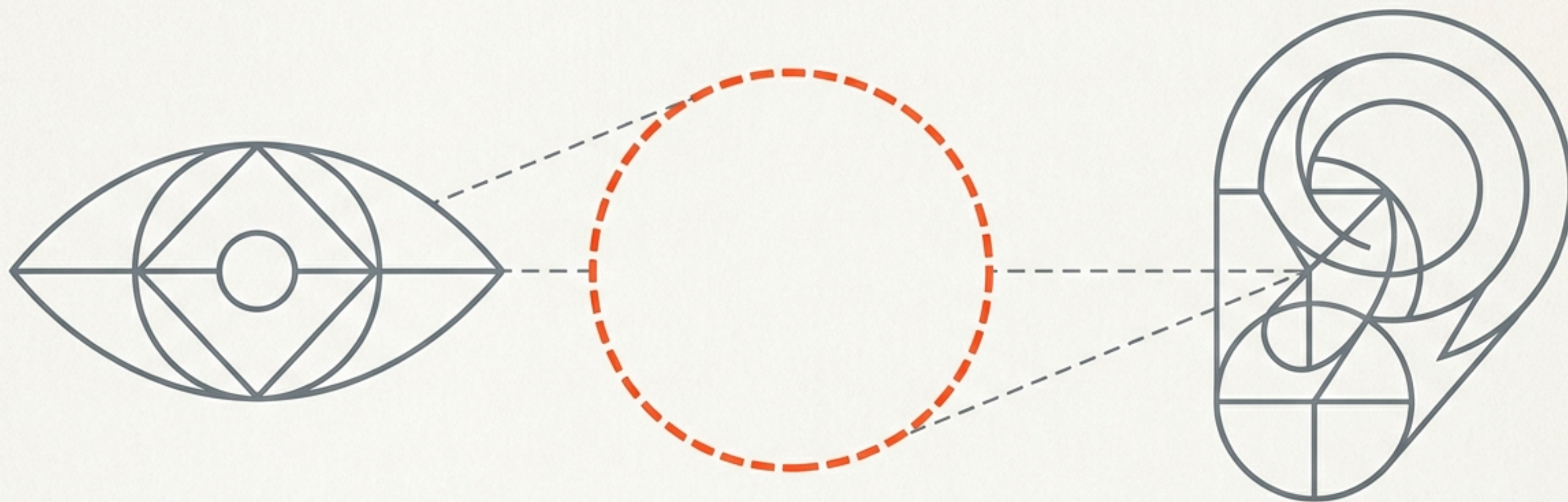
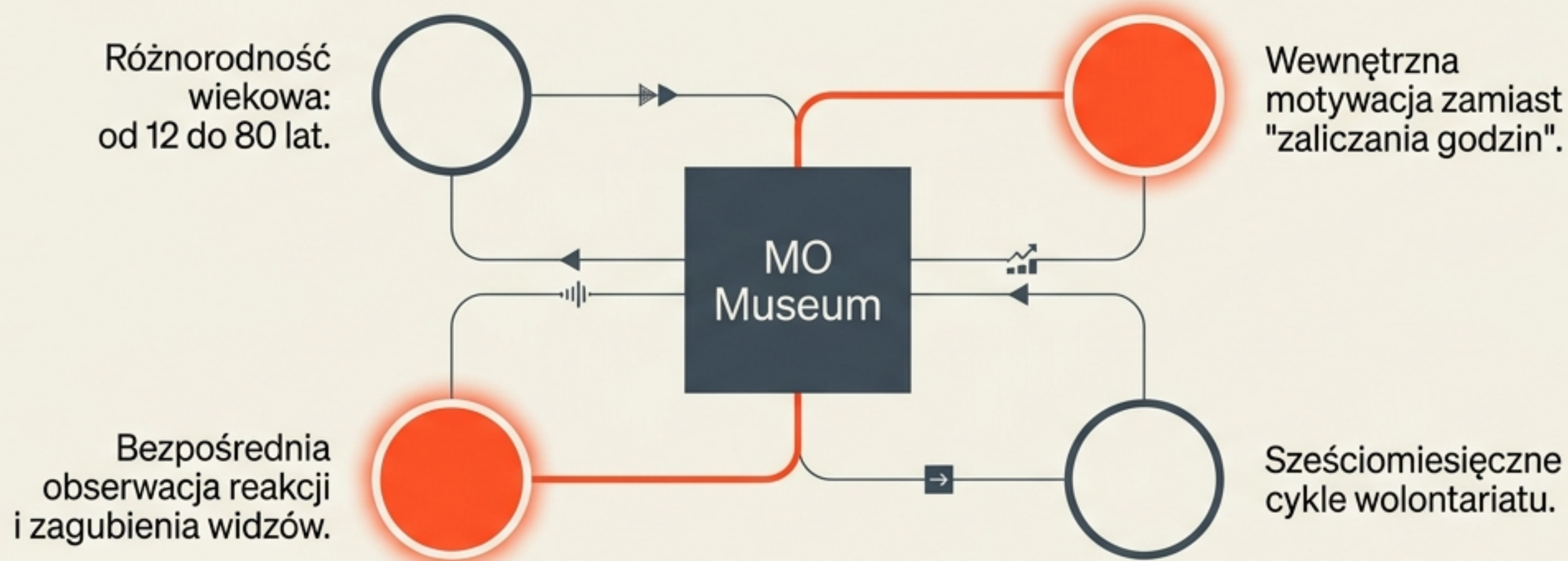




