

سازمان معیار هنر 'ذهن سازی' دارد

پیتر دراگر - پدر علم مدیریت - بر این عقیده بود که "ما از انسان چیزی نمی‌دانیم، فقط بلدیم راجع به‌اش کتاب بنویسیم". این حقیقت دارد که دانش ما راجع به "جهان صغیر" هنوز خیلی ناچیز است: یک حرف از هزار حرف. یافته‌های علم روانشناسی و اخیراً "علوم شناختی" اما مطالب فراوانی راجع به ساخت و بافت "ذهن" انسان، و نحوه‌ی برنامه‌ریزی مجدد آن به ما آموخته‌اند. ذهن ما یک هستار پویا، تحول‌پذیر، و قابل برنامه‌ریزی دوباره است.

دانشمند پرآوازه‌ی آمریکایی - ادگار شاین - که نظریه‌های ژرفی درخصوص "فرهنگ سازمانی" دارد، بر پایه‌ی همین یافته و البته آنچه که از تجربیات "مغزشویی" در اردوگاه‌های مختلف اسیران جنگی آموخته بود، قرائتی کاملاً عملیاتی از مفهوم فرهنگ سازمانی ارائه داد که مبتنی بر انگاره‌ی "برنامه‌پذیری ذهن" بود. به نظر او، فرهنگ سازمانی چیزی نیست جز "برنامه‌ریزی جمعی ذهن". برای تقرب ذهنی به تعریف ادگار شاین از فرهنگ سازمانی، خوب است به طرز کار پردازشگر کامپیوترها نگاه کنیم، که به تقلید از ذهن

انسان پرداخته شده‌اند. کامپیوتری که هم‌اینک روی میز شما قرار دارد، از دو بخش کلی تشکیل می‌شود: سخت‌افزار، و نرم‌افزار. اولاً: باید بدانیم که سخت‌افزار این ماشین بدون وجود نرم‌افزارهای آن هیچ است، حتا اگر پیشرفته‌ترین سخت‌افزار ممکن باشد. ثانیاً: باید آگاه باشیم که نرم‌افزارهای تعبیه شده در هر کامپیوتر خود از دو بخش "پنهان" و "آشکار" تشکیل شده است. بخش پنهان، همان "سیستم عامل" است که تنها متخصصان کامپیوتر از زیر و بم آن اطلاع دارند. و بخش آشکار آن شامل تمام نرم‌افزارهای کاربردی است که شما به عنوان اپراتور، روی دستگاه خود نصب می‌کنید.

سیستم عامل کامپیوتر، نقش ذهن کامپیوتر را بازی می‌کند. هرچه این ذهن بازتر، پیچیده‌تر، و پر ظرفیت‌تر باشد، کامپیوتر شما از قابلیت بیشتری برای پردازش برنامه‌های نو و اجرای عملیات پیچیده‌تر و سریع‌تر برخوردار خواهد بود.

می‌خواهیم بگوییم که مغز ما به یک کامپیوتر می‌ماند و برای این که بتواند از عهده‌ی تجزیه و تحلیل (بگوئید "تفکر") برآید، نیاز به یک سیستم عامل دارد که از آن به "ذهن" تعبیر می‌شود. این سیستم عامل می‌تواند توانا یا ناتوان، پر ظرفیت یا کم ظرفیت، پرکار یا کم‌کار، و خلاق یا غیرخلاق باشد. و از همه مهم‌تر آن که این سیستم عامل را می‌توان تغییر داد؛ و با تغییر آن "انسان جدیدی" با نگاه و قابلیت‌های تازه‌ای آفرید.

شما فکر می‌کنید انبیای عظام الهی چه می‌کردند؟ آن‌ها به مدد انفاس قدسی خود، ذهن مردم زمانه‌شان را از نو برنامه‌ریزی می‌کردند.^۱ این برنامه‌ریزی‌ها صورت جمعی داشت، و در نهایت به ایجاد یک "امت" می‌انجامید. امت یعنی مجموعه‌ی بزرگی از مردم که ذهنشان با الگوریتم واحدی برنامه‌ریزی شده است. با این مقدمه باید روشن شده باشد که ذهن ما همان "ابزار تفکر" است؛ چیزی که به وسیله‌ی آن رویدادها و اطلاعات دریافتی از جهان پیرامونمان را تجزیه و تحلیل می‌کنیم؛ تهدیدها و فرصت‌های احتمالی را از دل آن‌ها بیرون می‌کشیم؛ و تصمیم می‌گیریم که چه واکنشی نشان دهیم. ذهن ما همان آینه‌ای است که دنیای بیرونی را در خود بازتاب می‌دهد. اگر تاریک باشد "تاریک‌بین" می‌شویم و اگر روشن باشد "روشن‌بین". و چنین است که یکی خوش‌بین می‌شود و دیگری بدبین. یکی بیشتر تهدیدها را می‌بیند و دیگری فرصت‌ها را. یکی مقلد می‌شود و دیگری محقق. یکی می‌آفریند و یکی خراب می‌کند.

