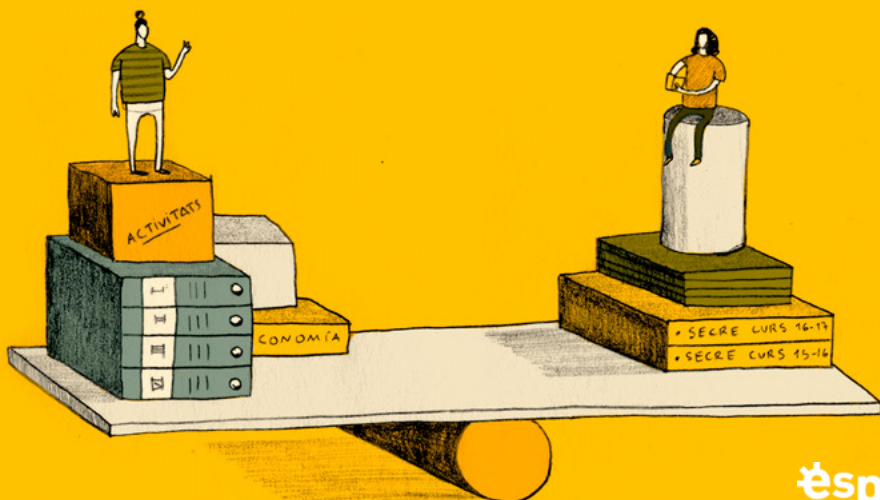




Entrem, fem i deixem pas

Decàleg del relleu generacional als esplais



Coordinació: Marta Cortina Cervelló
Redacció: Marina Montiel Claver
Coordinació de l'edició: Víctor Yustres Santiago

Primera edició: Novembre de 2016
CC BY-NC-ND



Sou lliures de copiar, distribuir i comunicar públicament l'obra Entrem, fem i deixem pas. Decàleg del relleu generacional als espais amb les condicions següents:

- Sempre que utilitzeu aquest llibre heu de citar Espais Catalans, Esplac com el seu autor i editor.
- No podeu utilitzar aquesta obra per finalitats comercials.
- No podeu alterar, transformar o generar una obra derivada d'aquesta obra.

Edita: Espais Catalans, Esplac
Avinyó 44 –2n pis
08002, Barcelona
Telèfon: 933026103
esplac@esplac.cat
www.esplac.cat

Revisió lingüística: Francesc Ginabreda i Ventura
Disseny i maquetació: Helena Santacana Ricart
Il·lustracions: Eva Palomar Gómez
Impressió: Cevagraf SCCL

Dipòsit legal: B 25770-2016

Voluntat i capacitat per transformar el món que ens envolta.

Presentació del decàleg de relleu:

Què ens evoca la paraula canvi en el nostre context “esplaiero”? Innovació? Motivació? Responsabilitat? Transformació? O potser també inseguretat? Por? Angoixa? Responsabilitat de traspàs? Segurament, alguns d'aquests conceptes i d'altres que no hem esmentat. *Canvi* és un mot amb diverses cares que ens transmet tot tipus de sensacions diferents i a vegades contradictòries. En parlem, d'aquestes sensacions, amb l'equip de monitors i monitores? Aquest recull d'idees ens pot ajudar a viure amb alegria i motivació allò que a l'esplai ens trobem tan sovint: el relleu generacional.

Any rere any, els equips de monitors i monitores varien. Els esplais som associacions vives i canviants. L'entrada i sortida de persones és constant i això també aporta riquesa a les nostres entitats. Per poder-la conservar, és fonamental tenir eines que ens ajudin a traslladar i a explicar qui som, com funcionem, per què existim... a totes aquelles persones que entren per fer créixer el projecte d'esplai de manera conjunta.

Aquestes qüestions són importantíssimes per garantir futur de l'entitat, i és per això que en les següents pàgines parlem sobre la renovació als esplais. Aquest decàleg que teniu a les mans ens pot ajudar a pensar i a identificar un bon nombre de factors relacionats amb el relleu generacional: qui hi està implicat i a qui afecta, com el podem gestionar, amb quins entrebancs ens podem trobar i què hem de tenir en compte a l'hora de fer traspàs, entre moltes altres coses.

A cada apartat trobareu una explicació acompanyada d'una dinàmica per treballar i una frase que segur que heu sentit en algun moment o altre. Cal remarcar que cada esplai és únic i amb un context particular en el qual treballa. És per això que proposem que adapteu aquests continguts a la vostra realitat i com a vosaltres us vagi bé; feu servir la imaginació i la creativitat; segur que us empesqueu la manera més idònia d'entomar aquest repte. La qüestió és preservar allò que totes volem i millorar dia a dia la tasca transformadora i educativa que realitzem amb els infants i joves.

Què és el relleu als esplais?

Podem definir el relleu de moltes maneres i, fins i tot, des de perspectives diverses. Segons l'Esmolet d'Esplac ("La roda del relleu"), podríem dir que el relleu és un procés d'entrada i sortida de persones i coneixements dins de l'equip de monitors i monitores de l'esplai que implica un doblet sentit, un buidatge/deslliurament i un altre de farciment del buit creat, que suposa la reproducció de l'esplai i, per tant, la continuitat o la mort d'aquest esplai. El doble moviment de sortida i entrada afecta, directament o indirectament, els tres protagonistes de l'entitat (monitors i monitores, infants i famílies), i implica un traspàs continu de coneixements i responsabilitats.

Paraules com *procés, entrada i sortida, continuïtat, responsabilitats i coneixements, traspàs...* són indispensables per poder definir aquest tema. En una cursa de relleus, els membres de l'equip s'han d'anar passant un objecte: entre tots/es fan la cursa. Extrapolem aquest exemple ben simple a l'es-

plai: els i les monitores que porten més temps a l'entitat–i haurien de tenir més coneixement sobre com funciona– fan el traspàs a aquelles persones noves que hi entren.

El relleu és i forma part de l'esplai, és transversal i afecta tothom. Pels que es queden, pels que se'n van i per aquells que entren nous: tothom hi juga un paper i tothom té alguna cosa important a fer-hi.

Dinàmica

Encerta-la!

Objectius

- Permetre als esplais tenir una visió global de la seva situació.
- Ajudar a marcar-se objectius dins l'esplai.

Material

- Targetes del relleu de l'Encerta-la!.

Desenvolupament

Una persona anirà llegint les preguntes de les targetes i les respostes que contenen. En totes les qüestions tindrem possibilitats de resposta diferents i no hurem de buscar la que creiem que és correcta, sinó la resposta més adequada segons la realitat de l'esplai. És important aprofitar aquests espais per generar debat dins l'assemblea i intercanviar idees entre tots i totes.

A mesura que anem encertant les respostes, senyalades amb negreta, anem avançant pel taulell. Un cop realitzades totes les preguntes, podem veure qui s'ha acostat més al centre de la diana.

Suggeriments

Un cop finalitzada la dinàmica, podem iniciar una reflexió sobre com han quedat les peces sobre el taulell i per què han quedat d'aquesta manera i no d'una altra. Així tothom pot dir-hi la seva i justificar la resposta que ha escollit. Podem tornar a repassar les preguntes i provar de contestar-les conjuntament en assemblea. Podeu aprofitar tot allò que s'ha parlat i acordat per enfocar els objectius del curs o veure com treballar el tema del relleu a través de tot allò que us plantegeu i qüestioneu.

Qui són els principals protagonistes del procés?

Els i les protagonistes que formen part de l'esplai i tenen un paper en el procés de relleu són els que podem anomenar, respectivament, destinataris directes i destinataris indirectes. Els primers són les monitores i monitors i els grups d'edat de joves i adolescents –la font principal de futurs monitors i monitores. Els segons, els i les destinatàries indirectes, són els altres grups d'edat i les famílies.

Cal entendre i tenir en compte tots els agents com un conjunt, ja que el relleu ha de ser considerat com un procés en el qual tothom té un paper clau per desenvolupar, i s'ha de realitzar entre tots i totes.

Per què és important fer un bon relleu?

Sempre hem sentit dir que el relleu té una gran importància dins de qual-sevol entitat, però, per quins motius la té?

Una de les principals funcions que compleix és la de donar continuïtat a l'esplai. Això s'ha de fer a través del traspàs d'informació de les persones més veteranes i de la progressiva assumpció de la responsabilitat dels monitors i monitores més novells; un traspàs ha de ser progressiu i continu de les tasques que comporta l'esplai i la funció dels i les que en formen part. Una opció molt bona és, per exemple, fer els càrrecs i grups de manera que hi hagi novelles i veteranes per poder fer un bon traspàs de la informació, perquè així ajudarem a garantir la continuïtat de totes les subseccions de l'esplai.

