

كتاب

العمل

العدد : ١٧١ - مايو ١٩٧٨

من محور الأمانة .. حتى الجامعة العمالية  
«مسيرة الثقافة العمالية»

جمال البنا

# من محو الأمية حتى الجامعة العمالية «مسيرة الثقافة العمالية»

جمال البنا

## مُقَدِّمَةٌ

كتب بحث « من محو الأمية حتى الجامعة العمالية .. مسيرة الثقافة العمالية » كأحد البحوث التي كانت مجلة العمل تصدرها كملاحق شهرية، وكان هذا البحث هو ملحق العدد (١٧١) الصادر في مايو ١٩٧٨م، ولم يكن الملحق مقصوداً على البحث، بل كان يضم أيضاً بعض التعليمات الحكومية الأخيرة عن موضوعات العمل (الأمن الصناعي - التأمينات العمالية) .. الخ، ويبدو أن نصيب هذه كان كبيراً مما حاف على المساحة المخصصة للبحث، رغم أنه يحمل عنواناً عريضاً يتطلب مئات الصفحات، على كل حال لقد حاول البحث أن يغطي موضوعه ولا نعدم فقرات فريدة قد لا نجدها في كتب أخرى مثل تطورات تعليم الكبار في اليونيسكو، والفقرة الخاصة بتقرير إدجار فور الذي فصل تعليم الكبار إلى التعليم المستمر مدى الحياة.

أما الجزء الخاص بالمؤسسة الثقافية العمالية فقد مر مروراً سريعاً عن العوامل التي أدت إلى ظهورها، وأدت لأن تأخذ الشكل الذي أخذ بالفعل وما تلى ذلك من تطورات حتى يقف بنا عند أبواب الجامعة العمالية التي يعرض رؤية لها.

لقد استطاع المؤلف أن يضع في هذه الصفحات المحدودة زبدة الثقافة العمالية لأنه عاشها منذ أن بدأت أوائل ١٩٦٠م، وظل يلقي محاضراته بصفة منتظمة حتى سنة ١٩٩٣م، وكان هو الوحيد الباقي من الرعيل الأول للثقافة العمالية الذي بدأ من ١٩٦٠م.

## من محو الأمية حتى الجامعة العمالية

### «مسيرة الثقافة العمالية»

#### الرد على التحدي:

تحاصر الوطن العربي وتطوقه من كل جانب تحديات من كل نوع: تحديات اقتصادية وتحديات حضارية وتحديات اجتماعية وتحديات سياسية، وعلى اختلاف هذه التحديات وعلى اختلاف درجاته بالنسبة لمختلف دول الوطن العربي فإن الرد عليها جميعاً يظل واحداً: الثقافة والعلم والمعرفة.

فكأننا ما كانت هذه التحديات فإن الشرط الأول للنجاح في ردها ومقاومتها هو تعرف هذه التحديات وتحليلها، وردها إلى أصولها وجذورها باختصار تشخيصها تشخيصاً دقيقاً سليماً، ثم وضع الخطة المناسبة للمقاومة أو العلاج، وهذا وذلك مما لا يمكن التوصل إليه إلا عبر العلم والمعرفة، وبفضل العلم والمعرفة والثقافة، وإذا لم يتوفر لنا العلم والمعرفة فلن نحسن التشخيص وسنميل مع العواطف أو الأهواء، أو نؤخذ بالظواهر ونخدع عن الحقائق والأصول، وبالتالي فلن نستطيع المقاومة أو العلاج أو الصلاح، فالعلم هو أول خطوة للرد على أي تحدي، هو وسيلة هو «عدة» العمل في مواجهة التحديات على اختلافها.

وفي الدائرة الواسعة للعلم والمعرفة تحتل الثقافة العمالية موقعا متقدماً وفريداً، ذلك لأن التحدي الحضاري الصناعي هو أعظم التحديات التي تواجه الوطن العربي والرد على هذا التحدي هو ما يمكن أن يقوم به - على وجه التحديد - العمال العرب الذين يعدون عنصراً حضارياً وتقدمياً بين القوى البشرية في الوطن العربي وبالإضافة إلى أنهم القوامون على الصناعة وهي رمز العصر الحديث ومصدر قوته، ويكمن فيها كل ما يزخر به العصر من منتجات وخدمات و مواد أولية وقوى محركة، وآلات من كل نوع.

ولكن الطبقة العاملة العربية لا يمكن أن تقوم بدورها المصيري التقدمي إلا في ضوء العلم والمعرفة، وهنا تأتي الثقافة العمالية فهي وحدها التي ترشد العمل العمالي وهي وحدها التي تنجي العمال من الوقوع في المزالق والأخطاء وتؤمنهم من إهدار الجهود والإمكانات وما اقلها ومن إضاعة الوقت الثمين وما أندره وأثمنه بالنسبة للوطن العربي المتخلف، والذي ينبغي أن يخرج من دائرة التخلف إلى دنيا التقدم والتطور.

#### هذه هي أهمية الثقافة العمالية:

أنها في حقيقة الحال العامل الأول والرئيسي في التقدم في الوطن العربي، بل ليس من المبالغة أن نقول إنها «الرد على التحدي».

## ما هي الثقافة العمالية (المفهوم والنطاق)

ما هي الثقافة العمالية؟ وهل هناك ثقافة عمالية خاصة لها مقوماتها المميزة؟  
وإذا كان كذلك فما هو مفهومها.. وما نطاقها؟

لقد تولى الرد على هذه الأسئلة عدد من كتاب وخبراء الثقافة العمالية كالأستاذ أمين عز الدين في كتابه «المدخل في شؤون العمل وعلاقاته» والأستاذ الدكتور محمد حلمي مراد في تقريره عن نشاط المؤسسة الثقافية العمالية سنة ١٩٦٣م وتقريره عن «الثقافة العمالية في الجمهورية العربية المتحدة وتطوراتها ومشكلاتها أمام المؤتمر الثالث للاتحاد العام»، كما تعرضنا لها أيضاً بإسهاب في كتابنا «الثقافة العمالية بين حاضرها ومستقبلها»، وتحدث عنها خبراء مكتب العمل الدولي في حلقاتهم وبوجه خاص الحلقة التي نظمها في أواخر عام ١٩٦١م وقدمت اللجنة الوزارية المشتركة التي تكونت بقرار من وزير التربية والتعلم سنة ١٩٥٧م وضمت بعض العناصر النابذة في «مصلحة العمل» الذي ضم وقتئذ أول تعريف للثقافة العمالية ولعله أيضاً أشملها<sup>(١)</sup>.

وقد انصبت تعريفات هؤلاء الكتاب والخبراء على «مادة» و«نطاق» الثقافة العمالية وعرضوا - بصفة عامة - الثقافة العمالية والمعارف والمهارات التي يكون العمال في حاجة إليها ليقوموا بدورهم في الحياة على هدى وبصيرة.

والثقافة العمالية بهذا المعنى مرنة ومطاطة، فقد تضم علومًا مجردة وقد تضم فنونا وأداب، وقد تضم تدريباً نقابياً أو مهنيًا، كما أن مستوى هذه المواد متفاوت فقد يبدأ من المستوى الذي يعقب محو الأمية بل لقد شمل الأمر أيضاً، كمحاولة لمحو الأمية الفكرية إن لم يكن محو الأمية الأبجدية، وقد يرتفع حتى مستويات الجامعية فنجد في إطار الثقافة العمالية العامل الزراعي في قريته النائبة كما نجد القائد النقابي الذي يعمل على المستوى القومي، أو العضو المنتخب في مجلس إدارة منشأة اقتصادية أو صناعية عملاقة.

فمادة الثقافة العمالية، ومستوى هذه المادة متفاوت تبعاً للاحتياجات التي تتفاوت بدورها تبعاً لمستويات الطبقة العاملة في مختلف البلاد وفي مختلف الأزمان والأوقات.

وإذا كان ثمة اختلاف في هذه التعاريف، فهو أن بعضها يميل إلى تضيق نطاق الثقافة العمالية فيخرج منه محو الأمية والتدريب المهني على أساس (فنيته) ووجود أجهزة متخصصة أقدر عليها، وأولى بها، بينهما يميل البعض لإدخال هذين المجالين بالذات في إطار الثقافة العمالية لا على أساس استئثار الثقافة العمالية بهما، ولكن بمعنى المشاركة فيهما مع بقية الأجهزة وخاصة فيما يتعلق بموضوع السياسة العامة والخطوط العريضة.

وفي مستهل السبعينيات أضيف إلى هذه التعاريف التي انفرد بوضعها حتى ذلك الوقت الكتاب والخبراء تعاريف تولت وضعها بعض المنظمات والاتحادات العمالية التي دخلت ميدان الثقافة العمالية وعقدت عددًا من الاجتماعات لوضع سياسة الثقافة العمالية على مستوى الوطن العربي وكان أولها ندوة الثقافة العمالية التي

(١) يمكن مراجعة هذه التعاريف في كتابنا ( الثقافة العمالية بين حاضرها ومستقبلها)، من ص ١٣٧ إلى ١٥٠.

عقدت في بغداد سنة ١٩٧٣م، ثم تلتها ندوة أخرى في بيروت سنة ١٩٧٤م ثم ثلاثة مؤتمرات كان آخرها في سنة ١٩٧٧م فضلاً عن مؤتمرات الثقافة العمالية التي عقدتها بعض الاتحادات العمالية.

وعنيت هذه المؤتمرات في تعريفها للثقافة العمالية بنقطة «المفهوم» وطبيعة الثقافة العمالية، وبوجه خاص «طبقية الثقافة العمالية»، فالثقافة العمالية – في نظرها – سلاح فكري طبقي تتسلح به الطبقة العاملة للقضاء على الإمبريالية والرأسمالية.. الخ.

والإضافة التي جاءت بها هذه التعاريف هي إبرازها ديناميكية، وفعالية، وطبقية الثقافة العمالية، وأنها، «سلاح» تتسلح به الطبقة العاملة، كما إن نقصها يكمن في أنها نظرت إلى الثقافة العمالية من زاوية ذاتية بحتة وجردها من موضوعيتها وجعلت من الممكن – بل من المحتمل – إساءة استخدام هذا السلاح، ويصبح من العسير النظر إليها كمعيار ومقياس موضوعي – يكون على العمال – كما يكون على أي فئة أخرى – أن تخضع لها، وتلتزم بها.

