أخبار الخليج
٢٥ فبراير ١٩٩٢

القمة الأولى

# مُبدعون مع وقف التنفيذ

## حين نساوي المبدع بغير المبدع .. تختفي النجوم

عبدالرحمن سلمان الزياني

● عبدالرحمن سلمان الزياني

## التمهيد ضرورة قصوى للإبداع

### ومطلوب التمييز بين المبدعين وغيرهم على أن نحدد أولاً من هو المبدع ..

### توفير شروط العمل المتميز مهم لكن الأهم أن يستفيد المبدعون الحقيقيون من هذه الشروط

أزمة الخليج برغم فداحة احداثها وتلهف الناس لمتابعة مستجداتها اولا بأول الا أن الناس وجدوا متسعا من الوقت للحديث عن مقدمي برامج (السي إن إن) ومتابعتهم لذاتهم ، بل ان اندية انتشت للمعجبين بفلانة من المقدمات وعلان من المقدمين .

وشخصيا كنت ولا ازال من اشد المعجبين . بـ (لاري كنج) وبرنامجه القاطع للأنفاس .

ماذا يعني هذا ؟

لاري كنج لم يكن اكثر المذيعين ثقافة . ولا ابهاهم طلعة ولا انقاهم موقفا سياسيا . ومع ذلك فالخصوصية الابداعية التي يتمتع بها وجدت لها صدى في نفسي كمشاهد . واحسب انني من حيث لا اشعر تشربت بعض الافكار التي يروج لها ... وذلك هو جوهر الاعلام (!) . مقابل ذلك ابحث ، في وسائل اعلامنا فالكاد ارى وجها واحدا يستقطب قاعدة عريضة من الجمهور المتابع له ولجهوده . وما يصدق على التليفزيون والاذاعة . يصدق بقدر او باخر على الصحافة والمسرح وغيرها من وسائل الاتصال الجماهيري ... فهل تخلو البحرين من مبدعين يملكون من خصوصية الابداع ما يجعلهم نجوما ننشوق لتفاعل معهم ومع جهودهم ؟ .

اجرؤ ان اجيب بالنفي قطعا . ومع ذلك فالسؤال المحير هو اين هذه النماذج ولماذا لم تبرز حتى الآن ؟

المتابع لحركة الأنشطة الابداعية يلاحظ للوهلة الأولى ان عددا لابأس به ولعله العدد الأكبر ممن لهم اسهامات ابداعية ملحوظة . يحترفون مهنا تختلف وتتناقض احيانا مع اهتماماتهم ومجالات ابداعهم . فلماذا ينتهي الأمر باصحاب الملكات الإبداعية الى تلك المواقع ؟

هناك عدد من الاحتمالات التي لا يمكن رفض أو قبول أي منها قبولا أو رفضا قاطعا . اورد بعضا منها على سبيل المثال .

* المشكل الرقابي وأثره على الجهود الابداعية وما يمثله من اداة طرد لتلك الجهود

* الموقف السياسي للافراد . وعلاقة ذلك باتاحة الفرصة امامه لاحتراف العمل في الحقول الإبداعية المرتبطة عالميا بالحقل الاعلامي .

* واخيرا ، فهم المؤسسة الرسمية وتقديرها لدور الابداع والمبدعين .. وعند هذا الاحتمال نتوقف في هذا التحقيق محاولين فحصه . لعلنا نضع ايدينا على موضع خلل نجهله أو نتجاهله .

المؤسسة الرسمية ، ممثلة في وزارة الاعلام من تفريغ مؤقت للفنانين اثناء تمثيلهم البحرين في الخارج أو في المناسبات الخاصة التي تستدعي الحاجة وجودهم . إلا ان هذه المؤشرات رغم اهميتها المعنوية ، لا تقوم مقام التدبير الاداري المقنن المتعلق بالشروط الوظيفية ، بدءا باختيار التخصص المناسب للمكان المناسب ، خارج الحسابات السياسية او الشخصية الضيقة ، مرورا بالرواتب والمكافآت المادية ، المغرية ، أو العادلة او المنافسة في اسوأ تقدير .