A més, el relleu és clau perquè genera cicles vitals a les persones dins l'esplai, marcats per una entrada i una sortida. Les que entren noves comencen un nou cicle a l'entitat, que tancaran més endavant, igual que fan les persones que marxen. Però atenció! És important saber quan toca marxar i fer-ho de la millor manera possible; hem d'intentar ser conscients que les persones que ho fan tanquen una etapa.

Els problemes que ens podem torbar quan parlem de relleu poden ser interns o externs a l'esplai. Quan parlem de problemes *interns*, podem referir-nos a la possibilitat de no tenir un grup de joves que garanteixi un relleu proper, al fet que els i les monitores duren poc temps a l'entitat o que no tenen prou temps per dedicar a l'esplai. Com a problemes *externs*

(podríem dir que són amenaces del vostre entorn) podríem parlar, per exemple, de tenir present que en el món del lleure hi ha molta competència i oferta, que costa aconseguir un reconeixement per part de l'Ajuntament, que estem vinculats/des i treballant amb moltes altres entitats i llocs, i això ens comporta molta feina.

Dinàmica

Els 6 barrets

Objectius

- Prendre consciència de com s'està fent el relleu a l'esplai.
- Detectar punts forts i punts febles del nostre relleu.
- Fer propostes de millora i manteniment.

Material

Targetes de personatges en funció dels colors.

Desenvolupament

D'entrada, es decideix que una persona serà l'observadora: l'encarregada de preparar i repartir a cada membre de l'assemblea una targeta de personatge associada a un color. Hi haurà sis targetes diferents.

La informació de la targeta és secreta i cada persona haurà d'actuar en funció del que hi hagi trobat escrit, generant arguments i adoptant el rol que li toqui.

Si sou més de sis, la persona observadora multiplicarà alguns colors i els repartirà. Si sou menys de sis, hi haurà colors que no els haureu de fer servir. Quedarà a criteri de l'observador/a decidir quins colors deixa fora. Després de fer el joc, seria bo recordar les targetes que han quedat fora i, entre tots/es, pensar quins arguments haguéssim pogut donar. Així, la roda d'argumentacions quedarà més completa.

Els arguments s'han de pensar des de la mirada dels següents personatges:

Personatge vermell: Quan ens posem el barret vermell manifestem la nostra impressió, la nostra primera intuïció, el que sentim en aquell moment. Una manifestació sense necessitat de raonar-la, sense l'esquema de la lògica o de l'objectivitat. Alt component emocional.

Personatge verd: Quan utilitzem el barret verd proposem solucions noves, creatives, potser utòpiques, però diferents. Som capaços de sortir dels esquemes preestablerts, de les alternatives tancades, del límit de les possibilitats marcades per la raó i la lògica, pel pensament deductiu o per una anàlisi determinista. Pensament lateral, el divergent, obert a totes les possibilitats.

Personatge negre: Quan ens posem el barret negre posem una atenció o èmfasi especial en aspectes negatius, inconvenients, possibles fracassos. Som pessimistes però també realistes.

Personatge groc: Qui el fa servir és capaç de veure la solució amb optimisme dinamitzador i realista, amb proactivitat. Veu clar el futur i l'exposa d'una manera aclaparadora, amb multitud de vies de solució i connexions possibles i clarament realitzables. Planificador àgil i un dinamitzador irresistible. És un possibilista nat i amb èxit. Quan s'associa amb el barret verd, sorgeixen propostes originals i genials. La seva influència en el grup és molt positiva.

Suggeriments

Quan proposeu les preguntes que voleu treballar heu de tenir present quin és el vostre objectiu final: concreció del tema. Quan, un cop finalitzada la dinàmica, reflexioneu sobre tot allò que heu parlat, heu de tenir en compte els següents temes:

- L'entrada de nous membres, la sortida de veterans i aquells i aquelles monitores que es queden.
- Estratègies, activitats, dinàmiques i recursos que utilitzeu per dur a terme aquest traspàs de coneixements.
- Documents i altres informacions que considereu importants per traspassar.
- El pla de relleu; existeix a l'esplai? Com el podeu millorar? Com el podem crear des de zero?

També podeu fer servir aquesta dinàmica per tractar molts altres temes de l'esplai. És un exercici que ens permet veure el mateix tema des de diverses perspectives i ens serveix, també, per generar nous arguments.

1.

Des del principi, fem relleu amb els infants

Els infants de l'esplai són la nostra raó de ser. Tal com hem comentat, són els principals destinataris indirectes del procés de relleu. Possiblement, molts d'aquests infants seran els i les monitores del nostre esplai en un futur més o menys proper.

Quan treballem per transmetre els valors de l'esplai i ho fem a través del joc, dinàmiques, excursions, colònies o campaments, estem fent relleu. És probable que en aquest moment els infants i joves no en siguin conscients, però estem transmetent una filosofia d'entitat. Per això mirem d'innovar i trobar fórmules originals de transmissió, perquè des de ben petits ajudem a potenciar el seu esperit crític i intentem aconseguir que tinguin voluntat per incidir en la societat en la qual viuen. Que puguin saber què

fer en el seu temps lliure; transformant-lo en un temps alliberador i formatiu. Els hem d'acompanyar amb el procés de formació integral i acompanyar-los en la seva maduració personal.

Podem parlar-los de com funciona l'esplai. Als i les més petites els podem començar a parlar de quins grups hi ha, quins llocs té l'esplai, explicar-los que els i les monitores no cobrem... Mica en mica, anem fent una evolució en allò que els expliquem. Així, aconseguim que creixin amb una manera de fer que ja interioritzen des de sempre mentre assenten aquests coneixements inconscients de l'esplai en la seva manera de veure el món.

També podem portar tot això a la pràctica i, naturalment, fer-los participar sempre des que entren a l'entitat. D'aquesta manera potenciem el sentiment de pertinença a l'esplai. Com? Participant en les activitats del barri o del poble, per ensenyar-los l'entorn en què ens trobem. Podem fer trobades amb les famílies i que puguin formar-ne part no només en la realització, sinó també en la planificació, l'execució i l'avaluació: què prefereixen fer o què creuen que els agradarà als seus pares i mares, on anem, explicar un joc o una activitat... i valorant com s'ho van passar i per què.



Frase lapidària

Prediquem amb l'exemple!

Està clar que els i les monitores som referents per als infants de l'esplai, però no ens han de veure com una autoritat. Hem de ser facilitadors i comprensius amb qui estem treballant i hem d'aconseguir transmetre que, com qualsevol persona, ningú és perfecte. Hem d'explicar què es fa malament, però sempre acompanyat-ho d'una explicació per poder fer una reflexió posterior.

Cada monitor o monitora serà bo amb alguna cosa, i la gràcia consistirà a mostrar als infants i joves la diversitat de l'equip, igual que en la del grup.

Dinàmica

Decàleg de participació fantil

Explicació

Una bona treballar el relleu generacional és participant. No tothom pot o vol fer-ho verbalment. És important oferir diverses formes per poder expressar-se. Podem utilitzar dinàmiques i recursos, com per exemple dibuixant, per colors, posant-nos a una banda o a l'altre d'una línia, fent-ho per petits grups, representant...



2.

Joves i premonis

Els esplais no tenim una edat fixada conjuntament per incorporar-nos al món del monitoratge a l'entitat, sinó que és cada esplai qui ho gestiona a la seva manera i segons les necessitats del seu entorn.

Alguns dels factors que poden intervenir en l'entrada, o no, de monitors i monitores, poden ser la manca o superàvit de membres en l'equip de monitores o la maduració del grup de joves. Aquesta franja d'edat té diversos papers per jugar. Per una banda, i una bona manera de fer relleu, és poder fer de premonitors: anar a fer activitats amb els grups més petits. Si els i les joves participen en l'elaboració de l'activitat d'un altre grup, és bo que puguin assistir a les tres fases. Primer, anar a la preparació de l'activitat; així l'equip de monitors/es els pot explicar com és el

És molt important treballar durant les tres etapes de l'activitat; la preparació, la realització i la valoració.

grup i veuran com treballen, com es prepara el material que es farà servir, com es comuniquen amb les famílies... En segon lloc, la realització; així experimentaran què és això de dinamitzar i estar al capdavant d'un grup una tarda o matí d'esplai. I per últim, la valoració; és important poder fer un traspàs amb la resta d'equip i saber com s'han sentit, com han anat les activitats, què els ha semblat bé i què no... Això també pot ser positiu per l'equip de monitors/es d'aquell grup, ja que tindrà un punt de vista extern.

