

Voices through Water

Zestaw narzędzi metodologii kreatywnych i aktywistycznych



**Dofinansowane przez
Unię Europejską**

Numer projektu: 2023-1-AT01-KA220-YOU-000161835

Sfinansowano ze środków Unii Europejskiej. Jednak wyrażono tu wyłącznie poglądy i opinie autorów, które nie uszają odzwierciedlać poglądów i opinii Unii Europejskiej i OeAD-GmbH. Ani Unia Europejska, ani OeAD-GmbH nie może ponosić za nie odpowiedzialności.



Voices through water © jest objęty licencją
[Attribution-ShareAlike 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Poziome podejmowanie decyzji: socjokracja

Advocacy, Activist



To działanie daje uczestnikom możliwość poćwiczenia poziomego podejmowania decyzji, inspirowanego zasadami socjokratycznymi. Można przeprowadzić je samo lub jako rozszerzenie innego działania: "Poziome podejmowanie decyzji: wstęp i konsensus" przedstawionego w tym zestawie narzędzi.



Grupa docelowa

Młodzież 12+

Min. 4 - maks. 40



Środowisko

Przestrzeń wystarczająca, by pomieścić uczestników (część praktyczną - kroki 4-7 - można przeprowadzić na zewnątrz)



Czas potrzebny

2 godz. 30 min - 3 godz.



Materiały

- Rzutnik lub flipchart do prezentacji (część I)
- Arkusze do flipchartu
- Taśma klejąca do powieszenia arkuszy na ścianie (opcjonalnie)
- Handouts with the principles of sociocracy (optional)

Cel/zamierzenie

- Przedstawienie uczestnikom zasad i praktyk socjokracji
- Zaangażowanie uczestników w poziome podejmowanie decyzji
- Rozwijanie współpracy, komunikacji i inkluzywności w obrębie grupy.

Instrukcje krok po kroku

Jeśli uczestnicy mają już za sobą „Poziome podejmowanie decyzji: wstęp i konsensus”, możesz pominąć Krok 1.

Część 1: Wstęp i teoria

Krok 1

20 min – Zapytaj uczestników, co wiedzą o poziomym podejmowaniu decyzji, czy już się z nim zetknęli. Krótko zdefiniuj to pojęcie, by ustanowić wspólną płaszczyznę porozumienia. Podkreśl główne zasady poziomego podejmowania decyzji: inkluzywność, równość, poszanowanie innych i ich opinii, cel – osiągnięcie konsensusu/zgody.

Zbierz za i przeciw poziomemu podejmowaniu decyzji w porównaniu z decydowaniem hierarchicznym i przedstaw je na flipcharcie.

Krok 2

10 min – Ustalcie podstawowe zasady komunikowania się z szacunkiem oraz równego udziału. Zaangażuj uczestników w ich ustalanie (np. stosując metodę burzy mózgów lub tworząc umowę grupową – zob. inna metoda w tym zestawie narzędzi: „Umowa grupowa”). Dzięki temu uczestnikom łatwiej będzie zapamiętać i zaakceptować te podstawowe zasady, a jednocześnie powstanie możliwie najbardziej inkluzywna przestrzeń.

Ten krok można pominąć, jeśli już wcześniej ustaliliście z grupą takie zasady.

Krok 3

30 min – Wprowadź pojęcie socjokracji (możesz przygotować krótką prezentację/handout, użyć rzutnika lub flipchartu). Więcej informacji – zob.: <https://www.sociocracyforall.org/sociocracy/>

Krótko wyjaśnij

- Pojęcie socjokracji i skąd się ona wzięła
- Jej główne zasady (zob. poniżej): podejmowanie decyzji w drodze świadomej zgody (konsentu), struktura oparta na kręgach, podwójne łączenie kręgów

Wyjaśnij kluczowe pojęcia

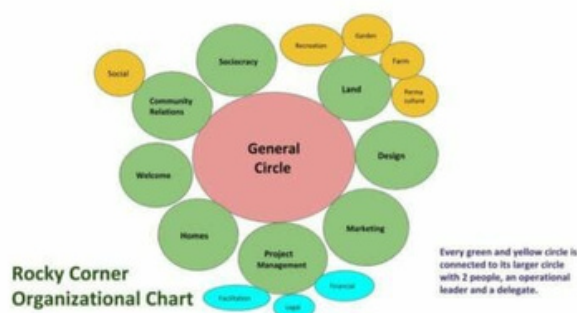
Podejmowanie decyzji w drodze konsentu (świadomej zgody):

Decyzja zostaje podjęta, kiedy nikt nie ma uzasadnionych obiekcji. Jeśli już wypróbowałeś(aś) inną metodę z tego zestawu, „Podejmowanie decyzji przez konsensus”, dobrze jest wprowadzić rozróżnienie między konsentem a konsensem:

- Konsensus to pełna zgoda grupy, podczas gdy konsent definiuje się jako brak zastrzeżeń, a zastrzeżenia dotyczą zdolności działania na rzecz realizacji celów grupy. W sposobie zarządzania opartym na konsencie członkowie grupy zadają sobie pytanie, czy coś jest wystarczająco dobre na tę chwilę, wystarczająco bezpieczne, żeby to wypróbować. Jeśli nie, to mamy zastrzeżenie, co prowadzi do poszukiwania takich zmian w pierwotnej propozycji, które byłyby na tyle akceptowalne, by uzyskać konsent.

