

2017

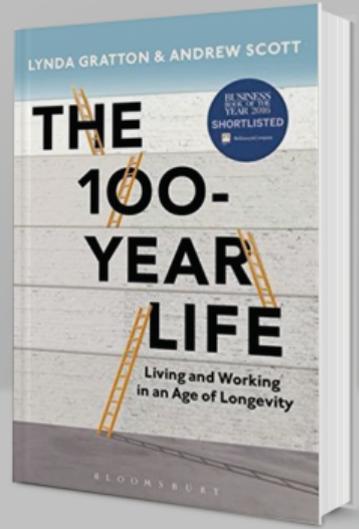
كتاب في دقائق

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

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

كيف نعيش حتى مئة عام

الحياة والعمل في عصر المعمرين



تأليف

ليندا جراتون

أندرو سكوت

129

الرعاية

بالعربي
إحدى مبادرات مؤسسة
محمد بن راشد آل مكتوم للمعرفة



QINDEEL | فنديل
EDUCATIONAL | التعليمية
www.qindeel-edu.ae

دولابنت
DU ADVENT

شريك استراتيجي



الإمبارات
للخدمات الإلكترونية
www.eres.ae

في ثوانٍ..



كانت رحلتي إلى دبي مختلفةً هذه المرة، إذ لم أنزل في أحد الفنادق العالمية الحديثة، والمحاظة برافعات البناء من كل الجهات، بل أقمْتُ في نزلٍ صغيرٍ ذي طرازٍ فنيٍّ عتيقٍ في حيِّ «الفهيدي» الأثري الذي يضمُّ مجموعة من المتاجر والمعارض الفنية في قلب المنطقة

التاريخية من «دبي»، التي تسمَّى «خور دبي»، وهي جزءٌ من مشروع تطوير منطقة الخور العتيقة وتأهيلها لتُصنَّف ضمن مواقع التراث العالمي لمنظمة «اليونسكو». هكذا وصفت «نايري بلانكبرج» مؤلفة كتاب: «المدن والمتاحف والقوة الناعمة» رحلتها إلى دبي وهي تعمل مع زميلتها «جيل دكستر لورد» على تأليف هذا الكتاب الذي يسعدنا أن نستهلَّ به أعداد هذا الشهر، في إطار تركيزنا على قوة دبي الناعمة التي جعلتها تحتل المركز الثالث عالمياً كأكثر المدن ديناميكيةً وقدرة على مواكبة التغيرات العالمية.

لقد شهدت «دبي» تحولاً جذرياً في العقود الأخيرة، ومن المقدَّر أن يصل عدد زائريها عام 2020 إلى عشرين مليون زائر، ما بين سائحٍ ومستثمرٍ ومن أصحاب المشروعات والعاملين، فالى دبي يأتي المستثمرون للاستفادة من الازدهار وأنماط الحياة الحديثة، ويأتي الضيوف والسائحون للتسوق من المتاجر الكبرى، والإقامة في الفنادق الفخمة، والاستمتاع بالطعام رائع المذاق والمتاح لجميع الزوار من مختلف الجنسيات من كلِّ مطابخ العالم، ومع وصول كلِّ القادمين إلى دبي، يكون في استقبالهم أبناء الإمارات في واحد من أفضل مطارات العالم وأكثرها اكتظاظاً، ليفتحوا أعينهم على مدينة زاخرة بالعوود والتناول، كما تقول مؤلِّفتنا هذا الكتاب التوثيقي الذي نقدّمه كمرجع أساسي للمهتمين بتأثير التراث والثقافة والمتاحف والعمق والعبق التاريخي في القوة الناعمة للمدن الناشئة.

أمَّا العدد الثاني لهذا الشهر «كيف يكون يومك مثمراً» فقد تناولت فيه الباحثة «كارولين ويب» دور العلوم السلوكية في زيادة إنتاجيتنا بالتكامل مع كلِّ من علم الأعصاب وعلم الاجتماع، فضلاً عن قدرتنا على استثمار نقاط قوتنا التي تساعدنا على بذل المزيد من الجهد للتحكم في أنفسنا وصناعة حظوظنا التي تجعلنا - بالمعنى الحرفي للكلمة - نحظى بالكثير من الأيام المثمرة التي تتعاضد خلالها إنتاجيتنا وتتوهج فيها سعادتنا.

وفي ثالث أعداد الشهر نقدّم ملخص كتاب: «كيف نعيش حتى مئة عام» لمؤلِّفيه «ليندا جراتون» و«أندروسكوت» اللذين يؤكِّدان أننا نشهد تحولاً استثنائياً يمكن أن يكون هبةً حقيقيةً إن تعاملنا معه بوعي، أو مشكلةً مُزمنةً إن لم ندرك أبعاده، فامتداد عمر الإنسان إلى مئة عام سيخلق للدول تحدياتٍ صحيةً واقتصاديةً جمّة، وكغيره من التحولات التي تواجهها البشرية يمكن الرضوخ لنتائجها، ويمكن أيضاً توقُّع عواقبه، وتحويل ما يترتب عليه من مشكلات إلى ابتكارات، فرحلة الأعوام المئة مثل رحلة الأميال الألف.. تحتاج إلى اتخاذ خطوات متتالية تحول مجرياتها من نقمة إلى نعمة، ومن مشكلة إلى فرصة.

جمال بن حويرب

المدير التنفيذي لمؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم للمعرفة

طول العمر من النعم العظيمة التي يتمتّع بها أبناء جيلنا الحالي، فنحن نعيش، في المتوسط، عمراً أطول من آبائنا وأجدادنا، بل إن أبناءنا وأحفادنا سيبلغون أعماراً أطول من أعمارنا. هذه الزيادة الحالية في متوسط العمر سيمسنا أثرها جميعاً، فعلى مدى مئتي عام مضت، ازداد متوسط العمر المتوقع للإنسان بمعدلٍ منتظمٍ بلغ عامين لكلِّ عقد من الزمن. وبات الآن بمقدور ملايين الأشخاص أن يتطلّعوا إلى حياة طويلة، ممّا يفرض بعض المتغيرات على أساليب وآليات العمل في المجتمعات والمؤسسات التي نعيش ونعمل فيها.

