه هاى مردمى بوده اند. در ايران باستان و در ديگر اديان نيز, روحانيان جايگاه ويژه داشته اند. تا آن جا كه فرو افتادن آنان از جايگاه ويژه سبب فروپاشى حكومتها و افول اديان قلمداد شده است. شمارى از تاريخ نگاران در تحليل خود به روشنى يادآور شده اند كه علت فروپاشى ساسانيان فروپاشى جايگاه روحانيان در بين مردم بوده است.  
در قرآن كريم, ريشه و انحراف اديان الهى را در كژراهه روى و رفتار نابخردانه روحانيان و عالمان دين و رهبانان پى مى جويد. اگر به درستى دقت شود, اين نكته دست مى آيد كه بسيارى از دگرگونيهاى ايران, ريشه حوزوى داشته است. نظام زميندارى بزرگى كه شاه در پى پديدآورى آن بود, روحانيت و عالمان درهم شكستند.  
ماركسيسم را در ايران, روحانيت درهم شكست. دگرگونيهاى بزرگ در ايران, در مراكز دينى سر و سامان پيدا كرد. در اروپا هم دگرگونيها از كليسا آغاز شد. و اين هشدارى است به حوزه هاى علميه كه براى دگرگونيهاى ريشه اى در جامعه, سراغ از حوزه ها مى گيرند. هشدار نه بدين معناست كه كمربند ايمنى ببندند و از هر دگرگونى و دگرديسى پيشگيرى كنند, بلكه آگاهانه هر دگرديسى را خود مديريت كنند.

### رسالت حوزه هاى علميه

اگر بخواهيم در حوزه تحول ايجاد شود, بايد در گام نخست توجه داشته باشيم كه از چه روشى مى خواهيم استفاده كنيم. يا در پى اين تحول به دنبال چه چيزى هستيم. لذا در نخستين گام بايد ابتدا سياست كلان حوزه و يا وظيفه اصلى حوزه هاى علميه روشن شود.  
يكى از پرسشهاى جدى پيش از پرداختن به هر تحولى در حوزه هاى علميه, مسؤوليت حوزه است. به راستى رسالت حوزه چه مى تواند باشد؟

### جايگاه حوزه ها در نظام اجتماعى

حوزه هاى علوم دينى, در واقع يك سازمان اجتماعى است. براى آن كه جايگاه حوزه هاى علوم دينى نسبت به ساير نهادها و سازمانهاى فرهنگى اجتماعى روشن شود, نگاهى اجمالى به ساختار نظام اجتماعى خواهيم داشت. در هر جامعه اى, گونه اى از تقسيم كار وجود دارد. و هر بخشى از كارهاى تقسيم شده در يكى از سازمانهاى اجتماعى متمركز است. به عبارت ديگر, براى هر بخشى از كارهاى تقسيم شده يك نوع سازمان اجتماعى به وجود مى آيد. يكى از جامعه شناسان, مجموعه سازمانهاى اجتماعى را مورد توجه قرار داده و كل نظام اجتماعى را به چهار خرده نظام تقسيم كرده است:  
خرده نظام فرهنگى.  
خرده نظام سياسى.  
خرده نظام اقتصادى.  
خرده نظامِ اجتماعِ نظام يافته.  
هريك از اين چهار خرده نظام يك اثر مفيد و ضرورى براى حفظ و بقا و به هم پيوستگى نظام اجتماعى دارند كه به اين اثر مفيد, در اصطلاح كاركرد مى گويند.  
كاركرد خرده نظام فرهنگى, انتقال الگوها و هنجارها و حفظ و بقاى آنهاست.  
كاركرد خرده نظام سياسى, رساندن به هدفهاست.  
كاركرد خرده نظام اقتصادى انطباق با محيط است.  
و كاركرد خرده نظامِ اجتماع نظام يافته, به هم پيوستگى و يگانگى است.  
خرده نظام فرهنگى نظام اجتماعى موجود در سازمانهاى فرهنگى است. يك سازمان داراى گروه اجتماعى, به علاوه نظام اجتماعى است. سازمانهاى فرهنگى سازمانهايى هستند كه آموزش و تربيت و انتقال ارزشها و هنجارها و حفظ آنها را بر عهده دارند(نگاه حوزه, شماره8و9).

### كاركرد حوزه هاى علميه

حوزه هاى علوم دينى يك سازمان اجتماعى است كه در عرصه و قلمرو فرهنگ تلاش مى كند. و طلبه كسى است كه در اين سازمان اجتماعى تحصيل مى كند و دانش فرا مى گيرد. كاركرد طلبه, به عنوان كسى كه در يك نظام آموزشى خاصى, قرار گرفته اين است كه مى خواهد يك عنصر فرهنگى بشود. حوزه فرد را تربيت مى كند تا به عنصرى فرهنگى بدل شود. بدين جهت يك فرد حوزوى نمى خواهد در بخش تكنولوژى و فن آورى به معناى علمى آن كار كند. برخلاف دانشجو كه در دانشگاه در دو قلمرو انسانى و فن آورى كار مى كند. حتى در تقسيم بندى علوم نيز, در دانشگاه هم رياضى هست و هم طبيعى. هم علوم انسانى هست و هم علوم تجربى. البته در دانشگاه همان علوم انسانى هم, تجربى است. علوم تجربى به دو قسم تقسيم مى شود: علوم طبيعى و علوم انسانى. و يك حوزوى, با بخش خاصى از اين علوم سر و كار خواهد داشت. آن علومى كه در بستر اصيل حوزوى شكل گرفته است, نه فراورده غرب و شرق. از اين روى حوزه هاى علميه عهده دار امورى اند, بدين شرح:  
نخستين كارى كه در جامعه ما بر عهده سازمان علوم دينى (طلبه و حوزه) بوده و هست, تحقيق و پژوهش در متون دينى و بيرون كشيدن عقايد صحيح و فرمانها و احكام دين از متون اسلامى است. علماى برجسته دين ما همگى محققان برجسته علوم دينى بوده اند و اجتهاد اشاره به مقام پژوهش گرى عالى رتبه است.  
دومين كارى كه بر عهده سازمان علوم دينى است, آموزش عقايد صحيح, آيينها و احكام دين به مردم متدين است. لازمه آموزش داشتن كادر آموزشى است. هر مربى معارف اسلامى خود بايد آموزش ديده باشد. به همين خاطر, شمارى از روحانيان را به اندازه اى آموزش مى دهند كه با دستاوردهاى پژوهشهاى دينى و روش آن آشنا شوند. اين شمار پس از اين مرحله, در مسجدها, حسينيه ها, منزلها, در شهرها و روستاها, به آموزش و ارائه آموزه ها و خدمات تخصصى دينى به مردم مى پردازند.  
سومين كارى كه بر عهده ى سازمان علوم دينى است دفاع از حريم دين و حق بودن آن است. شبهه كنندگان به عقايد و احكام دينى, هميشه بوده و خواهند بود. و سازمانِ علوم دينى كه عهده دار بيرون كشيدن عقايد و احكام دينى و آموزش آنهاست, عهده دار دفاع از آنها نيز هست(نگاه حوزه, شماره8و9).

### كاركرد طلبه

كاركرد طلبه, يا روحانى برمى گردد به نيازهاى واقعى جامعه كه فراروى او قرار دارد, نيازمنديهايى كه سازوار با ديندارى به وجود آمده است.