Struktura kręgów:

- Grupy są zorganizowane w kręgi.
- Te kręgi są połączone poprzez krąg generalny („wyższy” krąg), który zachowuje ogólny ogłąd tego, co się dzieje w organizacji.
- Krąg generalny składa się z członków wszystkich pozostałych („niższych”) kręgów. Każdy krąg ma autonomię i zwykle służy określonej celowi.
- (Jednak w „Części 2: ćwiczenie praktycznym” wypróbujesz inną wersję, w której mały krąg zajmie się tym samym tematem). W bardziej złożonych organizacjach mogą istnieć także inne połączone kręgi.
- Użyj tego obrazka do przedstawienia struktury kręgów, w tym zasady podwójnego połączenia, o której poniżej.



Podwójne połączenie:

- Najlepiej, jeśli każdy krąg wysyła do kręgu generalnego dwie osoby. Jedna jest łącznikiem przedstawicielem, druga łącznikiem ds. informacji zwrotnej. Łącznik przedstawiciel przenosi głos swojego kręgu na „wyższy” poziom dyskusji i decyzji. Łącznik ds. informacji zwrotnej przekazuje decyzje z „wyższego” kręgu do „niższego”. Dzięki temu „niższy” krąg może zrozumieć rozumowanie stojące za decyzjami i przedstawić własny wkład lub uwagi.
- Zasada podwójnego połączenia (dwóch łączników) pomaga zachować transparentność, odpowiedzialność i współpracę w całej organizacji. Zapewnia wysłuchanie wszystkich głosów w procesie decyzyjnym. Jednak w mniejszych organizacjach, w których może być za mało ludzi, jedna osoba może pełnić obie funkcje, tj. łącznika przedstawiciela i łącznika ds. informacji zwrotnej.
- (W uproszczonej wersji w części 2 każdy krąg wybiera jedną osobę, która ma być zarówno łącznikiem przedstawicielem, jak i łącznikiem ds. informacji zwrotnej).

Część 2: ćwiczenie praktyczne (40 minut lub więcej)

Przedstaw to ćwiczenie jako sposób poziomego podejmowania decyzji inspirowany socjokracją. W tym scenariuszu wszystkie kręgi będą razem pracować nad jednym tematem. Jedna osoba z każdego kręgu będzie pełnić funkcje łącznika przedstawiciela i łącznika ds. informacji zwrotnej. (Możesz jednak zachować zasadę podwójnego połączenia, tj. wybrać dwóch łączników – zastanów się, co jest odpowiednie dla twojej grupy uczestników, w zależności od ich doświadczenia i wielkości grupy)

Krok 4

15 min

- Podziel uczestników losowo na małe kręgi (4-6 osób w każdym kręgu). Możesz wybrać inny sposób tworzenia grup, w zależności od kontekstu.
- Każdy krąg wybiera osobę, którą wyśle do kręgu generalnego. Ten/ta delegat(ka) przedstawi wnioski lub konsent swojego kręgu na forum kręgu generalnego, a także przekaze swojemu kręgowi informacje zwrotne/konsent z kręgu generalnego.
- Daj każdemu kręgowi ten sam temat lub pytanie do omówienia i podjęcia decyzji (np. „Czy powinniśmy wyrażać nasze postulaty polityczne werbalnie w naszych działaniach, czy też zrobić to oddzielnie?”).
- Przypomnij uczestnikom o umowie grupowej i zachęć tych, którzy zazwyczaj dużo mówią, by pozwolili wypowiedzieć się cichszym osobom.
- Jeśli już wypróbowaliście metodę „Poziome podejmowanie decyzji: wstęp i konsensus”, możesz także poprosić ochotników w każdym kręgu o przyjęcie roli facylitatora w swoim kręgu.

Krok 5

15 min

Każdy krąg omawia zadany temat, żeby opracować pomysły i dojść do wstępnej decyzji. Zachęcaj do podejmowania decyzji w drodze konsentu i zadbaj o wysłuchanie wszystkich głosów. Pilnuj czasu.

