

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

نشست راهبردی

معیشت و اشتغال نخبگان

نشست پنجم

۲۹ آذر ۱۳۹۹



سرشناسه: مرکز مطالعات راهبردی حوزه و روحانیت
عنوان: نشست راهبردی معیشت و اشتغال نخبگان (نشست پنجم)
مشخصات ظاهری: ۱ جلد.
یادداشت: کتابنامه.
موضوع: نشست راهبردی معیشت و اشتغال نخبگان (نشست پنجم)

نشست راهبردی معیشت و اشتغال نخبگان (نشست پنجم)

مؤلف: مرکز مطالعات راهبردی حوزه و روحانیت
ناشر: مرکز مطالعات راهبردی حوزه و روحانیت
صفحه‌آرا: رحمان خضریلو



کلیه حقوق برای ناشر محفوظ است
مراکز پخش: قم، خ دانش، مدرسه صدوقی فاز ۷، طبقه سوم
مرکز مطالعات راهبردی حوزه و روحانیت

خلاصه مدیریتی

✓ پیگیری معضلات و چالش‌های مرتبط با استعداد‌های برتر و نخبگان یکی از اساسی‌ترین مسائل حوزه به شمار می‌رود. ✓ استعداد برتر به فردی اطلاق می‌شود که هنوز به فعلیت نرسیده و در حال شدن است؛ اما نخبه شخصیتی تأثیرگذار و مولد است که در عرصه‌های گوناگون علمی، فرهنگی، فناوری و... محصولات خود را ارائه می‌کند.

✓ مجامع نخبگانی سه مأموریت اساسی را عهده‌دار هستند: شناسایی نخبگان، حمایت و پشتیبانی، برقراری ارتباط میان نهاد متولی امور نخبگان با سایر بخش‌های نظام اجتماعی.

✓ در حال حاضر حدود ۱۲۰۰ نفر طلبه استعداد برتر در سه عرصه آموزشی، پژوهشی و تبلیغ شناسایی شده است. نهایت تعبیری که می‌توان به این افراد اطلاق کرد، ممتاز تحصیلی است نه طلبه‌ای که نخبه علمی محسوب شود.

✓ آسیب‌های متعددی وضعیت مطلوب رسیدگی به استعداد‌های برتر و نخبگان را تهدید می‌کند. یکی از مهم‌ترین آسیب‌ها،

عدم شناسایی دقیق و صحیح است. اگر استعدادها، توانمندی‌ها و ظرفیت‌های بالقوه طلبه به‌درستی شناسایی شود، حوزه می‌تواند متناسب با ظرفیت‌های او، بسترهای متعددی را برای کار و فعالیت طلبه نخبه فراهم نماید.

✓ یکی دیگر از آسیب‌های مهمی که در زمینه رسیدگی به امور استعدادهای برتر و نخبگان مشاهده می‌شود، وجود نداشتن یک نظام یکپارچه مدیریت استعداد است. حدود ۸ نهاد مستقل در حوزه وجود دارد که مرکز واحدی برای تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری ندارند. این ستاد می‌تواند مأموریت‌های کلان‌های را مشخص کند، بر اساس مأموریت‌ها هدف‌گذاری نماید و عملیات‌های وسیعی را برای تحقق اهداف به زیرمجموعه‌ها ابلاغ نماید. اگر این ستاد تشکیل شود، حوزه خواهد توانست از ظرفیت‌های طلاب نخبه استفاده کرده و مأموریت‌های خود را در عرصه تولید فکر و تربیت نیرو به نتیجه مطلوب برساند.

✓ یکی دیگر از چالش‌ها، مطلق‌انگاری در تصویب قوانین مربوط به نخبگان و نیز شناسایی ایشان است. طلبه مانند هر انسان

دیگری ظرفیت‌ها و توانمندی‌های بسیاری دارد. نمی‌توان همه نخبگان را با محوریت یک ملاک و متد شناسایی کرد. بنابراین در سیاست‌گذاری‌ها بایستی کانال‌های متعددی برای شناسایی تعریف شوند.

✓ برای حل معضلات فوق، راهکارهای کوتاه‌مدت و بلندمدت بسیاری وجود دارد. اولین نکته‌ای که بایستی لحاظ شود این است که مسئولان و مدیران رویکرد خود را در تصمیم‌گیری‌ها، کلان‌نگری قرار دهند.

✓ نگاه به اختیارات داخلی حوزه کمک بسیار شایانی در حل معضلات معیشتی طلاب به‌صورت عام و نخبگان به‌صورت خاص دارد. نه بدین معنا که به بیرون از حوزه امیدی وجود نداشته باشد؛ بلکه منظور این است که سیاست‌گذاران با تکیه بر منابع داخلی حوزه تصمیم‌گیری و اقدام نمایند. بسیاری از چالش‌های معیشتی با کارآمدی سازی حوزه و نیز بهینه‌سازی هزینه‌های حوزه حل‌وفصل خواهند شد.

✓ راه‌اندازی و حمایت از فناوری‌های هویت‌ساز یکی دیگر از راهکارهای حل معضلات معیشتی نخبگان است. این اقدام از سوی

ظرفیت‌های نخبگان را فعال می‌کند و خدمات مؤثری به جامعه ارائه می‌کند و از سوی دیگر زمینه خوبی را برای اشتغال و تولید ثروت فراهم می‌کند.

✓ حدود ۸۰ درصد حوزه علمیه را طلاب مبلغ تشکیل می‌دهند. معیشت این افراد بایستی به خودشان واگذار شود. مبلغ یا از طریق خدماتی که به مردم ارائه می‌کند معیشت خود را تأمین نماید یا مانند سایر مردم در کنار مأموریت‌های طلبگی مشغول به کار و فعالیت‌های درآمدزای سالم شود. در صورت تحقق این راهکار، حوزه بایستی حمایت‌های معیشتی خود را بر روی استعدادهای برتر و نخبگان متمرکز نماید.

