

ZÁKLADNÍ INFORMACE KE SPIRÁLNÍ DYNAMICE PŘÍKLADY A OBLASTI APLIKACE PŘÍKLADY VÝSTUPŮ SYSTÉMU OnlinePeopleSCAN ©

Úvod

Jednotliví lidé myslí zcela rozdílným způsobem. Sourozenci, manželé, zaměstnavatelé, zaměstnanci i celé společnosti, účastníci obchodních jednání i další kategorie mohou mít zcela rozdílný pohled na svět a systém hodnot, které vyznávají. Blízkost vyplývající z příbuzenských vztahů, pracovního zaměření či místa bydliště ještě neznamená blízkost psychologickou.

Kolegové, pracující na podobných pozicích, ve stejných organizacích, mívají i přes nejlepší úmysly, velmi rozdílné pojetí vize, poslání a účelu organizace.

Státy s naprosto rozdílnými politickými systémy, které společně sdílí naši planetu, často používají stejná rčení o míru, prosperitě a svobodě. Jak je to možné?

Na tuto a další otázky odpovídá disciplína, kterou nazýváme Spirální dynamika.

Co to je Spirální dynamika?

- SD je aplikace data-psychologicky založeného modelu
- **SD je mapa** vzniku charakteru lidské povahy – model několika podrobně popsaných 'úrovní psychologické existence'
- **SD je názor a způsob myšlení - o tom** kdo jsme, o lidské přirozenosti a jejím vývoji, **který** nabízí možnost zmapovat rozdíly ve vedení, učení, řízení, sociálních strukturách, ekonomických systémech - a prakticky všech dalších oblastech lidské působnosti. Pomocí SD můžeme výše uvedené procesy nejen mapovat, ale také aktivně a mnohem efektivněji s nimi pracovat.
- **SD je inspirace a nástroj** pro efektivnější práci s lidmi na základě jiného přístupu k lidské rozmanitosti

Čím se Spirální dynamika zabývá?

- vznikem a charakteristikami jednotlivých úrovní hodnotových systémů - 'MEMŮ'
- zkoumáním vlivu rozdílů našich hodnot a hlubších hodnotových systémů na chování (jednotlivců, institucí a organizací, národů...)
- schopností komunikace a spolupráce mezi jednotlivými skupinami
- důvody vzniku konfliktů a nedorozumění a možnostmi jejich konstruktivního řešení

Proč Spirální dynamika?

- "**Spirála**" - teorie SD vychází z práce Dr. Clare W. Graves, který zachycuje vývoj utváření rozmanitých lidských světonázorů a jednotlivé faktory lidského vývoje obecně. Graves tento vývoj znázornil pomocí dvojité spirály zachycující rozložení jednotlivých stupňů, kdy nižší vývojové etapy tvoří základ a součást stupňů vyšších.
- „**Dynamika**“ – vlivu životních podmínek na rozvoj a změny v procesu lidského vývoje. Graves tento systém charakterizuje jako systém bio-psycho-sociálních faktorů.

Jaký je tedy význam SD?

Spirální dynamika nám poskytuje rámec pro zkoumání vývoje světonázorů, nástroje použitelné při analyzování různých situací a pomáhá navrhnout odpovídající integrovaná řešení v nejrůznějších oblastech pracovního i osobního života.

Integral
Coaching

Teorie MEME

S teorií MEMŮ pracoval anglický biolog Richard Dawkins v knize The Selfish Gene (1976).

MEME (vyslovuje / mi:m /) je charakterizován jako suma jednotek nebo prvků kulturních názorů, symbolů nebo postupů, přenášených z jedné „paměti“ do druhé prostřednictvím řeči, gest, rituálů nebo jiných napodobitelných jevů. MEME je kulturní analogií genů, které jsou samostatně replikovatelné a reagují na vliv okolního prostředí.

Don E. Beck a Christopher C. Cowan - ^VMEME – (V – value MEME)

Na tuto práci navázali Don E. Beck a Christopher C. Cowan v knize, Spiral Dynamics - Mastering Values Leadership and Change. V této knize autoři zavádí nový pojem ^VMEME, pod kterým rozumíme hodnotovou charakteristiku jednotlivého vývojového stupně.

