

لماذا لا نعلم على الأسس والمعايير في اختيار وإعفاء الإدارات الثقافية؟!

العلاقات الشخصية والمصلحية أوصلت إدارات أبعاد ما تكون عن الثقافة والمثقفين



الثقافة هل هي مهمة الجهات الوصائية فقط؟! ماذا يريد المثقفون حقيقة؟!!

والتفاعل معها، والاستمتاع بها، وأن يكون مفتقاً على الآراء الأخرى، ولديه رغبة بإغناء الواقع الثقافي، وتطويره، وتحسينه، وزيادة متابعيه.

الجانب الثاني: التعامل الإداري الوظيفي مع العاملين في الوسط الثقافي؛ سواء أكانوا موظفين لا علاقة لهم بالثقافة، أم موظفين مثقفين، والتعامل -أيضاً- مع المثقفين خارج الوظيفة؛ أي الكتاب، والمفكرين والفنانين، وكذلك التعامل مع الجمهور الثقافي... هذا التعامل المتعدد، يجب أن يكون قائماً على الفهم والتفهم والاحترام والوعي والإحساس العالي بالمسؤولية.

وعلى من يعمل في الإدارات الثقافية، احترام مختلف المتعاملين مع الثقافة، وجذبهم إلى ساحة تأثيره، التي عليه أن يوسعها باستمرار؛ فالثقافة كالنسيج الذي يوصل الغذاء والفائدة إلى أبعد ورقة، وأعلى غصن، أو أدناه؛ كما أن عليه خلق المبادرات، وتأمين الظروف، التي تؤمن حيوية وتطويراً وانتشاراً وتعميقاً. لكن أمر التعيين أو الإغفاء -لأسف- وحسب ما ترى، وفي أحيان كثيرة، لا يقوم على المعايير المناسبة المذكورة أعلاه، وسواها من القدرات الشخصية على التأثير والفعالية والحضور والإقناع، والشهادات والخبرات... وقد بينت التجارب أن مثقفين لهم حضور ما في الثقافة، قد لا يتبحرون في إدارة ثقافية؛ لأنهم لا يعرفون أسس التعامل المناسب مع الموظفين، ولا يحترمون المثقفين الآخرين، وهم يخالفون في سلوكهم القيم، التي يتكبرون عنها، ويفخرون بها؛ كما أن هناك من هو غير منتج للثقافة، يستمتع القيام بإدارة ثقافية، لكن هذا لا يسوغ تجاهل المثقفين، حين البحث عن إدارة ثقافية جديدة.

أسس ومعايير لم تتعمد

الإعلامي هيثم يحيى محمد الذي سبق أن كلف مهمة عضو قيادة فرع حزب البعث في طرطوس وكان رئيساً لمكتب الإعداد والثقافة والإعلام لمدة عام ونصف العام أشار إلى أهمية طرح هذا الملف وإلى ضرورة معالجة الخلل القائم منذ زمن في اختيار الإدارات الثقافية وقال في هذا المجال: حتى الآن لا يتم الاختيار للمواقع الثقافية بناء على أسس ومعايير دقيقة، وإنما بناء على علاقات شخصية أو مصلحية بكل أسف. وعندما كنا في قيادة الفرع عملنا على تغيير الصورة حيث قمنا بتشكيل هيئة استشارية لمكتب الإعداد والثقافة والإعلام ضمت ٤٥ شخصية فكرية وأدبية وثقافية وإدارية وإعلامية، وكانت مهمتها توليد الأفكار لتطوير الواقع الثقافي من جوانبه كافة وبناء على مقترح الهيئة شكلنا فريقاً متخصصاً مهمته وضع الأسس والمعايير الموضوعية لمن سيتم اختياره لتولي مواقع ثقافية (مدير ثقافة- رئيس مركز ثقافي- مدير مسرح- مدير معهد موسيقي... الخ). وقد أنجز هذا الفريق مهمته وقدم مقترحاً له لتخصص الأسس وبعد ذلك درستها في قيادة الفرع واتخذنا قراراً باعتبارها ورفعناها للقيادة الأدبية بغية دراستها واعتمادها ومحاولة وزارة الثقافة لتبنيها وتعميمها ومن ثم عدم تعيين أي شخص في إدارة ثقافية إلا إذا انطبقت عليه هذه الأسس والمعايير، وحتى تاريخه لا نعلم مصير تلك الأسس علماً أننا رفعناها بتاريخ ٢١/٤/٢٠١٤ ومن أهمها:

