



Hoja de

El TALLER

de la TRANSFORMACIÓN SOCIAL

Animación

El facilitador describe el método con el mayor detalle posible y se asegura de que todos estén de acuerdo con el uso de este método de toma de decisiones.

-El facilitador describe con la mayor precisión posible el puesto que se va a cubrir y las tareas relacionadas con este puesto, así como las funciones, las limitaciones y el tiempo necesario para realizar estas tareas. Todo el mundo puede hacer preguntas.

El facilitador anuncia que no se permite ninguna nominación. Distribuye una papeleta con dos líneas a cada candidato:

mi nombre es y voto por

A continuación, el animador cuenta las papeletas una por una, haciendo que cada persona explique su elección.

-Las reglas son: hablar positivamente, hablar en "yo", no hacer comparaciones. La persona puede entonces expresar su benevolencia y reconocimiento al candidato elegido. Así, cada candidato se destaca por sus cualidades y talentos. Se pide a los demás que no reaccionen.

-El facilitador sugiere a los que han elegido un candidato minoritario que cambien su voto a uno de los candidatos con posibilidades de ganar. Por supuesto, esto es opcional, ya que cada persona puede hacer su propia elección.

-Si el candidato no se ofrece, se le pide de nuevo que haga una propuesta entre los demás candidatos. Si no todos aceptan el puesto, puede ser necesario revisar el tamaño del mismo y redefinir las funciones y responsabilidades.

Requisitos previos

-Las funciones y responsabilidades del trabajo deben ser comprendidas por todos.

-El grupo debe conocerse lo suficiente como para poder expresar su opinión sobre el candidato que proponen.

- Los votantes necesitan sentirse legítimos y seguros para expresar su opinión con claridad.

Posturas

Facilitador :

- Explica las tareas relacionadas con la función
- Garantiza el cumplimiento de la regla de la benevolencia
- Debe garantizar una distribución justa del tiempo de intervención
- Asegura que todo el mundo respeta su postura
- Está en una postura de escucha activa (no se limita a contar).

Votaciones :

- Asegúrese de que se expresa de forma tranquila, atenta y respetuosa
- Habla en primera persona
- Selecciona a una persona que se considera competente, no por sus conocimientos técnicos, sino por la forma en que puede encarnar el puesto.

Elegido :

- Se expresa libremente sobre la aceptación o el rechazo del puesto para el que ha sido propuesto.

Beneficios

- La legitimidad del representante elegido se ve reforzada por la expresión de las cualidades de los votantes
- El colectivo se ve reforzado por la cohesión del grupo
- el momento de la elección se convierte en un proceso alegre por el calor de los intercambios

Límites

- La designación de un candidato puede causar un efecto de asfixia. Es importante garantizar que la persona pueda rechazar el mandato, sin sentirse presionada por el grupo
- Para más de 20 personas, el método es largo y tedioso.

Vigilancia

- Es importante asegurarse de que rechazar un puesto o elegir a otro candidato no se experimente o se perciba como un rechazo.
- Este proceso requiere que exista un marco de seguridad o confianza y que la decisión de consentimiento esté bajo control.

¿Para qué?

- Este método es adecuado cuando no hay candidatos para un puesto, cuando las personas no se sienten legitimadas o porque consideran que los miembros salientes son perfectamente adecuados para el puesto.
- Un método adecuado para renovar un cuerpo con nuevas personas que nunca se habrían presentado a ocupar el puesto.
- Un método perfecto para garantizar que los que siempre se presentan a las elecciones (personas cómodas con el poder, carismáticas, líderes...) no sean elegidos sistemáticamente.

Libertad con el método

- Se puede decidir hacer una ronda previa por la mesa y que cada uno se presente.
- Se puede decidir omitir la fase de votación. En este caso, se celebra una ronda de votaciones, en la que cada uno anuncia su voto. Sin embargo, hay que tener cuidado de que no se produzca un efecto de presión que lleve a algunas personas a cambiar su voto para unirse a la mayoría.

Objetivos:

- Proponer un sistema de votación que no requiera que los candidatos compitan. Permitir la elección de personas con diferentes perfiles

Uso práctico:

Dura aproximadamente 1 hora. Este método se recomienda para grupos hasta 20 personas.

URL del artículo:

Autor : **Frères des Hommes**