وأهمية هذا التحفظ، والحرص على «موضوعية» الثقافة العمالية أنه بدون هذه الموضوعية يمكن دائماً تزييف الثقافة العمالية ويمكن للسلطة أن تكيف هذه الثقافة بحيث تكون – في حقيقة الحال – أدواتها للهيمنة على الفكر وتسخيرها لخدمتها، وينتهي الأمر بأن تكون الثقافة العمالية هي السلاح المشهر على العمال، وليس العمال في يد العمال.

وهذا ما يحدث الفعل عندما يكون منطق هذا التعريف لثقافة العمالية هو إتباع المفاهيم الماركسية، وليس الاجتهاد البريء في هذا الموضوع، لأن هذا يحمل الثقافة العمالية بكل أوزار الماركسية ولزومياتها السيئة ونزعاتها التعسفية، وهو أمر يجب أن يكون بمنأى عن الثقافة بصفة عامة، خاصة وأن الأغلبية الساحقة من الطبقة العاملة قد نبذت الماركسية وأطرحتها عندما تبين لها زيفها وضلالها.

وهناك مصدر ثالث يمكن أن يلقي ضوءاً على مفهوم الثقافة العمالية.

ذلك هو الدلالة اللغوية، فلكل كلمة معني، ولكلمة «الثقافة» وكلمة «العمالية» معانيها التي تبسطها معاجم اللغة..

وتذكر معاجم اللغة للفعل «ثقف» و«اشتقاقاته» أربعة معانٍ بارزة، فهناك ثقف (بكسر القاف) بمعنى أدرك ومنه الآية «وَأَقْتُلُوهُمْ حَيْثُ تَقَفْتُمُوهُمْ» (البقرة: ١٩١)، وهذا المدلول وإن كان ينصب على المعني المادي أو الحسي، إلا انه يستخدم أيضاً بمعنى الإدراك الذهني ونحن نستخدم كلمة إدراك بمعنى اللحاق بالأشخاص والأشياء، وبمعني فهم المعاني وهناك ثقف بمعنى أقام العوج والثقاف (بكسر التاء) أداة من خشب أو حديد تثقف بها الرماح لتعتدل وتستوي.

وهناك ثقف بمعنى حذق، وثقف العلم والصناعة يعني حذقهما وأخيراً فهناك ثقف (بتشديد القاف) بمعنى هذب، نقول ثقف الإنسان، أي أدبه وهذبه وعلمه، ومنه الثقافة، أي العلوم والمعارف والفنون التي يطلب الحذق فيها<sup>(١)</sup>.

والانطباع الذي نخرج به من هذه الاشتقاقات هو أن الثقافة ليست كما يتصورها البعض فكر عاجي أو تذوق أدبي وفني، ولكنها ذات طابع عملي، أو هي لصيقة بواقع العمل، سواء كان هذا العمل تثقيفاً للرمح

(١) يمكن مراجعة هذه التعاريف في كتابنا ( الثقافة العمالية بين حاضرها ومستقبلها)، من ص ١٣٧ إلى ١٥٠

استعداداً لحرب والقتال أو حذقاً للصناعة وإحكاماً لأصولها، وفي اللفظة أيضاً معني الإدراك عملياً وذهنياً، ومن هذا كله فإنه يبدو لنا أن الذين اصطنعوا تعبير «الثقافة» كانوا موفقين وملهمين وإن لم يفتتا أن هذا الاصطناع كان من العوامل التي سمحت بإغفال بعض الجوانب التربوية الثمينة التي يجب أن تتبع في تثقيف العمال والتي ترتبط عادة بفنون التعليم والتربية وليس الثقافة والمعرفة ويحدث في كثير من الحالات أن يغفلها القائمون على ممارسة الثقافة لتأثرهم بالمعنى العام للثقافة.

أما الكلمة الثانية «العمالية» فهي اشتقاق من كلمة «عمال» وقد كانت الكلمة تستخدم في عصر النبي ﷺ وخلفائه بمعنى الولاية فيقال إن فلاناً هو عامله على اليمن أو المدينة، ولكنها انتكست مع الزمن من هذا المعنى الرفيع، بل لقد أنسيت وحل محلها تعبير «الفَعْلَة» الذي كان يصور الدرك الذي انحط إليه العمل المأجور في الفترة التي سبقت الثورة الصناعية، وعاصرت أيامها الأولى، قبل أن يشهد عود النقابات، ثم تحولت اللفظة إلى «العَمَلَة» (بفتح العين والميم) عندما بدأ العمال كفاحهم العمالي والنقابي حتى تطورت إلى «عمال» وانتهت في بعض الحالات إلى «عاملين» الذي أريد به شمول كل الذين يعملون سواء منهم من يعمل عملاً يدوياً أو عملاً ذهنياً بعد أن كادت كلمة العمال أن تكون مخصصة بالعمال اليدويين في حين أن التطور الصناعي والإنتاجي أصبح يقرب الشقة التي كانت الوسائل الإنتاجية الأولى قد وسعتها ما بين عمال المكاتب وعمال المصانع.

من هذا العرض السريع نعرف أن الثقافة العمالية تعبير مرن فضفاض، لأنها وهي تمثل الاحتياجات والرغبات الثقافية للعمال تتفاوت في مادتها وفي طبيعتها بتفاوت هؤلاء العمال، وأن المعيار في تحديدها هو مدي تطابقها مع هذه الاحتياجات والرغبات ومدي حرصها عليهما وأمانتها في الاستجابة لها، ومن ثم فإن أي محاولة لحبس الثقافة العمالية في إطار معين، أو صيغة جامدة، تكون منافية لمدلول ومفهوم الثقافة العمالية، وتكون على حساب حيويتها ومرونتها.

### على هامش وسائل التثقيف العمالي ومعداته:

كثيرة هي الكتابات التي توردها رسائل ومحاضرات الثقافة العمالية عن الوسائل والمعدات، ويقدر ما هي كثيرة، بقدر ما هي مملّة، لأنها تكاد أن تكون تكراراً ونقلاً، فهناك الإشارات المألوفة عن المحاضرة والمحاضرة النقاشية والمناظرات والندوات وتمثيل الأدوار، والتعليقات المعادة عن الكتاب والوسائل السمعية والبصرية والتعليم بالمراسلة.

وفي نظرنا أن هذه الوسائل والمعدات - على هي جديرة به من أهمية - يجب أن تعالج في مضمون الثقافة العمالية كأدوات وأساليب في عملية حيه ومتكاملة، وأن الحديث عنها مجردة كنصوص مدرسية يفقدها حيويتها وطبيعتها الخاصة في الثقافة العمالية، فالثقافة العمالية لا تقدم إلى أطفال وإنما إلى كبار لهم نفسياً تهمة الخاصة، وتجاربهم، وعادة ما تكون لهم مشاكل تجعل حواسهم مرهفة، ووعيهم طبقياً وكثيراً ما يكونون من المغبونين والمنجوسين بحيث تتأرجح مشاعرهم ما بين اليأس والعدوان وعند الاقتراب منهم والتعامل معهم، ومحاولة إقناعهم بفكر معين، أو تزويدهم بمعلومات فإن الأهمية العظمي يجب أن تتحول من الحديث المجرد عن الوسائل والمعدات إلى:

(أ) طريقة معالجة هذه الوسائل والمعدات معالجة تتطابق مع جمهور الدارسين ومستوى إفهامهم وطبيعة نفسياً تهمة وماهية احتياجاتهم.

(ب) المناخ الذي تمارس فيه الوسائل، والذي يهيئ للدارسين تقبلها وإساغتها والتفاعل معها.

(ح) المحاضر نفسه، وهو العنصر البشري في العملية التثقيفية والذي يستخدم الوسائل والمعدات، وما يجب أن يتوفر له من إحكام لمادة أو تعاطف مع الدارسين أو إيمان بالقضية العمالية أو إلمام بمهارات التوصيل.. الخ.

وقد يدخل في هذا - عن قرب أو بعد - مدى علاقته بالمؤسسة التثقيفية، لأن هذا سينعكس ولو في المدى البعيد على استعداده للتخصص والتركيز في هذا المجال.

نعتمد أن معالجة الأساليب والمعدات في مضمون هذه النقاط أمر هام، ولعله أن يعادل في الأهمية المعالجة المجددة للوسائل والمعدات وليس هناك ما يبزر إهمال هذه النقاط حتى الآن في دراسات الثقافة العمالية.

ومن المؤسف أن لا يتسع المجال للحديث عنها، وقد يكفي الإشارة إلى مفتاح رئيسي في الموضوع هو «الإيمان» إيمان المحاضر بالثقافة العمالية والطبقة العاملة فهذا الإيمان هو الذي يهيئ المناخ، وهو الذي يوجد الصعيد الواحد المشترك الذي يتلاقى عليه المحاضر والدارسون، وهو الذي يذيب المقاومات، والعوائق من أجل هذا تكون المشكلة التي تجابهنا هي اختبار المحاضر الذي يتوفر له أمران:

الأول : الإيمان بقضية الثقافة العمالية والطبقة العاملة.

والثاني: الإحكام الفني أي التمكن من المادة العملية، ومن مهارة التوصيل.

وإذا لم يكن مفر من التفضيل بين هذين الأمرين، فقد يكون الأفضل - ولو بالنسبة لمدى البعيد - اختبار المحاضر المؤمن لأن إيمانه سيذلل أمامه طريق الإحكام الفني في حين أن الإحكام الفني وحده لا يمكن أن يعد طريقاً إلى الإيمان، وافتقاد ذلك لن يهيئ المناخ المطلوب، وقد يوجد سدوداً نفسية ما بين المحاضر والدارسين.

### **بعض الاتجاهات المعاصرة في عالم الثقافة العمالية:**

قد يكون من الخير قبل أن نعرض لبعض الاتجاهات المعاصرة ذات الأهمية الكبرى للثقافة العمالية أن نتابع التطور الثقافي للطبقة العاملة، وتلك المسيرة الطويلة الشاقة للعمال نحو الثقافة.

