

هل يمكن صناعة مجتمع ذي «مهارات عالية» من خلال سياسة التعليم والتدريب المهني؟.. نظرة في مخاطر التنمية أحادية النظر..

عبد الله بن سعيد الشهري

نقله إلى العربية:

د. محمود القسطاوي

ملخص:

يُعَالِجُ البحثُ الحالي أهمية النظر المتكامل في إدارة خطط التنمية التي تعتمد على نجاح سياسات التدريب والتعليم المهني في مجتمع ما، ويبيّن خطورة إهمال المكونات الاجتماعية والثقافية الداعمة لتحوّل سلس إلى النتائج المتوقعة من خطط التنمية تلك، ولتحقيق هذا المأرب: لا بُدَّ من النظر إلى تحديات الاقتصاد العالمي ككل وفهمها، وصياغة خطط التنمية وسياسات التدريب والتعليم المهني المرتبطة بها في ضوء إيجابيات وسلبيات تلك التحديات. ولأنّ البحث



الوسطى إلى عصر التكنولوجيا الحيوية المعاصر. [Elias]: (عام ٢٠٠٠م)، (ص/ ٢٣٠)، ولكن ما يجب الإشارة إليه هنا: هو أن تلك التغيرات خرجت من رحم الغرب، ووقعت هندستها في قلب التقدم الغربي.

بعبارة أخرى: نشأت تلك التغيرات من بين الجدلية المنضبطة وغير المنضبطة لعلاقة المجتمع بالطبيعة في صور مختلفة، وعلى مستويات متعددة.

نشأت تلك التغيرات من بين الجدلية المنضبطة وغير المنضبطة لعلاقة المجتمع بالطبيعة في صور مختلفة، وعلى مستويات متعددة.

ما أعنيه بمصطلح «جدلية منضبطة» (Controlled Dialectic) هو أن الشعوب الغربية نجحت إلى حد بعيد في فرض طابعها الخاص على مسار التحول، بما جعل التناقض بين مكوناتها الاجتماعية والاقتصادية المحلية في أدنى مستوياته؛ وإن كانت لا

الحالي معنيًا بشكل أكبر بتفادي تكرار السلبيات التي انتهجتها دول أخرى؛ فإنه توخى إبراز مزالق النظر الأحادي في التخطيط التنموي المُشار إليه وتداعياته على ثقافة المجتمع ككل.

تطرحُ مسألة إمكانية إنشاء مجتمع ذي مهارات عالية من خلال سياسة تعليم وتدريب مهني (VET) ذات كفاءة جيدة العديد من التساؤلات والقضايا الشائكة، أولًا: عند الحديث عن مجتمع ذي مهارات عالية، هل نحتاج أيضًا إلى تناول مفهوم (رأس المال الاجتماعي)؟ إن كان كذلك؛ فلا بُدَّ إذن من العناية بدور التاريخ والثقافة، كما فعل (Elias) في كتابه «عملية التَّحَضُّر»، إلى جانب العديد من العوامل الأخرى، التي تتجاوز جهود الدولة المباشرة والآنية. من الأمثلة الحيّة على ذلك: نرى أن عملية التحضر الطويلة في الغرب اشتملت على بعض المعالم الثقافية والاجتماعية الرئيسة التي أحدثت تحولًا كبيرًا في رحلته من العصور

الغربية آنذاك، ومع ذلك كانا سببًا في تغيير وجه القارة الأوروبية على نحو جذري.

لكن؛ هل ينبغي أن نتجنب تمامًا أي اعتبار للصورة الكبيرة للمشهد، وأن نقنع بالجانب الإقليمي للقصة؟ أي الجانب الطيّح اليسير للعملية المتمثل في وجود عدد كبير من نماذج الإدارة ونظريات إدارة الأعمال المصممة لهذا الغرض؟

في هذه الحالة: قد نُفضّل القيام بعمل مسح للدراسات المتوفرة عن مؤسسات التعلم، ونماذج تشكيل المهارات، وأنظمة الأعمال، ونظريات التعلم، والخروج من ذلك كلّهُ بتصور عن سياسة التعليم والتدريب المهني يُفترض أن تكون متكاملة -مع تجاهل جميع العوامل الأخرى مهما كانت مهمة وحاسمة في تأثيرها- يكون الهدف منها: هو خلق مجتمع ذي مهارات عالية مستقر ومتين. لتلخيص هذا الجزء، لدينا خياران واسعان: إمّا أن نتبع المسار الكبير الخاص

تخلو من أزمات حادة نظرًا لطبيعة العواقب المتصلة بالثقافة الرأسمالية [Bell]: (عام ١٩٩٦م)]، بينما يُشير مصطلح «الجدلية غير المنضبطة» إلى مجمل الظروف الطبيعية، والقوى الكامنة المتجاوزة لإدراك وتحكم أغلب الأفراد الواقعيين تحت تأثير تلك الظروف، فتشمل خضوع إرادة مجتمعات ما لشروط اقتصادية ليست من صنعها، بما يجعل التناقض بين مكوناتها الاجتماعية والاقتصادية في أعلى مستوياته، أي: عكس الأول. كذلك يمكن للجدلية غير المنضبطة أن تمتدّ للمجال التاريخي، فتتناول -على سبيل المثال- تأثير «المذهب البروتستانتي» في تطور النظام الرأسمالي [فرضية (Max Weber)]^(١)، وتأثير اتصال الغرب مع الحضارة الإسلامية [O'Brien]: (عام ١٩٩٩م)، (ص / ٣٨٧)]، وذلك باعتبار أنّ هذين حدثان واسعاً النطاق، يصدق عليهما أنّهما في سيروتهما متجاوزان لإدراك وتحكم أغلب أفراد الأمة

(١) حتى وصف بعض النقاد الإصلاح اللوثيري بأنّه الإصلاح الذي أُنِعَ عكس ما كان يصبو إليه.

أعتقد أنّ أيّ محاولة لخلق مجتمع ذي مهارات عالية، والتي تستلزم بوضوح إحداث تغيير على المستوى الجمعي الواسع، من خلال سياسات التعليم والتدريب المهني وحدها، مهما كانت منهجية ومدروسة بجدية، هي محاولة محكوم عليها بالفشل؛ فالمجتمع الذي نحن بصددده قد ينشأ رغم ذلك ويظلّ على قيد الحياة لبعض الوقت، ولكن على المدى الطويل، عند الأخذ في الاعتبار بعض العوامل الأساسية الأخرى، سيتدهور، وينهار، أو على الأقل: في نهاية المطاف سيقع في أتون معضلة كبيرة مهما كانت الظروف، مثل معضلة «توازن المهارات المنخفضة» (LSE).

