



## الخرافة الخامسة: استعمله حتى لا تفقده

ربما كانت الخرافة الفريدة الأكثر انتشاراً حول الشيخوخة الواعية هي أن / استخدامه يحول دون ضياعه/. أي إننا إذا تابعنا تمرين عضلات دماغنا نحافظ على مهاراتنا الفكرية، بينما أولئك الذين لا يستخدمونها سيجدون أنفسهم يتراجعون إدراكاً مع مرور السنين. تلقى هذه الفكرة دعماً كبيراً يعود إلى ما يربو على نصف قرن. وعندما كنا نكمل دراستنا حول 1.002 طيب، أرسلنا إليهم استبياناً حول ما إذا كانوا يعتقدون أن نظرية / استخدمه كي لا تفقده/ تنطبق على الشيخوخة الواعية. أجاب ثلاثة وتسعون بأنهم يعتقدون أن ذلك صحيح. فالمناقشة مباشرة ومعروفة: إذا استخدمنا قدراتنا العقلية في حل أية إشكالات بشكل دائم ونحن نتقدم في العمر، فإن هذه القدرات تبقى حتى مرحلة متأخرة من العمر.

لناخذ مثلاً كيث سوارد Keith sward، وهو طبيب نفساني في كاليفورنيا تابع موضوع / استخدمه كي لا تفقده/ على مدى يزيد عن خمسين عاماً. وأعطى اختبارات اللياقة لأساتذة مسنين وغير مسنين في جامعتين على الشاطئ الغربي. كان الأساتذة الأكبر سناً علماء بارزين ما زالوا يعملون. لأنهم استمروا ناشطين في مجالهم. اعتقد سوارد أن هذه ستكون طريقة جيدة لمعرفة إذا كان استمرارهم في استخدام قدراتهم العقلية قد منع تداعيتها. وقورنوا بموجهين واعدنين أصغر سناً في المجالات نفسها - الإنكليزية، والرياضيات والعلوم. أعطيت ثمانية اختبارات عقلية مختلفة لكل من المجموعتين، من ضمنها الرياضيات، والتناظرات الوظيفية، وتعلم الرموز، ومعرفة الكلمات.

وعند النظر إلى النتائج، لم تكن لصالح نظرية / استخدمه كي لا تفقده/. إذ حصل 95 بالمائة من العناصر الأصغر سناً على درجات أعلى مما حصل عليه الأكبر سناً. أو بتعبير أصح، واحد فقط من كل عشرين من الأساتذة الكبار، كان أداؤه بسوية الاختبار الإجمالي لمتوسط زملاء الشباب. وبالرغم من التفوق الواضح لأعضاء الكلية الأصغر سناً على الأساتذة المسنين النشيطين في هذه الاختبارات، فإن النتائج كان يجب أن تجعله يترث في الاستمرار بتبني نظرية / استخدمه كي لا تفقده/، فقد استخلص سوارد أن: «الرجل الأكبر قد يكون صديقاً، ولكن فقط في مجموعة من العادات المحددة في الممارسات التي لم تتح له الفرصة، ولا الرغبة، في الحفاظ عليها باستخدامها بشكل ناشط». بتعبير آخر، حتى إذا طرأ تراجع في قدرات معينة، فيمكن إرجاعها إلى نقص الممارسة، تماماً كما تتراجع سرعتنا في الطباعة على آلة كاتبة مثلاً، عندما نتوقف عن استعمال لوحة المفاتيح بضعة أشهر.

وهكذا، فإن ما يسمى تراجعاً في علامات اختبار القدرة العقلية الذي لوحظ لدى الشيوخ المسنين، يعود سببه إلى قلة ممارسة نوع النشاطات التي تركز عليها اختبارات درجات الذكاء - تجميع الكتل لصنع تصميم، أو حل المسائل الحسابة ذهنياً.

ومنذ ذلك الوقت توصل معظم الذين فحصوا جماعات من الأفراد الأكبر والأصغر سناً من العاملين في المهنة نفسها، وما زالوا، إلى النتائج نفسها. فالشباب والشيوخ من المدرّسين وسائقي الشاحنات والراهبات والمدراء والطيارين والمهندسين والممرضات، لا يهم ما هي المهنة، ما زالت النتائج بالنسبة إليهم واحدة. كان الشباب يحصلون على درجات أعلى من زملائهم المسنّين، ولكن هذه الفكرة يصعب ترويجها، حتى عندما يكون الدليل ماثلاً أمام أعيننا.

قد يشير المؤمن بنظرية / استخدمه كي لا تفقده/ إلى أن «المسنين يقومون بأشياء مختلفة عن الأصغر سناً في المجال نفسه. لذلك لا يمكنك القول إن الأساتذة الأكبر سناً يستخدمون المهارات نفسها التي تستخدمها العناصر الشابة». فهم مثلاً قد يعملون بشكل أفضل كإداريين. بينما يقوم الأصغر سناً بالتدريس الفعلي الذي يتطلب قراءة أكثر ومعالجة أسرع للمعلومات الجديدة. لذلك فإن من الممكن القول إن هذا البحث خاطئ، لأن الأشخاص الأكبر والأصغر سناً، لا يقومون بالفعاليات نفسها.

لنفترض أننا أردنا أن نرى كيفية أداء الأشخاص الأكبر والأصغر سناً لنشاطات اعتادوا أداءها، بناء على منطق / استخدمه حتى لا تفقده/، إذا اخترنا الشيوخ المسنين والشباب في أعمال مألوفة، تلك التي يقوم بها المسنون منذ سنوات، فإن الفارق سيكون ضئيلاً. وهذا ما فعله اثنان من المختصين في العلاج المهني في كولورادو. إذ أعطوا عشرين امرأة شابة (بعمر 28 سنة) وعشرين امرأة أكبر سناً (71 سنة) أعمالاً منزلية مألوفة ليقمن بها. وطلب إليهن اختيار عمليتين من قائمة تتضمن طبخ البيض، وإعداد الخبز المحمص، وإعداد سلطة الفواكه، وعمل شطيرة، ونقل نبتة من حوض إلى آخر، وتنظيف غرفة المعيشة بالمكنسة الكهربائية، أو تغيير ملاءات السرير. صور الباحثون العناصر وهن يؤديين هذه المهام المألوفة، وأعطوهن درجات لحسن أداء كل عمل. اكتشف الباحثون أن النساء الأكبر سناً كُنَّ أقل كفاءة بكثير في أداء هذه المهام

المنزلية المألوفة مما كانت النساء الأصغر سناً. بالنسبة لهؤلاء النساء المسنات، لم تحل سنوات الخبرة في استخدامه دون ضياعه.

وبالرغم من +50 سنة من الأبحاث التي تظهر تدني مهارات الوعي مع تقدم السن، إلا أن أحد كبار المختصين بالشيخوخة كتب مؤخراً: «إن «التراجع الملحوظ لدى كثير من الكبار المقيمين في بيوت جماعية ربما كان بسبب عدم الاستخدام وهو غالباً قابل للاستعادة». ويمكن إدراج عشرات الأقوال المشابهة، وكل منها يفيد بأن الاستمرار في تمرين قدراتنا العقلية سيمكّننا من الحفاظ عليها. وهذا عرض عادي لما يحدث عندما نستبعد الدليل على تماسك النظرية.