Czy oczy i uszy instytucji mogą pozostać bez głosu?

Post-hierarchiczna analiza modelu wolontariatu w MO Museum. Architektura wspólnego podejmowania decyzji.

Społeczność, która widzi muzeum od wewnątrz.



Administracja kreuje wystawy zza biurek.
Wolontariusze stanowią sieć czujników w salach wystawowych.

5 pillars of a vibrant community



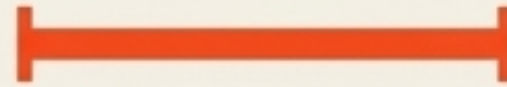
Intergenerational learning.

Horizontal bonds blurring 7 decades of age gap.



Competency matching.

E.g. photographic tasks for enthusiasts, not treating people as "cheap labor".



Long-term relations.

Building institutional memory that sometimes exceeds new staff's knowledge.



Decentralized mentoring.

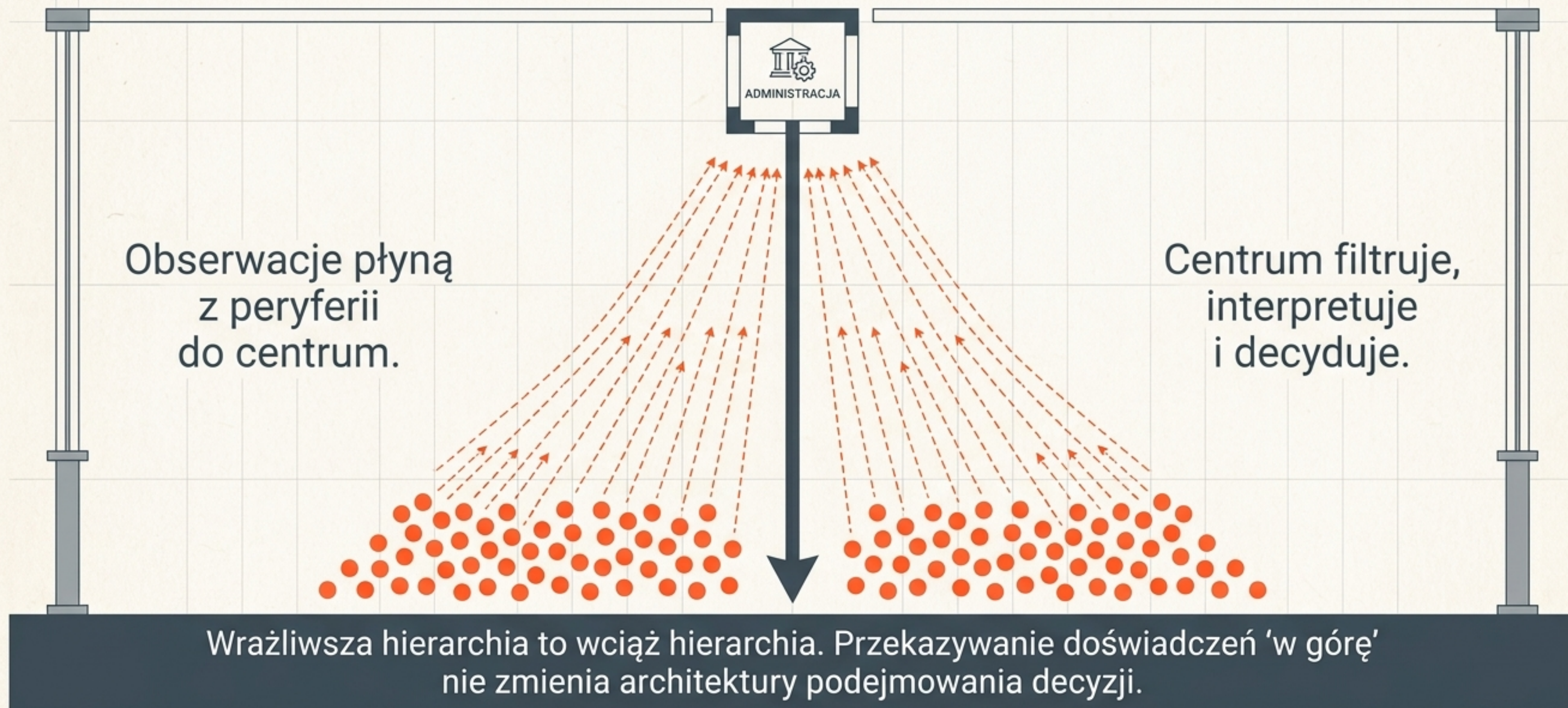
Handing over part of the care of 80 newcomers to experienced volunteers.



