AFCLC

مركز الثقافة و اللغة التابع
للقوةالجوية للولايات المتحدة

مركز القوة الجوية للثقافة و اللغة

النقيب ويليام ت. كامبرديلا

مدير الشؤون العامة - مركز القوة الجوية للثقافة و اللغة

عندما يكون هناك حاجة للقوة الجوية , سيكون هناك إستجابة من القوة الجوية

منذ نهاية الحرب الباردة فان القوة الجوية للولايات المتحدة الأمريكية التي لا تُضاهى بخفة حركتها وقدرة مداها بالوصول لجميع مناطق العالم أصبحت حقا قوة تدخل سريع لذا فأن العاملين في القوة الجوية ألان يجدون أنفسهم بدون سابق إنذار قد يُنشروا إلى مناطق بعيدة من العالم ويعملون في ظروف ثقافية معقدة حيث يؤسسون علاقات عمل مع شركاء متحالفين معهم ومجتمعات مدنية تُضيفهم ومنظمات غير حكومية ووكالات حكومية أخرى تابعة للولايات المتحدة الأمريكية بالإضافة إلى العديد من العمال الممثلين وهي غالبا ما تواجه مواقف متعاقبة وبإنذار وقت قصيرة لغرض التأهب لذا فأن الولايات المتحدة ألان بحاجة إلى قوات جوية من كافة الرتب و الاختصاصات المهنية ممن هم مستعدين للتحاور وبناء العلاقات وحل مشاكل معقدة عبر الثقافات وبأشعار قصير .

تقنيات القوة الجوية توفر الوصول لجميع انحاء العالم....

.....لكن القدرة الحاسمة لمُنتسبي القوة الجوية

هي التأثير في الناس...

خصوصا في الظروف المعقدة ثقافيا...

بناءاً على الخبرة في العراق وأفغانستان تعَرّف القادة الجويين على النتائج الجدية لهذه المتطلبات الجديدة وكما هو الحال مع القوات الجوية في البلدان الأخرى افتقر منتسبي القوة الجوية إلى المدى الواسع من الإمكانيات المتطلبة حاليا وبشكل ابعد فان هذه الإمكانيات لا يمكن أن تنتج بشكل رخيص وسريع بل تتطلب برامج معتمدة ومعقدة و تنمية طويلة الأمد للقوة ولمواجهة التفويضات الجديدة المتصاعدة عاد رئيس هيئة الأركان الجوية في عام ٢٠٠٦ مبكرا إلى الجامعة الجوي

موفراً (أموال التأسيس) للسكن والتمويل للموظفين الجدد وفي آذار من ٢٠٠٦ افتتحت الجامعة الجوية مركز الثقافة و اللغة ليعمل كمحور لتطوير قابلية (الثقافة المشتركة) الجديدة في القوة الجوية وهذا الجهد سيثبت في التعليم العسكري المهني للقوة الجوية وفي الأساس ركزت القيادة العليا للقوة الجوية على تعلم اللغات الأجنبية في (ت.ع.أ) ومع ذلك فأن القيادة العليا استنتجت بسرعة أن القدرة على رفع (الثقافة) كانت أكثر فائدة من التركيز على مجال مفرد هو مهارات اللغة لذا أصبح أكثر تأكيدا أن الثقافة ستعود بشكل فعلي بفائدة أعظم على الاستثمار المالي و الزمني للقوة الجوية وبالتالي فان رئيس الأركان تبنى منهجا سوف يقوم بتزويد أفراد القوة الجوية بالمعرفة القابلة للتعميم و المهارات والمواقف التي يمكن أن تُوظف لنجاح أي مهمة في أي بيئة - بعبارة أخرى منهج(ثقافة-عامة) بينما شدد المنهج الجديد على التعليم الثقافي العام لذا فان أفراد القوة الجوية تطلبوا تحضيرا أفضل في ظل عمليات في مواقع معينة حيث كانت تدعو الحاجة بالخصوص إلى مجموعة مختلطة من التعليم الثقافي والإقليمي (وفي بعض الحالات) تعليم لغة أجنبية ففي أواخر عام ٢٠٠٧ أضافت القوة الجوية تدريب على المهارات السريعة إلى حقيبة مركز الثقافة و اللغة الجديد وفي تلك النقطة أصبح المركز مركز القوة الجوية للثقافة واللغة (كدكان واسع) لتعليم وتطوير إمكانيات منتسبي القوة الجوية للثقافات المشتركة خلال الخدمة لذا أصبحت القوة الجوية تتطلع إلى التنظيم الجديد ليلعب دورا حاسما في تجهيز منتسبي القوة الجوية للعمل في البيئات المتنوعة ثقافيا في القرن ال٢١ وعندما تأسس مركز الثقافة واللغة للقوة الجوية في عام ٢٠٠٧ فان المنظمة الجديدة كانت قد توجهت نحو أربعة مناطق رئيسية للمهمات التي هي :

- تعريف وتعليم وتطبيق للثقافات الإقليمية وتعليم اللغات الأجنبية للضباط والفنيين والموظفين المدنيين عن طريق الجامعة أو عن طريق التعليم عن بعد.
- تنسيق ودعم وتصديق التدريب في دعم العمليات السريعة وأجراء التمارين وتبادل البرامج وتغيير القوات في المعسكرات الدائمة خارج البلاد .
- دعم المقرات الرئيسية و القوة الجوية في تطوير السياسة والبرامج والخطط الإقليمية و الثقافية واللغوية
- أدارة وتفويض وتوجيه البحوث ذات العلاقة .