فهرست

- خلاصه مدیریتی ۵
- ۱- مقدمه ۱۵
- ۱-۱- تعریف مستعد و نخبه ۱۶
- ۱-۲- مرز میان معیشت و اشتغال ۱۶
- ۱-۳- هویت صنفی روحانیت ۱۶
- ۲- مأموریت مراکز مرتبط با استعدادهای برتر ۱۸
- ۳- مأموریت مجامع نخبگانی ۱۹
- ۴- سیاست‌های حمایت از نخبگان ۲۲
- ۵- کیفیت تأمین معیشت نخبگان ۲۵
- ۶- کیفیت تأمین معیشت استعدادهای برتر ۲۷
- ۷- گزارش وضعیت موجود حمایت از استعدادهای برتر و نخبگان ۲۹
- ۸- آسیب‌های موجود در حمایت از استعدادهای برتر و نخبگان ۳۰
- ۱۰- گزارش اقدامات انجام‌شده توسط امور نخبگان مرکز خدمات ۳۶
- ۱۱- راهکارهای حل آسیب‌های موجود مرتبط با نخبگان و استعدادهای برتر ۳۸

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

روحانیت شیعه در تاریخ پرفراز و فرود خود از ابتدای غیبت خورشید ولایت، حجت بن الحسن امام زمان (عجل الله تعالی فرجه الشریف) تاکنون، کارنامه درخشانی در ایفای رسالت الهی خویش بر جای گذاشته و توانسته به خوبی از مکتب اسلام ناب محمدی (صلی الله علیه و آله و سلم) پاسداری نماید.

با پیروزی انقلاب اسلامی مردم ایران و تبدیل جهان دوقطبی آن روزبه تقابل دوگانه «اسلام و استکبار» در جهان معاصر، حوزه‌های مقدس علمیه و روحانیت شیعه وارد مرحله جدیدی از حیات خود شد. تبیین و ترویج و اقامه دین به‌عنوان رسالت اصلی این نهاد مقدس ابعاد جدیدی همچون جامعه پردازی، نظام سازی اسلامی و ساخت تمدن نوین اسلامی پیدا کرد و نقش و کارکرد آن بسیار گسترش یافته و متحول شد.

پیشرفت‌های علمی چشم‌گیر، به وجود آمدن فناوری‌های اعجاب‌آور همچون فناوری‌های فضای مجازی و تحولات سریع و گسترده در عرصه‌های مختلف زندگی از یک‌سو و مقابله با تمدن سرمایه سالار و استکباری و سبک زندگی غرب و دفاع در مقابل هجوم مدرنیته به تمام تاروپود زندگی جوامع اسلامی از دیگر سو، وظایف روحانیت را در پاسخگویی به نیازهای جامعه و

نظام از پایگاه دین و انجام رسالت خود سنگین تر
و گسترده تر کرده است.

حوزه‌های علمیه و روحانیت شیعه باید همواره
بافراست در هر زمان در راستای رسالت تاریخی
خود و منطبق با اقتضائات زمانه نقش و وظایف
خود را دریابد و با آینده‌نگری همواره چند قدم
جلوتر از حوادث حرکت کند. معمار بزرگ انقلاب
حضرت امام خمینی (سلام‌الله‌علیه) در منشور روحانیت
به این نکته تصریح کرده و می‌فرماید:

حوزه‌ها و روحانیت باید نبض تفکر و نیاز آینده
جامعه را همیشه در دست خود داشته باشند و
همواره چند قدم جلوتر از حوادث، مهیای
عکس‌العمل مناسب باشند. چه بسا شیوه‌های رایج
اداره امور مردم در سال‌های آینده تغییر کند و
جوامع بشری برای حل مشکلات خود به مسائل
جدید اسلام نیاز پیدا کند. علمای بزرگوار اسلام از
هم‌اکنون باید برای این موضوع فکری کنند.

در پاسخ به این مأموریت، معاونت برنامه‌ریزی
مرکز خدمات حوزه‌های علمیه و مرکز مطالعات
راهبردی حوزه و روحانیت در سال ۱۳۹۹ در یک
کار مشترک، موفق به برگزاری سلسله جلسات
نشست‌های راهبردی معیشت و اشتغال شدند. به
جهت اهمیت حضور نخبگان، مدعوین این
نشست‌ها در یک کار مطالعاتی فشرده، توسط اداره

کل جامعه نخبگانی مرکز خدمات حوزه و دفتر امور نخبگان و استعداد‌های برتر شناسایی شدند و در یک حرکت نو، چهار مرکز حوزوی، در راستای مأموریت‌های کلان خود، به همکاری پرداختند که امیدواریم جنس این حرکات ادامه یابد.

پنجمین جلسه از این نشست‌ها با حضور جمعی از فرهیختگان و اساتید حوزه حول موضوع «نخبگان و معیشت آن‌ها» برگزار گردیده است. حاضران در این نشست حجج‌اسلام آقایان: عماد، بهاری، فولادی و خانجانی بودند. ابتدا در این نشست به مفهوم شناسی نخبه و نخبگی پرداخته شد، در ادامه ارتباط میان معیشت و اشتغال و هویت صنفی روحانیت نیز از مباحث مهم این نشست علمی بود. بخش مهمی از این نشست به رصد مأموریت‌ها و سیاست‌های حمایتی از نخبگان اختصاص یافت. درنهایت کیفیت تأمین معیشت استعداد‌های برتر و گزارش از وضعیت موجود و آسیب‌های حمایت‌های کنونی، همچنین بیان راهکارهای حل آسیب‌های موجود تشریح گردید. که گزارش تحلیلی و راهبردی آن تقدیم می‌گردد.

معاونت برنامه‌ریزی و ارزیابی مرکز خدمات
حوزه‌های علمیه / مرکز مطالعات راهبردی
حوزه و روحانیت

یکی از مسائل بسیار مهم در تأمین معیشت طلاب، رسیدگی به نخبگان می‌باشد. رهبر معظم انقلاب نیز عنایت ویژه‌ای به این موضوع داشته و در بیانات گوناگون به آن اشاره کرده‌اند. ایشان در سخنرانی خود ضمن تبیین جایگاه ویژه نخبگان، روایتی را از پیامبر اسلام (صلی‌الله علیه و آله و سلم) بیان فرمودند: «عوام این امت اصلاح نمی‌شوند مگر اینکه خواص اصلاح شوند.» از حضرت سؤال شد خواص چه کسانی هستند؟ ایشان فرمودند: «العلماء». سپس رهبر بزرگوار انقلاب می‌فرماید: مراد از علماء، نخبگان، فرهیختگان، صاحب‌نظران و اندیشمندان جامعه هستند. در بیان دیگری فرمودند: مدیریت تحولات کشور به دست نخبگان حوزوی و دانشگاهی است. بنابراین بررسی مسائل پیرامون نخبگان، یکی از موضوعات ریشه‌دار و اساسی محسوب می‌شود. مسأله نخبگان، ساحت‌های گوناگونی دارد که نشست حاضر، ناظر به معیشت و رسیدگی‌های مالی به آن‌ها است. قبل از ورود به اصل بحث، به‌عنوان مقدمه سه مقوله باید مورد دقت قرار گیرد که عبارت‌اند از:

۱-۱- تعریف مستعد و نخبه

در سیاست‌گذاری‌ها بایستی مرز میان فرد نخبه و مستعد روشن باشد. مستعد به کسانی اطلاق می‌شود که دارای ظرفیت‌های بالقوه در حال شدنی هستند که می‌توانند او را به نخبه تبدیل کنند. اما نخبه عبارت است از شخصیت‌های تأثیرگذار، کارآفرین و مولد دریکی از عرصه‌های علم، فرهنگ، صنعت فناوری و... ممکن است استعمال این دو واژه در افکار عمومی خلط شود اما در سیاست‌گذاری و تدوین برنامه باید به خوبی مرزشان روشن باشد.