Empirical knowledge.

Noticing what is not visible in statistics or curatorial concepts.

Wąskie gardło metafory "oczu i uszu"



Spektrum Partycypacji

Informacja zwrotna (Feedback)

- Centrum z góry ustala ramy i pytania.
- Uczestnicy jedynie reagują na gotowe decyzje.
- Ryzyko: Najgłośniejsze opinie zagłuszają ciche, systemowe sygnały.



Współzarządzanie (Post-hierarchia)

- Społeczność **współtworzy definicję** samego problemu.
- Uczestnicy **tworzą i oceniają alternatywy** działania.
- Zysk: System ujawnia **“rezonans”** całej grupy, a nie tylko najgłośniejszych jednostek.



Architektura Granic: Wolontariat a Praca.

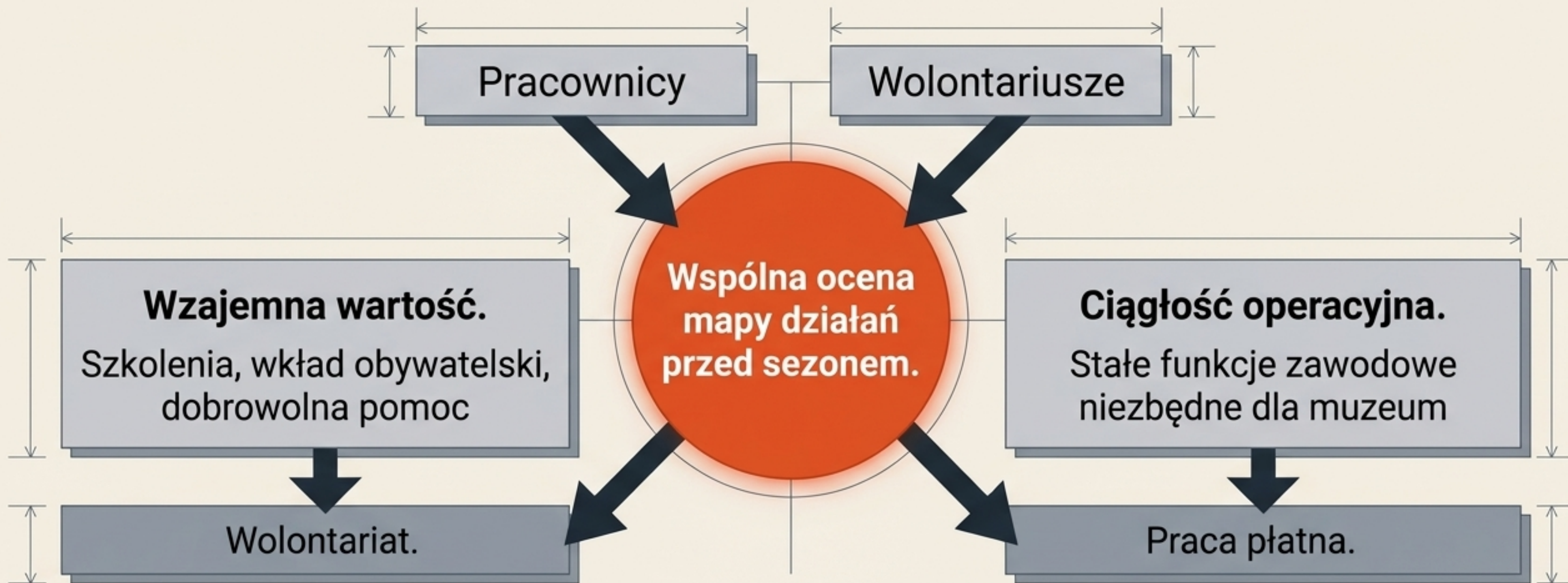


LISTA KONTROLNA (CHECKLIST)

- ☒ Czy zadanie jest regularne i niezbędne dla muzeum?
- ☒ Czy posiada z góry ustalony harmonogram i odpowiedzialność?
- ☒ Czy zastępuje pracę płatnego pracownika?

Język "budowania społeczności" **nie może przykrywać luki finansowej** instytucji.

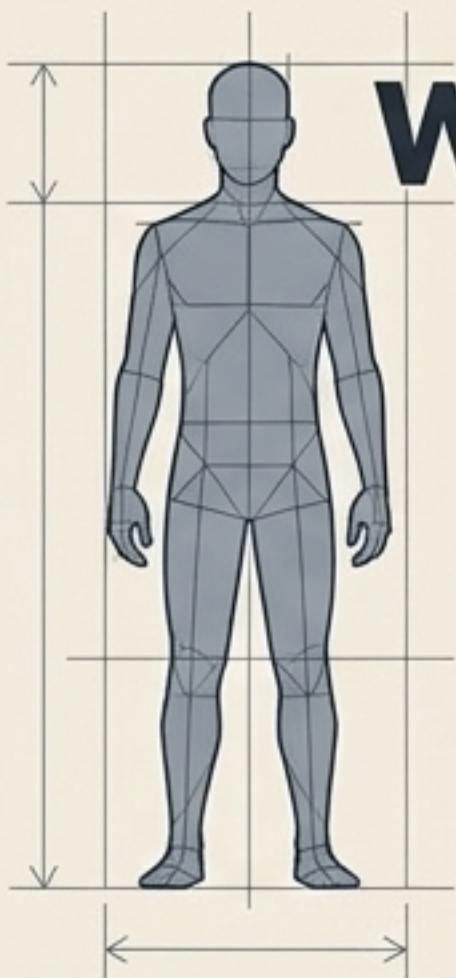
Nowe Rysowanie Granic: Mapowanie przedsezonowe.



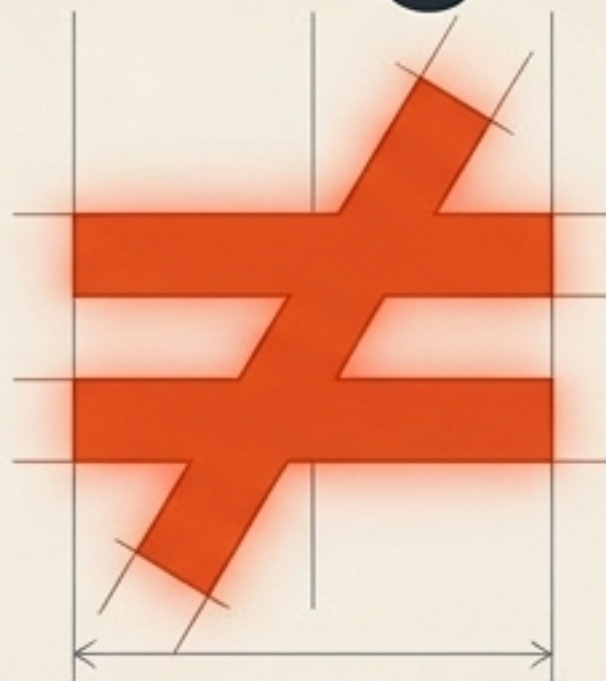
Uwaga: Nagradzanie za innowacyjne pomysły (wydawnictwa, bilety, nagrody za punkty) to uznanie dla 'zbiorowej inteligencji', a nie substytut pensji za regularną pracę!

