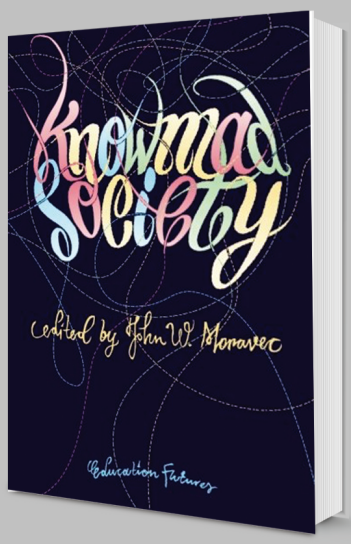
مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم للمعرفة
MOHAMMED BIN RASHID AL MAKTOUM KNOWLEDGE FOUNDATION

كتـــاب في دقـــائق
2018

ملخصات لكتب عالمية تصدر عن مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم للمعرفة

مجتمع المعرفة



تأليف

جون مورافيك

165

المبادرات والمشاريع

ملتقى العرب للابتكار
2030 LITERACY CHALLENGE
Dubai International Program for Writing
MOHAMMED BIN RASHID AL MAKTOUM KNOWLEDGE AWARD
SGS ISO 9001 UKAS MANAGEMENT SYSTEMS 005

في ثوانٍ...

يؤكد المؤرخون، ومنهم الدكتور محمد مرسي عبدالله مؤلف كتاب: «زايد.. ابن الصحراء صانع الحضارة»، أنَّ المغفور له الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان، طيَّب الله ثراه، تخرج في واحدة من أقدم جامعات العالم وأكثرها صعوبةً واتساعاً؛ ألا وهي جامعة الصحراء التي صقلت شخصيته متعدّدة الجوانب، كونه الابن الشجاع لصحراء الإمارات، التي في وهادها ترعرع وعلى رُباها نشأ؛ فمنذ أن شبَّ عن الطوق، شكَّلت الصحراءُ جامعته الكبرى بكل معارفها وحكمتها وفنونها وأخلاقها وتراثها وتكوينها للرجال الأشدَّاء، وهي ذات المدرسة التي نشأ وترعرع فيها رسول الإسلام محمد عليه الصلاة والسلام، وخلفاؤه الراشدون وقادةُ الفتوحات، وساسة الأمَّة الذين عَمَّروا الأرضَ ونشروا العدلَ والعلمَ وأثْروا الحضارةَ الإنسانية.

صنعت الصحراءُ شخصيةَ زايد متعدّدة الجوانب؛ زايد الوطني والمُصْلح والقائد العربي الغيور على أمته، فتعلَّم فنَّ التوفيق بين المُتنازعين، وكان من أوائل السياسيين الذين ابتكروا طريقاً بديلاً عمَّا يراه ويفكّر فيه المتنازعون. وقد تَعَلَّم من قبائل الصحراء مبادئ الشورى والاستماع للرأي الآخر، كما برزَ حبُّه للرياضة والصيد والقنص وركوب الخيل، ما صقلَ فيه الإرادة القوية، فكانت تلك عدَّته في تحقيق آمال شعبه.

وفي كتاب «مجتمع المعرفة» يُسلِّط «جون مورافيك»، الضوء على أهمية شغف المجتمعات بالمعرفة، حيث لا يتوقّف دور الحكومات على نشر الوعي التكنولوجي، وتمكين المعلمين والموظفين من أدوات العصر، والتخلّص من أساليب التعليم والمناهج العتيقة، ومتابعة أداء الطلاب والعاملين والعلماء بانتظام، سواء من خلال الأسرة أو المدرسة، وبناء مجتمع قادر على استيعاب الكفاءات والمنافسة. ويرى «مورافيك»، وهو مفكر مهتم بمستقبل المعرفة، أن دور الحكومات الذكية يشمل تسهيل التبادل المعرفي ووضع سياسات ريادية واستشرافية غير محدودة، تُمكِّن كل فرد في مجتمعاتها من معرفة ذاته، وإدراك وعيه بقدراته ووضعها موضع التطبيق. عندما يلعب كلُّ إنسان دورَه في التعلم والعمل والتعامل، وتُصمم منظومات الأداء العملي والمعرفي لوضع كل خبرة وفكرة في مكانها المناسب، تُصبح عملية التعلم فعلاً إنسانياً غريزياً، فتزدهر المؤسسات، وتتقدم المجتمعات في سُلَّم التنافسية الذي لا يعرف الحدود.

وعن تأثير التكنولوجيا ودورها العميق في اقتصاد المعرفة، يرى المؤلف «مالكولم فرانك» مع زملائه الباحثين في كتاب «ماذا نفعل عندما تعمل الآلة كل شيء»، أنَّ الآلات الجديدة المزوَّدة بالمعرفة والخوارزميات الذكية، قد تحل محلَّ الكثير من العاملين الحاليّين، ولكنّ تلك الآلات ستوفر فرصَ عملٍ جديدةً، وستمكّننا من ابتكار وتطوير نماذج أعمالٍ أكثر إنتاجية وإرضاءً لنا من أعمالنا الحالية. وهذا يعني ببساطة أنَّ النُّظمَ الجديدةَ سترتقي بمستويات المعيشة وستؤدّي إلى نمو اقتصادي واسع النطاق، وسيكون الاقتصاد العالمي أقوى بكثير ممَّا تخيَّلنا في السنوات المقبلة. وهذا يعني أنَّه عندما ستفعل الآلات كل شيء نيابة عنَّا، سيبقى لنا الكثير لنتخيَّلَه ونبدعَه ونبتكرَه.