" سدد قبل أن تطلق النار"

عندما زاد نشاط مركز الثقافة واللغة في عام ٢٠٠٦ فانه خرج بسرعة يبحث عن علماء العالم البارزين في مجال الثقافة المتعلقة بالعسكرية ومع قدرة التعليم العسكري المهني (ت.ع.أ) للقوة الجوية و الفنيون أستهل بالاستشارة وفتح ورشات العمل ووظف أيضا بحوث في تعريف كل من مجال المعرفة و الممارسات التي تجعلها متصلة بمنتسبي القوة الجوية وأن الاستثمار المبكر للبحوث اثبت انه مفيد جدا حيث استطاع أن يجمع المعلومات من جميع أنحاء العالم والمركز الجديد كان قادرا على تقييم برامج تنمية (الثقافة) الناشئة في الخدمات الأخرى ومقارنتها بالجهود المبذولة في الأكاديمية و الوكالات الحكومية الأخرى و عالم الشركات و الخدمات العسكرية لدول التحالف وهذا ما سمح بتعريف ومقارنة النتائج المعقولة والتعرف على المهارات اللازمة لتلك النتائج وتوفر الرؤية من اجل (حالة الفن) في تدريس و تقييم الإمكانيات الثقافية المشتركة وكل هذه الأمور شكلت برنامج القوة الجوية الصاعد حيث بحلول عام ٢٠٠٦ بَدأَت الخدماتُ الأخرى بالتركيز على تطوير الثقافة وتلعب كدور المفتاح في تفاصيل المعرفة المحليِّة الإقليمية وهذه المناهج ببساطة لم تستطع أن تلبي حاجات القوة الجوية لذا اقترحت البحوث المتوفرة بقوة أن الموقف والتحفيز والعواطف لعبت دورا اكبر في تحديد النجاح عبر الثقافات الدولية ومن المعرفة الواقعية المجردة بشكل ابعد , لذا فأن التفاصيل المحلية المحفوظة في الذاكرة لم يكن من الممكن تعميمها ما وراء (خارج) بيئة معينة بل وحتى أسوء من ذلك أذا تم نقلها بشكل غير صحيح فأن التفاصيل المحلية المحفوظة بواسطة الذاكرة يمكن أن تقود بسهولة إلى نتائج خاطئة عندما يسيء موظفو الخدمة استخدامها وفق ظروف جديدة , أخيرا فان القوة الجوية كانت قادرة على التعرف على طريق واضح للحصول على النتائج المرغوبة وهي قدرة عرفتها القوة الجوية على أنها القدرة الثقافية المشتركة مختصرها (السي٣) وهي : القدرة على الإدراك السريع و الدقيق ومن ثم التصرف بشكل مناسب وفعال لتحقيق التأثير المرغوب في بيئة معقدة ثقافيا بدون الضرورة للتعرض المسبق لمجموعة معينة من العوامل سواء كانت هذه العوامل لغوية أو إقليمية وفي هذا النموذج من الأداء تصبح "الثقافة" ذات مهمة وقياس قليل في هذه الحالة , والثلاث مهارات الرئيسة تُفعل الكفاءة والقدرة على التحاور الفعال عبر الحدود الثقافية والقدرة على بناء علاقات مع أفراد أو مجموعات

ضمن ظروف معقدة ثقافيا والقدرة على أدارة صراع تلعب فيه الاختلافات الثقافية دورا رئيسيا في تركيبة القوة الجوية لذا فان الفرد يصبح مؤهل ثقافيا عندما يستطيع فعل هذه الأشياء لإتمام المهمة ضمن منهج هذه الواجبات الطبيعية المناسبة لمنصب هذا الشخص واختصاصه وتكليفاته ولهذا السبب فان العضو الصغير المختص بالثقافة المشتركة سوف يقدم خليطا ودرجة مختلفة من المهارة عن ضابط كبير ميدانيا مختص أيضا بالثقافة المشتركة , وقدرة الثقافة المشتركة هي ليس بحالة ثابتة وبالنسبة لأي فرد فهي حالة محتمة من (عمل جاري التقدم فيه) عملية تعليمية تستمر مدى الحياة والتي تعزز التعليم والتدريب والخبرة الشخصية مع زيادة النضج والتعقيد.