مشكلات العمر الطويل

في القرن العشرين قسّم علماء الاجتماع والاقتصاد حياة الإنسان إلى ثلاث مراحل: مرحلة التعليم، ومرحلة العمل، ثمَّ مرحلة التقاعد. وعندما نعرف أن متوسط العمر يزداد، وبطل سن التقاعد ثابتاً ندرك أننا أمام مشكلة كبيرة، لأنَّ التقاعد لسنوات طويلة يحتاج إلى معاشات سخية، ممّا يتطلب امتداد سنوات العمل، ومن هنا يصبح العمر الطويل نعمة ومشكلة، في حين أن إعادة هيكلة الحياة على هذا النحو ليست أمراً هيناً. ولنفكر في الأمر على هذا النحو: يتكوّن الأسبوع من 168 ساعة، وعدد الساعات لمن يعيش 70 عاماً هو 611 ألف ساعة، وعدد الساعات لمن يعيش 100 عام هو 873 ألف ساعة. فكيف سنستثمر هذا الوقت الإضافي؟ ماذا سنفعل به؟ وكيف سنرتب تسلسل مراحل حياتنا وأنشطتها أيضاً؟

التحوُّلات

أحدثت كلُّ من التكنولوجيا والعودة لتحوُّلات في أساليب معيشتنا، وهذا ما ستفعله التغيرات التي نحتاج إليها لتحقيق الاستفادة المثلى من حياة الأعوام المئة. وفيما يلي بعض المتغيرات التي نتوقّعها لمن يعيشون عمراً طويلاً.



العمل في الشيخوخة

إذا عشت مئة عام، وأدخرت 10% من دخلك، وتقاعدت براتب يبلغ 50% من راتبك، ففي أي عمر ستكون قادراً على التقاعد؟ تتطلب الاستفادة المثلى من هبة العمر الطويل أن يتقبل كل منا حقيقة أنه ربّما يضطرُّ إلى العمل حتى يبلغ السبعين، وربّما الثمانين من العمر.

وظائف ومهارات جديدة

في عصر الحياة الأقصر عمراً، التي تمتاز بأسواق عمل مستقرّة نسبياً، يمكن أن يستمرّ المرء في الاستفادة من المعلومات والمهارات التي أجادها في العشرينيات من عمره طيلة حياته المهنية دون أن يضطرُّ إلى اكتساب مزيد من المهارات. أمّا إن كنت ستواصل العمل عشر سنوات إضافية أو أكثر في سوق عمل سريع التغيّر، فإنّ حفاظك على إنتاجيتك لن يتعلّق بزيادة وتسمية معلوماتك فقط، بل بتخصيص جزء من وقتك لمواصلة الاستثمار في التعلّم واكتساب مهارات جديدة.

♦ **فاعلية إدارتك لذاتك ومواردك:** لا يمكنك أن تنعم بحياة مهنية طويلة ومربحة إذا استنزفت مهاراتك وصحتك وعلاقاتك ومدخراتك في شبابك.

تعدّد مراحل الحياة

الطريقة الوحيدة التي تصبح بها الحياة ثلاثية المراحل واقعية على مدار 100 عام هي الدخول في مرحلة ثانية طويلة وقائمة على العمل المستمر. قد يحقّق هذا توازناً في الناحية المالية، لكنّه سيكون مرهقاً ومملاً من النواحي النفسية والصحية والاجتماعية. من المؤكّد أنّ نمطاً جديداً من الحياة متعدّدة المراحل سيفرض نفسه. تخيّل أنّ لديك مهنتين أو ثلاثاً مختلفة ستحرص في مرحلة ما على الأذخار أكثر وتعمل لساعات أطول، ثمّ تحاول في مرحلة أخرى تحقيق التوازن بين العمل والأسرة، أو تعيد تصميم حياتك لتمكّنك من لعب دور اجتماعي وتطوعي إيجابي في مؤسّستك أو مجتمعك ككل.

ظهور مراحل جديدة

بدأت تظهر أخيراً مرحلة جديدة من مراحل الحياة لمن تتراوح أعمارهم بين 18 و30 عاماً. فمثلاً ساعد طول العمر وتطوّر التعليم على تعزيز مفهوم المراهقة، ثمّة شيء ما يحدث لأبناء الفئة العمرية التي تعقب مرحلة المراهقة. بدأت هذه الفئة بالفعل تستعدّ لعودة ومؤشّرات العمر الطويل لتبقي خياراتها مفتوحة وتستكشف بدائل جديدة، وهي بذلك تنأى بنفسها عن الالتزامات التي قطعها الأجيال السابقة على نفسها في هذه السنّ وتبحث عن أساليب حياة أخرى وخيارات جديدة. فمع تزايد التحوّلات وظهور مراحل جديدة ظهرت بعض التحوّلات في أنماط الحياة والهوية، وفضلاً عن اكتساب مهارات جديدة، بدأ الجيل الجديد يعيد تشكيل طريقة قضاء وقت الفراغ، مع تراجع التركيز على الاستهلاك والاستجمام لصالح الاستثمار وبدء مشروعات جديدة.



نهاية المراحل المتعاقبة

حيث يعيش المنتمون إلى فئات عمرية مختلفة مراحل حياتية متشابهة، كأن تجد مديراً أو موظفاً في الستين من عمره، وما زال يتابع أحدث معطيات التكنولوجيا كغيره من الشباب. ومن الواضح أنّ مثل هذا المزج بين الأعمار يحقق تناغماً وفهماً أكبر بين الفئات العمرية المختلفة ويساعد من هم أكبر سنّاً على الاحتفاظ بصفات جسمانية وسلوكية واجتماعية تنتمي إلى فئة عمرية أصغر، ممّا ينبئ بحياة مهنية أطول، ومن هنا ذوبان الفروقات بين الفئات وتأخر المرحلة التقاعدية.

بين 18 و30 عاماً بطريقة تختلف عن الأجيال السابقة، فهم يعيشون نمط حياة أكثر مرونة وأقلّ التزاماً حيث يفتحون باب الخيارات على مصراعيه.

ثانياً: بينما يمرُّ الأفراد بمزيد من التحوّلات، فإنهم يحتفظون بدرجة أعلى من المرونة. يُعرّف علماء الأحياء والنمو هذا باسم «استدامة المرحلة اليرقية»: أي الاحتفاظ خلال مرحلة البلوغ بسمات المراهقة التي تساعد على تعزيز المرونة والقدرة على التكيف وتجنّب التشبُّث بعبادات معينة.

