

MINYONS ESCOLTES/GUIES SANT JORDI DE CATALUNYA

- Camp de Pasqua 1978 -

PIONERS - CARAVEL·LES

Posta en comú

DEBAT SOBRE ELS EQUIPS

- Tipus d'equips en unitats nombroses: Equips de treball en funció de l'empresa.
Equips de "llarga durada" (fixes).
- Tipus equips en unitats poc nombroses:
"El que és important és que tinguin vida pròpia, autonomia, espai propi, sortides d'equip, etc., etc..."
- Formació dels equips: Es creen en la fase de contacte (1er trimestre) en els equips de "llarga durada", prèvia la negociació de certes normes (que hi hagi nois i noies, que hi hagi gent de les tres generacions, etc.) En el cas dels equips en funció de l'empresa es creen després de la fase de constitució, després d'eleger l'empresa, amb les mateixes normes negociades amb els caps. En els grups poc nombrosos no hi haurien equips.

INSTITUCIONS INTERMITGES (òrgans de gestió o execució)

- En els equips de llarga durada caldran institucions intermitges (consell de Coordinació o d'empresa), amb representants elegits pels equips ("veterans") els caps i amb accés (no imprescindible) dels responsables de gestió i tècnics.
Cal tenir en compte l'accés a l'òrgan d'execució del major nombre de gent "veterana".
- Equips de treball. Organització similar als de "llarga durada".
- Grups poc nombrosos. No existeix aquesta problemàtica, és tot el grup que executarà.

RESPONSABILITATS DINS EL GRUP

Cal explicitar les responsabilitats de gestió o generals i les tècniques. Cada grup explicitarà quines són les seves.

FASES D'EVOLUCIÓ DEL GRUP

S'accepta en general les fases observades.

- Fase de contacte. Fase de constitució. Fase realització de projectes (empreses), tenint en compte les peculiaritats i història de cada lloc.

PROJECTE = EMPRESSES

- Reduir i enmarcar el camp d'elecció (concretar més el camp): empreses pròpies del grup, de servei al barri, d'esports), per intentar salvar la manca d'imaginació que es produeix a l'obrir massa el camp d'elecció.
- En el cas d'empreses molt igualades, introduir una fase d'estudi de les dues o tres estudiar-les i madurar-les abans de l'elecció definitiva (és també útil per al cas d'empresa "irrealitzables")

PROGRÉS PERSONAL I COMPROMÍS

- Cal que el noi/noia expliciti un compromís després de tenir un nivell humà i tècnic. Caldria flexibilitzar quan s'explicita: al final de la fase de contacte (preferible) o bé durant el curs.

Un cop explicitada té accés a les responsabilitats tècniques que es desmarquen de l'empresa i que són homologades després del consell de revisió.

- Es veu clar que cal equilibrar molt més l'aspecte de progrés humà, doncs, sembla que en el projecte es prima l'aspecte tècnic. (recull d'activitats realitzades en aquest aspecte)