### يكم. كاركرد مهارتى

يك مرتبه كاركرد به اعتبار مهارت است. طلبه جداى از نيازهايى كه در جامعه وجود دارد و جداى از دانشهاى تخصصى كه فراروى او هست, نيازمند است تا مهارتهايى را نيز فرا بگيرد; زيرا بخشى از كاركردهاى حوزه به ايجاد مهارتها باز مى گردد:  
1. مهارت تدريس: از گذشته تدريس در حوزه ها به عنوان ركن اصلى و اساسى بوده و هم اينك نيز بدان نياز اساسى است; ولى بايد پذيرفت كه گستره تدريس دگرگون شده است. براى روحانيان پيش تر حضور در آموزش و پرورش, به اين گستردگى نبود. يا در دانشگاه به اين اندازه از نياز نبود. گروه هاى اجتماعى گوناگونى امروز طلب مى كند كه روحانيان در بين آنان حضور داشته باشند. در جامعه, بسيار نابينا و ناشنوا وجود دارد. آنان يك حس را كم دارند. نمى بينند يا نمى شنوند, يا نمى تواند حرف بزنند; ولى برخى از آنان توانايى هاى فراوان و بسيار بالايى دارند. ما چه آمادگى مهارتى براى حضور در اين حوزه ها داريم.  
2. مهارت پژوهش: گرچه از ديرباز, حوزه هاى علميه, در عرصه ى پژوهش, پيشتاز بوده است و كتابخانه هاى بزرگ جهان اسلام بلكه تمامى كتابخانه هاى معتبر جهان, هزاران اثر چاپ شده و به صورت خطى وجود دارد; ولى اين پژوهشها از آن گذشته است و سرمايه و ميراث اسلامى كه بايسته است اين ميراث دگرباره مورد بازخوانى قرار بگيرد. امروزه بهره گيرى از روشهاى نوين پژوهشى, امرى گزيرناپذير است. گرچه در گذشته به جهت محدود بودن منابع درسى و آموزشى, فرد به آسانى مى توانست در عرصه هاى گوناگون تبليغ, تدريس و تحقيق حضور جدى پيدا كند, ولى اينك به جهت ضرورتهاى اجتماعى و تخصصى شدن امور, عرصه تبليغ از پهنه تدريس, خود به خود جدا شده است و گستره تحقيق, فضاى خاص خود را دارد.  
نياز است كه امروزه, طلاب حوزه هاى علميه با آشنايى به روشهاى پژوهشى و نظريه هايى كه در اين عرصه ارائه شده است, به بازخوانى متون, بازانديشى يافته ها و بررسى خود حوزه و نيازهاى اجتماعى بپردازند. بر همگان روشن است كه پژوهش براى كشف يك نياز در جامعه, غير از پژوهش براى بيرون كشيدن انديشه از يك متن است.  
بايسته است در فرصتى فراخ تر به چگونگى و عرصه هاى پژوهشى در حوزه هاى علميه پرداخته شود; اما به اختصار بايد گفت:  
1. پژوهش در تمامى متون گذشته و بازخوانى تمامى آنها كه پژوهش تمام, اسنادى و كتابخانه اى خواهد بود و با توجه به حوزه مطالعاتى كه علوم انسانى است, بايد روشهاى خاص مطالعاتى تجربى, تاريخى, فلسفى, و نيز تحليلى بنيادى, كاربردى, و كاركردى از يك ديگر باز شناخته شود و طلاب حوزه با اين متدها آشنا شوند.  
2. پژوهش روى خود حوزه هاى علميه به عنوان يك سازمان و نهاد اثرگذار كه پژوهشى به طور كامل پيمايشى و ميدانى است.  
3. پژوهش در جامعه و بازشناسى مدام نيازها و ضرورتهاى اجتماعى در پهنه تخصصى حوزه كه اين نيز پژوهشى به طور كامل ميدانى و پيمايشى است.  
4. مطالعات گسترده در رابطه با هماهنگى بين داده هاى اجتماعى و يافته هاى از متون و اسناد كتابخانه ها, كه در پاره اى از موارد فرد بايسته است افزون بر مهارت پژوهش, مطالعه دانشهاى بين رشته اى هم داشته باشد.  
3. مهارت تبليغ: تبليغ در حوزه, پيشينه بس درازى دارد و در جاى خودش هم جواب داده است. در مَثَل منبر. منبر يك رسانه است. امرو دنياى زاد و ولد رسانه هاى جديد است. حوزه بايد رابطه اش را با رسانه هاى جديد روشن كند. اگر مى خواهد استفاده كند, بايد قاعده و قانون آن را بلد باشد. اين كه دين با هر درك و نگاهى و در هر فرم و قالبى در دست صاحبان رسانه قرار بگيرد, جفايى است كه امروز به دين مى شود. بدين جهت مهارت تبليغ در حوزه ارتباطات و رسانه ها يكى از نيازهاى جدى است.  
4. مهارت مديريت: بايد بپذيريم با اين كه امروز پاره اى عرصه هاى حساس مديريتى بر دوش حوزويان و روحانيان افتاده است; ولى مهارت مديريت را به عنوان ابزارى بايسته براى ايفاى مسؤوليتها نمى نگريم. بدين جهت كسانى را به ميدانهاى حساس مديريت اعزام مى كنيم كه تنها توانايى تبليغ دارند. و يا افرادى موفق در عرصه آموزش اند. امورى مانند قضا, نمايندگى مجلس, نمايندگى ولى فقيه و… اينها جايگاه هايى است كه افزون بر توانايى علمى, توان مديريتى نيز مى خواهد. بايد افرادى در اين عرصه ها حضور بيابند كه مهارت مديريتى داشته باشند.

### دوم. كاركرد جغرافيايى

يك تقسيم بندى ديگر كه سليقه اى شگل مى گيرد با استفاده از آيه (نفر) است: (اذا رجعوا الى قومهم) اين تقسيم بندى به اعتبار سرزمين جغرافيايى است. شمارى به جهت توانايى خاصى كه دارند, كاركرد آنان در حوزه هاى محدود جغرافيايى خواهد بود; مانند: روستا, محله, منطقه, بخش, شهرك و… شمارى در كارهاى بزرگ جغرافيايى كارايى دارند و با كاركرد گسترده تر. شمارى در خانواده تشيع كارايى دارند و شمارى در خانواده اسلام. كسانى ممكن است ساختار شخصيتى شان به گونه اى باشد كه در عرصه هاى بين الاديان كارايى داشته باشند.

### بحرانهاى پيش روى حوزه

صرف نظر از كاركردى كه روحانيت مى تواند داشته باشد, بحرانهايى هم اكنون پيش روى روحانيت است كه كاركردهاى او را دچار مشكل مى كند. يعنى يك نوع آشفتگى سازمانى كه هم به افراد سرايت كرده و هم فضاى كلى سازمان روحانيت را دربر گرفته است. اين بحرانهارا مى توان برشمرد. بحرانهايى كه حوزه علميه و روحانيت دچار آن است, محصور در اين مواردى نيست كه بيان خواهيم كرد. ضمن اين كه اين موارد خود معلول و ريشه بحرانهاى ديگرى شايد به نظر آيد. اما اين موارد به عنوان يك بحران سازمانى كه در دو حيطه فردى و هدفهاى سازمانى, اثر منفى خواهد گذاشت, درخور طرح است.  
1. بحران بينش.  
2. بحران دانش.  
3. بحران كارآمدى.  
4. بحران شخصيت.  
5. بحران نيروى كارآمد.

### 1. بحران بينش

در اساس روحانيان, آن گونه كه بايد از يك بينش سازمانى و بصيرت ساختارى كه بتواند آنها را به يك كنش سازمانى مطلوب وادارد, بهره مند نيستند. بينش يك مؤلفه اى است كه از عوامل ديگر ممكن است به دست آيد. روحانيان آيا رغبتى براى پردازش به مسائل صنفى دارند؟ آ يا يك روحانى در سيستم طلبگى جورى رشد پيدا كرده كه به كارهاى خود از باب هدفهاى جمعى, نه از باب هدفهاى فردى بنگرد؟ بنابراين, وقتى مى خواهد روابط اجتماعى خود را با نهاد روحانيت تنظيم كند, لازم است كه هماهنگى داشته باشد. جدا از پيكره روحانيت عمل نكند.  
در حيطه بينش چند مشكل اساسى داريم:  
1. ضعف بينش نسبت به عمل روحانيت.  
2. ضعف بينش نسبت به سازمان روحانيت.  
3. ضعف بينش نسبت به كاركرد روحانيت.  
4. ضعف بينش نسبت به مخاطبان.  
5. و…  
ضعف بينش در عرصه هاى گوناگون پيامدهاى متفاوتى خواهد داشت. در سياست, اقتصاد, فرهنگ, جامعه و… اثر ناگوارى مى گذارد. حوزه در ساحتهاى گوناگون نياز به بازبينى بينشى دارد.  
بينش برآيندى از آگاهى ها و آموخته هاست. اگر با تقويت بنيه هاى پژوهشى حوزويان بتوانند دريچه هاى ذهن را بر تحولات دنياى جديد هرچه بيش تر بگشايند و با دقت بيش ترى رويدادها را مورد مطالعه و تجزيه و تحليل قرار دهند و خرد خدادادى را براى ژرفكاوى, به كار بگيرند بى گمان نگاه آنها گونه اى ديگر خواهد شد. به راحتى نمى توان از دستاوردهاى جديد علمى چشم پوشيد. و از سوى ديگر نمى توان, بى مهابا شيفته شد و سر از پا نشناخته, آغوش بر همه چيز گشود. دانشهاى تجربى روان شناسى, جامعه شناسى, زيست شناسى, و دانشهاى فلسفى ذهن شناسى, پديدارشناسى, معرفت شناسى, فلسفه اخلاق, فلسفه حقوق, فلسفه علم و… افقهاى تازه اى فرا روى ما خواهد گشود و نگاه مان را دگرگون خواهد كرد. به سادگى از اين دانشها نمى توان چشم پوشيد.  
علاوه بر ضعف بينش, مشكل همگرايى در بينش را هم داريم. يعنى تفاهم بر اساس بينش مشترك شكل نگرفته است. چون يكى از مؤلفه هاى سازمانى, همبستگى است. وقتى كه بينش مشترك وجود ندارد, ضريب همبستگى هم پايين خواهد آمد. پس لازم است فراگيرى دانشهاى مشتركى در حوزويان شكل بگيرد. يعنى حوزويان به عنوان يك سازمان و نهاد كليدى و حساس, آن گاه مى توانند تفاهم داشته باشند كه همگان از دانش كلامى, فقهى, اصولى و… بهره مند باشند. تخصصى شدن يك دانش نبايد به معناى فراموشى ديگر علوم ضرورى, انگاشته شود. تخصصى شدن علوم به معناى آن است كه علاوه بر اين كه فرد آشنايى با دانشهاى گوناگون دارد, در رشته خاصى بيشتر كار كرده است.

