

Интегральное лидерство в реальном мире: как планировать мир, трансформировать организации и перестраивать общества – Дон Бек

Берт Парли – Приветствую, друзья и участники по всему миру! Представляю вам Дона Бека. Дон – ученик Клэра Грейвза. Он занимается развитием теории Грейвза и ввел в нее понятие меметики. Наиболее широко принятый его вклад – это использование цветовых кодов для разных уровней развития. Кроме академического вклада, Дон активно занимается вопросами применения теории для решения практических задач. Работая вместе с Эльзой Маалоуф в Южной Африке, они добились значительных результатов.

Дон – моей основной целью является соединение интегральной теории и реальной жизни. Это особенно важно в области миротворчества. Старые подходы в этому вопросу уже не работают. Сейчас мы работает над концепцией применения Естественного Плана к жизни организаций.

- Как все начиналось. В 1974 году я прочитал статью «Футурист» Клэра Грейвза, опубликованную в журнале «Мировое Сообщество Будущего». В ней была идея, что природа человека близка к совершению «грандиозного скачка». Это была выдающаяся идея для того времени. Мне захотелось познакомиться с этим человеком и узнать больше. Я поехал к нему и некоторое время жил у него дома. Клэр начал раскрывать передо мной свою теорию о человеческой психологии как развивающемся, растущем, спиральном процессе, «развивающейся цикличной двойной спиралью био-психо-социальной системы взрослого человека».
- Био-психо-социальная природа этой теории делает ее действительно интегральной, идущей сквозь все квадранты.
- Характер того времени был таков, что изучение биологического аспекта человеческого развития было очень спорно и даже опасно. Тем не менее, Грейвз не оставлял

работу в этом направление и наши недавние исследования подтвердили верность этой догадки. В Кёльне мы воспроизвели эксперименты Грейвза с использованием современных технологий – позиционно-эмиссионной томографии и функциональной магнитно-резонансной томографии – и нашли отображение системы ценностей в нервной системе, что и предсказывал Грейвз.

- Мы разрабатываем систему осознанного капитализма, с Джоном Маки и другими. Основная задача здесь – избавиться от жестокости и эгоизма того капитализма, который мы знаем. В зависимости от базисной системы ценностей, мы можем видеть красный хищнический капитализм, оранжевый капитализм свободного рынка, зеленый социальный капитализм или возможно желтый функциональный капитализм.
- Термин меметика был введен Ричардом Докинсом по аналогии с «генетикой», для отражения способности разумных систем реагировать на внешние условия.
- Почему существуют разные психологические модели? Что лежит в их основе? Это задача поиска Мастер Кода. Мастер Код – это подход Клэра Грейвза к ответу на эти вопросы, к поиску силы, движущей системами. Это основная идея Спирально Динамики – в основе человеческой спирали лежит разумное начало, производящее системы. Люди обладают способностью создавать новые системы в ответ на изменение условий жизни, в ответ на Мастер Код.
- Спиральная Динамика может показаться простой теорией, но мы должны «опасаться простоты, которой просто нет», как отмечал Грейвз.
- Переходя к применению Спиральной Динамики к решению практических задач, необходимо отметить три шага. Первым шагом является понимание условий жизни, включая такие аспекты, как географическое расположение, историю, погодные условия, силу места, «химию души». Системы ценностей берут свое начало в условиях жизни. Именно из-за

множество разных условий жизни, которые мы можем наблюдать в мире, и существует то множество психологических мотивационных моделей, которые мы имеем.