ثالثاً: لأنّ العمر لم يعد مرحلياً، تنشأ صداقات أكثر بين الفئات العمرية المختلفة،

الحياة ذات المراحل الثلاث، التي تبدأ بالتعليم، ثمّ التربية، وتنتهي بالتقاعد، كانت قابلة للتنبؤ. فعندما يقول لك أحدهم إنّ طالب جامعي، فأنت تعرف أنّه ما بين الثامنة عشرة والثلاثين مثلاً، وعندما تعرف أنّه مدير تنفيذي فهو على الأرجح فوق الخامسة والثلاثين. أمّا عندما تسمع أنّ أحدهم صاحب مؤسسة، أو ابتكر تطبيقاً إلكترونياً في عالم الحاسبات والمعلومات، من المستحيل أن تقدّر عمره بناءً على هذه المعلومة فقط، وهذا هو ما نعنيه بامتداد فترة الشباب، التي يمكن أن تحدث بثلاث طرق كما يلي:

أولاً: يتصرّف بعض من تتراوح أعمارهم

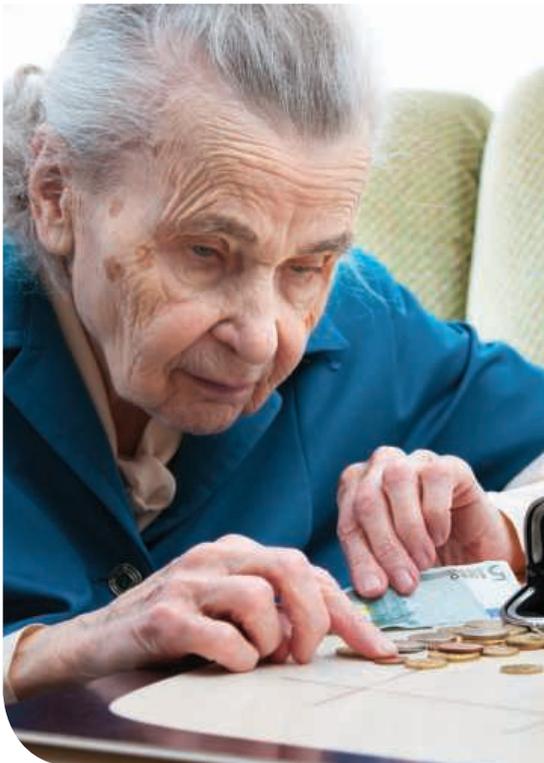
تحديات تواجه الحكومات

من المهم أن تتوجّه الحكومات نحو وضع إطار تنظيمي وتشريعي يمنح الأفراد خيارات بشأن الطريقة التي يُشكّلون بها المراحل المتعدّدة لحياتهم.

تأطير لثلاثة نماذج في هذا السياق:

كم يجب أن يدخر المرء من أجل تمويل معاش تقاعده؟ ليست هناك إجابة واحدة عن هذا السؤال، ولاستكشاف الاحتمالات، نقدّم لكم حالة «جاد» و«جميل» و«جمانة». وُلِدَ «جاد» عام 1945. وحياته نموذج للحياة ثلاثية المراحل (تعليم ثمّ عمل ثمّ تقاعد) مع متوسطّ عمر يبلغ 70 عاماً، يتناغم تماماً مع جيله. انتمى «جاد» إلى جيل استفاد من مصادر ثلاثة متميزة من التمويل لمعاش تقاعده: معاش حكومي، ومعاش من شركته، ومدّخراته الخاصّة. أمّا الميزة الكبرى الأخرى التي أفاد منها فهي أنّه عمل لمدة اثنين وأربعين عاماً وتقاعد لمدة ثمانية أعوام، فصار لديه أكثر من خمسة أعوام عمل لتمويل كلّ سنة من سنوات تقاعده، وهذا يعني أنّه لم يكن بحاجة سوى إلى ادّخار 4.3% من دخله سنوياً، وهي نسبة متواضعة وممكنة من الناحية العملية.

أمّا «جميل» الذي وُلِدَ عام 1971، فإنّ الحياة ثلاثية المراحل تنطبق عليه تماماً. «جميل» في منتصف الأربعينيات الآن، ومن المتوقع أن يكون متوسطّ عمره 85 عاماً. اتّبع الرجل المعايير الاجتماعية للحياة ثلاثية المراحل، ثمّ بدأ يكتشف أنّ هذا لن يكون مجدياً له، إذ يتعيّن عليه أن يكون على استعداد للتغيير والتحوّل والتجريب من أجل تحقيق أمانه الوظيفي والاجتماعي.



عام يعدُّ أمراً يتجاوز القدرات المائيّة لأغلب الناس. عندما يمتدُّ العمر، لا يكون لدى الأفراد خيار سوى العمل لسنوات أطول، فمن دون فترات العمل الأطول هذه، من الصعب جمع مدخّرات كافية لتمويل تقاعد يستمرُّ مدّة تبلغ نصف إجمالي عدد سنوات الحياة المهنيّة على الأقل، ومثل هذه النتيجة ليست غير مقبولة فقط، بل ومنفّرة أيضاً. ففكرة امتداد عدد سنوات العمل تبدو فكرة مرهقة، ومع ذلك فإنّ النفور الناجم عنها يعود إلى أنّنا نستنبط توقّعات المستقبل من الماضي، ونفترض أنّ هيكل الحياة العمليّة الطويلة سيتبع نموذج الحياة التقليديّة ثلاثيّة المراحل، فإذا ما فكّرنا بطريقة أكثر إبداعاً وتجنّبنا نموذج المراحل الثلاث، فإنّ الخيارات ستصبح أكثر جاذبيّة.

