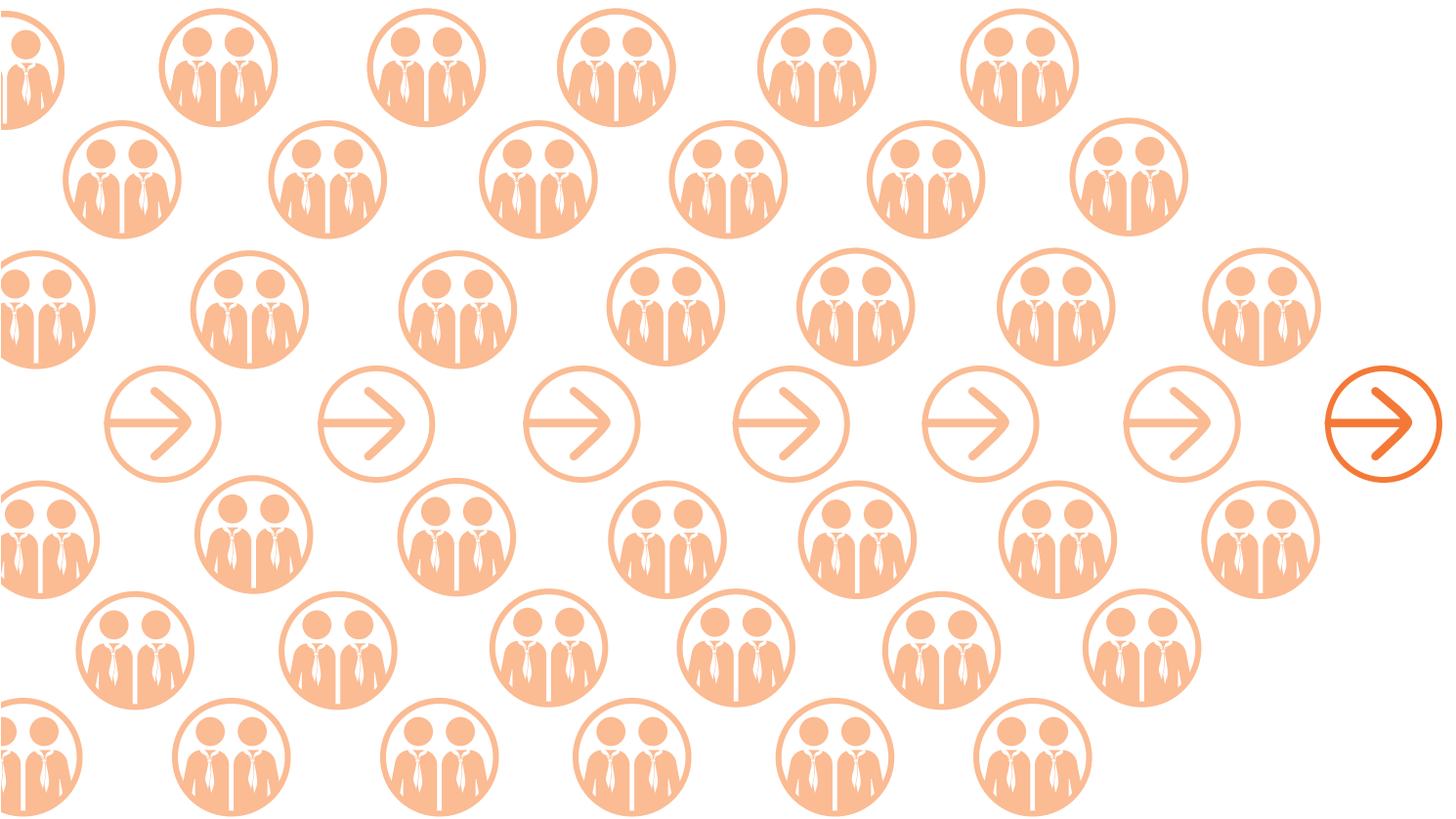


EQUIPS
d'AGRUPAMENT



EQUIP D'AGRUPAMENT

Funcions dels Equips d'Agrupament





PRÒLEG 2

DEFINICIÓ 2

JUSTIFICACIÓ 2

FUNCIONS DE L'AGRUPAMENT I OBJECTIUS DE L'EQUIP 3

CONSTITUCIÓ DE L'EQUIP D'AGRUPAMENT 4

EPÍLEG 4

ANNEX 1 Càrrecs individuals per a una responsabilitat compartida 5

ANNEX 2 El projecte educatiu i l'Equip d'Agrupament 7

ANNEX 3 Els dinàmismes i l'Equip d'Agrupament 10





Pròleg

La publicació que teniu a les mans neix amb la voluntat de reforçar i actualitzar la proposta d'equips d'agrupament.

El text vol ser un referent per als equips d'agrupament. Per això, parteix d'una justificació sòlida dels equips d'agrupament i, a continuació, posa accents sobre aquelles qüestions, tant conceptuals com aplicades, que fan d'aquests equips un factor de qualitat decisiu per als agrupaments.

Aquest document s'estructura en quatre parts. La primera aborda les qüestions que configuren un marc conceptual bàsic: què és l'equip d'agrupament, per què val la pena tenir-ne, com ha de ser aquest equip, com es constitueix...