ذهن ما نه تنها عینکی است که از پشت آن دنیا را می‌بینیم؛ بلکه نحوه‌ی تعامل ما با دنیای پیرامون را نیز تعریف می‌کند. سؤال اصلی اما این است که ذهن ما - بگوئید سیستم عامل مغز ما - از کجا می‌آید و در

۱. البته این کوچکترین کار انبیای الهی بوده است که درود خدا بر آنان باد. آن‌ها قلب و روح مردم را نیز تغییر می‌دادند که بحث آن در این مجال نمی‌گنجد.

چه پروسه‌ای شکل می‌گیرد؟ مغز ما در بدو تولد یک سخت‌افزار بالقوه برای تفکر است؛ درست مانند یک کامپیوتر که تازه از خط تولید بیرون آمده، و هنوز سیستم عامل ندارد. به تدریج که بزرگتر می‌شویم، ذهن ما بر اثر تربیت در خانه و مدرسه و دانشگاه و تجاربی که از دنیای واقعی می‌اندوزیم، شکل می‌گیرد - بدون آنکه خودمان از پروسه‌ی شکل‌گیری آن آگاه باشیم. بسته به این تربیت‌ها و تجربه‌ها، ذهن ما ممکن است مثل اغلب مردم مکانیکی و کلیشه‌ای بار بیاید و ممکن است مثل بعضی‌ها خلاق و آفرینشگر. و تفاوت‌ها از همین‌جا آغاز می‌شود. ذهن مکانیکی گویا هیچ وظیفه‌ای جز سکون و رکود ندارد؛ و حال آنکه ذهن خلاق همواره به آفرینش و ایجاد وضعیت‌های نو گرایش دارد.

پروسه‌ی ذهن‌سازی، پروژه‌ی ذهن‌سازی

هر مدیری که رؤیای رهبری یک "سازمان والا" را می‌بیند، به تدریج درمی‌یابد که تحقق این رؤیا، قبل از هر عامل دیگری به ذهنیت کارکنان بستگی دارد. آیا ذهنیت کارکنان به آن‌ها اجازه می‌دهد تا دقایقی از وضع موجود فراتر رفته، و به مفاهیمی چون والایی و سرآمدی بیندیشند (که شاید تحقق آن سال‌ها وقت بخواهد)؛ و یا چنان در قید و بند واقعیت‌های موجود گرفتارند، که حتا تصور والایی و سرآمدی برای آن‌ها دشوار است. آیا آن‌ها رؤیای او را درک کرده، و به آن لبیک خواهند گفت؛ و یا در خلوت خود به این رؤیا خواهند خندید؟

منطقیون می‌گویند در مثل مناقشه نیست. روزی که پیامبر خدا، محمد مصطفی (ص) به نبوت مبعوث شد تا نوید شکل‌گیری یک امت جدید را به بشریت بدهد، چند نفر به ندای او پاسخ مثبت دارند؟ از زنان، نخست خدیجه‌ی کبرا (س) و از مردان، نخست علی مرتضی (ع) که ذهنیت آن‌ها قرابت فراوانی با ذهنیت پیامبر اکرم (ص) داشت. سایرین تا مدت‌ها او را ساحر و مجنون می‌دانستند؛ زیرا چیزهایی را از زبان مبارک او می‌شنیدند که هیچ سنخیتی با ذهنیت متعارف آن‌ها پیدا نمی‌کرد. او از مردم می‌خواست که با نگاه تازه‌ای به کائنات و هستی خودشان نگاه کنند؛ بت‌ها را نپرستند؛ جهان را رها و بدون "رب‌الارباب" نبینند؛ از دباغ‌خانه‌ی متعفن مادیات به بازار عطر فروشان قدسیات و معنویات هجرت کنند؛ خون یکدیگر را بپهوده نریزند؛ یکدیگر را به عنوان "خلیفه‌ها..." دوست بدارند؛ دختران را زنده‌بگور نکنند؛ و یاد بگیرند که چیزهایی بیش از شکم و شهوت هم در این عالم وجود دارد. قولوا لاله‌الالا... تفلحوا، نقطه‌ی شروعی برای

تغیر ذهنیت‌های فرسوده و منسوخ بود. اول باید بگوییم که خدا یکی است، تا بعد بتوانی امتی و جامعه‌ای را بسازی که به وحدانیت حق تعالی و خلیفه... بودن انسان باور داشته باشد.