تطويرالقدرة الثقافية المشتركة في القوة الجوية

السياسة

مسؤولية هيئة الأركان الجوية لمراقبة القوة تقع على عاتق القائد وان تطوير القوة (ضمن مكتبِ نائبِ رئيس هيئة الأركانَ للقوة البشريةِ والموظفين) والتي تحتل مكانة سلطة اللغةَ العليا للقوة الجوية (س.ل.ع) حيث منذ عام ٢٠٠٦ فان ثلاثة أشخاص ذوي نظرة تقلدوا المنصب هم: العميد(هو الان برتبة فريق) روبيرت "دايس" اللآرديس والسيد جوزيف م مكداد والسيد دانيال ر.سيترلي كل فرد من هؤلاء تعهد شخصيا لتطوير القدرة الثقافية المشتركة(السي ٣) لمنتسبي القوة الجوية وأيضا كل منهم قد اخذ اهتماما معينا في مركز الثقافة واللغة حيث يلعبون دورا رئيسيا في تعريف وظيفة المعهد موفرين الموارد الرئيسية له وقد استدعوا أهل الخبرة في المركز لاستشارتهم بالأمور المتعلقة بالسياسة حيث قام السيد جوزيف مكداد إثناء خدمته (من عام ٢٠٠٦-٢٠٠٩) بإنشاء مجلسين استشاريين مهمين : اللجنة التنفيذية المنسقة للقوة الجوية للثقافة والأقاليم و اللغة و لجنة عمل القوة الجوية للغات , حيث ترأست السلطة العليا السابقة للغة رئاسة قسم أكاديمية القوة الجوية اللاحقة وكل منهما كان قد صممت لإحضار القادة والمسئولين وأصحاب الخبرات المتعلقة بالبحث لغرض استشارتهم حول الأمور الخاصة بالسياسة المتعلقة بالتطوير الثقافي والإقليمي واللغوي ومركز القوة الجوية الخاص بالثقافة واللغة كان عضوا فعالا في كليهما .

التعليم

عندما قررت القوة الجوية تثبيت تطوير السي ٣ ضمن التعليم العسكري المهني برز سؤال فوري عن ما هو الأفضل "للبدء السريع" بتلك العملية وفي الواقع كانت القوة الجوية محظوظة بوجود قائدان ذوا نضرة تنبؤية في مؤسساتها التربوية حيث أن الفريق - ستيفين ر.لورينز قائد الجامعة الجوية والدكتور بروس مورفي الموظف الأكاديمي الأعلى شخصان كان لديهما الأشراف على كل (ت.ع.أ) للقوة الجوية ومن المصادفة أن الجامعة الجوية ستتقدم في عام ٢٠٠٩ بطلب لتجديد الإعتراف الأكاديمي بها وأن عاملا رئيسيا في هذه العملية قد يكون خطة تعزيز النوعية (خ.ت.ن) , حيث ستختار الجامعة أمرا مؤثرا في كل المدارس و تطور خطة في عرض التعليم المحسن للطلاب عبر فترة خمسة سنين ففي عام ٢٠٠٧ قدم السيد مورفي و عمدائه إقتراحاً. واختار الجنرال لورينز اقتراح الكلية بأن يكون تركيز الخطة على " منتسبي القوة الجوية المؤهلين عبر الثقافات "ولجنة الزوار صادقت على هذا القرار والذي قد قدم لمجلس التفويض (الإعتراف الأكاديمي) في المدرسة وهذا القرار ألزم الجامعة الجوية القيام بتحسين جوهري لتعليمات السي٣ عبر الاستمرار بالتعليم المستمر للقوة الجوية حيث كان عملا شجاعا منذ أن جازف بتفويض الجامعة الجوية في قدرتها على عرض تقدم مهم وقابل للقياس في تطوير الثقافة المشتركة خلال خمسة سنين وهذا شيئا لم يستطيع أي معهد(مؤسسة) بهذا الحجم القيام بمثله أبدا وهكذا كسب الجنرال لورينز عنوانا قد استحقه "عراب السي٣ " في القوة الجوية وبالتالي فقد منح نجمته الرابعة و قلد منصب قائد قيادة التعليم و التدريب في القوة الجوية حيث كان التزامه نحو السي٣ لمنتسبي القوة الجوية واضحا ووريثه في منصب قائد الجامعة الجوية الفريق الين ج . بيك حيث أتبع خطاه وهو يشرف على توسع هام لتعليمات مرتبطة بالسي٣ والجدير بالذكر هي زيادة قدرات مركز الثقافة و اللغة من اجل تطبيق وتطوير خطة تعزيز النوعية (خ.ت.ن) عندها قام مركز الثقافة و اللغة للقوة الجوية بتوظيف عالمين عبقريين الأولى الدكتورة كيري فوشر(الان تعمل مع مشاة البحرية الأمريكية) ومن ثم الدكتور براين سيلميسكي ضابط سابق في استخبارات الجيش وسيلميسكي هو أقدم اختصاصي في الثقافة المشتركة العسكرية حيث أنهى الخطة و قدمها إلى الجمعية الجنوبية للكليات و المدارس (ج,ج.ك.م) في أوائل عام ٢٠٠٩ وقد صعق مجلس التفويض بجرأتها (الخطة) حيث دعمها بحماسة بوصفها "مثيرة" ,"حالة من الفن " و"رائدة" , و"تحويلية حقا"

حيث في نهاية عام ٢٠٠٩ كان سيلميسكي يشرف على برنامج تطوير للمنهج و الكلية في الجامعة الجوية لكي يلبي متطلبات الخطة وقد ترأس قسم في مركز الثقافة واللغة وهو مسؤول عن تعريف مجال السي٣ ونسجه ضمن تعليم القوة الجوية و الامتداد التعليمي بالكامل.

