



# Tècniques Grupals en el Desenvolupament d'Activitats de Temps Lliure Infantil i Juvenil

Metodologia per a la valoració i gestió de grups en l'educació en el temps lliure

# Dinàmiques de Grup: Clau per a l'Èxit Educatiu

En aquest tema abordarem les tècniques grupals i l'ús metodològic de les activitats de temps lliure infantil i juvenil. Per conèixer i ajudar a que un grup aconsegueixi els propis objectius, es treballa en el que es denomina dinàmiques de grup.

Aprendrem la metodologia per a la valoració i la gestió dels grups, així com el tipus de dinàmica de grup més adequada a l'hora d'aplicar-la a cada moment, segons els factors que intervenen en el propi grup. El/la monitor/a ha de saber reconèixer la tipologia, elements, fases del desenvolupament i dinàmiques grupals per valorar la situació del grup i que la intervenció respongui a les autèntiques necessitats, contribuint al seu creixement.

## Definició de Grup

Segons F. Munné, el grup es pot definir com "una pluralitat de persones interrelacionades per exercir cadascuna un determinat rol definitiu en funció d'uns objectius comuns, més o menys compartits i que interactuen segons un sistema de pautes establert".

# Tipologia de Grups: Comprendre la Diversitat

## Grup Massa

Es caracteritza per allò sentimental i emocional. És irreflexiu i irresponsable, es deixa manejar i són freqüents la suggestió, el contagi i la passivitat.

## Grup Organització

Atén la funció que exerceix la persona, que en perd el valor i s'instrumentalitza. L'important és l'eficàcia, allò útil.

## Grup Comunitat

Contribueix a que l'individu s'assumeixi com a persona i es realitzi, creixi en llibertat i responsabilitat gràcies a les fortes relacions personals. Genera actituds de respecte, confiança i acceptació.

Des d'un punt de vista antropològic, també podem distingir entre **grups primaris** (col·laboració íntima, relació càlida) i **grups secundaris** (relació formal i funcional). Des de la visió empresarial, trobem **grups formals** (creats per l'organització) i **grups informals** (formats per raons d'amistat).

# Estructura i Elements del Grup

## Components Essencials

L'estructura d'un grup és el model o patró de relacions interpersonals que li és propi. Segons A. França i J. Mata (1992), és "el conjunt d'elements que constitueixen el grup, que es defineix per la funció amb vista a un objectiu".

**Els participants** són les persones que componen el grup i que es caracteritzen per la diversitat (de caràcter, cultural, experiència, etc.). El/la monitor/a cercarà una composició més heterogènia quan l'objectiu del grup sigui l'aprenentatge, el canvi o la productivitat, i més homogènia quan es pretengui cohesió grupal i satisfacció.

La **mida del grup** també influeix: no es treballa igual si el grup és gran (25-50 persones) o petit (6-20 persones).

### Posició

Lloc que una persona ocupa a l'estructura del grup, determinat per la funció que exerceix.

### Estatus

Valoració que la resta de persones fan d'aquesta posició. És el prestigi associat al rol.

### Rol

Conjunt d'expectatives vinculades a una posició determinada i les característiques personals en el seu exercici.

# Normes i Cultura de Grup

## Normes Grupals

Són les regles que cal seguir o a les quals s'han d'ajustar les conductes, tasques i activitats del grup. Acceptades per tothom, el seu incumpliment se sanciona. Gràcies a les normes, poden canviar les persones sense que el grup desaparegui i la interacció és més fàcil.



## Cultura de Grup

Conjunt de normes que regeix la vida d'un grup, desenvolupada per la seva història i mantinguda socialment. Inclou procediments quotidians, argot, rituals i símbols que donen sentit a les actuacions del grup.

# Lideratge: Estils i Característiques

El lideratge tracta d'influir en el comportament de les persones amb el fi de lograr determinats objectius personals i col·lectius. És diferent de la direcció, que consisteix en planificar, dirigir, facilitar l'activitat del personal i controlar. En un equip operatiu, cada membre contribueix al conjunt, i el líder crea una atmosfera de treball on tothom pot contribuir.



## Participatiu-Democràtic

S'inclou a totes les persones en els processos de presa de decisions, compartint la responsabilitat. Escolta i té en compte l'opinió de l'equip. Fomenta la motivació i el compromís. Ideal per equips creatius i entorns col·laboratius.



## Autocràtic

Imposa les normes i criteris, establint l'estratègia a seguir. Assumeix la responsabilitat de totes les tasques i decisions sense delegar funcions.



## Laissez-Faire

Dona molta autonomia. Funciona bé amb equips d'experts i responsables. Pot fallar si falta direcció clara. Predomina una absència de lideratge i hi ha una forta autonomia dels individus.



## Transformacional

Inspira i motiva amb una visió clara i valors forts. Promou el canvi i el creixement personal. Molt efectiu en moments de transformació.




## Transaccional

Basat en recompenses i sancions. Clar i estructurat. Funciona bé en entorns molt reglats. Estructura jeràrquica i normes concretes.



## Servicial

Prioritza les necessitats de l'equip. Fomenta la confiança i el benestar. Molt valorat en educació i organitzacions socials.