في هذه الأيام، وفي العقود القادمة، قد تصبح نظرية /استخدامه كي لا تفقده/ خرافة خطيرة بشكل خاص، وذلك لسببين، الأول هو أن هذه الخرافة تحمل في طياتها تفاؤلاً كاذباً، وربما سخرية خطيرة بالنسبة لمن يشيخ منا. إذ نقول لأنفسنا، «كل ما عليّ كي أواكب العاملين البارعين هو الاستمرار في الأداء». لكن هنا يصبح الدليل واضحاً لكل من يوليه اهتماماً جاداً. وهو أن معظمنا لن يكون حاضر البديهة في السبعين أو الثمانين كما كنا في الثلاثين أو الأربعين. والخطر هو أننا سنستسلم، اعتقاداً منا بعدم جدوى أي شيء. وبما أن استخدامه لم يحل دون فقدانه، فيجدر بنا أن نضعه جانباً. مثل لاعب البيسبول الشهير ويلبي ميز Willie Mays، الذي لم يستطع أن يسدد أسرع ضربة بعد عمر 35، فأجبر على الخروج من اللعب. ويمكننا أن نفترض أن حياتنا ككائنات متنافسة قد انتهت عندما نلاحظ أننا أصبحنا أبطأ قليلاً وأقل ثقة مما كنا في كهولتنا.

السبب الثاني لخطورة خرافة /استخدامه كي لا تفقده/ يعود لأن تلك الخرافة تفترض أن الأفراد الكبار السن لن يتطلبوا أنماطاً مختلفة من الدعم البيئي، أو تعليمات لتساعدتهم على البقاء على حيويتهم في العمل. تقول نظرية /استخدامه كي لا تفقده/ إن العاملين المسنين يستطيعون الحفاظ على حدة أذهانهم بالاستمرار في أداء ما يتطلبه عملهم. لأن الموظفين سيقون مطلوبين

حتى بعد الوقت الطبيعي للتقاعد وتراجع بعض المهارات مع التقدم في العمر، ويترتب على المؤسسات أن تواجه حقيقة أن إعادة التدريب بين وقت وآخر ستكون ضرورية. والبرامج المصممة بشكل خاص لرفع سوية مهارات العاملين الكبار الذين ربما أصبحوا أبطأ قليلاً وأكثر قلقاً من زملائهم الشباب، لا بد أن تأتي أكلها، حماسة أكبر وتنافساً بين الموظفين الأكبر سناً.

### الحقيقة



في العقد الماضي، أظهرت أبحاثنا مع الأطباء وسواهم من المتطوعين، أن القدرات العقلية تتداعى مع تقدم العمر. وقد اخترنا نظرية / استخدمه كي لا تفقده / بمقارنة الأطباء الكبار الذين استمروا في العمل مع أولئك الذين تقاعدوا. هل يحصل الأطباء الذين مازالوا يمارسون عملهم، على درجات أعلى من أولئك الذين لم يعودوا يعملون؟ قسمنا عناصر البحث إلى خمس فئات عمرية، من عمر 60 فما فوق، وقارنا درجات اختبارهم العقلي. فاكشفنا عدم وجود فرق بين الأطباء العاملين والمتقاعدين من 60 إلى 69. بعد السبعين سجل الأطباء العاملون علامات جاهزية إجمالية أعلى قليلاً. ويمكن تفسير هذا الارتفاع في الاختبارات العقلية بين الأطباء العاملين بأنهم استمروا في تمرين قدراتهم العقلية. ولكن تفسيرات أخرى تخطر في البال. ربما كان أداء الأطباء المتقاعدين كذلك، لأنهم كانوا مدركين تراجع قدرتهم النسبي إزاء ما اعتقدوا بأنه مطلوب للاستمرار في ممارسة الطب بكفاءة. وكان معظم الأطباء المسنين الذين اختبرناهم، أكثر حساسية حيال وضعهم العقلي من معظم من هم غير أطباء. وربما وصل معظم أولئك الذين استمروا في العمل إلى نتيجة أنهم ما زال لديهم من حدة الذهن ما يكفي لأداء عملهم بإتقان.

وقد ظهر أن الأطباء الذين يتقاعدون يحافظون على نشاط ذهني مماثل لنشاطهم عندما كانوا يعملون بدوام كامل. وقد ظهرت الآثار الحميدة للتقاعد النشط، في دراسة أجريت في تكساس على رجال ونساء. كان السؤال الذي ركز

عليه البحث، هو ما إذا كان لكمية النشاط الجسدي والاجتماعي الذي يمارسه المتقاعدون أية علاقة بتدفق كميات أكبر من الدم إلى الدماغ وبين علامات الاختبار الذهني الأعلى. لإجراء هذه التجربة، قسموا شريحة من المتطوعين من عمر 64 إلى ثلاث مجموعات .

1. أولئك الذين يخططون للاستمرار في العمل .
2. أولئك الذين ينوون التقاعد والبقاء على نشاطهم الجسدي والاجتماعي .
3. أولئك الذين ينوون التقاعد والخلود إلى أسلوب حياة مُستكنة نسبياً .

في سن الرابعة والستين، لم يكن هناك أي فارق في التروية الدماغية، أي في تدفق الدم إلى الدماغ. وبعد سنتين قاموا بقياس التروية الدماغية للمجموعات الثلاث. كانت نسبة التروية الدماغية لدى الرجال والنساء المتقاعدين المستكنين، أخفض بمقدار 6 بالمائة من أولئك الذين استمروا في العمل، أو تقاعدوا ولكن تابعوا النشاط. بعد أربع سنوات كان الفرق يقارب 9 بالمائة. وانعكس هذا التراجع في تدفق الدم إلى الدماغ في درجات اختبار الوعي، التي أظهرت أن الأفراد المستكنين (المُجالسين) المتقاعدين سجلوا درجات أخفض بقدر 10 بالمائة من المجموعتين الآخرين .

لنفترض حالياً أن الأطباء فوق السبعين قد استفادوا ذهنياً من الاستمرار في استخدام مهاراتهم. نتيجة لذلك، فقد حصل طبيب عادي، لنقل إن عمره 75 سنة، على درجات أعلى، في اختبارنا للمقدرة، من سواه من المجموعة العمرية نفسها الذين تقاعدوا، وكانوا مُجالسين لا يستخدمون مهاراتهم الذهنية بشكل منتظم. ولكن أين يقف أبناء الـ75 العاملين بالمقارنة مع الأطباء الأصغر سناً؟ هذا هو الجزء الأساسي من نظرية /استخدمه كي لا تفقده/ .

هل يؤدي استمرارنا في ممارسة جاهزيتنا الذهنية في العمل إلى التخفيف من سرعة تراجعها؟ كانت النتائج هذه المرة أيضاً، مخيبة لدعاة نظرية /استخدمه كي لا تفقده/ . ففي كل حالة بعد الـ65، كانت مجموعات من الأطباء العاملين

يحصلون على درجات أقل من الأطباء العاديين الذي يصغرونهم بخمس سنوات، ومن ضمنهم الأطباء الذين تقاعدوا. بتعبير آخر فإن طبيباً في الخامسة والسبعين من العمر، استمر في ممارسة عمله، قد يسجل نقاطاً أعلى من سواء من الأطباء في سن 75، إلا أن مهاراته الفكرية ما زالت أخفض بشكل ملحوظ من الأطباء في سن 70، سواء أكانوا متقاعدين أم عاملين.

