

LEGADO DE APRENDIZAJES DE LAS COPS



LAS EXPECTATIVAS Y VALORES PARA INICIAR

LAS EXPECTATIVAS.

Cuando el grupo comienza a andar, cada uno tiene sus propias motivaciones de partida. En el grupo, esas expectativas a veces son coincidentes y a veces no. Lo importante es que se formulen en voz alta con sinceridad, que no se dé nada por supuesto, y se construyan las expectativas comunes del grupo partiendo de las expectativas particulares. Todo esto tiene que ser revisado cada cierto tiempo, ya que las expectativas van variando a medida que las personas y los grupos van conociéndose y aparecen nuevas vías de exploración y desarrollo.

LOS VALORES.

Es muy importante dedicar tiempo a conversar y debatir hasta que se genere un acuerdo real y compartido sobre la propuesta de valor que ofrece la comunidad a su entorno, así como los principios y valores que han de caracterizar todas sus actuaciones. Esto es algo básico, ya que cuando en la comunidad haya debates con posturas distintas, la referencia de los valores acordados permite objetivar y filtrar qué posturas son más acordes con dichos valores y principios consensuados por los miembros de la COP.



EL TIEMPO PARA RETROALIMENTAR Y MADURAR

CULTURA DE RECIPROCIDAD.

Uno de los factores que mejora la participación en los grupos es que se potencie dar feedback, tanto en lo personal (cuando alguien hace una aportación) como en lo grupal. Se debe crear una cultura de devolver la información, de responder, de sistematizar los avances que hace el grupo en cada reunión y de que estos se hagan visibles. Todo esto ayuda a construir un relato colectivo y a que crezca la confianza en las capacidades propias y de los otros.

SOBRE LOS TIEMPOS.

Hay que darse tiempo para conversar, para facilitar la manifestación de todos los puntos de vista y para unificar enfoques incorporando matices. Hay que cuidar mucho los acuerdos iniciales de la COP. Debemos estar alerta para no ir demasiado deprisa y ser arrastrados por modelos de supuesta efectividad y eficiencia que terminan por simplificar aspectos sin debatirlos suficientemente.



COMPROMISOS Y FLEXIBILIDAD A LA VEZ PARA AVANZAR

COMPROMISOS.

Es muy importante concretar los compromisos particulares en el canva. Hay cierta tendencia a ser genéricos cuando se habla de compromisos y de lo que cada uno puede aportar: en general se habla de "ilusión", "alegría", etc. Todo eso está bien, pero hay que recoger aportaciones más concretas: quién se compromete a coordinar una sesión presencial cada cierto tiempo, quién va dinamizar al grupo de manera online, quién va convocar, quién redactará las actas... Del apartado del canva donde se recoge de lo que cada uno puede aportar y los roles de la comunidad, debe generarse una normativa clara y consensuada que ayude a abordar los posibles bloqueos identificados por el grupo. Esta normativa debe revisarse cada vez que sea necesario.

FLEXIBILIDAD.

El proceso de autoorganización de un espacio colaborativo, que se basa en la voluntariedad de las personas, no puede ser rígido en ningún momento. El propio canva y los acuerdos que se establecen en el Momento Zero no deben entenderse de forma rígida, sino que pueden –y en muchos casos, deben– ser revisados cada cierto tiempo, incorporando así los aprendizajes que el propio grupo va teniendo sobre su funcionamiento a lo largo del proceso de la COP.



LA DIVERSIDAD, EL EQUILIBRIO, LA PACIENCIA Y EL CARÁCTER LÚDICO PARA CRECER

DIVERSIDAD EN LAS FORMAS DE PARTICIPACIÓN EN LA COP. Cada persona puede aportar valor a la COP de manera distinta y en diferentes momentos. Ni la motivación, ni los conocimientos, ni los entornos, actúan de forma homogénea sobre las personas. No hay que pretender que todo el mundo participe de la misma forma. Lo importante es comprobar que la diversidad no genera una desigualdad que afecta al funcionamiento de la COP y, en caso de que eso suceda, ponerlo encima de la mesa para buscar soluciones colectivas.

EL NIVEL DE ACTIVIDAD EN LA COP. La hiperactividad de algún miembro puede ser más nociva que la hipoactividad, ya que ambas actitudes se valoran bajo la idea de que cualquier comportamiento que no sea efectivo es una pérdida de tiempo. Estas conductas pueden alterar la conversación y el debate, y orientar a la comunidad hacia el agotamiento y las prisas. La COP debe encontrar su propio ritmo, que es el resultado del Máximo Común Denominador del grupo, y no de sus tendencias predominantes.

EQUILIBRIO. Las mejores soluciones en las COPs son las que han encontrado la combinación perfecta entre el carácter lúdico, la riqueza de las interacciones y cierta disciplina. Trabajo y tartas de chocolate. Albert Einstein dijo una vez que el arte y la ciencia, cuando se trabaja con otros en equipo, son las dos mejores formas que ha encontrado el ser humano para escapar de la realidad y enriquecerla. Es en esa fuga cuando se crean nuevas ideas que tarde o temprano, gracias al empuje del propio grupo (la práctica) terminan por ser verdaderas.



EL TEMA GENERADOR Y EL SENTIDO DEL GRUPO PARA SOBREVIVIR

LA IMPORTANCIA DEL TEMA GENERADOR. El tema generador es aquel que el grupo ha identificado como tema común, ya que es algo recurrente en las conversaciones de las personas que forman parte de la COP. Ahora bien, aun siendo importante en sí mismo, su verdadero potencial es el de activar el diálogo, el intercambio de conocimientos y experiencias, y la exploración colectiva de soluciones en torno a él. Es decir, si un tema generador es muy sugerente pero las personas de la COP tienen poco que decir al respecto, genera dependencia de expertos externos, y pierde su capacidad de favorecer procesos de aportación y colaboración mutua.

SENTIDO Y VITALIDAD. El ser humano necesita encontrarle sentido a lo que hace. Hay comunidades que nada más comenzar a trabajar encuentran el sentido de su existencia como grupo. Hay otras que parten de un sentido inicial, pero que en el proceso de trabajo van explorando y construyendo otros sentidos propios. También hay un tercer tipo de COPs en las que, con el tiempo, la búsqueda de un producto, ha ido dando paso al valor que tiene la confianza mutua, la dignidad de pensar juntos, la conexión social entre iguales y la oportunidad de experimentar la autoorganización desde la COP. Y es en ese sentido, donde se encuentra la vitalidad esencial del proceso grupal para hacerse sostenible y generador.



LA DINAMIZACIÓN DE LA COMUNIDAD Y LA ROTACIÓN DE ROLES

ROTACIÓN DE ROLES. Hacer rotaciones de ciertos roles ayuda a empatizar con quien lo lleva a cabo y favorece la apropiación por parte del grupo, ya que no depende exclusivamente de la persona dinamizadora. Además, enriquece a todos los miembros al activar ciertas capacidades profesionales menos desarrolladas.

LA GESTIÓN DE LAS EXPECTATIVAS Y EL ROL DE DINAMIZACIÓN.

Normalmente el rol de dinamización se va definiendo poco a poco a lo largo del proceso. En el punto de partida de la COP, la persona que ha iniciado el proceso y ha recibido la formación suele ser quien facilita los primeros pasos y se convierte en un referente tanto para el grupo como para la institución. A partir de ahí, cómo se ejerza el rol de dinamización dependerá tanto de las expectativas del grupo como de la propia persona dinamizadora. Por ejemplo, si se realiza directamente y de forma continua, si implica a otras personas, si es un modelo de dinamización que ofrece respuestas al grupo o un modelo que devuelve preguntas para ayudar al grupo a pensar, si lo va a ejercer a cambio de nada o a cambio de determinados compromisos de las distintas personas del grupo...



LA GENERACIÓN DE CONOCIMIENTOS EN BASE A LA EXPERIENCIA DE LAS PERSONAS

LA EXPERIENCIA DE LAS PERSONAS COMO BASE DEL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE NUEVO CONOCIMIENTO.

La aportación en el grupo depende de varios factores. Uno de los más importantes es que las personas encuentren su sitio y sientan que tienen cosas que decir sobre los temas propuestos. Los grupos mejoran sus vínculos y su nivel de aportación cuando, durante las conversaciones entre iguales, las personas expresan su conocimiento y este se pone en valor para producir respuestas colectivas a los problemas planteados. La base de esta idea es crear un entorno de exploración e investigación colectiva en la que "lo que yo sé, lo descubro en diálogo con los otros y sirve al grupo, y lo que los demás saben me sirve a mi también".

NO ACOMODARSE.

A veces es fácil acomodarse y dar por bueno lo primero que se ha dicho con cierta claridad en los debates, de forma que algo bien expresado o presentado por alguien con autoridad dentro del grupo suele interpretarse como definitivo, deteniendo el proceso de exploración y de expresión del resto de personas del grupo. Pero las COPs no funcionan por adhesión, sino por conversación y construcción colectiva. Por ello hay que estar alerta para no perder la riqueza de otros puntos de vista, incluso del nuestro.



LA RESPONSABILIDAD Y EL SENTIDO DE PROPIEDAD EN LA COMUNIDAD

PROPIEDAD Y PROCESO DE APROPIACIÓN.

Las COPs deben ser propiedad de sus miembros para que estas funcionen bien. Pero ninguna COP empieza así su andadura: aunque haya sido impulsada por un responsable jerárquico o por un equipo liderado por un técnico, en todos los casos hay que favorecer un proceso de apropiación progresiva. A la propiedad se llega, entre otras cosas, a través de que las personas formulen los objetivos con sus propias palabras, sientan que tienen cosas que aportar, construyan un mapa y un relato común, y establezcan compromisos mutuos que se traduzcan en un reparto de roles.

CREACIÓN DE UN CAMPO DE RESPONSABILIDAD COLECTIVA.

Las buenas COPs no son el resultado de sumar simplemente los conocimientos de todos sus miembros. Son el resultado de la conversación y el diálogo entre todos esos saberes, capaces de crear un campo de conocimiento nuevo que antes no existiría. Algo parecido sucede con la responsabilidad: el funcionamiento de la COP no es el resultado de la suma de las responsabilidades de todos sus miembros, sino de la corresponsabilidad que surge gracias al diálogo para producir acuerdos y concretar compromisos entre todos. Esto genera un campo de responsabilidad común que ha de ser gestionado y codecidido por todos, y que se basa en la confianza y el cuidado mutuo.