التدريب

إن مشروع تطوير السي٣ في القوة الجوية والمهارات الأساسية في المعرفة المشتركة ومواقف ومهارات أخرى مبنية داخل برامج التعليم العسكري المهني (ت.ع.أ) ومع ذلك فهي تعزيز إضافي و تحفظ في مواقع معينة و تطلب عند الحاجة أليها من خلال برنامج تدريب المهارات السريعة (ت.م.أ) وهذا المنهج تم تبسيطه بشكل هام في عام ٢٠٠٧ عندما بدأت القوة الجوية بإصلاح كامل لبرنامج التعليم العسكري المهني (ت.ع.أ) وكانت النية أن يتم التأكد من حصول جميع العاملين في القوة الجوية على التدريب المناسب في الوقت المناسب أثناء التحضير لإرسالهم للمهام التي قد يكلفون بها وفي المنهج الجديد فأن التدريب قسم إلى سلسلة من الصفوف تراوح حول التطوير التأسيسي للارتقاء في التدريب من خلال الصيانة المهنية تحسبا لأي مهمة لتعلم المنحى عند التكليف بمهام محددة كواجبات التدخل السريع لذا فأن البرنامج التدريبي بشكل عام يتم مراقبته من قبل مجموعة من ضباط تقييم الحملات العسكرية من رتبة عميد(جنرال) ويتم دعمهم من قبل الضباط العاملين في مجموعة الكفاءات للحملات العسكرية , أن تنظيم القوة الجوية أعاد تنظيم (ب.م.أ) للقوة الجوية عندما أصبح مركز الثقافة واللغة للقوة الجوية سوية في عام ٢٠٠٨ حيث قام المركز بتعيين ضابط متقاعد من القوة الجوية وهو ضابط موهوب وحازم وصاحب خبرة طويلة في تعليم القوة الجوية وهو السيد هانك فين ليدير حقيبة (ب.م.أ) الخاصة بها حيث دفع السيد فين المركز بسرعة إلى وسط أعادة التنظيم الواسع حاصلا على مقعد في مجموعة واجبات التدخل السريع مما فسح مجالا واسعا من اجل تدريب السي٣ في كل من صفوف التدريب مقنعا قيادة التدريب في القوة الجوية بان قدرة الثقافة المشتركة مهمة من اجل خوض الحروب لذلك بحلول عام ٢٠٠٩ فان مديريته كانت تنشئ منهج تعليمي لكل صف وتقوم بتطوير كراسات حول إرسال العاملين في القوات الجوية إلى مهامهم وتتابع تطبيقات تكنولوجية عن تدريبات السي٣مبنية على نظام الانترنت من نفس المنهج المستعمل في تعليم القوة الجوية .

اللغة الأجنبية

كما هو الحال في كُلّ مِنْ الخدمات الأخرى فان القوة الجوية تبقى جاليات صغيرة من المحترفين لغويا وإقليميا كما أنها ناقشت لفترة طويلة استحقاقات تطوير عددا كبيرا من العاملين لديها من القادرين لغويا في القوات متعددة المهام متيقنة بان متطلبات المستقبل من الصعب التنبؤ بها وان تعلم اللغة وصيانتها هو أمر شديد المركزية والمهارات بذاتها هي أمر قابل للتلف ومع هذا في عام ٢٠٠٦ فان القوة الجوية التزمت مع نفسها ببرامج طموحة لتطوير قابلية تعلم اللغة الأجنبية ضمن القوات متعددة المهام وكانت علامات ابتدائية تؤكد ذلك بشكل واسع على أهمية اللغة الأجنبية في مشاركات الضباط في تدريب ضباط الاحتياط وفي أكاديمية القوة الجوية وتعلم اللغة في (ت.ع.أ) وكذلك شرعت مع البرامج الجديدة لعام ٢٠٠٦ في الجامعة الجوية وبحلول عام ٢٠٠٩ أن هذا التعليم اللغوي قد شمل سبع لغات أدخلت في المناهج الدائمة في كلية الحرب الجوية وكلية القيادة والأركان وهذا التعليم اللغوي قامت به فرق متنقلة من معهد لغات الدفاع مركز اللغات الأجنبية (م.ل.د- م.ل.أ) بينما زود طلاب المدارس الأخرى في الجامعة الجوية ببرنامج حجر رشيد للغات المبرمجة وبرامج الجامعة الجوية تتم بإشراف السيد جاي واريك مدير مركز اللغة والمثبت ضمن مركز الثقافة واللغة والسيد واريك هو ضابط استخبارات متقاعد في القوة الجوية و خبير لغة روسية وهو يقوم ببناء كلا من برامج طويلة المدى لتعلم اللغات والبرامج "في الوقت المناسب" كجزء من خطة متكاملة لتجهيز العاملين في القوة الجوية بالمهارات اللغوية المناسبة في الأوقات المناسبة لغرض إتمام مهامهم , ففي ٢٠٠٩ أخذت القوة الجوية خطوتها وقامت بتفعيل برنامج منتسبي القوة الجوية القادرة لغويا (ب.م.ق.ل) ففي هذا البرنامج الجديد تم اختيار طواقم جوية متعددة المجالات لتعلم اللغة مدى الحياة حيث سيتم قبول حوالي ٤٠٠ ضابط في السنة الواحدة وان الهدف هو قبول٣٣٠٠ ضابطا في المستقبل موزعين على ٢٦ لغة إستراتيجية حيث يستلم المشتركون تدريب ابتدائي للخبرة اللغوية متبوعة بتدريب لغوي سنوي أو نصف سنوي للتقوية خلال خدمتهم وسيمتحنون سنويا، ويشتركون أيضا في أنشطة تعليمية منتظمة مع لغويين آخرين على الانترنت ويتوقع من المشاركين التقدم باللغة والمحافظة على مهارة لغوية من مستوى ٥/٢.عندما يطبق برنامج الضباط بالكامل فان (ب.م.ق.ل) سيوسع لمجندي القوات المتعددة المهام وان هذا البرنامج بأكمله ستتم أدارته من مركز الثقافة واللغة للقوة الجوية .

