

Worldwork – تغییرات در سازمانها، گروهها، تجارت و فضای عمومی

دکتر مکس شوباک

Worldwork چیست؟

Worldwork یک الگوی جدید برای برخورد با تغییرات در طیف کامل زندگی سازمانی و مشترک است. دیدگاه فرآیند مدار این الگو دسته بندیهای جهانی جدیدی را برای شرح و برخورد با تغییرات و جریان کاری در سازمانها و گروههای اشتراکی به معنای عام ارائه می کند. در این رویه هر فرد در سازمان بعنوان مشاهده گر، شرکت کننده، تسهیل کننده، دنبال کننده و رهبر در نظر گرفته می شود، اگر چه در برخی شرایط ممکن است هر شخص دارای یک یا تعدادی از این نقشها باشد. الگوی Worldwork امکانات تحلیل و تسهیل گروهها در مقیاسهای متنوع شامل فرآیندهای جهانی تا رخدادهای محلی، فضای عمومی و همچنین در اشکال مختلف سازمانی مانند شرکتهای تجاری، سازمانهای غیر انتفاعی، آژانسهای دولتی، گروههای مذهبی و موارد دیگر را فراهم می سازد.

در این صفحات، امیدواریم که بتوانیم چگونه گوناگونی، دمکراسی عمیق، نظریه سیستم پیچیده، تفکر کوانتمی، و بررسی در مورد ضمیر خودآگاه با یکدیگر ارتباط درونی دارند و تشکیل یک الگوی جدید را می دهند یعنی الگویی که نه تنها عقلانی است بلکه شاعرانه نیز می باشد. در این الگو نظریه عملی آن از دقت کافی برخوردار بوده و همچنین هسته اصلی آن دارای روح گروهی نیز می باشد، و همچنین توجه عمیقی به انواع فرآیندهای خود شکوفایی افراد عضو و در نهایت احتیاجات سازمانی گردیده است را به نمایش بگذاریم. چنین ترکیبی است که اجازه تسهیل فرآیند خلاق، غیر قابل پیشبینی و اغلب قوی ظهور سازمانی را بدست می دهد، مانند ضرب آهنگی که توسط رهبر یک سمفونی جهانی ارائه می شود.

با تشکر از علاقه شما به Worldwork. امیدوارم از گشت و گذار در این صفحات که در آنها خلاصه ایی از درک من از نظریه و عملکرد Worldwork درج شده است لذت ببرید و سعی من بر این است که با استفاده از چند پروژه نمونه که اکنون با آن درگیر می باشم بتوانم چند و چونی Worldwork را برای شما شرح دهم.

وجوه قابل اندازه گیری و غیر قابل اندازه گیری واقعیت

الگوی Worldwork که توسط آرنولد و امی میندل توسعه داده شده است، وجوه قابل اندازه گیری و غیر قابل اندازه گیری واقعیت را بطور یکسان ارزش گذاری می کند که امکان بدست آوردن تصویر کامل تر و جامع تر از یک سازمان را ارائه می نماید.

در واقع کاربرد این مقوله بظاهر ساده به موارد زیادی بسط داده می شود. گروه های قابل اندازه گیری و غیر قابل اندازه گیری مشابه موارد مرئی و نامرئی، یا قابل لمس و غیر قابل لمس می باشند. برای مثال هنگامی که ما با مسائل گوناگونی روبرو می باشیم، مؤلفه هایی مانند جنسیت، نژاد، سن، رده، تمایلات جنسی، و موارد دیگر را بعنوان "قابل اندازه گیری" و مواردی مانند امیدها، رویاها، احساسات و استعدادها و مواردی مشابه را بصورت "غیر قابل اندازه گیری" ارزش گذاری می کنیم. به همین صورت قدرتی که به رده ای خاص در یک سلسله مراتب ربط داشته باشد، یا به رده اجتماعی-اقتصادی یک شخص مربوط باشد را اغلب قابل اندازه گیری

