المبحث الثالث والعشرون:

النقد والنقد الذاتي

إن تطوير صيغ النقد والنقد الذاتي مهمة هامة ومقيّمة للسلوك وحافظة للطاقات البشرية والمادية، إذا ما تمت ممارستها بموضوعية ومسؤولية، بعيدة عن الذاتية الضيقة ، ومن المعروف أن هذه الصيغة التنظيمية، تتم باتجاهين (1) أن ينقد الفرد أو المؤسسة لنفسهما ولغيرهما، نقدا موضوعيا أمام مجموعة كبيرة أم صغيرة، بحيث يقوَّم عمل أو أداء أو نتاج تم القيام به (2) أن يتم تقييم الفرد أو المؤسسة من قبل الأخرين لغايات نبيلة متوخاه.

البند الأول: مهمة النقد الإبداعية.

إن النقد كما أرى قيمة معنوية هامة في حياة الفرد والتنظيم السياسي والمجتمع، لأنه يشكل مطرحاً موضوعياً أو لبنة أساسية في بناء بيئة الإبداع المتوخاة، لهذا فإن النقد يتناول كل شيء في الحياة ومكوناتها من سلب وإيجاب، حيث سنشير إلى بعضها بعد قليل .

إن هذا التوصيف حقيقي للنقد، لأنه يدخل – إن أردنا - في التخطيط لأي حركة وسكنة، في السيرة الحياتية لمكونات الحياة، لذلك فهو يدخل على سبيل المثال في تخطيط القوى البشرية والاقتصادية والسياسية والثقافية والعلمية، ...الخ .

إن هذه الممارسة على أهميتها لم تتم في مسيرة التنظيمات السياسية فيما مضى بالشكل والمضمون المطلوبين، وذلك نتيجة التقدير الخاطئ لبعض القيادات التي اعتبرت النقد مسألة ثانوية وليست أساسية، ونظرت إليها نظرة روتينية وبدون جدية أفقدتها من مضمونها بالرغم من أنها يجب ألاّ تستثني أحداً، لأنها مسالة وجودية تتصل بالتخطيط والإبداع.

إن الإسهام في تهميش مهمة النقد، يبرز ظاهرة مرضية و قصوراً تنظيمياً وفكرياً للتنظيم ككل، ونقصا تكوينيا ذاتياً وموضوعياً للفرد بالوقت نفسه، ونقول ذلك لأن هذه الحال لابد وأن تؤدي إلى تغييب وتفعيل العقل، تفعيلا مخططا لتحقيق الهدف المنشود، وهذا سوف يتوضح على ما أعتقد من خلال الضوء الذ ي سيلقى على مدى ومستويات النقد الآتية:

البند الثاني: من سويات النقد الإبداعية.

أشرنا بأن النقد يمارس من حيث الشكل من خلال نقد الفرد للذات ونقد الأخرين للفرد، ومن خلال نقد الفرد للمؤسسة ونقد المؤسسة للفرد، حيث يتم التطرق الى الإيجابيات والسلبيات في كل قول وفكر وممارسة الجميع، وكم تؤدي هذه الممارسة في كثير من الأحيان إلى كشف حقائق خفية (قد تسد الثغرات) ويبرز القدرات المؤثرة التي تضعها في مكانتها التي تليق بها، في المجال المعمول فيه، كما يتم تصحيح المسارات أو بعضها أو تطوير القائم منها وابتداع و إبداع الجديد المستنتج، من خلال هذه الممارسة التي تقيس وتوازن بين القول والفعل، و بين الممارسة والإنتاج، وبين التخطيط والتنفيذ وحصائله المتحققة، كما يمارس النقد في قياس الإنتاج ومستوياته وتقويم الظروف المحيطة، والشروط المتوفرة وغيابها ودور الفرد في توفر هذه الظروف والشروط أو عدمه.

من خلال ما تقدم يبدو واضحاً التكامل بين الذاتي والموضوعي الذي يضع الفرد والمؤسسة على محك الالتزام في الأداء والإنتاج والإبداع، هذا من جهة ومن جهة أخرى، يسهم في خلق المناخ المطلوب للمجتمع ومؤسساته وأفراده، للتفكير والعمل السليمين في بيئة يُدرك من خلالها الشخص الطبيعي والاعتباري واجباته وحقوقه، نجاحاته ومثالبه..... الخ.

obeikandl.com

البند الثالث: بعض مجالات النقد.