جمال بن حويرب

المدير التنفيذي لمؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم للمعرفة

تأثير اقتصاد المعرفة

منذ أن أطل علينا عصر التكنولوجيا الحديث بكل احتمالاته وتداعياته وحسناته ومشكلاته، يعيش العالم في حالة من التأهب والترقب والمنافسة الاقتصادية الشرسة، في ظل العولمة وزوال الحدود والتغيرات المجتمعية والاتجاهات الإبداعية والإنجازات الابتكارية. وقد تمخض اقتصاد المعرفة الجديد عن مجتمع وسلوك اجتماعي وثقافة عالمية، تجلت أبرز ملامحها في بزوغ ما يعرف الآن باسم مجتمعات «الشغف المعرفي». وما زال نمط المجتمع المعرفي الحديث يطرح المزيد من الفرص والتحديات، ويُلقي على عواتقنا العديد من المسؤوليات. ففي ظل التقلبات الاقتصادية والطفرات العلمية والتعليمية التي تحكم عالمنا، حتى أصبحنا نعيش حاضراً مبهماً ومعقداً، فما بالنا بالمستقبل الذي يشي بالمزيد من المتغيرات الأكثر تسارعاً وتعقيداً!

من هنا ظهرت الحاجة إلى البحث عن سبل تأمين، وتحصين الأفراد والمؤسسات والمجتمعات ضد احتمالات وأزمات ومفاجآت المستقبل غير الآمنة. ولا يجد العالم إلى ذلك سبيلاً أفضل من التسلح بالعلم ونشر الوعي المعرفي بين مختلف الفئات والطبقات! هذا ما أدركته، وطبقته، بل وأتقنته مجتمعات الشغف المعرفي التي لا بد من تناول كل جوانبها في ضوء مستقبل العلم والعمل.

الشغف المعرفي تحت المجهر

يُسَّخر أصحاب الشغف المعرفي الأصيل نزعتهم الإبداعية وتوجهاتهم الفكرية الخلاقة للعمل والإنتاج والإنجاز في أي مكان وتحت أية ظروف. وهم يتمتعون بقدرة هائلة على إعادة تشكيل وصياغة بيئات العمل بشكل يولِّد المزيدَ من الفرص، ويَحفز على التواصل والإبداع. ويمكن القول بأن هؤلاء الشغوفين والمتلهفين للمعرفة يتصفون بالسمات التالية:

1. يأتون من مختلف الأعمار، والأنماط، والهيئات. فالشغف ليس حكراً على فئة دون سواها.
2. يصقلون خلفيتهم المعرفية من خلال جمع وتبادل المعلومات، والتواصل المفتوح، والخبرات العميقة والهادفة إلى مضاعفة قدرتهم على توليد الأفكار الإبداعية.
3. يطبقون ويُفعِّلون أفكارهم وخبراتهم على أرض الواقع عبر القنوات والمشروعات المؤسسية والاجتماعية المختلفة.
4. يحفزون الشبكات الاجتماعية، والعمل الجماعي، والتبادل الثقافي الذي يصب في مناهل الثقافات، والمجتمعات، والحضارات المختلفة.
5. يستخدمون الأدوات التكنولوجية الحديثة في حل المشكلات، وتجاوز الأزمات، وهدم الحدود الجغرافية والمكانية.
6. يرحبون بالتواصل المثمر الذي يقوم على تبادل الخبرات والمعلومات بين مختلف الأطياف في كل المجالات ومن كل القارات.
7. يطورون أدواتهم بشكل مستمر ليتبنوا كل ما هو حديث ويتخلوا عن القديم.
8. يُبدعون في بيئات العمل التي تنبذ التسلسل الهرمي وتدعم التداخل في الأعمال والمهمات ويعيشون في حالة دؤوبة من التشابك الفعال.
9. لا يهابون الفشل، بل يحولون الإخفاقات إلى فرص للتعلم وتعميق الخبرات.

رأس المال البشري والشغف المعرفي

تنطوي مجتمعات الشغف المعرفي بالضرورة على دعوة صريحة ومُلحَّة لاستبدال نظم وطرق التعليم التقليدية والقائمة على تنميط وتوحيد وتقييد العقول، بنظم جديدة تستثمر أدوات العصر لتخلق آفاقاً جديدةً وتُحوِّل المعرفة المجردة إلى معرفة تطبيقية تنعكس أصداؤها وتفاعلاتُها على الأفراد والمؤسسات والمجتمعات كمنهج أداء وإنتاج وتفاعل متكامل.

من واجبنا أفراداً ومؤسسات ألا نكتفي بابتكار الرؤى ووضع الافتراضات، بل وأن نحيلها إلى خطط واقعية وملموسة نفعلها يوماً تلو الآخر كي ننعم بمستقبل زاهر وزاخر. فلم يدع التقدم التكنولوجي المتسارع مجالاً للتفكير؛ فإما أن تنضم المجتمعات إلى هذا السياق المستقبلي الآن، أو سيفوت الأوان. ولا ضير في أن نبدأ مبادراتنا الكبرى في تطوير رأس المال البشري والعقلي بمبادرات صغيرة ومتتالية كي نتخلص تدريجياً من القيود التي تحول بيننا وبين مجتمع معرفي ديناميكي، يعمل ويتفاعل ويؤدي ويعطي بلا حدود.

ومن هنا، سنطرح فيما يلي إطاراً عملياً لاستيعاب المتغيرات والطفرات الاجتماعية المتنوعة، وهو إطار يتمحور حول ثلاثة أنماط مجتمعية نطلق عليها المجتمع 1.0 ، والمجتمع 2.0 ، والمجتمع 3.0 في إشارة إلى المجتمعات الصناعية، والمجتمعات المعرفية، وأخيرًا مجتمعات الشغف المعرفي، أو المجتمعات التي استوعبت عصر المعرفة، وبدأت تتجاوزه نحو استشراف مستقبل جديد.