۱-۲- مرز میان معیشت و اشتغال

مراد از معیشت، مؤونه زیستن، آداب و تمهیدات تأمین هزینه‌های معاش و... می‌باشد. اما مقصود از اشتغال معنای دیگری است. متأسفانه در اسناد ملی ایران و نیز اسناد بین‌المللی پس از سال ۲۰۰۳، بسیاری از تعاریف تغییر کرده است. بنابراین در مباحث خود باید به مرز میان معیشت و اشتغال توجه داشت.

۱-۳- هویت صنفی روحانیت

یکی از مسائلی که باید به صورت جدی به آن توجه داشت، هویت صنفی روحانیت است. روحانیت هیچ‌گاه بازنشستگی ندارد. اساساً صنف

روحانیت خود را فارغ از خدمت تعریف نمی‌کند. به‌عنوان نمونه یک پژوهشگر حوزوی هیچ‌گاه نمی‌تواند در خانه خود بیکار و بدون مطالعه زندگی کند. حتی غیر از محققین، کسانی که مشغول به ارائه خدمات فرهنگی، اجتماعی و... هستند نیز همین‌گونه عمل می‌کنند. در واقع زیست روحانیت مأموریت‌گرا است. بدین معنا که رسالت‌های خود را در قبال دریافت مزد انجام نمی‌دهد؛ بلکه به خاطر مأموریتی که بر روی دوش اوست، مسئولیت را می‌پذیرد.

صنف روحانیت متشکل از محققین، مبلغین استعداد‌های برتر، نخبگان و... می‌باشد. هر کدام مأموریت خاص خود را دارد. همگان باید تلاش کنند که هر خرده‌صنفی بتواند مأموریت خودش را به‌درستی انجام دهد.

۲- مأموریت مراکز مرتبط با استعداد‌های

برتر

مأموریت مرکز امور نخبگان و استعداد‌های برتر این است که کوشش کند، این استعدادها به فعلیت برسد، ثمربخش و کارآمد شود و درنهایت به درجه نخبگی برسد. در نتیجه اگر دستگاه‌های مرتبط از این رویکرد پشتیبانی نکنند، این مأموریت روی زمین گذاشته خواهد شد. بر همین اساس مباحثی که در حوزه اشتغال و معیشت استعداد‌های برتر مطرح است، با همین سمت‌وسوی در مقررات و قوانین لحاظ شده است.

۳- مأموریت مجامع نخبگانی

نخبگان مأموریت‌های دیگری دارند. کار ویژه آن‌ها تولید علم، فناوری و فرهنگ است. بنابراین باید در این عرصه فعال باشند. پس از آن به سمت تولید پارادایم و گفتمان حرکت می‌کنند. سپس به دنبال تولید نظریه می‌روند. نظریه‌ای که توان اداره جامعه را داشته باشد. در گام بعدی سیاست‌سازی و سیاست‌گذاری برای او مهم است و در نهایت، افق خود را راهبری یک جریان تعریف می‌کند. هنگامی که این چنین تیمی با همدیگر اجتماع کنند، مجموعه یک مسیر کلان را راهبری می‌کنند.

بر این اساس باید دید، مسئولین نهادهای نخبگانی چه کاری را انجام می‌دهند و جایگاه معیشت و اشتغال در دستگاه‌هایی که متولی امور جامعه نخبگانی هستند، چیست؟ اگر نخبگان و دستگاه‌های مربوط به درستی مأموریت‌های خود را عملیاتی کنند، آن وقت، مدیریت تحولات و آینده کشور به دست نخبگان حوزه و دانشگاه خواهد افتاد.

مجامع نخبگانی که متولی امور نخبگان هستند، سه مأموریت مهم دارند:

۱- شناسایی نخبگان: سیستم باید به گونه‌ای طراحی شود که نخبگان و دانه‌درشت‌ها در عرصه‌های مختلف (آموزش، پژوهش و...)

خود به خود نمایان شوند؛ نه اینکه افرادی ساعت‌ها وقت خود را برای جستجوی نخبگان بگذارند. در حال حاضر سیستم‌های حوزوی نخبگان را نشان نمی‌دهد. در سیستم مطلوب بایستی ۹۰ درصد شناسایی از طریق سیستم به صورت طبیعی صورت گیرد.

۲- حمایت و پشتیبانی: این حمایت‌ها عرصه‌های گوناگونی را شامل می‌شود که برخی از مهم‌ترین آن‌ها عبارت است از: حمایت‌های مادی و معیشتی، حمایت‌های حقوقی و معنوی، و

۳- برقراری ارتباط میان نهاد متولی امور نخبگانی با سایر بخش‌های نظام اجتماعی. این مأموریت بسیار مهم است به این دلیل که برای نخبگان ظرفیت تأثیرگذاری جهت رفع نیازهای جامعه را تعریف می‌کند.

بر اساس مبانی بیان شده در سطور فوق، اقدامات خوبی در راستای این سه مأموریت انجام شده است. مرکز نخبگان حوزه‌های علمیه، مرکزی است برآمده از مجموعه مراکز مدیریتی حوزوی. بدین کیفیت که همه مراکز حوزوی، اعم از حوزه علمیه خواهران، برادران، جامعه الزهراء و... با محوریت مرکز نخبگان، بر اساس اصول و سیاست واحد حرکت می‌کنند. از مجموع این مراکز، یک نماینده در بنیاد ملی نخبگان وجود دارد. علاوه بر این، دو

نفر به نمایندگی از اعضاء شورای عالی نیز حضور دارند.

در عرصه حمایت‌ها دو اقدام برجسته صورت گرفته است: اول معیشت زیستی حداقلی برای طلاب است. متأسفانه این معیشت برای استعدادهای برتر و نخبگان در قالب معیشت‌های تخصصی لحاظ نشده است. حمایت‌هایی ویژه آموزش، پژوهش و... باید اختصاص یابد که در حال حاضر وجود ندارد.