وعلى هذا الصعيد نتساءل . هل يفرق كادر الموظفين التابع للدولة بين خريج التوجيهية العامة ذي الملكات الخاصة وغيره من الخريجين ، هل يفرق بين خريج الجامعة المتخصص في مجال من مجالات الابداع وبين خريج التجارة مثلا ؟

هذه الاسئلة وغيرها ، طرحناها على بعض ذوي العلاقة بالأمر ، في سعينا لفحص الاحتمال السالف الذكر . وجاء لقاؤنا الأول مع الاستاذ عبدالرحمن سلمان الزياني وكيل الوزارة المساعد لشئون العمل بوزارة العمل والشئون الاجتماعية .

وتجدر الاشارة هنا الى ان لقاءنا مع عبدالرحمن ، يجيء في المقام الأول بحكم تخصصه الاكاديمي واهتمامه الشخصي بمسائل التخطيط والادارة ، وليس بحكم مركزه الوظيفي كمسئول بوزارة العمل .

ويبدأ عبدالرحمن الزياني ، الذي عرفته مذ زمن ودقيقا في احكامه منذ ان كان موظفا متدربا في شركة بابكو اثناء العطل الصيفية في منتصف الستينات ، بالقول :

بداية يجب ان نحدد ماهية ما يسمى بالتميز والاحتراف في الوظائف والاعمال . ففي بعض الاعمال هناك وضوح تام فيما يتعلق بهذه المسالة . فعلى سبيل المثال يمكن ان نوصف جميع الحرف المهنية أو الوظائف والمهن في الآلي والمهندس الميكانيكي او الكيماوي او الكهربائي ، والمهن الفنية الواقعة بين هذه الوظائف التخصصية وبين المهن الصغيرة أو ما يسمون (التقنيون) سواء في مجال الطب أم الهندسة أم غيرها من المجالات .

والسؤال الكبير على هذا الصعيد يتعلق بالاداري . فالسؤال الذي يطرح هو : هل الإداري الناجح ، هو التنفيذي الموهوب ، الذي يملك خصائص فطرية ومميزات طبيعية تؤهله ليكون مديرا أو تنفيذيا ناجحا ، ويستطيع القيام بكفاءة متطلبات العمل التنفيذي ، كالقدرة على التخطيط والقدرة على اتخاذ القرار ، المناسب والقادر على بيع آرائه باقناع الآخرين بها . والقادر ايضا على توليد الاعمال المنتجة من الموظفين والعاملين والواقعين تحت اشرافه ، أم ان الادارة هي علم واحتراف يستطيع ان يدرسه ويتخصص فيه اي شخص . مثلها مثل المهن الاخرى .. انني ارى شخصيا ان الادارة علم وفن في آن واحد .

والفنان ايضا ، موضع تساؤل فيما يتعلق بالملكات الابداعية ، فهل الفن حرفة يستطيع التخصص فيها اي شخص ، ام هي حصر على ذوي الملكات الابداعية الذاتية فقط ؟

وخلاصة القول فان هناك علامة استفهام كبيرة فيما يتعلق بهذين التخصصين .

* افهم مما تطرحه ان هناك تساؤلا حول ذاتية اصيلة .. أم ترى الأمر غير ذلك ؟

** وجهة نظري الشخصية في المسالة ، هي انه في المهن التي تتطلب المواهب الذاتية في الابداع تحتاج الى العنصرين معا للوصول الى الاداء الأمثل أو شبه الأمثل ومن وجهة نظر تخصصية فان المواهب الذاتية مسالة اساسية في المهن الفنية ، وفي العصر الحديث أصبح كل شيء ليس قابلا للتمهين فحسب ، بل اصبح التمهين شرطا اساسيا للنجاح ، فالاداري ذو المواهب الذاتية اذا لم يصقل هذه المواهب بالدراسة والاطلاع والتدريب ، في مجال علم الإدارة ، لا يستطيع الاحتفاظ بمكانته التنافسية في عمله . وهذا يصدق بدرجة كبيرة على المهن الفنية التي تشكل الملكات الذاتية اساسا لها .. لكن يبقى صقل هذه المواهب بالامتهان القائم على الدراسة ومتابعة تطور علوم هذا الفن ـ المهنة ـ وتقنياته شرطا ضروريا لتفجير ملكاته ومواهبه الفنية .

