



El Nuevo Proyecto de Volunteerism
La Colección de Archivo de
Ivan Henry Scheier

Sección I

Una Filosofía de Trabajo y Comunidad

La Filosofía que Es la base de los Métodos de Ivan Scheier

Junio de 1999

La página # se refiere a las páginas "del Nuevo Proyecto de Volunteerism: Ivan Scheier Colección de Archivo."

Cinco volúmenes colocados en la colección de Referencia de el

[Biblioteca de Monumento conmemorativo de Dayton en Universidad Regis <http://academic.regis.edu/lib>](http://academic.regis.edu/lib/)

Traducido por:
Marisabel de Davalos

Índice de materias	Página #
<u>Notas Introductorias <http://academic.regis.edu/volunteer/ivan/sect01.htm></u>	
"Una vez que Ofrecerse Era para Soñadores" un poema < http://academic.regis.edu/volunteer/ivan/sect01.htm >	2
Parte I: la Importancia de Asunciones < http://academic.regis.edu/volunteer/ivan/sect01.htm >	3-7
Parte II: Subyacente de Creencia y Tendencias < http://academic.regis.edu/volunteer/ivan/sect01.htm >	8-27
La parte III: Bibliografía Anotada < http://academic.regis.edu/volunteer/ivan/sect01.htm >	28-
32	
La parte IV: Dechado de Varias Publicaciones de Filosofía Claves < http://academic.regis.edu/volunteer/ivan/sect01.htm >	33-78
- Hacia una Tecnología Apropriada de Acción Voluntaria < http://academic.regis.edu/volunteer/ivan/sect01/limitation.htm >" ©	34-
39	
- LA NUEVA GENTE SE ACERCA A GUÍA. < http://academic.regis.edu/volunteer/ivan/sect01/sect01c1.htm >®	40-
65	
- "Mando de Caminos de Voluntarios Podríamos Tomar Todavía" < http://academic.regis.edu/volunteer/ivan/sect01/roads.htm >	66-71
- "Administración de Voluntario: un Nombre poco apropiado Emergente" < http://academic.regis.edu/volunteer/ivan/sect01/sect01b.htm >®	72
- "Sobre Hacerse un Dreamcatcher" < http://academic.regis.edu/volunteer/ivan/sect01/sect01a.htm >®	73-

75

- "[Calidad Guerrillera](http://www.context.org/ICLIB/IC37/Scheier.htm)" <<http://www.context.org/ICLIB/IC37/Scheier.htm>>®

76-

78

- "[No Sólo{Justo} para Risas: Sonrisas con un Hogar Para Ofrecerse](http://academic.regis.edu/volunteer/ivan/sect01/laughs.htm)" <<http://academic.regis.edu/volunteer/ivan/sect01/laughs.htm>>@

79-

87

Parte V: Contorno de Recursos de Archivo y Su Disponibilidad Probable

<<http://academic.regis.edu/volunteer/ivan/sect01.htm>> 88

- permiso para uso con reconocimiento

© - el permiso apropiado debe ser asegurado del editor para la reedición



Notas Introductorias - una Filosofía de Trabajo y Comunidad

Ivan Scheier

June 1999

El Nuevo Proyecto de Volunteerism es diseñado para identificarse, coleccionar, evaluar y, donde asignado, refinar y diseminar para el futuro, los métodos y estrategias que desarrollé y/o adapté durante una carrera de 32 años en volunteerism y relacioné campos (1964-96). Los colegas profundos indicaron{advirtieron} que el sentido carecería en una mera asamblea de métodos sin un entendimiento de la filosofía o filosofías que son la base de estos métodos. El objetivo de este paquete es identificar esta filosofía, clarificarlo y comunicarlo.

El acercamiento era principalmente una revisión de la escritura relevante en todas partes de mi carrera, resumen de ellos, aclaración de ambigüedades, decisión entre tendencias alternas e interpretaciones de la filosofía en escrituras diferentes, y relleno de puntos en blanco, de los cuales había muchos; finalmente una tentativa en integración total. Como una base para hacer todo esto, no había ninguna carencia del material; la Bibliografía Anotada de la Parte III muestra que produjo al menos 25 artículos y ensayos sobre la filosofía durante mi carrera. El problema era distinguir la evolución genuina en el pensamiento de repeticiones aparentes, también generalizar, como una filosofía total, la referencia metodológica más específica de artículos individuales. Este deja muchísimo un producto en proceso; el esbozo presente es publicado sólo porque no creo que puedo ir adelante sobre este sin las perspicacias de colegas valorados.

Parte I. El punto de vista sobre la importancia de asunciones indemostrables en la influencia lo que hacemos en volunteerism o cualquier otro esfuerzo para entender y animar el aspecto positivo en la comunidad. Los contornos cuatro pasos principales y opciones que son pertinentes a cualquier análisis que acepta este punto de vista (pagina 307).

Parte II. aplica el mismo punto de vista al entendimiento de mis propias asunciones personales (p.ej creencia y tendencias) cuando ellos influyeron en mi acercamiento al campo de volunteerism y relacionaron campos. (Páginas 8-27)

La parte III. es una bibliografía anotada de algunas de mis escrituras durante los 30 años pasados, relevantes a la filosofía de volunteerism, trabajo y comunidad (pagina 28-32).

(Las tres susodichas partes serán siempre la parte del Nuevo paquete de Filosofía Volunteerism. La parte IV abajo será incluida a veces, como factible, para lectores que desean entrar en el material más profundamente. La lectura de V de archivo será incluida sólo como disponible y por la petición especial, con el reembolso de copia y envío de gastos solicitados.)

La parte IV. es un dechado de seis publicaciones intactas sobre la filosofía del trabajo y comunidad escrita en varias etapas{escenas} de mi carrera (pagina 33-75).

Parte V. De archivo. Dejar{restante} otras 20 y tanto escrituras sobre filosofía (la Página 76).

Por favor Note: Notablemente en Partes e II, pero a veces en otra parte también, lectores puedo ser distraído por los métodos dados como el ejemplo de varios principios filosóficos - estos siendo mis propios métodos con los cuales el lector puede no resultar ser familiar. La intención era poner la carne sobre los principios por tales ejemplos, pero, por supuesto, para alguien no familiar con los métodos que es, cuando noté, simplemente una distracción, completamente posiblemente uno irritante.

Una sugerencia no debe leer esta sección hasta que usted se haya familiarizado con las secciones sobre métodos, o al menos aquellas partes que identifican y describen los seis o siete métodos el más a menudo mandados a. Otra sugerencia debe suprimir las referencias metodológicas; en efecto, en algún punto me gustaría volver a escribir Partes yo e II sin usar los métodos como ejemplos.



"Una vez que Ofrecerse Era para Soñadores" un poema

Una vez, ofrecerse era para soñadores....

Éramos - y unos todavía son - promueve en la empresa compasiva. Esto era el modo que hicimos cosas buenas antes de que hubiera presupuestos grandes o burocracias.

Una vez, ofrecerse era una herencia....

Esto era una herencia de familia, amigos, o fe, un modo íntimo de vivir valores básicos.

Ofrecerse era sólojusto} el modo que éramos, un asunto personal de la consecuencia pública.

Una vez, ofrecerse era un poder....

No reaccionamos a tendencias, LOS CAUSAMOS.

No complementamos el personal, LOS CREAMOS.

Los políticos no nos usaron; los usamos.

E hicimos sueños pasar.

Una vez, el voluntario era para soñadores....

Puede esto pronto ser tan otra vez.

Ivan Scheier

1988



Partes e II comprendo la declaración más completa y corriente de mi filosofía de trabajo y comunidad, todo con la ventaja de la visión retrospectiva al final de mi carrera.

Parte I: la Importancia de Asunciones

La Búsqueda y Su Contexto

Si la vida inexaminada no vale la pena vivir, la carrera inexaminada vale la pena apenas tener. Siento que este es así, de todos modos, y al final de carrera larga están profundamente agradecidos por la oportunidad de reflexionar sobre "por qué" las preguntas de la importación

filosófica, metodológica y personal. Tanto mejor para hacer así con la preocupación, colegas profundos como he tenido sobre el Nuevo Proyecto de Volunteerism.

Esta búsqueda privilegiada es para identificar y articular el local{las premisas} básico que condujo mi trabajo, explicó temas consecuentes en el desarrollo de métodos y la enunciación de posiciones en debates sobre volunteerism y community. Al principio, cuidé pensar en este como una especie de arqueología conceptual, pero pronto descubrí que no podía ser así, ya que tanto del material era ya muy visible sobre la superficie. La bibliografía anotada (La Parte III) contiene aproximadamente 25 escrituras completamente o considerablemente dedicado a la filosofía, comenzando hasta donde 1975 y con regularidad desde entonces. Por lo visto, nunca dejé de pensar en la filosofía de trabajo y comunidad y nunca dejé de tratar de articular y comunicarme el mío. Además, mi filosofía fue completamente consecuentemente encarnada y puesta en práctica en los métodos desarrollados. Independientemente de lo que puede ser pensado de mis creencia, ellos no eran por lo general sostenidos en un vacío. Traté realmente de poner mis métodos donde mi boca era.

Lo que carecía era la integración total de estos numerosos trozos y pedazos de la filosofía, que eran por lo general algo especializados a un método o el otro. Además, algunas partes de la filosofía no estaban realmente explícitas, claras o hasta conscientes hasta oportunidades recientes de la reflexión y resumir. Tal aclaración e integración de las creencia que son la base de mi trabajo son el desafío de este paquete. Mi esperanza es que la presentación de la filosofía que resulta cruzará como el sentido para el lector, si no siempre persuasivo.

Este puede ser el lugar para decir que sentí mi filosofía del trabajo y la comunidad era generalmente un punto de vista de minoría en la administración volunteerism/volunteer para durante los treinta años pasados. Abandono al lector para decidirme si este era verdadero o no y, de ser verdadero, por qué.