Post-hierarchiczna Zmiana.

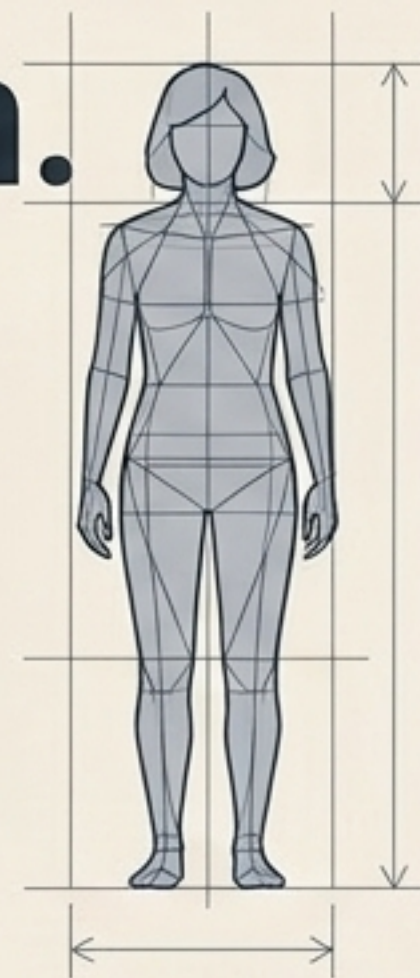
Kompetencje $\neq$ Stanowisko w schemacie organizacyjnym.



Doświadczony wolontariusz szybciej zauważy powtarzające się bariery UX dla widzów.

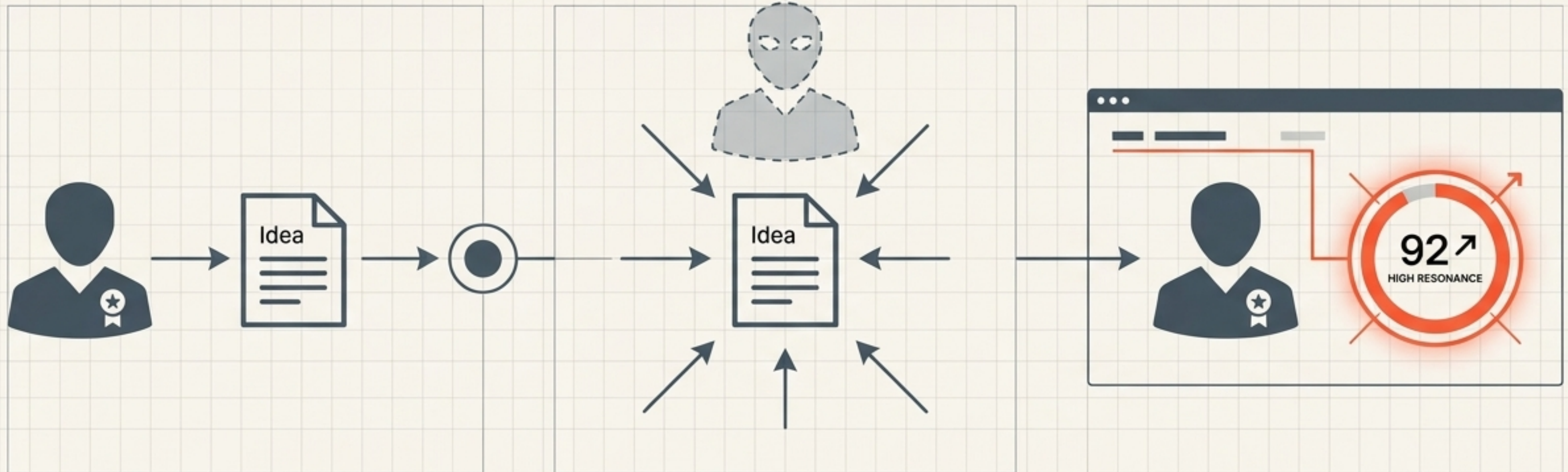


Nowy widz lepiej dostrzeże luki w komunikacji cyfrowej niż doświadczony kurator.



Post-hierarchia nie zwalnia dyrekcji. Oznacza jedynie, że status sam w sobie nie daje monopolu na decydowanie o tym, który problem zasługuje na rozwiązanie.

Silnik Systemu: Podatna na rozliczenie anonimowość.



Step 1: Zgłoszenie.