فيما تبقى من هذا البحث، سأوضح السبب في ذلك الأمر، وسأقوم باستعراض بعض العوامل الرئيسة التي تُشكّل «النظام البيئي» (ecosystem) -طبقاً للمصطلح الذي استخدمه Finegold) في كتابه (عام ١٩٩٩م)- والمسؤولة عن إيجاد مجتمع قوي ذي مهارات عالية.

بالتجربة الغربية في مجال التقدم الاقتصادي، وهذا يتطلب العمل على مشروع ضخم طويل الأجل، ويُمكن إعادة إنتاج نسخة منه، ولكن بعد فترة طويلة، أو أن نختار سلوك طريق مماثل لذلك الذي سارت عليه النُمور الآسيوية الأربعة، وهو الطريق الذي -على الرغم من أنّه لم يكن طريقاً طبيعياً وتلقائياً لهؤلاء النُمور بالمقارنة مع أقرانهم الغربيين- استطاع أن ينقل النُمور الأربعة إلى آفاق غير مسبوقة من النمو الاقتصادي.

في كلتا التجربتين الغربية والآسيوية، كان مشروع تكوين المهارات الموجهة نحو السوق هو محور سياساتهما، غير أنّه في التجربة الغربية استغرق الأمر ما يقرب من ثلاثة قرون كي تتطور التجربة وتنضج، بينما كان الدافع وراء التجربة الآسيوية سياسة حاسمة تقودها الدولة، ضمن خطة شديدة الإحكام، ويتم تنفيذها بدقة، والإشراف عليها في إطار فترة زمنية استمرت لأقل من سبعة عقود. [Nolan: (عام ٢٠٠١م)، (ص / ١٥)].

تكنولوجيا المعلومات، والتكنولوجيا الحيوية، وتصنيع الطائرات [Kraak et al]: (عام ٢٠٠٦م)، (ص/ ٩).

وأخيراً: نأتي إلى الموضوع المهم وهو «السياسة». يُمكن وضع سياسة على النطاق الكلي الكبير لتبني مجموعة ضخمة من الاحتياجات، كما يُمكن عمل ذلك على المستوى الوطني أو القاري، أو يمكن وضع تلك السياسة على نطاق صغير لمعالجة المشاكل وتلبية المطالب الخاصة بإحدى الصناعات المعينة، مثلما هو الحال بالنسبة للشركات الفردية والمؤسسات، أو حتى بالنسبة إلى بعض الأسواق، مثل تكنولوجيا المعلومات، والأسواق الخاصة بالمنتجات الصيدلانية، ولكن السياسة في السياق الحالي تتعلق بـ «التعليم والتدريب المهني» الذي تعني ضمناً أن أي سياسة فعّالة للتعليم والتدريب المهنيين كفيلة بإيجاد مجتمع ذي مهارات عالية يتصف بالمتانة والديمومة. ومن المتوقع أن تعمل تلك السياسة على إحداث تغيير على المستوى الجماعي (أي: إيجاد

في البداية: قد يكون من المفيد القيام بتفكيك السؤال القائل: «إلى أيّ مدى يُمكن إنشاء مجتمع ذي «مهارات عالية» من خلال استخدام سياسة التعليم والتدريب المهني؟». فعبارة: «التعليم والتدريب المهني» تُشير إلى شيئين:

(١) التعليم.

(٢) التدريب المهني.

لذلك: نحن نتحدث عن اثنين من الأنشطة الأساسية (التعليم، والتدريب) التي يوجد إجماع في كافة أرجاء الدولة على أهمية تأثيرهما. وكلمة «مجتمع» عند الحديث عن «مجتمع ذي مهارات عالية» تُنبّه على المستوى الجماعي، وتُشير إلى مجتمع سكاني بشري، وفي المصطلحات العُرفية المألوفة تشير إلى جموع من الأفراد يعيشون معاً في بلد معين. أمّا عبارة «مهارات عالية»؛ فتشير بدورها إلى مجموعة من المواهب والقدرات التي يتطلّبها سوق العمل للعمل بكفاءة في الصناعات المتقدمة والاقتصادات، مثل مجال

المجتمع المستهدف) من خلال تقديم المهارات العالية (لا المنخفضة)، وهو مع ذلك هدف يتوقف على أسبقية ثقافة التمكين على نطاق واسع.

إن كان التحليل الأخير صحيحاً؛ فإني أميل إلى الاختلاف معه، وذلك لسبب وحيد ومهم: وهو أننا موجودون في عصر يستوجب العناية بـ «مزيج من الظروف» [Kraak et al]: (عام ٢٠٠٦م)، (ص / ١)، إن كُنّا نطمح في اقتصاد من شأنه أن يستوعب ويلبّي احتياجات مجتمع ذي مهارات عالية، قابل للوجود والاستمرار.

من بين الظروف العديدة التي تُشكّل ذلك المزيج تأتي الثقافة، وهي شرط أساسي. لهذا: أزعّم أنّ الطابع الأساسي لأنظمة التعليم والتدريب المهني والمجتمعات التي تولّدها -سواء كانت مجتمعات ذات مهارات منخفضة، أو عالية، أو ربما حتي مجتمعات تخلو من المهارات- يتشكّل إلى حدّ كبير بفعل البيئة الثقافية المحيطة بنمو تلك الأنظمة.

ومن الصعب للغاية -إن لم يكن من المستحيل- تصوّر كلّ من سياسة التعليم والتدريب المهني والمجتمع الذي تكون سماته المميّزة معزولة تماماً عن -أو لا تسمح بنفاذ- أيّ من قوى الثقافة الخفية. ووفقاً لـ (Ken Wilber)، ينتج هذا من إدراك أنّه: «لا توجد الثقافة في الفراغ بشكل منفصل، فكما يرتبط الوعي الفردي بالنماذج المادية الواقعية (مثل الدماغ)، كذلك ترتبط كل المكونات الثقافية بالنماذج المؤسسية الظاهرية المادية». [عام ٢٠٠٠م)، (ص / ٦٣)].

كلّا الطرفين -القائمين على وضع وإدارة سياسة التعليم والتدريب المهني المرجوة من جهة، والمستفيدين منها، أو المستهدفين بها، أو الأفراد من الجهة الأخرى- هم في الواقع من المنتسبين إلى ذات الثقافة المهيمنة في مجتمعهم. فمن نافلة القول إذن: إنّ الجميع لديهم أنماط مشتركة من التفكير والتصرف التي: إمّا أن تكون مؤازرة للتعليم وتشكيل مهارات عالية، أو لا. نتيجة لذلك: يتطور مع مرور الوقت

كمثال؛ فالقدرة على التكيف الناجح للنظام الألماني في تشكيل المهارات [Green & Sakamoto]: (عام ٢٠٠١م)، (ص / ٨٨) تدين بكثير من الفضل إلى الثقافة الموجودة التي تُرَوِّجُ لنظام المؤانسة الاجتماعية التلقائية، ولنمو الشراكة نحو مجتمع التعلم [Kearns]: (عام ٢٠٠٠م)، (ص / ١٨).

