مصرف لبنان
BANQUE DU LIBAN

التعلم مدى الحياة
إلى ما وراء المعرفة

كلمة رائد شرف الدين - النائب الأول لحاكم مصرف لبنان

بمناسبة حفل توزيع شهادات برنامج التعليم المستمر للعام ٢٠٠٩
٩ تشرين الأول ٢٠٠٩ | الجامعة اللبنانية الأميركية - بيروت

بسم الله

حضرة رئيس الجامعة اللبنانية الأميركية أستاذنا الكبير د. جوزف جبرا
زميلاتي وزملائي في الجسم الأكاديمي والإداري في الجامعة اللبنانية الأمريكية
عزيزاتي الخريجات، أعزائي الخريجين
الأهل الكرام،

اسمحوا لي أن استهل هذه المناسبة الغالية بالشكر والتقدير والعرفان. الشكر على توجيه الدعوة لي لأكون متحدثاً في مناسبة مفعمة بالفرح والأمل، والتقدير على تكريمي بأن أكون شاهداً على انطلاق

كوكبة جديدة من بناة الغد الأفضل. والعرفان لمنحي فرصة التواصل مع جامعة أحمل لها في وجداني كلّ التقدير والمحبة وخالص الأمنيات

أحبائي،

لطالما توافقنا على تقسيم عمر الإنسان إلى عدّة مراحل أبرزها مرحلة الحضانة، مرحلة التعلّم، مرحلة العمل والإنتاج، وأخيراً مرحلة التقاعد والشيخوخة. وبالتوازي، كان ثمّة تصنيف مكاني يتلازم مع تلك المراحل وهو عموماً: المنزل، المدرسة، الحقل أو المعمل، أو المكتب- أي مكان العمل- ثم المنزل أو دار العجزة.

ثبتت تلك التصنيفات أو أنها تبلورت ومورست على امتداد قرون عديدة وفي معظم الحضارات، مع بعض استثناءات هنا أو هناك. إلاّ أنها سرعان ما بدأت بالانهيار مع تفجر ثورة الاتصالات والمعلومات، ومع تلاشي الحواجز المكانية والزمانية مع ما واكب ذلك من تداخل المراحل والسياقات. هناك اليوم بين علماء النفس والتربية من يقول بأن السنوات الثلاث الأوَل من عمر الإنسان هي المرحلة الحاسمة في تكوين شخصيته وفي رسم خارطة طريقه للتعلّم والابداع. والواقع يثبت لنا أن ابداعات العلماء والنوابغ غالباً ما تتجلّى في مراحل متأخرة من أعمارهم، أي أنها ثمرة تعلّم في الكبر.

بامكاننا تجاوز النظريات، والتأمل في مجريات الواقع. لو شاء أحدكم، أو إحداكن، التقدّم إلى وظيفة جديدة، فعليه أن يعزّز طلبه ببيان السيرة الذاتية (CV). بعضها يقتصر على البيانات الشخصية والشهادات العلمية، وبعضها الآخر يحتوي قائمة بالخبرات العملية. وشتان ما بين هذه وتلك! لماذا هذا الفرق؟ لماذا يصل راتب المتخرّج حديثاً إلى حوالي ألف دولار بينما يصل راتب صاحب الخبرة إلى عدّة أضعاف ؟

لا بدّ أن السوق الاقتصادية، سوق العرض والطلب للموارد البشرية، تدرك بداهةً - أو عن وعي وتبصّر- أن المهارات والمكتسبات التعلميّة لصاحب الخبرة تفوق مثيلتها عند الخريجين الجدد.
وهي، أي السوق، تشتري كماً أكبر من المعارف والمهارات، وتقرّ بأن عملية التعلّم عند الإنسان لا تتوقف عند استلامه لشهادة التخرّج، بل تستمر وتنمو أثناء مسيرته المهنية التي يمكن استخلاصها من بين سطور الـ CV القليلة.

شهدت علوم الإدارة والتنظيم في السنوات الأخيرة ثورة مفاهيمية وتطبيقية. وهي تجمع على أن الميزة التنافسية لاقتصادات الدول والشركات لم تعد مرتبطة بالموقع الجغرافي أو وفرة المواد الأولية ونوعيتها، بقدر ارتباطها بمفاهيم الجودة. والأخيرة تتمحور حول مهارات الإنسان ومعارفه وطريقة عمله، حول الموارد البشرية. من المنطقي إذاً أن تسم المعرفة زماننا الحاضر، فنقول عنه أنه عصر المعرفة، أو اقتصاد المعرفة، أو ثورة المعلومات.

تزخر الأدبيات المعاصرة بالمفاهيم المعبّرة عن هذه التغيرات الثورية. نحن هنا اليوم في حفل تخريج دفعة جديدة في إطار برامج التعلّم المستمر في الجامعة اللبنانية الأمريكية. البعض الآخر يفضل استخدام تعبير التعلم مدى الحياة Lifelong Learning. هناك أيضاً تعلّم الكبار، وبناء القدرات، والتطور المستمر، وغيرها. والقاسم المشترك بين كل هذه التسميات هو الاستمرارية، أي فرضيّة أن هناك أساسا" معرفيا" أو قاعدة معرفية موجودة، والمطلوب البناء عليها وتطويرها.