المجتمع 1.0

يشير هذا النمط إلى المجتمعات القائمة على الزراعة والصناعة التي سادت في القرن الثامن عشر وحتى منتصف القرن العشرين. لقد تمحور النشاط الاقتصادي في بدايات تلك الفترة حول الشركات المملوكة للأسر والعائلات. كما اعتمد الأبناء آنذاك على التعلم في المنزل والعمل فيه وله أيضاً. وبالتالي تخلل الانسجام والتناغم تلك العلاقات الأسرية بشكل كبير، ليتعلم الأبناء من الآباء والعكس صحيح. أي أن التعلم والتحضر خلال تلك الحقبة الزمنية كان قائماً على العمل في إطار ما يعرف بالعلم التطبيقي، واكتساب الخبرة المهنية والإنتاجية من خلال التعلم بالممارسة، وتدريب كل أب لابنه، وكل جيل للجيل الذي يليه.

وفي ظل التطور الهائل للاقتصاد الصناعي، وما تبعه من ارتفاع في الأجور والمرتبات، دفع الآباء بأبنائهم – حتى الصغار منهم – إلى سوق العمل لينخرطوا في أعمال كثيرة ومتنوعة وأحياناً خطيرة، في سبيل توفير الدعم المادي للأسرة. ومع ارتفاع معدلات الإصابات والوفيات، تعالت الأصوات المنادية بحقوق الطفل والمنددة بممارسات الآباء، حتى رجعت الأمور إلى مسارها الطبيعي وانعزل الأبناء عن سوق العمل. ومع ذلك لم تختلف الأوضاع بالنسبة إلى الأبناء إلى حدٍّ كبير، حيث تم إجبارهم على الانضمام إلى نوع من التعليم المنهجي الموجَّه الذي يهدف في المقام الأول إلى تأهيل الطلاب للمشاركة في سوق العمل فور تخرجهم دون أدنى اهتمام بمهاراتهم الإبداعية والابتكارية!

المجتمع 2.0

يرتبط هذا النمط المجتمعي بعصر المعرفة الذي جاءت بدايته في النصف الثاني من القرن العشرين ليشهد توجهاً ملحوظاً نحو تثقيف وتعليم العمال. ويمكن هنا التفرقة بين نوعين من المعرفة: أولهما المعرفة الملموسة التي يسهل تناقلها بين الأفراد عن طريق الكتب على سبيل المثال، وثانيهما المعرفة الضمنية التي لا يمكن اكتسابها إلا من خلال العمل والممارسة والتجريب والتدريب، كالعزف على الآلات الموسيقية مثلاً. وقد ساعدت شبكات التواصل وقنوات النشر والتوزيع المعقدة التي نشأت المعرفة تحت مظلتها في ذلك الوقت، على بزوغ ما سُمي بعلم إدارة المعرفة، وانتشاره على أوسع نطاق، لا سيما في النصف الثاني من القرن العشرين. وقد أفضى هذا العلم إلى التخلص من القيود والحواجز المعرفية بين التخصصات والمجتمعات المختلفة، فصار العالمُ أكثر انفتاحاً وشغفاً بالتعلم مما كان عليه في مرحلة المجتمع 1.0 التي سبق ذكرها.

المجتمع 3.0

في حين يجد بعض الناس هذا النمط المجتمعي ضرباً من الخيال، يثق بعضهم الآخر في جدارته وقابليته للتنفيذ على أرض الواقع، بل وقد بدأت بالفعل عملية الانتقال إلى هذا النمط المستقبلي الريادي. وقد أسهمت ثلاثة دوافع ومحركات رئيسة في صياغة هذا المستوى الجديد، وهي:

1. التقدم التكنولوجي المتسارع والتغيرات الاجتماعية.
2. العولمة بنطاقها المتسع والانفتاح على صعيد العلاقات الإنسانية والمعرفية.
3. انتشار مظاهر الإبداع، وعلى رأسها المبتكرون الشغوفون بالتعلم والإثراء المعرفي.

لا شك في أن الطفرة التي ألمت بالقنوات والأدوات التكنولوجية الحديثة وما صاحبها من تغير في السلوكيات الاجتماعية قد فرضت الجديد والمزيد من التحديات التعليمية والمعرفية، التي أبرزت الحاجة إلى إعداد وتخريج جيل من الرواد الجديرين بمواجهة تحديات المستقبل القادمة. وبالمثل سهلت العولمة من عملية التبادل المعرفي لتخلق نوعاً فريداً من العلاقات وتفتح الآفاق لاكتساب وممارسة وتبادل المعرفة بشكل غير معهود. وبالتالي فنحن كمواطنين عالميين لم نعد شركاء في اكتساب المعرفة وحسب، وإنما شركاء في نشرها ومنحها للآخرين أيضاً. وهذا هو حجرُ الأساس لمجتمعات الشغف المعرفي.

التعليم غير المرئي

حين يتحول تفكيرنا من «ماذا» نتعلم إلى «كيف» نتعلم، يصبح التعليم لا مرئياً (أي ينتقل من مجرد قراءة الكتب إلى قراءة العقول والأذهان). من هنا يكتسب التعليم مكانة خاصة وذات طابع شخصي لدى كل المشاركين في عملية التعلم. كما أن التطبيق العملي للمعرفة الشخصية في ابتكار حلول إبداعية للمشكلات والأزمات يأخذ مكان الحلول التقليدية القائمة على المعطيات الثابتة والنتائج الراكدة. أي أن الطلاب يتحولون إلى صناع للمعرفة، لا مستقبلين لها فحسب. ومثلما تغيرت أساليب التعلم والعمل والابتكار، كان لا بد أن تتغير معها أدوات التقييم بحيث تقيس:

- التغيير الذي حدث.
- ما نجم عن هذا التغيير (هل كان أمراً متوقعاً أم مفاجئاً؟).
- ما إذا كان لهذا التغيير مردود إيجابي.
- كيف يستفيد الكثيرون من هذه التجارب المبدعة.