فرض می‌کنیم و وجوهی از قدرت مانند "خرد سالمند"، "قدرت اعتقاد اخلاقی" یا "قدرت خیابانی" را کمتر قابل اندازه‌گیری در نظر می‌گیریم، اما آنها در محاسبه توازن قدرت از یک درجه اهمیت برخوردار می‌باشند. در موردی دیگر مانند محیط تجاری، برابری وجوه قابل اندازه‌گیری و غیر قابل اندازه‌گیری می‌تواند بدین معنی باشد که اطلاعاتی حقیقی زنجیره ارزش و وجوه عددی مدیریت مالی از امیدها، ترسها، نگرشها و تضادهایی که در بین اعضا یا ادارات آن سازمان وجود دارد غیر قابل جدا شدن است و تمامی این وجوه را می‌توان بعنوان واقعیت تقسیم ناپذیر قلمداد کرد. تفکیک بخشهای خاص از دیگران به لحاظ درجه اهمیت بطور غیر قابل اجتناب باعث ایجاد محدوده‌های آشفتگی از جانب بخشهای تفکیک شده می‌گردد. در این وضعیت، دموکراسی و گوناگونی به عنوان اصولی قلمداد می‌شوند که می‌توانند فراتر از عدالت اجتماعی، دقت سیاسی یا برابری عددی باشند، برای مثال، نمایندگی تعداد مساوی زنان و مردان در یک کمیته. ما ترجیح می‌دهیم که تمامی افراد، روند‌های سازمانی، تجارب و وضعیتهای آگاهی را ارج گذاری کنیم. ما این مسئله را به عنوان جزء لاینفک محاسبات مربوط به یافتن و استفاده از اطلاعات در یک سیستم قلمداد می‌کنیم.

در این دیدگاه، الگوی Worldwork به عنوان پلی بین علوم مختلف و علوم انسانی عمل می‌کند که در آن چهارچوبی که هر دو حالت را شامل می‌شود و آنها را بهبود می‌بخشد ارائه می‌گردد. در هسته چهارچوب فلسفی Worldwork آگاهی و بررسی خود آگاه قرار گرفته است. در این هسته Worldwork، ارتباطات تازه ای را با سه حیظه برقرار می‌سازد:

- برقراری ارتباط با یافته‌های مکانیک کوانتومی، نظریه آشوب و نظریه شبکه.
- یکپارچه سازی و استفاده از مفاهیم پست مدرن جامعه‌شناسی، علوم سیاسی، روان‌شناسی و مردم‌شناسی.
- در بر گرفتن بسیاری از مفاهیم و خرد بومی و فرهنگهای خرافی و درک آنان از اهمیت زندگی گروهی و روابط.

نظریه Worldwork چگونگی مطالعه آگاهی در اتحاد این روشها را نشان می‌دهد.

می‌توانید اطلاعات بیشتری را در مورد نحوه برقراری ارتباط این نظریه‌ها را با نمایش دادن منوی الگو در بالای این صفحه بررسی کنید.

Worldwork در کجا استفاده می‌شود؟

اگر چه در بسیاری مراکز Worldwork بعنوان توسعه دهنده اصل قانون اکثریت و دقت سیاسی با معرفی مفهوم دموکراسی عمیق در امور مربوط به گوناگونی شناخته شده است، دامنه کاربردهای آن عملاً نامحدود است. دموکراسی عمیق یک شیوه آگاهی جدید است که در آن تمامی افراد، روندها و وضعیت خودآگاهی محترم شمرده می‌شوند. این الگو دارای این نگرش است که جهان را می‌توان فقط بصورت ناقص درک کرد و هر کس و هر وضعیت آگاهی برای نمایاندن واقعیت لازم می‌باشد. در سطح فردی، این الگو نیازمند این است که خود را برای توجه به تجارب درونی در حالیکه با دنیای خارج ارتباط برقرار می‌کنیم، تربیت کنیم و در هر لحظه در مورد احساسات، رویاپردازی و قدرت اجتماعی آگاه باشیم. این کار عواقب فراوانی در توسعه سازمانی، زندگی گروهی، سیاست و پیشرفت شخص دارد.

