

Semaine Quatre

Bienvenue à l'Assemblée Générale Annuelle-relier les Membres!

Je vous souhaite une excellente réunion, et j'espère que ces notes sur le process du Consensus Formel contribueront à votre plaisir et à votre satisfaction. Les sujets de cette semaine sont le Niveau Trois et le Process d'Evaluation.

Niveau Trois : Résolution des Préoccupations

A la fin du Niveau Deux, les préoccupations ont été identifiées et regroupées. De façon idéale (ce n'est pas toujours possible) le Niveau Trois de Discussion est prévu lors d'une réunion ultérieure. Cela laisse du temps à chacun pour réfléchir à la résolution des problèmes. Parfois, la personne ou le comité qui a présenté la proposition se réunit entre les réunions pour examiner de nouvelles idées; parfois le Facilitateur demandera s'il y a un groupe de personnes qui a envie de travailler sur la proposition entre les réunions. Chacun au sein d'ATI est bienvenu pour contribuer à la résolution.

Quand le Niveau Trois s'ouvre officiellement, des résolutions possibles sont proposées. Le Facilitateur guide le groupe à travers le process, en commençant généralement par les préoccupations groupées puis par les préoccupations en suspens. La question " Y a-t-il des préoccupations non résolues ?" peut être posée souvent à l'approche du consensus. Le livre de C.T Butler dit "Répétez ce process jusqu'à ce que toutes les préoccupations aient été résolues".

Quand il y a un silence après la question " Y a-t-il des préoccupations non résolues ?" Le Facilitateur dit : "N'entendant pas de préoccupations, nous avons le consensus". A ATI, il y a à ce stade un petit moment de célébration – nous avons travaillé ensembles pour créer une proposition qui est importante pour nous tous.

Autres Options de Clôture

Renvoi au Comité

Parfois cela devient clair que la proposition nécessite plus de travail que ce qui a été accompli pendant la réunion. Le Facilitateur, en coopération avec les membres, peut demander à ceux qui ont fait la proposition de la retravailler pour la prochaine réunion, à un groupe de personnes .

Mise à l'Ecart (Décision Adoptée mais avec des Préoccupations Non Résolues) (de C.T Butler)

Quand une préoccupation a été pleinement discutée et ne peut pas être résolue, il est opportun pour le Facilitateur de demander aux personnes qui ont cette préoccupation si elles veulent bien se mettre à l'écart; c'est-à-dire qu'il faut reconnaître que la

préoccupation existe toujours, mais que la proposition peut être adoptée. Il est important que tout le groupe comprenne que cette préoccupation non résolue est consignée dans la proposition et, par essence, fait partie intégrante de la décision. Cette préoccupation peut être soulevée à nouveau et a besoin de plus de temps de discussion car elle n'a pas été résolue.

Annonce d'un Blocage (d'après C.T Butler)

Après avoir passé le temps alloué dans les trois niveaux de discussion en essayant de parvenir au consensus, et s'il reste des préoccupations non résolues, le Facilitateur est obligé de déclarer que le consensus ne peut pas être atteint dans cette réunion, que la proposition est bloquée, et passe au point suivant de l'ordre du jour. Dans ce cas, la proposition est souvent renvoyée au comité.

Dans le Consensus Formel, une personne ne peut pas "bloquer" une proposition. Elle peut être bloquée par manque de temps; toutefois, si le temps n'est pas un problème, et qu'il y a des personnes qui ont encore des préoccupations, elles ne peuvent pas

bloquer individuellement la proposition. Seul le groupe peut bloquer une proposition. Si cela arrive, le groupe écoutera la préoccupation du membre et lui demandera en quoi sa préoccupation montre que la proposition ne correspond pas aux valeurs, vision, mission et histoire d'ATI. Après avoir écouté l'explication du membre, le groupe décidera alors de bloquer la proposition ou de l'accepter

Evaluation

A la fin de chaque réunion, le Facilitateur dirigera le groupe pour une évaluation de la réunion. Cette évaluation concerne le process lui-même (plutôt que des propositions spécifiques) et aide le groupe à développer sa capacité à utiliser le Consensus Formel. D'après C.T Butler :

Il ya au moins dix façons par lesquelles l'évaluation améliore les réunions.

