

اندیشیدن به آینده

راهنمای جامع آینده‌نگری

آدنی هاینز

پیتر بیتس

ترجمه

امیرحسین جنگی

Hines, Andy

هاینز، اندی، ۱۹۶۲ - م - راهنمای جامع آینده‌نگری / اندی هاینز، پیتر بیشاپ؛ ترجمه امیرحسین جنگی. - تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی، ۱۳۹۹.
۴۲۸ ص.: جدول. - (فرهنگ و مدیریت؛ ۱۷۲)

ISBN: 978-964-379-496-5

فهرست‌نویسی براساس اطلاعات فیبا.
Thinking about the future: guidelines for strategic foresight, 2006
عنوان اصلی:
عنوان: راهنمای جامع آینده‌نگری
۱. برنامه‌ریزی راهبردی. ۲. برنامه‌ریزی سازمانی. الف. بیشاپ، پیتر جیسن، ۱۹۵۰ - م. ب. جنگی، امیرحسین، ۱۳۵۵ - ، مترجم. ج. دفتر پژوهشهای فرهنگی. د. عنوان.
HD ۳۰ / ۲۸ ۶۵۸/۴۰۱۲
کتابخانه ملی ایران

۶۰۳۶۰۹۳

ISBN:978-964-379-496-5

شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۳۷۹-۴۹۶-۵

• اندیشیدن به آینده

راهنمای جامع آینده‌نگری

• اندی هاینز و پیتر بیشاپ

ترجمه امیرحسین جنگی

• Thinking about the Future

Guidelines for Strategic Foresight

• Andy Hines and Peter Bishop

• Translated by Amir Hosein Jongi

• ویراستار: نرگس مرآت

• طراح جلد: ثریا شریعتی

• شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه • چاپ اول: ۱۳۹۹

همه حقوق محفوظ است. هرگونه تقلید و استفاده از این اثر به هر شکل بلامرغ مجاز نیست.
دفتر پژوهشهای فرهنگی ممنوع است.



دفتر پژوهشهای فرهنگی

مراکز اصلی پخش و فروش:

• دفتر و فروشگاه مرکزی: تهران، خیابان کریم خان زند، خیابان ایرانشهر شمالی، کوچه باقری قصرالدشتی،

صندوق پستی: ۱۵۸۷۵-۴۶۹۱

دورنگار: ۸۸۳۰۲۴۸۵

شماره ۵. کدپستی: ۱۵۸۴۷۴۷۹۱۳

تلفن: ۸۸۲۱۳۶۴

تلفن‌های فروش: ۸۸۴۹۴۶۱، ۰۹۳۵۲۴۷۹۸۴۷

فروش الکترونیک: www.iranculturalstudies.com

پست الکترونیک: lahze1386@gmail.com

• پخش مرکزی: تهران، میدان انقلاب، خیابان ۱۲ فروردین، نبش خیابان شهید وحید نظری، شماره ۲۵۵.

دورنگار: ۶۶۹۵۰۱۴۶

تلفن: ۰۹۱۲۲۱۷۷۶۴۷، ۶۶۴۱۷۵۳۲

فهرست مطالب

۱۵	مقدمه ویرایش نخست
۱۹	مقدمه ویرایش دوم
۲۱	رهنمود نویسان
۲۵	پیشگفتار
۲۶	چگونگی سازمان‌دهی مطالب کتاب
۲۷	قالب کتاب
۲۸	مدیران و تحلیل‌گران چطور می‌توانند از این کتاب استفاده کنند
۲۹	اساتید و آموزش‌دهندگان چطور می‌توانند از این کتاب استفاده کنند
۳۱	فصل ۱۰. چارچوب‌بندی
۳۱	۱۰-۱. چارچوب‌بندی
۳۴	۱۰-۱-۱. تنظیم رویکرد
۳۴	۱۰-۱-۱-۱. انتظارات مثبتی از آینده داشته باشید
۳۶	۱۰-۱-۱-۲. به تعصباتِ کورِ خود آگاه باشید
۴۰	۱۰-۱-۱-۳. مراقب باشید که خودفریبی و بلندپروازی‌های واهی مانع آینده‌نگری استراتژیک نشود
۴۳	۱۰-۱-۴. از کاراییِ کلِ مغز بهره بگیرید
۴۵	۱۰-۱-۵. علاوه بر تفکر خطی، به استقبال پیچیدگی‌ها هم بروید

