Deep Democracy Institute
International
A Global Leadership Institute and Thinktank

Мировая работа - Трансформация в Организациях, Сообществах, Бизнесе и Общественной Жизни

Макс Шупбах, Ph.D.

Max Schupbach

Что такое Мировая Работа?

Мировая работа – это новая парадигма для работы с изменениями в полном спектре организационной и общественной жизни. Ее процессуально ориентированные понятия представляют новые универсальные категории для описания и работы с потоком изменений в организациях и коллективах. Она смотрит на каждого человека одновременно как на наблюдателя, участника, помощника, последователя и лидера, хотя в каждый конкретный момент мы могли бы идентифицироваться только с одной или несколькими из этих ролей. Мировая работа позволяет анализировать и фасилитировать работу групп различного масштаба от глобальных процессов до местных событий, как в общественной жизни так и в различных организациях - бизнесе, некоммерческих организациях, правительственных агентствах, религиозных общинах и т.д.

На этих страницах, мы надеемся продемонстрировать, как тесно связаны понятия разнообразия, глубинной демократии, теории сложных системы, квантового ума и обучения осознаванию, и как они формируют новую парадигму - парадигму, которая - не только рациональна, но также и поэтична. Она воплощает как точность в ее научной части, так и живое сердце общественного духа, обеспечивает глубокое уважение к различным процессам самореализации отдельных членов организации и потребностям

 © Max Schupbach
max.schupbach@deepdemocracyinstitute.org

самой организации. Именно эта комбинация позволяет помогать творческому, непредсказуемому, часто интенсивному процессу организационного проявления продвигаться к ритму универсальной симфонии.

Спасибо за Ваш интерес к Мировой работе. Я надеюсь, что Вы получите удовольствие, читая эти страницы, в которых я обобщаю мое понимание теории и практики Мировой работы, и стараюсь проиллюстрировать, что такое Мировая работа, на некоторых примерах из проектов, в которые я в настоящее время вовлечен.

Измеримые и Неизмеримые Аспекты Реальности

Созданная Арнольдом и Эми Минделл и их командами, Мировая Работа одинаково ценит неизмеримые и измеримые аспекты реальности, позволяя видеть более полную и всестороннюю картину организации.

Применение этой внешне простой концепции фактически распространяется на обширный диапазон ситуаций. Измеримые и неизмеримые категории, подобны видимому и невидимому, или материальному и неосязаемому. Например, когда мы работаем с разными темами, мы оцениваем "измеримые" категории, такие как пол, раса, возраст, класс, сексуальная ориентация, и т.д., также как неизмеримые категории, такие как надежды, мечты, чувства, идей, таланты и т.д. Другими словами, сила, которая связана с определенным положением в иерархии, или с общим социально-экономическим рангом, является часто измеримой, в то время такие аспекты силы как “ мудрость старейшины ”, “ сила морального убеждения ”, или “ сила улицы ”, менее измеримы, но также являются важными для понимания баланса сил. В другой области,

 © Max Schupbach
max.schupbach@deepdemocracyinstitute.org

например в бизнесе, равенство измеримых и неизмеримых аспектов может подразумевать, что фактическая информация о цепочке стоимостей и количественных аспектах финансового управления неотделима от надежд, опасений, отношений и конфликтов, которые существуют среди членов или подразделений организации, и что все эти аспекты вместе могут рассматриваться как неделимая реальность. Понимание отдельных частей как более важных, чем другие, неизбежно создает напряжения в тех областях, которые вытесняются. В этом контексте, Демократия и Разнообразие рассматриваются как принципы, которые идут дальше социальной справедливости, политической корректности и количественного равенства, например, равного количества женщин и мужчин в комитетах. Мы скорее склонны относиться с уважением ко всем личностям, тенденциям в организации, опытам и состояниям сознания. Мы считаем, что это необходимо для поиска и использования всей информации в пределах данной системы.

В этом смысле, парадигма Мировой Работы соединяет науку с человечностью, представляя структуру, которая охватывает и усиливает обе части. В центре структуры философии Мировой Работы находятся осознанность и обучение осознанию. Из этого центра Мировая Работа создает новые связи с тремя основными областями:

- **Она устанавливает связь с открытиями квантовой механики, теории хаоса, и теории сетей.**
- **Она интегрирует и использует постсовременные концепции из социологии, политологии, психологии и антропологии.**

- **Она вбирает многие из концепций и мудрость местных и шаманских культур и их понимание важности общественной жизни и отношений.**

Теория Мировой работы демонстрирует, как обучение осознанию объединяет эти подходы.

Вы можете найти больше информации об этих теориях, используя меню в начале этой страницы.

Где используется Мировая Работа?

