

Grudtvig workshop Leadership Support Process for Mother Centres
10 - 17. jún 2012, Schoorl, Netherlands

Účastník: Soňa Košíková, kosikova@zoznam.sk

"Každý z nás je anjel s jedným krídlom. Aby sme mohli lietať, musíme sa navzájom objasť."

Slová talianskeho spisovateľa Luciana de Crescenza vystihujú charakter spoločenstiev, ktoré sa vytvárajú v materských centrách. Ženy, ktoré sa v MC stretávajú, spája v podstate "len" status materstva, láska k svojim deťom a túžba po spoločenstve. Hoci aj to je veľa, ešte vždy je tu aj zoznam odlišností (charakter, motivácia, temperament, nasadenie) členiek MC. A ten by mohol byť podstatne dlhší.

Ak sa k odlišnostiam pridá potreba dohodnúť sa na záležitostiach spojených s chodom materského centra, úskalia dobrovoľníckej práce a minimálna finančná podpora samosprávy či vyšších inštitúcií, vchádzame na nerovný terén. Metódy LSP, s ktorými sme sa oboznámili na workshope v Schoorli, by však mohli byť tými správnymi "topánkami", v ktorých sa dá kráčať aj po nerovnom teréne. Medzinárodná účasť a takmer šesťdesiat účastníčok stretnutia v Schoorli vytvorilo viac než vhodné podmienky, aby sme si mohli vyskúšať, ako LSP funguje naživo. Metóda je zameraná na podporu prirodzeného vodcovstva v ženách, pre ktoré je vedenie skupín novou skúsenosťou.

V materskom centre Mami-Oáza, predovšetkým počas porád, sme za svoje prijali nasledovné princípy:

1. Check-in. Alebo zahrievacie koliesko ako tmeliaci prvok kolektívu, počas ktorého dostane každá z členiek priestor na zdieľanie svojich momentálnych pocitov či udalostí v živote bez toho, aby ju ktokoľvek prerušil.
2. Koliesko pri posudzovaní konkrétneho problému. Namiesto otvorenej diskusie, v ktorej sa argumentuje a dosť často aj skáče do reči, sa ukázalo byť užitočnejšie postupovať metódou kolieska, v ktorom každý účastník krátko povie, kde vidí východisko z daného problému.
- 3.3. Odbiehanie od témy sa snažíme predísť zriadením "parkoviska nápadov", čiže tabule, kam sa zapisujú podtémy, ktoré sa môžu prebrať v ďalšej fáze.

Za ešte dôležitejšie však pokladáme kľúčové dohody, ktoré tiež vychádzajú z LSP. Myslíme si, že ich rešpektovanie je veľmi užitočné v akomkoľvek kolektíve, dokonca si vieme predstaviť v manažérskej praxi. Naše kľúčové dohody:

1. Každý hovorí za seba
2. Každý má k dispozícii rovnaký čas – o dodržanie sa stará "časová manažérka".
3. Neudeľujeme si nevyžiadané rady.
4. S informáciami zaobchádzame diskkrétne.

Zistili sme, že ak sa skupina oboznámi s princípmi LSP, ktoré sú, mimochodom, jednoduché, prirodzené a veľmi ľudské, a rozhodne sa osvojiť si aspoň niektoré z nich, stáva sa efektívnejšou. Nehovoriac o posilnení priateľstva a pocitov spolupatričnosti v materskom centre.