- ۱-۱-۶. حواستان باشد که تغییرات مختلف با سرعت‌های مختلفی روی می‌دهند و در زمان‌های مختلف، تأثیرات مختلفی به‌جای می‌گذارند
- ۲-۱. مخاطب را بشناسید
- ۱-۲-۱. هرچه پیش‌تر دربارهٔ سازمان پیاموزید
- ۲-۲-۱. بفهمید که سازمان به دنبال چیست و چه چیزی خواب آدم‌هایش را آشفته می‌کند
- ۳-۲-۱. سعی نکنید از کارفرما، آینده‌پژوه حرفه‌ای بسازید
- ۳-۱. اصرار و اهداف را درک کنید
- ۳-۱. آینده را جست‌وجو کنید تا راه تغییر حال را بیابید
- ۲-۳-۱. راه پیدا کنید که مدل ذهنی تصمیم‌گیران بهتر شود
- ۳-۳-۱. آشفتگی به‌هرمداری را به تعادل برسانید
- ۴-۳-۱. مراقب باشید که مسئله‌ای که مطرح می‌شود واقعاً همان مسئله‌ای باشد که باید حل شود
- ۴-۱. هدف‌گذاری کنید
- ۱-۴-۱. اهداف را طوری تعیین کنید که قابل سنجش باشند
- ۲-۴-۱. روی نتایج تمرکز کنید، نه در مورداهای موردانتظار
- ۳-۴-۱. روی افق‌های زمانی مختلف کار کنید
- ۴-۴-۱. «بیرون و بعد» را با «درون و حال» پیاموزید
- ۵-۱. تیم را انتخاب کنید
- ۱-۵-۱. بفهمید که آینده‌نگری استراتژیک یک ورزش تیمی است
- ۲-۵-۱. برنامه آینده‌نگری استراتژیک را تا جای ممکن درگیرکننده و تعاملی بسازید
- ۳-۵-۱. مخالفان را هم وارد کار کنید
- ۶-۱. محیط کاری استراتژیک ایجاد کنید
- ۱-۶-۱. فضایی برای پذیرایی از تفکر آزاد و بی‌پروا فراهم کنید
- ۲-۶-۱. آزمایش کردن و ساختن نمونه اولیه را تشویق کنید

فصل ۲. رصد

۲-۰. رصد

۱-۲. نقشه سیستم را بکشید

۱-۱-۲. نگرش جهانی داشته باشید

- ۱۰۱ ۲-۱-۲. نقشه سیستم موردنظر را ترسیم کنید
- ۱۰۵ ۳-۱-۲. یک نگرش یکپارچه به موضوع داشته باشید
- ۱۰۸ ۴-۱-۲. برنامه تحلیل ذی‌نفعان را اجرا کنید
- ۱۱۱ ۲-۲. تاریخچه را مطالعه کنید
- ۱۱۱ ۱-۲-۲. اول، به پشت سر نگاه کنید
- ۱۱۳ ۲-۲-۲. چرخ را دوباره اختراع نکنید
- ۱۱۵ ۳-۲-۲. مراقب سرمستی ناشی از موفقیت‌های گذشته باشید
- ۱۱۸ ۳-۲. محاذ پیرامون را رصد کنید
- ۱۱۸ ۲-۱. محیط پیرامون را رصد کنید که بفهمید چارچوب‌های زیربنایی چگونه
- ۱۲۲ ۲-۳-۲. دانسته‌های مربوط به درون و بیرون سازمان را یکپارچه کنید
- ۱۲۵ ۳-۳-۲. موضوعات «ریز» و «کسل‌کننده» را بررسی کنید
- ۱۲۷ ۴-۳-۲. اصرار نکنید که از طریق پژوهش موفق شوید؛ همه داده‌ها وجود ندارند
- ۱۳۰ ۴-۲. خودی و غیرخودی را سرکوب کنید
- ۱۳۰ ۱-۴-۲. با «افراد صاحب پیش» مشورت کنید
- ۱۳۳ ۲-۴-۲. با منابع، افراد و جاهای غیرمعمول مشورت کنید؛ شامل طردشدگان، معترضان و مسئله‌سازان
- ۱۳۵ ۳-۴-۲. کارگاه‌هایی طراحی کنید که یادگیری ضرورت جمعی تجربه شود
- ۱۳۹ فصل ۳. پیش‌بینی
- ۱۳۹ ۳-۰. پیش‌بینی
- ۱۴۲ ۱-۳. نیروهای تأثیرگذار و بلا تکلیف را تشخیص دهید
- ۱۴۲ ۱-۱-۳. پیشران‌های زیرسطحی را پیدا کنید
- ۱۴۵ ۲-۱-۳. تغییرات را لایه‌لایه در نظر بگیرید تا بتوانید به عمق رفته، جنس و سطح هر تغییر را بفهمید
- ۱۴۹ ۳-۱-۳. تحولات بنیادی را که می‌توان با آنها روال عادی امور را تغییر داد، بررسی کنید
- ۱۵۲ ۴-۱-۳. ببینید خط سیر تغییرات کجا با هم برخورد می‌کنند
- ۱۵۵ ۵-۱-۳. به دنبال نقاط عطف باشید
- ۱۵۹ ۶-۱-۳. فرایند تصمیم‌گیری را با کاهش عدم قطعیت بهبود دهید
- ۱۶۲ ۲-۳. ابزار(های) پیش‌بینی را انتخاب کنید

