

بيان من أجل ثقافة المعرفة الحديثة

استشراف مبادئ العمل المستقبلي.

ثقافة المعرفة بكونها العمود الاستراتيجي للهيئات الادراكية

يتوجه البيان حيال كل الأفراد المنوطة بهم مسؤولية الادارة و التسيير المؤسساتي, ومكونات فرق العمل, وكذلك نحو هيئات القطاع العام و القطاع الخاص.

تعد القدرة على التعلّم الخاصة التي تميز غريزة البقاء للكائن البشري. فعلى مرّ التاريخ, تمكنت البشرية من التكيف مع المتغيّرات بفضل طبيعتها التعليمية, ليس بحسبها خاصة فردانية وانما أيضا جماعية.

ينبثق الذكاء الانساني من تجميع وتطبيق المدارك ومن التعلّم المتسارع ضمن منظومة جماعية. هذا التعلّم ينطوي على المدى الحسّي وليس فحسب العقلاني.

كان قد بدا في طي التناسي الى أن ظهر الكوفيد التاسع عشر ليضعنا أمام حقيقتين غير قابلتين للجدال. الحقيقة الأولى, يكمن تشخيص الوضعية الراهنة باعتبار أننا أهملنا أحقيّة التعلّم و أهميته. فعلى مرّ التاريخ, ليست هذه الظرفية الوهلة الأولى حيث نعاني من أزمة الوباء, كما أنه قد ظهرت بشكل قبلي اشارات و دلالات تنبئ بإمكانية حدوث أزمة كارثية كما هو الحال مع أزمة الكوفيد التاسع عشر. والحقيقة الثانية كوّن أن حضارتنا الانسانية تغدو رهينة التعلّم, و منه فإنّ انتاج اللقاح المجدي يعدّ السبيل الأوحد نحو التخلص من الأزمة الراهنة.

فالمورد الأساسي للهيئة أو المؤسسة الموجه نحو انتاج القيمة المستدامة يتمثل بالأساس في القدرة المعرفية لشركائها و متعاونيها, ومن ثم فان التسيير المميز لهذا المورد يكتسي أهمية بالغة.

أن الأوان لاعادة النظر في المنظومة الاقتصادية التي تولي الأولوية الى الانتاج الصرّف و الى النتائج المحدودة البعد, وذلك لافساح المجال أمام التعلّم المعرفي و الاعتداد بأبعاد لاملموسة كما هو الشأن بالنسبة للا مساواة و للبيئة.

ان الحاجة الى التحوّل الملحّ تعدّ حاجة أساسية, علّنا لن نتوفر على فرصة أخرى لتحقيقه.

يعتبر التعلّم والتبادل والتكامل المعرفي المرتكز الأولي لتحقيق الهدف المنشود.

هذا التشخيص للحالة ليس بجديد، فخلال السنوات الأخيرة بانّت مبادرات متعددة ترنوا الى أن يولى المجتمع و هيئاته أهمية محورية الى القيمة الانسانية للفرد و الى المعرفة. مما يرتّب عليه ضرورة الانتقال المتسارع من التكوين الى التعلّم المعرفي . هذا النداء وجد صدى غير كاف و متضائل لدى المؤسسات. بيد أن الظرفية الراهنة توجب علينا الوعي بكون أن وضعياتنا متداخلة و متشابكة و غير منعزلة البّة، وأن مواردنا محدودة.

ان المدراراك في عالمنا الراهن تغدو متجاوزة في ظرف وجيز نظرا لتواطر المتغيرات بشكل فجائي. و منه فان البديل و السبيل الأوحد للتأقلم مع الوضعية الجديدة يتمثل في امكانية تحقيق التعلّم المعرفي على نفس وتيرة التغيرات المتحوّلة فلاحياذ عن الاعتماد على الأفراد و المؤسسات المؤهلة و القدرة على تفكيك التركيبة المعرفية لاعادة تأسيسها و تطويرها على مبدأ تعلّم التعلّم. و لأجل التأسيس لتقافة التعلّم المعرفي، يتعيّن الاعتناد بالزيادة و بالتوجيه نحو التبادل و التكامل المعرفي في المؤسسات و بالتعاون التشاركي بين مكوّناتها.

ازاء هذه المرحلة المتّسمة باللايقين، فان العديد من الهيئات بدل تبنّى التنافس كمنحى رئيسي، توّجّعت الى التبادلات التشاركية لأجل تجديد نظم صيغية مرنة. لكنّ هذا الخيار ليس كاف تماما، حيث يتوجّب عليها أن تدرج التعلّم المعرفي كأساس حيوي للاستراتيجياتها، و لقيّمها، و لسيرورة العمل فيها. على اعتباره جزءا لا يتجزء من العمل نفسه، و ذلك ليس فقط لتجاوز المرحلة الراهنة و انما لاستشراف التحديات المستقبلية.

انّ الهدف الأساسي يتمثل في تموضع التعلّم المعرفي على نفس مستوى الانتاج العيني أو الانتاج التجاري.