### **التطور الثقافي للطبقة العاملة:**

يمكن القول بصفة عامة أن التطور الثقافي للعمال مر بثلاث مراحل رئيسية:

المرحلة الأولى: عندما لم تكن الثقافة لازمة حتى في أولي صورها - القراءة والكتابة، لأداء عمل العامل أو معاشية المجتمع، وهذا ما كان عليه الحال حتى ظهور الثورة الصناعية وبداية العمل الصناعي بالمفهوم الحديث، فلم يكن العامل في حاجة إلى القراءة والكتابة ليمارس عمله، ولم يكن في حاجة إلى أن يوقع على عقد عمل أو يطالع كشف أجور لأن هذه كلها لم تكن موجودة، أو لم تكن موجودة بشكل يقتضي ذلك، ففي عالم القديم كانت صور العمل المهني تؤدي بالتلقين والتقليد والمهارة اليدوية والذوق الفني الشخصي دون حاجة إلى قراءة أو كتابة، ولم يكن ذلك مقصوراً على عالم العمل، ولكنه كان مناخاً عاماً يضم الحياة كلها، وقد يصور ذلك عمليتنا التعرف على الوزن والوقت، فلم يكن أي أحد يريد أن يعلم زنة سلعة ما بحاجة إلى أكثر من وضع السلعة في كفة الميزان ووضع «السنجة» في كفة أخرى، وبالنسبة للوقت كانت المزولة، أو الساعة الرملية أو المائية توضح الوقت بمجرد الملاحظة دون حاجة إلى القراءة.

وانتهت هذه المرحلة بقيام الثورة الصناعية وظهورها جديدة للأداء والإنتاج وعلاقات جديدة للعمل أكثر تعقيداً وتتطلب على الأقل القراءة والكتابة، فبدأت الطبقة العاملة تتعلمها في مدارس الأحد المتواضعة ومع زيادة



التعقيد في الصناعة والعلاقات الإنتاجية والتقدم الذي أحرزه المجتمع زادت الحاجة إلى التعليم واتسع إطاره ولم يعد مقصوراً على القراءة والكتابة، ولكنه شمل التدريب المهني والنقابي والمعارف الاجتماعية التي تمكن العامل من أداء دوره الجديد كمواطن في مجتمع ديمقراطي يعترف به ويفسح له مجالاً، وأصبحت القراءة شرطاً أساسياً للتعایش مع المجتمع، وقد يصور ذلك التطور الذي حدث لعمليتي التعرف على الوقت والوزن فقد ظهرت الموازين والساعات ذات العقارب والأرقام، وأصبح على كل عامل أن يتابع تحرك العقرب، وأن يقرأ الرقم وبذلك لم تعد الملاحظة وحدها تكفي، وخرجت الأرقام من مكنها الهيروغليفي الأسطوري المقدس إلى مجال الاستخدام العام في الحياة اليومية، وكان هذا أمر رمزيًا عميق الدلالة.

باختصار أصبح مناخ العصر يتطلب من العامل القراءة والكتابة والحساب ومبادئ الثقافة العامة كحد أدنى لمعيشة العصر، وأي عامل لا يلم بذلك يصبح غريبًا وشاذًا عليه قدر ما كان العامل المتعلم يعد غريبًا وشاذًا في المرحلة السابقة.

وانتهت المرحلة الثانية مع بدء الثورة التكنولوجية التي دفعتها حثيثاً الحرب العالمية الثانية (١٩٣٩ - ١٩٤٥م) وتطلب مستوى عاليًا من الثقافة والمعرفة التقنية، وفي الوقت نفسه، فإن الأوضاع الاجتماعية والسياسية ألقت عبئاً كبيراً على المؤسسات والهيئات العامة والجمهيرية وأوجب عليها إن تسهم في شئون المجتمع والمجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية له، وهي هيئات تقوم على قواعد جماهيرية وبقدر وعيي وثقافة هذه القواعد بقدر ما يمكن لهذه المؤسسات والمهيات الإسهام الفعال في حياة وحركة المجتمع وأصبحت دائرة القراءة والكتابة والحساب ومبادئ المعارف العامة غير كافية مطلقاً.

وقد يصور التطور الذي انتاب المجتمع في هذه المرحلة بصورة رمزية إن الساعة التي ظلت باستمرار ذات عقارب أصبحت دون عقارب، وانفردت بها الأرقام، ولم تعد للملاحظة أي دور، وإنما أصبحت العملية قراءة لهذه الأرقام.

وحدث بجانب هذا التطور في تثقيف الطبقة العاملة وسار حذاه تطور بالنسبة لتثقيف الفئات الأخرى، وقد كانت الفكرة العامة المقررة حتى ذلك الوقت هي إن الانتظام في مدرسة ما لفترة ما تكفي لتأهيل الدارس لممارسة العمل وأن انتظامه في الجامعة وحصوله على الليسانس أو البكالوريوس إيدان بقدرته على ممارسة المسؤوليات التي يعهد بها إليه.

ولكن التطور التكنولوجي الذي أشرنا إليه كان أسرع تقدماً وتدفعاً وتخصصاً من أي دراسة جامعة وأصبح هناك فجوة واسعة ما بين الدرجة التي وقفت عندها دراسة خريج الجامعة وما حدث من تطورات ومعارف جديدة من ذلك الحين، وأخذت هذه الفجوة تتسع بقدر درجة تدفق وانفجار المعارف وتبين إنسان السبعينات أنه لا يستطيع أن يعيش على عائد ثقافته الجامعية في الستينات ولو في مستوى الكفاف، وان عليه أن يسير مع التقدم، ويدرس وتعلم، وإلا أصبح متخلفاً لا تجديه دراسته ولا درجته العلمية وسلمت الجامعات بهذا بحيث بدأت بعضها تفكر في سحب درجة الدكتوراه من الذين حازوها ما لم يثبتوا أنهم يتابعون التقدم العلمي.

ووراء هذه الفكرة عن تخلف الثقافة الجامعية، ووراء الدور الكبير الذي عهد به للطبقة العاملة كانت فكرة التنمية الشاملة تستبد باهتمام الدول والحكومات وتبلور الهدف وتدفع دفعاً بالعمال الجامعيين إلى الدراسة دون أن تشذ الدول المتقدمة عن الدول النامية في هذا، فإذا كانت الدول النامية ترى في التنمية وسيلتها لاستدراك التخلف، فإن الدول المتقدمة ترى فيها وسيلتها للاحتفاظ بالتفوق، وإدراك هذا وذاك ليس في يد الأطفال الذين هم في

المدارس، ولكنه في يد الكبار يمارسون العمل بالفعل في الحقول والمصانع والمكاتب، فإذا أريد دفع عجلة التنمية، فلا بد من إمام هؤلاء بأحدث الوسائل وأكثرها كفاية وتطبيقها عملياً.

وبالإضافة إلى التنمية والجانب الاقتصادي بأسره، فإن تضخم المسؤوليات وتعدد الاهتمامات وتشابك العلاقات والضغوط والتوترات الاجتماعية، هذا كله أوجب قدرًا كبيرًا من التعليم الذي يعالج السلام الاجتماعي وكبح جماح العواطف والأهواء وتعميق حاسة المسؤولية والالتزام في أحاد المواطنين وفي سياسة الهيئات والجماعات.

### **ثورة الثقافة:**

وثمة تطور ثالث صاحب هذه التطورات، ولكنه لم يكن خاصًا بأنماط الدارسين، وهل يكونون عمالاً أو جامعيين، أو نوعية الدراسة وهل تكون مهنية أو اجتماعية، كما أنه انصب على مؤسسات ووسائل التثقيف، فالمدرسة الحجرية ذات الأسوار العالية والبرامج المحددة التي يكون فيها الناظر حاكماً بأمره، وتؤدي الدراسة بطرق تقليدية ويقوم فيها الثواب والعقاب – وبالذات العقاب – بدور كبير، أصبحت تمثل حاجزاً في وجه التقدم وليست سبيلاً إلى التقدم، إن انفجار المعارف العلمية والاكتشافات والتجديدات والتطورات من مختلف أنحاء العالم شرقاً وغرباً وشمالاً وجنوباً كان تعارضاً مستقيماً وحاداً مع الطبيعة الانتقائية الضيقة للمدرسة المحدودة في المكان المحدود وقتاً والمحدود جهازاً، والمحدود مادة، وحدثت في الثقافة معركة التطور أشبهت ما تعرض له التعامل بالذهب عندما ضاق نطاقه عن أن يستوعب المعاملات، فظهرت البنوك ومختلف صور العملات الائتمانية والحسابية، وما تعرضت له النظم الانتخابية التي كانت لا تعطي حق التصويت والترشيح إلا للملاك، فاكنتسحتها الجماهير ونالت حق التصويت، وما تعرضت له الحواجز التي كانت تضعها المدن حول نفسها في القرون الوسطى وتقيد حرية التجارة أو القيود التي كانت تفرضها الطوائف على حرية العمل فاكنتسحتها جميعاً الرأسمالية الصاعدة وفتحت الأسواق على المستوى الدولي، ففي كل هذه الحالات عجز نطاق الموضوع عن أن يستوعب الحجم والمدى الذي جاءت به عوامل مختلفة، ومن ثم تهاوى وتحطم إمام التطور الجديد.

نتيجة لهذه العوامل كلها لم تعد المدرسة هي المؤسسة الوحيدة المقررة لتقديم الثقافة – فظهر بجانبها شركاء لها يسهمون في تقديم المعرفة وفي بعض الحالات يقومون بأكثر مما تقوم به هي، لأن تقدم وسائل الاتصال وظهور الراديو والترازيستور والتلفزيون وشيوع الصحافة والسينما جعل هذه كلها نوعاً من المدارس، كما دخلت الهيئات العامة من أحزاب أو نقابات، أو غيرها هذا الميدان لأنها وجدت أن عليها أن تثقف جمهورها، وهكذا أصبح للمدرسة شركاء عديدين من نواد أو هيئات دينية أو منظمات نقابية، أو جمعيات ثقافية، كما زلزلت هذه التطورات بعمق أساليب الدراسة التقليدية، وغيرتها جذرياً كما لم تعد العلوم هي المادة الوحيدة للدراسة، فقد طالبت الجماهير المحرومة بحقها في التذوق الفني والاستمتاع بثمرات الآداب فتعددت الدورات الأدبية والفنية والمسرحية والموسيقية وأصبحت جزءاً لا يتجزأ من مفهوم الثقافة الحديثة.