- ۱۶۲ ۱-۲-۳. رویکرد و ابزار(های) مناسبی را به کار گیرید
- ۱۶۵ ۲-۲-۳. حداقل یک روش رسمی و شناخته شده را در کارتان دنبال کنید
- ۱۶۸ ۳-۲-۳. روش ها و مدل های موجود را با شرایط موجود وفق دهید
- ۱۷۱ ۴-۲-۳. برای ترسیم افق وسیع تری از آینده های ممکن فنون متنوعی را با هم تلفیق کنید
- ۱۷۳ ۳-۳. واگرایی: تولید ایده
- ۱۷۳ ۱-۳-۳. با نگرش ها و ابزارهای خلاقانه خط فکر جدید برانگیزید
- ۱۷۶ ۲-۳-۳. از صوفان فکری گذر کنید
- ۱۷۹ ۳-۳-۳. رویکردهای اثبات شده افراد خلاق را با زمینه های کاربردی جدید وفق دهید
- ۱۸۲ ۴-۳-۳. فرض کنید هرچه از آن مطمئن هستید ... اشتباه است
- ۱۸۵ ۵-۳-۳. ایده های ناخوشایند بیابید
- ۱۸۸ ۶-۳-۳. انضباط و تلاوت را با هم تلفیق کنید
- ۱۹۰ ۷-۳-۳. عناصر تحلیلی و احساسی را در هم بیامیزید تا گفت وگوهای استراتژیک به راه بیندازید
- ۱۹۳ ۸-۳-۳. آینده را به تجربه از ما حواس تبدیل کنید: از حواس مختلف برای این تجربه استفاده کنید
- ۱۹۶ ۹-۳-۳. وقتی به بن بست رسیدید، کنارش بگذارید و بخواهید
- ۱۹۸ ۱۰-۳-۳. از جمع بندی زودرس ایده ها اجتناب کنید
- ۲۰۰ ۴-۳. هم گرایی: اولویت بندی ایده ها
- ۲۰۰ ۱-۴-۳. هر کدام از مبانی مشترک را شناسایی و اولویت بندی کنید
- ۲۰۳ ۲-۴-۳. «واقع گرایی» را با نگرش انتقادی به تعادل برسانید
- ۲۰۵ ۳-۴-۳. روندها را به دیده تردید بنگرید
- ۲۰۸ ۵-۳. به دیگر حالت های ممکن بیندیشید
- ۲۰۸ ۱-۵-۳. در جریان باشید که پیش بینی های مبتنی بر تداوم گذشته، تقریباً همیشه اشتباه هستند
- ۲۱۱ ۲-۵-۳. آینده های ممکن را کشف و اختراع کنید
- ۲۱۴ ۳-۵-۳. حالت های ممکن، باورپذیر، محتمل، و مطلوب را طرح کنید
- ۲۱۷ ۴-۵-۳. روی موقعیت های غافل گیرکننده ای انگشت بگذارید که ممکن است روی دهند
- ۲۲۰ ۵-۵-۳. تفاوت های آینده با حال را توصیف کنید

