



تبیین فرایند به‌کارگیری مدرسان در نظام آموزشی حوزه‌های علمیه قدیم شهر قم، یک مطالعه کیفی

هادی مصدق^۱ | وجیهه سادات حسینی^۲

چکیده

تبیین فرایند به‌کارگیری مدرسان در نظام آموزشی حوزه‌های علمیه قدیم شهر قم، هدف این تحقیق بود. بدین منظور با روش تحلیل مضمون و با ابزار مصاحبه پاره ساختاریافته به بررسی هدف تحقیق پرداخته شد. جامعه آماری عبارت بود از کلیه مدیران مدارس برادران و مسئولان حوزه علمیه شهر قم که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند، انتخاب شدند. نمونه‌گیری هدفمند به شیوه‌ای انجام شد که پس از بررسی نظرات ۲۳ نفر از متخصصان، تحقیق به اشباع نظری رسید. روایی صوری و محتوایی سوالات مصاحبه توسط متخصصان و پایایی تحلیل‌ها از روش پایایی بازآزمون (۰/۹۱) و پایایی بین کدگذاران (۰/۸۲) تأیید گردید. یافته‌های تحقیق در پنج بخش مورد اشاره قرار گرفت. در بخش اول زمینه‌های موجود در حوزه علمیه (شامل: تدریس طریقت دارد نه موضوعیت، آزادی طلاب در انتخاب درس و مدرس، عبادت بودن تعلیم و تربیت و سیستم مالی مدارس حوزه)، در بخش دوم برنامه‌ریزی نیروی انسانی (شامل: بررسی برنامه‌های سال تحصیلی آینده، برآورد نیازهای مدرسه، کشف طلاب جوان و مستعد، برنامه‌ریزی حداکثری کلاس‌ها به شکل منعطف)، بخش سوم که نیروی یابی است (شامل: شرح شغل مدرس، تعیین شرایط احراز شغل، شناسایی مدرسان و تعیین فهرست احتمالی متقاضیان)، بخش چهارم که مرحله انتخاب (شامل: پذیرش و مصاحبه، آزمون کتبی و شفاهی، تحقیقات محلی، بررسی سوابق، مصاحبه با مرتبطین فرد، دریافت نوارهای صوتی تدریس، تصمیم‌گیری نهایی، انجام مرحله اختبار) و بخش پنجم که مرحله انتصاب (یک قرارداد شفاهی و موقت) است را در برمی‌گیرد.

کلیدواژه‌ها: حوزه علمیه قدیم قم؛ مدرسان؛ طلاب.

۱. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه قم، قم، ایران.

Vs.hoseyni@gmail.com

۲. نویسنده مسئول: کارشناس ارشد، تعلیم و تربیت اسلامی، جامعه الزهراء، قم، ایران.

مقدمه و بیان مسئله

حوزه علمیه نامی است که به مراکز آموزشی دینی در جهان اسلام و به‌ویژه در میان شیعیان اطلاق می‌شود. به‌عبارت‌دیگر حوزه علمیه یعنی دانشگاه فراگیری تعالیم قرآن و سنت معصومین علیهم‌السلام، این نهاد علمی دارای کارکردهای آموزشی، تربیتی و مدیریتی است که در گستره ملی و فرا ملی فعالیت دارد و از حیث عملکرد داری سطوح سیاست‌گذاری، قانون‌گذاری و اجرایی در حیطه کارکرد خویش است، دانش‌آموختگان این مراکز پس از پوشیدن لباس روحانیت، روحانی و شاغلین به تحصیل طلبه نامیده می‌شوند. هرچند این اصطلاح متأخر است اما اولین حوزه‌هایی که در اسلام شکل گرفت حوزه مکه و مدینه بود. حوزه مدینه پس از رسول اکرم (ص)، مرکزیت علمی خود را حفظ کرد و در عصر امام باقر و امام صادق علیهم‌السلام رونق جدی یافت. کوفه نیز از شهرهایی بود که در صدر اسلام در آن مسجد نقش مدرسه را داشت، البته در کنار مساجد در منازل نیز درس بر پا بوده است. و به‌تدریج مدارس و دارالعلم‌ها بنیاد گردید (ویکی شیعه به نقل از صافی، ۱۳۹۵). و در برهه‌ای از عصر خلفای عباسی، بغداد مقر یکی از بزرگ‌ترین حوزه‌های علمی شیعه بود. دانشمندانی چون شیخ مفید و کلینی از استادان این حوزه بودند. این حوزه از سال ۲۶۰ تا ۳۲۷ قمری تحت نظارت نواب اربعه قرار داشت. پس از به آتش کشیدن کتابخانه دارالعلم در سال ۴۵۱ قمری و مهاجرت شیخ طوسی به نجف، این شهر مرکز علمی شیعه شد. در کنار حوزه نجف حوزه دیگری به نام حوزه علمیه حله در شهر حله عراق تأسیس شد و برای مدتی مرجعیت علمی حوزه‌ها را در دست گرفت و عالمان بزرگی چون علامه حلی، محقق حلی و ابن فهد حلی را پروراند. در این دوره حوزه‌های سیاری نیز تحت نظر علامه حلی فعالیت داشتند (ویکی شیعه به نقل از تاریخ الجایتو، ۱۳۹۵).

حوزه علمیه قم در قرن دوم، و به احتمالی در نیمه دوم قرن دوم تأسیس شد و تا به حال به موجودیت خود ادامه داده است. با اقامت شیخ عبدالکریم حائری در سال ۱۳۴۰ قمری در قم، این شهر مرکز حوزه‌های ایران شد. و پس از اقامت آیت الله حسین بروجردی شهرت جهانی یافت. و پس از رحلت ایشان بزرگ‌ترین حوزه علمیه شیعی گردید (ویکی شیعه به نقل از صافی، ۱۳۹۵). حوزه علمیه قم، یکی از قدیمی‌ترین نظام‌های آموزشی کشور نیز است. سیستمی که زمانی تنها

نظام آموزش رسمی کشور بوده و تفاوت‌های بنیادی سیستمی با نظام آموزشی دانشگاه‌های کشور دارد (کریمی، نصر اصفهانی و حاجی احمدی، ۱۳۸۴: ۶۶). این تفاوت بنیادین، امکان بالقوه مقایسه و الگوبرداری دوطرفه را ایجاد می‌کند، به نحوی که محققان دانشگاهی می‌توانند، در خلال تحلیل‌های خود از مشکلات دانشگاهی و درحالی‌که از یک طرف به دانشگاه‌های برتر دنیا نظر دارند، از طرفی دیگر به نظام آموزشی حوزه علمیه قم نظر داشته و با مقایسه، اقدام به الگوگیری در حوزه‌های مختلف کند. با لحاظ این نکته، مقاله در پی آن است که به ذکر یکی از مشکلات کنونی نظام آموزش عالی اشاره کرده و در ادامه به تبیین الگوی حوزه علمیه در آن مشکل پردازد. چند سالی است که بحث نحوه به کارگیری استادان در دانشگاه‌ها (شیوه‌های جذب هیئت علمی) مورد بحث و بررسی محققان است و یکی از مسائل مهم نظام آموزشی کشور را به خود اختصاص داده است، به نحوی که اسناد بالادستی آموزش عالی کشور نیز که در چند سال اخیر به تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی رسیده، نیز بر این امر تأکید می‌کند، به طول مثال، بند ۲۲ از راهبرد ملی چهارم، ذیل راهبرد کلان ششم این گونه بر این امر تأکید شده است:

"طراحی و استفاده از سازوکارهای انگیزشی مناسب برای جذب اعضای هیئت علمی متعهد و نخبه".

همچنین سند دانشگاه اسلامی مصوب، جلسه ۷۳۵ شورای عالی انقلاب فرهنگی، مورخ ۱۳۹۲/۴/۲۵، نیز در بندهای خود به اهمیت تدوین سیاست‌های مناسب برای جذب هیئت علمی تأکید کرده است، از جمله: اقدام ۲-۸ از راهبرد هشتم ذیل نظام آموزشی سند، این گونه بیان شده است:

"تقویت و به‌روزرسانی سامانه هوشمند ملی و منطقه‌ای جذب استادان متخصص و متعهد و توزیع آن‌ها بر اساس سند آمایش و نقشه جامع علمی کشور؛ و یا اقدام ۱-۹ از راهبرد نهم ذیل نظام آموزشی:

"بازنگری و ارزیابی دوره‌ای شاخص‌ها، ضوابط و مقررات جذب اعضاء هیئت علمی" و درنهایت این موضوع در جلسات مختلف شورای عالی انقلاب فرهنگی مورد بحث و بررسی قرار گرفت و مصوباتی را به خود اختصاص داد (مصوبات جلسه ۶۰۸ مورخ ۸۶/۴/۱۹ شورای عالی انقلاب فرهنگی در خصوص نحوه جذب هیئت علمی

دانشگاه‌های کشور)، همچنین محققینی از جمله مصدق (۱۳۹۵)، مردانی، حکیم و خالقیان (۱۳۹۲)، (ابراهیمی، ۱۳۸۵)، مدرس هاشمی (۱۳۹۱)، فراس‌تخواه (۱۳۸۲)، جاودانی (۱۳۹۱)، رحیمی (۱۳۷۷) و گراوند (۱۳۹۰) به این موضوع پرداخته، با بیان آسیب‌های کنونی نظام جذب هیئت‌علمی در کشور، به ارائه راهکارهای خود پرداخته‌اند.