لذلك يبدو أنه، إذا كان هناك أي وجه للحق في نظرية / استخدمه كي لا تفقده / فإنه كما يلي: إن استخدامه قد يساعدنا في الحفاظ على مهاراتنا الذهنية بالمقارنة بمجموعتنا العمرية في سنوات شباب الشيخوخة، إلا أن التراجع الحتمي بالنسبة لأولئك الأصغر بعشرة أو عشرين سنة يستمر. هذه النتيجة تذكّرني بقصة رجلين في منتصف العمر، يقومان بنزهة على الأقدام في غابات مين Maine، وعندما انعطفا وراء زاوية في جزء بعيد من ممر الأبالاتشي Appalachian Trail، وجدا أمامها دباباً أسود كبيراً متحفزاً، توجه نحوهما فوراً. خلع أحد الرجلين حذاءه، وبحث في حقيبته، وبدأ ينتعل حذاء الجري. فسأله الآخر: «لماذا تفعل هذا؟ ألا تعرف أن الدب الأسود من أسرع الحيوانات في الجري لمسافة قصيرة؟ لن تستطيع أن تسبقه». فأجاب الآخر وهو يربط شريط حذائه بعقدة مزدوجة: لا.. لكنني سأستطيع أن أسبقك أنت! . «بشكل أو بآخر أعتقد أن هذا هو جوهر نظرية / استخدمه كي لا تفقده / فاستخدامه قد يساعدنا في التفوق على أولئك من مجموعتنا العمرية، لكن التراجع الحتمي يستمر بالمقارنة بمن ما زالوا في ربيعهم.

### شيخوخة أمثل مع استخدامه وفقده

إن إدراك أن نظرية / استخدمه كي لا تفقده / هي مجرد خرافة تمكننا من اتخاذ خطوات بناء نحو التعويض عن بعض قوانا الذهنية الآخذة بالتراجع. هناك كثير من الأدلة الأخرى على أن معظمنا سيكون قادراً على الاستمرار في الأداء بمهارة في عمله، وفي البيت، أو في أي مكان آخر، بعد أن يتجاوز

الثمانين وربما التسعين من العمر. ولكن علينا مواجهة حقيقة أن تداعي القوى الفكرية، يماثل تماماً هجمة الرئية على مفاصلنا وضعف بصرنا. وإذا أدركنا أن هناك احتمالاً قوياً بأننا سنلقى صعوبة في تذكر أين وضعنا حافظة نقودنا، أو مفاتيح السيارة، أو أسماء الأشخاص الجدد الذين نقابلهم، أو أننا سنتعلم تشغيل البرنامج الجديد على الكمبيوتر ببطء أكثر، عند ذلك يمكننا أن نقوم بخطوات محددة لمعالجة الوضع. هذه الخطوات تتضمن إعطاء الخبرة حقها، بشكل أذكى والاستعداد لإعلام مؤسستك بحاجتك إلى التدريب، وتعبئة دعم البيئة، والالتزام، وتفادي شيخوخة الذات.

### أعطوا الخبرة حقها

عندما نواجه تحدياً جديداً ونحن في سن الستين أو السبعين أو الثمانين، فإن للخبرة قيمتها. أحياناً نكون قد عشنا المشكلة نفسها من قبل ونعرف الجواب الأرجح: نحن نعرف أن جرح القلب يندمل، وأن انخفاض معدلات الفائدة على الإيداعات البنكية، مرتبط بارتفاع الأسعار في السوق المالية، وأن قول / لا/ أصعب من قول / نعم/ عندما يطلب إلينا التطوع بوقتنا من أجل مهمة صعبة، أو أننا نعرف طريق العثور على الجواب: نحن نعرف أن اليد الخيرة مفيدة في تقديم إقرارنا الضريبي، وأنا عندما نشعر بضغط التوتر وقلة التحمل، فإن الحديث إلى صديق حميم قد يفيد في تسوية الأمور والشعور بالتحسن، كما أن الخبرة تعلمنا شيئاً عن إيقاع الأمور، بما يسمح لنا بتوقع ما هو قادم. إننا نعرف أن الأشخاص في العمل يستجيبون بشكل سلبي في البداية تجاه أي تغيير، ويحتاجون بعض الوقت للاستيعاب، ثم يقبلون أخيراً. وعندما يزعجنا أحد من الذين نحبهم، فإننا نعرف أن التسامح يفيدنا أكثر من التحامل، ولكنه يستغرق بعض الوقت، كما أننا نعرف شيئاً عن طبيعة ردود فعلنا لحالة أزمة، وتلك المعرفة قد تكون مفيدة جداً.

وهاكم ملاحظة شخصية عن قيمة الخبرة. في عمر 60، قررت أنني بحاجة

إلى اتباع دورة في الإحصاء المتوسط في جامعة هارفارد. في ذلك الوقت اعتقدت أن من الأهمية بمكان أن أنعش معلوماتي وأحدثها حول التقدم في تخطيط الأبحاث والطرق الإحصائية لتحليل المعلومات التي استجدت في العقود الأربعة التي تلت آخر مرة اتبعت فيها دورة في هذا الموضوع. خشيت ألا أستطيع تحمل المشقة حتى النهاية عندما تصبح المادة صعبة، فتعهدت بأن أسجل في الدورة بشكل رسمي، للحصول على درجة دخلت الصف بموقف متفائل لأنني كنت /أستخدمه/ طوال عمري العملي. في الاجتماع الأول بدأت أشعر بالقلق. ففي صف يضم تسعة وعشرين شخصاً لم يكن هناك أحد في نصف عمري، ما عدا دان، في عامه الواحد والثلاثين، طبيب مرشح لشهادة الدكتوراه، وزياولي، وهو أستاذ زائر في الإحصاء من جامعة بيكين. كان متوسط العمر منخفضاً - حيث كان هناك تلميذان مستجدان لا يتجاوزان الرابعة عشرة من العمر.

بعد الاجتماع الثاني عرفت أنني في ورطة كبيرة. لقد طرأت تغييرات كثيرة في الميدان منذ تخرجي. كما أن الأستاذ كان يطرح الأفكار بسرعة رأيتها تزيغ البصر. ولم يلق زملائي الأصغر سناً أية مشكلة في استيعاب المعلومات بتلك السرعة. وعندما طرح سؤالاً أستطيع الإجابة عنه، كانت استجابتي أبطأ بثلاث نبضات من أي شخص آخر. وفي تلك المناسبات النادرة التي استطعت فيها أن اسبق الآخرين في الإجابة، كانت إجابتي غير صحيحة مرات أكثر من أن أهتم لذكرها. كان الأمر سيئاً جداً. ففي المرة الوحيدة التي تمكنت من الإجابة الصحيحة عن أحد الأسئلة، قبل أي شخص آخر، حياني الصف بحماسة شديدة، تماماً كما يفعل الناس مع عداء أنهى السباق بشجاعة حتى النهاية. في نصف الدورة الأول، حزت، مع اثنين آخرين، أدنى درجة في الصف. فسألني بوب، الأستاذ والصديق، بلطف، إن كنت أفضل أن أبقى في الصف كمستمع، كما يفعل كثير من الأشخاص. فرفضت بإصرار، لعلمي أنني إذا لم يكن أمامي شهادة أريد العمل من أجلها، فإني سأترك الموضوع كله ولن أتعلم ما أنا بأمس

الحاجة إليه. غمغمت بكلمات فهم منها ألا يقلق بشأني وأني «سأتابع سبأقي». ولن أهتم بالترتيب الذي حصلت عليه. وذلك كان كذباً. كنت أتوق إلى الترتيب الأول.