La Influencia de Asunciones sobre Volunteerism y Campos Relacionados

Creo que lo que hacemos es bajo la influencia de la fe tanto como el hecho; por que creemos tanto como por lo que podemos demostrar. Las asunciones, las creencia, el local{las premisas}, la aduana, las convenciones, hasta influyen - en la suma, los esencialmente no probados y completamente posible indemostrable - son a menudo sostenidos inconscientemente y reflejamente, y sin embargo profundamente influyen en política y comportamiento en campos como volunteerism. Aunque a menudo no hasta sujeto a la prueba o disproof, este local/asunciones pueda ser más o menos provechoso o productivo en su influencia sobre políticas y procedimientos. Además, las asunciones que eran productivas en el pasado pueden con el tiempo y el cambio de la circunstancia se vuelven obsoleto y se hacen bloques o las anclas que contienen adelante progresan. Así, la asunción que la caída de objetos más pesada que aire helpe, y todavía ayuda, nosotros diseña la maquinaria eficaz y no el paseo de ventanas de segundo piso a menos que no doblado sobre el suicidio. Aún, sólo cuando los Hermanos Wright eran capaces de tratar este cuando una asunción con excepciones, más bien que una verdad universal, era ello posible de descubrir que la superficie de sustentación forma e inventa el aeroplano.

El susodicho era siempre mi creencia básica en el desarrollo de una filosofía y la metodología de trabajo y comunidad. El modo implícito operandum para cualquiera busca el entendimiento como un estudiante dentro de este marco puede ser declarado completamente con esmero, aun si esto casi nunca hiciera funcionar aquel camino:

1 - los----Identifican, clarifican y ganan el consenso razonable sobre las asunciones, creencia o local{premisas} subyacente lo que hacemos y hemos hecho en el campo de volunteerism o hemos relacionado campos. El proceso de descubrimiento es a menudo la parte más difícil de todos.

Los tres párrafos numerados siguientes representan conclusiones alternativas que pueden ser alcanzadas sobre las asunciones identificadas en el paso un.

2 - los----Confirman en el lugar aquellos que parecen suficientemente productivos y útiles como

ellos son, o

3 - los----Complementan la asunción ensanchándolo y/o incluso otros, (terminando a veces con asunciones que alegan cosas esencialmente de enfrente, ambos de las cuales pueden ser productivos, aun si ambos no pueden ser verdaderos "al mismo tiempo"), o

(Así, en la decisión del mejor modo de tratar a delincuentes condenados, la rehabilitación y las asunciones punitivas son esencialmente "enfrente." Pero aplicado juntos, selectivamente y apropiadamente, ellos podrían estar bien más eficaces que cualquiera solo.)

4 - los----Sustituyen la asunción por el otro u otros.

La suplementación y las opciones de reemplazo (3 y 4) ascienden a caminos de viaje menos viajados en esperanzas que ellos podrían conducir a una ciudad sobre la colina (pero no sabemos que ellos van a). La metáfora se estropea en que a menudo no sabemos{no conocemos} seguro donde los caminos a menudo viajados podrían conducir, tampoco.

Algunos ejemplos de la dinámica hemos estado describiendo:

"Los gobiernos sacan sus justos poderes del consentimiento del gobernado." De vez en cuando, tomo éste del anaquel, le quito el polvo con admiración renovada y lealtad, haga todo que puedo para vivir por ello y apoyar a otros que hacen así. Deje a dictadores negar esta premisa magnífica. No puedo demostrarlos absolutamente incorrecto en ningún sentido científico estricto (todavía, por lo menos). Y no me preocupo.

"El lugar de una mujer está en la casa." Esta asunción dominó durante siglos sin el desafío serio, y todavía hace en algunos sitios. Despacio, constantemente, en la sociedad Occidental al menos, aquella premisa se ha ampliado "al lugar de una mujer está en la casa o cualquier otro lugar que ella puede contratar" con el trabajo que es significativo y satisfactorio para ella y otros. "La asunción ensanchada ha tenido el enorme impacto positivo sobre las vidas de trabajo de mujeres y el enriquecimiento de sociedad. Algunos desafíos, también, por supuesto.

"Usted consigue para qué usted paga."

En su mejor, el volunteerism ha encarado con decisión esta asunción entrenche con un reemplazo que va algo como este: "usted se pone MÁS que usted para; el dinero no es (la única) medida del valor de trabajo." Note que dije, "en su mejor," volunteerism ha hecho este. Como podría ser esperado en el tratar de liberarse de una premisa tan potente, hubo algún resbalamiento, p.ej, en mi opinión, cuando ofrecemos "el valor de dólar" del trabajo de voluntario.

Para objetivos de la ilustración, los tres susodichos ejemplos implicaron asunciones que parecen, al menos retrospectivamente, relativamente fáciles para identificarse. Al menos como a menudo, el "uncovery proceso es más desafiante, por ejemplo en caso de la capacidad de los Hermanos Wright de ver que "la ley de la gravedad" podría tener algunas "excepciones." Incluso cuando una asunción subyacente es destapada, los escépticos podrían objetar que es sujeto a la prueba o disproof más bien que una materia{un asunto} de la fe absoluta. Finalmente, puede haber también un poco de duda en cuanto a si una asunción particular tiene realmente de hecho la influencia sustancial operacionalmente sobre lo que hacemos en el estímulo de trabajo significativo y comunidad.

Los tres ejemplos precedentes también sugieren una reorientación fundamental en nuestros criterios para evaluar el local{las premisas} que es la base de un campo del esfuerzo - que este local{premisas} conduce a consecuencias positivas, productivas, más o menos sin tener en cuenta si ellos pueden ser estrictamente probados como verdaderos o falsos. (Puede ser que el útil en este sentido cuida también ser verdadero, pero no veo como usted puede demostrar esto tampoco.) Un ejemplo común sería como "la actitud positiva" tiene un papel en la producción del éxito, aun si, en el comienzo, tal optimismo no puede ser justificado objetivamente. (A la inversa,

actitudes negativas). Típicamente, las situaciones son mucho más complejas que este; por ejemplo, la premisa que "el concurso sea una cosa buena" puede producir tanto ventajas significativas como inconvenientes. Finalmente, las asunciones que una vez tenían el poder positivo pueden perderlo en circunstancias que se cambian con el tiempo. Por ejemplo, la asunción que hay que limpiar la tierra derribando árboles, quitando{desnudando} la tapa de tierra natural, etc., trabajó bien y pareció necesaria en colocar el páramo. Hoy sería más probablemente visto como dañando al ambiente. El caso último - "el decaimiento" en el valor de asunciones de operaciones con el tiempo - es lo que creo puede haber pasado en la Administración/organizar de Voluntario volunteerism, a partir de los años 1960 al presente{regalo}. Las asunciones básicas que nos sirvieron bien al principio se han hecho cansadas; aún nada parece haber llegado para la consideración a la sustitución de ellos. Obviamente, espero que las alternativas descritas en este paquete realicen aquella función...

Lecturas Relacionadas

Para métodos basados en el punto de vista perfilado en este ensayo (la Parte 1), por favor ver el CREATIVO PENSAR el Segundo de paquete III), sobre todo el "'Y Si,' 'Anclas' y 'Interrogatorio de la Pregunta' métodos. El mejor ejemplo del método/acercamiento aplicado al análisis de volunteerism es el ensayo autorizado: "el mando de Voluntarios - Caminos Podríamos Tomar Todavía. "El ensayo entero es incluido en el Dechado de la Parte IV de Publicaciones y es también resumido en la Parte III 'ANOTÓ BIBIOGRAPHY'.

Parte II: SUBYACENTE DE CREENCIA Y TENDENCIAS

Incluso más Tarde, una Excursión con Guía de Mi Psique Social

Nivel Un: Tendencias Contrastantes y Creencia, Brevemente Indicadas

Los sistemas sociales y los campos del estudio, como volunteerism, son conducidos al menos tanto por la predisposición como por la prueba, siendo la base de asunciones. tanto como por hecho demostrable. Este era la tesis de la Parte I precedente, y si es verdadero para sistemas sociales, lo creo es igualmente verdadero para individuos. Incluso mí. Aquí entonces, en tanto que puedo identificarlos, * re las asunciones subyacentes, creencia y tendencias que el más influido mi acercamiento a las asunciones subyacentes de volunteerism y campos relacionados.

(*In relación a la Parte I tratan para tratar con asunciones subyacentes en sistemas sociales (q.v.) mis propias asunciones, una vez identificadas, eran a menudo confirmadas a mi propia satisfacción durante los años, a veces complementados, y a veces hasta "tirado." En efecto, algunas creencia descritas debajo de cuando alternativas al mío, eran - mis propias posiciones hace algunos años)

Mi característica asunciones de operaciones o predisposiciones es presentada en la izquierda columna. En la otra columna son énfasis alternativos que, en mi vista{opinión}, han cuidado predominar en volunteerism moderno y otras disciplinas para el estudio de trabajo y comunidad. He tratado de declarar estos énfasis alternativos justamente, pero probablemente tener éxito no siempre en hacer así.

Mis énfasis sobre todo, cuide ser expresado como aforismos u otras breves declaraciones claves. Las declaraciones he solido el más a menudo resumir mis posiciones, están en citas{comillas}. Los ejemplos de métodos que ilustran o un implícito por creencia/asunciones básicas, están en paréntesis.

La tentativa es presentar creencia subyacentes - el mío y la alternativa - en la forma "relativamente pura". De hecho, muchos acercamientos son una mezcla de los dos, y ninguna predisposición es necesariamente "mejor" que el otro. Bastante naturalmente, siento que volunteerism y los campos relacionados podrían liberar actualmente energías más creativas si mis propias tendencias fueran

más influyentes en la determinación de estrategia y metodología.

Pero no demuestro esto. Aquí, me distingo entre el contrato de palabra con tales principios y realmente concretamente realización de ellos en estrategia de alguien y métodos. Soy inclinado a sostener pies de todo el mundo al fuego{incendio} sobre esto - incluso el mío.

Este primer nivel de la presentación es relativamente breve y provocativo más bien que exhaustivo. Un segundo nivel, que puede ser tratado como un apéndice a este primer nivel, es un recurso más extenso para más detalle contra mis creencia básicas y predisposiciones. De hecho, puede ser más que alguien alguna vez quiso saber{conocer} sobre mi anatomía personal de la tendencia, excepto quizás para bajar en un o dos de más interés detalladamente.