وُلدت «جمانة» عام 1998، وهي فتاة شابة تنتمي إلى جيل يمكن أن تمتدَّ أعمار أبنائه في المتوسّط إلى 100 عام، وهي تعرف كأبناء جيلها أنّ الحياة ثلاثيّة المراحل لن تكون مجدية بالنسبة إليهم وهم يخطّطون مسار حياتهم بشكل مختلف من البداية. وبسبب وجود فارق 15 عاماً بين متوسّط عمر «جمانة» مقارنة بـ «جميل»، فإنّها ستجد أنّ الحياة ثلاثيّة المراحل على أساس التقاعد عند سنّ 65 ستكون خارج حدود قدراتها المائيّة، وسيكون عليها ادخار 25% من دخلها كلّ عام لتحقيق معاش بنسبة 50% من راتبها النهائي، فإن لم تتلقَ «جمانة» أيّ معاش حكومي، فسيرتفع معدّل الادخار الذي تحتاجه إلى 31%، وهذا يعني أنّ الحياة ثلاثيّة المراحل مع التقاعد عند سن الـ 65 في إطار حياة تمتدُّ مئة

على غرار «جاد»، يريد «جميل» أن يوفّر لنفسه معاشاً بقيمة 50% من راتبه الوظيفي، وبافتراض أنّه يخطّط للتقاعد حين يبلغ 65 عاماً، فيتعيّن عليه أن يدخّر 17.2% من دخله كلّ عام. تحقيق التوازن هنا أكثر صعوبة بالنسبة إلى «جميل» لأنّه لم يكسب معاشاً من المؤسّسة، ومن هنا يتحتّم عليه أن يموّل معاشه بنفسه بمضاعفة مدخّراته، وهو على العكس من «جاد»، سيعمل مدّة 44 عاماً، ويتقاعد مدّة عشرين أخرى، وفي حين أنّ النسبة التقريبيّة بين سنوات العمل وسنوات التقاعد في حالة «جاد» هي 1:5، فإنّ هذه النسبة في حالة «جميل» هي 1:2 تقريباً. ولكي يحقّق «جميل» هذا التوازن، يبقى أمامه خياران: إمّا العمل لفترة أطول كي يخفّف العبء المالي، أو التقاعد في سنّ الـ 65 والقبول بمعاش أقلّ بكثير.

بيئة العمل في المستقبل

سيكون هناك تغيير كبير يتطلّب أن يكون الأفراد أكثر مرونة فيما يتصل بمهاراتهم وموقعهم المحتمل، وستطرأ تغييرات كبيرة على أصحاب الأعمال، ويتنبأ الخبراء بأنّ تغييرات هائلة ستطال المؤسّسات أيضاً. في المستقبل، ستحاط المؤسّسات الكبرى بشبكة من المؤسّسات الصغيرة والناشئة. هذه المنظومات التي ستألّف من مؤسّسات ذات أعداد أقلّ وغالباً أكثر تخصصاً من العاملين، ستكون أماكن للتطور والنمو، وقد تضمّ بعض تلك المؤسّسات أكثر أنواع العمل إثارة للاهتمام، ففي القطاع الدوائي مثلاً، غالباً ما تأتي الأبحاث المهمّة والجذريّة من مؤسّسات صغرى متخصصة تركّز على نطاق ضيق جداً، ولا تتخصّص سوى في شيء واحد. وتتزايد أعداد مثل هذه المؤسّسات القادرة على المنافسة نظراً إلى أنّ التكنولوجيا قلّت من عوائق الوصول إلى هذا النوع والمستوى من الأبحاث، ونتوقّع أن تزدهر المؤسّسات الصغيرة وتزداد قيمتها السوقيّة، وما تلبث أن تتحوّل إلى مؤسّسات كبرى. هذا وستوفّر هذه المنظومات فرص عمل كثيرة، وستظلّ المؤسّسات الكبرى محتفظةً بحجمها وفرصها الإداريّة، لكنّ الذي سيُضاف هو التوظيف الأكثر تركيزاً ومرونة على مستوى المشروعات الأصغر حجماً. وعند النظر إلى الأعوام المئة التي يمكن أن تحياها



تخفيض عدد ساعات العمل إلى 6 ساعات يومياً، ممّا يعني أنّ دورة العمل اليومية على مدار أربع وعشرين ساعة ستحتاج إلى أربعة أدوار أو نوبات عمل، بدلاً من ثلاث نوبات.

أكثر انتشاراً، وأرخص ثمناً، وأكثر تعقيداً. وإضافةً إلى توفير مصادر للدخل، نتوقّع أن تساعد تلك المنظّمات الناس أيضاً على تحقيق التوازن بين العمل والمنزل وفي أوقات الفراغ على نحو أفضل، ففي السويد مثلاً تمّ

«جمانة» وأبناء جيلها، سنجد أنّ المرونة التي توفّرها المنظومة الجديدة تجعل احتمالات العمل الحرّ في مراحل معيّنة خياراً فعّالاً وممكناً، فالتكنولوجيا التي تربط الأفراد بمؤسّسات ترغب في شراء مهاراتهم تصبح

الأصول غير المادية

تلعب الأصول غير المادية دوراً جوهرياً في حياتنا، ففي حين أنّ المال مهمٌّ جداً، لا يصبح أبداً غاية في ذاته، فنحن نكسب المال لما يمكن أن يحققه لنا، وبالنسبة إلى أغلب الأفراد فإنّ الحياة الجيدة هي التي تجتمع فيها عناصر متعدّدة تشمل أسرة داعمة، وأصدقاء رائعين، ومهارات قويّة، ومعلومات كافية، وصحةً بدنيّة وعقليّة جيّدة. وجميع هذه الأصول غير المادية لا تقلُّ أهميّةً عن الأصول الماديّة، وتلعب دوراً جوهرياً في بناء حياة مثمرة. وقد قسّمنا الأصول غير المادية إلى ثلاث فئات هي: أصول منتجة، وأصول حيويّة، وأصول تحويليّة.

الأصول المنتجة

هي الأصول التي تساعدنا على أن نكون منتجين وناجحين، ومن هنا فهي ترفع مستوى دخلنا، ومنها:

◆ **المعلومات والمهارات:** هي مكوّن أساسي من مكوّنات هذه

الفئة. ففي حياة الأعوام الممتّة، يجب أن ينصبّ التركيز على اكتساب معلومات ومهارات عالية القيمة، أي معلومات ومهارات مطلوبة ومفيدة ونادرة، ويصعب تقليدها، ومن هنا يصبح من يمتلكونها أكثر تميّزاً من غيرهم، ويُفترض أيضاً أن تصعب الاستعاضة عن هذه المعلومات والمهارات، فهذه الميزة الأخيرة أكثر عرضة للتطور، وهي الأكثر تحدياً وصعوبة فيما يتعلّق بعمليّة التعلّم والخيارات التعليميّة.