-المهارات الإنسانية وتتضمن النضج الانفعالي (ضبط الانفعالات، اللياقة، المظهر اللائق، الذكاء وحسن التصرف).
-الثقافة العامة وتتضمن معرفة بالتيارات الفكرية، الفلسفية، السياسية، الأدبية الموجودة في الساحة وإلمام بمختلف ألوان الطيف الثقافي والفنون.
-الثقافة القانونية وتتضمن القوانين والتشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة.
-الثقافة الإدارية الاقتصادية وتتضمن معرفة الحدود الدنيا للمفاهيم الاقتصادية ومعرفة جيدة بقواعد الإدارة العامة..

هذا بالنسبة للصفات الشخصية أما العامة فأهمها:
-أن يكون لديه مبادرات خلاقية وقدرة على اعتماد عدد من الأفكار والحلول لقضية واحدة.

- لديه رؤية ناقية ويتقبل النقد الموجه إليه.
- مؤمن بثقافة الاختلاف ويتفهم ذلك مع التركيز على الثوابت الوطنية ولديه مهارة وحرفية في التواصل مع الآخرين.

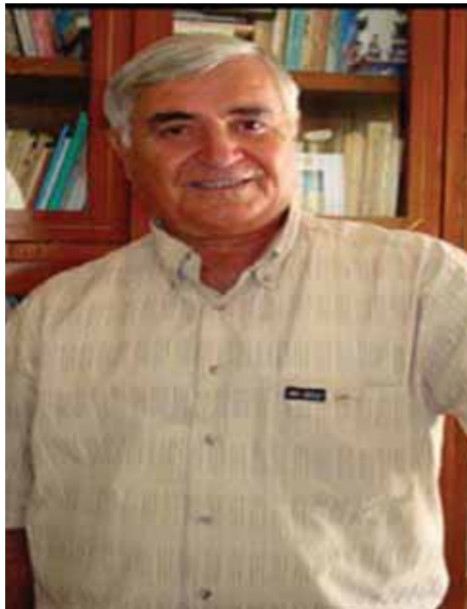
- أن يتسم بإمكانية التخطيط فلا يترك شيئاً للمصادفة وأن يعمل في محيط منظم ومنضبط بدءاً من وقته وأهدافه وأولوياته في اتخاذ القرار، بحيث يكون فناناً في اتخاذ القرارات ويصنع الحدث ولا ينتظر ما يحدث.
- لديه خبرة ومعرفة بالمعلوماتية وخصوصاً مواقع التواصل الاجتماعي وقارئ جيد للغة الرقمية..)

ومن خلال منبر صحيفة "الوطن" اليوم أطالب مجدداً بدراسة واعتماد هذه الأسس أو الإضافة وعدم الإبقاء على الطريقة الحالية في الاختيار أو التقييم والإعفاء.

خاتماً

عندما يتم اختيار الإدارات الثقافية استناداً إلى اعتبارات بعيدة عن الأسس الثقافية والإبداعية ستكون حتماً أمام إدارة فاشلة بغائية ورثينية البرنامج مشروعها الوحيد ما تمليه جداول المناسبات والواجبات أي إدارة لا تملك روح التغيير والتطوير ولا تبدل إلى جدي لنقد الجدي ويتبقى بذلك محاصرة بالدائرة ذاتها لذلك يجب أن تختار إدارات المراكز الثقافية بما يتناسب مع دورها ولا بما يتناسب مع مصالح البعض من باب المحسوبيات والمجاملات.