### **من تعليم الكبار إلى التعليم المستمر:**

كانت هذه التطورات بعيدة الأثر في عالم الثقافة والمعرفة، لأنها في الوقت الذي دفعت فيه بالعمال دفعاً إلى مجال الدراسة والتثقيف، فإنها أعادت الجامعيين إلى مقاعد الدراسة واتسعت دائرة تعليم الكبار، ولم تعد مقصورة على الذين فاتهم قطار التعليم النظامي، أو لم تتح لهم فرصة التعليم الجماعي، وإنما شملت الجميع لان قطار الثقافة "أكسبريس" ينطلق بأسرع مما يمكن لأي واحد أن يسير، وفي الوقت نفسه فإن هذه التطورات

دفعت بالنقابات وغيرها من الهيئات والمؤسسات إلى مجال التثقيف كهيئات تثقيفية وظهرت أنواع جديدة من الهيئات التعليمية كالجامعات الشعبية، والجامعات العمالية والجامعات المفتوحة.. الخ.

ولكن أبرز ما تمخضت عنه ثورة الثقافة كان التعليم المستمر، أو التعليم المتجدد، أو التعليم مدى الحياة، أو بتعبيرنا القديم «التعليم من المهد إلى اللحد».

وكانت المنظمة الدولية التي حملت لواء الدعوة الجديدة ودفعتها إلى الإمام هي المنظمة الدولية للتربية والعلوم والثقافة التي يطلق عليها باختصار «اليونسكو» وهي الوكالة الدولية المتخصصة في شئون التعليم بالأمم المتحدة، ومع أنها دخلت الميدان من باب تعليم الكبار، فإنها انتهت منه إلى التعليم المستمر، كما يوضح ذلك مقارنه المؤتمر الأول الذي عقده المنظمة في الترينور (الدايمرك) سنة ١٩٤٩م بالمؤتمر الثالث الذي عقده في طوكيو سنة ١٩٧٢م.

ففي مؤتمر الترينور حضر ٥٣ مندوباً ومراقباً من ١٤ دولة وكان المناخ أوروبياً – أو قل أوروبياً غربياً – كما كانت الهيئات الممثلة حكومية.

وبعد أحد عشر عاماً انعقد المؤتمر الثاني في مونتريال وكان أكثر عالمية إذ اشترك فيه مندوبون من ٥١ دولة، وكانت فكرة تعليم الكبار أكثر انتشاراً ووضوحاً، وتزايد إدراك الناس له.

وفيما بين مؤتمر مونتريال (١٩٦٠م) ومؤتمر طوكيو (١٩٧٢م) كانت الأفكار عن تعليم الكبار قد وصلت من التجديد حداً أشبه بالثورة، وبرزت في الصدارة قضية التعليم المستمر، فلما عقد مؤتمر طوكيو حضره ٣٠٠ عضو من ٨٢ دولة من الدول الأعضاء في اليونسكو كما حضره ٦٠ ممثلاً ومراقباً من ثلاث دول من الدول أعضاء و ٣٦ منظمة عالمية.

وتضمن التقرير الرئيسي الذي أقره المؤتمر ٣٣ توصية منها على سبيل المثال:

- « يجب أن يتاح تعليم الكبار لأي فرد، وأي جماعة، وينبغي إن تتسع المشاركة في هذا التعليم بقدر الإمكان، ويتطلب ذلك العمل على تذليل الصعاب والعقبات التي تحول دون الحصول على هذا النوع من التعليم، كما ينبغي أن نضع في الاعتبار أن كثيراً من الكبار لا يجدون الوقت الكافي للمشاركة في هذا التعليم، إن ظروفهم الاقتصادية قد لا تيسر لهم ذلك، ولهذا لا بد من وضع التشريعات المناسبة التي تضمن للكبار الحصول على مرتباتهم إثناء تعلمهم، وتوفر لهم الإجازات المناسبة للدراسة، ولا بد أن نشعرهم بالأمن، أما إذا كان الكبار في حالة بطالة فينبغي أن يكون لهم الحق في تدريب مهني، وان تدفع أجورهم خلال التدريب، كذلك لا بد من تحسين الثقافة العمالية وتعليم النقابيين والمنتمين إلى الاتحادات المختلفة.»
- « يجب أن يتحول التعليم من عملية رسمية في الأساس إلى عملية وظيفية أي أن تعليم الكبار يجب أن يتحرك ويتخلل كل جنبات المجتمع، وأن يمتزج بوقت العمل، ووقت الفراغ وبكل الاهتمامات المدنية.»
- « إن قوة تعليم الكبار وفاعليته تكمن في تنوعه وتباين الهيئات التي تشرف عليه، فيجب أن تنتشر برامج تعليم الكبار انتشاراً واسعاً في المجتمع عن طريق المنظمات والمؤسسات المختلفة مثل النقابات العمالية والمهنية والجمعيات والوحدات الزراعية والتعاونية، وينبغي أن يستمر الدور الرئيسي للهيئات المتطوعة،

وأن تعترف بها الحكومات وأن تشجعها فهي قادرة – في الأغلب – على أن تصل إلى المحرومين من التعليم وان تجتذبهم في الوقت الذي لا تستطيع أجهزة الدولة أن تفعل ذلك»<sup>(١)</sup>.

وتوضح هذه التوصيات مدى التقدم الذي أحرزه تعليم الكبار، والصلة الوثيقة بينه وبين الثقافة العمالية، كما يجب أن لا ننسى الإشارة إلى الإجازة الثقافية المدفوعة الأجر، وأعتقد أن المؤتمر لم يسهب فيها لأن ذلك أخص بمنظمة العمل الدولية التي شاهدت الاجتماع كأحدى وكالات الأمم المتحدة ذات الصلة بالموضوع.

### تقرير لجنة (فور):

مع أن مؤتمر طوكيو يمكن إن يعد معلماً على طريق تعليم الكبار والوصول به إلى التعليم المستمر، الذي يعد أقرب ما يكون إلى نهاية المطاف، فإن البلورة الحقيقية لهذه القضية جاءت مع تكوين لجنة فور وإصدارها لقرارها القيم الذي صدر فيما بعد في كتاب كبير حمل اسم «لنتعلم كيف نكون».

وكان المؤتمر العام لليونسكو قد قرر في دورته السادسة (ديسمبر ١٩٧٠م) تفويض المدير العام في تكوين لجنة دولية لدراسة تنمية التربية والتعليم ووضع إستراتيجية دولية له، وفي فبراير ١٩٧١م كوّن المدير العام لجنة من سبعة أشخاص من الشخصيات الدولية البارزة في المجالات العامة ووضع على رأسها السيد إدجار فور وهو رئيس سابق للوزارة الفرنسية، وعقدت اللجنة عددًا من الاجتماعات خلال الفترة من مارس سنة ١٩٧١م حتى أبريل سنة ١٩٧٢م كما قامت بزيارات لعدد من الدول، وفي مايو ١٩٧٢م قدمت اللجنة تقريرها.

وعلى إثر نشر التقرير كتبت عنه الصحافة العالمية ما لا يقل عن ثلاثمائة مقالة وترجم إلى عدد كبير من اللغات، منها العربية (ترجم وطبع بالجزائر).

ولعل أفضل تقييم للتقرير هو ما جاء في ختام مقال لبيتر سكوت نائب رئيس تحرير مجلة التايمز اللندنية للتعليم العالي جاء فيه: «... وهذا التقرير في أساسه وثيقة إنسانية وليس ورقة عمل بيروقراطية لقد رسم السيد «فور» وزملاؤه بضربات فرشاة عريضة صورة مجتمع المستقبل الدائم للتعليم حيث يجد فيه جميع المواطنين تعليمًا مدى الحياة مهما كانت أعمارهم أو أجناسهم أو الطبقة الاجتماعية التي ينتمون إليها، وسواد كانوا في دول غنية أو فقيرة، لأن كل هذه التقسيمات سوف تتداعي أمام التماسك والتلاحم والتكافل العالمي، مجتمع لا يصبح فيه التعليم مجرد تعليم شكلي يهدف أكثر ما يهدف إلى الإعداد للامتحانات والحصول على الشهادات، بل يكون التعليم عملية تنوير وتفجير لطاقات الإنسان ومساعدته على اكتشافه لنفسه والتعرف على قدراته، وحيث تحل المشاركة محل السلطة، وأصبح الآن على الحكومات والشعوب أن تبتعث الحياة في الصورة التي رسمتها اللجنة وان تجعل الأمة حقيقة».

ولا يتسع المجال للحديث عن هذا التقرير القيم وحسبنا أن نشير إلى بعض التوصيات التي جاءت في الفصل السابع المعنون «دور ومهمة استراتيجيات التعليم»:

- « يجب إن يكون كل فرد في وضع يمكنه من أن يواصل التعليم طوال حياته، إن فكرة التعليم مدى الحياة هي حجر الأساس في المجتمع المتعلم ».

(١) للإطلاع على بقية هذه التوصيات ومادة البحث بصفة عامة يمكن الرجوع إلى كتابنا "بحوث في الثقافة العمالية"، الصفحات من ١٣٣: ١٧١.

- « يجب أن يؤدي التعليم عبر طرق متعددة ».
- « إن نظامًا تعليميًا مفتوحًا يساعد الدارسين على أن ينتقلوا داخله أفقيًا وراسيًا يوسع دائرة الاختبار المتاحة أمامهم ».
- « إن الحواجز المصطنعة أو المتخلفة ما بين مختلف النظم التعليمية وما بين التعليم الرسمي وغير الرسمي يجب أن تمحي، ويجب أن يؤخذ بالتعليم المستمر تدريجيًا وأن يكون متاحًا لأنماط السكان ».
- « إن التعليم مدى الحياة بالمعنى الكامل للكلمة، يعني أن يكون للمنشآت الصناعية والزراعية ومنشآت الأعمال مهام تعليمية فسيحة ».

ومن الواضح أن توصيات اللجنة عن التعليم المستمر تضع جسرًا يربط ما بين سياسة التعليم والثقافة العمالية، فقبلًا كان تعليم الكبار مقصورًا على الذين فاتهم قطار التعليم النظامي أو الذين يريدون استكمال المراحل الأولى التي قدر لهم إدراكها قبل إن تنتزحهم ضرورات العيش من مقاعد الدرس لتلقى بهم في المصانع أو الحقول أو المكاتب، ولكن فكرة التعليم لمستمر التي عززتها اللجنة وأكدت أنها "الفكرة الحاكمة" للتعليم في المستقبل، جعلت العودة إلى مقاعد الدرس شاملة وعامة للجميع بما فهم الجامعيين، كما أنها تتفق مع الثقافة العمالية في قسمة أخرى هي الارتباط ما بين العلم والعمل والتناوب بينهما، ومن أجل هذا فإن دراسة اللجنة وتوصياتها تعد ثمينة للثقافة العمالية.

