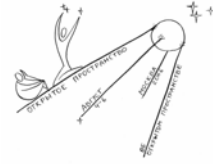


Table of Contents

| | |
|---|----|
| www.mapping-openspace.net | 2 |
| 4 практики лидерства в открытом пространстве..... | 3 |
| Adjustment of Open Space to different cultural backgrounds? | 6 |
| Соглашение (договор) с организатором ОП (риски, ответственность сторон...) | 8 |
| Совмещение с ОП других технологий по заявке организатора | 9 |
| Different ways to invite spirit to an OST-meeting and the whole process before and after the event | 11 |
| Do high tech tools make sense in Opens Space? | 13 |
| Group methods | 16 |
| Открытое пространство и бизнес | 17 |
| Совмещение с ОП других технологий по заявке организатора | 19 |
| ОП мост Европа + Азия / OS Bridge Europe & Asia | 21 |
| Peaceful and positive social transformation through OST approach..... | 23 |
| Profound Respect ** Cohesiveness ** Self-Organization | 25 |
| Набор и подготовка волонтеров для проведения ОП | 27 |
| the Conscious Open Space Organization | 29 |
| Spiral Integral Theory and how it might connect to open space..... | 32 |
| Storytelling..... | 34 |
| Talking circle - sharing stories/ideas and whatever about OS or whatever | 35 |
| ТОП встречи: работа с организациями осознанного открытого пространства. | 36 |



**14th Annual International Open Space on Open Space
Moscow, Russia. August 4-6, 2006**

Reporting form

Use additional sheets if necessary

1. Name of topic:

www.mapping-openspace.net

2. Name of leader: Jo

3. Names of participants: Yana, Christa, Sergey, Michael, Mussarat, Natalya, Olga

4. Highlights of discussion, unanswered questions, observations:

After viewing and testing the “world data base for OS-event” the following issues came to our mind:

- Search functions by country
- № of issues posted
- Link to the www.openspaceworldmap.org
- Venue description (place at which OS-event took place)
- Welcome... date of worldwide start
- Profile of facilitator:
 - Language skills
 - Working with OS since
 - Sex
 - [Field specialized in] ???
 - Residence of facilitators
- Detailed help function

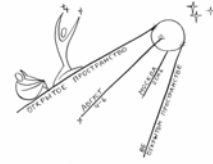
| |
|---|
| <p><u>New name:</u> World wide OS Landscape ???</p> |
|---|

5. Next steps:

We will take these recommendations to design and develop the “world data base for OS-event” further

6. Required resources (who, finances, unpaid labor, etc.)

passion



**XIV Ежегодная международная конференция
«Открытое пространство об Открытом пространстве»
Москва, Россия. 4-6 августа, 2006г.**

Отчет

(прикрепите дополнительные листы, если это потребуется)

1. Тема сессии: 4 практики лидерства в открытом пространстве.
2. Ведущий сессии: **Wandy**
3. Участники: Раффи Афтанделян, Марина Тясто, Людмила Иванова, Елена Микитас, Габдула, Томас, Наталья Зимовец, Ольга Дацко, Галина Яковлева, Анна Клетцина, Ириа Каширцева, Павел Царьков, Екатерина Гусева, Лала Каневская, Людмила Лямец.
4. Основные идеи, понимания, вопросы оставшиеся без ответа, наблюдения:

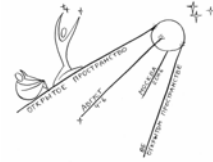
Эта схема - «Колесо исцеления», путь «4-х дорог» для того чтобы помочь в:

1. самонастрое на работу в ОП
2. для анализа того, что происходит в процессе работы ОП, и, соответственно, ведения/поддержания ОП
3. для работы со спонсорами

Открытие пространства требует, прежде всего, мужества и смелости открыть свое сердце. Чем более открыто ваше сердце, тем более открытое пространство вы можете создать. Приемлемы любые практики, которые могут помочь вам открыть сердце. (Например, иногда вам потребуется иметь смелость попросить, чтобы была реализована возможность взять что-либо.)

Необходимо определять, что происходит с вашим сердцем - открыто или закрыто, полное или пустое, ясно в нем или оно в смятении, сильное или слабое.

Необходимо постоянно удерживать связь ума и сердца .. иначе можно просто «разбить» сердце. Например, если вы чувствуете, что сердце «сжимается» от какой-то проблемы, как-будто оно натолкнулось на стену, то необходимо найти в себе мужество увидеть эту проблему.



Именно это важно - в момент открытия пространства - чувствовать, что вы в крепко удерживаетесь в центре, который позволяет пространству открываться. Любая известная вам для этого практика - подходит.

ПРИГЛАШЕНИЕ - чаще всего в этой зоне проходит работа со спонсорами мероприятия, когда нам нужно «проявить» мета-истории заказчика, приведшее к встрече. Выслушивать нужно максимально позитивно, с пониманием и принятием этой предистории - как приглашение из будущего. Но пока организация не самоосознается - идет работа со страстью, с сердцем организации, а язык который вы подберете для этого разговора будет зависеть от заказчика - что ему понятнее.

ВИДЕНИЕ - полезно в случае работы с «исключенными». Например, если не пришли те, кого пригласили стоит подумать над тем - предложено ли было видение встречи, отвечающее потребностям приглашенных.

УДЕРЖАНИЕ - это создание поля, которое открывает участникам возможность прийти. Удерживать поле можно по-разному. Так например, руки могут быть за спиной в те моменты, когда вы как фасиоитатор наталкиваетесь на трудную ситуацию и боитесь «сгореть», вы в этом случае просто выполняете (как в Рейки) функцию проводника Духа, проводника универсальной энергии.

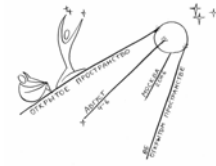
Структура - когда нужно работает, когда нужно вмешательство и выключается, когда начинается творческий процесс и вмешательство может в этом случае лишь помешать разродится этому творчеству. В этот момент ценнее просто поверить в чудо... и так же как в 1-м квадранте - важно постоянно сохранять связь с центром.

Единственный путь наделения силой других - необкрадывание их силы. (Пример удержания - Woodpeker park на западе США, где с 49 года не было дятлов, кроме как в названии, а полтора года назад они почему-то 😊 появились)

Чем больше контроля в организации или социуме - тем труднее людям в ОП поверить, что они свободны.