Nivel Un: Mis Creencia y Tendencias como Énfasis, Contrastó con Énfasis Alternativos

Por favor note:

- 1) Aunque las citas{comillas} sean redactadas en términos de individuos, los pequeños grupos deberían ser también entendidos
- 2) Los refranes están en racimos ásperos de temas similares, pero este traslapo de racimos y mezcla, y son nunca precisos'.

MIS CREENCIA DE TENDENCIAS SUBYACENTES PREDISPOSICIONES ALTERNATIVAS (en mi vista{opinión}, generalmente más corriente principal)

Lo que hacemos es determinado por lo que no podemos demostrar tanto como por lo que podemos. (El Poder de Asunciones, "Preguntando la Pregunta," "Anclas" y generalmente el Paquete de Resolución de los problemas Creativo entero - Segundo III)

Intento de quitar asunciones más bien que identificarse y trabajo con ellos como conductores de conceptos y acción.

"Hay límites a lo que la gente puede hacer. Y aquellos límites están en gran parte en nuestra imaginación." ("Regalos Alegres", "Ventana de Trabajo", "MINIMÁXIMO", etc.)

"Cada uno tiene algo para dar. Nuestro trabajo debe darles una posibilidad para darlo." (mismo como encima)

Hay techos definidos en el logro más allá el cual la gente - (generalmente) no puede ir. Algunas personas sólo{justo} tienen más capacidad (innata) que otros. Entonces necesitamos la proyección, la selección, separamos pistas educativas y que se entrenan, estándares que la élite puede encontrar pero los otros no pueden, etc.

Cada uno necesita algo, también. Somos, todos nosotros, ambos ayudantes y needers, según tiempo y circunstancia. ("MINIMÁXIMO", "Factor de Trabajo")

"Construya el trabajo alrededor de la gente." Encaje el trabajo a la persona. ("Sistema de Acercamiento de Gente entero", sobre todo "Ventana de Trabajo", "y Rejilla de Asignación de Trabajo". El segundo VI)

"Haga la diferencia mínima en que a

la persona quiere hacer y puede hacer, que tiene el impacto positivo máximo sobre otra gente.

("MINMAX" Proceso) Segundo VIII)

Énfasis en selección, dirección o formación

de la persona al trabajo, la naturaleza de que es por lo general decidida principalmente por otros.

Descripción del trabajo, formación{entrenamiento}, supervisión, evaluación,

criterios para promoción, etc.

Maximice la autodeterminación de cada trabajador, el número de opciones y decisiones que ella/él tiene sobre trabajo y condiciones trabajadoras, y la seriedad con la cual sus/sus ideas son tomadas. ("Proceso de Entrada de Miembro", más la atención al grupo freelance y pequeño ofrecerse)

Estar tan seguro como podemos que los trabajadores hacen lo que queremos que ellos hagan, y hagan no hacen lo que no queremos que ellos hagan, vía responsabilidad, dirección, "la cadena de la orden," selección, supervisión, descripción del trabajo, formación{entrenamiento}, evaluación, criterios de promoción, etc.

Tenemos que prestar más atención para cambiar ocurrir en gran parte o completamente de la tierra{razón}, a menudo como una persona a la vez. ("Proceso de Entrada de Miembro", "la Gestión de redes", "Freelance Ofrecerse")

Énfasis en la realización del cambio de la

En ta

Hay

cumbre abajo vía el bordo y otro desarrollo de mando, la dirección, la supervisión, modela proyectos (?), la divulgación de estándares, pautas, regulación, y política.

Necesitamos cada uno trabajando juntos. Si esto toma un pueblo para levantar a un niño, "Esto toma un pueblo para levantar un pueblo, una ciudad para levantar una ciudad." ("Regalos Alegres", "La Ventana del Trabajo", "Proceso de Entrada de Miembro", "Rejillas de Asignación de Trabajo", CONECTANDO A LA RED el Paquete)

Como ello o no, algunas personas son más cruciales que otros en avanzar cosas en cualquier nivel, mientras los otros son el supernumerario "o el personal inútil". (Certificación, profesionalismo, "estándares altos," proyección apretada, cualquier sentido de consideración especial para élites.)

Dondequiera que "alegría aplazada posible en el trabajo." Haga todo que usted puede para hacer el trabajo "amor hecho visible" un la el poeta Kalil Gibran. ("El Regalo Alegre", "La Búsqueda", "MINIMÁXIMO", "La Ventana de Trabajo", "ESPACIO DE VOLUNTARIO de EXPLORING")

"No hay ninguna tal cosa como una persona apática; hay líderes sólo poco imaginativos, insensibles." (Ejemplos mismo como encima) Hay tal cosa como una persona apática. De hecho, hay muchos de ellos, y limita con lo que podemos hacer para cambiar esto. (?)

"Por lo general, no creamos la motivación en la persona humana adulta; lo descubrimos y luego lo unimos{conectamos} para necesitar." Deberíamos evitar usar la motivación como un verbo.

(Ejemplos: mismo como encima, sobre todo, MINIMÁXIMO y Ventana del Trabajo)

Sobre todo si usted valora la creatividad en las contribuciones de las personas, la sorpresa es bien, la planificación de hecho necesaria, y apretada puede asfixiarse. (Mismo en cuanto a tres ... precedentes)

No hay ninguna tal cosa como una sorpresa agradable. (Por lo tanto, corto - y planificación de largo alcance son muy importantes.)

Tan a menudo como posible, y más que ahora, deberíamos tratar "de hacer sueños realizarse sin mucho dinero," se separa la calidad de la vida del dinero. (El compromiso de ofrecerse, generalmente, más los acercamientos en el libro "SUEÑOS QUE HACEN SE REALIZA SIN MUCHO DINERO." Segundo V)

Énfasis en tener/levantar dinero a fin de conseguir objetivos.

Pequeño es hermoso, más ello puede ser también muy eficaz. Diga el mismo para más estilos informales (interés a completamente voluntario y/o grupos "de bases", y voluntarios individuales freelances, también la mayor parte del Paquete CONECTADO A UNA RED).

Las asunciones y los principios directores de nuestro campo del estudio (volunteerism, etc.) deberían estar basados principalmente en lo que percibimos como diferente, especial, y hasta único sobre nosotros, el auténtico y original.

Principalmente, nosotros deberíamos adaptar, adoptar, o copiar tanto como posible, los principios directores y métodos de otros campos que vemos como similar y admirable (p.ej, dirección comercial, corporaciones, administración de personal)

Nivel Dos: Amplificación sobre Mis Asunciones Subyacentes, Creencia y Tendencias

(Una excursión con guía de mi psique social)

Advertencias a lectores que se arriesgan más allá de este punto:

1 - hay repetición entre secciones porque algunas personas pueden querer sólo leer una o dos secciones y las ciertas cosas tienen que ser repetidas para hacer una autopoición de sección.

2 - la referencia extensa a mis métodos, p.ej, MINIMÁXIMO, es para la gente ya familiar con mi trabajo, especialmente como presenté en los Nuevos materiales Volunteerism completos corrientes. El objetivo primario en esta sección es la explicación de la filosofía con relación a métodos, mejor dicho - que la filosofía sola. Lamento como con fuerza este podría hacer el texto, con sus remisiones copiosas y algo misteriosas, para la gente sólo interesado en la parte de filosofía. Sólo espero que usted pueda saltarse sobre el resto sin demasiada distracción.

A - el Poder de Asunciones vis una prueba vis

B - Intrínseco Inconformista (Placer de al revés y dentro outness)

C - autenticidad (donde posible, evitación de copia de reflejo)

Acen

Énfa:

Énfa:

D - el Potencial Enorme, en Gran parte No realizado del Individuo

E - libertad y Obtención de poder con Trabajo

F - respeto para la Dignidad y Valor de Cada Individuo

G - inclusividad

H - el Placer de Trabajo

I - Separación de Dinero de Calidad de Vida (en tanto que posible)

El punto en esta sección es que, el camino del cual voy sobre identificación y análisis de las asunciones que influyen en voluntarism es fuertemente afectado por las asunciones que influyen en mí como un individuo. En términos de proceso de cuatro pasos antes descrito, mis predisposiciones personales podrían influir en lo que hago con una asunción de sistema, una vez identificada - lo confirman, lo complementan, o lo rechazan y sustituyen. En efecto, la naturaleza de las asunciones de sistema que identifico para el estudio en primer lugar podría ser una reflexión de tendencias personales subyacentes.

En caso de individuos, "la creencia podría ser un mejor término que "la asunción," o, implicar challengeability, los términos como "preconcepción" "o tendencia" podrían ser también usados. Por supuesto, mis propias tendencias están siempre bien y verdaderas de la consecuencia...

Aquí entonces, en tanto que soy capaz de identificarlos - los otros podrían hacer mejor sobre aquel - son algunas de mis creencia básicas y tendencias como un individuo. Ellos no están en ninguna orden{pedido} particular de la importancia; sin embargo, los primeros tres son principalmente sobre la metodología mientras los restantes son más creencia con el potencial de la gente. Hay traslapo considerable e interconexión entre casi todas las creencia básicas descritas.

A ----el poder de asunciones vis una prueba vis en determinación de tendencias y acontecimientos tanto para sistemas como para individuos, como descrito antes en este paquete. A veces tengo que recordarme que esta creencia en el poder de asunciones es una creencia mía, y no objetivamente demostrable - no completamente, en cualquier caso.