اذن يقول عبد الرحمن : الموهبة شرط والصقل والاحتراف ، بمعنى التمهين شرط مكمل للشرط الأول ، لمواجهة متطلبات المهنة في عالم متحرك ومتطور . والمقصود بالاحتراف هنا ليس مجرد امتهان المهنة بل التمكن من تقنياتها وشروطها .

* في مجال الابداع هناك تعبير الابداع الفني والإبداع العلمي ، فهل يمكن اسقاط النعت الثاني ، الابداع العلمي على المتخصصين الاداريين والمهندسين

القول على المهندس والاداري اللذين يعتمد اداؤهما كثيرا على نظريات واحصائيات موضوعة سلفا يمكن لجميع المهندسين والاداريين الاستفادة منها بنفس القدر ، لكن هذا القول لا يصدق بنفس الدرجة على الفنان الذي يعتمد في ابداعه على ملكات خاصة قوامها الأحاسيس والعواطف غير القابلة للتكرار والمضاهاة الميكانيكية .

الا تعتقد ان هذه المفارقة كافية لجعلنا نستقر من حيث المبدأ على ان الابداع الفني حالة خاصة ، تختلف عما سواها ، وان هذه الحالة حرية بان تعامل معاملة خاصة على الصعيد الوظيفي ؟

** اعتقد انني في البداية ميزت بين النوعين ، وقلت ان هناك مجموعة من الاعمال والمهن والوظائف التي تتطلب في اغلبيتها ما يسمى بالاحتراف ، او ان شئت تسميته بالابداع العملي ، والمهم اننا نتفق على وجود مجالين للعمل يحتاجان الى قدرات وملكات ذاتية ، وتبقى مسالة النوع والنسبة المئوية لهذه الملكات موضع خلاف ...

* الآن بصرف النظر عن اتفاقنا او خلافنا حول هذا الأمر (نسبيا ( جدلا) والسؤال هو هل يستحق هؤلاء على صعيد التقييم الوظيفي ، معاملة خاصة خارج الكادر الوظيفي الذي يعد للمجموع ويعتمد في تقييمه على الشهادة وسنوات الخبرة الى آخر الشروط التي تساوي بين المبدع وغيره من الموظفين ؟

** نحن نتحدث الآن عن موضوع التقييم ، او المسمى الوظيفي والعناصر والمعايير اللازمة لتقييم هذا المسمى .. وحسب علمي فيما يتعلق بتقييم الوظائف في الخدمة المدنية بديوان الموظفين ، هناك تفصيل للعناصر التي تتطلبها معظم الوظائف بشكل عام ، وهي عشرة عناصر كما ان لم تخني الذاكرة ، ولكل منها اهمية نسبية في التقييم العام ، بينها طبعا المؤهل الاكاديمي ، والخبرة ، والقدرة على اتخاذ القرار والقدرة على الابداع والابتكار ، بما في ذلك الاختراع وتنسيق العمل بين الأفراد والاجهزة .. الخ ...

هذا لا ينفي ان هناك مجموعة من المهن التي تحتاج الى معالجة خاصة في التقييم ، وتحتاج الى اضافة عناصر ومعايير تقييم جديدة وخاصة والغاء عناصر او تحديد عناصر اخرى من

وغني عن البيان ان هذه الحالات الخاصة تحتاج الى دراسة تفصيلية .. وهي بلاشك دراسة مطلوبة ، لأن شأنها بالفعل ان تساعد على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ، وتمنع تشتيت القدرات الوطنية في مجالات عمل لا تناسبها .

* اخذين في الاعتبار واقع اشكالية الفنان البحريني على الصعيد الوظيفي ، ومن موقعك كمتخصص في مجال العمل ، ما هو شكل الحل الذي تقترحه لعلاج هذا الاشكال ؟.. هل ترى ان العلاج في تقييم أصحاب القدرات الابداعية كأفراد بصرف النظر عن موقعهم الوظيفي ، أم ان يكون التقييم بنسبية مجالات العمل ، مسرح ، اذاعة ، صحافة . الخ ...

** الطريقة العلمية الصحيحة هي اعادة النظر في عناصر التقييم للوظيفة وليس للفرد بطبيعة الحال ، واعطاؤها العناصر والمعايير المناسبة لكل مجال عمل من المجالات التي ذكرت ، اما الافراد فيتم تقييمهم من داخل هذا الاطار .