في نقطة ما دخلت خبرتي حيز العمل. هذه الخبرة لم يكن لها علاقة بمدى معرفتي في مجال علم النفس أو الإحصاء. كانت خبرتي حول ضرورة تعلم الأشياء الصعبة أولاً. كنت أعرف ما عليّ عمله. كنت أعرف مثلاً، قيمة العمل الجاد. وحتى الآن ما زلت أكره الاعتراف بالوقت الطويل الذي كنت أمضيه في حل المسائل أو الدراسة للامتحان - ربما بقدر ضعفين أو ثلاثة أضعاف أعضاء الصف الآخرين. كما علمتني خبرتي قيمة المساعدة المختصة. فاستأجرت مارك، المعلم الخصوصي الشاب، الذي عمل معي بانتظام وصبر، وأعطاني الكثير من التدريب والثقة. كما أنني كنت أعرف من ممارستي التدريس أن الحصة الأكبر من محتويات الدورة يحصل الضغط فيها، في النصف الأول من الفصل الدراسي. فإذا استطعت الصمود لمدة شهر واحد فقط، فإني سأكون بخير.

كنت أعرف ردود فعلي عادة لهذا النوع من الضغط مما أشعرتني بالراحة عندما أصبحت الطريق وعرة. وكنت عارفاً أن أوضاعاً كهذه كانت دائماً تثير قلقي، وأن هذا القلق يجعلني أركز على المشكلة. لذلك كان من الصعوبة بمكان أن أستوعب أفكاراً جديدة. كنت أعرف أن هذه المشاعر ستهدم أخيراً، وعندما أصبح أقل قلقاً ترتفع قدرتي على التعلم. ومع مرور السنين، اكتشفت أن عقلي يستوعب الكلمة المكتوبة أكثر من الكلمة المسموعة، خاصة عندما يتعلق الأمر بمفاهيم معقدة وغير مألوفة. نتيجة لذلك أجبرت نفسي على قراءة كل شيء مسبقاً، كي تكون مادة المحاضرة مألوفة. ومألت ملاحظاتي الدراسية كراسيين كبيرين. وفي بعض الأحيان كنت أحمل جهاز تسجيل إلى المحاضرات نتيجة لمعرفتي بذاتي، المبنية على سنوات من العيش مع نفسي، نجحت في الدورة - في ذلك النصف من الصف القريب من القمة، ولكن بدرجة شرف.

ولولا الخبرة لما استطعت الاستمرار. واليوم، أستخدم معظم ما تعلمته في بحثي حول الشيخوخة.

### اعمل بذكاء

هناك حقيقة لا يمكن إنكارها لمعظمتنا، نحن الذين في الربع الرابع من حياتنا، وهي أن بعض المهارات العقلية تأكلت مع التقدم في العمر. فحتى إذا كان عملنا لم يتغير كثيراً، وكنا نؤديه بشكل جيد على مدى عقود، فإن معظمنا سيكون أبطأ قليلاً في اكتشاف الحل للمسائل المعقدة، وسيصعب علينا القيام بعملين في آن واحد، وقد نكون أكثر توقداً في الصباح مما نحن بعد الظهر. وبما أن كثيراً منا جزء من قوة عمل هرمة، فلا بد لنا من العمل بذكاء للتعويض عن هذه التراجعات. وهاكم بعض الأمثلة عن / العمل بذكاء /.

أولاً، قُم بعمل واحد على حدة. فالعاملون الأكبر سناً يصعب عليهم القيام بعدة أعمال في آن واحد. وكما تعلمنا في الفصل الرابع من هذا الكتاب، فإن الاهتمام بعملين معاً - المقدره على الاهتمام بعملين، أو أكثر وإنجازهم في وقت واحد - يميل إلى التراجع مع تقدم العمر. وبما أن رؤساءنا لا يقرؤون الأفكار فإنهم قد لا يدركون أن هذه السكرتيرة التنفيذية أو هذا المدير، اللذين كانا قادرين على القفز بين عدة مشاريع رئيسية في وقت واحد في سن 45، لم يعودا قادرين على ذلك في سن 65. لا بد لنا أن نجعل أولئك الذين نعمل معهم يعرفون أننا أكثر كفاءة عندما نستطيع إتمام مشروع قبل البدء بآخر. فالعدد الإجمالي للمشاريع الكبيرة التي نستطيع إنجازها لن يكون أقل بكثير مما كان ونحن في قمة عطائنا، وإنما الفارق هو أننا نعمل بشكل أفضل عندما نستطيع التعامل مع المشاريع بالتسلسل وليس دفعة واحدة.

الكبار لا يستطيعون الأداء بالمهارة نفسها عندما يتغير البرنامج أو الأولويات بشكل مفاجئ. فرجل المبيعات المسن الذي يخطط للإشراف على الحسابات في أثلنتا يوم الثلاثاء، وتشاتانوغا يوم الأربعاء، وناش فيل يوم الخميس، لا

يستجيب بشكل جيد لطلب رئيسه أن يقوم في اجتماع إفطار في بيرمنغهام بشيء أثناء الرحلة. فالبنود الجديدة التي تضاف فجأة إلى قائمة /افعل هذا الآن!/ يجب مناقشتها في أبكر وقت ممكن كي توضع في البرنامج.

ثانياً، انتبه لدورتك اليومية واحسن استغلالها. إن الدورة اليومية هي ساعتنا البيولوجية على مدار الأربع والعشرين ساعة. أثناء أوقات مختلفة من اليوم، نحن عادة نعمل، ونرتاح، وننام. هناك فترات أثناء الدورة نكون فيها أكثر حدة ودقة من الأوقات الأخرى. فالنساء والرجال الأكبر سناً، بشكل عام، يكونون أكثر حيوية في الصباح مما هم في وقت متأخر من النهار. وقد أعطى أطباء نفسيون في جامعة ديوك Duke University متطوعين أصغر (18-22) وأكبر (66-78) استبياناً (صباحياً - مسائياً). تضمن أسئلة حول متى يشعرون أنهم في أحسن أحوالهم، ومتى يكونون أكثر يقظة. وكان العمر هو الذي أملى أداءهم: 96 بالمائة من النساء والرجال المسنين قالوا إنهم أكثر يقظة في الصباح. هذا الميل بين المتطوعين الأكبر سناً كان ملفتاً أكثر، لأنهم جميعاً كانوا متقاعدين ويستطيعون التحكم ببرامجهم. من بين المتطوعين الأصغر سناً 12 بالمائة فقط قالوا إنهم أشخاص صباحيون. وهذا الاكتشاف ليس مفاجئاً بالنسبة لنا أبناء الستين فما فوق. ونحن نذكر أننا كنا نعمل حتى فترات متأخرة من الليل في الثلاثينات من عمرنا، والآن نتابع العمل الأكبر تحدياً لطاقتنا في الصباح الباكر.

أظهر بحث جامعة ديوك، أن الشيوخ الأكبر والأصغر سناً يكون أداءهم في المستوى نفسه تقريباً في الصباح في اختبار الذاكرة. ولكن، بعد الظهر، تحسنت قدرة أبناء العشرين على التذكُّر بشكل كبير، فيما تراجعت ذاكرة أبناء الستينات والسبعينات. فالعاملون الأكبر سناً، إذاً، الذين يعملون جنباً إلى جنب أشخاص أصغر سناً يجدر بهم أن يبرمجوا اجتماعاتهم في الصباح عندما لا يعانون من ضعف في الإدراك. هذا يعني أيضاً أننا نحن الكبار يجب أن نقوم بالمشاريع الأكبر تحدياً لطاقتنا في أبكر فترة ممكنة من اليوم، ونترك الظهيرة وما بعدها

للنشاطات الأقل تطلباً. وحرى برجل المبيعات المتنقل أن يقوم بأصعب جولاته في الصباح، ويترك بعد الظهر لزيارة العملاء القدامى الذين يسعدهم لقاءه.