- Второе – это распознание так называемых Кодов Приоритетов, систем ценностей, мемических кодов, взглядов на мир, цМемов. Это те регуляторы, которые влияют на приоритеты, невидимо присутствуя в умах и культурах. Коды Приоритетов могут меняться. Так, они изменились в США в ответ на события 11 сентября – в сторону пурпурных племенных и синих традиционных, во имя безопасности. Коды приоритетов существуют в разных людях и культурах в различных комбинациях. Их можно очень хорошо наблюдать в образовательных системах, религии, политических моделях.
- Многие склонны останавливаться тут, однако история ещё не закончена. Мы так же должны обратить внимание на «убеждения и поведение», на то, «что люди думают» и «что люди делают», в дополнение к «как люди думают» Кодов Приоритетов.
- Рассмотрим, к примеру, вопрос об охране окружающей среды. Мы можем взять эту идею и рассмотреть, что лежит в ее основе в зависимости от кодов приоритетов. Это может быть интегральный подход, осознающий важность здоровья всей системы. Мы так же можем увидеть эти идеи в синих последователях христианской религии, которые, однако, движимы стремлением «сохранить чистой созданную Богом Землю».
- При работе с реальными проблемами, очень важно видеть «убеждения и поведение». К примеру, для многих палестинских мужчин ключевым является «я должен вернуть дом моего отца, иначе я не настоящий мужчина». «Настоящий мужчина» является кодом приоритета в данном случае. И когда мы поняли это, следующим шагом будет изменение убеждений и поведения от «того дома», которого скорее всего уже не существует, к построению образовательной системы для внуков как поведения настоящего мужчины.

Вместо изменения цМема необходимо попробовать изменить поведение, лежащее под ним и произвести эту замену на всех уровнях вверх и вниз по спирали.

- Подчеркиваю важность применения этих принципов ко всей спирали в целом, к каждому конкретному коду, оказывая влияние на соответствующие паттерны поведения и убеждения. Это способность, которой обладает седьмой, желтый код.
- Рассмотрим детальнее коды приоритетов. Они делятся на две категории. Тёплые цвета представляют полюс индивидуализма, самости: красная всесильная самость, оранжевая успешная самость, желтая аутентичная, системная самость. Холодные цвета представляют коллективный полюс: пурпурное племя, синее традиционное общество, с готовностью пожертвовать собой сейчас ради будущих достижений, зеленое гуманистическое общество. И восьмой уровень – бирюзовый – мироцентричный, начинающий проявляться в нашу эпоху.
- Эти уровни – это не те уровни, которые можно использовать для определения принадлежности человека к той или иной категории. Они всегда существуют в комбинации, поэтому важно использовать цвета, чтобы избежать ранжирования. Заметьте, это не цвета чакр и не цвета, организованные в спектр – это просто удобный способ передачи информации.
- Таким образом, Спираль восходит в движении от Я к Мы. Сегодня мы наблюдаем массовый переход в коллективные цМемы, от оранжевого к зеленому и даже от желтого к бирюзовому. И это еще не предел! В какой-то момент произойдет движение обратно в теплые тона.
- Спираль просто отражает то, что определено Природой. Это позволяет находить паттерны и предсказывать направление дальнейшего развития. К примеру, в Палестине наиболее широко представлен красный код, следовательно мы можем ожидать переход к синему как следующий шаг. Зная это, мы можем сделать определенные шаги к обозначению

содержания для этого синего кода. Если оно будет направлено против Израиля, война в том регионе не прекратится никогда.

- Каждая новая система включает в себя предыдущую, как матрешка . Главный Код позволяет выделить разные проявления в людях. Необходимо всегда работать с набором кодов, с системами внутри систем, а не просто с людьми на определенном уровне.
- Как мы видим на слайде, Палестина и Израиль имеют разные цветовые профили, и для этого есть историческое обоснование. Если мы посмотрим на профиль Палестины, мы обнаружим, что коллективное представлено в пурпурном цвете, там преобладают племенные системы. Нельзя не отметить позитивные тенденции – многие молодые люди, особенно из поколения Y понимают преимущества функционального синего в бизнесе, и даже начинают проявлять оранжевые приоритеты.
- В Израиле профиль совершенно другой. Мы видим там очень сложную мозаику, с зеленым, проявляющимся практически во всех областях жизни. Мы должны считаться с этой асимметрией между Палестиной и Израилем, невозможно просто перешагнуть через нее. Это подводит нас к концепции «Планирования Мира».
- Вместо того, чтобы просто работать со стороны Израиля, необходимо начать работу в Палестине, для построения там здоровой спирали.
- На Ассамблее в Вифлееме в феврале 2008 года мы представили диаграмму, показывающую как работает Спиральная Динамика в разных квадрантах. Это модель 4Q/8L 4 квадранта – 8 линий. Она может представить, к примеру, изменения, проделанные на шахтах в Южной Африке. Там были созданы саморегулирующиеся органы местного управления, имеющие влияние на все аспекты жизни шахты, включая такие вещи, как специальное меню в столовой, подготавливаемое в зависимости от характера

работы под землей в тот день. Мы видим Мастер Код, помещенный в центр диаграммы, запускающий развития во всех четырех квадрантах.

