

Dinàmica de relleus

Qui participa	Caps de consell
Objectius	<ul style="list-style-type: none">• Valorar la importància de fer un bon relleu.• Identificar els elements que cal tenir en compte a l'hora de programar els relleus.• Ser crítics amb la pròpia realitat de l'agrupament vers al treball de relleus.
Material	<ul style="list-style-type: none">• Fulls en blanc.• Bolígrafs pels participants.• 1 targeta de situació per grup - adjuntada a l'annex 1.• 1 paper d'embalar.• 1 retolador gruixut - per apuntar conclusions.• El dinamitzador ha de tenir clares les reflexions de l'annex 2.
Metodologia	<p>El dinamitzador divideix el grup en grups més petits i heterogenis. A cada grup se li reparteix la situació d'un agrupament. A cada grup se li demana que dissenyi com haurien de ser els relleus d'aquest agrupament. No se'ls dóna més informació que això, cada grup ha de fer el que ells entenguin per "dissenyar el relleus".</p> <p>Passada una estona (20-30 minuts) es demana als grups que exposin el treball que han estat fent. És important que a mesura que un exposa la seva proposta de relleus, els altres grups vagin participant i qüestionant el treball dels uns i dels altres. No cal que tots els grups exposin amb detall la seva proposta, ha de ser un procés constructiu a partir d'una primera proposta, i cal garantir que tothom exposa i qüestiona les diferències, o els acords amb la resta.</p> <p>Durant aquest debat, el dinamitzador prendrà un rol de moderador, caldrà que tinguin clars els conceptes que apareixen a l'annex, i els faci aparèixer com a importants durant el debat. Durant el debat, el dinamitzador anirà apuntant allò més rellevant en un paper d'embalar visible per tots.</p> <p>Al final de la dinàmica, cada persona ha de preguntar-se a si mateixa, quines mancances, que no s'està tenint en compte, en el seu agrupament pel que fa al procés de relleus.</p> <p>Retorn a consell: Els hi enviarem la dinàmica per a que la facin als seus consells, també afegirem les reflexions que han anat sortint (els dinamitzadors anirem recollint les conclusions que han anat sortint durant el debat). Un cop feta la dinàmica hauran de comparar la situació ideal que han creat amb la realitat del seu consell i veure quines mancances tenen.</p>

Situació d'agrupament

Som un agrupament amb les clàssiques unitats de follets i llops, tenim força raiers, però no tots venen i estan una mica desmotivats, quan no és el futbol o el basquet, és la festa d'un amic o un examen. Pioners n'hi ha pocs des de fa anys... Sempre ens passa, que són pocs, però estan molt motivats... són el futur del cau! No tenim claners....Vam haver de pujar la unitat de pioners sense fer l'etapa de clan.

Som un consell de 15 persones, hi ha un grup de 3 persones que porten molts anys i ja han dit que volen marxar, hi ha un altre grup de 8 persones, que porten uns 2 o 3 anys... Però alguns d'aquests tampoc veuen clar això de l'agrupament... I finalment hi ha els 4 que acaben d'entrar a consell. Pel que fa als càrrecs, 2 de les persones que porten més temps a consell són els Caps d'Agrupament (també s'encarreguen de les Relacions exteriors), i a més un d'ells és coordinador pedagògic, juntament amb un cap dels que acaba d'entrar i un altre que porta 2 anys a consell però que no participa gaire a les reunions. Com a tresorer hi ha un cap que porta 3 anys a consell i que des de fa 2 està al càrrec perquè sempre li ha agradat portar els temes econòmics i va fent ell sol, perquè la resta de consell confia plenament en ell. La resta de càrrecs es van repartir a l'inici de curs, però com passa durant els últims anys funcionen durant el primer mes i després "desapareixen".

Annex 2

Reflexions importants pel dinamitzador

(extretes dels "Apunts del Cau: Relleus")

- Quan s'assumeix un càrrec primer es descobreix, després es desenvolupa i després es traspasa. Una persona s'ha de comprometre un cert temps - el suficient per poder fer aquest creixement - amb el seu càrrec.
- Un relleu ben fet no es fa d'un dia per l'altre, és un procés. Malgrat això hi ha diferents tipus de relleus, el que cal garantir és que la persona qui assumeix el càrrec té prou recursos per desenvolupar-lo. Per exemple, en un càrrec que l'assumeix més d'una persona, el relleu haurà de ser diferent si es fa de manera escalonada, que si es fa en bloc.
- En un càrrec que l'ocupa més d'una persona, és interessant fer els relleus de manera escalonada. D'aquesta manera, ens permet treballar millor el relleu i permet a la persona que s'incorpora conèixer millor el càrrec d'algú que té més experiència. (això també s'aplica pels caps de les unitats)
- Cal identificar els càrrecs en funció de les necessitats de l'agrupament, i no pel nombre de persones que hi ha a l'agrupament. No té sentit crear 20 càrrecs diferents perquè hi ha 20 persones a consell i tothom ha de tenir-ne un.
- Si d'un càrrec se'n fa responsable més d'una persona, cal vetllar perquè no només una de les persones l'assumeixi realment, ja que això probablement degenerarà en una situació negativa pel conjunt de consell.
- Hi ha diferents tipus de relleus. La vessant tècnica, és a dir, com és fan les coses, (per exemple, per anar a la sortida de la neu sempre contractem la mateixa companyia d'autobusos), de la vessant política (som un agrupament i per tant potenciem el transport públic perquè...). La vessant tècnica és "poc important" ja que el que cal garantir és que es faci. La vessant política, cal saber-la traspasar bé - explicar el perquè de les coses-, i que qui assumeix el relleu l'entengui, perquè, si cal, els canvis que proposi s'emmarquin també entenent perquè es feien les coses d'una determinada manera i què es vol aconseguir amb el canvi. l'agrupament a llarg termini.

Reflexions importants pel dinamitzador

(extretes dels "Apunts del Cau: Relleus")

- És interessant calendaritzar el relleu per varis anys, cal tenir en compte, coses com unitats buides, o fins i tot, dins d'una mateixa unitat, anys buits, per veure com afecten al relleus i com cal treballar-ho.
- A l'hora de triar un bon relleus s'ha de tenir en compte a) la capacitat de lideratge , b) que les skills/voluntats de la persones encaixin amb el càrrec i c) la capacitat de treball de la persona que assumeix el càrrec.
- És important tenir una bona qualitat pedagògica i fer unes activats motivadores perquè el relleu es vagin generant internament.
- No hem de confondre el relleu com a procés natural de l'agrupament amb el fet de que ens falti una persona en una unitat o en un càrrec, fet que podria ser conseqüència d'una mala planificació del relleu de l'agrupament a llarg termini.