عند التحدث في مجالات النقد، يتبادر للذهن التساؤل التالي: هل هناك مقاييس للنقد؟؟

وللإجابة عن هذا التساؤل لابد لنا من معرفة المستوى الفكري والمهني للناقد والمنقود، لكي يأتي النقد محققا لغاياته، ومخففاً من ظواهر الهدر التي يمكن أن تصيب التنظيم أو الإنتاج والمنتجين، خاصة ونحن نعلم بأن الهدر والنزف لا يقتصر على الإنتاج وحسب، بل يتعداه الى العنصر البشري، وخاصة العناصر الخبيرة المقدامة، التي تتبوأ مكانات متقدمة في التفكير والتخطيط والفعل، مما يعرضها للخطأ والصواب، أكثر من غيرها، وبالتالي فهي تتعرض إلى النقد الإيجابي والسلبي .

كما ندرك أيضا بأن الناقد والمنقود تتحكم فيهما عوامل ومؤثرات عديدة منها {النزوع الاستكمالي الإيجابي، ومنها النزوع الاستكمالي السلبي} الذي يجعل الناقد أو المنقود في حال تضعه في موقع من ينظر من الزاوية الحادة وليست المنفرجة للمسائل المطروحة للنقد، أو عكس ذلك) لهذا فإن القياس علاقة جدلية بين السمات المشتركة كليا أم جزئيا بين الناقد والمنقود.!! وهنا نسأل.

هل هناك عمل أو شخص مقصود بالنقد؟؟ هل النقد يوجه للمقصر فحسب؟ أم للمنتج وإنتاجه فقط؟ هل النقد لا يوجه للقادة والقيادة ؟؟ أين يوجه النقد للقادة والقيادة؟؟ هل النقد مفاعيله ملزمة؟ أم حين ينتهي عفا الله عما سلف؟ وتبقى هذه الأسئلة متتالية طالما الحياة مستمرة!!

❖مجال نقد القادة:

إن النقد الذي يجب أن يوجه الى القادة والقيادة، من الضروري أن ينحصر في مستويات ثلاث حسب وجهة نظري، لأن النقد ليس مقصوداً لذاته بل لأهدافه، هذه المستويات هي:

obeikandi.com

المستوى الأول. مؤسسة القادة القيادية.

حيث "يَنتقد من خلالها العضو ويُنتقد" ويجب أن يتسم النقد بالموضوعية والسرية الكاملة في كل المستويات. لأن للسرية أهمية في هذا المستوى، كون الشخصية المُنتقدة " إيجابياً أو سلبياً " تحمل مسؤوليات تتصل بالشعب، وبالتنظيم السياسي الذي يقود، من خلال المؤسسة القيادية ذات الشخصية الاعتبارية، لأنه في كثير من الأحيان قد يكون الارتكاب " مفجع للمؤسسة القيادية وللتنظيم وللشعب" وهذه الفاجعة مثلاً ليس من الحكمة أن يعلن عنها إلا في الوقت والمكان المناسبين، الذين لا يعكسا أضراراً كبيرة، لذلك يتم توخي السرية التامة في هذا المجال، وحتى في مجالات أخرى.

إن هذا التصور لا يعني التستر وتجاوز الخلل أو السكوت عنه، بل من أجل المعالجة الجذرية التي يستلزمها الفعل و القول كتابة أو ممارسة، تصرفاً وارتكاباً قد يؤتى، يتصل بالشخصية الفردية وتقويمها وسلوكها وانتاجها، كما يتصل بالشخصية الاعتبارية التي يتبع لها العضو الناقد والمنتقد، وهنا تبرز القدرة الادارية في تقويم الفرد والمؤسسة والتنظيم، وقد يظن البعض بان المسألة شخصية، إلاّ أنني أجدها مسألة على جانب كبير من الأهمية، و تتناول كل مجالات الحياة من سياسية واقتصادية ...الخ، لذلك لها أهميتها الكبرى ذاتيا وموضوعيا .

المستوى الثاني: وهو النقد أمام المؤتمر.