- Когда мы говорим о демократии, мы всегда должны учитывать разные ее типы, существующие в разных точках мира. К примеру, когда британцы или русские пытались применить ИХ подход к правам человека в Афганистане, они не учли красный цМем, доминирующий в профиле. Игнорирование этого аспекта привело к возникновению движения талибов.
- Очень опасны попытки применить западный подход к демократии на ранних стадиях развития. Это приводит к результатам, обратным ожидаемым. Имея дело с конфликтами, вы всегда должны обращать внимание на различные коды лежащие в основе определенного поведения. Возможно, такое поведение полностью приемлемо на данной стадии. Демократия – это не автомойка, вы не можете взять один план и применить его для всех случаев жизни. Понимая эти процессы, вы можете распознавать слабые сигналы раньше и принимать усилия по предотвращению развития конфликта.
- Говоря об изменениях в нашем мире, мы должны решить уравнение Интегрального Лидера «Как Кто управляет Кем чтобы делать Что для Каких Людей живущих Где?». Это рекомендация к такому лидерству, которое предполагает предприятие необходимых действий, но только в отношении определенных Кого делающих Что для Кого Как. Спиральная Динамика предлагает определенные модели, созданные для каждого кода, предлагающие, что является лучшей мотивацией, рабочей средой, составом компенсационного пакета. В каждой конкретной ситуации необходимо сделать наилучший выбор.
- В качестве примера приведу идею работы, проведенной с компанией Дисней. Мы применили модель определения поведения гостя в их Тематических Парках, направленную на поиск ответа на вопрос «почему люди делают то, что

делают?» и исходя из него, позволяющую определить наилучшее предложение для гостя. Мы обучили персонал Парков тому, как с этим работать. Результаты были поразительными!

- Повторю ещё раз, невозможно просто скопировать бизнес-план и применить его в других условия. Вы должны сначала изучить ДНК той культуры, позитивный опыт которой хотите перенять, и создать соответствующие условия для изменений.
- Прекрасный пример применения Спиральной Динамики в Бизнесе, компания Whole Foods Market. Построенная Джоном Маки, это модель для детального изучения.
- Возвращаясь к конфликтам на Ближнем Востоке, отметим, что они не религиозные. Так же как и конфликты в Южной Азии не из-за различия рас. Они вызваны разными цМемами. И мы будем продолжать наблюдать возникновение таких конфликтов, если не пойдем глубже и не найдем лежащие в основе коды.
- В 80-ые годы мы работали в Южной Африке. Нашей задачей было найти общую супер-цель для сплочения региона, раздираемого разными племенами и национальностями. Мы выбрали в качестве такой общей цели спорт. Другой альтернативой могла бы быть религия. Когда появилась возможность, мы начали работать со Спринбукской командой по регби, делая супер-целью завоевание Кубок Мира. Была разработана детальная стратегия для 6 матчей. Кубок Мира был завоеван и это смогло сплотить регион.
- В 2008 Эльза Маалоуф проводила конференцию с 700 палестинскими лидерами, в поисках ответа на вопрос – как построить новую Палестину. Это был первый раз, когда палестинцы задались этим вопросом – «Что нам необходимо сделать для создания нашей культуры?». Это послужило началом переменам в регионе.
- Важно понимать, что мы можем достигнуть гораздо большего, если никто не будет стараться сделать себе этим славу. Это

характеристика, которой обязано обладать интегральное лидерство.