Přehled jednotlivých ^VMEMEtických úrovní je uveden v tabulce:

Struktura spirální dynamiky							
^V Memy	Barva	Kdo	Myšlení	Orientace - Chování	Styl života	Populace %	Hlavní omezení, stresory
První sada ^VMemů							
Úroveň 1	Běžová	Já	Instinktivní	Divočina - primitivní pudy a potřeby (jídlo, přbytek, bezpečí, spánek...)	Přežit	0,10%	Bezbrannost
Úroveň 2	Fialová	My	Anymistické	Sociálnost - důležitost rodiny a klanu, společná čest, msta, respekt ke starším, tradice a dědictví	Žít pro minulost	10%	Tradice
Úroveň 3	Červená	Já	Egocentrické	Prosazeni - mocichtivost, vykořisťování, privilegování versus podrobení, boj, síla	Žít pro ted'	20%	Strach
Úroveň 4	Modrá	My	Absolutistické	Struktura - důvod, autorita, dualita, dogmaticčnost, spolehlivost, predikce...	Žít pro budoucnost	40%	Stagnace
Úroveň 5	Oranžová	Já	Materialistické	Podnikání - strategický růst a orientace na úspěch, zvědavost, zjištnost...	Žít pro úspěch	30%	Prázdnota
Úroveň 6	Zelená	My	Humanistické	Komunita - harmonie, svoboda, rovnost, bratrství, pohoda	Žít pro smysl	10%	Přesycenost
Druhá sada ^VMemů							
Úroveň 7	Žlutá	Já	Systemické	Flexibilita - spontaneita, kompetence, nejistota, rovnováha, Flow	Žít pro synergii	1%	Izolace
Úroveň 8	Tyrkysová	My	Holarchistické	Soucít - mezilidskost, intuitivnost, spojení	Žít pro moudrost	0,10%	Potěšení
Úroveň 9	Koraiová	všichni	Nekonečné	Imaginace - jiné světy, transcendentnost, osvícenost	Žít pro vše	0%	Neznámé

Integral
Coaching

Aplikace SD – ve vybraných situacích:

Následující principy jsou užitečné pro tazatele u **hodnotících rozhovorů**, pro **obchodníky**, kteří odhadují potenciálního zákazníka, **vyjednavče**, kteří hledají možné varianty komunikace s protivníkem, **zdravotní sestry** při komunikaci s pacienty, pro **výběr nových zaměstnanců**, **vedoucích týmů** nebo prostě **pro kohokoliv**, kdo se snaží pochopit ostatní lidi.

1. Než začnete komunikovat s druhou osobou.

Udělejte krok mimo svou vlastní ^vMEMEtickou úroveň - ztlumte vnímání dané pohledem skrz brýle se skly v barvě vaší ^vMEMEtické úrovně – úrovně spirály.

2. Identifikovat převládající životní podmínky.

Životní podmínky, které osoba nebo skupina označuje za „Skutečný svět“ obvykle určují aktivní úroveň ^vMEMEtickou a z ní vyplývající priority.

3. Ptejte se "PROČ?".

Poslouchejte a všimněte si rozdílů mezi schématem (jak systém myslí - jeho ^vMEME struktura) a tématem (co si systém myslí - jeho postoje, přesvědčení a obsah hodnot).

4. Různé ^vMEMy se výrazně projevují v různých situacích.

Pamatujte na to, že se lidé nenachází pouze na jedné úrovni spirály, ale že různé situace mohou lépe korespondovat s různými úrovněmi naší osobní spirály.

5. Pamatujte, že organizace je také směsí ^vMEMů, není to pouze jednoduchý TYP.

Skupiny obsahují prvky slábnoucích a nadcházejících ^vMEMů, jak v úrovni jednotlivých členů skupin, tak v úrovni společné kultury. Analogií by mohla být celá řada variací, jak můžeme skládat hudební akordy.

6. Nezapomeňte, že se ^vMEMy „prožívají svůj odliv i příliv“.

V závislosti na tom, zda se podmínky zlepšují či naopak.?? Očekávejte, že osoby, organizace nebo společnosti, které mají být „tekutinou“, nejsou konzistentní. Podél spirály se můžeme v závislosti na okolních podmínkách pohybovat oběma směry.

