

MINYONS ESCOLTES/GUIES SANT JORDI
DE CATALUNYA

BRANCA PIONERS/CARAVEL.LES

Resum del treball fet al Camp de Pasqua

ORGANITZACIÓ DE LA UNITAT

1. Equips
2. Organització de la Unitat per a les activitats
3. Vida d'Equip
 - a/ Unitat amb equips de llarga durada
 - b/ Unitat amb equips en funció de l'empresa
 - c/ Unitat poc nombrosa
4. Proposta de progressió i compromís
5. Organització de la Unitat per a la reflexió
6. Procés de constitució al llarg del curs
 - a/ Unitats amb equips de llarga durada
 - b/ Unitats amb equip en funció de l'Empresa
 - c/ Unitats poc nombroses
7. Projectes al llarg del curs
8. Moments constituents al llarg de l'any

I. EQUIPS

En el debat sobre mètodes, al Camp de Pasqua de 1978, a LA RIBA, els dos grups de treball de la Branca Caravel·les/pioners arriba ren als acords que a continuació s'exposen.

Les Unitats estan formades, segons algun dels tres tipus següents:

- Equips de "llarga durada" (o fixes)
- Equips formats en funció de l'empresa (activitat, projecte).
- Les Unitat poc nombroses (menys de dotze membres) no tenen necessitat d'equips.

L'elecció d'una forma o altra d'organització no és irrellevant, i condicionarà tota la vida de la Unitat; per això, segons les condicions reals i els objectius pedagògics a assolir se'n elegirà la més apropiada.

Es reconeix la importància de recuperar la vida d'equip, "el que és important és que els equips tinguin vida pròpia, autonomia, es pai propi, sortides d'equip, etc.". Encara que amb diferències substancials la dinàmica de relació que s'estableix en els equips ha d'existir en totes les tres formes d'organització de la Unitat.

II ORGANITZACIÓ DE LA UNITAT PER A LES ACTIVITATS

La viad de la Unitat passa per diferents fases durant el curs:

- Fase de contacte
- Fase de constitució
- Fase de llançament i realització de projectes.

En les Unitats amb equips de "llarga durada" la vida de la Unitat s'organitza de la següent forma:

Formació d'Equips.

En aquesta forma d'organització els Equips es formen en la fase de contacte (que dura, generalment, d'octubre a Nadal, tot el primer trimestre). Al final d'aquesta fase els nois i noies han fet tot el procés des de conèixer els altres, contactar amb nous amics..., fins a formar equips naturals; la formació d'aquests equips es fa prèvia reflexió i acord entre la Unitat i l'Equip de Caps amb relació als següents criteris:

- de sexe, equilibri numèric de nois i noies en els equips.
- d'edat, equilibri entre veterans i nous (els de fora i els que han passat de rangers/noies guies).
- de qualitats personals, equilibri entre la potència de cada equip.

III. VIDA D'EQUIP

És necessari donar contingut a la vida d'equip per medi d'assignar-hi espai propi (als locals i en les sortides i camapaments), de les sortides i reunions d'equip, dels càrrecs d'equip: tresorer, secretari, representant o cap d'equip (elegits per ells mateixos). Càrrecs que normalment recauen en els veterans. Aquests equips són un veritable nucli humà que possibilita per la seva estructura i per la dinàmica de relació que se'n despren un major grau de satisfacció personal (integració, relacions personals, dialog,...) i d'eficàcia en el treball.

Així fan vida col·lectiva amb història pròpia, signes d'identitat propis, etc... i en relació amb l'activitat, l'Empresa, es prefe rible que també sigui el nucli de treball. És a dir, que els tre-

balls parcials siguin realitzats pels Equips; així es reforçarà la vida d'equip i alhora es simplifica la organització de la unitat (del contrari s'han de crear tallers...)

En quant a l'activitat o Empresa les Unitats s'articulen igual a com es fa actualment: projectes gestionats pels nois i noies.

A) A les Unitats amb Equips de "llarga durada" les característiques en la fase de llançament i realització del projecte són:

1. Els Caps presenten ordenada una llista de possibles empreses: per a la unitat, per al barri, d'esports... Amb l'objectiu d'intentar salvar la manca d'imaginació que es produeix a l'obrir massa el camp d'elecció.
2. Els Equips, després d'un temps dedicat a recollir les il.lusions de cada noi i noia i de fer-ne projecte d'empresa, el presenten a l'Assemblea.
3. L'Assemblea delibera i elegeix una empresa, comú per atots. L'empresa ha de ser elegida per consens. En el cas (que es dóna sovint) de que no s'aconsegueix la majoria (o bé un empat o bé una majoria relativa de pocs vots) s'ha d'aplaçar la decissió definitiva i obrir un temps de reflexió (treballant-hi en grups o comitès inter-equips) més a fons de les propostes o projectes d'empresa; estudiant-ne la seva factibilitat de realització (costos, temps, material...) per tal d'arribar al consens.
4. Es constitueix un Consell de Coordinació que fa els projectes d'organització de la feina a fer i distribució de funcions entre els equips.