En alguns esplais, per exemple, el grup de joves és "l'encarregat" de preparar una sortida a un dels grups més petits. Així, de manera conjunta i també amb la resta d'equip de monitors/es dels dos grups –que poden donar-los un cop de mà–, hauran de planificar, realitzar i valorar la trobada. És una molt bona manera, també, per treballar la cohesió del grup de joves. D'aquesta manera podem introduir nous ítems per treballar, com per exemple, el timing. És important saber gestionar el temps, tot i que sempre hi haurà l'equip de monitors i monitores com a referents. També és important treballar la dinamització dels àpats, la continuïtat dels hàbits, despertar els infants, organitzar-se internament per a la realització de les activitats...

Per altra banda, tampoc hem d'oblidar que el grup de joves encara és un grup de l'esplai, i per tant no els podem "prendre" el seu últim any de "no monitors/es". A més, potser no tots/es els components del grup volen ser monitors/es el curs vinent, pel motiu que sigui. És important motivar-los, saber què volen treballar, què els agrada, fer-los participar... Una bona manera de no perdre aquest grup d'edat pot ser treballar en un projecte a través del qual puguin veure resultats un cop passat el curs, i que ells i elles mateixes puguin valorar-lo. És important tenir una bona qualitat pedagògica i fer unes activitats motivadores; així el relleu s'anirà generant sol.



Frase lapidària

Quan sigueu monis...

Tal com hem comentat, està molt bé fer relleu i que a poc a poc puguin vincular-se amb tasques de l'esplai i conèixer el seu funcionament. Com més coneixement tinguin, l'adaptació per ser monitors/es no serà una novetat tan gran. Però no hem d'oblidar que encara vénen per jugar, per imaginar, per fer allò que volen fer i els motiva. No els fem créixer abans d'hora!

En moltes ocasions donem per suposat que aquells i aquelles joves que tota la vida han vingut a l'esplai ho saben tot: donem moltes coses per suposades. No ha de ser així: ser monitor o monitora és la representació de tota la feina que hi ha darrere dels dissabtes, i això és una cosa que s'aprèn quan es fa aquesta tasca. Hem de tractar d'igual a igual aquells/es que porten més temps a l'esplai i aquells/es joves nous que vinguin per primer cop, i no donar res per suposat.

Dinàmica

El peta dubtes

Objectius

- Acostar la figura de monitor/a i d'esplai al grup de joves de l'esplai.
- Generar un espai real on poder exterioritzar allò que els preocupa i exposar els seus dubtes.
- Poder traçar una ruta per treballar aquests temes.

Material

- Papers de colors.
- Globus.
- Bolis.
- Fulls en blanc.

Desenvolupament

Es tracte de fer la dinàmica amb el grup de joves de l'esplai per poder observar quines són les seves inquietuds a l'hora d'entrar a l'equip de monis.

La dinàmica comença introduint els papers de diferents colors dins els globus. En aquests papers escriure'm diferents frases o preguntes entorn del món de l'esplai i la figura de moni (podem repetir diversos cops la pregunta). Podem parlar de temes emocionals (color blau), temes organitzatius (color verd) i temes personals (color groc). Les preguntes poden estar encarades més en general o més personals: Vull entrar a l'equip de monis? Per què? Què em fa por? Què és el que em fa més il·lusió? Com sabre fer activitats amb els infants? Com funciona l'esplai? Podré fer preguntes? A qui? Què esperen de mi? Què espero jo de mi mateix/a? Podré fer tot el que faig ara?...

Un cop tinguem els globus inflats, entre tots i totes els petem. A partir d'aquí comença un treball intern. Amb els papers que els i les participants vagin aconseguint, els han d'enganxar a les diferents cartolines/cartells que hi haurà repartits per la sala: Organització, personal i emocional. Cada persona amb el seu full haurà d'anar per les diferents cartolines i respondre les preguntes que vulgui.

Un cop finalitzada aquesta primera part, farem tres o més grups, i de cada cartell intentarem fer un dibuix de manera grupal.

Per finalitzar, farem una rotllana i tancarem els ulls. Serà ara on la persona dinamitzadora jugarà un paper important. Començarem explicant què és el que hem fet durant l'activitat per arribar a aquest punt: hem jugat a petar globus i amb els papers que ens hem trobat a dins els hem organitzat per temàtiques. Hem respòs les preguntes que se'ns plantejava i després, per grups, hem fet un dibuix. Ara, es dóna la plena llibertat per a tots i totes aquelles que vulguin exposar allò que hi han respòs. Entre tot el grup es compartiran respostes, es resoldran dubtes, s'explicaran temes de preocupació, logística...

3. ■

Relleu planificat

El relleu ha de ser i ha d'estar planificat, no pot fer-se d'un dia per l'altre. Si l'entendem com una cosa cíclica, podrem fer una previsió aproximada de quins seran els i les monitores del curs vinent, o quina serà la situació de l'esplai d'aquí a dos anys.

De mica en mica, s'han d'anar descentralitzant responsabilitats i tasques i anar fent relleu en tots els àmbits, des dels grups fins als diversos càrrecs de l'entitat.

S'ha de tenir present que si les tasques són coresponsabilitzades, fer el relleu serà més fàcil i dinàmic, ja que no serà una persona sola i no ens vindrà tot de cop.

Una eina que pot ser-vos útil és un pla de relleu: podem dissenyar un calendari amb una previsió futura per uns quants anys, i una bona manera de fer-ho és estandarditzant el relleu. Una opció és poder fer una trobada per donar la benvinguda i fer una primera presa de contacte amb aquelles persones que volen entrar a l'equip de monitors i monitores. Explicar-los què consisteix formar-ne part, el compromís que requereix, el temps que s'hi ha de dedicar... Tot això es pot fer a través de dinàmiques vivencials perquè coneguin què és el nostre equip i el nostre projecte. També pot ser una bona idea donar-los un petit dossier explicatiu d'aquelles coses més importants i destacables de l'entitat perquè puguin tenir un document que els serveixi de guia.

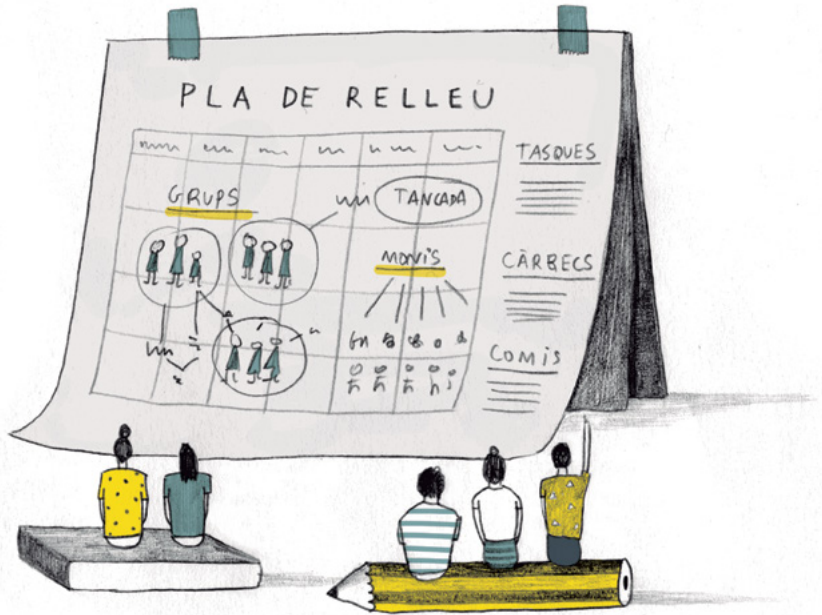
El relleu és responsabilitat de tot l'esplai, no només del grup de monitors i monitores que porten els nens i nenes més grans i joves. El relleu es fa dia a dia, quan expliquem les coses dues vegades, quan preguntem com va i quan ens pregunten com es fa alguna cosa, però fer una primera posada en escena sempre pot ser molt positiu. Tots els membres de l'equip han de ser conscients i sentir-se'l seu; sentir que formen part del grup en tot el procés de relleu.

Frase lapidària

Això? Ja ho farem el curs vinent...

A vegades, per esgotament en una reunió, per manca de temps per parlar de coses del futur o per qualsevol altre motiu, deixem alguns temes importants pendents per parlar-los el curs vinent.

És evident que no podem abordar-ho tot, però tot allò que no puguem fer hem de tenir clar quan ho farem i per quin motiu. No és bo arribar el primer dia de curs de l'esplai i que els que han de fer el relleu no sàpiguen ni què s'ha de parlar ni què s'ha de fer. Per això, és important deixar-ho per escrit: fer una llista de tasques pendents o feina que ha quedat acumulada del curs passat. Crear un document al qual tot l'equip de monitors i monitores tingui accés. Així podem estalviar dubtes que puguin sorgir i no començar de zero.