اليوم وأكثر من أي وقت مضى نحن بحاجة إلى ثقافة العطاء، إلى ثقافة الحضور فكرياً لا مكتابياً، ثقافة التشراك والتبادل والبحث لننتقل ونعبر عن ذاتنا في ذوات الآخرين.



سمير حماد



صالح سلمان



غسان ونوس

هل يصح أن يجلس المبدع في بيته أو صومعته بانتظار أن تأتي إليه الجهات المعنية لتحتزم إبداعه وتقدره حق التقدير؟! إليه الجهات المعنية لتحتزم إبداعه وتقدره حق التقدير؟!!

ويث الحيوية والجانبية؛ من خلال الحوار والآراء المتعددة والتقييم، وحضور الإعلام المثقف، وهذا للأسف في أغلبيته مفتقد، ما يعطي فكرة عن آليته تفكير معظم الإدارات الثقافية القائمة!

ويمكن ملاحظة أن معظم متابعي النشاطات هم من كبار عمراً، ويكاد يقتصر ذلك على المقاعد، وهناك نشاطات ملحوظة للأطفال في فصل الصيف.. لكن النشاطات الخاصة بالمرحل العمرية الأخرى، ولاسيما العناصر الشابة، نادرة؛ على الرغم من أن هذا مطلوب وملح؛ لأن ما يعاينه الشبان والشابات في هذه المرحلة كبير جداً، وهم محتاجون إلى اهتمام أكبر بالمشاركة والتحفيز والرعاية، وهناك من يحاول إبعادهم، أو الاستئثار بهم بعيداً عن المؤسسات الثقافية.

وعندما ينطبق على الإدارات العامة؛ لكن هناك بعض المتدنيات، التي تنشط في فلك هذه الإدارات، ولها حضورها، واهتماماتها، ومبادراتها الجادة؛ كما أن هناك مؤسسات ومراكز خاصة، تقدم جرعات إضافية مهمة، وتساهم في الإكثار، وميادين الاهتمام، والنشاط. ويتعاون بعضها مع الإدارات العامة في ذلك، لكن عددها وحضورها وانتشارها ما يزال أقل من الممكن والمرتجى. ولا بد من الإشارة إلى بعض التجمعات الثقافية، التي تنشط بضيح وغيار؛ معتمدة على عناصر، لا يتبع كثير منها بإمكانيات مقنعة، وتحاول استغلال ضعف المبادرات الحقيقية، بتقديمها عرضاً فتفتقر إلى المستوى اللائق، وتزنيها بالدعاية والصور الفضائية؛ فيكون لها تأثير سلبي إضافي على الواقع الثقافي، والقيمة الثقافية الحقيقية، وأجد من المهم الإشارة إلى أن من غير المبول، أن تتسول الثقافة، ممن هم خصومها الحقيقيين، في مواجهتها لأشكال الفساد والمفسدين؛ وتتموت الحرة ولا تأكل بدبيها!

أما عن الأسس والمعايير في اختيار الإدارات الثقافية فيقول ونوس: يتميز العمل الثقافي في الإدارات الثقافية بأن له جانبين، يفترض أن يتكاملا؛ لكي تكون الإدارة ناجحة: الجانب الأول: الهجوس الثقافي؛ فإن من أهم عوامل نجاح الإدارة الثقافية، أن يكون لدى القائم بها هم ثقافي، وانشغال ثقافي، وقابلية التعامل مع الأفكار والنصوص والمواد الثقافية المتنوعة، وأصحابها،

إيمانه بالعمل الثقافي، من دون أن يكون أسيراً أو أجيراً، مع مقدرة عملية وميدانية على التحرك والتفاعل الإيجابي مع كل الناشطين في الحياة الثقافية.