ДЕЙСТВИЕ - это образ кругов по воде. Как вдох и выдох - расходится из центра и собирается в центр энергия. Пример: в компании все хорошо, но ничего не происходит (не производится и т.п.) Идем по цепочке 1) небезразличие 2) знают_ли_сотрудники_предысторию 3) поддерживается ли структурно 4) план и действия по изменению

Лучше всего проходят встречи там где есть острая необходимость в решение какой-либо проблемы и срочность... иначе нет смысла в ОП.

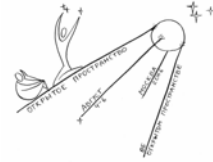


5. Следующие шаги:

Angeles Arrien - Walking the Paths of the Warrior, Teacher, Healer and Visionary («Идя по Пути четырех дорог: Воина, Учителя, Целителя и Видящего»)

Ken Wilber - ShortHistory of everything («Краткая история всего»)

6. Требуемые ресурсы (кто, финансы, неоплачиваемый труд, итд.)



**14th Annual International Open Space on Open Space
Moscow, Russia. August 4-6, 2006**

Reporting form

Use additional sheets if necessary

Name of topic: Adjustment of Open Space to different cultural backgrounds?

Name of leader: Dr. Christa Gescher

Names of participants: Anna Goshchinskaya, Thomas Herrmann, Funda Oral, Micha A. Pronin, Sergej Shepilov, Jo Toepfer, Pavel Tsarkov, Galina Vladimirowskaya, Gail West

Highlights of discussion, unanswered questions, observations:

Motivation for raising this topic (C. Gescher):

Question whether it is advisable, necessary, not necessary... to adjust the Open Space Conference to intercultural differences, e.g. if the participants come from a society where the human interactions are based on hierarchical relationships, they might expect the leaders of the group to have extra time to hold their welcome speeches, or the like.

/ Jo: The question could be asked in the opposite direction: Should different cultures adapt to Open Space?

/ Thomas: Every facilitator has her/his own way of facilitating, the basics of OS work in every culture.

/ Jo: I nearly do facilitating in the same way wherever I facilitate an OS.

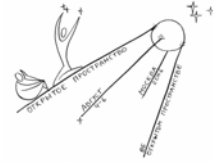
/ Thomas: Example of an OS Conference with an Iranian group, the opening circle was held in English which probably only a few people could understand, but it worked nevertheless.

/ Micha: I facilitated an OS Conference together with Galina, where the participants were Russians and Caucasians. The Caucasians did not raise one issue, but joined several groups and also worked in their own groups. I invited them to write a report, and had the impression that they were thankful that I invited them, and all wrote their reports (political content, so I cannot tell details)

/ Jo: How did manage to stay invisible as a facilitator?

/ Micha: We did not force them to raise an issue or anything else, my feeling was that they felt grateful and respected

/ Funda: The invitation to an OS Conference is something that should be adjusted to the needs of the clients, this also includes that participants probably have to be invited during the conference again, because of cultural differences. E.g. when Turkish people are invited to dinner at a friends house, and are served the food, they reject might it the first time, and the second time, too, out of respect, and they expect to be asked a third time. Similar they might expect to be invited to raise topics or write reports several times.



/ Gail: I have a story to tell concerning butterflies: We facilitated an OS Conference with 150 Taiwanese managers of an America company who had been asked to participate by their boss. The sponsor opened the space, and when it came to the point of raising the issues people kept silence for a couple of minutes which seemed to be like a long half hours time. Then 80 per cent of the participants stood up and left the room, the others were sitting there keeping silent. The managing director started to really getting nervous, but I managed to calm him down and keep him waiting. After like 15 minutes the participants who left the room came back and started to write their issues.

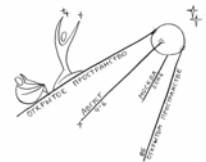
/ Galina: Once we facilitated an OS Conference for an umbrella organization. The person who invited for the conferences lost his job after. Actually he was promoted to a higher job because the boss liked his performance in the conference very much.

Conclusions:

/ OS works in every culture.

/ Although there are or might be cultural differences, OS basics can be used in every culture.

/ Adjustment or not – every facilitator has to decide by her-/himself.



**XIV Ежегодная международная конференция
«Открытое пространство об Открытом пространстве»
Москва, Россия. 4-6 августа, 2006г.**

Отчет

(прикрепите дополнительные листы, если это потребуется)

1. Тема сессии:

Соглашение (договор) с организатором ОП (риски, ответственность сторон...).

2. Ведущий сессии:

Микитась Елена

3. Участники:

Зимовец Наталья; Габдулла; Галина.

4. Основные идеи, понимания, вопросы оставшиеся без ответа, наблюдения:

Проблема: Имея устные договоренности со спонсором и проводя ОП на Украине я часто имела не очень позитивный результат по организации ОП со стороны спонсора: помещение не соответствующее оговоренной площади; набор канцтоваров не соответствующий списку и т.д. Эта проблема может влиять на позитивное формирование и поддержание ОП для участников, на работу во время ОП в комфортных условиях; иногда превращает работу фасилитатора в тяжелый труд. Хотя, наблюдая иногда на результаты ОП в разных условиях - результат достигался!

Отработав на сессии активно мы можем предложить следующее решение этой задачи.

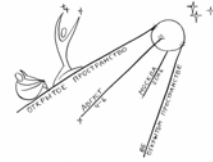
При организации ОП можно предложить подписать договор со спонсором, где будут прописаны необходимые условия для организации и проведения ОП с дополнениями по параметрам помещения; списка канцтоваров ; необходимой техники и требований к ней и др. необходимых условий.

5. Следующие шаги:

Предложить на встрече фасилитаторов Украины рассмотреть еще раз этот вопрос и при необходимости разработать условия для проведения ОП.

В С Е М Д Я К У Ю !

XIV Ежегодная международная конференция



«Открытое пространство об Открытом пространстве»
Москва, Россия. 4-6 августа, 2006г.

Отчет

(прикрепите дополнительные листы, если это потребуется)

1. Тема сессии:

Совмещение с ОП других технологий по заявке организатора:

- выступление с заранее подготовленными докладами;
- включение элементов тренинга
- и др.

2. Ведущий сессии:

Микитась Елена

3. Участники:

4. Основные идеи, понимания, вопросы оставшиеся без ответа, наблюдения:

Проблема: часто спонсор ставит перед фасилитатором задачу совмещения проведения ОП с другими технологиями (чаще знакомыми для него ранее) или с традиционными формами проведения конференций (которые для него ближе и понятней).