Els annexos que l'acompanyen són desenvolupaments d'alguns aspectes enunciats a la primera part :

Càrrecs individuals per a una responsabilitat compartida concreta una proposta de càrrecs per a l'equip d'agrupament i de les funcions que pertocarien a cada un.

El projecte educatiu i l'equip d'agrupament defineix el PEA i orienta el paper de l'equip en la creació, el seguiment i la revisió del projecte de l'agrupament.

En darrer lloc, *Els dinamismes i l'equip d'agrupament* exemplifica la coherència de l'equip d'agrupament amb el nostre estil, al mateix temps que ofereix elements de reflexió per reforçar el paper positiu de l'equip vers l'equip de caps, l'agrupament i l'entorn.

*"Ho vaig escoltar... i ho vaig oblidar
Ho vaig veure... i m'ho vaig creure
Ho vaig fer... i ho vaig comprendre"*

Confuci al segle V aC

Definició

Parlem d'equip d'agrupament per referir-nos a aquell petit grup de persones que, treballant en equip, prenen una funció específica pel que fa a la gestió, la dinamització i la formació dels i les caps en un agrupament escolta i guia.

Un equip de persones amb:

- Una relació afectiva entre els/les caps, que les

capacita com a **facilitadores del seu creixement personal i animadores del progrés col·lectiu.**

- Una capacitat d'interpretació del paper social i educatiu de l'agrupament, que els permet esdevenir **referent de l'entitat i de les persones vinculades.**

Justificació

Un agrupament pretén desenvolupar la proposta educativa de l'escoltisme i el guiatge en un lloc determinat. Per dur a terme aquesta voluntat d'educar, allò que podem anomenar els objectius generals, hem de tenir en compte les necessitats que cal cobrir.

És molt important mirar-se l'agrupament no pas com un ens abstracte, sinó com un col·lectiu d'infants i joves que hi participen, un grup de caps que el dinamitzen i

un entorn local de referència que el condiona.

Si tenim en compte aquesta mirada humana i global de l'agrupament, haurem de buscar formes d'organitzar-nos i estratègies de funcionament que puguin satisfer aquest gran ventall de necessitats, i fer-ho de manera coherent amb el nostre tarannà educatiu.

En aquest sentit, l'equip d'agrupament és l'eina més eficaç per abordar les necessitats de l'agrupament al





mateix temps que potencia l'estil de la nostra proposta educativa, per dues raons principals:

- El **perfil** de les persones que el conformen.
- La metodologia de treball: el **treball en equip**.

Perfil dels membres de l'equip d'agrupament:

- Tenen una edat i una maduresa suficients en relació a la resta de caps. Existeix, doncs, una afectivitat de **referents** per al conjunt del consell d'agrupament que els permet, de manera natural, actuar com a **acompanyants de cadascun/a dels/de les caps** i com a **animadors del col·lectiu**, i vetllar pel projecte educatiu de l'agrupament.²
- Tenen **una experiència i una formació** que posa al seu abast una concepció àmplia i global de l'agrupament i una **motivació personal** per assumir el repte del desenvolupament del projecte.

Aquests dues característiques generals es concretaran en:

- Predisposició i capacitat de treball en equip.
- Coneixement i identificació amb la línia educativa de l'agrupament i del Moviment.
- Qualitats per al lideratge positiu i la direcció de grups: empatia, assertivitat,...
- Edat, experiència i maduresa suficients en relació a la resta de caps.
- Disponibilitat de temps i forces (serà preferible que s'hi puguin dedicar de forma exclusiva).

- Formació adequada per al càrrec.
- Motivació per la feina a realitzar.

Treball en equip

- Permet la complementarietat de perfils: **unir el millor de cadascun dels membres**. Així, el resultat de l'equip és més que la suma de les qualitats dels seus integrants. Al mateix temps, és **representatiu de la diversitat** de pensament i de maneres de fer.
- Respon a la nostra **metodologia escolta i guia**. És l'espai personalitzador i socialitzador per excel·lència i, per tant, constitueix un tret qualitatiu essencial de la nostra proposta. El petit grup és prou ampli per permetre una organització òptima i un elevat sistema d'intercanvi; però alhora prou reduït perquè cadascú s'hi senti acollit i valorat, i pugui trobar el seu lloc, realitzar una funció concreta i aprendre a responsabilitzar-se de la tasca conjunta. Al mateix temps, manté una **analogia amb els equips de caps d'unitat**.
- **Garanteix la continuïtat** del funcionament de l'agrupament i **l'evolució coherent del seu projecte educatiu**.
- Facilita l'**eficiència en el treball**, mentre fomenta l'**adquisició de valors** com el respecte, la solidaritat, la cooperació o la presa de decisions, entre d'altres.

Funcions de l'agrupament i objectius de l'equip

En un agrupament, pel fet de ser-ho, existeixen una sèrie de funcions que recauen sobre el conjunt de caps, és a dir, el consell d'agrupament.