۲۲۳	۷-۵-۳. از آینده به سمت گذشته برگردید تا ببینید یک سناریوی عجیب چگونه ممکن است به واقعیت پیوندد
۲۲۷	۷-۵-۳. آینده را به بازی بگیرید: کشف کنید چگونه ممکن است قواعد بازی عوض شوند
۲۳۰	۸-۵-۳. کیفیت و انسجام سناریوهای آینده را واریسی کنید
۲۳۳	۹-۵-۳. سناریوهای آینده را با داده‌های آماری حمایت کنید
۲۳۷	فصل ۴. ترسیم دورنما
۲۳۷	۴-۱-۴. ترسیم دورنما
۲۳۸	۴-۱-۱. پیامدهای کار با مشخص کنید
۲۳۸	۴-۱-۱. از سناریوهای ممکن آینده نه به عنوان جواب نهایی، بلکه برای بیرون کشیدن سوالات مهم استفاده کنید
۲۴۱	۴-۱-۲. به پیامدهای مربوط به دو سوم هم توجه کنید
۲۴۴	۴-۱-۳. به پیامدهای بلند مدت تر و ناخواسته بیندیشید
۲۴۷	۴-۲. مفروضات را تخطئه کنید
۲۴۷	۴-۲-۱. مفروضات را پیدا و تشریح کنید
۲۵۰	۴-۲-۲. باورهای رایج را به چالش بکشید
۲۵۳	۴-۲-۳. هیچ چیز را فرض نگیرید؛ همه چیز را زیر سؤال ببرید
۲۵۷	۴-۲-۴. تابوهایی را که مثل بختک روی سازمان افتاده است، سبایی و تارومار کنید
۲۶۰	۴-۲-۵. صحت مفروضات را در مقابل هم بیازمایید
۲۶۳	۴-۳. به دور دست‌ها بیندیشید
۲۶۳	۴-۳-۱. دورنمایی استراتژیک تدوین کنید
۲۶۶	۴-۳-۲. دورنمای استراتژیک را روی محور زمان قرار دهید
۲۶۸	۴-۳-۳. اهداف استراتژیک را به عنوان حرکت کشتی تعیین کنید
۲۷۱	۴-۳-۴. به چیزی دست می‌یابید که فکرتان را مشغول کرده است؛ از نیروی مثبت‌اندیشی بهره بگیرید
۲۷۴	۴-۳-۵. قانون داتور یادتان باشد: هر حرف ارزنده‌ای درباره آینده، حتماً به نظر مسخره می‌آید
۲۷۷	۴-۳-۶. از خود پرسید «چه می‌شود اگر...؟»
۲۷۹	۴-۳-۷. آینده در حال ظهور را حس کرده و به تحققش کمک کنید

