

المبحث الواحد والعشرون:

الجمهور والعمل السياسي.

البند الأول: سماته.

إن التثقيف السياسي بين الجماهير، مسألة لها أهميتها وحساسيتها، لهد فهي تستلزم المثقف المبتكر المبدع، لأنه يتناول بالكلمة والفكرة تكوين الفكرة لدى المتلقي، وحفز العقول).

وبخاصة بعيد المواقف التقييمية لمرحلة خلت والإشارة الى نجاحاتها وإخفاقاتها، يجب أن تكون واضحة محددة للأخطاء والثغرات التي ظهرت غير أننا يجب أن نراعي في مرحلة لاحقة العديد من المفاهيم منها:

❖ - إن الخطأ (المرتكب) (في موضوع معين يجب ألا يتكرر بنفس الموضوع في مرحلة لاحقة)، لأن المجتمع لا يتحمل الخطأ مرتين.

❖ - إن تكرار المصطلحات التي تعبر عن حالة إيجابية أو سلبية مسألة يجب أخذها بعين الاعتبار، لأن التأكيد المستمر قد يعكس نتائج غير محمودة في هذا المجال، وإن ذلك لا يعني ابتداء أجيال جديدة في كل مرة نثقف فيها، بل نقصد بأن تكون الكلمة صلة وصل جاذبة لنقل أفكارنا، وهذا يشكل ابتداءً في العمل القيادي.

❖ - إن التبرير يفقد التوجيه جدواه، وإن تكرار استخدام (السين وسوف) في الموضوع الواحد وبخاصة أمام الذين قد سمعوها من قبل، يعطي عكس الهدف، ويبرز هنا الكادر المختار لهذه المهمة والذي يجب أن يتسم بالسمات التي تجعله، قبلة المتلقي في علومه وثقافته هذه السمة التي افتقدت فيما مضى .

❖ - إن تبرير الأخطاء في المسألة التربوية وسيلة تعطي عكس توجهاتها، لأن محاسبة المخطئين تكون الوسيلة الأجدى في التثقيف والتربية السياسية، لأن

مصارحة الجمهور وأخذ رأيه ذات دلالات سياسية وتربوية ووطنية مؤثرة، وهذا يفتح الأبواب على مصراعيها للتفكير والإبداع.

❖ -لذا فإن العمل بين الجماهير يجب أن يقرر بدقة، من حيث المكان والزمان والموضوع والأسلوب، وتحديد الشخصيات المتحدثة من حيث الخبرة والدراية وفهم المواضيع المطروحة، ومن حيث السمعة وعمر المتحدث والمُخاطب، لإضفاء مصداقية بين المتحدث والمتحدث إليه.

❖ -إن السلوكية الملتزمة يجب مراقبتها أكثر، وتقديرها أكثر لكي تبقى بسماتها ومسارها، وهذا الأمر يعني القيادات المتسلسلة، ويعني الجمهور الذي يتعامل مع أصحاب هذه الشخصيات الملتزمة.

البند الثاني: العمل السياسي داخل التنظيم.

إن الرأي الآخر مطلوب و يجب البحث عنه وخلقته وتكوينه، إن كان غائباً و غير موجود، ولو كان هذا الخلق من صلب من يتسلم زمام الأمور (بغية تكوين) حالة تنظيمية وفكرية داخل إطار الحزب تؤكد بعض التميز بين "الأول والآخر" بغية الحفز الفكري والحواري بين الطرفين، لأن النور يشرق بالتقاء السالب بالموجب، وأعتقد من هنا تأتي أهمية الآخر "والأقلية والأكثرية" التي يحترم كل منهما الآخر كفريق عمل وطني واحد، هذا التفكير يشكل إبداعاً بحد ذاته.

لأن الآخر يسهم في كبح جماح الغرور السياسي، والمشاركة في تحمل المسؤولية، وفي تصويب البوصلة، لهذا تقتضي الضرورة إعداده ليكون الحليف والبدل الأمثل، لأن الليل والنهار متكاملان، رغم اختلافهما باللون والطبيعة، والمعارضة السياسية يجب أن تكون جديرة بهذا التكامل.

إن السلوك الملتزم يجب ألا يكون سلوكاً تمثيلاً أو مرئياً، بل يجب أن يتسم بالثبات والاستمرارية وأن يكون مواكباً ومنسجماً وطروحاً التنظيم السياسي

الذي ينتمي إليه الفرد، قائداً كان أم عضواً بحيث يؤدي إلى إحداث تغيير إيجابي في السلوك العام للفرد على الأمد البعيد (اي السلوك القدوة).