Aquest Consell de Coordinació pot estar compost per:

- . Caps de la Unitat
 - . Un representant o Cap d'Equip (un per cada equip)
 - . nois i noies amb responsabilitats bàsiques
 - . els responsables tècnics, que per a la realització de l'Empresa siguin necessaris.
5. Acceptada per l'Assemblea la proposta d'organització, s'inicia la realització material de l'empresa:
 - . cada equip es fa càrrec d'un treball parcial
 - . es poden crear comitès puntuals (dos o tres membres) que sols existeixen i duren el temps necessari per a realitzar la feina encomanada.
 - . el Consell de Coordinació es reuneix regularment per tal de gestionar el compliment de la feina a fer.
 6. Finalitzada la realització material de l'empresa, l'Assemblea revisa en profunditat, tenint en compte els següents aspectes:
 - . bon funcionament de la Unitat, els equips i membres de la Unitat en relació a les actituts i l'aspecte tècnic.
 - Revisió de les tres instàncies:
 - . Individual. Amb referència al progrés humà
 - Amb referència al progrés tècnic.
 - . Vida d'equip. Actituts
 - Nivell tècnic.
 - . Vida en la Unitat. Actituts
 - Nivell tècnic
 - Coordinació.

Es clou la revisió amb el reconeixement (homologació) de les tècniques adquirides, que passen a ser responsabilitats. I amb la constatació del progrés tant individual com col·lectiu assolit.

B) En les Unitats amb Equips en funció de l'empresa

Un cop passada la fase de contacte i la de constitució s'elegeix l'empresa.

1. Els Caps presenten ordenada ... (segueix igual que el A.1.) dels equips de llarga durada.
2. Els nois i noies agrupats per grups de dos o tres (embrió d'equip?) o bé individualment presenten projectes d'empresa.
3. L'Assemblea delibera... (segueix igual que el A.3.)
4. Un cop elegida, es constitueix un Consell Provisional de Coordinació que presenta un esquema d'organització de l'empresa. Aquest Consell provisional pot estar compost per:
 - . Caps de la Unitat
 - . membres elegits per la Unitat
 - . responsables de tècniques bàsiques
 - . responsables de les tècniques que son precises per a l'empresa.
5. L'Assemblea, després d'acceptar el projecte, procedeix a crear equips, tenint en compte els criteris discutits prèviament amb l'equip de caps (són els mateixos que en les unitats amb equips de llarga durada.)

Aquests equips en funció de l'empresa, han de tenir un mínim de vida de 2 ó 3 mesos per tal d'aprofitar les possibilitats educatives de que s'ha parlat a la Vida d'Equip.
6. Posteriorment s'elegeix un Consell de Coordinació (Aquest no sols ha de coordinar l'empresa sinó que ho ha de fer també respecte a la Unitat).
7. Finalitzada l'execució material de l'empresa... (igual A.6.)

C) En les Unitats poc nombroses

Els tres primers passos són els mateixos que en les altres modalitats.

4. L'Assemblea elegeix l'empresa; l'Assemblea és l'òrgan de gestió i coordinació.
5. L'Assemblea planifica l'organització i desenvolupament de l'empresa.
6. Els nois i noies es poden integrar en Comitès, de curta durada, per criteris d'eficàcia.
7. Tot igual que en les altres modalitats.

IV PROPOSTA DE PROGRESSIÓ I COMPROMÍS

La progressió, tant personal com col·lectiva, bé sigui tècnica (habilitats) com humana, ha de donar-se en tot grup, i encara més en un grup que tingui com a tret essencial la formació i educació dels seus components. Sembla aleshores lògic que s'hagi d'exigir al noi/noia un compromís per a assolir aquest progrés.

Compromís que serà primer personal i després col·lectiu i que, no ho oblidem, implica també un compromís per part del cap.

Per això, donada la interdependència del binomi, progrés/compromís, entenem que aquesta proposta ha de presentar-se conjuntament.