الاستخدام التكنولوجي الهادف

حين نأتي على ذكر التعليم غير المرئي وعلى غيره من عمليات التعلم الإبداعي، سرعان ما يتوارد إلى أذهان الناس التقدم التكنولوجي باعتباره من الأدوات التي قد تسهم في انتشار هذا النوع من التعليم. إلا أن الإبداع في مجال التعليم لا يشترط إقحام التكنولوجيا بالضرورة في كل مناحي العملية التعليمية. فلطالما منحتنا التكنولوجيا العديد من الفرص التي ظنناها مجدية وما كان منها إلا أن بددت أموالنا ووقتنا وجهدنا دون أدنى استفادة على الصعيد التعليمي. من هنا يقوم التعليم غير المرئي على الاستخدام «الهادف» و«المُركَّز» و«الممنهج» للتكنولوجيا بشكل يفيد ويضيف إلى التجربة التعليمية ككل. أي أن التعليم غير المرئي يلغي بعض آليات التعليم التقليدي ويختار من بين الوسائل التكنولوجية المتعددة ما يحفز الإبداع والابتكار والتخيل، ويصب في صالح المتعلم أولاً وقبل كل شيء.

التعليم الحر: توجه جديد لتعليم مفيد

يعتبر الإبداع، والمرونة، واتساع الأفق من أهم مقومات الصمود في وجه التغير المجتمعي والتعليمي المتسارع. وقد يتطلب ذلك تحفيز المتعلمين سواء كانوا صغاراً أو كباراً، على إعمال عقولهم وملاحقة شغفهم وأحلامهم، واكتساب الخبرات والمعارف الجديدة دون أن يُرهبهم شبحُ ارتكاب الأخطاء. فكيف لنا أن نُمهد لهم الطريق ونساعدهم على التكيف مع المتغيرات ومواجهة المجهول؟

في خضم بحثنا عن الأساليب التعليمية البديلة والأكثر فاعلية، كانت الطرق المتبعة في مدارس التعليم الحر هي الأكثر بروزاً وتميزاً. تقوم هذه المدارس على مفهوم رئيس وهو أن الناس مهيؤون بالفطرة لممارسة التعليم الذاتي واكتساب الخبرات من خلال اللعب، والفضول، والاستطلاع، والاستكشاف، وبالتالي فهم يمتلكون من الطاقة والحماس والوعي ما يؤهلهم للتعلم السريع دون الحاجة إلى عوامل ومؤثرات خارجية، ودون الاعتماد الكلي على الفصول والكتب الدراسية! فالطلاب والمعلمون سواسية، ومن شأن الطلاب أن يقرروا كيف يستثمرون وقتهم بالشكل الذي يناسبهم ويفيدهم دون أدنى تدخل من جانب الإدارة أو القائمين على التعليم.

مبادئ التعليم الحر

يقوم التعليم الحر على عدة مبادئ تمنح المتعلمين الحق في:

- أن يتخذوا قراراتهم بأنفسهم بشأن عملية التعلم وغيرها من مجالات الحياة اليومية. فمن حقهم أن يقرروا متى، وأين، وكيف يقضون يومهم، ما داموا قادرين على الإبداع والالتزام بمناهج مدروسة؛ سواء كانت معتمدة أو مفتوحة.
- أن يسهموا في اتخاذ القرارات الخاصة بإدارة العملية التعليمية ووضع القوانين، والتعليمات، والإرشادات، وكذلك العقوبات، والاستثناءات.
- أن يشاركوا في الاجتماعات والأنشطة التعليمية الداخلية والخارجية.
- أن ينعموا بالحرية المطلقة في التفكير والتصرف والإبداع، على أن ينال الخارجون عن القواعد المتفق عليها العقوبة الملائمة. أي أن هناك أسساً وأطراً عامة لا بد من الالتزام بها، مع منح هامش من التخمين والاستطلاع المدفوع بالفضول الفردي والإبداع الذاتي.

تؤمن هذه النوعية من مناهج التعلم بأهلية وأحقية الطلاب في تقرير وتحديد آفاق التعلم، ومن ثم لا نجدها تعمل وفق مناهج وطرق تعلم ثابتة أو حصص مقننة ومحددة الموعد، بل هي تسير بعفوية «منظمة» ووفق احتياجات ومتطلبات المتعلمين في كل مجال على حدة. كما أنها لا تتبع أساليب التقييم الإجبارية التقليدية، بل تترك للطلاب حرية اختيار الاختبارات التي تعكس مدى تقدمهم أو تأخرهم في مجال بعينه.

أهم ما يميز هذه المناهج والأساليب التعليمية هو المساواة التي تجمع بين كل الأطراف مع تلاشي الحواجز الافتراضية التي تعوق التواصل بين الطلاب والمدرسين والمديرين في غيرها من منصات التعلم. فمن حق الطالب أن يناقش معلمه أو موجهه حول أسلوب وطريقة الطرح في شتى الموضوعات. ومن هنا تتدفق أنهار المعرفة من مختلف الاتجاهات ليرتوي منها الجميع، وذلك هو جوهر التعلم اللامحدود والتعلم غير المرئي.

دور التعليم الحر في إثراء الشغف المعرفي

عندما ظهرت مدارس التعليم الحر للمرة الأولى في القرن العشرين، لم تكن تلك الحقبة الزمنية قد شهدت بعد تقدماً تكنولوجياً ملحوظاً كما هو الحال الآن، الأمر الذي يفند ادعاءات بعض المشككين بضرورة ارتباط التعليم الحر بالتكنولوجيا الحديثة. فالهدف الأول من وراء قيام ونجاح هذا النوع من التعليم هو ما يسمى بـ «الاختلاط العمري»، حيث تعتمد العملية التعليمية داخل وفق هذه المنهجية على التفاعل القائم بين جميع المستويات، وفي مختلف السياقات (رسمية وغير رسمية)، وبين شتى المراحل العمرية، وما ينتج عن ذلك من خبرات متنوعة.