Aquestes funcions les podem agrupar en quatre grans blocs:

Bloc d'entorn

Un agrupament escolta i guia neix d'una voluntat de transformació social de la realitat immediata. Això comporta una **funció de relació**; ens cal comunicar-nos i cooperar amb:

- Les institucions i l'administració pública;
- El teixit cívic, associatiu i educatiu de l'entorn;
- L'entitat o institució acollidora de l'agrupament;
- Les mares i els pares;
- Els suports i col·laboradors (eventuals o consolidats);
- Els agrupaments veïns i la demarcació, i
- El moviment escolta i guia, nacional i internacional.

Bloc pedagògic

A l'agrupament eduquem infants i joves i, per tant, cal definir "per què" i "com" eduquem. Això és:

- **Funció ideològica**; definir i pensar per què volem educar, quin és l'objectiu de la nostra educació.
- **Funció metodològica**; quines estratègies i procediments pensem utilitzar, de quina manera volem educar.

Bloc orgànic

L'agrupament comporta un conjunt de necessitats de gestió que condicionen la qualitat de la nostra tasca educativa. Podem distingir-hi:

- **Funció logística**; locals, manteniment, material (fungible i no fungible).
- **Funció econòmica**; elaboració del pressupost, fonts de finançament (subvencions, quotes, esponsorització), control de la despesa.
- **Funció administrativa**; cens de l'agrupament i

¹ Les característiques del vincle afectiu entre els/les caps i els membres de l'equip d'agrupament queden detallades a l'apartat de perfils.
² Aquesta relació depèn d'habilitats socials, però no només d'això: hi contribueixen altres factors (generacionals, experiencials) que no depenen directament de la voluntat o el control de cadascú.





afiliacions, secretaria, actes de reunions, arxiu i base de dades.

Bloc humà

Hem d'entendre un agrupament a partir de les persones que hi estan compromeses, mitjançant:

- **Funció d'atenció;** seguiment i acompanyament dels/de les caps, atenent la dimensió persona.
- **Funció de formació;** responnent a la dimensió d'educador/a.
- **Funció de coordinació i acompanyament de l'equip de caps;** atenent a la dimensió de participants en un projecte col·lectiu.

Per resoldre amb èxit les necessitats de l'agrupament, la funció de l'equip d'agrupament es concreta en dos **objectius generals**:

- Coordinar, animar i formar els equips de caps, i
- Responsabilitzar-se de les necessitats generals de l'agrupament.

El primer objectiu és una **tasca intransferible de l'equip d'agrupament**, ja que el perfil dels seus membres i un bon treball en equip configuren el conjunt d'habilitats i l'estil que ens és propi per vetllar pel creixement individual de cada cap i de tots i totes com a col·lectiu.

Constitució de l'equip d'agrupament

La constitució de l'equip d'agrupament és un **procés** que s'inicia amb la **recerca de persones** amb un perfil i unes capacitats de treball en grup adients, i que culmina amb l'**aprovaçió per part del consell**, màxim òrgan de decisió de l'agrupament. Serà necessari, doncs, que **el consell defineixi prèviament els criteris i mecanismes de relleu** pertinents per proposar persones amb un perfil escaient i garantir el caràcter democràtic de l'elecció.

El nombre de persones que formen l'equip dependrà de les característiques i recursos humans de cada agrupament, però haurà de ser adequat per desenvolupar les potencialitats del treball en grup: diversitat de

Pel que fa al segon objectiu, cal observar que "responsabilitzar-se" té dos matisos diferents: pot voler dir "fer", però també pot voler dir "ocupar-se que es faci". L'equip d'agrupament ha de ser conscient de quines són les necessitats generals de l'agrupament i de les estratègies per donar-hi resposta, tenint en compte tot l'equip de caps. Els **compromisos individuals**, els **equips reduïts** (puntuals o estables) i el **consell d'agrupament** esdevenen espais de treball complementaris per teixir un funcionament cooperatiu, amb la participació de tothom i la identificació de cada cap amb el projecte comú.

L'equip d'agrupament ha de tenir un paper **resolutiu**, alliberant de tasques de representació, gestió i coordinació els/les caps d'unitat, i també **propositiu**, com a motor de progrés per a l'agrupament, provocant la reflexió i fomentant la creativitat.

Pel perfil de les persones que en formen part i per la seva funció de dinamització i coordinació del consell, l'equip d'agrupament ha d'assumir com a fet natural ser percebut com a **representant i referent de l'agrupament també de portes enfora**.

pensament, complementació de perfils, continuïtat del projecte i operativitat en la presa de decisions.

Per tal que l'equip d'agrupament sigui eficaç, és imprescindible un **repartiment explícit de tasques entre els seus membres, els quals les assumeixen i en responen individualment davant de l'equip**.

Així doncs, l'equip d'agrupament es configura com un petit grup de persones sense càrrecs preestablerts, però sí amb una distribució de tasques coneguda, elaborada pel propi equip i, si s'escau, amb la participació del consell.

Epíleg

La proposta d'equip d'agrupament constitueix un model ideològic i formal; manera de fer i de ser, pensament i tarannà. És per això que hi ha un darrer grau de concreció de la proposta d'equip d'agrupament que ha d'elaborar cada agrupament en resposta a la seva realitat concreta

i atenent a les voluntats i els objectius proposats. En aquest sentit, l'equip d'agrupament pren una concreció plenament consistent en el marc d'un projecte educatiu d'agrupament, del qual n'és motor i reflex al mateix temps.



