الاستثمار الذكي .. التعليم والتدريب

نشر في جريدة أخبار الخليج بتاريخ 28 مارس 2021

بقلم: الدكتور زكريا خنجي

التعليم حق للإنسان، لذلك فإن الإسلام أمر به وفرضه على البشرية من أول آية نزلت في القرآن الكريم.

ذات مرة قال لي كوان يو مؤسس سنغافورة «أظن أنني لم أقم بالمعجزة في سنغافورة، أنا فقط قمت بواجبي نحو وطني فخصصت موارد الدولة للتعليم، وغيرت مكانة المعلمين من الطبقات الدنيا في المجتمع إلى المكان اللائق بهم، وهم من صنعوا المعجزة التي يعيشها المواطنون الآن، وأي مسؤول يحب بلده ويهتم بشعبه كان سيفعل مثل فعلي».

وذلك لأن التعليم هو الوسيلة الأهم لتحسين قدرات الإنسان العقلية والفكرية، فهو السبيل الذي يؤدي إلى تطوير الذات واكتساب المعرفة والثقافة وبالتالي تطوير المجتمع والدولة. فالتعليم – كما هو معروف – عبارة عن عمليّة منظّمة يُمارسها المعلّم؛ بهدف نقل المعلومات والمعارف المهاراتية إلى الطلاب، وتنمية اتجاهاتهم نحوها، ويُعدّ التعلّم هو الناتج الحقيقي لعملية التعليم، فنحن من خلال هذه العملية نهدف إذن إلى نقل الخبرات والمهارات والمعارف الجديدة إلى المتعلم، في بعض الأحيان

الأخرى يمكن تعريفه أو تعريف العملية التعلمية أنها النشاط الذي يُمارسه المُتعلّم بنفسه بالاعتماد على بعض المواد التعليميّة المُصمّمة بشكلٍ معيّن تساعده على التعلّم.

ولا نعتقد أن هناك إنسانًا في الكرة الأرضية هذه التي نعيش عليها اليوم يختلف معنا على أهمية التعليم، وحتى نستوعب ما نقول إليكم هذا المثال:

تشير التقارير إلى أنه في أوائل الخمسينيات من القرن العشرين تزايد القلق الأمريكي من الاتحاد السوفيتي الذي وصل إلى حد الهيستريا، حيث كانت أمريكا في حرب باردة مع الاتحاد السوفيتي، ولقد بات من المتيقن لدى الأمريكيين أن الاتحاد السوفيتي يحيك المؤامرات، ولقد زادت مخاوف الأمريكيين نتيجة تطور السلاح النووي الروسي مما زاد من الاعتقاد أن التفوق الأمريكي بدأ ينهار. عندئذ أوصت الجمعية القومية لمعلمي العلوم والجمعية الأمريكية لتقدم العلوم بضرورة تعديل مناهج العلوم لكي تساير التطور المذهل في المعرفة العلمية، وبالفعل حدثت بعض التغييرات في المناهج إلا أن هذا التغيير كان طفيفًا ولم يكن يخدم الحلم الأمريكي آنذاك.

في عام 1950 تم إنشاء (المؤسسة القومية للعلوم) والتي أخذت على عاتقها مواجهة مشكلة نقص القوى البشرية في العلم والهندسة وتدريب المعلمين لتطوير طرق تدريسهم، وكذلك إعادة النظر في الكتب

المدرسية المطبقة التي لم تكن صالحة للتغييرات العلمية والتكنولوجية. وفي عام 1957 تعرضت مناهج الفيزياء في أمريكا للنقد اللاذع من أساتذة الجامعات بعد إطلاق القمر السوفيتي (سبوتنك) والذي كان بمثابة مؤشر مهم يدل على تفوق العلوم الروسية، فسارعت الولايات المتحدة الأمريكية إلى علمائها تجمعهم وتحثهم على النظر في تطوير مناهج العلوم والرياضيات وإعادة صياغتها، ولهذا نشطت الجهود في أمريكا في أواخر الخمسينيات للنهوض بمناهج العلوم وظهر أكثر من 53 مشروعًا منفصلاً لتطوير مناهج العلوم تكلفت حوالي 117 مليون دولار.