Dinàmica

Nevera-rentadora-brossa

Objectius

- Fer una anàlisi d'aquells aspectes a l'esplai que estan bé, els que no ens agraden i els que volem canviar.
- Calendaritzar o orientar aquests canvis en un futur.

Material

- Cartolines o paper d'embalar
- Alguna cosa per escriure

Desenvolupament

La dinàmica consisteix a dibuixar una nevera, una rentadora i una brossa. A partir d'aquí cada monitor/a ha de posar aquelles coses de l'esplai que li semblin més encertades a cada espai.

- Nevera: Ens agrada i ho volem continuar fent.
- Rentadora: Ens agrada però necessita un canvi.
- Brossa: No ens agrada gens i no volem seguir fent-ho.

Després que tothom pugui haver posat tot allò que creies oportú, es fa un buidatge del que s'ha dit i es parla amb assemblea. Es posen idees en comú i es fa debat.

Suggeriments

La idea és poder calendaritzar quan volem dur a terme aquests canvis i reafirmar-nos en allò que estem fent bé i no volem canviar. També ens servirà per no oblidar-nos d'aquelles coses que fem (o no fem) i les anem arrossegant curs a curs. Hi ha coses que són intrínseques a l'esplai i que les persones noves les descobreixen de mica en mica. Molts cops donem per suposades les coses i no ho expliquem fins al mateix moment!

4.

Què fa cada monitor o monitora?

Monitores que entren a l'equip:

Les persones que entren a formar part de l'equip de monitors i monitores poden ser aquells i aquelles joves que el curs passat feien esplai o gent nova que vol incorporar-se al projecte (si ens manquen monitors/es i persones pel grup de joves, podem fer campanya per trobar gent que vulgui formar part del nostre equip). Aquestes persones, que poden i volen entrar a l'assemblea, tenen un paper clau. Per una banda, han de tenir una actitud oberta i assertiva, preguntar sempre allò que no saben o sobre el qual tenen algun dubte, no han de tenir por d'equivocar-se i han d'estar disposades a aprendre moltes coses noves. Per l'altra, aportaran energia nova a l'entitat, noves maneres de fer, nous punts de vista... I això pot ser fantàstic, així com una gran oportunitat per motivar els i les monitores que ja són dins l'equip.

És important tenir clar que el relleu no només és unidireccional. No depèn únicament i exclusiva del traspàs de coneixement, sinó que aquestes persones també han de tenir una actitud proactiva per fer i per aprendre coses.

Monitores que es queden:

Aquestes persones ja formaven part de l'assemblea i aquest any continuen. Pot ser que alguna part d'aquesta franja de monitors/es estigui en procés de relleu, encara, ja que, com hem dit, és constant en les entitats i gairebé sempre hi ha moviment.

Els motors/es que continuen a l'entitat tindran una doble feina pel que fa a l'estabilitat del nou equip i de l'esplai en general. Han de tenir una actitud acollidora i respectuosa. Han d'intentar generar un clima de confiança perquè els i les noves monitores puguin sentir-se a gust. És crucial valorar i reconèixer les seves aportacions per crear i potenciar la seguretat en les noves incorporacions. I, sobretot, no han de tenir por del canvi. Tot i així, és important que al principi s'assumeixin tasques de lideratge dins l'entitat pel simple fet d'haver de fer un traspàs de tota la informació necessària. En moments així, resulta adient realitzar les tasques més concretes de l'esplai de manera compartida amb les persones noves.

Els i les monitores que comencen el seu últim any és evident que també formen part d'aquest procés, i amb una gran importància, però són les persones que es quedaran més temps les que hauran de seguir treballant amb el nou equip i, per tant, les que hauran de tirar endavant el procés amb més responsabilitat.

Monitores que se'n van:

Possiblement, la part del procés de relleu que més afecta a les persones que pleguen és la sentimental, la de començar a tancar el seu cicle a l'esplai. Aquestes persones també tenen un paper molt important. Hem de remarcar la importància de saber marxar, tant de la millor manera possible com en el moment que toca.

Els i les monitores que ho deixen són les que han d'intentar buscar espais informals per fomentar la cohesió d'equip i espais on els monitors/es puguin interactuar fora de l'esplai. Generar situacions perquè tothom es conegui i en què les diferents generacions no es mostrin distants. Per què ells i elles? Segurament perquè a l'esplai s'ha generat un canvi generacional al qual s'han d'acostumar. Hem d'evitar generar figures amb molta autoritat a l'esplai –igual que amb els infants no ho volem ser, encara

No ens ha de fer por el canvi generacional. Aquells i aquelles que marxen, han de generar espais informals per poder treballar l'aproximació a aquelles monis que entren noves.

menys amb monitors-, distants, o que acumulin tota la informació; no hem de caure en el *paternalisme monitoresc*. És el moment oportú perquè, a poc a poc, es vagin traspasant aquells coneixements i tasques, performar part de l'equip sent una figura més de suport. Un petit gest que pot servir dins l'esplai és seure barrejats i sempre de manera diferent. Així és més fàcil interactuar amb gent amb qui potser en el dia a dia és més complicat fer-ho, i és més pràctic resoldre dubtes.

Tot i així, és fàcil despenjar-se una mica de les tasques de l'esplai, ja que són coses que fa molts anys que porten duent a terme, o discussions que ja han tingut molts cops. Tot això és nou per un altre grup de gent, i s'han de respectar els diferents ritmes de maduració dins l'esplai, sempre tenint en compte que no tothom té la mateixa experiència i trajectòria.

Frase lapidària

Això sempre s'ha fet així, Uff! Quants cops hem parlat d'això?, ja s'ha intentat molts cops i mai ha funcionat, abans això no passava...

Aquestes expressions fan molt de mal, tant a qui les diu com a qui les sent. Poques vegades som conscients del poder que tenen aquestes paraules per desmoralitzar l'equip de monitors/es i fer-los sentir immadurs, a banda de desvalorar allò que diuen o fan

Com ja hem dit, és important generar un clima de confiança i respectar totes les aportacions, ja que si no es fa, la gent deixarà de parlar per por de rebre una resposta negativa i escoltar una d'aquestes frases. Hem de tenir actituds positives i d'acompanyament en tot moment.



Dinàmica

El gos Pigall

Objectius

- Generar confiança entre les persones de l'equip, conscienciant de la responsabilitat individual envers l'altre per tal de generar aquesta confiança.

Material

- Alguna cosa per tapar-se els ulls.

Desenvolupament

Per parelles i en silenci, un haurà de guiar l'altre per un espai. S'ha de potenciar el procés d'aprenentatge i per això el/la guia pot ser molt creatiu: pot jugar amb les olors, amb els sorolls, deixar sola la parella un moment... La dinàmica consisteix en tres rondes per cada un de la parella. La primera, només serà guiada amb un sol dit, la segona amb una mà, i la tercera bufant les parts del cos (podeu fer servir les variants que més us agradin!).

Suggeriments

Quan acabem, està bé fer una petita reflexió de com s'ha sentit cada un de la parella i en quin paper s'ha sentit més còmode. Comentar sobre quines dificultats s'han trobat, quina ha estat la millor manera de guiar...

Aquestes reflexions donen peu a parlar de com ens sentim en moments d'incertesa i que necessitem dels altres per poder fer alguna cosa. El relleu és un procés carregat d'incerteses per als que encara no tenen rodatge dins l'entitat.

5.

Algú sap com funciona l'esplai?

Com més temps porta a l'esplai, un/a monitora més seu se'l sent i més sap com funcionen les coses, però és evident que tothom ha de passar per aquest procés.

S'ha d'explicar als i les noves monitores que hi entren com funciona tot en tots els àmbits: com funciona l'entitat, on són les coses, quines dinàmiques hi ha, quins càrrecs, quines comissions, quins grups... Per molt suposades que es donin les coses, no tothom les sap. És feina de tots i totes explicar-les de manera gradual.

En àmbit general, és important explicar quin és el compromís que requereix l'esplai, a quins espais s'ha d'assistir i quins són els espais de participació i de presa de decisions. També cal explicar quines són les dinàmiques

ques de cada espai: com es fan les assemblees, si s'escull moderador/a, qui pren acta, periodicitat de les reunions, horaris....

En un àmbit més específic de cada grup, no podem oblidar els canals de comunicació entre l'equip de monitors/es, amb les famílies, amb el grup, com eren els infants, què van treballar el curs passat (o els d'aquest curs en cas d'una incorporació immediata). És a dir, fer una mica de relleu del curs passat per als i les noves monitores.

Frase lapidària

Vigileu amb aquest infant perquè... uf!

Hem de vigilar com transmetem la informació a les persones noves. Hem de procurar ser objectius i explicar el que és realment necessari. No hem de condicionar ningú abans que comenci a estar amb el seu grup d'infants o joves i tampoc hem de posar cap etiqueta als infants segons les seves conductes.