يجب انتاج نخب إبداعية - إن صح التعبير - داخل التنظيم السياسي يتولى اختيارها وتحديد مواصفاتها "مؤسسة ثقة" مكونة من طليعة أعضائها عرفوا بتاريخ وسلوك وحياديته وجرأة على الإقدام والتضحية، دون موارد هذه (المؤسسة) التي تراقب عن كثب مسار اختيارهم وسوية ابتكاراتهم وتميزهم كل في مجاله، لتوظيف هذه القدرات المتميزة في العمل السياسي.

البند الثالث: خيار القيادات.

فقرة اولى: تطوير الأسلوب.

بعد تسلم التنظيم السياسي لزام الأمور في البلاد، وبعد أن يقطع شوطاً في البناء الداخلي لأبد من تطوير السبل المتبعة في اختيار القيادات التي تقود سياسياً وجماهيرياً، تلك الأساليب التي تستلهم مضيء الأساليب السابقة، التي تستلزمها السبل المبتكرة الجديدة وبخاصة تلك التي لها صلة في اختيار قيادات التنظيم السياسي.

كأن يلجأ التنظيم إلى استمزاج الشرائح الاجتماعية التي يعمل بين ظهرانيها " ويتم ذلك عبر خطة يراعى من خلالها عوامل كثيرة تتصل بالمجتمع والمرشح والتنظيم نفسه عند الاختيار.

وبهذه الحالة يتحقق رقابتان ورأيان في الخيار "داخلي للتنظيم وخارجي للمجتمع" وقد يبنى الأخير خياره للمرشح من خلال معرفته بسلوكه وابتكاراته وسمعته المهنية الخ.

إن هذا الربط بين الداخل والخارج للتنظيم السياسي أمر غاية في الأهمية والخطورة بآن معاً، وأجد بذلك أسلوباً جديداً ونستطيع أن نقول مبتكراً، لأنه يطرح التقويم والرقابة الثائية على الإقدام والإحجام لهذا العضو أو سواه هذه الرقابة التي قد تكون موجودة ولكنها ليست ملزمة (لا للداخل ولا للخارج) وحين تتحقق نكون قد جسدنا تقاليد جديدة تمس بالتغيير التكويني البنوي للداخل التنظيمي في الحزب السياسي، وبالتالي يشكل نقلة نوعية تجنب التنظيم وملتزميه الترهل والانزلاق وتقيه النزف والهدر.

إن تحقيق هذه الجدلية التنظيمية والسياسية، يُستقى منها ومن نتائجها وسائل وأساليب مبتكرة حديثة، مما يتيح للجمهور معرفة التنظيم السياسي عن كثب، وبتيح للتنظيم الاحتكاك المسؤول بالجماهير التي يعمل بين ظهرانيها.

فقرة ثانية: المسألة العمرية.

إن التخطيط في اختيار القيادات التي يُراعى من خلاله السمات العمرية والعلمية وسواهما له أهمية في اختيار القيادات، وتعايش الأجيال بحيث يتاح أمام جماهير التنظيم السياسي ثلاثة أجيال قيادية يتحقق من خلالها التكامل فكرياً تنظيمياً ونضالياً وسياسياً، مما يسهم في تكون (صور بيئة الإبداع).

تلك الصور التي تجسدها الأجيال المتعاقبة، لأن ظاهرة تمازج الأجيال وتفاعلها مسألة خلاقة في حياة الشعوب، وقد يؤدي عدم التفاعل إلى حالات تناقض غير محمودة، هذه الحالات التي يمكن تلافيتها من خلال هذا الأسلوب الذي يجنب التنظيم والبلاد العديد من العقبات والسلبيات.

البند الرابع: التغيير في المهام.

إن التواجد السلبي داخل التنظيم السياسي وخارجه، يشكل ظاهرة مرضية، بل هو بحد ذاته ظاهرة مرضية تنعكس على الفرد والمجموع، مما يخلق ترهل ولا مبالاة تصيب الجسم التنظيمي السياسي ومرجع ذلك يعود لأسباب عديدة منها:

أولاً - إهمال القيادات الحزبية المعنية في معالجة ظاهرة التواجد السلبي داخل التنظيم وبين الجماهير، لأن ركون القيادات الى الواقع الذي تعيش، مسألة خطيرة وخاصة بعد أن يحقق التنظيم انتصار ما، كالنجاح في انتخابات أو صلته الى السلطة، أو ثورة حققت له نفس النتيجة، لأنها لم تع بأن جوهر الانتصار يتجسد بالاستمرارية المتصاعدة والحدثة والإبداع، في ابتكار المهام الجديدة.