در اینجا نمونه های از مواردی که در آن می توان از *Worldwork* استفاده کرد ذکر شده است. در هر کدام از این زمینه ها، *Worldwork* ارائه دهنده یک روش کاملاً جدید می باشد. برای افزایش اشتیاق شما، من هر کدام از این موارد را با نوآوری که می توان در آن بکار برد تشریح کرده ام. هنگامی که شما در صفحات مختلف گشت و گذار می کنید، متوجه خواهید شد که نمونه های انتخاب شده فقط بخش کوچکی از آنچه که اساساً روشی متفاوت برای مشاهده و انجام کار در هر کدام از این زمینه ها است را تشکیل می دهند.

- **تغییر شکل سازمانی فرآیند مدار:** توسعه سازمانی و برنامه های تغییر گروه ها، سازمانهای تجاری، سازمانهای غیر انتفاعی، شبکه ها، ابتکارات و نظریات مربوط به طبقه کارگر. نمونه یک نوآوری: ما نشان خواهیم داد که بزرگترین مشکلات دارای چند راه حل در خود می باشند که در دسترس گروه برای تغییر پایدار از درون قرار دارند.
- تسهیل کردن ایجاد اجتماعی باز برای گروههایی با 1000 نفر عضو در جلسات شهر در مورد مسائل عمومی. نمونه ایی از یک نوآوری ← ما به مسائلی با بالاترین درجه تغییر پذیری می پردازیم و انتهایی را می شکافیم که اغلب از آنها اجتناب می شود و ارزش آنان را در جهت ساختن جامعه مورد بررسی قرار خواهیم داد.
- تسهیل کردن جلسات تریبون آزاد در محیطهای سازمانی مانند ارتباطات هیئت مدیره و ارتباطات بین مدیریت و سهامداران. نمونه ای از یک نوآوری ← ما دانش و آگاهی استفاده از مقام و قدرت که بحثهای شخصی و اداری دراز مدت شدید پنهان را حل می نماید را بالا می بریم.
- استراتژی فرآیند مدار توسعه و بکارگیری آن در تمام سطوح سازمانی با استفاده از روش چند سطحی و گوناگون مدار. نمونه ای از یک نوآوری ← ما دارای یک فرآیند بازبینی می باشیم که تمامی سطوح سازمانی را شامل می شود و به ما کمک می کند تا تمامی زوایای هسته سازمانی را کشف کنیم، یعنی خصوصیت فردی و بی انتهای یک سازمان بالاترین پتانسیل و منبع قدرت یک سازمان است.
- برنامه های توسعه رهبری فردی یا جمعی و همچنین آموزش رهبری در بخشهای تجاری، سیاسی، دولتی، سازمانهای غیر انتفاعی، انگیزه های رفرم اجتماعی-اقتصادی، گروههای جوانان و غیره. نمونه ای از یک نوآوری ← ما آگاهی و مفهوم جهانی موازی که از فیزیک اقتباس شده است را با یکدیگر پیوند می زنیم تا به رهبران اجازه دهیم که موقعیتهای پیچیده را درک کنند و با آنها بصورت شناور برخورد نمایند.
- گروه سازی و تسهیل کردن امور گروه نمونه ای از یک نوآوری ← ما دارای روشی می باشیم که به اعضاء اجازه می دهد تا خود تعادلی وجوه بحران و آشفتگی را تجربه کنند، و از آن برای دستیابی به سطحی جدید از همکاری استفاده نمایند.
- برنامه ریزی شهری. نمونه ای از یک نوآوری ← ما از وجوه قابل اندازه گیری و غیر قابل اندازه گیری فضای عمومی استفاده می کنیم تا روابط بین مدیریت شهری، مراکز تجاری، نیروهای سیاسی و گروههای کوچک را تسهیل نمائیم. از "کارشهری - درمان برای شهر" می توان به عنوان نمونه ای از این پروژه یاد کرد.
- برنامه های تغییر اجتماعی-اقتصادی. نمونه ای از یک نوع آوری ← ما استعدادهای نهفته را که در بحرانهای شخصی ظهور می کند را بارور می کنیم و از آن به عنوان یک مفهوم کلیدی در "رهبران فردا" که یک برنامه توسعه رهبری برای افراد بیکار و/یا بی خانمان است، استفاده می کنیم.