Aquesta progressió i aquest compromís els nois i noies el viuen al llarg d'un procés evolutiu, que per a nosaltres és un curs; aleshores entre el començament i el final de curs hom pot establir-hi uns moments en que es posa a revisió el procés. Aquests moments són els que anomenem fases, és a dir, moments pels que passa la vida de la unitat.

Podem establir tres fases:

Abans de la promesa (fase de contacte)

Caracteritzada per l'arribada al grup de Caravel·les/pioners, ja sigui provinents de NG/R. o de fora de l'escoltisme; és un període d'accés i adaptació al grup. Adaptació o presa de contacte entre ells, entre els veterans i entre els caps. És per altra banda una fase que considerem indispensable per a la futura bona marxa de la unitat.

En el terreny d'habilitats i aprenentatge tècnic se li demana:

- . que s'iniciï en alguna de les responsabilitats del grup (que no siguin les de gestió, en aquesta fase de contacte és millor que les portin a terme els veterans).
- . que realitzi els aprenentatges bàsics que són necessaris per a ésser Pioner/Caravel·la. Alguns les faran en les activitats del grup, altres al costat d'un veterà.
- . que intenti cercar un lloc en el grup.
- . que vagi coneixent els altres membres i es mostri a ell mateix ta com és, començant a participar.
- . que sigui capaç d'afrontar la tasca d'una responsabilitat i passar-ne comptes davant de tots.
- . que sàpiga què li exigeix estar en la unitat de C/P i ho accepti.

Si el noi o la noia ha anat seguint més o menys aquest progrés pot demanar al grup de fer la promesa, i serà el grup qui decidirà.

Entre la promesa i l'accés a responsabilitats

És un període en que el noi/a ja està adaptat al grup i integrat en un equip (segons la tipologia abans citada) i ja realitzada l'explicitació de la promesa (compromís) és un membre més de la unitat amb tots els drets i deures. En aquest període anirà precisant el compromís i s'iniciarà en les responsabilitats tècniques que tinguin relació amb les empreses.

En concret se li demana:

- . seguir ocupant responsabilitats, en l'equip i en la unitat (encara que no és convenient que exerceixi les de gestió).
- . si el seu progrés ho indica, pot, però, ocupar una de les responsabilitats de gestió.
- . que l'especialització tècnica escollida la porti a terme sense l'ajuda de cap veterà i plenament.

En el camp de la maduració personal se li demana:

- . que ja tingui un lloc en l'equip al que pertany i en la unitat.
- . que participi en les reunions, donant les seves opinions i acceptant les dels altres...
- . un cert esperit crític i coherència entre el que diu i vol i el que sent.

- . que dia a dia revisi el compromís que ha fet.
- . que sàpiga reconèixer els seus errors...

L'accés a responsabilitats

En aquest període es suposa que el noi/a té un bagatge tècnic /especialitat/ que li ha sigut homologat (reconegut) en el consell de revisió de l'empresa. A partir d'aquí es pot preparar per a les responsabilitats de gestió (Generals) a les que pot accedir segons les seves preferències, la seva preparació i les necessitats de la unitat.

En l'aspecte tècnic se li demana:

- . que sigui concret i eficaç en la seva responsabilitat.
- . que sigui capaç d'assolir les responsabilitats de gestió.
- . que sigui capaç d'ajudar i ensenyar a un altre les tècniques que ell havia exercit com a responsable.

En l'aspecte "humà":

- . que no es limiti a donar les seves opinions, sinó que apporti i tingui suficient iniciativa per tirar el grup endavant.
- . que estigui al dia en els temes que esdevinguin en la societat i que sàpiga valorar i criticar.
- . que participi activament en els altres llocs de la seva vida de fora de l'escoltisme; que ho faci amb coherència i honestedat.

V. ORGANITZACIÓ DE LA UNITAT PER A LA REFLEXIÓ

En aquest apartat explicitem la forma com nois i noies, segons les situacions en que es troben en el procés de progrés, tenen accés a les diverses institucions que canalitzen els moments de reflexió.

Tots els nois i noies participen en l'Assemblea del grup que té les següents funcions:

- . elegir projectes d'empresa i determinar el Consell de Coordinació, així com la composició dels equips.
- . ratificar la proposta d'organització elaborada pel Consell de Coordinació.
- . revisar, al final, el funcionament de l'empresa.
- . revisar l'acompliment de la Constitució i elaborar la nova.