Во время обсуждения в нашей группе были озвучены следующие идеи:

- желательно включать эти технологии до проведения ОП или после;
- если в формате проведения конференции организатор желает объединить или включить стандартные методы (чтение докладов, мини - лекций), то это можно сделать, если выдерживать принципы ОП;
- перед тем, как пойти на соединение технологий необходимо с организатором оговорить рамки проведения ОП и включения др. технологий;

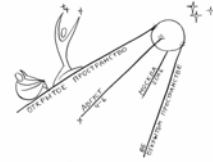
- предложение объединять те технологии, которые сходны по своей сути и содержанию, например - парадигма позитивных изменений (управление изменениями - Appreciative inquiry);

Очень актуальным для стран, где ОП, как метод, только развивается вопрос продвижения ОП. Поэтому, необходимо включать ОП туда, куда только можно.

Придерживаясь всем технологическим правилам.

Например:

Новосибирск - Марина. Курсы повышение квалификации государственных служащих. Участники курсов получали на протяжении недели теоретические лекции. Марине было дано время 3 часа для проведения деловой игры, где необходимо было решить вопрос использования



полученных знаний в их работе . Она использовала это время для организации и проведения ОП. И результат был позитивный. Люди признались, что им были скучны их лекторы и за неделю они были плохо знакомы друг с другом. После поведенного 3-х часового ОП они поняли, какие знания имеет каждый из них и как просто может делиться ими с другими.

Важным есть каждая победа в продвижении ОП.

Пример Марины (Новосибирск), когда необходимо было 2 года для того, чтобы убедить организаторов в проведении хотя бы 1 сессии ОП вместо скучных лекций во время проведения Глобального лидерского форума в Турции.

Результат: через 2 года - 3-х часовая лекция, на следующий год начало и закрытие в формате ОП. И следующая конференция пройдет полностью в формате ОП.

Важен тот дух который запускается технологией ОП и из опыта проведения ОП Лады (Киев) даже если нет необходимых ресурсов, финансов и не всегда придерживается классическое проведение ОП, результат достигается.

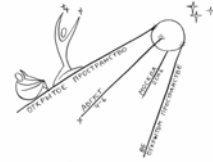
Спасибо представителю Чанди, который познакомил с новой технологией !

Вопросы, которые остались без ответов:

Всегда ли называть конференции проведенные в открытом пространстве - открытым пространством !

5. Следующие шаги:

Работать, приобретать опыт, продвигать технологию ОП. И получать наслаждение!



**14th Annual International Open Space on Open Space
Moscow, Russia. August 4-6, 2006**

Reporting form

Use additional sheets if necessary

Name of topic: Different ways to invite spirit to an OST-meeting and the whole process before and after the event.

Name of leader: Thomas Herrman

Names of participants: Birgitt, Brian, Mussarrat + bumblebees

Highlights of discussion, unanswered questions, observations:

We had a discussion about what it is that we really invite. Spirit is always present but sometimes there are barriers that prevent it from showing up in the open. We can take away barriers so that people can follow what has heart and meaning for them. People may have had their spirit suppressed.

Some of the barriers we often have in organizations are matters of control, power and notions of being in charge. We have to recognize that spirit is always present in ourselves and in our organizations.

There is growing evidence that things are shifting. Some of us make a living from assisting organizations to find more life nurturing ways to work. Systems are starting to learn that top down management doesn't always get the best out of the organization. Brian shared examples from The World Bank where things seem to be shifting, although slowly step by step.

Other example: Children live their spirit! What happens then?

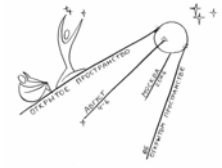
The school system indoctrinates and closes space, although there are some improvements. Parents may send messages that can do the same.

We talked about formal structures in organizations. There needs to be a formal structure in place but it should be appropriate / life nurturing instead of life depleting.

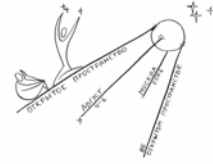
Spirit is not asleep, but people may be in sleep to that it isn't!

It is not the spirit lacking / it is our ability to understand.

OST proves that it works / a window to what is always present. Freedom shock may come as one result. Also talked about the importance of the debrief meeting to address this.



To work consistently all through the process pre/debrief/evaluation meetings - opening space for what is there!



**14th Annual International Open Space on Open Space
Moscow, Russia. August 4-6, 2006**

Reporting form

Use additional sheets if necessary

Name of topic: Do high tech tools make sense in Open Space?

Name of leader: Dr. Christa Gescher

Names of participants: Brian Bainsbridge, Alla Drozd, Elena Mikitas, Svetlana Pantukhina, Sergej Shepilov, Pavel Tsarkov, Ward Williams

Highlights of discussion, unanswered questions, observations:

Motivation for raising this topic (C. Gescher):

- / Imagination of using mobile phones for registering in Open Space with automatic profile of the participant on the wall when entering the room
- / Imagination of speech recognition while bringing up the topics for the market place
- / Imagination of speech recognition and real time protocol when discussing in the workshops so that everyone passing by or coming later or joining via internet knows what the group is just discussing
- / Having Chinese participants in mind who fully are integrating mobile devices into their daily business and communication – why not integrate the technology the participants of the Open Space use in their daily life anyway?

/ Alla: That would be cool

/ Ward: Depends on if the focus is on technology or on content, technology should be supportive, and should be used when appropriate.

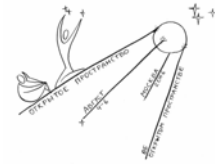
/ Ward: We also use story telling and digital voice recording and burn the results on CD so the sponsor can listen to all discussions of the conference.

/ Elena: Problem of two different versions: Handwritten version and version written in the report

/ Ward: We use scans and photos in our reports so people can see the draft brainstorm and the written version. This also helps memorizing while writing the report. Additionally sometimes they are new ideas coming up while memorizing the discussion.

/ Christa: People might want to contact people outside the room or city, to get specific information from a friend or a comment from somebody not participating, and doing this by using the mobile device or SMS or the like. The question is why not letting people use their mobile devices also in the Open Space process.

/ Ward: We are already experimenting with contact software to include people from outside into the Open Space process, although this is not a real time integration yet.