پروفسور دیوید بوهم انگلیسی، از معدود دانشمندان قرن بیستم است، که پژوهش‌های کاربردی مفصلی راجع به ذهن انسان انجام داده است. او فیزیکدان مشهوری بود؛ اما در بیست سال آخر عمرش فهمید که گره‌های بزرگ جامعه‌ی امروز با نظریه‌های فیزیکی گشوده نمی‌شود. او مشکل را در کیفیت “یادگیری” انسان‌ها می‌دید که رابطه‌ی تنگاتنگی که با نحوه‌ی شکل‌گیری ذهنیت آن‌ها دارد.

بوهم در مطالعات خود به مورد عجیبی برخورد کرد که او را به واقع تکان داد: مورد هلن کلر. شاید داستان زندگی او را در کتاب‌های ابتدایی سال‌های دهه‌ی چهارم به یاد داشته باشید. دختری کور و کر و لال از خانواده‌ای نسبتاً ثروتمند، اما چنان عصبی و پرخاش‌جو که به یک موجود وحشی تبدیل شده است. می‌زند و می‌شکند و به هم می‌ریزد. والدینش به دنبال یک پرستار می‌گردند که مواظبت او را بپذیرد. چیز بیشتری نمی‌خواهند. همه‌ی پرستاران با دیدن او پا به فرار می‌گذارند؛ اما دوشیزه‌ی جوانی به نام آن‌سولیوان، این وظیفه را قبول می‌کند. فکرش را بکنید، نگهداری چنین موجودی چقدر می‌تواند سخت باشد.

اما خانم آن‌سولیوان به چیزی بیش از “نگهداری” هلن می‌اندیشد. او با خود عهد می‌کند که هر طور شده از او یک انسان توانا و خوداتکا بسازد. این همان ذهنیت “تبدیل تهدیدها به فرصت‌ها” است. او با اتکای به شهود درونی، اشتیاق به نیک‌بخشی یک انسان به ظاهر مفلوک، و صبر و حوصله‌ی فراوان خود، سرانجام راهی خلاق برای پرورش این کودک می‌یابد. و این در زمانی اتفاق می‌افتد که جامعه‌ی مریبان دنیا هیچ اعتقادی به آموزش‌پذیری کودکان استثنایی ندارد، و تکنیک‌های آن را هم نمی‌شناسد.

جالب این است که هلن کلر - کودکی که از سه حس اساسی محروم است - سرانجام به یک نویسنده‌ی بزرگ تبدیل می‌شود. او نخستین کسی است که پرده از دنیای انسان‌های کور و کر و لال برمی‌دارد، و با استدلال‌های سحرآمیز خود، دانشمندان تعلیم و تربیت را متقاعد می‌کند که معلولان هم می‌توانند یاد بگیرند و روی پای خود بایستند. به این ترتیب، دروازه‌ی امیدی به روی میلیون‌ها کودک استثنایی در سراسر دنیا گشوده می‌شود. بوهم با تأملی ژرف در حکایت هلن کلر، سؤال دردناکی را می‌پرسد: چطور است که مربی تعلیم ندیده و جوانی چون آن‌سولیوان می‌تواند از یک کودک معلول و شبه وحشی یک متفکر جهانی بسازد، و اغلب پدر و مادرها و آموزگاران از بچه‌های کاملاً سالم، موجوداتی مفلوک و درمانده می‌سازند که حتا نمی‌توانند گلیم خود را در زندگی از آب بکشند؟ ما در برابر این سؤال ژرف چه

پاسخی داریم؟ مگر بسیاری از تربیت‌های ما در سازمان‌ها و تحت نظر مدیرانمان شکل نمی‌گیرد؟ اگر این طور است که هست، چرا اکثر ما آدم‌های بزرگ و برجسته‌ای نمی‌شویم؟ پاسخ روشن است: چون اغلب قریب به اتفاق مدیران، چیزی راجع به معمای “ذهن‌سازی”^۱ نمی‌دانند؛ همان چیزی که جوهره‌ی خلاقیت خانم آن سولیوان را تشکیل می‌دهد.