B ----Intrínseco Inconformista. Buscando suplementos o reemplazos para asunciones subyacentes identificadas, me inclino hacia contraposiciones más bien que otras clases de opciones, inversiones absolutas más bien que otras alternativas. Así, si la preocupación{el interés} por la seguridad pública es dominada por la asunción de encarcelamiento (los Estados Unidos tienen el precio más alto en el mundo), gravito hacia "que ifs" protección del público vía asunciones de no encarcelamiento. Si el campo de la administración de voluntario se concentra en programas de voluntario estructurados en agencias, que cuida ser "una bandera roja" que me apunta a promover la participación de voluntarios fuera de agencias, p.ej, los trabajadores independientes y las bases se ofrecen grupos. La bandera roja se hace aún más roja cuando la asunción sustancial parece ser automática, refleja, inconsciente. La tendencia de tomar tachuelas de enfrente puede ser realista y sana, realista porque "la parte de enfrente extrema" completamente probablemente será descuidada en términos de impacto potencial; potencialmente sano porque esto puede remover un poco de replanteamiento animado. Así, la declaración: ¿"si somos sobreestructurados, y un poco de caos?" es sólo{justo} bastante escandaloso para estimular el cerebral (y otro) jugos. De todos modos, la parte "escandalosa" de ello era siempre un poco a seductor para mí y me preocupo de la toma de demasiado placer infantil que pone cosas de arriba abajo puramente para el efecto... ¿Habría que realmente estar teniendo tanta diversión que hace el trabajo serio?

C - Autenticidad de----tengo una aversión fuerte a la copia de alguien en cuanto a algo; esta aversión indudablemente bordes sobre el poco realista en algunos casos. Por otra parte, pienso que un campo adelanta enormemente en el poder cuando basado firmemente sobre lo que es primario, especial y original sobre su materia - sus circunstancias seminales. Para voluntarism veo

estas circunstancias seminales como:

- En un mundo donde la mayor parte de personas la mayor parte del trabajo a jornal para el dinero, o esperanza a o tienen a, esta persona no trabaja para el dinero (al menos no principalmente o directamente).

- en un mundo donde el trabajo es en términos generales una obligación, hasta una necesidad, esta persona decide trabajar y que tipo de trabajo, y puede decidir no trabajar.

- en un mundo penetrado por jefes, objetivos organizativos y proyectos, y numerosos otros modos de canalizar (controlan) el trabajo de la gente, esta persona no puede ser controlada por los medios habituales - órdenes{pedidos} desde encima y/o necesidad de salarios. La autonomía del trabajador es fundamental en mi percepción primaria de ofrecerse, significando que literalmente y fielmente, construimos realmente el trabajo alrededor de la persona o grupo a diferencia del tratar de formar a la persona para encajar a otros de trabajo se han decidido sobre.

Al grado usted está de acuerdo con las circunstancias seminales para ofrecerse tan declarado encima, usted puede ser tan dejado perplejo cuando soy sobre por qué organizó volunteerism ha sido tan propenso para copiar conceptos y métodos del negocio que parece derivarse de circunstancias seminales muy diferentes, "de enfrente": es decir donde la gente cuida trabajar para el dinero más bien que "gratis," con menos opción y más "debe" en lo que ellos hacen y como ellos lo hacen, y más a menudo para jefes. Este es por qué he sido el escéptico en el banquete cuando las últimas prendas usadas del proceso corporativo son saboreadas y asignadas en el funcionamiento con voluntarios. También pienso que es la administración de voluntario de razón principal es visto como una filial, campo derivado. La razón es, es verdadero y es verdadero porque lo hicimos a nosotros. Este no debe decir que el subsidization al negocio carece de sus propias razones fundamentales entre las cuales puede ser el miedo de gastar el tiempo de voluntario siendo desorganizado, y deseando compartir el prestigio generalmente atado a negocio y sociedad anónima en nuestra sociedad. Pero hay otros modos de ser organizados y, cuando he dicho, siendo a quién realmente somos, auténticamente, es el camino último al prestigio.

Y tan, yo trataba siempre de desarrollar nuestros propios métodos de mando de voluntario de la tierra{razón}, aprendiendo de otros como apropiados, por supuesto, pero principalmente basado en una percepción fundamental de a quién somos, únicamente.

Las siete siguientes categorías son creencia con la gente con la que trabajamos. ¡¡Aquí, puedo apoyar valientemente la Maternidad, Dios, y el derecho de abuchear el Equipo de Casa!!!?? Mi única reclamación de que vale la pena en este ejercicio es el grado al cual las creencia anunciadas son explícitamente e inequívocamente encarnadas en los métodos que he desarrollado.

D ----el Potencial Enorme, en Gran parte No realizado del Individuo, la creencia que cada grupo individual (o pequeño) tiene el potencial para hacer una diferencia positiva. Profundamente creo que instituciones presentes y actitudes señorita que saca todos excepto una fracción del potencial lleno{pleno} del ser humano individual. Mis lemas claves aquí, han sido: "cada uno tiene algo para dar. Nuestro trabajo debe darles una posibilidad para darlo," "y hay límites a lo que los voluntarios (la gente) pueden hacer. Y aquellos límites están en la imaginación de mando." "Nuestro" en la primera cotización{cita} y la referencia explícita en la segunda cotización{cita}, indique la responsabilidad principal en el mando (ver más tarde). También entendido en estas citas{comillas} es que queremos decir que cada individuo tiene el potencial para hacer una diferencia positiva. También destinado ser incluido con individuos, son grupos, al menos relativamente pequeños. ¿(Por qué sólo{justo} pequeños?) En ambos casos, el mensaje es que no tenemos que abdicar tanta responsabilidad del cambio positivo en organizaciones enormes, bien financiadas o instituciones, p.ej, Gobierno Grande, Comercio en Gran Escala, Trabajo Grande, Religión hasta Grande. Tampoco tenemos que tener necesariamente mucho dinero.

Mi concepto operacional básico aquí ha sido 'el Regalo Alegre', que uniendo el esfuerzo para el placer, es diseñado para sacar más del talento y la dedicación de cualquier individuo. Más

ampliamente, 'la Ventana del Trabajo', y 'la filosofía' de Acercamiento de Gente (Segundo VI) son tentativas deliberadas, específicas, y minuciosas de construir el trabajo alrededor de la gente y así animar la expresión y el desarrollo de talentos latentes y capacidades. Los tres después de predisposiciones son esencialmente modos de desarrollar adelante el potencial latente de individuos y juntos sostener una promesa, la vista{opinión} a base de activo del papel de la acción voluntaria en el edificio de la comunidad. En aquella visión, mucho trabajo además de mi propio encajaría, p.ej, los conceptos de John McKnight de la vecindad y Katie Noyes las perspicacias de Campbell sobre valores (ver el resumen de su artículo en 'la Bibliografía Anotada', la Parte III).

E - Libertad de----y Obtención de poder con Trabajo. Creo profundamente en el permiso de la gente el máximo de opción y autodeterminación con su trabajo, la oportunidad más llena{plena} de mostrar lo que ellos pueden hacer sin otra gente que los dice que hacer y como hacerlo. Obviamente, hay situaciones, por ejemplo los militares, en los cuales una cadena de orden es vital; usted no puede permitir que soldados voten sobre si ellos entrarán en la batalla. Pero en la mayor parte de otras áreas del trabajo, creo que la retórica es el camino delante de la práctica en maximizar el voluntario y minimizar el obligatorio.

El principio de plomo{ventajoso} aquí ha sido el MINIMÁXIMO: "haga la diferencia mínima en lo que una persona quiere hacer y puede hacer que tiene el impacto positivo máximo sobre otra gente (y uno también)." Los conceptos operacionales claves incluyen, como indicado encima, 'el Regalo Alegre', 'la Ventana del Trabajo', y 'la Filosofía de Acercamiento de Gente' en general. Otras encarnaciones del principio son la Búsqueda o yearn-to-learn, ninguno de este hace abrazo el caos como un ideal. Mejor dicho, he tratado de desarrollar métodos que animan la organización impulsada del interior, por el compromiso intrínseco del trabajo, más bien que impuesto desde fuera...

Mi preocupación{interés} por la obtención de poder individual ha sido también expresada en la carencia del entusiasmo para tentativas, sin embargo bien intencionadas, y embellecida por el eufemismo, dirigir y controlar el trabajo de otros; por ejemplo, descripciones del trabajo, formación{entrenamiento}, supervisión, evaluación, hasta reconocimiento y recompensa y el proceso de dirección en general. Los susodichos listados son prácticamente títulos de capítulo de punto para punto en libros sobre el voluntario y otro empleo. Pero el intento de controlar el trabajo de participantes voluntarios es mi idea de una contradicción en términos, un oxímoron si usted va a. ((Figuran en la siguiente página soy un ejemplo horrible, más sincero que el más, sobre lo que continúa realmente. Incluido en la edición ligada{atada} sólo))

Además de métodos en vías de desarrollo diseñados para realzar obtención de poder de trabajador en cualquier ajuste, he de enfatizado también ajustes, p.ej, agencias en las cuales la susodicha clase del proceso de control es considerada necesaria. En cambio, me he concentrado en el voluntario y otros trabajadores como individuos freelances y en pequeños grupos de bases.

El término "bases" recuerda que, aproximadamente{bruscamente} hablar, hay dos amplias direcciones de la influencia en la mejora intentada de la calidad de la vida: del fondo (arraiga a flores) y de la cumbre abajo. Éste es ejemplificado en la divulgación de política, regulación, ley, cambio de sistema, supervisión y otros por el estilo, por aquellos con autoridades para hacer así, con el impacto intencionado sobre aquellos careciendo de tales autoridades. Por el contraste, de - el - fondo - la causalidad enfatiza la importancia de cambiarse y a individuos fortificantes, "uno por uno," en la creencia que la suma de estos realces individuales es el factor principal en la mejora de grupos, organizaciones, vecindades, comunidades, naciones, sistemas sociales y por último el mundo. Esta "orientación psicológica" al cambio social ha sido mi énfasis, reconociendo que ambas direcciones del cambio funcionan y son necesarias. Esta tendencia hacia el comienzo con individuos y funcionamiento hacia arriba sigue directamente de las creencia descritas sólo{justo} antes en el potencial enorme en individuos y en obtención de poder por, trabajo.