يبدو هذا النموذج مشجعاً؛ إلا أن البعض قد يعترض عليه ويستشهد بنموذج النمو الاقتصادي للنموذج الأربعة، والذي يبدو (غير طبيعي) إلى حدٍّ ما، للتقليل من دور الثقافة بعيد الأمد، وعميق الأثر، وإلا -كما يقول البعض على سبيل الجدل الافتراضي-: كيف سيمكننا اعتبار المعجزة الآسيوية (معجزة)؟ إن كانت الثقافة الآسيوية لم تشهد أبداً نهضة مدفوعة ذاتياً، كالتي حدثت في الغرب، وإذا لم يُوجد في ذاكرتها الثقافية الظروف الخاصة والمهيئة للتقدم الاقتصادي كتلك التي كانت في العالم الغربي، عندها -كما تستطرد حجة المعارضين- لا يُوجد هناك سبب منطقي للدفع بالثقافة

نظام معرفي شبه مغلق، وفقاً لاصطلاح (Gregory Bateson)، حتى تصبح أيُّ محاولة للابتعاد عن بؤرة جذب هذا

إنَّ الجميع لديهم أنماط مشتركة من التفكير والتصرف التي: إمَّا أن تكون مؤازرة للتعلم وتشكيل مهارات عالية، أو لا.

النظام عُرضةً للفشل أكثر من النجاح. [Bateson]: (عام ١٩٧٩م)، (ص / ٤٨). بالنظر إلى الاعتبارات السابقة، أرى أن [Peter and Papadopoulos]: (عام ٢٠٠٠م)، (ص / ١١) يدفعان بذلك نحو إثبات هذا الأمر، وذلك بالتأكيد على ضرورة «التعامل مع المعايير والقيم الموجودة في المجتمع، فضلاً عن المظاهر الصريحة التي تُشكِّل الطبقة الخارجية للثقافة»؛ لتحقيق ثقافة التعلُّم المُجدي من خلال سياسة التعليم والتدريب المهني على مستوى وطني.

ولإلقاء مزيد من الضوء على هذا الجانب، نسوق النموذج الألماني

بعض تلك العوامل أحياناً غريباً، أو مناقضاً للجو الثقافي العام الذي اتسم وقتها بـ «صفاء اجتماعي تقليدي» محل رعاية المجتمع وعنايته. يقول [Nolan]: (عام ٢٠٠١م) [مقارناً بين النمور الأربعة وبين الصين والهند في هذا الصدد: «شهدت النمور الأربعة الصغيرة مُؤَواً سريعاً، وذلك بفضل مجموعة من الإجراءات التي اتخذتها الدولة، بشكل مباشر أو غير مباشر، إلى جانب الاستفادة من الموقع الجيد، والسياسات الموجهة للخارج، في الوقت الذي كانت بلدان أخرى، مثل الهند والصين، تتجه نحو الداخل». (ص / ١٥).

لقد كان تأثير مراعاة البُعد الثقافي المحلي بالنسبة إلى لصين والهند جباراً في إبقائهما متجهتين نحو الداخل أكثر من النمور الأربعة. أمّا النمو الاقتصادي السريع للنمور الأربعة؛ فقد سبقه ورافقه تنازلات ثقافية عديدة ارتآها المسؤولون وصُنّاع القرار لتسريع وتيرة النمو الاقتصادي^(١).

باعتبارها العنصر المرجّح السائد! عند التسليم بهذه الحجة على علّاتها، نجد أنّها تشكل مفارقة.

ردي على تلك الحجة يتكون من شقين:

الأول: هو أنّ اقتصادات النمور الأربعة كان لها ثقافات الخاصة، ولكنها كانت «ثقافات طارئة»، و«آنية»، و«فورية» أثارها إدراك النمور الأربعة المفاجئ في فترة ما بعد الاستعمار بأنّه يتعيّن عليهم منافسة العالم الغربي، أو اللحاق به على الأقل. لقد كانت ثقافة وقتية مكثفة جداً، وُجدت وليدة الموقف لأداء وظيفة معينة ومركزة. فعلى النقيض من الغرب الذي يرجع بالأساس في نُظم تعليمه وتدريبه المهني ونموه الاقتصادي إلى الأنشطة الاجتماعية والسياسية والثقافية المحلية المختلفة، شهد الموقف الآسيوي أنظمة تعليم وتدريب مهني وضعتها وقادتها الدولة التي تيقظت في نهاية المطاف لعدد من العوامل الخارجية الضاغطة والشائكة، وكان

(١) يحضرنى للاستطراد مثال في دولة خليجية غيّرت عطلة نهاية الأسبوع من الخميس

إنَّ إهمالَ هذا العنصر، أو تجاوزه ولو بحسن نية كفيلاً -وبلا مبالغة- بجلب كوارث اجتماعية مدمرة، حتى صكَّ خبراءُ الاجتماع ودارسو الثقافة لهذه العاقبة مصطلحاً خاصاً يُعرف بـ «التخلف الثقافي» (Cultural Lag)، وهو وضع يُعبّر عن الصدمة الهائلة التي يتلقاها مجتمع ما من جرّاء فرض سياسة نمو اقتصادي مرهقة ومفاجئة يُتوقع منه مواكبتها فوراً وباستمرار. [Kendall]: (عام ٢٠٠٧م)، (ص / ٥٣).

الشق الثاني من الرد على الحجة

السابقة: هو أنَّ هذه الثقافة ذاتها -أي: ثقافة الطوارئ إن صحَّ وصفها- تسببت في عدد من الأعراض الجانبية المستقبلية. وكما قال [Ashton et al]: (عام ٢٠٠٢م) [النمو الثلاثة (سنغافورة، وتايوان، وكوريا الجنوبية) تواجه مخاطر تتحدى الدور التقليدي لسياسات تشكيل المهارات التي تقودها الدولة والخاصة بالاقتصادات الآسيوية ذات الأداء العالي. بالنسبة إلى (كوريا الجنوبية)، على سبيل

أُجريت (عام ٢٠١١م) مقابلة شخصية مع الناشط الاجتماعي التايلاندي (Sulak Sivaraksa)، أجراها معه (Stephen Sackur) في برنامج (HARDtalk) على قناة (BBC)، للوقوف على بعض آرائه التي -كما يقول (Sackur)- جذبت العديد من المؤيدين حول العالم.