### 2. بحران دانش

كسانى كه برخوردار از چنان بينشى هستند, دانش لازم را براى پرداختن به ماموريتهاى ويژه خود را ندارند. تحول ماموريتهاى روحانيت, با گستره خاص, يا مخاطبهاى ويژه كه پيدا كرده, نيازمند دانشهاى جديدى است كه به مجموعه هندسه دانشهاى مورد نياز يك روحانى افزوده بشود. و چنين چيزى در مجموعه حوزه كم تر ديده مى شود.  
رويكرد قديم حوزه ها به زبان عربى, رويكردى بود بر اساس فهم كتاب و سنت. در اين پانصد سال اخير كه ميراث گران سنگى از علوم اسلامى و ساير مؤلفه هاى فرهنگى و علمى جهان اسلام به گنجينه هاى علمى حوزه ها افزوده شده است, داراى پيشينه علمى گسترده اى شده اند. نياز دومى به عربى پيدا شده است, به نام يادگيرى متون علمى و كلاسيك اسلامى. اين در ابتدا نبود و بعد از چهارصد سال است كه به وجود آمده است. اما امروز دو نياز ديگر هم پديد آمده است:  
1. زبان عربى زبان مفاهمه حوزه ها و جهان اسلام است و حوزه ها ناگزيرند براى گفت وگو درباره تمدن اسلامى, به اين زبان فرهنگ جهان اسلام آشنايى كامل داشته باشند, كه ندارند.  
2. به يك زبان جهانى هم نياز دارند. چون مخاطبهاى جهانى پيدا كرده اند.  
از اين زبانها چقدر بهره مندند؟ چه شمار از طلبه ها توانايى خواندن و فهميدن مقاله هاى فقهى را دارند كه به زبان عربى نوشته و عرضه شده است. چقدر مى توانند افكار و انديشه هاى دينى را كه به زبانهاى عربى و انگليسى نوشته شده بفهمند؟ و به زبان مخاطبانش عرضه كنند؟ اين يك محدوده بسيار نزديك و دم دستى از دانش است. محدوده هاى ديگرى هم هست. دانشهاى ميان رشته اى در هر عرصه كه كم و بيش در حوزه هاى علميه نزديك به صفر است. حوزه ها, دانشهاى ميان رشته اى را براى ورود به حيطه هاى اجتماعى لازم دارند. چون زبان مفاهمه حوزويان با فرهيختگان رشته هاى ديگر است. وقتى كه حوزويان دانشهاى ميان رشته اى نداشته باشند, در پارادايم دينى محدود مى مانند و زبان تعامل فكرى شان با ديگران بسته خواهد ماند. نه فقط از جنبه محتوا كه روشن است با مشكل جدى محتوايى رو به رو هستند. ولى تا وقتى كه حوزويان نتوانند هندسه وار دانشهاى خودشان را ترسيم كنند و پيوند منطقى بين اينها را حل كنند, از حل مسائل جديد, يا عاجز خواهند بود و يا به گونه اى غير بايسته به حل ّ آن مى پردازند; زيرا اولين قدم براى حل يك مسأله تعيين ساحَت آن مسأله است, تا بعد روشهاى علمى حل آن مسأله پيدا بشود. تا وقتى كه رابطه و پيوند بين علوم اسلامى پيدا نشده باشد, نسبت آن با ساير دانشها برقرار نخواهد شد و نخستين و پايه اى ترين گام تحقيق دور از دسترس خواهد بود. يعنى بايد دانسته شود كه اين مسأله, در اصل, از آن كدام علم است؟ آيا اين را تاريخى بايد حل كرد, يا فقهى و يا فلسفى؟ الان رويكرد به فلسفه چگونه است؟ در بعضى از كشورها, فلسفه در رديف ادبيات گذاشته مى شود. آيا فلاسفه حوزوى اين گونه فكر مى كنند؟ يا فلسفه را در رديف علوم عقلى و منطقى و رياضى مى گذارند؟ يا فلسفه را به عنوان يك مدل براى الهيات اسلامى و كلام اسلامى مى دانند؟ به نظر مى آيد كه بايد اينها را حل و فصل كرد.  
مشكل ديگر در دانش, توجه نكردن به ماهيت دانشهاى اسلامى است. گاه علوم اسلامى, به عنوان روشى شخصى در فهم دين خود را عرضه مى كند كه محدود مى شود به يك سرى دانشهايى. گاه به عنوان يك رشته هايى كه ما بايد فكر مدرك آنها را بكنيم. در واقع آب براى كوزه, نه كوزه متناسب با حجم آب طراحى مى گردد. طبقه بندى تحصيلى انجام مى گيرد, مقطعهاى تحصيلى رده بندى مى شود, بدون اين كه به اقتضاءهاى واقعى علوم اسلامى توجه بشود. در پزشكى, قبل از مقطع دكتراى عمومى يا MD طرف هيچ كاره است. چون هيچ كاره است, يا فرد دوره تحصيلى خود را تمام مى كند, تا مقطع دكترا, يا هم بايد بيرون برود. آيا ما در باب علوم اسلامى در حد كارشناسى به يك نفر مى توانيم بگوييم كه او (عالم نيم بند) اسلامى است. ممكن است گفته شود اين هم مثل رشته پزشكى است. بعضى از رشته ها مثل ميكروبيولوژى تا PHD يك تكه است. يعنى يك پارچه كار مى شود. چون پيوسته است. يا طرف بايد تا آخر بخواند يا اگر در اين وسطها ترك بكند, معادل مى گيرد و عقيم مى ماند. در رشته هاى علوم اسلامى به نظر نمى آيد كه بشود آن بحر را در اين صبو گنجانيد, تا بشود به مقطع كاردانى هم بگوييم فارغ التحصيل است. به كارشناسى هم بگوييم كه فارغ التحصيل مقطع كارشناسى است. اين همان نقطه اى است كه بعضى با مدرك, به وجهى مخالف هستند كه خودشان نمى دانند كه چه وجهى است! شايد اين, بيان تئوريك همان نظر بعض باشد.