من غير المقبول أن تتسول الثقافة ممن هم خصومها الحقيقيون

يقول غسان كامل ونوس نائب رئيس اتحاد الكتاب العرب سابقاً: من خلال متابعي لواقع الثقافي في طرطوس، يمكن القول إن هناك نشاطات متنوعة، وفي مواقع مختلفة، لكنها بالتاكيد غير كافية، ولاسيما أنها في معظمها ليست نوعية، ولا تصل إلى المستوى المأمول، وعلى الرغم من أن الحرب الظلمة المفروضة على سورية، أثرت، وتؤثر سلباً في مختلف المجالات، ومنها الثقافة؛ في خلال نقص التمويل، وضعف التجهيزات، ونزرة التدفئة والتكييف في أماكن إقامة النشاطات، وانحسار التقلبات، وقلة المتابعات؛ ولاسيما في النشاطات المسائية، من هم في الضواحي والقرى؛ فإن هذه الظروف الصعبة، تظهر الفوارق الكبيرة بين الإدارات الثقافية؛ فمنها من يجتهد، ويتابع، ويشط، ويبادر، ويسعى لتأمين متطلبات الثقافة حسب الإمكان، وبرجات تختلف من مكان إلى آخر، حسب الشخص وفعالته وفتاعته ورغبته؛ بينما إدارات أخرى، تكاد تكون غائبة؛ لأن علاقتها بالثقافة وإمهي، وتبقى نشاطاتها في إطار رفع العتب، أو تنفيذ الحد الأدنى المطلوب في الخطط والتوجيهات، ولا شك أن الذي لا يريد أن يعمل، سيجد في الأزمة ومفرزتها، أسباباً حثيثة لذلك، ويمكن أن نلاحظ أن أغلبية النشاطات، تقام بأشكال نمطية مكررة، وبالأسماء ذاتها، والعنوانات عنها، وكثير منها، يلتزم بالمناسبات، ومن دون تجديد ملموس في الصيغة والمضمون والممارسة، والتطوير المطلوب يعتمد على المبادرات الذاتية، والبحث عن أصحاب الإمكانيات والصلحة والمواهب، ونسبهم في المحافظة محترمة، سواء أكان ذلك في الإعلان المسبق، والعرض، أم في حضور النشاطات، وفي طريقة تقديمها،

نصل إلى هذا الخيار السليم.. الثقافة الجادة لتصدر إلا عن أناس جادين.

تحكم القيادة السياسية في اختيار الإدارات

الشاعر صالح سلمان: نادراً ما يتم اختيار الأشخاص المناسبين للإدارات الثقافية في بلدنا، حيث تتحكم القيادة السياسية بذلك، وهذه القيادة لا تتطرق في ذلك من أهمية الثقافة ودورها في بناء المجتمعات، وإنما تتطرق من منطلقها السياسي المتحكم بالأمور، فثاني بمن يناسبها هي، وليس بمن يكون جديراً بهذه المهمة الحساسة، لا شك هناك استثناءات في ذلك، ولكنها قليلة، إنني أرى أنه من الواجب اعتماد أسس صحيحة في اختيار هذه الإدارات أو إغائها، وتكون واضحة، حيث يتم توضيح سبب تعيين شخص ما في هذا الموقع الثقافي أو ذاك، وبالمقابل تحديد أسباب إغائه من مهمته، وهذا للأسف غير موجود عندنا، من أهم هذه الأسس الهاجس الثقافي والإمكانات الثقافية التي يمتلكها الشخص المراد تعيينه، إضافة إلى كونه متوثراً مبادراً لديه مشروع ثقافي حقيقي، وأن يكون إدارياً ناجحاً أي يقوم بالمهمة بشكل ناجح، يمتلك شخصية قوية، صاحب قرار، متعاوناً مع كل من يسهم في تنشيط الثقافة وتشجيع الشباب لتلقي أنفسهم، أو لتتمية مواهبهم.