المفاوضات

"المفاوضات" تعرض مجموعة رئيسية من أدوات مفاهيمية لحل النزاع عبر الثقافات ومنذ بدايته فان مركز الثقافة واللغة تضمن مركز المفاوضات الممتاز (م.م.م) وهو المسؤول عن تنمية و تسليم كل من التدريب والتعليم في فن المفاوضات عبر الثقافات وقد أسس في عام ٢٠٠٦ ويديره الدكتور ستيف آيزين حيث وضع (م.م.م) منهج متكامل للمفاوضات عبر الثقافات وتعليمات خلال كل التعليم الاحترافي للقوة الجوية والتعليم المستمر للقوة الجوية و التدريب الاستطلاعي ضمن برنامج (ب.م.أ) تعليم التفاوض للعاملين في القوة الجوية و خبرات التدريب يتم طلبها بشكل متكرر من قبل وزارة الدفاع ووكالات أخرى حكومية تابعة للولايات المتحدة الأمريكية .

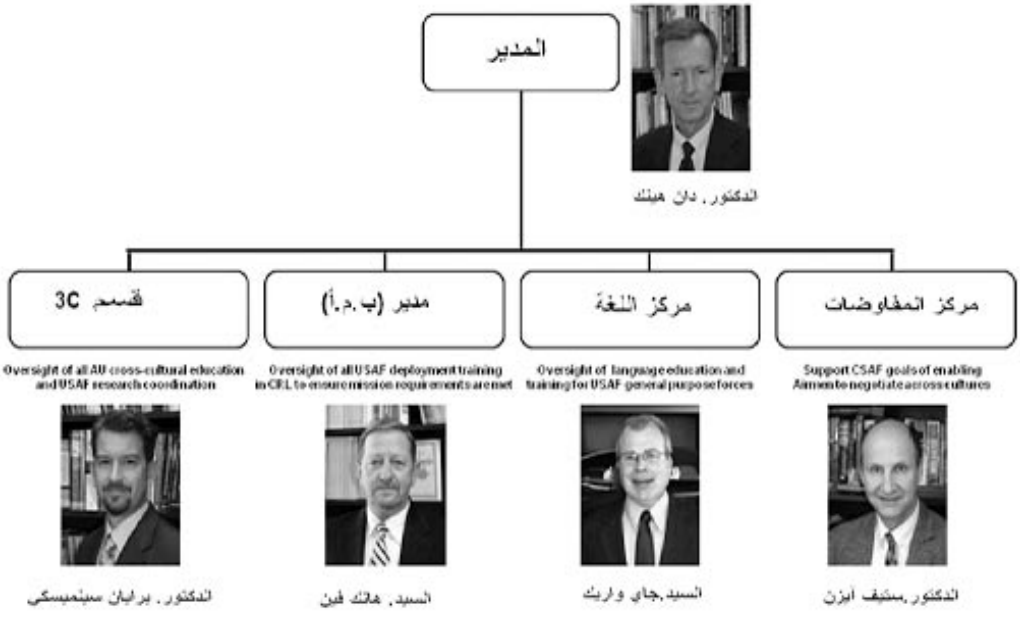
الدكتور ستيف آيزن يدرس المفاوضات بين الثقافات المختلفة في مدرسة القوة الجوية الامريكية المتنقلة