* مرة اخرى هل تعتقد اننا في البحرين بحاجة لإعادة النظر في هذا الأمر ؟

** اعتقد ذلك ، إذ يبدو لي انه بسبب وجود الاداة المناسبة والعادلة لتقييم الفنان ، قد يضطر الفنان الى مزاولة مهنة بعيدة عن تخصصه واهتمامه ، وهذا من شانه تعطيل تنمية الملكات

اضافة الى ما ينتج عن ذلك من فراغ في مجالات العمل التي تحتاج الى ملكات خاصة . فيقوم بملئها اشخاص لا يملكون المؤهل اللازم لذلك .

ويضيف عبدالرحمن سلمان الزياني قائلا : انني في الوقت الذي ارى فيه وجوب إعادة النظر في هذا الأمر باسرع ما يمكن ، اعتقد ان مثل هذه الخطوة قد تستغرق وقتا ليس يسيرا ، لذلك اقترح ايجاد حلول عملية سريعة لحصر الضرر في أضيق نطاق ممكن . ومن هذه الحلول يمكن الاخذ بالعمل الجزئي وهو حل تعمل به الكثير من الدول ، واقصد بالعمل الجزئي ، استثمار جهود أصحاب القدرات الفنية في اكثر من مؤسسة أو جهة حكومية ، وذلك بان تعهد لهؤلاء القيام باعمال اضافية خارج نطاق عملهم الرسمي ، وبذلك لا نحرم المجتمع من ثمرة ملكات هؤلاء الابداعية .

* ما تطرحه ليس واضحا لي ؟

** مثلا .. قد يكون الشخص استاذا في الجامعة ، ويملك مواهب فنية في مجال الفن التشكيلي او المسرح او غير ذلك ، هذا الشخص يمكن للجهات المعنية بهذه التخصصات ان تتفق معه على العمل الجزئي لديها خارج دوامه الرسمي في الجامعة .. مما يتيح استثمار هذه القدرات دون ان تشكل الاشكالات المتعلقة بالتقييم الوظيفي عائقا دون هذا الاستثمار .. واكرر انه حل مؤقت ولا يغنينا عن الحل الجذري المطلوب .

* ان ما تقترحه ، هو ما يعمل به حاليا في البحرين بصورة أو بأخرى ، والمشكلة هي انه مادامت شروط عمل الفنان المتفرغ غير منصفة ، فإنها تظل كذلك بالنسبة للفنان الذي يقوم بنفس العمل جزئيا ... وهي في الغالب نفس الشروط الذي اضطرت هذا الفنان ان يكون مدرسا وليس فنانا في المقام الأول .

** انت تتحدث عن واقع حال ، وانا اتحدث عما هو مطلوب لتغيير هذا الواقع ، وليس اقتراح الاستثمار الجزئي الذي اوردته ، سوى حل مؤقت يفترض ان النية تتجه فعلا لاصلاح الخلل في الواقع ، وان القصد هو حصر ضرر هذا الخلل في نطاق اضيق لحين الانتهاء من تشريع الحل الجذري .

وينهي عبدالرحمن الزياني حديثه قائلا .. ان المطلوب ، متى ما انعقدت النية على اصلاح الخلل ، بواسطة الحل

# التمهيد ضرورة قصوى للإبداع

## مطلوب التمييز بين المبدعين وغيرهم على أن نحدد أولاً من هو المبدع..

● عبدالرحمن سلمان الزياني

## توفير شروط العمل المتميز مهم لكن الأهم أن يستفيد المبدعون الحقيقيون من هذه الشروط

ازمة الخليج برغم فداحة احداثها وتلهف الناس لمتابعة مستجداتها أولاً بأول الا أن الناس وجدوا متسعا من الوقت للحديث عن مقدمي برامج (السي إن إن) ومتابعتهم لذاتهم ، بل ان أندية انتشت للمعجبين بفلانة من المقدمات وعلان من المقدمين .

وشخصيا كنت ولا ازال من اشد المعجبين بـ (لاري كنج) وبرنامجه القاطع للأنفاس .