فصل ۵. برنامه‌ریزی

۵-۰. برنامه‌ریزی

۵-۱. استراتژیک فکر کنید

۵-۱-۱. بگذارید سازمان شکوفا شود

۵-۱-۲. ابعاد اجتماعی - فرهنگی را محور کار قرار دهید

۵-۱-۳. تدوین استراتژی یعنی تحریک سازمان به گفت‌وگوی استراتژیک

۵-۱-۴. بفهمید که چه چیزی را باید عوض کرد و به چه چیزی نباید دست زد

۵-۱-۵. با شناسایی دوره‌های سرنوشت‌ساز، دامنه‌های گزینه‌های استراتژیک را

تعیین کنید

۵-۲. گزینه‌های استراتژیک را تدوین کنید

۵-۲-۱. توصیه‌های استراتژیک را با توجه به علائم متمایز سازمان تنظیم کنید

۵-۲-۲. استراتژی پیشنهادی را از ابعاد چندگانه ارزیابی کنید

۵-۲-۳. در میان استراتژی‌های پیشنهادی، «خط قرمز»ها، «محتمل‌ترین»ها، و

«بهترین»ها را سم‌بگ‌حانی

۵-۲-۴. برای اتفاقات غیرمترقبه، برنامه‌های اقتضایی داشته باشید

فصل ۶. اقدام

۶-۰. اقدام

۶-۱. درباره نتایج گفت‌وگو کنید

۶-۱-۱. نتایج را با این هدف که قابل گفت‌وگو باشند، عراسی کنید

۶-۱-۲. پیام نهایی را مطابق با سبک فکری مخاطب تنظیم کنید

۶-۱-۳. گزینه‌های گوناگونی را در اختیار ذی‌نفعان و تصمیم‌گیران بگذارید تا

بیش‌تر خریدار باشند

۶-۱-۴. تکان‌دهنده برخورد کنید

۶-۱-۵. تجربه‌ها را تجزیه کنید: اجزای خوب را حفظ و اجزای بد را درک کنید

۶-۱-۶. تجربه‌ها، اندیشه‌ها، و تعبیرهای جدیدی را برای فهم تغییرات

به کار بگیرید

۶-۲. زمان‌بندی اجرایی تدوین کنید

۶-۲-۱. حس بحران ایجاد کنید

۶-۲-۲. با تکیه بر امور فعلی سازمان اقدامات را شروع کنید

- ۳۳۹ ۳-۲-۶. هدف‌تان از برنامه آینده‌نگری، کمک به تصمیمات بهتر باشد
- ۳۴۲ ۴-۲-۶. بدون دراختیار داشتن تمام داده‌های مطلوب، تصمیم بگیرید
- ۵-۲-۶. در مقاطعی از مسیر آینده مطلوب، اهداف دست‌یافتنی تعریف کنید
- ۳۴۵ تا بتوانید از پیشرفت‌های کوچک قدردانی کنید
- ۳۴۸ ۶-۲-۶. از سرمایه‌گذاری روی حداقل یک ایده دور از ذهن، حمایت کنید
- ۳۵۰ ۳-۳-۶. سیستم تجسس ایجاد کنید
- ۱-۳-۶. برای پیشبرد آینده‌نگری استراتژیک، یک سیستم تجسس اطلاعات ایجاد
- ۳۵۰ ۴-۳-۶. آن را به فرایند برنامه‌ریزی متصل کنید
- ۳۵۴ ۱-۳-۶. یک سیستم هشداردهنده حساس بسازید تا علائم خفیف ردیابی شوند
- ۳۵۷ ۲-۳-۶. منشأ آشفته‌گی‌های سیستم را پیدا کنید
- ۳۶۰ ۴-۳-۶. نشان‌هایی را جست‌وجو کنید که از بحرانی پیش رو حکایت می‌کنند
- ۳۶۴ ۵-۳-۶. شاخص‌هایی را انتخاب کنید که به راحتی قابل فهم و قابل گردآوری باشند
- ۳۶۷ ۴-۶. تفکر استراتژیک را نهاده‌ایند
- ۳۶۷ ۱-۴-۶. یک چارچوب نرمی را انتخاب، طراحی و تشریح کنید
- ۳۷۰ ۲-۴-۶. برای هماهنگی با آینده، یک ضابطه آهنگ راه بیندازید
- ۳۷۳ ۳-۴-۶. برنامه‌های آینده‌نگری استراتژیک، پیوسته تکرار کنید
- ۳۷۶ ۴-۴-۶. برای نهادینه کردن آینده‌نگری استراتژیک برنامه‌های آموزشی طراحی کنید
- ۵-۴-۶. پافشاری کنید که یادگیری سازمانی به روشی دیگر در اوضاع
- ۳۷۹ پیچیده و غیرقابل پیش‌بینی است
- ۳۸۳ ۶-۴-۶. نگاه افراد را به سمتی ببرید که پذیرای تغییر است
- ۳۸۷ فصل ۷. پیاده‌سازی الگوی شش مرحله‌ای: روش الگوی آینده‌نگری
- ۳۸۷ ۰-۷. پیاده‌سازی الگوی شش مرحله‌ای: روش الگوی آینده‌نگری
- ۳۹۱ ۱-۷. تشریح دامنه (چارچوب‌بندی)
- ۳۹۱ ۱-۱-۷. تعریف دامنه
- ۳۹۲ ۲-۱-۷. دامنه جغرافیایی
- ۳۹۳ ۳-۱-۷. گستره زمانی
- ۳۹۳ ۴-۱-۷. نقشه دامنه
- ۳۹۵ ۵-۱-۷. موضوع(های) کلیدی یا پرسش(های) کلیدی
- ۳۹۵ ۲-۷. ارزیابی وضعیت موجود (رصد)