- Необходимо передавать возможность проводить изменения локальным лидерам. Вы должны выбрать того, кто обладает наиболее комплексным мышлением, и позволить ему вести мяч и следить, что будет происходить.
- Исландия – выдающийся пример здоровой спирали. У них совершенно другие культура и традиции, своя собственная система. Они сыграют сильную роль в нашем общем будущем.
- Мы довели наш мир до состояния разобщенности. Как мы будем заполнять эти пробелы? Пока что многие попытки сделать это провалились, и причиной тому тот факт, что сердца и умы на обеих сторонах не были объединены общей целью и ценностью. Вместо того, чтобы пытаться разрешить прошлые проблемы, люди должны планировать свои будущие условия жизни.
- Понимание систем ценностей отсутствует в Египте или где бы то ни было еще. И это большая проблема, решение которой очень важно, пока Арабская Весна не стала Арабской Зимой.
- Давайте возвратимся к академическим рассуждениям и поговорим про Седьмой и Восьмой коды – желтый и бирюзовый. Желтый – это первый код на Спирали, обладающий способностью продвигаться вперед и назад по ней и говорить с предыдущими системами на понятном для них языке. Он способен служить судьей между ними. И это необходимо для того, чтобы объединить все нижележащие части спирали и показать общее в процессе ее развития.
- Прогрессивные системы не возникли бы без предшествующих традиционных систем. Это ясно видно, если мы поместим их на Спирали. Это мощная система, которая связывает все точки. Это то, что нам необходимо для решения мировых проблем. Все мы в интегральном движении, благодаря вкладу Грейвза, Кена Уилбера, Берта Парли и многих-многих других, создаем «золотого гуся» знаний. Прекрасно, когда нет

необходимости противостоять друг другу, соревноваться друг с другом. Мы начинаем производить глобальное аккупунктурное воздействие на мир. Если не мы будем делать это, то кто? Теперь, когда у нас есть определенные знания для ответа на вопрос «каковы научные принципы эволюции человека» , настало время серьезно взглянуть на это, чтобы иметь возможность передать эстафету бытия нашим внукам.

Берт – если ли место для конфликтов на пути к Великому Миру?

- Если мы имеем дело с красной системой – конфликты неизбежны. Необходимо выстраивать возможности этих систем к переходу на новые уровни.

Как вы видите будущее России? Что можно сделать для того, чтобы изменить текущую ситуацию?

- Вследствие определенных процессов, после распада СССР в России проявились категорические красные системы. Русские очень открыты для демократический идей, однако в их умах все еще живет секретная полиция. Существует вероятность скорого наступления Русской Весны. Недавно книга Спиральная Динамика была переведена на русский язык, и это замечательно. Из нашего опыта, чем больше людей знают о спиральной динамике, тем в большей степени они могут принять участие в работе с людьми и подготовке почвы для изменений. Я поощряю путь России к изменениям, который можно наблюдать в интернете.

Эльза Маалоуф – на июньской конференции в Осло, мы встречали Ф. В. де Клерка. Было очень радостно видеть дружеские отношения, которые проявились между ним и Доном. Ф.В. просил снова начать помогать ему с подготовкой речей, с целью поправить текущую ситуацию в Южной Африке, которая начинает становиться опасной. То, что я наблюдала, повлияло на мое понимание того, что необходимо сделать в Палестине, это был открытый канал передачи, исторический момент для меня – видеть, в какой степени то, что было сделано в Африке может повлиять на текущие процессы в Палестине и Израиле.

Берт – Великолепно! Спасибо за этот комментарий. Я хочу поблагодарить тебя, Эльза, за ту работу, которую вы делаете вместе в Доном. Все мы в интегральном сообществе очень ценим это. Дон, есть ли у тебя какие-то комментарии к этому?

Дон – Да. Необходимо отметить, что ранние попытки миротворчества в Южной Африке, предпринимаемые Американцами и Британцами, были очень наивными, потому что они не принимали во внимание те сильные племенные структуры, которые там существовали. Да, они могли быстро дать плоды успеха – но западный демократический подход «один человек – один голос» приводил к скорому развалу системы. Необходимо не только начать успешные изменения, но так же и строить систему непрерывного мониторинга и поддержки прогресса, непрерывно работать по заполнению пробелов на пути к миру. Мне необходимо было проводить там работу, и конечно Эльза стала великолепным партнером, а ее муж Сайд написал великолепный анализ нашего финансового кризиса с использованием меметики. Они очень сильная команда. Наши Мониторы Существенных Признаков очень важны для этой работы, мы установили один из них в Сингапуре. Они могут быть использованы полицией для предотвращения преступлений. Нам необходим глобальный Монитор, вот с чего нужно начать.