شملت آراؤه إعادة تقييم النمو الاجتماعي، لا من حيث الناتج المحلي الإجمالي (GDP)، ولكن من حيث السعادة الاجتماعية والرضا النفسي. هناك شيء يستحق الوقوف عنده في هذه الدعوة العلنية للعودة إلى قيمة تقليدية من إحدى الشخصيات الآسيوية المؤثرة. فرغم أنَّ رأيه لم يتجاوز حيز الفكرة؛ إلّا أنَّه يطالب بشيء قد نُسي في خضم السعي المستشري نحو النمو الاقتصادي. هذا العنصر المنسي، وهو بيت القصيد هنا، ذو طبيعة ثقافية.

والجمعة إلى الجمعة والسبت، بحجة تحسين الوضع الاقتصادي. (لكن ما الذي تحسَّن بالفعل، أهو الوضع الاقتصادي للبلد -أين المؤشرات؟- أم الوضع الاقتصادي لمستفيدين معينين؟!).

التي ورد ذكرها في معرض الحديث عن الدراسات السابقة؛ وبالتالي: حاولت قصارى جهدي التوفيق بين التعاريف الموجودة الحالية، وتقديم بعض الحقائق المفقودة بها، ودمج المفاهيم ذات الصلة بين هذه التعاريف.

وقبل مناقشة دور الثقافة في تحديد جدوى سياسة التعليم والتدريب المهني التي تهدف إلى إنشاء مجتمع ذي مهارات عالية، يجدر أولاً أن نقوم بتعريف الثقافة، فنقول الثقافة في ضوء التعريف المختار هي: «أنماط مُعَقَّدة ولا واعية على الأغلب من الأفكار، والمشاعر، والسلوكيات تُكتسب وتُنقل بالأساس عن طريق الرموز، وتُشكّل هذه الأنماط جوانب القوة المميّزة (الإنجازات)، وجوانب الضعف المميّزة (الإخفاقات) لجماعات بشرية في مجتمع ما».

إذن؛ يمكن افتراض وجود نماذج ثقافية سائدة داخل كل مجتمع، هذه النماذج: إمّا أن تصنع مواطن القوة، أو الضعف المميّزة لهذا المجتمع.

المثال، يقول [Ashton]: (عام ٢٠٠٢م)، (ص / ٢٥) [ورفاقه: إنّه في ظلّ الضغوط الجَمّة لتحقيق الّلا مركزية والديمقراطية، «هناك دور أقل لوزارة عملاقة، حيث تكون الحكومة مضطرة للاعتماد بشكل أكثر على السوق من أجل تنسيق العرض والطلب على التعليم والتدريب».

بعبارة أخرى: وعلى النقيض من مجمل تطورات الحالة الغربية، ضحّت السياسة الكورية بشيء من الثقافة المحلية، وأسلمت نفسها لآليات السوق استعجالاً للنمو، وهو ما لا نريد لسياساتنا أن تقع فيه. من الضروري الإشارة هنا إلى ما أظنّه العامل الجوهرى في تحديد جدوى أي نظام تعليم وتدريب مهني فعّال؛ وبالتالي: إمكانية مجتمع ذي مهارات عالية متين وثابت يشكل امتداداً سلساً لذلك النظام. لقد سعت في أحد أبحاثي حول تحرير مفهوم الثقافة إلى وضع تعريف للثقافة أكثر وضوحاً ونضجاً، وقد سبق ذلك التعريف تقييم للتعريفات الشائعة المستخدمة

إنَّ هذا الجانب الجزائي الصعب من الواقع الاجتماعي -لنستطرد قليلاً- هو الذي يدفع البشر للتخطيط والعمل بطرق معينة، ومن دونه يتوقف الجزء الأكبر من حياة الإنسان على نحو مخيف.

عند استعراض الدراسات المتوفرة المرتبطة بالموضوع، نجد أنَّ [Trompenaars & Hampden-Turner: (ص/ ١٥٧)] قد أقرَّ أيضاً بالتأثير الضار والمُعَوِّق للتناقض -كما قال- بين الثقافات المحلية والمطالب التي تطرحها ثقافات الشركات. وقد أُلح [Ashtone and Francis: (عام ١٩٩٦م)] أيضاً إلى خطر مماثل خلال تقييمهما لـ «مبدأ التوافق»، حيث ناقش الاتجاهات المثبطة للحدِّ من التناقض، وعَمِلَا على إحداث «التوافق بين نماذج العلاقة التي يراها التعليم النظامي، والنماذج اللازمة لأداء فعَّال في سوق العمل الرأسمالي». (ص/ ١٩). **والحقُّ:** أنَّ مشكلة التناقض هذه ذات طابع مُرَكَّب، ولكن إذا أردنا توضيح الضرر الأبرز الذي تُحدثه؛ فس نجد أنَّه

إذن؛ يمكن افتراض وجود نماذج ثقافية سائدة داخل كل مجتمع، هذه النماذج: إمَّا أن تصنع مواطن القوة، أو الضعف المميزة لهذا المجتمع.

على سبيل المثال: في المجتمع الذي يوجد فيه تناقضات كبيرة بين النماذج الثقافية المطبقة السائدة في الأماكن خارج العمل وفي الأنشطة اليومية في جهة، وبين النماذج المثالية الإدارية والأنشطة التجارية في المؤسسات داخل العمل، لا بُدَّ لأي نظام شامل للتعليم والتدريب المهني، إذا كان مُقدَّر له أن ينجح، أن يقوم بكل شيء ممكن لتقليل حجم وتأثير هذه الفجوة. أمَّا القضاء النهائي على هذا التناقض إلى الأبد؛ فمستحيل من وجهة نظري، وذلك لأنَّه -كما أوضحت سابقاً فيما يتصل بالجدلية المنضبطة وغير المنضبطة- سيظل النشاط البشري الواعي بشكل دائم في مواجهة النوايب الخفية للواقع الاجتماعي، وضغوطه المستترة وغير المتوقعة، بل يجوز لنا القول:

القاعدة الشعبية، سوق العمل، النقابات، وغيرها)، وصانعي القرار الرئيسيين الموجودين في القمة، (أي باختصار:- ممثلي الدولة)، على الرغم من صعوبة تصور ذلك في اقتصاد متحرر للغاية مثل اقتصاد الولايات المتحدة الأمريكية، حيث تقل سلطة الدولة التقليدية من خلال تمثيلها في مزيج من الكيانات المختلفة. [Lloyd & Payne]: (عام ٢٠٠٢م).