۴- سیاست‌های حمایت از نخبگان

- ماده ۳ آیین‌نامه حمایت‌های بخش نخبگانی
حوزه‌های علمیه عبارت است از:
- ۱- اهتمام به حفظ ارزش‌ها و سنت‌های حوزه؛
 - ۲- رعایت شأن علمی و اجتماعی اشخاص
موردتکریم و حمایت؛
 - ۳- اولویت دادن به حمایت‌های معنوی؛
 - ۴- اهتمام به تأمین حداقل نیازهای مادی اشخاص
موردتکریم و حمایت؛
 - ۵- تناسب حمایت‌ها با اشخاص موردتکریم و
حمایت؛
 - ۶- تناسب حمایت‌ها با اقتضائات فرهنگی و
اجتماعی حوزه‌های علمیه؛
 - ۷- اهتمام به حمایت‌های تعهد آفرین و حرکت زا
به‌جای حمایت‌های توقف آفرین؛
 - ۸- توجه به بهره‌گیری مناسب و مطلوب از
توانمندی‌های گروه‌ها و اشخاص موردتکریم؛
 - ۹- توجه به ویژگی‌های فردی در ارائه حمایت‌ها
 - ۱۰- تأکید بر اثربخشی و ارتقای قابلیت‌ها در ارائه
خدمات و حمایت‌ها؛
 - ۱۱- اهتمام به حمایت از ایده‌ها، نظریه‌ها،
ابتکارات و نوآوری‌ها.

پرسش: بند ۴ از ماده ۳ مربوط به تأمین حداقل نیازهای مادی است. این سیاست چگونه عملیاتی می‌شود؟ معیار تشخیص حداقل نیازهای مادی چیست؟ آیا رصد دقیقی در این زمینه صورت گرفته است که حداقل نیازهای مادی طلاب به صورت عینی چه مواردی است؟

پاسخ: ذیل آیین‌نامه، دستورالعملی تهیه شده است که انواع حمایت‌ها را ذکر کرده است. جدولی با ۴۳ سرفصل حمایت در آن تعریف شده است. این ۴۳ سرفصل غیر از اولیات معاش است. اولیات معاش نیازمند تدبیر جدی است که این سرفصل‌ها شامل آن نمی‌شود. هرچند که سرفصل‌های ذکر شده، مواردی است که جامعه استعداد برتر به آن نیازمند است. اولاً این سرفصل‌ها بر اساس عرصه‌های تخصصی (آموزش، پژوهش، تبلیغ و مدیریت) تفکیک شده است. همچنین چهار مقطع تحصیلات حوزوی در آن لحاظ شده است. در هر مورد ردیف حمایتی مشخص در نظر گرفته شده و جامعه هدف هر حمایت به صورت دقیق مشخص شده است که حمایت مذکور به چه کسی تعلق می‌گیرد. این حمایت‌ها شامل هدایای تشویقی، وام مسکن، مسکن‌سازمانی، هدیه ازدواج، هدیه تولد فرزند و... می‌شود. در مجموع واقع قضیه این است که به صورت عملی بخشی از

این سرفصل‌ها محقق شده و بخشی دیگر هنوز
صورت عملیاتی پیدا نکرده است.

۵- کیفیت تأمین معیشت نخبگان

متغیر معیشتی، یک متغیر وابسته است. بدین بیان که اگر اشتغال دارای نظام سامان‌یافته و منسجمی باشد و نیز نظام‌های جبران خدمت نیز به‌خوبی طراحی شده باشند، به‌صورت طبیعی مسأله معیشت نخبگان حل می‌شود. نگاه مستقل به معیشت غلط می‌باشد. نمی‌توان معیشت را از اشتغال جدا تعریف کرد. چه در سطح ملی و چه در سطح حوزه‌های علمیه این دو قابل تفکیک نیستند. حوزه علمیه بایستی مأموریت‌گرا عمل کند. در این راستا نظام مشاغل نیز احراز شرایط را به‌صورت دقیق و شفاف طراحی کرده تا بتواند به‌خوبی از ظرفیت نخبگان استفاده نموده و معیشت آن‌ها نیز تأمین گردد.

نکته مهم: در جهت متوازن‌سازی احراز شرایط برای یک شغل و نیز ویژگی‌های فرد متقاضی تحولات بسیاری در عرصه‌های مدیریت رخ داده است. نظریه احراز شرایط، ابتدا مطرح شد. پس از آن نظریه شایستگی وارد عرصه‌های مدیریتی شد. در حال حاضر به‌صورت آرام‌آرام وارد شخصی‌سازی مشاغل می‌شویم. شخصی‌سازی به این معنا نیست که از ابتدا شغل برای یک نفر طراحی شود؛ بلکه مقصود آن است که پس از احراز شرایط و

شایستگی فرد، برای یک شغل خاصی منصوب می‌شود. سپس به واسطه خود آن فرد شغل برای او شخصی‌سازی می‌شود که توضیحات تفصیلی آن مجال دیگری را می‌طلبد. بنابراین نباید بر روی معیشت در کنار اشتغال تأکید کرد. بلکه اگر نظام مشاغل و نیز نظام جبران خدمت به درستی طراحی شود، مقوله معیشت خودبه‌خود تأمین خواهد شد.

۶- کیفیت تأمین معیشت استعداد‌های برتر

در مقوله تأمین معیشت، بایستی استعدادهای برتر را از نخبگان جدا کرد. نخبگان به فعلیت رسیده‌اند و می‌توان مبتنی بر نظام مشاغل و جبران خدمت برای معیشت آن‌ها تدبیرهای کارآمدی را سنجد و عملیاتی کرد. اما استعداد‌های برتر در حال تحصیل هستند و تا زمان بازدهی و آمادگی برای تولید محصول فاصله بسیاری دارند. مخصوصاً که این فاصله در نظام آموزشی حوزه نسبت به دانشگاه طولانی‌تر است.

به نظر می‌رسد در این راستا حوزه می‌تواند از سیاست‌های بنیاد ملی نخبگان الگو بردار کند. به این صورت که برای طلبه مستعد اهداف عملیاتی در عرصه‌های آموزشی، پژوهشی و... تعریف نماید و در قبال آن کمک‌ها و بسته‌های معیشتی خاصی را در نظر بگیرد. با این سیاست از سویی توانمندی طلبه از حیث آموزشی، پژوهشی و... افزایش می‌یابد و از سوی دیگر اهداف عملیاتی موردنظر محقق شده و از سوی سوم نیز طلبه در سال‌های تحصیل به لحاظ حداقل‌های معیشتی در تنگنا قرار نمی‌گیرد.