Uczestnik proponuje rozwiązanie.

Step 2: Ślepa ocena.

Grupa ocenia same pomysły, bez wiedzy o wieku, stanowisku czy popularności autora. Najgłośniejszy głos traci przewagę.

Step 3: Rozliczalność (Accountability).

System w tle śledzi wkład. Algorytm promuje tych, których oceny często rezonują z tym, co grupa ostatecznie uznaje za najbardziej wartościowe.

3-Etapowa Architektura Decyzji



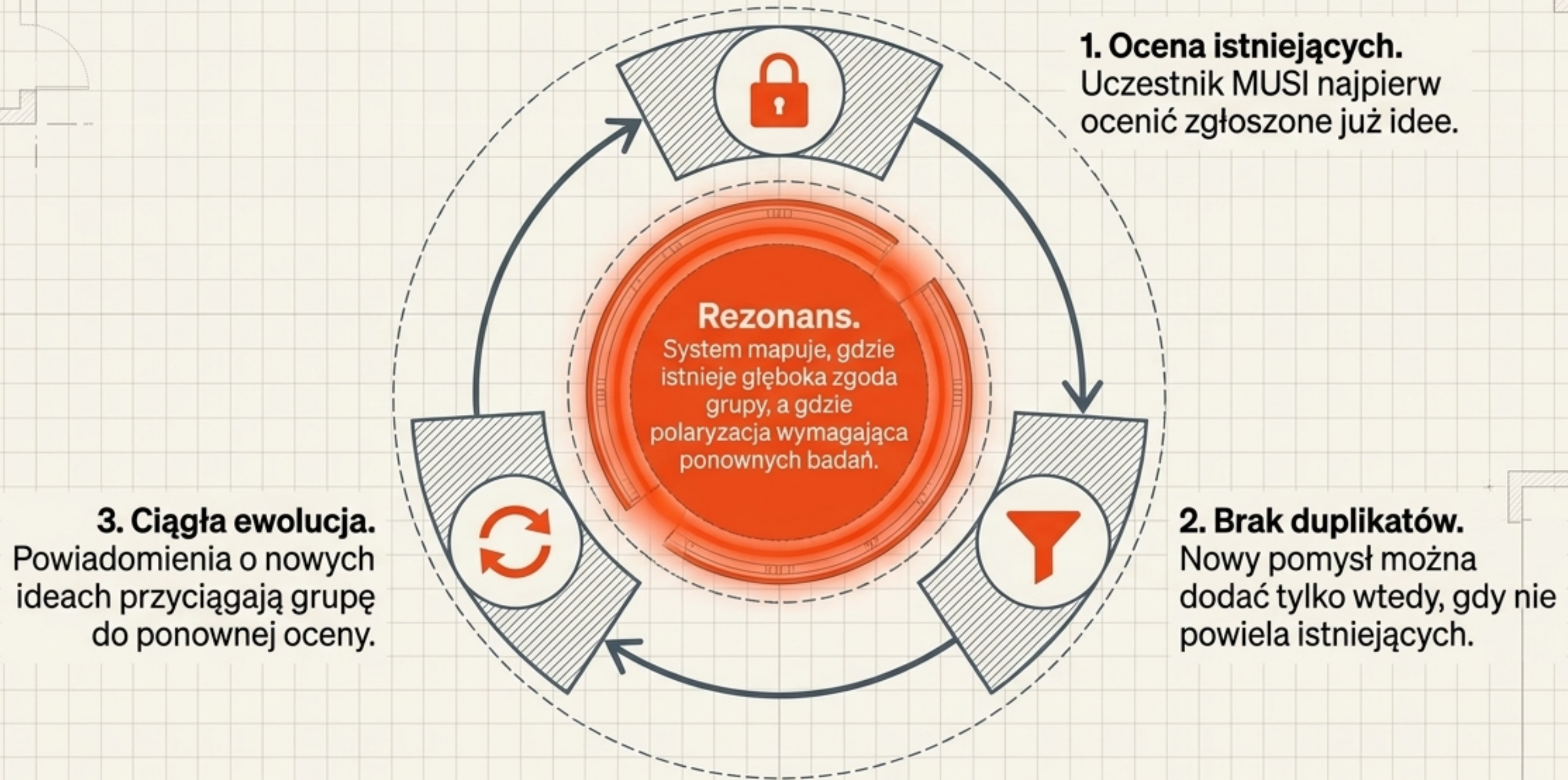
Etap 1: Przygotowanie (Ustawienie Sceny)

Konkretny problem wyłania się z obserwacji wolontariuszy i danych.