**CÀRRECS INDIVIDUALS PER A UNA RESPONSABILITAT COMPARTIDA**

Del document marc de l'equip d'agrupament es desprenen, d'una forma clara, tot un conjunt de funcions que aquest equip ha de desenvolupar. Es tracta, doncs, d'un conjunt de funcions que aquest equip assumeix dins l'agrupament, no per una decisió i voluntat individual, sinó per una voluntat democràtica del consell d'agrupament, que l'escull per desenvolupar aquestes tasques.

Es tracta d'una proposta d'organització genèrica i no tancada, que MEG proposa com a referent i que organitza les funcions de l'equip d'agrupament. Aquesta proposta segur que dóna resposta a moltes realitats dels agrupaments de MEG, però ha de ser una proposta suficientment oberta perquè cada agrupament la pugui adaptar a la seva realitat del moment. Cal tenir clar que al Moviment coexisteixen realitats ben diverses i això ens enriqueix i ens ajuda a créixer.

Es tracta d'una proposta on cada membre de l'equip d'agrupament té una o més funcions per les quals vetllar i treballar i una responsabilitat compartida amb la resta de membres de l'equip d'agrupament.

És important que les persones escollides pel consell d'agrupament responguin a un perfil adequat per desenvolupar aquestes tasques encomanades, no oblidant aspectes prou importants com l'equilibri de gènere dins l'equip i la presència d'un adult o company de camí amb experiència i bagatge.

Una de les funcions bàsiques a desenvolupar de manera compartida per tot l'equip d'agrupament és la que fa referència a tots aquells aspectes d'atenció i acompanyament dels/de les caps, perquè el creixement de les persones és un dels trets més característics de la nostra educació.

Proposta d'organització

Aquesta estructuració de les funcions no obliga que cada una d'elles l'hagi de desenvolupar única i exclusivament i de forma individual la persona amb el càrrec corresponent, sinó que, tal i com s'ha comentat, es tracta de compartir unes responsabilitats a través del treball en equip.

Per tant, en el desenvolupament de cada una de les funcions esmentades cal distingir:

- **Qui vetlla perquè es realitzi** és la persona designada per a aquell càrrec, responent a un perfil determinat.
- **Qui la desenvolupa** és la mateixa persona però es pot, i a més és bo que així sigui, que moltes de

les funcions es desenvolupin de manera compartida amb altres membres de l'equip d'agrupament (ex.: atenció i acompanyament dels/de les caps, seguiment de les branques, dinamització dels consells d'agrupament, reunions amb altres entitats i amb administracions, ...).

Cal tenir en compte que en les funcions amb aspectes més tècnics i administració es pot donar suport amb persones alienes a l'equip d'agrupament.

- **Qui la treballa/discuteix i en genera discurs** és l'equip. Aquest és un punt que sí que és molt important que es faci en equip i de manera compartida, ja que té un marcat caràcter ideològic que és important que no sigui individual, perquè pot generar divergències.

Cap d'agrupament

Assumeix vetllar i desenvolupar totes aquelles funcions que comporten un rol de gestió i de representació:

Bloc d'entorn

- **Funció de relació i representació amb:**
 - les institucions i l'administració pública;
 - el teixit cívic i associatiu;
 - l'entitat o institució acollidora de l'agrupament;
 - les mares i els pares;
 - els suports i col·laboradors (eventuals o

consolidats);

- els agrupaments veïns i la demarcació, i
- el moviment escolta i guia, nacional i internacional.

- Funció de gestió

- Juntament amb el/la secretari/ària i l'administrador/a, vetllar per la coordinació i el desenvolupament de tots els elements de gestió interns de l'agrupament, ja sigui a nivell general com de suport de les branques.





CÀRRECS INDIVIDUALS PER A UNA RESPONSABILITAT COMPARTIDA

Cap d'agrupament

Assumeix vetllar i desenvolupar totes aquelles funcions que comporten un rol pedagògic, d'atenció i de formació.

Bloc pedagògic

- **Funció ideològica;** definir i pensar per a què volem educar.
- **Funció metodològica;** quines estratègies i procediments pensem utilitzar.

Bloc humà

- **Funció d'atenció;** coordinació d'aquesta funció desenvolupada per part de tot l'equip d'agrupament.
- **Funció de formació** responnent a la dimensió d'educador/a.
- **Funció de coordinació i acompanyament de l'equip de caps;** atenent a la dimensió de participants en un projecte col·lectiu.

Secretari/ària

Assumeix vetllar i desenvolupar totes aquelles funcions de:

Bloc orgànic

- **Funció administrativa;** cens de l'agrupament i afiliacions, secretaria, actes de reunions, arxiu i base de dades.

Bloc d'entorn

- **Funció de relació i representació;** de manera coordinada amb el/la cap d'agrupament.
- **Funció d'organització:** vetllar per l'organització interna, tant de l'equip d'agrupament com dels recursos i espais generals de l'agrupament.