فمن المؤكد أن مثل هذه الاستراتيجية التعليمية تسهم في ترسيخ العديد من المقومات لدى الطلاب، كالمرونة، وتقبل الآخر، والنظرة الفلسفية إلى الأمور، والعقلية التحليلية المتفتحة، والتواصل الفعال. كما أنها تحرر عقولهم من الاعتقاد القديم الشائع والقائل بأن المدارس هي المكان الأوحد للتعلم واكتساب المعرفة لتنمي – في المقابل – مداركهم كي تتبنى مبادئ التعليم المستمر التي تجعل من العالم بأكمله بيئة صالحة للتعلم. فمن خلال التفاعلات والمناقشات والاجتماعات التي تقوم في المجتمعات بكل أشكالها، نتعلم ما هو أسمى من النظريات الحسابية والمواقع الجغرافية!

كذلك تولي مدارس التعلم الحر اهتماماً خاصاً بتشجيع الطلاب على الاستخدام الهادف للتكنولوجيا، الأمر الذي يؤهلهم لاختيار مصادر معلومات ملائمة وموثوق بها، وانتقاء الجهات الأمثل لتبادل المعلومات والأفكار بشكل يحث على الإبداع والابتكار. حيث تُعمق هذه المنهجية ثقة الطلاب بأنفسهم، واعتمادهم على مجهودهم الخاص، ومن ثم إحساسهم بأهليتهم لاتخاذ القرارات في مرحلة التعلم، وفي كل مراحل حياتهم التالية.

التفاعل الاجتماعي

يعمد العقل إلى استخدام آليتين رئيستين لحثنا على التحرك والتصرف والإنجاز. الآلية الأولى هي «الترغيب»، التي نستجيب من خلالها للمؤثرات الإيجابية ونتبنى ردودَ أفعالٍ سريعة وفعالة. ويشكل هرمون «الدوبامين» العنصر الأهم في تلك العملية، حيث يفرزه الجسم بتلقائية لدى ممارسة العمليات والأنشطة المساعدة على البقاء والاستمرار – كتناول الطعام على سبيل المثال. «الدوبامين» هو المسؤول الأول عن توليد مشاعر السعادة والبهجة، وتركيز الانتباه، وترسيخ السلوكيات الإيجابية التي تتحول إلى عادات.

الآلية الثانية هي «الترهيب»، التي تحدث لدى تعرضنا لخطر ما يهدد بقاءنا. هنا تتأهب «اللوزة الدماغية» – وهي عضو مقارب إلى اللوزة شكلاً وحجماً، وتسكن منتصف المخ – باتخاذ رد فعل دفاعي بالاعتماد على مادة «الكورتيزول» التي تفرزها على الفور. يحفز «الكورتيزول» أجسامنا على فرض مسافة كافية بينها وبين مصدر التهديد كوسيلة للدفاع عن أنفسنا وحمايتها.

بالطبع لا تقتصر استجابة الجسد على المحفزات المادية بنوعيها فحسب؛ وإنما قد يُفرَز الدوبامين أو الكورتيزول نتيجة لبعض أشكال التفاعل والتواصل الاجتماعي التي تولّد مشاعر البهجة أو القلق. هنا تلعب آليات الترغيب والترهيب أبلغ أدوارها من خلال تحفيزنا على الاقتراب أو الانصراف عن مواقف وأشخاص بعينهم. أما الإطار المستخدم في وصف آليات الترغيب والترهيب في العلاقات والتواصل الاجتماعي، فيتألف من العوامل الاجتماعية الخمسة التالية، والتي يتجاوب معها العقل كما يتجاوب مع التهديدات والمكافآت المادية أو الملموسة:

1. المكانة الاجتماعية: ترمز المكانة الاجتماعية إلى موقع الفرد ضمن مجموعة، أو كيان، أو فئة بعينها. ويشكل استيعاب الفرد لمكانته العنصر الأهم في هذا الشأن. فكلما كان استيعابه لدوره إيجابياً ومحفزاً، تولدت لديه مشاعر البهجة والسعادة لتؤثر في علاقته بمن حوله. أما الاستيعاب السلبي للمكانة والقائم على التقليل من الشأن، والاستهانة بالنفس، واختزال الأدوار، ففيه تتحول العلاقات إلى مصادر تهديدات وما يصاحب ذلك من مشاعر إحباط وتحفز تجاه النفس والآخرين. فالأمر لا يتعلق بمكانة الفرد الحقيقية، وإنما باستيعابه وتصوره النفسي لها.

2. الاستشراف: يسعى الناس بطبعهم إلى تشكيل صورة – ولو جزئية – عن أحوال المستقبل. من هنا تنبع محاولاتهم لربط مفردات الواقع، وفهم مجريات ومفردات الحاضر ليفهموا كيف تسير الأمور، وكيف يمكن أن تسير مستقبلاً. ففهم الحاضر يصوغ التوقعات المستقبلية، ومن ثم يولد مشاعر الاطمئنان والأمان، ومن دونه يظل الإنسان حبيس مخاوفه حول مستقبل غامض الملامح.

3. التحكم: حين يفرض الإنسان قدراً من التحكم والسيطرة على الظروف المحيطة به، ويحظى بحرية واستقلالية الاختيار، فإنه ينعم بمشاعر السعادة والراحة النفسية وغيرها من المشاعر الإيجابية الناتجة عن إفراز هرمون «الدوبامين». وكلما تعاظم شعور الإنسان باستقلاله وإمساكه بزمام الأمور، ازدادت قدرته على التجاوب مع الأزمات والمواقف الصعبة، على عكس ما يحدث حين يفتقر إلى تلك المشاعر، فيقف مكتوف الأيدي أمام المواقف المختلفة، ومن ثم تتملكه الإحباطات.