Zaproszenie do platformy wszystkich, którzy odczuwają skutki problemu (kuratorzy, artyści, wolontariusze, edukatorzy, widzowie). Na tym etapie etapie jeszcze nie szukamy rozwiązań.

Etap 2: Algorytm Zbiorowy.



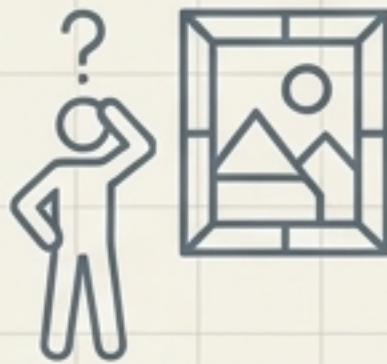
Etap 3: Sprawdzenie Rzeczywistości (Wdrożenie).

Zachowanie odpowiedzialności. Muzeum zachowuje strukturę hierarchiczną. Dyrekcja i kuratorzy ponoszą prawną i finansową odpowiedzialność za instytucję.



Scenariusz z Życia: Zdezorientowany Widz.

Problem



Widzowie sztuki współczesnej czują się nieprzygotowani, by zadawać pytania lub interpretować dzieła.

Zgromadzenie



Platforma zbiera razem kuratorów, artystów, przewodników, wolontariuszy i samych widzów.

Rezonans



Wolontariusze i widzowie anonimowo wskazują proste korekty UX, które wygrywają z drogimi pomysłami administracji.