نکته مهم آن است که در تمامی بررسی‌ها و تحقیقاتی که انجام شده، فرآیندهای دانشگاه‌های خارجی مورد بررسی و الگوگیری قرار گرفته است، لکن فرآیند به‌کارگیری مدرسان در نظام آموزشی حوزه علمیه ایران که یکی از قدیمی‌ترین نظام‌های آموزشی کشور است، مورد غفلت قرار گرفته است. از این‌رو مراجعه و استخراج متدها و روش‌های عملکردی حوزه علمیه قدیم قم، به‌عنوان اسلامی‌ترین نظام آموزشی می‌تواند افق‌های جدیدی را در اصول حاکم بر دانشگاه‌های ما فراهم آورد. از این‌رو در این تحقیق به بررسی این فرایند در نظام آموزشی قدیم حوزه علمیه شهر قم پرداخته شده است.

برای تبیین مدل به‌کارگیری مدرسان حوزه علمیه قم، با دو رویکرد مواجه بودیم، یکی رویکرد حوزه‌های علمیه قدیم قم، که سابقه اصلی آن به قبل از آغاز به کار شورای مدیریت حوزه علمیه (این شورا در سال ۱۳۵۹ تأسیس و در سال ۱۳۷۱، به شورای عالی حوزه و مرکز مدیریت حوزه تفکیک گردید) برمی‌گشت، و دیگری رویکرد اکثر مدارس علمی حوزه‌های علمیه کنونی که ترکیبی از نظام قدیم و مجموعه قوانین جدید شورای عالی حوزه‌های علمیه قم و مرکز مدیریت حوزه است. قوانینی که در بسیاری از امور الهام گرفته و یا تقلیدشده از نظام‌های آموزشی دانشگاهی است.

با توجه به آنکه در این تحقیق به دنبال بررسی نحوه به‌کارگیری مدرسان در نظام حوزه‌های علمیه بوده‌ایم، نظام حوزه‌های علمیه قدیم قم، مدنظر قرار گرفت که هم از قدمت بالاتری برخوردار است و هم فرآیندهای آن مستقل بوده و با فرآیندهای دانشگاهی ترکیب نشده باشد. همچنین در ابتدا به بررسی کلی مدل‌های جذب و استخدام پرداخته شده است.

مبانی نظری

۱- بررسی مدل‌های جذب و استخدام^۱

مدیریت منابع انسانی در دهه ۱۹۸۰ ظهور کرد و توسط طرفداران آن به عنوان فصل جدیدی در مدیریت نیروی انسانی تکامل یافت. اکنون این توافق وجود دارد که مدیریت منابع انسانی جایگزین مدیریت کارکنان نمی‌شود بلکه به فرایندهای مدیریت کارکنان از منظری جامع‌تر می‌نگرد (آرمسترانگ^۲، ۱۹۹۳: ۳۳). تعاریف مختلف و متعددی از مدیریت منابع انسانی ارائه شده است که با بررسی آن‌ها می‌توان به برخی از مهم‌ترین اقدامات رایج در مدیریت منابع انسانی دست یافت. جزئی (۱۳۹۱) با نگاهی جامع به این تعاریف، وظایف مدیریت منابع انسانی را به حوزه‌های فعالیت هفتگانه زیر دسته‌بندی کرده است:

۱- سازمان‌دهی (طراحی سازمان، طراحی شغل، تجزیه و تحلیل شغل، طبقه‌بندی مشاغل)

۲- جذب منابع انسانی (برنامه‌ریزی، کارمند یابی، انتخاب، انتصاب)

۳- توسعه و منابع انسانی (مدیریت عملکرد، آموزش)

۴- مدیریت پاداش (حقوق و دستمزد، ارزشیابی مشاغل، پاداش، مزایا)

۵- روابط کارکنان (روابط صنعتی، مشارکت، ارتباطات)

۶- بهداشت، ایمنی و رفاه

۷- امور اداری استخدام و کارکنان (چارچوب قانونی و مقررات دولتی، رویه‌ها و اقدامات استخدام، سیستم اطلاعاتی منابع انسانی)

با توجه به این که در پژوهش حاضر به حوزه دوم یعنی جذب منابع انسانی تأکید شده است، لذا ضرورت دارد که مراحل آن تشریح شود.

1. Employment
2. Armstrong

همان‌طور که در فوق مشاهده می‌شود، جزئی این حوزه از منابع انسانی را به چهار مرحله (برنامه‌ریزی، کارمند یابی، انتخاب، انتصاب) تقسیم‌بندی کرده است. دیدگاه‌های دیگر متخصصان منابع انسانی نیز همین تقسیم‌بندی را بیان کرده‌اند، با این تفاوت که اکثراً مرحله انتخاب و انتصاب را به‌عنوان یک مرحله لحاظ کرده‌اند، از جمله سعادت (۱۳۸۹)، حاجی کریمی و رنگریز (۱۳۸۹)، قربانی، صابر مقدم و جاغرق (۱۳۹۱)، ایران نژاد پاریزی (۱۳۹۳)، سید جوادین (۱۳۹۲) و رسولی و صالحی (۱۳۹۳). تقسیم‌بندی سه یا چهار مرحله‌ای این حوزه، چندان تفاوت نمی‌کند، از این‌رو در این تحقیق برای دقت عمل بیشتر از تقسیم‌بندی چهار مرحله‌ای جزئی (۱۳۹۱) استفاده شده، گام‌های هر مرحله استخراج و در جدول شماره یک به‌صورت خلاصه جمع‌بندی شده است. برای جمع‌بندی کامل از دیدگاه متخصصان مختلف استفاده شده است. در ابتدا نیز هر یک از مراحل چهارگانه، به‌صورت مختصر تعریف شده است.

مرحله اول: برنامه‌ریزی نیروی انسانی^۱

برنامه‌ریزی نیروی انسانی فرایندی است که به‌وسیله آن سازمان معین می‌کند که برای نیل به اهداف خود به چه تعداد کارمند، با چه تخصص و مهارت‌هایی، برای چه مشاغلی و در چه زمانی نیاز دارد. بنا به تعریف دیگر برنامه‌ریزی نیروی انسانی فرایندی است که به‌وسیله آن نخست کم و کیف نیازهای سازمان به نیروی انسانی تجزیه و تحلیل می‌شود و سپس با اتخاذ سیاست‌ها و رویه‌های مناسب و با طراحی سیستم‌ها و سازوکارهایی، این نیازها رفع می‌شود". (سعادت، ۱۳۸۹: ۵۸)

مرحله دوم: نیرو یابی (کارمند یابی)^۲

پس از برنامه‌ریزی و پیش‌بینی نیروی انسانی موردنیاز، فرایند نیرو یابی آغاز می‌شود، پس‌ازاینکه مدیر اجازه یافت افرادی را استخدام نماید، گام بعدی این است که داوطلبان

1. Manpower Planning
2. Recruitment

را مشخص کند، که احتمالاً این کار را از طریق شناسایی افراد واجد شرایط از میان کارکنان (منبع داخلی) و یا از منابع خارجی انجام خواهد داد. از آن جهت نیرویابی (شناسایی افراد واجد شرایط) اهمیت دارد که هر قدر تعداد داوطلبان کسب شغل افزایش یابد، مدیر حق گزینش بیشتری خواهد داشت (دسلر، ۱۳۸۶: ۷۱).

مرحله سوم: انتخاب^۱

حاجی کریمی و رنگریز فرآیند انتخاب را این گونه معرفی کرده‌اند:

"فرایند گزینش مناسب‌ترین افراد از یک گروه متقاضیان کار برای پست‌های بلا تصدی در سازمان، انتخاب نام دارد. به عبارت دیگر انتخاب مرحله‌ای است برای تشخیص و مقایسه شرایط متقاضیان شغلی با شرایط احراز مشاغل به منظور انتخاب بهترین داوطلب از میان داوطلبان مورد نظر برای تصدی شغل مربوطه" (حاجی کریمی و رنگریز، ۱۳۸۹: ۱۷۹).