Les Evaluations :

- Améliorent le processus en analysant ce qui est arrivé, pourquoi c'est arrivé, et comment on peut améliorer.
- Examinent comment certaines attitudes et déclarations peuvent avoir causé des problèmes et encouragent à faire attention à éviter que cela ne se reproduise.
- Développent une meilleure compréhension de la dynamique de groupe et encouragent une méthode d'apprentissage de groupe ou à apprendre les uns des autres
- Permettent la libre expression de ses sentiments
- Mettent en évidence des attitudes ou des comportements qui interfèrent avec le processus.
- Encouragent le partage des observations et reconnaissent les mises en relation avec la société.
- Vérifient l'utilité et l'efficacité des techniques et des procédures

- Reconnaissent le bon travail et donnent des appréciations aux uns et aux autres.
- Renvoient aux buts prévus pour la réunion et voient s'ils ont été atteints.
- Examinent les différents rôles, suggèrent des façons de les améliorer et en créent de nouveaux si nécessaire; et
- Fournissent une impression générale d'accomplissement et de conclusion à la réunion.

Quelques pensées :

C.T. Butler souligne que les valeurs qui sous-tendent ce processus sont la confiance, le respect, l'unité d'objectif, la non-violence, l'autonomisation, la coopération, la résolution des conflits, l'engagement envers le groupe, la participation active et un accès égal au pouvoir et à la patience. Il y a de nombreux moyens de rapprocher le Consensus Formel avec la vision d'ATI d'utiliser la Technique Alexander dans la gouvernance de l'organisation. Au fil des ans, j'ai été impressionnée par ce que ce processus offre à la santé et à la croissance des membres d'ATI et d'ATI elle-même. Chaque fois que j'ai expérimenté un Consensus Formel, la participation des membres permet aux propositions de s'améliorer à mesure qu'elles avancent dans les niveaux. Nous entendons les valeurs de chacun et comprenons mieux ATI.

C'est aussi un processus créatif. Les Facilitateurs ATI, en coopération avec le groupe, s'emploient à "analyser les conditions d'utilisation" dans la discussion et "à raisonner les nombreux moyens-par-lesquels" pour répondre. C'est une danse de respect mutuel et d'attention à nos buts communs

Le livre de C.T Butler donne beaucoup plus d'informations – et vous pouvez trouver des copies en ligne- <http://www.consensus.net/pdf/consensus.pdf>

Cordialement,

Cathy Madden
Pour le Comité de Processus du Consensus Formel

Week Four — Woche Vier

Seid gegrüsst liebe Hauptversammlungs-erwartungsfrohe ATI Mitglieder,

Ich wünsche Euch ein wunderbares Treffen und hoffe, dass diese Notizen zum Prozess der Formalen-Konsens-Methode zu Deiner Freude und Wertschätzung an den Sitzungen beitragen. Die Themen dieser Woche sind Stufe Drei und der Bewertungsprozess.

Stufe Drei: Beheben von Bedenken

Am Ende der Zweiten Stufe wurden Befürchtungen und Sorgen festgestellt und mit einander verwandte Bedenken in Gruppen zusammenfassen. Im Idealfall (und das ist nicht immer möglich) ist die Stufe Drei Diskussion für eine nachfolgende Sitzung vorgesehen. Dies gibt jedem*jeder Zeit zu überlegen, wie die Bedenken gelöst werden können. Manchmal treffen sich die Person oder der Ausschuss, der den Vorschlag präsentierte zwischen den Sitzungen, um neue Ideen zu erörtern; manchmal wird der*die Moderator*in fragen, ob es eine Gruppe von Personen gibt, die bereit ist, den Vorschlag zwischen den Sitzungen zu bearbeiten. Jeder in ATI ist willkommen, sich an der Lösung zu beteiligen.

Wenn Stufe Drei offiziell eröffnet wird, werden mögliche Lösungen angeboten. Der*Die Moderator*in führt die Gruppe durch den Prozess, normalerweise beginnend mit den gruppierten Bedenken und dann weiter zu den verbleibenden Bedenken. Die Frage "Gibt es noch ungelöste Anliegen?" kann häufiger gestellt werden, während sich die Gruppe dem Konsens nähert. In C.T. Butlers Buch steht: "Wiederhole diesen Prozess, bis alle Bedenken ausgeräumt sind."

Wenn Schweigen die Frage "Gibt es noch ungelöste Bedenken?" beantwortet, sagt der*die Moderator*in: "Keine Bedenken hörend; wir haben einen Konsens!". Bei ATI gibt es an dieser Stelle meist einen kleinen Jubel - wir haben gemeinsam einen Vorschlag/Antrag erarbeitet, der für uns alle wichtig ist.