به‌عنوان مثال گفته شود که اگر طلبه در هفته این مقدار ساعت و با این ویژگی‌ها را به کاری مشغول باشد، به‌عنوان شاغل تلقی می‌شود در غیر

این صورت در قالب کار طلبگی، نقشی متناسب با آن فرد خاص در نظر گرفته شود و جبران خدمت صورت گیرد. این جبران خدمت در کنار حداقل معیشتی که به همه طلاب (اعم از مستعد و غیر مستعد) تعلق می‌گیرد، می‌تواند حداقل نیازهای زندگی طلبگی را تأمین نماید.

در همین راستا در دانشگاه طرح‌های خوبی مانند طرح شهید احمدی روشن به جریان افتاده است. بر اساس این طرح دانشجو زیر نظر استاد راهنما، یک پروژه تحقیقاتی را به مدت یک سال می‌پذیرد و دانشگاه نیز در قبال انجام این پروژه اولاً کمک ماهیانه او را متوقف می‌کند و ثانیاً مبالغی را به او می‌پردازد که از مجموع کمک‌های ماهیانه او بیشتر است و به آن واسطه می‌تواند مخارج زندگی خود را تأمین نماید.

برای تحقق این برنامه حوزه نیاز به یک نظام سازی دقیقی دارد. متأسفانه فرهنگ کار پژوهشی، تبلیغی و... به صورت تیمی در کشور ایران ضعیف است. در حوزه نیز این ضعف وجود دارد. حوزه می‌تواند از ظرفیت کارهای تیمی استفاده کرده و در انجام پروژه‌های مختلف، استعدادهای برتر را به کار گیرد. هرچند اشتغال به آن معنای خاص صورت نگرفته اما علاوه بر تقویت توانمندی‌های طلبه، معیشت حداقلی او نیز تأمین خواهد شد.

۷- گزارش وضعیت موجود حمایت از

استعدادهای برتر و نخبگان

در حال حاضر حدود ۱۲۰۰ طلبه استعداد برتر در عرصه‌های آموزشی، پژوهشی و تبلیغ شناسایی شده است. بر اساس شناسایی موجود در عرصه آموزش نهایتاً به این عزیزان می‌توان ممتاز تحصیلی را اطلاق نمود، نه طلبه‌ای که نخبه علمی است. زیرا معیارهای شناسایی، به گونه‌ای نبوده است که نخبگان علمی را شناسایی کند. هرچند که هنوز نخبه علمی تعریف درست و روشنی ندارد. در عرصه تبلیغ نیز شناسایی دقیقی صورت نگرفته است. افرادی که دارای تعدادی سابقه تبلیغ عمومی بوده و در موسسه‌های تبلیغی فعالیت داشته‌اند به همراه یک مصاحبه به‌عنوان استعدادهای برتر تبلیغی شناسایی شده‌اند. در عرصه پژوهش نیز به همین شکل عمل شده است. در بحث حمایت از استعدادهای برتر نیز آن گونه که باید اقدام خاصی صورت نگرفته است. تا به حال حمایت اساسی از استعدادهای برتر، بن مقرر ماهیانه بوده است.

۸- آسیب‌های موجود در حمایت از

استعدادهای برتر و نخبگان

آسیب‌های متعددی وضعیت مطلوب نخبگان و استعداد‌های برتر را تهدید می‌کند که مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از:

۱- آسیب اصلی، شناسایی استعدادها می‌باشد. اگر حوزه بخواهد به سمت وضعیت مطلوب حرکت کند، بایستی تمرکز خود را بر شناسایی درست استعدادها بگذارد. یکی از چالش‌های موجود این است که طلبه استعداد برتر می‌گوید برای من زمینه فعالیت و کار فراهم کنید. درحالی که طلبه نباید این حرف را بزند؛ بلکه حوزه باید دست او را بگیرد و از وی حمایت کند و زمینه فعالیت را برای او فراهم نماید. این چالش برآمده از عدم شناسایی صحیح است. اگر ظرفیت‌های بالقوه طلبه شناسایی شود سپس می‌توان متناسب با این ظرفیت‌ها، بستری برای کار و فعالیت او فراهم نمود.

۲- نکته دیگر توجه به گسترش عرصه‌های امروزی است. قبل از انقلاب انتظار از یک طلبه محدود به فقه، اصول و تبلیغ سنتی می‌شد، اما امروز انتظار از یک طلبه عرصه‌های بسیار گسترده‌ای را می‌طلبد. ضمن اینکه ورودی‌های حوزه نیز با گذشته تفاوت بسیار کرده است. درگذشته ورودی حوزه نهایت اطلاعات او در حد

تحصیلات سیکل یا دیپلم بود؛ اما در حال حاضر ورودی حوزه با بسیاری از فناوری‌های روز آشناست. شاید با در نظر گرفتن اقتضائات شرایط قدیم ورود طلبه در دانشگاه مناسب نبود؛ اما آیا اکنون نیز می‌توان طلبه استعداد برتر را پس از گذراندن یک دوره غنی تحصیلات حوزوی از ورود به دانشگاه منع کرد؟ برای پاسخ به این‌گونه سؤالات باید مبانی فرآیندها شفاف شود و بررسی دقیقی در این باره صورت گیرد. متأسفانه حوزه در فرآیند تحصیلی طلبه، توجهی به علم، دانش و مسیری که او پیش از ورود به حوزه طی کرده است، نمی‌کند.

لازم به ذکر است به فضل الهی آیین‌نامه‌ها و سیاست‌های خوبی برای جامعه نخبگانی تدوین شده است. با وجود این سیاست‌های خوب، شناسایی و استعداد سنجی دقیق صورت نمی‌گیرد. ۳- یک آسیب دیگر مطلق‌انگاری در تصویب قوانین مربوط به نخبگان و شناسایی ایشان است. نباید افراد را مطلق نگریست. صفر و صدی، سیاه‌وسفید دیدن افراد بسیار خطا است. اگر همه طلبه‌ها، با یک ملاک و متد شناسایی شوند، بدون تردید خروجی واحدی به دست ما نخواهد رسید. باید کانال‌های متعدد و مختلف برای شناسایی

تعیین شود تا در شناسایی ظرفیت‌ها پویایی آن حفظ شود.