◆ **الشبكات والعلاقات:** تشكّلان جانباً مهماً من جوانب

الأصول المنتجة، ونطلق عليهما اسم «رأس المال الاجتماعي المهني»، فالعلاقات القويّة تعمل على تدفق المعلومات بسهولة بين الأفراد، وتساعد على تعزيز إنتاجيتك وابتكارتك. ويرجع هذا إلى أنّ العلاقات التعاونيّة الوثيقة والغنيّة بالثقة والسمعة الطيبة، تتيح لك الوصول إلى جوانب معرفيّة وإدراكيّة أوسع نطاقاً من رصيدك المعرفي الشخصي، وممّا يلعب دوراً جوهرياً في تنمية الأصول المنتجة تلك الشبكات التي تركز على العمل، وتشمل الزملاء الذين تربط بينهم علاقات قويّة أساسها الثقة.

◆ **سيرتك الشخصية:** هي جزء من قيمك غير المادية.

فإذا كنت تتمتع بسمعة طيبة، فسيثق الآخرون بقدرتك على التصرف بكفاءة في مختلف الظروف. وفي إطار بناء الأصول المنتجة، يمكن أن تكتسب السمعة الطيبة أهميّة كبيرة؛ لأنّها تمكّنك من تحقيق حقّ الاستفادة من رصيدك القيم من المهارات والمعلومات بطريقة مثمرة وبناءة، ويمكنها أيضاً أن تؤثر بعمق في رأسمالك الاجتماعي الاحترازي.



الأصول الحيويّة

هذه الأصول تتعلّق بالصحة العقلية والبدنية والرفاهية، وهي تشمل علاقات الصداقة، والعلاقات الأسرية الإيجابية والشراكات، إضافة إلى اللياقة والصحة البدنية. ويُعدّ اتباع النصائح العملية حول الحياة الصحية ركيزة جوهرية من ركائز الاستفادة المثلى من هبة طول العمر، فنوعية الطعام الذي تأكله، ومقدار ما تتناوله منه، وممارستك تمارين رياضية محدّدة بانتظام، كلّها جوانب مهمّة من استثمارك في الأصول الحيويّة، كما أنّ التوتر عدوّ الحيويّة، فبناء الأصول الحيويّة وتعزيزها يتعلّق إلى حدّ كبير بتجنّب التوتر في العمل والسيطرة على أسبابه. إضافة إلى ذلك، تساعدك شبكة صداقاتك الوثيقة والإيجابية على الاحتفاظ بصحتك العقلية وسعادتك، كما تسهم في تعزيز أصولك الحيويّة، فغالباً ما تكون علاقات الصداقة المتجدّدة هذه متعدّدة الجوانب أو بعبارة أخرى، فأنت تعرف صديقك عبر ظروف مختلفة، وأدوار مختلفة أيضاً في المنزل ومع أسرته، وتجمعكما بعض الاهتمامات المشتركة، وغالباً ما تكون هذه العلاقات مشحونة عاطفياً، أي إنك تستثمر مشاعرك وعواطفك، وإذا انتهت صداقتكما أو تغيّر حالها، فستشعر بالانزعاج وأحياناً بالحيرة. إنّها العاطفة التي تجلب الدعم الضروري من أجل تعزيز الحيويّة.



”

تتطلّب الحياة متعدّدة المراحل من مختلف الضمات العمريّة الاحتفاظ بسمات مرحلة الشباب من حيويّة

66

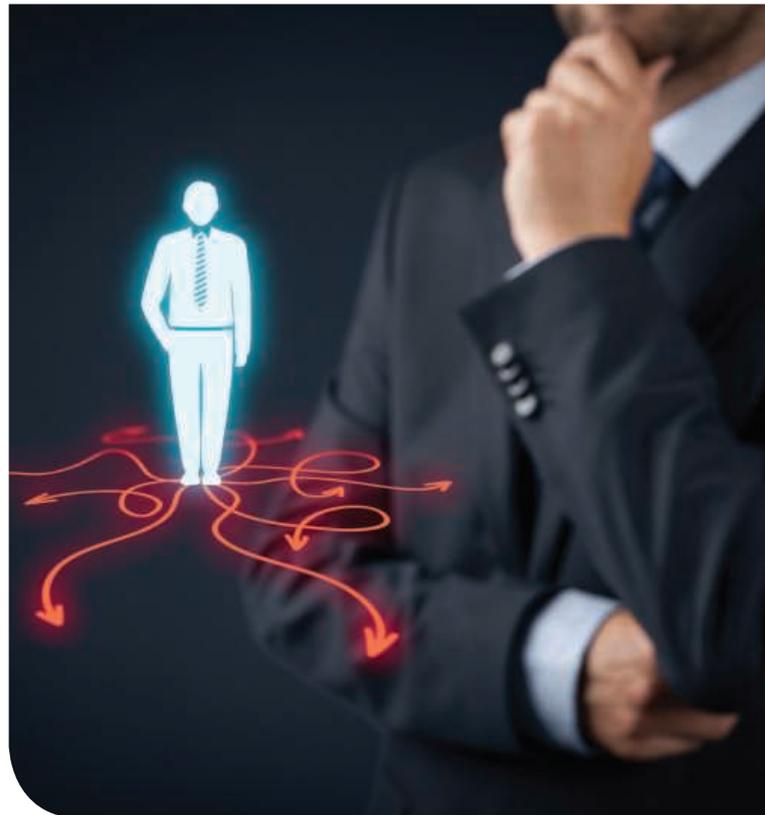
ومرونة وابتكار واستمتاع، لتمكين قدرات الإنسان من دعم المبادرات الجديدة

الأصول التحويلية

عبر حياة تمتدّ مئة عام، سيمرُّ الناس بتغيّرات كبيرة وتحولات كثيرة، فإذا كانت الحياة متعدّدة المراحل هي الطريقة المتبعة لتحقيق التوازن بين الأصول المادية والأصول غير المادية، فإنها ستتطلب تنمية فئة جديدة من الأصول، وهي الأصول التحويلية التي تشمل معرفة الذات، والقدرة على الوصول إلى شبكات علائقية متنوّعة، والانفتاح على تجارب جديدة.

عناصر التحول:

1. لا يحدث التحول الناجح إلا بقدر من فهم الذات بوضعها الحالي والمستقبلي. ويتطلب فهم الذات استقصاءً مستمرّاً للماضي والحاضر والمستقبل.
2. يحتاج الناس في المراحل الانتقالية إلى الوصول لمجتمعات جديدة، فهؤلاء الذين تمكّنوا بالفعل من تشكيل شبكات ديناميكية ومتنوّعة، سيشعرون بأنّ التحول أسهل مقارنةً بغيرهم، ويفضل هذه الشبكات، سيجدون في السياق الاجتماعي الأكثر رحابة نماذج يُحتذى بها وصوراً ورموزاً لما قد يصبحون عليه.
3. عملية التحول ليست خاملة، فالأفراد يفكّرون في الطريقة التي يتغيّرون بها، بل ويتحرّكون من أجل إحداث هذا التغيير، وترحيبهم بالتجارب الجديدة هو ما يضمن على أصولهم التحويلية قدراً من الديناميكية.