### الصور التي يأخذها التعليم المستمر:

يأخذ التعليم المستمر صورًا عديدة، وقد أورد كتاب اقتصاديات التعليم والتدريب المتناوب عددًا من الصور يأخذها هذا التعليم في السويد منها:

- (١) بعد المدرسة الشاملة، وبعد المدرسة المتوسطة، وهما مرحلتان تعليميتان إلزاميتان يبدأ التعليم العالي، ويقضي الدارس فترة فيه يبدأ العمل في وظيفة أو مهنة، وبعد فترة يستكمل الدارس/الموظف دراسته العالية ليعود إلى العمل، وبعد عدة سنوات يعود ليقضي فترة قصيرة في التعليم.
- (٢) وقد يبدأ الدارس العمل بعد المدرسة المتوسطة مباشرة ليستكمل تعليمه العالي في فترة واحدة يعود بعدها إلى العمل وبعد بضعة سنوات يعود ليقضي فترة تنشيطية أو تكميلية عملية.
- (٣) في هذه الحالة يبدأ الدارس العمل بعد المدرسة المتوسطة مباشرة ولكنه لا يستكمل تعليمه العالي في فترة واحدة لكن على فترتين تتوسطهما فترة عمل، ثم يعود ليعلم بالتجديدات في دورة تنشيطية أو تكميلية.
- (٤) في هذه الحالة لا يفرغ الموظف لدراسته العالية، ولكنه يجمع ما بينهما وبين العمل وبعد ذلك يكون شأنه شأن السابقين.

وبالطبع، فلا حد لمثل هذه التقسيمات أو البدائل، فإنها يمكن أن تتواءم مع الاحتياجات والضرورات، ولكن تظل القسمة الرئيسية باقية، وهي التناوب ما بين العلم والعمل، وقد نجد مثالًا آخر في مدارس «نصف العمل ونصف الدراسة» في الصين التي يشتغل فيها الدارسون بالدراسة نصف الوقت، وبالعمل النصف الآخر منها عددًا من أيام الأسبوع.

ومن التجارب الجديرة بالنظر، والتي طبقتها الصين تجربة «الأطباء الحفاة» الذين يقومون بالإعمال الطبية التي لا تطلب مستوى التخصص المألوف في الطبيب، ويمكن اعتبارهم استثناء الدراسة للوصول إلى مستويات التخصص.

وبعد فهل يجوز لنا أن نستعرض التطورات المعاصرة شرقاً وغرباً وننسى أنفسنا أو نغفل تجربتنا؟ إن القول الإسلامي المأثور الذي توارثناه أباً عن جد «اطلب العلم من المهد إلى اللحد» يصور أصالة وعراقة ومدى التعليم المستمر بطريقة لا يبلغها أي تصوير آخر، وقد كان العلم الإسلامي في حقيقته ومنذ بدأ الرسول ﷺ دعوته نوعاً من تعليم الكبار، لأنه كان وسيلة هداية وطريقاً إلى الله وأداة لتهديب النفس وإخضاع الحواس وهي كلها مما لا يمكن أن يدركها ويفهمها إلا الكبار، وفي الوقت نفسه فهي مستمرة باقية ما بقيت الحياة، ومن هنا نفهم كيف أن إماماً سلفياً جليلاً كالإمام أحمد بن حنبل يقول «مع المحبرة إلى المقبرة» لأنه كان يتعبد بتدوين الحديث وتعلمه، ولا يريد لهذا أن ينتهي إلا بانتهاء الحياة، وكيف إن عالماً ومفكراً ورياضياً إسلامياً بارزاً هو أبو إسحاق البيروني يسأل وهو في مرض الموت وقبيل لحظات من موته من يعود عن مسألة فقهية، فلما يجادل «أفي هذا الوقت»؟ يرد «لأن ألقى الله وأنا عالم بها خير من أن ألقاه وأنا جاهل بها».

ومن هنا كان الجمع بين العلم والعبادة، وكان هؤلاء الأئمة وطلابهم يدرسون فيما يخصصونه من وقت معاشهم وهدفهم العلم والمعرفة، وعادة ما يكون ذلك في أعقاب الصلوات أو ما بين صلاة وأخرى.

وهل يجوز لنا أن نتحدث عن الجامعة المفتوحة أو الجامعة بلا جدران وننسى «الجامع» الحر المفتوح الذي كان يجمع بين التعليم «المؤسستي» والتعليم الحر المفتوح.. ويجمع بين القداسة التي للعلم والشعبية المتأنيبة من فتحه للجميع دون قيد أو شرط.

لا جرم إننا نستطيع أن نقول بعد أن قطعنا الأرض طويلاً وعرضاً واستعرضنا تجاربه وتطوراته «بضاعتنا ردت إلينا!» .

## الفصل الثاني

### نشأة وتطور المؤسسة الثقافية العمالية بجمهورية مصر العربية

تعتبر التجربة التي قامت بها المؤسسة الثقافية العمالية بجمهورية مصر العربية من أكبر التجارب في مجال التنقّف العمالي في العالم أجمع، فضلاً عن أنها أكبر التجارب في مجال التنقّف العمالي في أفريقيا.

ولهذه المنزلة الكبيرة أسبابها الموضوعية، فالثقافة العمالية في الدول النامية تحتل منزلة أكبر وأشمل مما تحتله في الدول المتقدمة، لأن الطبقة العاملة في هذه الدول الأخيرة غالباً ما تتال حظاً كافياً من التعليم بفضل النظم التعليمية المقررة والتسهيلات والخدمات التعليمية المتاحة للجميع والتي تقدمها هيئات الفنون والآداب والجامعات.. الخ، بحيث لا تكون الطبقة العاملة في حاجة إلى تنقّف خاص بها، وإن لم يحل هذا طبعاً دون وجود مؤسسات وهيئات للثقافة العمالية تقوم باستكمال ما قد يحدث أن يفوت هذا النظام، أو أن تحقق لفئات معينة من العمال اهتمامات خاصة، لكنها بعد هذا كله تكون ذات طابع إضافي وتكميلي وجزئي ونوعاً من فرض الكفاية.

أما في الدول النامية فالمشاهد أن الطبقة العاملة بأسرها تقريباً قلما تستطيع إلحاق بركب التعليم المقرر، كما تندر الهيئات التي تقدم الثقافة كما تكون لهذه الهيئات شروط خاصة وتكلفة ثقيلة، من هنا لا تجد الطبقة العاملة الهيئات التي تستكمل لها هذا النقص الحيوي، ويصبح وجود المؤسسة الثقافية أمراً لازماً وفرض عين وتكتسب وضعا لا يقل عن وضع المؤسسات التنقيفية النظامية المقررة وتجد أمامها الملايين من العمال الذين يتلمسون خدماتها ويجدون فيها السبيل الوحيد المفتوح والميسر للثقافة والمعرفة والنافذة الوحيدة في الأسواق الصماء التي تحاصر حياتهم وتحبسهم فيها، ولهذا الأسباب تعد تجربة الثقافة العمالية في جمهورية مصر العربية من أكبر تجارب التنقّف العمالي في العالم، وكان يمكن أن تكون أكبر لو رزقت التجارب الذي هي جديرة به من السلطات، كما كان يمكن أن تكون أقل - رغم السبب الموضوعي الذي سبق ذكره - لولا أنها وفقت في اختبار الذين ولوا أمرها في مستهل أمرها.

#### البداية ومرحلة التبلور:

قبل أن تظهر المؤسسة الثقافية العمالية بالفعل قامت النقابات بمحاولات عديدة لتنقّف أعضائها، كالمحاولة التي قامت في نقابة الصنائع اليدوية بتكوين مدارس الشعب في العقد الأول للقرن وكإصدار عدد من الكتيبات الثقافية النقابية مثل كتاب محمود حسني العرابي «ما هي النقابة»، وكتيب سيد قنديل «نقابتي» ومقالات محمد رمضان على الذي كان رئيساً لنقابة عمال شركة آبار الزيوت في رأس غارب، وفي سنة ١٩٥٠م تكونت بوزارة الشؤون الاجتماعية مصلحة العمل وتكون بمصلحة العمل إدارة الإرشاد والتوجيه النقابي بناء على تقرير قدمه الأستاذ أمين عز الدين الموظف بها وقتئذ، وقامت هذه الإدارة بإلقاء سلسلة من المحاضرات الثقافية النقابية مساء كل يوم سبت وتمخضت جهودها عن تكوين أول مركز للتدريب النقابي في ٧ ديسمبر سنة ١٩٥٢م واتخذ من دار المعهد العالي للمعلمين بالمنيرة مقراً، وكانت المحاضرات تلقى ثلاثة أيام في الأسبوع في موضوعات نقابية.

وأخذ هذا المركز شكلاً جديداً في سبتمبر سنة ١٩٥٤م عندما افتتح باعتباره أول مركز دائم وثابت للتنقيف العمالي وانتظم فيه ممثلو ٢٠٠ نقابة، وكانت الدورات المسائية تستمر خمسة أسابيع وتضم كل دورة ١٣ محاضرة.

وفي ١٩٥٧/١١/٣م أصدر وزير التربية والتعليم قرار بتشكيل لجنة وزارية مشتركة ضمت عدداً من موظفي وزارة التربية والتعليم ووزارة الشؤون الاجتماعية وعدداً من الشخصيات النقابية لدراسة الخطوط الرئيسية للنظام المفتوح للثقافة العمالية، وعقدت اللجنة ١٧ اجتماعاً كان أولها في ١٤/١١/١٩٥٧م وأخرها في ٢٠/٣/١٩٥٨م كما قامت بتجربة ميدانية بتنظيم دورة ثقافية اشترك فيها دارسون من خمس نقابات.

وفي ١٩٥٨/٣/٢٠م قدمت اللجنة تقريراً تضمن تكوين هيئة مشتركة لها الشخصية المعنوية تشرف على الثقافة العمالية ويضم مجلس إدارتها ممثلين عن وزارة التربية والتعليم ووزارة الشؤون الاجتماعية والجامعات وأصحاب الأعمال والنقابات، على أن يعين لهذه الهيئة مدير متفرغ وسكرتير عام من الاتحاد العام للعمال.

