



ISOD
INTEGRAL SCHOOL OF
ORGANIZATION DEVELOPMENT

2. GODINA

VOĐENJE TRANSFORMACIJA

Kako voditi transformacije ljudi i organizacija

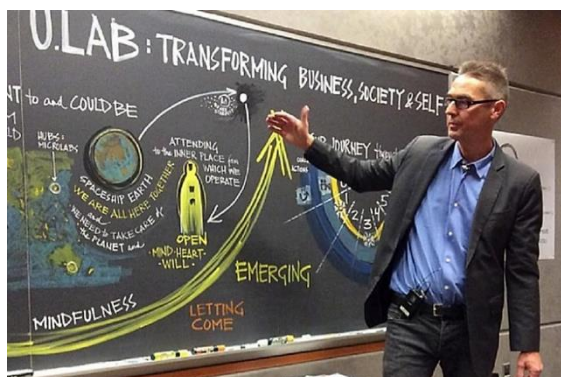


Teorija, praksa i detaljne upute o
vođenju iz **nadolazeće budućnosti**

Sadržaj

Presencing Institute i ISOD Hub.....	3
Uvod u program 2. godine.....	4
Kako shvaćamo prirodu promjene.....	4
O programu.....	6
Konceptualni okvir programa.....	9
Kurikulum programa.....	11
Sažetak.....	11
Modul 1: Orijentacijski modul.....	12
Modul 2 i 3: Razvoj otvorenog uma.....	12
Modul 4 i 5: Razvoj otvorenog srca.....	12
Modul 6 i 7: Razvoj otvorene volje.....	13
Modul 8 i 9: Razvoj prisustva.....	13
Modul 10 i 11: Kristalizacija i izrada prototipa.....	13
Modul 12: Put ispred nas.....	13
Prijave, školarina i datumi.....	14

Presencing Institute i ISOD Hub



Otto C. Scharmer, Ph.D.
Suosnivač Instituta
Viši predavač na
MIT Sloan School of Management

Presencing Institute osnovan je 2006. godine od strane Otta Scharmera, višeg predavača na Massachusetts Institute of Technology Sloan School of Management (poslovna škola Sveučilišta MIT) i njegovih kolega. Cilj osnivanja Instituta bio je stvaranje akcijsko-istraživačke platforme na stjecištu znanosti, svijesti i duboke društvene i organizacijske promjene.

Tijekom protekla dva desetljeća, tim koji danas čini vodstvo Instituta, razvio je **Teoriju U** kao konceptualni okvir za provođenje promjena, vodio međusektorske inicijative za unapređenje vodstva, implementaciju promjena i inoviranje diljem svijeta, te stvorio platformu za inovacije. U suštini, Teorija U kaže sljedeće: kvaliteta rezultata koje stvaramo u bilo kojem društvenom sustavu, ovisi o kvaliteti svjesnosti, ili razine svijesti na kojoj sudionici sustava funkcioniraju.

Tijekom 2015. godine Presencing Institut prvi je puta lansirao **u.lab** – masovnu otvorenu online edukaciju (MOOC) dostupnu kroz MITx i edX. u.lab, koji funkcionira kao open-source edukacija iz osnova Teorije U, do danas je okupio više od 125.000 polaznika iz 192 zemlje. Kroz u.lab, svim tim ljudima dostupna su temeljna znanja i alati potrebni za pokretanje i provođenje transformacija.

Tema u.laba 1x je “Od naslućivanja promjena i prisustva, do stvaranja prototipova. Tema u.laba 2x je “Od prototipova do utjecaja na ekosustav”. Ta dva u.laba daju uvodni pregled (“introductory level”) iznimno bogatog i kompleksnog područja

upravljanja transformacijama. Kako su brojni ljudi željeli dublje istražiti i isprobati koncepte koje u.labovi obrađuju, počeli su se okupljati u samo-organizirajuće **hubove** - više od 1.200 zajednica sa 25.200 sudionika koje pokreću i provode promjene u svojim interesnim sferama i/ili produžuju i razmjenjuju svoje znanje kao praktičari. Tako su u.labovi ubrzo evoluirali u globalni ekosustav praktičara, projekata i hubova koji rade na omogućavanju pomaka prema svjesnijim, uključivijim i održivim pristupima izazovima našeg vremena.

Različiti hubovi posvećeni su različitim temama, na različitim razinama kompleksnosti – neki se bave podizanjem standarda osnovnoškolskog obrazovanja u svojoj lokalnoj zajednici, drugi klimatskim aktivizmom, treći promjenama koje fintech i kriptovalute donose financijskoj industriji, četvrti NEET populacijom (skupina nezaposlenih koji su „Not in Education, Employment, or Training“), razvojem liderstva kod mladih ljudi itd.

ISOD Hub dio je ove svjetske mreže hubova. On je zatvorenog tipa (samo za polaznike 2. godine ISOD programa “Vođenje transformacija”) i svrha mu je dubinski istražiti konceptualni okvir Teorije U, njene metode i alate, u kontekstu vođenja transformacija. Time je ISOD trenutno jedini program edukacije u kojem (nadovezujući se na sve što su usvojili tijekom 1. godine) polaznici mogu otključati riznicu znanja o vođenju transformacijskih promjenama na osobnoj, timskoj, organizacijskoj i civilizacijskoj razini.