 **Idea clau:** Els bons líders combinen diferents estils segons la situació.

# Els Nou Rols d'Equip segons Belbin

Meredith Belbin va demostrar que el secret d'un bon equip era barrejar individus diferents. Un bon equip sempre necessita gent que exerceixi rols diferents, i una bona gestió hauria de garantir que tots aquests rols estiguessin presents. Les persones poden contribuir al treball del seu equip de diverses maneres.



## Creatiu/Cerebral

Genera noves propostes i resol problemes complexos. Imaginatiu, poc ortodox. Treballa de manera poc convencional.



## Impulsor

Genera acció, li agraden els canvis. Dinàmic, prospera sota pressió. Líder enfocat en l'objectiu amb alta motivació.



## Coordinador

Obté el millor de la gent i crea sentit de propòsit comú. Cooperatiu, segur, perceptiu i diplomàtic.



## Implementador

Porta endavant la tasca. Converteix idees en accions pràctiques. Disciplinat, consciencios, eficient.



## Resolutiu

Estableix contactes externs i busca recursos fora del grup. Entusiasta, extrovertit, comunicatiu.



## Cohesionador

Ajuda a resoldre problemes interns, evita friccions. Crea clima de cooperació. Sociable i diplomàtic.



## Avaluador

Soposa els pros i contres. Analitza problemes, idees i suggeriments. Judiciós, prudent, estratègic.



## Finalitzador

Imprimeix sentit d'urgència. Compleix terminis. Meticulós, cuida els detalls. Lliurament a temps.



## Especialista

Proporciona coneixements molt específics. Enfocat, amb iniciativa. Es converteix en expert pel seu compromís.

# Fases en el Desenvolupament dels Grups

El grup no sorgeix, es fa: és una realitat viva, dinàmica i evolutiva que travessa una sèrie de fases anomenades procés de maduresa del grup. Conèixer les etapes del procés permetrà al/a la dinamitzador/a saber quines dinàmiques grupals aplicar en cada moment per contribuir al millor i més ràpid desenvolupament del grup.

## Formació

1

Planificar la creació d'un equip per fer una activitat. Es fixen els objectius i les tasques, així com la forma de treball.

2

## Conflicte

Un cop el grup ja es coneix, és normal que sorgeixin conflictes entre els seus membres. Fase crítica però necessària.

## Resolució

3

Superats els conflictes, l'equip aconsegueix una maduresa per fer front als reptes amb creativitat i eficàcia.

4

## Producció

Intentar assolir la cohesió d'equip. L'equip arriba al moment màxim de producció i rendiment.

## Determinació

5

Assolits els objectius, l'equip es desfà si va ser creat per a la realització d'un projecte concret.

# Grups Eficaces vs. Grups Ineficaces

Un grup és eficaç quan té clar el seu sentit, veu la seva utilitat i sap que col·lectivament pot assolir millor els seus objectius. La font principal de riquesa del treball en equip és la varietat d'aportacions i enfocaments que ofereixen els seus membres: la diversitat.

## Grup Eficax

- Diversitat i heterogeneïtat amb interacció freqüent
- Comunicació fluida, lliure i espontània
- Objectius comuns clars i compartits
- Normes i tasques conegudes i acceptades
- Relacions basades en la confiança mútua
- Repartiment equitatiu d'esforç i tasques
- Procediments clars i flexibles
- Lideratge distribuït
- Consens en la presa de decisions
- Clima de treball positiu
- Participació elevada dels membres
- Fomenta la cooperació
- Avaluació i formació contínua
- S'obtenen bons resultats

## Grup Ineficaç

- Objectius confusos i poc clars
- No s'informa sobre l'evolució i resultats
- Comunicació deficient que genera errors
- Baixa cohesió entre els membres
- Conflictes enquistats sense resoldre
- Canvis constants en la composició
- Canvis freqüents en l'estructura
- Estil autoritari per part del líder
- Sentiment d'escàs control o influència
- Funcions dels membres mal definides
- Solapament de funcions
- Tasques excessivament complexes
- Resultats negatius

# Dinàmiques Grupals: Eina Essencial del/de la Monitor/a

Les dinàmiques o tècniques de grup són el conjunt de mitjans, instruments, procediments i exercicis que, aplicats al treball en grup, serveixen per motivar i desenvolupar l'eficàcia i el funcionament del grup a fi d'aconseguir els propis objectius.

## Objectius Perseguits

Integració, coneixement, comunicació, presentació, afirmació, cohesió, cooperació segons les necessitats del grup.

## Maduresa del Grup

Grups recents necessiten dinàmiques senzilles. Grups més madurs poden treballar amb dinàmiques més complexes.

## Mida del Grup

En grups petits és més fàcil trobar consens. En grups grans cal atendre a la distracció i fragmentació.

L'ús de les tècniques grupals es justifica perquè són una ajuda valuosa per a la socialització, comporten una millora en l'acceptació de l'altra persona, enriqueixen els punts de vista, fomenten l'actitud de responsabilitat, els membres aprenen maneres més efectives de treballar junts, milloren la comunicació i la confiança mútua.

- 📌 **Recordeu:** La diversitat és la font principal de riquesa del treball en equip. Transformar un grup en un equip consisteix a aconseguir que les persones treballin juntes i s'ajudin per assolir un objectiu comú.