ماذا يعني هذا ؟

لاري كنج لم يكن اكثر المذيعين ثقافة ، ولا ابهاهم طلعة ولا انقاهم موقفا سياسيا ، ومع ذلك فالخصوصية الابداعية التي يتمتع بها وجدت لها صدى في نفسي كمشاهد ، واحسب انني من حيث لا أشعر تشربت بعض الأفكار التي يروج لها ... وذلك هو جوهر الاعلام (!!) . مقابل ذلك ابحث ، في وسائل اعلامنا فمالكلام أرى وجها واحدا يستقطب قاعدة عريضة من الجمهور المتابع له ولجهوده .. وما يصدق على التليفزيون والاذاعة ، يصدق مقدر أو باخر على الصحافة والمسرح وغيرها من وسائل الاتصال الجماهيري .. فهل تخلو البحرين من مبدعين يملكون من خصوصية الابداع ما يجعلهم نجوما تتشوق للتفاعل معهم ومع جهودهم ؟..

أحرؤ ان أجيب بالنفي قطعا . ومع ذلك فالسؤال المحير هو اين هذه النماذج ولماذا لم تبرز حتى الآن ؟.

المتابع لخارطة الأنشطة الإبداعية يلاحظ للوهلة الأولى ان عددا لابأس به ولعله العدد الأكبر ممن لهم اسهامات ابداعية ملحوظة ، يحترفون مهنا تختلف وتتناقض احيانا مع اهتماماتهم ومجالات ابداعهم ، فلماذا ينتهي الأمر باصحاب الملكات الابداعية الى تلك المواقع ؟

هناك عدد من الاحتمالات التي لا يمكن رفض أو قبول اي منها قبولا أو رفضا قاطعا ، أورد بعضا منها على سبيل المثال .

* المشكل الرقابي واثره على الجهود الابداعية وما يمثله من اداة طرد لتلك الجهود .

* الموقف السياسي للأفراد ، وعلاقة ذلك باتاحة الفرصة امامه لاحتراف العمل في الحقول الابداعية المرتبطة غالبا بالحقل الاعلامي .

* واخيرا ، فهم المؤسسة الرسمية وتقديرها لدور الابداع والمبدعين .. وعند هذا الاحتمال نتوقف في هذا التحقيق محاولين فحصه ، لعلنا نضع ايدينا على موضع خلل نجهله او لا نقدره حق قدره .

ومع ان هناك مؤشرات تؤكد اهتمام الدولة بالابداع والمبدعين عن طريق رصد جوائز الدولة التقديرية ، والتشجيع المعنوي لهؤلاء من قبل كبار المسئولين في الدولة وعلى راسهم سمو الأمير وسمو رئيس الوزراء وسمو ولي العهد ، وكذلك ما تقوم به وزارة الاعلام من تفريغ مؤقت للفنانين اثناء تمثيلهم البحرين في الخارج أو في المناسبات الخاصة التي تستدعي الحاجة وجودهم ، إلا ان هذه المؤشرات رغم اهميتها المعنوية ، لا تقوم مقام التدبير الاداري المقنن المتعلق بالشروط الوظيفية ، بدءا باختيار التخصص المناسب للمكان المناسب ، خارج الحسابات السياسية أو الشخصية الضيقة ، مرورا بالرواتب والمكافآت المادية ، المغرية ، أو العادلة أو المنافسة في أسوأ تقدير .

وعلى هذا الصعيد نتساءل ، هل يفرق كادر الموظفين التابع للدولة بين خريج التوجيهية العامة ذي الملكات الخاصة وغيره من الخريجين ، هل يفرق بين خريج الجامعة المتخصص في مجال من مجالات الابداع وبين خريج التجارة مثلا ؟

هذه الاسئلة وغيرها ، طرحناها على بعض ذوي العلاقة بالأمر ، في سعينا لفحص الاحتمال السالف الذكر ، وجاء لقاؤنا الأول مع الأستاذ عبدالرحمن سلمان الزياني وكيل الوزارة المساعد لشئون العمل بوزارة العمل والشئون الاجتماعية .