۴- چالش دیگری که بسیار اساسی است و خیلی‌ها را رنج می‌دهد، وجود نداشتن یک نظام یکپارچه مدیریت استعداد است. مرتبط با حوزه علمیه، حدود ۸ نهاد مستقل وجود دارد که هر کدام سیاست‌گذاری متفاوتی نسبت به دیگری دارد. هر نهاد رئیس و مسئول جداگانه دارد، برنامه‌بودجه جداگانه دارد، مخاطبین نیز مختلف است. اما متأسفانه یک نسبت منطقی بین این مراکز مشاهده نمی‌شود. به‌عنوان نمونه حوزه علمیه خراسان در بخش برادران مستقل از قم است. جامعه الزهراء یک‌نهاد مستقل از حوزه علمیه خواهران تعریف شده است، همین‌طور جامعه المصطفی، دفتر تبلیغات اسلامی و... . بزرگ‌ترین معضل حوزه‌های علمیه این است که برای این نهادها نظام مدیریت استعداد ندارد. نظام مدیریت استعداد بدین معنا است که حوزه در آن‌ها مأموریت‌های کلان خودش را مشخص کند، بر اساس آن مأموریت‌ها اهدافش را تعیین نماید، سپس متناسب با اهداف کار ویژه‌هایی که برای تحقق اهداف لازم است را تبیین نماید. طبیعی است که تحقق این کار ویژه‌ها نیازمند تربیت نیروی انسانی است. پس از طی این مراحل

نیروهایی که استعداد تحقق کار ویژه‌های مشخص شده را دارند جستجو می‌شوند و زمینه ورود و رشد این افراد را در حوزه فراهم می‌گردد. در این صورت نظام مدیریت استعداد شکل خواهد گرفت.

حوزه لازم است در پنج جهت برای رشد این افراد برنامه‌ریزی نماید:

- ۱- رشد معیشتی
- ۲- رشد علمی متناسب با کار ویژه مشخص شده.
- ۳- رشد مهارتی
- ۴- رشد اخلاقی
- ۵- رشد بصیرتی و زمان آگاهی.

اگر یک چنین نظام سامان یافته‌ای وجود داشته باشد، ورودی‌های حوزه نیز سامان می‌یابد. این گونه نخواهد شد که یک نفر از دانشگاه شریف وارد حوزه شود و دیگری از مقطع سیکل با معدل ۱۳ ورودی حوزه باشد. سپس همه این افراد رها شوند و هیچ برنامه مشخصی برایشان در نظر گرفته نشود. پس از اینکه طلبه می‌بیند برنامه مشخصی برای او لحاظ نشده، مشاغل گوناگون را بررسی می‌کند. اگر فرصت ورود داشته باشد یکی از این شغل‌ها را انتخاب می‌کند. و اگر برای او ممکن نشد در یک سوپر مارکت یا کابینت سازی و... مشغول به کار می‌شود. در ادامه مشکلات

بسیار زیادی رخ می‌دهد که هم‌اکنون با آن مواجه هستیم. از فشارهای روحی روانی که به طلبه وارد می‌شود، گرفته تا افزایش طلاق در خانواده‌های طلاب و

یکی از تبعات عدم یکپارچگی در سازمان حوزه علمیه، این است که تربیت نیرو به صورت هوشمند صورت نمی‌گیرد. عمده افرادی که در ساحت‌های علمی و مدیریتی فعال هستند، به صورت خود بنیاد حرکت می‌کنند. سازمان حوزه ایشان را به جایی وصل نکرده است. بخش‌های گوناگون نظام نمی‌دانند که برای ارتباط با حوزه با چه نهادی باید ارتباط بگیرند؟ جایگاه حوزه در پیشبرد پروژه‌های نظام مشخص نیست. حوزه نتوانسته است خودش را به گونه‌ای عرضه کند، تا نظام مسأله‌های خودش را به حوزه معرفی کند و حوزه نیز در مقابل، پاسخ‌های شایسته‌ای را ارائه دهد. در بخش تأمین کادر نیروی انسانی نیز که یکی از مهم‌ترین مأموریت‌های حوزه‌های علمیه است، هنوز مدیران توانمندی برای مجموعه‌های درون حوزوی تربیت نشده است؛ چه برسد به نهادهای غیر حوزوی. همه این آسیب‌های ناشی از نبود یکی مدیریت یکپارچه استعدادها می‌باشد.

۵- یکی از مهم‌ترین مشکلاتی که در نهادهای حوزوی و در میان نخبگان محسوس است، مرتبط

نبودن نهادها و نخبگان با همدیگر است. نخبه یک‌رشته‌ای، نخبگان دیگر همان رشته را نمی‌شناسد. نخبگان حوزه علمیه خراسان، نخبگان قم را نمی‌شناسند و هیچ‌گونه ارتباطی با همدیگر ندارند. به‌طریق‌اولی نخبگان حوزوی که در عرصه اقتصاد فعالیت می‌کنند، نخبگان دانشگاهی رشته اقتصاد را نمی‌شناسند و ارتباط خوبی با همدیگر ندارند. این عدم ارتباط ظرفیت‌های بسیاری را از بین می‌برد.

طلبه پس از ورود به حوزه علمیه، سه دوران مهم را پیش روی خود دارد: دوره تعلیم، کارورزی و نقش‌آفرینی. حمایت‌های حوزه از نخبگان در هر دوره بایستی متناسب با اقتضات همان دوره باشد. نکته قابل‌ملاحظه‌ای در حمایت‌های دوره نقش‌آفرینی وجود دارد که شخصیت‌هایی همچون علامه طباطبایی که در سیر تاریخی حوزه‌ها نیز بسیار بوده‌اند، بایستی مورد توجه قرار گیرند. اگر حمایت‌های نخبگانی خط کشیده شده باشد، شخصیتی چون علامه طباطبایی که ۲۰ سال از عمر خود را بر روی نگارش یک اثر علمی (که سال‌هاست حوزه و دانشگاه از برکات آن بهره‌منداست) می‌گذارد، چگونه در معیارهای شناسایی و سنجش نخبگانی قرار می‌گیرد؟

بنابراین در جنس حمایت‌ها بایستی برای این گونه اشخاص تعریف نمود.

۱۰- گزارش اقدامات انجام‌شده توسط امور

نخبگان مرکز خدمات

- ۱- پرداخت وام‌های ویژه ۱۰ میلیون تومانی، ۱۵ میلیون تومانی و ۲۰ میلیون تومانی.
- ۲- سرکشی از منازل نخبگان جهت هویت بخشی به فرد نخبه. (در این سرکشی یک هدیه به نخبه و یک هدیه نیز به همسرش داده می‌شد).
- ۳- اردوهای اختصاصی (حدود ۱۶ اردو برگزار شد).
- ۴- ارائه خدمات علمی (با همکاری مجموعه‌های حوزوی حدود ۹۰ اثر علمی برای رسیدن به چاپ حمایت شد. مبلغ ۴ میلیون تومان بلاعوض پرداخت شد. ۸ میلیون تومان نیز در قالب وام به صورت بلندمدت داده شد).
- ۵- برگزاری سفرهای علمی خارج از کشور (اولین سفر برای لبنان برنامه‌ریزی شد).
- ۶- شناسایی ۴۶۰ نفر نخبگان از کانال اساتید برجسته حوزه همچون آیت‌الله شب‌زنده‌دار و ... (اساتید بهترین شاگردانشان را که حقیقتاً نخبه بودند، معرفی می‌کردند).

