

# minyons escoltes guies sant jordi

FO.CA. 1977-78

Fitxa Nº 8

Totes les branques

## PORTAR REUNIONS

1. Les reunions com a lloc de creixement.
2. El comportament dels nois i noies a les reunions. (1)
3. El comportament dels nois i noies a les reunions. (2)
4. Reunions per a elegir i organitzar projectes (empreses...)
5. Reunions de revisió i reflexió.

## 1. Les reunions com a lloc de creixement.

Fem reunions sovint: alguns dissabte darrera dissabte.

De vegades ens va bé i de vegades ens va malament.

Però, tant si va bé com si va malament, podem treure'n un profit.

Volem dir que el fet que "la reunió hagi anat bé" no significa que els nois i noies n'hagin tret gran cosa.

Pot ésser que una reunió catastròfica, en canvi, esdevingui una fitxa per a que el grup arrenqui. Si s'hi reflexiona seriosament, es clar.

- De tota reunió, vagi bé o malament, els nens, nenes, nois i noies, poden treure'n elements positius o poden no treure'n res.

Vegeu:

- . Pot ésser que aprengui coses sobre la realitat i sobre els altres. Però pot ésser que no n'aprenqui res.
- . Pot ésser que progressin en el camí de parlar netament, escoltar els altres, cooperar, prendre decisions. Però pot ésser que reculin pel mateix camí: parlar falsejant-se, oblidar els altres, competir i agredir-se (de mot), perdre's.
- . Pot ésser que hi desenvolupi la seva iniciativa. Però pot ésser que es repeteixin en les rutines de sempre.

Amb aquesta fitxa, pretenem facilitar uns estris d'anàlisi del que passa i del que hauria de passar a les reunions per a que, a més a més d'ésser eficaces, servissin per al progrés del grup.

Comencem amb un quadre en el que s'hi planteja al que noies i nois haurien d'aprendre progressivament:

PodenHaurien d'exigir

LL/D petits	-.-.-.-.-	Comprendre que el grup té una organització. Encara que no entengui del tot perquè està organitzat "així".	Que es comportin d'acord amb les normes del grup. Que s'acomodin als hàbits de funcionament del grup.
LL/D R/NG petits	-.-.-.-.-	Superar l'egoïsme. Renunciar al seu interès personal en favor del dels altres.	Que no facin coses que destorbin els altres o que compliquen el funcionament del grup. Que comparteixin.
LL/D grans RMNG 7C petits	-.-.-.-.-	Descobrir que les normes col·lectives són necessàries per a definir els drets i les responsabilitats de cada ú.	Que acceptin aquestes normes decidides pel grup, encara que "jo" no hi estigui d'acord. Que participin malgrat el seu desacord.
R/NG grans P/C	-.-.-.-.-	Entendre com és el grup. Percebre quina és la "meua posició" en el grup: sóc important o no?, M'estimen molt o poc?.	Que participin plenament i amb tota responsabilitat en els grups que han elegit lliurement, superant dificultats d'enemistats o semblants.
P/C grans TRUC CAPS	-.-.-.-.-	Entendre que el grup (la Unitat) forma part d'un altre grup o institució més àmplia. I que, al fons, hi ha la societat, el món, la història.	Participar en grups de tota mena. Entomar responsabilitats més àmplies sense esperar com pensacions immediates. Que tinguin com a base un sentiment del deure, una capacitat de prendre opcions, i ésser conseqüents.

Aquest quadre pot servir com a referència en el moment de plantejar-nos què hem de demanar als nois i noies.

Si no els hi demanem, potser contribuïm a que se'ls endugui el corrent que té més força, o la cançó més bonica.

## 2. El comportament dels nois i noies a les reunions.

Però no n'hi ha prou amb dir que cal demanar als nois i noies que avancin.

És necessari que els hi diguem en moments en que ens puguin entendre.

Per això és convenient que sapiguem què passa a les discussions del grup. Això pot mirar-se a dos nivells:

- el nivell de l'individu, el noi o noia. Per què diu tal cosa a tal company?
- el nivell del grup. Per què al grup és diuen ara aquest tipus de coses i no unes altres?. Per què en altres moments es deien coses diferents?.

Comencem pel primer nivell: quan un noi o noia s'adreça a un altre.

- Aquell qui parla en un moment donat de la reunió:
  - ho fa per què:
    - . veu que no està d'acord amb algú,
    - . allò que s'està discutint és important per a ell,
    - . li sembla que hi ha perill de dispersar-se o perdre el temps.
  - i s'adreça a tal company per què:
    - . és precisament aquell amb qui està menys d'acord,
    - . vol convencer-lo del seu punt de vista,
    - . el veu com presumpte culpable de dispersió i pèrdua de temps i vol recuperar-lo per al grup.
- Aquell a qui s'adreça el que parla canviarà d'opinió o de comportament en la mesura que:
  - . vegi que el que ha parlat té més o menys recolzament de part de la major part dels companys,
  - . escolti a l'altra sense sentir-se amenaçat, sinó que es trobi que li adreça un raonament,
  - . es senti membre del grup, vulgui ésser-ho pel motiu que sigui (un motiu corrent és el de no tenir altra grup on anar).