Wie es sonst noch enden kann

Zurück zum Komitee geschickt

Manchmal wird deutlich, dass der Antrag mehr Arbeit erfordert, als in den Sitzungen zu leisten möglich ist. Der*Die Moderator*in kann mit dem Einverständnis der anwesenden Mitgliedschaft diejenigen, die ihn vorgeschlagen haben, bitten, an ihm für die nächste Jahreskonferenz zu arbeiten, oder er*sie kann eine Gruppe von Personen bitten, daran zu arbeiten.

Stand Aside — ein Zugeständnis machen (Entscheidung angenommen mit schriftlich festgehaltenen, ungelösten Bedenken) (von C.T. Butler)

Wenn ein Anliegen ausführlich diskutiert wurde und nicht gelöst werden kann, ist es möglich, dass der*die Moderator*in die Personen mit bestehenden Bedenken fragt, ob sie bereit sind, „ein Zugeständnis zu machen“ (stand aside): d.h. zu bekräftigen, dass die Sorge noch besteht, aber die Annahme des Antrags zu ermöglichen. Es ist sehr wichtig, dass die gesamte Gruppe versteht, dass diese ungelöste Sorge dann mit dem Antrag im Protokoll festgehalten wird und ein wesentlicher Bestandteil der Entscheidung wird. Diese Sorge kann wieder aufgegriffen werden und verdient mehr Diskussionszeit, da sie noch nicht gelöst ist.

Einen Block erklären (von C.T. Butler)

Nachdem die zugeteilte Zeit der Tagesordnung dafür verbraucht wurde, sich durch die drei Stufen der Diskussion zu bewegen- im Versuch, einen Konsens zu erzielen- und wenn Bedenken weiterhin noch ungelöst sind, ist der*die Moderator*in verpflichtet, zu erklären, dass auf dieser Sitzung kein Konsens erzielt werden kann, dass der Vorschlag blockiert ist, und zum nächsten Tagesordnungspunkt überzugehen. In diesem Fall wird der Antrag oft an den Ausschuss zurückgeschickt.

Im Formalen Konsens kann eine Person alleine den Vorschlag nicht blockieren. Ein Vorschlag kann "blockiert" werden, weil uns die Zeit davonläuft; wenn die Zeit jedoch kein Thema ist und es Menschen gibt, die noch Bedenken haben, dürfen sie den Vorschlag nicht einzeln blockieren. Nur die Gruppe darf einen Vorschlag blockieren. Wenn dies geschieht, wird die Gruppe die Bedenken des Mitglieds anhören und es

fragen, wie seine Bedenken damit verbunden sind, dass der Vorschlag **nicht** mit den Werten, der Vision und der Mission und der Geschichte von ATI übereinstimmt. Nach Anhörung der Erklärung des Mitglieds beschließt die Gruppe dann, den Antrag zu blockieren oder annehmen zu lassen.

Bewertung

Am Ende jeder Sitzung werden die Moderator*inn*en die Gruppe zur Bewertung des Treffens auffordern. Bei dieser Bewertung geht es um den Prozess selbst (und nicht um die konkreten Anträge). Es hilft der Gruppe, ihre Fähigkeit zur Nutzung des Formalen Konsenses zu erweitern. Von C.T. Butler:

Es gibt mindestens zehn Möglichkeiten, wie die Bewertung zur Verbesserung der Meetings beiträgt.

Auswertungen:

- Verbessern des Prozesse durch Analyse dessen, was passiert ist, warum es passiert ist und wie es verbessert werden kann;
- Untersuchen, wie bestimmte Einstellungen und Aussagen zu verschiedenen Problemen geführt haben könnten, und ermutigen zu besonderer Vorsicht, um zu verhindern, dass sie sich wiederholen;
- Fördern ein besseres Verständnisses der Gruppendynamik und befördern eine Methode des Gruppenlernens oder des gegenseitigen Lernens;
- Erlauben den freien Ausdrucks von Gefühlen;
- Decken unbewusstes Verhalten oder Einstellungen, die den Prozess stören, auf;
- Fördern den Austausch von Beobachtungen und das Erkennen von gesellschaftlichen Übereinstimmungen;
- Überprüfen den Nutzen und die Wirksamkeit von Techniken und Verfahren;
- Würdigen gute Arbeit und sich gegenseitig zu schätzen;
- Helfen bei Überlegungen, welche Ziele für das Treffen gesetzt wurden und ob sie erreicht wurden;
- Untersuchen die verschiedenen Rollen, schlagen Wege vor, sie zu verbessern und bei Bedarf Neue zu erfinden; und
- Bieten ein allgemeines Gefühl der Vollendung und des Abschlusses eine Sitzung.