### 3. بحران كارآمدى

بحران كارآمدى هم جدى است. و آن اين است كه به توليد انديشه دينى و عرضه آن, تنها به عنوان يك دانش نگاه شود, نه به عنوان يك مهارت. چون به عنوان يك دانش نگاه مى شود, از مهارتهاى آن غفلت شده است. بنابراين, كارآمدى حوزه ها زير سؤال رفته است. جالب است كه طلاب فقه مى آموزند; اما روش تحقيق در فقه را كسى به آنان آموزش نمى دهد. فلسفه مى آموزند, ولى روش ورود به آن عرصه را كسى به آنان آموزش نمى دهد. از حوزويان انتظار مى رود كه درباره دين چيزى بنگارند; اما سؤال اين است كه روش نويسندگى را چه كسى به آنان آموزش بدهد؟ درباره دين صحبت بايد بكنند, ولى معلوم نيست چه كسى درباره ابلاغ دين, مهارتهاى آن را آموزش بدهد؟ اين باعث شده است كه حوزه ها و حوزويان دچار بحران كارآمدى بشوند. يعنى از عرضه آن چه كه دارند به طور معمول خوب برنمى آيند, چون دچار فقر روشى هستند. البته روش در بحران دانش قابل بررسى است. در مَثَل رويكرد حوزه ها به عربى رويكرد دانشى است, نه مهارتى. زبان عربى را به عنوان يك مهارت لازم دارند, نه به عنوان يك علمى كه بدانند قول كسائى چيست؟ سيبويه و فراء چه نظرى دارند؟ مى خواهند كه به هدف فهم دين و عرضه دين و فهم ميراث اسلامى و ارتباط با جهان اسلام برسند. براى رسيدن به هر كدام از اين هدفها, به زبان عربى بايد به عنوان يك مقوله مهارتى نگاه بشود. عربى آموزش داده مى شود, ولى به كارآمدى آن در حيطه زبانى توجه نمى شود. در حوزه, 1280 ساعت براى درسهاى ادبيات عرب, وقت صرف مى شود. طلبه در اين حجم از ساعت عربى درس مى گيرد و كار مى كند. پرسش اين است كه با اين حجم كار و وقت گذارى كه بالغ بر 80 واحد درسى است, آيا كارآمدى لازم در حيطه زبانى براى طلبه پيدا مى شود؟ نزديك به 1400 ساعت براى درسهاى فقه و اصول در مقطع كاردانى وقت گذاشته مى شود, آيا با اين مقدار از درس, طلبه به تفقه مى رسد؟ به تفقه كه خير, آيا به پاسخ دادن به پرسشهاى فقهى مردم مى رسد؟ اگر رويكرد كارآمدى بر آموزش دانشهاى اسلامى سايه بيندازد, خيلى از مواد درسى دانشها جا به جا خواهد شد. يعنى طلبه در مرحله عمومى, به فقه فتوايى بيش از فقه استدلالى نيازمند است; چون كسى كه تازه شروع كرده به فراگيرى درسهاى حوزه, قبل از اين كه خودش به توليد بپردازد, يعنى به مرتبه علمى برسد, بايد به عرضه توليدات فقهى فقيهان مشغول بشود. و عرضه توليدات فقه, فقه فتوايى را مى طلبد, نه فقه استدلالى را. جاى فقه فتوايى خالى است.  
ييا در حوزه ها فلسفه آموزش داده مى شود كه اين فلسفه را ممكن است براى ديگران نشود عرضه كرد. به زبان علمى روز قابل ترجمه شايد نباشد. مگر كتابهاى بسيار محدودى كه در اين زمينه هست, ولى پاسخ گو نيست.  
پرسش اين است كه اين انديشه فلسفى, براى توليد يك فكر فلسفى اسلامى خوب است, اما آيا مى تواند زبانى هم براى بيان باشد؟ آيا مى توان همين را عرضه كرد؟ افرادى در پايه ها و سطحهاى مختلف علمى زبانزد شده اند كه در اين كارآمدى اثرگذار بوده اند. يعنى توانسته اند هر آن چه را كه دارند به خوبى تدوين بكنند. نمونه اش در كارآمدى به معناى بيان, شهيد مطهرى يك الگوست و در كارآمدى به معناى پياده سازى امام خمينى يك الگوست. اين فقه بالاخره بناست در كتابها و جزوه ها بماند, يا بناست بيان و پياده بشود؟ پس فقه بايد به گونه اى تنظيم بشود كه شايستگى پياده شدن را هم داشته باشد, نه آن كه گفته شود: پياده شدن آن, به عهده روحانيان نيست و حوزه كارى به آن ندارد. فقيه حرف خود را مى زند و كارى به مابقى آن ندارد! مسأله نماز مسافر يكى از امور مبتلا به مردم است. شهرهاى كوچك و شهرهاى بزرگ و تقسيمهاى ديگرى كه شكل گرفته است. بعد از اين كه ثابت شد نماز مسافر شكسته است; حال اول بحث است كه مسافر چه كسى است؟ اين مربوط به خود مكلف است, چون از باب موضوع است, يا مشكل از ناحيه حكم و مربوط به كار مجتهد است؟ و چه بسا بتوان گفت بعضى از موضوعات استنباط شده است و فقيه بايد آن را به دست بياورد. فقيه اگر دغدغه پياده شدن نداشته باشد, خود را فارغ از مسؤوليت و كارآمدى ببيند, نيازى نمى بيند كه اين گونه تنظيم كند. در اين صورت, دين هيچ گاه از ساحَت برنامه اى و متن, به فرهنگ تبديل نمى شود. وقتى چيزى به فرهنگ تبديل مى شود كه كارآمدى دين در آن لحاظ شده باشد. بنابراين در توليد, در عرضه, در همه اينها, فقه آموزانده مى شود, بايد كارآمدى آن هم در كانون توجه قرار بگيرد. كارآمدى فقه, يك برنامه عملى است. بخشى از كارآمدى سيستم آموزشى ما در فقه به اين است كه بتوانيم بيان كنيم, و بتوانيم پياده كنيم.  
اگر كارآمدى را به عنوان يك مؤلفه اصلى در هدفهاى كلان روحانيت در نظر بگيريم, يك نتيجه شايد تازه اى هم بگيريم و آن اين است كه در اساس, روحانيت كار و وظيفه اش فقط فهم و بيان دين نمى شود, بلكه پياده سازى دين هم هست. آن هم نه هدف فردى, بلكه هدف صنفى. اين علومى كه در حوزه توليد مى شود, بايد پياده هم بشود. اگر بخواهد پياده شود, مسؤوليتهاى جديدى پيدا مى شود كه به مناسبت آن مسؤوليتها, دانشها و مهارتهايى هم بايد آموخته شود. اين نگاه در روند آموزش و راهبردهاى سازمانى اثر خودش را مى گذارد.  
ييك مثال عينى: حوزه مى گويد ما فقه داريم. براى اداره جامعه فقه سياسى داريم. اگر كارآمدى فقه را بخواهيم بازخوانى كنيم, يعنى در رأس اين هرم كه ولى فقيه هست, در مجلس خبرگان بايد كسانى باشند كه نظارت كنند بر كارآمدى رهبرى و اين كه از شرائط مورد نظر عدول نكرده است. چه كسى بايد اين نيروها را تربيت كند؟ آيا مى توان با تدريس فقه رايج و تربيت مجتهد در همان حوزه, كسى را براى نظارت تربيت كرد؟ نيرويى كه آموزش و تجربه مديريتى و سياسى و اقتصادى نداشته باشد; آيا مى تواند كار ديگران را ارزيابى كند؟ بنابراين, تربيت اين نيروها بر عهده حوزه است. اين بايد به عنوان يك هدف در نظام آموزشى حوزه ديده شود.  
آيا دانشهاى موردنياز, مهارتهاى مورد نياز را حوزه برآورده مى سازد؟ يا از راه آزمون و خطا كار مى كند, تا به يك جايى برسد؟ بيش تر شخصيتهاى روحانى كه به جايى رسيده اند, نظام شناخته شده و معمولى حوزوى آنان را تربيت نكرده است. تلاشها, مطالعه ها و تجربه هاى شخصى, آنان را به جايگاه علمى, سياسى و… برجسته رسانده است.  
شايد براساس سنت ديرين حوزه, بسيارى از تجربه ها تا اندازه اى شالوده شكنى باشد. چون بيرون از كاركرد حوزه بوده كه موفق شده است! بينشها در حوزه بايد درست بشود. بينش رايج هم اينك اين است: روحانى كه در خدمت دولت و حكومت باشد, از اهداف روحانيت دور شده است. با اين بينش, نمى شود جامعه را اداره كرد و نمى شود نيرو براى اداره جامعه تربيت كرد.

### 4. بحران شخصيت

شخصيت به معناى تربيتى آن مراد است. شخصيتى كه از شناخت ايمانى و دينى و از احساس دينى و از رفتار دينى سرچشمه مى گيرد. يك مقوله, آن گاه كه رفتارى بشود و آن رفتارها در شخص نهادينه بشود, او را تبديل به يك شخصيت مى كند. شمارى از اهل علم و روحانيان شخصيت دينى شان, پوشش شخصيت سياسى گرفته است. يعنى بيش تر سياسى اند. سياست ممكن است كه حتى بر شخصيت دينى هم سايه بيندازد. ممكن است از آنان, رفتارهايى سر زند كه با شخصيت دينى ناسازگار است.  
شخصيت تقوايى روحانيت كاهش پيدا نكرده است; بلكه آزمونها سنگين تر و دشوارتر شده است. روحانيان در معرض امتحانِ فشار و اختناق قرار گرفته; ولى در معرض آزمون قدرت تاكنون نبوده است. بعضى نشان دادند كه از امتحان قدرت نمى توانند سربلند بيرون بيايند. روحانيان بايد در بسترى قرار بگيرند كه شخصيت ايمانى آنان شكل بگيرد و تقويت بشود. دورى از ابتلاء, يا مردم گريزى, به انسان تقوا نمى دهد, بلكه انزوا مى دهد. دورى از ثروت به انسان زهد نمى دهد, بلكه فقر مى دهد. دورى از قدرت به انسان عدالت نمى دهد, بلكه زبونى مى دهد.  
بنابراين, فضاى آموزشى, بايد به گونه اى باشد كه شخصيت افراد را تقويت كند, تا در روبه رو شدن با جامعه و ابتلاءها, متزلزل نشود. در فضاهايى كه هم اينك در اختيار هست; فضاهاى كوچك, مدارس كوچك, محيط آموزشى كوچك, با سليقه هاى مديران, با استاد محدود, به دشوارى مى توان راهى براى برون رفت از اين چهار بحران دست يافت.  
طلبه بايد با دانشها و بينشهاى گوناگون رو به رو شود; پاى درس اساتيدى چند بنشيند. آزادى گزينش استاد داشته باشد تا به لحاظ شخصيتى در بستر رشد قرار بگيرد; اما اكنون نظام آموزشى حوزه به سمت دبيرستانى شدن پيش مى رود. در مقطع دبيرستان, واحدهاى درسى, با عنوانهاى معين و با دبيرهاى مشخص, ارائه مى شود و دانش آموز بايد آنها را در طى سه سال بگذارند. در انتخاب تعداد واحدهاى درسى و دبير, شاگرد به هيچ روى توان مانور و حركت ندارد. اين نظام آموزشى كه در خود آموزش و پرورش به چالش كشيده شده است, اگر بخواهد الگوى آموزشى حوزه علميه با سابقه كهن قرار گيرد, هم به حوزه و هم به طلاب آن آسيب جدى وارد خواهد ساخت و فراگيران را به يقين از رشد شخصيتى باز خواهد داشت.