'El Proceso de Entrada de Socios (el Segundo X) es un ejemplo de este énfasis. El contrato de un seguro que los individuos tienen un canal claro para la directamente y de una manera realista porción, decide objetivos de grupo, grupos más sanos de los productos. 'La Ventana del Trabajo' y

el Factor de Trabajo está también basada en el pensamiento de fondo, aunque de un modo diferente la creencia que permitiendo a trabajadores individuales más realizados van a por último summate para producir organizaciones más eficaces. Finalmente, el empuje entero de construir mejores vecindades (en "MIENTRAS TANTO ATRÁS EN el NEIGBBORHOOD") es esencialmente, desarrollando a individuos más fuertes, más felices en aquella vecindad de la cual, entonces, una vecindad más feliz será formada.

F - Respeto de---para la Dignidad y Valor de Cada Individuo. Otra vez, este es claramente implicado por creencia antes descritas en el potencial no realizado enorme de la gente individual, y su derecho para ser autorizado por la opción con trabajo y condiciones trabajadoras. Valor que añado aquí está que mi acercamiento ha tratado de aplicar el mismo principio para la persona que un receptor de ayuda (cliente, paciente, etc.) . Así, 'el Análisis de Traslado de Necesidad en la Porción' (NOAH - Segundo XV) incluye un proceso de revisión de cliente y hay una lista de comprobación, para la reacción de cliente sobre voluntarios. La sección entera en enturbia la GESTIÓN DE REDES el diferencia - entre ayudantes y helpees-es decir nos hace característicamente ambos, y así quita un poco de la responsabilidad lamentablemente atribuida al papel de cliente. Sin embargo, nunca hice tanto como yo debería tener sobre este, sobre todo en años recientes. En efecto, sin Hat Naylor para seguir insistiendo que el trabajo de voluntarios de gente vulnerable con consista en lo que es todo sobre, volunteerism conferencias ya que su tiempo podría dar fácilmente la impresión que los voluntarios eran nuestros clientes últimos esenciales...

G - Inclusividad de----. Creo la inclusividad - dar la bienvenida cada uno - tiene una base funcional así como ética fuerte. Si realmente queremos avanzar una comunidad, no podemos abandonar a nadie de la consideración. Este es en primer lugar porque cada uno tiene algo para dar, potencialmente (ver la Sección D), también porque la clase de problemas del 100 % que tenemos hoy parece exigir la participación del 100 %. Otra vez, tenemos que considerar en nuestra planificación de todas las clases de participantes en todas las clases de ajustes de trabajo, totalmente cooperación en la causa. Me parece preachment es el camino delante de la práctica con éste. Para de hecho, hemos vivido en una era de compartimentalización de servicios. Las escuelas tienen cuidado de la educación; los hospitales tienen cuidado de problemas de salud serios; el departamento de reconstrucción tiene cuidado de la reconstrucción; iglesias, sinagogas y mezquitas tengo cuidado de necesidades espirituales, etc. Ya que estas instituciones son en gran parte proveídas de personal por especialistas completamente intensivamente entrenados, "la gente ordinaria" puede venir fácilmente para sentir que ellos tienen poco o nada para contribuirse, sabio de ayuda, a otros individuos o a su comunidad.

Es un irrealismo sobre la asunción de especialista. El otro es esto, de hecho, las necesidades de la gente casi siempre cruzan líneas de agencia. Pase lo que pase, he encontrado nunca a nadie cuyas necesidades fueron completamente dirigidos por cualquier agencia o institución, Este debe ser hasta más tan para las necesidades de comunidades enteras. Como notado antes, si esto toma un pueblo para levantar a un niño, esto seguramente toma un pueblo para levantar un pueblo, una ciudad para levantar una ciudad, etc. El pueblo o ciudad en este caso, medios mucho más que todas las agencias e instituciones en un pueblo/ciudad, sobre todo si ellos no trabajan juntos en un cercano, cooperación mutuamente soportante. Incluso con esto, "el Nuevo Equipo de Porción," cuando lo he llamado, debe incluir grupos de bases e individuos freelances no generalmente considerados como la parte del establecimiento de porción - todos en redes bien que funcionan. De todos modos, muchos de nosotros, cuando pensamos en el edificio de comunidad, tienen a nuestros salvadores favoritos, en algún sentido creyó crucial al éxito: los profesionales del un tipo o el otro, decidido a funcionarios, fundaciones, encomendó a la gente de servicio comunitario, trabajadores de estipendio, ayudantes informales, voluntarios, etc. Por la mayor parte de mi carrera, mis propios favoritos eran voluntarios en el sentido tradicional "de libre albedrío," participantes impagados. Como notado, este puede haber sido porque este grupo era en particular prometedor en la fabricación de las clases de puntos que quise hacer, p.ej, esto usted puede y deber construir el trabajo alrededor de la gente, dondequiera que posible; aquel trabajo tiene el valor en y de sí, encima y más allá lo que pagan uno para ello - etc. Es todo a fácil para ser algo de un esnob sobre un tan "grupo favorito" y yo probablemente era, sobre voluntarios, hasta hace poco,

cuando comencé a ver que lo que necesitamos era cada uno (Segundo VII). Mi serie en la PARRA que comienza "con la Lista de comprobación de Extensión" (ver la bibliografía anotada) demostrado, a mí al menos, que un tan "nuevo equipo de porción" desarrolla ya. Inmensamente más trabajo es necesario, sin embargo, hacerlo realmente un equipo más bien que una colección suelta. Tenemos que entender mucho mejor como crear y mantener interacciones lisas y productivas entre varias clases de las personas, grupos, organizaciones, y agencias necesarias para la resolución de los problemas de comunidad. Pagado el personal en agencias sobre todo tiene que ser mejor integrado como la parte del equipo, y mi trabajo sobre Relaciones de Personal/Voluntario es un principio en aquella dirección (ver el paquete).

¿En todo esto, "vamos la contracultura" en una cultura predominante del concurso entre la gente y grupos, cuál, en la Sociedad Occidental, cuida predominar en deportes, los militares, negocio, educación, prácticamente toda sociedad de módem, seguramente tan en América, y seguramente válido en muchos casos (quiere usted que sus militares cooperen con el enemigo?). Sin embargo creo que deberíamos hacer más a desarrollo la cooperativa a diferencia de modelos competitivos en nuestra sociedad, en particular si queremos que la gente incluya a otra gente más a menudo. A veces, nuestra propensión de competir cuando no tenemos que a es espantosa. Recientemente, un coche{entrenador} de baloncesto instruyó a sus jugadores de estar apartado y permitir a un jugador contrario famoso, que fue herido y minusválido, un tiro libre{gratis} entonces ella tendría una posibilidad para romper un registro de carrera. Este - a mí - gesto generoso, del cual el juego no dependió, de todos modos, fue ferozmente criticado como una traición del juego.

"El redoble" de otra persona, o intentando a, no es global. Por lo tanto mi desarrollo de trabajo que Conecta a la red Métodos (ver el paquete) fue diseñado para facilitar interacciones de triunfo de triunfo entre la gente, y hasta cierto punto, grupos también. Los ejemplos incluyen 'el Juego de Regalo Alegre', el Cartel de Participación, 'MINIMÁXIMO', 'Mejor Together', 'Conversación Dirigida', etc. (Segundo VIII, IX) Además, la mayor parte de mi trabajo sobre relaciones de Voluntario de personal fue diseñado para animar estos dos grupos a verse como aliados mejor dicho - que adversarios. Finalmente, el proceso de rejilla de asignación de trabajo une a la gente cooperativamente en proyectos conjuntos, porque todos los participantes son al gozo de máximo lo que ellos hacen (ver la Sección F).

Algo irónicamente, el caso positivo para la inclusividad también conduce a una especie de actitud exclusiva, es decir una aversión al elitismo. Sé que en algunos casos, tenemos que etiquetar a la gente esencialmente como más o menos adecuada para servir y capaz de contribuirnos, p.ej, vía certificación, grados académicos, formación{entrenamiento} especial, profesionalismo, y otros por el estilo. Pero yo era siempre algo incómodo alrededor de tal concepto y práctica, con un umbral muy bajo para sospechar el elitismo, y excluyendo de contribuciones genuinas de aquellos que a menudo arbitrariamente, son negados el cachet oficial como el ayudante. Otra vez, la ventana de trabajo y concepto de regalo alegre fue diseñada para mostrar caminos de los cuales cada uno puede contribuirse. En efecto, mi entusiasmo inicial para ofrecerse estaba basado en aquella premisa entonces usted puede imaginar como siento cuando de vez en cuando encuentro conceptos como el voluntario certificado ...

H ----el Placer de Trabajo. Fuertemente creo que la gente debería disfrutar de su trabajo, encontrarlo significativo y la realización, y que este no es sólo un derecho en los intereses de humanidad, pero una necesidad en el interés de la eficacia de término más largo. Adelante, este placer debería ser inherente considerablemente con el trabajo sí mismo, más bien que sólo o principalmente con el objetivo este trabajo sirve así como cualquier incentivo externo recibido a cambio de ello - así, el proceso actual de cocinar una comida, no sólo{justo} los resultados sabrosos del proceso, o cuánto podrían pagar uno para cocinarlo. Hay cuestiones resistentes que son la base que aseveración simple y tan, una pregunta básica para mí era siempre: ¿"por qué trabaja la gente y disfruta de ello?" Cuando yo crecía, este habría sido considerado una pregunta tonta, por lo general; usted no era suponen disfrutar de su trabajo. Tal vez usted podría disfrutar del dinero que usted consiguió para ello, el estado se asoció con ello, los objetivos conseguidos, o una satisfacción hosca en haber descargado una obligación onerosa. Pero no el trabajo sí mismo intrínsecamente y para su propio bien. Si Kipling pudiera llamar el trabajo "...my bendiciendo no mi

destino ..." y Gibran podría cantar del trabajo cuando "el amor hizo visible," bien, usted sabe{conoce} como los poetas son ...

Vaya primero a examinar la expresión de la pregunta. Por "disfrutan", quiero decir no necesariamente que el trabajador se ríe en todo a la oficina, la cocina o dondequiera que. La mejor expresión podría ser: ¿Por qué trabaja la gente y lo encuentra significativo? La cuestión es importante, porque la gente gasta{pasa} la mayor parte de sus horas despiertas en el trabajo, sobre todo cuando el término es entendido en el amplio sentido de diccionario "del esfuerzo serio con un objetivo." Esto incluye al voluntario empleo (impagado) así como pagado, trabajo en la casa así como la oficina o tienda, etc., en efecto, todo que no es el juego o la quietud.