Хотя в разных кругах Мировая работа наиболее известна за расширение пределов политической корректности за счет внедрения концепции Глубинной Демократии в разнообразную работу, диапазон ее применения поистине безграничен.

Вот некоторые из областей, в которых мы применяем Мировую работу. В каждую из этих областей, Мировая работа привносит абсолютно новый подход. Для иллюстрации, я включил по одному примеру нововведения, которое Мировая Работа привносит в каждую область применения. Когда Вы будете смотреть другие страницы, Вы увидите, что эти отобранные примеры - лишь очень малая часть существенно другого способа рассмотрения и работы с каждой из этих областей.

- **Процессуально ориентированные Организационные Изменения: Организационное развитие и программы преобразования для различных групп, бизнесов, некоммерческих организаций, сетевых проектов и**

инициатив граждан. *Пример нововведения: Мы показываем, как даже в случае очень больших затруднений внутри проблемы уже содержатся варианты решений, которые являются доступными для группы для устойчивого изменения изнутри.*

- **Фасилитация открытых форумов для групп до 1000 человек в форме публичных собраний по различным проблемам, интересующих общественность**. *Пример нововведения: Мы обращаемся к наиболее изменчивым проблемам, которых наиболее часто избегают, раскрываем их и показываем их ценность для построения сообщества.*

- **Фасилитация открытых форумов в структурах вокруг организации, таких как взаимодействие совета правления и менеджмента, взаимодействий менеджмента и акционеров.** *Пример нововведения: Мы помогаем осознавать и сознательно использовать свой ранг и власть, что позволяет разрешить скрытые долгосрочные хронические личные и ведомственные противостояния.*

- **Процессуально ориентированное развитие и реализация стратегии на всех уровнях организации, с использованием многоуровневого и ориентированного на разнообразие подхода.** *Пример нововведения: Мы занимаемся процессом формирования видения, который включает все организационные уровни, и помогаем обнаружить основной миф организации, индивидуальный и вневременной характер организации, которая является ее самым большим потенциалом и источником силы.*

- **Индивидуальные и групповые программы развития лидерства, а также тренировка лидерства в области бизнеса, политики, правительственных, некоммерческих организаций, социально-экономических реформ, молодежных групп и т.д.** *Пример нововведения: Мы объединяем осознанность с концепцией параллельных миров, пришедшей из физики, чтобы позволить лидерам понимать сложные комплексные ситуации и более гибко взаимодействовать с ними.*

- **Создание команд и фасилитация работы команды.** Пример нововведения: У нас есть методология, которая позволяет членам команды получить опыт тех аспектов кризиса, в которых есть возможность достижения баланса, и используем это для достижения нового уровня сотрудничества.

- **Городское планирование**. Пример нововведения: Мы используем измеримые и неизмеримые аспекты публичного пространства, чтобы помочь возникновению новых отношений между городскими администрациями, бизнесами, политическими силами и маргинальными группами, например в проекте “ Городская Работа - Терапия для Города ”.

- **Социально-экономические программы изменений**. Пример нововведения: Мы делаем видимыми скрытые личные таланты, которые проявляются в результате личностных кризисов, и используем их как ключевой подход в программе развития лидерства для безработных и/или бездомных людей “ Лидеры Завтра”.

- **Разрешение конфликтов на различных уровнях в регионах конфликта подобно Ближнему Востоку, Балканам, Ирландии.** Пример нововведения: Мы понимаем, что конфликт и даже война часто является первым шагом в развитии отношений между группами, и можем относиться ко всем вовлеченным в конфликт сторонам заранее с поддержкой.

- **Работа с конфликтами в организациях, включая проблемы сливающихся организаций, конфликтов между подразделениями, и производственных отношений и т.д.** Пример нововведения: Мы показываем, как эти конфликты создаются "духом" организации или самоорганизующимся полем, и как они могут быть использованы с целью расширения взглядов участников относительно силы и потенциала организации.

- **Модели здравоохранения**. Пример нововведения: Мы показываем, как различные культурные аспекты, отношения пациент - доктор – организации в области здравоохранения, и разнообразные модели здравоохранения могут рассматриваться как части единой реальности, которой необходимо участие всех заинтересованных лиц, чтобы создать устойчивое будущее.

- **Новые модели участия для образовательных программ**. Пример нововведения: Преподаватели, ученики и фасилитаторы меняются ролями, что может быть использовано для создания образовательных программ, в которых

построение сообществ, личностный рост и содержательная часть обучения рассматриваются как единое целое.

- **Разрешение конфликтов в рабочем месте**. Пример нововведения: Мы показываем, как личностные конфликты на рабочем месте являются локальными для людей и масштабными для организации. Осознание этого может сначала использоваться, чтобы ослабить напряженные отношения между вовлеченными в конфликт людьми, и затем, чтобы поддерживать будущее развитие организации в целом. Противоборствующие стороны могут активно участвовать в этом процессе на всех уровнях.