### 5. بحران نيروى كارآمد

شايد گره اساسى, نبود نيروى كارآمد باشد. اين بدان معنى نيست كه حوزه نتوانسته نيروى موردنياز خود را برآورده سازد, بلكه به لحاظ تربيت نيروى انسانى كارآمد و توانا شايد موفق ترين نهاد كشور بوده باشد, ولى گره كورى كه در كار حوزه افتاده اين است كه خود نتوانسته از اين نيروها استفاده كند. قبل از پيروزى انقلاب به جهت ضرورت كارهاى بنيادى در عرصه فرهنگ, شمارى از عناصر مجرب, جذب سازمانهاى غير حوزوى شدند. مانند استاد شهيد مرتضى مطهرى, دكتر مفتح, دكتر بهشتى, دكتر باهنر و… نقش پررنگ و كارآمدى كه هريك از اين افراد در دانشگاه و يا آموزش و پرورش داشتند, اگر همان توانايى با همان كارآمدى در نهاد حوزه به كار گرفته مى شد به يقين وضع حوزه غير از آنى بود كه هم اينك گرفتار آنيم.  
پس از پيروزى انقلاب هم, بيش تر نيروهاى توان مند و كارآمد, درس و بحث و حوزه را يا به كلى رها كرده و به امور ديگرى پرداختند و يا چندان مجالى براى فكر كردن درباره حوزه براى اينان باقى نمانده است. روحانيان در بخشى از عرصه سياستگذارى و برنامه ريزى كلان كشور وارد شده اند, بخشى از آنان در عرصه اجرائى رده هاى بالاى كشور وقت مى گذارند, گروهى وارد عرصه هاى آموزشى شده اند و تمام وقت خود را در آموزش عالى يا آموزش و پرورش, صرف مى كنند, حال ديگر چه كسى براى حوزه, طرح و برنامه بريزد و يا به سياستگذارى بپردازد؟ و جالب آن كه اين نيروها كسانى هستند كه در هر عرصه اى كه ورود پيدا كرده اند; توفيق يافته اند. ولى بايد توجه داشت كه يك نهاد و يك سازمان, وقتى كه عناصر اصلى آن در حوزه هاى ديگر به كار گرفته شوند و جايگزين نداشته باشند, در عمل دچار بحران خواهد شد. نيازها و ضرورتها چنان بزرگ نمايى شده اند كه شمارى با احساس تكليف شرعى و يا علتهاى ديگر سراغ آن حوزه ها رفتند و حوزه اصلى كارى خود را كه حوزه علميه بود, از ياد بردند.  
اين كه حوزه هم اينك با بن بست نيروى قوى, در درون مجموعه روبه روست, از يك سو خود مانع دستيابى افراد به مدارك كلاسيك و دانشگاهى مى شود و از سوى ديگر, بيش تر از نيروهاى دانشگاهى در ساختار و حوزه هاى آموزشى, بويژه جنبى استفاده مى كند و گاه در مديريتهاى حوزوى اصرار بر بهره گيرى از افراد دو شخصيتى (طلبه هايى كه داراى مدارك دانشگاهى اند) بيانگر نوعى سردرگمى در حوزه و سازمان روحانيت است.  
بحث نيروى انسانى در حوزه, يك مسأله جدى است. تربيت افراد بايد به دست افراد پرتوان و كارآزموده صورت بگيرد. برنامه ريزى لازم است با پشتوانه قوى علمى و تجربى باشد, ولى متأسفانه افراد پرتوان و كارآزموده اى وجود ندارند, تا اين مهم فعليت بيابد.

### راه هاى برون رفت از بحران

اينك به بيان امورى مى پردازيم كه براى برون رفت از بحران بايد انجام بگيرد. آن چه گفته مى شود ختم كلام نيست, بلكه راهكارى است كه در مطالعات مقدماتى و گفت و گوهاى اوليه با كارشناسان به آنها رسيده ايم. به يقين اگر مجال مطالعات عميق فراهم آيد, راه هاى ديگرى نيز با تعيين اولويتها و ميزان توان مندى آنها قابل دستيابى خواهد بود.

### الف. شناخت وضعيت موجود

در گام نخست براى هر پروژه و طرح عملياتى, لازم است درك درست و به نسبت درخور اعتمادى از موضوع مورد مطالعه و پژوهش داشته باشيم; از وضعيت موجود و فضايى كه بايد طرح و پروژه در آن انجام گيرد. يعنى بايد در آغاز راه, كارهايى انجام بگيرد كه ما را با وضعيت كنونى حوزه علميه, با همه فراز و فرودهايش, آشنا سازد. بايد بدانيم كه در چه فضايى و چگونه قدم مى گذاريم. بدين جهت كارهايى بايد انجام بگيرد:  
1. كار آمارى  
1ـ1. اساتيد  
1ـ1ـ1. سطح تحصيلات اساتيد  
2ـ1ـ1. پيشينه تحصيلى (نجف. قم. مشهد)  
3ـ1ـ1. تفكيك جنسيت  
4ـ1ـ1. درآمد  
5 ـ1ـ1. سن  
6ـ1ـ1. ساعات تدريس  
7ـ1ـ1. شاگردان هر يك  
8ـ1ـ1. و…  
2ـ1. طلاب  
1ـ2ـ1. تعداد دقيق طلاب  
2ـ2ـ1. تعيين تعداد به تفكيك جنسيت  
3ـ2ـ1. تعيين تعداد به تفكيك سن  
4ـ2ـ1. تعيين تعداد به تفكيك مستقر در مدارس و منزل  
5 ـ2ـ1. تعيين تعداد به تفكيك محل تولد (شهر و روستا) خراسان و غير خراسان  
6ـ2ـ1. تعيين تعداد به تفكيك سطح تحصيلات.  
7ـ2ـ1. تعيين ميزان درآمد  
8ـ2ـ1. تعيين تعداد افراد به ميزان پيشينه در حوزه  
3ـ1. خانواده حوزويان (اساتيد و طلاب)  
1ـ3ـ1. تعداد افراد تحت تكفل حوزويان به تفكيك جنسيت  
2ـ3ـ1. تعداد تحت تكفل حوزويان به تفكيك سن و سال  
3ـ3ـ1. تعداد تحت تكفل حوزويان به تفكيك تحصيلات و مدارج علمى  
4ـ1. روحانيت  
1ـ4ـ1. تعداد دقيق كسانى كه تحصيلات حوزوى داشته و در بيرون حوزه اشتغال دارند  
2ـ4ـ1. سطح تحصيلات هريك  
3ـ4ـ1. سنوات حوزوى هريك  
4ـ4ـ1. كارهايى كه با شأن روحانيت سازگار است  
5 ـ1. امكانات  
1ـ5 ـ1. تعداد مدارس  
2ـ5 ـ1. ميزان فضاى قابل استفاده مدارس  
3ـ5 ـ1. تعداد كتابهاى كتابخانه هاى حوزه  
4ـ5 ـ1. تعداد كتابخانه ها  
5 ـ5 ـ1. وسائل نقليه  
6ـ5 ـ1. تجهيزات رايانه اى  
7ـ5 ـ1. منازل مسكونى اجاره اى  
8ـ5 ـ1. تعداد طلابى كه داراى منزل شخصى هستند  
9ـ5 ـ1. تعداد خانه هاى موردنياز براى طلاب مستأجر  
10ـ5 ـ1. موقوفه هاى متعلق به حوزه و طلاب و مدارس و امور دينى  
6ـ1. رشته هاى تحصيلى  
1ـ6ـ1. تعداد طلاب مشغول به فقه  
2ـ6ـ1. تعداد طلاب مشغول به فلسفه  
3ـ6ـ1. تعداد طلاب مشغول به ديگر علوم اسلامى  
7ـ1. كادر ادارى  
1ـ7ـ1. تعداد نيروى ادارى  
2ـ7ـ1. تعداد نيروى خدماتى  
3ـ7ـ1. تعيين پستها و مشاغل درون حوزوى  
4ـ7ـ1. تعيين رشته هاى تحصيلى  
5ـ7ـ1. تعيين تعداد نيروهاى مديريتى  
و موارد فراوان ديگرى كه ميزان و كميت آن بايد روشن شود. در مَثَل منابع مالى كه شهريه حوزه را پرداخت مى كنند, چه تعداد و به چه ميزان و…  
2. مصاحبه  
1ـ2. مصاحبه باكارشناسان حوزوى كه دغدغه ى حوزه علميه دارند.  
2ـ2. مصاحبه با طلبه ها  
3ـ2. مصاحبه با متخصصان علوم اجتماعى كه معتقد به جامعه شناسى دين هستند  
4ـ2. مصاحبه با اساتيد حوزه  
5ـ2. مصاحبه با متخصصان علوم تربيتى و برنامه ريزى آموزشى  
6ـ2. مصاحبه با حوزويان دانشگاهى  
7ـ2. مصاحبه با همسر و خانواده حوزويان  
3. نظر سنجى  
1ـ3. وضعيت موجود  
2ـ3. برنامه ها  
3ـ3. رضايت مندى  
4ـ3. نيازها  
5 ـ3. از اساتيد  
6ـ3. از طلاب  
7ـ3. از خانواده طلاب  
8ـ3. از مردم  
كه اين نظر سنجيها در وقتها و زمانهاى مختلف و با موضوعهاى متفاوت مى بايست انجام بگيرد.  
تمامى روشهاى آمارى موجود بايسته است به كار گرفته شود تا بتوان نسبت به زواياى گوناگون و حتى لايه هاى پنهان وضعيت موجود آگاهى يافت. همه آن چه كه با عدد و رقم سر و كار دارد و ما را در وضعيت فعلى حوزه و روحانيت قرار مى دهد, بدون هيچ چشم پوشى بايد بيرون كشيده شود; در مَثَل چند گرايش فكرى در حوزه مشغول به كارند؟ جريانهاى فكرى موجود در حوزه, مؤسسه هاى موازى, مراكز پژوهشى وابسته به حوزه, و…  
البته به تازگى حركتهايى از طرف مديريت حوزه رخ نموده است كه چشم انداز خوبى را پيشاپيش نشان مى دهد. مانند فراهم ساختن آمار طلاب, به تفكيك سن, جنسيت, سال ورود, سطح تحصيلات, نمرات درسى, وضعيت خانوادگى, افراد زير پوشش, و… ورود اين داده ها به رايانه, سودمند و لازم است; ولى كافى نيست.