واقترحت اللجنة أن تقوم هذه الهيئة بتكوين معهد عال أو كلية لإعداد القادة النقابيين تقدم منها طویل الأمد، وعشرة مراكز ثقافية بالقاهرة وخمسة بالإسكندرية ومركزين بمدينة بور سعيد وأسوان.

ويُعد هذا التقرير الأساس الذي قامت عليه المؤسسة الثقافية العمالية وان اختلفت صورتها - بعض الشيء - عما تصوره التقرير.

### **تكوين المؤسسة الثقافية العمالية:**

اقترح مكتب العمل الدولي الذي كان ممثلاً في اللجنة الوزارية إيفاد خبير لتقديم توصياته، وقبل الاقتراح، وأرسل المكتب خبيراً سويدياً هو «سيفين لودفيجسون»، وأمضى الخبير فترتين الأولى من ١٥/١٢/١٩٥٨م وحتى ١/٣/١٩٥٩م والثانية من ١٩/٤/١٩٥٩م حتى ٧/٧/١٩٥٩م وأشرف خلال هذه المدة على تدريب أول دفعة من المتقنين العماليين الذين سيعهد إليهم بالإشراف على مراكز الثقافة العمالية وحضرها ٢٤ دارساً من مختلف محافظات البلاد.

وقدم الخبير السويدي تقريراً تضمن بعض التوجيهات لسياسة المؤسسة المزمع تكوينها، وكان من أهم هذه التوجيهات هي تفادي البيروقراطية والرسمية والحرص على أن تكون المؤسسة مؤسسة عمالية فعلاً، يشرف عليها بقدر الطاقة - عمال، وأن يكون الدور الرئيسي للحكومة هو تشجيع وتدعيم المناهج التي يضعها العمال أنفسهم وتقديم الوسائل السمعية والبصرية.

وكان يجب أن يتم تكوين المؤسسة في أعقاب تقديم تقرير اللجنة المشتركة والخبير السويدي، وبالصورة التي وضعت في تقريرهما ولكن الذي حدث أن تأخر التكوين شيئاً ما، واختلف في ناحية هامة للغاية، فقد كان مفهوماً أن يكون للهيئة المقترحة شيئاً ما، واختلف في ناحية هامة للغاية، فقد كان مفهوماً أن يكون للهيئة كيان خاص واستقلال ذاتي ولكن بعض العوامل دفعت بالمؤتمر العام الأول للاتحاد القومي الذي عقد في يوليو سنة ١٩٦٠م لأن يتبنى الفكرة ويصدر توصية بإنشائها. وتحققاً لذلك أصدر رئيس الجمهورية القرار رقم ٢٢٥٣ في ١٨ ديسمبر سنة ١٩٦٠م ونصت المادة الأولى منه على أن تعتبر «المؤسسة الثقافية العمالية للاتحاد القومي بالإقليم المصري» من المؤسسات الخاصة ذات النفع العام ويكون لها الشخصية الاعتبارية طبقاً لنظامها الذي يعتمده المشرف على تنظيم الاتحاد القومي المصري».



وطبقا لهذا القرار، أصدر المشرف على تنظم الاتحاد القومي قراراً في ٤ مارس سنة ١٩٦١م بتكون لجنة فنية لوضع نظام المؤسسة، وضمت هذه اللجنة الأستاذين عبد المغني سعيد وأمين عز الدين رائداً الثقافة العمالية في مصر.

وفي ٦ أكتوبر سنة ١٩٦١ افتتحت المؤسسة الثقافية العمالية في حفل كبير.

### **تطور المؤسسة حتى سنة ١٩٧٤م:**

كان من حسن حظ المؤسسة الثقافية العمالية أن أختبر الأستاذ أمين عز الدين مديراً للبرامج والتخطيط وأعطى حرية كبيرة في ذلك الأمر، فوضع الخططين الرئيسيين اللذين سارت عليهما المؤسسة بعد ذلك ألا وهما وضع برنامج عام يمثل الثقافة الأفقية التي تقدم لجمهور العمال ووضع دراسات وبرامج متخصصة توضع للقيادات أو للمتخصصين كالقيادات النقابية أو مشرفي الأمن الصناعي.. الخ.

وفي منتصف عام ١٩٦٣م عين الأستاذ الدكتور محمد حلمي مراد مديراً عاماً للمؤسسة، فدفع بالتخطيط الذي وضعه الأستاذ أمين عز الدين قدماً إلى الإمام، وأعطاه طابع التنهيج والتنظيم الإداري بحيث قفز عدد الدارسين من ١٦٢٧ دارساً عام ١٩٦٢م إلى ٣٨٧٨٧ عام ١٩٦٣م.

وكان من سوء حظ المؤسسة أن حرمت آخر عام ١٩٦٣م من خدمات الأستاذ أمين عز الدين ثم حرمت مرة أخرى من خدمات الدكتور حلمي مراد في منتصف العام التالي، وأن كان مما عوض هذه الخسارة الجسيمة أن عهد بإدارة المؤسسة إلى الأستاذ عبد المغني سعيد.

وسارت المؤسسة في طريقها ولكنها في السنوات التالية بتأثير نكسة ١٩٦٧ وظهر مراكز القوى أخذت تحول الثقل من التنقيف الموضوعي إلى التوعية السياسية ومن استقلال المؤسسة داخل الإطار الفضفاض للاتحاد الاشتراكي إلى ربطها بأمانة العمال وساعد على هذا التحول إن نحي الأستاذ عبد المغني سعيد عن إدارة المؤسسة.

وكانت الفترة التي تلت ذلك - أي من ١٩٧٠م حتى ١٩٧٤م هي فترة الاجترار والبيروقراطية والتفوق واقتصر عمل المؤسسة فيها على اجترار ما قدمته في الفترات السابقة بطريقة مشوهة وقد أنقذ الله المؤسسة، كما أنقذ البلاد بأسرها، بثورة التصحيح وانتهى الاتجاه الذي كان يهدف نحو ربط المؤسسة بأمانة العمال وجعلها أداة دعاية ومركز نفوذ، ولكن بقيت الرواسب البيروقراطية وظلت عملة الاجترار حتى ارتأى من الضروري تطوير المؤسسة.

### **محاولة تطوير المؤسسة (١٩٧٤م):**

بعد فترة من التميع والتردد عملت المؤسسة خلالها بدون مدير عام عندما أثر مديرها العام أحد مناصب منظمة العمل الدولية أصدر رئيس مجلس إدارة المؤسسة القرار رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٤م الخاص بتطوير المؤسسة، وعهد هذه العملية إلى عدد من أساتذة التنمية الإدارية وعلى رأسهم الدكتور إبراهيم الغمري.

وبدأت لجنة التطوير اجتماعاتها من ١٩٧٤/٣/٢٨م وأغلقت على نفسها الأبواب لمدة شهر تقريباً ثم خرجت في النهاية بدراسة ضخمة عن التطوير المنشود.

واعتمد رئيس مجلس الإدارة هذا التقرير وعين رئيس اللجنة مديراً عاماً ومع ذلك فإن التطوير المنشود لم يغير شيئاً في أوضاع المؤسسة، باستثناء الأخذ بنظام الدورات المسائية الطويلة، التي استنزفت طاقة المسؤولين بالمؤسسة، وجاء ذلك على حساب اهتمام المؤسسة بالتعليم الأفقي الذي هبط - كما وكيفاً - بالمراكز.

ولم توفق محاولة التطوير، وتخبّطت فترة ما حتى استجاب رؤس الجمهورية لطلب الاتحاد العام للعمال بنقل تبعية المؤسسة إلى الاتحاد. وصدر بذلك قرار رئيس الاتحاد الاشتراكي رقم ١٠ لسنة ١٩٧٧م.

وفي أواخر عام ١٩٧٧م أسندت وزارة القوى العاملة إلى السيد سعد محمد أحمد رئيس الاتحاد العام للعمال ورئيس مجلس إدارة المؤسسة الثقافية العمالية.

وفي فبراير سنة ١٩٧٨م صدر قرار بتعيين السيد عبد المجيد الدملاوي مديرًا عامًا لمؤسسة الثقافة العمالية.

والأستاذ الدملاوي ليس غريبًا على المؤسسة، فقد كان مديرًا لمنطقة الإسكندرية للثقافة العمالية وإليه يعود الفضل في إنهاء هذه المنطقة التي تأتي بعد منطقة القاهرة مباشرة، ومن هنا فهو أول مدير عام للمؤسسة من بين أسرة المؤسسة نفسها واستهلت المؤسسة عهدًا جديدًا.

### **إنجازات المؤسسة الثقافية العمالية:**

استطاعت المؤسسة من بداية متواضعة وبإمكانيات محدودة، وفي فترة قصيرة نسبيًا أن تحقق الإنجازات الآتية:

(أ) تكوين قرابة خمسين مركزًا من المراكز الثقافية بمختلف المحافظات يمكن أن يعد كل مركز منها منبر إشعاع وتوعية.

(ب) تكوين ستة معاهد تقدم دراسات نوعية متخصصة هي: معهد الدراسات النقابية (١٩٦٣م)، معهد التربية العمالية (١٩٦٥م)، معهد الدراسات العمالية (١٩٦٥م)، معهد الأمن الصناعي (١٩٦٥م)، معهد التأمينات الاجتماعية (١٩٦٩م)، معهد العلاقات العمالية الدولية (١٩٧٠م).

(ج) تكوين مجموعة طيبة من الدعاة أو كما يقولون الكوادر الثقافية ممن يطلق عليهم المثقفون العماليون آونة والمدرّبون الثقافيون آونة أخرى وتدريبهم على أعمال التثقيف وممارستهم له.

(د) إصدار قرابة ستين كتابًا من الكتب الثمينة بأعداد وفيرة وتيسيرها بالمجان للدارسين.

(هـ) تثقيف أعداد كبيرة من الدارسين بمتوسط خمسين ألفًا من الدارسين في السنة في برامج العام وألف دارس في المعاهد المتخصصة، فضلا عن الأنشطة الاجتماعية الثقافية الأخرى للمؤسسة.