Podem parlar de com és el grup (i de fet, és molt bona idea fer-ho) però sense catalogar-los ni crear precedents; donar indicacions de com són, què és allò que els va millor, si estan nerviosos/es, alguna dinàmica que els hi agradi o serveixi per interactuar amb el grup, i fins i tot informació més personal per poder fer una bona atenció individualitzada a cada infant. Però, tal com hem explicat, sense etiquetar-los mai.

Dinàmica

Adhèsius emocionals

Objectius

- Autoconeixença i cura personal.
- Aconseguir fer una introspecció interna, no tan material o física.
- Expressió i reconeixement de les pròpies emocions, posant atenció en el relleu.
- Generar confiança.

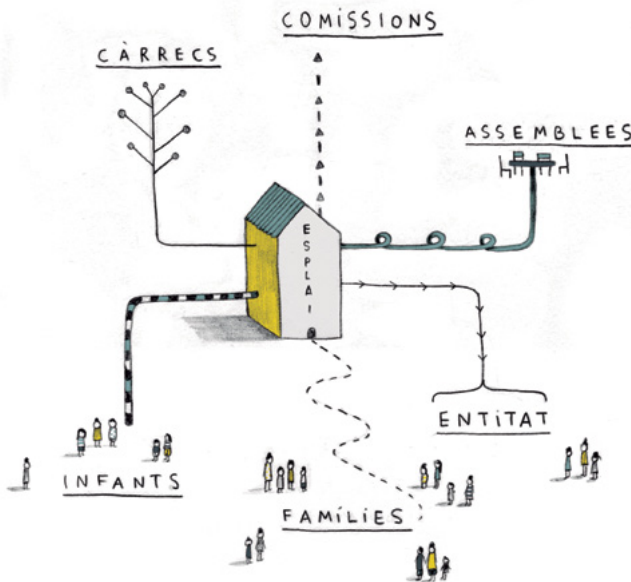
Material

- Post-its o papers.
- Retoladors o bolis.

Desenvolupament

Abans de començar a fer la dinàmica podem repartir o podem penjar tres dibuixos per poder fer una reflexió prèvia: podem mostrar un mussol amb els ulls molt grossos i un elefant amb unes orelles enormes. El mussol té els ulls molt grossos i per això és fixa més amb tot? Per molt oberts que el tingui, vol dir que ho veu tot? Però ho veu... i ho explica? I l'elefant, amb aquestes orelles tan grosses, segur que ho escolta tot? Processa tot aquella informació que sent?

Agafeu l'adhesiu o el paper i dividiu-lo en quatre parts. A la part superior a l'esquerra heu d'escriure alguna cosa que heu deixat més de banda i que era important per a vosaltres abans que entréssiu a l'equip de monis. A dalt a la dreta, alguna cosa que et sembli que has renunciat en la teva nova condició com a moni. A baix a la dreta quelcom que trobis a l'esplai i enllac més (tant positives com negatives!). I per últim, a baix a l'esquerra; alguna cosa que et doni alegria o felicitat de la teva condició com a moni. Per tant, la cosa queda així:



Un cop tothom hagi escrit el seu, repartiu aleatòriament els papers per totes les persones de manera que la persona que el llegeixi a d'endevinar de qui és aquell paper.

Suggeriments

És important crear un clima de confiança per poder fer la dinàmica, i no hem de forçar ningú a fer-la. La reflexió posterior podria anar encaminada a saber com s'ha sentit la gent, animar a compartir-ho. Si ha estat fàcil o no, quin cantó a costat més, com s'ha sentit la resta de gent en sentir els papers dels i les altres... Podem fer una petita reflexió vinculant-ho amb els dos dibuixos el principi: tenir els ulls molt oberts no serveix de gaire si després no actuem, i sentir-ho tot tampoc té sentit si no interioritzem tot allò que escoltem.

Hem d'arribar a generar importància per poder treballar la cura personal de les persones, tant del jo mateix/a com de la resta de companys i companyes que duen a terme aquesta tasca amb nosaltres. Ser conscients del canvi emocional i intern que ens aporta i en provoca l'esplai.

Fent aquesta dinàmica tindrem indicadors força clars de com està l'assemblea de monis en general i les persones. Hem de treballar des de l'assertivitat i empatia per poder-nos posar al lloc d'altra gent i poder crear espais per parlar-ho.

6.

Equilibri i estabilitat

Perquè un esplai sigui sa, necessita una certa estabilitat i equilibri. L'equip de monitors i monitores és dinàmic i cada any pot variar, però els infants i famílies vénen dissabte rere dissabte a l'esplai.

Per això és necessari tenir una previsió, una visió global, una organització interna i una bona comunicació, tal com hem comentat al principi d'aquest decàleg.

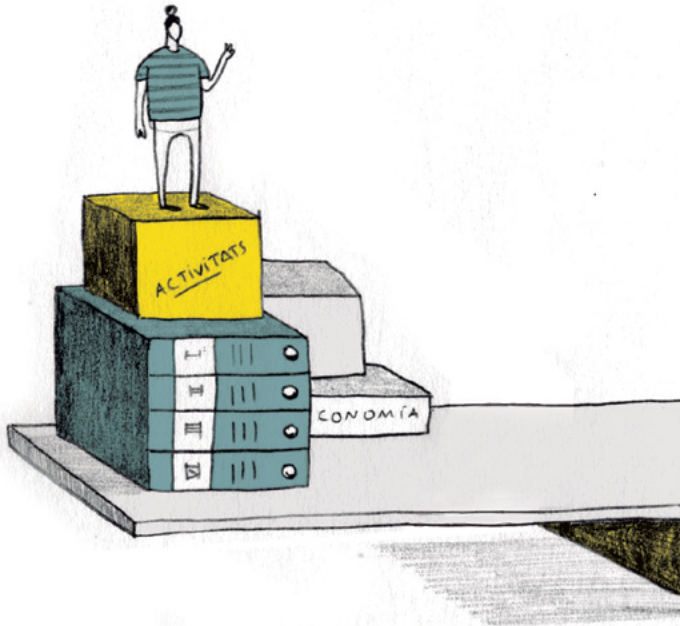
Els càrrecs i comissions que formen l'esplai han d'estar adequats a les necessitats que té l'entitat. No cal tenir càrrecs que no són útils i només porten feina, ja que provoca gestionar-los i dedicar-hi més temps. A més, si el càrrec és ocupat per més d'una persona, és interessant fer aquest relleu de manera escalonada. Quan s'assumeix un nou càrrec dins l'es-

plai, primer es *descobreix*, després es *desenvolupa* i per últim es *traspasa*. És per això que per aconseguir estabilitat i equilibri en els càrrecs de l'esplai és necessari un compromís de cert temps per poder fer el procés de creixement intern a l'entitat. Els i les monitores que porten més temps dins l'esplai ja saben a quin ritme es treballa i quin desgast comporta tot això. Els i les novelles poden arribar a atabalar-se quan siguin conscients del volum de feina que comporta. S'ha de fer a poc a poc i amb tacte; no tothom té el mateix ritme de treball.

Frase lapidària

📎 Per fer això, hem de fer una nova comissió? Un nou càrrec?

Sovint tenim tendència a crear molts càrrecs o comissions per descentralitzar feina a l'esplai, i que unes persones s'encarreguin d'un tema concret. És bona idea, i sobretot un dels trets fonaments en la nostra manera de treballar. Però, ull! Hem de vigilar de no sobrepassar-nos de feina i ser conscients dels nostres límits tant de temps com de persones que formem l'entitat. No hem de tenir por de dir que no, i tampoc hem de tenir por, per descomptat, d'animar-nos a fer algun projecte nou.



A principi de curs està bé fer un recull o un mapa de totes les relacions que tenim amb altres entitats, així com de les feines externes i internes de l'esplai que hauríem de complir. D'aquesta manera podem veure més fàcilment quines responsabilitats tenim i quines tasques hauríem de prioritzar.