### ب. مانع پيش رو

دشوارى مهمى كه در همين رابطه فراروى ما خواهد بود, خود اطلاعات ـ داده ها ـ است. سيستم حوزه به گونه اى عمل كرده و مى كند كه به هيچ روى نمى توان به راحتى از آن آمار و اطلاعات به دست آورد. يا به اطلاعات درست, دسترسى پيدا كرد. چون هم افراد و هم سيستم حوزه علميه, به صورت بسته عمل كرده و عادت به ارائه راحت اطلاعات ندارد. براى به دست آوردن آمار و ارقام درست, بايد خيلى تلاش بشود تا آمار واقعى, يا دست كم, نزديك به واقع و يا بيانگر واقعيت به دست آيد. يعنى نتيجه آمار به گونه اى باشد كه بتواند اعتماد پژوهشگر و برنامه ريز را جلب كند. در يك كار ميدانى در قم و مشهد و اصفهان, بسيار كار جانكاهى بود كه توانستيم ديدگاه هاى افراد را براى پر كردن پرسشنامه جلب كنيم. در بعضى از مراكز, با گفت و گوهاى قبلى, سه يا چهار پرسشنامه فرستاده مى شد و افراد با فرمول خاص مشخص مى شد. فرداى آن روز تمامى فرمها دست نخورده برگشت مى خورد. پژوهشگرانى كه تاكنون پيرامون حوزه به كار آمارى پرداخته اند, نتوانسته اند به داده هاى درخور اعتماد دست پيدا كنند. بايد از پژوهشگران پرتجربه براى كار آمارى در حوزه استفاده شود و زمينه هاى آمارگيرى بيش تر توسط مديريت و اساتيد و نهادهاى وابسته به حوزه فراهم آيد. خشت بناى اوليه كار در حوزه, همين آمارى است كه بايد با سخت كوشى بسيار فراهم آيد.

### ج. درك وضعيت مطلوب

يكى ديگر از كارهايى كه لازم است به حقيقت بپيوندد اسم آن را مى توان فعاليتهاى تئوريك سازمان روحانيت يا برنامه ريزيهاى راهبردى گذاشت. پس از شناخت وضعيت موجود, بايد يك نگاه روشنى از افق و چشم انداز پيش روى به لحاظ ذهنى و نظريه پردازى باشد. در حوزه چه كارهايى مى خواهد بشود؟ حوزه چه كارهايى بر عهده دارد؟ چه نهادهاى ديگر مى توانند به حوزه يارى برسانند؟  
مجموعه ديدگاه هارا لازم است به شكل دستورالعمل و شرح وظايف درآورد. مانيفست روحانيت تنظيم گردد و سامان يابد, به گونه اى كه اين مانيفست, شايستگى ارائه را هم داشته باشد. تعريف ما از حوزه, روحانيت و… روشن باشد. معادل سطوح آموزشى حوزه, با سيستم آموزش عالى روشن و شفاف باشد. هدفها و كاركردهاى حوزه براى طلاب از پيش معلوم باشد. اين در حقيقت درك وضعيت مطلوب است. در گام نخست وضعيت موجود حوزه را بايد شناخت و در گام بعد يك شناخت به نسبت درخور اعتمادى از وضعيت مطلوب و آن جايى كه مى خواهند برسند داشته باشند.  
شيوه هاى طراحى وضعيت مطلوب گوناگون است. اما به نظر مى رسد بهترين روش اين است كه در حوزه علميه به جهت نبود ساختار لازم و ناهماهنگيهاى فراوان بين عناصر كليدى, بهتر است از روش اجماعى, بهره گرفت. يعنى با رايزنى و جلب ديدگاه هاى ديگران به طرحى مبتنى بر يك توافق همگانى و موردنظر اكثريت علماى حوزه علميه دست يافت. يعنى در طراحى, حداقلها لحاظ شود تا بتواند مورد توافق حداكثرى قرار بگيرد.

### 4. بايستگى افزايش ضريب تفاهم در طراحى برنامه

جهت دستيابى به وضعيت مطلوب با توجه به فضاى موجود, بايد زمينه تفاهم در طراحى برنامه وجود داشته باشد, بلكه آن را به عنوان يك راهبرد در تمامى برنامه ها به كار بست و در انديشه گسترش آن بود. بايد تفاهم نامه ها در لايه هاى بالاى حوزه, جورى تنظيم بشود كه پاسخ مثبت را بتواند از ديگران, اگر نه به راحتى, با كمى تلاش و پافشارى گرفت, نه آن كه نسبت به ايده و طرح موردنظر, از پاسخ دهندگان و علماى حوزه گام به گام دورتر بيفتيم و فاصله بگيريم. اصرار نداشته باشيم براى دگرگونيهاى درون حوزوى يا ساختارى, يك چيزهايى بگنجاييم كه حتماً نو باشد. لازم نيست حتماً با اصطلاحات جديد و غير درخور فهم باشد. يا نبايد طرح به گونه اى باشد كه حتى يك نفر هم با آن موافق نباشد. و حال آن كه آن نگاه حداقلى مى تواند توافق حداكثر را به دنبال داشته باشد. بويژه اگر راهبرد حوزه اين باشد كه در طرحهاى كلان حوزوى مى خواهد توافق نخبگان و طلايه داران حوزه را داشته باشد, خود اين, بستر را براى طرحهاى توافقى و اجماعى فراهم مى آورد.  
در مَثَل اگر حوزه ها بناست كه وضعيت آينده خود را در پنجاه سال بعد ترسيم كنند, يك نوع كار اين است كه بدون لحاظ اين كه ديگرانى هم هستند كه بايد نظر بدهند و به حتم, نظر هم مى دهند و بايد هم نظر و هم همراهى آنان را طراحان و برنامه ريزان داشته باشند, برنامه ى دگرگون ساز كه مطلوب و ايده آل است, طراحى مى كنند. آرمان گرايى مطلق بدون لحاظ واقعيتهاى موجود در حوزه. از هم اكنون بايد بدانند كه به تجربه تاريخى, چنين برنامه اى فرجامش شكست خواهد بود.  
ييكى هم آن كه برنامه اى كه مورد تفاهم همگان قرار مى گيرد, از هم اكنون طراحى بشود, يا آن چه را كه بيش تر زمينه توافق همگان را برمى انگيزاند فراهم آيد.  
فلسفه كارى هر تلاش گرى براى دگرگونى بنيادى در حوزه بايد آن گونه باشد كه بتواند مورد هم رأيى همه و قدر متيقن بيشترينها قرار بگيرد. ديدگاه هاى ناسان و پراكنده حوزه را بايد بتوان در ضمن طرحى پيرامون هم گرد آورد.  
كار خوبى كه استاد آقاى جعفر سبحانى در حوزه كلام و عقايد انجام داد, دلنشين و جذاب بود. يك متنى متناسب با ديدگاه هاى كلامى شيعى خود در ابتدا نوشت, عقايد شيعه را يكى پس از ديگرى بيان كرد. ايشان در همان ابتداى كار گفت: من يك متنى مى خواهم بنويسم كه وقتى در برابر اهل سنت و يا شبهه هاى وهابيت قرار گرفتيم به آنها بگوييم كه عقيده ما اين است. و غير از اين هم عقيده ديگرى نداريم. و از اين باورهاى اجماعى هم بتوانيم خوب و منطقى دفاع كنيم. اين احتياج داشت كه مجموعه اى از اعتقادات شيعه كه مورد توافق همگان است گردآورى بشود. ايشان سعى كرد اين متن, با مشرب فلسفى, تفكيكى, حكمت متعاليه, حكمت مشائى و ديگر ديدگاه هاى متفاوت, سازگار باشد و توانست از همه عقايد گاه متضاد و متناقض, يك قدر متيقنى را بگيرد و به صورت نظام مند و منطقى ارائه بدهد به نام منشور عقايد اماميه. و بعد هم آن را براى صد نفر از متفكران حوزه ارسال كرد كه هركس هر نظرى در اين باره دارد جهت به كار بستن آن باز فرستد. و سعى هم كرد كه همه ديدگاه ها را در اين منشور گرد آورد. نتيجه كار ايشان اين است كه اگر اين منشور دست هركدام از اين آقايان قرار بگيرد, احساس مى كنند كه خودشان نوشته اند. ديدگاه خود آنان است. با آن موافق خواهند بود. با تدريس آن هم موافق خواهند بود. همه خواهند پذيرفت كه عقايد شيعه همين است كه توسط آقاى سبحانى تدوين شده است; البته تفصيل آن ممكن است كه اختلاف پيدا كند. بايد تكيه گاه مشتركى باشد تا پيرامون آن گفت و گو كرد. آن نقطه مشترك, چه بسا همه چيز را در برنگيرد و فراگير نباشد; بايد با دست كم ها آغاز كرد و به آرامى, زمينه را براى گسترش فراهم ساخت, تا آن گاه فراگير شود. اين يك نوع كار است. در وضعيت كنونى, حوزه هاى علميه بايسته است كه اين روش را به كار گيرند.  
متأسفانه بيش تر طرحهايى كه براى سازماندهى حوزه هاى علميه اجرا شده, يا بدون مشورت با آقايان بوده و يا هم در صورت مشورت, نظر آنان به كار بسته نشده است. در نتيجه, بدون حمايت آنان صورت گرفته است و فرايند آن از پيش هم روشن بود كه چندان توفيقى به دست نيايد.