- **Новые идеи о фасилитации по интернету и создании интернет-сообществ.** Пример нововведения: Мы показываем, как концептуальные теории сетей подобно феномену малых миров или концепция степеней распределения развиваются, когда Вы объединяете их с подходами трех уровней, о которых вы можете прочитать больше на следующей странице.

- **Посредничество для преступника и жертвы.** Пример нововведения: Мы разворачиваем процессы за пределами мести и вины, так что мы можем использовать их как движущую силу для создания осознанных справедливых решений.

Основные Парадигмы Мировой работы – Точка зрения, Методология, и Путь Личного Вдохновения

 © Max Schupbach
max.schupbach@deepdemocracyinstitute.org

Точка зрения Мировой работы

Мировая Работа рассматривает каждого человека, группу и событие как одинаково важные для будущего всего человечества и мира. Мировая работа различает три уровня, о которых мы думаем как о параллельных мирах.

Первые два уровня определяются как измеримые и неизмеримые аспекты групп и организаций. Измеримый уровень создает общепризнанную реальность, которая, например, включает такие компоненты как факты о деятельности организации, а также организационные структуры, стратегические цели, технологии для их реализации и т.д. Неизмеримые аспекты состоят из творческих тенденций и импульсов, таких как восхищение, ревность, борьба за власть и т.д. На третьем уровне, Мировая работа включает осознание ощущения соединенности между всеми и всем, неполярную общую основу, в которой тревожащие противоположности больше не существуют.

Эти три уровня рассматриваются как одинаково важные позиции. Это параллельные миры, которые только на первый взгляд кажутся иррациональными или конфликтующими с Ньютоновской точкой зрения. Квантовый Ум, который осознает и открывается для саморефлексии Вселенной, испытывает их одновременно с изменением фокуса и легко перемещается между ними. Эта точка зрения вместе с соответствующей методологией могут, например, использоваться для разрешения конфликтов и создавать синергию между рациональной, ориентированной на факты частью организации и частью группы, ориентированной на чувства и отношения.

Все три уровня взаимодействуют вместе и создают картину, которая показывает несомненно творческий и значимый процесс, направленный в будущее настолько же насколько определяемый прошлым. Разворачивание этих значений позволяет нам соучаствовать в создании зарождающегося будущего, и наблюдать, что внешне несвязанные или даже тревожащие события попадают каждый на свое место, создавая

большую по масштабу картину. С этой точки зрения, мы видим, что большинство проблем содержит свое собственное решение внутри себя.

Методология Мировой работы

Методология Мировой Работы включает концепции, методы, и способы вмешательства для фасилитации зарождающихся процессов на вышеназванных трех уровнях, и для того чтобы помочь организациям осознанно проводить изменения для создания собственного будущего. Вместо работы по преодолению препятствий, стоящих между нами и нашими целями, мы находим и отслеживаем самоорганизующиеся потоки, которые существуют в группах, и используем их как ворота в параллельные миры.

Некоторые из концепций Мировой Работы, например, такие как понятие поля, взятое из физики, произошли из современной науки. Они помогают осмыслять явления, которые мы замечаем при воздействии определенных сил на реальность, при этом в реальности не имея физического контакта с этими силами. Примером может быть гравитация, когда силовое поле воздействует на другие тела без соприкосновения с ними. Древнюю китайскую концепцию Дао можно рассматривать как нечто подобное. Дао, которое не может быть объяснено, является принципом организации реальности. Хотя его нельзя увидеть и даже выразить, его влияние повсюду. Поля организовывают жизнь организаций, часто давая нам почувствовать, что мы бессильны повлиять на группу, частью которой мы являемся или даже которой мы руководим.

Другие концепции Мировой Работы тысячелетиями использовались в духовных и местных традициях вокруг земного шара. Например, концепция сновидения - так как мы используем ее в Мировой Работе - произошла от Австралийских Аборигенов. Она

 © Max Schupbach
max.schupbach@deepdemocracyinstitute.org

относится к процессу творческого воображения, частью которого мы являемся с или без нашего сознательного намерения. Или, другими словами, она объединяет понятие самоорганизующихся тенденций к равновесию в системах с ощущением осознанности и значимости нелинейного развития.

Идея, что мы можем посмотреть на "сновидение" организации, предполагает, что если мы замечаем, что организация время от времени ведет себя как бы самостоятельно, нам следует ассоциировать ее не с автомобилем без водителя и управления, а скорее с очарованным организмом, который следует своему собственному интеллекту, возможно нелинейным, но полным значения импульсам, которые не всегда сразу понятны для участников с линейным мышлением.