مراحل جديدة لحياة الأعوام المئة

أن تعيش حياة أطول فهي في نهاية المطاف هبة من الله، فخلال هذا المدى الزمني الطويل، ثمة فرصة لصنع حياة هادفة وذات معنى. وبعيداً عن قيود الحياة ثلاثية المراحل، نرى مراحل جديدة تخرج إلى النور لتُهيئ فرصاً لصنع حياة يتحقق فيها التوازن بين الأصول المادية وغير المادية. وهذه المراحل الجديدة تشمل: الاستكشاف، والإنتاج المستقل، والحفاظة. يتمثل أحد أكثر الجوانب اللافتة للنظر في نشأة هذه المراحل الجديدة في أنها غير مرتبطة بعمر. فمع الحياة متعددة المراحل والطرق المتنوعة لتنظيم الأنشطة، لم يعد هناك تزاوج بين العمر والمرحلة، ولذلك فإن مراحل الاستكشاف، والإنتاج المستقل، وحفاظة النشاطات، أصبحت مناسبة لكل الأعمار.



الاستكشاف

الاستكشاف هو فترة اكتشاف أو رحلة نكتشف خلالها شيئاً عن العالم وعن أنفسنا أيضاً. المستكشفون يرتادون العالم ليعرفوا مكوناته وطبيعته وما يحبونه وما يجيدونه، ولكن لا يوجد هدف موحد لكل المستكشفين، فبعضهم «باحثون» ينطلقون في رحلتهم من أجل التوصل إلى إجابة عن سؤال ما. فنرى المستكشفين يطرحون أسئلة من قبيل: «ما الأشياء المهمة حقاً بالنسبة إليّ؟» و«ما الذي يهمني فعلاً؟» و«من أنا؟» والهدف من رحلتهم وتحول نظراتهم هو مساعدتهم على الإجابة عن هذه الأسئلة. بالنسبة إلى المستكشفين، لا يوجد سؤال واحد يوجههم، فهم مغامرون لا هدف محدد لهم سوى حياة الاستكشاف اليومية، وهم يهيمنون بلا وجهة محددة. وعبر هذه المغامرات، يصنعون قصصاً تحكي حياتهم المستقبلية: ما الذي رأوه، ومن الإنسان الذي قابلوه، وماذا تعلموا، وماذا ومن سيعلمون. يمكن لأيّ منّا أن يصبح مستكشفاً في أيّ عمر، لكنّ هناك ثلاث فترات من العمر، بدءاً من سن 18 إلى 30، وفترة منتصف الأربعينيات، وفي سن 70 إلى 80، يصبح فيها الأمر مناسباً تماماً للكثيرين من الناس. وغالباً ما تتسم هذه الفترات بتحوّلات طبيعية وحيوية في الحياة، وخلال هذه الأوقات، يمكن أن تؤدي فترات الاستكشاف دوراً توجيهياً أكبر: فهي فرصة لتقييم المواقف وفهم الخيارات على نحو أعمق والتأمل بدرجة أكبر في المعتقدات والقيم.



الإنتاج المستقل

مرحلة تتحمّل الإخفاق دون قلق من التبعات المترتبة على ذلك، وتتيح طبيعة المغامرة في فترة الإنتاج المستقل أيضاً قدراً وفيراً من التعلّم المفيد عن طريق الفعل: هل يمكن زيادة التمويل المطلوب؟ هل يمكن الحصول على الموارد التشغيلية التي تحتاج إليها؟ هل تضمّ علاقاتك عدداً كافياً من الأشخاص الذين يمكنك الاقتراض منهم أو الحصول على دعمهم ومشورتهم للانطلاق بمبادرتك؟ وكلّ هذه أصول غير مادية يمكنك الاستثمار فيها من منظور عملي. وكذلك يولي المنتجون المستقلون جُلّ اهتمامهم لتحقيق إنجازات، وبناء سمعة طيبة باعتبارهم أناساً مهتمين بالإنجازات وقادرين على تجاوز العقبات.

من أجل اقتناص الفرص. في هذه المشروعات المؤقتة، ينصبّ التركيز على النشاط نفسه وليس على مخرجاته، أي يكون التركيز على تأسيس المشروع، وليس بيعه بعد نجاحه. وينطوي هذا الأمر على جانب من المبادرة والمغامرة والتجريب. ولذا فإنّ التركيز لا يكون على بناء كيان مؤسسي وتجميع أصول مائية، بقدر ما ينصبّ على قضاء جزء من الوقت في أيّ مرحلة من مراحل الحياة العملية في المشاركة في عمل مستقلّ ذاتياً مثل: صنّع منتج أو ابتكار خدمة أو بناء فكرة، ولذا فإنّ مرحلة الإنتاج المستقل تعتبر فترة بناء الخبرة والتعلّم والإنتاج. ونظراً إلى أنّ هذه الفترة تتسم بقلّة الالتزامات نوعاً ما، فهي

هناك مرحلة جديدة من النشاط الاقتصادي تتضمّن إنشاء أشكال جديدة من المشروعات، أو بناء أنماط جديدة من المؤسسات والشراكات. يحدث هذا عندما يتخلّى الأفراد عن المسارات المهنية التقليدية، أو يبدؤون مشروعاتهم الخاصة. ومثلما هي الحال في مرحلة الاستكشاف، لا يقتصر هذا على فئة عمرية بعينها، إذ يمكن أن يصبح الأفراد منتجين مستقلين في فترات مختلفة من حياتهم. وهؤلاء لا يبحثون عن عمل، بل يخلقون فرص العمل. لا يسعى المنتجون المستقلون إلى بناء مؤسسة قوية يُرجى لها النمو والازدهار ثمّ تُباع فيما بعد. فهذه الهياكل أسرع تلاشياً، ويبرز بعضها فجأة