أما الطريق الثالث: فهو وضع خارطة طريق للتغيير بين أفراد الطبقة الوسطى وأصحاب المصلحة على مستوى القاعدة، وهذا عكس الطريق الأول تقريباً. تكمن المشكلة هنا في أنه يكاد يكون من المستحيل تعميم أحد هذه الخيارات الثلاثة باعتباره السبيل الأفضل دائماً لبناء الاستراتيجية المنشودة. ومع ذلك، على المرء أن يختار. ما يمكن اقتراحه في هذه الحالة هو البحث عن العامل الأكثر حسماً لهذه المسألة في الوقت الراهن، وفي هذه الحالة نرى أن النظر في الطابع الحالي للاقتصاد العالمي هو أول وأكد

اتساع الفجوة بين تطلعات الدولة التي تتمثل في سياسات التعليم والتدريب المهني، والإصلاحات الاقتصادية، وبين الحاجة الوجودية الشخصية لأفراد المجتمع من أجل التعبير عن ذواتهم وتحقيقها في الواقع. [Trompenaars & Hampden-Turner]: (عام ١٩٩٧م)، (ص / ١٧٥).

من أجل الحفاظ على ثقافة شاملة تُؤدّي إلى -وتتوافق مع- المبادئ الأساسية التي توجّه اقتصاد وأنظمة التعليم والتدريب المهني الخاصة بتلك الثقافة، هناك ثلاثة طرق (Three Roads) لتحقيق هذا الغرض يمكن اقتراحها هنا.

الطريق الأول: هو أن يبدأ التغيير من أعلى، ثم ينتقل إلى أسفل؛ ليشمل جميع المؤسسات الرئيسة، وأفراد المجتمع على اختلافهم.

أما الطريق الثاني: فهو أن يتمّ التفاوض حول التغيير بين أصحاب المصلحة على مستوى القاعدة، (أي:

اليوم بمثابة «ثقافة التعلم والتدريب الجديدة». [Peter & Papadopoulos]:
(عام ٢٠٠٠م)، (ص / ١٠).

من سمات الاقتصاد العالمي الحالي أنه يتجه لوضع المزيد من التركيز على إحياء اتجاهات التعلم، والاتجاهات الاقتصادية التي كان يُعتقد في السابق أنها مُعادية للنمو الاقتصادي، ولا سيما (النمو) كما صوّرتة على مدى عقود الكتابات الأمريكية الليبرالية حول الشركات الرأسمالية.

في اعتقادي: لا ينبغي النظر إلى سياسة «الطريق الثالث» (Third Way) في المملكة المتحدة باعتبارها فقط رد فعل خاص بالوضع الراهن في (إنجلترا) في مواجهة التغييرات المطلوبة لإصلاح الاقتصاد المحلي، ولكن ينبغي أيضًا النظر إليها باعتبارها اتجاهًا يكتسب زخمًا في الاقتصادات الوطنية المختلفة في جميع أنحاء العالم.

فمع تركيزها الواضح على نظام شامل يتم فيه ضمان العدالة الاجتماعية،

الأشياء التي يجب القيام بها قبل اختيار أي من الطرق المذكورة.

وهما أنه يتعذر في البحث الحالي وضع الأسس التي يمكن أن تقوم بتغيير نظام إحدى الثقافات بأكمله، بما فيه من الدين، والعادات، والرموز، والمعتقدات، والقيم، بحيث يمكن أن يتقبل ويرعى بشكل سلس ثقافة فرعية أخرى من شأنها أن تساعد على إيجاد مجتمع ذي مهارات تعلم عالية، فسيكون البديل العملي هو التركيز على مناقشة مجمل الأوضاع التي يُعتقد بشكل كبير أنها تعمل على تولّد -أو تعزيز- نشوء ثقافة فرعية، يكون فيها انعدام وجود مجتمع قوي ذي مهارات عالية أمرًا مُستبعدًا للغاية.

والتحقق من صحة وجهة ومقولية هذا البديل الأخير بشكل أكبر: يتم من خلال تأمل تجربة دول منظمة التعاون والتنمية الخمس (OECD) في اعتمادها، وتطبيقها الفعال «لسياسة التعلم مدى الحياة»، والتي هي

وتعميم التوازن الذي طال انتظاره بين كل من حرية السوق والاحتياجات الاجتماعية والنمو الاقتصادي.

إذن لا تكمن الفائدة الحقيقية لسياسة «الطريق الثالث» في طبيعتها المنصبة على أوروبا، بل في دلالة النهج الأوسع الذي تعبر عنه وفي الآثار المترتبة على تبني هذا النهج.

والسمة الجديدة (نسبيًا) والأساسية في هذا النهج هي سمة «الاعتدال»: وجود بعض مظاهر الليبرالية، ولكن ليس الليبرالية المطلقة، والاهتمام بالعدالة الاجتماعية؛ (وبالتالي: وجود شيء من الاشتراكية التي تخفف شيئًا من غلواء الرأسمالية)، وأخيرًا: وجود بعض الرقابة والتنظيم من قبل الدولة.

هذا النهج المعتدل، الذي يتم فيه «الإمساك بالعصا من المنتصف» - كما يقول المثل العربي - يزيد من فرص القيام بالمناورة بشكل أفضل في أوقات الأزمات والتغيير المفاجئ.

(وهو البعد الحيوي الذي طالما أهملته الديمقراطية التقليدية والفكر الليبرالي) إلى جانب ضمان الإبداع والتحرك الاقتصادي المرن. [Lloyd & Payne]: (عام ٢٠٠٢م)، تظهر ثقافة «الطريق الثالث» لتطابق المعنى العام لـ «الطريق الثاني» المقترح أعلاه، وهو طريق يتحاشى فرض التغيير على المجتمع من أعلى، كما أنه لا يُسلم المجتمع لتقلبات الأسواق غير الثابتة، وإنما يُحقق التغيير المنشود عبر التفاوض بين الدولة والتابعين لها، (أو أفرادها) على كافة المستويات المؤسسية والفردية المؤثرة. وأودُّ هنا أيضًا أن أغتنم هذه الفرصة للقول بأن اتجاه «الطريق الثالث» متوافق أيضًا بشكل عام مع النموذج الإسلامي «من حيث دعوته الواضحة للمساءلة السياسية والعدالة الاجتماعية والاقتصادية». [Chapra]: (عام ٢٠٠٠م)، (ص/ ٢٢)، وهي فرصة سانحة للتكهّن بما إن كان كلا النظامين صالحين لإحداث نقطة تحوّل جذرية في طبيعة الاقتصاد العالمي، خاصة مع قدرة هذين النظامين على تأمين

مدى الحياة الذي بدوره يخلق الظروف اللازمة لإنتاج ثقافة التعلم والتدريب، وتكوين رأس المال الاجتماعي النشط: المؤسسات، والشبكات، والسياسات، والعلاقات، والمعايير التي تُمكن أفراد المجتمع من «العمل معًا، وخلق روح التآزر، وبناء الشراكات». [Peter & Papadopoulos]: (عام ٢٠٠٠م)، (ص/١٤).