ثالثاً، اعمل من خلال الآخرين. إن المدراء والحرفيين والعلماء الكبار الأكثر إنتاجاً، هم أولئك الذي تعلموا في منتصف حياتهم أن يوسعوا إنتاجيتهم بمشاركة الحمل مع آخرين. وأولئك الذين تركز إنتاجيتهم ارتكازاً كبيراً على جهودهم الخاصة، يواجهون صعوبة كبيرة جداً في الاستمرار في العقدین السابع والثامن من العمر.

لم تكن والدتي مديرة ولا صاحبة حرفة. كانت تعمل كاتبة حسابات في صالة بولينغ إلى أن أصبحت في عمر 75 عاماً. كما كانت تدير الحضانة، وتنسق جمعيات البولينغ، وتشرف على طاقم المكتب ورجال الصيانة. وكان الناس يتساءلون: «ما هو سرها؟» كيف كانت تحمل كل هذه البطيخات في يد واحدة؟ وكان الجواب هو التفويض. ففي الأربعين من عمرها، تعلمت أنها تستطيع أن تكون أكثر كفاءة إذا تركت الآخرين يتحملون من المسؤولية قدر ما يستطيعون. بالرغم من أن هؤلاء الناس ما كان لهم أن يديروا الحضانة، ويشرفوا على فريق الصيانة، ومعالجة الحسابات المستحقة بالكفاءة التي تقوم هي بها، إلا أن هذا التكتيك سمح لها بأن تقوم بما تتقن أداءه تماماً، ألا وهو متابعة دفتر الشيكات المشترك. وهذا النمط من العمل ساعدها في العقد الثامن من عمرها.

### عبثوا الدعم البيئي

قبل أن نصبح أهلاً لعضوية برنامج الأبحاث المرتبط بالشيخوخة AARP، يحتاج معظمنا إلى أنواع متعددة من المساعدة كي يستطيع الأداء بشكل منتج. فالنظارات الطبية وأجهزة تقوية السمع لدعم ضعف الحواس، والأدوية والأجهزة الداعمة لآلام الظهر، والمفاصل المتصلبة، تساعدنا جميعاً في التأقلم في النصف الثاني من العمر.

ابحث عن طرق لتنشيط وظائف الوعي المتراجع. لأن الذاكرة الحيزية هي

من أول ضحايا الشيوخة، فأبدأ بتطوير طرق لتذكر أين تركت سيارتك. واذكر أن هذا ضعف مرتبط بتقدم العمر مثل ضعف البصر، وعوضه. ابحث عن المساعدة الإلكترونية. ويمكن إتقان طقس تذكر المكان الذي تركت سيارتك فيه بسهولة باستخدام أجهزة تسجيل صغيرة تعمل بالبطارية يتسع لها جيب قميصك أو محفظة صغيرة. إنها أجهزة برقاقات دقيقة نستطيع أن نملي عليها، «سيارتي في المرآب هـ-1 في المستوى الثالث» أو «تذكر أن تأخذ الغسيل بعد الظهر» أو «اتصل بالعمة روز يوم الخميس لتهنئتها بعيد ميلادها». نصف أصدقائي المسنين يعترفون بحمل مثل هذه الأجهزة لمساعدة الذاكرة.

أنا لست على هذه الدرجة من الحنكة. فقد لصقت على الواجهة الزجاجية الأمامية لسيارتي دفتر ملاحظات صغير أكتب عليه ما أريد تذكره.

أحياناً نجد أنفسنا في أوضاع لا تسمح بأن نراجع مذكرتنا الإلكترونية أو دفتر ملاحظتنا. يحصل في حفل شواء في الفناء الخلفي لجيراننا الجدد، يحضره حوالي عشرة من أصدقائهم، الذين لا نعرفهم ولكننا سنلتقي بهم. فوق الستين من العمر نعرف أننا لا نذكر الأسماء بالسرعة والسهولة التي كانت لنا قبل 30 عاماً. فكيف لنا أن نذكر أسماءهم؟ إذا قررنا أننا سنحاول (ولسنا مضطرين لأن نفعل، إذ يدهشك أنك تستطيع التحدث طويلاً مع الأشخاص دون أن تخاطبهم بالاسم)، فإننا نحتاج إلى استراتيجية. هذا الاستراتيجية لا بد أن تتضمن نظاماً تدريباً عليه سابقاً، ووجدناه ناجحاً. النظام الذي استخدمه أنا هو ما يسمى طريقة الموضوع. وهذه التكنولوجيا تعتمد على ربط اسم كل شخص بشيء مألوف لدينا. أنا أستخدم غرف منزلي. وأنا مستعد عندما يعرفونني على جاك وجيل، وهانزل وغريثيل، وهارولد ومود، وبوني وكلايد، وثيلما ولويز، وجون ومارشا. في عقلي، أضع جاك في القبو، وجيل في غرفة المعيشة، وهانزل في المطبخ، وغريثيا في غرفة الطعام، وهارولد في غرفة المعيشة، ومود في حمام الطابق الأسفل، وبوني في الردهة، وكلايد على الدرج، وثيلما في غرفة المكتب، ولويز في حمام الطابق الأعلى، وجون في

غرفة النوم الزرقاء، ومارشا في غرفة نوم الضيوف. ربما تختار أن تربط الأسماء بمعالِم مألوفة أو محطات مترو الأنفاق.

هذا النظام عملي بالنسبة إلي لأنني تدربت عليه مسبقاً. وهناك العديد من الأنظمة المفيدة لدعم الذاكرة. طرق تذكر أسماء الأشخاص يعلن عنها بانتظام في الدعايات المعلوماتية وفي الصحف. وقد أفردت مخازن بيع الكتب أقساماً مخصصة لهذا الموضوع، والسبيل هو التدرّب على النظام الذي تختار أن تستخدمه قبل أن تجتمع بهؤلاء الغرباء العشر في حديقة جارك الخلفية.

اعتمد على التكنولوجيا عندما يكون عليك أن تحلل كمية من المواد. وإذا واجهنا حقيقة أننا إذ نكبر، لن يعود بإمكاننا الحفاظ على ذلك الكم من المواد في ذاكرتنا العاملة كما كنا في السابق، عندها نستطيع أن نحاول الاعتماد على التكنولوجيا للحصول على ذاكرة / عملية / أوسع. بهذه التكنولوجيا، لم يعد بنا حاجة إلى تخزين كميات هائلة من المعلومات في عقولنا. على سبيل المثال، يقوم المخبر، لدى إجراء الفحص الطبي السنوي، بتحليل الدم والبول. ثم يتلقى طبيبي تقريراً عن وضعي من خلال حوالى أربعين مؤشراً عن صحتي. وليس مضطراً لتذكر النسب الطبيعية لعدد الكرويات البيض والحمراء، أو الألبومين وسواه من العمليات والظواهر الكيميائية، لأن النسب الطبيعية موضحة طباعة من قبل المخبر. وما عليه سوى التفكير في ما تعنيه هذه الأرقام بالنسبة لصحتي.

وكذلك، فإن قواعد المعلومات الموسعة والسهلة التناول موجودة حول كل موضوع يمكنك تصوّره. لقد اشتركت بعدد من المجالات المتخصصة أقل بكثير مما فعلت منذ عشر سنوات. لأنني أستطيع الحصول عليها، وعلى مئات غيرها من المكتبات المنتشرة حول العالم، بواسطة كومبيوتري. وإذا أردت أن أعرف شيئاً عن موضوع محدد - لنقل، كيف يستطيع المسنون تحسين ذاكرتهم - فإنني أستطيع أن أجمع بعد ظهر أحد الأيام جميع المعلومات المتوفرة حول ذلك الموضوع خلال العشرين سنة الأخيرة. في الربيع الماضي، بدأت مشروعاً حول

تدريب الوعي للكبار. راجعنا المواد المطبوعة لنضع أنفسنا في ركب أفضل وأحدث أساليب تدريب الوعي. ثم اتصلنا بالبريد الإلكتروني بعدة أشخاص كانوا يقومون بهذا العمل، لنرى إن كانوا يستخدمون أية أفكار جديدة لم تنشر بعد. فتلقينا إجابات من مارثا في سانت لويس، وبول في ألمانية، وجون في الشاطئ الغربي، وكلهم شاركونا بعض أحدث ما توصلوا إليه من أفكار.