مرحله چهارم: انتصاب^۲

عمل انتصاب (به کارگماری یا به کار گماردن و یا کار سپاری) عبارت است از به کارگماردن موقت یا دائم داوطلب شغل مورد نظر که بر مبنای اطلاعات به دست آمده متناسب با آن شغل تشخیص داده شده است. در اغلب سازمان‌ها، انتصاب بدو، جنبه موقت دارد و پس از اینکه مستخدم جدید یک دوره معین را به عنوان دوره آزمایشی طی کرد، در صورتی که شایستگی و علاقه مندی او طی آن دوره به ثبوت رسید، مرحله انتصاب قطعی و دائم در مورد او اجرا خواهد شد. بدین ترتیب انتصاب به دو صورت و در دو مقطع انجام می‌پذیرد: موقت و دائم.

1. Selection
2. Appointment

جدول ۱. مراحل چهارگانه جذب نيروي انساني و گام‌هاي آن

مراحل	گام‌هاي هر مرحله	منبع
برنامه‌ريزي نيروي انساني	تعيين موجودي نيروي انساني در سازمان	(سعادت، ۱۳۸۹: ۷۱-۵۸)
	مطالعه و بررسي اهداف آتي سازمان	
	برآورد نياز سازمان به نيروي انساني (تقاضا براي نيرو، با توجه به اهداف آتي)	
	برآورد عرضه نيروي انساني (از منابع داخلي و خارجي)	
	مقايسه عرضه و تقاضاي نيروي انساني و تعيين سياست‌هاي کارکنان سازمان بر اساس آن	
	اخذ مجوزهاي لازم براي استخدام از مراجع بالادست	(حاجي کريمي و رنگريز، ۱۳۸۹: ۱۷۹-۱۷۸).
کارمند يابي (نحوه شناخت اوليه افراد موردنظر)	تعيين تعداد و نوع نيروي موردنياز سازمان	(سعادت، ۱۳۸۹: ۹۹-۹۸)
	نوشتن شرح شغل (وظايف، مسؤليت‌ها، مشخصات و ويژگي‌هاي اصلي شغل موردنظر)	
	تعيين شرايط احراز شغل براي فرد (جسماني، مدارک، تجربيات، علائق و انگيزه‌ها، محل سکونت، سن، جنس، نژاد، مليت، توانايي خاص)	
	شناسايي مراکز و منابع کارمند يابي (منابع داخلي و خارجي)	
	انتخاب روش کارمند يابي (اعلام عمومي، استفاده از مؤسسات کارمند يابي، استفاده از انجمن‌هاي حرفه‌اي، معرفي توسط افراد همکار و ...)	
	بررسي فرم‌هاي درخواست کار	
	برگزاري مصاحبه مقدماتي	
	تهيه فهرستي از افراد واجد شرايط	

منبع	گام‌های هر مرحله	مراحل
(جزئی، ۱۳۹۱، ۲۷۴ : ۲۷۴)	پذیرش و مصاحبه مقدماتی	انتخاب
	آزمون‌های استخدامی	
	مصاحبه استخدامی	
	تحقیقات محلی و بررسی سوابق	
	معاینات پزشکی	
	مصاحبه سرپرستان	
	مرور واقعی شغل (اجرای عملی شغل توسط فرد و به صورت آزمایشی، این اجرا برای مدرسان به شکل اجرای یک تدریس می‌تواند باشد).	
تصمیم استخدامی	انتصاب	
ریبور ^۱ (۲۰۰۹)		اطلاع‌رسانی به کاندیدای ناموفق
(جزئی، ۱۳۹۱، ص ۲۸۱)	انتصاب موقت (پیمانی)	انتصاب
	انتصاب دائم (رسمی)	

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف، با توجه به این که به دنبال استخراج و تبیین الگوی به کارگیری مدرسان حوزه علمیه قدیم شهر قم بوده است، در حیطه تحقیقات کاربردی طبقه‌بندی می‌شود. از لحاظ رویکرد، کیفی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از مصاحبه‌های پاره ساختاریافته و از لحاظ روش تحلیل، از روش تحلیل مضمون استفاده گردیده است. جامعه آماری این تحقیق عبارت بود از کلیه مدیران مدارس برادران و مسئولان حوزه علمیه شهر قم که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند، که به طور بالقوه می‌توانستند بیشترین اطلاعات را در زمینه هدف مورد نظر ارائه دهند، انتخاب شدند. نمونه‌گیری هدفمند به شیوه‌ای انجام شد که پس از بررسی نظرات ۲۳ نفر از متخصصان، به اشباع نظری رسیده شد. برای دست‌یابی به نمونه‌های مورد نظر نیز از روش گلوله برفی و امکان دسترسی به افراد، استفاده گردید.

1. Rebore

با توجه به اینکه هدف تحقیق شناسایی و تبیین فرآیند موجود و همچنین استخراج اقدامات این فرایند بود، راهبرد این تحقیق از نوع تحلیل مضمون بوده است. که در این روش، مسئله و یا مشکل تحقیقی از درون و توسط افرادی که آن را تجربه کرده‌اند مورد بررسی و مطالعه قرار می‌گیرد (بازرگان، ۱۳۹۰) و (محمد پور، ۱۳۹۲). تلاش محقق در اجرای هر مصاحبه بر آن متمرکز بوده تا داده‌های کیفی به صورت مستقل و اکتشافی به دست آید و نتایج آن بدون دست کاری ذهنی و ارائه الگوی خاصی مورد تحلیل قرار گیرد. ابزار گردآوری داده‌ها در این مقاله مبتنی بر مصاحبه پاره ساختاریافته بود که بر اساس تجربه محقق و همچنین مطالعه ادبیات استخراج شده بود. برای تأیید روایی^۱ صوری و محتوایی سؤالات مصاحبه، سه تن از مدرسان حوزه و افراد مرتبط با مسئله به بررسی و اصلاح سؤالات پرداختند. و برای تأیید روایی مراحل کار کیفی (محمد پور، ۱۳۹۲)، نهایت دقت در هفت مرحله (انتخاب موضوع، طراحی، مصاحبه، نسخه‌برداری، تحلیل، تأیید و گزارش دهی) انجام گرفت. همچنین برای افزایش روایی تأیید پذیری^۲، کلیه مراحل تحقیق با جزئیات مورد نظر ثبت گردیده (محمد پور، ۱۳۹۲) و علاوه بر آن از روش تطبیق توسط اعضاء^۳ (کرسول و میلر^۴، ۲۰۰۰) نیز استفاده گردید که بدین منظور مقوله‌های استخراج شده سه تن از مصاحبه‌شوندگان به آن‌ها ارائه گردید و مورد تأیید آن‌ها قرار گرفت.

برای سنجش پایایی، پایایی موقعیت مصاحبه، پایایی نسخه‌برداری و پایایی تحلیل مطرح می‌گردد (بیابانگرد، ۱۳۸۷) که برای رسیدن به پایایی مطلوب در پایایی موقعیت مصاحبه، از روش واحد و مشخص و از قبل تدوین شده‌ای استفاده گردید، و ترتیب سؤالات مصاحبه نیز تقریباً یکسان مورد بررسی قرار گرفت، برای رسیدن به بالاترین سطح پایایی نسخه‌برداری، تمامی مصاحبه‌ها ضبط و پیاده‌سازی گردید و برای رسیدن به پایایی تحلیل محتوا نیز از روش پایایی بازآزمون^۵ (تحلیل مجدد سه مصاحبه بعد از بیست روز) و پایایی بین کدگذاران^۶ (کدگذار دوم: یکی از فارغ‌التحصیلان دوره دکتری مدیریت آموزشی) استفاده گردید (بیابانگرد، ۱۳۸۷). که

1. validity
2. Confirmability
3. Member Checking
4. Creswell & Miller
5. Test-retest
6. intercoder reliability (ICR)

ضریب فی برای پایایی باز آزمون ۰/۹۱ و ضریب پایایی بین کدگذاران (مبتنی بر فرمول اسکات) ۰/۸۲ به دست آمد. که با توجه به اینکه این مقادیر از ۰/۷ بیشتر است، از مطلوبیت لازم برخوردار است (همان).

کلید مصاحبه‌های پیاده‌سازی شده تحلیل و کدبندی گردید. که روش کدگذاری آن با الگوبرداری از فن کدگذاری مورداستفاده در نظریه زمینه‌ای (بازرگان، ۱۳۹۰) صورت گرفت. به عبارت دیگر داده‌ها در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل شدند. قسمتی از کدگذاری باز در جدول شماره دو نشان داده شده است.