4. المشاركة: الإنسان كائن اجتماعي يميل إلى المشاركة والتعاون بطبعه، وترك بصمته على مجريات الأحداث. تلك الروح التعاونية هي ما يُكسبنا الثقة بقدراتنا ويُشعرنا بأهميتنا ومكانتنا في المجتمع. أما الإنسان المنعزل فيعيش في خضم من مشاعر الحزن والأسى!

5. المساواة: حين يعيش الإنسان في ظل بيئة يحكمها العدل وتسودها المساواة بين كل الأطياف لينال كل فرد ما يستحق، يصل إفراز «الدوبامين» إلى ذروته لينعم صاحبه بسعادة وصحة نفسية لا مثيل لها. وعندما يسود الظلم والاضطهاد، يُفرز العقل الكورتيزول بكميات كفيلة بأن تجعل الإنسان يعادي كل من حوله!

الموظف المعرفي

يتميز الموظف المعرفي بالإصرار على توسيع نطاق ومصادر معرفته، وحرصه الدؤوب على التفاعل مع مختلف الخلفيات والثقافات، في مختلف بيئات العمل. وتزداد أعداد هؤلاء الموظفين الاستثنائيين يوماً تلو الآخر، مما يفرض على المؤسسات مزيداً من الفُرص والتحديات. كذلك يكرس هؤلاء الموظفون اهتماماً فريداً للتنمية الشخصية والمهنية، ويتمتعون بقدر هائل من الاستقلال، وتحمل المسؤولية، واستثمار وابتكار الموارد الجديدة، والمرونة فيما يتعلق بساعات العمل، والاستخدام التكنولوجي الهادف... إلخ. فلا عجب إذن أن تفشل الإدارة المؤسسية التقليدية

(القائمة على التدرج الهرمي والفصل بين المناصب) في توظيف أو حتى اجتذاب هؤلاء!

يفسر هذا المنطق توجه العديد من الأفراد إلى الأعمال الحرة والمشروعات المستقلة تجنباً للمعاناة من أشكال التوظيف التقليدية والمُقيِّدة، وسعياً وراء الاستقلال وتحقيق الذات. أما الشركات ذات الهوية المميزة، والرؤية الواضحة، والرسالة المؤثرة، فتستطيع أن تفرض نفسها في سوق العمل لتصبح أقصى أمنيات الموظفين الشغوفين بالمعرفة. تلك الشركات – مثل «أبل»، و«جوجل»، و«ميكروسوفت» و «نيتفلكس» و «علي بابا» – توفر بيئات عمل محفزة، وفرق عمل خلاقة يسعد ويفتخر بالانضمام إليها الكثيرون ليشاركوا ولو في تحقيق نجاحات عظيمة.

تنظيم رأس المال البشري

تلبي البيئات القائمة على إعداد الذات والمتمتعة بخصائص مجتمعات الشغف المعرفي، احتياجات الإنسان البيولوجية بشكل يحفز آلية الترغيب العقلية ويثبط آلية الترهيب من البيئات القائمة على التسلسل الهرمي، حيث يحول التسلسل الهرمي الصارم دون استيعاب الإنسان لمكانته الحقيقية، ودوره في المجتمع، الأمر الذي ينعكس سلباً عليه وعلى كل من حوله، بل إن تلك البيئات الهرمية تبقى بعيدةً عن محاولات استيعاب الحاضر، ومن ثم استشراف المستقبل أو التأهب له، إلى جانب عدائها لاستقلالية الفرد والتفكير الابتكاري – حتى وإن ادعت أو تظاهرت بعكس ذلك. فربما تمنح أفرادها الحق في الاختيار واتخاذ القرار، ولكنها في النهاية تتحكم في الأمور كما يحلو لها، ضاربة باختياراتهم عُرض الحائط!

أما المشاركة، فلا نجد ما يدعمها أفضل من مجتمعات ومؤسسات الشغف المعرفي. ففيها يتعاظم الشعور بالانتماء المنبثق من الالتفاف حول مجموعة من القيم والمبادئ والمفاهيم المشتركة والمتفق عليها. فلا عجب إذن أن تجمع العاملين بمثل هذه المؤسسات علاقات قوية وراسخة وفعالة. وفيما يتعلق بالعنصر الأخير والخاص بالمساواة، فبفضل التدفق السريع والمنفتح للمعلومات والبيانات في مجتمعات الشغف المعرفي أصبح بإمكان كل فرد أن يحظى بحصته من المعرفة المتداولة مقارنةً بالآخرين، ويُطالب بحقوقه المنقوصة، إن وجدت.

بالطبع لا يمكن الادعاء بأن المؤسسات التي تتبع هذا النهج تنعش وتزدهر بين ليلة وضُحاها؛ فترسيخ ثقافة الانفتاح والشفافية والحوارات الصادقة حول القيم والسلوكيات والقرارات ليس أمراً يسيراً. كذلك من الصعب أن تزرع بداخل كل فرد بذرة تحمل مسؤولية أخطائه وقراراته واختياراته. وربما تعاني تلك المؤسسات من تفاوت قدرة موظفيها على التعبير عن احتياجاتهم ومشكلاتهم. إلا أنه لا يمكن اختزال هذا كله بالنتائج التي تحققها مؤسسات الشغف المعرفي بمرور الوقت.

فما بين الإنجازات التي يحققها الموظفون، والالتزام الذي يتبنونه، والثقة التي يتبادلونها، وفوق كل ذلك السعادة التي تكتنفهم في كل يوم يتوجهون فيه إلى عملهم، تتربع مؤسسات الشغف المعرفي على قمة النجاح والتميز، وتكتسب من القوة ما يؤهلها لمواجهة متغيرات الحاضر وتحديات المستقبل.