Hay indicaciones siniestras que para muchas personas en muchas circunstancias de trabajo, las horas despiertas en el trabajo son aburridas o activamente desagradables. Hace algunos años, un Sondeo Gallup que se concentra en el empleo pagado, encontró que aproximadamente tres cuartos de americanos no disfrutaron de lo que ellos hacían "para ganarse la vida"; en efecto, para muchos, era más cercano "a la fabricación de morir" en términos de efectos erosivos sobre salud del trabajador y felicidad. Añada a este el impacto perjudicial sobre aquellos alrededor del trabajador acentuado y miserable cuando ella/él "lo saca" sobre niños, cónyuge, amigos, vecinos, animales domésticos y forasteros. Sobre el lado positivo, creo que el trabajo significativo, en sí mismo sin tener en cuenta motivators "externo" como el dinero, enormemente enriquece la vida de una persona, la salud y la felicidad, e indirectamente el mismo para aquellos alrededor de ella/él. (Cite la investigación de doctor Luks)

Mi para tomar sobre esta situación es que el trabajo significativo debería:

- 1) Relacionar con y expreso, tan estrechamente como posible, lo que la persona quiere hacer y puede hacer bastante bien; lo que la persona quiere aprender; en que caminos ellos quieren crecer, y lo que ellos quieren ver conseguido.
- 2) Al mismo tiempo, intégrese tan estrechamente como posible con sus valores principales y ética.
- 3) Ser claramente y válidamente percibido como útil - a otra gente y grupos, y en algún sentido a ellos también.

La encarnación más clara de los dos primeros principios está en mis "métodos" de Acercamiento de Gente, (ver el Segundo IV, pg 40), sobre todo "la Ventana del Trabajo" proceso, diseñado para identificarse y tener en cuenta "los regalos alegres de una persona," "búsquedas," "no" y valores ("el why's sabio"). Muchos otros métodos y las estrategias también pertenecen, p.ej, 'la Rejilla de Asignación de Trabajo', 'Análisis de Traslapo de Necesidad en la Porción', 'el Proceso de Entrada de Socios, etc.

¿(más descripción de al menos la ventana de trabajo)?

Ahora veo que mi compromiso más temprano de estudiar y estímulo de ofrecerse, contenido en gran parte del reconocimiento en algún nivel aquella de todas las clases de trabajadores, sería lo más fácil aplicar estos tres principios que realzan importancia a voluntarios. En años recientes, sin embargo, he visto que los principios pueden ser aplicados a todas las clases de trabajadores. Ellos pueden ser aún más necesarios para la gente que "trabaja para el dinero" (Segundo XIV) y/o no (totalmente) por la opción. Así, mi tratamiento del personal pagado en escrituras de personal - relaciones de voluntario, insistió que el personal debiera ser tratado como si ellos eran voluntarios, en tanto que posible, - aunque pagara. Note sobre todo aquí, el proceso de Factor de Trabajo, y mi creencia que el reconocimiento intangible y la recompensa son al menos como importante para el personal pagado en cuanto a voluntarios. Además, la ventana de trabajo y procesos aliados es fácilmente aplicable a trabajadores remunerados y obligados, aunque al principio diseñara para la aplicación a voluntarios. ¡¡De hecho, hace aproximadamente 15 años, comencé a desarrollar y aplicar un proceso para "volunteerizing pagado el trabajo" (qué una palabra!!). En general, vine para ver que lo que llamamos "ofrecernos" o "volunteerism" era más una actitud hacia el trabajo

que una especie de trabajo. Definí aquella actitud como haciendo más que usted tiene a porque usted quiere a, en una causa que usted considera bien.

Expresamente, sobre el tercer precepto - que el trabajo ser percibido por el trabajador como útil/provechoso a otros - este fue encarnado en métodos como 'el Análisis de Traslado de Necesidad en la Porción' y 'el Proceso de Entrada de Socios, así como el 'MINIMÁXIMO extensamente aplicado' principio: "haga la diferencia mínima en lo que una persona (o grupo) quiere hacer y puede hacer, que tiene el impacto positivo máximo sobre otra gente, o grupos." El portador de este principio en la realización, es "el regalo alegre" - definido como algo bastante específico que a una persona le gusta hacer, puede hacer bastante bien, y que podría ser del uso a otra gente.

La mayor parte de personas en la mayor parte de situaciones pueden usar un poco de ayuda y la dirección en la identificación de sus regalos alegres y unión{conexión} de ellos para necesitar. El mando pedido aquí debe ser imaginativo, yendo algo en contra del grano de la convención corriente porque la asunción que la parte más importante de la motivación es intrínseca más bien que extrínseca - allí sobre el interior si usted tiene el interés, el cuidado y la sensibilidad para descubrirlo, más bien que extrínseco, puesto sobre vía incentivos del exterior. El refrán aquí ha sido, "En la persona humana adulta, no creamos la motivación: lo descubrimos, luego lo unimos{conectamos} a la verdadera necesidad." La manera en la cual la unión es hecha entre persona y trabajo hecho es la segunda implicación imaginativa/poco convencional para el proceso encarnado en el principio 'de Minimáximo'. (Segundo VIII) En el mundo del trabajo pagado, y la mayor parte del mundo de la Administración de Voluntario, cuidamos comenzar de, que trabajo/necesidades son, y luego buscan a la gente para caber en estos empleos. (Generalmente entendía que relativamente pocas personas deciden lo que aquellos empleos serán - pero podría ser discutible.) Después del principio de Minimáximo entramos sólo{justo} en la dirección "de enfrente", construyendo el trabajo alrededor de la persona más bien que tratar de encajar a la persona al trabajo. En otras palabras, comenzamos descubriendo lo que la persona quiere hacer, y puede hacer (regalos alegres, la ventana del trabajo, etc.) entonces el intento de unir{conectar} este a un lugar donde puede ser productivamente contratado en la reunión de verdaderas necesidades. Esta obtención de poder vía trabajo a menudo implica encontrar algo que la persona realmente disfruta haciendo, y este puede trastornar a la gente que, en secreto o no, apoya lo que llamo la teoría de sacrificio de la porción, en la cual usted tiene que ser quemado en la apuesta, o al menos chamuscado, dotar sinceramente la porción con el sentido. Yo mantenía siempre por otra parte, esto "esto no tiene que doler antes de que esto ayude" y es bastante decente aplazar la alegría en el trabajo de porción. En efecto, no vamos a hacer el progreso serio que implica a la gente actualmente inimplicada hasta que encontremos realmente modos de basar la porción más en lo que es satisfactorio, hasta agradable, y más en gran parte autoseleccionado de parte del ayudante potencial. Sé que este puede ser no siempre hecho, pero lo creo puede ser hecho más que lo hacemos ahora aplicando "el acercamiento de gente" (contra "acercamiento de trabajo") principio: principio con la persona e intento de encontrar el trabajo derecho más bien que comenzar con el trabajo e intento de encontrar a la persona derecha. La definición de términos podría ser también "a base de gente" contra ". a base de jefe," "o conducido por activo" contra ". conducido por obligación."

Independientemente de es llamado, yo mantenía siempre que esto es uno de los caminos de los cuales podemos capitalizar sobre las ventajas únicas de la libertad/opción en el estado del miembro de voluntario/comunidad, y una de las cosas se ofrece la administración puede haber perdido modelando tan estrechamente sobre el trabajo pagado / el concepto corporativo del estado de empleado. Adivino que yo prefería siempre ver volunteerism como una manifestación de democracia en acción más bien que responsabilidad a y control por un negocio u otra jerarquía. Este claramente implica el mando por la gente que es más bien representantes decididos que directores ejecutivos; también más bien organizadores de comunidad (encuentran lo que el grupo quiere hacerles y ayudarles a conseguirlo) en vez de administradores (encuentran lo que la organización quiere hacerles y ayudarles a conseguirlo del trabajador).

Por supuesto, un verdadero problema en tales acercamientos conducidos por gente, sobre todo

para la gente - probablemente la mayor parte de nosotros - quién no quiere ver cosas salir del control, es que usted está nunca seguro exactamente lo que va a pasar cuando usted libera a la persona o el grupo para hacer lo que ellos quieren hacer y pueden hacer muy bien. Usted puede rechazar, por supuesto, su servicio, y en cualquier caso usted probablemente encontrará algo que ellos pueden hacerlo y querer hacer, que encaja realmente las necesidades en las cuales usted está interesado. Pero, de todos modos, una cierta tolerancia de la sorpresa es necesaria, cosas que no van completamente el camino usted había planeado o había esperado, y usted podría recordar bien el refrán: "no hay ninguna tal cosa como una sorpresa agradable." Yo respondería a esto: "deberían haber algunas sorpresas, porque si no hay, usted deja de dar un toque en el potencial lleno{pleno} de su gente, que es siempre algo sorprendente."

Hasta ahora nuestro acercamiento de línea principal en la adquisición de más personas implicadas ha estado haciéndose más cercano a sus motivaciones "intrínsecas" y capacidades - un acercamiento diagnóstico si le gusta. Por el contraste, otro acercamiento podría ser llamado "tramando" - diseño del trabajo sí mismo de modo que esto cuide ser más atractivo a más personas. Los métodos que ponen en práctica este concepto de ingeniería de trabajo incluyen "la Arquitectura de Trabajo," "Estilo Copiador," "División" (y si puede ser encontrado, "la Lista de comprobación de Enriquecimiento de Tarea"). Estos métodos, sin embargo, no han sido también desarrollados como los métodos más diagnósticos que encarnan el principio de Minimáximo, p.ej, la Ventana de Trabajo, la Rejilla de Asignación de Trabajo, el juego de regalo alegre, y Minimáximo sí mismo como un método más bien que un principio. (Tanto diagnóstico como acercamientos al placer de trabajo son representados en el Paquete de Enriquecimiento de Trabajo del Nuevo Proyecto de Volunteerism.)