/ We facilitated an Open Space conference for a software company where high tech is integrated into the daily business of the people; we could not simply ask them to turn off the mobile phones because they had to be connected all day, so we asked them to turn the mobile phone to vibration mode only, and also asked them to leave the room when picking up the phone. It worked very well.

/ Brian: The clients I worked with in Asia – Papua Guinea, Indonesia, Cambodia, Vietnam – did not have the money to organize an Open Space, and also integration of technology was not a priority.

Sergej: Imagine that there would be no technology at all, and you would ask the fully equipped participants to turn off their mobile devices and notebooks – Open Space could be organized and facilitated also without any technology. High tech can disturb the process of Open Space. When you have it – well, you can use it. If not – you could go without it. The more simple the better.

Discussion about pros and cons of Open Space Online:

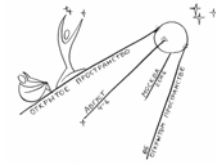
Ward: Advantage of Open Space Online software is that it connects people all over the world without them traveling to a certain place. Disadvantages are that the features of direct communicating are not visible in written form, like facial expression, sound of voice, jokes, which might lead to misunderstandings. Great tool for people who already have experience with Open Space.

Christa: As I understand Open Space Online is not meant to replace Open Space but supports Open Space as an additional tool which can be used in direct connection to Open Space or separately. Open Space Online can support an Open Space conference in the preparation phase, also can be used after an Open Space conference to help the participants continue their working process. It is also a great tool for people working on projects internationally and need to be connected to their colleagues around the world, it also works even when they do not have experience with Open Space.

Brian: High tech will inescapably break into Open Space, it is just a matter of time. The point is to be cautious when planning to use high tech in Open Space, to make sure it works for everybody.

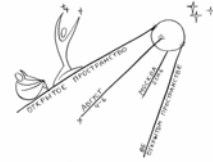
Note from Christa while writing the report:

I share the opinion of Brian, that high tech will inescapably influence and change the process of Open Space, it already supports the framework of a conference, e.g. the organization process, invitations through mailing lists, writing of reports, the great websites of the Berlin facilitators (www.openspaceworldmap.org and www.mapping-openspace.org) to connect the Open Space facilitators worldwide etc., so it also might be integrated in the communication process – market place, workshops - of Open Space. Open Space often is connected to the "natural" form of communication which then is defined as direct communication without technical support. But as the way of human communication already changed within the last few years – mobile devices and Internet



are already an integrated part of communication, so from my point of view the definition of "natural" communication is not clear anymore, and the question remains if there is the necessity to split between "natural" and "not natural/artificial" communication at all.

What I learned from today_s workshop is that the question of integrating high tech into Open Space is obviously a question of the individual approach of every facilitator towards high tech, towards his own role in the process and his definition of how far a facilitator and Open Space itself should interfere into the flow of communication of a system.



**14th Annual International Open Space on Open Space
Moscow, Russia. August 4-6, 2006**

Reporting form

Use additional sheets if necessary

Name of topic: Group methods

Name of leader: Pepe

Names of participants: Mykytas Elena, Ward, Gabdulla, Svetlana Pantukhina, Juliane, Olga Prokofeva, Natali

Highlights of discussion, unanswered questions, observations:

Started discussing groups tools like Appreciative Inquiry, Worls Café, Whole parson Process Facilitation, Open Space, Lego bricks, and Dynamic facilitation

Took a closer look at whole person process facilitation and Dynamic facilitation.

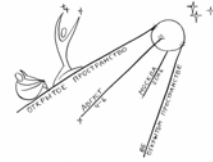
Whole person process facilitation process starts with hopes and fears about topic. Topic is prechosen. People break apart into small groups and come together.

The process can be found at www.genuinecontact.net or www.genuinecontact.info.

Also there is change handbook coming by Peggy Hollman

Also discussed Dynamic facilitation by Jim Rough. www.tobe.net.

In dynamic facilitation you discuss simultaneously data, concerns, problem statement. The role of the facilitator is to document discussion. Compared to traditional problem solving in this method people get a deeper understanding of the situation and creates a shared understanding.



**XIV Ежегодная международная конференция
«Открытое пространство об Открытом пространстве»
Москва, Россия. 4-6 августа, 2006г.**

Отчет

(прикрепите дополнительные листы, если это потребуется)

1. Тема сессии:

Открытое пространство и бизнес

2. Ведущий сессии:

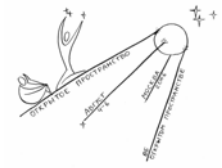
Яна

3. Участники:

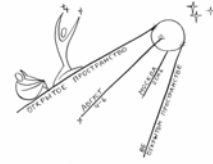
Томас, Фонда, Лада, Тамара, Изабелла, Геил, Габдула

4. Основные идеи, понимания, вопросы оставшиеся без ответа, наблюдения:

- Отсутствие стратегии и структуры в малом и среднем бизнесе не является преградой для внедрения технологии открытого пространства;
- Культуральные особенности открытого пространства: в Турции бизнес, как правило, управляется и зависит от одного человека (семейный бизнес). Структура и система в бизнесе якобы существует, но последнее решение все равно за главой фирмы/компания. В связи с чем, Фонда отмечает определенные сложности с внедрением ОП в бизнес среде;
- Организация публичных открытых пространств, как одна из схем вовлечения бизнеса в ОП;
- В России и Украине наблюдается определенное сопротивление ОП;
- Геил поделилась опытом проведения ОП в бизнес-структурах. В открытых компаниях (пример страхового агенства) ОП воспринимается хорошо. В более структурированных и закрытых компаниях наблюдаются сложности внедрения ОП.
- Провокация - как метод привлечения бизнес - компаний в ОП. Участники отметили, что может сработать фраза: «Мы знаем



технология, которая может Вам помочь, но Вы пока не достаточно продвинуты для ее использования» (шутка 😊)



**XIV Ежегодная международная конференция
«Открытое пространство об Открытом пространстве»
Москва, Россия. 4-6 августа, 2006г.**

Отчет

(прикрепите дополнительные листы, если это потребуется)

1. Тема сессии:

Совмещение с ОП других технологий по заявке организатора:

- выступление с заранее подготовленными докладами;
- включение элементов тренинга
- и др.