بديهياً المؤتمرات هي التي تختار قائداً أو قيادة، وهنا يجب أن تتحقق مفاعيل النقد مباشرة خلال المؤتمر و بعد انتهاء المؤتمر(سلباً أم إيجاباً) ويتبدى ذلك في التقويم والنقد للفرد والمؤسسة، وللأداء والإنتاج والنتائج، كما يتبدى في اختيار و إعفاء ومحاسبة المقصرين حيث يتم تقييم السلوك والإنتاج ومنعكساته السلبية والإيجابية، ويتم توضيح وإبراز الإيجابيات والسلبيات ووضع النقاط على الحروف بالشاء أم الامتناع.

obeikandl.com

ويأخذ النقد هنا صفة أكثر شمولية لصلته في العلاقات البينية بين الناقد والمنتقد وبين التنظيم وبين الجمهور، وبين المؤسسة الأوسع (المؤتمر) التي هي مختارة من قاعدة جماهيرية أوسع، أي أن هذه المؤسسة هي التي تقر الأسس المبدئية للحاضر والمستقبل، حيث يؤدي الى تغيير جزئي أو كلي في المؤسسة القيادية، و في المجتمع محلياً و إقليمياً و حتى دولياً.

المستوى الثالث:

ويكون النقد من خلال الممارسة الصامتة (والصمت أبلغ) وهذه الممارسة تتم حين تُجرى انتخابات على مستوى الشعب الذي يقول (للقيادة أو القائد) (بنعم أم لا) وهنا تظهر النتيجة مباشرة، إذ يقررها الناخب بالصوت الذي يدلي به ليقرر بصمت (نعم أو لا).

❖لمن يوجه النقد؟

كما تقدم إن النقد يوجه من الفرد للجماعة ومن الجماعة للفرد، ويجب أن يكون النقد بصيغة لبقة معبرة، وبلغة المنتقد بفتح القاف، لأن مسألة التقويم والتربية، تتبوأ مرتبة أولي في هذا المجال، كما قد يكون المنتقد خبيرا اجنبيا مما يستوجب مخاطبته بلغته، وعادة يوجه النقد والتقويم الى المقصر والمنتج، "فالمنتقد المُنتجْ " يوجه له الثناء وإبداء الملاحظات إن وجدت، لتكون نتائج عمل المُنتقدْ في المستقبل أفضل، كما يوجه النقد إلى "المقصر" مع تقديم الملاحظات الدامغة والدالة على الثغرات التي اعترت نتائج عمله السلبية والإيجابية، والتي قد تؤدي إلى التغيير، أو الإنذار بإعطاء فرصة، والتجريب بوضع العمل على محك ساحات الإنتاج مرة أخرى، وهذا يؤكد الحرص على عدم خسارة الكوادر البشرية، إلا من فقد مبرر وجوده في المجال الذي وجد للعمل فيه، وعادة ما يوجه النقد للفرد والمؤسسة التي يتبع لها بل يجب أن يكون كذلك، لذلك فإن النقد لا يُجرى كي يُبرأ المنتقد؟

البند الرابع: ضروريات في النقد.

إن المقصود بهذا العنوان هو أن الناقد يجب أن يكون على دراية بمهنة المنتقد وباختصاصه وبالنتائج السلبية والإيجابية للموضوع المطروح لكي يكون النقد مجدياً ومصححاً للمسارات الفردية والجماعية، ولكي يؤدي الى خلق إنتاج (ذي إنتاجية حقيقية).

ثم إن النقد لا يبرأ في كثير من الأحيان المنتقد، بل يؤدي إلى إنصاف المنتقد ووضع الأمور في نصابها، كما أنه يأتي من أجل "التطوير والتغيير والإبداع في الوسيلة والأداء"، وكبح جماح من أصبح يجيد ذر الرماد في العيون، والتعمية عن الحقائق الملموسة.

من هنا يجب ان تكون لغة النقد اختصاصية ومفهومة للخاصة والعامة وأن تكون مُدرَكة لدى متلقي النقد، كما يجب أن تكون من خلال عبارات مهذبة وموجهة توجيهاً تربوياً، لا يمس شخصية أحد بالسوء، وأن تؤدي إلى ترميم السلوك والأداء والإنتاج، وحين تتسم لغة المنتقد (بكسر القاف) بهذه السمة تؤثر إيجاباً بالعقل وقدرة ملكات الإنسان للإبداع.

يجب أن ينال النقد "بموضوعية وحزم "أولئك الذين يعملون على إقصاء (المبتكرين والمبدعين والمبادرين) في أي مجال من مجالات الحياة، والمهم في النقد أن يحقق نتائج ملموسة، بتحريك العاملين من مواقع الى أخرى تتوائم ومضمون النقد الذي وُجِّه.

كما إن النقد للمبدعين يجب أن يوجه مبدئيا من قبل أترابهم في الاختصاص، وفي مجالاتهم الاختصاصية.

و أخيراً يجب أن تكون مفاعيل النقد ملزمة للقيادات، في المجالات كافة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وغيرها، حتى لا يكون النقد مجرد استعراض وحسب.