۷- تعریف پروژه‌های علمی برای تعامل علمی با نخبگان (زیر نظر اساتید حوزه، پروژه‌هایی به نخبگان داده می‌شود و او به حل مسائل آن پروژه می‌پردازد. سپس مبالغی به صورت بلاعوض و نیز در قالب وام به استاد داده می‌شد تا ایشان نیز متناسب با پیشرفت پروژه به دستیاران خود این مبالغ را بپردازد.)

در مجموع آسیب اصلی که روند فعالیت‌ها قابل ملاحظه است، همان نبود نظام مدیریت استعداد در حوزه‌های علمیه است. اگر یکپارچگی با تبیینی که صورت گرفت، تحقق یابد، بسیاری از آسیب‌های موجود حل خواهد شد.

۱۱- راهکارهای حل آسیب‌های موجود

مرتبط با نخبگان و استعدادها برتر

۱- پیگیری مطالعات آسیب‌شناسی به صورت کلان. گفتگوها و نشست‌ها بایستی با رویکرد بلندمدت و حل اساسی معضلات باشد. به عنوان نمونه حوزه پدر و مادر طلبه است. حال که پدر و مادر متکفل معیشت فرزند خود نیستند، آیا صحیح است که بچه را از دامن پدر و مادر جدا بدانیم و سراغ راهکارهای موقت برویم؟ باید پیگیری راهکارهای اساسی بود.

نمونه دیگر اینکه در گذشته سازمان حوزه به صورت طبیعی معیشت خود را تأمین می‌کرد. اما در شرایط کنونی حوزه قم بایستی معیشت حدود ۱۳ هزار نفر طلبه را منهای حوزه خراسان، حوزه خواهران و... تأمین نماید. آیا این گونه پذیرش طلبه صحیح است؟ باید معلوم شود که این کمیت‌گرایی لازم است یا خیر؟ در نظام پزشکی پذیرش این گونه نیست. به عنوان مثال می‌گویند من ۴ هزار نیروی پزشک نیاز دارم. بنابراین ۱۰ هزار پزشک پذیرش نمی‌کند. به لحاظ کمی مدیریت می‌شود. هم‌اکنون طلاب خواهر نیز در پوشی خواهان شهریه شده‌اند. با چه روشی می‌توان بحران ایجادشده را تدبیر کرد؟ آیا با راهکارهای موقتی

می‌توان مشکل را حل نمود؟ باید برای حل این مشکلات چاره‌ای جدی اندیشید.

۲- برخی از طلاب هستند که به دلیل شرایط خانوادگی به شهریه نیاز ندارند و در حال حاضر شهریه دریافت می‌کنند. متأسفانه حوزه این تعداد را احصاء نکرده و به همگان به یک کیفیت شهریه پرداخت می‌شود. اگر ۲۰ درصد طلاب این شرایط را دارا باشند و شهریه‌شان متوقف شود، حدود ۲۵ درصد به سطح درآمدی دیگر طلاب افزوده می‌شود.

۳- حوزه به طلبه مجرد نصف طلبه متأهل شهریه می‌پردازد. طلبه‌ای که از سیکل یا دیپلم وارد حوزه شده است. اگر به این فرد ۱۰ هزار تومان بدهند، مخارج خود را با همین ۱۰ هزار تومان تأمین می‌کند، همچنین اگر ۱۰۰ هزار تومان بدهند، زندگی خود را بر مبنای ۱۰۰ هزار تومان بنا می‌کند. باید روشن شود چقدر ضرورت دارد که حوزه صندوق حمایت تأسیس بکند و به‌جای اینکه زندگی او توسط پدر و مادرش تأمین شود، حوزه معاش او را بپردازد؟ درعین حال طلبه متأهل رها بشود و از عهده مخارج سنگین خود ناتوان بماند. لذا حوزه نیاستی خود را متکفل مخارج طلاب مجرد بداند و معاش او را بدون هیچ‌گونه ضابطه‌ای تأمین نماید.

۴- نگاه به امکانات و اختیارات درون حوزه. معیشت حوزویان به صورت عام و نیز استعدادهای برتر به طور خاص با نگاه به اختیارات درون حوزه ساماندهی شود. نه به این معنا که امید به بیرون از حوزه وجود نداشته باشد. بلکه اگر قرار باشد در عرصه اتفاق شایسته رخ دهد، با تکیه بر منابع داخلی رخ خواهد داد. در راستای تکیه کردن به منابع داخلی یکی از مباحث بسیار مهم عدالت توزیعی است. آیا منابع موجود در حوزه به صورت عادلانه توزیع می شود یا خیر؟ پارکینگ خودروهای مرکز خدمات این حکایت را به خوبی به تصویر می کشد. تفاوت آن فردی که فرصت استخدام در مرکز خدمات و... را پیدا کرده است با طلبه دیگری که این فرصت را در اختیار ندارد مشهود است. این تفاوت به این دلیل است که حوزه علمیه ترکیبی از سازمان و نهاد است. سازمان بقای خودش را به عنوان یک اصل پذیرفته است.

اما نهاد در یک بستر طبیعی حرکت می کند و کارها را پیش می برد. هنگامی که قرار شد مسأله ای در سازمان با اتکاء به سازمان حل شود، نمی توان آن مسأله را با تکیه بر نقش نهادی حل نماید. در سال ۱۳۷۴ که جناب آقای ربانی رئیس مرکز جهانی علوم اسلامی شدند، در یک جلسه ای به عرض ایشان رسید که طلبه خارجی با ۱۰

مشکل وارد ایران می‌شود و مشغول تحصیل می‌گردد. پس از اتمام دوره تحصیل با ۱۵ مشکل از کشور خارج می‌شود. اولین چالش او این است که او را به‌عنوان جاسوس جمهوری اسلامی می‌شناسند. در همان زمان به ایشان پیشنهاد داده شد که مذاکره‌ای با وزارت علوم صورت گیرد و مدارک این عزیزان با دو امضاء نهایی شود. وقتی پای امضاء وزارت علوم به میان می‌آید، وزارت علوم در سطح جهانی تعریف دارد و می‌تواند از آن اعتبار جهانی برای معرفی خود استفاده کند. اما این پیشنهاد در آن زمان عملیاتی نشد و سال‌ها پس از این جلسه جامعه المصطفی این ضرورت را درک کرد و آن را عملیاتی نمود.