2. Ведущий сессии:

Микитась Елена

3. Участники:

Lada Kanevska, Evgeniya Shamis, Svetlana Pantyukhina, Louchikova Marina, Galina Yakovenko, Gail West, Pepe, Nataya Zimovets, Birgit Williams, Marina Tyasto, Irina Kashirtseva, Alla Drozd, Olga Datsko, Hamitov Gabdulla, Tarasova Ekaterina

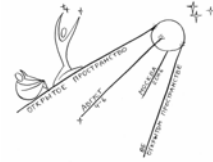
4. Основные идеи, понимания, вопросы оставшиеся без ответа, наблюдения:

Проблема: часто спонсор ставит перед фасилитатором задачу совмещения проведения ОП с другими технологиями (чаще знакомыми для него ранее) или с традиционными формами проведения конференций (которые для него ближе и понятней).

Во время обсуждения в нашей группе были озвучены следующие идеи:

- желательно включать эти технологии до проведения ОП или после;
- если в формате проведения конференции организатор желает объединить или включить стандартные методы (чтение докладов, мини - лекций), то это можно сделать, если выдерживать принципы ОП;
- перед тем, как пойти на соединение технологий необходимо с организатором оговорить рамки проведения ОП и включения др. технологий;
- предложение объединять те технологии, которые сходны по своей сути и содержанию, например - парадигма позитивных изменений (управление изменениями - Appreciative inquiry);

Очень актуальным для стран, где ОП, как метод, только развивается вопрос продвижения ОП. Поэтому, необходимо включать ОП туда, куда только можно.



Придерживаясь всем технологическим правилам.

Например:

Новосибирск - Марина. Курсы повышения квалификации государственных служащих. Участники курсов получали на протяжении недели теоретические лекции. Марине было дано время 3 часа для проведения деловой игры, где необходимо было решить вопрос использования полученных знаний в их работе. Она использовала это время для организации и проведения ОП. И результат был позитивный. Люди признались, что им были скучны их лекторы и за неделю они были плохо знакомы друг с другом. После проведенного 3-х часового ОП они поняли, какие знания имеет каждый из них и как просто может делиться ими с другими.

Важным есть каждая победа в продвижении ОП.

Пример Марины (Новосибирск), когда необходимо было 2 года для того, чтобы убедить организаторов в проведении хотя бы 1 сессии ОП вместо скучных лекций во время проведения Глобального лидерского форума в Турции.

Результат: через 2 года - 3-х часовая лекция, на следующий год начало и закрытие в формате ОП. И следующая конференция пройдет полностью в формате ОП.

Важен тот дух который запускается технологией ОП и из опыта проведения ОП Лады (Киев) даже если нет необходимых ресурсов, финансов и не всегда придерживается классическое проведение ОП, результат достигается.

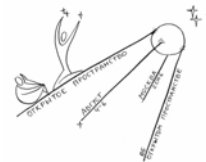
Спасибо представителю Непала, который познакомил с новой технологией

Вопросы, которые остались без ответов:

Всегда ли называть конференции проведенные в открытом пространстве - открытым пространством !

5. Следующие шаги:

Работать, приобретать опыт, продвигать технологию ОП. И получать наслаждение!



**XIV Ежегодная международная конференция
«Открытое пространство об Открытом пространстве»
Москва, Россия. 4-6 августа, 2006г.**

Отчет

(прикрепите дополнительные листы, если это потребуется)

1. Тема сессии:

- ОП мост Европа + Азия / OS Bridge Europe & Asia

2. Ведущий сессии:

Михаил Пронин / Mikhail Pronin

3. Участники: Oral Funda / Орал Фонда, Сергей Шепилов / Shepilov Sergey

4. Основные идеи, понимания, вопросы оставшиеся без ответа, наблюдения:

Есть идея проводить ЕвроАзиатские ОП об ОП.

There's a idea to arrange Euraisian OPonOP.

Проблема в дискоммуникации на уровне культур Востока и Запада. Это общий вопрос.

Конкретный прагматический уровень: разрешить дискоммуникацию в конкретной точке общения конкретных людей, где пересекаются культура, труд и капитал. Может быть туризм?

The issue is the discommunication between the cultures of East and West.

A particular pragmatic level: to solve the discommunication of individuals when culture, labour and capital overlap. Could be tourism?

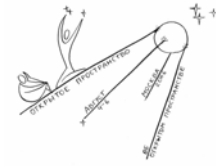
5. Следующие шаги:

Как шаги к этому, провести ОП на Красной Площади (2007), затем на площади Таксим в Стамбуле (2008).

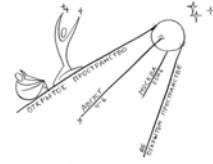
OP on Red Square (Moscow, 2007), then on Taksim Square (Istanbul, 2008).

Требуемые ресурсы (кто, финансы, неоплачиваемый труд, и т.д.)

- Выбрать проблему / сферу / ситуацию
- Составить список заинтересованных сторон



- Составить список участников
 - Составить список спонсоров
 - Определить место и время
 - Начать реализацию
-
- Choose an issue/ area/ situation
 - List stakeholders
 - List participants
 - List sponsors
 - Define the venue and the time
 - Start to implement



**14th Annual International Open Space on Open Space
Moscow, Russia. 4 – 6, 2006**

Reporting form

1. Name of the topic: Peaceful and positive social transformation through OST approach.
2. Name of leader: Chandi P. Chapagain and Netra Kaphle
3. Name of participants: Juliane, Funda, Marina, Irina, Svelanna, Yana, Youssuf, Olga, Ekaterina, Ludmila, Lada and Jo.
4. Highlights discussion, unanswered questions, and observations:

We discussed on Nepalese internal (political) conflict, human rights violence and peace issues. Similarly, we also discussed ongoing peace dialogues between the government and rebels. Formation of new constitution and constitutional assembly was also discussed but not reached in conclusion.

Next steps:

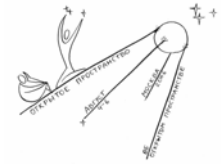
- invite people from different sector
- start with small things/individual/family/group
- put even negative questions with positive intentions
- use OST and other relevant approaches as appreciative inquiry as appropriate
- make open dialogue and create environment to enlighten the people
- let's every come-up with their own issues, topics and issues

Make an open and logical dialogue based on the basics points as:

- If not here, where?
- If not now, when?
- If not you, who?
- If not this, then what?

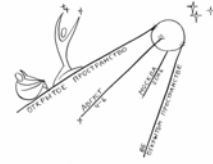
Make an open dialogue, discuss and go for consensus. Conduct different workshops in different parts of the country and one central at the capital then provide people's views to include in the proposed new inclusive constitution.