نستخلص من هذا أن السر وراء اكتساب وترسيخ مقومات الشغف المعرفي لا يكمن في تغيير الأفراد، وإنما في تغيير بيئات العمل والثقافات التي ينتمون إليها.

العلاقات تصنع ثقافات

يعمل من يتمتعون بالشغف المعرفي في بيئات حافلة بالتحديات، ما يدعو إلى نمط جديد من التعلم والتثقيف المستمر غير المقيد بحدود المدارس والمناهج. يقوم هذا النوع من التعليم التبادلي على تبادل المعارف والخبرات والثقافات بين الفرد وزملائه ومعارفه، وكل من تضعهم الحياة في طريقه، ما يدعم عملية التعلم المستمر. لكي يؤتي التعليم التبادلي ثماره، يجب أن نتحلى بالمرونة في استقبال المعلومات والإسهامات التي يُقدمها إلينا زملاؤنا ورؤساؤنا. تساعدنا عملية التعلم المستمر على التمتع برحابة الصدر واتساع الأفق لنحقق الاستفادة القصوى من المصادر المتاحة بمنأى عن طرق التعلم التقليدي. وهنا تبرز أهمية التعلم التشاركي الذي نتبادل من خلاله المعارف مع من نثق بهم من ذوي الخبرات، ليرشدونا إلى الطريق القويم ويؤهلونا إلى التعامل مع فضاء المعلومات الشاسع بشكل ممنهج، ومنظم ومثمر.

ولكن يبقى هناك عائقان رئيسان يقفان في طريق من ينشدون التعلم التبادلي.

- العائق الأول هو الاعتقاد الشائع بضرورة التحاق الكبار بمؤسسات تعليم رسمية، أو استكمال كل المراحل الدراسية – كأن يُحضِّر الدراسات العليا أو يحصل على الدكتوراه في مجال ما – كي يلحق بأقرانه ويمتلك ما لديهم من علم ومعرفة. وكأن الإنسان لا يستطيع أن يعمق خبراته إلا من خلال «الرجوع إلى المدرسة» واقتفاء أثر أقرانه بشكل أو بآخر! يشكل هذا المعتقد حملاً ثقيلاً على عاتق الكثيرين. بسبب هذه المغالطة المنهجية ينصرف الناس عن التعلم المتبادل، ويتعاملون معه باعتباره «هواية متقطعة»، رغم أنه نمط تعليمي فعال ومؤثر يفيد الفرد والمؤسسة والمجتمع على حد سواء.
- العائق الثاني هو الندرة. قلما يجد الناس من هو جدير، وفي الوقت نفسه مستعد، لتقديم يد العون وتبادل خبراته مع الآخرين. فحتى في ظل ما نعيشه من انفتاح عبر الإنترنت وشبكات التواصل الاجتماعي، ما زالت علاقاتنا تتسم بالسطحية والأنانية، فنميل إلى السرية في التعاطي مع المعلومات. وكلما كانت المؤسسات والمجتمعات أكثر نضجاً معرفياً، نحت إلى الانفتاح والتغذية الرافدة المتبادلة للمعلومات ووضعها في خدمة الفريق، مثلما هي في خدمة الفرد.

تأثير الأقران في التعلم

الأشخاص الذين نلتقيهم في الحياة هم كتب متنقلة ومختلفة الأحجام والأشكال والموضوعات. بعضهم سهل القراءة، وبعضهم خزائن مغلقة يصعب النهل من مضامينها. بعض الأشخاص يتحولون إلى كتب مفتوحة ننتقي منها ما نشاء. فكيف لنا أن نحفز وننشر هذا النوع من العلاقات ليسود المجتمع؟ وماذا سيحدث إن تحولنا جميعاً إلى كتب مفتوحة لنتبادل العلم والمعرفة بمساعدة الوسائل التكنولوجية الحديثة؟ وكيف يؤثر هذا بدوره في مستقبل العلم والعمل؟ وماذا سيحدث لمؤسساتنا عندما نتحول جميعاً إلى «معلمين» و«متعلمين» مدى الحياة؟!

في محاولة لتطبيق هذه التجربة على أرض الواقع، حاول الموقع الإلكتروني E-180 أن يحد من ظاهرة الأنانية في تبادل المعلومات، فراح يجمع بين العقليات وأصحاب الاهتمامات المتشابهة في مختلف المجالات ومن مختلف الأقطاب؛ حيث تقوم فكرته على التعارف بين شخصين مهتمين بموضوع بعينه في جلسة مصغرة لا تزيد على ساعة، ليصقل كل منهم خبرة الآخر ويضيف إليها كل ما هو جديد في المجال.

فقد يتبادل المشتركون خبراتهم في مجال الاقتصاد، أو الرياضة، أو الطب، أو الرسم، أو الطهي، وغير ذلك الكثير. ومن ثم، ركز هذا الموقع على التحرر من قيود شبكات التواصل الاجتماعي التقليدية، ليجعل من التواصل عملية واقعية وهادفة ومؤثرة.

من خلال التجربة الفريدة التي قدمها موقع E-180، ثبُت أن ترسيخ التعليم التبادلي، وإمداد الأفراد بالأدوات اللازمة للتواصل وتبادل الخبرات، هو خير سبيل لبناء مجتمعات معرفية قوية يقل – بل يتلاشى – فيها الاعتماد على المعلومات المتدفقة عبر قنوات التواصل التقليدية، ليتنامى الاعتماد على العنصر البشري باعتباره مصدر المعلومات الأوثق والأجدر، لأنه بمجرد أن نتيح ونفتح القنوات، يتعمق التواصل، وتتلاحم الثقافات.