ونحن لا نميل للتقليل من قيمة هذه المنجزات خاصة وأنها تمت في الفترة الأولى من حياة المؤسسة قبل أن تحيق بها عدوى النكسة وتهيمن عليها مراكز القوى والحقيقة أن هذه الإنجازات لم تكن ممكنة لو لم تحظ المؤسسة بخدمات ثلاثة من أكثر المفكرين المصريين نبوغًا وإخلاصًا هم الأستاذ أمين عز الدين والدكتور محمد حلمي مراد والأستاذ عبد المغني سعيد.

### **السليبات والآخذ:**

(أ) لم تستطع المؤسسة أن تكون لنفسها كيانا فنيًا وإداريًا مستقلًا وظلت تعتمد على طريقة الانتداب والإعارة مما يحول دون سيادة مناخ الاستقرار والتركيز في نفوس العاملين في المؤسسة وجعلهم ممزقين ما بين عملهم الأصلي وعملهم بالمؤسسة ومما يؤدي – وقد أدى بالفعل – إلى أن تفقد المؤسسة كثيرًا من الأشخاص الذين اكتسبوا خبرات ثمينة.

(ب) لم تستطع المؤسسة أن تتحرر من أسلوب الدورة القصيرة التي بدأت به في فترة التشكيل الأولى عندما كانت التجربة جديدة والإمكانيات محدودة حتى أصبح هذا الأسلوب مستهلكا، ونوعاً من التكرار الممل ولم تكن محاولتها الوحيدة في الدورات الطويلة بالموقف، وقد أقلعت عنها بعد أن جربتها مرة واحدة.

(ج) لم تستطع المؤسسة تكوين هيئة محاضرين يوثق بها أو يعتمد عليها – على مستوى المعاهد – من بين المثقفين، لاقتصاد الأسلوب التنقيفي لهم على الدورات القصيرة وفي الوقت نفسه فإنها أهملت تنظيم علاقتها بالمحاضرين أو وضع هذه العلاقة على أسس منهجية.

(د) لم تنجح محاولة التطوير لأن اللجنة التي تولت التطوير كانت غربية على عالم الثقافة العمالية قلباً قالباً، وبدلاً من إن تستكمل هذا النقص بالاستعانة بخبراء الثقافة والذين لهم خدمة سابقة في هذا المجال، فإنها تنكرت لهم جميعاً حتى الذين كان يجب – بحكم مناصبهم – أن تستشيرهم وأغلقت على نفسها الأبواب، وعندما آلت إليها الأمور مارست هذا الأسلوب السقيم نفسه ففشلت وأصبح هناك حاجة إلى تطوير التطوير.

(هـ) لا تزال مالية المؤسسة متأرجحة بين الإعانة التي تقدمها وزارة القوى العاملة حسب الأحوال، مع ميل ملحوظ للتقلص كل عام عن سابقه ونسبة ٣٠ % من أموال الغرامات التي تزامنها فيها – أو تحاول مزاحمتها فيها – هيئات أخرى وتعوق تحصيلها عوامل عديدة.

أن المؤسسة الثقافية العمالية، هذه الهيئة الرائدة للتنقيف العمالي في الوطن العربي، والتي تثقف فيها أو تأثر بها كل دعاة الثقافة العمالية فيه والتي واصلت هذه المهمة طوال خمسة عشر عاماً، وحققت، رغم كل ما يمكن أن يقدم من نقد، إنجازات ضخمة لم تحققها أية هيئة عملت في هذا المجال بإمكانياتها المحدودة ووقتها القصير تستقبل عهداً جديداً عهد الجامعة العمالية.

## الفصل الثالث

### نحو الجامعة العمالية

الحديث عن الجامعة العمالية طويل وذو شجون، ولكن لما كنا محكومين بحيز ضيق للغاية فسركز الحديث هنا - وبإيجاز أيضاً - حول نقطتين نرى أنهما أهم ما يجب أن يشغل الأذهان بالنسبة للجامعة العمالية.

النقطة الأولى الفلسفة أو النظرية التي تصدر عنها هذه الجامعة والتي تميزها عن بقية الجامعات وتجعل لها ضرورة ورسالة محددة ومعينة والضمانات التي يجب أن تتوفر حتى تظل هذه الجامعة أمينة على هذه الفلسفة ومحافظة عليها، وحتى لا تتحرف فتصبح جامعة كبقية الجامعات، وخطر ذلك لا ينحصر في أنه سيفقد طبيعتها الخاصة ومقوماتها المميزة ولكنه سيمتد إلى الطبقة الوسطى، بالإيضاح الذي سيلي وسنتحدث عن هذه النقطة تحت عنوان " الطبيعة الخاصة للجامعة العمالية".

والنقطة الثانية التصور العملي لهذه الجامعة بمعنى المعاهد أو الكليات التي تضمنها ونظم الدراسة وقيمة دبلوماتها وشهاداتها.. الخ.

وسنتحدث عن هذه النقطة تحت عنوان "تصور عملي للجامعة العمالية"

### الطبيعة الخاصة للجامعة العمالية:

أن أهم شيء يجب أن تحرص عليه الجامعة العمالية هو أن تكون ذات طبيعة عمالية أمينة وخالصة.

ولكي نوضح المقصود بهذا نقول أن الجامعات الموجودة، بحكم نشأتها وطبيعتها جزء لا يتجزأ من المجتمع البورجوازي القائم، والمجتمع البورجوازي أساساً مجتمع فردي يقوم على الفرد، ويعمل بفضل الوازع الفردي، ومن هذا الوازع الفردي يستمد ديناميته وحرارته وتلقائيته، ولكنه لا يؤمن بقيم موضوعية ولا بتنظيم جماعي، ومهمة الجامعة في هذا المجتمع هي توفير احتياجاته من الفنيين والمتقنين الذين يعملون طبقاً لفلسفته - أي بالوازع الفردي - ولما كان هناك تناسب ما بين الغاية والوسيلة فقد أبدعت الجامعات الأساليب والنظم التي تقضي في نفوس طلبتها على كل المشاعر التي لا تتفق مع القيم البرجوازية والنفسية الفردية وبهذا الاتفاق ما بين الغاية التي تستهدفها جامعاتنا والنظم والوسائل التي وضعتها لتحقيق ذلك، أصبحت الثقافة الجامعية نوعاً من الأرستقراطية وأوجدت فاصلاً ثقافياً بسمك الطبقة بين الميكانيكي والمهندس، الممرضة والدكتورة، وأصبحت الجامعة أداة طبقية تعمل لتدعيم المجتمع البرجوازية حتى عندما يدخلها أبناء العمال والفلاحين، ولأن معدة الجامعات القوية تهضم وتذيب كل المقومات العمالية والريفية فيهم وتقطع كل الوشائج التي تربط هؤلاء بعالم العمال والفلاحين وتحيلهم إلى برجوازيين وبذلك تجدد الجامعات شباب المجتمع البورجوازي بقدر ما تفتقر البيئة العمالية والريفية وتكثش من هذه البيئة الزبد والدسم، ولا تبقى إلا «الجبن القريش».

ومع أنه كان للجامع الأزهر طابع شعبي بحكم قيامه على الدعوة الإسلامية تمثل في فتح أبوابه للجميع واستبعاد الكشف الطبي ومجانبة الدارسة، بل وتقديم «جراية» تعين الدارس الشعبي الفقير وأن الدراسة كانت نوعاً من القربى إلى الله، فإن كل هذه المقومات الثمينة تهاوت أمام «تطوير الأزهر» الذي لم يكن في حقيقة الحال إلا زحفاً للبرجوازية واستنوق الجمل وانحط الجامع العظيم ذو التقاليد الإسلامية والشعبية إلى جامعة كبقية الجامعات.

في مقابل هذه الطبيعة البرجوازية للجامعات القائمة فإن للجامعة العمالية طبيعتها التي تستمدتها من طبيعة الطبقة العاملة.

ومجتمع الطبقة العاملة يختلف عن المجتمع البرجوازي في أنه لا يقوم على الفرد، ولكن الطبقة ولا يمكن للطبقة العاملة أن تتقدم إلا بعملها الجماعي ولا يفيدتها شيئاً تقدم أفراد منها، بل قد يضرها لأنه سيسلخ منها هؤلاء الأفراد وسيبقى الجيش العريض للقاعدة - العمال - حيث هم.

من أجل هذا فإن العامل المؤمن بالطبقة العاملة عندما يستهدف التقدم فإنه لا يدخل الجامعة، ولكن ينضم لنقابة لأنه عن طريق النقابة وحدها وعبر تقدم النقابة يمكن أن تتقدم الطبقة، ويمكن أن يتقدم هو معها.

وبقدر ما يكون عنصر القوة في المجتمع البرجوازي هو الفرد بقدر ما يكون عنصر القوة في المجتمع العمالي هو الجماعة.

ولكي تستطيع الجامعة العمالية أن تؤدي رسالتها لا بد أولاً وقبل كل شيء أن تصدر عن فلسفة إيديولوجية معينة أو إيمان بأن الجامعة وخريجها ونظمها كلها إنما تقوم لخدمة الطبقة العاملة وأن رسالتها هي أساساً وقبل كل شيء جماعية عمالية وليست فردية وبورجوازية، ويتطلب هذا كله وضع ضوابط وضمانات للحيلولة عن الانحراف أو الوهن.

من هذه الضوابط والضمانات:

(أ) أن تتضمن كل الدراسات منهجاً إيديولوجياً عن فكر وكفاح الطبقة العاملة، إن المنهج الإيديولوجي جزء لا يتجزأ من أي دراسة مذهبية وقد كان النبي ﷺ يرسل إلى المجتمعات الحديثة العهد بالإسلام معلماً يفقهها بالدين ويعلمها الحلال والحرام وكان الاتحاد السوفيتي - والقياس مع الفارق - يضع بجانب الجنرال العسكري قوميسيراً سياسياً يلحظ الجانب السياسي وهكذا فيجب أن تضم مناهج الهندسة أو التدريب المهني العالي وغيرها من كليات الجامعة العمالية منهجاً عن تاريخ العمل وكفاح الحركة النقابية والطبقة العاملة والفكر الاجتماعي والشعبي والإنساني وكفاح الأديان السماوية وقيمتها.

(ب) الربط بين الجامعة والحركة النقابية وذلك بتمثيل الحركة النقابية تمثيلاً كافياً في مجلس الإدارة وعقد مؤتمر سنوي أشبه بجمعية عمومية تمثل فيها كل المنظمات العمالية ويناقش عمل السنة الماضية وما فيه من نقاط قوة وضعف.