Dinàmica

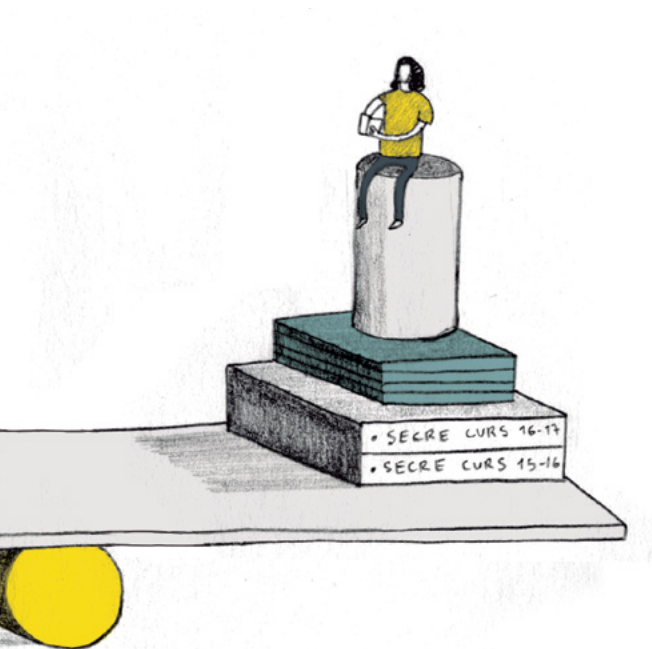
Xerrar sense parar

Objectius

- Aprendre a deixar-se anar i a improvisar.
- Escoltar activament.
- Treballar l'atenció i la confiança.

Material

- Alguna cosa per posar música i música.



Desenvolupament

En silenci, les parelles s'asseuen un davant de l'altre (distància entre les cada parella de 2 metres aprox i entre membres de la parella 0,5m). Quan es dona el senyal una de les dues persones ha de començar a parlar durant 5 min (temps òptim perquè es deixi anar i pugui parlar amb tranquil·litat i sense pressions) i l'altre només ha d'escoltar-lo.

El/la dinamitzadora pot anar jugant amb l'ambient, pujant i variant la música de fons, fent sorolls...

En aquesta dinàmica i enfocant-ho amb la temàtica d'aquest decàleg, la idea és parlar sobre aspectes del relleu de l'esplai.

Suggeriments

Fer una petita reflexió posterior de com s'ha sentit cada membre de la parella i fer la similitud en el relleu. Com us heu sentit si us criden? I si us parlen molt de pressa? I si us donen massa informació de cop? I si aquesta informació la trobeu irrellevant i que no aporta res a l'entitat? I si l'altra persona no s'explica bé i no ho entenem?

També hem aprofitat aquests 5 minuts per parlar del relleu de l'entitat!

7.

Aprenem a fer de monitors i monitores

Quan parlem de relleu hem de ser conscients que n'hi ha diferents tipus. Podem dividir-los en tres grans blocs:

Relleu tècnic

Com es fan les coses? Com funcionen les reunions, quins papers hem de tenir al dia...?

Relleu pràctic

Com es duen a terme les coses? Com apliquem a la realitat tot allò que hem parlat?

Relleu polític

Per què fem les coses? Què diu el nostre ideari? Quins debats pedagògics tenim a l'esplai?

Que s'amaga darrere de la façana de l'esplai? Quines feines i tasques comporta el seu dia a dia i com ens les repartim?

Ja sabem que fer de monitor/a no només consisteix a anar els dissabtes a fer esplai... i ja està. Són les reunions amb altres entitats, amb l'Ajuntament, reunions del mateix esplai... Són hores redactant projectes o presentant alguna subvenció o justificant algun conveni. És pensar l'activitat, preparar el material, mirar el mapa si anem d'excursió, demanar un permís per acampar, mirar on anirem de colònies o de campaments, revisar el material de les tendes... Netejar el local, buscar nous recursos pedagògics que puguem fer servir, contestar el correu, parlar amb les famílies...

Podem torbar una infinitat de tasques per fer i per omplir una llarga llista, però que no estarà escrita enlloc. Costa molt plasmar en un paper totes les coses que fem, i com les fem, però són útils, o de ben segur que ho seran quan passi una mica el temps. Podem crear una carpeta amb documents explicatius sobre diversos aspectes de l'esplai, o preparació d'actes, o relleu de càrrecs i comissions. També podem fer un banc de recursos propi de l'esplai o agrupar tots els protocols i projectes que ens poden ser útils en un mateix espai o document. Tot i així, no ens hem pas d'atabalar. En efecte, cal agafar rodatge i interioritzar maneres de fer perquè al final les puguem tenir incorporades a la nostra pràctica com a monitors i monitores..

Frase lapidària

A fer de moni, se n'aprèn fent de moni

I és veritat. A ser monitor o monitora se n'aprèn fent de monitor/a, amb la pràctica. S'ha d'explicar què es farà el primer dia a l'esplai, amb què es trobarà, què pot passar de manera més o menys inadvertida... Ens podem repartir les tasques o les activitats que farem aquella tarda. Però l'experiència és una cosa que posem a la motxilla cada dia. Hem d'educar-nos educant.

Dinàmica

Armari del relleu

Objectius

- Generar un espai real on centralitzar informació útil.
- Aconseguir un espai compartit entre tot l'equip de monis.

Material

- Paper d'embalar per fer pluja d'idees.
- Bolis/retoladors.

Desenvolupament

La idea de la dinàmica és fer una pluja d'idees entre tots i totes per poder crear l'armari del relleu de l'esplai. Si el recull és conjunt, serà un espai comú real de referència.



A través de diverses preguntes podem generar un espai ideal per poder fer una llista el màxim completa: Quina informació necessito saber? Com ens organitzem? Quins recursos pedagògics disposa l'esplai? Amb quines entitats duem a terme un treball en xarxa? Com preparo St. Jordi? Algun altre grup de l'esplai ha fet campaments on vaig jo aquest any? Com es fa un projecte? Com es prepara una sortida?...

Partint d'això, ja podem començar a generar un espai on poder emmagatzemar informació com ara: projectes, recursos, contes, protocols, explicacions de càrrecs i comis...

Podem discutir conjuntament l'estructura que l'hi podem donar o les temàtiques que volem que i formin part.

Suggeriments

Hem de treballar per aconseguir que sigui un espai dinàmic i canviant, que es vagi actualitzant i modificant cada curs.

No cal que l'armari sigui estrictament real, sinó que podem treballar. També podem utilitzar les noves tecnologies i podem fer un Drive. Així hi tindrem accés en qualsevol moment. Si escollim aquesta opció (també podem fer les dues!) és important poder fer un document de com es fa servir el Drive i quina és l'organització interna que l'hi hem donat; així tothom podrà accedir-hi i utilitzar-lo.

8 ■

Relleu de documents

A l'esplai tenim tres documents importants: l'ideari, l'RRi i el PEC. Veiem com són i per què serveixen.

L'ideari. Com a entitats de lleure que treballem en i per l'educació dels infants i joves, hem de tenir clar que eduquem en valors. Tot l'equip de monitors/es compartim unes idees en les quals creiem, i per això totes aquelles activitats, accions i discursos que fem tenen al darrere una intenció educativa i política. És per això que s'han de tenir debats interns dins dels equips de monitors i monitores per aprofundir en els objectius de l'esplai. L'ideari també és la manera de donar-vos a conèixer en el vostre entorn. És el document que podeu lliurar a les famílies que tinguin fills/es que participen a l'esplai per primera vegada o a aquelles persones

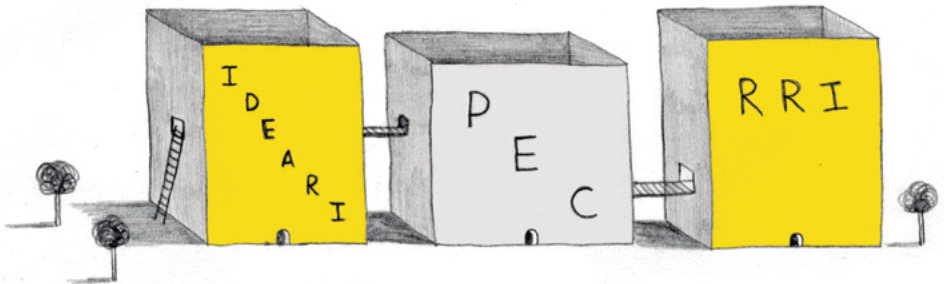
Un document molt important a l'esplai és l'ideari. Aquest és un recull de les idees, valor i ideals principals que caracteritzen l'entitat i fa que sigui única.

que vulguin entrar a formar part de l'assemblea de monitors/es. Treballar amb gent amb qui compartiu ideals sempre serà molt més fàcil per tenir els valors de l'entitat ben clars i no perdre'ls en cap moment.

El projecte educatiu de centre (PEC) i el projecte educatiu de curs, plasmen en un document com durement a terme tot allò que ens hem plantejat i com ens hem definit a l'ideari. A més, el PEC reflecteix com ens organitzem, quina metodologia pedagògica utilitzem, quins són els nostres objectius (d'entitat o de curs) i com és el nostre entorn. És una referència per a la nostra tasca, i evita perdre informació pel camí.

Del PEC deriva el projecte educatiu de curs, que és més específic que el primer i s'engloba en un termini molt més marcat: el curs que comencem.