وتجدر الاشارة هنا الى ان لقاءنا مع عبدالرحمن ، يجيء في المقام الأول بحكم تخصصه الاكاديمي واهتمامه الشخصي بمسائل التخطيط والادارة ، وليس بحكم مركزه الوظيفي كمسئول بوزارة العمل .

ويبدأ عبدالرحمن الزياني ، الذي عرفته مقترنا ودقيقا في احكامه منذ ان كان موظفا متدربا في شركة بابكو اثناء العطل الصيفية في منتصف الستينات ، بالقول :

بداية يجب ان نحدد ماهية ما يسمى بالتمهين والاحتراف في الوظائف والاعمال ، ففي بعض الاعمال هناك وضوح تام فيما يتعلق بهذه المسألة . فعلى سبيل المثال يمكن ان نوصف جميع الحرف المهنية او الوظائف والمهن في المجال المهني والبدوي ، بانها احتراف او حرفة تمهين في حرفة بعينها ، كالنجارة واللحام .. الخ ..

هناك ايضا وضوح تام يتعلق بالوظائف والاعمال التخصصية ، فهناك احتراف واضح في مجال المحاماة والطب والمحاسبة واخصائيي الحاسب الآلي والمهندس الميكانيكي او الكيماوي أو الكهربائي ، والمهن الفنية الواقعة بين هذه الوظائف التخصصية وبين المهن الصغيرة أو ما يسمون (التقنيون) سواء في مجال الطب أم الهندسة أم غيرها من المجالات .

والسؤال الكبير على هذا الصعيد يتعلق بالاداري .. فالسؤال الذي يطرح هو : هل الاداري الناجح ، هو التنفيذي الموهوب ، الذي يملك خصائص فطرية ومميزات طبيعية تؤهله ليكون مديرا أو تنفيذيا ناجحا ، ويستطيع القيام بكفاءة متطلبات العمل التنفيذي ، كالقدرة على التخطيط والقدرة على اتخاذ القرار ، المناسب والقادر على بيع ارائه باقناع الآخرين بها ، والقادر ايضا على توليد الاعمال المنتجة من الموظفين والعاملين والواقعين تحت اشرافه ، أم ان الادارة هي علم واحتراف يستطيع ان يدرسه ويتخصص فيه أي شخص مثلها مثل المهن الاخرى .. انني ارى شخصيا ان الادارة علم وفن في ان واحد .

والفنان ايضا ، موضع تساؤل فيما يتعلق بالملكات الابداعية ، فهل الفن حرفة يستطيع التخصص فيها أي شخص ، ام هي حصر على ذوي الملكات الابداعية الذاتية فقط ؟

وخلاصة القول فان هناك علامة استفهام كبيرة فيما يتعلق بهذين التخصصين .

* افهم مما تطرحه ان هناك تساؤلا حول المسألة الابداعية ، وهل تكون هي حصرا بالفنان ام تنسحب على أية مهنة اخرى ، وضربت مثلا بالاداري ، وكيف ان اداريا بخلفية اكاديمية معينة قد يختلف عن اداري آخر يتمتع بملكات ذاتية في مجال العلاقات العامة والقدرة على اتخاذ القرار وتوليد العمل واستبصار المستقبل .. الخ ..

والسؤال هل هذه المسألة موضع خلاف في العالم بين المتخصصين في مجال التقييم ؟

انني اعتقد بصورة عامة ان قدرة الاداري على ان يكون على سبيل المثال رجل علاقات عامة جيدا ، يمكن ان تكتسب بالدراسة والتدريب ، فالتغلب على الخجل والقدرة على الخطابة يمكن اكتسابها .. لكن ان يبدع هذا الاداري في مجال المسرح والكتابة وغيرها من الفنون ، لا يمكن اكتسابها دون ملكة ذاتية أصيلة .. أم ترى الأمر غير ذلك ؟

** وجهة نظري الشخصية في المسألة ، هي انه في المهن التي تتطلب المواهب الذاتية في الابداع تحتاج الى العنصرين معا للوصول الى الاداء الأمثل أو شبه الأمثل ومن وجهة نظر تخصصية فان المواهب الذاتية مسألة اساسية في المهن الفنية ، وفي العصر الحديث أصبح كل شيء ليس قابلا للتعهين فحسب ، بل اصبح التمهين شرطا اساسيا للنجاح ، فالاداري ذو المواهب الذاتية اذا لم يصقل هذه المواهب بالدراسة والاطلاع والتدريب ، في مجال علم الادارة ، لا يستطيع الاحتفاظ بمكانته التنافسية في عمله ، وهذا يصدق بدرجة كبيرة على المهن الفنية التي تشكل الملكات الذاتية اساسا لها .. لكن يبقى صقل هذه المواهب بالامتهان القائم على الدراسة ومتابعة تطور علوم هذا الفن ـ المهنة ـ وتقنياته شرطا ضروريا لتفجير ملكاته ومواهبه الفنية .