(ج) تكليف الدارسين بدراسات عملية وقضاء فترة في المنشآت أو المنظمات النقابية أو الجماهيرية أو الوحدات الإنتاجية أو المشاركة في محو الأمية.

(د) الفصل بين الشهادة التي تقدمها الجامعة العمالية وبين الدرجة (أي الوظيفة).

(هـ) أن تتبع سياسة الباب المفتوح وأن تزيل كل العقبات التي يمكن أن تقف في سبيل الدارسين من اشتراط شهادة أو دفع رسوم.. الخ.

(و) أن تبتعد عن البيروقراطية والجمود وأن تكيف أوضاعها طبقاً لأوضاع الدارسين، بدلاً من إن تطالب هؤلاء بان يكيفوا أوضاعهم طبقاً لها.

## تصور عملي للجامعة العمالية:

يفترض أن يضم هذا التصور كل الجوانب العملية والفنية والإدارية ولكننا سنشير، في عرض سريع إلى أهمها فحسب.

## المعاهد التي تضمها الجامعة:

يمكن أن تقوم الجامعة العمالية على أساس تطوير معاهد المؤسسة الثقافية العمالية القائمة بالفعل بحث تكون كالاتي:

- (١) معهد الدراسات النقابية: وهو يضم أساساً شعبتين شعبة الإدارة النقابية وشعبة العلاقات العمالية الدولية، ونحن لا نرى حاجة لإقامة معهد خاص بالعلاقات العمالية الدولية لأن من الواضح أن العلاقات العمالية الدولية هي في صميم الدراسات النقابية.
- (٢) معهد دراسات العمل والإدارة العمالية: وهو أيضاً يضم شعبتين شعبة دراسات العمل وهي تعني بقانون وتشريع العمل وشعبة الإدارة العمالية وهي خاصة بأعضاء ومجالس الإدارات المنتخبين من العمال.
- (٣) معهد اقتصاديات العمل والعلوم السياسية: وهو كذلك يضم شعبتين إحداهما عن اقتصاديات العمل (التنمية العمالية - الأجور.. الخ) والثاني عن العلوم السياسية من زاوية علاقتها بالعمل والحركة النقابية.
- (٤) معهد التربية العمالية: الذي يخرج المثقفين العماليين ويعالج قضية الثقافة العمالية من الزوايا التربوية والفنية.
- (٥) معهد التدريب المهني: وهذا معهد جديد يفترض أن يوجد في جامعة عمالية، إذ لا يعقل أن تخلو جامعة عمالية من معهد صناعي أو هندسي على أن الفكرة الرئيسية في هذا المعهد هي إتاحة الفرص للناخبين من العمال لتنمية مواهبهم وإرسائها على أسس علمية وفنية، واستكمال النواحي النظرية لهم ويكون في المعهد شعب أسس علمية وفنية، واستكمال النواحي النظرية لهم ويكون في المعهد شعب ومستويات طبقاً للاحتياجات. ولكنه يتجرد من الجمود والرسميات.
- (٦) معهد الإعلام العمالي: وهو يُعني بالصحافة العمالية، والنشر والإذاعة وبقية وسائل الاتصال وتخريج الذين يختصون بهذه المجالات في الحركة العمالية.
- (٧) معهد التأمينات الاجتماعي.
- (٨) معهد الأمن الصناعي: الذي نرى أنه من أهم المعاهد التي يجب أن تكون في اختصاص الجامعة العمالية ونرى أن إخراجها منها خطأ كبير، فمثل هذه الناحية المهام التي تؤثر على صحة العمال يجب أن تكون في أيدي العمال بالذات.

وليس من الضروري أن تبدأ الجامعة بالمعاهد الثمانية مرة واحدة كما أن كمن الممكن أن تبدأ بعض المعاهد بشعبة واحدة وعلى أن يستكمل الباقي مع الزمن وبعد الإعداد الجاد له.

## طريقة الدراسة ومدتها:

تكون المحاضرات التي تتلوها مناقشات وأسئلة هي الطريقة الرئيسية للدراسة وستكون هناك مراجع مقرررة عامة يجب الرجوع إليها وأبحاث وواجبات، كما يفترض أن يكون هناك زيارات ميدانية، وإذا أمكن مشاركة في عمل يدوي في بعض الحالات والمناسبات.

ومن الخير تركيز المحاضرات في عدد محدود من المحاضرين الثقات يعاونهم مجموعة من المساعدين الذين يعدون لشغل مناصب المحاضرين في الوقت المناسب، بحيث يكون المحاضر نوعاً من المربي والمستشار للدارسين، وتتوثق بينهم الصلة والمعرفة، ولا مانع من تخصيص محاضر لكل مجموعة يكون مسئولاً عنهم مسئوليّة أدبية وفنية.

وستكون هناك امتحانات وسيمنح الجميع دبلوماً: البعض بالحضور، والبعض موضح به درجات التقييم ( جيد - جيد جداً - ممتاز ).

وتتفاوت مدة الدراسة في المعاهد ولكن يمكن القول أنها ستدور حول عامين كمرحلة أولى وعامين آخرين كمرحلة ثانية على أن تكون الدراسة مسائية بواقع ليلتين كل أسبوع بالإضافة إلى فترة من الدراسة الإقامية ما بين أسبوعين وشهر كل سنة وستكون هذه المدة مماثلة لعامين جامعيين أو أكثر إذا قدرنا أن القيادات النقابية تستطع أن تستوعب في شهرين ما لا يستطيع الطالب الجامعي استيعابه إلا في سنتين بحكم نضجها وتجاربها وقاعدتها الثقافية العامة.

وتخصص المرحلة الأولى لدراسة الموضوع بصفة عامة من كل أقطاره بينما تعني المرحلة الثانية بالتعمق والتركيز مع التخصص في ناحية معينة على وجه التحديد ويجوز للدارس الاكتفاء بالمرحلة الأولى.

### **الشروط التي يجب أن تتوفر في الدارسين:**

لا يشترط بادئ ذي بدء فيمن يدرس في الجامعة الحصول على أي مؤهل دراسي ولا حتى الابتدائية، ولكن يمكن اشتراط بلوغ مستوى ثقافي يمكنه من استيعاب المحاضرات، ويمكن التثبت من ذلك بمقابلة أو بامتحان تحريري.

وفي بعض المعاهد فإن مناط ترشيح الدارس هو الصفة، فأعضاء مجالس الإدارات المنتخبون هم بحكم هذه الصفة مؤهلون لدخول معهد دراسات العمل والإدارة العمالية ( شعبة الإدارة العمالية ) والقيادات النقابية مؤهلة لدخول معهد الدراسات النقابية، ومراقبو الأمن الصناعي أو رؤساء لجان الأمن الصناعي يحق لهم دخول الأمن الصناعي.. الخ.

وهكذا فمع استبعاد المؤهل الدراسي ومع اعتبار الصفة فإن عملية ترشيح الدارسين لا تصبح مشكلة صعبة بعد وضع المعيار السلبي والايجابي فيها.

### **هل تمنح الجامعة دبلوماً ؟**

أثارت هذه النقطة الكثير من الجدل، ولولا وثنية الشهادة وما ارتبط بها في الأذهان من تعيين على درجة معينة لما استحقت هذه الأهمية، ونحن نرى أن من الواجب أن تمنح المعاهد دبلوماً للذين يدرسون لمدة عامين ويجتازون بنجاح الامتحان، كما يمكن أن تمنح ليسانس أو بكالوريوس للذين يتمون دراسة الأعوام الأربعة وينجحون في الامتحان.

وهذا في نظرنا أقل ما يستحقه الدارسون في هذه المعاهد، حيث أن مستواها العملي سيكون أرقى من الكليات الجامعية، وأن الدارسين فيها هم من الشخصيات القيادية التي لها خبراتها وتجاربها ومنزلتها وهم قطعاً يفوقون طلبة الجامعة في كثير من المجالات بما ذلك مجال الدراسة في الموضوع المعين الذي نالوا فيه الدبلوم.

على أن هذا الدبلوم - كما ذكرنا في نقطة الضمانات - لا يعطي حامله درجة وظيفية يعمل بها صاحبها في وظائف الحكومة أو القطاع العام، إن شهادة الجامعة العمالية أشبه بالسلعة المدعمة التي تريد الدولة من تدعيمها إفادة الطبقات الفقيرة، وشهادة الجامعة العمالية هي الحقيقة إلى جانب أنها ستقضي على نوازح الانتهازية والكسب الفردي، فإنها ستخلص الجامعة العمالية من الصراع المرير حول تسعير الشهادات، ولن تجد الجامعة العمالية حرجاً في منحها لهذه الشهادات، ولن تكون هناك حاجة لهيئات جامعية أخرى للاحتجاج، إن شهادة الجامعة العمالية سواء كانت دبلوماً أو بكالوريوساً، هي عملة غير قابلة للتحويل ولا تصرف إلا في دائرة الحركة العمالية، فليكيف الكهنوت الجامعي يده عن الجامعة العمالية.

ولا يعني الجامعة العمالية إلا قليلة أن يعترف بها المجلس الأعلى للجامعات أو تعتمد شهاداتها، فهذه مسائل لا تمس الموضوع الرئيسي الذي من أجله قامت الجامعة وهو الشيء الوحيد الذي نحرص عليه وأعني به خدمة الحركة العمالية وسد احتياجاتها الثقافية، إن الجامعة العمالية لا تريد شيئاً من الجامعات التقليدية ولا هي تقبل أن تتدخل هذه الجامعات في أي شأن من شئونها، على أن منح الجامعة العمالية شهادات (من دبلوم إلى بكالوريوس) بالصورة المعينة التي عرضناها سيكون له آثار عامة بعيدة المدى وثورية الطابع<sup>(١)</sup>.

---

(١) من المؤسف أن هذه التوصيات ضرب بها عرض الحائط وتدهورت الجامعة العمالية شيئاً فشيئاً حتى أصبحت جامعة هزيلة بين الجامعات تعطي شهادات وتنتقاضى رسوماً عالية ولا تفيد الحركة العمالية، وإنما هي عبء جديد على التعليم، وقد عالجتنا الموضوع بإفاضة في كتابنا «الجماعة العمالية». ملاحظة خاصة «بالمختار». جمال البنا