### 5. حوزوى بودن

دگرگونى كه مى خواهد در حوزه هاى علميه روى بدهد, بايد برآمده از خود حوزه باشد. يعنى كسانى كه مى خواهند به شناخت حوزه مبادرت ورزند و يا وضعيت مطلوب را طراحى كنند; بايد خود, حوزوى باشند. از بيرون حوزه و از ديگران نخواهند كه امور حوزه را سر و سامان دهند و به سرانجام رسانند. اگر بايسته است چند نفر را تجهيز كنند و با توجه به مدل هاى فراوانى كه هم اينك در ايران و جهان وجود دارد, بروند و كارهاى مطالعاتى را انجام دهند. پس از دو, سه و يا پنج سال برگردند و حاصل مطالعات خود را با توجه به نيازها و وضعيت موجود حوزه هاى علميه به صورت طرح, برنامه, يا پروژه ارائه دهند:  
كانونهاى آموزشى مسيحيان و يا يهوديان چگونه است؟  
روحانيان زرتشتى, چگونه آموزش مى بينند؟  
روند آموزشى در واتيكان چگونه است؟  
هندوها چه مى كنند؟  
و ساير اديان به لحاظ ساختار و نظام آموزشى و مراسم و سلوك در چه وضعيتى هستند.  
بويژه اگر احساس مى شود كه در پاره اى موارد آنها توانسته اند موفق تر عمل كنند; تمامى موفقيتها مورد مطالعه قرار بگيرد. مديران حوزه هاى علميه شيعه, از مجموعه الازهر مصر چه شناختى دارند؟ بسيار سودمند خواهد بود اگر افرادى از حوزه هاى علميه شيعه به الازهر بروند و ساختار تشكيلات و برنامه هاى آنها را با دقت و فرصت كافى مطالعه كنند و داده هاى خود را در اختيار حوزه ها قرار دهند. بايسته است كه اين امور به دست پرتوان و گره گشاى خود طلبه ها و با هويت طلبگى انجام گيرد.

### 6. راهكار دست يافتن به وضعيت مطلوب

ييك بخش ديگر كار, ايجاد الگوهاى مناسب براى از ميان برداشتن كاستيهاى موجود است. اين درست است كه الگوهاى محدود كه به وسيله سيستم, هم پوشانى نمى شوند, هيچ گاه نمى توانند به همه هدفها برسند, ولى مى توانند تا حدودى كاستيهاى كار را نشان بدهند. در مَثَل سيستمهايى كه بتوانند كارآمدى را در دانشها و بينشها لحاظ بكنند و نتيجه ها و فراورده هاى آن را براى ديگران درخور درك سازند. اينها مى توانند اعتماد روانى حوزه را نسبت به جبران كاستيها جلب كنند. در مَثَل وقتى كه گفته مى شود در سيستم فقه, بايد مبانى جديد را بگويند, پيوند مسائل را با يكديگر بايد بدانند, بايد حل مسأله بكنند و… راه عملى آن اين است كه ده نفر با اين روش تربيت بشوند و به آنان گفته شود: فرد را ببينيد. با عمر تحصيلى كم تر از ديگران, خوب مسأله حل مى كند, خوب فقه را مى فهمد, مبانى را خوب درك مى كند و مى تواند مسأله را اصولى حل كند. اين يك راه است. و براى به حقيقت پيوستن اين روش, بايد زمينه ايجاد شود. بايد ظرفيت سازى صورت بگيرد از جمله:  
الف. در كانونهاى مديريتى, يعنى كسانى كه در تصميم سازيهاى حوزوى اثرگذارند و نيز مركزهاى آموزشى حوزه, بايد يك انعطاف قانونى ايجاد كرد, تا مراكز مختلف بتواند رشد كند.  
ب. افرادى و يا سازمانهايى تحت حمايت خود حوزه, اين الگوهاى كوچك را پديد آورند.  
در حوزه هاى برنامه ريزى پس از طراحى, جهت آزمايش آن, ابتدا در بخش كوچكى آن را به اجرا درمى آورند و با ارزيابى و شناخت كاستيها, به اجراى بيش تر و يا كامل آن مى پردازند. هيچ طرحى بدون اجرا در حوزه كوچك قابل اجرا در سطح كلان نخواهد بود. در مورد الگوسازى لازم است خود حوزه و يا مركزهاى وابسته به حوزه, ابتدا, الگوهايى را در اندازه هاى كوچك به اجرا درآورند و پس از شناسايى كاستيها, بعد آن را گسترش دهند.

### 7. سازمان دهى مناسبات

تشكيل يك گروه كارآمد و باتجربه جهت كار براى سامان دادن مناسبات و به هم پيوستگيهاى حوزه. اين كه اين گروه: چگونه بايد باشد؟ چه افرادى در آن باشند؟ چگونه كارش را شروع كند؟ بايد روى هريك از اين محورها, بيش تر كار مطالعاتى انجام بگيرد. هيأتى كه جنبه بيرونى حوزه و روحانيت را با يكديگر, سامان بدهد.  
در مَثَل, اگر كسى بخواهد به نام حوزه علميه شيعه با واتيكان پيوند برقرار بكند, چه كسى بايد جلو برود؟ يا لازم است در برابر يك رويداد اجتماعى موضع رسمى دينى گرفته شود; چه كس و يا گروهى مى تواند موضع گيرى كند؟ نسبت به حقوق بشر, نسبت به كنوانسيون رفع تبعيض عليه زنان, نسبت به مردم فلسطين و عليه دولت اسرائيل چه نهاد و كسى مى تواند به نام حوزه, موضع بگيرد و نظر بدهد؟ و…  
چنين نهادى در حوزه هاى علميه وجود ندارد. يعنى يك كنوانسيون وجود ندارد كه سياستها را و پاره اى از كارها را توزيع بكند. خيلى بودجه هاى سرگردان وجود دارد كه به جهت فقدان ساختار و آشفتگى, توان جذب آنها ممكن نيست. اصلاً كارهاى موازى فراوانى در حوزه و روحانيت وجود دارد. بنابراين, يك مجموعه اى بايد باشد كه بتواند سازمان دهى مناسبات و به هم پيوستگيهاى درون اجزاى روحانيت را و نيز سازماندهى مناسبات به هم پيوستگيهاى اجزاى بيرونى روحانيت را فراهم آورد, نه به اين معنى كه بخواهد بر درون حوزه و بر بيرون حوزه حاكميت بكند. اين نكته ظريفى است.  
پرداختن به اين موارد كمك مى كند تا بستر آن همگرايى براى شكل گيرى مانيفست روحانيت فراهم بشود. آيا اين بستر را كسى و يا جايى هست كه فراهم آورد؟ خود حوزه بايد به اين كار ضرورى بپردازد و گامهاى جسته و گريخته مركزهاى پراكنده را سامان ببخشد.