اذن يقول عبد الرحمن : الموهبة شرط والصقل والاحتراف ، بمعنى التمهين شرط مكمل للشرط الأول ، لمواكبة متطلبات المهنة في عالم متحرك ومتطور . والمقصود بالاحتراف هنا ليس مجرد امتهان المهنة بل التمكن من تقنياتها وشروطها .

* في مجال الابداع هناك تعبير الابداع الفني والابداع العلمي ، فهل يمكن اسقاط النعت الثاني ، الابداع العلمي على المتخصصين الاداريين والمهندسين والمهن الفنية الأخرى واعتبارهم فصيلة قائمة بذاتها تختلف عن الفنانين ذوي الملكات الخاصة .

ان مثل هذا التقسيم ، يعني الاعتراف بان لهذه المهن شروطها الابداعية الخاصة ، فلاشك ان محاسبا عن محاسب يختلف ، ففي حين يحل الأول معظلة حسابية بلمح البصر قد يحتاج آخر ملم بالنظرية لكنه فاقد للملكة الذاتية اضعاف الوقت ليحلها ، ومع ذلك تبقى هذه الملكة ، ملكة قابلة للتكرار وقابلة للمحاكاة ، ففي مجال الرياضيات وهو جوهر العديد من التخصصات الفنية والعلوم يمكن ان نستعيض عن هذه الملكة الذاتية لدى سبن من المحاسبين أو علماء الرياضيات ، بالكمبيوتر ، في حين لا نستطيع ان نفعل الشيء ذاته في الاداء المتعلق بالابداع الفني ، ويصدق نفس القول على المهندس والاداري اللذين يعتمد اداؤهما كثيرا على نظريات واحصائيات موضوعة سلفا يمكن للمجموع ويعتمد في تقييمه على الشهادة وسنوات الخبرة الى اخر الشروط التي تساوي بين المبدع وغيره من الموظفين ؟

** نحن نتحدث الآن عن موضوع التقييم ، أو المسمى الوظيفي والعناصر والمعايير اللازمة لتقييم هذا المسمى .. وحسب علمي فيما يتعلق بتقييم الوظائف في الخدمة المدنية بديوان الموظفين ، هناك تفصيل للعناصر التي تتطلبها معظم الوظائف بشكل عام ، وهي عشرة عناصر كما ان لم تخني الذاكرة ، ولكل منها اهمية نسبية في التقييم العام ، يبنها طبعا المؤهل الاكاديمي ، والخبرة ، والقدرة على اتخاذ القرار والقدرة على الابداع والابتكار ، بما في ذلك الاختراع وتنسيق العمل بين الافراد والاجهزة .. الخ ...

هذا لا ينفي ان هناك مجموعة من المهن التي تحتاج الى معالجة خاصة في التقييم ، وتحتاج الى اضافة عناصر ومعايير تقييم جديدة وخاصة والغاء عناصر أو تحديد عناصر اخرى من عناصر التقييم السالفة الذكر والتي قد لا تناسب الاداء المطلوب لهذه الوظائف .

وغني عن البيان ان هذه الحالات الخاصة تحتاج الى دراسة تفصيلية .. وهي بلاشك دراسة مطلوبة ، لأن شأنها بالفعل ان تساعد على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ، وتمنع تشتيت القدرات الوطنية في مجالات عمل لا تناسبها .

* آخذين في الاعتبار واقع اشكالية الفنان البحريني على الصعيد الوظيفي ، ومن موقعك كمتخصص في مجال العمل ، ما هو شكل الحل الذي تقترحه لعلاج هذا الاشكال ؟.. هل ترى ان العلاج في تقييم أصحاب القدرات الابداعية كأفراد بصرف النظر عن موقعهم الوظيفي ، أم ان يكون التقييم بتسمية مجالات العمل ، مسرح ، اذاعة ، صحافة .. الخ ...