لفتني في المنشور المعدّ للتعريف ببرنامج التربية الحضانية لديكم، تركيزه على شعار "Learn to Teach, Teach to Learn ". وما أنا بصدد التركيز عليه هنا هو Learn to Learn.
أي أنّ النقطة المحوريّة حسب منظوري هي تعلّم كيف نتعلّم، بل أكاد أقول أنها الخطوة الأساس. أنها تعلّم كيفية إدراكنا لاستراتيجيات التعلّم ومتابعتها وتقييمها، أي متابعة عملية التعلّم بحد ذاتها وتقييمها. فالـ Metacognition (وترجمتها الحرفية: ما وراء المعرفة) تساعد المتعلّم على إدراك العمليات التعلمية التي يخوضها، وضبطها وتوجيهها نحو عمليات أكثر كفاءة وفعالية. بتعبير آخر، فإن تخطيط الطريق التي نعتزم سلوكها لنتعلم أمراً ما؛ رصد عمليات الاستيعاب والفهم التي تستهدفنا ونستهدفها؛ وتقييم التقدّم المحرز باتجاه إنجاز المهمة التعلمية... هي المكونات الثلاث لمعرفة المعرفة أو لإدراك المعرفة.

لست هنا في وارد "افساد" بهجتكم بهذا اليوم عبر تنظيرات قد تبدو لوهلةٍ أنها خارج السياق. بل أقدّر أن مقولة معرفة المعرفة هي جوهر القضية. هي كانت على الأرجح حافزكم في لحظة معينة كي تكونوا جزءاً من قافلة الانطلاق نحو الغد الأفضل. ودعوتي إليكم أن تتبنوها ناموساً لصناعة هذا الأفضل يوماً إثر يوم، بل لحظة تلو لحظة. يواجه كلّ منا عشرات المواقف الذهنية يومياً، ومحصلة استجابته لهذه المواقف/ التحديات هي سيرته وشخصيته وعلّة وجوده بل مغزى حياته.

تتضمن الاستراتيجيات المتبعة لتعزيز الإدراك الذاتي لهذه العملية التعليمية المتلازمة مع تلك الاستجابة أن نطرح دوما على أنفسنا أسئلة مثل: ما الذي أعرفه عن هذا الموقف أو هذه المهمّة؟

أي من أنا إزاء هذا التحدّي وما هي نواحي معرفتي ونواحي جهلي بهذه المهمة؟ هل سبق لي وتعرضت لأمر مماثل، وماذا فعلت حينها، وكيف كانت النتائج؟ وإذا كان الموقف مستجداً، هل حصل معي أمرٌ يفيد أو بالإمكان القياس عليه؟ أو هل تحوي ذاكرتي خبرة شخص آخر تعرّض لموقف مماثل، وماذا فعل، وما كانت النتيجة؟

سمة عالمنا اليوم التغيّر. المتصفحون لمعلومات الشبكة العالمية يصدمون بملايين الصفحات التي تتضمن معلومات عن هذا الموضوع أو ذاك. أي أن هناك ملايين الخبرات ذات العلاقة.
رغم ذلك، نواجه دوماً بمواقف جديدة تستدعي خبرات متناسبة معها. لهذا نتحدّث عن استراتجيات، خرائط طرق، سيناريوهات، بدائل، إلخ. ولا نجزم بوصفات جاهزة وحلول ناجزة واستجابات اوتوماتيكية. نحن مدعوون دوماً إلى تنظيم أفكارنا ومعارفنا حول استراتيجية الاستجابة الفضلى، وإلى مطابقتها أو تطويعها/تعديلها تبعاً للموقف أو الوضع المطلوب مواجهته.

...وصولاً إلى واقعنا اليوم وهنا، واقعنا المرّ فيما عنى الفرص المتوافرة للعمل الكريم والخلاق، فإن الوضع المطلوب مواجهته هو مطابقة الكفاءات المتوافرة أو تطويرها، مع حاجات سوق العمل ومتطلباته. ما أنا واثق منه أن هذه الجامعة العريقة وبعض شقيقاتها وجهدوا في تطوير مناهج ومساقات تجسّر بين كفاءاتكم ومهاراتكم من جهة وبين سوق العمل من جهة أخرى.

لا بدّ لنا من الإقرار أن العوامل المحددة لسوق العمل وفرصه تتجاوز أحيانا - بل وغالباً- قدرات المعاهد والجامعات؛ سأعرض لعناوين رئيسية منها:

- السياسات الماكرو- اقتصادية؛
- المناخ الاستثماري بما فيه واقع البنية الأساسية؛
- التشريعات المتعلقة بالعمل؛
- شبكات الحماية الاجتماعية؛
- نظم التعليم وبناء المهارات والقدرات.

تعمدت أن أستأخر المهارات والكفاءات لا للتقليل من أهميتها، بل للتركيز على الممكن والمستطاع. أو ربما لتسليط الضوء على ما أنا منحاز تلقائياً إليه وعنيت به الموارد البشرية. صحيح أن واضعي السياسات والمستثمرين والمشرعين، كما العاملين في شبكات الحماية والقيمين عليها، هم جميعاً بشر، بل هم موارد يمكن تنميتها أو الضغط عليها باتجاه نحت بيئة مؤاتية للباحثين عن عمل... إلاّ أن الصحيح أيضاً أن الجامعات، وامتداداتها من مراكز البحوث ومعاهد الإعداد والتطوير(مثل CEP) هي بارقة الأمل في تشكيل المهارات البشرية الملائمة، وفي استنبات الحدائق اليانعة أذهاناً تسائل ذاتها دوماً عن الأفضل، وتسعى إليه.

ختاما" أكرر شكري معاهدا" إياكم أن أكون من موقعي البستاني النشيط، ومتمنيا" عليكم اعتبار تجربتكم محطة أمل وإشارة انطلاق وثقة، والسلام.

وشكراً.