Pět oblastí pro využití SPIRÁLNÍ DYNAMIKY

I. Číst v systému ^vMEMů – identifikovat „orientační body“

Použit tvorbu vzorců - "Jak by měl „KDO“ řídit „KOHO“ při dělání „ČEHO?“"

II. Komunikovat s využitím ^vMEMů

III. Organizovat prostřednictvím ^vMEMů

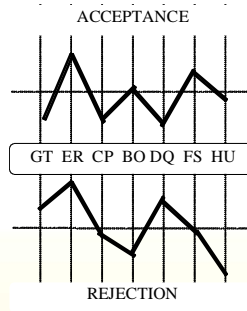
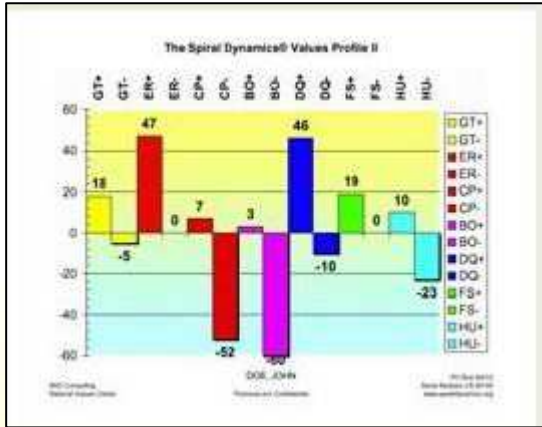
IV. Řídit prostřednictvím ^vMEMů

V. Přípravovat se na změnu ^vMEMů

Integral
Coaching

Výstupy systému OnlinePeopleSCAN ©

Individuální zprávy:

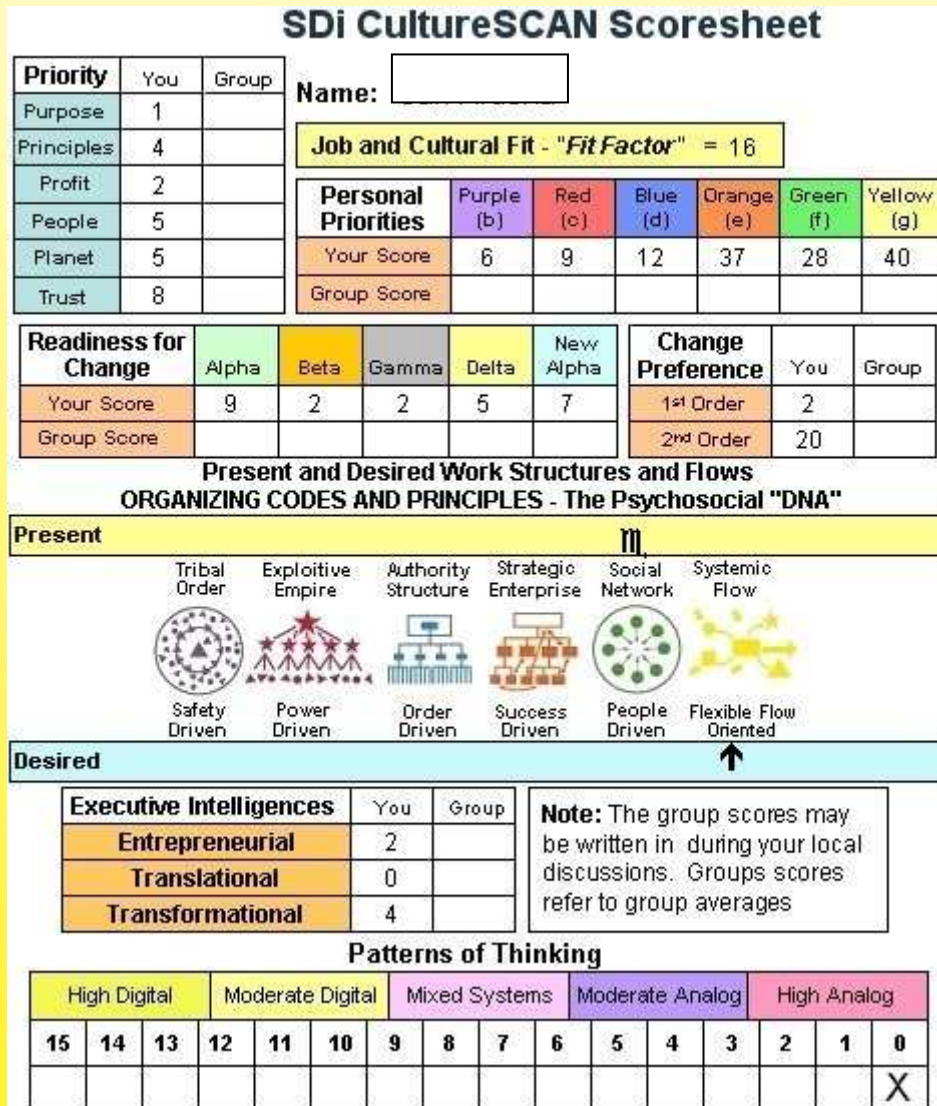


[1] Sharply Accepts – In this first case, the person assigns a large number of ACCEPTANCE points to ER statements while assigning that Value System only a few REJECTION points. In such a case (and it is a common occurrence), there is a strong affirmation that the way of thinking is typical of the person and, most probably, appropriate in their world. When someone identifies much with a way of thinking, there is often relatively little negative energy attached to it. This is a zone of comfort, probably stability, and congruence.

Grafický výstup – rozložení jednotlivých úrovní VMEMŮ

Různé rozložení memetických úrovní je příčinou různého způsobu chování, spokojenosti s aktuální situací i systému hodnot.

Na obrázku je dokumentován výstup PeopleOnlineSCANU a příklad interpretace.









Výstup ve formě tabulky

lze použít jako další zdroj pro interpretaci. Kromě dalších údajů umožňuje identifikaci rozložení podílu jednotlivých memetických úrovní, stabilitu, preferovaný styl organizační struktury a způsob myšlení.

Týmová zpráva:

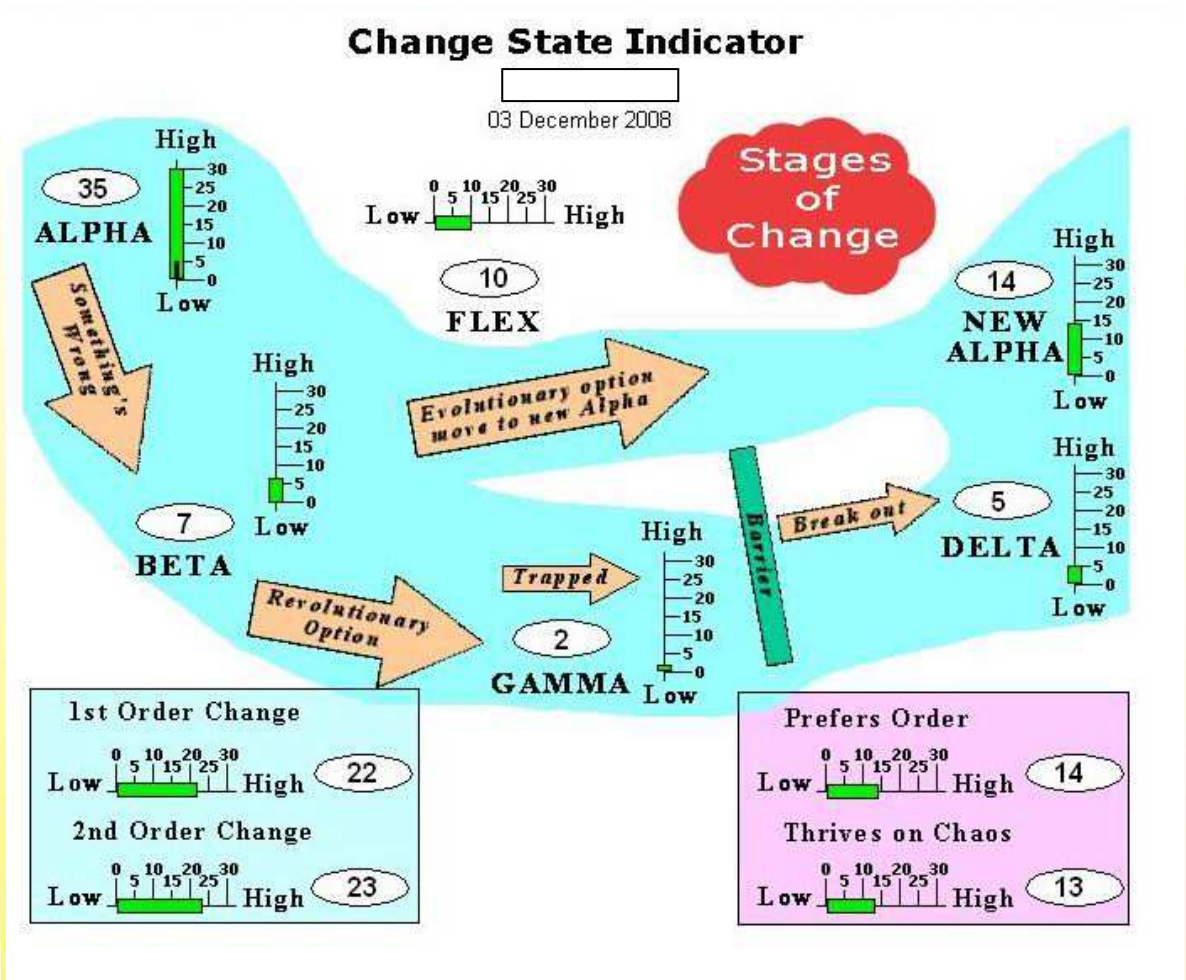
Kromě dalších údajů umožňuje identifikaci rozložení podílu jednotlivých memetických úrovní týmu, stabilitu, styl organizační struktury.