El que acabem de dir fa referència al cas de que algú parli seriosament i adreçant-se a un company o companya que, segons la seva opinió, dificulta la marxa del grup.

Però també es dona el cas de que algú parla sense prendre's seriosament allò que diu i, per tant, mancant el respecte als altres.

En aquest cas és quan ha d'aplicar-se el nivell d'exigència que s'exposa en el quadre de l'apartat anterior.

### 3. El comportament dels nois i noies a les reunions (2).

Passem ara al nivell del grup.

El grup de nois i noies que componen la Unitat canvia al llarg de l'any: des del començament en que alguns no es coneixen fins al final en que això ja s'ha superat i tots junts han passat per un seguit d'experiències comunes hi ha tot un procés.

En aquests quadre s'hi troben les fases del procés que travessa el grup.

En cada fase els nois i noies s'hi troben d'una certa manera i això determina el que es comportin d'una forma o altra a les reunions.

#### FASES

#### COMPORTAMENT A LES REUNIONS I DISCUSSIONS

##### 1. No ens coneixem, Inseguretat.

Nois i noies estan insegurs davant d'una situació nova: n'hi ha que són nous; d'altra banda, alguns dels veterans han marxat del grup.

- hi ha una mena de despistament general,
- el grup compta poc per als nois i, en canvi, el Cap compta molt; ell és a qui s'adreça quasi tot-hom.

##### 2. Ens anem coneixent, però no hi ha encara prou confiança.

Els membres de la Unitat volen establir contacte entre ells. Pretenen trobar en aquí poden confiar, en qui troben sinceritat, qui és autèntic.

- sovint es parlen de forma repetidora, es prenen la mesura els uns als altres.
- a les discussions hi ha poca lògica perquè la preocupació fonamental són els altres. Les discussions són banals.
- el Cap ha de fer un paper d'àrbitre.

##### 3. Ja hi ha prou confiança. Tothom té més o menys un cercle d'amics que li dona seguretat.

És el moment de la participació plena en la vida del grup.

Superades la inseguretat i la manca de confiança, el grup arrenca.

Arrenca una mica "a lo loco".

Ha d'aprendre a trobar una mesura de les seves possibilitats.

- nois i noies es senten identificats amb el grup.
- això és font d'un optimisme i d'una joia que, sovint, menen a la manca de realisme.
- es discuteix i es decideix sobre bases poc racionals, més aviat afectives.
- els fracassos trasbalsen el grup.
- el Cap torna a ésser un element molt important per al grup: no-més ell pot exercir una funció moderadora.

FASESCOMPORTAMENT A LES REUNIONS I DISCUSSIONS4. La participació esdevé més serena i raonada

El grup va descobrir la seva identitat i va estructurar-se.

Es troba una mesura del marge de llibertat i de responsabilitat més adequats a la realitat.

El grup ja té una orientació.

Ja ha trobat els procediments per a resoldre els seus problemes i progressar.

I fins l'any que vé, que tornarem a començar.

. noies i nois semblen més responsables de la marxa del grup: fins i tot n'hi ha que pensen en el futur.

. es preocupen de resoldre els problemes trobant formes d'organització més estables.

. als grups de Pioners/Caravel·les és possible que es planteixin els problemes derivats del fet que hi hagi majoria i minories.

. fan el pas de les decisions per votació a les decisions per consens general.

- . Al llarg del primer trimestre, el grup és poc consolidat: conèixer-se i saber en qui pot depositar-se confiança són necessitats prioritàries.

Durant aquest període els Caps són primer el centre del grup i després l'àrbitre de problemes personals.

Quan ja s'ha arribat a un punt d'integració entre nois i noies, el grup es dispara sense mesurar adequadament les seves forces.

Mentre duri això, els Caps han de contribuir a que es toqui de peus a terra i, també a consolar d'alguns fracassos.

Si ho fan amb prou tacte, ajudaran a que el grup assoleixi moments de maduresa -encara que només sigui al camp d'estiu, ja s'ho val- en el que els nois i noies prendran la paraula amb tota responsabilitat, de que siguin capaços.

4. Reunions per a elegir i organitzar projectes (empreses...)4.1. Preparació

Cal tenir cura de:

- Les condicions materials:

- . la disposició de l'espai: els seients han de permetre de veure's la cara i veure els murals on s'exposin els projectes.
- . la il·luminació centrada en el lloc on s'exposin plànols, dissenys, etc.
- . plafons, pissarres, murals, cartró, etc.