Krok 6

15 min

Utwórzcie krąg generalny, złożony z delegatów z mniejszych kręgów. Jeśli uczestnicy mają już doświadczenie w tej formule, ktoś może zgłosić się jako facylitator (osoba prowadząca); jeśli nie, ty będziesz pełnić tę funkcję. Przed rozpoczęciem dyskusji w kręgu generalnym wyjaśnij, że delegaci mogą wrócić do swoich kręgów w razie potrzeby, np. w przypadku niejasnych czy sprzecznych propozycji. Zaczynaj dyskusję, spróbujcie zintegrować pomysły i jeśli to możliwe, dojść do konsentu. Jeśli konsent zostanie osiągnięty w kręgu generalnym, dobrze jest zweryfikować zasadność tej wstępnej zgody, wysyłając delegatów z powrotem do ich „niższych” kręgów z pytaniem, czy wszyscy się zgadzają z podjętą decyzją. Wtedy można osiągnąć ogólny, grupowy konsent.

Powtórzenie (opcjonalnie)

Powtórz krok 5 i 6 (30 min)

Krąg generalny może zdecydować, żeby dyskusja wróciła do mniejszych kręgów, by doprecyzować pewne kwestie lub coś dodać. Ten proces się powtarza aż do osiągnięcia konsentu. W każdej rundzie krąg może wybrać innego delegata. Jest to zalecane, bo nie tylko daje innemu uczestnikowi okazję do spróbowania tej roli, ale także może zminimalizować ryzyko tworzenia ukrytych hierarchii na dłuższą metę.

Krok 7 - 15 min

Zakończenie pracy w kręgach: wszyscy uczestnicy znów tworzą jedną grupę. Zachęć ich do refleksji nad poprzednim doświadczeniem.

Przykładowe pytania, które możesz zadać:

- Co było dla was łatwe, a co trudne w tym procesie?
- Czy czuliście, że wasz głos został wysłuchany? Jakie to było uczucie?
- Co sprawiłoby, że następnym razem byłoby łatwiej?

Bądź otwarty(a) na pytania. Podkreśl, że umiejętności poziomego podejmowania decyzji rozwijają się przez praktykę: z każdą próbą staje się to skuteczniejsze.

+ Alternatywa

Praktyczna część tego działania jest tylko inspirowana socjokracją i nie obejmuje zasady podwójnego połączenia (dwóch łączników). Jeśli ma być w pełni zgodna z zasadami socjokracji, wprowadź podwójne połączenie: każdy krąg wybiera dwie osoby, każdą do konkretnej funkcji - delegata i łącznika ds. informacji zwrotnej. Więcej informacji - zob. Sociocracy for All - Double Linking



Komentarz

Zob. także metody:

"Umowa grupowa" i "Poziome podejmowanie decyzji: wstęp i konsensus".

Krok 8

15 min

Omówcie za i przeciw socjokracji (lub poziomego podejmowania decyzji w ogóle) i przedyskutujcie, jak różni się ona od hierarchii i głosowania.

Przykładowe pytania, które możesz zadać:

- Gdzie jeszcze socjokracja może być przydatna?
 - Czy można ją stosować w większej organizacji/kolektywie?
 - Co jest bardziej inkluzywne, skuteczniejsze, efektywniejsze czasowo lub przyjemniejsze: socjokracja czy hierarchia?
 - Czy są jakieś granice socjokracji?
 - Czy w socjokracji całkowicie znika hierarchia?
- Co jeszcze możemy zrobić, żeby zminimalizować ukryte hierarchie?



Wskazówki dla trenera

· Jeśli facylitacja jest dla ciebie czymś nowym, pomocny może okazać się ten przewodnik: Introduction to facilitating meetings: https://www.seedsforchange.org.uk/downloads/short_facil.pdf

· Przygotuj pisemne materiały do rozdania (handouty) z wyjaśnieniem takich pojęć jak socjokracja i jej podstawowych zasad itd.

· Bądź otwarty(a) na pytania. Podkreśl, że umiejętności poziomego podejmowania decyzji rozwijają się przez praktykę: z każdą próbą staje się ono skuteczniejsze.

· Zadbaj o inkluzywną, pełną szacunku atmosferę, w której ceni się wszystkie głosy.

· Jeśli uczestnicy mają trudności z osiągnięciem konsentu (zgody bez zastrzeżeń), wytłumacz im, że to część procesu uczenia się - umiejętności nabywamy z czasem i doświadczeniem.

· Możesz podsumować zasady skutecznej, inkluzywnej komunikacji (np. aktywne słuchanie, doprecyzowywanie, utrzymywanie uwagi). Zapisz je na flipcharcie lub na kartkach do rozdania (handoutach), tak by uczestnicy mogli się do nich odwoływać podczas ćwiczenia praktycznego.



Źródło

<https://www.sociocracyforall.org/sociocracy/>