

الجزء العاشر

العمل وليس الوصف



obeikandi.com

من المهم أن ندرك أن الغاية من نظام أحذية العمل الستة ليست تصنيف العمل. إن الهدف من هذا النظام تحديد أسلوب العمل مُسبقاً بحيث يستطيع الإنسان أن يتصرف وفقاً لأسلوب مُعَيَّن. أنت تضع في ذهنك أسلوب العمل المطلوب وتحاول أن تجعل أعمالك موافقة لهذا الأسلوب. ليس الهدف من هذا النظام وصف الأعمال بعد وقوعها أو تحديد السلوك.

إن هذه نقطة مهمّة لأنّ نظام أحذية العمل الستة المحدود ليس كافياً لوصف الأعمال المعقّدة، لكنه مناسب كنظام يحدّد أساليب العمل المختلفة. لو أنه ضمّ مزيداً من الأحذية سيصبح النظام معقّداً وسيصعب استخدامه. لا فائدة من وضع إرشادات للعمل إذا لم تكن عملية.

إن إقامة نظام عملي للتصرف وفقه (كما في القبعات الست والأحذية الست) ليس مشتقاً من التمرين الأكاديمي التقليدي الذي يحلّل الأمور في سبيل توصيفها. أنا أريد أن أساعدك على القيام بفعلٍ ما وليس على تحليل فعلٍ تمّ القيام به. ليست الغاية من أحذية العمل الستة تصنيف الأشخاص أو السلوك كأن نقول «هذا هو نمط هذا السلوك» و«هذا نمط آخر من السلوك» ليست الغاية هنا إعطاء وصف تحليلي للسلوك وإنما تقديم اقتراحات حول

أسلوب العمل الذي يجب اتباعه. نحن نهتمُّ هنا بما يجب فعله وليس بما تمَّ فعله.

بعض الناس يجيدون اتباع نمطٍ معين من العمل. بعض الناس يرتاحون لنمطٍ دون آخر كأن يرتاحوا للنمط الوردى أكثر من النمط الأرجواني. لكن يجب عدم استخدام أنماط العمل لتصنيف الناس. كل شخص يجب أن يكون قادراً على اتباع كل نمطٍ من الأنماط المختلفة، تماماً كما هو الحال في نظام قبَّعات التفكير الست، كل شخص يجب أن يكون قادراً على استخدام كل قبعة من القبعات الست. إذا لم يتم الالتزام بهذا المبدأ فإن الناس سوف يكتفون بالتصنيف (أنا رجل الحذاء البني المتين) ولن يحاولوا أبداً تطوير مهارات العمل الأخرى.

إن الميل الطبيعي والقوي لاستخدام أحذية العمل الستة بقصد الوصف والتصنيف يجب مقاومته؛ لأنه يلغي قيمة النظام كنظامٍ لأساليب العمل.