Administrador/a

Assumeix vetllar i desenvolupar totes aquelles funcions de gestió de:

Bloc orgànic

- **Funció logística;** locals, manteniment, material (fungible i no fungible).

- **Funció econòmica;** elaboració del pressupost, fonts de finançament (subvencions, quotes, esponsorització), control de la despesa.

Animador/a de la fe

Donada la intensitat en la dedicació i la major maduresa i formació en aspectes humans i d'educació espiritual, desenvolupa una funció a tres nivells:

- **Funció d'atenció i acompanyament** en el creixement maduratiu de les persones.

- **Funció de relació i representació** com a membre de l'entitat acollidora.
- **Funció de formació/metodològica,** donada la seva formació, vetllant per l'educació de la dimensió espiritual del projecte educatiu de l'agrupament.





EL PROJECTE EDUCATIU I L'EQUIP D'AGRUPAMENT

Introducció

El Projecte Educatiu d'Agrupament és un text de referència que defineix l'agrupament. Com es detalla tot seguit, el PEA parla d'objectius i d'estratègies i, per tant, inclou també com ens organitzem. El fet de treballar amb equip d'agrupament forma part, doncs, del projecte.

D'altra banda, la funció de lideratge de l'equip el fa responsable de vetllar per l'entitat i el seu projecte educatiu.

Per aquest doble motiu, s'inclou aquest annex que emmarca el vincle entre el PEA i l'equip d'agrupament.

Què és el projecte educatiu d'agrupament (PEA)

El PEA té com a objectiu definir què som, on som i on volem arribar. És a dir, té la missió de contextualitzar la proposta escolta i guia en la realitat concreta del nostre agrupament.

Però ben bé, què és el PEA?

Podríem dir que és un document -o recull de documents- que defineix els objectius de l'agrupament i les estratègies per assolir-los.

Però aquesta definició és una mica insuficient, perquè el projecte:

- És **globalitzador**; és a dir, no només contempla uns objectius finalistes des de la perspectiva educativa, sinó que descriu l'agrupament de forma integral: per què eduquem (proposta ideològica), quines estratègies fem servir (metodologia), amb quin estil (pedagogia), en quin context ho fem,

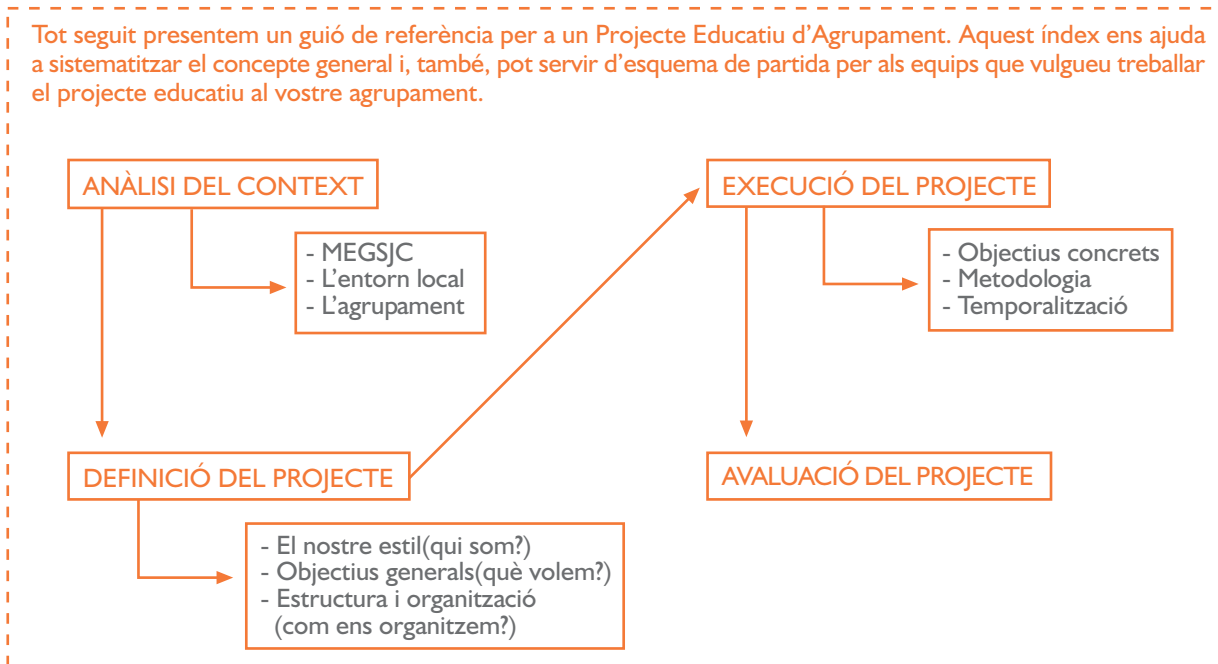
com ens organitzem, quina formació necessitem... I és que:

- tots aquests aspectes són importants per educar,
- tots aquests aspectes són potencialment educatius.

- És un **procés**, des de la necessitat d'elaborar-lo fins a la seva revisió, passant per la creació, l'execució i el seguiment. Allò que passa tot fent el PEA:
 - determina en bona mesura la consecució dels objectius,
 - dóna valor a allò que s'hi proposa, perquè aprenem tot fent i perquè si en som participants actius ens hi sentim identificats.