- La preparació del tema. El tema són els projectes d'activitat del grup.

Els projectes poden ésser preparats pels nois, però també pels Caps.

Si els Caps presenten un projecte han de fer-ho de forma que serveixi de model.

També poden posar-se a disposició dels diferents equips de nois per ajudar-los a fer una presentació acurada i detallada.

- La preparació dels nois.

Els nois han de saber què es farà a la reunió. Ho sabran en la mesura que hagin participat en la preparació.

#### 4.2. Desenvolupament de la reunió

- És important l'inici.

Si es comença en calma, amb una explicació de les regles del joc i l'establiment de l'ordre del dia, hi ha més possibilitats que la discussió sigui més serena i controlada.

A l'hora que els nois van adquirint uns hàbits.

- Al llarg de la discussió dels diferents projectes és necessari tenir en compte dues coses:

- Que és important que el grup faci una valoració clara de cada projecte presentat.

Per exemple, tenint en compte: avantatges, inconvenients, valoració en conjunt.

- Que és important no quedar-se aturats, sinó que la reunió vagi progressant.

En aquest sentit, els Caps poden impulsar que s'arribi a punts concrets d'acord, a petites síntesis parcials que, totes juntes, constitueixin la síntesi final.

- A l'acabament és important que tothom sàpiga amb tota la precisió possible quin és l'acord que s'ha pres i per quins motius s'ha imposat.

També és interessant de fer una valoració, si els nois no són massa cansats, de la forma com ha anat la discussió.

#### 4.3. Intervenció dels Caps

- Si aporten una proposta d'empresa han de limitar-se a presentar-la en les mateixes condicions que les dels nois.

- Si no n'aporten cap, però creuen que la d'algún grup és més consistent que les dels altres han de limitar-se a expressar el seu punt de vista per mitjà d'un d'ells, mantenint els altres una posició neutral.

- Si no n'aporten ni veuen avantatges especials en les de cap grup, poden concentrar-se millor en ajudar els nois a elegir.

## 5. Reunions de revisió i reflexió

Aquestes reunions són diferents de les anteriors.

Aquí no s'hi juga el que el grup faci tal cosa o tal altre, sinó el que valori de certa forma el seu progrés i prengui opcions.

D'altra banda, els Caps representen ara una certa proposta educativa que volen fer arribar als nois.

### 5.1. Preparació

Cal tenir cura de:

- les condicions materials:
  - . la disposició del espai: l'espai ha d'estar ordenat de forma que el grup s'encari amb sí mateix, que no hi hagi punts de fuga.
  - . la il.luminació baixa, difosa, propiciant la reflexió; o intensa, esclatant, propiciant la celebració.
- la preparació del tema:

Els Caps han d'haver fet una reflexió prèvia sobre el que serà objecte de discussió a fi de poder aportar un punt de vista elaborat.

Lectures, poemes, música. Tot el que pugui contribuir a la creació d'un estat d'ànim que centri els nois en el problema.

- la preparació dels nois:

La forma com se'ls hagi convocat, la claredat amb que se'ls hagi formulat l'objecte de reflexió, l'ambientació prèvia són elements importants per a que estiguin disposats a participar en una revisió crítica i constructiva.

### 5.2. Desenvolupament de la reunió

- A l'inici és important de crear un clima de confiança.

El problema no és el de controlar la situació, sinó el de convidar amb prou fermesa a la participació de tots.

Els nois han estat els protagonistes i els testimonis d'allò que s'ha de parlar.

Ells han d'ésser els protagonistes de la conversa i això ha de quedar ben clar des del primer moment.

- Al llarg de la reflexió, l'essencial és que nois i noies vagin endintant-se en una confrontació amb sí mateixos, amb els altres (els Caps són uns dels altres), amb els valors assumits pel grup i amb les dimensions trascendents que en cada un d'ells van covant-se.

En aquest sentit cal esforçar-se per:

- . encoratjar-los sovint a participar
- . llençar-los el repte de superar-se a sí mateixos, de cercar-se més enllà
- . ajudar-los a confrontar els seus punts de vista sense més duresa de la necessària
- . ajudar-los a salvar les distàncies que els separen i a sentir la proximitat i la calidesa dels altres.
- . impulsar el grup per a que no es deturi en punts morts: sempre hi ha un més enllà del moment present, hem de cercar-lo.



- A l'acabament, i sobre la base d'allà on s'hagi arribat, cal fer el possible per a obrir-se a l'espera del que creiem que ens ha de venir i que anem construint.