حافضة النشاطات

نمرُّ بأوقات يتم فيها التركيز على نشاط واحد، كلعب دور مؤسسي كبير، أو بناء مشروع، أو الاستكشاف أو التفرُّغ للتعليم من جديد. وهناك أوقات يريد الأفراد خلالها ممارسة مجموعة من الأنشطة في وقت واحد، وهذه حافضة يلتزم الإنسان من خلالها بعدة أنشطة في آن واحد. ومثلما هي الحال بالنسبة إلى المراحل الجديدة، فإنّ الأمر هنا لا يعتمد على السن، بل يمكنك أن تبني حافضتك في أيّ مرحلة من حياتك المثمرة. عندما يحقق المرء نجاحاً بانتقاله إلى مرحلة الحافضة، فإنّه يفعل ذلك لأنه قادر على تغيير وجهته والنظر إلى حياته المهنية باعتبارها تطوراً للكفاءات والقدرات وليست تراكماً للمناصب، فالانتقال من العمل بدوام كامل إلى مرحلة الحافضة يتطلّب مرونة في القدرات العقلية وأنماطاً عملية لا يمكن للحياة ثلاثية الأبعاد وحدها أن تلبّيها. من ينتقلون إلى مرحلة الحافضة بنجاح، يفعلون ذلك لأنّهم يتخذون الترتيبات اللازمة في وقت مبكر، ويبدؤون التجريب في مشروعات صغيرة الحجم في الوقت الذي يواصلون فيه عملهم بدوام كامل، وربما يبدؤون التجربة بالمشروعات التي يكون لديهم اهتمام بها، ويحذون حذو الأشخاص الذين يعيشون مرحلة الحافضة كما يتصوّرونها، ويبدؤون في التحول من الشبكات المؤسسية الداخلية إلى شبكات خارجية أكثر تنوعاً. ومع اتساع نطاق هذه الشبكات، فإنّهم يرتبطون بالمزيد من الأفراد عبر مجموعة كبيرة من الأنشطة، وبناء سمعة ومهارات يمكن نقلها عبر القطاعات وتوصيلها بسهولة إلى الآخرين، ويعتبر هذا النقل للمهارات والإنجازات على نطاق أوسع بمثابة الإعداد الضروري لمرحلة الحافضة.

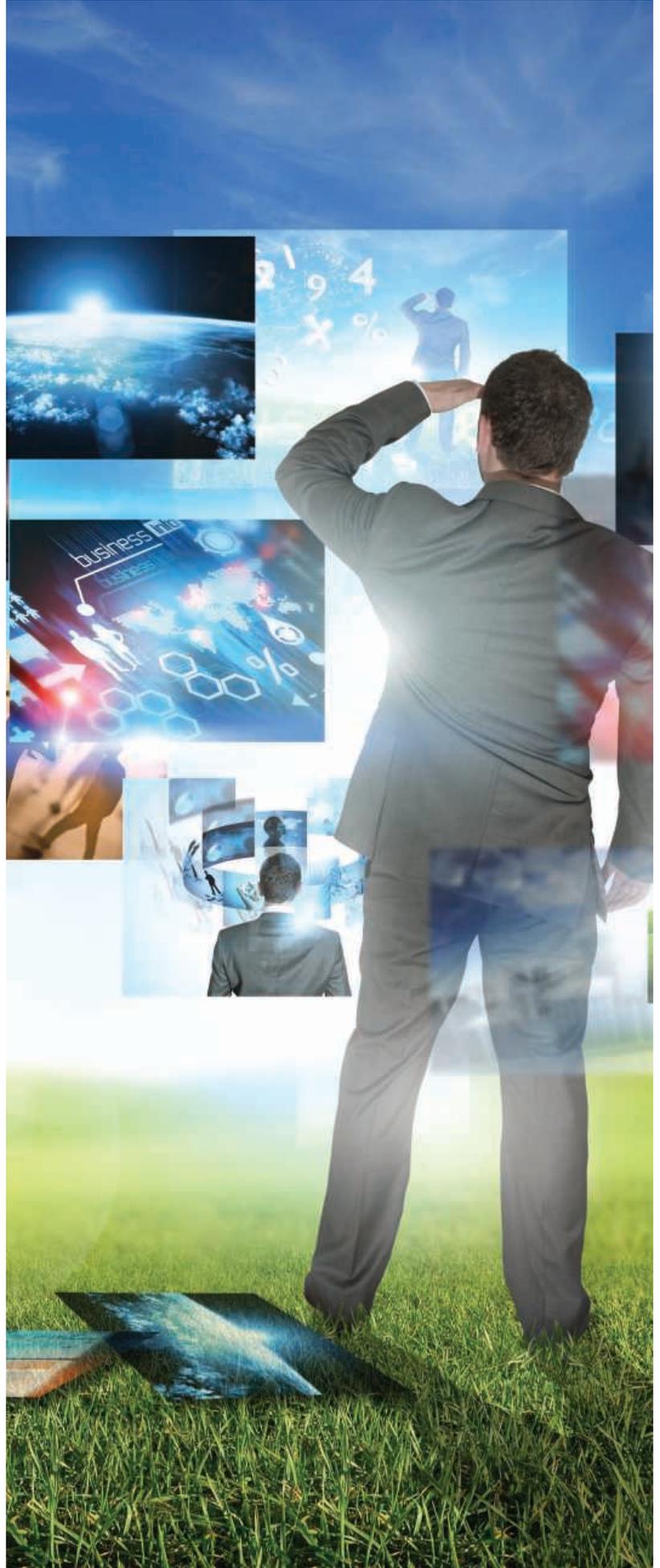


التعليم وطول العمر

التعليم والتعلم مسألة جوهرية مع امتداد متوسط العمر. بالنسبة إلى كثير من الأفراد، ستمتد سنوات الدراسة الجامعية، وستصبح الدرجات العلمية أوسع نطاقاً، إذ ستشمل المزيد من المحتوى التجريبي. وسيحصل المزيد من الأفراد على مؤهلات دراسية عليا وعلى تدريب مهني متميز، كما سيشهد التعليم مزيداً من الابتكار، ولن يكون ذلك مجرد زيادة في سنوات التعليم في مرحلة مبكرة، بل سيكون استثماراً جاداً لحياة لاحقة مع تعلم الأفراد تخصصات جديدة، بحيث يتسنى لهم التكيف مع بيئة العمل المتغيرة وإنعاش عقولهم وتحفيزها. ومن المرجح أن يتسع نطاق المؤسسات التعليمية والشهادات الأكاديمية والمهنية على نحو ملحوظ.

