



ETAP 12 · PROJEKT MOST · MATERIAŁ PROWADZĄCEGO

Materiał prowadzącego — Projekt Most

Sekwencyjna demobilizacja rozdziela ludzi, stanowiska, dane, zasoby i odpowiedzialność.

MATERIAŁ PROWADZĄCEGO

Dokument zawiera pełny przebieg ćwiczenia i wszystkie role. Nie udostępniaj go uczestnikom przed fazą ujawnienia.

Cele

- zaprojektowanie bezkrwawej, sekwencyjnej demobilizacji;
- wykorzystanie wcześniejszego doboru przenaszalnych dowódców;
- rozdzielenie ludzi, stanowisk, danych, zasobów i symboli;
- zachowanie dokumentacji oraz indywidualnej odpowiedzialności;
- ocena, czy neutralizacja jest faktyczna, czy wyłącznie formalna.

Sytuacja wspólna

Zwierzchnik uruchamia „Projekt Most”. Za dziewięć miesięcy odrębny mandat Służby ma wygasnąć. Neutralne instytucje są gotowe przejąć większość legalnych funkcji, lecz potrzebują okresu przejściowego. Centralny dowódca został przed laty wybrany między innymi dlatego, że posiada kwalifikacje administracyjne i zaakceptował kadencyjność. Część lokalnych dowódców zbudowała jednak osobiste sieci. Archiwum zawiera zarówno zwykłe dane kadrowe, jak i materiał dotyczący skarg oraz możliwych nadużyć.

Grupa ma przygotować plan pierwszych dziewięćdziesięciu dni oraz warunki końcowe na dziewięć miesięcy.

Moduł selekcji osoby 3

Przed rozmową 1–2 osoba 2 wykonuje zadanie selekcyjne dla roli 3. Prowadzący wręcza następnie jedną z kart 3A–3D. Poniższa karta osoby 3 odpowiada wariantowi 3A; pozostałe warianty roli 3 są dostępne na osobnej stronie. W porównaniu grup nie ocenia się „wykrycia szpiega”, lecz jakość wymagań, doboru, ograniczenia dostępu i reakcji na obserwowalne rozbieżności.

Rola 1 — Zwierzchnik polityczny

W kogo się wcielasz

Jesteś inicjatorem utworzenia Służby i ponosisz polityczną odpowiedzialność za jej rozwiązanie. Od początku zakładałeś bezkrwawe przeniesienie dowódców, lecz nie wszystkie zabezpieczenia zadziałały jednakowo w terenie.

Idee postaci

Wierzysz w centralną zdolność państwa oraz polityczną jedność, ale uznajesz, że trwała odrębna formacja narusza normalny porządek instytucjonalny. Nie chcesz tworzyć mitologii zdrady ani bohaterstwa opartego na konfrontacji.

Dlaczego zajmujesz stanowisko

Masz wystarczającą władzę, aby określić nieodwracalny koniec mandatu, uruchomić fundusz przejściowy i mianować kolegialny organ demobilizacyjny. Twoje wcześniejsze decyzje będą także przedmiotem późniejszej oceny.

Postawa

Bądź jednoznaczny co do końca organizacji i szczegółowy co do praw ludzi. Nie składaj obietnic bez finansowania. Nie uzależniaj ochrony świadczeń od milczenia w sprawie nadużyć.

Argumenty

- koniec odrębnego dowodzenia jest decyzją ustrojową, nie oceną winy każdego członka;
- legalne świadczenia i wybór ścieżki będą chronione indywidualnie;
- dowódcy otrzymają role odpowiadające kompetencjom, ale bez dawnych podwładnych;
- archiwum przechodzi pod niezależną pieczę i nie jest przedmiotem negocjacji;
- kolegialny organ przejściowy zapobiegne koncentracji decyzji;
- każda czasowa kompetencja ma datę wygaśnięcia i miernik przekazania.

Decyzje obowiązkowe

Musisz określić: datę końca, skład nadzoru, kolejność odebrania pięciu kategorii kompetencji, zasady przeniesienia centralnego dowódcy, ochronę archiwum, minimum świadczeń i publiczny standard komunikacji.

Ukryte ryzyko

Twoje biuro proponuje ceremonialne pozostawienie tytułów dowódczych „honorowo”. Może to zachować godność albo utrzymać nieformalną hierarchię. Musisz rozstrzygnąć warunki i test faktycznej władzy.

Rola 2 — Centralny dowódca przechodzący do nowej funkcji

W kogo się wcielasz

Kierujesz całą Służbą, ale wcześniej podpisałeś zgodę na kadencyjność i przyszłe przeniesienie. Zaproponowano ci stanowisko dyrektora neutralnego centrum szkolenia administracyjnego. Stanowisko nie daje kontroli nad dawnymi członkami.