Uvod u program 2. godine

U sve složenijem svijetu, u kojemu se pravila igre i okoliš neprestano i ubrzano mijenjaju, organizacije su prisiljene prilagođavati se jednakom dinamikom. Kako bi mogle odgovoriti na disruptivne trendove koje potiču tehnološke, političke, ekonomske, društvene i brojne druge inovacije i promjene, **organizacije su danas suočene s izazovom bez presedana u povijesti: kako se brzo i održivo transformirati?** Kako se rapidno mijenjati i razvijati, usklađivati poslovne modele, inovirati i plasirati ponudu, ulaziti u tržišta i izlaziti iz njih, spajati se, razdvajati, osnivati „spin-off“ kompanije, odgovarati na izazove konkurencije, restrukturirati lanac stvaranja vrijednosti, opskrbe ili pružanja usluge, redefinirati tržišta... i sve to na ekološki i ekonomski održiv te društveno odgovoran način?

*„Vođenje je sposobnost promjene unutarnjeg mjesta iz kojeg djelujemo“
- Otto C. Scharmer, Ph.D.*



Kako shvaćamo prirodu promjene

1950-ih tek se počelo sustavno promišljati o tome kakva je priroda organizacijske promjene. Artikulirani su prvi modeli i „recepti“ za provođenje jednostavnih promjena. Logika koja je prevladavala glasi: „imamo li dobru strategiju, uspjeh ćemo.“

1980-ih, uslijed globalizacije i zaoštavanja tržišne utakmice u svijetu, počelo se shvaćati da je organizacijska kultura u stanju i najbolju strategiju „pojesti za doručak“. Pažnja se posvećuje suptilnijim aspektima organizacijske dinamike koji bojkotiraju provedbu minuciozno razrađenih i skupocjenih strategija. Modeli upravljanja promjenama revidiraju se i dopunjuju postmodernističkim konceptima iz teorije kaosa, teorije kompleksnosti, pozitivne psihologije i ostalih disciplina.

Početkom 2000-tih, a posebno nakon svjetske ekonomske krize 2008. godine, počelo se shvaćati da ne postoji niti jedan pojedinačni lider koji se s tom složenošću samostalno može nositi. Svjedočimo raskrinkavanju i padu mita o liderstvu kao fenomenu koncentriranom u karizmatičnom pojedincu, ili eventualno skupini briljantnih talenata koji rukovode organizacijom. Postalo je kristalno jasno – **vođenje je sposobnost promjene unutarnjeg mjesta iz kojeg djelujemo, a organizacije su dugoročno onoliko uspješne, koliko su u stanju okupiti i razvijati ljude čije unutarnje mjesto djelovanja može odgovoriti na rastuće izazove svijeta.** Ove činjenice postali smo bolno svjesni nakon što smo suočeni s globalnim problemima: klimatskim, terorističkim, migracijskim, financijskim, političkim, vrijednosnim i brojnim drugim krizama koje nadilaze mogućnost da ih riješi pojedinačna nacionalna država ili blok nacija. Na makro razini, države upadaju u probleme. Na mezo razini, organizacije upadaju u probleme. Na mikro – pojedinci.

Organizacijama, kao i nacijama, potrebni su ljudi koji mogu nadići vlastite nedostatke, koji mogu i „stajati usred bojnog polja“ i istovremeno se uzdići iznad njega. Međutim, danas se to odnosi **ne samo na pojedince koji imaju formalne liderske uloge u organizacijama, nego na što veći broj zaposlenika i što veći dio organizacijske kulture.**

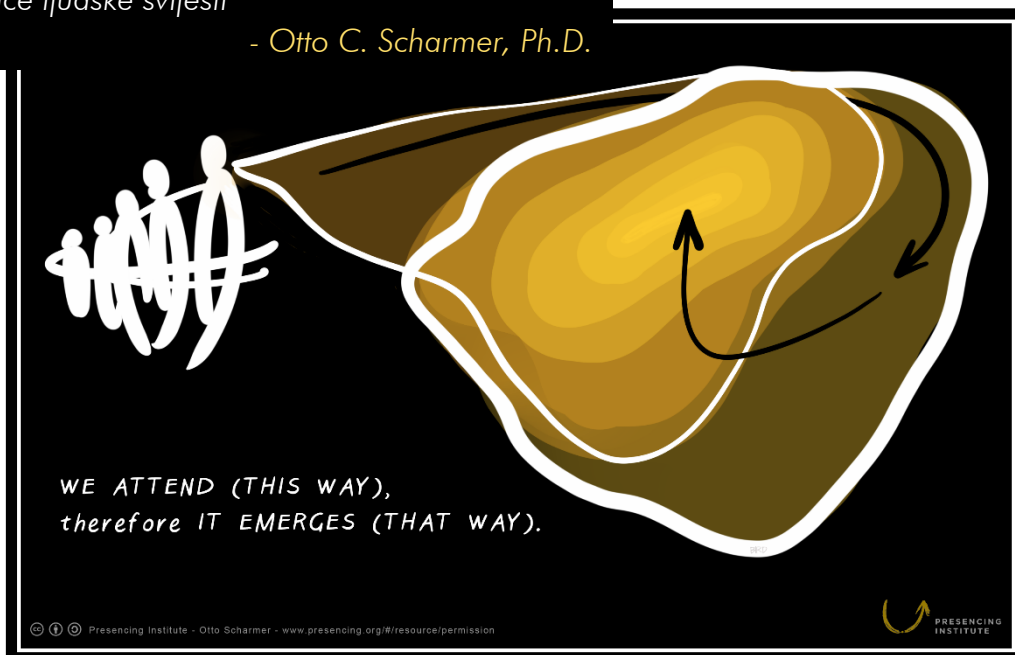
Drugim riječima; žele li organizacije opstati i biti uspješne, one danas *moraju* razvijati svoje ljude i podržavati ih u osobnim transformacijama. One

danas moraju graditi kulturu koja podržava kolektivni razvoj i transformacije. Kao što su se na prelasku iz industrijskog u informacijsko doba organizacije morale informatizirati, tako danas na prelasku iz informacijskog doba u doba koje još niti nema jednoznačan naziv (zovu ga doba znanja, imaginacije, povezanosti, konceptualno doba, digitalno doba...) **organizacije moraju postati razvojni centri.**