تنمية وتطوير المركز

كان النمو الابتدائي للمركز بطيئا وبنهاية العام ٢٠٠٦ كان يتألف من ثلاثة أساتذة وكل منهم كان يعمل أيضا كمحاضر بدوام دائم لدى كلية الحرب الجوية وعلى كل حال فان العام ٢٠٠٨ بدأ فترة النمو السريع حيث نما المركز من حوالي عشرة أعضاء من الهيئة التدريسية في أوائل ٢٠٠٨ إلى أربعين عضوا في أواخر ٢٠٠٩ وفي تلك النقطة أصبح متنوعا أيضا و يضم مجموعة فعالة من القوة الجوية بالإضافة إلى عناصر قوات احتياط القوة الجوية وموظفين حكوميين مدنيين ومقاولين وإفراد الاحتياط كاحتياط القوة الجوية وحرس السواحل من الطواقم الجوية من الضباط والمراتب الذين مدوا حبل الحياة الأساسي للمركز النامي والذي لم يكن من الممكن له أن يكمل المهمة العائدة إليه بدونهم وهم

كانوا قد وصلوا مبكرا إلى تاريخ المركز جالبين معهم كل من الخبرات و التجارب للمركز وفي ٢٠٠٩ تبين أن فريق قوات الاحتياط الجوية قد استقر بعدد ثمانية أعضاء ومثل نظرائه من الخدمات الأخرى فان المركز قد واجه صعوبة في ايجادعلماء / خبراء مؤهلين وذوي خبرة في قدرة المجال العسكري عبر-الثقافات (الثقافي المشترك) وان المؤسس الرئيس لنواة مركز الثقافة واللغة الجديد في الجامعة الجوية هو عالم الاجتماعيات الإنسانية الدكتور دان هينك وهو ضابط المناطق الأجنبية في الجيش وملحق عسكري سابقا هذا وقد أستعمل السيد هينك تعليمه الأنثروبولوجي عملياً في المهام العسكريةِ خلال خدمته خارج الوطن وألان أرادَ أَنْ يُطبّقَ تلك التجربةِ إلى حَاجاتِ العاملين في القوات الجوية عبر الثقافات وقد بدأ بجهد مركّز لايجاد علماء ذوي مهارات مماثلة لهذا تطلب منه سنتان وأربعة بحوث فاشلة من اجل الحصول على عالم ثقافة ثاني وسنة أخرى وثلاث بحوث فاشلة أيضا لإيجاد الثالث ولكن هذه الجهود في النهاية أتت ثمارها ففي أواخر عام ٢٠٠٩ قام المركز بتجنيد ثمانية علماء في المجال التهذيبي بدرجة دكتوراه وكانوا يسعون للحصول على التاسع وقد كانت قدراتهم المشتركة لا مثيل لها في أي معهد (ت.ع.أ) آخر وهؤلاء العلماء قدموا الكثير من الخبرات للقيام بمهمات المركز التعليمية والتدريبية .

مؤهلات عبر-الثقافات(السي٣) تجهز منتسبي القوة الجوية بالمعرفة,والمهارات والمواقف المتطلبة من اجل أنجاح المهمة في أي بيئة



نشاطات/انجازات أخرى للمركز جديرة بالملاحظة

دعم السياسة

منذ بداية تأسيسه كمؤسسة جوية واسعة في عام ٢٠٠٧ أوكلت إلى المركز مهمة مساعدة الأركان الجوية في صياغة الخطط والسياسات و البرامج المتعلقة بتطوير السي٣ وفي هذا الدور عمل كوسيلة امتداد لطاقم السلطة العليا للغة في القوة الجوية والمسئول الرسمي عن مراقبة التطوير اللغوي/ الثقافي / الإقليمي للقوة الجوية وغالبا ما يمثل موظفو مركز الثقافة واللغة للقوة الجوية على مدار الخدمات في وزارة الدفاع واستشارات حكومية كاملة و في مؤتمرات حول أمور متعلقة بخطة التنمية الثقافية والإقليمية واللغوية (ث.ا.ل) وبشكل روتيني عمل على تنسيق ملفات السياسات والبرامج حيث قام المركز بمساهمات جديرة بالملاحظة بخصوص صنع إستراتيجية القوة الجوية في تنمية (ث.ا.ل) للعاملين في القوة الجوية كخطة التنمية الثقافية والإقليمية واللغوية التي تم توقيعها من قبل رئيس هيئة الأركان في شهر أيار من عام ٢٠٠٩ حيث وضعت خطة التزام من قبل القوة الجوية واضحة بتطوير (ث.ا.ل) حيث بنتها على أساس متين للسي٣ وركزت الأضواء على دور المركز عندها قام موظفو المركز بإنشاء المسودة الأصلية و اخذوا دورا فعالا في تنقيتها و ترتيبها .

طريقة قياسية للتدريب على القدرة الثقافية

لغرض تلبية متطلبات تدريب الخدمة من اجل تنمية السي٣ فأن المركز قد طور منهجا قياسيا يمكن استعماله على نطاق واسع بالمتطلبات الفريدة من نوعها لطلاب معينين والتي يمكن أن تتباين في المجال بين أربعة ساعات إلى أسبوع أو أكثر.