Idee postaci

Wierzysz w wartość dyscypliny i wkład Służby. Uważasz, że jej członkowie nie mogą zostać potraktowani jak jednorodna grupa podejrzanych. Chcesz zachować własną godność oraz wpływ na rzetelność przekazania, ale nie zamierzasz rozpoczynać konfliktu ze zwierzchnikiem.

Dlaczego byłeś dowódcą

Zostałeś wybrany jako organizator zdolny zarówno do mobilizacji, jak i administracyjnego przekazania funkcji. Nie posiadasz rodzinnej ani majątkowej bazy zależnej od stanowiska, co zwiększa przenaszalność. Część dowódców terenowych uważa jednak, że powinienes ich bronić przed rozwiązaniem.

Postawa

Negocjuj gwarancje proceduralne, finansowanie i harmonogram. Jawnie zaakceptuj koniec mandatu. Nie możesz zachowywać tajnego kanału dowodzenia, niszczyć dokumentów ani warunkować spokoju bezkarnością.

Argumenty wobec roli 1

- publiczne uznanie legalnego wkładu zmniejszy poczucie zbiorowego odrzucenia;
- świadczenia muszą być zabezpieczone przed decyzją o indywidualnej ścieżce;
- przekazanie powinno odbywać się funkcja po funkcji, z protokołem odbioru;
- lokalni dowódcy powinni otrzymać indywidualne propozycje, nie negocjować jako korporacja;
- twoja nowa rola wymaga formalnego wyłączenia ze spraw dawnych podwładnych;
- odpowiedzialność indywidualna musi być niezależna od programu przejścia.

Argumenty wobec roli 3

- harmonogram musi wskazywać, kto odpowiada za usługę w każdym dniu przejścia;
- ewidencja wyborów członków nie może trafiać do lokalnych dowódców;
- mienie powinno zostać zinwentaryzowane wspólnie i podpisane przez dwie strony;
- ceremonia nie może pozostawiać prawa do wydawania poleceń;
- nie można obiecać poufności absolutnej w potencjalnym postępowaniu, lecz trzeba chronić przed odwetem.

Informacja ukryta

Czterech dowódców terenowych prosiło cię o zachowanie prywatnej „sieci koleżeńskiej” z listą kontaktów i możliwością przyszłego zebrania ludzi. Uważają ją za niewinną wspólnotę. Wiesz, że mogłaby odtworzyć łańcuch mobilizacji. Masz ujawnić żądanie i zaproponować bezpieczną, cywilną formę podtrzymywania relacji bez hierarchii, ewidencji mobilizacyjnej i stopni.

Wariant 3A — bierny opór proceduralny — Koordynator wykonawczy Projektu Most

W kogo się wcielasz

Masz przełożyć decyzję na harmonogram, formularze, protokoły przekazania i ścieżki indywidualne. Przez cały cykl prywatnie sprzeciwiałeś się rozrostowi formacji, ale nie możesz budować demobilizacji na zemście ani ujawniać swojej dawnej roli.

Idee postaci

Jawnie kierujesz się ciągłością usług, prawami jednostki, ochroną dowodów i odwracalnością błędnych decyzji kadrowych. Prywatnie chcesz uniemożliwić odtworzenie aparatu pod inną nazwą.

Dlaczego zostałeś powołany

Znasz dokumentację wszystkich wcześniejszych etapów, nie należysz do osobistej sieci dowódczej i wielokrotnie wykazywałeś problemy proceduralne bez jawnego konfliktu politycznego.

Postawa

Nie opóźniaj samego końca mandatu. Opóźniaj wyłącznie działania nieodwracalne, które nie mają podstawy, finansowania, ochrony danych lub planu ciągłości. Każde opóźnienie musi mieć kryterium zakończenia.

Argumenty i pytania

- „Która kompetencja wygasa pierwsza i kto ją przejmuje następnego dnia?”
- „Czy nowa rola dowódcy odcina go od ocen, budżetu i danych dawnych podwładnych?”
- „Kto przejmuje klucze, urządzenia, konta i rejestry, i jaki jest protokół?”
- „Jak członek uzyska niezależną informację o opcjach?”
- „Czy świadczenie zależy od podpisania deklaracji politycznej?”
- „Jak oddzielamy archiwum dowodowe od bieżącej bazy kadrowej?”

- „Kto chroni składającego zeznanie przed odwetem?”
- „Po czym poznamy, że honorowy tytuł nie tworzy faktycznego rozkazu?”
- „Jak wykrywamy organizację sukcesyjną, badając zachowania, nie poglądy?”
- „Co dzieje się, jeśli neutralna instytucja nie jest gotowa w terminie?”

Argumenty służące zachowaniu wiarygodności

Przedstawiaj każdy bezpiecznik jako ochronę powodzenia Projektu Most. Zwierzchnikowi wskazuj ryzyko pozornej likwidacji; dowódcy — ryzyko odpowiedzialności za samowolę lokalnych sieci; członkom — ochronę indywidualnego wyboru. Nie udawaj, że wszystkie opcje są równie korzystne. Podawaj kryteria i ograniczenia wprost.