المثقف جزء من الحالة الثقافية لا عبء ورفيق عليها

الدكتور نور الدين ناصر قال: في حدود معرفتي ضمن محافظة طرطوس، إن المدير الثقافي وعددًا من رؤساء المراكز الثقافية يقومون بدور مهم في تنشيط الحراك الثقافي في المدينة وفي المناطق الرئيسية، وكان لهم الكثير من المبادرات المميزة خلال السنتين الماضيتين، ولاشك أن تطوير العمل بحاجة لدعم مادي أكثر والبحث عن الحالات الثقافية وتشجيعها والإضاءة عليها، إن أهم شرط للمسؤول الثقافي هو أن يكون مثقفاً، ليكون جزءاً من الحالة الثقافية لا عبئاً ولا رفيقاً عليها، إضافة لضرورة

على مسؤول المنبر الثقافي أن يسأل نفسه لماذا هذا الطلاق بين المنابر والجمهور.. ليكتشف أن العمل للبيني والنيات ويحتاج إلى جدية



فيصل ملحم



هيثم يحيى محمد



نور الدين ناصر

طرطوس: سناء أسعد

الإدارة لا تصنع ثقافة ولكن تستطيع الثقافة أن تصنع إدارة ناجحة ولاسيما عندما يتعلق الأمر بإدارة المراكز الثقافية والمثقفات الأدبية والمسارح الفنية وغيرها. عندما تكون الإدارة مثقفة، واعية، مدركة، شغافة ستكون أفكارها خلاقية وعملها كثلة إبداع. سنتوق للتعامل معها لمشاركتها نشاطاتها الأدبية والشعرية والثقافية والفنية على اختلاف أنواعها ومستوياتها تقيم أداءنا بكل شفافية ونقيم إدارتها بكل نزاهة نتقبل نقدنا عندما يكون جوهرياً بعيداً عن الغائية والتوجهات الأخرى.

وتتقبل نقدنا برحابة صدر بعيداً عن الانفعال

هذه الأسئلة طرحناها على عدد من المثقفين والأدباء والشعراء في محافظة طرطوس فإماذا كانت الحصيلة؟

نموذج الكم ومحطات متواضعة بالنوع

فيصل ملحم رئيس فرع جمعية عاديات حلب بطرطوس قال: الواقع القائم يشهد نمواً في الكم ومحطات متواضعة بالنوع، ولا يزال النشاط الثقافي يعاني تبعيته للمؤسسات السياسية وخطابها الجامد، ونمطية الوظيفة الإدارية التي تملأ جداول النشاطات وتنفذها بقاعات شبه فارغة.

والإدارات الثقافية بمستوياتها المختلفة تحتاج لأن تمتلك مشروعها وخطتها التي تعمل على إعادة الاعتبار إلى هذه المؤسسات المهمة، وتفعيل دورها الريادي الذي كانت تتمتع به يوماً ما. وهذا يحتاج إلى حرية على مستوى العمل والحوار، واختيار الأنشطة من نوات ومحاضرات التي تلائم ما يفكر به المواطن المشارك ثقافياً وتحرضه على طرح أسئلته المسكوت عنها التي يناقشها في مكان آخر أكثر قرباً وثقة واعتناء من المنابر التي خسرت لهفة اللقاء ومثمة المشاركة.

فيما يخص تغيير وتعاقب الإدارات الثقافية فقد لاحظت بوادر جيدة ولكن محدودة والانتقال من مسؤول (ثقافي) يفتخر أنه لم يدخل المركز الثقافي إلا مديراً.. وآخر عندما اقترح عليه نقاش كتاب عن التصوف أجرى وبمساهمة شخصية منه دراسة شبه أمنية عن اسم المؤلف بغض النظر عن موضوع الكتاب وأهميته وابتعاده عن أي سمة سياسية ليأخذ قراراً بالرفض بسبب بوست للمؤلف لا أفن أحداً من المشاهير قد قرأه أو اطلع عليه. وآخر يقول ويكل ثقته وواجبي ودوري أن أبحث عن كل مبدع ومثقف متفتح عن المشاركة بأنشطة المؤسسات الرسمية وأدعوه لنسمع خطابه وقدم إبداعه وتحثني به بما يليق بمكانته وتاريخه، بعيداً عن أي شروط واضحة أو خفية لأي خطوة نوعية رائدة، وأتمنى لها الاستمرار والنجاح، ولا شك أنها تساهم في تعزيز ثقته لا تزال قلقة في كفاءة الإدارات وعملها.