دیوید بوهم، در مطالعات بیست‌ساله‌ی خود کوشید تا گره از این معمای اسرارآمیز بگشاید. در این راستا، او حقایق ژرفی را دریافت:

۱. این که کم و کیف یادگیری ما به نحوه‌ی “تنظیم ذهن” ما بستگی دارد. ذهن بی‌آلایش ما در کودکی، برای “یادگیری خلاق” تنظیم شده و به ما اجازه می‌دهد تا با بیشترین سرعت ممکن یاد بگیریم. همان طور که تنظیم موتور ماشین‌ها - بعد از مدتی استفاده - به هم می‌خورد، تنظیم ذهنی ما نیز بر اثر تربیت‌های ضعیف و تجارب منفی، به هم می‌ریزد؛ و بنابراین از یادگیری خلاق فاصله می‌گیریم.

۲. به‌طور کلی دو نوع ذهن وجود دارد: ذهن مکانیکی، و ذهن خلاق؛ و این بستگی به نحوه‌ی تنظیم ذهن ما دارد.

در جایی که خانواده و مدرسه به ما می‌آموزند که همه چیز را باید از دیگران تقلید کنیم و خودمان حق ابداع و آفرینش نداریم، و در جایی که به گفته‌ی دیوید بوهم، اشتباه‌های احتمالی ما عواقب سختی را برایمان به همراه دارد؛ ذهن ما در حالت “مکانیکی” تنظیم می‌شود. درست مانند یک ماشین کوک شده، که صرفاً می‌تواند کارهای معینی را - و همه تکراری - انجام دهد. در چنین صورتی، ما از هر وضعیتی که بوی تازگی بدهد، پرهیز می‌کنیم و آن را یک تهدید به شمار می‌آوریم. ذهن ما برای تعامل با موقعیت‌های تازه تنظیم نشده، و تنها به موقعیت‌های آشنا و تکراری جواب می‌دهد. همان موقعیت‌هایی که برای ما به صورت “عادت‌های ریشه‌دار” درآمده‌اند.

به عکس، در جایی که خانواده و مدرسه (و محیط کار) به ما فرصت پرسیدن و دست یازیدن به تجربه‌های نو (حتا اگر احتمال شکست داده باشند) می‌دهند، اشتباه‌های ما را با سعه‌ی صدر تحمل می‌کنند، و به ما اجازه می‌دهند تا خود چیزهای تازه‌ای بیافرینیم، ذهن ما در حالت “خلاق” تنظیم می‌شود. در فقره‌ای از

۱. هنر آن سولیوان در حد ذهن‌سازی باقی ماند؛ اما پیامبران الهی از ذهن‌سازی به‌عنوان ابزاری برای “آدم‌سازی” بهره می‌گیرند که حکایت جداگانه‌ای دارد.

همین تک‌نگاشت‌ها اشاره داشتیم که برادران رایت - مخترعان هواپیما - از موهبت داشتن یک مادر روشنفکر برخوردار بودند که به آن‌ها اجازه می‌داد تا در آشپزخانه‌ی مختصر او - با کاسه و بشقاب و قابلمه - دست به هر آزمایش دلخواهی بزنند (البته در غیاب پدر؛ که پدرشان حوصله‌ی شلوغ کاری بچه‌ها را نداشت). نتیجه چیست؟ این که ذهن بچه‌های او در حالت فوق‌العاده خلاق تنظیم می‌شود؛ و سرانجام دو مخترع بزرگ در دامن او پرورده می‌شوند.

این قضیه حتی در سطح جوامع و سازمان‌ها نیز صادق است هنری ارگاس در کتابش موسوم به "بررسی تطبیقی سیاست‌های کلان تکنولوژی و نظام‌های پژوهشی - آموزشی در کشورهای عمده صنعتی"،^۱ این حقیقت را خاطر نشان می‌کند که جامعه‌ی آمریکا با علم کردن پروژه‌های بزرگی چون سفر به کره‌ی ماه و جنگ ستارگان، مستمراً محیطی غنی و سرشار از فرصت‌های جدید را برای دانشمندان، پژوهشگران، مهندسان، نوآوران و کارآفرینان خود فراهم می‌کند که در هیچ کشور دیگری هم‌تا ندارد.