Així doncs, **el PEA defineix el nostre agrupament en tant que concilia les necessitats particulars de la nostra realitat concreta i les voluntats educatives tots/es els/les caps que en formem part.**

Tot seguit presentem un guió de referència per a un Projecte Educatiu d'Agrupament. Aquest índex ens ajuda a sistematitzar el concepte general i, també, pot servir d'esquema de partida per als equips que vulgueu treballar el projecte educatiu al vostre agrupament.





L'equip d'agrupament i el PEA

El PEA és, doncs, un procés que es concreta en un document globalitzador, fruit de les aportacions de cada un dels membres i col·laboradors de l'agrupament i de la creació col·lectiva per part del consell.

L'elaboració o modificació d'un PEA comporta un treball continuat de **dinamització, seguiment i revisió**.

Ja hem establert que l'equip d'agrupament ha de vetllar per les funcions generals de l'agrupament, d'una banda, i assumeix l'animació del consell, de l'altra. Per això, **és l'equip d'agrupament qui, de manera natural, té la responsabilitat de liderar aquests processos,**

procurant que siguin creatius, participatius i enriquidors.

L'elaboració del PEA ofereix grans oportunitats, però d'altra banda la seva complexitat ens exposa a certs perills. L'equip, en tant que motor d'aquest procés, té la difícil missió de trobar les estratègies per superar els atzucacs i accentuar-ne els valors positius. Heus ací un inventari més o menys exhaustiu i ordenat dels avantatges que suposa fer un PEA, les dificultats amb què podem topiar i algunes pedres de toc per a un resultat exitós de l'empresa.

Els avantatges

Defineix l'agrupament: Ens obliga a preguntar-nos qui som, què volem, què fem, per què ho fem i tot un seguit de preguntes sobre nosaltres mateixos; un cop resoltes, ens facilita poder-ho transmetre portes enfora amb un missatge comú.

Esdevé el **lloc comú de tots/es els/les caps**. Més enllà de les raons íntimes per les quals cada cap decideix dedicar temps i esforços al cau, el PEA ens fa explicitar què compartim tots plegats pel que fa a l'educació d'infants i joves. Això, doncs, ens permet disposar d'un punt de referència que reflecteix la nostra identitat comuna.

És una eina de **provenció de possibles conflictes**. Dissenyar un model d'organització i estableix un joc democràtic que, al ser pactat, facilitarà que sigui respectat per tots. Més encara, el propi procés de construcció del projecte ens aportarà aprenentatges personals de gran utilitat a l'hora d'encarar futurs conflictes.

Facilita la **formació continuada**. El PEA pot ser, en ocasions, un document de referència on buscar-hi informació sobre la nostra proposta educativa i la tasca concreta com a caps. A més, participar en la creació o la revisió d'un PEA implica processos de reflexió i debat dins l'agrupament que ens fan créixer com a caps.

Les dificultats

La complexitat. El fet que sigui un document globalitzador dificulta l'engranatge de tots els elements en joc. D'altra banda, la necessitat que sigui un procés de participació sana (facilitant que tothom hi digui la seva, i no només que en tingui l'oportunitat), que cerqui el consens i que exigeixi un elevat grau de reflexió, comporta que la creació o la revisió d'un PEA sigui llarga i fàcilment sorgeixin entrebancs i desencisos.

L'absorsió. La gran quantitat de temes a tractar i d'hores de debat pot acabar per embafar-nos i fer-nos desistir, o ens pot distreure massa d'altres feines importants,

afectant a la dinàmica del curs.

Les solucions expeditives. El fet que el PEA quedi encallat pot provocar l'abandonament de la feina (pot ser que no l'acabem mai!) o, a l'altre extrem, la finalització per la via ràpida, convertint-se en projecte només de l'equip d'agrupament o d'un grup reduït de persones.

El fracàs. La suma d'alguns dels punts anteriors pot conduir finalment el procés a una via morta, on s'hagi perdut la motivació i l'interès, arrossegant sentiments de pèrdua de temps i de malbaratament d'esforços.





EL PROJECTE EDUCATIU I L'EQUIP D'AGRUPAMENT

 Algunes claus

La participació. Cal promoure-la a través de dinàmiques diverses que facilitin l'aportació d'opinions i idees de tots els membres de l'agrupament, tenint en compte el grau de coneixement i responsabilitat dins l'agrupament: nens i nenes, nois i noies, pares i mares, i molt especialment de tots/es els/les caps i responsables.

El consens. Cal fomentar el diàleg i es fa imprescindible l'acord entre tots els participants, mitjançant l'argumentació, l'empatia i la negociació. Per això, el PEA sempre haurà de tenir un caràcter ampli, obert i conciliador.

La vinculació. Els dos factors anteriors facilitaran la vinculació amb el projecte, ja que en la mesura que s'hi vegin reflectides les expectatives i aportacions de cadascú, tothom el podrà sentir com a propi.