Einige Gedanken:

C.T. Butler stellt fest, dass die Werte, die diesem Prozess zugrunde liegen, Vertrauen, Respekt, Einheit des Zwecks, Gewaltlosigkeit, Selbstbefähigung, Zusammenarbeit, Konfliktlösung, Engagement für die Gruppe, aktive Teilnahme und gleichberechtigter Zugang zu Macht und Geduld sind. Es gibt viele Übereinstimmungen, zwischen der Anwendung des Formalen Konsens Verfahrens und der Vision von ATI, die Alexander Technik in der Führung der Organisation zu nutzen. Im Laufe der Jahre habe ich Ehrfurcht davor entwickelt, was dieser Prozess der Gesundheit und dem Wachstum der Mitglieder von ATI und ATI selbst bietet. Jedes Mal, wenn ich den Formalen Konsensus Entscheidungsfindungsprozess erlebt habe, ermöglicht die Teilnahme der Mitglieder, dass sich die Vorschläge auf dem Weg durch die Stufen verbessern. Wir hören die Werte des anderen und lernen ATI besser kennen.

Es ist auch ein kreativer Prozess. Die Moderator*inn*en von ATI sind in Zusammenarbeit mit der Gruppe damit beschäftigt, die in der Diskussion „gegenwärtigen Nutzungsbedingungen“ zu analysieren (conditions of use present) und "verschiedene Mittel-wodurch herauszuschälen (reasoning out various means-whereby)" um zu reagieren. Es ist ein Tanz des Respekts füreinander und der Fürsorge für unsere gemeinsamen Ziele.

C.T. Butlers Buch hat viel mehr Information– und Du kannst online Kopien davon finden - <http://www.consensus.net/pdf/consensus.pdf>

Mit den besten Wünsche,

Cathy Madden
Für den Formaler-Konsens-Prozess-Ausschuss

Week Four

Greetings Annual General Meeting -Bound ATI Members,

I wish you a wonderful meeting, and hope that these notes on the Formal Consensus process contribute to your enjoyment and appreciation of the meetings. This week's topics are Level Three and the Evaluation Process.

Level Three: Resolving Concerns

At the conclusion of Level Two, concerns have been identified, and any related concerns grouped together. Ideally (and this is not always possible), the Level Three Discussion is scheduled at a subsequent meeting. This gives time for everyone to consider how to resolve the concerns. Sometimes the person or committee that

presented the proposal meets between meetings to consider new ideas; sometimes the Facilitator will ask if there is a group of people willing to work on the proposal between meetings. Everyone in ATI is welcome to contribute to the resolution.

When Level Three formally opens, possible resolutions are offered. The Facilitator guides the group through the process, usually beginning with the grouped concerns and then going on to any remaining concerns. The question “Are there any unresolved concerns?” may be asked frequently as the group nears consensus. C.T. Butler’s book says “Repeat this process until all the concerns have been resolved.”

When there is silence in response to the question, “Are there any unresolved concerns?” the Facilitator says, “Hearing no concerns, we have consensus.” In ATI, there is usually a bit of a celebration at this point – we have worked together to create a proposal that is important to all of us.

Other Closing Options

Send to Committee

Sometimes it becomes clear that the proposal needs more work than can be accomplished in the meeting. The Facilitator, in cooperation with the membership, may ask those who proposed it to work on it for the next meeting, or may ask for a group of people to work on it.

Stand Aside (Decision Adopted with Unresolved Concerns Listed) (from C.T. Butler)

When a concern has been fully discussed and cannot be resolved, it is appropriate for the Facilitator to ask those persons with this concern if they are willing to stand aside; that is, acknowledge that the concern still exists, but allow the proposal to be adopted. It is very important for the whole group to understand that this unresolved concern is then written down with the proposal in the record and, in essence, becomes a part of the decision. This concern can be raised again and deserves more discussion time as it has not yet been resolved.

Declare Block (from C.T. Butler)

After having spent the allotted agenda time moving through the three levels of discussion trying to achieve consensus, and if concerns remain which are unresolved, the Facilitator is obligated to declare that consensus cannot be reached at this meeting, that the proposal is blocked, and move on to the next agenda item. In this case the proposal is often sent back to committee.