من الضروري أن ندرك أن هدفنا الأول هو أن نزيل الغبار عن العلوم والخبرات والمعارف والكوامن والطاقات المخزنة في عقول الأفراد وقلوب المجتمعات. فما جدوى العلم والخبرات والدراسات إن لم تفِد منها البشرية جمعاء؟ فمن شأن التعليم التبادلي والتشاركي بين

الزملاء والأقران وفي البيئات التفاعلية، إذا ما وضع في سياق ملائم وبين أفراد موثوقين، أن يثري حياتنا ويرسخ معارفنا وخبراتنا بشكل تعجز عنه حتى أفضل وأحدث الأساليب التعليمية. وهذا النمط التبادلي لا يقتصر على بيئة العمل، بل هو مطلب متجدد يجب نشر ثقافته في مراكز الأبحاث، وفي الجامعات، لينتقل بشكل تلقائي ويخترق الحواجز التي تحول دون مساهمته في الإثراء المعرفي للمجتمعات.

من الماهية إلى الكيفية

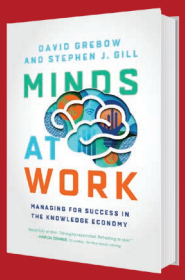
من الضروري استثمار الأدوات التكنولوجية الحديثة بشكل يُتيح للأفراد أن يعرفوا «كيف» يفكرون، لا «فيمَ» يفكرون. من هنا ظهرت الحاجة إلى إعادة صياغة توجهاتنا وعلاقاتنا مع التكنولوجيا. في الماضي، اعتمدت المدارس على نظم تدعم «ماهية» التعليم، لا آلياته وكيفياته وحيثياته. واتبعت الأدوات التكنولوجية المستخدمة في العملية التعليمية النهج ذاته. وبالمثل، حفزت مواقع التواصل الاجتماعي نشر ونسخ وطباعة واستقبال ومشاركة المحتويات، لا صياغتها وابتكارها. مثل هذه الأدوات لا تصلح إلا لتخريج جيل من الموظفين النمطيين، لا المفكرين المبدعين. من هنا صرنا بحاجة إلى التسلح بالتعليم المستمر، وإعادة صياغة أفكارنا لننافس محلياً وعالمياً. وهذا يعني أن التكنولوجيا التي تخاطب «كيفية» التعلم ولا تتوقف عند «ماهية» التعلم صارت مطلباً مستقبلياً ملحاً في المجتمعات التي تؤمن بأنها تستطيع أن تقود وتسود.

نهج جديد لمجتمع فريد

تعددت تبعات ومسؤوليات مجتمعات الشغف المعرفي لتشمل الجانبين الاقتصادي والاجتماعي أيضاً، وليس المعرفي والعلمي فحسب، ومن ثم صار لزاماً على الحكومات أن تستوعب وتُواكب هذا النهج الجديد، وإلا فاتها قطار المستقبل. يتسنى لها ذلك من خلال توفير قنوات التواصل وتبادل المعلومات – لا سيما الأدوات التكنولوجية الحديثة – بين مختلف الأطياف. يقودنا ذلك إلى تصور جديد لدور الحكومات الإلكترونية التي توظف شبكة الإنترنت في تحقيق التواصل الفعال مع مواطنيها، إلا أن الأمر لم يعد يقتصر على تواصلها معهم فحسب، وإنما وضع السياسات التي تيسر تواصل بعضهم مع بعض.

لا يتوقف دور الحكومات هنا على نشر الوعي التكنولوجي، وتمكين الباحثين والمعلمين والموظفين من أدوات العصر، والتخلص من أساليب التعليم التقليدية والمناهج العتيقة، ومتابعة أداء واحتياجات الطلاب بانتظام، سواء من خلال الأسرة أو المدرسة، وبناء مجتمع قادر على استيعاب الكفاءات والمنافسة المحلية والدولية. دور الحكومات الذكية يتجاوز كل هذا إلى التسهيل والتحرير من خلال سياسات ريادية واستشرافية لا محدودة، تمكن كل فرد في مجتمعاتها من معرفة ذاته، وإدراك وعيه بقدراته ووضعها موضع التطبيق. عندما يلعب كلٌ دورَه الإيجابي في التعلم والعمل والتعامل، وتُصمم منظومات الأداء العملي والمعرفي لوضع كل خبرة وفكرة في مكانها المناسب، تُصبح عملية التعلم فعلاً إنسانياً غريزياً وتلقائياً، فتزدهر المؤسسات، وتتقدم المجتمعات في سلم التنافسية العالمية الذي لا تحده حدود.

كتب مشابهة:

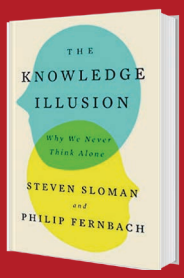


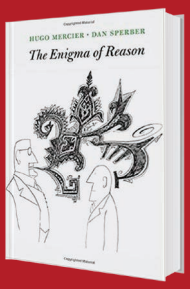
Minds at Work
Managing for Success in the Knowledge Economy.

By David Grebow and Stephen J. Gill. 2017.

The Knowledge Illusion
Why We Never Think Alone.

By Steven Sloman and Philip Fernbach. 2017.





The Enigma of Reason.

By Hugo Mercier and Dan Sperber. 2017.

قراءة ممتعة

ص.ب: 214444
دبي، الإمارات العربية المتحدة
هاتف: 3444 423 04
نستقبل آراءكم على pr@mbrf.ae

تواصلوا معنا على

MBRF_News
MBRF_News
mbrf.ae
www.mbrf.ae

qindeel_uae
qindeel_uae
qindeel.uae
qindeel.ae

قنديل | Qindeel
للطباعة والنشر والتوزيع
Printing, Publishing, and Distribution

Chopard
EYEWEAR

باريس غاليري
Paris Gallery

800-744
www.parisgallery.com
www.luxuryclub.com