- تَبْدأُ هذه النظرةِ بمقدمةِ عن المجالاتِ العامّةِ وخصائص الثقافةِ التي يجب على العاملين في القوة الجوية معرفتها للنَجاح في البيئاتِ المعقّدةِ ثقافياً.
- عندها يَصُبُّ التَعَلّم في نظرة أكثر تَركيزاً في الاتصالات الثقافية المشتركةِ مشددا ما يَجبُ على العاملين في القوة الجوية معرفته لكي يُنجزوا اتصالات مزدوجةَ فعّالةَ عبر الحدودِ الثقافيةِ.
- مِنْ هناك، فأنها تركّزُ على العلاقاتِ الثقافية المشتركةِ مشدّدة على الأشياءَ التي يَجبُ على العاملين في القوة الجوية أنْ يَعْرفوها لبناء وإبْقاء علاقاتِ العمل التعاونيةِ المُنْتِجةِ مَع الأفرادِ والمجموعاتِ في ظروفِ التنوعِ الثقافي.
- وأخيرا يتحول التعلم إلى حل الاختلافات بين الثقافات المختلفة مما يمكّنُ العاملين في القوة الجوية من معرفة أنواع ومصادرِ هذه الاختلافات ويَعلمهم طرقا لحلها اوتَجَنُّبها اوتخفيفها . ومن ضمن "الحلول" المتوفرة في هذه المجموعة هي المحادثات الرسميةِ.

تَتضمّنُ الخياراتُ ضمن هذه الطريقة القياسيةِ أيضاً خيار "ثقافة - معينة" وهي تطبيق خاص بمجموعاتِ شعوب محددة أو بلدانِ أو أقاليم أو مناطق العمليةِ و يُمْكِنُ أنْ تتضمّن تعليمات لغوية تهدفَ خصوصاً في الاتصالات إلى النجاة والمجاملة.

تعليم القوة الجوية

يتم تقديم المساعدة فيه مِن قِبل خبراءِ الثقافةِ واللغة في المركز ومعايير واتجاهات و مناهج ومواضيع اختيارية على السماتِ المُخْتَلِفةِ من السي٣ حيث يتم إضافتها إلى المناهج عبر كُلّ ضابط قوة جويةِ وفني في برنامج التعليم العسكري المهني (ت.ع.أ) وفي المَدارِسَ المسجلة حيث قام المركز بكتَابة مناهج تربوية كاملة وأكثر شموليةً بمقدمتِها منهج المدخل إلى الثقافة الذي درّس في البداية لطلاب

القوة الجوية المسجّلين في كليَّة مجتمع القوة الجويةِ وهذه ال٤٥ ساعة سهّلَت منهجا على الإنترنتَ يُزوّدُ بمعلومات أساسيةَ تربويةَ في المجالاتِ الأساسيةِ والخصائصِ للثقافةِ ويَجْعلانِها ذات علاقةِ بخبرات ومؤهلات الطاقم الجوي. ويدرس المنهج المواضيع التالية:

- النفس والهوية الاجتماعية .
- الجنس والانتماء العرقي والهوية الثقافية .
- الثقافة الأمريكية والعسكرية .
- صدمة ثقافيةِ .
- اللغة والاتصال بين الثقافات المتباينة .
- إدارة النزاعِ عبر الثقافات .
- الدين والتراث الثقافي .
- القرابة والزواج والجنس .
- الإعالة والتبادل الاقتصادي .
- النظم السياسية .
- أبعاد ثقافية / أبعاد متباينة الثقافة مِنْ الألعاب الرياضيةِ .
- العولمة والتحديث وعودة العرقية الأثنية .

عندما أدخل المنهج للمرة الأولى تم تسجيل خمسين طالبا من موظفي القوة الجوية وذلك في أوائل عام ٢٠٠٩ وكَانَ ذلك نجاحا كبيرا ثم درّس مرة ثانيةً في أواخر ٢٠٠٩ وسجلت فيه مجموعة أخرى من موظفي القوة الجوية وكان عددهم ٤٠٠ طالب. ثم إزداد العدد إلى أكثر من ١٠٠٠ طالب للمرة الثالثة. وبالتالي فقد يزداد العدد إلى ١٥٠٠ طالبا سنويا. وهناك منهج تابع سيتعمّق جدا في تدريس الاتصالات بين ابناءالثقافات المختلفة. وقد يكيّف المساق ليلائم حاجات ومتطلبات الفنيين والضباط.

