

DINAMICA DE GRUPS

I. EL GRUP

I.1. CONCEPTES

Un grup implica l'existència d'una interacció entre els seus membres.

Un nombre de persones no és un grup. Per ser-ho, cal que hi hagi una interacció social i la cohesió del grup.

Així hauríem de tenir clara la **diferència entre MASSA i GRUP**:

MASSA: Totes les persones que coincideixen en un espai i un temps. En certes ocasions es pot convertir en grup.

GRUP: Existeixen relacions interpersonals entre les persones que el formen.

Els pressupòsits bàsics d'un grup són:

- Comunicació
- Motivació
- Reconeixement

II. DINÀMICA DE GRUPS

II.1. QUÈ ÉS?

La dinàmica de grups és l'estudi de la naturalesa, les lleis del desenvolupament, les interrelacions entre els individus d'un grup i la relació amb altres grups.

Poden fer-se dos tipus d'activitats:

- En el pla de les idees: la comunicació té com a objectiu la resolució de problemes com a grup. El grup està orientat a continguts: a una zona de feina (Objectiva)
- En el pla socioemocional: es cerca el contacte entre els membres per establir relacions socioemocionals més satisfactòries (Subjectiva). Dins aquest àmbit podem incloure elements com estils de lideratge, establiment de normes...

Les finalitats de la dinàmica de grups passen per ajudar a conèixer millor el grup i cadascun dels seus integrants.

Els aspectes claus a tractar en la vida d'un grup són els de resolució de conflictes, de respecte i de tolerància, de presa de decisions i de cooperació en vers competitivitat.

II.2. LA COMUNICACIÓ EN EL MARC DEL GRUP: ROLS I LIDERATGES.

En la formació i consolidació dels grups es donen diferents factors segons el grau de cohesió, acceptació de normes ,valors, caràcter dominant o més conformista dels seus membres...

Cadascú té un paper en el grup, un rol. A vegades aquest paper s'ha elegit, però moltes vegades ha estat atorgat pel grup a un/a dels seus integrants sense que aquesta hagi pogut elegir (papers de pallaso, xistós, pilota, distorsionador,...) Aquest factor, que impulsa els diversos membres del grup a mantenir-se dins d'un tipus de conducta que és la que els demés esperen que faci, es diu "*expectativa de paper*".

Tipus de rols:

- a) de treball: faciliten la tasca proposada, impliquen la col·laboració,...
- b) de solidaritat: actituds que afavoreixen i fomenten la cohesió i progrés del grup; actuen sobretot en el nivell socioafectiu.
- c) individuals: cerquen la satisfacció de necessitats personals o l'afirmació dins del grup.

El líder natural, el docent, pot canviar expectatives amb la seva intervenció positiva.

Els grups difícilment canvien des de fora. S'ha de deixar sempre un espai per dialogar sobre els problemes i interessos del grup.

Els objectius que s'ha de marcar el docent són:

- Analitzar l'estructura informal de l'agrupament/centre.
- Observar els membres líders, aïllats o rebutjats.
- Afavorir la cohesió mitjançant la interacció.
- Estimular la col·laboració enfront de la competició.

Factors que afavoreixen la cohesió:

La cohesió és la tendència a mantenir-se junts i d'acord. Els grups amb una alta cohesió exerceixen en els seus membres més influència que els grups amb una cohesió escassa.

S'afavoreix: amb el treball en grup; amb la interacció, el diàleg multidireccional, S'afavoreix, per contra, la disgregació: atacant les

persones i no les conductes; generalitzant la crítica a tot el grup (càstigs indiscriminats...)

En un grup disgregat es produeixen agressions interpersonals (físiques o verbals, de crítica destructiva, d'hostilitat); hi ha una apatia evident vers les activitats proposades; es dona una desorganització i manca de responsabilitats; ni hi ha participació; la comunicació és molt superficial.

II.3. LES NORMES DEL GRUP.

Estaran relacionades amb l'escala de valors del grup. L'existència de normes dona seguretat.

La resposta habitual d'un conformista és "tots ho fan", que pot mostrar també inconformisme davant de l'autoritat o la norma, però conformisme davant del grup.

Es potencia el conformisme quan: es rebutja originalitats, no es valora la intel·ligència creativa, si no volem replantejar-nos esquemes obsolets...

II.4. COMPETÈNCIA VERSUS COL·LABORACIÓ

Poden combinar-se.

La competició exagerada destrueix la cohesió del grup i crea tensions i ansietat.

El conflicte:

Són símptomes de conflicte:

- L'atac a les idees abans de ser totalment exposades
- Els arguments exposats amb violència
- La impaciència que implica una agressivitat soterrada
- La desconfiança en la capacitat del grup
- Les acusacions recíproques
- Les tensions polaritzades en dos bàndols que no volen cedir i la impossibilitat de consens.

El conflicte, agafat en positiu facilita la discussió, el treball...

El conflicte sorgeix quan:

- No s'ha identificat el grup amb els objectius que justifiquen la seva existència.
- Les fites de rendiment no són assumibles.
- La metodologia aplicada no és acceptada.

- El paper del tutor/docent no és el que esperaven els components del grup. La disciplina, l'estil o la forma de ser del tutor/docent no són acceptats.

II.5. LA IMPORTÀNCIA DEL CLIMA

El clima, o estil de vida del grup té molta influència sobre la personalitat dels seus membres.

Un tipus de clima pot provocar individus tramposos, hostils, submisos, sense creativitat, ...; mentre que un altre pot provocar individus cooperadors, flexibles, amb esperit d'equip, respectuosos, crítics,...

Tipus de clima:

- Defensiu: la comunicació és difícil. Sorgeix fàcilment l'agressivitat.
- De control: conformista i resignat o coercitiu (defensiu, silenciós)
- D'acceptació: els components s'hi troben a gust. Les comunicacions són fluides i espontànies.