La planificació és bàsica per aconseguir realitzar tot el procés amb un temps raonable, que permeti que les mateixes persones que iniciïn la feina la finalitzin, i vegin així culminat el procés. Per contra, si hi ha un canvi significatiu de les persones implicades, serà molt difícil (i poc recomanable) no recular significativament.

L'animació és imprescindible per mantenir l'engrescament i la motivació al llarg de l'elaboració del

PEA. La diversificació de les estratègies de treball, oferir espais per contemplar i analitzar com avança el procés o sorprendre amb moments d'aturada i desconnexió poden ajudar-nos a agafar forces o a desbloquejar-nos.

La continuïtat en la seva aplicació a través del temps. El projecte ha de considerar la trajectòria de l'agrupament i ser respectuós amb el fet que hi ha infants i joves que s'hi estan educant. Al mateix temps, el projecte és dinàmic, i és bo que sigui revisat periòdicament i se'n modifiquin aspectes ideològics, metodològics i d'organització (encara que alterin tradicions ancestrals), però sempre des d'aquesta perspectiva responsable i respectuosa de continuïtat.

L'adaptabilitat al context i a les circumstàncies concretes, ja que aquestes poden canviar durant la realització del projecte sense que estigués previst o contemplat.

La selecció d'objectius i estratègies de manera que corresponguin a criteris de prioritat, oportunitat, coherència i funcionalitat.

La difusió. Un cop culminat el projecte satisfactòriament, la seva difusió ens permetrà divulgar la nostra tasca educativa d'una manera coherent, ordenada i convincent.





ELS DINAMISMES I L'EQUIP D'AGRUPAMENT

Introducció

Aquest annex apareix amb una doble funció. En primer lloc argumenta la coherència de l'equip d'agrupament amb la nostra proposta educativa. Al mateix temps, també se'n pot fer una lectura utilitària, ja que dóna claus per orientar el treball de l'equip d'agrupament i facilitar un bon encaix al consell de caps, millorant així el funcionament general de l'agrupament i la satisfacció de tots.

Aquest document no fa en cap moment una definició general dels dinamismes del mètode. Més aviat, n'extreu de cada un aspectes puntuals, però d'una rellevància singular per a l'equip d'agrupament. Així doncs, és un recull d'idees per a la reflexió sobre com es relacionen el mètode i el treball en equips d'agrupament.

Com ja s'ha exposat, els equips d'agrupament són una proposta d'organització per a la gestió eficaç i democràtica de l'agrupament i del consell de caps que el fa realitat en cada moment. D'acord amb això, l'estructura d'aquest annex considera els dinamismes des de dues perspectives.

- Portes endins: com es relaciona el mètode escolta i guia amb les estratègies i els criteris de treball del propi equip i amb les habilitats i actituds de les persones que en formen part.
- Portes enfora: la vinculació del mètode amb els mecanismes i les formes de relació amb el consell de caps, amb l'agrupament en general i amb l'entorn.

Els dinamismes

Progrés personal

Portes endins: noves tasques, noves funcions

L'equip d'agrupament és un equip amb atribucions i responsabilitats diferents de les dels equips de caps d'unitat. Estar preparat per assumir-les pressuposa haver adquirit una experiència dins el cau, una maduresa com a cap i un aprenentatge extens sobre les vivències a l'agrupament.

Les funcions de l'equip permeten una nova perspectiva de les qüestions que atenyen a l'agrupament i, per tant, el desenvolupament d'habilitats i aprenentatges sensiblement diferents. És, doncs, **una oportunitat objectiva per créixer personalment.**

Portes enfora: vetllar pel creixement individual i col·lectiu

Una de les funcions essencials, i particularment intransferible, de l'equip d'agrupament és cuidar la dimensió personal i col·lectiva dels/de les caps, bo i **acompanyant-los en un procés d'aprenentatge integral en la seva tasca de caps**, prenent consciència del seu progrés personal i fent-los partícips i protagonistes del creixement col·lectiu del consell.

Vida en petit grup

Portes endins: la "con-vivència" com a motor

La feina encomanada a l'equip d'agrupament, en el context de l'escoltisme i el guiatge (gratuitat, voluntarietat i vivencialitat), comporta una implicació i una dedicació que, per tal de ser gratificants, demanen un ambient de treball molt especial. En podríem dir... un *lloc bo*.

El treball en petit grup permet la complementarietat de perfils, combina la pluralitat amb la capacitat executiva, fomenta la creativitat... Però l'equip d'agrupament no és tan sols un equip de treball. Per tal que sigui un espai engrescador i un veritable

equip motor per a l'agrupament, és bo anar un pas més enllà. Considerar l'aspecte vivencial del grup (sense oblidar la "missió" de l'equip), identificar-se amb el projecte comú, cuidar els moments de reunió o de gaudi,... fan que l'equip d'agrupament passi a ser més que la suma de les aportacions de cada un dels seus integrants, i esdevingui **una experiència positiva de creixement cooperatiu.**

Portes enfora: en favor de la cohesió

La vida en petit grup genera *moments intransferibles*. Aquest fet, natural d'una banda i cabdal en la nostra proposta educativa de l'altra, porta sovint a





ELS DINAMISMES I L'EQUIP D'AGRUPAMENT

malentesos pels sentiments d'exclusió que pot despertar en les persones que no en formen part.