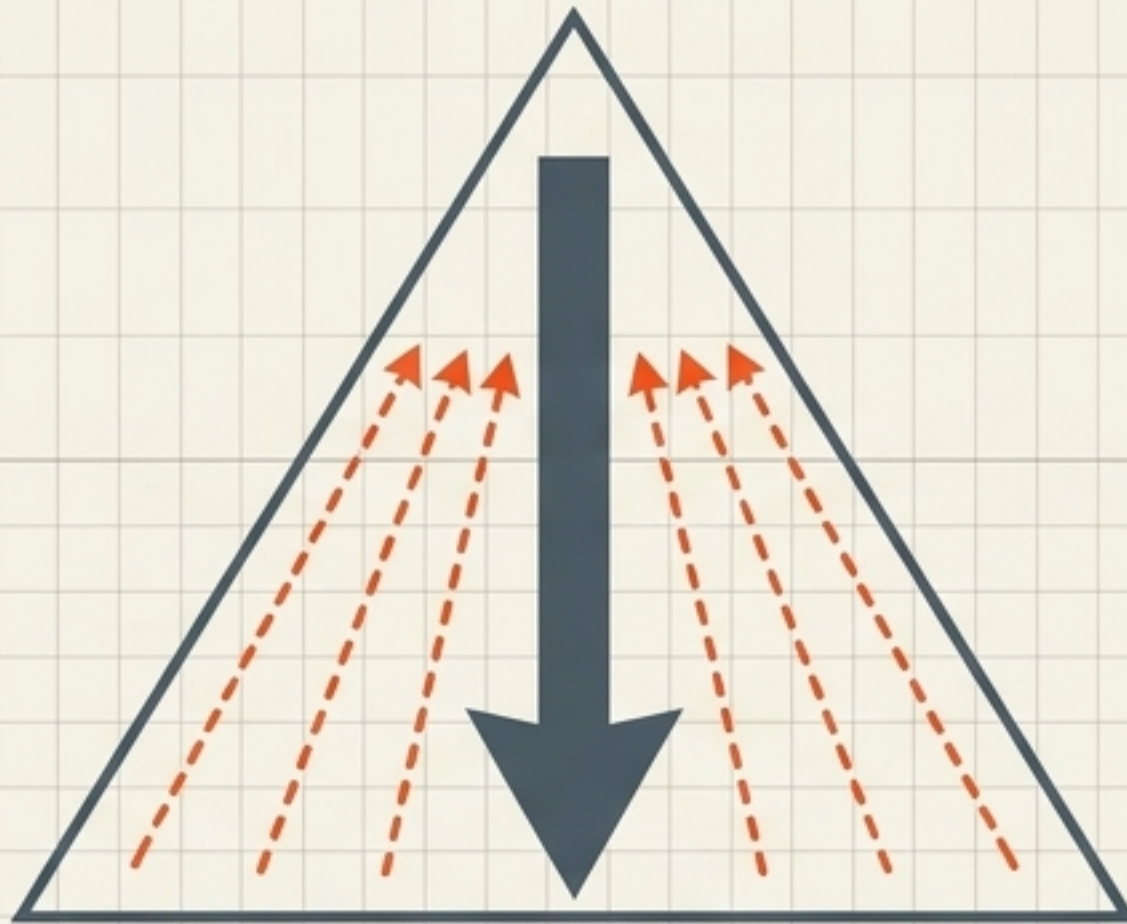
Akcja



Dyrekcja zatwierdza najwyżej oceniony pomysł i wdraża pilotaż na wystawie.

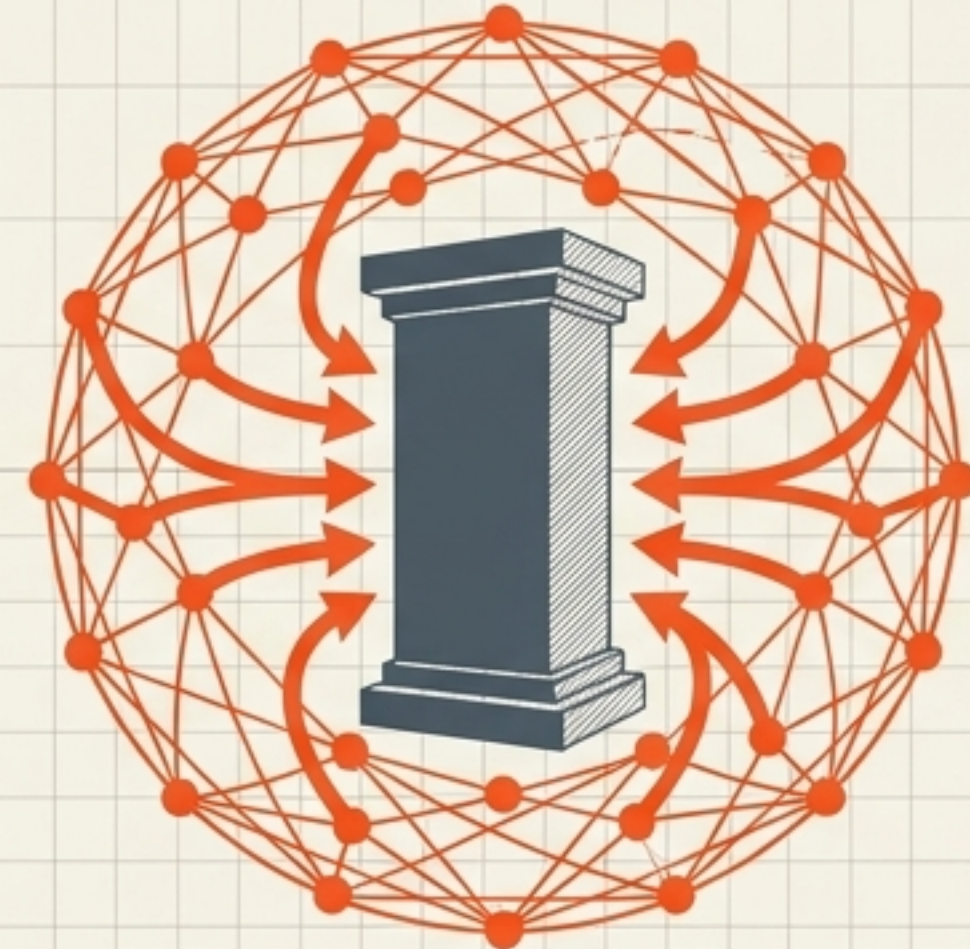
Synteza: Od Pomocników do Współtwórców.

Wczoraj



Jeśli centrum samotnie interpretuje sygnały 'oczu i uszu', system jedynie zwiększa czułość tradycyjnej hierarchii.

Jutro



Kiedy społeczność zyskuje narzędzia do wspólnego oceniania alternatyw, staje się częścią Zbiorowej Inteligencji instytucji.

Instytucja zaczyna naprawdę słyszeć dopiero wtedy, gdy pozwala swojej społeczności odpowiadać.