In Formal Consensus, one person cannot block a proposal. A proposal may be “blocked” because we run out of time; however, if time is not an issue, and there are people who still have concerns, they may not individually block the proposal. Only the group may block a proposal. If this happens, the group will listen to the member’s

concern then ask them how their concern shows that the proposal does **not** match ATI's values, vision and mission, and history. After hearing the member's explanation, the group will then decide to block the proposal, or let it be accepted.

Evaluation

At the end of each meeting, the Facilitator will lead the group in an evaluation of the meeting. This evaluation is about the process itself (rather than specific proposals) and helps the group grow in its ability to use Formal Consensus. From C.T. Butler:

There are at least ten ways in which evaluation helps improve meetings.

Evaluations:

- Improve the process by analysis of what happened, why it happened, and how it might be improved;
- Examine how certain attitudes and statements might have caused various problems and encourage special care to prevent them from recurring;
- Foster a greater understanding of group dynamics and encourage a method of group learning or learning from each other;
- Allow the free expression of feelings;
- Expose unconscious behavior or attitudes which interfere with the process;
- Encourage the sharing of observations and acknowledge associations with society;
- Check the usefulness and effectiveness of techniques and procedures;
- Acknowledge good work and give appreciation to each other;
- Reflect on the goals set for the meeting and whether they were attained;
- Examine various roles, suggest ways to improve them, and create new ones as needed; and
- Provide an overall sense of completion and closure to the meeting.

Some thoughts:

C.T. Butler notes that the values that underlie this process are trust, respect, unity of purpose, nonviolence, self-empowerment, cooperation, conflict resolution, commitment to the group, active participation, and equal access to power and patience. There are many ways in which Formal Consensus matches ATI's Vision of using the Alexander Technique in the governance of the organization. Over the years, I have been in awe of what this process offers to the health and growth of the members of ATI and ATI itself. Each time I have experienced Formal Consensus, the members' participation allows the proposals to improve as they move through the Levels. We hear each others' values and come to understand ATI better.

It is also a creative process. ATI's Facilitators, in cooperation with the group, are busy "analyzing the conditions of use present" in the discussion and "reasoning out various means-whereby" to respond. It is a dance of respect for each other and care for our common goals.

C.T. Butler's book has much more information— and you can find copies of it online -

<http://www.consensus.net/pdf/consensus.pdf>

With very best wishes,

Cathy Madden
For the Formal Consensus Process Committee

Week Four

第四週

Annual General Meeting (AGM)にご出席の皆様、

すばらしいミーティングが行われること、そしてFormal Consensus (FC) プロセスに関する解説メールによって、皆様がミーティングをお楽しみになり、満喫されることを祈っております。今回は、レベル3と評価のプロセスについてご説明いたします。

レベル3: 気がかり[concern]の解決

レベル2の終了時には、気がかりが特定され、同類の気がかりがグループにまとめられました。レベル3のディスカッションは、(必ずしも現実的ではありませんが) 次のミーティングまで待つのが理想的です。次のミーティングまで待つことによって、参加者全員が、気がかりを解決する方法を検討するための時間を十分にとることができるからです。提案を提示した人物または委員会が、次のミーティングまでの間に打ち合わせを行い、新しいアイデアを検討することもあります。また、ファシリテーターが、次のミーティングまでの間に提案に取り組む意思があるグループがいるかどうか尋ねることもあります。ATIのすべてのメンバーが、解決に向けて貢献することが歓迎されます。

レベル3のディスカッションが正式に開始すると、考えられる解決策が提示されます。ファシリテーターは、一般的に最初はグループにまとめられた気がかりから始め、その後残りの気がかりに移行するプロセスでグループを導きます。コンセンサスに近づいてくると、「未解決の気がかりはありますか？」という質問が頻繁に訊かれるようになります。C.T. Butlerは著書の中で「すべての気がかりが解決できるまでこのプロセスを繰り返すこと」と述べています。

「未解決の気がかりはありますか？」という質問に対する答えが沈黙であった場合、ファシリテーターは「気がかりが聞こえませんが、コンセンサスに達しました」と発表します。これは、

全員で努力し、全員にとって大切な提案を作成することに成功したことを意味しています。そのため、ATIではこの時点でちょっとしたお祝いを行うことがあります。

その他の終了オプション

委員会への回付 (Send to Committee)