- ۳۹۶ ۱-۲-۷. دانسته‌های مربوط به شرایط فعلی
- ۳۹۶ ۲-۲-۷. ذی‌نفعان
- ۳۹۷ ۳-۲-۷. تاریخچه
- ۳۹۷ ۴-۲-۷. رصد اتفاقات مهم
- ۳۹۹ ۳-۷. آینده پایه و آینده‌های دیگرگونه (پیش‌بینی)
- ۴۰۰ ۱-۳-۷. آینده پایه
- ۴۰۵ ۲-۳-۷. آینده‌های دیگرگونه
- ۴۰۹ ۴-۷. آینده مطارب و تحلیل پیامدها (ترسیم دورنما)
- ۴۱۰ ۱-۴-۷. آینده مطلوب
- ۴۱۲ ۲-۴-۷. تحلیل پیامدها
- ۴۱۷ ۵-۷. گزینه‌ها مسائلی فرصت‌ها (برنامه‌ریزی)
- ۴۱۹ ۱-۵-۷. اولویت‌بندی موضوعات یا فرصت‌ها
- ۴۲۱ ۲-۵-۷. مسائل یا فرصت‌ها را گزینش کنید
- ۴۲۲ ۳-۵-۷. سخنرانی‌های آسانسوری یا یادداشت کنید
- ۴۲۳ ۶-۷. شاخص‌های وضعیت (ارزاسم)

جمع‌بندی

واپسین سخن

۴۲۵

۴۲۶

| مقدمه ویرایش نخست |

جای بسی خوشبختی است کتابی را تقدیم حضور کنم که مجموعه‌ای این‌چنین غنی از رهنمودها را، رجعت ارتقای آینده‌نگری استراتژیک دربرمی‌گیرد. این اقبالی است که نصیب کم‌تر کسی می‌شود. مدت‌ها بود که کمبود چنین مجموعه‌ای احساس می‌شد. سال‌ها پیش، وقتی مؤسسه آینده‌نگری استراتژیایی (AFI)^۱ راه می‌انداختم، به دنبال یک تعریف مناسب برای آینده‌نگری استراتژیک بردم. یکی از تعاریف خوب این بود:

آینده‌نگری استراتژیک توانایی خلق و نگهداری گستره وسیعی از دیدگاه‌های عمیق نسبت به آینده و هم‌چنین توانایی به کار بستن ظرف‌اندیشی‌های حاصل از کنار هم گذاشتن این دیدگاه‌ها به طریقی است که برای سازمان ارزش بیافریند؛ مثلاً از طریق ردیابی ناهنجاری‌های پیش‌رو و تدوین سیاست‌ها و استراتژی‌های مناسب در مقابلشان؛ تا بتوان به بازارهای جدید، محصولات جدید، یا خدمات جدید دست یافت.^۲

این تعریف البته بی‌نقص هم نیست و در آن از آینده‌نگری اجتماعی که پس از آن دوران بسیار به آن توجه شد، یاد نمی‌شود. آن‌چنان که شاهد شده‌ام اگر به آینده‌نگری اجتماعی خوب توجه شود، می‌تواند از حرف‌های سطحی دربارهٔ ارتباط برقرار رفته و مبانی قدرت‌بخشی برای جوامع بشری ایجاد کند. موضوع دیگری که در آن رسیده درگیرش بودیم این بود که چطور به دانش حرفه‌ای متنوع در جاهای مختلف جهان دسترسی پیدا کرده و جوهرهٔ آنها را طوری تلخیص کنیم که بتواند برای طیف وسیعی از دانشجویانمان، و همین‌طور برای دیگر مخاطبان در عرصهٔ آینده‌نگری، کاربردی باشد. به این هدف سال‌ها توجه می‌شد تا این‌که بالاخره اندی هاینز^۲ و پیتر بیشاپ^۳ توانستند محققش کنند. دلایل دیگری هم دارم که این قدر از تقدیم این کتاب احساس خوشبختی کنم. اول این‌که

1. Australian Foresight Institute (AFI)

2. Andy Hines

3. Peter Bishop

کتاب پیش رو پاسخ خوبی است به چالشی که در سال ۱۹۹۹ در مقاله‌ای با عنوان «استانداردهای حرفه‌ای در آینده‌پژوهی»^۱ در مجله فیوجرز^۲ مطرح کرده بودم.^(۳) در آن نوشته با مرور کارهای نخستین آینده‌پژوهانی مانند النورا ماسینی^۴، یزکل درور^۵، و وندل بل^۶ سعی داشتم چارچوبی جامع تدوین کنم که موضوعات مختلف آینده‌نگری را دربرگیرد. اما این نوشته از توصیه‌های عمل‌گرایانه مفصلی که در این کتاب به‌خوبی ارائه شده است، محروم مانده بود.