I ----Separating Preocupándome del Dinero En la mayor parte de cosas, soy uno de sus capitalistas de variedad de jardín. Creo que la gente que gana su dinero justamente por trabajo difícil y talento, proporcionando servicios buenos y productos en precios razonables - creo que tal gente merece disfrutar de su dinero con tales cosas como casas agradables si ellos quieren ellos, coches finos, alimento bueno, reconstrucción agradable, etc. Sin embargo, como algunas otras personas espero, lucho todavía para identificar y justificar las áreas en cual cantidad de dinero una persona tiene no debería determinar la cantidad o la calidad de servicios recibidos - en otras palabras las ventajas que deberían ser derechos de todos más bien que purchasable por sólo unos. Soy el más confidente de poner asuntos espirituales en esta categoría. La mayor parte de nosotros, espero, serían ofendidos por una ventanilla en la puerta de la iglesia, o mezquita, o sinagoga. No más será dicho sobre el espiritual aquí, excepto notar que estaba siempre relacionado con la curación, más estrechamente en el pasado, quizás, pero parecer moverse en aquella dirección otra vez hoy. Y la curación es la segunda área del servicio que me gustaría ver separado del dinero, en tanto que posible. No creo que la gente debería morir antes o sufrir más largo porque ellos son pobres. Además, no sé de ningún caso alguna vez en el cual la comercialización mejoró la calidad de sentir cariño por la gente ordinaria. Como atestiguan a que, le doy la preocupación{el interés} por la parte creciente de para ganancias implicado en el cuidado de Hospital, y, por supuesto, el sentido de ultraje sobre ciertas prácticas del HMO'S. Demasiado a menudo, la orientación hacia la ganancia (con tal vez, avaricia detrás de ello) aparentemente sólo corta esquinas en una empresa humanitaria, pero realmente destripa su corazón. Pienso que los resultados están bastante bien en sobre lo que pasa a un esfuerzo al principio philanthropically-orientado cuando esto se hace más negocio orientado.

Mi tema aquí era la esperanza y la creencia que el incidente de servicios a la porción tanto individuos como permanencia de comunidades sana y feliz podría ser guardado económico., a mí, era la gran promesa de volunteerism, y temporalmente, estipendio y obligó el trabajo, que no es al menos muy pagado. La visión debía guardar la calidad del servicio alto y pone precio abajo, y hacer este confiando menos en enormes programas del gobierno o filantropías formales grandes. Ahora pienso esta promesa - si esto es lo que era - ha sido en gran parte no realizado en programas de voluntario de agencia, aunque pase realmente a menudo en completamente grupos

de voluntario y a consecuencia de esfuerzos freelances individuales. Sobre éste, hay una metodología en vías de desarrollo aquí, o al menos un juego de estrategias coherentes, dispuestas en una prensa de libro, los "SUEÑOS DE FABRICACIÓN autorizados VIENEN - VERDADERO SIN MUCHO DINERO: LA PARTERÍA DE SUEÑOS" (ENERGIZE Inc, 1999 - espero). Los conceptos principales en aquel libro son publicados ahora como artículos cortos "Reglas autorizadas para Soñadores" "y Sobre Hacerse un Dreamcatcher."

La parte III: BIBLIOGRAFÍA ANOTADA

Esta bibliografía se supone para ser usado en la asociación - con Partes precedentes yo e II de una Filosofía de Trabajo y Comunidad. Por favor note el siguiente en cuanto a la disponibilidad.

- cada listado indica si el artículo es actualmente publicado o no

- los artículos nunca o ya no publicado pueden estar disponibles cualquiera como el dechado de cinco artículos completos presentados en la parte IV (asterisked en los listados abajo) o en archivos de proyecto, Separar V. El dechado de la Parte IV es a veces incluido con el paquete generalmente disponible sobre la Filosofía, junto con la Parte 1, II e III. Si no, y para todos los artículos en parte V, las escrituras están disponibles en tanto que posible, por la petición especial y en el número limitado en los Nuevos Archivos de Proyecto de Volunteerism. En tales casos, preguntarán probablemente al reembolso de copia y envío de gastos.

La bibliografía presente pone en una lista sólo el material juzgado el más relevante a mi filosofía de trabajo y comunidad - no por cualquier medio un listado completo

de mis escrituras, ni reclamando cualquier cobertura del de los otros en especialidades similares. Una excepción a éste es un artículo reciente sobre todo relevante por Katie Noyes Campbell, debidamente notada.

Las referencias son agrupadas en amplias categorías. Prácticamente cada artículo, ensayo o libro también tienen el significado fuera de la categoría en la cual ha sido colocado. Las referencias dentro de cada categoría son generalmente puestas en una lista por orden cronológico

FILOSOFÍA TOTAL

"ESPACIO DE VOLUNTARIO de EXPLORING la RECLUTACIÓN DE UNA NACIÓN" 1980, 200 pps el Centro Nacional para Participación Ciudadana. El ISBN0-934428-01-8 (Unas copias restantes son actualmente distribuidas por el ENERGIZE Inc Filadelfia, Papá.)

Los capítulos 1 y 2, sobre todo, expresan la filosofía subyacente de mi acercamiento a volunteerism. Siguiendo esto, el libro explora los estilos diferentes de la participación abierta a la gente en una comunidad, p.ej sola o con un grupo; continuamente/con regularidad o de vez en cuando/periódicamente; en un programa formal o informalmente, etc.

** "[LA NUEVA GENTE SE ACERCA A LA GUÍA](http://academic.regis.edu/volunteer/ivan/sect01/sect01c1.htm)" <http://academic.regis.edu/volunteer/ivan/sect01/sect01c1.htm>" Prensa de Yellowfire, Boulder, Co, 1981, 82 páginas (Agotado, - varias copias en parte V archivos, abriendo capítulos reimprimidos en el Dechado de la parte IV)

Los dos primeros capítulos describen y abogan, sobre todo para voluntarios, la Filosofía de Acercamiento de Gente. La Gente Principal Se acerca los métodos son entonces presentados, notablemente MINIMÁXIMO y Tienen que Traslapar el Análisis en la Porción

"Vieja Filosofía y Nuevo Volunteerism" julio de 1997, ensayo inédito de 4 páginas.

¿"en la circunstancia seminal de volunteerism y el voluntario qué considero fundamental y especial?" la persona ... no trabaja principalmente o directamente para el dinero ... deciden trabajar y pueden decidir no trabajar ... en un mundo penetró por jefes y estructuras que

restringen, un gran potencial para la autonomía con el trabajo.

"Sobre una Nota Personal <<http://academic.regis.edu/volunteer/lvan/sect12/sect12c.htm>>"
septiembre/octubre de 1997. Pps 8-9. PARRA

Adiós con muy breve resumen de mi filosofía/acercamiento.

¿"Modelos Básicos - Qué es Especial Sobre Nosotros?" 1997, ensayo de 3 páginas Inédito para el Nuevo Proyecto de Volunteerism.

Creencia subyacentes en mi acercamiento expresamente, haga menos hincapié en un modelo corporativo comercial y más en un modelo ético/cívico p.ej la importancia de la participación choiceful para salud y crecimiento de una sociedad libre{gratis}.

¿"Qué es Especial Sobre 'el Nuevo Acercamiento de Volunteerism?'" Enero de 1998, ensayo inédito de 3 páginas. Contrastes "Nuevo Volunteerism" filosofía con Administración de Voluntario tradicional en términos de :

- El Ajuste (la comunidad entera)
- Los Trabajadores (Alguien y cada uno que puede ayudar)
- Venta de objetivo ("Por la Gente" en vez de desde encima)
- Motivación (descubren lo que la persona o el grupo ya tienen contra "la creación" de la motivación)
- Modo de Operación (menos como negocio)
- Solución de problema (preguntas de mejoramiento, - destape y a veces 'tirar' asunciones subyacentes)

VALORES BÁSICOS

(Estrechamente relacionado a sección precedente como esencialmente una dimensión de filosofía)

"Valores en Volunteerism: el Tiempo para Reconsiderar" 1978, "Mando de Acción Voluntario, página 38-39.

Cinco Valores Principales descritos son el Orgullo con el Trabajo, la Oportunidad de Participar, Libertad Selecta / Libre{gratis} Selecto, Actualizando el Ética de Preocupación, y el Valor y Poder del Individuo.

** "La Imitación de Voluntarios: Hacia una Tecnología Apropiaada de la Acción Voluntaria" 1981, Administración de Voluntario, Vol XIV, el No 1, Pagina 1-6.

(Que comportamiento de mando es implicado por los valores básicos que sostenemos, como modelado para nosotros por voluntarios - (Ver la Sección IV)

"Guardando Nuestros Ojos sobre la Cumbre" Katie Noyes Campbell, el Diario de la Administración de Voluntario, el Verano, 1997, pagina 2-4.

("...for nosotros como administradores de voluntario, la montaña consiste en los valores que sostenemos para ser verdaderos, que capturan la esencia de nuestro compromiso de volunteerism.")

INCLUSIVIDAD

(Tenemos que haber implicado, no sólo{justo} se ofrece en agencias, pero cada uno, en todas las

clases de comunidad y ajustes de trabajo)

"MIENTRAS TANTO, ATRÁS EN LA VECINDAD" 1984, Prensa de Yellowfire, Canto rodado, Colo. 62pp. (Agotado; - aproximadamente 15 copias en archivos de proyecto, Separe V)

Filosofía, Defensa, principios y métodos para la participación de la gente fortificante en grupos de vecindad, con énfasis en gestión de redes y participación individual / informal.

"CUANDO DE TODO EL MUNDO un VOLUNTEER.-el FUNCIONAMIENTO de EFFECTVFE de los TODO-VOLUNTARIO GRUPOS" 1992, ENERGIZE, Inc. Filadelfia, PAPÁ, 63 páginas.

La filosofía, la justificación, los principios y los métodos para ampliar mando interesan y capacidades más allá de programas de voluntario de agencia, donde los voluntarios trabajan conjuntamente con el personal pagado, ofrecerse completamente, y a menudo grupos "de bases".