يتعيّن علينا، حالما تمّ تجاوز هذه الأزمة. تحمّل مسؤولية تحويل مؤسساتنا الى مستوى أعلى ادراكا و ذكاء. فعلى سبيل المثال، تمّت البرهنة من قبل بعض الأفراد و المؤسسات على امكانية العمل عن بعد و تجاوز عقبات التحول السيبرناتي التكنولوجي. وبالتالي فانه علينا ان نلتزم بحفظ و مواكبة زخم حصيلة تجاوز الأزمة الراهنة. ان الهجتمع أو الهيئة رهينة البقاء بقدر قدرتها على التعلّم المعرفي. انّ الأشخاص الذين يتولّون ريّادة مؤسساتهم بصفتهم المسؤولين على تدبير العوامل الفاعلة في هيئاتهم، يتوجّب عليهم ان

يأخذوا الدور التقريري لأجل ضمان قدرتها على سيرورة التعلم المعرفي وعلى التحوّل. أنّه رهان الآني الحاضر و ليس فحسب الآتي المستقبلي.

و فيما يلي, المبادئ الممثلة لنداء ضرورة واستعجالية التعلم المعرفي الآن وحالا. وتنضوي على سلسلة من الاجراءات لتثبيت امكانية تحقيق الهدف المنشود.

المبادئ

اليوم أكثر من أي وقت مضى, علينا أن نأخذ العبر ممّا جرى على مدار الأزمة الراهنة...

يتعيّن على المؤسسات و روّادها أن يحيلوا النظر والتفكير في اعادة تخطيط وابتكار مقترحاتهم القيميّة لأجل تحيينها مع متطلبات العقد الاجتماعي و الاستدامة لأهداف الألفية الثالثة المعتمدة من قبل هيئة الأمم المتّحدة.

يعدّ التعلم المعرفي مسارا متوصلا على مدى الحياة. انه حقّ و واجب معني لكل الأشخاص, و يتّصل بكل الفعاليات على المستوى الفردي, و الجماعي, و المؤسساتي, و كذا على المستوى المجتمعاتي. لايمكن للأشخاص و لا للمجتمعات ان تتقدم دونما تعلّم.

و مع وضع عين الاعتبار الذكاء الجماعي للمؤسسات...

نحتاج أن نعتمد كلّ الرصيد المتراكم و المكتسب من المعرفة و الذكاء الجماعي لمؤسساتنا لأجل حلّ مشاكلها الراهنة و لاستباق تحديّاتها المستقبلية.

يجب تبني رؤية مستحدثة و موقف مغاير حيال العمل حيث يغدو التعلم المعرفي لبنة أساسية منه, و تتحوّل المعرفة الى الصالح العام. مما يحتمّ علينا أن نعتمد تنمية التعلم المعرفي كجزء من الاستراتيجية المؤسساتية.

و لأجل ابتكار واقع جديد عبر التعلم و المعرفة...

تدمج ثقافة التعلم كلّ الأشخاص الداخليين و الخارجيين للهيئة , وعلى هذه الثقافة المكوّنة أن تسمح بتأكيد قيم المؤسسة, و بتطوير مهاراتها, و بالدفع بالابتكار.

و لأجل تشجيع و تسهيل التعلم, فإن المؤسسات عليها أن....

تشخّص وتعطي الأولوية للصيرورات المحوريّة للتعلم المعرفي لأجل اعطاء قيمة المؤسسة.

تبتكر اطارا للمسؤولية التشاركية, و للريادات المؤزعة و الاندماجية, تلك التي تشجع الثقة المتبادلة و التعاون المشترك و تعمل على تهيئته, مؤكدة بذلك على تجربة التعلم دونما موارد و مقاربة به الاستفادة من الخطأ و من الصواب.

تضمن حوارات الثقافة و التعلم و التطوير مع كل الأشخاص المكونة, و ذلك بهدف تبادل الخبرات و المعارف, وخلق التزامات متبادلة, مع الأخذ بعين الاعتبار و القيمة الرؤى المختلفة نظرا لزمها الابتكاري.

توفير فضاءات و امكانيات و مضامين و أزمنة تسمح بالتأمل و التشارك و تبديل التصرفات بناء على وجهة الابداع و الابتكار.

تشجع الفكر النقدي و التحالفات الاستراتيجية الذكية مع مؤسسات موازية و ذلك لأجل اغناء التجربة و الرفع من القدرة التنافسية.

و بغاية الالتزام بعمل الممكن,...

يتوجب على كل الأشخاص ذوي مسؤولية التسيير و القدرة على الريادة أن يعملوا على مساعدة و مواكبة مجموع المؤسسة نحو تقوية مدارك تعلم التعلم, و الابتكار, و التعاون المثمر, و تنمية المهارات و تطوير الكفاءات في مداها الشخصي و التقني و الوصلي و التكنولوجي السبيرياتي...

يتحتم علينا تقوية استراتيجيات التعلم المعرفي و التنمية المستدامة لمجموعات العمل بالمؤسسة, و ذلك بغية تنزيل التحولات التي تعمل على الرفع من القيمة للمؤسسة. و توجيه تلك الاستراتيجيات نحو مضاعفة التأثير الايجابي لأهداف الألفية الثالثة المعتمدة من قبل هيئة المم المتحدة.

يتوجب التوجه نحو نظم التعلم المؤسساتي المتمحورة حول معطى الأشخاص, معتمدا التكنولوجيا, و الذي من شأنه ان يعضد التشجيع على العمل التشاركي لتسيير المعرفة الأساسية للمؤسسة.

هذا هو التزامنا,

و أنت, ألتزم معنا?