提案が、ミーティング中に実行できるよりもさらに多くの作業が必要であることが判明した場合、ファシリテーターが会員の協力を得て、提案者またはグループに対して、次のミーティングまでに作業を行うよう要請することがあります。

スタンドアサイド (Stand Aside : 未解決の気がかりを記録し、提案を採択) (C.T. Butler)

気がかりについてしっかりディスカッションが行われたものの、解決できない場合、ファシリテーターが気がかりを表明した人物に対して、スタンドアサイド(手を引く)する意思があるかどうか尋ねることができます。スタンドアサイドというのは、気がかりはまだ存在するものの、提案が採択されることを許可するということです。この未解決の気がかりが提案とともに記録され、決断の一部となることをグループ全体が理解することが非常に重要になります。この気がかりは未解決であるため、再度提起し、ディスカッションの時間をとることも可能です。

ブロック宣言 (Declare Block) (C.T. Butler)

コンセンサスを達成するために3つのディスカッションのレベルにアジェンダで割り当てられた時間を費やした後で未解決の気がかりが残っている場合、ファシリテーターは、そのミーティングではコンセンサスが達成できず、提案がブロックされ、アジェンダの次の項目に進むことを宣言しなければなりません。多くの場合、その提案は委員会に回付されます。

FCでは、一人が提案をブロックすることはできません。時間切れにより提案が「ブロック」されることはありますが、時間が問題ではなく、気がかりを抱える人がまだいる場合、その人物が個人として提案をブロックしてはなりません。提案をブロックできるのはグループだけです。その事態が発生した場合、グループは会員の気がかりに耳を傾けた後、提案がATIの価値観、ビジョン、ミッション、歴史に合致していないことをその気がかりがどのように示しているかを尋ねます。会員の説明を聞いた後、グループが提案をブロックするか受け入れるか決断します。

評価

各ミーティングの終わりに、ファシリテーターがグループを先導してミーティングの評価が行われます。評価は(個々の提案に対してではなく)プロセスそのものに対して行われるもので、グループがFCをよりうまく使えるように成長することをサポートします。C.T. Butlerは以下のように述べています。

評価によってミーティングが改善できる方法には少なくとも10通りある。

評価によって以下が実現する。

- 何がなぜ起きたのか、どうやったら改善できるのかを分析することでプロセスを改善する
- 特定の態度や発言がどのようにさまざまな問題を引き起こしたかを分析し、それが繰り返されないよう特別に配慮することを促す
- グループ・ダイナミクスに対する優れた理解を培い、グループで学習する方法または互いに学び合う方法を奨励する
- 感情を自由に表現することを許可する
- プロセスを妨げる無意識の行動や態度を顕在化させる
- 見解を共有することを奨励し、社会との関係を認識する
- 手法や手順の有用性と有効性を確認する
- 良い仕事を認め、互いに感謝し合う
- ミーティングのゴールとそれが達成できたかどうかを振り返る
- さまざまなロールを確認し、改善できる方法を提案し、必要に応じて新しいロールを創出する
- 全般的な達成感とミーティングの終幕感が得られるようにする

考察

C.T. Butlerは、FCのプロセスの基盤となる価値は信頼、尊重、目的の一致、非暴力、自己強化、協調、紛争解決、グループへのコミットメント、積極的な参加、権力と忍耐への平等なアクセスであると述べています。FCとATIが運営にATを使用するというビジョンは多くの点で合致しています。私は長年にわたり、このプロセスがATIの会員とATIそのものの健全性と成長に与える影響に畏敬の念を抱いて来ました。私がFCに参加する時も、毎回提案が1つのレベルから次のレベルに移行してゆく中で、会員からの参加によってどんどん改善されてゆきます。お互いの価値観を聞き、ATIのことをより良く理解できるようになるのです。

FCは創造的なプロセスでもあります。ATIのファシリテーターは、グループと協力し、ディスカッションの中で「現在のユースの状態を分析」し、「means-wherebyを論理的に考え」て答えることに積極的に取り組んでいます。お互いへの敬意のダンスであり、共通の目的に対する配慮だと言えます。

FCについてより詳しい情報をお求めの方は、オンラインのFormal Consensus Handbookをご覧ください。<http://www.consensus.net/pdf/consensus.pdf>

皆様にお目にかかれることを楽しみにしております。

Cathy Madden
Formal Consensus Process Committee

October 2020