نتیجه این نمونه این است که بایستی برای حل معضلات حوزه به سمت کارآمد سازی و صرفه‌جویی‌های داخل حوزه حرکت کرد. هرچند پیگیری منابع دولتی و حاکمیتی شایسته است، اما به‌صورت کوتاه‌مدت یکی از مهم‌ترین راهکارها این است که منابع داخلی را صرفه‌جویی و بهینه نماییم. به‌عنوان نمونه دولت‌ها نیز زمانی که دچار بحرانی می‌شوند، درون سازوکار خودش عوارضی را تعریف کرده و درآمد آن را خرج بحران پیش آمده می‌کند تا مسأله خودش را حل نماید. حوزه علمیه نیز می‌تواند به‌صورت موقت درصدی از ردیف

بودجه‌های خود را برای حل بحران پیش روی خود اختصاص دهد.

۵- راه‌اندازی و حمایت از فناوری‌های هویت‌ساز. به‌عنوان نمونه مرکز رشد علوم انسانی ۳۳ واحد فناوری ایجاد کرده است که به‌واسطه آن زمینه کسب‌وکار افراد فراهم شده است. از ۳۳ واحد موجود، مؤسس و صاحب فناوری ۸ واحد آن طلبه می‌باشد. این کسب‌وکارها نیز هیچ منافاتی با شئونات طلبگی ندارد. اما علاوه بر اینکه برای ظرفیت‌های حوزه هویت‌ساز هستند، اشتغال و تولید ثروت خوبی را برای طلاب ایجاد می‌کند. ضمن اینکه برخی از عرصه‌های آن با محوریت سبک زندگی اسلامی ایرانی، روانشناسی و معارف دینی می‌باشد.

یکی از نمونه‌های فناوری‌های هویت‌ساز مؤسسه مدرس با نظارت آیت‌الله هادوی است. در واقع حوزه علمیه مجازی است که حدود ۳۲ هزار عضو دارد. از پلتفرم بسیار خوب و قوی برخوردار است. در حال حاضر روی زبان‌های دوم و سومش کار می‌کنند. به‌زودی جامعه المصطفی برای اینکه بتواند خارج از کشور را پوشش دهد سراغ او خواهد آمد. این ظرفیت بزرگ را سه طلبه فاضل ایجاد کرده‌اند که با کمک حدود ۱۸ برنامه‌نویس مشغول فعالیت هستند.

یکی دیگر از نمونه‌های فناوری‌های نو و هویت‌ساز ایجاد تورهای توریستی در یزد می‌باشد. در ماه محرم در فضاهای عزاداری این تورها برگزار می‌شوند. بسیاری از همراهان ایشان نیز طلبه و مسلط به زبان خارجی هستند. طلبه‌ها از این بستر استفاده می‌کنند، از سویی پیام دین را تبلیغ می‌کنند و از سوی دیگر درآمدزایی می‌کنند. همین ظرفیت در شهر قم وجود دارد اما بهره‌برداری لازم صورت نمی‌گیرد.

۶- برگزاری طرح‌های کارورزی برای طلاب نخبه. اگر دوره‌های در قالب کارورزی برگزار شود، حوزه می‌تواند با تکیه با منابع داخلی خود بسیاری از چالش‌های خود را حل نماید.

۷- آمایش کار ویژه‌های نخبگانی. اگر این آمایش به صورت دقیق صورت بگیرد، بر اساس آن می‌توان نیروها را تربیت کرد. طبیعی است که بخشی از فرآیند کار به صورت کوتاه‌مدت و بخش دیگر به صورت بلندمدت محقق خواهد شد. نکته‌ای که بسیار مهم است اینکه فرآیند پیگیری کار ویژه‌های نخبگانی در دل ساختار موجود حوزه قابل تحقق نیست؛ بلکه بایستی از بیرون از ساختار مرکز مدیریت و مرکز خدمات آن را اجرایی نمود. البته زیرساخت‌های این طرح نیازمند حمایت جدی مرکز مدیریت و مرکز خدمات است؛ اما رایزنی‌های

لازم صورت گیرد تا طرح مذکور به صورت نهادی خارج از ساختار این دو مرکز عملیاتی شود. زیرا بروکراسی‌هایی وجود دارد که مانع از پیشرفت و تحقق این گونه طرح‌ها می‌شود.

۸- حدود ۸۰ درصد حوزه را طلاب مبلغ تشکیل می‌دهد. باید دید چقدر ضرورت دارد که حوزه علمیه هزینه‌ها و مخارج این دسته از طلاب را متکفل شود؟ یکی از راهکارهای عملیاتی این است که حوزه معیشت مبلغین گرامی را به خودشان واگذار کند. آن‌ها مانند سایر مردم مشغول به کار شده و معیشتشان را تأمین نمایند. طلبگی را به عنوان شغل در نظر نگیرند. چه منافاتی دارد که طلبه هم روحانی محله باشد و شغلی برای امرار معاش داشته باشد؟ در گذشته حوزه کنار مردم بوده است. اما اکنون در کنار دولت قرار دارد. در حالی که دولت نیز آن‌گونه که باید از حوزه حمایت نمی‌کند. به دانشجویان سرانه اختصاص می‌دهند اما به طلاب این سرانه تعلق نمی‌گیرد. بنابراین بایستی حوزه را به سیستم مردمی گذشته بازگرداند. هرچند که بر این اساس حوزه باید مهارت‌های لازم برای این جنس کار را به طلبه آموزش دهد؛ اما متأسفانه در حال حاضر حوزه هیچ‌گونه تعهدی نسبت به آموزش مهارت‌های مورد نیاز طلبه ندارد.

۹- توانمندسازی خانواده‌ها. یکی از راهکارها این است که ظرفیت‌های خانواده طلاب نخبه فعال شود. از این طریق می‌توان بخشی از معیشت طلاب را تأمین نمود.

۱۰- حذف ساختارهای موازی و کم اثر. در برخی از موارد بودجه‌های بسیاری به نام طلبه گرفته می‌شود، اما صرف هزینه کارمندان می‌شود. بسیاری از ساخت‌وسازهایی که صورت می‌گیرد، ثمره خاصی در راستای کارآمد سازی حوزه ندارد. بنابراین باید هزینه‌ها را بهینه کرد و جلوی این ساخت‌وسازها گرفته شود.

۱۱- نظارت دقیق و برنامه‌ریزی برای پذیرش حوزه. حوزه بایستی ورودی‌های خود را کنترل نماید. استعداد برتر را جذب کند و از او به صورت جدی حمایت کند تا زمانی که به فعلیت برسد. معیشت سایر طلاب را نیز به خودشان واگذار کند تا ایشان نیز مانند عموم مردم معیشتشان را حل نمایند.

