

AKCE „CIHLA“

Dnes mám asi na ty zvláštní nadpisy štěstí. Vzpomínáte na Goldyho dokument o fungování rady a skládání týmů? Jestli ne, zhluboka se nadechněte a zkuste si ho přečíst. Vyplatí se to. Párkrát tam tahle metafora padla. Jde o náš cíl, formu, kterou chceme postavit, aby udávala tvar všemu, o co se snažíme. O nějaké ztělesnění našich představ. Je to přesně tahle cihla, která musí ležet na hlavě i v hlavě každého člena správného týmu. Bez ní by lidé nedokázali nic korigovat, nedokázali by se dohodnout a, jak to vyjádřil jeden z mých oblíbených spisovatelů, člověk potom nikam neutíká, jen bloumá. Ale nebudu předbíhat a zkusím to podat, pokud možno, podobně jako na Rokování, jen bez zdlouhavých keců kolem.

PROBLÉMY

Ano, aktuálně má HOCZ problémy téměř se vším. Překvapuje to někoho? Zkusili jsme si společně udělat seznam, který sice není vyčerpávající, ale rozhodně dost napoví.

1. **Plnění termínů.** Nekonečné téma. Prokrastinace, zapominání, nečekaná zakopnutí. Stále meškáme šibeniční termíny a stále nám nikdo netrhá hlavu. Podaří se nám prolomit kletbu a opravdu otevřít brány čtvrtého srpna?
2. **RP systém.** Hromada rozdělaných plánů, kopa nápadů a nikdo kdo by se o ně staral. Questy přestávají v půlce a kolikrát takovým způsobem, že nemá ani cenu je dokončovat. Dva roky starý nápad RP týmu skončil dřív než začal. Jak to oživit?
3. **Učitelé, Výuka.** Profesoři opravují úkoly pozdě, nemají chuť se věnovat studentům, často nezačínají vůbec. Kdo je nahradí nebo povzbudí? Srovná se konečně rozvrh tak, aby trochu vypadal jako na kouzelnické škole? Zavádí se studijní stipendia. Bude je vůbec za co udělovat?
4. **Technické zázemí.** Vlázky nejezdí, CP nemají rozhraní, Stipendia jsou rozepsaná a to raději nebudu jmenovat zástup starších nápadů, co leží na stole a nikdo do nich ani nešťouchne. Co udělat s našimi programátory? Jak je nabudit? Jak se postarat aby neměli tolik práce?
5. **Informovanost.** Informace se nešíří, šíří se špatným směrem nebo se pro jistotu změní předtím, než se dostanou tam, kam se dostat mají. Jak zabránit zmatku?
6. **Otevřenost.** Lidé si plno nápadů a informací nechávají pro sebe, mají chuť shazovat „konkurenční“ nápady a neumí ani otevřeně přiznat chyby. Odnaučí se to?
7. **Důslednost.** I přestože plno věcí nefunguje, příliš mnoho lidí nad tím krčí rameny. Mají to zapotřebí?
8. **Motivace, strach.** Nikdo nemá chuť pokračovat, každý se bojí neúspěchu, odmítnutí, toho že se zase něco zasekne. Lidé se ptají, co za to a kolikrát sami neví, co by vlastně chtěli. Jak je uklidnit a splnit jejich přání?

Tyhle problémy, když se nahnou všechny najednou, povalí i buvola. Teď nám jde o to, být silnější než nějaký buvol a zároveň opatrně odkrajovat z našich problémů. Jen tímhle způsobem se zvládneme poprat s tím vším a přitom se během toho nepozabíjet navzájem.

CO PRO NÁS HOCZ MAJÍ ZNAMENAT?

Chvilí nám trvalo to vypotit, ale snad jsme se shodli. Souhlasíte s námi? Je to i vaše „cihla“? Chybí vám tam něco?

- Komplexní svět HP, který sahá i za hranice knih
- Nadpřirozeno, kouzla, něco nového, za hranicemi všedního světa
- Zábavná hra, co dokáže příjemně zabít nejedno odpoledne
- Procvičování jazyka, stylu a slohu, rozšiřování slovní zásoby.
- Podpora některých staromódních ideálů (smysluplná – inteligentní? – náplň času, lepší než pařby v hospodě)
- Seberrealizace, společné činnosti, nové zkušenosti
- Navazování nových přátelství, vztahů, živá a většinou příjemná komunita
- RPG, smysl pro fair play, podpora fantazie, kreativního řešení problémů
- Prosakování výkladů do reálného života (Základy v mytologii, fyzice, zeměpisu...)

MOTIVACE

Co lidi žene kupředu? Co jim dokáže zvednout náladu? Co pohání vás?