6. Required resources (who, finances, unpaid labor etc):



We (Netra and Chandi) will be happy to contribute time voluntarily, although, we need supporting hand to train the people through OST approach. Similarly, we need financial support and necessary equipments for the collection, refinement and implementation of the opinion of diversified community to be included in the inclusive constitution.

Similarly we need financial and human resource support for continuously democratizing the people through OST, which ultimately contributes to transform the existing chaos into a human friendly and peaceful civil society.



14th Annual International Open Space on Open Space
Moscow, Russia. August 4-6, 2006

Reporting form

Use additional sheets if necessary

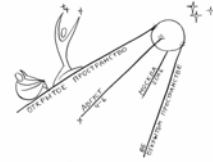
Name of topic: Profound Respect ** Cohesiveness ** Self-Organization

Name of leader: Gail West

Names of participants: Lada, Tamara, Funda, Izabella

Highlights of discussion, unanswered questions, observations:

- OST is a natural process, like biological healing, moving toward well-being and health. As in Chinese medicine (and other complimentary and alternative healing practices) there is an energy constriction or block that can be released (opening up space and freeing the energy), so that the body can heal itself.
- Open Space is a technology, a philosophy, a daily routine, the being you are.
- Western medicine is fixing a problem so it doesn't bother any more, opening space is healing not only the body but the emotions and spirit as well.
- An experience: daughter turning 16 is looking for own way. It is hard to even provide support for her now. I can't push - like some organizations you can't support until they are ready. How do I show profound respect for her and myself when I also have to be (legally and morally) responsible for her and her actions until she is of age?
- Profound respect is like an invitation to dance - the energy of it
- Conversation about risk: Many organizations feel OS is too much risk (there is no way to control) so communication is only on the surface. Deep communication is too much risk. The question: Is not the greatest risk thinking that you can control?
- Profound respect is inclusive of respect for myself and the other - not respect of only 1 is included.
- All of this has to do with responsibility - what does it mean to be responsible?
- Doing *with* others, rather than doing *for others*
- Share concept of *Responsibility For* (assuming control, being in charge, directing another) and shifting that to *Responsibility To* (asking questions, letting go of assumptions, expectations and control, raising possibility of self-organization and being responsible for oneself).
- Self-organization and profound respect are continually moving toward being in balance - they are woven together, part of the same fabric.



- An experience: Now feel responsibility for my Mother, and am learning how to be responsible to her - let go what she needs. She is independent, has own life. So I wait, take a deep breath, accept it.
- Long discussion about the current youth culture which includes, drinking alcohol excessively, smoking, etc. Why not change the question from how do we make them be more responsible? To: When I assume they are not stupid, not mean, not bad, that they do what they do for a good reason (even though I do not understand or agree with it) what is the need that their current behavior is responding to? How do we change the questions for individuals and organizations so move them toward opening up to profound respect and self organization?
- Profound respect includes possibility.



**XIV Ежегодная международная конференция
«Открытое пространство об Открытом пространстве»
Москва, Россия. 4-6 августа, 2006г.**

Отчет

(прикрепите дополнительные листы, если это потребуется)

1. Тема сессии:

Набор и подготовка волонтеров для проведения ОП.

2. Ведущий сессии:

Микитась Елена

3. Участники:

Паннвиц Майкл; Тясто Марина; Каширцева Ирина; Пантюхина Ирина.

4. Основные идеи, понимания, вопросы оставшиеся без ответа, наблюдения:

Основные вопросы во время обсуждения:

1) Чья задача рекрутинга волонтеров.

Фасилитатора. Обговаривая этот вопрос с организатором, можно убедиться каково его желание организовывать ОП.

- во время переговоров фасилитатора со спонсором, говорить о том, что фасилитатору необходим помощник и его работа стоит Или спонсору придется подготовить (найти) волонтеров в качестве помощников;

2) Работа с волонтерами начинается на предварительной встрече, которую обязательно проводит фасилитатор;

- За работу волонтеров отвечает помощник фасилитатора;

- в команде волонтеров есть иерархия. Волонтеры общаются в основном с помощником фасилитатора, избегая вопросов к фасилитатору;

3) Если фасилитатор не имеет возможности предварительной встречи с волонтерами, т.к. они живут в другом городе, то как вариант возможно предварительное общение с организатором по требованиям к волонтерам.

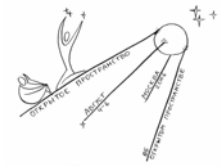
Для этого необходимо их разработать.

4) в России Марина обходиться без волонтеров, но признает, что это тяжело при проведении ОП для большого количества людей.

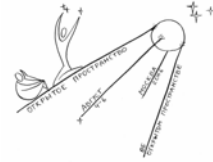
Елена считает, что привлечение волонтеров не только облегчает работу фасилитатора, но и в лице волонтеров фасилитатор получает единомышленников по ОП, а в будущем и хороших фасилитаторов.

5. Следующие шаги:

Разработать требования к волонтерам в Украине - отв. Микитась Е.



И еще спасибо прекрасной Ирине за интересную беседу по волонтерскому движению в Украине и России! Надеюсь не последней!
В С Е М Д Я К У Ю !



Report regarding the Conscious Open Space Organization

What is a Conscious Open Space Organization?

The Conscious Open Space Organization (COSO) is highly successful in getting its work done, maintaining high staff morale, fulfilling its purpose, achieving its vision, and creating emergent conditions and actions for new visions and their achievement. The COSO gets its business done in an effective and efficient way, achieving maximum benefit from the intellectual and intuitive knowledge of the individuals involved and of the collective. No two COSO's look alike. There is no model to follow to develop as a COSO because all organizations are organic and cannot fit into someone else's template. I, Birgitt Williams, along with my staff during the time that I was a CEO, developed the first intentional Conscious Open Space Organization through a process of trial and error, synchronicities, and our conscious attention to our own process as we developed.

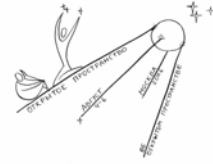
There are however, key focal points that are attended to, a holistic framework to operate within, principled leadership, and a different way of managing. Use is made of a variety of tools and techniques that may already be part of the skills and resources of the organization including participatory meeting methodologies such as Open Space Technology, Whole Person Process Facilitation, Appreciative Inquiry, and World Café as well as on-line resources such as the OpenSpace-Online® Real-Time Conference System for conducting on-line Open Space Technology meetings.