- **رفع تضاد در سطوح مختلف در مواردی مانند خاور میانه، شبه جزیره بالکان و ایرلند.** نمونه ای از یک نوآوری ← ما می دانیم که تضاد و حتی جنگ اغلب اولین گام در بهبود روابط بین گروهها می باشد و می توانیم با نگرش حمایت گونه اولیه با گروههای مختلف درگیر ملاقات کنیم.
- **رفع تضاد در درون سازمانها همراه با مسائل ناشی شده از سازمان، تضادهای بین سازمانی و روابط صنعتی و غیره.** نمونه ای از یک نوآوری ← می توانیم نشان دهیم که چگونه این تضادها توسط "روح" سازمانی یا بطور فردی شکل می گیرند و چگونه می توان از آنان به منظور بسط نظرات شرکت کنندگان در مورد قدرت و توانایی سازمان استفاده کرد.
- **مدلهای مراقبت بهداشتی.** نمونه ای از یک نوآوری ← می توانیم نشان دهیم که چگونه می توان از نمودههای چند فرهنگی، روابط بین بیمار- مراقب و سازمان ارائه کننده خدمات پزشکی، و گوناگونی مدلهای پزشکی به عنوان بخشی از یک واقعیت مجزا که نیاز به اطلاعات ورودی و مشارکت تمامی گروههای ذی نفع برای ایجاد آینده ای پایدار دارد استفاده نمود.
- **مدلهای مشارکتی جدید در مورد برنامه های تربیتی.** نمونه ای از یک نوآوری ← معلمان، فراگیران و تسهیل کنندگان نقشهای چرخشی می باشند که می توان از آنان برای ایجاد برنامه های تربیتی که در آن ایجاد گروه، توسعه فردی و یادگیری محتوی مدار بعنوان یک کل صورت بندی می شوند، استفاده کرد.
- **رفع تضاد در محل کار.** نمونه ای از یک نوآوری ← می توانیم نشان دهیم که چگونه تضادهای رابطه ایی در محل کار محلی بوده و بین افراد مطرح می باشد و چگونه در سازمان غیر محلی تلقی می گردند. از این آگاهی می توان در گام نخست برای تسهیل بحرانهای بین افراد ذی ربط استفاده کرد، و در مرحله دوم برای حمایت از توسعه آینده سازمان به عنوان یک کل استفاده نمود. گروههایی که با یکدیگر تضاد دارند می توانند بصورت فعال در این روند در تمامی سطوح شرکت نمایند.
- **نظرات جدید در مورد تسهیل سازی آنلاین و ایجاد جامعه الکترونیکی.** نمونه ای از یک نوآوری ← می توانیم نشان دهیم که چگونه مفاهیم نظریه شبکه مانند پدیده جهان کوچک با مفهوم درجات تفکیک پذیری هنگامی که آنها را با یکدیگر ترکیب می کنیم با استفاده از یک روش سه سطحی بسط پیدا می کنند که در مورد آن در صفحه بعد بیشتر توضیح داده شده است.
- **میانجگری بین بزهار-قربانی.** نمونه ای از یک نوآوری ← می توانیم روندهای زیر ساختی انتقام و گناه را کشف کنیم و بنابراین می توانیم از آنان بعنوان نیروی محرکه برای ایجاد راه حلهای عدالت بازپروری استفاده کنیم.

دیدگاه **Worldwork**

دیدگاه **Worldwork** به هر شخص، گروه و رخداد به یک درجه از اهمیت در مورد آینده در حال شکل جامعه و جهان نگاه می‌کند. این دیدگاه دارای سه سطح می‌باشد که به آنان به دیدگاه جهانی موازی نگاه می‌کنیم.

دو سطح اول به عنوان نمودهای قابل اندازه‌گیری و غیر قابل اندازه‌گیری گروهها و سازمانها تعریف می‌شوند. سطح قابل اندازه‌گیری وفاقی بین واقعیت که برای مثال، دارای مؤلفه‌هایی مانند حقایق سازمانی می‌باشد و همچنین ساختارهای سازمانی، اهداف استراتژیک، بهترین روشها و غیره برای دستیابی به آنها را ایجاد می‌کند. نمودهای غیر قابل اندازه‌گیری از تنشها و برانگیختگیهای مانند هیجان، حسادت، نبردهای کسب قدرت، و موارد دیگر تشکیل شده است. در سطح سوم، دیدگاه **Worldwork** شامل آگاهی در مورد حس پیوستگی بین افراد و تمامی اشیاء است که می‌توان از آن به عنوان یک وجه اشتراک غیر دوگانه که در آن دیگر قطبی وجود ندارد یاد نمود.