جدول ۲. یک نمونه از کدگذاری باز بر اساس بخشی از یک مصاحبه

بخشی از متن یکی از مصاحبه‌ها	کدهای باز استخراج شده
حوزه، تمایزاتی را با مراکز دیگر آموزشی دارد. که از جهات مختلف این تفاوت نمود دارد و آثار و تمایزهای منحصربه‌فردی را ایجاد می‌کند. در حوزه علمیه به تدریس نگاه معیشتی نیست. بلکه نگاهی راهبردی است. طلبه حتی با گذراندن یک پایه، تدریس (همان دروس خوانده‌شده در پایه قبلی) را شروع می‌کند. تدریس در رشد و بارور کردن علمی طلاب تأثیر بسزایی دارد. چراکه فراگیری علم و تدریس آن، افق‌های جدیدی را پیش روی انسان باز می‌کند که مطالعه و تحقیق هم به پای آن نمی‌رسد.	تمایز با دیگر نظام‌های آموزشی نگاه راهبردی به تدریس هم‌زمانی طلبگی و تدریس تدریس زمینه رشد علمی خود فرد

برای استخراج کدها، در ابتدا تمامی مصاحبه‌ها به دقت مطالعه شد تا معنا و مفاهیم اصلی در آن به صورت دقیق مشخص شود و سپس در مرحله بعد به تحلیل کدهای باز پرداخته و کدهای محوری استخراج گردید. مصاحبه‌ها تا جایی ادامه پیدا کرد که تکرار کدهای استخراج شده زیاد شده و محقق به اشباع نظری رسید. کدهای استخراج شده یا باز (مجموعاً ۴۳ کد باز) پس از بازبینی و غربال‌های انجام گرفته بر روی آن‌ها و حذف مفاهیم تکراری و ادغام مفاهیم مشابه در نهایت در تعداد ۱۹ کد محوری دسته‌بندی گردید (برای هر مقوله یا کد محوری حداقل سه کد باز و یا یک کد باز با تکرار سه بار ملاک انتخاب بود) و در گام بعدی ۱۹ کد محوری موجود در پنج کد انتخابی دسته‌بندی گردید. که به دلیل محدودیت فضا امکان ارائه تمامی کدهای باز و نحوه تبدیل به کدهای محوری و انتخابی مستخرج از آن نبود، و لذا صرفاً به یافته‌ها (کدهای محوری و انتخابی) و نتایج تحقیق پرداخته شده است.

سال تحقیق

فرایند به‌کارگیری مدرسان در نظام آموزشی حوزه‌های علمیه قدیم شهر قم چگونه بوده است؟

یافته‌ها

سؤال: فرایند به‌کارگیری مدرسان در نظام آموزشی حوزه‌های علمیه قدیم شهر قم چگونه

بوده است؟

قبل از اینکه مستقیم به پاسخ سؤال تحقیق بپردازیم، ذکر یک مقدمه با چهار نکته کلی لازم

است:

الف) حوزه‌های علمیه قم عمدتاً به شکل مدارس مختلف فعالیت می‌کنند (مدرسه معصومیه، مدرسه آیت‌الله بروجردی و ...)، بنابراین در یافته‌ها منظور از مدارس، همان حوزه‌های علمیه قم هستند.

ب) ویژگی‌هایی که در ادامه برای حوزه‌های علمیه قدیم قم به کار می‌رود، لزوماً به معنای نفی وجود همه این ویژگی‌ها، در نظام کنونی حوزه‌های علمیه نیست، بلکه صرفاً به بیان مختصات حوزه‌های علمیه قدیم پرداخته است، که طبیعی است بسیاری از آن ویژگی‌ها در حوزه‌های علمیه کنونی نیز پابرجا باشد، لکن چون موضوع تحقیق نبوده، به آن پرداخته نشده است.

ج) تبیین مدل به‌کارگیری مدرسان در حوزه علمیه قدیم شهر قم با دو مشکل اساسی روبرو بود:

اول تنوع گسترده روش‌ها و فرآیندهای عملکرد مدارس مختلف حوزه‌های علمیه از ابتدای شکل‌گیری تاکنون، که امکان تعمیم دادن یک فرایند واحد به همه مدارس را سلب می‌کرد. دومین مسئله، متفاوت بودن برخی از بخش‌های فرایند به‌کارگیری مدرسان در سطوح مختلف حوزه (از مقدماتی تا درس خارج) است. از این رو با لحاظ کردن این دو نکته سعی شده است کلیت فرایند حاکم بر حوزه‌های علمیه قدیم، تبیین گردد. و مشخص است که مدارس مختلف در برخی جزئیات با یکدیگر تفاوت‌هایی داشته‌اند که در این مقاله از آن عبور شده است.

د) همان‌طور که در مقدمه بیان شد، متخصصان حوزه منابع انسانی، فرایند چهار مرحله‌ای جذب یا استخدام^۱ را این‌گونه بیان و تبیین کرده‌اند که شامل مراحل: ۱. برنامه‌ریزی نیروی انسانی ۲. کارمند یابی (نیرو یابی)، ۳. انتخاب (گزینش) و ۴. به‌کارگماری (انتصاب) می‌شود (جزنی، ۱۳۹۱). از این‌رو در تحلیل مصاحبه‌ها، از این الگو و تقسیم‌بندی الهام گرفته شده است و یافته‌ها و نتایج در پنج بخش: الف) زمینه‌های موجود ب) نحوه برنامه‌ریزی، ج) نحوه نیرو یابی، د) نحوه انتخاب و ه) نحوه انتصاب. بر نحوه به‌کارگیری مدرس در مدارس مختلف حوزه علمیه قدیم پرداخته شده است.

۲- زمینه‌های موجود در حوزه علمیه

۲-۱- در حوزه علمیه تدریس عمدتاً طریقت دارد نه موضوعیت

تدریس عمدتاً به‌عنوان بخشی از فعالیت علمی فرد برای رشد علمی‌اش است (طریقت دارد)، نه هدف و نه شغل (نه موضوعیت)، و برای همین نیز بسیاری از افراد بعد از آنکه چند سال دروسی را تدریس کردند، در اوج محبوبیت و تسلط نسبت به آن درس و باوجود اصرار طلبه‌های مختلف برای ارائه آن درس توسط فرد موردنظر، شخص از ارائه مجدد آن خودداری می‌کند، چراکه معتقد است که تکرار مجدد این درس و بحث و بررسی آن با طلبه‌ها، دیگر داشته علمی جدیدی برای وی به بار نخواهد آورد، بنابراین تدریس مباحث و دروس دیگر و جدیدتر را بر ارائه مجدد آن درس ترجیح می‌دهد. مگر در شرایطی که بر فرد ثابت شود که فرد دیگری صلاحیت تدریس آن درس را ندارد و اکنون، وظیفه دینی فرد است که مجدداً درس را ارائه کند. البته این مسئله یک امر فرهنگی بوده و آنچه مطرح شده فرهنگ حاکم بر فضای مدارس علمیه قدیم بوده است. و البته که مشخص است که همیشه استثناهایی نیز بوده است. لکن فرهنگ عمومی این‌گونه بوده است.

1. Employment

۲-۲- آزادی عمل طلاب در انتخاب درس و مدرس

این آزادی ریشه در شش زمینه داشته است:

۲-۲-۱- اول ارائه دروس مختلف توسط مدرسان مختلف و در زمان‌های مختلف

که کمیت این مسئله در مدارس مختلف، بسته به امکانات و شرایط و میزان تقاضای افراد تا حدی متفاوت بوده است، همچنین در سطوح بالاتر حوزه به‌خصوص سطح خارج، این مسئله بیشتر دیده می‌شده است. این اقدام خود منجر به ایجاد رقابت سالم بین استادان مختلف می‌گردید.

۲-۲-۲- دوم عدم محدود کردن طلاب به یک مدرسه و یا چند مدرس خاص

این مسئله نیز در نظام آموزشی قدیم حوزه بسیار پررنگ بوده، و طلاب مختار بوده‌اند، که هر درسی را در هر مدرسه‌ای که می‌خواهد بگذرانند.

۲-۲-۳- فراگیری مباحث به‌صورت حضوری یا غیر حضوری

طلاب آزادند که به‌صورت حضوری یا غیر حضوری (به‌صورت مطالعه شخصی یا استفاده از نوار درس (به‌اصطلاح شوخی: آیت‌الله انواری) یا روش‌های مرسوم دیگر) مباحث را فراگیرند.

۲-۲-۴- عدم اهتمام جدی به حضور و غیاب

در نظام آموزشی قدیم حضور و غیاب وجود نداشت، و اگر حضور و غیابی بود برای جویا شدن حال و احوال و وضعیت طلاب بوده است.