سازمان‌های تراز جهانی نیز فهمیده‌اند که با "میدان‌گشایی برای تجربه‌های جدید" و "پاداش دادن به اشتباه‌های بزرگ"^۲ بزرگ می‌شوند. یکی از طراحان آی‌بی‌ام نقل می‌کند که بر اثر اشتباه من در طراحی، بیش از یک میلیون دلار به شرکت زیان وارد شد. مطمئن بودم که اخراج خواهم شد. چندی بعد مدیرم مرا احضار کرد. با ترس به دیدارش رفتم. خون سرد نشسته بود؛ اما گویی حال مرا می‌دانست. گفت: "نگرانی. این طور نیست؟". گفتم: "چیزی برای گفتن و تبرئه‌ی خودم ندارم". گفت: "برگردید سر کارت‌ان. فقط یادتان باشد که یادگیری جدید شما، 1/5 میلیون دلار برای شرکت هزینه داشته است". او در بطن اشتباه من یک "یادگیری جدید" را می‌دید، و من آن را یک "شکست" می‌دیدم. این نوع برخوردهاست که آی‌بی‌ام را آی‌بی‌ام و ناسا را ناسا می‌کند.

عالم ربانی و فاضل صمدانی، حضرت آیت‌الله العظمی اراکی (ره)، رساله‌ی ژرفی در "علل عقب‌ماندگی انسان‌ها" دارند، که پیوست همین تک‌نگاشت شده است. ایشان علل عقب‌ماندگی مادی و معنوی انسان‌ها را در چهار عامل خلاصه می‌کنند، که یکی از آن‌ها "تقلید" است. به گفته‌ی ایشان، تقلید تنها در احکام عبادی ممدوح و بلکه واجب است؛ و در سایر شئون زندگی مذموم است و بیچارگی می‌افزاید.

ای دو صد لعنت بر این تقلید باد

خلق را تقلیدشان بر باد داد

۱. این کتاب در سال ۱۳۷۷ توسط انتشارات مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی به چاپ رسیده است.

۲. البته اشتباه‌هایی که عمدی و بر اثر سوءنیت نباشند.



این از "پروژه‌ی ذهن‌سازی"، و این که چطور بعضی از ذهن‌ها مکانیکی بار می‌آیند و بعضی‌ها خلاق. اما "پروژه‌ی ذهن‌سازی" چه؟ در عصری که هر روز با وضعیت‌های تازه‌ای روبرو هستیم که یادگیری‌های جدید را ایجاب می‌کند، من و شما چگونه می‌توانیم ذهن خود را در حالت خلاق تنظیم نماییم؟ این پروژه‌ی ذهن‌سازی ما در زندگی شخصی است. سازمان معیار نیز چنین پروژه‌ای دارد. اگر بتواند ذهن مدیران و کارکنانش را در حالت خلاق و به سوی یادگیری خلاق تنظیم کند، والایی را از آن خود خواهد کرد و به جایگاهی خواهد رسید که باید برسد. و اگر نتواند، باید به درجه‌ی سوم و چهارم بودن بسازد. پروژه‌ی ذهن‌سازی، یک پروژه‌ی دانش‌بنیان است: پیشبرد آن علم و دانش می‌خواهد؛ و به همان اندازه اراده‌ی مدیریتی و عزم جدی. کلید قضیه این نیست که به دنبال استخدام "ستاره‌ها" باشیم؛ که در این صورت نیازی آن چنانی به پروژه‌ی ذهن‌سازی نخواهیم داشت. کلید قضیه این است که از آدم‌های عادی بتوانیم ستاره بسازیم (نگوئیم نمی‌شود. خانم سولیوان از کودکی کمتر از عادی یک ستاره‌ی جهانی ساخت).

اصل قضیه این است که معماران سازمان معیار، فوت و فن‌های "ذهن‌سازی" را یاد بگیرند، و خودشان آن را تجربه کنند، تا به عملی بودن آن ایمان بیاورند. دیوید بوهم، حقایق ژرفی را - بر پایه‌ی تجزیه و تحلیل تجربیات خانم آن سولیوان - به ما آموخته است.