Međutim, tu dolazimo do problema: kako to činiti? Iznimno malo ljudi doista razumije u čemu je razlika između rasta i razvoja, što je to razvoj, kako se razvijaju ljudi i organizacije. Još je manje pojedinaca i organizacija koje razumiju **na koji način voditi individualne i organizacijske transformacije.**

„Teorija U je metoda mijenjanja sustava utemeljena na svjesnosti. Ona objedinjuje sistemsko razmišljanje, inoviranje i vođenje promjena - iz aspekta evoluirajuće ljudske svijesti“

- Otto C. Scharmer, Ph.D.



O programu

U prvoj godini ISOD programa, pod nazivom „Organizacijski razvoj i mentorstvo“ upoznawali smo se s *integralnim* načinom promatranja ljudi i organizacija.



Program 1. godine: Integralna teorija

Naučili smo razvoj promatrati kroz pet povezanih – ili *integriranih* – elemenata: kroz više *razina*, *linija*, *tipova*, *stanja* i *perspektiva*.

Dok smo u prvoj godini promatrali dio po dio slagalice (liniju po liniju, razinu, tip, stanje ili perspektivu), učeći termine i koncepte, tijekom druge godine, u programu pod nazivom „Vođenje transformacija“ nećemo se više baviti dijelovima, već cjelinom i njenim razvojnim *metodama*, tzv. *Integralnim metodološkim pluralizmom*.



Program 2. godine: Integralni metodološki pluralizam

Učit ćemo i vježbati gledati ekosustave – složene, međupovezane sustave. Još je daleke 1972. godine Gregory Bateson, predstavljajući svoju teoriju „ekologije uma“, ustvrdio kako, ukoliko želimo promijeniti naše okruženje, društvo i odnose, moramo promijeniti ne samo naše ponašanje, već i same naše misli – moramo „razmišljati o načinu na koji razmišljamo“. Ekologija uma temelji se na modelu svijesti, ili

„uma“ koji je nalik ekosustavu, pri čemu su naši svjetonazori, vrijednosti, misli i osjećaji poput flore i faune tog sustava. Kao biljke i životinje u opipljivom ekosustavu, plodovi uma podložni su evoluciji, izumiranju ili uspješnom razvoju. Želimo li konstruktivno oblikovati plodove uma koje proizvodi naše društvo, moramo početi sagledavati taj ekosustav kao cjelinu, etablirajući gledanje na svijet pogledom *integralnog uma*.

Druge je godina ISOD-a koncipirana tako da podržava razvoj tog, još uvijek iznimno rijetkog, pogleda na svijet. Ona je usmjerena i na to da nam pomogne izgraditi „integralno sebstvo“. Bill Adams i Robert Anderson to integralno sebstvo opisuju kao: „*ekologiju suprotnosti*, na isti način kao što je šuma ekologija. Šumska raznolikost omogućuje joj napredak. Ta raznolikost prepuna je napetih suprotnosti. Neke vrste unutar šume rastu, dok se druge simbiotski ili parazitski hrane tim rastom. Druge se goste mrtvim organizmima i probavljaju ih. Njihov izmet stvara hranjivu podlogu na kojoj će niknuti novi život. To je ekologija. Čine ju život i smrt u međuovisnom i vrlo žestokom postojanju. Međuovisnost suprotnosti u napetom odnosu upravo je ono što šumu čini toliko otpornom, zdravom i uspješnom. Integralni um također je ekologija suprotnosti – svjetlo i sjena, muško i žensko, prijatelj i neprijatelj. Upravo to ga čini toliko učinkovitim i moćnim. Da bi do izražaja došla puna snaga Integralnog sebstva, moramo prigrbiti tu unutarnju raznolikost.“

Za većinu ljudi danas stvarnost je sljedeća: složenost kojom su okruženi razvija se brže no što to njihov osobni i kolektivni razvoj može pratiti. Riječima Roberta Kegana, većini nas je *voda preko glave*, bili mi toga svjesni ili ne. Svijet koji smo kao civilizacija stvorili daje nam puno, no istovremeno od nas puno i traži zauzvrat. Uobičajeni način na koji danas razvijamo ljude, a posebno način na koji razvijamo lidere, daleko podbacuje u odnosu na ove potrebe suvremenog života, a kamo li one koje nam budućnost donosi.

Potrebni su nam i djelatnici i lideri veće učinkovitosti i integriteta, sposobnosti i zrelosti, hrabrosti i suosjećanja, kompetentnosti i karaktera, svjesnosti i mudrosti. I trebamo ih sada. Svijet je suočen s krizom liderstva, a naša kolektivna dobrobit, organizacijska i globalna, ovisi o našoj sposobnosti da ih razvijemo i to do one razine na kojoj će biti dorasli izazovima stvaranja prosperitetne budućnosti za sve.



