

Tècniques Grupals en el Desenvolupament d'Activitats de Temps Lliure

Explorant els trets característics dels grups i les eines per dinamitzar-los amb èxit



Valoració dels Trets Característics i Diferencials

La Tasca del Monitor

Reflexionar sobre com intervenir perquè el treball en grup afavoreixi les activitats d'oci en el marc de la pedagogia del temps lliure, tenint en compte la identitat i la idiosincràsia del grup.

Els trets diferencials poden respondre a les característiques del propi grup (manera d'organitzar-se, normes, lideratge) o ser externs i respondre a factors socials i culturals de l'entorn on es desenvolupa el grup.

Reconèixer els trets característics diferencials i analitzar-ne la influència es fa mitjançant l'observació i la interacció monitor/a-grup. D'aquesta manera s'aprèn experimentant, es coneixen millor les dinàmiques dels grups, es coneix millor la realitat i es programen millor les activitats d'oci i temps lliure.

Què Observar dins el Grup

Per conèixer les característiques i trets diferencials d'un grup, cal centrar-se en diversos aspectes clau:



Satisfacció Global

Nivell de satisfacció global del grup i sentit d'equip



Comunicació

Grau de comunicació i llenguatge no verbal entre membres



Rols i Relacions

Rols assumits, xarxa de relacions i corresponsabilitat



Reacció i Valors

Capacitat de reacció davant conflictes, actituds davant normes i jerarquia de valors

Feedforward i Feedback: Claus de l'Observació



Feedforward

La idea prèvia que el monitor es fa del grup i de la situació que es trobarà. Aquesta idea orientarà en un primer moment la intervenció.



Feedback

La informació que dóna el grup al monitor, que s'incorpora per ajustar l'actuació. Es manifesta verbalment, segons actituds i respostes a les indicacions.

- ☐ La forma d'ajustar el feedforward es converteix en un indicador per valorar la correspondència entre allò que fa el monitor i el que espera del propi grup.



Dinàmiques Grupals: Eines per a l'Acció

Les dinàmiques grupals són un conjunt de coneixements teòrics i d'eines en forma de tècniques grupals que permeten conèixer el grup, la forma de manejar-lo, augmentar-ne la productivitat, consolidar les relacions internes i augmentar la satisfacció de les persones que componen el grup.


Les dinàmiques mai no són un fi en si mateixes, sinó que són un mitjà per aconseguir determinats objectius.

Les Tècniques NO són per:

- Prendre-les com un joc
- Fomentar només la companyonia
- Donar oportunitat per parlar i especular

Les Tècniques SÍ són per:

- Donar serietat i profunditat: buscar la reflexió sistemàtica
- Crear grup: aprofundir relacions i desenvolupar actituds de fraternitat
- Superar l'estancament en el funcionament d'un grup
- Buscar solució als problemes

 **Important:** Cap dinàmica no es pot aplicar en tota circumstància. Cal adaptar-la amb creativitat a la realitat concreta del grup. Si el monitor no té capacitat per controlar els processos que genera una dinàmica, és millor que no la utilitzi.

Normes per als Observadors

Les tècniques de grup sovint fan referència a observadors. L'observació és el millor recurs i està a l'abast de qualsevol persona per aprendre a viure en grup, dinamitzar-lo i aprendre sobre grups.

1

Distribució del Temps

Com es va planificar abans de la sessió, com es va seguir a la realitat i els instants més importants

2

Càrrecs Existents

Si s'han distribuït càrrecs, amb quins criteris, com han exercit, si van sorgir espontàniament i si eren necessaris

3

Dificultats del Grup

Quines han estat les dificultats per a la bona marxa del grup i com s'han solucionat

4

Participació dels Membres

Si permeten el diàleg, persones en silenci, nombre d'intervencions, característiques (to, llenguatge no verbal)

5

Tensions i Pla de Feina

Si n'hi ha tensions, en quin moment, com es van resoldre. Si han seguit el pla de feina i utilització dels recursos

6

Presca de Decisions

Com es produeix: per consens, votació o imposició. Per què i per a què es van prendre les decisions