این سه سطح همگی از یک درجه اهمیت برخوردار می‌باشند. این سطوح جهانی موازی می‌باشند که از دیدگاه نیوتنی متضاد یا غیر منطقی بنظر می‌رسند. تفکر کوانتومی که به تمایل خود انعکاسی دنیا آگاه است و از آن متأثر است این جهانها را بطور همزمان با تغییر تمرکز تجربه می‌کند و بین این سطوح به آسانی حرکت می‌نماید. این دیدگاه همراه با متدولوژی مورد بحث را برای مثال می‌توان برای حل تضادها و ایجاد تشکیک مساعی در دسته بندی سازمانی که بر اساس واقعیات، احساسات و روابط بین گروهی استوار است، استفاده نمود.

هر سه سطح با یکدیگر تعامل برقرار می‌کنند و باعث ایجاد تصویری که در آن فرآیندی که بسیار خلاق و معنی دار است و توسط آینده و گذشته به یک اندازه به حرکت در می‌آید، می‌گردند. کشف این معنی به ما اجازه می‌دهد که با یکدیگر برای آینده در حال شکل‌گیری، همکاری کنیم و وقایع به ظاهر نامربوط یا حتی ناخوشایندی که اتفاق می‌افتند را برای ایجاد تصویری بزرگتر با یکدیگر پیوند زده و مشاهده کنیم. با استفاده از این دیدگاه متوجه می‌شویم که بیشتر مسائل دارای راه‌حلهایی در بطن خود می‌باشند.

متدولوژی **Worldwork**

متدولوژی **Worldwork** شامل مفاهیم، روشها و نوآوریهایی برای تسهیل فرآیندهای در حال ظهور در این سه سطح می‌باشد و برای کمک به سازمانها در مورد ایجاد تغییرات آگاهانه برای ایجاد آینده‌ای با کمک یکدیگر می‌باشد. بجای تلاش برای از میان برداشتن موانع که بین ما و اهدافمان قرار دارد، ما جریانهای خود سازمان یافته را پیدا کرده و ردیابی می‌کنیم که در گروهها وجود دارد و از آنها به عنوان تونلهای ارتباطی¹ ¹ بین جهانی موازی استفاده می‌کنیم.

برخی از مفاهیم **Worldwork** مانند مفهوم میدان در فیزیک، ریشه در علوم مدرن دارند. این مورد پدیده‌ایی که در آن به تأثیر قدرت ساختاری بر واقعیت پرداخته می‌شود تکیه دارد و واقعیت را بدون آنکه در تماس فیزیکی با منبع قرار گرفته باشد مورد بحث قرار دهد. قوه جاذبه نمونه‌ای است که در آن یک میدان نیرو ماده ای را با جرم محدود در بر گرفته است و این ماده بدون اینکه با اجرام دیگر در تماس باشد بر آنان نیرو وارد خواهد کرد. از مفهوم تائو در چین باستان می‌توان به عنوان پدیده‌ای مشابه یاد کرد. تائویی که در باره آن نمی‌توان سخن گفت به عنوان اصل سازمان دهنده واقعیت در نظر گرفته می‌شود. اگر چه آن را نمی‌توان دید یا

تشریح کرد ولی روی همه چیز تاثیر گذار است. میدانها عمر سازمانها را سازمان می دهند و اغلب به ما این احساس دست می دهد که ما در گروههایی که خود در آن شرکت داریم یا حتی رهبری آن را بر عهده داریم بدون قدرت تاثیر گذاری نداریم.