„Glavni problemi u svijetu rezultat su razlike između načina na koji priroda djeluje i kako čovjek razmišlja.“

„Jedini izlaz je duhovna, intelektualna i emocionalna revolucija kojom ćemo, napokon, naučiti neposredno doživljavati povezanost čovjeka sa čovjekom, organizma s organizmom, uzroka s posljedicom.“

Gregory Bateson

Većina naših razvojnih pristupa je neadekvatna. Oni su epizodički, a ne sustavni; usmjereni su na pojedince, umjesto na pojedince i zajednicu; prečesto su površni, bez dubine potrebne za istinske pomake; i u pravilu su sponzorirani, a ne vođeni od strane glavnog menadžmenta i uprava. Svemu tome treba dodati i činjenicu da je *mainstream* područje razvoja lidera jedna nakupina nasumično nabacanih i nepovezanih teorija i istraživanja.

Međutim, dobra vijest je da integrirani, iskušani, mjerljivo dokazani i koherentni pristupi ipak postoje. Oni nisu široko popularni jer se ne mogu sažeti u jednodnevne ili dvodnevne treninge, *mind-hackove* ili 12-sekundne video isječke s „velikom idejom“; nisu atraktivni jer im fokus nije na zabavljanju polaznika, niti im je glavni cilj da ljudima neprestano bude ugodno. Ova vrsta razvoja odolijeva svakom konzumerističkom pokušaju svojeg pakiranja u neki oblik brze hrane. Transformacije su kompleksna stvar kojom je moguće ovladati samo jednako sofisticiranim pristupom. Prečice jednostavno ne postoje.

Potrebni su nam bolji lideri na svim razinama – žene i muškarci koji stvaraju napredne budućnosti,

zdrave kulture i kompetitivne organizacije; koji sa strpljenjem žongliraju s kratkoročnom profita–bilnošću i dugoročnom održivošću, neprestano ih održavajući u ravnoteži; koji razmišljaju globalno dok lokalno stvaraju bolji svijet.

Ovladavanje razvojnim konceptima, alatima i praksom koji do toga vode, strateški su prioritet, kompetitivna prednost i globalni imperativ.

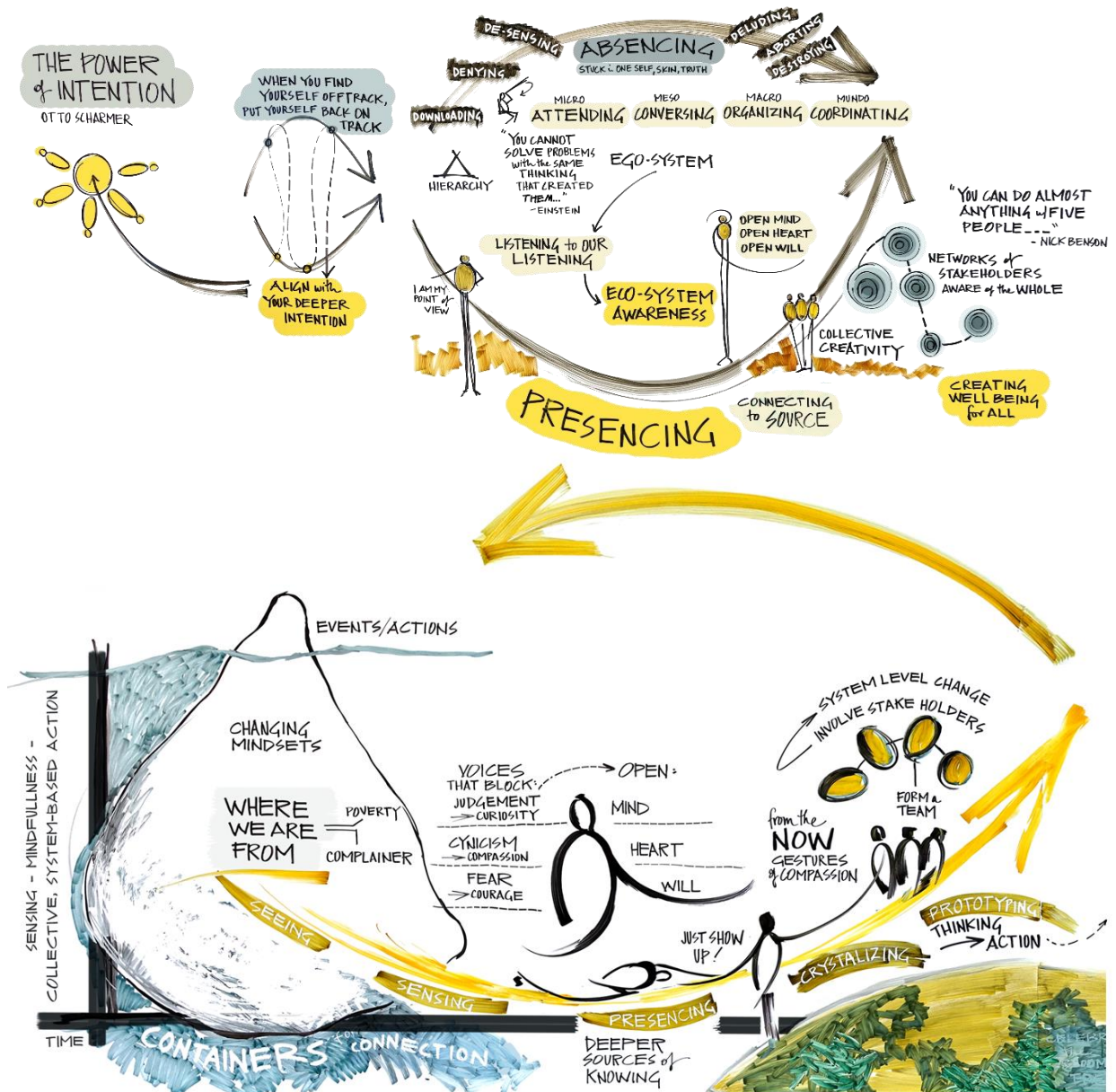
Posvećujući svoje vrijeme ovladavanju tom razinom razvoja, naučit ćete kako:

- Sustavno razvijati sebe i druge kroz svaku postaju na razvojnom putu,
- Pretvoriti svoje liderske sposobnosti u istaknutu prednost,
- Kultivirati lidere u svojoj organizaciji/okolini sa dokazanim pristupom,
- Udahnuti mudrost vođenja iz nastajuće budućnosti u svaki razgovor,

I još mnogo više...

„Čovjek sebe poznaje samo onoliko koliko poznaje svijet;
postaje svjestan sebe samo unutar svijeta,
i svjestan svijeta samo unutar sebe.
Svaki fenomen, kad se u njega udubimo, otvara u nama
novi put spoznaje.“

- Johann Wolfgang von Goethe



Konceptualni okvir programa

Većina pristupa razvoju koje danas možemo susresti utemeljena je na tzv. „**paradigmi deficitarnosti**“ – ideji da smo bića u razvoju, poput gradilišta na kojemu polako, kat po kat tijekom života niče zgrada. U tom fundamentalnom uvjerenju sadržana je suptilna pretpostavka kako nam nešto nedostaje da bismo mogli postati cijeli. Doživljavamo li sebe kao gradilište na kojem su „radovi u tijeku“ a konačna slika je nepoznanica, doživljavamo se nepotpunima, nedovršenima, neadekvatnima i neuklopljenima, ukratko - nikada dovoljno dobrima.

Poneki pristup razvoju nastoji promovirati drugačiju ideju, tzv. „**paradigmu izvrsnosti**“, prema kojoj svatko od nas „ima sve resurse koji su mu potrebni“, ili se svatko treba „fokusrati na svoje jake strane“, u kojoj sam „ja ok i ti ok“ i sl. Ova razvojna paradigma, iznikla kao odgovor na problem prethodne i popularizirana u valu pozitivne psihologije i new-agea, paradoksalno ima veći destruktivni potencijal od one koju nastoji zamijeniti. Kao u crtiću Wrack-it-Ralph, ona na skroviti način kaže: „Ja sam loš, i to je dobro. Nikada neću biti dobar, i to nije loše. Od svih mogućih izbora – najradije ću biti ja.“ (eng. *I'm bad, and that's good. I will never be good, and that's not bad. There's no one I'd rather be than me.*). Ovaj pristup se često naziva „krečenjem“ (eng. *whitewashing*), jer preko prljavštine samo nanosimo bijeli premaz – drugim riječima, preko starih obrazaca samo stavljamo nove maske i glumimo rješenja.

Treći pristup kaže: **Mi, svjesna bića, već smo i oduvijek cijeli, iako nismo cjeloviti.** Prosjak koji sjedi kraj puta na škrinji s blagom nije bogat ako ne zna da sjedi na škrinji s blagom. On je možda cijeli život bogataš, no kako njegovo neznanje prekriva tu činjenicu, može se dogoditi da proživi život i umre – kao prosjak. Nadalje, kad bi i spoznao da sjedi na blagu, to ga opet ne bi istog trena učinilo bogatim – on to blago, taj potencijal, mora znati staviti u neku funkciju boljeg života. Ukoliko to ne zna, opet može završiti kao prosjak – poput mnogih koji se obogate igrajući igre na sreću samo da bi nakon godinu-dvije ponovno bili tamo odakle su krenuli. Neznanje o vlastitoj prirodi je to koje nas čini siromasima.

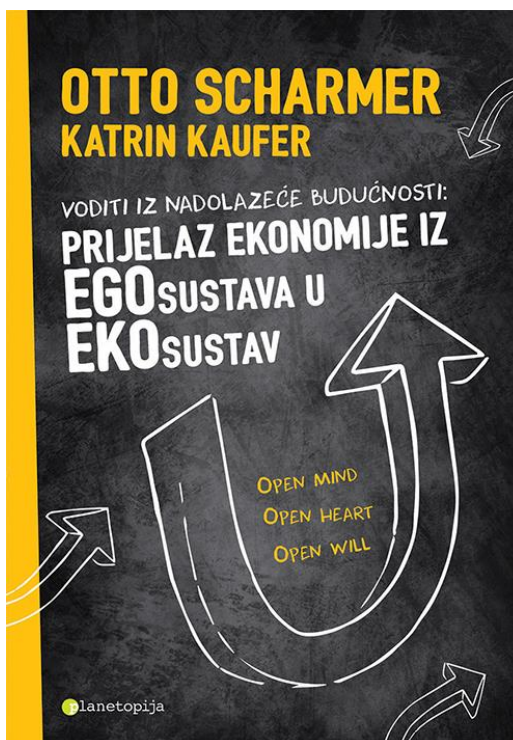
Karakterom tog neznanja, prirodom znanja i putevima do spoznaje, bavili su se Otto Scharmer, Peter Senge, i niz drugih istraživača iz MIT-ove škole menadžmenta (*Massachusetts Institute of Technology Sloan School of Management*). Njihov je znanstveni i praktičarski rad iznjedrio metodu transformacije pojedinaca i sustava pod nazivom „Teorija U“. **Teorija U čini okosnicu programa druge godine ISOD-a.** Ona povezuje sistemsko razmišljanje, inoviranje i vođenje promjena – iz perspektive evoluirajuće ljudske svijesti. Utemeljena u MIT-ovoj tradiciji akcijskog istraživanja i učenja kroz praksu, Teorija U razvijala se tijekom dva desetljeća eksperimentiranja i pročišćavanja od strane vrlo aktivne globalne zajednice praktičara. U svojoj suštini, Teorija U ispunjava tri glavne funkcije, služeći kao:

1. Konceptualni okvir koji uklanja neznanje i pomaže nam vidjeti „mrtve kutove“ u vođenju i promjeni sustava
2. Metoda kojom možemo implementirati promjene utemeljene na svjesnosti: proces, načela i prakse
3. Novi narativ za evolucijsku promjenu društva: nadogradnja za „operacijski sustav“ u našim glavama i u našim institucijama

Teorija U integrira sljedeće tradicije usmjerene na provođenje promjena:

- Akcijsko istraživanje i organizacijsko učenje u tradiciji Petera Sengea, Eda Scheina, Donalda Schöna, Chrisa Argyrisa i Kurta Lewina
- Dizajnersko promišljanje u tradiciji Tima Browna i Davea Kelleya
- Pomnost, kognitivnu znanost i fenomenologiju u tradiciji Francisca Varele, Jon Kabat-Zinna, Tanje Singer, Arthura Zajonca i Davida Bohma
- Pokrete civilnog društva u tradiciji Martin Luther Kinga mlađeg, Nelsona Mandele, Mahatme Gandhija i milijuna drugih koji pokreću promjene u svojim lokalnim kontekstima.

Knjiga Otta Scharmera i Katrin Kaufer „Voditi iz nadolazeće budućnosti“, prevedena u izdanju Planetopije, polazišna je literatura za polaznike 2. godine ISOD-a.



„Otvaranje dubljih izvora ljudske inteligencije: Od glave do srca, od srca do ruke“

– Scharmer o u.labu



Alkemičar – Jaume Plensa izradio je ovu skulpturu mislioca sačinjenog od brojeva i matematičkih simbola, postavljenu na kampusu MIT-a kao simbol povezanosti teorije i prakse karakteristične za MIT („Mens et manus“ ili „um i ruka“ moto je ove institucije).



Kurikulum programa

Sažetak

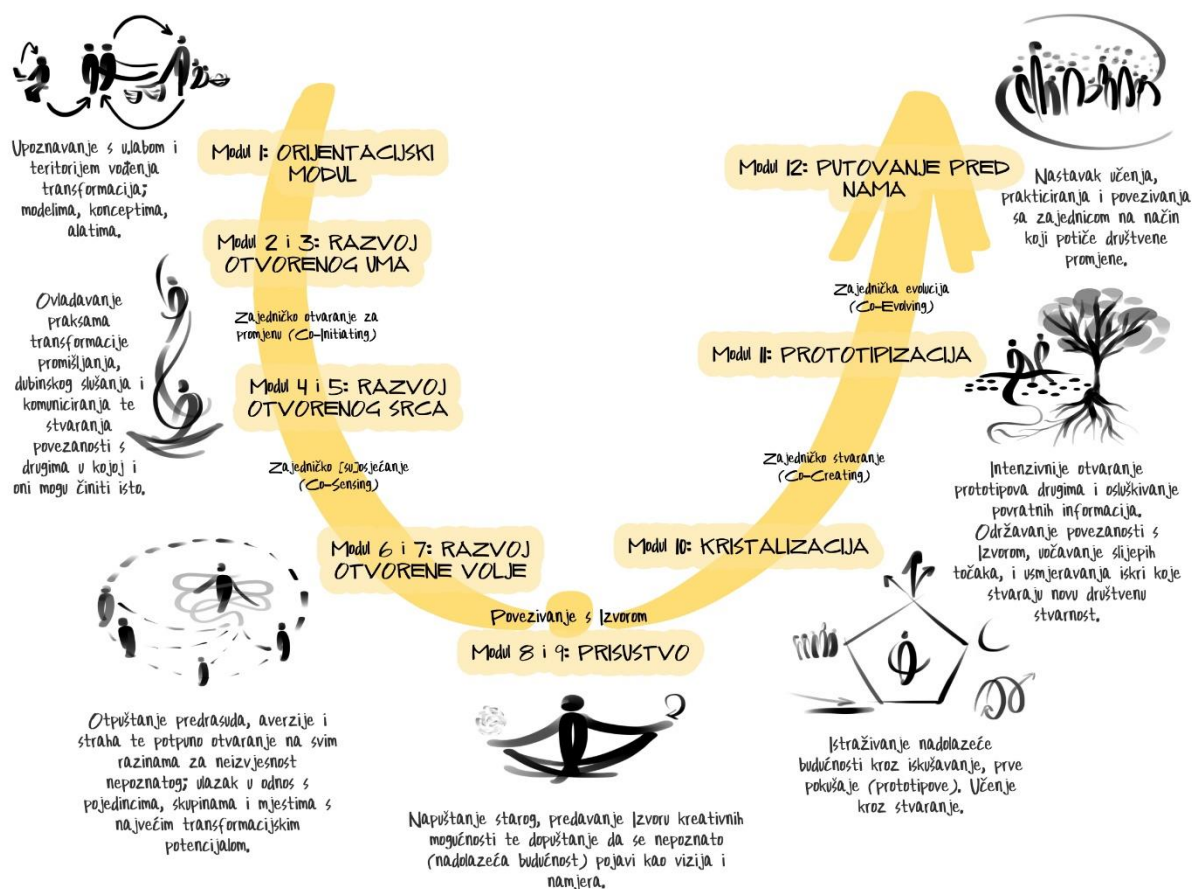
Naš život obilježavaju disruptivne, zahtjevne promjene. Naučiti aktivirati svoju sposobnost da se s njima nosimo možda je najvažniji izazov ovog vremena. Kako kultivirati znatiželju, suosjećanje i hrabrost suočeni s predrasudama, averzijom i strahom?