۲-۲-۵- وجود کلاس‌های تدریس غیررسمی یک یا چند نفره

علاوه بر کلاس‌های درسی رسمی که توسط مدارس تشکیل می‌شد، کلاس‌های غیررسمی دیگری نیز به‌صورت مداوم و عموماً توسط طلاب سطوح بالاتر برای طلاب سطوح پایین‌تر برگزار می‌شد. و بدین گونه بستر مناسبی برای یادگیری طلاب جوان‌تر فراهم می‌گردید. این بستر می‌توانست همچون رقیبی برای کلاس‌های رسمی عمل کند.

انگیزه‌های برگزاری این گونه کلاس‌ها موارد زیر بوده است:

- اعتقاد به حدیث شریف "زکاه العلم نشره" و احادیث فراوان دیگر در خصوص وظیفه دینی تعلم دیگران و همچنین اجر معنوی تعلیم و تعلم.

• این واقعیت که تدریس منجر به باروری ذهن خود مدرس و بهتر یادگرفتن همان درس نیز می‌شود.

• به دست آوردن تجربه تدریس و معرفی شدن به جامعه طلاب

۲-۲-۶- زمینه ششم

عدم وجود محدودیت در تعداد حداکثر طلابی که می‌توانند در درسی خاص و یا کلاس مدرس ویژه‌ای شرکت کنند.

۲-۳- تعلیم و تعلم، عبادت است

این فرهنگ که تعلیم و تعلم از بزرگ‌ترین عبادت‌ها بوده و در حال حاضر به‌عنوان یک وظیفه خطیر بر عهده همه طلاب و فضلاء حوزه‌های علمیه است، فرهنگ حاکم بر حوزه علمیه قدیم قم بوده است، به‌نحوی که مطالعه و آموزش مباحث دینی، به‌عنوان سربازی امام زمان به‌حساب می‌آمده است.

۲-۴- سیستم مالی مدارس حوزه علمیه قدیم قم

مدارس حوزه‌های علمی قدیم از استقلال مالی برخوردار بودند، بدین معنی که کلیه هزینه‌ها و درآمدهای مدرسه، توسط مدیر و تولیت مدرسه تأمین می‌شده است، که عمده منابع مالی این مدارس شامل موارد زیر بوده است:

- وجوهات: که شامل خمس و زکات و فطریه می‌شود و به مراجع تقلید و یا نمایندگان ذی‌صلاح وی و مدیر مدرسه، تحویل داده می‌شود، که مدیران مدرسه با اجازه از مراجع تقلید و یا نمایندگان، بخشی از مبالغ دریافتی را برای پرداخت شهریه طلاب و همچنین حق‌الزحمه مدرسان، هزینه می‌کنند.
- موقوفات خاص مدارس دینی: که در اختیار بزرگان حوزه بوده و از عواید آن برای هزینه‌های جاری مدارس استفاده می‌شود.
- کمک‌های مردمی: کمک‌هایی که برخی خیرین برای بسط اندیشه‌های دینی در اختیار مراجع و بزرگان دینی قرار می‌دهند.

• حق‌التدریسی که توسط خود طلبه‌ها به مدرس پرداخت می‌شود که البته این مورد بسیار نادر بوده است.

• برخلاف اکثر دانشگاه‌های خارجی، و برخی دانشگاه‌های داخلی که میزانی از هزینه‌های خود را از شهریه‌های رسمی دانشجویان (که در ابتدای ترم اخذ می‌شود) تأمین می‌کنند، این مسئله در حوزه علمیه تعریف نشده است.

حال که زمینه‌های کلی حاکم بر فضای حوزه علمیه، مطرح گردید، به بیان دیگر یافته‌های مصاحبه‌ها در ذیل چهار مرحله برنامه‌ریزی منابع انسانی پرداخته شده است:

بخش دوم: برنامه‌ریزی به‌کارگیری استادان

در مرحله برنامه‌ریزی به‌کارگیری استادان، به نکات زیر توجه می‌شده است:

۱- مطالعه و بررسی برنامه‌ها و کلاس‌های سال آینده تحصیلی به‌طور جداگانه در هر مدرسه

۲- برآورد تعداد نیاز مدرسه به استادان موردنظر

۳- برنامه‌ریزی حداکثری کلاس‌ها، به شیوه منعطف و قابل حذف:

برنامه‌ریزی بر اساس حداکثر تعداد کلاس که امکان برگزاری را داشته، انجام می‌شده و توسط استادان مختلف، در زمان‌های مختلف، دروس به طلاب ارائه می‌شده است. ولی لزوماً تمامی این کلاس‌ها دایر نمی‌شده، چراکه این طلاب بودند که با توجه به شرایط خودشان و همچنین بررسی مدرس مربوطه، به انتخاب دروس می‌پرداختند. و با توجه به اینکه برای تعداد افراد شرکت‌کننده در یک کلاس درس هیچ حداقل و حداکثری وجود نداشت، ممکن بود درس یک مدرس بسیار خلوت (در برخی موارد منجر به تعطیلی درس می‌شد (قابل حذف)) و درس مدرسی دیگر بسیار شلوغ می‌گردید (منعطف در تعداد طلاب)، به نحوی که برای ادامه جلسات، بالاچاره به مکان‌های بزرگ‌تری همچون شبستان مسجد محل مراجعه می‌شده است. با توجه به عدم محدودیت در تعداد افراد شرکت‌کننده در هر کلاس، در صورتی که میزان تقاضا بیشتر از عرضه کلاس‌ها بود، کلاس‌های موجود با تعداد بالاتری تشکیل می‌گردید و بنابراین مشکلی از لحاظ کمبود مدرس رخ نمی‌داد، البته ناگفته مشخص است که تعداد بالای افراد شرکت‌کننده در هر کلاس، خودبه‌خود کاهش کیفیت را به همراه داشته است.

در خصوص تعداد جلسات دروس نیز ذکر این نکته لازم است که تعداد آن‌ها، کاملاً بر اساس نظر مدرس و به میزان احتیاج طلاب برای فهم درس بوده است و محدودیتی نداشته است (منعطف در تعداد جلسات).

بخش سوم: نیروی یابی

بعد از برنامه‌ریزی برای تدوین کلاس‌های درسی و به‌کارگیری استادان موردنظر، نوبت به مرحله نیروی یابی می‌رسد، که منظور، نحوه جستجوی مدرس مربوطه و پیدا کردن فرد صلاحیت‌دار است که برای این هدف، مراحل زیر در هر کدام از مدارس حوزه‌های علمیه انجام می‌پذیرفته است:

۱. مشخص کردن شرح شغل مدرس مربوطه (وظایف، مسؤولیت‌ها و انتظاراتی که از مدرس مربوطه می‌رفته است)

۲. تعیین شرایط احراز شغل (جسمانی، مدارک، تجربیات و دیگر صلاحیت‌های موردنیاز برای تدریس)

سه نکته:

- دو اقدام فوق توسط هر مدرسه به‌صورت جداگانه مطرح می‌گردید و هر مدرسه استانداردها و ملاک‌ها و اولویت‌های خود را داشته است.
- معمولاً هیچ مدرکی به‌عنوان پیش‌شرط تدریس لحاظ نمی‌شده است، و هر شخصی می‌توانسته برای تدریس درس موردنظر درخواست دهد.
- بررسی صلاحیت‌های افراد، صرفاً در خصوص یک یا چند درس مشخص بوده است و نه تعیین کلی صلاحیت فرد برای همه دروس یک رشته خاص.

۳. شناسایی افراد دارای صلاحیت و تعیین فهرست احتمالی متقاضیان:

برای این هدف از روش‌های زیر استفاده می‌شده است:

شناسایی توسط مدیر یا دیگر مسئولین مدرسه، مشاوره از علمای حاضر، معرفی توسط همکاران، معرفی توسط طلاب، تقاضای خود مدرس، مشاوره از مدرسان مدارس گوناگون، اعلام عمومی به‌صورت محدود و در برخی مکان‌های خاص و برخی مدارس.

نکته: لزوماً همه روش‌های فوق انجام نمی‌گردیده، و در واقع هیچ اصراری بر کشف حداکثری و شکل‌گیری فهرست متقاضیان^۱ نبوده است، بلکه زمانی که مدیر مدرسه در خصوص صلاحیت فردی به اطمینان می‌رسید، عملاً نیازی به استفاده از روش‌های دیگر وجود نداشت.

بخش چهارم: مرحله انتخاب

انتخاب مدرس در دو مرحله مجزا و توسط دو گروه انجام می‌شده است:

الف) انتخاب، قبل از شروع سال تحصیلی و توسط مسئولین مدرسه:

برای انتخاب فرد مورد نظر، مهم‌ترین مسئله احراز صلاحیت فرد توسط مدیر یا شورای مدیریت مدرسه بوده است (که البته نظر علمای عصر نیز به صورت غیرمستقیم بر نظر مدیر یا شورای مدیریت مدرسه مؤثر بوده است). بنابراین عمدتاً، احراز صلاحیت بدون گذر از هیچ مرحله‌ای، و فقط متکی به شناخت خود مدیر مدرسه و یا معرفی یکی از علما و یا افراد معتمد دیگر انجام می‌پذیرفته است، و این مسئله کاملاً رایج بوده است.