ثانياً - القصور النظري لدى أكثرية قيادات التنظيمات السياسية التي أغرقتها في التقليدية السياسية وجعلها تجتر انجازاتها والاساليب والوسائل التقليدية الماضية حيث النقل، دون تفعيل التحليل والابتكار والعقل.

ثالثاً - والسبب الآخر المتصل بما تقدم هو عدم التفكير الجدي في تخصيص مكاتب للدراسات الاستراتيجية التي تستقدم المبدعين والمبشرين في مجالات مختلفة لتقدم ما في جعبتها.

إن عدم تنظيم وخلق السبل الكفيلة في إقبال المبتكرين والمبشرين في مجالات الحياة المتنوعة، ظاهرة مرضية مرفوضة يجب إنهاءها إن توخينا الابتكار والإبداع في العمل الجماهيري والسياسي المنظم، لهذا فإنني أرى بأن خلق مهام تنقل العضو إلى المواقع التي يحس من خلالها بأنه عضو بناء فاعل داخل التنظيم السياسي أمر غاية في الأهمية، لأنه يعكس هذا الفعل مباشرة على التنظيم السياسي نفسه وفعالياته داخل المجتمع، وإذا أردنا أن نأتي بمثال أو أكثر حول هذا الأمر فإننا نقترح الآتي:

1 - أن يبتدع التنظيم السياسي مهام محببة للمكلفين تنفيذها من حيث الوضوح ووسائل التنفيذ وتساوقها و ملاءمتها والنسب العمرية للكلفين .

2- ابتداء شعارات تعتمد على القدرات الذاتية العلمية والعقلية للمنتمين، بحيث يشعر المنتمي بأنه يسهم عملياً في تطوير وتغيير وتثوير تنظيمه السياسي، وعلى سبيل المثال شعار(اصنع لجنة تعزز بناء حزبك التنظيمي) (كن عضواً منتجاً في مجتمعك) (ما الذي تقترح في تحسين الأداء المعرفي) ... الخ.

ويكون ذلك من خلال: الطلب الى كل عضو في التنظيم أن يتقدم كل عام ب(12) اقتراحاً لتطوير التنظيم والمجتمع، بمعنى أن يكون في كل شهر من العام اقتراحاً واحداً لكل عضو.

3 - أن تتناول الاقتراحات مواضيع مختلفة (اجتماعية -سياسية -تنظيمية - اقتصادية - ثقافية - علمية -الخ) وبهذا يتحقق نتائج عدة على مستوى الفرد وعلى مستوى التنظيم والمجتمع.

أ - فعلى مستوى الفرد:

يتم تحقيق نقلة نوعية نفسية وعملية بناءة لديه، يشعر من خلالها بأنه معني ببناء التنظيم ومستقبله، مما يعزز التماسك التنظيمي والعلاقة البيئية بين المنتمي وتنظيمه وبين الأعضاء فيما بينهم لأن الترهل يبدأ من إهمال العضوية وانعدام الحوافز اللازمة لها نفسياً وفكرياً وعملياً.

ب - وعلى مستوى المجتمع:

فقد يصبح العضو معني بالبحث عن كل ماله فائدة للمجتمع والتنظيم، ومعني بمتابعة القضايا والمشاكل التي تواجه مجتمعه، مما يضعه أمام مواضيع وحاجات وثغرات تستلزم الدراسة واقتراح الحلول المناسبة والإسهام في التنفيذ المقرر وفق ما يحتاجها المجتمع.

ج - وعلى المستوى الفكري:

يتم تحريك المدارك العقلية الفكرية والنفسية، ينتج عنها فوائد عامة وخاصة ومشاركة، لأن الفكر يجب تجديده ووفق الحاجات والتطورات المعاصرة في المجتمع ذاته، وفي ذلك تكمن الحالة الإبداعية ويكمن الدافع الإبداعي للأعضاء كي يسهموا في إغناء المنطلقات الفكرية التي تسيّر التنظيمات في هديها.

د - وعلى المستوى التنظيمي:

فقد يتاح له من خلال أعضائه نقل صور الواقع والحاجات الحقيقية مع المقترحات المتنوعة التي يمكن لقيادة التنظيم الاستفادة منها في وضع الخطط اللازمة لمعالجة كل ما يلزم ذلك.

علاوة على ذلك فإنه يتم من خلال النقد تقويم العضوية وأداء العضو وترشيحه أو عدمه لأي عمل مسؤول، في أي مجال من المجالات على أساس عطاءاته وفعالياته وسيرته وتأثيره داخل التنظيم وخارجه.