لستُ بحاجة إلى منصب جامعي كي تفعل هذا، فكثير من المكتبات العامة لديها إمكانيات مشابهة. فالإنترنت والبريد الإلكتروني يقدمان مزايا تكنولوجية للعاملين المسنين الذين يسعون إلى الحفاظ على التفوق. حيث يستشير موظف مبيعات في الثامنة والستين من العمر صفحات الويب لعملائه المشتركين على الإنترنت قبل أن يقوم بجولته. وهذا الأسلوب يزوّده بأخر أخبار كل من زبائنه. وعندما يزور عملاءه فيما بعد، فإنهم يذهلون بمقدار ما يعرفه عنهم. وطالما كان بإمكاننا الحصول على الدعم البيئي، فإن الأفراد المسنين يستطيعون الاستمرار في الأداء بكفاءة في البيت وفي مكان العمل.

### كُنْ مستعداً لإعلام مؤسستك بما تحتاجه من تدريب

في عالم مثالي، تلاحظ المؤسسات حاجات التدريب المنتظم ورفع سوية جميع موظفيها. وهذا أكثر أهمية اليوم. إذ يؤثر نمو التكنولوجيا على طريقة عمل الأشياء. كما أن عدداً أكبر من الأشخاص المسنين، الأفضل صحة وطاقه، سيفضلون البقاء على رأس عملهم في السنوات القادمة - وهذا أمر معظم الناس مؤهلون له، إذا شاؤوا. لأن عدد العاملين من الجيل الذي يليهم سيكون أقل بكثير. وسيزداد الطلب على أصحاب الأسر الكبيرة العدد ليشغلوا مناصب في القوة العاملة. لذلك ستدعو الحاجة بشكل متزايد لرفع سوية المعرفة والمهارات لدى الموظفين ذوي الشعر الرمادي. حالياً، بدأت المهن الاختصاصية تشق الطريق. حيث يعاد تأهيل طياري شركات الطيران كل ستة أشهر. ومن أجل الاحتفاظ بإجازة ممارسة الطب النفسي عليّ أن أحضر ثلاثة أيام من التعليم

المستمر كل سنة. ومعظم المهن الأخرى - الأطباء والمدرسون والمحاسبون والأخصائيون الاجتماعيون - يترتب عليهم أمور مماثلة. ويجدد مدراء المستوى الأعلى قدراتهم بفضل التعرض الدائم لورشات العمل والمؤتمرات المتكررة.

الأشخاص الذين أشعر بالقلق تجاههم، هم تنفيذيو المستوى المتوسط والمساعدون الذين يصنعون المحرك الذي يقود معظم المؤسسات، الكبيرة والصغيرة. فهم الذين يطبقون وينفذون الأفكار والأنظمة الجديدة التي تبقى المؤسسات جارية ومنافسة. ويقلقني أن رؤساءهم قد لا يفكرون كثيراً في التدريب الذي يحتاجونه لاستيعاب السلاسل الجديدة من الإجراءات وهم في عمر 55 أو 65 أو 75: مثل القِيم على المكتبة الذي ترك تصنيف ديوي العشري ليتعلم تصنيف مكتبة الكونغرس الرقمي الأبجدي منذ أربع سنوات، ليقال له الآن: إن نظاماً يعتمد على الكمبيوتر لأرشفة الكتب سيطبق قريباً بعد أول السنة، أو المساعد في مكتب طبيب الذي يضطر أن ينجز متاهة من الرعاية المطبقة وحزمة القسائم الجديدة لهذا الشهر. ورُجِّل المبيعات الرُحَال الذي اعتاد أن يعود في نهاية الأسبوع، بالطلبات في يده، ولكنه الآن أصبح مطالباً بتسليم الطلبات يومياً بواسطة الجهاز المحمول Laptop، وهي طريقة جديدة مصممة لتمكنه من قضاء فترة أطول على الطريق، وأن يكون أكثر إنتاجاً. هؤلاء العاملون وآخرون مثلهم، لن يحتاجوا أفضل ما لدينا من برامج التدريب في السنوات القادمة فحسب، وإنما سيحتاجون أيضاً إلى دعمنا وتشجيعنا.

فالدعم والتشجيع بالنسبة للعاملين المسنين لا يقلان أهمية عن التدريب التكنولوجي الفعلي، لأن الكبار قد يكونون أكثر قلقاً حيال التكنولوجيا والإجراءات الجديدة من الشباب. فكُروا في هذا المثال الذي أثار الرعب في أوصالي وأوصال العديد من زملائي المسنين الذين يدرسون في برنامج هارفارد للتوسع. أنا الآن ألقى تشجيعاً كبيراً لتصميم صفحات ويب للصفوف التي أدرّسها. بإمكاننا أن نحمل مخطط البحث صوراً، وأمثلة قديمة، ومواد سي دي روم CD-ROM، ومقالات مطلوبة وكل ما يكون محتويات الدروس، وأرجح

أنه في السنة القادمة، لن يكون الخيار انتقائياً، لأن معاهد أخرى كثيرة تطلب الآن صفحة ويب لكل صف يدرّسه أحد أعضاء الكلية. وبالرغم من أنني أعمل بالكمبيوتر خلال السنوات الثلاث الماضية، وقد أنجزت دورات كثيرة، إلا أنني ما زلت أشعر أن فهمي سطحي لأنني لا أعرف تماماً ما هي صفحة الويب.

أنا مضطرب قليلاً، لكن عدداً من زملائي غير المختصين بالعلوم يشعرون بالرعب. إذ قال واحد في الستين من العمر: «لن أتعلمه أبداً، فأنا ما زلت عاجزاً عن عمل VCR لنفسي». وقال آخر في أوائل الخمسينات: «لن أتمكن من عمل صفحة ويب. أنا لم أعمل بالكمبيوتر في حياتي ولا أنوي أن أبدأ الآن». وعندما تحدثت مؤخراً عن هذه المخاوف مع صهري جورج، وهو مدرّس، قال لي: «ما الذي يقلقهم؟ أي واحد من طلابي في الصف السابع يستطيع أن يصنع صفحة ويب خلال فترة بعد الظهر». قد يكون ما يقوله جورج صحيحاً بالنسبة لابن 12 عاماً، ولكن نحن الذين بلغنا آخر درب عطائنا لم نشأ كما نشأوا، مع الكمبيوتر، كما أننا اعتدنا أن ندرس بطريقة خاصة على مدى عشرات السنين.

ردود الفعل هذه من قبل العناصر المسنة ما هي إلا تسويقاً طبعاً، لأن التكنولوجيا الجديدة التي يبدو أنها تتغير كل عام قد أنهكتنا. كما أننا ندرك أننا لم نعد سريعين في التعلم كما كنا في السابق. وكثير منا، نحن العاملون الكبار سنستجيب بشكل سلبي عندما يقال لنا إن علينا أن نتعلم طرقاً جديدة لعمل الأشياء. ومعظمنا سيبيدي بعض القلق، كما أن عدداً لا يستهان به قد يبيدي بعض السلبية في البداية. هذا لا يعني أننا لا نستطيع التعلّم، أو لا نرغب به، إننا نستطيع وستتقن كل ما يجب فهمه من أجل قيامنا بعملنا بكفاءة.