ومعرفتي ومتابعتي، لم أعتد أن تكون الكفاءة والخبرة، خلفية ضرورية لازمة لاختيار الإدارات الثقافية أو غيرها، وهنا نسال عن الجدوى من هذا التغيير، إذا لم يكن القائم يحمل مشروعاً ثقافياً راعياً وقادراً على تنفيذ، من استقطاب المواهب على أنواعها ومستوياتها، ومساعدتها، وتبني المميز منها، ليأخذ فرصته بالتطور والحضور، وإقامة الأيام الثقافية التي تشهد مشاركات نوعية، وتضم أسماء تتوق إلى اللقاء بها والحوار معها.

إقصاء متمدد أو شبه متمدد للمثقفين الحقيقيين

الشاعر سمير حماد قال: لا تتغير المجتمعات أو تتقدم وترقى إلا إذا سبق هذا حراك ثقافي وتغيير معرفي، فإسناد أي تمدن تغير في الوعي وتغير في ثقافة المجتمع والمنابر الثقافية وأقلام المبدعين، وحضورهم يلعب دوراً مهماً في أي حراك سياسي أو اجتماعي أو معرفي. والمنابر الثقافية والإعلامية لها دور كبير، هذا الدور لا يؤديه إلا ذوو كفاءة وقدرة وانتماء حداني للعصر. منابرها الثقافية مهمة لكن لم تحظ مع الأسف بالاعتناء الكافية، والقائمون عليها (إلا ما ندر) ليست لديهم الخبرة ولا الثقافة أو الإمكانية التي تؤهلهم للقيام بالدور المنوط بهم في هذا المجال.

المنابر يجب أن يشرّف عليها ويتولى أمرها مثقفون لاموظفون مدجنون تابعون لحزب أو سلطة لاهم لها إلا التجنيد والامتثال سياسة القطعة وإستراتيجيتها وثقافة الامتثال، من يستلم المنابر الآن ومنذ زمن معيد موظفون أشباه مثقفين لا يستوعبون الحركة الثقافية جيداً.

ما أراه هو إقصاء متمدد أو شبه متمدد للمثقفين الحقيقيين والاهتمام بالثقافة الفوغائية الطبيعية. على من يتطعن لمسؤولية منبر أن يفحص عن المثقفين الحقيقيين ويسعى إليهم ليلتظنهم كي يتسولوا ألبسة أومحاضرة... (وهم نادراً ما يطلبون هذا حفظاً لماء الوجه).

وعلى أصحاب المنابر أن يفتشوا عن الجمهور في الآن نفسه ويتواصلوا معه كما يتواصلون مع الكتاب والمبدعين حتى لا تحصل القطيعة أو الطلاق بين الناس والمنابر كما يحصل الآن.

وعلى مسؤول المنبر الثقافي أن يسأل نفسه باستمرار لماذا هذا الطلاق بين المنابر والجمهور.. ويستنتج السبب وهو الطلاق بينها وبين الثقافة الجادة.. المنابر الثقافية كلها بلا استثناء الرثينة والمسمومة والصحفية بحاجة إلى مراجعة من وزارتي الثقافة والإعلام واتحاد الكتاب العرب.. لا تكفي النيات بل تحتاج إلى عمل وجدية في العمل ومتابعة، لانتاج إلى بروفة وتمثيل ومظاهر خادمة كتابية مسؤولة عما آلت إليه الأمور في بلادنا... والكثير يعرف المستوى الثقافي الذي تقدمه هذه المنابر وبساطته وسذاجته ومن المسؤول عنه.

اختيار المسؤولين عن الثقافة هو بمنزلة اختيار قادة للمجتمع

لذلك يجب أن تختار أناس مثقفين ويشهد لهم إنتاجهم الثقافي مستقلين وأحراراً في اختياراتهم... غير مستلبيين ليسوا أبواقاً لسلطة أو حزب، قد يكون هذا صعباً لكن هذا مستحيل لأن هناك من يرفض أي أسلوب يخرج عن سياسة التدرج والقطعة.

لكن في المستقبل القريب سيكون هذا الأمر بدبيها أتمنى أن