على وجه العموم، هذه المجموعة من الأوضاع والمتطلبات اللازمة لتحقيق أقصى قدر من فرص خلق ثقافة التعلم والتدريب تأتي كنتيجة طبيعية لحقيقة أن «الحياة الاجتماعية» في أبسط معانيها: هي الهدف الأساسي والأسمى في تحديد جدوى نظام التعليم والتدريب المهني الفعّال، الذي يكون الهدف الرئيس منه هو خلق -أو بشكل أساسي: الإسهام في خلق- مجتمع ذي مهارات عالية. وكما يقول [Richard Whitely]: (عام ١٩٩٩م): يمكن لبعض العوامل الاجتماعية غير الرسمية، مثل «دور صلات القرابة»، والخلفيات والهويات

ونقدم هنا هذا التشبيه: إنَّ مَنْ يقف في وسط دائرة تكون فرصته للوصول إلى أي نقطة على المحيط في الوقت المناسب أكبر بكثير ممَّن «تقطعت به السبل» عند أي نقطة على الحواف. في الصفحات السابقة -كي نُلخّص النقاش الذي قمنا به حتى الآن-: ذهبْتُ إلى القول بأنَّ فرص إنشاء مجتمع قوي ذي مهارات عالية تتضاعف إذا -وفقاً إذا- تمَّ النظر إلى البُعد الثقافي، وأُخذ على محمل الجدَّ من قبل المُكلَّفين بتخطيط ووضع السياسة القومية للتعليم والتدريب المهني، وذكرتُ أيضاً: أنَّ محاولة تغيير الثقافة في المستوى الكلي أمرٌ غير معقول أو غير منطقي، نظراً لأنَّ ديناميكياتها خاضعة لقوى الجدلية غير المنضبطة أكبر من خضوعها للتحكم البشري الواعي؛ ولذا: فإنَّ البديل المناسب هو تخطيط سياسة التعليم والتدريب المهني، بحيث تقوم بشكل فعّال ببذر وتنمية بذور ثقافة فرعية مساعدة (على المستوى الجزئي)، وهذه الثقافة الفرعية هي التي تعمل بشكل واقعي على استمرار المشروع الوطني للتعلم

العرقية المشتركة أن تقوم بشكل أساسي بتوصيف الطابع الرسمي لنظم التدريب في بلد معين.

من منظور عالمي: تلوح في الأفق بعض التحديات الأكثر خطورة، حيث إنَّ منظومة التبعات، والعوامل الخارجية، والعواقب غير المقصودة التي تُؤثّر في أنظمة التعليم والتدريب المهني في جميع أنحاء العالم تزداد أكثر تعقيداً الآن أكثر من أي وقت مضى. على سبيل المثال: وُجد أنَّ التغير التكنولوجي السريع، وتزايد المنافسة الدولية يعملان على إحداث التغيير المستمر لأنظمة المؤسسات. [Felstead & Ashton]: (عام ٢٠٠٠م)، (ص / ٥)؛ وبالتالي: تكون الحكومات مضطرة لمراجعة سياسات التعليم والتدريب المهني الخاصة بها على مدار الساعة، أو -إذا استلزم الأمر- القيام بإلغائها حتى قبل أن تكون تلك السياسات قد حققت النتائج المرجوة. رغم كل هذه العوامل المضنية، لا بُدَّ من وجود سياسة معينة واستراتيجية لتنفيذها على أرض الواقع.

واستمراراً للمسار العام للحجة التي بدأناها في وقت سابق، يكفي في البحث الحالي التركيز على ما أراه أهم الخطوات والأنشطة الأساسية لأي مشروع يتعلّق بالتعليم والتدريب المهني يهدف إلى خلق مجتمع ذي مهارات عالية.

لدي اعتقاد بأنَّ أي مجتمع قوي ذي مهارات عالية لن يتحقق إلّا من خلال سياسة تعليم وتدريب مهني تتناول بشكل فعّال مجموعة من العوامل الخارجية الداخلية معاً، فالعوامل الخارجية تشمل -كما أشرنا في وقت سابق-: طبيعة السوق العالمية، والمعطيات الجغرافية السياسية (جيوسياسية)، والقوى المحركة للاقتصاد الكلي، بينما تشمل العوامل الداخلية: الثقافة المحلية، والاقتصاد، والسكان، وسوق العمل، والسياسات الداخلية، وطبيعة المؤسسات الرئيسية، وخاصة مؤسسات التعلم والتدريب في البلاد. تنشأ مشكلة كبيرة حين تفشل سياسة التعليم والتدريب المهني في مراقبة الآليات المهمة التي تحكم

تفرضها طبيعة الاقتصاد العالمي لا تعني التخلي عن المساعي الداخلية لإحداث تغيير من الداخل، واستيراد أنظمة العمل والتدريب الأجنبية الشاملة قد لا يكون الحل الناجع في كل الأحوال، فعلى الرغم من أن «هناك الكثير مما يمكن تعلّمه من خلال دراسة أفضل التجارب والخبرات للبلدان الأخرى»، كما يقول [Turbin]: (عام ٢٠٠١م)، (ص / ١٠٩)؛ إلا أنه «في واقع الأمر، يصعب انسلاخ هذه التجارب والسياسات من الظروف الاجتماعية الأوسع المحيطة بها ومن ثمة يصعب الحصول على النتائج نفسها في بيئة مختلفة».

مرة أخرى، حين نتحدث عن «المحاولات الداخلية» (native attempts)، و«التغيير من الداخل» (change from within)، لا بُدَّ من القول: إننا لسنا فقط مهتمين بـ «المستوى السلوكي» المتمثل في المشروعات المحلية التي تُشرف عليها سياسة التعليم والتدريب المهني الوطنية، (أو حتى محفظة استثمار

طبيعة التفاعل بين العوامل الداخلية والخارجية. وهنا نطرح سؤالاً: كيف يكون ذلك ممكناً؟ وللإجابة على هذا السؤال، نسوق مثال (سنغافورة). إنَّ الطابع المُميّز لثقافة الدولة في (سنغافورة)، والذي يُعدُّ إرثاً موضوعاً بشكل مؤقت لإحكام القبضة على بدايات النمو الاقتصادي، يبرز مؤخرًا تحت عدة ضغوط بسبب «اقتصاد العالم الذي يزداد تعقيداً»، [Keating et al]: (عام ٢٠٠٢م)، (ص / ٢٢).