Només les nois i noies que han fet la promesa participen en el Consell d'Honor (Consell de Unitat?) que té les següents funcions:

- . escoltar els qui demanen fer la promesa (compromís), és a dir, integrar-se plenament en la unitat.
- . analitzar problemes especials que es presentin en el grup: individus conflictius, problemes de parelles, funcionament d'equips, etc.
- . escoltar i reconèixer (homologar) els qui demanen accés a responsabilitats.
- . en general, ser lloc on s'estableixi els criteris d'exigència personal i col·lectiva.

En les unitats amb equips de llarga durada es poden crear també institucions intermitges com el Consell de Coordinació; les unitats amb equips en funció de l'empresa també les poden crear.

Segons les Unitats aquests Consells podran ésser solament tècnics o es responsabilitzaran d'aspectes com organització i gestió.

VI. PROCÉS DE CONSTITUCIÓ AL LLARG DEL CURS

Com apuntàvem al començament del document i també en la fitxa de FOCA Publicada aquest curs, passem a descriure com es desenvolupa la vida de la Unitat en les seves diverses fases al llarg del curs, sempre tenint en compte la forma d'organització:
 A/ equips de llarga durada, B/ equips en funció de l'empresa
 C/ unitats poc nombroses (sense equips)

A. Procés de constitució en Unitats amb equips de llarga durada.

Fase de contacte

És la fase en la que els nois i noies que venen de Noies Guies/ Ràngers o provinents de fora de l'escoltisme inicien la relació amb els veterans de la Unitat. És un moment diferent en cada Unitat (depèn del nombre de nou vinguts, i dels que es queden a la Unitat), el més probable és que sigui feble perquè els qui ostentaven càrrecs i responsabilitats han marxat de la Unitat (TRUC) i aquestes no estan cobertes de nou.

És una fase en que les activitats són impulsades pels Caps fent propostes diverses i simultànies d'un dissabte a l'altra per tal que nois i noies tinguin ocasió de contactes freqüents de cara que es vagin configurant embrions d'equips que al final d'aquesta fase es constituiran.

També en aquesta etapa els nois i noies nou vinguts han de començar a realitzar l'aprenentatge tècnic i el seu procés "humà" (progrés d'actituds). Aprenentatge que es realitza amb l'ajuda d'un veterà. Els aprenentatges han d'estar en la mida del possible integrats en les activitats curtes de la Unitat de que parlàvem abans.

Els equips es formen al final d'aquesta fase, que en cada Unitat és de diferent duració, d'acord amb uns criteris acceptats per tots (introduïdes pels Caps): A/ sexe; B/ d'edat; C/ de qualitats personals.

Fase de constitució

Una vegada constituïts els equips s'ha d'avançar en la vida d'equip: elecció de cap o representant, càrrecs de l'equips, etc..

Al mateix temps la Unitat es reuneix en "Assamblea Constituent" en la que es dona l'organització per la resta del curs i la Constitució de la Unitat.

Per a realitzar aquest procés cal que els veterans i els Caps expliquin als nous vinguts la història (organització, esperit, etc...) de la Unitat al curs anterior. És necessari, doncs, que quedi clar l'esquema d'organització, les institucions i el que significa ésser caravel·la/pioner, el sistema de progressió, valors del grup: autenticitat, llibertat, compromís, etc...

Les caravel·les/pioners que ja feren la "promesa" constituïts en "Consell d'Honor" (Consell de Unitat?) decidixen la idoneïtat i permeten que els nous vinguts que ho desitgin fegin la promesa (compromís). Així mateix designen els veterans que ho dessitgen per a les responsabilitats generals (organització, tresoreria, animació, etc...) aquest consell d'Honor es preferible que es reuneixi abans de l'Assamblea de Constitució per tal que els qui hagin fet la promesa puguin participar ja en l'Assamblea de Constitució.

Tenint unes institucions i unes normes (organització i constitució), la Unitat pot començar a plantejar-se, per medi dels equips constituïts, el projecte-empresa.

Fase de llencament i realització del projecte

Cada equip ha de presentar el projecte que voldria realitzar, prèviament els Caps hauran centrat el camp d'elecció. La dinàmica es desenvolupa com en altra lloc d'aquest document hem explicitat:

- presentació de projectes a l'assemblea, que delibera.
- elecció del projecte per consens, constitució del Consell de Coordinació.
- presentació a l'Assemblea del projecte d'organització.
- repartiment de feines per cada equip.
- realització de la tasca per cada equip; el consell de Coordinació exerceix la seva funció.
- finalitza l'empresa amb el consell de revisió: reflexió de la Unitat, reconeixement de les responsabilitats tècniques a qui les demana (per part del Consell de Unitat).