Within the COSO, a comprehensive blended approach within a holistic framework enables the organization to choose what is right for it in every situation, relying on skills, knowledge and capacity developed "in-house" and leading its own ongoing change from within. Frequent use is made of Open Space Technology; Whole Person Process Facilitation; and when needed Cross Cultural Conflict Resolution.

All people within a COSO have the opportunity to achieve mastery of their work, both the regular tasks/work and individual/collective performance challenges. This mastery includes accessing intellectual and intuitive knowledge and the wisdom for applying it. The people have an environment that supports their individual health and balance, resulting in less sick time off and better employee retention.

The COSO is an organization that is alive, aware and chooses to nurture and strengthen its life for optimal performance. It allows the creation of the space needed for optimal accessing of its potential, possibilities, creativity, innovations, imagination, inspiration, insights, solutions, resolution, commitment, and focused action. It works from its strengths. It identifies and removes barriers. It sustains health and balance for the benefit of the organization and the people within it. If you have ever participated in an Open Space Technology meeting, it is easier to imagine the COSO because it mirrors the same high performance that is experienced during an Open Space Technology meeting, but on a daily basis rather than just at an event.

What is a Major Challenge Today for Organizations?



On an ongoing basis organizations today need to find solutions to complex problems in a very short period of time and then to have rapid implementation of the solution throughout the organization. They need to increase their capacity to navigate with change and take advantage of opportunities as they arise.

Are You Working at Peak Effectiveness and Efficiency as a Spirited Organization?

Your organization has vast resources and strengths, only some of which are being utilized. The resources and strengths include great potential, possibilities, wisdom from intellectual and intuitive knowledge; self managed work and work/project teams, inspiration, creativity and solutions.

If your organization is like most, over time, barriers emerged that minimized your ability to access your vast resources and strengths. Today, you are not achieving maximum benefit from your vast resources. It is difficult to see and experience the organization that lies just beneath these barriers. We assure you that it is there and ready to be tapped into. We refer to this organization that is just beneath these barriers as the Open Space Organization. Beneath the barriers is an inspired organization waiting to operate with full capacity and potential.

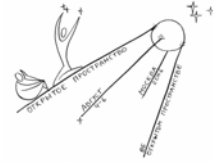
Do you want to consistently Access Your Vast Resources over the Long-Term for Optimal Performance?

To consistently access your vast resources over time will require the re-creation of a healthy and balanced foundation. Optimal health includes removing barriers, nurturing strengths and resources, and maintaining balance for it all to keep working successfully over the long term. Accessing your vast resources also requires the space needed for the full potential of people and the organization to be utilized.

The space gets created through clearly defined boundaries of what is non-negotiable so that the people within the organization and the organization as a whole know where the space is for unlimited inspiration and resulting focused action. Meetings are a prime catalyst for optimal effectiveness when they are highly participatory and done well. Management learns to manage differently, learning to work with the organization as organic. We call the resulting organization, a 'Conscious' Open Space Organization. Everyone in the organization, not only the leadership, is conscious of working to their peak individual and collective potential.

What Development work is Necessary in Intentionally Developing as a Conscious Open Space Organization?

In developing as a COSO, all participants in the organization become aware of the organization as a COSO that is alive, is organic in nature and is filled with untapped potential and possibilities. All participants become involved with developing the

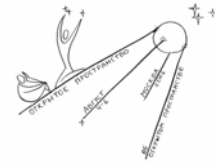


organization to have optimal performance through nurturing life rather than depleting life. Some of the development work that is necessary includes:

- How the organization is perceived by those who are involved with it and how it is consciously developed on an ongoing basis as it evolves and grows so that it can thrive in changing times. This includes a focus on health and balance.
- Identifying what works and how to strengthen it.
- Identifying what doesn't work and how to overcome it.
- Principled spirited leadership leading in the chosen direction.
- A vision that is clear, focused, and achievable.
- How the individuals in the organization are perceived, treated, involved, held accountable, and rewarded.
- Changing leadership and management functions, including how authority, accountability and responsibility are carried out throughout the organization.
- Changing structure, ensuring that "form follows function", so that the structure supports rather than hinders the effective work of the organization. Structure includes work and communications processes.
- Regular use of participative meetings. Participative meetings that are recommended include Open Space Technology, Whole Person Process Facilitation, Appreciative Inquiry, and World Café. When people cannot gather in person, use of a highly participative on-line meetings using software such as OpenSpace-Online® Real-Time Conference System

Thank you to all who participated in the discussion, who asked clarifying questions, and who challenged.

Birgitt Williams



Spiral Integral Theory and how it might connect to open space

Convenor: Wendy Farmer-O’Neil

Participants:

Olga, Marina, Carol, Natalya, Chandi, Ekaterina, Izabel, and many others whose we neglected to record—sorry!!

We talked about the theory of spiral dynamics and then shared some ways that it can support our work as open space facilitators and our work in our communities.

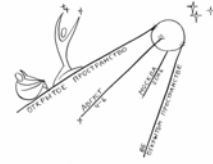
Originally put forward by Clare Graves in the 1970’s, and now developed by Don Beck, Ken Wilber, and Chris Cowan.

Brief outline of basics of the theory:

Underlying principles:

1. Human nature changes as the conditions of existence change.
2. New systems are activated by the challenges created out of the current systems.
3. Human nature is an open system of values—there is no final state to aspire to.
4. Individuals, organizations, and societies will only respond positively to appeals that are made from the appropriate level.
5. The model is a spiral and evolution progresses through levels of increasing complexity.

| vMEMEs | COLOR | THEME | FOCUS | VALUE SYSTEMS |
|------------------|--------|---------------|-------|--|
| LEVEL 1 (A-N) | BEIGE | SurvivalSense | "ME" | Group bands together to stay alive |
| LEVEL 2 (B-O) | PURPLE | KinSpirits | "WE" | The sense of family-tribe with time honored |
| LEVEL 3 (C-P) | RED | PowerGods | "ME" | Power-action driven, egocentric |
| LEVEL 4 (D-Q) | BLUE | TruthForce | "WE" | Purposeful, absolutist, "one right way" |
| LEVEL 5 (E-R) | ORANGE | StriveDrive | "ME" | Entrepreneurial, materialistic, success-driven |
| LEVEL 6 (F-S) | GREEN | HumanBond | "WE" | Community, harmony, equality, relativistic |
| LEVEL 7 | YELLOW | FlexFlow | "ME" | Natural processes, mutual realities; live |



| | | | | |
|--------------------------|------------------|-------------------|-------------|---|
| (G-T) | | | | for mutuality |
| LEVEL 8 (H-U) | TURQUOISE | GlobalView | "WE" | Harmony, holism, spirituality armony, holism, spirituality |

There is a lot more information available on the internet at: www.spiralintegral.org or by Googling Spiral dynamics (including many good resources in Russian.)