### 5.3. Intervenció dels Caps

- Els Caps hi tenen un paper molt delicat a les reunions de reflexió i revisió:
  - d'una banda, han de representar una proposta de valors que fan als nois
  - d'altra banda, no poden constituir-se en jutges, fora contradictori: "no judiqueu..."
- Essencialment, han d'aportar a la reunió la seva persona, la seva humanitat, feta de certeses, de dubtes i esperances. Han de fer palesa quina és la seva aposta a la vida. Però no poden imposar-la.
- Han d'intervenir amb tota l'honestat i coherència que puguin. No són al Consell per a ensenyar ni pontificar, sinó per a compartir amb els nois i noies la valoració d'una experiència.
 

No poden dir gaire més sinó: "jo ho veig així, i tu?". Però han de dir-ho atorgant als nois i noies tota la seva llibertat, fent-los sentir que és una llibertat carregada de responsabilitat.
- La veu dels Caps ha d'ésser una crida a la conversió, al canvi d'actituds...
 

... però el Cap no sap quina és l'actitud precisa que ha de prendre en Joan o la Maria, això només ho saben ells.
- Ha d'ésser una crida imperiosa, ningú no ha de quedar-se quiet. Però ha d'ésser una crida respectuosa, cadascú ha de descobrir la direcció que ha de moure's.

### 5.4. Aspectes tècnics de la intervenció dels Caps.

Hi ha algunes tècniques que poden ésser útils i les exposem tot seguit.

Però que ningú no fiï tot a la tècnica. Mai la tècnica no ha de servir d'excusa per a la humanitat.

- la reformulació: consisteix a tornar a dir, amb paraules diferents, allò que algun noi o noia han comunicat al grup.

La reformulació serveix per a explicar millor allò que algú no sap com voldria, fa que els altres escoltin i s'ho pensin.

La reformulació contribueix a lligar el diàleg del grup.

- La síntesi: consisteix a cercar punts d'acord entre el que han comunicat varis nois i noies: "em sembla que el que tú, tú i tú heu dit, coincideix en això..."

La síntesi serveix per a centrar les qüestions i per a senyalar fites per al progrés de la discussió-

- L'eco: consisteix en demanar a algun noi o noia que contesti ell mateix una pregunta que ha fet al grup o al Cap.

També pot fer-se l'eco demanat que la pregunta de l'un la respongui un altre concret o qualsevol membre del grup.

L'eco serveix per a que es reformulin amb més profunditat les preguntes i es faci l'esforç de cercar-hi personalment la resposta.

- El mirall: consisteix en comunicar al grup com se'l veu.

Per exemple: "em semblà que en aquest moment us està passant això; és veritat?". O bé, "us veig com si us estéssiu esforçant per a aclarir aquest problema; és cert o no?". O bé: "tinc la sensació que fugiu d'estudi", "tinc la sensació que tal deu estar patint".

El mirall s'adreça normalment al grup.

Serveix per a que la comunitat es contempli a sí mateixa en aquest mateix moment, retorni a la realitat immediata, i reprengui el camí després de "sentir-se" viva.

En un altre ordre de coses, cal dir que hi ha situacions que són o semblen problemàtiques: xerrameca sense objectiu precís, fugir d'estudi, silencis, etc...

Breument:

- cal no tenir por del silenci del grup. Molt sovint el silenci és plè de significat i, encara que no sempre poguem copsar-lo, ha de respectar-se.

- si el silenci és només d'alguna o algunes persones, es bó de repetir les invitacions a parlar, a que parli tothom.

Però és més delicat de dir a algú que fa estona que no diu res. Pot fer-se, sempre i quan no sigui una persona excessivament tímida, interessant-se per les raons del del seu silenci i respectant-li el dret a mantenir-lo.

- quan algú parla massa o manipula la discussió aprofitant que els Caps mantenen un to més respectuós, cal no molestar-se amb ell: si ho fa és que pateix i alleuja la seva tensió d'aquesta manera.

Abans que res, és necessari comprendre això.

Però també cal que el xerraire vagi callant i el grup parli. Una forma de resoldre el problema és interessar-se de manera ben clara i ben oberta davant de tots pel fet que el grup estigui apàtic, calli i deixi la iniciativa a una sola persona.

- quan el grup "fugiu d'estudi", quan s'escapa de parlar d'un problema que li resulta incòmode, és important de no deixar-lo en aquesta situació que, a la fi, li durà un sentiment de frustració i de falsetat.

Una forma d'ajudar el grup és:

- 1er. Formular el problema que el grup sembla defugir.
- 2on. Dir ben clarament que és probable que s'estigui defugint perquè portarà unes incomoditats i unes tensions.
- 3er. Cal explicar quines seran probablement aquestes tensions, i després analitzar-les una per una.
- 4rt. Si s'analitzen ben analitzades, amb respecte i profunditat, allò que era perillós i temible va deixant de ser-ho i el problema esdevé menor... i pot ésser discutit.

Aquesta fitxa és basada en els llibres de Roger Mucchielli "La dynamique des groupes", "La conduite des reunions" i "Le travail en equipe" de les Editions ESF. Paris.