II.6. ETAPES DE DESENVOLUPAMENT DEL GRUP

Els grups passen per diferents etapes o fases de desenvolupament. En cadascuna s'han de promoure diferents actituds i habilitats que no es produeixen espontàniament.

1. La seguretat en la situació:

No hi ha grup. Els diàlegs són fluïxos, es defugen mirades, no s'agafen compromisos... No es poden treure les màscares.

2. La seguretat en la confiança interpersonal:

S'intenta treballar conjuntament. Hi ha més sinceritat, menys màscares, apareix la tolerància, hi ha una recerca de grup.

3. Desenvolupament de la participació:

Hi ha discussió, participació.

El clima és relaxat i es dona molta unanimitat. Consciència de pertànyer a un bon grup.

4. Estructuració del grup:

Hi ha una autoritat formal, es defineixen els diferents rols, es normalitzen els procediments de decisió... El grup s'organitza.

5. Autorregulació del funcionament del grup:

S'autoavalua el progrés, es controla el funcionament, es reglamenten les maneres de resoldre tensions i incidents... El grup és madur, reflexiona, es controla, es governa.

En aquest grup:

- Hi ha una comprensió i acceptació mútua dels seus components.
- La comunicació és oberta i fluida.
- Tothom es sent responsable del seu procés i comportament.
- Cooperació afectiva.
- Presa de decisions a partir de processos establerts.
- Resolució constructiva dels problemes.

III. TÈCNIQUES DE DINÀMIQUES DE GRUP

Les dinàmiques de grup poden ajudar a desinhibir-se, a treure's de damunt limitacions que dificulten la relació. També obren la persona en la seva relació amb els demés, superant barreres, prejudicis i condicionaments que impedeixen la comunicació interpersonal.

Una tècnica no és, en si mateixa, ni bona ni dolenta, però pot ser aplicada de manera eficaç o malament.

DINÀMIQUES I ACTIVITATS

Per definició, els jocs o activitats col·lectives potencien la interacció i són una bona eina per fomentar la cohesió del grup, el coneixement del grup, el coneixement entre els/les membres...

- DINÀMIQUES DE PRESENTACIÓ:

El seu objectiu és conèixer els noms, les qualitats o afeccions dels membres.

Dins aquest tipus d'activitats hi podem trobar:

- Balls de presentació on s'ha de cercar parella: amb targetes penjades que posin alguna qualitat, adjectiu, afecció...
- Formació de parelles a partir de la col·locació en fileres o cercles concèntrics.
- Jocs amb l'ajut d'objectes: globus de diferents colors, mocadors...
- Jo t'entrevisto, tu m'entrevistes...
- La frase maleïda: recordar el nom i un altre aspecte de tots els que s'han presentat abans que jo.

- A qui li agrada...: cercar en el grup persones que siguin d'un lloc concret o els agradi el rock o toquin un instrument...
- L'interrogatori: amb preguntes pre-consesuades.

- DINÀMIQUES DE CONEIXEMENT DE GRUP:

Pretenen conèixer el conjunt del grup, el seu funcionament, les seves normes...

- Escriure temors i esperances en integrar-se en un grup.
- Observar com funciona un altre grup.
- Dir coses positives d'un altre i esbrinar de qui s'ha dit.
- Contar-se la vida amb enganyys que s'han de descobrir.

Exemple: *Joc del banc*

Necessitam un banc llarg És un joc de confiança, contacte i destresa

Un grup d'entre 8 i 12 persones es posen dretes damunt el banc. La persona que dirigeix el joc, des de baix, els va demant que s'ordenin per diferents motius.

Ho han de fer sense baixar del banc. Si algú cau, s'elimina. Es poden ordenar: per l'edat, per ordre alfabètic del nom, pel nombre del carrer de casa seva...

- DINÀMIQUES DE SOLIDARITAT:

- Estudiar problemes d'integració d'altres, representar papers de marginació, trobar-se amb barreres per entrar en un grup.
- Situar-se en lloc incòmodes enmig d'un debat o discussió.
- De solució de problemes: activitats que faciliten la resolució de problemes del tipus passatemps de lògica, de matemàtiques, de fets reals...

- TÈCNIQUES DE DEBAT, DISCUSIÓ, ANÀLISI...:

- *Debat amb obstacles o debat previ*: per posar les bases d'un bon mètode de debat, hi ha un grup que interromp un altre que només fa interjeccions, i un altre que dóna suport al que intervé.
- *Philips 66*: Grups de sis persones que durant sis minuts tracten un tema. Després es posa en comú en gran grup a través dels portaveus de cada un dels grups.

- *Braimstorming o pluja d'idees*: es van donant idees davant un problema, un cas fantàstic... Tot val i no es pot criticar cap aportació. Després es seleccionen les més vàlides segons l'objectiu.

- *Discussió en taula rodona amb la participació del grup*: Un grup, que pot ser d'experts en un tema, debaten entre ells. Després hi ha debat entre ells i el públic.

- *Rol playing o representació de papers*: Es representa un cas que pot semblar-se tot el que es vulgui a un cas real objecte de conflicte en el grup. Després es valoren sentiments, alternatives, solucions...

- *Mètode del cas*: es discuteix en grup una situació real problemàtica per tal de trobar-ne solucions, compromisos, canvis afectius...

- *Sis barrets per pensar* : És una dinàmica de debat. Necessitem temps i molta participació de tothom.

S'estableix un debat sobre un tema on cada persona o grup pren com a pròpies unes pautes de comportament segons el color del barret que obté.

Al final del debat, es pot mirar el resultat obtingut, ja sense tenir present el color que representa cadascú.