Ova druga godina ISOD-a uvod je u konceptualni okvir zvan Teorija U, razvijen na MIT-u, i metode vođenja takvih promjena u poslovnom, javnom i civilnom kontekstu. Vodit ćemo vas kroz primjenu Teorije U na vaše specifične teme. Prolazit ćete ovu edukaciju s kolegama jednako zainteresiranim za dubinsko učenje o sebi i radu na svojoj viziji vlastitog života.

Što ćete naučiti?

- Znanje o vođenju koje je u životu najvažnije: kako voditi vlastite transformacije,
- Vještine dubinskog slušanja, opažanja, reflektiranja, kontempliranja i dijaloga,
- Prakse za stvaranje inovacija i vođenje transformacija koje organizacijama stvaraju dobrobit povećavajući njihovo zdravlje i učinkovitost.

ISOD, 2. GODINA: ULAB 'VOĐENJE TRANSFORMACIJA'



Izvornik: MITx ulab 'Vođenje iz nadolazeće budućnosti' www.presencing.org cc Otto Scharmer 2019

Modul 1: Orijentacijski modul

Orijentacijski modul je uvod u kojem ćemo sagledati cjelokupan teritorij kojim ćemo se kretati tijekom 2. godine ISOD-a. Napraviti ćemo poveznicu s 1. godinom i znanjima koja smo tijekom nje usvojili, te zakoračiti u dubine danas još iznimno pionirskog područja inoviranja i transformiranja – sebe, organizacija i društva. Usporiti ćemo taj proces, rastaviti ga na njegove sastavne dijelove i u realnom vremenu promatrati, korak po korak, sastojak po sastojak, kako on zapravo funkcionira. Pogledat ćemo i primjere načina na koje organizacije u svijetu pokreću transformacijske promjene. Na ovom će se modulu formirati i manji timovi („coaching krugovi“) koji će uže surađivati tijekom ovog putovanja kroz „U krivulju“.

- Što su to transformacije i što ih izaziva
- Transformacija u četiri kvadranta i osam zona
- Integralni metodološki pluralizam – metode transformiranja
- Wilber-Combsova matrica: osobni put kroz transformaciju
- Usporedba modela integralnog razvoja osobe
- ILP i Teorija U kao modeli transformacije
- Sinteza modela: Singulum metamodel
- Primjeri iz prakse: pokretanje organizacijskih transformacija u svijetu

Modul 2 i 3: Razvoj otvorenog uma

Ovi su moduli dizajnirani za „otvaranje uma“, tj. poticanje razvoja kognitivne linije razvoja od sistemskog razmišljanja prema paradigmatском razmišljanju. Na ovim modulima učimo metode suspendiranja i sagledavanja stvarnosti novim očima. Preispitivat ćemo temeljne postavke koje određuju naše trenutno viđenje svijeta i sebe, dubinske izvore naših trenutnih osobnih, lokalnih i globalnih izazova, te iskustveno istražiti mehanizme koji definiraju naše vrijednosti, moralno rezoniranje i sve ostale aspekte našeg vertikalnog i horizontalnog razvoja. Naučit ćemo koristiti ključne metode koje potiču transformaciju u tim aspektima i vježbati njihovu primjenu u vlastitim životima i radu kroz coaching krugove i mentorstvo.

- Otvaranje uma za sistemsko razmišljanje
- Otvaranje uma za metasistemsko razmišljanje
- Otvaranje uma za paradigmatско razmišljanje
- Univerzalne paradigme razvoja
- Učenje i kontemplacija kao razvojne prakse
- Afirmacije kao alat promjene paradigmi
- Praksa suspendiranja i sagledavanja/viđenja novim očima
- Koncentracija i pomnost u suspendiranju

Modul 4 i 5: Razvoj otvorenog srca

Nakon suspendiranja vježbamo preusmjeravanje pažnje, tipično skućene na objektima opažanja (individualnoj perspektivi), na šire polje u kojem ti objekti narastaju (intersubjektivni prostor i dalje). Razvoj otvorenog srca usredotoćuje se na proširenje naše percepcije emotivnim komponentama koje u konačnici uvjetuju naše karakterne snage i vrline. Spoznaje do kojih dođemo primijenit ćemo na produbljivanje naših sposobnosti slušanja i komuniciranja, posebice kroz dijaloške metode. Istražit ćemo i „tamnu stranu“ zatvorenog srca i neke njene tipične manifestacije u životima pojedinaca i organizacija.