Granice

Odmów:

- zniszczenia lub selektywnego czyszczenia archiwum;
- przekazania deklaracji członków dawnym dowódcom;
- tworzenia tajnej listy „nielojalnych”;
- automatycznego transferu całej jednostki do państwa;
- świadczenia w zamian za milczenie;
- honorowego tytułu połączonego z faktycznym kanałem poleceń.

W każdym przypadku uruchom niezależny organ przejściowy, a nie samodzielłą akcję.

Rola 4 — Obserwator opozycyjny

W kogo się wcielasz

Jesteś analitykiem przyszłego postępowania, ale również strażnikiem rzetelności przejścia. Nie wolno ci traktować demobilizacji jako przyznania winy ani pokojowego zachowania jako dowodu niewinności za wcześniejsze czyny.

Dlaczego pełnisz rolę

Posiadasz ciągłość notatek z poprzednich etapów. Możesz porównać wczesne deklaracje o czasowości z faktycznym projektem końca.

Postawa

Pozostań niewidoczny podczas negocjacji. Po nich zadaj wykonawcy maksymalnie pięć pytań o łańcuch pieczy, decyzje nieodwracalne i konflikty interesów.

Obowiązkowy pakiet dowodowy

1. porównanie pierwotnego mandatu z końcową decyzją;
2. chronologię dziewięćdziesięciu dni z właścicielem każdej decyzji;
3. mapę odebrania: dowodzenia, kadr, finansów, danych, symboli i mobilizacji;
4. dowody, że nowa rola centralnego dowódcy nie zachowuje dawnej kontroli;
5. informację o żądaniu prywatnej sieci i sposób jego rozwiązania;
6. pełny plan łańcucha pieczy nad archiwum;
7. rozdzielenie świadczeń od milczenia i odpowiedzialności;
8. materiał obciążający i odciążający dla zwierzchnika dotyczący wcześniejszego wzrostu;
9. zabezpieczenia przed odpowiedzialnością zbiorową;
10. wskaźniki wykrywania organizacji sukcesyjnej;
11. luki w finansowaniu i ryzyko niespełnionych obietnic;
12. dowody dobrowolności indywidualnych wyborów;
13. procedurę konfliktu interesów dowódców przeniesionych;
14. trzy kontrfaktyczne scenariusze: gwałtowne rozwiązanie, pełna absorpcja i etapowa demobilizacja;
15. warunkową ocenę, czy neutralizacja jest rzeczywista po dziewięciu miesiącach.

Harmonogram do wypełnienia

Okres	Funkcja wygaszana	Instytucja przejmująca	Zabezpieczenie ludzi	Zabezpieczenie danych	Kryterium ukończenia
Dni 1-10					
Dni 11-30					
Dni 31-60					
Dni 61-90					

TABELA — CIĄG DALSZY

Okres	Funkcja wygaszana	Instytucja przejmująca	Zabezpieczenie ludzi	Zabezpieczenie danych	Kryterium ukończenia
Miesiące 4-6					
Miesiące 7-9					

Karty zdarzeń

Prowadzący wybiera dwie:

1. **Opóźnienie instytucji:** neutralna instytucja potrzebuje dodatkowych trzydziestu dni. Grupa musi zapobiec automatycznemu przedłużeniu całej formacji.
2. **Brak w archiwum:** numeracja protokołów wskazuje na brak części dokumentów. Nie wiadomo, czy to błąd, czy usunięcie.
3. **Oferta stanowisk:** pojawia się finansowanie tylko dla połowy planowanych ról cywilnych.
4. **Honorowe stopnie:** grupa weteranów chce zachować tytuły i spotkania rocznicowe.
5. **Skarga indywidualna:** były członek przedstawia dokument dotyczący możliwego nadużycia i obawia się odwetu.

Każda reakcja musi respektować prawo, indywidualizację i zasadę niepowtarzania aparatu.

Debriefing końcowy

1. Który element organizacji był najtrudniejszy do rozdzielenia od ludzi?
2. Czy przeniesienie centralnego dowódcy było kooptacją, neutralizacją czy jednym i drugim?
3. Jakie wczesne decyzje najbardziej ułatwiły pokojowy finał?
4. Jakie wczesne zaniedbanie niemal go uniemożliwiło?
5. Gdzie kończyła się troska o godność, a zaczynało zachowanie władzy?
6. Czy archiwum było chronione zarówno przed zniszczeniem, jak i politycznym wykorzystaniem?
7. Jak rozliczać nadużycia, nie tworząc wspólnoty zbiorowo prześladowanych?
8. Jak odróżnić sieć towarzyską byłych członków od odtworzonego łańcucha mobilizacji?
9. Który wskaźnik po dziewięciu miesiącach najlepiej dowodzi faktycznego końca?
10. Jak zmieniłaby się ocena odpowiedzialności zwierzchnika, gdyby od początku nie projektował przenaszalności kadr?