** الطريقة العلمية الصحيحة هي اعادة النظر في عناصر التقييم للوظيفة وليس للفرد بطبيعة الحال ، واعطاؤها العناصر والمعايير المناسبة لكل مجال عمل من المجالات التي ذكرت ، أما الافراد فيتم تقييمهم من داخل هذا الاطار .

* مرة اخرى هل تعتقد اننا في البحرين بحاجة لإعادة النظر في هذا الأمر ؟

** اعتقد ذلك ، إذ يبدو لي انه بسبب وجود الاداة المناسبة والعادلة لتقييم الفنان ، قد يضطر الفنان الى مزاولة مهنة بعيدة عن تخصصه واهتمامه ، وهذا من شانه تعطيل تنمية الملكات الذاتية لهؤلاء واهدار جهودهم في مجالات عمل غير مجزية للمجتمع رغم انها قد تكون مجزية ماديا للفنان كفرد .

اضافة الى ما ينتج عن ذلك من فراغ في مجالات العمل التي تحتاج الى ملكات خاصة ، فيقوم بملئها اشخاص لا يملكون المؤهل اللازم لذلك .

ويضيف عبدالرحمن سلمان الزياني قائلا : انني في الوقت الذي ارى فيه وجوب إعادة النظر في هذا الأمر باسرع ما يمكن ، اعتقد ان مثل هذه الخطوة قد تستغرق وقتا ليس يسيرا ، لذلك اقترح ايجاد حلول عملية سريعة لحصر الضرر في أضيق نطاق ممكن ، ومن هذه الحلول يمكن الاخذ بالعمل الجزئي وهو حل تعمل به الكثير من الدول ، واقصد بالعمل الجزئي ، استثمار جهود أصحاب القدرات الفنية في اكثر من مؤسسة أو جهة حكومية ، وذلك بان تعهد لهؤلاء القيام باعمال اضافية خارج نطاق عملهم الرسمي ، وبذلك لا نحرم المجتمع من ثمرة ملكات هؤلاء الابداعية .

* ما تطرحه ليس واضحا لي ؟

** مثلا .. قد يكون الشخص استاذا في الجامعة ، ويملك مواهب فنية في مجال الفن التشكيلي أو المسرح أو غير ذلك ، هذا الشخص يمكن للجهات المعنية بهذه التخصصات ان تتفق معه على العمل الجزئي لديها خارج دوامه الرسمي في الجامعة .. مما يتيح استثمار هذه القدرات دون ان تشكل الاشكالات المتعلقة بالتقييم الوظيفي عائقا دون هذا الاستثمار .. واكرر انه حل مؤقت ولا يغنينا عن الحل الجذري المطلوب .

* ان ما تقترحه ، هو ما يعمل به حاليا في البحرين بصورة أو باخرى ، والمشكلة هي انه مادامت شروط عمل الفنان المتفرغ غير منصفة ، فإنها تظل كذلك بالنسبة للفنان الذي يقوم بنفس العمل جزئيا ... وهي في الغالب نفس الشروط الذي اضطرت هذا الفنان ان يكون مدرسا وليس فنانا في المقام الأول .

** انت تتحدث عن واقع حال ، وانا اتحدث عما هو مطلوب لتغيير هذا الواقع ، وليس اقتراح الاستثمار الجزئي الذي أوردته ، سوى حل مؤقت بفرض ان النية تتجه فعلا لاصلاح الخلل في الواقع ، وان القصد هو حصر ضرر هذا الخلل في نطاق أضيق لحين الانتهاء من تشريع الحل الجذري .

وينفي عبدالرحمن الزياني حديثه قائلا : ان المطلوب ، متى ما انعقدت النية على اصلاح الخلل ، بواسطة الحل الجذري او المؤقت ، إعادة النظر ليس في العوائد والمكافآت فحسب ، بل في طريقة الاختيار أولا ، لانه بدون ذلك قد لا نحل الاشكال بل فاقمه !

### تحقيق : عقيل سوار