هذا أحد الأمثلة التي يُمكن أن تصبح السياسة فيها متغلغلة بشكل عميق في الشؤون الداخلية، ولكنها تُغفل التحديات الكبيرة التي تفرضها العوامل الخارجية. وفي هذا دليل أيضاً على وجهة نظري السابقة التي تُؤكّد على أنَّ أخذ طبيعة الاقتصاد العالمي في الاعتبار له أهمية قصوى في تكوين طبيعة أي سياسة وطنية خاصة بالتعليم والتدريب المهني يُنَاطُ بها تزويد السوق بمجموعة من المهارات المطلوبة. ولكن بالإضافة إلى ما قلناه: يجب الإشارة إلى أنَّ المطالب التي

ذي مهارات عالية. هناك دراسة حديثة قام بها [Cunha and Heckman]: (عام ٢٠٠٧م)، بعنوان «تكنولوجيا تشكيل المهارات» (Technology of Skill Formation) تُظهر إمكانية هذا الأمر.

فقد أصبح من الثابت على نحو مُطَرَّد لم يحدث من قبل: أنَّ التجربة والخبرة الإنسانية -على الأقل باعتبارها مخزونًا لا ينتهي من الإمكانيات المعرفية وغير المعرفية- هي شيء معقد للغاية، وهذا بحسب اعتقادي يُؤدِّي إلى إثراء طبيعة البشر الذكية الفريدة بشكل كبير، وهو الأمر ذاته الذي اضطر (داروين) منذ زمن بعيد لأن يتساءل ويكتب: «... هذه الاختراعات العديدة، التي بفضلها ارتقى الإنسان من أدنى وأبسط الأحوال ووصل إلى مرحلة التفوق الكبير، هي نتائج مباشرة لتطور قدراته على الملاحظة، والتذكر، والفضول، والتخيل، والعقل؛ ولهذا: لا أستطيع فهم كيف أن السيد «والاس» يقول بأنَّ «الانتقاء الطبيعي استطاع أن يهب الإنسان البدائي ذلك

المشاريع الكبرى التي تديرها الدولة)، وإنَّما أيضًا بالسياق الثقافي الأكبر والأوسع نطاقًا، وبالتاريخ المحيط والمؤثر في روح أي سياسة بهذا الحجم. والسبب في ضرورة الانتباه إلى هذه الملاحظة على الدوام هو أنَّ التعلم والتدريب كمظاهر سلوكية بشرية في المقام الأول لا يجب النظر إليهما أو تعريفهما بأنَّهما شكل من أشكال المنتجات أو الخدمات.

صحيح أنَّ المحصلة النهائية للتعلم والتدريب قد تتبلور في نهاية المطاف في شكل مادي -أي: في شكل منتجات- وبعض من أنظمة العمل -أي: الخدمات-، ولكن العمليات والسمات التي تُميِّز طبيعتهما هي معرفية وعاطفية.

وهذه الحقيقة تُشكِّل بعض الآثار الجوهرية التي حتمًا لها تداعيات على طبيعة ومسار أي سياسة خاصة بالتعليم والتدريب المهني تهدف إلى النظر في جميع المتغيرات المحتملة التي تؤثر في إمكانية إيجاد مجتمع

النفسية (مثل: عادات التعلم، والمواقف الشخصية)، ووصولاً إلى التوجهات المؤسسية، (مثل: وضع السياسات، نظم الأعمال/الإدارة)، والمعايير الاجتماعية، والقيم الدينية.

أما الشق الثاني -وهو الأهم-: فهو أنَّ الوقت قد حان للاعتراف الصريح بالأثر الحاسم لتنمية الطفل -سواء في السياقات الاجتماعية ككل، أو عبر القنوات المؤسسية الرسمية- في المحصلة النهائية التي تنتج بصورة رئيسة عن التفاعل بين تشكيل المهارات وسوق العمل والاقتصاد. والمتغير الذي يهمني هنا بالدرجة الأولى: هو متغير تشكيل المهارات، ومن وجهة نظر معينة جديرة بالاهتمام هذا المتغير تحديداً هو: «تنمية الطفل».

في هذا الصدد، نجد أنَّ أهمية الدراسة التي أجراها [Cunha and Heckman]: (عام ٢٠٠٧م) ذات دلالة خاصة هنا، فالمسار العام لحُجَّتَهما يبدأ من الفرضية القائلة: إنَّه تمشيًا

العقل الذي يتفوق قليلاً على عقل القرد»...». [عام ٢٠٠٤م)، (ص / ٦٨)]. تُظهر النتائج العديدة للدراسات الحديثة أنَّ الفصل التقليدي بين الطبيعة والتنشئة قد فقد الكثير من مصداقيته مع ظهور النماذج التي تُؤيدُ الإمكانات البشرية المعرفية وغير المعرفية التي يُنظر إليها باعتبارها وحدة تفاعلية متكاملة [Cunha and Heckman]: (عام ٢٠٠٧م)، (ص / ٣٢)].

والسؤال الذي يطرح نفسه هنا هو: ما العلاقة بين هذا الأمر والخطط التعليمية/التدريبية التي تُركّز على الاستراتيجية، وتستند إلى السياسة من أجل إنشاء مجتمع قوي ذي مهارات عالية؟

الجواب على هذا السؤال ذو شقين:

الشق الأول: يجب التذكير بالصلة بين النقاش الحالي، والتأثير واسع النطاق للثقافة التي تضم مجموعة كبيرة من العوامل المتنوعة، بدءاً من الميول

عام». [Cuhna and Heckman]:
(عام ٢٠٠٧م)، (ص / ٣٥).

ولمّا كانت «المهارات المكتسبة في إحدى المراحل تستمر إلى مراحل مستقبلية»، وكان مخزون المهارات المعرفية الأعلى في إحدى المراحل يزيد بشكل كبير مخزون المهارات المعرفية في مرحلة تالية [Cuhna and Heckman]: (عام ٢٠٠٧م)، (ص / ٣٥)؛ عبّر المؤلفان عن دعمهما لتطوير تكنولوجيا، (أي: سياسة واستراتيجية) الاستثمار في الطفولة المبكرة التي لا تتوقف عند المراحل الأولى، لكن تستمر أيضًا في دعم وتقوية قاعدة الاستثمار إلى مرحلة سن البلوغ، وذلك كي يكون الاستثمار في المرحلة المبكرة منتجًا ومفيدًا. [Cuhna and Heckman]: (عام ٢٠٠٧م)، (ص / ٣٥).