المدرء في المؤسسات التعليمية، والوكالات الحكومية، وشركات القطاع الخاص، لا يقرؤون الأفكار، كما أنهم يدركون أن أداءهم يعتمد على كفاءة العاملين الذين يتقدمون في العمر. لذلك، لا بد لنا أن نخبرهم عندما نحتاج مزيداً من التدريب، أو تخفيف سرعة وتيرة العمل، أو العمل بطريقة مختلفة.

إنعاش المعلومات هذا كان له صدئى جيداً في مؤسسات فيها قناة تتيح للموظفين «الاتصال بالقمة». هذا الاتصال يعطي منبراً لأصحاب المراتب العليا، يستمعون بواسطته إلى الأوجاع والأين والشكاوى والمخاوف المشروعة للذين يريدون للأفكار الجديدة أن تنجح. أحياناً يستجيب المدراء بشكل إيجابي لهذه المخاوف بأن يتخذوا التعديلات الضرورية. بالقدر نفسه قد لا يستطيع الرؤساء، أو لا يرغبون، بعمل أي شيء حيال هذه المخاوف، لكن العاملين يشعرون بالرضا والجدوى كونهم قد أوصلوا صوتهم إلى آذان أصحاب الشأن.

ولا بد للمؤسسات التي تريد الاستمرار في الحصول على أفضل أداء من موظفيها، أن تدرك أن الكبار يحتاجون قدرأ من التأكيد، أكثر من العاملين الأصغر سناً، بأن الشركة تريد أن يتعلموا التكنولوجيا والإجراءات الجديدة، وأن الوتيرة ستعدل بما يكفل للجميع مواكبتها، وأن التعلم الإفرادى متوفر، وأن الأخطاء متوقعة لفترة ريثما يطبق النظام الجديد.

### ابق ملتزماً

في السنوات التي سبقت تقاعد تيد، تغير موقفه بشكل كبير. فبدل الانهماك في عمله، أصبح غير معني به بشكل متزايد، وبدل أن يكون مليئاً بالطاقة كانت معنوياته محطمة، وبدل الحماسة أبدى عدم اكثراث، وبدل اللطف والتعاون أصبح مقيتاً ومموجاً. هذا التصرف كان نقيضاً حاداً لأسلوب تيد في ربيع القرن الماضي. فحتى أوائل العقد السادس من عمره كان يقدم للمؤسسة طاقة وأفكاراً، وبنى لنفسه سمعة جيدة، وكان محركاً رئيسياً في إبداعين حازا استحساناً وطنياً. والآن يبدو تيد سلبياً حيال كل شيء. تنقصه الطاقة، ويملاً الجو بملاحظات مثل: «لقد انقضت أفضل سنوات هذا المكان»، «هناك تغييرات كثيرة جداً، معظمها للأسوأ». «آن أوان الرحيل». ولم يمض وقت طويل حتى شعرنا كلنا أن إحالته إلى التقاعد كانت فكرة جيدة.

لماذا هذا التغيير في الموقف خلال هذا الوقت القصير؟ ماذا حدث؟ بعد

ثمانية أشهر على تقاعده سألت تيد عن ذلك ونحن نتناول العشاء في منزله. في ذلك الوقت كان متحمساً للبدء في مهنة استشارية، وبمساعدة نسبية كان يبني كوخاً صغيراً قرب بحيرة في نيو هامبشاير. وكان تواقاً ليريني المخططات، ويحدثني عن المنشار الجديد الذي يعمل بطاقة الليزر الذي تعلم استخدامه مؤخراً. في وقت ما من ذلك المساء سألت تيد إن كان يتعاطى تلك البدائل الجديدة التي رأيت إعلانات عنها. وهل كانت هي مصدر حماسه وطاقته الجديدتين؟

تحدثنا تيد وأنا، حتى وقت متأخر من ذلك المساء عن السنتين الأخيرتين لعملنا معاً. قال إنه كان يدرك بشكل متزايد قصر الوقت الذي بقي له في المؤسسة. واعترف بأنه كان يشعر بالخسارة والاستياء. وقال: «كيف لي أن أشارك في تطوير برنامج جديد وأنا أعلم أنني لن أكون موجوداً لأشهد انطلاقة؟ لماذا أزرع شجرة بلوط إذا كنت لن أرى السنديانة؟». كانت الطريقة الوحيدة التي تمكنه من الاستمرار في الأداء هي الانسحاب، وخفض استثماره في عملنا. وغضبه لأن الأمور لم تعد كما كانت، مما ساعده في كسر رباط الحرص الذي كان يشعر به تجاه المؤسسة وأصدقائه فيها. وبهذه الطريقة لم تكن خسارة عمله ورفاقه مؤلمة جداً.

إذا كان هناك عبرة في قصة تيد فهذا هي: إذا كنا سنستمر في العمل، علينا أن نبقي ملتزمين. وهذا يعني الاستمرار في المشاركة والتفكير بمشاريع جديدة، بالرغم من أننا قد لا نكون هناك لنشهد نضجها. وهذا يعني حضور اجتماعات وبذل جهد في الانتباه حتى لو كنا قد سمعنا كل ذلك من قبل - وخاصة إذا كنا قد سمعنا كل ذلك من قبل - فالجيل الأصغر يفكر دائماً تقريباً أنه كان الأول في طرح فكرة جديدة. وحقيقة أننا ربما قد جربنا الفكرة نفسها قبل الآن - واكتسبنا خبرة صعبة المنال عمّا يحدث عندما تحاول تطبيق هذا التصور ذاته - قد تكون مفيدة لزملائنا الأصغر سناً. إذا أردنا أن يكون لنا دور فعلياً أن نؤديه، لنتترك حماسنا بادية ونبقى معينين وملتزمين.

### حذار من الشيخوخة الذاتية

بالرغم من أننا نبذل قصارى جهدنا لنبقى حاضري البديهة، إلا أننا سنلاحظ تراجعاً في قوانا الذهنية، فمثل قدراتنا الجسدية، ستكون إمكانياتنا الذهنية في سن 65 و75، أقل مما كانت في سن 40. وكيفية تفاعلنا مع هذا الضعف الذي لا مناص منه تترك بصمة كبيرة على نوعية الثلث الأخير من حياتنا.

وتتلخص المخاطر الرئيسية في احتقار طبيعة هذا التراجع ومعاينة أنفسنا. فالغضب الداخلي يمكن أن يؤدي إلى تقييم غير دقيق لقدراتنا. فمجرد أننا لم نعد كما كنا في ربيعنا، لا يعني أننا أصبحنا جاهزين لبيوت الرعاية. ربما نرى أنفسنا أقل مقدرة مما نحن عليه فعلاً، فنعيش وفق هذه التوقعات. ما زال في الذاكرة بروفسور في عمر 62، كان جزءاً من بحثنا، وقد تدمر قائلاً: «قبل بضع سنوات كنت أستطيع أن أقرأ النيويورك صنداي تايمز من ألفها إلى يائها وأذكر كل ما فيها. والآن لا أستطيع أن أتذكر أي شيء». نتيجة لهذا التقييم الذاتي تخلى عن تدريس دورة كان مشهوداً له بإتقان تدريسها، وكان يفكر بالتقاعد في العام التالي.