التقييم

إحدى أهم السماتِ الصعبةِ لحد الآن في تعليم وتدريب "الثقافةِ" هي تقييمُ نتائجها. بينما للجيش الأمريكي منهج متطور بشَكل جيد لقياس كفاءةِ أغلب مراحل التَعلّيم لذا فان مجال القدرة الثقافية المشتركة المتعلقة بالمجال العسكري هو مجال جديد لم يتم إخضاعه لبحثِ متَطلّبَات تَطوير منهجياتِ التقييم المتينةِ والآليات الحالية من خلال أهمية التعليم والتدريب المستمر للقوة الجويةِ الَتي ما زالَت محدودة في هذا المجالِ و بدائية نسبياً وان قابلية التقييم مهمة جداً في إجابة سؤالين متصلين: ما هي فعَالية العاملين في القوة الجوية في الحُصُول على التأثيرَ المطلوب لنجاح المهمّةِ؟ وما نوع التعليم أو التدرّيبُ المطلّوبُ لإنْتاج القدرةِ الثقافية المشتركةِ الضروريةِ للحُصُول على ذَلك التأثير؟ صغها بطريقة أخرى، التقييم دائماً سَيستَهدفُ إيجاد التعليم والتدريب والتجربةَ التي قد تنتج القابليةَ المطلوبةَ. والأجوبة على هذه الأسئلةِ تَتطلّبُ جردَ الآلاتِ والمنهجياتِ. وإنّ القوة الجويةَ تتعهّدُ بتَطوير مثل هذه الآلاتِ والمنهجياتِ الخاصة بمثل هذا التقييم. والمركز يُشدد على الثقافة واللغة في قلبِ ذلك الجُهدِ حيث في عام ٢٠٠٩ قام المركَز بتوظيف صناعيين/ تنظيميين ونفسانيين ذوي قدرة عالية مِنْ عالم الشركاتِ للإشْراف على ذلك التطوير. وخصص مئات آلاف الدولاراتِ في السّنةَ على مدار الأعوام الخمسة التالية للوصول إلى البحثِ المطلوب وبحلول عام ٢٠١٤ يَتوقّعُ المركزَ أَنْ يَكُونَ عِنْدَهُ قابليةُ متطوّرةُ جداً لتَقييم كل من قدرة العاملين في القوة الجويةِ عبر -الثقافات وكفاءةِ تعليمِه وبرامجه التدريبية.

تقنية المعلومات

مِقياس المسؤوليةِ لتَوفير التعليم لأكثر من ٥٠٠٠٠ من العاملين في القوة الجوية في السّنة والتدرّيبُ لأكثر من ٥٠٠٠٠٠ شخص يَتطلّبُ الاستعمال الفعّالَ لتقنيةِ المعلومات ، وإنّ مركز الثقافة واللغة للقوة الجوية مَشْغُولُ في المبادراتِ المتعدّدةِ التي تَرْفعُ تقنيةَ المعلومات لمستوى تسليم التعليم الثقافي والإقليمي واللغوي و تتضمن هذه كل من الفكرة المتجسدة في شخصية ما و محاكاة الممثلِ الحي وتتضمنَ استعمال تقنيةِ السبورةِ للتعليم المتعلق بالثقافة عن بعدِ وتتضمّنَ موقع الويب الثقافي والإقليمي واللغوي للقوة الجويةِ الرسميةِ (ق.ج.ث.أ.ل) (www.culture.af.edu) المصانَ نيابةً عَنْ الأركانِ الجوية من قبل مركزِالثقافةَ واللغةَ وان أغلب نشاطات وبرامج المركزَ سَيكُونُ في النهاية من

السهل الاضطلاع عليها ومعرفتها وذلك بالدخول الى موقعِ شبكة الانترنت لمركز القوة الجوية للثقافة واللغة (ق.ج.ث.أ.ل) .

الخلاصة

إنّ القوة الجويةَ قد باشرت ببرنامج متطوّر وطويل الأمد لتَطوير منتسبي القوة الجوية القادرين على الاتصال عبر حواجز ثقافيةٍ وبناء العلاقات و حْلِّ المشاكلَ الثقافية المشتركةَ في أي مكان في العالم بدون سابق انذرا ومركزُ الثقافةُ واللغةُ للقوة الجويةَ يلعبِ دورا مركزيا في رؤيةِ القوة الجوية عن منتسبين لها مؤهّلين محلياً ولغوياّ و ثقافياً ويمارسُون تأثيراً إيجابياً مساندا لعملياتِ القوة الجويةِ الاستطلاعية والمتطلباتِ المؤسساتيةِ.

طلاب من القوات الجوية من مختلف البلدان يتعلمون سوية كشركاء ذوي قيمة.
هذا هو المستقبل الذي نصبوا اليه !

النقيب ويليام كامبرديلا هو مدير مركز الثقافة واللغة الجوي بالجامعة الجوية الأمريكية، قاعدة ماكسويل الجوية، بولاية ألاباما، وهو مسؤول عن تخطيط وتنظيم وتوجيه برامج الإتصالات الاستراتيجية في دعم التعليم الثقافي واللغوي والتدريب على مهارات الحملات العسكرية السريعة المطلوبة من كافة القوات (المحاربة) . ويقوم حالياً بمهام مدير الشؤون العامة للجناح المقاتل٧٨١ . النقيب ويليام كامبرديلا حاصل على شهادة بكالوريوس آداب من جامعة جاكسونفل الحكومية. أما تعليمه العسكري فيشتمل على: التدريب العسكري لضباط جيش الإحتياط ، المساق الأساسي لضباط الجيش، ومساقات تخصص في كلية سرب الضباط، بالإضافة إلى مساقات تدريبية أخرى. كتب بعض المقالات وحده . وكتب مقالات اخرى بالاشتراك مع مؤلفين آخرين.