در برخی موارد نیز هنگامی که مدیران با تعداد درخواست‌های بالا برای تدریس مواجه می‌شدند به طور جداگانه از طریق این مراحل به رتبه‌بندی و احصاء صلاحیت و انتخاب افراد می‌پرداختند:

۱. پذیرش و مصاحبه مقدماتی
۲. آزمون شفاهی و بعضاً کتبی از همان درس خاص که شخص متقاضی تدریس آن بوده است.
۳. تحقیقات محلی غیررسمی، از محل زندگی فرد و صلاحیت‌های عمومی وی
۴. بررسی سوابق کاری متقاضی
۵. مصاحبه با مرتبیت‌مندی فرد که شامل استادان وی و همچنین مدارس قبلی که وی با آنها همکاری داشته است.
۶. دریافت نوارهای صوتی تدریس وی و بررسی آن
۷. تصمیم‌گیری نهایی

1. Applicants pool

در بررسی‌ها و تصمیم‌گیری نهایی این دو نکته اهمیت داشته است:

- برتری ملاک کیفی (از جمله مصاحبه و شناخت قبلی و غیره) بر ملاک‌های کمی
- تصمیم‌گیری نهایی احراز صلاحیت توسط مسئولین مدرسه و عمدتاً مدیر مدرسه انجام می‌شده است.

(ب) انتخاب توسط طلاب و بعد از شروع سال تحصیلی:

دوره اختبار: تشخیص صلاحیت علمی و عمومی مدرسان، توسط خود طلاب پس از انتخاب مدرس موردنظر و آغاز کلاس‌های درس، طلاب در یک دوره (بین یک هفته تا یک ماه)، به بررسی توانایی علمی و عمومی استادان پرداخته و در نهایت چنانچه مدرسی نمی‌توانست، رضایت طلاب را به دست آورد، با همه صلاحیت‌هایی که برای وی احراز شده بود، کلاس درس وی با عدم استقبال طلاب مواجه شده و به کارگیری‌اش خودبه‌خود لغو می‌گردید. قابل‌ذکر است که، کلاس‌های درسی در حوزه علمیه برخلاف دانشگاه (که به صورت هفته‌ای یک‌بار و یا حداکثر دو بار برگزار می‌شود) به صورت عموماً روزانه و یا هفته‌ای چند بار برگزار می‌شد. این مسئله منجر به پربار شدن دوره اختبار شده، زمینه شناخت دقیق‌تر طلاب از مدرس مربوطه را فراهم می‌آورد.

بخش پنجم: انتصاب

حالت‌های به کارگیری (انتصاب) مدرس

برای حالت‌های استخدامی و انتصاب افراد، در ادبیات تحقیق مواردی همچون استخدام موقت یا دائم، پاره‌وقت یا تمام‌وقت بیان می‌شود (مصدق، ۱۳۹۵)، لکن در حوزه‌های علمیه قدیم نه تنها هیچ‌گونه رابطه استخدامی برقرار نبوده، بلکه اساساً با توجه به آنکه تدریس طریقت داشته نه موضوعیت، نگاه درآمدی و شغل به آن نیز نبوده است، بلکه تدریس وظیفه دینی عالم و طریقتی برای رشد علمی وی بوده است. و اساساً مرحله انتصاب به معنای کنونی و صدور حکم استخدام موضوعیت نداشته است، و نحوه همکاری مدرس، صرفاً به صورت موقت و برای یک دوره تدریس بوده، عمدتاً به صورت قرار شفاهی با مدیر مدرسه انجام می‌گرفته است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

بررسی یافته‌های تحقیق نشان داد که شباهتها و تفاوت‌هایی بین نظام به‌کارگیری در حوزه‌های علمیه قدیم و روشهای مطرح در حوزه منابع انسانی وجود دارد که برای مقایسه دقیقتر، این مقایسه در جدول شماره سه انجام شده است.

جدول ۳. مراحل چهارگانه جذب نیروی انسانی و گام‌های آن و مقایسه با یافته‌های تحقیق

مراحل	گام‌های هر مرحله بر اساس ادبیات منابع انسانی	اجرا یا عدم اجرا در حوزه علمیه
برنامه‌ریزی نیروی انسانی	تعیین موجودی نیروی انسانی در سازمان	انجام می‌گردید.
	مطالعه و بررسی اهداف آتی سازمان	به صورت رسمی و به عنوان یک تحقیق جداگانه نبوده، بلکه بیشتر برداشت‌های مدیر مدرسه و گروه همراهش مبنای تصمیم‌گیری بود.
	برآورد نیاز سازمان به نیروی انسانی (تقاضا برای نیرو، با توجه به اهداف آتی)	انجام می‌گردید و همان‌طور که در یافته‌ها نیز بیان شده، به صورت بیشینه و حداکثری برآورد می‌گردید و کلاس‌های مختلف و زیادی تشکیل می‌شد که طلاب امکان انتخاب راحت‌تری داشته باشند.
	برآورد عرضه نیروی انسانی (از منابع داخلی و خارجی)	انجام می‌گردید.
	مقایسه عرضه و تقاضای نیروی انسانی و تعیین سیاست‌های کارکنان سازمان بر اساس آن	انجام می‌گردید.
	اخذ مجوزهای لازم برای استخدام از مراجع بالادست	با توجه به استقلال هر کدام از مدارس، نیازی به اخذ مجوز از مراجع بالاتر نبود. و نکته دیگر آنکه عملاً استخدام به شکل رسمی نبود و هر نوع به‌کارگیری به شکل موقت بوده است و بنابراین نیازی به اخذ مجوزهای بلندمدت استخدام نبود.

مراحل	گام‌های هر مرحله بر اساس ادبیات منابع انسانی	اجرا یا عدم اجرا در حوزه علمیه
کارمند یابی	تعیین تعداد و نوع نیروی موردنیاز سازمان	انجام می‌گردید.
	نوشتن شرح شغل (وظایف، مسؤولیت‌ها، مشخصات و ویژگی‌های اصلی شغل)	انجام می‌گردید، البته نه به شکل دانشگاهی و دقت کنونی. و مهم‌تر آنکه شرح شغل برای چند درس موردنظر (صرفاً امور آموزشی) تدوین می‌شده نه برای یک پست سازمانی با مجموعه وظایف مختلف آموزشی و پژوهشی و خدمات اجتماعی.
	تعیین شرایط احراز شغل (جسمانی، مدارک، تجربیات، علائق و انگیزه‌ها، محل سکونت، سن، جنس، نژاد، ملیت، توانایی خاص)	انجام می‌گردید، البته نه به شکل دانشگاهی و دقت کنونی.
	شناسایی مراکز و منابع کارمند یابی (منابع داخلی و خارجی)	انجام می‌گردید.
	انتخاب روش کارمند یابی (اعلام عمومی، استفاده از مؤسسات کارمند یابی، استفاده از انجمن‌های حرفه‌ای، معرفی توسط افراد همکار و ...)	انجام می‌گردید، البته عمدتاً از روش یکسان معرفی توسط افراد معتمد انجام می‌پذیرفت. و روش‌های مطرح‌شده در ادبیات تحقیق چندان کاربرد نداشته است.
	بررسی فرم‌های درخواست کار	با توجه به آنکه استفاده از اعلام عمومی چندان مرسوم نبوده است، بنابراین عمدتاً فهرست درخواستی بلندی نیز وجود نداشته است. بلکه افراد شناسایی‌شده و یا معرفی‌شده مورد بررسی قرار می‌گرفتند.
	برگزاری مصاحبه مقدماتی	انجام می‌گردید.
	تهیه فهرستی از افراد واجد شرایط	با توجه به آنکه اعلان عمومی نبوده است، فهرست افراد نیز بسیار محدود بوده است.