ولما كنا نعتقد بأن هذا رد فعل مبالغ به لعملية الشيخوخة الطبيعية، ولمعرفتنا أن اختبار المعلومات الذي أجري له أظهر أنه ما زال لائقاً تماماً، فقد خصصت وقتاً لمناقشة قراره معه. ومع تقدمنا في الحديث أصبح منطوقه واضحاً. لقد كان دائماً في قمة أي صف دخله، منذ مرحلة ما قبل المدرسة وحتى شهادة الدكتوراه. وكان سجله الأكاديمي زاخراً بالمنجزات - كان يؤلف الكتب ذات الأثر، ويرأس دائرة، ويعمل مستشاراً لدى الحكومة، وهكذا.. ولكن مع تقدمه في السن، لاحظ أنه بدأ يفقد هذه المهارات الملفتة. فحكم على قواه العقلية من خلال قراءته للنيويورك صنداي تايمز ومقدرته على تذكر مضمونها. وعندما وجد أن ذاكرته تتراجع، انهار. قال: «كنت دائماً أظن أن بإمكانني الاعتماد على ذاكرتي، ولكن الآن بعد أن بدأت تضعف أعتقد أن الوقت قد حان كي أضعها جانباً. لا أستطيع أن أتحمّل الإحراج». وراء هذه النتيجة كان اعتقاده

بأنه، مع تداعي مهاراته، فإنه لن يستطيع أداء عمله كما كان يفعل في الماضي. ولم يكن أمامه أي خيار آخر.

ملاحظة: لهذه القصة نهاية سعيدة. فبعد أن تحدثنا - مرتين فقط - سمع البروفسور نفسه يقول إنه ينزلق بلا عودة لأنه لم يستطع أن يتذكر كل ما ورد في صحيفة يوم الأحد. وبعد قليل من التفكير رأى أنه ربما لم يكن يعني أنه قد فقد كل شيء، وربما كان رد فعله مبالغاً فيه، لاعتقاده أنه كان فوق الهضبة. وعندما ذكرتُ أن بعض الأساتذة الكبار في مجالي يسمون هذا /تفكيراً كارثياً/ بالقفز إلى نتيجة أن كل شيء قد ضاع انطلاقاً من نكسة واحدة، ابتسم وقال إنه لا يوافقني الرأي. وقال: «كان الأمر أقرب إلى احتقار الذات. لقد كرهت نفسي لأنني أصبحت شيخاً. مما جعلني غير قادر على أداء الأشياء التي كنت دائماً أتقنها. ثم تبينت شيئاً: لقد كنت الضحية والمحرض [للشيخوخة]». وبمجرد أن لاحظت هذا النمط سامح البروفيسور نفسه لأنه أصبح أكبر سناً، ولأنه يخسر بعض قواه. ثم أصبح قادراً على تقدير ما تبقى من مهاراته العقلية القوية. فقال: «ما زلت صالحاً لأن أفعل ما أريد. ولم أفقد أي معلومة تعلمتها بالخبرة. فالخبرة معرفة فريدة بالنسبة إليّ تجعلني قيماً». في الصيف الماضي قابلته صدفة في ساحة هارفارد. وهو الآن في عمر 72، تخلى عن رئاسة الدائرة قبل سنتين، واكتفى بعمل استشاري رئيسي مع الحكومة. وعندما سألت عن أحواله أجاب بابتسامة متعبة: «ظن أنني فقدت أشياء قليلة أخرى، لكنني ما زلت أحب عملي. أفضل ما في الأمر هو أنني لم أعد أكره نفسي الآن لأنني أصبحت أكبر».

التجربة التي مر بها هذا البروفسور تعتبر درساً لنا جميعاً حول كيفية تفادي شيخوخة الذات. أولاً، إن قبول أي تراجع أمر صعب بالنسبة لمعظمنا، ليس فقط أولئك أصحاب الذاكرة التصويرية. ثانياً، ربما تؤدي ردود فعلنا من العواطف المختلطة - الإحباط، واليأس، والغضب - إلى تفكير كارثي مثل، «لم أعد أستطيع عمل أي شيء». ثالثاً، الحديث إلى الأشخاص الذين نحبهم، والزملاء، والأقارب الأكبر سناً، أو حتى الخبراء، قد يكون مفيداً في معرفة ما

إذا كانت ردود فعلنا تنسجم مع الواقع. رابعاً، يعتبر التقييم الموضوعي لمدى خطورة التراجع، وفيما إذا كان رد فعلنا الأول ملائماً أم يجب تهدئته، أساسياً في الوصول إلى استراتيجيات واقعية للتأقلم مع هذه التغييرات. وأخيراً، بدل الشعور بالازدراء والمرارة إزاء تلك الأشياء التي لم يعد بإمكاننا أداءها بالكفاءة التي كنا مرة نتميز بها، يمكننا أن نحدد النشاطات الذهنية التي ما زالت متاحة أمامنا وتعطينا الإحساس بالثقة والمتعة

### الخلاصة

توحي خرافة / استخدمه كي لا تفقده / بأن قوانا العقلية ستبقى قوية حتى فترة متأخرة من العمر إذا واصلنا استخدامها. وبالرغم من خمسين سنة من الأدلة التي تدحض هذه الخرافة، إلا أنها ما زالت حية ورائجة. الحقيقة هي أن تراجع قدرات الوعي يحدث بشكل طبيعي، سواء استخدمنا قدراتنا أم لم نفعل. وربما أدى تمرين ذكائنا باستمرار في عمر 70 أو 80، إلى تفوقنا في الأداء على من هم في العمر نفسه ولكنهم لا يدرّبون ذكاءهم، ولكن يستبعد أن نحصل على درجات في الاختبارات العقلية مماثلة لما يحصل عليه زملائنا الذين يصغروننا بعقد أو عقدين. وفي ما يتعلق بالقوى العقلية يعتبر مبدأ / استخدمه كي لا تفقده / خطيراً لسببين. الأول، هو أنه قد يخلق تفاؤلاً مبدئياً كاذباً، بأن كل ما علينا أن نفعله هو أن / نستمر في الحفاظ عليه / وبهذا نصون لياقتنا الفكرية. عندما تبين أن الوضع ليس كذلك، فربما نخلص إلى أننا لا نستطيع أن نفعل شيئاً لمساعدة أنفسنا بينما تتراجع قدراتنا مع تقدم العمر. ثانياً، هذه الخرافة لا تخلو من خطورة بالنسبة للمؤسسات، لأنها قد تحول دون إدراك أن موظفيهم ليسوا بحاجة إلى التدريب المنتظم فحسب، وإنما يحتاجون إلى تعامل مختلف ووتيرة أبطأ.

وهناك كثير من الأدلة بأن بإمكاننا اتخاذ خطوات للحفاظ على مستوى أعلى من الأداء ونحن نتقدم في السن. هذه الخطوات تتضمن إعطاء الخبرة حقها.

مصادفة المشكلة من قبل ومعرفة الحل، ومعرفة الطريقة المؤدية إلى الحل الصحيح، وإمكانية توقع الخطوة التالية، وفهم ردود فعلنا للتوتر والضغط، وإتقان العمل - وأداء كل عمل على حده، ومراعاة دائرتنا اليومية، والعمل من خلال الآخرين، وتعبئة الدعم البيئي - استخدام المساعدة الإلكترونية، وتعلم طرق زيادة الذاكرة العاملة، والوصول إلى قواعد المعلومات، وإبداء الاستعداد لإعلام مؤسستك بحاجتك إلى التدريب، والالتزام حتى فترة متقدمة من ممارسة المهنة، وتفادي أن تكون الضحية والمحرض للشيخوخة.