وعلى الرغم من هذا التطور المهم في مجال التربية العلمية إلا أن التربويين اكتشفوا في السبعينيات أن مناهج العلوم التي طورت تناسب فئة معينة من الطلبة وهم العلماء والمهندسون، أما السواد الأعظم من الطلاب لم يكونوا من هذه الفئة، حيث إن المناهج في هذه المرحلة كانت تركز على الجانب الأكاديمي، ولا تأخذ في اعتبارها الجانب الاجتماعي للعلم أو الجوانب الشخصية للمتعلمين.

وخلال هذه الفترة دخلت على الساحة العلمية دولة صغيرة تحطمت بنيتها التحتية ولكنها لم تتهر معنوياتها وهي (اليابان)، وأدى ظهور هذا المارد التكنولوجي الصغير إلى استشعار الغرب بالخطر، ليس ذلك فحسب وإنما اتجهت إلى ضرورة الاستجابة لهذا التحدي العلمي الجديد.

فاستجابت كل الجهات لهذه النداءات وركزت معظمها على موضوع العلم والتكنولوجيا والمجتمع فضلاً عن استخدام الكمبيوتر في المدارس. ولكن استمر الأمر يسير بخطى متثاقلة وذلك بسبب أنها لم تكن منظمة حيث إنها كانت فردية حتى عام 1983 حيث صدر تقرير (أمة في خطر)، والتي ساهمت الحكومة الأمريكية في توجيهه ونشره والاعتناء به. ومن المعروف أن تقرير (أمة في خطر) أعدته لجنة مكونة من 18 عضواً يمثلون الحكومة والقطاع الخاص والتربويين من كافة أرجاء أمريكا، وكان الدافع الأساسي لإعداد التقرير – كما تشير التقارير – هو التحذير الذي أطلقه الكثير من المسؤولين عن التعليم في الولايات المتحدة من أن النظام التعليمي في أمريكا متخلف في مستواه عن بقية الدول المتقدمة الأخرى، واعتبار أن هذا يمثل خطرًا يهدد مستقبل الأمة الأمريكية.

ويمكن أن يلاحظ أن اهتمام الدول العظمي بالتعليم يأتي من مراكز القوة ومن أعلى السلطات، ويتم اختيار نخبة من العلماء والباحثين لتطوير هذا المرفق المهم في حياة الشعوب.

ومن ناحية أخرى فإن التدريب – سواء للموظفين أو غيرهم – يمكن أن يُعتبر خياراً استراتيجيًا لأي جهة أو دولة تتطلع إلى إعداد كوادر بشرية قادرة على تلبية حاجات العمل والتطورات والتغيرات السريعة التي تحدث في مجالات العمل والحياة بشتى تفريعاتها، فلقد وُجد أن مواكبة التطور الحاصل في مجالات العمل والحياة ذو أهمية كبيرة نظرًا إلى ما يُهيئه

التدريب للموظف والإنسان من معارف ومهارات جديدة تتطلبُها مهنته، أو من خلال تعرُفه على أفضل الحلول للمُشكلات التي يواجِهُها أثناء ممارسته لمهنته مما يُزيده تمَكُنًا في أداء عمله ويُساعده على تجنب الأخطاء، ليصل بذلك إلى المستوى المنشود الذي تطمح اليه أي جهة أو دولة تسعى للرقي والتقدم.

وتشير التقارير العالمية إلى أن التدريب يعمل على تنمية وتطوير وتوسيع آفاق السلوكيات الإداريّة ذات العلاقة بالمرونة في العمل، والتفكير المنظّم والتعامل والقدرة على حلّ المُشكِلات المُختَلِفة والتعامل معها، والقدرة على التأقلم مع التغييّرات وظروف العمل الجديدة، وامتصاص غضب الآخرين، وتنمية مهارات الاستماع والابتكار والاتّصال والتواصل والعلاقات والإشراف، وتحفيز الموظفين واستثمار قدراتهم بما يعود بالنفع على جميع أطراف المؤسسة والمجتمع.