Per últim, parlem del **reglament de règim intern (RRI)**, en el qual quedaran recollides totes les relacions que s'estableixen entre les persones que formen part de l'esplai. Aquesta "normativa" pot estar basada en gran part en la tradició del "sempre s'ha fet així" o per normes implícites que no estan escrites enlloc. Per fer-les visibles i assegurar-vos que tothom és conscient d'aquestes normes, us animem a tenir-les per escrit. D'aquesta manera tothom hi tindrà accés. Cal tenir present totes aquelles "normes" que regulen la convivència. Per exemple, podríem mencionar l'organigrama del centre, els drets i deures dels i les monitores, com actuar en determinats casos, quina relació tenim amb les famílies, quin ús donem al local que utilitzem, com el mantenim i quin horari seguim, com funcionen les reunions, com es prenen les decisions...



Com hem dit al principi, el relleu és molt dinàmic i constant. Per aquest motiu ens hem de plantejar la renovació d'aquests documents cada cert temps. No té sentit que fem cas a un Ideari en què cap monitor/a que forma part de l'equip hagi participat en la seva elaboració. No hem de tenir por d'enfrontar-nos a aquests documents i mirar què hi ha escrit, ni tampoc de canviar-los i fer-los a la nostra mida. Les reformulacions del PEC, de l'Ideari i de l'RRI aconseguiran generar debats interns, tan pedagògics com organitzatius, plantejar-nos coses noves i creure'ns el nostre projecte. Sempre podreu demanar ajuda a altres esplais que ho han fet o que ho estan fent, o demanar recursos i suport tècnic a Esplac.

Frase lapidària

Toca renovar el PEC...?

O la renovació d'altres documents importants. És veritat que ens pot fer mandra haver de fer tasques així, però si els hi donem la importància que tenen i ens ho creiem, al cap i a la fi serà fàcil. Tot allò que fem dia a dia, ho hem de plasmar en un full, ens hem de definir. És necessari tenir debats pedagògics a l'esplai.

Des d'Esplac tenim recursos i dinàmiques que ens poden ser útils per ajudar-nos a començar a canviar o refer aquests documents¹:

- L'**Encerta-la**, que ja l'hem fet servir abans pot ser una bona eina per ajudar-nos a parlar de diferents temes que envolten l'esplai.
- L'**Esplaiòlis**, que ens pot ajudar a fomentar el debat a les assemblees sobre la nostra tasca educativa.

Dinàmica

DAFO. Anàlitzem el relleu de l'esplai.

Objectius

- Fer visibles aquells aspectes que ens afecten a l'esplai, tant del "món exterior" com de dins de l'esplai.

1. Ambdós documents podeu trobar-los al Banc de Recursos de la web: Esplac.cat

Material

En un paper d'embalar o cartolina la dividiu en quatre zones (fent una creu). En cada apartat heu de posar un ítem diferent:

Debilitats	Fortaleses
Amenaces	Oportunitats

Desenvolupament

Entre tots i totes anar detectant i col·locant els ítems que vagin sortint.

- Debilitats: Aspectes negatius interns de l'esplai.
- Amenaces: Aspectes negatius del vostre entorn.
- Fortaleses: Aspectes positius interns a l'esplai.
- Oportunitats: Aspectes positius del vostre entorn.

Fent una DAFO podreu observar quins són aquests problemes interns i externs que us afecten directament, i sobretot també podreu veure quines oportunitats teniu.

Suggeriments

Amb tot el que obtinguem a través de la DAFO, podem fer un bon anàlisi de l'esplai (intern) i del nostre entorn (extern). Treballant amb molts àmbits que ens afecten i tenint en compte agents que intervenen amb nosaltres i ho fan una tasca educativa amb l'infant.

9.

Espais de formació a l'esplai

A l'esplai trobem molts espais de formació, tant per als i les joves com per als i les mateixes monitores.

Comencem, primer, parlant dels espais de formació dels i les joves. Des de l'equip de monitores es poden fer xerrades i formacions, ja que com sabem tenen una edat en la qual es generen moltes inquietuds, i els monitors/ i monitores poden ajudar a crear debat, a aportar recursos... Es pot treballar de maneres molt diverses; des d'una formació com a tal, a través d'algun suport audiovisual, amb ajuda d'alguna persona externa que ens vingui a fer una xerrada, o amb un joc de rol o una gimcana, participant en algun projecte o crear-ne un des del grup.

Per altra banda, també podem realitzar trobades amb joves d'altres esplais i entitats. Molts sectors d'Espalac ja ho fan: un cap de setmana de formacions escollides pels i les joves. En aquestes trobades s'autogestionen, proposen, preparen jocs, dinàmiques, intercanvis d'experiències per conèixer noves maneres de fer i concebre l'esplai, i sobretot, consoliden un espai on conèixer gent nova.

Aquí teniu un document que us pot guiar a l'hora de preparar una trobada així: http://www.esplac.cat/assac/documents/document_i_web384.pdf

Com a espais formatius dins l'equip de monitors i monitores, cada esplai té les seves bones pràctiques. Podem mencionar les autoformacions entre els mateixos/es monitors i monitores o els monogràfics sobre un tema concret de l'esplai, per ajudar a generar debat a l'assemblea. També podem participar en xerrades i formacions que ens ofereixi la nostra població. Des d'Espalac podem realitzar formacions a les trobades de monitors i monitores, en activitats que fa la federació, com per exemple l'Escola d'Espalac, les Jornades de Lleure i Sexisme, les Jornades Anticapitalistes, càpsules a mida o el CIM (curs d'iniciació al monitoratge) com un punt d'autogestió dels i les joves i dels monitors de primer any.



És important generar espais de formació i intercanvi d'experiències a l'esplai. Els i les monitores tenim vides personals i professionals força diverses. Hi ha qui prefereix unes coses i qui en prefereix unes altres, o és un expert/a en un tema, o estudia alguna cosa. És molt interessant compartir aquests coneixements i ampliar horitzons. Com a monitors i monitores no rebem una formació especialitzada i continuada durant la nostra trajectòria a l'esplai; per això cal generar inquietuds i poder adquirir coneixement per poder treballar de la millor manera possible. Formacions en gènere, coeducació, amb infants amb necessitats especials, com fer una assemblea eficaç... Hi ha tants temes que ens poden ser útils...!

Per descomptat, us animem a participar en els cursos de monitors/es i directors/es Marta Mata, cursos especialitzats per monitors/es dels esplais. Podeu trobar més informació al web de l'Escola Lliure el Sol (<http://www.escolaelsol.org/es/index.html>).

Frase lapidària

Quin pal, ara ens toca formació?

Participar en els espais de formació que es creen i generen a l'esplai o en contextos derivats és necessari, i més encara participar, si es pot, en el procés de creació. Com a monis ens hem de formar i hem de tenir recursos per poder dur a terme la nostra tasca educativa de manera professional.

Dinàmica

Demanem una càpsula formativa a l'esplai!

Objectius

- Aprofitar els recursos que ens proporciona Esplac.
- Arribar a un consens a l'assemblea per escollir el tema.
- Formar-nos sobre una temàtica que ens interessa a l'esplai o de la qual tenim una problemàtica.

Material

- Post-its
- Catàleg de formacions d'Esplac.

Com a assemblea de monis és molt important que la formació sigui un objectiu transversal. És imprescindible que els i les monis anem formant-nos a través de la identificació de mancances i interessos que hi ha a l'equip.

Comencem la dinàmica de manera que tothom pugui escriure en un post-it quina creu que és la formació adequada per realitzar. Un cop tenim la pluja d'idees fetes, toca organitzar-ho per temàtiques: si hi ha més d'un post-it sobre el mateix tema, ajuntem-los, a més és bo poder concretar una mica més.

Un cop hem fet aquest buidatge i l'organització d'idees entre tots i totes escollim els dos o tres temes que més ens hagin cridat l'atenció i que creiem que millor s'adapten al moment en què es troben a l'esplai, i per tant, poden ser més útils. Farem ara, un termòmetre circular. Escollim un tema i una persona es posarà al mig i dient alguna afirmació; els i les altres, situades en una rotllana al seu voltant, s'hauran d'acostar com més d'acord hi estiguin i allunyar-se'n com menys raó creuen que té aquella afirmació. D'aquesta manera es veu d'una manera molt clara la dinàmica de l'esplai, quins temes té més interès a parlar i com està l'assemblea en general respecte a aquella temàtica.

Així doncs, entre tot l'equip de monis podrem decidir sobre què volem fer la formació i tindrem els objectius d'aquesta molt marcats. La resta de propostes, podem guardar-les per la pròxima!