Tipus de Tècniques de Grup

Existeixen infinitat de dinàmiques de grup, però per treballar amb grups d'oci i temps lliure les més pràctiques són les que es classifiquen per objectius:



Presentació

Per trencar el gel i conèixer-se inicialment



Coneixement

Per aprofundir en el coneixement mutu



Confiança

Per generar vincles de confiança entre membres



Comunicació

Per millorar els canals de comunicació



Resolució de Conflictes

Per gestionar situacions problemàtiques



Avaluació Grupal

Per valorar processos i resultats

La Gestió de Conflictes

Definició de Conflicte

Un conflicte és una situació de desacord o no concordança entre dues o més idees, actituds o comportaments, d'una persona (conflicte intern) o de diferents persones o grups. També es pot definir com el conjunt de dues o més situacions hipotètiques que aparentment són incompatibles entre elles.

"El conflicte és un fenomen de creació humana, ubicat de forma natural en les relacions. Transforma els esdeveniments, les relacions i també les persones creadores mateixes. És un element necessari en la construcció i la reconstrucció humanes." — *Lederach*

Tipus de Conflictes

- **Intrapersonals:** conflictes interns, propis de la persona
- **Interpersonals:** afecten diverses persones
- **Intragrupals:** afecten dins d'un grup
- **Intergrupals:** afecten diferents grups

Causes del Conflicte

Malentesos, falta de capacitat per treballar en grup, manca de participació, negativisme, rivalitat, desmotivació, resistència al canvi, diferents percepcions de la realitat, dels valors i els mètodes.

Conseqüències i Enfocaments del conflicte

Conseqüències Positives

- Motor de canvi social i personal
- Reforça la identitat personal i grupal
- Estimula el pensament creatiu
- Obertura de vies de comunicació
- Millora el coneixement d'un mateix i dels altres
- Millora el rendiment i el compromís
- Allibera tensions

Conseqüències Negatives

- Malestar psicològic i social
- Deteriorament del treball en equip
- Baixa l'eficàcia i el rendiment
- Clima de desconfiança
- Augment de la tensió
- Deteriorament de l'autoestima
- Baixa la motivació

Els conflictes són sempre presents però no sorgeixen de manera espontània, sinó que tenen un "període d'incubació". El monitor pot prendre mesures preventives: fer més fluïda la comunicació, parlar amb claredat, complir els compromisos, ser discret i lleial, assumir responsabilitats.



Evitació

Fugir de la confrontació, negar el conflicte



Acomodació

Ajustar-se en lloc de lluitar, però el conflicte subjau



Compromís

Control d'emocions en nom de la unitat i cerca de solucions



Confrontació

Abordar directament, examinar causes i cercar solucions creatives

Funcions del Monitor al Grup

El monitor és un catalitzador que detecta les necessitats del grup i el guia perquè mitjançant l'autogestió aconseguixi els seus objectius. Aquests èxits seran els del grup, però alhora comportaran un aprenentatge i un creixement personal en cadascuna de les persones que el componen.



Dinamització

Imprimir dinamisme i moviment al grup perquè aconseguixi els seus objectius, animar-lo a créixer per mitjà de les activitats



Integració

Utilitzar les eines necessàries perquè cada individu formi un tot amb els altres, se senti part del grup sense perdre l'afirmació del jo propi



Foment de la Participació

Procurar que tothom aporti, promocionar l'assumpció de responsabilitats, repartiment de tasques i guiar l'autogestió



Promoció de la Comunicació

Crear un ambient de confiança i respecte mutu on tots els membres es valorin. Fomentar el diàleg com a instrument de coneixement i col·laboració



Intervenció en Crisis

Exercir de mediador, incitant a la negociació i liderant el procés de solució de conflictes amb la col·laboració dels líders

📌 El monitor és sovint un model a seguir amb el seu comportament, treball, actituds, alegria, mostres de comprensió, coherència i responsabilitat. Cal evitar ser un "monitor sabotejador" mitjançant la constant autoavaluació.