B. Procés de constitució en Unitats amb equips en funció de l'empresa (Equips de treball)

El procés és el següent:

Fase de contacte

Els nois i noies que han arribat de Noies Guies/Ràngers o de fora de l'escoltisme contacten amb els veterans de la Unitat. És un moment que varia segons l'estructura de la Unitat (veterans, nou vinguts, etc...); el més possible es que sigui un moment feble, falten els qui han marxat de la Unitat i resten sense cobrir les funcions de responsabilitat que aquells exercien..

En aquesta fase es realitzen activitats curtes, impulsades pels Caps amb l'objectiu de produir situacions que facilitin la relació entre els veterans i els nou vinguts.

En aquesta etapa els nois i noies nou vinguts comencen els aprenentatges tècnics i a assolir el "nivell humà" (progrés d'actituds). Aprenentatge que es pot realitzar ajudats per veterans.

Fase de constitució

Nois i noies es reuneixen en Assemblea Constituent. Es dotarà de l'organització per la resta del curs i de la Constitució de la Unitat.

Per a realitzar aquest procés cal que s'expliciti la història passada de la Unitat (projectes realitzats, organització del curs passat, valors, sistema de progrés, costums, etc...), amb l'objectiu de que els nou vinguts puguin tenir elements de judici per decidir l'organització i la constitució.

Es determinarà les responsabilitats de gestió o generals.

Els nou vinguts, si ho dessitgen i una vegada han fet els aprenentatges tècnics i assolit un nivell humà, demanen fer la "promesa". Els veterans constituïts en Consell d'Honor (de Unitat?) juntament amb els Caps decidiran la idoneïtat de fer-la.

Fase de llançament i realització de projectes

En aquest tipus d'organització de la Unitat es passa immediatament a la fase de llançament de l'activitat, doncs, fins que no s'escolleix l'empresa no s'organitza la Unitat en equips.

Aquest és el esquema que segueix:

- 1/ Els Caps concreten el camp d'elecció (tipus de projectes realitzables).
- 2/ Individualment o per grups els nois i noies presenten projectes d'empresa. l'Assemblea delibera.
- 3/ Elecció per consens de l'empresa.
- 4/ Elecció d'un Consell de Coordinació provisional. Aquest presenta un projecte d'organització.
- 5/ L'Assemblea ratifica el projecte.
- 6/ Creació d'equips en funció de l'empresa. (S'han de tenir en compte els criteris de formació d'equips).
- 7/ Creació del definitiu Consell de Coordinació. (Prèvia elecció dels representants dels equips).
- 8/ Realització de la tasca per cada equip. El consell de Coordinació supervisa.
- 9/ Final d'empresa amb la revisió. Es revisa el progrés durant l'empresa, es constata el progrés, es reconeixen responsabilitats tècniques a qui les demana.

C. Unitats poc nombroses

El procés seria semblant al apartat d' "Equips en funció de l'empresa"; per el qual no l'explicitem?

Projectes al llarg del curs

Si com tot fa suposar la fase de contacte s'acaba al final del 1er trimestre, queden per a realitzar projectes-empreses els mesos compresos entre cap d'any i al camp d'estiu. Les vacances de Pasqua són també un parèntesi a la vida de la Unitat. Així, doncs, tindrem:

- una o dugues empreses abans de Pasqua
- una empresa, que es clou al Camp d'estiu, i que generalment es la més important.

VIII. MOMENTS CONSTITUENTS AL LLARG DE L'ANY

Els moments constituents són les situacions que fan que el grup es doni forma a sí mateix, moments en que s'institueixen les seves relacions.

Els més importants són:

- 1/. Al final de la fase de contacte.
 - Constitució definitiva dels equips
 - S'atorgen les responsabilitats generals (als veterans)
 - Fan la promesa els qui la havien demanada i ha sigut acceptada. (cal solemnitzar aquest acte).

2/. Dèsprés de l'Assemblea de Constitució

- La Unitat es dóna l'organització definitiva.
- La Unitat accepta la seva constitució.

3/. Elecció i constitució del Consell de Coordinació

4/. Al finalitzar cada empresa en la revisió: de cada noi/a, de cada equip i de la Unitat. Al reconèixer (homologació) de responsabilitats tècniques.

5/. Al final del Camp d'estiu en la revisió general del curs: avaluació i formulació de desitjos pel curs següent.

L'acomiadament dels qui marxen de la Unitat és moment apropiat per fer balanç del pas per la Unitat.