Ara doncs, només ens quedarà pensar un dia que ens vagi bé i demanar la càpsula a mida a Esplac! Poseu-vos amb contacte amb la vostra tècnica de sector i recordeu que com més precisa sigui la informació que doneu, més acomplirà aquesta els vostres objectius (també recordeu que heu de demanar-la amb un mínim d'antel·lació d'un mes).

Suggeriments

Un cop finalitzada la formació està genial que fem una petita valoració amb el formador/a, i a més, que feu preguntes si us ha quedat algun dubte.

Un cop passats uns dies, intenteu fer un pla de ruta per intentar aplicar allò que heu après, si voleu començar algun projecte nou o ho podeu incorporar a algun que tingueu començat.

10.

Marxem però no desconnectem

Parlem ara de l'última fase del relleu, de l'última volta del cicle que es tanca. Aquells i aquelles que marxen han de tenir present que durant un temps, un cop deixat l'esplai, haurien d'estar disposats i disposades a resoldre dubtes i inquietuds per ajudar l'equip de monitores.

Marxar de l'esplai no és fàcil, ja que en moltes ocasions ens travessa. És el moment en què un/a és conscient que molts dels dubtes que tenia quan va entrar-hi ara els pot resoldre; és ell o ella qui pot donar les respostes, igual que en relació amb debats respecte dels quals, després de molts anys, encara no es té una idea del tot clara. S'ha de saber quan toca deixar l'esplai, però no hauríem de desconnectar del tot, ja que l'ajuda que l'equip de monitors i monitores pugui rebre d'aquells/es que han marxat

El relleu ha de ser progressiu i no podem fer-lo d'un dia per l'altre. Per aquest motiu és important saber quan marxar i com fer-ho. Ens hem de plantejar aquests temes per poder fer-ho de la millor manera possible.

sempre és important. Algunes preguntes que podem plantejar-nos quan marxem monitores de l'esplai, poden ser aquestes:

- Algun dia arribarà això de deixar l'esplai. Hi penso?
- Què ens agradaria que haguessin fet aquells/es monitores que marxen? Què m'agradaria fer abans de marxar?
- M'hauria agradat poder-los trucar quan hagués tingut dubtes?
- Què podem fer si passa això?

Per altra banda, és molt important saber com dur a terme aquesta etapa del relleu. És veritat que els que marxen han d'haver fet un traspàs complet de coneixements i responsabilitats dins l'entitat, però també està bé agrair-los d'una manera o altra la tasca que han fet. Una bona manera d'acomiar-los és poder convertir aquest moment en un ritual.

La naturalesa simbòlica del ritual té un caràcter especial, perquè fa que el traspàs es produeixi d'una manera més amena i lúdica. També uneix les dimensions emocionals i normatives del grup, de tal manera que podem dir que vivim les normes, a la vegada que normativitza les emocions, donant-los estructura i un ordre, deixant-les sentir. Els rituals esdevenen experiències fortes per consolidar el projecte i el grup. Però no hem de perdre mai el seu contingut simbòlic, ja que, si no, deixarà de tenir sentit. A més, també és un gran generador d'espais bidireccionals, amb la qual cosa ambdues parts poden jugar-hi un paper.

Més preguntes que ens podem fer sobre com gestionem el relleu de sortida als nostres esplais:

- Com acomiadem els monitors i monitores que marxen?
- "Ritualitzem" aquest acomiadament?
- Tenen/poden tenir algun paper a l'esplai?
- Quan els/les "volem/podem fer servir"?
- Què t'agradaria que quedés de tu a l'esplai?

També els i les que marxen han de ser conscients del paper que fan i També els i les que marxen han de ser conscients del paper que juguen i de quines tasques tenen. Com ja hem anat repetint al llarg d'aquest document, és molt important marxar i haver fet un bon traspàs de tots els coneixements i responsabilitats que s'havien assumit dins l'esplai, d'una manera gradual. Però cal fer menció d'un últim aspecte: l'autoritat. S'ha d'evitar l'actitud *paternalista monitoresca* que alguns cops es genera envers els i les monitores que porten menys temps dins l'espai: una cosa és

fer un acompanyament i treball conjunt i l'altra, molt diferent, sobreprotegir l'esplai i la idea que se'n té; la por de canviar les coses. De mica en mica, aquells i aquelles que fa més temps que hi són han de començar a deixar de ser protagonistes de l'esplai i començar a deixar que ho siguin la resta. Com hem dit en algunes ocasions, el relleu generacional és un procés i, com a tal, s'ha d'anar assumint aquest rol de manera progressiva. No només fer-ho durant el curs que es marxa.

Frase lapidària

Truqueu-me quan em necessiteu!

A vegades, amb l'eufòria d'un comiat d'aquesta magnitud, hi ha gent que agafa un compromís que no complirà, però queda bé dir-ho quan marxem.

Tot i que també podem trobar-nos amb el cas oposat: monitors/es que marxen i realment volen continuar donant un cop de mà a l'esplai o assistir en les tasques i activitats esporàdicament, i no se'ls torna a trucar o no s'hi pensa més. És per això que molts cops ens trobem davant de situacions en què ni uns ni altres sabem ben bé com actuar. Per una banda, l'assemblea no truca als i les exmonitores perquè no hi pensen; per l'altra, les persones que no han marxat no les truquen per por de de molestar. Per tant, quan hi ha gent que marxa de l'esplai hem de tenir clares les regles del joc: com podem demanar-los ajuda? Com podem continuar amb la tasca de l'esplai d'una manera diferent? Ens hem plantejat la figura de la persona "alliberada" de l'esplai? Quina és la seva tasca? Tenim espais en què els i les exmonitores participin? Podríem, doncs, generar espais perquè aquestes persones puguin prendre-hi i tenir un rol concret (participant en l'AGO de l'esplai, en la sortida conjunta que fem o tenint la possibilitat de fer d'intendent)?

Dinàmica

El destapar de les emocions

Objectius

- Generar un intercanvi d'experiències a l'assemblea.
- Identificar les emocions i els sentiments.
- Buscar les coses positives de les situacions i aquelles que ens enriqueixen més.

Material

- Papers de colors.
- Papers d'embalar.

Desenvolupament

Hi ha una sèrie de papers girats cap avall i aquests són de diferents colors. Podem treballar diversos temes o escollir els que millor ens vagin en aquell moment, com per exemple podrien ser: la ràbia, l'alegria, la impotència, la il·lusió, la por... Un cop els papers estan repartits per la sala, cada persona ha d'escollir una targeta. En girar-la veurà de quina emoció o sentiment es tracta, i pensarà una situació que l'hi hagi aconseguit generar allò. Les persones amb colors de targetes iguals s'han d'ajuntar i posar en comú la situació que han pensat/escrit. El següent pas a partir d'aquí, és poder explicar perquè ha escollit aquell moment i com el milloraria o quins canvis hauria fet de com va actuar en un principi, i en el cas que sigui una cosa positiva, que li va aportar en aquell moment.

Després es fa una posada en comú de totes les emocions i sentiments exposats en un principi i compartits amb els grups. Per acabar, duem la dinàmica a la reflexió i a l'intercanvi d'experiències i situacions.



Per posar algun exemple, podem tenir present aquella activitat que va funcionar molt bé perquè va haver-hi molta complicitat i punts de vista entre persones que portaven més temps i gent que era el primer cop que ho feien, o un conflicte amb un infant o una família que va portar mals de cap però es va acabar gestionant d'una manera molt encertada, o gràcies a un llibre que va ser útil.....

Suggeriments

Un cop s'ha dut a terme la posada en comú és interessant veure en aquí com es genera un intercanvi d'experiències i veure diverses maneres d'actuar. Si aconseguim generar proximitat entre totes les persones de l'assemblea tothom que vulgui podrà exposar com es va sentir i què l'hi va aportar aquella situació, i aconseguirem fer una gestió de les emocions i els sentiments que es generen en diferents situacions. També en servirà per poder observar com un/a monitora que porta més temps té una gestió diferent i ha passat per més moments que una que acaba d'entrar. És interessant poder intercanviar experiències si recursos per actuar en certs moments.



Bibliografia

- Esplac. *La roda del relleu, donant corda a l'esplai*. Esmolet 6, 2010.
- Esplac. *Dret a participar, Decàleg de participació infantil*. 2015
- Salmeron, D. i Arnaiz B. *El gat de Cheshire. Un projecte de formació interestel·lar*. 2013
- Escoltes Catalans: "Pla de qualitat". http://www.escoltes.org/pladequalitat/recursos_2.html

Esplais Catalans som una associació d'esplais laica i progressista que treballem des del voluntariat per a la transformació social en base els drets dels infants, mitjançant l'educació popular. L'enfortiment i la participació dels esplais és la nostra raó de ser.