SDI CultureSCAN Scoresheet

Priority	Group Avg	Group Name: aaa													
Purpose	5.0	Job and Cultural Fit - "Fit Factor" = 16.0													
Principles	5.0														
Profit	4.3														
People	5.7														
Planet	5.7														
Trust	6.5														
		Personal Priorities	Purple (b)	Red (c)	Blue (d)	Orange (e)	Green (f)	Yellow (g)							
		Group Avg	13.0	17.5	20.2	28.5	31.2	41.5							
Readiness for Change		Alpha	Beta	Gamma	Delta	New Alpha	Change Preference								
Group Avg		8.0	4.3	3.2	8.2	9.8	1 st Order	8.7							
							2 nd Order	16.5							
Present and Desired Work Structures and Flows															
ORGANIZING CODES AND PRINCIPLES - The Psychosocial "DNA"															
Present	-	-	-	17%	50%	33%									
	Tribal Order	Exploitive Empire	Authority Structure	Strategic Enterprise	Social Network	Systemic Flow									
															
	Safety Driven	Power Driven	Order Driven	Success Driven	People Driven	Flexible Flow Oriented									
Desired	-	-	-	-	17%	83%									
		Executive Intelligences		Group Avg											
		Entrepreneurial		33%											
		Translational		8%											
		Transformational		58%											
Patterns of Thinking															
High Digital			Moderate Digital			Mixed Systems			Moderate Analog		High Analog				
15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	17	50	-	17
		Priority		Purpose		Principles		Profit		People		Planet		Trust	
Group		5.0		5.0		4.3		5.7		5.7		6.5			
Max		7		7		6		7		8		8			
Min		1		3		2		3		3		5			
		Readiness for Change		Alpha		Beta		Gamma		Delta		New Alpha			
Group		8.0		4.3		3.2		8.2		9.8					
Max		11		10		6		11		13					
Min		3		2		2		5		6					
		Personal Priorities		Purple (b)		Red (c)		Blue (d)		Orange (e)		Green (f)		Yellow (g)	
Group		13.0		17.5		20.2		28.5		31.2		41.5			
Max		18		30		25		37		45		55			
Min		6		9		12		23		18		26			
		Change Preference		1st Order		2nd Order									
Group		8.7		16.5											
Max		20		22											
Min		2		9											

Identifikace stavu změnového procesu

Umožňuje identifikovat fázi probíhajících změn i způsob a charakter jejich průběhu, který může být plynulý nebo „revoluční“ v případě komplikací a bariér .



Integral
Coaching