Берт – Барака Обама был надеждой для многих людей. Что бы ты сказал о его стратегии?

- Он восхитительный человек, пытающийся делать интегральные вещи, но не имеющий поддержки. Белый Дом ещё не готов к этому.

Как вы видите типологию людей по отношению к Спиральной Динамике? Есть ли для нее место в этой системе? Под типологией я подразумеваю некоторую организующую систему, функционирующую в нас – женственность/мужественность, модель Майерс-Бриггс, эннеаграмма и другое.

- Темперамент – это абсолютно отличная от Кодов система. Человек это всегда комбинация определенных

темпераментов. Люди – это не застывшие картины, это кино. Мне более интересно рассматривать системы, движущие этими изменениями.

Берт – оправданы ли конфликты в стремлении достигнуть мира? Как средство адаптации и мотивации?

- Красные системы, имеющие доступ к оружию, как Иран или Корея, всегда будут приводить к возникновению конфликтов. Мы должны помнить, что наша западная цивилизация сама прошла через большое количество войн и жестокости. Всегда необходимо начинать с построения возможностей к изменениям.

Берт – спасибо большое от всех нас! Твое присутствие всегда большое удовольствие!

Дон – если вы действительно интересуетесь Спиральной Динамикой, вы должны принимать ее серьезно. Не так важно предсказать дождь, как построить укрытие от него.

The International INTEGRAL LEADERSHIP COLLABORATIVE

Дон Бек

Дон разрабатывал, применял и обучал эволюционной теории Спирально Динамики. Он завершил работу своего наставника, Клэра Грейвза, в разработке многомерной модели для понимания эволюционной трансформации человеческих ценностей и культур.

Как один из основателей Национального Центра Ценностей в Дентоне, штат Техас, и руководитель компании Spiral Dynamics Group, Inc., Бек использует модель спиральной динамики для воздействия на изменения крупномасштабных систем в разных секторах и обществах во всему миру. Одним из последних проектов является работа в Палестине и

Израиле с Эльзой Маалоуф (www.buildpalestine.org). Дипак Чомпа назвал Дона Бека одним из 40 Эволюционных Лидеров. Журнал *EnlightenNext* наградил Дона титулом «филосов-активист».

Он один из авторов книги Спиральная Динамика: управляя ценностями, лидерством и изменениями, написанной с Кристофером Кованом в 1996 году. В своих 63 поездках в Южную Африку в 1981-1988 годах он произвел значительное влияние на политических лидеров, деловой сектор, религиозных лидеров и общество в целом с тем, чтобы сделать мирный переход от апартеида к демократии. Этот опыт описан в книге Горнило: Выковывая будущее Южной Африки (1991), выпущенной совместно с Грахамом Линскоттом.



The International INTEGRAL LEADERSHIP COLLABORATIVE

Бёрт Парли

Д-р Бёрт Парли является дипломированным клиническим психологом с психотерапевтической, коучинговой и консультативной практикой в Далласе, штат Техас (США). Он ведёт тренинги по лидерству и развитию по всему миру. Бёрт входит в число основателей руководимого Кеном Уилбером Интегрального института в Колорадо, где в течение нескольких лет занимал руководящую должность. Также в качестве ведущего тренера он провёл несколько десятков профессиональных семинаров Интегрального института. Бёрт работает как старший советник, фасilitатор, посредник и коуч руководителей в далласском Институте лидерства Стаген. Также он преподаёт в рамках программы МВА Школы бизнеса Мендоза по обучению руководителей в Университете Нотр-Дама в Индиане и в рамках программы МВАи организационной психологии в Университете Голден Гейт в г. Сан-Франциско. Будучи автором ряда академических работ, он получил степень доктора клинической психологии в Калифорнийском институте интегральных исследований (Сан-Франциско) в 1993 году.

