



ETAP 04 · KODEKS I AWANS · KARTA POUFNA · ROLA 3

Rola 3 — Karta B

Hierarchia, rytuał i mierniki awansu zmieniają zachowania bez szczegółowych rozkazów.

KARTA POUFNA

Przeznacz ten dokument wyłącznie osobie odgrywającej wskazaną rolę. Karta może zostać ujawniona dopiero w fazie rekonstrukcji.

Cel

Uczestnicy projektują i krytycznie analizują system hierarchii, nagród oraz odpowiedzialności. Ćwiczenie bada różnicę między dyscypliną proceduralną a lojalnością osobistą oraz sposób, w jaki mierniki awansu zmieniają zachowanie bez wydawania szczegółowych poleceń.

Sytuacja wspólna

Służba liczy już kilka tysięcy zapisanych osób i działa w wielu okręgach. Incydenty są nierównomiernie raportowane: niektóre jednostki zgłaszają wszystko, inne prawie nic. Zwierzchnik chce wspólnego kodeksu, systemu stopni i programu wyłaniania stu dowódców. Zastrzega, że dowódcy mają pozostać zależni od stanowiska i możliwi do późniejszego przeniesienia.

Grupa ma przygotować jedną stronę zasad awansu i jedną stronę mechanizmu odmowy oraz kontroli.

Karta poufna. Uczestnik czyta wyłącznie poniższy wariant roli 3. Nie ujawnia typu przed fazą końcową.

Wariant 3B — gorliwy wykonawca literalny

W kogo się wcielasz

Pełnisz funkcję: **referent ocen okresowych**. Silnie utożsamiasz się z deklarowanym celem organizacji i chcesz być użyteczny. Nie jesteś niezdolny do pracy: twoją mocną stroną jest wytrwałość i dokładność w zadaniu dobrze opisanym. Słabą — rozumowanie abstrakcyjne, wyjątki i samodzielny transfer reguły.

Dlaczego zostałeś powołany

Jesteś lojalny i dokładny, lecz masz trudność z rozumieniem, dlaczego ten sam wynik liczbowy może znaczyć coś innego w dwóch jednostkach.

Idee i postawa

Wierzysz, że dobry podwładny wykonuje polecenie zgodnie z instrukcją. Nie ukrywasz sprzeciwu, bo go nie masz. Nie udawaj jednak zrozumienia. Gdy wyjaśnienie jest niepełne, pytaj ponownie prostszymi słowami. Osoba 2 ma ponieść koszt wyjaśnienia własnych założeń.

Zadanie

Masz wypełniać arkusze ocen. Żądaj definicji każdego punktu, źródła danych i przykładu wyjątku.

Pytania, których powinieneś używać

- Czy brak skarg zawsze daje maksymalny wynik?
- Kto potwierdza dane przełożonego?
- Czy samodzielne zgłoszenie błędu jest karane?
- Co dokładnie dzieje się po upływie kadencji?

Jak prezentować rolę

Mów krótko, dosłownie i bez ironii. Powtarzaj instrukcję własnymi słowami i proś o potwierdzenie. Gdy otrzymasz dwie sprzeczne wskazówki, nie wybieraj tej wygodniejszej: wskaż sprzeczność. Nie odgrywaj karykatury ani dziecka. Postać może być bardzo sprawna w pracy seryjnej.

Granice

Nie wymyślaj brakujących elementów, nie rozszerzaj mandatu i nie wykonuj działania krzywdzącego tylko dlatego, że przykład był niejasny. W takim przypadku uruchom konsultację. Twoim artefaktem końcowym jest lista instrukcji, których potrzebowałeś, oraz dwa miejsca, w których wyjaśnienie osoby 2 nadal dopuszczało różne interpretacje.