ويستند دعم الباحثين لمثل هذه التكنولوجيا على إدراك أنّ «المهارات هي أدوات التعزيز والتقوية الذاتية والإخصاب التهجيني»، وقد ذكرا مثال «الأمن العاطفي» (emotional

مع مجموعة من الدراسات الأخرى، تتأثر تطلعات الأطفال وخياراتهم التعليمية بشكل كبير بـ «الأسرة، والموارد الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية والثقافية»، وهي مجموعة من العوامل المترابطة التي تقوم على المدى الطويل بتوجيه الفرد لاكتساب مهارات معينة وتُعِدُّه لأن يتكوّن لديه ميل نحو بعض المهن أو المسارات التعليمية دون أخرى. [Mullar & Jacob]: (عام ٢٠٠٨م)، (ص / ١٣٦)، و(Cunha and Heckman)، (عام ٢٠٠٧م)، (ص / ٣٥).

بالاعتماد على الأدلة المتوفرة، يرى الباحثان: أنّ الأفراد في كل مرحلة عمرية يتكون لديهم مجموعة من المهارات تتراوح بين القدرات المعرفية المحضة (مثل حاصل الذكاء) (IQ)، والقدرات غير المعرفية، (مثل: الدافع، وضبط النفس، والنفور من المخاطرة). هذه المهارات، كما لاحظ (Cuhna and Heckman): «تستخدم مع معايير مختلفة في مهام مختلفة في سوق العمل، وفي الحياة الاجتماعية بشكل

والتدريب يُؤدِّيَان إلى النمو الاجتماعي، والتقدم الاقتصادي معًا، لا التقدم الاقتصادي فحسب.

في الواقع: يُمكن الذهاب إلى حدّ القول بأنّ العالم أصبح على درجة من التعقيد والتأثر الشديد بالظروف المتناهية في الدقة، حتى إنّ أيّ محاولة لتشكيل مجتمع ثابت ذي مهارات عالية من خلال سياسة تعليم وتدريب مهني واضحة المعالم أمرٌ أقرب إلى الحلم منه إلى الهدف القابل للتحقيق، ولكنّه ليس مستحيلًا.

المراجع:

- Ashton, D. et al., 2002. The Evolution of Education and Training Strategies in Singapore, Taiwan, and S. Korea: a development model of skill formation. Journal of Education and Work, Vol. 15, No. 1.
- Ashton, D. et al., 2000. Towards a Framework for Comparative Analysis of National Systems for Skill Formation. International Journal

(security) الذي يعمل تحصيله المبكر -وفقًا لعدة دراسات- على «تعزيز ميل الطفل نحو البحث والاستكشاف، وزيادة التعلم النشط للمهارات المعرفية». [Cuhna and Heckman: (عام ٢٠٠٧م)، (ص / ٣٥)]، مع تحفظي النسبي على أنّ الباحثين توصّلوا إلى هذا الاستنتاج من خلال الدراسات التي أجريت على بعض أنواع الحيوانات. لكن الاستنتاج الذي له أهمية هنا، حين يُنظر إليه في مقابل الخلفية الثقافية العريضة التي تناولناها في وقت سابق، هو أنّ سياسات التعليم والتدريب المهني لا يجب النظر إليها بعد الآن باعتبارها مهمة سهلة ومباشرة، الأمر الذي من شأنه أن يُؤدّي إلى التراخي والتهاون في القيام بالمسؤولية، سواء عن قصد، أو غير قصد.

يجب الآن على الحكومات وصُناع القرار الرئيسيين -أكثر من أي وقت مضى- أن يأخذوا تعقيدات الواقع الاجتماعي والطبيعي في الاعتبار، وأن يستوعبوها بطريقة تجعل التعلم



Structures and Skill Demands. Human Resource Management Journal, Vol. 10, No. 3, p. 5-21.

- Finegold, D., 1999. Creating Self-Sustaining, High-Skill Ecosystems. Oxford Review of Economic Policy, Vol. 15, No. 1.
- Green, A., & Sakamoto, A., 2001. Policy Arguments for High Skills. In High Skills. Oxford, Oxford University Press.
- HARDtalk, 2011. [SulakSivaraksa: Happiness Lies <Beyond GDP>] BBC, Tue, 28 Jun 2011.
- Kearns, p. & Papadopoulos, G., 2000. Building a Learning and Training Culture: the Experience of Five OECD Countries, NCVER.
- Keating, J., et al., 2002. VET Systems in an International Perspective. In Comparative Study of Vocational Education and Training Systems: National Vocational Education and Training Systems across Three Regions under Pressure of Change, Australia: NCVER.

of Training and Development, Vol. 4, No. 1, p. 8-25.

- Ashton, D. & Green, F., 1996. Education, Training, and Industrialized Economies. In Education, Training, and the Global Economy, Cheltenham: Edward Elgar, p. 11-21.
- Bateson, G., 1979. Mind & Nature: A Necessary Unity. E.P. Dutton, New York.
- Bell, D. (1996) The Cultural Contradictions of Capitalism, Basic Books, p. 166.
- Chapra, M., 2000. Is It Necessary to Have Islamic Economics? Journal of Socio-Economics; 29, p. 21-37.
- Cunha, F. & Heckman, J., 2007. The Technology of Skill Formation. The American Economic Review, Vol. 97, No. 2, p. 31-47.
- Darwin, C., 2004. The Descent of Man. Penguin Classics, p. 68.
- Felstead, A. & Ashton, D., 2000. Tracing the Link: Organizational

- O'Brien, P. 1999. Islamic Civilization's Role in the Waning of the European Middle Ages. *The Medieval History Journal*, 2; 387.
- Trompenaars, F. & Hampden-Turner, C., 1997. *Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business*, Nicholas Brealey Publishing, London.
- Turbin, J., 2001. Policy Borrowing: Lessons from European Attempts to Transfer Training Practices. *International Journal of Training & Development*, Vol. 5, No. 2, p. 96-111.
- Whitley, R., 1999. The Social Structuring of Work Systems. In *Divergent Capitalisms: The Social Structuring and Change of Business Systems*, Oxford University Press.
- Wilber, K., 2000. *Integral Psychology: Consciousness, Spirit, Psychology, Therapy*, Shambhala, Boston & London.
- Kendall, D. 2007. *Sociology in our Times*, Thomson Wadsworth.
- Kraak, A. et al., 2006. *Debating High Skills and Joined-Up Policy*, HSRC Press, South Africa, Cape Town.
- Lloyd, C. & Payne, J., 2002. In Search of a High Skills Society: Some Reflections on Current Visions. *SKOPE*, Paper No. 32, University of Warwick.
- Muller, W. & Jacob, M., 2008. *Qualifications and the Returns to Training Across the Life Course*. In Mayer, K. & Solga, H., ed. *Skill Formation: Interdisciplinary and Cross-National Perspectives*, Cambridge University Press.
- Nolan, P., 2001. Lessons from Historical experiences. In *China and the Global Economy: National Champions, Industrial Policy and Big Business Revolution*, Basingstoke: Palgrave.
- Norbert, E. 2000. *The Civilizing Process*. Blackwell, p. 230.