مراحل	گام‌هاي هر مرحله بر اساس ادبيات منابع انساني	اجرا يا عدم اجرا در حوزه علميه
انتخاب	پذيرش و مصاحبه مقدماتي	انجام مي‌گردد.
	آزمون‌هاي استخدامي	به شکل آزمون‌هاي استخدامي کنوني مرسوم نبوده است. بلکه مصاحبه‌هاي استخدامي مبنای تصميم بوده است و در برخي موارد آزمون کتبي از همان درس موردتقاضا.
	مصاحبه استخدامي	انجام مي‌گردد.
	تحقيقات محلي و بررسي سوابق	بررسي سوابق و تحقيقات بيشتري از استادان فرد و هم‌حجره‌اي‌هاي وي و استماع نوازي‌هاي صوتي تدريس ايشان، بوده است.
	معاینات پزشکی	-----
	مصاحبه سرپرستان	انجام مي‌گردد.
	مرور واقعي شغل	-----
	تصميم استخدامي	انجام مي‌گردد.
انتصاب	اطلاع‌رسانی به کاندیدای ناموفق	انجام مي‌گردد.
	انتصاب موقت (پيماني)	هيچ‌گونه رابطه استخدامي وجود نداشت و صرفاً همکاري‌هاي موقت و براي يک يا چند درس موردنظر بوده است. اين همکاري ممکن بود در همان هفته اول سال لغو شود (با توجه به استقبال يا عدم استقبال طلاب) و يا آنکه تا چند سال ادامه يابد.
	انتصاب دائم (رسمي)	-----

همان‌طور که دریافته‌ها و در جدول فوق نیز بیان شده، شباهت‌ها و تفاوت‌هایی بین روش‌های مرسوم در سازمان‌ها و روش حوزه علمیه قدیم قم بوده است. مقایسه اقدامات بیان‌شده را می‌توان در سه بخش دید:

بخش اول: مجموعه اقداماتی که تطابق نسبتاً کامل و یکسانی با یکدیگر داشته است: این اقدامات شامل موارد "تعیین موجودی نیروی انسانی در سازمان"، "برآورد عرضه نیروی انسانی"، "مقایسه عرضه و تقاضای نیروی انسانی و تعیین سیاست‌های کارکنان سازمان بر اساس آن"، "تعیین تعداد و نوع نیروی موردنیاز سازمان"، "شناسایی مراکز و منابع کارمند یابی"، "برگزاری مصاحبه مقدماتی"، "مصاحبه استخدامی"، "مصاحبه سرپرستان"، "تصمیم استخدامی" و "اطلاع‌رسانی به کاندیدای ناموفق" بود که هم در ادبیات موجود، مورد اشاره قرار گرفته است و هم در روش به‌کارگیری استادان حوزه علمیه قدیم به آن توجه می‌شده است.

بخش دوم: مجموعه اقداماتی است که از نظر اسمی تطابق داشته، لکن از نظر محتوایی و نحوه عمل تفاوت‌هایی با یکدیگر داشته‌اند: از جمله "مطالعه و بررسی اهداف آتی سازمان" که مورد اشاره ادبیات تحقیق است، در حوزه‌های علمیه به‌صورت ضمنی و توسط مدیر مدرسه و گروه همراهش تبیین می‌شده است و نه مبتنی بر یک مطالعات منسجم و برنامه‌ریزی راهبردی. و یا "برآورد نیاز سازمان به نیروی انسانی" که در ادبیات تحقیق به‌عنوان یک ابزار مناسب برای دستیابی به تعداد دقیق نیروی انسانی مورد اشاره قرار می‌گیرد، ولی در نظام حوزه‌های علمیه قدیم، این برآورد پیشینه‌ای بوده است، به‌نحوی که بعضاً تعداد کلاس‌ها در یک درس واحد، چند برابر نیاز موجود بوده، و این سیاست هدفمندانه و به‌قصد ایجاد فرصت برای انتخاب‌های دقیق‌تر و راحت‌تر طلاب بوده است. به‌نحوی که در ابتدای سال تحصیلی، طلاب به یک یا چند مورد از این کلاس‌ها مراجعه می‌کردند و پس از گذراندن تجربه چند جلسه، کلاس یا استاد موردنظر خود را انتخاب می‌کردند، ورده‌هایی که با استقبال کمی مواجه می‌شد، خودبه‌خود تعطیل می‌شد. در اقداماتی چون "نوشتن شرح شغل" و "تعیین شرایط احراز شغل" نیز این اقدامات انجام می‌گرفت، ولی نه به‌صورت یک کار کاملاً علمی و منسجم، بلکه بیشتر دیدگاه‌های مدیر مدرسه و گروه همراهش بوده است، آن‌هم محدود

به درس یا دروسی که شخص موردنظر برای تدریس آن به کار گرفته می‌شد. درحالی‌که در نظام‌های کنونی، شرح شغل برای یک نقش سازمانی با وظایف مشخص متنوع (آموزشی، پژوهشی و خدمات اجتماعی) نوشته می‌شود. و نظام ارتقاء نیز بر آن مترتب می‌گردد. درحالی‌که در حوزه‌های علمیه قدیم، تمرکز مدیر مدرسه صرفاً بر توانایی‌های آموزشی مدرس بوده است، و فعالیت‌های پژوهشی فرد، اقدامی خودجوش و بر اساس علائق شخصی شکل می‌گرفته و کامل می‌شده است. در "انتخاب روش کارمند یابی"، "بررسی فرم‌های درخواست کار" و "تهیه فهرستی از افراد واجد شرایط" نیز اگرچه این اقدامات در حوزه‌های علمیه نیز اجرا می‌شده است، لکن به‌صورت کاملاً محدود و منطقه‌ای و با روش‌های کاملاً سنتی همچون (اطلاع به مدیران مدارس دیگر یا همکاران باسابقه) بوده است، و ازاین‌رو که اعلان عمومی آن گسترده نبوده است، عموماً نیز با فهرست مفصلی همراه نبوده است. لذا فهرست تهیه‌شده از افراد نیز بسیار محدود بوده است. در اقدام "تحقیقات محلی و بررسی سوابق" این مورد در حوزه‌های علمیه محدود به تحقیقات از استادان فرد، و همچنین هم‌حجره‌ای‌ها و هم‌مباحثه‌ای‌های وی و درنهایت گوش دادن به نوارهای صوتی فرد متقاضی بوده است. بخش سوم مجموعه اقداماتی است که تفاوت واضح بین نظام حوزه‌های علمیه و ادبیات تحقیق بیان شده را نشان می‌دهد. به‌نحوی که در اقدامات "اخذ مجوزهای لازم برای استخدام از مراجع بالادست"، "انتصاب موقت و دائم" و "آزمون‌های استخدامی" به دلیل اینکه اساساً هیچ‌گونه رابطه استخدامی تعریف نشده بود، و نوع همکاری‌ها صرفاً به شکل حق‌التدریسی بوده است، هیچ‌کدام از این اقدامات بیان‌شده نیز، در مراحل به‌کارگیری افراد مشاهده نشده است. همچنین اقدامات "مرور واقعی شغل" و "معاینات پزشکی" نیز مورد توجه نبوده است، چراکه عدم وجود رابطه استخدامی، نیاز به "معاینات پزشکی" را برطرف می‌کرد، و سیاست اختیار که قبلاً توضیح داده شد، نیاز به "مرور واقعی شغل" را برطرف می‌نمود.

بر اساس یافته‌ها و نتایج تحقیق می‌توان پیشنهادهای کاربردی ذیل را برای دانشگاه‌ها بیان نمود:

- ۱- تفکیک وظایف مورد انتظار هیئت علمی به وظایف آموزشی، پژوهشی و خدمات اجتماعی و به کارگیری افراد صرفاً بر اساس توانایی‌های آموزشی آن‌ها و مختص به درس مورد توجه و نه مجموعه توانایی‌هایشان.
- ۲- حرکت به سمت استفاده از ظرفیت به کارگیری افراد به شکل حق‌التدریس (با لحاظ حقوق مکفی) به جای استخدام هیئت علمی.
- ۳- ایجاد ظرفیت برگزاری چندین کلاس درس برای هر مبحث و دادن اختیار به دانشجو برای بررسی و انتخاب نهایی کلاس مورد نظر (اختبار).
- ۴- اعطاء اختیارات بیشتر به دانشگاه‌ها برای انتخاب نحوه به کارگیری افراد.
- ۵- ایجاد زمینه استقلال مالی دانشگاه‌ها، جهت افزایش مسئولیت‌پذیری مدیران در تصمیم‌گیری‌هایشان به خصوص در انتخاب مدرسان.
- ۶- تقویت انگیزه خودشکوفایی و اعتقادی افراد، جهت اهمیت بیشتر به علم و جایگاه‌های علمی و تلاش برای ارتقاء دیدگاه افراد به مؤثر بودن تا سودآور بودن شغل.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

فهرست منابع:

- ابراهیمی، یزدان. (۱۳۸۵). جذب اعضاء هیئت علمی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ایران و چند دانشگاه معتبر جهان. دفتر مطالعات فرهنگی مرکز تحقیقات مجلس شورای اسلامی ایران.
- ایران‌نژاد پاریزی، مهدی. (۱۳۹۳). مدیریت در هزاره سوم (چاپ دوم). تهران: نشر مدیران.
- بازرگان، عباس. (۱۳۹۰). مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته: رویکردهای متداول در علوم رفتاری. نشر دیدار.
- بیابانگرد، اسماعیل. (۱۳۸۷). روش‌های تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی. جلد اول، تهران: نشر دوران.
- جاودانی، حمید. (۱۳۹۱). گزارش علمی بازکاوی آیین‌نامه استخدامی اعضاء هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، تحقیقی و فناوری. تهران: مؤسسه تحقیق و برنامه‌ریزی آموزش عالی، گروه مطالعات مدیریت آموزش عالی.
- جزینی، نسرين. (۱۳۹۱). مدیریت منابع انسانی. تهران: نشر نی.
- حاجی کریمی، عباسعلی و رنگریز، حسن. (۱۳۸۹). مدیریت منابع انسانی. تهران: شرکت چاپ و نشر بازرگانی.
- دسلر، گری. (۱۳۸۶). مبانی مدیریت منابع انسانی (ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی). دفتر تحقیق‌های فرهنگی، تهران.
- رحیمی، صدری. (۱۳۷۷). روند و معیارهای پذیرش اعضاء هیئت علمی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی وابسته به وزارت فرهنگ و آموزش عالی پس از انقلاب اسلامی. تهران، مؤسسه تحقیق و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- رسولی، رضا؛ صالحی، علی. (۱۳۹۳). مدیریت منابع انسانی پیشرفته. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- سایت ویکی‌شععی. (۱۳۹۵). برگرفته شده از آدرس الکترونیکی <http://fa.wikishia.net>
- سعادت، اسفندیار. (۱۳۸۹). مدیریت منابع انسانی، چاپ چهاردهم. سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت). تهران: مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.
- سید جوادین، سید رضا. (۱۳۹۲). برنامه‌ریزی نیروی انسانی. انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- فراستخواه، مقصود. (۱۳۸۲). آزادی علمی. مجلس و تحقیق. سال دهم شماره ۴۱.
- قربانی، محمود؛ مقدم، صابر؛ ماهی جاغرق، احمد. (۱۳۹۱). مدیریت منابع انسانی. مشهد: نشر گل آفتاب.
- کریمی، جابر؛ احمدرضا نصر اصفهانی و محمود حاجی احمدی (۱۳۸۴). بررسی و مقایسه نظام آموزشی حوزه و دانشگاه. تحقیق نامه انقلاب اسلامی، شماره ۱۱ و ۱۲. دانشگاه اصفهان.
- گراوند، میرزا. (۱۳۹۰). ارزیابی فرایند استخدام هیئت علمی در دانشگاه لرستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه خوارزمی.
- محمد پور، احمد. (۱۳۹۲). روش تحقیق کیفی ضد روش جلد دوم (چاپ دوم). تهران: انتشارات جامعه شناسان.

مدرس هاشمی، محمود. (۱۳۹۱). نقدی بر روند جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های کشور در سال‌های اخیر. منتشر شده در سایت خبری تعامل در تاریخ؛ ۱۳۹۱/۸/۴. www.taamolnews.ir

مردانی، محمدرضا؛ حکیم، امین؛ خالقیان، امیر. (۱۳۹۲). آشنایی با عملکرد و فرآیند جذب و تبدیل وضعیت اعضای هیئت علمی. مرکز جذب اعضای هیئت علمی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

مصدق، هادی. (۱۳۹۵). بررسی فرایند جذب هیئت علمی در دانشگاه‌های دولتی وزارت علوم. رساله دکتری، دانشگاه خوارزمی.

میر سپاسی، ناصر. (۱۳۸۴). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار. تهران: نشر میر.

Bibliography

Armstrong, M. (1993). A handbook of personnel management practice. 4th ed. London: Kogan Page.

Creswell, J. and Miller, D. (2000). Determining Validity in Qualitative Inquiry, Theory into Practice. 39(3).



شرح عملية توظيف المعلمين في المنظومة التربوية للحوزات العلمية القديمة
لمدينة قم، دراسة كيفية

هادي المصدق^١ | وجيبة السادات الحسيني^٢

الملخص

الغرض من هذه الدراسة هو شرح عملية توظيف المعلمين في النظام التعليمي للحوزات العلمية القديمة في مدينة قم. لهذا الغرض، تم التحقيق في الغرض من البحث باستخدام طريقة تحليل المحتوى وأدوات المقابلة المنظمة. تكون المجتمع الإحصائي من جميع مديري مدارس الإخوة ومسؤولي الحوزة العلمية في مدينة قم الذين تم اختيارهم بطريقة أخذ العينات هادفة. تم إجراء أخذ العينات الهادفة بطريقة تصل البحث إلى التشبع النظري بعد فحص آراء ٢٣ خبيراً. تم تأكيد صحة الوجه والمحتوى لأسئلة المقابلة من قبل الخبراء وتم تأكيد موثوقية التحليلات من خلال موثوقية إعادة الاختبار (٩١٪) وموثوقية المبرمج الداخلي (٨٢٪). تم عرض نتائج البحث في خمسة أقسام. في الجزء الأول المجالات الموجودة في الحوزة (بما في ذلك: التدريس طريقة وليس ذات موضوعية، وحرية الطلاب في اختيار المادة الدرسى و المدرس، وعبادية التعليم و التربية والنظام المالى لمدارس الحوزة)، في الجزء الثانى، تخطيط القوى العاملة الانسانية (بما في ذلك: مراجعة برامج العام الدراسى القادم، وتقييم احتياجات المدرسة، واكتشاف الطلاب الشباب و المستعدين، وتخطيط الاكثرى للصفوف بصورة منعطفة)، والجزء الثالث وهو استكشاف العمال (بما في ذلك: توصيف وظيفة المعلم، وتحديد شروط التأهيل للشغل، تعرف المعلمين وتحديد قائمة المتقدمين المحتملة)، الجزء الرابع وهو مرحلة الاختيار (يشمل: القبول والمقابلة، الاختيار الكتابى والشفهى، البحث المحلى، التحقيق من الخلفية، مقابلة الأشخاص ذوى الصلة، اخذ اشروطه الصوتية التعليمية، القرار النهائى، اتمام مراحل الاختيار) والقسم الخامس وهو مرحلة انتصاب (عقد شفهي ومؤقت).

الكلمات الرئيسية : الحوزة العلمية القديمة في قم، المعلمين، الطلاب.

٥٤

المجلد ٣٠
ربيع ١٤٤٣

ورقة البحث

الواردة:
٢٢ محرم ١٤٤١
المقبولة:
١٣ محرم ١٤٤٢
صص: ٩٣-١١٩



DOR: 20.1001.1.22516972.1401.30.54.4.9

١. الكاتب المسؤول: أستاذ مساعد، قسم العلوم التربوية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة قم، قم، إيران
Hadimosadegh@gmail.com

٢. صاحب الاجازة العلى فرع التعليم و التربية الإسلامية، جامعة الزهراء، قم، إيران.

Explaining the Process of Employing Teachers in Qom's Old Seminary System:, A Qualitative Study

Hadi Mossadegh ¹ | Wajihe Sadat Hosseini ²

Abstract

The purpose of this study was to describe the process of employing teachers in the educational system of the former seminaries of Qom. So the purpose of the study investigated by thematic analysis method and structured interviewing tool. The statistical population consisted of all school principals of brothers and teachers of the Qom Seminary who were selected by purposeful sampling. Purposeful sampling was done in a way that after 23 experts' opinions, the research reached theoretical saturation. The face and content validity of the interview questions were confirmed by experts and the reliability of the analyzes was confirmed by test-retest reliability (91%) and inter-coder reliability (82%). The research findings were outlined in five sections. The first part covers the areas of the seminary (including: teaching is wat not subject matter, the freedom of the students to choose the lesson and teachers, education is worship, and the financial system of the schools), the second part of human resource planning (including: program review Upcoming school year, school needs assessment, discovery of young and talented students, flexible maximization of classes), third part of recruiting (including: job description, job analysis, identifying prospective students, and listing potential applicants), The fourth part of the selection phase (including: Admission and Interview, Written and Verbal Examination, Local Investigation, Background Check, Interview with Freelance , Receiving teaching tapes, making final decisions, performing the Ekhtebare phase) and the fifth part, which is the appointment stage (an oral and interim contract).

Keywords: Qom Old Theological Seminary, Teachers, Students.

54

Vol. 30
Spring 1401

Research Paper

Received:
22 September 2019

Accepted:
2 September 2020

P.P: 93-119



DOR: 20.1001.1.22516972.1401.30.54.4.9

1. Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, University of Qom, Qom, Iran.
Hadimosadegh@gmail.com

2. MA in Islamic Education, Al -Zahra Society, Qom, Iran.