Другая концепция Мировой Работы, "роль-призрак", определяет степень идентификации группы со своим участием в определенных событиях. Например, некоторые члены организации могли бы использовать слово "мы", когда дело касается чего-либо, с чем они идентифицируются, и слово “ организация ” когда дело касается чего-либо, что по их ощущениям находится вне их контроля. Заявление “ Все мы упорно трудились, но организация не ценит это, ” – это один из наиболее простых примеров этого явления. В этом случае, “организация ” представлена как своего рода фигура подобная призраку, которая не ценит всеобщую работу, и присутствие которой, кажется, тревожит некоторых членов коллектива. Если мы даем право голоса этим "призракам", группы могут находить их скрытый творческий потенциал и значение. В этом случае, например, члены могли бы сыграть призрака организации в ролевой игре, и через этот процесс обнаружить, что они должны изменить организацию, оценив друг друга в большей степени, чем раньше.

Мировая Работа определяет ту точку, в которой группе брошен вызов ее собственным развитием, для того чтобы идентифицироваться с новой идеей или опытом, как **край**

или барьер. В вышеупомянутом примере, краем для этих участников является идентификация себя с организацией, жертвами которой они себя считают. В этом смысле, организационное изменение может случиться право прямо здесь на этой сессии в результате переоценки друг друга.

Поскольку край – это точка, которая заключает в себе наибольший потенциал для изменения и наиболее близко находится к самоорганизуемому потоку в организации, он часто воспринимается как область, в которой вещи выходят из контроля.

Мировая Работа содержит набор технологий и способов воздействия, которые способны учитывать опыты участников на различных уровнях. Поскольку воздействия направлены на получение участниками непосредственного опыта, члены группы не должны разбираться в парадигме Мировой Работы. Это замечание особенно важно для области разрешения конфликтов.

Мировая Работа как Путь Вдохновения и Личностного Развития

Решение человека быть лидером, принимать активное участие в жизни организации и общества основывается на глубоком вдохновении. Зов, который инициирует решение работать в этом направлении, определяет персональный путь обучения и направление личностного развития. Обучение, по нашему представлению, в значительной степени связано с внутренними процессами, и раскрытием собственного личного мифа и его в связи с миром в целом, также как с конкретной организацией. Задача учителя – помогать взаимодействию между учеником и его путем. Этот путь вдохновения связывает парадигму, методологию, и личность фасилитатора/лидера/старейшины в единое целое, и является источником отношений

и чувств, которые каждый из нас привносит в нашу работу. Помещая осознание в центр наших наблюдений, исследований и личных взаимодействий, мы учимся верить в наши врожденные способности, и можем естественно развивать жизненность и эмоциональный ум, которые связывают методологию и точку зрения в живой человеческий опыт. Уникальные пути, которыми мы идем, работаем, помогаем и становимся лидерами не могут быть отделены от наших индивидуальных базовых ценностей о жизни, обществе, нашей роль в нем, и нашей роли в мире в целом.

История Развития Мировой Работы

Мировая работа как парадигма появилась в процессе развития Процессуальной работы. Обе парадигмы уделяют особое внимание нашему осознанию того, какое значение мы придаем неизмеримым и измеримым аспектам реальности. Процессуальная работа был создана Арнольдом и Эми Минделл и их партнерами, и за последние 30 лет превратилась в разностороннюю парадигму, которая преодолевает барьеры привычного понимания, привнося новые импульсы в физику, математику, медицину, психологию и изучение коллективного поведения.

Процессуальная работа главным образом известна как разносторонняя психотерапевтическая модель для личностного развития, хотя она применяется в большом количестве разных областей, от работы с телесными симптомами и состояниями комы до театра, создания фильмов, и творческих представлений.

Мировая Работа выделилась из модели Процессуальной Работы приблизительно 15 лет назад, и с тех пор Арнольд и Эми Минделл и команда Мировой Работы исследовали, писали, применяли, проверяли, и развивали модель Мировой Работы. И

Процессуальная Работа и Мировая Работа являются парадигмами, подвергаемыми непрерывному обсуждению и изменению. Вас приглашают присоединиться к группам обсуждения и принять участие в развитии этих парадигм.

Дополнительная Информация и Обучение

Мы надеемся, что информация на этой странице будет интересна для вас. Для более полного представления о Мировой работе можете воспользоваться библиотекой и ссылками на книги и статьи по данной теме, а также на другие вебсайты - включая домашние страницы ее основателей - Вы также можете присоединиться к чатам, которые обсуждают Мировую Работу и Процессуальную работу. Ссылки на сайте даны на большое количество тренинговых программ и программ академического обучения во всем мире, которые включают Мировую работу, а также на несколько чатов по темам, которые связаны с этой парадигмой.

 © Max Schupbach
max.schupbach@deepdemocracyinstitute.org