سایر مفاهیم **Worldwork** در طول قرنها در آداب و رسوم مذهبی و بومی در سرتاسر جهان مورد استفاده قرار گرفته است. برای مثال، مفهوم دیدن رویا بهمانگونه که ما از آن در **Worldwork** استفاده می کنیم، را می توان در میان بومیان استرالیا مشاهده کرد. این مورد به فرآیند تصور خلاق اشاره دارد که در آن ما خود را بصورت بخشی از آن درک می کنیم بدون اینکه قصد قبلی داشته باشیم یا نداشته باشیم. یا به عبارت دیگر، این مفهوم معنی تمایلات خود سازمانی سیستمها را ترکیب می کند و آنان را بسمت تعادل با حالتی از حس آگاهی و جهت داده شده سوق می دهد.

نظریه ای که ما در آن می توانیم به "رویا دیدن" بعنوان یک سازمان نگاه کنیم روی این نظریه تکیه می کند که اگر ما زمانی باور کنیم که سازمان که بعنوان یک پدیده مستقل عمل می کند، نباید آن را مانند یک اتومبیل از کنترل خارج شده بدون راننده در نظر بگیریم، بلکه باید آن را به عنوان یک ارگانیسمی که از هوش خود که احتمالاً غیر خطی است، پیروی می کند، اما هنوز دارای برانگیختگیهای معنی دار است تقلی کنیم. این شناخت همیشه بطور ساده در دسترس شرکت کنندگان که بصورت خطی فکر می کنند قرار ندارد.

مفهومی دیگر از **Worldwork**: "نقش روح"، این حالت بین درجاتی که در آن گروه خود را با شرکت در یک رخداد خاص شناسایی می کند تفاوت قائل می شود. برای مثال، برخی از اعضای یک سازمان در موقعیتهایی که آنها به وسیله آن شناسایی می شوند ممکن است از کلمه "ما" استفاده کنند، اما ممکن است از کلمه "سازمان" در زمانی که احساس کنند چیزی تحت اختیار آنان نیست استفاده کنند. جمله "ما همگی سخت کار کرده ایم، اما سازمان برای آن ارزشی قائل نیست" می تواند نمونه ای ساده در مورد این پدیده باشد. در این حالت "سازمان" بعنوان یک نوع موجود شبیح وار ارائه شده است که به نظر نمی آید برای کار فردی ارزش قائل باشد، یعنی یک حضور غیر محلی که بنظر می آید برای برخی از اعضا مزاحمت ایجاد کرده است. اگر ما به این "اشباح" قدرت صحبت بدهیم، گروهها می توانند پتانسیل خلاق و مفهوم بنیادی خود را بیابند. در این حالت، برای مثال، اعضا می توانند نقش روح را در سازمان ایفا کنند و از طریق این فرآیند، کشف کنند که آنها به تغییر سازمان با ارزش گذاری بیشتر به یکدیگر نیاز دارند.

Worldwork محدود را نقطه ایی تعریف می کند که در آن گروه با چالشی برای شناسایی ایده ایی یا تجربه ایی که برای آنان جدید است روبرو می باشد. در مثال بالا، محدوده این شرکت کنندگان این است آنان بطور واقعی خود را در سازمانی که آنها خود را از قربانیان آن قلمداد می کنند، شناسایی کنند. با انجام دادن این کار، تغییر سازمانی می توان در اینجا و آنجا، در آن جلسه، بین افراد حاضر از طریق ارزش گذاری به یکدیگر انجام پذیرد.

چون محدوده، کانون توجه است که بیشترین پتانسیل را برای تغییر در خود دارد و نزدیکترین مورد به جریان خود سازمانی در سازمان است اغلب به عنوان محلی که در آن وقایع از کنترل خارج می شوند در نظر گرفته می شود.

Worldwork دارای تکنیکها و نوآوریهای است که تجارب چند سطحی گروههای ذی نفع را می تواند دنبال کند. چون نوآوریها بطور مستقیم به تجارب واقعی شرکت کنندگان مربوط می باشند، اعضای گروه نیازی به تجویز استفاده از الگوی **Worldwork** را ندارند. این نکته از اهمیت خاصی در موارد حل اختلاف برخوردار است.