"Trabajando con Grupos de Bases." DIRECCIÓN DE DIVERSIDAD DE VOLUNTARIO. Demande Viña y Steve McCurley, editores. 1989. Artes de Herencia.

1) "Los grupos de bases" son definidos, y ejemplos dados junto con las ventajas que podrían acumularse de trabajar con tales grupos

2) Describe estrategias y táctica por la cual una agencia de servicio formal, expresamente su voluntario o decisión de relaciones de comunidad, puede extender la mano y productivamente unir con grupos de bases vía la identificación a) de grupos apropiados; b) que persuadiéndolos a trabajar con la agencia; y c) negociando relaciones de triunfo de triunfo con ellos

"Hacia un Nuevo Equipo de Porción: una Lista de comprobación de Extensión"

<http://academic.regis.edu/volunteer/lvan/sect07/sect07a.htm> julio/agosto de 1996, la Página 8, PARRA.

La lista de comprobación de regalos para determinar con cuántos las clases diferentes de trabajadores (a quien no habrían llamado "los voluntarios tan recientemente como hace años 5-10) el Director/Coordinador de hoy de Voluntarios son realmente contratadas.

** Voluntario que Administration. Surge Nombre poco apropiado"

<http://academic.regis.edu/volunteer/lvan/sect01/sect01b.htm> noviembre/diciembre de 1996, la página 11, PARRA

Los resultados de 53 practicantes que completaron y devolvieron la Lista de comprobación de Extensión fuertemente confirman que la gente con la descripción de papel, Director o Coordinador de voluntarios, realmente trata con muchos tipos de trabajadores y condiciones trabajadoras que no serían generalmente llamadas "al voluntario". (Ya que publicación, la muestra ha crecido a aproximadamente 100 con resultados básicamente idénticos)

"Administración de Voluntario: Prados más Allá del Jardín."

<http://academic.regis.edu/volunteer/lvan/sect07/sect07b.htm> 1996, la página 9-10, PARRA

Describe e impulsa la atención a áreas más allá del voluntario de agencia programsin qué papeles de mando de comunidad podrían ser desarrollados p.ej completamente grupos de voluntario, voluntarios individuales freelances, etc.-

"Volunteerism: ¿Hay Allí la Vida Después de Agencias?"

<http://academic.regis.edu/volunteer/lvan/sect10/sect10a.htm>" marzo/abril de 1997, la página 10., PARRA.

A ".. consideran voluntarios que existen fuera de agencias como un campo apropiado y prometedor de la empresa para volunteerism organizado." e-g. El asesor y el Operador de Contrato a completamente o principalmente se ofrecen grupos.

** "El mando de Caminos de voluntarios Que Podríamos Tomar Todavía" agosto de 1997, 6 páginas, extensamente distribuyó el ensayo inédito, ahora incluido completo en el Dechado, la Parte IV.

"El camino menos viajado' por volunteerism organizado o administración de voluntario incluye a voluntarios que trabajan fuera de agencias proveídas de personal, - los voluntarios contrataron en la ayuda mutua el uno al otro una liberación más bien que un modelo de control de la contratación con voluntarios, y papel del líder más como el ministro que el cuando gerente.

EL ESTÍMULO DE SUEÑOS

(En un verdadero sentido, un caso de los incisivos tratado en la categoría anterior, sobre todo relacionada con el individuo que tiene un objetivo visionario "y yendo para ello")

"Calidad Guerrillera: Fabricación de Sueños unos Bienes inmuebles Por Volunteerism
<<http://www.context.org/ICLIB/IC37/Scheier.htm>>' Entrevista de Ivan por Editor y Gay Wynn en la revista "En Contexto" #37. 1994. páginas 27-29.

Principalmente sobre cualquier filosofía de volunteerism como un camino a ".. autorizan el espíritu creativo, para hacer ofrecerse para soñadores otra vez" el Énfasis en la gente se acerca a la filosofía, ofrecerse sobre todo informal por trabajadores independientes individuales y/o en bases grupos de voluntario enteros.

"Reglas para Soñadores" (6 páginas escritas a máquina y ha sido publicado al menos dos veces.)

Precauciones y estímulo para individuos (principalmente) en búsqueda de su visión, objetivo u objetivo de personal y/o significado de comunidad.

** "Sobre Hacerse un Dreamcatchers
<<http://academic.regis.edu/volunteer/ivan/sect01/sect01a.htm>>" enero/febrero de 1996, páginas 6-7, PARRA.

"el objetivo de ...the de este papel ... es ayudar a la gente a conseguir sus sueños, donde 'el sueño' significa un objetivo, el objetivo de la visión, sobre todo uno que promete realzar la calidad de la vida en una comunidad. El artículo perfila características originales y táctica en un papel que trata principalmente con individuos más bien que grupos u organizaciones como donantes a la comunidad.

"LA FABRICACIÓN DE SUEÑOS SE REALIZA SIN MUCHO MONEY.-el MIDWIFEREY de los SUEÑOS un libro que ha sido aceptado para la publicación por el ENERGIZE INC de Filadelfia, PAPÁ. En prensa. Aproximadamente 100 páginas.

Esencialmente, una extensión de longitud de libro de la filosofía y métodos encarnados en susodicho - artículos puestos en una lista: "reglas para Soñadores" y Sobre Hacerse un Dreamcatcher" hay, sin embargo, nuevo material considerable que tiene que ver con este tema general, en una sección sobre "Por qué los Sueños Mueren."

"WHAT-IF-ING"

(Identificación de una asunción hacer impacto lo que hacemos, luego preguntando y si hiciéramos una asunción diferente. Tal tirar asunción con frecuencia caracteriza mi trabajo. "Lo que sigue son sólo dos ejemplos 'bastante puros' con mucho más en el paquete de proyecto y sobre la Resolución de los problemas Creativa)

"Los campos que Ayudan no Son el Mismo como la Porción de Programas." Ensayo de 7 páginas inédito, VOLUNTAS, 1993 revisado y ampliado en 1998.

"Ayudando al campo a diferencia de la porción del programa quiero decir una situación total y la

atmósfera que intrínsecamente y naturalmente conduce a una amplia variedad de la contribución voluntaria ..." como "... la diferencia entre una bomba de agua y un campo magnético."

"Tirando la Ayuda de la Gente (Cuando Usted Lo necesita)". Ensayo de dos páginas inédito, con Laura Friedlander, VOLUNTAS, 1992.

Aboga por .. un mejor equilibrio entre la persuasión de ayudantes a conseguir más ayuda y la enseñanza helpees como, dibujarlo de otros, como sinceramente necesario. "Y maravillas si" .. la capacidad de atraer ayuda necesaria (puede) ser desarrollado como una capacidad más allá de capacidad natural de una persona o propensión .. para este. "

La parte IV: Dechado de Varias Publicaciones de Filosofía Claves

La sección presente es una colección de cinco ensayos publicados durante el curso de mi carrera. Aunque cada uno de ellos sea menos completo, ellos cuidan cubrir aspectos específicos de la filosofía más completamente. Además, tomado como un grupo, ellos muestran la evolución de la filosofía del énfasis cerca exclusivo en voluntarios hacia la vista anticipada más amplia de 'nuevo volunteerism.'

Los seis ensayos incluidos son:

1 - "la Imitación de Voluntarios: Hacia una Tecnología Apropriada de Acción Voluntaria" en Administración de Voluntario, Vol XIV, el Número 1, 1981. 6 páginas ©

2 - LA NUEVA GENTE SE ACERCA A LA GUÍA
<<http://academic.regis.edu/volunteer/lvan/sect01/sect01c1.htm>>. Prensa de Yellowfire, Boulder, CO. 1981

3 - "el mando de Voluntarios - Caminos Podríamos Tomar Todavía." Ensayo inédito listo{preparado} como fondo para un grupo de expertos. Agosto de 1997. 6 páginas

4 - Administración de Voluntario: un Nombre poco apropiado Emergente.
<<http://academic.regis.edu/volunteer/lvan/sect01/sect01b.htm>> Parra. Noviembre/diciembre. 1996, la 1 página ©

5 - "sobre Hacerse un Dreamcatcher."
<<http://academic.regis.edu/volunteer/lvan/sect01/sect01a.htm>> Parra. Enero/febrero. 1996. 3 páginas ©

6 - Calidad Guerrillera. Revista de Incontext. Entrevista. Alrededor de 1992. 3 páginas ©
<<http://www.context.org/ICLIB/IC37/Scheier.htm>>

7 - "no Sólo{Justo} Para Risas." 1985. Prensa de Yellowfire

Parte V: ARCHIVOS

Cinco de las lecturas de fondo más vitales serán incluidas intactas en la parte IV "el Dechado de Varias Publicaciones de Filosofía Claves." El total más grande de lecturas relevantes es identificado en la parte III: "bibliografía Anotada." En total, hay aproximadamente 25 tales publicaciones, incluso mucho o la mayor parte del contenido en varios libros.

Como notado en el prefacio a esta sección sobre la filosofía, éstos la escritura será incluida sólo como disponible y por la petición especial de estudiantes serios, con el reembolso de copia y envío de gastos por lo general solicitados.

Desde el junio de 1999, mi biblioteca personal contiene copias de todas las publicaciones de archivo, a veces varias copias de cada uno, pero a menudo sólo una copia sola. Algún día en el próximo año o dos, planeo donar esta colección de archivo a una o dos bibliotecas que consienten en alojar la colección total de mis trabajos en una base persistente, en un camino que hace esta colección fácilmente accesible a la gente seriamente interesado en entendimiento y aplicación de mi trabajo.



[Vuelva al Índice de materias Principal <http://academic.regis.edu/volunteer/ivan/default.htm>](http://academic.regis.edu/volunteer/ivan/default.htm)

Ivan Scheier

Stillpoint

607 Marr

Verdad o Consecuencias, Nuevo México(Méjico), 87901

Tel (505) 894-1340

Correo electrónico: ivan@zianet.com <<mailto:ivan@zianet.com>>

Para comentarios y sugerencias de edición por favor póngase en contacto con Mary Lou McNatt
<<mailto:mmcnatt@regis.edu>>