وتشير مجلة التدريب الأمريكية الصادرة عام 2017 إلى أن إجمالي الإنفاق على التدريب في عام 2017م قد شهد قفزة نوعية في الولايات المتحدة بما نسبته (32.5٪)، حيث وصل إلى (93.6) بليون دولار، في حين كان الإنفاق في عام 2016م (70.6) بليون دولار، كما أظهر التقرير المنشور في المجلة أن إجمالي النفقات المرتبطة بالمخصصات المالية لمقدمي التدريب من المدربين، قد شهدت ارتفاعًا بلغ (41.6) بليون دولار مقارنة بالعام السابق 2016م، والتي كانت (37) بليون دولار، كما استقر إجمالي النفقات

المخصصة لجلب خدمات ومنتجات من خارج الشركات والمؤسسات، بما مقداره (7.5) بلايين دولار، كما كان الحال عليه في عام 2016م.

يقول أحمد كردي في بحثه المعنون (إدارة وتنمية الموارد البشرية في اليابان): «إن التدريب وتعليم المهارات الأساسية في اليابان يسهمان في إكساب الموظفين العقلية المنفتحة على العامة وإكسابهم الأساليب التي تجعلهم مواطنين صالحين، فالموظفون يتعلمون مهارات فن التعامل مع الآخرين ويتعلمون الأفكار اليابانية التقليدية مثل مكانة الفرد في المجتمع، فنجد أن صاحب العمل والموظف المستجد يستثمران في التدريب بغية تعزيز قيمة علاقة الفرد بالعمل.

فالتنسيق الوثيق بين التعليم النظامي والتدريب في مواقع العمل في اليابان هو الذي أدى إلى تطوير الموارد البشرية، ولقد أدرك اليابانيون أهمية التدريب على هذه العلاقات واعتبروه جزءًا من قضية تعزيز الأمن الوظيفي، ذلك أن أحد الأهداف الرئيسية للتدريب على علاقات العمل هو التقليل من حالات الفصل أو الاستقالة أو الانفصال غير الفعالة وخفضها إلى أدنى حد ممكن، والمتتبع لنظام التعليم والتدريب في اليابان يستنتج أن الذي عزز حافز التدريب في المؤسسات والشركات اليابانية إلى حد بعيد هو نجاح السياسات الاقتصادية والصناعية بصورة عامة ونجاح التعليم المدرسي النظامي في إعداد الطلاب للتدريب وغرس ثقافة العمل لديهم.

فلقد اعتمد الأسلوب الياباني اعتماداً قوياً على التدريب في مواقع العمل لبناء قوة عمل منتجة وذلك نهاية الحرب العالمية الثانية، وقد تفوق هذا الأسلوب على نظيره الأمريكي في التدريب فهو يعتمد على التدريب المقدم من مصادر خارجية مثل مراكز التدريب والمعاهد الخاصة به، والمدارس المهنية والحرفية، لذلك فإن اعتماد اليابان التدريب في مواقع العمل يعكس الاهتمام بالتدريب على علاقات العمل بدل الاقتصار على التدريب الفني والتقني.

يتلقى العاملون اليابانيون سواء كانوا موظفين أو عمالاً أو مديرين التعليم المتواصل والتدريب اللازم للعمل الذي ينجزونه طوال بقائهم في المنظمة».

ونحن هنا عندما نتحدث عن التعليم والتدريب ونحاول ربطهما بالاستثمار الذكي فإننا نحاول إيجاد تلك العلاقة أو الجسر الذي نعتقد أنه مفقود في الوطن العربي، فدولنا العربية ترفع راية التعليم، وهذا حق وإن كنا نرى العديد من التفاوت في المستويات التعليمية في ربوع هذا الوطن الكبير الممتد، وربما نختلف مع الجهات التعليمية أو نتفق معها، وهذا موضوع آخر، إلا أن هذه الدول نفسها للأسف تنظر إلى التدريب نظرة مختلفة تماماً إذ إنها وبكل بساطة يمكن أن تلغي الميزانية المرصودة للتدريب عند أول أزمة اقتصادية توجب عليها تقليص النفقات، وهذا واضح منذ عام 2009 عندما ضربت الأزمة الاقتصادية العالم بأسره، فهل هذا استثمار ذكي ؟