### 8. تلاشهاى بازدارنده

كار ديگرى كه بايد با تلاش حوزه و حوزويان انجام بگيرد, چيزى است كه به آن كار ضربه اى يا جرقه اى مى گويند. وقتى كه سيلى مى آيد و منطقه اى را دچار بحران مى كند; يكى از تكنيك هاى مهار سيل, ايجاد انفجار در مسير آب است. به اين ترتيب كه در مسير سيل, انفجارهايى ايجاد مى كنند و بستر سيل را به سمت ديگرى منحرف مى كنند. يعنى سيل پرخروش ويران گر را با انفجارهاى ميان راهى, پهن كرده و از توانايى بالاى ويران گرى آن مى كاهند. هيچ كس براى مهار سيل سد نزده است; ولى سيل جلو نمى آيد و ويران نمى كند; بلكه به جاى ديگرى مى رود و دشت را سيراب مى كند.  
تلاشهاى جرقه اى در عرصه حوزه, يا هر فعاليت سازمان گسترده اى, كمك مى كند تا به موجها و حركتهاى پرشتاب جهت بدهد. اين كار جرقه اى در حوزه علميه و در بين نهاد روحانيت بايسته است. مانند جرقه آزادانديشى, جرقه نوانديشى دينى, ايجاد كرسيهاى مناظره, نشستهاى پرسش و پاسخ و…  
اينها راهكارهايى است كه ما را از بحرآنها بيرون مى برند و از درهم ريختن و فروپاشى باز مى دارند, مجال انديشيدن را فراهم مى سازند به راستى اينها را بايد مغتنم شمرد. بايد مراكزى جهت عملياتى كردن موارد يادشده شكل بگيرد با اين ويژگى كه:  
1. قدرت انعطاف داشته باشد.  
2. قدرت جرقه سازى يا موج سازى داشته باشند.  
اگر نمى توانند خود موج بسازند, دست كم با جرقه و انفجار, موجها را هدايت كنند, تا اين حركتها, نه تنها به حوزه آسيب نزند كه حوزه بايد بهره اش را ببرد. حوزه علميه مى تواند مجموعه هايى را به اين كار بگمارد. مجموعه هايى كه بتوانند سا زگار با زمينه هاى مختلف بشوند و راهكارهاى جديد و فضاهاى جديدى را پديد آورند. گاهى لازم است همايش بگذارند, كنفرانس برگذار كنند, جلسه هاى پرسش و پاسخ داشته باشند, افراد را به بحث و گفت و گو و مناظره با يكديگر وابدارند و…  
به نظر مى رسد ساختار انجمنهاى ايجاد شده در حوزه علميه براى نيل به همين هدف طراحى شده باشد. فلسفه وجودى انجمنها همين است كه بتوانند خود حركتهايى را به اقتضاى نيازها و فرصتها و شرايط بيافرينند. مركزهاى وابسته به حوزه نبايد آن گونه باشد كه فقط خودش را ببيند كه بعد از مدتى تبديل به دانشكده شود و بعد هم مدرك بدهد و افراد به دنبال كارشان بروند و پس از مدتى هم اين رشته اشباع شود و در نتيجه ساختار طراحى شده تعطيل شود. چون دانشكده اى كه رشته اش موردنياز نباشد و آموزش نداشته باشد, تعطيل خواهد شد. بنابراين, بايد سراغ كارهايى رفت كه ساختار معينى را نمى طلبد. يا ساختارش درخور انعطاف و برنامه هاى مختلف است. يعنى حوزه بخشى از توانايى خود را به سمت كارهاى مقطعى و فورى و حياتى بكشاند. و نيز از توانايى بعضى از مركزهاى وابسته به خود استفاده كند و يا سازمانهايى براى تأمين همين اهداف كوتاه مدت با ساختار انعطاف پذيرى و موج افكنى فراهم آورد.

### 9. حمايت از نخبگان

در حوزه علميه بايد مجموعه هايى باشند تا از نخبگان و سرآمدان حوزوى, كه مى توانند به اين حركتها يارى برسانند, پشتيبانى كند. و نقش موتور محرك و پرشتاب را براى حركتهاى حوزوى داشته باشند. چنين چيزى در حوزه وجود ندارد. يعنى حوزه ها بيش تر خرج برنامه مى كنند تا افراد. فرجام يك كلاس پژوهشى اين است كه دو نفر محقق تربيت شود. بايد انديشيد و طرحى نو درانداخت. بايد رفت و همان دو نفر را پيدا كرد كه با شش ماه مى توان محقق شان كرد. بقيه نيازهايش را هم برطرف كند.  
حوزه ها در فقه بهترين نيروها را مى گيرند, ولى براى فقه, رشته ويژه اختصاص نمى دهند. او رجال را خود مى خواند, ولى درايه نخوانده است, براى او بايد درايه گذاشته شود. استاد خصوصى بايد براى همان فرد گرفته شود. يا برود و خود مطالعه كند و حوزه هزينه مطالعه ى او را بپردازد. بايد يك مقدارى خرج نخبگانى كرد كه مى توانند جريان ساز در بخشهاى متعدد حوزه باشند. نمى شود همه چيز را متمركز در حركتهاى عمومى كرد. كلاسهاى سى نفرى يا بيست نفرى, تجربه نشان داده است كه موفق نيست. در شرق, سيستمها بسيط و آدمها پيچيده اند. تا وقتى كه آدمها اينقدر پيچيده هستند, بايد آدمهايى ترتيب كرد كه سيستم را اصلاح بكنند. بنابراين, قبل از اين كه حوزه ها به فكر سيستم باشند, بايد منتظر افرادى كه اين سيستمها را مى سازند, باشند. الان مى گويند متون درسى را تغيير بدهيد. متون كه تغيير پيدا كرد, آيا حوزه ها استادش را دارند كه آنها را درس بدهد؟ ندارند! موضوعات بايسته پژوهشى را در آورده اند, نيازها هم اينهاست. آيا حوزه ها فردى را دارند كه نيازها را برطرف كند؟ ندارند. اين افراد هم در يك كارگاه عمومى كنسروى توليد نمى شوند. بايد گاهى مثل گل, داخل باغچه, يك فضايى براى همين گل و يك گلدانى مناسب با همين گل, آبپاشى براى همين گل, فراهم آورد.  
بيش تر شخصيتهاى نخبه حوزوى هم تحت يك مراقبتهاى اين چنين بوده اند. يا تحت تربيت استاد خاص قرار گرفته و آن استاد سعى مى كرده گرفتاريهاى مالى اش را هم تا حدودى برطرف بكند. در جنبه هايى كه خود او تخصص نداشت استاد ديگرى براى شاگرد نخبه خود پيدا مى كرد. شاگرد نداشت, شاگرد برايش جور مى كرد. بدين گونه كه به افرادى مى گفت: چرا شما به درس فلانى نمى رويد؟ تبليغ مى كرد كه درس او خيلى درخور استفاده است. اين كارها را بايد انجام داد. اگر قرار باشد كه نخبگان حوزه, يا در غم نان باشند, يا در زحمت كار آموزشى كه ابزارش نيست, به نظر مى رسد خيلى طول مى كشد تا وضعيت به تصاعد رو بنمايد. هيچ تاكنون انديشيده ايم كه چرا شمارى از اساتيد, در نيروسازى موفق بوده اند؟ به نظر مى آيد يك, يا دو نيرو كه تحويل گرفته اند, آنان را كمك كرده اند. بستر را براى شكوفايى و رشد آنان فراهم ساختند. ممكن نشد كه آنان بيايند و دوره آموزشى را طى كنند و بروند; بلكه زمينه حضور در سمينارها را براى ايشان فراهم ساختند. در خارج از كشور اگر پذيرشى بوده, اينان را به آن جا معرفى كرده اند. اين را نمى گويند تبعيض. اين را مى گويند روى نيرو سرمايه گذارى كردن. تبعيض در شرايط مساوى و نامساوى خواهد بود. اما وقتى كه شرايط مساوى نيست, اين آقا امكان جهش دارد, بگذار او استفاده كند. هدفهاى فردى كه براى حوزه ها مهم نيست. اهداف سازمانى براى حوزه ها مهم است. اين آقا براى سازمان روحانيت, يك سرمايه است. چرا وقت صرف او نشود؟  
برآيند حوزه, روحانيانى هستند كه هم اينك در جاهاى مختلف كشور به هر علتى به كار گرفته شده اند. بايد زمينه برگشت به حوزه و استفاده از تواناييهاى آنها فراهم آيد. تجربه هايى كه در اين مدت از جاهاى مختلف فراگرفته اند, با انتقال به حوزه, خود به خود آن تجربه ها منتقل خواهد شد. نهايت بايد از آنان استفاده شود و به كار گرفته شوند. متأسفانه در حوزه علميه هنوز راهكارِ كارآمدى براى بهره گيرى از توان منديهاى مختلف حوزويان پيدا نشده است. همان گروه هاى سامان دهنده پيوستگيها, نيز مى تواند پاسخ گوى اين مهم باشد و راهكار عملى براى آن بيابد.

### 10. اطلاع رسانى

بايد جريان اطلاع رسانى درون حوزوى, بيرون به درون, و درون به بيرون حوزه, دگرگون و توانا بشود راهكارش اين است كه حوزه ها براى اطلاع رسانى برنامه داشته باشند و برنامه هم با همين موارد كه در بالا يادآور شديم فراهم مى آيد. افراد هستند كه اين جريانها را ايجاد مى كنند. اين افراد بايد به سمت و سوى حوزه كشيده شوند. همگراييهايى صورت بگيرد و سهم هريك در اين اطلاعات بايد روشن بشود. چه كسى درونيها را و چه كسى بيرونيها را توليد مى كند. مسأله اطلاع رسانى در حوزه از جدى ترين كارهايى است كه بايد انجام بگيرد. هم اكنون كارهاى بسيار تجربى و كم معونه اى كه آغاز شده است, بايد حمايت شوند و خود حوزه اقدام به اطلاع رسانى كند. اطلاع رسانى از مجموعه به خود مجموعه, ضمن هويت بخشى, به هويتهاى موجود عمق مى بخشد. افراد را نسبت به حوزه حساس مى كند. هم اينك نگاه بيرونى به حوزه بسيار خمود و پر پرسش است كه حوزه به چه كارى مشغول است. اطلاع رسانى در سطح خود طلاب آنان را نسبت به حوادث درون مجموعه آگاه مى كند.

پرتال نشریات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم