

**Programa Compartim de gestió del coneixement del Departament de Justícia**

## **Gestors culturals en l'àmbit penitenciari**

**Educadors socials de centres penitenciaris**

Maig 2013

## **Programa Compartim de gestió del coneixement del Departament de Justícia**

Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada

Comunitat Educadors socials de centres penitenciaris

Maig de 2013



### **Avís legal**

Aquesta obra està subjecta a una llicència Reconeixement 3.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, la distribució, la comunicació pública i la transformació per generar una obra derivada, sense cap restricció sempre que se'n citi el titular dels drets (Generalitat de Catalunya. Departament de Justícia). La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/es/legalcode.ca>

© Generalitat de Catalunya  
Departament de Justícia  
[www.gencat.cat/justicia](http://www.gencat.cat/justicia)

## Índex

1. Justificació: per què un programa d'educació en el lleure en l'àmbit penitenciari? .....	3
2. Presentació.....	6
3. Marc teòric i conceptual.....	7
3.1. Educació en el temps de lleure i educació integral .....	8
4. Objectius.....	10
4.1. Objectius generals .....	10
4.2. Objectius específics .....	10
5. Metodologia .....	11
5.1. Aprenentatge servei (APS): educar per a la ciutadania .....	11
5.2. L'APS no és... ..	12
5.3. la pedagogia de l'APS.....	12
5.4. Els requisits bàsics.....	13
5.5. Els aprenentatges possibles .....	14
6. La participació.....	17
6.1. Normativa de participació en les activitats de tractament .....	17
7. Guia pràctica del projecte .....	20
7.1. Funcions de l'educador .....	20
7.2. Tasques de l'educador.....	20
7.3. Com ha de funcionar un grup com a gestors .....	20
7.4. Com aplicar la metodologia en un grup .....	21
Avaluació inicial de la maduresa del grup i els seus membres.....	21
Nivells en la pedagogia del projecte .....	22
La motivació.....	23
Del desenvolupament dels valors humans .....	23
L'organització i l'estructuració educativa.....	24
El mètode educatiu .....	24
Reflexions prèvies i elements d'un mètode .....	25
Els elements del mètode.....	26
Etapas en el desenvolupament dels projectes .....	26
El grup.....	29
Els agents en un programa de gestors culturals.....	32
7.5. Disseny d'un projecte de gestors culturals.....	33
Seguiment del projecte .....	34

Valoració de l'activitat al SIPC .....	34
8. Banc d'experiències.....	36
8.1. Centre Penitenciari Brians 2 .....	36
8.1.1. Quan, per què i com? .....	36
8.1.2. Desenvolupament del procés de creació.....	42
8.1.3. Evolució, des del dia 1, i formació del gestor.....	45
8.1.4. Organització d'un cap de setmana .....	45
8.2. Treballar amb gestors culturals a Brians 1.....	46
8.2.1. Quan, per què i com? .....	46
8.2.2. Desenvolupament del procés de creació.....	49
8.2.3. Evolució dels gestors culturals.....	51
8.2.4. Organització del grup de gestors culturals.....	53
8.3. La Xarxa al Centre Penitenciari de Figueres .....	53
Com, quan i per què .....	53
9. Annex.....	59
10. Bibliografia .....	66

## 1. Justificació: per què un programa d'educació en el lleure en l'àmbit penitenciari?

Històricament, la tasca dels educadors socials s'ha definit segons criteris ocupacionals, i se'n destacaven tres grans àmbits: l'educació especialitzada, l'educació d'adults i l'animació sociocultural. Aquesta divisió es corresponia amb les àrees d'actuació dels professionals, però actualment ja no s'utilitza gaire. Malgrat això, continua estant molt present en l'àmbit penitenciari.

El lleure en l'àmbit penitenciari, entès com el temps no ocupat en l'assistència i la participació en els diferents programes oferts pel tractament penitenciari, quedaria, doncs, englobat dins l'àmbit de l'animació sociocultural i, generalment, centrat en els caps de setmana, festius i, en menor mesura, l'estiu. Fins no fa gaire temps, quan es parlava de lleure a presons s'identificava amb la funció d'entretenir, d'oferir un ventall d'activitats lúdiques que donessin als interns dels centres penitenciaris l'oportunitat de sortir del pati.

Arribats a aquest punt, caldrà recordar la definició d'*educació social*, ja que hi trobarem la millor i més aclaridora justificació d'aquest programa:

“Dret de la ciutadania que es concreta en el reconeixement d'una professió de caràcter pedagògic, generadora de contextos educatius i accions mediadores i formatives, que són àmbit de competència professional de l'educador social i que possibiliten:

- La incorporació del subjecte de l'educació a la diversitat de les xarxes socials, entesa com el desenvolupament de la sociabilitat i la circulació social.
- La promoció cultural i social, entesa com a obertura a noves possibilitats d'adquisició de béns culturals, que amplii les perspectives educatives, laborals, d'oci i participació social.”<sup>1</sup>

Seguint amb el mateix document, trobem més arguments que recolzen i reforcen la nostra proposta:

### “Accions mediadores

Són aquelles accions d'acompanyament i de sosteniment de processos que tenen com a finalitat provocar la trobada del subjecte de l'educació amb uns continguts culturals, amb altres subjectes o amb un lloc de valor social i educatiu (García Molina, 2003).

Quan parlem d'accions mediadores no ens referim específicament a la mediació de conflictes ni ho entenem com un ensenyament o transmissió de continguts culturals. Considerem que la mediació és un treball previ que s'ha de fer perquè el subjecte de

---

<sup>1</sup> Associació Estatal d'Educació Social (ASEDES) i Consell General de Col·legis d'Educadors i Educadores Socials (CGCEES) (2007). Documents professionalitzadors. P. 11. Es troba disponible a la [web del CEESC](#)

l'educació pugui trobar-se amb llocs, persones i continguts. La mediació entesa d'aquesta manera té com a finalitat l'emancipació progressiva del subjecte.

**Continguts culturals:** ha de ser una trobada guiada, ja que l'educador coneix els temps, recursos, materials de suport, etc. i pot acompanyar/guiar el subjecte perquè s'hi produeixi la trobada.

**Els altres:** l'educador ha d'intentar que es produeixin noves trobades perquè es multipliquin i/o consolidin les relacions socials amb els altres. Remet al desenvolupament de la sociabilitat.

**Els llocs:** implica el coneixement dels llocs que conformen l'espai on viu el subjecte de l'educació i el trànsit per aquests mateixos llocs.

### Accions formatives

Són aquelles que possibiliten que el subjecte de l'educació s'apropii de la cultura, no només de l'acadèmica, sinó de la cultura entesa en sentit ampli. Són actes d'ensenyament que permeten l'apropiació d'eines conceptuals, habilitats tècniques i formes de tracte social."<sup>2</sup>

Quan parlem de *centres penitenciaris*, cal que parlem també del procés d'institucionalització que comporta *l'internament*. En aquest procés es produeix generalment la pèrdua d'algunes competències socials, com ara: la responsabilitat, la capacitat de prendre les pròpies decisions, l'autonomia, la iniciativa, la creativitat, la planificació i la gestió del temps. Pocs aspectes de la vida quotidiana depenen dels interns: els horaris, el silenci, les activitats, amb qui es relacionen, els espais, l'oci, el ritme, l'alimentació, la feina, la formació, les aficions... tot està molt pautat i normativitzat. A més, és fàcil caure en el parany de confondre alguns conceptes. Així, es defineixen com a continguts educatius conceptes que, en realitat, són el resultat de processos educatius. Cal treballar les competències socials de manera transversal.

El Programa de gestors culturals és una proposta pedagògica que vol potenciar, en un marc educatiu, tots els aspectes socials que facilitaran el retorn dels interns a la comunitat. Vol representar una oportunitat de creixement personal, superació i motivació i alhora permetre generar beneficis per als altres. Creiem que l'orientació educativa ha d'encaminar-se cap a la potenciació del lleure com un dret fonamental i una experiència humana integral.

---

<sup>2</sup> Associació Estatal d'Educació Social (ASEDES) i Consell General de Col·legis d'Educadors i Educadores Socials (CGCEES), 2007. Documents professionalitzadors. P. 15. Es troba disponible a la web del CEESC

*Antecedents dels gestors culturals: el Projecte Eureka*

En el marc de les activitats de lleure a centres penitenciaris, el Projecte Eureka va representar un gran avenç en aquest sentit ja que va permetre dinamitzar l'activitat dels caps de setmana i potenciar recursos i accions per facilitar l'obertura dels centres penitenciaris a la societat i la participació dels agents, entitats, associacions i fundacions socials.

Amb l'Eureka es va dissenyar un paquet d'activitats (tallers continuats, espectacles i activitats puntuals) que es van fer als centres penitenciaris els caps de setmana i festius i en el marc de les Jornades i Setmanes Socioculturals. Sempre adaptades a les necessitats dels centres i coordinades amb les seves agendes socioculturals i de lleure.

Aquesta mena d'accions i aprenentatges permet conèixer diverses manifestacions culturals i socials i noves formes de relació amb la cultura i la utilització del temps de lleure i genera pautes de socialització, utilització i aprofitament dels recursos i un consum cultural, activitats i actituds que es podran reproduir un cop en llibertat.

## 2. Presentació

El Programa que avui us presentem vol canviar l'estereotip de l'educador com a simple animador i oferir una altra visió sobre la manera de treballar i entendre el lleure en l'àmbit penitenciari, molt més en consonància amb la nostra pràctica educativa. Es basa en les experiències que des de fa tres anys duen a terme als centres Brians 1, Brians 2 i Figueres els educadors de cap de setmana i que ens parlen de cogestió del temps de lleure. A aquests centres, cal afegir-hi Quatre Camins, que també ha iniciat un projecte d'aquestes característiques. Els professionals i els interns que hi han participat han demostrat que treballar en el lleure va molt més enllà d'entretenir. Els resultats de la seva experiència ens mostren el lleure com una eina educativa que els educadors hem d'aprofitar i que permet dur a terme amb èxit programacions culturals i dinamitzar projectes col·lectius des del diàleg, la qual cosa és imprescindible per arribar a l'entesa, i afavoreix la participació, l'assumpció de responsabilitat i el compromís personal.

Aquest grup d'interns que formarem com a gestors culturals seran els que gestionin, conjuntament amb els educadors i els altres professionals del centre, les activitats socioculturals que han d'arribar a la població interna. L'educador haurà de formar grups d'interns que, treballant en equip, siguin capaços de dinamitzar la vida social i cultural dels centres. Amb aquest projecte es pretén que el grup de gestors culturals participi en la decisió de com gestionar i organitzar el seu temps de lleure i a què volen dedicar-lo.

Entès així, el lleure ofereix un marc d'aprenentatge important ja que aporta espais de relació amb els altres i amb l'entorn. Un entorn que per als participants és la presó, però que més endavant serà el barri, el poble o la ciutat. Després de tot, els gestors culturals estan posant en pràctica competències tan bàsiques com analitzar, detectar, planificar, organitzar... amb tot el que això comporta de negociació, d'acceptació, de renúncia, de respecte, de saber argumentar, de comunicació i de treball en equip. Té també una important dimensió de reflexió i de formació crítica. Entenem el lleure com un espai inclusiu perquè és el millor lloc per trencar tòpics, prejudicis i estereotips.

Un projecte com el dels gestors culturals no es pot desenvolupar en la seva totalitat si no hi impliquem altres professionals de l'equip i els professionals de règim Interior. Tampoc no podem obviar que treballem en un entorn molt normativitzat.



### 3. Marc teòric i conceptual

Per elaborar un marc teòric, que ens orientarà en la feina i ens permetrà marcar els objectius de les nostres accions educatives, cal saber primer què entenem per *lleure*. Utilitzarem la definició proposada per Dumazeider, sociòleg de l'oci:

“Conjunt d'ocupacions a les quals l'individu pot lliurar-se de manera totalment voluntària, sigui per descansar, per divertir-se, per desenvolupar la seva informació o formació desinteressada. La seva participació social voluntària una vegada s'ha alliberat de les seves obligacions professionals, familiars o socials.”

El temps de lleure s'entén com:

- Temps que no està ocupat per l'obligació de treballar.
- Afer individual. Decisió autònoma a propòsit de l'ocupació del temps lliure. Disponibilitat personal del temps.
- Qüestió personal i no temporal.
- Actitud de qui el viu. Actitud autònoma, crítica i responsable davant del que es decideix i es fa. Actitud de saber gaudir el que es fa i trobar-hi satisfacció. Actitud gratuïta i voluntària que ens fa trobar sentit en la realització de les coses.
- Constitueix una expressió lliure, creativa i satisfactòria del subjecte i no està lligada a determinacions socials o temporals.
- Temps lliure de l'individu que actua amb plena autonomia i treu un plaer personal de la seva activitat. Aquesta activitat ha de ser de lliure elecció i voluntària, de lliure realització, desitjada, que permeti fruit en el transcurs de l'acció i, finalment, satisfer les necessitats personals encara que l'activitat tingui també finalitats grupals. L'activitat ha de tenir una funció de descans, de diversió i realització personal. Serà oci segons el temps social en què tingui lloc i l'actitud personal amb què es realitzi.

A partir d'aquestes definicions, podem dir que el lleure és la possessió d'una determinada quantitat de temps lliure i la vivència d'actituds de lliure elecció i realització, gaudi i satisfacció de les necessitats personals a propòsit de l'activitat que es realitza. Partim d'aquestes premisses:

1. El que permet l'aprenentatge és la relació educativa.
2. La funció educativa és la posició que permet que l'educand desenvolupi el seu procés de socialització particular per aconseguir un lligam social satisfactori per a ell i per als altres.
3. L'aprenentatge per al desenvolupament integral de la persona no és només l'aprenentatge de coneixements i procediments.
4. No es poden desvincular les emocions dels pensaments i els comportaments.

### 3.1. Educació en el temps de lleure i educació integral

N'hi ha moltes, de definicions d'*educació*. En tots els llibres editats sobre aquest tema, n'hi trobareu una pila. Però ara nosaltres prendrem una definició descriptiva, que potser no és la millor ni la més completa, però que, en canvi, ens servirà per començar a treballar els seus elements més significatius:

L'educació és el *procés integral* de maduració de la persona, sia per una *influència externa*, sia per una *tendència interna* cap al propi desenvolupament.

Analitzarem ara cada un dels elements subratllats en el paràgraf anterior que defineixen l'educació.

*Procés*: l'educació és un procés que no s'acaba mai ja que al llarg de la nostra vida no deixem mai d'aprendre i passem per diferents etapes d'aprenentatge de la mateixa manera que vivim les diferents etapes del nostre desenvolupament físic o psicològic.

*Integral*: l'educació abasta tots els aspectes de la personalitat:

- Els aspectes motrius, psicomotrius, d'habilitats o capacitats.
- Els aspectes intel·lectuals, mentals o de coneixements.
- Els aspectes afectius i morals: les actituds, els valors humans.

Qualsevol aspecte és educable. Sempre podem desenvolupar les nostres capacitats, aprendre, progressar.

*Influència externa*: en tot procés educatiu és fonamental la intervenció del medi, de les institucions, dels amics, dels altres adults.

Aquesta influència educativa que sobre la persona exerceix tot el que l'envolta i tots els que l'envolten rep el nom d'heteroeducació: literalment, l'educació exercida pels *altres*. Educar és exercir aquesta influència, intervenir en el procés maduratiu de les persones.

*Tendència interna*: hi ha una constant individual en la persona que tendeix cap al progrés personal, que vol dir anar avançant cada dia una mica. Això és especialment visible en els nens petits: sempre estan buscant un nou estímul; tan bon punt saben arrossegar-se per terra, ja volen caminar; quan saben caminar, comencen a córrer i van superant obstacles amb una obstinació que sembla inherent a la naturalesa humana.

Aquesta tendència educativa interna s'anomena autoeducació: l'educació que brota d'un mateix i es complementa amb l'heteroeducació.

Tanmateix, la definició anterior no expressa en quina direcció va l'educació, quina orientació pren. Podríem dir que és una definició massa neutra. Parlar de *procés* pot voler dir del procés de tornar-se cada cop més egoista. Parlar d'*habilitats* i *capacitats* pot voler dir habilitats i capacitats per oprimir, manipular o tiranitzar els altres.

L'educació, com a fenomen universal i permanent, pot ser positiva o negativa, ja que és possible parlar d'educació de la solidaritat, de la responsabilitat i d'altres valors humans positius, però també podríem parlar d'educació de les actituds consumistes, d'educació de l'individualisme o de l'agressivitat.

Per tal de tenir una visió més completa de tota la dimensió de l'educació, no n'hi ha prou, doncs, amb una definició descriptiva. Ens cal una definició més compromesa, que desplegui honestament la intencionalitat que es té, el sentit que prendrà la intervenció dels educadors en el procés de maduració de la persona.

Comparem la primera definició amb aquesta:

L'educació és el procés integral de maduració de la persona en tots els aspectes de la seva personalitat: físic, mental, afectiu, en harmonia amb la presa de consciència del món que l'envolta i el compromís vers la transformació en una societat millor, més solidària, integrada en el medi natural, més igualitària, més participativa, més acollidora.

Educar seria, doncs, intervenir intencionalment en el procés maduratiu de les persones per tal d'afavorir el procés educatiu tal com l'acabem de definir.

Com sempre que es planifica una actuació educativa en qualsevol àmbit, hem d'analitzar l'entorn social i cultural en el qual es desenvoluparà; per això, caldrà reflexionar sobre algunes qüestions bàsiques: perfils dels interns, concepte d'oci imperant al centre i què impliquen per al grup de gestors culturals aquestes dues premisses. A partir del *perquè* i del *per a qui*, cal tenir present que el grup de gestors culturals es converteix en protagonista en un sistema del qual formen part cada un dels seus integrants: no es pretén que el grup vegi les necessitats de lleure des de fora, sinó que identifiqui necessitats i que explori alternatives des d'una perspectiva crítica a partir de les possibilitats que ofereix l'entorn i de les seves potencialitats. Cal repensar l'espai i començar a construir una comunitat educadora.

Però aquesta tasca no es pot realitzar si no és des d'un elevat grau de compromís i d'implicació ja que el grup no es pot mantenir al marge de les situacions, tant a nivell personal com a nivell grupal, que es donen en tota institució tancada. Com a educadors, creiem que és fonamental que en tot procés educatiu les persones tinguin la llibertat d'escollir. I això no significa, en l'àmbit del lleure, que hagin de triar una activitat o una altra entre un ventall d'activitats planificades prèviament per equips de professionals, sinó que les han de proposar, planificar i organitzar els mateixos interns, i que també s'han de fer responsables de les decisions preses.

El grup de gestors culturals pretén ser una aproximació a la societat actual, un entrenament per aprendre a moure'ns en societat.

## **4. Objectius**

### **4.1. Objectius generals**

- Formar un grup d'interns com a gestors culturals.
- Fer del temps de lleure una eina educativa.
- Normalitzar les activitats educatives del centre envers la societat civil.

### **4.2. Objectius específics**

- Dotar els interns de més protagonisme en la presa de decisions per planificar el temps de lleure.
- Diversificar les activitats socioculturals del centre.
- Enriquir la vida cultural del centre.
- Promoure la participació dels interns en les activitats de lleure.
- Facilitar la difusió de les activitats del centre entre els interns.
- Generar recursos organitzatius per a la realització de les activitats.
- Enfortir el compromís social.
- Afavorir l'intercanvi de xarxa de coneixements dels interns.

## 5. Metodologia

### 5.1. Aprenentatge servei (APS): educar per a la ciutadania

Un dels elements claus en la dinamització del gestor cultural pensem que és la necessitat d'establir forts lligams entre aprenentatges intencionals i la realitat social en la qual vivim immersos. Per fer-ho, ens aproximem a una pràctica gairebé pensada per a aquesta finalitat: l'aprenentatge servei, que s'inspira en una pedagogia de l'experiència, participació activa, reflexió, interdisciplinarietat i resolució de problemes, cooperació, immersió en pràctiques de valor i avaluació múltiple.

L'aprenentatge servei és una proposta educativa que combina processos d'aprenentatge i de servei a la comunitat en un sol projecte ben articulats, en el qual els participants aprenen alhora que treballen en necessitats reals de l'entorn amb la finalitat de millorar-lo. Es tracta d'una proposta innovadora, però amb elements molt coneguts: servei voluntari a la comunitat, transmissió de coneixements, destreses i valors.

Tal com indica el seu nom, l'APS representa el binomi resultant de dos elements coneguts per tots (l'aprenentatge i el servei) que, en unir-se generen una realitat nova que intensifica els efectes de cada un d'ells per separat. L'aprenentatge millora el servei, allò que s'aprèn es pot transferir a la realitat en forma d'acció i permet donar un servei de qualitat a la comunitat. D'altra banda, el servei motiva i dóna sentit a l'aprenentatge, li aporta experiència vital, el torna significatiu i permet extreure'n nous aprenentatges. Un servei per aprendre i col·laborar en el marc de la reciprocitat. El servei permetrà aplicar coneixements previs, formular interrogants intel·lectuals i cívics i ser font d'experiències que obrin a noves adquisicions. Serà un esforç de cooperació, un exercici de responsabilitat i un espai de col·laboració recíproca on totes les parts ofereixen i reben quelcom de valor.

Incideix en l'aprenentatge de continguts intel·lectuals, afectius i de comportament; desenvolupa competències aplicables a diversos àmbits vitals; reviu el pensament crític i la responsabilitat personal i ciutadana i contribueix a millorar l'entorn social.

En l'APS es fonen la intencionalitat pedagògica i la intencionalitat solidària. L'APS és un projecte educatiu amb utilitat social.

Un cop destacada la seva potencialitat pedagògica, tenim clar que l'APS hauria de coexistir amb moltes altres activitats i mètodes, també vàlids i necessaris. No ens imaginem un menú educatiu basat únicament en APS.

En qualsevol cas, la introducció de l'APS en els centres no hauria de suposar inventar activitats totalment noves començant de zero. La trajectòria educativa del nostre territori és rica en aquest sentit. Tots coneixem alguna proposta que pretén vincular la tasca educativa i les necessitats socials de l'entorn. Només cal que mirem al nostre voltant i sabrem com rescatar-la.

## 5.2. L'APS no és...

Definir l'APS suposa també comparar-lo amb altres activitats basades en la pedagogia de l'experiència i la participació comunitària. Tot seguit, s'identifiquen diverses propostes en les quals el servei i l'aprenentatge es combinen de manera diferent de com passa en l'APS. Es posa al descobert que l'APS és diferent del voluntariat, pràctica amb un alt contingut de servei a la comunitat, però que no comporta necessàriament aprenentatges explícits i sistematitzats.

APRENTATGE + SERVEI = VOLUNTARIAT

També constata que l'APS no és un treball de camp, un projecte d'aprenentatge, un centre d'interès, un pràcticum o el desenvolupament de qüestions transversals (tot i que aquests podrien ser el punt de partida de projectes d'APS), habitualment centrats en l'aprenentatge de continguts curriculars específics, però amb un nivell baix de servei a la comunitat.

APRENTATGE + SERVEI = TREBALL DE CAMP

Finalment, l'APS es troba al costat oposat de les campanyes o iniciatives solidàries esporàdiques i poc intenses en les quals el servei acostuma a tenir una repercussió i qualitat relativa i els aprenentatges estan poc sistematitzats.

APRENTATGE + SERVEI = INICIATIVES SOLIDÀRIES  
ESPORÀDIQUES

## 5.3. la pedagogia de l'APS

La definició d'APS presentada es fonamenta en alguns principis pedagògics que emmarquen el conjunt de la proposta. En aquest sentit, es parteix d'una concepció de l'aprenentatge basada en l'exploració, l'acció i la reflexió per destacar l'aplicabilitat i utilitat del coneixement. A més, l'APS entén que l'educació en valors suposa partir de situacions problemàtiques i afrontar aquests reptes des de l'experiència directa, a través de les eines que ens brinda la intel·ligència moral i l'ajuda de la cultura moral. Finalment, l'APS parteix de la idea que l'educació per a la ciutadania ha d'estar basada en la participació activa, responsable, cooperativa i solidària que pretén contribuir a la millora de la qualitat de vida de la societat.

En aquest marc, profunditzar en les principals característiques dels projectes d'APS revela el veritable potencial pedagògic de l'APS, així com també obre davant nostre múltiples possibilitats per a la seva concreció/implementació.

En aquest sentit, podem dir que l'APS suposa:

- Un projecte educatiu amb utilitat social: l'APS ha de detectar i actuar sobre necessitats reals de la comunitat.
- Un mètode per a l'educació formal i no formal, per a totes les edats, que ha de comptar amb un temps i espai precís: l'APS ha d'emmarcar-se en l'estructura organitzativa de treball de les institucions educatives de manera flexible i adaptada a cada situació.
- Un servei per aprendre i col·laborar en el marc de reciprocitat: en l'APS totes les parts implicades reben alguna cosa valuosa, superant així pràctiques de caràcter assistencialista.
- Un procés d'adquisició de coneixements i competències per a la vida: l'APS ha de posar en joc objectius pedagògics, continguts curriculars i competències aplicables pròpies de la institució en la qual es desenvolupa de manera conscient, planificada i sistemàtica.
- Un mètode de pedagogia activa i reflexiva: l'APS s'inspira en una pedagogia basada en l'experiència, la participació activa, la interdisciplinarietat, el treball en equip i el paper essencial de la reflexió.
- Un treball en xarxa que coordini les institucions educatives i les entitats socials que intervenen en la realitat: l'APS obre i projecta les institucions educatives a l'entorn social, promou el partenariat i permet el treball en xarxa.
- Un impacte formatiu i transformador: l'APS incideix directament en el desenvolupament de les diferents persones participants, les institucions implicades i l'entorn social en el qual es desenvolupa.

#### **5.4. Els requisits bàsics**

Les característiques que hem descrit fins aquí obren múltiples possibilitats a l'hora de dissenyar projectes d'APS. Davant d'aquesta varietat són cinc els aspectes comuns, els requisits bàsics per a la implementació de projectes d'APS: l'aprenentatge, el servei, la intencionalitat pedagògica, la participació i la reflexió.

##### *Aprenentatge*

En els projectes d'APS resulta imprescindible que hi hagi un aprenentatge sistematitzat. Aquest ha d'estar associat al servei que es pretén donar i deixar explícit allò que els joves aprendran abans, durant i després de la seva realització. Els aprenentatges ajuden a comprendre la realitat on actuar, a diagnosticar les necessitats i a realitzar un servei de qualitat. També a revisar la pròpia acció i a millorar-la en un futur. En la mesura que sigui possible, és interessant vincular els projectes d'APS amb aprenentatges propis del currículum. L'APS permet treballar continguts de manera interdisciplinària i potenciar competències transversals.

##### *Servei*

Els projectes d'APS impliquen la realització d'un servei autèntic, partint de necessitats reals de l'entorn immediat, proper i/o global amb l'objectiu de millorar-lo. Són projectes que parteixen de les capacitats dels participants, que permeten desenvolupar actituds prosocials i que es fonamenten en els principis d'alteritat i reciprocitat. D'aquesta manera,

l'APS rebutja accions de caràcter assistencialista; s'espera que els projectes suposin un impacte formatiu i transformador en els participants, en el clima de centre i en l'entorn en el qual s'actua. És per això que exigeixen el treball en xarxa entre institucions educatives i entitats socials.

### *Projecte*

En una activitat d'APS també és necessària una clara intencionalitat pedagògica, un projecte educatiu, planificat i avaluat per part de l'educador. L'aprenentatge no hauria de quedar tan sols en una pràctica de simulacre, produir-se de manera atzarosa o confondre's amb situacions d'aprenentatge espontani. En l'APS el servei ha de ser real i de qualitat i ha de permetre extreure la dimensió pedagògica de les accions de servei i de les vivències que se'n deriven. Aquesta és justament una de les principals tasques de l'educador en els projectes d'APS.

### *Participació activa*

Les experiències d'APS han de fonamentar-se en la participació activa i el protagonisme dels participants, superant propostes merament informatives. Aquesta és sens dubte la base sobre la qual es construeixen els aprenentatges i el que els converteix en veritablement significatius. Han de ser els interns els que intervinguin en les diferents fases del projecte, des de la detecció de les necessitats de l'entorn fins al disseny de propostes de millora. La intensitat que pot adquirir aquest protagonisme ha d'adequar-se a la seva situació i a les seves capacitats.

### *Reflexió*

La implementació correcta dels projectes d'APS suposa la presa de consciència per part dels participants d'allò que s'està fent en cada moment i de la seva utilitat social. En l'APS resulta imprescindible reflexionar sobre el procés seguit, els aprenentatges realitzats i l'impacte del servei. Aquest exercici de reflexió és el que permet integrar nous aprenentatges, adequar-los al servei i millorar-ne així la qualitat.

## **5.5. Els aprenentatges possibles**

Si l'APS és una activitat que té sentit en el si de qualsevol centre o institució educativa és perquè una de les seves principals aportacions és la millora dels objectius que es proposen. L'APS dota de més qualitat els aprenentatges, aportant-los utilitat directa, donant sentit al projecte institucional, fent possible el treball interdisciplinari i augmentant el rendiment i la motivació cap als continguts. L'APS no tan sols permet innovar metodològicament; també afavoreix una autèntica educació integral. Quan intentem concretar això en els diferents àmbits, l'APS ha de permetre desenvolupar els continguts establerts en cada cas. En aquest sentit, des de l'àmbit de l'educació formal, l'APS aporta la possibilitat de treballar continguts propis. D'aquesta manera, l'APS no resulta una tasca



suplementària a realitzar sinó una metodologia innovadora i integradora que permet treballar continguts propis de cada grup de manera transversal.

De la mateixa manera, en l'àmbit de l'educació no formal, els projectes d'APS també permeten desenvolupar aprenentatges diversificats. Però potser el que resulta més interessant de l'APS és que els seus aprenentatges no queden relegats únicament a continguts, sinó que permeten el desenvolupament de competències, integrant d'aquesta manera capacitat, habilitats, coneixements i valors que es mobilitzen per resoldre situacions reals de manera eficaç. A través dels projectes d'APS es desenvolupen múltiples competències a tenir en compte des de les institucions d'educació formal i no formal. Una manera habitual d'organitzar-les pot ser basant-se en els quatre pilars de l'educació de l'Informe Delors:

#### *Aprendre a conèixer*

- Prendre consciència, analitzar i comprendre reptes o problemes socials concrets, accions polítiques i actituds governamentals, les seves causes i conseqüències.
- Conèixer la complexitat i riquesa del context comunitari: associacions i persones compromeses en la transformació social.
- Competències relatives al desenvolupament del pensament crític: mantenir una actitud curiosa davant una realitat complexa i canviant, analitzar i sintetitzar informació, reflexionar, presa de decisions, rebutjar prejudicis preconcebuts...

#### *Aprendre a fer*

- Competències relatives a la realització de projectes: planificar, organitzar, gestionar, difondre, avaluar...
- Competències específiques del servei que es realitza.
- Competències i habilitats professionals.
- Posar al servei de la comunitat aficions i capacitats individuals.

#### *Aprendre a ser*

- Autoconeixement i autoestima.
- Autonomia personal.
- Compromís i responsabilitat.
- Esforç i constància.
- Eficàcia personal.
- Tolerància a la frustració, resiliència.
- Aprendre a conviure.
- Comunicació i expressió.

- Perspectiva social i empatia.
- Treball en equip i les capacitats que suposa: dialogar, pactar, cedir, exigir...
- Resolució de conflictes.
- Sentiment de pertinença a la comunitat.
- Prosocialitat i hàbits de convivència: comprensió, amabilitat, paciència, generositat, solidaritat...
- Compromís, responsabilitat i participació en la comunitat i qüestions públiques.

I, per acabar, raons per practicar l'APS

En relació amb els participants, l'APS:

1. Representa, de manera directa, un benefici mutu i recíproc entre qui realitza i qui rep el servei.
2. Motiva cap a l'aprenentatge; aquest és vivencial, crític i significatiu.
3. Dota els interns d'un paper protagonista i útil tant en els centres penitenciaris en un inici com en la societat, retornant-los una imatge positiva.

En relació amb els centres penitenciaris, l'APS:

1. Afavoreix el desenvolupament acadèmic, cívic, ètic, personal, social i professional de les persones i augmenta el seu rendiment educatiu.
2. Supera propostes educatives i metodològiques tradicionals.
3. Millora el clima social de la institució.

En relació amb la comunitat, l'APS:

1. Potencia el treball en xarxa entre els diferents agents.
2. Potencia el centre com a escenari pedagògic, protagonista i destinatari de les accions educatives, i no tan sols com a recurs.

## 6. La participació

Seguint la metodologia aplicada a la participació activa, els interns han de ser protagonistes del seu procés. I aquesta participació ha de generar un pensament crític i reflexiu i una responsabilitat cívica perquè s'enforteixi el compromís social. Per tant, no es tracta de donar-los a escollir entre activitats ja prèviament planificades, sinó que hauran de ser ells els qui tinguin la possibilitat de començar el procés des del principi amb aquesta planificació, que, com ja hem dit, ha de ser crítica i ajustada a les necessitats de la comunitat, en aquest cas la presó.

La població interna no s'ha de limitar a contestar preguntes, sinó que ha de poder plantejar-se-les des del principi. Ha de prendre decisions en relació amb les necessitats que té com a població. Han de ser espais de participació-acció, on els interns es comprometin a fer activitats que combinin el servei a la comunitat i l'aprenentatge, sent sempre un servei voluntari, i on es transmetin coneixements, destreses i valors.

Tot i això, les estructures arquitectòniques dels centres poden arribar a dificultar la comunicació entre mòduls i espais comuns del centre. Per tot això, és molt important observar la vida penitenciària, des d'un punt de vista teoricopràctic, conscients que aquesta contextualització no és parcial i subjectiva.

La intenció és potenciar la cultura participativa dins l'entorn penitenciari des dels drets i deures amb un compromís més ferm en tot allò que els envolta i amb uns canals més adequats a la seva realitat quotidiana.

Treballar la participació des de les necessitats:

- Necessitat d'estimular el protagonisme dels interns, ser actius i sentir com a propi l'espai i l'activitat.
- Necessitat d'estimular el compromís i la constància davant la tendència a no assumir responsabilitats.
- Necessitat d'estimular la implicació de les persones en l'entorn propi.
- Necessitat de replantejar els continguts i funcionament de les activitats de lleure que repercuteixen directament en els nivells de participació dels interns.

També cal treballar competències que ens ajudaran a adquirir comportaments apropiats i responsables per superar satisfactòriament els entrebancs que podem tenir al llarg de la nostra vida, tant sigui als centres com a la posterior vida en llibertat.

### 6.1. Normativa de participació en les activitats de tractament

Creiem que seria interessant establir una normativa de participació, que hauria d'estar exposada als espais d'informació visibles per a tots els interns als mòduls residencials.

Un exemple:

“Normes d'actitud i participació per al correcte desenvolupament de les sessions d'un programa de tractament:

1. Voluntarietat: l'assistència a les sessions és totalment voluntària. La realització del Programa forma part del compliment del Pla individualitzat de tractament.
2. Confidencialitat: no es parlarà a ningú del que es comenta a les sessions.
3. Respecte: no es ridiculitzaran ni es criticaran amb menyspreu les opinions dels components del grup.
4. Dret a estar callat: s'ha de participar activament en el grup, però es té dret a estar callat si un s'hi sent incòmode.
5. Dret a expressar l'opinió: es té dret a dir el que es pensa, sempre que no sigui ofensiu per als altres.
6. Saber escoltar: encara que no s'hi estigui d'acord, s'ha de respectar el temps dels altres per expressar les seves opinions, sense interrompre'ls.
7. Parlaré sobre *mi*: sobre el que jo penso, sento o faig; no sobre el que pensen, senten o fan els altres.
8. Confiar en el que s'aprèn: els continguts i exercicis que es treballin en el grup s'han de posar a prova o practicar-los, abans de poder rebutjar-los.
9. Demanar ajuda: si algú sent que necessita ajuda, la demanarà al grup o als professionals.
10. Sinceritat: s'aportarà de forma sincera als professionals aquella informació que pugui ser rellevant per al tractament o en relació amb la condemna.

Criteris d'expulsió dels programes o de baixa:

1. Assistència inferior al 80% de les sessions del Programa.
2. Les conductes d'agressió (verbal o física) contra qualsevol persona seran valorades per l'equip i poden suposar l'expulsió del Programa.
3. No es pot assistir al grup sota l'efecte del consum de substàncies tòxiques.
4. Evolució deficient, objectivada en la no-col·laboració, la no-participació i la falta d'aprofitament del Programa.
5. Baixa voluntària per falta de motivació, que haurà d'estar firmada per l'intern.
6. Serà motiu de baixa temporal la interferència reiterada en la dinàmica de treball del grup, i es podrà valorar la baixa definitiva davant la persistència d'actituds negatives.
7. No assumir els compromisos.
8. La conflictivitat regimental, objectivada per la reiteració d'expedients disciplinaris o per l'aplicació del règim tancat. Quan l'equip consideri que s'ha estabilitzat la conducta, és a dir, progressat a règim ordinari, es podrà valorar un nou ingrés en el Programa.”

També considerem la possibilitat que els participants en el Programa de gestors signin un compromís o conveni.

## 7. Guia pràctica del projecte

### 7.1. Funcions de l'educador

La responsabilitat i les funcions que els educadors exerceixen en el projecte són àmplies; depenen de cada centre i de l'equip de professionals implicats en la creació del grup.

- Representar i coordinar el projecte.
- Coordinar amb els comandaments del centre.
- Generar informació teòrica i pràctica de totes les àrees del projecte.
- Formar el grup de gestors culturals.
- Aconseguir que el grup sigui reconegut com a tal.

### 7.2. Tasques de l'educador

La seva tasca fonamental és supervisar i tractar el funcionament intern, fent-ne un seguiment amb diferents funcions:

- Coordinar les diferents comissions del projecte.
- Supervisar amb els coordinadors totes les comissions de grup.
- Acompanyar el procés de desenvolupament i creixement del grup i dels seus membres.
- Tramitar les diferents autoritzacions d'entrada i sortida d'interns al grup.
- Facilitar els mitjans per a l'autoformació o xarxa d'autoconeixement dels components del grup.
- Fer assessorament tècnic als mòduls residencials per a futurs projectes lúdics.
- Donar el vistiplau a les propostes d'activitats, a la seva planificació i organització de noves activitats.
- Desenvolupar noves línies teòriques vinculades al projecte.
- Formar els interns amb continguts de dinamització sociocultural.

### 7.3. Com ha de funcionar un grup com a gestors

Passos a seguir:

- Anàlisi de la realitat: és la base des de la qual es construeix el projecte. Aquesta anàlisi defineix els principis i valors del grup i condiciona el plantejament i la metodologia de treball. El que es pretén és que l'acció pugui tendir a modificar la realitat en la qual es treballa.
- Diagnòstic intern: cal conèixer les potencialitats i carències dels mateixos integrants del grup.
- Diagnòstic extern: cal conèixer exactament les dificultats i facilitats per poder estendre el grup dins del mitjà.

- Matriu de planificació: és la principal línia de treball per a la consolidació del grup. Un cop fet el diagnòstic inicial, cal iniciar la fase de planificació, definir els objectius, l'acció i la concreció dels sistemes de control.
- Comissions: l'execució del compromís per part del grup de gestors s'emmarca en les comissions, per desenvolupar les diferents funcions dins del grup.
- Actes d'assemblea. En l'acta es va reflectint tota l'activitat, els temes tractats i el que s'ha acordat a la reunió.
- Calendari. Mesura que permet organitzar una acció col·lectiva. Es manté aquest calendari permanent d'activitats amb un temps prudencial de funcionament, és a dir, marcant tasques, tant del grup com de les diferents comissions.
- Formació i autoformació. Formació per part de diferents professionals exteriors i també interns que tinguin formació, relacionada amb el tema a tractar per a l'autoformació del grup. Les persones que l'integren, cal que coneguin perfectament el programa del grup. Per al grup és molt important l'adquisició de coneixements, com poden ser les sessions de formació interna, compartida sempre per un integrant del mateix grup. La formació ha de ser un procés continuat.
- Avaluació i seguiment. Recollida i interpretació sistemàtica de la informació amb vista a poder emetre una reflexió de valor que faciliti la presa de decisions de cara a la millora del projecte avaluat.
- Característiques dels interns gestors. L'equip ha d'estar constituït per interns voluntaris i amb una gran passió per millorar l'entorn del centre. Es tracta de veure's amb certa assiduitat i estabilitat amb persones amb les quals és possible treballar de forma continuada, en reunions setmanals, quinzenals i mensuals.
- Els interns hauran de rebre informació i formació específica, per part de l'educador, sobre continguts i metodologia. Depenent de cada centre, s'haurà de formar un grup en relació amb la quantitat d'interns que aquest té.
- Es recomana que els interns, preferentment, es trobin en 2n grau de tractament penitenciari i els resti un mínim d'un any per sortir a medi obert o llibertat. En els centres de preventius, un projecte de gestors culturals s'haurà de plantejar a curt termini, a causa de la gran mobilitat de la població interna, i amb activitats i objectius menys ambiciosos: conèixer l'entorn; assumir responsabilitats; treballar en equip; compartir; treballar per a la comunitat; motivar-los per participar activament, en els casos dels que passin a penats, en el seu procés de formació i d'inserció a l'entorn de la comunitat. Una molt bona opció és fer treball en xarxa d'intercanvi de coneixements. Trobareu l'experiència pràctica del CP Figueres en el banc d'experiències.

#### **7.4. Com aplicar la metodologia en un grup**

##### ***Avaluació inicial de la maduresa del grup i els seus membres***

Hi ha una avaluació inicial o diagnòstic particular del grup que ens hem de plantejar abans de desenvolupar el projecte. Bàsicament hem d'esbrinar quin és el nivell maduratiu del grup en relació amb una sèrie de paràmetres:

- Estabilitat, constància, assistència elevada.

- Experiència anterior en la realització de projectes.
- Valoració positiva de models o referents vinculats a projectes.
- Cohesió, autoestima i moral de grup (el grup representa alguna cosa molt important).
- Capacitat de resistència a la frustració: nivell de risc digerible.
- Capacitat d'espera, de resultats immediats o a llarg termini.
- Capacitat d'autogestió i operativitat.
- Lideratges positius clars.
- Capacitat d'abstracció, raonament, argumentació.
- Capacitat de relació amb persones del grup.

Hem de tenir en compte que la valoració d'aquests indicadors ens pot orientar respecte al tipus de projectes en què el grup es pot embranchar, però, al mateix temps, el mètode de projectes és una manera d'estimular i despertar aquests paràmetres quan la valoració sembla insatisfactòria.

### ***Nivells en la pedagogia del projecte***

A partir de les variables anteriors, agruparem en tres nivells de dificultat creixent els tipus de projectes que es poden tirar endavant:

*Nivell 1:* La màxima autogestió en els projectes d'utilitat de grup. Es tracta d'assolir més autonomia en els afers propis del grup. Sense aquesta base, no seria possible embranchar-se en projectes més complexos i altruistes.

En aquest nivell, el grup s'entrena en tots els afers organitzatius d'aquestes activitats i va substituint les actituds més còmodes de consum d'activitats per actituds més responsables, d'implicació i vivència al cent per cent.

*Nivell 2:* Descoberta de projectes interessants i col·laboracions concretes. Aquest nivell inclou, també, l'anterior i representa un pas més quant a la capacitat del grup per comprometre's davant de tercers. A la pràctica, aquest nivell es pot concretar en col·laboracions amb grups i associacions diverses.

A diferència del nivell anterior, implica contreure una responsabilitat amb tercers. El compromís i les conseqüències del seu acompliment o no-acompliment són, doncs, més forts.

*Nivell 3:* Disseny i posada en pràctica d'un projecte propi de caràcter altruista. Aquest nivell demana un grau de maduresa superior als anteriors i una constància suficient per tal que les idees no quedin reduïdes a somnis irrealitzables i frustrants.



A partir del contacte estimulante amb diverses organitzacions, associacions, etc., pot sorgir amb força la motivació per dur a terme un projecte creat pel mateix grup, com a fruit concret de la maduresa del seu compromís.

### ***La motivació***

A continuació citarem un ventall de recursos estratègics o motivacionals per apropar el grup a la realització de projectes o bé per mantenir la il·lusió un cop aquests estan engegats:

- Les experiències positives anteriors com a generadores de projectes i, per tant, la creació de precedents i d'història. En aquest sentit, la col·laboració d'altres grups que han protagonitzat alguns d'aquests precedents és cabdal.
- La intervenció de persones externes al centre.
- La motivació directa i personal sobre uns líders capaços d'arrossegar els altres. Si els líders estan convençuts, encomanaran l'entusiasme als altres.
- Començar per plantejar projectes petits, però que tinguin ganxo, concrets i amb un nivell creixent d'autonomia.
- Trobar la manera de subratllar, valorar, expressar els resultats en el si del grup (que es vegi que s'avança). Assegurar la reflexió «post». Confirmar l'impacte de l'experiència. Els murals, taulers o qualsevol altre element gràfic poden ajudar a expressar els resultats.
- Ajudar a la difusió. No solament han de ser projectes importants, sinó que també han de semblar-ho.
- Promoure intercanvis entre els grups.
- Fer més acollidors els espais de trobada del grup.
- Que s'ho passin bé. El fet de divertir-se no és suficient per si mateix, però sí que és absolutament necessari.
- Assajar alguna activitat nova i prestigiar el que és més identificador del centre.
- Assegurar que tothom té un lloc, que tothom juga un paper en el projecte.
- Intensificar la relació personal.
- Intentar trobar més espai de protagonisme del grup.

### ***Del desenvolupament dels valors humans***

L'espai del temps lliure és, virtualment, un espai privilegiat per al desenvolupament individual i social, per al desenvolupament dels valors humans. Aquest desenvolupament, en un espai de temps marcat per l'opció personal, per la no-obligatorietat, adquireix una dimensió nova i possibilita que el temps lliure sigui autèntic.

Les funcions socials del temps lliure són principalment:

- Estimulació de la participació social. El temps lliure és temps col·lectiu, de cooperació, temps per practicar la democràcia, la participació, la ciutadania i la implicació en els afers socials.
- Consolidació de la identitat cultural. El temps lliure és temps de viure i recrear la pròpia cultura i la cultura dels altres. Temps de descoberta de la llengua, la música, la història, el paisatge.
- Relacions personals i identitat individual. El temps lliure és temps d'amistats, d'autoconeixement, de desenvolupament de l'afectivitat, de trobar-se a si mateix, de descobrir les pròpies capacitats, de maduració dels sentiments, de fer xarxa social.
- Interiorització dels valors humans. El temps lliure és temps de viure i interioritzar la solidaritat, la llibertat, la responsabilitat, la generositat.
- Diversió. El temps lliure és temps de fruit de la vida, temps de felicitat, de gratuïtat, de diversió... (tots els animals "juguen", però solament les persones "es diverteixen").
- Compensació de desigualtats. El temps lliure pot ser temps per anivellar els desequilibris derivats de la injustícia i la manca d'oportunitats, i no per accentuar les diferències.
- Educació permanent. Derivada de totes les anteriors, l'educació permanent és la funció sumativa i global de la nostra concepció del temps lliure. Una educació constant de caràcter social i cultural alhora. Una educació que es viu en un marc de no-obligatorietat i de vinculació prioritària a l'experiència personal.

### ***L'organització i l'estructuració educativa***

El sistema d'organització dels educadors, la manera com ens repartim la feina i acomplim les nostres obligacions és també cabdal com a mitjà educatiu:

- L'horari i calendari de les activitats.
- L'organització de l'equip: com es reparteixen les responsabilitats, amb quin ordre es fan les coses, etc.
- L'organització del grup: quina distribució es fa, com s'estructuren els grups internament, quines funcions o serveis seran rotatius, com es reparteixen responsabilitats.

### ***El mètode educatiu***

El mètode educatiu endreça i relaciona d'una forma peculiar els objectius, els mitjans, el paper de l'educador en el decurs de les diferents etapes del projecte. El mètode és el com, la manera de fer-ho. És el signe d'identitat més evident d'un moviment educatiu.

Històricament, s'ha treballat combinant una gran diversitat de mitjans educatius, però sense buscar la coherència i l'estructuració d'aquests en un cos únic. Esporàdicament s'han utilitzat diversos mètodes concrets per a situacions específiques: centres d'interès, mètode de projectes. Mai no s'ha prioritzat la necessitat de bastir un mètode educatiu. Fins i tot, sovint s'ha fet de l'absència de mètode una virtut.

Les persones que estan convençudes que és millor no seguir cap mètode acostumen a argumentar coses com:

- No seguir cap mètode dona molta llibertat d'acció i permet més creativitat.
- Es pot actuar amb més flexibilitat i adaptar-se millor a cada situació.
- T'ho creus més perquè t'ho inventes tot.

Però les persones que pensen que és millor partir d'un mètode també tenen una pila d'arguments:

- Perdem molt de temps cada any inventant-ho tot.
- Sovint estem desorientats.
- Moltes experiències valuoses es perden quan els educadors/es que les impulsaven se'n van.

Partirem de la base que els educadors comptem amb una voluntat creativa i innovadora notable, que no s'ofegarà en absolut pel fet de posar ordre i recollir les experiències i maneres de fer. Provem de construir un mètode educatiu sobre la base del camí recorregut fins ara i dels reptes que es dibuixen per al futur.

Quina mena de mètode necessitem? El mètode educatiu que necessitem ha de complir uns requisits:

- Ha de fonamentar-se en unes bases pedagògiques.
- S'ha de poder raonar i justificar.
- S'ha de poder adaptar i flexibilitzar.
- Ha de ser concret i avaluable.
- Ha de servir per resoldre problemes quotidians.
- Ha de funcionar pràcticament, s'ha de poder seguir sense incoherències, s'ha d'entendre a la primera.

### ***Reflexions prèvies i elements d'un mètode***

Un mètode educatiu s'ha de recolzar en unes reflexions prèvies que no són estrictament metodològiques, en una determinada anàlisi de la societat i de les persones, en una concepció de l'educació. Aquests aspectes, si bé no són metodològics, de fet inspiren, orienten o prioritzen els components metodològics del procés educatiu. Són el *què* i el *perquè*.

Hi ha una relació estreta entre elements filosòfics i elements metodològics (el *com* i el *quan*), però no es tracta d'una relació excloent o tancada. Una mateixa filosofia o concepció educativa pot arribar a concretar-se en metodologies diferents, segons els factors socials, històrics o territorials.

Repassem esquemàticament cadascun d'aquests continguts:

*Una reflexió sobre els destinataris:* Com són? Quins són els seus problemes i els seus avantatges? Quins són els seus drets com a ciutadans i com a persones? A quins reptes s'enfronten?

*Una anàlisi del temps lliure com a moment educatiu:* Quina mena de moment és el temps lliure? Qui i com hi intervé i per a què serveix? Quina és la seva envergadura i la seva importància social?

*Un determinat concepte d'educació:* A què ens referim quan parlem d'educació? En quina mena d'educació creiem? Quines són les idees clau del nostre concepte d'educació? Què és educar en el temps lliure?

### ***Els elements del mètode***

*L'entitat o centre:* Quin model d'institució és l'entitat o centre? Quina és la seva personalitat, la seva cultura organitzativa, el seu suport infraestructural? En quin marc, doncs, s'inscriurà el projecte educatiu?

*Els objectius educatius i els eixos metodològics bàsics:* Quines són les nostres grans finalitats educatives? Quins són els valors humans bàsics que es persegueixen i que inspiraran tota l'acció educativa amb els destinataris? Amb quins *grans mitjans* treballarem els objectius? Quins són els nostres principis metodològics?

*L'estructuració dels grups, activitats i continguts:* Quin és el fil conductor que articula i defineix les activitats i els continguts?

*La relació educativa de l'educador amb el grup:* Quines són les funcions, el paper, les actituds i les pautes d'actuació de l'educador en cada etapa evolutiva?

### ***Etaques en el desenvolupament dels projectes***

El desplegament del mètode de projectes ha de seguir unes etapes lògiques i senzilles, en les quals intervindran els educadors i el grup en diferent grau d'intensitat, segons la seva maduresa.

Tot i la senzillesa necessària, val la pena atorgar seriositat i autenticitat al procés de desplegament del projecte, ja que forma part imprescindible del procés d'autogestió del grup i d'autonomia per part de cada persona.

Aquestes etapes són:

#### ***1. Etapa de motivació***

Els educadors i/o el grup cerquen elements de motivació i informació sobre els projectes. L'objectiu és aconseguir com més exemples i més interessants millor. Cal diferenciar el

fet de reunir idees que no tenen precedents del de reunir exemples concrets de coses que realment s'estan fent.

#### El risc d'aquesta etapa

- Allargar-la molt
- No partir dels interessos del grup
- Recollir pocs elements nous

#### La clau

- Fixar una data màxima
- Sondejar prèviament els líders
- Aprofitar al màxim els intercanvis i contactes amb altres grups ja motivats
- Promoure intercanvis

### 2. *Etapa d'elaboració de propostes*

Un cop s'hagi reunit prou informació, cal elaborar dos, tres o quatre propostes diferents, ja en clau de realització possible per part del grup. És important, en aquesta etapa, que totes les persones elaborin alguna proposta, sabent que poden plantejar-se com a excloents o com a simultànies. Es poden fer grups per interessos i cada grup pot argumentar una possibilitat.

#### El risc d'aquesta etapa

- Insuficient seguiment dels grupets que preparen propostes
- Manca de seriositat del procés
- Excessiva improvisació

#### La clau

- Recórrer a persones externes al centre que poden reunir-se amb els diferents grupets
- Col·laboració d'altres professionals: educadors, monitors, funcionaris...

### 3. *Etapa de tria del projecte*

Un cop exposades les diverses propostes, se n'ha de triar una o més d'una que portarà a terme el grup. És important argumentar bé les propostes i fer-ne una tria reflexionada, de manera que es pugui generar el màxim consens possible. Si s'ha fet un procés en petits equips, cap d'aquests ha de viure exageradament com a victòria o derrota l'elecció o no del projecte que ha defensat. Cal tancar aquesta etapa amb el bateig del projecte. El nom és molt important per consolidar la motivació i l'adhesió dels participants.

#### El risc d'aquesta etapa

- Frustració per les propostes no triades o menys viables

#### La clau

- Estudiar la possibilitat de fer tots els projectes de manera successiva
- Estudiar la possibilitat de dividir el grup i fer projectes simultanis

#### 4. *Etapa de planificació i organització*

Un cop ja tenim projecte, el grup formula i organitza tot el procés amb l'ajuda dels educadors. La millor manera d'aclarir aquesta planificació de la feina és a partir de dos estris que poden tenir una concreció mural:

- Un esquema del *què, qui, com i quan*, amb una data límit.
- Un calendari d'aplicació.

També en aquest moment s'han de preveure els elements identificadors complementaris que calguin: eslògans, *gadgets*, etc.

##### El risc d'aquesta etapa

##### La clau

- Proposar sistemes organitzatius massa complexos
- Simplificar al màxim

#### 5. *Etapa de participació efectiva*

El projecte es posa en marxa. Durant la seva realització, cal dotar-se d'elements molt visuals de seguiment, d'intercanvi d'informació, de valoració tant personal com grupal.

##### El risc d'aquesta etapa

##### La clau

- Trobar el punt als moments de feina forta i de relació forta
- Pensar molt bé les activitats d'animació i de relació de qualitat

#### 6. *Etapa de tancament i valoració*

Un cop acabat el projecte, cal reflexionar i digerir el que ha estat el procés i el que han estat els resultats aconseguits. S'ha de poder fer una valoració objectiva respecte de la feina feta i una valoració subjectiva respecte de la vivència de cadascú.

##### El risc d'aquesta etapa

##### La clau

- No fer-la, saltar-se-la
- Fer-la en un marc de celebració, de festa per haver acabat el projecte
- Pensar nivells de valoració individual
- Assolir certa projecció externa

## **El grup**

### *Estructura formal i estructura informal*

Veiem que un grup és un conjunt d'individus, cadascú amb el seu desenvolupament psicològic individual, que es troba en situació de *donar i aprendre*. Aquest intercanvi es produeix, tant en la comunicació gestual, oral, o en les relacions afectives que s'hi estableixen, com en el projecte i finalitat explícita que té el grup.

La forma organitzativa que pren el grup per dur a terme allò que es proposa seria l'*estructura formal*. En canvi, hi ha una altra estructura més invisible que s'estableix entre els membres d'un grup a partir de les relacions d'afectivitat, de rebuig, de valoració que cadascú fa de l'altre. Aquesta seria l'*estructura informal*.

A l'hora de treballar amb els interns fóra erroni, per part dels educadors, prescindir de l'estructura informal del grup. La xarxa afectiva explica moltes coses de la història del grup i configura la seva personalitat. L'estructura informal atribueix a cadascú un paper o una actitud que l'identifica dins del grup, que el caracteritza davant dels altres.

En què consisteixen aquestes estructures formal i informal del grup:

	ESTRUCTURA FORMAL	ESTRUCTURA INFORMAL
GRUP	Organització del grup: equips, comissions...	Xarxa afectiva del grup: relacions d'estima, relacions de rebuig...
INTERN	Càrrecs, ocupacions...	Papers o rols: líders...

### *Evolució del grup*

Ja hem dit abans que un grup, com si fos una persona, té una personalitat i està subjecte a una dinàmica de desenvolupament. Cal entendre, per això mateix, que un grup neix, es desenvolupa i mor. Neix quan hi ha quelcom en comú i una fita a perseguir, es desenvolupa per aconseguir-la i mor quan ho ha aconseguit o, si més no, es transforma en un altre de diferent.

### *Les forces de cohesió i disgregació*

Quan les persones formen part d'un grup, exerceixen una acció entre elles que els fa la sensació de pertinença.

Aquesta cohesió es palesa en el comportament:

- pel nivell de consciència de grup (utilització del *nosaltres*)
- per la interiorització dels objectius del grup

- per un clima relaxat i obert
- per les afinitats i complementarietats entre els membres del grup
- per la resistència als canvis en el grup...

La cohesió d'un grup és, evidentment, fita educativa important. Hi ha una sèrie de factors que ajuden a aconseguir aquesta cohesió del grup:

- La satisfacció personal que cada persona obté pel fet de pertànyer al grup. L'atractiu que exerceix el grup o el prestigi que té reforçar el desig de pertànyer al grup.
- L'harmonia entre el repartiment d'identitat del grup (projecte, tradicions, nom, organització...).
- L'acció de l'educador, equilibrada entre el sentiment de pertinença al grup i el paper d'educador que ha de dur a terme en cada moment.

També la disgregació es palesa en el comportament dels interns:

- per la manca de consciència del grup (no utilitzar el *nosaltres...*)
- els objectius del grup no estan assumits
- hi ha un clima d'agressivitat, tensions, baralles, insults...
- la discrepància d'interessos, desitjos, etc. és més forta que les afinitats

També hi ha una sèrie de factors que accentuen o inciten la disgregació:

- quan hi ha poques situacions de vida de grup
- quan el grup no té prestigi, quan resulta insatisfactori
- quan es tracta d'un grup molt heterogeni
- quan fracassen els elements d'identitat del grup: projectes que no s'arriben a fer, organització que no funciona, absència de tradicions, ambigüitat en la normativa moral del grup...
- quan el grup experimenta canvis molt forts i molt seguits (sense digerir-los)
- quan dins del grup tenen un pes important els comportaments agressius, que creen tensió i enfrontaments

### *Etapas de desenvolupament d'un grup i paper de l'equip d'educadors*

En el camí cap a la maduresa, és a dir, cap a la consecució progressiva de les fites que es persegueixen, el grup va superant una sèrie d'etapes que marcaran la seva història.

A continuació descriurem les diferents etapes i els trets fonamentals que hauria de tenir l'acció de l'educador en cadascuna d'elles.

#### Primera etapa

Situació del grup: *inseguretat inicial*



Els membres del grup no es coneixen i tampoc no saben com funcionarà aquest ni què s'espera d'ells pel que fa a actituds o aptituds. Tot això crea inseguretat i desconfiança i fa necessari temptejar la resposta dels altres.

Actuació de l'educador:

- Informar clarament i concretar el marc de funcionament i els objectius del grup.
- Facilitar el mutu coneixement entre els membres del grup i saber d'entrada quin model de conducta s'espera d'ells.

### Segona etapa

Situació del grup: *confiança mútua i cooperació*

Neix, a poc a poc, la confiança entre els membres del grup, cadascú es mostra com és, ja no cal dissimular o amagar-se darrere una falsa imatge. Comença la consciència de grup i la participació.

Actuació de l'educador:

- Ensenyar-los a escoltar-se i a compartir les pròpies idees ordenadament.
- Fomentar la cooperació i no la competència.
- Buscar els elements d'identitat del grup: nom, cançons...

### Tercera etapa

Situació del grup: *estructuració del grup*

Tant l'estructura formal (organització, funcions...) com la informal ja s'han establert a partir d'un criteri moral i uns objectius comuns per a tots.

Actuació de l'educador:

- Definir exactament objectius i tasques.
- Impulsar i cuidar la realització dels projectes. Ensenyar a organitzar-se.
- Analitzar resultats, buscar suggeriments.

### Quarta etapa

Situació del grup: *autoregulació del funcionament*

Ja que hi ha un criteri moral i uns objectius establerts, el grup és capaç de jutjar, observar, criticar... És un moment en què sorgeixen conflictes i antagonismes.

Les incoherències causen malestar.

Actuació de l'educador:

- Afrontar problemes i conflictes, aclarir-los i situar-los.
- Buscar solucions a partir de la responsabilitat de cadascú.
- Buscar en la crisi el punt d'evolució.

### Cinquena etapa

Situació del grup: *etapa final*

S'aconsegueixen els objectius, s'acaba el projecte, el grup es dissol i es cerquen nous objectius. S'incorporen nous membres i altres se'n van.

Neix un grup nou.

Actuació de l'educador:

- Reconèixer que el grup s'acaba i explicar-ho. No amagar el fet.
- Animar l'expressió de sentiments, la valoració i la revisió.
- Acabar bé i engrescar-los per a una propera experiència.

### ***Els agents en un programa de gestors culturals***

Els tres agents implicats en el procés actuen de forma interrelacionada i determinen les diferents relacions institucionals i comunitàries que l'educador ha de mantenir en el desenvolupament de les seves tasques com a tal. Aquests agents són:

1. *Els destinataris de la intervenció*: és a dir, els interns, el grup, la comunitat que es beneficiarà de la intervenció de forma directa; seran els seus propis interessos, necessitats, problemàtiques i expectatives els que justificaran qualsevol projecte d'agent cultural. Respondria a la pregunta *per a qui?*
2. *La institució sociocultural*: com a marc organitzatiu de referència en el qual dur a terme els diferents programes d'intervenció; respon a un caràcter espacial i ideològic, oferint la institució, la infraestructura funcional i el suport que orientarà el sentit i l'enfocament de l'acció. A això s'hi afegeix que també aporta els diferents recursos necessaris per dur a terme els objectius. Respon a la qüestió *des d'on?*
3. *L'educador*: que opera com a intermediari entre les necessitats i demandes dels interns i la potencial resposta de la mateixa institució on treballa. Impulsa de forma efectiva la transformació, a través de determinats mitjans i pressupostos institucionals, d'unes aspiracions i demandes concretes dels interns, amb un programa organitzat i sistemàtic d'intervenció.

## 7.5. Disseny d'un projecte de gestors culturals

Previ a la primera sessió de treball:

1. Cal identificar el moment del grup.
2. Cal identificar les necessitats i els conflictes del grup.
3. Cal identificar les estratègies de resolució dels conflictes del grup.
4. Cal identificar les estratègies de relació i resolució de conflictes dels diferents subjectes del grup.
5. A partir d'aquí cal poder identificar actituds necessàries per superar aquestes dificultats i, basant-se en això, triar les competències que acompanyen aquestes actituds.
6. Cal buscar el moment oportú per poder-les treballar. Per fer això cal poder escoltar molt bé el grup i els subjectes que el componen. De vegades és bo introduir aquest treball quan un conflicte ha esclatat, i d'altres és millor no fer-ho. És imprescindible atendre les particularitats del grup i dels subjectes i adaptar-se a cada un d'ells segons les seves necessitats.
7. Cal que l'espai sigui ampli, agradable i confortable.
8. Cal que no hi hagi interrupcions.
9. Per treballar les competències personals i socials, comptem amb els [programes d'educació emocional](#) elaborats per la CoP d'educadors socials de centres penitenciaris.

### *Les activitats i els recursos*

Les activitats són aquelles accions que els responsables del projecte (interns i educadors) duran a terme. Així, cal descriure totes les activitats programades en funció de l'objectiu a què fa referència. En aquest sentit, les activitats programades en el projecte han de contribuir directament a l'assoliment dels objectius i han de ser suficients per aconseguir els resultats esperats.

Les activitats es concreten mitjançant l'execució successiva de tasques, i les haurem d'explicitar quant a la seva organització i temporalització. Per a cada activitat haurem de descriure quins recursos humans, tècnics i materials són necessaris.

*Recursos humans:* fan referència al nombre necessari de persones per fer les tasques previstes. Cal, doncs, especificar:

- El nombre de persones que participen en el projecte.
- Les funcions que desenvoluparà cada membre, responsabilitats i distribució de la feina.
- La qualificació requerida per a cada lloc de treball.

*Recursos materials:* fan referència als equipaments, instruments i infraestructura física necessària per desenvolupar el projecte.

*Recursos tècnics:* s'especifiquen els mitjans tècnics i tecnològics necessaris que cal utilitzar.

### ***Seguiment del projecte***

Consisteix a informar sobre l'estat en què es troba.

*Organització del grup en el treball per projectes:* treballar per projectes demana una organització acurada, equilibrada i sostenible en relació amb tots els compromisos que poden assumir les persones del grup.

Per aquest motiu, cal establir un sistema de comissions que treballin simultàniament per projectes, dels quals en fruità tot el grup (comissions de coordinació del grup, economia, material, relacions, sanitat, fotografia i arxiu, informació interna –butlletí, díptics, murals-).

### ***Valoració de l'activitat al SIPC***

Registrar les activitats i la participació al SIPC és un tràmit important ja que, per una banda, reflecteix el volum de treball que realitzen els professionals de centres penitenciaris i es quantifica la intervenció que els interns reben i, per l'altra, l'intern disposa d'un registre d'informació que l'acompanya sempre dins del sistema penitenciari català i que demostra el seu nivell de motivació i participació en les activitats i intervencions, cosa que li permet, si escau, aconseguir algun tipus de benefici (permisos, sortides programades, tercer grau, etc.).

El Programa marc d'organització curricular dels centres penitenciaris de Catalunya compleix l'objectiu d'homogeneïtzar les activitats grupals que es desenvolupen als centres penitenciaris i garantir la continuïtat dels plans de treball de la població. Caldrà, doncs, que en tots els centres on es desenvolupi aquest programa de gestors culturals es facin servir els mateixos criteris de registre en el SIPC (Sistema informàtic penitenciari català).

Per tant, en el moment de publicar aquest programa de gestors culturals, la seva codificació és la següent:

- ÀMBIT: Àmbit de la salut i el desenvolupament personal.
- ÀREA: Competències per a la relació.
- PROGRAMA: Habilitats del temps lliure.
- SUBPROGRAMA: Promotors cívics.

Està previst que hi hagi una modificació en aquesta codificació i que passi a ser: Promotors cívics / Gestors culturals.

En aquesta activitat, s'hi han de registrar els interns que formen part del grup de gestors culturals, aquelles persones que amb certa continuïtat participen en l'organització d'activitats, s'impliquen en els processos de presa de decisions i han rebut la formació adequada per fer aquesta tasca.

Ara bé, si un intern, gestor o no, condueix una activitat que realitza un altre intern amb la supervisió d'un professional, però és ell qui la dirigeix, cal registrar aquests interns amb la codificació següent:

- ÀMBIT: Àmbit de la salut i el desenvolupament personal.
- ÀREA: Competències per a la relació.
- PROGRAMA: Habilitats del temps lliure.
- SUBPROGRAMA: Xarxa d'intercanvi de coneixements.

També està previst ampliar aquesta codificació dins del PMOC, i existiran cinc classificacions de xarxa d'intercanvi de coneixement: xarxa en l'àmbit d'activitats formatives, culturals, artístiques, esportives i de creixement personal.

I, per últim, els interns que assisteixin a activitats, organitzades pels gestors o pels educadors, que tinguin un caire puntual i/o vinculat a celebracions, cal que estiguin registrats amb la codificació següent:

- ÀMBIT: Àmbit del context jurídic, social i cultural.
- ÀREA: Promoció i difusió cultural.
- PROGRAMA: Oci i temps de lleure.
- SUBPROGRAMA: Celebració de setmanes culturals i festivitats d'interès social o commemoracions.

## 8. Banc d'experiències

### 8.1. Centre Penitenciari Brians 2

#### 8.1.1. *Quan, per què i com?*

*Quan?*

El grup Gestors culturals (en endavant GGC) va néixer el 19 de març de 2010 al Centre Penitenciari Brians 2, situat a Sant Esteve Sesrovires, a la província de Barcelona. Va néixer a partir del procés de formació i participació del projecte "Tens molt a dir", impartit per la Fundació Catalana de l'Esplai, amb el suport del Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya i del Centre Penitenciari Brians 2.

Prèviament, l'equip de cap de setmana va mantenir una reunió amb els representats de la Fundació Catalana de l'Esplai, en la qual es va parlar de les necessitats concretes del cap de setmana al Centre. És llavors quan va sorgir, per part de l'equip de cap de setmana, la idea de crear un grup de gestors culturals i que la Fundació participés com a assessora externa, formant un grup d'interns que, amb el temps, es podria formalitzar com a grup de treball.

La formació va tenir una durada de quatre mesos, de març a juny de 2010, amb dues sessions mensuals. Quan no venien els professionals externs, era l'educadora de cap de setmana la que s'encarregava d'impartir la formació als interns, partint de la pràctica diària i reflexionant sobre el temps d'oci al Centre. La finalitat era formar un nou grup d'interns consolidat i que cogestionés, amb l'educadora de cap de setmana, la programació d'activitats socioculturals que ja existia al 2010.

Es van treballar els temes següents: tècniques i instruments per fer anàlisis sobre la realitat de les necessitats d'oci dels interns; com muntar un grup; les fases d'un grup; planificar, executar i avaluar propostes d'activitats socioculturals. La formació, la van rebre tant els interns com l'educadora de cap de setmana.

Per poder participar en aquest nou projecte, se'n va fer difusió als 16 mòduls i es va donar a conèixer als equips de tractament d'entre setmana mitjançant el Consell Educatiu del Centre.

Aquest projecte parteix de la necessitat, transmesa pels mateixos interns, d'ocupar el seu temps lliure en activitats socioculturals i lúdiques i també té la finalitat de trencar la rutina del centre penitenciari, aprofitant per compartir coneixements, aprendre a gestionar activitats i viure experiències diferents amb altres interns que tinguin les mateixes i/o semblants inquietuds. D'altra banda, es pretén millorar la difusió de les activitats educatives que es duen a terme el cap de setmana.

Així doncs, el projecte s'emmarca dins la dinàmica de les activitats de cap de setmana i en formen part un grup d'interns anomenat Grup de Gestors Culturals (GGC), conjuntament amb les educadores de cap de setmana, amb la voluntat de generar un procés de participació activa entre tots els interns del Centre.

### *Per què?*

Els centres penitenciaris tenen una gran labor pendent en l'àmbit de l'oci i, per tant, és necessari que existeixi una orientació educativa pròpia del centre.

Tant per a persones individuals com per a grups amb diferents activitats, ha de fixar-se l'atenció en el context cultural en el qual es vol desenvolupar un procés de participació real; per això, durant la formació de la Fundació es va reflexionar sobre tres qüestions bàsiques: com és i com està considerat l'oci en el centre? Com són els diferents perfils dels interns? I, en tercer lloc, però no menys important, què impliquen per al GGC les dues premisses anteriors?

Prement el plantejament de per a què? i per a qui? es treballa en el quefer com a GGC, afimem que la teoria sobre l'orientació educativa participativa fa veure i comprendre que el grup és part protagonista del sistema que es crea quan es barreja una determinada població amb unes necessitats semblants. En principi, la incertesa avala la impossibilitat de mantenir l'*objectivitat* en observar la situació des de l'interior del Centre. No es pot observar una acció educativa sense participar-hi, sense formar part activa d'aquesta observació.

Una vegada ens vam plantejar per a què? i per a qui? El primer pas va consistir a identificar les barreres del Centre. Les ciències socials, utilitzades des d'una perspectiva crítica, busquen provocar un canvi en els interns que no els impedeixi desenvolupar-se com a éssers humans; cal estimular-los, començant per les seves pròpies possibilitats i potencialitats; cal ajudar-los a distingir les discrepàncies estructurals en els seus problemes quotidians. Es tracta d'una tasca de conscienciació per al canvi.

Aquest tipus de treball no es pot fer sense els principis de participació i implicació en el compromís de la motivació. Quan es parla de *participació* i *implicació en el procés*, el GGC s'hi refereix en dos sentits:

- En un primer sentit, cal implicació per part de tots; no es pot romandre al marge de la realitat, ser asèptic davant la problemàtica social del Centre: cal saber estar al costat dels interns, atents a la manifestació de possibles situacions de marginació o exclusió.
- En un segon sentit, immersos en la metodologia aplicada a la participació, els interns han de ser purs intèrprets del seu canvi. S'entén que existeix participació quan hi ha realment poder de decisió; no es tracta de donar-los a triar entre diferents activitats prèviament planificades, sinó que, des del principi i en el transcurs del procés, ells han de tenir la possibilitat de planificar-se i prendre decisions. L'argument rau en *com fer-ho*. La població interna no s'ha de limitar a contestar preguntes, sinó que ha de poder plantejar-les des del principi.

Aquesta presa de decisions sobre les propostes possibles és el component principal de diàleg en les àrees d'acció participatives com són les àrees educativa, esportiva i cultural del Centre. Aquest diàleg entre els participants permet definir quines propostes de treball són més reals per als interns en el context del seu centre: les que poden aportar una certa transformació; les que beneficien els més desfavorits i les que ofereixen valors de manera equitativa; les que produeixen i difonen els coneixements adquirits; les que formen ciutadans amb esperit crític i, finalment, les que creen noves formes d'entendre i practicar l'estratègia educativa.

Hi ha un problema de manca de comunicació i difusió de les activitats educatives a causa de l'estructura arquitectònica del Centre, tan dispersa i distribuïda en 16 mòduls residencials.

Això fa que neixi el GGC amb l'objectiu de crear una via de comunicació cogestionada entre el grup i l'equip de professionals de cap de setmana, de manera que es pot arribar gradualment al conjunt d'interns del Centre perquè puguin conèixer el projecte i tot el que se'n deriva (participació en propostes d'activitats educatives: lúdiques, esportives i culturals).

Els objectius que orienten la cogestió de GGC són les accions següents:

- Promoure la participació activa dels interns en la cogestió, organització i dinamització de les activitats educatives de cap de setmana.
- Afavorir l'intercanvi de coneixements i diferents recursos entre els interns.
- Fomentar, planificar, organitzar i compartir amb els interns alternatives estables d'oci i temps lliure amb caràcter lúdic, participatiu i de relació, a través d'un ventall d'activitats que satisfacin les preferències del cap de setmana.
- Facilitar la comunicació i difusió de les diferents activitats entre els interns en els diferents mòduls residencials del Centre.
- Generar i aconseguir recursos humans, materials, econòmics, suficients per assegurar la realització d'activitats de cap de setmana.
- Assessorament als mòduls residencials en matèria de futurs projectes, tant de cap de setmana com entre setmana, adequats a les directrius marcades pels educadors/ores de cada mòdul.
- Fomentar l'autonomia en la creació d'activitats, motivant els interns perquè ocupin el temps lliure en activitats enriquidores a nivell personal.
- Implicar i impulsar la pròpia coresponsabilitat per tal de millorar la qualitat de vida dels interns dins del Centre.

La població penitenciària està en canvi constant a causa de l'alt moviment d'interns, i això es manifesta en diferents expressions culturals, en la creació de noves relacions socials i educatives.

Cal dir que el GGC, com a grup vinculat al Centre, desinteressadament i dins dels seus objectius generals, anhela promoure, generar, crear i construir una *comunitat*



*socialitzadora* capaç d'unir totes les potencialitats diferents; per tant, actua com a element unificador. Un cop presa la decisió sobre alguna nova activitat, aquesta reverteix en els interns del Centre i, de la mateixa manera, cal ressenyar que incideix fonamentalment sobre les dues estructures que prevalen, com són l'estructura regimental i de tractament, i en cada conjunt de mòduls residencials i infraestructures diverses, etc.

*Com?*

El projecte conté un sistema de cogestió que garanteix la qualitat i transparència dels objectius i es regeix per una metodologia dissenyada per a la participació, imprescindible per a l'acció participativa, que busca la confluència i no la divergència.

La distribució de diferents espais, instruments de seguiment i avaluació són imprescindibles i es basen en:

La coordinació general (educadores de cap de setmana), com a nexa de vinculació i coordinació global del projecte, que vetllarà per facilitar que els òrgans de participació estiguin sempre presents.

Les educadores de cap de setmana són les que expressen, a través de la presa de decisions globals, què interessa als interns i determina les diverses opcions que, a la vegada, són presentades a la direcció del Centre en forma de peticions dels interns.

Tenint clar que les activitats estan cogestionades pels gestors culturals i les educadores de cap de setmana, són ells mateixos el motor generador per enllaçar els diferents objectius de cada comissió dins del GGC.

Els òrgans de participació per als interns són els següents:

*L'Assemblea general*, que es reuneix mensualment amb la participació de tots els components del GGC, i les educadores de cap de setmana.

A l'Assemblea tractem sobre diferents punts:

- Repartiment dels calendaris de planificació de totes les activitats trimestrals.
- Distribució dels beneficis guanyats a les fires de paradetes de les setmanes festives en activitats gestionades pel GGC.
- Incidències sobre els jocs prestats de la comissió de ludoteca.
- Curs de formació de gestors culturals, l'entrada i convocatòria de nous integrants al grup.
- Revisió i creació de noves comissions extraordinàries com Sant Jordi, la Mercè, Nadal, etc.
- Presentació de noves propostes de projectes i activitats socioculturals.
- Reflexions crítiques i constructives sobre el treball que es realitza durant el cap de setmana.
- Avaluació de les activitats gestionades pel GGC.

Per garantir la transparència i evolució del projecte, es fa una avaluació continuada:

- Elaboració d'actes de les assemblees.
- Elaboració d'informes de seguiment i registre d'activitats.
- Recopilació i anàlisi de les demandes efectuades.
- Indicadors de satisfacció: enquestes, entrevistes i reunions valoratives amb els diferents participants.
- Seguiment de la participació setmanal dels interns inscrits a les activitats.
- Memòria final del projecte: conclusions globals d'eficàcia, participació, sostenibilitat i mesures de millora del projecte.

El grup de gestors culturals tracta de mantenir una estructura basada en comissions de treball:

#### *Comissió d'organització*

Ha de mantenir contacte amb els professionals del Centre que puguin aportar mitjans i coneixements i, alhora, orientar el desenvolupament dels diferents propòsits de cada comissió de GGC. És la interlocutora directa per a una bona comunicació dins del Centre penitenciari. Per això, les portaveus d'aquesta comissió són les educadores de cap de setmana.

El centre de documentació té la funció d'administrar i organitzar els diferents documents de tots els gestors i els seus treballs (plantilles, cartells, planificació de campionats i la seva gestió, confecció de normatives, elaboració de les actes de reunions, guions de propostes d'activitats...). Actualment s'utilitza una memòria extraïble on s'emmagatzemen tots els documents.

Aquesta comissió té assignades les funcions següents:

- Elaborar, controlar i arxivar les actes de les diferents assemblees generals del GGC.
- Tramitar les autoritzacions per a la realització de diferents activitats.
- Facilitar recursos, com plantilles de memòria i propostes d'activitats, de calendaris, etc.
- Supervisar i confirmar la transmissió de tota la informació entre els membres del GGC, fomentant la cohesió i motivació entre les heterogènies comissions.
- Facilitar els mitjans per a la formació dels components del GGC.
- Coordinar les relacions amb entitats de l'exterior.
- Elaborar llistats d'interns per sortir a les activitats.

#### *Comissió de comunicació*

Comissió responsable de tots aquells aspectes relacionats amb la informació i comunicació interna i externa. Pretén donar a conèixer el projecte, difonent les seves actuacions pels diferents mòduls residencials del Centre penitenciari.

Les funcions que exerceix aquesta Comissió són les següents:

- Establir el canal de comunicació dels interns, difusió de les activitats, recollint inquietuds, opinions i suggeriments.
- Crear el màrqueting del GGC.
- Dissenyar el logotip del GGC.
- Crear els diferents cartells informatius de les activitats.
- Crear un audiovisual, presentant el GGC a diferents mitjans, dins i fora del Centre penitenciari.
- Crear una memòria fotogràfica de totes les activitats que es fan durant el cap de setmana.
- Crear un punt d'informació a l'àrea educativa cultural i esportiva, que consisteix a informar i facilitar l'assistència a les activitats mitjançant l'educadora i un gestor en un espai estratègic.
- Actualitzar el plafó informatiu d'activitats i llistats.

#### *Comissió de dinamització*

Comissió encarregada d'organitzar i cogestionar les activitats, distribució, usos d'espais i creació dels diferents calendaris.

La seva tasca fonamental és supervisar el funcionament intern del GGC fent-ne un seguiment amb diferents funcions:

- Seguiment de les activitats.
- Valoració de les activitats, beneficis i perjudicis d'aquestes, nombre de participants, dies de realització, dates d'inici i finalització.
- Redacció, planificació i organització de les propostes de noves activitats.

#### *Comissió d'acolliment*

El seu treball fonamental és acollir els candidats per representar tots els mòduls del Centre, en coordinació amb les educadores de cap de setmana i els educadors de les diferents àrees de tractament del Centre.

Les funcions que exerceix són les següents:

- Motivar nous gestors que vulguin incorporar-se al grup.
- Un cop ingressin en el grup: informar-los del que es fa, impartint formació específica perquè puguin dur a terme les seves funcions correctament.

#### *Comissió de ludoteca*

La Comissió de ludoteca tractarà d'organitzar els esdeveniments modulars i intramodulars de jocs lúdics durant el cap de setmana i entre setmana conjuntament amb la participació dels educadors.

Aquesta Comissió s'encarrega del servei de préstec de jocs als mòduls. Les peticions, les realitzen els gestors culturals, l'educador d'entre setmana i/o interns que van el diumenge a la ludoteca central, DIVERZONE, ludoteca gestionada pels mateixos gestors culturals.

Les funcions que exerceix són les següents:

- Elaborar una normativa conjuntament amb l'Associació Rever 6 per organitzar l'activitat de ludoteca per als diferents mòduls ja que cada un presenta una problemàtica diferent.
- Inventariar tots els jocs que hi ha al Centre donats per l'Associació Rever 6 i la resta de jocs existents.
- Elaborar els formularis per fer els préstecs durant la setmana i el cap de setmana.
- Gestionar amb l'Associació Rever 6 la conservació, manteniment i reposició dels jocs.

*Comissions extraordinàries, segons calendari*

Poden ser diverses en funció de les necessitats del Centre i del mateix GGC.

- Comissió de la Mercè
- Comissió de Nadal
- Comissió de Sant Jordi...

### **8.1.2. Desenvolupament del procés de creació**

*Problemes i dificultats en el desenvolupament del projecte*

Tot seguit, detallem les dificultats existents en el procés d'implantació del projecte:

En general:

- Desconfiança mútua entre interns i institució.
- Falta de recursos econòmics i materials.
- Lentitud i dificultats en els tràmits per permetre la mobilitat dels interns dels mòduls a l'àrea educativa, esportiva i cultural.
- Dificultats en l'accés a la informació. Manca d'enteniment i comunicació intramodular i intermodular. Mecanismes i canals de comunicació poc eficaços.
- L'arquitectura del Centre es compon de 14 mòduls, DAE, Infermeria i Salut mental, i té, més o menys, 1 quilòmetre de longitud.
- Població interna aproximada de 1.500 interns.

Per part de Règim:

- Desconfiança per deixar els interns treballant sense supervisió i presència continuada en una aula de l'àrea educativa, esportiva i cultural i en els mòduls residencials. Com per exemple, fer ludoteca als mòduls.

- No deixaven als interns gestors fer la difusió de les activitats als mòduls.
- No compartien l'opinió que un intern gestor no pogués tenir accés a llistats amb noms i cognoms d'interns participants en activitats cogestionades pels interns.

Per part dels interns:

- Crítiques destructives, gelosia i enveges per parts d'altres interns pel treball assignat als gestors. Accions de boicot com, per exemple, arrencar dels plafons els cartells anunciant activitats, dir *funcionaris* als gestors, etc.

Per part de Tractament:

- Una sola educadora de cap de setmana per coordinar el grup de gestors culturals i les activitats que desenvolupen tant interns com entitats col·laboradores.
- Falta d'un espai o aula específica perquè el grup de gestors culturals puguin treballar.

Per part d'interns gestors culturals:

- Manca de recursos personals, de coneixements bàsics d'informàtica a nivell d'usuari i de redacció.
- Desconfiança en si mateixos.
- Manca d'habilitats sociocomunicatives a l'hora de dinamitzar un grup d'interns.
- GGC inicialment no organitzat ni estructurat. Manca de metodologia, planificació i estructuració.
- Confusió per part dels interns que pensen que, pel fet d'assistir al GGC, sortiran abans de permís.
- GGC que es creuen amb autoritat sobre la resta d'interns per ser gestor, i decideixen a qui apuntar en llistats d'assistència de cinema i missa.
- GGC que no volien treballar segons el delictes que hagués comès el company.
- Monotonia grupal, estancament i falta de motivació. Alt nivell de frustració.
- Grup amb alt nivell de queixa sobre la manca d'activitats socioculturals al Centre, culpabilització al sistema penitenciari.

*Punts a favor en el desenvolupament:*

- Utilització de la metodologia aplicada a la participació.
- Bona predisposició de la direcció del Centre en l'inici del projecte l'any 2010, facilitant tots els mitjans possibles per desenvolupar el projecte.
- Bona predisposició per part de l'educadora i la monitora de teatre i música de cap de setmana per posar en marxa el projecte.
- Treball en equip i consensuat organitzat en comissions.
- Motivació i voluntarietat del grup que va iniciar el projecte. Ganes de fer, ganas de motivar la resta d'interns, de generar beneficis per a uns i altres.
- GGC amb alt nivell de motivació i de creure que les dificultats es poden superar.
- GGC amb coneixements diferents i creativitat. Capacitat de construir entre tots.

- Disposició de recursos materials, esportius i tecnològics, d'instal·lacions i espais per fer les activitats.
- Donació de l'Associació Rever 6 d'un ordinador portàtil i llapis de memòria per poder treballar.

L'acceptació del grup de gestors culturals al Centre ha evolucionat de manera molt favorable. Així, el mes de maig de 2012, la direcció va decidir que una educadora d'entre setmana passés al cap de setmana. Fet que ens fa reflexionar sobre la valoració positiva i acceptació del projecte.

L'arribada d'una altra professional garanteix que el grup de gestors culturals pugui sortir a realitzar i cogestionar activitats de manera ininterrompuda durant tots els caps de setmana, i aquesta continuïtat fa que hi hagi un augment d'activitats i que siguin més estables. Abans, quan només hi treballava una educadora, cap professional es feia càrrec del grup de gestors culturals mentre ella feia vacances.

En tres anys el GGC ha crescut com un grup organitzat: dinamitza activitats, té presència en les activitats dels cap de setmana, en les setmanes culturals. Actualment treballa de manera estructurada i consensuada com a grup, i els seus membres s'han convertit en col·laboradors voluntaris habituals en esdeveniments socioculturals que tenen lloc durant la setmana i el cap de setmana.

El GGC també col·labora amb altres col·lectius del Centre com, per exemple, els monitors artístics i, en concret, en la gestió i supervisió del compliment de les bases de la votació popular del concurs de dibuix i pintura que es fa per Sant Jordi.

De l'any 2010 al 2012 el GGC s'ha encarregat de la difusió de 58 activitats i ha cogestionat 37 activitats. S'ha de tenir en compte que hi ha activitats que es realitzen de manera continuada en el temps i que la difusió es fa setmanalment o quinzenalment.

<b>Tipus de col·laboració</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>TOTAL</b>
Activitats de difusió	11	16	31	58
Cogestió d'activitats	8	11	18	37

Durant aquests tres anys 61 interns han rebut formació com a gestors culturals.

Creiem que el fet de treballar a partir de la metodologia aplicada a la participació, de forma estructurada i consensuada, fent que l'intern intervingui en tot el procés, planificació, redacció i execució, fa que l'individu senti l'experiència de la responsabilitat i tingui una implicació no habitual en un context de persones privades de llibertat.

Quan un intern adquireix un compromís i sent que forma part d'una comunitat socialitzadora, això repercuteix directament en l'interès de la Institució, dels equips de tractament i règim i, alhora, esdevé un benefici directe per a la població interna del Centre ja que es generen més activitats properes a la seva realitat, promogudes pels mateixos interns amb la col·laboració de professionals de tractament.

Aquesta manera de treballar trenca els prejudicis antics de l'estereotip de l'intern que es queixa de manca d'activitats per donar pas a un nou model d'intern que té la possibilitat de convertir-se en un dinamitzador sociocultural, al qual se li ofereixen recursos i confiança perquè pugui veure realitzat el seu projecte, formant equip amb professionals del Centre.

### **8.1.3. Evolució, des del dia 1, i formació del gestor**

Descripció, per part d'un dels gestors més veterans, narrant l'experiència des del dia 1 fins a l'actualitat. Trobareu el relat de la seva experiència a l'Annex final.

### **8.1.4. Organització d'un cap de setmana**

L'organització d'un cap de setmana es treballa en una reunió setmanal, els divendres, de coordinació del projecte. Hi participen les educadores de cap de setmana i el grup de gestors culturals o els portaveus, si cal.

En aquesta reunió es parla de diferents temes:

- Es fa una planificació de les activitats que es realitzaran el cap de setmana a l'àrea educativa, esportiva i cultural.
- S'organitzen les aules i els recursos materials necessaris en funció de les activitats del cap de setmana.
- Els gestors culturals expressen i comparteixen les activitats que realitzen als seus mòduls entre setmana amb els educadors d'entre setmana.
- Es comenten temes que es puguin tractar a l'assemblea general.
- Les educadores de cap de setmana comuniquen les novetats de la setmana.
- Es lliuren els cartells i llistats d'interns participants de les activitats per penjar als mòduls.

## 8.2. Treballar amb gestors culturals a Brians 1

### 8.2.1. Quan, per què i com?

*Quan?*

La idea de treballar amb interns com a gestors cultural a Brians 1 va néixer al gener de 2010, fruit del treball en equip amb un grup d'interns sobre una activitat d'estiu realitzada en cap de setmana. Paral·lelament, vam tenir la sort que, a través del projecte de la Fundació Catalana de l'Esplai, es va iniciar al Centre una formació d'interns, amb el curs Tens molt a dir, per ensenyar a dinamitzar activitats socioeducatives. Aquest curs va durar de març a juny i va ser clau per dirigir-nos al projecte de gestors culturals.

El primer pas que es va fer va ser la proposta d'una interna a l'educadora de cap de setmana, d'organitzar una festa típica del seu país, Brasil, amb l'objectiu principal de fer conèixer a la resta de la població uns costums propis d'aquella cultura que tenien a veure amb la utilització del temps de lleure.

L'activitat consistia en un ball que representava, de manera humorística, diferents escenes de la vida de parella en un poble. La preparació del ball va derivar en una festa major de poble, que va comportar una organització molt gran:

- La preparació i assaig del ball amb 30 participants.
- L'elaboració del vestuari.
- La decoració de la plaça-fòrum del Centre, simulant la festa major d'un poble, el muntatge i organització de paradetes típiques d'una fira.
- L'organització de jocs de carrer, etc.

Era la primera vegada que l'equip de cap de setmana rebia la proposta d'un grup d'interns d'organitzar ells mateixos una activitat que es preveia que necessitava molts mesos per desenvolupar-la, i que es veïés possible.

Des de principis d'any fins al juliol, en què es va materialitzar la idea, es van mobilitzar més de 50 interns i internes, tant de manera directa com indirecta, en el projecte. Durant aquest temps a tot el Centre se sentia parlar de la festa del Brasil. L'organització va traspasar l'horari de cap de setmana. Durant la setmana els interns hi dedicaven molt de temps, des de les diferents dependències del Centre (tallers, manteniment, mòduls residencials...) a treballar en el projecte, recopilant material que pogués ser útil, confeccionant decoració i vestuari, donant forma a les idees que anaven sortint...

El que ens va cridar l'atenció a l'equip de cap de setmana va ser que la intervenció que els interns van necessitar per part dels educadors va ser mínima. Estàvem acostumats a plantejar les activitats organitzant-ne tots els detalls i deixant que els interns només en gaudissin un cop enllestides. Amb aquest projecte van passar d'un paper passiu a un



paper totalment actiu i protagonista en el plantejament i l'organització de les activitats. I aquest canvi ens va permetre veure el nivell d'organització, la implicació i la capacitat de treball que pot tenir un grup d'interns quan es decideix tirar endavant un projecte d'aquesta envergadura.

Amb aquesta activitat, doncs, ens vam plantejar una nova manera de treballar amb ells. Realment era un nou concepte i valia la pena desenvolupar-lo, tenint el compte el bon resultat.

### *Per què?*

El programa d'activitats de cap de setmana de Brians 1 sempre ha treballat el temps de lleure com a camp principal. Aquest programa, elaborat per l'equip d'educadors, ha tingut com a objectiu, des d'un bon principi, oferir diferents alternatives per ocupar el temps de lleure. Com a educadors, elaborem un pla de treball, amb una sèrie d'activitats, programes o accions dirigides a la població interna, i ho fem des de la nostra perspectiva, des del nostre coneixement, considerant el que creiem que necessita aquesta població.

L'enfocament canvia quan ens plantegem que siguin els mateixos interns els qui participin directament en la planificació i l'organització d'aquest temps, decidint quines activitats s'ajusten més a les seves necessitats i expectatives.

Ens vam trobar amb dues realitats que podíem fer confluïr:

- D'una banda, la necessitat d'un grup d'interns d'aportar la seva creativitat i experiència a través de la seva participació directa en les activitats.
- D'altra banda, la possibilitat de treballar el lleure en el seu aspecte més integral.

Combinar-les ens permetia enfocar el lleure com a eina socialitzadora que possibilités el desenvolupament de la persona en tots els seus àmbits; cultural, social i personal.

Nosaltres, com a educadors, hem de facilitar els espais, el temps, els recursos, les canalitzacions de les accions, els podem crear la necessitat de fer canvis, de millorar o de créixer, però ara veiem que el treball important, creatiu, el de canvi, ha de ser el seu.

Una altra consideració que vam tenir present va ser la realitat normativitzada dels centres penitenciaris. Aquest entorn limita extraordinàriament els espais d'autonomia dels interns i, malgrat això, amb la nostra primera experiència podem comprovar que en l'àmbit del lleure podem crear un espai on els interns desenvolupin aspectes com l'autonomia, iniciativa, creativitat, implicació i responsabilitat.

Comprovem que la possibilitat que ells mateixos plantegin a què volen dedicar el temps de lleure i com el volen organitzar i viure ens fa veure que:

- Es diversifica la vida cultural i social del Centre a través de les activitats, i aquestes són més accessibles als interns.

- La participació en les activitats és més elevada i més gratificant per als interns.
- El ventall d'àmbits de desenvolupament personal és més gran.

Davant d'aquesta realitat, ens plantejem una sèrie d'objectius que seran les bases del projecte de gestors culturals:

- Dotar els interns de més protagonisme. Que siguin ells els qui plantegin i programin les activitats, adaptant-les a les seves necessitats.
- Facilitar la participació dels interns en el plantejament, planificació i organització de les activitats, en cogestió amb l'educadora.
- Formar grups d'interns per treballar en equips.
- Promoure l'intercanvi de coneixements i experiències entre els interns.
- Formar equips d'interns en el plantejament, programació i organització de les activitats.
- Facilitar als mòduls de residència la comunicació i informació de la programació de les activitats de cap de setmana.
- Fomentar l'autonomia en la realització de les activitats que dinamitzin la vida dels mòduls de residència.
- Fomentar la metodologia de la participació.

*Com?*

Van coincidir en el temps dos moments importants que van ser decisius per establir aquesta nova manera de treballar el lleure al Centre:

- L'organització, amb un grup d'uns 30 interns, de la festa major Balls del Brasil.
- La formació, a través del projecte Tens molt a dir, de la Fundació Catalana de l'Esplai, d'un grup de 35 interns.

La majoria dels que es formaven en el curs participaven en l'activitat. Era una bona ocasió per practicar les tècniques d'equip del curs de formació, així com les tècniques de dinamització.

Els interns que s'estaven formant en aquest curs van captar immediatament l'esperit de la dinamització d'activitats. En finalitzar el curs, la majoria van expressar el seu interès a posar en pràctica diversos projectes que havien sorgit al llarg del curs.

Es van fer activitats noves, plantejades des del grup de dinamitzadors, però no en va quedar constància per escrit.

Aquell any es va treballar en la majoria de les activitats amb interns organitzats en grups molt engrescats. Des de llavors, hem establert aquest sistema de treball amb diferents grups d'interns i internes.

Durant l'any 2010 es van treballar vuit activitats dinamitzades íntegrament per grups d'interns.

Durant el 2011 se'n van afegir cinc de noves, i el 2012 se'n van mantenir nou i se'n van iniciar tres de noves.

### **8.2.2. Desenvolupament del procés de creació**

#### *Problemes i dificultats*

En aquests primers grups es va treballar de manera natural, és a dir, sense estructurar tot el que suposa una organització com aquesta:

- Distribució de funcions dins del grup.
- Organització d'activitats puntuals.
- Resolució de conflictes entre els components.
- Decisió per escollir quines activitats s'han de desenvolupar.

Tot això, amb la direcció i intervenció contínua de l'educadora de cap de setmana.

Les activitats es planificaven, s'organitzaven, es desenvolupaven i es difonien, però n'hi faltava alguna cosa més; potser hi havia un excés d'intervenció per part de l'educadora.

Després de l'estiu de 2011 ens plantejem que tot ha de prendre una altra forma. Del primer grup que es va formar amb la Fundació Catalana de l'Esplai, en quedaven alguns interns que sabien, o almenys els sonava, què era allò de programar, plantejar projectes per escrit, planificar. Es van decidir diferents qüestions:

- Reunir-nos de manera contínua per decidir què es feia.
- Plantejar les necessitats dels diferents mòduls residencials i quines activitats es volien desenvolupar.
- Programar cada activitat, plantejant objectius, metodologia, temporalització i avaluació.
- Anunciar cada activitat als mòduls residencials.

Considerem que no ens reunim prou per manca d'un temps preestablert i un espai adequat. La falta de temps és conseqüència directa de la manera d'organitzar tota aquesta estructura, ja que requereix molta burocràcia i gairebé tota recau en l'educadora.

El grup tendeix a *fer* més que no pas a *programar*. Es fa la programació de les activitats, encara que no de totes, i es passa directament a realitzar l'activitat, que normalment és més atractiva, ja que a ningú li agrada parar-se a escriure i avaluar el que s'està fent.

Trobem que falta una persona que centralitzi la burocràcia, i no cal que sigui l'educadora. També falta que el grup funcioni realment com un equip de treball, i sovint es troben que no saben què han de fer i tampoc no hi ha funcions definides pròpies de gestors culturals:

“tots fan de tot”. Tanmateix, les activitats surten i solen ser un èxit d'assistència i resultat, encara que no valorem prou si també ho són d'aprofitament.

Amb aquest sistema de treball arribem fins a finals d'estiu de l'any 2012. Ara som més conscients que necessitem una altra estructura per funcionar correctament. Després de les activitats organitzades per a la Festa de la Mercè, ens plantejem que hem de treballar d'una altra manera més organitzada.

En una nova reunió decidim que ens reunirem periòdicament, un cop per setmana, amb un ordre del dia preestablert i elaborat. Així, hi ha una estructura de treball establerta i reconeguda.

Fem una primera reunió, on es determina el següent:

- Els que treballem a l'equip ens diem *gestors culturals*. A les primeres reunions ja es va parlar d'aquest concepte i les funcions que comportava, però no van quedar reflectides.
- Anunciar amb cartells les activitats que s'oferirien i els requisits per participar-hi.
- Qui són els qui treballen com a gestors culturals? Hi ha molts dinamitzadors i molts col·laboradors, i sovint s'han confós tots tres conceptes.
- Quines activitats són les que hem de plantejar durant tot l'any?
- Qui s'encarrega de les activitats?
- Veiem la necessitat que hi hagi alguna persona que marqui la pauta de treball, i no cal que sigui l'educadora.

Fem una segona reunió i decidim:

- Per treballar de manera més estructurada, hem d'establir grups de treball o comissions.
- Hem de distribuir els components del grup entre les comissions que s'organitzen.

En una tercera reunió:

- Aclarim quines funcions té cada comissió.
- Comencen a treballar cada activitat per comissions.

Es fa una quarta reunió:

- Hi ha una petita crisi, ja que s'han d'aclarir conceptes.
- Cal establir un sistema per anunciar amb una setmana d'antelació les activitats programades de cap de setmana als mòduls residencials.
- Decidim que hem d'establir unes normes de funcionament i uns criteris que tothom ha de complir.
- També decidim que hem d'elaborar uns criteris mínims i un model de compromís per ser gestors culturals.
- Continuem amb les funcions de les comissions i cada comissió treballa la seva àrea.

Les educadores decideixen no comptar amb nous candidats a gestors culturals abans de no tenir més organitzat el grup principal. De manera paral·lela, s'estan impartint uns cursos de formadors de ludotecaris, a través de l'Associació Rever 6, a la qual hem derivat els interns que havien demanat formar part dels gestors culturals. Aquesta formació és complementària de la que necessita un gestor cultural.

### **8.2.3. Evolució dels gestors culturals.**

Amb la primera experiència d'organització, els Balls del Brasil, es va crear un grup bastant nombrós que va participar d'un sentiment comú. Les raons per les quals van voler participar en aquesta activitat van ser diverses:

- Coincidir amb el seu company o la seva companya sentimental.
- Sortir dels mòduls.
- Divertir-se.
- Rebre crèdits.
- Que se'ls tingués en compte per a altres activitats.
- Ocupar el temps lliure.

De fet, molts van demanar participar-hi i els vam descartar per les seves actituds o interessos. Principalment, escollíem interns i internes amb unes característiques concretes:

- Que estiguessin disposats a treballar fent-ne seus els objectius de l'activitat.
- Que acceptessin que hi havia una igual, una interna, que marcava la línia d'actuació.
- Que tinguessin, almenys, un sentit mínim de treball en equip.

La selecció de les persones que hi havien de participar, la va fer l'educadora, juntament, amb la interna que havia de dirigir el projecte. Va ser un primer exercici de cogestió, encara que no n'érem conscients.

Les característiques d'aquesta interna eren les adequades perquè l'educadora apostés per ella com a *directora* del projecte:

- El projecte que plantejava era bo, encara que molt ambiciós, i el plantejava amb molta il·lusió.
- Era una persona molt seriosa, molt treballadora i organitzada.
- Sabia engrescar els altres interns i internes.
- Comptava amb el respecte dels altres interns i internes.
- Tenia dots per dirigir.

Al seu voltant vam crear un petit grup, d'unes deu persones, que era el grup organitzador, amb uns perfils de persones implicades i compromeses en un projecte comú. Aquest grup és el primer que va treballar amb consciència d'equip de treball. Van fer seus els

objectius del projecte. Es van organitzar per aconseguir tot allò que necessitaven. Ells mateixos plantejaven la necessitat i la solució. Hi dedicaven temps; no només els caps de setmana, sinó també entre setmana. Resumint, va ser el grup que va assentar el concepte de *gestors culturals*.

Amb la mateixa estructura de treball, aquest grup va continuar organitzant activitats, com per exemple: competició de jocs de taula, balls d'estiu...

Paral·lelament, es dona a aquest grup organitzador una formació a través de la Fundació Catalana de l'Esplai. La intenció és reforçar la feina feta i dotar de contingut la idea de crear un grup que treballi de manera coordinada i tots en la mateixa direcció.

Encara que aquest va ser l'inici, els interns i internes, components del grup i formats per la Fundació no es consideraven gestors, sinó dinamitzadors, ja que es dedicaven més a dinamitzar que a gestionar. A més, es consideraven dinamitzadors com a col·laboradors dels educadors, no com a components d'un equip de treball.

Al 2011 va continuar la dinàmica. Molts van marxar. I els que marxaven no donaven continuïtat als que arribaven perquè no els transmetien la informació; era l'educadora la que feia de transmissora. Això va generar una mena de cercle viciós, marcat per la falta de temps a causa de la gran dedicació invertida en formació sense assentar bases sòlides que permetessin als interns fer de gestors de manera completa.

No estàvem organitzats en grups de treball. Es treballava en funció de l'intern/a que tingués empenta, idees, carisma o força. Els interns es continuaven considerant dinamitzadors i, si bé és veritat que hi havia un grup que es mantenia en el temps, no es treballava encara al 100%.

Vam tenir de nou un grup que va treballar dirigit per una altra interna. L'equip més constant de dinamitzadors facilitava que es poguessin dinamitzar les activitats, però ningú no interioritzava la idea d'actuar com a gestor. Aquest paper comportava molta més feina, i preferien que algun altre intern o l'educadora, principalment, els manés.

Tot i així, aquell any vam fer un pas endavant. La idea que progressivament es va estendre és que havíem de programar totes les activitats. Es van començar a sentir gestors culturals ja que el que fèiem depenia del que decidíem entre tots.

Un dels atractius d'aquesta idea va ser la possibilitat de reconeixement com a gestors culturals des de tots els àmbits del Centre.

També es va generar un sentiment de servei als altres, o, com hem reflectit al principi d'aquest projecte, de treball al servei de la comunitat ja que s'oferien uns programes d'activitats adaptats a les necessitats de la població. A partir d'aquí, es comença a treballar en equip com a gestors culturals.

#### **8.2.4. Organització del grup de gestors culturals**

Comencem la jornada obrint la zona de treball, preparant-la per a les diferents activitats programades que poden ser dirigides per col·laboradors, professionals o dinamitzadors. A Brians 1 comptem amb una zona central, externa als mòduls, on trobem el teatre, el poliesportiu, la sala d'usos múltiples, la biblioteca central i la plaça fòrum. Els gestors culturals encara no tenim una zona específica per treballar, així que adaptem les zones que queden lliures depenent de la disponibilitat de moviment segons les activitats que es desenvolupin. Aquest és un dels objectius que tenim aquest any: aconseguir un espai fix de treball per als gestors culturals.

Un cap de setmana típic sol estar molt estructurat, és a dir, amb les activitats molt organitzades, cosa que fa que els gestors tinguin les funcions molt definides.

La majoria de gestors són actius a gairebé totes les activitats, com a participants o com a dinamitzadors. Això fa que tinguin poc temps per treballar com a gestors. Per exemple, el grup que es dedica a programar les activitats de la setmana següent i fer-ne difusió busca moments lliures entre les activitats per treballar. No obstant això, comptem amb un temps per treballar amb tot l'equip de gestors culturals.

Dissabtes i diumenges, de 15.30 a 16.30 h, es fan les reunions de gestors. En aquestes reunions és on es prenen totes les decisions d'equip. Entre altres coses, és on s'estableixen maneres de treballar, on s'organitzen les activitats de les festivitats o setmanes culturals pròximes, on es plantegen noves activitats, dintre o fora dels mòduls, i es decideix qui les portarà, on s'avalua tot allò que es va fent i, en general, on es proposa tot el que necessita consens.

El grup de gestors culturals de Brians 1 considera que encara és a la fase inicial del procés per poder-se definir realment com un grup estructurat i madur.

Pensem que no ha estat fins a finals de l'estiu de 2012 que hem començat a establir estructures de funcionament, tan necessàries per donar continuïtat als equips de gestors culturals i permetre que es mantinguin en el temps, independentment dels professionals que els dirigeixin o dels interns que els formin.

Tot i el que ens falta per caminar, els gestors culturals de Brians 1, juntament amb l'equip d'educadores de cap de setmana, ens sentim molt orgullosos del que hem desenvolupat fins ara i de l'esperit de col·laboració, participació i il·lusió amb què ho hem fet.

### **8.3. La Xarxa al Centre Penitenciari de Figueres**

#### ***Com, quan i per què?***

El Centre Penitenciari de Figueres és un centre de preventius, on hi ha molta mobilitat d'interns. Això fa que sempre hi hagi constants canvis en els participants de les activitats.

També s'ha de dir que el CP Figueres és un centre petit i antic, amb poques sales habilitades per fer activitats. De tota manera, això no ha estat un problema, sinó una motivació per omplir d'activitats les poques sales que hi tenim destinades. Per tots aquests canvis tan sobtats derivats de la gran mobilitat dels participants i també per poder tenir més oferta d'activitats al Centre, vam crear la Xarxa. La Xarxa permet que un intern del Centre estigui preparant, coordinant i gestionant, juntament amb un professional del Centre (en el nostre cas, educadores), una activitat, tant de tipus intel·lectual com de contingut tècnic o artístic. La formació és recíproca, s'intercanvien coneixements i es crea col·lectivament. Els interns que s'encarreguen d'una activitat de la Xarxa en el nostre Centre són denominats *auxiliars d'activitats*. Són interns que motiven, fan participar, coordinen i preparen les activitats que duen a terme.

La Xarxa al CP Figueres sempre està viva. Dia rere dia, es produeixen canvis en les activitats pel que fa al nombre d'interns. Avui n'arriba un i en surten tres... Aquesta situació ens fa treballar sempre de manera molt individualitzada perquè cada un té el seu progrés i, amb l'ajuda dels interns que fan d'auxiliars d'activitats a la Xarxa, ho podem fer molt millor encara. A les activitats de la Xarxa, s'hi pot apuntar qualsevol intern quan vulgui.

La Xarxa ens permet diverses coses. Per una banda, ofereix als interns un ampli ventall d'activitats i atén el màxim d'interessos d'educació no formal dels interns i, per altra banda, ofereix la possibilitat d'accedir a nous coneixements partint de la idea que els interns han de ser alhora ensenyants i aprenents.

La Xarxa funciona cada dia de la setmana, però té més activitat els caps de setmana.

### *Com*

Per ser auxiliar d'activitats s'han de complir uns requisits: l'intern ha de tenir bones valoracions en les activitats que realitza en el seu PTI, no pot tenir cap expedient disciplinari, ha d'estar en nivell A o B del SAM i ha d'estar motivat (puntualitat, educació, etc.).

A partir d'aquí, tothom pot tenir unes habilitats determinades que sigui interessant ensenyar als altres; així mateix, també pot estar motivat per aprendre habilitats noves. Amb aquesta primícia i amb tot el que hem indicat en el primer punt ja podem començar.

Per començar ho podem fer de diverses maneres:

- Detecció de la demanda o l'oferta a través d'entrevistes amb l'educador de referència o d'altres professionals.
- Els educadors/orientadors, en entrevistes individuals, informaran els interns que tinguin habilitats en alguna disciplina sobre la possibilitat de poder oferir-se com a ensenyants a la resta d'interns i de poder aprendre de les habilitats dels seus companys.
- Un intern que es considera capaç d'ensenyar alguna tasca ho comunica als educadors/orientadors.



Un cop fet aquest primer pas, hi ha dues opcions segons les propostes.

- Proposta, per part d'un intern, de fer una activitat: quan n'hi hagi una oferta, els educadors es reuniran i valoraran la possibilitat d'iniciar-la. Per iniciar l'activitat, es demanarà a l'intern que ha tingut la iniciativa que faci una programació d'aquesta amb la supervisió d'un educador.
- Proposta de ser ensenyant (auxiliar d'activitats) en una activitat que es faci al Centre: l'educadora de referència que porti l'activitat explicarà a l'intern què ha de fer per ensenyar els altres interns. Serà un auxiliar d'activitats i, alhora, un guia de classe. Ensenyarà, explicarà i controlarà, sempre sota la supervisió de l'educadora, l'activitat. L'educadora no hi intervindrà per res, tret que hi hagi algun problema.

D'aquesta manera, l'intern augmenta l'autoestima, pren consciència de les pròpies habilitats i, així, s'aconsegueix que canviïn els rols dels interns i que passin d'aprenents a ensenyants i a l'inrevés.

Quan s'inicia una nova activitat al Centre, sempre se'n fa difusió. L'intern encarregat de l'activitat fa cartells i les educadores en fan difusió a les entrevistes individuals d'orientació.

#### *Temporalització de les activitats en xarxa*

- Cada una de les activitats, cal incloure-la dins la programació anual o trimestral del Centre.
- Dependrà de l'activitat i la disponibilitat horària de l'intern ensenyant.
- Poden ser: sessions puntuals d'un sol dia o activitats setmanals, mensuals, trimestrals i de nou mesos de durada.
- De manera general són sessions diàries de 60 minuts entre 1 i 5 dies a la setmana.

#### *Avaluació de les activitats en xarxa*

Trimestral

A dos nivells:

De l'activitat (amb reunions amb educadors i ensenyants)

- Objectius assolits
- Dificultats

Dels usuaris (aprenents i ensenyants)

- Nombre d'interns
- Actitud
- Rendiment

### *Beneficis per ser un auxiliar d'activitats en xarxa*

Cada intern que participa activament com a auxiliar d'activitats de la Xarxa, dins del SAM, és premiat amb diverses opcions:

- Té dret a una trucada més a la setmana.
- Disposa d'una hora més de vis-a-vis.

### *Activitats que es duen a terme*

Les activitats de la Xarxa poden anar variant en funció de l'oferta dels ensenyants i de la demanda dels aprenents.

Actualment es duen a terme les activitats següents:

- Ludoteca
- Karaoke
- Gimnàstica
- Futbol
- Puzles
- Jocs de taula
- Informàtica d'usuari
- Campionats esportius i de jocs

Activitats que s'han fet:

- Perruqueria
- Recerca de feina
- Idiomes
- Tallers de manualitats
- Taller de maquetació musical
- Guitarra
- Solfeig
- Habilitats de relacions socials
- Reforç de matemàtiques
- Dansa

### *Problemes detectats*

És impossible fer una valoració de les demandes d'aprenentatges, ja que són molt disperses i n'hi ha una infinitat. La majoria són impossibles de preparar en una presó o no

hi ha cap persona amb coneixements sobre la matèria. Per això ens hem de refiar més de les ofertes dels que volen ensenyar algun tema i després oferir-les als que hi estiguin interessats.

També és important donar continuïtat a activitats en les quals comptem amb una bona infraestructura per tal de rendibilitzar recursos.

Pel que fa als recursos, podem dir que s'han fet quasi totes les activitats proposades amb seriositat i se n'han anat millorant d'altres. El fet de tenir ordinadors actualitzats, poder comptar amb un pressupost econòmic íntegrament dedicat a la Xarxa, utilitzar espais propis de la Xarxa i, sobretot, comptar amb un altre educador, faria augmentar tant el nombre d'activitats com el d'hores dedicades a les xarxes.

*Avantatges que podem extreure d'aquest programa:*

- La gent cada vegada està més motivada per la tasca i se sent útil, ben valorada i important.
- La Xarxa revaloritza i accentua valors de cooperació, autoestima, autonomia, companyonia, acceptació de l'altre, tolerància... i, al mateix temps, crea hàbits de puntualitat, saber estar, ajuda, respecte, etc.
- En l'aspecte organitzatiu, s'aconsegueix un millor aprofitament de materials i espais. La Xarxa podria funcionar puntualment sense professionals o canviant-los per altres membres de l'equip, ja que tots poden coordinar la Xarxa.
- Amb la Xarxa s'arriba a més interns que en el cas que sigui una activitat dirigida per un professional.
- És un fet palpable que s'està creant cultura de xarxa, des del moment que no necessitem preguntar "què saps fer?", perquè l'intern ve a oferir els seus coneixements. També observem que, quan manca un auxiliar d'activitats, un alumne en pren el relleu.
- Podem dir que la participació en la Xarxa és absolutament voluntària i que a qui l'interessa pot escollir entre l'oferta presentada.
- L'interès dels responsables supleix les mancances que poden presentar en el moment d'impartir una classe a un grup de persones.

*L'experiència d'una educadora de caps setmana dins la Xarxa*

Tan bon punt obren les cel·les, ens trobem amb els auxiliars d'activitats al despatx d'educadors, per tal de preparar el cap de setmana. Ens coordinem i comentem si han d'anar a comunicar amb la família, si han de fer alguna cosa que els impedeix assistir a l'activitat que porten, etc. Un cop coordinats, si hi ha algun intern que no pot assistir a una activitat durant una estona curta (comunicacions, etc.), es demana a un altre auxiliar d'una activitat en horari diferent perquè el rellevi.

Ja coordinats, amb els auxiliars preparam les aules per a les activitats, els donem les llistes de participants en les activitats i, un cop tot preparat, obren les aules als interns.

Els auxiliars d'activitats passen llista i apunten els altres interns assistents a l'activitat. L'auxiliar ensenyarà i explicarà en tot moment com funciona l'activitat, programa, joc, etc.

Un cop finalitzada l'activitat, l'auxiliar farà recompte de tot el material i recollirà i netejarà l'aula i guardarà les llistes dels interns assistents en una carpeta d'anelles que hi ha a cada sala d'activitats. A finals de mes, passarà la llista a l'educadora de referència i es reuniran per parlar de les valoracions i de la possible existència d'algun problema destacat.

L'educadora supervisarà contínuament (control, gestió i resolució de problemes) totes les activitats que estiguin obertes en aquell moment.

#### *L'experiència d'un auxiliar d'activitats en les activitats de la Xarxa*

“Em dic Joan, i sóc auxiliar d'activitats de l'activitat de puzles del CP Figueres des de fa aproximadament sis mesos. La meva tasca com a auxiliar d'activitats és ensenyar als interns com es fa un puzle, començant pels més senzills amb menor nombre de peces. També m'encarrego de mantenir l'aula neta i ordenada, vetllar perquè l'activitat es realitzi en silenci i portar un control per escrit de les assistències. I, a més, atendre qualsevol dubte del puzle que estiguin fent en aquell moment.

Si algun dia no puc assistir a l'activitat, ho comunico a l'educadora referent i em coordino perquè em substitueixi l'intern auxiliar de la mateixa activitat en un altre horari.

L'educadora responsable de l'activitat va ser qui em va oferir aquesta tasca, ja que buscava una persona responsable, que es quedés sempre a l'activitat i que es responsabilitzés de les tasques que em tocaven com a auxiliar (fer neteja, mantenir l'ordre, etc.).

Aquesta activitat o destinació dintre de la presó em fa sentir bé. M'agrada poder ensenyar i, al mateix temps, aprendre dels altres interns.”

## 9. Annex

Descripció, per part d'un dels gestors més veterans, de la seva experiència des del primer dia fins a l'actualitat.

1. Origen i formació del grup de gestors.
2. La fusió dels dos grups (GGSC i GGL) en el GGC. Curs de formació de ludotraining i cursos d'autoformació.
3. Formació específica per als nous. Curs de formació dels gestors.
4. Anàlisi de la realitat actual del grup de gestors (GGC).
5. Experiències i valoració personal.

### *1. Origen i formació del grup de gestors*

El Grup dels gestors culturals va néixer divendres dia 19 de març de l'any 2010. El Centre Penitenciari Brians 2 de Catalunya va ser el primer lloc on es va posar la primera pedra, amb la col·laboració de la direcció del centre i l'educadora de cap de setmana. L'objectiu que tenia la formació d'un nou grup era el d'ajudar els professionals a millorar la programació d'activitats que ja existia en aquella època. Per fomentar la participació en aquest nou projecte es va llançar una campanya perquè la gent que volgués participar-hi s'inscrigués mitjançant una instància dirigida a l'educadora de cap de setmana. Després de la sol·licitud prèvia, va arribar divendres 19 de març de 2010 i tots els interns que hi estàvem interessats vam ser convocats a una reunió per explicar-nos en què consistiria el projecte, la constitució dels que formaríem el nou grup, que al principi va ser denominat Grup de gestors sociocultural, amb les sigles GGSC. Aquest mateix dia també vam conèixer els professionals que ens anaven a donar una formació inicial perquè entenguéssim els objectius d'aquest nou projecte. Dos professionals de la Fundació Catalana de l'Esplai ens van explicar en què consistiria el curs de formació (Tens molt a dir) i que s'impartiria en vuit sessions. El curs va acabar el mes de juny i va ser molt productiu per a tots nosaltres ja que ens van ensenyar infinitat de conceptes i, el més important, ens van ensenyar com aplicar-los en un centre penitenciari. També vam rebre un diploma que ens acreditava amb l'obtenció d'aquesta formació.

La Fundació Catalana de l'Esplai, amb molt d'afecte, ens ha format i ens ha ajudat a crear el que ara tenim, un grup de persones que voluntàriament es desviuen per ajudar els seus companys dins d'un grup fort amb uns objectius molt clars i amb una evolució molt dinàmica en els temps en què vivim. La Fundació Catalana de l'Esplai està fent un seguiment i assessorament puntual, convertint-se en els nostres assessors externs per al Grup de gestors culturals (GGC).

### *2. La fusió dels dos grups (GGSC i GGL) en el GGC. Curs de formació de ludotraining i cursos d'autoformació*

A començaments de l'any 2011, i una vegada realitzats els cursos de formació per part del Grup dels gestors socioculturals (GGSC) i del Grup dels gestors de ludoteca (GGL), es va fer una assemblea per parlar de la fusió dels dos grups, es va fer la votació i el resultat va ser que es va acceptar la fusió per unanimitat. També es va canviar el nom al grup, que va passar a dir-se: Grup de gestors culturals (GGC).

Els gestors culturals que van fer els dos cursos van obtenir els seus corresponents diplomes lliurats per la Fundació Catalana de l'Esplai i per l'Associació de Ludotecaris ATZAR, que acrediten la formació específica inicial que hem obtingut per desenvolupar la nostra tasca de gestionar el temps lliure en aquest centre de forma voluntària sota la direcció de la nostra coordinadora del grup de gestors i educadora de cap de setmana.

De febrer a juny de 2011, rebem un altre nou curs de formació que va ser impartit per l'Associació Espanyola de Ludo training i Ludoformació (AELL). La formació va consistir en l'assistència, per part dels gestors, a 20 sessions formatives molt interessants per a la

nostra formació grupal i personal, ja que les àrees d'estudis estaven directament relacionades amb la nostra activitat en el Centre. Aquestes sessions eren dinàmiques de grup, de relaxació i resolució de conflictes.

Cursos d'autoformació:

El mes de juny de 2010, comencem un curs de formació d'informàtica a nivell d'usuari i de maneig de noves tecnologies d'informació i de comunicació (TIC). El nostre professor va ser un company gestor cultural amb amplis coneixements informàtics. Aquest curs ens va servir per millorar els nostres coneixements en programes de tractament de text amb el Word, Excel, PowerPoint, etc.

### *3. Formació específica per als nous curs de formació dels gestors*

Quan entra un nou gestor cultural al grup de gestors és rebut per la Comissió d'Acollida i de Formació del Grup de Gestors Culturals (GGC).

La Comissió d'Acollida, el primer que fa és una entrevista personal a aquest nou candidat al grup de gestors i se li explica en què consisteix el grup. L'entrevista, en general, és realitzada per l'educadora de cap de setmana i per un gestor de la Comissió d'Acollida i Formació. Les qüestions, preguntes i inquietuds per ambdues parts són generalment les següents:

- Què és un gestor cultural?
- Quines funcions realitza un gestor?
- Quin perfil ha de tenir un gestor?
- Què fa l'educadora de cap de setmana?
- Quins límits tenen els gestors?
- Què fa un gestor de mòdul i de cap de setmana?
- Què són les comissions?
- Quantes comissions hi ha en el Grup de gestors culturals?
- Quina formació necessito realitzar?

Una vegada realitzades les explicacions per part de les educadores, i sent admès el nou candidat a gestor, se li explica que ha de rebre una formació inicial bàsica perquè assimili els conceptes i tècniques de treball que ha de desenvolupar en el Grup de gestors. També se li assigna una de les comissions perquè treballi en equip, en la que els primers 90 dies estarà com a gestor en pràctiques i, transcorreguts els mateixos, passarà a ser gestor cultural de ple dret amb opció de veu i vot en les assemblees generals mensual i extraordinàries del grup.

La formació inicial: consistirà en la realització d'un curs de formació per als nous gestors culturals, i els temaris seran els següents:

*Curs de formació nivell 1.*

Ensenyar-los la formació inicial que rebem els gestors fundadors, per part de la Fundació Catalana de l'Esplai (Tens molt a dir)

La següent fase consistirà a ensenyar-los i explicar-los totes les intervencions que hem realitzat fins al dia d'avui en el Centre, durant els tres anys que portem fent la nostra activitat, utilitzant les següents eines de treball com a recursos metodològics:

- El vídeo de presentació dels gestors.
- Arxiu històric d'actes de les assemblees generals i extraordinàries.
- Cursos de formació en format Power Point.
- Arxiu dels projectes realitzats i les seves memòries d'avaluació i seguiment.

*Curs de formació nivell 2.*

Realitzar una nova formació específica i avançada per a tots els gestors antics i els nous en pràctiques, ja que s'explicaran els nous objectius del grup. Per tal de desenvolupar diversos punts clau del nostre projecte, la formació és necessària i l'hem d'adquirir per posar-los en pràctica.

És important que es faci aquest nou nivell de formació per augmentar els coneixements tant del grup com a nivell personal.

Els estudis estarien enfocats a l'estudi i aprenentatge de les següents assignatures: L'aprenentatge, l'atenció, la motivació, psicologia social, tècniques de mediació i resolució de conflictes, tècniques i dinàmiques de grup, noves tècniques d'estudis metodològics per fomentar els equips de treball, les comissions i noves tècniques de treball en xarxes associatives culturals.

*4. Anàlisi de la realitat actual del grup de gestors culturals (GGC)*

En aquest apartat ens centrarem en la realitat del grup de gestors de l'actual Grup de gestors culturals (GGC).

El grup és molt jove; només té tres anys de funcionament, en els quals incloem el seu origen, formació inicial, cohesió grupal, període de pràctica, posada en marxa de tot tipus d'activitats i consolidació com a grup estable en el centre, malgrat la renovació constant dels seus integrants.

En l'anàlisi actual, primer, hem d'agrair el suport rebut per part de la direcció del Centre i de la coordinadora del Grup de gestors i educadora de cap de setmana. Han sabut apostar per la formació d'un grup estable de persones que treballen juntes en aquest projecte i, com a resultat, han obtingut un gran actiu, com són els recursos humans que aporta cada un dels seus components al projecte.



Durant aquests anys, el grup ha passat per diverses fases en el seu desenvolupament fins a arribar al grup actual, des de la formació original dels seus integrants a la composició dels que som avui en el grup. En aquest moment, del grup inicial només quedem cinc gestors originaris, però la nostra missió i objectiu principal dins del grup són transmetre els fonaments filosòfics i valors socials de la formació originària dels gestors culturals perquè no es perdin la identitat i el treball col·lectiu que han realitzat voluntàriament els companys que ara no hi són.

El grup actual és en la fase de regeneració i nova formació dels seus components, i la part motriu del grup segueix al 100% del seu rendiment ja que manté tota l'estructura vital del grup i les seves comissions principals: organització, dinamització i comunicació.

A començaments de 2012, amb caràcter excepcional, el grup encara es va fusionar més a causa de la situació que estem vivint al nostre país i les seves conseqüències i els retalls econòmics que està sofrint tota la societat. Vam passar quatre mesos molt dolents, però sempre vam donar suport al nostre projecte i, per tant, els fruits de tot aquest esforç no van trigar a arribar. El mes de maig vam tenir una gran notícia per al grup, la incorporació d'una educadora més de cap de setmana.

La valoració actual del conjunt és de notable ja que hem incrementat el nostre potencial de recursos humans, i això ha repercutit positivament en totes les àrees de treball del grup i les seves intervencions de cara als interns del Centre. És a dir, actualment els gestors sortim cada cap de setmana de divendres a diumenge, ja que les educadores cobreixen tots els horaris. També s'ha millorat en l'àmbit de la gestió administrativa i burocràtica al Centre i la resta d'institucions, ja que les educadores poden compaginar millor la coordinació del grup i la resta de tasques que exigeixen les seves funcions.

Per acabar l'anàlisi de la realitat actual del grup de gestors, resumeixo amb una observació i recomanacions perquè el grup de gestors continuï funcionant en el Centre. La fórmula consisteix a saber combinar diversos factors que ens donaran com a resultat una bona salut i llarga vida per al nostre projecte.

Són els següents:

- Mantenir la filosofia del nostre origen com a grup de gestió cultural i els objectius marcats.
- La formació continuada per als nous gestors i els ja existents.
- Fomentar l'intercanvi cultural amb altres centres de Catalunya i, sobretot, no quedar-se aïllat com a grup cultural, començar a relacionar-se amb associacions culturals de l'exterior per treballar en xarxes associatives semblants a la nostra, en forma i continguts (filosofia i objectiu), per aconseguir millors resultats com a grup sociocultural.
- Fomentar: la visió, la socialització del grup, la innovació, els equips de treball, el sistema i les tècniques per desenvolupar els nous reptes i objectius.
- Seguiment i avaluació continuada de totes les activitats que realitzi el nostre grup, etc.

Es podrien afegir a aquesta llista totes les recomanacions que considerem oportunes i necessàries per a la bona salut del nostre Grup de gestors culturals (GGC). Si en algun moment detectéssim que no estem en aquesta línia i el grup entrés en una espiral de conformisme i apatia grupal, això seria un indicador d'avis de la mala salut del nostre grup, i caldria tornar a guiar-lo cap al seu camí original. Perquè no aparegui aquest problema, cal evitar, en la mesura que sigui possible, asfixiar el grup durant el seu desenvolupament i així no arribar a la seva fase final i mort. Per resumir, caldria evitar passar per situacions, o fins i tot normes, que dificultessin la lliure activitat cultural del grup.

### *5. Experiències i valoració personal*

La valoració personal és molt rica i abundant en tots els aspectes que explico, començant des de com vaig poder entrar en el grup de gestors culturals, quan vaig arribar al grup, la seva fundació original, la formació inicial que ens van donar els nostres formadors externs, els cursos d'autoformació per part de l'educadora i interns del grup de gestors, el període de pràctiques, la meva experiència com a gestor en les activitats en què he participat i dirigit com a gestor en l'àrea educativa i en el mòdul on resideixo. L'últim punt és donar la meva opinió sobre com millorar el present i futur del Grup de gestors culturals (GGC).

Vaig entrar en el Centre el febrer de 2009 i la meva preocupació principal va ser informar-me de totes les ofertes d'activitats que hi havia al Centre en totes les seves àrees d'actuació: treball i educació. El meu primer pas va ser enviar tota mena de sol·licituds de feina. Em vaig apuntar a l'escola de CFVC de l'àrea educativa per fer estudis a distància en la UNED. Em van respondre la meva sol·licitud per treballar al taller de confecció núm. 4, per doblar roba, llençols, etc. Els caps de setmana eren molt avorrits i interminables, ja que l'oferta d'activitats culturals de cap de setmana era molt limitada; Em vaig apuntar al cinema per poder trencar la monotonia diària en el mòdul. Van passar els mesos i cap al mes de gener de 2010 vaig veure un cartell a la biblioteca del mòdul informant d'una nova activitat per als caps de setmana i dels requisits per ingressar en un nou grup de caràcter cultural per desenvolupar activitats els caps de setmana. Vaig pensar que seria una bona oportunitat per aprendre i treballar com a voluntari en un projecte nou de caràcter cultural i per ajudar la resta dels meus companys del mòdul i la resta del Centre.

A mi, personalment, sempre m'ha agradat ajudar els altres en qualsevol faceta de la vida i aquí segur que hi havia molt de treball per fer, per la qual cosa vaig enviar la meva sol·licitud per ingressar en el grup de gestors. Van passar els dies i van penjar una llista amb tots els que ens havíem apuntat i amb informació del dia que començava l'activitat, que va ser el divendres 19 de març de 2010.

Jo recordo el primer dia amb molta il·lusió, ja que aquell divendres, sense que en fóssim conscients, estàvem posant la primera pedra de la formació del grup de gestors culturals. Aquell dia vam conèixer l'educadora i els nostres formadors externs i tots els que ens vam apuntar a aquesta nova activitat. En la presentació, l'educadora ens va explicar la idea del

projecte que anàvem a desenvolupar en el Centre i la formació que necessitàvem per formar-nos com a gestors culturals.

Aquesta etapa va ser molt ben rebuda per tots els gestors, ja que vam aprendre moltes tècniques i coneixements que també ens van enriquir a nivell personal i com a grup de treball. Durant la nostra formació, el grup va passar per diverses etapes fins a arribar a la socialització i cohesió grupal. Quan el grup s'estabilitza i consolida, es converteix en una font contínua d'idees i nous projectes d'activitats, que canalitzem amb la millor eina que té el grup, les assemblees mensuals. En aquest espai és on cada un de nosaltres expressa i fa les seves propostes de treball i inquietuds per al grup, que s'aproven entre tots els assistents.

Personalment, la part que més m'agrada és quan cal fer alguna activitat per als interns, ja que s'ha de posar en pràctica tot el que hem après de forma teòrica i pràctica.

Hi ha diversos tipus d'intervencions que realitzem els gestors del Centre, i també les tècniques de treball que apliquem són diferents per a cada cas, però l'objectiu sempre és el mateix: que tots puguin tenir l'oportunitat de sortir dels seus mòduls i participar en les activitats que dinamitzem els gestors. Si mirem els fulls de resum de les activitats en què hem participat i les que s'han realitzat, observem que, des que el grup va començar, no hem parat en cap moment, ja que volem que la nostra oferta d'activitats sigui molt variada i de qualitat per arribar a tots els interns. Les intervencions més importants es realitzen en l'àrea cultural i esportiva del Centre, però, poc a poc, estem començant a dinamitzar els mòduls residencials del Centre, amb activitats puntuals o en dates assenyalades, i les ludoteques en alguns mòduls on hi ha representació de gestors culturals o gestors ludotecaris. L'últim exemple, el tenim en la 1a Gimcana de quatre tornejos simultanis que vam fer les darreres festes de Nadal en el MR13. El projecte va ser una prova de cooperació entre el grup dels gestors culturals (GGC) i les coordinadores, l'equip tècnic, caps del mòdul 13, i de la Direcció del Centre, que va aprovar el seu desenvolupament per a aquest Nadal passat, 2012-2013.

En l'última part de les meves experiències i valoració personal voldria parlar sobre la meva visió del grup dels gestors culturals del Centre. Sota el meu punt de vista, la consolidació del grup és real i amb un futur molt prometedor. Nosaltres volem i necessitem que el nostre projecte sociocultural tingui una llarga vida en el temps. I això s'aconseguirà sempre que els que som en el grup tinguem un grau de compromís i respecte pel treball que estem realitzant de forma voluntària i solidària perquè participin els interns del Centre.

Per acabar aquest resum, he de dir que vaig prendre una bona decisió personal, ja que aquest grup m'està donant l'oportunitat d'aprendre i desenvolupar actituds, valors molt positius i humans que tots tenim en essència i que de vegades oblidem per córrer massa en la societat en la qual vivim. M'agradaria també donar les gràcies a tots els meus companys per haver-me donat l'oportunitat d'aprendre d'ells, a les educadores i a totes les persones i autoritats que estan col·laborant amb el nostre projecte sociocultural.

## 10. Bibliografia

- ANTIC, M.; CORTADA, P.; COVAS, A.; FULLANA, A.; NIGORRA, M.; PASCUAL, B.; TOMÀS, M. *Cap a la professionalització de l'oci. Aproximació sociològica a les activitats d'estiu*. Palma: Universitat de les Illes Balears, 1995.
- ARMENGOL C i BURGUET, M. *L'Oci: un temps, una activitat, una actitud*. 2a ed. Vic: Eumo, 1993.
- Arturo FERNÁNDEZ, A. ROZAS, M. *Políticas sociales y trabajo social*. 2001.
- ASEDES (Associació Estatal d'Educació Social) i CGCEES (Consell General de Col·legis d'Educadors i Educadores Socials). Documents professionalitzadors, 2007. [http://www.ceesc.cat/component/option,com\\_docman/task,catalog\\_view/gid,223/dir,DESC/order,date/Itemid,403/limit,5/limitstart,60/](http://www.ceesc.cat/component/option,com_docman/task,catalog_view/gid,223/dir,DESC/order,date/Itemid,403/limit,5/limitstart,60/)
- BATLLE, R. (Dir.); CORRAL, I. (Coord.). Apunts del Centre Promotor d'Aprenentatge i Servei. Apunts del Centre d'Estudis de l'Esplai. Fundació Catalana de l'Esplai.
- BIRCEA, C. *La pedagogía del éxito*. Barcelona: Gedisa, 1998.
- DENNETT, D. *La libertad en acción*. Gedisa, 2000.
- FRANCH, J. *L'autogestió a l'escola*. Barcelona: Nova Terra, 1972.
- FUNDACIÓ CATALANA DE L'ESPLAI. Projecte: "Tens Molt a Dir".
- GÓMEZ ALBARRÁN, F. *Dinámica de grupo*. Algibe, 2003.
- HERNÁNDEZ, M<sup>a</sup> D.; MARTÍN, P.; VILLASANTE, T. Estilos y coherencias en las metodologías creativas. Material del curso de Experto en nuevas metodologías. Universidad Complutense de Madrid. Observatorio Internacional de Ciudadanía y Medio Ambiente Sostenible (CIMAS). Madrid, 2002.
- MEIRIEU, P. *Frankenstein educador*. Barcelona: Laertes, SA, 1998.
- MORENO, M. *Aprendizaje y desarrollo intelectual*. Barcelona: Gedisa, 1999.
- MOYANO, S. *Acción educativa y funciones de los educadores sociales*. Colección "Laboratorio de Educación Social". UOC, 2012.
- MURGA, M<sup>a</sup> A. *Introducción a las ciencias de la educación*. Madrid: UNED, 1991.
- NACACH, P. *Máscaras sociales. las relaciones sociales en el mundo actual*. Debate, 2008.
- PUIG, J. M.; BATLLE, R.; BOSCH, C.; PALOS, J. *Aprenentatge servei. Educar per a la ciutadania*. Barcelona: Octaedro i Fundació Jaume Bofill, 2006.
- PUIG, J. M<sup>a</sup> y TRILLA, J. *La Pedagogía del ocio*. Barcelona: Laertes, 2000.
- SIERRA BRAVO, R. *Técnicas de investigación social*. Paraninfo, 1992.
- SOWELL, T. *Conflicto de visiones*. Gedisa, 2000.

TORREJO, J.C. (Coord.). *Modelo integrado de mejora de la convivencia. Estrategias de mediación y tratamiento de conflictos*. Barcelona: Grao, 2006.

UNIVERSITAT DE GIRONA. "Autogestió pedagògica" (manuscrit). Fonamentació teòrica i anàlisi d'experiències puntuals dutes a terme a Girona.

Aquest programa ha estat redactat per Fe, Joana, Mireia, Montse i Susana, educadores socials.

L'equip ha estat capitanejat per Remei, de la Fundació Catalana de l'Esplai, que ens ha orientat i guiat en tot el procés. Donar les gràcies, pel seu esforç i implicació, a Xavi i a Anna, que sempre han estat al nostre costat, donant suport al grup.

I, finalment, volem donar les gràcies als interns que han fet possible aquest programa: els grups de gestors culturals dels centres penitenciaris Brians 1 i Brians 2 i als participants de la Xarxa.