En el cas dels equips d'agrupament, cal ser especialment curós i tenir en compte que els seus membres assumeixen la responsabilitat formal i les

tasques de funcionament general de l'agrupament. Així, caldrà que **la cohesió i la complicitat dels membres de l'equip d'agrupament actuï en favor del bé comú** i, altrament, evitar que sigui entès o viscut com una forma de sectarisme o de desconsideració vers el consell.

Joc institucional**Portes endins: tasques individuals i decisions compartides**

Per tal que l'equip funcioni d'una manera òptima cal trobar l'equilibri entre la feina individual i la col·lectiva; **establir qui fa què** dins l'equip i respondre amb responsabilitat als compromisos individuals, i al mateix temps saber compartir les tasques pròpies de cadascú (coordinació) i **pensar, crear i actuar col·lectivament** davant d'aquelles funcions que s'assumeixin de manera conjunta.

Portes enfora: la clau d'una cultura democràtica

La proposta d'equip d'agrupament suposa una

institucionalització de les responsabilitats a l'agrupament. L'equip és el màxim responsable formal de l'entitat i vetlla pel desenvolupament global del projecte.

Al mateix temps, el consell és el màxim òrgan de decisió de l'agrupament. Per això, **pactar entre tots/es el joc entre la participació real de tots/es els/les caps i el paper representatiu i de referència de l'equip** per a l'agrupament és un dels reptes fonamentals per a una relació sana entre el consell i l'equip.

Fraternitat universal**Portes endins: una actitud oberta i receptiva**

L'educació per a l'acció a través de projectes a les unitats i a l'agrupament ens converteix en entitats vives del teixit associatiu.

El nostre agrupament vol ser un agent educatiu de transformació social. Per això, des de l'equip d'agrupament caldrà que desenvolupem una **"sensibilitat" amb l'entorn humà i cívic per detectar-ne les oportunitats i cultivar les relacions de base.**

Aquesta actitud afecta també al paper que juguem en els espais propis del Moviment en els quals participem (les taca's, les taules pedagògiques...) i la promoció d'activitats i projectes conjuntament amb altres agrupaments.

Portes enfora: treball en xarxa i atenció a la diversitat

Els/les caps acumulen una diversitat immensa d'interessos i relacions que faciliten les sinèrgies de l'agrupament amb altres entitats i, al mateix temps, afavoreixen la identificació dels/de les caps amb el projecte de l'agrupament. Tenir una actitud **oberta i atenta vers els/les caps permet detectar aquests vincles i integrar-los en projectes puntuals o aprofitar-los per al treball en xarxa.**

El marc local és l'espai natural de relacions de l'agrupament. Això no limita ni condiona la voluntat d'establir contactes o crear projectes amb entitats que transcendeixin aquesta realitat immediata i cerquin una incidència nacional o internacional.

Compromís**Portes endins: responsabilitats compartides**

Ens hi posem com ens hi posem, liderar un agrupament escolta i guia requereix una gran dedicació. Fer-ho en petit grup és una estratègia que ens permet repartir algunes tasques i compartir-ne d'altres; per tant, facilita una resposta més completa a les necessitats de l'agrupament.

En cap cas, però, permet la relaxació en les responsabilitats de cadascú. Ans al contrari, **les tasques assumides per cada un dels integrants condicionen els resultats generals de l'equip i són decisives per tal que els esforços dels altres companys i companyes no siguin en va.** L'existència d'un equip no amaga el fet que aquest





ELS DINAMISMES I L'EQUIP D'AGRUPAMENT

Portes endins: responsabilitats compartides

Ens hi posem com ens hi posem, liderar un agrupament escolta i guia requereix una gran dedicació. Fer-ho en petit grup és una estratègia que ens permet repartir algunes tasques i compartir-ne d'altres; per tant, facilita una resposta més completa a les necessitats de l'agrupament.

En cap cas, però, permet la relaxació en les responsabilitats de cadascú. Ans al contrari, **les tasques assumides per cada un dels integrants condicionen els resultats generals de l'equip i són decisives per tal que els esforços dels altres companys i companyes no siguin en va.** L'existència d'un equip no amaga el fet que aquest està format per persones i que el resultat global depèn de l'aportació personal de cada una d'elles.

Portes enfora: al servei d'una entitat i d'un projecte

Formar part de l'equip d'agrupament comporta ser identificat com un dels responsables de l'agrupament: pels infants i joves de l'agrupament, per les mares i els pares, pels responsables de la parròquia o l'entitat que ens acull, pels regidors i regidores de l'ajuntament o per l'entitat col·laboradora en un projecte determinat. Aquest és un fet del qual sovint caldrà prendre'n consciència.

El compromís, entès no ja com la responsabilitat de fer aquelles coses concretes que hem acordat, sinó com **l'experiència de vinculació de la trajectòria personal amb l'agrupament i el projecte que desenvolupa, pot ser la raó íntima que expliqui la dedicació a tal empresa i, al mateix temps, li doni valor.** Sota aquesta òptica, el compromís de servei a l'agrupament i a la societat no esdevé tant una llosa pesada com una font de coratge i de realització personal.