Worldwork به عنوان مسیری برای الهام بخشی و پیشرفت شخصی

تصمیم یک فرد مبنی بر رهبری، تسهیل کردن، و شرکت فعالانه در سازمانها و زندگی گروهی بر اساس یک الهام و انگیزه قوی عمیق بنا نهاده شده است. ندایی که باعث راه اندازی تصمیم بیرونی برای کار در این محدوده می شود موجب سازمان دهی و تسهیل مسیر یادگیری فرد و جهت پیشرفت فردی وی می گردد. یاد گیری از نظر ما عموماً بر اساس پیوند دادن این فرایند درونی و کشف انگیزه شخصی در رابطه با دنیا در مفهوم عام و سازمان قرار داده شده است. تدریس به معنی سهل کردن این پیوند بین فراگیر و مسیر یاد گیری وی می باشد. این مسیر الهام بخشی الگو، متدولوژی و شخصیت تسهیل کننده، رهبر یا فردی با تجربه بیشتر را به جریانی سیال متصل می کند و منبع نگرشها و احساساتی است که ما در کار خود وارد می کنیم. با قرار دادن آگاهی در مرکز مشاهدات، پژوهش و تعاملات فردی این نکته را فرا می گیریم که تواناییهای ذاتی خود را باور کنیم و بتوانیم بطور طبیعی اعتبار و هوش احساسی خود را که متدولوژی و دیدگاه را به یک تجربه زنده و انسانی پیوند می زند را ایجاد کنیم. روشهای منحصر به فردی که با آنها کار می کنیم، امور را تسهیل می کنیم و امر رهبری را انجام می دهیم را نمی توان از ارزشهای اصلی خود در مورد زندگی، جامعه، نقش خود در جامعه و نقش خود در جهان به معنی عام جدا نمائیم.

تاریخچه توسعه Worldwork

Worldwork بر گرفته از الگوی Processwork (کار فرآیندی) می باشد. هر دو الگو به نقش آگاهی در نحوه قرار دادن ارزشها در نمودههای قابل اندازه گیری و غیر قابل اندازه گیری واقعیت توجه دارند. Processwork توسط آرنولد و امی میندل و همکاران توسعه داده شده است و در 30 سال اخیر به عنوان یک الگوی جامع که آخرین کاربردهای دست آوردهای مربوط به تحقیقات مربوط به خودآگاه در چهار چوبی مدرن را معرفی می کند شناخته شده است. این الگو انگیزه های جدیدی در فیزیک، ریاضیات، پزشکی، روانشناسی و رفتار جمعی را ایجاد کرده است.

Processwork عمدتاً به عنوان یک مدل روان درمانی جامع در پیشرفت فردی شناخته شده است. با این وجود، این الگو در محدوده وسیعی بکار گرفته می شود مانند کار با نشانه های بیماری در افراد و وضعیتهای کما، همچنین در تئاتر، فیلمسازی و اجراهای خلاق.

Worldwork حدود 15 سال پیش از Processwork جدا شد، و از آن زمان تاکنون آرنولد و امی میندل و تیم Worldwork در مورد آن تحقیق کرده اند، مقالاتی نوشته اند، آن را بکار گرفته و آزمایش کرده اند. هم Processwork و هم الگوهای Worldwork در حال شکل گیری هستند که موضوع بحث و جدل بوده و در حال تغییر می باشند. از شما دعوت می شود که در گروههای بحث و گفتگوی الکترونیکی شرکت کنید و در توسعه آنان مشارکت نمائید.

اطلاعات بیشتر و آموزش

از گشت و گذار در این صفحات لذت ببرید و برای بدست آوردن دیدگاه کامل در مورد Worldwork، از پیوندهای کتابخانه ای و شبکه ای به کتب و مقالات مربوط به موضوع و سایر پایگاههای اینترنتی و همچنین سایت پایه گذاران این الگو استفاده کنید. شما همچنین می توانید با گروههایی که در مورد Worldwork و Processwork کار می کنند ارتباط برقرار نمائید. پیوندهای موجود در این سایت نیز شما را به تعدادی از

برنامه های آموزشی در مورد Worldwork در سرتاسر جهان و تعداد زیادی از گروههای بحث و گفتگوی الکترونیکی در مورد موضوعات مربوط به این الگو هدایت می کنند.