مثلاً می‌دانیم که یکی از لوازم تنظیم ذهن در حالت خلاق، "یادگیری عمیق مفاهیم" است. آن سولیوان به روش خاص خود توانست مفاهیم دنیای پیرامونی چون آب، ابر، پدر، مادر، سرما، گرما و ... را عمیقاً به هلمن بیاموزاند. ما از درک این مفاهیم پیش پا افتاده گذاشته‌ایم؛ اما در خصوص مفاهیمی مثل مدیریت، فناوری، فناوری نوظهور، دانایی، فرزاندگی، آینده، آینده‌پژوهی، طراحی، توسعه‌ی منابع انسانی، والایی و تعالی سازمانی، بازآفرینی فرآیندها، و ده‌ها مفاهیم دیگر چطور؟ آیا همه‌ی این مفاهیم را عمیقاً یاد گرفته‌ایم؟ صاحب این قلم در گفت‌وگو با بسیاری از مدیران و کارشناسان، پی برده است که آن‌ها هیچ درک روشنی از مفهوم "ارزش‌ها"¹ ندارند، و هنوز ارزش‌های بنیادین خود را کشف نکرده‌اند (این درحالی است که همه‌ی ما در یک جامعه‌ی ارزشی زندگی می‌کنیم). با این وصف، چطور می‌توان از مدیران، انتظار داشت که رویکرد کهنه‌ی "مدیریت بر پایه‌ی هدف‌ها" را وانهند، و مثلاً به سمت "مدیریت بر پایه‌ی ارزش‌ها" بیایند.

رمز دوم به گفته‌ی بوهم توانایی درک "تفاوت‌های مشابه" و "شباهت‌های متفاوت" در میان اشیاء و

1. values

وضعیت‌های مختلف است، که بحثی جذاب اما فنی محسوب می‌شود. به عنوان یک تمرین ساده، سیب و پرتقال را با هم مقایسه نموده، و تفاوت‌های مشابه و شباهت‌های متفاوت آن‌ها را استخراج نمایید. بوهم اعتقاد دارد که این توانایی در اشخاص دانشمند (تئورسین‌ها) و مخترع به اوج می‌رسد. جالب است که خانم آن سولیوان توانسته بود این توانایی را به هلن کلر نیز آموزش دهد. اما دانشگاه‌های ما از عهده‌ی آن بر نمی‌آیند تا چه رسد به سازمان‌های ما. تا جایی که به سازمان‌ها و جوامع مربوط می‌شود، پروژه‌ی ذهن‌سازی از فراگیری محض تکنیک‌ها فراتر می‌رود. فضای مناسب و مشوق‌های قوی هم می‌خواهد، تا مردم و کارکنان تشویق شوند که ذهن‌های مکانیکی را وانهاده، و به سوی ذهن‌های خلاق بگرایند.

عبرت

گفتیم ذهن مکانیکی به عادت‌ها متمایل است؛ کارهایی که نیاز به تفکر و یادگیری جدید ندارند. ذهن مکانیکی دشمن خلاقیت و نوآوری است؛ همان عواملی که سنگ بنای "رقابت‌پذیری" را می‌سازد. به این ترتیب، حالا بهتر می‌فهمیم که چرا پیامبر اکرم(ص) تأکید داشته‌اند که "برترین عبادت‌ها، ترک عادت است!!". ترک عادت همان فرآیندی است که ذهن را به ناچار و یا به اختیار در حالت خلاق تنظیم می‌کند. نتیجه چیست؟ پیشرفت‌های مادی و معنوی؛ در سایه‌ی اجتناب از تقلید.

جمع‌بندی

پروژه‌ی ذهن‌سازی، جان و جوهره‌ی پروژه‌ی بزرگتری به نام "توسعه‌ی منابع انسانی" است. اگر می‌بینیم که "علوم شناختی" در کنار فناوری‌های تازه‌ای هم‌چون "نانو" به یکی از دانش‌های آینده‌ساز عصر ما تبدیل می‌شود، دلیلش این است که پروژه‌ی ذهن‌سازی را تسهیل می‌کند.

ذهن‌سازی مقدمه‌ی آدم‌سازی است. آدم توانا همان عصای سحرآمیز است که همه‌ی غیرممکن‌ها را ممکن می‌کند.

نام احمد(ص) نام جمله انبیاست
چونکه صد آید نود هم پیش ماست

سازمان معیار، این "صد" را می‌خواهد؛ مابقی عوامل همه "نود" است.

مرجع مطالعاتی

برای مطالعه‌ی بیشتر در خصوص آرای دیود بوهم، رک:

- دیو بوهم، "پیرامون خلاقیت و یادگیری خلاق"؛ ترجمه‌ی عقیل ملکی فر و مرضیه‌ی کیتبادی؛ رهیافت؛ 1381. اصل
این مقاله را می‌توانید در سایت زیر ببینید <http://www.iranasef.org> و یا از معاونت اطلاع‌رسانی مرکز
آینده‌پژوهی علوم و فناوری دفاعی دریافت نمایید.