لدعم من سيعيشون حياة أطول، هناك أربع مهام تنتظر المؤسسات التعليمية، هي: كيفية دمج تقنيات تكنولوجيا تعليمية حديثة مع التعلم التجريبي، وكيفية إزالة الحواجز الفاصلة بين الفئات العمرية، وكيفية التفكير بطرق تعليم الإبداع والابتكار والتعاطف الإنساني والمشاركة الوجدانية، وكيفية التوسع في تخصصات العمل بما يضمن فوز التعليم في سباقه مع التكنولوجيا.

وسيكون لامتداد متوسط العمر انعكاساته على العلاقة بين التعليم والعمل. فمن ناحية المناهج الدراسية، سيزيد الاهتمام بالتعلم التجريبي حيث يمارس الطلاب أنشطة عملية تنمي لديهم تعاطفاً أعمق وقدرة أكبر على الإبداع، وستكون لديهم القدرة على تعلم كيفية إصدار الأحكام السديدة واتخاذ القرارات الصائبة في أوقات الغموض وانعدام اليقين، وفي الوقت نفسه سيقرر مزيد من الأفراد إثراء تجاربهم وخبراتهم التعليمية قبل التحاقهم بالعمل لدى مؤسسة ما. وسيبقون على خياراتهم مفتوحة عن طريق الاستكشاف والإنتاج المستقل، وسيسعون لاكتساب خبرات جديدة، وصقل مهاراتهم، وسيفعلون ذلك قبل تفرغهم للتعليم أو بعده. والمؤسسات التعليمية مهياً لتوفير متطلبات المرحلة الأولى التقليدية من الحياة ثلاثية المراحل، لكننا نعتقد أن الأمر لن يكون سهلاً بالنسبة إلى المؤسسات عندما تحاول تلبية تطلعات من سيعيشون حياة متعددة المراحل في نفس الوقت الذي تحافظ فيه على قدرتها للمنافسة مع الدورات الدراسية المفتوحة على الإنترنت وغيرها من نظم التعلم الإلكتروني سريع النمو.



المؤسسات ومتوسط العمر الطويل

لا تُشكّل رغباتنا وأمنياتنا وحدها سياق حياتنا العملية، وإنما تُشكّلها كذلك ممارسات المؤسسات وعملياتها وثقافتها وقيمتها. ستشهد العقود القادمة عملية تفاوض ومساومة بين المؤسسات والأفراد في ظلّ سعي المجتمع لإعادة تشكيل أنماط الحياة، وفي سبيل تلبية المؤسسات احتياجاتها من الأيدي العاملة، سيتعيّن عليها إعادة صياغة سياساتها على نحو جوهري، فمثلاً:

◆ هناك ضرورة لتحقيق التوازن في الخطاب المؤسسي بين الأصول المادية وغير المادية، فمن المفيد الاعتراف بالأصول غير المادية وتحديدتها.

◆ تحتاج المؤسسات إلى دعم التحوّلات التي تعتري حياة موظفيها والاعتراف بها، مع الاعتراف بالمتطلبات العميقة التي ستحتاج إلى تلبيتها من أجل تطوير وحماية المهارات التحويلية مثل: التدريب لتعزيز المهارات التحويلية، وضمان قدرة الموظفين على بناء شبكات ديناميكية ومتنوعة، ودعم معرفة الذات من خلال التقييم المتبادل بين الزملاء.

◆ سيتعيّن على المؤسسات إعادة صياغة الممارسات والعمليات التي تنطوي عليها المهن المؤسسية لتناسب التحوّل من المراحل العمرية الثلاث إلى المراحل الحياتية المتعددة.

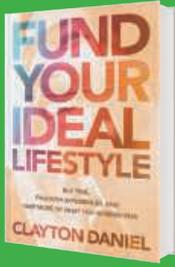
◆ هناك أيضاً ضرورة لتغيير السلوكيات والثقافة المؤسسية المتعلقة بالعمر وتفاعل الأجيال وتعديلها لتتوافق مع جميع الفئات العمرية.

◆ وعلى المؤسسات قبول التجريب وتقدير قيمته، سواءً في ممارسات العمل أو في مؤهلات وخبرات من يتقدمون لشغل الوظائف الجديدة.

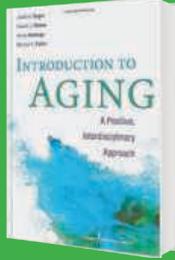
الاستعداد لرحلة الأعوام المئة

نحن نشهد تحوّلًا استثنائيًا لم يستعد له سوى قليلين، وسيكون هبةً حقيقيةً إن اجتزناه بوعي وكفاءة. وقد يتحوّل إلى مشكلة مزمنة إن تجاهلناه ولم نفهم أبعاده. وأوّل ما علينا إدراكه هو أنّ الماضي ليس مؤشراً على التنبؤ بالمستقبل، وأنّ المشكلات التي ستواجهنا كثيرة، لكنّ الخيارات والابتكارات والبدائل المتاحة أكثر. ومثل أيّ تحوّل جذري في تاريخ البشرية، فإنّ العمر الطويل الذي يبدو للأفراد فرصةً، يخلق للمجتمعات وإداراتها الصحية والاقتصادية والاجتماعية قيوداً وتحديات جديدة. وكغيره من التحوّلات التي تواجهها البشرية، يمكن تجاهل الظاهرة والرضوخ لنتائجها لاحقاً، ويمكن التفاعل معها واستثمار الدروس المستفادة، واستشراف العواقب المتوقعة، وتحويل ما سيترتب عليها من مشكلات إلى استثمارات وابتكارات، وكما أنّ رحلة ألف ميل تبدأ بخطوة، فإنّ رحلة مئة عام تحتاج إلى اتخاذ خطوات متتالية تجعل هذه الهبة العمرية واقعاً ملموساً.

كتب مشابهة:



Fund Your Ideal Lifestyle
Buy time, Find new experiences, and
Keep more of what you worked for.
By Clayton Daniel.



Introduction to Aging
A Positive, Interdisciplinary
Approach.

By Judith A. Sugar and other. 2013.



Whiplash
How to Survive Our Faster Future.
By Joi Ito and Jeff Howe. 2016.

قراءة ممتعة

ص.ب: 214444
دبي، الإمارات العربية المتحدة
هاتف: 04 423 3444
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



خشب العود

KHASHAB AL-OUUD

HERITAGE



سَادَةُ الْعَطْرِ الْمَلِكِي



عبد الصمد القرشي
ABDUL SAMAD AL QURASHI