دومین نکته افتخارآمیز این کتاب آن است که نویسندگانش توانسته‌اند بهترین تفکرات کاربردی را دست‌چین کرده و، اگر نگوئیم اولین، حداقل یکی از اولین متن‌ها در زمینه آینده‌پژوهی است که فارغ از گرایش‌های مختلف می‌توان آن را «فراگروهی» و «جهان‌شمول» به‌شمار آورد. ویژگی منحصربه‌فرد این کتاب آن است که به‌نرمی از فراز شکاف‌های بی‌فایده میان پارادایم‌های ساده و منفصل رشته آینده‌پژوهی می‌گذرد تا از محضر تک‌تک کسانی که حرفی برای گفتن دارند، به تمامی بهره‌بردار. سوم، این‌که تمام این کارها در این کتاب به‌نحوی انجام شده است که هم نگرش انتقادی و هم نگرش یکپارچه، در سراسر آن، توأمان رعایت شده است. این ویژگی، به‌خودی‌خود یک موفقیت درخشان محسوب می‌شود. نگرشی که هم انتقادی و هم یکپارچه باشد «فردگرایی درونی» و «جمع‌گرایی درونی» را به مجموعه رهنمودها به‌طور کل و به‌تک‌تک آن‌ها به‌صورت منفرد، می‌افزاید تا هر کدام در جایگاه خود ارزش خاصی داشته باشد. تحقق این ارزش‌ها تا پیش از انتشار این کتاب کم‌تر دیده شده بود. فعالان عرصه آینده‌پژوهی تا پیش از این نتوانسته بودند یک‌صد به ارزش این دو ویژگی اعتراف کنند.

چهارم، این‌که کتاب پیش رو، به دغدغه‌های فعالان آینده‌پژوهی به شیوه‌ای قابل‌فهم و ساده پاسخ می‌دهد. فکر می‌کنم تقریباً همه کسانی که به‌طور عمده دستی در آینده‌پژوهی دارند دوست داشته باشند این کتاب را به‌طور کامل و با تمام حرئیات بخوانند و پس از اتمام مطالعه، بارها و بارها به نکات کلیدی آن مراجعه کنند. حتی کسانی که به‌سادگی از آن گذشته و تصور می‌کنند جعبه‌ابزار خودشان کامل‌تر از آن است، به‌مرور درخواهند یافت که نقص‌هایشان چطور با نکات ذکرشده در این کتاب برطرف می‌شود. به‌عبارت دیگر، این کتاب کمک خواهد کرد که به سطح متعالی‌تری از قابلیت‌های کاربردی برسیم.

آخرین شاهکار این کتاب به آن مربوط می‌شود که خوانش راحتی دارد. در مقایسه با پروژه‌هایی از این دست، کم‌تر به مواردی برخورد می‌کنیم که نشانی از ویرایش بیش‌ازحد،

1. Professional Standards in Futures Work

2. Futures magazine

3. Eleonora Masini

4. Yehezkel Dror

5. Wendell Bell

حذف مطلب، یا انقطاع موضوعی داشته باشند. در مجموع جا دارد از اندی هاینز و پیتز بیشاپ که برای این هدف ارزشمند این قدر وقت گذاشته و تلاش کرده‌اند، کمال تشکر را داشته باشم. این کتاب قطعاً برای تمام دست‌اندرکاران آینده‌پژوهی در هر کجای دنیا واجد ارزش‌های بزرگ و پایداری است و کمک خواهد کرد که به سمت آینده‌ای گام برداریم که در آن شاهد حرکت‌های قوی در تمام سازمان‌ها، و نه صرفاً در معدودی از آنها، باشیم؛ حرکت‌هایی از آن دست که کتاب حاضر رهنمون می‌شود. این همان آینده‌ای است که آینده‌پژوهان را حسابی به تکاپو انداخته و با وجود تنگنای روزافزون جهان، افق‌های جدیدی را پیش رویشان می‌گستراند.

ریچارد ای. اسلاتر^۱

مؤسسه بین‌المللی آینده‌نگری، بریزبن^۲، استرالیا، فوریه ۲۰۰۶

یادداشت‌ها

1. Australian Foresight Institute, publicity flyer, Melbourne, December 1999.
2. Slaughter, R. Professional Standards in Futures Work, *Futures*, 31, 1999, 835-51. Revised and updated as chapter 3 of Slaughter, R. (2004). *Futures beyond Dystopia: Creating Social Foresight*. London: Routledge.