- Pochvala, konstruktivní odezva
- „Materiální zhodnocení“
- Křeslo, sláva, popularita
- Pocit zadostiučinění, dosažení společných cílů, úspěchů
- Zvýhodnění oproti ostatním, „nepracujícím“
- Vlastní stopa, hmatatelný výsledek práce
- Zábava
- Podpora ostatních

TŘI FÁZE ZMĚNY

1. FÁZE: ZÍSKAT MOMENT

Je třeba motivovat lidi a nechat jejich mozky pracovat. Podpořit jejich nadšení a získat jich pro naše nápady co nejvíce. Proto vymýšlíme tolik pozitivních blábolů a snažíme se ostatním všítipit, jak mají užívat nově nabitou energii a jak ji dál množit. Čím více lidí se pro HOCZ opět nadchne, tím snazší výběr a víc energie budeme mít pro další práce.

2. FÁZE: ROZTŘÍDIT A ORGANIZOVAT

Máme pohybující se masu lidí, která má chuť měnit věci a ochotu obětovat svou energii pro tu naši „cihlu“. Zde je důležité lidi nasměrovat, stmelit je dohromady do lokálních skupinek, ať už přátelských seancí u čaje nebo produktivních SMART týmů, co se řídí podle nejlepšího managementového učení. Získáme tím druhou strukturu, která bude fungovat nezávisle na naší hlavní byrokratické pyramidě. Tamtamy fungují vždy, nějaké informace dokážou přeletět stovky kilometrů a v téhle fázi budeme chtít tyto fenomény rozšířit a stabilizovat. Tato „paralelní polis“ by mohla svou činností podporovat všechny tři rady, rozdělovat si úkoly na základě úplně jiných kritérií, ale také díky různorodosti lidí a jejich funkcí na HOCZ snadno uvidí nedostatky a bude moci podávat podněty efektivněji, než když lidé tahali moudra cestičkami „načerno“ - nebo také vůbec ne, pokud k tomu neměli odvalu. Zároveň se touto dobou začnou rýsovat vůdčí osobnosti, které potom dále mohou pomoci v naší zatuchlé hrobce školní a správní rady.

3. FÁZE: SPUSTIT BOUŘI

Máme dost sil, máme je rozdělené do menších samostatných skupinek, teď je čas vylézt ze zákopu a rozpoutat vichřici. Lidé, kteří se osvědčili v prvních dvou fázích a budou se cítit na další organizování a směrování davu přirozeně vystoupají do křesel správní rady, nadšenci plní energie a chutí dávat ostatním se vřítí do profesorského sboru, do RP týmu, nebo zůstanou mezi studenty a budou rozhánět proudy barviček, pořádat srazy, dělat prostředníky desítkám dalších lidí anebo se jen povevou na lavině a budou svým nadšením a radostí dobíjet ty kolem nich. Kola se točí, nové vedení bude mít přirozenou důvěru, autoritu a legitimitu, protože už bude nějakou chvíli pracovat s ostatními lidmi, služebně starší profesoři se nenechají zahanbit, začnou také pracovat a i poslední škarohlídi uvidí, že to myslíme smrtelně vážně.

A CO ŘEŠENÍ KONKRÉTNÍCH PROBLÉMŮ?

Všechno tohle zní v teorii nádherně, ale i když se věci začínají hýbat, jsou lidé, kteří nedocení nápad, dokud není přesně narýsovaný a dostatečně odolný na průšvihy. Takže zkusím problémy o něco podrobněji načrtnout i s řešením.

RP SYSTÉM

Už téměř dva týdny se nám rýsuje nový RP tým. O prvotní impuls a koordinaci se nám stará Mornanth Weasley. Jsme ve fázi velkého najímání lidí - namátkou vylovím z paměti Utři, Deana, Darka, naši novínovou gardu a pár dalších lidí, kteří přicházejí i z jiných projektů. Rozhodně jich nebude méně než 7-10, aby se zvládli v klidu prostřídat a přitom toho neměli na krku moc. A že budou mít pěkných pár starostí navíc. Kromě vypravěče a obstarávání programu pro znužené školáčky je také čeká RPG osvěta pro nováčky (Dvou až čtyřtýdenní kurz základů RPG, tvorby postav a realistického chování, zakončený cvičným dobrodružstvím, na kterém si vše děcka ozkouší na vlastní kůži a budou za to ohodnocena) a hlubší dohled nad příběhy a postavami. Schvalování postav, výmysly studentů, bo ty v RPG, rady týkající se reálií našeho světa a navíc také hodnocení přihlášek na profesorská místa. Plno odpovědí na inzerát totiž zbytečně vyšumělo do prázdna jen protože nikdo nemá čas hledat mezi tunou přihlášek nějakou, která by mohla fungovat, ale něco v ní skřípe. Pokud nějakou podobnou přihlášku potká RP tým, mohou pomoci s vypilováním drobných chybek a otevřít brány dalšímu kandidátovi.