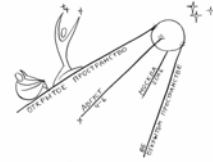
We discussed how this theory can be used to assist in creating a powerful invitation by helping sponsors (especially government agencies) understand what has heart and meaning for those they wish to invite.

How we can use it to talk about Open Space with sponsors by crafting our language to speak to the appropriate level of consciousness.

We talked about Don Beck's idea of Stratified Democracy.

We shared experiences of where this analysis could support us in opening space in everyday life and in work with our communities and what we care about.

One example shared was of the Altai indigenous people who are facing real barriers to communication with the government and archeologists who are threatening their sacred sites.



**14th Annual International Open Space on Open Space
Moscow, Russia. August 4-6, 2006**

Reporting form

Use additional sheets if necessary

Name of topic: Storytelling

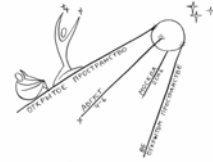
Name of leader: Pepe

Names of participants: Brian, Birgitt, Gail, Ward, Mussarrat, Elena, Bumblebees

Highlights of discussion, unanswered questions, observations:

Discussion about need for storytelling. If you tell stories be careful. Can be misunderstood.

Engaging people is getting them to tell their own stories. For instance, you give them an object (picture, rock) and tell them to think about what it says about why they came . 5 minutes to think alone. Then listening in pairs. Engages both parts of brain. Then facilitator asks if there are any stories that should be shared



**14th Annual International Open Space on Open Space
Moscow, Russia. August 4-6, 2006**

Reporting form

Use additional sheets if necessary

Name of topic:

Talking circle - sharing stories/ideas and whatever about OS or whatever

Name of leader: Thomas Herrmann

Names of participants: Juliane, Brian, Mikhail, Ludmila, Pavel, Anna G, Anna K
+ bumblebees

Highlights of discussion, unanswered questions, observations:

Thomas shared story about how he got hooked on OST. Left his organization 1999 and started his own business opening space in organizations all over. Juliane finished University studies, now muddling through using OST. Pavel heard about OST in 2000 from Russian colleges. Helps along with technical things, set up environment. Largest OST - 400 students and professors from all over Russia, in Tatarstan.

Anna G. Learnt from Michael, Jo in Berlin. Assisted them and others in Berlin. Many asked, can OST work in post-hierarcic structures such as former east countries? Lots of predjudice about group processes. Would I really like to go on this journey

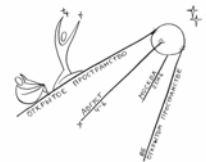
Brian found out in 86/87 "that what I've been doing for past 20 years was OS". Worked as professor In generalan inability to engage students. Brian tried new ways. Also an example private company. Employees became part of company → extremely profitable. Story from Hong Kong organization - decided to close the company down now instead of going bankrupt (successful but somewhat painful process)

Beijing - same company - decided to start a social club - to get to know each other better. Goes on successfully. HK-group reopened in Shanghai - successfully

Major learning: it will work out if you let it!

Thanks for sharing

7. Required resources (who, finances, unpaid labor, etc.)



**XIV Ежегодная международная конференция
«Открытое пространство об Открытом пространстве»
Москва, Россия. 4-6 августа, 2006г.**

Отчет

1. Тема сессии: после ТОП встречи: работа с организациями осознанного открытого пространства.

2. Ведущий сессии: Уорд, Биргит

3. Участники: Павел, Криста, Ольга Прокофьева, Ирина Каширская, Анна, Нетра, Галина Царькова, Ольга Дацко, Марина Тясто, Екатерина Гусева, Раффи.

4. Основные идеи, понимания, вопросы оставшиеся без ответа, наблюдения:

в развитии общества можно выделить несколько этапов. Индустриальное общество развивается в информационное. Информационное общество переходит в концептуальное общество. Становление сознательной организации открытого пространства- это новая модель управления организации в сложном концептуальном обществе. Прошлые модели управления были линейными. Сначала нужно было поставить цель, потом ее достичь. Видение цели было в голове у лидера. Сейчас линейная модель управления не работает. Все может поломаться прежде чем цель будет достигнута. В организации падает эффективность, падает производительность, падает мораль, в смысле мнения о собственной компании. Новая модель управления отвечает на вопрос как используя ТОС повышать эффективность, продуктивность и мораль.

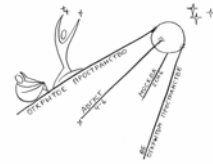
Один из главных Элементов: нужно начать с хорошо проведенного ОС.

Стандарты хорошего ОС:

1. предварительная встреча с топ менеджерами (целый день). Нужно сказать менеджерам, что результаты могут превосходить их ожидания. И это может быть ужасно, т. К. они будут направлены против существующей структуры. И менеджеров надо к этому подготовить. Логистика ОС не обсуждается на этой встрече. Для этого должно быть выделено другое время. На предварительной встрече проверяется правильность выбора и формулирования темы. Например: если в организации много людей находятся в конфликте, неудовлетворенны - тему нельзя формулировать в терминах будущего, а формулировать в настоящем времени. (это связано с «кругом печали», с тем, как люди справляются с горем).

2. следующий этап - ТОС.

3. последующая встреча с топ менеджерами. Должна состояться на следующий день. До того момента, как ими овладеют страхи по поводу грядущих изменений. Ворд и Биргит разработали стратегию осознанной



организации открытого пространства. На данном этапе, встрече после ТОС обсуждается возможность экстраполировать каждый ингредиент ОС в повседневную жизнь организации. Например: стена новостей, закон 2-х ног. Менеджерам задаются вопросы: как вы себя чувствуете после проведения ТОС? Когда вы увидели количество и качество предложений, которые сделали ваши сотрудники, что вы готовы с этим сделать? Возможно последует ответ - что надо изменить структуру управления. Руководители осознают концепцию «неизбежности постоянных изменений». Они готовы увидеть возможность в изменениях. И увидеть, как можно использовать эти возможности.