- Strukture psihe i razine razvoja ega
- Razvoj snaga i vrline karaktera
- Primjena pomnosti na jaćanje karakternih snaga
- Razine slušanja, dijalog i dijaloški intervjui
- Disfunkcionalni obrasci u vodstvu
- Integralni razvoj osobnosti lidera
- Praksa preusmjeravanja i razvoja suosjećanja
- Vizualizacija u preusmjeravanju

Modul 6 i 7: Razvoj otvorene volje

Predzadnji korak u spuštanju do dna krivulje U je otpuštanje starih identiteta, identifikacija, uvjerenja i namjera koji su upisani u naše biće – u cjelokupni tijeloum. Kako bismo to mogli učiniti, naučit ćemo ovladati skupinom praksi koje su trans-racionalne, što znači da nadrastaju poznati okvir intelekta, kao i nešto manje poznati emocionalni okvir i adresiraju izravno slojeve nesvjesnog. Upoznat ćemo suptilne otpore koji su u toj sferi prisutni (kako kod pojedinca, tako i u skupini) koji se javljaju kao obrana (poznatog) identiteta i zaštita od nepoznatog.

- Prakse otpuštanja
- Vizualizacije u praksama otpuštanja
- Razine svjesnosti tijela
- Social Presencing Theater praksa
- Gestalt i njegova primjena u razvoju otvorene volje

Modul 8 i 9: Razvoj prisustva

Posljednji korak u stvaranju pretpostavki za transformaciju jest učenje otpuštanja i najsuptilnijih prepreka. Često se opisuje kao spremnost da „umremo“ kao poznato, staro „ja“ i iskoračimo u prazninu, u nepoznati teritorij, što je suština vođenja koju kroz ove module počinjemo intimno upoznavati. Učimo kako se otvoriti za dublje izvore znanja i mudrosti, povezati se s poljem budućih mogućnosti i biti pogodna posuda u koju se te mogućnosti mogu početi ulijevati kako bi se oživotvorile kao nova stvarnost.

- Uloga povjerenja/vjere u razvojni proces i nadvladavanje straha od nepoznatog
- Razine razvoja vjere u susretu s nepoznatim
- Struktura polja prisustva i metode ulaska u polje prisustva
- Stanja svijesti, spektar i strukture stanja svijesti
- Obrasci stanja svijesti i obrazac svijesti u polju prisustva

Modul 10 i 11: Kristalizacija i izrada prototipa

Do modula 10 najvećim smo se dijelom bavili pitanjem kako ukloniti gruba i suptilna zatamnjenja u našoj svijesti koja nas odvajaju od polja prisutnosti iz kojeg izviru kreativnost, intuicija i inspiracija, te kako prepoznati to polje i komunicirati s njime. U ova dva modula krivulja U bavi se pitanjem kako stečene spoznaje i uvide pretvoriti u održivu promjenu u našim gledištima, navikama i djelovanju, te kako ih manifestirati u svijetu. Drugim riječima: kako ono što sada „znamo“ pretvoriti u ono što „jesmo“ i što „radimo“ i kako u tom procesu ostati povezan s dubljim izvorima inspiracije? U kojem trenutku se i na koji način intenzivnije otvoriti prototipove drugima radi pribavljanja povratnih informacija i na koji ih način primiti kako bismo podržali evoluciju nas samih, naših zamisli, prototipova i inicijativa? Održavanje povezanosti s Izvorom, uočavanje slijepih točaka i usmjeravanja iskri koje stvaraju novu društvenu stvarnost ključne su točke učenja u ova dva modula.

- Istraživanje nadolazeće budućnosti kroz iskušavanje
- Uvod u dizajnersko promišljanje: koncept i proces
- Poslovni kontekst prototipiranja i mapiranje poslovne hipoteze
- Izrada prvih pokušaja (prototipova)
- Učenje kroz stvaranje i evoluiranje transformacija

Modul 12: Put ispred nas

Svima su nam dobro poznate brojne epizode i anegdote o značajnim transformacijskim probojima. No na kraju dana one ostaju samo to: epizode. Prije ili kasnije brojni se sustavi – pojedinci, organizacije, države... – naglo vrte u stare obrasce funkcioniranja. Ukoliko ne adresiramo suštinska pitanja, transformacijskim će epizodama nedostajati uvjeti da se prošire i postanu održive kao novi stadij te da ne podlegnu regresiji. Kako se za to pobrinuti i kako nastaviti učiti, prakticirati i povezivati se sa zajednicom na način koji potiče društvene promjene tema je ovog završnog modula.

Prijave, školarina i datumi

- Ovaj je program zatvorenog tipa i u njemu mogu sudjelovati samo osobe koje su u cijelosti završile program prve godine ISOD-a.
- Datum prvog modula je 15.-17.10.2020.
- Program traje 12 modula a školarina za cijeli program iznosi 4.200 EUR (ne uključuje prijevoz, smještaj i obroke)
- Prijavu, odnosno interes za sudjelovanjem iskazujete slanjem motivacijsko pisma na niže naveden kontakt. U motivacijskom pismu ukratko opišite što je to što vas motivira za sudjelovanje u ovom programu i što u perspektivi vidite kao potencijalnu korist za sebe?

Za sva pitanja i prijave slobodno nas kontaktirajte na:

- **Daniela Miljan**
daniela.miljan@aspiria.org
(+385) 91 234 1100
www.integraldev.org

ISOD Hub dio je rastuće globalne mreže koju čini 25.200 „change-maker“ iz 192 zemlje i prvi u svijetu u kojem su sudionici posvećeni dubinskom istraživanju i primjeni Teorije U i Integralnog metodološkog pluralizma.