Tým má ještě necelé dva týdny na to, aby se zorganizoval a zařídil, při otevření registrací totiž bude mít pod palcem celý šedý zákal.

UČITELÉ A VÝUKA

Aktuálně nám ve školní radě běží hlasování o nových vedoucích kabinetů a někteří si suverénně brousí zuby na zdobená křesla v kanceláři. Netýká se to samozřejmě nikoho konkrétně, ale všichni samozřejmě víme že se to „někde“ děje. Bez ohledu na okolnosti se kabinety vichru z hor nevyhnou. V každém z nich přibudou alespoň 2-3 noví profesoři (bez výjimky) a v případě že něčí nástup bude opravdu raketový, nikde není psáno, že kabinet nemůže vést nový (či staronový) kantor. Také nechci vidět, že někdo na počátku roku (čili v době zápisu) nebude mít alespoň tři výklady hotové. I kdyby měly být v kopii u vedoucího či matadora kabinetu. Přes to vlak nejede, vážení.

TECHNICKÉ ZÁZEMÍ, PLNĚNÍ TERMÍNŮ

Zde je to jednoduché. Pokud to nezvládneme, nezasloužíme si žít :) Platí to samozřejmě o nás, pomalých a zlých adminech, ale i o dalších lenoších, co nemají sílu či chuť dokončit věci včas. Kdo nebude stíhat, bude nahrazen. Možná tiše, možná dočasně, ale bez pardonu. Nemůžeme se zbrzdít na každém pohřbu babičky a otěhotnění sestry. (abych nadhodil mé oblíbené výmluvy – ne že bych je někdy použil XD) Je třeba mít vždy záložní plán. Pokud jde o programování – najde se mezi vámi další pomocník? Práce na údržbě je tu dost a i taková debordelizace kódu nebo alespoň náznak dokumentace by byl darem z nebes.

INFORMOVANOST, OTEVŘENOST, DŮSLEDNOST

Čeká nás znovuotevření nějakého hezkého systému, kde se budou uchovávat všechny psané informace, co kdo sesmolí. TMP se nám osvědčilo jen napůl, aktuálně slouží víc jako skladiště, než cokoli jiného. Plno zabalených hotovek umí různá práva k účtům, dělení informací pro různé skupiny lidí a jejich zprovoznění nestojí více jak půl dne času. A pak nám může začít bobtnat naše encyklopedie, náš koordinovaný systém na předhazování návrhů a na řešení problémů. Není to všelék a už jednou se na to vážení kolegové vykašlali. Teď je třeba dát tomu druhou šanci a vychytat, na čem jsme minule ztroskotali – málo lidí, málo informací, málo zájmu. Lidi máme, informace se nám množí, bude i zájem?

MOTIVACE, STRACH

Nejlepší lék na strach je rytmus a zaměstnání. Motivaci dodá naše třífázová energie a ve chvíli, kdy se necháte strhnout a začnete jít kupředu, nebudete mít na strach ani čas, ani náladu. Ano, rychlejší tempo je potřeba a plno lidí nebude stíhat nebo nebude mít dost nadšení. Takoví pravděpodobně z kola vypadnou. Není třeba se zneklidňovat, když se vám to stane, nebo se hněvat když se to stane někomu kolem vás. Nezapomeňte, že celý projekt je dobrovolný a podle toho se musíme zařídit. Pokud někdo bude chtít zmizet do prázdna, stačí se omluvit, že už toho má dost a jít si chvíli po svých. Bude-li mít zase chuť se vrátit a nechat se strhnout, musíme ho vítat s otevřenou náručí a nevyjmenovávat, co všechno zmeškal. Plno lidí ze „staré party“ se nám skoro po letech vrací a určitě se jim stýskalo. Zkuste je a všechny další přijímat s úsměvem a uvidíte, kolik strachu odbouráte ve vás a vašem okolí.

Tak co, je to pro vás dost konkrétní a pozitivní? Máte-li jakékoli poznámky k problémům, jejich řešení nebo k čemukoliv dalšímu, nebojte se je křiknout do éteru. Někdo je vždy zachytí a může se rozpoutat konstruktivní debata. A když ne, nezoufejte a zkuste to znovu. Jedno šokbrtnutí vám nohu nezláme a každý z vás je dost významný na to, aby se zapojil nebo alespoň vyjádřil. A je jedno jakou máte barvu. Bílí, žlutí, červení, lososoví... nejsme přece rasisti ☺